

รูปแบบการต่อสู้ในชีวิตประจำวันของกรรมกรไทย : ศึกษากรณีโรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ



นางสาว พัชณีย์ คำหนัก

สถาบันวิทยบริการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการปกครอง ภาควิชาการปกครอง

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2548

ISBN 974-14-1803-5

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EVERYDAY FORMS OF STRUGGLE OF THAI WORKERS : A CASE STUDY OF A FACTORY IN
SAMUTPRAKAN PROVINCE



Miss Patchanee Kumnak

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Government

Department of Government

Faculty of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2005

ISBN 974-14-1803-5

พชณีย์ คำหนัก : รูปแบบการต่อสู้ในชีวิตประจำวันของกรรมกรไทย : ศึกษากรณีโรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ. (EVERYDAY FORMS OF STRUGGLE OF THAI WORKERS : A CASE STUDY OF A FACTORY IN SAMUTPRAKAN PROVINCE) อ. ที่ปรึกษา : ร.ศ.สุชาย ตรีรัตน์, 119 หน้า. ISBN 974-14-1803-5.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการต่อสู้ในชีวิตประจำวันของกรรมกรโรงงานทั้งในและนอกระบบการผลิต และวิเคราะห์โครงสร้างทางเศรษฐกิจและการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อความคิดและชีวิตความเป็นอยู่ของกรรมกร ข้อมูลที่นำมาเสนอและวิเคราะห์สังเคราะห์มาจากการศึกษากระบวนการผลิตหลักเส้นของโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยเน้นการสัมภาษณ์ผู้ใช้แรงงานจำนวน 27 คนและฝ่ายบริหารจัดการจำนวน 1 คน อีกทั้งสังเกตการณ์การประชุมกรรมการสหภาพแรงงานและการประชุมใหญ่ประจำปีของสหภาพแรงงาน และใช้ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

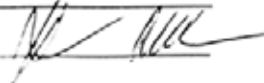
ผลการศึกษาได้ยืนยันว่า โครงสร้างทางเศรษฐกิจเป็นโครงสร้างที่ขูดรีดมูลค่าส่วนเกินที่ได้มาจากการกระบวนการทำงานของผู้ใช้แรงงาน พลังแรงงานของมนุษย์เป็นแหล่งที่มาของกำไรของนายทุน ซึ่งกำไรจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากปราศจากการทำงานของแรงงานในฐานะผู้สร้าง ด้วยเหตุนี้องค์ประกอบในการผลิตที่สำคัญที่สุดคือ แรงงาน ที่เข้ากระทำต่อปัจจัยการผลิต ภายในโครงสร้างทางเศรษฐกิจพบว่าได้มีการจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมโดยนายทุนที่มีลักษณะทางชนชั้นและเผด็จการ ซึ่งฝ่ายนายทุนพยายามปกครองและควบคุมแรงงานให้ทำงานรับใช้เป้าหมายของทุน ระบบความสัมพันธ์แบบชนชั้นนี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งกันขึ้น แรงงานผู้ซึ่งยังคงมีพลังอำนาจในการต่อรองพยายามท้าทายและเป็นฝ่ายกำหนดกฎระเบียบในการทำงานจากระดับล่างสู่บนข้าง เพื่อคานอำนาจของทุนไม่ให้เอารัดเอาเปรียบผลประโยชน์ของแรงงานจนเกินไป ด้วยการต่อสู้ทุกรูปแบบและวิธีการ อันได้แก่ การต่อต้านของปัจเจกบุคคล การต่อสู้ของคณากรกะหนึ่งๆ และของสหภาพแรงงาน ในประเด็นปัญหาการควบคุมงานและการลิดรอนผลประโยชน์ของแรงงานเพื่อมุ่งสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การต่อสู้นี้เป็นการต่อสู้ทางชนชั้นระหว่างชนชั้นนายทุนและชนชั้นกรรมมาชีพเพราะเกี่ยวข้องกับอำนาจในความเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ในด้านหนึ่งการต่อต้านของปัจเจกบุคคลนำไปสู่การต่อสู้ของกลุ่มและในนามของสหภาพแรงงาน และอีกด้านหนึ่งการต่อสู้ของปัจเจกมีลักษณะกระจัดกระจาย ไร้การรวมกลุ่ม อย่างไรก็ตามการต่อสู้ยังคงดำเนินต่อไปภายในระบบความสัมพันธ์ทางการผลิตที่มีลักษณะพึ่งพาและขัดแย้งกันระหว่างทุนกับแรงงาน

ภาควิชา การปกครอง
สาขาวิชา การปกครอง
ปีการศึกษา 2548

ลายมือชื่อนิสิต

พชณีย์ คำหนัก

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา



##4581148124 : MAJOR GOVERNMENT

KEY WORD : CAPITALIST LABOUR PROCESS/ CLASS STRUGGLES/RELATIONS OF PRODUCTION

PATCHANEE KUMNAK : EVERYDAY FORMS OF STRUGGLE OF THAI WORKERS : A CASE STUDY OF A FACTORY IN SAMUTPRAKAN PROVINCE.

THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. SUCHAI TREERAT, 119 PP. ISBN 974-14-1803-5.

This research is to analyze everyday forms of Thai workers' struggles, both inside and outside the labour process and analyze the economic and political structures affecting the consciousness and ways of life of workers. The analysis is derived from the study of the process of steel bars production in an industrial factory in Samutprakan province and by means of interviewing 27 workers and 1 manager, observing the trade union committees' and annual meetings and studying related documents.

The findings of the research confirm that the economic structure involves surplus value exploitation attained through the working process. Human labour power is the source of capitalist's profit. This profit would not be produced without workers as the producer. Therefore, the most important element of production is labour, which operates the means of production. Within the economic structure, it finds that the system of social relations is organized by the capitalist in a class structure that is hierarchical and authoritarian. The capitalist tries to govern and control labour to achieve its purpose. This class structure of social relations result in conflicts. Workers who still have the power to negotiate try to challenge and define work discipline and practices from the bottom up in order to balance the power of the capitalist and in order that the capitalists do not have all the advantages. The struggle takes many forms and methods, ranging from individual, group and trade union struggles and they fight against labour control and exploitation in order to live better lives. All these struggles are part of the class struggle between capitalist and worker because it involves power in possessing the means of production. On the one hand, individual resistance leads to group and trade union struggles. On the other hand, it is unorganized and scatters. However, it still continues under the capitalist relations of production, which contains both elements of inter-dependency and conflict.

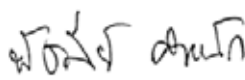
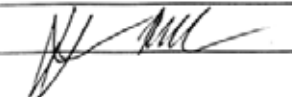
Department Government

Field of study Government

Academic year 2005

Student's signature _____

Advisor's signature _____

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีอาจเป็นจริงได้หากขาดความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและความเห็นที่เป็นประโยชน์จากคณาจารย์ของงานโรงเรียนเหล็กทั้งสิ้น 27 คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรรมการสหภาพแรงงานซึ่งให้ความกรุณาเป็นอย่างสูงในการให้คำปรึกษาภาคสนาม รวมทั้งให้ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรแก่ข้าพเจ้าตลอดระยะเวลาของการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารของบริษัทที่เปิดกว้างต่อบุคคลภายนอกเช่นข้าพเจ้าให้เข้ามาเรียนรู้ระบบอุตสาหกรรม ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณบุคคลเหล่านี้ และถือว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของผลงานชิ้นนี้

และที่ขาดไม่ได้เช่นกันคือ ความกรุณาและความเอาใจใส่ของอาจารย์ที่ปรึกษา รศ. สุชายศรีรัตน์ ในการให้ความรู้ในด้านทฤษฎี การวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอแนะวิธีการศึกษา ขอขอบคุณนักกิจกรรมเคลื่อนไหวทางการเมืองที่เป็นส่วนหนึ่งของการถกเถียงแลกเปลี่ยนทางความคิดและทฤษฎีกับข้าพเจ้า บุคคลเหล่านี้เป็นมิตรสหายผู้ร่วมแสวงหาปัญญา และได้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของข้าพเจ้าตั้งแต่เริ่มเข้ามาศึกษาในระดับปริญญาโทจนล่วงมาถึงปัจจุบัน

ท้ายที่สุด ข้าพเจ้าขอระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ตา ยาย ที่ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ และภูมิใจในตัวข้าพเจ้าเสมอมา ที่ลืมไม่ได้คือคุณตาและคุณยายที่เพิ่งล่วงลับไปก่อนที่จะเห็นความสำเร็จของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าไม่มีโอกาสได้ตอบแทนความรักของท่านอย่างที่ที่ตั้งใจไว้ งานวิจัยของข้าพเจ้าชิ้นนี้จึงขออุทิศให้คุณตาคุณยายด้วยความรักของข้าพเจ้า

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฅ
สารบัญแผนผัง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
บทที่ 2 กระบวนการใช้แรงงานของ โรงงานอุตสาหกรรมเหล็กเส้น.....	27
2.1 วัตถุประสงค์.....	29
2.2 เครื่องจักรและอุปกรณ์จากรุ่นเก่าถึงรุ่นใหม่.....	29
2.3 แรงงาน.....	33
บทที่ 3 ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างทุนกับแรงงาน.....	45
3.1 ความเป็นมาของบริษัท การเติบโต การประสบภาวะวิกฤติ.....	46
และการปรับตัว: สถานะของผู้เป็นเจ้าของบริษัท	
3.2 ชนชั้นกรรมาชีพ: สถานะของผู้ใช้แรงงานภายในกรอบการ.....	51
บริหารของนายทุน	
3.3 การเร่งอัตราการผลิต: ผลจากการควบคุมแรงงาน.....	57
3.4 การจัดการความขัดแย้งของนายจ้าง.....	64
3.5 สหภาพแรงงาน: การตอบโต้ของฝ่ายลูกจ้าง.....	66
บทที่ 4 รูปแบบการต่อสู้ในชีวิตประจำวันของกรรมกร.....	72
4.1 รูปแบบการต่อสู้ในชีวิตประจำวัน.....	73
4.2 พลวัตและข้อจำกัดของการต่อสู้ของกรรมกร.....	96
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	104
รายการอ้างอิง.....	113
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	119

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ผู้ถือหุ้นที่ถือหุ้นสูงสุด 10 รายแรก.....	47



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 เตาหลอมไฟฟ้ากึ่งอัตโนมัติ.....	30
2 เครื่องหล่อเหล็กแท่งแบบต่อเนื่อง.....	31
3 แท่นรีด.....	32



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแนผัง

แผนผังที่	หน้า
1 ขั้นตอนการผลิสน้ำเหล็กและเหล็กแถง.....	35
2 ขั้นตอนการริคเหล็ก.....	39
3 โครงสร้างตำแหน่งผู้บริหารและผู้ควบคุมการผลิ.....	59



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหาและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ขบวนการแรงงานไทยมีพัฒนาการการต่อสู้เรียกร้องความเป็นธรรมยาวนาน มีการรวมตัวจัดตั้งองค์กรแรงงานอย่างเข้มแข็ง องค์กรจัดตั้งอย่างเป็นทางการของผู้ใช้แรงงานรับจ้าง องค์กรแรกของประเทศไทย คือ สมาคมคนงานรถราง พ.ศ.2440 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือสมาชิกในยามทุกข์ยาก แต่ไม่ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อต่อรองผลประโยชน์กับนายจ้าง การรวมตัวของกรรมกรในสาขาอาชีพต่างๆ เช่น สมาคมลูกจ้างการพิมพ์ หรือกรรมกรจากกลุ่มต่างๆ ประมาณ 30-40 แห่งจัดตั้งสหภาพกรรมกรนครกรุงเทพฯ ในปี 2478 และสูงสุดคือ สหพันธ์กรรมกรระดับชาติ ชื่อว่า องค์กรสหอาชีพกรรมกรแห่งประเทศไทยในปี 2490¹ เป็นต้น นอกจากนี้มีการต่อสู้ด้วยการนัดหยุดงานในลักษณะที่เป็นไปเองเพื่อต่อต้านการถูกเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างและปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง เช่น การต่อต้านนายจ้างชาวเดนมาร์กด้วยการนัดหยุดงานของกรรมกรรถราง เมื่อปี 2463 จำนวน 64 คน² เนื่องจากนายจ้างออกกฎข้อบังคับและลงโทษกรรมกรอย่างรุนแรง และนัดหยุดงานอีกในปีพ.ศ.2465 ด้วยจำนวนมากขึ้นคือ ประมาณ 300 คน การนัดหยุดงานของกรรมกรรถรางนี้ได้รับการสนับสนุนจากสื่อมวลชน กรรมกรรถรางรุ่นเก่า ปัญญาชนและประชาชนทั่วไป

นอกจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ต่อสู้เรียกร้องความเป็นธรรมแล้ว ยังมีกลุ่มปัญญาชนที่เข้าร่วมต่อสู้ด้วย กลุ่มปัญญาชนที่โดดเด่น คือ คณะกรรมกร ซึ่งเป็นคณะทำงานของกองบรรณาธิการหนังสือพิมพ์กรรมกร ในปีพ.ศ.2465 ปัญญาชนสำคัญคนหนึ่ง คือ ถวัติ ฤทธิเดช คณะกรรมกรนี้มีบทบาทสำคัญ คือ เป็นปากเสียงให้แก่กรรมกรผู้ถูกเอารัดเอาเปรียบ โดยเรียกร้องสิทธิของกรรมกร เช่น สิทธิในการนัดหยุดงาน และยังมีบทบาทในการสร้างความสามัคคีในหมู่กรรมกรด้วยกัน

ในการเปลี่ยนแปลงการปกครอง 2475 คณะกรรมกรและกลุ่มผู้ใช้แรงงานมีส่วนสนับสนุนคณะราษฎรทำการเปลี่ยนแปลงการปกครองด้วย³ โดยสามารถจัดตั้งกรรมกรได้อย่างเหนียวแน่น และช่วยเป็นปากเสียงให้รัฐบาลของคณะราษฎร หลังจากนั้นได้ผลักดันให้มีการจัดตั้งสมาคม

¹ สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, "การเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งของขบวนการแรงงานภาคเอกชน : พ.ศ. 2515-2534," ใน โฉมหน้าแรงงานไทย, บัณฑิต ธรรมตรีรัตน์, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ : มูลนิธิอรามณ์ พงศ์พงษ์, 2534.), หน้า 107.

² สังคิต พิริยะรังสรรค์, ประวัติศาสตร์การต่อสู้ของกรรมกรไทย (กรุงเทพฯ : โครงการหนังสือเล่ม สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 62.

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 89.

กรรมกรรกรางแห่งสยาม เมื่อปีพ.ศ.2476 โดยถวัลย์ ฤทธิเดชเป็นนายกสมาคม และยังได้จัดตั้งองค์กรของกรรมกรอื่นตามมา คือ สมาคมอนุกุลกรรมกร ในปีพ.ศ.2477

หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง 2475 นี้แล้ว กรรมกรยังเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิจากนายจ้างเรื่อยมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนัดหยุดงานประท้วง เช่น ในปีพ.ศ.2475 มีการนัดหยุดงานของกรรมกรหญิงทอผ้าที่คัดค้านการตัดค่าแรงของนายจ้าง กรรมกรลากรด (คนจีน) จำนวน 6,000 คนนัดหยุดงาน 5 วันเพื่อขอลดค่าเช่ารถ ในปีพ.ศ.2477 พนักงานขับรถโดยสารสายเชียงใหม่และลำปางนัดหยุดงาน 1 วัน เพื่อขอเพิ่มค่าแรง ในปีพ.ศ.2478 กรรมกรขับรถแท็กซี่ในกรุงเทพฯ ประท้วงขอเพิ่มค่าแรง ปีพ.ศ.2479 กรรมกรเหมืองแร่ 200 คนในจังหวัดยะล่านัดหยุดงานประท้วงการตัดค่าแรง ในปีพ.ศ.2484 กรรมกรสามล้อนัดหยุดงานเพื่อคัดค้านการถูกจับกุมในความผิดเล็กๆ น้อยๆ เป็นต้น⁴

จากการศึกษาประวัติศาสตร์การต่อสู้ของกรรมกรที่ได้นำเสนอมาย่างต้นนี้จะเห็นได้ว่า มีการกดขี่ขูดรีดผู้ใช้แรงงานโดยนายทุนและการทำทลายของแรงงานทั้งในขอบเขตสถานที่ทำงานและการเมืองระดับประเทศมาตั้งแต่ยุคสมบูรณาญาสิทธิราช⁵ ซึ่งเป็นยุคที่รัฐและทุนเริ่มพัฒนาระบบทุนนิยมเพื่อการสะสมทุน อีกทั้งพิสูจน์ได้ว่าแรงงานไทยมิได้อ่อนแอแต่มีศักยภาพในการรวมตัวจัดตั้งและต่อสู้กับความไม่เป็นธรรม⁶ การศึกษาประวัติศาสตร์การต่อสู้ยังได้นำไปสู่ข้อถกเถียงของการศึกษาวิทยานิพนธ์คือ การรวมตัวของกรรมกรซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษามีความหมายในขอบเขตใด เป็นการรวมตัวแบบกลุ่มผลประโยชน์หรือเป็นชนชั้น

ในงานเขียนของสมศักดิ์ สามัคคีธรรม คือ วิวาทะ 8 แนวคิดขบวนการแรงงาน : Neoclassic-Marxism⁷ ได้จัดกลุ่มแนวคิดวิเคราะห์ที่ศึกษาขบวนการแรงงานไทยไว้ 8 กลุ่ม ได้แก่ 1) แนวคิดนีโอคลาสสิกและเสรีนิยมใหม่ 2) แนวคิดการจัดการ 3) แนวคิดพหุนิยม 4) แนวคิดกลุ่มยุทธศาสตร์คนงาน 5) แนวคิดพหุภาคี 6) แนวคิดปฏิรูป 7) แนวคิดมาร์คซิสต์ใหม่ และ 8) แนวคิดมาร์คซิสต์ขนานแท้ สมศักดิ์เริ่มจากการอธิบายพื้นฐานของแนวคิดที่ศึกษาขบวนการแรงงานทั้ง 8 แนวคิด จากนั้นยกตัวอย่างงานเขียนของนักวิชาการหรือตัวอย่างนโยบายของรัฐบาลมา

⁴บุญทรง วิจะระณะ, "ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับขบวนการแรงงานไทยจากสหอาชีพกรรมกรถึงกรรมกร 16 หน่วย," ใน ประวัติศาสตร์แรงงานไทย : ฉบับผู้ศักดิ์ศรีกรรมกร, ฉลอง สุนทรวาณิช และคณะ, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ : พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ, 2541), หน้า 251-310.

⁵ Brown, Andrew, *Labour, Politics and the State in Industrializing Thailand* (London and New York : RoutledgeCurzon, 2004.), p.15.

⁶ ใจ อึ๊งภากรณ์, *ขบวนการความเป็นสัจธรรมเป็นมนุษย์กันเกิด : รวมบทความเรื่องสังคมนิยมจากน.ส.พ. ประชาธิปไตยแรงงาน ปี 2541-2542* (กรุงเทพฯ : กลุ่มประชาธิปไตยแรงงาน, 2542.), หน้า 42.

⁷ สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, *วิวาทะ 8 แนวคิดขบวนการแรงงาน : Neoclassic-Marxism* (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาพันธ์, 2545)

ประกอบการอธิบายแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ศึกษาขบวนการแรงงานและวิพากษ์วิจารณ์งานเขียนของนักวิชาการที่ได้ยกตัวอย่างมาว่ามีจุดอ่อนในการมองขบวนการแรงงานไทยอย่างไร

งานเขียนชิ้นนี้ทำให้ผู้อ่านที่ต้องการศึกษาขบวนการแรงงานทราบถึงแนวทางการวิเคราะห์หรือมุมมองต่างๆ ที่มองการต่อสู้ของแรงงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการมองกลุ่มกรรมกรว่าเป็นกลุ่มผลประโยชน์หรือเป็นชนชั้น และงานเขียนนี้ยังทำให้มองเห็นว่าแนวคิดวิเคราะห์ใดมีจุดแข็งที่สุดในการมองการต่อสู้ของขบวนการแรงงานได้อย่างลึกซึ้ง วิทยานิพนธ์สามารถใช้งานเขียนนี้เป็นแนวทางพื้นฐานสำหรับศึกษาการต่อสู้ของกรรมกร โดยจะเลือกแนวคิดวิเคราะห์บางแนวคิดมาทำการศึกษา (นั่นคือมาร์กซิสต์ขานแท้) รวมทั้งวิพากษ์วิจารณ์แนวคิดอื่นที่มีข้อจำกัดในการมองขบวนการแรงงานต่อจากสมศักดิ์มากขึ้นและวิจารณ์งานเขียนของสมศักดิ์ด้วย โดยผู้ศึกษาวิทยานิพนธ์จะทำเครื่องหมายดอกจันไว้หน้าแนวคิดและแถบคำข้อความให้ชัดเจนเพื่อต้องการให้ผู้อ่านสังเกตเป็นพิเศษว่าจะนำตรงจุดนั้นมาวิจารณ์อย่างละเอียดต่อไป

ก่อนอื่นจะขอแนะนำเสนอแนวคิดวิเคราะห์ 8 แนวคิดในงานเขียนของสมศักดิ์นี้โดยสังเขปโดยจัดทำใหม่ในตาราง เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบกันได้ชัดเจนมากขึ้น ตามเนื้อหาหัวข้อสำคัญ คือพื้นฐานแนวคิด มุมมองต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบทบาทของรัฐ ตัวอย่างงานเขียนของนักวิชาการ/นโยบาย และจุดอ่อนของแนวคิด ดังต่อไปนี้

เนื้อหา แนวคิด	พื้นฐานแนวคิด	มุมมองต่อความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบทบาทของรัฐ	ตัวอย่างงานเขียนของ นักวิชาการ/นโยบาย	จุดอ่อนของแนวคิด
1. แนวคิดนี้ โอคลาส สิกและ เสรีนิยม ใหม่	หัวใจของแนวคิดนี้คือ การเพิ่มประสิทธิภาพ สูงสุด โดยการแข่งขัน ทางการค้าอย่างเสรี บน ความเชื่อมั่นในกลไก ตลาดที่จะสามารถ กำหนดราคาและปริมาณ การผลิตสินค้าได้อย่าง สมดุล ไม่แพง ไม่ถูก เกินไป และสินค้าไม่ล้น ตลาด	-นายจ้างและลูกจ้างมี ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ที่เท่าเทียมกันและเสรี กล่าวคือนายจ้างมีค่าจ้าง ลูกจ้างมีแรงงานและ ความสามารถ ทั้งคู่ แลกเปลี่ยนในตลาดแรงงาน ซึ่งไม่ผูกขาด เพราะตลาดเปิด โอกาสให้ 2 ฝ่ายเลือก ส่วน ค่าจ้างแปรผันตามทักษะฝีมือ ถ้าแรงงานต้องการค่าจ้างสูง จะต้องพัฒนาทักษะความรู้	ไม่มีตัวอย่างงานเขียน แต่ ยกนโยบายของรัฐบาลที่ สนับสนุนการเปิดการค้า เสรี ส่งเสริมการลงทุน ระหว่างประเทศ เช่น นโยบายของรัฐบาลชาติ ชาย ชุมหะวัน อานันท์ ปิ่นيارชุน ⁸	ในความเป็นจริง การแลกเปลี่ยน ระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้างไม่ยุติธรรม นายจ้างบังคับผู้ใช้ แรงงานอย่างไม่มี ทางเลือกคือ นายจ้างครอบครอง ความสามารถใน การทำงาน พร้อม กับชีวิตและจิตใจ โดยให้อยู่ภายใต้

⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 24.

เนื้อหา แนวคิด	พื้นฐานแนวคิด	มุมมองต่อความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบทบาทของรัฐ	ตัวอย่างงานเขียนของ นักวิชาการ/นโยบาย	จุดอ่อนของแนวคิด
		<p>และจะทำให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพในการผลิต ดังนั้นแนวคิดนี้ไม่สนับสนุนการจัดตั้งสห-ภาพแรงงานเพราะอาจเกิดการนัดหยุดงาน จนทำให้เสียบรรยากาศการลงทุน และระบบเศรษฐกิจปั่นป่วน</p> <p>-รัฐไม่ควรเข้าไปแทรกแซงกลไกตลาด กลไกค่าจ้าง เพราะจะทำให้ระบบเศรษฐกิจไร้ประสิทธิภาพ เช่น คนว่างงาน ราคาสินค้าสูง-ต่ำเกินไป และควรลดบทบาท ลดค่าใช้จ่ายลง โดยส่งเสริมการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนมีบทบาทมากขึ้นและส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ</p>		<p>กฎระเบียบและการลงโทษให้คุณ ทำให้นายจ้างอยู่ในสถานะที่สูงกว่าและในตลาดแรงงานของระบบทุนนิยมจะมีอัตราการว่างงานตามธรรมชาติ เนื่องจากข่าวสารในตลาดแรงงานขาดความสมบูรณ์ การแสวงหางานในตลาดจึงอาจไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดผู้ว่างงาน ในขณะที่ตำแหน่งงานว่างมีน้อยกว่า ฉะนั้นตลาดแรงงานจึงขาดความสมดุลทำให้นายจ้างมีอำนาจในการต่อรองและมีทางเลือกมากกว่า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีสหภาพแรงงานคอยถ่วงดุลอำนาจของนายจ้างไม่ให้เอารัดเอาเปรียบลูกจ้างได้</p>
2. แนวคิด การ จัดการ	แนวคิดนี้เป็นแนวคิดเชิงยุทธวิธีสำหรับแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพราะ	-บทบาทของรัฐ กระทรวงแรงงานยอมรับว่านายจ้างมักเอาเปรียบลูกจ้าง รัฐจึงเข้าไปแทรกแซงความสัมพันธ์		ระบบทวิภาคีหรือไตรภาคียังไม่สามารถถ่วงดุลอำนาจระหว่าง

เนื้อหา แนวคิด	พื้นฐานแนวคิด	มุมมองต่อความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบทบาทของรัฐ	ตัวอย่างงานเขียนของ นักวิชาการ/นโยบาย	จุดอ่อนของแนวคิด
	ยอมรับว่าทั้ง 2 ฝ่ายมีความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน เป้าหมายหลักของยุทธวิธีนี้คือการร่วมมือระหว่างกัน เพื่อให้องค์กรมั่นคงและบรรลุความสำเร็จ ส่วนวิธีการก็คือ บริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้สวัสดิการ การฝึกอบรม ค่าจ้างที่ดีเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้าง และให้โอกาสลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร เช่น โครงการ 5 ส คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม คณะกรรมการลูกจ้าง เป็นต้น	ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยตรวจแรงงาน คุ้มครองการทำงาน ใช้นโยบายแรงงานสัมพันธ์ ตั้งคณะกรรมการปรึกษาหารือ แบบทวิภาคี เรียกว่า "คณะกรรมการลูกจ้าง" ใช้ระบบไตรภาคี ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ระบบไตรภาคี ประกอบไปด้วยนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล โดยให้แต่ละฝ่ายส่งตัวแทนลูกจ้างไปเป็นกรรมการ ส่วนรัฐบาลมีบทบาทยุติข้อขัดแย้ง กำหนดนโยบายค่าจ้าง รณรงค์ความปลอดภัยในการทำงาน บริหารประกันสังคม พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น		นายจ้างและลูกจ้างได้ เนื่องจากนายจ้างยังคงมีสถานะเหนือกว่าแรงงานไม่มีการจัดตั้งองค์กร ตัดขาดมวลชน และยังคงใช้อำนาจการต่อรอง อีกทั้งข้อตกลงที่ได้จากการปรึกษาหารือร่วมกันนั้น ไม่มีพันธะผูกมัดตามกฎหมาย นายจ้างจะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติก็ได้ เพราะไม่มีมาตรการบังคับจริงจัง ⁹
3. แนวคิด พหุนิยม	แนวคิดนี้มองว่าสังคมประกอบไปด้วยกลุ่มจำนวนมากและหลากหลาย โดยที่อำนาจกระจายไปตามกลุ่มต่างๆ และสามารถสร้างดุลยภาพเชิงอำนาจได้ ไม่มีกลุ่มใดมีอำนาจมากเกินไป เพราะทรัพยากรมีอยู่หลากหลาย กลุ่มคน	แนวคิดนี้สนับสนุนการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อสร้างดุลยภาพเชิงอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เห็นว่าแนวคิดการจัดการไม่สามารถทำให้เกิดการดุลยภาพเชิงอำนาจกันได้จริง ¹⁰ แต่แนวคิดนี้ไม่ต้องการให้นัดหยุดงานมากนัก เพราะเกรงว่าระบบเศรษฐกิจและ	ปัญหาชนชั้นแรงงานคนสำคัญคือ อารมณ์ พงศ์-พจน์ ต้องการพัฒนาสหภาพแรงงานให้เป็นสถาบันที่เข้มแข็งมีอำนาจต่อรอง มีหลักการบริหารสหภาพแรงงาน และมองว่ารัฐบาลไม่เป็นกลาง มักเข้าข้างฝ่ายนายจ้างกดขี่กรรมกร	ในความเป็นจริงประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดามีประชาชนเพียง 14% ที่เป็นสมาชิกกลุ่มมากกว่า 1 กลุ่ม ในขณะที่คนจำนวนมากไม่เป็นสมาชิกกลุ่มใดๆ และมี

⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 42.¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 54.

เนื้อหา แนวคิด	พื้นฐานแนวคิด	มุมมองต่อความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบทบาทของรัฐ	ตัวอย่างงานเขียนของ นักวิชาการ/นโยบาย	จุดอ่อนของแนวคิด
	<p>ก็ไม่สามารถครอบครองทรัพยากรได้เฉพาะ เช่น นักวิชาการมีปากกาและสมองเป็นอาวุธ คนงานมีพลังการรวมตัวเป็นอาวุธ จึงไม่มีกลุ่มใดมีอำนาจเบ็ดเสร็จได้ แต่จะมีบทบาทมากขึ้นอยู่กับประเด็นว่าในช่วงเวลานั้นสังคมได้รับผลกระทบในเรื่องใด ดังนั้นกลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีอำนาจมากในเรื่องเฉพาะและในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น อีกทั้งประชาชนเข้าร่วมได้ อย่างกว้างขวาง เพราะประเด็นสังคมมีหลากหลาย และมีแนวโน้มที่กลุ่มต่างๆ จะประสานผลประโยชน์กัน เพราะคน 1 คน สามารถเป็นสมาชิกหลายกลุ่มได้ และยังเชื่อว่ารัฐมีความเป็นกลาง เพราะรัฐไม่ได้เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่ม</p>	<p>รัฐบาลจะไร้เสถียรภาพ -รัฐมีบทบาทในการถ่วงถ่วงชั่งหรือของของกลุ่มต่างๆ คอยประนีประนอมความขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์ระหว่างกลุ่ม</p>		<p>เพียงบางกลุ่มที่สะสมและครอบครองทรัพยากรมากกว่ากลุ่มอื่น บทบาทของรัฐก็เริ่มแทรกแซงมากขึ้น รัฐบาลกระตือรือร้นในการก่อตั้งกลุ่ม และมีบทบาทนำในการพัฒนาสังคม อีกทั้งแนวคิดนี้ไม่ให้ที่ว่างแก่กลุ่มคนที่ไร้การศึกษา ไร้อำนาจไม่เหมาะที่จะนำมาใช้กับประเทศที่ด้อยพัฒนา เพราะประชาชนไม่มีศักยภาพเพียงพอในการจัดตั้งกลุ่มของตนเอง</p>
<p>*4. แนวคิด กลุ่มยุทธศาสตร์ คนงาน</p>	<p>ลักษณะคล้ายกลุ่มผลประโยชน์ แต่เน้นการเคลื่อนไหวทางการเมืองเพื่อสร้างอิทธิพลทางการเมือง และเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม</p>	<p>มองการต่อสู้ของแรงงานว่าเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์ที่ต้องการรักษาผลประโยชน์เอาไว้</p>	<p>ผลงานของสังคีต พิริยะรังสรรค์คือ The Formation of Worker-strategic Group : An Analysis of the Labour Movement in Thailand</p>	<p>การมองชนชั้นของสังคีตวางอยู่บนกรอบการมองแบบเวเบอเรียน ที่มองว่าชนชั้นว่าเป็นการรวมตัวของ</p>

เนื้อหา แนวคิด	พื้นฐานแนวคิด	มุมมองต่อความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบทบาทของรัฐ	ตัวอย่างงานเขียนของ นักวิชาการ/นโยบาย	จุดอ่อนของแนวคิด
	<p>มากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากมองแตกต่างจากแนวคิดพหุนิยม คือ สังคมในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการรวมตัวของกลุ่มต่างๆ จำนวนน้อย ทำให้บางกลุ่มมีอิทธิพลครอบงำสังคมได้ และมีการแข่งขันแย่งชิงทรัพยากรกัน นอกจากนี้แนวคิดกลุ่มยุทธศาสตร์คนงานศึกษาตัวอย่างกลุ่มอย่างเป็นรูปธรรมในช่วงของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมระยะปานกลาง ไม่ใช่ระยะยาวแบบชนชั้นสามารถศึกษากลุ่มย่อยๆ หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มคนงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มคนงานภาคเอกชน ซึ่งจะมองเห็นความขัดแย้งกันเองของกลุ่มกรรมกรอยู่ตลอดเวลา ไม่ได้เน้นความเป็นเอกภาพทางชนชั้นเหมือนแนวคิดมาร์กซ์ซิสต์</p>		<p>(1958-1976) สังเกตได้ อธิบายลักษณะพิเศษของสังคมไทยไว้ว่า การพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศเกิดจากแรงผลักดันภายนอกประเทศ ทำให้เป็นระบบทุนนิยมเป็นแบบพึ่งพิง ส่วนโครงสร้างทางการเมืองมีลักษณะผสมระหว่างสังคมดั้งเดิมกับสมัยใหม่คือทุนนิยมขุนนางที่ข้าราชการกับพ่อค้าแบ่งผลประโยชน์กัน ส่วนคนงานถูกขูดรีดด้วยกลไกทางศีลธรรม ไม่ใช่กลไกทางเศรษฐกิจสำหรับแรงงานรับจ้างภาคอุตสาหกรรมนั้น มีลักษณะกึ่งคนงานกึ่งชวานา คือแรงงานมีพื้นเพมาจากภาคชนบท เคลื่อนย้ายไปมา ระหว่างเมืองกับชนบท และภาคทางการกับไม่ทางการ ภาคการผลิตแบบไม่เป็นทางการนี้มีการจ้างงานมากกว่าภาคการผลิตที่เป็นทางการ จากลักษณะเหล่านี้ทำให้มองเห็นการเติบโตของคนงานในภาคการผลิตที่เป็นทางการว่ามีแรงงาน</p>	<p>ปัจเจกชน 2 กลุ่ม (นายจ้าง-ผู้ใช้แรงงาน) และต่างต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มตน โดยสังเกตพฤติกรรมเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดมาร์กซ์ซิสต์ที่มองลึกเข้าไปถึงโครงสร้างทางสังคมว่าเป็นโครงสร้างทางชนชั้น ที่เป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ต่างๆ แต่การต่อต้านการขูดรีดไม่ได้แสดงตัวออกมาอย่างชัดเจน เป็นไปโดยอัตโนมัติ ตรงไปตรงมา ดังนั้นการแสดงตัวตนออกมาต่อสู้ของกรรมกรจึงไม่จำเป็นต้องรวมตัวกันและมีจิตสำนึกทางชนชั้นร่วมกันเสมอ นั่นคือโครงสร้างทางชนชั้นวางข้อจำกัดและขอบเขตให้กับความ</p>

เนื้อหา แนวคิด	พื้นฐานแนวคิด	มุมมองต่อความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบทบาทของรัฐ	ตัวอย่างงานเขียนของ นักวิชาการ/นโยบาย	จุดอ่อนของแนวคิด
			<p>รับจ้างน้อย มีการจัดตั้งน้อยมากและส่วนใหญ่เป็นรัฐวิสาหกิจ สถานประกอบการขนาดใหญ่ ซึ่งไม่ได้เป็นตัวแทนของแรงงานรับจ้างทั่วประเทศ ส่วนความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมักเกิดขึ้นในวิสาหกิจขนาดใหญ่ จึงน่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มมากกว่าชนชั้น อีกทั้งคนงานภาครัฐวิสาหกิจกับภาคเอกชนอยู่ในสภาพต่างกัน มีคู่แข่งต่างกัน มีจิตสำนึกและผลประโยชน์ต่างกัน โดยสรุปคือ แนวคิดชนชั้นไม่เหมาะกับการนำมาใช้ในสังคมไทย เพราะแรงงานจัดตั้งมีน้อย แยกแยกเป็นกลุ่มย่อย ต่อสู้เพื่อผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม ขบวนการแรงงานยอมรับระบบสังคมที่เป็นอยู่เดิม ไม่มีแนวคิดปฏิวัติสังคม¹¹</p>	<p>เป็นไปได้ที่จะต่อสู้ทางชนชั้น แต่ตัวกระทำการ (กรรมาชีพ) ยังคงมีทางเลือกที่หลากหลายที่จะตอบโต้ผู้กดขี่ใน รูปแบบต่างๆ ดังนั้น การต่อสู้ทางชนชั้นจึงประกอบไปด้วย การต่อสู้ที่หลากหลายรูปแบบรวมกัน ใน สถานการณ์ที่ต่างกันและไม่มีรูปแบบใดเหนือกว่ารูปแบบอื่น</p>
5. แนวคิด พหุภาคี	จากข้อจำกัดของแนวคิดพหุนิยมคือ รัฐในประเทศพัฒนาแล้วไม่มีความเป็นกลาง เพราะมักเป็นนายทุนที่มี	รัฐพยายามเข้าไปแทรกแซงเพื่อแบ่งแยกและทำลายองค์กรแรงงาน เพราะไม่มีเจตนาที่จะใช้สหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือในการบริหาร	ผลงานของกิตติภาคย์ ทวีศรี เรื่อง Trend toward Corporatist Labour Controls in Thailand and Malaysia (1991) มองว่า	กิตติภาคย์เน้นบทบาทของรัฐในการควบคุมแรงงาน โดยไม่ได้มองว่านายทุนมีบทบาท

¹¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 79.

เนื้อหา แนวคิด	พื้นฐานแนวคิด	มุมมองต่อความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบทบาทของรัฐ	ตัวอย่างงานเขียนของ นักวิชาการ/นโยบาย	จุดอ่อนของแนวคิด
	<p>ผลประโยชน์กับผู้กุมอำนาจรัฐ และรัฐในประเทศโลกที่ 3 เป็นรัฐเผด็จการ แนวคิดพหุภาคีจึงมองว่า การจัดตั้งองค์กรผลประโยชน์ถูกกำหนดโครงสร้างโดยรัฐรัฐให้การสนับสนุนจำกัดจำนวนองค์กรและการแข่งขัน มีลำดับชั้น มีองค์กรสูงสุดที่รัฐยอมรับและยกให้เป็นตัวแทนของกลุ่มอาชีพเดียวกันให้เข้าร่วมการตัดสินใจกับรัฐได้ โดยให้องค์กรอื่นขึ้นต่อองค์กรที่เป็นตัวแทนสูงสุดนี้ พหุภาคีแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ แบบอำนาจนิยมที่สนับสนุนกลไกรัฐ และแบบเชิงสังคมนิยมที่เน้นบทบาทขององค์กรในการกำหนดนโยบายสังคมโดยใช้ระบบการปรึกษาหารือระหว่างองค์กรต่างๆ ก่อนจะนำผลสรุปไปปรึกษากับตัวแทนภาครัฐ</p>	<p>ประเทศ รัฐสนับสนุนองค์กรรูปแบบอื่น เช่น กรรมการลูกจ้าง ให้แข่งขันกับสหภาพแรงงาน</p>	<p>รัฐไทยไม่เคยใช้นโยบายพหุภาคีแบบอำนาจนิยมในการควบคุมแรงงาน แต่พยายามต่อต้านการจัดตั้งองค์กรแรงงานในรูปแบบต่างๆ และแม้จะมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 รัฐก็ยังไม่สนับสนุนให้สหภาพเป็นองค์กรหลักของคนงานในระบบแรงงานสัมพันธ์ แต่กลับสนับสนุนองค์กรรูปแบบอื่น เช่น กรรมการลูกจ้าง และยังคงทำลายองค์กรแรงงาน เช่น สนับสนุนผู้นำแรงงานให้แข่งขันกัน ปล่อยให้กฎหมายมีช่องโหว่ให้นายจ้างทำลายสหภาพ เช่น การจ้างงานระยะสั้น การจ้างเหมาช่วง เป็นต้น</p>	<p>อะไรบ้างในการควบคุมแรงงาน เพราะการควบคุมโดยรัฐเพียงอย่างเดียว อาจยังไม่สามารถทำให้องค์กรแรงงานอ่อนแอ ได้จริง</p>
<p>6. แนวคิดปฏิรูป</p>	<p>แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับความยุติธรรมทางสังคมเป็นอันดับแรก เพราะเห็นว่าคนงานถูก</p>	<p>-แนวคิดนี้สนับสนุนสหภาพแรงงานและการต่อรองอย่างเต็มที่ เพราะมองว่ากลไกการปรึกษาหารือร่วมกับนายจ้าง</p>	<p>ยกตัวอย่างสมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน เข้าไปผลักดันให้มีการรวมกลุ่มของกรรมกรใน</p>	<p>นักเคลื่อนไหวแนวปฏิรูปมีแนวคิดเชิงปฏิบัติมากกว่า การศึกษาด้าน</p>

เนื้อหา แนวคิด	พื้นฐานแนวคิด	มุมมองต่อความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบทบาทของรัฐ	ตัวอย่างงานเขียนของ นักวิชาการ/นโยบาย	จุดอ่อนของแนวคิด
	<p>เอารัดเอาเปรียบอย่างมากและอยู่ในสภาพที่ทุกข์ยาก ดังนั้นวิธีการต่อสู้เพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมคือ การรวมกลุ่มกันต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งคล้ายกับแนวคิดพหุนิยมแต่แนวคิดปฏิรูปนี้ไม่พอใจต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นอยู่ จึงต้องการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม แต่ไม่ต้องการถึงขนาดถอนรากถอนโคน แนวคิดนี้มีอิทธิพลต่อนักพัฒนาเอกชน (NGO)</p>	<p>ไม่สามารถแก้ปัญหาแรงงานได้ เช่นระบบแรงงานสัมพันธ์ไม่สามารถสร้างความเข้มแข็งให้แก่กรรมกรได้ เพราะมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันเองในสภาแรงงานขาดความเป็นอิสระจากกลไกของรัฐ -แนวคิดนี้เรียกร้องให้รัฐเข้มแข็ง โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ไม่ถูกครอบงำโดยนายทุน เพื่อจะได้เข้ามาแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มีการลงโทษนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างจริงจัง และคุ้มครองแรงงานอย่างทั่วถึง</p>	<p>เขตอ้อมน้อยอ้อมใหญ่ อบรมกฎหมายแรงงาน เป็นต้น</p>	<p>ทฤษฎีเชิงลึก อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้ส่งผลต่อการขยายพื้นที่ทางการเมืองของภาคประชาชนออกไป เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ ประชาสังคม และสร้างหลักประกัน เชิงสถาบันสำหรับการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย</p>
<p>7. แนวคิด มาร์กซิสต์ ใหม่</p>	<p>แนวคิดนี้มองรัฐไทยปัจจุบันว่าเป็นรัฐทุนนิยม ทำหน้าที่ผลิตซ้ำระบบทุนนิยมให้ดำรงต่อไป จึงพยายามที่จะควบคุมแรงงานให้อยู่ในสภาวะที่สอดคล้องกับระบบที่เป็นอยู่ในขณะเดียวกันก็คุ้มครองแรงงานไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างจนเกินไป เพื่อรักษาความชอบธรรมทางการเมืองของรัฐไว้ อีก</p>	<p>เน้นโครงสร้างส่วนบน (บทบาทของรัฐและอุดมการณ์) ว่ามีส่วนอย่างมากในการควบคุมชนชั้นกรรมาชีพ</p>	<p>ยกตัวอย่างเช่น งานของ เสาวลักษณ์ ชายทวีป เรื่องบทบาทของรัฐกับการพัฒนาอุตสาหกรรม ควบคุมแรงงานไทยใน ทศวรรษที่ 2515 ซึ่งพบว่า รัฐไทยทำหน้าที่รักษา ความสัมพันธ์ทางการ ผลิตแบบทุนนิยม พร้อม ทั้งคอยบรรเทาความ ขัดแย้งระหว่างชนชั้น นายทุนและแรงงาน และ คุ้มครองแรงงานด้วย ไม่ ใช้กลไกปราบปรามเพียง</p>	<p>นายทุนใน โครงสร้างเศรษฐกิจ มีส่วนในการ ควบคุมแรงงาน เช่นเดียวกับ โครงสร้างส่วนบน และขาดการมอง ทางฝ่ายแรงงานว่ามี การต่อสู้และ ต่อต้านกับรัฐและ ทุนอย่างไร</p>

เนื้อหา แนวคิด	พื้นฐานแนวคิด	มุมมองต่อความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบทบาทของรัฐ	ตัวอย่างงานเขียนของ นักวิชาการ/นโยบาย	จุดอ่อนของแนวคิด
	ทั้ง รัฐก็ตอบสนอง ผลประโยชน์ทางอ้อมใน ระยะยาวให้กับนายทุน นั่นคือรัฐมีความเป็น อิสระระดับหนึ่งจากชน ชั้นนายทุน เพราะ สามารถเข้าไปแทรกแซง ความสัมพันธ์ระหว่าง นายทุนและกรรมาชีพได้		อย่างเดียว แต่พยายาม ล้อมกรอบคนงานให้ ปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงานและสร้างระบบ ไตรภาคีเพื่อแก้ปัญหา ความขัดแย้ง และป้องกัน ไม่ให้แรงงานคัดค้านใจ นัดหยุดงานกันเอง	
*๘. แนวคิด มาร์ค ซิสต์ ขนานแท้	แนวคิดนี้มองว่ารัฐทุน นิยมเป็นเครื่องมือของ ชนชั้นนายทุนที่คอยกดขี่ ชนชั้นกรรมาชีพ ดังนั้น ชนชั้นกรรมาชีพควรลุก ขึ้นมาปฏิวัติสังคมนิยม นิยมและสร้างสังคมใหม่ คือ สังคมนิยม	ความสัมพันธ์ระหว่างนายทุน กับกรรมาชีพเป็นแบบ ปฏิปักษ์ต่อกัน ไม่สามารถที่ จะประสานร่วมมือกันได้ อย่างแท้จริง กรรมาชีพจึงต้อง รวมตัวกันอย่างเข้มแข็งเพื่อ ต่อรองอำนาจกับนายทุน และ มองว่ากลไกของรัฐไม่ สามารถแก้ไขปัญหาคความ ขัดแย้งได้ เพราะรัฐไม่เคยเป็น กลาง	ใจ อิงการณ์ ให้ ความสำคัญกับพลังของ ชนชั้นกรรมาชีพที่จะ สามารถเปลี่ยนแปลง ระบบทุนนิยมไปสู่ระบบ สังคมนิยมได้ และนิยาม ชนชั้นกรรมาชีพว่าเป็น ชนชั้นที่ไม่มีทรัพย์สิน ใดๆ เว้นแต่พลังแรงงานที่ ขายได้ ¹² และมีได้ควบคุม การทำงานของตัวเอง ชน ชั้นนี้ได้แก่ ครู ข้าราชการ ชั้นผู้น้อย พนักงานคอป ขาว อาจารย์มหาวิทยาลัย และคนขับรถไฟ	การใช้ทฤษฎี วิเคราะห์มีลักษณะ ยึดติดมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่น ¹³ คือ วาง กรอบทฤษฎีไว้ ล่วงหน้าและคัดสรร ข้อมูลมาประกอบ ยืนยันทฤษฎี โดย ละเลย ความสัมพันธ์ ระหว่างทฤษฎีและ ข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังเน้น ชนชั้นกรรมาชีพชน ชั้นเดียวมากเกินไป ทำให้มีการวิจารณ์ นักพัฒนาเอกชน สายแรงงานว่าไม่ได้ เคลื่อนไหวใน ประเด็นชนชั้น ส่งผลให้คนงาน

¹² เรื่องเดียวกัน, หน้า 168.

¹³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 170.

เนื้อหา แนวคิด	พื้นฐานแนวคิด	มุมมองต่อความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบทบาทของรัฐ	ตัวอย่างงานเขียนของ นักวิชาการ/นโยบาย	จุดอ่อนของแนวคิด
				ไขว้ไขว อีกรั้ง ละเลยความขัดแย้ง ในประเทศอื่นๆ ที่ เกิดจากระบบทุน นิยมเช่น ปัญหา สิ่งแวดล้อม ปัญหา สตรี และไม่ สามารถอธิบายว่า ทำไมขบวนการ แรงงานอ่อนแอใน ขณะที่ ประชาธิปไตยไทย กำลังเข้มแข็ง ¹⁴ เช่น ในเหตุการณ์ พฤษภาทมิฬที่ชน ชั้นกลางมีบทบาท นำในการคัดค้าน เผด็จการ รัฐประหาร

การสรุปแนวคิดที่ศึกษาวิเคราะห์ขบวนการแรงงานทั้ง 8 แนวคิดที่สมศักดิ์นำเสนอมาในเชิงเปรียบเทียบในตาราง ทำให้เห็นจุดเด่นและจุดอ่อนของแต่ละแนวคิดอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม การอธิบายและการวิพากษ์วิจารณ์แนวคิดต่างๆ ของสมศักดิ์ยังมีจุดที่ข้าพเจ้าไม่เห็นพ้องด้วย ดังนี้

1. ประเด็นการจัดกลุ่มแนวคิด ได้แก่

- แนวคิดพหุนิยมและกลุ่มยุทธศาสตร์คนงานไม่ควรแยกวิเคราะห์เพราะมีพื้นฐานแนวคิดแบบเดียวกัน สามารถรวมเป็นกลุ่มแนวคิดเดียวกันได้ คือ มองกลุ่มแรงงานเป็นกลุ่มผลประโยชน์ มองบทบาทของรัฐว่าเป็นกลาง และวิเคราะห์ระบบเศรษฐกิจการเมืองที่เป็นอยู่ด้วยกรอบแนวคิดเสรีนิยม
- แนวคิดการจัดการและพหุภาคีสามารถอยู่ในกลุ่มเดียวกันเพราะรัฐต่างมีบทบาทในการ

¹⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 175.

แทรกแซงและจัดการความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และรัฐใช้รูปแบบสถาบันหรือคณะกรรมการเป็นเครื่องมือในการลดบทบาทและควบคุมสหภาพแรงงานไทยให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขและกรอบของรัฐ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามกล่อมเกล่าวารัฐเป็นกลาง เช่นเดียวกับแนวคิดพหุนิยม

- แนวคิดมาร์กซิสต์ใหม่และมาร์กซิสต์ขนานแท้ควรเป็นกลุ่มเดียวกันเพื่อให้เห็นถึงเอกภาพในการอธิบาย กล่าวคือ มองเห็นตัวแปรสำคัญในการใช้อธิบายการเมืองเรื่องชนชั้น ความขัดแย้งและการต่อสู้ได้อย่างครอบคลุม นั่นคือ ทั้งโครงสร้างส่วนบน (รัฐและอุดมการณ์ของรัฐ) และโครงสร้างส่วนล่าง (โครงสร้างเศรษฐกิจ) คอยกำหนดและควบคุมสภาพการทำงานและการต่อสู้ของชนชั้นกรรมาชีพ
2. ประเด็นการวิพากษ์วิจารณ์แนวคิด ได้แก่
- การอธิบายข้อจำกัดของแนวคิดพหุนิยมของสมศักดิ์ขาดบางแง่มุมคือ ในความเป็นจริงแล้วภายในกลุ่มผลประโยชน์ด้วยกันเองยังแฝงความไม่เท่าเทียมในเรื่องอำนาจและผลประโยชน์อยู่ กล่าวคือ มีชนชั้นอยู่ภายใน เช่น กลุ่มอาชีพชาวไร่ชาวนายังมีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจระหว่างชาวนาที่ดินรายใหญ่และชาวนารายย่อยหรือชาวนาที่เช่าที่ดิน เพราะอำนาจนั้นมาจากการความเป็นเจ้าของที่ดินมากหรือน้อย ซึ่งรายย่อยมักมีอำนาจต่อรองน้อยเมื่อเทียบกับรายใหญ่ สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า ความเป็นชนชั้นฝังอยู่ในโครงสร้างสังคมไทย เป็นความสัมพันธ์ของคนในสังคมที่ไม่เท่าเทียมกันในอำนาจ สิทธิ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ดังนั้นการนำแนวคิดกลุ่มผลประโยชน์มาใช้มองการต่อสู้ของแรงงานนั้นจะทำให้มองความเป็นจริงในสังคมอย่างผิวเผินและหยุดนิ่ง
 - การวิพากษ์วิจารณ์แนวคิดกลุ่มยุทธศาสตร์ผ่านผลงานของสังศิต พิริยะรังสรรค์ เห็นได้ว่าสมศักดิ์ใช้กรอบมาร์กซิสต์ทั้งขนานแท้และมาร์กซิสต์ใหม่มาวิจารณ์ได้อย่างครอบคลุมและหนักแน่น ตามตารางหน้า 6 และได้สรุปว่าทฤษฎีมาร์กซิสต์มีความเหนือกว่าในการวิเคราะห์ โดยทำให้ผู้อ่านเห็นว่าความสัมพันธ์ทางการผลิตของระบบทุนนิยมนี้ทุนเป็นผู้กดขี่ขูดรีดมูลค่าส่วนเกินจากการทำงานของแรงงาน มองโครงสร้างทางการเมืองและเศรษฐกิจเป็นแบบชนชั้น ซึ่งมีนัยว่ารัฐมีบทบาทในการปกป้องโครงสร้างดังกล่าวและพยายามทำลายการรวมตัวจัดตั้งของแรงงาน และมองการต่อสู้ของแรงงานว่าเป็นการต่อสู้ทางชนชั้น¹⁵
 - เมื่อถึงคราววิจารณ์งานของใจ อึ๊งภากรณ์ ซึ่งเป็นนักมาร์กซิสต์และใช้กรอบมาร์กซิสต์วิเคราะห์ระบบทุนนิยม สมศักดิ์กลับไม่วิจารณ์ใจในกรอบทฤษฎีมาร์กซิสต์ขนานแท้และมีผลทำให้งานวิจารณ์ของใจไม่ตั้งอยู่บนความยุติธรรม เข้าทำนองเลือกปฏิบัติและเลือก

¹⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 91.

วิจารณ์ต่างๆ อย่างไม่มีจุดยืนของตนเอง ยิ่งไปกว่านั้นการไม่จุดยืนของตนเองพร้อมกับความไม่ถ่วงแท้ในเนื้อหามาร์กซิสต์ขนานแท้ ทำให้สมศักดิ์วิจารณ์ใจอย่างผิดๆ ซึ่งจะทำให้ผู้อ่านเข้าใจผิดไปด้วย โดยเฉพาะในแง่เรื่องที่เป็นพื้นฐานของทฤษฎีมาร์กซิสต์ ดังเห็นได้ในเรื่องต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 สมศักดิ์อธิบายว่าชนชั้นกรรมาชีพคือชนชั้นที่ไร้ทรัพย์สิน ตามตารางข้างต้นหน้า 11 หากอ่านงานของใจ ไม่ว่าชั้นใดจะบอกชัดเจนว่า ชนชั้นกรรมาชีพเป็นชนชั้นไร้ปัจจัยการผลิต (means of production) เช่น ในงานเขียนเรื่องการเมืองไทยในทัศนะลัทธิมาร์กซ์ (ตีพิมพ์ในปี 2543) ได้อธิบายว่า “คำจำกัดความของชนชั้นกรรมาชีพในสายความคิดมาร์กซิสต์ที่ใช้ในบทความนี้อาศัยความสัมพันธ์กับปัจจัยการผลิต (ตัวเน้นของผู้ศึกษา) เป็นเครื่องมือในการกำหนดชนชั้น สรุปแล้วทุกคนที่ไม่ได้เป็นเจ้าของหรืออำนาจในการควบคุมปัจจัยการผลิต.....ต้องถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของชนชั้นกรรมาชีพ”¹⁶ หรือในงานยกเลิกความเป็นสัตว์ มาเป็นมนุษย์กันเถิด (ตีพิมพ์ปี 2542) ได้อธิบายแบบเดียวกันไว้ในหน้า 44¹⁷ และในกรรมาชีพไทยลุกขึ้นสู้ หน้า 5¹⁸ เป็นต้น

แม้สมศักดิ์จะออกตัวว่าไม่ได้อ่านงานของใจช่วงหลังปี 2541¹⁹ แต่สมศักดิ์ก็ได้ใช้งานของใจถึง 5 ชิ้น²⁰ ซึ่งมีชื่อเรื่องเกี่ยวข้องกับการต่อสู้ทางชนชั้น ยกตัวอย่างหนังสือเรื่อง สังคมนิยมและทุนนิยมในโลกปัจจุบัน ได้อธิบายความหมายของชนชั้นกรรมาชีพไว้ว่า “เป็นผู้ไร้อำนาจในการตัดสินใจใดๆ ในระบบการผลิตและจำเป็นต้องขายแรงงานกายและแรงงานสมองเพื่อสร้างทรัพย์สินให้แก่ชนชั้นนายทุน”²¹ จะเห็นได้ว่าความหมายของชนชั้นกรรมาชีพตามหนังสือเล่มนี้ (ผู้ไร้อำนาจในการตัดสินใจใดๆ ในระบบการผลิต) หากเชื่อมโยงกับความหมายจากหนังสือที่กล่าวมาข้างต้นจะทำให้เราเข้าใจได้ว่า ที่มาของการไร้อำนาจของกรรมาชีพนั้นมาจากการเป็นผู้ไร้ปัจจัยการผลิตนั่นเอง ดังนั้นสมศักดิ์จึงควรตระหนักถึงการนิยามชนชั้นกรรมาชีพแบบมาร์กซิสต์ให้ถูกต้อง เพื่อไม่ให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจในทฤษฎีมาร์กซิสต์แบบผิดๆ

¹⁶ ใจ อึ้งภากรณ์ และคณะ, การเมืองไทยในทัศนะลัทธิมาร์กซ์ (กรุงเทพฯ : ชมรมหนังสือประชาธิปไตยแรงงาน, 2543), หน้า 92.

¹⁷ ใจ อึ้งภากรณ์, ยกเลิกความเป็นสัตว์มาเป็นมนุษย์กันเถิด : รวมบทความเรื่องสังคมนิยมจากน.ส.พ. ประชาธิปไตยแรงงาน ปี 2541-2542, หน้า 44.

¹⁸ กลุ่มประชาธิปไตยแรงงาน, กรรมาชีพไทยลุกขึ้นสู้! (ม.ป.ท.), (ม.ป.ป.), หน้า 5.

¹⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 156.

²⁰ อ่างแล้ว, หน้า 156.

²¹ ใจ อึ้งภากรณ์, สังคมนิยมและทุนนิยมในโลกปัจจุบัน (กรุงเทพฯ : ชมรมหนังสือประชาธิปไตยแรงงาน, 2540), หน้า 45-46.

ประเด็นที่ 2 สมศักดิ์วิจารณ์ใจว่า ใจไม่สามารถอธิบายได้ว่าชนชั้นกลางทำไมถึงมีบทบาทในเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ ต่อต้านเผด็จการทหารทั้งในระดับแกนนำและผู้ตาม²² แต่ใจได้อธิบายไว้แล้วว่าชนชั้นกลางที่เข้าร่วมในเหตุการณ์นั้นแท้จริงเป็นชนชั้นกรรมาชีพในมุมมองมาร์กซิสต์ ไม่ใช่ชนชั้นกลางตามแนวคิดของแม็กซ์ เวเบอร์²³ ที่ใช้เกณฑ์อาชีพรายได้และสถานภาพทางสังคม ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นเรื่องผิวเผิน ในขณะที่การนิยามชนชั้นกรรมาชีพในมุมมองมาร์กซิสต์คลุมถึงพนักงานคอปกขาว เช่น ลูกจ้าง พนักงาน ครู อาจารย์ หมอ พยาบาล นักบิน พนักงานธนาคารที่ไม่ใช่ผู้บริหาร และกลุ่มคนเหล่านี้คือคนส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมชุมนุม

ประเด็นที่ 3 สมศักดิ์วิจารณ์งานของใจว่า ใจละเลยความสำคัญในปัญหาความขัดแย้งเรื่องสิ่งแวดล้อม การกดขี่สตรี ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากระบบทุนนิยม คับแคบเน้นเพียงแค่การต่อสู้ทางชนชั้นเท่านั้น²⁴ แต่ในความเป็นจริง ผู้ศึกษาเห็นว่า สมศักดิ์ไม่ได้อ่านงานชิ้นอื่นของใจที่ได้ยกประเด็นปัญหาดังกล่าวมาอธิบาย ดังตัวอย่างหนังสือเรื่องอะไรนะ ลัทธิมาร์กซ์เล่ม 2 ในบทที่ 3-5²⁵ เช่น บทที่ 5 ว่าด้วยเรื่องสิ่งแวดล้อม ได้อธิบายว่าหัวใจของลัทธิมาร์กซ์จะต้องพูดถึงเรื่องวิวัฒนาการของมนุษย์หรือสังคม พร้อมๆ กับการพูดถึงผลกระทบซึ่งกันและกันระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ เพราะทั้งมนุษย์และธรรมชาติต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน²⁶ ดังนั้นจึงสนับสนุนเกษตรกรคนจนที่จะใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ดังกรณีการใช้ป่าของชุมชน และมองว่าชาวบ้านสามารถร่วมกันอนุรักษ์ป่าได้ดีที่สุด แต่รัฐของนายทุนกลับเป็นผู้ทำลายป่าและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำมาใช้แสวงหากำไรและการสะสมทุน²⁷

หรือในบทที่ 3 ของหนังสือเล่มเดียวกัน ได้วิเคราะห์การกดขี่ทางเพศว่าจะต้องไม่แยกออกจากการวิเคราะห์ความขัดแย้งทางชนชั้นระหว่างนายทุนกับแรงงาน ดังที่เองเกิลส์ ได้วิเคราะห์ไว้ในหนังสือกำเนิดครอบครัว ทรัพย์สินส่วนตัวและรัฐว่า ครอบครัวเป็นสถาบันสำคัญในการกำหนดบทบาทของผู้หญิงและกล่อมเกลาคิดในเรื่องการกดขี่ผู้หญิง ลดทอนคุณค่าของผู้หญิงให้อยู่ได้อ่านใจของผู้ชาย และครอบครัวในระบบทุนนิยม

²² อ่างแล้ว, หน้า 175.

²³ อ่างแล้ว, หน้า 168.

²⁴ อ่างแล้ว, หน้า 172-173.

²⁵ ใจ อึ้งภากรณ์ และคณะ, บรรณาธิการ, อะไรนะ ลัทธิมาร์กซ์เล่ม 2 (กรุงเทพฯ : ชมรมหนังสือประชาธิปไตยแรงงาน, 2545.)

²⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 176.

²⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 179.

ยังเป็นเครื่องมือในการสืบทอดมรดกหรือทรัพย์สินส่วนตัว ที่ได้มาจากการสะสมทุนไปยัง ลูกที่ใช้นามสกุลเดียวกันกับพ่อ ปัญหาสตรีจึงไม่ใช่แค่เรื่องการเอาเปรียบของผู้ชาย แต่ยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการถูกผูกขาดอำนาจทางเศรษฐกิจและการเมืองภายใต้โครงสร้างทางชนชั้นที่เป็นอยู่²⁸

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่า นักเคลื่อนไหวต่อสู้แนวชนชั้นจะเข้าใจเป็นอย่างดีว่า ปัญหาสิ่งแวดล้อมและการกดขี่สตรีเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงกับปัญหาความขัดแย้งทางชนชั้น อย่างเป็นองค์รวม การต่อสู้จึงต้องเป็นรวมตัวของกรรมมาชีพผู้ไร้ปัจจัยการผลิตไม่ว่าชายหรือหญิงเพื่อสร้างสังคมที่เท่าเทียม เช่น การเรียกร้องในประเด็นอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานประกอบการ ศูนย์เลี้ยงเด็กใกล้ที่ทำงานเพื่อลดภาระของแรงงานหญิงและชาย สิทธิในการลาคลอด 90 วัน เป็นต้น ซึ่งข้อเรียกร้องทั้งหมดเป็นเรื่องที่ได้ต่อสู้เรียกร้องกันมานานของชนชั้นแรงงาน ซึ่งแตกต่างจากแนวทางการเคลื่อนไหวของนักพัฒนาเอกชนด้านสิ่งแวดล้อมบางกลุ่มที่พยายามอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ แต่กีดกันคนออกจากพื้นที่ป่าไม่ให้มีสิทธิในการดูแลและรักษาป่า เพราะเชื่อว่าธรรมชาติเป็นสิ่งบริสุทธิ์ สามารถตัดขาดออกจากมนุษย์ได้ หรือแนวทางการรณรงค์สิทธิสตรี

โดยสรุปแล้วงานเขียนของสมศักดิ์ที่นำมาเสนอในการศึกษาวิจัยนี้มีข้อดีในการพยายามฉายภาพรวมของแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่มองการต่อสู้ของขบวนการแรงงานไทย แต่ปัญหาใหญ่หรือปัญหาสำคัญของงานนี้คือ การวิจารณ์งานของใจ อึ๊งภากรณ์ สมศักดิ์ใช้วิธีการแบบหุบมือเปิบ (eclectic) คือพยายามเลือกเงื่อนไขที่สำคัญของแนวคิดนั้นๆ ไปใช้โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องของการใช้ถ้อยคำ (เช่น ใช้คำว่าทรัพย์สินแทนที่ปัจจัยการผลิต) และบริบทที่ต้องคำนึงถึงเรื่องเหตุและผล (ชนชั้นกับการมีหรือไม่มีปัจจัยการผลิต) และการปรับเปลี่ยนของแนวคิดที่ต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงแห่งปัจจุบัน (ชนชั้นกรรมมาชีพต้องคลุมถึงพนักงานคอปกขาว)

จากที่ได้กล่าวไปแล้วว่า วัตถุประสงค์ของการทบทวนงานเขียนของสมศักดิ์คือ ใช้เป็นแนวทางสำหรับจัดกลุ่มแนวคิดวิเคราะห์ขบวนการแรงงานไทย ต่อไปจะขอจัดกลุ่มใหม่คือ 1) รวมกลุ่มแนวคิดพหุนิยมกับแนวคิดกลุ่มยุทธศาสตร์คนงานเป็นกลุ่มแนวคิดพหุนิยม 2) รวมกลุ่มแนวคิดการจัดการกับพหุภาคีเป็นกลุ่มแนวคิดโครงสร้างหน้าที่หรือระบบไตรภาคี และ 3) กลุ่มแนวคิดมาร์กซิสต์ใหม่กับมาร์กซิสต์ขนานแท้เป็นกลุ่มแนวคิดมาร์กซิสต์ ส่วนเหตุผลของการรวมกลุ่มแนวคิดนั้น ได้กล่าวไว้ข้างต้นในการวิจารณ์งานของสมศักดิ์แล้ว

²⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 92.

1. แนวคิดพหุนิยม

จากตารางข้างต้น สามารถอธิบายพื้นฐานของแนวคิดพหุนิยมได้เบื้องต้นแล้ว แต่จะอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนิยามชนชั้นกรรมาชีพของแนวคิดพหุนิยม ความหมายของชนชั้นกรรมาชีพตามแนวคิดพหุนิยมแตกต่างแนวคิดมาร์กซิสต์ กล่าวคือ ชนชั้นกรรมาชีพคือแรงงานฝีมือในโรงงานหรือสถานประกอบการที่มีสถานะต่ำ ไม่นับรวมพนักงานคอปกขาว เช่น พนักงานธนาคาร เลขานุการ และพนักงานคอปกน้ำเงิน เช่น ช่างเทคนิค เพราะคนพวกนี้เป็นคนชั้นกลางมากกว่าตามทฤษฎีการจัดช่วงชั้นทางสังคมของแมกซ์ เวเบอร์²⁹ ซึ่งแม้จะไร้ปัจจัยการผลิตแต่ก็มีโอกาสชีวิตมากกว่ากรรมกรคือ มีการศึกษามีตำแหน่งทางสังคมเป็นที่ยอมรับและมีความเป็นอิสระระดับหนึ่ง

แนวคิดพหุนิยมมีอิทธิพลต่อนักคิดเศรษฐศาสตร์การเมือง เช่น ผาสุก พงษ์ไพจิตร นิยามความหมายของชนชั้นกลางว่ามี 4 กลุ่มคือ 1. นักวิชาชีพ ผู้จัดการ นักบริหาร 2. กลุ่มที่น้อย 3. คนงานคอปกขาวระดับล่าง 4. นักคึกคักวิชาการ³⁰ บนพื้นฐานทฤษฎีของเวเบอร์ข้างต้น

นภาพร อติวานิชพงษ์ ให้ความสำคัญกับการประสานแนวร่วมทางชนชั้น โดยเสนอให้สหภาพแรงงานปรับยุทธศาสตร์การเคลื่อนไหวที่เน้นผลประโยชน์ของส่วนรวมมากขึ้น ไม่ใช่เล็งเห็นผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของกลุ่มเพียงฝ่ายเดียว³¹ นั่นคือเสนอลัทธิสหภาพแรงงานแนวสังคมที่มีเป้าหมายเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของประชาชนในวงกว้าง สร้างแนวร่วมกับขบวนการทางสังคมอื่นๆ และเคลื่อนไหวในระดับสากลเพื่อต่อกรกับบริษัทข้ามชาติ ข้อเสนอนี้แสดงให้เห็นถึงการเห็นความสำคัญของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ที่จะสามารถพัฒนาประชาธิปไตยในภาคประชาสังคมได้อย่างแท้จริง

2. แนวคิดโครงสร้างหน้าที่หรือระบบไตรภาคี

แนวคิดนี้ให้ความสำคัญแก่รัฐในการจัดการความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งได้รับการผลักดันโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อมุ่งแสวงหาสันติภาพ แก้ไขปัญหาความ

²⁹ ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, "ทฤษฎีชนชั้นกลาง," ใน ชนชั้นกลางบนกระแสประชาธิปไตยไทย, สังคิต พิริยะรังสรรค์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536), หน้า 67-89.

³⁰ ผาสุก พงษ์ไพจิตร, "บทบาทของชนชั้นกลางในเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: ข้อสังเกตเบื้องต้น," ใน ชนชั้นกลางบนกระแสประชาธิปไตยไทย, สังคิต พิริยะรังสรรค์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536), หน้า 91-116.

³¹ นภาพร อติวานิชพงษ์, "ขบวนการกรรมกรไทยกับการเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่," ใน ลูกขี้หนู, ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์ทางการเมือง, 2543), หน้า 139-170.

ยากจน ส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวเป็นองค์กร³² เช่นงานของ กรรณชญา พูนพานิช เรื่อง ประวัติศาสตร์ขบวนการสหภาพแรงงานไทยยุคเริ่มต้นถึงพ.ศ. 2500³³ มองว่ารัฐบาลยังสามารถเป็นที่พึ่งของกรรมกรได้ เพราะรัฐบาลย่อมคำนึงถึงความชอบธรรมในการปกครองและต้องการสร้างเสถียรภาพทางการเมือง และเห็นว่าระบบไตรภาคีเหมาะสมกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งของกรรมกรและนายจ้างเพราะสอดคล้องกับวัฒนธรรมของสังคมไทยที่ยอมรับระบบอาวุโส

อย่างไรก็ตามมีการวิจารณ์ว่าระบบไตรภาคีถูกควบคุมโดยอำนาจราชการ กล่าวคือ มีสัดส่วนคณะกรรมการจากฝ่ายรัฐบาลมากกว่า ประธานคณะกรรมการมาจากฝ่ายรัฐบาล ทั้งนี้เนื่องจากต้องการให้ระบบไตรภาคีสามารถตอบสนองต่อนโยบายด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลและราชการได้ และยังมีการเปิดช่องให้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างแย่งชิงตำแหน่งในคณะกรรมการไตรภาคี³⁴

3. แนวคิดมาร์คซิสต์

แนวคิดนี้มองขบวนการต่อสู้ของกรรมกรไทยเป็นการต่อสู้ทางชนชั้นระหว่างนายทุนผู้มีปัจจัยการผลิตและกรรมกรที่ไร้ปัจจัยการผลิต ผู้ซึ่งเป็นขั้วตรงข้ามกันในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมคือ มักกระทำการที่เป็นคู่ปฏิปักษ์กัน เช่น กรรมกรต้องการเรียกร้องค่าแรงเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งนี้ กรรมกรจึงต้องต่อสู้ด้วยการจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานอย่างเป็นทางการ เน้นกรรมกรว่าเป็นผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการสร้างพลังที่เข้มแข็งในการต่อรองอำนาจกับนายทุนและรัฐบาลได้ ฐานสำคัญจึงอยู่ที่มวลชนที่มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกันหรือถูกกระทบจากปัญหาการพัฒนาในระบบทุนนิยม และมองว่าเครื่องมือที่สำคัญในการต่อรองคือ การนัดหยุดงาน

ยกตัวอย่างงานของใจ อึ้งภากรณ์ เรื่อง *Thailand: Class Struggle in and Era of Economic Crisis*³⁵ มีเป้าหมายที่จะพิสูจน์ว่าคนงานหรือกรรมกรเป็นผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและเศรษฐกิจมากกว่าที่จะเป็นเหยื่อของระบบ บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าชนชั้นกรรมกรเป็นชนชั้นที่มีพลังมากที่สุดเพราะอยู่ในศูนย์กลางของการผลิต สามารถสร้างผลกระทบต่อกำไรของนายทุนหรือเจ้าของโรงงานได้ ถ้ามีการนัดหยุดงาน งานดังกล่าวจึงพยายามที่จะโต้แย้งเหตุผลของ

³² บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, รายงานการศึกษาเรื่องโครงสร้างสหภาพแรงงานและองค์กรไตรภาคีในประเทศไทย (กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท, 2539), หน้า 127.

³³ กรรณชญา พูนพานิช, "ประวัติศาสตร์ขบวนการสหภาพแรงงานไทยยุคเริ่มต้นถึงพ.ศ. 2500," ใน *ประวัติศาสตร์แรงงานไทย : ฉบับผู้ศึกษาศึกษารวมกร,* ฉลอง สุนทราวาณิช และคณะ, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ : พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ, 2541), หน้า 113-128.

³⁴ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, รายงานการศึกษาเรื่องโครงสร้างสหภาพแรงงานและองค์กรไตรภาคีในประเทศไทย (กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท, 2539), หน้า 142.

³⁵ Ungpakorn, Ji Giles, *Thailand: Class Struggle in an Era of Economic Crisis* (Hong Kong: Asia Monitor Resources Center, 1999)

นักวิชาการไทยแนวพหุนิยมว่า แนวการวิเคราะห์แบบพหุนิยมไม่สามารถอธิบายว่าทำไมพนักงานในภาคบริการ เช่น ในธนาคารจึงรวมตัวกันและจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาได้สำเร็จ อีกทั้งไม่สามารถอธิบายพัฒนาการของขบวนการต่อสู้ของชนชั้นกรรมาชีพได้ และละเลยการมองความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของขบวนการเคลื่อนไหวของชนชั้นกรรมาชีพ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่ใช่มุมมองชนชั้นวิจารณ์งานศึกษาขบวนการแรงงานของกลุ่มเศรษฐศาสตร์การเมืองไทยที่อยู่บนกรอบทฤษฎีของเวเบอร์ คือ แอนดรูว์ บราวน์ ดังที่สมศักดิ์ในนำบทวิจารณ์มาใช้วิจารณ์งานสังคีต ตามตารางข้างต้น นอกจากนี้ บราวน์ต้องการชี้ให้เห็นว่า รัฐคอยทำลายขบวนการแรงงานไทยให้อ่อนแออยู่เสมอ เช่น การใช้ระบบไตรภาคี³⁶ และต้องการพิสูจน์ว่าขบวนการแรงงานเป็นผู้สร้างประชาธิปไตย นับตั้งแต่ปีพ.ศ.2463 มีการต่อสู้เพื่อสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การรวมตัวกัน ซึ่งถ้าเราไม่ตระหนักตรงนี้ก็จะเป็นการเข้าใจการเมืองไทยสมัยใหม่ในทางที่บิดเบือน คือ มองประชาธิปไตยแค่เชิงสถาบัน ซึ่งจะทำให้เกิดการผูกขาดการเมืองให้อยู่ในลักษณะทางการเท่านั้น แล้วกีดกันการต่อสู้ของกรรมาชีพออกไปจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองสังคมนิยมอุตสาหกรรมที่พวกเขาดำรงอยู่

งานอีกชิ้นหนึ่งที่ใช่มุมมองชนชั้นศึกษาการต่อสู้ในชีวิตประจำวันของชาวนา คือ James C. Scott เรื่อง *Weapons of the Weak : Everyday Forms of Peasant Resistance*³⁷ สก๊อตต้องการที่จะศึกษาการต่อสู้ในชีวิตประจำวันของชาวนาต่อคนที่ขูดรีดแรงงาน อาหาร ภาษี ค่าเช่าและผลประโยชน์จากชาวนา ซึ่งรูปแบบการต่อสู้มีลักษณะเชิงปัจเจก เช่น การเชื่อฟังแบบหลอกลวง ละทิ้งหน้าที่ การขโมยของเล็กๆ น้อยๆ ไม่ใช่วิธีการเผชิญหน้ากับสัญลักษณ์ทางอำนาจ ซึ่งการต่อสู้แบบนี้เหมาะสมกับโครงสร้างทางสังคมของชาวนาที่อยู่อย่างกระจัดกระจาย และขาดการรวมตัว

โดยสรุปแล้วจะเห็นว่าวิธีการมองการต่อสู้ของกรรมกรไทยของแนวคิด 3 กลุ่มมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป ซึ่งวิทยานิพนธ์ต้องการศึกษาข้อจำกัดของแนวคิดนั้นต่อไป กล่าวคือ วิทยานิพนธ์จะศึกษาถึงข้อจำกัดของการมองขบวนการต่อสู้ของกรรมกรตามแนวคิดพหุนิยม โดยใช้กรอบทฤษฎีมาร์คซิสต์ โดยชี้ให้เห็นว่า โครงสร้างทางเศรษฐกิจมีความสำคัญและมีประโยชน์อะไรในการใช้เป็นพื้นฐานนิยามชนชั้นกรรมาชีพและวิธีการต่อสู้เรียกร้องสิทธิ เช่น ทำไมพนักงานคอปกขาวและคอปกน้ำเงินต้องรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเพื่อออกมาเรียกร้องผลประโยชน์ต่อนายจ้าง เช่นเดียวกับกรรมกรโรงงาน ทั้งๆ ที่ถูกถือว่าเป็นชนชั้นกลางตามแนวคิดเวเบอร์เรียน เพราะใช้เกณฑ์การมีโอกาสชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมเหนือกว่ากรรมกรแต่กลับไม่สามารถใช้เป็น

³⁶ Brown, Andrew, *Locating working-class power*.

³⁷ Scott, James C., *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance* (The U.S.A.: Yale University, 1985)

เครื่องมือในการต่อรองกับนายจ้าง นั่นคือเมื่อถึงจุดๆ หนึ่งแล้วผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ กลายเป็นพื้นฐานในการสร้างพลังการต่อสู้ทางชนชั้น คนที่ไร้ปัจจัยการผลิตทั้งหมดจึงควรเป็นชนชั้นเดียวกัน อีกทั้งการต่อสู้ของกรรมกรไม่ใช่การต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังลึกกลงไปถึงการต่อต้านคุณค่าและพื้นฐานความคิดอุดมการณ์ของสังคมที่กดขี่ผู้ใช้แรงงาน พร้อมกับสร้างสรรคคุณค่าใหม่เข้ามาแทนที่ คือ ความเท่าเทียมกันของคนในสังคม

ในส่วนของแนวคิดของระบบไตรภาคีนั้น วิทยานิพนธ์นี้ต้องการศึกษาเพิ่มเติมคือ กรรมกรมีทัศนคติต่อรัฐและนายทุนที่เปลี่ยนไปอย่างไร มีความเข้าใจในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมมากขึ้นเพียงใด อีกทั้งจะชี้ให้เห็นว่าการใช้สถาบันแก้ไขปัญหาคัดค้านั้นคอยควบคุม เสรีภาพและทำลายพลังของกรรมกรอย่างไร

ส่วนแนวคิดมาร์กซิสต์ การศึกษานี้จะขยายผลการศึกษาของ โจ โดยวิเคราะห์ในขอบเขตที่ลึกมากขึ้น คือ ศึกษาการต่อสู้ของกรรมกรในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงพัฒนาการ การต่อสู้ของขบวนการแรงงานทั้งในเชิงปัจเจกและกลุ่ม โดยประยุกต์งานของ สก็อตเข้ามาวาง แนวทางในการศึกษาความขัดแย้งและรูปแบบการต่อสู้ของกรรมกร อีกทั้งวิเคราะห์ว่าการต่อสู้ในชีวิตประจำวันนั้นได้สร้างเงื่อนไขด้านเศรษฐกิจและการเมืองอย่างไร และเป็นชนวนให้เกิดความขัดแย้งกับนายทุนจนถึงระดับใด และต้องการมองดูความขัดแย้งภายในวิถีชีวิตการทำงานระหว่าง กรรมกรด้วยกันว่า น่าจะเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้แตกแยกกัน ช่วงชิงอำนาจและผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน จนทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมต่อสู้อย่างเป็นเอกภาพ ซึ่งเป็นข้อจำกัด ในช่วงการเปลี่ยนผ่านของการต่อสู้ทางชนชั้น

สมมติฐาน

การทำงานของชนชั้นกรรมกรถูกกำหนดและควบคุมโดยชนชั้นนายทุนและผู้ปกครองอยู่เกือบตลอดเวลา จนเกิดความกดดันและความขัดแย้งกันขึ้น ส่งผลให้ชนชั้นกรรมกรพยายามกระทำการต่างๆ ในหลายๆ รูปแบบและวิธีการ อันเป็นการตอบโต้และเป็นปฏิปักษ์ต่อชนชั้นนายทุนและผู้ปกครอง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบของการต่อสู้ในชีวิตประจำวันของกรรมกรโรงงาน ทั้งในกระบวนการผลิตและนอกกระบวนการผลิต
2. เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างทางเศรษฐกิจและการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อความคิดและชีวิตความเป็นอยู่ของกรรมกร

สิ่งที่ต้องการศึกษา

1. โครงสร้างเศรษฐกิจแบบทุนนิยมควบคุมการทำงานของกรรมกรในกระบวนการผลิตอย่างไรบ้าง
2. โครงสร้างทางการเมืองและการปกครองและระบบความคิดของนายทุนมีอิทธิพลต่อความคิด

ของกรรมกรอย่างไร

3. กรรมกรมีปฏิกิริยาต่อการถูกควบคุมและถูกกำหนดจากโครงสร้างทางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจอย่างไร แสดงออกในการต่อสู้ในชีวิตประจำวันอย่างไรบ้าง และพัฒนาการต่อสู้เรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์ต่อนายจ้างหรือไม่ ด้วยวิธีใด
4. การต่อสู้ในชีวิตประจำวันของกรรมกรส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของเงื่อนไขทางเศรษฐกิจการเมือง สังคมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของกรรมกรหรือไม่ และมีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานเพียงใด เช่น ความเปลี่ยนแปลงในระบบการควบคุมแรงงาน ค่าตอบแทนต่างๆ
5. รูปแบบการต่อสู้ในชีวิตประจำวันมีนัยของการต่อสู้ทางชนชั้นหรือไม่ อย่างไร
6. การต่อสู้ของกรรมกรไทยมีข้อจำกัดอะไรบ้าง

กรอบทฤษฎีที่ใช้ในการวิเคราะห์ : ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองแนวมาร์คซิสต์ (Marxist Theory)

กลุ่มกรรมกรเป็นกลุ่มหนึ่งของชนชั้นกรรมาชีพ (working class) ซึ่งหมายถึงผู้ไม่มีปัจจัยการผลิต และอยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของผู้มีปัจจัยการผลิตคือนายทุน ชนชั้นผู้ไร้ปัจจัยการผลิตนี้กระทำการอันเป็นปฏิปักษ์กับการทำงานหาผลประโยชน์และผลกำไรของนายทุนผู้เป็นเจ้าของหรือครอบครองปัจจัยการผลิตซึ่งเป็นทุน การศึกษานี้จึงต้องเข้าใจถึงลักษณะกระบวนการใช้แรงงานของระบบทุนนิยม (the capitalist labour process) ความสัมพันธ์ทางการผลิต (relations of production) กระบวนการสร้างมูลค่าส่วนเกิน (valorization) นั่นคือ ศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ซึ่งเป็นระบบที่มุ่งแสวงหากำไรสูงสุด โดยการควบคุมแรงงาน (the subordination of labour) และสร้างความยากไร้แก่ผู้ใช้แรงงาน จนนำไปสู่การต่อสู้ทางการเมืองกันในที่สุด

กระบวนการใช้แรงงานของระบบทุนนิยมตามแนวคิดมาร์คซิสต์ คือกระบวนการที่ทำให้แรงงานคนกลายเป็นวัตถุในการสร้างมูลค่าการใช้สอย (use value) แรงงานเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนที่ทำงานกับโลกแห่งวัตถุ ซึ่งองค์ประกอบของโลกแห่งวัตถุถูกคัดแปลงไปอย่างมีเป้าหมาย ดังนั้นองค์ประกอบของกระบวนการใช้แรงงานจึงมี 3 ส่วนคือ 1. แรงงาน ผู้ทำการผลิตอย่างมีเป้าหมาย 2. วัตถุดิบ และ 3. เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกต่อกระบวนการผลิต เช่น เครื่องยนต์ เครื่องจักรเทคโนโลยีสมัยใหม่ โครงสร้างพื้นฐาน เช่น น้ำ ไฟ ถนน ลักษณะของกระบวนการใช้แรงงานเกี่ยวข้องกับระดับการพัฒนาแรงงานและความสัมพันธ์ทางสังคมของคนภายใต้ระบบการผลิตนั้น องค์ประกอบที่ 2 และ 3 เรียกได้ว่าเป็นปัจจัยการผลิต (means of production) ส่วนการคัดแปลงวัตถุดิบโดยแรงงานคนเรียกว่า การสร้างมูลค่าการใช้สอย (the creation of a use value) เราจึงกล่าวได้ว่า แรงงานถูกทำให้เป็นวัตถุเพื่อไปคัดแปลงโลกแห่งวัตถุ

กระบวนการใช้แรงงานเป็นสถานะเงื่อนไขหนึ่งของการดำรงอยู่ของมนุษย์ แล้วมนุษย์จะมีความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันภายในกระบวนการนี้อย่างไร ในระบบทุนนิยม นายทุนเป็นผู้

ซื้อปัจจัยการผลิต และพลังแรงงาน (labour power) ในตลาด จากนั้นนายทุนก็จะใช้พลังแรงงาน โดยสั่งผู้ใช้แรงงาน (worker) ใช้ปัจจัยการผลิตด้วยพลังแรงงานของเขา งานจึงถูกควบคุม กำหนดทิศทางและบริหารจัดการโดยนายทุน และผลผลิตที่ได้มาก็เป็นของนายทุน ไม่ใช่ของผู้ผลิต นั่นคือกระบวนการใช้แรงงานของระบบทุนนิยมเป็นกระบวนการระหว่างสิ่งทีนายทุนซื้อมา และผลผลิตที่ตกเป็นของเขาเอง

ผลผลิตที่ได้มาแม้มีมูลค่าการใช้สอย แต่เป้าหมายของกระบวนการใช้แรงงานของระบบทุนนิยมคือ เพื่อหากำไรสูงสุด ฉะนั้นจึงต้องผลิตสินค้าให้มีมูลค่าเกินกว่าผลรวมของมูลค่ากำลังแรงงาน (ค่าจ้าง) และมูลค่าของปัจจัยการผลิต (วัตถุดิบ เครื่องมือเครื่องจักร โครงสร้างพื้นฐาน) หรือผลรวมของต้นทุน ดังนั้นกระบวนการผลิตจึงหมายถึงกระบวนการใช้แรงงานที่ทั้งสร้างมูลค่าใช้สอยและสร้างมูลค่าส่วนเกินด้วย (valorization process) พร้อมๆ กัน

มูลค่าส่วนเกิน (surplus value) มีนัยถึงการกดขี่ควบคุมแรงงาน กล่าวคือ เมื่อกรรมกรเข้ามาสู่กระบวนการผลิตในโรงงาน สถานที่ซึ่งจะมีการสร้างมูลค่าส่วนเกิน พวกเขาจะเริ่มสร้างมูลค่าใหม่โดยแปลงวัตถุดิบเป็นสินค้าจากชั่วโมงแรกไปจนถึงระยะหนึ่งก็จะสามารถสร้างมูลค่าได้เท่ากับค่าแรงของตัวเอง แต่จะไม่สามารถหยุดทำงานได้ เพราะนายทุนยังต้องการให้กรรมกรทำงานต่อไป เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือ สะสมกำไรให้มากที่สุด ผลที่ตามมาคือกรรมกรจะต้องขยายเวลา (time) ทำงานออกไปจากที่จำเป็นซึ่งอาจแค่ 5 ชั่วโมงเป็น 8 ชม. หรือ 12 ชม. โดยไม่ได้รับรายได้เพิ่มเติมตามสัดส่วน แต่กลับกลายเป็นทรัพย์สินของนายทุนไป ดังนั้นมูลค่าส่วนเกินจึงรวมถึงแรงงานส่วนเกินด้วย ยิ่งมีการใช้แรงงาน (labour) มากเท่าไร และยิ่งมีการเพิ่มผลิตภาพ (productivity) ของการผลิต ก็ยิ่งสร้างมูลค่าส่วนเกินมากขึ้นเท่านั้น การขูดรีดก็จะเข้มข้นขึ้นตามไปด้วย จึงพูดได้ว่า เป้าหมายของระบบทุนนิยมที่ว่าเพื่อหากำไรสูงสุดก็คือการกดขี่แรงงานในตัวของมันเอง

ความเข้มข้นของการขูดรีดแรงงานมาพร้อมกับความเข้มข้นของการใช้แรงงาน (intensity of labour) ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาพลังการผลิต เช่น ทักษะความชำนาญของกรรมกร การใช้เครื่องจักรเทคโนโลยีระดับสูง การขยายเวลาทำงานของกรรมกร ระบบการจัดการและการควบคุมการผลิต และเมื่อมีการใช้เครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูงมากำหนดการทำงานของกรรมกรก็จะแสดงให้เห็นถึงการสร้างความแปลกแยก (alienation) ให้แก่ผู้ใช้แรงงาน³⁸ กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานในระบบทุนนิยมไม่สามารถที่จะกำหนดด้วยตัวเองว่าจะผลิตอะไร อย่างไร ที่ไหน เวลาใด หยุดพักเมื่อไหร่ และผลผลิตที่ผลิตได้ก็กลับไม่เป็นของตัวเอง³⁹ แม้ผลผลิตจะสิ้นเกินตลาดก็ตาม เพราะการ

³⁸ Thompson, Paul, *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process* (London: Macmillan Publishers LTD, 1983)

³⁹ แมนเดล, เอเนสต์, *From Class Society to Communism: An Introduction to Marxism*, แปลโดย

ใช้แรงงานถูกกำหนดโดยทุนเป็นส่วนใหญ่

ดังนั้น ความสัมพันธ์ทางการผลิตของระบบทุนนิยมจึงเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างเจ้าของทุนกับผู้ที่ไม่เป็นเจ้าของทุน ที่จำเป็นต้องอยู่ด้วยกันในลักษณะวิภาษวิธีคือ เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ซึ่งขณะนี้ฝ่ายเจ้าของทุนเป็นฝ่ายได้เปรียบคือ สามารถควบคุมการทำงานของกรรมกรและกำหนดค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ความสัมพันธ์แบบนี้จึงเป็นต้นเหตุของความไม่เท่าเทียมกันทางชนชั้นและสร้างความขัดแย้งทางการเมือง จนเกิดการลุกขึ้นต่อสู้ทางชนชั้น (class struggles) เช่น การนัดหยุดงาน (strike) การประท้วงเพื่อเรียกร้องค่าจ้างและสวัสดิการเพิ่มขึ้น ให้มีการปรับปรุงสภาพการทำงานในโรงงาน ยกเลิกการจ้างเหมาในสถานประกอบการ เป็นต้น จนถึงขนาดในบางช่วงเวลาเกิดการช่วงชิงปัจจัยการผลิตคืนจากนายทุน นั่นคือ ยึดโรงงาน

จะเห็นว่ากลไกทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมสามารถมีอำนาจเหนือวิถีชีวิตของชนชั้นกรรมกรชีพ เพราะเป็นกลไกที่ช่วยสร้างหลักประกันให้แก่นายทุนเจ้าของสถานประกอบการได้ว่าจะสามารถได้กำไรตามที่ตนวางเอาไว้ อย่างไรก็ตามเรื่องที่อยู่นอกเหนือเศรษฐกิจซึ่งก็คือ โครงสร้างส่วนบนหรือบทบาทของรัฐต่อการพัฒนาเศรษฐกิจแบบทุนนิยมก็ควรมีการศึกษาด้วยว่ามีผลกระทบต่อกรรมกรอย่างไรบ้าง

รัฐถูกนิยามว่าเป็นเครื่องมือของชนชั้นปกครอง แนวคิดมาร์กซิสต์อธิบายว่า รัฐประกอบด้วยกองทหาร ผู้พิพากษา หัวหน้าสืบทอดอำนาจทางสายโลหิต กษัตริย์ ขุนนาง และผู้นำทางอุดมการณ์ เช่น พระ ครู นักเขียน ข้าราชการ เมื่อพิจารณาจากประวัติศาสตร์ของมนุษย์จะพบว่ารัฐเกิดขึ้นเพราะชนชั้นปกครองแย่งแย่งผลผลิตส่วนเกินของสังคมเช่นในรูปของอาหาร เงินมาเป็นของชนชั้นตนเอง โดยแบ่งบางส่วนให้กับบรรดากลุ่มพวกพ้องที่ทำงานตามกลไกของรัฐส่วนต่างๆ ทำให้ชนชั้นปกครองมีความเข้มแข็งและมั่นคงมากขึ้น กลไกของรัฐทำหน้าที่ 2 ประการคือ กลไกการปราบปรามและกลไกทางอุดมการณ์เพื่อถ่ายทอดความคิดความเชื่อของชนชั้นปกครองแก่ประชาชน เห็นได้จากรัฐใช้ความรุนแรงกับประชาชนผู้ถูกปกครอง และสามารถทำให้ผู้ถูกปกครองเชื่อฟังและยอมรับชนชั้นปกครองได้

จากคำอธิบายของทฤษฎีข้างต้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับกรณีศึกษาที่เลือกมาและตอบคำถามได้ กล่าวคือ นำแนวคิดเรื่องกระบวนการใช้แรงงานมาใช้ศึกษาขั้นตอนการทำงานของกรรมกรโรงงานและกับวัตถุดิบและเครื่องจักรอัตโนมัติอันเป็นปัจจัยการผลิตว่ามีขั้นตอนการทำงานอะไรบ้าง ซึ่งปัจจัยการผลิตมีความสัมพันธ์กับแรงงานคือ คอยควบคุมแรงงานอยู่เสมอ เห็นได้จากเครื่องจักรที่ใช้เทคโนโลยีสูงอาจต้องใช้ทักษะฝีมือและความรู้ในการเข้าทำงาน รวมถึงซ่อมแซมเครื่องจักรในระดับสูง และยังกำหนดเวลาทำงานและสภาพการทำงานด้วย จากนั้นจึงจะสามารถวิเคราะห์การต่อสู้ของกรรมกรในชีวิตการทำงานในแต่ละขั้นตอนของการผลิตในแต่ละวัน

ได้ว่าเขาต่อสู้กับอะไรบ้าง ด้วยวิธีการใด และมาจากสาเหตุใด

สำหรับแนวคิดมูลค่าส่วนเกิน จะต้องปรับใช้ในเชิงรูปธรรมคือ ศึกษาการสร้างกำไรจากการผลิตของเจ้าของโรงงาน และการแบ่งส่วนกำไรที่เป็นดอกเบี้ย ค่าเช่า และกำไรในการค้าให้แก่ผู้จัดจำหน่ายสินค้าในราคาขายส่ง เจ้าของที่ดินและสถานที่ และเจ้าของธนาคาร นอกจากนี้แนวคิดความแปลกแยกจะใช้อธิบายในลักษณะความกดดันและความขัดแย้งของกรรมกรว่า ทำไมเขาจึงต้องขจัดขึ้นต่อกฎระเบียบ ต่อผู้ควบคุม ทำความเสียหายกับเครื่องจักร และขัดแย้งกับนายทุน

สุดท้ายการนำคำอธิบายโครงสร้างส่วนบนมาใช้ในการศึกษา คือ มองดูว่าบทบาทของรัฐต่อการแก้ไขปัญหาแรงงาน ผ่านการศึกษาคณะกรรมการไตรภาคี การออกกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องสะท้อนทัศนคติที่มีต่อชนชั้นนายทุนและกรรมกรอย่างไร มีความพยายามที่จะทำลายการรวมตัวของแรงงานหรือไม่ หรือการที่รัฐบาลใช้ยุทธวิธีล้อมกล่อมเกลารวมกันนั้นเป็นความพยายามที่จะส่งผลต่อความคิดของกรรมกรให้มีจิตสำนึกแบบทุนหรือไม่ เช่น การจัดอบรมแรงงานสัมพันธ์ อีกทั้งรัฐเกื้อหนุนต่อระบบทุนนิยมและนายทุนเพียงใด และเพราะอะไร เช่น ให้อุดหนุนแก่โรงงานที่เป็นกรณีศึกษาเมื่อได้รับผลเสียหายจากวิกฤติเศรษฐกิจหรือไม่ เป็นต้น

ระเบียบวิธีการศึกษา

1. ศึกษาโรงงานผลิตเหล็ก ซึ่งมีคุณลักษณะต่างๆ ดังนี้คือ

- 1.1 เป็นโรงงานเหล็กที่ใช้เครื่องจักรเทคโนโลยีทันสมัย มีการแบ่งงานกันทำซับซ้อน มีองค์ประกอบของความเป็นอุตสาหกรรมคือ ทุนจดทะเบียน คณะกรรมการบริหาร ระบบการบริหารจัดการ การจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การขาย การตลาดและการจัดจำหน่าย
- 1.2 เป็นโรงงานที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 จึงมีการปรับตัวเพื่อรับมือและแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงาน
- 1.3 กรรมกรโรงงานเหล็กแห่งนี้มีบทบาทในการต่อสู้เรียกร้องความเป็นธรรมมาเป็นเวลานานในนามของสหภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย ซึ่งเริ่มก่อตั้งขึ้นมาเมื่อปีพ.ศ.2518 โดยที่สมาชิกรุ่นนั้นเป็นกรรมกรโรงงานเหล็กและโลหะจำนวนหลายแห่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล แต่ต่อมาสมาชิกของโรงงานเหล็กแห่งนี้ได้แยกออกมาก่อตั้งสหภาพแรงงานของตนเองเมื่อปีพ.ศ. 2527 โดยมีสาเหตุมาจากความขัดแย้งภายในระหว่างกรรมการสหภาพและสมาชิกพื้นฐาน เมื่อสหภาพแรงงานดังกล่าวถูกจัดตั้งขึ้น ก็ได้มีบทบาทในการเรียกร้องการขึ้นค่าจ้าง สวัสดิการ เงินโบนัส ความปลอดภัยในโรงงานและอื่นๆ จนประสบผลสำเร็จหลายประการ สมาชิกสหภาพแรงงานยังคงชุมนุมประท้วงนายจ้างในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ ที่ทำผิดสภาพการจ้าง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพลังอำนาจของกรรมกรที่ยังคงมีอยู่ในโรงงาน แต่ปัจจุบันบทบาทของสหภาพลดน้อยลง และยังมีข้อเรียกร้องหลายประการที่ยังต้องผลักดันต่อไป อีกทั้ง

ยังทำงานเชื่อมโยงกับสหภาพแรงงานแห่งอื่น ในการเรียกร้องผลประโยชน์ของกรรมกรโดยทั่วไป เช่น เข้าไปเป็นพลังหนุนช่วยในการเรียกร้องค่าแรง เงินขบวนในวันแรงงานสากล เป็นต้น แต่ในจำนวนไม่มากนัก

1.4 การเดินทางเข้าถึงสถานที่ตั้งโรงงาน สามารถกระทำได้อย่างสะดวกพอสมควร

- 2 ใช้วิธีการสัมภาษณ์กรรมกร โรงงานเป็นรายบุคคลทั้งที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจำนวน 25-30 คนในประเด็นการต่อสู้ในรูปแบบปัจเจกบุคคลในการทำงานแต่ละวัน และรูปแบบของสหภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกรรมกรกับนายจ้างและผู้ควบคุมงาน และระหว่างกรรมกรด้วยกัน ชีวิตประจำวัน พิธีกรรมทางศาสนา
- 3 สังเกตการณ์บทบาททางการเมืองของกรรมกรโดยการเข้าร่วมประชุมประจำเดือนของกรรมการสหภาพแรงงาน ประชุมใหญ่สามัญประจำปี
- 4 สัมภาษณ์ฝ่ายบุคคล และศึกษากระบวนการผลิตเหล็กเส้นของโรงงาน
- 5 ศึกษาเชิงเอกสารเกี่ยวกับพัฒนาการการต่อสู้ของแรงงานและกฎหมายหรือนโยบายเกี่ยวกับทุนและแรงงาน
- 6 ปกปิดชื่อ โรงงานหรือบริษัท ชื่อสหภาพแรงงานและชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ รวมทั้งตำแหน่ง เนื่องจากข้อเท็จจริงที่จะนำเสนอในบทต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องการต่อสู้ของกรรมกรเป็นเรื่องที่รับรู้กันทั่วไปในโรงงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ให้สัมภาษณ์ได้ ส่วนการอ้างอิงจะระบุหมายเลขกำกับกรรมกรผู้ให้สัมภาษณ์ตามลำดับ

ขอบเขตการศึกษา มี 2 ส่วนคือ

1. ศึกษาเนื้อหาการต่อสู้ของกรรมกรในรูปแบบต่างๆ และรูปแบบแปลกๆ ใหม่ๆ ภายในระบบการผลิต เช่น การทำงาน การอุ้งงาน การทำให้ผลผลิตเสียหาย ความสัมพันธ์ทั่วไประหว่างกรรมกรกับผู้ควบคุมงานและนายจ้าง รวมถึงความขัดแย้งเชิงปัจเจกบุคคล ปัจจัยของการรวมตัวของกรรมกรเป็นสหภาพแรงงาน บทบาททางการเมือง ประวัติการต่อสู้เรียกร้องค่าจ้าง สวัสดิการ และอื่นๆ
2. ศึกษากระบวนการผลิตเหล็กเส้นของบริษัท นโยบายการบริหารจัดการ ระบบควบคุมแรงงาน และวิธีการจัดการความขัดแย้งหรือการแรงงานสัมพันธ์ที่พยายามรับมือการต่อสู้ของกรรมกร

คำถามย่อย แบ่งเป็น

คำถามที่เกี่ยวกับกรรมกร

1. ประวัติชีวิต เช่น ครอบครัว สถานที่เกิด การศึกษา การอพยพโยกย้ายงาน ระดับความรู้และทักษะ ประสบการณ์การทำงานและสภาพความเป็นอยู่ของกรรมกรในอดีตเป็นอย่างไร และปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เช่น การเดินทางเข้าทำงาน ที่พักอาศัย สภาพแวดล้อม รายได้ ต่อเดือน การพักผ่อนหย่อนใจ
2. สภาพการทำงานของกรรมกรโรงงานในอดีตเป็นอย่างไร และปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่

อย่างไร ในแง่ช่วงวันและเวลาทำงาน การหยุดพัก การทำงานล่วงเวลา อัตราค่าจ้าง สวัสดิการมีอะไรบ้าง

3. กรรมการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันหรือไม่ หรือมีความขัดแย้งในการทำงานและผลประโยชน์ต่อกันอย่างไร
4. กรรมการแต่ละคนได้ต่อสู้เพื่อความอยู่รอดและคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ ลักษณะหรือรูปแบบของการต่อสู้เป็นอย่างไร มีเหตุการณ์รุนแรงภายในหรือไม่ และมีวิธีจัดการกับปัญหาอย่างไร
5. ปัจจัยของการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานคืออะไร มีแรงจูงใจใดบ้าง
6. ทำไมจึงมีการก่อตั้งสหภาพแรงงาน สหภาพนี้ให้ประโยชน์กับสมาชิกหรือนุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างไร มีพัฒนาการของการต่อสู้อย่างไร ประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด ปัจจุบันมีบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร และเพราะอะไร
7. ทศนคติและท่าทีของนายจ้างต่อการรวมตัวของกรรมกรเป็นสหภาพแรงงาน บริษัทมีวิธีการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งและการเจรจาต่อรองผลประโยชน์กับสหภาพแรงงานอย่างไร

คำถามเกี่ยวกับบริษัท

8. การแบ่งงานกันทำ (the division of labour) ของบริษัท เป็นอย่างไร มีการปรับเปลี่ยนการแบ่งงานกันทำหรือไม่ กรรมกรที่ทำงานกับเครื่องจักรตามสายงานต่างๆ ทำงานกันอย่างไร กำลังการผลิตเท่าไร มีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรและลดกำลังคนและกำลังการผลิตหรือไม่
9. นโยบายด้านการลงทุนและการบริหารงานของบริษัทมีอะไรบ้าง
10. บริษัทได้รับผลกระทบจากภายนอกหรือไม่ เช่น การแข่งขันของอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารงานในรอบ 5 ปีอย่างไร
11. ระบบการควบคุมและบริหารงานบุคคลเป็นอย่างไร และมีนโยบายแรงงานสัมพันธ์อย่างไร
12. ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับกรรมกรและพนักงานบริษัททั้งหมดเท่าไร และรายได้ของบริษัทเท่าไร
13. ลักษณะทั่วไปของโรงงานและการควบคุมดูแลความปลอดภัยเป็นอย่างไร

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

กระบวนการใช้แรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กเส้น

การผลิตแบบทุนนิยมเห็นได้จากกระบวนการใช้แรงงาน (labour process) ในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะแตกต่างจากการผลิตแบบดั้งเดิม กล่าวคือ การผลิตแบบดั้งเดิมมุ่งเพื่อกินเพื่อใช้และมีการแบ่งงานอย่างจำกัด ในขณะที่การผลิตแบบทุนนิยมมุ่งแสวงหากำไรและการสะสมทุน มีการแบ่งงานกันทำอย่างซับซ้อน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับนายทุนรายอื่นได้ ทุนจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดของการผลิต ในขณะที่เดียวกันก็เป็นเครื่องมือในการผลิต นั่นคือ เป็นทั้งเครื่องมือและเป้าหมายพร้อมๆ กัน การวิเคราะห์กระบวนการใช้แรงงานของระบบทุนนิยมตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์การเมืองมาร์กซิสต์มองว่า กระบวนการใช้แรงงานเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับโลกแห่งวัตถุ ซึ่งโลกแห่งวัตถุถูกดัดแปลง แปรรูปโดยแรงงานของมนุษย์อย่างมีเป้าหมาย ตั้งแต่การนำวัตถุดิบ (material) มาดัดแปลงผ่านกรรมวิธีและขั้นตอนการผลิตหลายขั้น ด้วยเครื่องจักรเทคโนโลยี (tool and technology) และเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ จนสามารถสร้างผลผลิต (output) ออกมาได้ ตลอดกระบวนการผลิตดังกล่าวเป็นกระบวนการใช้แรงงาน เพราะต้องมีแรงงานมนุษย์เข้าเป็นผู้กระทำอยู่ตลอด มิฉะนั้นวัตถุดิบและเครื่องจักร ซึ่งเรียกว่าปัจจัยการผลิต ไม่สามารถทำงานด้วยตัวเองได้ (ถ้าปราศจากแรงงานมนุษย์) ดังนั้นองค์ประกอบของกระบวนการใช้แรงงานของระบบอุตสาหกรรมทุนนิยมจึงมี 3 ประการ ได้แก่ 1. แรงงาน 2. วัตถุดิบ และ 3. เครื่องจักรเทคโนโลยี¹ องค์ประกอบที่ 2 และ 3 เป็นปัจจัยการผลิต (means of production) หรือปัจจัยทุนที่รอให้แรงงานคนเข้าไปกระทำต่อมัน (operate) เช่น เปิด-ปิดเครื่องจักร ส่วนแรงงานคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการผลิต ไม่ใช่ปัจจัยการผลิต

บทนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อแยกแยะให้เห็นว่าองค์ประกอบแรงงานมีฐานะเป็นผู้สร้างสรรค์ ไม่ใช่เครื่องมือ ดังที่ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทุนนิยมมองว่าแรงงานคือปัจจัยการผลิต และเพื่อพิสูจน์ว่าปัจจัยการผลิตไม่ใช่ตัวกำหนด² (determinant) ตำแหน่งการทำงานของแรงงานเพราะเจ้าของกิจการเป็นผู้กำหนดองค์การทำงานว่าควรจะมีตำแหน่งและแผนอะไรบ้างบนพื้นฐานการทำงานและเทคโนโลยี อีกทั้งระเบียบการทำงานที่ถูกกำหนดโดยเจ้าของกิจการแล้วผู้บริหารระดับบนปะทะและประสาน (articulate) กับระเบียบการทำงานของกรรมกรระดับล่างที่กำหนดขึ้นเอง ซึ่งในที่สุดผู้บริหารก็ยอมรับระเบียบการทำงานบางอย่างของคนงาน

¹ Bottomore, Tom, *A Dictionary of Marxist Thought* (Oxford: Blackwell Reference, 1983), p.267.

² Haralambos and Holborn, *Sociology: Themes and Perspective* (HatperCollins Publishers, 2004), p.622.

การกำหนดวิธีการทำงานของกรรมกรเองนี้สะท้อนถึงการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้จากลักษณะงานหรือที่เรียกกันในโรงงานว่า “หน้างาน” จนสามารถให้คำแนะนำแก่หัวหน้างาน (foreman) และผู้จัดการฝ่ายผลิตได้ ฉะนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นเงื่อนไขพื้นฐานในการสร้างจิตสำนึกของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ และจุดนี้เองที่กระบวนการทำงานได้วางรากฐานพลังการต่อสู้ของแรงงานไว้ เพื่อพิสูจน์คำอธิบายนี้ จะนำเสนอขั้นตอนการผลิตและองค์กรการทำงาน (organization of work) ที่กำหนดมาจากผู้บริหารระดับบนควบคู่กับข้อตกลงในการทำงานของกรรมกรระดับล่าง ที่ไม่มีบรรจู่ไว้ในคู่มือการทำงาน และถูกถ่ายทอดให้แก่คนงานรุ่นแล้วรุ่นเล่า ก่อนที่จะอธิบายองค์ประกอบของกระบวนการใช้แรงงานทั้ง 3 ประการ ขอนำเสนอแผนผังของโรงงานเพื่อให้เห็นภาพทั้งภายในและภายนอก

บริษัทแห่งนี้ตั้งอยู่บนถนนใหญ่สายหนึ่งของ ต.บางหญ้าแพรก อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ เข้าไปในซอยอีกประมาณ 400 เมตร จะเห็นรั้วของบริษัท ภายในมีอาคารสำคัญ 3 อาคารคือ 1.อาคารสีขาวอยู่ด้านหน้าของบริษัท มีพนักงานประจำสำนักงานประมาณ 200 คน 2. อาคารโรงงานขนาดใหญ่ หลังคามุงสังกะสี อยู่ถัดจากอาคารสำนักงาน ภายในแบ่งเป็นสายงานการผลิต 4 สาย คือ สายงานผลิตเหล็กเส้น สายงานผลิตสังกะสี สายงานผลิตภัณฑ์หลังคา สายงานผลิตภัณฑ์รอกและเครน จำนวนพนักงานบริษัททั้งหมดในปี 2545 848 คน⁴ 3. อาคารคลังสินค้าแยกตัวออกไปตั้งอีกฟากหนึ่งของถนนใหญ่ ก่อนเข้าตรอกซอย นอกจากนี้ยังมีพื้นที่ของบริษัทอีกส่วนหนึ่งอยู่ด้านนอก ถัดจากโรงงานไปอีกประมาณ 70 เมตร เรียกว่าพื้นที่ 10ไร่ เป็นพื้นที่สำหรับเก็บเศษเหล็ก มีรถบรรทุกเข้าออกประจำ และเป็นที่ตั้งของหน่วยยานยนต์ รวมทั้งเป็นที่จอดรถของพนักงานด้วย

การศึกษานี้จะเลือกศึกษากระบวนการผลิตเหล็กเส้นเท่านั้น ซึ่งผลิตเหล็กเส้นกลมและเหล็กข้ออ้อย⁵ ผลผลิตทั้งสองนี้เป็นสิ่งสำคัญในการนำไปใช้ก่อสร้างอาคาร สายงานผลิตเหล็กนี้อยู่ในอาคารมุงสังกะสี ถ้าเข้าไปในโรงงานจะเห็นโรงหลอมและโรงรีดตามลำดับ กระบวนการผลิตเหล็กเส้นมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

³ Thompson, Paul, *The Nature of Work : An Introduction to Debates on the Labour Process*, p.46. (The strength of worker resistance was rooted in the existing nature of the labour process.)

⁴ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, *แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2545* (แหล่งที่มา : <http://www.sec.or.th>), (ม.ป.ป.).

⁵ เหล็กที่ผลิตมี 2 ชนิดคือ เหล็กเส้นกลม (steel round bars) และเหล็กข้ออ้อย (steel deformed bars) เกรด SR24 SD30 SD40 SD50 ขนาดตั้งแต่ 9 มม. - 40 มม.

2.1 วัตถุดิบ

วัตถุดิบเป็นปัจจัยการผลิตส่วนหนึ่งที่ต้องถูกตัดแปลง แปรรูปให้เป็นผลผลิตโดยแรงงานมนุษย์ ด้วยการใช้เครื่องจักรเทคโนโลยีเข้าช่วย วัตถุดิบจึงถือเป็นทุนคงที่⁶ (constant capital) ส่วนหนึ่งในการคิดมูลค่าเหล็กเส้น เพราะตัดแปลง แปรรูปหรือสร้างมูลค่าให้ตนเองไม่ได้ ถ้าไม่ใช้แรงงานมนุษย์

การผลิตเหล็กเส้นของบริษัทแห่งนี้จะใช้เศษเหล็ก (scrap) มาเป็นวัตถุดิบ ไม่ได้มาจากการนำสินแร่มาแปรสภาพและถลุงให้เป็นเหล็กบริสุทธิ์ ซึ่งได้เป็นเหล็กถลุง (pig iron) เศษเหล็กมีหลายชนิด เช่น เหล็กเหนียว เหล็กหนาพิเศษ เหล็กบาง เหล็กหล่อ เหล็กไร้สนิม มอเตอร์ อลูมิเนียม สังกะสี เศษกระป๋องน้ำอัดลม โครงจักรยาน เป็นต้น นำมาหลอมละลาย ถ้าขาดตลาดจะซื้อเหล็กแท่งที่หล่อสำเร็จรูปมาแล้วจากโรงงานแห่งอื่นมารีด เรียกว่า เหล็กบิลเลท (billet) ขนาดเท่าหมอนรองรถไฟ (ต่อไปจะขอใช้คำว่าเหล็กบิลเลท)

ในการจัดหาวัตถุดิบดังกล่าว บริษัทสั่งซื้อเศษเหล็กจากผู้จำหน่ายในประเทศทั้งหมด ซึ่งหลักๆ มี 3 บริษัท (ไม่ระบุชื่อ) ปัจจุบันทั้งสามบริษัทกลายเป็นหุ้นส่วนของบริษัทผลิตเหล็กเพื่อเป็นหลักประกันว่าจะมีวัตถุดิบป้อนบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อความมั่นคงของบริษัท บริษัทจำหน่ายเศษเหล็กเหล่านี้มีสาขาในต่างจังหวัด จัดหาวัตถุดิบภายในประเทศแต่หากไม่เพียงพอสามารถจัดหาจากต่างประเทศ อย่างไรก็ตามในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (ประมาณปี 2542-2546) วัตถุดิบภายในประเทศมีเพียงพอ ส่วนวัตถุดิบเศษเหล็กต่างประเทศเริ่มส่งเหล็กถลุงเข้ามาเพื่อผสมกับเศษเหล็กภายในประเทศ ราคาเศษเหล็กโลกกรัมละ 9 บาท ขึ้นลงตามกลไกตลาด ส่วนเหล็กสำเร็จรูปบิลเลทราคาตันละ 460 เหรียญสหรัฐ⁷ สั่งจากประเทศรัสเซีย อินโดนีเซีย ส่วนผสมบางอย่างสั่งซื้อจากต่างประเทศ เช่น ก้อนแมงกานีส

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุดิบคือ วัตถุดิบเป็นทุนคงที่ที่ไม่สามารถตัดแปลงแปรรูปเองได้ ต้องอาศัยแรงงานของมนุษย์ และแรงงานมนุษย์ที่ตัดแปลงแปรรูปนี้คือแรงงานของผู้รับจ้างเข้ามาทำงาน ซึ่งจะกล่าวต่อไป

2.2 เครื่องจักรและอุปกรณ์จากรุ่นเก่าถึงรุ่นใหม่

การสร้างความเป็นอุตสาหกรรมของระบบทุนนิยมมีการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาปรับใช้ทุนในการผลิต บริษัทผลิตเหล็กแห่งนี้จากอดีตจนถึงปัจจุบันพบว่า เคยมีการ

⁶ ศัตรทิพย์ นาถสุภา, ลัทธิเศรษฐกิจการเมือง, พิมพ์ครั้งที่ 4. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541), หน้า 176.

⁷ สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย, ข่าวประชาชาติธุรกิจ 25 มีนาคม 2547 (แหล่งที่มา: <http://www.isit.or.th>), (ม.ป.ป.).

เปลี่ยนแปลงเครื่องมือเครื่องจักรจากรุ่นเก่าที่เป็นระบบมือ (manual) ไปสู่รุ่นทันสมัยกว่าคือระบบกึ่งอัตโนมัติ ซึ่งนำเข้ามาจากต่างประเทศ การผลิตเหล็กแบบเดิมจึงเปลี่ยนแปลงไปตามระบบการทำงานของเครื่องจักรที่ทันสมัย การกระบวนการผลิตเหล็กในอดีตและปัจจุบันจึงแตกต่างกัน ปัจจุบันการผลิตมีลักษณะต่อเนื่อง เครื่องจักรทำงานตลอด 24 ชั่วโมง หรือเรียกว่า การผลิตแบบสายพาน⁸ (assembly-line production) ประสิทธิภาพของเครื่องจักรก็แตกต่างกัน ดังนี้

เตาหลอมไฟฟ้า

เตาหลอมไฟฟ้า (electric arc furnace) ตั้งอยู่ในแผนกเตาหลอม ในอดีตนำเข้าจากประเทศโปแลนด์จำนวน 2 เตา เรียกว่า เตาโปแลนด์กับเตาดีแมกระบบมือ ใช้อิฐทั้งหมดทำเป็นฝาและตัวผนังเตา อิฐทนไฟหนาไม่ร้าวง่าย แต่ใช้เวลาหลอมเหล็กนาน 2 ชั่วโมง เตาหนึ่งสามารถหลอมได้กะละ 1-2 ครั้ง (8 ชม.) รวมกันแล้วหลอมเหล็กได้ 6-7 ครั้งใน 3 กะ (24 ชม.) มีกำลังการผลิต 80,000 ตัน/ปี

ต่อมาเปลี่ยนเป็นเตาหลอมไฟฟ้าดีแมกเมื่อปี 2536 จำนวน 2 เตาขนาดเท่ากันและมีรูปทรงคล้ายกัน ใช้วัสดุดีกว่า ทนกว่า เช่น อิฐทนไฟ แต่ละเตาใช้เวลาหลอมเหล็กนาน 45-70 นาทีต่อครั้งแล้วจึงเท เตาหนึ่งจุน้ำเหล็ก 25 ตันและหลอมได้ 18 ครั้งต่อ 3 กะ และเมื่อปี 2538 เปลี่ยนเตาดีแมก 1 เตาเป็นเตาโซ (S.O.E.) นำเข้าจากประเทศเกาหลี เพราะทำงานเร็วกว่าคือ หลอมได้ 22 ครั้ง/ 3 กะ ใช้กระแสไฟฟ้าสูงขึ้น 16-18 กิโลโวลท์ มีระบบน้ำหล่อเลี้ยงสำหรับหลอมเศษเหล็ก เตาดีแมกและเตาโซหลอมเหล็กรวมกันโดยเฉลี่ย 40 เตา/3 กะ มีเสียงดังถึง 100 เดซิเบล ราคาเตาหลอมเตาละประมาณ 1,000 กว่าล้านบาท ดังรูปที่ 1⁹



รูปที่ 1 เตาหลอมไฟฟ้ากึ่งอัตโนมัติ

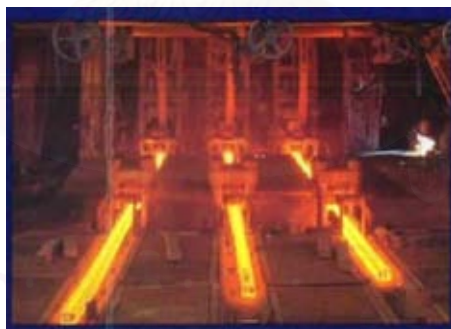
⁸ Thompson, Paul, *The Nature of Work : An Introduction to Debates on the Labour Process*, p.43.

⁹ แหล่งที่มา : <http://www.isit.or.th>.

เครื่องหล่อเหล็กแท่งแบบต่อเนื่อง

เครื่องหล่อเหล็กแท่งแบบต่อเนื่อง (Continuous Casting Machine) ตั้งอยู่ในแผนกหล่อเหล็กแท่งหรือคอนคาสท์ (Con. Cast. ต่อไปจะขอเรียกทับศัพท์ว่าแผนกคอนคาสท์) ในอดีตใช้เครื่องหล่อเหล็กแท่งระบบ Manual 1 เครื่อง ประกอบด้วยแสดนด์ (คล้ายขา) จำนวน 2 แสดนด์ แม่แบบหรือโมล์ (Mold) (ต่อไปจะใช้คำว่า โมล์) ใช้เขย่น้ำเหล็กที่มาจากแผนกเตาหลอม มีลูกบิดสำหรับบังคับ ซึ่งจะมิกนงานคุม ถ้าเขย่น้ำเหล็กจะไหลลงแสดนด์เร็วเกินไป ต้องรีบลดความเร็ว ใช้ริงส์โคบอลต์ควบคุมระดับน้ำเหล็กในโมล์ เครื่องเก่านี้มีระบบ pusher เป็นตัวผลักดันเหล็กให้วิ่งไปตามรางโรลเลอร์ ทำงานเบาและช้า คือ ผลิตเหล็กแท่งขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง 100 มิลลิเมตร ยาว 3.20 เมตร

เมื่อในปี 2538 เครื่องจักรเก่าถูกเปลี่ยนเป็นเครื่องหล่อเหล็กแท่งระบบอัตโนมัติจำนวน 2 เครื่องพร้อมกับเปลี่ยนเตาหลอม แต่ยังใช้ชื่อเหล็กเก่าบางส่วนและเปลี่ยนบางส่วน เช่น เปลี่ยนโมล์ไบมีดตัด ปรับปรุงระบบฉีดน้ำหล่อเลี้ยง เพิ่มแสดนด์จาก 2 แสดนด์เป็น 3 แสดนด์ เนื่องจากต้องผลิตเหล็กที่มีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางจาก 100 มิลลิเมตร (ม.ม.) เป็น 120 ม.ม. และเปลี่ยนความยาวโดยเฉลี่ยจาก 3.2 เมตร เป็น 6 เมตร อีกทั้งต้องทำงานให้ทันกับการเทเตาที่เพิ่มกำลังการหลอมเหล็กมากขึ้น และเครื่องหล่อเหล็กแท่งนี้ใช้ริงส์ซีซีเอ็ม (C 170) เพราะปลอดภัยกว่า และยังมีเครื่องตรวจจับริงส์ไม่ให้เกินมาตรฐาน ราคาเครื่องหล่อเหล็กแท่งแบบต่อเนื่องประมาณ 1,000 กว่าล้านบาท นำเข้าจากประเทศเยอรมนี เป็นเครื่องจักรมือ 2 ดังรูป¹⁰



รูปที่ 2 เครื่องหล่อเหล็กแท่งแบบต่อเนื่อง

แท่นรีดกึ่งอัตโนมัติ

แท่นรีดตั้งอยู่ที่ฝ่ายผลิตเหล็กเส้น ก่อนปี 2521 มีแท่นรีดจำนวน 4 แท่น มีโรงรีดทั้งหมด 5 โรง แท่นเก่าใช้ระบบมือคือ มีคนงานหัวเรียง สำหรับลากหัวเหล็กและคนงานทางเรียงสำหรับตัด

¹⁰ แหล่งที่มา : <http://www.isit.or.th>

เหล็ก เมื่อเหล็กที่รีดมาแล้ววิ่งตามราง คนงานหางเรียงจะใช้คีมคีบหัวเหล็กร้อนขนาด 6 ม.ม. คั่วให้ทันตัดประมาณ 60 ม. ถ้าวิ่งไม่ทันเหล็กจะถูกมือ คนงานสลับกันทำงาน คือ คนงานหัวเรียง 4 คน หางเรียง 4 คนผลัดกันวิ่งคนละ 30 นาที คนหนึ่งวิ่งประมาณ 4 ช.ม. เครื่องเก่าทำงานช้าไม่สามารถรีดเหล็กความยาว 6 ม.ได้ จึงต้องเปลี่ยนเครื่องรีดใหม่ทั้งหมดให้สอดคล้องกับเตาใหม่

ปัจจุบันเหลือโรงรีดจำนวน 2 โรง คือโรงรีด 1 มีแท่นรีดระบบกึ่งอัตโนมัติตั้งเรียงกันตามยาว 18 แท่น และโรงรีด 2 มีแท่นรีดระบบอัตโนมัติ จำนวน 16 แท่น นำเข้าจากประเทศเยอรมนี ราคาเครื่องละประมาณ 1,600 ล้านบาท¹¹ ดังรูปที่ 3¹²



รูปที่ 3 แท่นรีด

การเปลี่ยนเครื่องจักรให้ทันสมัยกว่าส่งผลต่อการเพิ่มกำลังการผลิต เช่น ปี 2524 กำลังการผลิต 60,000 ตัน ปี 2528 80,000 ตัน ปี 2536 240,000 ตัน ปี 2538 400,000 ตัน ปี 2539 ลดกำลังการผลิต 300,000 ตัน¹³ และปัจจุบันผลิตได้คือ 600,000 ตัน/ปี¹⁴ อีกทั้งสินค้าได้รับการรับรองมาตรฐานระหว่างประเทศ ISO และมาตรฐานอุตสาหกรรม และการเปลี่ยนเครื่องจักรด้านหนึ่งทำให้การทำงานของกรรมกรสะดวกสบายขึ้น ซึ่งเป็นข้อดีของยุคสมัยทุนนิยม

บทบาทของเครื่องจักรในฐานะที่เป็นปัจจัยทุนของเจ้าของกิจการแล้วที่สามารถเพิ่มกำลังการผลิตและประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตแล้ว เจ้าของกิจการยังใช้กำหนดองค์การการทำงานและวิธีการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับระบบการทำงานของเครื่องจักรสมัยใหม่¹⁵ มีการอบรมถ่ายทอดความรู้และวิธีการใช้เครื่องจักรโดยผู้จำหน่ายเครื่องจักรจากต่างประเทศ และผลที่ตามมาจากการที่เจ้าของกิจการนำเครื่องจักรมาใช้ คือ การลดกำลังแรงงาน

¹¹ สัมภาษณ์ กรรมกรหมายเลข 2, 28 กุมภาพันธ์ 2548.

¹² แหล่งที่มา : <http://www.isit.or.th>.

¹³ อ้างแล้ว, 28 กุมภาพันธ์ 2548.

¹⁴ แหล่งที่มา : <http://www.isit.or.th>.

¹⁵ Ibid., p.51.

ของแต่ละหน่วยงาน เช่น ปี 2524 มีคนงาน 1,900 คน ปี 2539 ประมาณ 1,800 คน เริ่มลดคนงานปลายปี 2539 หลังจากเปลี่ยนเครื่องจักร ประมาณ 1,000 คน รวมพนักงานประจำสำนักงานที่ถูกเลิกจ้างประมาณ 200 คน เนื่องจากการเปลี่ยนเครื่องจักรเป็นเครื่องจักรอัตโนมัติ การลดคนงานเท่ากับมีการยุบหน่วยงานบางหน่วยด้วย เช่น ในแผนกคอนกรีต ยูนิตหน่วยหล่อแบบ และลดจำนวนคนงานแต่ละแผนก และในปี 2548 มีคนงานประมาณ 800 คน

ดังนั้นระบบการผลิตด้วยเครื่องจักรที่ทันสมัยมีลักษณะแม้ใช้กำลังคนโดยรวมจำนวนน้อยลง แต่แรงงานแต่ละคนต้องทำงานมากขึ้น ในแง่ต้องมีทักษะใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากจนสามารถผลิตเหล็กเส้นเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพสูง ส่งผลให้บริษัทยังคงรักษาความน่าเชื่อถือไว้ได้นั่นเอง นั่นหมายความว่าเครื่องจักรไม่สามารถทำงานเองได้ ถ้าไม่มีแรงงานเข้ามาเป็นผู้ดูแลการทำงาน (เปิด-ปิด-ควบคุมการทำงาน) นอกจากนี้เครื่องจักรเป็นทุนคงที่ที่สามารถคิดคำนวณต้นทุนได้จากค่าเสื่อมราคาและค่าบำรุงรักษาตลอดช่วงอายุงาน ในขณะที่แรงงานมีใช้ทุนคงที่แต่เป็นทุนแปรผัน (variable capital) เพราะเป็นผู้สร้างมูลค่าโดยเฉพาะในส่วนที่เกินกว่ามูลค่าค่าจ้างของแรงงาน

2.3 แรงงาน

แรงงาน (labour) เป็นองค์ประกอบสำคัญควบคู่กับทุน หากไม่มีแรงงานคนผลิต ทุนจะไม่ถูกนำไปใช้ คือ ตั้งอยู่นิ่งๆ นอกจากนายทุนจะซื้อหาปัจจัยการผลิตในตลาดแล้ว ยังจัดหากำลังแรงงานในตลาดแรงงานด้วย กล่าวคือ ซื้อความรู้ความสามารถหรือศักยภาพในการทำงานของคนซึ่งในทางทฤษฎีเรียกว่า “พลังแรงงาน” (labour power) โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างตอบแทนพลังแรงงาน¹⁶ แต่มุ่งหวังกิจกรรมการใช้แรงงานของผู้ขายแรงงานซึ่งต้องสร้างมูลค่า (สินค้าเหล็กเส้น) สูงกว่ามูลค่าพลังแรงงาน (หรือค่าจ้าง) ของคนรวมกับค่าเสื่อมราคา ค่าบำรุงรักษาและความสิ้นเปลืองของปัจจัยการผลิตต่างๆ ผู้ขายแรงงานนี้จึงเรียกว่า ผู้ไร้ปัจจัยการผลิต และนายจ้างคือ ผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ความแตกต่างในสถานะความเป็นเจ้าของและไม่เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตหรือทุนนี้มีนัยถึงความแตกต่างทางอำนาจด้วย ซึ่งจะกล่าวถึงในบทที่ 3

องค์กรการทำงานของสายงานผลิตเหล็กเส้นของโรงงานแห่งนี้ประกอบด้วย ฝ่าย แผนกรวมทั้งตำแหน่งและภาระหน้าที่ของคนงาน แบ่งออกเป็น 1) โรงงานเหล็ก และ 2) ทั่วไปฝ่ายเทคนิค ในโรงงานเหล็กยังแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) ฝ่ายผลิตเหล็กแท่ง 2) ฝ่ายผลิตเหล็กเส้น 3) ฝ่ายซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล 4) ฝ่ายซ่อมบำรุงไฟฟ้า และทั่วไปฝ่ายเทคนิค แบ่งเป็น 4 ฝ่ายเช่นกัน คือ 1) ฝ่ายบริการ 2) ฝ่ายควบคุมคุณภาพ 3) ฝ่ายพัฒนาโรงงาน 4) ฝ่ายพัสดุและคลังสินค้า¹⁷

¹⁶ Bottomore, Tom, *A Dictionary of Marxist Thought*, p.265.

¹⁷ บริษัทผลิตเหล็ก, *ผังการบริหารสายงานเหล็กเส้น*, 18 กันยายน 2546. (อ้างตาม)

ณ ที่นี้จะนำเสนอตำแหน่งและภาระงานของคณงานในโรงงานเหล็กเป็นหลัก เพื่อให้เห็นวิธีการทำงานของคณงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับวัตถุดิบและเครื่องจักรที่สำคัญ ที่ได้นำเสนอข้างต้นว่าทำงานสัมพันธ์กันอย่างไร ดังนั้นการเรียงลำดับแผนกและตำแหน่งต่างๆ จะสอดคล้องกับขั้นตอนการผลิตน้ำเหล็กและเหล็กแท่งสำเร็จรูป ตามแผนผังที่ 1 และขั้นตอนการรีดเหล็ก ตามแผนผังที่ 2 คือ เริ่มจากฝ่ายผลิตเหล็กแท่งหรือโรงหลอม ฝ่ายผลิตเหล็กเส้น และฝ่ายพัสดุและคลังสินค้า ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ฝ่ายผลิตเหล็กแท่งหรือโรงหลอม

ในโรงหลอมมีพนักงานทั้งสิ้น 178 คน¹⁸ แผนกที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการผลิต มีดังนี้

1. แผนกบริการวัตถุดิบ มีพนักงานทั้งสิ้น 26 คน ได้แก่ ตำแหน่ง 1) คนขับเครนจัดเศษเหล็ก 2) คนตัดเศษเหล็ก 3) คนคุมเครื่องย่อยเศษเหล็ก 4) คนขับเครน 5) คนขับรถแบคโฮ 6) คนขับรถดั้ม ยกตัวอย่างการทำงานของตำแหน่งคนขับเครนจัดเศษเหล็ก ซึ่งมีจำนวน 5 คน/กะ คณงานจบการศึกษาภาคบังคับ คือ ชั้นป.4 หรือ ป.6 มีทำหน้าที่ดูดเหล็กจากรถบรรทุกใส่ถัง คัดเหล็กชนิดบางและหนา เหล็กผสม เช่น สังกะสี กระจกสี ผนังเหล็ก โดยใช้แม่เหล็กหนัก 7 ตัน ดูดเศษเหล็กให้ได้จำนวนมากเพื่อให้ทันกับการทำงานของเตาหลอมไฟฟ้า ดูดเศษเหล็กครั้งหนึ่งได้ประมาณ 2 ตัน และนำไปใส่ถังวัตถุดิบจำนวน 3 ถังๆ ละ 28 ตัน คณงานต้องทำน้ำหนักให้ได้ จากนั้นส่งถังไปให้คนขับเครนเตาหลอมเพื่อเทลงเตาต่อไป ลดคณงานไปจำนวน 1 คนในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ 2540 เพราะมีการลดการผลิตน้ำเหล็กลง 1 เตา

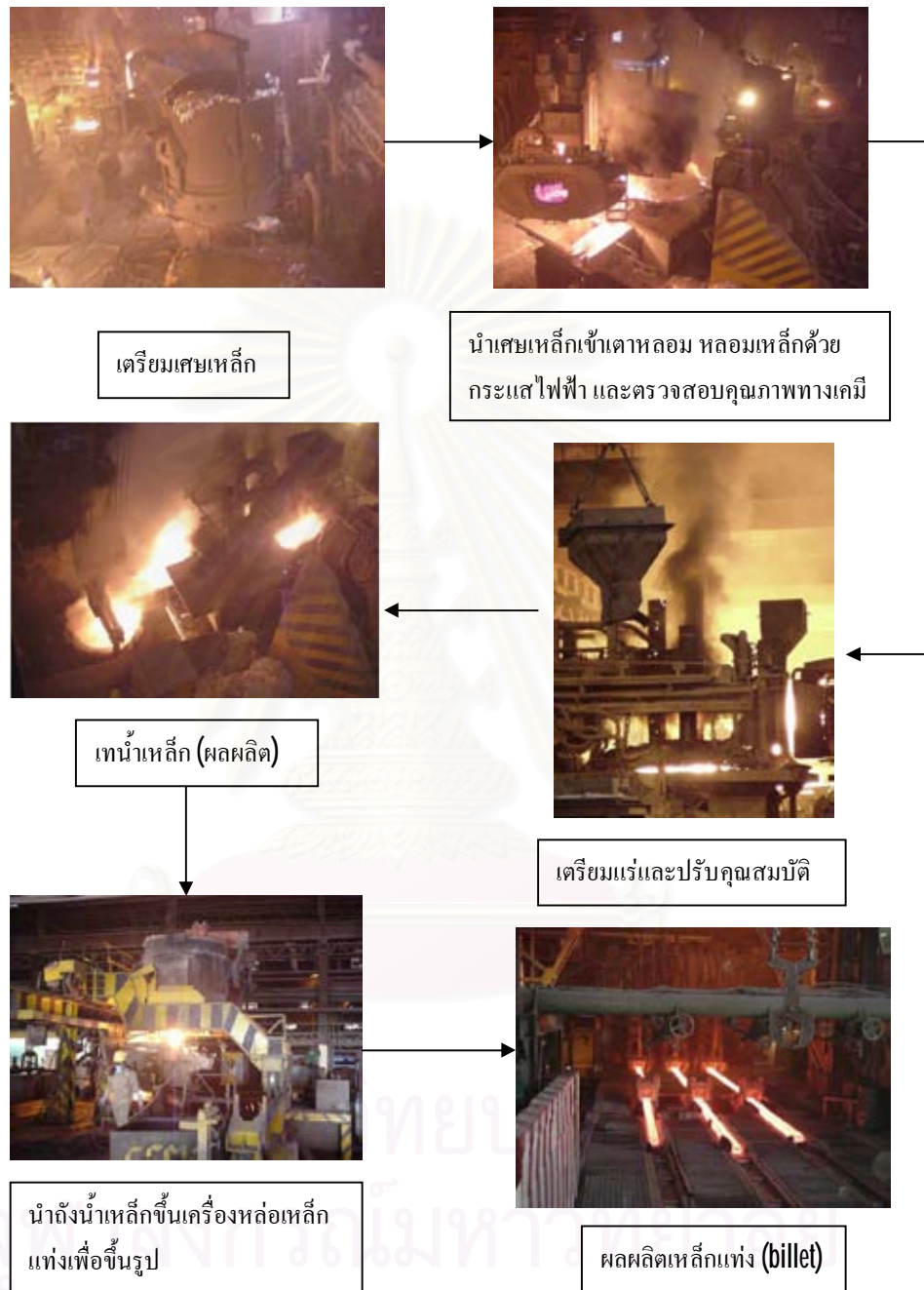
ข้อตกลงในการทำงานร่วมกันคือ คณงาน 4 คนขึ้นขับเครน 4 ตัว คือเบอร์ 10-13 หากมีคณงานเสริมในกะเช้า 1 คนจะสลับกันทำงานคือ คนขับเครนขึ้นขับเวลา 7.00-9.00 น. และเปลี่ยนให้คณงานเสริมขับต่อ 9.00-11.00 น. จากนั้นสลับให้คนเดิมขึ้นต่อเวลา 11.00-15.00 น. ยกเว้นกะบ่ายและกะดึกไม่มีคนเสริม จึงไม่มีการหยุดพัก กลายเป็นประเด็นข้อเรียกร้องให้ผู้จัดการจัดคณงานเสริมกะดึกด้วย

2. แผนกเตาหลอม มีพนักงานทั้งหมด 71 คน¹⁹ จบการศึกษาภาคบังคับ คือ ชั้นป.4 หรือ ป.6 ยกเว้นตำแหน่งช่างไฟฟ้า ตำแหน่งที่ใช้ปัจจัยการผลิตโดยตรง ได้แก่ 1) คนขับเครนประจำเตา 2 เตา 2) คนควบคุมไฟฟ้าอยู่ประจำห้องควบคุม 3) คนเตรียมแร่และส่วนผสม 4) คณงานหน้าเตาหลอม 5) ผู้ช่วยผู้ทดสอบส่วนผสมของเหล็ก 6) คนแต่งถังหรือทำความสะอาดถังน้ำเหล็ก จะเห็นว่ามียุคคณงานมากกว่าแผนกบริการวัตถุดิบเนื่องจากเตาหลอมไฟฟ้าทำงานซับซ้อน ในแต่ละตำแหน่งมีภาระหน้าที่ดังนี้

¹⁸ เรื่องเดียวกัน, 18 กันยายน 2546.

¹⁹ เรื่องเดียวกัน, 18 กันยายน 2546.

แผนผังที่ 1 ขั้นตอนการผลิตน้ำเหล็กและเหล็กแท่ง²⁰



²⁰ ฝ่ายบุคคล. (ม.ป.ป.), โปรแกรมนำเสนอพาวเวอร์พอยท์. (Computer file). บริษัทผลิตเหล็ก. [19 มกราคม 2549]

2.1 คนขับเครนประจำเตา ทีมงานคนขับเครนมีจำนวน 3 คน/เตา/กะ ขับเครน 2 ตัว คือเครนสำหรับบรรจุเศษเหล็กเบอร์ 4 และเครนสำหรับเทน้ำเหล็กเบอร์ 6 ทำหน้าที่รับเศษเหล็กจากคนขับเครนแผนกบริการวัตถุดิบแล้วเทใส่เตาหลอม อีกทั้งเตรียมส่วนประกอบสำหรับหลอม เช่น แร่ ปูนขาว ถ่าน ให้ได้น้ำหนัก 7-8 ตัน ลักษณะเครนคือมีรอก 2 รอกคือรอกใหญ่มีตะขอหนัก 45 ตันใช้สำหรับเทน้ำเหล็ก รอกเล็กตะขอหนัก 10 ตันสำหรับยกส่วนผสม ข้อสำคัญของคนขับเครนคือต้องพิเศษเหล็กให้ทันกับเตา และต้องประสานงานกับคนเตรียมแร่และส่วนผสม

ข้อตกลงในการทำงานคือ กะเช้าคนงาน 2 คนแรกขึ้นขับก่อน คนที่ 3 นั่งรอด้านล่าง โดยที่คนแรกขับเครนเบอร์ 6 เวลา 7.00-12.40 น. คนที่ 2 ขับเครนเบอร์ 4 เวลา 7.00-9.40 น. และลงให้เพื่อนคนที่ 3 มาสับเปลี่ยน จากนั้นคนที่ 2 จะไปเปลี่ยนกับคนที่ 1 เบอร์ 6 ในเวลา 12.40-15.00 น. แต่สำหรับกะบ่ายคนขับเครนเบอร์ 6 ขึ้นทำงานเวลา 15.00-20.20 น. และเปลี่ยนให้อีกคนทำต่อ จากนั้นจะพักจนถึงเวลากลับบ้าน อย่างไรก็ตามในช่วงพัก คนงานยังต้องทำงานทั่วๆ ไป ในตำแหน่งนี้ต้องหาคนงานเสริมตลอดเวลา บริษัทเคยรับพนักงานใหม่จำนวน 2 คน แต่ไม่ผ่านการทดลองงาน ปัจจุบันกำลังฝึกคนงานใหม่จำนวน 1 คน²¹

2.2 คนควบคุมไฟฟ้าอยู่ประจำห้องควบคุม กะหนึ่งมีคนควบคุม 1 คน/เตา ภายในห้องมีคอมพิวเตอร์ควบคุมการหลอมเศษเหล็ก คนงานจะสั่งให้แท่งคาร์บอนซึ่งอยู่เหนือเตา อาร์คไฟ 12 กิโลวัตต์ (เชื่อมกระแสไฟฟ้าระหว่างขั้วบวกกับขั้วลบ) เพราะการอาร์คไฟจะทำให้เหล็กละลาย เริ่มแรกใช้อุณหภูมิประมาณ 1,550° C และค่อยๆ เพิ่มอุณหภูมิขึ้นถึง 1,700° C หลอมเศษเหล็กครั้งหนึ่งใช้เวลา 55 นาที มีระบบน้ำหล่อเลี้ยงฉีดเข้าไปในเตา และต้องควบคุมไม่ให้ร้อนมากและร้อนนาน ไม่เช่นนั้นอาจจะระเบิดได้ น้ำเหล็กที่ได้มีน้ำหนัก 22-25 ตัน ส่วนที่เหลือเป็นสิ่งปลอมปน

2.3 คนงานหน้าเตา มีจำนวน 4 คน/เตา/กะ มีหน้าที่เผาเหล็กให้เป็นน้ำ ทำเกรด ใส่ส่วนผสม โดยอันดับแรกใช้กระบวยยาวตักน้ำเหล็กตัวอย่างมาดูว่าขาดส่วนผสมอะไรบ้าง จนได้เกรดตามคำสั่งของลูกค้า เช่น ต้องการเหล็กเกรด SD 40 มีไฟเบอร์หรือหินเกียร์คล้ายเกียร์จอบคอยตรวจสอบเกรดก่อนเทเตาลงถึงน้ำเหล็กหรือถังเลเดิล (ladle) ซึ่งต้องประสานงานกับผู้ทดสอบคุณภาพน้ำเหล็กด้วย เมื่อผสมครบถ้วนตามสูตร คนขับเครนจะเทน้ำเหล็กใส่ถังเลเดิลและดึงเตากลับเข้าที่ สุดท้ายคนงานหน้าเตาต้องอุดรางด้วยปูนขาวและเทเกลบลงในเตาเพื่อป้องกันน้ำเหล็กรั่วไหล ข้อสำคัญคือหากผสมแร่และส่วนผสมผิดพลาด จะทำให้เหล็กเสีย²²

ข้อตกลงในการทำงานคือ จับคู่กัน คู่แรกทำจนกว่าจะได้น้ำเหล็ก และสับเปลี่ยนให้คู่ที่สองทำต่อ หมุนเวียนกันจนถึงเวลาออกกะ คนงานกะบ่ายมีเวลาพักนานกว่ากะอื่น เพราะเตา

²¹ สัมภาษณ์ กรรมการหมายเลข 23, 18 มิถุนายน 2548.

²² สัมภาษณ์ กรรมการหมายเลข 12, 25 เมษายน 2548.

หลอมต้องหยุดพักช่วงเวลา 6.30-21.30 น. ซึ่งเป็นช่วงที่ประชาชนใช้ไฟฟ้ามากที่สุด เรียกว่าช่วง peak time

2.4 คนแต่งถังก้านเหล็กหรือถังกัดเลด (ต่อไปนี้จะขอใช้คำว่า ถังกัดเลด) มีคนงานกะละ 2 คน ทำงานกับถังกัดซึ่งใช้ระบบไฮดรอลิกปิด-เปิดประตูอัตโนมัติ เรียกว่า slide gate มีรู 1 รู ตำแหน่งนี้ต้องทำชุดปิด-เปิดให้เรียบร้อย ตรวจสอบถัง คุณภาพอิฐก้านน้ำเหล็กกว่าแตกหรือร่วน และรักษาอุณหภูมิของถังกัดให้อยู่ระหว่าง 800°C - $1,200^{\circ}\text{C}$ เมื่อคนขับเครนเทน้ำเหล็กลงในถังกัด 3 รูหรือถังกัดตันคิส (ต่อไปขอใช้คำว่า ถังกัดตันคิส) เพื่อนำไปหล่อจนหมดถังกัดแล้ว คนแต่งถังกัดจะใช้พัดลมตัวใหญ่เป่าให้ถังกัดเย็นเป็นเวลา 1 ชั่วโมง จากนั้นใช้ออกซิเจนเป่าทำความสะอาดถังกัดไม่ให้เศษเหล็กติดปากรู และปิดรู เสร็จแล้วนำถังกัดไปทำให้ร้อนด้วยเครื่อง Heater และนำไปตั้งข้างๆ เตาหลอม ถังกัดน้ำเหล็กมีขนาดใหญ่หนัก 18-20 ตัน มีจำนวน 3 ใบใช้ชั่วโมงละ 1 ใบสลับกัน ราคาถังใบละประมาณ 400,000 บาท คนงานทั้ง 2 คนใช้วิธีสลับกันทำงานที่ละคน ในกะดึกจะมีคนงานกะบ่ายเสริม 1 คน

3. แผนกคอนคาสท์ มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 52 คน²³ คนงานจบการศึกษาภาคบังคับ ยกเว้นตำแหน่งช่าง ทำงานกับเครื่องหล่อเหล็กแท่ง 2 เครื่อง เรียก คอนคาสท์ 1 และ คอนคาสท์ 2 แบ่งเป็นตำแหน่ง 1) คนควบคุมลูกบิดเครื่องหล่อเหล็กแท่ง 2) คนควบคุมชุดสวิทช์ไฟของห้องควบคุม 3) คนขับเครน 4) ช่างซ่อม โมล์คคอนคาสท์ ตำแหน่งต่างๆ มีภาระหน้าที่ดังนี้

3.1 คนควบคุมลูกบิดเครื่องหล่อเหล็กแท่ง มีคนงาน 4 คน/กะ/เครื่อง จะต้องนั่งประจำแสดนดั่งซึ่งอยู่เหนือเบ้าหล่อ (โมล์) สูงจากพื้นดิน 1.50 ม. มีลูกบิดคอยควบคุมเหล็กที่ไหลออกมาจากโมล์ หล่อเหล็กจนหมดถังกัดตันคิส ซึ่งใช้เวลา 1 ชม. โมล์จะเขย่าน้ำเหล็กเป็นเวลา 45-50 นาที จากนั้นเหล็กจะไหลออกมาเป็นแท่งสำเร็จ เรียกว่าเหล็กแท่งบิลเลท

เวลาทำงานต้องสลับเปลี่ยนกันทำที่ละคนๆ ละ 30 นาทีเพราะบริเวณนั้นอากาศร้อนถึง 40°C ห่างจากเตาหลอมเพียง 50 เมตร และได้รับความร้อนจากเครื่องคอนคาสท์ด้วย เคยมีการลดคนงานหน้าโมล์จำนวน 2 คน/กะ²⁴

3.2 คนขับเครน มีจำนวน 1 คน/กะ ทำหน้าที่ยกเหล็กที่หล่อขึ้นรูปแล้ว ยกไปวางไว้อย่างเป็นระเบียบที่สนามวางเหล็ก

3.3 ช่างซ่อมบำรุงของหน่วยงานซ่อมบำรุงเครื่องคอนคาสท์ มีคนงานกะละ 2 คน ใช้วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทำหน้าที่ตรวจสอบสลิง น้ำมันเบรก เชื่อมชิ้นส่วนที่จะเข้าไปเปลี่ยนแทนเครื่องเก่า เช่น เปลี่ยนเกียร์ ลูกปืน น็อต ป้อนน้ำ โรลเลอร์ โซ่ ซ่อมอะไหล่สำรอง รับผิดชอบระบบน้ำหล่อเลี้ยงของเครื่องคอนคาสท์ ซ่อมเครื่องดูดฝุ่น

²³ อ้างแล้ว, 18 กันยายน 2546.

²⁴ สัมภาษณ์ กรรมการหมายเลข 27, 6 กันยายน 2548.

4. ส่วนวัสดุทนไฟ มีพนักงานทั้งสิ้น 25 คน ได้แก่ ตำแหน่งคนงานซ่อมถังถังดิส คนขับรถแบคโฮ คนขับรถตัก คนขับรถเครน คนซ่อมอิฐทนไฟ เป็นต้น ยกตัวอย่างหน้าที่ตำแหน่งคนงานซ่อมถังถังดิส มีจำนวน 2 คน/กะ ทำงานกับถังถังดิสซึ่งเป็นถังใบเล็กมีรู 3 รูเพื่อเทลงแสดงต้น 3 แสดงต้น หลังจากคนขับรถเครนยกถังถังดิสที่ใช้แล้วลงมา คนซ่อมถังจะนำไปซ่อม โดยแกะเอาซี่เหล็กออกและเปลี่ยนรู เอาทรายกรอกรอบถังและจุดแก๊สเผาทรายให้แข็ง เพื่อไม่ให้น้ำเหล็กกัดถังใช้เวลาเผา 1 ชม. ซ่อมถังใช้เวลา 3 ชม. ทำวันละ 2 ใบ ซ่อมเสร็จต้องทิ้งถังไว้ 1 วันจึงกลับมาใช้ใหม่ ก่อนวิกฤติเศรษฐกิจมีพนักงานจุดนี้จำนวน 4 คน ถูกลดคนงาน 2 คน

จากข้างต้นเป็นการผลิตให้ได้เหล็กแท่งสำเร็จรูปออกมา ซึ่งต่อไปจะถูกนำไปรีดให้เล็กลงตามขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางที่ลูกค้าสั่ง ตัดความยาว ตรวจนับ มัดและบรรจุทุกไปยังคลังสินค้าเพื่อส่งขายต่อไป กระบวนการรีดเหล็ก ดังแผนผังที่ 2

ฝ่ายผลิตเหล็กเส้น

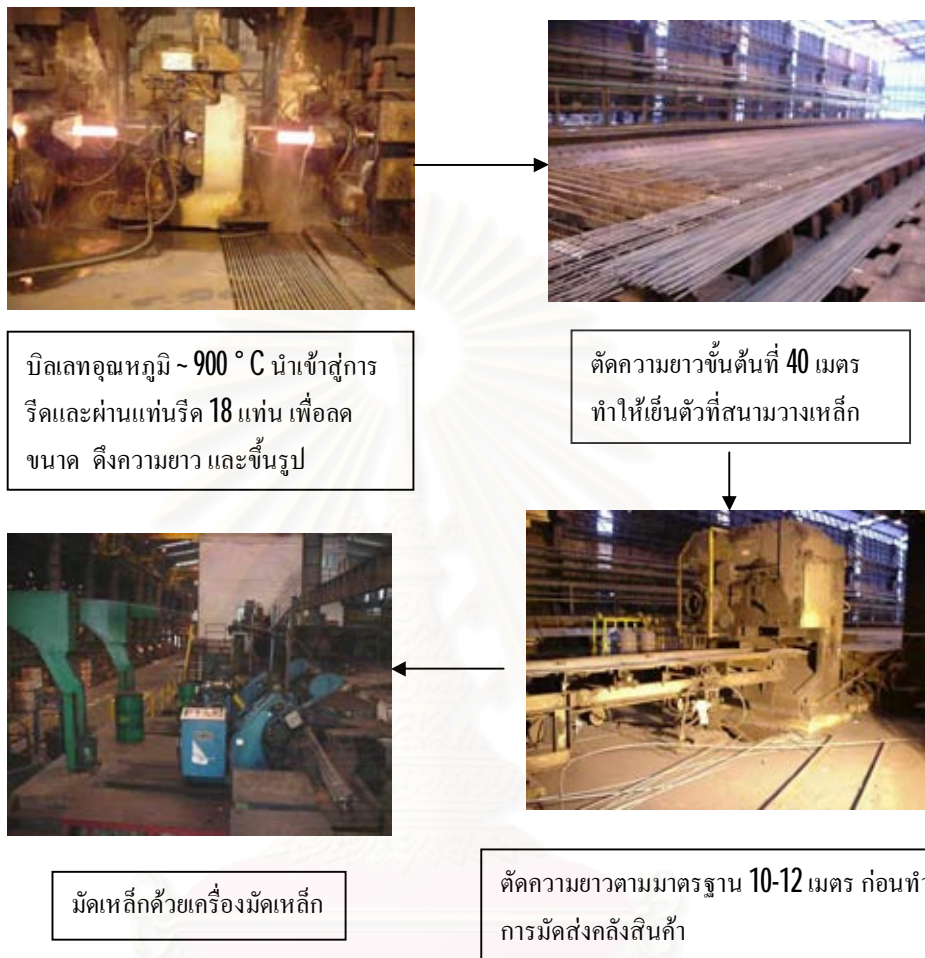
ฝ่ายผลิตเหล็กเส้นประกอบไปด้วยแผนกโรงรีด 1 มีจำนวนคนงาน 55 คน แผนกโรงรีด 2 มีคนงาน 17 คนและแผนกเครื่องประกอบลูกรีดมีคนงาน 13 คน รวมทั้งสิ้น 103 คน²⁵ ในที่นี้จะนำเสนอตำแหน่งในโรงรีด 1 โรงเท่านั้นเพราะโรงรีด 1 และโรงรีด 2 มีการจัดตำแหน่งคล้ายกัน ดังนี้

1. คนขับรถเครนเตาโรงรีด จำนวนคนงาน 4 คน/กะ จบการศึกษาภาคบังคับ ทำงานกับเครนและเตาอบ ต้องยกเหล็กหล่อสำเร็จมาวางและเผาด้วยน้ำมันเตาให้ร้อนด้วยอุณหภูมิ 900° C ก่อนรีดและยกเหล็กแท่งที่เผาแล้ว ส่งให้แท่นรีดรีดเหล็ก มีเครน 4 ตัวแต่ใช้จริง 2 ตัว ต้องเปิดหอนในขณะที่ทำงาน เคนจะอยู่ด้านบนเหนือเครื่องจักรสูงเทียบเท่าตึก 2 ชั้น ด้านล่างมีคนงานคอยให้สัญญาณมือเมื่อพร้อม คนขับรถเครนสลับกันรับประทานอาหาร และต้องมีคนแทนเพราะหยุดพักเครนไม่ได้ ยกเว้นช่วง **peak time** ซึ่งคนงานต้องช่วยกันทำงานทั่วไป เช่น ตักซี่เหล็ก เก็บเหล็กเสียที่กระจัดกระจาย เป็นต้น ช่วงปี 2542 มีการลดคนงานตำแหน่งนี้จำนวน 2 คน/กะ

2. คนควบคุมคอมพิวเตอร์ประจำตู้ P1 ภายในตู้ P1 ประกอบด้วยคนงาน 2 ตำแหน่งคือ คนควบคุมคอมพิวเตอร์ของแท่นรีด และคนควบคุมคอมพิวเตอร์ของเตา รวม 2 คน/กะ คนงานจบการศึกษาระดับปวช. ยกตัวอย่างหน้าที่ของคนควบคุมแท่นรีดคือ ใช้คอมพิวเตอร์สั่งงานแท่นรีดที่ 1-16 เช่น ถังรีดเหล็กขนาด 32 มม. กำหนดให้ใช้แท่นรีดที่ 1-12 ถังรีดขนาด 40 มม. ใช้แท่นรีดที่ 1-10 เหล็กที่ผ่านการรีดจะไหลไปตามโรลเลอร์ซึ่งยาว 50 ม. ไปยังตำแหน่งตะไกร คนคุมแท่นรีดจะต้องออกมาดูแท่นรีดด้วยหากมีการติดขัด และถ้าพักรับประทานอาหารจะมีคนแทนชั่วคราว ซึ่งอาจเป็นหัวหน้างานหรือช่างแท่นรีดที่มีความรู้ด้านนี้

²⁵ อ้างแล้ว, 18 กันยายน 2546.

แผนผังที่ 2 ขั้นตอนการรีดเหล็ก²⁶



3. ช่างแท่นรีด มีจำนวน 1 คน/แท่นรีด 2 แท่น ดังนั้น โรงรีด 1 มีคนงาน 9 คนและ โรงรีด 2 มีคนงาน 8 คน รวม 17 คน/กะ คนงานจบการศึกษาภาคบังคับ แต่คนงานบางคนจบปวช. ช่างแท่นรีดอยู่ประจำแท่นรีด ซึ่งห่างจากเตาประมาณ 20 เมตร มีหน้าที่ดูแลการรีดเหล็ก ลักษณะแท่นรีดนั้นเป็นร่องกลมๆ คล้ายแม่พิมพ์ ไต่จากแท่นใหญ่ขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง 130 มม. ไปจนถึงต่ำสุดคือ 9 มม. ซึ่งเป็นแท่นสุดท้าย แท่นรีดพักช่วง peak time เช่นเดียวกับเตาหลอม

4. คนตัดเหล็กประจำตู้ P2 จำนวนคนงาน 2 คน/กะ มีทั้งหมด 4 กะ²⁷ คนงานจบการศึกษาภาคบังคับ ทำงานกับคอมพิวเตอร์ควบคุมเครื่องตัดเหล็กซึ่งอยู่นอกตู้ ก่อนตัดความยาวของเหล็ก

²⁶ ฝ่ายบุคคล. (ม.ป.ป.). โปรแกรมนำเสนอพาวเวอร์พอยท์.

²⁷ สัมภาษณ์ กรรมการหมายเลข 25, 2 กรกฎาคม 2548.

จะต้องตั้งโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และป้อนข้อมูลเกี่ยวกับขนาดความยาวที่ต้องการตัด กดปุ่ม start เครื่องตัดเหล็กก็จะทำงานอัตโนมัติ คนงานในตู้จะคอยดูว่าเหล็กตัดตรงจุดใด ถ้าตัดจะต้องหยุดเครื่องทันที และต้องประสานไปยังคนคุมแท่นรีดด้วยว่าให้หยุดเหล็กเพื่อไม่ให้ปล่อยเหล็กออกมาอีก หรือถ้าหากเหล็กวิ่งออกนอกราง คนงานต้องหยุดเครื่องและต้องออกไปตัดเหล็กด้วยตนเอง โดยใช้หัวแก๊ส ข้อตกลงในการทำงานคือ สลับกันทำคนละ 4 ชม.

5. คนมัดเหล็ก จำนวน 10 คน/กะ ใช้วุฒิการศึกษาภาคบังคับ ทำงานกับเครื่องมือมัดเหล็กและเครื่องนับอัตโนมัติ ทำหน้าที่นับเหล็กเส้นและติดเบอร์เขียนป้าย เช่น เหล็ก SD40 จากนั้นร้อยเหล็กใส่ไซ้ และให้คนขับเครนรับช่วงต่อ

1. คนขับเครนยกเหล็ก กะละ 1 คน ใช้วุฒิการศึกษาภาคบังคับ ทำหน้าที่ยกเหล็กที่คนงานด้านล่างร้อยไว้ขึ้นวางบนรถพ่วง ถ้าต้องการพักรับประทานอาหารจะเรียกหัวหน้างานมาสับเปลี่ยน ดังนั้นจึงต้องนั่งประจำบนเครนเกือบตลอดเวลา

ฝ่ายพัสดุและคลังสินค้า ทั่วไปฝ่ายเทคนิค

ในฝ่ายพัสดุและคลังสินค้านี้มีคนงานรวมทั้งสิ้น 82 คน²⁸ ไม่มีเครื่องจักรที่ซับซ้อน การทำงานจึงไม่ซับซ้อน จำนวนคนงานจึงน้อยกว่าโรงหลอมและโรงรีดและในบางตำแหน่งมีการจัดกะหมุนเวียนกันเพียง 2 กะ ทำงาน 24 ชม. ซึ่งหมายถึงคนงานต้องทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 12 ชม. ยาวนานกว่าปกติ และไม่มีการสับเปลี่ยนกันทำงานคล้ายกับคนงานโรงหลอม ยกเว้นเมื่อต้องทำธุระส่วนตัว จะมีคนแทนชั่วคราว ตัวอย่างเช่น

1. แผนกคลังสินค้า มีจำนวนคนงาน 25 คน ได้แก่ตำแหน่ง 1) คนงานรับ-จ่ายเหล็กเส้น 2) พนักงานขับเครน 3) พนักงานตรวจนับ 4) คนงานดีไอ/เครื่องช่าง ทั้ง 4 ตำแหน่งทำงานหมุนเวียนกัน 2 กะคือกะเอและกะบี²⁹ ทำงานหมุนเวียน 24 ชม.

2. สต็อกและข้อมูล มีจำนวนคนงาน 7 คน ทำหน้าที่ตรวจนับเหล็ก ทำงาน 2 กะๆ ละ 3 คน ทำงานหมุนเวียน 24 ชม.

ในความเป็นจริงแล้วยังมีตำแหน่งและแผนกอื่นๆ อีกมากมายที่ไม่ได้นำเสนอและอธิบายภาระหน้าที่ เช่น ซ่อมบำรุงเครื่องจักร ตรวจสอบคุณภาพ โรงกลึง ทั่วไป เป็นต้น และหัวหน้างานที่อยู่ประจำแผนกต่างๆ ถูกนับรวมกับจำนวนคนงาน รวมทั้งคนงานรับเหมาอีกจำนวน 91 คนจากคนงานทั้งหมด 639 คน³⁰ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้างรับเหมาที่มาจากภายนอก เนื่องจาก

²⁸ อ้างแล้ว, 18 กันยายน 2546.

²⁹ อ้างแล้ว, 18 กันยายน 2546.

³⁰ อ้างแล้ว, 18 กันยายน 2546.

ต้องการทำให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างระบบเครื่องจักรกึ่งอัตโนมัติกับตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง อย่างไรก็ตามคนงานทุกตำแหน่งมีความสำคัญเท่าเทียมกันเพราะต้องทำงานประสานกันอย่างเป็นระบบ เพื่อไม่ให้การผลิตของขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหยุดชะงักหรือเสียหาย ไมเช่นนั้นจะทำให้สูญเสียเวลาและผลิตไม่ได้ทันตามเป้า

กระบวนการทำงานที่ต้องพึ่งพากันทุกจุดอยู่บนพื้นฐานของระบบการทำงานของเครื่องจักรแต่ละตัวที่สอดคล้องกัน เช่น ระบบหล่อเหล็กแท่งต้องถูกปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับระบบเตาหลอมไฟฟ้า ถึงขั้นดีสจะต้องออกแบบให้สอดคล้องกับเครื่องหล่อเหล็กที่มี 3 แสตนด์เป็นต้น อีกทั้งจังหวะการทำงานของเครื่องจักรที่ดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอสะท้อนความจริงประการหนึ่งคือ คนงานต้องเร่งงานไปตามจังหวะด้วย เช่น คนตัดเหล็กด้วยมือต้องรีบตัดเหล็กให้ทันกับเหล็กที่วิ่งมาตามรางอัตโนมัติ คนงานหน้าเตาต้องหลอมเหล็กให้ทันตามเวลาที่กำหนดคือประมาณ 55 นาที คนขับเครนยกส่วนผสมแร่ธาตุจะต้องไม่ให้เตารอ เป็นต้น อีกประเด็นหนึ่งคือเงื่อนไขการทำงานยังกำหนดให้คนงานต้องหาวิธีการสลับกันทำงาน เช่น คนงานประจำเครื่องคอนกรีตสลับเปลี่ยนกันทำคนละ 30 นาที เพราะไม่สามารถทนกับความร้อนของเครื่องจักร หรือคนขับเครนต้องหาคนทำแทนในขณะที่ตนต้องพักรับประทานอาหารหรือทำธุระส่วนตัว คนงานหน้าเตาจับคู่กันทำงานทีละคู่เพื่อให้มีเวลาพักระหว่างทำงาน หรือคนงานโรงรีดสามารถสลับตำแหน่งกันได้และทำแทนกัน เช่น ช่างแท่นรีดขึ้นไปควบคุมคอมพิวเตอร์ห้อง P1 หรือคนคุมคอมพิวเตอร์สามารถแก้ไขงานตรงแท่นรีดได้หากทำเหล็กเสีย หรือลงมาจุดเตา แต่การสลับเปลี่ยนงานทำได้เฉพาะคนงานบางคนที่มีความรู้ความสามารถหลายด้านเท่านั้น เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีการตกลงร่วมกันเรื่องการหมุนเวียนกันทำงานในวันหยุดวันอาทิตย์ คือคนงานในแผนกหนึ่งจะสลับกับเพื่อนร่วมงานเพื่อมาทำงานในวันหยุด เนื่องจากคนงานนิยมทำงานติดต่อกัน 2 กะ เพื่อให้ได้ค่าแรงทวีคูณ เช่น ในแผนกเตาหลอมมีทีมงานกะละ 8 คน/เตา 3 กะรวม 24 คน ทั้งหมดตกลงร่วมกันว่า คนงานแต่ละคนจะทำงานวันอาทิตย์คนละ 2 ครั้ง/เดือน หากมีเพื่อนร่วมงานสละสิทธิ์ ก็สามารถทำแทนได้

การสลับกันทำงานเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างคนงานที่อยู่หน้างาน ซึ่งได้รับการถ่ายทอดวิธีการทำงานจากคนงานคนเก่าที่มีอายุงานสูงกว่า³¹ เช่น คนงานแต่งถึงเลเดิลที่เข้ามาใหม่จะถูกคนงานเก่าประกบตัวเป็นระยะเวลา 4 เดือน เพื่อสอนด้วยการสาธิตให้ดู ให้ลองฝึกลองถูกบ้างจนในที่สุดเกิดทักษะในการทำงาน คนงานหน้างานสะท้อนว่าเมื่อเข้างานใหม่ๆ บริษัทจะไม่มีการจัดฝึกอบรมเรื่องการทำงานแต่มีการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน อย่างไรก็ตามบางตำแหน่งจะผ่านการฝึกอบรมทักษะความรู้ เช่น คนควบคุมคอมพิวเตอร์ห้อง P1 เป็นต้น ข้อเท็จจริงนี้สะท้อนว่าการสลับกันทำงานเป็นข้อตกลงที่ทำร่วมกันของคนงานและบังคับใช้ร่วมกันอย่างเคร่งครัด โดย

³¹ สัมภาษณ์ กรรมการหมายเลข 8, 1 เมษายน 2548.

ไม่ทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้งานราบรื่นไม่เสีย ข้อตกลงที่คนงานกำหนดนี้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับบน³²

การนำเสนอกระบวนการทำงานยังเป็นการเปิดเผยพื้นที่การทำงานที่ไม่ลงรอยกันระหว่างผู้บริหารควบคุมงานกับคนปฏิบัติงาน ยกตัวอย่างเช่น ขั้นตอนการหลอมเศษเหล็กเป็นจุดที่สำคัญจุดหนึ่งเพราะผู้บริหารควบคุมงานจะใส่ใจอยู่เสมอว่าวันนี้จะผลิตน้ำเหล็กได้กี่ตัน เพราะนั้นจะสามารถคำนวณต่อไปได้ว่า จะหล่อเหล็กและรีดเหล็กเส้นได้กี่ตันด้วย ดังนั้นพฤติกรรมของผู้จัดการที่พบเห็นเป็นประจำคือ เร่งผลิต และหากวันใดงานเสียจะรีบลงมาดูทันที หรือความไม่ลงรอยในการทำงาน เช่น คนงานถูกใบเตือนข้อหาทำแท่งคาร์บอนหัก แต่เมื่อสอบสวนภายหลังพบว่าเครื่องจักรตรงแขนแท่งคาร์บอนนั้นเบี้ยว เมื่ออาร์คไฟ เกิดการเสียดสีกันทำให้แท่งคาร์บอนหัก คนงานคนดังกล่าวรู้สึกที่ถูกหัวหน้ากลั่นแกล้งและคับแค้นใจ คนขับเครนเตาหลอมคัดค้านหัวหน้าเพราะนำคนงานที่ไม่มีหน้าที่ขับเครนมาขับเครนเบอร์ 15 ซึ่งในระเบียบห้ามและจะทำให้เกิดอันตรายได้

อีกกรณีหนึ่ง คนขับเครนประจำเตาหลอมถูกหัวหน้าฟ้องว่า ไม่ยอมใส่ส่วนผสมและเกี่ยวข้องเร็วไปให้เตาหลอม ทำให้ต้องนำน้ำเหล็กกลับมาหลอมใหม่มีความคิดทำให้บริษัทเสียหายเป็นเงินหลายแสนบาท อย่างไรก็ตามคนขับเครนรอดตัวมาได้ เนื่องจากให้กรรมการสหภาพเขียนบันทึก (ใบ memo) แก่ต่างว่า “เนื่องจากพนักงานขับเครนต้องทำตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา คนขับเครนไม่มีหน้าที่ผสม แต่มีหน้าที่ใส่เท่านั้น หัวหน้างานรับผิดชอบทำเกรดเหล็ก ควบคุมส่วนผสม และต้องแจ้งทางวิทยุสั่งคนขับใส่ แต่วันนั้นไม่ได้สั่งเลย”³³ หรืออีกกรณีหนึ่ง คนงานขับเครนกำลังยกถ้ำน้ำเหล็กซึ่งกระบอกและกระเด็นใส่คนงานที่อยู่ด้านล่าง ซึ่งกำลังจะเกี่ยวहुด้งด้วยสลิง 4 ขา เต็มวงเข้าวงออกเพราะน้ำเหล็กไหม้ขา คนขับเครนเห็นใจเพื่อนร่วมงานจึงบอกว่า “ยก 3 ขาก็พอ ถ้าไปเกี่ยวอีกขามันก็จะไหม้หมด” ทันใดนั้นหัวหน้างานวิ่งมาและพูดว่า “ทำไมไม่ยก 4 หู” คนขับเครนบอกว่า “ถึงเกี่ยว 4 หู น้ำเหล็กก็ห้อยอยู่ 3 หูก็กยกได้” แต่ทว่าพูดคุยกันไม่เข้าใจ คนงานโมโหจึงพูดว่า “ปัญหาอ่อนหรือไง” หัวหน้างานโกรธจึงหันไปชนหน้า และทั้งสองถูกผู้จัดการลงโทษ เป็นต้น

ความไม่ลงรอยในการทำงานจากกรณีตัวอย่างข้างต้นมีนัยว่ามีการปะทะกันระหว่างระบบการควบคุมงาน คำสั่งจากผู้บริหารระดับบนกับระเบียบการทำงานของคนงาน ประเด็นนี้จะขยายความมากขึ้นในบทที่ 3 ซึ่งจะนำเสนอความขัดแย้งที่เกิดจากระบบการควบคุมงาน แต่สำหรับในส่วนที่ว่าด้วยแรงงานนี้ประเด็นดังกล่าวสามารถสนับสนุนว่า แรงงานคือผู้ใช้เครื่องจักรในการเข้าคัดแปลง แปรรูปวัตถุดิบในทุกขั้นตอนการผลิต ไม่ว่าเครื่องจักรนั้นจะมีระดับความก้าวหน้าทาง

³² สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ กรรมการหมายเลข 1, มีนาคม 2549.

³³ สัมภาษณ์ กรรมการหมายเลข 23, 18 มิถุนายน 2548.

เทคโนโลยีเพียงใด แรงงานต้องควบคุมงานตนเอง มีไหวพริบและแก้ไขงานได้ ด้วยทักษะและความชำนาญของตนที่สั่งสมมานาน

สรุป

จากการศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการผลิตเหล็กเส้นทั้ง 3 ประการ ได้แก่ 1) วัตถุดิบ 2) เครื่องจักรเทคโนโลยี และ 3) แรงงาน ให้ภาพรวมที่มองเห็นได้ว่า องค์ประกอบ 2 ประการแรกคือวัตถุดิบกับเครื่องมืออันถือว่าเป็นปัจจัยการผลิต ซึ่งจริงๆ แล้วคือปัจจัยทุนที่ครอบคลุมถึงเงินทุนสำหรับบริหารจัดการ ระบบโครงสร้างพื้นฐาน เช่น น้ำ ไฟฟ้า อาคาร ยานพาหนะ คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น จากนั้นผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นผู้รับจ้างขายพลังแรงงานจะใช้ความสามารถ ความรู้หรือทักษะของตัวเองเข้าทำงานกับปัจจัยการผลิตดังกล่าว สร้างผลงานออกมาเป็นเหล็กเส้น

ดังนั้นมูลค่าแลกเปลี่ยนของเหล็กเส้นจึงประกอบด้วยต้นทุน 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นส่วนสำคัญที่สุดคือ ค่าจ้างแรงงาน ซึ่งต้องทำให้ชัดเจนว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่ซื้อพลังแรงงานหรือความสามารถในการทำงาน โดยเจ้าของกิจการหรือนายจ้างมุ่งหวังว่า พลังแรงงานของกรรมกรที่ซื้อเข้ามาสามารถทำงานสร้างมูลค่าได้มากกว่ามูลค่าพลังแรงงานที่ซื้อนั้น มูลค่าที่มากกว่านี้เรียกว่า *มูลค่าส่วนเกิน*³⁴ มูลค่าส่วนเกินนี้คือที่มาของกำไร ถ้าไม่มีกำไรก็ไม่มีการลงทุน สำหรับส่วนที่สองและสามคือค่าใช้จ่ายต้นทุนปัจจัยการผลิต (วัตถุดิบกับเครื่องจักร) ซึ่งเป็นต้นทุนคงที่เพราะไม่ได้สร้างมูลค่าแต่ถูกแรงงานโอนย้าย (transfer) มูลค่าต้นทุนคงที่นี้เข้าไปอยู่ในตัวสินค้า

นอกจากนี้องค์ประกอบแรงงานนั้นจะเห็นภาพของการแบ่งงานกันทำซึ่งแบ่งตามตำแหน่งหน้าที่ให้สอดคล้องกับระบบการทำงานเครื่องจักรขนาดใหญ่ซึ่งเป็นระบบกึ่งอัตโนมัติและเป็นเทคโนโลยีทันสมัย การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยนี้สามารถสร้างกำลังการผลิต คุณภาพของสินค้า และที่สำคัญส่งผลต่อการลดจำนวนคนงาน

การที่เจ้าของกิจการพยายามใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยก็เพื่อมุ่งหวังกำไรมากขึ้นและเมื่อมีการใช้เทคโนโลยีก็ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและลักษณะงานของกรรมกรเพราะมีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานแบบเดิมและจัดองค์กรการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังนั้นหากพิจารณาภาพรวมของการแบ่งงานกันทำในระบบอุตสาหกรรมพบว่า งานของกรรมกรคนหนึ่งเป็นแค่ฟันเฟืองหนึ่งของเครื่องจักรผลิตเหล็กเส้นทั้งหมด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากรรมกรมีการทำงานแบบรวมหมู่ (collective worker)³⁵ และการทำงานเฉพาะด้านนี้ส่งผลให้เกิดการลดทักษะฝีมือการทำงาน³⁶ คือ ไม่ให้สามารถผลิตเหล็กเป็นเองได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ ดังนั้นหากกรรมกรลาออกจากงานและไปสมัครงานใหม่ที่ไม่ว่าเกี่ยวข้องกับเหล็ก เขาจะไม่สามารถ

³⁴ Bottomore, Tom, *A Dictionary of Marxist Thought*, p.267.

³⁵ Thompson, Paul, *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*, p.45.

³⁶ *Ibid.*, p.49.

นำความรู้นี้ไปใช้ได้เลย ซึ่งเป็นการปิดโอกาสที่จะแสวงหาชีวิตการทำงานแบบใหม่ด้วยรายได้ที่สูงขึ้น กรรมการที่มีอายุงานสูงจึงบ่นในทำนองเดียวกันว่า ต้องทนอยู่ต่อไปเพราะไม่อยากจะเริ่มต้นใหม่ทั้งหมด

แม้ว่าเจ้าของทุนเทคโนโลยีเป็นผู้กำหนดโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบในการทำงาน คำสั่งของผู้บริหาร แต่เป็นการกำหนดขั้นแรก เพราะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานกับเครื่องจักรโดยกรรมการเอง เพื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเอื้อประโยชน์ต่อการพักระหว่างทำงาน ดังเห็นได้จากการสลับเวลาดำเนินงานและสลับเปลี่ยนตำแหน่ง ซึ่งกลายเป็นข้อตกลงที่ไม่ได้บรรจุไว้ในคู่มือปฏิบัติงาน ดังนั้นแรงงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการใช้และควบคุมปัจจัยการผลิต มีศักยภาพในการทำงานมากกว่าที่คู่มือการปฏิบัติงานระบุ รวมถึงให้คำแนะนำแก่หัวหน้างานได้ พร้อมๆ กับมีช่องทางให้ปฏิเสธการควบคุมแรงงาน โดยผู้บริหารควบคุมงาน

เมื่อเห็นพื้นที่ทำงานและลักษณะงานของกรรมกรจนสรุปได้ว่าแรงงานคือผู้ทำงานผู้สร้างมูลค่าและมูลค่าส่วนเกิน ตลอดจนเป็นผู้สร้างสรรค์ในการทำงาน สิ่งที่ต้องการศึกษาต่อไป คือความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกรรมกรกับนายจ้าง ภายใต้นโยบายการบริหารงานบุคคลและการควบคุมการผลิตของบริษัท กล่าวคือ ในขณะที่ผู้ใช้แรงงานเข้าทำงานกับเครื่องจักรและวัตถุติดตามตำแหน่งและทักษะต่างๆ นั้น ต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ และกับผู้ควบคุมดูแลกระบวนการทำงานซึ่งเป็นตัวแทนของเจ้าของกิจการอย่างไร ประเด็นนี้คือเนื้อหาของบทที่ 3

บทที่ 3

ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างทุนกับแรงงาน

บทที่ 2 แสดงเห็นบทบาทที่สำคัญของแรงงานคือการเข้าควบคุมการทำงานของเครื่องจักร เพื่อแปรรูปวัตถุดิบและสร้างมูลค่าส่วนเกิน บทนี้ชี้ให้เห็นว่า พนักงานทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันอย่างไรภายในโครงสร้างองค์กรการทำงาน โดยพบว่า พนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์กันภายในกรอบนโยบายการบริหารงานบุคคลและระบบการควบคุมการผลิต ซึ่งถูกกำหนดโดยเจ้าของกิจการและตัวแทนเจ้าของกิจการ การกำหนดความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประกันว่าพนักงานทุกคนจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทุนได้ นั่นคือกำไรที่มาจากมูลค่าส่วนเกินของแรงงาน

นโยบายการบริหารงานบุคคลประกอบไปด้วยเงื่อนไขการจ้าง กฎข้อบังคับของโรงงาน ที่ครอบคลุมวิธีการทำงานของทุกคน ไม่ว่าจะเป็น วันทำงาน วันหยุด การลา ความปลอดภัยในการทำงาน วินัยและการลงโทษ การยื่นคำร้องทุกข์ การเลิกจ้าง และการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือแรงงานสัมพันธ์ ส่วนการควบคุมการผลิตคือการควบคุมงานโดยผู้อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานจนถึงระดับผู้จัดการฝ่ายผลิต เป็นต้น ซึ่งในทางปฏิบัติอาจใช้หลายวิธีการตั้งแต่ บังคับ จูงใจ และขอความร่วมมือจากพนักงาน ตัวแทนเจ้าของกิจการหรือนายจ้างจะชี้ว่าจากล่อมเกลานักงานว่า เราทุกคนมีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นจึงควรให้ความร่วมมือกันทำงานเพื่อผลประโยชน์นั้น ซึ่งจะต้องยืนยันด้วยข้อเท็จจริงต่อไปว่าผลประโยชน์ร่วมกันดังกล่าวคืออะไรและตกอยู่กับใคร อย่างไรก็ตามสามารถพูดได้ว่า การล่อมเกลாதงความคิดให้แก่พนักงานมีนัยว่านายทุนต้องการให้พนักงานรับใช้ทุนนั่นเอง

ดังนั้นเพื่อชี้ให้เห็นถึงบทบาทและอำนาจหรือสถานะของผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต และตัวแทนผู้รักษาผลประโยชน์ของทุน รวมทั้งทักษะของนายทุน บทนี้จะนำเสนอเรื่องดังกล่าวผ่านความเป็นมาของบริษัท การเติบโต การประสบภาวะวิกฤตและการปรับตัว จากนั้นอธิบายเนื้อหาของนโยบายการบริหารงานบุคคลที่บังคับใช้กับพนักงาน เพื่อชี้ให้เห็นสถานะของผู้ไร้ปัจจัยการผลิต การเร่งอัตราการผลิต ซึ่งจะพบว่ามีการใช้ระบบการควบคุมแรงงานภายในกระบวนการผลิต รวมทั้งนำเสนอการจัดการความขัดแย้งของนายจ้างและสหภาพแรงงาน ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อพิสูจน์ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ถูกกำหนดมาจากระดับบนนั้นเป็นความสัมพันธ์แบบกดขี่ขูดรีด และเป็นแบบชนชั้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นผู้มียปัจจัยการผลิตและผู้ไร้ปัจจัยการผลิต ที่จำเป็นต้องอยู่ร่วมกันและขณะเดียวกันก็ขัดแย้งกัน และความขัดแย้งนี้นำไปสู่การรวมตัวของกรรมกรในรูปแบบสหภาพแรงงาน เพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับเจ้าของทุนและตัวแทนของทุน เพื่อที่จะเป็นฝ่ายกำหนดความสัมพันธ์จากระดับล่างสู่บน

3.1 ความเป็นมาของบริษัท การเติบโต การประสพภาวะวิกฤตและการปรับตัว: สถานะของผู้เป็นเจ้าของบริษัท

การศึกษาความเป็นมาของบริษัท การเติบโต การประสพภาวะวิกฤตและการปรับตัวจะทำให้ทราบถึงสถานะของบริษัทและวิธีการดำเนินกิจการ ตั้งแต่เรื่องการถือหุ้นจดทะเบียน สิทธิผู้ถือหุ้น หลักทรัพย์ ผลิตภัณฑ์ การวางแผนดำเนินกิจการ รายได้ กำไร หนี้สิน การได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจและการปรับตัวของบริษัท เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเข้าใจสถานะของผู้มีปัจจัยการผลิตหรือผู้เป็นเจ้าของบริษัท ซึ่งได้รับการคุ้มครองจากโครงสร้างส่วนบนคือ พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์.ศ.2535 อีกทั้งเข้าใจมุมมองในการพัฒนาอุตสาหกรรมเหล็กและโลกทัศน์ของนายทุน รวมทั้งเข้าใจการหมุนเวียนของทุนด้วย

3.1.1 ความเป็นมาของบริษัท

บริษัทผลิตเหล็กเริ่มจดทะเบียนต่อกรมโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อเดือนธันวาคม 2507 ด้วยทุนจดทะเบียน 70 ล้านบาท เจ้าของโรงงานเป็นชาวไต้หวัน มีวัตถุประสงค์ในการประกอบธุรกิจผลิตเหล็กรีดขึ้นขนาดกลาง ต่อมา มีชาวไทยตระกูลหนึ่งเข้ามาเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และยังมีบริษัทร่วมลงทุนอีก 2 บริษัท เพิ่มทุนจดทะเบียนอีก คือ ในปี 2534 บริษัทดังกล่าวได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ด้วยทุนจดทะเบียน 800 ล้านบาท ปี 2537 เพิ่มทุนจดทะเบียนอีก 3,200 ล้านบาท รวมเป็นทุนจดทะเบียน 4,000 ล้านบาท แบ่งเป็นจำนวนหุ้นสามัญ (common stock) ทั้งหมด 400 ล้านหุ้น ละ 10 บาท ซึ่งสามารถระดมเงินทุนมาดำเนินกิจการและเรียกชำระเงินแล้วจำนวน 160 ล้านหุ้น เป็นเงิน 1,600 ล้านบาท จากนั้นแปลงสภาพเป็นบริษัทมหาชนเมื่อเดือนพฤษภาคม 2537 โดยมีผู้ถือหุ้นที่ถือหุ้นสูงสุด 10 รายแรก¹ ซึ่งได้แสดงไว้ในตารางที่ 1

ผู้ถือหุ้นสามัญมีสิทธิต่างๆ เช่น สิทธิร่วมเป็นเจ้าของบริษัท สิทธิออกเสียงลงมติในที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อเลือกตั้งกรรมการบริษัท ร่วมตัดสินใจในนโยบายการดำเนินงานของบริษัท และร่วมตัดสินใจในปัญหาสำคัญของบริษัท ผู้ถือหุ้นสามัญจะได้รับผลตอบแทนในรูปแบบเงินปันผล (dividend) เมื่อราคาหุ้นเพิ่มสูงขึ้นตามศักยภาพของบริษัท และมีโอกาสได้รับสิทธิจองซื้อหุ้นออกใหม่ (right) เมื่อบริษัทเพิ่มทุนขยายกิจการ² ซึ่งบริษัทนี้มีนโยบายจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นในอัตราไม่ต่ำกว่า 60% ของกำไรสุทธิในแต่ละปี และหากบริษัทเลิกกิจการจะได้รับส่วนแบ่งในสินทรัพย์ของบริษัทจากยอดสุทธิหลังจากชำระคืนเจ้าหนี้และพันธะต่างๆ หมดแล้ว

¹ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, บริษัทผลิตเหล็ก : แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2545 (แหล่งที่มา : <http://www.sec.or.th>), (ม.ป.ป.).

² แหล่งที่มา : <http://www.sec.or.th>.

รายชื่อผู้ถือหุ้น	จำนวนหุ้น	สัดส่วน การถือหุ้น (%)
1. บริษัท ยูไนเต็ดฟลาวมิลล์ จำกัด (มหาชน)	34,080,592	21.30
2. บริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อผู้ฝาก	23,923,676	14.96
3. บริษัท มิตซูชิ จำกัด	20,000,000	12.50
4. บริษัท นิซโซอิวาย คอร์ปอเรชั่น จำกัด	15,574,063	9.73
5. บริษัท ไทยเซ็นทรัลเคมี จำกัด (มหาชน)	13,187,242	8.24
6. บริษัท โนมูระเทรดดิ้ง จำกัด	9,270,250	5.79
7. Thailand Securities Depository Company Limited for depositors	7,819,700	4.89
8. บริษัท ศรีกรุงวัฒนา จำกัด	7,269,297	4.54
9. ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)	7,079,220	4.42
10. บริษัท เมโทรฟอส จำกัด	5,447,540	3.40

ตารางที่ 1 ผู้ถือหุ้นที่ถือหุ้นสูงสุด 10 รายแรก

ในส่วนของการดำเนินกิจการนั้น บริษัทได้วางแผนการตลาดและการขายให้สอดคล้องกับสภาวะการแข่งขันในอุตสาหกรรมเหล็ก และนโยบายและมาตรการด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลแต่ละยุค เช่น ในปี 2545 อุตสาหกรรมก่อสร้างขยายตัว เนื่องจากการผลักดันนโยบายกระตุ้นธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ด้วยการลดภาษีธุรกิจเฉพาะ ลดค่าธรรมเนียมการโอน ตลอดจนการลดอัตราดอกเบี้ยที่ค่อนข้างต่ำ จึงทำให้มีการใช้จ่ายไปในหมวดการก่อสร้างมากขึ้น ส่งผลดีต่ออุตสาหกรรมเหล็กที่มีปริมาณความต้องการเพิ่มขึ้นไปด้วย ที่สำคัญรัฐบาลมีนโยบายลดภาษีการนำเข้าเครื่องจักรเพื่อส่งเสริมการลงทุนของบริษัทแห่งนี้ด้วย³ อย่างไรก็ตามบริษัทต้องแข่งขันกันกับผู้ผลิตเหล็กเส้นรายอื่นๆ ภายในประเทศ ซึ่งมีทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางหลายแห่ง เพื่อรักษาตลาดของตัวเองไว้ ลูกค้ำที่เป็นเป้าหมายหลักของบริษัทคือ ตัวแทนจำหน่าย (พ่อค้าขายส่ง/ปลีก) และกลุ่มผู้รับเหมาก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ ในราคาที่ขึ้นลงตามกลไกตลาด ซึ่งขึ้นอยู่กับราคาวัตถุดิบด้วย ด้วยเหตุนี้เจ้าของกิจการจึงได้กำหนดกลยุทธ์ของการแข่งขันคือ เน้นการลดต้นทุน โดย

³ สัมภาษณ์ ฝ่ายบุคคล, 19 มกราคม 2549.

พยายามทำให้ราคาต่อหน่วยต่ำลง และเน้นคุณภาพของสินค้า⁴ สามารถแข่งขันกับคู่แข่งภายในประเทศและต่างประเทศและผู้นำเข้าได้จนถึงปัจจุบัน

3.1.2 การเติบโต

จากระยะเวลาของการดำเนินกิจการถึง 40 ปี บริษัทผลิตเหล็กและบริษัทร่วมอีก 1 บริษัท ขยายกิจการและปรับปรุงโรงรีดเหล็กเส้นมาใช้ระบบกึ่งอัตโนมัติ สั่งซื้อเครื่องจักรทันสมัยเข้ามา รวมทั้งปรับปรุงอุปกรณ์อื่นๆ พร้อมทั้งเพิ่มสายงานผลิตสินค้า คือ สายงานผลิตแผ่นเหล็กอบสังกะสีที่ใช้ระบบการชุบต่อเนื่องทั้งม้วน แผ่นเหล็กอบสังกะสีเคลือบสี งานด้านการรับสร้างและผลิตโครงสร้างเหล็ก และโลหะภัณฑ์ทุกชนิด เช่น รับจ้างประกอบเครนรางสำหรับยกของในโรงงาน รับจ้างสร้างและประกอบเครื่องจักร รวมทั้งบริษัทยังประกอบธุรกิจด้านอื่น เช่น อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมเคมี เป็นต้น⁵ อีกทั้งได้ขยายการลงทุนไปยังบริษัทย่อยอีกจำนวน 5 บริษัท⁶ โดยเฉพาะบริษัทเหล็กแห่งใหม่ที่จังหวัดนครราชสีมา มีทุนจดทะเบียนถึง 20,000 ล้านบาท

จากความเติบโตนี้ ได้มีโฆษณาว่าบริษัทเป็นผู้ผลิตเหล็กรายใหญ่ที่ใช้เครื่องจักรเทคโนโลยี อันทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งของทวีปเอเชีย ส่วนนี้สะท้อนให้เห็นว่ากำไรจากการขายเหล็กเส้นและผลิตภัณฑ์อื่นๆ ถูกนำไปขยายการลงทุน ซื้อปัจจัยการผลิตเพิ่ม โดยเฉพาะการตั้งโรงงานผลิตเหล็กเส้นแห่งใหม่ที่จังหวัดนครราชสีมา 1 แห่ง ซึ่งอยู่ในเครือของบริษัท อีกทั้งยังโฆษณาให้สาธารณชนรับรู้ว่าเป็นบริษัทที่ให้สิทธิสวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน

สำหรับในสายงานผลิตเหล็กเส้น บริษัทได้เปลี่ยนเครื่องจักรที่สำคัญทั้งหมด ได้แก่ เตาหลอมไฟฟ้า แท่นรีดอัตโนมัติ เครื่องตัดเหล็กเส้น และการปรับปรุงอุปกรณ์การผลิต เช่น เปลี่ยนแม่เหล็กของเครน เปลี่ยนถังกวนน้ำเหล็ก เป็นต้น ซึ่งได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 กำลังการผลิตเหล็กเส้นก่อนมีการนำเครื่องจักรสมัยใหม่มาใช้ในปี 2536 ประมาณ 120,000 ตัน⁷ หลังจากนั้นกำลังการผลิตสูงขึ้นถึง 550,000 ตัน⁸ ส่งผลให้รายได้สูง คือก่อนปี 2540 รายได้ 500 ล้านบาท/เดือน เทียบกับหลังเปลี่ยนเครื่องจักรและหลังจากทยอยลดคนงานปี 2540 ยอดขาย 1,000 ล้านบาท/เดือน โดยเฉลี่ย⁹

⁴ แหล่งที่มา : <http://www.isit.or.th>. (สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย).

⁵ ฝ่ายบุคคล. (ม.ป.ป.), โปรแกรมนำเสนอพาวเวอร์พอยท์. (Computer file). บริษัทผลิตเหล็ก. [19 มกราคม 2549]

⁶ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, เอกสารสำเนารายงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต, 3 มีนาคม 2542. แหล่งที่มา : <http://www.sec.or.th>. (ม.ป.ท.).

⁷ สัมภาษณ์ กรรมการหมายเลข 2, 27 พฤศจิกายน 2548.

⁸ แหล่งที่มา : <http://www.isit.or.th>.

⁹ สัมภาษณ์ ฝ่ายบุคคล, 19 มกราคม 2549.

ในปี 2539 บริษัทได้มีนโยบายปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งงานในโรงหลอม เพื่อรองรับการผลิตที่เพิ่มจากปีก่อนๆ มาก ซึ่งส่งผลให้พนักงานทำงานหนัก ไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย บริษัทจึงเห็นว่าควรนำโครงการ 4 กลุ่ม ที่ประยุกต์มาจากบริษัทต่างประเทศมาทำการศึกษาข้อดีและข้อเสีย นอกจากนี้เพื่อให้พนักงานระดับหัวหน้างานมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพราะระบบงาน 3 กะ ที่เป็นอยู่ไม่เอื้ออำนวยจึงควรเพิ่มตำแหน่งระดับหัวหน้างานเพื่อรองรับโครงสร้างที่จะปรับเปลี่ยนใหม่นี้ และเพื่อรองรับการขยายงานในอนาคตด้วย¹⁰

ในทางตรงข้าม พนักงานมองว่า โครงการ 4 กลุ่มดังกล่าวเอารัดเอาเปรียบพนักงาน คือบริษัทต้องการลดต้นทุนการผลิตด้วยการไม่ให้มีงานล่วงเวลาที่จะเสริมรายได้แก่พนักงานและจัดวันหยุดให้คนละ 1 วัน/สัปดาห์ โดยไม่ให้วันหยุดตรงกันซึ่งขึ้นอยู่กับว่าจะถูกจัดให้หยุดในวันใด แม้พนักงานจะมีวันหยุด แต่การผลิตจะไม่มีวันหยุด เพราะจะมีกลุ่มที่ 4 เข้าไปทำงานทดแทนในวันหยุด พนักงานกลุ่มที่ 4 นี้ส่วนหนึ่งจะมาจากคนงานที่จะถูกลดจำนวนในบางกะบางแผนก และส่วนหนึ่งจะรับสมัครมาใหม่ ดังนั้นตำแหน่งหัวหน้างานจะเพิ่มขึ้นในที่สุดก็ไม่ได้ถูกนำมาใช้จริง เมื่อไม่สำเร็จบริษัทจึงไปกดดันพนักงานที่บริษัทย่อยที่จังหวัดนครราชสีมา ด้วยการลดเวลาพัก คือเมื่อถึงเวลาออกจากกะ เช่น ในเวลา 15.00 น. บริษัทให้เวลาเตรียมตัวกลับบ้าน อาบน้ำ ล้างหน้า เพียงแค่ 5 นาทีจากที่พนักงานเคยใช้เวลาประมาณ 20 นาทีในการเตรียมตัวกลับบ้าน เข้มงวดในเรื่องกฎระเบียบวินัย หัวหน้างานจัดวันลาให้พนักงาน ซึ่งยังคงบังคับใช้จนถึงทุกวันนี้¹¹

3.1.3 การประสพภาวะวิกฤติและการปรับตัว

ก่อนที่จะได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 นั้น บริษัทได้กู้ยืมเงินต่างประเทศเป็นเงินประมาณ 70 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งคิดเป็นเงินบาทเท่ากับ 2,700 กว่าล้านบาท¹² และกู้ยืมเงินในประเทศประมาณ 1,000 กว่าล้านบาท รวมหนี้สินระยะยาวส่วนนี้ประมาณ 4,000 ล้านบาท แต่เมื่อกระทรวงการคลังประกาศการใช้อัตราแลกเปลี่ยนลอยตัวเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 ซึ่งทำให้ค่าเงินบาทลดลง ส่งผลให้บริษัทขาดทุนจากอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ และต้องขอพักชำระหนี้ตามนโยบายของรัฐบาลสมัยนั้น ผ่านการควบคุมของกองทุนฟื้นฟู ซึ่งสามารถพักชำระหนี้ได้ระยะหนึ่ง และขอกำหนดระยะเวลาการชำระหนี้ภายใน 136 เดือน

นอกจากจะประสบปัญหาการขาดทุนและเป็นหนี้ ยังมีปัญหาต้นทุนการผลิตสูงขึ้น คือราคาวัตถุดิบในตลาดโลกมีราคาแพงขึ้น มีการวิเคราะห์ของบริษัทว่า หากคำนึงถึงราคาวัตถุดิบในสภาวะปัจจุบันที่มีแนวโน้มสูงขึ้นนี้ คาดว่าจะส่งผลต่ออุตสาหกรรมเหล็กของไทย ที่อาจทำให้เกิด

¹⁰ บริษัทผลิตเหล็ก, ขอปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งงานโรงหลอม, 30 กันยายน 2539. (อัดสำเนา)

¹¹ สัมภาษณ์ กรรมการหมายเลข 2, 26 ตุลาคม 2548.

¹² แหล่งที่มา : <http://www.sec.or.th>

การปรับโฉมหน้าของอุตสาหกรรมเหล็กครั้งใหม่เพื่อความอยู่รอดในสถานการณ์ราคาวัตถุดิบสูงขึ้น คือ อาจมีการควบรวมกิจการของผู้ผลิตเหล็กแต่ละรายทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อลดต้นทุนการผลิต¹³

ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ บริษัทปรับตัวด้วยการกำหนดนโยบายการบริหารออกมาใหม่ ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อพนักงานเป็นจำนวนมาก คือ มีการเลิกจ้างพนักงานสายงานการผลิตจากที่มีอยู่ในขณะนั้น 1,500 คนเหลือประมาณ 700 คน โดยทยอยคัดออกเป็นเวลา 5 ปี¹⁴ รวมทั้งพนักงานประจำสำนักงานด้วย เนื่องจากมีการเปลี่ยนเครื่องตอกบัตรเป็นเครื่องรูดบัตรอัตโนมัติ ส่งผลให้มีการเลิกจ้างพนักงานสำนักงานประมาณ 200 คน¹⁵ ในการเลิกจ้างนั้น นายจ้างใช้วิธีการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและเพิ่มให้เป็นพิเศษเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานลาออก และมีการไล่นักงานบางส่วนออก ทั้งๆ ที่พนักงานไม่เต็มใจ ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ไม่จ่ายงานให้ พุดชกงานให้พนักงานลาออกเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของบริษัท ให้ค่าชดเชยเป็นแรงจูงใจ เรียกพนักงานมาพูดคุยกันโดยไม่ให้กรรมการสหภาพแรงงานรู้เห็น เป็นต้น

เมื่อมีการลดคนงาน บริษัทยังได้ลดการผลิตลง 1 เตา ในปี 2541 ซึ่งได้รับผลกระทบจากการหยุดชะงักของธุรกิจการก่อสร้าง ไม่มีลูกค้าสั่งซื้อสินค้า และมีการงดจ่ายเงินโบนัสแก่พนักงานเป็นเวลาประมาณ 2 ปีและเงินขึ้นประจำปีเป็นเวลาประมาณ 1 ปี นอกจากนี้มีการปรับองค์กรการทำงานใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น เช่น จ้างพนักงานรับเหมาช่วงแทนคนงานที่ลาออกไป จ้างพนักงานใหม่เข้ามาแทน โยกย้ายคนงานจากกะหนึ่งมาทำแทนคนงานที่ออกไปในอีกกะหนึ่งในช่วงที่มีงานเยอะ อีกทั้งอนุมัติให้พนักงานลาได้ไม่มีกำหนด แต่ไม่จ่ายค่าแรงให้ในวันที่ลาหยุด เพราะอ้างว่าไม่มีเงินจ่ายให้พนักงาน ทั้งพนักงานรายเดือน รายวัน รับเหมาช่วง

จากข้างต้นชี้ให้เห็นว่า การที่เจ้าของกิจการมีอำนาจในการวางแผนนโยบายการบริหารและปกครองพนักงานถือได้ว่าเป็นชนชั้นนายทุนหรือผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต แหล่งอำนาจของเจ้าของกิจการมาจากการเป็นเจ้าของหุ้นจดทะเบียนที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย ทำให้ตีความได้ว่ารัฐบาลคอยรักษาระบบกรรมสิทธิ์ของทุน ส่วนตำแหน่งผู้บริหาร ผู้จัดการมีบทบาทในการเป็นผู้รับการถ่ายทอดคำสั่งจากเจ้าของกิจการและออกกฎระเบียบให้สอดคล้องกับความต้องการของนายทุน ดังนั้นจึงเป็นผู้คอยรักษาผลประโยชน์ให้แก่ทุน แม้ว่าจะมีสถานะเป็นลูกจ้างก็ตาม แต่มีจุดยืนเคียงข้างฝ่ายทุน ดังเห็นได้จากการเลิกจ้างพนักงานเพื่อลดต้นทุนการผลิต บทบาทของผู้จัดการจะเห็นเด่นชัดในเรื่องการควบคุมแรงงานและการต่อต้านของพนักงานในบทที่ 4

¹³ แหล่งที่มา : <http://www.isit.or.th>.

¹⁴ อ้างแล้ว, 19 มกราคม 2549.

¹⁵ สัมภาษณ์ กรรมการหมายเลข 2, 28 กุมภาพันธ์ 2548.

จากการที่บริษัทเติบโต สามารถแข่งขันและอยู่รอดมาถึงปัจจุบัน ทำให้ตีความได้ว่า เป็นผลมาจากการทำงานของแรงงานแบบรวมหมู่ที่ร่วมกันสร้างมูลค่าจำนวนมาก จนมีกำไรและนำไปขยายกิจการ อย่างไรก็ตามเมื่อประสบปัญหาจากวิกฤติเศรษฐกิจ ผู้ใช้แรงงานถูกเรียกร้องให้เสียดสผลประโยชน์เพื่อความอยู่รอดของบริษัท ดังเห็นได้จากนโยบายเลิกจ้างพนักงาน งดจ่ายเงินโบนัสและเงินขึ้นประจำปี เป็นต้น ทำให้พนักงานจำนวนมากตกงานและที่ยังอยู่ก็สูญเสียรายได้ การลดต้นทุนจึงหมายถึงการลดค่าใช้จ่ายของแรงงานเป็นสำคัญ ข้อเท็จจริงทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นว่า ผลประโยชน์ของนายทุนต่างจากผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน ต่อไปจะนำเสนอให้เห็นสถานะของผู้ใช้แรงงานภายใต้กรอบการบริหารของนายทุนและตัวแทนนายทุนในหัวข้อชนชั้นกรรมาชีพ

3.2 ชนชั้นกรรมาชีพ: สถานะของผู้ใช้แรงงานภายในกรอบการบริหารของนายทุน

เกณฑ์ของการแบ่งชนชั้น คือความเป็นเจ้าของและไม่เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ความเป็นเจ้าของได้วิเคราะห์ไว้แล้วข้างต้นภายใต้เนื้อหาของสถานะของนายทุน สำหรับสถานะของผู้ใช้แรงงานหรือกรรมาชีพ คือ ผู้ต้องขายทักษะความสามารถในการทำงานให้แก่นายทุนเพื่อแลกกับค่าแรงหรือเงินเดือนที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพของตนเองและครอบครัว ซึ่งได้กล่าวแล้วในบทที่ 2 เรื่ององค์ประกอบแรงงานของกระบวนการผลิตหลักเห็นว่า ผู้ใช้แรงงานเข้าควบคุมและใช้ปัจจัยการผลิต แต่แนวคิดเศรษฐศาสตร์ทุนนิยมมองว่าเป็นเครื่องมือการผลิต และดังนั้นเมื่อปัจจัยการผลิตได้รับผลตอบแทนก็ถือว่าต่างฝ่ายต่างได้รับการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม คือ นายทุนได้กำไร เจ้าหนี้ได้ดอกเบี้ย แรงงานได้รับค่าจ้าง เจ้าของที่ดินได้ค่าเช่า เป็นต้น แนวคิดทุนนิยมแตกต่างจากแนวคิดเศรษฐศาสตร์การเมืองมาร์กซิสต์ที่มองแรงงานเป็นผู้สร้าง ดังนั้นผลผลิตที่สร้างขึ้นไม่ควรเป็นของนายทุนแต่เป็นของสังคมเพื่อเสริมสร้างการดำรงชีวิตของกรรมกรให้ดีขึ้นเท่านั้น¹⁶

การแบ่งชนชั้นจึงมีความจำเป็นเพื่อให้เห็นกลไกการขูดรีดส่วนเกินที่เกิดจากการทำงานของแรงงานรวมหมู่ไปเป็นกรรมสิทธิ์ของนายทุนเพียงไม่กี่คน และใช้อธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์ทางการผลิตที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจระหว่างผู้เป็นเจ้าของทุนกับผู้ขายพลังแรงงาน ซึ่งจะยืนยันด้วยข้อเท็จจริงต่อไปในเรื่องเงื่อนไขการจ้าง วินัยและการลงโทษ ก่อนอื่นจะอธิบายที่มาของกรรมกรในบริษัทเพื่อให้เห็นสภาพในอดีต และการเข้ามาทำงานในบริษัท

3.2.1 ที่มาของกรรมกรในบริษัท

จากการสัมภาษณ์กรรมกรของบริษัทจำนวนทั้งสิ้น 27 คน ซึ่งเป็นผู้ชายทั้งหมด และมีอายุระหว่าง 26-50 ปี พบว่ากรรมกรส่วนใหญ่มาจากครอบครัวเกษตรกร ทั้งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลาง และมีการศึกษาระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา (ป.4-ม.3)

¹⁶ สถาบันวิทยาศาสตร์เพื่อสังคม (ประเทศไทย), แถลงการณ์พรรคคอมมิวนิสต์ (กรุงเทพฯ : สถาบันวิทยาศาสตร์เพื่อสังคม, 2542), หน้า 24.

ย้ายถิ่นเข้ามาหางานทำในย่านอุตสาหกรรม เช่น สมุทรปราการ ด้วยการชักชวนของเพื่อนและญาติพี่น้องที่เดินทางเข้ามาทำงานล่วงหน้า และด้วยการเดินตระเวนหางานทำ

สืบเนื่องจากพื้นที่นครหลวงส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรม กรรมกรจึงมีประสบการณ์ทำงานในภาคเกษตร เช่น เลี้ยงวัว ตัดอ้อย ทำนา ทำไร่ ทำสวน แต่ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี มีหนี้สิน เพาะปลูกไม่ได้ผลผลิต จึงหันมายึดอาชีพรับจ้าง เช่น กรรมกรโรงงาน พนักงานบริการในร้านอาหาร ขับจักรยานยนต์รับจ้าง กรรมกรก่อสร้าง ยกตัวอย่างบางรายมีประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ คือเป็นแรงงานข้ามชาติมาก่อนเพราะมองว่าทำงานได้ค่าแรงมากกว่าในประเทศ คือเดือนละประมาณ 16,000 บาทแต่สภาพโรงงานเลวร้ายและถูกหักค่าหัวคิว รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆ จึงตัดสินใจกลับบ้าน บางรายทำงานในโรงงานทอผ้าส่งเสริมซึ่งถูกเอารัดเอาเปรียบมาก เช่น เวลาเข้าห้องน้ำ หัวหน้างานไปยื่นฝ่า มีตำรวจสันติบาลเข้าไปเฝ้าดูแลความสงบในโรงงาน คนงานทนไม่ได้จึงลาออกจากงาน

การสมัครเข้าทำงานในบริษัทผลิตเหล็กแห่งนี้เป็นข้อยกเว้นเพราะหลายตำแหน่งไม่ต้องใช้คุณวุฒิและทักษะฝีมือสูงที่ต้องผ่านการทดสอบจากมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือมีใบประกาศนียบัตรวิชาชีพรับรอง ยกเว้นบางตำแหน่งที่ใช้ความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องกล เป็นต้น อีกทั้งคนงานเข้าใหม่สามารถฝึกหัดได้จากเพื่อนร่วมงานในช่วงของการทดลองงาน หรือเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติจริง เพียงแต่ใช้วุฒิการศึกษาระดับป.4-ม.3 เป็นหลักฐาน

การให้ความสำคัญกับวุฒิบัตรการศึกษาทำให้ประสบการณ์การทำงานที่มีค่าของกรรมกรถูกทำให้ไร้ความหมายเมื่อเทียบกับการศึกษาในระบบเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรองค่าจ้าง กรรมกรจึงเริ่มงานด้วยค่าจ้างต่ำและติดอยู่กับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับ 1-4 ซึ่งจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกเส้นทางนี้เนื่องจากไม่มีวุฒิบัตรการศึกษาระดับสูงเข้าสมัครทำงานในสถานที่ทำงานอื่นๆ เช่น ราชการ ธนาคาร

เมื่อกรรมกรเข้าทำงานในโรงงานเหล็ก จึงมีการย้ายถิ่นฐานมาอาศัยใกล้ๆ กับที่ทำงาน ซึ่งเป็นปรากฏการณ์พบเห็นทั่วไปและจากการสังเกตการณ์พบว่ากรรมกรหลายคนอาศัยอยู่ในตรอกซอยเดียวกันกับโรงงาน บางส่วนอยู่ห่างออกไปเพียงไม่กี่กิโลเมตร และบางส่วนอาศัยห่างจากโรงงานกว่า 20 กิโลเมตรโดยใช้บริการรถรับ-ส่งพนักงานของบริษัท ถึงปากน้ำ พระโขนง บางพลี พระประแดง คนงานอาศัยบ้านเช่า ซึ่งค่าเช่าอยู่ระหว่าง 1,000-1,800 บาท/เดือน และบางส่วนสร้างบ้านเล็กๆ อยู่ และบางส่วนซื้อบ้านเป็นของตัวเอง ข้อเท็จจริงนี้สะท้อนให้เห็นว่า ระบบอุตสาหกรรมสร้างเงื่อนไขให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนเมือง หรือชนบทให้มาอยู่รวมกัน ณ ใจกลางของแหล่งอุตสาหกรรม เป็นระบบที่มีการรวมศูนย์ทุนและแรงงานนั่นเอง¹⁷

¹⁷ ใจ อึ๊งภากรณ์และคณะ, บรรณาธิการ, อะไรนะ ลัทธิมาร์กซ์ เล่ม 2 (กรุงเทพฯ : ชมรมหนังสือประชาธิปไตยแรงงาน, 2545), หน้า 55.

3.2.2 เงื่อนไขการจ้าง

เงื่อนไขการจ้างหรือสภาพการจ้างถูกกำหนดขึ้นโดยนายจ้างฝ่ายเดียว ทำให้มีการปฏิเสธจากลูกจ้าง เนื่องจากการเอารัดเอาเปรียบ ดังเห็นได้จากการเกิดข้อพิพาท การยื่นข้อเรียกร้องหรือการขอให้แก้ไขกฎข้อบังคับของโรงงาน นั่นคือ กว่าจะออกมาเป็นเงื่อนไขการจ้างหรือสภาพการจ้างฉบับปัจจุบัน ได้มีการต่อสู้ของลูกจ้างให้ได้รับสิทธิ สวัสดิการและผลประโยชน์มากขึ้น เช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งเรียกร้องในระดับประเทศ เงินโบนัส ค่าความเสี่ยง เบี้ยขยัน สวัสดิการ เงินช่วยเหลือ สิทธิการลาเพิ่มขึ้น เป็นต้น ดังนั้นลูกจ้างจึงต้องมึบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์และบังคับนายจ้างให้ปฏิบัติตามลูกจ้างอย่างเป็นธรรมด้วย

กรรมกรในสายงานหลักเส้นเป็นทั้งลูกจ้างประจำแบบรายเดือนและรายวัน ตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 4 และลูกจ้างเหมาช่วง ซึ่งได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างไม่เท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทนสิทธิและสวัสดิการ ภายใต้อัตราค่าจ้างต่อไปนี้

1) วันทำงาน ถูกกำหนดให้ทำสัปดาห์ละ 6 วัน คือวันจันทร์ถึงวันเสาร์ และหยุดงานวันอาทิตย์ วันทำงานมี 2 ระบบคือ ระบบ **day time** ทำงานตั้งแต่ 8.00-17.00 น. และระบบกะ คือ เวลาทำงานหมุนเวียนกันทุกสัปดาห์ มีทั้งหมด 3 กะ คือ กะเช้าทำงานเวลา 7.00-15.00 น. กะบ่ายทำงานเวลา 15.00-23.00 น. และกะดึกทำงานเวลา 23.00-7.00 น. ทุกกะหยุดพักรับประทานอาหาร 30 นาที พนักงานต้องรูดบัตรเข้า-ออกโรงงานเสมอ ถ้าลืมรูดบัตร ต้องเขียนรายงานว่าลืม โดยกรอกแบบฟอร์มแก้ไขเวลาและให้หัวหน้างานและหัวหน้าแผนกเซ็นรับรอง

ในการทำงานล่วงเวลา นายจ้างกำหนดให้คนงานทำในวันธรรมดาและวันหยุด เนื่องจากการผลิตต้องดำเนินอย่างต่อเนื่องทุกวัน โดยจะต้องได้รับความยินยอมจากคนงานและเซ็นชื่อก่อน คนงานสามารถหารายได้จากการทำงานล่วงเวลาเกือบ 100% หรือ 1 เท่าตัวของเงินเดือนปกติ เช่น ในวันทำงานธรรมดาสามารถทำงานล่วงเวลา 3 วัน/สัปดาห์ และทำงานในวันอาทิตย์ 2 วัน/เดือน ทั้งนี้ทุกคนให้เหตุผลเดียวกันคือ เงินเดือนไม่พอใช้ มีภาระมาก เช่น ดูแลครอบครัวจึงต้องทำงานเพิ่มขึ้น

2) อัตราค่าจ้างของคนงาน ค่าแรงของลูกจ้างประจำแบบรายเดือนคำนวณเป็นรายเดือน ส่วนลูกจ้างรายวันคำนวณค่าแรงตามวันที่มาทำงานจริงเท่านั้น ถ้าขาดหรือลาจะไม่มีสิทธิได้รับค่าแรงของวันนั้น

อัตรากำลังเวลา ในวันหยุดสุดสัปดาห์ (วันอาทิตย์) ลูกจ้างรายเดือนจะได้รับค่าแรงเพิ่มขึ้นเป็น 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ส่วนลูกจ้างรายวันจะได้รับค่าแรงเป็น 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน แต่ส่วนใหญ่แล้วคนงานจะทำงานล่วงเวลาติดต่อกัน 2 กะ (16 ชม.) เพราะค่าแรงของลูกจ้างรายเดือนจะคำนวณเพิ่มขึ้นเป็นทั้งหมด 4 แรง

ส่วนรายวันเพิ่มขึ้นเป็น 6 แรง หากทำงานแค่ 1 กะจะไม่คุ้มกับการเสียเวลาพักผ่อน ดังนั้นจะเห็นว่าคนงานใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในที่ทำงาน

ค่าแรงวันหยุดตามประเพณีนั้นของลูกจ้างรายเดือนและรายวันจะจ่ายเพิ่มเป็น 2 แรง/กะ หากทำล่วงเวลาเพิ่มอีก 1 กะจะได้ค่าแรงเพิ่มอีก 3 แรง รวมเป็น 5 แรง

สำหรับลูกจ้างเหมาช่วงซึ่งต่อสัญญาปีต่อปีจะได้ค่าแรงจากนายจ้างรับเหมาช่วงซึ่งรับเหมางานของโรงงาน วันละ 250 บาท/หัว แต่นายจ้างรับเหมาหักค่าหัวคิว ในรูปของค่าผ้าป่าภาษี ประกันสังคม จนเหลือเป็นค่าแรงขั้นต่ำให้คนละ 181 บาท/วัน หากหยุดงาน 1 วัน จะถูกหักค่าแรง 1 วัน ถ้าลูกจ้างลาพักผ่อน ลาป่วยหรือลากิจจะไม่ได้รับค่าแรง และยังได้รับสวัสดิการที่ไม่เท่าเทียมกันกับลูกจ้างประจำ คือ ได้เพียงประกันสังคม สวัสดิการที่บริษัทจัดสรรให้พนักงานจะไม่ได้รับอย่างครบถ้วน เช่น ไม่ได้เงินบำเหน็จบำนาญจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิตหมู่เงินกู้ยืม เป็นต้น

หากนำเอาค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานทั้งหมด 885 คน เทียบกับมูลค่าเหล็กเส้นที่คนงานสร้าง พบว่า มูลค่าสูงกว่าค่าแรงของพนักงานเป็นจำนวนมาก คือ ค่าแรงของพนักงานประมาณ 150 ล้านบาท/เดือน รายได้จากการขายประมาณ 800-1,000 ล้านบาท/เดือน ส่งผลให้ได้กำไรตามเป้า ข้อเท็จจริงนี้ชี้ให้เห็นว่า นายทุนซื้อพลังแรงงานของคนงานด้วยค่าแรงราคาถูกและได้คำนวณแล้วว่าคนงานจะทำงานให้ผลผลิตแก่ตัวเองในมูลค่าที่ย่อมสูงกว่าค่าแรงนั้น

3) ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ได้แก่

- เงินรางวัลผลผลิตรายวัน คิดคำนวณตามน้ำหนักของน้ำเหล็กที่คนงานสามารถผลิตได้ เช่น ถ้าหลอมได้ 500 ตัน/วัน จะได้เงินรางวัลคนละ 10 บาท ถ้าหลอมได้ 700 ตัน ได้ 50 บาท เงินรางวัลผลผลิตรายวันนี้ให้แก่คนงานระบบกะเท่านั้น

- เงินโบนัสมี 2 ประเภทคือ ให้ประจำเดือนและประจำปี เช่น กรณีเงินโบนัสประจำเดือนคือ ถ้าสามารถผลิตได้ตามเป้าหมายยอดขาย 1,000 ล้านบาท คนงานจะได้เงินโบนัสเพิ่มขึ้น 1 เดือนในอัตราเงินเดือนของคนงานแต่ละคน และกรณีประจำปี ถ้าผลิตได้ตามเป้าหมายยอดขาย 15,000 ล้านบาทของปี 2548 คนงานจะได้โบนัสเพิ่มขึ้นอีก 2 เดือน ซึ่งจะจ่ายให้ในเดือนมกราคม

- ค่าความเสี่ยง คนงานในสายงานผลิตเหล็กเส้นจะได้รับค่าความเสี่ยงเป็นรายวัน แต่ได้รับไม่เท่ากัน เช่น คนงานแผนกเตาหลอม นายจ้างมองว่าทำงานเสี่ยงกว่าคนงานแผนกอื่น จึงได้รับค่าความเสี่ยงวันละ 28 บาท คนขับเครนได้วันละ 21 บาท เป็นต้น

- เงินขึ้นประจำปี เป็นเงินที่ให้แก่ลูกจ้างประจำที่จะต้องได้รับการประเมินผลงานทุกปี ซึ่งจะประเมินออกมาเป็นเกรด A-D โดยเกรด A เป็นเกรดสูงสุดแสดงถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและลान้อยกว่าผู้อื่นภายในแผนกเดียวกันในมุมมองของนายจ้าง การตัดเกรด A นายจ้างกำหนดเป็นโควตาให้ 1 คน/แผนก นอกจากนี้การแบ่งเกรดยังแยกตามระดับของคนงานด้วย

เช่น *เกรด A* ของพนักงานระดับ 3 ได้เงินขึ้นประจำปี 450 บาท ระดับ 2 ได้เท่ากับ *เกรด B* ระดับ 3 และระดับ 1 ได้เท่ากับ *เกรด C* ระดับ 3 *เกรด B* ของพนักงานระดับ 3 ได้เงินขึ้นประจำปี 370 บาท ระดับ 2 ได้ 280 บาท *เกรด C* ของพนักงานระดับ 3 ได้ 310 บาท ระดับ 2 ได้ 220 บาท ระดับ 1 ได้ 180 บาท และ *เกรด D* ของพนักงานระดับ 3 ได้ 220 บาท เป็นต้น

- เบี้ยขยัน ให้สำหรับคนงานที่ไม่มาทำงานสาย ไม่ขาด ไม่ลาและทำงานล่วงเวลา ในวันอาทิตย์ คือถ้าทำงานวันอาทิตย์ 3-4 วันต่อเดือนจะได้เบี้ยขยัน 400 บาท ถ้าทำ 2 วันได้ 200 บาท แต่ถ้าทำวันเดียวจะไม่ได้รับเลย

4) สิทธิการลา ได้แก่ ลาพักผ่อนประจำปีขึ้นอยู่กับอายุงาน เช่น คนงานที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไปลาได้ 15 วัน ลาป่วย 30 วัน/ปี ลาทำหมัน ลากอดตามกฎหมาย 90 วัน ลากิจ 7 วัน/ปี เป็นต้น ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

5)สวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการการรักษาพยาบาล สวัสดิการการตรวจสุขภาพ สวัสดิการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับคนงานที่เกษียณอายุ ประกันสังคมตามกฎหมาย เงินช่วยเหลือจากนายจ้างต่างๆ เช่น เงินประกันสุขภาพให้พนักงานและครอบครัว¹⁸ ซึ่งให้ตามลำดับขั้นเงินเดือน เงินประกันชีวิตหมู่สำหรับพนักงานและครอบครัว¹⁹ ให้วงเงินประกันภัยตามลำดับขั้นเงินเดือน เงินกู้ยืมของกองทุนบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของบริษัท 10,000 บาท/คน ในด้านการศึกษา คลอดบุตร รักษาพยาบาล ค่าทำศพ และภัยธรรมชาติ เงินสำหรับจัดงานปีใหม่ให้คนงานทุกคน เงินสำหรับเที่ยวพักผ่อนประจำปี

เงื่อนไขการจ้างดังกล่าวข้างต้นกลายเป็นประเด็นที่สร้างความไม่พอใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น การประเมินผลงานของคนงานเพื่อตัดเกรดและรับเงินขึ้นประจำปีเปิดช่องว่างให้มีการเลือกปฏิบัติ คนงานระบบ **day time** ไม่ได้รับเงินรางวัลผลผลิตรายวัน ลูกจ้างรับเหมาช่วงไม่ได้รับสวัสดิการเทียบเท่าลูกจ้างประจำ เช่น เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานที่เกษียณอายุ เป็นต้น ประเด็นความขัดแย้งนี้จะนำไปขยายความในบทที่ 4

3.2.3 วินัยและการลงโทษ

ระเบียบวินัยถูกบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีสาระสำคัญคือ พนักงานจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และประกาศของบริษัท รวมทั้งเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ไม่แสดงกิริยาอาการที่ไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา ทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อประโยชน์ของบริษัท ไม่ทะเลาะวิวาท ดื่มสุราก่อนและขณะทำงาน เล่นการพนัน นั่นคือประพฤติตัวเป็นคนดีและสุภาพเรียบร้อย หากพนักงานฝ่าฝืนวินัยจะถูกพิจารณาโทษตั้งแต่ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ พักงาน

¹⁸ บริษัทผลิตเหล็ก, การเพิ่มผลประโยชน์การประกันสุขภาพ, 4 มกราคม 2537. (อัดสำเนา)

¹⁹ บริษัทผลิตเหล็ก, สวัสดิการประกันชีวิตหมู่, 4 มกราคม 2537. (อัดสำเนา)

โดยไม่จ่ายค่าจ้างและเลิกจ้าง โดยจะไม่จ่ายค่าชดเชยให้²⁰ อย่างไรก็ตามพนักงานสามารถร้องทุกข์ หากได้รับการปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

หากตีความตามข้อบังคับของโรงงานจะพบว่า พนักงานหรือกรรมกรทั้งหมดจะต้องอยู่ในอำนาจของผู้บังคับบัญชา โดยที่ตนเองไร้อำนาจในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการผลิต โดยเฉพาะความคิดเห็นที่ตรงข้ามกับผู้บังคับบัญชา ไม่กล้าเผชิญหน้ากับผู้มีอำนาจหากไม่จำเป็นจริงๆ อำนาจของผู้บังคับบัญชามาจากตำแหน่งหน้าที่และการถือครองปัจจัยการผลิต ดังเห็นได้จาก ผู้ที่ถือหุ้นของบริษัทมากที่สุดจะเป็นผู้มีอำนาจมากที่สุด สามารถสั่งการลูกน้องได้อย่างเด็ดขาด สิ่งนี้สะท้อนทัศนคติของนายจ้างว่า ตนเองมีสิทธิพิเศษในการกำหนดสภาพแวดล้อมการทำงานและเงื่อนไขการทำงานเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น หากมีการต่อรองอำนาจของลูกจ้างจะถือว่าเป็นการทำทลายอำนาจของตน

อย่างไรก็ตามมีปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้อง 2 ประการคือ ประการแรกนายจ้างไม่เอาโทษกับคนงานที่กระทำผิดเล็กๆ น้อยๆ เช่น ดื่มสุรา ปีนกำแพง ทั้งนี้อาจมองได้ว่าเป็นการผ่อนปรนกฎระเบียบให้แก่คนงาน หรืออาจเป็นกลยุทธ์เพื่อใช้เล่นงานภายหลัง หากคนงานคนนั้นมีบทบาทในการเรียกร้องผลประโยชน์ของฝ่ายตนซึ่งจะขยายความในบทที่ 4 ในเรื่องของวิธีการต่อต้านของคนงาน ด้วยการละเมิดกฎข้อบังคับของโรงงานและกลยุทธ์การรับมือของฝ่ายนายจ้าง ประการที่ 2 แม้ด้วยประสบการณ์ของคนงานได้บอกกับตนเองว่ากฎระเบียบของนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ แต่ก็ยอมรับกฎและอำนาจของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากคนงานบางคนมองว่าตนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรได้จริง ซึ่งได้พยายามมาแล้ว หรือคนงานบางกลุ่มพยายามแก้ไขข้อบังคับแต่ไม่ประสบความสำเร็จ จึงจำต้องยอมรับไปก่อน หรือคนงานโรงรีดหลายรายสะท้อนว่ากลัวหัวหน้าเพราะบ้าอำนาจ²¹ ดังนั้นการยอมอยู่ภายใต้กรอบความสัมพันธ์ทางอำนาจที่เหลื่อมล้ำนี้เป็นตัวแปรที่ทำให้มีการผลิตซ้ำทางความคิดอุดมการณ์แบบทุนนิยม และส่งผลให้ระบบการผลิตเช่นนี้ยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การยอมจำนนเป็นการแสดงออกในเบื้องหน้า แต่เบื้องหลังมีการต่อต้านของคนงานในชีวิตประจำวันด้วยวิธีการต่างๆ สำหรับการวิเคราะห์เรื่องสาเหตุของการยอมอยู่ภายใต้อำนาจของทุนนั้นเป็นสิ่งที่ซับซ้อนที่ไม่สามารถอธิบายในขอบเขตโรงงานเท่านั้น เพราะมีสมมติฐานว่ายังมีสาเหตุจากการครอบงำของโครงสร้างส่วนบน คือ ระบบความคิดอุดมการณ์ที่ฝังรากลึกในสังคมไทย นั่นคือ ทัศนคติแบบอำนาจนิยมที่ทำลายความมั่นใจและจิตสำนึกการต่อสู้ทางชนชั้น ซึ่งเรียกว่าการสร้างความแปลกแยก²² (alienation) ให้แก่แรงงาน อุปสรรคด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลที่พยายามปกป้องระบบกรรมสิทธิ์ของนายทุน เป็นต้น ประเด็นหลังนี้จะ

²⁰ บริษัทผลิตเหล็ก, ตารางเปรียบเทียบข้อบังคับที่แก้ไข, วันที่พิมพ์ 4 ธันวาคม 2546. (อัคราเนา)

²¹ สัมภาษณ์ กรรมกรหมายเลข 10, 10 เมษายน 2548.

²² Lukacs, George, History and Class Consciousness (London : Merlin, 1971).

อภิปรายเพิ่มเติมในบทที่ 4 เรื่องอุปสรรคในการพัฒนาวิธีการต่อสู้ของกรรมกร อย่างไรก็ตามไม่ควรลืมว่าเงื่อนไขการจ้างและกฎข้อบังคับของโรงงานเป็นผลจากการต่อรองอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่ต่อรองกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แต่ทว่านายจ้างมีอำนาจเหนือกว่า กฎจึงรับใช้ทุนมากกว่า

โดยสรุป เมื่อพิจารณาเนื้อหาของเงื่อนไขการจ้างและกฎระเบียบแล้วพบว่า การอยู่ในสถานะกรรมกรจากอดีต ปัจจุบันและอนาคต ตั้งแต่ตื่นนอนจนถึงเข้านอน พวกเขายังคงเป็นกรรมกรที่ถูกทำให้ไร้อำนาจ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเป็นผู้ไร้ทุน จำต้องอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้มีทุนและตัวแทนฝ่ายทุน อีกทั้งค่านิยมในอุดมคติการศึกษาระดับสูงยังคงยึดสถานะกรรมกรไม่ให้มีโอกาสในการแสวงหาชีวิตที่ดี พวกเขาจึงเป็นชนชั้นกรรมาชีพในตัวเอง (class in itself) อย่างไรก็ตาม ยังมีกรรมกรหลายคนที่ไม่ตระหนักความเป็นชนชั้นกรรมาชีพ เพราะบางคนยังสับสนตนเองว่าจะอยู่ฝ่ายใด ระหว่างฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายคนงาน หรือเป็นกลาง บางคนมีคติแบบทุนว่านายจ้างเป็นบุคคลที่ให้ความเมตตา เพราะเขาให้ประโยชน์ ให้ความอุปถัมภ์แก่ตัวเอง และไม่เอาโทษเล็กๆ น้อยๆ จนทำให้ตนเปลี่ยนจุดยืนเข้าข้างฝ่ายนายจ้างในที่สุด ความคิดเช่นนี้ได้กลายเป็นอุปสรรคที่จะพัฒนาจิตสำนึกทางชนชั้น (class for itself) และสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรของตัวเองคือ สหภาพแรงงาน เพราะปัจจุบันสหภาพแรงงานมีลักษณะอ่อนแอ ดังเห็นได้จากการที่กรรมกรผู้จัดการภูมิใจว่า บริษัทไม่มีปัญหาเรื่องการยื่นข้อเรียกร้องของคนงาน²³

ความสัมพันธ์ทางการสังคมนระหว่างผู้มีปัจจัยการผลิต และผู้ไร้ปัจจัยผลิตจากข้างต้น สะท้อนความแตกต่างทางอำนาจและผลประโยชน์ ในหัวข้อต่อไปจะสะท้อนให้เห็นความพยายามของชนชั้นนายทุนที่จะเร่งอัตราการผลิตด้วยการใช้ระบบการควบคุมแรงงาน

3.3 การเร่งอัตราการผลิต: ผลจากการควบคุมแรงงาน

การทำงานร่วมกันเพื่อผลิตสินค้าให้บรรลุตามเป้าหมายของทุนนำไปสู่การสร้างความคิดโตของบริษัท ไม่ว่าจะเพิ่มกำลังการผลิตที่เพิ่มขึ้น กำไรสูงขึ้น สินค้าได้มาตรฐาน การขยายการลงทุนในบริษัทย่อย และบริษัทอื่นในเครือ ซึ่งได้นำเสนอมาแล้ว ทั้งหมดนี้ทำให้ภาพพจน์ของบริษัทสวยงาม นำภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับของตลาด แต่เมื่อมองเข้าไปในโรงงานพบว่า การเติบโตมีเบื้องหลังมาจากการเร่งผลิตที่เข้มข้น ดังเห็นได้จากเครื่องจักรเดินเครื่องทั้งกลางวันและกลางคืน และได้รับการซ่อมบำรุงสม่ำเสมอ การทำงานหมุนเวียน 3 กะ การทำงานล่วงเวลาในวันธรรมดาและวันหยุด พฤติกรรมเร่งผลิตของหัวหน้างานหรือผู้จัดการ เช่น สั่งว่า “ทำเพิ่มอีกหน่อยจะได้โบนัสแล้ว” “วันนี้ทำน้ำเหล็กให้ได้ 40 ตันนะ” ในทำนองนี้เป็นต้น พฤติกรรมเช่นนี้เป็นการเข้าไปควบคุมแรงงานไม่ให้ขี้เกียจ ไม่ให้งานเสีย ผลิตให้ได้มากที่สุด สิ่งนี้มิใช่การเติบโตและการเป็นที่ยอมรับมาจากการควบคุมแรงงานนั่นเอง เพื่อประกันการได้ผลกำไร และผู้ที่มีอำนาจ

²³ สัมภาษณ์ กรรมการสหภาพแรงงาน, 1, 2, และ 4 ธันวาคม 2548.

ตั้งการคือตัวแทนผลประโยชน์ของนายทุน อันเป็นผลมาจากการรับนโยบายจากระดับบนว่าในแต่ละปีต้องผลิตกี่ตัน เช่น ปี 2548 บริษัทมุ่งเป้าทำยอดขายเหล็กเส้น 1,000 ล้านบาท/เดือน²⁴ และตอบแทนด้วยเงินรางวัลผลผลิตและ โบนัสเพื่อเป็นแรงจูงใจแก่คนงาน ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการควบคุมแรงงาน และวิธีการอื่นๆ เช่น การจ้างงานแบบเหมาช่วงเพื่อลดต้นทุน ดังรายละเอียดต่อไป

3.3.1 โครงสร้างอำนาจของผู้บริหารและผู้ควบคุมการผลิต

โครงสร้างตำแหน่งของผู้บริหารจากระดับสูงสุดลงมาต่ำสุดเป็นโครงสร้างลำดับชั้น (hierarchy) เริ่มจากคณะกรรมการบริษัทมี 1 ชุด ปัจจุบันมีทั้งหมดประมาณ 7 คน อำนาจหน้าที่คือจัดการบริษัทให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับ และมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น และยังมีอำนาจเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารเพื่อดำเนินกิจการของบริษัท โดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดก็ได้ หรืออาจจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่ง หรือบุคคลอื่นไปปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งแทนคณะกรรมการได้²⁵ คณะกรรมการบริหารที่ได้รับการเลือกตั้งประกอบด้วยตำแหน่ง ผู้จัดการใหญ่ และรองผู้จัดการใหญ่และผู้จัดการสายงานการผลิตต่างๆ ประมาณ 6 คน

สำหรับในสายงานเหล็กเส้น ซึ่งเป็นพื้นที่ของการศึกษา ยังมีตำแหน่งผู้จัดการสายงาน ผู้จัดการโรงงานเหล็ก ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายเทคนิค ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ หัวหน้าแผนก หัวหน้างานและรองหัวหน้างาน (จำนวนลดลงเพราะมีการยุบตำแหน่งนี้ในหลายแผนก) มีอำนาจตามลำดับชั้น ส่วนคนงานอยู่ระดับล่างสุด มีหน้าที่เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ดังแผนผังที่ 1 ซึ่งแสดงตำแหน่งหลักๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยไม่แจกแจงออกเป็นฝ่ายต่างๆ อย่างละเอียด ทั้งนี้เพื่อชี้ให้เห็นลำดับชั้นของตำแหน่งตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้จัดการลงไปสู่ระดับหัวหน้างานที่ใกล้ชิดคนงานพื้นฐานมากที่สุด

นอกจากตำแหน่งดังกล่าวที่สะท้อนอำนาจบริหารตามระบบทุนแล้ว เครื่องแต่งกายยังบ่งชี้ถึงลำดับชั้นด้วย เช่น กรรมการพื้นฐานสวมชุดพนักงานสีกาก็ และสวมหมวกนิรภัยสีเหลืองสำหรับตำแหน่งระดับสูงใส่ชุดประจำตำแหน่ง เช่น ชุดสำหรับหัวหน้าส่วน ชุดซาฟารี ชุดวิศวกร และสวมหมวกนิรภัยต่างสีกัน ได้แก่ หัวหน้าส่วนสวมหมวกสีเหลือง วิศวกรสวมหมวกสีน้ำเงิน และผู้จัดการสวมหมวกสีขาว

หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งของคนงานเป็นรองหัวหน้างานหรือหัวหน้างานนั้นขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนจนถึงระดับผู้จัดการ เนื่องจากไม่มีหลักเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร การใช้ดุลยพินิจจึงเปิดช่องทางให้มีการเลือกปฏิบัติ และการใช้อำนาจตามอำเภอใจ เช่น คนงานที่มีอายุงาน 20 ปียังคงอยู่ในตำแหน่งคนงานระดับ 3 แต่คนงานที่มีอายุงานไม่ถึง 10 ปีได้เลื่อนขั้นเป็นหัวหน้างาน จากข้อเท็จจริงนี้ทำให้เห็นว่าคนงานไม่มีโอกาสที่จะไต่เต้า และอยู่ระดับเดิมจนถึง

²⁴ สัมภาษณ์ กรรมการสหภาพแรงงาน, 7 มีนาคม 2548.

²⁵ แหล่งที่มา : <http://www.sec.or.th>.

เกษียณอายุ ยกเว้นการเข้าเป็นพรรคพวกเดียวกับฝ่ายนายจ้างเท่านั้น ซึ่งมีหลายวิธีการ เช่น ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหภาพ ขาดความลับ ฟ้อง จับผิดสมาชิกสหภาพ หัวหน้าเสียชีวิตหรือลาออก เป็นต้น



แผนผังที่ 3 โครงสร้างตำแหน่งผู้บริหารและผู้ควบคุมการผลิต²⁶

²⁶ บริษัทผลิตเหล็ก, ผังการบริหารสายงานเหล็กเส้น, 18 กันยายน 2546. (อ้างตาม)

3.3.2 ระบบการควบคุมแรงงาน (The system of labour control)

สมมุติฐานของการศึกษาซึ่งได้กล่าวในบทนำคือ การควบคุมการผลิตมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันของเพิ่มผลิตภาพและกำไร²⁷ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจะต้องกระทำด้วยการเพิ่มอัตราการทำงานของกรรมกรให้เข้มข้น ดังนั้นการจัดระบบควบคุมการผลิตของนายทุนจึงเป็นไปเพื่อให้กรรมกรทำงานหนักขึ้นนั่นเอง

ความจำเป็นของทุนในการควบคุมแรงงานมีสาเหตุมาจากต้นทุนพลังแรงงานนี้เป็นทุนแปรผัน (variable capital) หมายความว่า ผู้ใช้แรงงานจะต้องแปรเปลี่ยนพลังแรงงาน (ความรู้ความสามารถ) ของคนให้เป็นแรงงาน (ผลผลิต) แต่กระบวนการแปรผัน (variability) นี้ขึ้นอยู่กับการทำงานของผู้ใช้แรงงาน²⁸ ฉะนั้นหากนายทุนต้องการสร้างมูลค่าตามที่วางไว้ จะต้องควบคุมกระบวนการผลิตทั้งหมดและเพื่อลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไป เช่น การสูญเสียเหล็กในระหว่างการผลิต ระบบการควบคุมแรงงานมีหลายมิติ ได้แก่ วินัยและการลงโทษ ซึ่งได้กล่าวไปแล้วข้างต้น เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมแทบทุกด้านของลูกจ้าง การควบคุมด้วยคน เช่น หัวหน้างาน การแข่งขันเพื่อรางวัลผลผลิต และการควบคุมด้วยอุปกรณ์อื่นๆ เช่น กล้องโทรทัศน์วงจรปิด เครื่องรูดบัตรเข้า-ออกโรงงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การควบคุมด้วยคน

การเร่งอัตราการผลิต นอกจากจะขึ้นอยู่กับระบบการทำงานกึ่งอัตโนมัติและประสิทธิภาพของเครื่องจักรแล้ว ยังมีคนคอยออกคำสั่งติดตามการผลิต กล่าวคือ ในแต่ละวันจะมีคำสั่ง (Order) ของลูกค้าจากฝ่ายขายและฝ่ายการตลาด ซึ่งตั้งอยู่ในอาคารสำนักงาน ส่งไปยังโรงงานและสาขานเหล็กเส้น จากนั้นผู้จัดการสาขาน ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ รวมทั้งหัวหน้าแผนก วิศวกรประชุมทุกเช้าเวลา 10.00 น. เรื่องการเปลี่ยนแปลงการผลิตตามความต้องการของลูกค้า เมื่อได้ข้อสรุปจะนำผลสรุปการประชุมไปติดไว้ที่ห้องปฏิบัติการของหน่วยงานต่างๆ และหัวหน้างานเป็นผู้ถ่ายทอดแก่คนงานว่า จะต้องผลิตเหล็กขนาดใด ในจำนวนเท่าไร เป็นต้น ตำแหน่งตามลำดับชั้น ดังแผนผังที่ 1 มีบทบาทปกครองและควบคุมงานทั้งสิ้น แต่มีความเข้มข้นต่างกัน คือ ระดับผู้จัดการไม่ควบคุมคนงานใกล้ชิดเท่ากับระดับหัวหน้างาน ดังนี้

1) หัวหน้างาน เป็นผู้ควบคุมงานที่ใกล้ชิดคนงานพื้นฐานมากที่สุด และเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมคนงานให้สามารถผลิตได้ตามคำสั่งของระดับบน ในความเป็นจริงแล้วยังมีตำแหน่งรองหัวหน้างาน ซึ่งถือว่ามีสถานะเทียบเท่าคนงานพื้นฐานเพราะต่างทำงานในระดับปฏิบัติการเหมือนกัน แต่แตกต่างจากหัวหน้างานอย่างเห็นได้ชัด คือ หัวหน้างานเป็นผู้ยืนอยู่ระหว่าง

²⁷ Thompson, Paul, *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*, p.124.

²⁸ *Ibid.*, p.123.

ผลประโยชน์ของแรงงาน (รวมทั้งตนเอง) และผลประโยชน์ของนายจ้าง ซึ่งเป็นจุดที่อาจทำให้เกิดความสับสนในการสร้างจิตสำนึกทางชนชั้นได้ เพราะถูกกล่อมเกลามาจากระดับหัวหน้าแผนกอยู่ตลอดเวลา ด้วยภารกิจที่จะต้องควบคุมงานพร้อมๆ กับปฏิบัติงานในส่วนหน้างานและแทนงานได้แก่ ออกคำสั่งและซื้อปฏิบัติระดับแผนก เพื่อแจกจ่ายงาน ทั้งรูปแบบที่เป็นและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเข้าข่ายผิดกฎหมายด้วย เช่น ออกคำสั่งห้ามคนงานคนใดคนหนึ่งที่มาแล้วไม่ให้ลาอีก แม้จะยังมีสิทธิลาได้ คำสั่งลักษณะนี้จะไม่ปรากฏเป็นหลักฐานให้คนงานและสหภาพแรงงานเห็น เพราะไม่เช่นนั้นสหภาพแรงงานจะดำเนินการเอาผิดกับนายจ้างและให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าว อีกทั้งยังมีคำสั่งเรื่องอื่นๆ เช่น คำสั่งให้มีการแทนงานในตำแหน่งที่ขาดไป²⁹ การกำหนดเงื่อนไขการนับผลผลิตจากคุณภาพและการพิจารณาเงินโบนัสราย 4 เดือนของปี 2540³⁰ ตั้งภายในแผนกคอนคาสท์ เช่น ถ้าผลิตได้ตามเป้า 100% ใน 4 เดือนจะได้รับโบนัส 0.5 เท่าของเงินเดือน ซึ่งภายหลังถูกคนงานต่อต้านและยกเลิกคำสั่งนี้ไป

นอกจากนี้ยังมีหน้าที่รายงานการปฏิบัติงาน ประเมินผลงานของคนงานภายในแผนกเดียวกัน ในการประเมินผลการทำงานจะกระทำทุก 3 เดือนนับจากเดือนกรกฎาคมปีนั้นถึงกรกฎาคมปีหน้า ซึ่งผลการประเมินจะนำไปพิจารณาตัดเกรด A B C D ตามลำดับจากสูงไปต่ำ และขึ้นเงินประจำปีในเดือนกรกฎาคม วิธีการพิจารณาเกรด คือ คะแนนการทำงาน 70 % คะแนนลา 30% โดยให้ขาดงาน ลากิจและลาป่วยรวมกันไม่เกิน 10 วัน/ปี ถ้าขาดหรือลาเกิน 1 วัน คนงานจะถูกตัดคะแนน 1% และหากมาสาย 5 ครั้งจะคิดเทียบเท่าวันลา 1 วัน

หัวหน้างานยังต้องดูแลความเป็นอยู่และความปลอดภัยของคนงานด้วย เช่น เบิกชุดพนักงาน อุปกรณ์ความปลอดภัย เครื่องมือต่างๆ หากคนงานได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานต้องรีบนำส่งโรงพยาบาล หรือตามแพทย์ประจำโรงงาน เป็นต้น

2) หัวหน้าแผนก หัวหน้าส่วน และวิศวกร เป็นผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานเหมือนหัวหน้างาน เพียงแต่มีหน้าที่บริหารงาน พิจารณาปรับลูกจ้างรายวันเป็นลูกจ้างรายเดือน โดยมีหลักเกณฑ์ต้องมีประวัติการลาป่วย หากลาบ่อยจะต้องมีเงื่อนไขสัญญาความประพฤติของคนงานรายวัน³¹ ซึ่งมองว่าเปิดโอกาสให้หัวหน้าใช้ดุลยพินิจเพราะสามารถใช้อัตรวิสัยส่วนบุคคลในการประเมินความประพฤติของคนงาน เพราะแม้กระทั่งการปรับระดับของพนักงานยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้ เพราะมีการใช้ดุลยพินิจมากกว่าหลักเกณฑ์ ตัวอย่างเช่น คนงานระดับ 2 มีอายุงานเกิน 3 ปีซึ่งต้องได้รับการปรับระดับแต่ปัจจุบันยังคงอยู่ระดับ 2 นอกจากนี้หัวหน้าแผนกมี

²⁹ บริษัทผลิตเหล็ก, บันทึกการประชุมฝ่ายผลิตโรงรีด, 5 มีนาคม 2542. (อัคราณา)

³⁰ บริษัทผลิตเหล็ก, โรงหล่อหลอม ผลผลิตประจำปี 2540 340,000 ตัน. (ม.ป.ป.). (อัคราณา)

³¹ บริษัทผลิตเหล็ก, หลักเกณฑ์การปรับพนักงานรายวันเป็นรายเดือน (กรณีพิเศษ), 3 มีนาคม 2541.

หน้าที่ควบคุมงานเพื่อคอยเร่งผลผลิตคนงาน รวมทั้งพิจารณาตัดเกรดคนงาน คนงานโรงรีดสะท้อนความคิดเห็นว่า ตำแหน่งนี้ควรถูกยกเลิก เพราะไม่มีประโยชน์ ไม่ได้ช่วยเหลื่อแบ่งเบาภาระงานให้แก่คนงานแม้แต่น้อย เพราะมักเดินไปเดินมาและคอยจ้องจับผิดคนงาน ทำให้คนงานจำนวนมากไม่พอใจ

3) ผู้จัดการฝ่ายและผู้จัดการสายงาน มีอำนาจการตัดสินใจสูงจนถึงขั้นเลิกจ้างได้ คนงานมีโอกาสดูคุดน้อยมาก เพราะเข้ามาเดินตรวจความเรียบร้อยของงานน้อยกว่าหัวหน้าแผนก ยกเว้น ถ้าน้ำเหล็กเสียหาย รั่วและระเบิดหรือเครื่องจักรมีปัญหา ระดับผู้จัดการฝ่ายทั้งหมดจะรีบเข้าไปตรวจสอบความเสียหายทันที

มีข้อสังเกตว่า การควบคุมด้วยตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก วิศวกร ผู้จัดการนั้น สามารถเปิดโอกาสให้มีการใช้อำนาจตามอำเภอใจได้ เห็นได้จากการเลือกปฏิบัติ การเล่นพรรคเล่นพวก การใช้อำนาจข่มขู่ กลั่นแกล้งคนงาน ปัญหาที่ฝ่ายนายจ้างมองว่า ไม่ใช่ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสถานะนายจ้าง-ลูกจ้าง แต่เป็นเรื่องของบุคคลที่ลูกจ้างต้องจัดการด้วยตนเอง³² ซึ่งหมายความว่า เป็นความพยายามที่จะปิดให้เป็นปัญหาส่วนบุคคล เพราะหากพูดว่าเป็นปัญหาเกี่ยวกับสถานะตำแหน่งเมื่อใด ย่อมมีนัยว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่งดังกล่าวไม่มีความชอบธรรมทันที และอาจจะนำไปสู่การปรับโครงสร้างอำนาจกันใหม่ ซึ่งฝ่ายทุนไม่ต้องการให้เป็นเช่นนั้น

การแข่งขันเพื่อเงินรางวัลผลผลิตและค่าล่วงเวลา

รางวัลผลผลิต เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลผลผลิต เบี้ยขยัน เป็นแรงจูงใจให้คนงานร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพตามความต้องการของนายจ้าง ซึ่งมีทั้งสามารถทำได้และทำไม่ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวแปรหลายประการ ตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ สภาพเครื่องจักร จำนวนคนขาดและคนลางาน อย่างไรก็ตามการแข่งขันกับเวลาเพื่อให้ได้เงินรางวัลนำไปสู่การตำหนิซึ่งกันและกัน เช่น หากคนงานคนใดลาจะถูกเพื่อนร่วมงานตำหนิ รวมไปถึงขัดแย้งกับฝ่ายนายจ้าง เช่น หัวหน้าเบียร์ไม่จ่ายเงินรางวัลผลผลิตรายวัน ผู้จัดการจ่ายเงินโบนัสปลายปี 2540

การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การขยายเวลาทำงานจากปกติอีก 1 เท่า เพื่อให้ได้ค่าล่วงเวลาอีก 1-2 เท่าของค่าแรงในวันทำงานธรรมดา แล้วแต่กรณี ซึ่งหมายความว่าคนงานที่ทำงานล่วงเวลาจะทำงานในวันนั้นเป็นเวลา รวม 16 ชม. หากไม่ทำการผลิตจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่เอื้อประโยชน์แก่ฝ่ายทุน แต่ฝ่ายนายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างทุกครั้ง ในเชิงขอความร่วมมือ โดยมีกรเซ็นชื่อในวันศุกร์หรือวันเสาร์ก่อนที่จะมาทำงานล่วงเวลาในวันอาทิตย์ คนงานมีอำนาจตัดสินใจที่จะให้ความร่วมมือหรือตอบปฏิเสธได้ ซึ่งพบว่าคนงานให้ความ

³² อังแล้ว, 19 มกราคม 2549.

ร่วมมือเป็นอย่างดี เพราะการผลิตต่อเนื่องทุกวันและเป็นการเพิ่มรายได้ ณ จุดนี้ชี้ให้เห็นว่าการผลิตขึ้นอยู่กับความเป็นอิสระของคณาจารย์ระดับหนึ่ง

อย่างไรก็ตามการทำงานยาวนานเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง เช่น เมื่อปี 2537 คณาจารย์เสียชีวิตในขณะที่ทำงาน 1 คนและเมื่อปี 2545 คณาจารย์พิการ 1 คน ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากการที่คณาจารย์ทำงานติดต่อกันมาแล้วหลายกะ เช่น คนหนึ่งคนหนึ่งทำงานติดต่อกันถึง 4 กะจนทำให้สมองสั่งงานช้า ขาดความระมัดระวังและอ่อนเพลีย เป็นเหตุให้เพื่อนร่วมงานได้รับอุบัติเหตุจากความประมาทของตน³³ นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาเป็นจำนวนหลายล้านบาท ด้วยเหตุนี้จึงเปลี่ยนมาตรการให้คณาจารย์ทำงานติดต่อกันอย่างมาก 2 กะ คือเวลาทำงานปกติบวกกับงานล่วงเวลาอีก 1 กะ ซึ่งยังมีคณาจารย์บางรายสามารถทำงานล่วงเวลาและได้ค่าล่วงเวลาเกือบ 100% หรือ 1 เท่าตัวของเงินเดือน คือ ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานธรรมดาจำนวน 6 วัน/สัปดาห์ และทำล่วงเวลาในวันอาทิตย์ 2 วัน/เดือน บางรายทำงาน 2 กะจนหน้ามืดและเป็นลม เป็นต้น

การควบคุมด้วยอุปกรณ์อื่น ๆ

อุปกรณ์ทั่วไปสำหรับควบคุมงาน ได้แก่ กล้องโทรทัศน์วงจรปิด ติดตั้งเมื่อประมาณปี 2545 ในสายงานเหล็กเส้นมีทั้งหมดประมาณ 20 กว่าเครื่อง ราคาเครื่องละประมาณ 10,000 กว่าบาท โดยติดตั้งจุดที่คณาจารย์ทำงานและตามเครื่องจักรสำคัญๆ เช่น เตาหลอม ตรงประตูเข้า-ออก รวมทั้งกำแพงโรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากการเข้า-ออกของพนักงานบ่อยครั้ง วิธีนี้สามารถลดจำนวนการเข้า-ออกได้ แต่ยังคงอาศัยเครื่องรูดบัตรช่วยตรวจสอบการเข้า-ออกของคณาจารย์ด้วย อย่างไรก็ตามยังคงมีคณาจารย์บางคนสามารถออกจากงานก่อนเวลาเลิกงาน โดยไม่รูดบัตรพนักงานตามกฎระเบียบ และมีบางคนป็นรั้วกำแพงโรงงานได้ บางรายออกงานกะดึกก่อนเวลาเพื่อไปช่วยภรรยาเก็บแผงลอยขายอาหารใกล้กับโรงงานหลายครั้ง กรณีเช่นนี้มักลงเอยด้วยการถูกเลิกจ้างในข้อหาละทิ้งหน้าที่ มีข้อสังเกตว่า หลังจากบริษัทลดคณาจารย์เป็นจำนวนมากในช่วงปี 2540-2545 บริษัทลงทุนซื้อกล้องโทรทัศน์วงจรปิดและเครื่องรูดบัตร นั่นคือลดต้นทุนด้านแรงงานแต่ในขณะเดียวกันเพิ่มต้นทุนด้านควบคุมแรงงาน ในช่วงของการเปลี่ยนเครื่องจักรให้ทันสมัย ซึ่งกล่าวในบทที่ 2 และเร่งให้มีการผลิต เพิ่มเวลาการทำงาน ปรากฏการณ์ชี้ให้เห็นว่าทุนผลักดันให้แรงงานทำงานอย่างเข้มข้น (intensity of labor)³⁴

3.3.3 การจ้างงานแบบเหมาช่วง (subcontracting)

การจ้างงานแบบเหมาช่วงเป็นวิธีการหนึ่งของนายจ้างที่จะลดต้นทุนการผลิตเพื่อสามารถแข่งขันกับบริษัทผลิตเหล็กแห่งอื่นที่มีเครื่องจักรทันสมัยกว่าคือ มีเตาหลอมไฟฟ้าที่จูนน้ำเหล็กได้ถึง 72 ตัน การลดต้นทุนการผลิตหมายถึงการลดค่าใช้จ่ายด้านกำลังแรงงาน เช่น ค่าแรง และสวัสดิการ

³³ สัมภาษณ์ กรรมการหมายเลข 2, 28 กุมภาพันธ์ 2548.

³⁴ Ibid., p.49.

ของบริษัท ซึ่งให้แก่ลูกจ้างประเภทนี้น้อยมาก ปัจจุบันลูกจ้างเหมาช่วงในทุกสายงานมีจำนวนประมาณ 300 คนซึ่งมากขึ้นจากอดีตและมีเกือบครึ่งหนึ่งของลูกจ้างประจำในสายการผลิตทั้งหมด ส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งที่ไม่ผลิตเหล็กโดยตรง แต่เกี่ยวข้องกับการผลิตและสนับสนุนการผลิต เช่น ตำแหน่งเตรียมวัตถุดิบ เตรียมอุปกรณ์ ตัดเหล็ก ขนย้ายเหล็ก เป็นต้น

การจ้างงานแบบเหมาช่วงเกิดขึ้นมาเป็นเวลานานแล้ว สำหรับบริษัทแห่งนี้มีมานานกว่า 15 ปี (นับจากอายุงานของพนักงานคนหนึ่งเมื่อเริ่มเข้ามาทำงาน ได้เห็นการจ้างงานประเภทนี้แล้ว)³⁵ หากพิจารณามุมมองของฝ่ายนายจ้างผ่านลูกจ้างจะพบว่า ฝ่ายนายจ้างมองตำแหน่งงานที่ไม่ผลิตโดยตรงว่าไม่สำคัญเท่าใดนัก สามารถจ่ายงานให้นายจ้างรับเหมาช่วงจากภายนอกได้ ซึ่งนำไปสู่การลดค่าของคนตามไปด้วย รวมถึงการนำวิธีการตีค่างานมาใช้ในบริษัทในปี 2548³⁶ หมายถึง การคำนวณว่าคนงานหนึ่งคนสามารถทำงานได้เท่าไร หากทำได้มากอาจจะต้องมีการเพิ่มคนในตำแหน่งงานนั้น หากทำได้น้อยก็จะถูกมองว่าเป็นงานไม่สำคัญ และให้ถือว่าเป็นลูกจ้างระดับล่างสุด เป็นงานไร้ทักษะฝีมือ การคิดคำนวณนี้กำลังอยู่ระหว่างการถกเถียงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ปรากฏการณ์นี้ทำให้ตีความได้ว่า งานแบบแยกย่อยเช่นนี้ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ลดคุณค่าของความเป็นมนุษย์เพื่อขูดรีดให้มากที่สุด

การถูกนายจ้างรับเหมาช่วงกดค่าแรงและถูกเลือกปฏิบัติไม่ได้นำไปสู่การต่อสู้เพื่อปกป้องสิทธิของตนเองของลูกจ้างเหมาช่วง เนื่องจากต้องคำนึงถึงการเลี้ยงชีพแบบวันต่อวัน สหภาพแรงงานจึงเข้ามามีบทบาทเรียกร้องสิทธิประโยชน์ให้ เช่น เรียกร้องให้นายจ้างจัดหารองเท้า หมวก และอุปกรณ์ความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ เป็นต้น แต่ยังไม่สามารถยกระดับสถานะของลูกจ้างเหมาช่วงให้ดีขึ้น ดังเห็นได้จากค่าแรงยังต่ำมากเมื่อเทียบกับลูกจ้างประจำของโรงงานและแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างเหมาช่วงถูกขูดรีดอย่างหนัก

3.4 การจัดการความขัดแย้งของนายจ้าง

กรอบความสัมพันธ์ที่บังคับใช้ต่อพนักงานทั้งหมดข้างต้นก่อให้เกิดความไม่พอใจและการคัดค้านต่อต้านในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน สิทธิ ผลประโยชน์ และการบริหารควบคุมแรงงาน เนื่องจากเมื่อเร่งอัตราการผลิต ซึ่งพิจารณาจากความรีบเร่งเพราะเครื่องจักรมีความเร็วมากขึ้น การขาดหรือลดงานน้อย การทำงานล่วงเวลา การลดคนงาน การเพิ่มกำลังการผลิตและประสิทธิภาพสูง งานเสียน้อย ซึ่งหมายความว่ากรรมกรถูกขูดรีดมูลค่าส่วนเกินมากขึ้น แม้เขาจะไม่ล่วงรู้ถึงกลไกการขูดรีดก็ตาม แต่รู้สึกถึงการถูกเอาเปรียบ เมื่อเกิดการต่อต้าน คัดค้านของคนงาน ฝ่ายนายจ้างได้เตรียมหาวิธีการจัดการความขัดแย้งหรือเรียกว่าการแรงงานสัมพันธ์ ทั้งใน

³⁵ สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ กรรมกรหมายเลข 1, ธันวาคม 2548

³⁶ สังเกตการณ์การประชุมสหภาพแรงงาน, 30 ตุลาคม 2548.

ภาวะปกติและภาวะวิกฤติ³⁷ ในมุมมองของนายจ้างและตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 วิธีที่ใช้เป็นส่วนใหญ่มี 2 วิธีคือ การไกล่เกลี่ยความขัดแย้งแบบตัวต่อตัวและการใช้กลไกคณะกรรมการลูกจ้าง

3.4.1 การไกล่เกลี่ยความขัดแย้งแบบตัวต่อตัว

วิธีการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งแบบตัวต่อตัวหมายถึงการเจรจาต่อรองระหว่างผู้จัดการกับพนักงานแบบปัจเจกบุคคล ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและสายงานหลักเส้นเป็นบุคคลที่คนงานต้องเผชิญหน้าหากมีปัญหาในการทำงานหรือทะเลาะกับหัวหน้างาน เช่น การใช้อำนาจบังคับ ข่มขู่ การเรียกร้องค่าความเสี่ยง รางวัลผลผลิตรายวัน การเพิ่มคนงาน เกรด เงินขึ้นประจำปี ค่าล่วงเวลา พฤติกรรมเล่นพรรคเล่นพวกของหัวหน้างาน เป็นต้น วิธีนี้คนงานเป็นฝ่ายเสียเปรียบในการเจรจาเพราะเข้าไปเจรจาแบบตัวต่อตัว หากไม่เก่งจริงก็สามารถพลาดพลั้งได้ เช่น การถูกเรียกไปเลิกจ้าง คนงานหลายคนยอมเซ็นชื่อโดยไม่บอกกล่าวกับสหภาพแรงงาน นอกจากนี้วิธีการดังกล่าวไม่สามารถแก้ไขปัญหาคงคนงานได้ เพราะปัญหาเดิมๆ ที่เป็นเรื่องผลประโยชน์ของคนงานยังคงดำรงอยู่ เช่น การเรียกร้องเงินรางวัลผลผลิตรายวันให้พนักงานระบบ **day time** อย่างไรก็ตามปัญหาบางเรื่องสามารถสะสางได้ เช่น การชกต่อยระหว่างคนงานกับหัวหน้างานทั้งในและนอกโรงงาน การตักเตือนคนงานเรื่องดื่มเหล้ามาทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นร่วมด้วย คือ อำนาจการต่อรองของคนงาน การรู้จักโต้ตอบ หลบเลี่ยงความคิดเพื่อไม่ให้ถูกลงโทษหนัก หรือการยอมรับผิดของคนงาน

กลยุทธ์ของการไกล่เกลี่ยของฝ่ายบุคคลมักใช้วาทะว่าห่วงใยให้คนงานคล้อยตามซึ่งมีทั้งประสบความสำเร็จและไม่สำเร็จ เช่น ในช่วงภาวะวิกฤติ ผจก. กล่าวในทำนองว่าชาติกำลังอยู่ในสถานการณ์วิกฤติ และโรงงานกำลังลำบาก จึงต้องการอาสาสมัครลาออก และจะเพิ่มค่าชดเชยให้เป็นพิเศษ คนงานยอมให้เลิกจ้างเป็นจำนวนมาก บางรายพูดว่า “ผมลาออก ขอพักชั่วคราว เมื่อไหร่งานมี ผจก. ค่อยบอกผม ผมจะกลับมา”³⁸ วิธีนี้สามารถระงับความขัดแย้งที่จะปะทุในช่วงนั้นได้ระดับหนึ่ง แต่อีกด้านหนึ่งมีคนงานที่รู้เท่าทันคำพูดชวนเชื่อของฝ่ายบุคคล ที่อ้างความอยู่รอดของบริษัท จึงไม่ยอมเซ็นชื่อลาออก กรณีนี้จะมีการยกคำโต้แย้งระหว่างคนงานกับฝ่ายบุคคลในบทที่ 4 นอกจากนี้ผู้จัดการยังต้องแอบเจรจาไกล่เกลี่ย ไม่ให้กรรมการสหภาพแรงงานเข้าร่วมต่อรอง เช่น กรณีเรียกคนงานขับรถคนหนึ่งมาเลิกจ้างในเวลา 04.00 น. เพื่อไม่ให้คนงานรู้ทันและไปแจ้งกรรมการสหภาพให้มาช่วยต่อรอง

3.4.2 การใช้กลไกคณะกรรมการลูกจ้าง

³⁷ อ้างแล้ว, 19 มกราคม 2549.

³⁸ อ้างแล้ว, 19 มกราคม 2549.

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดให้สถานประกอบการตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยใช้วิธีการเลือกตั้ง ผู้มีสิทธิเลือกตั้งคือ ลูกจ้างทั้งหมด มีวาระคราวละ 3 ปี ล่าสุดได้มีการเลือกตั้งเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2548³⁹ คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวน 6 คน ประกอบด้วยพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพและที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ กรรมการทั้ง 6 คน มีหน้าที่ประชุมเจรจาร่วมกับตัวแทนฝ่ายนายจ้างอย่างน้อย 3 เดือน/ครั้ง ในประเด็นปัญหาของฝ่ายลูกจ้างเพื่อต่อรองและทำความเข้าใจ

เมื่อบริษัทต้องการแจ้งเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของลูกจ้าง จะทำเป็นหนังสือแจ้งถึงคณะกรรมการลูกจ้างเสมอ และจะเรียกประชุมลูกจ้างผ่านการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง เช่น ปัญหาโบนัสในปี 2540 ซึ่งสามารถตีความได้ว่านายจ้างให้ความสำคัญกับคณะกรรมการลูกจ้างมากกว่าสหภาพแรงงาน แม้จะได้รับการรับรองจากกฎหมายเหมือนกันก็ตาม เนื่องจากคณะกรรมการลูกจ้างเปิดช่องทางให้มีการเลือกสรรพนักงานที่ไม่ใช่สมาชิกสหภาพ ซึ่งอาจกลายเป็นพรรคพวกของนายจ้างได้ในภายหลัง หรือไม่เข้าร่วมปรึกษารื้อกับกรรมการสหภาพขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น กรรมการลูกจ้างลาออกในช่วงที่มีการชุมนุมของคณาจารย์ คัดค้านนายจ้าง การประชุมน้อยครั้งทำให้ยากลำบากในการติดตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง และที่เห็นชัดคือ การพยายามทำลายความน่าเชื่อถือของสหภาพ การดึงสมาชิกออกจากสหภาพ การซื้อตัวกรรมการสหภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า นายจ้างไม่ต้องการสหภาพแรงงาน

วิธีการเจรจาของฝ่ายนายจ้างพบว่า ผู้จัดการไม่ต้องการให้ลูกจ้างแบ่งขั้วระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง เพราะทุกคน ณ ที่นี้เป็นลูกจ้างกินเงินเดือนเหมือนกัน ควรมีการพูดคุยปัญหาเพื่อสร้างความสมานฉันท์ เพราะยุคนี้เป็นยุคของการอยู่ร่วมกัน แม้จะมีบทบาทต่างกันแต่มีสถานะเดียวกัน ดังนั้นจึงพยายามบอกคณาจารย์ว่าไม่ต้องการให้มีการใช้คำว่าลูกจ้างนายจ้าง⁴⁰

ทั้ง 2 กลไกนี้นายจ้างเป็นผู้กำหนดเส้นทางให้ลูกจ้างเดินตามเกมของนายจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างตกเป็นฝ่ายรับมากกว่า ในทางตรงข้ามการมีสหภาพแรงงานนั้นเป็นการกำหนดให้นายจ้างเดินตามเกมของลูกจ้าง เช่น การนัดหยุดงานเรียกร้องให้เปลี่ยนสภาพการจ้าง

3.5 สหภาพแรงงาน: การตอบโต้ของฝ่ายลูกจ้าง

การควบคุมแรงงานเพื่อเร่งผลผลิตของฝ่ายนายจ้างไม่ถึงระดับที่จะสามารถควบคุมคณาจารย์ให้อำนาจการต่อรองอย่างสิ้นเชิง เพราะจากข้อเท็จจริงคณาจารย์สามารถเผชิญหน้าและตอบโต้ฝ่ายนายจ้างทั้งแบบปัจเจกบุคคล กลุ่มเล็กๆ และองค์กรจัดตั้ง กล่าวคือการควบคุมมีลักษณะสัมพันธ์กับอำนาจของกรรมกรที่ยังคงมีอยู่⁴¹ แม้จะถูกมองว่าอ่อนแอก็ตาม ซึ่งอำนาจนั้นมาจากความรับผิดชอบ

³⁹ สหภาพแรงงาน, แลกเปลี่ยนร่วม, 1 กันยายน 2548.

⁴⁰ อ่างแล้ว, 19 มกราคม 2549.

⁴¹ Ibid., p.124.

ในหน้าที่ของคณงาน ที่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ในระดับหน้างาน ดังนั้นความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างทุนกับแรงงานในโรงงานซึ่งเป็นเนื้อหาหลักของบทนี้จะไม่ครบถ้วนถ้าไม่คำนึงถึงพลังของกรรมกรที่มีอยู่ในกระบวนการผลิต

องค์กรจัดตั้งที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์ของกรรมกรพื้นฐานและเป็นแหล่งที่มาของอำนาจการต่อรองของกรรมกรก็คือ สหภาพแรงงาน เพราะในความเป็นจริงมีการต่อสู้และต่อต้านฝ่ายนายจ้างจากความสัมพันธ์ทางสังคมที่เอารัดเอาเปรียบกรรมกรและการถูกกำหนดจากระดับบน สหภาพแรงงานจึงต้องเป็นฝ่ายที่จะกำหนดความสัมพันธ์จากล่างสู่บนบ้าง เพื่อให้สภาพความเป็นอยู่ของกรรมกรไม่เลวร้ายลง ฉะนั้นเมื่อมีการท้าทายต่อระบบการบริหารควบคุมแรงงาน ฝ่ายนายจ้างจึงต้องค้นหาและพัฒนาวิธีการควบคุมของนายทุนและปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิตแบบใหม่ๆ ออกมาให้เห็น เช่น การตีค่างาน และยังสะท้อนให้เห็นว่านายทุนพยายามที่จะเอาชนะพลังของกรรมกร ซึ่งจะขยายประเด็นการรับมือของฝ่ายนายจ้างในบทที่ 4

3.5.1 การจัดตั้งสหภาพแรงงานและโครงสร้างองค์กร

เมื่อปี พ.ศ. 2518 กรรมกรของโรงงานที่มีกิจการประเภทเดียวกันคือเหล็กและโลหะได้รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย รวมทั้งกรรมกรของโรงงานที่เป็นกรณีศึกษาด้วย แต่ต่อมาสมาชิกที่เป็นกรรมกรของโรงงานแห่งนี้แยกตัวออกมาก่อตั้งสหภาพแรงงานของตนเองเมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2527 เนื่องจากมีความขัดแย้งภายในระหว่างกรรมการสหภาพและสมาชิก

การริเริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงานของตนเองนี้มีอุปสรรคอย่างหนักหน่วง โดยเริ่มแรกมีผู้ขอจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวน 19 คน ทุกคนต่างช่วยกันหาสมาชิกด้วยวิธีแบบลับๆ คือ แจกกระดาษสำหรับลงลายมือชื่อของผู้ต้องการสมัครเป็นสมาชิกเท่านั้น โดยไม่มีข้อความอื่นใด เพื่อป้องกันการถูกขัดขวางจากฝ่ายนายจ้างและหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากัน อีกทั้งผู้ก่อตั้งและสมาชิกถูกกลั่นแกล้ง เช่น หัวหน้างานแจกใบเตือนให้คนงานที่หยุดงาน ถูกฝ่ายบริหารไปเกลี้ยกล่อมให้ยกเลิกการจัดตั้งสหภาพ เป็นต้น

หลังจากที่สหภาพแรงงานเหล็กเส้นได้ก่อตัวสำเร็จ สหภาพแรงงานยางสยามได้เข้ามาช่วยเป็นที่ปรึกษา แต่ก็เกิดความขัดแย้งและความอ่อนแอขึ้นภายใน กล่าวคือ มีการทุจริตเงินค่าบำรุงสมาชิก เป็นเหตุให้มีการเรียกร้องขอให้เลือกตั้งกรรมการสหภาพชุดใหม่ และต่อมาปัญหาการทุจริตก็ได้รับการแก้ไข นอกจากนี้สมาชิกไม่ให้ความร่วมมือแก่กรรมการเท่าที่ควร เพราะสมาชิกมีหลายลักษณะคือ บางคนเสียสละ บางคนเข้าใจแต่ไม่กล้าแสดงออก บางคนได้เพียงแต่มองดูอยู่

ห่างๆ และเห็นแก่ตัว ไม่มองว่าผู้นำดูรังแก ถูกกีดกันทั้งในหน้าที่การงาน เงินเดือน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการสร้างความเข้าใจในเรื่องแรงงานและสภาพน้อยเกินไป⁴²

การจัดโครงสร้างองค์กรนั้นเป็นไปตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 คือ องค์กรประกอบด้วยคณะกรรมการสหภาพจำนวน 15 คนตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิก กรรมการมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกในที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ปัจจุบันมีสมาชิกทั้งหมด 402 คน⁴³ ตำแหน่งของกรรมการ ได้แก่ ประธานสหภาพแรงงาน เลขานุการ เหรัญญิก ทะเบียน การศึกษา ปฏิคม ประชาสัมพันธ์

หน้าที่ของสมาชิกคือ จ่ายค่าบำรุงปีละ 200 บาท และกองทุนนัดหยุดงานปีละ 200 บาท ซึ่งกองทุนนัดหยุดงานเพิ่งก่อตั้งเมื่อปี 2547 นอกจากนี้สมาชิกควรเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี และประชุมวิสามัญ ส่วนกรรมการสหภาพต้องประชุมทุกเดือนเพื่อบริหารงานสหภาพให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

3.5.2 บทบาทการปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก

สหภาพแรงงานมีบทบาทเรียกร้องและปกป้องผลประโยชน์ของกรรมกรทั้งในและนอกโรงงาน โดยในยุคเริ่มแรกนั้นเน้นการต่อสู้ภายในโรงงาน เช่น เรียกร้องการขึ้นค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการและการดูแลความปลอดภัยในโรงงาน เพื่อปรับปรุงวิถีชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งประสบผลสำเร็จอย่างน่าภาคภูมิใจ ดังที่กรรมกรแสดงความรู้สึกออกมาและบริษัทได้ใช้สวัสดิการเป็นจุดโฆษณาภาพลักษณ์ และการได้มาซึ่งความสำเร็จนี้ มีการต่อสู้ร่วมกันอย่างยากลำบาก โดยเฉพาะการนัดหยุดงาน 2 ครั้ง คือเมื่อปี 2518 คนงานนัดหยุดงานเกือบทั้งหมดเป็นเวลา 10 วัน และปี 2519 นัดหยุดงานเป็นเวลา 45 วัน

ข้อเรียกร้องที่เป็นผลสำเร็จ มีดังนี้

- 1) ปรับปรุงสภาพการจ้าง
- 2) จัดงานเลี้ยงให้แก่คนงาน
- 3) เพิ่มเงินเบี่ยชยัน
- 4) แพทย์ประจำโรงงาน สัปดาห์ละ 3 วันๆ ละ 2 ชม. และพยาบาลประจำโรงงานตลอด 24 ชม.
- 5) ปรับปรุงสโมสรกินข้าว ขอให้จัดอาหารราคาถูกลง ให้คนงานสามารถซื้อข้าวสวยกลับบ้านคนละ 2 ถุงๆ ละ 2 บาท
- 6) ห้องน้ำและห้องอาบน้ำเพิ่มเติม

⁴² กรรมกรผู้ร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงาน, สำนวนจดหมายเรียนประธานสหภาพแรงงาน, 8 พฤษภาคม 2540.

⁴³ สหภาพแรงงาน, บันทึกการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่ 19, 17 ตุลาคม 2547.

- 7) ห้องสมุดบริการพนักงาน และหนังสือพิมพ์สำหรับอ่านในห้องทำงานของแต่ละหน่วยงาน
- 8) เครื่องกรองน้ำประจำหน่วยงาน
- 9) ห้องออกกำลังกาย (fitness)
- 10) รถรับ-ส่งพนักงาน
- 11) รถพยาบาลรับ-ส่งคนงานที่เจ็บป่วยและได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน
- 12) ค่าความเสี่ยง
- 13) คัดค้านประกาศการงดจ่ายโบนัสและเงินขึ้นประจำปี เมื่อปี 2540 ด้วยการนัดชุมนุมคนงานประมาณ 100 คน และนัดชุมนุมเรื่องดังกล่าวอีกครั้ง ในปี 2541
- 14) ลดเวลาทำงานล่วงเวลาเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ แต่ไม่สำเร็จ จนเมื่อปี 2545 เกิดอุบัติเหตุร้ายแรง นายจ้างจึงลดการทำงานล่วงเวลาไม่ให้คนงานทำเกิน 3 ครั้ง/สัปดาห์
- 15) เงินค่าทดแทนจำนวน 30,000 บาทให้แก่คนงานที่ได้รับอุบัติเหตุบาดเจ็บเอ็นมือขาด ซึ่งนายจ้างไม่ยอมดำเนินการเรื่องดังกล่าว สหภาพจึงต้องยื่นข้อเรียกร้องต่อสำนักงานคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้ดำเนินการ
- 16) เงินค่าทำศพ 15,000 บาทให้แก่ครอบครัวของคนงานเมาช่วงคนหนึ่งที่เสียชีวิตในหน้าที่ ถูกนายจ้างรับเหมาโกงเงินค่าทำศพ

บทบาทนอกโรงงาน เช่น ผลักดันข้อเรียกร้องที่เป็นประโยชน์ต่อกรรมกรทั่วประเทศในการร่างรัฐธรรมนูญฉบับที่ 16 พ.ศ.2540 เคลื่อนไหวผลักดันกฎหมายประกันสังคม ฉบับแรงงานตั้งแต่พ.ศ.2529-2533 ร่วมกับสหภาพแรงงานอื่นๆ เดินขบวนวันแรงงานสากล เป็นต้น

ในความเป็นจริง สหภาพแรงงานมีบทบาทมากกว่าที่กล่าวมาข้างต้น แต่การนำเสนอในที่นี้มุ่งเน้นให้เห็นภาพรวมของบทบาทสหภาพแรงงานในการกำหนดความสัมพันธ์จากล่างสู่บน อีกทั้งทำให้เห็นว่า การได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของกรรมกรนั้นมาจากการรวมตัวเรียกร้องของกรรมกรเองเป็นส่วนใหญ่ และเป็นส่วนน้อยมากที่มาจากนายจ้าง และสามารถพูดได้ว่าในเรื่องสำคัญๆ หลายเรื่อง นายจ้างขโมยเอาความคิดความชอบที่สหภาพแรงงานได้กระทำไว้ และกล่อมเกล่าให้คนงานใหม่เข้าใจว่า ผลประโยชน์ต่างๆ มาจากบทบาทของนายจ้างทั้งหมด (จากบนลงล่าง) ซึ่งทำให้คนงานใหม่เชื่อเช่นนั้นในสถานการณ์การทำงานที่ยังอยู่ภายใต้การควบคุมของทุน เช่น คนงานโรงรีดที่ยังหนุ่มไม่กล้าสมัครสมาชิกสหภาพ เพราะผู้บริหารระดับบนไม่สนับสนุนการเป็นสมาชิกและฟังจากเพื่อนร่วมงานว่า “สหภาพจะยุบแล้ว ไม่มีบทบาทสำคัญอะไร ไม่มีการประชุมเพื่อนในโรงรีดตอนตัวกันหมด”⁴⁴ เป็นต้น

⁴⁴ สัมภาษณ์ กรรมกรหมายเลข 13, 5 พฤษภาคม 2548.

สรุป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างนายทุนผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตและแรงงานผู้ใช้ปัจจัยการผลิต พบว่า ผู้ใช้แรงงานตกอยู่ภายใต้กรอบนโยบายการบริหารงานบุคคลและระบบการควบคุมแรงงานที่เอารัดเอาเปรียบ ซึ่งถูกกำหนดโดยผู้เป็นเจ้าของทุนและตัวแทนเจ้าของทุน ดังนั้นจึงเห็นว่าเจ้าของทุนพยายามผูกขาดอำนาจการปกครองและอำนาจทางเศรษฐกิจไว้เพียงฝ่ายเดียว

นโยบายการบริหารและควบคุมแรงงานที่นายทุนกำหนดนี้มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานรับใช้ทุน ซึ่งผู้ใช้แรงงานสามารถสร้างความเติบโตให้แก่บริษัท แต่เมื่อบริษัทประสบภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ บริษัทแก้ไขปัญหาคด้วยการเลิกจ้างพนักงาน ลดต้นทุนการผลิตที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน ในทางตรงข้ามกลับเพิ่มต้นทุนด้านปัจจัยการผลิต เช่น เครื่องจักรทันสมัย อุปกรณ์สำหรับควบคุมแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพในการผลิต นโยบายนี้สามารถทำให้เจ้าของทุนอยู่รอดได้ ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่ามูลค่าที่กรรมกรผู้ใช้แรงงานร่วมกันสร้าง ไม่ได้กลับมาตอบแทนตนเองให้มีความมั่นคงในการทำงานแต่อย่างใด

นอกจากนี้ นายทุนกับผู้ใช้แรงงานมีความสัมพันธ์กันภายในระบบการควบคุมแรงงาน ระบบนี้ใช้ตำแหน่งหัวหน้างานเป็นกลไกสำคัญในการเร่งผลิตให้ได้ผลงานตามเป้าที่วางไว้ อีกทั้งใช้วิธีการแข่งขันเพื่อเงินรางวัลวัดผลผลิตและค่าล่วงเวลาจูงใจแรงงาน รวมทั้งการลดต้นทุนการผลิตด้วยการจ้างลูกจ้างรับเหมาช่วง

การกระทำของนายทุนและตัวแทนของนายทุนดังกล่าวเป็นความพยายามรัดเอาเปรียบและลดรอนสิทธิและผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานตลอดเวลา จนนำไปสู่การสร้างความไม่พอใจและความขัดแย้ง เพื่อระงับความขัดแย้งนี้ นายทุนได้กำหนดกลยุทธ์การกล่อมเกลாதางความคิดของผู้ใช้แรงงานโดยให้สำนึกว่า “นายจ้างกับลูกจ้างมีผลประโยชน์ร่วมกันไม่ควรแบ่งแยกฝักฝ่าย” อีกทั้งขอบคุณลูกจ้างทุกคนที่ทำให้บริษัทอยู่รอดได้

กรอบความสัมพันธ์ที่เอารัดเอาเปรียบแรงงานนี้ ชี้ให้เห็นการแบ่งแยกชนชั้นออกเป็น 2 ชั้นชั้นคือ ชนชั้นนายทุนและชนชั้นกรรมมาชีพ ชนชั้นกรรมมาชีพต่างมีความตระหนักร่วมกันคือผลประโยชน์ของตนแตกต่างจากผลประโยชน์ของนายทุน การแบ่งชนชั้นจึงสะท้อนให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรมในการจัดสรรผลประโยชน์และการปฏิบัติต่อกรรมกรผู้ใช้แรงงานเชิงเครื่องมือการผลิตชนิดหนึ่ง

รูปธรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้ใช้แรงงานมีสำนึกของความเป็นชนชั้นเดียวกัน คือ การรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อสร้างอำนาจการต่อรองให้แก่ฝ่ายตน โดยเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขข้อบังคับที่ไม่เป็นธรรม คัดค้านนโยบายของนายจ้าง คัดค้านการใช้อำนาจกดขี่ข่มเหงของผู้บริหารควบคุมงาน เรียกร้องผลประโยชน์ที่ถูกลดรอน บทบาทของสหภาพนี้คือความพยายามเข้า

ไปกำหนดกรอบความสัมพันธ์หรือกฎกติกาใหม่ที่เป็นธรรมจากระดับล่าง และผลงานความสำเร็จต่างๆ ที่ได้มาจากการต่อสู้ชี้ให้เห็นว่าพลังอำนาจของแรงงานยังคงมีอยู่ในกระบวนการผลิต

อย่างไรก็ตามผลงานของผู้ใช้แรงงานไม่ว่าจะเป็นมูลค่าส่วนเกินและสิทธิสวัสดิการต่างๆ ถูกนายทุนขโมยไปทั้งหมด⁴⁵ และนำไปโฆษณาชวนเชื่อผ่านสื่อของรัฐและเอกชนว่า นักลงทุนมีบทบาทในการสร้างงานให้แก่แรงงาน และสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ แต่ในความเป็นจริงนายทุนไม่สร้างผลผลิตใดๆ เพียงแค่เป็นผู้ซื้อหาปัจจัยการผลิต ดังเช่น เครื่องจักรยานพาหนะ และปัจจัยการผลิตเหล่านั้นแท้จริงก็เป็นผลงานของกรรมกรที่สร้างมาก่อนหน้านี้แล้ว

นอกจากการโฆษณาชวนเชื่อดังกล่าว นายทุนและรัฐยังใช้กลยุทธ์แบบเดียวกันคือส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝึกอบรมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชน หากมองผิวเผินหรือมองจากแนวทฤษฎีเศรษฐศาสตร์กระแสหลักจะเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้ได้รับการฝึกอบรมเป็นหลัก แต่เมื่อได้ศึกษากระบวนการขูดรีดและการควบคุมงานในสถานประกอบการพบว่า นายทุนคาดหมายแล้วว่าการใช้ทักษะความรู้ของผู้ใช้แรงงานที่ได้รับการฝึกฝนมา จะกลายเป็นพลังแรงงานขายให้ตนต่อไป และจะสร้างกำไรให้แก่นายทุนในมูลค่าที่สูงกว่าค่าแรงหลายเท่าตัว ซึ่งหมายถึงเป็นประโยชน์ต่อนายทุนและให้ประโยชน์กับนายทุนในระยะยาว ดังนั้นในแนวคิดเศรษฐศาสตร์กระแสหลักซึ่งเป็นแนวคิดเชิงทฤษฎีของนายทุนเพื่อนายทุน ไม่มองว่าแรงงานเป็นผู้สร้าง แต่แรงงานเป็นเพียงทรัพยากรมนุษย์หรือปัจจัยการผลิตที่พัฒนาได้ ในงานวิจัยนี้พบว่า แรงงานมนุษย์เป็นผู้สร้าง มิใช่ปัจจัยการผลิตแต่ถูกกระทำให้เป็นปัจจัยการผลิตที่รับใช้ทุนและสร้างกำไรให้นายทุน

ในบทต่อไปเป็นผลที่ตามมาจากการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่กดขี่ขูดรีด นั่นก็คือการพยายามต่อสู้ในรูปแบบต่างๆ ของกรรมกร ซึ่งเป็นความจริงที่คนทั่วไปไม่ค่อยคำนึงถึง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁴⁵ ใจ อึ๊งภากรณ์ และคณะ, บรรณาธิการ, อะไรนะ ลัทธิมาร์กซ์ เล่ม 2, หน้า 79.

บทที่ 4

รูปแบบการต่อสู้ในชีวิตประจำวันของกรรมกร

ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้เป็นเจ้าของและควบคุมการใช้ปัจจัยการผลิตกับแรงงานผู้ต้องปฏิบัติงานกับปัจจัยทุนตามระบบระเบียบที่กำหนดโดยทุนได้ชี้ให้เห็นถึงอำนาจการครอบงำและควบคุมแรงงานของทุนเพื่อสร้างและสะสมมูลค่าส่วนเกินและเพิ่มขนาดของทุน ความสัมพันธ์ที่เอารัดเอาเปรียบนี้ได้สร้างเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่แรงงาน ดังเห็นได้จากปฏิกิริยาต่อต้าน และการต่อสู้เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเองด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งแบบเผชิญหน้าและลับหลังนายจ้าง ซึ่งจะนำเสนอในบทนี้

การต่อสู้ของกรรมกรมีทั้งแบบปัจเจกบุคคลและรวมกลุ่มกันภายในแผนก/หน่วยงาน บทนี้ต้องการแสดงให้เห็นว่า แม้หลายกรณีเป็นการกระทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือของเฉพาะกลุ่ม แต่ก็เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของและไม่เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการต่อสู้ทางชนชั้น อีกทั้งการปกป้องผลประโยชน์ ไม่ใช่แค่เรื่องปากท้องหรือผลประโยชน์เฉพาะตนของชนชั้นกรรมกรเท่านั้น แต่ยังเป็นการต่อสู้ในเรื่องคุณค่า¹ หรือบรรทัดฐานของการมีชีวิตที่สมกับความเป็นมนุษย์

สิ่งที่ใช้ยืนยันข้อสมมติฐานข้างต้น คือ กรณีต่างๆ ของการต่อสู้และการต่อต้านของกรรมกรในชีวิตประจำวันในประเด็นปัญหาที่ได้นำเสนอในบทที่ 3 ซึ่งได้ระบุไว้เพียงคร่าวๆ แต่ในบทนี้จะนำกลับมาพิจารณาขยายรายละเอียดให้เห็นว่าการต่อต้านด้วยหลากหลายวิธีการนั้นสอนัยถึงอะไร และบ่งชี้ว่าเป็นความขัดแย้งทางชนชั้นอย่างไร อีกทั้งจะอธิบายว่าการต่อต้านนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการทำงานได้หรือไม่ เช่น ถ้าทำลายระบบการควบคุมแรงงาน หรือเรียกร้องผลประโยชน์สามารถเปลี่ยนแปลงระบบการควบคุมและการจัดสรรผลประโยชน์ให้เป็นธรรมได้หรือไม่ จากนั้นอธิบายการเชื่อมโยงของการต่อสู้ทุกรูปแบบเพื่อให้เห็นพลวัตของการต่อสู้ของปัจเจกไปสู่การต่อสู้ระดับองค์กร การต่อสู้แบบกระจัดกระจายไปสู่การต่อสู้ที่แสดงพลังมวลชน คือ การชุมนุมประท้วง รวมทั้งข้อจำกัดของการต่อสู้แบบเผชิญหน้าและซ่อนเร้นที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ

ก่อนที่จะประมวลปฏิกิริยาการต่อต้านของกรรมกรในกระบวนการผลิต ขอเสนอคำอธิบายความหมายของการต่อต้านว่ามีแง่มุมอย่างไร การต่อสู้ของปัจเจกที่ไม่มีอุดมการณ์รองรับและไม่มีเป้าหมายถึงขั้นเปลี่ยนแปลง โครงสร้างทางเศรษฐกิจถือเป็นการต่อสู้ทางชนชั้นที่แท้จริงหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดรูปแบบการต่อสู้

¹ Scott, James C., *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance* (The U.S.A.: Yale University, 1985), p.1.

ความหมายของการต่อสู้เล็กๆ น้อยๆ ในชีวิตประจำวัน

การต่อสู้ทางชนชั้น (class struggle) สามารถแสดงออกมาได้หลายลักษณะ ไม่ได้มีความหมายเพียงแค่การจัดตั้งเป็นกลุ่ม มีอุดมการณ์รองรับชัดเจนและมุ่งเปลี่ยนระบบสังคมที่เป็นอยู่เท่านั้น² เพราะหากมองดูชีวิตประจำวันพบว่ามีปฏิกริยาการต่อต้านของปัจเจกบุคคล ในประเด็นความขัดแย้งเล็กๆ น้อยๆ ที่คนทั่วไปอาจเข้าใจว่าเป็นการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว และหาเหตุผลมารองรับไม่ได้ว่าเป็นการต่อสู้ทางชนชั้น หรือไม่รู้ตัวว่ากำลังต่อสู้ทางชนชั้นอยู่ วิธีการต่อต้านของปัจเจกบุคคล เช่น อู้งาน (foot dragging) ละทิ้งหน้าที่ (desert) หลบหลีก (evade) ขาดงาน (absent) นินทา (gossip) บ่น (grumble) คำ (revile) พุดประชด (sarcasm) ชกต่อย (fight) ปล่อยให้งานเสีย (waste) ชู (threat) ขโมย (pilfer) ตัวอย่างหลายกรณีที่เกิดขึ้น เช่น ชาวนาไรที่ดินบุกรุกที่ดินเอกชนที่ไม่ทำการผลิต คนจนพยายามหลบหลีกภาษี กรรมกรยึดโรงงาน เผาโรงงาน ทำให้สงสัยได้ว่าการกระทำดังกล่าวมีสาเหตุมาจากอะไร

การจะตอบคำถามข้างต้นเมื่อใช้กรอบทฤษฎีชนชั้นของมาร์กซิสต์ ซึ่งอธิบายว่า การต่อสู้ของผู้ถูกเอารัดเอาเปรียบมาจากการอยู่ในสถานะที่ไร้ปัจจัยการผลิตและต้องถูกขูดรีดแรงงาน ถูกเอารัดเอาเปรียบจนต้องพยายามต่อสู้ช่วงชิงผลได้จากการทำงานของตนที่มีอยู่ในผลผลิต ทรัพยากร ภาษี ทรัพย์สินที่ถูกนายทุนยึดไปให้กลับคืนมาเป็นของตน และทั้งหมดนี้มีนัยถึงการต่อต้านการสะสมทุน แม้ว่าจะใช้วิธีการขโมยที่ถูกคนทั่วไปมองว่าเป็นสิ่งผิดก็ตาม เพราะแท้จริงนั้นเป็นการช่วงชิงผลผลิตที่ตนสร้างขึ้น การต่อสู้นี้จึงเรียกได้ว่าเป็นการต่อสู้ทางชนชั้น³

สำหรับการต่อสู้ในขอบเขตโรงงาน การต่อสู้ในชีวิตประจำวันของกรรมกร หมายถึง การต่อสู้เรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์ที่ถูกฉ้อโกง เพื่อให้เกิดขึ้นเป็นธรรมเนียมของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการต่อสู้ของปัจเจกบุคคล การต่อสู้ของกลุ่มเล็กๆ หรือผ่านองค์กรจัดตั้ง และเป็นการต่อต้านตั้งแต่ระดับการคิดอยู่ในใจที่สื่อออกมาเป็นคำพูดจนถึงกระทำการต่างๆ นานา ทั้งแบบเผชิญหน้าและลับหลังนายจ้าง

4.1 รูปแบบการต่อสู้ในชีวิตประจำวัน

รูปแบบการต่อสู้แบ่งเป็นการต่อต้านระดับปัจเจก กลุ่มย่อยและองค์กรจัดตั้ง ว่ามีการจัดการปัญหาความขัดแย้งอะไร และด้วยวิธีการใด ซึ่งอาจแสดงออกอย่างหลากหลายขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการต่อสู้ในชีวิตประจำวันต่อไปนี้มาจากการสัมภาษณ์กรรมกรและกรรมกรสหภาพแรงงานที่มีประสบการณ์การต่อสู้ ซึ่งจำเป็นต้องมีการยกคำพูดขยายของกรรมกรในจำนวนไม่มาก ทั้งนี้ต้องการที่จะสะท้อนความรู้สึกนึกคิดของพวกเขาเพื่อให้เห็นภาพ

² Ibid., p.292.

³ Ibid., p.296.

การต่อสู้ที่ชัดเจน เพราะคำพูดเหล่านั้นแทนค่าความไม่พอใจอยู่ภายในลึกๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ให้เห็นถึงนัยของการต่อสู้ได้

อีกประการหนึ่งคือ การจัดรูปแบบการต่อสู้ที่มีข้อจำกัดของงานเขียนที่เกี่ยวข้อง เพราะแทบไม่มีนักวิชาการคนใดเขียนงานในลักษณะเช่นนี้ ยกเว้นงานของ Michael Burawoy เรื่อง *Politics of Production : Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*⁴ ที่กล่าวถึงการต่อสู้ในโรงงาน และงานของ James C. Scott นักวิชาการชาวอเมริกัน ในเรื่อง *Weapons of the Weak :Everyday Forms of Peasant Resistance* แต่นักมาร์กซิสต์หรือนักสหภาพแรงงานเข้าใจเป็นอย่างดีว่าการต่อต้านเป็นความจริงที่เกิดขึ้นทั่วไปในโรงงาน งานเขียนของ สก็อต ให้ประโยชน์ในการวางแนวทางการจัดรูปแบบการต่อสู้ ดังนั้นอาจมีบางจุดที่ไม่สมบูรณ์ อีกทั้งจำเป็นต้องปกปิดชื่อของกรรมกร และเปิดเผยตำแหน่ง/แผนกให้น้อยที่สุด เนื่องจากเรื่องราวของการต่อสู้ที่จะนำเสนอต่อไปนี้ส่วนใหญ่เป็นที่รับรู้กันดีในหมู่กรรมกรและผู้บริหารควบคุมงาน หากเปิดเผยชื่อและตำแหน่งชัดเจนอาจส่งผลกระทบต่อผู้ให้สัมภาษณ์ได้ อย่างไรก็ตามการจัดรูปแบบการต่อสู้จะมุ่งสะท้อนให้เห็นพื้นที่การต่อสู้ภายในกระบวนการผลิต การใช้ปัจจัยการผลิตและความเป็นอิสระในการตัดสินใจตรงหน้างานเป็นเครื่องมือต่อรองอำนาจกับผู้บริหารควบคุมงาน เพื่อชี้ให้เห็นพลังอำนาจของกรรมกรที่ยังคงมีอยู่ในกระบวนการผลิต

การต่อต้านของปัจเจกบุคคล

การต่อต้านของปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์โกรธ แค้น เกลียด จนเกิดความต้องการที่จะตอบโต้ฝ่ายตรงข้ามนั้นเป็นผลมาจากการถูกกระทำในลักษณะที่เป็นการดูถูกเหยียดหยาม บังคับ ข่มขู่ กลั่นแกล้งโดยฝ่ายนายจ้าง ปฏิกริยาตอบโต้อาจใช้วาจาระบายอารมณ์โกรธ การพยายามแก้แค้น ล้อเลียนผู้มีอำนาจ หรือขอเจรจาไกล่เกลี่ยความขัดแย้งกับฝ่ายนายจ้างด้วยวิถีทางของตน โดยไม่ผ่านกระบวนการปรึกษาหารือร่วมกับผู้อื่น เพื่อแสวงหาแนวทางและยุทธวิธีการต่อสู้อย่างเป็นรูปธรรม การต่อต้านของปัจเจกบุคคลจะเรียงเรียงตามลำดับขั้นของการแสดงออกคือ คิด สื่อออกมาเป็นคำพูด และกระทำ โดยนำเสนอให้เห็นวิธีการตอบโต้ที่หลากหลาย และปัญหาความขัดแย้ง ดังนี้

1. คิดและพูดตามสถานการณ์ กรรมกรได้เพียงคิดบ่นอยู่ในใจ และสื่อออกมาเป็นคำพูดเพื่อระบายอารมณ์เฉพาะหน้ากับตัวเองหรือกับเพื่อน ตามสถานการณ์ที่ถูกกระทบ ซึ่งส่วนใหญ่ไม่พูดต่อหน้าฝ่ายนายจ้าง กรณีนี้มุ่งแสดงเจตนา (*intentions*) มากกว่าผลสำเร็จ (*consequences*) คือเป็นการต่อต้านทางความคิด (*ideological resistance*) เพื่อท้าทายการครอบงำและเพื่อรักษาความเป็น

⁴ Burawoy, Michael, *Politics of Production : Factory Regimes Under Capitalism and Socialism* (London : Verso, 1985)

ธรรม⁵ ในประเด็นความขัดแย้งต่างๆ เช่น การควบคุมงาน เงินรางวัลผลผลิต ด้วยวิธีการและ ตัวอย่างคำพูดดังต่อไปนี้

- บ่นผู้ควบคุมงาน เช่น คนงานคนหนึ่งเรียนรู้ถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานของตนว่ามี ลักษณะแบ่งอำนาจจึงพูดระบายออกมาว่า “อยากจะทำต่อหัวหน้าที่ควบคุมงานสักครั้ง เพราะทำ ตัวแบ่งอำนาจเหลือเกิน” “ถ้าเหตุการณ์นี้อยู่นอกที่ทำงาน อาจจะทำแล้ว” หรือคนงานระบบ **day time** รายหนึ่งบ่นต่อหน้าผู้จัดการว่า “ที่อย่างนี้มาเร่งผม แล้วรางวัลก็ไม่ให้ผม” เนื่องจากเคย เรียกร้องให้ตนมีสิทธิได้รับเงินรางวัลผลผลิตรายวันเช่นเดียวกับคนงานระบบกะแต่ไม่ประสบความสำเร็จ จึงบ่นผู้จัดการ หรือกรณีที่ผู้จัดการเดินเข้ามาในตู้ **P1** ของโรงรีดเป็นประจำ มักพูดตอก ย้ำคนงานว่า “ทำ (รีด) เพิ่มอีกหน่อยจะได้โบนัสแล้ว” คนงานบ่นในใจครั้งหนึ่งว่า “มาทำเองสิ”

- ชู เช่น วันหนึ่งฝ่ายบริหารบางคนเข้ามาตรวจงานในสายงาน คนขับเครนที่ทำงานอยู่ ด้านบน ตะโกนลงมาว่า “ไม่ดู (ผู้จัดการ) หรอกนะ มาพันพันอะไรแถวนี้ ทำอะไรวิ่งไล่ก็ตาย ไล่ หนีไปหน่อย” เพราะไม่ต้องการให้ผู้จัดการเข้ามาเร่งผลิตบ่อยจนเกินไป หรือบางรายซึ่งเป็นคนงาน ระบบ **day time** ชูผู้จัดการว่าจะไม่ปิดมอเตอร์ปั้มน้ำ เพื่อให้กราฟไฟฟ้าขึ้นสูง เพื่อใช้เป็นเครื่อง ต่อรองในการขอเงินรางวัลผลผลิตรายวัน

- ตะโกนคำ เช่น คนงานคนหนึ่งถูกหัวหน้างานฟ้องเรื่องทำแท่งคาร์บอนหักเป็นจำนวนมาก โดยที่ยังไม่ได้สอบสวนสาเหตุ วันหนึ่งโมโหหัวหน้าที่พูดจาไม่เข้าหู จึงเก็บอารมณ์และตะโกนคำ “ไอ้_ย” เมื่อเลิกงานและออกนอกโรงงานแล้ว อีกทั้งลับหลังพูดว่า “ปล่อยให้มันตายๆ ไปเอง”

- วิจารณ์ต่อหน้าผู้จัดการ เช่น “ถ้าบริหารตามกระแส คุณก็ไม่ต่างจากสกุล ผมทำงานมาตั้ง นาน ไม่มีผลงานไฉ่ยังงี้” ทั้งนี้เพราะถูกหัวหน้างานฟ้องว่าไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ชอบโต้เถียง ซึ่ง เกิดขึ้นในช่วงที่ตนถูกกลั่นแกล้งย้ายงานและถูกลดระดับ หรือรายหนึ่งต่อว่าหัวหน้าส่วนหลายครั้ง เช่นคำพูดที่ว่า “แต่งตั้งหัวหน้างาน ไม่เอาฟ้าดินเลย” “อย่ามาเลย งานจะได้สะดวก” “ป่าไม่มา ผม ตายเลย” เนื่องจากเก็บความแค้นจากการที่เคยถูกกลั่นแกล้งเรื่องเกรดมาหลายปี จึงกลับมาแก้แค้น ภายหลัง ในโอกาสที่หัวหน้าส่วนคนนีกำลังจะเกษียณอายุในอีก 2-3 ปี

2. คิดและพูดอย่างเป็นขั้นตอน หมายถึง กรรมกรมีการเตรียมหาเหตุผลที่จะโต้แย้ง ด้วยตนเอง เพื่อเรียกร้องผลประโยชน์ของตน โดยใช้วิธีโววาย ไล่ถาม วิจารณ์ทางวิทยุ ชูจะนัด หยุดงาน เจรจาผ่านคณะกรรมการลูกจ้าง ในประเด็นปัญหาต่อไปนี้

- โควตาเกรด **A** เช่น เมื่อปี 2546 กะหนึ่งไม่มีคนงานได้เกรด **A** ตามโควตา แต่อีกกะหนึ่ง กลับมีคนงานได้เกรด **A** เกินโควตา 1 คน คนงานในกะที่ไม่มีได้เกรด **A** จึงเข้าไปบ่นโววายกับ หัวหน้างานซึ่งพยายามบ่ายเบี่ยงแก้ตัว จึงโยนเรื่องให้คนงานไปซักถามหัวหน้าส่วน และคนงานได้ เข้าไปสอบถามและวิจารณ์จนหัวหน้าโกรธ อีกทั้งยังตำหนิเพื่อนคนงานว่า เล่นพรรคเล่นพวก มีการ

⁵ Ibid., p.290.

พบวิจารณ์กันทางวิทยุบ่อยครั้ง บางรายที่คาดหวังว่าจะได้เกรด เมื่อตอนไม่ได้จึงรู้สึกน้อยใจจนถึงกับร้องไห้และบ่นเพื่อนคนงาน คนงานจำนวนมากบ่นเรื่องการตัดเกรดที่ไม่เป็นธรรมทุกปี จนเมื่อปี 2547 ระบบการตัดเกรดได้รับการแก้ไขด้วยการให้หัวหน้างานเป็นคนประเมินและเปิดเผยคะแนนต่อคนงานก่อนที่จะส่งไปยังหัวหน้าแผนกและผู้จัดการ หากไม่มีการพิจารณาตัดเกรดตามที่หัวหน้างานเสนอไป จะมีการถกเถียงกัน โดยหัวหน้างานจะต้องยืนยันการประเมินเกรดของตน เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่คนงานที่อยู่ในความดูแล

-ขอให้เพิ่มคนงาน เช่น คนงานคนหนึ่งเชื่อว่าจะนัดหยุดงานกับเพื่อนๆ ในวันอาทิตย์ เพื่อกดดันผู้จัดการให้จัดหาคนงานเสริมในกะดึกให้แก่แผนกของตน เพราะงานหนักและเหนื่อยมาก ซึ่งผู้จัดการตกลงที่จะจัดหาคนงานกะบ่ายมาเสริมงานกะดึกจำนวน 1 คน แต่ระยะหลังๆ มีการเสริมบ้างไม่เสริมบ้าง ขึ้นอยู่กับปริมาณงานในแต่ละวัน ทำให้คนงานคนดังกล่าวลำบากใจอีก

-ขอค่าความเสี่ยงและรางวัลผลผลิตรายวัน คนงานคนหนึ่งขึ้นไปถามผู้จัดการทวงค่าความเสี่ยงและรางวัลผลผลิตรายวัน เพราะไม่ได้รับเป็นเวลา 4 เดือนแล้วซึ่งไม่ปรากฏในใบแจ้งเงินเดือน ขึ้นไปพูดพร้อมกับชี้หน้าว่า “ทำไมหายไป 4 เดือน ผู้จัดการไม่รักษาคำพูดเลย” ผู้จัดการตอบว่า “อย่าเสี่ยงตั้ง เดี่ยวจัดการให้” จากนั้นจึงไปตรวจบัญชีการเงินที่เสมียน และสั่งให้ตักเบิกเงินที่หายไปให้แก่คนงานคนดังกล่าว

-การควบคุมงาน ตั้งฉายาให้ผู้จัดการและหัวหน้าบางคน เช่น เลี้ยโอ ตักม้อ พ่อเล้า ไอ้หงอก ไอ้ตุ๊ด ไอ้ดำป้อ บางกรณีคนงานต่างพากันบ่นและโวยวายทั่วโรงงานคัดค้านประกาศห้ามรับโทรศัพท์จากภายนอก จนต้องยกเลิกประกาศนั้นไป

-ต่อสู้เพื่อไม่ให้ถูกเลิกจ้าง ยกตัวอย่างคนงานรายหนึ่งถูกจ้างออกในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ เพราะบริษัทมีนโยบายลดกำลังคนงาน โดยจะได้รับค่าชดเชย 11 เดือนใช้เกณฑ์ไล่คนงานที่มีอายุงานมากและเงินเดือนสูง ขณะนั้นคนงานคนดังกล่าวทำงานในโรงหลอม ฝ่ายบุคคลเรียกเข้าพบในเวลา 04.00 น. เนื่องจากไม่ต้องการให้กรรมการสหภาพแรงงานรับรู้ ไม่ประกาศเป็นทางการพยายามชักแม่น้ำทั้ง 5 ว่า “โรงงานแย่ออยู่ไม่ได้ ขอให้คนงานช่วย” คนงานถามว่า “เอาเกณฑ์อะไรมาใช้” ฝ่ายบุคคลตอบว่า “ไม่มี” คนงานคิดว่าตนทำงานดีมาตลอด จึงถามต่อว่า “ผมผิดอะไร ผมไม่ออกได้ไหม” ฝ่ายบุคคลตอบว่า “ไม่ได้ ยังไงก็ต้องออก โรงงานจะมีเจ้านายใหม่ จะเปลี่ยนมือคนบริหาร ถ้าเขามาบริหาร พี่ต้องออกฟรีหรืออาจจะจ่ายให้ 2 เดือน” จึงถามกลับไปว่า “แล้วพวกคุณล่ะ ถ้าบริษัทอยู่ไม่ได้ พวกคุณจะออกด้วยไหม” ฝ่ายบุคคลตอบ “ผมก็ต้องออกเหมือนกัน แต่ต้องให้คนงานออกก่อน” “งั้นผมขอออกพร้อมๆ กับพวกคุณ จะได้น้อยได้มากไม่เป็นไร” คนงานถามต่อไปว่า “ผมขอค่าชดเชยเพิ่มได้ไหม บ้านผมมีหนี้สินเยอะไม่มีโอกาสหางานทำได้ อายุก็มาก” “คุณไปยกอะไรมาพูด” “ถ้าคุณไม่ให้ ผมก็ไม่ออก งั้นก็ขึ้นประกาศ” ในที่สุดไม่มีการออกประกาศเลิกจ้าง ฝ่ายบุคคลใช้เวลาเกลี้ยกล่อมจนถึง 7.00 น. และนัดพบอีกเวลา 8.00-12.00 น. คนงานต่อรองว่าขอกลับไปปรึกษากับสหภาพ ซึ่งได้ขอให้กรรมการสหภาพคนหนึ่งช่วยเจรจาเรียก

ค่าชดเชย จำนวน 48 เดือน ฝ่ายบุคคลขอให้เขียนคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษร จึงให้กรรมการเขียนคำร้องเพราะรู้ข้อกฎหมาย โดยมีใจความว่า “ขอค่าชดเชย 48 เดือน ถ้าไม่ให้ก็พบกันที่ศาล”⁶

เมื่อฝ่ายบุคคลอ่านแล้วจึงตอบไปว่า “นี่คุณก็อยากทำงานต่อนี้ ให้เข้าทำงานได้ แต่ถ้าหัวหน้าคุณไม่รับก็คงทำไม่ได้นะ” ทำให้คนงานรู้สึกมั่นใจว่าไม่ได้ถูกออกจากการงาน หลังจากนั้นกลายเป็นตัวอย่างให้คนงานอื่นรับรู้ ทำให้ฝ่ายบุคคลไม่สามารถเอาคนงานอีกจำนวนประมาณ 100 คนออกจากงานได้⁷

-ขอปรับฐานเงินเดือน คนงานรายหนึ่งพยายามพูดกรอกหูเรื่องขอให้มีการปรับฐานเงินเดือนกับผู้จัดการฝ่ายผลิตเป็นเวลานาน แต่ปัจจุบันรู้สึกท้อแท้และแทบไม่พูดเรื่องนี้อีก

3. คิดแล้วพูดในลักษณะขัดแย้งกับตัวเอง เมื่อพูดกับเพื่อนหรือกับผู้สัมภาษณ์ คนงานจะคิดและพูดออกมาในขณะนั้น แต่ขัดแย้งกับความคิดของตัวเอง เนื่องจากมองว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควรจะทำ แม้ใจอยากจะทำ เช่น ปัญหาการเร่งผลิต คนงานคนหนึ่งคิดวิธีการที่จะทำให้เครื่องจักรและอุปกรณ์เสียหาย แต่ไม่ได้ลงมือเนื่องจากมองว่าจะทำให้ตัวเองเหนื่อยมากขึ้น และทำให้บริษัทเสียหาย บางรายไม่กล้าคิดที่จะทำให้เครื่องจักรและอุปกรณ์เสียหายเพราะมองว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรืออีกกรณีหนึ่ง คนงานปลั่งปากในขณะสัมภาษณ์ว่า “สักวันหนึ่งอาจจะระเบิดอารมณ์ออกมา” แต่สัปดาห์ข้างหน้าพูดของตัวเองว่า “หรืออาจจะไม่ ปลั่งอวาง ฟังเพลง ไม่คิดเรื่องงานดีกว่า”

4. การกระทำที่แสดงอารมณ์โต้ตอบทันทีที่ถูกกระทำจากฝ่ายนายจ้าง โดยไม่ได้เตรียมการว่าจะทำอะไร ด้วยวิธีใด ปัญหาส่วนใหญ่เป็นเรื่องการควบคุมงาน และเป็นการกระทำลับหลังฝ่ายนายจ้าง เช่น

-เหยียบหวอให้ไต่ยืนกันทั้งแผนก เพื่อระบายอารมณ์โกรธเมื่อถูกหัวหน้างานตำหนิว่า “เสือกรู้มาก” ซึ่งมองว่าเป็นคำพูดที่แรง ขอมรับไม่ได้

-ทำท่าลึงใส่เวลาหัวหน้าเดินผ่านไป และทำท่ายกกำปั้นใส่ บางรายล้อคำพูดของหัวหน้าเนื่องจากไม่พอใจที่วางอำนาจสั่งงาน

-ปล่อยให้งานเสีย เนื่องจากคนงานพยายามให้คำแนะนำแก่หัวหน้างานแล้วไม่ฟัง จึงปล่อยเลยตามเลย ทำให้งานเสียและไม่แก้ไขงาน

-ขกเหล็กแดงๆ ข้ามหัวผู้จัดการอย่างไม่สนใจใยดี เพราะรู้สึกรำคาญที่มาเร่งงาน

-แก้งทำเป็นขอเงินเวลาที่เห็นหน้าหัวหน้าส่วน เพราะเขาไม่ค่อยทำงานแต่รวยกว่าคนงานหลายเท่า สามารถปล่อยเงินกู้แก่คนงานและผู้จัดการบางคนได้

-กระแทกประตูใส่ ในขณะที่หัวหน้าส่วนเข้ามานั่งคุมงานในห้องพักคนงาน

⁶ สัมภาษณ์ กรรมการหมายเลข 20, 13 มิถุนายน 2548.

⁷ เรื่องเดียวกัน

-คอยหัวหน้าแผนก เพราะไม่ยอมฟังคำแนะนำ ในขณะที่เหล็กกำลังหกล้มมือของคนงานอีกคนหนึ่ง โดยพูดว่า “คุณไม่รู้เรื่อง ปัญญาอ่อนนี่ไง” หัวหน้าโมโหจึงชกหน้าคนงาน คนงานได้ตอบไปหลายหมัด หัวหน้าพูดว่า “คุณเป็นหัวหน้ามีง มาต่อยกูได้ไง” ทั้งคู่ถูกใบเตือนและถูกหักเงินโบนัส

-เลิกใบประกาศปี 2547 เรื่องของค O.T. เพื่อปรับปรุงเครื่องจักร คนงานที่เลิกไม่ถูกลงโทษ เพราะกรรมการสหภาพช่วยจัดการปัญหาและให้เหตุผลกับผู้จัดการว่า คนงานมีปัญหาทางเศรษฐกิจ

5. การกระทำแบบไตร่ตรอง คือวางแผนลงมือกระทำเป็นขั้นตอน ในปัญหาการควบคุมงาน การขอเงินรางวัลผลผลิต ปรับปรุงสวัสดิการ ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น

-แกล้งหัวหน้างาน โดยเอาปีศาจมาให้ดื่ม เนื่องจากหัวหน้างานชอบดื่มเหล้าในเวลาทำงาน

-ปิ่นกำแพง ไปซื้อเหล้า เนื่องจากต้องการทดสอบว่ากล้องวงจรปิดตามรั้วกำแพงนั้นใช้งานได้หรือไม่

-สลับกับเพื่อนร่วมงานขี้มบัตรของกันและกันไปรูด เพื่อออกไปทำธุระ เพราะกฎระเบียบให้ออกนอกโรงงานเพียง 30 นาที จึงต้องใช้สิทธิของเพื่อนอีก 30 นาที

-หนีออกไปข้างนอกในเวลางานเพราะงานเสร็จแล้ว “ไม่รู้จะอยู่อีกทำไม จึงออกไปดื่มบ้างทำธุระส่วนตัวบ้าง แต่ปัจจุบันหนีลำบากเพราะมีกล้องวงจรปิดติดตั้งตามกำแพงโรงงาน

-ทำให้งานเสียหรือเรียกว่าวางยาเครื่องจักร เพราะหัวหน้าบ้าอำนาจ แต่ตอนนี้เลิกทำแล้ว เพราะสามารถหาเหตุผลมาโต้ตอบต่อหน้า

-ไม่เซ็นชื่อทำงานล่วงหน้าอยู่ประมาณ 1 เดือน โดยใช้ข้ออ้างว่ามีธุระ เพราะต่อต้านที่ผู้จัดการไม่ขึ้นค่าความเสี่ยงตามที่เรียกร้อง จนทำให้ผู้จัดการออกมาพูดว่า “งานของเราล่าช้า ทำไม่ได้ตามเป้าเลย”

-ถ่ายถอดประสบการณ์เจ็บปวดจากการถูกกลั่นแกล้งย้ายงาน ไปยังตำแหน่งอื่นให้เพื่อนร่วมงานฟัง “ดูตัวอย่างของพี่ไว้ขนาดคนแก่ยังทำ แล้วคนใหม่ล่ะจะไม่โดนหรือ”

-นัดเพื่อนร่วมงานไม่ให้พูดคุยกับหัวหน้างานเพราะสั่งงานมั่ว ไม่เป็นระบบ

-ลางานแบบลาพักร้อนเพราะไม่พอใจหัวหน้างานที่ใช้คำพูดไม่เหมาะสม เป็นการหยอหน้าเพื่อระงับอารมณ์โกรธ บางรายขาดงานไป 2 วันแล้วกลับมาเขียนใบลา

-เอารื่องเท้าเหยียบบนลายเซ็นผู้จัดการบนใบประกาศของโรงงานของค โบนัส

-เขียนข้อความต่อว่าฝ่ายบริหารบนใบประกาศเรื่องเงินรางวัลผลผลิต ซึ่งมีใจความว่าเดือนมีนาคมและเมษายนปี 2547 ผลิตได้เกินเป้า จึงสมควรที่จะพาพนักงานไปเลี้ยง ดังนั้นให้หัวหน้าวิศวกรคิดไปได้ทุกกะ เพื่อพูดคุยปัญหาพร้อมกัน คนงานเขียนตอบได้ว่า “ใครเขาอยากจะถูกกับคุณ พวกไม่ทำงานแล้วชอบกินฟรี” บางรายเขียนคำในใบประกาศเรื่องผลผลิตของโรงงานว่า “ไปเอาพ่อเอามาเลี้ยงมาทำเอง กูไม่ทำหรอก” “ไอ้เฮ้... ไอ้สัวกับห_า” บนลายเซ็นของผู้จัดการ

-ใช้ช็อกสีที่ลบไม่ออก เขียนค่าผู้ควบคุมงานซึ่งชอบใช้อำนาจบาตรใหญ่ตามเหล็กแผ่น ปูน
ตุลือกเกอร์ เช่น "ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป" "หัวหน้ากะเอมันเฮ... ภูทำแทบตายได้เกรด
ซี" "ภูจะจับไอ้ตุ๊ดไปข่มขืน" "จีแล้วจูนคือกบ จีแล้วกบคือแมว จีแล้วแจวคือหมา" "งานมีจีทั้ง
วัน งานน้อยไม่จีเลย" เขียนตามฝาห้องน้ำ เช่น "ไอ้สันดี_ ไซ้แต่กู"

-แอบคิดไปปลิวตามเสาทางเดินค่าหัวหน้าว่า "สันดานสัว์เลื้อยคลาน" หรือในช่วงเกิด
วิกฤติเศรษฐกิจ แอบคิดไปปลิวทั่วโรงงาน เขียนว่า "เงินบาทลด ค่าแรงต้องเพิ่ม" เป็นเวลา 1 คืน

-ไม่พูดคุยกับหัวหน้างานในความสัมพันธ์แบบส่วนตัวเป็นเวลา 3 เดือน เพราะโกรธที่
หัวหน้าใช้วาจาไม่สุภาพ

-เอาหมวกนิรภัยของตนเองซึ่งเป็นสีเหลืองมาพ่นสีให้เหมือนผู้จัดการคือ สีขาวและเดิน
ล้อเลียนไปมาในแผนกเป็นบางครั้ง เพราะหมั่นไส้ผู้จัดการ

-ต่อยกับหัวหน้างาน เพราะสบโอกาสพบเห็นหัวหน้างานคนเก่าของตนนอกสถานที่ จึงเข้าไป
ปะทะและต่อยปากหัวหน้าแตก แท้จริงนั้นเป็นความไม่พอใจที่หัวหน้างานเคยเบ่งอำนาจกับ
ตน และรอจังหวะที่จะแก้แค้น

-ขโมยทองแดงของโรงงานไปขาย เพื่อเสริมรายได้ ซึ่งถูกไล่่ออกแล้ว

-ฉกอุปกรณ์สำนักงานที่ทิ้งแล้ว เพราะเสียดาย แต่ปัจจุบันไม่ทำเนื่องจากยามรักษาความ
ปลอดภัยตรวจค้นกระเป๋าคนงานทุกครั้งก่อนกลับบ้าน

-ล้อเลียนหัวหน้างานคนหนึ่งเป็นเวลาถึง 2 เดือน เนื่องจากหัวหน้างานมีลักษณะเป็นคนจี
ฟื่อง ชอบทำงานเอาหน้า ขณะที่ผู้จัดการหลายคนลงมาดูของเสีย พอหัวหน้าเห็นก็รีบแย่งถุงมือ
ลูกน้องมาทำงานเอาหน้า ทั่วๆ ที่ไม่ค่อยทำอะไรก่อนที่จะผู้จัดการจะเดินมา คนงานได้ว่า "ถุงมือผม
จะรีบไปทำงานแล้ว" ทันใดนั้นก็วิ่งไปเกี่ยวตะขอให้คนงาน เกิดสะดุดล้มจึงคลานไปเกี่ยวตะขอจน
ได้ คนงานขับเครนเห็นล้อทางวิทยุว่า "มาดูแลลูทิมิ่งหน้อย ล้มแล้วยังคลาน" คนงานหน้าตาถามว่า
"จริงหรือล้มแล้วยังคลาน" คนขับเครนตอบว่า "ถ้าไม่เชื่อก็ไปถามผู้จัดการสิ" พวกผู้ใหญ่แก่งทำ
เป็นไม่เห็น คนงานทั้งแผนกและใกล้เคียงรู้กันทั่วและต่างพากันล้อ กลายเป็นเรื่องตลกที่สุดเรื่อง
หนึ่งของคนงาน

-เขียนคำร้อง 3 ครั้งขอให้เปลี่ยนเป็นคนงานระบบกะ เพื่อให้เข้าเงื่อนไขการได้รับเงิน
รางวัลผลผลิตรายวัน

-เขียนจดหมายย่อกลงในกล่องความคิดเห็น แต่ไม่ลงชื่อ 3-4 ครั้ง แสดงความคิดเห็นเรื่อง
ข้อบกพร่องของบริษัทในการอำนวยความสะดวกให้แก่คนงาน เช่น ห้องทำงานร้อน ห้องน้ำใกล้
น้ำดื่มไม่พอเพียง ฝุ่นมาก

การต่อสู้ของกลุ่มย่อย

การต่อสู้ของกลุ่มย่อย หมายถึง การรวมตัวของกรรมกรเป็นกลุ่มเล็กที่ใกล้ชิดกัน เช่น เป็นเพื่อนร่วมงานในกะเดียวกัน เป็นคนงานระบบ **day time** วิธีการต่อสู้คือ นัดหยุดงาน เกรงใจต่อรองหลีกเลียงการให้ความร่วมมือ โวยวายปากต่อปาก ชู ในประเด็นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

1. ขอค่าความเสี่ยง

-คนงานแผนกเตาหลอมจำนวน 4-5 คน นัดหยุดงานวันอาทิตย์ เนื่องจากฝ่ายบริหารการผลิตไม่ขึ้นค่าความเสี่ยงตามที่ได้ตกลงไว้ในช่วงปีใหม่ โดยให้วิศวกรไปบอกผู้จัดการว่าอาทิตย์นี้จะไม่เซ็นชื่อเข้างาน เมื่อฝ่ายบริหารทราบจึงเรียกตัวคนงานขึ้นไปพบทันที บอกว่าขึ้นค่าความเสี่ยงให้แล้วเป็นวันละ 21 บาท คนงานจึงยกเลิกการนัดหยุดงานวันอาทิตย์

-คนงานขับเคลื่อนเตาหลอมเรียกร้องค่าความเสี่ยงประมาณปี 2545-2546 จนสำเร็จเมื่อปี 2547 ขึ้นแรกให้คณะกรรมการลูกจ้างและตัวแทนสหภาพแรงงานเจรจากับผู้จัดการจากวันละ 18 บาทเป็นวันละ 21 บาท แต่ผจก.ไม่เจ้งว่าได้ขึ้นให้แล้วหรือยังและเป็นเงินเท่าไร จึงนัดกับเพื่อนหยุดวันอาทิตย์ในกะขับเคลื่อนและแต่งถึงน้ำเหล็ก และยกประเด็นเรียกร้องเพิ่ม 1 เรื่องคือขอคนงานเสริมในกะดึก 1 คน นัดกันไม่เซ็นชื่อทำงานวันอาทิตย์ 2 ครั้ง ครั้งแรกไม่สำเร็จเพราะนัดกันไม่ครบมีเพื่อนบางคนเซ็นไปแล้ว ครั้งที่ 2 นัดกันครบทางผู้บริหารจึงลงมาพูดคุย ถามหัวหน้างาน และสั่งให้ส่งตัวแทนขับเคลื่อนและแต่งถึงขึ้นไปเจรจา คนงานต่างเตรียมตัวกันว่าถ้าไม่ได้ค่าความเสี่ยง จะไม่ทำงาน อย่งไรก็ตามผู้บริหารสายงาน บอกว่าขึ้นให้แล้วและเสริมคนทำงานแต่งถึงให้อีก 1 คนด้วย

-คนงานซ่อมบำรุง 5 คน ระบบ **day time** เริ่มขอเมื่อปี 2542 เพราะทำงานเสี่ยงเหมือนคนงานระบบกะด้วยการ 1. เรียกร้องให้หัวหน้างานช่วยผลักดันต่อผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้จัดการโรงงานเพื่อให้ทำเรื่องต่อผู้อำนวยการโรงงานและส่งไปที่ผู้บริหารระดับสูง 2. ร่วมกับหน่วยงานอื่น 5 หน่วยงาน เช่น หน่วยออกซิเจน แต่งถึงทันดิส เครื่องดูดฝุ่น เป็นต้น เขียนคำร้องขอค่าความเสี่ยง 3. ผลักดันให้ตนเองเป็นคนงานระบบกะ เพื่อให้เข้าเงื่อนไขในการรับค่าความเสี่ยง เขียนคำร้อง 3 ครั้ง ทวงถามตามเรื่อง ฝ่ายผู้บริหารจึงเสนอให้ประหยัดพลังงาน คือ ประหยัดน้ำ ถ้าทำได้ให้จำนวนเงินที่สามารถประหยัดได้นั้น แบ่งกันเอง แต่เมื่อศึกษาข้อมูลวิธีการประหยัดน้ำและผลลัพธ์ไม่สามารถทำได้จริง เนื่องจากแผนกตนไม่มีหน้าที่ควบคุมเปิด-ปิดน้ำ จึงเสนอวิธีการประหยัดไฟฟ้าแทน ฝ่ายบริหารตกลง ดังนั้นจึงเริ่มประหยัดไฟฟ้าช่วง **peak time** ซึ่งสามารถประหยัดไฟฟ้าไปได้จำนวน 2 แสนกว่าบาทต่อเดือน ด้วยการปิดปั้มน้ำ ปิด **cooling** ของเครื่องดูดฝุ่นบางตัว เป็นเวลา 3 ชม.ต่อวัน แก๊วน้ำลูกฉิน ลดปริมาณน้ำตรงจุดเตาหลอม อย่งไรก็ตามฝ่ายบริหารไม่ดำเนินเรื่อง จึงไม่มีการนำเงินที่สามารถประหยัดได้ถึง 10% ของเงินจำนวน 2 แสนบาท มาแบ่งให้คนงานตามที่ตกลงแต่อย่างใด

2. ขอเปลี่ยนระบบการทำงาน จากระบบ **day time** เป็นระบบกะ เพื่อให้ได้รางวัลผลผลิตรายวัน โดยคนงานระบบ **day time** นัดหยุดงานกับเพื่อนภายในหน่วยงานซ่อมบำรุงเครื่องคอนกรีต 1 วัน เพื่อกดดันให้ฝ่ายบริหารเปลี่ยนเป็นคนงานระบบกะทั้งแผนก เมื่อฝ่ายบริหารทราบจึงเรียกคนงานประชุม และกล่าวฟันธงว่า “ไม่ได้ ขออนุรักษ์ไว้สักหน่วย” อีกทั้งกล่าวด้วยว่า “จะมีตำแหน่งผู้จัดการไปทำไม เขาให้มารักษาผลประโยชน์” คนงานฟังแล้วรู้สึกโกรธมาก จนเกือบทุบโต๊ะ

3. ขอปรับเปลี่ยนเวลาทำงาน ประมาณปี 2544 ฝ่ายบริหารเปลี่ยนเวลาทำงานของคนงานระบบ **day time** ซ่อมถังทันตีส แผนกหล่อเหล็กแท่ง เป็น 07.00-15.00 น. เพราะทำการผลิตไม่ทันตามเป้า รวมทั้งวัตถุดิบไม่ได้มาตรฐาน กัดถังเป็นร่องลึก ทำให้ต้องซ่อมถังบ่อย ซึ่งคนงานไม่ต่อต้านเพราะได้ประโยชน์คือ สามารถทำงานล่วงเวลาได้คือช่วง 15.00-23.00 น. อย่างไรก็ตามเมื่อถึงปี 2546 ผู้จัดการได้สั่งให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยให้คนงานตำแหน่งดังกล่าวกลับมาทำงานระบบ **day time** เช่นเดิมคือ 8.00-17.00 เพราะสามารถแก้ไขปัญหาวัตถุดิบได้ คนงานมีปฏิกิริยาต่อต้านทำให้ผู้จัดการต้องเรียกประชุมเฉพาะหน่วยแต่งถึง 11 คน รวมคนงานรับเหมา 7 คน คนงานขอผ่อนผันให้ทำเวลา 7.00 น. ในวันอาทิตย์กับวันหยุดนักขัตฤกษ์ แต่ฝ่ายบริหารไม่ยินยอม ตกลงกันไม่ได้ จากนั้นคนงานจึงต่อต้านด้วยการแสร้งไม่สนใจ เมื่อหัวหน้าสั่งงาน เช่น ขอให้ทำล่วงเวลาในงาน **Job** ทั่วไป คือ ซ่อมเตา ก็ไม่เซ็นชื่อทำ ปฏิบัติเช่นนี้ประมาณ 1 เดือน ซึ่งคนงานคิดว่าน่าจะทำให้ผลผลิตน้อยลงได้

จากนั้นก็มีเพื่อนร่วมงานบางคนเริ่มทำบ้างไม่ทำบ้าง อย่างไรก็ตามก็ต่อรองอีกว่า ขอเข้างานเวลา 7.00 น. สัปดาห์เว้นสัปดาห์ ซึ่งผู้จัดการไม่ยินยอม และตัดสินใจให้คนงานเข้างาน 7.00 น. เฉพาะวันพุธเท่านั้น เพียงสัปดาห์ละ 1 วันเพื่อที่จะซ่อมเตา มีการต่อรองในที่ประชุม 3-4 ครั้ง ไม่มีการทำเป็นประกาศ คนงานไปวันพุธบ้าง ไม่ไปบ้างโดยอ้างว่ามีธุระ แต่ระยะหลังไปทุกครั้งเพราะซ่อมเตาเพียงแค่เดือนละครั้ง

4. ขอเพิ่มคนงานในกะดึก คนงานแผนกหนึ่งร่วมกันหยุดงานวันอาทิตย์เพื่อขู่ผู้จัดการให้จัดหาคนงานมาเพิ่มกะดึกเนื่องจากคนงานลดลงแต่ปริมาณงานเท่าเดิม ทำให้เหนื่อยมาก ซึ่งได้จัดหาคนงานเสริมจำนวน 1 คน แต่ระยะหลังเสริมบ้างไม่เสริมบ้าง ขึ้นอยู่กับว่าวันใดงานมากกว่าปกติ ทำให้คนงานต้องนำปัญหานี้ไปปรึกษากับสหภาพแรงงาน แต่ยังไม่สามารถเรียกร้องได้สำเร็จ

5. เรียกร้องค่าจ้างของลูกจ้างเหมาช่วง เช่น เมื่อประมาณปี 2544 คนงานประจำไววายแบบปากต่อปากประมาณ 2 เดือน เรื่องลูกจ้างเหมาช่วงไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างรับเหมาเรื่องไม่จ่ายค่าจ้างตามจริง เพราะคนงานที่ลาป่วยหรือลาจิจ 1 วันจะถูกนายจ้างรับเหมาหักค่าแรงเป็น 2 วัน ลูกจ้างเหมาช่วงไม่กล้าพูด การบ่นและวิจารณ์ของคนงานโรงหลอมเข้าถึงผู้จัดการ จึงเรียกกรรมการสหภาพมาพูดคุย ประธานสหภาพแรงงานสอบถามว่าเหตุใดบริษัทไม่จ้างคนงานเหล่านี้เป็นคนงานประจำ ฝ่ายนายจ้างตอบว่าเป็นนโยบายลดต้นทุนการผลิต การเจรจาจึงไม่เป็นผล

ที่จะรับคนงานรับเหมาเป็นคนงานประจำ แต่การต่อต้านร่วมกันของคนงานโรงหลอมทำให้ระบบการหักค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไปคือ ลา 1 วันถูกหักค่าจ้าง 1 วันตามจริง

6. ขอห้อยพักคนงาน คนงานโรงหลอม ได้แก่ หน่วยงานเตาหลอม คอนคาสท์ ร่วมกันนัดหยุดงานวันอาทิตย์เพื่อขอห้อยพักคนงาน จากนั้นนำประเด็นนี้ไปต่อรองในการประชุมของคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งต่อมาได้มีการจัดห้อยพักคนงานให้ทุกหน่วยงาน

7. คัดค้านการควบคุมงานที่ใช้กำลัง กล่าวคือ ในอดีตฝ่ายนายจ้างสั่งให้ยาม 2 คนถือปืนลูกซองเดินขนาบข้างผู้จัดการฝ่ายบุคคล และมีพนักงานฝ่ายบุคคลคอยถ่ายรูปเดินคุมงาน ในเวลากลางวันและใช้ไฟส่องดูว่า คนงานแอบนอนอยู่หรือไม่ ใครอ่านหนังสือ ถ้าพบเห็นจะเรียกไปยังสำนักงานเพื่อเลิกจ้าง มีคนงาน 3 คนไม่พอใจพฤติกรรมของฝ่ายนายจ้างอย่างหนักจึงนัดกันที่โรงสังกะสี ร่วมกันลอบยิงหนังสือใส่สังกะสี เพื่อขู่ฝ่ายนายจ้าง ทำให้เสียงดังมาก ไล่ยิงอยู่ประมาณ 2-3 คืน ช่วง 01.00-02.00 น. ลับหลังนายจ้างยามผู้ถือปืนพูดกับคนงานที่แอบยิงว่า “กูรู้นะ แต่กูไม่บอก” ส่วนในเวลากลางวัน คนงานจะดำทางไมโครโฟน บอกให้ทุกคนพากันขับไล่ โห่ร้อง หลังจากนั้นฝ่ายนายจ้างจึงค่อยๆ เลิกทำเมื่อปี 2530-2531 และเลิกอย่างสิ้นเชิงเมื่อปี 2535

การต่อสู้ของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานเป็นองค์กรแรงงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเรียกร้องผลประโยชน์ของแรงงาน ดังที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 3 สำหรับในบทนี้จะนำข้อเรียกร้องต่างๆ ที่ประสบผลสำเร็จมาอธิบายอีกครั้ง โดยจะแสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์การต่อสู้ของกรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงาน และสะท้อนความยากลำบากในการต่อสู้ด้วย ไม่ว่าจะเป็นการนัดหยุดงาน การดำรายชื่อ การชุมนุม การเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างผ่านคณะกรรมการลูกจ้าง การออกแถลงการณ์ การผลงาน เหตุการณ์การต่อสู้เรียกร้องของสหภาพมีทั้งหมด 17 หัวข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อเรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงสภาพการจ้าง ด้วยการนัดหยุดงาน ครั้งที่ 1 เมื่อปีพ.ศ. 2518 การนัดหยุดงานเกิดจากการที่นายจ้างไม่ยินยอมตกลงในเวทีการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง จึงเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น ในช่วงของการนัดหยุดงาน กรรมการโรงงานหลักเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหลักและโลหะแห่งประเทศไทย โดยมีประธานสหภาพชื่อ บุญทรง วิจารณ์ ประธานสหภาพคนดังกล่าวมีความสามารถในการจัดตั้งและเตรียมการนัดหยุดงาน เพราะนำยุทธวิธีของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยมาประยุกต์ กล่าวคือ กรรมการสหภาพเตรียมการวางแผนการนัดหยุดงานเป็นเวลา 3 วัน 3 คืน วิธีการคือ ให้สมาชิกโรงงานหลักแห่งนี้แบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มละ 10 คน แต่ละกลุ่มต้องแต่งตั้งประธานกลุ่ม 1 คน หน้าที่ของประธานคือ ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับกรรมการสหภาพ และรับหน้าที่มาดำเนินการที่สำคัญคือควบคุมพลังสมาชิก ป้องกันไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามเข้ามาแทรกแซงได้ หากสมาชิกคนใดมีปัญหาไม่ไว้วางใจประธานกลุ่ม หรือไม่มั่นใจใน

แผนงานที่ประธานอาจพูดไม่ตรงกับประธานกลุ่มอื่น สมาชิกสามารถซักถามกรรมการสหภาพได้โดยตรง ทุกกลุ่มมีการทำงานภายใต้ระบบเดียวกัน และเป็นเอกภาพ⁸

ในระหว่างการนัดหยุดงาน สมาชิกทุกคนแบ่งหน้าที่กันดังนี้คือ 1) ชุมนุม คนงานหลังจากเลิกงานแล้วต้องผลัดกันเข้าเวรตอนกลางคืน หากใครว่างให้กลุ่มอื่นมาชุมนุมแทน 2) จัดหาอาหารที่สามารถหาได้ตามธรรมชาติเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย เช่น เก็บผักบุ้ง ทอดแหจับปลา 3) ประชาสัมพันธ์ หาแนวร่วมจากกรรมกรโรงงานแห่งอื่น โดยการทำหนังสือยื่นต่อสหภาพ ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี แนวร่วมที่เข้าร่วมชุมนุม เช่น สมาชิกสหภาพแรงงานไทยเกรียง สหภาพแรงงานธนบุรีทอผ้า อารมณ์ไทย และคนงานโรงงานเหล็กแห่งอื่นด้วย

ข้อเรียกร้องของกรรมกรโรงเหล็ก ได้แก่ 1) ขอเงินขึ้นประจำปี เนื่องจากในช่วงนั้นบริษัทพิจารณาให้เงินขึ้นประจำปีเพียง .50 บาท ซึ่งใช้เกณฑ์ดุลยพินิจของหัวหน้างาน หากหัวหน้างานชอบคนงานคนใดจะขึ้นให้ 2 บาท หากไม่ชอบใจจะไม่พิจารณาให้เลย 2) เงินโบนัส 3) ชดคนงานและรองเท้า ทั้งนี้ไม่มีแบบฟอร์มของคนงาน คนงานใส่เสื้อยืดรองเท้าแตะ และ 4) เบี้ยขยัน

ในระหว่างการนัดหยุดงาน มีการออกแถลงการณ์ อภิปรายบนเวที นัดเจรจากับนายจ้าง ซึ่งใช้เวลาทั้งหมด 10 วัน ในที่สุดก็สามารถตกลงกับนายจ้างได้ ดังเห็นได้จากบันทึกข้อตกลงของวันที่ 15 สิงหาคม 2518⁹ ในบันทึกข้อตกลงนี้มีเนื้อหาโดยสรุปคือ นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุแล้วทุกคนวันละ 5 บาทเป็นพิเศษสำหรับปี 2518 อีกทั้งนายจ้างจะตกลงจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามอายุงาน เช่น อายุงานเกิน 6 เดือนจ่าย 7.5 แร่ง อายุงานเกิน 1 ปีขึ้นไปจ่าย 30 แร่ง ทั้งนี้โดยไม่คิดวันลาจิจ ขาดงานหรือลาป่วยมาหักออกจากจำนวนเงินโบนัส และหากในรอบปีการจ่ายเงินโบนัส (1 ม.ค.-31 ธ.ค.ของทุกปี) ลูกจ้างผู้ใดไม่ได้ลาจิจ ขาดงานหรือลาป่วยจะได้รับเงินพิเศษอีกเท่ากับค่าจ้าง 10 แร่ง และจะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหากลูกจ้างลาออกโดยมีเงื่อนไขบางประการ ยกตัวอย่างเช่น ต้องไม่ถูกออกจากงานเพราะมีความผิด เป็นต้น

ข้อเรียกร้องที่เป็นผลสำเร็จข้างต้นนี้ กรรมการสหภาพคนหนึ่งมองว่าเป็นผลมาจากการรวมพลังกันต่อสู้อย่างเป็นเอกภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะมีรูปแบบการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง ซึ่งประยุกต์มาจากประเทศเยอรมนี นั่นคือ โรงงานที่มีกิจการประเภทเดียวกันมาร่วมกันจัดตั้งสหภาพเดียวกัน เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพยิ่งขึ้น ตัวอย่างที่เห็นชัดคือ ความร่วมมือในการนัดหยุดงานของคนงานโรงเหล็ก จะมีพันธมิตรจากคนงานโรงงานแห่งอื่นมาร่วมชุมนุมและให้กำลังใจในการต่อสู้แก่คนงานโรงเหล็ก

⁸ สัมภาษณ์ กรรมการสหภาพแรงงาน, 1, 2, และ 4 ธันวาคม 2548. (ได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์จากบุญทรง วิจาระณะ และอดีตกรรมการสหภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย)

⁹ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, บันทึกข้อตกลง, 18 สิงหาคม 2518. (อัดสำเนา)

2. ข้อเรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงสภาพการจ้าง ด้วยการนัดหยุดงานครั้งที่ 2 เมื่อปี 2519 เป็นครั้งที่ยืดเยื้อที่สุด คือ ประมาณ 45 วัน จนทำให้เงินจากกองทุนนัดหยุดงานไม่เพียงพอ ต้องขอจากสหภาพแรงงานแห่งอื่น แม้กระทั่งผักบุ้งตามห้วยหนองไถ่เลี้ยงก็แทบจะไม่เหลือ คนงานก็ไม่ได้รับเงินเดือน (ค่าแรงประมาณวันละ 10 กว่าบาท) รับประทานอาหารเช้าๆ เช่น โคร่งไก่ต้มผัก ผักผักบุ้ง และบางครั้งก็อดอาหาร

ก่อนที่จะนัดหยุดงาน กรรมการสหภาพเรียกประชุมใหญ่วิสามัญขอมติรับรองเป็นเอกฉันท์จากสมาชิกให้มีการนัดหยุดงาน และให้สมาชิกเสนอข้อเรียกร้องในที่ประชุมใหญ่เช่นกัน

การวางแผนยังคงใช้วิธีการเดิมของการนัดหยุดงานครั้งแรก คนกลุ่มเดิมเป็นแกนนำ และในระหว่างการนัดหยุดงานจะมีการเจรจากับนายจ้างได้ทุกวันทุกสัปดาห์ สมาชิกสหภาพจะตามไปให้กำลังใจกรรมการที่สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการทุกครั้ง เมื่อเจรจาเสร็จกรรมการจะลงมาบอกสมาชิกว่า “ตกลงไหม นายจ้างให้พอไหม” ถ้าสมาชิกตอบว่าไม่พอ กรรมการจะกลับขึ้นไปขอเจรจาใหม่จนกว่าจะตกลงกันได้

จำนวนผู้เข้าร่วมชุมนุมครั้งหนึ่งๆ ประมาณ 2,000 คน รวมทั้งพันธมิตรเดิมด้วย คนงานนอนตามพื้นหน้าโรงงาน ปลูกผัก กระจาย และยืมดินที่จากวัดเพื่อใช้กันแดด ฝนและน้ำค้างตอนกลางคืน บรรยากาศเป็นไปอย่างสงบเรียบร้อย ไม่มีการปะทะกับฝ่ายนายจ้าง

ข้อตกลงของทั้ง 2 ฝ่าย¹⁰ คือ นายจ้างจะปรับปรุงค่าจ้างสำหรับปี 2519 คือ เกรดเอ ได้วันละ 4 บาท เกรดบี วันละ 3 บาท เกรดซี วันละ 2 บาทและเกรดดี ไม่เพิ่มค่าจ้าง และบริษัทจะปรับปรุงห้องพยาบาลและยารักษาโรคให้ดีขึ้นและมีจำนวนพอเพียงและจะอำนวยความสะดวกในการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้าง เป็นต้น ข้อตกลงนี้มีอายุใช้ 1 ปีโดยมีผลเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2519

3. ข้อเรียกร้องให้ปรับปรุงสภาพการจ้าง ภายหลังจากการจัดตั้งสหภาพแรงงานผลิตเหล็ก ในปี 2527 ก่อนที่จะมีการเรียกร้องให้ปรับปรุงสภาพการจ้างปี 2527 นายจ้างได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเมื่อปีพ.ศ.2521 คือ ยกเลิกผลประโยชน์บางประการของลูกจ้างที่ได้มาจากการนัดหยุดงานในปี 2518 และ 2519 ทั้งนี้เนื่องจากกรรมการสหภาพในยุคนั้นหักหลังสมาชิกด้วยการแอบไปเจรจาดตกลงกับนายจ้างแบบทวิภาคีโดยไม่บอกกล่าวแก่สมาชิก เมื่อสมาชิกทราบเรื่อง แกนนำได้กลายเป็นพรรคพวกของฝ่ายนายจ้างไปแล้ว เช่น บางคนเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนกตรวจสอบคุณภาพดีเกรดเหล็ก บางคนเป็นหัวหน้าแผนกเตาหลอม เป็นต้น และไม่ยุ่งเกี่ยวกับกิจการสหภาพอีก

¹⁰ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, บันทึกข้อตกลง, 20 สิงหาคม 2519. (อัดสำเนา)

ข้อตกลงสภาพการจ้างที่แกนนำสหภาพตกลงกับนายจ้างแบบทวิภาคีที่บริษัท¹¹ ได้แก่ ข้อ 1 ให้ยกเลิกข้อตกลงฉบับต่างๆ ที่ผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้ตกลงทำกันไว้ก่อนหน้าเพราะไม่สะดวกแก่การยึดถือปฏิบัติ และให้ใช้ข้อตกลงฉบับนี้แทน ข้อ 2 การขึ้นค่าจ้างประจำปีพ.ศ.2521 ตกลงให้ขึ้นในวันที่ 1 มิถุนายน 2521 สำหรับในปีต่อไป ให้ขึ้นในวันที่ 1 กรกฎาคม ข้อ 3 การพิจารณาค่าจ้างจะพิจารณาตามผลงาน ความประพฤติและตำแหน่งงานเป็นสำคัญ ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ทำข้อตกลงนี้เป็นต้นไป

หลังจากที่กรรมการสหภาพเปลี่ยนจุดยืนเข้าข้างฝ่ายนายจ้าง ผลประโยชน์ถูกลดทอน และขาดการส่งค่าสมาชิกให้แก่สหภาพเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย คนงานจึงเริ่มหันมาก่อตั้งสหภาพแรงงานของตนเองเมื่อปีพ.ศ. 2526 โดยคนงานโรงหลอมริเริ่มและขอความร่วมมือจากคนงานแผนกอื่นออกแถลงการณ์และแจกแก่คนงานในเวลากลางคืน แต่เมื่อถึงรุ่งเช้าฝ่ายนายจ้างเรียกไปเลิกจ้างทั้งหมดประมาณ 10 กว่าคน บางคนถูกย้ายไปทำงานที่โรงงานแปงเจ้าพระยาพิชไร้

อย่างไรก็ตามในปลายปีเดียวกันคนงานพยายามเคลื่อนไหวมารวมกลุ่มกันอีกครั้ง โดยเริ่มต้นจากการจัดตั้งชมรมชาวอีสาน ชมรมชาวเหนือ ชมรมทั้งหมดมีสมาชิกรวมกัน 800 คนจากจำนวนคนงานทั้งหมด 1,800 คน จนกระทั่งเดือนกันยายน พ.ศ. 2527 ผู้ก่อการจำนวน 19 คนประกาศตั้งสหภาพแรงงานอย่างเป็นทางการ (จดทะเบียนตามกฎหมาย) พร้อมยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างให้ปรับปรุงสภาพการจ้าง มีการเจรจาต่อรองที่สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ผลการเจรจาโดยสรุปมีดังนี้¹²

1) บริษัทตกลงจัดงานเลี้ยงเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด แต่มีเงื่อนไขว่าหากมีการทะเลาะวิวาทกันในงาน บริษัทพิจารณาโทษผู้กระทำผิดออกจากงานโดยไม่จ่ายเงินค่าชดเชย

2) บริษัทจ่ายเบี้ยขยันเป็นประจำเดือนแก่ลูกจ้าง เดือนละ 200 บาท/คน โดยมีเงื่อนไขว่าเป็นพนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท พนักงานต้องไม่หยุดงาน เว้นแต่หยุดงานในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีและไม่เข้างานสาย ไม่หยุดพักระหว่างทำงานหรือเลิกก่อนเวลา ไม่ฝ่าฝืนข้อบังคับ คำสั่งของบริษัท และในกรณีที่บริษัทสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันอาทิตย์ แต่ได้มีการทำงานรวมแล้วไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ในเดือนนั้น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเบี้ยขยันและกรณีลูกจ้างมีความจำเป็นไม่อาจมาทำงานในวันอาทิตย์ที่บริษัทสั่งให้มาทำได้ บริษัทอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันอาทิตย์ได้คนละ 1 ครั้งภายใน 3 เดือน โดยไม่นำไปหักค่าเบี้ยขยันประจำเดือนที่ลูกจ้างได้รับ

¹¹ บริษัทผลิตเหล็ก, บันทึกข้อตกลง, 12 มิถุนายน 2521. (อัครานา)

¹² สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, บันทึกข้อตกลง เลขทะเบียนที่ 38/2537, 1 ตุลาคม 2527. (อัครานา)

3) บริษัทตกลงจัดหาแพทย์มาประจำที่สถานพยาบาลของบริษัทสัปดาห์ละ 3 วันๆ ละไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง

4) บริษัทตกลงปรับปรุงห้องอาหารให้ดีขึ้น

5) บริษัทตกลงปรับปรุงห้องน้ำให้ดีขึ้น

6) บริษัทตกลงปรับปรุงแก้ไขการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาให้ตรงตามงวด

4. ขอให้จัดงานเลี้ยงแก่คนงานตามเดิม ในอดีตนายจ้างเป็นผู้ริเริ่มให้มีการจัดงานเลี้ยงแก่คนงาน ซึ่งไม่ได้ระบุไว้ในสภาพการจ้าง แต่ยกเลิกในภายหลังเมื่อปี 2524 เนื่องจากคนงานเมาและทะเลาะวิวาทกัน มีการนำบุคคลภายนอกเข้ามาสมทบ ต่อมาปี 2527 คนงานยื่นข้อเรียกร้องขอให้กลับมาจัดอีก ในส่วนของฝ่ายนายจ้าง คือ ผู้อำนวยการโรงงานซึ่งค่อนข้างเข้าใจคนงานได้บอกกล่าวกับฝ่ายนายจ้างด้วยกันว่า "ให้เขาเถอะ ลูกจ้างจะได้มีกำลังใจ" ทั้งนี้คนงานบ่นกันทั่วไปจนเกิดเป็นกระแส มีการเกาะกลุ่มกันพูดคุยว่าไม่ต้องสนใจงาน เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างทำตามข้อเรียกร้อง

5. เพิ่มเบี้ยขยัน ในอดีตคนงานหากต้องการได้เบี้ยขยันจะต้องทำงานล่วงเวลาในวันอาทิตย์ 4 วัน/เดือน ซึ่งจะได้รับเงิน 200 บาท และห้ามลาพักร้อน ลาในวันหยุด เริ่มแรกฝ่ายนายจ้างจะเป็นผู้ให้เบี้ยขยันแก่คนงานก่อน ภายหลังสหภาพเรียกร้องให้เพิ่มขึ้นคือ หากทำทุกวันอาทิตย์ในแต่ละเดือนจะได้ 400 บาท หากไม่ทำจะ ได้รับเดือนละ 200 บาท

6. แพทย์และพยาบาลประจำโรงงาน โดยขอให้พยาบาลอยู่ประจำตลอด 24 ชม. และแพทย์อยู่ประจำทุกวันจันทร์ พุธ และวันศุกร์ สัปดาห์ละ 3 วัน ในเวลา 11.00-14.00 น. สภาพเริ่มเรียกร้องตั้งแต่ปีพ.ศ.2527 การเรียกร้องประเด็นนี้ไม่ได้มาจากกระแสของคนงานที่เป็นสมาชิก แต่เป็นการผลักดันของกรรมการสหภาพ ในอดีตมีแพทย์มาประจำสัปดาห์ละ 1 วัน ในช่วงเวลา 14.00-16.00 น. ฝ่ายนายจ้างบอกให้สหภาพถอนข้อเรียกร้องข้อนี้ แต่กรรมการสหภาพไม่ตกลงเพราะข้อเรียกร้องนี้เป็นประโยชน์ต่อคนงานให้ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย โดยต้องการให้เป็นข้อเรียกร้องของคณะกรรมการลูกจ้าง

7. ปรับปรุงห้องอาหาร ให้มีอาหารเลือกมากขึ้นและขายข้าวเปล่าในราคาถูกลง 2 บาท ซื้อมาได้ครั้งละ 3 ถุง วันละ 2 ครั้ง เมื่อก่อนมีแม่ค้าขายข้าวราดแกง 2 ราย ตักกับข้าวให้น้อยแต่ให้ข้าวเยอะ คนงานกินข้าวเหมือนหมู ราคาข้าวจานละ 7 บาท คนงานบ่นว่ากับข้าวเป็นปลาชิ้นเล็กๆ หมูมีแต่มัน คุณค่าอาหารแทบไม่มี สหภาพจึงตั้งคณะกรรมการอาหารของสหภาพเองเพื่อติดตามข้อเรียกร้องนี้อย่างใกล้ชิด

ต่อมามีการปรับเปลี่ยนหอพักคนงานซึ่งอยู่ด้านนอกของโรงงานให้เป็นสโมสรกินข้าว ส่งผลให้มีการยกเลิกหอพัก ส่วนข้าวราดถูกเกิดจากการเรียกร้องปี 2527 กรรมการประเมินกระแสของคนงานที่บ่นกันว่า อยากได้ข้าวฟรีเหมือนกับโรงงานทอผ้าส่งเสริม แต่สหภาพเกรงว่าจะกินกันแบบทิ้งๆ ขว้างๆ ไม่สำนึกว่าเป็นหยาดเหงื่อของตนเอง อีกทั้งปัจจุบันคนงานไม่ยอมใช้สโมสรกินข้าว ทั้งๆ ที่เป็นห้องปรับอากาศและมีโทรทัศน์ เพราะนิยมห่อข้าวไปรับประทานในโรงงาน และ

ภายในโรงงานมีห้องครัวส่วนบุคคล คือ คนงานทำอาหารรับประทานกันเองภายในแผนก โดยเอาหม้อหุงข้าว กะทะไฟฟ้าจากบ้านมาไว้ที่ทำงาน บางคนกินข้าวบนเบรอนซึ่งผิดหลักอาชีวอนามัย เพราะในโรงงานมีฝุ่นคลุ้ง ฝ่ายนายจ้างก็ไม่เห็นด้วยกับการทานอาหารบนเบรอนแต่คนงานยังคงคือ

8. ปรับปรุงห้องน้ำและห้องอาบน้ำ ในช่วงของการตั้งโรงงานใหม่ๆ ห้องน้ำสกปรกมากและไม่เพียงพอ ในแผนกคอนคาสท์ มีห้องอาบน้ำเพียง 5 ห้อง แต่คนงานทั้งโรงหลอมจะต้องเดินไปใช้ในโรงรีด ซึ่งมีห้องน้ำจำนวนน้อย บางครั้งจะมีคนงานโรงรีดมาใช้ที่โรงหลอม ในตอนบ่ายคนงานจะไปยืนรอคิวหน้าห้องอาบน้ำเป็นจำนวนมาก เพราะมีทั้งคนงานที่ออกกะเช้าและคนงานที่จะเข้ากะบ่าย จำนวนคนงานในขณะนั้นประมาณ 1,000 คน ด้วยเหตุนี้จึงมีคนงานส่วนหนึ่งเปลือยกายอาบน้ำด้านนอก โดยการทำเพิงอาบน้ำบริเวณกองเหล็ก นำสังกะสีมาพาด มีอุปกรณ์จำพวกถังบังไว้บ้าง และต่อท่อน้ำจากเครื่องสูบน้ำบาดาลของบริษัท ใช้เพียงแค่ 1 ก๊อก ดังนั้นจึงต้องอาบน้ำรวมกันประมาณ 10 คน ใช้เวลาอาบ 10-30 นาที รอคิวและพูดคุยหัวเราะแกล้งกัน คนงานจำเป็นต้องอาบน้ำก่อนกลับบ้านเพราะร่างกายมอมแมมสกปรกมาก

นอกจากนี้ในอดีตคนงานต้องถ่ายตามร่องน้ำ คูน้ำ พุ่มไม้ กองเศษเหล็กและแท่งคาร์บอนสูงๆ เหมือนถ่ายในทุ่งนา ทั้งนี้เนื่องจากแผนกคอนคาสท์ เต่าหลอม วัตถุดิบ แต่งถัง หล่อเบ้า ชายน้ำไม่มีห้องน้ำ จากสภาพความยากลำบากนี้สหภาพจึงต้องเรียกร้องให้บริษัทสร้างห้องน้ำเพิ่มในหน่วยงานต่างๆ เช่น ในแผนกคอนคาสท์ สร้างห้องอาบน้ำเพิ่มอีก 2 ห้อง และห้องอาบน้ำรวมอย่างไรก็ตามยังคงไม่เพียงพอ คนงานจึงยังคงใช้เพิงอาบน้ำกันอยู่ จนกระทั่งปัจจุบันมีห้องน้ำประจำเกือบทุกหน่วยงาน ซึ่งกว่าจะลงมือสร้างต้องใช้เวลาเรียกร้องมากกว่า 1 ปี โดยคณะกรรมการลูกจ้างเป็นฝ่ายติดตามข้อเรียกร้องต่างๆ อยู่เสมอ บางหน่วยงานใช้เวลาดำเนินเรื่อง 2-3 ปี เพราะฝ่ายนายจ้างมักอ้างว่าสถานที่ไม่พร้อม แต่ในที่สุดก็สร้างห้องน้ำตรงจุดที่สหภาพแรงงานเสนอแนะ

เป็นที่สังเกตว่า การเรียกร้องของสหภาพต้องผ่านการประชุมของคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งใช้เวลานานกว่าข้อเรียกร้องจะเป็นผลสำเร็จ และยังคงใช้วิธีติดตามซักถามฝ่ายนายจ้างเสมอที่มีโอกาส อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีห้องน้ำในแผนกเต่าหลอมจนถึงปัจจุบัน คนงานจึงไปปีสสาวะหลังหน่วยงานซึ่งเป็นร่องน้ำ ทำให้มีกลิ่นเหม็น ทั้งนี้เพราะไม่มีสถานที่ที่เหมาะสมในการสร้างห้องน้ำรวมทั้งหน่วยงานออกซิเจนด้วย การปีสสาวะตามร่องน้ำนี้กรรมการสหภาพคนหนึ่งมองว่าเป็นเพราะการผลิตเร่งรีบ คนงานจึงต้องใช้ร่องน้ำเป็นที่ปลดทุกข์เพื่อความสะดวก

9. ขอให้มียุทธศาสตร์บริการ ที่มาของการเรียกร้องห้องสมุดคือ การพูดถึงระบบ 3 แปร ในช่วงก่อนเกิดเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ ปี 2535 ระบบ 3 แปรหมายถึงการแบ่งเวลาของกรรมกร คือ 8 ชม.แรกทำงาน 8 ชม.หลังพักผ่อนและอีก 8 ชม. หากความรู้ ประเด็นนี้มาจากการเคลื่อนไหวของแรงงานสากล ไม่ได้มาจากการเรียกร้องของสมาชิกสหภาพ กรรมการสหภาพเป็นผู้นำประเด็นดังกล่าวมาประยุกต์ในโรงงาน

อีกทั้งก่อนที่จะมีการเรียกร้องขอให้มีห้องสมุด เมื่อปี 2527-2528 คนงานต้องแอบอ่านหนังสือพิมพ์ส่วนตัวและแอบหยิบยืมกัน เพราะฝ่ายนายจ้างอ้างว่าการอ่านหนังสือพิมพ์จะทำให้กระบวนการผลิตเสียหาย การห้ามอ่านหนังสือจึงระบุไว้ในข้อบังคับของโรงงาน คนงานต่างมองว่าไร้เหตุผล และยังคงแอบอ่านกัน คนงานที่ถูกจับได้จะถูกตักเตือน หนังสือที่คนงานเลือกอ่านเป็นส่วนใหญ่คือ นิตยสาร เช่น บางกอก ทานตะวัน ในคอลัมน์บันเทิง มีเพียงส่วนน้อยที่อ่านหนังสือเกี่ยวกับการเมือง สังคม

ปัจจุบันนี้ไม่มีคำสั่งห้ามอีกต่อไป และคนงานได้เรียกร้องขอให้มีหนังสือพิมพ์ประจำห้องพักของคนงานทุกหน่วยงาน แต่ให้ออกเงินกันซื้อ สำหรับการคัดเลือกหนังสือของห้องสมุด นายจ้างจะตรวจสอบเอกสารที่มาจากสหภาพ ยกเว้นหนังสือของฝ่ายนายจ้าง และเคยปฏิเสธเอกสารที่มาจากสหภาพ เช่น หนังสือจากมูลนิธิธรรมาภรณ์ พงศ์พจน์ ในห้องสมุดมีหนังสือตำราเรียนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตำราช่างจากหลายสถาบัน เช่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง หนังสือทั่วไป หนังสือเกี่ยวกับเหมาเจ๋อตุง การปฏิวัติจีน กฎหมายแรงงาน ซึ่งคนงานไม่นิยมอ่านหนังสือดังกล่าว ผู้บริหารเป็นผู้บริจาคให้แก่ห้องสมุดเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามคนงานเข้าไปใช้บริการเป็นจำนวนน้อย ผู้ใช้ส่วนใหญ่เป็นวิศวกร ด้วยเหตุนี้ฝ่ายนายจ้างจึงนำไปพูดเห็บนมกรรมการสหภาพว่า “ขอสวัสดิการห้องสมุดแต่ไม่เห็นคนงานมาใช้ เป็นยังไงล่ะ” กรรมการสหภาพคนหนึ่งตอบกลับไปได้ว่า “คนงานอาจจะเหนื่อยเพราะเร่งผลิตก็เป็นได้ และหนังสือก็อาจจะไม่ตรงตามความต้องการของเขา” ในเดือนหนึ่งๆ มีคนงานยืม-คืนหนังสือประมาณ 10 คน คนที่เข้าไปอ่านหนังสือส่วนใหญ่เป็นคนงานระบบ **day time** ส่วนคนงานระบบกะแทบไม่เข้าไปใช้¹³

10. ขอให้จัดน้ำดื่มเพิ่ม ในอดีตมีถังน้ำเย็นบริการเฉพาะหน่วยงานที่สำคัญ ได้แก่ แผนกคอนคาสต์ ทำให้น้ำดื่มไม่เพียงพอ คนงานต้องดื่มน้ำบาดาลแทน มีรถเข้ามาส่งน้ำดื่ม ถ้าวันใดไม่มาส่ง คนงานจะไม่ได้ดื่มน้ำ สหภาพจึงเรียกร้องให้บริษัทจัดบริการน้ำดื่มให้ทั่วถึง จนเมื่อปี 2534-2535 บริษัทยกเลิกการรับน้ำจากข้างนอก และติดตั้งเครื่องกรองน้ำแทน โดยติดตั้งในบางหน่วยงาน ในปี 2545 มีเครื่องกรองน้ำเกือบทุกหน่วยงาน และต่อมานายจ้างประกาศเลิกใช้น้ำบาดาลเพราะรัฐบาลสั่งห้าม จึงเปลี่ยนมาใช้น้ำประปาเป็นน้ำดิบสำหรับกรองน้ำแทน ราคาเครื่องกรองน้ำประมาณเครื่องละ 5,000 บาท มีประจำหน่วยงานต่างๆ กว่าที่ฝ่ายนายจ้างจะอนุมัตินั้นใช้เวลานานมาก โดยอ้างว่าถ้าหน่วยนี้ขอ หน่วยอื่นก็จะขอตาม ในที่สุดจำเป็นต้องบริการให้ทุกหน่วยงาน

การเรียกร้องของคนงานที่นายจ้างพยายามยืดเวลาออกไป ในบางครั้งสหภาพต้องใช้วิธีการออกแถลงการณ์ตำหนิผู้บริหารเป็นรายบุคคลเพื่อให้คนงานรับทราบทั่วกัน ซึ่งมักจะถูกเรียกไปต่อว่าต่อขาน เพราะได้ระบุชื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้อำนวยการ แต่กรรมการสหภาพมองว่าการออก

¹³ สัมภาษณ์ กรรมการสหภาพแรงงาน, 1, 2, และ 4 ธันวาคม 2548.

แถลงการณ์เป็นวิธีการปลุกกระแสและกระตุ้นจิตสำนึกของพนักงาน อย่างไรก็ตามวิธีนี้ยังไม่เพียงพอที่จะปลุกจิตสำนึกของพนักงานได้สำเร็จ จึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการอื่นบ้าง

11. ขอห้องออกกำลังกาย (fitness) ได้มีการสร้างห้องออกกำลังกายเมื่อปี 2537 ในตอนแรกสหภาพเรียกร้องให้จัดหาสนามบอลให้แก่พนักงาน ฝ่ายนายจ้างจึงไปเช่าสนามบอลของโรงเรียนวัดทองคั้ง แต่พนักงานปฏิเสธเพราะอยู่ไกล จึงเลิกเตะบอล และหันมาขอห้องออกกำลังกายแทน ซึ่งเป็นความคิดริเริ่มของกรรมการสหภาพ มีการเจรจาตกลงกับนายจ้างในที่ประชุมของคณะกรรมการลูกจ้าง อย่างไรก็ตามพนักงานยังคงนิยมเตะบอล ดังเห็นได้จากมีการจัดการแข่งขันกีฬาฟุตบอลประจำปีภายในบริษัทและระหว่างบริษัท และพนักงานใช้บริการห้องออกกำลังกายเป็นจำนวนน้อย

12. ขอรถรับ-ส่งพนักงาน นายจ้างเป็นผู้ริเริ่มมาเป็นเวลานานแล้ว แต่สหภาพเสนอให้ยึดระยะทางรับ-ส่งพนักงาน โดยให้รถวิ่งจากอำเภอสำโรงไปจนถึงเขตพระโขนง อำเภอบางพลี อำเภอบางน้ำ และข้ามเรือจากทำนน้ำพระประแดงไปยังฝั่งธนบุรีวิ่งไปจนถึงวงเวียนใหญ่ ในช่วงเช้า บ่าย และดึก ฝ่ายนายจ้างพยายามจัดบันทึกว่ามีพนักงานใช้กี่คนในเส้นทางสายต่างๆ เพื่อที่จะลดขนาดของรถประจำทาง แต่ถูกสหภาพคัดค้านไม่ให้เปลี่ยนรถ เพราะต้องการให้พนักงานใช้มากขึ้น ปัจจุบันพนักงานใช้บริการน้อย คนหนึ่งใช้ไม่เกิน 10 คนจากจำนวนที่นั่ง 30 กว่าที่นั่ง

13. ขอให้จัดหาโรงพยาบาล ในอดีตเมื่อพนักงานได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน บริษัทมีรถตู้นำคนเจ็บส่งโรงพยาบาล แต่รถอยู่ในสภาพที่แย่ บางครั้งไม่มีคนขับ ไม่มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล สหภาพจึงขอรถตู้คันใหม่ เมื่อปี 2528 และได้มาเมื่อปี 2541 พร้อมกับจัดหาแปลและเครื่องมือปฐมพยาบาลติดรถตู้คันใหม่ด้วย พนักงานส่วนน้อยที่บ่นเรื่องนี้ ไม่มีกระแส เมื่อมีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างจะต้องมีการพูดเรื่องนี้ซ้ำๆ อยู่ตลอดเวลา จนกว่าจะได้ข้อเรียกร้อง

ในอดีตเคยมีการใช้วิทยุประชาสัมพันธ์งานสหภาพ เช่น พูดเรื่องความปลอดภัยเสนอแนะให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยเรียกร้องให้ผู้มีอำนาจไปดูผลงานจุดนั้นจุดนี้ ให้คำปรึกษาแก่พนักงานอย่างใกล้ชิด ทำให้ผู้บริหารระดับสูงไม่พอใจ เมื่อปี 2541 ผู้บริหารรวมหัวกันย้ายกรรมการสหภาพจำนวน 2 รายไปยังแผนกอื่นที่พื้นที่ 10 ไร่ นอกโรงงาน เพื่อให้อยู่ห่างจากสมาชิก พนักงานไม่ช่วยคัดค้านการกระทำดังกล่าว ซึ่งเป็นการย้ายโดยไม่ขออนุญาตศาล สหภาพจึงออกแถลงการณ์ พนักงานก็ยังไม่ยอมช่วย บางคนตำหนิว่า “ช่วยตนเองไม่ได้ จะให้คนอื่นช่วยได้ยังไง” กรรมการที่ถูกย้ายได้ว่า “แม่ทัพมีที่ไหนที่ต่อสู้เลยๆ หากไม่มีกองทัพคอยหนุนช่วย” พนักงานบางส่วนไม่ยอมอ่านแถลงการณ์ บางคนเอาไปทิ้งขยะ ในทางตรงข้าม นายจ้างอ่านทุกตัวอักษร

14. ขอค่าความเสี่ยง นายจ้างกำหนดให้มีค่าความเสี่ยงเมื่อประมาณปี 2540 แต่เดิมนั้นสหภาพขอค่าครองชีพเดือนละ 600 บาทในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ เพราะถูกนายจ้างจ่ายเงินโบนัสและเงินประจำปี ลดวันทำงานและค่าแรงอีกด้วย นายจ้างจึงขอให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมา

พิจารณา โดยมีตัวแทนฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างร่วมพิจารณาค่าครองชีพ และสรุปออกมาเป็นค่าความเสียหายแทน

15. ยกเลิกเกรด ABCD ซึ่งยังไม่ประสบผลสำเร็จ คนงานหลายคนมองว่า การประเมินผลงานของคนงานด้วยการตัดเกรดออกมาเป็น ABCD นั้นไม่ยุติธรรม คือ ฝ่ายบริหารมองบนเพดานนึกเอาเองว่าคนไหนถูกใจ ไม่ถูกใจ นั่งเทียนเขียนโดยไม่ดูพฤติกรรมการทำงาน เล่นพรรคเล่นพวก มีการให้สินบน กรรมการสหภาพจึงเสนอประเด็นนี้พูดคุยในคณะกรรมการลูกจ้างโดยเสนอว่าต้องพิจารณาเงินขึ้นประจำปีเป็น % ของเงินเดือน ผู้จัดการแย้งว่าไม่ได้เพราะทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ข้อเรียกร้องนี้อยู่ระหว่างการผลักดันต่อสู้ อย่างไรก็ตามการวิพากษ์วิจารณ์ของคนงานนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการประเมินผลงาน กล่าวคือ หัวหน้างานต้องเปิดเผยคะแนนประเมินผลต่อคนงานก่อนที่จะส่งไปยังฝ่ายบริหารเพื่อความโปร่งใส

16. การชุมนุมประท้วงการกดโบนัสและเงินขึ้นประจำปี

เหตุการณ์การชุมนุมประท้วงที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นเหตุการณ์สำคัญของการต่อสู้ทางชนชั้น อีกทั้งสะท้อนให้เห็นว่า การปะทุของคนงานไม่ได้เกิดขึ้นอย่างง่ายดาย เพราะถ้าหากพิจารณาจากวิธีการต่อสู้ของสหภาพแรงงานข้างต้นแล้ว พบว่า คนงานสังคมนิยมไม่พอใจและต่อสู้ในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ในชีวิตประจำวันมาเป็นเวลานานกว่าที่มาถึงวันชุมนุมประท้วงในครั้งนี้ ซึ่งไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ยกเว้นกรณีการนัดหยุดงานในปี 2518 และ 2519 ดังนั้นจึงขอเสนอเป็นตัวอย่างเฉพาะเจาะจงซึ่งจะมีรายละเอียดมากกว่าหัวข้อทั้ง 15 ข้อข้างต้น

จากการศึกษาการต่อสู้ในรูปแบบปัจเจกบุคคลและกลุ่มย่อยพบว่า การต่อสู้ในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ นำไปสู่การต่อสู้ของมวลชนในที่สุด และการต่อสู้ที่เคยมีมาอย่างกระจัดกระจายนั้นถูกประสานรวมกันเข้ามาอยู่ในส่วนทั้งหมดที่เป็นเอกภาพ¹⁴ นั่นคือการผลัดงาน (flight) และการชุมนุมประท้วงนายจ้าง (rally) ของคนงานจำนวน 100 คน ดังคำพูดของโรซา ลักแซมเบอร์คท์ที่ว่า "ถ้าผู้นำเล็กๆ แห่งความไม่พอใจไหลรวมเป็นทะเลแห่งการประท้วง"¹⁵ กล่าวคือ คนงานที่ถูกมองว่าไม่คิดต่อสู้ ยอมรับสภาพชีวิตที่เป็นอยู่สามารถลุกขึ้นสู้ได้อย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้เนื่องจากกรรมกรเต็มไปด้วยความรู้สึกของความไม่พอใจนายจ้างเป็นพื้นฐานแล้วและสามารถปะทุออกมาได้ขึ้นอยู่กับ

¹⁴ สุวินัย ภรณวลัย, ประวัติศาสตร์ขบวนการความคิดสังคมนิยมโดยสังเขป ตอนที่สองของมาร์กซ์กับลัทธิมาร์กซ์ ลัทธิมาร์กซ์ที่ไร้มาร์กซ์ ทฤษฎีปฏิบัติการมวลชนของโรซา ลักแซมเบอร์คท์ บทสังเคราะห์ทฤษฎีองค์การของเลนิน ทฤษฎีการปฏิวัติอารบของทรอตสกี (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529), หน้า 85.

¹⁵ โจ อังกากรณ์, ยกเลิกความเป็นสัตว์มาเป็นมนุษย์กันเถิด : รวบรวมบทความเรื่องสังคมนิยมจากน.ส.พ. ประชาธิปไตยแรงงาน ปี 2541-2542 (กรุงเทพฯ : กลุ่มประชาธิปไตยแรงงาน, 2542), หน้า 26.

เงื่อนไขทางภาวะวิสัยขณะนั้น การชุมนุมประท้วงจึงเป็นจุดเด่นของการต่อสู้ของกรรมกรผลิตเหล็ก และยิ่งชี้ให้เห็นว่าแม้สภาพแรงงานอ่อนแอ แต่สมาชิกสามารถแสดงพลังออกมาโดยปราศจากการจัดตั้งที่เข้มแข็ง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

16.1 ขอเงินขึ้นประจำปีและ โบนัส เนื่องจากนายจ้างของด้าย โบนัสปลายปี 2540 ซึ่งเป็นปีที่เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ ด้วยการชุมนุมประท้วงของสมาชิกสหภาพแรงงาน¹⁶ บริเวณหน้าโรงงาน เป็นเวลา 1 วัน เมื่อวันที่ 29 มกราคม พ.ศ.2541 มีผู้เข้าร่วมชุมนุมประมาณ 100 กว่าคน วิธีการจัดตั้งคือวางแผนในหมู่กรรมกรสหภาพ ล่ารายชื่อคนงานคัดค้านการเปลี่ยนแปลงเงินขึ้นประจำปีให้เป็นเบี่ยชยัน ได้รายชื่อประมาณ 500 คน นำไปยื่นต่อนายจ้าง สำหรับการล่ารายชื่อขึ้นหน่วยงานแต่ละหน่วยตั้งผู้ประสานงานล่ายเซ็น

ในการประชุมกรรมกรสหภาพ ได้มีการแบ่งหน้าที่ของกรรมกร คือ ฝ่ายวิชาการมีหน้าที่หาข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทจากกระทรวงพาณิชย์ ตลาดหลักทรัพย์เพื่อดูสถานะของโรงงานว่านายจ้างมีกำไรหรือขาดทุน ซึ่งผลปรากฏว่ากรรมกรที่รับผิดชอบไม่ทำหน้าที่เท่าที่ควร สุดท้ายภาระต้องตกอยู่กับกรรมกร 2 คน เดินทางไปหาข้อมูลที่กระทรวงพาณิชย์ ตลาดหลักทรัพย์ เมื่อได้ข้อมูลแล้วได้เรียกประชุมกรรมกรสหภาพ ซึ่งมีบางคนไม่เข้าประชุม นอกจากฝ่ายวิชาการแล้ว ยังมีฝ่ายเขียนใบปลิวและช่วยกันแจกตามหน่วยงานต่างๆ โดยกรรมกรต้องแจกใบปลิวแก่คนที่ไว้ใจได้ เพื่อไม่ให้ทั้งใบปลิวให้นายจ้างรู้ทัน กำชับสมาชิกให้เก็บเอกสารไว้เป็นอย่างดี เพราะเกี่ยวพันกับเรื่องผลงานซึ่งเป็นช่องทางที่นายจ้างจะฟ้องได้ และให้คนงานบอกต่อๆ กันไปว่าจะมีการชุมนุม ซึ่งใช้เวลาในการนัดแนะคนงานประมาณ 2-3 สัปดาห์ และนัดประชุมคณะกรรมกรลูกจ้างด้วย

การชุมนุมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบกำลังของสมาชิก กรรมกรสหภาพชี้แจงคนงานว่าดูพลังกรรมกรเป็นอันดับแรกก่อนว่ามีสักกี่คนที่ไม่พอใจการกระทำของนายจ้างและพิจารณาจากการตอบสนองของคนงานหลังการออกแถลงการณ์วิจารณ์ายจ้าง รวมทั้งแบบสอบถามให้คนงานกรอกและส่งคืนกรรมกร

ในวันชุมนุม ซึ่งเริ่มเวลา 15.00-19.30 น. มีการอภิปรายต่อนายจ้างผ่านเครื่องขยายเสียงชี้แจงเรื่องเงินไม่ขึ้น แจกแถลงการณ์ นายจ้างถ่ายวิดีโอการชุมนุมครั้งนี้ด้วย เมื่อการเจรจาวิภาติระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างไม่ประสบผลสำเร็จตามข้อเรียกร้อง (กรรมกรสหภาพคนหนึ่งแอบบันทึกเทปและนำมาเปิดให้สมาชิกที่สนใจฟังเป็นจำนวนมาก) กรรมกรสหภาพจึงยื่นหนังสือไปยังสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ โดยอ้างหนังสือสัญญาว่าจ้างฉบับปี 2521 ว่าในปีนี้นายจ้างทำผิดสัญญาว่าจ้าง คือไม่ขึ้นเงินเดือนในวันที่ 1 กรกฎาคมของทุกปี จากนั้นก็มีการเจรจาแบบไตรภาคี โดยมีเจ้าหน้าที่รัฐร่วมด้วย เจรจากันเป็นเวลา 1 เดือนกว่า ประมาณ 4-5 ครั้ง นายจ้างกล่าวว่า "หากคุณฟ้องศาลเราให้แค่ 25-50 สตางค์แล้วแต่พิจารณา" ตัวแทนคนงานบอกว่า "นายจ้าง

¹⁶ สัมภาษณ์ กรรมกรหมายเลข 2, 28 กุมภาพันธ์ 2548.

ละเมิดสภาพการจ้าง ลูกจ้างสามารถฟ้องศาลได้และนัดหยุดงานภายใน 24 ชม.” ในที่สุดกรรมการสหภาพตัดสินใจที่จะไม่นัดหยุดงานเพราะคิดว่าเป็นไปไม่ได้ โดยพิจารณาจากการทดสอบกำลังด้วยการชุมนุมหน้าโรงงาน มีคนงานให้ความร่วมมือเพียง 100 กว่าคน และคนงานส่วนใหญ่สะท้อนความคิดเห็นว่าในช่วงวิกฤติไม่ควรเรียกร้องอะไรจากนายจ้าง อีกทั้งหลังจากออกแถลงการณ์และแบบสอบถามความคิดเห็นจำนวน 500-600 ใบ คนงานส่งแบบสอบถามกลับมาเพียง 4-5 ใบว่าต้องการให้สหภาพฟ้องศาล กรรมการสหภาพบางคนสะท้อนว่า “จัดตั้งคนงานยาก” แม้ได้วางแผนให้กรรมการเดินประสานงานภายในหน่วยงาน ช่วยกันดูแลคนงานในหน่วยงาน และพูดคุยกับสมาชิก แต่กรรมการบางส่วนกลับให้ความร่วมมือน้อย และไม่มาเข้าร่วมประชุมกรรมการสหภาพอีกด้วย

อย่างไรก็ตามก็มีการต่อสู้กันอีก กล่าวคือคณะกรรมการลูกจ้างของปี 2540 จำนวน 17 คน ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสหภาพจำนวน 9 คนและคนงานที่ไม่เป็นสมาชิกจำนวน 8 คน ยื่นหนังสือของเปิดประชุมกับฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายนายจ้างขอนัดประชุมวันที่ 15 ธ.ค. 2540 นอกจากนี้ที่ประชุมกรรมการสหภาพมีมติยื่นข้อเรียกร้องด้วยการล่ารายชื่อสมาชิกตามสิทธิทางกฎหมาย ซึ่งมีข้อกำหนดว่าต้องมีรายชื่อของพนักงาน 15% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด เมื่อถึงวันนัดเจรจาพูดคุยของคณะกรรมการลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างแจ้งว่าจะไม่มีการขึ้นเงินเดือนให้และไม่มีการกำหนด และขอให้สหภาพระงับการล่ารายชื่อ เพราะไม่ต้องการให้ผู้บริหารระดับสูงเห็น ต่อมาในวันที่ 24 ธันวาคม ฝ่ายนายจ้างออกประกาศให้เงินช่วยเหลือแก่พนักงานคนละ 3,000 บาท โดยบอกว่าการให้เงินช่วยเหลือนี้ไม่ได้มาจากการเคลื่อนไหวเรียกร้องของสหภาพ กรรมการประเมินว่าวิธีนี้เป็นการชิงออกตัวของฝ่ายนายจ้าง เพราะกลัวพลังมวลชน แต่ไม่กลัวคณะกรรมการลูกจ้าง

สมาชิกคนหนึ่งเข้าร่วมชุมนุมแล้วว่าตนไม่ไปทำงานเพราะต้องการรอฟังการเจรจาของกรรมการลูกจ้างกับผู้บริหาร เมื่อเสร็จการเจรจาประมาณ 30 นาที กรรมการลงมารายงานว่าผู้บริหารไม่ยอมให้คำตอบ ขอเลื่อนไปอีก 3 วัน กรรมการจึงบอกให้คนงานสลายการชุมนุม ซึ่งทำให้คนรู้สึกผิดหวังมากเพราะขณะนั้นมีความตั้งใจเต็มร้อย เพราะคนงานนัดกันแล้วว่าจะไม่สลายตัวจนกว่าจะสำเร็จ เมื่อถึงวันที่ 3 ไม่มีการชุมนุมอีก เนื่องจากมีประกาศให้อั้งเปาตรุษจีนแก่คนงานคนละ 3,000 บาท ซึ่งเป็นการทำผิดเงื่อนไขที่เคยจ่ายเป็นเงินโบนัสให้แก่คนงานเท่ากับเงินเดือนของแต่ละคน¹⁷ ทำให้คนงานสูญเสียเงินโบนัสจำนวน 3 เดือน

16.2 คัดค้านนายจ้างที่ไม่ปรับเงินขึ้นประจำปีและไม่จ่ายเงินโบนัส ด้วยการชุมนุมครั้งที่ 2 ในวันที่ 31 กรกฎาคม 2542 บริเวณหน้าศาลา ก่อนที่จะมีการชุมนุมกดดันนายจ้างได้มีการวางแผนเตรียมการของกรรมการสหภาพแรงงานในวันที่ 18 ก.ค. 2542 ซึ่งในที่ประชุมกรรมการตกลงกันว่าให้กรรมการชี้แจงเหตุผลและเรียกร้องให้สมาชิกที่ค้างจ่ายค่าบำรุงในปีนี้ส่งค่าบำรุงหรือจะส่ง

¹⁷ เรื่องเดียวกัน

เฉพาะตามจำนวนเดือนที่ผ่านมา เพื่อให้มีสถานะเป็นสมาชิกถูกต้องตามกฎหมาย และชักชวนคนงานที่ยังไม่เป็นสมาชิกสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ จากนั้นให้สหภาพทำหนังสือแจ้งเปิดประชุมให้นายจ้างชี้แจงเรื่องการปรับเงินขึ้นประจำปี เมื่อนายจ้างนัดวันประชุมให้แจ้งให้คนงานมาชุมนุมหน้าหอพักเพื่อฟังผลการประชุมจากคณะกรรมการลูกจ้าง ไม่ว่าจะเสร็จหรือไม่ กรรมการก็จะลงมาชี้แจงให้เพื่อนผู้ชุมนุมฟังในเวลา 17.00 น. พร้อมอภิปรายเรื่องที่นายจ้างผิดสัญญาสหภาพการจ้าง

อีกทั้งวางแผนว่า ให้พนักงานที่จะออกกะเข้าร่วมชุมนุมตั้งแต่วันที่ 15.00-19.00 น. ส่วนคนที่เลิกงานเวลา 17.00 น. ให้ออกมารวมตัวสมทบและผู้ที่เข้ากะดึกให้มารวมตัวตามวันและเวลาที่กำหนด และให้กรรมการสหภาพช่วยกันระวังกุศลที่สามที่จะมาขยุงให้ที่ทำงาน และเมื่อเลิกชุมนุมแล้ว จะมีการนัดชุมนุมกันอีกในวันต่อไป ในเวลา 17.00-19.00 น. ทั้งนี้เพื่อให้คนในชุมชนได้มาดูแลและเก็บไปวิจารณ์ต่อ จากนั้นกำหนดให้กรรมการมาสรุปร่วมกันว่าจะมีแนวร่วมในการชุมนุมครั้งนี้มากน้อยเพียงใดในวันที่ 25 ก.ค. 42 และยื่นหนังสือต่อนายจ้างในวันที่ 26 ก.ค. ออกแถลงการณ์แจ้งให้คนงานทราบเมื่อนายจ้างนัดประชุมแล้ว สุดท้ายอาจมีการขอให้คนงานทุกคนงดทำงานวันอาทิตย์และวันหยุดชั้วคราวเพื่อเพิ่มพลังกดดันนายจ้างต่อไป¹⁸

แต่ในทางปฏิบัติ ก่อนการชุมนุมกรรมการออกแถลงการณ์ด่วนแจ้งต่อสมาชิกว่า ในวันที่ 31 ก.ค. จะมีการชุมนุมหน้าสโมสร หลังจากออกแถลงการณ์ไป ผู้จัดการไปพบกรรมการสหภาพคนหนึ่งที่บ้านในวันถัดมา เพื่อขอร้องไม่ให้มีการชุมนุม ซึ่งกรรมการได้ตอบไปว่าคนงานไม่ยอม จากนั้นในวันที่ 30 ก.ค. เวลา 15.00 น. ผู้จัดการประกาศขึ้นเงินประจำปีให้พนักงาน 300 บาทและกระจายข่าวไปทุกหน่วยงาน ซึ่งเป็นวิธีการชิงตัดหน้า ทำให้คนงานออกมารวมตัวกันน้อยประมาณ 70 คนในวันนั้นคดหมาย¹⁹

ในวันชุมนุม กรรมการสหภาพขอให้คนงานอยู่รอฟังผลการเจรจาของคณะกรรมการลูกจ้างก่อน แต่เมื่อเห็นคนงานออกมาเพียง 70 คน กรรมการสหภาพมองว่าควรเปลี่ยนข้อเสนอเป็นเงินช่วยเหลือคนงานคนละ 5,000 บาท จึงนำข้อเสนอนี้ไปเจรจากับนายจ้าง และแจ้งคนงานว่า จะมีการเจรจาในเรื่องนี้ในสัปดาห์ต่อไปและอยากให้มีชุมนุมมากขึ้น เมื่อถึงวันเจรจาอีกครั้ง กรรมการตั้งคำถามกับสมาชิกสหภาพว่า “จะอย่างไร จะชุมนุมต่อหรือไม่” ซึ่งตกลงกันว่าจะไม่ชุมนุมกันอีกครั้งนี้ไม่ประสบความสำเร็จ กรรมการสหภาพคนหนึ่งประเมินว่ากรรมการสหภาพบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เข้าประชุมติดตามการทำงาน ทำให้แผนงานถูกตัดทอน

¹⁸ สหภาพแรงงาน, รายงานการประชุมกรรมการสหภาพแรงงาน, 18 กรกฎาคม 2542 เวลา 9.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมสหพันธ์แรงงานโลหะแห่งประเทศไทย. (อัคราเนา)

¹⁹ สหภาพแรงงาน, รายงานการประชุมกรรมการสหภาพแรงงาน, 15 สิงหาคม 2542 เวลา 9.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 3 สหภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย. (อัคราเนา)

อย่างไรก็ตาม คนงานยังคงต้องการเรียกร้องเงินโบนัส นับจากการชุมนุมครั้งที่ 2 เป็นเวลาประมาณ 2 เดือน ได้มีการทดสอบกำลังสมาชิกเป็นครั้งที่ 3 และในครั้งนี้มีผลงานของคนงานประมาณ 100 คน ซึ่งเป็นสมาชิกแผนกเตาหลอม คอนคาสท์ โรงรีด 5 คือ คนงานปิดเครื่องจักร หุคหลอม และทยอยออกมาชุมนุม กรรมการสหภาพเตรียมโรเนียวเพลงปลุกใจให้คนงานฝึกร้อง และให้ร้องตลอดเวลาที่มีการเจรจากับนายจ้าง ในการเจรจาประกอบด้วยกรรมการจำนวน 7 คน จากทั้งหมด 12 คน และส่วนที่เหลือดูแลสมาชิก แต่มีกรรมการสหภาพบางคนหนีไปต่างจังหวัด (จำนวนพนักงานขณะนั้นประมาณ 1,200 คน) ในระหว่างการเจรจา กรรมการทั้ง 7 คนเจรจาหลายครั้ง หลังจากเจรจาเสร็จ กรรมการพยายามคลุกคลีกับคนงานโดยเข้าไปโรงงาน เข้าโรงสังกะสี โรงรีด และโรงหลอม เพื่อแจ้งผลการเจรจา ยกตัวอย่างคำพูดตอบโต้กับนายจ้าง ฝ่ายนายจ้างพูดว่า “ถ้าที่นี่ไม่ดีเงินไม่ขึ้นก็ไปอยู่ที่อื่น” กรรมการตอบกลับไปว่า “ที่เราทำเพราะเราต้องการทำให้ที่ๆ เราอยู่อาศัยนั้นน่าอยู่”²⁰

ก่อนเกิดเหตุการณ์ผลงานของสมาชิกสหภาพ กรรมการสหภาพจำนวน 4 คนได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มนักกิจกรรมทางการเมืองอิสระกลุ่มหนึ่งเพื่อถกเถียงเกี่ยวกับยุทธวิธีการต่อสู้เรียกร้องของคนงาน อีกทั้งประชุมกรรมการสหภาพเพื่อวางแผนการทดสอบกำลังครั้งที่ 3 ประมาณ 2 เดือน และเตรียมข้อมูลสำหรับเจรจากับฝ่ายนายจ้าง กรรมการบางคนพยายามตีตัวออกห่างเพราะกลัวนายจ้าง ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนั้น กรรมการคนหนึ่งชื่อนายกอ (นามสมมุติ) มองว่าคนงานไม่ควรผลงาน สาเหตุคือจะทำให้คนงานแพ้ทางกฎหมาย กล่าวคือ หากพิจารณาตามกฎหมายแรงงานและข้อบังคับแล้วนั้น มูลค่าความเสียหายและผลผลิตที่คาดว่าจะได้ในชั่วโมงที่หยุดงานเป็นโทษทางกฎหมาย กรรมการอีกคนหนึ่งชื่อนายขอ (นามสมมุติ) มองว่าควรผลงานเพราะมีคนงานที่เห็นด้วยกับการผลงานประมาณ 30 คน ซึ่งอยู่แผนกเตาหลอม คอนคาสท์ เกรนโรงหลอม โรงรีด วัตดูดิบและแผนกทั่วไป รวมทั้งหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ระดับผู้จัดการด้วย ในที่สุดนายขอได้เข้าไปโรงงานบอกสมาชิกให้ผลงาน โดยไม่บอกกล่าวกรรมการสหภาพคนอื่นๆ สมาชิกจึงปิดเครื่องจักรและออกมาชุมนุมด้านนอก ทันใดนั้นฝ่ายนายจ้างเรียกกรรมการสหภาพเข้าพบทันที ซึ่งต่างพากันรอรกรรมการเป็นแถวยาวและพูดว่า “สมาชิกสหภาพผลงาน ถ้าไม่สลายเราจะฟ้องคุณ” จากนั้นกรรมการสหภาพตัดสินใจสลายการชุมนุมและให้สมาชิกกลับไปทำงานตามเดิม สมาชิกบางรายตำหนิว่า “ทำไมไม่ชุมนุมต่อ กรรมการจัดขบวนการเคลื่อนไหวทำไม” บางรายกล่าวหาว่ากรรมการประนีประนอมกับฝ่ายนายจ้าง” บางรายตำหนิกรรมการว่า “พูดประสาหมอะไรวะ กลับไปกลับมา” กรรมการสหภาพตอบกลับไปว่า “เอาไว้คุยกันทีหลัง” กรรมการประเมินกำลังสมาชิกว่า มีผู้ชุมนุมเพียง 100 คนจากคนงานทั้งหมด 1,000 คน ฝ่ายนายจ้าง

²⁰ สัมภาษณ์ กรรมการสหภาพแรงงาน, 1, 2, และ 4 ธันวาคม 2548.

สามารถเล่นงานและตีประกาศเลิกจ้างได้²¹ นอกจากนี้ยังตั้งข้อสงสัยว่านายขอและเพื่อนมีแผนที่จะเรียกค่าชดเชยและลาออกไปทำงานที่โรงงานเหล็กแห่งใหม่ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งในที่สุดได้ลาออกจริง

มีข้อสังเกตว่าข้อถกเถียงเรื่องการผลงงานนั้นยังไม่ได้มีการวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปแต่อย่างใด เพราะคนงานบางคนยังไม่เข้าใจว่าทำไมไม่สมควรที่จะผลงงาน ประเด็นนี้จึงน่าจะทำการศึกษาต่อไป และจะเห็นว่าการตัดสินใจระงับการผลงงานขึ้นอยู่กับการประเมินสถานการณ์ของกรรมการสหภาพผู้มีประสบการณ์การเคลื่อนไหวมากกว่า สมาชิกส่วนใหญ่ไม่ได้ร่วมตัดสินใจว่าจะผลงงานต่อหรือไม่ การกระทำเช่นนี้อาจตั้งเป็นข้อสมมติฐานว่า การผลงงานเป็นเรื่องยากที่จะตัดสินใจกระทำ แม้แต่นักต่อสู้เคลื่อนไหวก็ยังหวาดหวั่นต่อผลกระทบที่จะตามมา เพราะคำนึงถึงกรอบของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นอุปสรรคในการต่อสู้ของแรงงาน ดังนั้นหากตระหนักในเรื่องกรอบของกฎหมายเป็นหลักอาจเป็นปัจจัยหนึ่งของการทำลายพลังมวลชน ซึ่งเท่ากับทำลายอาวุธชิ้นสำคัญของการต่อสู้ทางชนชั้น และเป็นการสกัดกั้นการพัฒนาจิตสำนึกทางชนชั้นได้เช่นกัน

จากการต่อสู้ของสหภาพแรงงานทั้ง 16 หัวข้อ พบว่า กรรมกรที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานสามารถสร้างเงื่อนไขความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้แก่ฝ่ายตนได้ ดังเห็นได้จากการผลักดันข้อเรียกร้องของสหภาพที่เป็นผลสำเร็จ ทำให้กรรมการสหภาพแรงงานรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จดังกล่าว²² ศักยภาพของสหภาพแรงงานมีนัยถึงการมีอำนาจต่อรองในตัวเอง อันเป็นประชาธิปไตยจากระดับล่างเพื่อให้เกิดการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ทางอำนาจ และลดความตึงเครียดได้บางกรณี แต่ยังมีอีกหลายๆ กรณีจากข้างต้นที่จะต้องผลักดันเรียกร้องต่อไป ความขัดแย้งหลายๆ กรณีสะท้อนให้เห็นว่า นายจ้างพยายามสร้างกรอบความสัมพันธ์ที่เต็มไปด้วยการเอารัดเอาเปรียบอยู่ตลอดเวลาและเป็นฝ่ายเริ่มต้นจุดชนวนความขัดแย้ง ดังนั้นการต่อสู้ของสหภาพจึงต้องดำเนินต่อไป

แท้จริงแล้วยังไม่มีความพอใจและการต่อต้านของกรรมกรอีกจำนวนหลายร้อยคน จนไม่สามารถนำมาเสนอได้ทั้งหมด เพราะไม่ได้มุ่งศึกษาเชิงปริมาณ เช่น การคัดค้านการแต่งตั้งหัวหน้างานที่คนงานไม่ยอมรับขึ้นมาเป็นหัวหน้าแผนกคนใหม่ โดยการบ่นโววายทั้งแผนก พุดวิจารณ์ปากต่อปาก การนิินทาว่มีการคอร์รัปชั่นในบริษัท โดยเฉพาะในแผนกบริการวัตถุดิบ หรือนินทาผู้บริหารที่ขโมยของบริษัทไปขาย²³ คนงานจำนวนหนึ่งถูกโกงเงินรางวัลผลผลิต ไม่ได้เลื่อนระดับตามเงื่อนไข ถูกหัวหน้างานขู่ไม่ให้สมัครสมาชิกหรือประชุมสหภาพ เป็นต้น อีกทั้งยังมีข้อเรียกร้อง

²¹ เรื่องเดียวกัน

²² สัมภาษณ์ กรรมการหมายเลข 8, 1 เมษายน 2548.

²³ สังเกตการณ์การประชุมกรรมการสหภาพแรงงาน, 29 มกราคม 2549.

ที่สหภาพต้องการผลักดันผ่านการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง เช่น ขอห้องดนตรีพร้อมเครื่องดนตรี ขอให้พนักงานทุกคนได้รับเงินรางวัลผลผลิตรายวันและรายเดือน ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ รณรงค์ความปลอดภัยในโรงงาน เช่น หัวหน้างานควรใส่ใจดูแลพนักงานให้สวมชุดป้องกัน ครบถ้วนก่อนทำงาน เป็นต้น ขอให้คิดค่าล่วงเวลาที่หายไปของพนักงานระบบ **day time** คือ ช่วงเวลา **17.00-18.00** น. คัดค้านการบีบบังคับให้คนงานทำงานวันหยุด คัดค้านผู้บริหารที่ไม่ พิจารณาเบียดเบียนให้แก่พนักงานที่ป่วยในหน้าที่ (ฝุ่นเข้าตา) ขอให้ปรับพนักงานรายวันเป็นราย เดือนที่เข้าเงื่อนไขแล้วคือ อายุงาน 3 ปีขึ้นไป และผลักดันให้เปลี่ยนเกณฑ์อายุงาน 1 ปีขึ้นไปปรับ เป็นพนักงานรายเดือน คัดค้านการสั่งงานแบบสุ่มเสี่ยงของผู้จัดการ เช่น รถแบคโฮอยู่ในสภาพ ผิดปกติ แต่ถูกสั่งให้นำไปใช้งาน ขอเพิ่มเงินช่วยเหลืองานศพบุคลากรของคนงานและคนงานที่ เสียชีวิต คัดค้านการลดระดับคนงานที่เข้ามาใหม่จากระดับ 2 เป็นระดับ 1 ขอให้ปรับระดับ พนักงานสำหรับคนที่เข้าเงื่อนไขซึ่งผู้บริหารพยายามบ่ายเบี่ยง บางรายมีอายุงาน 15 ปียังไม่ได้รับ การพิจารณาปรับระดับเป็นระดับ 3 ปรับปรุงสวัสดิการอื่นๆ²⁴ เป็นต้น

จากนี้จะเป็นการวิเคราะห์พลวัตการต่อสู้เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของการต่อสู้ระดับ ปัจเจก กลุ่มและองค์กร สาเหตุของการต่อสู้แบบอำพรางของปัจเจกบุคคล รวมทั้งการนำเสนอ ข้อจำกัดของการต่อสู้ของกรรมกร

4.2 พลวัตและข้อจำกัดของการต่อสู้ของกรรมกร

พลวัตการต่อสู้ของกรรมกรมีทั้งการยกระดับการต่อสู้ของปัจเจกบุคคลไปสู่ระดับองค์กร หรือการต่อสู้ของกลุ่มเล็กๆ ไปสู่การต่อสู้ของส่วนรวม และการต่อสู้ที่ยังคงมีลักษณะตัวใครตัวมัน ตัดขาดจากองค์กร ขาดการเรียนรู้และพัฒนา หรือการต่อสู้ขององค์กรที่อยู่ภายในกรอบของ กฎหมาย ขาดการจัดตั้งที่เข้มแข็ง เป็นต้น ซึ่งหากพิจารณาในภาพรวมแล้วเห็นว่า การต่อสู้มีลักษณะ ขึ้นๆ ลงๆ บางครั้งหยุดนิ่งเหมือนว่ากำลังอยู่ในภาวะสงบสุข หรือบางครั้งรวมตัวกันดูอย่างฉับพลัน ไม่มีการวางแผนที่แน่นอน พลวัตการต่อสู้จึงสะท้อนให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางภาวะวิสัยและอัตวิสัย อย่างไรก็ตามการศึกษานี้ไม่ครอบคลุมการ วิเคราะห์ปัจจัยที่สร้างความอ่อนแอและความเข้มแข็งของการต่อสู้ของกรรมกร แต่จะทำให้เห็นการ ต่อสู้ที่เชื่อมโยงกัน และลักษณะขึ้นลงของการต่อสู้ รวมทั้งนำเสนอข้อเท็จจริงที่สามารถชี้ให้เห็น ข้อจำกัดของการต่อสู้ในเบื้องต้น เนื่องจากเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิธีการต่อสู้ที่ได้นำเสนอมา ข้างต้น

พลวัตการต่อสู้ของกรรมกร

ปฏิบัติการต่อต้านของปัจเจกบุคคล เช่น นินทา อู้งาน อาจถูกมองว่าเป็นพฤติกรรมที่ไร้ เหตุผล ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่น่าพึงประสงค์ เป็นการต่อสู้แบบกระจัดกระจาย และมีที่มาที่

²⁴ สังเกตการณ์การประชุมกรรมกรสหภาพแรงงาน, 30 ตุลาคม 2548.

เกี่ยวข้องกับวัตถุวิสัยเสมอ เช่น การอุ้งงานมีสาเหตุมาจากการเร่งผลิต การเขียนต่อว่าหัวหน้าตามผนังห้องน้ำเพราะถูกดูถูกเหยียดหยาม ปฏิกริยาต่อต้านเช่นนี้เป็นสภาวะที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนภายใต้โครงสร้างการผลิตและระบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่เหลื่อมล้ำทางอำนาจและขูดรีด

การต่อสู้แบบอำพราง (disguised) หรือลับหลังของปัจเจกบุคคลเป็นการกระทำที่ไม่ตรงไปตรงมา แต่ไม่ซับซ้อนจนตีความยาก ซึ่งนั่นคือมีการเมืองแอบแฝง คนงานจะใช้ช่องโหว่ของกฎระเบียบ ความคลุมเครือ ความเงิบ การถ่วงเวลา²⁵ และโอกาสที่จะแสดงออกมาโดยไม่ให้ฝ่ายบริหารควบคุมงานล่วงรู้ เพราะในพื้นที่ทำงานของตนย่อมสามารถหาหนทางที่จะทำได้ เป้าหมายการต่อต้านคือเพื่อให้คนรอบข้างรับรู้ว่ามี การเอารัดเอาเปรียบคนงานคนใดคนหนึ่งอยู่ และต้องการลงโทษผู้มีอำนาจ แม้จะไม่มีกฎระเบียบรองรับอำนาจนี้ก็ตีตาม เช่น การนิทาหัวหน้าเพื่อทำลายชื่อเสียงเป็นการต่อต้านที่เบา ไม่ใช้อารมณ์รุนแรง แม้จะไม่ได้ผลแต่ก็เป็นที่นิยม เพราะไม่มีการเผชิญหน้าและเสี่ยงต่อการถูกเพ่งเล็งเล่นงานได้ การข่มขู่แบบปกปิดของคนงาน ซึ่งเป็นการแสดงอารมณ์โกรธ และยังมีให้ผู้มีอำนาจรู้สึกเสียวสันหลัง²⁶ เช่น แอบยิงหนังสือตึก ขู่ว่าจะดักต๋อยนอกที่ทำงาน เป็นต้น การบ่นพึมพำเป็นการสื่อสารที่คลุมเครือ เพราะผู้พูดจะไม่ยอมรับว่าตนเองบ่นไม่เช่นนั้นจะถูกตำหนิได้ รูปแบบการบ่นจะมีการพัฒนาภาษาให้นุ่มนวล มีจังหวะ สำเนียง²⁷ เช่น “ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” “เดินไปเดินมาได้ห้าพัน ทำงานทั้งวันได้แค่ห้าร้อย” เป็นต้น การบ่นอาจหยุดการกดขี่ได้ในระยะสั้นเท่านั้น การแสดงความไม่พอใจแบบอื่นๆ เช่น การยกไหล่ ถอนหายใจ เงียบ จ้องแบบไม่พอใจ ซึ่งเน้นการแสดงอารมณ์และเห็นเจตนาที่ชัดเจนกว่าคำพูด เพื่อหลีกเลี่ยงการตอบโต้ที่รุนแรงของผู้มีอำนาจ

การต่อต้านแบบอำพรางจากข้างต้นแสดงถึงความไม่เห็นด้วยต่อการปกครองของฝ่ายนายจ้าง แม้นายจ้างจะเปิดช่องทางให้กรรมกรแสดงความคิดเห็นผ่านกล่องรับความคิดเห็นและการปรึกษาหารือโดยตรง แต่คนงานมองว่าไม่เพียงพอ บางรายมองว่าเป็นไปได้ยากที่นายจ้างจะรับฟัง อีกทั้ง คนงานไม่สามารถพัฒนาการเมืองแบบแอบแฝงให้เป็นการเมืองแบบเปิดเผยและรวมพลังกันต่อสู้ได้ ดังนั้นการเมืองแบบแอบแฝงยังต้องมีอยู่ต่อไป ตราบใดที่ยังไม่เปลี่ยนโครงสร้างชนชั้นในที่ทำงาน และขาดการพัฒนาการต่อสู้ในระดับชนชั้น

อย่างไรก็ตามการต่อสู้ของปัจเจกแบบเปิดเผยและแอบแฝงไม่ได้จบสิ้นที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเสมอไป เพราะมีการขยายการรับรู้ไปยังพวกพ้องกลุ่มเล็กและสู่องค์กรสหภาพแรงงาน จนสามารถแสดงออกมาเป็นการต่อสู้ทางชนชั้น (class in action) เปรียบเสมือนกระแสดิ้นจากระลอก

²⁵ Scott, James C., *Domination and the Art of Resistance: Hidden Transcripts* (New Heaven and London: Yale University Press, 1990), p.138.

²⁶ Ibid., p.149.

²⁷ Ibid., p.155.

เล็กรวมเป็นระลอกใหญ่และมีพลัง เช่น คนงานต่างไม่พอใจคำสั่งงดจ่ายโบนัสช่วงเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ จึงชุมนุมประท้วงหน้าโรงงานและผลงาน คนงานแผนกต่างๆ ในโรงหลอมนิยมใช้วิธีการนัดหยุดงานวันอาทิตย์ สมาชิกเข้าร่วมล่ารายชื่อ (petition) เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง หรือไปให้กำลังใจกรรมการสหภาพในการเจรจาต่อรองที่สำนักงานแรงงานจังหวัด แม้จะไม่เข้าร่วมทุกครั้งก็ตาม สิ่งนี้แสดงถึงการเชื่อมประสานผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลหลายคนเป็นผลประโยชน์หนึ่งเดียว และส่งผลให้การต่อสู้ไม่ใช่เรื่องส่วนตัวอีกต่อไป ฉะนั้นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้เกิดการต่อสู้ในระดับชนชั้นคือ การเรียนรู้ประสบการณ์การต่อสู้ซึ่งกันและกันและการต่อยอดความรู้สึกร่วมกันคิดแบบเดียวกันคือ *ความเป็นลูกจ้างที่มีผลประโยชน์ต่างจากนายจ้างเสมอ* อาจมีปัจจัยอื่นร่วมซึ่งต้องวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งต่อไป นอกจากนี้ความรู้สึกเล็กๆ ของกรรมกรโรงงานผลิตเหล็กเป็นความรู้สึกเดียวกันกับกรรมกรโรงงานอื่น ซึ่งเห็นได้จากการเดินขบวนประท้วงนายจ้าง ชูคำประกาศเพื่อให้สาธารณชนและรัฐตระหนักว่า *กรรมกรไม่ใช่ทาส* คำพูดดังกล่าวยังมีนัยว่ากรรมกรไม่ว่าที่ใดถูกทำให้ไร้อำนาจและเสรีภาพที่จะกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง มีที่มาจากความเป็นผู้ไร้ปัจจัยการผลิตนั่นเอง

ความสำนึกในสถานะของผู้ไร้ปัจจัยการผลิตข้างต้นนำไปสู่การรวมตัวกันต่อสู้ทางชนชั้นที่มุ่งทำลายอำนาจผูกขาดของนายทุนทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง²⁸ ปลดแอกจากโครงสร้างทางการเมืองที่รัฐออกกฎหมายเข้าข้างฝ่ายทุน พยายามจำกัดและแทรกแซงการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และใช้ความรุนแรงเข้าสลายการชุมนุม อีกทั้งมุ่งปฏิรูประบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นอยู่ให้เกิดความเป็นธรรม ซึ่งเป็นเป้าหมายของการต่อสู้ทางชนชั้น

เมื่อพิจารณาการต่อสู้แบบปัจเจกบุคคล กลุ่มและสหภาพแรงงานพบว่า พลังอำนาจการต่อรองของกรรมกรยังคงมีอยู่ภายในกระบวนการผลิต การนัดหยุดงานถือว่าการต่อสู้ที่สะท้อนพลังอำนาจนี้อย่างชัดเจน คนงานกดดันนายจ้างโดยบอกว่าจะไม่ทำงาน ไม่หลอม ไม่ซ่อมเครื่องมือในวันหยุดหรือนอกเวลาทำงานปกติ ซึ่งเป็นช่องทางที่เปิดโอกาสให้คนงานต่อรองได้ เพราะไม่มีการบังคับให้คนงานทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาทำงานปกติ ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างต้องการผลิตตลอด 24 ชม.และทุกวัน และถ้าหากเป็นคนงานเตาหลอม ซึ่งเป็นจุดสำคัญในการผลิตนี้เหล็กจะสามารถใช้พื้นที่นี้ต่อรองได้ ดังนั้นจึงพบว่าคนงานเตาหลอมใช้วิธีการนัดหยุดงานบ่อย แต่ประสบความสำเร็จเป็นบางครั้ง ซึ่งทำให้ฝ่ายนายจ้างรู้สึกกลัวพลังมวลชน

อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องตระหนักว่า ยังมีการต่อต้านของปัจเจกบุคคลที่เป็นเรื่องส่วนตัวไม่ใช่เรื่องชนชั้นแต่อย่างใด ยกตัวอย่างกรณีการดื่มเหล้า การดื่มเหล้าจะกลายเป็นเรื่องส่วนบุคคลหากคนงานดื่มเหล้าทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน หรือก่อนและหลังการประชุมสหภาพแรงงาน ซึ่ง

²⁸ ใจ อึ๊งภากรณ์ และคณะ, บรรณาธิการ, *อะไรนะ ลัทธิมาร์กซ์เล่ม 2* (กรุงเทพฯ : ชมรมหนังสือประชาธิปไตยแรงงาน, 2545), หน้า 58.

เป็นนิสัยที่กระทำได้ทุกเวลาและสถานที่ ไม่ใช่มุ่งต่อต้านหรือขัดขืนกฎระเบียบของนายจ้าง ดังนั้นจึงต้องพิจารณาอย่างระมัดระวังว่า วิธีการต่อต้านของกรรมกรมุ่งคัดค้านการกระทำของนายจ้าง และมีนัยถึงการต่อสู้ทางชนชั้นหรือไม่ แต่ยังมีบางกรณีที่การตีหมัดเหล่านี้สะท้อนถึงการชูครีตแรงงาน ยกตัวอย่างเช่น คนงานกลุ่มหนึ่งตีหมัดหัวหน้าในที่ทำงาน และถูกนายจ้างจับได้คาหนังคาเขา ซึ่งสามารถลงโทษถึงขั้นเลิกจ้างได้ คนงานจึงขอให้กรรมการสหภาพแรงงานเข้าไปเจรจาและแก้ต่างให้ กรรมการให้เหตุผลแก่นายจ้างว่าการทำงานกับเครื่องจักรระบบมือใช้แรงงานมาก ทำให้เหนื่อยล้า คนงานไม่มีเรี่ยวแรงที่จะทำงานต่อ จึงตีหมัดหัวหน้าเพราะสามารถช่วยให้ร่างกายกระปรี้กระเปร่าขึ้น และทำงานต่อไปได้ ฝ่ายนายจ้างเข้าใจจึงไม่ลงโทษคนงาน และเตือนว่าอย่าตีหมัดให้เห็น แต่ไม่ได้ห้ามตีหมัดอย่างเด็ดขาด ตัวอย่างนี้สะท้อนให้เห็นว่า การตีหมัด หรือเครื่องตีหมัดชูกำลังเพื่อให้สามารถทำงานต่อไปได้เป็นการชูครีตแรงงานของตนเองเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง

ข้อจำกัดของการต่อสู้

ในความเป็นจริงอาจมีอุปสรรคที่ทำให้การรับรู้ของกรรมกรเกิดช่องว่าง ทำให้ประเด็นปัญหาบางประการไม่ถูกนำไปเล่าต่อ ถกเถียงหรือนำไปปรึกษาหารือภายในองค์กร และต่อสู้ร่วมกัน เช่น มีการต่อรองกับนายจ้างตามลำพังและตกลงกันเองในเรื่องการเลิกจ้าง การขอเงินรางวัลผลผลิตรายวันเป็นการส่วนตัวกับฝ่ายนายจ้างของคนงานระบบ **day time** ซึ่งเข้าทางนายจ้างที่พยายามกีดกันปัจเจกออกจากสหภาพแรงงาน ลดความสำคัญขององค์กรและพยายามทำให้คนงานไม่เห็นบทบาทของกรรมการสหภาพด้วย²⁹ ทำให้การเรียกร้องบางเรื่องของปัจเจกไม่กลายเป็นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานและของคณะกรรมการลูกจ้าง แต่ถึงแม้จะกลายเป็นข้อเรียกร้องขององค์กร การต่อสู้ของสหภาพก็กินเวลานานและตกเป็นภารกิจของกรรมการสหภาพที่จะต้องแสวงหาทุกวิถีทางในการผลักดันนายจ้างให้ทำตามข้อเรียกร้อง เช่น ทวงถามแทบทุกครั้งที่เจอผู้จัดการ รับประทานอาหารกับฝ่ายนายจ้าง กระตุ้นกรรมการสหภาพด้วยกันและสมาชิก ทั้งยังถูกกลั่นแกล้งกดดันสารพัดจากนายจ้าง ทำให้กรรมการรู้สึกท้อแท้และเบื่อหน่ายสมาชิก³⁰ สาเหตุของการไม่ยกระดับการต่อสู้ของปัจเจกไปสู่ระดับชนชั้น อาจเรียกได้ว่าเป็นความอ่อนแอของกรรมกร ซึ่งจำเป็นต้องศึกษาค้นคว้าอย่างละเอียด รวมทั้งประเด็นการสร้างพลังการต่อสู้ขององค์กรด้วย ทั้ง 2 ประเด็นนี้อยู่นอกขอบเขตของการศึกษา เนื่องจากมีปัจจัยโครงสร้างส่วนบน คือระบบความคิดของสังคมและกระบวนการกล่อมเกล่าที่หล่อหลอมคนในสังคม ระบบกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ที่พยายามทำลายขบวนการแรงงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ารัฐกลัวพลังมวลชนเช่นกัน

การศึกษานี้จะขอวิเคราะห์ข้อเท็จจริงบางประการที่สะท้อนถึงข้อจำกัดของการต่อสู้ของกรรมกรในเบื้องต้น ข้อจำกัดของการต่อสู้มาจากสาเหตุปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัย

²⁹ สัมภาษณ์ กรรมการสหภาพแรงงาน, 1, 2, และ 4 ธันวาคม 2548.

³⁰ เรื่องเดียวกัน

ภายในคือการถูกล่อลวงเกล้าให้มีจิตสำนึกแบบทุน การควบคุมงาน กลยุทธ์การรับมือของนายจ้าง เช่น การซื้อตัว การเล่นพรรคเล่นพวก การข่มขู่ เป็นต้น ความอ่อนแอในการรวมตัวของกรรมกร ปัจจัยภายนอกคือ นโยบายของรัฐบาล ระบบความคิดความเชื่อ เช่น ความคิดเรื่องความสามัคคีของคนในชาติ เป็นต้น

ปัจจัยภายในประการแรกคือ การกล่อลวงเกล้าสำนึกแบบทุน ในทำนองว่าเราทุกคนมีผลประโยชน์ร่วมกัน การอยู่รอดของบริษัทมาจากการที่เราได้ร่วมแรงร่วมใจฝ่าฟันกันมาตลอด ไม่อยากให้มีฝ่ายนายจ้างลูกจ้าง ชื่อเรียกเรื่องบางครั้งไม่ควรขอ บางครั้งได้ในสิ่งที่ไม่เรียกร้อง ซึ่งกลับได้ดียิ่งกว่า ฉะนั้นเราควรระมัดระวังสักกระยะ³¹ หรือบอกกล่าวว่านายจ้างเป็นผู้จัดหาสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงาน ซึ่งใช้ปฐมนิเทศพนักงานใหม่และได้ผล เพราะคนงานใหม่จำนวนมากไม่เข้าใจความหมายของสหภาพแรงงาน จากการที่กรรมกรได้พูดคุยกับคนงานกลุ่มนี้ได้แสดงท่าทีเข้าข้างฝ่ายนายจ้าง

ประการที่ 2 นายจ้างใช้กลยุทธ์ทำลายการรวมตัวของคนงาน เช่น ขัดขวางการสมัครเป็นสมาชิกสหภาพ ผู้ที่เริ่มเข้าทำงานว่าถ้าสมัครจะเลิกจ้างก่อน 120 วัน เล่าถึงข้อเสียของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การกระทำเหล่านี้เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย สหภาพมีสิทธิฟ้องได้ แต่ไม่สามารถหาพยานมายืนยันเพราะคนงานต่างพากันกลัวนายจ้าง³² นอกจากนี้ยังใช้กลยุทธ์การซื้อตัวสมาชิกสหภาพ ที่มีลักษณะช่วงฟื่องหรือชอบเอาหน้าและกรรมกรสหภาพให้เป็นพรรคพวกเดียวกันกับฝ่ายนายจ้างด้วยวิธีการต่างๆ เช่น เลื่อนขั้นเป็นหัวหน้างาน หรือหัวหน้าแผนกต่างๆ ที่ยังไม่มีการประเมินผลและความรู้เพียงพอ เพื่อใช้เป็นหูเป็นตาให้กับฝ่ายนายจ้าง ให้ลาออกจากคณะกรรมการลูกจ้างโดยใช้เงื่อนไขที่คนงานขาดงานเกิน 100 วันในปีนั้นมาเป็นข้อต่อรอง เปิดช่องให้หัวหน้างานพาญาติพี่น้องมาทำงานที่โรงงานได้เมื่อตำแหน่งงานว่าง เลี้ยงอาหาร ชื่อของฝาก พาไปเที่ยว ให้อยู่บ้านพักโดยไม่เสียค่าเช่า ไม่เอาผิดกรณีคนงานรู้อับตรอกงานไปดื่มเหล้า เป็นต้น จนสามารถทำให้สมาชิกคนนั้นออกห่างจากสหภาพฯ และเป็นสายลับให้

นอกจากนี้ยังใช้วิธีการกลั่นแกล้งคนงานที่เป็นสมาชิกสหภาพบางคน เช่น โยกย้ายงานให้ไปทำงานอีกตำแหน่งซึ่งอยู่นอกโรงงานในพื้นที่ 10 ไร่ เพื่อไม่ให้ใกล้ชิดกับกรรมกรในโรงงาน สั่งย้ายกะมั่วและบ่อย โดยไม่ประกาศเป็นหนังสือ คนงานมารู้ภายหลังว่าเป็นการกลั่นแกล้ง แต่ไม่ได้เล่าให้สหภาพแรงงานเพื่อแก้ปัญหา บางครั้งหัวหน้างานใช้คนงานทำงานนอกเหนือหน้าที่ เช่น ซื้อข้าว บุหรี่ หากคนงานไม่ไปก็จะถูกกลั่นแกล้ง เช่น ให้ไปนับเสาโรงงาน นับถังดับเพลิง ซึ่งคนงานยอมทำตามเพราะไม่อยากขัดแย้ง หัวหน้างานเลือกปฏิบัติ เช่น ขอร้องให้คนงานบางคนไม่เอาเกรด

³¹ ฝ่ายบุคคล, สังเกตการณ์ประชุมใหญ่สามัญประจำปีของสหภาพแรงงาน, 21 สิงหาคม 2548.

³² สังเกตการณ์การประชุมกรรมกร สหภาพแรงงาน, 19 กุมภาพันธ์ 2549.

A เพราะจะให้คนงานที่เป็นญาติของตน คนงานคนนั้นยินยอมเพราะไม่อยากขัดแย้ง คนงานบางคน ถูกแกล้งแต่ใช้วิธีเอาธรรมะเข้าข่ม แต่ในขณะที่เดียวกันก็แอบแข่งให้ตาย เป็นต้น

จากข้างต้นพบว่า กลยุทธ์ของนายจ้างเป็นปัจจัยหลักของการสร้างความอ่อนแอของ กรรมกร ทั้งด้านการกล่อมเกลาสำนึกแบบทุนเพื่อลดความขัดแย้งทางชนชั้น และการเอาัดเอาเปรียบและการข่มขู่ใช้อำนาจในแต่ละวันซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่เด่นชัดที่ทำให้คนงานเกรงกลัวและโกรธแค้น และเกิดปฏิกิริยาต่อต้านต่างๆ นานา แต่การกล่อมเกลาจิตสำนึกแบบทุนหรือจิตสำนึกปลอมแปลง (*false consciousness*) อาจใช้ปิดกั้นจิตสำนึกทางชนชั้นในระยะสั้นเท่านั้น เพราะในที่สุดก็จะเกิดการเรียนรู้ว่าสำนึกแบบทุนเป็นปฏิปักษ์ต่อสำนึกของแรงงาน ซึ่งเห็นได้จากการเอาัดเอาเปรียบที่แสดงออกมาชัดเจน

ปัจจัยภายในประการที่ 3 คือ ความสัมพันธ์ที่แตกแยกกันภายในชนชั้นกรรมกร จากการสังเกตการณ์และสัมภาษณ์พบว่า โดยทั่วไปแล้วกรรมกรมีความสัมพันธ์ส่วนตัวอย่างสนิทสนมในเรื่องที่นอกเหนือจากงาน เช่น เป็นเพื่อนดื่มในวงเหล้า เพื่อนเที่ยวสังสรรค์ อีกทั้งให้ความร่วมมือบริจาคเงินใส่ซองทอดกฐิน ทอดผ้าป่าและทำบุญในวันสำคัญทางศาสนาให้แก่เพื่อนคนงานที่แจกซอง ในทางกลับกันแทบไม่มีการจับกลุ่มพูดคุยในเรื่องกิจการของสหภาพ กรรมกรบางคนสะท้อนว่า ถ้าใครพูดถึงเรื่องสหภาพอาจทำให้วงคุยนั้นแตกกระเจิง เลิกคุย แยกกันกลับบ้านหรือบ่นออกมาว่าไม่อยากคุยเรื่องนี้ เพราะทำให้เครียด อย่างไรก็ตามยังคงมีการพูดคุยในประเด็นปัญหาการทำงาน ค่าจ้าง เงินโบนัสซึ่งเป็นการพูดคุยในลักษณะระบายความรู้สึกกับเพื่อนใจและบ้าน

อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ที่แตกแยกกันนี้เป็นผลมาจากการเลือกปฏิบัติ เช่น การประเมินผลการทำงาน การตัดเกรด A-D กล่าวคือ กรรมกรบางคนทะเลาะกันเรื่องเกรด หากตนมองว่าถูกตัดเกรดอย่างไม่เป็นธรรม จะแสดงความไม่พอใจ ร้องไห้ หรือโกรธเพื่อนร่วมงาน แต่บางคนตั้งข้อสงสัยกับผู้จัดการและหัวหน้าส่วน หัวหน้าแผนก เพราะรู้ว่าคนเหล่านี้เล่นพรรคเล่นพวก อีกทั้งค่าความเสี่ยงที่ไม่เท่ากันทำให้การเรียกร้องของกรรมกรไม่ออกมาพร้อมเพรียงกันทุกแผนก แต่แบ่งแยกการต่อสู้ออกเป็นกลุ่มเล็ก

การแข่งขันเพื่อเงินรางวัลผลผลิตรายวันก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์แตกแยกได้เช่นกัน กรรมกรหลายคนไม่ช่วยเพื่อนเรียกร้องผลักดันให้พนักงานทุกคนได้รับเงินรางวัลอย่างทั่วถึงไม่ว่าจะเป็นคนงานระบบ *day time* หรือระบบกะ หรือเป็นคนงานในส่วนสนับสนุนการผลิตก็ควรได้รับเช่นเดียวกับคนงานฝ่ายผลิต แต่กลับมากล่าวโทษเพื่อนร่วมงานที่ลาบ่อย ที่ทำให้งานล่าช้า ไม่ทะลุเป้า

ข้อเท็จจริงข้างต้นทำให้เข้าใจว่า ระบบการควบคุมงาน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันเพื่อเงินรางวัล การตัดเกรด การถูกกระทำจากผู้มีอำนาจมีผลกระทบต่อการสร้างคามเข้มแข็งของสหภาพ

แรงงาน³³ และทำให้ความสัมพันธ์ภายในชนชั้นแตกแยกกันในภาวะปกติ อย่างไรก็ตามในภาวะผิดปกติ เช่น วิกฤติเศรษฐกิจเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรวมตัวต่อสู้ทางชนชั้นได้ ดังเห็นได้จากการชุมนุมประท้วง สิ่งนี้ทำให้เข้าใจว่า การรวมพลังกันยังคงมีความเป็นไปได้เสมอเนื่องจากลักษณะของการทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกรรมกรเป็นเงื่อนไขพื้นฐานของการรวมตัวนั่นเอง³⁴

ปัจจัยภายนอก คือ ระบบความคิดความเชื่อซึ่งมีตรรกะสอดคล้องกับสำนักแบบทุนคือ ความสามัคคี การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ความเป็นไทยที่รักความสงบ เป็นต้น และยังสะท้อนออกมาทางกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลที่เข้าแทรกแซงการจัดตั้งสหภาพแรงงาน บังคับให้ต้องจดทะเบียนขออนุญาตเจ้าหน้าที่รัฐ การยินยอมให้มีการจ้างงานแบบเหมาช่วง การส่งเสริมการลงทุนด้วยการลดค่าแรงเพื่อจูงใจนักลงทุนเอกชน การเลือกปฏิบัติด้วยการขึ้นค่าแรงให้แก่ลูกจ้างภาครัฐ และป้ายเบี่ยงการขึ้นค่าแรงแก่ลูกจ้างภาคเอกชน สิ่งนี้แสดงให้เห็นจุดยืนของรัฐที่เข้าข้างทุนและทำลายการรวมตัวของแรงงาน จากข้อเท็จจริงนี้ ทำให้เกิดข้อสมมติฐานว่า รัฐเป็นเครื่องมือของชนชั้นนายทุนเพื่อสร้างความมั่งคั่งและรักษาระบบทุนนิยมไว้ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างทางการเมืองระดับบนกับโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ รวมทั้งยุทธวิธีการทำลายขบวนการแรงงานในเชิงลึกต่อไป เพื่อชี้ให้เห็นว่าการต่อสู้ทางชนชั้นเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อปรับเปลี่ยน โครงสร้างความเหลื่อมล้ำทั้งหมด

สรุป

การศึกษารูปแบบการต่อสู้ในชีวิตประจำวันของกรรมกรซึ่งมี 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การต่อต้านของปัจเจกบุคคล 2) การต่อสู้ของกลุ่มหรือแผนก และ 3) การต่อสู้ของสหภาพแรงงาน มีเป้าหมายเพื่อแสดงให้เห็นว่าการต่อสู้ดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของและไม่เป็นเจ้าของ ปัจจัยการผลิต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการต่อสู้ทางชนชั้น

การต่อสู้ในรูปแบบที่ 1 กรรมกรแสดงออกมาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการคิด การสื่อออกมาเป็นคำพูดและการกระทำ ซึ่งกระทำต่อหน้าและลับหลังนายจ้าง รูปแบบที่ 2 เป็นการต่อสู้ในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนงานกะหนึ่งๆ และมักใช้วิธีการนัดหยุดงานในวันอาทิตย์กีดกันฝ่ายนายจ้าง วิธีการนี้ชี้ให้เห็นว่าพลังอำนาจของกรรมกรยังคงมีอยู่ในกระบวนการผลิต รูปแบบที่ 3 เป็นการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิ สวัสดิการและผลตอบแทนที่เป็นธรรมของกรรมกรทุกคน ผลของการต่อสู้ทำให้สภาพการจ้างและความเป็นอยู่ทั่วไปดีขึ้น วิธีการต่อสู้มักใช้การเจรจาผ่านคณะกรรมการลูกจ้าง อีกทั้งเคยมีการนัดหยุดงาน 2 ครั้งและชุมนุมประท้วงนโยบายของนายจ้าง

³³ นงเยาว์ เนาวรัตน์, ความสัมพันธ์ของระบบควบคุมแรงงานกับเงื่อนไขการพัฒนาศักยภาพเชิงกลุ่มในขบวนการทำงาน. สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

³⁴ Thompson, Paul, *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*, p.88.

การนัดหยุดงานและการชุมนุมประท้วงถือว่าเป็นการแสดงพลังของกรรมกรอย่างเห็นได้ชัด และสะท้อนให้เห็นว่าการต่อสู้ที่กระจัดกระจายถูกประสานรวมกันเป็นการต่อสู้ในระดับชนชั้น

การต่อต้านของกรรมกรไม่ว่าจะใช้วิธีการใดเกิดจากความไม่พอใจในความสัมพันธ์ทางสังคมที่นายจ้างเป็นฝ่ายกำหนดและครอบงำ ดังเห็นได้จากเงื่อนไขหรือสภาพการจ้างและระบบการควบคุมแรงงานเพื่อสร้างมูลค่าส่วนเกิน ด้วยเหตุนี้การต่อต้านจึงเป็นการปฏิเสธระบบความสัมพันธ์ดังกล่าวและพยายามมองหาแบบใหม่ที่เป็นธรรม และเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งแยกการมองหาระบบความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมซึ่งให้เห็นถึงการเชื่อมประสานผลประโยชน์ของปัจเจกและของกลุ่มเป็นผลประโยชน์อันหนึ่งอันเดียวกัน บนฐานคิดและความรู้สึกเดียวกันคือ ความเป็นลูกจ้างที่มีผลประโยชน์แตกต่างจากนายจ้าง อีกทั้งการเรียนรู้วิธีการต่อสู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การต่อสู้ไม่ใช่เรื่องส่วนตัวแต่เป็นเรื่องชนชั้น

การวิเคราะห์ความขัดแย้งและการต่อสู้ข้างต้นทำให้ค้นพบว่า ในภาพรวมมีนัยถึงความเกี่ยวข้องกับสถานะความเป็นผู้ไร้ปัจจัยการผลิต การเป็นผู้ไร้ทุนเป็นที่มาของการไร้อำนาจ ไร้สิทธิและเสรีภาพที่จะกำหนดและปกครองตนเอง รวมถึงอำนาจที่จะควบคุม ตรวจสอบและลงโทษนายจ้างด้วย ความขัดแย้งและการต่อสู้ดังที่กล่าวไปแล้วว่าสะท้อนถึงความไม่ยอมรับในระบบความสัมพันธ์ที่กดขี่ขูดรีด มีนัยว่าเป็นความขัดแย้งและการต่อสู้ระหว่างชนชั้นผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตและชนชั้นผู้ไร้ปัจจัยการผลิตนั่นเอง

อย่างไรก็ตามคนงานยอมทำตามเงื่อนไขของนายจ้างระดับหนึ่งจากการที่ตนตกอยู่ในสถานะผู้ไร้ทุนและไร้อำนาจ ปฏิบัติการต่อต้านของปัจเจกบุคคลและกลุ่มก็จะยังคงดำเนินต่อไป แม้ถูกมองว่าเป็นความอ่อนแอ เพราะนายจ้างพยายามหาทางรับมือและเอาชนะพลังกรรมกรอยู่ตลอดเวลา ใช้วิธีแบ่งแยกหมู่กรรมกร การสร้างความเข้มแข็งของสภาพแรงงานและการรวมตัวต่อสู้อย่างเหนียวแน่นจึงไม่ใช่เรื่องง่ายแต่อย่างใด แต่กรรมกรสามารถพัฒนาการต่อสู้ด้วยการเรียนรู้จากกรรมกรในประเทศและสากล อีกทั้งยังได้รับคุณูปการจากการต่อสู้ของกรรมกรระดับสากล ที่เด่นชัดคือ ชั่วโมงการทำงาน 8 ชม./วัน ซึ่งหมายความว่า การต่อสู้ของกรรมกรเป็นทั้งการสู้เพื่อปากท้อง และเพื่อกำหนดคุณค่ามาตรฐานชีวิตที่ดีในมุมมองของตน ที่สำคัญขบวนการแรงงานพยายามสร้างความหมายใหม่ของคำว่าแรงงานและใช้สอนคนในสังคมไทยว่า กรรมกรคือผู้สร้างไม่ใช่ทาส

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องกระบวนการใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กเส้นไปจนถึงความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างทุนกับแรงงานและรูปแบบการต่อสู้ในชีวิตประจำวันของกรรมกรในภาพรวมมีเป้าหมายใหญ่เพื่อชี้ให้เห็นความไม่เป็นธรรมของระบบความสัมพันธ์ทางสังคมของการผลิตที่เป็นอยู่ ซึ่งความไม่เป็นธรรมของระบบนั้นมีต้นตอมาจากฐานคิดที่ว่าแรงงานมีฐานะเป็นปัจจัยการผลิตเทียบเท่ากับปัจจัยการผลิตที่เป็นวัตถุ ทำงานรับใช้นายทุนให้บรรลุเป้าหมายของการสร้างผลกำไรสูงสุด และผลลัพธ์ที่ตามมาจากการมีระบบความสัมพันธ์ทางสังคมของการผลิตที่ไร้ความเป็นธรรม คือ การเกิดความขัดแย้งและการต่อสู้ของกรรมกรผู้ใช้แรงงานเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเองที่ถูกกลืน และพยายามสร้างระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมใหม่ที่มีความเท่าเทียมกันระหว่างนายทุนกับผู้ใช้แรงงาน

สืบจากบทที่ 1 ซึ่งได้วิพากษ์วิจารณ์วิธีการมองการต่อสู้ของแรงงานในสังคมไทยของแนวคิด 2 กลุ่มคือ แนวคิดพหุนิยมและแนวคิดโครงสร้างหน้าที่ทั้งไว้นั้น ในบทนี้จะนำกลับมาทบทวนและแก้ไขข้อบกพร่องของแนวคิดทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้กรอบทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองมาร์กซิสต์มาใช้วิเคราะห์ข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ที่สะท้อนความเป็นจริงของการต่อสู้ของแรงงานไทย ผ่านการนำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยเป็นประเด็นสำคัญๆ 3 ประเด็น คือ 1) โครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเป็นโครงสร้างที่เอารัดเอาเปรียบกรรมกรผู้ใช้แรงงาน ซึ่งอยู่บนฐานคิดที่ว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิต 2) ระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมภายในกระบวนการผลิตที่กำหนดโดยทุนนั้นเป็นความสัมพันธ์แบบชนชั้น มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจอยู่ภายใน และ 3) ความขัดแย้งและต่อสู้ของแรงงานในชีวิตประจำวันเป็นความขัดแย้งและการต่อสู้ทางชนชั้นระหว่างนายทุนผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตกับแรงงานผู้ไร้ปัจจัยการผลิต

1. โครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเป็นโครงสร้างที่เอารัดเอาเปรียบกรรมกรผู้ใช้แรงงาน

โครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเป็นโครงสร้างที่เอารัดเอาเปรียบผู้ใช้แรงงานเป็นข้อพิสูจน์และยืนยันที่มาจากการศึกษากระบวนการใช้แรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กเส้น โดยใช้กรอบเศรษฐศาสตร์แนวมาร์กซิสต์ องค์ความรู้เรื่องกระบวนการใช้แรงงานหรือกระบวนการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องหยิบยกขึ้นมาศึกษาเพื่อชี้ให้เห็นบทบาทของแรงงานในฐานะผู้สร้างไม่ใช่ปัจจัยการผลิต และกลไกการขูดรีดมูลค่าส่วนเกินของแรงงาน แต่กลับถูกละเลยหรือละไว้ในฐานที่เข้าใจมาตลอด ดังเช่น แนวคิดเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกและเสรีนิยมใหม่มองว่า นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนและจัดสรรผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกัน ลูกจ้างขายแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตที่นำมาผลิตสินค้าและบริการ แรงงานที่ขายนี้หมายถึง สุขภาพ อนามัย ความรู้ สติปัญญา ความคิดอ่าน ศิลธรรมและจริยธรรม ส่วนผลตอบแทนของแรงงาน

เรียกว่าค่าจ้างและเงินเดือน¹ การมองแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตดังกล่าวจะทำให้ไม่สามารถเห็นอำนาจการต่อรองของแรงงานได้ หรือแนวคิดกลุ่มยุทธศาสตร์คนงานในงานของสังคิต พิริขะรังสรรค์ มองว่ากรรมกรไม่ได้ถูกขูดรีดด้วยกลไกทางเศรษฐกิจ² แต่ถูกเอารัดเอาเปรียบด้วยกลไกบีบบังคับทางศีลธรรม หากตีความงานของสังคิต พบว่า การที่นายจ้างนำเครื่องจักรสมัยใหม่มาแทนที่แรงงาน กรณีโรงงานไทยเกรียง ซึ่งทำให้เกิดการเลิกจ้างคนงานที่มีอายุงานสูงเป็นจำนวนมากอย่างกะทันหันนี้ไม่ใช่ความผิดของนายจ้าง³ และจึงไม่ใช่การเอารัดเอาเปรียบโดยกลไกทางเศรษฐกิจ เพราะในแง่มหภาคของระบบเศรษฐกิจไทยเป็นการปรับตัวของโครงสร้างทั้งระบบ นายจ้างต้องปรับปรุงการผลิตและลดต้นทุนเพื่อให้สินค้ามีคุณภาพดีขึ้นและแข่งขันกับต่างประเทศได้ ส่วนความขัดแย้งที่เกิดขึ้นตามมาเกิดจากการที่นายจ้างไม่ยอมแจ้งการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างโดยมีระยะเวลาล่วงหน้าพอสมควร และยอมจ่ายค่าชดเชยในอัตราที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นจึงเสนอให้ทุกฝ่ายใช้หลักพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทยเป็นเครื่องมือแสวงหาความปรองดองและสร้างความสมานฉันท์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นหลักการที่คนมีมากต้องช่วยเหลือคนมีน้อย คนแข็งแรงต้องช่วยคนอ่อนแอ⁴ นายจ้างต้องแสดงบทบาท “ผู้ใหญ่” ให้ความเมตตาแก่บรรดา “ลูก” หรือลูกจ้างและลูกจ้างต้องรักและภักดีแบบเดิมๆ ขาดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี แต่ละฝ่ายไม่ว่าจะเป็นฝ่ายลูกจ้าง นายจ้างและรัฐไม่ใช่หลักพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทยที่เกื้อกูลกัน วิธีการมองนี้นำไปสู่การแก้ไขปัญหามาแบบนั่งโต๊ะเจรจา ซึ่งเป็นการนำพากรรมกรให้ตกอยู่ภายใต้กรอบอันคับแคบของกฎหมายฉบับนายทุน และเป็นการยอมรับในความสัมพันธ์ทางสังคมแบบชนชั้น ที่กรรมกรต้องยอมรับสถานะของตนเองเสมือนทาสรับใช้นายทุน ควรจงรักภักดีนาย ในกรอบวัฒนธรรมไทยต่อไป

ส่วนแนวคิดโครงสร้างหน้าที่ มีแนวคิดว่า หากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาลต่างไม่เข้าใจกัน และขัดแย้งกัน เช่น นายจ้างแสวงหากำไรสูงสุดโดยไม่สนใจต่อชีวิตของลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างก็จะเหนื่อยงาน นัดหยุดงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อทุกฝ่าย เช่น ผลิตภาพตกต่ำ บรรยากาศการลงทุนถูกทำลายลง จึงเชื่อว่าควรมีคณะกรรมการไตรภาคี 3 ฝ่ายมาประนีประนอมผลประโยชน์และสร้างความสมานสามัคคีโดยยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวม แนวทางแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งนี้

¹ วันรักษ์ มิ่งมณีนาคนิ, หลักเศรษฐศาสตร์จุลภาค (ฉบับปรับปรุง), พิมพ์ครั้งที่ 17 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545), หน้า 3.

² สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, วิวาทะ 8 แนวคิดขบวนการแรงงาน: Neoclassic-Marxism, หน้า 79.

³ สังคิต พิริขะรังสรรค์, “ระบบแรงงานสัมพันธ์เพื่ออนาคต ข้อเสนอแนะเพื่อการพิจารณา,” ใน แรงงานกับสังคมไทย : บนเส้นทางแห่งการพัฒนา, บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณพงศ์พจน์, 2538), หน้า 303-319.

⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 307.

ได้รับอิทธิพลมาจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ⁵ แนวคิดนี้เมื่อยอมรับว่านายจ้างพยายามเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง แต่ไม่ได้วิเคราะห์ให้เห็นการเอารัดเอาเปรียบโดยโครงสร้าง แม้จะมีบางกรณีที่ลูกจ้างพยายามเอาเปรียบนายจ้าง เช่น อุ้งงานหรือเลื่อนงาน ก็อาจเป็นการกระทำที่อาศัยช่องโหว่ของโครงสร้างชนชั้นนี้ต่อนายจ้างที่เป็นฝ่ายเอาเปรียบคนก่อน การเสนอให้มีการจัดการความขัดแย้งหรือแรงงานสัมพันธ์ในรูปแบบสถาบันหรือคณะกรรมการ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการเอารัดเอาเปรียบโดยโครงสร้างได้อย่างแท้จริง ตั้งแต่ปัญหาาระดับสากลลงไปสู่ปัญหาาระดับโรงงาน เช่น ปัญหาการข้ามมนุษย์ การกดขี่แรงงานเด็ก แรงงานข้ามชาติ แรงงานรับเหมาช่วง เพราะแนวคิดทั้ง 2 แนวคิดนี้อยู่บนฐานคิดที่มองแรงงานเป็นเครื่องมือแสวงหาผลกำไรของนายทุน ทำให้มองข้ามปัญหาการขูดรีดโดยโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และยังคงมองว่ารัฐเป็นกลางได้

เมื่อศึกษากระบวนการทำงานของผู้ใช้แรงงานแล้วพบว่า ด้วยเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไรสูงสุดของเจ้าของกิจการหรือนายทุน ทำให้มีความพยายามกำหนดและควบคุมการทำงานของผู้ใช้แรงงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อประกันว่าจะสร้างกำไรตามเป้าหมายที่วางไว้ การควบคุมและกำหนดการทำงานเริ่มตั้งแต่การจัดซื้อปัจจัยการผลิตต่างๆ และที่สำคัญ ได้แก่ วัตถุดิบ เครื่องจักรเทคโนโลยี และโดยเฉพาะพลังแรงงานของผู้ใช้แรงงาน โดยตีค่าพลังแรงงานของมนุษย์เป็นมูลค่า ที่เรียกว่าค่าจ้าง พลังแรงงานนี้จึงถูกนำมาใช้เป็นวัตถุดิบหรือเครื่องมือการผลิตเพื่อสร้างผลกำไรให้แก่นายทุน ผลกำไรดังกล่าวย่อมต้องมีมูลค่ามากกว่าค่าจ้างหลายเท่า หลังการเจียดบางส่วนจ่ายเป็นรางวัลให้ลูกจ้างในรูปแบบโบนัส สวัสดิการต่างๆ มูลค่าที่เพิ่มขึ้นนี้เรียกว่ามูลค่าส่วนเกิน

การสร้างมูลค่าส่วนเกินเกิดจากการที่ผู้ใช้แรงงานดัดแปลง แปรรูปวัตถุดิบด้วยเครื่องจักรเทคโนโลยีซึ่งเป็นต้นทุนคงที่ ให้กลายเป็นผลผลิตหลักเสี้ยน ผ่านขั้นตอนและกรรมวิธีการทำงานหลายขั้นตอน ซึ่งหมายความว่า แรงงานเป็นผู้โอนย้าย (transfer) มูลค่าต้นทุนคงที่ดังกล่าวเข้าไปอยู่ในตัวสินค้า รวมทั้งมูลค่าของพลังแรงงานซึ่งก็คือค่าจ้างของผู้ใช้แรงงานเองด้วย และขณะที่โอนย้าย แรงงานได้สร้างมูลค่าใหม่ขึ้นเหนือต้นทุนคงที่และค่าจ้างของตนที่เป็นต้นทุนแปรผัน ในแง่ที่สร้างมูลค่าใหม่หรือมูลค่าส่วนเกินซึ่งเป็นที่มาของกำไร ถ้าไม่มีมูลค่าส่วนเกินก็ไม่มีกำไรและนายทุนก็จะไม่ลงทุนในกิจการนั้นๆ ดังนั้นการสร้างมูลค่าส่วนเกินจะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากการทำงานของผู้ใช้แรงงาน แต่ด้วยฐานคิดของระบบทุนนิยมที่มองแรงงานเป็นปัจจัยการผลิต กระบวนการผลิตจึงถูกกำหนด ชี้นำและควบคุมโดยเจ้าของทุนจนเกือบเบ็ดเสร็จ และอำนาจในการควบคุมปัจจัยการผลิตและกิจการทั้งหมดนั้น ได้รับความเห็นชอบจากกฎหมาย

ในการกำหนดวิธีการทำงานของผู้ใช้แรงงาน เจ้าของทุนใช้เครื่องจักรเทคโนโลยีเป็นพื้นฐานในการจัดองค์กรการทำงานให้สอดคล้องกับระบบการทำงานของเครื่องจักรที่ทันสมัย องค์กร

⁵ สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, "ระบบไตรภาคีกับการสร้างสันติภาพทางอุตสาหกรรม," ใน ระบบไตรภาคีกับขบวนการแรงงานไทย, มูลนิธิธอรณมภ์ พงศ์พจน์ (กรุงเทพฯ : มูลนิธิธอรณมภ์ พงศ์พจน์, 2532), หน้า 7-39.

การทำงานนี้แบ่งเป็นตำแหน่ง แผนก หน่วยงานต่างๆ ตั้งแต่การนำวัตถุดิบมาแปรรูปจนถึงการรีดเหล็กเส้น เมื่อเข้าไปศึกษาทำให้เห็นพื้นที่การทำงานของผู้ใช้แรงงานอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้เห็นว่าแรงงานนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเข้าใช้และควบคุมการทำงานของเครื่องจักรตามจุดต่างๆ

โครงสร้างการผลิตทั้งหมดข้างต้นเห็นได้ชัดว่าเป็นอำนาจของเจ้าของทุนที่จะกำหนดเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ในกรอบคิดการบริหารงานของนายจ้างและฝ่ายจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ยึดมั่นในสิทธิและอำนาจที่จะบริหารจัดการองค์กรธุรกิจว่าเป็นของตนเพียงฝ่ายเดียว ส่วนสิทธิและอำนาจของแรงงานถูกมองว่าเป็นสิ่งเบียดเบียนและเป็นอำนาจที่ท้าทายนายจ้าง⁶ อย่างไรก็ตามผู้ใช้แรงงานพยายามเป็นฝ่ายกำหนดวิธีการทำงานของตนได้บ้าง เนื่องจากการทำงานกับเครื่องจักรพบว่ามียาระยะיעียดและซับซ้อนมากเกินไปที่คู่มือการปฏิบัติงานหรือระเบียบการทำงานของนายจ้างระบุไว้ วิธีการทำงานที่ผู้ใช้แรงงานกำหนดขึ้นมากลายเป็นข้อตกลงในการทำงานภายในทีมงาน และมีการถ่ายทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนายจ้างก็ยอมรับวิธีการทำงานที่กำหนดมาจากระดับล่าง เพราะเป็นประโยชน์กับฝ่ายทุน ตรงนี้สามารถมองได้ 2 แง่คือ ในแง่ของทุน ทุนมองว่าให้แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และในแง่ของแรงงานคือ แรงงานมีศักยภาพในการทำงานเองได้และมีอำนาจที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่กำหนดจากระดับบนได้ ส่วนแนวคิดที่มองว่าปัจจัยการผลิตหรือวัตถุเป็นตัวกำหนดผู้กระทำการหรือการมองแรงงานหลอมรวมไปกับปัจจัยการผลิตเป็นการมองที่ละเลยความสำคัญของแรงงาน มองไม่เห็นศักยภาพของแรงงานที่จะทำงานเองและอำนาจของแรงงานที่มีอยู่ในกระบวนการผลิต อีกทั้งยังมองข้ามอำนาจเบ็ดเสร็จของเจ้าของปัจจัยการผลิตที่ชี้นำและกำหนดทิศทางการผลิตในแต่ละช่วงตอน ซึ่งไม่ได้หมายความว่ามียู่ตลอดเวลา จนทำให้คนทั่วไปยอมรับว่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ขูดรีดมูลค่าส่วนเกินนี้เป็นเรื่องธรรมชาติ ทั้งยังได้รับการรับรองจากกฎหมายให้ดำรงอยู่ต่อไป

2. ระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมภายในกระบวนการผลิตซึ่งกำหนดโดยทุนเป็นความสัมพันธ์แบบชนชั้น

ในขณะที่ผู้ใช้แรงงานเข้าทำงานกับเครื่องจักรและวัตถุดิบตามตำแหน่งและทักษะต่างๆ พวกเขาถือคอกอยู่ภายใต้ระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมที่อยู่ภายในกระบวนการผลิต ผ่านการใช้นโยบายการบริหารงานบุคคลและระบบการควบคุมแรงงานที่กำหนดโดยเจ้าของทุนและตัวแทนเจ้าของทุน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กรการทำงานในภาพรวมยืนยันว่า มีลักษณะทางชนชั้น ในบริบทของการประกาศว่าเรื่องชนชั้นเป็นเรื่องล้าสมัย ลักษณะทางชนชั้นนี้คือ มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจระหว่างเจ้าของปัจจัยการผลิตและแรงงานไร้ปัจจัยการผลิต ซึ่งเห็นได้จากโครงสร้างตำแหน่งอำนาจตามลำดับชั้นตั้งแต่ระดับผู้จัดการจนถึงหัวหน้างาน ลักษณะทางชนชั้นที่มีอยู่ในการ

⁶ สังคิต พิริยะรังสรรค์, แรงงานสัมพันธ์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : บริษัทร่วมด้วยช่วยกัน คีตทริบิวชั่นเซอร์วิส จำกัด, 2546), หน้า 561.

จัดโครงสร้างอำนาจเห็นได้ในแต่ละวันที่มีการใช้อำนาจค้ำเข้มแข็ง เลือกปฏิบัติ ให้คุณให้โทษ และควบคุมแรงงานให้เร่งอัตราการผลิตเพื่อมุ่งสร้างผลกำไร และผลกำไรที่ผู้ใช้แรงงานสร้างขึ้นถูกนำไปขยายกิจการและทำการผลิตอย่างต่อเนื่องจนบริษัทเติบโต และได้รับการยกย่องว่ามีส่วนทำให้เศรษฐกิจของประเทศเติบโต แต่เมื่อเจ้าของกิจการประสบภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ก็แก้ไขปัญหาด้วยการเลิกจ้างพนักงาน ลดจำนวนพนักงาน ลดต้นทุนการผลิตด้านแรงงาน ขณะเดียวกันกลับหันไปลงทุนซื้อเครื่องจักรทันสมัย อุปกรณ์สำหรับควบคุมแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพในการผลิต หรือที่เรียกว่าเพิ่มอัตราการขูดรีด นโยบายดังกล่าวทำให้เจ้าของทุนอยู่รอดและสะสมทุนได้ แต่แรงงานขาดความมั่นคงในการทำงาน ไม่ว่าจะบริษัทจะอยู่ในสภาวะที่กำลังเติบโตหรือภาวะวิกฤติก็ตาม

เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของนโยบายบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้ใช้แรงงานปฏิบัติ ตามสัญญาว่าจ้างหรือสภาพการจ้างงานที่กำหนดโดยนายจ้าง รวมทั้งสวัสดิการบางส่วนก็ริเริ่มโดยนายจ้าง แต่นายจ้างมักจะบอกว่าพอแล้ว ให้มากแล้ว อย่าเรียกร้องอีก ในทางตรงกันข้ามแรงงานพยายามดิ้นรนต่อสู้เพื่อปรับปรุง ขยับขยายปริมาณและคุณภาพของสวัสดิการต่างๆ พร้อมกับเรียกร้องสิ่งใหม่เพื่อสร้างความเป็นอยู่ของแรงงานให้ดีขึ้นสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และค่าครองชีพที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ณ จุดนี้ชี้ให้เห็นว่าอำนาจการกำหนดควบคุมของทุนเป็นไปเพื่อกำไรของนายทุนเท่านั้น แต่การต่อสู้ของแรงงานเป็นไปเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนส่วนใหญ่ในสังคมโรงงาน

ระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมที่กำหนดโดยทุนแต่ถูกทำลายและปรับเปลี่ยน โดยผู้ใช้แรงงานสะท้อนถึงอำนาจการต่อรองของแรงงานที่ยังคงมีอยู่ในกระบวนการผลิต ครอบงำที่อำนาจของทุนมีเหนือกว่า ด้วยอำนาจที่เหนือกว่าของฝ่ายทุนนี้จึงมักสร้างเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจของฝ่ายแรงงานและเกิดความขัดแย้งกันขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้าง เงินรางวัลผลผลิต การควบคุมงานที่เข้มงวด ซึ่งฝ่ายทุนย่อมตระหนักดีว่าความขัดแย้งต่างๆ ต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ดังนั้นเพื่อระงับความขัดแย้ง การแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ฝ่ายทุนมิได้ใช้เสมอตามทฤษฎีองค์การของรัฐศาสตร์กระแสหลัก กลยุทธ์แรงงานสัมพันธ์ที่ใช้ในโรงงาน ได้แก่ การกล่อมเกลางานความคิดของแรงงานให้มีความสำคัญเดียวกันกับทุนว่า “นายจ้างกับลูกจ้างมีผลประโยชน์ร่วมกันไม่ควรแบ่งแยกฝักฝ่าย” เพราะทุนไม่โง่งมที่จะบอกว่าแรงงานต้องทำเพื่อผลกำไรของนายทุน การต่อรองผ่านกลไกคณะกรรมการลูกจ้าง อันเป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งตามกฎหมาย ซึ่งเป็นแนวคิดโครงสร้างหน้าที่ที่มุ่งแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุและไม่ช่วยเสริมสร้างอำนาจต่อรองของแรงงาน กลยุทธ์การแอบต่อรองและจัดการปัญหาแบบตัวต่อตัว เพื่อแบ่งแยกคนงานออกจากสหภาพแรงงาน การพยายามสลายองค์กรด้วยการขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพ การซื้อตัวกรรมการสหภาพให้เป็นพรรคพวกเดียวกันกับฝ่ายนายจ้าง การกระทำของนายจ้างเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความต้องการที่จะเอาชนะพลังอำนาจของแรงงาน

การพยายามเอาชนะพลังอำนาจของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานเกิดขึ้นเนื่องจากสหภาพแรงงานมีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์จากล่างสู่บน เพื่อให้กฎกติกาที่มีความเป็นธรรมและเท่าเทียมยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการถ่วงดุลอำนาจของฝ่ายทุน สหภาพจึงถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ไม่น่าพึงปรารถนาในมุมมองของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์กระแสหลักและทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ที่ไม่ให้ความสำคัญในการเพิ่มอำนาจของแรงงาน ทั้งนี้เพื่อรักษาระบบความสัมพันธ์แบบชนชั้นที่นายทุนเป็นฝ่ายได้ประโยชน์จากการใช้แรงงานของฝ่ายลูกจ้าง

3. ความขัดแย้งและต่อสู้ของแรงงานในชีวิตประจำวันเป็นความขัดแย้งและการต่อสู้ทางชนชั้นระหว่างนายทุนผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตและแรงงานผู้ใช้ปัจจัยการผลิต

โครงสร้างการผลิตและความสัมพันธ์ทางสังคมแบบชนชั้นที่เอารัดเอาเปรียบแรงงานสร้างความแบ่งแยกทางชนชั้นออกเป็น 2 ชนชั้นคือ ชนชั้นนายทุนและชนชั้นกรรมาชีพ ชนชั้นนายทุนมีอำนาจเหนือกว่าอันเนื่องมาจากการมีกรรมสิทธิ์ในปัจจัยทุน ส่วนชนชั้นกรรมาชีพไร้อำนาจเพราะไม่ได้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตใดๆ นั่นคืออำนาจในการเป็นเจ้าของหรือครอบครองปัจจัยการผลิตเป็นเกณฑ์สำคัญของการแบ่งชนชั้น ไม่ใช่ระดับรายได้หรือสถานะทางสังคมตามแนวคิดของแม็กซ์ เว็บบอร์ ซึ่งพบว่าคนที่มียานยนต์มากย่อมจะมีรายได้มาก คนมียานยนต์น้อยก็มีรายได้น้อย รายได้เป็นเพียงส่วนที่เกิดขึ้นภายหลังจากการมีและไม่มีอำนาจในการเป็นเจ้าของหรือครอบครองปัจจัยการผลิต ฉะนั้นอำนาจจึงเป็นตัวกำหนดสถานะทางเศรษฐกิจและสถานะทางสังคมว่าคนอยู่ระดับใดภายใต้โครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมแบบชนชั้น⁷

ชนชั้นกรรมาชีพรวมตัวกันบนพื้นฐานสำนึกเดียวกันคือ ผลประโยชน์ของตนแตกต่างจากผลประโยชน์ของนายทุน อันเป็นการโต้กลับสำนึกแบบทุน การเรียนรู้และประสบการณ์ของแรงงานภายในโรงงานเดียวกันเป็นสิ่งสำคัญในการเข้าใจถึงโลกทัศน์ของนายทุนเป็นอย่างดีว่าพยายามเอารัดเอาเปรียบแรงงาน พลังอำนาจของผู้ใช้แรงงานที่พยายามต่อต้าน ขัดขืนและคือแพ่งต่อกฎระเบียบคำสั่งของผู้บริหารควบคุมงานแสดงออกมาในหลายๆ รูปแบบและวิธีการ การต่อต้านในชีวิตประจำวันเป็นเรื่องที่คนไม่ค่อยคำนึงถึง ไม่สนใจการเมืองในระดับวิถีชีวิตประจำวัน และอาจมีหลายคนเข้าใจว่า สังคมหยุดนิ่งและสงบสุขแล้ว แต่ภายใต้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ทางสังคมที่กดขี่ขูดรีดนี้ ความขัดแย้งหรือข้อพิพาทเกิดขึ้นอยู่แล้วและเกือบตลอดเวลา

รูปแบบการต่อสู้ในชีวิตประจำวันของกรรมกรพบว่ามี 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การต่อต้านของปัจเจกบุคคล 2) การต่อสู้ของกลุ่มหรือแผนก และ 3) การต่อสู้ของสหภาพแรงงาน ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีวิธีการต่อสู้ที่หลากหลาย เช่น อุ้งงาน นิินทา ละทิ้งหน้าที่ กลั่นแกล้ง เกรจาตอบโต้ นัด

⁷ Zweig, Michael, *The Working Class Majority: America's Best Kept Secret* (Ithaca and London: Cornell University Press, 2000), p.11.

หยุดงาน ชุมนุมประท้วง หรือถ้ามองในภาพรวมก็คือการต่อสู้มีตั้งแต่เรื่องเล็กๆ น้อยๆ ของปัจเจก ไปจนถึงการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเพื่อเข้าไปเจรจาต่อรองในระดับสถาบัน การต่อสู้ของกรรมกรนี้ พบว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของและไม่เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ซึ่งนั่นคือเป็นการต่อสู้ทางชนชั้น

การต่อสู้ของปัจเจกบุคคล แม้ว่าจะมุ่งต่อต้านการกระทำของนายจ้างและปกป้องสิทธิผลประโยชน์ของลูกจ้างแต่ละคนอาจถูกมองว่าไม่ใช่การต่อสู้ทางชนชั้น คือเป็นเรื่องส่วนบุคคล ดังที่ฝ่ายบุคคลพยายามย้ำกับลูกจ้างที่เข้ามาฟ้องว่าถูกหัวหน้ากลั่นแกล้ง เลือปฏิบัติ⁸ หรือการต่อสู้เฉพาะกลุ่มคนงานกะหนึ่งๆ ทำให้คนงานบางส่วนมองผิดไปว่าเป็นการกระทำเพื่อผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม ไม่เกี่ยวกับตนหรือส่วนรวม⁹ หรือมุมมองของแนวคิดยุทธศาสตร์คนงานที่มองว่าความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมักเกิดขึ้นในสถานประกอบการขนาดใหญ่ จึงน่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มมากกว่าชนชั้น อีกทั้งลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างเอกชนอยู่ในสภาพต่างกันมีคู่แข่งต่างกันและมีผลประโยชน์ต่างกัน และยังมีแรงงานที่ยังคงยอมรับระบบที่เป็นอยู่ ไม่ต่อสู้ถึงขั้นปฏิวัติ ดังนั้นจึงไม่ควรมองการต่อสู้ของกรรมกรว่าเป็นการต่อสู้ทางชนชั้น

การศึกษาพลวัตการต่อสู้ของกรรมกรภายในโรงงาน เชื่อมโยงไปสู่การต่อสู้ของแรงงานในนามขบวนการแรงงานไทย ไปจนถึงการต่อสู้ในเวทีองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ พูดังๆ ก็คือการต่อสู้ของแรงงานทั้งในขอบเขตโรงงานเล็ก ขอบเขตระดับประเทศ (เช่นเดินขบวนในวันแรงงานสากล) ไปจนถึงการต่อสู้ในระดับสากล สามารถโต้ตอบเหตุผลของแนวคิดและทัศนะของทุนข้างต้นได้ว่า การต่อสู้ที่กระจัดกระจายสามารถมาประสานรวมกันเป็นการต่อสู้ในระดับชนชั้น ข้อพิพาทที่เกิดกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ถูกโกงเงินรางวัลผลผลิต ถูกกดค่าแรง กลายเป็นเรื่องของส่วนรวมและนำไปสู่ข้อเรียกร้องในนามของสหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้างและก็กลายเป็นประเด็นข้อเรียกร้องระดับประเทศและสากล หรือถ้ามองในอีกทิศทางหนึ่ง ประเด็นข้อเรียกร้องของแรงงานระดับสากลถูกนำมาใช้เป็นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเล็ก พูดังๆ ก็คือ การต่อสู้มีแต่นั่งเขียนคำหัวหน้าคนเดียวในห้องน้ำขยายไปสู่การต่อสู้กับอำนาจรัฐและทุนในเวทีการต่อรองระดับไตรภาคี และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ เพราะชนชั้นนายทุนกดขี่ขูดรีดทุกรูปแบบตั้งแต่เรื่องเล็กไปจนถึงเรื่องใหญ่ การต่อสู้จึงต้องมีทุกรูปแบบและยังคงไม่สิ้นสุด トラบไตที่โครงสร้างยังเป็นชนชั้น และการต่อสู้ของแรงงานที่แหลมคมที่สุดคือ กรณีคนงานหญิงโรงงานฮาร์วีย์โรงงานในวันที่ 18 ธันวาคม 2518 เพื่อดำเนินกิจการเองโดยตั้งชื่อใหม่ว่า โรงงานสามัคคี

⁸ สัมภาษณ์ ฝ่ายบุคคล, 19 มกราคม 2549.

⁹ สัมภาษณ์ กรรมการสหภาพแรงงาน, 1,2, และ 4 ธันวาคม 2548.

กรรมกร¹⁰ กรณีนี้เป็นการทำทนายต่อระบบกรรมสิทธิ์ของนายทุนอย่างเห็นได้ชัด หรือกรณีการนัดหยุดทั่วไปของคณากรรตเศยก่อนการปฏิวัติรัสเซีย ค.ศ. 1917 คือในช่วงปี 1896 และ 1905¹¹ ตัวอย่างของการต่อสู้ที่แหลมคมนี่สะท้อนให้เห็นถึงการแสดงพลังอำนาจของชนชั้นกรรมาชีพไม่ว่าที่ใดก็สามารถเกิดขึ้นได้ เช่นเดียวกับประเทศไทยการนัดหยุดงานอย่างกว้างขวางเกิดขึ้นจำนวน 1,232 ครั้ง ในช่วงประชาธิปไตยเบ่งบาน พ.ศ. 2516-2519¹² ซึ่งเป็นช่วงเวลาเกี่ยวกับการนัดหยุดงานของกรรมกร โรงงานเหล็กที่เป็นกรณีศึกษาด้วย ทำให้ฝ่ายนายจ้างและรัฐหวั่นเกรงในพลังมวลชน

แต่หากมองการต่อสู้ของแรงงานว่าเป็นการรวมตัวแบบกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มกดดัน จะไม่สามารถนำไปสู่การขยายสำนึกของแรงงานให้ร่วมมือกันต่อสู้จนถึงขั้นนัดหยุดงานทั่วไปได้ ขณะเดียวกันการใช้แนวคิดโครงสร้างหน้าที่แก้ปัญหาคความขัดแย้งตามมุมมองของทุนและรัฐก็ไม่สามารถแก้ไขโครงสร้างการเอาัดเอาเปรียบแรงงานเช่นกัน เพราะแนวคิดนี้มองว่ารัฐเป็นกลางเปิดโอกาสให้กลุ่มต่างๆ เข้ามาต่อรองอำนาจอย่างเท่าเทียม ผ่านสถาบันที่จัดตั้งขึ้นโดยรัฐ แต่ในความเป็นจริงรัฐมีจุดยืนในการรักษาระบบการถือครองกรรมสิทธิ์ของทุน ทั้งแนวคิดกลุ่มผลประโยชน์และโครงสร้างหน้าที่จะทำให้การต่อสู้ของแรงงานติดอยู่ในกรอบอันคับแคบของกฎหมาย ซึ่งมุ่งพิทักษ์การเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตของทุน และไม่สามารถต่อสู้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับชนชั้นแรงงาน

อย่างไรก็ตามการต่อสู้ของแรงงานเต็มไปด้วยความยากลำบากและถูกทำให้อ่อนแอ ดังเห็นได้จาก การต่อสู้ที่ออกมาหลากหลายลักษณะ เช่น ปฏิกริยาต่อต้านของปัจเจกบุคคลที่กระทำลัหลังนายจ้าง การต่อต้านรูปแบบนี้เป็นการใช้ช่องทางจากพื้นที่การทำงานของตนเองและช่องว่างของกฎข้อบังคับของโรงงาน ตอบโต้ฝ่ายนายจ้างทุกวิถีทางที่เป็นไปได้ ภายใต้เงื่อนไขการควบคุมงานว่ามี ความเข้มงวดและมีช่องโหว่เพียงใด หรือการต่อสู้ของสหภาพที่ต้องกินระยะเวลานานกว่าที่จะบรรลุข้อเรียกร้อง ความยากลำบากในการแสดงออกและการต่อสู้ของแรงงานเป็นผลมาจากการถูกทำให้อ่อนแอด้วยระบบโครงสร้างแบบชนชั้นที่คอยควบคุม ครอบงำ แบ่งแยก ส่งผลให้ความสัมพันธ์ในในหมู่กรรมกรแตกแยกกันในส่วนน ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่าการต่อสู้

¹⁰ สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, "การเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งของขบวนการแรงงานภาคเอกชน : พ.ศ. 2515-2534," ใน *โฉมหน้าแรงงานไทย*, บัณฑิต ธรรมศิริรัตน์, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณ พงศ์-พ้งัน, 2534), หน้า 103-230.

¹¹ โจ อั้งภากรณ์, *ยกเลิกความเป็นสัตว์มาเป็นมนุษย์กันเถิด : รวมบทความเรื่องสังคมนิยมจากน.ศ.พ. ประชาธิปไตยแรงงาน ปี 2541-2542* (กรุงเทพฯ : กลุ่มประชาธิปไตยแรงงาน, 2542), หน้า 25.

¹² สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, "การเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งของขบวนการแรงงานภาคเอกชน : พ.ศ. 2515-2534", หน้า 118.

ทางชนชั้นมีอุปสรรคและข้อจำกัดหลายประการ ดังนั้นเหตุการณ์ของการต่อสู้จะยังคงเป็นไป
ลักษณะขึ้นๆ ลงๆ เปิดเผยและลับหลัง แต่ไม่หยุดนิ่ง

การที่นายจ้างพยายามทำลายความเข้มแข็งของแรงงานสะท้อนว่าแรงงานมีพลังอำนาจอยู่
จริงซึ่งอำนาจนั้นมาจากการผลิตแบบรวมหมู่ การทำงานเป็นทีม การเห็นความยากลำบากของกัน
และกัน การผลิตแบบรวมหมู่จึงเป็นรากฐานของสร้างแนวคิดชนชั้นและจิตสำนึกทางชนชั้น ซึ่งเมื่อ
มีการรวมตัวอย่างเข้มแข็งก็ย่อมมีพลังอำนาจต่อรองเหนือฝ่ายนายจ้างได้ อีกทั้งการต่อสู้ของ
แรงงานไม่ใช่แค่การเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ของแรงงานเพียงประการเดียว แต่มีนัยถึงการ
เรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติต่อคนงานในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่จะต้องให้ความเคารพในศักดิ์ศรีของเขา
ด้วยว่าพวกเขาไม่ใช่ทาส¹³

ข้อเสนอแนะ

งานศึกษานี้จำกัดขอบเขตการศึกษาอยู่ที่ความไม่เป็นธรรมของโครงสร้างพื้นฐานทาง
เศรษฐกิจ ระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายในกระบวนการผลิต และการต่อสู้ของแรงงานใน
ขอบเขตโรงงาน ยังไม่ได้ก้าวเลยไปถึงเรื่อง อุปสรรคของการต่อสู้ทางชนชั้น ที่ต้องคำนึงถึงบทบาท
ของรัฐในการส่งเสริมการลงทุนของนายทุนและการทำลายขบวนการแรงงาน และความสัมพันธ์
ระหว่างโครงสร้างส่วนบนกับโครงสร้างส่วนล่าง การศึกษาความแปลกแยก (alienation) ของ
แรงงาน เพื่อให้เห็นผลกระทบอย่างลึกซึ้งของโครงสร้างชนชั้นที่เป็นอยู่ รวมทั้งการลดคุณค่าของ
ความเป็นมนุษย์ และการศึกษาวิธีการสร้างจิตสำนึกทางชนชั้น ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างความ
เข้มแข็งในการต่อสู้ของแรงงาน ในประเด็นดังกล่าวหากมีการศึกษาต่อไปจะทำให้เรื่องชนชั้นและ
การต่อสู้ทางชนชั้นชัดเจนขึ้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹³ Zweig, Michael, *The Working Class Majority: America's Best Kept Secret*, p.62.

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรรมชญา พูนพานิช. ประวัติศาสตร์ขบวนการสหภาพแรงงานไทยยุคเริ่มต้นถึงพ.ศ. 2500. ใน
ฉลอง สุนทราวาณิชย์ และคณะ (บรรณาธิการ), ประวัติศาสตร์แรงงานไทย : ฉบับผู้ศักดิ์ศรี
ศรีกรรมกร, หน้า 113-128. กรุงเทพฯ : พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติแรงงานไทย, 2541.

กรรมกร (ผู้ร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงาน). สำเนาจดหมายเรียนประธานสหภาพแรงงาน, 8 พฤษภาคม
2540.

กรรมกรหมายเลข 1. สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 1. สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์, ธันวาคม 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 1. สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์, มีนาคม 2549. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 2. สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 2. สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 2. สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 3. สัมภาษณ์, 21 มีนาคม 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 4. สัมภาษณ์, 21 มีนาคม 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 5. สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 6. สัมภาษณ์, 26 มีนาคม 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 7. สัมภาษณ์, 28 มีนาคม 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 8. สัมภาษณ์, 1 เมษายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 9. สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 10. สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 11. สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 12. สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 13. สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 14. สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 15. สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 16. สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

กรรมกรหมายเลข 17. สัมภาษณ์, 3 มิถุนายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)

- กรรมกรหมายเลข 18. สัมภาษณ์, 7 มิถุนายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)
- กรรมกรหมายเลข 19. สัมภาษณ์, 12 มิถุนายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)
- กรรมกรหมายเลข 20. สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)
- กรรมกรหมายเลข 21. สัมภาษณ์, 16 มิถุนายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)
- กรรมกรหมายเลข 22. สัมภาษณ์, 18 มิถุนายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)
- กรรมกรหมายเลข 23. สัมภาษณ์, 18 มิถุนายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)
- กรรมกรหมายเลข 24. สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)
- กรรมกรหมายเลข 25. สัมภาษณ์, 2 กรกฎาคม 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)
- กรรมกรหมายเลข 26. สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)
- กรรมกรหมายเลข 27. สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2548. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)
- กรรมการสหภาพแรงงาน. สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2548. (ปกปิดชื่อ)
- กรรมการสหภาพแรงงาน. สัมภาษณ์, 1, 2, และ 4 ธันวาคม 2548. (ปกปิดชื่อ)
- กรรมการสหภาพแรงงาน. สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2548. (ปกปิดชื่อ)
- กลุ่มประชาธิปไตยแรงงาน. กรรมกรชีพไทยลุกขึ้นสู้!. (ม.ป.ท.), (ม.ป.ป.).
- ใจ อึ๊งภากรณ์ และคณะ. การเมืองไทยในทัศนะลัทธิมาร์กซ์. กรุงเทพฯ : ชมรมหนังสือประชาธิปไตยแรงงาน, 2543.
- ใจ อึ๊งภากรณ์. ยกเลิกความเป็นสัตว์มาเป็นมนุษย์กันเถิด : รวมบทความเรื่องสังคมนิยมจากน.ส.พ. ประชาธิปไตยแรงงาน ปี 2541-2542. กรุงเทพฯ : กลุ่มประชาธิปไตยแรงงาน, 2542.
- ใจ อึ๊งภากรณ์. สังคมนิยมและทุนนิยมในโลกปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : ชมรมหนังสือประชาธิปไตยแรงงาน, 2540.
- ใจ อึ๊งภากรณ์ และคณะ, บรรณาธิการ. อะไรนะ ลัทธิมาร์กซ์ เล่ม 2. กรุงเทพฯ : ชมรมหนังสือประชาธิปไตยแรงงาน, 2545.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. ลัทธิเศรษฐกิจการเมือง. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- นงเยาว์ เนาวรัตน์. ความสัมพันธ์ของระบบควบคุมแรงงานกับเงื่อนไขการพัฒนาศักยภาพเชิงกลุ่มในขบวนการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- นภาพร อติวานิชยพงษ์. ขบวนการกรรมกรไทยกับการเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่. ใน ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (บรรณาธิการ), ลุกขึ้นสู้, หน้า 139-170. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์ทางการเมือง, 2543.

- บริษัทผลิตเหล็ก. บันทึกข้อตกลง, 12 มิถุนายน 2521. (อัดสำเนา)
- บริษัทผลิตเหล็ก. การเพิ่มผลประโยชน์การประกันสุขภาพ, 4 มกราคม 2537. (อัดสำเนา)
- บริษัทผลิตเหล็ก. สวัสดิการประกันชีวิตหมู่, 4 มกราคม 2537. (อัดสำเนา)
- บริษัทผลิตเหล็ก. ขอปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งงานโรงหลอม, 30 กันยายน 2539. (อัดสำเนา)
- บริษัทผลิตเหล็ก. หลักเกณฑ์การปรับพนักงานรายวันเป็นรายเดือน (กรณีพิเศษ), 3 มีนาคม 2541.
(อัดสำเนา)
- บริษัทผลิตเหล็ก. บันทึกการประชุมฝ่ายผลิตโรงรีด, 5 มีนาคม 2542. (อัดสำเนา)
- บริษัทผลิตเหล็ก. ผังการบริหารสายงานเหล็กเส้น, 18 กันยายน 2546. (อัดสำเนา)
- บริษัทผลิตเหล็ก. ตารางเปรียบเทียบข้อบังคับที่แก้ไข, วันที่พิมพ์ 4 ธันวาคม 2546. (อัดสำเนา)
- บริษัทผลิตเหล็ก. โรงหล่อหลอม ผลผลิตประจำปี 2540 340,000 ตัน. (ม.ป.ป.). (อัดสำเนา)
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. รายงานการศึกษาเรื่องโครงสร้างสหภาพแรงงานและองค์กรไตรภาคีในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท, 2539.
- บุญทรง วิจระณะ. ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับขบวนการแรงงานไทยจากสหอาชีพกรรมกรถึงกรรมกร 16 หน่วย. ใน ฉลอง สุนทรวาณิชย์ และคณะ (บรรณาธิการ), ประวัติศาสตร์แรงงานไทย: ฉบับกึ่งศตวรรษ, หน้า 251-310. กรุงเทพฯ : พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ, 2541.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. ทฤษฎีชนชั้นกลาง. ใน สังคีต พิริยะรังสรรค์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร (บรรณาธิการ), ชนชั้นกลางบนกระแสประชาธิปไตยไทย, หน้า 67-89. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร. บทบาทของชนชั้นกลางในเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศเอเชียนิกส์และไทย : ข้อสังเกตเบื้องต้น. ใน สังคีต พิริยะรังสรรค์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร (บรรณาธิการ), ชนชั้นกลางบนกระแสประชาธิปไตยไทย, หน้า 91-116. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ฝ่ายบุคคล. (ม.ป.ป.). โปรแกรมนำเสนอพาวเวอร์พอยท์. (Computer file). บริษัทผลิตเหล็ก. [19 มกราคม 2549]
- ฝ่ายบุคคล. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง) สังเกตการณ์ประชุมใหญ่สามัญประจำปีของสหภาพแรงงาน, 21 สิงหาคม 2548.
- ฝ่ายบุคคล. สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2549. (ปกปิดชื่อและตำแหน่ง)
- แมนเดล, เออนีสต์. From Class Society to Communism: An Introduction to Marxism, แปลโดย กนกศักดิ์ แก้วเทพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, 2528.
- สถาบันวิทยาศาสตร์เพื่อสังคม (ประเทศไทย). แถลงการณ์พรรคคอมมิวนิสต์. กรุงเทพฯ : สถาบัน

วิทยาศาสตร์เพื่อสังคม, 2542.

สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย. ข่าวประชาสัมพันธ์ธุรกิจ 25 มีนาคม 2547. แหล่งที่มา : <http://www.isit.or.th>. (ม.ป.ป.).

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. ระบบไตรภาคีกับการสร้างสันติภาพทางอุตสาหกรรม. ใน มูลนิธิอารมณั พงศ์พงษ์, ระบบไตรภาคีกับขบวนการแรงงานไทย, หน้า 7-39. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณั พงศ์พงษ์, 2532.

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. การเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งของขบวนการแรงงานภาคเอกชน : พ.ศ. 2515-2534. ใน บัณฑิต ธรรมตรีรัตน์ (บรรณาธิการ), โฉมหน้าแรงงานไทย, หน้า 103-230. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณั พงศ์พงษ์, 2534.

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. วิวาทะ 8 แนวคิดขบวนการแรงงาน : Neoclassic-Marxism. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาพันธ์, 2545.

สหภาพแรงงาน. รายงานการประชุมกรรมการสหภาพแรงงาน, 18 กรกฎาคม 2542 เวลา 9.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมสหพันธ์แรงงานโลหะแห่งประเทศไทย. (อัดสำเนา)

สหภาพแรงงาน. รายงานการประชุมกรรมการสหภาพแรงงาน, 15 สิงหาคม 2542 เวลา 9.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 3 สหภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย. (อัดสำเนา)

สหภาพแรงงาน. บันทึกการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่ 19, 17 ตุลาคม 2547.

สหภาพแรงงาน. แถลงการณ์ร่วม, 1 กันยายน 2548.

สังเกตการณ์การประชุมกรรมการสหภาพแรงงาน, 30 ตุลาคม 2548.

สังเกตการณ์การประชุมกรรมการสหภาพแรงงาน, 29 มกราคม 2549.

สังเกตการณ์การประชุมกรรมการสหภาพแรงงาน, 19 กุมภาพันธ์ 2549.

สังคีต พิริยะรังสรรค์. ประวัติการต่อสู้ของกรรมกรไทย. กรุงเทพฯ : โครงการหนังสือเล่ม สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

สังคีต พิริยะรังสรรค์. ระบบแรงงานสัมพันธ์เพื่ออนาคต ข้อเสนอแนะเพื่อการพิจารณา. ใน บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (บรรณาธิการ), แรงงานกับสังคมไทย : บนเส้นทางแห่งการพัฒนา, หน้า 303-319. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณั พงศ์พงษ์, 2538.

สังคีต พิริยะรังสรรค์. แรงงานสัมพันธ์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทร่วมด้วยช่วยกัน ดิสทริบิวชันเซอร์วิส จำกัด, 2546.

สุวินัย ภรณวลัย. ประวัติศาสตร์ขบวนการความคิดสังคมนิยมโดยสังเขป ตอนที่สนะของมาร์กซ์กับลัทธิมาร์กซ์ ลัทธิมาร์กซ์ที่ไร้มาร์กซ์ ทฤษฎีปฏิบัติการมวลชนของโรซา ลุกเซมเบอร์ก บท

สังเคราะห์ทฤษฎีองค์การของเลนิน ทฤษฎีการปฏิวัติถาวรของทรอตสกี. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. รายงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต, 3 มีนาคม 2542. แหล่งที่มา : <http://www.sec.or.th>. (ม.ป.ท.).

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2545. แหล่งที่มา : <http://www.sec.or.th>. (ม.ป.ป.).

สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. บันทึกข้อตกลง, 18 สิงหาคม 2518. (อัดสำเนา)

สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. บันทึกข้อตกลง, 20 สิงหาคม 2519. (อัดสำเนา)

สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. บันทึกข้อตกลง เลขทะเบียนที่ 38/2537, 1 ตุลาคม 2527. (อัดสำเนา)

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. หลักเศรษฐศาสตร์จุลภาค (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.

ภาษาอังกฤษ

Bottomore, Tom. A Dictionary of Marxist Thought. Oxford: Blackwell Reference, 1983.

Brown, Andrew. Labour, Politics and the State in Industrializing Thailand. London and New York : RoutledgeCurzon, 2004.

Brown, Andrew. Locating Working-Class Power. In Hewison, Kevin (ed.), Political Change in Thailand, pp.162-178. London : Routledge, 1997.

Burawoy, Michael, Politics of Production : Factory Regimes Under Capitalism and Socialism London : Verso, 1985

Haralambos and Holborn. Sociology: Themes and Perspective. HatperCollins Publishers, 2004.

Lukacs, George. History and Class Consciousness. London : Merlin, 1971.

Scott, James C. Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance. The U.S.A.: Yale University, 1985.

Scott, James C. Domination and the Art of Resistance: Hidden Transcripts. New Heaven and London: Yale University Press, 1990.

Thompson, Paul. The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process. London: Macmillan Publishers LTD, 1983.

- Ungpakorn, Ji Giles. Thailand: Class Struggle in an Era of Economic Crisis. Hong Kong: Asia Monitor Resources Center, 1999.
- Zweig, Michael. The Working Class Majority: America's Best Kept Secret. Ithaca and London: Cornell University Press, 2000.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นางสาวพัชณีย์ คำหนัก
วันเกิด-สถานที่เกิด	30 กันยายน 2519 จังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	วุฒิปริญญาตรี (ศศ.บ.) จากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิชาเอกภาษาอังกฤษ วิชาโทภาษาฝรั่งเศส ปีพ.ศ. 2542
ประสบการณ์การทำงาน	ม.ค. 2543-ม.ค. 2544 วิทยากรช่วยสอนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดขอนแก่น
ก.พ.-พ.ค. 2544	ผู้ช่วยวิจัยโครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนาต้นแบบของกิจกรรมเพื่อการปลูกฝังทัศนคติและวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย สำหรับชุมชนประชาธิปไตย ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มิ.ย. 2544-พ.ค. 2545	เลขานุการ องค์การยูนิเซฟ สำนักงานประจำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผลงานทางวิชาการ	บทความตีพิมพ์ชื่อ "วิจารณ์หนังสือคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องวิถีชีวิตประชาธิปไตยและการเลือกตั้งระบบใหม่," วารสารสังคมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 34 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2546) หน้า 250-284

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย