

บทคัดย่อ

มีการยอมรับกันทั่วไปว่า ความเติบโตและเข้มแข็งขององค์การแรงงาน เป็นสิ่งจำเป็น จึงพบว่า ทั้หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้พยายามทุ่มเททรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพของสหภาพแรงงาน แต่พบว่า องค์การแรงงานโดยส่วนใหญ่ก็ยังไม่สามารถทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิกได้สำเร็จ ผู้วิจัยจึงขอเสนอว่า ระบบควบคุมแรงงานในองค์การผลิต เป็นทั้งอุปสรรคและเงื่อนไขสำหรับการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน

ข้อมูลที่น่าสนใจในการศึกษาคั้งนี้ รวบรวมจากการวิจัยภาคสนาม ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2528 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2529 (เป็นเวลา 7 เดือน) ในบริษัททอผ้าในค่ายแห่งหนึ่งของจังหวัดสมุทรปราการ ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการพิจารณาปรากฏการณ์มากมายในบริษัททางสังคมวัฒนธรรมของชุมชนโรงงาน ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลที่สำคัญ 2 ส่วนด้วยกัน คือ การจกกลุ่มศึกษา (Participatory Research) การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง การสังเกตการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งวิธีการรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทั้งในส่วนองข้อมูลคิบ การให้ความหมาย การเชื่อมโยงข้อมูล ตลอดทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มศึกษา วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนที่ 2 ผู้วิจัยทำการรวบรวมจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จากสหภาพแรงงาน และตามส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง แนวคิดหลักของการศึกษาคั้งนี้ คือ แนวคิดเรื่องระบบการควบคุมแรงงาน (System of Labour Control) และแนวความคิดเรื่องการยึดมั่นผูกพันคอบบพาท โดยการศึกษาดังรูปแบบ บทบาท การเปลี่ยนแปลง ตลอดจนผลกระทบของการควบคุมแรงงานต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน และได้นำทฤษฎีบทบาท (Role Theory) มาประกอบการวิเคราะห์ เรื่องผลกระทบของระบบการควบคุมแรงงานต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน

ผลของการศึกษาคั้งนี้พบว่า โครงสร้างของระบบควบคุมแรงงานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การใช้ความรุนแรง (coercion) และการให้ความยินยอมเห็นชอบ (consent) โดยที่นายจ้างนำรูปแบบการควบคุมที่ใช้ความรุนแรงมาใช้ลคเงื่อนไขการรวมกลุ่มของคณงาน หลังจากทีคณงานมีสหภาพแรงงาน นอกจากนี้พบว่า การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและบทบาทของการควบคุมแรงงาน ส่วนใหญ่เกิดจากผลการต่อสู้ของคณงานรายวัน ในขณะที่เดียวกันพบว่า แรง

ต่อต้านของคณงานรายวันในเวทีการผลิตสินค้า ในระยะเริ่มต้นเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
 ปรัจัยภายนอกและปรัจัยภายใน โดยที่ปรัจัยภายนอกเป็นตัวสร้างกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับ
 บทบาท ซึ่งรวมทั้งสิทธิเพิ่มเติมผลประโยชน์ และวิธีการที่จะบรรลุผลประโยชน์ในเชิงกลุ่ม ทั้งนี้
 เพราะที่ผ่านมานั้น ส่วนใหญ่แล้วกระบวนการเรียนรู้บทบาทของคณงาน มีอยู่เฉพาะในส่วนของ
 หน้าที่มากกว่าสิทธิ และวิธีการไคมาซึ่งสิทธิ ส่วนปรัจัยภายใน พบว่ามีอิทธิพลต่อการต่อสู้ของ
 คณงานทั้งส่งเสริมและเป็นอุปสรรค อิทธิพลในส่วนแรก ได้แก่ สภาพความผูกพันระหว่างบุคคล
 อันเนื่องมาจากเป็นเครือญาติ เป็นเพื่อน เป็นคนรู้จักมักคุ้น เนื่องจากอยู่รวมกันมานาน มีภูมิสำเนา
 ภูมิภาคเดียวกัน เป็นต้น นอกจากนี้คณงานเหล่านี้ยังมีปรัจัยทางค่านิยมวิทยารวมกัน กล่าวคือ มี
 ความรู้สึกคับข้องใจ รู้สึกเสียเปรียบเชิงสัมพัทธ์อีกด้วย ส่วนปรัจัยภายในที่เป็นอุปสรรค ได้แก่
 ระบบควบคุมแรงงาน และอิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของคณงาน
 ด้วยกัน

ในขณะเดียวกัน การศึกษาครั้งนี้พบว่า ระบบควบคุมแรงงานมีผลกระทบต่อการพัฒนา
 ศักยภาพของสหภาพแรงงาน ทั้งในส่วนของผู้นำและสมาชิกสหภาพแรงงาน บริษัทได้นำรูปแบบ
 ควบคุมแรงงานชนิดที่ใช้ความรุนแรง (coercions) มาควบคุมคณงานรายวันไม่ให้เข้าร่วมกับ
 สหภาพแรงงาน และควบคุมการแสดงบทบาทผู้นำ ซึ่งพบว่า เครื่องมือการควบคุมในส่วนนี้ ส่วนใหญ่
 แล้ว บริษัทสร้างขึ้นหลังจากที่คณงานรายวันรวมกลุ่มกันต่อต้าน และก่อตั้งสหภาพแรงงาน รูปแบบ
 ควบคุมแรงงานอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่บริษัทนำมาควบคุมคณงานโดยการทำให้คณงาน
 ยินยอมเห็นชอบ (consent) พบว่า เครื่องมือประเภทนี้ทำหน้าที่เพิ่มทุนผลผลิต และลดเงื่อนไข
 การรวมกลุ่มของคณงาน โดยการลดเงื่อนไขการพัฒนาความเชื่อมั่นผูกพันคอบบาทของสมาชิกสหภาพ
 แรงงาน สมาชิกกลุ่มนี้จึงกลายเป็นสมาชิกไม่มีคุณภาพของสหภาพแรงงาน

นอกจากนี้ พบว่าเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบควบคุมแรงงาน กับเงื่อนไขการ
 พัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน ภายในช่วงเวลาจำนวนหนึ่ง ทำให้มองเห็นการต่อสู้ระหว่าง
 คณงานและนายทุนที่ดำเนินอยู่ในชีวิตประจำ โดยผ่านการควบคุมแรงงานประเภทการยินยอม
 เห็นชอบ (consent) เค้นซัดขึ้น แทนที่จะมองเห็นแตมาตรการควบคุมแรงงานเฉพาะใช้
 ความรุนแรง และเฉพาะในช่วงเวลาวิกฤติการณ์ เท่านั้น นอกจากนี้ยังทำให้มองเห็นคุณภาพของ
 คณงาน และองค์การแรงงานที่พยายามลดอิทธิพลของระบบควบคุมแรงงาน ในขณะเดียวกันก็

ทำให้มองเห็นอิทธิพลของรูปแบบควบคุมแรงงานแต่ละชนิด ซึ่งพบว่ามึคุณภาพในการเพิ่มผลผลิต และลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มของแรงงานแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่าหากหน่วยงานของ รัฐและของเอกชน ต้องการจะส่งเสริมความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานอย่างแท้จริงแล้ว หน่วยงานเหล่านี้ต้องตระหนักถึงปัจจัยใกล้ตัวของแรงงาน คือ ระบบควบคุมแรงงานภายใน องค์การผลิตราย