

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ภาวะความแปลกแยก และการปลดพันธจากความแปลกแยก :
 ศึกษากรณีแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป
 (Alienation and the Escape from Alienation:
 A Case Study of Women Workers in Garment
 Industries)

ชื่อผู้เขียน

นางสาววรรณ อัสวสุโชติ
 (Miss Wanna Asavasuchote)

คณะ

คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร. วรพล พรหมกบุตร

ปีการศึกษา

2530

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ภาวะความแปลกแยกและการปลดพันธจากความแปลกแยก : ศึกษากรณีแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สะท้อนความแปลกแยกและพฤติกรรมที่สะท้อนการปลดพันธจากความแปลกแยกใน 3 ช่วงตอน คือ ก่อนการนัดหยุดงาน ช่วงนัดหยุดงาน และภายหลังการนัดหยุดงาน

ข้อมูลที่น่าสนใจในครั้งนี้ ได้มาจากการศึกษาโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง ในย่านรังสิต โดยทำการรวบรวมข้อมูลใน 2 ส่วนด้วยกัน คือ ข้อมูลส่วนแรก รวบรวมจากเอกสารต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสหภาพแรงงานและเอกสารจากหน่วยราชการต่าง ๆ ข้อมูลส่วนที่สอง ในตัวแปรที่เกี่ยวกับกระบวนการแรงงาน ความขัดแย้งระหว่างนายทุนกับคนงานและการนัดหยุดงานรวบรวมจากการสัมภาษณ์กรรมการสหภาพแรงงานและจากสมาชิกสหภาพแรงงานที่อยู่ในแผนกต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 24 คน ส่วนตัวแปรภาวะความแปลกแยกรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามแบบประกอบการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 195 คน ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เข้าร่วมนัดหยุดงาน

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบของแรงงานและค่าแรงที่ได้รับ การแบ่งงานในแต่ละแผนก การควบคุมคนงานภายใต้เงื่อนไขกระบวนการผลิตและเงื่อนไขสภาพการจ้าง มีผลต่อภาวะความแปลกแยกของคนงานหญิง กล่าวคือ กระบวนการทำงานที่ถูกแบ่งซอยย่อยเป็นแผนก ๆ ในแต่ละแผนกก็มีหน้าที่เฉพาะอย่าง คนงานแต่ละคนจะถูกฝึกให้มีความชำนาญเฉพาะอย่าง ความเบื่อหน่ายในการทำงานซ้ำซากถูกบดบังด้วย

สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่ทางนายจ้างสร้างเงื่อนไขขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการให้เวลา การคิดค่าแรงรายชิ้นและเบี้ยขยัน ระบบการควบคุมที่มุ่งประสิทธิภาพการผลิต ทำให้คนงานต้องทำงานอย่างเร่งรีบเหล่านี้นำไปสู่การประท้วงของคนงานที่มีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความแปลกแยก ซึ่งสิ่งนี้ได้เกิดขึ้นในช่วงก่อนการนัดหยุดงาน

สำหรับในช่วงการนัดหยุดงาน ความขัดแย้งระหว่างนายทุนกับคนงานในเรื่องของสวัสดิการและการคิดค่าจ้างจนนำไปสู่การนัดหยุดงาน ได้เป็นตัวแปรที่ทำให้คนงานมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหลุดพ้นจากความแปลกแยก (โดยสัมพัทธ์) กล่าวคือ ในช่วงดังกล่าวคนงานมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกระทำรวมหมู่ (collective action) โดยรวมตัวกันเรียกร้องการปรับปรุงสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง การเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องการใช้กฎระเบียบของบริษัท จะพบว่าพฤติกรรมของคนงานในช่วงนี้มีความแตกต่างจากพฤติกรรมของคนงานในช่วงก่อนการนัดหยุดงานและแตกต่างจากพฤติกรรมของคนงานภายหลังการนัดหยุดงานหรือก็คือช่วงกลับเข้าทำงาน

ในช่วงหลังการนัดหยุดงาน สภาพการทำงานและสภาพการจ้างยังคงเหมือนเมื่อก่อนการนัดหยุดงาน ยกเว้นการคิดค่าแรงในบางรายการมีอัตราต่อชิ้นลดลง การขาดรายได้ตลอดช่วง 2 เดือนของการนัดหยุดงาน ทำให้คนงานต้องเร่งการทำงานให้เร็วขึ้นเพื่อที่จะได้ค่าแรงรายเหมา และค่าทำงานล่วงเวลา ลักษณะของความขัดแย้งระหว่างคนงานที่กลับเข้าทำงานก่อนกับคนงานที่กลับเข้าทำงานในช่วงหลัง การแข่งขันกันทำงานให้เร็ว ได้สะท้อนถึงพฤติกรรมที่แปลกแยก

ผลการศึกษาในเชิงคุณภาพได้รับการสนับสนุนด้วยข้อมูลในเชิงปริมาณที่ได้จากการสัมภาษณ์คนงาน 195 คน พบว่า ภาวะความแปลกแยกของคนงานช่วงก่อนการนัดหยุดงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.19 ช่วงนัดหยุดงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 และช่วงหลังการนัดหยุดงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.75 เมื่อนำมาทดสอบด้วยสถิติ T-test เปรียบเทียบเป็นคู่ ๆ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากความแตกต่างของภาวะความแปลกแยกในช่วงก่อนการนัดหยุดงานและช่วงหลังการนัดหยุดงาน พบว่า ความแตกต่างของภาวะความแปลกแยกปรากฏนัยสำคัญในมิติของผู้ผลิตด้วยกัน อาจกล่าวได้ว่าผลของการนัดหยุดงานที่ปิดกั้นทอดมาถึงปัจจุบันมีคุณค่าที่เป็นประสบการณ์ทางความคิดสำหรับผู้ที่เป็นการรณรงค์สภาพแรงงานและคนงานที่ได้เข้าร่วมอย่างใกล้ชิด แต่สำหรับในส่วนของสมาชิกทั่ว ๆ ไปแล้วมันอาจเป็นเพียง "ฝันร้าย" ไปช่วงหนึ่งเท่านั้น