

## บทที่ 4

### การเคลื่อนไหวของกรรมกรหญิงก่อนเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516

ในช่วงตั้งแต่ปีพ.ศ.2501 จนกระทั่งถึงก่อนเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 จำนวนการเรียกร้องอย่างเปิดเผยของกรรมกรหญิงมีค่อนข้างน้อย กระนั้นก็ดีในช่วงเวลาดังกล่าวการเคลื่อนไหวเรียกร้องของกรรมกรหญิงเพื่อให้นายจ้างปรับปรุงสภาพการทำงานก็ยังคงปรากฏว่ามีอยู่บ้าง สาเหตุสำคัญที่ทำให้กรรมกรหญิงที่แม้ว่าจะอยู่ในยุคเผด็จการทางการเมืองกล้าที่จะเคลื่อนไหวเรียกร้องนี้มาจากสภาพการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

#### ปัญหาจากการทำงานซึ่งนำไปสู่การเรียกร้องของกรรมกรหญิง

##### 1. สภาพการทำงาน

การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมโดยทั่วไปจะใช้ระบบแบ่งกะ ๆ ละประมาณ 8-10 ชั่วโมง การทำงานในระบบกะนั้นเกิดจากการเรียกร้องของกรรมกรในต่างประเทศ ในประเทศไทยมีการประกาศใช้ระบบกะตามกฎหมายแรงงานเช่นกัน นับตั้งแต่ปีพ.ศ.2508 แล้ว (คณะกรรมการจัดงานวันสตรีสากล, 2534: 47) โรงงานทอผ้าเป็นโรงงานหนึ่งที่ใช้ระบบแบ่งกะ ในแต่ละโรงงานจะมีการแบ่งกะที่ไม่เหมือนกันเช่น 2 กะ ๆ ละ 9-10 ชั่วโมงบ้าง 3 กะ ๆ ละ 8 ชั่วโมงบ้าง การกำหนดเวลาเข้าออกกะจะแตกต่างกันซึ่งรวมถึงเวลาพักรับประทานอาหารด้วย ดังตัวอย่างที่นายปาน ชมแสง อดีตกรรมกรโรงงานย่านสุขสวัสดิ์เล่าให้ฟังว่า

...ทำ 9 ชม. เข้า 7 โมงครึ่ง พักเที่ยง เข้าบ่ายโมงครึ่ง เลิก 5 โมงครึ่ง

วันอาทิตย์หยุดก็ไม่ได้เงิน... (ปาน ชมแสง, สัมภาษณ์, 8 พฤษภาคม

2537)

นางละเอียด ลาภอุทัยกาล อดีตกรรมกรโรงงานย่านพระประแดงซึ่งอยู่ใกล้เคียงกัน ได้เล่าถึงโรงงานที่เคยทำอยู่เมื่อปีพ.ศ.2512 ว่ามีชั่วโมงการทำงานใกล้เคียงกัน

...ที่โรงงานทำ 2 กะ ๆ ละ 10 ชม. เข้า 8 โมง เลิก 6 โมงเย็น พักเที่ยง

ครึ่งช.ม. แล้วมีคนเข้าต่อเลยถึงตี 4 ช่วงกลางคืนที่พักตอน 2 ยาม จากนั้นพักเครื่อง 4 ช.ม.ถึง 8 โมงเริ่มทำงานอีก เขาหยุดวันอาทิตย์วันเดียว ปิดโรงงานเลย...(ละเอียด ลาภอุทัยกาล, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2538)

ในโรงงานขนาดใหญ่ก็มีการทำงานถึง 3 กะโดยไม่พักเครื่องเลย เพื่อเร่งปริมาณการผลิต แม้แต่เวลาพักรับประทานอาหาร โรงงานก็มีเวลาให้ไม่มากนัก ดังที่นางสมหมาย กลัสสนิมิ อดีตกรรมกร โรงงานย่านรังสิตเล่าให้ฟังเช่นกันว่า

...เข้ากะตี 5 ออกบ่ายโมงครึ่ง เข้าบ่ายโมงครึ่งออก 4 ทุ่ม เข้า 4 ทุ่ม ออกตี 5 พักไปในนั้นครึ่งชั่วโมงเอง... (สมหมาย กลัสสนิมิ, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2536)

การให้สัมภาษณ์ดังกล่าวตรงกับที่หนังสือพิมพ์ร่วมสมัยรายงานเกี่ยวกับชั่วโมงทำงานในโรงงานทอผ้าแห่งหนึ่งว่า

...พวกเข้าผลัดเวลาตี 4 ครึ่ง จะมีเวลาหยุดรับประทานอาหารเช้าเพียงมือเดียวตอนเวลา 8.10น. ถึงเวลา 8.50น. เป็นเวลา 40 นาทีเท่านั้น จากนั้นต้องทำเรื่อยไปจนถึงเวลา 14.30 น. จึงเลิกงานโดยไม่มีโอกาสได้หยุดรับประทานอาหารกลางวันเลย...(เดลินิวส์, 1 กุมภาพันธ์ 2508)

จนกระทั่งในปีพ.ศ.2516 กรรมกรที่เข้าใหม่ “..จะต้องทำงานตั้งแต่ 7.00 น.ถึง 18.00 น. ได้พักกลางวัน 20 นาที..” (บ้านเมือง, 31 สิงหาคม 2516) ซึ่งแม้ว่ากฎหมายจะกำหนดไม่ให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจะต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงหรือจะพักเป็นช่วง แต่ต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ตาม ดังในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างพ.ศ.2501 (ในภาคผนวก ก) แต่โรงงานหลายแห่งมักจะให้กรรมกรทำงานถึงวันละ 9-10 ชั่วโมง และพักไม่ถึง 1 ชั่วโมง

ในประเด็นนี้โรงงานต่าง ๆ ได้นำเรื่องค่าจ้างมาเป็นแรงจูงใจโดยเฉพาะกรรมกรที่ทำงานเหมา ซึ่งค่าจ้างอยู่ที่จำนวนชิ้นงาน ยิ่งทำมากจะยิ่งได้เงินมาก เป็นการกดดันจากนายจ้างโดยทางอ้อม ทำให้กรรมกรหญิงต้องทำงานอย่างหามรุ่งหามค่ำ จนกระทั่งไม่สนใจเวลาพักกลางวัน ดังกรณีโรงงานฮาร่า ตามที่นางสาวนิยม ชันโท กรรมกรหญิงในโรงงานแห่งนี้ในช่วงนั้นให้สัมภาษณ์ว่า

...คนที่แยบต้องแข่งขันกัน วันนี้ต้องได้เท่านี้ ถ้าได้ไม่ถึงก็ถูกเพ่งเล็ง เขาไม่ไล่ออกนะ แต่ใช้วิธีย้ายแผนกแทน มันก็เหมือนกับการประจาน เรานั้นแหละ... (นิยม ชันโท, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2538)

หรืออย่างที่นางชอเกียง แซ่ฉั่ว กรรมการหญิงของโรงงานเดียวกันให้สัมภาษณ์ว่า

...คนอย่างรุ่นเราหาไม่ได้แล้วนะสมัยนี้ คือเขาจะเปิดประตูโรงงาน 7 โมงเช้า พวกเรางานเหล่านี้ 6 โมงกว่าก็ยืนคอยหน้าประตูเป็นแถว แล้วพอเขาเปิดประตูโรงงานก็วิ่งแข่งกันเข้าไป คือถ้าไปก่อนมีโอกาสเลือกงานได้ก่อน ทำอะไรได้ก่อน เขาก็มีเวลาพักทุก 15 นาที เทียง 3 โมง 5 โมงแต่พวกเราจะไม่ยอมพักกันเลย ขนาดเวลากินข้าวยังดักข้าวใส่ปากคำ แล้วก็ทำต่อไป งามากเลย แล้วจะเข้าห้องน้ำจะต้องอีกตัวก่อนถึงจะลุก แล้วก็อีกตัวนึงจนเลิกงาน พองานเลิกก็ทำกันจนช่างไฟต้องสับไฟ [ปิดไฟ] ทิ้ง พวกเราถึงยอม ตอนหลังนี้ขนาดสับไฟแล้วพวกเรายังทำกันต่ออีกขนาดหมุนเอาที่ละเข็มนะ...(ชอเกียง แซ่ฉั่ว, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2538)

ผลของการทำงานอย่างหนักเพื่อให้ได้ค่าจ้างจำนวนมากทำให้กรรมการหญิงในโรงงานหลายคนประสบปัญหาสุขภาพตามมา ดังจะกล่าวถึงในตอนท้ายหัวข้อนี้

ลักษณะการทำงานในโรงงานนั้น ในโรงงานขนาดใหญ่จะเน้นการผลิตชิ้นงานให้ได้จำนวนมาก ดังนั้น จึงมีแผนกต่าง ๆ โดยแต่ละคนจะรับผิดชอบงานของตนเพียงอย่างเดียวแต่เน้นในปริมาณงานให้ได้มากที่สุด ระดับหัวหน้างานนั้นมีการนำเทคนิคของต่างประเทศมาใช้ด้วย

...เขาจะมีวิดีโอให้พวกหัวหน้างานดูวิธีการทำงานให้เร็ว วิธีการทำงานของได้วันหทัยยังงั้นให้เร็ว ระบบงานเขาใช้แรงคนคุ้มเลย คุณจ่ายค่าจ้างก็จ่ายค่าอย่างเดียว คุณแยบก็แยบไม่ต้องลุก...(ชอเกียง แซ่ฉั่ว, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2538)

ในบางโรงงานซึ่งเป็นโรงงานร่วมทุนกับต่างประเทศอาจมีการนำช่างเครื่องจากต่างประเทศของตนมาเป็นผู้สอนให้ช่างเครื่องในโรงงานโดยตรง ทำให้เกิดปัญหา

ด้านการสื่อสารบ้าง เช่น ในโรงงานที่นายปานเคยทำงานอยู่ มีการนำช่างญี่ปุ่นมาฝึกหัดแก่คนไทย ก่อให้เกิดปัญหาในการสื่อสารบ้างในตอนแรก

...ญี่ปุ่นมาสอนตัวต่อตัว แต่ก่อนภาษาอังกฤษก็ไม่เป็น เขาเขียนเป็น นัมเบอร์ ใครนัมเบอร์อะไรเวลาตรวจญี่ปุ่นเขามีช่างอยู่ 5 คน ถ้าใครทำไม่ถูกพวกญี่ปุ่นก็จะเรียกนัมเบอร์มา นี่ต้องทำอย่างนี้ เขาพูดภาษาไทยไม่เป็น ก็ทำท่าแทนอย่างนั้นอย่างนั้นเราก็จดเอา ทีหลังก็เลยเก่งเพราะ ญี่ปุ่น...(ปาน ชมแสง, สัมภาษณ์, 8 พฤษภาคม 2537)

การทำงานมีทั้งยืนและนั่ง กลุ่มใดนั่งจะนั่งทำงานตลอดไม่มีโอกาสเดิน เปลี่ยนอิริยาบถ กลุ่มใดที่ยืนก็เช่นกันจะไม่มีโอกาสได้นั่งพักตลอดเวลาทำงาน หรือตลอดกะของตนโดยเฉพาะในโรงงานขนาดใหญ่ที่มีการนำเครื่องจักรจากโรงงานแม่ในต่างประเทศเข้ามาใช้แรงงานกรรมกรในโรงงาน กรรมกรซึ่งโดยมากเป็นผู้หญิงจะต้องรับผิดชอบเครื่องทอต่อ 1 คนเป็นจำนวนหลายเครื่อง จนสภาพกรรมกรหญิงไม่ผิดอะไรกับเครื่องจักร ดังที่นางสมหมายอธิบายให้ฟังถึงการทำงานในโรงงานของตน ที่ต้องเดินดูเครื่องตลอดเวลาจนไม่มีเวลาพัก และต้องระวังปัญหาผ้าขาดด้วย

...เวลาทำงานก็ต่างคนต่างทำ ไม่ได้คุยกันเพราะคนหนึ่งไม่ได้คุมเครื่องเดียว ส่วนมากคุม 4-5 เครื่อง ต้องเดินหน้าเดินหลังอยู่นั้นแหละ คุยกันไม่ได้เดี๋ยวของเสีย เวลาพักค่อยจับกลุ่มคุยกัน เครื่องจะเดินตลอด เราจะต้องทำอยู่ตลอดเวลา ถ้าผ้าขาดไฟจะขึ้น พอไฟขึ้นปั๊บเราก็ต้องรีบต่อผ้า ถ้าไม่ต่อพวกญี่ปุ่นที่คุมอยู่ก็รู้แล้ว เครื่องหยุดนาน ทำไม่ปล่อยให้หยุด เรารู้ตัวเองว่าเดี๋ยวเขาจะเอา ต้องรีบไปทำ มันเหมือนกับไม่รีบก็ต้องรีบ...(สมหมาย กลัสนิมิ, สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2536)

แม้แต่ในสายตากรมกรผู้ชายในโรงงาน นายปานยังให้ความเห็นว่า การคุมเครื่องทอผ้าของกรรมกรหญิงเป็นงานไม่หนักแต่หยุดไม่ได้

...ผู้หญิงทำหน้าที่คุมเครื่อง ต่อผ้า เลาะผ้า ขึ้นผ้า มีแค่นี้ คอยดูว่าเครื่องหยุดเดินหรือผ้าขาด จริง ๆ แล้วงานทอผ้าไม่หนักแต่ลำบากที่ต้องยืนคุม ออกนอน ยืนทั้งวันนั่งไม่ได้ แต่ก่อนคนหนึ่งคุม 6 เครื่อง ต่อมา 12 เครื่อง แล้วก็ 18 เครื่อง...(ปาน ชมแสง, สัมภาษณ์, 8 พฤษภาคม 2537)

ในจุดนี้ชี้ให้เห็นว่า การที่กรรมกรหญิงต้องทำงานคล้ายเครื่องจักร เดินไม่ได้หยุดพัก เนื่องมาจากการเพิ่มจำนวนเครื่องจักรในความรับผิดชอบด้วย

...ต้องการลดคน แต่ก่อนเครื่อง 2 กระสวยใช้คนหนึ่งคุม 4 เครื่อง พอเครื่องซากาโมโด้มาแบบเปลี่ยนหลอดได้ คนหนึ่งก็กลายเป็นคุม 6 เครื่อง. แล้วก็ขึ้นไป 12 เครื่องยังคุมได้ ก็ขึ้นไป 18 เครื่อง ก็มีผู้ช่วยคนหนึ่ง...

(ปาน ชมแสง, สัมภาษณ์, 8 พฤษภาคม 2537)

ปัญหาที่เกิดจากการทำงานในโรงงานทอผ้าที่ประสบอยู่เสมอคือ การเกิดฝุ่นละอองซึ่งมาจากการปั่นด้าย และกรอด้าย (นภาพร โกศลวัฒน์, 2515: 87) และเสียงเครื่องจักรที่ดังมาก (นิคม จันทวิฑูร, 2515: 7) ทำให้เกิดอาการของโรคต่าง ๆ ตามมาภายหลัง สภาพที่เป็นปัญหภายในโรงงานอาจแยกออกตามระดับขนาดโรงงานได้ดังนี้

- โรงงานขนาดใหญ่ มีจำนวนกรรมกรตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป มักเป็นโรงงานที่มีการสร้างอาคารประกอบหลายหลัง แต่ละอาคารจะดำเนินการอย่างหนึ่ง เช่น อาคารหลังที่ 1 เป็นโรงงานกรอด้าย อาคารหลังที่ 2 สำหรับย้อมด้าย เป็นต้น (นิคม จันทวิฑูร, 2515: 12) ปัญหาเรื่องฝุ่นละอองและเสียงดังมากเกิดขึ้นเช่นกัน แต่บางโรงงานสามารถแก้ไขได้ในบางส่วน เช่น ติดตั้งเครื่องระบายอากาศ เครื่องดูดฝุ่นในโรงงานปั่นด้าย และให้กรรมกรสวมผ้าปิดจมูกในขณะที่ทำงาน ส่วนโรงทอที่มีปัญหาเรื่องเสียงดังตลอดเวลานั้นยังไม่สามารถแก้ไขได้นอกจากจะเปลี่ยนเครื่องจักรเป็นเครื่องที่มีเสียงเบาลง

- โรงงานขนาดกลาง มีจำนวนกรรมกรประมาณ 30-100 คน และโรงงานขนาดเล็กที่มีกรรมกรน้อยกว่า 30 คนจะประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน คือ เรื่องฝุ่นละออง การถ่ายเทอากาศ ปัญหาเรื่องเสียงและอุปกรณ์ในการทำงานไม่สะดวก “.. โรงงานที่ต้องใช้น้ำมาก ๆ เช่น ย้อมผ้า บางทีขาดน้ำต้องหาน้ำจากที่อื่น บางทีน้ำท่วมนอง เพราะการระบายน้ำไม่ดี เป็นเหตุให้ไม่พอใจให้กรรมกรรักงาน และนี่ก็สนุกในการทำงาน ..” (กรมแรงงาน, 2513: 18)

ลักษณะโรงงานทอผ้าขนาดเล็กนั้นนอกจากจะมีปัญหาเรื่องฝุ่นละออง เสียงดัง และความร้อนแล้ว ยังมีปัญหาเรื่องสถานที่คับแคบด้วย ทำให้การทำงานมักมีปัญหาตามมา ดังในรายงานวิจัยของนิคม จันทวิฑูร



...โรงงานทอผ้าขนาดเล็กมีเครื่องทอ 8-10 เครื่อง มักเป็นอาคารโรงงานเล็ก ๆ หลังคาสูง ๆ พื้นซีเมนต์ มีแสงสว่างเล็กน้อย ค่อนข้างทึบอับภายในโรงงานรกรุงรัง ไม่มีระเบียบ โรงงานทอผ้าเล็ก ๆ เหล่านี้มักจะเกิดเพลิงไหม้อยู่เสมอ ๆ เพราะภายในโรงงานมีที่บูชาไหว้เจ้า จุดธูปเทียนตลอดเวลา บางโรงมีครัวไฟหุงต้มอยู่ใกล้ ๆ เวลาเปลวไฟตกถูกขยะใยผ้าหรือเศษด้ายที่กองสะสมอยู่ จึงเกิดเพลิงไหม้ลุกขึ้นได้ง่าย...(นิคมจันทร์วิฑูร, 2515: 14)

แม้ในกิจการ โรงงานขนาดใหญ่ยังมีโอกาสเกิดอัคคีภัยได้เช่นกัน ดังเช่นกรณีไฟไหม้โกดังเก็บผ้าฝ้ายและผ้าที่ทอแล้วของบริษัทไทยเกรียงปิ่นทอฟอกย้อม สาเหตุมาจากการเชื่อมเหล็กต่อหลังคาโกดังที่ 2 และ 3 แล้วลูกไฟกระเด็นไปถูกกองฝ้ายในโกดังซึ่งแม้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงจะสามารถสกัดเพลิงไว้ได้แต่สินค้าในโกดังเสียหายเป็นจำนวนมาก (บ้านเมือง, 6 สิงหาคม 2516) ปัญหาเรื่องเสียง ความร้อน ฝุ่น เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเหมือนกันทุกโรงงาน ก่อให้เกิดผลตามมาโดยไม่รู้ตัว เช่น หูอื้อ หรือเคยชินกับการพูดเสียงดัง ดังที่นางละเอียดให้สัมภาษณ์

...ห้องทอเสียงดังมาก คนหูหนวกหรือ คงเคยชินมั้ง เวลาพูดกันต้องเสียงดัง คล้ายว่ามันตะโกนจนเคยแล้ว พูดเบาแล้วเขาจะไม่รู้ ไม่เคยเข้าไปจะหูอื้อ ไม่มีอะไรปิดหู แต่เขามีผ้าปิดจมูกให้ ห้องทอก็มีฝุ่น พวกจี๊ฝ้ายที่มันตีไปตีมานั้นแหละ ร้อนด้วย มันปิดหมด ทำงานไม่สบาย หรอก เหนื่อย ร้อนมาก ยืนตลอด พวกนั่งตลอดก็พวกร้อยตะกอ อย่างคนงานทอผ้ายืนตลอด อย่างดีก็ฟัง ๆ หน่อย ถ้านั่งลงไปเขาจะว่า... (ละเอียด ลาภอุทัยกาล, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2538)

ในจำนวนปัญหาทั้งหลายนี้ปัญหาเรื่องฝุ่นละอองนับเป็นปัญหาร่วมที่สำคัญไม่ว่าจะเป็นโรงงานขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม กรรมกรหญิงในโรงงานหลายคนโดยเฉพาะผู้ทำงานในห้องปั่นด้ายซึ่งมีฝุ่นมากที่สุดกล่าวว่าตนฝุ่นละอองไม่ได้ ต้องการจะเปลี่ยนงานหากมีโอกาส (นภาพร โกศลวิวัฒน์, 2515: 187) ทั้งนี้เนื่องมาจากหลายโรงงานยังไม่หาวิธีแก้ไขฝุ่นละอองที่คั่งค้างอยู่ในห้องทำงานโดยเฉพาะโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก นอกจากนี้กรรมกรหญิงหลายคนไม่ยอมสวมผ้าปิดจมูกที่

ทางโรงงานแจกให้ หลายคนอ้างว่ารำคาญ (สมหมาย กลัสนิมิ, สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2536 และละเอียด ลากอุทัยกาล, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2538) แสดงให้เห็นถึงการขาดความรู้ในเรื่องการดูแลรักษาสุขภาพของกรรมกร โดยที่ทางโรงงานเองไม่ได้เคร่งครัดในเรื่องการแนะนำให้กรรมกรปฏิบัติตัวเท่าใดนัก ด้วยเหตุนี้จึงพบเห็นเป็นอันมากว่าภายหลังที่กรรมกรเข้าทำงานในโรงงานทอผ้าได้ไม่นานนักมักป่วยเป็นโรคเกี่ยวกับหลอดเลือด และระบบทางเดินหายใจกันโดยมาก

นอกจากนี้ ยังมีโรคที่เกิดจากการทำงานอย่างหนักเพื่อให้ได้ค่าจ้างมากขึ้น โดยไม่มีการเปลี่ยนอิริยาบถ เช่น กลุ่มที่ต้องนั่งทำงานตลอดเวลาที่มีโอกาสที่จะเป็นอัมพาตได้ในกรณีของโรงงานฮาร่า

...เงินที่ได้ก็พอใช้นะ ทำดี ๆ อาจได้มากกว่าพวกจบปริญญาเสียอีก นึกดูสมัย 20 ปีก่อน เงินไม่ใช่น้อย ๆ แต่พอตอนหลังพิการอัมพาต ทำกันเอาเป็นเอาตาย แข่งขันกันทั้งวันจะไม่ลุกเลย... (ขอเกียง แซ่ฉั่ว, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2538)

หรืออาจเป็นโรคเกี่ยวกับอวัยวะภายในได้รับการกระทบกระเทือนจนอักเสบ “.. อย่างแผนกเข้าขอบต้องใช้จักรพิเศษ ใช้แรงมาก ส่วนมากใช้ไหล่ดัน ทีนี้มันกระเทือนเข้าไปข้างในเสียหายหมด ..” (ขอเกียง แซ่ฉั่ว, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2538)

นอกจากโรคอันเกิดจากการทำงานแล้ว ในบางครั้งกรรมกรหญิงยังได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานด้วย เช่น ถูกกระสวยกระเด็นออกจากแกนพุ่งเข้าชน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอทุกโรงงาน นายปานเล่าให้ฟังถึงการที่กระสวยชนว่า

...กระสวยลูกหนึ่งก็ใหญ่เท่าขวดน้ำ ยาว 1 ศอก หัวเป็นเหล็กทั้ง 2 ข้าง ปลายมน ใช้ลูกหนังตีไปตีมาเหมือนทอผ้า ถ้าด้ายขาดลูกหนังก็ตีไม่ได้ มันก็ลอครูพุ่ง แต่มันไม่วิ่งตรง ใครยื่นเหม่อ ๆ บางทีก็โดนกระสวยชนหลังดังโป๊ก แต่ก่อนใช้เครื่อง 2 กระสวย ด้ายขาดบ่อย กระสวยวิ่งลอคช่องออกมาพิวพาวประจำ...(ปาน ชมแสง, สัมภาษณ์, 8 พฤษภาคม 2537)

การทำงานในโรงงานของกรรมกรหญิง นอกจากจะอยู่ในสถานที่ที่คับแคบ มีปัญหาการบกพร่องเรื่องเสียง ความร้อน และฝุ่นละอองแล้ว ยังต้องเสี่ยงอันตรายจากการ

ได้รับบาดเจ็บอีกด้วย แม้กระนั้นแล้วกรรมกรหญิงยังต้องทนทำงานเพราะต้องการเงิน เพื่อไปใช้จ่ายในครอบครัว แม้ว่าจะได้ไม่มากนักก็ตาม

## 2. ค่าจ้าง

นับเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่สร้างความไม่พอใจให้กรรมกรหญิง แต่เดิมมีการกำหนดอัตราค่าจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมของไทยนั้น นายจ้างเป็นผู้กำหนด อัตราค่าจ้างเพียงฝ่ายเดียว (กรมแรงงาน, 2513: 15) มีการตั้งหลักเกณฑ์แตกต่างกันไปตาม สถานะและสภาพของสถานประกอบการของตนหรือลักษณะงาน ในโรงงานขนาด กลางและขนาดเล็กนั้นโดยมากนายจ้างจะกำหนดเป็นรายวันและรายชิ้น จะจ่ายให้ เฉพาะวันที่กรรมกรมาทำงานเท่านั้น เพราะคิดว่ากรรมกรของเขาเป็นลูกจ้างตามผลงาน ทอผ้าได้มากก็ได้ค่าจ้างมาก ไม่ทอก็ไม่ได้ค่าจ้าง กรรมกรจะเข้าทำงานเมื่อใด เลิกเมื่อใดก็ แล้วแต่ หากกรรมกรหญิงคนใดลาตลอดจะทำให้ลาออกไปเลย สำหรับโรงงานขนาดใหญ่ นายจ้างนิยมทำสัญญาโดยระบุว่า เมื่อกรรมกรหญิงคนใดมีครรภ์ก็จะได้ออกจากงาน โดยจ่ายเงินค่าชดเชยให้ตามกฎหมายแรงงาน (พะเยีย สุทธิจำรูญ, 2523: 62)

ขณะเดียวกัน ในบรรดากรรมกรด้วยกันแล้ว กรรมกรโรงงานทอผ้าได้รับค่า จ้างน้อยที่สุด (นิคม จันทรวีฑูร, 2515: 25) อีกทั้งกรรมกรชายและหญิงยังได้รับค่าจ้าง ไม่เท่ากันอีกด้วย กล่าวคือในปีพ.ศ.2504 กรรมกรชายซึ่งส่วนใหญ่ทำงานด้านคุมเครื่อง จักรจะได้รับเป็นรายวัน ๆ ละ 12 บาท ส่วนกรรมกรหญิงจะได้รับวันละ 8 บาทซึ่งนาย จ้างให้เหตุผลว่าผู้ชายทำงานหนักกว่าและเสี่ยงกว่า (ปาน ชมแสง, สัมภาษณ์, 27 มิถุนายน 2537) ในโรงงานทอผ้าแห่งอื่น ๆ ในช่วงปีพ.ศ.2515 จะพบว่า

...ในกิจการทอผ้าขนาดเล็ก ซึ่งประกอบด้วยคนงานหญิงและเด็กทั้งสิ้น คนงานได้ค่าจ้างตามผลงานที่ทำ เช่น โรงงานทอผ้าดิบแห่งหนึ่ง คนงาน หญิงทอผ้าได้ค่าจ้างเป็นรายพับ ๆ ละ 9 บาท พับหนึ่งจะต้องใช้เวลาทอ ประมาณ 10-12 ชั่วโมง นั่นคือจะต้องทำเต็มวัน ตั้งแต่เช้าจรดค่ำจึงจะ ได้ค่าจ้าง 9 บาท หรือเฉลี่ยแล้วชั่วโมงละไม่ถึง 1 บาท...(นิคม จันทร- วิฑูร, 2515: 42)

ในปีพ.ศ.2516 ก่อนเหตุการณ์ 14 ตุลาคม แม้จะได้มีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจาก 10 บาทเป็น 12 บาทก็ตาม แต่ยังเป็นตัวเลขที่ตราไว้ในกฎหมายเท่านั้น นายจ้างมักจ่าย



ให้กรรมกรเพียงวันละ 6-8 บาท ในขณะที่เศรษฐกิจเริ่มถีบตัวสูงขึ้น ข้าวสารราคาถึงละ 60 บาท (อัมพร เขียนนิลศิริ, 2516: 27) และการขึ้นค่าจ้างรายวัน โดยปกติเจ้าของโรงงานจะพิจารณาขึ้นให้ปีละไม่เกิน 1 บาท (สมหมาย กลัสนิมิ, สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2536) ด้วยเหตุนี้ กรรมกรหญิงซึ่งทำงานรับค่าจ้างเป็นรายวันจึงยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้เงินมากขึ้น ในโรงงานขนาดใหญ่ไม่น่าจะประสบปัญหานายจ้างไม่จ่ายค่าล่วงเวลา แต่ในโรงงานขนาดกลางและเล็กจะพบมากเพราะโดยทั่วไปโรงงานขนาดกลางและเล็กจะตัดแปลงที่พักเป็นโรงงาน นายจ้างจะให้กรรมกรพักอยู่รวมกันในบ้านเดียวกับนายจ้างและสามารถอ้างได้ว่าเป็นคนในครอบครัว การกล่าวอ้างเช่นนี้นับเป็นผลดีกับนายจ้าง 2 ประการคือ ไม่ต้องจดทะเบียนโรงงานและทำให้ไม่ต้องจ่ายค่าแรงต่อวันโดยถือเป็นลูกจ้างในบ้ำง ดังนั้น กรรมกรในโรงงานขนาดเล็กเหล่านี้จึงเป็นกลุ่มที่ต้องทำงานเกินเวลาเสมอโดยได้ค่าจ้างเพียงเล็กน้อยเท่านั้นเพราะนายจ้างจะอ้างว่ากินอยู่หลับนอนในบ้านนายจ้างแล้วจึงไม่น่าต้องใช้จ่ายอย่างอื่นมากนัก นายจ้างจึงสามารถหลบเลี่ยงการจ่ายเงินล่วงเวลาตามกฎหมายกำหนดได้ การที่นายจ้างหาทางจ่ายค่าจ้างให้กรรมกรน้อยที่สุดเพราะว่าเพื่อเป็นการลดการขาดทุนในการผลิตสินค้าให้น้อยลงนั่นเอง กรรมกรจึงต้องทนรับภาระหนี้สินที่มาจาก การหยิบยืมเงินมาใช้เสมอ

เห็นได้ว่า ในเรื่องค่าจ้างนั้น นายจ้างพยายามหาทางจ่ายให้น้อยที่สุดทุกทาง ขณะที่สภาพเศรษฐกิจบีบรัดตัวเข้าทุกที ค่าจ้างกรรมกร โรงงานทอผ้าจัดได้ว่าอยู่ในกลุ่มที่ได้รับน้อยกว่ากรรมกรกลุ่มอื่น ดังตารางที่ 10

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 แสดงค่าจ้างเฉลี่ยและชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยของอุตสาหกรรมการผลิตพ.ศ.

2514

อุตสาหกรรม	ค่าจ้างเฉลี่ย (/ชั่วโมง)	ชั่วโมงทำงาน (/สัปดาห์)
อุตสาหกรรมอาหาร	3.49	47.70
อุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำ	6.89	44.18
อุตสาหกรรมยาสูบ	5.46	48.65
อุตสาหกรรมสิ่งทอ	2.44	48.87
การทำรองเท้าเครื่องนุ่งห่ม	2.37	50.43
การทำไม้	3.78	52.48
การทำเครื่องเรือน	3.13	48.79
การทำกระดาษ	2.53	50.72
การพิมพ์	5.68	45.25

ที่มา : กรมแรงงาน. สถิติแรงงาน 2515-2516.

จากตารางที่ 10 เห็นได้ว่าแม้จนกระทั่งในปีพ.ศ.2514 ค่าจ้างโดยเฉลี่ยของกรรมกรในอุตสาหกรรมสิ่งทอยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำและมีชั่วโมงทำงานมากเช่นเดียวกับการทำรองเท้าและการทำกระดาษโดยอยู่ในระหว่างชั่วโมงละ 2 บาทขณะที่ใน 1 สัปดาห์ทำงานถึง 48-50 ชั่วโมง ซึ่งรายได้ขนาดนี้แม้แต่รายงานของกรมแรงงานเองยังกล่าวว่า “.. ค่าแรงต่ำเกินกว่าจะเลี้ยงตัวเอง ..” (กรมแรงงาน, 2516: 24)

ด้วยเหตุนี้เอง ปัญหาเรื่องค่าจ้างจึงกลายเป็นปัญหาสำคัญที่กรรมกรยื่นข้อเสนอให้มีการพิจารณาทุกครั้งที่มีการนัดหยุดงาน

### 3. สวัสดิการ

ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 พ.ศ.2509 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นได้กล่าวถึงสวัสดิการที่นายจ้างจะต้องจัดให้แก่กรรมกรในโรงงาน ดังนี้

- น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ส้วม ถ้ามีลูกจ้างทั้งชายและหญิงให้จัดห้องน้ำสำหรับหญิง โดยเฉพาะปัจจัยในการปฐมพยาบาลซึ่งประกอบด้วยเวชภัณฑ์และอุปกรณ์ต่าง ๆ
- ห้องรักษาพยาบาล หรือสถานพยาบาล พร้อมด้วยพยาบาลและแพทย์ มากน้อยตามจำนวนลูกจ้าง
- การตรวจร่างกายของลูกจ้าง ที่ทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัยอย่างน้อย 1 ครั้ง (ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 [ดูในภาคผนวก])

อย่างไรก็ตาม สวัสดิการต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดนี้โรงงานต่าง ๆ มักจัดหาให้ไม่ครบ โดยที่กรรมกรในโรงงานไม่ได้รู้สึกเดือดร้อนเช่นกันเนื่องจากต้องการงานให้ได้ค่าจ้าง มากกว่าที่จะสนใจเรื่องสวัสดิการสำหรับตนเอง ดังที่นางชอเกียงให้สัมภาษณ์

...พวกเราไม่รู้จักหรือสวัสดิการ โคนเข็มตำมือ เขาบอกให้เอาน้ำมันหยอดแล้วกัน พวกเราไม่รู้ร้อนรู้หนาว ไม่ค่อยสนใจว่าเขาจะให้อะไรทำงานแค่นี้แล้วได้เงินตามที่ตกลงก็โอเคแล้ว สวัสดิการเขาจะทำยังไงเราก็ไม่สนใจ อย่างน้ำดื่ม ปกติเขาจะต้องมีน้ำให้ดื่ม แต่ของเราไม่มีให้หน้าเข้าพอเราไปซื้อกินก็โดนโยนทิ้งเพราะไปทำของเขาเลอะเปื้อน พวกเราก็ยอมรับสภาพนั้นได้ เป็นเหมือนหุ่น เขาจะทำยังไงเราทนได้ทุกอย่าง... (ชอเกียง แซ่ฉั่ว, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2538)

การรักษาพยาบาลนั้นเป็นสิ่งที่น่าสังเกตว่าแต่ละโรงงานไม่นิยมมีแพทย์หรือพยาบาลประจำโรงงาน จะใช้วิธีนำผู้บาดเจ็บส่งโรงพยาบาล ซึ่งกว่าจะไปถึงก็อาการหนักมากแล้ว (เดลินิวส์, 1 กุมภาพันธ์ 2508) หรือในบางครั้งหากมีอาการปวดหัวตัวร้อนไม่สบาย จะให้ทานยารักษากันอย่างง่ายภายในโรงงาน (บ้านเมือง, 31 สิงหาคม 2516) แม้จะเป็นโรงงานที่มีสวัสดิการด้านอื่น ๆ ก็ตาม นางละเอียดอดีตกรรมกรโรง

งานย่านพระประแดง แม้จะกล่าวว่าโรงงานที่ตนอยู่มีบริการต่าง ๆ ก็ตามหากมิได้เป็น  
สวัสดิการให้ตามที่กฎหมายกำหนดแต่อย่างใด

...ห้องน้ำดี หอพักดี น้ำมีให้กิน เวลาเจ็บไม่มีพยาบาลแต่พาไปหาหมอ  
มีคนขับรถพร้อม ห้องยาก็มี ใครเป็นอะไรก็มาหยิบเอา ถ้าเป็นมากก็  
ส่งโรงพยาบาล... (ละเอียด ลากอูทัยกาล, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์  
2538)

เห็นได้ชัดว่า สวัสดิการสำหรับกรรมกรในโรงงานที่นายจ้างพยายามหลบ  
เลี่ยงไม่จัดให้มีคือ การจัดหาแพทย์หรือพยาบาลประจำโรงงาน อาจเนื่องมาจากการจ้าง  
แพทย์หรือพยาบาลมาประจำในโรงพยาบาลจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าการซื้อยามา  
รักษาเองอย่างง่าย ๆ หรือ การจ้างคนขับให้นำผู้ได้รับบาดเจ็บส่งโรงพยาบาลก็ได้

อาการบาดเจ็บของกรรมกรในโรงงานมักเป็นการบาดเจ็บเล็กน้อย เช่น ถูก  
กระสวยชนดังกล่าวมา กรรมกรจึงไม่รู้สึกเดือดร้อนกับการขาดแพทย์หรือพยาบาลใน  
โรงงาน ยกเว้นกรณีที่ได้รับอุบัติเหตุอย่างรุนแรง เช่น ถูกเครื่องปั้นด้ายเกี่ยวมือขาด  
เนื่องจากปิดเครื่องแล้วเครื่องยังไม่หยุดสนิท เอามือเข้าไปกวาดด้ายที่ปั่นออกจากเครื่อง  
ทันที (สมหมาย กลัสสนิมิ, สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2536) ในกรณีอุบัติเหตุร้ายแรงนี้  
ไม่เกิดขึ้นบ่อยนัก ทางโรงงานจึงไม่เห็นความสำคัญของการจ้างแพทย์ หรือพยาบาล  
ประจำโรงงานแต่อย่างใด กรรมกรในโรงงานเองไม่ได้สนใจในเรื่องกฎหมายคุ้มครอง  
แรงงานเท่าใดนัก และกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ไม่มีบทบัญญัติให้ลงโทษนายจ้างที่ไม่  
ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องสวัสดิการให้ชัดเจนแต่อย่างใด กรมแรงงานจึงไม่มีอำนาจ  
บังคับนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้ อย่างไรก็ตาม หลายโรงงานได้หลีกเลี่ยงการจัด  
หาแพทย์หรือพยาบาล โดยได้เน้นเฉพาะการจัดหาอาหารให้กรรมกร ซึ่งเรื่องอาหารการ  
กินนับเป็นเรื่องใกล้ตัวมากกว่าการรักษาพยาบาลเมื่อบาดเจ็บ กรรมกรหญิงหลายคนจึง  
พอใจกับสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นของนายจ้าง เช่น “.. มีข้าวให้กินฟรีแต่กับข้าวต้องซื้อเอา  
หน้าโรงงานเป็นของร้านข้างนอกมาขาย กับข้าวแต่ก่อนถูก ถ้วยละบาทสองบาท (ปี  
2515) ..” (ละเอียด ลากอูทัยกาล, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2538) หรือ “.. เขามีข้าว  
สวยข้าวต้มเลี้ยงพวกกะกลางคืนด้วยนะ จะกินอะไรก็กินได้ เราซื้อกับข้าวไปกินเอง  
หรือเอาไปจากบ้านก็ได้ ..” (สมหมาย กลัสสนิมิ, สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2536)

ส่วนการจ่ายเงินทดแทนกรณีได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานนั้น ไม่มีกำหนดไว้อย่างชัดเจนถึงจำนวนเงินที่ทางโรงงานจะต้องจ่ายให้เป็นการรักษาพยาบาล กล่าวแต่เพียงวิธีการยื่นคำร้องขอให้ทางโรงงานช่วยเหลือเท่านั้น ดังนั้นการจ่ายเงินทดแทนจึงขึ้นอยู่กับว่าแต่ละโรงงานจะพิจารณาให้อย่างไร เช่น กรณีโรงงานที่นางสมหมายเคยทำอยู่ นางสมหมายเล่าให้ฟังถึงการจ่ายค่ารักษาพยาบาลผู้ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในการทำงานของโรงงานในปีพ.ศ.2514 ว่า มีงบให้จำนวนหนึ่งเท่านั้น

...ที่โรงงานให้ค่าพยาบาลปีละ 9,000 บาท หมายถึงถ้าเราป่วยเกิน 9 พันเราต้องออกเอง ป้าไม่เห็นสมควรเพราะถ้าไม่หายเราต้องจ่ายกันเอง รักษาตัวเอง บริษัทไม่รับผิดชอบ ตอนที่เครื่องจักรตัดนิ้วเด็กที่โรงงานนั้นขาดไป 2 นิ้ว บริษัทจ่ายให้นิ้วละแปดพันแล้ว เขาก็ซื้อนิ้วปลอมใส่ใส่ก็น่าเกลียดถึงแค่ข้อศอก ไปไหนต้องใส่เสื้อแขนยาวตลอด...  
(สมหมาย กลัสนิมิ, สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2536)

นอกจากเรื่องการรักษาพยาบาลที่นายจ้างจัดหาให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้นแล้ว การจัดหาที่พักอาศัยดูเหมือนจะมีลักษณะเดียวกัน โรงงานหลายแห่งได้จัดสร้างหอพักให้กับกรรมกรซึ่งโดยมากในระยะแรกจะเป็นชาวต่างจังหวัดที่ไปรับมาทำงาน หรืออพยพมาทำงาน เหตุผลของการสร้างหอพักจึงน่าจะเป็นเพื่อให้กรรมกรอยู่เป็นหลักแหล่ง ป้องกันการหลบหนี และสามารถทำงานได้ตรงเวลา ในโรงงานหลายแห่งสภาพห้องพักแออัดคับแคบมาก เป็นการสร้างเพื่อเน้นที่ปริมาณการรับกรรมกรเข้าพักมากกว่าดังที่แล ดิลกวิทย์รัตน์ นักวิชาการที่เคยเข้าไปเยี่ยมโรงงานทอผ้าในช่วงเวลานี้เล่าให้ฟัง

...หอพักคนงานจะเป็นโรงนอนเหมือนโรงยาฝิ่นสมัยก่อน คือมันเป็นลานยาวมีไม้กั้น แต่ละคนนอนนี้พอดีกับไม้กั้น แต่ปลายเท้านี้ค่อนข้างสั้น ใครสูงเวลานอนขาจะโผล่ออกมานอกมุ้งแม้จะกางมุ้งของตัวก็ตาม ขาโผล่แน่ ๆ แล้วเจาะรูให้อากาศเข้าอยู่ริ้วเดียวเป็นหน้าต่างไม่มีบาน ฝนตกเอาผ้ามาปิด ถ้าไฟไหม้ก็ตาย ไม่มีประตูปิด ส้วมก็แย่ หลายโรงงานมีลักษณะอย่างนี้...(แล ดิลกวิทย์รัตน์, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2538)

ในโรงงานบางแห่งต้องผลัดกันนอนเป็นกะ เมื่อกรรมกรกลุ่มที่ทำงานกะกลางคืนออกไปทำงาน กลุ่มที่ทำงานกะกลางวันก็จะนอน และเมื่อได้เวลาทำงานของ



กลุ่มกะกลางวัน กลุ่มนี้ก็จะออกไป กลุ่มกลางคืนจะกลับมานอนแทนในห้องเดิม (สมหมาย กลัสนิมิ, สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2536) ไม่มีความเป็นส่วนตัวเท่าใดนัก พวกกรรมกรทั้งหญิงชายต้องรวม ๆ กันอยู่ในห้อง ๆ หนึ่งตั้งแต่ 8 ถึง 15 คน ซึ่งตามธรรมดาแล้วห้องดังกล่าวนี้คนทั่วไปอยู่กันเพียงห้องละไม่เกิน 4 คนเท่านั้น (เดลินิวส์, 1 กุมภาพันธ์ 2502) ขณะที่บางโรงงาน “.. ผู้จัดการนายจ้างเขาก็มีบ้านพักในโรงงานให้เราอยู่กินฟรีน้ำก็ฟรีกินฟรี ..” (ละเอียด ลาภอุทัยกาล, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2538) นับเป็นความแตกต่างในเรื่องความเป็นอยู่อย่างมาก

กรรมกรในโรงงานขนาดเล็กหลายแห่งมักกินอยู่หลับนอนภายในโรงงานนั้นเนื่องจากการประหยัดค่าที่พัก ค่าเดินทางและค่าอาหาร ซึ่งนายจ้างมักเลี้ยงฟรีหรืออาจต้องปรุงกินเอง แต่นายจ้างไม่ได้ห้ามการพักในที่ทำงานเพราะสามารถใช้ให้กรรมกรทำงานเกินกว่าที่กำหนด โดยไม่ต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ในบางแห่งนายจ้างจะให้กรรมกรพักอยู่รวมกันในบ้านเดียวกับนายจ้างด้วย

สวัสดิการในเรื่องที่พักอาศัย อาจดูเหมือนกับเป็นสิ่งที่แม้จะสร้างความลำบากให้กรรมกรแต่ไม่พบว่ามีกรร้องขอให้มีการปรับปรุงแต่อย่างใด ทั้งนี้น่าจะมาจากเหตุผลที่ว่า การสร้างหอพักโดยมากจะเป็นการสร้างให้สำหรับผู้ที่มาจากต่างจังหวัดเหล่านี้ ตั้งใจมาทำงานเพื่อให้ได้เงินส่งกลับบ้านเท่านั้น ดังนั้นจำเป็นต้องทนกับสภาพแออัดยัดเยียดในห้องพัก เพราะการที่ได้เข้าพักในหอพักของโรงงานนับเป็นการทุ่นค่าเช่าที่พักไปได้ส่วนหนึ่ง และหากเป็นโรงงานขนาดเล็กที่นายจ้างให้พักอาศัยด้วยกันในบ้านเดียวกับนายจ้าง จะสามารถประหยัดค่าอาหารได้อีกด้วย รวมทั้งยังสามารถทำงานได้มากกว่าผู้ที่ต้องหาที่พักนอกโรงงาน ดังที่นางวรรณ สวัสดิ์ศรี หรือ “ศรีดาวเรือง” นักเขียนผู้หนึ่งซึ่งเคยมีประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานเย็บผ้าขนาดเล็กในช่วงก่อน พ.ศ.2514 ได้เล่าให้ฟังการทำงานของตนซึ่งพักอยู่นอกโรงงานว่า กว่าที่จะเดินทางมาถึงก็ทำงานช้ากว่าคนอื่นไปมากแล้ว

...ตอนแรกไปเช่าห้องอยู่กับเพื่อนแถวฝั่งธน กว่าจะนั่งรถเมล์มาถึงที่ทำงานก็กินเวลามาก เพราะมาลงเอาแค่นพวงศ์ แล้วจากนั้นก็ใช้เดินเอาคิดเป็นทางหลายกิโลเมตร เพราะต้องการประหยัดสตางค์ เดินตั้งไกลกว่าจะถึง ทำให้ไปทำงานช้ากว่าคนอื่นเขา จึงเย็บได้น้อยชิ้นแล้วมัน

เป็นงานที่หนักมาก ต้องแข่งกับเวลา...(จรัส ถนอมมิตร และธีระ ยุทธ

วรรณ, 2522: 34)

อย่างไรก็ตาม หากเมื่อมีการสอบถามกรรมกรหญิงในเรื่องนี้แล้วพบว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กรรมกรหญิงเช่นเดียวกับสภาพการทำงานในโรงงาน หลายคนต้องการจะเปลี่ยนงานแต่คิดว่าหากหางานใหม่อาจไม่ได้งานเหมาะสมกับตน จึงต้องทนทำอยู่เช่นนี้ (กรมแรงงาน, 2513: 17)

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งสร้างความไม่พอใจให้กับกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าเหล่านี้เกิดขึ้นเนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของนายจ้างทั้งสิ้น เพราะนายจ้างทั้งหลายกังวลอยู่แต่กับผลกำไรที่จะได้รับจากการขายสินค้า ทำให้ลดต้นทุนการผลิตต่างๆ ลงทั้งสิ้น การละเมิดกฎหมายแรงงานของนายจ้างได้รับการวิพากษ์วิจารณ์มาเป็นเวลานาน เช่น ในปีพ.ศ.2511 กรมแรงงานเองได้เสนอให้ลงโทษนายจ้างที่ไม่จัดหาสวัสดิการให้กรรมกร เช่น ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่ให้การรักษาพยาบาล หรือไม่จ่ายค่าล่วงเวลา เป็นต้น (สยามรัฐ, 11 มีนาคม 2511) แต่เนื่องจากบทลงโทษถึงขั้นเปรียบเทียบปรับเพียง 500 บาท ทำให้นายจ้างยังคงหลีกเลี่ยงการจัดหาสวัสดิการอยู่เช่นเดิม จนกระทั่งในปีพ.ศ.2516 ก่อนการเกิดเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 เมื่อการประท้วงมีจำนวนมากขึ้น รายงานของกรมแรงงานได้สรุปสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการหยุดงานจำนวนมาก เป็นเพราะนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน (บ้านเมือง, 19 กรกฎาคม 2516) และยังคงสรุปเช่นนั้นอยู่นับแต่กระทั่ง 1 เดือนก่อนเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 เนื่องมาจากผลการตรวจโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ ยังคงกล่าวว่า โรงงานส่วนใหญ่มีสวัสดิการไม่ดีพอ มีปัญหาเรื่องเงินล่วงเวลา ค่าจ้างในวันหยุด และโรงงานไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน (ประชาธิปไตย, 3 กันยายน 2516)

รายงานจากกรมแรงงาน จึงน่าจะเป็นสิ่งสนับสนุนให้เห็นว่า นายจ้างเป็นผู้ละเลยการเอาใจใส่กรรมกรในโรงงานก่อน จนทำให้กรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าไม่พอใจถึงขั้นหยุดงานในเวลาต่อมาได้

## การเคลื่อนไหวกองกรมกรหญิง

ในสมัยรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ (พ.ศ.2501-2506) การเคลื่อนไหวนักหญิงของกรมกรโรงงานต่าง ๆ ยังไม่ปรากฏมากนัก เนื่องจากสถานการณ์ทางการเมืองในขณะนั้นประเทศไทยอยู่ภายใต้การปกครองระบอบเผด็จการทหารมาเป็นเวลานาน นับแต่สมัยรัฐบาลจอมพลป. พิบูลสงครามเป็นต้นมา การเคลื่อนไหวกองกรมกรโรงงานต่าง ๆ ถูกควบคุมโดยรัฐบาลโดยเฉพาะภายหลังจากที่จอมพลสฤษดิ์ได้เข้ายึดอำนาจในพ.ศ.2501 ได้มีการประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองกรมกรลง จัดการปกครองแบบเผด็จการทหารใช้มาตรา 17 จัดการกับผู้ก่อความไม่สงบขึ้นในบ้านเมือง ทำให้จำนวนการเรียกร้องของกรมกรลดลง แต่กลับพบว่าแทนการหยุดงานประท้วง กรมกรได้หลีกเลี่ยงไปใช้วิธียื่นคำร้องทุกข์ ข้อเสนอต่อนายจ้างแทน (Sungsidh Piriyarangsan, 1989: 87) เพื่อจะได้ไม่ถูกตั้งข้อหาก่อความไม่สงบขึ้นในบ้านเมือง หัวข้อการเรียกร้องที่สำคัญ คือ การขอขึ้นค่าจ้าง และการขอให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายจากรางที่ 11 แสดงให้เห็นจำนวนข้อร้องทุกข์ เรื่องใหญ่ ๆ จะเห็นว่าในเรื่องเงินค่าจ้างจะเป็นสาเหตุประการสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างเมื่อเลิกจ้าง หรือการขอเพิ่มค่าจ้าง ซึ่งในเรื่องการขอเพิ่มค่าจ้างนั้นจะมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจที่เติบโตสูงขึ้นดังตารางที่ 11

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนการยื่นคำร้องในประเด็นสำคัญ

ระหว่างพ.ศ 2505 - 2514

ปี	ไม่จ่าย เงินชด เชยเมื่อ เลิกจ้าง	ขอเพิ่มค่า จ้าง	เงินล่วง เวลา
2505	245	93	-
2506	266	55	4
2507	184	50	89
2508	197	75	60
2509	219	108	52
2510	194	135	30
2511	264	175	24
2512	251	334	41
2513	249	277	17
2514	249	316	25

ที่มา : กรมแรงงาน . สมุดรายปีสถิติกรรมกร 2513 - 2514 (อ้างจาก Sungsidh Piriya-rangsan , 1989 : 88 )

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นประเด็นสำคัญที่กรรมกรยื่นคำร้อง ข้อเสนอให้กับนายจ้างเมื่อพิจารณาจะเห็นว่าเป็นไปในเรื่องของเศรษฐกิจทั้งสิ้น ที่น่าสังเกตคือกรรมกรเหล่านี้จะถูกให้ออกจากงานโดยไม่ได้รับการจ่ายเงินชดเชยเป็นส่วนใหญ่ แสดงให้เห็นถึงการละเลยต่อกฎหมายของนายจ้าง นี่จึงเป็นสาเหตุของความไม่พอใจที่เหล่ากรรมกรต้องยื่นข้อเสนอ เพราะเมื่อถูกให้ออกจากงานโดยไม่ได้รับเงินชดเชย ผลที่ตาม

มาคือ ครอบครัวจะขาดรายได้โดยไม่มีผู้ใครรับผิดชอบ เป็นปัญหาที่กรรมกรไม่สามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้ ปัญหาเศรษฐกิจจึงเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในหมู่กรรมกรตลอดมา

ต่อมาในสมัยรัฐบาลจอมพลถนอม (พ.ศ. 2507-2516) เริ่มผ่อนคลายทางการเมืองลงบ้าง แม้จะยังไม่มีมีการประกาศใช้มาตรา 27 ซึ่งมีเนื้อหาใกล้เคียงกับมาตรา 17 ในสมัยรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ แต่ความรุนแรงนั้นลดลงเนื่องจากในการตัดสินใจลงโทษนั้นจะต้องผ่านกระบวนการยุติธรรมก่อนจึงจะตัดสินลงโทษได้ ด้วยเหตุนี้ทำให้เริ่มพบการหยุดงานตามที่ต่างๆ มากขึ้นจนรัฐบาลต้องออกพระราชบัญญัติวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ.2508 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับวิธีการเจรจาต่อรองและการระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (ดูในภาคผนวก ก) กระนั้นแล้วการหยุดงานก็ยังคงมีตลอดมาดังตารางที่ 12

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 12 แสดงจำนวนข้อพิพาทแรงงานจนถึงชั้นนัดหยุดงาน และจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง

พ.ศ.	จำนวนข้อพิพาทแรงงานถึงชั้นนัดหยุดงาน (ครั้ง)	จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง (คน)
2500	21	203
2501	4	458
2502	11	846
2503	2	3
2504	2	68
2505	3	81
2506	4	118
2507	6	300
2508	17	3,753
2509	17	5,413
2510	2	470
2511	14	1,867
2512	18	5,345
2513	25	2,888
2514	27	5,153
2515	34	7,803
ม.ค.-ก.ย. 2516	178	55,784

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน. ข้อมูลด้านแรงงาน. 2518.

จากตารางที่ 12 จะเห็นว่า ในสมัยรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์จำนวนข้อพิพาทแรงงานลดลงอย่างมากคือจากปีพ.ศ.2500 ในสมัยรัฐบาลจอมพลป. มีจำนวนข้อพิพาทแรงงาน 21 ครั้ง ลดลงเหลือเพียง 4 ครั้งในปีพ.ศ. 2501 หลังจากนั้นมาเพิ่มขึ้นเมื่อพ.ศ. 2508 ทั้งจำนวนข้อพิพาทและจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง นั่นคือ จากจำนวนข้อพิพาทแรงงาน 6 ครั้งจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 30 คนในปีพ.ศ. 2507 มาในปีพ.ศ. 2508 จำนวนข้อพิพาทแรงงานเพิ่มถึง 17 ครั้ง และมีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องถึง 3,753 คน

การลดลงของจำนวนการประท้วงในระหว่างพ.ศ.2501-2508 มีผลต่อการประท้วงนัดหยุดงานของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าด้วย หลักฐานที่พบเกี่ยวกับการประท้วงหยุดงานของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้ามีไม่มากนัก เท่าที่ปรากฏคือ การหยุดงานของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าธนบุรีในปีพ.ศ.2475 เนื่องมาจากนายจ้างต้องการลดค่าจ้างของกรรมกรจาก 40 สตางค์เป็น 30 สตางค์ การหยุดงานประท้วงครั้งนี้ใช้เวลา 1 วันก็สามารถตกลงกันได้ โดยนายจ้างยินยอมจ่ายในราคาเดิม คือ 40 สตางค์ (Virginia Thompson 1947: 231) และในสมัยต่อมา คือ การหยุดงานของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าวัดสร้อยทองในปีพ.ศ.2499 เพื่อเรียกร้องค่าแรงรวมถึงการปรับปรุงสวัสดิการ ในขั้นแรก นายจ้างไม่ได้สนใจต่อการเรียกร้อง จนกระทั่งกรรมกรหญิงยกขบวนไปร้องเรียนต่อท่านผู้หญิงละเอียด พิบูลสงคราม ภริยาของจอมพล ป. พิบูลสงคราม ซึ่งดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น นายจ้างจึงยินยอมตามข้อเรียกร้อง (สารเสรี, 16 กันยายน 2499) หลังจากนั้นแล้วการประท้วงหยุดงานของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าได้ขาดหายไป ในจุดนี้ไม่อาจค้นได้จากรายงานของกรมแรงงานเนื่องจากกรณีการประท้วงเหล่านี้หมดอายุความ ทางราชการจึงไม่มีการเก็บรักษาข้อมูลในส่วนนี้ต่อไป จึงต้องอาศัยการศึกษาจากข่าวหนังสือพิมพ์ พบว่าการประท้วงหยุดงานของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าเกิดขึ้นอีกครั้งหนึ่งในปีพ.ศ. 2508 คือ การประท้วงของกรรมกรหญิงโรงงานไทยโคเรเทกซ์ไทล์มิลล์ หลังจากนั้นจึงพบมากขึ้นเรื่อยๆ จนถึงช่วงก่อนการเคลื่อนไหวในเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516

1. กรณีการเคลื่อนไหว เพื่อที่จะให้เห็นภาพการเคลื่อนไหวของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าได้อย่างชัดเจนขอยกตัวอย่างกรณีการเรียกร้อยรวม 6 กรณีโดยเรียงตามลำดับเวลาการเกิดเหตุการณ์ ส่วนการสรุปและวิเคราะห์จะได้อีกกล่าวในหัวข้อต่อไป

### 1.1 โรงงานไทยโตเรเทกซ์ไทล์มิลล์

โรงงานไทยโตเรเทกซ์ไทล์มิลล์เป็นโรงงานทอผ้าที่ผลิตและขายภายในประเทศไทย เปิดดำเนินการในปีพ.ศ. 2506 เป็นการลงทุนรวมโดยชาวญี่ปุ่น ตั้งอยู่ที่อำเภอนครไชยศรี จังหวัดนครปฐม กรรมกรโรงงานมีทั้งชายและหญิง ความขัดแย้งเกิดขึ้นเนื่องมาจากกรรมกรไม่พอใจที่ทางโรงงานรับไว้เป็นลูกจ้างรายวันรวมทั้งค่าจ้างน้อยมาก ในวันที่ 28 มกราคม พ.ศ.2508 กรรมกรชายและหญิงประมาณ 700 คน จึงได้พากันหยุดงานและยื่นข้อเสนอ (ขีดเส้นใต้โดยผู้เขียน) ต่อทางโรงงาน 4 ข้อ คือ

- ให้บรรจุกรรมกรเป็นลูกจ้างรายเดือน
- ให้โรงงานเสียภาษีเงินได้แทน
- ให้พิจารณาเงินเดือนใหม่
- ให้ปรับปรุงสวัสดิการ (เดลินิวส์, 29 มกราคม พ.ศ. 2508)

ข้อเสนอดังกล่าวทางโรงงานได้ปฏิเสธการพิจารณาโดยกล่าวว่าทางโรงงานได้ปฏิบัติต่อกรรมกรด้วยดีอยู่แล้วและออกประกาศให้กรรมกรกลับเข้าทำงานทั้งหมดไม่เช่นนั้นจะถูกลงโทษถึงขั้นให้ออกจากงาน แต่กรรมกรไม่ได้ให้ความสนใจประกาศของทางโรงงานแต่อย่างใดยังคงหยุดงานต่อไป กรมแรงงานได้เข้ามาเป็นตัวแทนกรรมกรร่วมกับนายอำเภอ และเจ้าหน้าที่ตำรวจในการไกล่เกลี่ยกับฝ่ายบริหารโรงงาน ผลการเจรจาตกลงได้ว่า

- จะบรรจุลูกจ้างรายวันเป็นลูกจ้างรายเดือน หากทำงานครบ 3 ปี
- ให้หัวหน้ากองบริหารแรงงานกรมประชาสงเคราะห์กับนายอำเภอตรวจสอบค่าจ้างกรรมกรในโรงงานแห่งอื่น หากทางโรงงานไทยโตเรเทกซ์ไทล์มิลล์จ่ายน้อยกว่าก็จะขึ้นค่าจ้างให้
- กรรมกรทุกคนต้องกลับเข้าทำงานตั้งแต่ตี 5 ของวันที่ 30 นี้
- หากไม่สามารถตกลงกันได้ให้อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นผู้วินิจฉัย (เดลินิวส์, 30 มกราคม พ.ศ. 2508)

อย่างไรก็ตาม เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใกล้ชิดได้นำผลการเจรจาแจ้งให้กรรมการทราบ กรรมการไม่ยอมรับโดยกล่าวว่ายังไม่สามารถเชื่อถือในข้อตกลงนี้ ต้องการให้ทางโรงงานพิจารณาข้อเสนอของตนในเรื่องการขอเพิ่มค่าจ้างอีกวันละ 2 บาทเพียงข้อเดียว ส่วนข้ออื่น ๆ ยกเลิกทั้งหมด ทางโรงงานจึงปฏิเสธและเตรียมประกาศปลดกรรมการที่ไม่กลับเข้าทำงานภายในวันที่ 3 กุมภาพันธ์ โดยก่อนหน้านี้ได้มีการประกาศปลดกรรมการ 2 คน ซึ่งเป็นผู้แทนในการเจรจาออกจากงานแล้วด้วยเหตุผลว่า "มีพฤติกรรมไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ" (เดลินิวส์, 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2508)

### 1.2 โรงงานทอผ้าสยามเส้นใยประดิษฐ์การทอ

กรรมการโรงงานทอผ้าสยามเส้นใยประดิษฐ์การทอ ซึ่งอยู่ที่หมู่ 4 ตำบลประชาธิปไตย อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 200 คน ได้หยุดงานเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2514 โดยให้เหตุผลว่าต้องการให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลลงโทษกักขังตำบลประชาธิปไตยที่ชอบควักปิ่นออกมาสู่กรรมการ ในเรื่องนี้มีกรรมการเจรจากันเองระหว่างประธานบริษัท สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดปทุมธานี นายอำเภอ เจ้าหน้าที่ตำรวจ และคณะกรรมการบริษัท ผลการเจรจาบริษัทจะแจ้งให้กรรมการทราบภายหลัง และให้กรรมการหยุดงานวันเกิดเหตุ 1 วัน (ข่าวแรงงาน 13,7 กรกฎาคม 2514)

### 1.3 โรงงานทอผ้าล็กก็เทกซ์(ไทย)จำกัด

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2514 กรรมการโรงงานทอผ้าล็กก็เทกซ์(ไทย)จำกัด ซึ่งอยู่ที่อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนประมาณ 2,000 คนจากแผนกปั่นด้ายและทอผ้า ทั้งชายและหญิง ได้ทำหนังสือร้องเรียนขอความเห็นใจจากทางบริษัท (ขีดเส้นใต้โดยผู้เขียน) ในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าแรง แต่บริษัทยังไม่ได้ให้คำตอบแต่อย่างใด กรรมการจึงเรียกร้องขอให้ (ขีดเส้นใต้โดยผู้เขียน) ทางบริษัทรับไปพิจารณาอีกครั้งโดยมีประเด็นสำคัญคือ

-พนักงานที่ทำงานมาแล้ว 2-3 ปี ให้บรรจุเป็นพนักงานประจำ

-เมื่อทำงานครบปีขอให้ทางบริษัทพิจารณาเพิ่มค่าแรงให้ด้วย โดยขอเพิ่มเพียงร้อยละ 20

การเจรจาใช้เวลา 3 วันกว่าที่จะตกลงกันได้ ในขั้นแรกนั้นแม้เจ้าหน้าที่กรมแรงงานจะช่วยไกล่เกลี่ยก็ยังตกลงกันไม่ได้ จนนายคำริ น้อยมณี อธิบดีกรมแรงงาน

ต้องเดินทางมาช่วยเจรจา เหตุการณ์จึงยุติลง โดยกรรมกรยินยอมเข้าทำงานก่อน ส่วน ข้อตกลงที่ยังไม่สามารถตกลงกันได้บริษัทจะแจ้งให้ทราบในภายหลัง (ข่าวแรงงาน 13,11 พฤศจิกายน 2514)

#### 1.4 โรงงานไทยเท็นเทโทรอน

โรงงานไทยเท็นเทโทรอนตั้งอยู่ที่อำเภอรังสิต จังหวัดปทุมธานี เป็นโรงงานทอผ้าโดยการลงทุนร่วมของญี่ปุ่น ในต้นเดือนตุลาคมพ.ศ. 2515 โรงงานได้ปลด หัวหน้างานออกโดยไม่มีความคิดที่แน่ชัด ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่กรรมกร จึงมีการผลงานประท้วงนายจ้าง โดยก่อนหน้านี้นี้มีการเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างด้วย เจ้าหน้าที่ กรรมแรงงานไม่สามารถไกล่เกลี่ยคดีได้และนายจ้างไม่สนใจการเรียกร้องของกรรมกร แต่อย่างใดกับประกาศจะยุบแผนกที่กรรมกรหยุดงาน ท้ายที่สุดเรื่องจบลงที่หัวหน้างาน ยินยอมลาออกเองเพื่อไม่ให้เกิดความวุ่นวาย (บ้านเมือง, 25 ตุลาคม พ.ศ.2515)

#### 1.5 โรงงานธนบุรีทอผ้าลูกไม้

โรงงานธนบุรีทอผ้าลูกไม้ตั้งอยู่บนถนนสุขสวัสดิ์ แขวงราษฎร์บูรณะ เป็น โรงงานร่วมทุนกับชาวอินเดีย ในวันที่ 30-สิงหาคม พ.ศ. 2516 กรรมกรหญิงทั้งหมด ในโรงงานจำนวนเกือบ 250 คน ได้ร่วมกันร่างข้อเสนอขอเพิ่มค่าแรงและปรับปรุง สวัสดิการให้เท่าเทียมกับโรงงานอื่น โรงงานได้ยินยอมตามข้อร้อง แต่ต้องการแจ้งให้ กรรมกรในโรงงานทราบโดยทั่วถึงกันจึงประกาศยังไม่ให้กรรมกรที่จะเข้าทำงานในกะ ต่อไปเข้าทำงาน จึงเกิดความเข้าใจผิดคิดว่านายจ้างปิดโรงงาน กรรมกรจึงชุมนุมกันอยู่ หน้าโรงงาน เมื่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมาไกล่เกลี่ย ก็สามารถตกลงกันได้โดย นายจ้าง จะจ่ายเพิ่มจากค่าจ้างเดิมร้อยละ 15 (เอกสารกรมแรงงาน)

#### 1.6 โรงงานบีโอนี่ (โบตัน)

โรงงานโบตันเป็นโรงงานทอผ้าห่มตั้งอยู่ที่ ต.บางปิ้ง จ.สมุทรปราการ เมื่อ วันที่ 2 กันยายนพ.ศ. 2516 กรรมกรในโรงงานได้พากันหยุดงานประท้วงขอเพิ่มเงินค่า ยังชีพและสวัสดิการแต่ไม่สามารถตกลงกันได้

วันที่ 6 กันยายน กรรมกรหญิงจำนวนประมาณ 1,000 คนเศษได้จี้รถ โดยสารมาที่ที่ว่าการอำเภอเพื่อเจรจากับนายโอคูอิ ผู้จัดการชาวญี่ปุ่นโดยมีเจ้าหน้าที่ กรมแรงงานร่วมไกล่เกลี่ย ผลปรากฏว่า นายจ้างยินยอมเพิ่มเงินยังชีพคนละ 90 บาท



และ 65 บาทต่อเดือนและรับซื้อเรือกร้ออื่นๆทั้งหมด กรรมการจึงยินยอมกลับเข้าทำงานตามเดิม (ไทยรัฐ, 7 กันยายน พ.ศ. 2516)

การเคลื่อนไหวต่างๆเหล่านี้แม้จะมีไม่มากและเป็นเหตุการณ์เล็กๆที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาไม่นานนัก แต่ได้แสดงให้เห็นความไม่พอใจของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าที่เริ่มก่อตัวขึ้นและพร้อมจะแสดงออกทุกเมื่อ โดยเฉพาะเมื่อมีองค์ประกอบอื่นเข้าร่วมดังเช่นในภายหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ที่จะกล่าวในบทต่อไป

## 2. สรุปและวิเคราะห์การเคลื่อนไหว

กรณีตัวอย่างที่ยกมาเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการเคลื่อนไหวของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าที่เกิดขึ้นในช่วงก่อนการเกิดเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 จากกรณีตัวอย่างเหล่านี้ทำให้มองเห็นภาพรวมของการเคลื่อนไหวได้ดังนี้คือ

2.1 สาเหตุการเคลื่อนไหว สิ่งสำคัญที่เป็นประเด็นให้กรรมกรนำมายื่นข้อเสนอให้กับฝ่ายนายจ้างคือ ประเด็นในเรื่องเศรษฐกิจ การหาเงินเพื่อเลี้ยงครอบครัวซึ่งค่าครองชีพนับวันแต่ละสูงซึ่งเรื่อย ๆ ดังจะเห็นได้จากกรณีของไทยโตเรเทกซ์ไทมิลล์ซึ่งให้เหตุผลว่าค่าแรงน้อยมาก โรงงานทอผ้าล็กกี้เทกซ์(ไทย)ที่ขอให้บรรจุเป็นพนักงานประจำซึ่งมีรายได้แน่นอนกว่าอีกทั้งยังขอขึ้นค่าแรงถึงร้อยละ 20 นับว่าเป็นจำนวนมากทีเดียว โรงงานไทยเทียนเทโทรอนโรงงานธนบุรีทอผ้าลูกไม้ และโรงงานบีโอนี่ ต่างเรียกร้องในเรื่องค่าจ้างเช่นเดียวกัน

ประเด็นถัดมาที่มักเกิดกับการขอขึ้นค่าจ้างคือ การขอให้ปรับปรุงสวัสดิการทั้งเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการนี้ได้มีการเรียกร้องกันมาตลอด นับแต่การประท้วงของกรรมกรหญิงโรงงานย้อมผ้าธนบุรีในปีพ.ศ. 2475 ตลอดมาถึงโรงงานวัดสร้อยทองในปีพ.ศ. 2499 ที่ได้กล่าวมาแล้วจนกระทั่งโรงงานไทยโตเรเทกซ์ไทมิลล์ในปีพ.ศ. 2508 โรงงานล็กกี้เทกซ์(ไทย) จำกัดพ.ศ. 2515 และช่วงก่อนเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ในการประท้วงของโรงงานธนบุรีทอผ้าลูกไม้และโรงงานบีโอนี่เป็นต้น การเรียกร้องในเรื่องการเพิ่มค่าจ้างและการปรับปรุงสวัสดิการนี้ แม้จะสะท้อนให้เห็นปัญหาค่าครองชีพที่มีแต่ละสูงขึ้นแล้ว อีกประการหนึ่งยังสะท้อนให้เห็นการละเลยในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้วย

สาเหตุของการเคลื่อนไหวที่น่าสนใจประการหนึ่ง เป็นเรื่องเกี่ยวกับความประพฤติของบุคคลดังจะเห็นได้จากตัวอย่างการประท้วงของโรงงานสยามเส้นใยประดิษฐ์การทอ (29 มิถุนายน 2514) สาเหตุของการหยุดงานเนื่องจากไม่พอใจการกระทำของกำนันที่คุกคามความปลอดภัยด้วยการนำปืนออกมาแสดงอำนาจให้กรรมกรได้เห็น ในกรณีนี้ทำให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับกรรมกรประการหนึ่งคือ กรรมกรยังคงมองว่านายจ้างเป็นเสมือนผู้อุปถัมภ์และผู้คุ้มครองกรรมกร จุดนี้ ได้สร้างกรอบความคิดของกรรมกรที่มีต่อนายจ้างให้กลายเป็นผู้อุปถัมภ์ทำให้กรรมกรคาดหวังถึงสิ่งต่าง ๆ ที่นายจ้างควรให้ตามที่พวกตนร้องขอเนื่องจากพวกตนอยู่ในฐานะผู้รับความช่วยเหลือ การเรียกร้องของกรรมกรมักเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานเช่นค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการยังชีพ สวัสดิการการเลี้ยงดูกรรมกรมีไม่เพียงพอ ถือว่า “ไม่ให้ความเป็นธรรม” แก่ลูกจ้าง ดังเช่นข้อร้องเรียนของกรรมกรในโรงงานไทยโทรเทกซ์ไทล์มิลล์ (เดลินิวส์, 29 มกราคม พ.ศ. 2508) โรงงานทอผ้าลูกไม้ธนบุรี (บ้านเมือง, 31 สิงหาคม พ.ศ. 2516) และโรงงานทอถุงเท้าในลอนนครหลวง (ไทยรัฐ, 7 กันยายน พ.ศ. 2516) เป็นต้น กรอบความคิดที่เกิดขึ้นเช่นนี้จึงเป็นปัจจัยอันหนึ่งที่จำกัดการเคลื่อนไหวของกรรมกรหญิงในช่วงก่อนเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 มิให้ขยายใหญ่โตขึ้น

2.2 ลักษณะการเคลื่อนไหว จากภาพโดยรวมจะมองเห็นว่ากรรมกรหญิงไม่มีความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงานมากนัก ดังจะได้จากการรวมกลุ่มนัดหยุดงานทันทีเมื่อไม่พอใจโดยไม่มีผู้นำชัดเจนแล้วจึงให้เหตุผลของการหยุดงานในภายหลัง เห็นได้ทุกกรณี ในปีพ.ศ. 2508 นั้นรัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน เนื้อหากล่าวถึงการยื่นข้อเสนอและการนัดหยุดงานว่า การนัดหยุดงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีการยื่นข้อเสนอต่อนายจ้าง ตั้งผู้แทนเจรจาก่อน หากตกลงไม่ได้จึงหยุดงาน (ดูในภาคผนวก ก ) แต่ในการหยุดงานของกรรมกรหญิงจะเริ่มจากการหยุดงานก่อนแล้วจึงแต่งตั้งตัวแทนยื่นข้อเสนอและเจรจากับนายจ้าง การเจรจาจะเป็นการเจรจากันโดยตรงระหว่างกรรมกรหญิงในโรงงานกับนายจ้าง โดยมีเจ้าหน้าที่กรมแรงงานทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย ในบางกรณีมีการพยายามจะขอความช่วยเหลือจากทางราชการ นอกจากกรมแรงงานแล้ว เช่น ให้มีการเจรจากันที่ว่าการอำเภอเพื่อให้การเจรจาเป็น

ไปโดยง่าย อย่างในกรณีของโรงงานบีไอนี้ (ไทยรัฐ, 7 กันยายน 2516) เนื่องจากกรรมการหญิงมีอำนาจต่อรองไม่มากนัก

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการเจรจាកันในรูปแบบใด การประท้วงของกรรมการหญิงในช่วงก่อนเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 จะใช้เวลาเพียง 3-7 วัน ก็สามารถตกลงกันได้ ส่วนกรณีที่ตกลงกันไม่ได้มักมาจากการที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและกรรมกรต่างไม่ยอมลดข้อเสนอลงของกันซึ่งมักเป็นเรื่องของค่าจ้าง นายจ้างมักอ้างว่าไม่สามารถให้ตามที่เรียกร้องได้เพราะจะทำให้โรงงานขาดทุน ขณะที่กรรมกรไม่ยินยอมเช่นกัน เพราะค่าครองชีพสูง เช่น กรณีของบริษัทไทยโตเรเทกซ์ไทล์มิลล์ ส่วนโรงงานอื่นที่ไม่สามารถตกลงกันได้เนื่องมาจากค่าจ้างก็มีเช่นกัน ได้แก่ โรงงานเชือกภาษีเจริญ, โรงงานบีไทย สมุทรปราการ (ไทยรัฐ, 7 กันยายน 2516) โรงงานไฟร์สโตน โรงงานยางทวีวัฒน์ และห้างหุ้นส่วนสหมิตรถาวรการค้า (ไทยรัฐ, 9 กันยายน 2516) เป็นต้น

สิ่งที่น่าสังเกตอีกประการหนึ่งในเรื่องการเจรจาก็คือ โรงงานที่มีจำนวนกรรมกรมากจะตกลงได้ยากกว่าโรงงานที่มีจำนวนกรรมกรน้อยกว่า เช่น โรงงานไทยโตเรเทกซ์ไทล์มิลล์ มีกรรมกรหยุดงาน 700 คน โรงงานล็กกี้เทกซ์(ไทย) มีกรรมกรประท้วงประมาณ 2,000 คน และโรงงานบีไอนี้มีกรรมกรหยุดงานประมาณ 1,000 คน โรงงานเหล่านี้จะใช้เวลาในการเจรจามากกว่าโรงงานที่มีจำนวนกรรมกรไม่มากนัก เช่น โรงงานธนบุรีทอผ้าลูกไม้ที่มีกรรมกรเพียง 250 คน เนื่องจากโรงงานที่มีจำนวนกรรมกรมากเหล่านั้นเกรงจะเกิดปัญหาการขาดทุน หากยินยอมให้มีการขึ้นค่าจ้างกรรมกรทั้งหมด ทั้งที่ในความเป็นจริงนั้น โรงงานขนาดเล็กที่มีจำนวนกรรมกรน้อยกว่าโรงงานเหล่านี้ น่าจะประสบปัญหาถึงขั้นปิดกิจการมากกว่าแต่กลับปรากฏว่าการเจรจาเป็นไปโดยง่าย เหตุผลข้อหนึ่งที่อาจอธิบายในเรื่องนี้ก็คือ โรงงานขนาดใหญ่ที่มีจำนวนกรรมกรมากเหล่านี้ล้วนเป็นสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของกิจการสิ่งทอขนาดใหญ่โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ดังได้กล่าวมาในบทที่ 2 แล้ว ด้วยความมั่นคงของกิจการสมาคมทำให้สมาชิกมีความมั่นใจว่าการดำเนินกิจการจะไม่พบอุปสรรคอย่างใด หากมีปัญหามาตราคมจะสามารถช่วยได้ ดังนั้นการที่มีกรรมกรยื่นข้อเสนอให้มีการปรับค่าจ้าง ซึ่งอาจกระทบกระเทือนต่อสถานะทางเศรษฐกิจของโรงงานได้ โรงงานจึงไม่สนใจที่จะเจรจาด้วยนักและหากต้องมีการปลดกรรมกรออกก็

สามารถหาเพิ่มใหม่ได้ เนื่องจากความต้องการแรงงานในโรงงานสาขานี้อยู่ในอัตราสูง ขณะที่โรงงานเล็ก ๆ ยังไม่กล้าเสี่ยงกับการปลดกรรมกรออกเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังไม่แน่ใจว่าจะมีใครช่วยหากโรงงานประสบปัญหาขึ้นมา

2.3 ผลที่ได้รับ การประท้วงที่เกิดขึ้น มีทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ตัวอย่างที่ยกมา กรณีที่เห็นได้ชัดเจนว่าประสบความสำเร็จในการประท้วงมีไม่กี่กรณี เช่น โรงงานธนบุรีทอผ้าลูกไม้ และโรงงานบีโอนี กรรมกรหญิงในโรงงานเหล่านี้ นับว่าโชคคือนายจ้างยินยอมให้มีการปรับเงินเดือน ส่วนในกรณีอื่นๆ ที่ตกลงไม่ได้ผลเสียต่างๆ ล้วนตกอยู่ที่กรรมกรเอง เช่น กรณีโรงงานไทยเทียเทโทรอน ที่หัวหน้างานต้องยอมลาออกจากการงานเพื่อยุติเรื่องโดยที่กรรมกรไม่ได้อะไรเลย และนอกเหนืออำนาจหน้าที่ของกรมแรงงานที่จะเข้าไปไกล่เกลี่ยด้วยเนื่องจากกรรมกรนัดหยุดงานกันก่อนมีการยื่นข้อเสนอ ทำให้นายจ้างอ้างหลักกฎหมายในข้อนี้ได้ และไม่เปิดการเจรจา หรือขอเจรจากันเองภายในโรงงาน เหตุนี้กรรมกรหญิงจึงพบว่านายจ้างมิได้ให้ความสนใจในเรื่องการยื่นข้อเสนอมากนัก เช่น กรณีไทยโตเรเทกซ์ไทมิลล์ ที่นายจ้างกลับใช้วิธีกำหนดเส้นตายในวันรับกรรมกรกลับเข้าทำงาน หากใครไม่เข้าก็ต้องออกจากงานซึ่งจะยังเป็นปัญหามากกว่าการขอขึ้นเงินเดือนมากนัก และเมื่อกลับเข้าไปทำงานอีกครั้งจะได้รับการดูแลอย่างเข้มงวดจากหัวหน้ากะ เนื่องจากเกิดความระแวงว่ากรรมกรจะหยุดงานประท้วงกันอีก ดังนั้นการนัดหยุดงานของกรรมกรหญิงซึ่งกระทำไปโดยไม่ทราบหลักกฎหมายจึงไม่ได้สร้างความหวังว่าจะประสบความสำเร็จเท่าใดนัก ทั้งยังเสี่ยงต่อการเข้มงวดของนายจ้างมากขึ้นด้วย ดังนั้นการนัดหยุดงานของกรรมกรหญิงในช่วงก่อน 14 ตุลาคม 2516 จึงมีไม่มากนัก

2.4 ผลกระทบต่อส่วนรวม เนื่องจากการประท้วงกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้ามีไม่มาก อีกทั้งยังประสบผลสำเร็จน้อยเต็มที จึงมีผลต่อสังคมโดยรวมน้อยมาก อย่างไรก็ตามสิ่งเหล่านี้นับเป็นสัญญาณบอกเหตุให้นายจ้างโรงงานทอผ้าเตรียมตัวรับมือกับการหยุดงานของกรรมกรหญิงในโรงงานของตนที่อาจเกิดขึ้นเช่นเดียวกับที่อื่น ๆ วิธีที่นายจ้างต่างนิยมใช้ เพราะเห็นว่าประสบผลสำเร็จคือ การประกาศจะปลดกรรมกรออกหากไม่กลับเข้าทำงานตามกำหนดโดยเชื่อว่าทางเศรษฐกิจที่ทำให้ผู้หญิงต้องเข้ามาทำงานจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการตัดสินใจของกรรมกรหญิงที่จะหยุดงานต่อหรือไม่



นั่นเอง โดยมากแล้วกรรมกรหญิงยินยอมจะกลับเข้าทำงาน ซึ่งจะให้นายจ้างเพิ่มความเข้มงวดมากขึ้นนั่นเอง

### 3. การสนับสนุนจากองค์กรภายนอก

จากการประท้วงของกรรมกรหญิงดังได้ยกตัวอย่างมา ดูเหมือนว่ากรรมกรหญิงเคลื่อนไหวโดยลำพังตัวเอง แต่หากพิจารณาถึงข้อเรียกร้องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะพบว่ามีความคล้ายคลึงกันในประเด็นเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการ คำถามที่เกิดขึ้นจึงเป็นคำถามที่ว่า เหตุใดกรรมกรหญิงในโรงงานทอผ้าซึ่งมีความรู้ไม่เกินระดับประถมศึกษาเหล่านี้จึงมีความคิดที่จะเรียกร้องค่าจ้างและสวัสดิการ น่าจะเป็นการได้รับคำแนะนำจากบุคคลอื่นที่มีความรู้มากกว่า จากการศึกษาและสัมภาษณ์บุคคลที่ได้เคยมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรรมกรหญิงเหล่านี้ทำให้ทราบว่า กรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าได้รับคำแนะนำในเรื่องสิทธิของตนเองมาก่อนเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 แล้ว โดยการสนับสนุนของกลุ่มต่างๆ อันได้แก่นักวิชาการ นักศึกษา และผู้นำกรรมกร ทั้งนี้เนื่องมาจากการเล็งเห็นความสำคัญของกลุ่มกรรมกรจากบุคคลเหล่านี้ ประกอบกับในช่วงนับแต่ปีพ.ศ. 2512 บรรยากาศทางการเมืองผ่อนคลายลงเมื่อรัฐบาลจอมพลถนอมประสพปัญหาการคุมคณะรัฐบาล การควบคุมการแสดงออกทางการเมืองจึงลดลง ปัญญาชนกลุ่มต่างๆ จึงเริ่มให้ความสนใจกับปัญหารอบตัว

นักวิชาการจะลงไปให้ความรู้กับบรรดาพวกกรรมกรผู้ใช้แรงงานในเรื่องสภาพบ้านเมือง สิ่งที่กรรมกรควรรู้ โดยการจัดเป็นหลักสูตรอบรมกรรมกรในช่วงวันอาทิตย์ซึ่งโดยมากกรรมกรจะหยุดงานมาฟังกันได้ ในบางครั้งนักวิชาการจะเดินทางไปอบรมถึงโรงงานก็มี (แล ดิลกวิทย์รัตน์, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2538) กลุ่มนักวิชาการรุ่นแรก ๆ เหล่านี้ได้แก่ ชาวลิต สละ, แล ดิลกวิทย์รัตน์, สุภชัย มนัสไพบุลย์, และ อิศระ สุวรรณบล เป็นต้น (แล ดิลกวิทย์รัตน์, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2538) บางคราวองค์กรต่างประเทศที่มีหน้าที่เกี่ยวกับกรรมกรได้เชิญนักวิชาการเหล่านี้เข้าร่วมการบรรยายด้วย เช่น สมาพันธ์แรงงานเสรีระหว่างประเทศ (International Confederation Free Trade Union - ICFTU) (เทอดภูมิ ใจดี, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2538)

กลุ่มนักศึกษาจะลงไปให้ความช่วยเหลือกรรมกรในเรื่องของการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ในระยะการเคลื่อนไหวของนักศึกษาในเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516



กลุ่มนักศึกษาที่มีบทบาทช่วยเหลือกรรมกรมาก คือ กลุ่มสหภาพน้ำโดม (เทียนชัย วงชัย สุวรรณ, สัมภาษณ์, 8 พฤษภาคม 2537)

กลุ่มสหภาพน้ำโดมเป็นกลุ่มอิสระที่ก่อตั้งขึ้นอย่างหลวมๆของนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในระหว่างพ.ศ. 2513-2516 จุดประสงค์เบื้องต้นแรกของการก่อตั้งคือเพื่อดึงดูดให้นักศึกษาสนใจปัญหาบ้านเมือง ดังนั้น ในระยะแรก (พ.ศ. 2513-2514) กิจกรรมของกลุ่มจึงเกี่ยวกับปัญหาบ้านเมืองทั่วไป เช่น การออกหนังสือ ใต้แก๊ง สารสหภาพน้ำโดม ซึ่งออกเป็นรายสัปดาห์ กับ ภัยขาว มีเนื้อหาต่อต้านฐานทัพอเมริกัน และสงครามอินโดจีน การจัดการสนทนาเรื่องทางการเมืองบริเวณสนามหญ้าริมหน้าตึกโดมอันเป็นที่มาของชื่อกลุ่ม เป็นเวทีเปิดกว้างให้นักศึกษาทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทุกเรื่อง กิจกรรมสุดท้ายคือ การเคลื่อนไหวคัดค้านทางการเมืองแต่ไม่สามารถกระทำได้มากนักเนื่องจากอยู่ในช่วงเผด็จการ กระนั้นก็ตามในยุคหลัง (พ.ศ. 2514-2516) สหภาพน้ำโดมได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มอิสระอื่นๆ นอกมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น กิจกรรมในยุคหลังนี้จึงมุ่งไปที่การเคลื่อนไหวทางการเมืองมากขึ้น และเป็นกลุ่มแรก ๆ ที่ลงไปเคลื่อนไหวเรื่องปัญหากรรมกร (รวมถึงกรรมกรโรงงานทอผ้าด้วย) สหภาพน้ำโดมได้ลงไปให้ความรู้กับกรรมกรกลุ่มต่าง ๆ แนะนำการจัดตั้งองค์กร ให้ความรู้เรื่องการเมือง สอนเลข บัญชี รวมทั้งเข้าร่วมในการประท้วงด้วย กลุ่มสหภาพน้ำโดมได้ยุติบทบาทลงภายหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม เนื่องจากเห็นว่าขบวนการนักศึกษามีศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นตัวแทนนักศึกษาทั้งประเทศและประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองมากแล้ว [ดูรายละเอียดเพิ่มเติมจาก แสงसानต์. “สหภาพน้ำโดม กองหน้าขบวนการนักศึกษาก่อน 14 ตุลาฯ” ปาจารย์สาร 12, 2 (มีนาคม-เมษายน 2528 )]

ส่วนผู้นำกรรมกรนั้น มีการลงไปให้ความรู้กรรมกรเกี่ยวกับสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตน โดยการร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ หรือกระทำด้วยตนเองโดยวิธีการต่างๆ อย่างกรณีของเทอดภูมิ ใจดีผู้นำกรรมกรช่วงพ.ศ.2514 - 2518 ได้เล่าถึงวิธีการกระตุ้นจิตสำนึกของกรรมกรตามแบบของตน เริ่มจากการเขียนคอลัมน์แสดงทัศนะเรื่องการรวมกลุ่มกรรมกรเป็นสมาคมเพื่อสร้างพลังต่อรอง จากนั้นได้เป็นวิทยากรในการสัมมนากรรมกรจากโรงงานต่างๆ จนถึงได้เป็นวิทยากรในการสัมมนาองค์กร

ระหว่างประเทศ ซึ่งเทอดภูมิพยายามเสนอแนวความคิดเรื่องการจัดตั้งสมาคมกรรมกร และสนับสนุนการรวมกลุ่มกรรมกรในโรงงานตลอดมา

...ผมเคลื่อนไหวจัดตั้งสมาคมก่อนปี 15 ก่อนมีประกาศคณะปฏิวัติเสียอีก ปี 14 นั้นเขียนคอลัมน์ลงหนังสือพิมพ์ บางที่ใช้ชื่อจริง บางที่ใช้ชื่ออื่น สนับสนุนการจัดตั้งสมาคมกรรมกร พรรคพวกก็ดีใจที่ผมกล้าแสดงออก คนคัดค้านก็มีบ้าง บางคนก็หาว่าผมจะเอาระบอบโซเวียตมาใช้หาว่าเป็นคอมมิวนิสต์มาใส่ความคิดในหนังสือพิมพ์ ผมไปเป็นวิทยากรในห้องจักรต่าง ๆ มีคนงานจากหลายโรงงานเข้าร่วม เราก็เลือกคนที่มีแวว พยายามผลักดันเขาจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น ถ้าคนไหนยังจัดตั้งไม่ได้ก็เรียกมาคุย พยายามโน้มน้าว พอผมไปร่วมเป็นวิทยากรสัมมนาที่องค์กรต่างประเทศอย่าง BATU, ICFTU, WFTU ก็ไปขยายความคิด คนที่สัมมนาก็เป็นพวกที่ตื่นตัวทางการเมืองหน่อย ตอนนั้นบรรยากาศทางการเมืองยังไม่เปิดให้มีการจัดตั้งสมาคม ผมก็ไปเสนอความคิดให้กับกลุ่มผู้เข้าสัมมนา คือ คนในประเทศคัดค้านยังไม่พอต้องมีแรงกดดันจากองค์กรต่างประเทศด้วย ทำทุกรูปแบบที่จะให้มีองค์กรกรรมกรขึ้นมา... (เทอดภูมิ ใจดี, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2538)

ความพยายามของกลุ่มต่างๆ ในอันที่จะกระตุ้นจิตสำนึกทางการเมืองและการรักษาสิทธิของตนได้รับการตอบสนองจากกรรมกรเป็นอย่างดี มีผู้เข้าร่วมรับการอบรมเป็นจำนวนพอสมควร โดยมากมาจากโรงงานเหล็ก โรงงานสิ่งทอ และโรงงานกระดาษ ในจำนวนนี้โรงงานทอผ้ามีการเข้าร่วมมากที่สุด โดยสังเกตได้จากผู้หญิงจะเข้ารับการอบรมมากกว่าผู้ชายทุกครั้ง ( เทอดภูมิ ใจดี, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2538) และผู้หญิงเหล่านี้จะมาจากโรงงานทอผ้าทำให้วิทยากรได้รับรู้เรื่องราวของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้ามากกว่าโรงงานอื่น ขณะเดียวกันทำให้ความตื่นตัวของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้ามีมากกว่าโรงงานอื่นด้วย (แล ดิลกวิทย์รัตน์, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2538)

อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนจากองค์กรภายนอกเหล่านี้ไม่อาจกระทำได้มากนักเนื่องจากปัจจัยจำกัดเช่น การต่อต้านจากนายจ้างที่ไม่ยอมอนุญาตให้กรรมกรได้

มีโอกาสเข้ารับการอบรมมากนักเพราะไม่เข้าใจว่าเนื้อหาที่อบรมเกี่ยวข้องกับอะไร กล่าวว่าการอบรมจะกลับมารวมกลุ่มนักศึกษามากขึ้น (แล คิลก วิทธรัตน์, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2538) กลุ่มนักศึกษาและผู้นำกรรมการที่ออกมาให้การสนับสนุนในเรื่องนี้ยังมีไม่มาก เนื่องจากปัญหากรรมการเป็นปัญหาที่ยังคงไม่ได้รับความสนใจจากส่วนรวม อีกทั้งข้อจำกัดทางการเมืองที่ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงออกมากนัก ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่จำกัดการเคลื่อนไหวของกรรมกรหญิงจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป สิ่งเหล่านี้ได้ทำให้การตื่นตัวในเรื่องสิทธิของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าในช่วงนี้จึงมีไม่มากพอที่จะเรียกร้องให้ประชาชนหันมาสนใจปัญหากรรมการได้

### ปัจจัยที่จำกัดการเคลื่อนไหว

ในสมัยรัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจร (พ.ศ. 2507-2516) แม้ว่ารัฐบาลจะมีท่าทีที่ผ่อนคลายจากความเข้มงวดทางการเมืองลงบ้าง กระนั้นแล้วการประท้วงนัดหยุดงานของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้ายังคงปรากฏให้เห็นไม่มากนักทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลยังคงวางมาตรการรักษาความสงบโดยทางอ้อม อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากนายจ้างและการยอมรับของกรรมกรหญิงเองด้วย จึงกลายเป็นปัจจัยจำกัดการเคลื่อนไหวของกรรมกรหญิงในช่วงนี้

#### 1 กฎหมาย

แม้ว่ารัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจรเริ่มแสดงออกที่ท่าผ่อนคลายทางการเมืองการปกครองลงในปีพ.ศ. 2508 ประชาชนเริ่มออกมาเรียกร้องสิทธิของตนการหยุดงานของคนงานในที่ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น แม้มีจำนวนไม่มากหากแต่เป็นจำนวนที่น่าสนใจ เนื่องจากเป็นการแสดงออกครั้งแรกภายหลังถูกปิดมาเกือบทศวรรษ ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ทั้ง 2 ฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้แม้เจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานจะเข้าไปไกล่เกลี่ย ทั้งนี้เพราะไม่มีการกำหนดเป็นกฎหมายในเรื่องการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไว้อย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตาม เมื่อรัฐบาลได้ประกาศ “พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานพ.ศ. 2508” ออกมาแล้ว (ดูภาคผนวก) เนื้อหาในพระราชบัญญัติกลับมานำแนวโน้มที่จะให้ความช่วยเหลือฝ่ายนายจ้างมากกว่ากรรมกร ดังเช่นระยะเวลาในการยื่น

ข้อเรียกร้องถึงการเจรจา ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องซึ่งโดยมากมักเป็นกรรมกร จะสามารถยื่นเรื่องต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทได้ก็ต่อเมื่อฝ่ายรับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาและการดำเนินการเจรจาแล้วใกล้เกลี่ยมีระยะเวลาเกือบ 1 เดือน หากไม่สามารถประนอมข้อพิพาทได้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องจึงจะมีสิทธิหยุดงานหรือปิดงานด้างได้ ซึ่งในระยะ 1 เดือนของการเจรจานั้นเองเปิดโอกาสให้ฝ่ายรับเรียกร้องสามารถเตรียมตัวรับมือและดำเนินการตอบโต้กับผู้ยื่นข้อเรียกร้องได้อย่างทันที่ วิธีการรับมือของฝ่ายรับข้อเรียกร้องซึ่งมักเป็นฝ่ายนายจ้างมักเป็นการปลดหัวหน้ากรรมกรซึ่งเป็นแกนนำในการเคลื่อนไหวออกจากงาน โดยอาศัยบทบัญญัติในเรื่องการตั้งผู้แทนเจรจาเข้าช่วย ทั้งนี้เพราะบทบัญญัติกำหนดว่า “..ผู้แทนในการเจรจาของลูกจ้างจะต้องเป็นลูกจ้างที่ร่วมในการเรียกร้อง..” (ดูในภาคผนวก ก) ด้วยเหตุนี้กรรมกรทั้งหลายโดยเฉพาะกรรมกรหญิงจึงไม่ต้องการเป็นผู้นำในการประท้วงเนื่องจากกลัวถูกปลดออกจากงานโดยให้เหตุผลว่าตนมีความสามารถไม่เพียงพอ (เสาวลักษณ์ ชายทวีป, 2522: 25)

ในปีต่อมารัฐบาลโดยกระทรวงมหาดไทยมีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทยพ.ศ.2509 ในส่วนที่เกี่ยวกับกรรมกรหลายฉบับ ได้แก่ ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ และประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการจ่ายเงินค่าทดแทน เป็นต้น (ดูในภาคผนวก ก)

กระนั้นแล้ว แม้ว่ารัฐบาลจะพยายามแสดงความสนใจในเรื่องปัญหากรรมกรโดยการออกกฎหมายคุ้มครอง หากรัฐบาลมิได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ไม่ปรากฏว่ามีการให้อำนาจกรมแรงงานในการจัดการกับนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเด็ดขาด สิ่งที่เจ้าหน้าที่กรมแรงงานสามารถกระทำได้มีเพียงการตักเตือนเจ้าของโรงงานหรือนายจ้างเท่านั้น ถ้าหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามเจ้าหน้าที่กรมแรงงานก็ไม่สามารถดำเนินการอย่างใดได้ จึงพบอยู่เสมอว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับกรรมกรหญิงและเด็ก เช่น การใช้งานเกินเวลาที่กำหนดโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา การจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่



รัฐบาลกำหนด และการทำงานในวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

การที่นายจ้างไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติกับกรรมกรหญิงและเด็กมากเท่ากรรมกรชายนั้นเนื่องจากกรรมกรหญิงและเด็กมีการศึกษาไม่มากนัก ไม่สนใจเรื่องราวทางการเมืองซึ่งมีเรื่องสิทธิอันพึงมีได้ของตน ต้องการเพียงทำงานให้ได้เงินเพื่อช่วยเหลือครอบครัวเท่านั้น (นิยม ชันโท, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2538) อีกประการหนึ่งกรรมกรหญิงและเด็กไม่กล้าที่จะลุกขึ้นมาเรียกร้องมากเนื่องจากกลัวถูกปลดออกจากงานแล้วไม่สามารถหางานอื่นทำได้เพราะความรู้น้อย ความรู้สึกเช่นนี้สืบต่อเนื่องมาแม้ว่าในปีพ.ศ.2515 จะมีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 อนุญาตให้มีการจัดตั้งสมาคมลูกจ้างขึ้นในโรงงานหรือสถานประกอบการต่างๆ ได้ กลับมีการขอจัดตั้งสมาคมลูกจ้างในจำนวนไม่มากนัก ทั้งนี้นอกจากกรรมกรจะกลัวการถูกไล่ออกจากงานแล้ว สภาพทางการเมืองในช่วงนั้นไม่ได้ช่วยสร้างความมั่นใจในการจัดตั้งสมาคมลูกจ้างแต่อย่างใด สิบกว่าปีที่ผ่านมานับแต่รัฐบาลจอมพลสฤษดิ์เข้ามาปกครองในปีพ.ศ.2501 รัฐบาลได้ประกาศห้ามจัดตั้งสมาคมกรรมกร (หรือสมาคมลูกจ้าง) รวมทั้งผู้นำกรรมกรในยุคนั้นยังถูกจับในข้อหาก่อความไม่สงบในสังคมเป็นอันมากอีกด้วย ดังนั้นในระยะต่อมา เมื่อสิ้นสุดยุคจอมพลสฤษดิ์มาสู่ยุครัฐบาลจอมพลถนอม ซึ่งยังคงมีการปกครองแบบเผด็จการจึงทำให้กรรมกรไม่มั่นใจต่อท่าทีของรัฐบาลว่า การประกาศให้จัดตั้งสมาคมลูกจ้างจะเป็นการหยั่งเชิงดูความเคลื่อนไหวของกรรมกรเพื่อเตรียมการจับกุมอีกหรือไม่

## 2. การควบคุมของนายจ้าง

นอกจากกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลในแต่ละยุคจะเป็นตัวจำกัดการเคลื่อนไหวกรรมกรหญิงแล้ว ประการต่อมาซึ่งเกิดจากการควบคุมของนายจ้างเองด้วยการควบคุมของนายจ้างนี้จะพบตามโรงงานขนาดกลางและเล็กในย่านพระประแดง อ้อมน้อย ซึ่งนายจ้างเจ้าของโรงงานจะมาจากผู้ประกอบการรายย่อย มักเป็นคนจีนหรือคนไทยเชื้อสายจีนที่ก่อร่างสร้างตัวจนมีโรงงานเป็นของตัวเองขึ้นมา รูปแบบการปกครองกรรมกรในโรงงานจึงเหมือนกับการปกครองคนในบ้านแบบนาย-บ่าว ในโรงงานขนาดเล็ก “นาย” อาจปกครองหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับ “บ่าว” โดยตรงเนื่องจากมี “บ่าว” จำนวนไม่มาก เช่น “..ตอนนั้นเครื่องจักรเสีย นายจ้างเขายังลงมาแก้เองเลย..”



(ละเอียด ลากอุทัยกาล, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2538) แต่ในโรงงานขนาดกลาง “บ่าว” มีจำนวนมาก จำเป็นต้องใช้ระบบการปกครองแบบมีตัวแทนควบคุมโดยการใช้ระบบกะเช่นเดียวกับโรงงานขนาดใหญ่ และมีหัวหน้ากะควบคุมกรรมกร อาจมีนายช่างหัวหน้ากะอีกทีหนึ่งแต่ท้ายที่สุดนายจ้างจะเป็นผู้ควบคุมทั้งหมด ในบางครั้งการแต่งตั้งหัวหน้ากะ หรือนายช่างควบคุมกรรมกรจะใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ดังเช่นนางละเอียด ลากอุทัยกาล หัวหน้ากะโรงงานย่านพระประแดงได้เล่าถึงวิธีการควบคุมของนายจ้างว่า ให้นายช่างใหญ่ซึ่งเป็นแฟนของตนคุมหัวหน้ากะ และให้ตนกับกับน้องชายของแฟนเป็นหัวหน้ากะควบคุมกรรมกรคนละกะอีกทีหนึ่ง

...มันมีแค่ 2 กะเอง กะหนึ่งน้องชายแฟนป้าเป็นหัวหน้าอยู่ แฟนป้าเป็นช่างเครื่องใหญ่ เขาเรียกหัวหน้าใหญ่กัน น้องชายกับพี่ชายเขาคุยกันได้ อยู่แล้ว ป้าอยู่อีกกะ 2 คนคุมคนละกะ จะไปไหนคนงานจะต้องกลัว เพราะกะหนึ่งเป็นน้องหัวหน้าใหญ่ อีกกะหนึ่งเป็นแฟนหัวหน้าใหญ่ เขาก็กลัวเรา แต่มีอะไรก็พูดกันได้... (ละเอียด ลากอุทัยกาล, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2538)

ด้วยเหตุนี้แม้กรรมกรจะไม่ได้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับนายจ้างแต่ยังคงมีความเกรงกลัวอยู่เนื่องจากความรู้สึกแบบ “นาย-บ่าว” ที่ติดตัวกรรมกรทำให้กรรมกรมีความรู้สึกเหมือนกับนายจ้างเป็น “นาย” ของ “นาย” ของตนอีกทีหนึ่ง การควบคุมของนายจ้างจะเป็นการสั่งการลงไปตามลำดับ

..นายจ้างเขาไม่มายุ่งนะ ให้ผู้จัดการกับหัวหน้าจัดการเอง คนงานคนไหนมีปัญหา ก็จะประชุมกันระหว่างผู้จัดการกับหัวหน้าเท่านั้น ... นายจ้างเขาแค่มาเดินดู ไม่ได้เข้มงวดกับเรามาก บางทีก็โผล่มาดูคนงานทำงานดีหรือเปล่า ถ้าเห็นอะไรไม่ถูกเขาจะไม่ว่าเรา แต่จะไปว่ากับหัวหน้า อันนี้ทำไม่ถูกนะ อย่างถ้าเห็นคนงานนั่ง ก็จะบอกหัวหน้าว่าทำไมให้นั่งเฉย ๆ... (ละเอียด ลากอุทัยกาล, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2538)

แม้ว่านายจ้างจะไม่ได้คุมในโรงงานโดยตรงก็ตาม แต่หากมีข้อเรียกร้องของกรรมกรที่ต้องการยื่นต่อนายจ้างสามารถที่จะเจรจาโดยตรงได้ หากแต่ผลของการเจรจา

นั่นนายจ้างมักถือว่าตนเป็นฝ่ายที่อยู่เหนือกว่ากรรมกร สามารถที่จะตกลงหรือไม่ก็ได้ กรรมกรจะต้องเป็นฝ่ายยอมรับเงื่อนไขหากไม่ยอมรับและนายจ้างจะเสียประโยชน์นายจ้างก็จะไม่เจรจา หรือใช้ไม้แข็งโดยการไล่ออก ปลดออก หรือใช้วิธีการควบคุมที่เด็ดขาด เช่น มาทำงานสายถูกตัดเงินเดือน เป็นต้น กรรมกรมองเห็นผลได้ของการเรียกร้องนั้น ไม่คุ้มเสีย และยังเสี่ยงต่อการถูกไล่ออก ปลดออกจากงานอีกด้วย ดังนั้นจึงไม่กล้าประท้วง แม้แต่จะคิด แม้วานายจ้างจะเป็นฝ่ายกระทำผิดก็ตาม ความรู้สึกแบบนี้ นาย-บ่าว เช่นนี้ส่งผลให้นายจ้างมีความมั่นใจในการกระทำใด ๆ โดยไม่คำนึงว่ากรรมกรจะพอใจหรือไม่ มีผู้ให้ความเห็นว่าเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น เช่น จากข้อเขียนของ “สารนิติ” ใน “แง่คิดจากข่าว” ที่มองว่ากฎหมายไม่อาจช่วยคุ้มครองกรรมกรได้ครบเท่าที่นายจ้างยังถือสิทธิ์ในความเป็น “นาย” ในอันที่จะปลดออกหรือให้ออกกรรมกรคนใดก็ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้นำไปสู่ความไม่พอใจจนถึงขั้นหยุดงาน

...การควบคุมโรงงานและธุรกิจเอกชนให้ปฏิบัติอย่างถูกต้องตาม พ.ร.บ. แรงงาน โดยให้การควบคุมได้ผลในทางปฏิบัติ อย่างทั่วถึงสมวัตถุประสงค์ของกฎหมายจริง ๆ ควรจะมีวิธีอื่นมาใช้ร่วมกันกับกฎหมาย สิ่งนั้นก็คือ ให้ลูกจ้างมีความสามารถในการคุ้มครองตนเอง หรือสามารถจะรักษาสิทธิอันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายที่ให้ไว้ด้วยตนเอง

ในปัจจุบัน ลูกจ้างอยู่ในอำนาจของนายจ้าง หรือของโรงงานโดยสิ้นเชิง และอย่างไม่มีข้อแม้ กล่าวคือ แม้วากฎหมายจะให้ความคุ้มครองลูกจ้างก็ตาม แต่นายจ้างก็มีสิทธิที่จะบอกเลิกลูกจ้างของตนได้ทั้งที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำผิด ยิ่งไปกว่านั้นนายจ้างอาจจะขูดเยียดความผิดขึ้นสักอย่างหนึ่งให้แก่ลูกจ้างเพื่อไล่ลูกจ้างออกโดยไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน อันเป็นเงินเพียงจำนวนเล็กน้อยได้

ลูกจ้างที่กล้าร้องเรียนกล่าวโทษนายจ้างของตนมีน้อยที่สุด อาจไม่ถึง 1 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนลูกจ้าง และส่วนมากของลูกจ้างที่กล้าร้องเรียนนายจ้าง มักอยู่ในกรณีลูกจ้างกับนายจ้างขัดแย้งกันอย่างรุนแรง จนลูกจ้างไม่สามารถทำงานกับนายจ้างของตนต่อไปได้อีก

ข้อที่น่าสังเกตก็คือในกรณีเช่นนี้ การร้องเรียนของลูกจ้างมักเป็นความจริงเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปรากฏว่านายจ้างไม่ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสมจริงดังที่ลูกจ้างกล่าวโทษ... (สยามรัฐ, 14 มีนาคม 2511)

ความรู้สึกแบบบ่าวกลัวนายสืบทอดกันมาอย่างไม่รู้ตัวจากกรรมกรที่อยู่มาก่อนสู่กรรมกรใหม่ ดังที่นางสมหมาย กลัสนิมิ อดีตกรรมกรโรงงานทอผ้าขนาดเล็กย่านดอนเมืองอธิบายสภาพความกลัวไว้ว่า กลัวตามรุ่นพี่โดยไม่รู้สาเหตุแต่อย่างใด

... มีแต่คนกลัว เราก็ต้องกลัวตาม ตอนนั้นยังเด็กอยู่ แต่ก็คิดนะ พ่อแม่เรายังไม่กลัวขนาดนี้เลย ทำไมต้องกลัวเขาจัง พูดยกับพี่ ๆ ที่สนิทว่าทำไมต้องกลัวเขาก็ตอบว่าไม่รู้ กลัวกันต่อ ๆ มา พอเห็นเขามาไอ้โฮย ทำกันทั้งที่เราก็อายุอยู่ละ เครื่องก็เดินอยู่ เห็นเขามาก็ต้องทำเป็นเดินไปในเครื่องทำขยันมากกว่าเดิม... (สมหมาย กลัสนิมิ, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2536)

การควบคุมของนายจ้างแบบ “นาย-บ่าว” จึงเป็นวิธีที่นายจ้างใช้ควบคุมกรรมกรไม่ให้มีปฏิกริยาต่อต้านการปกครอง กรรมกรต่างอยู่ด้วยความเกรงกลัวต่าง ๆ นานา กลัวจะถูกว่า กลัวถูกไล่ออกโดยไม่มีความคิด ทำให้กรรมกรไม่กล้าหยุดงาน เคลื่อนไหวมากนัก

### 3. จิตสำนึกเรื่องความกตัญญู

จะเห็นได้ว่าแนวความคิดเรื่องนาย-บ่าวไม่เพียงเกิดกับนายจ้างเท่านั้นหากยังเกิดขึ้นกับกรรมกรด้วย สิ่งที่ตามมากับความคิดเรื่องนาย-บาวนี้ ยังมีเรื่องของการตอบแทนคุณอีกด้วย เนื่องจากกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าส่วนมากมาจากต่างจังหวัดโดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีรายได้จากการทำการเกษตรไม่เพียงพอต่อรายจ่ายภายในครอบครัว การมาเป็นกรรมกรในโรงงานจึงเป็นวิธีการช่วยเหลือรายได้ของครอบครัวทางหนึ่ง นายจ้างจึงเปรียบเสมือนผู้อุปถัมภ์หรือผู้ให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัว ด้วยเหตุนี้กรรมกรจึงควรตอบแทนคุณด้วยการขยันทำงาน ไม้คือ แม้จะถูกตำหนิหรือไม่พอใจเรื่องใด ๆ ก็ตาม “..อย่างมากที่สุดก็นั่งอเฉย ๆ ..” (ละเอียด ลาภอุทัยกาล, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2538)

โดยเหตุนี้ในบางกรณี เมื่อกรรมการหยุดงานและส่งตัวแทนยื่นข้อเรียกร้อง ต่อนายจ้าง และหากนายจ้างขอต่อรองโดยอ้างเหตุผลนานประการ ที่สำคัญคือความอยู่รอดของบริษัท กรรมการมักยินยอมตกลง โดยให้เหตุผลเรื่องความกตัญญูที่ควรตอบแทน คุณนายจ้างหรือผู้อุปถัมภ์ ซึ่งได้ให้การเลี้ยงดูมา เช่น การเลี้ยงอาหารในโรงงาน

... ตอนหยุดงานประท้วงนั้นเขาไม่ได้หักค่าจ้างนะ ข้าวก็ต้องหุงให้เรากิน ปกติเขาต้องหุง เลี้ยงอยู่แล้ว ความดีเขาก็มี บริษัทนะ เรื่องข้าวปลานี้กินกันสบายแต่เราก็ไปประท้วง พอนึกถึงความดีของเขาก็เลย เออ..ได้แค่นี้ก็พอแล้ว... (สมหมาย กลัสนิมิ, สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2536)

ระบบอุปถัมภ์และจิตสำนึกเรื่องความกตัญญูจึงเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ทำให้ระยะเวลาการเรียกร้องไม่ยาวนานและไม่มีเหตุการณ์รุนแรงเกิดขึ้น

#### 4. ความอยู่รอด

ปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมาอาจไม่มีผลต่อการจำกัดการเคลื่อนไหวของกรรมกรหญิงมากนัก หากไม่มีปัจจัยทางเศรษฐกิจมาเป็นตัวตัดสิน ความอยู่รอดของครอบครัวนับเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้กรรมกรหญิงไม่กล้าที่จะเคลื่อนไหวใด ๆ ด้วยเกรงจะถูกปลดออกจากงาน ภาระด้านการเงินที่ตนต้องเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกับคนอื่น ๆ ในครอบครัว หรืออาจเป็นเพียงผู้เดียวที่ต้องรับผิดชอบเนื่องมาจากเป็นลูกจ้างจากการทำนา หากตนต้องถูกปลดออกจากงานจะกระทบกระเทือนต่อฐานะทางบ้านอย่างมาก อีกทั้งเมื่อออกจากโรงงานทอผ้าแล้วไม่แน่ว่าจะสามารถหางานอื่นทำได้หรือไม่ เพราะตนมีความรู้น้อย ทักษะที่ฝึกมาล้วนเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทอผ้าทั้งสิ้น กรรมกรหญิงจึงไม่มีทางเลือกอื่นใดนอกจากทำงานในโรงงานทอผ้าต่อไป อีกทั้งยังต้องทำงานแข่งกับเวลาด้วยเนื่องจากค่าจ้างที่ได้ไม่มากนักและจ่ายเป็นรายชิ้น กรรมกรหญิงจำนวนมากจึงทุ่มเทเวลาอย่างหามรุ่งหามค่ำต่อการทำงานเพื่อให้ได้เงินมากขึ้น โดยไม่ได้มีโอกาสนสนใจเหตุการณ์รอบตัวเท่าใดนัก “..คนสมัยก่อนไม่ค่อยรู้เรื่องการเมือง ไม่ได้รู้อะไร ทำงานอย่างเดียว รู้แต่ว่าค่าแรงของตัวเองเท่าไรก็เท่านั้น ไม่มีใครหัวแข็ง..” (ละเอียด ลากอุทัยกาล, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2538)

แม้จนกระทั่งในปีพ.ศ.2515 ซึ่งมีประกาศให้จัดตั้งสมาคมลูกจ้าง (สหภาพแรงงานในปัจจุบัน) และเริ่มมีการนัดหยุดงานของโรงงานอื่นๆ เพิ่มขึ้นแล้ว แต่กรรมกร



หญิงเองกลับไม่ได้สนใจแต่อย่างใด คิดแต่เรื่องความอยู่รอดของตนเท่านั้น ดังที่นาง  
ชอเกียง แซ่ฉั่ว อดีตกรรมกรโรงงานฮาร์วอริบาย

..ไม่เคยคิดประท้วงเลย ที่อื่นเขาประท้วงก็ไม่เคยสนใจว่าเขาประท้วง  
เพราะอะไร ไม่คิดจะตั้งสหภาพด้วย ไม่คิดอะไรทั้งสิ้น จุดมุ่งหมายเรา  
แต่ก่อนนี้ พอออกจากบ้านมาตอนเช้า เราจะต้องวิ่งเข้าโรงงานก่อน  
ใครเพื่อนเพื่อที่จะทำงาน มันมีความสุขอยู่กับการทำงาน ขอให้ได้เงิน  
มาเท่านั้น เรื่องอื่นไม่ได้สนใจใครเลย... (ชอเกียง แซ่ฉั่ว, สัมภาษณ์,  
15 กุมภาพันธ์ 2538)

ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวจำกัดความเคลื่อนไหวของกรรมกรหญิงเหล่านี้ทำให้  
ในช่วงก่อน 14 ตุลาคม 2516 มีการเคลื่อนไหวเรียกร้องของกลุ่มกรรมกรหญิงโรงงาน  
ทอผ้าฝ้าย การเคลื่อนไหวของกลุ่มกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าเริ่มปรากฏขึ้นในภาย  
หลังเหตุการณ์ 14 ตุลา เนื่องจากปัจจัย สนับสนุนหลายประการดังจะได้กล่าวในบท  
ต่อไป

กล่าวโดยสรุปแม้สภาพการทำงานที่ต้องทนสุดฝุ่นละอองจากด้ายฝ้าย เสียง  
ดัง และอากาศร้อน ได้รับค่าจ้างน้อย ทำให้ต้องทำงานอย่างหนักเพื่อเพิ่มจำนวนเงินจน  
ทำให้เจ็บป่วยในภายหลัง ขาดสวัสดิการที่พึงได้รับจากนายจ้าง และสภาพที่พักที่ต้อง  
อยู่กันอย่างแออัดยัดเยียดเหล่านี้จะสร้างความไม่พอใจให้กับกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้า  
อย่างมากก็ตาม และแม้จะได้มีการติดต่อกับบุคคล องค์กรภายนอกโรงงานที่พยายามจะ  
เข้ามาให้ความช่วยเหลือกรรมกรหญิง หากแต่กรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าเหล่านี้ไม่  
ปรารถนาจะเป็นฝ่ายลุกขึ้นมาเคลื่อนไหวแต่อย่างใด เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ  
ที่ทำให้การเคลื่อนไหวไม่อาจกระทำได้มากนัก นับแต่นโยบายของรัฐบาลที่ยังไม่เปิด  
โอกาสให้กรรมกรเท่าที่ควร รวมทั้งกฎหมายที่ไม่รัดกุมทำให้นายจ้างหาทางหลีกเลี่ยง  
ได้ การควบคุมของนายจ้างโดยอาศัยจิตสำนึกเรื่องนาย-บ่าวปกครองกรรมกรหญิง  
กอปรกับกรรมกรหญิงเองมีค่านิยมเรื่องผู้อุปถัมภ์และความกตัญญูตอบแทนผู้มีพระคุณ  
ท้ายที่สุดปัญหาเรื่องเศรษฐกิจเกี่ยวกับปากท้อง ความอยู่รอดของครอบครัว รวมทั้งผล  
สำเร็จของการเคลื่อนไหวที่กรรมกรหญิงจะได้รับซึ่งมีไม่มากและเสี่ยงกับการควบคุม  
ของนายจ้างมากขึ้นเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้การเคลื่อนไหวเกิดขึ้นน้อย



อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่ยกมาแม้จะมีไม่มากและเป็นเหตุการณ์เล็ก ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาไม่นานนัก แต่ได้แสดงให้เห็นความไม่พอใจของกรรมกรหญิงโรงงานทอผ้าที่เริ่มก่อตัวขึ้น และพร้อมจะแสดงออกทุกเมื่อ โดยเฉพาะเมื่อมีองค์ประกอบอื่นเข้าร่วม ดังเช่นในภายหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ที่จะกล่าวในบทต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย