

การปกครองตนเอง ของโรงงานโรงงานสมานฉันท์ ภายใต้เสรีนิยมใหม่

ชัยวัฒน์ ไชยจรรูณิช

นักศึกษาปริญญาโท สาขามานุษยวิทยา
คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทนำ

หากกล่าวถึงขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงานโดยทั่วไปแล้ว เรามักนึกถึงการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานที่ทำการเรียกร้องสิทธิสวัสดิการของแรงงานในโรงงาน การเรียกร้องการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ การเรียกร้องค่าชดเชยจากการเลิกจ้างจนถึงการเคลื่อนไหวทางการเมืองของขบวนการแรงงาน กรอบการเคลื่อนไหวของแรงงานเหล่านี้ล้วนอยู่ภายใต้การจัดองค์กรในรูปแบบของสหภาพแรงงาน ที่ผ่านมาการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานได้รับความสนใจจากสาธารณชนและสังคม เนื่องจากเป็นกลุ่มมวลชนจัดตั้งกลุ่มใหญ่ มีบทบาทต่อการเคลื่อนไหวทางการเมืองไทยเสมอมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสหภาพแรงงานจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และสหภาพการรถไฟแห่งประเทศไทย อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้ การเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานถูกมองว่าอ่อนแอลงเป็นอันมาก เนื่องจากการ

แทรกแซงของรัฐและกลุ่มนายจ้างที่มีการจัดตั้งแรงงานที่เป็นมวลชนของตนเองเพื่อสนับสนุนคานอำนาจของผู้นำสหภาพแรงงาน ทำให้ขบวนการแรงงานเกิดความแตกแยกไม่เป็นเอกภาพจนนำไปสู่การลดทอนพลัง ของขบวนการแรงงานลงในที่สุด เห็นได้จากการเดินขบวนของแรงงานในวันแรงงานแห่งชาติแต่ละปี ล้วนได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐ รัฐจึงเป็นกลายเป็นผู้อุปถัมภ์ขบวนการแรงงานไทยไปโดยปริยาย

ดูเหมือนว่าความคาดหวังต่อขบวนการแรงงานถูกบั่นทอนจนหมดสิ้น เพราะหลายคนมองภาพของขบวนการแรงงานว่ามีเพียงแค่กรอบการเคลื่อนไหวภายใต้เสื้อของสหภาพแรงงาน จึงทำให้หลายคนหมดหวังไปกับขบวนการแรงงานในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม มีตัวอย่างงานศึกษาหลายชิ้นที่แสดงให้เห็นว่ายังมีรูปแบบการเคลื่อนไหวของแรงงาน แม้มีอาจกล่าวได้ว่าเป็นการเคลื่อนไหวในระดับขบวนการ แต่สามารถมองได้ว่าเป็นการต่อสู้ของแรงงานในระดับชีวิตประจำวัน ตัวอย่างเช่น งานของ Aihwa Ong กล่าวถึงคนงานหญิงในมาเลเซียที่ใช้กลยุทธ์การอุ้งงาน หรือเคลื่อนไหวตอบโต้ทางวัฒนธรรม เช่น การแสดงพฤติกรรมผีเข้าในเวลาทำงาน ย่อมแสดงให้เห็นการต่อสู้ของแรงงานในบริบทที่หลากหลาย (Ong 1991) รวมถึงการรวมกลุ่มของคนงานเพื่อจัดตั้งโรงงานของกลุ่มโรงงานสมานฉันท์ (Dignity Returns) เป็นกลุ่มคนงานที่รวมตัวกับตั้งโรงงานผลิตเสื้อผ้าของตนเอง หลังจากถูกเลิกจ้างกะทันหันในปี พ.ศ.2546 การรวมกลุ่มจัดตั้งโรงงานของพวกเขาและเธอได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือในเบื้องต้นเพื่อเรียกร้องเงินค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง นำมาสู่การตัดสินใจระดมทุนเพื่อก่อตั้งโรงงานที่คนงานเป็นเจ้าของโรงงานด้วยเงินกู้ทั้งในและนอกระบบ โดยไร้รายทุนมาครอบครองปัจจัยการผลิต ทุกวันนี้ เป็นระยะเวลากว่า 8 ปีแล้วที่กลุ่มคนงานต่างฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ จนบางครั้งแทบจะล้มลุกคลุกคลาน บางคนทนไม่ไหวก็ต้องยอมออกไปเพื่อแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่า แต่พวกเขาและเธอก็สามารถนำพาโรงงานสมานฉันท์ให้อยู่รอดปลอดภัย สามารถปลดปล่อยหนี้สินและเลี้ยงดูคนงานที่ยังยืนหยัดอยู่กว่า 15 ชีวิต ได้อย่างมั่นคง

หากมองดูโรงงานสมานฉันท์จากภายนอก อาจมองไม่เห็นว่าเป็นโรงงานสมานฉันท์แตกต่างไปจากโรงงานห้องแถวขนาดเล็กที่สามารถพบเห็นได้ทั่วไป กล่าวคืออาคารที่ตั้งของโรงงานอยู่ในซอยที่เป็นแหล่งที่ตั้งของโรงงานห้องแถวขนาดเล็กที่รับจ้างผลิตแบบจ้างเหมา (subcontract) จากบริษัทผลิตเสื้อผ้าทั้งรายเล็กและรายใหญ่ แต่ละโรงงานต่างมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรเย็บผ้าไม่ต่างกัน แต่ความน่าสนใจของโรงงานสมานฉันท์อยู่ที่โรงงานแห่งนี้มีคณงานเป็นเจ้าของโรงงาน คนงานในโรงงานทุกคนมีสิทธิความเป็นเจ้าของ แต่ละคนต่างมีส่วนช่วยกันบริหารจัดการและทำหน้าที่ผลิตเสื้อผ้าในทุกกระบวนการขั้นตอน จึงทำให้เกิดประเด็นปัญหาว่าพวกเขาและเธอยังถูกเรียกได้ว่าเป็นคนงานหรือไม่ เนื่องจากพวกเขาและเธอทั้งหมดต่างเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต

หากใช้เงื่อนไขของการเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตแล้ว คนงานโรงงานสมานฉันท์จึงย่อมไม่เข้าข่ายของการเป็นแรงงาน/กรรมกรในความหมายของมาร์กซิสต์ ขณะที่ลักษณะการรวมกลุ่มและจัดตั้งของคนงานโรงงานสมานฉันท์กลับมีลักษณะคล้ายกับการรวมกลุ่มของคนงานในแนวสหการนิยม (syndicalism) มากกว่า (ภักวดี 2553) โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของคนงานในโรงงานแรงงานควรเป็นเจ้าของ และได้รับค่าแรงจากการผลิตอย่างเท่าเทียม

ที่ผ่านมาในสังคมไทยมีตัวอย่างของความพยายามรวมกลุ่มกรรมกร คนงานอยู่บ้าง เช่น กรณีความพยายามจัดตั้งโรงงานโดยอดีตกรรมกรโรงงานฮาร์ว ได้มีความพยายามขายหุ้นเพื่อระดมทุน แต่ดำเนินการอยู่ได้ไม่นานก็ถูกรัฐขัดขวาง อย่างน้อยในกรณีของกรรมกรฮาร์วมีคนงานหญิงกว่า 80 คน ทำการยึดโรงงาน (ฮาร์ว) เก้าที่วัดไผ่เงิน ซึ่งเจ้าของเพิ่งสั่งปิดโรงงาน เพื่อเปิดโรงงานใหม่ของคนงานเอง โดยใช้ชื่อว่า “โรงงานสามัคคีกรรมกร” เน้นการทำงานแบบช่วยตนเอง เพื่อสวัสดิการตนเอง กลุ่มคนงานได้ประกาศขายหุ้นให้กับประชาชนหุ้นละ 20 บาท เพื่อเอามาเป็นทุนในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ คนงานแต่ละคนทำงานกันวันละ 4-6 ชั่วโมง มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดและแบ่งรายได้ให้อย่างยุติธรรม รวมถึงมีเงินกองกลางกันไว้สำหรับสวัสดิการ คนงานหญิงเล่าว่าชีวิตความเป็นอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานเก่าดีขึ้นมาก ในช่วงแรกคนงานหญิงยังได้มีการเคลื่อนไหวไปจัดสัปดาห์ขายสินค้าราคาถูกที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกวันอาทิตย์ พร้อมกับบรรดรงค์ให้เห็นปัญหาการทุจริตของโรงงาน คนงานสามารถยื่นหยัดต่อสู้อย่างยืดเยื้อมาได้ถึง 4 เดือน รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยในสมัยนั้นจึงได้สั่งให้ตำรวจบุกโรงงานและทำการจับกุมกรรมกร แม้ว่าทางกรรมกรจะรวมตัวไปเรียกร้องนายกรัฐมนตรที่บ้านแต่ก็ไม่เป็นผล เป็นอันยุติกิจการของ “โรงงานสามัคคีกรรมกร” ลงในเวลาอันสั้น (นภาพรและคณะ 2531) แต่ก็ทำให้เห็นความพยายามของแรงงานเพื่อให้หลุดพ้นจากการกดขี่ทุจริตของนายทุน นอกจากนี้ยังมีกลุ่มคนงาน Try Arm เป็นการรวมตัวของอดีตคนงานจากโรงงานผลิตชุดชั้นในและชุดว่ายน้ำแบรนด์ไทร์อัมพ์ หันมาผลิตชุดชั้นในขายเองโดยให้คนงานทุกคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (tryarm 2555)

กลุ่มคนงานโรงงานสมานฉันท์ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงงานภายใต้หลักการ “ทุกคนเป็นเจ้าของโรงงาน” แม้อาจดูเหมือนว่าโรงงานแห่งนี้จะเป็นความฝันและทางออกของคนงาน เพื่อหลุดพ้นปลดแอกจากนายทุนและระบบการผลิตแบบทุนนิยม ตลอดจนหลุดพ้นจากการควบคุมของรัฐ อย่างไรก็ตามด้วยเงื่อนไขระบบการผลิตภายใต้แนวคิดเสรีนิยมใหม่ที่ให้คุณค่าต่อกรรมสิทธิ์ของปัจเจกชน ลดการแทรกแซงจากรัฐ เน้นผลกำไรสูงสุดโดยการจัดหาวัตถุดิบ แรงงานราคาถูก ที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายเงินทุน เทคโนโลยี และแรงงานข้ามชาติ คนงานเหล่านี้ไม่ได้เลือกยืนอยู่ตรงข้ามกับแนวคิดเสรีนิยมใหม่ ไม่ได้ท้อปบ่นว่าต้องล้มล้างทุนนิยม

ในทางกลับกัน คนงานกลุ่มนี้ได้เข้าไปเป็นกลไกส่วนหนึ่งและเลือกใช้ประโยชน์จากการผลิตภายใต้ลัทธิเสรีนิยมใหม่ ไม่ปฏิเสธความช่วยเหลือจากรัฐ รวมถึงเรียนรู้ทักษะ เทคนิคการผลิต เสื้อผ้าจากบริษัทจ้างเหมาผลิต พวกเขา/เธอต้องเรียนรู้ศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ การตลาด งานบุคคลและระบบการผลิตอย่างหลากหลายเพื่อความอยู่รอดของโรงงาน สะท้อนให้เห็นปฏิบัติการของรัฐในการควบคุมแรงงานผ่าน governmentality บทความชิ้นนี้ ผู้เขียนนำเสนอการปกครองชีวิตทางเศรษฐกิจ (governing economic life) ด้วยแนวคิดของ มิเชล ฟูโกต์ (Michel Foucault) และ นิโคลัส โรส (Nikolas Rose) ภายใต้แนวคิดเสรีนิยมใหม่ ผ่านคนงานโรงงานสมานันท์ แสดงให้เห็นการทำงานร่วมกันระหว่าง governmentality และ neoliberalism

ว่าด้วยแนวคิด governmentality: การปกครองชีวิต

มิเชล ฟูโกต์ ได้พัฒนาแนวคิดการปกครอง (governmentality) เพื่อใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของอำนาจการบริหารจัดการเศรษฐกิจ ทรัพยากรและประชากรโดยรัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจความรุนแรงเข้ามาบีบบังคับ แต่มีการบริหารจัดการประชากรผ่านกลไก สถาบัน ความรู้ในการควบคุมตรวจสอบพฤติกรรมของประชากรด้วยตัวของประชากรเอง ประชากรได้รับเอาแนวคิดมาปกครองตนเอง การปกครองจึงส่งผ่านอำนาจจากผู้ปกครองลงสู่ผู้อยู่ใต้ปกครองในฐานะที่เป็นประชากร

ฟูโกต์ได้นำเสนอแนวคิด governmentality¹ หมายถึงการปกครองระดับจิตใจ หมายความว่าแต่ละคนรับเอาแนวคิดการปกครองมาไว้ในตัวเอง แต่ละคนจึงมีการปกครองคอยควบคุมตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยไม่ต้องให้รัฐเข้ามาใช้อำนาจปกครองโดยตรง

ฟูโกต์กล่าวถึงการวิเคราะห์เรื่องความมั่นคง ประชากรและการปกครองในยุคกลาง เราได้พบตำราจำนวนมากเสนอหลักการ “เจ้า” กล่าวถึง “การประลองอำนาจ” วิธีการรักษาการยอมรับและความเคารพต่อผู้ปกครอง ความรักและเชื่อฟังต่อพระเจ้า การประยุกต์กฎหมายศาสนา มาใช้กับพลเมือง ซึ่งเกิดขึ้นตลอดช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 16 จนจบคริสต์ศตวรรษที่ 18 เราได้เห็นพัฒนาการของตำราทางการเมืองที่ไม่ได้ใช้หลักการ “เจ้าผู้ปกครอง” อีกต่อไป แต่แทนที่ด้วย

¹ คำอธิบายเกี่ยวกับแนวคิด governmentality ในส่วนนี้ ผู้เขียนสรุปความจาก Foucault (1991)

การเสนอ “ศิลปะการปกครอง” (the art of government) ซึ่งการปกครองเป็นประเด็นปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 16 ตัวอย่างเช่น การปกครองตนเอง (government of oneself) และยังเกี่ยวข้องกับการปกครองชีวิตและจิตใจ สิ่งเหล่านี้เป็นแกนสำคัญในแนวคิดทางศาสนาคาทอลิกและโปรเตสแตนต์ และท้ายที่สุดเกิดคำถามเกี่ยวกับการปกครองรัฐโดยเจ้าผู้ปกครองในปัญหาการปกครองต่างๆ เช่น จะปกครองตนเองอย่างไร จะถูกปกครองอย่างไร จะปกครองคนอื่นได้อย่างไร ประชาชนจะยอมรับการปกครองจากใคร ทำอย่างไรจึงจะมีการปกครองที่ดีที่สุด ปัญหาเหล่านี้กลายเป็นคุณลักษณะของการปกครองในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 16 ที่วางอยู่บนจุดตัดของ 2 กระบวนการคือ โครงสร้างของระบบฟิวดัลซึ่งนำไปสู่การสถาปนาการสร้างเขตแดนการบริหารจัดการโดยรัฐ และรัฐอาณานิคม จำเป็นต้องถูกปกครองและนำไปสู่การเข้าถึงความหลุดพ้นชั่วคราว

ในช่วงเวลาดังกล่าว มีขบวนการเคลื่อนไหว 2 อย่างเกิดขึ้น คือ 1) การรวมศูนย์อำนาจรัฐ ขณะเดียวกัน 2) ก่อให้เกิดการแตกกระจายและต่อต้านศาสนา จนนำไปสู่คำถามว่าจะถูกปกครองอย่างไร กฎ (law) จะถูกกำหนดขึ้นอย่างไร โดยใคร เพื่ออะไร วิธีการไหน ปัญหาเหล่านี้กลายเป็นประเด็นที่เกิดขึ้นในการปกครองทั่วไป

การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 18 พูโกต์เสนอคุณลักษณะของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเกี่ยวข้องกับคำถาม “อะไรคือเครื่องมือการปกครองของรัฐ” ซึ่งเป็นสิ่งที่เราเรียกรูปแบบทางการเมืองของการปกครองในปัจจุบัน โดยการเปรียบเทียบงานเขียนตั้งแต่ยุคคริสต์ศตวรรษที่ 16 - คริสต์ศตวรรษที่ 18 เริ่มต้นจากเจ้าผู้ปกครอง (*The Prince*) ของมาคิอาเวลลี (Niccolò di Bernardo dei Machiavelli) ซึ่งน่าสนใจในการย้อนรอยความสัมพันธ์ระหว่างตัวงานกับความสำเร็จของงานการวิพากษ์วิจารณ์ และการปฏิเสธตัวงานขึ้นนี้

ต้องเริ่มก่อนว่า เจ้าผู้ปกครอง ไม่ได้ถูกปฏิเสธในทันที แต่มันเคยได้รับการยกย่องและปฏิเสธลงในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 18 แต่กลับมาเกิดได้รับความสนใจขึ้นอีกครั้งในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 19 คือการขยายตัวของรัฐเผด็จการในเยอรมันและอิตาลี และการอธิบายการปฏิวัติในอเมริกา คำถามสำคัญคือ อะไรเป็นเงื่อนไขให้เกิดการปกครอง ทำให้อธิปไตยเหนือรัฐยังสามารถดำรงต่อไปได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างการเมืองกับกลยุทธ์ และพลังอำนาจกับการคิดคำนวณนำมาสู่ปัญหาความเป็นหน่วยดินแดนของเยอรมันและอิตาลี

มีงานเขียนจำนวนมากที่นำเอามาตีความอธิบายใหม่² เน้นจนรวมถึงการวิพากษ์วิจารณ์ด้วย การถกเถียงที่เกิดขึ้นนั้น มีความพยายามนิยาม “ศิลปะการปกครอง” บางคนปฏิเสธแนวคิดศิลปะการปกครองที่วางอยู่บนพื้นฐานของรัฐและวิธีการแห่งรัฐ (reason of state) รวมถึงการปฏิเสธศิลปะการปกครองของมาคิอาเวลลีทั้งด้านเหตุผลและความชอบธรรมของงานว่าไม่มีความสมบูรณ์เพียงพอ

สิ่งร่วมกันของผู้ที่เขียนถึงงานของมาคิอาเวลลีคือ การพากันออกห่างจาก “ศิลปะการปกครอง” แต่ให้ความสนใจเป้าหมายและหลักการของเหตุผลของการปกครอง ซึ่งแท้จริงแล้วพวกเขายามประสานเหตุผลที่อยู่ภายในศิลปะการปกครองที่ไม่อยู่ภายใต้ความสัมพันธ์กับ “เจ้าผู้ปกครอง” ศิลปะการปกครองจึงแตกต่างจากการใช้อำนาจของ “เจ้าผู้ปกครอง” กล่าวคือ การใช้อำนาจของ “เจ้าผู้ปกครอง” เน้นการระบุดัตว์ของรัฐ และใช้อำนาจรุนแรงเช่นกำลังทหารหรือกฎหมายเข้าจัดการ ขณะที่ศิลปะการปกครองเน้นใช้เหตุผล คุณธรรมและกลวิธีต่างๆ เพื่อให้ประชาชนยอมรับและอยู่ใต้อำนาจของผู้ปกครองด้วยความเต็มใจ มากกว่าจะใช้กำลังบังคับเพียงอย่างเดียว

หลักการวิเคราะห์ของมาคิอาเวลลีคือ การพยายามนิยามถึงสิ่งที่เป็นอันตรายต่อรัฐ และการพัฒนาศิลปะการปกครองที่ให้อิทธิพลความชอบธรรมแก่เจ้าผู้ปกครองในการปกป้องดินแดนและ subject ขณะที่งานเขียนต่อต้านมาคิอาเวลลีพยายามมองหาศิลปะการปกครองรูปแบบใหม่ อย่างเช่นงานของกียโยม เดอ ลา แปร์รีแยร์ (Guillaume de la Perriere) ในเรื่อง *Miroir Politique* (1567 อ้างใน Foucault 1991, 89) แปร์รีแยร์ไม่ค่อยพอใจการเปรียบเทียบแนวคิดของมาคิอาเวลลี อันดับแรกสิ่งที่แปร์รีแยร์หมายถึง คือเครื่องมือการปกครองและเจ้าผู้ปกครอง เจ้าผู้ปกครองนั้นสามารถเป็นได้ทั้งในระดับ จักรพรรดิ กษัตริย์ เจ้าชาย ขุนนางหรือในสิ่งที่คล้ายกัน แปร์รีแยร์ยังเปรียบเทียบถึงเจ้าผู้ปกครองระดับครอบครัว การปกครองจิตวิญญาณ เด็กๆ ปกครองจังหวัด และทางศาสนา ฯลฯ เพราะฉะนั้น เราจะได้เห็นการปฏิบัติการของการปกครองอย่างมากมาย นับตั้งแต่หัวหน้าครอบครัว ผู้ปกครองชุมชนศาสนา ครูหรือผู้สอนเด็ก ดังนั้นจึงมีการปกครองที่หลากหลายรูปแบบท่ามกลางความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าผู้ปกครองกับรัฐ เพราะฉะนั้น แปร์รีแยร์จึงเสนอว่ายังมีรูปแบบการปกครองที่แตกต่างจากมาคิอาเวลลีปรากฏอยู่ด้วย

² เช่น งาน *Miroir Politique* ของ Guillaume de La Perriere (1567) *The Governor* ของ Thomas Elyot (1580) และ *Della Perfezione della Vita politica* โดย Paolo Paruta (1579) ทั้งหมดนี้ อ้างถึงใน Foucault (1991, 89).

ท่ามกลางรูปแบบการปกครองที่หลากหลายเหล่านี้ จำเป็นต้องหาคำนิยามเกี่ยวกับการปกครองที่สามารถใช้ได้ทั่วทั้งรัฐ ฟูก็โต์ได้ยกงานของฟร็องซัวส์ เดอ ลา มงต์ เลอ วายเย (François de La Mothe Le Vayer) (Foucault 1991, 91) กล่าวถึงรูปแบบการปกครอง 3 แบบ คือ 1) ศิลปะการปกครองตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องศีลธรรม 2) ศิลปะการปกครองครอบครัว เกี่ยวข้องกับเรื่องเศรษฐกิจ และ 3) ศิลปะการปกครองรัฐ เกี่ยวข้องกับระบบการเมือง ซึ่งรูปแบบการปกครอง 3 อย่างนี้มีความเกี่ยวข้องต่อเนื่องกัน เชื่อมต่อระหว่างกัน ขณะที่มาคิอาเวลลีพยายามแยกอำนาจของเจ้าผู้ปกครองออกจากอำนาจอื่น

ลา มงต์ เลอ วายเย (อ้างถึงใน Foucault 1991, 91-92) ยังเสนอว่าผู้ที่ปรารถนาปกครองรัฐจะต้องเรียนรู้การปกครองตนเอง ปกครองทรัพย์สิน ปกครองผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์ จึงจะประสบความสำเร็จในการปกครองรัฐ เราจึงสามารถวาดภาพการเชื่อมต่อของอำนาจตั้งแต่ระดับการปกครองครอบครัวจนไปถึงการปกครองระดับรัฐ เมื่อการปกครองของรัฐยังดำเนินต่อไปอยู่ หัวหน้าครอบครัวก็จะรู้วิธีการปกครองครอบครัวของตนเอง อันเป็นวิธีการเดียวกันกับการปกครองระดับปัจเจกชนที่มีการปกครองตนเอง นี่จึงเป็นการเริ่มต้นของ police ที่เชื่อมต่ออำนาจทั้งระดับที่อยู่เหนือขึ้นไป (คือระดับรัฐ) และอยู่ต่ำลงมา (ระดับปัจเจก) ศิลปะการปกครองจึงเป็นคำตอบของการให้คำแนะนำทางเศรษฐกิจแก่ครอบครัว ตลอดจนพฤติกรรมทางศีลธรรมแก่ปัจเจก เพื่อนำไปสู่การจัดการของรัฐ

ขณะที่ความหมายเดิมของ economics หมายถึงการจัดการในครอบครัวเพื่อความอยู่ดีมีสุข การปกครองของรัฐประยุกต์มาจากเศรษฐกิจ การจัดการเศรษฐกิจในระดับรัฐจึงหมายถึงการจัดการกับพฤติกรรมของหัวหน้าครอบครัว การปกครองที่ดีจึงหมายถึงการปกครองเศรษฐกิจด้วย ในอีกด้านหนึ่ง เศรษฐกิจจึงกลายเป็นหัวใจสำคัญของการปกครอง ความหมายของคำว่า “เศรษฐกิจ” ในคริสต์ศตวรรษที่ 16 คือรูปแบบหนึ่งของการปกครอง ประเด็นต่อมาคือ การปกครองคือการมีสิทธิ์จัดวาง จัดระเบียบสรรพสิ่งเพื่อความสะดวกในการใช้ ส่วนสรรพสิ่งของมาคิอาเวลลี มีเป้าหมาย 2 แบบคือ 1) เขตแดน และ 2) พลเมือง โดยมีการประยุกต์เอาหลักกฎหมายมาใช้ปกครอง ในคริสต์ศตวรรษที่ 16 นั้น องค์อธิปัตย์ (sovereignty) ถูกนิยามอยู่ในหลักกฎหมาย ส่วนพื้นที่เขตแดนเป็นพื้นฐานสำคัญของหลักกฎหมายตามแนวคิดของมาคิอาเวลลี

สำหรับแบร์รีเยร์แล้ว การปกครองไม่ได้หมายถึงเขตแดน แต่เป็นรูปแบบของความซับซ้อนที่อยู่บนตัวมนุษย์กับสรรพสิ่งซึ่งต่างก็มีความสัมพันธ์กัน เพราะฉะนั้น จึงเป็นการปกครองที่เน้นบนตัวของมนุษย์และสรรพสิ่ง ขณะที่ฟูก็โต์ได้นิยามว่าการปกครองเหมือนกับการควบคุมเรือที่ต้องปกครองกะลาสีเรือ เรือ และสินค้าในเรือ รวมถึงการหลบหลีกโชติหินและพายุ การ

ปกครองจึงมีการสถาปนาความสัมพันธ์ระหว่างกับต้นกับกะลาสี ผู้ซึ่งจะเป็นผู้บังคับทิศทางเรืออีกทอดหนึ่ง การบังคับเรือมีคุณสมบัติคล้ายกับการปกครองเรือ มีเป้าหมายเช่นเดียวกับครอบครัวที่ต้องคอยดูแลปกป้องครอบครัว ปกป้องทรัพย์สิน ป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับครอบครัว ส่วนเรื่องอิปไตยเหนือดินแดนเป็นเรื่องรองลงมา ผู้คนและสรรพสิ่งต่างหากเป็นสิ่งที่สำคัญกว่า

ตัวอย่างเช่นประเทศรัสเซีย มีพื้นที่กว้างขวางแต่กลับอยู่อาศัยได้น้อย หาประโยชน์ไม่ได้จากความกว้างขวางของพื้นที่ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศฮอลแลนด์ มีเนื้อที่ไม่มากแต่เป็นประเทศร่ำรวย ดังนั้นแล้ว การปกครองจึงสามารถแยกออกมาจากอิปไตย อิปไตยต้องมีเป้าหมายของตัวเอง โดยมีการจัดสวัสดิการร่วมและนำไปสู่การหลุดพ้นในที่สุด โดยมีคุณค่าร่วมคือการยอมรับเชื่อฟังกฎหมาย

เพราะฉะนั้น การปกครองคือสิทธิในการจัดระเบียบ จัดวางสรรพสิ่งที่ไม่ได้มาจากคุณค่าร่วม (คือกฎหมาย) แต่เพื่อความสะดวกในการจัดวาง การปกครองจึงไม่ได้อยู่ที่กฎหมาย แต่อยู่ที่การจัดวางสรรพสิ่ง ทำที่สุดของการปกครองผู้คนแทนที่จะเป็นกฎหมาย แต่เป็นเทคนิคที่หลากหลายของการจัดวางสรรพสิ่ง ในมุมมองของการปกครอง พื้นที่ไม่ใช่สิ่งสำคัญโดยเฉพาะตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 17

แฟร์ริแยร์ (อ้างถึงใน Foucault 1991, 96) กล่าวว่าผู้ปกครองที่ดีจะต้องมี 1) ความอดทนอดกลั้น (patience) 2) ปัญญา (wisdom) 3) ความขยันหมั่นเพียร (diligence) เรื่องความอดทนอดกลั้น เปรียบกับราชาของฝั่งที่ใช้การปกครองโดยไม่ต้องใช้เหล็กในหรือการลงโทษ ส่วนปัญญาคือการปกครองโดยไม่ใช้ความรู้ทางจารีตหรือหลักกฎหมายมาปกครอง แต่เป็นการใช้ความรู้ในการจัดวางสรรพสิ่ง ส่วนความขยันหมั่นเพียร มีการปกป้องคุ้มครองดูแลให้บริการแก่ผู้ถูกปกครอง เปรียบได้กับหัวหน้าครอบครัวที่ต้องขยันดูแลสมาชิกครอบครัวที่ต้องตื่นก่อนนอนที่หลัง

ในศิลปะการปกครองแบบใหม่ยังมีการใช้หลักสถิติในฐานะที่เป็นวิทยาศาสตร์มาใช้ในการปกครองของรัฐ ดังนั้น ในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 18 จึงมีการพัฒนาศิลปะการปกครองที่เป็นอิสระจากการใช้กำลังโดยทหารกองทัพ และความตึงเครียดทางเศรษฐกิจและการเมือง

ในความจริงแล้ว ศิลปะการปกครองไม่ได้ถูกพัฒนาทันที แต่ได้พัฒนามาจากการพาณิชย์ที่ถูกจัดวางเป็นลำดับเบื้องต้นของรัฐ การพาณิชย์โดยรัฐจึงเป็นการประลองกำลังของศิลปะการปกครองเพื่อนำไปสู่ความมั่งคั่งของประเทศ ตลอดคริสต์ศตวรรษที่ 17 ศิลปะการปกครองแบบเดิม มีการให้ความสำคัญกับอิปไตย จึงมีลักษณะใหญ่เกินไป มีความเป็นนามธรรมมาก และมี

ความขัดแย้งตัวเกินไป ขณะที่การปกครองแบบใหม่มีความบอบบาง อ่อนแอ และไม่มีความจริงแท้แน่นอน

ในช่วงนั้นเองผู้คนเริ่มมีมากขึ้น มีการขยายพื้นที่เกษตรกรรม และเกิดครอบครัวจำนวนมาก ศาสตร์แห่งการปกครองจึงมีการใช้หลักการบริหารเศรษฐกิจมาแทน มีการกำหนดประเด็นปัญหาเฉพาะกับเรื่องประชากร มีระบบการคิดคำนวณแบบสถิติที่แยกออกมาจากหลักกฎหมาย กลายเป็นเงื่อนไขทางเทคนิค นี่จึงกลายเป็นเทคโนโลยีการปกครองแบบใหม่ที่สลายความเข้มงวดของศิลปะการปกครองอย่างเดิม

ในมุมมองเรื่องของประชากร การปกครองจะเน้นดูที่บันทึกของปรากฏการณ์ประชากร สถิติจะทำงานภายใต้กรอบการบริหารจัดการในบริบทขององค์อธิปัตย์ จะค่อยๆ เผยให้เห็นระเบียบกฎเกณฑ์ของตัวเองผ่านอัตราการตายและการเจ็บป่วย สถิติยังแสดงให้เห็นผลกระทบของปรากฏการณ์ ท้ายที่สุดจึงเกิดการสลายหายไปของการปกครอง

ครอบครัวเป็นเงื่อนไขสำคัญอันดับรองลงมาจากเรื่องประชากร ข้อมูลประชากรได้รับโดยผ่านมาจากครอบครัว ครัวเรือนจึงกลายเป็นเครื่องมือ (instrument) มากกว่าเป็นต้นแบบ (model) นี่เป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับรากฐาน ตั้งแต่กลางคริสต์ศตวรรษที่ 18 ครอบครัวจึงมีฐานะเป็นเครื่องมือที่สัมพันธ์กับเรื่องประชากรซึ่งเป็นการรณรงค์ลดอัตราการตายและสนับสนุนการแต่งงาน การฉีดวัคซีน เพราะฉะนั้น เรื่องประชากรจึงอยู่ในสนามของศิลปะการปกครอง โดยมีการกำจัดการครอบครัวในฐานะที่เป็นต้นแบบออกไป

การปกครองไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อการปกครองตนเอง แต่มีเป้าหมายอยู่ที่การจัดสวัสดิการของประชากร เพิ่มพูนสุขภาพและความมั่งคั่ง ฯลฯ โดยผ่านการรณรงค์ทางตรงขนาดใหญ่ และเทคนิคทางอ้อมที่เป็นไปได้ ในความหมายนี้ ประชากรจึงเป็นเป้าหมายของการปกครองโดยจะถูกนับให้อยู่ภายใต้การสังเกตการณ์เพื่อการปกครองอย่างมีประสิทธิภาพภายในหลักเหตุผลและจิตสำนึกของพฤติกรรมของบุคคล

ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 18 มีการเปลี่ยนผ่านจากศิลปะการปกครองมาเป็นรัฐศาสตร์ (political science) จากระบอบที่ถูกครอบงำโดยโครงสร้างขององค์อธิปัตย์ มาเป็นการถูกกำหนดโดยเทคนิคของการปกครอง มาสู่บริบทของเรื่องประชากรและจากนี้จึงเป็นการเริ่มต้นของเศรษฐศาสตร์การเมือง (political economy)

ใน *A Discourse on Political Economy* ของรูสโซ (Rousseau) เราสามารถเห็นว่ารูสโซได้ยกปัญหาของศิลปะการปกครองโดยชี้ให้เห็นว่า คำว่า “oeconomy” มีความหมายถึงการ

จัดการทรัพย์สินของครอบครัวโดยผู้เป็นพ่อ (Foucault 1991, 101) แต่ปัจจุบันความหมายนี้ไม่ได้รับการยอมรับอีกต่อไปแล้ว ทุกวันนี้เราทราบ “economy” ไม่ได้หมายถึงเศรษฐกิจเฉพาะระดับครอบครัว จึงเห็นได้ว่าความเป็นเศรษฐกิจของเศรษฐศาสตร์การเมืองไม่สามารถลดทอนลงเป็นเพียงต้นแบบเก่าของครอบครัว ต่อมาลูโซจึงได้เขียน *The Social Contract* หรือสัญญาประชาคม โดยชี้ถึงปัญหาการใช้แนวคิดเทียบเคียงกับธรรมชาติของสัญญาและเจตจำนงทั่วไป (general will) เพื่อสนับสนุนหลักการการปกครองที่อนุญาตให้สามารถนิยามและกำหนดคุณลักษณะทั้งในด้านหลักการทางกฎหมายขององค์อิตีปติยและองค์ประกอบของศิลปะการปกครอง องค์อิตีปติยจึงถูกกำจัดออกจากศิลปะการปกครอง

สำหรับระเบียบวินัย (discipline) เป็นแบบหนึ่งขององค์กร ถูกพัฒนาขึ้นในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 17–18 ระเบียบวินัยไม่เคยมีความสำคัญจนกระทั่งกลายเป็นการจัดการประชากร ไม่ใช่เพียงแค่การรวบรวมข้อมูลของผู้คนเท่านั้น แต่ยังแผ่ถึงการจัดการในระดับรายละเอียดระดับลึกของประชากร

เราไม่ได้แทนที่สังคมของอิตีปติยด้วยระเบียบวินัยสังคม และระเบียบวินัยของสังคมด้วยสังคมของการปกครอง ในความเป็นจริง องค์อิตีปติย-ระเบียบวินัย-การปกครองที่สัมพันธ์กันเป็นรูปสามเหลี่ยม ซึ่งเป็นเป้าหมายพื้นฐานเรื่องประชากร และในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญขององค์กรเกี่ยวกับความมั่นคง

มีการเคลื่อนไหว 3 ด้าน คือ การปกครอง ประชากร และเศรษฐศาสตร์การเมือง ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 18 ในด้านประวัติศาสตร์การปกครอง ประกอบด้วยแนวคิดความมั่นคง เขตแดน และประชากร คือ 1) มีการประสานกันของสถาบัน กระบวนการ การวิเคราะห์ และการคิดสะท้อนกลับ การคิดคำนวณและกลวิธี (tactics) ที่ประกอบรูปเป็นอำนาจที่ซับซ้อน ในฐานะที่เป็นรูปแบบของหลักการของความรู้เรื่องเศรษฐศาสตร์การเมือง และในฐานะเครื่องมือทางเทคนิคขององค์กรด้านความมั่นคง 2) พัฒนาการทางประวัติศาสตร์อันยาวนานของตะวันตกนำไปสู่ความเด่นชัดเหนือรูปแบบอื่นๆ ของอำนาจ (เช่น องค์อิตีปติย และระเบียบวินัย) ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการปกครอง และ 3) กระบวนการ หรือผลของกระบวนการของรัฐในช่วงยุคกลาง เปลี่ยนผ่านไปสู่การปกครองแบบรัฐบริหารจัดการในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 15 – 16 และค่อยๆ กลายเป็นการทำให้เป็นการปกครอง (governmentalized)

เราอยู่ในยุคสมัยของการปกครองที่ค้นพบครั้งแรกในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 18 กระบวนการทำให้เป็นการปกครองของรัฐเป็นปรากฏการณ์ที่ดูเหมือนขัดแย้ง เพราะว่าในความจริงปัญหาของการปกครองและเทคนิคการปกครองได้กลายเป็นเพียงประเด็นทางการเมือง หรือเป็น

เพียงพื้นที่จริงสำหรับการต่อสู้ทางการเมือง นี่เป็นเพราะว่ากระบวนการทำให้เป็นการปกครองของรัฐในเวลาเดียวกัน ก็ยอมให้รัฐอยู่รอดด้วยการปกครอง เหตุเพราะว่ามันเป็นเทคนิคของการปกครองที่ทำให้มีความเป็นไปได้ในการนิยามและนิยามใหม่ของสิ่งที่อยู่ภายในอำนาจของรัฐ ฉะนั้นรัฐสามารถเข้าใจได้ในความอยู่รอดและข้อจำกัดของมันบนพื้นฐานทั่วไปของเทคนิคการปกครอง

เหนืออื่นใด การตัดสินใจของรัฐเกิดขึ้นในรูปแบบของศักดินาซึ่งสัมพันธ์กับสังคมกฎหมายต่างเกี่ยวข้องกันระหว่างสัญญาผูกมัดและการฟ้องร้องกัน อย่างที่สองคือรัฐบริหารจัดการเกิดภายในขอบเขตดินแดนของชาติในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 15 – 16 เกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์และระเบียบวินัยของสังคม และท้ายที่สุด การปกครองแห่งรัฐ ไม่ได้ถูกกำหนดให้อยู่ภายในขอบเขตพื้นที่อีกต่อไป แต่กลับอยู่ในรูปของมวลชนและความเป็นประชากรของรัฐ การปกครองแห่งรัฐจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่เรื่องประชากร และการใช้เครื่องมือทางเศรษฐกิจในการบริหารจัดการ ซึ่งสัมพันธ์กับชนิดของสังคมที่ถูกควบคุมโดยองค์กรแห่งความมั่นคง

กล่าวโดยสรุปคือ พูโกต์ได้เสนอแนวคิดการปกครองในรัฐสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 18 ที่ผู้ปกครองไม่ได้ใช้อำนาจทางตรง หรืออำนาจบังคับเบ็ดเสร็จเด็ดขาด หากแต่ผู้ปกครองกลับปรับเปลี่ยนแนวคิดการปกครองจากการควบคุม/ครอบครองอาณาเขตและดินแดนไปสู่การให้ความสำคัญกับประชากรและปัจเจกด้านชีวิตความเป็นอยู่ โดยเน้นเป้าหมายเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชากรในด้านชีวิต การดำรงอยู่ด้านสวัสดิการ สุขภาพอนามัย การศึกษาระบบเศรษฐกิจครอบครัว ด้วยการนำเอาเทคโนโลยีการคิดคำนวณและจัดบันทึกเป็นสถิติ และพัฒนาขึ้นมาเป็นวิชาสถิติ และถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในแวดวงวิชาทางสาธารณสุข การศึกษา เศรษฐกิจระดับครัวเรือน นำมาสู่การสร้าง ความชอบธรรมในการใช้อำนาจในการชักจูง แนะนำแนวทางการปฏิบัติและเทคนิคที่นำไปสู่ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพลเมือง ทดแทนการควบคุมใช้กำลังกฎหมายหรือการใช้อำนาจตามอำเภอใจของผู้ปกครองในรูปแบบการใช้อำนาจในสมัยก่อน ทำให้ผู้คนพลเมืองยอมรับการถูกชักนำชี้แนะที่มาในรูปของหลักวิชา การใช้อำนาจจึงไม่ได้ขึ้นกับบุคคลหรือคณะบุคคลแต่เป็นการใช้อำนาจผ่านความรู้ของศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ ในรูปของสถาบันทางความรู้ การให้คำปรึกษา จึงเป็นการใช้อำนาจที่นุ่มนวลไม่ก่อให้เกิดการต่อต้าน กระดังกระเดื่องของประชาชนพลเมือง

นิโคลัส โรส³ ได้นำแนวคิด governmentality ของพูโกต์มาใช้ศึกษาการปกครองชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมสมัยใหม่ โดยตั้งคำถามว่าในโลกสมัยใหม่มีสถาบัน องค์กรและความรู้

³ เนื้อหาในส่วนนี้ สรุปความจาก Miller and Rose (2008, 1-25).

อะไรที่มาอวดอ้างสิทธิในการแทรกแซงชีวิตปัจเจกในสังคมเสรี กลายเป็นเครื่องมือหลอหลอมวิธีคิด และการปฏิบัติของเราให้ยอมรับการเข้ามาแทรกแซงชีวิตของสถาบันและองค์กรเหล่านี้

โรสเสนอว่าในช่วงทศวรรษ 1970 การเกิดองค์กรการเงินข้ามชาติระหว่างประเทศ เป็นเรื่องยากเกินกว่ามาร์กซิสต์ (Marxist) จะเข้าใจกระบวนการของทุนนิยมผ่านแนวคิดเศรษฐกิจกำหนด อำนาจทางเศรษฐกิจสามารถผลิตซ้ำตัวเองได้ มีการสร้างความหวัง แร่งบันดาลใจทางสังคม ศักยภาพและการรวมกลุ่มของปัจเจก โรสต้องการเข้าใจการทำงานอันซับซ้อนของเครื่องมือเหล่านี้ เช่น ระบบกฎหมาย ระบบศาล ความมั่นคงทางสังคม สังคมสงเคราะห์ การศึกษา การรักษาสุขภาพ ครอบครัวและชีวิตทางเศรษฐกิจ หากเครื่องมือเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางเมือง ปัจจุบันเครื่องมือ กลไกและสถาบันเหล่านี้มีความซับซ้อนเกินกว่าจะเข้าใจได้ง่าย เราจึงต้องทำความเข้าใจมันถึงกลไกการทำงานของอำนาจผ่านสถาบันต่างๆ ที่มีสิทธิอำนาจเข้ามาแทรกแซงชีวิตทางสังคมของปัจเจก และเข้าใจถึงรูปแบบและหน้าที่ทางอุดมการณ์ของเครื่องมือ

โรสเห็นว่าเดิมนักประวัติศาสตร์ให้ความสนใจภาพใหญ่ที่เกิดขึ้นหรือกิจการของรัฐ แต่ปัจจุบันหันมาให้ความสนใจกิจกรรมเล็กๆ ในองค์กรอื่นๆ โดยศึกษารูปแบบพื้นที่ ในองค์กร เช่น ประวัติศาสตร์บัญชี จิตวิทยา สังคมสงเคราะห์ การศึกษา ฯลฯ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เผยให้เห็นจุดดัดสามแกน ได้แก่ 1) การผลิตความจริง 2) รูปแบบการปกครอง 3) ปฏิบัติการของบุคคล (subject) การเปลี่ยนคำถามจาก “ทำไม” ไปสู่ “อย่างไร” ซึ่ง “ทำไม” มักมีคำตอบเป็นกระบวนการโลกาภิวัตน์ ส่วน “อย่างไร” จะเป็นการตามไปดูประวัติศาสตร์เล็กๆ ที่เป็นจุดดัดและมักเป็นเหตุการณ์เล็กๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ทำให้เรามองเห็นเครือข่ายความสัมพันธ์ และปฏิบัติการของการปกครองในกระบวนการคิดของมนุษย์ ความคิดเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์

กระบวนการศึกษาทำความเข้าใจจึงเป็นการศึกษาประวัติศาสตร์บุคคลที่สัมพันธ์กับคนอื่น นั่นคือพวกเขาคิดว่าพวกเขาเป็นอะไร ด้วยภาษาและบรรทัดฐานอะไร จึงเป็นการสำรวจเทคโนโลยีของบุคคล ในที่นี้ไม่ได้ศึกษาปัจเจก แต่ศึกษาเทคนิคการสร้างตัวตน เพราะไม่มีปัจเจกที่มีความเป็นสากลภายใต้การปกครอง มีแต่การเลือกในฐานะปฏิบัติการของบุคคล

โรสย้ำว่า ไม่ได้ต้องการพัฒนาให้ governmentality เป็นทฤษฎีทั่วไป แต่จะสนใจในประเด็นเฉพาะและเป็นงานศึกษาเกี่ยวข้องกับประเด็นของอำนาจ เป็นอำนาจที่ไม่มีศูนย์กลาง แต่มีแนวคิดเรื่องเสรีภาพเป็นศูนย์กลางของอำนาจ ไม่สนใจว่ามีเสรีภาพจริงหรือไม่ แต่ดูที่การสร้างเสรีภาพ เพราะฉะนั้น เสรีภาพคืออำนาจ ดูที่การนิยามให้ผิดปกติเพื่อหาทางให้กลับคืน และรูปแบบอำนาจที่ทำงานเหนือรัฐแต่ไม่ได้เริ่มที่รัฐ

กล่าวโดยสรุป โรสเสนอว่าบทบาทของ governmentality ประกอบด้วย 1) ศึกษาปฏิบัติการและเหตุการณ์เฉพาะ ผ่านเครื่องมือและการแทรกแซง เทคนิคและเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดการแทรกแซง 2) เศรษฐกิจไม่ใช่กฎธรรมชาติแต่เป็นวิธีคิดและปฏิบัติที่เปลี่ยนวิธีคิดเรา เศรษฐกิจจึงหมายถึงการคิดคำนวณการจัดการ เน้นที่ปฏิบัติการคิดคำนวณที่ก่อให้เกิดกรอบการเลือกของปัจเจก ธุรกิจและองค์กร 3) การสร้างความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

Dignity Returns: การกลับมาของศักดิ์ศรีคนงาน

เช้าวันจันทร์ที่ 7 ตุลาคม 2545 คนงานบริษัทเบตแอนด์บาร์กว่า 900 ชีวิต ต่างพากันมาทำงานตามปกติ แต่พบว่าโรงงานปิดประตู ทำให้ไม่สามารถเข้าไปทำงานได้ สร้างความสับสนอลหม่านให้กับคนงานที่พากันรอคำตอบจากเจ้าของโรงงาน แต่ก็ไม่มีใครมาชี้แจงให้คำตอบแก่คนงานทั้งหมดได้ว่าเกิดอะไรขึ้น ต่อมาจึงได้ทราบว่าเจ้าของโรงงานได้ใช้เวลาช่วงวันอาทิตย์ขนย้ายอุปกรณ์ เครื่องจักรหนีออกไปจากโรงงานหมด คนงานทั้งหมดจึงทราบแน่ชัดว่าตนเองนั้นตกงานเสียแล้ว คนงานเกือบ 400 คน จากทั้งหมด 900 คนได้รวมกลุ่มกันเรียกร้องสิทธิการเลิกจ้างจากโรงงาน จึงไปชุมนุมประท้วงเรียกร้องอยู่ที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยเข้าไปใช้บริเวณใต้ถุนกระทรวงฯ เป็นสถานที่ชุมนุม รวมทั้งใช้เป็นที่พักอาศัยของคนงานทั้ง 400 คนด้วย

กลุ่มคนงานใช้เวลาชุมนุมประมาณ 3 เดือน 10 วัน ในวันที่ 31 มกราคม 2546 จึงสามารถเจรจากับกระทรวงแรงงานจนได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง จากการชุมนุมครั้งนั้น คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีมติให้มีการแก้ไขระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจ่ายเงินเพิ่มขึ้นเป็น 60 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำ ในกรณีค่าจ้างค้างจ่าย รวมทั้งค่าชดเชยสำหรับคนงานที่มีอายุเกิน 60 ปี (จากเดิมมีการจ่ายเพียง 30 เท่า ไม่ว่าจะทำงานมากี่ปีก็ตาม) ทำให้กลุ่มคนงานได้รับเงินช่วยเหลือคนละประมาณ 14,800 บาท นอกจากนี้ ยังได้รับเงินจากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคมอีกคนละ 2,000 บาท

เงินจากกองทุนสงเคราะห์เป็นเงินที่กลุ่มคนงานต้องได้รับเมื่อเกิดกรณีการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม แต่กลุ่มคนงานต้องใช้วิธีการชุมนุมฟ้องร้องจึงได้เงินก้อนนี้มา ซึ่งไม่ใช่เงินค่าชดเชยจากเจ้าของโรงงาน ซึ่งขณะนั้นได้หลบหนีไปไม่สามารถติดตามตัวได้ ผู้ถือหุ้นบางส่วนหนีออกไปต่างประเทศ มาทราบภายหลังว่า เจ้าของโรงงานต้องการย้ายฐานการผลิตไปอยู่ที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก สามารถใช้แรงงานต่างด้าวได้โดยจ่ายค่าแรงต่ำกว่าเดิม จากที่ต้องจ่าย 185 บาทต่อวัน เหลือเพียง 50-60 บาทต่อวัน ทางเจ้าหน้าที่ของกระทรวงฯ และกลุ่มคนงานยังได้แจ้งความเพื่อ

ออกหมายจับกลุ่มเจ้าของโรงงาน แต่ไม่สามารถจับได้ จนคดีหมดอายุความ 5 ปี กลุ่มคนงานและกระทรวงจึงไม่สามารถเอาผิดกับกลุ่มเจ้าของโรงงานได้อีก เจ้าของโรงงานเลือกปิดโรงงานหนีสะท้อนถึงการหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินค่าชดเชยให้กับกลุ่มคนงานโดยไม่ต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น

ในระหว่างการชุมนุมมีสหภาพแรงงาน องค์การพัฒนาเอกชน องค์การนักศึกษาได้เข้าร่วมสนับสนุนการชุมนุมของคนงานในครั้งนั้น โดยสหภาพแรงงานรถไฟได้ให้กลุ่มอดีตคนงานยืมจักรเย็บผ้าเพื่อใช้สำหรับหารายได้ระหว่างการชุมนุมจำนวน 7 หลัง กลุ่มคนงานได้ช่วยกันผลิตเสื้อผ้าผ้าย กระเป๋าสะพายเพื่อจำหน่ายให้กับคนทั่วไป โดยมีการจัดการผลิตกันเองทั้งหมด ตั้งแต่การเลือกซื้อผ้า การออกแบบ ตัดเย็บ ถักลวดลาย และมีการสกรีนเสื้อยืดเป็นข้อความต่างๆ เช่น “dignity is not for sale” หรือ “ศักดิ์ศรีไม่ได้มีไว้ขาย” มีการสกรีนรูปภาพการเดินขบวนของคนงาน และตั้งชื่อผลิตภัณฑ์ทั้งหมดในนาม “Made in Dignity”

เมื่อได้รับเงินสงเคราะห์มาแล้ว (ไม่ได้เงินเต็มจำนวนแต่มีการแบ่งจ่ายเป็น 3 งวด) กลุ่มคนงานส่วนหนึ่งหวนกลับเข้าสู่ระบบโรงงาน บางคนเบื่อหน่ายกับระบบที่เป็นอยู่ จึงละทิ้งชีวิตลูกจ้างแรงงานบ้ายหน้าหันกลับไปอยู่ที่บ้านในชนบท ขณะที่คนงานกลุ่มหนึ่งสร้างทางเลือกของตนเองขึ้นมาใหม่ เลือกเป็นแรงงานเย็บเสื้อผ้าต่อไป โดยสร้างกิจการขึ้นมาเอง เป็นของแรงงาน โดยแรงงานและเพื่อแรงงาน แนวคิดการตั้งโรงงานเป็นข้อเสนอที่มาจากผู้นำการชุมนุม ซึ่งส่วนใหญ่เคยเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน และจากแนวร่วมการชุมนุม เช่น องค์การพัฒนาเอกชนอย่างโครงการสมานฉันท์แรงงานไทย สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และองค์การนักศึกษาได้ร่วมกันเสนอแนวคิดจัดตั้งโรงงานของตัวเอง แนวคิดนี้ได้รับการแลกเปลี่ยนในที่ประชุมเพื่อพิจารณาข้อดีข้อเสีย ความเป็นไปได้และความสนใจของแรงงานที่จะเข้าร่วม มานพ แก้วผกา หนึ่งในผู้ก่อตั้งกลุ่มแรงงานสมานฉันท์ หรือ โซลิดาริตีกรุ๊ป (Solidarity Group) กล่าวถึงเหตุการณ์ในช่วงนั้นว่า “เมื่อฟ้องร้องเงินมาได้ เลยคิดว่าจะมีการรวมกลุ่มตั้งโรงงานของตัวเอง โดยมีพี่นก (จรรยา ยิ้มประเสริฐ) สนับสนุนการตั้งกลุ่มของแรงงานเอง ส่วนพี่ตัง (ศรายุทธ ใจหลัก) นั้นช่วงแรกไม่เห็นด้วย เพราะเห็นว่าจะมีปัญหายุ่งยากเยอะ คิดว่าแรงงานไม่สามารถรับมือได้ แต่สุดท้ายก็ตัดสินใจตั้งโรงงานของตัวเอง”

การตัดสินใจร่วมกันตั้งโรงงานของตัวเอง มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้กลุ่มคนงานเลือกที่จะใช้ชีวิตด้วยหนทางที่เลือกเอง ประการแรก กลุ่มคนงานที่ถูกเลิกจ้างประกอบด้วยกลุ่มคนที่มีความสามารถในการผลิตเสื้อผ้าครบวงจร ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การจัดซื้อ การตลาด การจำหน่าย จึงมั่นใจว่าจะสามารถตั้งโรงงานของตัวเองได้ เพราะเชื่อว่ามีคนที่มีความชำนาญครบทุกด้าน ถึง

แม้ว่าแต่ละคนจะมีความชำนาญเชี่ยวชาญเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ทิพวัลย์ ไชยเลิศ ฝ่ายการตลาดของโซลิตารีตี้กรุ๊ป กล่าวว่า “เพราะจากที่เราผลิตในโรงงาน จะมีการผลิตเป็นขั้นตอน แต่เมื่อเรามาตั้งโรงงานเอง เรามีคนทุกแผนก ทั้งแผนกตัดแผนกเย็บ และฝ่ายการตลาดก็พอจะรู้บ้าง” อีกประการหนึ่งคือ กลุ่มคนงานเริ่มมีความรู้สึกว่าการทำงานเป็นลูกจ้างแรงงานเริ่มไม่มีความมั่นคงในชีวิต ยิ่งมีอายุมากขึ้นยิ่งหางานได้ยากขึ้น หลายคนเกิดความรู้สึกเบื่อและหวั่นเกรงว่าเหตุการณ์ถูกเลิกจ้างจะเกิดขึ้นกับตัวเองอีก “เพราะกลัวจะถูกเลิกจ้าง ไม่อยากเป็นเหมือนเดิมอีก” (ทิพวัลย์, สัมภาษณ์)

กลุ่มคนงานได้ปรึกษาร่วมกันระหว่างที่ปรึกษา ตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชนมาช่วยกันหาภาพอนาคตของโรงงานร่วมกัน คือโรงงานนี้ต้องไม่เอาไรต์เอาเปรียบกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมตัดสินใจทุกอย่าง มีการแบ่งหน้าที่กันทำงาน ไม่มีค่านายจ้าง-ลูกจ้าง จะไม่ใช่อำนาจสั่งการแต่มีการสร้างกฎกติกาที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน แทนที่จะออกกฎหมายจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทุกคนจะมีรายได้เท่าเทียมกันไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งไหนก็ตามในอัตราที่เป็นธรรม รวมถึงการกำหนดเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม และสุดท้ายกลุ่มสามารถกำหนดวันหยุดของตนเองได้อย่างไร้ขีดจำกัดตามข้อตกลงเหล่านี้ไม่ได้มีการกำหนดออกมาเป็นข้ออย่างชัดเจน แต่เห็นได้ว่าข้อเสนอต่างล้วนตรงข้ามกับระบบ กฎระเบียบโรงงานทั่วไป

หลังจากนั้นจึงมีการประกาศรับสมัครผู้ที่ต้องการตั้งโรงงานร่วมกัน ในเบื้องต้นมีคนมาร่วมลงชื่อประมาณ 100 คน ส่วนใหญ่ประกอบด้วยกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้าแผนกและระดับพนักงานทั่วไป แต่การตั้งโรงงานไม่ได้สำเร็จภายในระยะเวลาสั้น ต้องมีการเตรียมการหลายอย่าง เช่น การหาเงินทุน หาสถานที่ตั้งโรงงาน หาเครื่องจักร ตลาด ดังนั้น จากที่เคยลงชื่อไว้ 100 จึงเหลือกลุ่มคนงานรุ่นแรก 40 คน

การตั้งโรงงานเริ่มจากการไปเช่าบ้านแถวพระประแดงเพื่อใช้เป็นที่พักอุปกรณ์และเครื่องจักรที่ยืมมาจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากบ้านที่พระประแดงมีลักษณะเป็นบ้านไม้สองชั้น ไม่เหมาะกับการตั้งโรงงาน กลุ่มคนงานจึงออกหาสถานที่ใหม่ โดยยึดหลักใกล้แหล่งวัตถุดิบ เช่น แหล่งขายผ้า อุปกรณ์การผลิตเช่นเส้นด้าย เข็ม จึงมาลงตัวที่บริเวณบางบอน เนื่องจากไม่ไกลจากแหล่งขายผ้าแถวบางประกอก และแหล่งขายอุปกรณ์ย่านพาหุรัด “พอได้เงินมาก็เริ่มหาสถานที่ เอาเครื่องจักรที่ยืมมาจากสหภาพรถไฟ 4 ตัว เป็นของแม่บ้าน ยืมมาใช้ตั้งแต่อยู่ที่กระทรวง สถานที่แรกอยู่แถวพระประแดง เช่าบ้านไว้เป็นที่เก็บเครื่องจักรชั่วคราวเป็นบ้านเล็กไม่เหมาะกับการตั้งโรงงาน จึงใช้วิธีเดินหาตู้เบอร์โทรที่ติดไว้ตามเสาไฟฟ้า” (ทิพวัลย์, สัมภาษณ์) เป็นที่สังเกตว่าภายในซอยถนนบางบอนจะเต็มไปด้วยโรงงานเย็บเสื้อผ้า

ห้องแถวที่มีกิจการรับเหมาช่วง⁴ แหล่งใหญ่ ดังนั้นแล้วการมีสถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับโรงงานที่ประกอบธุรกิจคล้ายกัน อาจมีส่วนช่วยสนับสนุนให้โรงงานสามารถรับงานซับคอนแทรคท์ได้ กล่าวคือโรงงานขนาดใหญ่สามารถมาปล่อยงานซับได้ง่ายในย่านเดียว

ในระยะแรกเงินทุนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการเริ่มก่อตั้งโรงงาน ลำพังอาศัยเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เพียงพอต่อการลงทุนตั้งโรงงาน กลุ่มคนงานจึงต้องหาแหล่งเงินกู้จากธนาคาร โดยมีเจ้าหน้าที่ของกระทรวงเป็นผู้ประสานงานธนาคารออมสินสาขาบางแค ธนาคารได้รับทราบเรื่องราวการถูกเลิกจ้างและการประท้วงของกลุ่มคนงานเบตแอนด์บาร์มาตลอด จึงปล่อยกู้ให้กับโรงงานจำนวน 700,000 บาท โดยใช้วิธีให้คนงานต่างเป็นผู้ค้ำประกันกันเอง คนงานแต่ละคนจึงมีหนี้กันคนละประมาณ 20,000 บาท เมื่อรวมกับส่วนที่กลุ่มคนงานระดมทุนเพิ่มมาได้อีก 800,000 บาท โรงงานจึงมีเงินทุนตั้งต้น 1,500,000 บาท ผลิตสินค้าภายใต้ชื่อ “Dignity Returns” โดยมานพอธิบายความหมายว่า “คือการกลับมาอย่างมีศักดิ์ศรีของกรรมกร เรียกได้ว่าโรงงานเล็กๆ ของเราก็คือเป็นโรงงานแรกที่เกิดจากความฝันอยากเห็นโรงงานที่เป็นของคนงานเอง ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ขูดรีด” (อ้างใน ข้อผกา 2550) สำหรับความฝันในการก่อตั้งโรงงานนี้ มานพกล่าวว่า

“อยากให้โรงงานเติบโตและอยู่ได้ด้วยตัวเอง จะได้เป็นแบบอย่างและเป็นความหวังให้เพื่อนผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่กำลังประสบปัญหา ด้วยหนึ่งสมองสองมือของคนงานทำให้นายทุนรวยมามากพอแล้ว ต่อจากนี้ไปเราจะทำเพื่อตัวเองและเพื่อพี่น้องของเราบ้าง” และท้ายที่สุดแล้ว “ทุกคนในโรงงานแห่งนี้ มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้พัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเอง วันหนึ่งในอนาคต คนงานที่มีทักษะจะสามารถทำงานเป็นหัวหน้าฝ่าย เป็นผู้จัดการหรือแม้แต่ออกไปตั้งโรงงานทำธุรกิจของตนเองได้ ไม่ใช่เป็นคนงานตัดเย็บตลอดไป ซึ่งโรงงานทั่วไปไม่เปิดโอกาสหรือสนับสนุนในจุดนี้”

ในช่วงเริ่มแรกของการก่อตั้ง มีการตั้งเงินเดือนเท่ากัน คือ 4,500 บาท “เริ่มแรกยังมั่วอยู่ ยังไม่เป็นระบบจึงมีการประชุมแบ่งหน้าที่กันใหม่ เช่น แบ่งคนออกไปหางาน มีแผนกเย็บประมาณ 20 คน แผนกแพ็ค 12 คน แผนกซ่อมบำรุง การตลาด บัญชี และบุคคล” (ทิพวัลย์, สัมภาษณ์) สำหรับคนที่ทำหน้าที่อื่นไม่เกี่ยวข้องกับการผลิต หากมีเวลาว่าง จะต้องมาทำหน้าที่

⁴ ในบทความนี้ ผู้เขียนใช้คำว่า “การผลิตแบบเหมาช่วง” กับคำว่า “ซับคอนแทรคท์” ซึ่งเป็นทับศัพท์ของคำว่า “subcontract” ในความหมายเดียวกัน แต่มีบริบทของการใช้ที่ต่างกัน คือ “การผลิตแบบเหมาช่วง” เป็นศัพท์ทางการของคำที่คนงานพูดถึงในบทสนทนาทั่วไปว่า “ซับคอนแทรคท์” “ซับคอนแท็ค” หรือ “ซับ”

การผลิตด้วย เงินเดือนเริ่มต้นจำนวน 4,500 บาท ถือว่าต่ำกว่าระดับเงินเดือนทั่วไป ยิ่งกว่านั้น ไม่มีหลักประกันว่าคนงานจะได้รับเงินเดือนตรงตามกำหนดเวลา เนื่องจากในช่วงเริ่มต้น กลุ่มไม่สามารถหางานมาได้มากพอ เพราะโรงงานยังไม่เป็นที่รู้จักของลูกค้า คงมีเพียงรับงานผลิตเสื้อมาจากองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน จากสหภาพแรงงานและรัฐวิสาหกิจ แต่ก็มีปริมาณน้อยเกิน “ตอนเริ่มต้นออร์เดอร์น้อย มีทั้งงานรับแพ็ค มีงานน้อย ได้ราคาน้อย ทำแป๊บเดียวเสร็จ เพราะมีคนงานเยอะ” (พันธกานต์, สัมภาษณ์) จำเป็นต้องรับงานซับคอนแทรคต์มาทำ ซึ่งถือเป็นงานซุติราคาแรงในการเย็บเฉลี่ยไหลละ 70 – 80 บาท ทำให้โรงงานไม่ค่อยมีรายได้ จนหลายคนเริ่มท้อค่อยๆ ออกไป ภายใน 2 ปีแรกจำนวนคนงานหายไปกว่าครึ่ง ในปีที่ 3 ยังคงมีงานน้อยและยังไม่สามารถหาแหล่งซับที่ให้ราคาสูงได้

“2 ปีแรกเป็นช่วงที่วิกฤติที่สุด ไหนจะค่าเช่าต้องส่งแบงก์ทุกเดือน เดือนละ 36,000 บาท เป็นภาวะที่กดดันมาก บางคนไม่ยอมออก แต่พ่อแม่เอารถมารับถึงหน้าโรงงาน เพราะทุกคนต้องดิ้นรน มีภาระ ถ้าไปทำงานที่อื่น เขาได้เงินเดือนมากกว่านี้ เห็นเพื่อนๆ ทอยออกได้จาก 40 คน เหลือ 23 คน” (อ้วนใน ดุลยวิณ 2552) มานพกล่าว จนเมื่อเข้าปีที่สี่ เหลือคนงานอยู่ 14 คน เริ่มมีงานมากขึ้น เนื่องจากเริ่มเป็นที่รู้จักของลูกค้าที่จะบอกต่อๆ กัน รวมถึงการมีช่องทางเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ทำให้กลุ่มเป็นที่รู้จักยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้ว ถึงแม้ว่ากลุ่มคนงานจะประสบปัญหาสภาพคล่องในช่วงเริ่มต้น แต่ยังสามารถผ่อนใช้คิณธนาครได้ภายในสองปี

เงินเดือนจาก 4,500 บาท จึงค่อยๆ เพิ่มขึ้นเป็น 6,000 7,000 และ 8,000 บาท ตามลำดับ เนื่องจากเริ่มมีงานมากขึ้น มียอดสั่งผลิตมากขึ้น สามารถใช้หนี้ธนาครจำนวน 875,280 บาท รวมถึงการลาออกของคนงานเริ่มลดน้อยลงจนกระทั่งมาคงที่ 14 คน ทุกวันนี้ถึงแม้ว่ากลุ่มสมานฉันท์จะยังไม่สามารถทำให้โรงงานอยู่รอดได้จากการขายสินค้าแบรนด์ของตัวเอง ในนาม Dignity Returns เพียงอย่างเดียว ยังต้องรับงานซับคอนแทรคต์อยู่ ในอนาคตพวกเขาตั้งเป้าหมายว่าจะขายเฉพาะสินค้าที่เป็นแบรนด์ของตัวเองและรับผลิตโดยไม่ต้องเสียหัวคิวให้ใคร

โรงงานสมานฉันท์กับการปกครองชีวิตญาติ

เมื่อนำเอาแนวคิด governmentality มาใช้อธิบายการปกครองของโรงงานสมานฉันท์ จะพบได้ว่าการปกครองเพื่อนำไปสู่ความผาสุกของคนงานในฐานะสมาชิกของโรงงานไปจนถึงการปกครองระดับประเทศในฐานะที่เป็นหน่วยที่เป็นส่วนหนึ่งของกลไกทางเศรษฐกิจภายใต้ลัทธิเสรีนิยมใหม่ โดยแบ่งระดับการปกครองดังนี้ 1) การปกครองระดับโรงงาน 2) การปกครองในหน่วยเศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่

คนงานเป็นเจ้าของโรงงาน

โรงงานสมานฉันท์ถูกก่อตั้งขึ้นมาจากความพยายามแก้ปัญหาคนงานถูกกดขี่ขูดรีดจากนายทุนเจ้าของกิจการ เนื่องจากนายทุนและเจ้าของโรงงานต้องการลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำที่สุด ขณะที่ต้นทุนส่วนใหญ่ไม่สามารถถูกลดลงได้ นายทุนและเจ้าของโรงงานส่วนใหญ่จึงใช้วิธีกดค่าแรงของคนงานให้ต่ำที่สุด หรือไม่ก็ย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศ/พื้นที่ที่มีค่าแรงต่ำกว่าดังที่เกิดขึ้นกับโรงงานเบตแอนด์บาร์ การจัดตั้งโรงงานสมานฉันท์จึงวางอยู่บนพื้นฐานของการไม่เอาเปรียบแรงงาน จะมีการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในโรงงานทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปราศจากการกดขี่ขูดรีดจากเหล่านายทุนเจ้าของกิจการ ดังนั้นแล้วคนงานโรงงานสมานฉันท์ทุกคนจึงเป็นเจ้าของโรงงานร่วมกัน โดยเชื่อว่าการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันก่อให้เกิดความรัก ความทุ่มเทในการทำงาน มากกว่าการเป็นเพียงพนักงานลูกจ้างของบริษัทกินเงินเดือนหรือค่าจ้างรายวันเท่านั้น

จากคำสัมภาษณ์ของไพรวลัย ขณะที่ทำงานที่โรงงานเก่า แต่ละวันนายจ้างจะกำหนดจำนวนชิ้นงานที่ต้องทำให้เสร็จในแต่ละวัน แต่ละคนก็จะทำงานของตนเองตามที่กำหนด แต่เมื่อใกล้หมดเวลาเลิก หากภาระงานของตนเองทำเสร็จแล้วก็จะหยุดทำไม่สนใจคนงานคนอื่น ถ้าใครทำเสร็จก่อนก็มีสิทธิหยุดพักก่อน ขณะที่การทำงานในโรงงานสมานฉันท์จะมีการกำหนดเป้าหมายจำนวนชิ้นงานร่วมกัน โดยขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของคนงานร่วมกันทุกคน หากใครทำหน้าที่ของตนเองเสร็จแล้ว ก็จะไปช่วยเพื่อนคนงานคนอื่นทำต่อจนเสร็จทุกชิ้นตอน ทำให้เห็นว่าคนงานโรงงานสมานฉันท์ยึดเอาผลประโยชน์ของกลุ่ม/องค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเท่านั้น

โรงงานสมานฉันท์ที่ไม่มีเจ้าของกิจการที่เป็นปัจเจกหรือตำแหน่งผู้จัดการที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการบริหารจัดการภายในโรงงานอย่างชัดเจน เนื่องจากใช้หลักการมีส่วนร่วมของคนงาน การปกครองควบคุมดูแลโรงงานจะกระทำผ่านการประชุมของคนงานโรงงานทุกคน ซึ่งทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและถกเถียงได้อย่างเสรี เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปร่วมกันของทุกคน แต่ละคนจึงเคารพในกฎและกติกาที่คนงานทุกคนร่วมกันตั้งขึ้นมา โรงงานสมานฉันท์แห่งนี้ ไม่ได้มีการวางกฎไว้อย่างเข้มงวด ไม่มีการเขียนกฎระเบียบติดไว้ข้างฝา เป็นเพียงการกำหนดขึ้นอย่างกว้างๆ ไม่มีผู้คอยควบคุมกฎ เพราะกฎระเบียบต่างๆ ได้ถูกฝังเข้าไปอยู่ในเนื้อตัวของคนงานแต่ละคนแล้ว

โรงงานสมานฉันท์เริ่มทำงานตั้งแต่ 9 โมงเช้า เลิกงาน 5 โมงเย็น ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ หยุดวันอาทิตย์ หากบางช่วงมีออเดอร์จำนวนมาก ผู้ดูแลรับผิดชอบฝ่ายผลิตจะเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดให้มีการทำโอที ตั้งแต่ 6 โมงจนถึง 2 ทุ่ม บรรยาการการทำงาน of โรงงาน

สมานฉันท์ ไม่มีการควบคุมการทำงาน ไม่มีการกำหนดข้อห้าม คณงานที่นี้สามารถลุกเดินไปไหนมาไหนได้ เข้าห้องน้ำได้ตามต้องการ จัดให้มีแสงสว่าง พัดลม คณงานสามารถเปิดวิทยุฟังระหว่างทำงานได้ สิ่งเหล่านี้ตรงข้ามกับบรรยากาศการทำงานในโรงงานทั่วไป อย่างไรก็ตามคณงานแต่ละคนจะมีการประเมินระหว่างกันเอง ว่าการกระทำไหนเป็นการล้ำเส้นกฎระเบียบที่ตั้งไว้ในใจนำไปสู่การพูดคุยเพื่อบอกกล่าวตักเตือน

“ประชุมเดือนละครั้ง บางทีก็เรียกก่อน เรื่องหลักๆ คือ แจ้งเรื่องเงินขาด เรื่องงานเรื่องคน ประชุมช่วงแรกใช้วิธียกรงเมื่อต้องการพูด ที่ปรึกษาจะเป็นคนเรียกประชุมเป็นหลักและหัวหน้า คนที่ต้องการเรียกประชุม ถ้าเกิดการทะเลาะกันต้องมาคุยร่วมกัน คุยกันให้จบในวงประชุม เคลียร์ให้ได้ถึงจะจบ ต้องให้เข้าใจกันในวง ถ้าไม่เคลียร์ก็ไม่จบจะไปนั่งทำงานร่วมกันก็ไม่ได้ คนที่ไม่เกี่ยวข้องด้วยก็ต้องอยู่ด้วย ‘มันเป็นอะไรที่ยาก พอสองคนทะเลาะกันไม่ถูกกัน มันทำงานยาก’ มันเป็นเรื่องใหญ่มาก ถ้าไม่คุยจะมีการแบ่งฝ่ายกัน การคุยกันรวมถึงการแก้ปัญหาส่วนตัวด้วย” (ทิพวัลย์, สัมภาษณ์)

ส่วนวิธีการจัดการกับปัญหาคณงานอุ้งงานจะแก้ปัญหาเป็นลำดับขั้นตอน โดยใช้วงประชุมเป็นที่สะท้อนปัญหาการทำงาน เช่น การมาทำงานสาย เพื่อให้คนที่ถูกพาดพิงแก้ไขปรับปรุงตัว หากไม่มีการปรับปรุงตัวจะมีการเรียกคุย เป็นมาตรการขั้นที่ 2 หากยังไม่ปรับปรุงตัวอีก จะเรียกเตือนครั้งที่ 4 และครั้งสุดท้ายจะให้พิจารณาตัวเอง (หมายถึงการลาออก) อย่างไรก็ตาม หากคนผู้นั้นเลือกอยู่ต่อ กระบวนการทั้งหมดจะย้อนกลับไปยังขั้นเริ่มต้น จึงเห็นได้ว่าโรงงานสมานฉันท์ เลือกใช้วิธีการพูดคุยมากกว่าใช้อำนาจกฎระเบียบควบคุมจัดการการทำงานของคณงาน

การจัดให้มีการประชุมร่วมกันทุกเดือน นอกจากช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่เข้าใจกันของคณงานแล้ว การประชุมยังเป็นกลไกในการแจ้งข่าวสาร สถานการณ์ของโรงงานให้รับทราบอย่างเท่าถึงกัน เมื่อสมาชิกคณงานทุกคนได้รับข้อมูลของโรงงานเท่ากัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการชี้แจงสถานการณ์การเงินของโรงงาน ที่มักเกิดปัญหาเงินหมุนไม่ทัน เมื่อคณงานต่างรับทราบข้อมูลเหมือนกัน ทำให้คณงานทุกคนมีส่วนร่วมการตัดสินใจและประเมินสถานการณ์โรงงานร่วมกันได้

แต่ไม่ได้หมายความว่าคณงานแต่ละคนจะมีการปฏิบัติตามกฎที่ร่วมกันตั้งอย่างเคร่งครัด แต่กฎที่พวกเขา/เธอตั้งขึ้นมานั้นค่อนข้างมีลักษณะยืดหยุ่น ไม่ได้ถูกถืออย่างตายตัว จะเห็นได้ว่าโรงงานแห่งนี้ไม่เคยมีประวัติการไล่คณงานออก มีแต่การลาออกโดยสมัครใจ

ส่วนโครงสร้างการทำงานของที่นี่ไม่มีเจ้านายไม่มีลูกน้อง มีแต่ “หน้าที่” ที่เป็นการแบ่งความรับผิดชอบการทำงาน ทุกคนจะมีส่วนร่วมในระบบการผลิตขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ส่วนแผนก

การตลาดและบริหาร จะใช้วิธีการคัดเลือกโดยคนงานสามารถเสนอตัวเองเพื่อมารับหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่แผนการผลิต แต่ยังคงต้องมีส่วนที่การผลิตด้วยเช่นกัน กล่าวคือ เมื่อว่างจากงานการตลาด การบริหารจัดการจะต้องมาทำหน้าที่ผลิตเช่นกัน

การเปิดโอกาสให้คนงานสามารถเลือกทำงานฝ่ายอื่นได้ จึงแตกต่างจากการทำงานในโรงงานทั่วไป ไม่มีการให้คนงานเปลี่ยนฝ่ายการทำงานได้ ทำให้คนงานของโรงงานสมานฉันท์สามารถพัฒนาทักษะได้หลากหลายกว่าที่อยู่โรงงานทั่วไป รวมไปถึงการทำงานในฝ่ายบริหาร การเงิน การตลาด จัดซื้อ กล่าวคือ คนงานในโรงงานทั่วไปมีทักษะความชำนาญเพียงด้านเดียว ขณะที่คนงานโรงงานสมานฉันท์แต่ละคนสามารถทำงานหน้าที่แทนกันได้เมื่อผู้รับผิดชอบไม่อยู่ ทำให้โรงงานสามารถดำเนินต่อไปได้

การไม่มีเจ้าของกิจการ เจ้านาย-ลูกน้องจึงนับเป็นลักษณะพิเศษของโรงงานสมานฉันท์ ด้วยการยึดหลักการคนงานทุกคนเท่าเทียมไม่มีตำแหน่งสูงหรือต่ำกว่า ไม่ว่าจะทำหน้าที่ใด ทุกคนมีเงินเดือนเท่ากัน ไม่ว่าจะทำอยู่ฝ่ายการผลิตหรือการบริหาร ซ่อมบำรุง แต่ที่โรงงานนี้ “จะใช้วิธีดูแลกันเอง ไม่เหมือนโรงงานที่มีหัวหน้าสั่ง เราเป็นลูกน้องมีหน้าที่ทำก็ทำไป แล้วแต่หัวหน้าสั่ง รอหัวหน้าสั่งอย่างเดียว แต่ที่นี่จะเห็นว่าเราต้องช่วยกันทุกอย่าง ถ้าเราทำงานในโรงงานทั่วไป เราทำงานเสร็จเราก็กลับบ้าน ไม่เอางานกลับไปด้วย ไม่ต้องคิดต่อ แต่ที่นี่ต้องคิดงานต่อ ต้องรับผิดชอบ เราต้องพัฒนาตัวเอง อะไรที่เราไม่รู้ก็ต้องรู้” (ไพรวลัย, สัมภาษณ์)

เนื่องจากโรงงานไม่มีคนทำหน้าที่บริหารเฉพาะ เช่น ฝ่ายการเงิน การตลาดฝ่ายบุคคล คนงานแต่ละคนจึงต้องรับหน้าที่ฝ่ายบริหารนอกเหนือจากฝ่ายผลิตด้วย ทั้งที่แต่ละคนไม่เคยมีทักษะประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่นี้มาก่อน อย่างไรก็ตาม คนงานแต่ละคนจะต้องมีการหมุนเวียนตำแหน่งอื่นๆ นอกเหนือจากฝ่ายการผลิต จะไม่มีการผูกขาดว่าตำแหน่งนี้เป็นของคนนี้เท่านั้น จึงเปิดโอกาสให้คนงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองนอกเหนือจากทักษะด้านการผลิตเสียอีกด้วย ในขณะที่โรงงานทั่วไปไม่เปิดโอกาสให้มีการหมุนเวียนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยอมให้คนงานฝ่ายผลิตมาทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร

ในด้านหนึ่ง เห็นได้ว่าการจัดองค์การ/หน่วยธุรกิจนั้น ลำพังเพียงทักษะการผลิตไม่สามารถทำให้หน่วยธุรกิจอยู่รอด หากยังต้องอาศัยทักษะความรู้ในรูปแบบอื่นๆ เช่น ความรู้เรื่องการจัดทำบัญชี ความรู้เรื่องการตลาดและการบริหารงานบุคคลที่คนงานทุกคนจะต้องเรียนรู้เพื่อให้โรงงานสามารถดำเนินต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม ความรู้ทักษะความสามารถเหล่านี้ ถึงแม้ว่าจะมีการหมุนเวียนตำแหน่ง แต่ในทางปฏิบัติแล้ว มักจะมีคนงานบางคนเท่านั้นที่ได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่นั้นซ้ำๆ เนื่องจากสามารถทำหน้าที่นั้นได้ดีกว่าคนงานคนอื่น จึงเห็นได้ว่า แม้

องค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมยังต้องมีการผลิตผู้เชี่ยวชาญของกลุ่มตนเอง เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ด้านบัญชี ที่ต้องอาศัยคนที่มีบุคลิกละเอียดรอบคอบ หรือฝ่ายการตลาด ต้องหาคนงานที่รู้จักกับคนที่หลากหลาย แม้กระทั่งบทบาทของผู้นำ/ผู้จัดการเองก็ตาม ยังต้องมีผู้ที่ได้รับมอบหมายให้มีบทบาทผู้จัดการไปโดยปริยาย

การเกิดขึ้นของโรงงานสมานฉันทได้รับการกล่าวขานว่า เป็นทางเลือกของคนงานในภาวะวิกฤติถูกเลิกจ้าง สามารถหลุดพ้นจากวงจรการกดขี่จากนายทุนเจ้าของกิจการ โดยการให้คนงานเป็นเจ้าของโรงงานเอง อย่างไรก็ตาม ภายใต้ระบบการผลิตของลัทธิเสรีนิยมใหม่ ที่มีการให้คุณค่าต่อประสิทธิภาพการผลิต ที่ให้ต้นทุนต่อหน่วยต่ำที่สุดโดยการแสวงหาวัตถุดิบแรงงานราคาถูกจากประเทศกำลังพัฒนา การมุ่งเน้นการแข่งขันเสรี ลดบทบาทอำนาจรัฐในการกำกับควบคุมดูแลกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายเงินทุนวัตถุดิบและแรงงาน รวมถึงการเชิดชูลัทธิปัจเจกนิยม เชื่อมมั่นในระบบเหตุผลการตัดสินใจของปัจเจกและการดูแลรับผิดชอบชีวิตของตนเอง

โรงงานสมานฉันทภายใต้เสรีนิยมใหม่

โรงงานสมานฉันทยังคงเป็นส่วนหนึ่งของระบบการผลิตของเสรีนิยมใหม่ ด้วยทางโรงงานเองถึงแม้ว่าจะรับรู้เข้าใจกระบวนการกดขี่แรงงานระดับโลกผ่านการผลิตแบบจ้างเหมาจากบริษัทแบนด์ซินค้าชั้นนำ แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดในการหาตลาด ทำให้โรงงานสมานฉันทจำเป็นต้องยอมรับระบบการผลิตแบบจ้างเหมา ซึ่งได้ค่าแรงต่ำกว่าการผลิตเพื่อขายสินค้าในแบรนด์ของตนเอง

“ซัพคอนแทรคท์” กับการทำลายคุณค่าแรงงาน

นับตั้งแต่คริสต์ทศวรรษ 1970 กระแสโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดการปรับตัวของระบบการผลิตในเอเชีย อเมริกากลาง ก่อให้เกิดการพัฒนาการผลิต 3 ด้านคือ 1) เกิดแนวคิดเขตการค้าเสรี 2) การเกิดขึ้นของระบบเหมาช่วงการผลิต (subcontracting firm) และ 3) เกิดระบบโรงงานห้องแถว บริหารงานแบบครอบครัว ทั้งหมดนี้นำมาสู่การสะสมทุนแบบยืดหยุ่น (flexible accumulation) ของระบบทุนนิยมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการต่อสู้ยุคโลกาภิวัตน์ (Ong 1991) สำหรับประเทศไทย ไสภรัตน์ ได้ให้ภาพการผลิตแบบซัพคอนแทรคท์หรือการผลิตแบบเหมาช่วง ว่าเดิมเป็นเพียงการนำงานบางส่วนออกไปว่าจ้างการผลิตภายนอกโรงงาน เช่น อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า และการประดิษฐ์ดอกไม้ เป็นการนำไปให้คนงานทำที่บ้าน ต่อมาได้มีคนงานเข้ามารับจ้างทำงานในโรงงานแทน โดยโรงงานจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าพนักงานประจำ ไม่ต้องจ่ายค่าสวัสดิการ นับวันพนักงานประจำจะลดน้อยลง แต่มีคนงานรับจ้างเหมาช่วงเข้ามา

แทนที่ (โสภารัตน์ 2553: 239) การผลิตแบบจ้างเหมาช่วงจึงกลายเป็นรูปแบบการผลิตที่แพร่หลาย โดยเฉพาะหลังภาวะวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 เกิดการเลิกจ้างงานจำนวนมาก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอ การเลิกจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอเริ่มชัดเจนมากขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2548 ประเทศไทยสิ้นสุดโควตาการส่งออกสิ่งทอไปอเมริกา ผลคือไทยไม่ได้สิทธิพิเศษด้านภาษีสำหรับการนำเข้าสินค้าสิ่งทออีกต่อไป ทำให้โรงงานสิ่งทอต่างทยอยปิดโรงงาน ย้ายฐานการผลิต และหันมาใช้ระบบจ้างเหมาเพื่อลดต้นทุนการผลิต ลดสวัสดิการแรงงานโดยเปลี่ยนจากการจ้างพนักงานรายเดือนเป็นพนักงานรายวัน มานพให้ภาพการทำงานในช่วงนั้นว่า

“เมื่อโรงงานปิดหรือคนงานถูกบีบมากขึ้น คนงานถ้าอยู่ไม่ไหวก็ต้องออกจากโรงงานมาทำซับคอนแท็คแทน ทำให้เข้าทางโรงงาน คือโรงงานใหญ่จะมาจ้างซับคอนแท็คทำให้ไม่ต้องเสียค่าแรงงาน ภาระทั้งหมดจึงตกอยู่ที่แรงงานแทน... เขาให้ตัวละคร 3 บาทเป็นการจ้างเหมา คนที่ออกมาเปิดโรงงานห้องแถวหรือซับคอนแท็ค คือเจ้าของที่มีทุนสามารถลงทุนสถานที่ เครื่องจักร วัตถุดิบ ส่วนแรงงานออกแรง รายได้แบ่งกัน 50-50...ตอนบูมก็ออกมารวมกลุ่มกันทำงานเป็นซับคอนแท็ค”

มานพยังกล่าวถึงในช่วงปี 2549 ว่า “ตลาดซับคอนแท็คบูมมากแถวนี้ (บางบอน) เปิดเกือบ 10 ที่ จนถึงประมาณปี 50-51 เหลือประมาณ 3-4 ที่ ในปี 49 บูม เพราะผลจากทางการเมืองด้วย ตอนนั้นเรื่องเสื้อเหลืองกำลังบูม” (มานพ, สัมภาษณ์)

ถึงแม้ว่าการผลิตแบบซับคอนแท็คจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมจากการขูดรีดแรงงานได้ค่าแรงต่ำ และไม่ได้รับสวัสดิการ แต่ด้วยทางเลือกอันจำกัด โรงงานสมานฉันท์ยังคงต้องรับงานซับคอนแท็คถึงแม้จะรู้ว่าได้ค่าแรงต่ำ โดยมานพกล่าวว่า “เรายังต้องรับซับคอนแท็ค ออกจากวงวนนี้ไม่ได้...ออร์เดอร์อย่างมากก็ 1,000 ตัวต่อเดือน ทำเต็มที่ 2 วันก็เสร็จ เวลาที่เหลือเราก็ต้องทำซับคอนแท็ค แล้วทำเหนื่อยมาก ทำ 5 หุ่ 6 หุ่ สว่างก็มีนะ ระบบมันทำงานแบบว่า จะเอาคือเอาเลย อย่างให้เรา 10,000 ตัว อาทิตย์หนึ่งเอาของ เราก็ต้องเร่งทำให้ได้ เพราะถ้าเราไม่ทำ ก็ไม่มีงาน เราอยู่ไม่ได้” (อังกใน พันธกานต์ 2552)

โรงงานสมานฉันท์ตระหนักในความเลวร้ายของระบบซับคอนแท็คเป็นอย่างดี แต่ในขณะเดียวกันก็จำยอมรับผลิตซับคอนแท็คให้กับโรงงานอื่น เนื่องจากโรงงานยังไม่สามารถสร้างรายได้เพียงพอจากการผลิตตามความต้องการของลูกค้า หรือการผลิตสินค้าของตัวเองในนาม Dignity Returns ที่ผ่านมารองงานสมานฉันท์พยายามทำการตลาดกับลูกค้ากลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน และสหภาพแรงงานกลุ่มต่างๆ เพื่อลดการรับซับคอนแท็ค ดังที่มานพเคยให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “บางคนบอกว่าเป็นความหวังลมๆ แล้งๆ แต่เราคิดว่าในความหวังมันเป็น

ความฝันที่เราอยากไปให้ถึง เพียงแต่มันอาจจะช้าหน่อย แต่เราก็อาจจะฝันต่อ สามารถขายภายใต้แบรนด์ของเราได้ เราก็จะสามารถลดเวลาทำงานจากที่ต้องทำงานล่วงเวลา 2-3 ชั่วโมง แต่ตอนนี้ เราอาจไม่ต้องทำนานขนาดนั้นแล้ว" (คุลยปวีณ 2552)

โรงงานสมานฉันท์สามารถสร้างความแตกต่างจากโรงงานรับจ้างผลิตเหมาหรือโรงงานห้องแถวรายอื่นโดยการสร้างแบรนด์สินค้าของตนเอง (Dignity Returns) และรับผลิตตามความต้องการของลูกค้าระดับองค์กรหน่วยงาน คนงานโรงงานสมานฉันท์เลือกรับเฉพาะการผลิตงานที่มีคุณภาพ เพื่อการได้มาของราคาที่สูงกว่า ในด้านหนึ่งเพื่อความอยู่รอดของโรงงานและอีกด้านหนึ่งเพื่อแสดงให้เห็นว่าการผลิตแบบซับซ้อนแทรกซ์ในราคาถูกนั้นสะท้อนการกดขี่คนงานอย่างชัดเจน ความแตกต่างระหว่างการผลิตแบบซับซ้อนแทรกซ์ราคาถูกนั้นอาจได้ราคาเพียง 7-10 บาท ขณะที่การผลิตแบบจ้างเหมางานช่วงที่มีคุณภาพอาจได้ถึง 15 – 20 บาท แต่ก็ต้องแลกมาด้วยการใช้เวลาการผลิตมากกว่าปกติ

ในช่วงปีแรกของการก่อตั้ง โรงงานจำต้องรับจ้างการผลิตแบบจ้างเหมาราคาถูก แต่เมื่อมีคนรู้จักมากขึ้น จึงสามารถยุติการผลิตแบบจ้างเหมาราคาถูกลงได้ จนปัจจุบันนี้ โรงงานสามารถผลิตให้กับบริษัทผลิตเสื้อผ้าคุณภาพส่งออก จนสามารถทำให้โรงงานเลี้ยงตัวเองได้ ทั้งที่บริษัทที่มาสั่งทำเป็นที่รับจ้างเหมาผลิตมาจากบริษัทแม่ที่อเมริกาโดยเจ้าของบริษัทที่มาจ้างเหมาช่วงให้โรงงานสมานฉันท์ผลิตเสื้อผ้าส่งนอกให้ รู้จักโรงงานจากสื่อที่เผยแพร่เรื่องราวการรวมกลุ่มของคนงานที่ถูกเลิกจ้าง จึงอยากเข้ามาให้ความช่วยเหลือโดยการส่งคนเข้ามาสอนเทคนิคการตัดเย็บเสื้อผ้าให้มีคุณภาพมาตรฐานส่งออก รวมถึงมีการให้ยืมเครื่องจักรเย็บผ้าโดยให้ผ่อนส่งไม่คิดดอกเบี้ย และยืนยันว่าจะไม่ช่วยเหลือในรูปแบบเงินให้เปล่า แต่ยืนยันว่าต้องการให้โรงงานสมานฉันท์สามารถอยู่รอดได้ และสุดท้ายจึงส่งออเดอร์ให้กับโรงงาน จึงเห็นได้ว่ากระบวนการเสรีนิยมที่เข้ามาปกครองควบคุมโรงงานสมานฉันท์ ไม่ได้ใช้วิธีการกดขี่ขูดรีดแรงงานโดยการย้ายฐานการผลิตเพื่อแสวงหาค่าแรงราคาถูกอีกต่อไป ไม่สนใจคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของคนงาน แทนที่จะมุ่งหาแรงงานไร้ฝีมือราคาถูก เสรีนิยมใหม่กลับสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มทุนพัฒนาทักษะความสามารถของคนงาน โดยการเข้าไปช่วยปรับปรุงพัฒนาเทคนิค ทักษะและกระบวนการผลิตของโรงงานสมานฉันท์ให้มีฝีมือระดับคุณภาพส่งออก เพื่อเป็นฐานการผลิตสินค้าคุณภาพให้กับบริษัทเสื้อผ้าชั้นนำระดับโลกต่อไป โดยมาในรูปของความช่วยเหลือทางมนุษยธรรม สามารถเข้ามามีสิทธิอำนาจในการปรับเปลี่ยนดัดแปลงเทคนิค ทักษะการทำงานของคนงานโรงงานสมานฉันท์อย่างแนบเนียน เช่น มีเทคนิคว่าสิ่งใดควรช่วยเหลือ สิ่งใดไม่ควรช่วย เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิค แต่จะจำกัดความช่วยเหลือด้านเงินทุนโดยตรง เช่น การให้ยืมเครื่องจักรเย็บ

ผ้าใช้ และให้ผ่อนจ่าย แต่จะไม่ยกให้ฟรีๆ เพราะอาจถูกมองว่าบริษัทจะเข้ามามีอำนาจเหนือครอบงำหรือควบรวมกิจการ (takeover) หรือการละเว้นไม่ให้ความช่วยเหลือด้านการบริหารจัดการโรงงาน เพราะไม่เช่นนั้นแล้ว อาจถูกมองได้ว่าบริษัทที่ให้ความช่วยเหลือจะเข้ามาแทรกแซงการบริหารจัดการของโรงงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดการไม่ยอมรับและต่อต้านชัดเจนในที่สุด หรืออยู่ในรูปแบบ soft power ในความหมายของฟูโกต์ ในอีกด้านหนึ่งบริษัทจ้างเหมาไม่ได้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของสายการผลิตภายใต้เสรีนิยมใหม่เท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นสถาบัน ผู้เชี่ยวชาญในการผลิตทรัพยากรแรงงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้คนงานสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพาความช่วยเหลือโดยตรงจากรัฐสะท้อนถึงลักษณะ governmentality ที่คนงานต้องดูแล มีวินัย เอาใจใส่ในการพัฒนาคุณภาพงาน โดยที่บริษัทแม่ที่อเมริกาไม่จำเป็นต้องมาดูแลคุณภาพชีวิตของคนงานแบบใกล้ชิด

ในอีกด้านหนึ่ง ไม่ได้หมายความว่าคนงานโรงงานสมานฉันท์ไม่รับรู้ถึงรูปแบบการกดขี่แบบใหม่ที่เข้ามาครอบงำด้วยความนุ่มนวล เห็นได้จากคนงานรับการผลิตแบบจ้างเหมาช่วงผลิตจากบริษัทจ้างเหมาเพียง 4,000 ตัวต่อเดือน ทั้งที่พวกเขา/เธอสามารถทำการผลิตได้ถึง 6,000 ตัวต่อเดือน แต่คนงานตัดสินใจผลิตจ้างเหมาเพื่อให้มีรายได้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน อันเป็นหลักประกันทางรายได้ที่สามารถทำให้โรงงานสมานฉันท์ดำเนินกิจการต่อไปได้อีกยาวนาน ส่วนเวลาการผลิตที่เหลือเป็นส่วนการผลิตตามออร์เดอร์ที่คนงานโรงงานสมานฉันท์สามารถหาตลาดได้เอง ซึ่งการผลิตตามออร์เดอร์สามารถทำกำไรได้มากกว่าการผลิตตามการจ้างเหมาจากบริษัทถึง 50% สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการคิดคำนวณของคนงานโรงงานในโลกเสรีนิยมใหม่ในการต่อรองให้สมดุลระหว่างการกดขี่ในรูปแบบใหม่กับความอยู่รอดของโรงงานภายใต้ระบบทุนนิยม ซึ่งในอนาคตคนงานโรงงานสมานฉันท์คาดหวังว่าจะสามารถยุติการผลิตตามการจ้างเหมาลงได้อย่างสิ้นเชิง เพื่อหลุดพ้นจากการกดขี่ของนายจ้างและนายทุนที่มาในรูปแบบของการขับเคลื่อนแทรกแซง

อีกทั้งโรงงานสมานฉันท์ไม่ได้มีการจดทะเบียนเป็นบริษัท จึงอยู่นอกเหนือการดูแลของกองทุนประกันสังคมของรัฐ อย่างไรก็ตามพวกเขา/เธอไม่ได้อยู่นอกเหนือขอบเขตการดูแลด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตโดยรัฐทั้งหมด แต่ได้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตผ่านโครงการต่างๆ ที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยทางคนงานโรงงานสมานฉันท์ ได้จัดทำโครงการสวนผักเยาวยาวของคนงาน เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของเหล่าคนงานด้วยกัน โดยอาศัยพื้นที่เล็กๆ ข้างตึกแถวมาปรับปรุงเป็นแปลงปลูกผักสวนครัว ดังข้อมูลที่ปรากฏในเว็บไซต์สวนผักคนเมืองว่า

“ทุกวันนี้ เมนูยามเช้า กลางวัน เย็นจะเป็นอะไร ก็จะลงมาดูผักที่แปลงก่อนว่ามีอะไรที่พอจะเก็บไปทำกับข้าวได้บ้าง ก็จะคิดเมนูตามผักที่มี เรียกว่าแทบไม่ต้องไปจ่ายตลาดกันเลยทีเดียว แถมบางที่มีงานเลี้ยงงานออกบุญที่ไหน ก็ได้เก็บผักเหล่านี้ไปทำอาหารเลี้ยงกันอีกด้วย ส่วนคนในชุมชนผ่านไปผ่านมาเห็นผักงาม เข้ามาขอแบ่งไปกิน พวกเขาก็ยินดีแบ่งให้ด้วยความเต็มใจ”

กิจกรรมการปลูกผักยังนำไปสู่การแลกเปลี่ยนพูดคุยกับเพื่อนบ้าน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันอีกด้วย

สรุป

โรงงานสมานฉันท์เติบโตขึ้นมาท่ามกลางจุดตัดการทำงานร่วมกันระหว่าง governmentality และเสรีนิยมใหม่ โดยผ่านการปกครองตนเอง ที่โรงงานสมานฉันท์มีคนงานเป็นเจ้าของโรงงาน ไม่มีเจ้าของนายทุนคอยมาปกครองกดขี่คนงาน ดังนั้นแล้ว กลุ่มคนงานโรงงานสมานฉันท์จึงต้องสร้างการปกครองตนเองโดยใช้แนวหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารปกครอง จึงทำให้การปกครองตนเองฝังเข้าไปอยู่ในเนื้อตัวของคนงานแต่ละคน ไม่จำเป็นต้องมีผู้ทำหน้าที่ดูแลกฎแยกต่างหาก แต่พวกเขา/เธอสามารถเป็นผู้ควบคุมกฎในหัวสมองของตนเอง ขณะเดียวกันก็คอยสอดส่องดูแลคนอื่นไปพร้อมๆ กัน

ที่โรงงานสมานฉันท์ยังมีการหมุนเวียนตำแหน่งการทำงานฝ่ายต่างๆ ให้คนงานแต่ละคนสามารถเรียนรู้ทักษะการทำงานของฝ่ายอื่นๆ เช่นงานในฝ่ายบริหาร การตลาด การเงิน งานบุคคล นอกเหนือจากฝ่ายผลิตเสื้อผ้าที่แต่ละคนเชี่ยวชาญ จึงเป็นกระบวนการสร้างความเชี่ยวชาญให้กับคนงานแต่ละคน สามารถฝึกฝนทักษะความรู้อื่นๆ ได้ และในทางปฏิบัติจะมีคนงานบางคนที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ซ้ำๆ จนสามารถยกระดับให้ตนเองเป็นผู้เชี่ยวชาญเหนือผู้อื่นได้ด้วย

ขณะที่โรงงานสมานฉันท์ ยังต้องอยู่ภายใต้กลไกการผลิตของเสรีนิยมใหม่ จากการถูกดึงเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของระบบขับเคลื่อนเศรษฐกิจเสรีนิยมผ่านจากต่างประเทศ บริษัทที่มาว่าจ้าง ไม่ได้เข้ามากดขี่ขูดรีดคนงานโดยตรง แต่ยังได้ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนคนงานโรงงานสมานฉันท์ทั้งด้านเทคนิคการผลิต ทักษะเฉพาะตัวของคนงานในรูปของมนุษยธรรม ทั้งยังได้จำกัดการช่วยเหลือในระดับและขอบเขตที่คนงานสามารถยอมรับได้ว่าบริษัทไม่ได้เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์จากโรงงานฝ่ายเดียว นอกจากนี้แล้ว การเป็นกลุ่มคนงานโรงงานห้องแถว อยู่นอก

เหนือการควบคุมดูแลจากรัฐในทางกฎหมาย พวกเขายังได้รับการสนับสนุนการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตจาก สสส. เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอีกด้วย

เมื่อคนงานโรงงานสมานฉันท์สามารถเอาตัวรอดนำพาโรงงานฝ่าวิกฤติ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิกคนงานได้ ก็ย่อมเป็นประโยชน์ต่อระบบเสรีนิยมใหม่ที่ผลักภาระให้คนงานทั้งในด้านการสร้างคุณภาพชีวิตและการเอาตัวรอดในกระแสทุนนิยม จึงเป็นการยกระดับผืนตัวเองจากลูกจ้างแรงงานรายวันที่เป็นเพียงมนุษย์ผู้ใช้แรงงานแลกกับค่าจ้างรายวันรายเดือน เรียกร่องสวัสดิการจากรัฐและเจ้าของโรงงาน มาสู่การเป็นผู้ประกอบการที่กลายเป็นมนุษย์เศรษฐกิจในโลกสมัยใหม่ ต้องใช้ความรู้ เทคนิค เทคโนโลยี ทักษะในด้านต่างๆ เพื่อการปกครองดูแลตัวเอง มีการตัดสินใจและเลือกกระทำผ่านการคิดคำนวณถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับหรือต้องสูญเสียไป โดยไม่ต้องให้รัฐเข้ามาให้ความช่วยเหลือโดยไม่จำเป็น

รายการอ้างอิง

เอกสารภาษาไทย

- ธัญลักษณ์ ศรีสง่า. 2552. "การสร้างพื้นที่ต่อรองในระบบผลิตแบบ 'ยึดหยุ่น' ของคนงานหญิงในอุตสาหกรรมผ้าฝ้ายทอมือ". *สังคมศาสตร์* 21 (2): 143 – 177.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์, สมยศ พุกษาเกษมสุข, บัณฑิตย์ ธรรมดริรัตน์. 2531. *แรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและรัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ อารมณ พงศ์พันธุ์.
- ภัคดี วีรภาพงษ์. 2553. "สหการนิยม, อนาธิปไตย-สหการนิยม (Syndicalism, Anarcho-Syndicalism)". *ฟ้าเดียวกัน* 8 (1): 78-83.
- โสภารัตน์ จารุสมบัติ. 2553. "อุตสาหกรรมไทยกับการจ้างเหมาค่าแรง." *รัฐศาสตร์สาร* 31 (2): 189 – 247.

เอกสารภาษาอังกฤษ

- Burchell, Graham, Colin Gordon and Peter Miller. 1991. *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*. with two lectures by and an interview with Michel Foucault. Chicago: University of Chicago Press.
- Foucault, Michel. 1991. "Governmentality." in *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*. with two lectures by and an interview with Michel Foucault, edited by Graham Burchell et al, 87-104. Chicago: University of Chicago Press.
- Miller, Peter and Nikolas Rose. 2008. *Governing the Present: Administering Economic, Social and Personal Life*. Cambridge: Polity Press.
- Ong, Aihwa. 1991. "The Gender and Labour Politics of Postmodernity." *Annual Review of Anthropology* 20: 279 – 309.
- Schmitt, Richard. 1997. *Introduction to Marx and Engels: A Critical Reconstruction*. Colorado and Oxford: Westview Press.

เอกสารออนไลน์

- ช่อผกา จิตรกุล. 2550. "โลกใหม่ โรงงานใหม่-เราสร้างได้!" Local Talk ท้องถิ่นสนทนา, 26 พฤศจิกายน http://www.localtalk2004.com/V2005/detail.php?file=1&code=b2_26112007_01
- ดุษฎีวีณ กรณย์แสง. 2552. "ศักดิ์ศรีของเรา...โรงงานของเรา." *กรุงเทพธุรกิจ*, 14 มกราคม. http://www.bangkokbiznews.com/home/news/life-style/lifestyle/2009/01/14/news_6102.php
- เนาวรัตน์ เลือสอาด. 2553. "ตามรอยคนตกงาน." *หมายเหตุสังคมปี 2. http://downtoearthsocsc.thaigov.net/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=158

พันธกานต์ ตงฉิน. 2552. "Dignity Returns ทางเลือกเสื้อผ้าปราศจากน้ำตา." *มูลนิธิโลกสีเขียว*, 18 ตุลาคม.
<http://www.greenworld.or.th/greenworld/local/261>

_____. 2552. "แรงงาน 'สมานฉันท์': ความฝันบนถนนที่ยังไม่เรียบ." *มูลนิธิโลกสีเขียว*, 18 ตุลาคม.
<http://www.greenworld.or.th/greenworld/local/278>

"สวนผักเยาวชนคนงาน." สวนผักคนเมือง. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2555.
http://www.thaicityfarm.com/autopagev4/show_page.php?topic_id=230&auto_id=47&TopicPk=
<http://tryarm.blogspot.com> สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2555.

สัมภาษณ์

ทิพวัลย์ ไชยเลิศ. 2555. สัมภาษณ์โดยผู้เขียน. กรุงเทพฯ: 16 มกราคม.

มานพ แก้วผกา. 2554. สัมภาษณ์โดยผู้เขียน. กรุงเทพฯ: 13 กันยายน.

_____. 2555. สัมภาษณ์โดยผู้เขียน. กรุงเทพฯ: 20 ตุลาคม.

ไพรวลัย วงษ์พันธ์. 2554. สัมภาษณ์โดยผู้เขียน. กรุงเทพฯ: 26 กันยายน.