

ความทุกข์ระดับบุคคลหรือความทุกข์ทางสังคม :
การกลายเป็นผู้พิการถาวรจากการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรม¹

Personal suffering or social suffering:

The experiences of workers in the industrial sector
who have a permanent incapacity from work injury

Received: *October 20, 2020*

Revised: *January 2, 2021*

Accepted: *February 17, 2021*

วิทยา ไชยดี

Vithaya Chaidee

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล ประเทศไทย

Research Institute for Languages and Cultures of Asia, Thailand

cashing_wiza@hotmail.com

ขวัญจิต ศศิวงศาโรจน์

Kwanchit Sasiwongsaroj

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล ประเทศไทย

Research Institute for Languages and Cultures of Asia, Thailand

kwanchit.sai@mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

ที่ผ่านมามีการประสบเหตุจากการทำงานมักถูกทำให้เป็นเรื่องปกติ (normalization) ด้วยคำว่า “อุบัติเหตุ” ที่ถูกอธิบายว่าเป็น “ความประมาท” ของบุคคล เพื่อเติมเต็มมุมมองทางสังคม บทความนี้จึงได้ขยายการค้นหาคำตอบผ่านแนวคิด “ความทุกข์ทางสังคม” เพื่อนำเสนอให้เห็นกลไกอำนาจในเชิงโครงสร้างของงานภาคอุตสาหกรรมที่มีส่วนในการผลิตความทุกข์ให้แก่แรงงาน ผ่านการบอกเล่าประสบการณ์ของแรงงานชาย จำนวน 10 ราย ผลการวิจัยพบว่า แรงงานที่ประสบเหตุมาจากโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กที่ตอบสนองแรงผลักดันทางเศรษฐกิจเป็นตัวนำ การละเลยมาตรการด้านความปลอดภัยของสถานประกอบการและช่องโหว่ในการกำกับดูแลจากภาครัฐ ทำให้แรงงานต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงอันตรายและขาดความรู้เกี่ยวกับระบบสวัสดิการและกฎหมายแรงงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าการทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่ากฎหมายกำหนดเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานประสบเหตุจากความล้าสะสม ซึ่งระบบการดูแลแรงงานภายหลังจากการประสบเหตุยังคงอยู่ภายใต้อำนาจของนายทุน ทำให้เสียงของแรงงานถูกทำให้เงียบหายและตกอยู่ในสถานะไร้ที่พึ่งพิง

คำสำคัญ : ความทุกข์ทางสังคม, ทุพพลภาพจากการทำงาน, ภาคอุตสาหกรรม, แรงงาน, อุบัติเหตุจากการทำงาน

Abstract

The term “accident” has always been used, as a normalization tactic, to rationalize the view that work injuries result from individual “carelessness”. To fulfil and provide a more social perspective in this matter, this article incorporated the “social suffering” framework in investigating the issue. The article aimed to manifest the power structure in the industrial sector, which partly gives rise to workers’ suffering. After having 10 male workers recount their experiences of work injuries, the result revealed that most injuries came from medium - and small-size factories, which primarily respond to the demands of the economic push. The failure of businesses to strictly enforce safety measures, along with the government’s lack of industry supervision in this matter has put workers in perilous working environments and made them unaware of workers’ welfare system as well as labor legislation. Moreover, working overtime, which exceeds the legal limit, was a significant factor leading workers to sustain work injuries as a result of accumulated tiredness. The system of taking care of those affected by work injuries remains under the control of entrepreneurs, which has silenced the workers’ voices and put them in helpless situations.

Keywords: social suffering, incapacity from work injury, industrial sector, workers, work injury

1. บทนำ

ปัจจุบันการเติบโตทางเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยได้ขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ในช่วงปี พ.ศ.2551-2560 มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นถึง 12,788 โรงงาน และมีจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองกำลังการผลิตมากถึง 262,932 คน ทั้งนี้เป็นไปเพื่อรองรับการเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) และการแข่งขันทางเศรษฐกิจในตลาดโลก (Thailand, Department of Industrial Works, 2018) ทำให้เกิดการแข่งขันในภาคการผลิตอย่างเข้มข้น อีกทั้งการพัฒนาอุตสาหกรรมยังส่งผลให้อัตราการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานกลายเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมาพร้อมๆ กับการพัฒนาอุตสาหกรรม แม้ว่าในภาพรวมจำนวนการบาดเจ็บในระยะหลังจะลดลง แต่หากพิจารณาการบาดเจ็บในแต่ละประเด็นแล้วกลับพบว่า อัตราการสูญเสียอวัยวะ ทพพลภาพ และการบาดเจ็บที่รุนแรงจนถึงขั้นเสียชีวิตไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก จากรายงานสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานในช่วงปี พ.ศ.2556-2560 พบว่า แม้อัตราการประสบอันตรายต่อลูกจ้างหนึ่งพันราย (รวมทุกกรณีความรุนแรง) มีแนวโน้มลดลงจาก 12.57 รายต่อพันราย เหลือ 8.28 รายต่อพันราย แต่ภายใต้ตัวเลขทางสถิติเหล่านี้ในแต่ละปียังมีผู้บาดเจ็บจากการทำงานรวมทั้งสิ้นเกือบแสนราย และในจำนวนนี้มีผู้ที่ต้องทนทุกข์ทรมานในระยะยาวจากการสูญเสียอวัยวะและทพพลภาพอีกนับพันคนต่อปี ซึ่งผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบเครื่องจักรในโรงงานเป็นกลุ่มที่ประสบอุบัติเหตุสูงสุด (Thailand, Social Security Office, 2017, p.1)

เมื่อเปรียบเทียบอัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุจากการทำงานในระดับภูมิภาคอาเซียน พบว่า อัตราการเสียชีวิตจากการทำงาน (occupational fatal injury rate) ของประเทศไทยสูงกว่าหลายๆ ประเทศที่อยู่ในช่วงของการพัฒนาอุตสาหกรรมเช่นเดียวกับประเทศไทย เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ (International Labour Organization, 2005, pp.33-39) และหากเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วหรือมีรายได้สูง (high income) ในแถบอาเซียนอย่างประเทศสิงคโปร์ พบว่า อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (workplace injury rate per 100,000 employed persons) ของประเทศไทยแม้มีแนวโน้มที่ดีขึ้น แต่ก็ยังสูงกว่าประเทศสิงคโปร์ค่อนข้างมาก โดยใน ปี ค.ศ.2016 ประเทศไทยมีอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานสูงกว่าเกือบ 3 เท่า (Singapore, Workplace Safety and Health Institute, 2016; Thailand, Occupational Safety and Health Bureau, 2018b) ซึ่งการบาดเจ็บจากการทำงานส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่สามารถป้องกันได้ การพัฒนาอุตสาหกรรมที่สามารถสร้างทั้งงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานผู้ที่เป็นฟันเฟืองสำคัญ จึงเป็นโจทย์ที่ท้าทายสำหรับประเทศไทย

ที่ผ่านมาประเด็นการบาดเจ็บจากการทำงานของแรงงานมักถูกอธิบายด้วยมุมมองด้านอาชีวอนามัยเป็นหลัก โดยมักมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมของแรงงานที่ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย (unsafe action) เช่น ความประมาท เล่นเล่อ ไม่ระมัดระวัง และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย (unsafe condition) เช่น เครื่องจักรชำรุด เนื่องจากขาดการซ่อมแซมบำรุงรักษา มาตรการแก้ไขหรือป้องกันอันตรายจากการทำงานที่ผ่านมาจึงมุ่งไปที่การจัดการในระดับตัวบุคคล เช่น การอบรมความปลอดภัยให้พนักงานเพื่อลดพฤติกรรมเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอันตราย หรือกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงจากบาดเจ็บจากการทำงาน (Laimai, Meepradit, & Methapat, 2014, p.47) ทำให้การอธิบายปรากฏการณ์การบาดเจ็บจากการทำงานของ

แรงงานจำกัอยู่ที่ระดับบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการขจัดปัญหาการประสบอันตรายของแรงงาน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงได้หยิบยกประเด็นของการสูญเสียอวัยวะจากการทำงานของแรงงานมาสู่ข้อถกเถียงที่ว่า “การประสบเหตุของแรงงานจนนำไปสู่ภาวะของการสูญเสียหรือพิการอย่างถาวรถูกทำให้เป็นเรื่องของระดับบุคคล กลไกอำนาจของสังคมแบบอุตสาหกรรมที่เป็นความรุนแรงเชิงโครงสร้างที่แฝงอยู่ภายในระบบกระบวนการผลิตกลับถูกละเลย จึงส่งผลให้ความทุกข์ของแรงงานที่ประสบเหตุมักถูกผลิตซ้ำอย่างต่อเนื่อง” ผู้วิจัยใช้แนวคิด “ความทุกข์ทางสังคม” (social suffering) มาเป็นแนวทางในการอธิบายเหตุแห่งความทุกข์ในอีกแง่มุมหนึ่งที่ยังไม่มีการศึกษามากนักในสังคมไทย ซึ่งการขยายมุมมองของการวิจัยในครั้งนี้ อาจช่วยให้เห็นแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขการบาดเจ็บหรือสูญเสียอวัยวะจากการทำงานได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

2. วิธีวิทยาและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และเลือกวิธีการศึกษาแบบ “ปรากฏการณ์วิทยา” (phenomenology) ที่เริ่มต้นพัฒนาจาก Edmund Husserl (1859-1938) ซึ่งเป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อการหาความรู้ความจริงผ่านประสบการณ์ชีวิตของผู้คน (Holloway, 1997) ช่วยให้การวิจัยครั้งนี้ได้เผยให้เห็นถึงประเด็นปัญหาในเชิงโครงสร้างของสังคมแบบอุตสาหกรรมที่มีผลต่อการประสบอันตรายของแรงงาน ซึ่งสะท้อนจากข้อมูลที่เป็นประสบการณ์ตรงของแรงงานในช่วงชีวิตของการทำงานจนกระทั่งประสบเหตุจนต้องสูญเสียอวัยวะ โดยผู้วิจัยเน้นศึกษาตัวปรากฏการณ์นั้นๆ ด้วยการสืบสวนอย่างลึกซึ้ง รอบด้าน และเป็นไปอย่างอิสระ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เจาะจงเลือกโดยใช้เกณฑ์ที่ค่อนข้างกว้าง แต่สามารถตอบโจทย์วิจัยได้ เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มเปราะบางที่เสาะหาและเข้าถึงได้ไม่ถนัดนัก ซึ่งเกณฑ์ที่กำหนดมีดังนี้ 1) เป็นแรงงานชายผู้ประสบอันตรายจากการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบเครื่องจักร โดยมีเหตุผลสองประการหลัก คือ ประการแรก จากข้อมูลในเชิงสถิติ ในช่วงปี พ.ศ.2556-2560 พบว่า ตำแหน่งงานเหล่านี้มีอัตราของการประสบอันตรายจากการทำงานสูงที่สุด (Thailand, Social Security Office, 2017, p.1) และประการที่สอง เนื่องจากเพศชายมีสถานภาพทางสังคมซึ่งต้องดำรงตำแหน่งเป็นเสาหลักของครอบครัว เลี้ยงดูเงินเจือ สร้างหลักประกันให้แก่ครอบครัว ภายหลังจากการประสบเหตุทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ทางครอบครัว ส่งผลกระทบต่อสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต้องเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เช่น ครอบครัวมีรายได้ลดลง ชาติที่พึ่งพิง และขาดหลักประกันความมั่นคงทางชีวิตครอบครัว ฯลฯ และ 2) มีระดับการสูญเสียอวัยวะจากการทำงานร้อยละ 35 ขึ้นไป (ตามหลักเกณฑ์คู่มือการประเมินสูญเสียสมรรถภาพทางกายและทางจิตของกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม พ.ศ.2559) ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ถูกจัดอยู่ในเกณฑ์สูญเสียสภาวะปกติทางจิตใจจนทำให้ความสามารถในการทำงานปกติลดลง ซึ่งการเข้าถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญนั้น ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือจากศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่ภาคกลาง ซึ่งเป็นสถานที่ที่มีจำนวนผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายจากการทำงานเข้ามารับการฟื้นฟู จากการประสานงาน มีแรงงานผู้ประสบเหตุที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้และ

สมัครใจให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 10 ราย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ผ่านการคัดกรองความพร้อมด้านสภาพจิตใจ จากเจ้าหน้าที่ของศูนย์ดังกล่าวทุกราย

เนื่องจากงานวิจัยนี้สนใจศึกษาความทุกข์ทางสังคมของผู้สูญเสียอวัยวะจากการทำงาน ที่มีระดับการสูญเสียค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบาง (vulnerable group) และมีประเด็นวิจัยที่อ่อนไหว (sensitive issue) จากการเก็บข้อมูลที่เป็นประสบการณ์ชีวิตที่กระทบกระเทือนต่อความรู้สึกทั้งในขณะที่ประสบเหตุ และ ภายหลังจากการประสบเหตุต้องใช้ชีวิตในฐานะผู้ทุพพลภาพ (อาทิ traumatic experience, discrimination หรือ stigmatization) ขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูลจึงออกแบบโดยคำนึงถึงความอ่อนไหวเหล่านี้เป็นสำคัญ ซึ่ง การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (COA. No.2017/12-284) การเก็บข้อมูลใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured in-depth phenomenological interviews) โดยเน้นให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าเรื่องเป็นหลัก เน้นการสอบสวนเหตุการณ์เหล่านั้น อย่างรอบด้านและลึกซึ้งเพื่อให้ใกล้เคียงกับประสบการณ์ตรงมากที่สุด

งานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) โดยใช้แนวคิด “ความทุกข์ทางสังคม” (social suffering) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ เพื่อให้มองเห็นอำนาจหรือกลไกที่แฝงอยู่เบื้องหลังประสบการณ์ ความทุกข์ของแรงงานในระบบการผลิตของภาคอุตสาหกรรม ซึ่ง Kleinman, Das, & Lock (1997, ix) ให้มุมมองว่า “ความทุกข์ทางสังคม” เป็นผลมาจากโครงสร้างทางสังคมเป็นตัวกำหนดและผลิตผ่านกลไกของอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และสถาบันทางสังคม ส่งผลกระทบต่อผู้คนที่อยู่ภายใต้โครงสร้างของสังคม ทั้งในระดับ ส่วนรวม (collective) และปัจเจก (individual) ที่เป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่การเกิดปัญหาทางสังคม งานวิจัย วิเคราะห์ปัจจัยที่อยู่เหนือการควบคุมของแรงงาน (beyond individual control) และประสบการณ์เชิงลบ ทางสังคม (negative social experiences) ที่แรงงานประสบนำมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับโครงสร้าง ทางสังคม วิเคราะห์ความทุกข์ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคลโดยไม่มองข้ามถึงเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความทุกข์ที่ถักทอกัน ระหว่างผลผลิตสะสมจากกระบวนการทางสังคมกับประสบการณ์วิกฤติของชีวิต คลี่คลายให้เห็นความทุกข์ทางสังคมที่เป็น ความรุนแรงแบบละมุนละม่อมเพราะเป็นวิถีชีวิตในวัฒนธรรมหรือเป็นความคุ้นชินทำให้มองความรุนแรง ไม่ออก ซึ่งผู้คนที่เกี่ยวข้องอาจมีส่วนร่วมในการสร้าง ผลิตซ้ำและก่อให้เกิดความทุกข์ทั้งแบบรู้ตัวและไม่รู้ตัว

3. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของแรงงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 10 รายเป็นแรงงานชายผู้ประสบเหตุที่อยู่ในระหว่างการฟื้นฟูสมรรถภาพในศูนย์ ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานแห่งหนึ่งในภาคกลาง อายุต่ำสุด 17 ปี และสูงสุด 48 ปี เกือบทั้งหมดอยู่ในวัยแรงงาน เต็มตัว เป็นวัยฉกรรจ์ที่กำลังสร้างเนื้อสร้างตัว สร้างความมั่นคงให้แก่ตนเองและครอบครัว มีส่วนน้อยที่ยังอยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลาย จำนวนครึ่งหนึ่งของผู้ให้ข้อมูลมีสถานภาพโสด อาศัยห้องเช่ารายเดือนเพียงลำพัง และ อีกครึ่งหนึ่งมีสถานภาพสมรส อาศัยอยู่กับครอบครัว ซึ่งในกลุ่มผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีจำนวน 2 รายที่ย่ำแย่กับภรรยาหลังจากประสบเหตุได้ไม่นาน ผู้ให้ข้อมูลไม่ว่าโสดหรือมีครอบครัวล้วนมีภาระหน้าที่ในการเป็นเสาหลัก เลี้ยงดูครอบครัว ทั้งในฐานะลูกชาย สามีนี หรือพ่อ ทั้งหมดเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการควบคุมเครื่องจักร จำนวนครึ่งหนึ่งของผู้ให้ข้อมูลปฏิบัติงานในโรงงานขนาดกลาง²

และอีกครั้งหนึ่งปฏิบัติงานในโรงงานขนาดเล็ก³ โดยภาพรวมระยะเวลาของการสูญเสียอวัยวะในช่วงระหว่าง 1-3 ปี ซึ่งยังอยู่ในช่วงการปรับตัวและการยอมรับกับสภาพความพิการที่เกิดขึ้นอย่างเฉียบพลัน

ตารางที่ 1 สรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants)

นาม สมมุติ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	อวัยวะที่สูญเสีย	ระยะเวลา หลังประสบ เหตุ
A	40	สมรส	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	พนักงานขับรถ ยกวัสดุ	ขาซ้ายขาด ระดับเหนือเข่า	3 ปี
B	17	โสด	มัธยมศึกษา ตอนต้น	พนักงานควบคุม เครื่องรีดยาง	นิ้วมือซ้ายขาด ทั้งห้านิ้ว	2 ปี
C	48	สมรส	มัธยมศึกษา ตอนต้น	พนักงาน ซ่อมบำรุง เครื่องจักร	แขนซ้ายขาด ระดับเหนือศอก และนิ้วกลางขวา ขาดสองข้อ	2 ปี
D	35	สมรส	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	พนักงานควบคุม เครื่องคัดแยก ชิ้นส่วน	นิ้วโป้งเท้าซ้าย ขาดหนึ่งข้อ และกระดูกขาซ้าย ตามหลัก	1 ปี
E	32	หย่าร้าง	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	พนักงานควบคุม เครื่องพิมพ์ สติ๊กเกอร์	มือขวาขาด	1 ปี
F	21	โสด	ประถมศึกษา ตอนปลาย	ช่างประกอบ ชิ้นส่วน เครื่องจักร	นิ้วกลางและ นิ้วนางซ้าย ขาดระดับโคนนิ้ว	2 ปี
G	25	โสด	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ	พนักงานควบคุม เครื่องปั๊มฝา	นิ้วกลางและ นิ้วนางซ้ายขาด	2 ปี
H	41	โสด	มัธยมศึกษา ตอนต้น	พนักงานควบคุม เครื่องพิมพ์ กล่อง	นิ้วมือซ้ายทั้งห้านิ้ว งอผิดรูป	2 ปี
I	38	หย่าร้าง	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	พนักงานซ่อม บำรุงเครื่องจักร	อัมพาตท่อนล่าง	2 ปี

นาม สมมุติ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	อวัยวะที่สูญเสีย	ระยะเวลา หลังประสบ เหตุ
J	41	สมรส	ประถมศึกษา ตอนปลาย	พนักงานควบคุม เครื่องแปรรูป อาหารทะเล	ฝ่ามือซ้ายตามหลัก และงอผิดรูป	2 ปี

จากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานมากกว่าครึ่งหนึ่งไม่ได้เรียนจบมาแบบตรงสายที่เกี่ยวข้องกับช่างเทคนิคโรงงานโดยตรง แต่อาศัยการเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากการทำงานก่อนหน้าและมาเรียนรู้ความชำนาญเพิ่มเติมจากหน้างาน (on the job training) แต่ละคนมีพื้นฐานชีวิตทางสังคมที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนใหญ่มาจากสังคมภาคเกษตรกรรมที่มีวิถีชีวิตของการทำงานที่เรียบง่าย ไม่ซับซ้อน มีเพียงจำนวนสองรายที่จบด้านเทคนิคเกี่ยวกับงานช่างที่พอมีความคุ้นเคยกับเครื่องจักรกลโรงงานอยู่บ้าง แรงงานทั้งหมดไม่ว่าจะเคยมีประสบการณ์หรือยังไม่มีเคยมีประสบการณ์ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมาก่อนต่างต้องมาเผชิญกับลักษณะงานเดียวกัน คือ ต้องทำงานบนระบบสายพานการผลิตของโรงงานที่ต้องทำงานด้วยอัตราเร่งแข่งกับเวลาของระบบการผลิต ชีวิตส่วนใหญ่จึงวนเวียนอยู่เครื่องจักรอุตสาหกรรมอย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อเร่งให้ได้ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมาย แรงงานที่ผันตัวมาจากงานภาคเกษตรกรรมก็ต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัวกับรูปแบบของการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น แรงงานทุกคนต่างต้องอยู่กับปัจจัยเสี่ยงในการทำงานที่หลากหลาย เช่น เครื่องจักรเก่าชำรุด หรือบกพร่อง ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน การจ่ายจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่ากฎหมายกำหนด และไม่มีระบบการบริหารจัดการความปลอดภัยที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุที่นำไปสู่การประสบอันตรายของแรงงาน

ปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงานของแรงงานยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยังคงสูงอยู่ในประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นว่ามาตรการแก้ไขปัญหายังมีช่องว่างบางประการ หนึ่งในนั้นคือ ปัญหาในระดับโครงสร้างที่เป็นผลผลิตมาจากกลไกทางอำนาจที่ซับซ้อน หรือในอีกแง่หนึ่งอาจเป็นปัญหาที่คนส่วนใหญ่มักละเลยเพราะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นเป็นปกติในชีวิตประจำวัน เป็นความรุนแรงเชิงวัฒนธรรมที่อยู่ในวิถีประจำวันของแรงงานที่แยกไม่ออกและแฝงตัวอยู่ภายใต้โครงสร้างสังคมอุตสาหกรรมอย่างแนบเนียน ซึ่งเป็นข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้

4. ระบบงานอุตสาหกรรม : มายาคติของความชอบธรรมในโครงสร้างการผลิต

ระบบของงานอุตสาหกรรมเป็นงานที่ต้องการผลผลิตเป็นจำนวนมากภายในระยะเวลาที่ถูกกำหนด (ตามรายการสั่งผลิตสินค้า) จึงมักมีลักษณะของงานที่เน้นการจัดการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงาน และการกำกับควบคุมด้วยเวลาที่ชัดเจน กระบวนการผลิตและอำนาจการบริหารจัดการจึงเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการผลิตให้สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลกำไรให้แก่สถานประกอบการ ดังนั้นชีวิตของแรงงานต่างต้องตกอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของ “ระบบกระบวนการผลิต” ซึ่งประกอบไปด้วย

อำนาจการบริหารจัดการ กฎระเบียบ และข้อบังคับของการทำงานเข้ามากำกับควบคุมแบบแผนการดำเนินงานของแรงงานอย่างเบ็ดเสร็จ หากละเมิดหรือฝ่าฝืนก็จะถูกลงโทษตามระเบียบที่บริษัทกำหนดขึ้น ภายในระบบนี้มีการแบ่งแยกหน้าที่ตามระบบสายการผลิต (line) ถูกซอยย่อยเป็นแต่ละแผนก และลงไปถึงตำแหน่งงาน (work position) ระบบต่างๆ เหล่านี้ถูกเชื่อมร้อยเข้ากับโครงสร้างกลไกทางอำนาจขององค์กรโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้กำหนดขึ้นมาให้สอดคล้องกับนโยบายด้านผลประกอบการของบริษัทเป็นหลัก ภายในโครงสร้างกลไกทางอำนาจที่ซับซ้อนเหล่านี้ได้ซ่อนเร้นปัจจัยเสี่ยงหลายอย่างในการทำงานของแรงงานไว้อย่างแยบยล ทั้งเรื่องของชั่วโมงการทำงานที่ล่วงเวลา (over time) และระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร

4.1 “ระบบโอที” : ความสมยอมที่ซ่อนเร้นความเสี่ยงผ่านระบบการทำงาน

โรงงานที่ผู้ให้ข้อมูลทำงานทั้งขนาดกลางและขนาดเล็กต่างมุ่งเน้นการผลิตเพื่อสนับสนุนระบบการผลิตของโรงงานขนาดใหญ่อีกทอดหนึ่งที่เน้นผลิตเพื่อการส่งออก ดังนั้น โรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กเหล่านี้จึงมุ่งเป้าไปที่กำลังการผลิต และปริมาณสินค้าเพื่อผลิตให้ทันตามรายการสั่งผลิตสินค้า ระบบการทำงานล่วงเวลา (over time) หรือ โอที จึงเข้ามาเป็นกลไกสำคัญเพื่อเพิ่มกำลังการผลิตที่ถูกขับเคลื่อนด้วยปัจจัยด้านทุนนิยม ดังนั้น “โอที” จึงเกิดขึ้นในกระบวนการผลิตที่ต้องการความต่อเนื่องเพื่อให้สามารถผลิตได้ทันตามความต้องการของตลาดทั้งระดับภายในประเทศและต่างประเทศ โดยปกติตามกฎหมายระบุให้นายจ้างต้องทำความตกลงกับลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยการกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจของลูกจ้าง (Ratchakitchanubheksa, 1998, p.14) จากข้อมูลพบว่า แรงงานทั้งในโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กต่างต้องทำโอทีกันทุกคน ซึ่งจังหวะของการผลิตต้องสัมพันธ์กับระบบการผลิตของโรงงานขนาดใหญ่ แต่ในระบบการผลิตที่ต้องทำงานแข่งกับเวลาทำให้โรงงานขนาดเล็กที่ไม่ได้มีระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐาน การสั่งให้ทำงานล่วงเวลาจึงมักขึ้นอยู่กับหัวหน้างาน บางครั้งแรงงานก็ต้องทำโอทียาวนานเกินกว่าจำนวนชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะช่วงจังหวะของการผลิตที่ถูกเร่ง ทำให้แรงงานบางรายต้องทำโอทีโดยเฉลี่ย 6-7 ชั่วโมงต่อวัน และต้องมาทำงานในช่วงวันหยุดต่ออีก

“วันหยุดจริงๆ ก็วันอาทิตย์ แต่ช่วงไหนมีโอทีทำแทบทุกวันไม่มีวันหยุด บางทีทำติดต่อกันเป็นเดือนๆ ช่วงก่อนเทศกาลงานจะเยอะมากไม่เคยได้กลับบ้านเลย งานก็เร่งบ่อย ทำโอทีทุกวันเราก็เหนื่อย บางทีถ้างานเร่งมากๆ แล้วเขาก็เอาตอนนั้นก็ต้องทำกันจนถึงตีหนึ่งตีสอง บางทีก็ต้องออกไปทำข้างนอกบ้าง แล้วต้องตื่นแต่เช้ามาทำงานกันต่ออีกเหนื่อยมากช่วงนั้น”

F, (Pseudonym), interview, 30, March, 2018

“บางทีมันก็รู้สึกว่หน้าที่จะเยอะเกินกว่าเงินไปแล้ว (หัวเราะ) พวกผู้จัดการเขาก็มาขอให้เราช่วยใจ ถามว่ามันหนักไหม มันก็หนักนะในช่วงแรกๆ แต่พอหลังๆ มันก็เริ่มชินไปแล้ว”

E, (Pseudonym), interview, 9, May, 2018

นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำโอทีของแรงงานอีกส่วนหนึ่งก็ตั้งอยู่บนเงื่อนไขที่จำเป็น อาทิ ต้องการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น เพื่อสามารถจัดการกับค่าใช้จ่าย หรือมีเงินส่งกลับบ้าน บางคนที่อยู่ในช่วงวัยรุ่น ก็ต้องการสร้างเนื้อสร้างตัวเก็บเงินเพื่อซื้อบ้าน ซื้อรถตามที่ตนเองคาดหวังไว้

“ปกติผมก็จะทำโอทีทุกวันเพราะว่ารายได้ผมก็ไม่ได้เยอะมาก ถ้าเดือนไหนมีโอทีบ่อยๆ รายได้ก็จะอยู่ประมาณหมื่นหก ก็พอส่งให้ทางบ้านได้ด้วย”

D, (Pseudonym), interview, 30, March, 2018

ด้วยระบบกลไกการผลิตภายในโรงงานได้ถูกกำหนดไว้ตามเป้าหมายการผลิตในแต่ละวัน ซึ่งถูกเร่งรัดด้วยเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้ได้ยอดรวมของการผลิต (productivity) เป็นไปตามกำหนด ดังนั้น แรงงานเหล่านี้จึงต้องแบกรับภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความคาดหวังทั้งจากนายจ้าง หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ในแต่ละวัน ทั้งนี้เงื่อนไขของการทำงานล่วงเวลาก็มักถูกขยายออกไปตามระยะเวลาของกระบวนการผลิต ซึ่งเงื่อนไขการเพิ่มจำนวนชั่วโมงของนายจ้างถูกผนวกเข้ากับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานของแรงงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงอำนาจคอยกำกับควบคุม ดังนั้นแรงงานจึงไม่สามารถปฏิเสธได้ และต้องปฏิบัติตามด้วยความจำยอม แม้ว่าร่างกายจะถูกใช้จนเกิดความเหนื่อยล้า แต่ก็ยอมแลกเพื่อที่จะมีรายได้ในแต่ละเดือนเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัวจากเงินเดือนที่ได้รับตามปกติ

“รายได้ปกติก็ตกอยู่ประมาณหมื่นสอง ถ้าเดือนไหนมีโอทีทุกวันก็จะได้อีกประมาณเท่าตัว ผมเลยเลือกทำโอทีทุกวันถ้ามันมีเข้ามา เพราะมันจะได้เงินที่เพิ่มขึ้น และเราสามารถใช้จ่ายเงินได้มากขึ้นในเดือนนั้น”

G, (Pseudonym), interview, 7, May, 2018

ลักษณะของการทำงานที่ต้องทุ่มเททั้งเวลาและร่างกาย ทำให้ชีวิตของแรงงานเหล่านี้จึงถูกหลอมรวมเข้ากับระบบของสายพานการผลิต การเข้ากะกลางวันและกลางคืนถูกสลับสับเปลี่ยนไปตามช่วงเวลาของแผนการผลิต ซึ่งแรงงานทุกคนต่างก็เกิดความคุ้นชินและมองว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่เป็นปกติ ซึ่งส่วนใหญ่มองว่ามันคือหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ บางครั้งก็ไม่เคยตั้งคำถามหรือเกิดข้อสงสัยเกิดขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิบัติงาน แม้ต้องทำงานอยู่กับปัจจัยเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการประสบอันตราย อาทิ การปฏิบัติงานกับเครื่องจักรที่เก่าชำรุด ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้สวมใส่ในขณะปฏิบัติงาน แรงงานเหล่านี้ต่างคิดว่าคำสั่งของหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาคือความเบ็ดเสร็จเด็ดขาดต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด แม้ว่าจะงานของตนเองจะตกอยู่ในสภาวะที่เร่งรีบ แต่ก็ต้องจัดการกับปัญหาในระบบการผลิตให้ดำเนินไปได้โดยปราศจากข้อขัดข้อง เพื่อรักษาให้ระบบการทำงานเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด ดังนั้น แรงงานจึงต้องทำงานแข่งกับเวลา เคร่งเครียดอยู่กับกระบวนการผลิตของโรงงาน เมื่อร่างกายถูกควบคุมให้ทำงานอย่างซ้ำซาก เคร่งเครียดต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน จึงเกิดเป็นความล้าสะสมเรื้อรัง และนำไปสู่ความเสื่อมถอยของกำลังแรงงาน จนกลายมาเป็นสาเหตุหนึ่งของการประสบเหตุดังกล่าวให้สัมภาษณ์ของแรงงานว่า

“ช่วงนั้นงานมันเร่งมาก เป็นช่วงที่มีปัญหาพอดี เพราะว่าเวลางานมันออกมาส่งงานเขาไม่ทัน งานก็ติดขัด ผู้จัดการก็เร่ง ต้องทำงานโอเพิ่มทุกวัน เข้าเช้าเลิกงานเที่ยงคืน นั่งรถกะลับถึงบ้านเกือบตี 1 นอนได้แป๊บเดียว หกโมงเช้าก็ต้องตื่นแล้ว มีอยู่วันหนึ่งตอนนั้นผมขับรถโฟล์คคลิฟท์มา พอเลี้ยวเข้ามาจะเข้าแผนก รถมันเบรกไม่อยู่ แล้วพอดีมันมีรถโฟล์คคลิฟท์อีกคันหนึ่งยกงานไม้มาแล้วสายเบรกที่รัดไม้ไว้มันไม่แน่น ก็เลยไหลลงจากจากรถมาขวางถนน แล้ววันนั้นผมก็ขับมา มันเหมือนเราไม่มีแรงแล้ว เพราะขับรถมาตลอดทั้งวันทั้งคืน พอผมแตะเบรกมันก็ไม่อยู่ ผมก็เฮ้ย เบรกไม่อยู่! ผมก็ไม่รู้จะหักไปไหน ผมก็เลยหักกะว่าให้อั้วแผนงานชนปะทะสิบล้อกำลังขึ้นงานเพื่อดันให้มันหยุด แต่ที่เราไม่ได้ดูปลายทาง ปลายทางเข้าไปทิมยางรถสิบล้อ ระเบิดตรงนั้นเลย ต้ม!”

A, (Pseudonym), interview, 29, March, 2018

“คือช่วงนั้นเป็นช่วงที่แบบพักผ่อนไม่เพียงพอ ได้นอนแค่ 4 ชั่วโมงต่อวัน เพราะต้องรีบมาทำงาน แล้วมันก็เป็นแบบนี้สะสมมาเป็นปีๆ และเครื่องจักรก็มีให้คุมหลายเครื่อง มีแค่ผมกับลูกน้องอีกแค่หนึ่งคนที่คุมเครื่องจักรพวกนี้ หน้าที่คือต้องคอยดูความผิดปกติที่จะเกิดขึ้นกับเครื่องจักรพวกนี้ วันนั้นผมว่าจะทำงานแค่เต็มวันคือ 8 ชั่วโมง แต่บังเอิญวันนั้นงานมันเยอะ ผมเลยอยู่ช่วยลูกน้องต่ออีก 1 ชั่วโมง แต่ตอนนั้นมันเหมือนจะเพลียๆ ด้วยพอดีเราก็เดินไปตรวจความเรียบร้อยตรงสกรูเกลียว จังหวะนั้นผมก็เลยวูบและล้มลงที่พื้น มือผมเลยไปพาดตรงตัวสกรูเกลียวพอดี แล้วปลายสกรูเกลียวก็เลยจิกเอามือผมเข้าไปพันในเกลียวที่กำลังหมุนอยู่ ผมก็ไม่ว่ามันเกิดขึ้นได้ยังไง มันเร็วมาก”

J, (Pseudonym), interview, 07, May, 2018

เมื่อเงินค่าแรงที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา กลายเป็นเงื่อนไขที่ลูกจ้างยอมรับต่อข้อตกลงเรื่องเวลาในการทำงานที่เพิ่มขึ้น หากพิจารณาจากเงื่อนไขข้อตกลงของการทำงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างในการทำงานล่วงเวลา บางครั้งก็ดูเหมือนว่าขอบธรรมด้วยระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นมาจากกระบวนนโยบายของฝ่ายนายจ้างเข้ามาเป็นตัวกำหนดตามกลไกของระบบการผลิต การทำโอทีของลูกจ้างโดยใช้ความสมัครใจมาสนับสนุนให้เกิดการ “ยอมรับ” ว่าเกิดความชอบธรรมในระบบการจ้างงาน หากแต่ปัญหาเหล่านี้จะไม่เกิดขึ้นถ้าหากมีระบบการควบคุมจำนวนชั่วโมงโอทีที่เหมาะสมแก่แรงงาน และมีการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานภายนอก แต่จากข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อนายจ้างละเลยมาตรการการจํากัดจำนวนชั่วโมงการทำงานโอทีให้กับแรงงาน แต่ก็ไม่ได้มีเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานภายนอกจากภาครัฐเข้ามาตรวจสอบหรือควบคุม ซึ่งทำให้นายจ้างสามารถจัดสรรเวลาในการทำโอทีได้อย่างอิสระตามกระบวนการผลิตที่ต้องเร่งให้ทันเวลา จนบางครั้งเงื่อนไขเหล่านี้ก็นำไปสู่เหตุการณ์การสูญเสียของแรงงานเกิดขึ้น

ทั้งนี้ ประเด็นการทำงานล่วงเวลาดูเหมือนจะเป็นเพียงปัจจัยเสริมของการก่อให้เกิดการประสบอันตรายจากการทำงานของแรงงาน แต่ยังมีอีกหนึ่งปัจจัยที่เป็นสาเหตุร่วมที่สำคัญ นั่นคือ มาตรการ

ป้องกันอันตรายให้แก่แรงงาน โดยเฉพาะการทำงานควบคุมเครื่องจักรต้องมีมาตรการที่เฉพาะเจาะจง และเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้อุปกรณ์ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เสี่ยงอันตราย ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับระบบการบริหารจัดการความปลอดภัยขององค์กร การเฝ้าระวัง ตรวจสอบความเสี่ยง เพื่อให้แรงงานมีพื้นที่ในการทำงานที่ปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันอันตรายที่เหมาะสม

4.2 ปลอดภัย (เอา) ไว้ก่อน : ภาพสะท้อนความล้มเหลวของระบบการจัดการความปลอดภัย

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง “การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน” คำนิยามนี้ถูกบัญญัติขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 (Ratchakitchanubheksa, 2011, p.6) ซึ่งเป็นแนวทางและกรอบปฏิบัติสำหรับนายจ้างให้ปฏิบัติตามเพื่อสร้างให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินการด้านความปลอดภัย ต้องจัดให้มีการประเมินอันตราย ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง และจัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย พร้อมแผนการควบคุมดูแลลูกจ้างและสถานประกอบการ

จากข้อมูลพบว่า แรงงานที่ทำงานในโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กต่างประสบปัญหาเกี่ยวกับมาตรการรองรับการป้องกันอันตรายในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก สถานประกอบการขนาดกลางแม้จะมีระบบการจัดการอยู่บ้าง แต่นายจ้างกลับละเลยมาตรการป้องกันอันตรายให้แก่ลูกจ้างทำให้แรงงานต้องทำงานอยู่กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เสี่ยงอันตรายอยู่ตลอดเวลา ยิ่งไปกว่านั้นในสถานประกอบการขนาดเล็กที่ยังไม่มีระบบการจัดการอันตรายในการทำงานนายจ้างกลับยิ่งละเลยมากกว่า ดังเช่นกรณีของ H (นามสมมุติ) ที่ทำงานในโรงงานขนาดเล็กระดับครัวเรือน ที่นายจ้างไม่ได้จัดให้มีมาตรการป้องกันอันตรายใดๆ แก่ลูกจ้าง ใช้เพียงการระมัดระวังกันเองในพื้นที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเขาต้องทำงานกับเครื่องจักรที่เก่าชำรุดเป็นประจํานานหลายปี และขาดการซ่อมแซมบำรุงรักษา จนทำให้เขาต้องกลายมาเป็นผู้ประสบอันตราย ซึ่งเขาเล่าให้ฟังว่า

“เพราะเราเป็นช่าง เราก็จะขึ้นไปเช็ดเครื่องจักรทุกเช้า แต่เครื่องพวกนี้เป็นเครื่องรุ่นเก่า ไม่มีเซ็นเซอร์ ไม่มีการเซฟตี้อะไร ถ้าจะหยุดเครื่องเราต้องปิดเครื่องเอง ในขณะที่กำลังเช็ดลูกโรล เราเสียหลัก ก็เลยเอามือไปเท้าเครื่องจักรไว้ซึ่งเป็นลูกโรลสองลูกหมุนเข้าหากัน ‘เหมือนเครื่องรีดปลาหมึกอะ’ แล้วมือเราก็ก้าวไปในนั้น ผมคิดว่ามันไม่ใช่ประมาท คิดว่ามันเป็นอุบัติเหตุ มันแบบวูบเดียวเสียหลักไม่รู้ตัว”

H, (Pseudonym), interview, 29, March, 2018

ในขณะเดียวกันยังมีสถานประกอบการขนาดเล็กอีกหลายแห่งที่แรงงานต่างสะท้อนเป็นเสียงเดียวกันว่านายจ้างไม่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการป้องกันอันตรายให้แก่ลูกจ้าง ปลอมโยให้ลูกจ้างต้องเผชิญกับการทำงานในสถานที่เสี่ยงอันตราย แม้แต่การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่ลูกจ้างสวมใส่ในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยก็ยังมี ซึ่งแรงงานต้องเตรียมมาเอง ซึ่งก็ไม่ได้เหมาะสมกับลักษณะของงานและไม่ได้เป็นไป

ตามมาตรฐานของอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ลูกจ้างควรได้รับการป้องกันที่ถูกต้อง ดังกรณีของ B (นามสมมติ)

“ปกติทางบริษัทไม่ได้มีอุปกรณ์ป้องกันให้ ผมต้องเตรียมมาเอง วันนั้นผมก็ใส่ถุงมือผ้า ในเวลาทำงานเป็นปกติคือป้องกันตัวเอง แต่วันนั้นคือใส่ถุงมือแล้วถูกเครื่องจักรดึงแบบ ดึงยาง ดึง ดึง แล้วยางมันเป็นแบบมีก้อนมีปุ่มมันเลยติดกับถุงมือเข้าไป พอมือเข้าไปใน เครื่องปั๊ม คือคิดยังไงก็ไม่รู้ ผมก็กระโดดขึ้นไปบนเครื่องจักรแล้วจับแขนตัวเองดึง ดึงมือ ตัวเองออกมา พอรู้ตัวอีกทีมือผมก็เละหมดแล้ว”

B, (Pseudonym), interview, 20, April, 2018

โดยระเบียบปฏิบัติของสถานประกอบการได้ถูกกำหนดในเรื่องการใช้เครื่องจักรกลไว้ภายใต้ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ปั้นจั่น และหม้อน้ำ พ.ศ.2552 (Ratchakitchanubheksa, 2009, pp.6-7) ระบุให้ นายจ้างต้องดูแลให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ตรวจสอบเครื่องจักรนั้นให้อยู่ ในสภาพใช้การได้ดีและปลอดภัย ตามระยะเวลาการใช้งานที่เหมาะสม และจัดให้มีการตรวจรับรองประจำปี ตามชนิดและประเภทของเครื่องจักรแต่ละประเภท นอกจากนี้ต้องจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (personal protective equipment) ให้เหมาะสมตามลักษณะงานของลูกจ้าง และมีมาตรการที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน จากข้อมูลพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ทั้งสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ไม่ได้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับของกฎหมายและไม่มีมาตรการตรวจสอบที่เข้มงวดรัดกุมต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ที่ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรเหล่านี้ เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดความล่าช้าต่อกระบวนการผลิต ซึ่งกระทบต่อความ น่าเชื่อถือของลูกค้าหากผลิตไม่ทันตามระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ยังถูกมองว่าเป็นการสิ้นเปลืองต้นทุนใน การผลิตสินค้า

จากที่กล่าวมาปัญหาเหล่านี้ นับว่าเป็นผลกระทบต่อเนื่องมาจากโครงสร้างพื้นฐานของงาน ภาคอุตสาหกรรมที่สร้างความเหลื่อมล้ำยังไม่มีมาตรการที่รัดกุมอย่างรอบด้าน ซึ่งเป็นปัญหาที่มักพบในประเทศ ที่กำลังพัฒนา (developing country) กล่าวคือ รัฐบาลมีนโยบายที่เน้นการลงทุนทางอุตสาหกรรมแต่ยังขาด การคำนึงในมิติด้านสุขภาพของแรงงาน ก่อให้เกิดมีมาตรฐานออกมาหลายระดับ ตั้งแต่การออกแบบโรงงาน การควบคุมกระบวนการผลิต และมาตรการด้านการคุ้มครองความปลอดภัยของแรงงาน จึงทำให้การจัดการ ขององค์กรเป็นไปอย่างยากลำบาก (Levy et al., 1992, pp.231-235) นอกจากนี้ยังพบการขาดแคลนจำนวน บุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอยู่จำนวนมาก จึงทำให้การดำเนินการตรวจสอบไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุม สถานประกอบการทุกขนาดและทุกประเภท (Chantrakul, 1998) นับว่าเป็นผลกระทบที่ส่งต่อกันเป็นทอดๆ จากระดับโครงสร้างส่วนบนลงมาสู่ส่วนล่างและกระทบมาถึงตัวแรงงานในที่สุด สะท้อนได้จากเหตุการณ์ตามที่ กล่าวมาข้างต้น ที่พบว่าในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็กเหล่านี้ยังไม่มีผลกำไรและส่วนแบ่งทางการตลาดที่ มากนัก นายจ้างจึงไม่ได้ให้ความใส่ใจกับสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างเท่าที่ควร อาทิ ไม่จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (personal protective equipment) ให้แก่พนักงาน จึงส่งผล

ทำให้แรงงานต้องทำงานในสถานการณ์ที่เสี่ยงโดยปราศจากการป้องกันอันตราย ทำให้แรงงานต้องตกอยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการประสบอันตรายโดยไม่มีทางเลือก ในอีกแง่หนึ่งการเร่งความเร็วในกระบวนการผลิตจนทำให้แรงงานละเลยกับปัจจัยเสี่ยงในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความเมื่อยล้าของตัวเอง บางครั้งก็เลือกที่จะตั้งใจเสี่ยง (intentional risk-taking) เพื่อให้สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงทีและไม่กระทบกับระบบการผลิตของโรงงาน ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นผลมาจากเชิงโครงสร้างทั้งสิ้นซึ่งถือว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการประสบอันตรายจากการทำงานของแรงงาน (Dendoung, 1998) สุดท้ายแล้วประเด็นด้านความปลอดภัยของลูกจ้างกลับถูกผลักให้กลายเป็นประเด็นรองที่ถูกมองว่าไม่ได้ก่อให้เกิดการสร้างผลกำไรแก่สถานประกอบการ เห็นได้จากภายหลังการประสบเหตุที่ทำให้แรงงานต้องสูญเสียอวัยวะจนถึงขั้นพิการ นอกจากนี้ยังได้รับความทุกข์ซ้ำซ้อนจากการถูกลิดรอนสิทธิในการเยียวยารักษา จนถึงขั้นการเลิกจ้างงาน การเรียกร้องสิทธิที่ควรได้รับภายหลังการประสบเหตุกลับกลายเป็นถูกทำตามข้อกำหนดเพื่อไม่ให้ผิดกฎหมายเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแรงงานเหล่านี้กลับถูกใช้อำนาจจากตัวแทนฝ่ายนายจ้างบีบบังคับเพียงเพื่อต้องการรักษาผลประโยชน์ของบริษัท และถูกทิ้งไว้เบื้องหลัง ไร้ซึ่งเสียงในการเรียกร้องและต่อรองเพื่อขอความเป็นธรรมให้แก่ตนเอง

5. ความทุกข์ที่ไร้เสียง (voiceless)

ภายหลังจากการประสบเหตุของแรงงาน การช่วยเหลือเยียวยาจากนายจ้างหรือสถานประกอบการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวนับเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยเหลือลูกจ้างผู้ประสบเหตุ แรงงานผู้ประสบเหตุส่วนใหญ่สะท้อนให้เห็นว่าภายหลังจากการประสบเหตุการช่วยเหลือเยียวยาไม่ได้เป็นไปโดยครบถ้วนตามกระบวนการและขั้นตอนของการเยียวยาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว แรงงานส่วนน้อยเท่านั้นที่จะได้รับความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ในระยะแรกๆ แต่ในระยะยาวยังมีอีกหลายกรณีที่ต้องทนทุกข์กับความไม่ต่อเนื่องของการชดเชยเยียวยาภายหลังการสูญเสียที่เกิดขึ้น

ในกรณีของแรงงานที่ทำงานในโรงงานขนาดกลางส่วนใหญ่ขั้นตอนการช่วยเหลือเยียวยาแรงงานผู้ประสบเหตุขึ้นอยู่กับตัวแทนฝ่ายนายจ้าง นั่นคือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ Human Resources (HR) ซึ่งทำหน้าที่ดำเนินการแทนนายจ้าง แต่จากกรณีการช่วยเหลือเยียวยาแรงงานผู้ประสบเหตุที่มาจากโรงงานขนาดกลางส่วนใหญ่ ตัวแทนนายจ้างมักดำเนินการภายใต้เงื่อนไขการรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก ดังข้อมูลของแรงงานที่สะท้อนว่ามาตรการเยียวยาจากนายจ้างผู้ประสบเหตุตัวแทนฝ่ายนายจ้างมักใช้วิธีการเข้ามาเจรจาต่อรองกับตัวแรงงานโดยตรง โดยพยายามรักษาผลประโยชน์ของบริษัทให้เกิดความสูญเสียค่าใช้จ่ายของการรักษาที่เกินความจำเป็นน้อยที่สุด

“ตัวบุคลากรของโรงงานนะตัวดี เขาพยายามที่จะบริฟ บริฟคำรักษาให้น้อยลง ด้วยการว่าพยายามให้เหมือนกับเทคเ้าตัวอย่างนี้ครับ พยายามให้ผมออกจากโรงบาลเอกชนให้เร็วที่สุด มันก็เลยทำให้ผมกังวลใจหนักขึ้นไปอีกว่า ผมเจ็บขนาดนี้ทำไมคุณต้องมาลิดรอนสิทธิ ผมทำงานให้คุณแต่ในการรักษาคุณต้องมาจำกัดแค่นี้ด้วยเหอ เขาคอยบีบตรึงนี้ตลอด

นอนรักษาตัวอยู่โรงพยาบาลก็ไม่มีความสุข มันมีการเอาคนนั้นคนนี้มาพูดว่า อยากอยู่ละสิ อย่างงั้นอย่างงี้ ไม่มีแอร์หรือ หรือว่าอะไรอย่างงี้ เหน็บแนมผมตลอด”

C, (Pseudonym), interview, 07, May, 2018

“ช่วงผมทำได้ เขาก็ว่าผมดี ที่ผมทำไม่ได้เขาก็ไม่เห็นคุณค่าของผม ตอนผมนอนโรงพยาบาล เคঁาก็ใส่ซองมาให้ผมแค่แปดพัน แล้วบอกให้ผมไม่ต้องกลับเข้าไปทำงานอีก หลังจากนั้น เขาก็ไม่มาเยี่ยมผมอีกเลย”

J, (Pseudonym), interview, 07, May, 2018

นอกจากนี้ ยังมีแรงงานอีกหลายรายที่ต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้ายมากขึ้นเมื่อถูกนายจ้าง ใช้วิธีการบอกเลิกจ้างเพื่อการบ่ายเบี่ยงประเด็น โดยโยนความผิดให้กับฝ่ายลูกจ้าง ด้วยการใช้อำนาจบีบบังคับ ด้วยการข่มขู่ให้เขียนใบลาออกเอง เพื่อให้มีผลบังคับโดยสมบูรณ์ทางกฎหมาย

“คือเขาต้องการให้ผมไปสวัสดีการ กรมแรงงาน แล้วก่อนจะไป ทางโรงงานต้องการ สร้างภาพให้เขาดูดี ให้เหมือนกับว่าเราเป็นคนผิดอยู่ฝ่ายเดียว เขาให้ผมบอกว่า ผมยกยง เข้าไปใส่เครื่อง แล้วก็ไปแย่งเขาตีครับ คือเขาจะให้คิดว่าผมผิด หลังจากนั้นเขาเขียนว่า ให้ลาออก แล้วให้เซ็นเอกสาร”

B, (Pseudonym), interview, 20, April, 2018

จากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานเหล่านี้ ตามกฎหมายระบุให้ลูกจ้างสามารถเป็นผู้เรียกร้องหรือ เสนอข้อร้องเรียนถึงประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการกระทำของนายจ้างได้ แต่ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของ ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด หรือในกรณีหากลูกจ้างมี ตัวแทนที่ลูกจ้างเลือกไว้แล้วสามารถเข้าร่วมเจรจาได้เช่นกันโดยไม่เกิน 7 คน (Ratchakitchanubheksa, 1975, pp.4-5) แต่จากกรณีของแรงงานทั้งหมดตามที่เสนอมาข้างต้นประเด็นการประสบอันตรายจากการ ทำงานเป็นเรื่องที่ไม่ได้เกิดขึ้นและกระทบกับคนส่วนมาก ไม่ได้เป็นประเด็นในระดับส่วนรวมที่จะต้องออกมา เรียกร้องร่วมกัน ดังนั้น เสียงของลูกจ้างเพียงหนึ่งเสียงจึงไม่สามารถที่จะเรียกร้องหาความยุติธรรมจากการถูก เอาเปรียบจากนายจ้างได้ตามกฎหมายระบุ เมื่อประกอบกับผู้บริหารไม่ได้มีนโยบายให้โรงงานจัดตั้งสภาพ แรงงานขึ้นมาเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อรองรับในกรณีการเกิดข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างจึงทำให้ เสียงของลูกจ้างถูกกดทับด้วยโครงสร้างอำนาจทางกฎหมาย และนโยบายของบริษัท

“แต่ก่อนโรงงานมีสหภาพ แต่พอมานปีหลังๆ มีชุดผู้บริหารขึ้นมาใหม่เขาก็ล้มล้างระบบ สหภาพแรงงานของบริษัทเลย เขากลัวว่าจะเสียผลประโยชน์เยอะจากแรงงานมาเรียกร้อง ในแต่ละปี พอมานปีหลังๆ แรงงานก็ร้องเรียน เรียกร้องอะไรแทบไม่ได้เลย จนพอมารุ่นผม ก็ไม่สามารถทำอะไรได้แล้ว ไม่กล้าไปยื่นอุทธรณ์ด้วยซ้ำ แม้เราอยากจะได้รับผลประโยชน์

ที่มันควรจะได้ เพราะกลัวว่ามันจะเกิดความขัดแย้งกับทางโรงงาน แค่ว่ารับเราเข้ามาทำงานต่อก็โอเคมากแล้วผมว่า”

C, (Pseudonym), interview, 07, May, 2018

นอกจากประเด็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ยังพบว่าการรับรู้เรื่องสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างที่ควรได้รับไม่มีการทราบข้อมูลมาก่อนเนื่องจากนายจ้างไม่ได้อบรม หรือชี้แจงให้ตั้งแต่ตอนแรก จึงได้กลายมาเป็นประเด็นที่กดทับเสียงของแรงงานเอาไว้ภายหลังจากการประสบเหตุ จากข้อมูลพบว่า มีแรงงานจำนวนหนึ่งที่ยังขาดความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการพื้นฐานของลูกจ้างที่ตนเองควรได้รับภายหลังจากการประสบเหตุ เนื่องจากระบบการจัดการของบริษัทไม่ได้เอื้อให้พนักงานเข้าถึงระบบการจัดสวัสดิการ และรู้เท่าทันหากเกิดกรณีการสูญเสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่นายจ้างยังคงละเลยการชี้แจงด้านสวัสดิการ และไม่ได้ใส่ใจกับผลประโยชน์ของลูกจ้างมากนัก ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป นายจ้างจะต้องจัดให้มีสภาพการจ้างงานและต้องชี้แจงรายละเอียดเงื่อนไขสภาพการจ้างงานให้ลูกจ้างรับทราบ เช่น ข้อตกลงการจ้างงาน สวัสดิการ และวันเวลาทำงานให้ลูกจ้างรับทราบ ซึ่งพบว่าบางสถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานไม่เข้าข่ายตามกฎหมายกำหนด โดยมีพนักงานไม่ถึง 20 คน นายจ้างจึงไม่จำเป็นต้องชี้แจงระเบียบเหล่านี้ นอกเหนือไปจากหน้าที่ที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบในการทำงาน อย่างในกรณีของ F (นามสมมุติ) อายุ 21 ปี ทำงานในตำแหน่งช่างประกอบชิ้นส่วนเครื่องจักรในโรงงานขนาดเล็กแห่งหนึ่งย่านจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างเพียง 8 คน

“ตอนผมเข้ามาทำงาน รู้อยู่อย่างเดียวคืองานที่เขาให้เราทำ เขาบอกแค่มาให้เราทำงานให้เขาได้ก็พอ เรื่องสวัสดิการกฎหมายต่างๆ เขาก็ไม่พูดถึง ประกันชีวิตทางโรงงานเพิ่งได้ทำผมตอนช่วงก่อนผมเกิดเหตุสามสี่เดือนนี้เอง ผมอยู่มาตั้งเกือบสองปีไม่เห็นจะทำให้เลย พอหลังเกิดเหตุผมไม่เคยรู้ด้วยซ้ำว่ามันมีศูนย์ฟื้นฟู ถ้าประกันสังคมไม่แนะนำให้มา ผมก็คงไม่ได้มาอยู่ที่นี่”

F, (Pseudonym), interview, 30, March, 2018

จะเห็นได้ว่าภายหลังจากการประสบเหตุของแรงงานที่ได้รับการเยียวยาของแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ข้าราชการลูกนายจ้างเอาเปรียบสารพัดรูปแบบโดยไม่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญกับเสียงเล็กเสียงน้อยของลูกจ้าง ประกอบกับข้อบังคับทางกฎหมายไม่ได้เข้ามารองรับกับปัญหาเหล่านี้อย่างครอบคลุม แรงงานผู้ประสบเหตุเหล่านี้จึงถูกสวมบทบาทให้เป็นผู้ด้อยกว่าและถูกเอาเปรียบโดยไร้ที่พึ่งพิงจากหน่วยงานที่พวกเขาฝากความหวังเอาไว้ นอกจากนี้การไม่มีความรู้ด้านกฎหมายทำให้พวกเขาคิดว่า การเรียกร้องเอาผิดหรือการฟ้องร้องเป็นสิ่งที่ไกลตัวและไม่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง เนื่องจากต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนไม่น้อย การยอมรับและการปฏิบัติตามจึงเป็นทางออกที่ดีที่สุด ซึ่งทำให้เกิดเป็นภาวะทุกข์ซ้ำซ้อนที่เกิดขึ้นทั้งการสูญเสียทางด้านร่างกาย จิตใจ และการถูกลิดรอนสิทธิในการเยียวยารักษา สุดท้ายเสียงของ

แรงงานเหล่านี้ก็ถูกทำให้ค่อยๆ จางหายไป เหลือไว้เพียงสภาพความพิการที่ปรากฏเป็นร่องรอยของความทุพพลภาพให้กับการทำงานในภาคอุตสาหกรรม

6. บทส่งท้าย

ปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานในงานภาคอุตสาหกรรม ยังคงเป็นปัญหาที่ถกเถียงกันมาอย่างยาวนาน การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย และเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ส่งผลให้เกิดการเจ็บป่วย บาดเจ็บ และทุพพลภาพ จากกรณีศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานเหล่านี้ต่างต้องตกอยู่ภายใต้การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ได้มาตรฐานด้านความปลอดภัย จนนำไปสู่การบาดเจ็บจากการทำงาน ซ้ำร้ายไปกว่านั้นภายหลังจากการประสบเหตุแรงงานก็ไม่สามารถเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้างได้อย่างเป็นธรรม จึงทำให้ต้องมาเผชิญกับปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจ รวมทั้งการสูญเสียโอกาสที่จะมีชีวิตอยู่ด้วยสภาพทางร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงเหมือนกับบุคคลทั่วไป

ในระบบงานอุตสาหกรรมมาตรฐานหรือระเบียบปฏิบัติต่างๆ ต่างถูกนำมาควบคุมและกำกับโดยการใช้ “อำนาจ” ของนายจ้างที่ส่งผ่านนโยบายของสถานประกอบการเข้ามาควบคุมอีกทอด ทำให้ลูกจ้างเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด แต่ก็พบว่าโครงสร้างในเชิงการกำกับดูแลภาคอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นในเชิงเศรษฐกิจเป็นหลักโดยใช้วิธีคิดในเรื่องของเวลาในระบบทุนนิยมเป็นตัวแปรสำคัญต่อการสร้างผลผลิตและถูกแปรค่าโดยเทียบกับจำนวนเงิน (Klatookwan, 2014, pp.7- 46) จนละเลยคุณภาพชีวิตของแรงงานในระบบการผลิต การทำโอทีที่ดูเสมือนว่าชอบธรรมด้วยระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นมาจากระดับนโยบายโดยใช้ความสมัครใจของลูกจ้างมาสนับสนุนให้เกิดการยอมรับว่าเกิดความชอบธรรมในระบบการจ้างงาน หรือมีเพียงมาตรฐานการตรวจสอบความปลอดภัยแต่กลับละเลยและไม่เข้มงวดตรวจสอบอย่างรัดกุม ปัจจัยเหล่านี้เปรียบทำหน้าที่เชิงสัญลักษณ์ของความชอบธรรม แต่ในเชิงประจักษ์กลับกลายเป็นช่องว่างช่องโหว่ อาทิ การละเลยความเมื่อยล้าของแรงงานที่มุ่งแต่ผลิตงานให้ทันตามเวลา แต่ไม่จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่แรงงานสวมใส่ในขณะการทำงาน และไม่จัดให้มีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัยจนนำไปสู่เหตุการณ์ของความสูญเสียเกิดขึ้น

ในอีกแง่หนึ่งก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าตัวแรงงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการประสบอันตรายจากการทำงาน ในมุมมองด้านอาชีวอนามัยจัดให้ “พฤติกรรมเสี่ยงของแรงงาน” ที่เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (unsafe action) เป็นองค์ประกอบของการประสบอันตรายจากการทำงานในสัดส่วนร้อยละ 85 (Heinrich, 1931) แต่ในขณะเดียวกันนักสังคมศาสตร์ Douglas and Wildavsky (1983) ให้มุมมองว่า “การรับรู้ถึงความเสี่ยง” เกิดขึ้นภายใต้กระบวนการทางสังคมที่ถูกสร้างให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน มากกว่าเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล ดังนั้น ความเสี่ยง (risk) หรืออันตรายจากการทำงาน จึงถูกกำกับอยู่ภายใต้บริบทของสังคมและวัฒนธรรมอย่างแยกขาดจากกันไม่ได้ และมากกว่านั้นความเสี่ยงคือสิ่งที่ยึดติดกับแบบแผนทางชนชั้น มีความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ในประเด็นนี้สะท้อนได้จาก “มุมมองที่มีต่อความเสี่ยง” ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีความแตกต่างกัน การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนการทำงาน ถูกออกแบบและกำหนดโดยนายจ้างร่วมกับกลุ่มนักวิชาชีพ ที่มองว่า “ความเสี่ยง” คือ ต้นทุนการผลิตและผลกำไรของบริษัท การกำหนดขั้นตอนในการ

ปฏิบัติงานจึงเน้นไปที่การสร้างให้เกิดประสิทธิภาพต่อกระบวนการผลิตมากกว่าการเน้นให้เกิดความปลอดภัยในขั้นตอนการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ในจุดนี้อาจเรียกว่า “ช่องว่างทางวัฒนธรรม” ซึ่งในงานศึกษาของ Nordlöf et al. (2015) ได้ศึกษาประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานในโรงงานตำแหน่งผู้ควบคุมกระบวนการผลิต (operator) ซึ่งต้องอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย เช่น การทำงานกับเครื่องจักรตลอดเวลา งานวิจัยนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยภายนอก (external factors) เช่น เทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร รวมทั้งสถานการณ์ต่างๆ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดความรับผิดชอบ (responsibility) และการยอมปฏิบัติ (actions) ตามกฎระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัยของพนักงาน ในช่วงเวลาของการทำงานพนักงานจะต้องแบกรับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความคาดหวังจากหัวหน้างานต่อยอดรวมของการผลิตในแต่ละวัน แรงงานจึงต้องตกอยู่ในสภาวะการจำยอมซึ่งต้องทำงานอย่างเข้มข้นและต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานจนกว่าจะได้ยอดรวมของการผลิตตามเป้าหมาย หากเกิดข้อผิดพลาดในงานเกิดขึ้นพวกเขาก็จะพยายามแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์อันเลวร้ายเหล่านั้นด้วยตนเองอย่างรีบเร่ง เพื่อพยายามที่จะรักษาความสมดุลของกระบวนการผลิตให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

จากข้อมูลทางสถิติชี้ให้เห็นว่าในตลอดช่วงระยะเวลา 10 ปี ที่ผ่านมามหาความรุนแรงของอุบัติเหตุทั้งกรณีการเสียชีวิตและทุพพลภาพจากการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการผลิตขนาดเล็กสูงมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดกลางตามลำดับ (Thailand, Occupational Safety and Health Bureau, 2018a) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความไม่พร้อมของโครงสร้างพื้นฐานงานภาคอุตสาหกรรม การผลิตที่ต้องพัฒนาด้านเทคโนโลยีควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานที่นับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่า ในระดับนโยบายด้านการเตรียมความพร้อมแรงงานเพื่อเข้าสู่ตลาดการจ้างงานในสังคมอุตสาหกรรมไม่ได้จริงจังกับมาตรการสร้างให้สถานประกอบการตระหนักถึงการป้องกันดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง และการสร้างความเข้าใจต่อการเข้าถึงหลักประกันคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้นายจ้างในสถานประกอบการทั้งขนาดกลางและขนาดเล็กยังคงละเลยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเข้าถึงข้อมูลด้านหลักประกันแรงงาน และกฎหมายที่ลูกจ้างควรทราบ ด้วยความไม่รู้จึงทำให้เกิดการสมยอมและถูกควบคุมด้วยอำนาจและบทบาทของนายจ้าง ทำให้แรงงานกลายเป็นผู้ด้อยอำนาจในการต่อรองและไม่สามารถมีปากเสียงในการเรียกร้องสิทธิของตนเองได้

จะเห็นได้ว่าความทุกข์ของแรงงานภาคอุตสาหกรรมเหล่านี้ล้วนเป็นความทุกข์ที่เกิดขึ้นจากโครงสร้างสังคมของงานภาคอุตสาหกรรม แม้ว่าประเทศไทยจะมีการพัฒนาอุตสาหกรรมมาอย่างยาวนานแต่ก็ยังมีผู้ต้องทนทุกข์ทรมานจากการประสบอันตรายจากการทำงานในทุกๆ ปี จากปัญหาในเชิงโครงสร้างที่พบว่า สถานประกอบการทั้งในขนาดกลางและขนาดเล็กยังคงมีช่องว่างในเชิงระบบการจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร อาทิ ไม่มีมาตรการควบคุม และตรวจตราที่รัดกุมเหมาะสมกับลักษณะความเสี่ยงที่แรงงานต้องปฏิบัติงานกับเครื่องจักร ไม่มีมาตรการการควบคุมจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา อีกทั้งไม่มีระบบการจัดการความเสี่ยงในพื้นที่การปฏิบัติงาน ดังนั้น มาตรการเชิงกำกับควบคุมดูแลทั้งนายจ้างและภาครัฐ ควรดำเนินการตรวจสอบอย่างจริงจังและทั่วถึงกับโรงงานทุกขนาด เพื่อป้องกันการเกิดตลอดกฎหมาย และควบคุมให้สถานประกอบการ

มีมาตรฐานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และอีกหนึ่งประการที่สำคัญ คือ การส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงความรู้ด้านสวัสดิการและข้อกฎหมายที่แรงงานควรทราบซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อตัวแรงงาน นอกจากนี้การรับฟังเสียงของแรงงานเกี่ยวกับปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อการปรับปรุงพื้นที่การทำงานให้เกิดความปลอดภัยก็เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการลดช่องว่างระหว่างนายจ้างกับแรงงาน ทำให้ลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่พื้นฐานของการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งในระดับตัวของแรงงานและสถานประกอบการ

Notes

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนธรรมศึกษา เรื่องการเผชิญ “ความทุกข์ทางสังคม”: ประสบการณ์ชีวิตของแรงงานที่กลายเป็นผู้พิการอย่างถาวร ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากโครงการทุนวิจัยมหาบัณฑิต สกว. ด้านมนุษยศาสตร์ – สังคมศาสตร์ ประจำปี 2561

² สถานประกอบการขนาดกลาง หมายถึง สถานประกอบการกิจการผลิตที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 50-200 คน อ้างอิงตามกฎหมายกระทรวง กำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าทรัพย์สินถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2545

³ สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึง สถานประกอบการกิจการผลิตที่มีจำนวนลูกจ้างไม่เกิน 50 คน อ้างอิงตามกฎหมายกระทรวง กำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าทรัพย์สินถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2545

References

- Chantrakul, N. (1998). *Health problems and side effects from industrial development*. Retrieved from http://advisor.anamai.moph.go.th/main.php?filename=JHealthVol21No4_09 (in Thai)
- Dendoung, S. (1998). *Work safety culture*. Nonthaburi: Bureau of Medical Development, Department of Medical Services. (in Thai)
- Douglas, M., & Wildavsky, A. (1983). *Risk and culture: An essay on the selection of technological and environmental dangers*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Heinrich, H. W. (1931). *Industrial accident prevention*. New York: McGraw-Hill.
- Holloway, I. (1997). *Basic concepts for qualitative research*. Malden, MA: Blackwell Science.
- International Labour Organization. (2005). *Introductory report: Decent work - safe work*. Geneva: International Labour Office.
- Klatookwan, N. (2014). Work and value of work of Nava Nakorn female labour under the time discipline. *Journal of Sociology and Anthropology Thammasat University*, 32(2), 7-46. (in Thai)
- Kleinman, A., Das, V., & Lock, M. (1997). Introduction. In A. Kleinman, V. Das, & M Lock (Eds.), *Social Suffering*, p.ix. Berkeley, CA: University of California Press.

- Laimai, S., Meepradit, P., & Methapat, Ch. (2014). Safety culture of workers in a petrochemical plant, Rayong province. *Phayao Research*, 255(1), 46-56. (in Thai)
- Levy, B. S., Kjellstrom, T., Forget, G., Jones, M. R., & Pollier, L. (1992). Ongoing research in occupational health and environmental epidemiology in developing countries. *Archives of Environmental Health*, 47(3), 231-235.
- Nordlöf, H., Birgitta, W., Ulrika, W., Katarina, W., & Ragnar, W. (2015). Safety culture and reasons for risk-taking at a large steel-manufacturing company: Investigating the worker perspective. *Safety Science*, 73(3), 126-135.
- Ratchakitchanubheksa. (1975). *Ministerial regulations the 1st Edition B.E. 2518 (1975) in Labour Relation Act B.E. 2518 (1975)*. Retrieved from <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2518/A/139/4.PDF> (in Thai)
- Ratchakitchanubheksa. (1998). *Ministerial regulations the 3rd Edition B.E. 2541 (1998) in the Labour Protection Act. B.A. 2541 (1998)*. Retrieved from <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2541/A/049/14.PDF> (in Thai)
- Ratchakitchanubheksa. (2009). *Ministerial regulations prescribing standard for administration and management of occupational safety, health, and environment at workplace for works involving machine, crane, and boiler, B.E. 2552 (2009)*. Retrieved from <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2552/A/038/4.PDF> (in Thai)
- Ratchakitchanubheksa. (2011). *Occupational safety, health and environment Act, B.E. 2554 (2011)*. Retrieved from <http://www3.mol.go.th/sites/default/files/laws/th/safety-statute-2554.pdf> (in Thai)
- Singapore, Workplace Safety and Health Institute. (2016). *Workplace and health report 2016 national statistics*. Retrieved from <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/safety-health/reports-stats/wsh-national-statistics/wshnational-stats-2016.pdf?la=en&hash=B7E8FAB64D0B39C29F65609EFB7F5942>
- Thailand, Department of Industrial Works. (2018). *Statistics of industrial factories that have been granted permission to operate, expand business and dissolve business in the year 2008 - 2017 and the accumulated statistics of industrial factories at the end of that year*. Retrieved from <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?Mode=spss61> (in Thai)
- Thailand, Occupational Safety and Health Bureau. (2018a). *National profile on occupational safety of Thailand*. Retrieved from <http://www.oshthai.org/images/PDF/2018/10/26/situation-osh-2018-th.pdf> (in Thai)

Thailand, Occupational Safety and Health Bureau. (2018b). Occupational safety and health in Thailand, 2018. Retrieved from <http://osh.labour.go.th/images/PDF/2018/10/26/situation-osh-2018-en.pdf>

Thailand, Social Security Office. (2017). *Occupational hazards or illness situations in 2013-2017*. Retrieved from https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/feb8524ca20d6768e7ded43dabb4d.pdf (in Thai)