

บทที่ 3

การศึกษาการควบคุมแรงงานในช่วง พ.ศ. 2504 – พ.ศ. 2520

3.1 อุตสาหกรรมและคนทำงานก่อนปี พ.ศ. 2500

3.1.1 อุตสาหกรรมในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2500

การตกลงทำสนธิสัญญาบาวริงในปี พ.ศ. 2398 ทำให้ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจครั้งใหญ่ การค้าระหว่างประเทศเพิ่มสูงขึ้นอย่างมากเนื่องจากการยกเลิกการผูกขาดการค้ากับต่างประเทศโดยรัฐและการลดภาษีที่แต่เดิมตั้งไว้สูงมาก ตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือมีความต้องการในการซื้อข้าวเพิ่มสูงขึ้นมากจนทำให้ราคาข้าวเพิ่มสูงขึ้นถึง 3 เท่าตัว ทำให้ในช่วงระยะแรกหลังจากการทำสัญญาบาวริงมีการขยายพื้นที่เพาะปลูกข้าวอย่างกว้างขวาง

นอกจากจะมีการค้าในระดับที่สูงขึ้นแล้ว ยังเกิดอุตสาหกรรมต่าง ๆ ขึ้นใหม่ในช่วงนี้ได้แก่ โรงสีข้าว และโรงเลื่อยไม้ ซึ่งการขยายตัวในกิจการโรงสีข้าวเป็นผลมาจากการขยายพื้นที่เพาะปลูกข้าวนั่นเอง

นอกเหนือจากอุตสาหกรรมโรงสีและโรงเลื่อยที่เป็นโรงงานขนาดใหญ่มีการจ้างคนงานจำนวนมากในช่วงนั้น ก็ยังมีอุตสาหกรรมครัวเรือนอื่น ๆ อีก เช่น โรงทำเกลือ น้ำตาล สุรา โรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานในครอบครัวหรือแรงงานชาวจีน

โรงงานขนาดใหญ่ที่ใช้เทคโนโลยีที่ถือว่าทันสมัยมากในช่วงนี้ได้แก่ โรงงานปูนซีเมนต์ของบริษัทปูนซีเมนต์ไทยและโรงงานทำเบียร์ของบริษัทบุญรอดบริวเวอรี่ รวมถึงโรงงานของชาวต่างชาติอีกจำนวนหนึ่ง แต่โรงงานเหล่านี้เป็นการเกิดขึ้นอย่างโดด ๆ โดยไม่มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่นๆ และไม่ได้กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมในภาพรวมของประเทศแต่อย่างใด

เนื่องจากความสนใจของเอกชนไทยในระยะก่อนปี พ.ศ. 2504 ที่จะทำกิจกรรมอุตสาหกรรมยังมีอยู่น้อยมาก รัฐบาลจึงต้องเข้ามาเป็นผู้ประกอบการเสียเอง ด้านหนึ่งเพื่อที่จะเป็นตัวอย่างให้แก่เอกชนทำตาม ในขณะที่อีกด้านก็เพื่อสกัดกั้นการแพร่ขยายอิทธิพลของคนจีน รวมถึงเพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการเครื่องอุปโภคบริโภคที่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ในกิจการทหารและกิจการของราชการอื่น ๆ

กิจการของรัฐที่ตั้งขึ้นในก่อนปี พ.ศ. 2504 มีอยู่หลายแห่งด้วยกัน ตัวอย่าง เช่น

พ.ศ. 2460 กระทรวงกลาโหมตั้งโรงงานกระดาษ

พ.ศ. 2472 รัฐบาลเข้าควบคุมโรงงานสุราซึ่งแต่เดิมเป็นของคนจีน

พ.ศ. 2476 กระทรวงกลาโหมตั้งโรงงานทอผ้า

พ.ศ. 2480 รัฐบาลตั้งโรงงานน้ำตาล

พ.ศ. 2484 รัฐบาลตั้งโรงงานยาสูบ

หลังจาก ปี พ.ศ. 2495 รัฐบาลในขณะนั้นที่มีจอมพล ป. พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีนโยบายที่จะจัดตั้งรัฐวิสาหกิจในลักษณะที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมของรัฐขึ้นในอีกหลายกิจการ เช่น โรงสีข้าว โรงงานแก้ว โรงงานฟอกหนัง โรงงานกระสอบ แต่หลังจากที่จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ทำการปฏิวัติล้มรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงครามในปี พ.ศ. 2500 แนวคิดการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากการที่รัฐเป็นผู้นำในการพัฒนาอุตสาหกรรมมาเป็นการส่งเสริมให้เอกชนเป็นผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมแทน จึงนับเป็นการเริ่มต้นยุคใหม่ของอุตสาหกรรมไทย

3.1.2 คนทำงานในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2500 และการก่อตัวของแรงงานรับจ้างในภาคอุตสาหกรรม

ก่อนปี พ.ศ. 2480 แทบจะไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในประเทศไทย นอกจากนั้นยังแทบจะไม่มีผู้ประกอบการและแรงงานรับจ้างที่เป็นคนไทยอีกด้วย อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยชาวจีนและจ้างแรงงานชาวจีนเป็นหลัก การที่แรงงานไทยยังคงทำงานอยู่ในภาคการเกษตรและไม่อพยพเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมเพื่อเป็นแรงงานรับจ้างเป็นเพราะในภาคการเกษตรมีปัจจัยดึงดูด ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมมีปัจจัยผลัก

ปัจจัยผลักหรือปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสกัดกั้นไม่ให้แรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเกิดจากการที่ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมที่เป็นชาวจีนมักจะมีวัฒนธรรมการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง¹ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีระบบกงสีและการฝากตัว ซึ่งหมายความว่าถ้าใครจะเข้าไปทำงานในที่นั้น ๆ จะต้องมีคนรู้จักกับเจ้าเก่าหรือเจ้าของกิจการเป็นผู้พาไป แม้กระทั่งตำแหน่งงานที่เป็นกรรมกรไร้ฝีมือก็ตาม รวมถึงทัศนคติที่นายจ้างชาวจีนไม่นิยมรับคนงานชาวไทย เนื่องจากเห็นว่าคนงานไทยไม่ขยันและไม่อดทนเท่ากับคนจีน ในขณะที่ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานไทยยังคงทำงานอยู่ในภาคการเกษตรในช่วงนี้คือเรื่องของค่าจ้างและรายได้

เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือในกรุงเทพฯ อัตราค่าจ้างไม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจากการอพยพของแรงงานชาวจีนมีผลสำคัญต่อการกดดันค่าจ้างไม่ให้สูงขึ้น

¹ ทิชาวดี ปิ่นแก้ว, “การกระจายตัวของแรงงานในประวัติศาสตร์กรุงเทพฯช่วงทศวรรษ 2440-2470,” ใน ประวัติศาสตร์แรงงานไทยฉบับผู้ศักดิ์ศรีกรรมกร, ฉลอง สุนทรวาณิชย์ และคณะ, บรรณาธิการ (กรุงเทพมหานคร: พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติแรงงานไทย, 2541), หน้า 54.

ปรากฏการณ์นี้ส่งผลให้เมื่อเทียบระดับรายได้ของแรงงานไร้ฝีมือชาวจีนที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมในกรุงเทพแล้วจะพบว่าต่ำกว่ารายได้ของชาวนาไทยในภาคเกษตรกรรมมาก การที่ค่าจ้างและรายได้ในภาคการเกษตรก่อนปี พ.ศ. 2490 สูงกว่ารายได้ของกรรมกรไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรมเป็นเพราะตลาดแรงงานในภาคชนบทของไทยขาดแคลนแรงงาน

ตารางที่ 3.1 รายได้ของชาวนาและกรรมกร (บาทต่อ 6 เดือน)

อาชีพ	พ.ศ.		
	2453	2462	2472
ชาวนา	262	303	346
กุลีจีนในโรงสี	158	180	180

ที่มา Sompop Manarungsan, Economic Development of Thailand 1850-1950 อ้างในพอพันธ์ อูยานนท์, ตลาดแรงงานและค่าจ้างของกรุงเทพฯในประวัติศาสตร์ไทย

ก่อนปี พ.ศ. 2490 เกษตรกรไทยไม่มีปัญหาเรื่องที่ดินทำกินเนื่องจากประเทศไทยมีเนื้อที่กว้างใหญ่และประชากรของประเทศในขณะนั้นยังไม่หนาแน่น การเพิ่มประชากรเป็นไปอย่างช้าๆ ในปี พ.ศ. 2452 ประชากรของประเทศไทยมีทั้งสิ้น 8.3 ล้านคนและเพิ่มเป็น 17.5 ล้านคนในปี พ.ศ. 2490 แสดงให้เห็นว่ามีการเพิ่มเพียง 11 ล้านคนในรอบกว่า 100 ปี ส่งผลให้อัตราผลผลิตข้าว (กิโลกรัมต่อชั่วโมงทำงาน) ของไทยสูงกว่าของประเทศเพื่อนบ้านในเอเชียมาก อีกทั้งการเปิดประเทศจากการทำสนธิสัญญาบาวริงทำให้เกิดความต้องการสินค้าจากภาคเกษตรกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าวในปริมาณที่สูงมาก

ข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าก่อนปี พ.ศ. 2490 ชาวนาในชนบทไทยมีระดับรายได้สูงกว่าแรงงานชาวจีนอพยพเพราะชนบทไทยขาดแคลนแรงงานเนื่องจากในขณะนั้นชาวนายังสามารถขยายพื้นที่เพาะปลูกออกไปได้อีกมาก ในขณะที่อุปทานแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมีอย่างเหลือเฟือจากการอพยพของแรงงานชาวจีน ส่งผลให้เกิดการดึงดูดแรงงานไทยให้อยู่ในภาคเกษตรกรรม

การเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานเริ่มเกิดขึ้นหลังจากปี พ.ศ. 2490 ประชากรของประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว คือจาก ประชากร 17.5 ล้านคนในปี พ.ศ. 2490 กลายเป็น 26.3 ล้านคนในปี พ.ศ. 2503

ตารางที่ 3.2 ประชากรของประเทศไทย

ปี พ.ศ.	จำนวนประชากร(ล้านคน)
2454	8.3
2490	17.5
2503	26.3

ที่มา พอพันธ์ อุทยานนท์, ตลาดแรงงานและค่าจ้างของกรุงเทพฯในประวัติศาสตร์ไทย

การเพิ่มขึ้นของประชากรส่งผลให้เกิดปัญหาที่ดินทำกิน เกษตรกรต้องแบ่งซอยที่ดิน ออกเป็นผืนย่อย ๆ ให้ลูกหลาน และเกษตรกรบางคนต้องเช่าที่ดินของคนอื่นทำการเกษตร ปัญหา นี้ส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์การทำงานต่ำระดับในภาคเกษตรกรรม ประกอบกับรายได้จากการขาย ข้าวตกต่ำลงเนื่องจากการใช้นโยบายภาษีข้าวของรัฐ ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมในเมืองเริ่ม เติบโตขึ้นจากการส่งเสริมของรัฐบาล ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดการอพยพแรงงานเข้าสู่ ภาคอุตสาหกรรมในเมือง เกษตรกรจึงได้เริ่มกลายเป็นแรงงานรับจ้าง อย่างไรก็ตามการอพยพเข้า มาทำงานในเมืองในช่วงแรกนี้ยังคงเป็นเพียงการอพยพชั่วคราวเท่านั้น

3.1.3 การก่อตัวของการควบคุมแรงงาน

การเซ็นต์สนธิสัญญาเบาริ่งระหว่างไทยกับอังกฤษเป็นการเปิดมิติใหม่ของเศรษฐกิจไทย จากเศรษฐกิจพึ่งพาตนเองกลายเป็นเศรษฐกิจที่เน้นการค้าและเน้นการผลิตสินค้าเฉพาะอย่างเพื่อ ขยาย อุตสาหกรรมบางประเภทจึงได้เริ่มเข้ามามีบทบาทจากการขยายตัวทางด้านการส่งออกนี้ แรงงานรับจ้างจึงเริ่มกลายเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและเป็นที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น ในที่สุดจึง นำไปสู่การล้มเลิกระบบไพร่-ทาสในสมัยรัชกาลที่ 5 อย่างไรก็ตามในในช่วงก่อนการเปลี่ยนแปลง การปกครอง อุตสาหกรรมของประเทศก็ยังมีได้ถูกพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ จนกระทั่งหลังการ เปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 กระบวนการสะสมทุนของไทยจึงเริ่มเปลี่ยนจากทุน การค้าเป็นทุนอุตสาหกรรมโดยรัฐ ความสัมพันธ์ทางการผลิตเริ่มเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็น ได้ชัด แรงงานเริ่มกลายมาเป็นที่มาของมูลค่าส่วนเกิน และจำนวนผู้ประกอบอาชีพเป็นแรงงาน รับจ้าง โดยเฉพาะที่เป็นคนไทยมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆจากที่ในช่วงก่อนหน้านี้นั้นส่วนใหญ่จะเป็นคนจีน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังการขึ้นเป็นนายกรัฐมนตรีของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ที่มีนโยบายให้เอกชน เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยที่รัฐให้การสนับสนุนระบบทุนนิยมและการผลิตแบบ อุตสาหกรรมจึงเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว

เมื่อรัฐเริ่มที่จะถอนตัวออกจากกระบวนการผลิตและเอกชนเริ่มที่จะเข้ามามีบทบาทในฐานะเจ้าของทุน ดังนั้นเอกชนผู้เป็นเจ้าของทุนเหล่านี้จึงต้องสร้างระบบควบคุมแรงงานขึ้นสร้างมูลค่าส่วนเกินจากกระบวนการผลิตของตนเอง

ในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2504 ร่องรอยของความสัมพันธ์ทางการผลิตในช่วงก่อนหน้ายังมีได้จางหายไปอย่างสิ้นเชิง ผู้คนในสังคมทั้งนายจ้างและคนงานต่างยังคงคุ้นเคยกับความสัมพันธ์แบบนายบ่าวหรือระบบอุปถัมภ์ที่เคยเป็นมาในอดีต คนงานยังคงคุ้นเคยกับการเคารพเชื่อฟังผู้เป็นนายและเห็นว่านายเป็นผู้มีสถานภาพสูงกว่าตนเอง ในขณะที่นายจ้างก็ยังคงคุ้นเคยกับอุปถัมภ์อย่างไม่เป็นทางการ²ที่ตนเองเคยใช้ได้ผลเป็นอย่างดีกับขุนนางไทยและการปกครองคนในฐานะที่เป็นบ่าวหรือเป็นคนในบ้าน ดังนั้นการควบคุมแรงงานที่นายจ้างนำมาใช้ในขณะเริ่มต้นนี้จึงมีลักษณะหรือมีพื้นฐานของระบบอุปถัมภ์อยู่มาก

3. 2 การพัฒนาอุตสาหกรรมในช่วง พ.ศ.2504 – พ.ศ.2520

3.2.1 ลักษณะทั่วไปของอุตสาหกรรม

ในช่วงนี้รัฐบาลต้องการให้เกิดการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมในประเทศจึงกำหนดนโยบายส่งเสริมการลงทุนด้วยการใช้มาตรการทางด้านภาษีคุ้มครองผู้ผลิตภายในและลดภาษีนำเข้าวัตถุดิบและเครื่องจักรเพื่อส่งเสริมให้การผลิตสินค้าอุตสาหกรรมขึ้นในประเทศ ขณะเดียวกันก็ได้มีการพยายามชักจูงการลงทุนจากต่างชาติด้วยการให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากสิทธิพิเศษทางด้านภาษีและการให้ความสะดวกต่าง ๆ แล้ว รัฐบาลยังเข้าแทรกแซงตลาดแรงงานด้วยการออกกฎหมายห้ามการนัดหยุดงานและห้ามคนงานจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อลดอำนาจต่อรองของคนงาน เป็นการช่วยผู้ประกอบการทางด้านต้นทุนค่าจ้างแรงงาน อุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมและการคุ้มครองอย่างมากในช่วงนี้คืออุตสาหกรรมสิ่งทอและการประกอบรถยนต์

ในช่วงนี้มีการไหลเข้าของทุนมากเพราะรัฐบาลสนับสนุนทุนต่างชาติในประเทศ โดยที่ในช่วง พ.ศ. 2508 – 2513 มีทุนจากสหรัฐอเมริกามากที่สุดถึงร้อยละ 72

จากการสำรวจพบว่าบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยจะลงทุนในกิจกรรมการผลิตและเป็นลักษณะของการร่วมลงทุนกับทุนท้องถิ่นซึ่งมักจะเป็นชาวจีนที่ร่ำรวยจากกิจการ

² ม.ร.ว. อคิน ทรัพย์พัฒนากล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างพ่อค้าชาวจีนกับขุนนางไทยในช่วงหลังสนธิสัญญาเบาริ่งเป็นแบบระบบอุปถัมภ์อย่างไม่เป็นทางการนั่นคือพ่อค้ามิได้มีพันธะอย่างเป็นทางการที่จะต้องเคารพบนอบหรือมอบสิ่งของกำนัลให้แก่ขุนนาง แต่พ่อค้าทำสิ่งเหล่านี้เพราะต้องการความช่วยเหลือและสิทธิพิเศษจากขุนนาง

ค้าขายและผันตัวเองมาลงทุนในภาคอุตสาหกรรม เช่น สิ่งทอ พลาสติก เครื่องใช้ไฟฟ้า รถยนต์ โดยมีแรงจูงใจจากการลงทุนตามสมมติฐาน “วงจรชีวิตสินค้า” ของ Dr. Raymond Vernon ที่ว่าเมื่อผลิตภัณฑ์เริ่มเข้าสู่ยุคเจริญเต็มที่ ก็จะเคลื่อนย้ายการผลิตออกไปในประเทศกำลังพัฒนาเช่นบริษัท Toray(2505), Teijin(2505), Nissan(2505), Toyota(2506), National(2504), Sanyo(2503), Toshiba(2512)³ Katano ได้กล่าวถึงการลงทุนในอุตสาหกรรมสิ่งทอของญี่ปุ่นในประเทศไทย ในช่วงนี้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ที่จะรักษาส่วนแบ่งตลาดในประเทศไทย ซึ่งเป็นตลาดที่ได้รับการคุ้มครองมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากการดำเนินนโยบายทดแทนการนำเข้าของรัฐ⁴

ในขณะที่บริษัทอเมริกาและยุโรปลงทุนในธุรกิจบริการ วิศวกรรมและสาธารณูปโภค ในลักษณะบริษัทในเครือมากกว่าที่จะร่วมลงทุน เช่น เครื่องดื่ม เครื่องสำอาง น้ำมัน ขนส่ง ซึ่งมีแรงจูงใจในการลงทุนตามสมมติฐานการหากำไรจากการผูกขาดทางด้านเทคโนโลยีและการผลิตสินค้าที่เป็น differentiated product และสมมติฐานการแข่งขันระหว่างผู้ผลิตน้อยราย เพื่อรักษาส่วนแบ่งตลาด เช่นบริษัท Uniliver, Scott Paper, Nestle ,Coca-cola⁵

เนื่องจาก บริษัทต่างชาติขนาดใหญ่ที่เข้ามาลงทุนทำการผลิตในประเทศด้วยเหตุผลดังกล่าว ประกอบกับความต้องการที่บริษัทเหล่านั้น ไม่ต้องการปรับกระบวนการผลิตของตนเองมากนัก บริษัทต่างชาติเหล่านี้ ไม่ว่าจะทั้งที่เป็นแบบเข้ามาลงทุนทั้งหมดและร่วมลงทุนจึงเข้ามาทำการผลิตพร้อมกับนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรที่เคยใช้ในประเทศของตนเข้ามาด้วย ซึ่งเครื่องจักรและเทคโนโลยีเหล่านั้นก็มักจะเป็นเทคโนโลยีแบบประหยัดแรงงาน ส่งผลให้เกิดการผลิตแบบใช้ทุนหนาแน่นมากกว่าที่จะเป็นการผลิตแบบใช้แรงงานหนาแน่น และเนื่องจากการผลิตในอุตสาหกรรมเหล่านี้มักจะเป็นการผลิตสินค้าฟุ่มเฟือยที่เคยนำเข้า ตลาดระบายสินค้าจึงมีขนาดเล็ก ทำให้ไม่สามารถทำการผลิตที่กำลังการผลิตเต็มที่ได้ จากการศึกษาของ มิ่งสรรพสันติกาญจน์พบว่าบริษัทในประเทศไทยใช้เทคโนโลยีที่มีแนวโน้มการใช้ทุนสูงกว่าที่ควรจะเป็น ณ ระดับราคาปัจจัยการผลิตที่เป็นอยู่ ทั้ง ๆ ที่ระดับราคาปัจจัยการผลิตที่เป็นอยู่ก็เป็นราคาที่

³ อากิระ ชูเออิโร, “การสะสมทุนในประเทศไทย,” แปลโดย ไฉ จามรมาน และ สุรชัย ธรรมทวีกุล, วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์ 4,1 (มีนาคม 2529): 44-89.

⁴ Katano,H , Japanese Enterprise in ASEAN Countries, 1981 อ้างใน ศุภชัย สุขชลาศัย, “อุตสาหกรรมสิ่งทอของไทย: โครงสร้างและนโยบายของรัฐ”, รายงานประกอบการประชุมวิชาการสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยประจำปี 2535 เศรษฐกิจไทย : เส้นทางสู่ความสมดุล2535 เสนอที่โรงแรมแอมบาสเดอร์จอมเทียน 12-13 ธันวาคม 2535. (เอการไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

⁵ อากิระ ชูเออิโร, “การสะสมทุนในประเทศไทย”, หน้า59.

บิดเบือนให้ต้นทุนเครื่องจักรต่ำกว่าราคาขายอยู่แล้ว⁶ ซึ่งเหตุผลอาจเป็นเพราะ ประเด็นเรื่อง คุณภาพสินค้าที่ทำการผลิตออกมา ความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และความสามารถที่จะระดมทุนได้ง่าย

ในอีกด้านหนึ่ง นายทุนชาวไทยและชาวไทยเชื้อสายจีนอีกส่วนหนึ่งก็พยายามตั้งโรงงานของตนเองขึ้น โดยเริ่มจากโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก ใช้เทคโนโลยีการผลิตแบบดั้งเดิมหรือดัดแปลงขึ้นเอง โรงงานที่มักมีเจ้าของเป็นคนไทยได้แก่ โรงงานทำขนม โรงงานผลิตเครื่องเงิน โรงงานผลิตเครื่องยา โรงงานผลิตเครื่องเงินเครื่อง ทองเหลือง และเครื่องถม ส่วนโรงงานที่มีเจ้าของเป็นคนจีนหรือครึ่งไทยครึ่งจีนได้แก่ อู่ซ่อมรถยนต์ โรงงานทำอุปกรณ์จักรยาน โรงงานแปรรูปไม้

ลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดทวิลักษณ์ของอุตสาหกรรมขึ้น คือในด้านหนึ่งการผลิตจะเป็นการผลิตในโรงงานขนาดใหญ่ที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัยและมีการจัดการที่เป็นระบบของชาวต่างชาติหรือชาวต่างชาติที่ร่วมทุนกับคนไทยเชื้อสายจีน อีกด้านหนึ่งโรงงานของคนไทยหรือคนไทยเชื้อสายจีนจะเป็นการผลิตในโรงงานขนาดเล็กที่ใช้เทคโนโลยีแบบดั้งเดิมหรือการดัดแปลงเทคโนโลยีขึ้นเองและใช้การจัดการแบบครอบครัว ซึ่งในช่วงนี้คนงานส่วนใหญ่ถูกจ้างงานในโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีเจ้าของเป็นคนไทยหรือคนไทยเชื้อสายจีน

3.2.2 ที่มาของนายจ้างที่เป็นชาวจีน

การที่นายทุนท้องถิ่นซึ่งเป็นทุนรายใหญ่พอที่จะร่วมลงทุนกับทุนต่างชาติในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรมมักจะเป็นคนจีนเป็นเพราะในช่วงก่อนหน้านี้นักชาวจีนกลุ่มหนึ่งสามารถสะสมทุนสร้างความร่ำรวยขึ้นมาได้จากการเป็นเจ้าภีณายอกรและจากการเป็นพ่อค้า ส่วนสาเหตุที่แม้แต่ผู้ประกอบการขนาดเล็กก็ยังเป็นคนจีนหรือคนไทยเชื้อสายจีนเป็นเพราะผู้ประกอบการเหล่านี้ได้เคยมีประสบการณ์การทำงานเป็นแรงงานรับจ้างในภาคการค้าและในโรงงานอุตสาหกรรมของคนจีนด้วยกันมาก่อนเนื่องจากคนจีนในประเทศไทยมีข้อได้เปรียบคนไทยอยู่หลายประการ เช่นคนจีนมีวัฒนธรรมการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง นายจ้างที่เป็นคนจีนจึงมักจ้างแรงงานจีนมากกว่าที่จะจ้างแรงงานที่เป็นคนไทย และคนจีนไม่ต้องมีภาระการเป็นไพร่ จึงสามารถเป็นแรงงานรับจ้างได้อย่างเสรี คนจีนโดยทั่วไปในยุคเริ่มต้นการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยเอกชนในปี พ.ศ. 2504 จึงมีความรู้และประสบการณ์ในด้านการผลิตแบบอุตสาหกรรมมากกว่าคนไทยโดยทั่วไป จึงสามารถเป็นเริ่มต้นเป็นผู้ประกอบการได้ง่ายกว่าคนไทย

⁶ มิ่งสรร สันติกาญจน์, "วิวัฒนาการแนวความคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดเทคโนโลยีมายังประเทศด้อยพัฒนา" ใน เศรษฐกิจไทยบนเส้นทางแห่งสันติประชาธรรม เล่มหนึ่ง, รั้งสรรค์ ธนะพรพันธ์ และ นิพนธ์ พัวพงศกร, บรรณาธิการ(กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531), หน้า 393.

ก. เจ้าภีณายอากร

ในสมัยของรัชกาลที่ 3 เป็นสมัยที่การจัดเก็บภาษีทำรายได้ให้กับรัฐบาลได้มากเนื่องจาก รัชกาลที่ 3 ได้เปลี่ยนการจัดเก็บภาษีโดยหันมาใช้ระบบให้เอกชนทำการผูกขาดภาษี เรียกว่าระบบ เจ้าภีณายอากรซึ่งส่วนใหญ่แล้วผู้ที่ได้รับทำก็มักจะเป็นชาวจีน

เจ้าภีณายอากรเป็นกลุ่มเศรษฐกิจที่มีความสำคัญยิ่งในสมัยระบบภาษีผูกขาด กลุ่มบุคคล เหล่านี้ส่วนใหญ่จะเป็นคนจีนที่อพยพเข้ามาอยู่ในประเทศไทย และเนื่องจากความมั่งคั่งที่จะ แสวงหาความมั่งคั่งกลับประเทศจีนทำให้เขาใช้ทั้งความสามารถ ความขยัน และความอดทนอย่าง เต็มที่ในการเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย

ชาวจีนเหล่านี้คุ้นเคยกับระบบการผูกขาดภาษีเป็นอย่างดีจากประเทศจีนทำให้พวกเขา มุ่งหวังที่จะเป็นเจ้าภีณายในประเทศไทยให้ได้เนื่องจากรู้ดีว่าจะเป็นตำแหน่งหน้าที่ทำเอื้ออำนวย ประโยชน์และทรัพย์สินเงินทองให้แก่ตนเองได้อย่างมากมาย และเพื่อให้สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ ชาวจีนเหล่านี้จึงมุ่งเข้าหาขุนนางและผู้มีอำนาจของไทยด้วยการหมอบกราบและนำ ของกำนัลที่มีค่าไปให้

ลักษณะการจัดเก็บภาษีแบบผูกขาดด้วยระบบเจ้าภีณายคือการที่ กลุ่มบุคคลที่ต้องการจะ เป็นเจ้าภีณายอากรจะประมูลเงินให้กับรัฐ จากนั้นเมื่อได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้าภีณายก็จะได้ศักดินา 400 ได้รับสิทธิพิเศษต่าง ๆ เช่น ได้สิทธิในการชำระคดีเล็ก ๆ น้อยในเขตของตนและที่สำคัญคือ ได้รับสิทธิให้ไปเก็บภาษีจากราษฎร โดยอิสระ โดยที่รัฐบาลให้อำนาจเจ้าภีณายอย่างกว้างขวางและ มักไม่มีการตรวจสอบการทำงานของเจ้าภีณาย ทำให้เจ้าภีณายสามารถที่จะสร้างกำไรจากการเก็บภาษี ได้มาก ทำให้มั่งคั่งร่ำรวยขึ้นและได้กลายเป็นฐานให้บุคคลเหล่านี้กลายสภาพเป็นนายทุน อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในเวลาต่อมา

ข. พ่อค้ารายใหญ่

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พ่อค้าชาวจีนสามารถทำการค้าขายได้โดยสะดวก จนกระทั่งสามารถสะสมกำไรจนกลายเป็นเศรษฐีได้เป็นเพราะพ่อค้าจีนมีนิสัยอ่อนน้อมต่อผู้ สูงศักดิ์ และรู้จักเอาใจด้วยการนำของชำร่วยที่มีราคามากำนัลเสมอๆ ขุนนางและเจ้านายไทย จึงนิยมให้ชาวจีนค้าขายแทนตนเองเพราะนอกจากจะสามารถสร้างกำไรจากการค้า ยังได้รับ ของกำนัลที่มีราคาจากพ่อค้าจีน

พงศาวดารกรุงรัตนโกสินทร์ได้กล่าวถึงการค้าขายของคนจีนไว้ว่า “ชาวต่างประเทศที่ ไปมาค้าขายโดยมากก็เป็นจีน ซึ่งแสวงหากำไรในการค้าขายเป็นใหญ่ ขอมนขมอบหมอบ

กลางถวายเป็นบุญผู้มีอำนาจและเป็นใหญ่ในบ้านเมือง ขอมที่จะทำการใด ๆ ให้พอใจ
เจ้าของเมือง ขอแต่ให้หากำไรได้โดยสะดวก จึงเข้ากับไทยได้ดี”⁷

นอกจากเหตุผลทางด้านความชอบน้อมถ่อมตนและการเข้าหาขุนนางไทยแล้ว ยังมี
ปัจจัยอื่นๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้พ่อค้าจีนสามารถทำการค้าจนสามารถควบคุมเศรษฐกิจส่วนที่
สำคัญ ๆ เอาไว้ได้ เช่น นโยบายของรัฐบาลไม่กีดกันคนจีนอพยพ ชาวจีนที่เข้ามาตั้งหลักฐาน
ได้มั่นคงจะให้ความช่วยเหลือคนจีนที่เข้ามาใหม่ พ่อค้าจีนมีกลวิธีต่างๆ ในการประกอบการ
ค้าขายมากกว่าคนไทย

3.2.3 ขนาดโรงงานและขนาดของการจ้างงาน

เมื่อพิจารณาโดยทั่วไปจะพบว่าโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยส่วนมากเป็นโรงงาน
ขนาดเล็ก โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้นพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ แม้แต่โรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับ
การส่งเสริมจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนก็ยังมีสัดส่วนของโรงงานขนาดเล็กอยู่เป็นจำนวน
มาก บริษัทที่ได้รับการส่งเสริมจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจนถึงสิ้นปี พ.ศ. 2509 มี
จำนวนทั้งสิ้น 286 ราย แบ่งตามจำนวนคนงานได้เป็น

โรงงานที่มีคนทำงานต่ำกว่า 50 คน	มีจำนวน	98 ราย
โรงงานที่มีคนทำงาน 51 – 100 คน	มีจำนวน	81 ราย
โรงงานที่มีคนทำงานมากกว่า 100 คน	มีจำนวน	107 ราย

โรงงานที่มีการจ้างคนงานน้อยกว่า 50 คนมีประมาณหนึ่งในสามของโรงงานทั้งหมดที่
ได้รับการส่งเสริมทั้งหมด และหากรวมโรงงานที่มีการจ้างคนงานต่ำกว่า 100 คนจะพบว่ามีมากถึง
เกือบสองในสาม แสดงให้เห็นว่าแม้แต่โรงงานที่ได้รับการส่งเสริมจากคณะกรรมการส่งเสริมการ
ลงทุนก็ยังเป็นโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก

ข้อมูลสำมะโนอุตสาหกรรมของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. 2507 แบ่งประเภท
โรงงานอุตสาหกรรมออกเป็น 3 ประเภท⁸

“สถานการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่” หมายถึง สถานการอุตสาหกรรมที่มีคนทำงานตั้งแต่
10 คนขึ้นไป

⁷ ประชุมพงศาวดาร ภาคที่ 62 เล่ม 34 หน้า 249 อ้างใน ณรงค์ เพชรประเสริฐ, “การขยายตัวของทุน
นิยมในประเทศไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2488 ถึงปัจจุบัน,” ใน การขยายตัวของระบบทุนนิยมในประเทศไทย(พ.ศ. 2488-
ปัจจุบัน), สมภพ มานะรังสรรค์, บรรณาธิการ พิมพ์ครั้งที่สอง (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สร้างสรรค์, 2525),
หน้า 67-124.

⁸ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2507, หน้า xii.

“สถานการอุตสาหกรรมขนาดกลาง” คือ สถานการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างและมีคนทำงานทั้งหมดน้อยกว่า 10 คน

“สถานการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก” คือ สถานการอุตสาหกรรมที่ไม่มีลูกจ้างและมีคนทำงานทั้งสิ้นน้อยกว่า 10 คน

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 54 อยู่ใน “สถานการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก” ร้อยละ 14 อยู่ใน “สถานการอุตสาหกรรมขนาดกลาง” และร้อยละ 32 อยู่ใน “สถานการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่”⁹

หากพิจารณาอย่างผิวเผิน ตัวเลขดังกล่าวน่าจะแสดงให้เห็นว่า “การจ้างงาน” หรือคนทำงานที่เป็น “แรงงานรับจ้าง” จะมีอยู่เพียงร้อยละ 46 ของคนทำงานทั้งหมดในภาคอุตสาหกรรม คนทำงานส่วนที่เหลือจะถูกพิจารณาว่าเป็น “แรงงานในครอบครัว” แต่อย่างไรก็ตามมักพบว่าสถานการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือนและไม่มีลูกจ้างนี้ แท้จริงแล้วก็ป็นโรงงานที่มีการจ้างงานและมี “แรงงานรับจ้าง” เช่นกัน เพียงแต่เจ้าของกิจการให้คนงานกินอยู่ในโรงงานเพื่อใช้เป็นข้ออ้างว่าเป็นคนในครอบครัวเพื่อหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนเป็นโรงงานอุตสาหกรรม

จากแหล่งข้อมูลเดียวกัน เมื่อมาแบ่งขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมออกเป็นขนาดต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงการแบ่งประเภทตามข้อกำหนดข้างต้นจะได้ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 3.3 ร้อยละของการจ้างงานในโรงงานขนาดต่าง ๆ

การจ้างงาน(คน)	ร้อยละของคนทำงาน
1 – 4	55.5
5 – 9	12.3
10 – 19	4.9
20 – 49	7.6
50 – 99	4.7
มากกว่า 100	15.0

ที่มา : สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2507

⁹ เรื่องเดียวกัน, ไม่มีเลขหน้า

จากตารางจะเห็นว่าคนทำงานถึงกว่าร้อยละ 70 ทำงานในโรงงานที่มีการจ้างงานน้อยกว่า 20 คน ซึ่งโรงงานเหล่านี้มักจะเป็นโรงงานที่มีเจ้าของเป็นคนไทยหรือคนไทยเชื้อสายจีน ทำการผลิตสินค้าบริโภคแบบดั้งเดิมและใช้เทคโนโลยีแบบเก่าหรือเทคโนโลยีที่ดัดแปลงขึ้นเอง รวมถึงไม่มีการบริหารงานและการจัดองค์กรที่เป็นระบบสมัยใหม่

ตารางที่ 3.4 การจ้างงานของอุตสาหกรรมที่สำคัญ ในปี พ.ศ. 2506

อุตสาหกรรม	ขนาดของสถานประกอบการ						รวม
	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 100	มากกว่า 100	
อาหารขกเว้น เครื่องดื่ม	10371	11564	10327	15087	2933	13840	64122
สิ่งทอ	490	1596	2061	2732	1954	18781	27614
สิ่งทอสำเร็จรูป	7025	3302	501	200	130	101	11259
ผลิตภัณฑ์จากไม้, ไม้กอร์ด	1088	1662	2166	6433	6969	4364	22682
ผลิตภัณฑ์จากยาง, ยาง	210	239	196	530	343	1972	3490
ผลิตภัณฑ์เคมี	295	801	895	1556	1591	3833	8971
ผลิตภัณฑ์จากแร่ อลูมิเนียม	2319	2968	1441	2188	1541	6318	16775
เครื่องไฟฟ้าและ อุปกรณ์ไฟฟ้า	386	290	157	158	403	1267	2661
ผลิตภัณฑ์จากแร่ โลหะ	1978	2344	1103	1307	581	3081	10394
เครื่องบริภัณฑ์การ ขนส่ง	2347	2449	963	647	995	986	8387
รวม	26509	27215	19810	30838	17440	54543	176355

ที่มา : รายงานสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2507 บรรพ 1-2 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ตัวเลขในตารางยังไม่รวม “สถานการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก”

หากไม่นับโรงสีข้าวและโรงเลื่อย อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานในโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่เป็นจำนวนมากคืออุตสาหกรรมสิ่งทอ นั่นคือมีคนงานที่ถูกจ้างงานในโรงงานขนาดใหญ่ที่มีคนมากกว่าร้อยคนขึ้นไปถึง 18,781 คน โรงงานเหล่านี้มักจะเป็นโรงงานของชาวต่างชาติ หรือเป็นการร่วมลงทุนกับชาวต่างชาติ จึงมีการใช้เครื่องจักรสมัยใหม่เข้ามาทำการผลิต ทำให้ผลิตภาพของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอสูงกว่าในอุตสาหกรรมอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม เครื่องจักรเหล่านี้ประมาณร้อยละ 50 เป็นเครื่องจักรค่อนข้างเก่า¹⁰ ในขณะที่อุตสาหกรรมทำเครื่องจักรไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้า แม้ว่าจะมีตัวเลขการจ้างงานของทั้งอุตสาหกรรมเป็นจำนวนไม่มาก แต่คนงานส่วนใหญ่ก็จะถูกจ้างงานในโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานมากกว่า 50 คน ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะเป็น โรงงานต่างชาติหรือโรงงานร่วมทุน

เป็นที่น่าสังเกตว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอสำเร็จรูปหรือการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปและเครื่องบริภัณฑ์ขนส่งหรือการประกอบรถยนต์และผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในช่วงนี้การจ้างงานส่วนใหญ่จะอยู่ในโรงงานขนาดเล็กที่มีขนาดการจ้างงานต่ำกว่า 10 คน แตกต่างจากในยุคของการส่งเสริมการส่งออกที่พบว่าอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปและอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์และผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จะกลายเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานในโรงงานขนาดใหญ่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นจะมีการปรับเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมขนาดเล็กในครัวเรือน ไปเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพื่อการส่งออก

3.2.4 ลักษณะโรงงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และสวัสดิการนอกจากค่าจ้าง

โรงงานขนาดเล็กที่มีคนงานต่ำกว่า 30 คนมักจะเป็นห้องแถว 2 ชั้น ชั้นบนเป็นที่อยู่อาศัยของนายจ้าง ชั้นล่างด้านหน้าเป็นที่ทำงานและด้านหลังเป็นครัว สภาพทั่วไปค่อนข้างสกปรก อับทึบ และมีเสียงดัง โรงงานที่มีการจ้างงาน 30 – 100 คนส่วนมากมีสภาพคล้ายโรงงานขนาดเล็กเพียงแต่มีขนาดใหญ่กว่า โรงงานที่ปลูกสร้างแบบได้มาตรฐานพอมิบ้าง แต่ส่วนใหญ่เป็นของชาวต่างประเทศ โรงงานที่มีการจ้างงานเกิน 100 คนจะปลูกสร้างอย่างดี มีพื้นที่ทำงานส่วนต่าง ๆ เป็นสัดส่วน บริเวณที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย¹¹

ก่อนมีการบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำในปีพ.ศ.2516 การกำหนดค่าจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมของไทยเป็นเรื่องที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยมีการตั้งหลักเกณฑ์ต่างๆ กันไปในแต่ละอุตสาหกรรมและแต่ละโรงงาน โรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กมีทั้งที่จ่ายค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชิ้น ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ โรงงานขนาดใหญ่โดยเฉพาะที่เป็นของชาวต่างชาติ

¹⁰ อมรัตน์ วรานนท์, การรุดหน้าของอุตสาหกรรมในระยะพัฒนา, 2511, หน้า 12.

¹¹ นิคม จันทรวีฑูร, แรงงานไทยกับอุตสาหกรรม, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2515), หน้า 51-54.

ส่วนมากจะจ่ายเป็นรายวัน แต่ในโรงงานทุกขนาดก็มักพบว่าคนงานหญิงจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าคนงานชายแม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งเดียวกัน

อุตสาหกรรมทอผ้า : เป็นอุตสาหกรรมที่มีคนงานหญิงทำงานอยู่มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะเป็นงานที่ไม่หนักเกินไปและลักษณะของงานต้องการละเอียด รอบคอบ นอกจากนี้นายจ้างยังมักมีข้ออ้างที่จะจ่ายค่าจ้างให้คนงานหญิงต่ำกว่าคนงานชายอีกด้วย โดยโรงงานทอผ้าขนาดกลางและขนาดเล็กจะจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่คนงานทำได้ เช่น ทอผ้าได้ผืนละ 1 บาท หรือคิดเป็นพับๆ ละ 9 บาท ใช้เวลาประมาณ 9 ชั่วโมง ทอผ้าไหมหลาละ 3 บาท ปั่นไหมจืดละ 2.5 บาท ซึ่งทั้งหมดนี้แม้จะมีความแตกต่างกันบ้าง แต่โดยเฉลี่ยแล้วคนงานจะมีรายได้ต่อวันน้อยกว่าวันละ 15 บาท และเนื่องจากการจ่ายค่าจ้างเป็นแบบรายชิ้น จึงไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาหรือจ่ายค่าจ้างในวันหยุด ในขณะที่โรงงานทอผ้าขนาดใหญ่ซึ่งเป็นบริษัทของต่างชาติหรือเป็นการร่วมทุนจากต่างชาติจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน โดยทั่วไปคนงานจะได้รับไม่ต่ำกว่าวันละ 15 บาท และหากมีการทำล่วงเวลาก็จะได้ค่าจ้างเพิ่ม

อุตสาหกรรมโลหะและโรงเลื่อย : ส่วนใหญ่กิจการโลหะจะเป็นโรงงานขนาดเล็ก มีคนงานไม่เกิน 30 คน เกือบทั้งหมดจะเป็นผู้ชาย ได้ค่าจ้างเป็นรายวัน ๆ ละ 15-20 บาททำงานวันละ 10-12 ชั่วโมง ไม่มีค่าล่วงเวลาและไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด โรงเลื่อยส่วนใหญ่จะมีคนงานเกิน 50 คนทั้งหมดเป็นคนงานชาย คนงานได้รับค่าจ้าง 15 -20 บาททำงานวันละ 10 ชั่วโมงรวมเวลาพักตั้งแต่เวลา 7.00น. -17.00 น. เนื่องจากเป็นงานที่ทำได้เฉพาะในเวลากลางวัน

ในส่วนของสวัสดิการนอกเหนือจากค่าจ้าง โรงงานทอผ้าขนาดกลางและขนาดเล็ก โรงงานโลหะ และโรงเลื่อยมักจะทำให้ลูกจ้างกินอยู่กับนายจ้าง แต่สภาพของการกินการอยู่ก็อยู่ในลักษณะที่ค่อนข้างลำบาก เช่น บางโรงงานไม่ได้จัดห้องให้คนงานนอนเป็นการเฉพาะ แต่ให้นอนในสถานที่ทำงาน โรงงานบางแห่งจัดห้องให้คนงานนอนเป็นการเฉพาะ แต่ก็ต้องอยู่อย่างแออัด ยัดเยียด คนงานหญิงต้องนอนร่วมกับคนงานชาย¹² อาหารที่นายจ้างจัดหาให้บางครั้งก็มีเฉพาะข้าวเปล่า บางครั้งก็มีกับข้าวด้วย โรงงานทอผ้าขนาดใหญ่ ลูกจ้างจะต้องหาที่พักอาศัยเอง แต่โรงงานจะมีบริการอาหารราคาถูกลงและจัดการรับส่งให้

3.2.5 พัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เมื่อการลงทุนในอุตสาหกรรมช่วงแรกมีการเติบโตที่ดี จึงมีการลงทุนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งจากนักลงทุนรายใหม่และการขยายกิจการของนักลงทุนรายเดิม การจ้างงานในโรงงานขนาดใหญ่มีเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่การจ้างงานในอุตสาหกรรมขนาดเล็กค่อย ๆ มีสัดส่วนที่ลดลง

¹² จีรการณัฐ สวงวนพวก, "การเคลื่อนไหวของคนงานหญิงโรงงานทอผ้า," (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาประวัติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), หน้า 73.

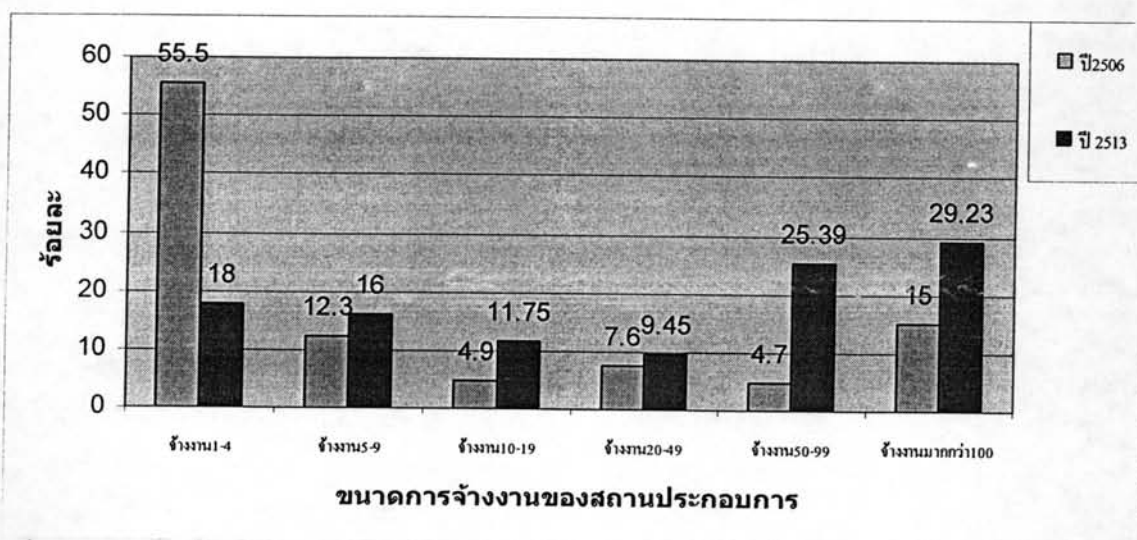
เนื่องจากบริษัทขนาดใหญ่ที่มีการร่วมลงทุนกับต่างประเทศขยายตัวรวดเร็ว ในขณะที่บริษัทขนาดเล็กไม่สามารถได้รับประโยชน์จากการขยายตัวของเศรษฐกิจมากนัก¹³

ตารางที่ 3.5 การเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของคนงานที่ทำงานในโรงงานขนาดต่าง ๆ

ขนาดโรงงาน	สัดส่วนคนงานในปี 2506 (ร้อยละ)	สัดส่วนคนงานในปี 2513 (ร้อยละ)
1 - 4	55.5	24.18
5 - 9	12.3	
10 - 19	4.9	11.75
20 - 49	7.6	9.45
50 - 100	4.7	25.39
มากกว่า 100	15	29.23
รวม	100	100

ที่มา : สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2507 และ พ.ศ. 2514

แผนภาพที่ 3.1 สัดส่วนการจ้างงานในปี พ.ศ. 2506 และ 2513



ที่มา จากตารางที่ 3.5

¹³ อากิระ ซูเออิโร, "การสะสมทุนในประเทศไทย", หน้า 57.

จากตารางแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จากที่ในปี พ.ศ. 2506 โรงงานขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานมากกว่า 100 คนมีเพียงร้อยละ 15 แต่ 7 ปี ต่อมา คือในปี พ.ศ. 2513 โรงงานขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานมากกว่า 100 คนนี้ได้เพิ่มจำนวนขึ้น เป็นร้อยละ 29.23

อย่างไรก็ตามตัวเลขในปี พ.ศ. 2513 จากตารางที่ 3 นี้ยังไม่ใช่ตัวเลขที่แสดงสัดส่วนโรงงานที่แท้จริงเพราะหลังจากปีพ.ศ.2511 เป็นต้นมาสำนักงานสถิติแห่งชาติมุ่งเก็บข้อมูลสถิติเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากกว่า 10 คน ตัวเลขของโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานน้อยกว่า 10 คนในตารางจึงต่ำกว่าความเป็นจริง

จากการศึกษาของ แสง สงวนเรือง¹⁴ พบว่าโรงงานขนาดเล็กที่มีการจ้างงานน้อยกว่า 50 คนซึ่งเปิดดำเนินการในช่วงแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรม(พ.ศ. 2500 - 2505)มีแนวโน้มที่จะขยายขนาดโรงงานขึ้น ทั้งในเรื่องของการเพิ่มทุนและการจ้างงาน

ตารางที่3.6 การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานของสถานประกอบการตัวอย่าง

การจ้างงานเริ่มต้น (คน)	การจ้างงานในปี พ.ศ. 2521 (คน)						
	น้อยกว่า 5	5 - 10	11 - 25	26 - 50	51 - 75	76 - 100	มากกว่า 100
น้อยกว่า 5	2	1	1	9	0	1	1
5 - 10	0	0	3	4	2	1	0
11 - 25	1	0	2	0	1	1	1
26 - 50	0	0	0	1	0	0	1
มากกว่า 50	0	0	0	1	0	0	1

ที่มา:Development of Small and Medium Manufacturing Enterprises in Thailand,Saeng Sanguanreung

จากตารางแสดงให้เห็นว่าจากจำนวนสถานประกอบการที่ทำการสำรวจทั้งหมด 35 แห่ง มีเพียง 7 แห่งเท่านั้น ที่มีการจ้างงานเท่าเดิมและน้อยกว่าเดิม ส่วนอีก 28 แห่งมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น

¹⁴ Saeng Sanguanreung, "Development of Small and Medium Manufacturing Enterprises in Thailand" An ADIPA Research Project 1978.

ตารางที่ 3.7 แสดงการเปลี่ยนแปลงทุนคงที่ของสถานประกอบการตัวอย่าง

ทุนคงที่เมื่อก่อตั้ง(ล้านบาท)	ทุนคงที่ในปีพ.ศ. 2521 (ล้านบาท)					
	น้อยกว่า 1	1 - 3	3 - 5	5 - 10	10 - 20	มากกว่า 20
น้อยกว่า .05	3	4	3	2	0	0
0.05 - 0.1	1	1	3	0	0	0
0.1 - 0.5	0	0	2	1	0	1
0.5 - 1.0	0	2	0	0	0	0
1.0 - 2.5	0	0	0	1	1	0
2.5 - 5.0	0	0	0	1	1	1

ที่มา : Development of Small and Medium Manufacturing Enterprises in Thailand, Saeng Sanguanreung

ตารางที่ 3.8 การเปลี่ยนแปลงทุนคงที่ การจ้างงาน และมูลค่าผลผลิตของสถานประกอบการตัวอย่าง

รายการ	ค่าเฉลี่ยเมื่อเริ่มก่อตั้ง	ค่าเฉลี่ยในปี พ.ศ.2521
มูลค่าของทุน(พันบาท)	76	5180
ขนาดการจ้างงาน(คน)	13	43
มูลค่าผลผลิต(พันบาท)	398	3966

ที่มา : Development of Small and Medium Manufacturing Enterprises in Thailand, Saeng Sanguanreung

จากข้อมูลทั้งหมดจะเห็นได้ว่า โดยรวมแล้วโรงงานต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะมีการขยายขนาดโรงงาน ทั้งในด้านการเพิ่มทุนหรือการลงทุนเพิ่มในเครื่องจักร และการขยายขนาดการจ้างงาน รวมทั้งสัดส่วนของพนักงานที่ทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ต่อพนักงานทั้งหมดก็มีเพิ่มขึ้นด้วย

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมแรงงาน

3.3.1 ปัจจัยด้านนายจ้าง

ในช่วงของการพัฒนาอุตสาหกรรมแบบการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าของไทย มีนายจ้างสามกลุ่มใหญ่คือ นายจ้างที่เป็นคนไทย-จีน, ญี่ปุ่น และ ชาวตะวันตก โดยที่นายจ้างที่เป็นคนไทย-จีนมักจะเป็นเจ้าของโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก

จากการเก็บข้อมูลโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กของแสง สงวนเรื่อง¹⁵พบว่านายจ้างที่เป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็กส่วนใหญ่มีบิดามารดาเป็นคนจีน

ตารางที่ 3.9 เชื้อชาติบิดามารดาของเจ้าของกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กในปี พ.ศ. 2521

เชื้อชาติ	บิดา		มารดา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไทย	159	28.8	202	36.6
จีน	373	67.6	332	60.1
ไต้หวัน	2	0.4	2	0.4
ญี่ปุ่น	3	0.5	3	0.5
สิงคโปร์	2	0.4	2	0.4
อื่นๆ	11	2.4	10	2.0

ที่มา: Development of Small and Medium Manufacturing Enterprises in Thailand, Saeng Sanguanreung

จากตารางแสดงให้เห็นว่าในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2521 นายจ้างที่เป็นเจ้าของโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กมากกว่าร้อยละ 50 เป็นคนเชื้อสายจีนที่มีทั้งพ่อและแม่เป็นคนเชื้อชาติจีน และมีถึงร้อยละ 67.6 ที่มีบิดาที่มีเชื้อชาติจีน

จากการศึกษาของ Fredric Deyo¹⁶ พบว่าโดยทั่วไปสถานประกอบการที่มีเจ้าของเป็นชาวจีนมักจะบริหารงานในลักษณะเครือญาติซึ่งจะถือว่าหัวหน้าครอบครัวมีอำนาจเด็ดขาดในการ

¹⁵ Ibid.

บริหารจัดการและการควบคุมทุกสิ่งทุกอย่าง ในขณะที่ในสถานประกอบการที่มีเจ้าของเป็นคนไทยมักจะบริหารงานโดยใช้ระบบอุปถัมภ์ที่ถือว่าตนเองเป็นผู้มีพระคุณของพนักงานและมีระบบการควบคุมพนักงานที่ไม่เข้มงวดมากนัก

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์หรือความขัดแย้งทางด้านแรงงานมักจะเกิดขึ้นในสถานประกอบการที่มีเจ้าของเป็นคนไทยเชื้อสายจีนเหล่านี้ เหตุผลสำคัญประการหนึ่งคือสถานประกอบการของชาวตะวันตกมักจะมีขนาดใหญ่จึงมีหน่วยงานที่เกี่ยวกับการจัดการบุคคลในสถานประกอบการเป็นหน่วยงานที่คอยดูแลเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและความขัดแย้ง ในขณะที่สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กเจ้าของกิจการจะจัดการบริหารงานบุคคลด้วยตนเองซึ่งมักจะไม่มีหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่แน่นอนและมักเป็นไปในลักษณะของการกดขี่คนงาน¹⁷

ส่วนใหญ่ของเจ้าของโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กที่ตั้งโรงงานขึ้นในขณะนี้มักจะไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการผลิตและด้านแรงงาน เนื่องจากไม่ได้มีการศึกษาวิชาเหล่านี้อย่างเป็นทางการ รวมถึงเคยไม่มีประสบการณ์การบริหารโรงงานมาก่อน เนื่องจากส่วนมากแล้วเจ้าของโรงงานเหล่านี้คือผู้บุกเบิกยุคแรกที่เริ่มต้นตั้งโรงงานขึ้นเอง โดยอาจเริ่มจากการเป็นลูกจ้างมาก่อนมิได้มีโรงงานหรือกิจการที่เป็นมรดกตกทอดมาจากบรรพบุรุษ หรือหากจะมีกิจการที่ได้รับสืบทอดมาจากพ่อแม่ กิจการเหล่านั้นก็มักจะเป็นกิจการในด้านการค้าขายมากกว่าที่จะเป็นกิจการในด้านการผลิต

รายงานเรื่อง “โครงการพัฒนาการของรัฐสำหรับประเทศไทย” ซึ่งจัดทำโดยธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและฟื้นฟูกล่าวว่า “...ประเทศไทยยังขาดบุคคลที่มีความชำนาญพอที่จะอำนวยความสะดวก โรงงานอุตสาหกรรม... ประชาชนชาวไทยพอใจจะเลือกทำการเกษตรและรับราชการมาช้านานแล้ว”¹⁸ ซึ่งข้อมูลนี้ก็ตรงกับข้อมูลของการสัมภาษณ์ของสมาคมผู้จัดการงานบุคคลที่แสดงให้เห็นว่าเจ้าของกิจการเหล่านี้ส่วนใหญ่ยังใช้การบริหารแบบครอบครัว มีญาติพี่น้องเป็น

¹⁶ Fredric Deyo, “Ethnicity, Organization, and Work Values : A Comparative Study of Thai and Chinese Industry,” (Doctoral dissertation, Faculty of the division of the social sciences, The University of Chicago, 1974), p.66.

¹⁷ Phiraphol Tritasavit, “Labor policy and practices in Thailand a study of government policy on labor relation 1932-1976,” (Doctoral dissertation Department of Public Administration New York University, 1978), pp.114-125.

¹⁸ ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและฟื้นฟู, โครงการพัฒนาการของรับสำหรับประเทศไทย, อังโน พอพันธ์ อุยานนท์, “เศรษฐกิจไทยก่อนมีแผนพัฒนาฉบับที่ 1” ใน วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช 10,2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2540): 95.

ผู้รับผิดชอบ วิธีการก็อาศัยที่พ่อแม่หรือปู่ย่าตายายเคยทำ(ในลักษณะที่เป็นกิจการประเภทช่างฝีมือ หรือกิจการด้านการค้า) ถือคนงานเหมือนคนในความอุปการะ และเห็นว่าการรับคนงานเข้าทำงานนั้นเป็นบุญคุณที่ช่วยให้คนงานมีงานทำ มีรายได้ ดังนั้นค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องที่นายจ้างจะกำหนดฝ่ายเดียว เป็นไปตามความพอใจของนายจ้าง นายจ้างมิได้ถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง นายจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดหาและดูแลเครื่องจักรมากกว่าที่จะเห็นความสำคัญของลูกจ้าง การควบคุมการทำงานทุกอย่างเป็นเรื่องของนายจ้างเท่านั้น ลูกจ้างมีหน้าที่ทำตามคำสั่ง นายจ้างเหล่านี้บางคนยังรู้สึกว่าการให้ค่าจ้างมาก จะทำให้คนงานขี้เกียจและไม่ตั้งใจทำงาน จึงต้องทำการควบคุมดูแลอย่างเข้มงวด¹⁹ ซึ่ง Frank Lombard²⁰ เห็นว่านายจ้างที่เป็นคนจีนหรือคนไทยเชื้อสายจีนในประเทศไทยนั้น มักมีทัศนคติต่อคนงานในลักษณะที่ว่า “ความวุ่นวาย(ของคนงาน)เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งกว่าความสามารถ(ในการทำงาน)” และ “ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งกว่าผลผลิตภาพ” เช่นเดียวกับที่เจ้าของโรงงานทำท่อน้ำแห่งหนึ่งกล่าวว่า “การจ่ายเงินโบนัสจะมีให้แต่เฉพาะคนที่สามารถทำให้นายจ้างเชื่อมั่นว่าเป็นผู้ที่ทำงานหนักและมีความรับผิดชอบ”²¹

โดยสรุป ลักษณะโดยทั่วไปของนายจ้างของสถานประกอบการขนาดเล็กในช่วงนี้เป็นดังนี้

1. เจ้าของโรงงานจะเริ่มต้นจากการเป็นลูกจ้างในกิจการอื่นๆ มาก่อน แล้วนำความรู้และประสบการณ์มาเปิดกิจการของตนเอง โดยเริ่มต้นจากกิจการขนาดเล็ก ๆ จ้างคนงาน 2-5 คน โดยที่เจ้าของโรงงานจะลงมือทำงานและควบคุมงานด้วยตนเอง จากนั้นจึงค่อย ๆ ขยายกิจการต่อไป
2. เจ้าของโรงงานเหล่านี้มักจะมีความรู้ไม่สูง คือจบการศึกษาเพียงแค่ระดับประถมหรือมัธยมศึกษาตอนต้น
3. เจ้าของโรงงานเหล่านี้มักจะมีทัศนคติในแง่ลบต่อคนงานไทย เช่น เป็นคนขี้เกียจ ไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน
4. เจ้าของโรงงานมักจะเป็นคนไทยเชื้อสายจีน นั่นคือมีพ่อเป็นคนจีนอพยพ บางคนพูดไทยไม่คล่องและอ่านหนังสือไทยไม่ได้ จึงก็มักจะแต่งงานกับผู้หญิงไทยเพื่อสิทธิบางประการ

ก. ลักษณะของ Paternalism

ในยุคก่อนการเป็นอุตสาหกรรม ความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นความสัมพันธ์ที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้มีอำนาจควบคุม(dominant)และยังเป็นความสัมพันธ์ที่นายจ้างกับลูกจ้างจะมี

¹⁹ นิคม จันทรวีฑูร, แรงงานไทยกับอุตสาหกรรม, หน้า 111-112.

²⁰ Frank Lombard, “The Thai worker on the move”; (Bangkok Post, Supplement Aug.31 1973): 7.

²¹ เอกสารกรมแรงงาน, 2508.

ปฏิสัมพันธ์กันในมิติที่หลากหลายนอกเหนือไปจากในหน้าที่การงาน ซึ่งความสัมพันธ์แบบนี้เรียกว่าเป็นความสัมพันธ์แบบ นาย-บ่าว นั่นคือผู้เป็นนายจะต้องรับผิดชอบต่อชีวิตของบ่าว เช่น เมื่อบ่าวเจ็บป่วยก็ต้องดูแลรักษา หรือเมื่อบ่าวแก่เฒ่าก็ต้องเลี้ยงดูต่อไป ในขณะที่ผู้เป็นบ่าวก็ต้องเคารพเชื่อฟังผู้เป็นนาย ทั้งผู้เป็นนายและผู้เป็นบ่าวต่างยอมรับถึงสถานะภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งความสัมพันธ์แบบนี้แม้ว่าจะมีกฎหมายรองรับอยู่ แต่ก็มักจะเป็นไปตามหลักปฏิบัติและหลักศีลธรรมมากกว่า

เมื่ออุตสาหกรรมได้ถูกพัฒนาขึ้น ความสัมพันธ์ของการทำงานก็ได้เปลี่ยนรูปแบบจากความสัมพันธ์แบบนาย-บ่าวไปเป็นความสัมพันธ์ของการจ้างงาน ผู้เป็นนายได้กลายมาเป็นนายจ้าง และผู้เป็นบ่าวได้กลายมาเป็นลูกจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างคนสองกลุ่มกลายมาเป็นความสัมพันธ์แบบการจ้างงาน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่าง ค่าจ้างกับพลังแรงงานและต้องเป็นไปตามหลักปฏิบัติของกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆที่รัฐบาลของแต่ละประเทศกำหนดขึ้น แต่สำหรับในกรณีของประเทศไทยดูเหมือนผู้เป็นนายจ้างจะไม่ได้เปลี่ยนแปลงทัศนคติของตนไปในแนวทางนี้ นายจ้างยังคงยึดถือหลักปฏิบัติและทัศนคติที่มีต่อลูกจ้างในรูปแบบเดิมที่เป็นลักษณะของการสั่งการแบบทางเดียวคือแบบบนลงล่าง(unilateral authority) และยังคงถือว่าตนเองเป็น“นาย”และถือว่าคนงานเป็น “บ่าว” แม้ว่าตนเองกำลังดำเนินการกิจการการผลิตในสมัยใหม่ ซึ่งพีรพล ไตรทสาวิทย์ กล่าวว่ามีวิธีคิดแบบเก่าของนายจ้างในประเทศไทยในยุคนี้ก็ได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาล ด้วยการที่รัฐบาลตัดสิทธิต่าง ๆ ของคนงานด้วยการยกเลิกกฎหมายแรงงานและห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน หรือเมื่อรัฐบาลจะออกกฎหมายแรงงานเพื่อต้องการเสถียรสนับสนุน ก็มักจะเปิดช่องให้นายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงกฎหมายเหล่านั้นได้²²

โชคชัย สุธาเวชให้ความหมายของ patron-clientism หรือ ระบบอุปถัมภ์ ที่ส่งผลต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างว่าเป็น ความสัมพันธ์ที่มีฐานะทางสังคมสูงกว่าหรือผู้เป็นเจ้านายมีหน้าที่ที่จะต้องช่วยเหลือทั้งในทางด้านวัตถุสิ่งของและไม่ใช้วัตถุสิ่งของแก่บุคคลที่มีฐานะต่ำกว่าหรือผู้อยู่ใต้ปกครองของตน ซึ่งจะทำให้ผู้อยู่ใต้ปกครองเคารพเชื่อฟัง หรือที่เรียกว่าเป็นความสัมพันธ์แบบ ผู้ใหญ่-ผู้น้อย สิ่งนี้มีรากฐานมาจากระบบศักดินาแบบไทยหรือระบบไพร่²³

จากแนวคิดดังกล่าวจึงสามารถพบได้ทั่วไปว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในประเทศไทยในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กยังเป็นแบบกันเอง ไม่มีพิธีรีตรอง หรือเป็น

²² Prirapol Tritasavit, "Labor policy and practices in Thailand a study of government policy on labor relation 1932-1976," pp.115-116.

²³ Chokchai Suttawet, "Industrial Relations Practices and Strategies : A Theoretical Construction for Thailand," (Doctoral dissertation, Bielefeld University, 1994)

แบบครอบครัว นายจ้างให้คนงานพักอาศัยอยู่ในบ้านของตนเองหรือในโรงงาน ให้อาหารเลี้ยงดู จัดหาเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มให้ ถ้าป่วยไข้ก็ให้การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ เหล่านี้จะดีหรือเลวอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับความกรุณาของนายจ้าง ไม่มีมาตรฐานหรือขอบเขตบังคับแต่อย่างใด²⁴ ดังนั้น นายจ้างจึงสามารถกำหนดเงื่อนไขหรือสภาพการจ้างงานเป็นไปตามความประสงค์ของนายจ้างฝ่ายเดียวและไม่มีการทำสัญญาเป็นหลักฐาน หากลูกจ้างมีเรื่องเดือดเนื้อร้อนใจที่ชี้แจงต่อนายจ้าง แล้ว นายจ้างจะเป็นผู้พิจารณาแก้ไขหรือให้ความช่วยเหลือเป็นครั้ง ๆ และเป็นราย ๆ ไป ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มักจะเป็นแบบพิธีการ และมีแบบแผนมากกว่าในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก

เมื่อมองในด้านของการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กซึ่งใช้วิธีการปกครองคนงานด้วยลักษณะของ Paternalism จะไม่ยอมเจรจาต่อรองใด ๆ กับคนงานเพราะนายจ้างย่อมจะคิดว่าการทำงานเช่นนั้นจะเป็นการเสียศักดิ์ศรีและทำให้เสียการปกครอง ดังเช่นที่นายจ้างคนหนึ่งกล่าวว่าเขาพร้อมที่จะขึ้นค่าจ้างให้กับคนงานหากคนงานเข้ามาขอร้อง แต่เขาจะรู้สึกเสียหน้าอย่างมากหากจะต้องยอมขึ้นค่าจ้างให้กับคนงานที่ทำการเรียกร้องแบบแข็งกร้าว และเนื่องจากคนงานที่อยู่ในระบบเช่นนี้ก็มักจะไม่เรียกร้องหรือต่อรองใด ๆ กับนายจ้างเพราะคิดว่านายจ้างเป็นเจ้านาย เป็นผู้มีบุญคุณกับตนเอง และตนเองไม่มีความรู้ ไม่มีอำนาจพอที่จะไปเจรจาต่อรองด้วย ดังนั้นวิธีการที่นายจ้างส่วนใหญ่ในช่วงนี้จะใช้หากคนงานพยายามที่จะยื่นข้อเรียกร้องหรือพยายามที่จะจัดตั้งองค์กรที่เป็นตัวแทนของคนงานขึ้นคือการไล่คนงานเหล่านั้นออกจากงาน

สังคิต พิริยะรังสรรค์ให้ความเห็นว่านายจ้างในช่วงนี้ใช้การควบคุมคนงานแบบระบบอุปถัมภ์ เป็นเพราะ เหตุผล 3 ประการดังนี้²⁵

1. เป็นลักษณะตาม ทั้งธรรมชาติหรือเป็นประเพณีที่ปฏิบัติมานาน
2. เป็นการทำให้นายจ้างได้ประโยชน์ จากการที่จะสามารถสั่งงานหรือใช้งานคนงานได้อย่างเต็มที่และยังสามารถอ้างถึงบุญคุณของตนเองต่อคนงานได้
3. เป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง เพราะนายจ้างจะอ้างว่าได้ให้อาศัยและที่พักแก่คนงานแล้ว จึงสามารถจ่ายค่าจ้างต่ำได้

²⁴ นภาพร โกศลวัฒน์, "สภาพการทำงานของสตรีและเด็กในโรงงานอุตสาหกรรมทอผ้าในเขตนครหลวงกรุงเทพมหานครบุรี," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2515)

²⁵ Sunghid Piriyaangsan., "The Formation of Workers Strategic Group : An analysis of the Labour Movement in Thailand(1958 – 1976)," (Doctoral dissertation, University Bielefeld, 1989)

ด้วยเงื่อนไขของบรรยากาศทางการเมือง กฎหมายและ สภาพของแรงงาน ทำให้ในช่วงนี้ นายจ้างไม่มีความจำเป็นที่จะต้องรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรเพื่อให้ความช่วยเหลือกันในด้านแรงงาน สัมพันธ์หรือในการต่อรองกับคนงาน องค์กรของนายจ้างจึงเป็นไปในลักษณะของการร่วมมือกัน ในเรื่องของการตลาด การเจรจาเรื่องภาษีและสิทธิพิเศษกับรัฐบาลมากกว่า โชคชัย สุทธาเวช กล่าว ว่า นายทุนและนักธุรกิจสำคัญ ๆ ของไทยได้ให้ความสำคัญกับแรงงานสัมพันธ์น้อยมาก ยุทธ ศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ของฝ่ายนายจ้างมีความสำคัญน้อยกว่ายุทธศาสตร์ทางการค้าและธุรกิจ²⁶

ข. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับรัฐบาล

ในช่วงนี้แม้ว่ารัฐบาลจะสนับสนุนให้เอกชนมีบทบาทในการดำเนินธุรกิจอย่างเต็มที่ แต่ ภาครัฐก็ไม่สามารถมีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายต่างๆ ได้ ที่เป็นดังนี้เพราะตั้งแต่อดีต เศรษฐกิจไทยถูกชาวจีนครอบงำทำให้ผู้นำรัฐบาลไม่ค่อยไว้วางใจชาวจีน จึงพยายามกีดกันไม่ให้ เข้ามามีบทบาททางการเมือง อย่างไรก็ตามเหตุผลสำคัญอยู่ที่ว่า รัฐบาลไม่ต้องการให้กลุ่มผลประโยชน์ใด ๆ เข้ามามีบทบาททางการเมืองมากนัก เนื่องจากกลัวว่ากลุ่มเหล่านี้จะเข้ามาสร้างแรง กดดันให้รัฐบาล ด้วยเหตุนี้บริษัทต่างๆ จึงใช้การสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้มีอำนาจใน รัฐบาลและใช้การติดสินบนข้าราชการเพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของตน²⁷

ดังนั้นจึงพบว่าในการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองคนงานของรัฐบาลแต่ละครั้งเพื่อหาเสียง สนับสนุน รัฐบาลก็มักจะเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถหาช่องหลีกเลี่ยงกฎหมายเหล่านั้นได้²⁸

3.3.2 ปัจจัยด้านรัฐบาล

รัฐบาลในช่วงเวลานี้เป็นรัฐบาลที่เป็นเผด็จการทหาร จึงมีอำนาจที่จะสั่งการและออก กฎหมายต่างๆ ได้อย่างเด็ดขาด และเนื่องจากรัฐบาลในช่วงนี้มีนโยบายที่จะพัฒนาอุตสาหกรรม ของประเทศไปในแนวทางทุนนิยมเสรี ก็พยายามลดบทบาทของภาครัฐและให้เอกชนเป็นผู้ ลงทุนในกิจกรรมอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ บทบาทของรัฐบาลในช่วงนี้จึงอาจแบ่งได้เป็น 2 ด้าน ใหญ่ ๆ คือ ด้านหนึ่งรัฐบาลส่งเสริมให้เกิดการลงทุนด้วยมาตรการจูงใจทางด้านภาษีและ การให้ ความคุ้มครองสินค้าที่ผลิตภายในประเทศ ในอีกด้านหนึ่งรัฐบาลพยายามสร้างเงื่อนไขและ

²⁶ โชคชัย สุทธาเวช, แรงงานสัมพันธ์ไทย การสร้าง-พัฒนาทฤษฎี และการปฏิรูป, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2539), หน้า 23.

²⁷ พันธ์ สิโรต, รัฐไทยกับธุรกิจใอุตสาหกรรมรถยนต์, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540), หน้า 9.

²⁸ Piraphol Tritasavit, "Labor policy and practices in Thailand a study of government policy on labor relation 1932-1976," p.115.

บรรยากาศที่ดีให้แก่การลงทุนด้วยการปราบปรามขบวนการสหภาพแรงงานและกดราคาข้าวให้ต่ำ เพื่อให้ นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างต่ำได้

อย่างไรก็ตามรัฐบาลได้ออกกฎหมาย 2 ฉบับที่ส่งผลกระทบต่อการควบคุมแรงงานของ นายจ้างเป็นอย่างมากใน ปี พ.ศ. 2515 และ ปี พ.ศ. 2518 คือ กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ แต่เนื่องจากผลกระทบของกฎหมายทั้งสองฉบับเกิดขึ้นในช่วงหลังจากนั้น จึงจะ กล่าวถึงเรื่องดังกล่าวในบทต่อไป

ก. การสนับสนุนให้มีการใช้ปัจจัยทุนมากเกินไป

นโยบายของภาครัฐมีส่วนอย่างสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ โดย เป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมด้วยการเริ่มต้นจากการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าไปสู่การผลิตเพื่อการ ส่งออก

ในสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ข้าราชการเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการกำหนด นโยบายเศรษฐกิจ ซึ่งนโยบายเศรษฐกิจเหล่านี้ก็มักจะเป็นนโยบายที่ได้รับอิทธิพลมาจาก ธนาคารโลกและรัฐบาลสหรัฐอเมริกา โดยมุ่งเน้นให้ภาคเอกชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนิน กิจกรรมทางเศรษฐกิจให้มากขึ้น ภายใต้นโยบายที่มีเป้าหมายดังกล่าวรัฐบาลจึงออกกฎหมายและ ระเบียบต่าง ๆ ในการให้การสนับสนุนการลงทุนภายในประเทศอย่างมาก วิธีการที่เด่นชัดที่สุดคือ การใช้วิธีการทางภาษี เช่น ในช่วงของการผลิตเพื่อการส่งออกมีการตั้งกำแพงภาษีสินค้าเข้าเพื่อ ช่วยเหลืออุตสาหกรรมเกิดใหม่ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า มาตรการดังกล่าวให้มีนักลงทุนต่างชาติหลั่งไหลเข้ามาลงทุนภายในประเทศเพื่อรักษาตลาดสินค้า เดิมของตนเองเอาไว้

นอกจากการสนับสนุนให้เกิดอุตสาหกรรมด้วยการใช้นโยบายด้านภาษีและให้สิทธิพิเศษ แล้ว รัฐบาลยังลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับกิจกรรมการผลิตในภาคอุตสาหกรรม เช่น ถนน ท่าเรือ ท่าอากาศยานและเขื่อน เพื่อให้การดำเนินการอุตสาหกรรมเป็นไปได้อย่าง สะดวก

นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตที่รัฐบาลให้การส่งเสริมในช่วงนี้เน้นการผลิต สินค้าอุตสาหกรรมที่เป็นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า อุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นจึงไม่เป็น อุตสาหกรรมที่ทำการผลิตแบบจำนวนมาก(mass production) เนื่องจากตลาดสินค้ามีขนาดเล็ก

โรงงานขนาดใหญ่ที่เป็นการลงทุนจากต่างประเทศหรือโรงงานของไทยที่มีการร่วมทุนกับ ต่างประเทศมีแนวโน้มที่จะทำการผลิตแบบประหยัดแรงงานหรือใช้ทุนมาก เนื่องจากรัฐบาลให้ สิทธิพิเศษทางด้านภาษีในการนำเข้าเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต ทำให้เกิดความโน้มเอียงที่จะนำ เทคโนโลยีการผลิตแบบใช้ทุนเข้มข้นเข้ามาทำการผลิตในประเทศ ซึ่งก็สอดคล้องกับที่บริษัทต่างชาติ

ต้องการที่จะระบายเครื่องจักรเก่าออกไปยังประเทศทุนนิยมรอบนอก จากการศึกษาของสมศักดิ์ เต็มบุญเลิศชัย พบว่า ในช่วงต้นทศวรรษที่ 1960 เป้าหมายหลักของการส่งเสริมการลงทุนอยู่ที่ อุตสาหกรรมการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า และด้วยนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการผลิตขนาดใหญ่ร่วมกับการลดภาษีนำเข้าเครื่องจักรเป็นอย่างมาก ทำให้อุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นมีแนวโน้มที่จะ ใช้ทุนมากเกินไปจนจุดพอดีและทำให้ผลิตภาพของเครื่องจักรต่ำลง²⁹ ในขณะเดียวกันก็เป็นการทำให้การจ้างงานไม่ขยายตัวเท่าที่ควรและเป็นการกดดันให้ค่าจ้างแรงงานไม่สามารถเพิ่มสูงขึ้นได้

ข. นโยบายจำกัดการส่งออกข้าวหรือนโยบายภาษีข้าว

การจำกัดการส่งออกข้าวและการเก็บภาษีข้าวทำให้การส่งออกข้าวทำได้น้อยกว่าที่ควรจะเป็น ส่งผลให้ราคาข้าวสารในตลาดภายในประเทศต่ำกว่าความเป็นจริงด้วย นโยบายดังกล่าวเป็นการส่งถ่ายส่วนเกิน (transfer surplus) จากภาคการเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากการตกต่ำของราคาข้าวสาร ส่งผลเสียต่อการพัฒนาภาคเกษตรกรรม แต่ส่งผลดีต่อการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ราคาข้าวสารที่ต่ำกว่าราคาที่เหมาะสมยังเป็นยังส่งผลในทางลบต่อค่าจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมด้วยเหตุผลสองประการดังนี้

1. ทำให้ค่าครองชีพของแรงงานอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากข้าวเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีพของแรงงาน ราคาข้าวจึงมีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างของแรงงาน ส่งผลให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างให้แรงงานต่ำได้

2. เป็นการทำให้รายได้ในภาคเกษตรตกต่ำ เกษตรกรในภาคเกษตรต้องเข้าสู่เมืองเพื่อทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้เกิดอุปทานแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจำนวนมาก เป็นการกดดันให้ค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมต่ำ

ค. การปราบปรามขบวนการแรงงานและการไม่ใช้กฎหมายแรงงานอย่างจริงจัง

ในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรมคนงานยังไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานในภาคอุตสาหกรรม ไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการปกป้องสิทธิของตนเอง จิตสำนึกของความเป็นชนชั้นและความรู้สึกร่วมกันยังมีค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่ในยุคเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้น คนงานจำนวนมากในภาคอุตสาหกรรมยังมีความรู้สึกผูกพันกับชีวิตในภาคเกษตรกรรมและยังยึดถือค่านิยมประเพณีแบบการทำงานในอดีต คนงานเหล่านี้เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเฉพาะในช่วงที่ว่างเว้นจากงานในภาคเกษตร การปกป้องสิทธิของตนเองจากความไม่เป็นธรรมจากการจ้างงานจึงเป็นสิ่งที่อยู่ไกลเกินความคิด

²⁹ Somsak Tambunlertchai and Chedsada Loohawenchit, "Labour Intensive and Small Scale Manufacturing in Thailand" in the development of labour intensive industry in Asian countries, ed. Rashid Amjad (Asian Employment Programme, ARTEP, ILO, 1981), pp.176-233.

ของคณาในขณะนั้น การรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรของคณาที่เข้มแข็งจึงยังเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยากขึ้นไปอีก ดังนั้นรัฐบาลจึงควรจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญทั้งในเรื่องของการสร้างความเป็นธรรมในเรื่องของสภาพการจ้างและช่วยส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของคณาเพื่อปกป้องสิทธิของตนเอง แต่สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นกลับเป็นไปในทางตรงข้าม กล่าวคือรัฐบาลพยายามกำหนดค่าจ้างแรงงานให้อยู่ในระดับต่ำ ใช้อำนาจข่มขู่และบีบบังคับให้คณาไม่กล้ารวมตัวกันต่อต้านรัฐบาล รวมถึงนายจ้าง ดังนั้นหากจะกล่าวว่าการทุจริตส่วนเกินจากภาคการเกษตรด้วยนโยบายภาษีข้าวเป็นนโยบายแบบปกปิด(implicit)ของรัฐบาล การปราบปรามขบวนการแรงงานก็เป็นวิธีการแบบเปิดเผย(explicit) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรม

- การควบคุมและการปราบปรามคณาและขบวนการแรงงาน

การควบคุมและการปราบปรามขบวนการแรงงานเป็นวิธีการพื้นฐานของการปกครองในระบบอบเผด็จการทหาร ทั้งเพื่อจุดประสงค์ในการรักษาเสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาลและยังเป็นการช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการลงทุน ตัวอย่างรูปธรรมที่เห็นได้ชัดคือการที่จอมพลสฤษดิ์ประกาศยกเลิกกฎหมายแรงงานที่ประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2499 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้สิทธิในการรวมกลุ่มแก่คณา โดยอ้างว่ากฎหมายฉบับนี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกแยกในสังคม และหลังจากนั้นก็ทำการจับกุมผู้นำคณาจำนวนมาก

“โดยที่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสม เปิดช่องให้เป็นเครื่องมือของส่งเสริมให้เกิดความริ้วฉานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัตินี้เป็นเครื่องมือขู่ข่มลูกจ้างในทางมิชอบ อันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการณ์ ทั้งนี้ทำให้เกิดระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงานเศรษฐกิจเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ ดังปรากฏตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้ว คณะปฏิวัติเห็นสมควรให้ยกเลิกพระราชบัญญัตินี้เสีย”³⁰

วรวิทย์ เจริญเลิศ³¹ให้ความเห็นเกี่ยวกับรัฐบาลในช่วงแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรมไว้ว่า เนื่องจากข้อจำกัดของการกระจายการผลิตแบบสินค้าในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรมแบบทดแทนการนำเข้า ประกอบกับการเร่งดำเนินการสร้างองค์ประกอบในการส่งเสริมอุตสาหกรรมอย่างกว้างขวาง รัฐบาลในประเทศด้อยพัฒนาในช่วงเริ่มต้นพัฒนาอุตสาหกรรมแบบทดแทนการนำเข้าจึงมักเป็นรัฐบาลเผด็จการ และเนื่องจากกระบวนการ Fetishism ยังไม่ได้ถูก

³⁰ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501

³¹ วรวิทย์ เจริญเลิศ, “วิกฤตการณ์เศรษฐกิจโลกกับผลกระทบที่มีต่อเศรษฐกิจไทย,” วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์ 4,2 (มิถุนายน 2529):18.

พัฒนาไปในระดับสูง รัฐบาลจึงต้องหาความชอบธรรมสนับสนุนการกระทำต่าง ๆ ด้วยการอ้าง ประเพณีเก่า ๆ และความเชื่อโบราณ ในขณะที่เสาวลักษณ์ ชายทวีป³² สรุปการควบคุมแรงงาน โดยรัฐในช่วงนี้ไว้ว่า ในช่วงต้นทศวรรษที่ 2503 ซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรม ของประเทศ รัฐได้ใช้กลไกทางด้านการปราบปรามเป็นเครื่องมือในการควบคุมแรงงาน ห้ามการ รวมตัวและจำกัดอำนาจการต่อรองของคนงาน เพื่อเร่งระดมเงินทุนอย่างหนักเพื่อสร้างการเติบโต ให้กับการผลิตแบบทุนนิยม

นโยบายที่ให้การสนับสนุนการขูดรีดแรงงานอย่างหนักหน่วงของรัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจรซึ่งได้รับการสืบทอดมาจากรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์สิ้นสุดลงหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 อันเป็นการจบสิ้นยุคการปกครองในระบบเผด็จการทหารของจอมพลถนอม กิตติขจร รัฐบาลในช่วงหลังจากนั้นตกอยู่ในสภาวะอ่อนแอลงอย่างมากทั้งในแง่การสร้างกลไก ควบคุมทางสังคมและกลไกทางด้านอุดมการณ์ บรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยหลังการ โค่นล้ม เผด็จการทหารทำให้คนงานกล้าที่จะรวมตัวกันเพื่อเจรจาเรียกร้องและต่อรองผลประโยชน์กับ นายจ้าง คนงานจำนวนไม่น้อยเห็นว่าการเรียกร้องเอาจากนายจ้างไม่ใช่สิ่งผิด เป็นสิ่งที่สามารถ ทำกันได้ แต่ยุคทองของคนงานก็มีอยู่เพียงแค่ช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เพียงหนึ่งปีเศษเท่านั้น

หลังจากกลางปี พ.ศ. 2518 รัฐบาลสามารถที่จะตั้งหลักได้และหันมาใช้ความรุนแรงตอบ โต้การเคลื่อนไหวของคนงาน การประท้วงและการนัดหยุดงานของคนงานถูกตอบโต้ด้วยรุนแรง จากฝ่ายนายจ้าง โดยการสนับสนุนของรัฐบาล เช่นการใช้ตำรวจเข้าสลายการชุมนุม หรือการจับกุม ผู้นำคนงานโดยกล่าวหาว่าเป็นคอมมิวนิสต์ รวมถึงมีการจัดตั้งมวลชนเข้าเผชิญหน้ากับคนงาน เช่น กลุ่มกระทิงแดง นวพล ลูกเสือชาวบ้าน

จนกระทั่งหลังเหตุการณ์รัฐประหารในเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2519 รัฐบาลที่นำโดยนาย ธานินทร์ กรัยวิเชียรซึ่งได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มทหาร ก็ได้กลับไปมีนโยบายกดขี่คนงาน เหมือนเช่นในช่วงรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์และจอมพลถนอมอีกครั้ง รัฐบาลกำหนดนโยบายด้าน แรงงานที่ทำให้คนงานตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบนายจ้างอย่างมาก เช่น ออกกฎหมายที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการ ห้ามนัดหยุดงานถึง 2 ฉบับ ฉบับแรกคือประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2519 เรื่องให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่ขั้นชี้ขาดและห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ระหว่างประกาศกฎอัยการศึก ฉบับที่สองคือคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินฉบับที่ 22 อันเป็นการระบุดึงความผิดฐานเป็นบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคม ซึ่งตามประกาศฉบับนี้ได้ระบุ

³² เสาวลักษณ์ ชายทวีป, “บทบาทของรัฐกับการพัฒนาอุตสาหกรรมควบคุมแรงงานไทย,” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533)

พฤติกรรมประกาศหนึ่งของคนที่ป็นภัยต่อสังคมวาคือ “บุคคลที่ร่วมกันนัดหยุดงานหรือปิดงานจางจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย” รวมถึงรัฐบาลได้ทำการควบคุมดูแลสภาพแรงงานอย่างใกล้ชิดด้วยการส่งเจ้าหน้าที่รัฐเข้าไปสังเกตการณ์การประชุมใหญ่ของสภาพแรงงานต่าง ๆ จนทำให้ในช่วงนี้สภาพแรงงานถูกยุบไปหลายแห่งเนื่องจากไม่สามารถดำเนินงานได้

ตารางที่3.10 จำนวนสภาพแรงงานทั่วประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 - 2527

ปี	กทม.		ภูมิภาค		ทั่วประเทศ		รวม
	จัดตั้ง	ยุบเลิก	จัดตั้ง	ยุบเลิก	จัดตั้ง	ยุบเลิก	
2515	6	0	3	0	9	0	9
2516	8	0	5	0	13	0	22
2517	19	0	4	0	23	0	45
2518	30	0	36	0	66	0	111
2519	48	2	30	3	78	5	184
2520	1	18	1	4	2	22	164
2521	10	8	13	5	23	13	174
2522	23	9	29	11	52	20	206
2523	25	4	30	2	55	6	255
2524	33	2	57	9	90	11	334

ที่มา สำนักงานทะเบียนกลาง กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน

โดยสรุปจะเห็นได้ว่านับตั้งแต่การเริ่มต้นการพัฒนาอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2503 จนถึงปี พ.ศ. 2520 รัฐบาลมีลักษณะเป็นรัฐบาลเผด็จการทหารที่มีนโยบายแข็งกร้าวต่อคนงานควบคุมคนงานอย่างเคร่งครัดไม่ไห้สามารถรวมตัวเคลื่อนไหวเรียกร้องใด ๆ ได้ ยกเว้นในช่วงสั้น ๆ เป็นเวลาหนึ่งปีเศษคือ หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 จนถึงกลางปี พ.ศ. 2518 เท่านั้นที่รัฐบาลอยู่ในภาวะอ่อนแอเกินกว่าที่จะออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายต่อคนงานได้

- การสนับสนุนเทียม(pseudo supportive)

วิธีการนี้จะเกิดขึ้นเนื่องจากเหตุผลสองข้อ กล่าวคือ ข้อแรกเมื่อรัฐบาลต้องการสร้างคะแนนนิยมจากประชาชนหรือกลุ่มคนงาน และข้อสองรัฐบาลต้องการลดกระแสการกดดันจากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะจากองค์กรระหว่างประเทศ เช่น สมาพันธ์เสรีแรงงานระหว่างประเทศ

(International Confederation of Free trade Union, ICFTU) การสนับสนุนเทียมนี้นี้ได้แก่ การออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ในสมัยของจอมพลถนอม ซึ่งเป็นประกาศที่ขอมให้ลูกจ้างรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรองได้ แต่ก็มีเงื่อนไขสำคัญคือต้องไม่เป็นเรื่องทางการเมือง และจะต้องเป็นการกระทำของคนไทยเท่านั้น อย่างไรก็ตาม รัฐบาลก็ยังไม่ได้ให้ความไว้วางใจในตัวลูกจ้าง จึงต้องมีการตรวจสอบกันอย่างละเอียดก่อนที่จะมีการออกทะเบียนให้³³ นอกจากนี้การให้การคุ้มครองแรงงานในลักษณะนี้ของรัฐบาลก็มักจะไม่ได้มีเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ต่อคนงานอย่างแท้จริงหรือถึงจะมีข้อบังคับที่เป็นประโยชน์อยู่บ้าง แต่รัฐบาลก็ได้ดำเนินการให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายนั้นอย่างจริงจัง อีกทั้งยังเปิดช่องให้นายจ้างสามารถละเมิดกฎหมายได้

ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะพยายามควบคุมและจำกัดสิทธิในการรวมกลุ่มของคนงาน แต่รัฐบาลก็ยังสนับสนุนกิจกรรมแรงงานในด้านอื่นๆ เพื่อลดความตึงเครียด เช่น การจัดกิจกรรมให้คนงานในวันแรงงาน เนื่องจากรัฐบาลกลัวว่าถ้าหากใช้เด่นนโยบายด้านการปราบปรามอาจเป็นการผลักดันให้คนงานไปร่วมดำเนินกิจกรรมกับพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยหรือไปดำเนินกิจกรรมในทางลับแทน ดังนั้นกิจกรรมของคนงานที่รัฐให้การสนับสนุนจึงเน้นไปที่ด้านความบันเทิงมากกว่าที่จะให้สิทธิในด้านการรวมตัวหรือการปกป้องคุ้มครองคนงาน

การปราบปรามขบวนการแรงงาน การยกเลิกกฎหมายแรงงาน และการไม่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานและไม่ประกาศใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการเปิดโอกาสให้นายทุนใช้ทั้งกลไกตลาดและกฎระเบียบข้อบังคับของโรงงานมาขูดรีดคนงาน ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยในการสร้างความเชื่อมั่น (factor of confidence) ให้กับนายทุนทั้งนายทุนท้องถิ่นและนายทุนต่างชาติที่จะลงทุนในประเทศไทย

3.3.3 ปัจจัยด้านคนงาน

สิ่งหนึ่งที่เป็นข้อแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดระหว่างการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยตะวันตกกับการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยและหลายๆ ประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้คือ คนงานในประเทศไทยในยุคเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรมในปีพ.ศ.2504ยังมีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับภาคชนบทหรือภาคเกษตรกรรม เนื่องจากยังพอมิที่ดินทำกินอยู่ในภาคการเกษตร ในขณะที่คนงานในประเทศแถบตะวันตกถูกแยกออกจากที่ดินอย่างเด็ดขาดและกลายเป็นคนงานอย่างเต็มตัวในภาคอุตสาหกรรม

³³ Bevars D.Marby, *The Development of Labour Institutions in Thailand* อังโน แล คิลกวิทธรัดน์, พัฒนาการของขบวนการสหภาพแรงงาน พ.ศ. 2501-ปัจจุบัน, เอกสารประกอบการสัมมนา สมัชชาวิชาการ สังคมศาสตร์เพื่อการวิจัยปี 2526.(เอกสาร ไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

การที่คนงานไทยยังมีความผูกพันกับชนบทส่งผลในสองทางคือ ในด้านหนึ่งคนงานเหล่านี้ไม่ต้องการที่จะเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมอย่างถาวร แต่จะอพยพเข้ามาทำงานเป็นครั้งคราวในช่วงที่ว่างจากงานในภาคเกษตรกรรมเพื่อหารายได้เพิ่มเติมให้กับตนเองและครอบครัว แล้วออกจากงานในภาคอุตสาหกรรมกลับไปทำการเกษตรเมื่อถึงฤดูเพาะปลูกและเก็บเกี่ยว หรือเรียกว่าเป็นคนงานอพยพชั่วคราวตามฤดูกาล อีกด้านหนึ่งนั้นถึงแม้ว่าคนงานชั่วคราวเหล่านี้จะเข้ามาทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรม แต่ความผูกพันกับวิถีชีวิตในชนบททำให้คนงานเหล่านี้ยังคงยึดถือทัศนคติและค่านิยมแบบเก่าที่ได้รับการสั่งสอนและอบรมเลี้ยงดูมาตั้งแต่เด็ก

ก. คนงานชั่วคราวตามฤดูกาล

การเพิ่มขึ้นของประชากรทำให้อัตราการถือครองที่ดินต่อคนลดลงเนื่องจากการขยายพื้นที่เพาะปลูกไม่สามารถทำได้ทันกับการเพิ่มของประชากรเนื่องจากข้อจำกัดทางการคมนาคมและการชลประทาน นอกจากนี้แม้จะสามารถขยายพื้นที่เพาะปลูกในบางพื้นที่ออกไปได้ แต่พื้นที่เหล่านั้นก็อาจมีความอุดมสมบูรณ์หรือความเหมาะสมที่จะเป็นที่เพาะปลูกไม่เท่ากับพื้นที่เดิม ทำให้เกษตรกรมีผลผลิตต่อไร่ต่ำลง ซึ่งปัญหานี้ท้ายที่สุดก็จะนำไปสู่ปัญหาการว่างงานและความยากจน

ตารางที่ 3.11 ประชากรของประเทศไทยในช่วงต่าง ๆ

ปี พ.ศ.	จำนวนประชากร(คน)
2490	17,442,689
2499	20,880,000
2506	28,980,000
2513	34,235,000

ที่มา : สมุดสถิติรายปี อ้างใน Phiraphol Tritasavit , "Labor policy and practices in Thailand a study of government policy on labor relation 1932-1976"

เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานและความยากจนนี้ คนชนบทส่วนหนึ่งจึงอพยพเข้าสู่เมืองเพื่อหางานในภาคอุตสาหกรรมซึ่งกำลังอยู่ในช่วงการขยายตัวอย่างมากจากการส่งเสริมอุตสาหกรรมของรัฐบาล

ข้อมูลจากหลายแห่งพบว่าในช่วงแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรม มีคนงานอพยพชั่วคราวอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น จากการสำรวจของกรมประชาสงเคราะห์ พบว่า เหตุผลส่วนใหญ่

ของผู้อพยพเข้ามายังกรุงเทพฯคือการเข้ามาหางานทำ ซึ่งคนที่เข้ามาหางานทำเหล่านี้อาจจำแนกได้เป็น 2 ประเภทคือ คนที่เข้ามาหางานทำแบบถาวร กับ คนที่เข้ามาหางานทำแบบชั่วคราว³⁴ ในขณะที่ข้อมูลจากกองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยระบุว่า ประชากรส่วนใหญ่ที่อพยพเข้าไปทำงานในเมืองในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2520เป็นการอพยพชั่วคราวเท่านั้น และมักเป็นการอพยพนอกฤดูกาลเกษตร³⁵ เช่นเดียวกับที่นิพนธ์ พัวพงศกร พบว่า ในช่วงแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรม การจ้างงานในภาคเกษตรในช่วงฤดูฝนกับฤดูแล้งต่างกันมาก³⁶ แสดงให้เห็นว่าในช่วงฤดูแล้งซึ่งเป็นฤดูที่ว่างจากการทำงานในภาคเกษตร คนชนบทส่วนหนึ่งจะเดินทางเข้าสู่เมืองเพื่อทำงานในภาคอุตสาหกรรม จากการศึกษาของจิรกาญจน์ สงวนพวง ยังพบว่าเมื่อคนงานหญิงกลับบ้านในชนบทไม่ว่าจะเป็นช่วงเทศกาลหรือฤดูทำนา นายจ้างจะกำชับคนงานหญิงเหล่านี้ให้ชักชวนคนในหมู่บ้านเข้ามาทำงานในโรงงานด้วย แสดงให้เห็นว่าคนงานมีการเข้าออกจากงานตามฤดูกาล

คนงานจากชนบทเหล่านี้เข้ามาทำงานเพียงเพื่อต้องการหารายได้เสริมจากการทำงานในภาคเกษตรกรรม ในช่วงที่ว่างจากการทำงานในไร่นา ดังนั้นคนงานเหล่านี้จึงพร้อมที่จะรับค่าจ้างต่ำ เนื่องจากคิดว่าแม้จะได้เงินไม่มากนัก แต่ก็ยังดีกว่าอยู่ว่างๆ ที่บ้านเฉยๆ และพร้อมที่จะย้ายงานไปยังที่ทำงานใหม่หากคาดว่าจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น

อย่างไรก็ตาม ผาสุก พงษ์ไพจิตร เห็นว่าคนงานส่วนใหญ่ยังคงเป็นคนงานชั่วคราวเพราะรายได้จากการรับจ้างในภาคอุตสาหกรรมไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ คนงานจึงยังไม่อาจละทิ้งการทำไร่นาหันมารับจ้างอย่างเดียวได้ จึงพบว่าระบบครอบครัวยังคงยึดถือคนงานที่ออกไปทำงานนอกบ้าน ผู้มีพื้นเพเป็นชาวไร่ชาวนาที่ไปทำงานในโรงงานใกล้ ๆ บ้านยังคงพึ่งครอบครัว

³⁴ Public Welfare Department, *Labour Statistic* cite in Prirapol Tritasavit, "Labor policy and practices in Thailand a study of government policy on labor relation 1932-1976", p.13.

³⁵ กรมแรงงาน, *การบริหารแรงงานในประเทศไทย 2525/2526*, 2526.(เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

³⁶ นิพนธ์ พัวพงศกร และ ปัทมวดี ชูชุกิ, "การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานสู่ภาวะขาดแคลนแรงงาน," เอกสารประกอบการสัมมนาประจำปี 2535 มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เรื่อง โครงสร้างเศรษฐกิจ:เส้นทางสู่ความสมดุลย์ เสนอที่ โรงแรมแอมบาสเตอร์จอมเทียน วันที่ 12-13 ธันวาคม 2535(เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

ในด้านที่พักอาศัยและอาหาร สำหรับผู้ที่มาทำงานในภาคอุตสาหกรรมในเมืองใหญ่ก็สามารถปันข้าวที่ครอบครัวผลิตได้มาจุนเจือตัวเองระหว่างการทำงานอุตสาหกรรม³⁷

ข. ทักษะและความเชื่อแบบเก่าของแรงงาน

เนื่องจากแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยในช่วงแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรมแบบทดแทนการนำเข้าส่วนใหญ่เป็นชาวชนบทที่อพยพจากต่างจังหวัด ส่วนหนึ่งของแรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานอพยพชั่วคราวตามฤดูกาล และแม้อีกส่วนจะเป็นแรงงานที่ตั้งใจเข้ามาหางานทำแบบถาวรในภาคอุตสาหกรรมก็ตามแต่คนงานทั้งสองกลุ่มนี้ก็ยังคงมีทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อแบบเก่าที่เคยได้รับการอบรมเลี้ยงดูมาในอดีต ซึ่งค่านิยมเหล่านี้จะส่งผลต่อปฏิกริยาที่คนงานจะมีต่อนายจ้าง จากการการศึกษาวิจัยถึงลักษณะของคนงานในช่วงเวลาดังกล่าวของพีรพล ไตรทศาวีทย์ และ Fredric Deyo สรุปได้ว่าอิทธิพลของพุทธศาสนามีส่วนสำคัญในการกำหนดลักษณะของคนงาน

การศึกษาของ พีรพล ไตรทศาวีทย์³⁸ พบว่าลักษณะหรือค่านิยมที่สำคัญของคนงานในช่วงนี้คือ ความอดทนอดกลั้นและความว่านอนสอนง่าย (Passivity and Submissiveness) ซึ่งพีรพลกล่าวว่าลักษณะทั้งสองนี้เป็นผลมาจากกระบวนการขัดเกลาทางสังคมของสถาบันครอบครัวและพุทธศาสนา

ในระดับครอบครัว เด็กจะถูกสอนให้เคารพเชื่อฟังพ่อแม่ ปู่ย่าตายาย ผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่าตน การเคารพผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมไทย ซึ่งส่งผลให้คนไทยมีนิสัย สุภาพ เรียบร้อย ขอมรับคำสั่งหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้โดยไม่ตอบโต้ จนมีคำพูดที่ติดปากคนไทยว่า “ไม่เป็นไร” และในที่สุดแล้ว ค่านิยมเช่นนี้ก็เลยขยายผลออกไปสู่ ทั้งในระดับที่ทำงานและระดับชาติ โดยผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่าเปลี่ยนจากพ่อแม่เป็นนายจ้างและรัฐบาล

ในส่วนของพุทธศาสนา การสอนเรื่อง “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” , “ชาติก่อน ชาติหน้า” และเรื่องของ “กรรม” มีนัยยะที่ทำให้คนไทยยอมรับถึงความแตกต่างของสถานะทางสังคมและสถานะทางเศรษฐกิจ เนื่องจากเชื่อว่าสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นผลของ “กรรมเก่า” หากต้องการที่จะมีชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในชาตินี้หรือชาติหน้า ก็จะต้องทำบุญและทำความดีสะสม

³⁷ ผาสุก พงษ์ไพจิตร, “วิวัฒนาการเบื้องต้นของสมาคมลูกจ้างในอุตสาหกรรมไทย” ใน คำจ้างและแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรม, ผาสุก พงษ์ไพจิตร, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ: สมาคมเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515), หน้า75-76.

³⁸ Phiraphol Tritasavit, “Labor policy and practices in Thailand a study of government policy on labor relation 1932-1976”

เอาไว้มาก ๆ ความเชื่อเช่นนี้จึงเป็นสิ่งที่ทำให้คนยอมรับในสภาพที่เป็นอยู่และไม่คิดที่จะต่อต้าน
 ขัดขึ้น

ในขณะที่ Fredric Deyo³⁹ ให้ความเห็นว่าแนวความคิดและวิถีชีวิตของคนไทยได้รับ
 อิทธิพลจากวัฒนธรรมทางด้านศาสนาโดยเฉพาะศาสนาพุทธมหายานิกายซึ่งแนวความคิดนี้ส่งผลให้
 คนไทย คนไทยเชื่อว่าความมั่งคั่งร่ำรวยและสถานภาพทางสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของคนแต่ละ
 คนเป็นผลตอบแทนมาจากกรรมในชาติที่แล้ว ดังนั้นความมั่งคั่งร่ำรวยและสถานภาพทางสังคมจึง
 เป็นสิ่งเฉพาะตัวของบุคคล หากใครต้องการที่จะมั่งคั่งร่ำรวยหรือมีสถานภาพทางสังคมสูงก็จะต้อง
 หมั่นทำความดีหรือทำบุญ ซึ่งการทำความดีหรือการทำบุญนั้นก็มิใช่สิ่งที่จะได้รับผลตอบแทน
 อย่างทันทีทันใด แต่เกิดขึ้นในระยะยาวหรืออาจเป็นในชาติหน้า บุคคลที่เป็นคนยากจนหรือมี
 สถานภาพทางสังคมต่ำจึงมักยอมรับสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่รวมถึงยอมรับความมั่งคั่งร่ำรวยและ
 สถานภาพทางสังคมของบุคคลอื่นที่อยู่สูงกว่าตนเอง

นอกจากแนวคิดแบบพุทธศาสนาที่ส่งผลสำคัญต่อวิถีชีวิตและแนวทางในการปฏิบัติตัว
 ของคนชนบท โชคชัย สุธาเวช⁴⁰ สรุปเพิ่มเติมว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของ
 นายจ้างกับคนงานในช่วงนี้ได้แก่

1. ระบบอุปถัมภ์ (patron-clientism) ซึ่งมีความหมายว่าผู้ที่มีฐานะทางสังคมสูงกว่าหรือผู้
 เป็นเจ้านายมีหน้าที่จะต้องช่วยเหลือทั้งในทางด้านวัตถุสิ่งของและไม่ใช่วัตถุสิ่งของแก่บุคคลที่มี
 ฐานะต่ำกว่าหรือผู้อยู่ได้ปกครองของตน ซึ่งจะทำให้ผู้อยู่ได้ปกครองเคารพเชื่อฟัง หรือที่เรียกว่า
 เป็นความสัมพันธ์แบบ ผู้ใหญ่-ผู้น้อย สิ่งนี้มีรากฐานมาจากระบบศักดินาแบบไทยหรือระบบไพร่
2. “บุญคุณ” หมายถึง การที่บุคคลหนึ่ง ๆ จะให้ความเคารพ เชื่อฟัง หรือทำบางสิ่ง
 บางอย่างเพื่อตอบแทนสิ่งของหรือความช่วยเหลือที่บุคคลอื่นมอบให้ (โดยเฉพาะ “ผู้ใหญ่”)
3. “เกรงใจ” หมายถึงทัศนคติที่มีแนวโน้มที่จะเอาใจใส่ ให้ความสนใจ และจะพิจารณา
 อย่างดีก่อนที่จะขอความช่วยเหลือหรือทำให้บุคคลอื่นลำบากใจหรือเกิดความยุ่งยาก
4. “บุญวาสนา” หมายถึงผลที่เกิดกับบุคคลหนึ่ง อันเนื่องมาจาก “กรรม” หรือการกระทำ
 ในชาติที่แล้ว ซึ่งเป็นสิ่งที่คิดคำนวณตั้งแต่เกิด เปลี่ยนแปลงไม่ได้

³⁹ Fredric Deyo, “Ethnicity, Organization, and Work Values : A Comparative Study of Thai and
 Chinese Industry,” (Doctoral dissertation ,Faculty of the division of the social sciences, The University of
 Chicago, 1974), p.52-53.

⁴⁰ Chokchai Suttawet , “Industrial Relations Practices and Strategies : A Theoretical Construction for
 Thailand”

5. ความผูกพันกับบ้านเกิด ที่ทำให้คนงานไม่อยากที่จะละทิ้งภาคเกษตรไปเป็นคนงานในภาคอุตสาหกรรมแบบถาวร

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การเคลื่อนไหวของคนงานหญิงโรงงานทอผ้า” ของจิราภรณ์ สวงวนพวก⁴¹ แสดงให้เห็นถึงทัศนคติของคนงานในโรงงานทอผ้าแห่งหนึ่งที่มีต่อนายจ้างและการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง จากการสัมภาษณ์คนงาน จิราภรณ์พบว่าแม้ในขณะที่เกิดการประท้วง ซึ่งเป็นความขัดแย้งในเรื่องสภาพการจ้าง แต่คนงานก็ยังนึกถึงคุณความดีและบุญคุณของนายจ้าง จึงมิได้ต้องการประท้วงให้ถึงขั้นแตกหักหรือตั้งต้นจนถึงที่สุด

การศึกษาดังกล่าวยังพบว่านายจ้างนิยมรับคนงานจากต่างจังหวัดโดยเฉพาะในแถบภาคตะวันออกเฉียงเหนือเนื่องจากเป็นกลุ่มที่วุ่นนอนสง่างาม เชื้อพืง มีความอดทน อีกทั้งยังมีการศึกษาไม่สูงและมีจิตสำนึกในเรื่องของบุญคุณ จึงพร้อมที่จะรับค่าจ้างต่ำ และไม่คิดที่จะต่อรองขอสวัสดิการใด ๆ จากนายจ้างมากนัก⁴²

เช่นเดียวกับที่ผาสุก พงษ์ไพจิตรทำการสัมภาษณ์คนงานในเขตนครหลวงในปี พ.ศ. 2515 แล้วพบว่า คนสนใจเฉพาะแต่ปัญหาเรื่องปากท้อง ไม่มีอุดมการณ์ใด ๆ โดยทั่วไปคนงานเหล่านี้รักสงบ มีความเป็นอยู่ง่าย ๆ ไม่นิยมความรุนแรง อย่างมากที่สุดที่คนงานจะทำก็คือหยุดงาน และหากนายจ้างหรือเจ้าหน้าที่รัฐมาพูดคุ้ด้วย ก็ยอมกลับเข้าไปทำงานง่าย ๆ⁴³ ซึ่งผาสุกให้เหตุผลว่าการที่คนงานไทยเป็นคนรักสงบ อดทนต่อสภาพเศรษฐกิจ ไม่ต่อต้านหรือพยายามเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ด้วยวิธีการรุนแรงเป็นเพราะ ศาสนาพุทธซึ่งเป็นศาสนาของคนส่วนใหญ่สอนให้คนรักสงบ และคนงานส่วนมากมีการศึกษาน้อย ไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความคิด ไม่มีโอกาสได้รับรู้สถานการณ์ด้านแรงงานจากประเทศอื่น ๆ มากพอ

ทัศนคติและความเชื่อเหล่านี้ของคนงานอาจจะถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิตทางการเกษตรในชนบทที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ของเครือญาติและเพื่อนบ้านในการช่วยกันทำงาน แต่เมื่อคนเหล่านี้ต้องออกจากภาคเกษตรกรรมเพื่อเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการทำงานและลักษณะความสัมพันธ์ทางการผลิตที่แตกต่างออกไป ทัศนคติและความเชื่อที่ติดตัวมาด้วยเหล่านี้จึงได้กลายเป็นช่องทางให้นายจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมหาทางเอารัคเอาเปรียบคนงาน

⁴¹ จิราภรณ์ สวงวนพวก, “การเคลื่อนไหวของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้า,” หน้า 96.

⁴² เรื่องเดียวกัน

⁴³ ผาสุก พงษ์ไพจิตร, “วิวัฒนาการเบื้องต้นของสมาคมลูกจ้างในอุตสาหกรรมไทย,” ใน ค่าจ้างและแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมไทย, หน้า 77.

จากเหตุผลดังกล่าว เมื่อคนงานไม่พอใจสภาพการทำงานหรือไม่พอใจนายจ้าง พฤติกรรมหรือทางออกของคนงานจึงสะท้อนออกมาใน 2 รูปแบบ คือ ในรูปของปัจเจกบุคคล นั่นคือคนงานจะลาออกไปหางานใหม่ จึงพบว่าในช่วงนี้อัตราการเข้าออกจากงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมีสูงมาก และในรูปของการรวมกลุ่มแบบหลวม ๆ ซึ่งเป็นไปเพื่อเรียกร้องขอความเห็นใจจากนายจ้าง แต่จะไม่มีกรรวมกลุ่มอย่างเข้มแข็งและไม่ยื่นข้อเรียกร้องแบบแข็งกร้าว

จากข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้แสดงให้เห็นว่าคนงานไทยในยุคเริ่มต้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นคนงานชั่วคราวที่ยังมีจิตสำนึกและทัศนคติแบบเก่า ดังนั้น เมื่อคนงานไม่พอใจสภาพการทำงานหรือการลงโทษของนายจ้างก็มักจะไม่ได้แสดงออกด้วยวิธีรุนแรงหรือโคชัคแข็ง แต่จะใช้การมาทำงานสาย ขาดงาน เลีย้งงาน ไปเข้าห้องน้ำบ่อย และไม่ตั้งใจทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นปรากฏการณ์อันเนื่องมาจากสภาพการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐานและไม่ถูกสุขลักษณะ ความอึดอัดและความไม่คุ้นเคยต่อสภาพการทำงานแบบโรงงานของคนงาน

3.4 การควบคุมแรงงานในประเทศไทยตั้งแต่ช่วง พ.ศ. 2504 – พ.ศ. 2520

ดังได้กล่าวมาแล้วว่าในช่วงต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยเน้นการผลิตสินค้าเพื่อทดแทนการนำเข้า โรงงานส่วนใหญ่มีขนาดเล็กจ้างงานอยู่ระหว่าง 1-10 คน อย่างไรก็ตามมีโรงงานขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานมากกว่า 100 คนอยู่จำนวนหนึ่ง โรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทของชาวต่างชาติที่เข้ามาลงทุนทำการผลิตในประเทศไทยเพื่อรักษาตลาดสินค้าของตนเอาไว้ ดังนั้นจึงจะกล่าวถึงรูปแบบและวิธีการควบคุมแรงงานของโรงงานประเภทนี้ไว้เพียงคร่าว ๆ แล้วจึงจะกล่าวถึงการควบคุมแรงงานในโรงงานขนาดเล็กจนถึงขนาดกลางที่ปรากฏทั่วไป

ในยุคของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานในโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่เป็นจำนวนมากคืออุตสาหกรรมสิ่งทอ และเนื่องจากโรงงานเหล่านี้มักจะนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรที่เคยใช้ผลิตในประเทศของตนเองเข้ามาด้วยจากเหตุผลทางด้านนโยบายของรัฐและเหตุผลทางด้านเทคนิค ดังนั้นเมื่อเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตไม่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเทคโนโลยีที่ใช้ในประเทศแม้มากนัก การปรับตัวเพื่อความเหมาะสมกับกระบวนการผลิต (rationale of production) จึงต้องเกิดการปรับเปลี่ยนในส่วนของแรงงานให้เหมาะสมกับเทคโนโลยี การควบคุมแรงงานในความหมายนี้จึงคือการทำให้กระบวนการผลิตสามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่อง ราบรื่น และทำให้สามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องจักรที่นำเข้ามาให้ได้มากที่สุด

วิธีการที่นายจ้างนำมาใช้เพื่อควบคุมแรงงานในลักษณะนี้ได้แก่

1. ให้ค่าจ้างคนงานบางกลุ่มสูงกว่าตลาดแรงงานทั่วไป

2. การสร้างตลาดภายใน

จากการสำรวจของกรมแรงงานพบว่า นายจ้างที่เป็นชาวยุโรป สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น ส่วนใหญ่จะเปิดโรงงานขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นกิจการทอผ้า ประกอบรถยนต์ ยารักษาโรค โรงงานเหล่านี้จะก่อสร้างได้มาตรฐาน ถูกสุขลักษณะ ความสัมพันธ์ของคนงานและนายจ้าง เป็นไปแบบเป็นทางการ คนงานในโรงงานเหล่านี้จะได้รับค่าจ้างสูงกว่าในโรงงานขนาดเล็ก แต่ มักจะต้องหาที่อยู่อาศัยและอาหารเอง อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะจัดหาอาหารราคาถูกมาจำหน่าย และมีรถรับส่ง รวมถึงมีสวัสดิการอื่น ๆ ให้เพิ่มเติม เช่น การแข่งขันกีฬา การทัศนจร

จากการศึกษาของEsso Standard Eastern Inc. ในปีพ.ศ. 2506 พบว่าคนงานที่ทำงานใน 14 บริษัทใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับค่าจ้างต่ำสุดเฉลี่ยแล้ว 812 บาทต่อเดือน ในขณะที่ค่าจ้าง โดยเฉลี่ยของบริษัททั่วไปอยู่ที่ 300 บาทต่อเดือน ซึ่ง 12 ใน 14 บริษัทนั้นมีเจ้าของเป็นชาวตะวันตก⁴⁴

N.K. Sarkar⁴⁵ ทำการสำรวจสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครในปี พ.ศ. 2515 และ Professor Hirono⁴⁶ เก็บข้อมูลสถานประกอบการขนาดใหญ่ทั่วประเทศในปี พ.ศ. 2518 ทั้งคู่ พบว่า รายได้ของคนงานทั้งในระดับที่เป็นคนงานไร้ฝีมือและคนงานมีฝีมือ รวมถึงลูกจ้างในระดับ บริหารของบริษัทต่างชาติจะสูงกว่าบริษัทท้องถิ่นที่มีเจ้าของเป็นคนไทยหรือคนไทยเชื้อสายจีน

ตารางที่ 3.12 รายได้เฉลี่ยของคนงาน ในบริษัทท้องถิ่นกับบริษัทต่างชาติในปี พ.ศ. 2515 และ 2518

ประเภทคนงาน	พ.ศ. 2515		พ.ศ. 2518	
	บริษัทท้องถิ่น	บริษัทต่างชาติ	บริษัทท้องถิ่น	บริษัทต่างชาติ
คนงานไร้ฝีมือ	17	25	26	33
คนงานมีฝีมือ	33	54	52	60

ที่มา Industrial Structure of Greater Bangkok, N.K. Sarkar และ Foreign Investment and Labour in Thailand, Chirayu Isarangkun na Ayuthaya

⁴⁴ Phiraphol Tritasavit, "Labor policy and practices in Thailand a study of government policy on labor relation 1932-1976"

⁴⁵ N.K. Sarkar, Industrial Structure of Great Bangkok, (United Nations, Asian Institute for Economic Development and Planning, 1974), p.29.

⁴⁶ Chirayu Isarangkun na Ayuthaya, "Foreign Investment and Labour in Thailand," in Reading in Thailand Political Economy, ed. Vichitvong Na Pombhegara (Bangkok: Bangkok Printing Enterprise, 1978), 246.

การที่บริษัทต่างชาติจ่ายค่าจ้างสูงกว่าบริษัทท้องถิ่น Professor Hirono อธิบายว่าเป็นเพราะบริษัทต่างชาติต้องการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้สาธารณะชนรับรู้เนื่องจากบริษัทต่างชาติเหล่านี้รู้ว่าคนไทยตกอยู่ภายใต้อิทธิพลในเรื่องชาตินิยมมาเป็นเวลานาน ทำให้คนไทยมีแนวคิดที่ว่าบริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพราะมีจุดประสงค์เพื่อเอาเปรียบคนไทย อีกทั้งการจ่ายค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างของบริษัททั่วไปยังช่วยลดอัตราการเข้าออกจากงานของคนงานได้ ซึ่งก็จะทำให้กระบวนการผลิตเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่ถูกรบกวนหรือไม่เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการผลิต⁴⁷

3.4.1 การควบคุมแรงงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

พื้นฐานของกระบวนการผลิตในระบบทุนนิยมคือการซื้อขายพลังแรงงานระหว่างนายทุนกับคนงาน ภายใต้ระบบเช่นนี้คนงานทำงานให้นายทุนก็เพราะต้องการที่จะได้รับค่าจ้างเพื่อที่จะได้นำค่าจ้างนั้นไปซื้อสินค้าบริโภค ในทุกยุคทุกสมัยของระบบการผลิตแบบทุนนิยม ค่าจ้างจึงถูกใช้เป็นเครื่องมือในการบังคับไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้คนงานทำการผลิตตามที่นายทุนต้องการ

ในยุคเริ่มแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2504 การกำหนดรูปแบบวิธีการจ่ายและจำนวนค่าจ้างเป็นสิทธิขาดของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว เนื่องจากคนงานขาดความรู้ ขาดจิตสำนึกทางชนชั้นและขาดความสามารถในการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ในขณะที่ฝ่ายรัฐบาลก็ต้องการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างมาก จึงจำกัดสิทธิต่าง ๆ ของคนงานและไม่มีการประกาศใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่จะเป็นหลักประกันให้คนงานว่าในวันทำงานวันหนึ่ง ๆ อย่างน้อยคนงานจะต้องได้รับค่าจ้างเป็นจำนวนเท่าใด จากการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ สรุปได้ตรงกันว่า ค่าจ้างของคนงานในช่วงทศวรรษแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรมแทบจะไม่มีแนวโน้มสูงขึ้น และค่าจ้างที่แท้จริงเพียงจะมีแนวโน้มสูงขึ้นเล็กน้อยหลังปี พ.ศ. 2518⁴⁸

จากการสำรวจของกรมแรงงานและการเก็บข้อมูลของผู้ที่ทำวิจัยในช่วงดังกล่าวพบว่าโดยทั่วไปโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก นายจ้างกำหนดรูปแบบการจ่ายค่าจ้างทั้งเป็นแบบรายชิ้น และรายวัน ประเภทโรงงานที่พบการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้นมากที่สุดคือ โรงงานทอผ้า โรงงานทำ

⁴⁷ Ibid, p.247.

⁴⁸ นิพนธ์ พังพงศกร, "ค่าจ้าง เรื่องของคนจน," เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการประจำปี 2524 เรื่อง คลื่นเศรษฐกิจลูกใหม่ ปัญหาและทางรอด จัดโดยคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ 17-18 กุมภาพันธ์ 2524.(เอกสาร ไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

รองเท้าหนัง รองเท้าผ้าใบ รองเท้าฟองน้ำ หมวก ปกอกถ่ายไฟฉาย หลอดคาแฟ ไม้ขีดไฟ⁴⁹ ซึ่งก็ให้เห็นได้ว่าโรงงานเหล่านี้ส่วนมากเป็นโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก และครอบคลุมอุตสาหกรรมเกือบทุกประเภทในขณะนั้น อีกทั้งกรรมกรชายและหญิงยังได้รับค่าจ้างไม่เท่ากันอีกด้วย ซึ่งนายจ้างมักจะให้เหตุผลว่าคนงานชายทำงานหนักกว่าและเสี่ยงกว่า⁵⁰ จากการศึกษาของกรรณิการ์ อติรัตน์⁵¹ ในปี พ.ศ. 2518 พบว่าในกิจการอาหารและสิ่งทอซึ่งมีสัดส่วนของคนงานหญิงสูงสุดนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย(ทั้งชายและหญิง)ต่ำที่สุด ในขณะที่อุตสาหกรรม เคมี โลหะ และไฟฟ้าที่มีสัดส่วนของคนงานชายสูงกว่า ก็จะมีค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่า

รูปแบบการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้นนี้นอกจากจะเป็นการกระตุ้นให้คนงานทำงานด้วยความรีบเร่งแล้วยังช่วยลดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ให้กับนายจ้างได้อีกด้วย เนื่องจากคนงานต้องรีบเร่งและแย่งกันทำงานตลอดทั้งวัน ในระหว่างวันทำงานคนงานจึงไม่มีโอกาสที่จะได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนงานด้วยกัน ด้วยการพูดคุยโต้ถามถึงเรื่องราวของกันและกัน และเมื่อถึงเวลาเลิกงานคนงานก็เหนื่อยเกินกว่าที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือร่วมกันทำกิจกรรมกลุ่มใด ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่การจัดตั้งเป็นองค์กรของคนงาน

การจ่ายค่าจ้างต่ำของนายจ้างในช่วงนี้นอกจากจะเป็นเพราะสาเหตุจากการที่คนงานมีอำนาจในการต่อรองต่ำแล้ว นายจ้างยังสามารถหลีกเลี่ยงการผลัดชำระค่าจ้างแรงงานไปสู่ภาคนอกอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรกรรมได้ เพราะระบบครอบครัวยังคงยึดถือคนงานที่ออกไปทำงานนอกบ้าน ผู้มีพื้นเพเป็นชาวไร่ชาวนาที่ไปทำงานในโรงงานใกล้ ๆ บ้านยังคงพึ่งครอบครัวในด้านที่พักอาศัยและอาหาร สำหรับผู้ที่มาทำงานในภาคอุตสาหกรรมในเมืองใหญ่ก็สามารถปันข้าวที่ครอบครัวผลิตได้มาจุนเจือตัวเองระหว่างการทำงานอุตสาหกรรม⁵² เช่นเดียวกับที่นิคมจันทร์วิฑูรสรูปร่างว่า สภาพค่าจ้างของแรงงานไทยในช่วงปี พ.ศ. 2500 - 2515 แทบจะไม่มีกรเปลี่ยนแปลงอย่างใด ค่าจ้างถูกกำหนดโดยนายจ้างฝ่ายเดียวมาตลอด และอยู่ในภาวะที่ต่ำมากถูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ไม่ว่าจะเป็นโรงงานทอผ้า โรงงานทำขนม โรงงานทอ

⁴⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, “การจ้างเหมา”, ใน กรรณิการ์ อติรัตน์ 2 เอกสารทางวิชาการลำดับที่ 46 กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2511, หน้า48.

⁵⁰ จีรกาญจน์ สงวนพวง, “การเคลื่อนไหวของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้า,” หน้า67

⁵¹ กรรณิการ์ อติรัตน์, “ค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521)

⁵² ผาสุก พงษ์ไพจิตร, “วิวัฒนาการเบื้องต้นของสมาคมลูกจ้างในอุตสาหกรรมไทย,” ใน ค่าจ้างและแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมไทย, หน้า77

เสื้อ ได้ค่าจ้างเพียงวันละ 8 – 10 บาท แต่หลังจากการประกาศกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำในปีพ.ศ. 2515 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2516 ประมาณว่ามีคนงานไม่ต่ำกว่า 100,000 คนได้รับค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้น⁵³

ประสิทธิภาพของการควบคุมแรงงานโดยการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้นโดยกำหนดค่าจ้างต่อชิ้นให้ต่ำนั้นสามารถสะท้อนให้เห็นได้จากการสำรวจของ นภาพร โกศลวัฒน์ที่พบว่า ในโรงงานทอผ้าขนาดเล็กล้วน ในช่วงหยุดพักรับประทานอาหารกลางคน คนงานจะหยุดพักเพียงครึ่งเดียว ไม่ถึง 1 ชั่วโมง โดยเฉพาะพวกช่างทอผ้า มักรับประทานอาหารไปด้วยทอไปด้วยเพื่อเพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้น⁵⁴ ซึ่งก็ตรงกับที่ จิรกาญจน์ สงวน พวกสัมภาษณ์คนงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องเผชิญกับการจ่ายค่าจ้างแบบรายชิ้นแล้วพบว่าคนงานที่ทำงานแบบรับค่าจ้างเป็นรายชิ้นจะมารอที่หน้าประตูโรงงานตั้งแต่ 6 โมงเช้า ก่อนเวลาเริ่มงาน 1 ชั่วโมง เมื่อประตูโรงงานเปิดตอน 7 โมงเช้า คนงานจะรีบแย่งกันเข้าไปเพื่อเลือกชิ้นงานที่ตนเองต้องการ เมื่อถึงเวลาพักระหว่างวัน คนงานจะรีบเร่งรับประทานอาหารมากเพื่อกลับไปทำงานต่อ คนงานบางคนถึงขนาดทำงานไปพร้อมกับรับประทานอาหารไปด้วย⁵⁵

โดยสรุปรูปแบบการจ่ายค่าจ้างที่นายจ้างเลือกใช้ในช่วงนี้เป็นดังนี้

- 1.จ่ายค่าจ้างแบบรายชิ้น
 - 2.กำหนดให้ค่าจ้างของการผลิตสินค้าแต่ละชิ้นต่ำมาก หรือถ้าจ่ายเป็นรายวันก็จะกำหนดให้ค่าจ้างต่อวันต่ำมาก
 - 3.จ่ายค่าจ้างให้เฉพาะวันที่คนงานมาทำงาน
 4. กำหนดอัตราค่าจ้างคนงานหญิงต่ำกว่าคนงานชาย
- การจ่ายค่าจ้างในลักษณะเช่นนี้ให้ประโยชน์แก่นายจ้างดังนี้
- 1.ทำให้นายจ้างเสียค่าจ้างโดยรวมต่ำ เป็นการลดต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงานของนายจ้างโดยตรง
 - 2.การกำหนดให้ค่าจ้างของแต่ละชิ้นต่ำ ทำให้คนงานต้องรีบเร่งทำการผลิต
 - 3.คนงานต้องทำการผลิตในชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานในหนึ่งวันเพื่อให้ได้จำนวนชิ้นงานมาก พอที่จะทำให้ตนเองมีรายได้พอเพียงกับการเลี้ยงชีพรวมถึงการส่งเงินกลับบ้าน

⁵³ นิคม จันทรวิฑูร, แรงงานไทย, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช), 2526.

⁵⁴ นภาพร โกศลวัฒน์, “สภาพการทำงานของสตรีและเด็กในโรงงานอุตสาหกรรมทอผ้าในเขตนครหลวงกรุงเทพมหานครบุรี”

⁵⁵ จิรกาญจน์ สงวนพวก, “การเคลื่อนไหวของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้า,” หน้า 61.

ในส่วนของสวัสดิการนอกเหนือจากค่าจ้าง ในช่วงนี้นายจ้างนิยมให้คนงานพักอาศัยและกินอยู่กับนายจ้างด้วย ในแง่ของการควบคุมแรงงาน นายจ้างจะใช้การกินอยู่ของคนงานนี้ถือเสมือนคนงานเป็นคนในบ้านหรือคนซึ่งอยู่ใต้การปกครองของตนเอง ทำให้คนงานเกรงใจตนเองมากขึ้น และตนเองสามารถใช้งานคนงานได้ตลอดเวลา นอกเหนือจากจุดประสงค์ดังกล่าว นายจ้างยังได้ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ อีก เช่นนายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนเป็นโรงงานอุตสาหกรรมโดยอ้างว่าคนงานเป็นคนในครอบครัว อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายในด้านค่าจ้างแรงงานโดยนายจ้างจะอ้างว่าคนงานกินอยู่กับนายจ้างแล้วไม่จำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ มากนัก

การให้คนงานพักอยู่อาศัยในบ้านหรือในโรงงานในช่วงนี้ของนายจ้าง สอดรับกับลักษณะของคนงานที่เป็นคนงานชั่วคราว กล่าวคือคนงานอพยพชั่วคราวเหล่านี้ไม่ต้องการหาที่อยู่ที่เป็นหลักแหล่ง และต้องการที่จะประหยัดค่าใช้จ่ายโดยยอมรับสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่สู้สบายนัก เนื่องจากคนงานคิดว่าการเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นเพียงแค่การทำงานชั่วคราวเท่านั้น

การให้ลูกจ้างพักอยู่ร่วมกับตนเองพร้อมจัดหาอาหารให้ก็ยังเป็นการตอกย้ำถึงลักษณะของระบบอุปถัมภ์ ในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้นายจ้างคิดว่าตนเองเป็นผู้มีบุญคุณกับลูกจ้าง

3.4.2 การควบคุมแรงงานด้านเวลาในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องชั่วโมงทำงานในช่วงนี้ได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอยู่พอสมควร ความแตกต่างดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากวิธีการเก็บข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูล อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ปรากฏส่วนใหญ่จะแสดงให้เห็นว่าคนงานส่วนใหญ่ทำงานในเวลาที่สูงกว่ามาตรฐานปกติคือวันละ 8 ชั่วโมง

ถึงแม้ว่าคนงานจะทำงานในชั่วโมงการทำงานที่สูงกว่าปกติ แต่นายจ้างไม่ได้จ่ายค่าล่วงเวลาให้กับคนงาน ส่วนหนึ่งเนื่องจากในหลาย ๆ กิจการ นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างแบบตามผลงานหรือรายชิ้น โดยไม่มีการประกันค่าจ้างขั้นต่ำต่อวันให้แก่คนงาน คนงานที่ต้องการได้ค่าจ้างมากก็จะต้องทำงานให้ได้จำนวนชิ้นมาก ๆ ซึ่งก็แน่นอนว่าจะต้องมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานมากกว่าปกติ อีกส่วนหนึ่งเป็นเพราะนายจ้างถือว่าตนเองให้คนงานกินอยู่ด้วยอยู่แล้ว จึงคิดว่าตนเองควรที่จะใช้งานคนงานได้มากกว่าปกติ อีกทั้งการที่นายจ้างให้คนงานพักอยู่อาศัยในบ้านเดียวกับตนเองหรือในบริเวณโรงงาน ทำให้นายจ้างสามารถที่จะให้คนงานเริ่มงานในตอนช่วงเช้าได้เร็วกว่าปกติ และเลิกงานในช่วงเย็นได้ช้ากว่าปกติ

ตารางที่ 3.13 ชั่วโมงการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมทอผ้า ปี พ.ศ. 2515

ลักษณะงาน	จำนวนคนงาน	ชั่วโมงทำงาน
สาวใย	20	8
คี่ง ยี่ด	15	8
ปิ่น	29	8
เตรียมเส้นขึ้น	21	10
กรอหลอดใหญ่	56	9
กรอหลอดเล็ก	57	9
ร้อยตะกรอ	48	9
ช่างทอ	503	10
ตรวจ	35	8
ซ่อม ตกแต่งผ้า	40	8
ฟอก	6	8
รีด อัดผ้า	36	8

ที่มา : สภาพการทำงานของสตรีและเด็กในโรงงานทอผ้าในเขตนครหลวง, นภาพร โกศลวัฒน์

จากการสำรวจของนภาพร โกศลวัฒน์⁵⁶ ซึ่งทำการสัมภาษณ์คนงานในโรงงานทอผ้าขนาดต่างๆ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 935 คน พบว่าค่าเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานของคนงานในโรงงานทอผ้าคือ 9.29 ชั่วโมงต่อวัน โดยมีคนงานที่ทำหน้าที่ทอผ้าซึ่งเป็นคนงานที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 503 คนจากการสัมภาษณ์คนงานทั้งหมด 935 คนเป็นคนงานที่มีชั่วโมงการทำงานสูงสุดด้วยคือ 10 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมคนงานที่ทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดคือวันละ 8 ชั่วโมง พบว่ามีจำนวนถึง 686 คนหรือ ร้อยละ 75.69 ของจำนวนคนงานที่ทำการสำรวจ

จากการสำรวจของกรมแรงงานในปี พ.ศ. 2507 เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของคนงานพบว่า มีหลายอุตสาหกรรมที่คนงานมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเกินกว่าสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง⁵⁷

⁵⁶ นภาพร โกศลวัฒน์, "สภาพการทำงานของสตรีและเด็กในโรงงานอุตสาหกรรมทอผ้าในเขตนครหลวงกรุงเทพมหานครบุรี," หน้า 104.

⁵⁷ กรมแรงงาน, สถิติรายได้และชั่วโมงทำงานปี 2507, 2508. (เอกสาร ไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

ตารางที่ 3.14 ตัวอย่างอุตสาหกรรมที่มีชั่วโมงทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในปี พ.ศ.2507

อุตสาหกรรม	ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์
หัตถกรรมนมเนย	50.4
การทำขนมหวาน	55
สิ่งทอ	49.4
การทำน้ำมันจากพืชและสัตว์	55.9
การทำเครื่องเคลือบดินเผา	58.1
การเลื่อยไม้และแปรรูปไม้	51.2
การทำเครื่องเรือน	52
เครื่องไฟฟ้าและอุปกรณ์	50.5
ผลิตภัณฑ์โลหะ	51.3

ที่มา : สถิติรายได้และชั่วโมงทำงานปี2507 , กรมแรงงาน

ข้อมูลจากตารางเป็นข้อมูลที่กรมแรงงานสำรวจและเก็บข้อมูลจากโรงงานที่มีการจ้างคนงานมากกว่า 10 คนขึ้นไปในเขตพระนครและธนบุรี ดังนั้นจึงอาจคาดคะเนได้ว่า หากนับรวมโรงงานที่มีการจ้างคนงานน้อยกว่า 10 ด้วยแล้ว ตัวเลขชั่วโมงการทำงานต่อวันคงจะต้องสูงกว่าตัวเลขที่แสดงไว้ซึ่งข้อมูลดังกล่าวก็สอดคล้องกับการสำรวจและสอบถามชั่วโมงทำงานของคนงานจากแหล่งอื่น ๆ

จिरกาญจน์ สวงวนพวก ทำการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือพิมพ์และจากการสัมภาษณ์คนงานแล้วพบว่าคนงานต้องทำงานถึงวันละ 9-11 ชั่วโมง โดยมีเวลาหยุดพักรับประทานอาหารระหว่างวันไม่ถึง 60 นาที โดยที่บางโรงงานให้คนงานพักรับประทานอาหารเพียง 20 นาทีเท่านั้น⁵⁸

ในขณะที่นิคม จันทรวิฑูรสำรวจชั่วโมงการทำงานในอุตสาหกรรมโลหะและโรงเลื่อยซึ่งเป็นกิจการที่พบได้ทั่วไป พบว่าส่วนใหญ่คนงานต้องทำงานถึงวันละ 9-12 ชั่วโมง⁵⁹

กิจการเกี่ยวกับโลหะส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานขนาดเล็ก มีคนงานไม่เกิน 30 คน เกือบทั้งหมดจะเป็นผู้ชาย ทำงานวันละ 10 – 12 ชั่วโมง ไม่มีค่าล่วงเวลาและไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด

โรงเลื่อยส่วนใหญ่จะมีคนงานเกิน 50 คน ทั้งหมดเป็นคนงานชาย ทำงานวันละ 9 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 7.00น. -17.00 น. เนื่องจากเป็นงานที่ทำได้เฉพาะในเวลากลางวัน

⁵⁸ จिरกาญจน์ สวงวนพวก, “การเคลื่อนไหวของคนงานหญิงโรงงานทอผ้า,” หน้า59-60.

⁵⁹ นิคม จันทรวิฑูร, แรงงานไทยกับอุตสาหกรรม, หน้า 106.

ในส่วนของวันหยุด ประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับการหยุดงานประจำสัปดาห์ในปี พ.ศ. 2501 กำหนดว่าเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะขอให้นายจ้างหยุดงาน ดังนั้นตราบเท่าที่ลูกจ้างไม่ขอใช้สิทธินั้น นายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานโดยไม่มีวันหยุดก็ไม่มีความคิดแต่อย่างใด ในทางปฏิบัติจึงพบว่าในสถานประกอบการขนาดเล็กคนงานไม่กล้าใช้สิทธิดังกล่าวเนื่องจากกลัวนายจ้างไล่ออกคนงานเหล่านี้จึงทำงานตลอดทุกวันในหนึ่งสัปดาห์โดยไม่เคยได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

3.4.3 การควบคุมแรงงานด้านการจัดองค์กรและการควบคุมคนงานในกระบวนการผลิต

ก. การบริหารและการจัดองค์กร

ประเทศไทยเริ่มพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบโดยการดำเนินการของภาคเอกชน ในช่วงหลังจากปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา โรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งขึ้นใหม่ในช่วงนี้มีทั้งที่เป็นโรงงานของคนไทย และโรงงานต่างชาติที่เข้ามาร่วมลงทุนในประเทศ โรงงานต่างชาติที่เข้ามาร่วมลงทุนส่วนมากจะเป็นโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในขณะที่โรงงานที่เป็นของคนไทยหรือคนไทยเชื้อสายจีนส่วนมากเป็นโรงงานขนาดเล็ก เจ้าของโรงงานที่เป็นคนไทยและคนไทยเชื้อสายจีนส่วนใหญ่ไม่ได้สืบเชื้อสายหรือรับสืบทอดกิจการมาจากบรรพบุรุษแต่ตั้งโรงงานขึ้นด้วยตนเอง หรือหากจะเป็นการสืบทอดกิจการ ก็มักเป็นกิจการเกี่ยวกับการค้ามากกว่าที่จะเป็นในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตโดยตรง การบริหารจัดการในโรงงานขนาดเล็กจึงมักไม่เป็นระเบียบแบบแผน และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในโรงงานก็มักจะเป็นแบบ นาย - บ่าวมากกว่าที่จะเป็น นายจ้าง-ลูกจ้างตามหลักการจ้างงานสมัยใหม่

โดยส่วนใหญ่แล้วเจ้าของโรงงานมักจะเป็นผู้บริหารงานโรงงานเอง โดยไม่มีการจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ ซึ่งโดยทั่วไปการบริหารงานในลักษณะนี้จะเป็นแบบที่ไม่เป็นทางการ และไม่ได้มีการแบ่งงานเป็นแผนกต่างๆ อย่างชัดเจน รวมถึงไม่ค่อยจะมีการทดสอบความสามารถในการรับคนงานเข้าใหม่ ซึ่งก็ตรงกับที่ แฟรง ลอมบาร์ดกล่าวว่า “ความวุ่นวายง่ายมีความสำคัญยิ่งกว่าความสามารถในการผลิต”⁶⁰ โดยเฉพาะในโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีเจ้าของเป็นคนไทย คนไทยเชื้อสายจีน หรือคนจีนที่อพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ที่มักให้คนงานพักอยู่อาศัยอยู่กับนายจ้างในโรงงาน รูปแบบการปกครองคนงานในโรงงานจึงเป็นเหมือนกับการปกครองคนในบ้านแบบนาย-บ่าว

⁶⁰ Frank Lombard, “The Thai worker on the move” : 7.

ตารางที่ 3.15 ลักษณะของการบริหารงานของโรงงานตัวอย่าง (ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ)

ขนาดของการจ้างงาน	ลักษณะการบริหารงาน		
	เจ้าของบริหารเอง	บริหาร โดยบุคคลที่ไม่ใช่ญาติ	บริหาร โดยญาติพี่น้อง
น้อยกว่า 10	163 (93.1)	4 (2.3)	8 (4.6)
10 - 49	544 (88.7)	21 (3.4)	48 (7.8)
50 - 99	104 (78.2)	21 (15.8)	8 (6.0)
100 - 199	50 (73.5)	13 (19.1)	5 (7.4)
มากกว่า 200	23 (62.2)	11 (29.7)	3 (8.1)

ที่มา: Development of small and medium manufacturing enterprises in Thailand : Saeng Sanguanruang

จากตารางจะเห็นได้ว่ายิ่งโรงงานมีขนาดใหญ่ขึ้น สัดส่วนของการที่เจ้าของทุนจะเป็นผู้บริหารงานเองจะลดลง ในขณะที่จะใช้บุคคลที่ไม่ใช่ญาติพี่น้องบริหารงานเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 3.16 ลักษณะการแบ่งงานของฝ่ายบริหารในโรงงานตัวอย่าง

ขนาดของการจ้างงาน	ความชัดเจนในการแบ่งงานเป็นแผนก	
	มีการแบ่งอย่างชัดเจน	ไม่มีการแบ่งอย่างชัดเจน
น้อยกว่า 10	18 (10.29)	157 (89.71)
10 - 49	155 (25.2)	460 (74.8)
50 - 99	86 (62.8)	51 (37.2)
100 - 199	59 (83.1)	12 (16.9)
มากกว่า 200	31 (83.8)	6 (16.2)

ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: Development of small and medium manufacturing enterprises in Thailand : Saeng Sanguanruang

จากตารางจะเห็นว่า โรงงานขนาดเล็กส่วนใหญ่จะ ไม่มีการแบ่งงานเป็นแผนกอย่างชัดเจน และการแบ่งงานเป็นแผนกจะมีมากขึ้นตามขนาดของการจ้างงานของโรงงาน

ลักษณะความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกจ้างในแบบ นาย-บ่าว และการบริหารงานด้านแรงงานที่ไม่เป็นระบบระเบียบในช่วงนี้ได้รับการยืนยันโดยงานสำรวจของสมาคมการจัดการงานบุคคล ในปี พ.ศ. 2510 โดย เค่นพงษ์ พลละคร ทำการสำรวจโรงงาน 6 แห่งที่เป็นสมาชิกของสมาคม⁶¹ โดยโรงงานเหล่านี้มีการจ้างงานตั้งแต่ 22 - 360 คน แม้ว่าจะมีการจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด แต่ผู้ถือหุ้นเกือบทั้งหมดเป็นสมาชิกในครอบครัวหรือเป็นญาติสนิท และคณะกรรมการบริหารบริษัทก็เป็นผู้ถือหุ้น มีเพียงบริษัทเดียวที่มีการจ้างนักบริหารมืออาชีพเข้ามาเป็นผู้บริหาร เนื่องจากเจ้าของบริษัทแห่งนี้ใช้ภาษาไทยไม่คล่อง ทำให้ไม่สะดวกในการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารกับหน่วยงานราชการไทย

การจัดองค์กรของบริษัททั้ง 6 บริษัทนี้เป็นแบบง่าย ๆ ไม่มีการกำหนดผังการแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจน อีกทั้งการแบ่งหน้าที่ตามสายงานในแผนผังนั้นเป็นเพียงแค่การแบ่งบนกระดาษเท่านั้น ในการปฏิบัติงานจริงการควบคุมบังคับบัญชาหรือหน้าที่ต่างๆ สามารถสลับไปมากันได้ หรือขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา อีกทั้งนโยบายในการบริหารแรงงานก็ไม่มีที่ชัดเจนขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ดูแลในขณะนั้น

ข. การควบคุมกระบวนการทำงานในโรงงาน

ดังได้กล่าวแล้วว่านายจ้างในช่วงนี้เป็นทั้งผู้บริหารกิจการและเป็นเจ้าของทุน นายจ้างเหล่านี้มักจะเริ่มต้นจากการเป็นลูกจ้างในกิจการของผู้อื่นก่อนแล้วจึงแยกตัวออกมาเปิดกิจการของตนเอง โดยมักเริ่มจากกิจการเล็ก ๆ ที่อาจมีการจ้างงานเพียง 2-3 คน เครื่องมือเครื่องใช้รวมถึงเครื่องจักรและวิธีการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จึงมาจากการคิดริเริ่มของตนเอง โดยนำความรู้ที่ตนเองเคยทำงานในโรงงานอื่น ๆ มาใช้หรือมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับกิจการของตนเอง ดังนั้นนายจ้างเหล่านี้จึงมักลงมือทำงานไปพร้อมกับคนงานด้วย เป็นผู้ลงมือฝึกสอนคนงานด้วยตนเองในลักษณะของการฝึกสอนในงาน(on the job training) และเป็นผู้ควบคุมการทำงานของคนงานด้วยตนเอง ดังคำให้สัมภาษณ์ของคนงานหญิงในโรงงานทอผ้าแห่งหนึ่งที่บอกว่าเมื่อเครื่องจักรเสียหรือขัดข้องนายจ้างจะเป็นผู้ลงมาทำการซ่อมเครื่องด้วยตนเอง⁶²

การควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิดด้วยตนเองนั้นเป็นเพราะโรงงานยังมีขนาดเล็ก มีคนงานจำนวนไม่กี่คน และนายจ้างนิยมจ่ายค่าจ้างในลักษณะแบบรายชิ้น เนื่องจากการจ่ายค่าจ้างแบบรายชิ้นมีแนวโน้มที่จะทำให้คนงานอย่างรีบเร่งแต่จะไม่พิถีพิถันในการผลิตชิ้นงานแต่ละชิ้น

⁶¹ เค่นพงษ์ พลละคร, "ปัญหาการจัดการในอุตสาหกรรมขนาดเล็ก" ใน งานบุคคลในอุตสาหกรรมขนาดย่อม (กรมแรงงาน, 2510), หน้า19-24.

⁶² จิราภรณ์ สงวนพวก, "การเคลื่อนไหวของคนงานหญิงโรงงานทอผ้า", หน้า93.

ในขณะที่หากเป็นโรงงานขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ขึ้นมาที่มีการจ้างคนงานจำนวนมากขึ้น นายจ้างอาจต้องใช้ตัวแทนในการควบคุมดูแลกระบวนการผลิตอย่างใกล้ชิดแทน ส่วนตนเองไปดูแลงานในภาพรวมมากขึ้น อย่างไรก็ตามการแต่งตั้งหัวหน้ากะหรือหัวหน้าคนงานที่จะคอยควบคุมดูแลคนงานก็จะใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ดังเช่นที่ คนงานหญิงซึ่งเป็นหัวหน้ากะโรงงานทอผ้าย่านพระประแดงแห่งหนึ่งได้บอกถึงวิธีการควบคุมคนงานของนายจ้างว่า ให้นายช่างใหญ่ซึ่งเป็นสามีของตนคุมหัวหน้ากะซึ่งก็คือตนเองกับน้องชายของนายช่างใหญ่ และให้ตนเองกับน้องชายของนายช่างใหญ่เป็นหัวหน้ากะคนงานอีกต่อหนึ่ง⁶³

ดังนั้นวิธีการควบคุมคนงานของนายจ้างที่พบเห็น ได้อยู่เสมอก็คือ

1. การอ้างถึงบุญคุณที่ตนมีต่อคนงาน ที่ทำให้คนงานมีงานทำ มีเงินรายได้ ดังนั้นคนงานควรจะต้องตั้งใจทำงานเพื่อตอบแทนบุญคุณนั้น

2. นายจ้างใช้อำนาจตามใจชอบโดย ไม่มีหลักเกณฑ์ใด ๆ

จึงไม่น่าแปลกใจที่คนงานส่วนใหญ่จะกลัวนายจ้างและยอมรับการลงโทษจากนายจ้างโดยไม่ได้แย้ง ดังจะเห็นได้จากการที่จิรภาณุจันท์ สวงวนพบพบว่า คนงานส่วนใหญ่กลัวนายจ้างมาก คนงานบางคนถึงขนาดบอกว่ากลัวยิ่งกว่าพ่อแม่ของตนเอง และเป็นการกลัวโดยที่ไม่รู้เหตุผลว่าทำไมต้องกลัว รู้แต่เพียงว่ากลัวต่อ ๆ กันมา พอเห็นนายจ้างเดินเข้ามาใกล้ๆ ก็จะต้องทำท่าทางตั้งใจทำงานให้นายจ้างเห็นว่าเป็นคนขยันขันแข็ง เนื่องจากกลัวว่าจะถูกนายจ้างตำหนิหรือลงโทษ⁶⁴

3.4.4 การควบคุมแรงงานด้านการจัดการ แรงงานสัมพันธ์

ในช่วงแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรมแบบทดแทนการนำเข้าสมัยรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์การเคลื่อนไหวนัดหยุดงานของกรรมกรโรงงานต่าง ๆ ยังไม่ปรากฏมากนัก เนื่องมาจากสถานการณ์ทางการเมืองในขณะนั้นประเทศไทยอยู่ในใต้การปกครองระบอบเผด็จการทหารมาเป็นเวลานานต่อเนื่องมาตั้งแต่สมัยของจอมพล ป.พิบูลสงคราม อย่างไรก็ตามแทนการประท้วงกรรมกรได้หลีกเลี่ยงไปใช้วิธียื่นคำร้องทุกข์ หรือยื่นข้อเสนอต่อนายจ้างในลักษณะของการขอความเห็นใจเพื่อที่จะได้ไม่ถูกตั้งข้อหาก่อความไม่สงบ นายจ้างในช่วงเวลานี้จึงมักไม่ค่อยต้องเผชิญหน้ากับการประท้วงหรือการเผชิญหน้าอย่างรุนแรงจากคนงาน

อย่างไรก็ตามยังปรากฏว่ามีการประท้วงหรือการยื่นข้อเรียกร้องแบบแข็งกร้าวจากคนงานบ้าง แต่การประท้วงส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในช่วงนี้มักไม่ค่อยประสบความสำเร็จและนายจ้างมิได้ให้

⁶³ เรื่องเดียวกัน

⁶⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 95.

ความสนใจเรื่องการเรียกร้องมากนัก นายจ้างจะใช้วิธีจัดการกับการประท้วงเหล่านี้อย่างเด็ดขาด ด้วยการกำหนดเส้นตายให้คนงานกลับเข้าทำงาน หากคนงานคนใดไม่กลับเข้ามาทำงานก็ต้องถูกไล่ออก และหากในภายหลังสามารถตกลงกันได้โดยนายจ้างยอมรับกลับเข้าไปทำงานอีกครั้งก็จะถูกควบคุมอย่างเข้มงวดเพิ่มขึ้น⁶⁵ นายจ้างนิยมใช้วิธีเช่นนี้เพราะเชื่อว่าเหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งสำคัญที่ผลักดันให้คนงานออกมาทำงานในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นเมื่อมีความเสี่ยงต่อการขาดรายได้และการตกงานคนงานก็จะต้องยอมทำตามความต้องการของนายจ้าง อีกทั้งคนงานยังไม่มี การรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองกับทั้งนายจ้างและรัฐบาล รวมถึงมีกฎหมายที่เข้มงวดเป็นตัวบังคับอยู่

ต่อมาในสมัยของรัฐบาลจอมพลถนอม บรรยากาศทางการเมืองเริ่มผ่อนคลายลงบ้าง แม้จะยังมีการประกาศใช้มาตรา 27 ซึ่งมีเนื้อหาใกล้เคียงกับมาตรา 17 ในสมัยรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ แต่ความรุนแรงก็ลดลง ด้วยเหตุนี้ทำให้เริ่มพบการหยุดงานตามที่ต่าง ๆ มากขึ้น จนรัฐบาลต้องออกพระราชบัญญัติระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 อย่างไรก็ตามเนื้อหาก็ยังเป็นคุณกับนายจ้างมากกว่า เช่น ให้แจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาทุกครั้ง ทำให้นายจ้างมักใช้วิธีปลดหัวหน้าหรือตัวแทนในการเจรจาเพราะกฎหมายระบุว่าตัวแทนจะต้องเป็นลูกจ้างที่ร่วมในการเรียกร้อง และมีการกำหนดระยะเวลาในการเจรจาใกล้เกลี้ยก่อนจึงจะสามารถนัดหยุดงานได้ ทำให้นายจ้างมีเวลาเตรียมตัว

ในช่วงนี้วิธีการที่นายจ้างใช้ในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับคนงานยังคงเป็นแบบเดิมคือการไล่คนงานที่สร้างปัญหาออกจากงาน ข้อมูลจากกรมแรงงานแสดงให้เห็นตัวอย่างมากมายของคนงานที่ถูกไล่ออกจากงานเนื่องจากฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างไม่ว่าจะในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานหรือเรื่องอื่น ๆ หรือพยายามที่จะต่อรองเพื่อเรียกร้องขอขึ้นค่าจ้าง

วิทยานิพนธ์ของสังคีต พิริยะรังสรรค์⁶⁶ แสดงให้เห็นถึงตัวอย่างของนายจ้างที่ใช้วิธีการไล่คนงานออกจากงานเพื่อจัดการกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในช่วงเวลาดังกล่าว ตัวอย่างของนายจ้างเหล่านี้ได้แก่ เช่น บริษัท “New Mambo” ไล่คนงาน 20 คนออกจากงานเนื่องจากขัดคำสั่งของนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการรับประทานอาหาร บริษัท “ซันหยงเซียง” ไล่คนงาน 23 คนออกจากงานเพราะคนงานเหล่านั้นพยายามที่จะเรียกร้องขอเงินค่าทำงานล่วงเวลา

จากการสำรวจของกรมแรงงานแสดงให้เห็นว่าในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2516 สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีหน่วยงานเกี่ยวกับการจัดการบุคคล การควบคุมดูแลคนงานจะเน้น

⁶⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 86.

⁶⁶ Sunghid Piriya-rangsarn, “The Formation of Workers Strategic Group : An analysis of the Labour Movement in Thailand(1958 – 1976), pp.81-82.

เฉพาะในเรื่องของกระบวนการผลิต แม้แต่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ผู้ที่เป็นตัวกลางในการประสานงาน(intermediary) ระหว่างนายจ้างและคนงานก็มักจะไม่ได้เป็นผู้ที่มีความรู้ในทางกฎหมายหรือทางแรงงานสัมพันธ์โดยตรง ดังนั้นจึงเห็นได้อยู่เสมอที่บุคคลเหล่านี้จะใช้การลงโทษคนงานด้วยการดูค่าหรือทำร้ายร่างกายเมื่อคนงานทำงานผิดพลาดหรือมาทำงานสาย⁶⁷

ดังนั้น วงศ์สุธีร์ให้ความเห็นว่า นายจ้าง ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เมื่อออกประกาศกฎข้อบังคับออกมามักจะไม่นำเนื้องานประกาศที่ตนประกาศออกมานั้นลูกจ้างจะพอใจหรือไม่ จะถูกต้องหรือไม่ ถือว่าตัวเองเป็นนายจ้าง เป็นผู้บริหาร เป็นผู้บังคับบัญชา เมื่อออกคำสั่งไปแล้วลูกจ้างหรือลูกน้องต้องปฏิบัติตาม เมื่อลูกจ้างไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามได้ ทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างก็มีเหตุผลพอสมควร แต่ลูกจ้างเหล่านี้ก็มักจะถูกเพ่งเล็งหรือถูกตราหน้าว่าเป็นพวกหัวหมอ เป็นคนหัวแข็ง บางรายก็ถูกนายจ้างปลดออกจากงาน ดังเช่นที่โรงพิมพ์แห่งหนึ่งซึ่งมีคนงานอยู่ประมาณ 50 คน ในช่วงที่งานเร่งนายจ้างจึงออกคำสั่งให้ลูกจ้างทุกคนจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดด้วย เมื่อมีลูกจ้างสอบถามถึงค่าแรงที่นายจ้างจะต้องจ่ายเพิ่มให้ นายจ้างก็ตอบว่าให้ช่วยๆ กันหน่อย ถือว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน และเมื่อถูกเข้าชี้ถามหนักขึ้นๆ นายจ้างก็บอกว่า “อ้าวให้ลื้อก็ได้ แต่พรงนี้ลื้อไม่ต้องมาทำงานอีก”⁶⁸

สวัสดิ์ ถาวรสุวรรณ กล่าวว่า ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามแผนใหม่อย่างเป็นทางการยังเป็นลักษณะยังเป็นของใหม่ ความรู้สึกของนายจ้างส่วนใหญ่ยังฝังอยู่ในวิธีการทำงานหรือวิธีการจัดการแบบเก่า ความสัมพันธ์แบบนายกับบ่าวยังไม่เลือนหายไปจากความทรงจำเดิม⁶⁹ เช่นเดียวกับที่นิคม จันทรวาทูร ให้ความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในประเทศไทยในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กยังเป็นแบบกันเอง ไม่มีพิธีรีตรอง หรือแบบครอบครัว เงื่อนไขหรือสภาพการจ้างงานเป็นไปตามความประสงค์ของนายจ้าง ไม่มีการทำสัญญาเป็นหลักฐาน ลูกจ้างมีเรื่องเดือดเนื้อร้อนใจก็ชี้แจงต่อนายจ้าง⁷⁰

⁶⁷ เอกสารกรมแรงงาน, 2513a หน้า 21.

⁶⁸ ดังนั้น วงศ์สุธีร์, “สาเหตุข้อขัดแย้งของอุตสาหกรรมในประเทศไทย” ใน คำจ้างและแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมไทย, ผาสุก พงษ์ไพจิตร, บรรณาธิการ(กรุงเทพฯ: สมาคมเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515), หน้า 57.

⁶⁹ สวัสดิ์ ถาวรสุวรรณ, “ทัศนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” ใน งานบุคคลในอุตสาหกรรมขนาดย่อม (กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2510), หน้า 39.

⁷⁰ นิคม จันทรวาทูร, แรงงานไทยกับอุตสาหกรรม, หน้า 106.

การควบคุมของนายจ้างแบบ “นาย-บ่าว” จึงเป็นวิธีที่นายจ้างใช้ควบคุมคนงานไม่ให้มีปฏิริยาต่อต้านและกระตุ้นให้คนงานตั้งใจทำงาน ทั้งด้วยความสำนึกในบุญคุณ เกรงอกเกรงใจนายจ้าง และความกลัวที่จะถูกไล่ออกจากงาน

3.5 สรุปการควบคุมแรงงานในช่วงปี พ.ศ. 2503 – พ.ศ. 2520

3.5.1 การควบคุมแรงงานในโรงงานขนาดใหญ่

โรงงานขนาดใหญ่โดยเฉพาะที่เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอและประกอบรถยนต์ต้องการให้เกิดความต่อเนื่องในกระบวนการผลิตและใช้ประโยชน์จากเครื่องจักรที่นำเข้ามาให้ได้มากที่สุด ดังนั้นจึงมีนโยบายที่จะสร้างความมั่นคง(stabilization)ในกระบวนการจ้างงานและกระบวนการทำงานด้วยการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้คนงานสูงกว่าตลาดแรงงานรวมถึงมีการสร้างตลาดภายในองค์กรเพื่อให้คนงานสามารถเลื่อนตำแหน่งได้

3.5.2 การควบคุมแรงงานในโรงงานขนาดเล็ก

ก. ค่าจ้างและสวัสดิการ

เนื่องจากในช่วงนี้คนงานมีอำนาจต่อรองต่ำมากและกฎหมายก็ยังไม่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองคนงาน นายจ้างส่วนใหญ่จึงมักจะจ่ายค่าจ้างแบบเป็นรายชิ้น โดยจะกำหนดค่าจ้างแต่ละชิ้นงานให้ต่ำเพื่อให้คนงานรีบเร่งทำงาน ในขณะที่หากนายจ้างใช้การจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน นายจ้างก็จะกำหนดค่าจ้างต่อวันให้ต่ำมาก ในขณะที่ในด้านของสวัสดิการ นายจ้างมักจะให้คนงานพักอาศัยรวมถึงกินอยู่ในโรงงานหรือในที่พักที่นายจ้างจัดไว้ให้เพื่อหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนเป็นโรงงานและเพื่อความสะดวกในการควบคุมดูแลคนงาน

ข. เวลาทำงาน

เนื่องจากกฎหมายแรงงานยังไม่ถูกบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงนายจ้างนิยมให้คนงานพักอาศัยอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นนายจ้างจึงมักจะพยายามยืดขยายเวลาการทำงานให้นานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง หรือเกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

ค. การจัดองค์กรและการควบคุมการทำงาน

ในแง่การบริหารงาน นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็กมักจะใช้ระบบการบริหารงานแบบครอบครัวและมีลักษณะแบบอำนาจนิยมร่วมกับการใช้ระบบอุปถัมภ์

ในแง่ของการจัดการการผลิตหรือกระบวนการผลิต นายจ้างมักจะลงมือทำงานร่วมกับคนงานและควบคุมการทำงานของคนงานอย่างไร้ขีดด้วยตนเอง เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตก็มักจะเป็นเทคโนโลยีง่าย ๆ ที่นายจ้างคิดขึ้นเองหรือดัดแปลงมาจากโรงงานอื่น ๆ ที่ตนเองเคยทำงานมาก่อน

ง. แรงงานสัมพันธ์

นายจ้างมักจะใช้วิธีที่แข็งกร้าวตอบโต้กับลูกจ้างที่มีปฏิกิริยาต่อต้าน โดยมักจะไล่คนงานที่เป็นหัวหน้าออกจากงานและหากคนงานพยายามที่จะนัดหยุดงาน นายจ้างก็จะไล่คนงานที่หยุดงานออกโดยไม่ยอมเจรจาใด ๆ ด้วย เหตุผลหนึ่งนอกเหนือจากเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจคือเหตุผลทางด้านค่านิยม ดังเช่นที่นายจ้างคนหนึ่งกล่าวว่าเขาพร้อมที่จะขึ้นค่าจ้างให้กับคนงานหากคนงานเข้ามาขอร้อง แต่จะรู้สึกเสียหน้าอย่างมากหากจะต้องยอมขึ้นค่าจ้างให้กับคนงานที่ทำการเรียกร้องแบบแข็งกร้าว

3.6 ตัวอย่างโรงงานขนาดเล็ก⁷¹

เพื่อให้เห็น วิธีการทำงานและชั่วโมงการทำงานของคนงาน, ลักษณะการจ้างและการบริหารงานของนายจ้าง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงแสดงตัวอย่างโรงงานขนาดเล็กที่เปิดดำเนินกิจการในช่วงเวลานั้นจำนวน 5 โรงงาน ดังนี้

1. Vichien Commercial Co., Ltd.

เป็นโรงงานอุตสาหกรรมประเภทโลหะ ผลิตอุปกรณ์ผ้าฆ่า หน้ากาก ด้ามจับอุปกรณ์ซึ่งทำจากเหล็ก อะลูมิเนียม หรืออัลลอย เจ้าของโรงงานเป็นคนไทย ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2506

ใช้บริเวณบ้านเป็นโรงงาน โดยเริ่มต้นด้วยเงินลงทุน 150000 บาท และจ้างคนงานเพียง 2 คน ต่อมากิจการเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ จึงมีการลงทุนในเครื่องจักรเพิ่มอีก 2 ล้านบาทและจ้างคนงานเพิ่มเป็น 86 คน โดยมีคนงานฝีมือ 6 คน เครื่องจักรที่นำมาใช้ในการผลิตส่วนมากจะเป็นการดัดแปลงขึ้นเองของเจ้าของโรงงาน ไม่ได้มาจากการสั่งซื้อจากต่างประเทศ

เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ 7.30 น.-17.00 น. โดยเมื่อทำงานครบ 2 ชั่วโมงจะให้หยุดพัก 15 นาที

ในช่วงแรกเจ้าของโรงงานจะลงมือทำงานเองร่วมกับคนงานที่จ้างเข้ามา แต่เมื่อโรงงานมีขนาดใหญ่ขึ้นจึงมีการแต่งตั้งหัวหน้าคนงานจากคนงานที่นายจ้างเลือก ให้คอยควบคุมดูแลกระบวนการผลิต เพื่อให้สามารถควบคุมดูแลคนงานที่เลื่อนงานหรือทำงานช้าได้ง่าย

2. Sumitra Craft

เป็นโรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้และงานแกะสลักไม้ ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2510 เจ้าของเป็นคนไทยที่เคยเป็นช่างฝีมือแกะสลักไม้มาก่อน โดยเริ่มต้นจากการรับซื้อเฟอร์นิเจอร์ไม้จากผู้ผลิต

⁷¹ เรียบเรียงจาก Saeng Sanganreung, *Development of Small and Medium Manufacturing*

ท้องถิ่นแถบภาคเหนือแล้วนำมาแกะสลักลวดลายเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มมูลค่า ในช่วงแรกเจ้าของโรงงานจะทำงานด้วยตนเองร่วมกับลูกจ้างที่เป็นช่างฝีมือแกะสลัก เมื่อกิจการเริ่มขยายตัวขึ้น จึงได้ขยายการผลิตด้วยการผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ด้วยตนเองด้วย

ปัจจุบันโรงงานมีการจ้างงาน 27 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานไร้ฝีมือจากภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอาศัยอยู่กับนายจ้าง เวลางานเริ่มตั้งแต่ 8 โมงเช้าจนถึง 5 โมงเย็น และในช่วงที่มีงานเร่งด่วนก็จะทำงานจนถึงสามทุ่ม การจ่ายค่าจ้างเป็นไปในลักษณะรายขึ้น

ในด้านการบริหารงาน เจ้าของโรงงานจะเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง เช่น การตั้งชื่อวัตถุดิบ การควบคุมกระบวนการผลิต และการหาตลาดระบายสินค้า

3.Ruangdee Loha Techniques Co.,Ltd.

เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์บรรทุก โดยเฉพาะอย่างยิ่งแหวนบรรดบรรทุกให้กับรถยนต์อีซูซุ ซึ่งการผลิตเป็นลักษณะของการจ้างต่อมาจากบริษัทใหญ่ที่รับงานตรงจากอีซูซุ เจ้าของโรงงานเป็นคนไทยเชื้อสายจีน มีพ่อเป็นคนจีนอพยพ

ตอนเริ่มดำเนินการ โรงงานมีเครื่องกลึงเพียงเครื่องเดียวและมีพนักงาน 2 คน ในปี พ.ศ. 2520 มีพนักงานประมาณ 40 คนเป็นพนักงานมีฝีมือ 5 คน เจ้าของโรงงานเป็นผู้ควบคุมดูแลกระบวนการผลิตด้วยตนเองร่วมกับหลานชาย พนักงานพักอาศัยอยู่กับนายจ้างและได้รับการเลี้ยงอาหาร 3 มื้อ โดยทำงานวันละ 8 ชั่วโมง

4.NamThai Utsahakan Langmai Co.,Ltd.

ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2500 เป็นโรงงานทำผลิตภัณฑ์จากไม้(กล่อง,ลัง) เริ่มต้นมีการจ้างงาน 6 คน ในปีพ.ศ. 2520 มีการจ้างงานเพิ่มเป็น 44 คน ยอดขายเพิ่มจาก 600000 บาทเป็น 4.8 ล้านบาท เจ้าของโรงงานเป็นคนจีนที่เกิดในประเทศจีน และเจ้าของโรงงานทำหน้าที่ผู้จัดการโรงงานด้วย

ในปี พ.ศ. 2516 โรงงานขยายการผลิตด้วยการตั้งเครื่องจักรจากประเทศญี่ปุ่นมูลค่า 220000 บาทเพื่อผลิตลังไม้ที่มีวัสดุคุณภาพใน กิจการของโรงงานเติบโตอย่างรวดเร็ว จึงมีการซื้อเครื่องจักรเพิ่มปีละหนึ่งเครื่องติดต่อกันต่อมาอีกสามปี

5.Tai-Roong Textile Partnerchip , Ltd.

เจ้าของโรงงานเป็นคนจีนที่เกิดในประเทศจีน แต่มาแต่งงานกับคนไทยและใช้ชื่อภรรยาเป็นเจ้าของโรงงานเพื่อสิทธิบางประการในการดำเนินธุรกิจ

เดิมเจ้าของโรงงานอาศัยอยู่กับบิดามารดาที่ทำธุรกิจค้าขายเสื้อผ้าในผ่านสัมเพ็ง ต่อมาเขาแยกตัวออกมาทำธุรกิจของตนเองหลังจากแต่งงาน โดยเริ่มต้นกิจการจากการขายเสื้อนำเข้าจากต่างประเทศ ต่อมาจึงเริ่มที่จะผลิตสินค้าขึ้นเองโดยให้ภรรยาซึ่งมีความรู้ในเรื่องการตัดเย็บเป็นคนออกแบบกระบวนการผลิตและการจ้างคนงาน โดยเริ่มต้นด้วยการจ้างช่างตัดเย็บจำนวน 10 คน

อย่างไรก็ตามหลังจากก่อตั้งโรงงานมาได้ 5 ปี เนื่องจากตลาดผ้าขนหนูมีการเติบโตอย่างรวดเร็วและเกิดการขยายตัวของการผลิตผ้าขนหนูอย่างกว้างขวาง โรงงานจึงได้เปลี่ยนการผลิตจากการตัดเย็บเสื้อผ้ามาเป็นการผลิตผ้าขนหนู

กิจการใหม่นี้เริ่มต้นด้วยการจ้างคนงาน 20 คน เพื่อทำหน้าที่ทอผ้า(weaver) ย้อมผ้า(dyler) และซ่อมเครื่อง(machanics) โดยคนงานจะได้รับการฝึกอบรมที่เรียกว่าฝึกอบรมในงาน(on the job training) มีการทำงานวันละ 1 กะ เจ้าของโรงงานจะดูแลในการบริหารจัดการทั่วไปและการหาตลาด ส่วนภรรยาจะเป็นผู้ควบคุมกระบวนการผลิต

ปัจจุบันโรงงานขยายกำลังการผลิตโดยมีเครื่องจักร 32 เครื่อง คนงานหญิงทำหน้าที่thread และ weaving คนงานชายทำหน้าที่ย้อม(dying) โดยทำงานวันละ 2 กะ จ่ายค่าจ้างเป็นแบบรายชิ้น มีการเลี้ยงข้าว แต่คนงานจะต้องทำกับข้าวมาเอง กระบวนการทำงานจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด และคนงานจะถูกหักค่าจ้างหากผลิตงานออกมาผิดไปจากแบบที่กำหนด วิธีการนี้เป็นการควบคุมคนงานได้ทำงานอย่างระมัดระวัง

ตัวโรงงานจะมีสองชั้น ชั้นล่างเป็นการ thread และ dying ส่วนชั้นบนจะเป็นการ weaving

จุดร่วมของกลุ่มตัวอย่าง

1.เจ้าของโรงงานจะเริ่มต้นจากการเป็นลูกจ้างในกิจการอื่นๆ มาก่อน แล้วนำความรู้และประสบการณ์มาเปิดกิจการของตนเอง โดยเริ่มต้นจากกิจการขนาดเล็กๆ จ้างคนงาน 2-5 คน โดยที่เจ้าของโรงงานจะลงมือทำงานและควบคุมงานด้วยตนเอง จากนั้นจึงค่อยๆ ขยายกิจการต่อไป

2.เจ้าของโรงงานเหล่านี้มักจะมีความรู้ไม่สูง คือจบการศึกษาเพียงแค่ระดับประถมหรือมัธยมต้น

3.เจ้าของโรงงานเหล่านี้มักจะมีทัศนคติในแง่ลบต่อคนงานไทย เช่น เป็นคนขี้เกียจ ไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน

4.เจ้าของโรงงานมักจะเป็นคนไทยเชื้อสายจีน นั่นคือมีพ่อเป็นคนจีนอพยพ บางคนพูดไทยไม่คล่องและอ่านหนังสือไทยไม่ได้ แต่ก็มักจะแต่งงานกับผู้หญิงไทยเพื่อสิทธิบางประการ

5.เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตมักจะเป็นเครื่องจักรที่เจ้าของโรงงานคิดขึ้นเองจากประสบการณ์การทำงานในโรงงานอื่น ๆ หรือนำเข้าจากต่างประเทศแต่นำมาปรับให้เข้ากับวิธีการผลิตและสินค้าที่ตนเองจะผลิต