

รับภาระ 2 คน ซึ่งมีอายุ 5 ขวบ และ 8 ขวบ ตามลำดับ และยังต้องรับภาระเลี้ยงดูแม่ที่มีอายุ 80 ปี หล่อนทำงานในโรงงานที่เป็นกรณีศึกษาเพียงปีเดียว ซึ่งได้รับค่าจ้างวันละ 133 บาท และไม่มีอาชีพเสริมเลย การทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง คนงานส่วนใหญ่จะเข้า ๆ ออก ๆ เนื่องจากทนกับสภาพกลิ่น อับและเหม็นคาวไม่ค่อยได้ ตลอดจนลักษณะนิสัยที่ลาออกตามอำเภอใจแล้วหางานใหม่ที่ใหม่ทำ เมื่อได้เข้ามาทำงานที่ใหม่แล้วนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยไม่คำนึงว่าจะมีประสบการณ์มาก่อน หรือไม่ โดยหล่อนคิดค่าใช้จ่ายให้ผู้ศึกษา ดังนี้

- รายได้ที่ได้จากโรงงาน 1,995 บาท/งวด (15 วัน)
- ค่ารถ 250 บาท/งวด (ขึ้นอยู่กับระยะทางและจำนวนของผู้โดยสาร)
- ค่าข้าวเที่ยงจานละ 12 บาท ฉะนั้น 1 งวด คิดเป็น 180 บาท
- ค่ากับข้าววันละ 50 บาท คิดเป็น 750 บาท/งวด
- ค่าไปโรงเรียนลูกคนละ 5 บาท เมื่อรวมทั้ง 2 คนคิดเป็น 150 บาท/งวด

จากสภาพค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นข้างต้นคิดเป็นเงินทั้งหมด 1,330 บาท/งวด ส่วนเงินที่เหลือ 665 บาท ซึ่งส่วนนี้ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า ยังไม่รวมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าน้ำ ค่าไฟ และค่าปิลาละต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว บางครั้งเงินไม่เพียงพอถึงกับไปหยิบยืมจากญาติพี่น้อง ค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างคือ ช่วงเปิดเทอม เพราะต้องซื้อรองเท้า เสื้อผ้า สมุด และหนังสือ หล่อนแสดงความเห็นต่อว่า มีข้อดีตรงที่ตนอาศัยอยู่ในชนบทยังได้ปลูกผักสวนครัว เช่น ตะไคร้ ข่า และตำลึง ไว้กินบ้างซึ่งเป็นการลดค่าใช้จ่ายได้อีกทางหนึ่ง ทั้งนี้ก็ไม่ได้หมายความว่า รายได้ที่ได้รับจะเพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว แต่ถ้าอาศัยอยู่ในอำเภอขนาดใหญ่ก็คงจะแย่กว่าที่เป็นอยู่แน่นอน เพราะบ้านต้องเช่า ข้าวต้องซื้อ และต้องรับภาระปากท้องอีก 4 คน (รวมทั้งตนด้วย) นอกจากนี้ยังเล่าให้ฟังอีกว่า อาหารที่รับประทานกันแต่ละมื้อส่วนใหญ่แล้วเป็นปลาเค็มหรือไม่ตระกูลไข่ทั้งสิ้น เช่น ไข่เจียว ไข่ทอด และไข่ต้ม เป็นต้น ดังที่มีคำพูดในตอนหนึ่งว่า

การทำกับข้าวจำพวกไข่ทอด ไข่ต้ม มันทำง่ายนะ และที่สำคัญว่านี่ประหยัดค่าใช้จ่าย เราตื่นเช้าขึ้นมาก็จัดการเจียวไข่ใส่ห่อให้ลูกและตนเอง ชีวิตของชาวบ้านอย่างเรา ๆ มันไม่มีอะไรที่จะกินดีไปกว่านี้หรอก หรือถ้าจะกินหมูเห็ด เป็ด ไก่ ทุกวันก็คงไม่ไหว พวกเรากินกันเพื่อให้อยู่รอดและไม่หิวเท่านั้นก็พอ ...ถ้าวันไหนเบือไข่ขึ้นมากก็เปลี่ยนเป็นปลาเค็ม ส่วนเราแล้วต้องทำงานหนักและไม่สนใจหรอกว่าจะต้องกินกับมาก ๆ กินกับดีปลาดีแต่เราเน้นที่ข้าวมาก ๆ

กรณีศึกษาที่หยิบยกขึ้นข้างต้นสิ่งที่น่าสนใจอย่างยิ่งคือ ค่าใช้จ่ายด้านอาหารของครอบครัว จะเห็นว่า ภายในครอบครัวอยู่กันถึง 4 คน ประกอบด้วย เด็ก 2 คน ซึ่งเป็นวัยที่กำลังศึกษา

เล่าเรียนขั้นต้นและกำลังกินกำลังนอน แต่อาหารที่ได้รับถือว่าค่อนข้างน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนระหว่างจำนวนคนทั้งหมดที่อยู่ด้วยกันกับรายจ่ายด้านอาหาร สะท้อนให้เห็นว่า การรับประกันอาหารของคนงานและครอบครัวเพียงพอให้มีชีวิตอยู่รอดและมีลมหายใจวัน ๆ เท่านั้น แต่ไม่ถูกสุขอนามัยและเพียงพอต่อความต้องการของร่างกายในแต่ละวันเนื่องจากไม่มีอำนาจซื้อ เมื่อผลการศึกษาทั้งในภาพลึกและกว้างโดยการนำรายได้และค่าใช้จ่ายของคนงานที่เกิดขึ้นมาเปรียบเทียบกันจะเห็นได้ชัดเจนว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดในขณะนี้เพียงพอแก่การดำรงชีพเพียงคนเดียวเท่านั้น ถ้ามีครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่สมรสและมีลูก) จะไม่เพียงพอกับการดำรงชีพขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานและ ครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานที่หย่าร้างหรือหม้ายและต้องรับภาระเลี้ยงดูลูกเพียงลำพังด้วยแล้วก็จะประสบกับภาวะเสี่ยงค่อนข้างสูง

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงความจริงอันน่าสลดใจที่ว่า นายจ้างซึ่งเป็นคนส่วนน้อยของสังคมมีชีวิตอยู่อย่างอุ่นหนาฝาคั่งพร้อมไปด้วยวัตถุและอำนาจบารมี ในขณะที่ผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่และรับใช้ภาคอุตสาหกรรมอย่างหนักมิได้มีชีวิตอยู่อย่างเดียวกันกับนายจ้างอย่างสิ้นเชิง หากแต่ชักหน้าไม่ถึงหลัง อดมื้อกินมื้อ ทุกข์ยาก รำเคี้ยว การดำรงชีวิตที่แตกต่างกันของคนทั้งสองกลุ่มนี้กลายเป็นปัญหาเก่าเรื้อรังและยังแก้ไม่ตกต่อไป (ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาลยุคใดที่เข้ามาบริหารประเทศ) ดังนั้นจึงมีคำถามเชิงนโยบายที่ควรนำมาพิจารณาในที่นี้คือ จะพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างไรที่ส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการกดขี่หรือเอาเปรียบจากกลุ่มผลประโยชน์ใด ๆ ในสังคม ตลอดจนได้รับความสุขจากวิถีความเป็นอยู่อย่างแท้จริง?

อย่างไรก็ตาม ในมุมมองของผู้ศึกษามีความเห็นว่าการที่จะให้ผู้ใช้แรงงานมีชีวิตที่ยั่งยืนและนำมาซึ่งความสุขได้นั้น พวกเขาควรได้รับสารอาหารและรายได้ในปริมาณที่เพียงพอ และได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน อันประกอบด้วยความต้องการด้านวัตถุ จิตใจ และสังคม นอกจากนี้ควรเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งมีเงินทุนสำรองไว้ใช้จ่ายในยามเจ็บไข้ด้วย ทั้งนี้การที่ไม่มีเงินออมหากว่าเจ็บป่วยเกิดขึ้นถือเป็นภาระหนักอึ้งยิ่งสำหรับ ผู้ยากไร้ในกลุ่มนี้ ถ้าจะมองว่าโครงการสามสิบบาทรักษา (เกือบ) ทุกโรคที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นจะเอื้อยวชีวิตพวกเขาและสมาชิกในครอบครัวของผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ได้ ซึ่งตามความเป็นจริงแล้ว คนงาน บอกว่า เคยพาสมาชิกในครอบครัวไปรับบริการแต่ผลที่ได้รับไม่ค่อยเป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากส่วนใหญ่ได้รับยาพาราเซตามอล มีหน้าซ้ำการพุดจาของผู้ให้บริการก็ไม่ค่อยสุขภาพ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ มี แรงงานสตรีคนหนึ่งตั้งข้อสังเกตว่า " อาจจะเป็นเพราะเราเป็นคนจน ๆ แต่งตัวก็ไม่ดี ไม่มีหน้ามีตาในสังคม จึงทำให้เขาไม่ยอมให้บริการก็ได้" พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้ให้บริการทางการแพทย์หากเป็นจริงดังที่คนงานตั้งข้อสังเกตไว้ นั้นหมายความว่า มีการเลือกปฏิบัติและไม่เท่าเทียมกันของผู้รับบริการ สิ่งที่คุณศึกษาสะท้อนมานี้จะเป็นจริงมากน้อยเพียงใดภาครัฐควรเข้าไปตรวจสอบ ประเมิน และติดตามผลอย่างจริงจังและมีความโปร่งใสมากที่สุด เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นกับบริการสาธารณะด้านสาธารณสุขที่ภาครัฐจัดให้กับประชาชนอย่างแท้จริง

2. จำนวนชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก

ข้อค้นพบเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและเวลาพักสามารถประมวลข้อค้นพบ ได้อย่างสังเขป ดังนี้

1) การวิจัยในครั้งนี้พบว่า ได้แบ่งการทำงานออกเป็นกะกลางวันและกะกลางคืน กล่าวคือ (1) กะกลางวัน ที่เริ่มต้นเวลาปกติตั้งแต่ 08.00-17.00 นาฬิกา และเริ่มทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 17.00-20.00 นาฬิกา ในกะนี้ให้พักเพียงครั้งเดียวคือ รับประทานอาหารเที่ยงเพียง 1 ชั่วโมงเท่านั้น ซึ่งจะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกัน ยกตัวอย่างเช่น ผลัดที่ 1 ให้พัก 11.30-12.30 นาฬิกา และผลัดที่ 2 จะพัก 12.30-13.30 นาฬิกา พวกเขาต้องยืนทำงาน 11 ชั่วโมงต่อวัน และช่วงทำงานล่วงเวลาคนงานรู้สึกอ่อนเพลีย เหน็ดเหนื่อยมาก เพราะก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลานายจ้างไม่อนุญาตให้พักเลย ถ้าบางสายการผลิตมีวัตถุดิบมากก็เลิกเข้าไปอีกประมาณครึ่งชั่วโมง คนงานเล่าให้ฟังอีกว่าบางครั้งรู้สึกหิวมากและต้องการพักผ่อนชั่ววูบหรือไม่ก็ให้พักผ่อนเล็กน้อยก่อนเริ่มต้นทำงานล่วงเวลาบ้าง เพื่อจะได้คลายความตึงเครียดและมีเรี่ยวแรงทำงาน แต่สิ่งที่ทำได้มากที่สุดคือขออนุญาตหัวหน้างานไปตักน้ำเท่านั้นมีน้ำชายังกำหนดเวลาอีก (2) กะกลางวัน ที่เริ่มต้นเวลาปกติตั้งแต่ 08.00-17.00 นาฬิกา และเริ่มทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 17.30-22.00 นาฬิกา ลูกจ้างกะนี้ให้พัก 2 ช่วงคือ พักรับประทานอาหารเที่ยง 1 ชั่วโมง (แบ่งเป็นผลัดเหมือนกับข้างต้น) และให้พักก่อนทำงานล่วงเวลาอีก 30 นาที และ (3) กะกลางคืน เริ่มต้นทำงานปกติเวลา 17.00-01.00 นาฬิกา และเริ่มทำงานล่วงเวลา 01.00-02.00 นาฬิกา อนุญาตให้พัก 1 ครั้ง เพียง 15 นาทีเท่านั้น คนงานกลุ่มนี้สะท้อนปัญหาด้านสุขภาพที่เกิดจากการทำงานแตกต่างจากกะกลางวันว่า การไปทำงานและกลับมาในวันรุ่งขึ้นดูเหมือนกับว่าตนนอนไม่เพียงพอ และรู้สึกอ่อนเพลียมาก ๆ ทั้ง ๆ ที่บางครั้งไม่มีการทำงานล่วงเวลาก็ตาม จึงทำให้ก่อนเดินทางไปทำงานพวกเขาต้องหาเวลานอนถึง 2 ช่วง กล่าวคือ เมื่อกลับถึงบ้านเวลาประมาณ 03.00 นาฬิกา ก็รีบจัดแจงทำกิจวัตรส่วนตัวและเข้านอนเวลา 04.00 นาฬิกา ตื่นอีกครั้งประมาณ 10.00 และ/หรือ 12.00 นาฬิกาของวันรุ่งขึ้น และนอนอีกครั้ง 14.00 นาฬิกา คนงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่บอกว่าถ้าเลือกได้ไม่ต้องการทำงานล่วงเวลา โดยมีแรงงานสตรีคนหนึ่งเปรียบเทียบให้เห็นความต่างระหว่างที่ตนเคยทำงานกะกลางวันกับกะกลางคืนว่า เดิมเคยทำงานกะกลางวันประเภทที่ 1 (ดูเวลาการทำงานที่กล่าวไว้ข้างต้น) อาการเหนื่อยล้ายังไม่เท่ากับมาทำงานในกะกลางคืนและยังมีเรี่ยวแรงที่จะทำงานล่วงเวลาได้อีก แต่ตอนนี้ตนไม่อยากทำงานล่วงเวลาเลย เพราะช่วงดึก ๆ ขณะที่ยืนทำงานรู้สึกง่วงนอนมาก เมื่อหมดเวลากะและกลับถึงบ้านกว่าจะหลับตาลงได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากเลยเวลานอนไปแล้ว ในช่วงระยะแรก ๆ หล่อนต้องปรับตัวค่อนข้างมากไม่ว่าจะเป็นเวลานอน การรับประทานอาหาร และการทำกิจวัตรส่วนตัว วิธีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมากและส่งผลให้สุขภาพแย่ลงเช่นนี้หล่อนคิดว่าคงจะทำงานในโรงงานแห่งนี้ไม่นาน แต่ตอนนี้คงจะทนทำไปก่อนจนกว่าจะหาที่ทำงานใหม่ให้ได้

ในที่นี่การที่นายจ้างแบ่งเวลาการทำงานแตกต่างกันดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น แต่ค่าจ้างของแต่ละกะเท่ากันหมด ยกตัวอย่างเช่น ลูกจ้างรายวันทุกคนไม่ว่าจะทำงานประเภท กะกลางวันและกะกลางคืน (ที่เข้าใหม่) จะได้รับค่าจ้างวันละ 133 บาท ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดสงขลา ซึ่งประเด็นนี้ลูกจ้างที่ทำงานกะกลางคืนยื่นข้อเสนอมว่า ควรจ่ายค่าจ้างกะกลางคืนให้สูงกว่ากะกลางวันเนื่องจากมีความเห็นว่าการ

ทำงานในกะกลางคืนมีรายได้น้อย เพราะไม่ค่อยมีวัตถุดิบให้ทำเท่ากับกลางวันและอีกอย่างหนึ่งคือไม่คุ้มกับการอดตายหลับตานอน ตลอดจนสุขภาพทรุดโทรมลงเรื่อย ๆ

3 จำนวนวันทำงานและวันหยุด

แรงงานสตรีในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง ที่ทำงานอยู่ในกระบวนการผลิตซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดนั้นปรากฏข้อค้นพบเกี่ยวกับวันหยุดต่าง ๆ ดังนี้ 1) แรงงานสตรีทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ซึ่งแต่ละคนจะหยุดไม่ตรงกัน โดยที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดเพียงฝ่ายเดียว ในกรณีที่วันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างคนใดตรงกับวันหยุดราชการประจำปีสถานประกอบการจะเปลี่ยนวันหยุดให้กับลูกจ้างกลุ่มนั้นๆ กล่าวคือ ลูกจ้างกลุ่มหนึ่งหยุดวันจันทร์ของทุกสัปดาห์ บังเอิญในวันอังคารของสัปดาห์ถัดไปเป็นวันหยุดราชการประจำปีและลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้หยุดงาน นายจ้างก็เปลี่ยนให้ลูกจ้างที่หยุดวันจันทร์มาหยุดวันอังคารของสัปดาห์นั้น ๆ แทน ลักษณะเช่นนี้จะเห็นได้ถึงแม้เป็นวันหยุดที่ทางราชการประกาศให้หยุด แต่นายจ้างยังให้มาทำงานในสัปดาห์นั้น 6 วันตามปกติ ทั้ง ๆ ที่ในสัปดาห์นั้น ๆ ลูกจ้างต้องได้รับสิทธิหยุดงาน 2 วัน คือวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดราชการประจำปี หากพิจารณาตามหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานในหมวดที่ 2 มาตรา 29 แล้วจะเห็นว่านายจ้างละเมิดสิทธิเกี่ยวกับวันหยุดของผู้ใช้แรงงาน 2) สำหรับวันหยุดตามประเพณีนั้น คนงาน (ร้อยละ 80) ทราบว่าตนมีวันหยุด 13 วันต่อปี แต่เมื่อผู้ศึกษาถามว่ามีวันอะไรบ้าง แรงงานทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่สามารถบอกได้ครบทั้ง 13 วัน มีหน้าซำบางคนกลับบอกว่า "แล้วแต่นายจ้างจะหยุดให้ เพราะถึงแม้พวกเขาเรียกร้องหรือต่อรองไปก็ไม่ได้รับตามที่พวกตนต้องการแน่นอน" นอกจากนี้แรงงานส่วนใหญ่บอกว่าในเรื่องของวันหยุดพวกตนไม่ค่อยสนใจเท่าใดนักว่าจะหยุดวันอะไรบ้าง แต่สิ่งที่สนใจมากที่สุดคือการมาทำงานหาเงินเลี้ยงตนและครอบครัวให้อยู่รอดเท่านั้น และ 3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี สถานประกอบการมีเงื่อนไขว่า หากลูกจ้างคนใดทำงานครบ 1 ปี จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงาน การหยุดแต่ละครั้งต้องขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า ทั้งนี้สถานประกอบการไม่ให้ลูกจ้างสะสมเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้หยุดไปรวมกับปีต่อไป และจะไม่ยอมจ่ายเงินตอบแทนที่สมควรใจไม่หยุดหรือหยุดไม่ครบไม่ว่ากรณีใด ๆ

อย่างไรก็ดี สิทธิเกี่ยวกับวันหยุดแต่ละประเภทนายจ้างตีประกาศให้ทราบไว้ที่ป้ายข่าวสารของสถานประกอบการแต่แรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้สนใจสิทธินี้ ซึ่งเหตุผลได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

4. การลาคลอด

สตรีที่ตั้งครรภ์ได้เล่าถึงวิถีชีวิตในช่วงนี้ว่า ระยะแรกของ การตั้งครรภ์สภาพร่างกายเปลี่ยนแปลงน้อยมาก ทำให้สามารถมาทำงานได้อีก เมื่อท้องเริ่มโตและอึดอัดมากขึ้นเรื่อย ๆ จะส่งผลต่อความเร็วในการทำงานและขณะยืนในแต่ละวันรู้สึกปวดเมื่อย เพราะต้องแบกรับภาระน้ำหนักตัวที่ค่อนข้างมากและเพิ่มขึ้น แต่หัวหน้างานรวมทั้งนายจ้างด้วยไม่ได้ใส่ใจกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับพวกหล่อนเลย ครั้งใดจำนวนผลผลิตที่ทำได้ต่อชั่วโมงลดลงก็โดนตะคอกจากหัวหน้างานจนทำให้รู้สึกเครียดและเกรงว่าจะส่งผลกระทบต่อลูกในครรภ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงที่มีวัตถุดิบมากนายจ้างให้คนงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในรายการ

ผลิต นั้น ๆ ต้องมาทำงานล่วงเวลา (ช่วงที่มีวัตถุดิบมากการทำงานล่วงเวลาอยู่ในลักษณะบังคับ) จึงทำให้รู้สึกเวลาสำหรับการพักผ่อนและดูแลครอบครัวมีน้อยมาก สตรีมีครรภ์คนหนึ่งเล่าให้ฟังว่ายิ่งท้องแก่มาก ๆ ก็แทบจะเดินเข้าซอยกลับบ้านไม่ได้ต้องใช้ไม้เท้ามาค้ำยัน เพื่อให้พุงร่างกายอยู่ได้ สิ่งที่ใช้แรงงานต้องการให้เกิดขึ้นคือ ระยะเวลาที่ลูกจ้างตั้งครุภคควรมีเก้าอี้ให้นั่งทำงาน และเวลาในการเข้าห้องน้ำควรเพิ่มขึ้นด้วย (ดูเวลาการเข้าห้องน้ำในประเด็นสุขภาพ) ทั้งนี้เพราะจากที่กล่าวไว้แล้วว่าการเคลื่อนย้ายร่างกายค่อนข้างชักช้า ใช้เวลามากสำหรับถอดชุดทำงาน และทำความสะอาดช่องคลอดเช่นกัน

ผู้ใช้สิทธิลาคลอดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80) ระบุว่าสถานประกอบการให้สิทธิลาคลอดได้ 90 วันทำงาน และได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลา 45 วันทำงาน (ส่วนใหญ่ไม่ค่อยใช้สิทธิลาล่วงหน้าก่อนวันครบกำหนดคลอด) และแรงงานสตรีในกลุ่มนี้ (ร้อยละ 70) ใช้สิทธิลาคลอดครบตามที่กฎหมายกำหนด โดย (ร้อยละ 60) ของคนที่ลาคลอดครบตามกฎหมายให้เหตุผลว่าต้องการเลี้ยงดูและให้นมลูกด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังบอกอีกว่าตนต้องการพักผ่อนหลังคลอดด้วย เพราะก่อนครบกำหนดคลอดต้องกัดฟันมาทำงานทุกวัน ทั้งนี้เนื่องจากคนงานส่วนใหญ่ขาดเงินเหลือเก็บสำหรับนำมาเป็นค่าใช้จ่ายระหว่างหยุดงาน ประกอบกับจะได้เงินไปเป็นค่ายา ค่ารักษาพยาบาล และค่าของใช้สำหรับเด็ก เป็นต้น ซึ่งการลาคลอดครบ 90 นั้นคนงานส่วนใหญ่บอกว่า เป็นภาระหนักสำหรับพวกเขาอย่างมาก นั้นหมายความว่า เป็นการเพิ่มพูนค่าใช้จ่ายและหนี้สินสำหรับแรงงานสตรีผู้ยากไร้เหล่านี้ จากการสัมภาษณ์ยังพบอีกว่า บางคนในระหว่างที่ตั้งครรภ์ขณะยืนทำงานร่างกายอ่อนเพลีย เป็นลม ปวดหลัง และเคยมีประวัติการแท้งลูกด้วย ทุกครั้งที่เกิดการเจ็บป่วยขึ้นในโรงงานจะนำบำบัดรักษาโดยการนำเข้าห้องพยาบาลที่นายจ้างจัดขึ้นเท่านั้นซึ่งไม่มีพยาบาลวิชาชีพแต่มีเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการประจำอยู่เพียงคนเดียวเท่านั้น

เมื่อผู้ศึกษาถามต่อว่านอกจากได้รับสิทธิในการลาคลอด 90 วัน และค่าจ้าง 45 วันทำงานในระหว่างที่ลาแล้วยังได้รับสิทธิอื่น ๆ อะไรอีกบ้าง ทั้งนี้เพราะในการลาคลอดนอกจากว่าสตรีต้องได้รับสิทธิตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วยังต้องได้รับสิทธิจากกองทุนประกันสังคมด้วย แรงงานสตรีในกลุ่มนี้ทั้งหมดตอบว่า "ไม่มี" ซึ่งคำตอบที่ได้รับครั้งนี้ ผู้ศึกษาตั้งข้อสังเกตว่า นายจ้างไม่ได้จ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคม หรือว่าลูกจ้างไม่รู้สิทธิของตนตามกฎหมายที่แท้จริง? อย่างไรก็ตาม แม้ว่าพวกเขาจะได้รับเงิน 45 วันทำงานดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้นแต่ทั้งหมดคิดเหมือนกันว่าเป็นเงินที่ตนได้รับจากกองทุนประกันสังคม

จากสาเหตุการลาคลอดของแรงงานสตรีที่ไม่ใช้สิทธิลาล่วงหน้าก่อนคลอด แล้วก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพดังที่ได้กล่าวไว้แล้ว หากนำมาตราฐานแรงงานระหว่างประเทศในอนุสัญญาฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 มาตรา 4 ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิการเป็นมารดาซึ่งระบุว่า ให้สตรีได้รับสิทธิในการลาคลอดไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ โดยให้ลาก่อนครบกำหนดคลอด 7 สัปดาห์และหลังคลอด 7 สัปดาห์ จะเห็นว่าสภาพชีวิตของแรงงานสตรีไทยที่อึดอัดต้องมาทำงานนั้นห่างไกลจากมาตรฐานตามที่แรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้อย่างมาก จากความแตกต่างด้านกฎหมายที่บังคับใช้อยู่นี้ ผู้ศึกษาตั้งข้อสังเกตว่า เมื่อมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเปลี่ยนแปลงไป ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการและพัฒนาผู้ใช้แรงงาน (โดยเฉพาะภาครัฐ) ควรนำประเด็นนี้มาร่วมพิจารณาด้วยเช่นกันว่า ประเทศไทยควรปรับให้เทียบเท่ากับมาตรฐานแรงงานระหว่าง

ประเทศหรือไม่อย่างไรและแค่นั้น? ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมอย่างทั่วหน้าแก่ผู้ใช้แรงงานที่เป็นสตรีไม่ว่าจะทำงานอยู่ในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าหรือประเทศด้อยพัฒนารวมทั้งประเทศไทยด้วย โดยมีได้หยิบยกในเรื่องต้นทุนของนายจ้างมาเป็นข้ออ้างไม่ให้แรงงานสตรีไทยเข้าถึงสิทธินี้

5. ด้านสุขภาพอนามัย

สุขภาพอนามัยส่งผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นอย่างมาก หากว่าพวกเขามีสุขภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แล้ว จะทำให้ผลิตภาพในการผลิตสูงขึ้นด้วย ผู้ศึกษาคิดว่าโครงการสามสิบบาทรักษาทุกโรคของกระทรวงสาธารณสุขเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพของประชาชนปีละครั้งที่กำลังดำเนินการอยู่เป็นแนวคิดที่ดีระดับหนึ่งและยังส่งผลด้านบวกแก่ผู้ใช้แรงงานที่เป็นสตรีในภาคอุตสาหกรรมการผลิตอีกด้วย (ถ้าจริงจัง จริงใจในการปฏิบัติ และสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทุกกลุ่มโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นดังที่ภาครัฐได้โฆษณาเอาไว้) เพราะขณะนี้จากการที่ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์คนงานทั้ง 15 คนได้พูดถึงภาวะสุขภาพอนามัยตลอดระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมาว่า เคยมีอาการเจ็บป่วยต่าง ๆ เกิดขึ้น เช่น ปวดเมื่อยตามร่างกาย ปวดศีรษะ อ่อนเพลีย เป็นไข้หวัดเรื้อรัง แห้งลูก แพ้สารเคมี และระบบทางเดินปัสสาวะเสื่อม เป็นต้น (ดูแผนภูมิที่ 1.1) ในประเด็นของโรคทางเดินปัสสาวะเสื่อมนั้น คนงานเล่าให้ฟังถึงสาเหตุของโรคว่า สถานประกอบการกำหนดเวลาให้เข้าห้องน้ำเพียง 10 นาทีเท่านั้น และแต่ละวันควรเข้าได้ไม่เกิน 2 ครั้ง เมื่อเข้าแต่ละครั้งต้องเร่งรีบถึงกับเดินแกว่ง ถ้าเกินเวลาที่กำหนดมักถูกเพ่งเล็งจากหัวหน้างาน แต่คนงานส่วนใหญ่ไม่ต้องการเข้าห้องน้ำและกลั้นปัสสาวะเอาไว้จนกว่าจะถึงเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันเท่านั้น เนื่องจากต้องแข่งกันทำงานเพราะอยากได้เบี้ยเกรตหรือเบี้ยขยันมาก ๆ การใช้ระบบเกรตนั้นแยกเป็น A, B, C, และ D เกรตเหล่านี้สะสมในรูปของคะแนน เช่น เกรต A มีคะแนนตั้งแต่ 80-100 คะแนน ส่วนเกรตอื่นๆ จะมีคะแนนลดหลั่นกันลงมา หลักในการจัดเกรตวัดจากผลิตภาพ (Productivity) และการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ขาดลามาสาย ส่วนการประเมินหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินลูกน้องในแต่ละสายการผลิตนั้น ๆ โดยตรง โดย 1 ปีมีการประเมิน 2 ครั้ง ซึ่งการสร้างแรงจูงใจลักษณะนี้คนงานเล่าให้ฟังว่า เป็นช่องทางหนึ่งที่ได้เพิ่มรายได้ให้กับพวกเขาอย่างยิ่ง หากอาศัยค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้รับอยู่ขณะนี้ไม่เพียงพอ จนกระทั่งมีคนหนึ่งได้เปรียบเปรยเบี้ยขยันว่า "เป็นหัวใจสำคัญในเพิ่มรายได้ ถึงแม้ว่าทันทีที่เข้าสู่กระบวนการผลิตแต่ละคนจะก้มหน้าก้มทำงานด้วยความเคร่งเครียดก็ตาม"

การสร้างแรงจูงใจลักษณะที่กล่าวไว้ข้างต้นของนายจ้างถือได้ว่าเป็นตัวล่อที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับคนงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นประเด็นนี้ หากพิจารณาด้านวัตถุประสงค์เหมือนว่าการสร้างแรงจูงใจในรูปของเบี้ยขยันทำให้คนงานมีเงินเพิ่มขึ้นและมีอำนาจซื้อเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้ เช่น ตู้เย็น โทรทัศน์ และพัดลม เป็นต้น มาสนองความสะดอกสบายในการดำรงชีวิต แต่เมื่อมองให้ลึกซึ้งและรอบ ๆ ด้านแล้วอาจจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้ใช้แรงงานอย่างมากมาย กล่าวคือ 1) เมื่อแต่ละคนแข่งกันหาเงินตราเพื่อมาจุนเจือความต้องการของตนเองและครอบครัวเป็นหลัก ก็จะทำให้มุ่งทำงานของตนโดยไม่รับรู้สภาพปัญหาของเพื่อนร่วมงาน อันจะส่งผลให้สัมพันธ์ภาพระหว่างลูกจ้างด้วยกันลดลง และ 2) ระบบการสร้างแรงจูงใจที่ว่าเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมบริโภคนิยม วัตถุนิยม (ละเลยมิติคุณภาพชีวิต) และสร้างค่า

นิยมในทางที่ผิด ๆ ว่า "เงินตราคือพระเจ้า" สามารถบันดาลสุขได้ทุกอย่าง อันนำไปสู่ความโลภและความเห็นแก่ตัวในที่สุด สิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นมิตติของความยากจน (จนด้านการช่วยเหลือ เอื้ออาทร คุณธรรม และจริยธรรม) อย่างหนึ่งที่นอกเหนือจากความยากจนด้านวัตถุที่เกิดขึ้นกับ ผู้ใช้แรงงานในจังหวัดสงขลา และคิดว่าอาจจะรุนแรงในอนาคต

ส่วนการรับรู้สิทธิที่พึงจะได้รับจากการเจ็บป่วยนั้นคนงานส่วนใหญ่รู้ว่า 1) ถ้าลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่งมาแจ้งให้นายจ้างทราบ 2) การได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาใน 1 ปีไม่เกิน 30 วันทำงาน และ 3) การเข้ารับการรักษากับโรงพยาบาลที่ได้ทำประกันสังคมเอาไว้ ซึ่งในส่วนนี้เขารู้สึกพึงพอใจมากกว่าโครงการสามสิบบาทรักษาทุกโรค เนื่องจาก โรงพยาบาลที่ไม่ให้บริการกับประกันสังคมเป็นของเอกชนมีความรวดเร็วในการให้บริการ และยาที่ได้รับมีคุณภาพมากกว่า ส่วนโครงการสามสิบบาทรักษาทุกโรคเป็นโรงพยาบาลของรัฐซึ่งการให้บริการค่อนข้างล่าช้า และส่วนมากรับยาพาราเซตามอล และยิ่งกว่านี้คือ หากว่าสถานพยาบาลที่อยู่ใกล้บ้านรักษาไม่ได้แล้วส่งตัวไปรักษาในเมืองก็ทำให้ยิ่งล่าช้าเข้าไปอีก ส่วนสิทธิอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเจ็บป่วยนั้นแรงงานจะไม่ทราบเลย ยกตัวอย่างเช่น สิทธิการได้รับเงินทดแทนในอัตรา 50 % ของค่าจ้างจากประกันสังคม โดยให้เหตุผลว่า นายจ้างไม่เคยประชาสัมพันธ์ให้ทราบและคิดอีกว่านายจ้างไม่ต้องการให้ลูกจ้างรู้ด้วยซ้ำ ส่วนใหญ่การรับรู้สิทธิของคนงานแต่ละครั้งทราบจากการประชาสัมพันธ์ทางสื่อโทรทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน

เมื่อผู้ใช้แรงงานเหล่านี้มีอาการเจ็บไข้ได้ป่วยเพียงเล็กน้อยจะซื้อยามากินเองหรือขอเบิกยาจากห้องพยาบาล ผู้ให้สัมภาษณ์เล่าว่า ยาที่ได้รับสถานประกอบการไม่ให้นำกลับไปบ้าน โดยจะต้องรับประทานหรือใช้รักษาที่ห้องพยาบาลเท่านั้น ถ้าป่วยหนักจริง ๆ จึงค่อยเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลหรือคลินิก ซึ่งการเบิกค่ารักษาพยาบาลกับสถานประกอบการนั้น คนงานบอกว่ายากลำบากมาก กล่าวคือ ถ้า "หมอไม่เขียนว่า สมควรให้หยุดพักรักษานายจ้างก็จะไม่จ่ายเงินให้" นอกจากนี้เมื่อมีอาการป่วยเกิดขึ้นแต่ละครั้งสถานประกอบการก็ไม่สนใจใยดีกับ สุขภาพของคนงาน ถ้าสนใจก็น้อยมาก ดังเช่นแรงงานสตรีคนหนึ่งมีอายุ 42 ปี แยกทางกับสามีและต้องรับภาระเลี้ยงดูลูกเพียงลำพังถึง 2 คน พูดว่า

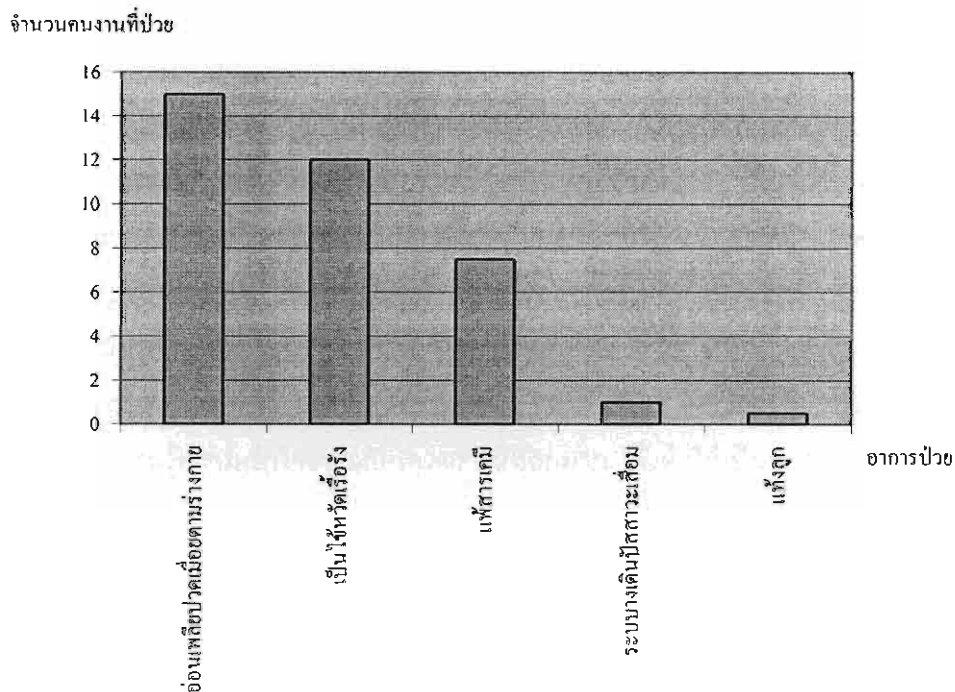
"...เดือนก่อนฉันเจ็บหลังมาก เมื่อไปบอกกับหัวหน้างานว่าจะขอลางานสักวันเพื่อไปหาหมอ เขาก็ไม่สนใจ ไม่ให้ลา และยังหาว่าฉันขี้เกียจทำงานอีก คนอย่างฉันถ้าไม่เจ็บมาก ๆ ก็จะไม่บอกและไม่ขอยุติงานหรอก... ฉันจึงต้องก้มหน้าก้มตาทำงานต่อไป เมื่อแผลที่หลังปวดมากขึ้น และบวมเท่ากำปั้นก็ไปหาหมอ เพราะตอนนั้นฉันทำงานไม่ไหวแล้ว เมื่อรู้ภายหลังก็เป็นฝีและมีน้ำหนองด้วย จนทำให้ฉันต้องเข้ารับการรักษาดังที่โรงพยาบาล ซึ่งตอนนั้นเงินที่จะเป็นค่ารักษาก็ไม่มี เพราะแต่ละเดือนต้องเสียค่าเทอมให้ลูกได้เรียนหนังสือ จะได้ไม่ต้องมาลำบากเหมือนแม่ของฉัน..."

จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับคนงานสตรีข้างต้นชี้ให้เห็นถึงสภาพความแร้นแค้นเกี่ยวกับการไม่มีทางเลือกของผู้หาเช้ากินค่ำว่าถึงแม้เขาจะรับรู้ว่าตนเองกำลังประสบปัญหาด้านสุขภาพอย่างหนักและร่างกายไม่สามารถต้านทานได้ แต่ต้องฝืนทำงานหน้าตู้เครื่องจักรในโรงงานต่อไป โดยที่ไม่กล้าเรียกร้องและต่อรองกับนายจ้าง ด้วยเหตุที่กลัวถูกออกจากการงาน หากว่าต้องตักงานแล้วสิ่งที่ตามมาคือเกิดความขัดสนด้านเศรษฐกิจของครอบครัวอย่างแน่นอน อย่างไรก็ตาม เขาก็ยังมีความหวังหล่อเลี้ยงหัวใจว่า การศึกษาจะช่วยลูกของตนให้รอดพ้นจากความยากจนที่เผชิญอยู่ได้สำเร็จ

การวิจัยครั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่พบโรคเมือและเล็บเท้าเปื่อยแต่อย่างใด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากเลือกศึกษาในโรงงานขนาดใหญ่ ซึ่งอาจจะมีระบบป้องกันสุขภาพได้ดีกว่า โรงงานขนาดเล็กและขนาดกลางได้แก่ ฤงมื่อ และรองเท้าบูท เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาภาวะสุขภาพของคนงานในที่นี้เป็นที่น่าสนใจอย่างมาก กล่าวคือ แรงงานสตรีทุกคนนอกจากมีอาการปวดเมื่อยตามร่างกายแล้วยังมีอาการเป็นไข้หวัดเรื้อรัง และระบบทางเดินหายใจแย่งอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานที่อยู่ในแผนกเช็ดเช็ลล์จลินทรีย์ทุกคนบอกว่า ในลำคอบมีเสมหะตลอดเวลา ทำให้รู้สึกคอแห้งและเจ็บคอ วิธีการบำบัดรักษาที่ดีที่สุดของคนงานขณะนี้คือ รับประทานยาพาราเซตามอล และอีกบางส่วนปล่อยให้หายเอง ซึ่งคนงานส่วนใหญ่มองว่าเป็นเรื่องทำธรรมดาที่เกิดขึ้นกับพวกเขา

อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านสุขภาพของคนงานที่กล่าวมาทั้งหมดในที่นี้ ผู้ศึกษาจะไม่พยายามวิจารณ์หรือหาข้อยุติว่าใครถูกหรือใครผิด แต่ประเด็นสำคัญควรอยู่ที่การพิจารณาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในหลายๆ มิติ และละเอียดลึกซึ้ง เริ่มตั้งแต่ 1) ตัวของคนงาน ที่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างถูกสุขอนามัย ตลอดจนขาดจิตสำนึกในการเห็นความสำคัญด้านสุขภาพ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ใช้แรงงานมีระดับการศึกษาสายสามัญค่อนข้างต่ำ จึงทำให้มุ่งสนใจเรื่องปากท้องเป็นสำคัญ 2) การบริการรักษาพยาบาลของภาครัฐไม่เพียงพอและไม่มีประสิทธิภาพ และ 3) นายจ้างพยายามหาคำตอบอยู่ตลอดเวลาว่า "ขณะนี้สถานประกอบการมีกำไรเกิดขึ้นเท่าใดและจะทำอย่างไรให้มีกำไรมากที่สุด แต่ไม่เคยถามเลยว่าผู้ใช้แรงงานจะมีชีวิตเป็นอย่างไร" หากว่านายจ้างมีประเด็นคำถามเช่นนี้เกิดขึ้นโดยมิได้มีการปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ความเหลื่อมล้ำระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็ยิ่งปรากฏให้เห็นในทุกๆ ปริมาณของสังคมคนงานอยู่ต่อไป ซึ่งการที่นายจ้างมองการเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจหรือกำไรของสถานประกอบการเพียงอย่างเดียว โดยละเลยมิติด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยแล้ว ผลที่ตามมาคือมีแต่ความคั่งเค็ลล์ ลุ่มหลง แสงหวัดฤฤ และอำนาจ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความอยากได้ อยากมี อยากเป็น ไม่มีวันจบสิ้น อันจะส่งผลให้เกิดความเลวร้ายใน สวัสดิภาพของผู้ใช้แรงงานที่ยากไร้อย่างมีอาจนหลักเลียงได้

แผนภูมิที่ 1.1 แสดงปัญหาสุขภาพของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งของจังหวัดสงขลา



ที่มา: จากการสัมภาษณ์แรงงานสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

6. การศึกษา

จุดอ่อนของคนงานสตรีที่ค้นพบ คือ ส่วนใหญ่มีการศึกษาสายสามัญในระดับประถมศึกษา และขณะนี้ทุกคนไม่ได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งสายสามัญและอาชีวะเลย โดยที่แรงงานสตรี (ร้อยละ 75) บอกว่า นายจ้างไม่สนับสนุน หรือส่งเสริมให้เรียนต่อและยังอ้างอีกว่าจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิต แรงงานสตรีกลุ่มนี้ให้สัมภาษณ์ว่า "...ในวันที่มาสมัครนายจ้างจะซักถามว่า ขณะนี้กำลังเรียนหนังสืออยู่หรือไม่ หากเรียนก็ไม่รับให้เข้าทำงาน เมื่อมาทำงานแล้วถ้ารู้ว่าลูกจ้างคนใดเรียนหนังสือ ก็จะกดดันให้ออกจากงานและถูกเพ่งเล็งจากหัวหน้างานเป็นพิเศษ"

จากการศึกษาครั้งนี้สตรีโสดที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55) ต้องการศึกษายสายสามัญเพิ่มเติม ซึ่งพวกเขาให้สัมภาษณ์กับผู้ศึกษาว่า แท้ที่จริงแล้วไม่ต้องการเข้ามาทำงานโรงงาน โดยต้องการเรียนหนังสือมากกว่า แต่ด้วยสภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวไม่สามารถส่งเสียให้เรียนในระดับที่สูงขึ้นได้จึงต้องออกมาหางานทำ และส่งเงินให้น้องเรียนหนังสือด้วย อย่างไรก็ตามบางคนถึงกับสิ้นหวังว่าตนหยุดเรียนหนังสือแล้วไม่รู้ว่าเมื่อไหร่จึงจะได้เรียนต่ออีกครั้ง สำหรับสตรีที่สมรสแล้วครึ่งหนึ่งต้องการให้นายจ้างจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้ โดยให้เหตุผลว่าต้องการนำไปประกอบอาชีพภายหลังออกจากโรงงานไปแล้ว (ดูหลักสูตรที่ต้องการจากประเด็นความต้องการแรงงานสตรีที่จะกล่าวถึงในประเด็นถัดไป)

ดังนั้น ยุทธศาสตร์การศึกษาของชาติที่ว่าจะต้องให้คนได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันทุกกลุ่มนั้น ถ้าให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมควรให้ความสำคัญกับผู้ใช้งานที่ด้อยโอกาสเป็นพิเศษ เพราะคนงานเหล่านี้ถูกเบียดให้ตกขอบจากแวดวงสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตนเอง ทั้งนี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะภาครัฐควรตระหนักว่า การลงทุนด้านการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดที่จะต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ เพราะการลงทุนด้านการศึกษาเปรียบเสมือนรากแก้วของการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ ฉะนั้นผู้ศึกษามีประเด็นคำถามที่ควรหยิบยกมาพิจารณาในที่นี้คือ เป็นไปได้หรือไม่ที่ภาครัฐควรหันมาให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกับการลงทุนในอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก และโครงการโรงเรียนในสถานประกอบการที่ภาครัฐดำเนินการอยู่ขณะนี้ควรจัดให้ผู้ใช้งานอย่างทั่วถึงไม่ว่าจะขายแรงงานอยู่ในเมืองหรือชนบทห่างไกล เพราะจากการสังเกตของผู้ศึกษามีความเห็นว่ โครงการนี้ ส่วนใหญ่ดำเนินการอยู่ในแถบกรุงเทพฯ และปริมณฑลเท่านั้น นอกจากนี้ ยุวดี จันทะศิริ (2544) พบว่า นายจ้างในจังหวัดสงขลามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการนี้น้อยมาก จึงทำให้เป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งสำหรับส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาให้กับคนงานเช่นกัน ฉะนั้น หากภาครัฐสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับนายจ้าง ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มโอกาสในการศึกษาได้ ก็จะมีผลกระตุ้นให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษาและส่งผลกระทบต่อโอกาสที่จะดำเนินชีวิตในสังคมของผู้ใช้ แรงงานและ/หรือประชาชนทั่วไปได้เสมอภาคและเท่าเทียมกันมากขึ้น

7. การฝึกอบรมและพัฒนา

แรงงานสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้สัมภาษณ์ว่า เมื่อพวกเขาผ่านการคัดเลือกเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ นายจ้างจัดกิจกรรมปฐม นิเทศก์ให้ เนื้อหาในกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เกี่ยวกับกฎระเบียบของสถานประกอบการ ลักษณะงาน และการแนะนำผู้บังคับบัญชา เป็นต้น เมื่อลูกจ้างเข้าทำงานประจำในแต่ละสายการผลิตได้ระยะเวลาหนึ่งก็จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และวิธีการใช้เครื่องมือเครื่องจักร (พนักงานเก่าสอนให้กับพนักงานใหม่) แต่ไม่ได้จัดฝึกอบรมเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องงานเลย ตลอดจนไม่ได้ส่งไปฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกเช่นกัน

ส่วนในเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ผู้ศึกษากล่าวว่า ทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายแรงงานด้วย? ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 70) ตอบว่า ทราบว่ามีกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่ไม่ทราบว่า มีเรื่องอะไรบ้าง ทั้งนี้เพราะนายจ้างรวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ไม่เคยจัดฝึก อบรม สัมมนาหรือแจกเอกสารเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เลย หลังจากนั้นผู้ศึกษาถามต่อว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับพวกเขามากน้อยแค่ไหนและต้องการมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายนี้หรือไม่อย่างไร? แรงงานสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 75) ให้สัมภาษณ์ว่าเป็นสิ่งจำเป็น โดยให้เหตุผลว่า หากรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วสามารถป้องกันการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้ และคนงาน (ร้อยละ 85) ของกลุ่มที่ต้องการมีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานบอกว่าต้องการให้นายจ้างจัดฝึกอบรมให้ทั้ง ๆ ที่ขณะนี้ก็รู้ว่านายจ้างไม่ค่อยให้ข้อมูลข่าวสารและเอาเปรียบเรื่องค่าแรงก็ตาม เพราะถือว่าเป็นคนใกล้ตัวพวกเขามากที่สุด

ซึ่งในประเด็นนี้ผู้ใช้แรงงานต้องการข้อมูลจากองค์กรพัฒนาเอกชนน้อยที่สุด เนื่องจากไม่ทราบว่า องค์กรพัฒนาเอกชนคืออะไรและมีประโยชน์อย่างไรสำหรับพวกเขา

ดังนั้นจากสภาพที่เกิดขึ้นนี้จะเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นสิทธิของลูกจ้างที่ควรรู้ เพื่อจะได้ใช้สิทธิและหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและไม่ถูกเอาเปรียบจากนายทุน แต่สิ่งที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ผู้ใช้แรงงานเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนในฐานะเป็นลูกจ้างน้อยมาก คำถามในที่นี้คือ หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการและพัฒนาผู้ใช้แรงงานได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด? โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการคุ้มครองสิทธิของคนงานเคยประเมินและติดตามผลหรือไม่ว่าคนงานมีความรู้มากน้อยแค่ไหน?

ปัญหาการไม่รู้กฎหมายแรงงานของฝ่ายลูกจ้างแล้วส่งผลให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างนั้น ปัญหานี้กลายเป็นปัญหาเรื้อรังและยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าด้านตัวบทกฎหมายจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติรัฐไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมได้ ดังที่ปรากฏในงานวิจัยชิ้นนี้

ดังนั้นจากที่กล่าวมาทั้งหมดในประเด็นสภาพการใช้แรงงานสตรีข้างต้น เมื่อนำมาสรุปให้ชัดเจนอีกครั้ง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอเพียงและความเป็นธรรม จะเห็นได้ว่าในประเด็นของค่าแรงที่ได้รับนั้นโดยภาพรวมแล้วอยู่ในสภาพที่ไม่น่าพึงพอใจ กล่าวคือ 1) ความพอเพียง ในที่นี้หากผู้ศึกษานำรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในโรงงานมาเทียบเคียงกับค่าใช้จ่ายขั้นพื้นฐานที่มาตอบสนองความต้องการคนงานและครอบครัวก็พบว่ารายได้ไม่สามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายขั้นพื้นฐานของแรงงานที่สมรสและมีบุตรได้ และ 2) สิทธิที่ได้รับความเป็นธรรม หากใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นเกณฑ์ โดยในที่นี้จะพิจารณามายรวมถึงว่าคนงานต้องได้รับสิทธิการคุ้มครองจากราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมากน้อยเพียงใดขณะที่ทำงานอยู่ในโรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากการที่คนงานคนหนึ่ง ๆ ได้รับการเคารพสิทธิของตนนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเมตตา ปรานี และความเอื้ออาทรของนายจ้าง แต่ขึ้นอยู่กับ การบังคับใช้กฎหมายเป็นหลักว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลที่ค้นพบในที่นี้ก็ประจักษ์อย่างแจ้งชัดว่าค่าแรงและเวลาพักนั้นนายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมากที่สุด (ดูอัตราค่าจ้างและจำนวนชั่วโมงการทำงานและเวลาพักที่กล่าวไว้ข้างต้น) นอกจากนี้แล้วสิทธิในการต่อรองกับนายจ้างของคนงานในจังหวัดมีน้อยมากหรืออาจจะแทบไม่มีเลย ทั้งนี้เพราะคนงานในพื้นที่ไม่สามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเองได้ อีกทั้งไม่มีองค์กรสหภาพแรงงานเข้ามาทำหน้าที่เจรจาต่อรองร่วมกับฝ่ายผู้ใช้แรงงาน (จะกล่าวอย่างละเอียดต่อไปในประเด็นปัญหาอุปสรรคของลูกจ้างในการเข้าถึงสวัสดิการของภาครัฐ) ครั้นว่าเมื่อเกิดปัญหขึ้นระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแต่ละครั้ง การที่ลูกจ้างจะเข้าไปพูดคุยและต่อรองกับนายจ้างค่อนข้างยากมาก เพราะถูกกดดันให้ออกจากงาน ทางออกของพวกเขาก็คือ พุดคุยกันในบรรดาคนงานเพื่อเป็นการระบายทุกข์สุขให้ฟังกันเท่านั้น มิได้มีการเรียกร้องสิทธิแต่อย่างใด และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะเข้ามาเป็นกระบอกเสียงให้กับแรงงานก็น้อยด้วยเช่นกัน กล่าวโดยภาพรวมแล้วสิทธิของผู้ใช้แรงงานในจังหวัดสงขลาต้องพึ่งพาความเมตตาของนายจ้างเป็นหลัก แต่การกระทำของนายจ้างที่เป็นอยู่ในขณะนี้เอาเปรียบผู้ใช้แรงงานค่อนข้างมาก (ดังได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น) จึงทำให้มีประเด็นที่น่าคิดอย่างยิ่งว่าเหตุการณ์ที่

เกิดขึ้นทั้งหมดเป็นความโชคดีหรือโชคร้ายของลูกจ้างกันแน่ คำถามต่อไปมีอยู่ว่า เราควรทำอะไรให้ผู้ใช้งานในจังหวัดสงขลาได้ตระหนักว่าการคุ้มครองและเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ เป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่พวกเขาควรไขว่คว้าด้วยลำแข้งลำขาและลำมือของตนเองมากที่สุด? อย่างไรก็ตาม การจุดประกายประเด็นคำถามต่าง ๆ ที่ผู้ศึกษาชูประเด็นขึ้นมาอย่าให้เป็นแค่แนวคิดแล้วสื่อกออกมาทางตัวอักษรเท่านั้น แต่ควรนำไปพิจารณาหาความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคนงาน เพื่อนำไปสู่ผลในทางปฏิบัติด้วย

ความต้องการของแรงงานสตรีในการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งจากนายจ้าง และภาครัฐ

การบริหารจัดการ และพัฒนาผู้ใช้แรงงาน นอกจากจะพิจารณาว่าภาครัฐรวมทั้งนายจ้างด้วยมียุทธศาสตร์ที่จะบริหารจัดการและพัฒนาผู้ใช้แรงงานอะไรบ้างและมากน้อยเพียงใดแล้ว ก็จำเป็นอย่างยิ่งว่าคนงานต้องการอะไรและมากน้อยเพียงใดเช่นกัน เพราะในการพัฒนานั้นไม่ใช่เป็นการพัฒนาจากบนลงล่าง (Top-Down) ในลักษณะการบริหารที่ควบคุมสั่งการ (Command and Control) แต่เพียงอย่างเดียว ว่าภาครัฐและนายจ้างไม่ต้องการอะไร แต่จำเป็นต้องทราบความต้องการในระดับล่าง (Bottom Up) นั่นคือ ความต้องการของคนงานด้วยเช่นกัน ทว่า ในการตอบสนองความต้องการควรให้สิ่งที่ผู้รับต้องการจึงทำให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง หากนำแนวคิดการพัฒนาคนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 และ 9 เป็นหลักจะต้องมองมนุษย์เป็นศูนย์กลางและเป็นทั้งเป้าหมายในการพัฒนา โดยมนุษย์เป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาทุกขั้นตอน โดยการพัฒนาต้องยึดมิติพื้นที่ (Space) และเวลา (Time) เป็นหลัก โดยเชื่อมโยงการพัฒนาเข้ากับสังคม เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต การเมือง สิ่งแวดล้อม ค่านิยม และวัฒนธรรม เพื่อนำไปสู่ความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ของประชาชนอย่างถ้วนหน้าทุกกลุ่มอาชีพ

ฉะนั้น การหาความต้องการด้านสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงพยายามเปิดโอกาสให้ผู้ใช้งานเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และแตกต่างหลากหลายโดยปราศจากการถูกครอบงำจากภาครัฐ และ/หรือนายจ้าง ซึ่งประเด็นของการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นนั้น ผู้ศึกษาพิจารณาว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งยวดที่จะทำให้ความต้องการได้รับความพึงพอใจอย่างแท้จริง ตลอดจนยังผลให้ผู้ใช้งานได้รับผลจากการพัฒนาโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง ดังนั้นจะกล่าวถึงข้อค้นพบแต่ละประเด็นดังนี้

1. สวัสดิการต่าง ๆ ที่แรงงานสตรีต้องการจากภาครัฐ

1) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (ร้อยละ 70) ต้องการให้ภาครัฐจัดกองทุนเงินกู้สำหรับผู้ใช้งานขึ้นโดยเฉพาะ ทั้งนี้แรงงานสตรีโดยทั่วไปมองว่า ความสามารถในการเข้าถึงแหล่งสินเชื่อที่สำคัญ ได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) พวกเขามีโอกาสน้อยมาก เพราะว่าตกอยู่ในสภาพที่

ไร้ทรัพย์สิน (ที่ดิน) เพื่อนำมาใช้เป็นหลักประกันสำหรับการกู้ยืมเงินในแต่ละครั้ง และยุ่งยากในการติดต่อกับ แม้กระทั่งขณะนั้นนโยบายจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งหนึ่งล้านบาท เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการสร้างอาชีพและรายได้ระดับรากหญ้าที่ภาครัฐดำเนินการอยู่ก็ได้รับโอกาสและการจัดสรรให้น้อยเช่นเดียวกัน เพราะว่ามีการเล่นพรรคเล่นพวกเกิดขึ้นในหมู่บ้าน ส่วนใหญ่คนที่ได้รับการจัดสรรเงินจะเป็นคนที่รู้จักและสนิทสนมกันดีกับคณะกรรมการในหมู่บ้าน และซ้ำร้ายไปกว่านี้คือคนงานบางส่วนถูกคณะกรรมการหมู่บ้านมองว่าหากจัดให้อาจจะมีความสามารถน้อยที่จะจ่ายเงินคืนในอนาคตก็ได้ อีกประเด็นหนึ่งคือ ไม่ค่อยได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของกลุ่ม เนื่องจากคนงานต้องออกจากบ้านตั้งแต่เช้ากลับอีกครั้งตึกต้นค่อนคืนไปแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใช้แรงงานชนบทที่ย้ายถิ่นมาอยู่ในอำเภอขนาดใหญ่ไม่ได้รับรู้ข่าวสารอะไรเลยจากหมู่บ้านเดิมของตน

ตลอดจนกลุ่มนี้ไม่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคมและเศรษฐกิจในหมู่บ้านที่ตนอาศัยอยู่เช่นกัน เพราะไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม

ดังเช่นมีนา (นามสมมติ) อาศัยอยู่ที่หมู่บ้านโตะหนอ อำเภอควนเนียง เล่าว่า เงินกู้ของภาครัฐส่วนใหญ่เมื่อจะกู้ก็ให้รวมเป็นกลุ่มอาชีพก่อนแล้วค่อยจัดสรรเงินให้ แต่หล่อนบอกว่าหากจะให้รวมกลุ่มก็ค่อนข้างยากเพราะความต้องการเงินของคนงานบางครั้งมิใช่ว่าจะนำมาประกอบอาชีพอย่างเดียว แต่ต้องการจะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในช่วงที่เงินขาดมือเท่านั้น เช่น ช่วงที่ว่างฤดูใบในโรงงานมีน้อยทำให้รายได้น้อยด้วย แต่ค่าใช้จ่ายยังเท่าเดิมจึงต้องการนำมาเป็นเงินทุนสำรอง และสำหรับคนที่ไม่มีพื้นที่ทำกินเป็นของตนเองต้องการนำมาลงทุนทางการเกษตรควบคู่ไปด้วย ฉะนั้นหล่อนจึงมีความเห็นเหมือนกับผู้ใช้แรงงานคนอื่น ๆ ว่าต้องการให้มีเงินกองทุนสำหรับผู้ใช้แรงงานโดยตรงดังที่ได้เสนอไว้ข้างต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบสนองด้านเงินทุนสำหรับประกอบอาชีพภายหลังออกจากงานและจะได้นำไปใช้ในช่วงที่จำเป็นอีกด้วย

นอกจากนี้ ผู้ใช้แรงงานยังเสนอความเห็นอีกว่า เงินกู้จากภาครัฐที่ต้องการนั้นควรคิดในอัตราดอกเบี้ยต่ำ และไม่ต้องการมีหลักทรัพย์มาค้ำประกันด้วย เช่น เงินสด และ ที่ดิน เป็นต้น หลังจากนั้นผู้ศึกษาดูถามต่อว่า "หากได้เงินมาแล้วจะนำเงินจำนวนนั้นมาทำอะไร?" คนงาน (ร้อยละ 55) จะนำมาลงทุนประกอบอาชีพค้าขายภายหลังออกจากงาน โดยเฉพาะขายของชำ ซึ่งในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่มีที่ดินทำกิน ส่วน (ร้อยละ 35) นำมาประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม ได้แก่ ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ (เช่น หมู วัว ควาย เป็ด และไก่ เป็นต้น) คนในกลุ่มนี้บอกว่า ถ้าให้ดีกว่านี้ภาครัฐควรเข้ามาสนับสนุนในเรื่องการตลาดด้วย กล่าวคือ หากตลาดวางจำหน่ายสินค้าให้กว้างขวางและไม่เอาเปรียบในเรื่องของราคาผู้ผลิตจนเกินไป เพราะจากประสบการณ์เดิมพวกเขาเล่าว่า คนในชนบทส่วนใหญ่ปลูกพืชเหมือน ๆ กันทำให้บางปีผลผลิตล้นตลาดส่งผลให้ราคาตกต่ำ บางครั้งถึงกับขายไม่ได้เลย ด้วยปรากฏการณ์เช่นนี้จึงทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดทุนและล้มตาอำปากไม่ค่อยได้

จากที่ผู้ใช้แรงงานได้พูดถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงแหล่งสินเชื่อและโครงการต่าง ๆ ของภาครัฐไว้ข้างต้นนั้นชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า แม้คนงานกลุ่มนี้อยู่ในฐานะที่เป็น ประชาชนคนหนึ่งของคนสังคมก็ยังเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชนน้อยมาก และเมื่อเขาอยู่ในฐานะคนงานก็ยังถูกกีดกันโอกาส สิทธิ และการเข้าถึงสวัสดิการ ๆ จากนายจ้างอีก (ดูประเด็นสภาพการใช้แรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรมที่กล่าวไว้ข้างต้น)

สภาพการณ์เช่นนี้เมื่อพิจารณาอย่างลุ่มลึกแล้วสะท้อนออกมาให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สังคมที่ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้อาศัยอยู่ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงานหรือในชุมชนมีโครงสร้างอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมของนายจ้างและคนงาน ซึ่งระบบเศรษฐกิจหรือระบบการผลิตจะเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ทางสังคมที่สำคัญระหว่างคนสองกลุ่มนี้ กล่าวคือ ในสังคมของผู้ใช้แรงงานนั้นนายจ้างเป็นผู้ยึดครองทรัพย์สินและปัจจัยการผลิตที่มากด้วยคุณภาพและปริมาณก็จะมีอำนาจด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองเหนือกว่าฝ่ายคนงาน อันจะส่งผลให้คนงานซึ่งขาดปัจจัยในการผลิตเป็นทุนเดิมอยู่แล้วไม่มีอำนาจ ไม่มีปากเสียง ยอมทนทุกข์กับความยากไร้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตนมีชีวิตอยู่รอดโดยอาศัยการขายแรงงานเพียงอย่างเดียว ดังนั้น สะท้อนให้เห็นว่าคนงานดำเนินชีวิตอันเป็นผลพวงมาจากการเสียเปรียบ และการด้อยโอกาสทางสังคม ซึ่งลักษณะเช่นนี้ได้ส่งสมมาในสังคมของ ผู้ใช้แรงงานเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้ว หากจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถาวรภาคเอกชนก็ควรหาคำตอบจากคำตอบต่อไปนี้ว่า จะทำอะไรให้ผู้ใช้แรงงานเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ตามวิถีชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง? และจะมีวิถีทาง (Mean) เช่นไรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงาน มีสิทธิ มีเสียง มีอำนาจต่อรองได้อย่างกว้างขวาง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานมากที่สุด และยังรวมไปถึงสวัสดิภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจด้วย

2) แรงงานสตรี (ร้อยละ 60) ต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนการศึกษาให้กับพวกตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจัดการศึกษาทั้งสายสามัญและสายวิชาชีพขึ้นในสถานประกอบการ ซึ่งคนโสดส่วนใหญ่ต้องการเรียนต่อสายสามัญ โดยให้เหตุผลว่า ต้องการหางานใหม่ทำที่ดีกว่าเดิม และสามารถเลือกอาชีพได้มากกว่าที่เป็นอยู่ แต่คนที่สมรสต้องการเรียนสายวิชาชีพ เช่น ทำขนม และตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นต้น เนื่องจากต้องการนำไปประกอบอาชีพที่ทำอยู่กับบ้านได้ภายหลังออกจากงานในโรงงาน ขณะนี้คนงานไม่มีความรู้เรื่องอะไรเลยนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ เพราะในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา แรงงานสตรีทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้สัมภาษณ์สอดคล้องกันว่า นายจ้างไม่เคยให้ความรู้ที่นอกเหนือจากวิธีการทำงานในสายการผลิตและกฎระเบียบของโรงงาน ส่วนภาครัฐไม่เคยเข้ามาจัดฝึกอบรมหรือให้ความรู้เรื่องอะไรเช่นกัน (ดูประเด็นการฝึกอบรมที่กล่าวไว้ข้างต้น)

ฉะนั้น สภาพการศึกษาของคนงานที่กล่าวมานี้ชี้ให้เห็นว่าระดับการพัฒนาศักยภาพขีดความรู้ ความสามารถ และทักษะ (ที่นอกเหนือวิธีการทำงาน) ของคนงานค่อนข้างน้อย ทั้งนี้เพราะพวกเขามีระดับการศึกษาสายสามัญต่ำประกอบกับถูกปิดกั้นโอกาสด้านการศึกษาจากนายจ้าง ตลอดจนหลักสูตรการจัดฝึกอบรมที่จัดให้กับผู้ใช้แรงงานเป็นการตอบสนองความต้องการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นหลัก แต่ปราศจากการตั้งคำถามว่า เมื่อผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ไม่สามารถทำงานในโรงงานได้หรือไม่มีประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมแล้วพวกเขาจะใช้ชีวิตโดยยืนอยู่บนลำแข้งลำขาของตนเองอย่างไร? หากว่าคำถามที่ผู้ศึกษาอุปประเด็นไว้นี้ไม่ได้รับการใส่ใจและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนให้ผู้ใช้งานได้รับผลพวงจากการพัฒนาอย่างแท้จริง นั่นหมายความว่า การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยยังคงละเลยมิติการพัฒนาคนอย่างยั่งยืนต่อไป

ในขั้นที่ผู้ใช้แรงงานเรียกร้องให้ภาครัฐจัดการศึกษาให้พวกเขา ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า หากภาครัฐหันมามองประเด็นการจัดการศึกษาให้กับผู้ใช้แรงงานอย่างจริงจัง จริงใจ ทั้งถึง และมีความต่อ

เนื่องแล้ว การศึกษาขั้นพื้นฐานจะนำไปสู่ผลผลิตจากการประกอบธุรกิจสูงขึ้นด้วย เนื่องจากแรงงานที่ได้รับ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาที่ดี ก็จะช่วยให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น มีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย ซึ่งการที่คนงานมีสุขภาพกายและใจสมบูรณ์แข็งแรงจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่ไร้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ขาดอาหาร อ่อนแอ ขี้โรค และ เจ็บป่วยอย่างเนิ่นนาน นอกจากนี้การจัดการศึกษาให้กับผู้ใช้แรงงานเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่นายจ้างและภาครัฐควรร่วมมือกันบริหารจัดการและพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง เพื่อ บังเกิดผลสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 มาตรา 49 วรรคหนึ่ง ระบุไว้ว่า " บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันใน การรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย" เมื่อพิจารณาความล้มเหลวในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้กิจกรรมการ ศึกษา นั้น ถ้ามองในมิติของนายจ้างโดยทั่วไปรวมทั้งสถานประกอบการที่เป็นกรณีศึกษาครั้งนี้ด้วย ส่วนใหญ่ มักคิดกันว่า หากคนงานเข้ารับการศึกษาก็จะส่งผลด้านลบต่อกิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการผลิต ได้แก่ ทำให้ ผลผลิตของสถานประกอบการลดลง และสินค้าอาจจะไม่ทันกำหนดการส่งมอบได้ เหล่านี้จะส่งผลต่อผล กำไรของนายจ้างอย่างมาก (ดูประเด็นการศึกษาที่กล่าวไว้ข้างต้น) ซึ่งเจตคติเช่นนี้ของนายจ้างเป็นเจตคติที่ เพื่อนมนุษย์ด้วยกันสมควรจะกระทำซึ่งกันและกันอย่างยิ่ง เพราะโดยธรรมชาติของความเป็นมนุษย์แล้วทุกคน ต้องการความก้าวหน้าและต้องการยกฐานะทางสังคมทั้งสิ้น

กล่าวโดยสรุปให้ชัดเจนอีกครั้งว่า การจัดการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาให้ กับผู้ใช้แรงงานที่ภาครัฐรวมทั้งนายจ้างเน้นความสำคัญในการให้ความรู้ด้านทักษะการทำงานดังที่กล่าวไว้ ข้างต้นนั้น ผู้ศึกษาไม่อาจจะปฏิเสธได้ว่าเป็นสิ่งที่ไม่สำคัญหรือจะตัดสินว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะถูกหรือผิด แต่ในที่นี้ผู้ศึกษามีความเห็นว่ายหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรหันมาทบทวนการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนา เศรษฐกิจโดยใช้ยุทธศาสตร์การส่งออกเป็นหลัก ดังนี้ 1) การพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำงาน ในกระบวนการผลิตก็ควรมีการดำเนินต่อไป แต่จำเป็นจะต้องสอดแทรก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอาชีพ อิสระให้กับคนงานด้วย เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ภายหลังออกจากงานในโรงงาน ตลอดจนพร้อมรับกับการ เปลี่ยนแปลงของกระแสโลก อันจะส่งผลให้การใช้ชีวิตในบ้านปลายของคนงานมีความสุขมากที่สุด และ 2) โครงการขยายโอกาสการศึกษาของภาครัฐจาก 9 ปี เป็น 12 ปี จะมีแรงงานรุ่นใหม่ที่มีทั้งความรู้ ความ สามารถ และทักษะเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนแรงงานรุ่นเก่าที่กำลังทำงานอยู่ในกระบวนการ ผลิต ซึ่งผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ไม่ทันกับการขยายโอกาสทางการศึกษา หากว่าจะกลับไปเรียนต่อกับการศึกษา นอกโรงเรียนก็มีความเป็นไปได้น้อยมาก ทั้งนี้เพราะพวกเขาไม่มีเวลาและนายจ้างก็ไม่อนุญาตดังที่ได้กล่าวไว้ ข้างต้น ฉะนั้น ภาครัฐควรนำคนงานรุ่นเก่า (กำลังทำงานอยู่ในกระบวนการผลิตขณะนี้) ที่มีความรู้สายสามัญ น้อยประกอบกับไม่ได้พัฒนาศักยภาพเพิ่มเติมมาจัดฝึกอบรมเพิ่มหรือควรมีนโยบายส่งเสริมโอกาสทางการ ศึกษาให้กับผู้ใช้แรงงาน อาจจะให้รางวัลกับสถานประกอบการที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ารับการศึกษ เช่น ประกาศเกียรติคุณเป็นสถานประกอบการดีเด่น หรืออาจมีการลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการเหล่านั้ น ลักษณะที่ว่่านี้อาจเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับภาคธุรกิจเอกชนเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ใช้แรงงานกับ ภาครัฐมากขึ้น นอกจากนี้ ปรีญญ์ ปราชญานุพร (อ้างใน ยุวดี จันทะศิริ, 2544) มีความเห็นว่า การพัฒนา

ผู้จ้างงาน เพื่อให้รอดพ้นจากความยากไร้ด้านการศึกษาได้นั้นอาจจะกระทำโดยการนำทักษะและความสามารถภาคปฏิบัติที่พวกเขามีอยู่มาใช้เป็นกรณีศึกษาเมื่อมาเรียนในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับนำไปปรับปรุงหน้าที่การงานให้ดีขึ้น อันจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ต่อไป

2 สวัสดิการต่าง ๆ ที่แรงงานสตรีต้องการจากนายจ้าง

1) กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (ร้อยละ 75) ต้องการให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้แตกต่างกันตามสถานภาพสมรส ซึ่งให้เหตุผลว่า แต่ละสถานภาพสมรสมีภาระที่ต้องรับผิดชอบมากน้อยต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่สมรสและมีบุตรต้องรับภาระค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง หากสามีว่างงานหรือแยกทางกับสามีด้วยแล้วตนต้องรับภาระครอบครัวเพียงลำพัง ซึ่งรายได้ที่ได้รับกับภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไม่เพียงพอ ในที่นี้สตรีที่สมรสแล้วเสนอว่า (1) ควรสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุตรของนางาน (ร้อยละ 88.5) ซึ่งอาจจะอยู่ในลักษณะของทุนเรียนดี เพราะขณะนี้ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรจากกองทุนสวัสดิการสังคม เดือนละ 150 บาท ในกรณีที่ลูกอายุไม่เกิน 6 ปีเท่านั้น (สวัสดิการนี้คนงานทุกคนคิดว่าเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เอง) และเห็นว่าเป็นสวัสดิการที่น้อยเกินไป โดยส่วนใหญ่คิดว่าการลงทุนด้านศึกษาเป็นเงินที่ค่อนข้างสูง หากว่าเงินที่ได้รับจากการทำงานในโรงงานอย่างเดียวจะไม่เพียงพอหรือบางครั้งลูกอาจไม่ได้เรียนหนังสือสูงกว่าพวกเขาก็ได้ เพราะเงินที่ได้รับเพียงแค่มีกินมีใช้ไปวัน ๆ เท่านั้น และ (2) สนับสนุนสถานที่รับเลี้ยงเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 3 ขวบ ในประเด็นนี้พวกเขาบอกว่า ควรให้นายจ้างร่วมมือกับสถานรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนที่กรมพัฒนาชุมชนกำลังดำเนินการอยู่ในแต่ละหมู่บ้าน เพราะหากว่านับุตรมาเลี้ยงในโรงงานนั้น ถ้าวันไหนที่ต้องมาทำงานล่วงเวลาก็เกรงว่าจะไม่มีใครมารับและเป็นการสร้างภาระให้กับตนเพิ่มขึ้นอีก ดังคำกล่าวของแรงงานสตรีคนหนึ่งว่า

“... เราต้องการให้เขาสนับสนุนที่เลี้ยงเด็กให้กับเรา แต่เราไม่ต้องการให้ลูกไปอยู่ในโรงงาน... เราไม่มีคนรับส่งลูก... ถ้าลูกไปอยู่ในโรงงานเขาก็ต้องตื่นเข้าไปพร้อมกับเราและกลับพร้อมกับเราอีก ซึ่งปกติเราก็กลับดึกและใช้ชีวิตอยู่บนรถเหมือนกับบ้านอยู่แล้วไม่ว่าจะหลับหรือกินในรถ”

สำหรับคนที่เป็นโสดส่วนใหญ่บอกว่า ถ้าจะให้ระบุชัดเจนว่าตอนนี้ต้องการสวัสดิการจากนายจ้างอะไรบ้างนั้นยังไม่ได้คิด เพราะสิ่งที่เป็นอยู่ในขณะนี้ นายจ้างแทบจะไม่ได้ให้อะไร มีสตรีคนหนึ่งบอกว่า “พูดไปก็แค่นั้นอยู่ไม่ได้ก็ออก เพราะว่าตอนนี้เขาก็กดดันพวกเราทางอ้อมอยู่แล้ว” จากคำตอบของคนที่เป็นโสดเมื่อพิจารณาอย่างลึกซึ้งสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในชีวิตที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่สมรสและเป็นโสดอย่างเด่นชัด กล่าวคือ คนงานที่เป็นโสดและมีภาระรับผิดชอบน้อยแทบจะไม่ได้คิดถึงหลักประกันความมั่นคงต่าง ๆ ให้กับตนเองและครอบครัวเลย สิ่งนี้เป็นการชี้ให้เห็นว่าขาดความหวังในชีวิตและไม่เห็นอนาคตของตน ส่วนใหญ่มักคิดเพียงว่าถ้าอยู่ไม่ได้ก็ออกแล้วไปหางานทำที่ใหม่ ซึ่งแตกต่างจากความคิดของสตรีที่สมรสและมีบุตรที่ต้องรับผิดชอบ โดยในการออกจากงานของกลุ่มหลังนี้แต่ละครั้งต้องคิดแล้วคิด

อีก เพราะการที่เขาว่างงานไม่ได้หมายความว่าความอดอยากปากแห้งเกิดขึ้นกับเขาเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ยังรวมไปถึงคนอื่น ๆ ในครอบครัวอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปากท้องของลูก

2) บ้านพัก แรงงานสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 50) ต้องการสวัสดิการด้านที่พักอาศัยจากนายจ้าง โดยให้สัมภาษณ์ว่า หากนายจ้างไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าที่พักอาศัยได้ทั้งหมด ก็ควรจัดบ้านเช่าให้ราคาที่ถูกกว่าการไปเช่าอยู่เองในอำเภอหาดใหญ่ และควรจัดให้นอกบริเวณโรงงาน ทั้งนี้หากว่านายจ้างจัดให้ในโรงงานอาจจะสร้างความไม่เป็นส่วนตัวให้แก่คนงานได้ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อญาติมาเยี่ยมจะทำให้เกิดความยากลำบากในเรื่องของเวลาการเข้าออกและเงื่อนไขต่างๆ ที่สถานประกอบการกำหนดขึ้น

3) ควรแจกชุดทำงาน แรงงานสตรีทั้งหมดที่ศึกษา (ร้อยละ 55) ให้ความเห็นว่า นายจ้างควรแจกชุดทำงานให้กับคนงานบ้างอย่างน้อยเพียงชุดเดียวก็ได้ เขาบอกว่า แม้พวกเขาต้องการที่จะเข้ามาทำงานในโรงงานมากเพียงใด ถ้าไม่มีเงินสักก้อนก็เข้ามาทำงานในโรงงานไม่ได้ อย่างการที่เข้ามาทำงานในระยะเริ่มต้นต้องมีเงินอย่างน้อยประมาณ 500 บาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ ค่ารถไป-กลับ ค่าข้าว และค่าชุดทำงาน ซึ่งคนงาน (ร้อยละ 60) ต้องไปหยิบยืมเงินจากเพื่อนบ้านหรือญาติสนิทมาลงทุนก่อน ถ้ายืมไม่ได้จริง ๆ ก็ต้องยืมชุดเพื่อน ๆ ที่เป็นสาว โรงงานด้วยกันและรู้จักสนิทสนมมาสวมใส่ไปพาลาง ๆ ก่อน เพื่อให้เข้ามาทำงานในโรงงานได้ เมื่อได้รับรายได้แล้วจึงซื้อชุดเป็นของตนเอง

อย่างไรก็ตาม ในที่นี้ผู้ศึกษาค้นพบอีกว่า มีโรงงานที่เป็นกรณีตัวอย่างหนึ่ง นายจ้างปฏิบัติต่อคนงานแต่ละสายการผลิตไม่เสมอเหมือนกัน กล่าวคือ แจกชุดทำงานให้กับคนงานบางแผนกเท่านั้น คือ แผนกตรวจสอบคุณภาพ ซึ่งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นคนงานที่มีได้ทำงานในแผนกนี้แสดงความเห็นเหมือนกันว่า พวกเขาเป็นลูกจ้างทำงานในกระบวนการผลิตเหมือนกัน นายจ้างควรปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และตั้งข้อสังเกตอีกว่า ทำไมนายจ้างให้ค่าความเป็นลูกจ้างกับแต่ละแผนกไม่เท่ากันทั้ง ๆ ที่แต่ละคนและแต่ละแผนกก็เป็นลูกจ้างเหมือนกัน จนบางครั้งคนที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านนี้ไม่มีกำลังใจในการทำงานหรือมีอาจจะแทบน้อยมาก

4) แรงงานสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 60) มีความเห็นว่า ต้องการให้ตัวแทนลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การให้โบนัส การปรับขึ้นค่าจ้าง และการจัดสวัสดิการ เป็นต้น โดยเสนอว่า ควรคัดเลือกตัวแทนลูกจ้างในสายการผลิต ที่ผ่านความเห็นชอบจากเพื่อนร่วมงานจริง ๆ มาร่วมกำหนดผลตอบแทนที่ได้จากการจ้างงาน ตลอดจนประชาสัมพันธ์ผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้ทราบอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพวกเขา เพราะขณะนี้คนงานไม่ค่อยรับรู้เลยว่าทำไมบางครั้งถึงไม่มีการปรับขึ้นค่าจ้าง โดยที่นายจ้างไม่เคยมาแจ้งให้ทราบ หากจะทวงถามเกรงว่าทำให้เกิดผลกระทบด้านลบ เช่น ถูกกีดกันให้ออกจากงาน และถูกเพ่งเล็งจากหัวหน้างานเป็นพิเศษ ยกตัวอย่างเช่น กรณีที่ภาครัฐประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งจะขึ้นให้กับลูกจ้างที่เข้าใหม่ในช่วงเวลานั้น ๆ เท่านั้น นอกจากนี้แล้วก็ไม่ได้ประชาสัมพันธ์การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ลูกจ้างเก่าทราบเช่นกัน เพราะเกรงว่าคนเก่าจะเรียกร้องขึ้นค่าจ้างด้วย จนทำให้กลุ่มหลังมองว่าไม่ยุติธรรมสำหรับพวกเขา มีลูกจ้างกลุ่มหนึ่งทวงถามจากนายจ้างจนเป็นผลให้ถูกลดค่าจาก

หัวหน้างานเกือบทุกวัน และมีหน้าซ้ำหัวหน้างานเหล่านั้นยังพูดอีกว่า "หากอยู่ไม่ได้ก็ออกไป ยังมีคนที่ต้องการเข้ามาทำงานอีกมาก" ด้วยคำพูดเช่นนี้จนทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่กล้าเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ถึงแม้ว่ารู้สึกเดือดเนื้อร้อนใจก็ตาม

อย่างไรก็ตาม จากความต้องการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของแรงงาน ที่ผู้ศึกษาได้ค้นพบทั้งหมดข้างต้น หากภาครัฐรวมทั้งนายจ้างด้วยไม่มีศักยภาพที่จะบริหารจัดการและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ในอนาคต ก็อย่าปล่อยให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานเหล่านี้มีสภาพความเป็นอยู่ที่แร้นแค้น และมีคุณภาพชีวิตที่ด้อยกว่าคนกลุ่มอื่น ๆ ในสังคม อันดับแรกควรจัดหาหรือตอบสนองของความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) คือ อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ให้ก่อน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานสตรีในการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ของภาครัฐ

ดังที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิหรือสวัสดิการต่าง ๆ ตามบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่กล่าวมานี้ไม่ควรพิจารณาอย่างสุดโต่งหรือหักล้างกันว่าเป็นความผิดหรือความบกพร่องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพราะมีสาเหตุมาจากหลาย ๆ ด้านที่ ซับซ้อนและเชื่อมโยงกันเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่ผู้ใช้แรงงาน ภาครัฐ และนายจ้าง ซึ่งทั้งสามส่วนนี้จะต้องปฏิสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลา โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย หากว่าฝ่ายใดปฏิบัติหน้าที่ของตนบกพร่องก็จะก่อให้เกิดปัญหาด้านแรงงานขึ้น สำหรับปัญหาและอุปสรรคของแรงงานสตรีในการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ของภาครัฐอันมีสาเหตุมาจากความบกพร่องของแต่ละฝ่ายนั้น จะสามารถอธิบายพอสังเขป ดังนี้

1 ฝ่ายผู้ใช้แรงงาน

จากที่ผู้ศึกษาได้กล่าวถึงสภาพการจ้างงานไปแล้วเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้ใช้แรงงานตกอยู่ในสภาพการจ้างงานที่ไม่พึงประสงค์ กล่าวคือ ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างทั้งในเรื่องค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงการทำงาน สุขภาพอนามัย ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับตามกฎหมายในฐานะที่เป็นลูกจ้าง ทั้งนี้มีสาเหตุที่ควรนำมาพิจารณาคือ

1) คนงานที่ทำงานอยู่ในกระบวนการผลิตมีการศึกษาสายสามัญค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ส่วนใหญ่จบแค่ประถมศึกษา ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำความเข้าใจข้อกฎหมายอีกทั้งความสนใจใฝ่รู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนก็ค่อนข้างน้อย (ดูคุณลักษณะส่วนบุคคลที่กล่าวไว้ข้างต้น) โดยที่ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการหาเงินเป็นสำคัญ ซึ่งคิดเพียงว่ารอให้ปากท้องอิ่มก่อนแล้วค่อยไต่ถามหาสิทธิต่าง ๆ โดยที่แต่ละคนเน้นย้ำในลักษณะที่คล้าย ๆ กันว่า ต่อสู้กับนายจ้างก็ไม่มีอะไรดีขึ้นมากกว่านี้ หากแต่จะเกิดผลร้ายกับตนอีก ผู้ทำงานหาเงินเลี้ยงปากท้องดีกว่า ถ้าจะรวมตัวกันบางครั้งก็ไม่แน่ใจว่าจะอยู่ได้

นาน เพราะแต่ละคนมีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างมาก ฉะนั้น จากความคิดเห็นของคนงานที่ได้หยิบยกมานี้สามารถพิสูจน์ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งและสำคัญอีกด้วยที่ทำให้ลูกจ้างยอมรับสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม เพราะเกรงว่าถ้าเรียกร้องหรือทำในสิ่งที่นายจ้างไม่พึงพอใจก็อาจจะถูกออกจากงาน เมื่อเป็นเช่นนี้จึงทำให้ผู้ใช้แรงงานไม่ได้รับสิทธิที่พึงมีพึงได้

2) ผู้ใช้แรงงานไม่มีอำนาจการต่อรองกับนายจ้างหรืออาจจะมีก็แต่น้อยมาก ทั้งนี้หากว่าลูกจ้างคนและ/หรือกลุ่มใดมีการเรียกร้องก็จะถูกกดดันให้ออกจากงาน จนทำให้พวกเขาไม่มีปากเสียง ไม่กล้าเรียกร้อง แม้รู้สึกเดือดเนื้อร้อนใจ ในที่สุดก็ยอมจำนนต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่นายจ้างหยิบยื่นให้อย่างมิให้หลีกเลี่ยงได้ ดังจะนำคำกล่าวของสตรีคนหนึ่งมาตีแผ่ในที่นี้ว่า

“สิ่งที่เป็นอย่างนี้เรารู้กันว่าโดนเอาเปรียบจากนายจ้างหลายอย่าง โดยเฉพาะค่าแรง แต่เราก็เรียกร้องกับเขาไม่ได้ เพียงแต่พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเท่านั้น ...ขึ้นเรียกร้องไปถูกออกจากงานแน่ สู้เราอยู่เฉย ๆ เสียดีกว่า ถ้าทนไม่ได้จริง ๆ ก็ค่อยออกไปหางานที่ใหม่...”

จากข้อมูลในภาพกว้างและคำกล่าวภาพลึกที่นำมายืนยันข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงภาวะที่ผู้ใช้แรงงานไม่สามารถจะกำหนดทิศทาง หรือควบคุมพฤติกรรมต่าง ๆ ของตนเองได้อย่างอิสระบนพื้นฐานของสิทธิและหน้าที่ในฐานะเป็นลูกจ้าง เพราะขาดอิสรภาพในการแสดงออก การเรียกร้อง และแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้เนื่องมาจากถูกอำนาจ (อำนาจในที่นี้ ผู้ศึกษาหมายรวมทั้ง Power and Authority) ของนายจ้างเข้าครอบงำ เมื่อผู้ใช้แรงงานถูกครอบงำรุนแรงขึ้นและเป็นระยะเวลานานประกอบกับขาดอำนาจในการต่อรองดังที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้น จึงทำให้เกิดความเบือนนายและเชิงในชีวิตจึงปล่อยให้ตนเป็นผู้นิยามหรือมีอิทธิพลเหนือพวกเขาตั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อันเป็นเหตุให้คนงานจมปลักอยู่ในสถานการณ์ที่เลือกไม่ได้ แม้ผลปรากฏออกมาในภาพกว้างแล้วว่า คนงานไม่กล้าเรียกร้องสิทธิ แต่ถ้าพิจารณาให้ลึกซึ้งโดยแยกให้เห็นแต่ละสถานประกอบการพบว่าพฤติกรรมเรียกร้องสิทธิของคนงานค่อนข้างแตกต่างกัน กล่าวคือ โรงงานโชติวัฒน์ส่วนใหญ่คนงานนับถือศาสนาพุทธและจบการศึกษาระดับ ป. 4 ป.6 ม. 3 และ ม. 6 ในอัตราส่วนที่ ใกล้เคียงกัน ส่วนในโรงงานทักษิณสมุทร คนงาน (ร้อยละ 90) นับถือศาสนาอิสลาม และส่วนมากจบการศึกษาแค่ ป. 4 ซึ่งกลุ่มหลังขณะที่มีการสัมภาษณ์ไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอะไรเลยหรือมีก็น้อยมาก นอกจากนี้แล้วเมื่อถามเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น สิทธิการลาคลอด เงินสงเคราะห์บุตร และค่าล่วงเวลา เป็นต้น ซึ่งเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้รู้กันน้อยมาก สำหรับคนงานที่บริษัทโชติวัฒน์กล้าแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ที่ถามอย่างหลากหลาย ตลอดจนสิทธิต่าง ๆ ก็ทราบมากกว่าด้วย ทั้ง ๆ ที่ทั้งสองแห่งการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างมีค่อนข้างน้อยเท่าเทียมกัน

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่ผู้ใช้แรงงานไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการของภาครัฐตามที่กฎหมายกำหนดได้ อันมีสาเหตุมาจากลูกจ้างไม่มีอำนาจการต่อรองจากนายจ้างนั้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นจังหวัดสงขลาอาจจะมีแนวโน้มรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้มีสาเหตุมาจาก 1) ชุมชนต่าง ๆ ในจังหวัดสงขลา

ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่รวมทั้งพื้นที่ที่มีสตรีเข้ามาขาย แรงงานมีข้อจำกัดอยู่ว่า ชุมชนเหล่านั้นยังไม่ค่อยตระหนักถึงปัญหาของคนงานที่กำลังประสบอยู่ เพียงแต่มองว่าการที่สตรีเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และถือเป็นเรื่องปกติว่าการทำงานในโรงงานนายจ้างเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตทุกอย่าง ก็สมควรมีอำนาจในการควบคุมสั่งการและบังคับทุกอย่างได้ สำหรับผู้ใช้แรงงานก็มีความจำเป็นที่ต้องก้มหน้าก้มตาทำงานต่อไป เพื่อให้มีอยู่มีกินและมีชีวิตรอดไปวัน ๆ และ 2) ไม่มีสหภาพแรงงานเข้ามาเป็นกระบอกเสียงให้กับผู้ใช้แรงงาน จึงทำให้ถูกขัดขวางจากนายจ้างในการทวงถามหรือเรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับการจากการจ้างงาน ซึ่งในประเด็นนี้คนงานส่วนใหญ่ไม่รู้ว่สหภาพแรงงานคืออะไรและมีประโยชน์อย่างไรสำหรับพวกเขา อีกทั้งนายจ้างและภาครัฐด้วยก็ไม่ได้ให้ความรู้ในเรื่องนี้เช่นกัน ผู้ใช้แรงงานบางคนถึงกับตั้งข้อสังเกตในประเด็นนี้ว่า ข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับลูกจ้างแล้วนายจ้างจะไม่ให้รู้

ทว่า ในอนาคตจังหวัดสงขลายังไม่มีสหภาพแรงงานรวมทั้งลูกจ้างเองก็ไม่สามารถรวมตัวกันอย่างเข้มแข็งเพื่อเรียกร้องสิทธิได้ ผู้ศึกษามีความเห็นว่ ปรากฏการณ์ความยุติธรรมและความเสมอภาคระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่อาจเกิดขึ้นหรือเกิดได้น้อยมาก สถานการณ์เช่นนี้หากจะนำมาซึ่งความยุติธรรมและความเสมอภาคของทั้งสองฝ่ายแล้ว กลุ่มที่มีอำนาจน้อยกว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรมีสหภาพในการออกเสียง แสดงความเห็น โดยการต่อรองของตัวแทนผู้ใช้แรงงาน (ถึงแม้ว่าไม่มีสหภาพก็ตาม) อันเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่อ่อนแอ (อำนาจ) และด้อยโอกาสเข้าไปกำหนดชะตาของตนเอง

2 ฝ่ายนายจ้าง

การบริหารจัดการให้ลูกจ้างเข้าถึงสวัสดิการ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดนั้น นายจ้างเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาคิดว่า ถ้านายจ้างตระหนักว่ มีคุณธรรม และจริยธรรมเคารพสิทธิของคนงานในฐานะที่เป็นลูกจ้างและมองผู้ใช้แรงงานให้รอดพ้นจากทาสทางเศรษฐกิจ ปัญหาเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิอันพึงมีพึงได้ของลูกจ้างก็ไม่เกิดขึ้นและไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายหรือกลไกของภาครัฐเข้ามาคุ้มครองก็ได้ แต่สภาพความเป็นจริงแล้วไม่เป็นอย่างที่กล่าวไว้ข้างต้น ทั้งนี้เพราะในมุมมองของนายจ้างมักให้ความสำคัญกับผลกำไรจากการประกอบธุรกิจมากกว่าเรื่องอื่น ๆ ด้วยมุมมองเช่นนี้จึงทำให้นายจ้างพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์แก่ตนเองเพียงฝ่ายเดียว โดยละเลย สวัสดิภาพของคนงานไป (ดูสภาพการจ้างงานที่กล่าวไว้ทั้งหมดข้างต้น) ซึ่งพฤติกรรมของนายจ้างที่แสดงให้เห็นถึงการกีดกันโอกาสและ/หรือเป็นอุปสรรคไม่ให้ลูกจ้างเข้าถึงสวัสดิการ ต่าง ๆ จากภาครัฐสามารถอธิบายได้อย่างสังเขป ดังนี้

1) สถานประกอบการที่ศึกษาครั้งนี้เป็นกิจการขนาดใหญ่ หากพิจารณาประเด็นเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของนายจ้าง ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษา และความรู้ด้านกฎหมายแรงงานของนายจ้างแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ไม่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการดูแลพัฒนาให้กับลูกจ้างเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามภาครัฐกำหนด เนื่องจากโรงงานที่เป็นกรณีศึกษาทั้งสองแห่งมีอายุการดำเนินกิจการค่อนข้างยาวนาน เป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่ส่งสินค้าไปขายยังต่างประเทศ และการบริหารจัดการค่อนข้างชัดเจน นอกจากนี้บริษัทท้องถิ่นโชติวัฒนาขนาดใหญ่ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นหนึ่งในกรณีศึกษาครั้งนี้ด้วยนั้นประเทศ

มาเลเซียเข้ามาถือหุ้นร้อยละ 20 แต่สิ่งที่ปัญหาคือ นายจ้างไม่ได้ให้ความรู้อย่างชัดเจนว่าสวัสดิการที่ได้รับมีอะไรบ้าง และการได้รับสวัสดิการแต่ละประเภทกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ อย่างไร ทั้งนี้เพราะลูกจ้าง (ร้อยละ 70) ยังไม่ทราบสวัสดิการที่ได้รับทั้งหมดว่ามีอะไรบ้างและมากนักน้อยเพียงใด โดยให้เหตุผลว่า เมื่อตนเข้ามาทำงานนายจ้างพูดถึงเรื่องสวัสดิการน้อยมาก ส่วนใหญ่พูดถึงกฎระเบียบในการทำงานเป็นหลัก (ดูประเด็นการฝึกอบรมและการพัฒนาที่กล่าวไว้ข้างต้น)

2) ไม่ได้เปิดเผยให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างละเอียดและทุกเรื่อง ส่วนใหญ่จะประกาศให้ทราบเกี่ยวกับวันหยุดเท่านั้น นอกจากนี้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายต่าง ๆ จากภาครัฐนายจ้างก็ไม่ได้ประชาสัมพันธ์หรือแจกเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ทราบเช่นกัน ยกตัวอย่างเช่น ในเรื่องของค่าจ้าง เมื่อภาครัฐประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบอย่างทั่วถึง (โดยเฉพาะลูกจ้างเก่า) จนเป็นผลให้คนงานบางกลุ่มมีการเรียกร้องให้นายจ้างประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ผู้ใช้งานทราบ

3. ภาครัฐ

ข้อค้นพบในที่นี้ยืนยันได้ว่า ภาครัฐไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการและพัฒนาผู้ใช้แรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (ดูประเด็นสภาพการจ้างงานที่กล่าวไว้ทั้งหมดข้างต้น) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เกิดผลในทางปฏิบัติ กล่าวคือ ยังมีความเหลื่อมล้ำกันมากระหว่างตัว บทกฎหมายกับการปฏิบัติจริงของนายจ้าง ทั้งนี้มีสาเหตุมาจาก

1) การตรวจสอบสภาพการจ้างงานของภาครัฐในพื้นที่ จากการสัมภาษณ์

ผู้ใช้แรงงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 65) บอกว่า เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสอบน้อยมาก นอกจากนี้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสเข้าไปพูดคุยกับนายจ้างเพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีน้ำหนักมากขึ้น ปรากฏว่ารายละเอียดที่ได้รับสอดคล้องกับลูกจ้างว่าเข้ามาตรวจสอบน้อยเช่นกัน ในกรณีที่เข้ามาตรวจสอบนั้นส่วนใหญ่เกี่ยวกับระบบคุณภาพ เช่น ISO 9000 และ ISO 14000 เป็นต้น แต่ผู้ใช้แรงงานมองว่าระบบคุณภาพเป็นการสร้างความยุ่งยากให้กับพวกเขา กล่าวคือ เมื่อภาครัฐเข้าจะเข้ามาตรวจแต่ละครั้งสถานประกอบการจะแจ้งให้ลูกจ้างทราบ และแต่ละคนต้องท่องกฎเกี่ยวกับคุณภาพแต่ละเรื่องทั้งหมดให้ได้ หากว่าจำไม่ได้เมื่อมีการถามเกิดขึ้น ลูกจ้างคนนั้น ๆ จะถูกหักคะแนนและส่งผลต่อรายได้ด้วย

สภาวะการณ์ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่าภาครัฐไม่ค่อยเข้าไปตรวจสอบอย่างต่อเนื่องและจริงจังนั้นอาจจะเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้มีการละเมิดสิทธิของผู้ใช้แรงงานในจังหวัดสงขลาที่เป็นอยู่ขณะนี้ หากภาครัฐพิจารณาว่าต้องการสร้างความสันติในวงการแรงงาน โดยไม่ต้องการเข้าไปตรวจสอบแล้วปล่อยให้ นายจ้างบริหารจัดการและพัฒนาเองนั้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีในระดับหนึ่ง หากแน่ใจว่านายจ้างเคารพสิทธิหน้าที่ของคนงานอย่างจริงใจมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นตัวตั้ง ดังนั้น ในที่นี้จึงมีประเด็นคำถามที่ต้องการหาคำตอบว่า การที่ภาครัฐปราศจากการเข้าไปตรวจสอบเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมกับผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริงถือว่าเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องเช่นนั้นหรือ? นี่คือการถามที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับสูงสมควรเข้ามาตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นด้วยว่าพฤติกรรมเช่นนี้จะกระทำ

โดยมีผลประโยชน์แอบแฝงอยู่หรือไม่อย่างไรและมากนักแค่ไหน เพราะผู้ศึกษาไม่สามารถที่จะกล่าวอ้างอย่างเต็มที่และทันทีว่าประเด็นที่เกิดขึ้นในจังหวัดสงขลาเป็นความจริง ทั้งนี้อาจจะเป็นการด่วนสรุปที่ง่ายตายเกินไป

2) ภาครัฐขาดความต่อเนื่องในการประชาสัมพันธ์ให้ลูกจ้างทราบในประเด็นที่เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสามารถสืบจากการสัมภาษณ์คนงาน พบว่า เอกสารเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งเอกสารอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ด้วย ลูกจ้างทั้งหมดที่ศึกษาไม่เคยได้รับเลย และระหว่างการพูดคุยส่วนใหญ่ก็บอกว่าพวกเขาต้องการรู้และเข้าใจสิทธิของตนเช่นกัน ซึ่งการได้รับข้อมูลจากภาครัฐนั้นคนงานส่วนใหญ่ได้ยื่นและดูจากสื่อโทรทัศน์

เหตุการณ์ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแสดงให้เห็นถึง ความย่อหย่อนหรือความบกพร่องในการปฏิบัติงานของภาครัฐใช่หรือไม่? หากภาครัฐสามารถตอบได้อย่างเปิดเผยและจริงใจว่า "ใช่" คำถามจึงมีต่อว่า รัฐควรปรับเปลี่ยนให้เกิดความโปร่งใสในการตรวจสอบ การบริหาร จัดการและพัฒนาให้กับผู้ใช้แรงงานในจังหวัดสงขลาได้อย่างไร? (นี่คือความหวังอันสูงสุดของคนงาน) ถ้าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดนั้น รัฐอ้างว่าเป็นเพราะขาดแคลนงบประมาณและกำลังคนของภาครัฐเป็นประการสำคัญ ซึ่งข้อกล่าวอ้างนี้ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการยุติการกล่าวอ้างได้แล้ว เพราะเป็นปัญหาเรื้อรังที่สะสมมาเป็นระยะเวลานาน แต่รัฐควรที่จะหันมาสร้างตระหนักรู้ว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของภาครัฐโดยตรงในการคุ้มครองและดูแลสวัสดิการแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์และเกิดความยุติธรรมมากที่สุด ซึ่งการสร้างจิตวิญญาณด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นได้นั้นไม่ควรหวังพึ่งพิงปัจจัยภายนอกแต่ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในเป็นสำคัญนั่นคือ รัฐควรกระทำด้วยใจไม่ใช่ทำด้วยอำนาจเงินตรา

บทที่ 3

บทส่งท้ายและข้อเสนอแนะ

บทส่งท้าย

ดังที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดข้างต้นว่าการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้สร้างความเสียเปรียบให้กับผู้ใช้แรงงานอย่างมาก อันมีผลมาจากการใช้แรงงานโดยส่วนรวมนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของการขูดรีดหรือความไม่เป็นธรรมของระบบเศรษฐกิจระหว่างกลุ่มนายทุนกับกลุ่มแรงงาน ซึ่งในขั้นนี้ก็สามารถเป็นที่ประจักษ์อย่างเด่นชัดว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมในจังหวัดสงขลาค่อนข้างล้มเหลว เนื่องจากละเลยมิติด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับแรงงานสตรีอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของ การได้รับการตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานทั้งในด้านวัตถุ (เช่น อาหารที่มีคุณค่าตามหลักโภชนาการ และที่อยู่อาศัยที่ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น) และไม่ใช่วัตถุ (เช่น การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา และการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น) สาเหตุที่เกิดปรากฏการณ์เหล่านี้ขึ้นคือผู้ใช้แรงงานขาดอำนาจการต่อรองเรียกร้องสิทธิและทรัพยากรต่าง ๆ ที่พึงมีพึงได้จากนายจ้าง จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านความเป็นอยู่ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างค่อนข้างมาก ซึ่งการที่นายจ้างและลูกจ้างมีสถานภาพที่ไม่เท่าเทียมกันค่อนข้างสูงนั้นสะท้อนออกมาในทางสิทธิมนุษยชนว่าเป็นการละเมิดสิทธิของคนงาน และหมายถึงนายจ้างไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายรวมทั้งภาครัฐเองก็ไม่สามารถคุ้มครองปกป้องสิทธิระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้างให้เสมอภาคและเท่าเทียมกันได้ หากว่าอำนาจที่ไม่เท่าเทียมและเสมอภาคกันยังปรากฏอยู่ในสังคมของผู้ใช้แรงงาน เมื่อนั้น สิทธิของประชาชนตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 มาตราที่ 30 ที่ว่า "บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน..." ก็เป็นเพียงข้อความเชิงนามธรรมเท่านั้น โดยมีได้คำนี้ทำให้เกิดขึ้นจริงในหลักปฏิบัติ นี่เป็นข้อยืนยันให้เห็นว่ากลไกการบังคับใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพ ประเด็นคำถามที่จะทิ้งท้ายเพื่อก่อให้เกิดผลในทางพัฒนาไว้ในงานวิจัยชิ้นนี้ก็คือ เมื่อกฎหมายขาดประสิทธิภาพและประสิทธิภาพแล้วประชาชนจะแน่ใจได้อย่างไรว่า พวกเขามีสิทธิที่แท้จริงเรื่องอะไรบ้างและมากน้อยแค่ไหน? หากว่าสิทธิยังอยู่ในลักษณะของใครดีใครได้หรือใครมีอำนาจมากคนนั้นก็ได้อไปแล้วผู้ด้อยอำนาจทั้งหลายทั้งปวงจะมีหลักประกันความมั่นคงอะไรให้กับชีวิต? เหล่านี้คือคำถามที่หยิบยกขึ้นมาให้คิดกันต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากสภาพการจ้างงานและวิถีชีวิตของแรงงานสตรีในจังหวัดสงขลาที่ดีแต่มาครั้งนี้ จะเห็นว่าอยู่ในสภาวะการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ดังได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ศึกษาจึงพยายามวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดให้เที่ยงตรงและเป็นธรรมมากที่สุด เพื่อนำไปสู่การแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวและพัฒนาแรงงานที่เกิดขึ้นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด โดยที่การเสนอแนะครั้งนี้จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง ดังนั้นจึงสามารถกล่าวถึงรายละเอียดของข้อเสนอแนะแต่ละประเด็นดังนี้

1. รัฐบาลควรมีนโยบายการปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงภาวะค่าครองชีพของคนงานในแต่ละพื้นที่ และควรส่งเสริมให้สถานประกอบการต่าง ๆ ในจังหวัดสงขลาจัดทำโครงสร้างค่าจ้างที่มีหลักเกณฑ์แน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะสถานประกอบการเหล่านั้นมีศักยภาพและขีดความสามารถในการจ่ายค่าจ้างค่าจ้างให้กับคนงานได้มากกว่ากฎหมายกำหนด

2. สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ปริญญาพร (อาจารย์โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2545) ให้ข้อเสนอแนะในงานวิจัยชิ้นนี้ว่า ควรนำความสามารถในการจ่ายของนายจ้างมาร่วมพิจารณาด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำไรของสถานประกอบการ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานและนายจ้างได้รับผลประโยชน์จากการประกอบธุรกิจในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันมากที่สุด การดำเนินการอย่างที่ว่านี้ควรให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องหันหน้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผลแต่ละฝ่าย อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สำคัญคือ ระบบและกลไกการตรวจสอบต้องมีความยุติธรรมและโปร่งใสมากที่สุด ซึ่งในประเด็นนี้ผู้ศึกษามีความเห็นเพิ่มเติมว่า กลไกที่จะเข้ามาตรวจสอบผลการประกอบธุรกิจของสถานประกอบการควรทำงานประสานความร่วมมือกันของแต่ละภาคส่วน อันประกอบด้วย องค์กรภาครัฐ ภาคประชาชน ธุรกิจเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้จะทำหน้าที่ทั้งในประเด็นของการตรวจสอบผลการดำเนินธุรกิจ การประเมิน และติดตามผล เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความโปร่งใสกับทุกฝ่ายอย่างทั่วหน้ากัน

3. สนับสนุนส่งเสริมให้จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในจังหวัดสงขลาอย่างจริงจัง ซึ่งไม่ควรให้ผู้ใช้แรงงานต่อสู้ด้วยตนเองอย่างโดดเดี่ยว เพราะในขณะนี้คนงานรู้สึกเบื่อกับการกดขี่ของภาครัฐพอสมควรที่ไม่สามารถบริหารจัดการและพัฒนาให้คนงานและนายจ้างมีความเสมอภาคกันได้ อย่างไรก็ตาม ประเด็นนี้ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการที่จะมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนการจัดตั้งสหภาพก็ควรให้คนงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพแรงงานก่อน เพื่อว่าสหภาพที่จัดตั้งขึ้นนั้นเกิดจากแรงจูงใจภายในของคนงานอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะภาครัฐในพื้นที่อ้างว่า คนงานไม่มีการเรียกร้องให้จัดตั้งสหภาพจึงทำให้ไม่มีความจำเป็นที่ต้องจัดตั้งองค์กรที่ว่านี้ขึ้น ซึ่งในการกล่าวของภาครัฐนั้น ผู้ศึกษามีคำถามย้อนกลับไปแล้วลูกจ้างทราบหรือไม่ว่า สหภาพแรงงานคืออะไร เพราะตอนนี้ลูกจ้างในจังหวัดสงขลาไม่มีความรู้เลยว่าองค์กรนี้คืออะไรและมีประโยชน์อย่างไรสำหรับพวกเขา จึงทำให้คนงานรู้สึกไม่ยินดียินร้ายกับองค์กรดังกล่าว หากคนงานรู้และเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับ ผู้ศึกษาคิดว่าคนงานน่าจะมีการเรียกร้องและเข้าร่วมสหภาพแรงงานก็ได้ ทั้งนี้เพราะ

ด้วยธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ถ้าไม่รู้เลยว่าสิ่งที่ตนเข้าไปมีส่วนร่วมเกิดประโยชน์อย่างไรและมากนักน้อยเพียงใดแล้ว ก็จะทำให้การเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งน้อยด้วย ฉะนั้นการที่ภาครัฐสรุปว่าแรงงานไม่เรียกร้องให้มีสหภาพแล้วนำไปสู่การสรุปว่าคนงานไม่ต้องการ ซึ่งถือเป็นการกล่าวที่ไม่ถูกต้องนักและด่วนสรุปจนเกินไป

4. ภาครัฐควรประเมินความต้องการด้านสวัสดิการของคนงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อว่าสวัสดิการที่จัดขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของคนงานได้อย่างแท้จริง

5. ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ภาครัฐควรคำนึงถึงรายได้ที่แท้จริงของผู้ใช้แรงงานด้วยนั่นหมายความว่า รายได้ที่ได้รับต้องเพียงพอในการซื้อสินค้าและบริการมาตอบสนองความจำเป็นและความต้องการขั้นพื้นฐาน

6. รัฐควรสนับสนุนให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องของค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งนี้ อาจสร้างแรงจูงใจโดยการลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการที่มีการบริหารจัดการด้านสวัสดิการดีเด่น เพื่อให้นายจ้างเห็นความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานและให้นายจ้างตระหนักว่าการลงทุนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานมีส่วนช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีต่อสาธารณชนจึงนับเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่ตกอยู่กับองค์กร

7. ปัญหาสุขภาพของคนงานที่เกิดจากการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งครั้งนี้ คือ ป่วยเป็นไข้หวัดเรื้อรัง จึงส่งผลให้ระบบทางเดินหายใจแย่งลง ซึ่งในขณะนี้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเช่นภาครัฐและนายจ้างยังไม่ได้ใส่ใจกับปัญหาสุขภาพของคนงานอย่างจริงจัง อีกทั้งผู้ใช้แรงงานเองก็ปล่อยให้ไปตามยถากรรม เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ศึกษามีความเห็นว่ อนาคตผู้ใช้แรงงานในจังหวัดสงขลาอาจจะเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพอนามัยอย่างรุนแรง ดังนั้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข และนายจ้างควรร่วมมือกันจัดบริการตรวจสุขภาพของคนงานในสถานประกอบการปีละครั้ง และควรกระทำอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ในการให้บริการต้องไม่มีการเรียกเก็บค่าใช้จ่าย และควรมีทั้งคุณภาพคุณธรรมควบคู่กัน

8. ประเด็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ควรเป็นนโยบายระดับชาตินำมาพิจารณา ทั้งนี้ภาครัฐอาจจะจัดตั้งองค์กรรับผิดชอบขึ้นโดยตรงแล้วร่วมมือกับนายจ้าง สำหรับวางแผนเลือกพื้นที่ก่อสร้าง และพัฒนาที่อยู่อาศัยให้กับคนงาน เพื่อให้พวกเขาหลุดพ้นจากแหล่งเสื่อมโทรมอันจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของคนงานและครอบครัวดีขึ้น

9. การวิจัยในครั้งนี้จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวระหว่างแม่กับ ลูกห่างเหินส่วนพ่อก็เข้ามามีส่วนร่วมดูแลในการเลี้ยงลูกน้อยเช่นกัน การเกิดปรากฏการณ์เช่นนี้ขึ้นเพราะพ่อแม่มิระดับการศึกษาและฐานะด้านเศรษฐกิจต่ำ จึงทำให้เห็นความสำคัญกับการหารายได้เข้าสู่ครอบครัวเป็นหลัก โดยละมิติของการสร้างความอบอุ่นในครอบครัวให้เกิดขึ้น ด้วยเหตุการณ์ที่กล่าวมานี้ ผู้ศึกษาจึงคาดการณ์ว่าในอนาคตครอบครัวของผู้ใช้แรงงานในจังหวัดสงขลาอาจจะนำมาซึ่งความล่มสลายด้านความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวรุนแรงขึ้น ฉะนั้นในทันทีสถานครอบครัวควรเป็นจุดสำคัญอย่างยิ่งยวดที่ควรได้รับการดูแลเอาใจใส่ ทั้งนี้เพราะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานและสำคัญในแง่ของการพัฒนาคุณภาพคน ดังนั้นรัฐบาลควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ใช้แรงงานทั้งสามและภรรยาเกี่ยว

กับการเลี้ยงดูอบรมสั่งสอนบุตร หลักการแบ่งเวลางานและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งเสริมให้คนงานที่เป็นสามีภรรยาถึงถึงความสำคัญของการแสดงบทบาทในการเลี้ยงดูบุตรอย่างสม่ำเสมอมากขึ้น ซึ่งกิจกรรมที่จัดนั้นภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องอาจจะร่วมมือกับเจ้าของสถานประกอบการให้มีการจัดฝึกอบรมหรือบรรยายในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของบิดามารดากับการเลี้ยงดูบุตร ทั้งนี้อาจจะเชิญนักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ และนักแนะมาให้ความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้การจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งได้รับความรู้จากผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ

10. งานวิจัยชิ้นนี้จะเห็นว่ามันเปลี่ยนชีวิตเมื่อออกจากงานของแรงงานสตรีในกลุ่มที่มีที่ดินทำกินอยู่บ้าง จะกลับไปใช้ชีวิตในภาคเกษตรกรรม โดยการปลูกพืช และเลี้ยงสัตว์ ดังนั้นภาครัฐควรให้ผู้เชี่ยวชาญเข้าไปมีส่วนร่วมสนับสนุน ส่งเสริม และให้ความช่วยเหลือ ในเรื่องการพัฒนาคุณภาพผลผลิต วิธีการดูแลรักษาดิน และความรู้ด้านการตลาดด้วย

11. จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าองค์กรชุมชนตระหนักถึงปัญหาแรงงานสตรีน้อยมาก โดยมองแต่เพียงว่าการเข้ามาขายแรงงานของสตรีในโรงงานเป็นเรื่องปกติธรรมดา ทั้ง ๆ ที่ขณะนี้สตรีแทบทุกคนที่เข้ามาทำงานในโรงงานกำลังประสบปัญหานานัปการทั้งในเรื่องของ สุขภาพ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และการถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษามีความเห็นว่า ควรให้องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ และแก้ไขปัญหาแรงงานสตรีในจังหวัดสงขลาาร่วมด้วย ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยในวาระการประชุมแต่ละครั้งควรมีการหยิบยกสถานการณ์ด้านแรงงานสตรีในหมู่บ้านมาร่วมอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เนื่องมาจากว่าการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่แรงงานประสบอยู่นั้น ถ้าให้องค์กรชุมชนเข้ามาร่วมจะทำให้เกิดการพัฒนาระบบความสัมพันธ์ภายในชุมชนให้เข้มแข็งขึ้น และถือได้ว่าเป็นรากฐานระดับล่างสุดที่ถักทอสายใยให้ชุมชนช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

บรรณานุกรม

- ปริญญา ปราชญานุพร , อาจารย์ประจำโครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2545 , การสัมภาษณ์. (20 เมษายน)
- ยุวดี จันทะศิริ , "การพัฒนาสิทธิและบทบาททางเศรษฐกิจของสตรีในภาคอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งใน จังหวัดสงขลา" , วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2544