

**ตรรกะทางวัฒนธรรมท้องถิ่นกับการควบคุมคนงานในห่วงโซ่การผลิตสินค้าอุตสาหกรรมเกษตร-อาหารยุคโลกาภิวัตน์ :
กรณีศึกษาโรงงานผลิตผักและผลไม้แช่แข็ง
ส่งออกแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่¹**

**Local Cultural Logic Deployed in the Control of Workers :
A Case Study of Frozen Food Workers in
Agro-industrial Chain**

สืบสกุล กิจนุกอร์

Suebsakun Kidnukorn

บทคัดย่อ

บทความชิ้นนี้นำเสนอกระบวนการเปลี่ยนแปลงในชนบทภายใต้บริบทของยุคโลกาภิวัตน์ โดยเน้นไปที่โรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในชนบท ซึ่งได้ถูกผนวกเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่การผลิตสินค้าอาหารระดับโลก บทความได้พยายามศึกษาปฏิบัติการของกลุ่มทุนผ่านกรณีศึกษาโรงงานผลิตผักและผลไม้แช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ที่อาศัยตรรกะทางวัฒนธรรมท้องถิ่นในการระดมแรงงานและควบคุมคนงานให้ยอมรับในวินัยอุตสาหกรรม

คำสำคัญ : การเปลี่ยนแปลงชนบท, คนงานในอุตสาหกรรมในชนบท, ตรรกะทางวัฒนธรรม, วินัยอุตสาหกรรม

Abstract

This paper presents a rural transformation process under the context of globalization, by focusing on the industries located in rural areas, as part of global food chain. This article explores a practice of the industrial sector in the case of a frozen fruit and vegetable factory in Chiang Mai province. It demonstrates how the factory has employed local cultural logic and community way of life to control farmers to accept industrial discipline.

Keywords : Rural transformation, Rural industrial workers, Cultural logic, Industrial discipline

บทนำ

บทความชิ้นนี้ผู้เขียนจะกล่าวถึง “ห้องเย็นเอบี”² ซึ่งเป็นโรงงานผลิตผักและผลไม้แช่แข็งแห่งหนึ่ง ตั้งอยู่ที่ตำบลแม่แฝกใหม่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงงานที่มีขนาดใหญ่ เมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานแปรรูปสินค้าเกษตรแห่งอื่นๆ ที่ตั้งอยู่ในละแวกเดียวกัน มีกำลังการผลิตสูงถึง 42,000 ตันต่อปี เน้นผลิตผักและผลไม้แช่แข็ง (ถั่วแขก ถั่วแระ และข้าวโพดหวาน) ส่งออกตลาดต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่น มีกำไรจากการดำเนินงานในปี พ.ศ.2552 จำนวน 212,167,000 บาท เป็นบริษัทที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2536 และเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญของแรงงานในชนบท โดยมีจำนวนคนงานทั้งหมด 1,677 คน (รายงานประจำปีของ “ห้องเย็นเอบี” ปี พ.ศ.2552) ข้อมูลที่ผู้เขียนใช้วิเคราะห์ มาจากเว็บไซต์ของบริษัท รายงานประจำปี การสัมภาษณ์พนักงาน การรับฟังคำบรรยายจากผู้บริหาร และการสังเกตการดำเนินงานของโรงงานโดยเข้าเยี่ยมชมโรงงาน

ผู้เขียนต้องการชี้ให้เห็นว่า ภายใต้บริบทการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมเกษตร-อาหาร ซึ่งกลุ่มทุนไทยไร้อำนาจต่อรองในห่วงโซ่สินค้ายุคโลกาภิวัตน์ “ห้องเย็นเอบี” ในฐานะที่เป็นกลุ่มทุนที่เข้าไปตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ชนบทได้ใช้ตรรกะทางวัฒนธรรมท้องถิ่น อันหมายถึงความถึง การจัดความสัมพันธ์ใหม่กับคนในท้องถิ่น โดยมีกลยุทธ์ทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นผสมผสานเข้ากับตรรกะทางเศรษฐกิจสมัยใหม่ เพื่อสร้างความมั่นคงและต่อเนื่องในการใช้แรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมของไทยที่เชื่อมโยงกับโลกาภิวัตน์ มาพร้อมกับทุน เทคโนโลยี และความเชื่อมโยงกับระบบตลาด แต่สิ่งที่โรงงานไม่มี คือ วัตถุดิบ และโดยเฉพาะคนงาน ขณะเดียวกัน งานในโรงงานก็มีสภาพการทำงานที่ยากลำบาก อีกทั้งมีค่าตอบแทนต่ำ จนทำให้มีการเข้าออกงานสูง นอกจากนี้ยังเป็นกิจการของคนต่างถิ่น ไม่ได้เกิดจากคนในท้องถิ่น จึงไม่ได้เป็นเนื้อเดียวกับคนในชุมชน แต่ก็มีความจำเป็นต้องทำตามมาตรฐานอุตสาหกรรมอาหารระดับโลก กลุ่มทุนจึงต้องอาศัยตรรกะทางวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นกลไกปรับความสัมพันธ์เพื่อแสวงหาประโยชน์จากตัวแรงงานให้ได้มากที่สุด

ข้อเสนอข้างต้นของผู้เขียนเป็นการโต้แย้งงานศึกษาเกี่ยวกับอุตสาหกรรมในชนบทที่มีมาก่อนหน้านี้ที่มักอาศัยแนวทางการศึกษาในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และสังคมวิทยาชนบทเป็นหลัก โดยงานศึกษาตามแนวทางแรกมักนำเสนอว่าโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรตั้งอยู่ในชนบทมีส่วนช่วยเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชนบทให้ดีขึ้น (จิรพรรณ และคณะ, 2524 ; นิคม, 2536 ; พิพัฒน์, 2540 ; เดือนเด่น และคณะ, 2539) โดยมองแต่ผลลัพธ์ด้านบวกของโรงงานไม่สนใจการเอาเปรียบที่อุตสาหกรรมกระทำต่อคนงาน ชนบทจึงถูกลดทอนให้เป็นเพียงแหล่งผลิตวัตถุดิบ ส่วนแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตหนึ่งที่ต้องได้รับการฝึกฝนให้พร้อมสำหรับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม การมองเช่นนี้เป็นการเสริมความชอบธรรมให้มีการเอาเปรียบคนงานมากขึ้น ส่วนงานทางด้านสังคมวิทยาชนบท เน้นศึกษาประเด็นผลกระทบทางสังคมอันเกิดจากการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรในชนบท โดยเฉพาะผลกระทบทางด้านสังคมวัฒนธรรมที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนในชนบทเสื่อมทรามลงไป อันเนื่องมาจากการกลายเป็นสังคมอุตสาหกรรม (เบญญา, วารุณี และกอบกุล, 2531 ; เบญญา, 2535 ; 2537) งานในกลุ่มนี้มีข้อเด่นที่พยายามตั้งคำถามต่อทิศทางการพัฒนา โดยชี้ให้เห็นผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นกับคนในชนบท แต่ข้อจำกัดในการศึกษาที่มีอยู่ในทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม ทำให้มองชนบทในฐานะที่เป็นหน่วยของการศึกษาเป็นการมองชนบทแบบหยุดนิ่ง ไม่เปลี่ยนแปลง มีความสมานฉันท์ ไร้ความแตกต่างภายใน อยู่โดดเดี่ยว เป็นอิสระมีวิถีชีวิตอยู่ท่ามกลางการพึ่งตนเอง และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พื้นที่ชนบทมีพรมแดนตายตัว มีความแตกต่างจากเมือง (Newby, 1986)

แนวทางการศึกษาทั้งสองแนวข้างต้นไม่สามารถทำความเข้าใจความซับซ้อนของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างชนบท (Rural restructuring) ในยุคโลกาภิวัตน์ได้ เนื่องจากในยุคนี้มีผู้คนสร้างความหมายนิยามพื้นที่ เพื่อจัดความสัมพันธ์ทางสังคมชนบทเป็นพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์ทางการผลิตหลายแบบซ้อนทับกันอยู่ (Newby, 1986) แนวคิดในแบบคู่ตรงกันข้ามจึงเป็นสิ่งที่ล้าสมัย ไม่ว่าจะเป็น งานในระบบกับงานนอกระบบ ประเทศพัฒนากับประเทศกำลังพัฒนา ประเทศในซีกโลกเหนือ

กับซีกโลกใต้ เป็นต้น สองข้อความคิดเช่นนี้เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาอย่างละเอียด เพราะว่ามันสร้างการรับรู้ของคนที่อธิบายโลกในแบบที่ง่ายจนเกินไป ในขณะที่โลกความเป็นจริงมีความซับซ้อน (Rigg, 2001) เราจึงต้องเข้าใจชนบทในฐานะที่เป็นสิ่งสร้างทางความคิดของผู้คนในสังคมที่มองคุณค่าชนบทและมีอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ต้องพิจารณาท้องถิ่นในฐานะที่เป็นการเมืองของท้องถิ่น ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงการซ้อนทับกันของผู้คนที่หลากหลาย และการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ชนบทที่แตกต่างกันออกไป และชี้ให้เห็นพลังจากภายนอกที่เข้ามากระทำในพื้นที่ชนบท (Marsden, Lowe และ Whatmore, 1990)

ผู้เขียนอาศัยสองแนวคิดสำคัญในการทำความเข้าใจการเกิดขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรมในชนบท แนวคิดที่หนึ่งคือพลวัตและกระบวนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสังคมเกษตร ซึ่งเป็นแนวคิดที่อาศัยมุมมองเศรษฐศาสตร์การเมืองในการศึกษาการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสังคมเกษตรในยุคโลกาภิวัตน์ โดยที่แนวคิดนี้เสนอว่า การศึกษาการสร้างขึ้นของอุตสาหกรรมอาหารในชนบทกรณีประเทศโลกที่สาม ต้องให้ความสนใจศึกษาในสองประเด็นที่คาบเกี่ยวกัน ประเด็นที่หนึ่ง คือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างภาคเกษตรที่สัมพันธ์กับภาวะเปราะบาง ประเด็นที่สอง การพิจารณาถึงการปรับตัวของอุตสาหกรรมเกษตร-อาหารข้ามชาติในยุคโลกาภิวัตน์ และห่วงโซ่อาหารระดับโลกที่อาศัยยุทธศาสตร์อันยืดหยุ่น หลากหลาย ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรที่ทำได้หลายมาตรการ ได้แก่ การจัดความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือระหว่างบริษัทแม่กับบริษัทลูก การสร้างและควบคุมคุณภาพด้านการผลิต (เพาะปลูก เก็บเกี่ยว แปรรูป บรรจุหีบห่อ ขนส่ง) ด้านแรงงาน (จ้างแรงงานแบบยืดหยุ่น ทั้งถาวรชั่วคราว และแรงงานข้ามชาติ) ด้านมาตรฐาน (มาตรฐานแรงงาน สิ่งแวดล้อม) ทั้งสองประเด็นศึกษาจะทำให้เห็นเครือข่ายความสัมพันธ์ของการเกษตรกับโลกาภิวัตน์ บทบาทของรัฐ ทุน และกลุ่มทางสังคมต่าง ๆ ที่มีส่วนในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังเป็นการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่เชื่อมโยงทั้งในระดับท้องถิ่น ชาติ และโลกเข้าด้วยกัน (Goodman and Watts, 1997 ; Pritchard and Burch, 2003 ; Reynolds, 1997 ; Dolan, 2004)

ส่วนแนวคิดที่สอง เน้นไปที่การเมืองวัฒนธรรมกับการควบคุมคนงาน ที่เน้นทำความเข้าใจอุตสาหกรรมสมัยใหม่ในบริบทเสรีนิยมใหม่ที่อาศัยตรรกะทางวัฒนธรรม ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ และถูกนำไปใช้ในการควบคุมคนงาน โดยที่ตรรกะทางวัฒนธรรมเป็นการสร้างนิยามความหมายให้กับงานและชีวิต ทำให้คนงานยอมรับในระเบียบวินัยของอุตสาหกรรม และทำให้นายทุนสามารถควบคุมคนงานได้อย่างยืดหยุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วินัยอุตสาหกรรมในการผลิตแบบทุนนิยมถูกนำมาใช้ในสังคมที่เริ่มเข้าสู่การเป็นอุตสาหกรรมในหลากหลายรูปแบบ โดยเป็นการผสมกันระหว่างวินัยแรงงานกับวิธีการควบคุมที่แตกต่างหลากหลาย ซึ่งปรากฏในพื้นที่และปฏิบัติการที่แตกต่างหลากหลายในเครือข่ายอำนาจที่คนงานไปสัมพันธ์ด้วย ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน เครือญาติ ชุมชน โรงงาน สังคม รวมถึงหน่วยงานรัฐ ทั้งนี้การนำเอาหลักทางวัฒนธรรมมาใช้ต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม ได้แก่ รัฐ และตลาดแรงงาน เป็นต้น (Ong, 1987 ; Lee, 1997 ; Wolf, 1992 ; Hirai, 1998)

ผู้เขียนแบ่งเนื้อหาการนำเสนอออกเป็นสามตอน โดยตอนแรกจะกล่าวถึง “การผลิต ‘สินค้าคุณภาพ’ กับการจ้างงานแบบยืดหยุ่น” ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในห่วงโซ่การผลิตอาหารระดับโลก ที่ส่งผลต่อการจัดการแรงงานในระดับพื้นที่ สำหรับตอนที่สองจะกล่าวถึง การระดมแรงงานกับการใช้เครือข่ายในท้องถิ่นควบคุมคนงาน ส่วนตอนที่สาม นำเสนอปฏิบัติการของโรงงานในการสร้างความเป็นเนื้อเดียวกับชุมชน ซึ่งเนื้อหาสองตอนหลังนี้เป็นรูปธรรมของการนำเอาตรรกะวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้เพื่อสร้างความชอบธรรมในการสร้าง และใช้แรงงานชนบทราคาถูก

การผลิต “สินค้าคุณภาพ” กับการจ้างงานแบบยืดหยุ่น

อุตสาหกรรมเกษตร-อาหารเป็นกิจการที่ใช้แรงงานเข้มข้นในการผลิต และมีความต้องการคนงานเข้าไปทำงานในโรงงานจำนวนมาก แต่การผลิตผักและผลไม้แช่แข็งให้เป็น “สินค้าคุณภาพ” ตามเงื่อนไขที่มาจากการค้าระดับโลกนั้นมีผลต่อการสร้างกฎระเบียบการทำงานอย่างเข้มงวดในโรงงาน ในขณะที่ค่าจ้างต่ำ

อีกทั้งวัตถุดิบสำหรับผลิตผักและผลไม้แช่แข็งผันแปรไปตามฤดูกาล จนทำให้มีการเข้าออกจากการงานสูง นายทุนจึงปรับโครงสร้างการจ้างงานใหม่ ด้วยการหันไปใช้รูปแบบการจ้างงานแบบยืดหยุ่นโดยผสมระหว่างการจ้างงานแบบประจำกับการจ้างงานแบบชั่วคราว เพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบในการแข่งขันเอาไว้

“สินค้าคุณภาพ” ของ “ห้องเย็นเอบี” ได้แก่ “ความสด” “ความสะอาด” และ “ความปลอดภัย” ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ซื้อกำหนดขึ้นมาเป็นมาตรฐานสำหรับอุตสาหกรรมอาหารประเภทผักและผลไม้แช่แข็งโดยเฉพาะ ทั้งนี้ การที่ “ห้องเย็นเอบี” ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านคุณภาพ จนสามารถให้เป็นจุดได้เปรียบคู่แข่งทางการค้าได้ เกิดจากเงื่อนไข 3 ประการ คือ เงื่อนไขพื้นที่กายภาพ เงื่อนไขเทคโนโลยีการผลิต และเงื่อนไขการจัดการแรงงาน โดยเงื่อนไขประการแรกเกี่ยวข้องกับพื้นที่ทางกายภาพที่เหมาะสมกับการผลิตวัตถุดิบป้อนโรงงาน ซึ่งกรรมการบริหาร “ห้องเย็นเอบี” ได้กล่าวถึงความได้เปรียบทางพื้นที่เมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งว่า

“จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดใกล้เคียงในภาคเหนือเป็นแหล่งกำเนิดพืชผักผลไม้เศรษฐกิจที่ดีที่สุดในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็น ถั่วแระ ถั่วแขก แครอท สตอเบอรี่ รวมไปถึงผลไม้ไทย เช่น มะม่วงน้ำดอกไม้ ลำไย หรือลิ้นจี่ ซึ่งมีรสชาติอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่จะหาได้ในประเทศไทยเท่านั้น เราตั้งโรงงานอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ สามารถกินบริเวณพื้นที่ถึง 14 จังหวัดภาคเหนือ เชียงใหม่เรามีทั้งหนาว ทั้งฝน ทั้งร้อน ครบ 3 ฤดู ปุ๋ยพืชได้ตลอดทั้งปี”

(กรรมการบริหาร “ห้องเย็นเอบี” 25 มกราคม 2552)

ส่วนเงื่อนไขข้อที่สอง คือ เทคโนโลยีการผลิตและการตรวจสอบย้อนกลับคุณภาพสินค้า “ห้องเย็นเอบี” อาศัยเทคโนโลยีแช่เยือกแข็งแบบรายชิ้นอย่างรวดเร็ว (Individual Quick Frozen : IQF) ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในอุตสาหกรรมแช่เยือกแข็งผักและผลไม้ ทำให้ประหยัดเวลา และรักษาสินค้าให้มีความสด มีคุณค่าทาง

โภชนาการ รวมทั้ง รสชาติเหมือนผักสดมากที่สุด ส่วนการตรวจสอบย้อนกลับเป็นแกนกลางในการควบคุมคุณภาพ จากระดับไร่จนถึงโต๊ะอาหาร จึงทำให้สามารถตรวจสอบไปยังแหล่งกำเนิดสินค้าได้ในทุกขั้นตอนการผลิตเมื่อเกิดปัญหาขึ้น รองผู้จัดการโรงงานกล่าวถึงวิธีการตรวจสอบคุณภาพสินค้าเมื่อเกิดกรณีผู้ซื้อร้องเรียนว่า

“ตัวเลขรหัสจะติดอยู่กับถุงบรรจุสินค้า ตัวเลขทุกตัวมีความหมาย ถ้าสินค้าขายที่เมืองนอก แล้วเขาไปเจออะไรก็ตาม เขาแค่ส่งรหัสมาให้เราก็จะกลับไปหาต้นทางได้ว่า สินค้าเป็นของเกษตรกรคนไหน ผลิตโดยคนงานใดะไหน แถวไหน วันไหน เวลาไหน รู้ทั้งหมดเลย”

(รองผู้จัดการโรงงาน “ห้องเย็นเอบี” 31 มกราคม 2552)

อย่างไรก็ตาม การสร้างคุณภาพสินค้าด้วยสองเงื่อนไขที่กล่าวมาแล้วข้างต้นกลับมีข้อจำกัด เมื่อต้องแข่งขันกับประเทศที่มีพื้นที่เหมาะสมในการปลูกพืชชนิดเดียวกัน และมีความก้าวหน้าในทางเทคโนโลยีการผลิตมากกว่า โดยเฉพาะการผลิตข้าวโพดหวานแช่แข็งแข่งกับประเทศสหรัฐอเมริกา นั้น พบว่า “ห้องเย็นเอบี” มีข้อจำกัดที่ข้าวโพดมีรสชาติหวานน้อยกว่าของประเทศสหรัฐอเมริกา และเทคโนโลยีการผลิตก็ล่าช้ากว่า “ห้องเย็นเอบี” จึงหันไปให้ความสำคัญกับการควบคุมแรงงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขข้อที่สามของการสร้างสินค้าคุณภาพ เพื่อชดเชยข้อจำกัดจากสองเงื่อนไขแรก กรรมการบริหารได้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตสินค้า “คุณภาพ” กับการจ้างคนงานว่า

“ข้าวโพดหวานแช่แข็ง เกี่ยวข้องกับเรื่องภูมิประเทศ พื้นที่ตรงนั้นเหมาะสมไหม ไทยเรายังไม่ค่อยผ่านเท่าไร แต่ว่าทำได้ไหม ทำได้ แต่ว่าก็อาจจะสู้เขาไม่ได้...ความหวานของเขาจะดีกว่าเรา...แต่เราเอาตัวอื่นไปสู้กับเขา เพราะว่าเรามีแรง เรามีเงิน เขาก็ใช้เครื่องจักรทำหมด แต่เครื่องจักรมันไม่มี มันมีสิ่งแปลกปลอมอยู่ในนั้น ของเรามันไม่มี เพราะว่าเราใช้แรงงานคน”

(กรรมการบริหาร “ห้องเย็นเอบี” 25 มกราคม 2552)

จะเห็นได้ว่า “ห้องเย็นเอบี” การผลิตสินค้าคุณภาพนั้นต้นทุนอันเกิดจากคนงานมีความสำคัญมาก เนื่องจากพืชผลตลาดส่งออกเป็นหลัก ทำให้ต้องแข่งขันด้านคุณภาพกับผู้ผลิตสินค้าชนิดเดียวกันที่อยู่ในต่างประเทศอย่างหนัก “ห้องเย็นเอบี” จึงตกอยู่ในสภาวะการณ์ที่ขัดกันระหว่างการผลิตสินค้าคุณภาพกับการจ้างแรงงานราคาถูก กล่าวคือ ในด้านหนึ่ง บริษัทต้องจ้างแรงงานที่มีทักษะฝีมือเป็นคนงานประจำ เพื่อผลิตสินค้าตามมาตรฐานโลก แต่ในทางกลับกัน การจ้างงานแบบประจำจำนวนมาก ย่อมเพิ่มต้นทุนการผลิตมากเกินไป บริษัทจึงต้องนำเอารูปแบบการจ้างงานแบบยืดหยุ่นมาใช้ โดยการผสมวิธีการจ้างงานแบบประจำกับการจ้างงานแบบชั่วคราวเข้าด้วยกัน เพื่อลดต้นทุนคนงานให้มากที่สุด ทั้งนี้การเลือกใช้วิธีการจ้างงานทั้งสองแบบขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทักษะการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละแผนก จำนวนคนงานที่ขาดหายไปจากโรงงาน ปริมาณวัตถุดิบที่เข้าโรงงานในแต่ละช่วงของปี และกฎระเบียบการทำงานที่มาจากมาตรฐานคุณภาพสินค้า

ในการจ้างงานแบบประจำ “ห้องเย็นเอบี” มีการจ้างงานแบบประจำคนงานสองกลุ่ม คือ “พนักงานรายเดือน” ซึ่งมีจำนวนคนงานน้อยที่สุด คือ 187 คน กับ “พนักงานรายวัน” ซึ่งเป็นคนงานกลุ่มใหญ่ที่สุดในโรงงาน มีจำนวน 1,698 คน “พนักงานรายเดือน” เป็นคนงานที่มีทักษะฝีมือสำหรับงานในโรงงาน ได้รับการฝึกฝนมาจากสถาบันการศึกษาอย่างเฉพาะเจาะจง และต้องมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำตั้งแต่ระดับ ปวช. ขึ้นไป พนักงานกลุ่มนี้จะอยู่ในตำแหน่งหัวหน้า หรือเป็นผู้ช่วยหัวหน้าของแต่ละแผนก ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน คิดค่าแรงตามวุฒิการศึกษา ทักษะ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงานในโรงงาน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง มีประกันสังคม ค่าล่วงเวลา โบนัสประจำปี และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ “พนักงานรายเดือน” เป็นกลุ่มคนงานที่ “ห้องเย็นเอบี” ดูแลเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการดีที่สุด เนื่องจากเป็นกลุ่มคนงานที่มีทักษะฝีมืออันจำเป็นต่อการผลิตสินค้าให้ได้ตามมาตรฐาน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับข้อมูล ความรู้เรื่องเทคโนโลยีการผลิตและการควบคุมคุณภาพที่โรงงานปิดบังไว้เป็นความลับทางการค้าอีกด้วย

ส่วน “พนักงานรายวัน” เป็นกลุ่มคนงานที่ “ห้องเย็นเอบี” จ้างงานแบบประจำ เช่นเดียวกับ “พนักงานรายเดือน” กระจายตัวอยู่ในแผนกวัตถุดิบ แผนกผลิต แผนกสต็อก แผนกควบคุมคุณภาพ และแผนกคัดบรรจุ คนงานกลุ่มนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ทำหน้าที่ตามคำสั่งของ “พนักงานรายเดือน” ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา แต่เน้นคนที่มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ อายุตั้งแต่ 18-48 ปี ไม่มีปัญหาทางสายตา ไม่จำเป็นต้องมีทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ได้รับการฝึกฝนจากบริษัทเพียงครั้งแรกที่โรงงานรับเข้าทำงาน จากนั้นจึงเป็นการฝึกฝนทักษะในระหว่างการทำงาน ทำงานอาทิตย์ละ 6 วัน ได้รับเงินค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 169 บาท ในปี พ.ศ.2551 หรือเฉลี่ยเดือนละ 4,300 บาท ไม่รวมการทำงานโอที และวันอาทิตย์ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในการได้สิทธิ์ลาภิกข ลาป่วย และลาคลลด มีประกันสังคม ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน แต่ไม่มีโบนัสประจำปี และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สำหรับเหตุผลที่ “ห้องเย็นเอบี” ต้องจ้าง “พนักงานรายวัน” แบบประจำ โดยเฉพาะในแผนกคัดบรรจุ ซึ่งมีความต้องการคนจำนวนมากที่สุด เนื่องจากว่าเป็นแผนกที่มีการใช้แรงงานเข้มข้นที่สุดในกระบวนการผลิตผักและผลไม้แช่แข็ง โดยในแผนกนี้คนงานต้องทำหน้าที่คัดสินค้าที่ผ่านการแช่แข็ง ซึ่งมีตานหินออกไปแล้วบรรจุถุงตามขนาด และน้ำหนักที่กำหนด คนงานต้องยืนทำงานกับโต๊ะคัดตลอดเวลาทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ในห้องที่ควบคุมอุณหภูมิไว้ที่ 10-14 องศาเซลเซียส เพื่อรักษาความเย็นของสินค้าเอาไว้ นอกจากนี้ คนงานยังต้องเผชิญกับกฎระเบียบ การทำงานเพื่อรักษา “ความสะอาด” ของสินค้าอย่างเข้มงวด อาทิ เช่น การแต่งตัวของพนักงานที่ต้องปกปิดร่างกายอย่างมิดชิดตั้งแต่หัวจรดเท้า มีการสุ่มตรวจหาเชื้อแบคทีเรียจากง่ามมือทุกชั่วโมง เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อกำหนดเฉพาะของอุตสาหกรรมอาหาร ถึงแม้ว่าหลังจากการคัดบรรจุโดยคนงานแล้ว จะมีเครื่องตรวจสอบสิ่งแปลกปลอมในผลิตภัณฑ์ แต่ก็สามารถตรวจได้เพียงสิ่งแปลกปลอมที่เป็นโลหะเท่านั้น แต่ยังไม่มีการตรวจสอบสิ่งแปลกปลอมจากร่างกายมนุษย์ เช่น เส้นผม เศษเล็บ เป็นต้น ร่างกายมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ต้องควบคุม นอกเหนือไปจากการควบคุมสินค้า แต่ทั้งนี้ด้วยเหตุที่ค่าตอบแทนต่ำ แต่กฎระเบียบ

การทำงานที่เข้มงวดของ “พนักงานรายวัน” ทำให้มีอัตราการเข้าออกงานสูงมากตามไปด้วย³

ส่วนการจ้างงานแบบชั่วคราวเป็นการจ้างคนมาทำงานในช่วงระยะเวลาสั้นเกิดจากเงื่อนไขสำคัญสองประการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการใช้แรงงาน เงื่อนไขแรกเกี่ยวข้องกับปัญหาการเข้าออกงาน เนื่องจากค่าตอบแทนของ “พนักงานรายวัน” ต่ำ และกฎระเบียบการทำงานที่เข้มงวดมากเกินไป ส่วนเงื่อนไขข้อที่สองเกี่ยวข้องกับปริมาณวัตถุดิบที่เข้าโรงงานในแต่ละช่วงของปี ซึ่งสามารถรู้ล่วงหน้าได้จากระบบเกษตรแบบพันธสัญญา ทำให้โรงงานต้องควบคุมจำนวนคนงานให้สอดคล้องกับปริมาณวัตถุดิบและจำนวนคนงานที่ขาดหายไปในแต่ละช่วงเวลาของปี สำหรับคนงานที่ทำงานแบบชั่วคราวนี้จะถูกเรียกกันติดปากโดยคนงานเองว่า “พนักงานรายเหมา”

“ห้องเย็นเอบี” ได้จ้าง “พนักงานรายเหมา” เข้ามาทำงานในสองแผนก คือ แผนกตัดแต่งวัตถุดิบ และแผนกคัดบรรจุ โดย “ชุดเหมาพร้าว” ซึ่งเป็นคนงานที่เดินทางมาจากอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ห่างจากตัวโรงงานประมาณ 60 กิโลเมตร ทำงานช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนสิงหาคม ในแผนกตัดแต่งวัตถุดิบกับช่วงเดือนธันวาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ เพื่อตัดแต่งถั่วแขกให้ได้รูปทรงและได้ขนาดก่อนการแช่เยือกแข็ง “ชุดเหมาพร้าว” มีจำนวนประมาณ 100 คน ทำงานตั้งแต่แปดโมงเช้าจนถึงห้าโมงเย็น และอาจมีค่าล่วงเวลาให้ ในช่วงที่มีวัตถุดิบจำนวนมาก ได้รับค่าตอบแทนแบบเหมาค่าแรง การได้ค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานของคนงานแต่ละกลุ่ม โดยเฉลี่ยแล้วพวกเขาจะได้เงินค่าตอบแทนประมาณไม่ต่ำกว่าวันละ 250 บาท จนถึง 500 บาท

ทางด้าน “พนักงานรายเหมา” กลุ่มที่สองเป็นคนงานในแผนกคัดและบรรจุเป็นหลัก มีจำนวนไม่แน่นอน คนงานกลุ่มนี้ทำหน้าที่และได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมือน “พนักงานรายวัน” ทุกประการ แต่ที่แตกต่างออกไปคือพวกเขาจะถูกจ้างด้วยสัญญาระยะสั้น 30 วัน 60 วัน 90 วัน หรือ 120 วัน เท่านั้น มีโอกาสเป็น “พนักงานรายวัน” ได้ยาก พนักงานกลุ่มนี้มักจะเป็นคนงานวัยหนุ่ม

สาวที่มักจะเข้าออกงานบ่อย หรือเป็นนักเรียน นักศึกษาที่เข้ามาหารายได้พิเศษ ในช่วงปิดเทอม เป็นต้น การจ้าง “พนักงานรายเหมา” ทำให้โรงงานสามารถแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องมาจากการเข้าออกงานบ่อยได้ในระดับหนึ่ง อีกทั้งโรงงานไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยจากการเลิกจ้างให้กับคนงาน ทั้งนี้ คนงานเองก็ไม่ได้ต้องการทำงานระยะยาวกับโรงงาน แต่เลือกที่จะเข้ามาทำงาน แบบชั่วคราวมากกว่า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้โรงงานได้ประโยชน์จากการจ้าง “พนักงาน รายเหมา” อย่างเต็มที่

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การสร้างสินค้าคุณภาพของ “ห้องเย็นเอบี” เป็นการพยายามทำตามมาตรฐานการผลิตในอุตสาหกรรมเกษตร-อาหารระดับโลก ส่งผลให้โรงงานต้องนำเอาการจ้างงานแบบยืดหยุ่นมาใช้ เพื่อรับมือกับลักษณะ เฉพาะอันเจาะจงของอุตสาหกรรม และจัดการกับการเข้าออกงานบ่อยของคนงาน แต่นั่นก็เป็นเพียงการพิจารณาตรรกะทางเศรษฐกิจเท่านั้น เพราะในอีกด้านหนึ่ง กลุ่มทุนได้มีการนำเอาหลักคิดทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นมาใช้ สำหรับจัดหาและ ควบคุมคนงานอีกด้วย ดังจะได้กล่าวถึงในสองหัวข้อถัดไป

การระดมแรงงานกับการใช้เครือข่ายความสัมพันธ์ในท้องถิ่น ควบคุมคนงาน

การเข้ามาตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในชนบทช่วยให้กลุ่มทุนสามารถเข้าถึง แรงงานได้ง่ายขึ้น โดยอาศัยช่องทางการระดมแรงงานตามปกติในตลาดแรงงาน อันได้แก่ การประกาศรับสมัครคนงานอย่างเป็นทางการ และใช้รูปแบบการจ้างงาน ยืดหยุ่นเป็นกลยุทธ์ควบคุมอัตราการเข้าออกงานและลดต้นทุนการผลิตอันเกิด จากคนงาน แต่การใช้หลักคิดทางเศรษฐกิจอย่างเดียวก็ไม่อาจสร้างหลักประกัน ที่ดีเพียงพอสำหรับโรงงาน “ห้องเย็นเอบี” จึงใช้เครือข่ายความสัมพันธ์ในท้องถิ่น เข้ามากำกับควบคุม โดยมีสองกลยุทธ์สำคัญ คือ การสร้างภาพลักษณ์ว่า งานในโรงงานเหมาะสมกับผู้หญิง และการรับส่งคนงาน โดยใช้ “รถวีค” ซึ่งมีผล ให้โรงงานมีคนงานเข้ามาทำงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถแปรเปลี่ยนความ สัมพันธ์ทางสังคมในท้องถิ่นให้คนงานยอมรับวินัยอุตสาหกรรมได้อีกด้วย

คนงานหญิงเป็นแรงงานหลักใน “ห้องเย็บเอบี” โดยมีคนงานหญิงทั้งหมด 1,241 คน ซึ่งเป็นจำนวนคนงานที่มากที่สุดในโรงงาน คนงานหญิงเหล่านี้ทำหน้าที่ในสองแผนกหลัก คือ ในแผนกตัดแต่งวัตถุดิบให้ได้รูปทรงตามขนาดที่กำหนดก่อนการเย็บเย็บเย็บ และในแผนกตัดและบรรจุถุงสินค้าที่ผ่านการเย็บเย็บแล้ว เพื่อเตรียมส่งออกไปลูกค้า ซึ่งเป็นแผนกที่สำคัญมาก เพราะเป็นจุดที่สร้างความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบกับคู่แข่งทางการค้าตามที่ได้เสนอมาแล้วในตอนที่ผ่านมา และนอกจากนี้ก็ยังเป็นแผนกที่ต้องมีการควบคุมวินัยอุตสาหกรรมอย่างหนักอีกด้วย เนื่องจากต้องป้องกันมิให้สินค้าปนเปื้อน หัวหน้าฝ่ายบุคคลให้เหตุผลในการจ้างแรงงานผู้หญิงเอาไว้ว่า

“ฝ่ายคัดบรรจุเป็นผู้หญิงเกือบ 80% เพราะว่าผู้หญิงต้องเป็นคนคัดที่มีความละเอียด ต้องใช้สายตา สินค้ามันมีเศษอะไรติดมา ผู้ชายไม่ละเอียด แค่ง่ายของขึ้นโต๊ะ ยกกล่องขึ้นอะไรพวกนี้”

(หัวหน้าฝ่ายบุคคล 31 มกราคม 2552)

ควบคุมไปกับกลยุทธ์การสร้างภาพว่างงานในโรงงานเหมาะสมกับผู้หญิงแล้ว “ห้องเย็บเอบี” ยังได้อาศัยกลยุทธ์การรับส่งคนงาน โดยใช้ “รถวีค” หรือรถรับส่งคนงานในการระดมคนงานด้วย โดยใช้ “รถวีค” เป็นรถกระบะปิดอับที่ถูกต้องดัดแปลงให้เป็นรถโดยสาร มีหลังคากันแดดและฝน มีเบาะนั่งพาดกลาง 6 แถว นั่งได้แถวละ 4 คน “รถวีค” หนึ่งคันจะมีคนงานประมาณ 20-24 คน สาเหตุที่คนงานเรียกว่า “รถวีค” เนื่องมาจากพวกเขาต้องจ่ายค่าโดยสารให้กับเจ้าของรถวีค (15 วัน) ที่เงินค่าจ้างออก “รถวีค” จะเดินทางไปส่งคนงานตามกะ แล้วย้อนกลับมารับคนงานอีกรอบ หลังเวลาเลิกงานเป็นประจำทุกวัน ประโยชน์ที่ “ห้องเย็บเอบี” ได้รับจากการใช้ “รถวีค” คือ ประสิทธิภาพในการระดมแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานหญิงที่มีบ้านอยู่ห่างไกลจากโรงงาน อาทิ คนงานจากอำเภอแม่แตงที่อยู่ห่างจากโรงงานประมาณ 20-30 กิโลเมตร เป็นต้น ในปัจจุบัน มี “รถวีค” จำนวน 20 คัน เท่ากับมีคนงาน 400 คน ที่โรงงานสามารถใช้งานได้อย่างแน่นอนในแต่ละวัน การใช้ “รถวีค” หาคคนงาน ทำให้โรงงานไม่ต้องออกแรงไปรับสมัครคนงานเอง เหมือนกับในช่วงแรกที่ต้องพึ่งพิงผู้นำหมู่บ้านในการประชาสัมพันธ์รับสมัครคนงาน

ด้วยความที่เจ้าของ “รถวีลค์” เป็นคนในหมู่บ้านเดียวกับคนงาน หรืออยู่ในเส้นทางที่สามารถวิ่งรถรับส่งคนงานได้โดยง่าย ทำให้เป็นที่รู้จักและได้รับความไว้วางใจจากคนงาน เนื่องจากการมี “รถวีลค์” ทำให้คนงานอยู่ห่างไกลโรงงาน หรือบางคนที่ขาดความคล่องตัวในการขี่มอเตอร์ไซด์ สามารถเดินทางได้โดยง่าย อีกทั้งคนงานสามารถเดินทางไปทำงานได้ในทุกฤดูกาล รวมถึง เอื้อให้คนงานมีความสะดวกใจสำหรับการทำงานล่วงเวลา ซึ่งต้องกลับบ้านในยามค่ำคืนอีกด้วย “ห้องเย็นเอบี” จึงใช้เงื่อนไขเหล่านี้เป็นประโยชน์ดึงดูดใจคนงาน อัยตันเจ้าของ “รถวีลค์” คนหนึ่ง อธิบายถึงการทำงานของ “รถวีลค์” ในการระดมแรงงานว่า

“บริษัทจะเอาใบสมัครไว้ให้ที่รถ เราไม่ต้องออกไปหาคนงาน มีคนมาถามตลอดว่ารับคนงานอีกมั๊ย เขาก็จะเอาใบสมัครไปดู แล้วก็เอารูปพร้อมกับหลักฐานอะไร ให้เราไปยื่นที่โรงงานแทน คนงานจะไปสมัครเองก็ได้ ถ้าสมัครผ่านรถโรงงานจะเอาคนในรถก่อน”

(พีดัน 5 กุมภาพันธ์ 2552)

ถึงแม้ว่า “ห้องเย็นเอบี” จะกำหนดคุณสมบัติเอาไว้อย่างเข้มงวดในการรับคนงาน ตามที่หัวหน้าฝ่ายบุคคลได้บอกเอาไว้ว่า

“สุขภาพร่างกายจะต้องสมบูรณ์ แข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อ ไม่เป็นตาบอดสี พนักงานของที่นี้ทุกคนจะต้องผ่านการสัมภาษณ์เบื้องต้น แล้วก็ต้องดูระบบทั้งหมด ตั้งแต่หัวจรดเท้าในเรื่องของสรีระอะไรพวกนั้นด้วย อย่างบางคน ย่อมผม กัดลิ้นหน้าง เพื่อจะให้ขาว เราก็จะสังเกต เพราะตรงนี้ มีข้อจำกัดในเรื่องของคุณภาพด้วย ซึ่งอาจหลุดเล็ดลอดไปกับผลิตภัณฑ์”

(หัวหน้าฝ่ายบุคคล 31 มกราคม 2552)

แต่คนงานก็มีความมั่นใจได้ว่า เมื่อสมัครงานกับ “รถวีลค์” แล้ว จะได้เข้าทำงานอย่างแน่นอน โดยไม่ต้องมีการสัมภาษณ์ หรือตรวจสอบคุณสมบัติอย่างละเอียด พีดันบอกว่า “เราจะได้เครดิตคือเขาให้เราไปยื่นสมัคร เราไปตามบูป วันสองวันโรงงานก็แจ้งให้ไปทำงานได้” แต่ทั้งนี้คนงานเองก็มีพันธสัญญาที่สำคัญคือ เมื่อได้เข้าทำงานแล้ว จะต้องขึ้น “รถวีลค์” ไปทำงานกับรถคันที่คนงานได้ฝาก

ใบสมัครเป็นการตอบแทน โดยค่าโดยสารส่วนใหญ่จะอยู่ที่คนละ 200-300 บาท ต่อคน ต่อวัน ขึ้นอยู่กับระยะทางใกล้ไกลในการรับส่งคนงาน ทั้งนี้หากว่าคนงานเกิดเปลี่ยนใจไม่ขึ้น “รถวีค” หลังจากได้เข้าทำงานแล้ว คนงานก็ต้องจ่ายเงินค่าโดยสารให้กับ “รถวีค” อยู่ดี แต่ส่วนใหญ่แล้วคนงานมักจะยอมรับเงื่อนไขการขึ้น “รถวีค” นี้อยู่แล้ว จึงไม่ปรากฏว่ามีการผิดสัญญาใจกัน

ในขณะที่ “รถวีค” ได้อุปถัมภ์คนงานเอาไว้ “ห้องเย็นเอบี” เองก็สร้างระบบอุปถัมภ์กับ “รถวีค” เอาไว้อีกชั้นหนึ่ง ซึ่งมีผลบังคับใช้กับคนงานอีกต่อหนึ่ง กล่าวคือ โรงงานได้ให้สิทธิพิเศษรับคนงานตามที่ “รถวีค” เสนอมา พร้อมกับจ่าย “ค่าหัวคนงาน” และอุดหนุนค่าน้ำมันให้ “รถวีค” อีกจำนวนหนึ่งตามข้อตกลง แต่ทั้งนี้ “รถวีค” ต้องตอบแทนโรงงาน โดยเฉพาะการคัดเลือกคนงานที่จะต้องมีความพร้อมทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นข้อบังคับของโรงงานที่กำหนดให้ “รถวีค” ทุกคันต้องทำตาม และส่งผลไปยังคนงานเองที่ที่ไม่ได้รู้สึกลำบากใจที่จะทำงานล่วงเวลา เนื่องจากต้องตอบแทนบุญคุณที่ “รถวีค” ได้สมัครงานให้นั่นเอง โรงงานจึงได้ประโยชน์จากระบบอุปถัมภ์ที่สร้างขึ้นมา “รถวีค” ได้ทำตัวเหมือนตัวแทนของโรงงานในการระดมแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่โรงงานต้องการ พร้อมไปกับการควบคุมวินัยทำงานให้คนงานยอมรับแต่โดยดี

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า เพื่อแก้ไขปัญหาค่าการเข้าออกงาน และเพื่อรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันเอาไว้ ภายใต้สภาพการทำงานเข้มงวดและจ่ายค่าจ้างต่ำ โรงงานได้ใช้หลักคิดทางวัฒนธรรมเป็นยุทธศาสตร์หลักในการระดมแรงงานเข้าทำงานอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามปฏิบัติการของโรงงาน ไม่ได้จำกัดแต่ในระดับตัวคนงานเท่านั้น หากแต่ยังได้มีปฏิบัติการในระดับชุมชนเพื่อดึงดูดคนในชุมชนให้เข้าไปทำงาน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีสำหรับโรงงานอีกด้วย

“ห้องเย็นเอปี” กับการสร้างความเป็นเนื้อเดียวกันกับชุมชน

เนื่องจากโรงงานที่เข้ามาตั้งในชุมชนเป็นกิจการของคนต่างถิ่น ไม่ได้เกิดจากคนภายในชุมชน จึงไม่ได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับชุมชน อีกทั้งโรงงานหลายแห่งได้สร้างปัญหามลพิษ มีการแข่งขันกันเองในตลาดแรงงาน สร้างความแปลกแยกให้กับวิถีชีวิตคนงานและชุมชน จึงทำให้อุตสาหกรรมต้องจัดความสัมพันธ์ใหม่กับคนในท้องถิ่น ด้วยการสร้างความเป็นเนื้อเดียวกันกับชุมชนเพื่อดึงดูดชาวบ้านให้เข้าไปเป็นคนงานราคาถูกในโรงงาน และเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีเอาไว้ว่าเป็นผู้ประกอบการที่ดี โดย “ห้องเย็นเอปี” มีสามกลยุทธ์สำคัญ คือ การทำตามจารีตประเพณีท้องถิ่น การสนับสนุนงานพัฒนาหมู่บ้าน และการสร้างความเป็นชุมชนในโรงงาน

“ห้องเย็นเอปี” ได้สร้างภาพว่า การเข้ามาตั้งโรงงานเป็นการทำให้คนบ้านเดียวกันมีงานทำ โดยที่คนงานไม่จำเป็นต้องย้ายออกจากหมู่บ้าน เพราะอยู่ใกล้กับโรงงาน ดังที่กรรมการบริหาร “ห้องเย็นเอปี” กล่าวถึงสาเหตุของการเลือกตั้งโรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ว่า

“...ผมถือว่าเป็นการสร้างงานให้กับชนบทด้วย เพราะว่าแรงงานไม่ไหลเข้าไปทำงานในกรุงเทพ ทำให้เขามีรายได้ ส่วนมากแรงงาน มาจากพรวัวบัว แม่แตงบัว แม่ริมบัว สันทรายบัว อยู่ใกล้ๆ นี้ทั้งหมด

(กรรมการบริหาร “ห้องเย็นเอปี” 25 มกราคม 2552)

ในปลายทศวรรษ 2540 “ห้องเย็นเอปี” ได้ปรับตัวหันไปให้ความสำคัญกับการสร้างความเป็นเนื้อเดียวกันกับชุมชนอย่างเข้มข้น เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน ผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม และความแปลกแยกในวิถีชีวิตของชุมชน ที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และการจ้างงานของโรงงาน โดยความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานนั้นเป็นผลมาจากการขยายตัวของเมืองเชียงใหม่ซึ่งทำให้คนงานในเขตอำเภอสันทราย ดอยสะเก็ด และแม่ริม บางส่วนหันไปทำงานในสาขาบริการในเมืองมากขึ้น ดังที่หัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพกล่าวถึง

การลาออกของพนักงานที่เคยทำงานใน “ห้องเย็นเอบี” เอาไว้ว่า “เขาออกไปทำงานในเมือง ชายของที่ห้างโลตัส แม็คโคร อะไรแบบนี้”

อีกทั้ง ตลาดแรงงานในท้องถิ่นก็เริ่มมีการแข่งขันแย่งชิงคนงานกันเองมากขึ้นตามไปด้วย หัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพได้กล่าวถึงสภาวะการแข่งขันกันในตลาดแรงงานเอาไว้ว่า “แรงงานมีอยู่คือกลุ่มเดิม แต่โรงงานมันเพิ่มขึ้น” โดยมีโรงงานขนาดใหญ่ จำนวน 6 แห่ง เกิดขึ้นมาภายหลัง “ห้องเย็นเอบี” โดยเป็นโรงงานเพาะเห็ดหนึ่งแห่ง โรงงานหมักไก่อย่างหนึ่งแห่ง ส่วนที่เหลืออีกสามแห่งเป็นโรงงานผลิตผักและผลไม้แช่แข็งเช่นเดียวกัน โรงงานที่เกิดขึ้นใหม่ได้จัดให้มีสวัสดิการสำหรับพนักงานดีกว่า “ห้องเย็นเอบี” อาทิ บริการข้าวกลางวันฟรี เงินทุนการศึกษาลูกคนงาน เป็นต้น จึงทำให้คนงานมีทางเลือกในการสมัครเข้าทำงานที่อื่นมากขึ้น หัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพกล่าวว่า

“บางโรงงานเขาจ่ายค่าน้ำมันรถ จ่ายค่ากับข้าว อันนี้คือเป็นข้อเปรียบเทียบละ ถึงแม้รายได้ค่าแรงสมมุติว่า 170 บาทเหมือนกันนะ แต่โรงงานอื่นจ่ายค่าน้ำมันรถให้ วันหนึ่ง 10 บาท อันนี้เป็นข้อเปรียบเทียบละ ทำให้แรงงานหายไป”

(พีเอก 3 ตุลาคม 2552)

ส่วนผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมนั้น เกิดจากโรงงานแห่งใหม่ที่เกิดขึ้นมาในละแวกเดียวกัน ยังจัดระบบการจัดการไม่ดีพอ จึงสร้างมลภาวะตามไปด้วย อีกทั้งโรงงานเดิมที่มีอยู่ก่อนหน้านี้ อาทิ โรงงานผลิตสุราและโรงงานดองผักกาดบรรจุกระป๋องสร้างกลิ่นเหม็นรบกวนชาวบ้าน จึงทำให้ภาพลักษณ์ของโรงงานแทนที่จะเป็นผู้สร้างงานให้กับชาวบ้าน กลับกลายเป็นผู้สร้างความเดือดร้อนให้กับชุมชนเสียมากกว่า

นอกจากนี้การที่มีโรงงานเข้ามาตั้งในชุมชนมาเป็นเวลานาน ได้สร้างความแปลกแยกกับให้กับวิถีชีวิตของชาวบ้านในท้องถิ่น หัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงงานว่า

“ชาวบ้านไม่มีใครรู้เลยว่าโรงงานทำอะไร โรงงานก็ไม่รู้ว่าชาวบ้านทำอะไร โรงงานก็ไม่ได้ออกไปหาชุมชนเลย ยกเว้นหัวหน้างานหรือว่าพนักงานที่อยู่ในชุมชนจริง ๆ ส่วนมากหัวหน้างานนี่จะเป็นคนต่างถิ่นหมด เป็นคนต่างถิ่นเข้ามาทำงาน เย็นกลับหอ ก็จะได้คลุกคลีกับชุมชน พนักงานก็เหมือนกัน ทำงานกลับบ้านไป ไม่ได้มีผลตอบแทนอะไรให้กลับมาสู่ชุมชน”

(พีเอก 3 ตุลาคม 2552)

ประกอบกับ “ห้องเย็นเอบี” เป็นบริษัทที่มีการซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ จึงถูกบังคับให้ต้องมีกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย “ห้องเย็นเอบี” ได้แต่งตั้งคณะกรรมการความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility : CSR) ขึ้นมาดูแลเป็นการเฉพาะ ทำหน้าที่ดูแลชุมชนโดยรอบโรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2550 เป็นต้นมา กรรมการ CSR คนหนึ่งบอกว่า “เราต้องไปหาเขาก่อน เข้าไปหาผู้ใหญ่บ้าน เทศบาล พอเราไปเปิดตัวว่าเรามีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่ ทางชุมชนต้องการอะไร กิจกรรมไหนเอื้อให้เราทำ เราก็ทำหมด”

ทั้งนี้ “ห้องเย็นเอบี” อาศัยสามกลยุทธ์เป็นกลไกในการปรับความสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ กลยุทธ์การทำตามจารีต กลยุทธ์การร่วมพัฒนา และกลยุทธ์การสร้างความเป็นชุมชนในโรงงาน กลยุทธ์แรก คือ การทำตามจารีตประเพณีท้องถิ่น ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญมาก เนื่องจาก เปิดโอกาสให้ “ห้องเย็นเอบี” เข้าไปสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้ง่ายที่สุด เป็นรูปธรรมที่ชุมชนสามารถมองเห็นชัดเจนมากที่สุด กิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นกิจกรรมตามประเพณีในศาสนาพุทธ ซึ่งเป็นศาสนาหลักของชุมชนท้องถิ่น ยกตัวอย่างเช่น การถวายเทียนเจ้าพรราชา ณ วัดสันป่าสัก และวัดเจติย์แม่ครัว ในงานนี้มีตัวแทนผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานของบริษัท เข้าร่วมขบวนแห่เทียนพรรษาพร้อมกับชาวบ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง เป็นต้น นอกจากนี้การปิดโรงงานในช่วง “ปีใหม่เมือง” หรือเทศกาลสงกรานต์ เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่โรงงานเปิดโอกาสให้คนงานใช้เวลาทำบุญตามจารีตท้องถิ่น รวมไปถึงการอนุญาตให้คนงานลาหยุดในช่วงที่หมู่บ้านมีเทศกาล “ปอยหลวง” (งานทำบุญที่เกี่ยวข้องกับวัด) งานศพ หรืองานแต่งงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่า โรงงานเป็นทั้งผู้อุปถัมภ์คนงานและผู้อุปถัมภ์ชุมชน โดยการทำตามจารีตประเพณีท้องถิ่นด้วยดีนั่นเอง

กลยุทธ์ที่สองที่ “ห้องเย็นเอบี” ใช้ควบคู่กับกลยุทธ์แรก คือ การสนับสนุนงานพัฒนาหมู่บ้าน หลังจากที่ “ห้องเย็นเอบี” เริ่มออกไปสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทำให้ชุมชนเริ่มเข้ามาหาโรงงานผ่านโครงการพัฒนา โดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นเน้นไปที่การมีส่วนร่วมกันระหว่างชุมชนกับโรงงาน อาทิเช่น การสร้างป้อมยามรักษาความสงบให้กับหมู่บ้านที่อยู่ข้างโรงงาน การปลูกต้นไม้ร่วมกับเทศบาลและชาวบ้านตามแนวนอนของหมู่บ้านต่าง ๆ การเก็บขยะในลำน้ำที่อยู่หลังโรงงานไปจนถึงตัวหมู่บ้าน การขุดลอกลำเหมืองสาธารณะ การตัดแต่งกิ่งไม้ด้านข้างถนนทางเข้าหมู่บ้าน การเก็บกวาด ทำความสะอาดบริเวณวัด การล้างอุปกรณ์เครื่องครัวของแม่บ้าน การจัดงานวันเด็ก และการมอบสิ่งของช่วยเหลือชาวบ้านที่ยากจน เป็นต้น

ในบรรดากิจกรรมทั้งหลายที่ทำตามกลยุทธ์ทั้งสองที่กล่าวมาแล้วข้างต้น กิจกรรมหนึ่งที่ประสบผลสำเร็จมากในสายตาของโรงงาน คือ การถวายผ้าป่าวัดหนองแวงและ เนื่องจากได้มอบเงินให้กับวัดเป็นจำนวนมากถึงหนึ่งแสนสามหมื่นบาท มีคนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมากมาย โดยงานครั้งนี้คนงานประจำรายวันเป็นผู้เสนอโครงการขึ้นไป กรรมการ CSR ผู้รับผิดชอบงานนี้ได้กล่าวถึงภาพการจัดงานเอาไว้ว่า

“บ้านหนองแวงนี้ มีพนักงานอยู่ประมาณ 6-7 คน เขาได้ยื่นเรื่องมาผมในฐานะคนแถวนี้ ก็รับเรื่องตัวนี้มาประสานทางวัด ประสานทางโรงงาน ประสานทางสำนักงานกรุงเทพ ประมาณ 4 เดือนเท่านั้น หลังจากตั้งโครงการอันนี้ผลตอบรับตรงนี้ เป็นที่น่ายินดีอย่างยิ่ง เราแจกซองให้ไปตามโบรกเกอร์ที่ติดต่อเกษตรกร ไปตามกลุ่มสหพัฒนายเออร์ที่เขาส่งของ ส่งถุง ส่งกล่องอะไรจำพวกนี้เข้าโรงงาน กลุ่มรถลาก ตู้คอนเทนเนอร์บ้าง ส่งไปแล้วก็รวบรวมนำมาทอดถวาย ชาวบ้านก็เหมารถไปรับที่โรงงาน จากบ้านนี้ไปประมาณ 4-5 คัน แล้วก็แห่เข้าวัด เรามีป้าย มีพนักงานชุดสีฟ้า มีขบวนมาเป็นแถว มั่นงามตา คนเขาเห็น ก็คือ มีต้นผ้าป่า มีชุดสีฟ้าของเอบี เขารู้ว่าเราไปทอดผ้าป่าที่ไหนสักที่”

การสร้างความเป็นเนื้อเดียวกันกับชุมชน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างชุมชนกับโรงงานดังที่พีเอก กรรมการ CSR บอกว่า “เมื่อก่อนนี้ ชาวบ้านไม่มีใครรู้ว่าโรงงานทำอะไร โรงงานก็ไม่รู้ว่าชาวบ้านทำอะไร ตอนนั้นก็เริ่มดีขึ้น มีการแข่งกีฬา มีงานนั้น งานนี้ เขาก็จะเข้าไปที่โรงงาน โรงงานก็ออกมาหาเขามาร่วมกิจกรรม” นอกจากนี้ยังเป็นการป้องกันและลดความขัดแย้งอันจะเกิดขึ้นในอนาคตระหว่างโรงงานกับชุมชน อันเนื่องมาจากปัญหาผลกระทบจากโรงงานอีกด้วย ส่วนโรงงานอื่นที่อยู่ติดกันยังไม่ได้ทำกิจกรรม ดังเช่น “ห้องเย็นเอบี” ก็ยอมขาดโอกาสนี้ไป

“โรงงานอื่นเขายังไม่ทำกิจกรรมแบบนี้ ชาวบ้านก็ไม่รู้ว่าโรงงานทำอะไร โรงงานก็ไม่รู้ว่าหมู่บ้านต้องการอะไร เขาก็คิดว่าโรงงานปล่อยน้ำเสียลงน้ำหรือเปล่า เราขับรถผ่านโรงงานหลายโรงงานมันมีกลิ่นเหม็นทุกวัน... ถ้าวันใดวันหนึ่งชาวบ้านเดือดร้อน ชาวบ้านจะเริ่มกลับไปที่โรงงาน ถ้าไปหาตรงนี้ได้ ก็จะต้องไปหาอุตสาหกรรมจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัดก็จะเริ่มบีบเข้ามา ๆ อันนี้จะเกิดผลกระทบ แต่ถ้ามีการเชื่อมงานเชื่อมประสานงาน ก็จะทำให้ อ้อโรงงานเขาทำอันนี้ กลิ่นที่ออกมาอาจจะเกิดจากการอบสมุนไพรก็ได้ ผลกระทบตรงนี้นั่นก็ไม่รุนแรง แทนที่ว่าจะมีปัญหามาก มันก็จะลดลง”

(พีเอก 3 ตุลาคม 2552)

ผลลัพธ์ที่ “ห้องเย็นเอบี” ต้องการอีกประการหนึ่ง คือ การมีภาพลักษณ์ที่ดีเพื่อดึงดูดใจให้ชาวบ้านเข้าไปทำงานให้กับโรงงานมากขึ้น พีเอกกล่าวถึงความคาดหวังในการสร้างความเป็นเนื้อเดียวกันกับชุมชนเอาไว้ว่า “ทำตรงนี้เพื่อให้ความสัมพันธ์กับชุมชนดีขึ้น เพื่อต้องการแรงงานไปที่ทำงานมากกว่า เขาก็จะพูดกันว่า จะไปทำงานเอบีหรือ ไปทำเอบีดีกว่า เรามีกิจกรรมเข้ามาสู่หมู่บ้านเรา อันนี้คือต้องการแบบนี้ด้วย”

สำหรับกลยุทธ์ที่สาม คือ การสร้างความเป็นชุมชนในโรงงาน มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมของประเพณีของท้องถิ่นในพื้นที่โรงงานเป็นหลัก และต้องการ

ให้คนงานเข้าไปมีส่วนร่วมมากที่สุด โดย “ห้องเย็นเอบี” นำเอางานประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ชาวบ้านทำอยู่แล้วในหมู่บ้านเข้ามาจัดขึ้นภายในโรงงาน อาทิเช่น การทำบุญตักบาตร การจัดงานสงกรานต์ และการจัดงานกีฬาดี เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนงานขยันทำงาน และรู้สึกว่าการทำในโรงงานแล้วไม่มีความแตกต่างจากการใช้ชีวิตที่หมู่บ้าน โดยการทำบุญตักบาตร เป็นตัวอย่างของกิจกรรมภายใต้กลยุทธ์นี้

การทำบุญตักบาตรเป็นงานประเพณีที่ชาวบ้านให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในวันพระและวันสำคัญทางศาสนาพุทธ โรงงานได้จัดงานทำบุญตักบาตรประจำเดือน จัดขึ้นที่ลานด้านหน้าโรงงาน โดยนิมนต์พระมารับบิณฑบาตที่บริษัท ทุกวันที่ 9 ของเดือน หลังจากเงินวัดแรกของเดือนออก พี่เอก กรรมการ CSR ได้ให้เหตุผลของการจัดกิจกรรมนี้ว่า “เป็นเพราะพนักงานของบริษัทจำนวนมากมีที่พักห่างไกล ทำให้ต้องออกบ้านเดินทางมาทำงานตั้งแต่เช้า จึงไม่ค่อยได้มีโอกาสทำบุญตักบาตร” การจัดงานจะเริ่มจากใส่บาตรตั้งแต่เวลา 7.20-7.40 น. หลังจากนั้นทางคณะสงฆ์จะเทศนาธรรม และสวดให้พรกับผู้มาร่วมงาน ก่อนที่พนักงานจะแยกย้ายเข้าทำงานตามปกติในเวลา 7.55 น. กิจกรรมนี้ กรรมการ CSR เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน และต่อบริษัทเอง “พนักงานมีความสุข หลังจากได้ทำบุญเป็นประจำตามแบบแผนของชาวพุทธที่ดี และสร้างเสริมมงคลที่ดีแก่บริษัท” กิจกรรมนี้เป็นการสร้างบรรยากาศให้คนงานได้รู้สึกว่า ถึงแม้จะออกจากบ้านเพื่อมาทำงานจนไม่มีเวลาทำบุญร่วมกันกับคนอื่นในหมู่บ้าน แต่โรงงานก็เปิดโอกาสให้สามารถทำบุญได้เช่นเดียวกัน ไม่ต่างอะไรกับคนอื่นที่ไม่ได้ทำงานในโรงงาน

การสร้างความเป็นเนื้อเดียวกันกับชุมชนเป็นความพยายามของกลุ่มทุนในการเคลื่อนย้ายทุนในอีกรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากกลุ่มทุนมาจากภายนอก การเข้าไปตั้งโรงงานในพื้นที่ชนบทถึงแม้จะเอื้อประโยชน์ต่อผู้คน แต่ก็สร้างความแปลกแยกขึ้นมาภายในชุมชนและในตัวคนงาน นอกจากนี้ การแข่งขันกันในตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมเกษตร-อาหาร ทำให้กลุ่มทุนต้องทำการปรับตัว โดยหันไปใช้ทุนทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ เพื่อสร้างความชอบธรรมในการดึงดูดเอาชาวบ้านในชนบทให้เข้าไปเป็นแรงงานราคาถูก

บทสรุป

บทความนี้เป็นการทำความเข้าใจปฏิบัติการของโรงงานในการระดมแรงงาน และควบคุมคนงาน โดยศึกษากรณี “ห้องเย็นเอบี” ในฐานะที่เป็นกลุ่มทุนอุตสาหกรรมเกษตร-อาหาร จากภายนอกชุมชนที่เข้ามาใช้พื้นที่ชนบทเป็นที่ตั้งโรงงานและใช้แรงงานผลิตสินค้าส่งออกตลาดต่างประเทศ ผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นว่าในบริบทที่กลุ่มทุน ซึ่งลงมาในชนบทในรูปของอุตสาหกรรมได้เชื่อมโยงกับโลกาภิวัตน์มาพร้อมกับทุน เทคโนโลยี และความเชื่อมโยงกับระบบตลาด แต่สิ่งที่โรงงานไม่มีคือ วัตถุดิบ และโดยเฉพาะคนงาน ขณะเดียวกันท่ามกลางความยากลำบากของสภาพการทำงาน และค่าตอบแทนต่ำ จนทำให้มีการเข้าออกงานสูง นอกจากนี้ยังเป็นกิจการของคนต่างถิ่น ไม่ได้เกิดจากคนในท้องถิ่น จึงไม่ได้เป็นเนื้อเดียวกับคนในชุมชน แต่ก็มีความจำเป็นต้องทำตามมาตรฐานอุตสาหกรรมอาหารระดับโลก กลุ่มทุนจึงได้ใช้ตรรกะทางวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อสร้างความมั่นคงและต่อเนื่องในการใช้แรงงาน การใช้วัฒนธรรมท้องถิ่นมาเป็นประโยชน์ในการสร้างความคิดครอบงำคนงานให้ยอมรับในวินัยอุตสาหกรรม และแสดงให้เห็นถึงการจ้างงานที่มีวิถีทางหลากหลายของวินัยอุตสาหกรรม ที่ผสมผสานระหว่างข้อบังคับจากกฎระเบียบการค้าระดับโลกกับการใช้วัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีอยู่ในสังคมชนบท ส่วนสาเหตุที่กลุ่มทุนต้องอาศัยความสัมพันธ์ในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ในการระดมแรงงานและควบคุมแรงงานนั้น เนื่องมาจากอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในชนบท ยังไม่ใช่งานจ้างงานในระบบอุตสาหกรรมเต็มรูปแบบ โดยไม่สามารถใช้หลักแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการ ดึงดูดชาวบ้านให้เข้าทำงานได้ โรงงานแปรรูปอาหารที่อยู่ในชนบทเป็นเพียงกลไกหนึ่งของระบบห่วงโซ่การผลิตระดับโลก อยู่ปลายสุดของห่วงโซ่สินค้าการผลิตอาหารระดับโลก ทำให้โรงงานไร้อำนาจต่อรอง และไม่ได้ปฏิบัติต่อคนงานแบบที่เป็นคนงานอย่างแท้จริง

เชิงอรรถ

- 1 บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การต่อรองความหมายของงานในอุตสาหกรรมเกษตร-อาหาร : กรณีศึกษาคนงานผลิตอาหารแช่แข็ง จังหวัดเชียงใหม่ สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากชุดโครงการทุนวิจัยมหับัณฑิต สกว. ด้านมนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) มี ศ.ดร.อานันท์ กาญจนพันธุ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วัฒนา สุกันศีล เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ และเป็นที่ปรึกษาบทความในการรับทุนมหับัณฑิต สกว.
- 2 ชื่อโรงงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องในโรงงานที่ปรากฏในบทความนี้เป็นชื่อสมมติ หนึ่งคำว่า “ห้องเย็น” เป็นคำที่ชาวบ้านใช้เรียกโรงงานอุตสาหกรรมผลิตผักและผลไม้แช่แข็ง เนื่องจากสภาพการทำงานของคนงานในแผนกคัดบรรจุที่ต้องทำงานในห้องที่มีอุณหภูมิต่ำเฉลี่ย 10-15 องศาเซลเซียส เป็นเวลานาน 8-10 ชั่วโมงต่อวัน
- 3 ไม่ปรากฏตัวเลขการเข้าออกงานอย่างเป็นทางการ แต่ “ห้องเย็นเอบี” มีความกังวลในอัตราการเข้าออกของคนงานมาก
- 4 พี่เอกมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าควบคุมคุณภาพ แล้วยังเป็นกรรมการ CSR อีกตำแหน่งหนึ่ง

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

จิรพรพรรณ กุลดิลก. 2524. *อุตสาหกรรมเกษตรและการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นชนบท : กรณีอุตสาหกรรมผักและผลไม้บรรจุกระป๋อง*. รายงานการวิจัย, เชียงใหม่ : คณะอุตสาหกรรมเกษตร และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เดือนเด่น นิคมบริรักษ์. 2539. *การศึกษาสภาวะและแนวโน้มการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร*. กรุงเทพฯ : ฝ่ายแผนงานเศรษฐกิจรายสาขา สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย.

นิคม ภัทรวราพันธ์. 2536. *"การตลาดของอุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋องในจังหวัดเชียงใหม่"*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เบญญา จิรภัทรพิมล, วารุณี ภูริสินลิทธิ์ และกอบกุล رایะนคร. 2531. *การใช้แรงงานเด็กและผู้หญิง : ทิศทางการพัฒนาชนบทและการขยายตัวของเมืองเชียงใหม่บนพื้นฐานของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว*. รายงานการวิจัย, เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เบญญา จิรภัทรพิมล. 2535. *แรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่*. รายงานการวิจัย, เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาษาอังกฤษ

Goodman, David and Michael J. Watts. 1997. "Agrarian Questions : Global Appetite, Local Metabolism : Nature, And Industry in Fin-De-Siecle Agro-Food Systems". In Goodman, David and Michael J. Watts. *Globalsing food : Agrarian Questions and Global Restructuring*. pp.1-34. London : Routledge.

Gross, Jasper Adam. 2002. *"Fields of Inequality" The Waning of National Developmentalism and the Political Economy of Agribusiness in Siam : Case Study of Development and Restructuring in Thailand's Agri-Food Sector*. Ph.D. Dissertation, Griffith University.

- Hirai, Kyonosuke. 2002. “Exhibition Power : Factory Women’s Use of the Housewarming Ceremony in a Northern Thai Village”. In Tanabe, Shigeharu, and Charles F. Keyes. (eds.), *Cultural Crisis and Social memory : Modernity and Identity in Thailand and Laos*. pp.185-201. Honolulu : University of Hawaii Press.
- Lee, Ching Kwan. 1997. “Factory Regimes of Chinese Capitalism : Different Cultural Logic in Labor Control”. In Aihwa Wong and Donald Moninni (eds.), *Ungrounded Empires : The Cultural Politics of Modern Chinese Transnationalism*. pp.115-142. London : Routledge.
- Marsden, Keith and Maurizio Garzia. 1998. *Agro-industrial policy reviews : Methodological Guidelines*. Rome : Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Mill, Marry Beth. 1999. “Migrant Labor Takes a Holiday : Reworking Modernity and Marginality in Contemporary Thailand”, *Critique of Anthropology* 19(1) : 31-51.
- Newby, Howard. 1986. “Locality and Rurality : The Restructuring of Rural Social Relations”. *Rural Studies* 20(3) : 209-215.
- Ong, Aihwa. 1987. *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline : Factory Women in Malaysia*. USA : State University of New York Press.
- Pritchard, Bill and David Burch. 2003. *Agri-food Globalization in Perspective : International Restructuring in the Processing Tomato Industry*, Burlington : Ashgate Publishing Company.
- Raynolds, Laura. 1997. “Restructuring National Agriculture, Agro-Food Trade, and Agrarian Livelihoods in the Carribbean”. In Goodman, David and Michael J. Watts (eds.), *Globalsing food : Agrarian Questions and Global Restructuring*. pp.119-132. London : Routledge.

- Rofel, Lisa. 1997. "Rethinking Modernity : Space and Factory Discipline in China".
In Akhil Gupta and James Ferguson (eds.), *Culture, power, place : explorations in critical anthropology*, pp. 155-178. London : Duke University Press.
- Woods, Michael. 2007. "Engaging the Global Countryside : Globalization, Hybridity and the Reconstitution of Rural Place". *Progress in Human Geography*. 31(4) : 485-507.