

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎี

2.1 พื้นฐานแนวคิดเกี่ยวกับระบบทุนนิยม

2.1.1 ทุน(capital)

สิ่งที่เรียกว่า ทุน ในเศรษฐศาสตร์การเมืองของมาร์กซ์มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจาก ทุนของสำนักนีโอคลาสสิก ซึ่งมักจะหมายถึงปัจจัยการผลิตอื่นที่มีใช้แรงงานแต่เป็นสิ่งที่ของ เช่น เครื่องจักรและโรงงาน แต่สำหรับมาร์กซ์ ทุนคือความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งมีรูปแบบเฉพาะตัวในวิธีการผลิตแบบทุนนิยม ซึ่งพลังแรงงานของมนุษย์ถูกทำให้เป็นสินค้าเพื่อสร้างกำไรให้นายทุน ทุนจึงเป็นความสัมพันธ์ทางชนชั้นที่นายทุนสร้างความสัมพันธ์กับคนงานโดยผ่านระบบกรรมสิทธิ์ หรืออาจกล่าวได้ว่า เครื่องปั้นดินเผายังคงถือเป็นเพียงเครื่องจักรที่ใช้สำหรับปั้นดินเผา แต่มันจะกลายเป็นทุนก็ต่อเมื่อมันอยู่ภายใต้ความสัมพันธ์ในการทำงานแบบหนึ่ง

ซึ่งภายใต้ความสัมพันธ์ที่ว่านี้ นายทุนจะสร้างความเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์เหนือองค์ประกอบที่จำเป็นในการผลิตสินค้าด้วยการซื้อปัจจัยการผลิตต่างๆ และการจ่ายค่าจ้างให้คนงาน เพื่อซื้อพลังแรงงานของคนงานจากนั้นจึงนำปัจจัยการผลิตและพลังแรงงานนั้นไปทำการผลิตสินค้า เมื่อคนงานขายพลังแรงงานของตนให้แก่ นายทุน ก็เท่ากับว่าคนงานได้สูญเสียสิทธิ์ในการที่จะควบคุมหรือใช้พลังแรงงานของตนในกระบวนการผลิตไปให้แก่ นายทุนไปแล้ว และผลผลิตที่เกิดจากการผลิตก็จะตกเป็นของนายทุน ดังที่มาร์กซ์กล่าวว่า

“กรรมกรได้ใช้แรงงานภายใต้การควบคุมของนายทุน แรงงานของเขาเป็นของนายทุน นายทุนได้ทำการควบคุม ทำให้แรงงานได้ดำเนินการไปตามปกติ...

นอกจากนั้น ผลผลิตก็จะตกเป็นสมบัติของนายทุน แต่มิใช่เป็นสมบัติของกรรมกรที่เป็นผู้ทำการผลิตโดยตรง”¹

ความสัมพันธ์เช่นนี้จะนำไปสู่การขูดรีดแรงงานและการควบคุมแรงงานซึ่งไม่อาจมองเห็นได้จากมุมมองแบบนีโอคลาสสิก ที่มองว่านายทุนเป็นผู้ผลิตและผู้ขายสินค้า ส่วนคนงาน

¹ คาร์ล มาร์กซ์, ว่าด้วยทุนเล่ม 1, แปลโดย เมธี เอี่ยมวรา(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธีรธรรม, 2542), หน้า 185.

ถูกมองเป็นเพียงปัจจัยแรงงาน และการจ้างงานก็เป็นเพียงการแลกเปลี่ยนที่เสมอภาคแบบหนึ่งในตลาด

2.1.2 พลังแรงงาน และ กิจกรรมแรงงาน (Labour Power and Labour)

ลักษณะพิเศษของแนวคิดแบบมาร์กซิสต์ที่แตกต่างจากวิธีคิดแบบนีโอคลาสสิกคือการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างพลังแรงงาน(labour power) และกิจกรรมแรงงาน(labour) การแยกความแตกต่างนี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์ประเด็นเกี่ยวกับเรื่องช่วงวิถีแรงงาน(labour process) และ ช่วงวิถีการเพิ่มออกของมูลค่า(valorization process) อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์ถึงความจำเป็นของระบบควบคุมแรงงาน(labour control)ในระบบการผลิตแบบทุนนิยม

พลังแรงงานคือ ความสามารถของคนๆหนึ่งที่จะทำงานได้(capacity to work) หมายถึง ความสามารถ ความแข็งแรงทางกาย ความพร้อมและประสบการณ์ที่คนงานมีอยู่ เป็น “ศักยภาพ” ที่อาจจะก่อให้เกิดกิจกรรมแรงงานขึ้น แต่มิใช่ตัวกิจกรรมแรงงานเอง² ลักษณะสำคัญของกำลังแรงงานที่เราสนใจคือ พลังแรงงานสามารถนำไปสร้างมูลค่าที่ใหญ่กว่าหรือมากกว่ามูลค่าที่ใช้ในการผลิตซ้ำตัวเองได้ ส่วนต่างของมูลค่าที่พลังแรงงานสามารถสร้างได้กับมูลค่าที่ใช้ในการผลิตซ้ำตัวเองเรียกว่ามูลค่าส่วนเกิน(surplus value)

กิจกรรมแรงงานคือกิจกรรมการผลิตหรือการทำงานจริงๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงมูลค่าใช้สอยหรือเพิ่มมูลค่าแลกเปลี่ยนให้กับสินค้า(the actual exercise of human productive power to alter the use value of , and add value to, commodities)³ เป็นความเหนื่อยล้าของร่างกายและความคิดที่คนงานได้ใช้ไปในช่วงระยะเวลาของการลงมือทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ากิจกรรมแรงงานคือกิจกรรมหรือการกระทำในขณะที่พลังแรงงานคือศักยภาพในการทำงาน(labour as an activity and labour power as the potential to do work)⁴

ความสัมพันธ์ของพลังแรงงานและกิจกรรมแรงงานอยู่ที่ว่า การที่พลังแรงงานจะสามารถสร้างมูลค่าได้นั้น พลังแรงงานนั้นจะต้องถูกเปลี่ยนให้เป็นกิจกรรมแรงงานหรือความสามารถที่จะทำงานจะต้องถูกเปลี่ยนให้เป็นการลงมือทำงานจริงๆ หากไม่มีการเปลี่ยนพลังแรงงานให้เป็นกิจกรรมแรงงานแล้ว พลังแรงงานนั้นก็จะไม่สามารถสร้างมูลค่าหรือผลผลิตใด ๆ ได้

² พิชิต ลิขิตกิจสมบูรณ์, ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมือง (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), หน้า 82.

³ Tom Bottomore, A Dictionary of Marxist Thought, (Basil Blackwell Publisher Limited, 1983), p256.

⁴ Terrell Carver, A Marxist Dictionary(Polity Press, 1987), p97.

กระบวนการที่พลังแรงงานถูกเปลี่ยนให้เป็นกิจกรรมแรงงานเพื่อสร้างมูลค่าหรือผลผลิตขึ้นนั้น เรียกว่าช่วงวิถีแรงงาน(labour process)

2.1.3 กระบวนการแรงงานและกระบวนการเพิ่มงอกของมูลค่า(labour process and valorization process)

เมื่อกล่าวาง่ายที่สุด โดยไม่พิจารณาถึงความสัมพันธ์ทางสังคมหรือความสัมพันธ์ทางการผลิตแบบใดๆ ช่วงวิถีแรงงาน(labour process) คือ กระบวนการที่มนุษย์ได้เปลี่ยนพลังแรงงานของตนเองให้เป็นกิจกรรมแรงงาน เพื่อที่จะสร้างหรือเปลี่ยนแปลงสภาพวัตถุไปตามธรรมชาติให้มีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของตน การกระทำนี้เป็นการกระทำอย่างมีเป้าหมาย ร่วมกับการใช้เครื่องมือต่าง ๆ มนุษย์ได้ใช้สอยพลังธรรมชาติในตัวเองด้วยการเคลื่อนไหว มือ เท้า แขน นั่นก็คือมนุษย์ได้ทำให้สภาวะที่นอนนิ่งอยู่ในธรรมชาติของตัวเองสำแดงอำนาจออกมา กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือกระบวนการที่มนุษย์ได้ใช้พลังแรงงานของตนร่วมกับปัจจัยการผลิต (mean of production) ซึ่งก็คือเครื่องมือแรงงานและวัตถุดิบ เพื่อทำการผลิต(produce)ผลผลิต (product)ขึ้น จึงเรียกได้ว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ดังที่มาร์กซ์กล่าวว่า

“...ช่วงวิถีการสับเปลี่ยนทางวัตถุระหว่างบุคคลและวัตถุทางธรรมชาติ ที่การดำเนินการโดยตัวบุคคลได้ก่อให้เกิดขึ้น ก่อให้เกิดการปรับและก่อให้เกิดการควบคุมตัวของบุคคลเอง ที่ถือเป็นพลังธรรมชาติอย่างหนึ่ง ได้เป็นคู่ตรงข้ามกับวัตถุทางธรรมชาติ เพื่อที่จะเข้าครอบครองวัตถุตามธรรมชาติในรูปแบบที่มีประโยชน์ต่อชีวิตของตนเอง”⁵

ดังได้กล่าวมาแล้วว่าพลังแรงงานเป็นสิ่งที่สามารถสร้างมูลค่าส่วนเกินได้ แต่มูลค่าส่วนเกินจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อพลังแรงงานได้ถูกเปลี่ยนให้เป็นกิจกรรมแรงงานผ่านกระบวนการแรงงานและกระบวนการแรงงานนั้นได้สร้างมูลค่าที่มากกว่ามูลค่าที่จำเป็นในการผลิตซ้ำตัวของพลังแรงงานเอง กระบวนการที่พลังแรงงานได้สร้างมูลค่าที่มากกว่ามูลค่าในการผลิตซ้ำตัวเองนี้ เรียกว่า กระบวนการเพิ่มงอกของมูลค่า(valorization process)

2.1.4 กระบวนการผลิตในระบบทุนนิยม

เมื่อไม่พิจารณาถึงความสัมพันธ์ทางสังคมหรือความสัมพันธ์ทางการผลิตแบบใดๆ กระบวนการแรงงาน คือ สภาพพื้นฐานของการดำรงอยู่ของมนุษย์(condition of human existence) ในทุก ๆ รูปแบบของสังคม แต่ในสภาพชีวิตจริง เมื่อจะพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกันเองก็ จำเป็นต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ทางสังคม(social relations) ในสังคมที่ กระบวนการแรงงาน นั้นเกิดขึ้นด้วย

⁵ คาร์ล มาร์กซ์, ว่าด้วยทุนเล่ม1, หน้า 178.

เมื่อเราพิจารณาพลังการผลิต(productive force)และความสัมพันธ์ทางการผลิต(relation of production)ที่อยู่ในวิธีการผลิตแบบทุนนิยม(capitalist mode of production) เราจะพบว่าเมื่อมองทางด้านกระบวนการแรงงาน ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากกระบวนการแรงงานนี้จะเป็นสินค้า และเมื่อมองทางด้านความสัมพันธ์ทางการผลิต เราจะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายพลังแรงงานหรือนายทุนกับคนงาน

ผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการแรงงานในระบบทุนนิยมเรียกว่าเป็นสินค้าก็เพราะผลผลิตนี้ถูกผลิตขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปขายในตลาดมิใช่เพื่อใช้เอง และเมื่อพลังแรงงานที่เป็นต้นกำเนิดในการผลิตสินค้าได้ถูกเปลี่ยนกรรมสิทธิ์จากคนงานมาสู่นายทุน โดยผ่านความสัมพันธ์ในการซื้อขาย ผลผลิต(สินค้า)ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการแรงงาน(การเปลี่ยนกำลังแรงงานให้เป็นแรงงาน)ในลักษณะนี้จึงตกเป็นกรรมสิทธิ์ของนายทุน ดังที่มาร์กซ์กล่าว

“ช่วงวิถีแรงงานนี้ ถ้ากล่าวในด้านที่มันเป็นช่วงวิถีที่นายทุนได้บริโภคลกำลังแรงงานแล้ว ก็จักแสดงออกเป็นปรากฏการณ์พิเศษจำเพาะ 2 ประการ

กรรมกรได้ใช้แรงงานภายใต้การควบคุมของนายทุน แรงงานของเขาเป็นของนายทุน นายทุนได้ทำการควบคุม ทำให้แรงงานได้ดำเนินไปตามปกติ ทำให้ปัจจัยการผลิตได้ใช้สอยสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย นั่นก็คือ วัตถุประสงค์ไม่ได้ถูกใช้อย่างสุรุ่ยสุร่าย เครื่องมือแรงงานได้รับการดูแลทะนุถนอม นั่นก็คือ ทำให้การสึกหรอของเครื่องมือแรงงานจำกัดอยู่แต่ที่ระดับที่จำเป็นในการใช้สอยของแรงงานเท่านั้น

นอกจากนั้นผลิตภัณฑ์จะตกเป็นสมบัติของนายทุน แต่มิใช่เป็นสมบัติของกรรมกรผู้ทำการผลิตโดยตรง”⁶

ในระบบทุนนิยม การที่พลังแรงงานของมนุษย์ได้กลายเป็นสินค้าที่สามารถซื้อขายได้ในตลาด ก็เป็นเพราะมีพื้นฐานหรือเงื่อนไขทางประวัติศาสตร์ที่ก่อให้เกิดชนชั้นแรงงานเสรี(free labourer) ซึ่งหมายถึงผู้ที่มีเสรีที่จะใช้กำลังแรงงานของเขาทำงานให้กับใครก็ได้และนอกจากนั้นก็จะต้องเป็นผู้ที่เสรีหรือปราศจากปัจจัยการผลิตอื่นใดอีก ดังนั้นเมื่อคนผู้ซึ่งไม่อาจทำการผลิตได้เอง เพราะไม่มีปัจจัยการผลิตต้องการมีชีวิตรอด พวกจึงมีทางเลือกทางเดียวคือต้องขายพลังแรงงานซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของเขาให้แก่นายทุน เพื่อนำค่าจ้างไปซื้อสินค้าเลี้ยงชีพ เราเรียกคนเหล่านี้ว่าคนงานหรือกรรมกร(worker) ดังที่มาร์กซ์กล่าว

“การใช้สอยกำลังแรงงานก็คือตัวแรงงาน ผู้ซื้อพลังแรงงานจะบริโภคลกำลังแรงงาน นั่นก็คือให้ผู้ขายพลังแรงงานใช้แรงงาน ผู้ขายพลังแรงงาน โดยความจริงแล้ว ก็ได้กลายเป็นพลังแรงงานที่สำแดงบทบาท กลายเป็นกรรมกรด้วยเหตุดังกล่าว”⁷

⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 185.

การที่นายทุนซื้อกำลังแรงงานจากคนงานและใช้ให้คนงานทำการผลิตก็เพราะสิ่งที่นายทุนต้องการคือการทำกำไรจากการผลิต ดังนั้นสิ่งนายทุนจะต้องให้ความสนใจคือ

1 นายทุนต้องการผลิตสินค้า หรือผลิตผลผลิตเพื่อนำไปขาย ดังนั้นผลผลิตหรือสินค้านั้นนอกจากจะต้องมีมูลค่าในการใช้สอยแล้ว ยังจะต้องมีมูลค่าในการแลกเปลี่ยนด้วย

2 นายทุนต้องการให้มูลค่าที่จะได้จากการขายสินค้าสูงกว่ามูลค่ารวมทั้งหมดที่นายทุนจ่ายไปในการผลิตสินค้านั้นขึ้น ซึ่งมูลค่ารวมทั้งหมดที่นายทุนจ่ายไปเพื่อที่จะทำการผลิตสินค้านั้นขึ้นก็คือ มูลค่าของวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต มูลค่าจากการสึกหรอของเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต และมูลค่าในการผลิตซ้ำพลังแรงงานหรือมูลค่าที่จ่ายให้แก่คนงานเป็นค่าซื้อพลังแรงงาน

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าพลังแรงงานสามารถสร้างมูลค่าที่ใหญ่กว่ามูลค่าในการผลิตซ้ำตัวของมันเองได้ ดังนั้นนายทุนผู้ซึ่งต้องการทำกำไรจากการผลิตและการขายสินค้า จึงจ่ายค่าซื้อพลังแรงงานของคนงานด้วยมูลค่าในการผลิตซ้ำพลังแรงงานนั้น แล้วนำพลังแรงงานที่ตนซื้อมานั้นมาใช้ในการผลิตสินค้า ดังนั้นจึงเป็นที่แน่นอนว่านายทุนจะสามารถสร้างกำไรได้ตามความต้องการของเขา ดังที่มาร์กซ์กล่าว

“เขาไม่เพียงแต่จะต้องผลิตมูลค่าในการใช้สอยเท่านั้น หากยังจะต้องผลิตสินค้าอีกด้วย ไม่เพียงแต่จะต้องผลิตมูลค่าในการใช้สอยเท่านั้น หากยังจะต้องผลิตมูลค่า(แลกเปลี่ยน) ไม่เพียงแต่จะต้องผลิตมูลค่า(แลกเปลี่ยน)เท่านั้น หากยังจะต้องผลิตมูลค่าส่วนเกินอีกด้วย”⁷

ดังนั้นกระบวนการผลิตสินค้าในระบบทุนนิยม จึงต้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างกระบวนการแรงงานและกระบวนการเพิ่มออกของมูลค่า⁸

2.1.5 กำไรและรูปแบบการสร้างมูลค่าส่วนเกินของนายทุนในการผลิตแบบทุนนิยม

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าเป้าหมายของนายทุนคือการทำกำไรจากการผลิตสินค้า และกำไรนั้นมีพื้นฐานมาจากการที่พลังแรงงานสามารถสร้างมูลค่าส่วนเกินได้ เพื่อที่จะวิเคราะห์ที่มาของกำไรอย่างชัดเจนจึงจะแยกพิจารณา ช่วงวิถีแรงงาน และ ความสัมพันธ์ทางการผลิตออกจากกัน

ความสัมพันธ์ทางการผลิต : ความสัมพันธ์ทางการผลิตในระบบทุนนิยมเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายพลังแรงงานหรือนายทุนกับคนงาน นายทุนและคนงานตกลงทำสัญญาซื้อขายสินค้าชนิดหนึ่งคือพลังแรงงาน โดยมีนายทุนเป็นผู้ซื้อและคนงานเป็นผู้ขาย แต่พลังแรงงานนี้เป็นสิ่งที่ติดอยู่กับตัวของคนงาน การที่นายทุนซื้อพลังแรงงานจากคนงานจึงไม่ได้หมายความว่านายทุนตัดเอาพลังแรงงานออกจากตัวของคนงานแล้วนำพลังแรงงานนั้นไปทำการ

⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 178.

⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 187.

⁹ เรื่องเดียวกัน

ผลิต แต่ความสัมพันธ์ของการซื้อขายพลังแรงงานอยู่ที่ว่า ผู้ซื้อพลังแรงงานคือนายทุนจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ขายพลังแรงงานคือคนงาน และคนงานสัญญาว่าจะทำงานให้กับนายทุนภายใต้การควบคุมของนายทุนในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ตกลงกัน นั่นก็คือ นายทุนซื้อพลังแรงงานจากคนงานแล้วสั่งให้คนงานทำการผลิตสินค้าในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ตกลงกันยกตัวอย่างเช่น 1 วัน หรือ 1 เดือน

สิ่งที่นายทุนจ่ายให้กับคนงานเป็นค่าซื้อพลังแรงงานเรียกว่าค่าจ้าง และเนื่องจากเป้าหมายของนายทุนคือการทำให้ได้มากที่สุด หรือทำให้เกิดส่วนต่างระหว่างสิ่งที่นายทุนต้องจ่ายไปในการผลิตสินค้ากับสิ่งที่นายทุนจะได้จากการขายสินค้านั้นให้มากที่สุด ดังนั้นเมื่อค่าจ้างเป็นสิ่งที่นายทุนจะต้องจ่ายไปในการผลิตสินค้า นายทุนจึงต้องพยายามที่จะจ่ายค่าจ้างให้น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยไม่ทำให้ผลกำไรโดยรวมลดลง โดยทั่วไปค่าจ้างที่น้อยที่สุดที่จะเป็นไปได้ที่นายทุนจะจ่ายให้กับคนงานคือมูลค่าที่จำเป็นต้องใช้ในการผลิตซ้ำพลังแรงงานของคนงาน เพราะหากนายทุนจ่ายค่าจ้างต่ำกว่านี้ พลังแรงงานของคนงานก็จะไม่สามารถผลิตซ้ำขึ้นใหม่เพื่อทดแทนพลังแรงงานที่เสียไปจากการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการขาดช่วงของกระบวนการผลิตโดยรวม อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์เช่นนี้เป็นการวิเคราะห์อย่างง่ายโดยทั่วไปเท่านั้น ในความเป็นจริงแล้ว นายทุนอาจจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าหรือสูงกว่ามูลค่าที่จำเป็นใช้ในการผลิตซ้ำพลังแรงงานได้ภายใต้เงื่อนไขที่ต้องการให้เกิดกำไรสูงสุด ดังจะได้กล่าวต่อไป

เมื่อนายทุนซื้อพลังแรงงานจากคนงานแล้ว พลังแรงงานนั้นย่อมตกเป็นกรรมสิทธิ์ของนายทุนในช่วงเวลาที่ตกลงกันได้ และผลผลิตที่เกิดขึ้นจากกระบวนการแรงงาน(ที่พลังแรงงานนั้นถูกเปลี่ยนเป็นกิจกรรมแรงงาน)จึงตกเป็นกรรมสิทธิ์ของนายทุน

กระบวนการแรงงาน : แนวคิดแบบมาร์กซ์ให้ความหมายของพลังแรงงาน ว่าเป็นความสามารถที่จะทำงานของคนงาน ซึ่งภายใต้ระบบทุนนิยม ความสามารถที่จะทำงานนี้เป็นสิ่งที่สามารถซื้อขายได้ในตลาด โดยนายทุนเป็นผู้ซื้อหรือเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้คนงาน ส่วนคนงานเป็นผู้ขายหรือผู้ที่สัญญาว่าจะทำงานหรือทำการผลิตให้นายทุน ภายใต้ช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ตกลงกัน เช่นหนึ่งวันหรือหนึ่งเดือน ส่วนกิจกรรมแรงงานนั้นหมายถึงกิจกรรมการทำงานที่คนงานลงมือทำงานจริงเช่นเย็บรอบเท้าหรือเย็บเสื้อผ้า ทำให้เกิดผลผลิตขึ้นจริง ๆ คือ รองเท้า 1 คู่ หรือเสื้อ 10 ตัว เป็นต้น ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า พลังแรงงานที่นายทุนซื้อจากคนงาน จะเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อนายทุนก็ต่อเมื่อนายทุนมีวิธีการที่จะสามารถเปลี่ยนพลังแรงงานให้เป็นกิจกรรมแรงงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตขึ้นจริง ๆ ดังที่มาร์กซ์กล่าวไว้ว่า

“ช่วงวิถีแรงงานนี้ ถ้ากล่าวในด้านที่มันเป็นช่วงวิถีที่นายทุนได้บริโภคกำลังแรงงานแล้ว ก็จักแสดงออกเป็นปรากฏการณ์พิเศษจำเพาะ 2 ประการ

กรรมกรได้ใช้แรงงานภายใต้การควบคุมของนายทุน แรงงานของเขาเป็นของนายทุน นายทุนได้ทำการควบคุม ทำให้แรงงานได้ดำเนินไปตามปกติ ทำให้ปัจจัยการผลิตได้ใช้สอย สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย นั่นก็คือ วัตถุประสงค์ไม่ได้ถูกใช้อย่างสุรุ่ยสุร่าย เครื่องมือแรงงานได้รับการดูแลทะนุถนอม นั่นก็คือ ทำให้การสึกหรอของเครื่องมือแรงงานจำกัดอยู่แค่ที่ระดับที่จำเป็นในการ ใช้สอยของแรงงานเท่านั้น”¹⁰

“นายทุนได้ทำการควบคุม ทำให้แรงงานได้ดำเนินไปตามปกติ” จึงหมายถึงการที่ นายทุนควบคุมให้คนงานทำงานไปตามขนาดความเร่งที่ปกติอันเป็นค่าเฉลี่ยที่ยอมรับของสังคม หนึ่ง ๆ เพื่อที่จะผลิตสินค้าให้กับนายทุนในขนาดที่ควรจะเป็น ซึ่งหมายความว่า จะไม่ทำให้เกิด อันตรายต่อร่างกายและจิตใจของคนงาน ไม่ทำให้เกิดการเหนื่อยล้าที่มากเกินไปจนจะทำให้ ร่างกายของคนงานทรุดโทรมลงเร็วกว่าที่ควรจะเป็น แต่อย่างไรก็ตามในบางช่วงเวลาและในบาง สถานการณ์ นอกจากนายทุนจะทำการควบคุมให้คนงานทำงานไปตามปกติแล้ว นายทุนยังทำการ เร่งกระบวนการทำงาน(intensification)ของคนงาน ทำให้คนงานต้องทำงานหนักขึ้น เหนื่อยขึ้น ภายใต้สภาพความเครียดที่มากขึ้นอีกด้วย

ในช่วงเริ่มต้นของระบบทุนนิยม ในด้านหนึ่งนั้นพลังการผลิตยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ นั่นคือแทบจะไม่ได้มีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไปจากกำลังการผลิตในช่วงก่อนยุคทุนนิยมหรือ ช่วงที่เป็นสังคมแบบศักดินา ในอีกด้านหนึ่งกลไกการควบคุมต่าง ๆ ของรัฐหรือกฎหมายต่าง ๆ ก็ ยังไม่ได้ถูกสร้างขึ้นอย่างเพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองแก่คนงาน ในช่วงนี้คนงานจึงถูกขูดรีด อย่างหนักหน่วงจากนายทุน ซึ่งกระบวนการขูดรีดแรงงานในช่วงนี้อาจไม่ได้ซับซ้อนและมีการ ปิดบังอำพรางมากไปกว่าการขูดรีดในสังคมศักดินามากนัก

เมื่อคนงานเริ่มต้นวันทำงานวันหนึ่ง ๆ ภายใต้ระบบทุนนิยม คนงานจะต้องใช้เวลา ช่วงหนึ่งผลิตมูลค่าที่จะต้องใช้ในการผลิตซ้ำพลังแรงงานของตนเอง ช่วงเวลานี้เรียกว่าเวลา แรงงานจำเป็น(necessary labour-time) แต่แน่นอนว่าเวลาแรงงานจำเป็นนี้จะต้องน้อยกว่าวัน ทำงานวันหนึ่งของคนงาน เพื่อให้ในช่วงเวลาที่เหลืออยู่คนงานจะสามารถสร้างมูลค่าส่วนเกินได้ เวลาที่คนงานทำงานเพื่อผลิตมูลค่าส่วนที่เกินจากค่าจ้างเรียกว่า เวลาแรงงานส่วนเกิน(surplus labour-time) ดังนั้นเมื่อนายทุนสามารถหาวิธีการเปลี่ยนพลังแรงงานให้เป็นกิจกรรมแรงงานเพื่อทำ การผลิตสินค้าได้แล้ว นายทุนผู้ซึ่งต้องการกำไรสูงสุดยังจะต้องพยายามยืดขยายวันการทำงาน(ใน 1วัน)ให้ยาวนานออกไปให้มากที่สุด เพื่อให้มีเวลาแรงงานส่วนเกินให้มากที่สุด ซึ่งที่สุดแล้วก็จะ ได้ผลิตมูลค่าส่วนเกินให้ได้มากที่สุด การพยายามยืดขยายวันการทำงานออกไปเพื่อให้เกิดความ

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า185.

แตกต่างระหว่างเวลาที่ใช้ในการผลิตมูลค่าส่วนเกินกับเวลาแรงงานจำเป็นเรียกว่า เป็นการขูดรีดมูลค่าส่วนเกินสัมบูรณ์ (absolute surplus value)

ในช่วงแรกของการเข้าสู่สังคมทุนนิยม ในขณะที่ผลิตภาพแรงงานยังไม่สูงมากนัก การผลิตขนาดใหญ่ร่วมกับการใช้เครื่องจักรและการจัดการสมัยใหม่ยังไม่ได้ปรากฏขึ้น และกฎหมายยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองคนงานอย่างเพียงพอ นายทุนจึงมีแต่จะต้องใช้วิธีขูดรีดมูลค่าส่วนเกินแบบสัมบูรณ์เช่นนี้ อย่างไรก็ตามวันการทำงานนี้ก็มีขอบเขตสูงสุดที่จะขยายไปได้เพราะคนงานก็จำเป็นต้องมีเวลาที่จะใช้พักผ่อนหลับนอนและกินอาหารเพื่อที่จะผลิตซ้ำพลังแรงงานของตนเองเพื่อนำมาขายให้นายทุนอีกครั้งในวันต่อ ๆ ไป

ต่อมาเมื่อเทคโนโลยีมีการพัฒนาสูงขึ้น ผลิตภาพแรงงานจึงถูกทำให้สูงขึ้นด้วยการให้คนงานทำงานร่วมกับเครื่องจักร ทำให้คนงานสามารถใช้เวลาเท่าเดิมผลิตสินค้าได้มากขึ้นกว่าเดิมหรือหมายความว่าคนงานสามารถผลิตมูลค่าเท่าเดิมในเวลาที่สั้นลงได้ เวลาแรงงานจำเป็นหรือเวลาที่คนงานใช้ไปในการผลิตมูลค่าที่ใช้ในการผลิตซ้ำพลังแรงงานจึงลดลง แต่แน่นอนว่านายทุนย่อมจะไม่ยอมลดชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันที่เขาได้จ่ายค่าจ้างให้แก่คนงาน ดังนั้นเวลาที่เหลือสำหรับผลิตมูลค่าส่วนเกินให้นายทุนจึงมีเพิ่มขึ้น การลดเวลาแรงงานที่จำเป็นลงเพื่อให้เหลือเวลาที่ใช้ในการสร้างมูลค่าส่วนเกินให้มากขึ้นนี้เรียกว่าการขูดรีดมูลค่าส่วนเกินสัมพัทธ์ (relative surplus value)

ดังได้กล่าวแล้วว่าเป้าหมายของนายทุนคือการสร้างกำไร ดังนั้นแก่นายทุนจะนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการผลิตทำให้ผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น เวลาแรงงานจำเป็นลดลง มูลค่าส่วนเกินที่ได้รับจากคนงานเพิ่มมากขึ้นอยู่แล้ว แต่นายทุนก็ยังพยายามที่จะยืดขยายวันการทำงานให้ยาวนานออกไปอีกเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ในที่สุดแล้ว วิธีการยืดขยายวันการทำงานให้ยาวนานออกไปนี้ก็จะถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขทางด้านกฎหมายที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเพื่อคุ้มครองคนงานมากขึ้น และการต่อต้านจากคนงานที่มองเห็นวิธีการอันป่าเถื่อนของนายทุนที่ใช้ในการขูดรีด นายทุนจึงเปลี่ยนรูปแบบการขูดรีดมูลค่าส่วนเกินสัมบูรณ์จากการยืดขยายวันการทำงานออกไปเป็นการเสริมเร่งทวีแรงงาน (intensification) แทน นั่นก็คือนายทุนจะไม่เพิ่มชั่วโมงการทำงาน แต่จะใช้การเร่งงานและควบคุมจังหวะการทำงานให้คนงานต้องทำงานอย่างรีบเร่ง ซึ่งการเสริมเร่งทวีแรงงานนี้สามารถทำได้โดยง่ายเมื่อนายทุนนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการผลิต เพราะคนงานจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งของเครื่องจักรและต้องทำงานบนสายพานที่ไหลไปอย่างต่อเนื่อง ในที่สุดแล้วการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการผลิตของนายทุนจึงไม่ได้เป็นเพียงการเพิ่มมูลค่าส่วนเกินสัมพัทธ์เท่านั้น แต่ยังเป็นการเพิ่มมูลค่าส่วนเกินสัมบูรณ์ด้วย

นอกจากเครื่องจักรจะช่วย “ควบคุมแรงงาน” ให้แก่นายทุนในแง่ที่นายทุนสามารถที่จะควบคุมจังหวะการทำงานของคนงานและสามารถเร่งงานได้แล้ว เครื่องจักรยังช่วย “ควบคุมคนงาน” ในแง่ที่ว่านายทุนสามารถข่มขู่คนงานไม่ให้แสดงอาการต่อต้านได้ เพราะนายทุนสามารถลดคนงานให้น้อยลงและสามารถเปลี่ยนคนงานใหม่เข้ามาทำงานแทนคนงานที่ต่อต้านได้ง่าย เนื่องจากคนงานถูกทำให้กลายเป็นคนงานไร้ฝีมือที่ทำงานง่าย ๆ บนสายพานการผลิต

2.1.6 ขั้นตอนการพัฒนา กำลังการผลิตภายใต้ระบบทุนนิยม¹¹

ก. การทำงานร่วมกันแบบธรรมดา

คือช่วงที่การผลิตแบบทุนนิยมเริ่มก่อตัวขึ้นในสังคมศักดินา การผลิตยังไม่มีการใช้เครื่องจักร ยังคงใช้เครื่องมือในการผลิตเช่นเดียวกับในวิธีการผลิตแบบเดิม เพียงแต่ว่าความสัมพันธ์ทางการผลิตได้เปลี่ยนไป และนายทุนได้จ้างคนงานหลายคนเข้ามาทำการผลิตร่วมกันในโรงงานเดียวกัน

ในการทำงานร่วมกันแบบธรรมดา¹¹ แม้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการผลิตจะเป็นแบบเดิม แต่กำลังการผลิตก็เพิ่มขึ้น เนื่องจากเกิดความประสานร่วมมือกันทำงานระหว่างคนงาน และเกิดการประหยัดปัจจัยการผลิต

ข. หัตถกรรมระบบโรงงาน

เมื่อการทำงานร่วมกันแบบธรรมดาเจริญขึ้น ก็จะเริ่มมีการแบ่งงานในสถานที่ทำงานของนายทุน เราเรียกการทำงานร่วมกันที่มีการแบ่งงานนั้นว่า หัตถกรรมระบบโรงงาน(manufacture) ในหัตถกรรมระบบโรงงานย่อมจะมีการทำงานร่วมกันอยู่ แต่กรรมคนทุกคนไม่ได้ทำงานชนิดเดียวกัน แต่ละคนต่างทำงานโดยแบ่งสรรความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกัน ทำการผลิตสิ่งของคนละชิ้นส่วนกันหรือคนละหน้าที่กัน เป็นต้นว่ากรรมผลิตเข็ม กรรมกรคนหนึ่งอาจจะฝั้นแท่งเข็ม อีกคนหนึ่งอาจจะตัดเข็มให้สั้นยาวได้ขนาด กรรมกรอีกคนหนึ่งอาจจะเจาะรูเข็ม

หัตถกรรมระบบโรงงานนั้นก็เป็นการผลิตสิ่งของโดยที่กรรมกรหลายคนร่วมกันทำงาน ดังนั้น ข้อดีทุกอย่างของการร่วมกันทำงานแบบธรรมดา¹¹ ก็จะเป็นข้อดีของหัตถกรรมระบบโรงงาน ด้วยแต่ในหัตถกรรมระบบโรงงานมีการแบ่งสรรงานกันอย่างชัดเจน จึงมีข้อดีมากกว่าคือ

1.กรรมกรจะทำงานเฉพาะเพียงอย่างเดียว จึงมีความชำนาญเป็นพิเศษ ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้น

¹¹ เรียบเรียงจาก วิชาญ รักษาชาติ, เศรษฐศาสตร์เพื่อมวลชน พิมพ์ครั้งที่ 1 (ฝ่ายการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2518), หน้า110-119

2.การทำงานจะไม่หยุดชะงักเหมือนกับแบบที่กรรมกรคนเดียวทำงานหลายอย่าง ช่วยลดการสูญเปล่าของเวลา

3.เครื่องมือเครื่องต่างๆ เป็นแบบพิเศษเฉพาะอย่างของการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้น

ค. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่และเครื่องจักร

เป็นการนำเครื่องจักรขนาดใหญ่เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต ทำให้สามารถผลิตสินค้าได้ครั้งละมาก ๆ

อย่างไรก็ตามพัฒนาการนี้เป็นพัฒนาการแบบกว้างๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศอุตสาหกรรมแถบตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศอังกฤษเท่านั้น เมื่อมาพูดถึงการพัฒนาการในประเทศไทยแล้ว อาจจะมีแตกต่างจากพัฒนาการนี้ไปบ้าง

2.2 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการควบคุมแรงงาน

การควบคุมแรงงานที่ใช้ในการศึกษานี้จะใช้แนวคิดที่วางอยู่บนพื้นฐานแนวคิดแบบมาร์กซ์ ที่มองว่าความสัมพันธ์ของทุนและแรงงานในระบบทุนนิยมเป็นความสัมพันธ์แบบขูดรีด นั่นคือคนงานเป็นผู้สร้างส่วนเกินจากการผลิตขึ้น แต่นายทุนเป็นผู้เก็บเอาส่วนเกินนั้นไว้เป็นของตนเอง ดังนั้นนายทุนจึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการจัดการให้กระบวนการขูดรีดส่วนเกินนั้นดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง

2.2.1 การควบคุมแรงงานตามแนวคิดพื้นฐานแบบมาร์กซ์

ความสัมพันธ์ทางการผลิตตามมุมมองแบบมาร์กซ์เป็นความสัมพันธ์ทางการผลิตที่เต็มไปด้วยความขัดแย้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งระหว่างชนชั้น นั่นคือชนชั้นผู้ครอบครองปัจจัยการผลิตกับชนชั้นผู้ที่มีเพียงแค่พลังแรงงานของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ปรากฏชัดเจนในรูปแบบการผลิตแบบทุนนิยม

ความสัมพันธ์ทางการผลิตระหว่างนายทุนกับคนงานแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ครอบครองปัจจัยการผลิตกับผู้ที่มีเพียงพลังแรงงาน ชนชั้นที่ถูกเรียกว่าเป็นคนงานมิได้ครอบครองปัจจัยการผลิตใด ๆ นอกจากพลังแรงงานของตน จึงจำเป็นต้องนำพลังแรงงานของตนออกขายให้แก่นายทุนผู้ครอบครองปัจจัยการผลิตอื่น ๆ เช่น วัตถุดิบและเครื่องมือที่ใช้ในการผลิต ฯลฯ เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้างเพื่อนำไปซื้อสินค้าดำรงชีวิต

ดังนั้นภายใต้ความสัมพันธ์ทางการผลิตในรูปแบบนี้ นายจ้างผู้ซึ่งได้จ่ายค่าจ้างซื้อพลังแรงงานจากคนงานแล้วจึงเป็นเจ้าของกำลังแรงงานนั้น และนอกจากนี้นายจ้างยังเป็นเจ้าของปัจจัย

การผลิตอื่น ๆ เช่น วัตถุดิบและเครื่องมือในการผลิต เพราะฉะนั้นนายจ้างจึงเป็นเจ้าของผลผลิตทุกอย่างที่คนงาน(ผู้ซึ่งขายพลังแรงงานของตนให้นายจ้างไปแล้ว)ผลิตออกมา

เพราะเหตุนี้ นายจ้างจึงต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะใช้ประโยชน์จากพลังแรงงานที่ตนได้ซื้อไปแล้วจากคนงานอย่างเต็มที่ ดังที่มาร์กซ์กล่าวว่า

“กรรมกรได้ใช้แรงงานภายใต้การควบคุมของนายทุน แรงงานของเขาเป็นของนายทุน นายทุนได้ดำเนินการควบคุม ทำให้แรงงานได้ดำเนินไปตามปกติ ทำให้ปัจจัยการผลิตได้ใช้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย นั่นก็คือวัตถุดิบไม่ได้ถูกใช้อย่างสุรุ่ยสุร่าย เครื่องมือแรงงานได้รับการดูแลทะนุถนอม ทำให้การสึกหรอของเครื่องมือของแรงงานจำกัดอยู่ที่ระดับที่จำเป็นต่อการใช้สอยของแรงงานเท่านั้น”¹²

“นายทุนได้ซื้อกำลังแรงงานตามมูลค่าของวันของกำลังแรงงาน มูลค่าในการใช้สอยของกำลังแรงงานภายในวันทำงานหนึ่งวันนี้จะตกเป็นของกรรมสิทธิ์ของนายทุน ดังนั้นนายทุนจึงมีสิทธิ์ที่จะให้กรรมกรทำงานเพื่อเขาภายในหนึ่งวัน แต่อะไรคือการทำงานหนึ่งวันเล่า แน่แน่นอนย่อมจะสั้นกว่าวันดำรงชีวิตโดยธรรมชาติหนึ่งวัน สั้นเท่าไรเล่า เกี่ยวกับขอบเขตจำกัดดังกล่าวนี้ นั่นก็คือขอบเขตที่จำเป็นของวันการทำงาน ซึ่งนายทุนย่อมมีทัศนะของเขาเอง”¹³

นอกจากนี้มาร์กซ์ยังแสดงให้เห็นว่าการควบคุมแรงงานเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับระบบทุนนิยมเนื่องจากนายทุนต้องการมูลค่าส่วนเกินจากคนงานให้ได้มากที่สุดเพื่อนำส่วนเกินนั้นมาทำการผลิตซ้ำ เพราะยิ่งนายทุนต้องการสร้างมูลค่าส่วนเกินจากกระบวนการผลิตมากขึ้นเท่าใด นายทุนก็ยิ่งต้องเผชิญกับการต่อต้านจากคนงานมากขึ้นเท่านั้น ระบบควบคุมแรงงานจึงเป็นระบบที่จำเป็นจะต้องมี โดยมีจุดประสงค์ 2 ด้าน ในด้านหนึ่งเพื่อช่วยให้นายทุนสามารถใช้ประโยชน์จากกำลังแรงงานของคนงานได้อย่างเต็มที่ผ่านกระบวนการผลิตหรือกระบวนการงาน อีกด้านหนึ่งเพื่อควบคุมและจัดการกับความขัดแย้งจากคนงานและทำให้การผลิตซ้ำ(reproduction)ความสัมพันธ์ทางการผลิตเป็นไปอย่างราบรื่น

“ก่อนอื่นเจตนาและจุดมุ่งหมายที่กำหนดแน่นอนของช่วงวิถีการผลิตของทุนนิยม ก็คือทุนจะพยายามทำให้เกิดการเพิ่มงอกออกให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ นั่นก็คือพยายามทำการผลิตมูลค่าส่วนเกินเท่าที่จะมากได้ ดังนั้นก็คือนายทุนได้พยายามทำการขูดรีดกำลังแรงงานให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ หลังจากนั้นจำนวนกรรมกรที่ว่าจ้างพร้อมกันในเวลาเดียวกันนั้นได้เพิ่มทวีขึ้น การต่อต้านของพวกเขาก็เป็นไปอย่างรุนแรงขึ้น ดังนั้นแรงกดดันที่ทุนจะใช้มาสยบการต่อต้านดังกล่าวก็จักต้องเพิ่มทวีขึ้นเป็นธรรมดา...

¹² คาร์ล มาร์กซ์, ว่าด้วยทุนเล่ม 1, หน้า 185.

¹³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 227-228.

...ดังนั้นกล่าวในด้านเนื้อหาของมันแล้ว การควบคุมของทุนนิยมจะเป็นสองชั้น ทั้งนี้ก็เพราะตัวของช่วงวิถีในการผลิตที่มันควบคุมนี้จะมีลักษณะ 2 ชั้น ด้านหนึ่งนั้น เป็นช่วงวิถีที่แรงงานทางสังคมที่ผลิตผลิตภัณฑ์ อีกด้านหนึ่งนั้นจะเป็นช่วงวิถีการเพิ่มงอกมูลค่าของทุน”¹⁴

นอกจากนี้มาร์กซ์ยังได้แบ่งรูปแบบของการที่ทุนเข้าครอบครองหรือครอบงำการใช้พลังแรงงานของคนงานเป็น 2 ช่วงใหญ่ๆ โดยรูปแบบทั้งสองนั้นก็ไปสอดคล้องกับช่วงระยะเวลาของการพัฒนาการผลิตที่ได้กล่าวไปแล้ว

- The Formal Subsumption of Labour Under Capital

ในทุก ๆ ยุคสมัยของระบบทุนนิยม ช่วงวิถีแรงงานถูกบงการโดยทุน(The labour process is subsumed) นายทุนจะเข้าแทรกแซงช่วงวิถีแรงงานหรือเข้าไปรักษาประโยชน์ของคนผ่านกระบวนการควบคุมสั่งการในรูปแบบของการจัดการกระบวนการผลิต

ในยุคเริ่มต้นของระบบทุนนิยม formal subsumption of labour under capital ยังคงมีลักษณะของการผลิตในยุคก่อนหน้าอยู่ ส่วนเกินจากการผลิตจะได้จากการบังคับ การควบคุมการทำงานจากนายจ้างหรือหัวหน้าคนงานอย่างใกล้ชิด การยืดเวลาทำงานให้ยาวออกไป หรือเรียกว่าเป็นการขูดรีดมูลค่าส่วนเกินแบบสัมบูรณ์

- The Real Subsumption of Labour Under Capital

ลักษณะทั่วไปของ The formal subsumption คือการที่ทุนทำการควบคุมกระบวนการทำงานโดยตรง(direct subordination of the labour process to capital) โดยไม่คำนึงถึง รูปแบบของการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี แต่เมื่อเกิดการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี หรืออาจกล่าวว่าเป็นรูปแบบเฉพาะของการผลิตในวิถีการผลิตแบบทุนนิยม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของกระบวนการผลิต เราจะเรียกสิ่งนี้เป็น real subsumption of labour under capital

The real subsumption of labour under capital เป็นรูปแบบที่เกิดจากการพัฒนาเทคโนโลยีในการผลิต ดังนั้นจึงเกี่ยวข้องกับมูลค่าส่วนเกินสัมพัทธ์(relative surplus value) แตกต่างจาก formal subsumption ที่เป็นเรื่องของมูลค่าส่วนเกินสัมบูรณ์(absolute surplus value)

ภายใต้รูปแบบของ The real subsumption of labour under capital การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต จะเกิดขึ้นทั้งในผลิตภาพของคนงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายทุนกับคนงาน

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ถ้าการผลิตมูลค่าส่วนเกินแบบสัมบูรณ์ คือรูปแบบของ formal subsumption of labour under capital ดังนั้น การผลิตมูลค่าส่วนเกินแบบสัมพัทธ์ก็มองได้ว่าเป็นรูปแบบของ real subsumption of labour under capital¹⁵

¹⁴ เรื่องเดียวกัน หน้า 326- 327.

¹⁵ Karl Mark, Capital Vol 1, trans. David Fernbach (England : Penguin Book, 1078), p.1091

2.2.2 งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมแรงงาน : ประเด็นทางทฤษฎี

ในยุคหลังจากรัฐ ได้มีผู้นำเอาแนวคิดพื้นฐานเรื่องการควบคุมแรงงานและกระบวนการแรงงานในระบบทุนนิยมของมาร์กซ์มานำเสนอและขยายความออกไปอีกมาก โดยแนวคิดพื้นฐานดังกล่าวมองว่าเมื่อนายทุนซื้อพลังแรงงานจากคนงาน นายทุนจะได้มาเพียงแค่ว่าสภาพในการทำงานเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดมูลค่าส่วนเกิน นายทุนจึงต้องมีวิธีควบคุมแรงงานเพื่อเปลี่ยนพลังแรงงานหรือสภาพในการทำงานให้เป็นกิจกรรมแรงงาน ผลงานทางทฤษฎีในช่วงหลังเหล่านี้จึงเน้นที่การศึกษา กระบวนการแรงงานว่าเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดมูลค่าส่วนเกิน และการควบคุมจัดการให้ช่วงวิถีแรงงานสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ตามขั้นตอนการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยี นักคิดคนสำคัญ ๆ ในเรื่องนี้ได้แก่ Braverman, Friedman, Edwards, Burawoy, และ Littler เป็นต้น นักคิดเหล่านี้มิได้พัฒนาแนวคิดของตนเองขึ้นมาจากสุญญากาศ แต่ได้นำเอาพื้นฐานแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการควบคุมแรงงานของมาร์กซ์ผสมเข้ากับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอยู่ในขณะนั้นเพื่อนำเสนอแนวคิดของตนและโต้แย้งกับแนวความคิดที่ถูกนำเสนอก่อนหน้านี้ อย่างไรก็ตามในบางแนวคิดอาจจะลดทอนความหมายหรือเน้นความสำคัญของกระบวนการแรงงานว่าเป็นเพียง กระบวนการทำงานในฐานะเป็นขั้นตอนของการผลิตเท่านั้น และไม่ได้วิเคราะห์ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง กระบวนการแรงงาน กับ กระบวนการเพิ่มงอกของมูลค่า

ก. การให้ความหมายของการควบคุมแรงงาน

พื้นฐานแนวคิดการควบคุมแรงงานในมุมมองแบบมาร์กซ์อยู่ที่การให้ความแตกต่างของพลังแรงงานและกิจกรรมแรงงาน สิ่งที่สามารถสร้างมูลค่าส่วนเกินได้คือพลังแรงงานของมนุษย์ เมื่อพลังแรงงานนั้นถูกนำไปใช้ในการสร้างมูลค่าผ่านกิจกรรมแรงงาน จึงเป็นที่มาที่ทำให้นายทุนผู้ซึ่งต้องการหากำไรหรือมูลค่าส่วนเกินจากกระบวนการผลิตจ้างคนงานเข้ามาทำการผลิตสินค้าในโรงงานแล้วนำสินค้านั้นไปขาย การควบคุมแรงงานจึงสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ นั่นคือ การควบคุมกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดการผลิตที่มีต้นทุนน้อยที่สุดและสามารถสร้างผลผลิตได้มากที่สุด และการทำการผลิตซ้ำความสัมพันธ์ทางการผลิตในรูปแบบที่นายทุนเป็นผู้ได้เปรียบ

จากการศึกษาที่ผ่านมาผู้มีอำนาจของการควบคุมแรงงานไว้ดังนี้

Jeffrey Harrod¹⁶ วิเคราะห์การควบคุมแรงงาน โดยเฉพาะการควบคุมแรงงานของประเทศในโลกที่สามในเอกสารเรื่อง Contemporary System of Labour Control in The Third World ซึ่งนำเสนอปี ค.ศ.1980 ในเอกสารฉบับนี้ Harrod ได้ให้นิยามการควบคุมแรงงานไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ฝ่ายควบคุมการผลิตในองค์กรได้ใช้ชุดมาตรการ การจัดองค์กรและเทคโนโลยีเพื่อธำรงรักษาการควบคุมการผลิตของฝ่ายควบคุมการผลิต ซึ่งอาจเป็นเจ้าของทุนหรือตัวแทนอันประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารต่าง ๆ เพื่อกำหนดการกระจายสิทธิประโยชน์และสิ่งอื่นๆ ภายในองค์กร เพื่อธำรงรักษาและเพิ่มพูนผลิตภาพ(productivity)ของแรงงาน

Brecher¹⁷ กล่าวว่า การควบคุมแรงงานจะต้องทำหน้าที่สองประการควบคู่กันอยู่เสมอ คือ

1. การควบคุมในเชิงเทคนิค คือ กระตุ้นให้คนงานทำงานตามที่องค์กรต้องการ พร้อมกับจัดกระบวนการต่างๆ ในองค์กรให้คนงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

2. ควบคุมความสัมพันธ์ทางสังคม หรือการผลิตซ้ำความสัมพันธ์ทางสังคม ระหว่างทุนกับแรงงาน ให้คงอยู่ในลักษณะที่ทุนได้ประโยชน์จากความสัมพันธ์ให้มากที่สุด การที่ระบบควบคุมแรงงานต้องมีหน้าที่สองประการนี้ก็เพราะ ระบบการผลิตแบบทุนนิยมต้องการจะผลิตและรักษาส่วนเกินจากกระบวนการผลิตสินค้าไว้ให้ได้มากที่สุด

Somsak Samukkeethum¹⁸ กล่าวถึงการควบคุมแรงงานในวิทยานิพนธ์เรื่อง “The Institutionalization of Labour Conflict in Thailand : Strategies of Labour Control, 1958 – 1992” โดยพิจารณาว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานรับจ้าง(wage labour)กับทุน(capital)เป็นความสัมพันธ์ของการขูดรีดมูลค่าส่วนเกิน ซึ่งผลของมันนำไปสู่ความสัมพันธ์แบบขัดแย้งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นนายทุนจึงต้องพยายามที่จะใช้ยุทธศาสตร์การควบคุมแรงงาน(labour control strategies)ที่หลากหลายเพื่อที่จะลดโอกาสที่คนงานจะต่อต้านนายจ้างให้เหลือน้อยที่สุดและปิดบังความรู้ของคนงานจากความไม่ยุติธรรมของระบบทุนนิยม

ตามนิยามต่าง ๆ ข้างต้น อาจแบ่งการควบคุมแรงงานออกได้เป็น 2 แนวทางใหญ่ ๆ คือ

¹⁶ Harrod Jeffrey. *Contemporary System of Labour Control in The Third World*(1980) อ้างถึงใน นงเยาว์ เนาวรัตน์ “ความสัมพันธ์ของระบบควบคุมแรงงานกับเงื่อนไขการพัฒนาศักยภาพเชิงกลุ่มในขบวนการทำงาน : ศึกษากรณีอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอ,” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530), หน้า13.

¹⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า13.

¹⁸ Somsak Samukkeethum, “The institutionalization of Labour Conflict in Thailand : Strategies of Labour Control, 1958-1992,” (Doctoral dissertation, School of Humanities James Cook University, 2000), p.44.

- 1.แนวทางที่เน้นการลดการต่อต้านของแรงงานและป้องกันไม่ให้คนงานรวมตัวกันได้
- 2.แนวทางที่กล่าวถึงการสร้างกลไกของฝ่ายทุนเพื่อสร้างส่วนเกินและจัดสรรส่วนเกินนั้นให้ตกอยู่กับฝ่ายทุน

ดังนั้นโดยสรุป เพื่อให้ได้ความหมายที่กว้างและครบถ้วน การควบคุมแรงงาน(labour control) ในระบบทุนนิยม จึงหมายถึงกระบวนการเปลี่ยนพลังแรงงานให้เป็นกิจกรรมแรงงานหรือกล่าวอย่างง่าย ๆ ว่าคือ การสร้างกลไกต่าง ๆ เพื่อให้คนงานทำงานให้แก่นายทุน ซึ่งในความหมายนี้ก็ให้หมายรวมถึงการควบคุมคนงานเอาไว้ด้วย เนื่องจากการทำให้คนงานเชื่อฟังและไม่คิดที่จะต่อต้านยอมทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นไม่ติดขัด กลไกเหล่านี้มีทั้งการใช้การบังคับและการกระตุ้น ไม่ว่าจะโดยผ่านการ ใช้กำลัง ใช้เทคโนโลยี ใช้อุดมการณ์ หรือใช้รางวัล และยังรวมไปถึงขั้นตอนก่อนและหลังช่วงวิถีแรงงาน นั่นคือ การรับสมัครงาน และการจัดการกับการต่อต้านอันเกิดจากการรวมกลุ่มของคนงาน ซึ่งทั้งหมดนี้จะต้องพิจารณาภายใต้เป้าหมายของการผลิตในระบบทุนนิยม คือการสร้างส่วนเกินให้ได้มากที่สุดและจัดสรรส่วนเกินนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนายทุนให้มากที่สุด

ข. การศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการแรงงาน

หนังสือเรื่องLabour and Monopoly Capital ของ Harry Braverman¹⁹ ในปี ค.ศ. 1974 เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษากระบวนการแรงงานในสมัยใหม่ ซึ่งการศึกษาของ Braverman มีลักษณะคล้ายกับพวก Radical อยู่ด้วย นั่นคือมีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาในเชิงเศรษฐศาสตร์การเมือง(political economics) และ การศึกษาเรื่องชนชั้น

การศึกษาของ Braverman เน้นที่การแสดงให้เห็นถึงกระบวนการแบ่งงานเป็นส่วนย่อยและทำให้การทำงานแต่ละขั้นตอนเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ(degradation of work) ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้การจัดการทางวิทยาศาสตร์(scientific management) ที่เรียกว่าระบบเทย์เลอร์(Taylorism)

ประเด็นสำคัญในการศึกษาของ Braverman มีดังนี้

1.กระบวนการทำให้คนงานกลายเป็นคนงานไร้ฝีมือ(deskill) ด้วยวิธีแบบเทย์เลอร์ ซึ่งแบ่งเป็นสองส่วนคือ 1. การแบ่งขั้นตอนการทำงานออกเป็นส่วนย่อยๆ และ 2. การแบ่งแยกกระบวนการคิดออกจากกระบวนการทำงาน(separation of conception from execution)ในกระบวนการผลิต ซึ่งBraverman มองว่าวิธีการดังกล่าวนอกจากจะเป็นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานด้วยการทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะทางและ ยังสามารถทำให้ฝ่ายจัดการสามารถควบคุมคนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

¹⁹ Harry Braverman, Labour and Monopoly Capital, (New York : Monthly review press, 1974).

2. การทำให้กระบวนการทำงานอยู่ในการควบคุมของฝ่ายจัดการ ซึ่งเขาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการ ดังนั้นเขาจึงมองว่า วิธีการแบบเทย์เลอร์ไม่ใช่เป็นเพียงแค่การออกแบบกระบวนการงาน แต่เป็นการควบคุมแรงงานที่แปลกแยก(control over alienated labour)

แม้ว่าแนวคิดของ Braverman จะได้รับการยอมรับในระดับหนึ่ง แต่การเน้นที่การจัดการทางวิทยาศาสตร์แต่เพียงอย่างเดียวของ Braverman ก็ได้ถูกนักคิดในช่วงต่อมาวิจารณ์ว่าเป็นแนวคิดที่แข็งเกินไปและขาดความยืดหยุ่น แนวคิดเกี่ยวกับช่วงวิถีแรงงานที่เรียกว่าเป็น คลื่นลูกที่สองของมุมมองแบบมาร์กซ์จึงเริ่มตั้งคำถามเกี่ยวกับการควบคุมตามแนวคิดของ Braverman ซึ่งทั้ง Friedman และ Edwards เห็นว่ามันเป็นสิ่งที่รวบรัดเกินไปและง่ายเกินไปที่จะบอกว่าวิธีการที่เรียกว่า การจัดการแบบวิทยาศาสตร์(scientific management) เป็นเพียงรูปแบบเดียวของการควบคุมในระบบทุนนิยม

หลังจากนั้นในปี ค.ศ. 1977 Andrew Friedman²⁰ พิมพ์หนังสือชื่อ "Industry and labour" เพื่อสนับสนุนความคิดของ Braverman ที่ว่าภายใต้กระบวนการผลิต ลูกจ้างจะถูกควบคุมด้วยระบบเทย์เลอร์ เขาเรียกการควบคุมแบบนี้ว่าเป็นการควบคุมโดยตรง(direct control) ซึ่งเป็นการควบคุมที่ทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าคุณเองถูกบังคับและไม่มีอิสระในการทำงาน แต่ Friedman เห็นว่าการควบคุมในลักษณะนี้มีข้อจำกัดและมักจะถูกต่อต้านจากคนงาน ดังนั้นนายจ้างจึงจำเป็นต้องมีการควบคุมอีกวิธีหนึ่ง นั่นคือการสร้างความร่วมมือ(co-operation) หรือที่เรียกว่า การให้อิสระในการทำงาน (responsible autonomy) เนื่องจาก Friedman เห็นว่า ตามกฎหมายและกรรมสิทธิ์ที่นายทุนมีเหนือพลังแรงงานของลูกจ้าง นายทุนอาจจะทำการสั่งให้ลูกจ้างทำงาน หรือมีสิทธิ์ที่จะไล่ลูกจ้างที่ไม่ตั้งใจทำงานออกจากงานได้ แต่แท้ที่จริงแล้วปัญหายังไม่ได้ถูกแก้ไข เพราะในหลาย ๆ กรณีพบว่า การใช้คำสั่งเพียงอย่างเดียวก็ไม่ได้ทำให้ลูกจ้างตั้งใจทำงาน รวมถึงการไล่ลูกจ้างออกแล้วหาคนใหม่เข้ามาทำงาน ก็ไม่ได้เป็นการรับประกันว่าลูกจ้างใหม่ที่รับเข้ามาจะตั้งใจทำงาน ดังที่ Friedman กล่าวว่าคุณอาจจะบังคับหรือห้ามไม่ให้มาค้ำน้ำได้ แต่คุณจะไม่สามารถบังคับให้มาค้ำน้ำได้²¹

วิธีการควบคุมแบบการให้อิสระในการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่อาจเห็นได้อย่างชัดเจน เหมือนกับการควบคุมแบบเทย์เลอร์ที่ใช้การออกแบบขั้นตอนการทำงานใหม่ แต่วิธีการควบคุมแบบนี้คือ ความพยายามในการควบคุม(harness)ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพลังแรงงานให้

²⁰ Andrew Friedman, *Industry and labour* (London: Macmillan, 1977).

²¹ Ibid.

เป็นกิจกรรมแรงงานด้วยการให้อิสระและสนับสนุนคนงานให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยตัวของตัวเองไปสู่สถานการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนายจ้าง

ต่อมาในปี ค.ศ. 1990 Friedman เพิ่มเติมการวิเคราะห์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การจัดการกระบวนการแรงงาน โดยแบ่งประเด็นเป็น 4 ประเด็นได้แก่

- Task Organization คือการแบ่งตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร
- Control Structure คือการควบคุมกระบวนการทำงาน ซึ่ง Friedman ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการผลิตมูลค่าส่วนเกิน
- Labour-Market Relations คือการรับสมัครงาน การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง
- Lateral Relations คือการสื่อสารจากฝ่ายจัดการไปยังคนงาน เพื่อสร้างความร่วมมือและจัดการกับความขัดแย้ง

หลังจากการตีพิมพ์หนังสือของ Friedman 2 ปี ในปี ค.ศ. 1979 ก็ได้มีการตีพิมพ์หนังสือเกี่ยวกับเรื่องกระบวนการแรงงานออกมาอีก 2 เล่ม ซึ่งเป็นงานของ Richard Edwards และ Burawoy

หนังสือ ชื่อ "Contested Terrain" ของ Richard Edwards²² แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการควบคุมแรงงาน โดยเริ่มจากในช่วงที่สถานประกอบการมีขนาดเล็ก และใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่ยังไม่ซับซ้อนมากนัก การควบคุมจะเป็นการควบคุมอย่างง่าย (simple control) คือเจ้าของโรงงานหรือหัวหน้าคนงานจำนวนน้อย ๆ จะเป็นผู้ควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิดและอาจร่วมทำงานไปกับคนงานด้วย ในช่วงนี้กฎระเบียบที่ใช้จะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของนายจ้าง และนายจ้างจะจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดจากคนงานด้วยการไล่อคนงานนั้น ๆ ออกจากงาน

ต่อมาเมื่อสถานประกอบการมีขนาดใหญ่ขึ้น เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการผลิตมากขึ้น การควบคุมแรงงานจึงเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบของการควบคุมทางเทคนิค (technical control) ซึ่งเป็นการใช้เครื่องจักรกลและความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เช่น ระบบสายพาน เข้ามาควบคุมกระบวนการผลิต นอกจากการควบคุมทางเทคนิคสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ก็ยังมีจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กรที่มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากมีลูกจ้างในหลายระดับและหลายประเภท ไม่ใช่เพียงแค่นายงานในฝ่ายผลิตดังเช่นแต่ก่อน การควบคุมแบบระบบราชการ (bureaucratic control) จึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อจัดการกับปัญหาเหล่านี้ การควบคุมแบบนี้คือการสร้างกฎระเบียบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรขึ้นเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติ

²² Richard Edwards, *Contested Terrain*, (New York: Basic Book, 1979).

มิใช่ให้กฎระเบียบต่างๆ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของนายจ้างหรือหัวหน้างาน กฎระเบียบต่างๆ เหล่านี้ ยังจะต้องรวมไปถึง การเลื่อนขั้นตามสายงาน การพิจารณาให้รางวัลหรือลงโทษ

ในขณะที่ Michael Burawoy²³ แสดงความเห็นของเขาในหนังสือชื่อ “Manufacturing Consent” เขาเห็นว่า การวิเคราะห์ กระบวนการแรงงาน ด้วยการให้น้ำหนักพื้นฐานแนวคิดแบบ ความขัดแย้ง (conflictual foundation) ที่มากเกินไป จะทำให้ไม่สามารถแสดงให้เห็นหรือให้ รายละเอียดของ การสร้างความร่วมมือ (prevalence of cooperation) ที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ในสถานประกอบการต่างๆ ในช่วงเวลานั้น เขาจึงเสนอว่า ฝ่ายจัดการใช้วิธีการควบคุมด้วยการพยายามทำให้เกิดความเห็นชอบหรือการยินยอม (consent) จากลูกจ้าง ด้วยวิธีคิดแบบนี้ ฝ่ายจัดการจึงพยายาม ทำสร้างกิจกรรมต่างๆ ขึ้นในองค์กรเพื่อให้ลูกจ้างรู้สึกว่าคุณเองมีทางเลือกที่หลากหลาย

จากแนวคิดนี้ Burawoy พัฒนาการวิเคราะห์ที่เรียกว่า “games” ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะหันเห ความสนใจของลูกจ้างให้ออกไปจากความคิดที่ว่านายจ้างเป็นผู้ที่ขูดรีดแรงงานหรือเป็นฝ่ายที่ตัดทวงผลประโยชน์ต่างๆ ไปจากลูกจ้าง เช่น การจ่ายเงินพิเศษในโอกาสต่างๆ การจัดกิจกรรมตาม ความสนใจของลูกจ้าง เช่น การแข่งขันกีฬา การประกวดร้องเพลง หรือการจัดสถานที่ทำงานให้ สวยงามน่าอยู่

Burawoy เสนอว่า กิจกรรมเหล่านี้ที่อาจได้มาจากการเจรจาต่อรองหรือการจัดให้เองของ นายจ้างก็ตาม อาจถือได้ว่าเป็นชัยชนะเล็กๆ น้อยๆ ที่ลูกจ้างถือว่าตนเองได้รับ แต่สิ่งเหล่านี้เองก็ ได้กลายเป็นหน้ากากปิดบังพื้นฐานความเสียเปรียบของลูกจ้างในกระบวนการผลิตแบบทุนนิยม

แนวคิดเรื่องกระบวนการแรงงานที่มีความชัดเจนและมีรายละเอียดอย่างมากคือแนวคิดของ Craig R. Littler²⁴ ในหนังสือชื่อ “The Development of The Labour Process in Capitalist Societies” ซึ่งตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1982 Littler เสนอว่าควรจะต้องมีการกำหนดองค์ประกอบของการศึกษา กระบวนการแรงงานใหม่ โดยที่เขาเสนอว่ากระบวนการแรงงานควรจะถูกวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การแบ่งงานและการออกแบบงาน (technical division of labour and job design) ซึ่งจะทำให้ ความสนใจเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตและการออกแบบลักษณะการ ทำงานของคนงาน

²³ Michael Burawoy, *Manufacturing Consent*, (USA: University of Chicago Press, 1979).

²⁴ Craig Littler, *The Development of The Labour Process in Capitalist Societies*, (London: Heinemann).

2. โครงสร้างของการควบคุม(structure of control) ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปตามช่วงเวลาต่าง ๆ ตามลักษณะของนายจ้างและเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิต เช่นการ co-ordination , control , compliance วิธีการและผลของการควบคุมจะถูกจำกัดด้วยโครงสร้างทางสังคมบางประการ เช่น กฎหมาย ความเข้มแข็งขององค์กรของแรงงาน

3. ความสัมพันธ์ของการจ้างงาน(employment relationship) ได้แก่ การรับสมัครงาน การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การไล่ออก การปลดออก

2.2.3 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมกับการควบคุมแรงงาน

ระบบควบคุมแรงงานเป็นทั้งระบบควบคุมทางสังคมและทางเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงมีความเกี่ยวข้องกับคนทั้งสามกลุ่มคือ รัฐ นายทุน และแรงงาน และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและมีพัฒนาการไปตามรูปแบบของความขัดแย้งที่เปลี่ยนแปลงไป ดังที่มาร์กซ์กล่าวว่า

“ประวัติศาสตร์ของสังคมทั้งหมดที่ผ่านมาจนกระทั่งถึงบัดนี้ล้วนเป็นประวัติศาสตร์แห่งการต่อสู้ทางชนชั้น

เสรีชนกับทาส ผู้ดีกับสามัญชน เจ้าผู้ครองแคว้นกับทาสกสิกร นายช่างในสมาคมอาชีพกับลูกมือ สรรพแล้วก็คือผู้กดขี่กับผู้ถูกกดขี่ ต่างอยู่ในฐานะที่เป็นปฏิปักษ์กันตลอดเวลา คำเนิรการต่อสู้ที่บางครั้งซ่อนเร้นบางครั้งเปิดเผยอยู่มิได้ขาด การต่อสู้แต่ละครั้ง ก็ล้วนจบลงด้วยสังคมถูกเปลี่ยนแปลงด้วยการปฏิวัติหรือไม่ก็ชนชั้นที่ต่อสู้กันสูญสลายไปด้วยกัน”²⁵

จากข้อความดังกล่าวแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าในมุมมองของมาร์กซ์ สังคมประกอบไปด้วยความขัดแย้งและการต่อสู้ ซึ่งเป็นพลังผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้ามากกว่าที่จะเป็นการพัฒนาแบบสันติ ความขัดแย้งทางสังคมจึงเป็นแก่นกลางของกระบวนการทางประวัติศาสตร์ และความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อมีองค์ประกอบที่ตรงข้ามกันมาอยู่ร่วมกันในเวลาเดียวกันภายใต้โครงสร้างเดียวกัน และแต่ละองค์ประกอบนั้นต้องการ “ที่อยู่” ภายใต้โครงสร้างนี้

การก่อกำเนิดและการดำเนินไปของระบบทุนนิยมจะต้องมีองค์ประกอบ 2 อย่างคือทุนและแรงงาน ทั้ง 2 สิ่งเป็นองค์ประกอบร่วมกันของระบบทุนนิยม หากมีแต่ทุนไม่มีแรงงาน นายทุนก็จะไม่สามารถทำการผลิตสินค้าเพื่อสร้างกำไร เช่นเดียวกันหากมีแต่แรงงานแล้วไม่มีทุนระบบทุนนิยมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ องค์ประกอบทั้ง 2 สิ่งต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและต้องอยู่ร่วมกันภายใต้โครงสร้างเดียวกัน แต่ในขณะที่ทั้งทุนและแรงงานต้องอยู่ร่วมกันและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้ง 2 ฝ่ายต่างก็ขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากผลประโยชน์ของนายทุนและแรงงานขัดแย้งกัน

²⁵ คาร์ล มาร์กซ์ และเฟรดริก แองเกลส์, แถลงการณ์พรรคคอมมิวนิสต์, แปลโดย กลุ่มศึกษาลัทธิมาร์กซ์-ลัทธิเลนิน(ไทย)(กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิทยาศาสตร์สังคม, 2542), หน้า 58-59

ในประเด็นพื้นฐาน กล่าวคือนายทุนต้องการลดต้นทุนการผลิตสินค้าด้วยการลดค่าจ้างรวมถึงต้องการยืดขยายชั่วโมงทำงานให้ยาวนานออกไปให้มากที่สุดเพื่อให้คนงานทำการผลิตสินค้าให้ได้มากที่สุด ในขณะที่คนงานต้องการค่าจ้างที่สูงขึ้นและลดเวลาทำงานให้น้อยลง ดังนั้นมาร์กซ์จึงแสดงความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ผ่านมาทั้งหมดเป็นผลมาจากการต่อสู้ทางชนชั้น และการต่อสู้นี้จะแตกต่างกันไปตามขั้นตอนทางประวัติศาสตร์ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามพลังการผลิตและโครงสร้างของสังคม

รูปแบบของความขัดแย้งและการต่อสู้ทางชนชั้นในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมจึงเป็นรูปแบบเฉพาะตัวที่แตกต่างไปจากในยุคก่อนหน้า²⁶ ถึงแม้ว่าการต่อสู้ทางชนชั้นจะเห็นได้ชัดเจนในประวัติศาสตร์ทุกยุคทุกสมัย แต่คู่ต่อสู้เหล่านั้นก็อยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ลักษณะทั้งหมดของโครงสร้างสังคม (social matrix) จึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดรูปแบบของการต่อสู้ซึ่งมีอยู่ในสังคมในขณะนั้น อย่างไรก็ตามในงานเขียนชิ้นหลังๆ ของมาร์กซ์ ยังมีแง่มุมที่แสดงให้เห็นว่าความคิดในช่วงหลังๆ ของเขามีความแตกต่างไปจากความคิดในช่วงแรกๆ นั่นก็คือเขามองว่าไม่ใช่แค่เพียง “โครงสร้างส่วนล่าง” ประการเดียวที่กำหนดลักษณะของ “โครงสร้างส่วนบน” โดยเฉพาะรูปแบบของการต่อสู้ทางชนชั้นนั้นได้รับอิทธิพลมาจากความหลากหลายขององค์ประกอบของโครงสร้างส่วนบนด้วย

2.2.4 การศึกษาการควบคุมแรงงานในประเทศไทย

วิทยานิพนธ์ของนางเยาว์ เนาวรัตน์ เรื่อง ความสัมพันธ์ของระบบการควบคุมแรงงานกับเงื่อนไขการพัฒนาศักยภาพเชิงกลุ่ม ในขบวนการทำงาน : ศึกษากรณีอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอ แสดงให้เห็นถึงรูปแบบต่าง ๆ ของการควบคุมแรงงานจากฝ่ายทุน และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมแรงงานกับศักยภาพในการรวมกลุ่มเพื่อต่อรอง (collective bargaining) ของคนงาน โดยนางเยาว์เลือกทำการศึกษาโดยใช้โรงงานทอผ้าแห่งหนึ่งเป็นกรณีศึกษา

ในการศึกษานี้นางเยาว์ใช้วิธีลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากคนงานในโรงงานและพบว่าวิธีการควบคุมแรงงานที่เจ้าของโรงงานนำมาใช้กับคนงานในโรงงานที่เป็นกรณีศึกษานี้มี 14วิธีการคือ

- การให้บทบาทและการให้รางวัลกับพนักงาน
- การให้บทบาทและรางวัลกับหัวหน้าคนงานรายวัน
- ระบบวันทำงานในกระบวนการผลิตสินค้า
- การแบ่งงานออกเป็นหน้าที่ย่อย ๆ
- การควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้าคนงาน

²⁶ โคเซอร์, เอ, ลิวอิส, แนวความคิดทฤษฎีทางสังคมวิทยา ตอน คาร์ล มาร์กซ์, แปลโดย จามะรี พิทักษ์วงศ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533), หน้า 5

- รูปแบบการจ่ายค่าจ้าง
- รูปแบบการปรับอัตราค่าจ้างปลายปี
- เบี้ยขยัน
- รางวัลจากการแข่งขัน
- เงื่อนไขการเลิกจ้าง
- มาตรการเคลื่อนย้ายผู้นำและเครือญาติออกไปจากตลาดแรงงาน
- การรับคนงานรายวันใหม่ โดยผ่านหัวหน้าคนงานที่เป็นคนของตน
- ไม่รับคนงานรายวันใหม่ที่เป็นเครือญาติและมีภูมิลำเนาเดียวกับผู้ที่มีบทบาทต่อต้านและไม่รับคนงานรายวันใหม่ที่มีการศึกษาเข้ามาทำงาน

ซึ่งวิธีการต่างๆ เหล่านี้สามารถนำมาจำแนกได้เป็น 5 รูปแบบคือ

1. การควบคุมแรงงานในเชิงการจัดโครงสร้างเป็นระดับชั้น(Hierarchical Control)
2. การควบคุมแรงงานในเชิงการจัดองค์กรแบบ Taylorism
3. การควบคุมแรงงานในเชิงการกระตุ้นโดยรางวัลทางเศรษฐกิจ(Material Control)
4. การควบคุมแรงงานในเชิงการบีบบังคับ(Coercive Control)
5. การควบคุมแรงงานโดยผ่านการรับคนงานเข้ามาทำงาน(Recruitment Control)

ซึ่งจากรูปแบบการควบคุมแรงงานทั้ง 5 รูปแบบที่เจ้าของโรงงานนำมาใช้นั้น งบเนาว์ได้ข้อสรุปว่าเป็นไปเพื่อการใช้ประโยชน์จากคนงานให้ได้มากที่สุดและเพื่อป้องกันและควบคุมการเกิดสภาพแรงงานที่เข้มแข็ง

แล ดิลกวิทย์รัตน์ วิเคราะห์ถึงการควบคุมแรงงานจากฝ่ายรัฐไว้ในบทความเรื่อง กระบวนการสะสมทุน แรงงาน และการพัฒนาการของยุทธศาสตร์การควบคุม

แลเห็นว่าหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 โดยเฉพาะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2481 เป็นต้นมา รัฐเข้ามามีบทบาทในกระบวนการสะสมทุน โดยเน้นกระบวนการทางอุตสาหกรรมยิ่งกว่าการค้า ทำให้เกิดการขยายตัวของกระบวนการสะสมทุนอุตสาหกรรม อันนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความสัมพันธ์ทางการผลิตและรูปแบบของความขัดแย้ง คือเปลี่ยนจากความสัมพันธ์แบบไพร่กับเจ้ามาเป็นลูกจ้างกับนายจ้าง ซึ่งความสัมพันธ์แบบนี้เป็นความสัมพันธ์แบบขัดกันในตัวเอง(Dialectical Relationship) นั่นก็คือในด้านหนึ่งนายทุนและคนงานต่างต้องพึ่งพาอาศัยกัน นายทุนต้องการกำลังแรงงานของคนงานมาทำการผลิตสินค้า คนงานต้องการค่าจ้างจากนายทุนเพื่อหาเลี้ยงชีพ แต่ในอีกด้านหนึ่ง ความต้องการของทั้งสองฝ่ายก็มีความขัดแย้งกัน นายทุนต้องการใช้ประโยชน์จากกำลังแรงงานที่ซื้อจากคนงานให้มากที่สุด และ

ต้องการทำให้ต้นทุนการผลิตหรือค่าจ้างอยู่ในระดับที่ต่ำ ในขณะที่คนงานก็ต้องการค่าจ้างสูงและต้องการทำงานในขอบเขตที่เหมาะสมเท่านั้น

ด้วยเหตุนี้ แลจึงพบว่าความสัมพันธ์ทางการผลิตและความขัดแย้งรูปแบบใหม่นี้จึงได้ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ใหม่แรงงานสองชั้นสองด้าน ด้านหนึ่งคือขบวนการเคลื่อนไหวด้านแรงงานโดยคนงาน อีกด้านหนึ่งคือการควบคุมแรงงานจากฝ่ายรัฐและฝ่ายทุน

แลกล่าวว่กระบวนการสะสมทุนเอกชนในช่วงหลังปี ค.ศ. 1960 เป็นกระบวนการที่รัฐมีบทบาทอย่างสำคัญ ทั้งในด้านการสนับสนุนการลงทุนและในด้านการสกัดกั้นอำนาจต่อรองของคนงาน แลจึงเสนอว่าการจะเข้าใจความเป็นไปของกระบวนการสะสมทุนในช่วงนี้จึงต้องพิจารณาจากนโยบายหรือมาตรการของรัฐ

นโยบายการสะสมทุนเอกชนของรัฐในช่วงหลังปี พ.ศ.2500 อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า คือการสร้างโอกาสในการได้กำไรของสถานประกอบการด้วยการลดต้นทุนและลดการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการ รัฐเข้ามามีบทบาทโดยตรงในการนี้ด้วยการออกกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้อง เช่น ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 33 ซึ่งให้สิทธิพิเศษทางด้านภาษีแก่ผู้ประกอบการ พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2503(แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2505) เพื่อพิจารณาให้ประโยชน์แก่สถานประกอบการที่รัฐเห็นสมควร

ในขณะที่รัฐออกกฎหมายเพื่อให้สิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบการ รัฐก็ได้แสดงบทบาทการควบคุมแรงงานไปด้วย วิธีการที่รัฐนำมาใช้ก็คือ การออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ยกเลิกสิทธิในการรวมตัวเพื่อเรียกร้องและเจรจาของลูกจ้าง ซึ่งเคยมีมาในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งแลเห็นว่าป็นมาตรการที่ทำให้รัฐกลายเป็นผู้ชี้ขาดความสัมพันธ์ระหว่างทุนกับแรงงาน

อย่างไรก็ตามเมื่อขบวนการแรงงานถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและเข้มงวดมาเป็นเวลานาน ความอึดอัดคับข้องใจและความแปลกสภาวะจากการทำงาน ความไม่เป็นสุขกับสภาพที่เป็นอยู่ก็ขยายตัวเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อประกอบกับวิกฤติการทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2515 ความขัดแย้งด้านแรงงานก็เริ่มปะทุขึ้นเป็นการนัดหยุดงาน รัฐจึงต้องปรับยุทธศาสตร์การควบคุมแรงงานใหม่ ด้วยการผ่อนคลายความตึงเครียดลง โดยยอมให้คนงานสามารถตั้งองค์กรเพื่อเรียกร้องและต่อรองได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้ขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่รัฐกำหนด

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 ในท่ามกลางความขัดแย้งและการต่อรองผลประโยชน์ด้านแรงงาน กลุ่มนำในขบวนการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานคือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ไม่ว่าจะป็นในเรื่องของการเรียกร้องต่อรองกับรัฐ รวมถึงการเป็นที่ปรึกษาให้กับสหภาพแรงงานเอกชนในการเรียกร้องต่อรองกับนายจ้าง การขยายตัวของอำนาจต่อรองของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจึงก่อให้

เกิดความกังวลต่อฝ่ายรัฐและฝ่ายทุนเป็นอย่างมาก จึงเป็นเหตุให้รัฐให้ความสนใจกับการควบคุม
 คนงานในส่วนของภาครัฐวิสาหกิจมากขึ้น ด้วยตระหนักว่าความเข้มแข็งของขบวนการแรงงาน
 มีสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นหลักสำคัญ ดังนั้นในการลงมติรับร่างพระราชบัญญัติแรงงาน
 สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รัฐบาลจึงไม่ยอมรับในหลักการที่จะให้พนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้การ
 คุ้มครองของกฎหมายฉบับนี้ เพื่อเป็นการแบ่งแยกแรงงานรัฐวิสาหกิจกับแรงงานภาคเอกชนออก
 จากกัน อันเป็นการลดทอนความเข้มแข็งของขบวนการแรงงานลง

จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2527 รัฐได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีขึ้นเป็นกลไกการ
 บริหารแรงงาน ซึ่งแลเห็นว่าเป็นยุทธศาสตร์การควบคุมแรงงานในรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
 ยังเป็นการควบคุมแรงงานที่กำลังเกิดขึ้นและแพร่หลายในหมู่ประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

แลวิเคราะห์ว่า คณะกรรมการไตรภาคีสองชุดคือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และ
 ศาลแรงงานจัดเป็นก้าวใหม่ของการบริหารแรงงานในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่
 สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่ารัฐมุ่งต้องการให้การต่อรองเรื่องสภาพการจ้างเป็นเรื่องของนายจ้าง
 และลูกจ้างเท่านั้น กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ รัฐได้ยึดอำนาจบางส่วนของสภาพแรงงานและนายจ้าง
 ในการที่จะบรรลุข้อตกลงระหว่างกัน โดยสร้างความชอบธรรมที่อ้างว่าคณะกรรมการไตรภาคีมี
 ตัวแทนของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เพียงแต่มีรัฐเพิ่มเข้าไปด้วยเท่านั้น

แลให้เหตุผลว่าคณะกรรมการไตรภาคีที่รัฐจัดตั้งขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมแรงงานก็
 เพราะคณะกรรมการไตรภาคีของไทยมุ่งเน้นที่การตัดสินใจชี้ขาดในข้อพิพาททางด้านแรงงาน
 มากกว่าจะเป็นการปรึกษาหารือและร่วมมือตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งขององค์กรแรงงานระหว่าง
 ประเทศ

เสาวลักษณ์ ชายทวีปเป็นอีกคนหนึ่งที่ทำการศึกษาเรื่องการควบคุมแรงงานโดยรัฐ ใน
 วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหิดลเรื่อง บทบาทของรัฐกับการพัฒนากลยุทธ์การ
 ควบคุมแรงงานไทยในทศวรรษที่ 2515

ในงานศึกษานี้ เสาวลักษณ์ใช้กรอบการวิเคราะห์โดยพิจารณาว่ารัฐ โดยเฉพาะใน
 ประเทศโลกที่สามเช่นรัฐไทยมีความเป็นอิสระโดยสัมพัทธ์ค่อนข้างสูง และหน้าที่ของรัฐทุนนิยม
 ที่สำคัญคือการดำรงสืบต่อความสัมพันธ์ของการผลิตแบบทุนนิยม ด้วยเหตุนี้ภาระกิจที่สำคัญของ
 รัฐทุนนิยมจึงได้แก่การควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างทุนกับแรงงาน ในด้านหนึ่งคือไม่ให้แรงงาน
 สามารถเติบโตขึ้นเป็นกลุ่มพลังทางการเมืองได้และควบคุมจัดการให้คนงานทำหน้าที่ของตนไป
 ตามปกติ ส่วนอีกด้านคือต้องคุ้มครองคนงานมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบมากเกินไปจนอาจเป็นสาเหตุ
 ให้เกิดความขัดแย้งที่รุนแรง

การศึกษาคั้งนี้เสาวลักษณ์จึงได้แบ่งประเด็นการศึกษาออกเป็น 2 ประเด็นใหญ่ ๆ ประเด็นแรกคือการศึกษาถึงความเป็นอิสระโดยสัมพัทธ์ของรัฐ ซึ่งได้ข้อสรุปว่าประเทศไทยมีความเป็นอิสระโดยสัมพัทธ์สูง นั่นคือรัฐพยายามล้อมกรอบการเจรจาของทั้งฝ่ายทุนและฝ่ายแรงงานเข้าสู่กรอบของกฎหมาย พยายามทำหน้าที่ตัวกลางในการเจรจาดังกล่าว ประเด็นที่ 2 เป็นการศึกษาถึงบทบาทการควบคุมแรงงานและควบคุมความขัดแย้งทางด้านแรงงานของประเทศไทย ซึ่งได้ข้อสรุปว่าพัฒนาการควบคุมแรงงานของประเทศไทยแบ่งเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 ช่วงต้นทศวรรษที่ 2503 รัฐใช้กลไกการปราบปรามเป็นเครื่องมือในการควบคุมแรงงาน โดยรัฐห้ามการรวมตัวและจำกัดสิทธิเสรีภาพของแรงงานอย่างเข้มงวด

ระยะที่ 2 ช่วงปลายทศวรรษที่ 2503 กลไกการปราบปรามเริ่มใช้ไม่ได้ผล รัฐจึงเปลี่ยนมาใช้ในการควบคุมแรงงานในรูปแบบใหม่คือ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกระบวนการทางกฎหมาย คือการล้อมกรอบการจัดตั้งองค์กรแรงงานให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย

ระยะที่ 3 ช่วงหลังปี 2525 เป็นต้นมา รัฐพยายามจะทำให้เกิดการเจรจาดังกล่าวและการตัดสินใจในรูปของคณะกรรมการไตรภาคี

Somsak Samukkeethum ระบุไว้ในวัตถุประสงค์ของวิทยานิพนธ์เรื่อง *The Institutionalization of Labour Conflict in Thailand : Strategies of Labour Control, 1958-1992* ว่า การศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อที่จะศึกษายุทธศาสตร์การควบคุมแรงงาน (labour control strategies) ที่หลากหลายของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในความสัมพันธ์ของการสะสมทุนและ legitimation function รวมถึงการควบคุมแรงงานโดยนายทุนและผลของมันต่อองค์กรแรงงานก็จะถูกพิจารณาด้วยเช่นกัน ซึ่งในที่สุดแล้วจะนำไปสู่การศึกษากระบวนการ Institutionalization of Labour Conflict ในฐานะที่เป็นผลของ dialectical interaction ระหว่างยุทธศาสตร์ของรัฐ นายทุน และแรงงาน²⁷ ทำให้น่าจะถือได้ว่า Somsak จะเป็นผู้ศึกษาด้านแรงงานที่มีความตั้งใจที่จะขยายความการศึกษาการควบคุมแรงงานในประเทศไทยจากมุมมองของการควบคุมแรงงานทางด้านรัฐออกไปสู่การควบคุมแรงงานโดยฝ่ายทุนและการโต้ตอบของฝ่ายคนงาน แต่ Somsak กลับให้นิยามของการควบคุมแรงงานว่าเป็น การที่นายทุนพยายามที่จะใช้วิธีการที่หลากหลายมาลดโอกาสที่จะทำให้เกิดการต่อต้านของคนงาน และปกปิดไม่ให้คนงานรับรู้ถึงการทุจริตของนายทุน²⁸ ทำให้ในที่สุดแล้ว สมศักดิ์จึงแสดงเฉพาะวิธีการของนายทุนที่ต้องการทำลายสหภาพแรงงานทั้งในทางตรงและทางอ้อม แต่มิได้กล่าวถึงการควบคุมแรงงานโดยวิธีอื่น ๆ

²⁷ Somsak Samukkeethum, "The Institutionalization of Labour Conflict in Thailand : Strategies of Labour Control, 1958-1992," (Doctoral dissertation, School of Humanities James Cook University, 2000), p.14

²⁸ Ibid., p.54.

วิทยานิพนธ์ของ Sunghid Piriyarangsan เรื่อง The formation of workers strategic group : An analysis of the labour movement in Thailand(1958 – 1976) ไม่ได้เป็นงานที่มุ่งจะศึกษาถึงการควบคุมแรงงานโดยตรง แต่ก็มีจุดที่น่าสนใจเพราะดูเหมือนจะเป็นงานเพียงชิ้นเดียวที่ระบุชัดเจนว่า มุ่งที่จะศึกษาการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานของคณงานในฐานะที่เป็นองค์กรทางสังคม (organized social group) ในช่วง 1958 – 1976 ซึ่งก็หมายความว่า Sunghid วิเคราะห์การเคลื่อนไหวของคณงานจากมุมมองที่มองว่าคณงานไม่ได้เป็นเพียงแค่ผู้ถูกระทำเท่านั้น อย่างไรก็ตามเมื่อจุดประสงค์ของ Sunghid ไม่ได้อยู่ที่การศึกษาการควบคุมแรงงานโดยตรง แต่มุ่งเน้นที่การศึกษาถึงการเคลื่อนไหวด้านแรงงานของคณงาน ดังนั้น Sunghid จึงเน้นไปที่การศึกษาสภาพแรงงาน การนัดหยุดงาน การยื่นข้อเรียกร้อง และวิธีการของนายจ้างที่จะตอบโต้กับการกระทำนั้น งานของ Sunghid จึงมิได้แสดงให้เห็นถึงการควบคุมแรงงานในด้านอื่น ๆ ของนายจ้างนอกจากการโต้ตอบกับสภาพแรงงานเท่านั้น

2.3 ทฤษฎีการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีผลต่อการควบคุมแรงงานในประเทศด้อยพัฒนา

2.3.1 พื้นฐานแนวคิด

การวิเคราะห์ในส่วนนี้จะวางอยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่าพัฒนาอุตสาหกรรมหรือการเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการแบ่งงานของระบบทุนนิยมโลกซึ่งต้องการขยายตัวออกจากประเทศทุนนิยมศูนย์กลางไปสู่ประเทศทุนนิมรอบนอกเพื่อรักษาสภาพของการดึงดูดส่วนเกินจากการผลิต เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบของการควบคุมแรงงาน ซึ่งการแพร่ขยายของทุนมิได้หมายความว่าเพียงแต่การลงทุนโดยตรง(direct investment)หรือการเข้ามาตั้งโรงงานในประเทศโลกที่สามเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งสินค้าทุนเข้ามาด้วย ซึ่งลักษณะและวิธีการเหล่านี้จะแตกต่างกันออกไปตามประเภทของการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศโลกที่สามว่าเป็นนโยบายผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า หรือเป็นนโยบายสนับสนุนการส่งออก

นโยบายการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าส่วนใหญ่ คือการพยายามปกป้องตลาดภายในของประเทศ จะเป็นตัวบังคับให้บริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศเพื่อปกป้องตลาดที่ตนเองเคยครอบครองอยู่ก่อน อย่างไรก็ตามบริษัทต่างชาติเหล่านี้จะใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้นมากกว่าที่จะใช้แรงงานเข้มข้น

ตรงกันข้ามกับนโยบายสนับสนุนการผลิตเพื่อส่งออก ซึ่งแม้จะใช้การลงทุนจากต่างประเทศเป็นพื้นฐานสำคัญเช่นเดียวกัน แต่บริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในกิจการเพื่อการส่งออกนี้ เข้ามาเพราะความต้องการที่จะย้ายฐานการผลิตบางส่วน โดยเฉพาะในส่วนของที่ใช้แรงงานเข้มข้นออกจากประเทศทุนนิยมศูนย์กลางมาสู่ประเทศโลกที่สาม เนื่องจากแรงกดดันจาก

ค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้นในประเทศทุนนิยมศูนย์กลาง จึงมักจะเห็นได้ว่าในอุตสาหกรรมที่เน้นการส่งออกของประเทศโลกที่สามจะเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

แม้ว่าเราจะแบ่งช่วงการศึกษาออกเป็นช่วงของการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าและช่วงของการส่งเสริมการส่งออก แต่สิ่งที่ต้องระลึกอยู่เสมอก็คือ แม้จะเป็นในช่วงที่มีการส่งเสริมการส่งออก ประเทศไทยก็ยังไม่ได้ละทิ้งการสนับสนุนการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า

2.3.2 รูปแบบของการพัฒนาอุตสาหกรรมและความสัมพันธ์ระหว่าง ทุนกับแรงงาน²⁹

ก. simple type of import substitution

เป็นช่วงของการผลิตสินค้าไม่คงทนประเภทอุตสาหกรรมเบา โดยมีเป้าหมายที่ตลาดภายในประเทศ และมักจะได้รับการปกป้องจากการแข่งขันจากภายนอกประเทศ แหล่งเงินทุนที่สำคัญจะได้มาจากการอุดหนุนส่วนเกินจากภาคเกษตรกรรม อย่างไรก็ตามการพัฒนาอุตสาหกรรมในรูปแบบนี้มีข้อจำกัดสำคัญ 2 ประการคือ 1.ภาคการผลิตที่มีพลวัตสูงซึ่งเป็นภาคการผลิตหลักจำเป็นต้องนำเข้าสินค้าทุนประเภทเครื่องจักรจากต่างชาติ ซึ่งความสามารถในการนำเข้านั้นก็ต้องขึ้นกับรายได้จากการส่งออกซึ่งมาจากสินค้าเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียว ดังนั้นถ้าหากอัตราการค้า (term of trade) อยู่ในภาวะที่ไม่ดีก็จะส่งผลเสียต่อสภาพโดยรวม และ 2.การที่ตลาดภายในมีขนาดเล็กทำให้ความต้องการสินค้ามีจำกัด

ข. the advance type of industrialization based on the home market

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

ต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่อหน่วยจะถูกทำให้ต่ำด้วยการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรหรือเป็นการผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้น ดังนั้นการผลิตมูลค่าส่วนเกินจะต้องอาศัยการควบคุมแรงงานที่จะทำให้เกิดการผลิตที่ราบรื่น สม่าเสมอ และต่อเนื่อง วิธีการอย่างหนึ่งของการควบคุมแรงงานในกรณีนี้คือการใช้นโยบายตลาดแรงงานภายในหรือการทำให้เกิดตลาดแรงงานเชิงซ้อน

ค. simple export - oriented industrialization

²⁹ 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 Industrialization of The Third World*, ed. Roger Southall, pp.72-73.

เมื่อกลยุทธ์การผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าถูกจำกัดด้วยปัญหาสำคัญ 2 ประการดังได้กล่าวแล้ว กลยุทธ์การผลิตเพื่อส่งออกจึงเกิดขึ้นเพื่อเพิ่มอุปสงค์ด้วยการขยายตลาดและแก้ปัญหาความผันผวนของการส่งออกสินค้าประเภทเกษตรกรรมด้วยการส่งออกสินค้าประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งก็เป็นช่วงระยะเวลาที่สอดคล้องพอดีกับความต้องการของประเทศทุนศูนย์กลางในการแบ่งส่วนการผลิตที่ใช้แรงงานมากมายทุนนิยมรอบนอก

การผลิตสินค้าในลักษณะนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งยุคที่จะต้องพยายามทำให้ค่าจ้างแรงงานต่อหน่วยมีราคาถูกลงเพื่อให้สามารถแข่งขันได้กับประเทศโลกที่สามอื่น ๆ ที่ต้องการส่งออกเช่นกัน

อุตสาหกรรมการผลิตจะเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น และการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานจะไม่กระทำโดยการปรับปรุงวิธีการผลิต แต่จะใช้การการยืดขยายเวลาการทำงานร่วมกับการเสริมแรงทวีแรงงาน(double absolute surplus value extraction) ประกอบกับการผลิตที่ไม่ต้องใช้แรงงานฝีมือมากนักสามารถฝึกหัดได้ในเวลาอันสั้น สภาพการทำงานเป็นการทำแบบซ้ำซากและเป็นรูปแบบเดิม ๆ ดังนั้นจึงมีความต้องการที่จะจ้างแรงงานหญิงที่อายุน้อย การควบคุมแรงงานในกรณี มีหลากหลาย แต่วิธีที่เป็นที่นิยมใช้กันคือ การจ้างคนงานในวัยหนุ่มสาวเข้ามาทำงานและปลดออกเมื่อกำลังแรงงานเสื่อมคุณภาพ(high job rotation)และการแบ่งแยกคนงานออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ แล้วจัดค่าจ้างและสวัสดิการที่แตกต่างกัน(segment of labour force) ซึ่งจะมีผลทำให้คนงานมีสภาพการทำงานที่เลวร้ายและได้รับค่าจ้างต่ำ ซึ่งจะทำให้การผลิตซ้ำของแรงงานตกเป็นภาระของครอบครัวหรือคนงานชาย ในขณะที่รัฐบาลจะสนับสนุนและให้อิสระกับฝ่ายทุนอย่างเต็มที่ด้วยการลดข้อจำกัดต่าง ๆ ลงเพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรม

ง. advance export – oriented industrialization

หมายถึงการปรับเปลี่ยนหรือรีออร์แกนการการผลิตใหม่ ด้วยการพยายามทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์โดยอาศัยเทคโนโลยีและความรู้ในระดับสูง อุตสาหกรรมแบบดั้งเดิมเพื่อส่งออกที่อาศัยแรงงานเข้มข้นอย่างเช่น สิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูปจะถูกลดความสำคัญและเปลี่ยนแปลงสู่การใช้เครื่องจักรแทนคนงานดังนั้นการพัฒนาผลิตภาพแรงงานจึงเกิดจากการพยายามนำเครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามาใช้และใช้การผลิตที่เป็นลักษณะทุนเข้มข้น

2.3.3 ความสัมพันธ์ของ Internationalization of Capital กับ รูปแบบการควบคุมแรงงานในประเทศด้อยพัฒนา³⁰

ลักษณะการผลิตของทุนข้ามชาติที่ส่งผลต่อการควบคุมแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศด้อยพัฒนา สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ 1.Integrated of Production Process และ

³⁰ Ibid, pp.67-68.

2. Segmentation of Production Process ซึ่งก็จะไปสอดคล้องกับช่วงของการพัฒนาอุตสาหกรรมแบบ การผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าและการผลิตเพื่อการส่งออก

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 และทำให้สามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องจักร(ที่นำเข้ามา)ให้ได้มากที่สุด ซึ่งสิ่งนี้ทำให้แรงงานบางประเภทได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นคือการใช้รูปแบบการจ้างงานและรูปแบบการจ่ายค่าจ้างที่แตกต่างกัน ซึ่งโรงงานจะสามารถใช้กลยุทธ์นี้ได้ง่ายหากไม่มีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งพอที่จะต่อรองกับโรงงานได้

ข. Global segmentation of the production process : ในช่วงที่เป็นการส่งเสริมการส่งออก

คือผลจากการแบ่งงานกันทำในระดับโลก ซึ่งประเทศทุนนิยมศูนย์กลางต้องการเคลื่อนย้ายบางส่วนของการผลิตที่ต้องใช้แรงงานมากมายังประเทศด้อยพัฒนา ดังนั้นการผลิตในโรงงานประเภทนี้จึงมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีไปจากเทคโนโลยีของประเทศศูนย์กลางเป็นอย่างมาก

เงื่อนไขของโรงงานประเภทนี้นอกจากจะต้องการแรงงานราคาถูกจำนวนมากแล้ว ยังจะต้องได้รับการประสานงานและการดำเนินการโดยรัฐบาลของประเทศด้อยพัฒนานั้น ๆ ที่ต้องการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศโดยอาศัยการผลิตเพื่อการส่งออก

การควบคุมแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทนี้มุ่งไปสู่การขูดรีดแรงงานอย่างหนัก ด้วย การยัดขยไชยเวลาการทำงานและการเสริมเร่งทวีแรงงาน ซึ่งทำได้ง่ายบนการผลิตแบบสายพาน ซึ่งผลของมันจะทำให้เกิดการ เสื่อมสมรรถภาพทางร่างกายอย่างรวดเร็วของคนงานและเกิดการ

จ้างงานใหม่ทดแทนเมื่อคนงานนั้นหมดสภาพไป(rapid exhaustion and replacement of employed labour force) หรืออาจกล่าวได้ว่าความพยายามในการสร้างส่วนเกินจะเป็นไปในลักษณะของการขูดรีดส่วนเกินแบบสัมบูรณ์ ทั้งในแง่ของการเร่งรัดการทำงานอย่างหนัก และการยืดขยายเวลาทำงานให้ยาวนานขึ้น

2.4 ความหมายและลักษณะการเปลี่ยนแปลงของการควบคุมแรงงานในวิทยานิพนธ์นี้

2.4.1 ความหมายของการควบคุมแรงงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ให้ความหมายของ “การควบคุมแรงงาน” ว่าเป็น ความพยายามของนายจ้างที่จะเปลี่ยนพลังแรงงานที่ซื้อจากคนงานให้กลายเป็นกิจกรรมแรงงานหรือการลงมือทำงานจริง(transformation labour power into labour) ภายใต้ตรรกะของระบบทุนนิยมที่ต้องการขูดรีดมูลค่าส่วนเกินจากระบวนการผลิต โดยมีพื้นฐานความคิดที่ว่า พลังแรงงาน(labour power) สามารถสร้างมูลค่าส่วนเกิน(surplus value) ซึ่งหมายถึงมูลค่าส่วนที่เหลือหลังจากใช้ในการผลิตซ้ำตัวของพลังแรงงานเองได้ ไม่ใช่การควบคุมแรงงานที่หมายถึง การควบคุมคนงาน(worker control) ที่มีเป้าหมายอยู่ที่การป้องกันและจัดการกับปฏิบัติการต่อต้านจากคนงานและองค์กรแรงงานรวมถึงการปิดบังซ่อนเร้นการขูดรีดของนายทุน การควบคุมแรงงานในความหมายแรกจึงเป็นการควบคุมแรงงานในความหมายที่กว้างกว่าในความหมายหลัง ถือเป็นกระบวนการที่นายทุนสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดกำไรสูงสุดอันเป็นเป้าหมายในการทำการผลิตสินค้าของนายทุน และกิจกรรมการผลิตในการศึกษานี้จะเป็นกิจกรรมการผลิตภายใต้ระบบทุนนิยมที่เกิดขึ้นในประเทศไทยในช่วงหลังจากการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 ในปี พ.ศ. 2504 ซึ่งเป็น การเริ่มต้นการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยมีทุนเอกชนเป็นผู้นำ เป็นต้นมา

การศึกษานี้แบ่งประเด็นที่ทำการศึกษาในเรื่องการควบคุมแรงงานเป็น 4 เรื่อง คือ 1.ค่าจ้าง 2.เวลาในการทำงาน 3.การจัดองค์กรทางด้านการผลิตและการควบคุมคนงานในกระบวนการผลิต และ 4.การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ หรือการป้องกันและจัดการกับความขัดแย้งและการต่อต้านจากคนงาน

ก. ค่าจ้าง

เป็นสิ่งตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้กับคนงานเป็นค่าซื้อพลังแรงงาน ซึ่งโดยทั่วไปในทางทฤษฎีจะกำหนดให้มีค่าเท่ากับมูลค่าในการผลิตซ้ำพลังแรงงานนั้น หรืออาจเรียกง่าย ๆ ว่ามีค่าเท่ากับอัตราค่าครองชีพขั้นต่ำที่จะทำให้คนงานมีชีวิตอยู่ได้ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้ว หากนายจ้างต้องการกำไรสูงสุดจากการจ้างงาน นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าหรือสูงกว่ามูลค่านี้ก็ได้

การที่นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างต่ำกว่ามูลค่าที่ใช้ในการผลิตซ้ำของพลังแรงงานก็เป็นเพราะในบางโอกาสนายจ้างอาจสามารถผลักภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ไปให้คนอื่นได้ ในทางกลับกัน นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้คนงานสูงกว่าอัตราค่าครองชีพขั้นต่ำ หากพิจารณาเห็นว่าการจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้นจะเป็นแรงจูงใจให้คนงานทำงานได้มากขึ้น ซึ่งจะสร้างผลกำไรให้นายทุนได้มากกว่า ดังนั้นการจ่ายค่าจ้างให้สูงกว่าอัตราค่าครองชีพขั้นต่ำของคนงานจึงเป็นการควบคุมแรงงานอย่างหนึ่งตามนิยามนี้

อย่างไรก็ตาม การซื้อพลังแรงงานจากคนงานของนายจ้างไม่ได้มีรูปแบบง่าย ๆ แต่เพียงรูปแบบเดียว แต่ยังมีรูปแบบอื่น ๆ ที่ซับซ้อนอีกด้วย เช่น การจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น การจ่ายค่าจ้างแบบรายวันผสมรายชิ้น การให้เบี้ยขยัน การให้รางวัลจากการแข่งขัน ซึ่งจะได้พิจารณาในบทต่อไป

ข. เวลาในการทำงาน

แม้ว่าเวลาในการทำงานจะไม่ใช่วิธีการหรือเครื่องมือในการเปลี่ยนพลังแรงงานให้กลายเป็นกิจกรรมแรงงานโดยตรง แต่หากเราพิจารณา ณ ช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งของประวัติศาสตร์ที่พลังการผลิตหรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตและการระบบการจัดการกระบวนการผลิตคงที่ วิธีการเดียวที่นายทุนจะเพิ่มส่วนเกินจากการผลิตสินค้าก็คือการยืดขยายเวลาในการทำงาน เพราะหากพิจารณา ณ จุดใดจุดหนึ่งที่พลังการผลิตคงที่ เวลาแรงงานจำเป็น หรือเวลาที่คนงานต้องใช้ในการสร้างมูลค่าเพื่อผลิตซ้ำพลังแรงงานของตนเองก็จะคงที่ ดังนั้นนายทุนจึงมีแต่จะต้องยืดขยายเวลาการทำงานออกไปเพื่อให้เกิดเวลาแรงงานส่วนเกินให้มากขึ้น อันจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าส่วนเกินที่มากขึ้นได้ ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่า เวลาในการทำงานก็เป็นเงื่อนไขอันหนึ่งที่จะทำให้เกิดมูลค่าส่วนเกิน ดังนั้นเมื่อนายทุนต้องเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะขัดขวางไม่ให้นายทุนสามารถยืดขยายวันการทำงานออกไปได้ตามใจชอบ เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงานและการเจรจาต่อรองจากคนงาน การจัดสรรเวลาการทำงานอย่างมีระบบแบบแผนของนายทุนก็ย่อมจะเป็นวิธีการหนึ่งที่นายทุนนำมาใช้เพื่อสร้างส่วนเกินให้ได้มากที่สุดตามเป้าหมายการผลิตของระบบทุนนิยม

ค. การจัดองค์กรทางด้านการผลิตและการควบคุมคนงานในกระบวนการผลิต

อาจถือได้ว่าเป็นวิธีการสำคัญที่สุดที่นายจ้างจะเปลี่ยนพลังแรงงานที่ซื้อมาจากคนงานให้กลายเป็นกิจกรรมแรงงาน ดังที่ Harrod Jeffrey³¹ อธิบายว่าประเด็นสำคัญของการควบคุมแรงงาน

³¹ Harrod Jeffrey, "Contemporary system of Labour control in the Third World", 1980 อ้างถึงใน นงเยาว์ เนาวรัตน์, "ผลของการควบคุมแรงงานกับการพัฒนาศักยภาพเชิงกลุ่ม" หน้า 13.

คือการ “ธำรงรักษาและเพิ่มพูนผลิตภาพของแรงงาน” และ Paul Thompson³² กล่าวว่า ในการที่จะเปลี่ยนพลังแรงงานให้เป็นกิจกรรมแรงงานเพื่อให้เกิดการผลิตที่สร้างผลกำไรได้จำเป็นที่จะต้องมีการควบคุมกระบวนการผลิต

การควบคุมคนงานและวิธีการทำงานที่นายจ้างนำมาใช้ในการผลิตมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด รูปแบบการควบคุมคนงานให้ทำงานย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามวิธีการทำงานและขนาดของการจ้างงาน และเมื่อการควบคุมคนงานเป็นความสัมพันธ์โดยตรงของ นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ควบคุม กับ คนงาน ผู้ซึ่งเป็นผู้ที่ถูกควบคุม ดังนั้น วิธีการควบคุมคนงานให้ทำงานจึงจะต้องพิจารณาถึง ลักษณะของ นายจ้าง และ คนงาน ในด้าน ทักษะและค่านิยม ที่บุคคลทั้งสองกลุ่มมีต่อกันและมีต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้วย

ง. การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์

ความขัดแย้งด้านแรงงานในยุคต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันนั้นเป็นเพียงความต่างกันในระดับตัวแปรย่อย ซึ่งเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย แต่ความขัดแย้งพื้นฐานด้านแรงงานในยุคต่างๆ จะมีลักษณะเหมือนกันคือเป็นความขัดแย้งภายในกระบวนการผลิต ซึ่งเป็นกระบวนการผสมเข้าด้วยกันระหว่างแรงงานกับปัจจัยการผลิตอื่นเพื่อให้เกิดผลผลิต บ้างเรียกกระบวนการนี้ว่า ความสัมพันธ์ทางการผลิต (social relation of production) ความสัมพันธ์ทางการผลิตนี้เปลี่ยนไปตามยุคสมัย สุดแล้วแต่เทคโนโลยีและประสิทธิภาพของปัจจัยการผลิตจะเป็นเช่นไร สำหรับความขัดแย้งพื้นฐานในรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ภายใต้ระบบการผลิตแบบทุนนิยมก็คือ ความขัดแย้งระหว่างผลตอบแทนทุนกับค่าตอบแทนแรงงาน³³ รวมถึงรูปแบบของกระบวนการผลิตที่ทำให้ผู้ทำลงมือทำการผลิตโดยตรงหรือคนงานเกิดความรู้สึกแปลกแยก (alienation) กับงานที่ตนเองต้องทำ

สิ่งที่ทำให้นายจ้างสนใจที่จะหาทางจัดการกับความขัดแย้งและการรักษาระบบการผลิตให้ดำเนินต่อไปอย่างราบรื่นก็เป็นเพราะมันจะทำให้การเปลี่ยนพลังแรงงานให้เป็นกิจกรรมแรงงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นด้วยเช่นกัน ในแง่การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์จึงหมายถึงการจัดการกับความขัดแย้งและการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่การป้องกันไม่ให้เกิดการรวมกลุ่มของคนงานไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของสหภาพแรงงานหรือในรูปแบบอื่นใดเพื่อสร้างเสริมอำนาจต่อรองของคนงาน

³² Pual Thompson, *The Nature of Work*, 2nd edition (Hong Kong: The Macmillan Press, 1993), p.123

³³ แล คิลกิวทอร์น, *การพัฒนาเศรษฐกิจ นโยบายแรงงานและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย 2501-2526* ศึกษาเฉพาะกรณีรัฐวิสาหกิจ, โครงการศึกษานโยบายสาธารณะ สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2528 หน้า 5-6

อย่างไรก็ตามเมื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมดำเนินไป สถานการณ์ทางสังคมวัฒนธรรมทั้งของนายจ้างและคนงาน รวมไปถึงเทคโนโลยีและรูปแบบในการผลิตได้เปลี่ยนแปลงไป การจัดการแรงงานสัมพันธ์จึงเริ่มจะเปลี่ยนไปจากการพยายามกดขี่หรือปราบปรามการรวมกลุ่มของคนงานและการเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องสิ่งต่างๆของคนงาน มาเป็นการของการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่คนงาน รวมทั้งการจัดการและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่หันไปสู่การประณีประนอมและการเจรจาต่อรองมากขึ้น

2.4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมแรงงาน

เนื่องจากกระบวนการผลิตในระบบทุนนิยมเป็นกระบวนการผลิตสินค้า และเป้าหมายของนายทุนก็คือกำไร นายทุนผู้ซื้อพลังแรงงานจากคนงานจึงต้องหาวิธีการที่จะทำให้การซื้อพลังแรงงานนำไปสู่การสร้างกำไรให้ได้มากที่สุด ดังนั้นการศึกษาช่วงวิถีแรงงาน(labour process)และความสัมพันธ์ทางการผลิต(relation of production)ในระบบทุนนิยมจึงเป็นการเปิดเผยให้เห็นถึงวิธีการต่างๆ ที่นายทุนใช้ขูดรีดมูลค่าส่วนเกินจากคนงาน

ระบบการผลิตแบบทุนนิยมมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง พลังการผลิตและความสัมพันธ์ทางการผลิตต่างส่งผลต่อกันและกัน เมื่อพลังการผลิตเกิดการเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางการผลิต เช่นเดียวกัน ความสัมพันธ์ทางการผลิตก็เป็นสิ่งกระตุ้นหรือจำกัดการเปลี่ยนแปลงพลังการผลิตด้วย

เมื่อระบบทุนนิยมมีพัฒนาการที่ซับซ้อนมากขึ้น แม้ว่าแก่นกลางของช่วงวิถีการผลิต(mode of production)คือการสร้างกำไรจากการผลิต ผ่านการซื้อขายพลังแรงงานจะไม่เปลี่ยนแปลง แต่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต ทั้งฝ่ายนายทุน คนงาน และ รัฐบาล รวมถึงเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิต ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งก็จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างทุน(นายทุนและเครื่องจักร)กับคนงาน กระบวนการต่างๆ ในการทำงาน รวมถึงสภาพของสังคมและการเมือง วิธีการที่นายทุนใช้ในการจัดการกับช่วงวิถีแรงงาน(labour process)เพื่อควบคุมดูแลกระบวนการผลิตให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของระบบทุนนิยมจึงต้องมีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปนี้

ก. นายจ้าง

นายทุนผู้ซึ่งต้องการกำไรสูงสุดจากการผลิตได้ทำการซื้อพลังแรงงานจากคนงาน เพื่อความเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในกำลังแรงงานนั้น อันจะนำไปสู่ความเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในสินค้าที่คนงานผลิตขึ้นในท้ายที่สุด ดังนั้นเพื่อให้เกิดกำไรสูงสุดตามวัตถุประสงค์ของตน นายทุนจึงต้องมีวิธีการที่จะเปลี่ยนพลังแรงงานของคนงานให้เป็นกิจกรรมแรงงาน และป้องกันไม่ให้นักงานสร้างเสริมอำนาจที่จะมาต่อรองกับตนเองได้ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าเราจะมีพื้นฐานแนวคิดที่ว่า

นายทุนในระบบทุนนิยมเป็นผู้ที่ต้องการให้เกิดกำไรสูงสุดจากการผลิต เราก็ไม่อาจพิจารณาได้ว่า นายทุนจะเป็นผู้ที่ “มีเหตุผล”(rational) ในแบบของเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นายทุนในประเทศไทยในช่วงระยะเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรม เพราะถึงแม้ว่านายทุนจะมี เป้าหมายในการผลิตอยู่ที่การสร้างกำไรสูงสุด แต่พฤติกรรมที่นายทุนแสดงออกต่อคนงาน ไม่ว่าจะ เป็นในแง่ของการจ่ายค่าจ้าง การควบคุมการทำงาน รวมถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ล้วนได้รับผลกระทบมาจากวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีอยู่ในสังคมในขณะนั้น ดังนั้นเมื่อมีการ เปลี่ยนแปลงค่านิยมในสังคม มีการเปลี่ยนแปลงสัญญาติและเชื้อชาติของนายจ้าง การควบคุม แรงงานที่นายทุนกระทำต่อคนงานจึงมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ข. คนงาน

เช่นเดียวกับนายทุน เราไม่อาจพิจารณาว่าคนงานเป็นผู้ที่ “มีเหตุผล” ที่จะเลือกทำงาน เปลี่ยนงาน หรือแม้แต่จะเจรจาท่องกับนายจ้างเพื่อให้ได้ผลประโยชน์กับตนเองสูงสุด เพราะ พฤติกรรมของคนงานในกระบวนการผลิต ในการรวมกลุ่มรวมถึงการเจรจากับนายจ้างล้วนได้แต่ รับผลกระทบมาจากค่านิยมและวัฒนธรรมที่หล่อหลอมชีวิตของพวกเขาตลอดช่วงชีวิต และ ความจำเป็นในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใน องค์ประกอบเหล่านี้ ปฏิกริยาของคนงานต่อการควบคุมแรงงานของนายจ้างจึงเปลี่ยนแปลงไป ด้วย ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลให้นายจ้างต้องพยายามปรับเปลี่ยนการควบคุมแรงงานเพื่อให้ยังคง สามารถสร้างผลกำไรและรักษาสถานะของความเป็นผู้ได้เปรียบเอาไว้

ค. รัฐบาล

เรามิอาจทำความเข้าใจถึงเรื่องของการควบคุมแรงงานของนายจ้างได้โดยศึกษาเฉพาะ ลักษณะของนายจ้างกับคนงาน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนทั้งสองเท่านั้น แต่ยังจะต้องทำ ความเข้าใจกับลักษณะของรัฐบาลและบทบาทของรัฐบาลที่มีต่อกลุ่มคนทั้งสองด้วย เพราะ นอกจากรัฐบาลจะเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมแล้ว รัฐบาลยังเป็น ผู้วางกติกาความสัมพันธ์ระหว่างนายทุนกับคนงานผ่านการออกกฎหมายและควบคุมบังคับใช้ กฎหมายโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่รัฐบาลในช่วง นั้น ๆ วางเอาไว้ รวมถึงเพื่อหาคะแนนนิยมจากคนงาน ดังนั้นรัฐบาลจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญใน การควบคุมแรงงานทั้งโดยตรงที่รัฐบาลเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเองและโดยอ้อมผ่านทางนายจ้าง โดยมี เป้าหมายเพื่อที่จะปกป้องรักษาโครงสร้างโดยรวมของระบบทุนนิยมเอาไว้

2.4.3 การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของการควบคุมแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2524 มีการตีพิมพ์เอกสารฉบับหนึ่งชื่อ “เทคนิคแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก” อันมี เนื้อหากล่าวถึง กลยุทธ์หรือยุทธวิธีที่นายจ้างควรจะต้องรู้เพื่อบริหารแรงงานสัมพันธ์ในรูปแบบ

ใหม่ สมเกียรติ วันทะนะ กล่าวว่ายเอกสารฉบับดังกล่าวเป็นการเปิดหน้าประวัติศาสตร์ใหม่ของฝ่ายนายจ้างด้วยการกล่าวนำว่า

“จากอดีตจนถึงปัจจุบัน บริษัทส่วนใหญ่มักจะใช้นโยบายแรงงานสัมพันธ์ทางรับ รอให้สหภาพแรงงานเปิดฉากโจมตีเสียก่อนจึงหาทางตั้งรับ เทคนิคแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกยึดถือแนวความคิดว่า การกระทำที่ดีที่สุดไม่ใช่ปฏิริยาตอบสนอง แต่จะต้องมีการวางแผนปฏิบัติให้รัดกุมเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ”³⁴

เนื้อหาในคำกล่าวนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนในสองประเด็นสำคัญคือ ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระบบเศรษฐกิจทุนนิยมเป็นสิ่งที่มียู่ เป็นสิ่งที่ต้องยอมรับ และต้องหาวิธีการควบคุมจัดการ กับอีกประเด็นคือ ความพยายามของนายจ้างที่จะปรับตัว ปรับกลยุทธ์ เป็นการโต้ตอบกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นการโต้ตอบกับลูกจ้าง เพื่อที่จะกำจุนวิถีการผลิตแบบทุนนิยมเอาไว้

“เทคนิคแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก” ที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2524 จึงมิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นด้วยความบังเอิญหรือปราศจากที่มาที่ไป แต่เป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงปรากฏการณ์ทางด้านแรงงานในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ที่แฝงไว้ด้วยความขัดแย้งระหว่างคน 2 กลุ่ม ความต้องการของคนกลุ่มที่เป็นผู้ได้เปรียบที่พยายามจะครอบงำกลุ่มคนที่เสียเปรียบ เพื่อที่จะธำรงรักษาระบบเดิมเอาไว้ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือธำรงรักษาความได้เปรียบของตัวเองเอาไว้

ดังนั้นหากมองว่า “เทคนิคแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก” เป็นรูปแบบหนึ่งของความพยายามของฝ่ายทุนที่จะควบคุมแรงงาน เราก็จะสามารถมองย้อนกลับไปถึงต้นกำเนิดของระบบควบคุมแรงงานในยุคเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรม สามารถศึกษาถึงพัฒนาการของระบบควบคุมแรงงานซึ่งมีพื้นฐานมาจากการต่อสู้ขัดแย้งระหว่างทุนและแรงงาน แต่ทว่าก็ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการไปตามสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบ จนกระทั่งสามารถมองเห็นถึงภาพของการควบคุมแรงงานในปัจจุบัน ซึ่งมีความหลากหลายและซับซ้อนยิ่งขึ้นกว่าในอดีตได้

นับตั้งแต่ประเทศไทยเริ่มต้นพัฒนาอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา ปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลต่อการควบคุมแรงงานที่ได้กล่าวมาแล้วคือ ปัจจัยทางด้านนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล

³⁴ ม.ร.ว. คำรงเดช สุขสวัสดิ์, “เทคนิคแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก” เอกสารการสัมมนาชมรมบริหารงานบุคคลคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3 มิถุนายน 2524 อ้างถึงในสมเกียรติ วันทะนะ. “วิวัฒนาการชนชั้นแรงงานไทย:เค้าโครงประวัติศาสตร์แรงงานครบสองร้อยปี” เอกสารวิชาการหมายเลข 23 เพื่อประกอบการสัมมนา สองศตวรรษรัตน โกสินทร์:ความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย วันที่ 3-5 กุมภาพันธ์ 2525 หน้า103.

(เอกสาร ไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

รวมถึงลักษณะของอุตสาหกรรมได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ก็ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันและไม่ได้เปลี่ยนแปลงโดยพร้อมเพรียงกัน ณ ช่วงเวลาเดียวกัน แต่ค่อย ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามเงื่อนไขที่เกิดขึ้นกับแต่ละปัจจัยนั้น ๆ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงของการควบคุมแรงงานจึงมิได้เกิดขึ้นแบบชั่วข้ามคืน หรือเกิดการเปลี่ยนแบบหน้ามือเป็นหลังมือ และยังมีอาจจะบดบังไปได้อย่างแน่ชัดว่าเกิดขึ้น ณ จุดเวลาใด

อย่างไรก็ตามในการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งการควบคุมแรงงานออกเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 จนถึง ปี พ.ศ. 2520 และช่วงที่สองคือหลังจากปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา การแบ่งดังกล่าวเกิดขึ้นจากการประมวลเหตุการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการควบคุมแรงงานและลักษณะของการควบคุมแรงงาน โดยปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเด่นชัดคือปัจจัยด้านรัฐบาล และลักษณะอุตสาหกรรม

ด้านรัฐบาล

รัฐบาลหลังปี พ.ศ. 2520 แม้ว่าจะยังมีลักษณะที่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มทหารและ นายกรัฐมนตรีหลายคนก็เป็นอดีตนายทหาร เช่น พล.อ.เกรียงศักดิ์และ พล.อ.เปรม แต่รัฐบาลเหล่านี้ก็ไม่ได้มีลักษณะเผด็จการเช่นเดียวกับรัฐบาลของจอมพลสฤษดิ์และจอมพลถนอมในช่วงเริ่มต้นพัฒนาอุตสาหกรรม นโยบายต่อคนงานและขบวนการแรงงานก็ไม่ได้มีลักษณะของการกดขี่และปราบปรามอย่างแข็งกร้าวเช่นในอดีต แต่จะพยายามสร้างความร่วมมือและใช้การล้อมกรอบทางด้านกฎหมายรวมถึงพยายามเข้าไปแทรกแซงองค์กรแรงงานระดับชาติแทน

ด้านลักษณะของอุตสาหกรรม

แม้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 ที่ได้ประกาศใช้ไปในปี พ.ศ. 2515 จะเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรกแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลได้เปลี่ยนไปเน้นอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกแทนอุตสาหกรรมการเน้นเพื่อทดแทนการนำเข้า แต่เนื่องจากปัญหาสภาพเศรษฐกิจโลก ปัญหาราคาน้ำมันรวมถึงปัญหาเสถียรภาพของรัฐบาลไทยทำให้ยังไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงในการลงทุนและลักษณะอุตสาหกรรม ในปีพ.ศ. 2520 รัฐบาลจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพิ่มเติมเพื่อให้สิทธิประโยชน์แก่นักลงทุนมากขึ้น ประกอบกับสถานการณ์เศรษฐกิจโลกดีขึ้นและกลับเข้าสู่ภาวะปรกติ ดังนั้นจึงเริ่มปรากฏให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในการลงทุนและลักษณะอุตสาหกรรม ตัวอย่างที่เห็นชัดคือการเกิดขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์และเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และมีเป้าหมายเพื่อการส่งออก

ในขณะที่ปัจจัยทางด้านคนงานและนายจ้าง แม้ว่าจะไม่มีตัวแบ่งทางด้านปี พ.ศ. ที่แน่ชัด แต่ก็มีปรากฏการณ์บางประการที่สังเกตเห็นได้ เช่น ในส่วนของนายจ้างพบว่าเริ่มมีการนำระบบ QCC เข้ามาใช้ในปี พ.ศ. 2518 และรวมถึงมีการนำเทคนิคแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกเข้ามาใช้ในปี พ.ศ. 2524 ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่านายจ้างได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปใช้การควบคุมแรงงานแบบใหม่ ในขณะที่ทางด้านของคณงานก็พบว่าจำนวนสหภาพแรงงานได้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ หลังปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา รวมถึงได้มีลักษณะการรวมตัวกันในแบบสหพันธ์แรงงานและกลุ่มย่าน ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายแต่กลับมีความเข้มแข็งในแง่ของการพัฒนาความรู้และการประสานร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเจรจากับนายจ้างเป็นอย่างมาก

ผลจากการแบ่งดังกล่าว ทำให้การวิเคราะห์การควบคุมแรงงานในช่วงแรกเน้นการวิเคราะห์โรงงานขนาดเล็ก ในขณะที่การวิเคราะห์การควบคุมแรงงานในช่วงหลังจากปี พ.ศ. 2520 จะเป็นการวิเคราะห์โรงงานขนาดใหญ่ การเน้นการวิเคราะห์โรงงานขนาดเล็กในช่วงแรกและโรงงานขนาดใหญ่ในช่วงหลังเป็นเพราะเหตุผล 2 ด้าน ดังนี้

ทางการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของโรงงาน

กล่าวคือโรงงานขนาดเล็กที่มีการจ้างงานน้อยกว่า 50 คนมีสัดส่วนลดลง ในขณะที่โรงงานขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานมากกว่า 100 คนขึ้นไปมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้น

ข้อมูลจากสำมะโนอุตสาหกรรมพบว่าในปีพ.ศ.2506 ประเทศไทยมีโรงงานขนาดเล็กที่มีการจ้างงานน้อยกว่า 20 คนถึงร้อยละ 98.9 และมีโรงงานที่มีการจ้างงานมากกว่า 20 คนเพียงร้อยละ 1.1

อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงตัวเลขสัดส่วนดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องระหว่างการพัฒนาอุตสาหกรรมของไทย

ข้อมูลจากกรมแรงงานแสดงให้เห็นว่าในปี พ.ศ. 2531 สัดส่วนของโรงงานขนาดเล็กที่มีการจ้างงานน้อยกว่า 20 คนลดลงเหลือร้อยละ 82.59 และลดลงเป็นร้อยละ 74.91 ในปี พ.ศ. 2542

ในขณะที่โรงงานที่มีการจ้างงานมากกว่า 100 คนเพิ่มจากร้อยละ 4.12 เป็นร้อยละ 7.22

ทางการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของการคนงานที่ทำงานในโรงงานขนาดต่าง ๆ

ในช่วงแรกการจ้างงานส่วนใหญ่จะอยู่ในโรงงานขนาดเล็กที่มีการจ้างงานน้อยกว่า 50 คน แต่ต่อมาได้เกิดการลูกจ้างส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนมาอยู่ในโรงงานขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานมากกว่า 100 คน

ข้อมูลจากสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2507 แสดงให้เห็นว่าในปี พ.ศ. 2506 คนงานประมาณร้อยละ 73 ถูกจ้างงานอยู่ในโรงงานขนาดเล็กที่มีการจ้างงานน้อยกว่า 20 คน

ต่อมาสัดส่วนของตัวเลขดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปจนกระทั่งหลังจากปี พ.ศ.2517 คนงานมากกว่าร้อยละ 50 ก็ได้ถูกจ้างงานอยู่ในโรงงานที่มีขนาดการจ้างงานมากกว่า 50 คน