รูปแบบและพัฒนาการของการควบคุมแรงงานโดยฝ่ายทุนในประเทศไทย

FORM AND DEVELOPMENT OF LABOUR CONTROL BY CAPITAL OWNER IN THAILAND

ตะวัน วรรณรัตน์

บทนำ

สิ่งที่ปรากฏอยู่คู่กับระบบทุนนิยมทั้งในอดีตและปัจจุบันก็คือความเสียเปรียบและความไม่เท่าเทียมกันในความสัมพันธ์ระหว่างนายทุนกับคนงานซึ่งในที่สุดก็จะนำไปสู่ขัดแย้งในกระบวนการผลิต ซึ่งในบางครั้งความขัดแย้งนี้ปรากฏชัดเจนเป็นการนัดหยุดงาน ทั้งในระดับโรงงาน ในระดับพื้นที่ และในระดับประเทศรวมถึงการรวมตัวของคนงานเพื่อเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากนายจ้าง บางครั้งความขัดแย้งนี้ไม่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนแต่แสดงออกในรูปของการเฉื่อยงาน การทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การไม่ตั้งใจทำงานและการขาดงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคขัดขวางการเติบโตทางเศรษฐกิจและกระบวนการสะสมทุนเพื่อทำการผลิตซ้ำและขยายการผลิต ดังนั้นเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างนายทุนกับคนงานไม่ได้เป็นความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมและไม่ให้ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับคนทั้งสองกลุ่มอย่างเสมอภาค แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ที่นายทุนเป็นผู้ได้เปรียบและเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือคนงาน ดังนั้นจึงพบอยู่เสมอว่านายจ้างได้พยายามที่จะใช้ประโยชน์จากการจ้างงานของตนให้มากที่สุดด้วยการหาวิธีให้คนงานทำงานให้ได้มากที่สุดโดยที่ตนเองสามารถจ่ายค่าจ้างให้น้อยที่สุด ภายใต้เงื่อนไขที่จะทำให้เกิดกำไรสูงสุด รวมถึงพยายามที่จะควบคุมการผลิตซ้ำกระบวนการผลิตและความสัมพันธ์ทางการผลิตเพื่อรักษาความได้เปรียบของตนเองเอาไว้

เพื่อที่จะสร้างกำไรให้ได้มากที่สุดจากกระบวนการผลิตรวมถึงเพื่อที่จะรักษาสถานะความได้เปรียบนี้ได้ นายทุนจึงต้องมีกระบวนการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ดังกล่าวที่เรียกว่าการควบคุมแรงงาน(labour control)ซึ่งมิได้หมายถึงเพียงแค่การควบคุมคนงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการต่อต้านหรือการรวมกลุ่มกันเป็นสหภาพแรงงานเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการพยายามกระตุ้นให้คนงานทำการผลิตและการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

อย่างไรก็ตาม ระบบควบคุมแรงงานเป็นระบบควบคุมทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความเกี่ยวข้องกับคนทั้งสามกลุ่มคือ รัฐ นายทุน และคนงาน ในแง่ที่เป็นความสัมพันธ์ทางสังคม และมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในแง่ของพลังการผลิต ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและพัฒนาการไปตามลำดับขั้นตอนต่าง ๆ แต่การศึกษาถึงระบบควบคุมแรงงานหรือแม้แต่การศึกษาเรื่องใด ๆ ในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายทุนกับคนงานของไทยที่ผ่านมามักจะเป็นการมองจากมุมมองด้านใดด้านหนึ่งหรือจากตัวตั้งตัวหนึ่งโดยละเลยหรือให้ความสำคัญกับตัวแปรตัวอื่น ๆ น้อยกว่าที่ควรจะเป็น อีกทั้งการศึกษาถึงการควบคุมแรงงานที่ผ่านมา มักจะให้ความหมายของการควบคุมแรงงานว่าหมายถึงการควบคุมจัดการเพื่อป้องกันไม่ให้

คนงานสามารถรวมกลุ่มกันเพื่อเจรจาต่อรอง แต่มิได้มองที่พื้นฐานว่าต้นกำเนิดของกำไรที่แท้จริงของนายทุนมาจากมูลค่าส่วนเกินที่ได้จากการผลิตขึ้นของคนงาน ดังนั้นการควบคุมคนงานในแง่ของการป้องกันการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้างเพียงอย่างเดียวจึงไม่พอเพียงที่จะทำให้เกิดมูลค่าส่วนเกินอันจะนำไปสู่กำไรของนายทุนได้ แต่นายทุนจะต้องพยายามขูดรีดมูลค่าส่วนเกินจากกระบวนการผลิตในขั้นตอนแรก แล้วจึงพยายามรักษามูลค่าส่วนเกินนั้นให้ตกอยู่กับตนเองในขั้นตอนต่อไป

<u>ส่วนทฤษฎี</u>

1.พื้นฐานทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองของมาร์กซ์ที่เกี่ยวข้อง

ทุน(capital)

สิ่งที่เรียกว่า ทุน ในเศรษฐศาสตร์การเมืองของมาร์กซ์มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจาก ทุน ของสำนักนีโอคลาสสิค ซึ่งมักจะหมายถึงปัจจัยการผลิตอื่นที่มิใช่แรงงานแต่เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักรและโรงงาน แต่สำหรับมาร์กซ์ ทุนคือความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งมีรูปแบบเฉพาะตัวในวิถีการผลิตแบบทุนนิยม ซึ่งพลังแรงงานของมนุษย์ถูกทำให้เป็นสินค้าเพื่อสร้างกำไรให้นายทุน ทุนจึงเป็นความสัมพันธ์ทางชนชั้นที่นายทุนสร้างความสัมพันธ์กับคนงานโดยผ่านระบบกรรมสิทธิ์หรืออาจกล่าวได้ว่า เครื่องปั่นด้ายยังคงถือเป็นเพียงเครื่องจักรที่ใช้สำหรับปั่นด้าย แต่มันจะกลายเป็นทุนก็ต่อเมื่อมันอยู่ภายใต้ความสัมพันธ์ในการทำงานแบบหนึ่ง

ซึ่งภายใต้ความสัมพันธ์ที่ว่านี้ นายทุนจะสร้างความเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์เหนือองค์ประกอบที่จำเป็นในการผลิตสินค้าด้วยการซื้อปัจจัยการผลิตต่างๆ และการจ่ายค่าจ้างให้คนงานเพื่อซื้อพลังแรงงานของคนงานจากนั้นจึงนำปัจจัยการผลิตและพลังแรงงานนั้นไปทำการผลิตสินค้า เมื่อคนงานขายพลังแรงงานของตนให้แก่นายทุน ก็เท่ากับว่าคนงานได้สูญเสียสิทธิ์ในการที่จะควบคุมหรือใช้พลังแรงงานของตนในกระบวนการผลิตไปให้แก่นายทุนไปแล้ว และผลผลิตที่เกิดจากการผลิตก็จะตกเป็นของนายทุน

ความสัมพันธ์เช่นนี้จะนำไปสู่การขูดรีดแรงงานและการควบคุมแรงงานซึ่งไม่อาจมองเห็นได้จากมุมมองแบบนีโอคลาสสิค ที่มองว่านายทุนเป็นผู้ผลิตและผู้ขายสินค้า ส่วนคนงานถูกมองเป็นเพียงปัจจัยแรงงาน และการจ้างงานก็เป็นเพียงการแลกเปลี่ยนที่เสมอภาคแบบหนึ่งในตลาด

พลังแรงงาน และ กิจกรรมแรงงาน (Labour Power and Labour)

ลักษณะพิเศษของแนวคิดแบบมาร์กซิสที่แตกต่างจากวิธีคิดแบบนีโอคลาสสิคคือการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างพลังแรงงาน(labour power) และกิจกรรมแรงงาน(labour) การแยกความแตกต่างนี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์ประเด็นเกี่ยวกับเรื่องช่วงวิถีแรงงาน(labour process) และช่วงวิถีการเพิ่มงอกของมูลค่า(valorization process) อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์ถึงความจำเป็นของระบบควบคุมแรงงาน(labour control)ในระบบการผลิตแบบทุนนิยม

พลังแรงงานคือ ความสามารถของคนๆหนึ่งที่จะทำงานได้(capacity to work) หมายถึง ความสามารถ ความแข็งแรงทางกาย ความพร้อมและประสบการณ์ที่คนงานมีอยู่ เป็น "ศักยภาพ" ที่อาจจะก่อให้เกิดกิจกรรมแรงงานขึ้น แต่มิใช่ตัวกิจกรรมแรงงาน ลักษณะสำคัญของกำลังแรงงานที่เราสนใจคือ พลังแรงงานสามารถนำไปสร้างมูลค่าที่ใหญ่กว่าหรือมากกว่ามูลค่าที่ใช้ในการผลิตซ้ำตัวเองได้ ส่วนต่างของมูลค่าที่พลังแรงงานสามารถสร้างได้กับมูลค่าที่ใช้ในการผลิตซ้ำตัวเองเรียกว่ามูลค่าส่วนเกิน(surplus value)

กิจกรรมแรงงานคือกิจกรรมการผลิตหรือการทำงานจริง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงมูลค่าใช้สอยหรือเพิ่มมูลค่าแลกเปลี่ยนให้กับสินค้า เป็นความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและทางความคิดที่คนงานได้ใช้ไปในช่วงระยะเวลาของการลงมือทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ากิจกรรมแรงงานคือกิจกรรมหรือการกระทำในขณะที่พลังแรงงานคือศักยภาพในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างพลังแรงงาน กิจกรรมแรงงานและมูลค่าอยู่ที่ว่า การที่พลังแรงงานจะสามารถสร้างมูลค่าได้นั้น พลังแรงงานนั้นจะต้องถูกเปลี่ยนให้เป็นกิจกรรมแรงงานหรือความสามารถที่จะทำงานจะต้องถูกเปลี่ยนให้เป็นการลงมือทำงานจริง ๆ หากไม่มีการเปลี่ยนพลังแรงงานให้เป็นกิจกรรมแรงงานแล้ว พลังแรงงานนั้นก็จะไม่สามารถสร้างมูลค่าหรือผลผลิตใด ๆ ได้ กระบวนการที่พลังแรงงานถูกเปลี่ยนให้เป็นกิจกรรมแรงงานเพื่อสร้างมูลค่าหรือผลผลิตขึ้นนั้นเรียกว่าช่วงวิถีแรงงาน

ช่วงวิถีแรงงานและช่วงวิถีการเพิ่มงอกของมูลค่า(labour process and valorization process)

เมื่อกล่าวอย่างง่ายที่สุด โดยไม่พิจารณาถึงความสัมพันธ์ทางสังคมหรือความสัมพันธ์ทางการผลิตแบบใดๆ ช่วงวิถีแรงงานคือ กระบวนการที่มนุษย์ได้เปลี่ยนพลังแรงงานของตนเองให้เป็นกิจกรรมแรงงาน เพื่อที่จะสร้างหรือเปลี่ยนแปลงสภาพวัตถุดิบตามธรรมชาติให้มีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของตน การกระทำนี้เป็นการกระทำอย่างมีเป้าหมาย ร่วมกับการใช้เครื่องมือต่าง ๆ กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือกระบวนการที่มนุษย์ได้ใช้พลังแรงงานของตนร่วมกับปัจจัยการผลิต(mean of production)ซึ่งก็คือเครื่องมือแรงงานและวัตถุดิบ เพื่อทำการผลิต(produce)ผลผลิต(product)ขึ้น จึงเรียกได้ว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ

ดังได้กล่าวมาแล้วว่าพลังแรงงานเป็นสิ่งที่สามารถสร้างมูลค่าส่วนเกินได้ แต่มูลค่าส่วนเกินจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อพลังแรงงานได้ถูกเปลี่ยนให้เป็นกิจกรรมแรงงานผ่านช่วงวิถีแรงงานและช่วงวิถีแรงงานนั้นได้สร้างมูลค่าที่มากกว่ามูลค่าที่จำเป็นในการผลิตซ้ำตัวของพลังแรงงานเอง กระบวนการที่พลังแรงงานได้สร้างมูลค่าที่มากกว่ามูลค่าในการผลิตซ้ำตัวเองนี้เรียกว่า ช่วงวิถีการเพิ่มงอกของมูลค่า (valorization process)

กระบวนการผลิตในระบบทุนนิยม(production process in capitalism)

เมื่อไม่พิจารณาถึงความสัมพันธ์ทางสังคมหรือความสัมพันธ์ทางการผลิตแบบใดๆ ช่วงวิถีแรงงาน คือ สภาพพื้นฐานของการดำรงอยู่ของมนุษย์(condition of human existence)ในทุก ๆ รูปแบบ

ของสังคม แต่ในสภาพชีวิตจริง เมื่อจะพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกันเองก็ จำเป็นต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ทางสังคม(social relations) ในสังคมที่ช่วงวิถีแรงงาน นั้นเกิดขึ้นด้วย

เมื่อเราพิจารณาพลังการผลิต(productive force)และความสัมพันธ์ทางการผลิต(relation of production)ที่อยู่ในวิถีการผลิตแบบทุนนิยม(capitalist mode of production) เราจะพบว่าเมื่อมองทางด้านช่วงวิถีแรงงาน ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากช่วงวิถีแรงงานนี้จะเป็นสินค้า และเมื่อมองทางด้านความสัมพันธ์ทางการผลิต เราจะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายพลังแรงงานหรือนายทุนกับคนงาน

ผลผลิตที่เกิดจากช่วงวิถีแรงงานในระบบทุนนิยมเรียกว่าเป็นสินค้าก็เพราะผลผลิตนี้ถูกผลิตขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปขายในตลาดมิใช่เพื่อใช้เอง และเมื่อพลังแรงงานที่เป็นต้นกำเนิดในการผลิตสินค้าได้ถูกเปลี่ยนกรรมสิทธิ์จากคนงานมาสู่นายทุนโดยผ่านความสัมพันธ์ในการซื้อขาย ผลผลิต(สินค้า)ที่เกิดขึ้นจากช่วงวิถีแรงงาน(การเปลี่ยนพลังแรงงานให้เป็นกิจกรรมแรงงาน)ในลักษณะนี้จึงตกเป็นกรรมสิทธิ์ของนายทุน

ในระบบทุนนิยม การที่พลังแรงงานของมนุษย์ได้กลายเป็นสินค้าที่สามารถซื้อขายได้ในตลาดก็เป็นเพราะมีพื้นฐานหรือเงื่อนไขทางประวัติศาสตร์ที่ก่อให้เกิดชนชั้นแรงงานเสรี(free labourer) ซึ่งหมายถึงผู้ที่มีเสรีที่จะใช้กำลังแรงงานของเขาทำงานให้กับใครก็ได้และนอกจากนั้นก็จะต้องเป็นผู้ที่เสรีหรือปราศจากปัจจัยการผลิตอื่นใดอีก ดังนั้นเมื่อคนผู้ซึ่งไม่อาจทำการผลิตได้เองเพราะไม่มีปัจจัยการผลิตต้องการมีชีวิตรอด พวกจึงมีทางเลือกทางเดียวคือต้องขายพลังแรงงานซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของเขาให้แก่นายทุน เพื่อนำค่าจ้างไปซื้อสินค้าเลี้ยงชีพ เราเรียกคนเหล่านี้ว่า คนงานหรือกรรมกร(worker)

การที่นายทุนซื้อพลังแรงงานจากคนงานและใช้ให้คนงานทำการผลิตก็เพราะสิ่งที่นายทุนต้องการคือการทำกำไรจากการผลิต ดังนั้นสิ่งนายทุนจะต้องให้ความสนใจเป็นอย่างมากก็คือ

1 นายทุนต้องการผลิตสินค้า หรือผลิตผลผลิตเพื่อนำไปขาย ดังนั้นผลผลิตหรือสินค้านั้นนอกจากจะต้องมีมูลค่าในการใช้สอยแล้ว ยังจะต้องมีมูลค่าในการแลกเปลี่ยนด้วย

2 นายทุนต้องการให้มูลค่าที่จะได้จากการขายสินค้าสูงกว่ามูลค่ารวมทั้งหมดที่นายทุนจ่ายไปในการผลิตสินค้านั้นขึ้น ซึ่งมูลค่ารวมทั้งหมดที่นายทุนจ่ายไปเพื่อที่จะทำการผลิตสินค้านั้นขึ้นก็คือมูลค่าของวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต มูลค่าจากการสึกหรอของเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต และมูลค่าในการผลิตซ้ำพลังแรงงานหรือมูลค่าที่จ่ายให้แก่คนงานเป็นค่าซื้อพลังแรงงาน

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าพลังแรงงานสามารถสร้างมูลค่าที่ใหญ่กว่ามูลค่าในการผลิตซ้ำตัวของมันเองได้ ดังนั้นนายทุนผู้ซึ่งต้องการทำกำไรจากการผลิตและการขายสินค้า จึงจ่ายค่าซื้อพลังแรงงานของคนงานด้วยมูลค่าในการผลิตซ้ำพลังแรงงานนั้น แล้วนำพลังแรงงานที่ตนซื้อมานั้นมาใช้ในการผลิตสินค้า ดังนั้นจึงเป็นที่แน่นอนว่านายทุนจะสามารถสร้างกำไรได้ตามความต้องการของ

การควบคุมแรงงานตามแนวคิดพื้นฐานแบบมาร์กซ์

ความสัมพันธ์ทางการผลิตตามมุมมองแบบมาร์กซ์เป็นความสัมพันธ์ทางการผลิตที่เต็มไปด้วยความขัดแย้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งระหว่างชนชั้น นั่นคือชนชั้นผู้ครอบครองปัจจัยการผลิตกับชนชั้นผู้ที่มีเพียงแต่พลังแรงงานของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ปรากฏชัดเจนในรูปแบบการผลิตแบบทุนนิยม

ความสัมพันธ์ทางการผลิตระหว่างนายทุนกับคนงานแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ครอบครองปัจจัยการผลิตกับผู้ที่มีเพียงพลังแรงงาน ชนชั้นที่ถูกเรียกว่าเป็นคนงานมิได้ครอบครองปัจจัยการผลิตใด ๆ นอกจากพลังแรงงานของตน จึงจำเป็นต้องนำพลังแรงงานของตนออกขายให้แก่นายทุนผู้ครอบครองปัจจัยการผลิตอื่น ๆ เช่น วัตถุดิบและเครื่องมือที่ใช้ในการผลิต ฯลฯ เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้างเพื่อนำไปซื้อสินค้าดำรงชีวิต

ดังนั้นภายใต้ความสัมพันธ์ทางการผลิตในรูปแบบนี้ นายจ้างผู้ซึ่งได้จ่ายค่าจ้างซื้อพลังแรงงานจากคนงานแล้วจึงเป็นเจ้าของกำลังแรงงานนั้น และนอกจากนี้นายจ้างยังเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตอื่น ๆ เช่น วัตถุดิบและเครื่องมือในการผลิต เพราะฉะนั้นนายจ้างจึงเป็นเจ้าของผลผลิตทุกอย่างที่คนงาน(ผู้ซึ่งขายพลังแรงงานของตนให้นายจ้างไปแล้ว)ผลิตออกมา

เพราะเหตุนี้นายจ้างจึงต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะใช้ประโยชน์จากพลังแรงงานที่ตนได้ซื้อไปแล้วจากคนงานอย่างเต็มที่

นอกจากนี้มาร์กซ์ยังแสดงให้เห็นว่าการควบคุมแรงงานเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับระบบทุนนิยมเนื่องจากนายทุนต้องการมูลค่าส่วนเกินจากคนงานให้ได้มากที่สุดเพื่อนำส่วนเกินนั้นมาทำการผลิตซ้ำ เพราะยิ่งนายทุนต้องการสร้างมูลค่าส่วนเกินจากกระบวนมากผลิตมากขึ้นเท่าใด นายทุนก็ยิ่งต้องเผชิญกับการต่อต้านจากคนงานมากขึ้นเท่านั้น ระบบควบคุมแรงงานจึงเป็นระบบที่จำเป็นจะต้องมีโดยมีจุดประสงค์ 2 ด้าน ในด้านหนึ่งเพื่อช่วยให้นายทุนสามารถใช้ประโยชน์จากกำลังแรงงานของคนงานได้อย่างเต็มที่ผ่านกระบวนการผลิตหรือกระบวนงาน อีกด้านหนึ่งเพื่อควบคุมและจัดการกับความขัดแย้งจากคนงานและทำให้การผลิตซ้ำ(reproduction)ความสัมพันธ์ทางการผลิต(ซึ่งตนเองเป็นผู้ได้เปรียบ)เป็นไปอย่างราบรื่น ดังที่มาร์กซ์กล่าวว่า

"ก่อนอื่นเจตนาและจุดมุ่งหมายที่กำหนดแน่นอนของช่วงวิถีการผลิตของทุนนิยม ก็คือทุนจะพยายามทำให้เกิดการเพิ่มงอกออกให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ นั่นก็คือพยายามทำการผลิตมูลค่าส่วนเกินเท่าที่จะมากได้ ดังนั้นก็คือนายทุนได้พยายามทำการขูดรีดกำลังแรงงานให้มากเท่าที่จะมากได้ หลังจากนั้นจำนวนกรรมกรที่ว่าจ้างพร้อมกันในเวลาเดียวกันนั้นได้เพิ่มทวีขึ้น การต่อต้านของพวกเขาก็เป็นไปอย่างรุนแรงขึ้น ดังนั้นแรงกดดันที่ทุนจะใช้มาสยบการต่อต้านดังกล่าวก็จักต้องพิ่มทวีขึ้นเป็นธรรมดา...

...ดังนั้นกล่าวในด้านเนื้อหาของมันแล้ว การควบคุมของทุนนิยมจะเป็นสองชั้น ทั้งนี้ก็เพราะตัวของช่วงวิถีในการผลิตที่มันควบคุมนี้จะมีลักษณะ 2 ชั้น ด้านหนึ่งนั้น เป็นช่วงวิถีที่แรงงานทางสังคมที่ผลิตผลิตภัณฑ์ อีกด้านหนึ่งนั้นจะเป็นช่วงวิถีการเพิ่มงอกมูลค่าของทุน"[1]

2.ทฤษฎีการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีผลต่อการควบคุมแรงงานในประเทศด้อยพัฒนา

พื้นฐานแนวคิด

การวิเคราะห์ในส่วนนี้จะวางอยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่าพัฒนาอุตสาหกรรมหรือการเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการแบ่งงานของระบบทุนนิยมโลกซึ่งต้องการขยายตัวออกจากประเทศทุนนิยมศูนย์กลางไปสู่ประเทศทุนนิยมรอบนอกเพื่อรักษาสภาพของการดึงดูดส่วนเกินจากการผลิต เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบของการควบคุมแรงงาน ซึ่งการแพร่ขยายของทุนมิได้หมายความเพียงแค่การลงทุนโดยตรง(direct investment)หรือการเข้ามาตั้งโรงงานในประเทศโลกที่สามเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งสินค้าทุนเข้ามาด้วย ซึ่งลักษณะและวิธีการเหล่านี้จะแตกต่างกันออกไปตามประเภทของการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศโลกที่สาม ว่าเป็นนโยบายผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า หรือเป็นนโยบายสนับสนุนการส่งออก

นโยบายการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าส่วนใหญ่ คือการพยายามปกป้องตลาดภายในของประเทศ จะเป็นตัวบังคับให้บริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศเพื่อปกป้องตลาดที่ตนเองเคยครอบครองอยู่ก่อน อย่างไรก็ตามบริษัทต่างชาติเหล่านี้จะใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้นมากกว่าที่จะใช้แรงงานเข้มข้น

ตรงกันข้ามกับนโยบายสนับสนุนการผลิตเพื่อส่งออก ซึ่งแม้จะใช้การลงทุนจากต่างประเทศเป็นพื้นฐานสำคัญเช่นเดียวกัน แต่บริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในกิจการเพื่อการส่งออกนี้ เข้ามาเพราะความต้องการที่จะย้ายฐานการผลิตบางส่วนโดยเฉพาะในส่วนที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้นออกจากประเทศทุนนิยมศูนย์กลางมาสู่ประเทศโลกที่สาม เนื่องจากแรงกดดันจากค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้นในประเทศทุนนิยมศูนย์กลาง จึงมักจะเห็นได้ว่าในอุตสาหกรรมที่เน้นการส่งออกของประเทศโลกที่สามจะเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

รูปแบบของการพัฒนาอุตสาหกรรมและความสัมพันธ์ระหว่าง ทุนกับแรงงาน[2]

1. การผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าในขั้นต้น(simple type of import substitution)

---

[1] คาร์ล มาร์กซ์, ว่าด้วยทุนเล่ม1, แปลโดย เมธี เอี่ยมวรา(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธีรทรรศน์, 2542), หน้า 326- 327.

[2] Maja Bjorkman, Laurids S. Lauridsen and Henrik Secher Maecussen, "Type of Industrialization and the Capital-Labour Relation in The Third World," in Trade Unions and The New Industrializayion of The Third World, ed.Roger Southall, pp.72-73.

เป็นช่วงของการผลิตสินค้าไม่คงทนประเภทอุตสาหกรรมเบาโดยมีเป้าหมายที่ตลาดภายในประเทศ และมักจะได้รับการปกป้องจากการแข่งขันจากภายนอกประเทศ แหล่งเงินทุนที่สำคัญจะได้มาจากการดูดซับส่วนเกินจากภาคเกษตรกรรม อย่างไรก็ตามการพัฒนาอุตสาหกรรมในรูปแบบนี้มีข้อจำกัดสำคัญ 2 ประการคือ 1.ภาคการผลิตที่มีพลวัตรสูงซึ่งเป็นภาคการผลิตหลักจำเป็นต้องนำเข้าสินค้าทุนประเภทเครื่องจักรจากต่างชาติ ซึ่งความสามารถในการนำเข้านั้นก็ต้องขึ้นกับรายได้จากการส่งออกซึ่งมาจากสินค้าเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียว ดังนั้นถ้าหากอัตราการค้า(term of trade)อยู่ในภาวะที่ไม่ดีก็จะส่งผลเสียต่อสภาพโดยรวม และ 2.การที่ตลาดภายในมีขนาดเล็กทำให้ความต้องการสินค้ามีจำกัด

2. การผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าในขั้นพัฒนา(the advance type of industrialization based on the home market)

ในแบบจำลองนี้การผลิตสินค้าประเภทคงทนและอุตสาหกรรมประเภทชิ้นส่วนประกอบ (ancillary industries)จะถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการสะสมทุน อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีในการผลิตต่างๆ ก็ยังคงต้องนำเข้าและมักเข้ามาในรูปของบริษัทร่วมทุน ในบางขณะอาจมีการสร้างอุปสงค์ด้วยนโยบาย การกระจุกตัวของรายได้(income concentration)ผ่านภาวะเงินเฟ้อและการสร้างช่วงชั้นของตำแหน่งงานรวมถึงการให้สินเชื่อ

ต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่อหน่วยจะถูกทำให้ต่ำด้วยการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรหรือเป็นการผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้น ดังนั้นการผลิตมูลค่าส่วนเกินจะต้องอาศัยการควบคุมแรงงานที่จะทำให้เกิดการผลิตที่ราบรื่น สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง วิธีการอย่างหนึ่งของการควบคุมแรงงานในกรณีนี้คือการใช้นโยบายตลาดแรงงานภายในหรือการทำให้เกิดตลาดแรงงานเชิงซ้อน

ค. การผลิตเพื่อการส่งออกในขั้นต้น(simple export - oriented industrialization)

เมื่อกลยุทธการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าถูกจำกัดด้วยปัญหาสำคัญ 2 ประการดังได้กล่าวแล้ว กลยุทธ์การผลิตเพื่อส่งออกจึงเกิดขึ้นเพื่อเพิ่มอุปสงค์ด้วยการขยายตลาดและแก้ปัญหาความผันผวนของการส่งออกสินค้าประเภทเกษตรกรรมด้วยการส่งออกสินค้าประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งก็เป็นช่วงระยะเวลาที่สอดคล้องพอดีกับความต้องการของประเทศทุนศูนย์กลางในการแบ่งส่วนการผลิตที่ใช้แรงงานมากมายังทุนนิยมรอบนอก

การผลิตสินค้าในลักษณะนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดที่จะต้องพยายามทำให้ค่าจ้างแรงงานต่อหน่วยมีราคาถูกเพื่อให้สามารถแข่งขันได้กับประเทศโลกที่สามอื่น ๆ ที่ต้องการส่งออกเช่นกัน

อุตสาหกรรมการผลิตจะเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น และการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานจะไม่กระทำโดยการปรับปรุงวิธีการผลิต แต่จะใช้การการยืดขยายเวลาการทำงานร่วมกับการเสริมเร่งทวีแรงงาน(double absolute surplus value extraction) ประกอบกับการผลิตที่ไม่ต้องใช้แรงงานฝีมือมากนักสามารถฝึกหัดได้ในเวลาอันสั้น สภาพการทำงานเป็นการทำแบบซ้ำซากและเป็นรูปแบบเดิม ๆ ดังนั้นจึงมีความต้องการที่จะจ้างแรงงานหญิงที่อายุน้อย การควบคุมแรงงานในกรณี มี

หลากหลาย แต่วิธีที่เป็นที่นิยมใช้กันคือ การจ้างคนงานในวัยหนุ่มสาวเข้ามาทำงานและปลดออกเมื่อกำลังแรงงานเสื่อมคุณภาพ(high job rotation)และการแบ่งแยกคนงานออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ แล้วจัดค่าจ้างและสวัสดิการที่แตกต่างกัน(segment of labour force) ซึ่งจะมีผลทำให้คนงานมีสภาพการทำงานที่เลวร้ายและได้รับค่าจ้างต่ำ ซึ่งจะทำให้การผลิตซ้ำของแรงงานตกเป็นภาระของครอบครัวหรือคนงานชาย ในขณะที่รัฐบาลจะสนับสนุนและให้อิสระกับฝ่ายทุนอย่างเต็มที่ด้วยการลดข้อจำกัดต่าง ๆ ลงเพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรม

ง.การผลิตเพื่อการส่งออกในขั้นพัฒนา(advance export – oriented industrialization)

หมายถึงการปรับเปลี่ยนหรือรื้อกระบวนการผลิตใหม่ ด้วยการพยายามทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์โดยอาศัยเทคโนโลยีและความรู้ในระดับสูง อุตสาหกรรมแบบดั้งเดิมเพื่อส่งออกที่อาศัยแรงงานเข้มข้นอย่างเช่น สิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูปจะถูกลดความสำคัญและเปลี่ยนแปลงสู่การใช้เครื่องจักรแทนคนงานดังนั้นการพัฒนาผลิตภาพแรงงานจึงเกิดจากการพยายามนำเครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามาใช้และใช้การผลิตที่เป็นลักษณะทุนเข้มข้น

ความสัมพันธ์ของ Internationalization of Capital กับ รูปแบบการควบคุมแรงงาน ในประเทศด้อยพัฒนา[3]

ลักษณะการผลิตของทุนข้ามชาติที่ส่งผลต่อการควบคุมแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศด้อยพัฒนา สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ 1.Integrated of Production Process และ 2.Segmentation of Production Process ซึ่งก็จะไปสอดคล้องกับช่วงของการพัฒนาอุตสาหกรรมแบบการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าและการผลิตเพื่อการส่งออก

ก. Integrated production plant : ในช่วงที่เป็นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า

ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้เทคนิคการผลิตที่ซับซ้อน จะมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีบางอย่างจากที่ใช้ในประเทศทุนนิยมศูนย์กลาง อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้จะเกิดขึ้นในส่วนเล็ก ๆ ที่ไม่ได้เป็นส่วนหลักของการผลิต เช่น การเคลื่อนย้ายวัตถุดิบจากสายการผลิตหนึ่งไปยังอีกสายการผลิตหนึ่งของโรงงานในประเทศทุนนิยมศูนย์กลางอาจทำโดยใช้ระบบอัตโนมัติควบคุม แต่ในประเทศด้อยพัฒนาอาจใช้คนควบคุม แต่ในส่วนการผลิตหลักอื่น ๆ ก็จะใช้เทคโนโลยีแบบเดียวกัน ดังนั้นผลที่เกิดขึ้นคือ

1. โรงงานประเภทนี้จึงไม่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานมากไปกว่าที่เกิดขึ้นในประเทศศูนย์กลาง แม้ว่าโรงงานประเภทนี้อาจจะเป็นโรงงานที่ใช้ทุนเข้มข้น มาก หรือ น้อยก็ตาม

2. เนื่องจากว่าเทคโนโลยีไม่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลง "rational of production" จึงต้องเกิดการปรับเปลี่ยนในส่วนของแรงงานให้เหมาะสมกับเทคโนโลยี การควบคุมแรงงานในความหมายนี้จึงคือการทำให้กระบวนการผลิตสามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่อง ราบรื่น และทำให้สามารถใช้

---

[3] Ibid, pp.67-68.

ประโยชน์จากเครื่องจักร(ที่นำเข้ามา)ให้ได้มากที่สุด ซึ่งสิ่งนี้ทำให้แรงงานบางประเภทได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นคือการใช้รูปแบบการจ้างงานและรูปแบบการจ่ายค่าจ้างที่แตกต่างกัน ซึ่งโรงงานจะสามารถใช้กลยุทธ์นี้ได้ง่ายหากไม่มีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งพอที่จะต่อรองกับโรงงานได้

ข. Global segmentation of the production process : ในช่วงที่เป็นการส่งเสริมการส่งออก

คือผลจากการแบ่งงานกันทำในระดับโลก ซึ่งประเทศทุนนิยมศูนย์กลางต้องการเคลื่อนย้ายบางส่วนของการผลิตที่ต้องใช้แรงงานมากมายังประเทศด้อยพัฒนา ดังนั้นการผลิตในโรงงานประเภทนี้จึงมีการปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีไปจากเทคโนโลยีของประเทศศูนย์กลางเป็นอย่างมาก

เงื่อนไขของโรงงานประเภทนี้นอกจากจะต้องการแรงงานราคาถูกจำนวนมากแล้ว ยังจะต้องได้รับการประสานงานและการดำเนินการโดยรัฐบาลของประเทศด้อยพัฒนานั้น ๆ ที่ต้องการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศโดยอาศัยการผลิตเพื่อการส่งออก

การควบคุมแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทนี้มุ่งไปสู่การขูดรีดแรงงานอย่างหนักด้วยการยืดขยายเวลาการทำงานและการเสริมเร่งทวีแรงงาน ซึ่งทำได้ง่ายบนการผลิตแบบสายพาน ซึ่งผลของมันจะทำให้เกิดการ เสื่อมสมมรรถภาพทางร่ายกายอย่างรวดเร็วของคนงานและเกิดการจ้างงานใหม่ทดแทนเมื่อคนงานนั้นหมดสภาพไป(rapid exhaustion and replacement of employed labour force) หรืออาจกล่าวได้ว่าความพยายามในการสร้างส่วนเกินจะเป็นไปในลักษณะของการขูดรีดส่วนเกินแบบสัมบูรณ์ ทั้งในแง่ของการเร่งรัดการทำงานอย่างหนัก และการยืดขยายเวลาทำงานให้ยาวนานขึ้น

3.ความหมายของการควบคุมแรงงาน

งานชิ้นนี้ให้ความหมายของ "การควบคุมแรงงาน" ว่าคือ ความพยามยามของนายจ้างที่จะเปลี่ยนพลังแรงงานที่ซื้อจากคนงานให้กลายเป็นกิจกรรมแรงงานหรือการลงมือทำงานจริง (transformation labour power into labour) ภายใต้ตรรกะของระบบทุนนิยมที่ต้องการขูดรีดมูลค่าส่วนเกินจากกระบวนการผลิต โดยมีพื้นฐานความคิดที่ว่า พลังแรงงานสามารถสร้างมูลค่าส่วนเกินซึ่งหมายถึงมูลค่าส่วนที่เหลือหลังจากใช้ในการผลิตซ้ำตัวของพลังแรงงานเองได้ ไม่ใช่การควบคุมแรงงานที่หมายถึง การควบคุมคนงาน(worker control)ที่มีเป้าหมายอยู่ที่การป้องกันและจัดการกับปฏิกิริยาการต่อต้านจากคนงานและองค์กรแรงงานรวมถึงการปิดบังซ่อนเร้นการขูดรีดของนายทุน การควบคุมแรงงานในความหมายแรกจึงเป็นการควบคุมแรงงานในความหมายที่กว้างกว่าในความหมายหลัง ถือเป็นกระบวนการที่นายทุนสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดกำไรสูงสุดอันเป็นเป้าหมายในการทำการผลิตสินค้าของนายทุน และกิจกรรมการผลิตในการศึกษานี้จะเป็นกิจกรรมการผลิตภายใต้ระบบทุนนิยมที่เกิดขึ้นในประเทศไทยในช่วงหลังจากการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 ในปี พ.ศ. 2503 ซึ่งเป็นการเริ่มต้นการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยมีทุนเอกชนเป็นผู้นำ เป็นต้นมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นกิจกรรมการผลิตภายในโรงงานอุตสาหกรรม

ส่วนข้อมูลและการวิเคราะห์

1.ภาพรวมของแรงงานรับจ้างและการพัฒนาอุตสาหกรรมของไทย

แรงงานรับจ้างได้ปรากฏขึ้นในสังคมไทยตั้งแต่ในช่วงที่สังคมไทยยังมีระบบไพร่-ทาส โดยแรงงานรับจ้างในช่วงดังกล่าวคือแรงงานที่เป็นคนจีนอพยพ เนื่องจากคนจีนอพยพเหล่านี้ไม่ต้องเป็นไพร่หรือไม่ต้องมีมูลนายจึงมีอิสระที่จะเดินทางเคลื่อนย้ายแหล่งที่ทำมาหากินและมีอิสระที่จะรับจ้างผู้ใดทำงานก็ได้ อย่างไรก็ตามแรงงานรับจ้างเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานรับจ้างในภาคการค้า การเกษตร เหมืองแร่ และรับจ้างทำงานโยธาต่าง ๆ โดยมิได้เป็นแรงงานรับจ้างในภาคอุตสาหกรรมการผลิต เนื่องจากในช่วงดังกล่าวอุตสาหกรรมการผลิตยังมิได้ถูกพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบและมิได้เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายทั่วไป

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 รัฐบาลได้เริ่มเข้าดำเนินการอุตสาหกรรมอย่างจริงจัง เนื่องจากต้องการอาศัยการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นตัวนำในการพัฒนาประเทศ และเนื่องจากความต้องการที่จะขจัดอิทธิพลของกลุ่มชาวต่างชาติและกลุ่มผู้ปกครองเก่า รัฐบาลจึงต้องดำเนินการอุตสาหกรรมด้วยตนเองในรูปรัฐวิสาหกิจ กระบวนการสะสมทุนจึงเปลี่ยนจากทุนการค้าเป็นทุนอุตสาหกรรมโดยรัฐ แรงงานจึงเริ่มกลายมาเป็นที่มาของมูลค่าส่วนเกิน อย่างไรก็ตามในช่วงนี้แรงงานที่เป็นคนไทยยังไม่นิยมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมเพื่อเป็นแรงงานรับจ้าง เนื่องจากในขณะนั้นประเทศไทยไม่เกิดกระบวนการแยกคนออกจากที่ดินอย่างชัดเจนดังเช่นในยุโรป คนที่เคยทำงานอยู่ในภาคการเกษตรยังคงมีที่ดินเป็นของตัวเองและรายได้จากการทำการเกษตรยังคงสูงกว่ารายได้ที่จะได้จากการเป็นแรงงานรับจ้างในภาคอุตสาหกรรม

หลังปี พ.ศ. 2504 ที่รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะถอนตัวออกจากกระบวนการผลิตทางด้านอุตสาหกรรมและให้เอกชนเข้ามาทำหน้าที่แทน ในช่วงนี้เริ่มเกิดการอพยพโยกย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรเข้ามาเป็นแรงงานรับจ้างในภาคอุตสาหกรรมเนื่องจากปัญหาการเพิ่มขึ้นของประชากรและความล้มเหลวของการพัฒนาภาคการเกษตรทำให้รายได้ของคนชนบทตกต่ำลง ในขณะที่ความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ จากการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมของรัฐบาล อย่างไรก็ตามการอพยพดังกล่าวส่วนใหญ่จะยังคงเป็นการอพยพชั่วคราวในช่วงที่ว่างเว้นจากการทำงานในภาคการเกษตรเนื่องจากคนส่วนใหญ่ยังคงมีความผูกพันกันชีวิตในภาคการเกษตรและยังคงมีที่ดินทำกินเป็นของตนเองอยู่

หลังจากการพัฒนาอุตสาหกรรมในช่วงดังกล่าวเป็นต้นมา อุตสาหกรรมของประเทศก็ค่อย ๆ เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ตัวเลขผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและตัวเลขการจ้างงานจากภาคอุตสาหกรรมเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาหลายทศวรรษที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมในตอนต้นที่เน้นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างตามมา จนกระทั่งในที่สุดรัฐบาลจึงมีเปลี่ยนนโยบายไปเน้นการส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ซึ่งการเปลี่ยนแปลง

นโยบายการส่งเสริมอุตสาหกรรมของรัฐบาลเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน นั่นคือก่อให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ๆ ที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และเป็นอุตสาหกรรมแบบใช้แรงงานเข้มข้น(labour intensive)ร่วมกับการผลิตแบบปริมาณมาก(mass production)ด้วยระบบสายพานการผลิต(assembly line) ในขณะที่การอพยพแรงงานจากภาคการเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมเริ่มกลายเป็นการอพยพแบบถาวร เนื่องจากการสูญเสียที่ทำกินอย่างถาวรและปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำเรื้อรัง

2.การพัฒนาอุตสาหกรรมของไทย

อุตสาหกรรมในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2504

การตกลงทำสนธิสัญญาบาวริ่งในปี พ.ศ. 2398 ทำให้ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจครั้งใหญ่ การค้าระหว่างประเทศเพิ่มสูงขึ้นอย่างมากเนื่องจากการยกเลิกการผูกขาดการค้ากับต่างประเทศโดยรัฐและการลดภาษีที่แต่เดิมตั้งไว้สูงมาก ตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือมีความต้องการในการซื้อข้าวเพิ่มสูงขึ้นมากจนทำให้ราคาข้าวเพิ่มสูงขึ้นถึง 3 เท่าตัว ทำให้ในช่วงระยะแรกหลังจากการทำสัญญาบาวริ่งมีการขยายพื้นที่เพาะปลูกข้าวอย่างกว้างขวาง

นอกจากจะมีการค้าในระดับที่สูงขึ้นแล้ว ยังเกิดอุตสาหกรรมต่าง ๆ ขึ้นใหม่ในช่วงนี้ได้แก่ โรงสีข้าว และโรงเลื่อยไม้ ซึ่งการขยายตัวในกิจการโรงสีข้าวเป็นผลมาจากการขยายพื้นที่เพาะปลูกข้าวนั่นเอง

นอกเหนือจากอุตสาหกรรมโรงสีและโรงเลื่อยที่เป็นโรงงานขนาดใหญ่มีการจ้างคนงานจำนวนมากในช่วงนั้น ก็ยังมีอุตสาหกรรมครัวเรือนอื่น ๆ อีก เช่น โรงทำเกลือ น้ำตาล สุรา โรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานในครอบครัวหรือแรงงานชาวจีน

โรงงานขนาดใหญ่ที่ใช้เทคโนโลยีที่ถือว่าทันสมัยมากในช่วงนี้ได้แก่ โรงงานปูนซีเมนต์ของบริษัทปูนซีเมนต์ไทยและโรงงานทำเบียร์ของงบริษัทบุญรอดบริวเวอรี่ รวมถึงโรงงานของชาวต่างชาติอีกจำนวนหนึ่ง แต่โรงงานเหล่านี้เป็นการเกิดขึ้นอย่างโดด ๆ โดยไม่มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่นๆ และไม่ได้กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมในภาพรวมของประเทศแต่อย่างใด

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

กิจการของรัฐที่ตั้งขึ้นในก่อนปี พ.ศ. 2504 มีอยู่หลายแห่งด้วยกัน ตัวอย่าง เช่น

พ.ศ. 2460 กระทรวงกลาโหมตั้งโรงงานกระดาษ

พ.ศ. 2472 รัฐบาลเข้าควบคุมโรงงานสุราซึ่งแต่เดิมเป็นของคนจีน

พ.ศ. 2476 กระทรวงกลาโหมตั้งโรงงานทอผ้า

พ.ศ. 2480 รัฐบาลตั้งโรงงานน้ำตาล

พ.ศ. 2484 รัฐบาลตั้งโรงงานยาสูบ

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

การพัฒนาอุตสาหกรรมในช่วง พ.ศ.2504 – พ.ศ.2520

ในช่วงนี้รัฐบาลต้องการให้เกิดการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมภายในประเทศจึงกำหนดนโยบายส่งเสริมการลงทุนด้วยการใช้มาตรการทางด้านภาษีคุ้มครองผู้ผลิตภายในและลดภาษีนำเข้าวัตถุดิบและเครื่องจักรเพื่อส่งเสริมให้การผลิตสินค้าอุตสาหกรรมขึ้นในประเทศ ขณะเดียวกันก็ได้มีการพยายามชักจูงการลงทุนจากต่างชาติด้วยการให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากสิทธิพิเศษทางด้านภาษีและการให้ความสะดวกต่าง ๆ แล้ว รัฐบาลยังเข้าแทรกแซงตลาดแรงงานด้วยการออกกฎหมายห้ามการนัดหยุดงานและห้ามคนงานจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อลดอำนาจต่อรองของคนงานเป็นการช่วยผู้ประกอบการทางด้านต้นทุนค่าจ้างแรงงาน รวมถึงยังออกกฎหมายภาษีข้าวเพื่อทำให้การส่งออกข้าวทำได้น้อยลงเป็นผลให้ข้าวในประเทศมีราคาถูก เป็นการช่วงผู้ประกอบการด้านต้นทุนแรงงานอีกประการหนึ่ง อุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมและการคุ้มครองอย่างมากในช่วงนี้คืออุตสาหกรรมสิ่งทอและอุตสาหกรรมการประกอบรถยนต์

จากการสำรวจพบว่าบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยจะลงทุนในกิจกรรมการผลิตและเป็นลักษณะของการร่วมลงทุนกับทุนท้องถิ่นซึ่งมักจะเป็นชาวจีนที่ร่ำรวยจากกิจการค้าขายและผันตัวเองมาลงทุนในภาคอุตสาหกรรม เช่น สิ่งทอ พลาสติก เครื่องใช้ไฟฟ้า รถยนต์ โดยมีแรงจูงใจจากการลงทุนตามสมมติฐาน "วงจรชีวิตสินค้า" ของ Dr. Raymond Vernon ที่ว่าเมื่อผลิตภัณฑ์เริ่มเข้าสู่ยุคเจริญเต็มที่ก็จะเคลื่อนย้ายการผลิตออกไปในประเทศกำลังพัฒนาเช่นบริษัทToray(2505), Teijin(2505), Nissan(2505), Toyota(2506), National(2504), Sanyo(2503), Toshiba(2512)[4] Katano ได้กล่าวถึงการลงทุนในอุตสาหกรรมสิ่งทอของญี่ปุ่นในประเทศไทยในช่วงนี้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ที่จะรักษา

---

[4] อากิร่า ซูเอฮิโร, "การสะสมทุนในประเทศไทย," แปลโดย ไว จามรมาน และ สุรชัย ธรรมทวีภูล, <u>วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์</u> 4,1 (มีนาคม 2529): 44-89.

ส่วนแบ่งตลาดในประเทศไทย ซึ่งเป็นตลาดที่ได้รับการคุ้มครองมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากการดำเนินนโยบายทดแทนการนำเข้าของรัฐ[5]

ในขณะที่บริษัทอเมริกาและยุโรปลงทุนในธุรกิจบริการ วิศวกรรมและสาธารณูปโภค ในลักษณะบริษัทในเครือมากกว่าที่จะร่วมลงทุน เช่น เครื่องดื่ม เครื่องสำอาง น้ำมัน ขนส่ง ซึ่งมีแรงจูงใจในการลงทุนตามสมติฐานการหากำไรจากการผูกขาดทางด้านเทคโนโลยีและการผลิตสินค้าที่เป็น differentiated product และสมมติฐานการแข่งขันระหว่างผู้ผลิตน้อยราย เพื่อรักษาส่วนแบ่งตลาด เช่นบริษัท Uniliver, Scott Paper, Nestle ,Coca-cola[6]

เนื่องจาก บริษัทต่างชาติขนาดใหญ่ที่เข้ามาลงทุนทำการผลิตในประเทศด้วยเหตุผลดังกล่าว ประกอบกับความต้องการที่บริษัทเหล่านั้นไม่ต้องการปรับกระบวนการผลิตของตนเองมากนัก ซึ่งเหตุผลอาจเป็นเพราะ ประเด็นเรื่อง คุณภาพสินค้าที่ทำการผลิตออกมา ความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และความต้องการที่จะระบายเครื่องจักรเก่า บริษัทต่างชาติเหล่านี้ ไม่ว่าทั้งที่เป็นแบบเข้ามาลงทุนทั้งหมดและร่วมลงทุนจึงเข้ามาทำการผลิตพร้อมกับนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรที่เคยใช้ในประเทศของตนเข้ามาด้วย ซึ่งเครื่องจักรและเทคโนโลยีเหล่านั้นก็มักจะเป็นเทคโนโลยีแบบประหยัดแรงงาน ส่งผลให้เกิดการผลิตแบบใช้ทุนหนาแน่นมากกว่าที่จะเป็นการผลิตแบบใช้แรงงานหนาแน่น และเนื่องจากการผลิตในอุตสาหกรรมเหล่านี้มักจะเป็นการผลิตสินค้าฟุ่มเฟือยที่เคยนำเข้า ตลาดระบายสินค้าจึงมีขนาดค่อนข้างเล็ก ทำให้ไม่สามารถทำการผลิตที่กำลังการผลิตเต็มที่ได้

ในอีกด้านหนึ่ง นายทุนชาวไทยและชาวไทยเชื้อสายจีนอีกส่วนหนึ่งก็พยายามตั้งโรงงานของตนเองขึ้นโดยเริ่มจากโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก ใช้เทคโนโลยีการผลิตแบบดั้งเดิมหรือดัดแปลงขึ้นเอง โรงงานที่มักมีเจ้าของเป็นคนไทยได้แก่ โรงงานทำขนม โรงงานผลิตเครื่องเงิน โรงงานผลิตเครื่องยา โรงงานผลิตเครื่องเขินเครื่อง ทองเหลือง และเครื่องถม ส่วนโรงงานที่มีเจ้าของเป็นคนจีนหรือครึ่งไทยครึ่งจีนได้แก่ อู่ซ่อมรถยนต์ โรงงานทำอุปกรณ์จักรยาน โรงงานแปรรูปไม้

ลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดทวิลักษณ์ของอุตสาหกรรมขึ้น คือในด้านหนึ่งการผลิตจะเป็นการผลิตในโรงงานขนาดใหญ่ที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัยและมีการจัดการที่เป็นระบบของชาวต่างชาติหรือชาวต่างชาติที่ร่วมทุนกับคนไทยเชื้อสายจีน อีกด้านหนึ่งโรงงานของคนไทยหรือคนไทยเชื้อสายจีนจะเป็นการผลิตในโรงงานขนาดเล็กที่ใช้เทคโนโลยีแบบดั้งเดิมหรือการดัดแปลงเทคโนโลยีขึ้นเองและใช้การจัดการแบบครอบครัว

---

[5] Katano,H , Japanese Enterprise in ASEAN Countries, 1981 อ้างใน ศุภัช ศุภชลาศัย, "อุตสาหกรรมสิ่งทอของไทย:โครงสร้างและนโยบายของรัฐ" , <u>รายงานประกอบการประชุมวิชาการสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ประจำปี 2535 เศรษฐกิจไทย : เส้นทางสู่ความสมดุล2535</u> เสนอที่โรงแรมแอมบาสเดอร์จอมเทียน 12-13 ธันวาคม 2535. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

[6] อากิร่า ซูเอฮิโร, "การสะสมทุนในประเทศไทย", หน้า59.

ในช่วงนี้โรงงานเกือบทั้งหมดเป็นโรงงานขนาดเล็กและคนงานส่วนใหญ่ถูกจ้างงานในโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีเจ้าของเป็นคนไทยหรือคนไทยเชื้อสายจีน

การพัฒนาอุตสาหกรรมหลังปี พ.ศ. 2520

โครงสร้างอุตสาหกรรมของไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในช่วงหลังจากปี พ.ศ. 2520 มีการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ๆ หลายอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่เน้นการส่งออกซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้เป็นอุตสาหกรรมที่มีการผลิตขนาดใหญ่ มีการจ้างคนงานจำนวนมาก และมีการใช้เทคโนโลยีการผลิตในรูปแบบใหม่ ๆ ในขณะที่อุตสาหกรรมดั้งเดิมที่เคยเป็นโรงงานขนาดเล็กก็ได้มีการขยายตัวกลายเป็นโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่ด้วยการเพิ่มทุนคงที่ในด้านเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตโรงงานและมีการขยายขนาดการจ้างงาน ซึ่งส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นผลมาจากการการส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกของรัฐบาล

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการขยายตัวของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีลักษณะการผลิตแบบใช้แรงงานเข้มข้น โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่เป็นการผลิตเพื่อส่งออก ได้แก่ การผลิตอุปกรณ์ขนส่ง เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเลคทรอนิกส์ เสื้อผ้าสำเร็จรูป และรองเท้า ลักษณะสำคัญของอุตสาหกรรมเหล่านี้คือเป็นอุตสาหกรรมที่เป็นการลงทุนโดยตรงจากต่างชาติหรือการร่วมทุนกับคนไทย เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น โรงงานมีขนาดใหญ่ มีการจ้างคนงานจำนวนมากเข้ามาร่วมทำการผลิตในโรงงานเดียวกัน ผลิตสินค้าจำนวนมาก(mass production) ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยร่วมกับระบบการผลิตแบบเทย์เลอร์หรือการแบ่งงานเป็นส่วนย่อย และใช้การจัดการแบบวิทยาศาสตร์(scientific management)เพื่อให้เกิดการไหลอย่างต่อเนื่องของสายการผลิต

การเปลี่ยนแปลงลักษณะการผลิตเหล่านี้ทำให้คุณสมบัติของกำลังแรงงานที่เป็นที่ต้องการมีการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือการทำงานร่วมกับเครื่องจักรบนสายการผลิตทำให้งานถูกแบ่งรายละเอียดมากขึ้นและถูกจัดให้เป็นมาตรฐานมากขึ้น คนงานที่แต่เดิมใช้แรงกายหรือใช้แรงงานในลักษณะของงานฝีมือได้ถูกเปลี่ยนมาเป็นการคุมเครื่องจักรหรือหยิบชิ้นส่วนง่าย ๆ บนสายพาน ทำให้โรงงานต้องการคนงาน 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่มีความรู้เฉพาะทางด้านเครื่องจักรและการผลิตคือกลุ่มวิศวกรและกลุ่มที่จะเป็นหัวหน้าคนงาน กับกลุ่มที่มีความรู้พื้นฐาน มีความสามารถในการปรับตัวและอดทนต่องานที่มีความซ้ำซากจำเจได้ซึ่งจะเข้ามาทำหน้าที่คนงานในสายการผลิต

นอกจากนี้การเข้ามาลงทุนของบริษัทต่างชาติยังมิได้หมายความถึงแค่การนำเอาเทคโนโลยีการผลิตแบบใหม่เข้ามา แต่ยังรวมถึงการนำเอาระบบแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ที่เน้นการให้คนงานมีส่วนร่วมหรือการกระตุ้นด้วยรางวัลมากกว่าจะเป็นการกดหรือการปราบปรามคนงาน

3.การเปลี่ยนแปลงทางด้านนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล

นอกจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทำงานและขนาดการจ้างงานซึ่งเป็นผลโดยตรงของการเปลี่ยนแปลงนโยบายการสนับสนุนอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ช่วงเวลาเกือบสองทศวรรษ

ของการพัฒนาอุตสาหกรรมก็ได้ทำให้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตในระบบทุนนิยมทั้ง 3 คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็มิได้มีแต่เพียงในด้านปริมาณที่เห็นได้ชัดจากตัวเลขสถิติต่าง ๆ แต่ยังมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงคุณภาพด้วย อย่างไรก็ตามปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ก็มิได้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันและไม่ได้เปลี่ยนแปลงโดยพร้อมเพรียงกัน ณ ช่วงเวลาเดียวกัน แต่ค่อย ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามเงื่อนไขที่เกิดขึ้นกับแต่ละปัจจัยนั้น ๆ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงของการควบคุมแรงงานจึงมิได้เกิดขึ้นแบบชั่วข้ามคืน หรือเกิดการเปลี่ยนแบบหน้ามือเป็นหลังมือ และยิ่งมิอาจระบุลงไปได้อย่างแน่ชัดว่าเกิดขึ้น ณ จุดเวลาใด การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านนายจ้าง

นายจ้างในยุคแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะเป็นคนไทยและคนไทยเชื้อสายจีนที่มีทัศนคติต่อคนงานในไทยในทางลบและมักใช้ลักษณะการบริหารงานแบบอำนาจนิยมร่วมกับระบบอุปถัมภ์ ทำให้มองว่าตนเองเป็นผู้ที่มีบุญคุณต่อคนงานและอยู่เหนือคนงาน จึงมักควบคุมคนงานด้วยการใช้อำนาจและความรุนแรง แต่เมื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมดำเนินไปเรื่อยๆ ก็ได้ทำให้เกิดนายจ้างกลุ่มใหม่จากยุโรปและสหรัฐอเมริกาที่มีทัศนคติและวิธีการบริหารงานในรูปแบบใหม่ที่มองคนงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องให้ความสำคัญไม่น้อยไปว่าทรัพยากรด้านอื่น ๆ ของโรงงาน ในขณะเดียวกันนายจ้างรุ่นก่อนที่เป็นคนไทยหรือคนไทยเชื้อสายจีนก็ได้พยายามปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการบริหารจัดการแรงงานแบบใหม่ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์และการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ

ด้านรัฐบาล

รัฐบาลในช่วงแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นรัฐบาลเผด็จการทหารที่มีนโยบายมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วจึงทอดทิ้งภาคเกษตรกรรมและกดขี่ปราบปรามคนงานอย่างรุนแรง ทำให้ในช่วงดังกล่าวคนงานซึ่งส่วนหนึ่งเป็นคนชนบทที่เคยทำงานในภาคเกษตรกรรมซึ่งไม่มีความรู้ความสามารถและความเข้มแข็งพอที่จะปกป้องคุ้มครองตนเองได้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างอย่างมาก แต่หลังจากการรัฐประหารของพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันท์ เป็นต้นมารัฐบาลก็ได้มีนโยบายให้ความคุ้มครองและพยายามที่จะจัดระเบียบการบริหารแรงงานใหม่ โดยพยายามใช้กรอบของกฎหมายเป็นตัวควบคุมองค์กรแรงงานและพยายามสร้างความร่วมมือกับกลุ่มผู้นำคนงาน ทำให้คนงานได้รับความคุ้มครองเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่รัฐบาลพยายามควบคุมการเคลื่อนไหวด้านแรงงานด้วยการแทรกแซงองค์กรแรงงานร่วมกับการใช้ระบบไตรภาคีมากกว่าที่จะทำการปราบปรามอย่างรุนแรง

ด้านคนงาน

คนงานในช่วงแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นคนงานอพยพชั่วคราวที่มาจากภาคเกษตรกรรม คนเหล่าถูกเลี้ยงดูอบรมสั่งสอนมาในกรอบแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนาและวัฒนธรรมแบบที่ยอมอ่อนน้อมต่อผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า หรือหากแม้จะเป็นคนงานที่เติบโตมาจากชีวิต

ในเมือง คนเหล่านั้นก็ได้รับการอบรมเลี้ยงดูมาในรูปแบบที่ไม่แตกต่างจากนี้มากนัก ทำให้ในช่วงแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรม คนงานโดยทั่วไปจึงไม่กล้าและไม่มีความสามารถที่จะรวมกลุ่มกันเพื่อเจรจาต่อรองหรือเรียกร้องสิ่งใด ๆ จากนายจ้าง แต่เมื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมดำเนินไปเรื่อยๆ ปัจจัยต่าง ๆ ก็ค่อย ๆ ทำให้คนงานมีความกล้าและมีความสามารถที่จะรวมกลุ่มหรือเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้มากขึ้น ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ การที่คนงานอพยพชั่วคราวได้กลายเป็นคนงานถาวรในภาคอุตสาหกรรม, ประสบการณ์การทำงานและการใช้ชีวิตในโรงงานอุตสาหกรรมของคนงานเอง, ประสบการณ์จากการต่อสู้เรียกร้องทางการเมืองในช่วงปี พ.ศ. 2516, การได้รับการอบรมให้ความรู้จากนักวิชาการและกลุ่มองค์กรเอกชนด้านแรงงาน รวมถึงผลจากกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็ได้ช่วยสนับสนุนให้คนงานสามารถรวมกลุ่มกันได้มากขึ้น

4.พัฒนาการของการควบคุมแรงงานในประเทศไทย

การควบคุมแรงงานในช่วงปี พ.ศ. 2503 – พ.ศ. 2520

เนื่องจากในช่วงนี้โรงงานขนาดใหญ่มีอยู่น้อยมาก กล่าวคือในปี พ.ศ. 2507 โรงงานขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานเกิน 100 คนมีอยู่เพียงร้อยละ 0.1 ของโรงงานทั้งหมดและคนงานที่ถูกจ้างงานในโรงงานขนาดใหญ่ดังกล่าวมีอยู่เพียงร้อยละ15 แม้ว่าสัดส่วนของโรงงานขนาดใหญ่และสัดส่วนของคนงานที่ถูกจ้างงานในโรงงานขนาดใหญ่จะมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดช่วงเวลาของการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้า แต่สัดส่วนดังกล่าวก็ยังถือว่าน้อยอยู่มากเมื่อเทียบกับภาพรวมทั้งหมด ดังนั้นจึงจะเน้นที่การควบคุมแรงงานในโรงงานขนาดเล็ก โดยจะกล่าวถึงการควบคุมแรงงานในโรงงานขนาดใหญ่เพียงเล็กน้อยดังนี้

โรงงานขนาดใหญ่โดยเฉพาะที่เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอและประกอบรถยนต์ต้องการให้เกิดความต่อเนื่องในกระบวนการผลิตและใช้ประโยชน์จากเครื่องจักรที่นำเข้ามาให้ได้มากที่สุด ดังนั้นจึงมีนโยบายที่จะสร้างความมั่นคง(stabilization)ในกระบวนการจ้างงานและกระบวนการทำงานด้วยการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้คนงานสูงกว่าตลาดแรงงานรวมถึงมีการสร้างตลาดภายในองค์กรเพื่อให้คนงานสามารถเลื่อนตำแหน่งได้

ในขณะที่การควบคุมแรงงานในโรงงานขนาดเล็ก สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

- ค่าจ้างและสวัสดิการ

เนื่องจากในช่วงนี้คนงานมีความสามารถในการรวมกลุ่มและการต่อรองกับนายจ้างต่ำมาก ประกอบกับกฎหมายก็ยังไม่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองคนงาน นายจ้างส่วนใหญ่จึงมักจะจ่ายค่าจ้างแบบเป็นรายชิ้น โดยจะกำหนดค่าจ้างแต่ละชิ้นงานให้ต่ำเพื่อให้คนงานต้องรีบเร่งทำงานเพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อความต้องการ ในขณะที่ในด้านของสวัสดิการ นายจ้างมักจะให้คนงานพักอาศัยรวมถึงกินอยู่ในโรงงานหรือในที่พักที่นายจ้างจัดไว้ให้เพื่อหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนเป็นโรงงานโดยอ้างว่าคนงานเป็นคนในบ้านและเพื่อความสะดวกในการควบคุมดูแลคนงาน

- เวลาทำงาน

เนื่องจากตลาดระบายสินค้ามีขนาดเล็กและกระบวนการผลิตยังไม่มีการใช้เครื่องจักรขนาดใหญ่เท่าใดนัก นายจ้างจึงมักจะทำการผลิตเพียงแค่กะเดียวหรือช่วงเวลาเดียวในหนึ่งวัน อย่างไรก็ตามกฎหมายแรงงานที่ยังมีข้อบกพร่องและยังไม่ถูกบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ นายจ้างจึงนิยมให้คนงานพักอาศัยอยู่ในที่ทำงาน และพยายามจะยืดขยายเวลาการทำงานให้นานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง หรือเกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง โดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้กับคนงาน ยังที่พบว่าคนงานในโรงงานต่าง ๆ ในช่วงนี้ต้องทำงานเฉลี่ยวันละ 10 ชั่วโมง

- การจัดองค์กรและการควบคุมการทำงาน

ในแง่การบริหารงาน นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็กมักจะใช้ระบบการบริหารงานด้วยตนเองคนเดียวหรือการบริหารแบบครอบครัว รูปแบบในการบริหารจะมีลักษณะแบบอำนาจนิยมร่วมกับการใช้ระบบอุปถัมภ์

ในแง่ของการจัดการการผลิตหรือกระบวนการผลิต นายจ้างมักจะเป็นผู้สอนงานให้คนงานด้วยตนเองและลงมือทำงานร่วมกับคนงานไปด้วยรวมถึงเป็นผู้ควบคุมการทำงานของคนงานอย่างใกล้ชิดด้วยตนเอง เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตก็มักจะเป็นเทคโนโลยีง่าย ๆ ที่นายจ้างคิดขึ้นเองหรือดัดแปลงมาจากโรงงานอื่น ๆ ที่ตนเองเคยทำงานมาก่อน

- แรงงานสัมพันธ์

นายจ้างมักจะใช้วิธีที่แข็งกร้าวตอบโต้กับลูกจ้างที่มีปฏิกิริยาต่อต้าน โดยมักจะไล่คนงานที่เป็นหัวหน้าออกจากงานและหากคนงานพยายามที่จะนัดหยุดงาน นายจ้างก็จะไล่คนงานที่หยุดงานออกโดยไม่ยอมเจรจาใด ๆ ด้วย เหตุผลหนึ่งนอกเหนือจากเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจคือเหตุผลทางด้านค่านิยม ดังเช่นที่นายจ้างคนหนึ่งกล่าวว่าเขาพร้อมที่จะขึ้นค่าจ้างให้กับคนงานหากคนงานเข้ามาขอร้อง แต่จะรู้สึกเสียหน้าอย่างมากหากจะต้องยอมขึ้นค่าจ้างให้กับคนงานที่ทำการเรียกร้องแบบแข็งกร้าว

การควบคุมแรงงานในช่วงหลังจากปี พ.ศ. 2520

การเปลี่ยนแปลงลักษณะอุตสาหกรรมการผลิตจากอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าไปสู่อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านขนาดโรงงานและกระบวนการผลิต รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวปัจจัยทั้ง 3 คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ส่งผลให้นายจ้างมีความจำเป็นต้องปรับรูปแบบการควบคุมแรงงานของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ นายจ้างจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาทักษะฝีมือและความร่วมมือจากลูกจ้างมากขึ้น ในขณะเดียวกันลูกจ้างก็ได้พัฒนาตนเองขึ้นมาจนกระทั่งมีความรู้ความสามารถในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้มากขึ้น วิธีการควบคุมแรงงานในรูปแบบเดิมของนายจ้างจึงไม่สามารถที่จะสร้างส่วนเกินจากกระบวนการผลิตได้ดีดังเดิม

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการควบคุมแรงงานของนายจ้างที่จะนำเสนอในที่นี้จะวิเคราะห์จากข้อมูลของโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่ เหตุผลที่เปลี่ยนจากการเน้นการวิเคราะห์โรงงานขนาด

เล็กมาในช่วงก่อนหน้าที่เป็นโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่เป็นเพราะในช่วงอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก(หลังปี พ.ศ. 2520)มีการขยายตัวของโรงงานขนาดใหญ่อย่างรวดเร็วอีกทั้งแนวโน้มของคนงานก็จะถูกจ้างงานในโรงงานขนาดใหญ่มากขึ้น

โดยสรุปการควบคุมแรงงานในช่วงหลังปี พ.ศ. 2520 เป็นดังนี้

- ค่าจ้างและสวัสดิการ

รูปแบบการจ่ายค่าจ้างแบบใหม่ที่นายจ้างนำมาใช้คือการจ่ายค่าจ้างพื้นฐานเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ หรือในโรงงานขนาดใหญ่บางแห่งอาจจ่ายสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเล็กน้อยและบวกส่วนเพิ่มให้กับคนงานหากคนงานสามารถทำการผลิตได้เกินมาตรฐานที่โรงงานกำหนดไว้ ระบบการจ่ายค่าจ้างแบบนี้เป็นผลมาจากแนวความคิดเรื่องการจ่ายค่าจ้างแบบฟอร์ดและการใช้ค่าแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นการผลิต นอกจากนี้นายจ้างยังมีการพัฒนารูปแบบการกระตุ้นการผลิตโดยใช้ค่าจ้างด้วยการกำหนดให้มี เบี้ยขยัน โบนัส และรางวัลจากการแข่งขัน ควบคู่ไปกับการจ่ายค่าจ้างปกติ

เบี้ยขยันและโบนัสจะเป็นรางวัลให้สำหรับคนงานที่ตั้งใจทำงาน ประพฤติตนอยู่ในกรอบระเบียบที่นายจ้างวางไว้ ในขณะที่รางวัลจากการแข่งขันจะมีทั้งแบบที่เป็นการแข่งขันแบบเฉพาะตัวและการแข่งขันเป็นทีม โดยนายจ้างจะตั้งรางวัลให้สำหรับคนงานคนใดคนหนึ่งหรือทีมใดทีมหนึ่งที่ชนะเลิศจากการแข่งขันทำงานโดยอาจจะวัดจากผลงานการผลิตหรือสิ่งอื่น ๆ ที่นายจ้างกำหนดขึ้น

ในส่วนของสวัสดิการ โรงงานขนาดใหญ่จะจัดให้มีหอพักสำหรับคนงานในบริเวณโรงงานหรือบริเวณใกล้เคียง อย่างไรก็ตามการจัดให้มีหอพักสำหรับคนงานในกรณีนี้เป็นไปเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับคนงานมากกว่าที่จะมีจุดประสงค์เพื่อต้องการใช้งานคนงานหรือเพื่อจุดประสงค์ในการปกครองควบคุมดังเช่นในช่วงก่อนหน้านี้

- เวลาในการทำงาน

ระบบการแบ่งกะการทำงานถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายมากขึ้น โดยเฉพาะในโรงงานขนาดใหญ่หรือโรงงานที่ต้องการทำการผลิตตลอด 24 ชั่วโมง หรือต้องการทำการผลิตมากกว่าชั่วโมงทำงานปกติที่กฎหมายกำหนด ระบบการแบ่งกะที่แพร่หลายมากขึ้นเป็นผลมาจากการขยายตลาดสินค้าและเหตุผลทางด้านเครื่องจักรอันได้แก่ต้นทุนในการปิด-เปิดเครื่องจักร และต้นทุนจากความล้าสมัยของเครื่องจักร และเนื่องจากการแบ่งกะการทำงานนี้เอง ทำให้ชั่วโมงการทำงานต่อกะมักจะไม่เกิน กะละ 8 ชั่วโมง ทำให้เวลาการทำงานในภาพรวมของคนงานลดลง หรือหากมีการทำล่วงเวลาคนงานก็จะได้รับค่าล่วงเวลา

อย่างไรก็ตามระบบการผลิตแบบกะทำให้สุขภาพของคนงานเสื่อมโทรมลงเร็วกว่าปกติ เนื่องจากนายจ้างต้องการให้กระบวนกาผลิตเป็นไปอย่างต่อเนื่องนั่นคือต้องการให้เครื่องจักรทำงานตลอด 24 ชั่วโมงและตลอด 7 วันต่อสัปดาห์(อาจมีการหยุดพักช่วงสั้น ๆ หรือบำรุงรักษาบ้าง) ทำให้นายจ้างต้องจัดคนงานออกเป็น 2 หรือ 3 กะแล้วให้สลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน ในหนึ่งเดือน

คนงานคนหนึ่ง ๆ จึงอาจต้องเข้าทำงานในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ต้องปรับเปลี่ยนเวลาในการพักผ่อนอยู่เสมอ

- การจัดองค์กรและการควบคุมการทำงานของฝ่ายจัดการ

ในแง่การจัดองค์กร โรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่จะมีการจัดองค์กรที่เป็นระบบ มีการแบ่งแยกหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ อย่างชัดเจน และมีการกำหนดตำแหน่งบริหารและอำนาจในการสั่งการและรับผิดชอบควบคู่ไปกับตำแหน่งไปด้วย เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและทับซ้อนซึ่งกันและกัน ซึ่งโดยทั่วไปจะมีการแบ่งเป็นฝ่ายสำนักงานและฝ่ายโรงงาน โดยที่ในส่วนโรงงานก็จะมีผู้จัดการโรงงานเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดและมีตำแหน่งต่างๆ รอง ๆ ลงไปจนกระทั่งถึงหัวหน้าคนงานและคนงานรายวัน

ในแง่ของการควบคุมการทำงานในกระบวนกาผรลิต โรงงานขนาดใหญ่มักจะมีการจัดระบบงานบนสายพานการผลิต(assembly line) อย่างไรก็ตามระบบสายพานการผลิตในที่นี้มิได้หมายความว่าคนงานจะต้องทำงานร่วมกับสายพานจริง ๆ เสมอไป แต่หมายถึงการจัดระบบการทำงานให้กระบวนงานมีการไหลอย่างต่อเนื่อง คนงานแต่ละคนจะยืน(หรือนั่ง)ประจำในตำแหน่งของตนทำงานเฉพาะอย่างที่ได้รับมอบหมาย แล้วส่งต่อชิ้นงานนั้น ๆ ไปที่ตำแหน่งต่อไปซึ่งก็จะมีคนงานคนอื่น ๆ คอยประจำอยู่ เนื่องจากการทำงานในรูปแบบดังกล่าวเป็นกระบวนงานขนาดใหญ่ มีผู้เกี่ยวข้องหลายคน และแต่ละคนได้รับมอบหมายให้ทำงานเฉพาะอย่าง จึงจำเป็นที่จะต้องมีหัวหน้าคนงานเป็นผู้ควบคุมดูแลระบบงานเป็นลำดับขั้น เพื่อให้กระบวนงานเกิดความลื่นไหลต่อเนื่องไม่ติดขัด นอกจากหัวคนงานจะมีหน้าที่ในการควบคุมดูแลคนงานให้ทำงานไปตามหน้าที่ของตนและควบคุมจัดการกระบวนการผลิตให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องแล้ว หัวหน้าคนงานยังมีหน้าที่สอนงานให้คนงานใหม่รวมถึงจดบันทึกพฤติกรรมและความสามารถของคนงานเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาให้เบี้ยขยันหรือโบนัสในโอกาสต่าง ๆ

การทำงานในลักษณะดังกล่าวเป็นผลมาจากแนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ที่มีการพัฒนามาเป็นระบบเทย์เลอร์ แนวคิดแบบเทย์เลอร์ต้องการแบ่งแยกแนวคิดการทำงานในภาพรวมออกจากการปฏิบัติการ โดยให้ฝ่ายเทคนิคร่วมกับฝ่ายบริหารเป็นผู้ผูกขาดการออกแบบกระบวนงาน และให้ฝ่ายปฏิบัติการหรือคนงานทำหน้าที่ปฏิบัติการอย่างเดียว ทำให้งานในแต่ละขั้นตอนเป็นงานง่าย ๆ และไม่ต้องใช้ฝีมือ คนงานมีหน้าที่เพียงหยิบชิ้นส่วนหรือทำงานง่าย ๆ เฉพาะอย่าง ส่วนระบบความรู้และการจัดการทั้งหมดจะเป็นเรื่องของฝ่ายจัดการและฝ่ายวิศวกรรม ดังนั้นฝ่ายวิศวกรรมในมีการทำ Time and Motion Studies อยู่เสมอเพื่อคำนวณหาค่ามาตรฐานในการทำงานต่างๆ รวมถึงวิธีการทำงานที่จะช่วยทำให้ประหยัดเวลาการผลิตชิ้นงานแต่ละชิ้นให้มากที่สุด ซึ่งก็จะทำให้เวลาการผลิตโดยรวมลดลง และผลิตชิ้นงานได้มากขึ้น

การออกแบบกระบวนงานแบบเทย์เลอร์นี้นอกจากจะทำให้เกิดการประหยัดวัตถุดิบและเวลาที่ต้องใช้ในการผลิตลงแล้ว ยังเป็นการควบคุมคนงานในทางอ้อมอีกด้วย เนื่องจากการไหลของงานที่ต่อเนื่องจะช่วยบังคับให้คนงานต้องทำงานของตนเองไปตามมาตรฐานที่กำหนด

- แรงงานสัมพันธ์

การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในช่วงหลังจาก ปีพ.ศ. 2520 อาจแบ่งออกได้เป็น 2 แนวทางใหญ่ ๆ คือ 1.แนวทางกดข่มคนงานและปราบปรามองค์กรแรงงาน และ2.แนวทางสร้างความร่วมมือกับคนงานและองค์กรแรงงาน

ในด้านการกดข่มคนงานและปราบปรามองค์กรแรงงาน วิธีการที่นายจ้างมักจะใช้บ่อย ๆ ในช่วงแรกคือการหาทางกำจัดผู้นำคนงาน เนื่องจากนายจ้างคิดว่าผู้นำคนงานเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้คนงานโดยรวมมีความกล้าที่จะแข็งข้อกับนายจ้าง อย่างไรก็ตามเมื่อคนงานมีการพัฒนาตัวเอง โดยสามารถรวมกลุ่มกันได้อย่างเหนียวแน่นและเข้มแข็ง คนงานก็จะสามารถให้ความคุ้มครองผู้นำของตนเองได้ ประกอบกับกฎหมายแรงงานก็ได้ให้ความคุ้มครองคนงานมากขึ้น นายจ้างจึงไม่อาจกำจัดผู้นำคนงานได้โดยง่ายดังเช่นในอดีต นายจ้างจึงหันมาใช้วิธีการรูปแบบใหม่ๆ เพื่อที่จะจัดการกับองค์กรของคนงานหรือสหภาพแรงงานแทนที่จะจัดการกับผู้นำคนงานเฉพาะคน วิธีการดังกล่าวได้แก่

1. การจ้างงานระยะสั้น
2. การห้ามคนงานชุมนุมในโรงงานเมื่อมีการประท้วงและนัดหยุดงาน
3. การปิดงานเฉพาะส่วนที่มีการประท้วงหรือขอปิดงานทั้งหมดก่อนที่คนงานจะนัดหยุดงาน
4. การยื่นข้อเรียกร้องสวนทางหรือการยื่นข้อเรียกร้องต่อคนงานก่อนที่คนงานจะยื่นข้อเรียกร้อง
5. ใช้เทคนิคแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในเชิงมุ่งเน้นการป้องกันและทำลายสหภาพแรงงาน
6. การปิดกิจการแล้วเปิดขึ้นใหม่ภายหลัง

ในด้านการการสร้างร่วมมือกับคนงานและสหภาพแรงงาน นายจ้างส่วนหนึ่งได้นำเอาแนวคิดการมีส่วนร่วมของคนงานเข้ามาใช้ในการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยพยายามที่จะเปิดโอกาสให้คนงานและสหภาพแรงงานได้มีบทบาทในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงงาน เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมกีฬา อย่างไรก็ตามกิจกรรมต่าง ๆ ที่นายจ้างต้องการให้คนงานและสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมจะเป็นกิจกรรมที่อยู่นอกเหนือไปจากบทบาทด้านการตัดสินใจในแง่นโยบายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการผลิตและการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แนวคิดการมีส่วนร่วมของคนงานนอกจากจะช่วยทำให้บรรยากาศด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดีขึ้นแล้ว ในอีกด้านหนึ่งยังสามารถเป็นตัวช่วยในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้อีกด้วย วิธีการดังกล่าวที่เห็นได้ชัดคือกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ(QCC) และกิจกรรมการบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในรูปแบบที่เน้นการอยู่ร่วมกับสหภาพแรงงาน

<u>สรุปและข้อเสนอแนะ</u>

การควบคุมแรงงานเป็นพื้นฐานสำคัญและเป็นหลักประกันในการสร้างมูลค่าส่วนเกินจากกระบวนการจ้างงานของนายทุน อย่างไรก็ตามการควบคุมแรงงานโดยนายจ้างถูกกำหนดมาจากปัจจัยต่าง ๆ หลายอย่าง ทั้งปัจจัยทางด้านลักษณะและเทคโนโลยีของกระบวนการผลิต ปัจจัยทางด้านนายจ้าง คนงาน และรัฐบาล ดังนั้นเพื่อให้การควบคุมแรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้นคือสามารถทำให้กระบวนการผลิตสามารถสร้างส่วนเกินได้อย่างเต็มที่ นายจ้างจึงต้องปรับเปลี่ยนการควบคุมแรงงานของตนเองให้สอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

ตลอดระยะเวลาอันยาวนานของการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศนับจากมีการเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 การควมคุมแรงงานในประเทศไทยอาจสามารถสรุปได้อย่างสั้น ๆ ในสองประเด็นคือ

1.มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เน้นการใช้วิธีการแข็งกร้าวในรูปแบบการบังคับมาเป็นการกระตุ้นและพยายามสร้างความร่วมมือจากคนงานและองค์กรแรงงาน อีกทั้งยังพยายามเข้าแทรกแซงหรือเบี่ยงเบนประเด็นความสนใจขององค์กรแรงงานออกไปจากประเด็นการต่อสู้เรียกร้องในด้านค่าจ้าง สภาพการจ้างและแนวนโยบายการบริหาร

2.มีการเปลี่ยนแปลงในแง่ของกระบวนการผลิตจากการผลิตขนาดเล็กและคนงานต้องทำงานหลายอย่างมาเป็นการผลิตแบบสายพานการผลิตและคนงานทำหน้าที่เฉพาะอย่าง โดยที่กระบวนการผลิตดังกล่าวนี้คนงานจะมิได้ถูกควบคุมเฉพาะจากหัวหน้าคนงานแต่จะถูกควบคุมด้วยระบบการผลิตทั้งระบบอีกด้วย

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้การควบคุมแรงงานก็มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนรูปแบบไปอีกตามความซับซ้อนที่มากขึ้นของสังคมทุนนิยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นสำคัญที่น่าสนใจคือการเพิ่มขึ้นของการจ้างงานแบบยืดหยุ่น การจ้างงานแบบเหมาช่วง และการเพิ่มขึ้นของคนงานนอกระบบ ซึ่งประเด็นเหล่านี้เป็นประเด็นสำคัญควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในโอกาสต่อไป