

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า รูปแบบควบคุมแรงงานจำนวนหนึ่งที่ปรากฏอยู่ใน บริษัทอภรณ์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทประเภทปั่นค้าย-ทอผ้า ที่ตั้งอยู่ใน เขตจังหวัดสมุทรปราการ มีบทบาททั้งในค่านเพิ่มพูนผลผลิต และลดเงื่อนไขการรวมกลุ่ม (ต่อต้าน) ของลูกจ้าง โดยที่ รูปแบบควบคุมแรงงานบางรูปแบบ สามารถทำหน้าที่ทั้ง 2 ด้าน ได้พร้อม ๆ กัน เช่น รูปแบบควบคุมแรงงานที่ 1, 2 และ 3 และบางรูปแบบขึ้นอยู่กับบริบทที่นำมาใช้ เช่น ปัจจุบันรูปแบบควบคุมแรงงานรูปแบบที่ 4 และ 5 บริษัทนำมาใช้เฉพาะลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มต่อต้านของ ลูกจ้าง นอกจากนี้พบว่า รูปแบบควบคุมแรงงานทุก ๆ ชนิดทำงานผสมผสานกัน ทั้งในช่วงภาวะปกติ และภาวะวิกฤติ โดยที่รูปแบบควบคุมแรงงานรูปแบบที่ 1, 2 และ 3 ทำหน้าที่เกี่ยวกับ จัดสรร ควบคุม รูปแบบการใช้เวลาสำหรับการผลิตสินค้า ซึ่งทำหน้าที่ตั้งแต่ควบคุมปริมาณ และ รูปแบบเวลาการผลิตสินค้า เช่น ใน 1 วัน ปกติ (24 ชั่วโมง) แบ่งเป็น 3 วันทำงาน เพื่อ ผลิตสินค้า และภายใน 1 วันทำงานเพื่อผลิตสินค้า ซึ่งมีเวลาจำนวน 8 ชั่วโมง 15 นาที ก็มี การจัดรูปแบบการใช้เวลาภายใน 8 ชั่วโมง 15 นาที อย่างเคร่งครัด ตั้งแต่แบ่งเป็นเวลา สำหรับเตรียมงาน 15 นาที เวลาพักผ่อนอาหาร 20 นาที และ 7 ชั่วโมง 40 นาที เป็นเวลา สำหรับการผลิต นอกจากนี้เมื่อมีการจัดรูปแบบการใช้เวลาภายในชั่วโมงการทำงานแล้ว บริษัท ได้กระจายรางวัลในเชิงเศรษฐกิจ และออกกฎระเบียบ พร้อมทั้งจัดระบบผู้ควบคุมโดยตรง คือ เจ้าหน้าที่บริหารไว้คอยควบคุมกระตุ้นเตือนให้คนงานเข้ามาทำงานทุก ๆ วัน มาทำงานครบ 8 ชั่วโมง 15 นาที และทำงานอย่างเคร่งครัดตลอดเวลา 8 ชั่วโมง 15 นาที และถ้าบริษัท ต้องการจะให้คนงานแต่ละคนทำงานนานกว่า 8 ชั่วโมง 15 นาที บริษัทก็มีเครื่องมือชักจูง คนงานอีกเช่นกัน อาทิ การจ่ายค่าจ้างในรูปแบบรายชิ้น รายวันผสมรายชิ้น เป็นต้น ส่วนรูปแบบ ควบคุมแรงงานรูปแบบที่ 4 และ 5 ทำหน้าที่ลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มของคนงาน ในกรณีที่รูปแบบ ควบคุมแรงงานรูปแบบที่ 1, 2 และ 3 วางเงื่อนไขเหนี่ยวรั้งคนงานรายวันจากสภาพแรงงาน ไม่สำเร็จ รูปแบบควบคุมแรงงานทั้งรูปแบบที่ 4 และ 5 ทำหน้าที่ทั้งทำลายฐานของสหภาพ

แรงงาน และทำลายหัวหรือแทนที่ ผู้นำของสหภาพแรงงาน ตัวอย่างเช่น เลื่อนการทดลองงาน ถูกจ้างออกไปอย่างไม่มีกำหนด เพื่อประวิงเวลาเข้าสู่สหภาพแรงงาน หรือใช้ข้อผูกพันขณะทำงานเหนี่ยวรั้งคนงานรายวันไว้กับหัวหน้าคนงาน เป็นต้น เทคนิคเหล่านี้สร้างขึ้นมาเพื่อทำลายฐานสหภาพแรงงาน ส่วนเทคนิคที่ทำลายผู้นำและทีมผู้นำก็เช่น การข่มขู่ การสร้างมาตรการเคลื่อนย้ายคนงานออกจากตลาดแรงงาน และเงื่อนไขการเลิกจ้างลูกจ้างประจำ โดยยอมเสียเงินค่าชดเชย เป็นต้น

นอกจากนี้ พบว่าระบบควบคุมแรงงานภายในบริษัทอาภรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยที่การเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากผลการต่อสู้ของคนงานรายวันภายในบริษัท อีกส่วนหนึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอกบริษัท สำหรับผลของการเปลี่ยนแปลงสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ ก. สร้างรูปแบบใหม่ขึ้นมา และ ข. ปรับปรุงบทบาทและคุณภาพของบทบาทภายในรูปแบบเก่า ตัวอย่างเช่น รูปแบบควบคุมแรงงานชนิดต่าง ๆ ในรูปแบบที่ 4 และ 5 ส่วนใหญ่แล้ว บริษัทสร้างขึ้นมาจากคนงานรวมกลุ่มกันต่อต้านในปี พ.ศ. 2524 ส่วนรูปแบบควบคุมแรงงานที่มีการปรับปรุงบทบาทใหม่ ก็เช่น กระจายสิทธิพิเศษทางเศรษฐกิจให้กับคนงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ในกรณีของการปรับปรุงเงื่อนไขการปรับอัตราค่าจ้างปลายปี ถือว่าเป็นการปรับเปลี่ยนคุณภาพของบทบาท เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาบทบาทของรูปแบบควบคุมแรงงานที่เกิดขึ้นใหม่ พบว่าสามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะด้วยกัน คือ ก. มีลักษณะเอื้อต่อการรวมกลุ่มของคนงานรายวันมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียกร้องของสหภาพแรงงาน และ ข. มีลักษณะต่อต้านการรวมกลุ่มของคนงานอย่างเปิดเผยแหลมคมมากขึ้น ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการปรับตัวของฝ่ายนายจ้างต่อการต่อสู้ของสหภาพแรงงาน ดังรายละเอียดในแผนที่ 5

นอกจากนี้ยังพบว่า รูปแบบการควบคุมแรงงานที่มีอยู่ในบริษัทยังมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน ในแง่ที่เหนี่ยวรั้งลูกจ้างกลุ่มหนึ่งไม่ให้เข้าสู่สหภาพแรงงาน และเหนี่ยวรั้งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่แล้ว ให้สร้างความผูกพันต่อกลุ่มสหภาพแรงงานในระดับต่าง ๆ กัน ดังที่กล่าวมาแล้วในแผนที่ 6 เพราะฉะนั้นระบบควบคุมแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะละเลยไม่ได้ เมื่อต้องการจะทำความเข้าใจกับเงื่อนไขการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน และอาจช่วยให้เข้าใจกลุ่มอื่น ๆ ที่เกิดในกระบวนการทำงาน นอกจากนั้น

การศึกษานี้ยังชี้ให้เห็นว่า ลักษณะของรูปแบบการควบคุมแรงงานเอง ก็มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาตามความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานด้วย

โดยสรุปการศึกษาครั้งนี้ ได้ตอบคำถามที่ตั้งไว้ในจุดมุ่งหมายของการวิจัย กล่าวคือ ระบบการควบคุมแรงงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงานอย่างไร โดยแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ลักษณะบทบาทและความชอบธรรมของระบบควบคุมแรงงาน
2. ผลกระทบของระบบควบคุมแรงงานที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน
3. ข้อเสนอแนะจากกรณีศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน

1. ลักษณะ บทบาท และความชอบธรรมของระบบควบคุมแรงงาน

1.1 ลักษณะของรูปแบบควบคุมแรงงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้พอสรุปได้ว่า ระบบควบคุมแรงงานภายในบริษัทอากรักษ์ ซึ่งถือว่าเป็นมาตรฐาน (norms) ที่กำหนดแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทต่าง ๆ นั้น สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ ก. การใช้กำลังบังคับ (coercion) ได้แก่ รูปแบบควบคุมแรงงานชนิดต่าง ๆ ในรูปแบบที่ 4 และ 5 และ ข. การให้ความยินยอมเห็นชอบ (consent) ได้แก่ รูปแบบควบคุมชนิดต่าง ๆ ในรูปแบบที่ 1, 2 และ 3 ดังรายละเอียดในบทที่ 5 จึงอาจกล่าวได้ว่า เทคนิคการควบคุมส่วนเกินที่นายทุนใช้ควบคุมส่วนเกินจากแรงงานมีทั้งการใช้กำลังบังคับ และการใช้แรงงานให้ความยินยอมเห็นชอบ นอกจากนี้พบว่า รูปแบบควบคุมแรงงานทุก ๆ ชนิดมีลักษณะเป็นกฎเกณฑ์ที่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล มากกว่าเป็นกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ลักษณะเช่นนี้ตรงกับที่ Edwards เสนอไว้ (อ้างใน Wright, 1976: 34) กล่าวคือ ขอบเขตการใช้สิทธิอำนาจขึ้นอยู่กับบุคคลที่เป็นเจ้าของสิทธิอำนาจ อาทิ หัวหน้าคนงานรายวันแต่ละคนให้อำนาจให้รางวัล ลงโทษ และปฏิบัติต่อคนงานรายวันแตกต่างกัน หรือกฎระเบียบบางอย่างในบริษัท ดังจะเห็นได้จาก หลักเกณฑ์การปรับอัตราค่าจ้างปลายปี หลักเกณฑ์การให้ลาหยุดพัก หลักเกณฑ์การใช้สิทธิพื้นฐานตามกฎหมาย เป็นต้น การต่อสู้ของสหภาพแรงงานที่ผ่านมา ส่วนหนึ่งจึงเป็นการต่อสู้เพื่อกำหนดขอบเขตการแสดงบทบาทที่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่แน่นอนมากขึ้น การควบคุมส่วนบุคคลนี้ได้กลายมาเป็นวิธีทางสำคัญประการหนึ่งในการจำกัดการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

1.2 ความชอบธรรม (legitimacy) ของรูปแบบควบคุมแรงงาน

รูปแบบควบคุมแรงงานทั้ง 14 ชนิด ที่บริษัทนำมาใช้พบว่ามีอยู่เพียง 2 ชนิด เท่านั้น ที่ไม่ได้รับความเห็นชอบทางกฎหมายจากรัฐในปัจจุบัน คือ การทำสัญญาจ้างทดลองงาน และการข่มขู่ทำร้ายร่างกาย ส่วนรูปแบบควบคุมแรงงานอีก 12 ชนิด ทั้งประเภทใช้ความรุนแรง (coercion) และให้ความยินยอมเห็นชอบ (consent) ล้วนแล้วแต่ได้รับความยินยอมจากรัฐทั้งสิ้น แม้กระทั่งมาตรการที่นายจ้างเคลื่อนย้ายคนงานออกไปจากตลาดแรงงาน นายจ้างก็ยังมีสิทธิที่จะกระทำได้ ซึ่งแตกต่างจากบางประเทศที่ถือว่าผิดกฎหมาย ดังนั้น บริษัทอาภรณ์ จึงมีสิทธิอำนาจอย่างสมบูรณ์ที่จะนำรูปแบบควบคุมแรงงานทั้ง 12 ชนิดมาใช้ แต่อีก 2 ชนิด นายจ้างต้องอาศัยอำนาจและเครือข่ายความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของตนเอง

จากการที่รูปแบบควบคุมแรงงานส่วนใหญ่ได้รับความยินยอมจากรัฐ การเปลี่ยนแปลงจึงต้องใช้วิถีทางการเมือง ซึ่งพบว่าปัจจุบันสหภาพแรงงานยังมีศักยภาพน้อย สหภาพจึงทำหน้าที่ปกป้องและเพิ่มพูนผลประโยชน์เฉพาะในส่วนของค่าจ้าง และสวัสดิการ ซึ่งพบว่าส่วนหนึ่งพยายามจะให้นายจ้างปฏิบัติตามสิทธิตามกฎหมาย อีกส่วนหนึ่งได้เรียกร้องเพิ่มเติมจากสิทธิตามกฎหมาย ส่วนสิทธิอำนาจในการให้รางวัลและลงโทษ ยังคงเป็นเอกสิทธิ์ของนายจ้าง

1.3 วิธีการผลิตมูลค่าส่วนเกิน

วิธีการควบคุมแรงงานเป็นเทคนิคการผลิตมูลค่าส่วนเกิน ซึ่งพบว่า สำหรับวิธีการต่าง ๆ ทั้ง 5 รูปแบบ ที่บริษัทอาภรณ์นำมาใช้ 3 รูปแบบแรก ทำหน้าที่จัดสรรควบคุมการใช้เวลาเพื่อการผลิตสินค้า เพื่อให้มีชั่วโมงการผลิตสินค้ามากที่สุด และใช้เวลาภายในชั่วโมงการทำงานอย่างเคร่งครัดที่สุด จึงอาจกล่าวได้ว่า ภายในบริษัทอาภรณ์ การควบคุมมูลค่าส่วนเกินส่วนหนึ่งมีลักษณะการควบคุมมูลค่าส่วนเกินแบบสัมบูรณ์

2. อิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน

การแสวงหาบทของระบบควบคุมแรงงานภายในบริษัท ส่งผลกระทบต่อสหภาพแรงงาน 2 ประการด้วยกัน คือ ก. ส่งผลให้ลูกจ้างกลุ่มหนึ่งไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน และ ข. ส่งผลให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อสหภาพแรงงานต่างระดับกัน และไม่พัฒนาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อสหภาพแรงงานในทิศทางที่สูงขึ้น โดยที่คนงานรายวันไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน

ก็เนื่องจาก อิทธิพลของสัญญาจ้างงาน และวิธีการรับเข้ามาทำงาน ส่วนหัวหน้าคนงานรายวัน และพนักงาน เกิดจากอิทธิพลของบทบาทที่เจ้าของตำแหน่งเหล่านั้นแสดงอยู่ พร้อมทั้งกฎหมาย แรงงาน ในขณะที่แบบแผนการกระจายรางวัลในเชิงเศรษฐกิจ สิทธิพิเศษทางเศรษฐกิจ และ บริการ ตลอดจนมาตรการเคลื่อนย้ายคนงานออกจากตลาดแรงงาน เป็นต้น ช่วยกันส่งอิทธิพล ต่อสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้แสดงความยึดมั่นผูกพันต่อสหภาพแรงงานต่างระดับกัน และเห็นยวรั้ง การพัฒนาระดับความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งรายละเอียดอยู่ในบทที่ 6 ในส่วนต่อไปนี้จะตั้งข้อสังเกตถึง เจ็อนไซ 2 เจ็อนไซที่คาดว่าส่งผลให้อิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา ศักยภาพของสหภาพแรงงาน

2.1 เจ็อนไซภายในบริษัทอาภรณ์ จำกัด

ลูกจ้างทดลองงานในบริษัทอาภรณ์ จำกัด และอาจรวมลูกจ้างชั่วคราวในบริษัท นครหลวงทองแดงแก้ว ไม่กล้าสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้ง ๆ ที่มีสิทธิ เนื่องจากสิทธิดังกล่าว ยังไม่สมบูรณ์ กล่าวคือ ต้องมีการฟ้องร้องดำเนินคดี เพื่อให้ศาลพิพากษาให้นายจ้างว่าจ้างในฐานะ ลูกจ้างประจำ ส่วนคนงานรายวันในบริษัทอาภรณ์อีกกลุ่มหนึ่งไม่กล้าเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เนื่องจากได้สัญญากับคนที่ฝากงานไว้ว่าจะไม่เข้าร่วม ประกอบกับเทคนิคการควบคุมคนงานของ หัวหน้างาน จึงสามารถเห็นยวรั้งคนงานรายวันส่วนนี้จากสหภาพแรงงานได้สำเร็จ

รายละเอียดในบทที่ 6 ทำให้ตั้งข้อสังเกตได้ว่า การที่คนงานรายวันที่เป็น ลูกจ้างทดลองงานไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน เพราะเกรงถูกกลั่นแกล้งจากนายจ้าง และหัวหน้า งาน นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากระบบควบคุมแรงงานที่ปฏิบัติอยู่ในบริษัท นายจ้างมีขอบเขตสิทธิอำนาจ ที่สามารถเคลื่อนย้ายลูกจ้างออกไปจากบริษัทได้ทันที ทั้งโดยวิธีการที่ยอมจ่ายค่าชดเชย และไม่ จำเป็นต้องจ่าย นอกจากนี้รูปแบบการใช้อำนาจยังขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของบุคคล มากกว่าจะเป็น กฎเกณฑ์ที่แน่นอน ผู้ที่อยู่ในอำนาจจึงมีบริเวณที่อิสระจากอิทธิพลของการใช้สิทธิอำนาจของผู้ อำนวยอำนาจไม่มากนัก อย่างไรก็ตาม เมื่อนำกรณีของบริษัท ไทยเอโร จำกัด และบริษัทไทยการ เเมนต์ จำกัด พบว่า คนงานรายวันของ 2 บริษัท เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน เพื่อต่อสู้กับ นายจ้าง ทั้งนี้ก็เนื่องจากมีความมั่นใจว่า องค์การตัวแทนสามารถปกป้องคุ้มครองความมั่นคง ให้คนได้ แต่คนงานในบริษัทนครหลวงไม่มั่นใจองค์การตัวแทนของตน ส่วนบริษัทอาภรณ์ยังไม่ อยู่ในสภาพการณ์ที่ต้องเลือกว่าจะอยู่ในฐานะลูกจ้างทดลองงานตลอดไป หรือยินยอมฟ้องร้อง

คำเนนคคี จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า การดำรงอยู่ของอิทธิพลในส่วนนี้ เกิดจากองค์ประกอบของ ปัจจัยภายใน 2 ประการด้วยกัน คือ ลักษณะของระบบควบคุมแรงงาน ซึ่งสร้างกฎระเบียบ ต่าง ๆ ที่ทำให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างออกจากงานได้มีเงื่อนไขเพียงเล็กน้อย และการใช้อำนาจขึ้นอยู่กับดุลยพินิจส่วนบุคคล และคุณภาพของสหภาพแรงงาน ซึ่งรวมทั้งองค์การแรงงาน ในระแวกนั้นด้วย และอาจกล่าวได้ว่า การที่สมาชิกสหภาพแรงงานแสดงความยึดมั่นผูกพันใน ระดับต่าง ๆ กัน และไม่สามารถพัฒนาระดับความยึดมั่นผูกพันไปสู่บทบาทนำ และทีม อาจกล่าว ได้ว่า ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยทั้ง 2 ประการที่กล่าวมาเช่นกัน

2.2 ช่องทางการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานประเภทไร้ฝีมือ

ความต้องการลูกจ้างของนายจ้าง และความต้องการทำงานของลูกจ้างจะ ได้รับการตอบสนองได้ก็ต่อเมื่อ ความต้องการของบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย ไคล่ลงรู้ถึงกันและกัน ซึ่ง โดยปกติแล้ว ช่องทางที่ทำให้ความต้องการของนายจ้างและลูกจ้างได้พบปะกันมีอยู่หลาย ๆ ช่องทางด้วยกัน อาทิ สำนักจัดหางานเอกชน สำนักจัดหางานรัฐบาล โฆษณาตามหน้าหนังสือพิมพ์ ระบบความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

จากงานวิจัยของ Donal (อังกิน นิพนธ์ พัวพงศกร) พบว่า สำหรับใน ค่าประเทศ ช่องทางการเสนออุปสงค์และเสนออุปทานของแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ส่วนใหญ่ แล้วจะไม่ผ่านทางหน้าหนังสือพิมพ์ แต่สำนักจัดหางานของเอกชนจะเป็นผู้รับบทบาทที่สำคัญในการ หางานให้คนงานไร้ฝีมือว่า

สำหรับในกรณีของประเทศไทย จะพบว่า นายจ้างไม่ได้ใช้ช่องทางทาง หน้าหนังสือพิมพ์ เสนอความต้องการแรงงานของตน ส่วนสำนักจัดหางานของเอกชน และรัฐ ทำหน้าที่หางานให้คนงานไร้ฝีมือ ประมาณร้อยละ 20 ของจำนวนผู้ที่ว่างงาน (ข้อมูลปี พ.ศ. 2522) (นิพนธ์ พัวพงศกร 2524: 154) และจากการวิจัยเรื่อง "สภาพเศรษฐกิจและสังคม ของครอบครัวที่ส่งเด็กเข้ามาทำงาน ของสถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ใน กรณีของแรงงานเด็ก แรงงานเด็ก เข้าสู่ตลาดแรงงานโดยผ่านสำนักจัดหางานของเอกชน และ ใช้เครือข่ายความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เช่น นายหน้าพาเด็กมาส่งให้นายจ้างเอก พาเด็กมาส่งยัง สำนักจัดหางานเอกชน แล้วสำนักจัดหางานเอกชนส่งไปให้นายจ้างอีกครั้งหนึ่ง

สำหรับในกรณีของบริษัทอาภรณ์ จำกัด พบว่า บริษัทแสดงความต้องการ
 คนงานใหม่ โดยการประกาศไว้หน้าโรงงาน และบอกกล่าวคนงานเก่า เพื่อให้คนงานเก่า
 ส่งข่าวกลับไปทางบ้านญาติพี่น้องมาสมัครงาน จากรูปแบบเสนออุปสงค์ต่อแรงงานของบริษัท
 อาภรณ์ ส่งผลให้คนงานที่จะเข้ามาเสนอขายแรงงานต้องเป็นคนที่พักอาศัยอยู่ในละแวกใกล้เคียง
 หรือมีญาติพี่น้องทำงานอยู่ในโรงงาน จึงทราบข่าวสารข้อมูลความต้องการแรงงาน และจากการ
 วิจัยพบว่า คนงานที่เข้ามาทำงานโดยทราบข่าวสารข้อมูลเอง เนื่องจากพักอาศัยอยู่ในละแวก
 ใกล้เคียงกับบริษัท ซึ่งคนงานเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วมีภูมิลำเนาอยู่ในชนบททดลองมาลองงานและพัก
 อาศัยอยู่กับญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง มีสัดส่วนใกล้เคียงกับคนงานที่พักอาศัยอยู่ในชนบท ญาติพี่น้องซึ่ง
 ทำงานอยู่ในโรงงานหรือในละแวกใกล้เคียงส่งข่าวให้ทราบ สำหรับนายจ้างนั้น การรับสมัครงาน
 ในรูปแบบดังกล่าวถือว่ามีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะเหมาะสมกับธรรมชาติของแรงงานที่อยู่
 ห่างไกลจากตัวเมือง การให้ข่าวโดยวิธีอื่น ๆ จึงได้ผลน้อยกว่าการบอกผ่านคนงานเก่า

ในขณะเดียวกัน ผลพวงของการเข้าสู่ตลาดแรงงานในลักษณะดังกล่าว บน
 พื้นฐานที่คนชนบทถูกผลักดันให้เข้ามาทำงานในเมือง ทำให้คนงานยินยอมรับเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนที่
 จะเข้าทำงาน และเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว คนงานก็พยายามจะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง
 ตนเองกับผู้มีบุญคุณ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นสร้างโอกาสที่สำคัญให้คนงาน อย่างไรก็ตาม นอกจาก
 ความสำนึกในบุญคุณที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานทางวัฒนธรรมแล้ว ฝ่ายที่มีบุญคุณยังสามารถใช้เครื่องมือ
 ทางรูปธรรมอื่น ๆ เช่น กวรีไพร่างวัล ลงโทษ เป็นต้น บังคับให้คนงานต้องอยู่ในเงื่อนไขของ
 ผู้มีบุญคุณ นอกจากนี้เมื่อคนงานเข้ามาอยู่ในเงื่อนไขที่องค์การแรงงานไม่สามารถจะลดเงื่อนไข
 การใช้อำนาจในลักษณะเกือบเบ็ดเสร็จของฝ่ายบริษัทได้ การยินยอมอยู่ในเงื่อนไขเดิมจึง
 เหมาะสมที่สุด

3. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยทางด้านรูปแบบการควบคุมแรงงานใน
 บริษัทมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน ทั้งในขั้นตอนการระดมคนงาน
 เข้ามาสู่สหภาพแรงงาน และการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
 ในภาวะวิกฤต พบว่า อิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานยังมีบทบาทลดเงื่อนไขการรวมกลุ่มชัดเจน
 มากกว่าในภาวะปกติ ดังนั้นในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน เพื่อให้สหภาพ
 แรงงานปกป้องผลประโยชน์ของตนได้ จึงควร

3.1 มีการศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของระบบควบคุมแรงงานที่มีอยู่ในบริษัทให้ลึกซึ้ง และครอบคลุมมากกว่านี้ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาบทบาทของรูปแบบควบคุมแรงงานเพียง 14 ชนิดเท่านั้น และยังให้ความสำคัญกับบทบาทของระบบควบคุมแรงงานในภาวะวิกฤติไม่มากนัก นอกจากนี้ควรให้ความสนใจกับบทบาทของรูปแบบควบคุมแรงงานที่แสดงบทบาทเพิ่มพูนผลผลิตเป็นบทบาทที่เปิดเผยให้มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ควรมีการศึกษาวิจัยมาตรการขจัดเงื่อนไขอิทธิพลของระบบควบคุมแรงงานของสหภาพแรงงาน

3.2 เกิดการตระหนักว่าระบบควบคุมแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการยึดมั่นผูกพันต่อสหภาพแรงงาน การถอนตัวหรือการไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานของลูกจ้าง

3.3 ให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากระบบควบคุมแรงงาน ในฐานะเป็นตัวกระตุ้นและเป็นแหล่งทรัพยากรในการเสริมสร้างศักยภาพของสหภาพแรงงานในแต่ละบริษัทที่เป็นดังนี้เนื่องจากการพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในเพียงประการเดียวเป็นเรื่องลำบาก เพราะเงื่อนไขภายใน โดยเฉพาะลักษณะสิทธิอำนาจที่เบ็ดเสร็จของนายจ้าง เป็นเงื่อนไขที่พนักงานจะปลดเปลื้องได้มาก และยังเป็นอำนาจที่ได้รับความยินยอมจากรัฐด้วย ดังนั้น การต่อสู้ของขบวนการแรงงานจะต้องไม่แยกโดดเดี่ยว บริษัทใดบริษัทนั้นอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุป ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของสหภาพแรงงาน ทั้งหน่วยงานของเอกชน และของรัฐ และแม้แต่ขบวนการแรงงานเอง จะต้องให้ความสำคัญกับกลไกต่าง ๆ ที่นายจ้างนำมาใช้ควบคุมแรงงาน ในภาวะที่ดำเนินอยู่ในชีวิตประจำวัน ในขณะเดียวกันจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะกลไกของรัฐที่เกี่ยวข้องกับเรื่องระบบการควบคุมแรงงาน และทิศทางการเคลื่อนตัวของขบวนการแรงงานโดยรวม