

บทที่ 4

จากหมู่บ้านสู่โรงงาน : ชีวิตความเป็นอยู่ สภาพการทำงานและสุขภาพ ของคนงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ในบทนี้ เน้นศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งรอบนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือในฐานะที่เป็นถิ่นปลายทางของคนงานย้ายถิ่น พิจารณาการเปลี่ยนแปลงประชากรอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน ภูมิหลังทางสังคมของคนงานท้องถิ่นและคนงานย้ายถิ่น แบบแผนการเคลื่อนย้ายของคนงานย้ายถิ่น ซึ่งให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตของคนงานจากสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ ทั้งในแง่ของรายได้และภาระทางเศรษฐกิจภายใต้กลไกการควบคุมแรงงาน ชั่วโมงการทำงานและการใช้เวลา โอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมและการหมุนเวียนเข้าออกงาน บรรทัดฐานทางสังคมและพฤติกรรมเสี่ยง สุขภาพและความปลอดภัย ตลอดจนความคิดเห็นเรื่องสิทธิในการรวมตัวต่อรอง

1. ศรีบุญยืน : ชุมชนรอบนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

1) การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ

ศรีบุญยืน ชุมชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่งใกล้นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เป็นชุมชนที่มีกลุ่มคนงานต่างถิ่นเข้ามาพักอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก *ศรีบุญยืน* มีพื้นที่ 759 ไร่ (1.21 ตารางกิโลเมตร) อยู่ในเขตตำบลเหมืองง่า อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ประกอบด้วย 4 กลุ่มบ้าน คือ กลุ่มบ้านปิงท่าง กลุ่มบ้านท่าเตือ กลุ่มบ้านหลังท่า และกลุ่มบ้านใหม่ (ดูแผนที่ 4.1)

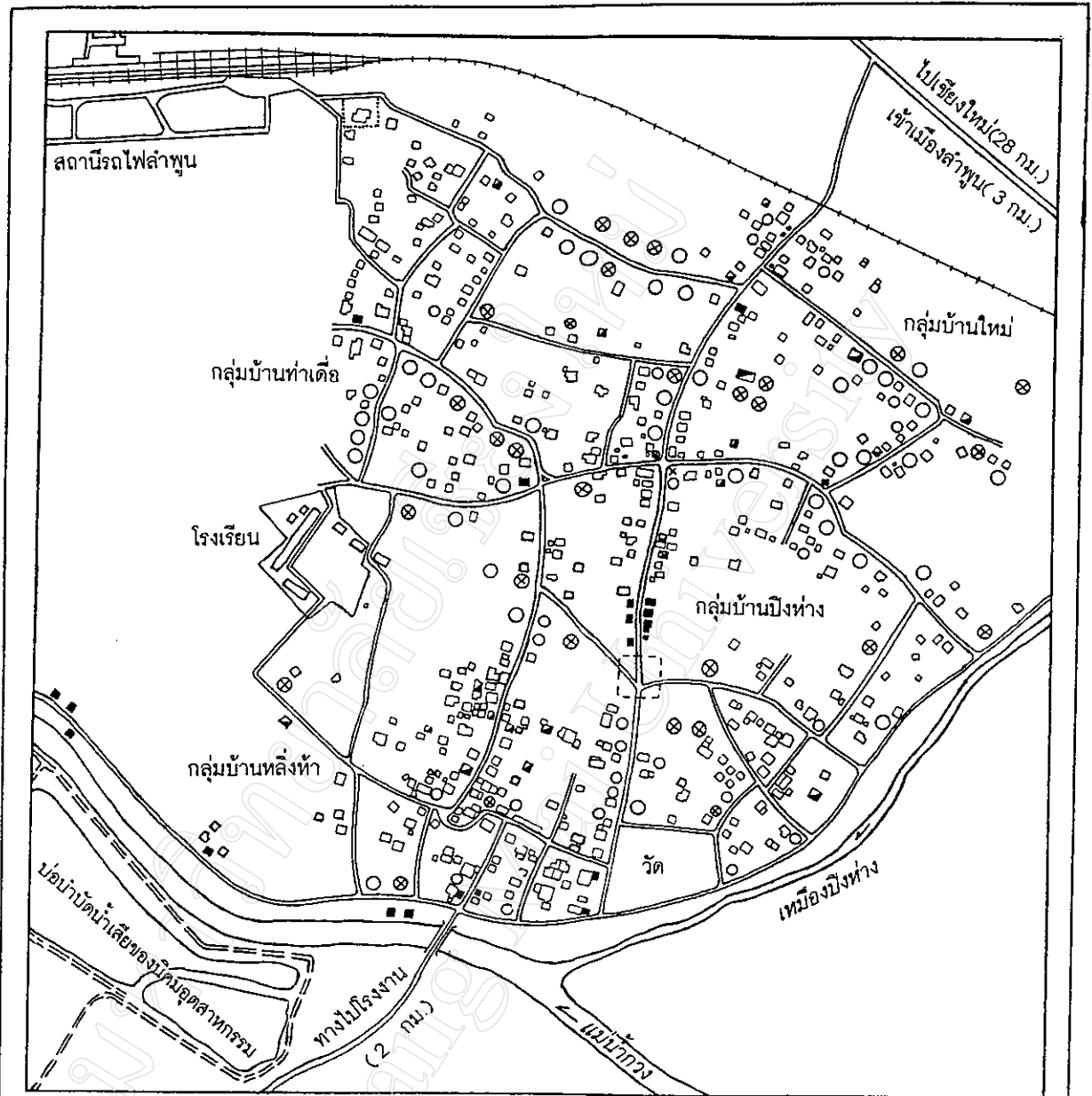
ทิศตะวันออกของหมู่บ้านติดกับแม่น้ำกก ลำเหมืองปิงท่าง และนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ทิศตะวันตกติดกับทางรถไฟสายเหนือและหมู่บ้านศรีสองเมือง ทิศเหนือติดกับหมู่บ้านเหมืองง่า และทิศใต้ติดกับหมู่บ้านวังทอง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มหลังคันดินธรรมชาติ สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางราว 292 เมตร ด้วยเหตุที่หมู่บ้านเป็นที่ลุ่ม จึงประสบกับปัญหาน้ำท่วมและการระบายน้ำในฤดูฝน พื้นที่เกษตรกรรมในเขตหมู่บ้านเป็นสวนลำไยซึ่งกระจุกกระจายอยู่ทั่วไป และมีอุทยานน้ำพุร้อนริมฝั่งแม่น้ำกกและด้านเหนือของหมู่บ้าน บางส่วนเคยเป็นนาข้าว ต่อมาเปลี่ยนเป็นสวนลำไยและที่พักอาศัยทั้งหมด

พื้นที่หมู่บ้านริมฝั่งแม่น้ำกวอยู่ตรงข้ามกับบ่อบำบัดน้ำเสียของนิคมอุตสาหกรรมที่ตั้งเรียงรายไปตามแนวลำน้ำฝั่งตะวันออก จุดปล่อยน้ำเสียจากบ่อบำบัดลงสู่ลำน้ำกวอยู่บริเวณด้านล่างของฝายวังทองในเขตหมู่บ้านวังทอง ซึ่งครั้งหนึ่ง เกิดปัญหามลภาวะทางอากาศอย่างรุนแรง ส่งกลิ่นเหม็นทำ ความเดือดร้อนและมีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพของคนในหมู่บ้านและพื้นที่ใกล้เคียง ดังที่ได้อภิปรายไว้ในบทที่ 3

ด้านใต้ของหมู่บ้านติดกับทางรถไฟสายเหนือ มีบริเวณซึ่งเป็นที่ตั้งของสถานที่เก็บรวบรวมกากของเสีย และขยะมูลฝอยที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจจากโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม ดำเนินการโดยบริษัทเอกชน เนื่องจากบริเวณนี้อยู่ใกล้เขตที่พักอาศัยของหมู่บ้าน คว้นที่เกิดจากการเผาไหม้ กลิ่นของสารเคมีประเภทต่างๆ ที่เหลือติดค้างอยู่ในถังบรรจุ อันเนื่องมาจากกิจกรรมแยกกากของเสียและมูลฝอยที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจออกจากสิ่งของที่ไม่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ จึงก่อความเดือดร้อนรำคาญและปัญหาสุขภาพแก่ผู้คนในละแวกใกล้เคียง มูลฝอยที่มีกากสารพิษซึ่งลักลอบทิ้งลงในแอ่งน้ำข้างทางรถไฟสายเหนือ อาจทำให้น้ำใต้ดินเกิดการปนเปื้อนมลสารที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในอนาคต

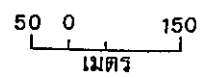
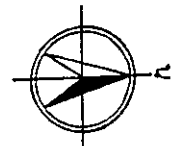
การที่หมู่บ้านศรีบุญยืนตั้งอยู่ระหว่างเขตเทศบาลเมืองลำพูนและนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยมีโครงข่ายการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงถึงกันโดยง่าย หมู่บ้านจึงเป็นแหล่งพักอาศัยของคนงานต่างถิ่น ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของหมู่บ้านที่เห็นได้ชัดที่สุด คือการตั้งถิ่นฐานจากเดิมที่มีลักษณะกระจายสลับกับสวนลำไย กลายมาเป็นการตั้งบ้านเรือนในลักษณะกระจุกตัวสูง โดยมีการสร้างหอพักคนงานขยายตัวเข้าไปในสวนลำไยและพื้นที่ว่าง ทำให้สภาพที่อยู่อาศัยโดยรวมมีความแออัดมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม อันเนื่องมาจากการขยายตัวของหอพักในหมู่บ้านศรีบุญยืนนั้นเรียกได้ว่าเป็นไปตามยถากรรม (Haphazard Growth) กล่าวคือ ชุมชนขยายตัวเพิ่มขึ้นจากการเคลื่อนย้ายของคนงานต่างถิ่น และขาดมาตรการในการรับมือกับปัญหาด้านต่างๆ เช่น การจัดหาสาธารณูปโภค การบริการสาธารณะ ระบบระบายน้ำทิ้งและกำจัดของเสีย เป็นต้น



สัญลักษณ์

- | | | | |
|---|---------|---|--|
| □ | บ้าน | ■ | ครัวเรือนที่เก็บตัวอย่างคนงานท้องถิ่น |
| ○ | หอพัก | ⊗ | หอพักที่เก็บตัวอย่างคนงานย้ายถิ่น |
| □ | ตลาด | ■ | บ้านผู้ใหญบ้าน |
| ■ | ร้านค้า | □ | จุดขนถ่ายเศษวัสดุเหลือใช้จากนิคมอุตสาหกรรม |



แผนที่ 4.1 หมู่บ้านศรีบุญยืน

หอพักคนงานในหมู่บ้านศรีบุญยืนเกิดขึ้นในราว พ.ศ. 2533 เป็นช่วงเวลาเดียวกับการเพิ่มขึ้นของกระแสการลงทุนเพื่อประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และขอบเขตการจ้างงานได้ขยายตัวออกไป การสร้างหอพักเริ่มจาก *คนรวยในหมู่บ้าน* และผู้ที่มองเห็นวิธีการเพิ่มรายได้นอกเหนือไปจากการที่ลูกหลานของตนเข้าไปทำงานอยู่ในโรงงาน โดยเฉพาะช่วง พ.ศ. 2535-3537 กิจการหอพักภายในหมู่บ้านได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีทั้งกิจการของชาวบ้านที่มีฐานะปานกลางโดยกู้เงินจากธนาคารมาลงทุน และกิจการของ *คนภายนอก* ที่เข้ามาซื้อที่ดินติดถนนสร้างเป็นหอพักขนาดใหญ่ตลอดจน *นักลงทุนด้านอสังหาริมทรัพย์* ที่เข้ามาสร้างหอพักรองรับคนงานของโรงงานเป็นการเฉพาะ การขยายตัวของหอพักคนงานในหมู่บ้าน แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของภาวะการจ้างงาน และการเคลื่อนย้ายของคนงานต่างถิ่นเข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรม ในขณะเดียวกัน กิจการหอพัก ทำให้ลักษณะทางกายภาพและสภาพสังคมของหมู่บ้านเปลี่ยนแปลงจากเดิมอย่างรวดเร็ว ดังต่อไปนี้

(1) พื้นที่สีเขียวของหมู่บ้านลดลงโดยเฉพาะสวนลำไย ผู้ประกอบการหอพักเห็นว่า การตัดต้นลำไยทิ้งเพื่อสร้างหอพักคนงานขึ้นมาแทนนั้น จะทำให้ตนเองมีรายได้สม่ำเสมอ เพราะรายได้จากผลผลิตลำไยไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับราคาในท้องตลาดในแต่ละปี ในรายที่มีสวนลำไยมากก็จะแบ่งพื้นที่บางส่วนเพื่อสร้างหอพัก ในรายที่มีพื้นที่ไม่มากนักจะโค่นสวนลำไยลงทั้งหมด

(2) เกิดปัญหาการระบายน้ำและน้ำท่วมขังในฤดูฝน เนื่องจากการสร้างหอพักมักจะมีการถมดินให้สูงกว่าระดับพื้นดินเดิม สวนลำไยที่เหลืออยู่จึงมีน้ำท่วมขังเป็นเวลานานจนยืนต้นตายเป็นจำนวนไม่น้อย และการที่หมู่บ้านอยู่นอกเขตเทศบาลเมือง จึงขาดระบบระบายน้ำทิ้งจากอาคารบ้านเรือน และหอพัก ทำให้หมู่บ้านมีสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรมลง

(3) สิ่งปฏิกูล และขยะมูลฝอยจากบ้านเรือนและหอพักคนงานได้เพิ่มปริมาณมากขึ้นเป็นลำดับ ในการจัดการขยะมูลฝอย จะมีผู้รับจ้างนำไปทิ้งในพื้นที่ทิ้งขยะของเทศบาลเมืองลำพูน เขตหมู่บ้านสันคะยอม และเขตป่าสงวนแห่งชาติบริเวณหมู่บ้านศรีบัวบาน การสำรวจพบว่า ผู้ประกอบการหอพักบางราย แก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยใช้วิธีการลักลอบไปทิ้งตามถังขยะในตัวเมือง

(4) เกิดธุรกิจการค้าและบริการรายย่อยขึ้นเป็นจำนวนมาก เช่น ร้านอาหาร ร้านเสริมสวย ร้านตัดผม ร้านซ่อมรถ ร้านเหล้า ตลาดสด ร้านค้าปลีก มินิสโตร์ คลินิก คาราโอเกะ เป็นต้น ตลาดสดในหมู่บ้านศรีบุญยืนมีถึง 2 แห่งด้วยกัน โดยเฉพาะตลาดเย็น คนงานในนิคมอุตสาหกรรมทั้งกลุ่มที่พักในหมู่บ้านศรีบุญยืนและกลุ่มที่พักอยู่ในหมู่บ้านอื่น จะผ่านมาซื้ออาหารและข้าวของเครื่องใช้ก่อนเดินทางไปทำงานหรือเข้าที่พัก กิจการเหล่านี้ ส่วนใหญ่ตั้งเรียงรายอยู่ตามแนวถนนสายหลักที่ผ่านกลางหมู่บ้าน และตามแนวถนนริมพนัก้านน้ำแม่กวง ลักษณะความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เห็นได้จาก

บันทึกของนักข่าวญี่ปุ่นที่มาสังเกตการณ์ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนรอบนิคมอุตสาหกรรมใน พ.ศ. 2537 โดยระบุว่า

ในหมู่บ้านศรีบุญยืน-วังทอง เคยมีแต่สวนผลไม้และทุ่งนาเท่านั้น แต่ในปัจจุบันมีร้านซูเปอร์มาเก็ตระบบทันสมัยเข้ามาแล้ว แรงงานหญิงส่วนมากเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมและพักอาศัยในหมู่บ้าน สิ่งของต่าง ๆ เช่น น้ำยาสระผม เสื้อชั้นในและผ้าอนามัย จะขายดีมากทีเดียว ในปีนี้ (2537) อาจจะมีร้านเสริมสวยและคาราโอเกะเข้ามาเปิดกิจการในหมู่บ้าน (คาซึฮิโกะ โอคาโมโตะ 2537)

(5) ความแออัดที่เกิดจากปริมาณการจราจร เนื่องจาก ถนนในหมู่บ้านศรีบุญยืนเป็นเส้นทางหลักในการเดินทางไปทำงาน ของคนงานที่พักอาศัยอยู่ทางฟากตะวันตกของแม่น้ำกวัง ยวดยานพาหนะ (โดยเฉพาะรถจักรยานยนต์) ที่ผ่านไปมาในช่วงเวลาเร่งด่วนทั้งยามเช้าและยามเย็นมีปริมาณนับพันคันใน 1 ชั่วโมง

(6) นอกจากนี้ การสัญจรไปมายังก่อให้เกิดมลภาวะทางเสียงและอากาศเสียจากการเผาไหม้เครื่องยนต์อีกด้วย ชาวบ้านศรีบุญยืนสะท้อนภาพการเปลี่ยนแปลงนี้ว่า

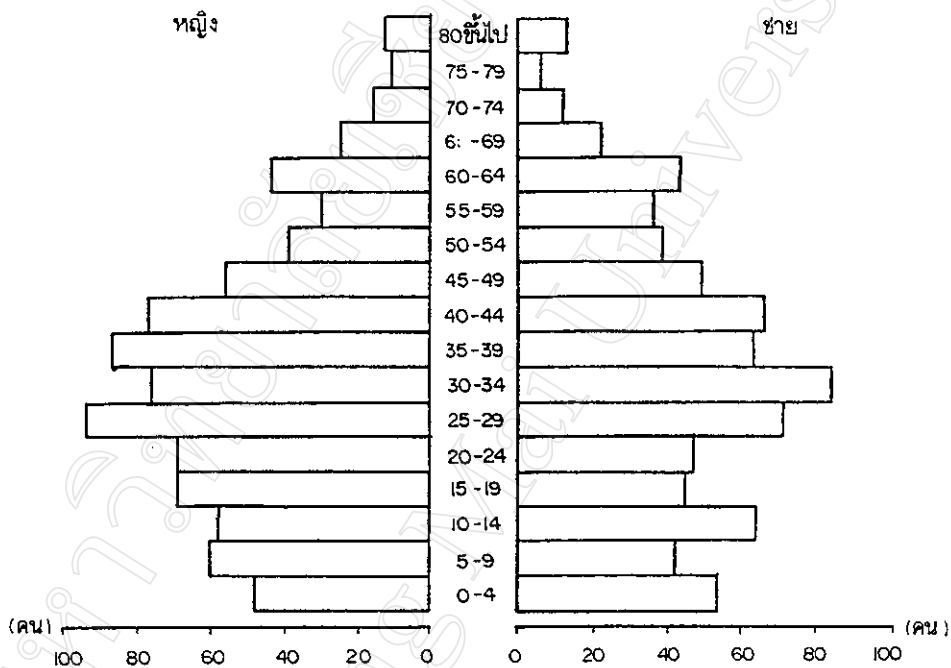
เดี๋ยวนี้มีคนมากหน้าหลายตา ส่วนมากมาจากต่างถิ่นจนไม่รู้ว่าเป็นใครมาจากไหนกันบ้าง แม้แต่คนหนุ่มสาวที่ไปจ่ายตลาดเช้า ยังไม่รู้ว่าคุณหลานใคร หมู่บ้านใกล้เคียงเป็นชุมชนแออัดเข้าไปทุกที รถราสับสน วิ่งไปมาแทบไม่ขาดสาย คนมีที่ดินก็ปลูกหอพักให้คนต่างถิ่นมาเช่า คนในหมู่บ้านเพิ่มเป็นเท่าตัว¹

สภาพแวดล้อมของชุมชนดังได้กล่าวมา เป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเคลื่อนย้ายระดับจุลภาคและโอกาสที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความแออัดของที่พักอาศัย การกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสียเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนงาน ปริมาณยวดยานพาหนะและการเดินทางจะบ่งชี้ถึงแนวโน้มของอุบัติเหตุ ความสัมพันธ์ระหว่างคนกลุ่มต่าง ๆ บนผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและแบบแผนชีวิตของคนงานต่างถิ่น คือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความแปลกแยกในชุมชน

¹ สัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านศรีบุญยืน ธ.ค.2538

2) คนงานท้องถิ่นในโรงงานอุตสาหกรรม

การเปลี่ยนแปลงประชากรของหมู่บ้านศรีบุญยืน เกิดจากการย้ายเข้าของคนงานต่างถิ่นเป็นหลัก ใน พ.ศ. 2538 หมู่บ้านมีจำนวน 360 หลังคาเรือน ประชากรจากการสำรวจสำมะโนประชากรตามที่อยู่ปกติ (*de jure*) มีจำนวนทั้งสิ้น 1,627 คน เป็นผู้หญิง 872 คน และผู้ชาย 755 คน หรืออีกนัยหนึ่ง อัตราส่วนระหว่างเพศชายและหญิงเท่ากับ 86.5 : 100 โดยมีโครงสร้างประชากรดังแผนภูมิที่ 4.1



แผนภูมิที่ 4.1 โครงสร้างประชากรท้องถิ่นของหมู่บ้านศรีบุญยืน พ.ศ. 2538

ที่มา : การสำรวจครัวเรือน (พฤศจิกายน 2538)

เมื่อพิจารณาโครงสร้างอายุจากปิรามิดประชากร จะเห็นว่า หมู่บ้านศรีบุญยืนมีประชากรในวัยที่เป็นผู้ผลิตทางเศรษฐกิจ (อายุ 15 ถึง 65 ปี) อยู่ในสัดส่วนค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิง (อายุต่ำกว่า 15 ปี และ 65 ปีขึ้นไป) โดยที่อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุใน พ.ศ. 2538 เท่ากับ 38 (หมายความว่า มีบุคคลในวัยที่ต้องพึ่งพิง 38 คนในทุก ๆ กลุ่มบุคคลวัยทำงาน 100 คน)

โครงสร้างประชากรของหมู่บ้านศรีบุญยืน ซึ่งให้เห็นถึงปรากฏการณ์ของการลดลงอย่างรวดเร็วของภาวะเจริญพันธุ์ อันเป็นผลมาจากการประสบความสำเร็จในเชิงนโยบายและการดำเนินการวางแผนครอบครัวในจังหวัดเชียงใหม่-ลำพูน และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการมีบุตรซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หรือที่เรียกกันว่า การปฏิวัติขนาดครอบครัวของประเทศไทยในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ดังจะเห็นได้จากโครงสร้างประชากรของหมู่บ้านศรีบุญยืน ซึ่งมีฐานแคบและค่อย ๆ เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการขาดแคลนแรงงานท้องถิ่น และเป็นผลให้มีการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานต่างถิ่น

เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงประชากรที่เป็นผลมาจากการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างถิ่น ผู้เขียนใช้วิธีการคาดประมาณ โดยการแจงนับจำนวนห้องพักของหอพักคนงาน และจำนวนผู้เช่าต่อหน่วย (คิดจากเกณฑ์ 2 คนต่อ 1 ห้อง โดยเฉลี่ย) การสำรวจหมู่บ้านในเดือนพฤศจิกายน 2538 พบว่ามีหอพักคนงาน 91 แห่ง และบ้านเช่า 6 แห่ง จำนวนห้องพักรวมทั้งหมด 1,166 ห้อง (ดูตาราง 4.1) สามารถคาดประมาณกลุ่มคนงานต่างถิ่นที่เข้ามาพักอาศัยได้เป็นจำนวน 2,332 คน เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรเดิมทั้งหมดของหมู่บ้าน จะเห็นว่า คนงานต่างถิ่นมีจำนวนมากกว่า และหมู่บ้านมีความหนาแน่นประชากรเพิ่มเกือบ 3 เท่าตัว กล่าวคือ จากเดิม 1,344 คนต่อตารางกิโลเมตร กลายเป็น 3,272 คนต่อตารางกิโลเมตรใน พ.ศ. 2538 เมื่อรวมคนงานต่างถิ่นเข้าไปในโครงสร้างประชากรของหมู่บ้าน จะพบว่า โครงสร้างอายุของผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานมีสัดส่วนที่สูงมาก โดยเฉพาะกลุ่มคนงานหญิงย้ายถิ่นอายุระหว่าง 17-25 ปี

ตารางที่ 4.1 จำนวนห้องพักในหมู่บ้านศรีบุญยืนจำแนกตามขนาดห้องเช่า

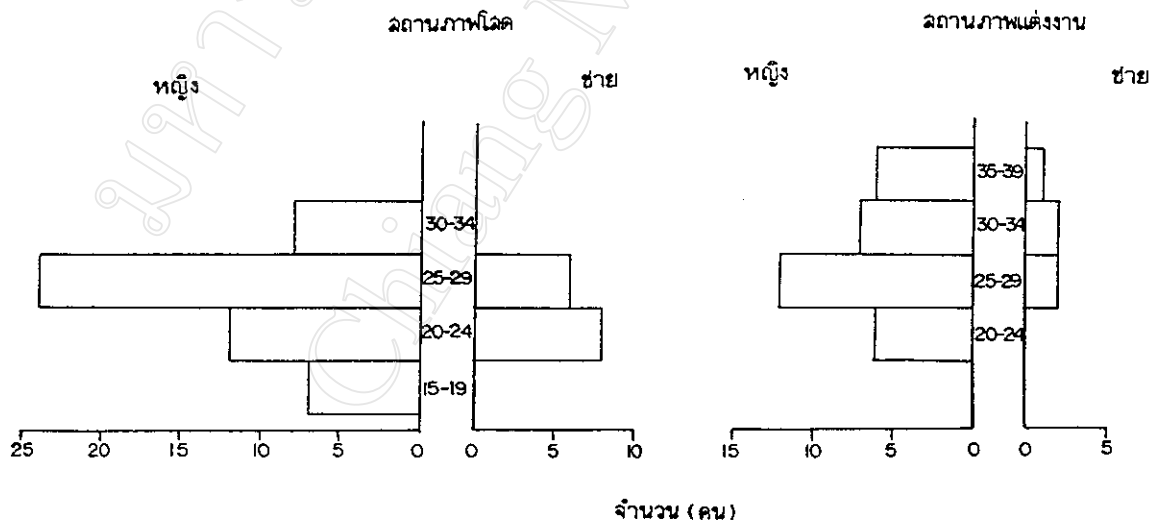
ขนาดห้องพัก(ห้อง)	จำนวนห้องพัก(หลัง)	ร้อยละ	จำนวนห้องพัก(ห้อง)	ร้อยละ
เล็ก(1-10)	60	66.0	272	23.3
กลาง(11-20)	18	19.7	393	33.7
ใหญ่(21 ขึ้นไป)	13	14.3	501	43.0
รวม	91	100.0	1,166	100.0

ที่มา : ข้อมูลภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

จากตารางที่ 4.1 หอพักในหมู่บ้านศรีบุญยืนส่วนใหญ่เป็นหอพักขนาดเล็ก (1-10 ห้อง) และขนาดกลาง (11-20 ห้อง) คิดเป็นร้อยละ 85.7 ของจำนวนหอพักทั้งหมดในเดือนพฤศจิกายน 2538 กิจกรรมหอพักขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นของคนในหมู่บ้าน หอพักที่มีมากกว่า 20 ห้อง ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมของคนภายนอกที่เข้ามาซื้อที่ดินเพื่อลงทุนประกอบกิจการนี้โดยเฉพาะ

ใน พ.ศ. 2538 ประชากรของหมู่บ้านที่อยู่ในวัยที่เป็นผู้ผลิตทางเศรษฐกิจ (อายุ 15-64 ปี) มีจำนวน 1,183 คน การสำรวจในเดือนพฤศจิกายนปีเดียวกัน พบว่าในจำนวนนี้มี 101 คน ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ประกอบด้วยผู้หญิง 82 คน และผู้ชาย 19 คน มีอายุระหว่าง 15-39 ปี ดังแผนภูมิที่ 4.2

จากแผนภูมิที่ 4.2 จะเห็นว่า คนงานท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะการจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมที่ได้กล่าวไปแล้ว อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจพบว่าโรงงานบางแห่ง โดยเฉพาะในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปไม่จำกัดคุณสมบัติด้านอายุและการศึกษาของคนงานมากนัก และ/หรือจำกัดน้อยกว่าโรงงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก ดังนั้น จึงมีคณวัยแรงงานในหมู่บ้านที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี เข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมอยู่ด้วย คนงานท้องถิ่นกลุ่มนี้มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก แต่เคยทำงานในอุตสาหกรรมอาหารและสิ่งทอที่เชียงใหม่และกรุงเทพฯ หรือโรงงานยาลูบในลำพูนมาก่อน



แผนภูมิที่ 4.2 โครงสร้างอายุ เพศและสถานภาพสมรสของคนงานท้องถิ่นทั้งหมด (101 คน)

ที่มา : ข้อมูลภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

การเก็บตัวอย่างคนงานท้องถิ่นโดยใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบสุ่มเชิงระบบ (ดังที่ชี้แจงไว้ในระเบียบวิธีวิจัย) กลุ่มตัวอย่างคนงานท้องถิ่นมีจำนวน 25 คน เป็นหญิง 19 คน และชาย 6 คน อายุระหว่าง 20-39 ปี ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ภูมิหลังทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างคนงานท้องถิ่นจำนวน 25 คน

คนงานหญิงโสด (7 คน)				
อายุ(ปี)	การศึกษา	ประเภทอุตสาหกรรม	อายุการทำงาน(เดือน)	ประสบการณ์ทำงานอุตสาหกรรม
21	ป.6	อิเล็กทรอนิกส์	48	เรียนจบ
22	ปสว.	แปรรูปอาหาร	19	เรียนจบ
23	ม.3	อิเล็กทรอนิกส์	48	เรียนจบ
27	ปวส.	อิเล็กทรอนิกส์	60	โรงงานยาสูบ ลำพูน
28	ม.3	ผลิตเลนส์	48	โรงงานเสื้อผ้า ลำพูน
29	ม.6	อิเล็กทรอนิกส์	36	ค้าขาย
35	ป.6	เสื้อผ้า	84	โรงพยาบาล ลำพูน /โรงงานยา กทม.
คนงานหญิงสมรส(12 คน)				
อายุ(ปี)	การศึกษา	ประเภทอุตสาหกรรม	อายุการทำงาน(เดือน)	ประสบการณ์ทำงานอุตสาหกรรม
21	ม.3	อิเล็กทรอนิกส์	48	เรียนจบ
23	ม.3	อิเล็กทรอนิกส์	24	เรียนจบ
23	ม.3	อิเล็กทรอนิกส์	24	เรียนจบ
25	ม.6	อิเล็กทรอนิกส์	24	เรียนจบ
27	ป.6	อิเล็กทรอนิกส์	7	โรงงานเสื้อผ้า/โรงงานในนิคมฯ 2 แห่ง
27	ม.3	อิเล็กทรอนิกส์	60	เรียนจบ
28	ม.3	ผลิตเลนส์	54	โรงงานผลิตของเด็กเล่นพลาสติก กทม.
29	ม.6	อิเล็กทรอนิกส์	36	ค้าขาย
30	ปวส.	อุปกรณ์นาฬิกา	48	โรงงานเสื้อผ้า/โรงงานในนิคมฯ 1 แห่ง
30	ปวท.	ผลิตเลนส์	61	(ธุรกิจ)ฟาร์มหมู ลำพูน
37	ป.6	แปรรูปอาหาร	48	โรงงานยาสูบ ลำพูน
37	ป.6	แปรรูปอาหาร	28	โรงงานยาสูบ ลำพูน

ตารางที่ 4.2 ภูมิหลังทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างคนงานท้องถิ่นจำนวน 25 คน (ต่อ)

คนงานชายโสด (3 คน)

อายุ(ปี)	การศึกษา	ประเภทอุตสาหกรรม	อายุการทำงาน(เดือน)	ประสบการณ์ทำงานอุตสาหกรรม
25	ม.6	อิเล็กทรอนิกส์	24	รับจ้าง/ค้าขาย
26	ม.3	อิเล็กทรอนิกส์	48	โรงงานปลากะปอง สมุทรสาคร
26	ปวส.	เครื่องมือ	30	โรงงานยาสูบ ลำพูน

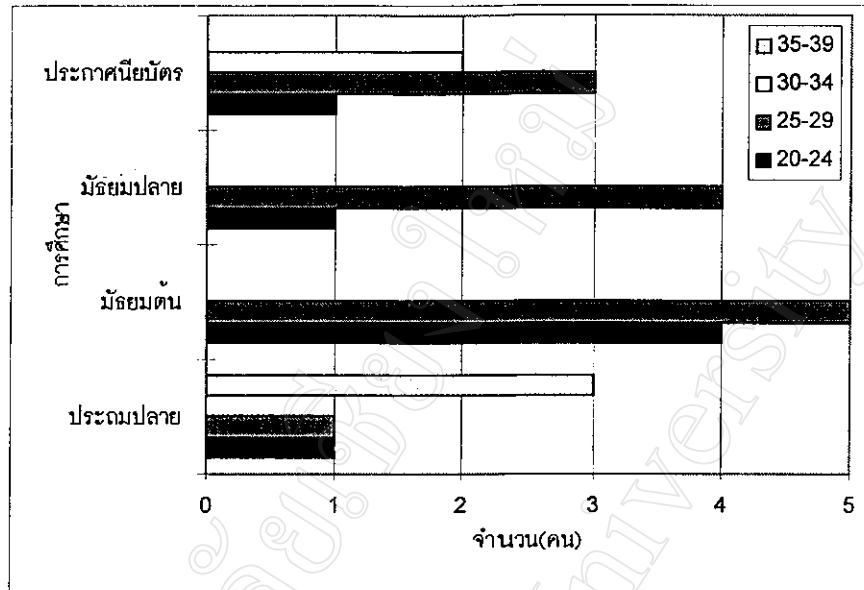
คนงานชายสมรส (3 คน)

อายุ(ปี)	การศึกษา	ประเภทอุตสาหกรรม	อายุการทำงาน(เดือน)	ประสบการณ์ทำงานอุตสาหกรรม
22	ม.6	อิเล็กทรอนิกส์	48	เรียนจบ
27	ปวส.	เครื่องกล	60	ช่างฟิต แม่สอด ตาก
29	ม.3	อิเล็กทรอนิกส์	9	รับจ้าง/ค้าขาย

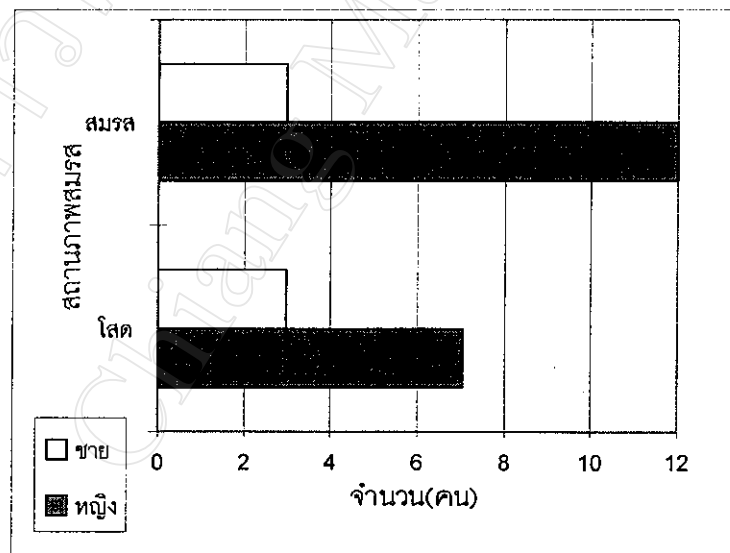
ที่มา : การสำรวจภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

คนงานท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 36) รองลงมาเป็นระดับประกาศนียบัตร (ร้อยละ 24) มัธยมศึกษาตอนปลายและประถมศึกษา มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 20) คนงานที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี มีการศึกษาสูงกว่าคนงานที่มีอายุระหว่าง 35-39 ปี ส่วนคนงานที่มีอายุระหว่าง 30-34 ปี ทั้งหมดจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตร (ดูแผนภูมิที่ 4.4) ในกรณีของคนงานชาย ผู้ที่เป็นโสดกับผู้ที่ตั้งงานแล้วมีจำนวนใกล้เคียงกัน ส่วนคนงานหญิงที่ตั้งงานแล้วมีจำนวนมากกว่า (ดูแผนภูมิที่ 4.5)

เมื่อพิจารณาประสบการณ์ทำงานของคนงานท้องถิ่น พบว่า มีผู้เรียนจบแล้วเข้าทำงาน 10 คน (ร้อยละ 40) มีผู้เคยทำงานภาคบริการ (ค้าขาย/รับจ้าง) 4 คน (ร้อยละ 16) มีผู้เคยทำงานในโรงงานที่อยู่นอกเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ 9 คน (ร้อยละ 36) มีผู้เคยผ่านการทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ 2 คน (ร้อยละ 8) ในกลุ่มคนงานตัวอย่างไม่มีผู้ที่เคยทำงานเกษตรกรรมมาก่อน ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าคนหนุ่มสาวในหมู่บ้านเมื่อจบการศึกษาก็นิยมออกไปหางานทำในเมือง จนกระทั่งมีนิคมอุตสาหกรรม บางคนจึงย้ายกลับมาทำงานใกล้บ้าน อีกส่วนหนึ่งเป็นเพราะการทำสวนลำไยในหมู่บ้านศรีบุญยืนลดความสำคัญลง การเก็บผลผลิตจะให้แรงงานในวัยสูงขึ้น



แผนภูมิที่ 4.3 การศึกษาของแรงงานท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ
ที่มา : การสำรวจภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)



แผนภูมิที่ 4.4 สถานภาพสมรสของแรงงานท้องถิ่นจำแนกตามเพศ
ที่มา : การสำรวจภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

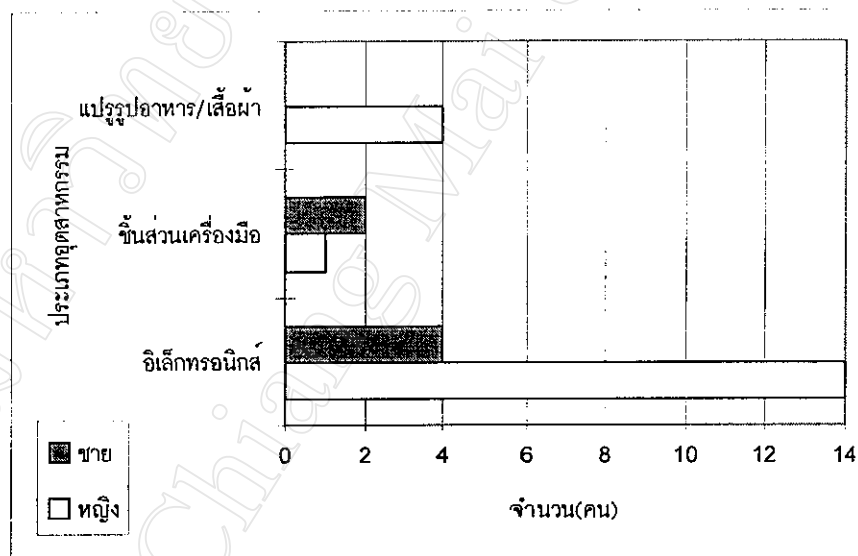
จากตารางที่ 4.2 อายุการทำงานในนิคมอุตสาหกรรมของคนงานย้ายถิ่น โดยเฉลี่ย 40 เดือน หรือในราว 3 ปีเศษ และสามารถแบ่งอุตสาหกรรมที่คนงานท้องถิ่นทำงานได้เป็น 3 ประเภท คือ

1) กลุ่มโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มีคนงานหญิงทำงาน 14 คน (ร้อยละ 56) และคนงานชายทำงาน 4 คน (ร้อยละ 16)

2) กลุ่มโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนเครื่องยนต์ นาฬิกา พลาสติกและเครื่องมือช่าง มีคนงานหญิงทำงาน 1 คน (ร้อยละ 4) มีคนงานชายทำงาน 2 คน (ร้อยละ 8)

3) โรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เสื้อผ้า-เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประดับ เพอร์นิเจอร์ มีคนงานหญิงทำงาน 4 คน (ร้อยละ 16) ส่วนคนงานชายไม่มี (ดูแผนภูมิที่ 4.5)

จากแผนภูมิที่ 4.5 คนงานหญิงทำงานในอุตสาหกรรมทั้งสามประเภท ส่วนคนงานชายทำงานในอุตสาหกรรมสองประเภทแรก คนงานหญิงและชายส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (ร้อยละ 72)



แผนภูมิที่ 4.5 คนงานท้องถิ่นในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ที่มา : ข้อมูลภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

อย่างไรก็ตาม คนงานท้องถิ่นในหมู่บ้านศรีบุญยืน(ที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม) มีน้อยกว่า กับผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานทั้งหมดของหมู่บ้าน อย่างเห็นได้ชัด (อัตราส่วนประมาณ 1 : 10) ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากลักษณะการจ้างงานที่จำกัดคุณสมบัติด้านเพศ อายุ และการศึกษาของแรงงาน อีกส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการปรับตัวของคนงานท้องถิ่นให้เข้ากับสภาพการทำงานอุตสาหกรรมและปัญหาสุขภาพจากการทำงาน การพูดคุยกับคนงานสะท้อนให้เห็นประเด็นเหล่านี้ว่า

ตอนแรกนิคมฯ รับเฉพาะคนที่อยู่ใกล้โรงงาน 3-5 กิโลเมตร แต่พอทำงานไปนาน ๆ เจ็บป่วยไม่สบายก็ลาออกมา บางคนลาออกเพราะงานน่าเบื่อ ช้ำซากจำเจ มีแต่กฎระเบียบ เข้าออกตรงเวลา งานวัดงานบ้านไม่มีโอกาสได้ช่วย ต้องทำงานโอที ไม่มีวันหยุด ถ้าปวดหัวไม่สบาย ขอลาป่วยบ่อยไม่ได้ ต่อมาโรงงานรับคนต่างจังหวัดเข้ามาเรื่อย ๆ คนในพื้นที่ไม่มีรายได้ จึงทำหอพักให้คนงานต่างจังหวัดเช่า²

การสำรวจหมู่บ้านพบว่า ชาวบ้านศรีบุญยืนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอื่น เช่น เป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง รับราชการ รับจ้าง เป็นต้น และบางส่วนหันมาเปิดหอพัก ร้านค้า ร้านอาหาร ร้านขายของชำ ร้านถ่ายรูป ร้านเสริมสวย เพื่อรองรับและบริการแก่คนงานต่างถิ่น

การเพิ่มประชากรจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน ยังทำให้เกิดเปลี่ยนแปลงทางสังคมภายในหมู่บ้าน โดยเฉพาะความแปลกแยกระหว่างคนในหมู่บ้านและผู้เข้ามาอยู่ใหม่ ทั้งคนงานต่างถิ่นและคนภายนอกที่เข้ามาประกอบกิจการต่าง ๆ ความสัมพันธ์ทางสังคมของคนสองกลุ่มอยู่ในลักษณะเจ้าของหอพัก-ผู้เช่า เจ้าของกิจการ-ลูกค้า มีปัญหาการลักขโมย ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติของคนงานต่างถิ่นที่ชาวบ้านเห็นว่าไม่เหมาะสมและเกรงว่าหอพักในหมู่บ้านจะกลายเป็นแหล่งมั่วสุม

² สัมภาษณ์ อารี(นามสมมุติ) อายุ 34 ปี อดีตคนงานหญิงโรงงานผลิตแผ่นฐานวงจรไฟฟ้า เมษายน 2539

2. สูโง่งาน

1) ภูมิหลังทางสังคมของแรงงานย้ายถิ่น

แรงงานย้ายถิ่นที่เข้ามาเช่าหอพักในหมู่บ้านศรีบุญยืนในช่วง พ.ศ. 2538 ส่วนใหญ่เดินทางมาจากหมู่บ้านของจังหวัดต่าง ๆ ในภาคเหนือตอนบนและตอนล่าง ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง น่าน แพร่ พะเยา ตาก สุโขทัย พิษณุโลก และอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดลำพูน (บ้านธิ ป่าซาง บ้านโฮ้ง แม่ทา ลี้) นอกจากนี้ ยังมีแรงงานย้ายถิ่นจากภาคอีสาน และภาคใต้บางจังหวัด ได้แก่ อุดรธานี สกลนคร และนครศรีธรรมราช ตามลำดับ

การเก็บตัวอย่างแรงงานย้ายถิ่นโดยวิธีการสุ่มเชิงระบบ มีคนงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 49 คน ประกอบด้วยคนงานหญิง 37 คน และคนงานชาย 12 คน มีอายุระหว่าง 17-29 ปี ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ภูมิหลังทางสังคมของแรงงานย้ายถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 49 คน

คนงานหญิงย้ายถิ่น(สมรส)					
อายุ (ปี)	การศึกษา	ถิ่นต้นทาง	ประเภท อุตสาหกรรม	อายุการทำงาน (เดือน)	ประสบการณ์ทำงาน
20	ม.3	ป่าซาง ลำพูน	อิเล็กทรอนิกส์	36	งาน 7-11 ลำพูน
20	ม.3	แจ้ห่ม ลำปาง	อิเล็กทรอนิกส์	1	โรงงานยา กทม.
21	ม.6	ดอยเต่า เชียงใหม่	อิเล็กทรอนิกส์	12	ขายเสื้อผ้า
22	ม.6	ป่าซาง ลำพูน	ผลิตขนแปรง	36	เรียนจบ
23	ปวท.	สูงเม่น แพร่	อิเล็กทรอนิกส์	12	โรงงานในนิคมฯ 1 แห่ง
24	ม.6	ฝาง เชียงใหม่	อิเล็กทรอนิกส์	12	ซัก อบ รีด
25	ป.6	บ้านธิ ลำพูน	เฟอร์นิเจอร์	36	แม่บ้าน

คนงานหญิงย้ายถิ่น(หย่าร้าง)					
อายุ (ปี)	การศึกษา	ถิ่นต้นทาง	ประเภท อุตสาหกรรม	อายุงาน (เดือน)	ประสบการณ์ทำงานอุตสาหกรรม
27	ป.6	สูงเม่น แพร่	อิเล็กทรอนิกส์	6	แกะสลักไม้ แพร่

คนงานหญิงย้ายถิ่น(โสด)

อายุ (ปี)	การ ศึกษา	ถิ่นต้นทาง	ประเภท อุตสาหกรรม	อายุงาน (เดือน)	ประสบการณ์ทำงานอุตสาหกรรม
17	ม.3	แม่ทา ลำพูน	อิเล็กทรอนิกส์	33	เรียนจบ
18	ม.3	แม่ทา ลำพูน	อิเล็กทรอนิกส์	19	เรียนจบ
18	ม.3	สูงเม่น แพร่	เจียร์โนเพชร	7	โรงงานเจียร์โนเพชร แพร่
18	ม.6	เมือง สุโขทัย	อิเล็กทรอนิกส์	33	เรียนจบ
18	ม.6	ลี่ ลำพูน	อิเล็กทรอนิกส์	24	เรียนจบ
18	ม.6	บ้านโฮ้ง ลำพูน	อิเล็กทรอนิกส์	1	โรงงานในนิคมฯ 1 แห่ง
19	ม.6	สันกำแพง เชียงใหม่	อิเล็กทรอนิกส์	6	พนักงานบัญชี สันกำแพง
19	ม.3	เมือง น่าน	อิเล็กทรอนิกส์	24	เรียนจบ
20	ม.6	แม่สรวย เชียงราย	เครื่องกล	24	รับจ้างเย็บผ้า เชียงราย
20	ม.3	รอนพิบูลย์ นครศรีธรรมราช	อิเล็กทรอนิกส์	25	โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ กทม.
20	ม.6	สองดาว สกลนคร	อิเล็กทรอนิกส์	18	เรียนจบ
20	ม.3	ทุ่งเสลี่ยม สุโขทัย	อิเล็กทรอนิกส์	1	โรงงานในนิคมฯ 1 แห่ง
20	ป.6	ทุ่งเสลี่ยม สุโขทัย	อิเล็กทรอนิกส์	7	ทำนา
21	ม.3	บ้านโฮ้ง ลำพูน	อิเล็กทรอนิกส์	1	รง.ดอกไม้ ชม./รง.ในนิคม 1 แห่ง
21	ม.6	จุน พะเยา	อิเล็กทรอนิกส์	10	เรียนจบ
21	ม.6	ป่าซาง ลำพูน	อิเล็กทรอนิกส์	48	เรียนจบ
21	ม.6	แม่สอด ตาก	อิเล็กทรอนิกส์	28	เรียนจบ
21	ป.6	ปัว น่าน	แปรรูปอาหาร	1	โรงงานในนิคมฯ 2 แห่ง
22	ป.6	แจ้ห่ม ลำปาง	อิเล็กทรอนิกส์	6	ทำนา
22	ม.3	สูงเม่น แพร่	อิเล็กทรอนิกส์	24	ค้าขายที่บ้าน
22	ม.6	เมือง อุดรธานี	อิเล็กทรอนิกส์	24	เรียนจบ
22	ม.6	เมือง แพร่	อิเล็กทรอนิกส์	4	เรียนจบ
22	ป.6	ปัว น่าน	อิเล็กทรอนิกส์	6	รง.ผลิตภาชนะพลาสติก แปดริ้ว
22	ปวส.	ป่าซาง ลำพูน	ผลิตเลนส์	3	เรียนจบ
23	ม.3	บ้านตาก ตาก	อิเล็กทรอนิกส์	22	โรงงานผลิตเทป สมุทรปราการ
23	ม.3	แม่ทะ ลำปาง	อิเล็กทรอนิกส์	32	เพาะเห็ด
24	ม.3	เมือง อุดรธานี	อิเล็กทรอนิกส์	24	ทำนา
27	ม.6	เมือง ชัยภูมิ	อิเล็กทรอนิกส์	36	เรียนจบ
29	ป.6	งาว ลำปาง	อิเล็กทรอนิกส์	24	เย็บผ้าไหม เชียงใหม่

คนงานขายย่ายีน(โสด)

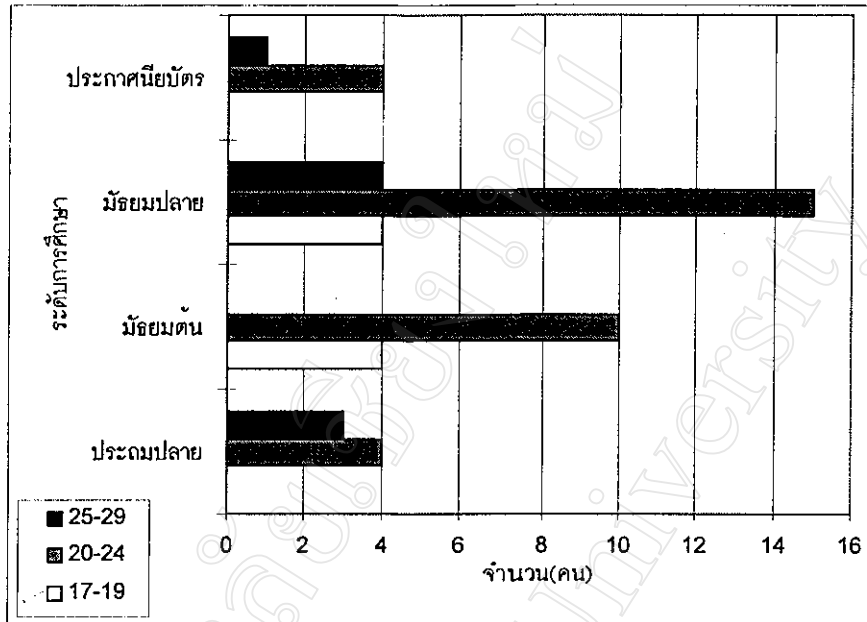
อายุ (ปี)	การศึกษา	ถิ่นต้นทาง	ประเภท อุตสาหกรรม	อายุงาน (เดือน)	ประสบการณ์ทำงาน
20	ปวส.	วังเหนือ ลำปาง	เครื่องกล	4	เรียนจบ
21	ม.6	ป่าซาง ลำพูน	อิเล็กทรอนิกส์	15	เรียนจบ
21	ปวส.	เมือง เชียงใหม่	อิเล็กทรอนิกส์	6	เรียนจบ
24	ม.6	แจ้ห่ม ลำปาง	เฟอร์นิเจอร์	1	รง.หลอดภาพTV ชลบุรี /รง.โนนิคม 1 แห่ง

คนงานขายย่ายีน(สมรส)

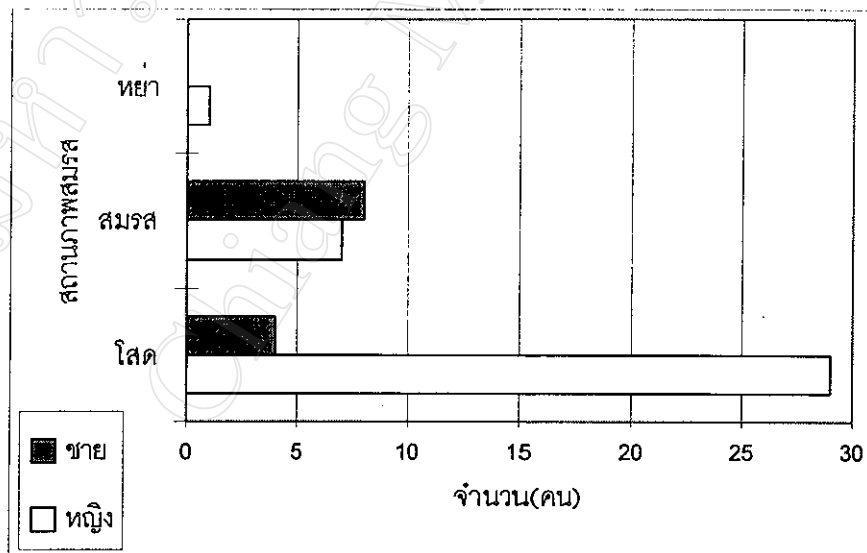
อายุ (ปี)	การศึกษา	ถิ่นต้นทาง	ประเภท อุตสาหกรรม	อายุงาน (เดือน)	ประสบการณ์ทำงาน
21	ม.6	เมือง สุโขทัย	เครื่องหนัง	3	โรงงานกระดาษ กทม.
22	ม.6	เวียงชัย เชียงราย	อุปกรณ์นาฬิกา	26	ร้าน 7-11 เชียงราย
24	ม.3	ลี่ ลำพูน	อิเล็กทรอนิกส์	4	โรงงานโนนิคมฯ 1 แห่ง
24	ม.6	เมือง สุโขทัย	อิเล็กทรอนิกส์	6	โรงงานโนนิคมฯ 1 แห่ง
26	ม.6	ป่าซาง ลำพูน	อุปกรณ์นาฬิกา	24	ร้าน 7-11 ลำพูน
26	ม.6	เมือง แพร่	อิเล็กทรอนิกส์	15	ห้างสรรพสินค้า พัทยา
28	ม.6	วัดโบสถ์ พิษณุโลก	เครื่องหนัง	7	ทำนา
28	ปวส.	แจ้ห่ม ลำปาง	แปรรูปอาหาร	36	พนักงานขาย

ที่มา : การสำรวจภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

จากแผนภูมิที่ 4.6 คนงานย่ายีนส่วนใหญ่จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 46.93) รองลงมาเป็นชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 28.57) ประถมศึกษา (ร้อยละ 14.28) และประกาศนียบัตร (ร้อยละ 10.2) ตามลำดับ คนงานที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 17-24 ปี คนงานหญิงส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด อายุเฉลี่ยน้อยกว่าและระดับการศึกษาต่ำกว่าคนงานชาย และส่วนผู้ที่แต่งงานแล้วมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ดูแผนภูมิที่ 4.7)



แผนภูมิที่ 4.6 การศึกษาของคนงานย้ายถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุ
ที่มา : การสำรวจภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)



แผนภูมิที่ 4.7 สถานภาพสมรสของคนงานย้ายถิ่น จำแนกตามเพศ
ที่มา : การสำรวจภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

คนงานย้ายถิ่นที่เพิ่งจบการศึกษา มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 34.7) มีผู้ที่เคยทำงานภาคบริการ ค้าขาย/รับจ้าง จำนวน 10 คน (ร้อยละ 20.40) มีผู้ที่เคยประกอบอาชีพเกษตร 5 คน (ร้อยละ 10.20) มีผู้ที่เคยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆ 9 คน (ร้อยละ 18.36) ส่วนผู้ที่เคยทำงานโรงงานอื่นๆ ในนิคมอุตสาหกรรมมีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 16.32)

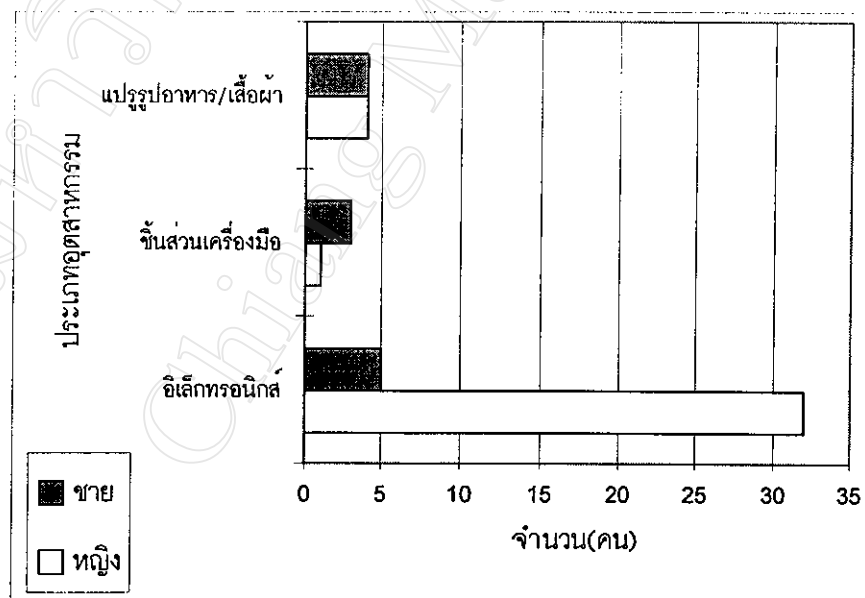
จากตารางที่ 4.3 อายุการทำงานเฉลี่ยของคนงานย้ายถิ่นคือ 15 เดือน หรือในราว 1 ปีเศษและสามารถแบ่งประเภทอุตสาหกรรมที่คนงานย้ายถิ่นทำงานอยู่ได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้คือ

1) กลุ่มโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มีคนงานหญิงทำงาน 32 คน (ร้อยละ 65.3) มีคนงานชายทำงาน 5 คน (ร้อยละ 10.20)

2) กลุ่มโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนเครื่องยนต์ นาฬิกา พลาสติกและเครื่องมือช่าง มีคนงานหญิงทำงาน 1 คน (ร้อยละ 2.04) มีคนงานชายทำงาน 3 คน (ร้อยละ 6.12)

3) โรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เสื้อผ้า-เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประดับและเฟอร์นิเจอร์มีคนงานหญิงเท่ากับคนงานชายคือ 4 คน (ร้อยละ 8.16)

จากแผนภูมิที่ 4.8 จะเห็นได้ว่า คนงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีสัดส่วนสูงกว่าคนงานชายมาก ขณะที่อุตสาหกรรมอีก 2 ประเภทอยู่ในสัดส่วนที่ไม่ต่างกันมากนัก



แผนภูมิที่ 4.8 คนงานย้ายถิ่นในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ที่มา : การสำรวจจากคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

การที่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจ้างแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชายโดยสัมพันธ์กับปัจจัยด้านอายุและการศึกษาของคนงาน และด้วยเหตุนี้ คนงานหญิงจึงมีส่วนร่วมและบทบาทสำคัญในกระแสการเคลื่อนย้ายแรงงาน การที่โรงงานของบริษัทต่างชาติในนิคมอุตสาหกรรมนิยมจ้างคนงานหญิงที่มีอายุน้อย เพราะนอกจากปกครองง่ายแล้ว ยังสามารถจ่ายค่าจ้างถูกกว่า โดยเฉพาะคนงานหญิงอายุน้อยซึ่งมีสุขภาพแข็งแรงและสายตาดี เป็นคุณสมบัติที่โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องการเป็นพิเศษ คนงานหญิงย้ายถิ่น อายุ 17-24 ปี จึงเป็นผู้เคลื่อนย้ายกลุ่มใหญ่ที่เข้ามาทดแทนการขาดแคลนคนงานท้องถิ่น ความหวังว่าจะมีชีวิตที่ดีกว่า ดึงให้คนงานหญิงออกจากบ้านมาสู่โรงงาน โดยอาศัยคุณสมบัติด้านอายุ เพศ และการศึกษา เครื่องข่ายทางสังคมและการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมโยงระหว่างถิ่นต้นทางกับถิ่นปลายทาง แบบแผนการเคลื่อนย้ายแรงงานของคนงานย้ายถิ่นนี้ จะอธิบายถึงรายละเอียดในลำดับต่อไป

การศึกษาของคนงานเป็นพื้นฐานในการสร้างทักษะและ/หรือเป็นการปูทางให้นำไปสู่การสร้างทักษะได้ในภายหลัง การดำเนินงานการศึกษาในภาคเหนือตอนบนเท่าที่ผ่านมาและในอนาคต มีแนวโน้มมุ่งตอบสนองความต้องการกำลังคนในระดับกลาง ตามนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมส่งออก ดังจะเห็นได้ว่า คนงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป ลักษณะการทำงานที่มีการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้า ต้องจ้างแรงงานที่มีความรู้สูงขึ้น เช่น กรณีคนงานหญิงในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งโดยภาพรวม จะมีระดับการศึกษาสูงกว่าคนงานหญิงในอุตสาหกรรมประเภทอื่น และถูกยอมรับในฐานะเป็นคนงานเกรดสูง เพราะมีความต้องการในการจ้างงานมากกว่า สถานการศึกษาในระดับมัธยมตอนปลายและวิทยาลัยเทคนิคจะเป็นแหล่งของกำลังแรงงานที่สำคัญของโรงงาน

เพื่อนบางคนเรียนจบแล้วจะเข้าทำงานนิคม โดยเฉพาะพวกที่ไม่ใช่เด็กเรียน มีทั้งผู้ชายและผู้หญิง เพื่อนจะบอกว่า ทำงานนิคมฯ สบาย นั่งจิม ต่อโน้นต่อนี้ พอสิ้นเดือนมาก็ได้เงิน บริษัทจะเข้ามาประกาศรับที่แผนกแนะแนวของโรงเรียน ใครต้องการสมัครงาน ก็ให้มาลงชื่อในแฟ้ม³

³ สัมภาษณ์นักเรียนหญิงชั้นมัธยม 6 โรงเรียนประจำจังหวัดลำพูน 18 ตุลาคม 2535

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบภูมิหลังทางสังคมของแรงงานท้องถิ่นและแรงงานย้ายถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

	คนงานท้องถิ่น (n =25)				คนงานย้ายถิ่น (n = 49)		
	หญิง (21-37 ปี)		ชาย (25-29 ปี)		หญิง (17-29 ปี)		ชาย (20-28 ปี)
สถานภาพสมรส	โสด(คน)		สมรส(คน)		โสด(คน)		สมรส(คน) หย่า(คน)
	หญิง	7 (28%)	12	(48%)	หญิง 29(59.19%)	7(14.28%)	1(2.04%)
	ชาย	3 (12%)	3	(12%)	ชาย 4 (8.16%)	8(16.32%)	-
การศึกษา	จำนวนคน %				จำนวนคน %		
	ประถมปลาย	5	(20%)	ประถมปลาย	7	(14.28%)	
	มัธยมต้น	9	(36%)	มัธยมต้น	14	(28.57%)	
	มัธยมปลาย	5	(20%)	มัธยมปลาย	23	(46.93%)	
	ประกาศนียบัตร	6	(24%)	ประกาศนียบัตร	5	(10.20%)	
ประเภทอุตสาหกรรม	หญิง		ชาย		หญิง		ชาย
	อิเล็กทรอนิกส์	14 (56%)	4 (16%)	อิเล็กทรอนิกส์	32 (65.3%)	5 (10.20%)	
	ชิ้นส่วนเครื่องมือ	1 (4%)	2 (8%)	ชิ้นส่วนเครื่องมือ	1 (2.04%)	3 (6.12%)	
	อาหาร/เสื้อผ้า	4 (16%)	-	อาหาร/เสื้อผ้า	4 (8.16%)	4 (8.16%)	
อายุการทำงาน (ถึง พ.ย.38)	หญิงโสด	49	เดือน	หญิงโสด	18	เดือน	
	หญิงสมรส	38	เดือน	หญิงสมรส	18	เดือน	
	ชายโสด	34	เดือน	ชายโสด	7	เดือน	
	ชายสมรส	39	เดือน	ชายสมรส	15	เดือน	
	เฉลี่ย	40	เดือน	เฉลี่ย	14.5	เดือน	
ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน(คน)				จำนวน(คน)		
	ไม่มี(เพิ่งจบการศึกษา)	10	(40%)	ไม่มี(เพิ่งจบการศึกษา)	17	(34.69%)	
	ค้าขาย/รับจ้าง/งานบริการ	4	(16%)	ค้าขาย/รับจ้าง/งานบริการ	10	(20.40%)	
	เกษตรกรรม	-	-	เกษตรกรรม	5	(10.20%)	
	อุตสาหกรรม	9	(36%)	อุตสาหกรรม	9	(18.36%)	
	นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ	2	(8%)	นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ	8	(16.32%)	

ที่มา : การสำรวจภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

การจ้างงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่เห็นได้ชัดอีกประการหนึ่ง คือ คนงานชายมีตำแหน่งสูงกว่าคนงานหญิง สถานภาพคนงานหญิงคือ *แรงงานไร้ฝีมือ* เป็นคนงานระดับล่างสุดที่ต้องทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมของหัวหน้ากลุ่ม สตาฟ และซูเปอร์ไวเซอร์ การควบคุมแรงงานนี้จะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

เมื่อเปรียบเทียบภูมิหลังทางสังคมของคนงานท้องถิ่นและย้ายถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 4.4 พบว่า คนงานหญิงย้ายถิ่นมีอายุน้อยกว่าคนงานกลุ่มอื่น ๆ คนงานหญิงย้ายถิ่นที่มีสถานภาพโสดก็มีสัดส่วนที่สูงกว่าเช่นเดียวกัน ระดับการศึกษาของคนงานท้องถิ่นและคนงานย้ายถิ่นไม่ต่างกันมากนัก แต่โดยเฉลี่ยคนงานย้ายถิ่นมีระดับการศึกษาสูงกว่า ทั้งคนงานท้องถิ่นและคนงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

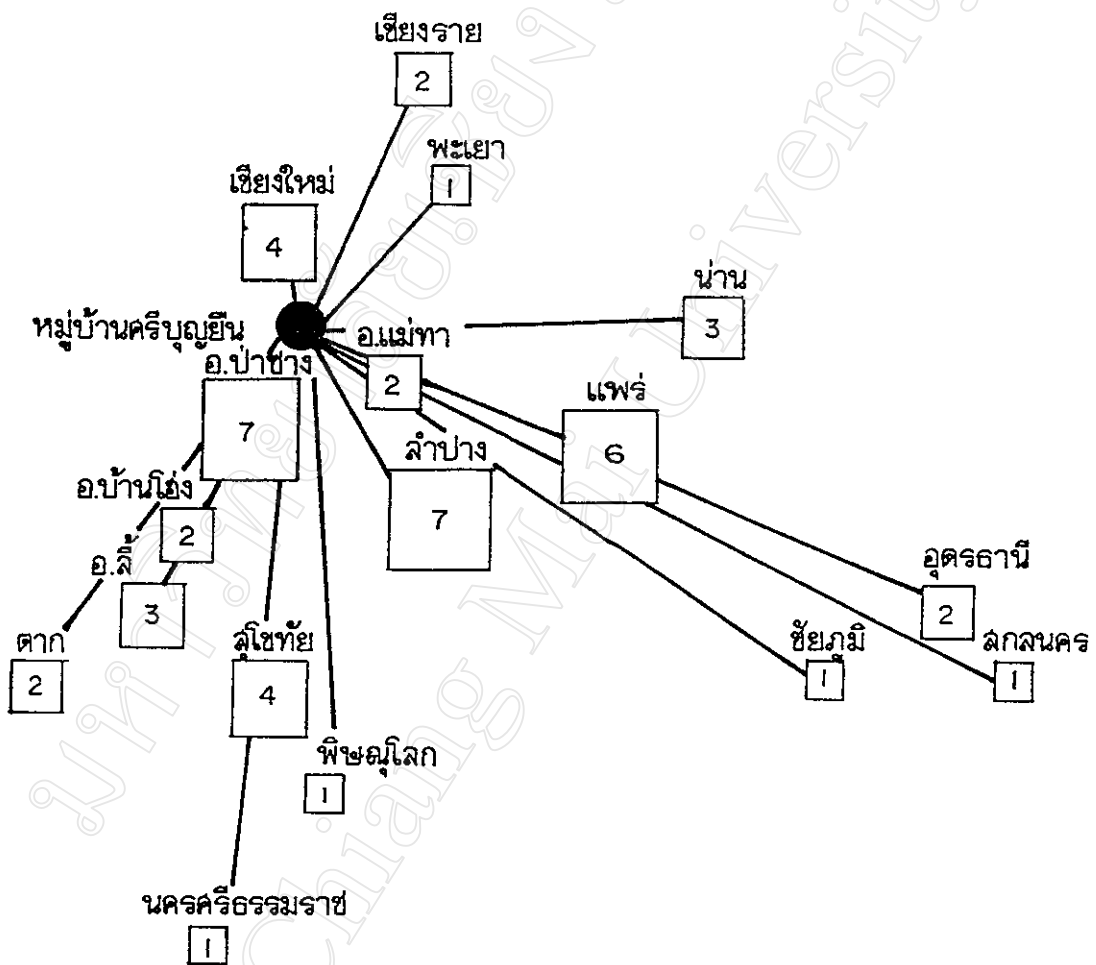
ความแตกต่างที่เห็นชัดเจน คือ อายุการทำงาน คนงานท้องถิ่นมีอายุการทำงานเฉลี่ย (ในโรงงานอุตสาหกรรมขณะที่ทำการศึกษา) มากกว่าคนงานย้ายถิ่นในราว 3 เท่า ส่วนประสบการณ์ทำงานก่อนเข้าสู่นิคมอุตสาหกรรมพบว่า สัดส่วนของคนงานท้องถิ่นที่ผ่านงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งนอกและในนิคมอุตสาหกรรม สูงกว่าคนงานย้ายถิ่นเล็กน้อย กล่าวคือ คนงานท้องถิ่นมีร้อยละ 44 ส่วนคนงานย้ายถิ่นมีร้อยละ 34.68

2) กระบวนการและแบบแผนการเคลื่อนย้ายแรงงาน

การเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือดำเนินสืบเนื่องมาเป็นระยะเวลาที่หนึ่งทศวรรษ และพิจารณาได้ว่าเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศที่เป็นผลจากโลกาภิวัตน์ของบรรษัทข้ามชาติ⁴ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานภาคอุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่ใหญ่ที่สุดในเขตภาคเหนือตอนบน ขอบเขตการจ้างงานขยายตัวจากหมู่บ้าน อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง ภายในภูมิภาค ไปสู่ระหว่างภูมิภาคในที่สุด คนหนุ่มสาวจากบ้านเกิดและภูมิลำเนาเดิม เดินทางเข้ามาเป็นแรงงานราคาถูกในโรงงานเพิ่มมากขึ้น ถิ่นต้นทางของคนงานย้ายถิ่นแสดงให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ทางพื้นที่ การกระจายตัวของประชากรและความเชื่อมโยงระหว่างเมืองและภูมิภาค กระแสการเคลื่อนย้ายของคนงานแสดงดังแผนภาพที่ 4.1

หากพิจารณาถึงความแตกต่างทางเศรษฐกิจและค่าจ้าง มุมมองทางเศรษฐศาสตร์การเมืองเห็นว่า เมื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเกิดขึ้น ภาคอุตสาหกรรมจะดูดซับแรงงานส่วนเกินจากชนบทโดยมีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าเป็นแรงจูงใจ ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเคลื่อนย้ายแรงงาน คือการมีแรงงานส่วนเกินในชนบท การพัฒนาอุตสาหกรรมในเขตเมือง การมีค่าจ้างแรงงานในเมืองที่สูงกว่า และการขยายการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอันเกิดจากการสะสมทุนและการเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่แรงงานส่วนเกินในชนบทที่ย้ายเข้าสู่เมืองจะเข้าไปทำงานที่มีผลิตภาพต่ำ โดยเฉพาะงานก่อสร้างและงานในภาคที่ไม่เป็นทางการซึ่งมีค่าจ้างแรงงานตอบแทนไม่มาก แต่สูงกว่าค่าจ้างในชนบทที่ทำอยู่เดิม

⁴ Hugo เห็นว่า แนวคิด วิธีการศึกษาและนิยามการเคลื่อนย้ายประชากรได้รับการท้าทาย การอธิบายและทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ต้องใช้พหุสาขาวิชา ทฤษฎีนีโอคลาสสิกแบบเดิมให้คำอธิบายเป็นผลไม่น่าพึงใจนัก ความแตกต่างทางเศรษฐกิจเป็นคำอธิบายส่วนหนึ่ง การทำความเข้าใจต้องพิจารณาครอบคลุมบริบททางประวัติศาสตร์ ความสัมพันธ์ทางโครงสร้างภายในถิ่นต้นทางและปลายทาง และเครือข่ายทางสังคมที่เชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ทั้งสอง แรงผลักดันของโลกาภิวัตน์ (การจัดระเบียบโลกใหม่โดยมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ การเคลื่อนย้ายทุนที่เป็นผลจากความทันสมัยและระบบการเงิน การสร้างเขตส่งออกและเขตการค้าเสรี การสื่อสารคมนาคมที่สะดวกสบายและราคาถูกลง) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแรงผลักดันโครงสร้าง มีส่วนทำให้แบบแผนการเคลื่อนย้ายประชากรอยู่ในอัตราเร่งและเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบและทิศทางของกระแส ดูรายละเอียดใน Graeme Hugo, *Asia on the Move : Research Challenge for Population Geography*, International Journal of Population Geography Vol. 2, 95-118, 1996



แผนภาพที่ 4.1 การเคลื่อนย้ายของแรงงานย้ายถิ่นสู่หมู่บ้านศรีบุญยืนช่วง พ.ศ. 2538-2539
ที่มา : การสำรวจภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

หากพิจารณาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน พ.ศ. 2538 ของประเทศไทยซึ่งมี 3 อัตรา และแตกต่างกันไปตามพื้นที่ คนงานหรือลูกจ้างที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (7 จังหวัดรวมภูเก็ต) จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราที่สูงกว่าพื้นที่อื่นคือ 145 บาทต่อวัน รองลงมาเป็นพื้นที่เมืองหลักในภูมิภาคต่าง ๆ (ระนอง พังงา ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา และเชียงใหม่) 126 บาทต่อวัน ส่วนที่เหลือทั้งหมด 118 บาทต่อวัน ซึ่งรวมพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือด้วย จะเห็นว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับนักลงทุน มากกว่าที่จะเป็นปัจจัยดึงดูดการเคลื่อนย้ายแรงงาน แต่หากพิจารณาถึงกระบวนการเคลื่อนย้าย ในแง่ของการตัดสินใจและอุปสรรคที่แทรกอยู่ระหว่างปัจจัยต้นทางและปัจจัยปลายทาง ค่าจ้างแรงงานไม่ได้เป็นปัจจัยเดียวที่ทำให้เกิดการตัดสินใจมาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เช่น ถ้าเป็นคนงานที่มาจากจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน อุปสรรคที่แทรกระหว่างถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทางจะน้อยกว่า พวกเขารู้สึกคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อม ไม่จำเป็นต้องปรับตัวมากเหมือนกับเดินทางไปทำงานต่างถิ่นที่ไกลออกไป เป็นต้น เหตุผลทางเศรษฐกิจมาจากการรับรู้รายได้จากการทำงานในโรงงานสูงกว่ารายได้จากการทำงานในภาคเกษตรกรรม และภาคบริการ

ภายใต้การพัฒนาและการทำให้ทันสมัย ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมีหลายลักษณะด้วยกัน เช่น การที่เครือข่ายการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารขยายตัวเพิ่มขึ้น การสานต่อเครือข่ายทางสังคม ซึ่งเดิมวางอยู่บนความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์-ผู้ถูกอุปถัมภ์ (Patron -client Movement) มาเป็นการเคลื่อนย้ายที่อยู่บนฐานความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (Employer - employee Relationship) ลัทธิบริโภคนิยมและความต้องการสินค้าโรงงาน เมื่อถนนหลายสายเข้าถึงหมู่บ้านอันห่างไกล คนกลุ่มแรกที่เข้าไปถึงคือพ่อค้าและคนในเมือง ชาวชนบทก็สามารถซื้อหาสินค้าได้ง่ายเมื่อเดินทางไปตลาดและตัวเมือง สินค้าต่างๆ เช่น จักรเย็บผ้า รถจักรยานยนต์ เต้าแก๊ส กลายเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อหาเงินมาซื้อสินค้าจึงนำไปสู่การจัดการหมุนเวียนแรงงาน และปลูกพืชเงินสด รวมถึงการเดินทางเข้ามาทำงานในเมือง

การเคลื่อนย้ายแรงงานยังแสดงให้เห็นถึงวิธีการซึ่งคนงานเคลื่อนย้ายออกจากความสัมพันธ์ทางสังคมในชุมชนเดิมของตน และเข้าไปสู่ความสัมพันธ์ที่มีลักษณะสากลนิยมและไม่เป็นส่วนตัวมากขึ้น คนงานออกจากความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์แบบเดิมและความสัมพันธ์ส่วนตัว เข้าสู่โลกของทุนนิยมที่มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างลูกจ้าง-นายจ้าง สถานภาพการเคลื่อนย้ายของผู้เคลื่อนย้ายควบคุมไปกับสถานภาพทางกฎหมาย เศรษฐกิจ และสังคม คนงานซึ่งส่วนมากอยู่ในวัยหนุ่มสาว ประสงค์จะแยกจากครอบครัวใหญ่ในบ้านเกิดหรือภูมิลำเนา การเดินทางมาทำงานในโรงงานเพื่อ

ต้องการออกจากบ้าน เป็นอิสระจากการควบคุมดูแลของพ่อแม่ คนงานย้ายถิ่นหลายคนเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงในการเคลื่อนย้าย (Chronic Movers) เพราะมีประสบการณ์ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมาก่อน

ข้อมูลที่คนงานใช้ในการตัดสินใจว่าจะเคลื่อนย้ายหรือไม่ พิจารณาให้อยู่ในลักษณะของพื้นที่การรับรู้ (Awareness Space) โดยแบ่งออกเป็นพื้นที่กิจกรรม (Activity Space) ซึ่งได้รับข้อมูลมาจากการสังเกตโดยตรงในชีวิตประจำวัน และพื้นที่ติดต่อทางอ้อม (Indirect Contact Space) ซึ่งได้รับข้อมูลจากลักษณะการติดต่อสื่อสารที่พบเห็นทั่วไป เช่น ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน หนังสือพิมพ์ รวมถึงการติดต่อแบบทางการ (นายหน้าจัดหาแรงงาน) เป็นต้น การเคลื่อนย้ายของคนงานต่างถิ่นเข้ามายังถิ่นปลายทางคือหมู่บ้านศรีบุญยืนมีทั้งพื้นที่ติดต่อทางตรงและทางอ้อม การที่มีผู้เดินทางมาทำงานก่อนคอยส่งข่าว ถือเป็นตัวแปรสำคัญในแง่ของเครือข่ายทางสังคม นั่นคือ พื้นที่การรับรู้ของคนงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่มาจากเพื่อนหรือญาติซึ่งจะชักชวนให้มาทำงาน มาจากประกาศของสำนักงานจัดหางาน หรือประกาศรับสมัครงานที่ติดอยู่ข้างโรงงาน มาจากการรับฟังข่าววิทยุและอ่านหนังสือพิมพ์ คนงานจะเดินทางมาเข้าหอพักอยู่ก่อนแล้วตระเวนสมัครงานที่หลัง คนงานบางราย มีคนรู้จักพาไปฝากงานทำ

คนงานย้ายถิ่นหลายคน หลังจากเรียนจบก็เข้าทำงานโรงงานอุตสาหกรรมครั้งแรก คนงานจำนวนหนึ่งเคยทำงานในภาคเกษตรกรรมหรือมาจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม แรงจูงใจให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากภาคเกษตรกรรม มาจากค่านิยมที่ว่า *ทำงานโรงงานสบาย อยู่ในห้องแอร์ ไม่เหมือนทำไร่ทำนา* อดีตคนงานหญิงคนหนึ่งสะท้อนให้เห็นประเด็นนี้ว่า

ละอ่อนเข้าไปะการในนิคมฯ ไม่กลับมาช่วยพ่อแม่ทำนาหรอก ทำงานในห้องแอร์ อยู่แต่ในร่ม ออกมาตากแดดก็เหนื่อยก็เพลียแล้ว⁵

เมื่อออกจากโรงงาน น้อยคนจะหวนกลับไปทำงานในภาคเกษตรอีก พวกเขาจะเคลื่อนย้ายไปยังแหล่งจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมหรือบริการประเภทอื่น ดังที่พบว่า ในจำนวนคนงานย้ายถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 49 คน มีร้อยละ 65.29 ไม่มีประสบการณ์ทำงานอุตสาหกรรมมาก่อน จำนวนดังกล่าวมีผู้เคยทำงานเกษตรกรรมร้อยละ 10.20 มีผู้ทำงานในภาคบริการและงานรับจ้าง เช่น พนักงานโรงแรม แกะสลักไม้ แคดดี้สนามกอล์ฟ สถานรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน ร้านเซเว่นอีเลฟเว่น นิยม

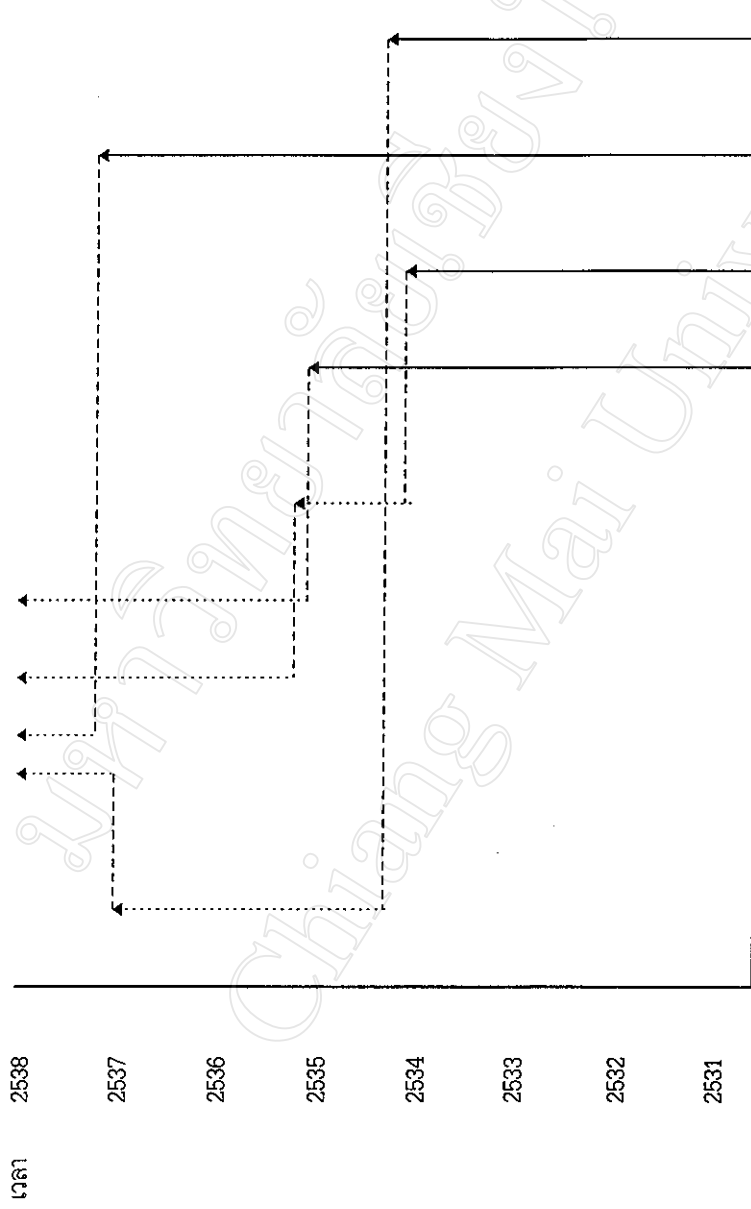
⁵ สัมภาษณ์ สายฝน(นามสมมุติ) อดีตคนงานหญิง อายุ 22 ปี เคยทำงานในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์หลายแห่ง ปัจจุบันออกมาเปิดร้านเสริมสวยอยู่ในหมู่บ้าน วันที่ 30 ตุลาคม 2538

พาณิชย์ ทางสรรพสินค้า ซักอบรีด เป็นต้น ร้อยละ 20.40 ที่เหลือจากนั้นเป็นผู้จบการศึกษาแล้วเข้าทำงานเป็นครั้งแรก ผู้ที่เคยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ (กทม.) โรงงานรองเท้า (ฉะเชิงเทรา) โรงงานกระดาษ (กรุงเทพฯ) โรงงานผลิตหลอดภาพทีวี (ชลบุรี) โรงงานดอกไม้ (จอมทอง) เจียรไนเพชร (แพร่) โรงงานยา (กทม.) บริษัทผ้าไหม (เชียงใหม่) โรงงานทอผ้า (กทม.) มีร้อยละ 18.36

แผนภาพที่ 4.2 - 4.5 แสดงให้เห็นแบบแผนการเคลื่อนย้ายระยะยาวของคนงานย้ายถิ่นก่อนเข้าสู่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ช่วง พ.ศ. 2531-2538 โดยเลือกคนงานย้ายถิ่นที่เคลื่อนย้ายจากอำเภอต่างๆ ของจังหวัดลำพูน เขตภาคเหนือตอนบน ภาคเหนือตอนล่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ มาเป็นตัวอย่างพื้นที่ละ 1 หรือ 2 คน จากบันทึกการเคลื่อนย้ายในตารางประวัติชีวิต

ในกรณีคนงานย้ายถิ่นภายในจังหวัดมาจากอำเภอแม่ทา ป่าซาง บ้านโฮ้ง และลี้ โดยทั่วไปคนงานที่อยู่ในอำเภอใกล้เคียง ๆ เช่น แม่ทา ป่าซาง ใช้วิธีเดินทางไปกลับโดยอาศัยรถจักรยานยนต์ส่วนตัว หรือนั่งรถสองแถวรับจ้าง บางคนเห็นว่า การเดินทางไปกลับไม่สะดวก จึงออกมาเช่าหอพักเป็นการชั่วคราวอยู่ใกล้ ๆ กับโรงงาน ส่วนคนงานที่มาจากอำเภอห่างไกลออกไป เช่น บ้านโฮ้ง ลี้ หุ่นหัวช้าง จะเข้ามาเช่าหอพักเป็นการถาวรตลอดระยะเวลาที่ทำงาน

แบบแผนการเคลื่อนย้ายของคนงาน แตกต่างกันไป จิตร (นามสมมุติ) คนงานหญิงอายุ 17 ปี จากอำเภอแม่ทา หลังจากเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เธอเข้าทำงานในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งตั้งแต่ พ.ศ. 2535 จนถึงปัจจุบัน มี (นามสมมุติ) คนงานหญิงอายุ 20 ปี จากอำเภอป่าซาง เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก่อนจะเข้ามาเป็นคนงานโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งเมื่อ พ.ศ. 2535 เธอเคยเป็นพนักงานขายสินค้าที่ร้านค้าในเมืองลำพูนมาก่อนเป็นเวลา 9 เดือน ทราย (นามสมมุติ) คนงานหญิงอายุ 18 ปี จากอำเภอบ้านโฮ้ง จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หลังจากช่วยพ่อแม่ขายของที่บ้าน เธอเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเมื่อกลาง พ.ศ. 2537 และมีประสบการณ์ทำงานในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ 2 แห่ง ในช่วงระยะเวลา 7 เดือน แก้ว (นามสมมุติ) คนงานชายอายุ 24 ปี จากอำเภอลี้ จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทำนาอยู่ที่บ้านจนถึง พ.ศ. 2534 เป็นทหารที่ค่ายกาวิละ เชียงใหม่ ถึง พ.ศ. 2537 จากนั้นจึงเข้าสู่นิคมอุตสาหกรรม เขาทำงานโรงงานแห่งแรกเป็นเวลา 8 เดือนและย้ายไปทำอีกโรงงานหนึ่งจนถึงปัจจุบัน



พื้นที่ เมืองเชียงใหม่ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เมืองลำพูน อ.แม่ทา อ.ป่าซาง อ.บ้านโฮ้ง อ.ลี้ (แก้ว) (ทราย) (ห้วย) (มี)

แผนภาพที่ 4.2 แบบแผนการเคลื่อนย้ายก่อนเข้าสู่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ของคนงานย้ายถิ่นในอำเภอต่าง ๆ ของลำพูน , 2531-2538

แบบแผนการเคลื่อนย้ายของคนงานในเขตภาคเหนือตอนบนในแผนภาพที่ 4.3 มีลักษณะที่ซับซ้อนมากขึ้น ถิ่นต้นทางมีขอบเขตกว้างขวาง และประวัติการเคลื่อนย้ายของคนงานแต่ละคนมีความหลากหลาย จะเห็นได้ว่า ก่อนที่คนงานจะเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ พวกเขาเคลื่อนย้ายอย่างเป็นลำดับขั้นเข้าสู่ตลาดแรงงานแบบต่าง ๆ อันเป็นช่วงหนึ่งของวัฏจักรชีวิต (Life Cycle)⁶ กรณีของ ดำ ปู่ กิ่ง เข้ม เอ โกว ขวน และจัน(นามสมมุติ) พวกเขาต่างมีประสบการณ์ทำงานอื่น ก่อนที่จะมาทำงานในนิคมอุตสาหกรรม ส่วน แดง(นามสมมุติ) คนงานชาย อายุ 21 ปี จากอำเภอเมืองเชียงใหม่ และหลังจากจบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง(ปวส.) ก็เข้าทำงานทันที

ดำ (นามสมมุติ) คนงานชาย อายุ 22 ปี จากอำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ามาเป็นพนักงานขายของในร้านเซเว่น-อีเลฟเว่นที่เมืองเชียงราย 1 ปี ย้ายมาทำงานแบบเดียวกันที่เมืองลำพูนอีก 1 ปี จากนั้นจึงสมัครเข้าทำงานโรงงานผลิตสายนาฬิกาในนิคมอุตสาหกรรมเมื่อ พ.ศ. 2536

ปู่ (นามสมมุติ) คนงานหญิง อายุ 21 ปี จากอำเภอบัว จังหวัดน่าน จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทำนาอยู่ที่บ้านจนถึงปี 2533 เดินทางมาทำงานก่อสร้างในเมืองเชียงใหม่ 1 ปี และเข้าทำงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปเป็นเวลา 3 ปี เคยทำงานในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์สื่อสารเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ก่อนย้ายไปทำงานโรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร

กิ่ง (นามสมมุติ) คนงานหญิง อายุ 21 ปี จากอำเภอจุน จังหวัดพะเยา จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ช่วยงานเกษตรที่บ้านจนถึง พ.ศ. 2537 จึงเดินทางมาทำงานในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม

เข้ม (นามสมมุติ) คนงานหญิง อายุ 19 ปี จากอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ เข้ามาเรียนหนังสือในเมืองเชียงใหม่จนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เมื่อ พ.ศ. 2536 ทำงานเป็นแคชเชียร์ในร้านค้าที่

⁶ วัฏจักรชีวิต ในที่นี้อ้างถึง การเคลื่อนย้ายที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตของคนๆ หนึ่ง แต่ละคนจะเดินทางเคลื่อนย้ายด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันไป และอย่างน้อยที่สุดจะมีประสบการณ์ในการย้ายถิ่นครั้งหนึ่งในชีวิต เช่น การย้ายถิ่นอาจเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อพ่อแม่ย้ายบ้าน ต่อมาเมื่อลูกโตขึ้นก็จะไปเรียนหนังสือ เมื่อเรียนจบก็จะออกไปทำงาน แต่งงาน มีครอบครัว มีบุตรก็อาจต้องการบ้านใหม่ การเคลื่อนย้ายอาจเกิดขึ้นอีกเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งการงาน เมื่อเกษียณอายุ ก็อาจต้องการย้ายกลับไปอยู่กับลูกหลาน หรืออาจเข้าไปอยู่ในบ้านพักคนชรา เป็นต้น

อำเภอสันกำแพงประมาณ 1 ปี จากนั้นจึงสมัครเข้าทำงานในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม

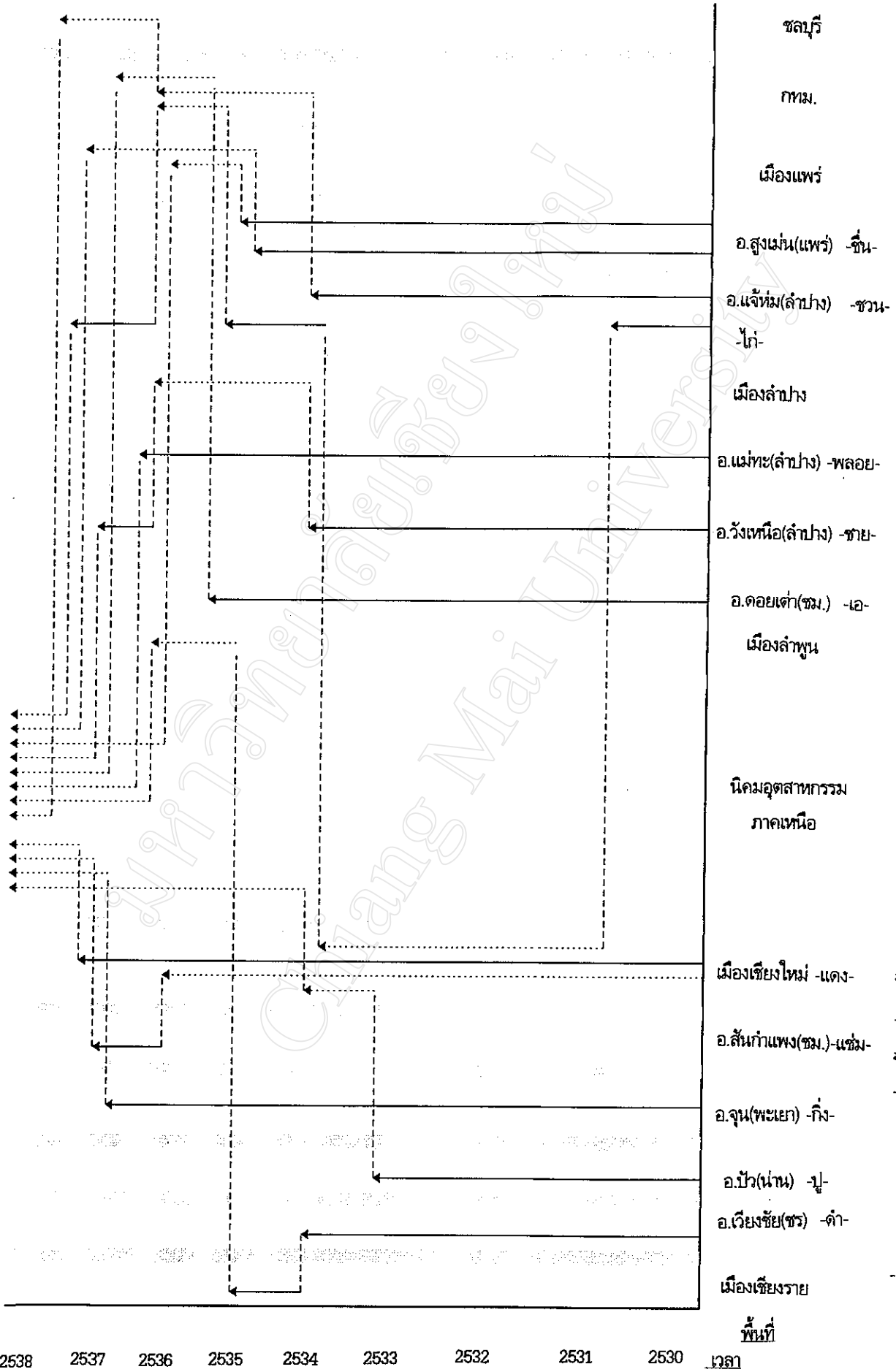
เอ (นามสมมุติ) คนงานหญิง อายุ 21 ปี จากอำเภอดอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่ จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เคยทำงานขายเสื้อผ้าที่กรุงเทพฯ 2 ปี และกลับมาสมัครงานในนิคมอุตสาหกรรม ทำงานในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งตั้งแต่นั้น พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา

ชาย (นามสมมุติ) คนงานชาย อายุ 20 ปี จากอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรใน พ.ศ. 2534 ทำงานร้านนียมพาณิชย์ในเมืองลำปางเป็นเวลา 3 ปี จากนั้นกลับไปช่วยงานที่บ้าน ชาย สมัครทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนพลาสติกสำหรับของเล่นเด็กในกลาง พ.ศ. 2538 โดยมีตำแหน่งเป็นช่างเครื่อง

พลอย (นามสมมุติ) คนงานหญิง อายุ 23 ปี จากอำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เธอทำงานเกษตร (เพาะเชื้อเห็ดฟาง) เป็นเวลา 6-7 ปี ก่อนมาทำงานเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ใหญ่ที่สุดในนิคมอุตสาหกรรมตั้งแต่ พ.ศ. 2536

โก๋ (นามสมมุติ) คนงานหญิง อายุ 20 ปี จากอำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากการศึกษาออกโรงเรียน เคยทำงานรับจ้างในเมืองเชียงใหม่เป็นเวลา 4 ปี หลังจากนั้นกลับมาอยู่ที่บ้านเดิมเป็นระยะเวลาสั้นๆ ก่อนจะเดินทางไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมยาที่กรุงเทพฯ เป็นเวลา 1 ปี ต่อมาเข้าทำงานในโรงงานผลิตประกอบอุปกรณ์สื่อสารในนิคมอุตสาหกรรมเมื่อกลาง พ.ศ. 2538 ส่วน ขวน (นามสมมุติ) คนงานชาย อายุ 24 ปี คนบ้านเดียวกับ โก๋ จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าไปทำงานในกรุงเทพฯ และทำงานโรงงานผลิตหลอดภาพโทรทัศน์ที่จังหวัดชลบุรี เป็นเวลา 3 ปี ก่อนที่จะเข้ามาเป็นคนงานนิคมอุตสาหกรรม ในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์สื่อสาร ต่อมาย้ายเข้าไปอยู่ในโรงงานผลิตกระดาษ

ไพ (นามสมมุติ) คนงานหญิง อายุ 27 ปี จากอำเภอสองเม่น จังหวัดแพร่ จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทำงานรับจ้างทำนาเป็นเวลา 12 ปี ต่อมาทำงานแกะสลักไม้ในเมืองแพร่ (ต้องเดินทางไปส่งงานในจังหวัดอื่นเช่น จังหวัดตรัง เป็นระยะๆ) จนถึงกลาง พ.ศ. 2538 เธอก็เข้าทำงานในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์สื่อสารแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม



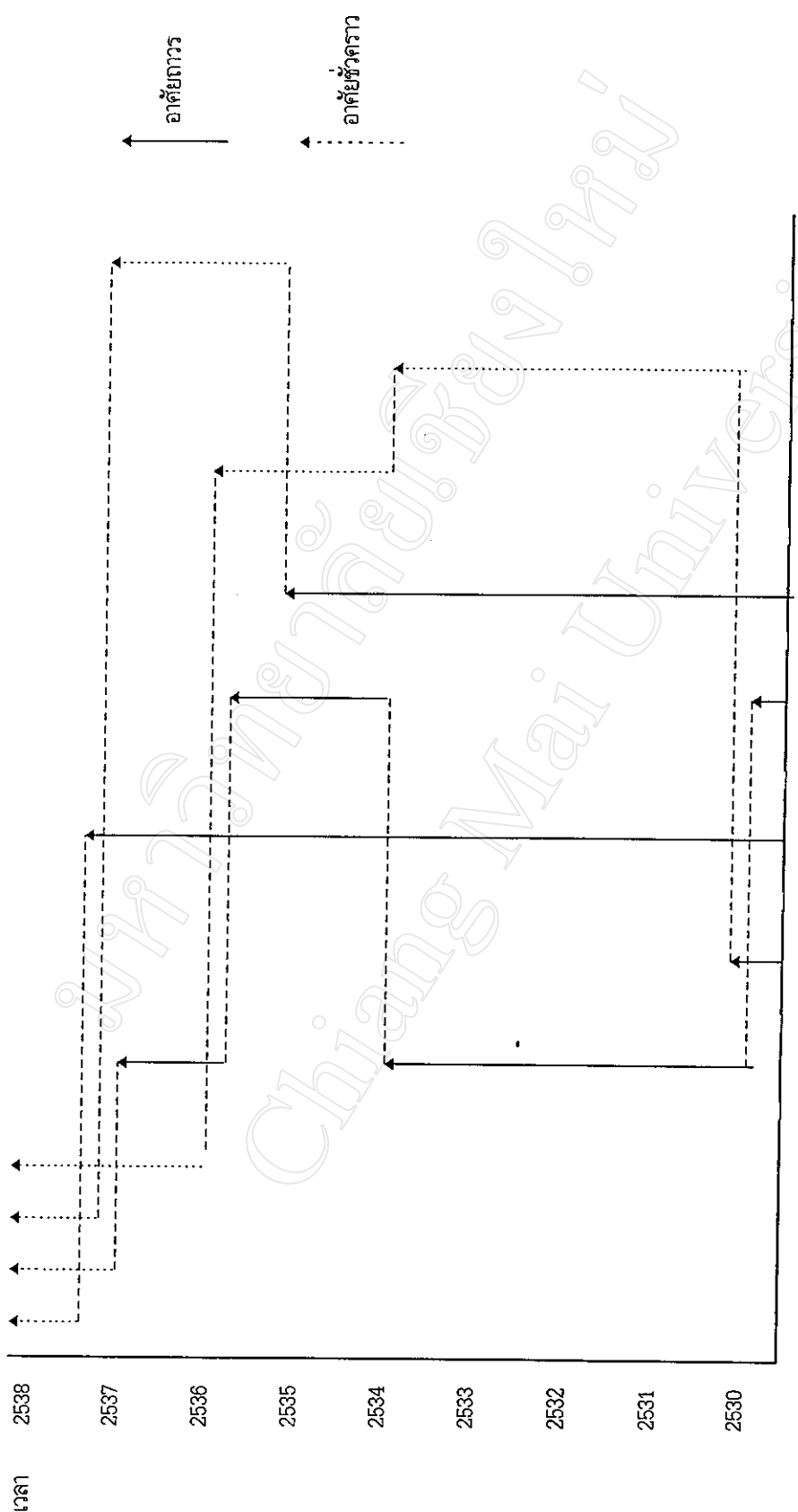
แผนภาพที่ 4.3 แบบแผนการเคลื่อนย้ายก่อนเข้าสู่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ของคนงานย้ายถิ่นในภาคเหนือตอนบน, 2530 - 2538

แบบแผนการเคลื่อนย้ายของคนงานย้ายถิ่นจากภาคเหนือตอนล่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน ข้อย (นามสมมุติ) คนงานหญิง อายุ 23 ปี จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทำงานเป็นแคดดี้สนามกอล์ฟที่จังหวัดกาญจนบุรีเป็นเวลา 4 ปี ต่อมาทำงานในโรงงานผลิตเทปคาสเซทที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จนกระทั่งต้น พ.ศ. 2536 เธอสมัครเข้าทำงานในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจนถึงปัจจุบัน

ปลิว (นามสมมุติ) คนงานชาย อายุ 28 ปี จากอำเภอบัวโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แล้วช่วยทำงานเกษตรที่บ้านจนถึง พ.ศ. 2537 จึงเข้าทำงานในโรงงานทำถุงมือกอล์ฟในนิคมอุตสาหกรรม

กม (นามสมมุติ) คนงานชาย อายุ 24 ปี จากอำเภอมือง จังหวัดสุโขทัย จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แล้วย้ายไปทำงานเกษตรที่อำเภอลี้ จังหวัดลำพูนเป็นเวลา 4 ปี กลับไปเป็นทหารเกณฑ์ที่พิษณุโลกอีก 2 ปี จากนั้นกลับมาทำงานเกษตรต่อที่อำเภอลี้ เมื่อ พ.ศ. 2537 เข้าทำงานในโรงงานผลิตกระเบื้องในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ก่อนย้ายไปอยู่ที่โรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์สื่อสาร

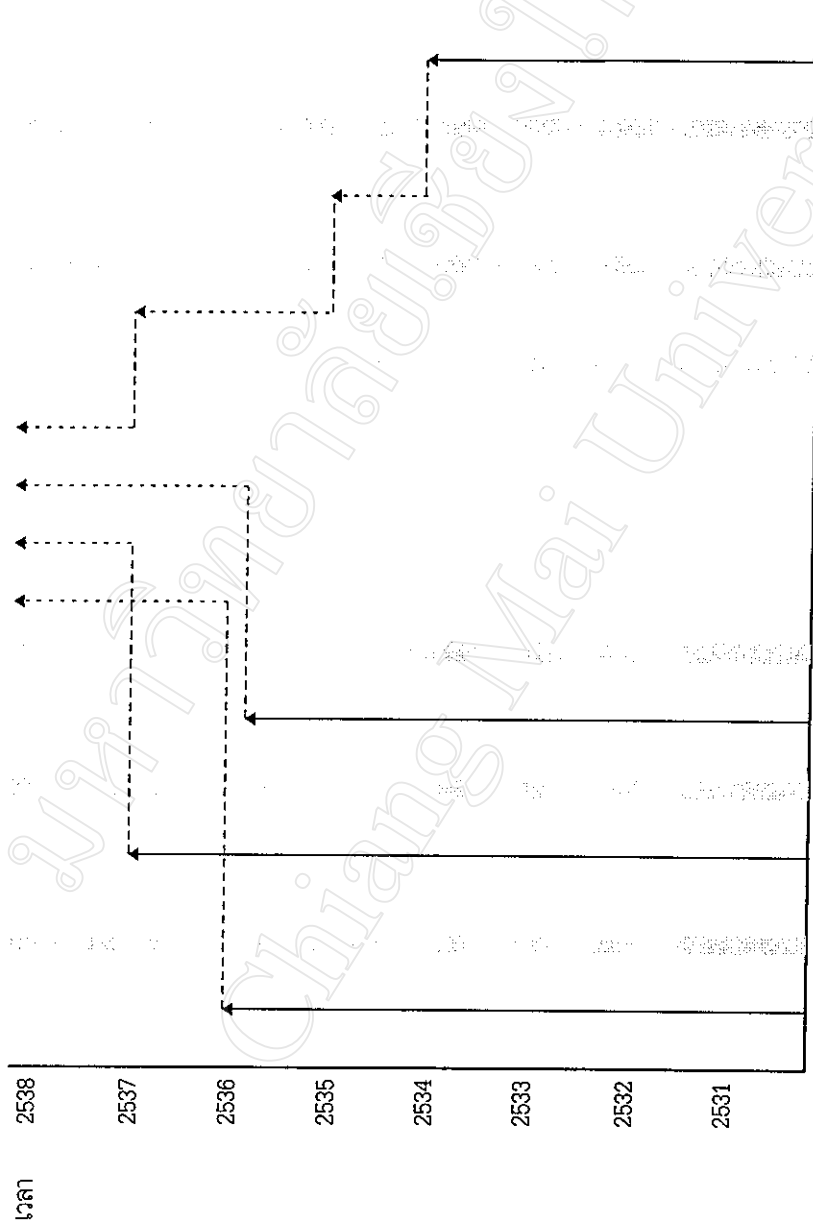
ขม (นามสมมุติ) คนงานหญิง อายุ 20 ปี จากอำเภอบึงสามพัน จังหวัดสุโขทัย จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ไปทำงานโรงแรมที่จังหวัดภูเก็ตเป็นเวลา 2 ปี เมื่อกลับมาอยู่บ้านเดิมเป็นระยะเวลาสั้น ๆ เธอเดินทางมาลำพูนโดยผ่านนายหน้าจัดหางานของบริษัท สมัครเข้าทำงานในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง 1 ปี และย้ายไปทำในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอีกแห่งหนึ่ง



แผนภาพที่ 4.4 , แบบแผนการเคลื่อนย้ายก่อนเข้าสู่โครงการภาคเหนือ ของคนงานย้ายถิ่นจากภาคเหนือตอนล่าง, 2530-2538

คนงานย้ายถิ่นจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ไม่นิยมพักในหมู่บ้านศรีบุญยืนมากนัก ส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตหมู่บ้านสันป่าฝ้ายและบุญเลย ติดกับนิคมอุตสาหกรรมฝั่งตะวันออก โรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์หลายแห่ง มีหอพักไว้สำหรับคนงานย้ายถิ่นในบริเวณนั้น กรณีของ อ้น (นามสมมุติ) คนงานหญิงอายุ 20 ปี จากอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เธอจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากการศึกษาออกโรงเรียน เดินทางมาอยู่กับญาติที่กรุงเทพฯ ทำงานเป็นพนักงานขายในห้างสรรพสินค้า 1 ปี และเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งที่ดอนเมือง ต่อมา โรงงานแห่งนั้นขยายกิจการเข้ามาสร้างโรงงานแห่งใหม่ขึ้นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผู้จัดการบริษัทได้ถามความสมัครใจของพนักงานเดิมที่ต้องการมาอยู่โรงงานใหม่ เธอสมัครใจย้ายมาทำงานเพื่อหาประสบการณ์ อยากรู้ว่าลำพูนเป็นอย่างไร เธอสมัครมาชั่วคราว 6 เดือนและขออยู่ต่อ การเคลื่อนย้ายจากโรงงานเดิมมาอยู่โรงงานใหม่ ทำให้เธอมีสถานภาพที่สูงขึ้น คือ เป็นหัวหน้าดูแลและฝึกคนงานใหม่

การเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้ผู้เคลื่อนย้ายออกไปจากการควบคุมทางสังคมของครอบครัวและชุมชนเข้าไปอยู่ในเครือข่ายทางสังคมและบรรทัดฐานทางสังคม (Social Norm) แบบใหม่ ซึ่งสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยง นั้นมีความสำคัญมากในการตีความปัญหาการเคลื่อนย้ายและสุขภาพ การที่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจ้างคนงานหญิงมากกว่าคนงานชาย คนงานหญิงจึงมีบทบาทที่สำคัญในด้านเศรษฐกิจและมีสัดส่วนที่สูงในกระแสการเคลื่อนย้ายแรงงานและเป็นกลุ่มที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงด้านสุขภาพแบบต่าง ๆ ในขณะเดียวกัน



พื้นที่ อ.สองดาว เมืองอุดรธานี เมืองชัยภูมิ นครอุตสาหกรรมภาคเหนือ กทม. ธานี อ.รอนพิบูลย์
 สกลนคร (กุล) (กนก) นครศรีธรรมราช (อน)

แผนภาพที่ 4.5 , แบบแผนการเคลื่อนย้ายก่อนเข้าสู่นครอุตสาหกรรมภาคเหนือ ของคนงานย้ายถิ่นจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้, 2531-2538

3. ชีวิตความเป็นอยู่และสภาพการทำงานของคนงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

สภาพการทำงานของคนงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับประเภทของอุตสาหกรรม ขนาดของโรงงาน ผู้ประกอบการ กระบวนการผลิต ชนิดของสินค้าที่ผลิต และระดับของการใช้ระบบอัตโนมัติ สภาพการทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนงานทั้งในแง่ของรายได้และภาระทางเศรษฐกิจ ชั่วโมงการทำงาน การใช้เวลา โอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมและการหมุนเวียนเข้าออกงาน ตลอดจนปัญหาสุขภาพและความปลอดภัย

จากภูมิหลังของคนงานท้องถิ่น และคนงานย้ายถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จะเห็นว่า ที่คนงานทำงานอยู่ในอุตสาหกรรม 3 ประเภทคือ กลุ่มโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนเครื่องยนต์ นาฬิกา พลาสติกและเครื่องมือช่าง และกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เสื้อผ้า-เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประดับและเฟอร์นิเจอร์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมแบบเก่าหรือแบบประเพณีนิยม อุตสาหกรรมทั้งสามประเภทใช้เทคโนโลยีการผลิตที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนงานในสายการผลิตต้องสัมผัสกับสภาพการทำงานต่างกันไป

โรงงานทั้งสามประเภท ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมส่งออก โรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ใหญ่ที่สุดในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจ้างคนงานกว่า 3,000 คน โรงงานแห่งอื่นจ้างคนงานอยู่ในราว 300-1,000 คน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นบริษัทข้ามชาติจากญี่ปุ่น คนงานในอุตสาหกรรมทั้งสามประเภทส่วนมากเป็นผู้หญิง และทำงานบนพื้นโรงงาน ขณะที่ผู้ชายทำงานที่มีระดับสูงกว่าในเชิงเทคนิค ซุปเปอร์ไวเซอร์และการจัดการ

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ในแง่ของกระบวนการผลิตกับปัญหาสุขภาพและความปลอดภัย จะพิจารณาอย่างละเอียดในบทที่ 5 ประเด็นที่พิจารณาต่อไปนี้ เกี่ยวข้องกับมิติทางเศรษฐกิจ สังคมในแง่ระบบการว่าจ้าง รายได้และภาระทางเศรษฐกิจของคนงาน ชั่วโมงการทำงานและการใช้เวลา ความมั่นคงในการทำงานและการหมุนเวียนเข้าออกงาน ความคิดในการรวมตัวเพื่อต่อรองพฤติกรรมเสี่ยงและบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตของคนงาน

1) รายได้และภาระทางเศรษฐกิจภายใต้กลไกการควบคุมแรงงาน

คนงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมีรายได้แตกต่างกันไป ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ได้แก่ ระบบการว่าจ้าง ประเภทของอุตสาหกรรม ชั่วโมงทำงานต่อวัน และการจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงานซึ่งจะทำให้ได้รับเงินพิเศษ ตลอดจนการมาทำงานตรงเวลาและไม่ขาดงาน

คนงานส่วนใหญ่อยู่ในฐานะลูกจ้างรายวัน ซึ่งเป็นระบบการว่าจ้างในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานแบบเข้มที่ปฏิบัติกันทั่วไป ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะนายจ้างต้องการหลีกเลี่ยงข้อผูกพันตามที่กฎหมายระบุไว้ และที่สำคัญ นายจ้างมีสิทธิที่จะจ่ายค่าจ้างให้แก่คนงานในอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมาย (118 บาทต่อวัน ใน พ.ศ.2538) ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วนายจ้างควรจะจ่ายค่าจ้างตามคุณวุฒิด้านการศึกษา หรือตามประสบการณ์ที่คนงานมีอยู่ แต่สภาพที่เป็นอยู่ สถานประกอบการต่างร่วมมือกันในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนงานฝ่ายผลิตในอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเท่านั้น การจ่ายค่าจ้างของนายจ้างดูจะไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาของคนงานเท่าที่ควรจะเป็น

ประเภทอุตสาหกรรมจะกำหนดผลประโยชน์พิเศษ นอกเหนือไปจากค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลทำให้รายได้ของคนงานในโรงงานแต่ละแห่งแตกต่างกันไป รายได้ที่เป็นผลประโยชน์พิเศษ มาจากการทำงานในระบบงานกะ การทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดปกติ เบี้ยขยัน โบนัส เงินรางวัลที่ทำงานได้ทะลุเป้าหมาย ค่าน้ำมันรถ ค่าอาหารกลางวันบางส่วน ชุดทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น มีรถรับ-ส่ง จัดงานรื่นเริงประจำปี แข่งกีฬาประจำปี พาไปทัศนศึกษา ตรวจสอบสุขภาพประจำปี รักษาพยาบาลฟรี คลอดลูกฟรี เป็นต้น

ภายใต้กระบวนการผลิตทางอุตสาหกรรม คนงานต้องทำงานประสานกันอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ โรงงานบางแห่งใช้ระบบสายพานลำเลียงโดยเครื่องจักรเข้ามาใช้ทำงาน และกำหนดให้คนงานประจำอยู่ตามจุดต่าง ๆ เครื่องจักรระบบอัตโนมัติบางชนิด เมื่อเดินเครื่องแล้วจำเป็นต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยไม่หยุดพัก ดังนั้นเวลาจึงมีความสำคัญในแง่ของการให้สัญญาณเริ่มต้นทำงาน-เลิกงาน เวลาทำงานยังถือเป็นต้นทุนการผลิตที่สำคัญของนายจ้าง ปัจจัยต่าง ๆ เช่น การคิดอัตราค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง การทำสัญญาซื้อขาย กำหนดวันส่ง-วันรับสินค้า เป็นต้น ล้วนมีผลให้เวลาทำงานหรือชั่วโมงทำงาน กลายเป็นหัวใจสำคัญของการประกอบการอุตสาหกรรมทุกประเภท ทำให้นายจ้างต้องเข้มงวดกับคนงานเกี่ยวกับเวลาทำงาน นายจ้างบางรายก็มักเอาเปรียบลูกจ้างโดยให้ทำงานมากชั่วโมงเท่าที่จะเป็นไปได้

การทำงานผลิตในไลน์ เมื่อเดินเครื่องจักรแล้วมักต้องทำการผลิตตลอดทั้งวัน โดยมีเวลาหยุดพักครั้งละ 5 นาที ในการผลิตปกติ โรงงานแบ่งระบบการทำงานออกเป็น 2 กะ แต่ในช่วงที่มีการสั่งซื้อ

สินค้ามาก จะมีการทำงานถึง 3 กะต่อวัน หรือเพิ่มชั่วโมงทำงานออกไปอีก 2-3 ชั่วโมง โรงงานที่มีระบบการทำงาน 2 กะ คนงานต้องทำงานเต็มเวลา ทำงานหนักขึ้นและไม่สามารถขาดงานได้ แม้แต่ในวันหยุดปกติ ก็ยังถูกซื้อเวลามาทำงานด้วยการจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาและค่าจ้างวันหยุดเพิ่มขึ้น คนงานส่วนใหญ่จึงเลือกที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้เงินมากขึ้น

เวลาทำงานปกติจึงกลายมาเป็นที่มาของการคิดอัตราค่าจ้าง ที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่คนงาน ถ้านายจ้างต้องการให้คนงานทำงานนอกเหนือจากเวลาตามข้อบังคับของกฎหมาย นายจ้างต้องจ่ายเงินพิเศษเรียกว่า *ค่าล่วงเวลาหรือโอที* โดยจะต้องจ่าย 1.5-2 เท่าของค่าจ้างปกติ

ได้ค่าน้ำมันเดือนละ 300 บาท มีข้าวฟรี กับข้าวต้องซื้อเอง บริษัทจะตัดชุดทำงานให้ปีละ 2 ชุด ค่าโอที เขาคิดจาก 118 บาท หาดด้วย 8 (เวลาทำงานปกติ) คูณ 1.5 ออกมาเป็นบาทต่อชั่วโมง ถ้าเป็นโอทีวันหยุดปกติจะได้ 2-3 แรงแ⁷

สถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานจำนวนมากนั้น ย่อมประสบปัญหาเกี่ยวกับการมาทำงานสาย การขาดงาน และการลาออกของคนงานอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สิ่งที่เกิดตามมาคือ ผลเสียต่อการวางแผนการจัดการ ทำให้ไม่สามารถควบคุมการผลิตให้ได้ปริมาณตามต้องการ โรงงานจึงหาวิธีจูงใจไม่ให้คนงานมาทำงานสาย ขาดงาน หรือลาออก ตลอดจนให้ทำงานหนักขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น *ค่าเย็น* 10-20 บาทต่อวัน สำหรับคนงานในสายการผลิตที่ต้องยืนทั้งวัน เงินรางวัลพิเศษให้กับคนงานที่ทำงานได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ เงินรางวัลพิเศษแก่คนงานที่ไม่ขาดงานและมาทำงานสาย เรียกว่า *เบี้ยขยัน* ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การขาดงานมีน้อยมาก ผู้ขาดงานส่วนใหญ่เนื่องมาจากป่วยไม่สบาย โรงงานบางแห่งมีอัตราเริ่มต้นจ่ายเบี้ยขยันที่ 200 บาท หากไม่ขาดงานในเดือนแรก และจะเพิ่มเดือนละ 100 บาท จนถึงอัตราเพดานที่ 400 บาท (โรงงานอิเล็กทรอนิกส์บางแห่งมีอัตราเพดานถึง 600 บาท) แต่หากคนงานขาดงานเพียง 1 วัน ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม คนงานก็จะเสียสิทธิการได้รับเบี้ยขยันในอัตราเดิมที่รับอยู่ ต้องเริ่มต้นใหม่ที่อัตรา 200 บาท

นายจ้างญี่ปุ่นเข้มงวดมาก เวลา 07.55 น. ทุกคนต้องพร้อมอยู่ในไลน์ เปลี่ยนชุดป้องกันฝุ่น พอแปดโมงเริ่มทำงานทันที มีเวลาพัก 3 ช่วง คือ เวลา 10.00-10.20 น.

⁷ สัมภาษณ์ สมบุญ (นามสมมุติ) อายุ 28 ปี คนงานหญิงท้องถิ่น , 28 มกราคม 2539

พักเที่ยง 40 นาที และเวลา 15.00-15.10 น. ถ้าไม่ทำโอทีก็จะออกงานเวลา 17.30 น.

เวลาออกจากโรงงานก็ต้องออกให้เร็วที่สุด⁸

ด้วยเหตุนี้คนงานจึงไม่อยากขาดงานโดยไม่จำเป็น แม้ว่าจะรู้สึกเจ็บป่วย คนงานจะไปนอนพักที่โรงพยาบาลและกินยาหากทำงานไม่ไหว การที่คนงานต้อง *จู่ะก่าวน* (หลอกทำงาน) ก็เพื่อให้ตนเองไม่ต้องขาดงาน ไม่เสียโอกาสได้รับเบี้ยขยัน

ถ้าไม่ขาดงานเลยจะได้เบี้ยขยัน เริ่มจาก 200 บาท เดือนต่อไป 300 และไปหยุดที่ 400 ขาดงานวันเดียวจะถูกตัด 100 บาท⁹

การควบคุมแรงงานมีลักษณะดังนี้คือ ผู้ทำงานด้านการผลิตตามแผนกต่าง ๆ ของโรงงานจะอยู่ภายใต้การควบคุมของหัวหน้ากลุ่ม สตาฟและซูเปอร์ไวเซอร์ โรงงานจะแบ่งกลุ่มคนงานออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ แต่ละกลุ่มจะมีคนงาน 10 คน โรงงานจะคัดเลือกคนงานออกมากลุ่มละ 1 คน ผู้ที่เป็นหัวหน้ากลุ่มจะเป็นคนงานที่ขยัน ว่องไว ทำงานได้จำนวนชิ้นต่อวันสูงและไม่ขาดงาน เรียกกันในหมู่คนงานว่า *หัวหน้าไลน์* คอยควบคุมดูแลประสิทธิภาพการผลิตของคนงานอย่างใกล้ชิด ทำให้คนงานที่เป็นหัวหน้าไลน์และคนงานในไลน์มีความสัมพันธ์ในลักษณะที่ขัดแย้งกัน เนื่องจากหัวหน้าไลน์จะได้ค่าจ้างเพิ่มราว 250-500 บาทต่อเดือน มีหน้าที่คอยดูแลและควบคุมการทำงานของสมาชิกให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ทางโรงงานกำหนดไว้

โรงงานมีกฎ 5 ส. คือ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะและสร้างนิสัย หัวหน้าไลน์จะรับคำสั่งจากสตาฟ สตาฟจะรับคำสั่งจากหัวหน้าญี่ปุ่นอีกที เป็นหัวหน้าไลน์นอกจากทำงานในไลน์แล้วยังต้องรับผิดชอบมากกว่าคนงานธรรมดา สิทธิพิเศษก็ไม่มีอะไร ต้องเขียนรายงานส่งหัวหน้าตลอด คอยตักเตือนพนักงานด้วยกันเวลามีปัญหา มีที่ติง (Meeting) แต่ละครั้ง หนักใจที่สุด คนเรามาจากร้อยพ่อพันแม่ จะให้ทำงานดี เชื่อฟังหมดทุกคนก็เป็นไปไม่ได้ เกิดผิดพลาดอะไรขึ้น หัวหน้าไลน์ต้องรับผิดชอบทั้งหมด¹⁰

⁸ สัมภาษณ์ อุทัย (นามสมมุติ) นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคลำพูนซึ่งเคยฝึกงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือเป็นเวลา 3 เดือนในช่วงปิดเทอม , 18 ตุลาคม 2538

⁹ สัมภาษณ์ กิ่ง(นามสมมุติ) อายุ 21 ปี คนงานหญิงย้ายถิ่นจาก อ.จุน จ.พะเยา , 28 ตุลาคม 2538

¹⁰ สัมภาษณ์ ฤดี(นามสมมุติ) คนงานหญิงท้องถิ่น อายุ 25 ปี ,18 ตุลาคม 2538

ในขณะที่คนงานในไลน์รู้สึกว่าคุณถูกหัวหน้าไลน์กดดัน ทั้ง ๆ ที่ทำงานเท่ากันหรือหนักกว่า แต่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าและมีกฎเกณฑ์ที่เข้มงวดมากเกินไป

ช่วงมีมติตั้ง หัวหน้าไลน์จะมาดูว่าเราทำงานกันครบไหม เมื่อวานนี้ใครทำได้น้อยกว่า เป้า ก็ต้องตอบคำถามให้ได้ว่าทำไม ถ้าเครื่องเสียก็ให้ช่างมาดู หากเครื่องไม่เสีย เราทำไม่ได้เป้าก็เครียดเหมือนกัน เขาจะย้ำว่าต้องทำให้ให้ได้เป้า ได้คุณภาพ กฎ 5 ส.เขาจะเน้นมาก ถ้างานโดนตีกลับจะโดนค่า ส่วนมากก็ไม่มีใครเถียง ทั้ง ๆ ที่ไม่ใช่ความผิดของเรา ปล่อยให้มันหายไปหรือไม่เราก็ลืมไปเอง¹¹

การควบคุมแรงงานทำให้โรงงานสามารถผลิตสินค้าได้ตามเป้าที่วางไว้ แต่กลับส่งผลเสียต่อคนงาน *มีมติตั้ง* จะมีขึ้นทุกวันก่อนเริ่มทำงาน หัวหน้าไลน์จะประเมินผลงาน ตรวจสอบปัญหา ควบคุม สอดส่องข้อบกพร่องที่ทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามเป้า และตรวจสอบคนงานที่ดื้อแพ่งต่อระบบการทำงานอย่างใกล้ชิดและรายงานให้ผู้ควบคุมระดับสูงทราบ ขณะเดียวกันก็นำนโยบายและคำสั่งจากผู้บริหารลงมาสำหรับควบคุมคนงานแบบย่ำ ๆ ซ้ำ ๆ ทุกวัน เพื่อให้คนงานสำนึกถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องทุ่มเทให้กับโรงงานอย่างไม่ขาดตกบกพร่อง ดังนั้น *มีมติตั้ง* จึงเป็นวิธีการควบคุมแรงงานรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ เพราะไม่เปิดโอกาสให้คนงานได้หักท้วงต่อต้าน หรือรวมกลุ่มเรียกร้องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ตามที่คนงานต้องการ แม้ว่าคนงานจะรู้สึกคับข้องใจแต่อยู่ในภาวะยอมจำนน ไม่มีใครกล้าแสดงความคิดเห็นเนื่องจากเกรงว่าตนเองจะไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

โรงงานจะมีเวลาพักให้เข้าห้องน้ำ บางคนไปนาน กลับมาซำก็โดนค่า เขาคำนวณไว้หมดแล้วว่างานชิ้นหนึ่งใช้เวลากี่นาที วันหนึ่งเราต้องทำให้ได้กี่ชิ้น พอทำไม่ได้ตามเป้าก็ถือเป็นความผิด เขาจะมีกฎเข้มงวดมาก ที่สำคัญคือ ห้ามขโมยของ ห้ามตอกบัตรทำงานแทนเพื่อน ห้ามขาดงานโดยไม่จำเป็นจริงๆ กฎจุกจิกมาก เช่น ห้ามคุย ห้ามส่งเสียงดัง ห้ามเดิน ห้ามหลับ ห้ามกินขนม แต่ไม่มีใครทำได้ทั้งหมดหรอก เวลา *มีมติตั้ง* เขาก็จะยกขึ้นมาค่า¹²

¹¹ สัมภาษณ์ ชม(นามสมมุติ) คนงานหญิงย้ายถิ่น จาก อ.ทุ่งเสลี่ยม จ.สุโขทัย , 28 ตุลาคม 2538

¹² สัมภาษณ์ เอม(นามสมมุติ) คนงานหญิงย้ายถิ่นจาก อ.ห้างฉัตร จ.ลำปาง อายุ 17 ปี , 10 ตุลาคม

การสำรวจในเดือนพฤศจิกายน 2538 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานในอุตสาหกรรมแต่ละประเภท แสดงในตารางที่ 4.5 รายได้เหล่านี้รวมถึงค่าจ้างรายวันตามชั่วโมงทำงานปกติ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานกะ เบี้ยขยัน จะเห็นว่า คนงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีระดับรายได้สูงกว่าคนงานในอุตสาหกรรมอีก 2 ประเภท เพราะมีการทำงานล่วงเวลา งานกะ และเบี้ยขยัน คนงานชายโดยทั่วไปจะมีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าคนงานหญิง เพราะทำงานในตำแหน่งที่สูงกว่า รายงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 ระบุว่า คนงานในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ มีรายได้เฉลี่ย 4,000 บาท ต่อเดือน สำหรับเวลาทำงาน 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รายได้ดังกล่าว ไม่เพียงพอกับรายจ่ายในภาวะที่ค่าครองชีพเติบโตสูงขึ้น¹³ แรงงานเหล่านี้จึงต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อเพิ่มรายได้โดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัยในสุขภาพของตนเอง

ตาราง 4.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของคนงานย้ายถิ่นและคนงานท้องถิ่น

ประเภทอุตสาหกรรม	คนงานย้ายถิ่น		คนงานท้องถิ่น	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
1.ผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	4,500-8,000	4,000-9,000	4,500-6,500	6,500
2.ผลิตประกอบชิ้นส่วนเครื่องยนต์ นาฬิกา พลาสติกและเครื่องมือช่าง	-	5,000-6,000	4,300-7,800	6,500
3.อาหาร เสื้อผ้า-เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประดับและเฟอร์นิเจอร์	3,700-5,000	3,600-4,000	3,600-6,000	-

ที่มา : การสำรวจภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

¹³ การศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในมาเลเซีย พบว่า อัตราค่าจ้างแรงงานขึ้นอยู่กับขนาดของโรงงาน โรงงานใหญ่จะมีอัตราค่าจ้างเริ่มต้นสูงกว่าโรงงานเล็ก และให้โอกาสคนงานได้ทำงานล่วงเวลาเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้มากกว่า แต่ก็พบว่า หลังจากคนงานทำงานไปได้ 10 ปี ก็ยังไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น และเมื่อเทียบกับค่าจ้างแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่นถือว่าค่าจ้างแรงงานในมาเลเซียเป็นเศษส่วนน้อยมาก (Xavier 1994 : 32)

ระดับรายจ่ายในตารางที่ 4.6 ชี้ให้เห็นว่า คนงานมีภาระทางเศรษฐกิจต่าง ๆ กัน คนงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะส่งเงินรายได้ส่วนหนึ่งกลับไปยังบ้านเดิม ส่วนหนึ่งต้องจ่ายค่าเช่าห้องพักในแต่ละเดือน การที่มีค่านิยมบริโภค คนงานเลือกเก็บเงินด้วยการซื้อสินค้าเงินผ่อนและมีราคาค่อนข้างสูง เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์ เพื่อใช้ในการเดินทางไปทำงาน โทรศัพท์ ตู้เย็น เครื่องเสียง สำหรับชีวิตที่ไม่ค่อยมีเวลาพักผ่อน ทหาความบันเทิงมากนัก การเล่นแชร์ซึ่งเป็นวิธีการหมุนเงินของคนงานที่ไม่มีหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการสะสมเครื่องประดับทองคำซึ่งเป็นวิธีเก็บเงินที่เป็นหลักประกันความมั่นคง สำหรับแรงงานที่ไม่มีช่องทางการลงทุนอื่น ๆ

ตารางที่ 4.6 รายจ่ายของคนงานย้ายถิ่นและคนงานท้องถิ่น

รายการ	ระดับของรายจ่ายต่อเดือน (บาท)			
	คนงานย้ายถิ่น		คนงานท้องถิ่น	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
1. ส่งเงินกลับบ้าน/ให้ครอบครัว	500-3,000	1,000-2,000	500-3,000	-
2. ค่าเช่าห้องพัก	400-1,200	800-1,100	-	-
3. ค่าผ่อนส่งรถจักรยานยนต์	1,100-2,850	1,300-2,000	2,400	-
4. ค่าผ่อนส่งรถยนต์	-	7,000	-	7,800
5. ค่าผ่อนโทรศัพท์/ตู้เย็น/เครื่องเสียง	700-1,500	2,700	1,500-1,600	-
6. ค่าอาหาร	1,500-3,000	2,000-2,500	-	-
7. ค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร/ญาติ	1,000	-	3,000	-
8. เล่นแชร์	500-1,000	2,000	1,500	-

ที่มา : การสำรวจภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

ภาระทางเศรษฐกิจของคนงานนี้เองเป็นแรงกดดันให้พวกเขาต้องทำงานหนัก ไม่อยากลาพักหรือลาออก แม้ว่าจะรู้สึกคับข้องใจจากการทำงาน เหน็ดเหนื่อย หรือรู้สึกเจ็บป่วยก็ตาม ดังเช่นคำบอกเล่าของคนงานดังนี้

ความจริงก็อยากเก็บเงินทำทุนหรือเรียนต่อ แต่ทำไม่ได้ เงินไม่มาก อย่างน้อยไม่ต้องเสียค่าเช่าบ้าน ค่าอะไรมากนัก ได้เงินเดือนละ 4,000 บาท แค่มอมอเตอร์ไซด์คัน

หนึ่ง 3 หมิ่น ผ่อนเดือนละ 1.300 บาท ตั้ง 3 ปี รวมดอกเบี้ยอีก แล้วคิดว่าคนงานที่ต้องเสียค่าเช่าที่พัก เงินเดือนน้อยกว่านี้ ผ่อนหลายอย่างมากกว่านี้ จะต้องหาเงินแค่ไหนถึงจะพอใช้¹⁴

ทำงานวันละ 12 ชั่วโมง เป็นงานบัดกรีชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ไม่ต้องจุ่มตะกั่วหรือเจือสารเคมีโดยตรง แต่ต้องใช้สายตาเพ่งมาก ตอนนี้อย่าสายตาสั้น 200 ก็ตัดแว่นมาใส่ กลับในที่ทำงาน เหม็นฉุน แรก ๆ ไม่ชินจะเหม็นมาก แต่พอชินแล้วเฉย ๆ บางทีก็มีอาการปวดหัว ไปตรวจเลือดที่คลินิกในลำพูน แต่เขาไม่ได้ตรวจสารตะกั่วในเลือดให้ บริษัทจะตรวจเลือดด้วย แต่ไม่รู้เขาตรวจอะไรบ้าง เขาไม่ได้บอกผลให้เรา ปวดหัวบ่อย ๆ นี่กินยาเอาเอง ยาพาราเซตามอล คิดว่าคงไม่เป็นไรมาก เพราะเดี๋ยวปวด เดี่ยวหาย ถ้าเหนื่อยก็นอนพักเอาแรง มีแรงก็ทำงานต่อได้ ไม่เคยขาดงาน¹⁵

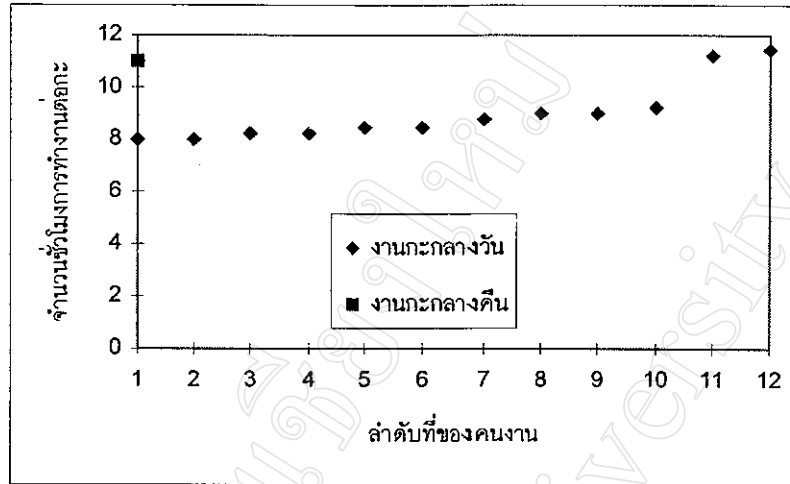
2) ชั่วโมงทำงานและการใช้เวลาของคนงาน

ชีวิตคนงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ขึ้นตรงต่อเวลาทำงานในแต่ละวัน ภายใต้กระบวนการผลิตของโรงงานที่เปิดเครื่องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง โรงงานแต่ละแห่งจัดระบบการทำงานสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตแตกต่างกันไป นอกจากจัดเวลาทำงานเป็นระบบกะแล้ว โรงงานแต่ละแห่งต้องจัดให้มีวันหยุดพิเศษที่นอกเหนือไปจากวันหยุดประจำสัปดาห์ การจะหยุดวันไหนนั้น ก็ให้ยึดตามวันหยุดตามประเพณีเป็นหลัก กฎหมายแรงงานของไทยกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี นอกจากนั้น ยังได้กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับงานอุตสาหกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง¹⁶

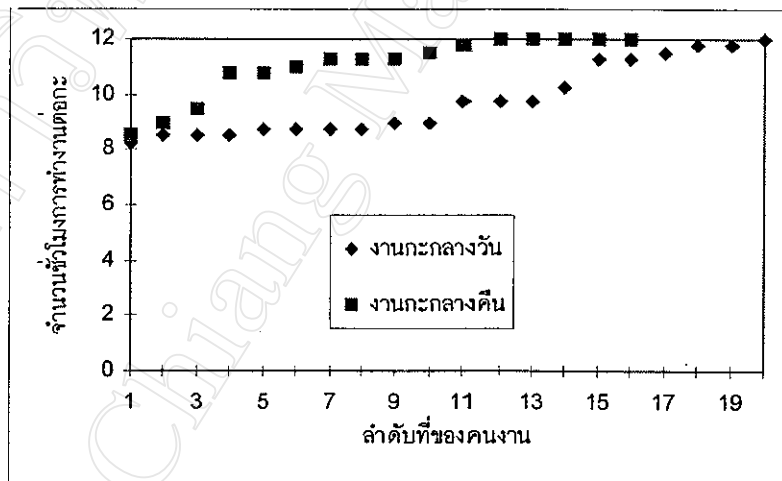
¹⁴ สัมภาษณ์ ต้อย (นามสมมุติ) คนงานหญิงท้องถิ่น จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อายุ 21 ปี, 13 พฤศจิกายน 2538

¹⁵ สัมภาษณ์คนงานท้องถิ่น ระดับหัวหน้าไลน์ อายุ 30 ปี ทำงานในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งนาน 7 ปี ขยันทำงาน ทำโอทีในวันหยุด ไม่เคยขาดงาน แม้เริ่มมีอาการปวดหัวต่อเนื่องมา 1 ปี

¹⁶ ในระยะแรกของการปฏิบัติอุตสาหกรรม คนงานมีชั่วโมงทำงานต่อวันที่ยาวนาน เช่น คนงานหญิงในโรงงานทอผ้าของประเทศญี่ปุ่นต้องทำงานถึง 12-16 ชั่วโมงต่อวันโดยประมาณ (Matsumoto 1988 อ้างใน วารุณี ภูริสินสิทธิ์ และเบ็ญจา จิรภัทรพิมล 2537 : 39)



แผนภูมิที่ 4.9 จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน ของพนักงานท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 13 คน
ที่มา : บันทึกความจำเรื่องการเคลื่อนย้าย (2538)



แผนภูมิที่ 4.10 จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน ของพนักงานย้ายถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 36 คน
ที่มา : บันทึกความจำเรื่องการเคลื่อนย้าย (2538)

แผนภูมิที่ 4.9 และ 4.10 แสดงจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันของคนงานท้องถิ่น และคนงานย้ายถิ่น คนงานย้ายถิ่นมีชั่วโมงการทำงานกะกลางวันเฉลี่ย 9.78 ชั่วโมง และการทำงานกะกลางคืนเฉลี่ย 11.03 ชั่วโมง ส่วนคนงานท้องถิ่น เกือบทั้งหมดทำงานเวลาปกติ คือช่วงกลางวันซึ่งมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 9.02 ชั่วโมง จะเห็นได้ว่า คนงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ต้องทำงานล่วงเวลา จึงมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน สิ่งที่เห็นชัดเจนประการหนึ่งคือชั่วโมงการทำงานกะกลางคืนโดยเฉลี่ยมากกว่าชั่วโมงการทำงานกะกลางวัน คนงานจะมีความกดดันอย่างมากจากการทำงานอันยาวนาน และงานกะได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตทางสังคมของคนงาน

โดยทั่วไป ระบบงานกะแบ่งเป็น 2 กะ คือ กะกลางวัน เริ่มตั้งแต่ 7.00 - 17.00 น. หรือ 8.00 - 18.00 น. (หากรวมงานล่วงเวลาอีก 2-3 ชั่วโมง คนงานจะเลิกงาน 19.00 น. หรือ 20.00 น.) และกะกลางคืน เริ่มตั้งแต่ 19.00 น. ถึง 7.00 น. หรือ 20.00 น. ถึง 8.00 น. ของอีกวันหนึ่ง¹⁷ สำหรับหมู่บ้านศรีบุญยืนและหมู่บ้านรอบนิคมอุตสาหกรรม คนที่มีชีวิตกลางวันและกลางคืนกลายเป็นเรื่องธรรมดาไปแล้ว ในกรณีของคนงานท้องถิ่นที่ทำงานกะ เวลาของครอบครัวที่จะอยู่กันพร้อมหน้าพร้อมตาน้อยลง เพราะนอกจากวันทำงานปกติ คนงานบางคนจะทำงานในวันหยุด เช่น วันอาทิตย์ เพราะค่าแรงสูงกว่าการทำงานล่วงเวลาในวันธรรมดาหรือวันเสาร์ และมีค่าเบี่ยขยันเป็นพิเศษ

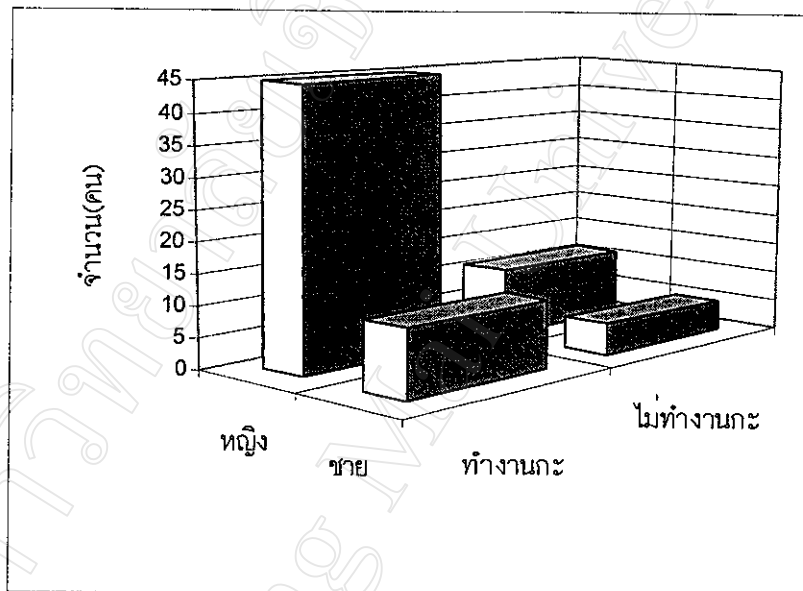
ทำงานมา 5 ปี ไม่อยากทำงานในวันหยุด ไม่อยากทำงานล่วงเวลา เพราะเหนื่อย แต่บริษัทบังคับให้ทำ และรู้สึกว่าเขาเอาใจคนงานใหม่มากกว่าคนงานเก่า คนงานใหม่จะได้เงินมากกว่าคนงานเก่า เหมือนกับอยากให้คนงานเก่ารู้สึกว่าจะต้องลาออกจากงานเอง¹⁸

การทำงานกะ เริ่มมีมาตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่ 1 และต่อมาในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 มีการขยายตัวเกี่ยวกับการทำงานกะมากขึ้น จนกลายเป็นสิ่งสามัญในชีวิตความเป็นอยู่ของคนงาน การสำรวจในสหรัฐอเมริกาพบว่า ปริมาณการทำงานกะนี้มีสูงถึงร้อยละ 20 ของการใช้แรงงานทั้งหมด การ

¹⁷ การศึกษาของวารุณี ภูริสินสิทธิ์ และเบ็ญจา จิรภัทรพิมล (2537) พบว่า คนงานหญิงในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีชั่วโมงทำงานต่อวันสูงกว่าคนงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหาร เสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม เพราะว่าคนงานหญิงส่วนใหญ่ต้องทำงานล่วงเวลาถึง 3 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้เนื่องจากอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ได้แบ่งเวลาออกเป็น 2 กะ ๆ ละ 12 ชั่วโมง โดยที่ 8 ชั่วโมงแรกถือเป็นชั่วโมงทำงานปกติ ส่วนที่เหลือเป็นการทำงานล่วงเวลา

¹⁸ สัมภาษณ์ ฤดี (นามสมมุติ) คนงานหญิงท้องถิ่น อายุ 25 ปี , 18 ตุลาคม 2538

ก้าวเข้าสู่อุตสาหกรรมของประเทศไทยซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายสิ่งหลายอย่าง ระบบการทำงานกะของภาคอุตสาหกรรมเป็นผลให้แบบแผนการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ที่ชัดเจนคือ โรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่ง ใช้ระบบงานกะเพื่อเพิ่มผลผลิตโดยทำงานอย่างต่อเนื่องวันละ 24 ชั่วโมงหรือน้อยกว่า เหตุผลหลัก ๆ ในการผลิตอย่างต่อเนื่องคือเหตุผลทางเศรษฐกิจ หากเครื่องจักรมีราคาแพงจึงต้องใช้เครื่องจักรให้คุ้มค่าเวลาที่สูงสุด ผลที่ตามมาจากระบบงานกะ คือ สุขภาพของคณงาน อันส่งผลต่อเนื่องไปถึงผลผลิตไม่โดยทางตรงก็ทางอ้อม ถ้ามีการจัดการระบบงานที่ขาดประสิทธิภาพ (เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ และประมุข โอศิริ 2536)



แผนภูมิที่ 4.11 จำนวนคณงานในระบบงานกะและงานในเวลาปกติ จำแนกตามเพศ
ที่มา : การสำรวจภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

จากแผนภูมิที่ 4.11 จะเห็นได้ว่า คณงานหญิงส่วนใหญ่ทำงานในระบบงานกะ เวลาเข้ากะและออกกะ จึงมักส่งผลกระทบต่อชีวิตของคณงานหญิงที่ต้องสัมพันธ์กับครอบครัว ชุมชน ตลอดจนสังคมและวัฒนธรรมของคณงานเอง ตั้งแต่การเดินทางไปทำงาน การส่งลูกไปโรงเรียน การดูแลลูกที่บ้าน เวลาพักผ่อน งานอดิเรก เพราะคณงานกะต้องทำงานในช่วงระยะเวลาที่แตกต่างจากผู้อื่นโดยทั่วไป

หากปริมาณสินค้าและบริการทั้งหมดที่คณงานใช้ในชีวิตประจำวัน พิจารณาจากจำนวนรายได้และรายจ่ายในครัวเรือน แบบแผนการใช้ชีวิตอาจพิจารณาจากการวิเคราะห์โครงสร้างการใช้

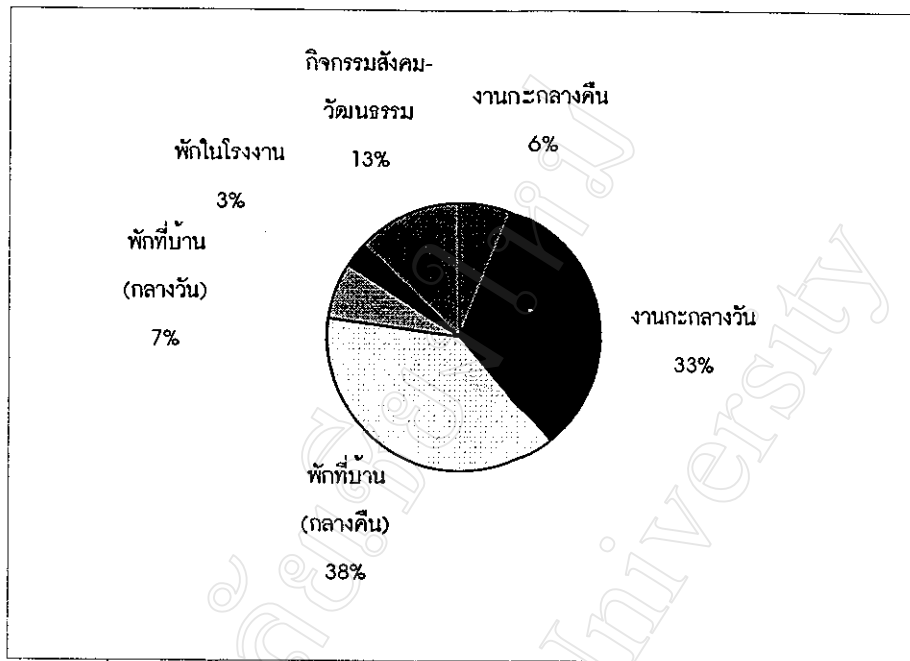
เวลา การศึกษาการใช้เวลาของคนงานหญิง 6 ประเทศในเอเชียโดย Asian Women Worker's Center ใน พ.ศ. 2534 พบว่า กรณีของประเทศไทย ชั่วโมงทำงานของคนงานแตกต่างกันไป จากต่ำสุด 7.5 ชั่วโมงต่อวัน ถึงสูงสุด 12 ชั่วโมงต่อวัน การเดินทางไปทำงานใช้เวลาไม่มากนักเพราะคนงานมักจะอาศัยในหอพักใกล้โรงงาน เวลาที่เข้านอนหลับตั้งแต่ 7.5 ถึง 9 ชั่วโมง เวลากินอาหาร 3 มื้อรวม 1.5 ชั่วโมง คนงานบางคนจะกินอาหารเพียง 1 หรือ 2 มื้อ เพราะต้องรีบไปทำงาน เวลาส่วนตัวของคนงาน เช่น แต่งตัว เป็นต้น น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

การใช้เวลาของคนงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ วิเคราะห์จากบันทึกความจำเรื่องการเคลื่อนย้าย โดยเก็บข้อมูลจากคนงานย้ายถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 41 คน และคนงานท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 16 คน) และเปรียบเทียบเฉพาะการใช้เวลาเฉพาะวันทำงานของคนงานพบว่าคนงานทั้งสองกลุ่ม อยู่ในสิ่งแวดล้อมของโรงงานทั้งกลางวัน และกลางคืนเกือบครึ่งหนึ่งของเวลาในรอบวัน (คนงานย้ายถิ่น ร้อยละ 44 คนงานท้องถิ่น ร้อยละ 39) คนงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ทำงานกะ ดังจะเห็นได้ว่า สัดส่วนของเวลาการทำงานกลางวันเท่ากับการทำงานกลางคืน ส่วนคนงานท้องถิ่นจะทำงานกลางวันมากกว่า เนื่องจาก คนงานท้องถิ่นส่วนหนึ่งทำงานในโรงงานที่ไม่มีระบบงานกะ

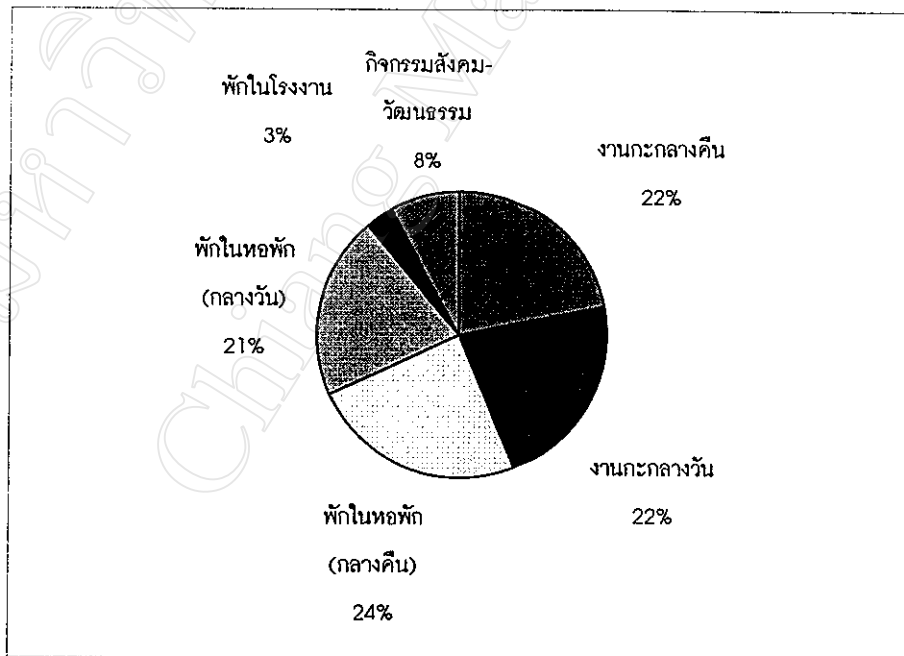
นอกเหนือจากการทำงาน คนงานทั้งสองกลุ่มใช้เวลาพักผ่อนนอนหลับอยู่ที่บ้านหรือหอพัก จะเห็นว่าคนงานย้ายถิ่นพักผ่อนไม่เป็นเวลา กล่าวคือ มีเวลาพักผ่อนกลางวันเท่ากับกลางคืน และเวลาพักผ่อนกลางวันมีมากกว่าคนงานท้องถิ่น เพราะคนงานย้ายถิ่นทำงานงานกะนั่นเอง

การใช้เวลาของคนงานในสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับกิจวัตรในแต่ละวัน เช่น การเดินทางไปทำงาน ไปตลาด ไปกินข้าว ไปเที่ยวในเมือง เป็นต้น แต่การใช้เวลาดังกล่าวมาทั้งหมดมีสัดส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับการใช้เวลาทำงาน และเวลาพักผ่อนที่บ้านหรือหอพัก

โดยทั่วไป คนงานท้องถิ่นใช้เวลาไปเยี่ยมญาติพี่น้องหรือสมาคมกับเพื่อนบ้านมากกว่าคนงานย้ายถิ่น เพราะมีการสนับสนุนทางสังคมมากกว่า อย่างไรก็ตาม คนงานทั้งสองกลุ่มใช้เวลาโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 2 ชั่วโมงต่อวัน ในกิจกรรมที่มีลักษณะถูกกระทำ เช่น ดูโทรทัศน์ ฟังเพลงหรือกิจกรรมบันเทิงเริงรมย์ เป็นต้น คนงานไม่นิยมออกกำลังกายหรือเล่นกีฬามากนัก การใช้เวลาในกิจกรรมทางสังคม-วัฒนธรรมมีส่วนช่วยในการผลิตซ้ำคุณภาพของกำลังแรงงานให้สูงขึ้น แต่การใช้เวลาในกิจกรรมดังกล่าว มีน้อยมากเมื่อเทียบกับชั่วโมงทำงาน การใช้เวลาของคนงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือแสดงในแผนภูมิที่ 4.12 และ 4.13 ซึ่งชี้ให้เห็นคุณภาพชีวิตคนงานที่เป็นอยู่



แผนภูมิที่ 4.12 สัดส่วนการใช้เวลาของคนงานท้องถิ่น
ที่มา : บันทึกความจำเรื่องการเคลื่อนย้าย (2538)



แผนภูมิที่ 4.13 สัดส่วนการใช้เวลาของคนงานย้ายถิ่น
ที่มา : บันทึกความจำเรื่องการเคลื่อนย้าย (2538)

การใช้เวลาของคนงานอยู่กับสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ เป็นเวลานาน โดยเฉพาะในโรงงาน บ้านหรือหอพัก และมีเวลาน้อยมากในการทำกิจกรรมทางสังคมอื่น ๆ อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเจ็บป่วยได้ในที่สุด หากสิ่งแวดล้อมที่คนงานใช้เวลาสัมผัสยาวนานเป็นสิ่งแวดล้อมที่เสี่ยง เช่น การทำงานกับสารเคมี การอยู่กับงานที่ต้องทำซ้ำซาก อยู่บนพาหนะที่มีความเร็วสูง อยู่ในสถานที่ที่แออัด เป็นต้น

3) โอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมและการหมุนเวียนเข้าออกงาน

เนื่องจากการแบ่งงานในอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานแบบเข้มมีลักษณะเป็นแนวราบมากกว่าแนวตั้ง ทำให้ตำแหน่งงานต่าง ๆ อยู่ในระดับเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ การเลื่อนตำแหน่งโดยการสับเปลี่ยนหน้าที่จึงเกิดขึ้นได้น้อยมาก คนงานหญิงส่วนใหญ่เมื่อแรกเข้ามาทำงานในโรงงาน มักจะทำงานอยู่ในฝ่ายผลิต เมื่อทำงานไปได้ระยะหนึ่งแล้ว คนงานหญิงบางส่วนที่มีความชำนาญจะได้รับ การโอนย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่น เช่น ฝ่ายสำนักงาน ฝ่ายควบคุมสินค้า และหัวหน้ากลุ่มย่อย ดังนั้น โอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมชี้ให้เห็นถึงความมั่นคงของอาชีพ แต่ผู้ที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งมี น้อยมาก โอกาสก้าวหน้าในแง่ของตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นไปได้ค่อนข้างยาก เพราะเป็นกระบวนการผลิตที่มีลักษณะการทำงานซ้ำแบบเดิม ทักษะในการทำงานก็มีค่อนข้างจำกัด ประสบการณ์ที่ได้ จากการทำงานในโรงงานเหล่านี้ จึงอาจจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงทักษะเท่าที่คาดหวัง สำหรับ พนักงานฝ่ายผลิตที่เข้ามาทำงานใหม่ โรงงานจะกำหนดให้ทำงานร่วมกับคนงานรุ่นพี่ที่เคยทำงานมา แล้ว ซึ่งเป็นวิธีการที่เรียกว่า On the Job Training (OJT) สำหรับพนักงานในระดับการจัดการ ใน กรณีของบริษัทญี่ปุ่น อาจจะถูกส่งไปฝึกงานที่บริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่นเป็นเวลา 2-3 เดือน บางกรณี บริษัทอาจเลือกพนักงานในระดับทั่วไปที่ย้ายงานได้มีโอกาสไปฝึกงานต่างประเทศด้วย เป็นวิธีการ หนึ่งที่ให้กระตุ้นให้คนงานในระดับทั่วไปมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์คนงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีคนงานชายท้องถิ่น 2 คน ได้มีโอกาสเดินทางไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่น สมชาย (นามสมมุติ) อายุ 27 ปี เรียนจบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เป็นเวลา 5 ปี จนได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่ม เคยไป ฝึกงานที่ญี่ปุ่นเมื่อครั้งเป็นพนักงานทั่วไปเป็นเวลา 1 ปี และมีโอกาสไปฝึกงานอีกครั้งเป็นเวลา 3 เดือน เมื่อได้เลื่อนตำแหน่ง เขามีความหวังว่าต่อไปจะได้เลื่อนตำแหน่งเป็นซูเปอร์ไวเซอร์ ส่วน สมหมาย (นามสมมุติ) อายุ 26 ปี เรียนจบประกาศนียบัตรวิชาชีพ ทำงานในโรงงานผลิตเครื่องมือช่างเป็นเวลา 2 ปีครึ่ง เขาได้เลื่อนเป็นรองหัวหน้ากลุ่มเมื่อทำงานไปได้ปีเศษ และต่อมาบริษัทได้ส่งไปฝึกงานที่ญี่ปุ่น เป็นเวลา 6 เดือน

ระบบการเลื่อนตำแหน่งในโรงงานมี 2 ลักษณะคือ การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป พนักงานฝ่ายผลิตจะเลื่อนเป็นรองหัวหน้ากลุ่มและหัวหน้ากลุ่ม แต่จะไม่มี การเลื่อนให้สูงไปกว่าตำแหน่งนี้ อีก ส่วนพนักงานในระดับจัดการซึ่งจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรขึ้นไป จะเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดการแผนกใดแผนกหนึ่งตามความสามารถและระยะเวลาที่ทำงานในโรงงานแห่งนั้นติดต่อกันมา จากการสัมภาษณ์พนักงานฝ่ายผลิตหลายคน พวกเขาพบว่าเมื่อ 2-3 ปีก่อน มีโอกาสมากที่จะเลื่อนตำแหน่งในโรงงานแต่สถานการณ์นี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันพนักงานฝ่ายผลิตมีโอกาสน้อยลงที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเพราะโรงงานมีแนวโน้มที่จะรับพนักงานระดับการจัดการโดยตรง และมีความต้องการบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น เช่น ในบริษัทข้ามชาติหลายแห่ง ซุปเปอร์ไวเซอร์ต้องมีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรขึ้นไป ดังนั้น คนงานรุ่นเก่าที่มีวุฒิมัธยมก็จะมีคุณสมบัติสมัครตำแหน่งดังกล่าว

เมื่อคนงานฝ่ายผลิตมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการส่งเสริมอย่างมาก อัตราการหมุนเวียนเข้าออกงานจึงมีสูงมาก อย่างไรก็ตาม การหมุนเวียนเข้าออกงานอาจเกิดขึ้น ในกรณีที่โรงงานบางแห่งดำเนินการเลิกจ้างคนงานเป็นระยะ ๆ หรือในกรณีของโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความอ่อนไหวต่อความไม่แน่นอนของตลาดสูงมาก ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อภาวะการจ้างงาน รวมถึงการที่คนงานลาออกเพราะต้องการรายได้เพิ่มขึ้นในโรงงานอื่นที่จ่ายค่าแรงดีกว่า

การสำรวจพบว่า คนงานกลุ่มตัวอย่างที่หมุนเวียนเข้าออกงาน จากโรงงานแห่งหนึ่งไปยังโรงงานอีกแห่งหนึ่งภายในนิคมอุตสาหกรรม มี 11 คน (หญิง 8 คน และชาย 3 คน) ส่วนใหญ่เป็นการย้ายงานภายในกลุ่มโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ และจากโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เครื่องหนัง เข้าไปสู่โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากผลประโยชน์ด้านค่าแรงสูงกว่า โดยที่คนงานจะพิจารณาจากการทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการ

ส่วนมากไม่ค่อยสนใจจะทำโรงงาน ทำงานอะไร เพราะฝึกกันไม่ยาก งานหนักเหมือน ๆ กัน แต่ที่สนใจคือ จะดูว่าโรงงานไหนให้เงินดีกว่ากัน มีโอทีให้ทำทั้งปี มี เบี้ยเลี้ยง มีเงินสวัสดิการดี ก็จะไปที่นั่น บางทีออกจากโรงงานหนึ่งไปอีกโรงงานหนึ่งทำงานคล้าย ๆ กันแต่ได้เงินมากกว่า ดีกว่าอยู่ที่เก่าแล้วไม่ก้าวหน้า เรื่องเจ็บป่วย

ไม่ค่อยได้พูดคุยกันเพราะเป็นปัญหาของใครของมัน ถ้าลาออกแล้วไม่รู้จะไปทำอะไร ไม่พูดถึงเลยจะดีกว่า¹⁹

การหมุนเวียนเข้าออกจากงาน ไม่ได้มีสาเหตุมาจากแรงจูงใจด้านค่าแรงเพียงอย่างเดียว การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานอุตสาหกรรม และสภาพการทำงานทำให้คนงานหลายคนต้องใช้ชีวิตช่วงหนึ่งวนเวียนอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม กรณีตัวอย่างของ เอม (นามสมมุติ) คนงานหญิงย้ายถิ่นอายุ 17 ปี จากบ้านปงเตา ต.ปงเตา อ.งาว จ.ลำปาง การสัมภาษณ์ในเดือนกุมภาพันธ์ 2538 พบว่า ภายในระยะเวลา 1 ปีเศษ เธอเข้าทำงานในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ถึง 5 แห่ง

เอม เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่อำเภองาว ทำงานในร้านถ่ายรูปของญาติที่ อ.ห้างฉัตร 7 เดือน และไปทำงานในกรุงเทพฯ ที่ร้านถ่ายรูปของญาติอีกคนหนึ่งย่านคลองเตยเป็นเวลา 1 ปี เธอย้ายกลับมาอยู่ที่ อ.ห้างฉัตร เรียนการศึกษานอกระบบ 1 ปีครึ่ง (มัธยมศึกษาปีที่ 3) ทราบข่าวจากเพื่อนรุ่นพี่ว่า ทำงานโรงงานที่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมีรายได้ดี จึงมาสมัครงาน เป็นช่วงเวลาเดียวกับที่โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ที่ใหญ่ที่สุดมีคนงานลาออกกันมาก เมื่อเธอไปสมัคร โรงงานรับทำงานทันทีโดยไม่ต้องสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์

สองวันแรกในโรงงานเป็นการแนะนำให้รู้จักกับงานที่จะต้องรับผิดชอบ เกณฑ์ที่โรงงานให้ว่า คนงานจะอยู่แผนกได้นั้น ดูจากอายุ คนอายุมากกว่าจะได้ยื่นทำงานกับเครื่องจักร คนอายุน้อยกว่าจะได้นั่งทำงานประกอบชิ้นส่วน เอมเล่าว่า เด็กสาวอายุระหว่าง 16-20 จะทำงานได้ง่ายมาก

โรงงานแรกที่ เอม ทำงานเป็นโรงงานแห่งที่ 3 ของบริษัทญี่ปุ่น ซึ่งผลิตตัวเก็บประจุ ต่อมาได้เปลี่ยนแผนการผลิตมาเป็นอุปกรณ์ที่เรียกว่า CD wire (ขดลวดที่ใช้หลังจอภาพโทรทัศน์) ในแผนกที่เธอทำงานอยู่ขณะนั้นเรียกชื่อว่า APP2 มีหน้าที่ตรวจความเสียหายของชิ้นงานซึ่งเป็นตัวเก็บประจุว่ามีตัวช้อน ตัวแตก มีปมตะกั่วหรือไม่ ก่อนนำไปประทับตราและเคลือบสีน้ำตาล เพื่อส่งไปให้กับแผนก APP3 ตรวจอีกครึ่งหนึ่ง เอมบอกว่า ชิ้นงานก่อนที่มาถึงเธอผ่านการชุบตะกั่วทั้งหมด เธอทำงานได้ 8 เดือน ก็ลาออก เธอบอกว่าเมื่อที่ต้องยื่นทำงาน ระบบการจัดการทำงานของโรงงานนี้ให้พนักงานเข้ากะกลางวัน 1 เดือน สลับกะกลางคืน 1 เดือน

โรงงานของบริษัท L เป็นโรงงานแห่งที่สอง งานที่เอมต้องทำคือ ทำลายแผ่นวงจรแผ่นใหญ่ และยื่นเก็บแผ่นวงจร 50 แผ่น ใส่ลงในแผ่นเหล็กสำหรับใส่ชิ้นงาน (Ract) และนำไปเข้าเตาอบให้

¹⁹ สัมภาษณ์ แด่ว (นามสมมุติ) คนงานหญิงท้องถิ่น อายุ 30 ปี ย้ายโรงงานมาแล้ว 3 แห่ง ภายในอายุการทำงาน 5 ปี, 18 ตุลาคม 2538

แห่งนี้ นอกจากนี้ เอมต้องทำงานในแผนกพิมพ์ลายวงจรก่อนส่งเข้าเตาอบ แผนกนี้ไม่ค่อยมีการใช้ตะกั่ว แต่มีสารระเหยมาก เอมทำงานในโรงงานแห่งนี้โดยเปลี่ยนกะอาทิตย์เว้นอาทิตย์และทำงานได้เพียง 1 เดือน ก็ลาออก

ต่อมา เอมเข้าทำงานที่บริษัท T โดยมีหน้าที่ใช้คีมตัดขาอุปกรณ์ที่เรียกว่าคอยล์และตัดให้ตรง จากนั้นนำไปทดสอบโดยเสียบลงที่เครื่องตรวจงาน ถ้าชิ้นงานสมบูรณ์จะมีสัญญาณดัง ต้องดึงออกวางลงในช่องเรียงให้เป็นแถว เธอทำงานได้ 7 วัน ขอลาออก เพราะรู้สึกเบื่อ ทำคนเดียวไม่มีใครเปลี่ยน และเมื่อยมือ

ในโรงงานอีกแห่งหนึ่ง เอมทำงานเกี่ยวกับอุปกรณ์กลมเล็กเป็นหลอดใส่เท้าข้อนิ้ว เส้นผ่าศูนย์กลางราว 0.5 เซนติเมตร เป็นอุปกรณ์ที่ทำให้เกิดเสียงดังในเครื่องเพจเจอร์เรียกว่า โรเตอร์ เอมมีหน้าที่ตรวจอุปกรณ์ว่าประกอบครบหรือไม่ และแผนกคิวชีจะนำไปตรวจอีกครึ่งหนึ่ง เธอทำงานได้ 2 อาทิตย์ ก็ลาออกด้วยเหตุผลเดิมคือ เบื่อ ไม่มีใครพูดคุยด้วย ต่างคนต่างทำงาน

บริษัท H เป็นโรงงานที่เอมเข้าไปทำงานสั้นที่สุดคือ 1 วัน หลังจากหัวหน้างานพูดถึงการทำงานและสวัสดิการต่างๆ ในช่วงเช้า ตอนบ่ายเอมก็ถูกส่งให้ไปทำงานแผนกส่งกล่องจุลทรรศน์ ตรวจความสะอาดของผิวเลนส์ มีไฟสีส้ม เธอบอกว่า แสบตา ปวดตาจนทนไม่ไหว คนงานเก่าบอกว่าเดี๋ยวก็ชินไปเอง แต่เธอขอลาออก

เอมกลับมาสมัครงานที่โรงงานแห่งแรกอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งผลิตอุปกรณ์หลังจอภาพโทรทัศน์สี เธอมีหน้าที่ทากาว กาวที่ใช้มีสีขาวปนเหลืองผสมทินเนอร์ ถ้าสุดท้ายใจเข้าไปจะรู้สึกเย็น เอมบอกว่า กลัวเป็นไซนัสมาก ในสายการผลิตมีแผนกทากาว และแผนกหยอด Hot Melt ซึ่งพนักงานทั้งสองส่วนจะสลับกันทำงานหลังจากพักเที่ยง เธอทำงานเป็นเวลา 7 เดือน ก่อนลาออกไปอยู่กับเพื่อนชายซึ่งเป็นนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคแห่งหนึ่งในลำพูน

คนงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่น มีอัตราการหมุนเวียนเข้าออกงานน้อยกว่าโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะคนงานส่วนใหญ่มีอายุมาก ความรู้น้อย และแต่งงานแล้ว คนงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความรู้สูงกว่า อายุอ่อน และยังเป็นโสด จึงมีความคิดที่จะแสวงหางานใหม่ ด้วยความหวังว่าจะมีรายได้มากขึ้น โดยเฉพาะคนงานหญิงจะตระหนักดีว่า สภาพการทำงานอุตสาหกรรมนั้น แม้จะไม่ใช้กำลัง แต่เป็นการทำงานที่ต้องใช้ความคล่องแคล่วว่องไวของร่างกาย และสายตา ดังนั้นถ้าอายุมากเกินไปย่อมไม่เหมาะสมกับงาน การศึกษาของวารุณี ภูริสินสิทธิ์ และเบญจจา จิรภัทรพิมล (2531) ได้ตั้งประเด็นปัญหานี้ว่า คนงานหญิงจะทำอย่างไรกับชีวิตตนเองในอนาคต การเริ่มต้นทำอาชีพใหม่ย่อมไม่ใช่ของง่ายเพราะนายจ้างไม่ต้องการคนแก่ การทำกิจการของตนเองทำไม่

ง่ายขึ้นเพราะขาดทุนรอน รายได้จากการทำงานน้อยจนไม่สามารถเหลือไว้เก็บออม การหวังพึ่งเงินสะสมจากโรงงานเป็นไปได้ยากในเมื่อคนงานอยู่ในฐานะลูกจ้างรายวัน เงินประกันสังคมที่คนงานต้องจ่ายให้รัฐโดยนายจ้างสมทบให้ร้อยละ 1.5 นั้น มีจุดประสงค์เพื่อช่วยเหลือคนงานในเรื่องของการเจ็บไข้ได้ป่วย คลอดบุตร และทุพพลภาพที่เกิดจากอุบัติเหตุเท่านั้น

4) บรรทัดฐานทางสังคมและพฤติกรรมเสี่ยง

หลังจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานในโรงงาน คนงานจะเดินทางกลับบ้านหรือหอพักเพื่อนอนหลับพักผ่อน หรือเข้าไปเมืองลำพูนเพื่อจับจ่ายข้าวของ คนงานท้องถิ่นที่แต่งงานแล้วจะมีภาระหน้าที่ดูแลลูก หรือใช้เวลาอยู่กับครอบครัว คนงานย้ายถิ่นที่แต่งงานและมีลูก ส่วนใหญ่จะทิ้งลูกให้อยู่ในความดูแลของปู่ย่าตายายที่บ้านเดิม บางคนมาทำงานทั้งสามีและภรรยา บางคนมาตามลำพัง เพราะสามีหรือภรรยาทำงานอยู่อีกที่หนึ่ง ส่วนคนงานที่เป็นโสด หากไม่กลับบ้านหรือหอพัก ก็จะออกเที่ยวตามสถานบันเทิงต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั่วไปในหมู่บ้านรอบนิคมอุตสาหกรรมและในตัวเมืองลำพูน

ดังได้กล่าวมาในตอนต้นว่า หมู่บ้านรอบนิคมอุตสาหกรรมนั้นกลายเป็นชุมชนของคนงานย้ายถิ่นที่มีความแออัด ภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปของหมู่บ้านสอดคล้องกับชีวิตทางสังคมในด้านการกินอยู่หลับนอน และเที่ยวเตร่ ทั้งร้านเหล้าริมถนนในหมู่บ้าน ผับ ดิสโกเฮค และคาราโอเกะในตัวเมือง คือแหล่งบันเทิงคลายเครียดของคนงานกลุ่มหนึ่งที่ออกมาใช้ชีวิตอิสระ หลุดจากการควบคุมทางสังคมของครอบครัวและชุมชนที่พวกเขาจากมา เข้าสู่บรรทัดฐานทางสังคมและพฤติกรรมบริโภคแบบใหม่ที่ยึดถือและปฏิบัติเป็นค่านิยม เช่น คนงานหญิงโสดจะต้องมีแฟน คนงานชายจะต้องดื่มเหล้าเข้าสังคม เป็นต้น

ชีวิตคนงาน พอทำงานเสร็จแล้ว กลับมากินเหล้ากินเบียร์ ทั้งผู้หญิงผู้ชาย เป็นสังคมที่ต้องกินเหล้ากินยา หรือกลับจากงานก็จะมานอนพัก คนงานหลายคนอยู่ด้วยกันก่อนแต่ง ถ้าใครไม่มีแฟนก็ต้องหาให้ได้ คนงานตามหอพักจะใช้ชีวิตคุ่มมาก ทั้งบุหรีเหล้า ผู้หญิง บางคนเงินที่หามาได้ ก็ไปใช้กินใช้เที่ยวหมด ไม่ใช่เงินที่เอาไปเลี้ยงพ่อแม่เลี้ยงแม่²⁰

การพูดคุยกับผู้ให้ข้อมูลและจากการสังเกตการณ์ภาคสนามในระยะเวลาหนึ่งพบว่า คนงานที่นิยมกิน-ดื่ม-เที่ยวเป็นประจำ มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมทางเพศที่เสี่ยง โดยเฉพาะความเสี่ยงต่อโรค

²⁰ สัมภาษณ์ เจ้าของหอพักแห่งหนึ่งในหมู่บ้านศรีบุญยืน, 12 พฤศจิกายน 2538

เอดส์ ที่แพร่ระบาดอย่างกว้างขวางในทุกกลุ่มประชากร คนงานหญิงโสเภณีในโรงงาน ส่วนใหญ่จะเป็นที่หมายปองของเด็กหนุ่มที่ยังเรียนหนังสืออยู่ในชั้นมัธยมปลายและวิทยาลัยเทคนิค หรือกลุ่มวัยรุ่นชายอื่น ๆ พวกเขาไม่ไปเที่ยวผู้หญิงตามแหล่งบริการทางเพศเพราะ กลัวเอดส์ แต่หันมา จับสาวโรงงาน แทน

เด็กมัธยมบางคนมาเช่าหอพักอยู่เพราะบ้านไกล เสียเวลาเดินทาง พวกนี้เป็นพวกกินเหล้ารู้จักกับสาวนิคมฯ พอรู้จักก็ไปด้วยกัน เขาไม่ค่อยไปชกอกัน เขาจะหาจากคนงานนี้แหละ คนงานจะเปลี่ยนคู่กันบ่อยมาก ย้ายเข้าโรงงานนี้ก็มีแฟนอยู่โรงงานนี้ ย้ายไปอีกโรงงานหนึ่งก็จะมีแฟนอีก ผู้ชายก็มีใหม่เรื่อยๆ ผู้หญิงก็มีใหม่เรื่อยๆ กลุ่มเพื่อนจะไม่ใช้กลุ่มถาวร²¹

กลุ่มคนงานที่ชอบเที่ยวเตร่ นอกจากเที่ยวตามดิสโกเธคหรือผับแล้ว จะนิยมไปนั่งที่ร้านเหล้าริมฝั่งแม่น้ำกวงบริเวณฝายวังทอง ร้านเหล้าบริเวณหมู่บ้านสันป่าฝ้ายติดกับนิคมอุตสาหกรรมฝั่งตะวันออก และสถานบริการประเภทคาเฟ่ กลุ่มที่เที่ยวดิสโกเธคจะมีหอพักอยู่ในเมืองและมีได้จำกัดเฉพาะคนงาน แต่มีเด็กวัยรุ่นหลายกลุ่มปะปนกันไป เช่น นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค เด็กนักเรียนมัธยม เป็นต้น ช่วงที่มีผู้มาเที่ยวมากที่สุดเป็นวันศุกร์และเสาร์ซึ่งจะเป็นวันหยุดหรือช่วงเปลี่ยนกะของคนงาน นักเที่ยวกลางคืนเหล่านี้จะมาเป็นกลุ่ม นั่งดื่มเหล้า ร้องเพลง เต้นรำ และหาคู่นอน

หอพักภายในหมู่บ้านเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดปัญหา สำหรับคนงานหญิงตามหอพักบางคนมีแฟนเป็นนักเรียนมัธยมปลายหรือวิทยาลัยเทคนิค หอพักเกือบทุกแห่งเป็นหอพักรวม จึงมีหญิงชายมาพักอยู่กันเป็นคู่ๆ ผู้หญิงจะทำงานในโรงงาน ส่วนผู้ชายจะอยู่เฉย ๆ หรือเรียนหนังสือโดยมีผู้หญิงจะทำงานหาเงินให้ บางห้องมีผู้หญิงพัก 1 คน แต่จะมีผู้ชาย 2 หรือ 3 คน เข้ามาอยู่ด้วยเป็นระยะ ๆ ผู้ประกอบการหอพักบางคนไม่เข้าใจเหมือนกันว่าเขาอยู่ด้วยกันได้อย่างไร

คนงานหญิงจะเสรีมาก เปลี่ยนผู้ชายไปเรื่อยๆ พาผู้ชายมานอนด้วยในหอพัก เอาเหล้าเข้าไปดื่มในห้องและร้องรำทำเพลง คนงานตัดขาดจากหมู่บ้าน มีชีวิตไปวันๆ ทำงานได้เงินไม่ค่อยพอใจและไม่คิดถึงอนาคตข้างหน้า²²

²¹ สัมภาษณ์นักเรียนชั้นมัธยมปลาย ที่มีเพื่อนทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ, 12 พฤศจิกายน 2538

²² สัมภาษณ์ เจ้าของหอพักแห่งหนึ่งในหมู่บ้านศรีบุญยืน, 12 พฤศจิกายน 2538

หอพักที่มีการดูแลควบคุม และกฎระเบียบเข้มงวดในเรื่องต่างๆ จะมีคนงานย้ายเข้าออกบ่อยมาก เนื่องจากการทำงานในโรงงานมีกฎระเบียบมากพออยู่แล้ว คนงานจึงต้องการอิสระ ส่วนหอพักที่ปล่อยปละละเลยไม่สนใจว่าคนงานจะทำอะไร คนงานจะพักอาศัยอยู่นาน การที่คนงานย้ายเข้าออกบ่อยนั้นไม่เป็นผลดีกับผู้ประกอบการมากนัก หากหอพักว่างลงก็จะกลายเป็นภาระในเรื่องการส่งเงินเป็นรายเดือนให้กับธนาคารซึ่งได้กู้เงินมาลงทุน

หอพักมี 19 ห้อง มีอยู่ห้องเดียวที่นิสัยดี ตั้งใจทำงานเก็บเงินส่งพ่อแม่ไม่ยุ่งใคร คนอื่นละเทะชอบกินเหล้า พาผู้ชายเข้ามาอนด้วย บางคนขายตัว บางคนเปลี่ยนผู้ชายไปเรื่อย ๆ เคยไล่คนที่มีปัญหาออกหลายครั้ง รู้สึกเสียใจที่สร้างหอพัก แต่ก่อนเห็นว่าคนงานเป็นผู้หญิง มาใหม่ๆ อาจจะมีดี พอได้คบเพื่อน มาเจอสภาพเห็นแสงสี เห็นรถ ฝรั่งเสียนี้เสียหมด บางคนเกิดท้องขึ้นมาต้องไปทำแท้ง ผู้ชายคนเก่าไม่มาหา ผู้ชายคนใหม่มาอีก บางคนท้องหกเดือนก็ยังไปเอาออก บางคนตั้งท้องกลับบ้านก็ไม่ได้ ผู้ชายก็ไม่ยอมรับ ผูกคอตายแก้ปัญหาที่มี นิคมอุตสาหกรรมนี้แหละทำให้เอดส์ระบาด²³

หอพักคนงานหลายแห่งจึงมีสภาพกลายเป็นแหล่งมั่วสุม คนงานหญิงชายบางคูก็อยู่ด้วยกัน โดยที่พ่อแม่ไม่รู้ บางคนเช่าหอพักไว้ 2 ห้อง เมื่อพ่อแม่หรือญาติมาเยี่ยมก็จะบอกว่าอยู่คนเดียว บางคูทำงานต่างกะ เมื่อฝ่ายหญิงเข้ากะกลางวัน ฝ่ายชายจะชอบไปมีเพศสัมพันธ์กับหญิงอื่น เมื่อฝ่ายชายเข้ากะ ฝ่ายหญิงก็จะกระทำในลักษณะเดียวกัน

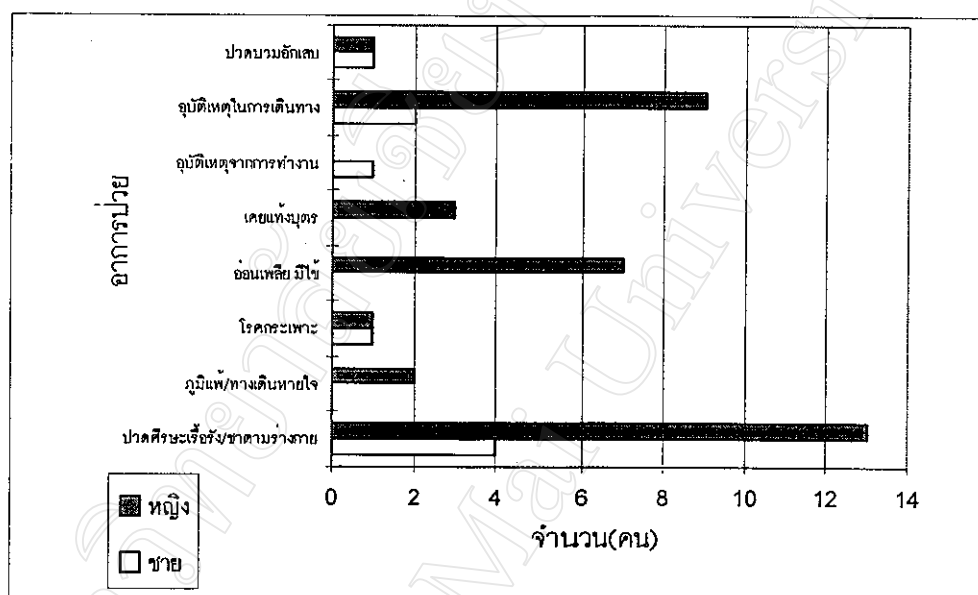
นอกจากนี้ การลวนลามทางเพศในโรงงานอุตสาหกรรมก็เป็นปัญหาหนึ่ง ซุปเปอร์ไวเซอร์และเจ้าหน้าที่ระดับผู้จัดการที่เป็นผู้ชายใช้ข้อเสนอทางเพศเพื่อแลกกับการเลื่อนตำแหน่งหรือผลประโยชน์อื่นๆ ของคนงานหญิง แต่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงนี้เป็นไปไม่ได้ เพราะนโยบายของโรงงานมีลักษณะเป็น Closed Door Policy ตัวคนงานหญิงเองก็รู้สึกลำบากใจที่จะพูดถึงเรื่องนี้กับคนภายนอก

สภาพการณ์เหล่านี้นำไปสู่ความเสี่ยงด้านสุขภาพไม่เฉพาะแต่โรคเอดส์เท่านั้น แต่หมายถึงภาวะสุขภาพโดยรวมของคนงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

²³ สัมภาษณ์เจ้าของหอพักแห่งหนึ่งในหมู่บ้านซีเหล็ก, 12 พฤศจิกายน 2538

5) สุขภาพและความปลอดภัย

การสัมภาษณ์คนงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีคนงาน 45 คน หรือประมาณร้อยละ 60 พูดถึงภาวะสุขภาพของตนเองว่าเคยมีอาการเจ็บป่วยต่างๆ ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา เมื่อคนงานมีอาการเจ็บไข้ได้ป่วยเล็กน้อย จะขอเบิกยาจากห้องพยาบาลของโรงงาน หรือซื้อยามากินเอง ถ้าป่วยหนักจนทำงานไม่ได้ คนงานจะไปหาหมอที่คลินิกเพื่อขอใบลาป่วย



แผนภูมิที่ 4.14 ปัญหาสุขภาพของคนงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ
ที่มา : การสำรวจภาคสนาม (พฤศจิกายน 2538)

ปัญหาสุขภาพของคนงานที่พบในการศึกษานี้คือ อาการปวดศีรษะเรื้อรัง (บางรายมีอาการขาตามแขนขา) อาการอ่อนเพลีย เหนื่อยง่ายและปวดเมื่อย ภูมิแพ้และทางเดินหายใจ โรคกระเพาะ อุบัติเหตุจากการทำงาน การสำรวจยังพบว่าคนงานหญิงที่แต่งงานแล้วบางคนมีประวัติการแท้งลูก นอกจากนี้อุบัติเหตุในการเดินทางซึ่งทำให้เกิดการบาดเจ็บ (บางครั้งถึงเสียชีวิต) เป็นปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยที่สำคัญในวิถีชีวิตของคนงาน

แม้ว่าปัญหาสุขภาพที่พบในกลุ่มคนงาน ส่วนใหญ่เป็นอาการที่พบได้ในกลุ่มประชากรทั่วไป เช่น ปวดศีรษะ ไข้หวัด ปวดเมื่อยตามร่างกาย โรคกระเพาะ/ทางเดินอาหาร ดังแผนภูมิที่ 4.14 แต่การศึกษาที่ผ่านมาให้ข้อสรุปว่า อาการเจ็บป่วยลักษณะต่างๆ ที่เกิดในกลุ่มคนงานดังกล่าวมานี้เป็นอาการ

ศึกษาที่ผ่านมาให้ข้อสรุปว่า อาการเจ็บป่วยลักษณะต่างๆ ที่เกิดในกลุ่มคนงานดังกล่าวมานี้เป็นอาการของโรคที่เกิดจากการทำงาน (Tsurumi 1990 อ้างใน วารุณี ภูริสินสิทธิ์ และเบญจมา จิรัทรพิมล 2537 : 47) การที่คนงานทำงานโดยใช้สายตาเพ่งมองตลอดเวลาทำให้เกิดความเค้นทางสายตา การทำงานอย่างเคร่งเครียดอยู่ตลอดเวลาย่อมส่งผลให้คนงานเกิดอาการเครียดทางประสาทและนำไปสู่ความผิดปกติของร่างกาย การทำงานระบบกะมีผลกระทบต่อเวลาพักผ่อน และเป็นโรคเฉพาะในที่สุด

คนงานที่เจ็บป่วย ส่วนใหญ่เป็นคนงานหญิงในโรงงานผลิตประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และมีประวัติการทำงานสัมผัสสารเคมี แม้ว่าพื้นโรงงานจะสะอาด ปราศจากฝุ่นละออง โดยเฉพาะห้องคลีนรูมซึ่งเป็นห้องที่ปราศจากฝุ่นและควบคุมอุณหภูมิเพื่อการผลิต ทำให้คนทั่วไปมองว่าอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่สะอาดและปลอดภัย แต่อุตสาหกรรมนี้ใช้สารเคมีจำนวนมากในกระบวนการผลิต การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสารเคมีเหล่านี้เป็นไปได้ยาก และคนงานก็ไม่รู้ว่าพวกเขาต้องสัมผัสกับสารเคมีอะไรบ้าง

โรงงานบางแห่งจ้างคนงานชายทำงานกับสารเคมีที่ใช้เป็นวัตถุดิบขั้นต้น คนงานต้องผสมสารเคมีชนิดต่าง ๆ ลงในเครื่องผสม คนงานจะรู้แต่เพียงชื่อของสารเคมีและรู้ว่ามันอันตราย แต่ไม่รู้ว่าสารเคมีที่สัมผัสเหล่านั้นเกิดผลกระทบต่อสุขภาพอย่างไร แม้ว่าพวกเขามีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล แต่บางครั้งไม่ค่อยใช้ กรณีที่เครื่องจักรเสีย คนงานต้องผสมสารเคมีเอง ฝุ่นของสารเคมีจึงมีผลทำให้ผิวหนังระคายเคือง โรงงานหลายแห่ง คนงานหญิงต้องทำงานกับเครื่องจักร และต้องยืนทำงานตลอดเวลา

โรงงานขนาดเล็กบางแห่ง เครื่องจักรบางเครื่องใช้มานานและเสียบ่อย นอกจากนี้ อุบัติเหตุในการทำงานส่งผลต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตัวอย่างเช่น เหตุการณ์เมื่อเดือนพฤษภาคม 2537 ในโรงงานผลิตซีเมนต์ (Piler) บริษัท(นามสมมุติ) ช่างกลึงประจำโรงงาน อายุ 29 ปี จากบ้านสวนอำเภอเมือง จังหวัดน่าน ประสบอุบัติเหตุเสียชีวิตทันทีจากแรงระเบิดของถังบรรจุแอลกอฮอล์ ขณะกำลังทำการเชื่อมถังเคมี

คนงานหญิงในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ยังต้องเผชิญกับความเครียดจากการทำงานที่ซ้ำซาก คนงานในหลายแผนกจะอ่อนไหวง่ายต่อความเครียดนี้ ยังไม่มีการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ในประเทศไทยเท่าที่ควร อันตรายอื่นๆ เช่น ความเค้นทางสายตาซึ่งเกิดจากการส่องกล้องจุลทรรศน์เป็นเวลานาน กล้องที่มีกำลังขยายสูงก็เป็นสาเหตุให้เกิดความเค้นทางสายตามากขึ้น เนื่องจากกฎหมายแรงงานไม่ได้กำหนดไว้ นายจ้างจึงไม่ได้แจกแว่นตาให้กับคนงานที่ทำงานส่องกล้องจุลทรรศน์

กรณีที่เกิดเจ็บป่วยจนต้องไปพบแพทย์ คนงานสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ โรงงานขนาดใหญ่ในนิคมอุตสาหกรรมจะมีพยาบาลประจำอยู่ในโรงงานตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม บุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่ อาจไม่มีความรู้เกี่ยวกับสารเคมี พิษวิทยา และกระบวนการผลิตในอุตสาหกรรม เพราะไม่ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอเพื่อรับมือกับโรคอุตสาหกรรม ดังนั้นเมื่อเจ็บป่วย คนงานจะไปรักษาตามโรงพยาบาล

นอกจากนี้ แบบแผนชีวิตและบรรทัดฐานทางสังคมของคนงานเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พวกเขาเสี่ยงต่อความเจ็บป่วย โดยเฉพาะโรคเอดส์ รวมถึงปัญหาทางสังคมอื่น ๆ เช่น การใช้ยากระตุ้นเป็นต้น อย่างไรก็ตาม จนถึงปัจจุบัน ยังไม่มีการวิจัยเกี่ยวกับสภาพความปลอดภัยและสุขภาพอย่างจริงจัง หน่วยงานของรัฐ นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยหรือองค์กรภาคเอกชนอื่น ๆ ไม่สามารถขออนุญาตเข้าไปทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือได้ การศึกษานี้ก็เช่นเดียวกัน และจากข้อจำกัดดังกล่าวจึงเน้นพิจารณาประสบการณ์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยจากมุมมองของคนงาน และวัดความเสี่ยงด้านสุขภาพด้วยวิธีการทางภูมิศาสตร์การแพทย์ซึ่งจะชี้ให้เห็นองค์ประกอบที่คาดว่าจะจะเป็นสาเหตุของการเจ็บป่วย ซึ่งจะอภิปรายในบทต่อไป

6) ความคิดเรื่องสิทธิในการรวมตัวต่อรองของคนงาน

ทุกโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ไม่ยอมให้กลุ่มคนงานจัดตั้งสหภาพแรงงาน คนงานส่วนใหญ่ก็ไม่มีโอกาสรู้ว่าสหภาพแรงงานคืออะไร จะจัดตั้งอย่างไรและมีประโยชน์อย่างไร แต่มีการรวมกลุ่มผู้แทนจากสถานประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมประกอบกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารในด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม แรงงาน การประกันสังคม และการสาธารณสุข รวมทั้งเป็นสื่อกลางระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ หน่วยงานราชการและเอกชน โดยใช้ชื่อว่า ชมรมอุตสาหกรรมสัมพันธ์ภาคเหนือ ลักษณะเช่นนี้อาจเรียกได้ว่าเป็น In-house Union ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานแต่เพียงในนาม และเป็นกลไกในการประสานผลประโยชน์ให้กับฝ่ายนายจ้าง หากเกิดกรณีพิพาทแรงงานหรือปัญหาแรงงานสัมพันธ์ขึ้น

แม้หลายฝ่ายมีความเห็นว่า อุปสรรคสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้คนงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้คือ ลักษณะทางวัฒนธรรม เพราะคนภาคเหนือมีอุปนิสัย นุ่มนวล อ่อนโยน ขาดความเด็ดขาด กล้าต่อสู้ ความเห็นดังกล่าวอาจเป็นการด่วนสรุป ละเลยการมองปัญหาในภาพรวม ทั้งมิติที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย กฎหมาย และกลไกการควบคุมแรงงานของระบบอุตสาหกรรมตลอดจนลักษณะการจ้างงานที่มีการหมุนเวียนเข้าออกงานสูง และการทำงานหนักจนไม่มี

เวลาคิดถึงสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่ควรได้รับ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในมาเลเซียเป็นกรณีตัวอย่างที่บ่งชี้ให้เห็นมิติที่เกี่ยวกับกลไกการควบคุมแรงงานและสภาพแรงงาน ดังนี้

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่ขึ้นชื่อในเรื่องของการต่อต้านการจัดตั้งสภาพแรงงาน²⁴ บริษัทข้ามชาติในมาเลเซียประสบความสำเร็จอย่างสูงในการกดดันทั้งคนงานและรัฐบาลเพื่อมิให้เกิดการรวมกลุ่มของคนงาน โดยใช้กลวิธีต่างๆ เช่น จัดหาสหภาพและบัณฑิตแก่นคนงาน บริษัทบางแห่งออกเงินกู้และตั้งสหกรณ์การตลาดสำหรับคนงาน แต่เป็นการดำเนินงานโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการ คนงานไม่ได้รับอนุญาตให้เลือกเจ้าหน้าที่สำนักงานด้วยตัวของเขาเอง กิจกรรมเหล่านี้ แม้ว่าจะตอบสนองความต้องการของคนงาน แต่อีกนัยหนึ่ง กลับเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดการจัดตั้งสหภาพ

การที่ผู้ประกอบการต้องการควบคุมคนงานของตนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จึงใช้วิธีการต่าง ๆ ในการป้องกันมิให้เกิดสหภาพแรงงาน เช่น ชื้อและขายโรงงานเพื่อทำลายสหภาพ ฟ้องร้อง ขึ้นศาลและขนะคดี จนทำให้คนงานไม่สามารถจัดตั้งสหภาพในลักษณะเป็นองค์กร เป็นต้น รัฐบาลมาเลเซียสั่งห้ามคนงานอิเล็กทรอนิกส์เรียกร้องสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสิทธิที่มีกฎหมายรองรับ เหตุผลคือ หากต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ก็จะไม่มีการลงทุนจากต่างประเทศ

ในประเทศไทย พบว่า นิคมอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานสำเร็จนั้น ส่วนใหญ่เป็นนิคมอุตสาหกรรมรุ่นแรกและตั้งอยู่รายรอบกรุงเทพฯ ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร (ปทุมธานี) นิคมอุตสาหกรรมบางปู และเมืองใหม่บางพลี (สมุทรปราการ) นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง (กรุงเทพฯ) และนิคมอุตสาหกรรมบางปะกง (ชลบุรี) นิคมอุตสาหกรรมเหล่านี้มีสหภาพแรงงานประมาณ 100 แห่ง ซึ่งอย่างน้อยที่สุด ได้เปิดโอกาสให้คนงานมีการรวมตัวมากขึ้นและมีจิตสำนึกในการรวมกลุ่ม แต่สำหรับนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือแล้ว การรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้นมิอุปสรรคปัญหาหลายประการ

²⁴ รัฐบาลมาเลเซียมีกฎหมายต่อต้านการต่อสู้ของคนงานอย่างเข้มงวด Bruce Mc Farlane มองว่า จิตสำนึกการจัดตั้งสหภาพแรงงานจะมีสูงมาก ในกิจการที่มีเทคโนโลยีสูง แต่ทว่า สิ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญคือบริษัทข้ามชาติมักมีการต่อต้านสหภาพแรงงานสูงมากเช่นกัน (Bruce McFarlane *กระบวนการแรงงานในระบบอุตสาหกรรมของประเทศอุตสาหกรรมเกิดใหม่* เศรษฐศาสตร์การเมือง ฉบับที่ 1-2 ม.ค.-มิ.ย. 2532 : 160)

ประการแรก บริษัทต่างชาติในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือส่วนใหญ่ นอกจากจ่ายค่าจ้างและรายได้ขั้นต่ำสุดตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ยังมีการสร้างแรงจูงใจให้คนงาน ทำงานเพิ่มด้วยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในรูปแบบต่างๆ ดังได้กล่าวไปแล้ว เท่าที่ผ่านมาจึงไม่ปรากฏว่ามีการเรียกร้องค่าจ้างแรงงานจากกลุ่มคนงาน

ประการที่สอง กรณีพิพาทแรงงาน มักจะมาจากโรงงานขนาดเล็กของนักลงทุนท้องถิ่นหรือโรงงานที่เป็นการร่วมลงทุน เช่น โรงงานผลิตตุ๊กตาร่วมทุนไทย-อเมริกันแห่งหนึ่งในเขตอุตสาหกรรมส่งออกประสบกับภาวะขาดทุน ต้องปิดโรงงานและเลิกจ้างคนงาน จนกลายเป็นคดีฟ้องร้อง และในช่วงกลาง พ.ศ. 2537 บรรดาคนงานในโรงงานหลายแห่งได้ร้องเรียนเรื่องการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง โดยเฉพาะบริษัทของผู้ประกอบการชาวไทยว่า นายจ้างสั่งคนงานไว้ฝีมือในโรงงานสามารถหยุดพักผ่อนวันหยุดเป็นช่วงยาวถึง 3-4 วันได้ เพราะมีการชะลอตัวในเรื่องกำลังการผลิตเพื่อเป็นการลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ซึ่งทำให้กลุ่มคนงานที่อยู่ในขั้นทดลองงานเสียเปรียบมากเพราะได้ค่าจ้างเป็นรายวันขณะเดียวกัน ถ้ามีการเร่งกำลังการผลิตในช่วงวันหยุดหรือวันนักขัตฤกษ์ นายจ้างกลับจ่ายค่าจ้างตามเกณฑ์ปกติโดยอ้างว่ามีการให้หยุดงานไปแล้ว และการทำงานในวันหยุดดังกล่าว ถือเป็นวันชดเชยการทำงาน

ประการที่สาม ไม่ปรากฏว่ามีการรวมกลุ่มของคนงานเพื่อเรียกร้องสิทธิในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย (ยกเว้นคดีสารพิษของอดีตคนงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งซึ่งจะอภิปรายในบทที่ 5) แม้พวกเขาจะรู้ว่าสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานนั้นเป็นปัญหาใหญ่ของชีวิตในโรงงาน จากการสัมภาษณ์พบว่า ภายใต้การควบคุมแรงงานอย่างแยบยลของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ คนงานมีทางเลือกไม่มากนักในการรับมือกับปัญหาสุขภาพ เช่น การลาออกจากงาน ปรับตัวให้เข้ากับงานและหลีกเลี่ยงการทำงานที่อันตรายเท่าที่จะทำได้ เป็นต้น สถานการณ์สุขภาพและความปลอดภัยของพวกเขาเป็น Dilemma กล่าวคือ *มที่อบอ้อ* (ไม่พยายามรับรู้อะไรเลย) หรือ *จ้างมันแต่อะ* (รู้ว่าต้องเสี่ยงอันตราย แต่จำเป็นต้องทำ)

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากอุปสรรคในแง่ของการไม่มีโอกาสรวมกลุ่มกันต่อเนื่อง เพราะต้องทำงานล่วงเวลา อุปสรรคในแง่ของกฎหมายเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนดอายุของผู้ก่อตั้งและบริหารสหภาพแรงงานว่า ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี ในขณะที่คนงานส่วนใหญ่เป็นหญิงอายุน้อย และถึงแม้ว่าคนงานที่มีอายุเกิน 20 ปี จะมีความพร้อม แต่ก็มีแนวโน้มทำงานในโรงงานไม่นานประมาณ 3-5 ปี และออกไปทำงานอิสระ งานบริการหรือพาณิชยกรรม

4. บทสรุป

ชุมชนรอบนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือคือถิ่นปลายทางที่คนงานจากต่างถิ่นเข้ามาพักอาศัย อยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลจากนโยบายกระจายความเจริญและกำหนดเขตส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรมในแต่ละภูมิภาค ชุมชนดั้งเดิมที่กระจายตัวอยู่รอบโรงงานได้เปลี่ยนแปลงอย่างสัมพันธ์กับความเจริญทางวัตถุ ภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปคือ ชุมชนขยายตัวในทางกายภาพ ความแออัดของประชากรที่เพิ่มขึ้นจากคนงานต่างถิ่น ความหนาแน่นในการสัญจรไปมา กิจกรรมร้านค้าพาณิชยกรรมและการบริการ ตลอดจนแหล่งบันเทิงเริงรมย์ เพื่อรองรับความต้องการบริโภคและการใช้บริการ

ศรีบุญยืน เดิมมีประชากรตามที่อยู่ปกติ 1,627 คน ความหนาแน่นของประชากรจากการย้ายถิ่นของคนงานเพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่า (จาก 1,344 คนต่อตารางกิโลเมตร เป็น 3,272 คนต่อตารางกิโลเมตร ใน พ.ศ. 2538) คนงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 17-25 ปี จำนวนคนงานย้ายถิ่นทั้งหมดราว 2,332 คนในหมู่บ้าน ได้จากการคาดประมาณจากจำนวนห้องของหอพักคนงาน ส่วนประชากรของหมู่บ้านที่เป็นคนงานในนิคมอุตสาหกรรมมีจำนวน 101 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อายุระหว่าง 19-30 ปี

ทั้งคนงานท้องถิ่นและคนงานย้ายถิ่นในทุกระดับการศึกษาและช่วงอายุ ส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีสัดส่วนสูงสุด คือ ผู้จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย และช่วงอายุระหว่าง 17-24 ปี ผู้ทำงานในอุตสาหกรรมผลิตประกอบชิ้นส่วนเครื่องยนต์ นาฬิกา พลาสติกและเครื่องมือช่าง และอุตสาหกรรมอาหาร เสื้อผ้า-เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประดับและเฟอร์นิเจอร์ มีจำนวนน้อยกว่า และมีระดับการศึกษาต่ำกว่า (ในกรณีของคนงานหญิงไร้ฝีมือ) หรือมีระดับการศึกษาสูงกว่า (ในกรณีของคนงานชายที่มีฝีมือ)

ถิ่นต้นทางของแรงงานย้ายถิ่นขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวาง สัมพันธ์กับภาวะการจ้างงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ในระดับภูมิภาค รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานมี 3 ลักษณะ คือ การเคลื่อนย้ายภายในจังหวัด การเคลื่อนย้ายภายในภูมิภาค และการเคลื่อนย้ายระหว่างภูมิภาค การศึกษาพบว่า คนงานย้ายถิ่นมาจากเกือบทุกจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนบน และบางจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่าง ภาคอีสานและภาคใต้

เมื่อพิจารณาแบบแผนการเคลื่อนย้ายระยะยาวของคนงานย้ายถิ่น พบว่า ก่อนที่คนงานจะเข้าสู่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พวกเขาเคลื่อนย้ายอย่างเป็นลำดับขั้นเข้าสู่ตลาดแรงงานรูปแบบต่างๆ

อันเป็นช่วงหนึ่งของวัฏจักรชีวิต ระบบการศึกษาที่มุ่งตอบสนองความต้องการกำลังคนในระดับกลาง ตามนโยบายพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อส่งออก ทำให้แบบแผนการเคลื่อนย้ายของคนงานมีลักษณะ *เรียนจบแล้วก็เข้าโรงงาน* แบบแผนการเคลื่อนย้ายของคนงานในการศึกษานี้ มีนัยสำคัญดังนี้คือ

ประการแรก การเปลี่ยนแปลงประชากรในพื้นที่รอบนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานมีลักษณะชั่วคราว

ประการที่สอง คนงานหญิงเป็นกลุ่มผู้ย้ายที่มีสัดส่วนสูงสุดในกระแสการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ในที่สุด ผู้เคลื่อนย้ายออกจากการควบคุมทางสังคมและชุมชนเดิมเข้าสู่สังคมของคนงานซึ่งเป็นบรรทัดฐานใหม่โดยสัมพันธ์กับการเลื่อนชั้นทางสังคม การที่คนงานหญิงส่วนใหญ่อายุน้อย จึงมีโอกาสเสี่ยงอันตรายในการทำงานและในการใช้ชีวิตทางสังคม ได้ง่ายกว่า

ทั้งคนงานท้องถิ่นและคนงานย้ายถิ่น ต่างมีวิถีชีวิตที่ผูกพันอยู่การทำงานหนักในโรงงานเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ บนพื้นโรงงาน คนงานมีชั่วโมงการทำงานอันยาวนาน โดยเฉพาะในระบบงานกะ คนงานต้องทำงานเต็มเวลา ทำงานหนักขึ้น และไม่สามารถขาดงานได้ แม้แต่ในวันหยุดปกติก็ยังคงต้องใช้เวลาให้มาทำงาน โดยอาศัยแรงจูงใจและผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน คือ ค่าจ้างล่วงเวลา และค่าจ้างวันหยุด ตลอดจนเบี้ยขยัน

การผลิตทางอุตสาหกรรมต้องอาศัยการควบคุมแรงงานอย่างสูง เพื่อให้ได้ผลิตผลตามเป้าหมาย การศึกษาพบว่า การควบคุมแรงงานมีทั้งทางตรงและทางอ้อม การควบคุมทางตรงคือคนงานในสายพานการผลิตจะอยู่ภายใต้การควบคุมของหัวหน้ากลุ่มที่ถูกเลือกมาจากคนงานด้วยกัน หัวหน้ากลุ่มมีหน้าที่ควบคุมดูแลประสิทธิภาพการผลิตอย่างใกล้ชิด ส่วนการควบคุมทางอ้อมเป็นลักษณะการสั่งการลงมาจากพนักงานระดับจัดการ เช่น ซูเปอร์ไวเซอร์ ผู้จัดการ เป็นต้น และใช้การมีติดตั้ง เพื่อประเมินผลงาน ตรวจสอบปัญหา สอดส่องข้อบกพร่อง โดยไม่เปิดโอกาสให้คนงานได้ทักท้วงหรือเรียกร้องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ต้องการได้

นอกจากภาระทางครอบครัว ค่านิยมบริโภคมีส่วนสำคัญให้คนงานต้องเผชิญกับภาระทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น แม้ว่า คนงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าคนงานในอุตสาหกรรมอีก 2 ประเภท แต่รายจ่ายก็เพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัวในภาวะที่ค่าครองชีพถีบตัวสูงขึ้น ดังนั้นจึงเป็นแรงกดดันให้คนงานต้องทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดปกติเพื่อเพิ่มรายได้โดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัยในสุขภาพของตนเอง และด้วยเหตุนี้ เวลาที่คนงานใช้ในกิจกรรมทางสังคม-วัฒนธรรมจึงน้อยลง จนมีวิถีชีวิตตัดขาดจากชุมชน ลักษณะเช่นนี้ไม่เอื้ออำนวยให้คนงานเกิดความคิดเรื่องสิทธิในการรวมกลุ่มหรือการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

การเลื่อนตำแหน่งในโรงงานสำหรับคนงานในสายการผลิตเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก แม้ว่า จะมีคนงานบางส่วนถูกโอนย้ายไปทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่มีสัดส่วนน้อยมาก เมื่อเทียบกับคนงานทั้งหมดในพื้นที่โรงงาน การศึกษาพบว่า มีคนงานบางส่วนหมุนเวียนเข้าออกงานจากโรงงานหนึ่งไปยังอีกโรงงานหนึ่ง เพื่อต้องการค่าแรงมากกว่าโรงงานเดิม สภาพการทำงานในโรงงานที่มีผลต่อสุขภาพมีส่วนสำคัญให้คนงานเปลี่ยนงานทำใหม่ หรือลาออกไป และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีการหมุนเวียนเข้าออกของคนงานในอัตราที่สูงกว่าอุตสาหกรรมอีก 2 ประเภท

สุขภาพและความปลอดภัยเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานอุตสาหกรรมโดยตรง การศึกษาพบว่า ลักษณะของปัญหาสุขภาพที่คนงานพูดถึง มีทั้งกลุ่มอาการของโรคจากการทำงานและอาการเจ็บป่วยนอกที่ทำงาน ปัญหาสุขภาพที่สะท้อนผ่านมุมมองของคนงานนี้ จะอภิปรายในบทต่อไป โดยเน้นศึกษาเฉพาะคนงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์