

บทที่ 4

“คนงานห้องเย็น” กับการซ่อนความหมายของงานสมัยใหม่

ในสองบทที่ผ่านมาผู้ศึกษาได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนแล้วว่า การเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ เป็นการเข้าไปด้วยตรรกทางความหมาย มากกว่าตรรกเศรษฐกิจล้วนๆ ส่วนในบทนี้ผู้ศึกษาจะวิเคราะห์การซ่อนความหมายของงานสมัยใหม่ของ “คนงานห้องเย็น” เพื่อชี้ให้เห็นถึงปฏิบัติการของคนงานในการให้นิยามความหมายของงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับสองกระบวนการที่ซ่อนกันอยู่ กล่าวคือในกระบวนการแรก เป็นการเปลี่ยนงานให้กลายเป็นสินค้า ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับงานด้านการผลิต หมายความว่างานเป็นกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการผลิตสัมพันธ์กับการใช้เครื่องจักร มีสถานที่ทำงานเปลี่ยนจากบ้านไปเป็นโรงงาน และมีคนเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง โดยสัมพันธ์กับเวลาและ/หรือผลผลิตที่ทำได้อีกด้วย นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับระบบตลาดซึ่งผลผลิตที่เกิดขึ้นเป็นกรรมสิทธิ์ของเอกชน อีกทั้งถูกกำกับด้วยความคิดการสร้างกำไร และมองว่าทุกอย่างมีราคา รวมถึงแรงงานมนุษย์ ทั้งนี้การจัดการเวลาทำงาน ยังเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยเวลาทำงานมีลักษณะสำคัญคือ มันคง สมำเสมอ เป็นกิจวัตรประจำวัน ขึ้นอยู่กับนาฬิกา ทำให้เกิดสำนึกในเวลา และ วินัยของการใช้เวลา เวลาจึงมีค่าเท่ากับ “เงิน” ซึ่งเป็นความหมายใหม่ของ “เวลา” (Edgell, 2006) ส่วนกระบวนการที่สองคือการบริโภครูปความเป็นสมัยใหม่ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับงานด้านการบริโภครูปความหมาย นั่นคืองานที่คนงานทำเป็นสิ่งที่อยู่ในโลกสมัยใหม่ ที่ทำให้คนงานสามารถบริโภครูปความเป็นสมัยใหม่ได้ด้วย เช่น รถมอเตอร์ไซด์ เป็นต้น งานจึงเกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกับการบริโภครูปความเป็นสมัยใหม่ โดยเฉพาะการบริโภครูปความหมาย ความรู้ และอุดมการณ์ ในยุคที่เรียกว่าเป็นยุคบริโภคนิยม เพราะคนเราไม่ได้บริโภคเฉพาะวัตถุ แต่เรายังบริโภคความหมาย เช่น การบริโภคยี่ห้อสินค้าด้วย (อานันท์ กาญจนพันธุ์, 2552) การวิเคราะห์ความหมายของงานจึงต้องมองทั้งด้านการผลิตและการบริโภคร่วมกัน

งานศึกษาการเปลี่ยนเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรมที่ผ่านมาแก่นักศึกษาคณงานวัยหนุ่มสาวที่เป็นแรงงานอพยพเข้าไปทำงานอุตสาหกรรมในเมือง และในเขตนิคมอุตสาหกรรมเป็นหลัก ดังปรากฏในงานของ Ong (1987) Lee (1997) Hirai (1998) และ Mills (1999) เป็นต้น แต่สำหรับคนงานในการการศึกษาครั้งนี้อยู่ภายใต้บริบทของโรงงานอุตสาหกรรมเกษตร – อาหารสมัยใหม่ที่เข้ามาตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบท คนงานอาศัยอยู่ในหมู่บ้าน เดินทางไปกลับระหว่างโรงงานกับบ้าน เมื่อคนงานก้าวเข้าไปสู่ประตูโรงงานแล้ว จะพบว่า “ห้องเย็นเอปี้” ในฐานะที่เป็นสาขาการผลิต



สมัยใหม่ ได้สร้างความหมายซ้อนลงไปบนโลกหมู่บ้านและการเกษตรที่คนงานคุ้นเคยมาก่อน คนงานต้องตกอยู่กรอบโลกาภิวัตน์ของการผลิตอาหารคุณภาพที่เน้นการลดต้นทุนอันเกิดจากคนงาน โลกในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตร – อาหาร จึงกลายเป็นพื้นที่ความหมาย แต่ด้วยเหตุที่งานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตร – อาหาร ไม่ได้แยกออกจากภาคเกษตรอย่างสิ้นเชิง มันยังมีความเชื่อมโยงกันอยู่ในบางส่วน เมื่อไม่แยกพื้นที่อย่างชัดเจน ส่วนคนก็อยู่ในและนอกภาคเกษตร การซ้อนกันอยู่เช่นนี้ทำให้ความเข้าใจความหมายของงานไม่ได้แบ่งชัดเจนระหว่างงานภาคเกษตรที่มีความอิสระ กับงานในภาคอุตสาหกรรมที่เน้นการบังคับ แต่คนในภาคเกษตรนิยามงานของตัวเองได้ เพราะเป็นนายของตัวเอง คนงานเมื่อเข้าสู่ในระบบที่คนอื่นเขา नियามให้แล้วจึงได้ปรับเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับงานเสียใหม่ ทั้งโดยการสร้างความหมายของงานหรือการบริโภครความหมายของงานที่มีคนอื่นสร้างไว้ ด้วยการซ้อนความหมายของงาน ทั้งความหมายของงานด้านการผลิตสมัยใหม่ และการบริโภครความเป็นสมัยใหม่ ทางด้านโรงงานก็ทำการปรับตัวในการควบคุมแรงงานจนมีความซับซ้อนมากกว่าอุตสาหกรรมที่แยกตัวออกไปจากชนบทอย่างชัดเจน โดยการสร้างความเป็นเนื้อเดียวกันกับชุมชน เพื่อระดมแรงงานเข้าไปทำงาน ดังที่กล่าวถึงแล้วในตอนที่ 3.4 นอกจากนี้ โรงงานได้สร้างวินัยอุตสาหกรรม ด้วยการเชื่อมโยงหลักคิดทางด้านเศรษฐกิจซึ่งเน้นการบังคับ เพื่อสร้างหลักประกันการมีแรงงานเข้าทำงานอย่างมั่นคง ควบคู่ไปกับหลักคิดทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนงานยินดีทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยที่โรงงานไม่ต้องเพิ่มค่าจ้าง แต่ได้คนงานที่มีประสิทธิภาพ และสินค้าคุณภาพตามที่ต้องการ

ดังนั้นเพื่อเป็นการถกอภิปรายขยายความข้อถกเถียงดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาแบ่งเนื้อหาออกเป็นสามตอน ดังนี้ ตอนแรกจะเป็นการจำแนกความแตกต่างหลากหลายของ “คนงานห้องเย็น” เพื่อชี้ให้เห็นเงื่อนไขที่แตกต่างกันของคนงานแต่ละกลุ่มที่เข้าไปทำงานใน “ห้องเย็นเอบี” เป็นผลให้ได้รับค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมกัน และถูกวินัยอุตสาหกรรมควบคุมหนักเบาไม่เท่ากัน ส่วนเนื้อหาในตอนที่สองจะวิเคราะห์ปฏิบัติการนิยามความหมายของคนงาน โดยจะเน้นไปที่ “กลุ่มคนงานที่ไร้ทางเลือก” ซึ่งเป็นคนงานไร้ฝีมือที่ต้องพึ่งพิงงานอุตสาหกรรมเป็นหลัก โดยจะเปรียบเทียบความหมายของงานกับคนงานกลุ่มอื่น ที่ได้จำแนกไว้ก่อนหน้านี้แล้ว เพื่อชี้ให้เห็นว่าความเข้าใจความหมายของงานที่ไม่ได้เป็นแบบเดียวกัน หรือเป็นไปในลักษณะเดียวกันทั้งหมด ความหมายของงานในความเข้าใจของ “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” ครอบคลุมหลายด้าน ไม่ใช่เฉพาะด้านการผลิตอย่างเดียว แต่ซ้อนด้านการบริโภครความหมาย ซึ่งรวมถึงคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย ส่วนตอนที่สามจะวิเคราะห์การปรับตัวของโรงงานในการสร้างวินัยขึ้นมาควบคุมคนงานภายในโรงงาน ด้วยการพยายามรักษาความสัมพันธ์กับท้องถิ่นเอาไว้ เพื่อสร้างความมั่นคงและต่อเนื่องในการใช้แรงงาน

4.1 ความแตกต่างหลากหลายของ “คนงานห้องเย็น”

เนื้อหาในตอนนี้จะจำแนกความแตกต่างหลากหลายของ “คนงานห้องเย็น” ซึ่งเป็นการสร้างประเภทของกลุ่มคนงานขึ้นมาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ (analytical category) เนื่องจากในความเป็นจริงแล้วกลุ่มของคนงานไม่ได้สังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอย่างตายตัว เพราะอาจมีความคาบเกี่ยวและซ้อนกันอยู่ ทั้งนี้เกณฑ์การจำแนกในครั้งนี้ประกอบด้วย ความรู้ โอกาสการเลื่อนขั้นในเชิงอาชีพ การมีหลังพิงในภาคเกษตรกรรม และวัฏจักรชีวิตของคนงาน โดยผู้ศึกษาจำแนกคนงานออกเป็นสี่กลุ่ม ประกอบด้วย “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” “กลุ่มคนงานที่ไร้ทางเลือก” “กลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่น” และ “กลุ่มคนงานที่เข้าๆ ออกๆ โรงงาน” ทั้งนี้ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงข้อมูลพื้นฐานของคนงานแต่ละกลุ่มก่อน หลังจากนั้นจะยกตัวอย่างชีวิตคนงานขึ้นมาประกอบ เพื่อปูความเข้าใจในภูมิหลังของคนงานแต่ละกลุ่ม อันจะเป็นประโยชน์ในการทำความเข้าใจว่าคนงานกลุ่มใดได้รับประโยชน์จากงานในภาคอุตสาหกรรมมากที่สุด และคนงานกลุ่มใดต้องพึ่งพิงงานในภาคอุตสาหกรรมมากที่สุด ถูกรวินัยอุตสาหกรรมควบคุมอย่างไร และจะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ปฏิบัติการการนิยามความหมายของงาน ในตอนที่ 4.2 ต่อไปด้วย

“กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” เป็นคนงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด ในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีเพียง 4 คนเท่านั้น “พวกเขาเป็น “พนักงานรายเดือน” หากพิจารณาตามรูปแบบการจ้างงานของ “ห้องเย็นเอบี” ส่วนในโรงงานมีคนงานกลุ่มนี้ทั้งหมด 187 คน คนงานทั้งหมดพึ่งพิงการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก พวกเขามาจากครอบครัวที่มีที่ดินทำกิน แต่ไม่มีความจำเป็นต้องพึ่งพิงภาคเกษตรกรรม ภายหลังจากเข้าทำงานในโรงงานแล้ว เนื่องจากพวกเขาเป็นคนงานมีทักษะฝีมือที่ผ่านการฝึกฝนจากสถาบันการศึกษาที่มีความรู้เฉพาะทางสำหรับการทำงานในโรงงาน โดยจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 1 คน อนุปริญญาสาขาเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 1 คน ปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์การอาหารจำนวน 1 คน และเศรษฐศาสตร์อีก 1 คน คนงานกลุ่มนี้ทำงานใน “ห้องเย็นเอบี” อย่างยาวนาน โดยคนงานที่มีอายุน้อยที่สุดคือ 26 ปี ส่วนคนงานที่มีอายุมากที่สุดคือ 47 ปีเท่านั้น จึงนับเป็นคนงานวัยกลางคนเป็นหลัก คนงานกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จมากที่สุดในชีวิตการทำงานในอุตสาหกรรมเกษตร – อาหาร เมื่อเปรียบเทียบกับบรรดาคนงานอีกสามกลุ่มที่เหลือ ดังชีวิตของอ้ายเอก อ้ายป้อม สงกรานต์ และน้องก้อย

อ้ายเอกอายุ 47 ปี ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพ ทางด้านภรรยาของอ้ายเอกเปิดร้านขายของชำที่มีขนาดกิจการใหญ่ที่สุด และเป็นเจ้าของตลาดสดประจำหมู่บ้าน อ้ายเอกจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรระดับสูง (ปกศ.สูง) เอกวิชาสุศึกษา จากวิทยาลัยครูเชียงใหม่ แต่ไม่ได้เป็นคนงานใน “ห้องเย็นเอบี” โดยทันที โดยอ้ายเอกสอบบรรจุครูได้ที่จังหวัด

มหาสารคาม แต่ไม่ได้เป็นครูเนื่องจากติดเกณฑ์ทหารอยู่ 1 ปี เมื่อปลดประจำการแล้วก็กลับมาอยู่บ้านทำการเกษตรเหมือนกับเพื่อนร่วมรุ่นส่วนใหญ่ในตอนนั้น อ้ายเอกตัดสินใจเข้าสมัครทำงานในโรงงานเมื่อปี พ.ศ.2535 เนื่องมาจากประสบความล้มเหลวในการลงทุนทางการเกษตรและเริ่มมีภาระการเลี้ยงลูก “รายได้ที่เรามีเพราะว่าทำเกษตรนี่ะ สองเดือนถึงสามเดือน รับมาประมาณ ห้าหมื่นกว่าบาท เหมือนกับว่าเยอะ แต่พอมาคิดถึงทุนที่เราลงไป ค่าแรงที่เราลงไป แทบจะไม่เหลืออะไร ตอนนั้น แล้วก็ลูกก็เริ่มมี เอ๊ะ ทำไมเงินมันไม่มีเก็บซักที” โดยในตอนแรกอ้ายเอกก็คิดเหมือนกับชาวบ้าน คนอื่นที่หันไปทำงานในโรงงานสักระยะหนึ่งเท่านั้น แต่เมื่อรายได้จากการทำงานในโรงงานมีความมั่นคงมากกว่า และมีเงินเหลือเก็บ จึงทำให้อ้ายเอกจึงตัดสินใจทำงานในโรงงานอย่างเต็มตัว ทั้งนี้อ้ายเอกเริ่มต้นทำงานด้วยการเป็น“พนักงานรายวัน” เหมือนคนอื่นทั่วไป แต่ด้วยความที่อ้ายเอกมีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าคนอื่นโดยเฉลี่ยในตอนนั้น และการเรียนด้านวิทยาศาสตร์การอาหารยังไม่เป็นที่แพร่หลาย ทำให้อ้ายเอกสามารถใช้วุฒิการศึกษาเป็นบันไดได้ไต่ตำแหน่งงานขึ้นไป บวกกับการใช้เวลาว่างในวันหยุดสุดสัปดาห์เรียนหนังสือเพิ่มเติม จนกระทั่งสามารถก้าวขึ้นไปเป็นหัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพ และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาเศรษฐศาสตร์ ปัจจุบันอ้ายเอกมีเงินเดือนประมาณสองหมื่นกว่าบาท

ทางด้านอ้ายป้อม อายุ 45 ปี น้อยกว่าอ้ายเอกสองปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 อ้ายป้อมก็เช่นเดียวกับอ้ายเอกที่เคยผ่านประสบการณ์การทำงานการเกษตร ก่อนเข้าไปทำงานในโรงงาน อ้ายป้อมเป็นลูกคนเล็กสุดของครอบครัวจึงมีอิสระในการเลือกงานมากกว่าพี่ๆ คนอื่น อ้ายป้อมเข้าทำงานก่อนหน้าอ้ายเอกหนึ่งปี อ้ายป้อมเริ่มต้นจากการเป็นพนักงานรายวันก่อน จากนั้นประมาณสามเดือนก็เลื่อนขั้นเป็นผู้ช่วยเหลือพนักงาน เพราะว่ามี “ความรู้ความสามารถเหมาะสม” ตำแหน่งงานของอ้ายป้อมเรียกกันในโรงงานว่า “เฮลเปอร์” โดยทั้งโรงงานมี “เฮลเปอร์” จำนวน 12 คน ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้างานหรือ “โฟร์แมน” อ้ายป้อมมีหน้าที่ดูแลคนงานในระดับปฏิบัติการ (ลูกชุด) จำนวน 26 คน โดยจะคอยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ควบคุมระเบียบวินัยการทำงาน ดูแลเป้าหมายการทำงาน รวมถึงให้คำแนะนำความขยัน อันจะมีผลต่อการจัดเกรดพนักงานด้วย ทั้งนี้อ้ายป้อมเป็นพนักงานรายวันเหมือนกับพนักงานคนอื่นในห้องแป็ก แต่ด้วยตำแหน่งงานที่สูงกว่า ทำให้อ้ายป้อมได้เงินค่าจ้างรายวันสูงกว่า คือได้วันละ 195 บาท ทั้งนี้ในช่วงระหว่างที่ทำงาน อ้ายป้อมได้เรียนหนังสือเพิ่มเติมจนจบระดับอนุปริญญาสาขาเทคโนโลยีการเกษตรจากวิทยาลัยครูเชียงใหม่

สำหรับสงกรานต์ อายุ 36 ปี จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เมื่อปี พ.ศ. 2539 แผนกช่างยนต์ จากวิทยาลัยโปลิเทคนิคลานนา ในตัวเมืองเชียงใหม่ หลังจากเรียนจบแล้วสงกรานต์เข้าทำงานเป็นช่างที่ร้านฟ่อนันต์สอนดำ ซึ่งเป็นตัวแทนขายรถรถมอเตอร์ไซด์

ขนาดใหญ่ส่งกราฟวางแผนชีวิตไว้ในตอนนั้นว่าอยากเรียนต่อหรือไม่ก็หาที่ทำงานใกล้บ้าน แต่ภายหลังจากที่ทำงานได้ประมาณสามเดือน เพื่อนร่วมรุ่นที่เรียนในวิทยาลัยด้วยกันส่งข่าวให้ทราบว่า “ห้องเย็นเอบี” เปิดรับสมัครพนักงานช่าง “ผมก็เลยไปสมัครทิ้งไว้ พอดีเขาเรียกตัวก็เลยออกจากที่ทำงานเก่า แล้วทำงานที่นี้รวดเดียวจนถึงทุกวันนี้” สงกรานต์เป็นพนักงานแผนกเครื่องกล ทำหน้าที่เกี่ยวกับ “การซ่อมบำรุง การควบคุมความเย็นห้องเย็น ควบคุมเครื่องจักรไลน์ผลิต หลักๆ สามอย่างนี้ งานรองก็ควบคุมน้ำบาดาล บ่อบำบัด เกี่ยวกับในโรงงาน ระบบน้ำโรงงาน บ่อบำบัด หม้อต้มน้ำร้อน” ในแผนกของสงกรานต์มีพนักงานทั้งหมด 14 คน เป็นพนักงาน 13 คน ปัจจุบันสงกรานต์มีเงินเดือนๆ ละหนึ่งหมื่นสองพันบาท ภรรยาทำงานเป็นแคดดี้สนามกอล์ฟ ส่วนลูกสาววัยแปดขวบเรียนในโรงเรียนประจำหมู่บ้าน

ส่วนน้องก้อยอายุ 24 ปี “พนักงานรายเดือน” ที่มีอายุน้อยที่สุดในคนงานกลุ่มนี้ เป็นคนงานหญิงเพียงรายเดียวและเพิ่งเข้าเป็นคนงานใหม่ล่าสุด น้องก้อยจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์อาหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ หลังจากจบการศึกษาแล้วเมื่อปี พ.ศ.2551 น้องก้อยเมื่อเรียนจบก็สมัครเข้าทำงานที่“ห้องเย็นเอบี” โดยคำแนะนำจากรุ่นพี่ในมหาวิทยาลัยที่ทำงานในโรงงาน “จบมาก็ทำงานที่เอบีที่แรกเลย แล้วก็ยังไม่เปลี่ยนเลย” น้องก้อยทำงานตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพ มีหน้าที่ควบคุมคุณภาพในส่วนของการของห้องแพ็คกิ่ง “ดูพนักงานของเราว่ามันมีคำนิยามมากเกินไปมั้ย พนักงานทำถูกต้องตามขนาดที่กำหนดหรือเปล่า” น้องก้อยได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนๆ ละหนึ่งหมื่นสามพันบาท

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” เป็นกลุ่มคนงานในชนบทที่มาจากครอบครัวที่มีที่ดินทำกิน พวกเขาได้ผลประโยชน์จากงานในโรงงานมากที่สุด เนื่องจากพวกเขามี “ความรู้อันเฉพาะเจาะจง” ที่ได้รับการฝึกฝนมาจากสถาบันการศึกษาให้มีทักษะฝีมืออันเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมเกษตร – อาหาร เมื่อเข้าทำงานแล้วพวกเขาก็มีความมั่นคงในการทำงาน มีรายได้ตอบแทนสูง อีกทั้งยังมี “เวลาว่าง” มากพอที่จะแสวงหา “ความรู้ใหม่” ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ทำ จึงมีโอกาสดำเนินงานตำแหน่งขึ้นไป และมีอนาคตที่แน่นอนรออยู่ภายหลังจากเกษียณอายุทำงาน

“กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” เป็นจุดเน้นในการศึกษารั้งนี้ มีจำนวนมากที่สุด 19 คน ส่วนในโรงงานมีคนงานกลุ่มนี้ทั้งหมด 1,698 คน คนงานกลุ่มนี้เป็น “พนักงานรายวัน” ตามรูปแบบการจ้างงานของ “ห้องเย็นเอบี” จึงนับเป็นคนงานประจำเช่นเดียวกันกับคนงานกลุ่มแรก พวกเขาทำงานในโรงงานมาอย่างยาวนาน โดยมีคนงานที่เข้าทำงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมาจำนวน 9 คน และปี 2541 เป็นต้นมาจำนวน 10 คน แต่เหตุผลที่ทำให้พวกเขาแยกกลุ่มออกมาจากคนงานกลุ่มแรกอย่างชัดเจนนั้น เนื่องจากเป็นคนงานไร้ฝีมือ ไม่ได้รับการฝึกฝนทักษะฝีมือที่จำเป็น

สำหรับงานในโรงงานมาก่อน งานในความรับผิดชอบของพวกเข้าเกี่ยวข้องกับกับการใช้กำลังร่างกายในการคัดบรรจุถุงสินค้าสำหรับคนงานหญิง ส่วนคนงานชายทำหน้าที่ยกของ พวกเขาจบการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับที่ฝ่ายบุคคลได้กล่าวถึงคนงานกลุ่มนี้ว่า “เป็นคนแถวพื้นบ้านเรา ไม่จำเป็นต้องจบสูงระดับ ม. 6 เหมือนนิคมอุตสาหกรรม” ส่วนในใบประกาศรับสมัครคนงานกำหนดคุณสมบัติเอาไว้ว่า “สามารถทำงานในที่หนาวเย็น ทำงานล่วงเวลาที่บริษัทกำหนด และหากมีประสบการณ์ทำงานจะพิจารณาเป็นพิเศษ” พวกเขาเป็นพนักงานระดับล่างสุดของสายบังคับบัญชาภายในโรงงาน ไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบและได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า คนงานส่วนใหญ่ไร้ที่ดินทำกิน ไม่มีทางเลือกทางเลือกอื่นในชีวิต นอกจากนี้คนงานส่วนใหญ่ยังอยู่ในวัยกลางคน มีครอบครัวที่มีลูกอยู่ในวัยเรียน รวมถึงเป็นคนงานวัยใกล้เกษียณอายุการทำงาน พวกเขาจึงเป็นกลุ่มคนงานที่ไร้ทางเลือกในการทำงานมากที่สุด ในบรรดากลุ่มคนงานทั้งหมด ยกตัวอย่างเช่น เบ็ม อ้อม พี่ฟ้า พี่ศรี และ ป้าจันทร์ กับลุงแดง เป็นต้น

เบ็มคนงานวัยหนุ่ม อายุ 26 ปี พ่อแม่ไม่มีที่ดินทำกิน จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมต้น แต่ด้วยฐานะของทางบ้านยากจนจึงไม่ได้เรียนต่อเหมือนกับเพื่อนร่วมรุ่นเดียวกันที่ต่างพากันเรียนต่อในระดับสูงกว่านี้ และพากันออกไปทำงานนอกหมู่บ้านเป็นส่วนมาก โดยเพื่อนบางคนอาศัยอยู่ในหมู่บ้านแต่ก็ทำงานในเมืองเชียงใหม่ มีเพียงเบ็มคนเดียวเท่านั้นที่เป็น “คนงานห้องเย็น” เบ็มไม่เคยทำการเกษตรมาก่อนเลย แม่ของเบ็มเคยทำงานห้องเย็นเช่นกัน ต่อมาออกมาขายอาหารให้กับนักเรียนในโรงอาหารประจำโรงเรียนที่หมู่บ้าน ปัจจุบันแม่ของเบ็มไม่ได้ทำงานแล้ว ส่วนพ่อของเบ็มอายุ 54 ปี เป็นคนงานของบริษัท “สรด้า” ได้เงินเดือนประจำแปดพันกว่าบาท ซึ่งเป็นรายได้หลักของครอบครัวในการใช้จ่ายสำหรับซื้อข้าวและอาหาร เบ็มเข้าทำงานในห้องเย็นครั้งแรกสุดเมื่ออายุ 18 ปี หรือเมื่อปี พ.ศ. 2545 อยู่แผนกแพ็คเกจประจำจุดยกสินค้าแช่แข็งแล้วขึ้นโต๊ะคัดให้พนักงานหญิงทำการคัดบรรจุถุงเบ็มทำงานได้เงินประมาณเดือนละสี่พันกว่าบาท ด้วยความที่เบ็มพักอาศัยอยู่กับพ่อแม่ไม่ได้ออกไปเช่าหอพัก และไม่ชอบเที่ยวเตร่เหมือนกับคนงานวัยรุ่นชายและหญิงคนอื่นที่นิยมทำกัน ทำให้เบ็มประหยัดค่าใช้จ่าย เงินจากการทำงานของเบ็มมิได้ใช้จ่ายสำหรับส่วนตัว ซึ่งเบ็มบอกว่าเงินจำนวนดังกล่าว “พอใช้” ไม่ต้องแบ่งให้พ่อกับแม่ เบ็มบอกว่าไม่อยากจะออกไปทำงานที่ไหนแล้ว “ห้องเย็นนี่ดีที่สุดแล้วสำหรับผม”

ส่วนน้องอ้อมอายุ 33 ปี เป็นลูกสาวคนเดียวของลุงด้วงกับป้าสอน มีพี่น้องที่ 2 ไร่ และสวนผักขอมไร่หนามอีก 1 ไร่ น้องอ้อมเรียนหนังสือจบชั้นประถมศึกษาปีที่หกจากโรงเรียนในหมู่บ้าน น้องอ้อมไม่เคยทำการเกษตรและไม่อยากทำการเกษตร เมื่ออายุ 15 ปี เริ่มทำงานเป็นพี่เลี้ยงเด็กที่ศูนย์เลี้ยงเด็กประจำหมู่บ้านนานสองปี หลังจากนั้นได้เดินทางไปทำงานเป็นแม่บ้าน

ให้กับญาติที่จังหวัดสมุทรปราการจนกระทั่งอายุได้ 21 ปี จึงย้อนกลับมาอยู่บ้านเมื่อปี พ.ศ.2539 ช่วงนั้นน้องออนยังไม่มีงานทำ แม่จึงฝากให้เข้าทำงานที่ “ห้องเย็นแหลมทอง” แผนกแพ็กกิ้งกับชาวบ้านที่ทำงานที่นั่นก่อนแล้ว ต่อมาเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจแม่ของน้องออนได้เข้าทำงานที่ “ห้องเย็นเอบี1” ในปี พ.ศ.2541 เป็นพนักงานชุดเหมาแผนกผลิต แม่จึงชวนน้องออนไปทำงานด้วย แต่แม่ก็ต้องออกมาก่อน เนื่องจากไม่มีคนคอยดูแลงานบ้าน “ไม่มีใครทำกับข้าวตอนเย็น” ส่วนน้องอ้อมก็ทำงานที่นั่นต่อ ก่อนจะย้ายจาก “ห้องเย็นเอบี1” มาอยู่ที่ “ห้องเย็นเอบี2” ในแผนกแพ็กกิ้งประจำจุดโตะคัดเช่นเดียวกับพี่น้ำและพี่บาน ส่วนสามีของน้องออนช่วยเคยทำงานรับจ้างในเมืองเชียงใหม่มาก่อน รวมถึงเคยทำงานอยู่ในสนามกอล์ฟด้วย แต่ปัจจุบันช่วยพ่อตาทำนาเช่าที่นาปลูกข้าวขาย และรับจ้างทั่วไป น้องอ้อมบอกว่าค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละวันส่วนใหญ่จะเก็บไว้ใช้เองส่วนตัว “พอจ่ายแต่ไม่มีเก็บ” แตกต่างจากเบ้ม เพราะต้องผ่อนส่งค่าวงจรมอเตอร์ไซค์ที่ใช้เดินทางไปทำงาน รวมถึงซื้อเครื่องสำอางไว้ใช้ ส่วนของใช้ภายในครัวเรือนส่วนใหญ่แล้วแม่จะเป็นคนซื้อหามากกว่า เช่นเดียวกับค่าอาหาร รวมไปถึงค่าใช้จ่ายประจำวันของลูกสาวด้วย ทำให้น้องอ้อมสามารถทำงานในโรงงานได้อย่างไม่ต้องกังวลกับภาระทางบ้านเหมือนกับพี่น้ำ โดยน้องอ้อมบอกว่า “ถ้าไม่มีแม่ก็แย่เลย”

ส่วนพี่ศรีมีอายุ 37 ปี พ่อแม่มีที่นาและที่สวนผักหอมเช่นเดียวกับน้องอ้อม แต่พี่ศรีมีเรียนจบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลังจากนั้นได้ตระเวนทำงานอยู่ในเมือง “ไปขายของไปออกบูทสินค้า ทำหลายอย่าง จับจุดไม่ได้” พี่ศรีก่อนมาเป็น “คนงานห้องเย็น” ใช้ชีวิตส่วนใหญ่ในเมือง “มันตามวัย วัยนั้นมันกำลังไปกำลังสนุก เราก็มีความสุขของเรา ไปอย่างนั้นสนุก พี่เที่ยวจนอายุสามสิบกว่า ตอนนี้อย่าไปก็ไม่ได้ไปอีกแล้ว ไม่สนุกแล้ว” พี่ศรีมีกลับมาอยู่บ้านเมื่อประมาณปี 2547 แต่งงานกับสามีคนแรกย้ายไปอยู่อำเภอแม่แตง แต่ต่อมาแยกทางกันจึงกลับมาอยู่บ้านอีกครั้งหนึ่ง ในปี พ.ศ.2549 พี่ศรีมีใช้วุฒิการศึกษาของตัวเองเข้าสมัครงานที่ “ห้องเย็นเอบี” ในตำแหน่งตรวจสอบคุณภาพ (คิวซี) ซึ่งได้ค่าจ้างสูงกว่าพนักงานรายวันทั่วไป แต่ต้องทำงานแบบเวียนกะกลางวันสลับกับกลางคืน “มันเปลี่ยนกะมันไม่ไหว คือ จะต้องเวียนกะสองเดือนเวียนครั้งหนึ่ง เขาก็เคยถามลงธุรการ มันไม่ค่อยมีโอที ได้เงินน้อย” จึงเลือกทำงานในแผนกแพ็กกิ้ง ประจำจุดบรรจุถึงสินค้าที่ปิดผนึกแล้วลงกล่อง พี่ศรีมีอยู่กับสามีคนใหม่ซึ่งมีอาชีพเป็นช่างและมีความคิดจะแนะนำให้สามีสมัครงานเป็นช่างใน “ห้องเย็นเอบี” ด้วย ทุกวันนี้พี่ศรีมีเดินทางไปทำงานด้วยรถมอเตอร์ไซค์ มีรายได้พอใช้จ่ายสำหรับตัวเอง ไม่ค่อยได้ช่วยเหลือครอบครัว สำหรับชีวิตในปัจจุบันพี่ศรีมีถือว่า “มีความสุขดีอยู่แล้ว” กับการทำงานในโรงงาน ถึงแม้จะยังติดนิสัยที่ตัวเองเคยทำเมื่อครั้งอยู่ในเมือง เช่น ดูทีวีจนถึงเวลาตีและกินมาม่าต้มตอนกลางคืน อยู่บ้าง

สำหรับพี่ฟ้า อายุ 40 ปี เป็นลูกสาวคนเดียวของลุงคำกับป้าคีสองสามีภรรยาคนไร่ที่ดินที่หาเลี้ยงตัวเองด้วยการรับจ้างเฝ้าสวนให้กับคนกรุงเทพฯที่มาซื้อสวนลำไยเอาไว้ในหมู่บ้าน พี่ฟ้าอายุ 40 ปี มีลูกสาวหนึ่งคนอายุ 6 ขวบ สามีทำงานเป็นพนักงานดูแลสวนในสนามกอล์ฟขนาดใหญ่ที่อยู่ไม่ไกลจาก “ห้องเย็นเอบี” พี่ฟ้าจบการศึกษาจากระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่โรงเรียนในหมู่บ้าน เมื่อออกจากโรงเรียนแล้วช่วยพ่อแม่ทำงานที่บ้าน จนกระทั่งอายุได้ 16 ปีพี่ฟ้าออกจากบ้านไปทำงานในเมืองเชียงใหม่ เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2530 “ไปเป็นลูกจ้างในเมือง ไปตั้งแต่อายุสิบหก อยู่ร้านประดับยนต์ ไปทำงานบ้านให้เขาทำนองนี้” พี่ฟ้าทำงานได้สองปีก็ “ออกมาอยู่บ้าน” จากนั้นไม่นานก็เริ่มเข้าไปทำงานในโรงงาน โดยเริ่มจากโรงงานผลิตสุราที่ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของหมู่บ้าน “มาทำงานอยู่โรงงานสุราทิพย์เนี่ย” ทำงานที่โรงงานแห่งนี้ได้ “สักสามเดือนนี่แหละ แล้วก็ออกไปอยู่ห้องเย็นแหลมทอง” ซึ่งเป็นโรงงานผลิตผักและผลไม้แช่แข็งแห่งแรกที่ชาวบ้านจำนวนมากได้พากันไปทำงานที่นั่น พี่ฟ้าทำงานที่ “ห้องเย็นแหลมทอง” นานถึงสามปี ต่อมาย้ายไปทำงานที่ “ห้องเย็นเอบี1” เมื่ออายุประมาณ 23 หรือในปี พ.ศ.2537 “อยู่ที่นั่นได้ห้าปี แล้วก็ย้ายมาอยู่เอบี2 จนทุกวันนี้สิบหกปีแล้วรวมกันสองที่” พี่ฟ้าทำงานในแผนกแพ็กก็อยู่ประจำจุดโต๊ะคัดบรรจุสินค้าแช่แข็งใส่ถุงในสภาพที่อากาศหนาวเย็นตลอดเวลา “อยู่มาตลอด อุณหภูมิสิบถึงสิบสี่องศา” พี่ฟ้าบอกว่ารายได้จากการทำงานในโรงงานไม่พอกับรายจ่ายซึ่งแตกต่างจากบั้งที่เป็นคนโสด “ไม่พอ ในความเข้าใจของผมมันอย่างไรก็ไม่พอ เราบริหาระหลายอย่าง ไหนจะของกิน ไหนจะลูก” อีกทั้งการที่พี่ฟ้ายืนทำงานติดต่อกันวันละหลายชั่วโมงมานานหลายปี ทำให้มีอาการเจ็บป่วยเป็นโรคความดันสูง ปวดเมื่อยตามร่างกาย จนต้องลงงานไปหาแพทย์เป็นประจำ

เมื่อหันไปดูทางป้าจันทร์วัย 52 ปี กับลุงแดงวัย 53 ปี สองสามีภรรยา “คนงานห้องเย็น” วยชรา ผู้เป็นตัวอย่างของคนงานวัยใกล้เกษียณของ “ห้องเย็นเอบี” ทั้งป้าจันทร์กับลุงแดงต่างเป็นคนที่ไม่มียี่สิบที่ดินทำกินด้วยกันทั้งคู่ ป้าจันทร์ผ่านการงานรับจ้างภาคการเกษตรมาก่อน “ไม่มีนาแม้แต่ที่เดียว รับจ้างมาโดยตลอด นา สวน อะไรก็ไม่มีกับเขา” เช่นเดียวกับลุงแดงผู้เป็นสามี “สมัยก่อนรับจ้างเลี้ยงควายบ้าง เป็นลูกจ้างทำนาให้เขา ได้เป็นข้าวไว้กิน ปลูกหอม กล้วยเข้า ะยะนั้นคนทำนาทำสวนเยอะ รับจ้างมาจนทุกวันนี้” ป้าจันทร์เข้าไปทำงานใน “ห้องเย็นเอบี” ก่อนเมื่อปี พ.ศ.2537 เนื่องจากเห็นว่าการจ้างงานในหมู่บ้านเริ่มหายากมากขึ้นทุกที ส่วนลุงแดงช่วงนั้นไปทำงานอยู่กับบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเมืองเชียงใหม่ แต่ต่อมาเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ.2540 งานก่อสร้างเริ่มหายากมากขึ้นทุกที ป้าจันทร์จึงชักชวนให้ลุงแดงสมัครเข้าทำงานที่ “ห้องเย็นเอบี” เมื่อปี พ.ศ. 2541 ป้าจันทร์ทำงานอยู่แผนกผลิต เนื่องจากช่วงที่ป้าจันทร์ไปสมัครโรงงานรับเฉพาะแผนกนี้พอดี ต้องจับสลากหมุนเวียนเปลี่ยนช่วงเวลาทำงานสลับกันระหว่างกะกลางวันกับกะกลางคืน ส่วนลุงแดงทำงานแผนกแพ็กก็ ทำหน้าที่ยกกล่องสินค้าแช่แข็งเช่นเดียวกับเบิ้ม

ป่าจันทร์กับลุงแต่งงานหาเลี้ยงตัวเองและส่งเสียลูกสาวอีกหนึ่งคนที่เรียนอยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แต่ต่อมาลูกสาวเกิดล้มป่วยและเสียชีวิตด้วยโรคไตวาย เมื่อปี พ.ศ.2551 ปัจจุบันทั้งคู่อยู่ทำงานเพื่อรอเกษียณเมื่ออายุถึงหกสิบปีและจะได้เงินบำเหน็จชราภาพจากสำนักงานประกันสังคม

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” เป็นกลุ่มคนงานที่ต้องพึ่งพิงงานในภาคอุตสาหกรรมเช่นเดียวกับคนงานกลุ่มแรก แต่เงื่อนไขความรู้ที่ผิดกันทำให้ “กลุ่มคนงานที่ไร้ทางเลือก” อยู่ในสภาพจนตรอกมากกว่า ถึงแม้จะทำงานประจำแต่ก็มีรายได้น้อย ไม่เพียงพอเลี้ยงตัวเองและครอบครัว เมื่อจะถอนตัวออกจากการที่ไม่สามารถที่จะทำได้ เนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่นอีกแล้ว แตกต่างจากคนงานกลุ่มที่สามที่จะกล่าวถึงต่อไป

“กลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่น” เป็นกลุ่มคนงานที่ไร้ฝีมือเช่นเดียวกับ “กลุ่มคนงานที่ไร้ทางเลือก” แต่เป็นคนงานชั่วคราว ทำงานตามระยะเวลาที่ตกลงกับโรงงาน โดยเฉพาะในช่วงที่มีวัตถุดิบเข้าโรงงานจำนวนมากเท่านั้น พวกเขาทำงานในแผนกตัดแต่ง ทำหน้าที่ตัดแต่งวัตถุดิบให้ได้ตามขนาดและรูปทรง ก่อนที่โรงงานจะนำไปแช่เยือกแข็งต่อไป คนงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มาจากอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ จากการประมาณการของคนงานเองคาดว่ามีคนงานในกลุ่มนี้ประมาณ 100 คน นอกจากสภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้างงานจะแตกต่างกันแล้ว สิ่งที่ทำให้คนงานกลุ่มนี้แตกต่างจาก “กลุ่มคนงานที่ไร้ทางเลือก” คือพวกเขาไม่จำเป็นต้องพึ่งพิงโรงงานเป็นหลัก และเป็นระยะเวลานาน เนื่องจากพวกเขามีทางเลือกอื่นที่มากกว่างานในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะงานในภาคเกษตรกรรม ดังเช่นชีวิตของพี่ราตรีเป็นตัวอย่าง พี่ราตรีอายุ 42 ปี มีรายได้หลักจากการเกษตร โดยมีที่นาห้าไร่ครึ่ง ที่สวนลำไยอีกสิบไร่ ส่วนสามีก็ทำการเกษตรเช่นกัน พี่ราตรีเคยทำงานในโรงงานเมื่อสมัยยังเป็นสาว โดยในตอนนั้นพี่ราตรีมีอายุ 18 ปี เข้าไปทำงานในโรงงานในตัวเมืองเชียงใหม่กับเพื่อนๆ นานสี่ปี โดยเก็บเงินส่งให้พ่อแม่ที่บ้าน เมื่อออกจากโรงงานแล้วก็กลับมาอยู่บ้านและแต่งงานมีครอบครัว พี่ราตรีไปทำงานเป็นคนงานรับเหมาตัดถั่วแระกับชาวบ้านคนอื่นๆ ในหมู่บ้านรวมทั้งหมด 9 คน โดยทุกคนมีที่ดินทำกินเป็นของตัวเอง พี่ราตรีจะเข้าทำงานในโรงงานเพียงระยะสั้นหลังจากที่ว่างเว้นจากการเกษตรแล้วเท่านั้น ส่วนเวลาที่เหลือพี่ราตรีจะทำการเกษตรเป็นหลัก ด้วยเหตุที่พึ่งพางานในภาคเกษตรเป็นหลัก จึงทำให้งานในภาคอุตสาหกรรมเป็นงานรอง

“กลุ่มคนงานที่เข้าๆ ออกๆ โรงงาน” เป็นกลุ่มคนงานในวัยหนุ่มสาว พวกเขามีความรู้สูงกว่า “กลุ่มคนงานที่ไร้ทางเลือก” ทำให้พวกเขาพวกเขามีทางเลือกมากกว่าในการทำงานนอกภาคเกษตร งานในโรงงานนับเป็นเพียงทางผ่านเท่านั้น เมื่อเจองานหนัก ทักษะต่ำ โอกาสเลื่อนตำแหน่งน้อย ทำให้พวกเขาไม่ยอมทนกับการถูกควบคุม แตกต่างจาก “กลุ่มคนงานที่ไร้ทางเลือก” ที่ไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่อีกต่อไปแล้ว ดังจะเห็นได้จากชีวิตของน้องนิวและน้องบอย

น้องนิวอายุ 32 ปี จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ด้านการบัญชี เป็นพนักงาน QC รายเหมา โดยในช่วงที่ผู้ศึกษาสัมภาษณ์นั้น น้องนิวอยู่ในระหว่างพักงาน ภายหลังจากหมดสัญญาทำงานระยะ 30 วันแล้ว “ห้องเย็นเอบี” จึงให้หยุดพักช่วงสงกรานต์ที่โรงงานปิดพอดี แล้วให้เข้าไปทำงานอีกรอบช่วงเดือนพฤษภาคม โดยเป็นสัญญาระยะสั้น 90 วัน น้องนิวเคยผ่านงานมาหลายที่แล้ว ทั้งที่เป็นงานในสาขาอุตสาหกรรม และสาขาบริการ ส่วนใหญ่เป็นงานที่อยู่ในตัวเมืองเชียงใหม่ ซึ่งแต่ละที่จะอยู่ยาวนานบ้างสั้นบ้าง จนเมื่อน้องนิวเริ่มมีอายุมากขึ้นจึงกลับมาอยู่บ้าน ช่วงพักนี้น้องนิวเคยไปทำงานรับจ้างในภาคเกษตรกับชาวบ้านที่รู้จักคุ้นเคยกัน “ไปรับจ้างในสวน ปลูกมันฝรั่งอะไรก็ไปกะเขา ได้วันละ 150 บาท” แต่ไม่นานน้องนิวก็นึกอยากไปรับจ้าง “ในทุ่งนาที่นี่มันก็ต้องจับจอบ จับเสียมร้อน เหนื่อยมันไม่ไหว” น้องนิวเห็นว่างานในภาคเกษตรมีความท้าทายกว่างานในโรงงานเธอจึงไปสมัครทำงานที่ “ห้องเย็นเอบี” “ไปโรงงานดีกว่ามันสบายกว่า” ซึ่งเป็นโลกการทำงานสมัยใหม่ที่เธอชื่นชอบและคุ้นเคยมากกว่า

แต่สำหรับน้องบอย อายุ 18 ปี เขาไม่เคยคิดอยากทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมาก่อน ถึงแม้ว่าเขาจะเคยไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมช่วงเวลาปิดเทอมกับเพื่อนร่วมรุ่นเดียวกัน เพื่อหารายได้พิเศษเท่านั้น “ให้ไปทำจริง ก็ไม่เอาหรอก” น้องบอยตั้งเป้าหมายเอาไว้ว่าเมื่อเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่หกแล้วจะสอบเรียนต่อโรงเรียนพลตำรวจ แต่สอบไม่ติด น้องบอยจึงไปสอบเข้าเรียนที่วิทยาลัยอาชีวศึกษา กระนั้นแล้วด้วยความที่แม่ขาดเงินทุนส่งเรียนต่อ ส่วนที่สาวก็อยู่ในช่วงใช้เงินจำนวนมากสร้างบ้านหลังใหม่ให้กับแม่ น้องบอยจึงไม่ได้เรียนต่อตามที่หวังเอาไว้ และต้องหันไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ตัวเองอยากหลีกเลี่ยง โดยเริ่มต้นไปทำงานที่บริษัทลานนาเกษตรในเขตอำเภอสารภี ซึ่งเป็นโรงงานผลิตผักและผลไม้แช่แข็งที่น้องบอยเคยไปทำงานในช่วงปิดเทอม แต่ทำงานที่นั่นได้ไม่นานน้องบอยก็ออกจากงาน เนื่องจากเห็นว่า “ไกลเกินไป ขนรถดีสีดีห่า แม่ต้องตื่นเช้ามาทำกับข้าวให้ด้วย แม่เลยไม่สบาย” น้องบอยจึงย้ายเข้ามาทำงานที่อยู่ใกล้บ้าน โดยเลือกเข้าทำงานที่บริษัทพรีเมียมฟู้ดส์ที่อยู่ตรงกันข้ามกับโรงงานผลิตสุรา ซึ่งใกล้บ้านกว่า “ห้องเย็นเอบี” น้องบอยเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไป แต่ทำงานได้ไม่นาน “สัปดาห์เดือนก็ออกมา” เมื่อทราบข่าวว่า “ห้องเย็นเอบี” เปิดรับสมัครพนักงานคิวซีรายเหมา ซึ่งเป็นตำแหน่งงานสูงกว่าพนักงานทั่วไป น้องบอยจึงเข้าไปทำงานที่ “ห้องเย็นเอบี” แทน

กล่าวโดยสรุปแล้ว เนื้อหาในตอนนี้อย่างที่ผู้ศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า “คนงานห้องเย็น” มีความแตกต่างกันภายในกลุ่ม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจว่า ในการส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตร – อาหาร ในฐานะระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ลงไปในพื้นที่ชนบทนั้น มักจะมีการสร้างภาพว่า เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ และเพิ่มรายได้ให้กับคนในชนบท ซึ่งดูราวกับว่าทุกคนจะได้ผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียม แต่เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างภายในกลุ่มคนงานแล้วจะพบว่า

แท้จริงแล้วมีคนเพียงบางกลุ่มซึ่งมีเป็นจำนวนน้อยเท่านั้น ที่ได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเต็มที่ เนื่องจากมีเงื่อนไขความพร้อมมากกว่า แต่สำหรับกลุ่มคนที่ไร้ความพร้อมที่รัฐมักจะอ้างว่าไปช่วยเหลือนั้น กลับกลายเป็นกลุ่มคนที่ได้รับผลประโยชน์จากงานในภาคอุตสาหกรรมน้อยที่สุด และถูกวินัยอุตสาหกรรมควบคุมมากที่สุดอีกด้วย แต่ทั้งนี้เมื่อพิจารณากลุ่มคนงานในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติการแล้วจะทำให้เราเข้าใจมากขึ้นว่าเหตุใด “กลุ่มคนงานที่ไร้ทางเลือก” จึงเลือกที่จะทำงานในภาคอุตสาหกรรมต่อ ทั้งที่เป็นงานที่มีรายได้ต่ำ ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำเสนอในหัวข้อถัดไป

4.2 งาน“สบาย” “ได้ทุกอย่างเพราะโรงงาน”: การซ่อนความหมายของงานสมัยใหม่

ในตอนนี้อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาจะวิเคราะห์ความหมายของงานของ “คนงานห้องเย็น เพื่อชี้ให้เห็นว่างานในโรงงานได้กลายเป็นทางเลือกสำหรับ “กลุ่มคนงานที่ไร้ทางเลือก” ได้อย่างไร โดยดูผ่านปฏิบัติการของคนงานในการให้นิยามความหมายของงาน ผู้ศึกษาจะเริ่มด้วยการนำเสนอมุมมองของ “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” ก่อนเป็นลำดับแรก เพื่อชี้ให้เห็นว่าพวกเขาอาศัยเงื่อนไขความรู้ จึงทำให้ได้ผลประโยชน์จากการทำงาน สามารถเลื่อนตำแหน่ง สร้างความมั่นคงในการทำงานได้ หลังจากนั้นจะเป็นการนำเสนอการนิยามความหมายของงานของ “กลุ่มคนงานที่มิใช่ทางเลือกอื่น” ซึ่งถึงแม้จะไร้ความรู้ แต่ทางเลือกอื่นที่มิใช่นอกเหนือจากงานในโรงงาน ทำให้พวกเขาเข้าเป็นคนงานเพียงชั่วคราว เพื่อหารายได้เสริมเท่านั้น สำหรับ “กลุ่มคนงานที่เข้าๆ ออกๆ โรงงาน” เนื่องจากพวกเขายังอยู่ในวัยหนุ่มสาว ที่ยังมีโอกาสหางานอื่นนอกภาคเกษตรได้กว้างกว่างานในโรงงานสำหรับพวกเขาจึงเป็นเพียงทางผ่านเท่านั้น ส่วน “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” ด้วยเงื่อนไขที่เสียเปรียบกับคนงานทั้งสามกลุ่มที่กล่าวมา ทำให้พวกเขาต้องพึ่งพิงงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นหลักในชีวิต งานในความเข้าใจของคนงานกลุ่มนี้เป็นทั้งการหารายได้และการแสวงหาคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นการซ่อนความหมายของงานทั้งด้านการผลิตและการบริโภค

“กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” พวกเขาเห็นว่างานโรงงานอุตสาหกรรมสร้างความมั่นคงในเรื่องรายได้และชีวิตดีกว่างานในภาคเกษตรกรรม โดยมีเงื่อนไขที่ทำให้คนงานกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จคือ “ความรู้” ซึ่งมีความสำคัญที่สุด สำหรับเข้าสู่ตำแหน่งงานในสาขาการผลิตสมัยใหม่ นอกจากนี้ “ความรู้” ยังเป็นบันไดเลื่อนขึ้นตำแหน่งงานให้สูงขึ้นไปอีกด้วย พวกเขาได้รับผลประโยชน์จากงานโดยตรง และบริโภคความเป็นสมัยใหม่ได้เต็มที่ อ้ายเอกเป็นตัวอย่างที่ดีของคนงานในกลุ่มนี้ ผู้เปลี่ยนตัวเองจากเกษตรกรเป็นคนงานและใช้ “ประสบการณ์” และ “ความรู้” เลื่อนตำแหน่ง จาก “พนักงานรายวัน” เป็น “พนักงานรายเดือน” ในตำแหน่งหัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพ ตามที่อ้ายเอกเล่าให้ฟังว่า

“ผมเริ่มทำงานปี พ.ศ.2535 ผมไม่ไปป๊อปปี้เป็นตำแหน่งสูงแบบนี้เลยนะ เพราะผมไปเป็นตำแหน่งพนักงานรายวัน ไปตรวจสอบคุณภาพรายวัน แต่อาจจะมาจากประสบการณ์แล้วก็ส่วนหนึ่งอาจจะความรู้ เราตอนนั้นเรียน ปกศ.สูง ก็เลยสอบแข่งกับคนอื่น ๆ แล้วก็ขยับๆ ขึ้นมาเป็น โฟร์แมน เป็นผู้ช่วย เป็นรองละก้อขึ้นเป็นหัวหน้าแผนก ส่วนหนึ่งเราก็มาเรียนเสริม ที่มหาลัยแม่โจ้บ้าง แล้วก็ไปอบรมคอร์สสั้นๆ” (อ้ายเอก 3 ตุลาคม 2552)

จาก “ประสบการณ์” ในการทำงาน บวกเข้ากับ “ความรู้” เดิมที่คนงานกลุ่มนี้มี มาก่อนเข้าทำงาน และ “ความรู้” ใหม่ที่ได้รับเพิ่มเติมจากการส่งเสริมของโรงงาน และการชวนขาย “ลงทุนหาความรู้” ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเกษตร – อาหาร เพื่อ “แข่งขัน” กับคนงานคนอื่นๆ ในที่ทำงานด้วย แต่สำหรับอ้ายป้อม คนงานรุ่นราวคราวเดียวกันกับอ้ายเอก ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งงานขึ้นไปได้สูงเทียบเท่ากับอ้ายเอก แต่อ้ายป้อมก็เห็นว่างานในตำแหน่งเฮลเปอร์ของตัวเองนั้นก็มาจาก “ความรู้ ความสามารถ” เช่นกัน ทางด้านสงกรานต์เป็นคนงานรุ่นใหม่ ที่แตกต่างจากอ้ายเอกและอ้ายป้อม ที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของโรงงาน “เรามาถูกจุดแล้ว งานก็สายงานตรงที่เราจบมาด้วย มันก็สบาย” เช่นเดียวกับน้องก้อยที่เรียนจบทางด้านวิทยาศาสตร์การอาหาร ซึ่งเป็นที่ต้องการของโรงงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็น “ความรู้” ที่จำเป็นต้องใช้ในการเพิ่มมูลค่าอาหารในอุตสาหกรรมเกษตร – อาหาร ด้วยพื้นฐานความรู้นี้ จึงทำให้น้องก้อยมีความมั่นใจในการได้เลื่อนตำแหน่งงานของตัวเองขึ้นไปอีก “อย่างน้อยขอได้เป็นรองหัวหน้าแผนก” และด้วย “ความรู้” ที่มีอยู่ทำให้น้องก้อยมั่นใจมีทางเลือกเพิ่มขึ้นมาอีกหากว่าการทำงานที่ “ห้องเย็นเอบี” ไม่เป็นไปตามความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่ง “จะทำที่นี้อย่างน้อยให้ได้ 5 ปี ถ้าความรุ่งเรืองของเราไม่มีที่ 5 ปี ก็คือเราต้องหาที่อื่นได้แล้ว”

“ความรู้” เป็นเงื่อนไขสำคัญของการสร้างหลักประกันความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ดี และการเลื่อนขึ้นตำแหน่งงาน โดยมีผลที่ตามมาคือการได้ค่าตอบแทนที่สูงมากขึ้นจากตำแหน่งงานที่ขยับขึ้นไป และทำให้คนงานกลุ่มนี้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมสมัยใหม่ อ้ายป้อมถึงแม้จะไม่ได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นไป แต่ตำแหน่งงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าพนักงานรายวันทำให้อ้ายป้อมมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในทุกวันนี้ “ดีหลายๆ อย่าง ประกันคน เจ็บไข้ได้ป่วยไม่เสียเงิน การคุ้มครองอุบัติเหตุอะไรก็ดีไปหมด มีโบนัส” สงกรานต์ก็เช่นกันสามารถเก็บเงินซื้อรถยนต์ และกู้เงินมาสร้างบ้านเองได้ “ทำงานที่นี้มั่นคงได้อยู่แล้วมีบ้าน มีรถยนต์เป็นของตัวเอง ถึงจะมีหนี้สินจากการบริโภคสินค้าสมัยใหม่ แต่ก็ไม่เหลือปากว่าแรงที่เข่าจะผ่อนชำระ เนื่องจากมีค่าตอบแทนรายเดือนที่ค่อนข้างสูงพอสมควร สำหรับน้องก้อย ซึ่งยังไม่มีภาระครอบครัวของตัวเอง ได้แบ่งเงินเดือนและโบนัสส่วนหนึ่งเก็บไว้

สำหรับ “สร้างบ้านให้กับพ่อแม่” ทางด้านอ้ายเอกได้อาศัยตำแหน่งงานเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อนำเงินมาซื้อต่อตลาดสดให้ภรรยาดูแล “ก็เอา สลิปเงินเดือนมาขึ้นกู้ธนาคารออมสิน” นอกจากนี้ยังกู้เงินไปซื้อที่ดินเพิ่มเติมอีกเพื่อรองรับอนาคตภายหลังเกษียณจากงาน “ผมจะอยู่ถึงสักอายุ 55 ปี จากนั้นออกมาคงออกมาเพื่อมาทำธุรกิจส่วนตัว อาจจะทำสวนผักอะไรที่มันพออยู่ก็พอแล้วนี่คือเป้าหมายที่วางไว้นะ” อ้ายเอกได้ประเมินความสำเร็จของตัวเองโดยเปรียบเทียบกับคนงานคนอื่นในหมู่บ้านเดียวกันเอาไว้ว่า

“วันนั้นถึงวันนี้ถ้าผมยังอยู่ในระดับพนักงานอยู่ เหมือนคนบ้านนี้ที่เข้าไปพร้อมผม คนที่ไปแล้วไม่ได้ก้าวหน้า เขาก็ไม่ประสบความสำเร็จ คำสำหรับผมนี้รายได้มันอาจจะเพิ่มขึ้นเพราะว่าเรื่องของตำแหน่ง เรื่องของความรู้ที่เราเรียนมาตรงนั้น ณ วันนี้ผมยังได้ 170 กว่าบาท ต้องรับภาระลูก อะไรหลายอย่างมันก็คงอยู่ไม่ได้” (อ้ายเอก 3 ตุลาคม 2552)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” อาศัย “ความรู้” เป็นเงื่อนไขในการเข้าถึงงานสมัยใหม่ในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้พวกเขาได้รับประโยชน์จากงาน ด้วยการมีงานมั่นคง ค่าตอบแทนสูง สวัสดิการดี มีโอกาสได้เลื่อนขั้น และมีหลักประกันในชีวิตที่มั่นคงภายหลังการเกษียณอายุทำงาน นอกจากนี้พวกเขายังสามารถบริโภคความเป็นสมัยใหม่ได้อย่างเต็มที่ จึงอาจกล่าวได้ว่า ถึงแม้ว่างานในโรงงานจะมีความซ้ำซาก แต่ผลตอบแทนที่พวกเขาได้รับอย่างคุ้มค่าจากงานที่ทำ ทำให้พวกเขามีความสุขกับชีวิตภายนอกโรงงานได้ และทำให้คนงานกลุ่มนี้เป็น “คนงานผู้มั่งคั่ง” (affluent worker) (Goldthorpe, 1968)

สำหรับ “กลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่น” แล้ว ถึงแม้พวกเขาจะรู้ “ความรู้” ขาดสวัสดิการคุ้มครองเวลาทำงาน ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป และขาดความมั่นคงในการจ้างงาน แต่พวกเขากลับไม่รู้สึกรับเป็นปัญหา เนื่องจากพวกเขาให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในชีวิต มากกว่าความหมายของงานในด้านการผลิตเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้พวกเขายังมีทางเลือกอื่น อันได้แก่การมีนา มีสวน ที่สร้างรายได้หลักจากการทำสวนลำไย การปลูกข้าวโพด พวกเขาจึงไม่ยอมเข้าไปเป็นคนงานประจำ และตกอยู่ภายใต้การควบคุมของวินัยอุตสาหกรรมอย่างเต็มตัว แต่กระนั้นแล้วพลังครอบงำของอุตสาหกรรมสูงมาก และงานในภาคเกษตรกรรมเองก็มีความเสี่ยงสูงอยู่ด้วย พวกเขาจึงอาจเข้าไปเป็นคนงานในกลุ่มที่สองได้ในอนาคต

ยกตัวอย่างเช่นที่ราตรีกับป้าเป้ง สองคนงานจากบ้านห้วยไส อำเภอพัวัว ที่เข้าไปทำงานเป็น “ชุดเหมาพัวัว” เหมาคัดถั่วแขกที่ “ห้องเย็นเอบี” ที่ราตรีให้ความสำคัญกับงานในภาคเกษตรกรรมเป็นอันดับแรก “อยู่กับบ้านนี้แหละ ทำนาทำสวน ไม่ใช่ว่าจะไปทำงานอยู่ในโรงงาน

ตลอด ตามหลักแล้วต้องอยู่บ้านทำสวน อยู่บ้านเราเป็นอิสระ ยอมรับว่าเราอยากมีส่วนไปอยู่กับไร่กับสวนแบบนี้ แบบที่เราคิดอยู่แบบพอเพียง มันสบายใจ” นอกจากนี้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจจากภาคเกษตรกรรมก็ยังคุ้มค่าน่าพอใจอีกด้วย “ข้าวนาปีได้เงิน 15,000 บาท ข้าวโพดได้ 50,000 บาท ลำไยแต่ละปีนี้ไม่พลาดแน่ ชัก 30,000 นี้ไม่พลาด อยู่ที่ราคาลำไยอีกที นั่นคือรายได้หลัก ๆ ของพี่” ส่วนป้าเป็งก็ให้ความสำคัญกับงานภาคเกษตรกรรมเช่นเดียวกันกับพี่ราตรี “เรามีข้าวกินเราไม่ต้องได้ซื้อเนาะ บ้านไม่ได้เช่าเนาะไม่เดือดร้อน ปีแล้วยังดีได้ลำไย 5 – 6 มื่น ไม่ต้องไปทำงานอะไรอีก” ทั้งนี้ทั้งนั้นเมื่อว่างเว้นจากการทำการเกษตรแล้ว พี่ราตรีถึงจะออกไปทำงานรับจ้างในโรงงาน “หลังจากว่างจากสวนแล้วก็เข้าโรงงาน แล้วแต่จังหวะว่า โรงงานจะรับชุดหมามั้ย ถ้าเขาต้องการเราก็เข้าไปทำ ก็จะได้ประมาณ เดือนถึงสองสามเดือนนี้ก็สมัครเข้าไป พอผลผลิตด้านสวนของเราออกมาก็ออกมาเก็บเกี่ยวกันทำต่อ” ซึ่งพี่ราตรีออกไปทำงานรับเหมาตัดถั่วเพียงคนเดียวปล่อยให้สามีเป็นคนดูแลสวน ส่วนป้าเป็งไปพร้อมกับลูกชายและลูกสะใภ้

ค่าตอบแทนที่คนงานรับเหมาตัดถั่วแขกได้รับต่อวันถือว่าสูงกว่างานรับจ้างทั่วไป ในหมู่บ้าน การออกไปทำงานครั้งหนึ่งๆ อาจทำเงินได้มากเป็นหลักหมื่น ดังที่พี่ราตรีบอกว่า “ไปเหมาเนาะสักหมื่นสามหมื่นสี่นี่ก็ได้อยู่ แรงงานบ้านเรามัน 120 บาท เราไปไปอยู่ที่นั่น เราได้วันละสามสี่ร้อยก่อนอื่นเขาได้ สามสี่ร้อยก่อน” เมื่อได้เงินค่าจ้างมาแล้ว พวกเขาใช้เงินจับจ่ายในชีวิตประจำวันดังที่ป้าเป็งบอกว่า “ลูกสะใภ้ได้หมื่น ลูกชายได้หมื่น แม่ได้หมื่นเนี่ยะ ก็พอกินพอจ่าย” หรือไม่ก็ใช้เงินไปลงทุนในการเกษตรซึ่งเป็นรายได้เสริมในกรณีของพี่ราตรี “เราก็ต้องหาเงินเสริมเอาไว้ วันนี้จะจ้างคนไปช่วย ต้องมีเงินเสริมของเรา เงินตัวนี้แหละเราจะต้อง หนึ่งเอาไว้กิน สองไว้จ้างคน ตรงนี้แหละคือเงินทุนของเราที่ไปหามา” ด้วยความที่งานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นเพียงงานที่หารายได้เสริมเท่านั้น พวกเขาจึงไม่คิดจะเป็นพนักงานรายวัน พี่ราตรีบอกว่า “มีครอบครัวเราอยู่ ต้องห่วงครอบครัวเราไว้ก่อน เราต้องออกมาทำสวน ทำไร่ว่างจากสวนจริงๆ ถึงจะเข้าไป แล้วถ้าเป็นคนงานประจำ ปลอ่ยสามีทำสวนคนเดียวก็คงจะไม่ไหว เพราะทำสวนมันต้องช่วยกัน”

แต่อย่างไรก็ตามการผลิตในภาคเกษตรกรรมมีความผันผวนอยู่ด้วย โดยพี่ราตรีบอกว่า “การเกษตรนี้ ถ้ามันได้ก็ได้ ถ้ามันไม่ได้ ก็มีแต่ติดหนี้” หรือที่ป้าเป็งบอกว่า “ปีไหนถ้าลำไยติดลูกตกก็ได้เงินมาก” ในขณะที่พวกเขาเริ่มเห็นตัวเงินที่แน่นอนจากการทำงานในโรงงานมากขึ้น พวกเขาเริ่มสำนึกถึงเวลาที่จะต้องเปลี่ยนให้เป็นเงินมากที่สุดอีกด้วย ซึ่งเป็นผลจากการที่พวกเขาอยู่ในกระบวนการก้าวออกจากการทำงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นการผลิตสมัยเก่า เข้าไปสู่การทำงานโรงงาน ซึ่งเป็นสาขาการผลิตสมัยใหม่ ที่มีการคิดคำนวณเงินจากเวลาของแรงงานที่ใช้ไป ดังจะเห็นได้จากที่พี่ราตรีบอกว่า “เราออกบ้าน คนอื่นยังหลับกันอยู่ ตื่นเช้าตีห้า ออกบ้านไปเราต้อง

ใช้ให้คุ้ม มันจะมีความกระตือรือร้นในใจ ก็ทุ่มเข้าบ้านมา หนึ่งทุ่ม สองทุ่ม บางครั้งมีคนมาหาก็ไม่ค่อยมีเวลาให้ ต้องตื่นเข้าไป กลับบ้านดึก คือว่าต้องทำให้คุ้ม”

นอกจากนี้แล้วพวกเขายังเริ่มแยกตัวเองออกจากการเข้าร่วมงานส่วนรวมของหมู่บ้าน และงานพิธีกรรมที่เกี่ยวกับการผลิตในภาคเกษตรกรรมมากขึ้น โดยหันไปให้ความสำคัญกับเวลาทำงานในโรงงานมากขึ้น จนบ่อยครั้งเกิดความขัดแย้งขึ้นมาในใจคนงานเองว่าจะเลือกงานหาเงินหรืองานส่วนรวมกันแน่ พี่ราตรีเล่าถึงเหตุการณ์ในตอนหนึ่งที่ไม่ได้ไปทำงาน เพราะต้องคิดพิธีกรรมที่หมู่บ้านว่า “มีอยู่วันหนึ่งนะ ไปวัดนะเป็นวันถวายข้าวใหม่ คนอื่นไม่หยุดทำงาน แต่เราหยุด โห เขาทำรายได้กัน วันนั้นเขาได้ ห้าร้อยกว่านะ เฉลี่ยต่อคน แต่เราไม่ได้ไปเสียดาบมาก” อีกทั้งคนงานกลุ่มนี้เริ่มเข้าไปสัมผัสกับระบบการทำงานแบบสมัยใหม่มากขึ้น ซึ่งปรากฏออกมาในรูปแบบของการประเมินผลงาน ดังที่พี่ราตรีบอกว่า “ทางหัวหน้าเขาชวนว่าไปเป็นพนักงานรายวันมัย เพราะว่าเขาประเมินผลออกมาว่าเราทำงานมีประสิทธิภาพไม่สร้างปัญหา” และการใช้ความเป็นพี่เป็นน้องในที่ทำงาน ซึ่งป้าเป้งบอกว่า “เขาไม่ค่าเรา มีอะไรเขาก็บอก อยู่กันเหมือนพี่เหมือนน้อง ไม่แบ่งแยกอันนี้เจ้านาย อันนี้ลูกน้อง เราทำงานสนุก” ในสภาวะการณ์เช่นนี้เองที่ความหมายของงานถูกสร้างขึ้นมาให้คนงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงงาน และมีแนวโน้มที่จะยอมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของวินัยอุตสาหกรรมมากขึ้น

จะเห็นได้ว่า “กลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่น” เป็นคนงานไร้ฝีมือก็จริง แต่เนื่องจากพวกเขามีทางเลือกอื่นในการทำงานอยู่แล้ว พวกเขาจึงเข้าทำงานในโรงงานแบบชั่วคราวเพื่อหารายได้เสริมการผลิตในภาคเกษตรและเพื่อหาเงินเอาไว้ใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเท่านั้น งานที่พวกเขาทำในโรงงานเป็นขั้นตอนการตัดแต่งขนาควัดดูดิบ ซึ่งถึงแม้จะมีการกำหนดควบคุมมาตรฐานและคุณภาพการผลิต แต่สภาพการทำงานที่ทำในอุณหภูมิห้องปกติ แต่งกายเกือบจะเป็นเหมือนปกติ คือใส่แค่ชุดพนักงานของโรงงาน ใส่ผ้ากันเปื้อน หมวกคลุมผม และรองเท้าบูตเท่านั้น พวกเขาจึงรู้สึกสบาย ไม่อึดอัดเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับ “กลุ่มคนงานที่ไร้ทางเลือก” อีกทั้งค่าจ้างที่พวกเขาได้จากการทำงานเป็นจำนวนมากในระยะเวลาสั้นๆ ทำให้พวกเขาได้ประโยชน์จากงานในโรงงาน นอกจากนี้ความเสี่ยงของงานในภาคเกษตรเมื่อเปรียบเทียบกับงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคงมากกว่า คนงานกลุ่มนี้จึงเริ่มซึมซับเอาภาพลักษณ์ของงานด้านการผลิตสมัยใหม่มากขึ้น และพร้อมที่จะเข้าไปทำงานเป็นคนงานประจำได้โดยไม่ต้องโยกย้ายในอนาคด

ทางด้าน “กลุ่มคนงานที่เข้าๆ ออกๆ โรงงาน” นั้นพวกเขามี “ความรู้” มากพอที่ทำให้ได้ตำแหน่งงานที่มีค่าจ้างสูงกว่า “กลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่น” และ “กลุ่มคนงานที่ไร้ทางเลือก” หากพวกเขาได้เป็นคนงานประจำ พร้อมกับศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ก็อาจมีโอกาสดำเนินตำแหน่งขึ้นไปอีก ในแบบเดียวกับ “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” ทำสำเร็จมาก่อนหน้านี้

แต่สำหรับ “กลุ่มคนงานที่เข้าๆ ออกๆ” งานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นเพียงทางผ่านของชีวิตช่วงหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากว่าพวกเขามีทางเลือกอื่น ซึ่งเป็นงานนอกภาคเกษตรที่เปิดกว้างมากกว่า ดังเช่นในกรณีของน้องนิวกับน้องบอย พวกเขาจึงไม่ยอมทำงานประจำใน “ห้องเย็นเอบี” อีกต่อไป

น้องนิวกุโรงงานเรียกตัวให้เธอกลับเข้าไปทำงานอีกครั้ง หลังจากหมดสัญญาจ้างงานเมื่อก่อนสงกรานต์ปี 2552 แต่เธอก็เลือกที่จะปฏิเสธงานนั้น ถึงแม้ว่าน้องนิวกจะมีลูกที่ต้องดูแล แต่การนี้มีแม่ของเธอเข้ามาช่วยเหลือแบ่งเบา การมีงานทำในโรงงานที่ให้เงินสม่เสมอจึงไม่ใช่เรื่องที่เธอให้ความสำคัญ ดังที่น้องนิวกบอกว่า “อย่างทุกวันนี้ยะเงินพอไหม ตอนนี้เราอาศัยที่ว่าเราไม่ได้เสียค่าใช้จ่ายอะไรช่วยพ่อกะแม่ ไม่ค่อยได้ช่วยรับภาระอะไรของพ่อกับแม่เท่าไหร่นะ ก็เหมือนกับอยู่เฉยๆ ยะยะ ก็จะมีค่าใช้จ่ายแค่ค่าเลี้ยงลูกแค่นี้ย ชื้อนมให้ลูกกิน แล้วก็กับข้าวกับปลา กับข้าวก็ช่วยแม่บ้าง เป็นบางเวลาซื้อกินนีน้า แล้วค่าไฟ ค่าไรนี่เราก็ไม่ได้ช่วยอะไร” น้องนิวกจึงไม่รู้สึกรังเกียจใจแต่อย่างใดว่าจะมีงานหาเงินได้เพียงพอหรือไม่ และประการสำคัญน้องนิวกมีงานอื่นที่เป็นทางเลือกมากกว่างานโรงงานรออยู่ นั่นคือน้ำสาวของเธอที่ทำงานที่ประเทศนอร์เวย์จะมารับตัวเธอไปทำงานที่นั่นด้วย ช่วงที่น้องนิวกไม่ได้เข้าไปทำงานในโรงงาน จึงทำงานหรือที่น้องนิวกเรียกว่า “รับจ๊อบ” ซึ่งเป็นการทำงานหลายอย่างเพื่อหารายได้เลี้ยงตัว “ขายเหล้าตองหน้าบ้านนี่ยะ มันก็ได้ นิดๆ หน่อยๆ ก็มันทำหลายอย่าง บางทีซักรีดมันก็ยังมียูกค้าประจำ เสริมสายนี้อีกแล้วแต่พี่เหม้มเรียกไปเป็นลูกมือ”

การที่น้องนิวกมีทางเลือกอันหลากหลาย จึงทำให้น้องนิวกมีทางเลือกมากกว่า ทำงานใน “ห้องเย็น” เพียงอย่างเดียว ทั้งนี้หากว่าน้ำสาวไม่มารับไปทำงานต่างประเทศตามที่สัญญาเอาไว้ น้องนิวกก็ยังคงมีงานอื่นที่เธอวางแผนเอาไว้แล้ว นั่นคือการเปิดร้านเสริมสวย โดยจะดัดแปลงร้านค้าของชำของแม่บางส่วนสำหรับสร้างกิจการส่วนตัว ส่วนทางด้านน้องบอยก็ไม่ต่างจากน้องนิวกมากนัก กล่าวคือเมื่อทำงานสัญญาระยะสั้นช่วงที่สองหมดไปแล้ว ก็ตัดสินใจเลิกทำงานที่ “ห้องเย็นเอบี” โดยออกไปทำงานกับพี่สาวที่สหกรณ์โคนมเชียงใหม่ ซึ่งเป็นงานประจำที่ไม่ต้องเวียนกะ จึงทำให้น้องบอยมีเวลาหยุดทำงานที่แน่นอนกว่า อันจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้เวลาวันหยุดนั้น ไปเรียนหนังสือต่อตามที่ตั้งใจเอาไว้

จะเห็นได้ว่า “กลุ่มคนงานที่เข้าๆ ออกๆ งาน” นี้ เป็นคนงานวัยหนุ่มสาวที่เวียนเข้าออกงานโรงงานอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากพวกเขาอยู่ในวัยที่ยังคงสามารถเคลื่อนที่ไปไหนต่อไหนได้สะดวก ยังมีทางเลือกที่มีงานในโรงงาน มีเวลาหาความรู้ใหม่ในการทำงานเพิ่มเติมด้วย ทั้งนี้ “กลุ่มคนงานที่เข้าๆ ออกๆ งาน” นี้เมื่อเปรียบเทียบกับแล้วจะพบว่า ไม่แตกต่างจากการเข้าออกงานของคนงานวัยหนุ่มสาวในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูนมากนัก ซึ่งเกิดจากจากเงื่อนไขของสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นสองประการ ประการแรกคือการที่คนงานมีบ้านพักอาศัยอยู่ในชนบท

ทำให้พวกเขายังสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ถึงแม้ไม่มีงานทำในโรงงาน ส่วนประการที่สอง ตลาดแรงงานที่มีการจ้างงานสูง ทำให้คนงานย้ายโรงงานได้อย่างไม่ยุ่งยากลำบาก นอกจากนี้ โรงงานในนิคมสามารถควบคุมจำนวนคนงาน ได้ตามความต้องการในการผลิต โรงงานจึงมักจะปล่อยให้มีการเข้าออกงานได้ง่ายในระดับหนึ่ง และโรงงานมีนโยบายเลือกรับคนงานที่เคยมีประสบการณ์ทำงานมาแล้วเป็นลำดับแรก จึงทำให้เพิ่มอัตราการการเข้าออกงานมากขึ้นไปด้วย (Hirai, 1998)

สำหรับ “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” เป็นคนงานไร้ฝีมือที่ทำงานประจำใน “ห้องเย็นเอบี” พวกเขาไร้ความรู้ในแบบ “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” ทำให้ไม่สามารถเลื่อนขั้น ตำแหน่งงานขึ้นไปได้ ไม่มีทางเลือกเหมือนกับ “กลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่น” จึงต้องทำงานแบบประจำอย่างยาวนาน ไม่สามารถถอนตัวออกจากการทำงานรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม เหมือนกับ “กลุ่มคนงานที่เข้าๆ ออกๆ” พวกเขาต้องพึ่งพิงงานโรงงานเป็นหลัก ความหมายของงาน มีลักษณะซ้อนกันอยู่ระหว่างความหมายของงานทั้งในฐานะที่เป็นความหมายด้านการผลิตกับความหมายของงานด้านการบริโภคความเป็นสมัยใหม่ ถึงแม้ว่าพวกเขาจะได้รับผลประโยชน์จากโรงงานน้อยที่สุด ถูกวินัยอุตสาหกรรมควบคุมมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคนงานทั้งสามกลุ่มที่กล่าวมาก่อนหน้านี้ แต่พวกเขาก็พยายามให้ความหมายของงานเพื่อปรับตัวเข้ากับงานและการบริโภคสมัยใหม่

ในความคิดของคนงานที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ซึ่งเคยผ่านงานมาแล้วโรงงาน หรือเคยทำงานในที่ต่างๆ มาแล้ว มักจะมองว่างานในโรงงานมีความเป็นสมัยใหม่ทางด้านการผลิต มีความก้าวหน้ากว่างานในภาคการเกษตร นอกจากนี้ “ห้องเย็นเอบี” ยังมีภาพลักษณ์ที่ดีกว่าโรงงานอื่นในอุตสาหกรรมผลิตอาหารเช่นเดียวกันด้วย ทั้งในแง่ของการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์กับนายจ้างในที่ทำงาน มีความสะอาด และการเป็น “โรงงานญี่ปุ่น” ทำให้คนงานเลือกเข้าทำงานในโรงงาน ไม่คิดทำการเกษตร หรือย้ายไปยังโรงงานอื่น ถึงแม้ว่าจะให้สวัสดิการดีกว่าก็ตามที่ด้วยเหตุที่ “ห้องเย็นเอบี” เป็นโรงงานที่สบายที่สุด ทั้งนี้ในเวลาที่คนงานให้ความหมายของงานในโรงงานที่มีความก้าวหน้า ส่วนงานภาคเกษตรมีความล้าหลังกว่านั้น คนงานมักจะไม่พูดตรงๆ ดังเช่นว่าทำนาทำสวนแล้วเล็ดดำด้อย เนื่องจากว่าพวกเขายังคงพักอาศัยอยู่ในหมู่บ้าน ที่มีพ่อแม่หรือญาติพี่น้องยังคงทำการเกษตรอยู่ด้วย การพูดตรงๆ อาจถูกตำหนิได้ พวกเขาจึงเลือกที่จะพูดเปรียบเทียบสภาพการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างงานในโรงงานกับงานในสวน ซึ่งแฝงความหมายว่าพวกเขาให้ความสำคัญกับงานในโรงงานมากกว่า ดังเช่นที่น้องอ้อมบอกว่า “แค่แม่ใช้ไปเก็บผักก็ไม่สนุกแล้ว ร้อนจะตาย ตอนหยุดครองานยี่สิบกว่าวันอยู่บ้านไม่สนุกเลย” หรือในกรณีหนึ่งที่น้องบอกว่า “ทำสวนมันร้อน โรงงานมันอยู่ในร่ม” เป็นต้น

นอกจากจะเปรียบเทียบกับภาคเกษตรแล้ว คนงานยังเปรียบเทียบความเป็นสมัยใหม่กับโรงงานอื่นๆ ที่เป็นอุตสาหกรรมอาหารในละแวกเดียวกันด้วย โดยคนงานอาจมีประสบการณ์ในการไปทำงานที่โรงงานอื่นเอง หรือมีเพื่อนคนงานเล่าให้ฟัง ดังในกรณีห้องค้อมที่เข้าๆ ออกๆ มาหลายโรงงาน ก่อนที่จะปักหลักสุดท้ายที่ “ห้องเย็นเอบี”

“ยูนิฟูด จ่ายเงินเป็นซอง เคยไปทำแล้ว มันไม่ค่อยมีระบบระเบียบไม่เหมือนเอบีสบาย งานหน้าเดียว เราอยู่จุดไหนก็จุดนั้น หน้าทีไหนหน้าทีมันถ้าโรงงานอื่นหัวหน้าใช้ไปไหนก็ไปเรื่อยๆ สันติภพก็เคยไปทำแล้ว เหมือนผักคอง หมูหัวหน้าก่อกปากจัดตะคอกใส่ๆ ร้อนก็ร้อน เหม็นด้วย สรุปว่าเอบีดีที่สุด เขาว่าถ้าอยู่เอบีแล้วไม่ต้องไปทำไหนอีก” (น้องค้อม 14 พฤศจิกายน 2552)



ความเป็นระบบในการทำงานจึงเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการที่ทำให้คนงานเลือกที่จะทำงานที่ไหนสักแห่ง ซึ่ง “ห้องเย็นเอบี” จัดได้ว่ามีระบบการทำงานที่ดีที่สุดในมุมมองของคนงาน ถึงแม้ว่า ในบางโรงงานจะมีการให้สวัสดิการคนงานสูงกว่า “ห้องเย็นเอบี” แต่คนงานต้องเผชิญกับการบังคับให้ต้องทำงานหนักกว่า ยกตัวอย่างเช่น โรงเพาะเห็ดเข็มทองส่งออกที่ตั้งอยู่ใกล้กัน จะจ่ายค่าเดินทาง ค่าอาหาร และมีเงินค่าเทอมให้ลูกคนงานที่อยู่ในวัยเรียนตั้งแต่ชั้นประถมจนถึงระดับปริญญาตรีด้วย แต่พี่รัศมีบอกว่า “ถ้าลาป่วยเขาไม่ให้เงิน บังคับทำโอทีจนตึก ค่าเทอมเขาดูเกรด ดูความขยันของเราอีก” จึงทำให้คนงานรู้สึกว่าการทำงานที่อื่นอาจจะมีสวัสดิการสูงกว่าก็จริง แต่เมื่อคิดถึงเงื่อนไขการทำงานแล้ว พวกเขาจึงเลือกที่จะทำงานเลือกทำงานที่ “ห้องเย็นเอบี” มากกว่า

ความสะอาดในโรงงาน และการแต่งตัวดีเป็นอีกเป็นสิ่งที่คนงานให้ความสำคัญในการทำงานที่ “ห้องเย็นเอบี” พี่บานบอกว่า “พี่เคยไปทำสันติภพแล้ว มันเหม็นผักคอง น้ำมันกระเด็นใส่เสื้อผ้า มันสกปรก ร้อนด้วย แต่เอบีนี้ใส่ชุดทำงานสองวันไม่ซักก็ยังได้ มันสะอาด มันอยู่ในที่เย็นด้วย ให้พี่ไปทำสันติภพอีก วันละสามร้อย พี่ยังไม่ไปเลย อยู่เอบีนี้แหละสบายสุด” ความคิดเรื่องความสะอาดและการแต่งตัวดี ในด้านหนึ่งเกิดจากการเปรียบเทียบกับการทำงานที่อื่น แต่ในอีกด้านหนึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของการทำงานที่ “ห้องเย็นเอบี” ซึ่งเน้นผลิตสินค้าคุณภาพโดยมีความสะอาดเป็นหัวใจหลัก โรงงานทำการควบคุมการแต่งตัวของคนงานเป็นอย่างมาก โดยเน้นความสะอาดของร่างกายและเสื้อผ้า การแต่งตัวที่รัดกุม เพื่อป้องกันเชื้อโรคจากร่างกายคนงาน หรือเส้นผมของคนงานปลอมปนไปกับสินค้า จึงทำให้คนงานต้องคอยระมัดระวังการแต่งตัวและต้องดูแลความสะอาดของตัวเองอยู่เสมอ จนกระทั่งคนงานรับเอาความคิดเรื่องความสะอาดเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตัวเอง และเป็นภาพลักษณ์ในการทำงาน

ในโรงงาน ดังที่น้องอ้อมบอกว่า “เสื้อผ้าต้องสะอาด รีดเป็นกลีบอย่างดีที่จริงโรงงานเขาไม่บังคับว่าต้องรีด แค่ต้องสะอาด แต่เราก็อายคนอื่น ถ้าไม่รีดเสื้อผ้า”

อีกประเด็นหนึ่งที่คนงานให้ความสำคัญสำหรับการมองว่า งานในโรงงานเป็นงานสมัยใหม่ คือภาพลักษณ์การเป็น “โรงงานญี่ปุ่น” ทั้งในแง่ที่ว่าโรงงานผลิตสินค้าส่งออกไปยังประเทศญี่ปุ่นเป็นหลัก ผู้บริหารระดับสูงก็เป็นชาวญี่ปุ่น และผลประกอบการที่ดีมาโดยตลอดทำให้คนงานยิ่งมั่นใจในการทำงานที่ต่อไป โดยคนงานทราบกันดีว่า “ห้องเย็นเอบี” มีกำไรจากการส่งออกสินค้าทุกปีจึงทำให้คนงานรู้สึกมั่นคงกับการทำงานที่นี้ไปด้วย พี่بانกล่าวถึงความเชื่อมั่นในสถานะของโรงงานว่า “บริษัทนี้ไม่มีเจ๊ง ออเดอร์มันเข้ามาเยอะ” นอกจากนี้ในบางครั้งคนงานยังถูกตอกย้ำภาพลักษณ์ การเป็น “โรงงานญี่ปุ่น” ที่ประสบความสำเร็จในทางธุรกิจ จากการที่มีสื่อมวลชนมาทำข่าวด้วยในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี พ.ศ.2551 ที่ส่งผลให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมของไทยปลดคนงานออก แต่ที่ “ห้องเย็นเอบี” ไม่มีปัญหาดังกล่าว โดยเบิ้มได้กล่าวว่า “คราวแล้วเขาถ่ายทำรายการ นักข่าวช่องเก้ามาถ่ายห้องแพ็ค เพราะว่าเขาบอกว่าบริษัทอื่นปิดกิจการไปเยอะ มีบริษัทนี้บริษัทเดียวเอาตัวรอดได้ตลอด ประกองพนักงานไว้ตลอด ก็เจ้าของโรงงานเป็นคนญี่ปุ่นไง トラバโดที่อยู่เอบีมีงานตลอด”

ด้วยภาพลักษณ์ของงานสมัยใหม่ที่ดูดีกว่างานในภาคเกษตร และโรงงานอื่น ทำให้คนงานยอมทำงานที่ “ห้องเย็นเอบี” ถึงแม้ว่าโดยสภาพการทำงานคนงานจะต้องเผชิญกับการควบคุมวินัยอุตสาหกรรมอย่างหนัก แต่พวกเขาก็เลือกที่จะทำงานต่อ เนื่องจากพวกเขาเห็นว่าการทำงานในโรงงานแห่งนี้มีภาพลักษณ์ของการเป็นโรงงานสมัยใหม่นั้นเองแต่สำหรับคนงานอีกกลุ่มหนึ่งนั้นซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนงานที่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และเคยผ่านการทำงานในภาคเกษตรมาก่อน พวกเขาให้ความหมายของงานสมัยใหม่ ในฐานะเป็นงานที่ให้ค่าจ้างแน่นอน มั่นคง ต่อเนื่องมากกว่าการจ้างงานในภาคเกษตร การเข้าทำงานในโรงงานทำให้พวกเขาหลุดออกจากความเสี่ยงของการจ้างงานเดิม เมื่อกล่าวถึงงานในภาคอุตสาหกรรมพวกเขาจึงมักเปรียบเทียบกับประสบการณ์เดิม โดยเฉพาะในประเด็นค่าจ้างกับเวลา ซึ่งทำให้พวกเขาเห็นว่างานในโรงงานมีภาพลักษณ์ของงานที่ดีกว่า

ป้าติเคยเช่าที่ดินทำการเกษตรมาก่อนมองว่า การเช่าที่ดินให้ผลตอบแทนเป็นตัวเงินไม่คุ้มค่ากับการลงทุน จึงหันไปทำงานในโรงงานซึ่งให้ค่าตอบแทนที่แน่นอนกว่า “สวนเราก็ไม่มีได้เช่าเขา แบ่งสามได้ส่วนหนึ่งก็ยังไม่ได้ ค่าจ้างตัวเองยังไม่ได้เลยนะทำสวนเนีย ป้าเคยทำแล้วไปเช่าที่ดินเขา ไหนจะซื้อปุ๋ยอะไรอีก ลองแล้ว มันต้องหักให้เขา ไปโรงงานได้รายวันประจำมันแน่นอน” เช่นเดียวกับป้าสุขที่ถึงแม้จะมีรายได้ดีจากการทำการเกษตร แต่ก็ต้องเผชิญกับความเสี่ยงอื่นจนทำให้ต้องเลิกทำ และเข้าไปทำงานในโรงงาน “ที่แรกเช่าสวนของน้ำอยู่ ปลุก

กระเทียม แล้วก็พอดิเขาขายที่ดิน เราก็เลยเช่าของลุงยาอีก ก็ปลูกกะหล่ำดอก มันงามดี แต่พอช่วงออกดอกมา ฝนตกใสมากเกินไป มันอมน้ำจนเน่าเสีย ก็เลยไม่ได้อะไรเลย เขาชวนไปทำงานก็เลยไปทำงานดีกว่า”

การจ้างงานในภาคเกษตรมักผันแปรไปตามฤดูกาล และความเข้มข้นของการใช้แรงงานที่มีไม่เท่ากัน จึงทำให้แรงงานรับจ้างไม่สามารถหางานทำได้อย่างต่อเนื่อง และขาดรายได้ที่จำเป็นสำหรับใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ผิดกับการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีลักษณะ ต่อเนื่อง และเป็นกิจวัตร การเข้าไปทำงานในโรงงานจึงทำให้คนงานไม่ต้องเป็นกังวลว่าจะมีงานทำหรือไม่ในแต่ละวัน ดังที่ป้าวันบอกว่า “ทำงานข้างนอกแถวบ้านเรา บางวันก็มี บางวันก็ไม่มี ฝนตกบางทีเขาก็ไม่จ้าง ไปโรงงานฝนตกแดดออกอย่างไรก็มีงานทำ ไปถึงก็เข้าทำงานเลย ทำตามเวลา ทำโอทีกลับบ้านมีค่าเหนื่อยก็ได้วันสองร้อยกว่าบาท” หรือที่ป้าจันทร์บอกว่า “เวลาฝนตกเราไปเราก็ได้เงิน จี๋มอเตอร์ไซค์ ใส่เสื้อกันฝนไปก็ได้แล้ว” การทำงานโรงงานได้ทำให้คนงานไม่ต้องกังวลกับการหางานอีกต่อไป ดังที่ลุงแดงบอกว่า “รับจ้างตามบ้านเงินไม่พอกิน งานเราทำทุกวันนี้เป็นงานประจำ เป็นงานหลัก ไม่ต้องเร่ร่อนรับจ้างอีก” นอกจากนี้ด้วยอายุของคนงานที่สูงขึ้น ทำให้พวกเขาไม่สามารถออกไปหางานทำใหม่ได้อีก แตกต่างจากกลุ่มคนงานที่เข้าๆ ออกๆ และการที่พวกเขาไร้ที่ดินทำกินเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้พวกเขาต้องทนทำงานและใช้เวลาที่เหลืออยู่ทำงานหาเงินให้ได้มากที่สุด

ผลที่ตามมาของการเข้าไปทำงานในโรงงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นระยะเวลายาวนาน คือทำให้คนงานเริ่มสำนึกถึงเวลาแบบใหม่ ในแง่ที่เวลามีค่าเป็นเงิน โดยพวกเขาจะคิดถึงงานกับเวลาและเงินเป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานในภาคเกษตรซึ่งก็ให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินเช่นกันแต่สิ่งที่แตกต่างคือเวลาและเงินในโรงงานมีความแน่นอนกว่า ยกตัวอย่างเช่นที่ป้าจันทร์กล่าวว่า “งานโรงงานเราไปทุกวันได้ทุกวัน” หรือที่ป้ามิ่งบอกว่า “เงินมันแน่นอน ถึงเวลามันตัดไว้วันที่ 15 วันที่ 23 เราก็ได้รับเงินแล้ว มันก็สนุกกับเราตอนรูตบัตรเข้ออก มันสนุกตอนนี้ รูตบัตรมันได้เงินรูตก็ได้แล้ว คือว่าได้รายวัน” ความรู้สึกอึดอัดใจเช่นนี้ ทำให้คนงานรู้สึกต้องพึ่งพิงการทำงานในโรงงานมากขึ้นตามวันเวลาที่พวกเขาทำงาน

จากประสบการณ์ที่ล้มเหลวในภาคเกษตรและสำนึกใหม่ในเรื่องเวลากับเงินที่เกิดขึ้นกับคนงานในระหว่างที่เข้าไปทำงานในโรงงานนี้เอง ทำให้คนงานแยกตัวออกจากงานในภาคเกษตรและทำให้กลุ่มทุนสามารถใช้ประโยชน์จากเวลาแรงงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องขึ้นค่าแรงให้กับคนงานแต่อย่างใด เนื่องจากคนงานได้มองเห็นว่าการใช้เวลาทำงานอย่างยาวนานเป็นประโยชน์กับตนเอง โดยได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามจากที่กล่าวมาผู้ศึกษาได้นั้นการบริโภคความหมายของงานด้านการผลิตกับการบริโภคความหมายของตัวงานเป็นด้านหลัก ที่ทำให้

“กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” ทำงานในโรงงานอย่างยาวนาน แต่เมื่อหันไปพิจารณาความหมายของงานด้านการบริโภคความเป็นสมัยใหม่ ซึ่งเป็นเสมือนอีกด้านหนึ่งของเหรียญ จะพบว่าคนงานทำงานในโรงงานได้ยาวนานท่ามกลางวินัยอุตสาหกรรมเข้มงวด และค่าจ้างต่ำ ก็เนื่องมาจากว่างานที่พวกเขาทำอยู่นั้นเป็นสิ่งที่อยู่ในโลกสมัยใหม่ ที่ทำให้คนงานสามารถบริโภคความเป็นสมัยใหม่ได้ด้วย ซึ่งปรากฏในรูปของสินค้าในชีวิตประจำวัน เช่น รถมอเตอร์ไซค์ เป็นต้น ถึงแม้ว่าคนงานจะบริโภคได้ไม่มากเมื่อเทียบกับ “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” แต่พวกเขาก็ยังพอทำได้ ซึ่งทำให้ลดความรู้สึกยากลำบากในโรงงานลงไป ทั้งนี้คนงานมิได้คำนึงถึงผลประโยชน์เฉพาะหน้าเท่านั้น พวกเขาให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ระยะยาวอีกด้วย เช่น การส่งลูกเรียนหนังสือ หรือการสะสมสวัสดิการภายหลังเกษียณอายุทำงานเป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการบริโภคความเป็นสมัยใหม่อีกรูปแบบหนึ่ง ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและการมองอนาคต

ด้วยเหตุที่คนงานอยู่ในยุคที่การบริโภคสินค้าสมัยใหม่และความหมายของสินค้าสมัยใหม่เป็นเครื่องหมายของความสามารถในการทำงานหาเงิน พวกเขาจึงให้ความสำคัญในการทำงานกับการบริโภคสินค้าสมัยใหม่เป็นอย่างมาก เบิ้มใช้เวลาทำงานทั้งในเวลาปกติและเวลาโอทีประจำวันรวมถึงทำงานในวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นวันหยุดด้วย ติดต่อกันมานานหลายปี จนกระทั่ง “ได้เงินสามหมื่นกว่าบาท เพิ่งจะเอาออกมาซื้อรถเครื่องใหม่” ส่วนพี่บ้านอาศัยการทำงานหนักเช่นเดียวกันกับเบิ้ม โดยพี่บ้าน “ผ่อนรถฮอนด้าฟิโน เดือนละพันกว่าบาท” ซึ่งเป็นรถมอเตอร์ไซค์รุ่นยอดนิยมในเวลานี้มาขับขี่ พี่บ้านจึงรู้สึกว่าการทำงานในโรงงานนั้น “เลี้ยงตัวเราได้” ถึงแม้ว่าจะมีเวลาพักผ่อนน้อย เนื่องจากต้องทำงานล่วงเวลาทุกวัน ส่วนน้องใหม่ยืมเงินสดจากญาติซื้อรถมอเตอร์ไซค์คันใหม่ทันทีที่ได้เข้าทำงานที่ “ห้องเย็นเอบี” หลังจากนั้นจึงค่อยทยอยคืนเงินให้กับญาติ โดยน้องใหม่มั่นใจว่าตัวเองเมื่อมีงานทำประจำแล้ว ก็ย่อมสามารถมีเงินใช้คืนได้โดยไม่ยากนัก การซื้อหาสินค้าเพื่อใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นแสดงให้เห็นว่าคนงานเป็นคนมีความสามารถในการทำงานบริโภคสินค้าได้ทัดเทียมคนอื่นเช่นกัน

ทางด้านลุงแดงกับป้าจันทร์คู่สามีภรรยา ผู้ฝากความหวังทั้งหมดในชีวิตไว้ที่โรงงาน ต่างเห็นว่าคุณภาพความเป็นอยู่ในชีวิตของคนดีขึ้น ก็เนื่องมาจากการทำงานในโรงงานและทั้งคู่จะคงอยู่ทำงานต่อไปจนกระทั่งเกษียณอายุทำงาน เพื่อที่จะได้เงินก้อนมาใช้จ่ายในชีวิตบั้นปลาย โดยป้าจันทร์ได้เล่าย้อนความหลัง และพูดถึงความหวังในอนาคตว่า

“ทำงานในโรงงานมันก็ดีขึ้นมาเยอะเหมือนกัน ได้ทุกอย่างเพราะโรงงานเราก็ได้ผ่อนของเข้าบ้าน เวลาไปผ่อนของอะไรเรามีงานทำเขาก็หื้อเราผ่อนก่อนอยู่โรงงานไม่กล้าไปผ่อน เพราะเราไม่มีรายได้ เป็นหลักเป็นแหล่ง

เวลารับจ้างตามบ้านรายได้ก็ไม่แน่นอน ก็ไม่กล้าไปผ่อนกลายเป็นหนี้ ป้าผ่อนของสารพัด เครื่องซักผ้า ที่วิกผ่อนหมด ได้ก็เพราะอยู่โรงงาน ไม่ทำงานก็ไม่ได้ผ่อนของ สร้างบ้านก็โรงงาน ต่อเติมบ้านข้างล่างก็ทำงานโรงงาน เงินเก็บเงินออมไว้ทีละนิดๆ ถ้าไม่มีโรงงานก็เหนื่อย อีกหน่อยหกลีบก็จะเกษียณแล้ว ลูกแดงจะได้บำเหน็จบำนาญแน่นอน สักแสนกว่าบาท” (ป้าจันทร์ 5 ธันวาคม 2552)

การที่คนงานมองเห็นชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทำให้พวกเขามีความอดทน และต้องปรับตัว เรียนรู้การทำงาน ท่ามกลางสภาพการทำงานที่เต็มไปด้วยความยากลำบาก เพื่ออนาคตข้างหน้า โดยเฉพาะในกรณีของคนงานที่มีลูกในวัยเรียน ซึ่งคนงานมักจะตั้งความหวังให้ลูกได้มีอนาคตที่ดีกว่าตนเอง ดังที่คนงานหลายๆ คนสะท้อนให้เห็น ยกตัวอย่างเช่น ป้ามิ่งจากคนที่เคยทำสวนมาก่อน เมื่อต้องเข้าทำงานในโรงงานต้องปรับตัวอย่างมาก ป้ามิ่งบอกว่า “ช่วงแรกๆ อยากรอเงินเดือนตลอดเวลา เราไม่เคยทำงานโรงงานมาก่อน มัวแต่ทำสวน ป้าก็ว่างานมันลำบาก แต่ต้องทำงานเลี้ยงลูก ค่อยคืนมาทีละนิดๆ จนอยู่ตัว” เช่นเดียวกับ ป้าวันทีบอกว่า “แรกๆ ท้อมาก คิดว่าจะไปไม่รอด แต่เรามีกำลังใจคือลูกของเรา” ทางด้านพี่ป๋วยหวังว่าสักวันหนึ่งจะหยุดทำงานหากลูกเรียนจบแล้ว “รอลูกเรียนจบปริญญาตรีก็จะออกตอนนี้อยู่ ปวช. 1 บางครั้งเราก็ตอนะ เราทำงานแต่เราไม่มีเงินเก็บ พอแค่เป็นอาทิตย์ๆ ไป คิดไปคิดมาก็เพื่อลูกก็ต้องทน สู้ต่อไป” ทางด้านป้าวันบอกว่า “จะรอเกษียณก่อน ได้เงินก้อนเอามาลงทุนค้าขาย” การคิดถึงอนาคตของคนงานแสดงให้เห็นว่า คนงานเองไม่ได้มองเพียงประโยชน์เฉพาะหน้าที่เป็นตัวเงินเท่านั้น หากแต่คิดถึงผลประโยชน์ระยะยาวที่เป็นเรื่องของคุณภาพชีวิต

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าด้วยเงื่อนไขของ “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” ที่แตกต่างจากคนงานทั้งสามกลุ่มที่ทำงานในโรงงาน กล่าวคือ ไร้ความรู้ ไม่มีทางเลือกอื่น และอยู่ในวัยที่ไม่อาจออกไปงานอื่นนอกภาคเกษตรได้อีกแล้ว งานในโรงงานจึงเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับพวกเขา การพึ่งพิงงานในภาคอุตสาหกรรม ทำให้คนงานหลุดออกไปจากความเสี่ยงของการทำงานในภาคเกษตร การทำงานทำให้คนงานมีความรู้สึก “สบาย” เพราะเป็นงานประจำ มีเวลาจ่ายค่าจ้างที่แน่นอน และสามารถบริโภคความเป็นสมัยใหม่ได้ การที่คนงานเข้ามาพึ่งพิงการผลิตในภาคอุตสาหกรรมซึ่งต้องขึ้นกับกฎเกณฑ์การผลิตมากขึ้น แต่พวกเขาก็ได้ประโยชน์จากการบริโภคมากขึ้นตามไปด้วย ถึงแม้ว่าพวกเขาจะเข้าไปทำงานเพื่อค่าจ้าง แต่พวกเขาก็ไม่ได้คิดถึงอัตราประโยชน์นิยมสูงสุดตลอดเวลา ทั้งนี้คนงานที่เข้าไปทำงานในอุตสาหกรรมเกษตร – อาหารมีความแตกต่างหลากหลาย เมื่อเข้าไปอยู่ในระบบงานเดียวกัน แต่ความเข้าใจในความหมายของงานไม่ได้เป็นแบบเดียวกัน หรือเป็นไปในลักษณะเดียวกันทั้งหมด ความหมายของงานในความ

เข้าใจของคนงานมันครอบคลุมหลายด้าน ไม่ใช่เฉพาะด้านการผลิตอย่างเดียว แต่ซ่อนด้านการบริโภคความหมายซึ่งรวมถึงคุณภาพชีวิตด้วย แต่กลุ่มทุนจะเน้นความหมายของงานด้านการผลิต ด้วยการให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพของงานเป็นหลัก โรงงานจึงรักษาความสัมพันธ์กับท้องถิ่นเอาไว้เพื่อเพิ่มความมั่นคงในการใช้แรงงานหัวข้อถัดไป

4.3 “ผู้ผลิตสินค้าคุณภาพ” “พนักงานขยัน” และ “ส่งเสริมสังคมภายในโรงงาน”: การควบคุม

คนงานโดยตรรกทางวัฒนธรรมท้องถิ่น

หัวข้อนี้ผู้ศึกษาจะวิเคราะห์ความหมายของงานในมุมมองของกลุ่มทุน ที่เน้นสร้าง “ความจริง” ให้คนงานยอมรับว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แต่ต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพในการผลิตอาหารคุณภาพ การได้ค่าแรงเพิ่มก็ต้องแลกกับการทำงานหนัก โดยโรงงานใช้ความหมายของงานที่สร้างขึ้นเพื่อสร้างความมั่นคงและต่อเนื่องในการใช้แรงงาน ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับความหมายของงานด้านการผลิตเป็นหลัก และแตกต่างจากการนิยามของคนงานในหัวข้อที่ผ่านมา การสร้าง “ความจริง” ในแบบที่ “ห้องเย็นเอบี” ทำนั้น แท้จริงแล้วเป็นการนิยามความหมายให้กับงานทำให้คนงานยอมรับในระเบียบวินัยอุตสาหกรรม และทำให้นายทุนสามารถควบคุมคนงานได้อย่างยืดหยุ่นในบริบทของเสรีนิยมใหม่ที่มีฐานคิดสำคัญที่มองว่าแรงงานเป็นเพียงปัจเจกชนและมีตลาดเป็นกลไกหลักเพียงอย่างเดียวในการจัดการแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ Ong ได้ชี้เห็นว่าปลายศตวรรษที่ 20 วินัยอุตสาหกรรมในการผลิตแบบทุนนิยมถูกนำมาใช้ในสังคมที่เริ่มเข้าสู่การเป็นอุตสาหกรรมในหลากหลายรูปแบบ โดยเป็นการผสมกันระหว่างวินัยแรงงานกับวิธีการควบคุมที่แตกต่างหลากหลาย ซึ่งวางอยู่บนพื้นฐานของวาทกรรม/ปฏิบัติการที่ได้สถาปนาความเป็นตัวตนของคนงานขึ้นมาใหม่ รูปแบบของระเบียบวินัยการควบคุมของนายทุนเป็นการผสมผสานระหว่างการควบคุมแรงงานในแบบ Taylorist กับการใช้วิถีทางวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย บนพื้นฐานของวาทกรรม และปฏิบัติการทางวาทกรรม เพื่อสร้างตัวตนของคนงานให้กลายเป็นคนงานที่มีร่างกายภายใต้บังคับการ สยบต่อการควบคุมที่มองไม่เห็นในชีวิตประจำวัน (Ong, 1987) การนำเอาอำนาจที่มีอยู่เดิมในท้องถิ่น โดยเฉพาะระบบอุปถัมภ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อกับลูก และระบบอาวุโส เข้าไปใช้โรงงานมักจะเกิดขึ้นในกระบวนการผลิตเป็นหลัก ดังปรากฏในงานของ Ong (1987) Lee (1997) และ Hirai (1998) แต่ในกรณีของ “ห้องเย็นเอบี” พบว่าในกระบวนการผลิตนั้น โรงงานต้องทำตามกฎระเบียบที่ถูกกำหนดอย่างตายตัวจากระดับโลกดังที่ได้อภิปรายไปแล้ว โรงงานจึงนำเอาวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในส่วนที่อยู่นอกเหนือกระบวนการผลิต เพื่อช่วยเสริมกระบวนการผลิตให้เป็นไปอย่างราบรื่น

สาเหตุที่ทำให้ “ห้องเย็นเอบี” ต้องสร้างวินัยด้วยการให้คนงานหันไปควบคุมตัวเองแทนการเรียกร้องค่าจ้าง ก็เนื่องมาจากเงื่อนไขอันเฉพาะเจาะจงของอุตสาหกรรมเกษตร – อาหารที่ตั้งโรงงานอยู่ในพื้นที่ชนบทสามประการ คือ หนึ่งเงื่อนไขระดับการพัฒนาของทุนที่เข้ามาในชนบทดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 3 ว่าไม่ได้เป็นทุนก้าวหน้า ทำหน้าที่เป็นเพียงผู้รับจ้างผลิตและบรรจุในห่วงโซ่สินค้าระดับโลก อาศัยการกดค่าแรงคนงานเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันโรงงานจึงต้องตรึงค่าแรงและพึงพิงการเกษตรเอาไว้ พร้อมกับการรักษาคนงานให้ทำงานอย่างยาวนาน ส่วนเงื่อนไขข้อที่สองเป็นลักษณะเฉพาะของการผลิตสินค้าผักและผลไม้แช่แข็งที่คนงานต้องทำงานในห้องที่มีความหนาวเย็นติดต่อกันเป็นเวลานาน และมีกฎระเบียบเข้มงวดมากทำให้คนงานไม่สามารถทนทำงานได้ จนมีการเข้าออกงานบ่อย แต่โรงงานก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ทำงานได้ เพราะจะกระทบต่อคุณภาพสินค้าแช่แข็ง และเงื่อนไขข้อที่สามเกิดจากที่ตั้งโรงงานอยู่ในพื้นที่ชนบท ซึ่งไม่ได้แยกขาดออกไปจากชีวิตวัฒนธรรมของคนงานที่มาจากหมู่บ้าน จึงทำให้โรงงานต้องรักษาความสัมพันธ์กับท้องถิ่นเอาไว้เพื่อให้คนงานรู้สึกสบายใจเหมือนกับทำงานในหมู่บ้านของตัวเอง

อนึ่งการสร้าง “ความจริง” นั้น โรงงานอาศัยหลักทางเศรษฐกิจที่เน้นการบังคับ ควบคู่กับหลักทางวัฒนธรรมที่เน้นการสร้างแรงจูงใจปรากฏเป็นรูปธรรมประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ การสร้างภาพลักษณ์ว่าคนงานเป็น “ผู้ผลิตสินค้าคุณภาพ” ที่จะต้องดูแลควบคุมความสะอาดของร่างกายเอาไว้เสมอ เพื่อรักษามาตรฐานคุณภาพสินค้าเอาไว้ การเป็น “พนักงานขยัน” เพื่อให้คนงานทำงานหนักแลกกับได้ค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น และ “กิจกรรมส่งเสริมสังคมภายในโรงงาน” ทำให้คนงานรู้สึกว่าการเป็นคนงานนั้น ไม่ได้มีความแตกต่างจากคนอื่นในหมู่บ้าน เพราะยังมีความสามารถทำกิจกรรมส่วนรวมเช่นเดียวกันกับชาวบ้านที่อยู่นอกโรงงาน

สำหรับกลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์ว่าคนงานเป็นผู้ผลิต “สินค้าคุณภาพ” นั้น เป็นผลมาจากการเข้าไปอยู่ในห่วงโซ่สินค้าระดับโลก ที่โรงงานไร้อำนาจต่อรอง ดังที่ได้กล่าวแล้วในบทที่ 3 ที่ผ่านมา การเปลี่ยนเอากฎระเบียบการค้าระดับโลกเป็นวินัยอุตสาหกรรมนั้น “ห้องเย็นเอบี” ใช้มาตรการฝึกอบรมเป็นหลัก เพื่อให้คนงานเกิดความเข้าใจและตระหนักถึง “ความสด” “ความสะอาด” และ “ความปลอดภัย” ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการผลิตสินค้าผักและผลไม้แช่แข็งที่ “ห้องเย็นเอบี” ใช้เป็นกลยุทธ์การค้า นื่องอ้อมพูดถึง “ความรู้” ที่โรงงานถ่ายทอดมาให้คนงานว่ามีหลายเรื่อง เช่น “เรื่องไอเอสโอ ทำนองนี้ละมั้ง เพราะว่ามันเป็นผลิตภัณฑ์อาหาร มันจะต้องควบคุม เขาเรียกอะไรนะจีเอ็มพี หลักเกณฑ์ที่ดีในการทำงาน อะไรพวกนั้นนะ” ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดมาตรฐานการผลิตระดับนานาชาติในอุตสาหกรรมอาหาร ที่จะมีข้อกำหนดให้โรงงานต้องดูแลสุขลักษณะส่วน

บุคคลเป็นพิเศษ ด้วยการกำหนดวิธีการและขั้นตอนการแต่งกายของคนงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานแต่ละวัน ดังที่พี่ฟ้าให้รายละเอียดว่า

“เพื่อออกจากบ้านไปเจ็ดโมงยี่สิบ ไปถึงโรงงานประมาณเจ็ดโมงสามสิบห้า ไปกินข้าว รูดบัตรตอนเจ็ดโมงสี่สิบห้า จากนั้นก็ไปห้องแต่งตัว จะมีเสื้อกาว สีขาว มีหมวก มีเน็ตคลุมผม มีผ้าปิดปาก มีถุงมือสีขาว ถุงมือสีฟ้า อันคับแรก ต้องไปเปลี่ยนรองเท้าเป็นรองเท้าบูตก่อน ผ่านห้องมืดเดินเข้าห้องแต่งตัว มีล็อกเกอร์ของแต่ละคนเอาไว้เก็บของส่วนตัว มีกล้องจับผิดคนด้วย มันมีคนชอบขโมยของ ใส่เน็ตคลุมผมก่อน ใส่หมวก ใส่ผ้าปิดปาก แล้วถึงใส่เสื้อกาวนั่น แล้วก็ไปล้างมือ เพื่อสวมถุงมือสีขาว แล้วก็ถุงมือสีฟ้า แล้วก็ไปล้างสบู่เสร็จแล้วไปจุ่มคลอรีน จากนั้นเป่ามือให้มันแห้ง แล้วก็ไปฉีดแอลกอฮอล์ ตรงประตูทางเข้าจะมีคนกึ่งหลัง คูดเส้นผม แล้วเดินผ่านอ่างคลอรีน ผ่านเครื่องเป่าใหญ่ๆ มีสองข้าง เขาเอาไว้เป่าเส้นผม เส้นด้ายที่ติดตัวเราออกไป แล้วจะมีคนกึ่งผมอีกรอบนะ แล้วก็เข้าไปถึงห้องแป้กปฏิบัติงานตามคำสั่ง” (พี่ฟ้า 12 กุมภาพันธ์ 2552)

ความเคร่งครัดในการแต่งตัวก่อนทำงานจะถูกกำกับด้วยมาตรการตรวจสอบความสะอาดของร่างกายเป็นระยะตลอดเวลาที่คนงานยังคงทำงานอยู่ น้องอ้อมบอกว่า “จะมีคนมาเกลี้ยหลังทุกชั่วโมง” เพื่อเอาเส้นผมที่หลุดร่วงออกไปจากชุดทำงาน เนื่องจากเส้นผมมักจะปนไปกับสินค้าอยู่บ่อยครั้งและเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สินค้าถูกร้องเรียนจากผู้ซื้อและส่งคืนกลับมายังโรงงาน น้องอ้อมบอกอีกว่าคนงานจะต้องดูแลตัวเองให้ดี หากมีเส้นผมร่วงมากเกินไปก็จะถูกคาดโทษ

“ผมเราเนี่ยมันจะหลุด หลุดมันก็ต้องเอาลูกกลิ้งมากลิ้งที่หลังของเรา เวลามันเกลี้ยงมาเจอผมของเรา เขาจะจดชื่อเราไปเลย จดชื่อนี้คือว่าทำไมผมของคุณ หลุดมาเยอะทั้งๆที่คนอื่นเขาไม่มี เขาจะดูว่าเราเก็บผมดีมัย การแต่งกายเบื่องต้นคุณทำถูกขั้นตอนมัย มันจะเป็นอย่างนี้นะ”

คนงานต้องคอยทำความสะอาดมือของตัวเองเป็นประจำทุกชั่วโมง ดังที่ป้าจันทร์บอกว่า “บนโต๊ะแป้กของแต่ละโต๊ะจะมีแอลกอฮอล์ตั้งไว้ทุกโต๊ะ ถึงชั่วโมงหนึ่ง ก็บีบใส่มือทำความสะอาด ป้องกันเชื้อโรค” นอกจากนี้แล้วทุกวันจันทร์จะมีการตรวจเล็บมือคนงานด้วย ตามที่ป้าจันทร์อธิบายว่า “เขาจะเอาน้ำยาใส่ที่มือ แล้วเอาไปตรวจ ถ้ามีเชื้อโรค ก็คือไม่ผ่าน เขาก็จะจดชื่อเราเข้าออฟฟิศ เขาจะถามว่าทำไมมือไม่ทำความสะอาด”

การควบคุมการแต่งตัวและตรวจสอบความสะอาดของร่างกายอย่างเข้มงวด เป็นการตอกย้ำให้คนงานเกิดสำนึกว่าจะต้องดูแลตัวเองให้สะอาดอยู่เสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้สินค้ามีสิ่งปลอมปนหรือสกปรก จนเป็นเหตุสร้างความเสียหายให้กับบริษัท นอกจากการอบรมให้ “ความรู้” และปฏิบัติการควบคุมตัวคนงานแล้ว โรงงานยังได้เน้นย้ำความสำคัญของความสะอาด ด้วยการกระจายข่าวเรื่องคำสั่งซื้อจากลูกค้ารายเดิมที่หันไปซื้อสินค้าจากประเทศจีน แต่เนื่องจากสินค้าไม่มีคุณภาพก็เลยกลับมาซื้อที่ “ห้องเย็นเอบี” อีกครั้งหนึ่ง ตามที่พี่ฟ้าเล่าว่า “โรงงานแช่แข็งประเทศจีนล้มไปสองโรงงาน ลูกค้าญี่ปุ่นเลยกลับมาซื้อของเราใหม่ ได้ยินโรงงานบอกว่าสินค้าจีนไม่ผ่านพหุยา สารเคมี ได้ยินโรงงานบอกว่าปีนี้สั่งซื้อ 90 ตู้ เขาเพิ่มปริมาณขึ้นมามากเลย จากเคยเลิกซื้อของเรา ก็กลับมาซื้อของเราอีก”

ความสำเร็จของการสร้างภาพลักษณ์ว่าคนงานเป็นผู้ผลิตสินค้า “คุณภาพ” ส่วนหนึ่งมาจากการมียอดขายเพิ่มขึ้นเหนือคู่แข่งดังที่พี่ฟ้าได้บอกเอาไว้ และที่สำคัญก็มาจากการที่คนงานก็รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น อีกทั้งยินดีที่จะทำงานต่อไป และคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เป็นค่าจ้างหรือสวัสดิการเพิ่มขึ้น ดังที่พี่ฟ้าบอกว่า “ของขายดี พี่เขาก็จะได้สวัสดิการดีด้วย” แต่สำหรับโรงงานแล้วกลับมองต่างออกไป ด้วยการสร้างภาพลักษณ์ “พนักงานขยัน” ขึ้นมาดึงดูดใจให้คนงานทำงานหนักแลกกับการได้เงินค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น แทนการขึ้นค่าจ้างให้กับคนงาน ดังที่จะได้อภิปรายในหัวข้อถัดไป

การสร้างภาพลักษณ์ “พนักงานขยัน” เป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่โรงงานใช้ควบคู่กับการสร้างภาพลักษณ์คนงานเป็น “ผู้ผลิตสินค้าคุณภาพ” เพื่อให้คนงานหันไปเข้มงวดกับตัวเองในการทำงานหนัก โดยที่โรงงานไม่จำเป็นต้องขึ้นค่าจ้างให้กับคนงานแต่อย่างใด ซึ่งมีมาตรการการเกี่ยวพันกันที่โรงงานนำมาสร้าง “ความจริง” ให้คนงานยอมรับการเป็น “พนักงานขยัน” นั่นคือ มาตรการ “ทำงานล่วงเวลาและในวันหยุด” มาตรการ “จัดเกรดพนักงาน” และมาตรการ “เบี้ยขยัน”

ในส่วนมาตรการ “ทำงานล่วงเวลาและในวันหยุด” นั้นโดยปกติแล้ว “ห้องเย็นเอบี” มีวันทำงานปกติตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ หยุดวันอาทิตย์และวันนักขัตฤกษ์ตามกำหนดของราชการ มีเวลาทำงานตั้งแต่แปดโมงเช้าถึงห้าโมงเย็นรวมแปดชั่วโมงต่อวัน คนงานมีสิทธิลาป่วย 12 วันต่อปี ซึ่งคนงานจะได้ค่าจ้างเสมือนกับวันทำงานปกติ ส่วนการลาพักอีก 6 วันต่อปีนั้น คนงานจะไม่ได้รับค่าจ้างแต่อย่างใด โรงงานกำหนดให้คนงานต้องทำงานล่วงเวลา หรือ “โอที” (มาจากคำว่า Over Time) วันละสองชั่วโมงๆ ละ 32 บาท เมื่อคนงาน “โอที” ตามกำหนดแล้ว คนงานจะได้สิทธิทำงานในวันอาทิตย์ซึ่งจะได้ค่าจ้างเป็น 338 บาท หรือที่คนงานเรียกว่า “สองแรง” การทำงานนอกเหนือเวลาปกติเช่นนี้ทำให้คนงานได้ค่าจ้างเพิ่มมากขึ้นกว่าการทำงานในวันและเวลาปกติ จากที่เคยได้รับวันละ 169 บาท หากทำ “โอที” คนงานจะได้วันละ 203

บาท และหากทำงานวันอาทิตย์ อีกก็จะได้ค่าจ้างคิดเป็นเงิน 398 บาท ซึ่งมากกว่าวันทำงานปกติ ทั้งนี้หากคนงานที่ต้องการทำงานวันอาทิตย์ก็ต้องทำ “โอที” ในวันปกติตามที่โรงงานกำหนดด้วย พี่ฟ้าบอกว่า “เขาจะบังคับให้เราสัปดาห์หนึ่งมีโอที 5 วัน ถ้าทำครบ 4 วันถึงจะได้ทำวันอาทิตย์” นอกจากนี้ยังมีเงื่อนไขเพิ่มเติมอีก คือห้ามลางานเกินสองวันภายในหนึ่งสัปดาห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ห้ามลาวันจันทร์ เนื่องจากว่าคนงานชอบที่จะทำงานวันอาทิตย์ แล้ววันต่อไปก็หยุดทำงาน เนื่องจากได้เงินค่าจ้างมากกว่าวันปกติแล้ว และเมื่อเงินค่าจ้างของวันอาทิตย์หมดจึงค่อยกลับไปทำงานใหม่

ผลที่เกิดขึ้นตามมาของการใช้มาตรการ “ทำงานล่วงเวลาและในวันหยุด” คือทำให้คนงานเห็นว่าการทำงานเกินเวลาปกติและการใช้วันหยุดเพื่อทำงาน แทนที่จะใช้เป็นเวลาพักผ่อนนั้น เป็นเรื่องธรรมดา เพราะว่าทำงานแล้วได้เงินเยอะขึ้น และภาพลักษณ์ของการเป็น “พนักงานขยัน” ที่มีความอดทนทำงานเป็นที่ชื่นชมของโรงงาน ซึ่งป้าจันทร์บอกว่า “โรงงานชอบคนขยันไปทำงาน ดีไม่ดีไม่รู้ว่า ขอให้ขยันไป เขาชอบแบบนี้” ถึงแม้ว่าในความเป็นจริงแล้วโรงงานไม่ได้บังคับให้คนงานทุกคนต้อง “ทำงานล่วงเวลาและในวันหยุด” แต่เมื่อคนงานเห็นว่าตัวเองมีรายได้ต่อวันต่ำเกินไป เห็นเพื่อนคนงานอื่นทำ และเพื่อหาเงินสำหรับการบริโภคความเป็นสมัยใหม่ พวกเขาจึงยินดีที่จะรับเอาความคิด “ทำงานล่วงเวลาและในวันหยุด” เข้ามาเป็นความจริงกำกับการตัดสินใจ ดังที่พี่ฟ้าบอกว่า “ใครๆ ก็อยากได้วันอาทิตย์จะหายไป” หรือที่บานบอกว่า “พี่ชอบได้เงินเยอะดี พี่ต้องผ่อนรถ” และในกรณี “รถวีค” ซึ่งโรงงานบังคับให้รถทุกคนต้องอยู่ประจำเพื่อรอนงานทำงานโอที แต่คนงานจะทำหรือไม่ก็ได้ ป้ามิ่งซึ่งขึ้น “รถวีค” บอกว่า

“แล้วแต่เรา ไม่ทำก็ได้ แต่เราอยากได้เงินนะ เวลาสลิปเงินออกมา เราได้เยอะ เราได้น้อย มันก็อยากได้เยอะตาม มันก็ต้องทำเหมือนกันหมด แล้วไปรถวีค เวิร์ดโอทีนี้เราต้องทำ เพราะว่าเรากลัวผ่อนรถ ถ้าเราไม่ทำเราก็รอเขา แต่จะรอมันทำไม เสียเวลาเวลาเปล่าๆ เขาออกท่อมหนึ่ง เราออกห้าโมง รอสองชั่วโมง ทำโอเสียไม่ดีกว่าหรือ”

จากที่คนงานได้พูดถึงมุมมองของพวกเขาที่มีต่อมาตรการ “ทำงานล่วงเวลาและในวันหยุด” นั้น ชี้ให้เห็นว่าความคิดทำงานหนักแลกกับค่าจ้างที่มากขึ้นนั้น แพร่หลายไปในหมู่คนงานเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ “ห้องเย็นเอบี” ยังได้นำเอามาตรการ “จัดเกรดพนักงาน” และ “เบี้ยขยัน” มาใช้เป็นมาตรการเสริมเพื่อตอบโต้ความคิด “พนักงานขยัน” โดยโรงงานจะมอบรางวัลเป็นตัวเงินพิเศษให้กับพนักงานที่มีความขยันทำงานตลอดทั้งปี สำหรับมาตรการ “จัดเกรด

พนักงาน” โรงงานจะทำการแบ่งเกรดคนงานออกเป็นสี่เกรด คือ เอ บี ซี และดี ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกตามที่พี่ฟ้าบอกว่า

“เขากำหนดไว้ว่าลาป่วย 12 วัน ลาถึง 6 วัน ถ้าเกินกว่านั้นเขาจะตัดคะแนนเรา แล้วก็จะดูอีกนะว่าเราทำงานดีมัย เขาจะมีเฮลเปอร์เป็นคนให้คะแนน แล้วตัดเกรดออกมา มีสิบข้อนะ มีการทำงาน การแต่งกาย ความรับผิดชอบ ทำงานได้ตามเป้าหรือไม่ ความประพฤติ มนุษยสัมพันธ์ โอ๊ย เขอะมากจนพี่จำไม่ได้ ดีมากที่สุด 5 คะแนน 4 คะแนน 3 คะแนน 2 คะแนน 1 คะแนน ลงมาเรื่อยๆ เฮลเปอร์ประเมินเสร็จ ส่งให้หัวหน้าประเมิน อีกรอบ ปีหนึ่งสองครั้ง” (พี่ฟ้า 12 กุมภาพันธ์ 2552)

จากเกณฑ์แบ่งเกรดคนงานดังกล่าวข้างต้น เป็นการเปลี่ยนเอาวินัยอุตสาหกรรมเข้าไปกำกับกับการตัดสินใจใช้เวลาในชีวิตประจำวันของคนงาน และทำให้เกิดการแบ่งคนงานออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ ในโรงงานขึ้นมา คือ “คนขยัน” ซึ่งเป็นคนงานเกรดเอ จะได้รับเงินเป็นค่าตอบแทนจำนวนห้าพันบาท ส่วน “คนขี้เกียจ” หรือ “คนไม่อดทน” ซึ่งเป็นคนงานเกรดดีจะถูกขึ้นบัญชีเอาไว้ หากได้เกรดดีติดต่อกันอีกในปีที่สอง โรงงานก็จะให้ออกจากงาน คนงานทั้งสองกลุ่มนี้เป็นภาพลักษณ์ในอุดมคติที่โรงงานสร้างขึ้น เพื่อต้องการให้คนงานหันไปควบคุมตัวเอง ให้มีความขยันไปทำงานมากขึ้น ลดงานให้น้อยลง ดังที่พี่หนึ่งบอกว่า “เราป่วยก็อดเอา” หรือในกรณีที่ป้าสุขบอกว่าแล้ว “อย่างเรานี้จะลาวันหนึ่งเราต้องคิด อย่างเราคิดจะเอาเกรดเอ ปีหนึ่งเราต้องอยากให้เงินเราขึ้น เราก็ต้องเวลาหยุดเท่าที่จำเป็นจริงๆ” เมื่อคนงานคิดได้ดังที่พี่หนึ่งและป้าสุขเป็นแล้ว โรงงานเองก็ไม่มี ความจำเป็นอันใดที่จะต้องขึ้นค่าจ้างให้กับคนงานอีก ด้วยเหตุที่คนงานได้เข้าใจเอาเองแล้วว่าหากจะได้ค่าจ้างมากขึ้นก็ต้องขยันทำงานหนักมากขึ้นตามไปด้วยนั่นเอง ปัจจุบัน โรงงานได้นำเอา “เบี้ยขยัน” เมื่อปี พ.ศ.2553 มาใช้เป็นมาตรการล่าสุด โดยเพิ่มการจ่ายเงินให้กับคนงานที่ขึ้นกว่ามาตรการ “จัดเกรดพนักงาน” จากเดิมโรงงานจ่ายให้คนงานเป็นรายปีในกรณีเป็น “คนงานขยัน” เกรดเอ แต่มาตรการ “เบี้ยขยัน” จะจ่ายเงิน 200 บาทให้กับคนงานที่ไม่ขาดไม่ลางานเลยในแต่ละเดือน และเมื่อครบทุกหกเดือน โรงงานก็จะจ่ายให้อีก 2,000 บาท มาตรการนี้แสดงให้เห็นว่า โรงงานเองพยายามเป็นอย่างมากที่จะดึงดูดใจให้คนงานยอมรับในความคิดการเป็น “พนักงานขยัน” เพื่อใช้คนงานโดยไม่ต้องขึ้นค่าจ้าง

ทั้งนี้เนื่องจากว่ากลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์ “ผู้ผลิตสินค้าคุณภาพ” และ “พนักงานขยันที่กล่าวไปแล้วข้างต้น เน้นการเน้นการบังคับเชิงเศรษฐกิจมากเกินไป และเนื่องจากโรงงานตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชน ส่วนคนงานก็มาจากหมู่บ้านที่หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นมักจะจัดกิจกรรม

ส่วนรวมให้ชาวบ้านเข้าไปร่วมงานบ่อยครั้ง และยังมีงานประเพณีท้องถิ่นของหมู่บ้านเกิดขึ้นเป็นประจำ แต่คนงานกลับไม่มีค่อยมีโอกาสร่วมกิจกรรมเหล่านั้นเพราะต้องทำงาน จนทำให้คนงานรู้สึกแปลกแยกจากชาวบ้านคนอื่น โรงงานจึงได้ปรับตัวหันไปใช้กลยุทธ์ “ส่งเสริมสังคมภายในโรงงาน” มากขึ้นซึ่งเป็นการใช้ตรรกทางวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนงานขยันทำงานและรู้สึกทำงานในโรงงานแล้วไม่มีความแตกต่างจากใช้ชีวิตที่หมู่บ้าน

สำหรับกลยุทธ์ “ส่งเสริมสังคมภายในโรงงาน” นั้นมีความใกล้เคียงกับกลยุทธ์ “การสร้างความเป็นเนื้อเดียวกันกับชุมชน” ที่ผู้ศึกษาได้อภิปรายในบทที่ 3 ซึ่งเป็นการออกไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมกับชุมชนนอกโรงงาน แต่สิ่งที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนคือกิจกรรมต่างๆ ในกลยุทธ์ “ส่งเสริมสังคมภายในโรงงาน” นั้นมุ่งเน้นจัดในพื้นที่โรงงานเป็นหลัก และต้องการให้คนงานเข้าไปมีส่วนร่วมมากที่สุด โดยโรงงานนำเอางานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ชาวบ้านทำอยู่แล้วในหมู่บ้านเข้ามาจัดขึ้นภายในโรงงาน อาทิเช่น การทำบุญตักบาตร การจัดงานสงกรานต์ และการจัดงานกีฬา เป็นต้น

การทำบุญตักบาตรเป็นงานประเพณีที่ชาวบ้านให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในวันพระและวันสำคัญทางศาสนาพุทธ โรงงานได้จัดงานทำบุญตักบาตรประจำเดือนจัดขึ้นที่ลานด้านหน้าโรงงาน โดยนิมนต์พระมารับบิณฑบาตที่บริษัททุกวัน ที่ 9 ของเดือนหลังจากเงินวัดแรกของเดือนออก กรรมการ CSR ได้ให้เหตุผลของการจัดกิจกรรมนี้ว่า “เป็นเพราะพนักงานของบริษัทจำนวนมากมีที่พักห่างไกล ทำให้ต้องออกบ้านเดินทางมาทำงานตั้งแต่เช้า จึงไม่ค่อยได้มีโอกาสทำบุญตักบาตร” การจัดงานจะเริ่มจากใส่บาตรตั้งแต่เวลา 7.20 – 7.40 น. หลังจากนั้นทางคณะสงฆ์จะเทศนาธรรม และสวดให้พรกับผู้ร่วมงาน ก่อนที่พนักงานจะแยกย้ายเข้าทำงานตามปกติในเวลาเจ็ดโมงห้าสิบห้า นาที กิจกรรมนี้กรรมการ CSR เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อพนักงานและต่อบริษัทเอง “พนักงานมีความสุข หลังจากได้ทำบุญเป็นประจำตามแบบแผนของชาวพุทธที่ดี และสร้างสิริมงคลที่ดีแก่บริษัท” กิจกรรมนี้เป็นการสร้างบรรยากาศให้คนงานได้รู้สึกได้ถึงแม้จะออกจากบ้านเพื่อมาทำงานจนไม่มีเวลาทำบุญร่วมกันกับคนอื่นในหมู่บ้าน แต่โรงงานก็เปิดโอกาสให้สามารถทำบุญได้เช่นเดียวกัน ไม่ต่างอะไรกับคนอื่นที่ไม่ได้ทำงานในโรงงาน

งานสงกรานต์เป็นประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญในภาคเหนือ ตามปกติแล้วโรงงานจะปิดโรงงานประจำปีประมาณ 5 วัน เพื่อให้คนงานทำบุญตามจารีตท้องถิ่นแล้ว โรงงานยังได้จัดงานสงกรานต์ขึ้นมาในโรงงานอีกด้วย โดยจะมีการทำบุญโรงงานประจำปี จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ให้กับพนักงาน มีการแสดงดนตรี และ “รดน้ำคำหัว” ผู้บริหารโรงงาน ซึ่งการจัดงานสงกรานต์ในด้านหนึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการทำตามจารีตท้องถิ่นของโรงงาน แต่ในอีกด้านหนึ่งก็เป็นการนำเอาวัฒนธรรมท้องถิ่นอันได้แก่การ “รดน้ำคำหัว” ผู้อาวุโสมาผลิตซ้ำความสัมพันธ์เชิงอำนาจ

ในโรงงาน โดยมีผู้บริหารโรงงานเป็นผู้มีอาวุโส ส่วนคนงานเป็นผู้ที่ต้องยอมรับสถานภาพที่ด้อยกว่า และจงรักภักดีต่อโรงงานในฐานะที่เป็นผู้มีพระคุณกับคนงานนั่นเอง

ทางด้านการจัดงานกีฬานั้น โดยปกติแล้วโรงงานจะได้รับเชิญให้ไปร่วมขบวนพาเหรดในวันเปิดและปิดการแข่งขันกีฬาสีของตำบลที่จัดโดยเทศบาลเป็นประจำทุกปี แต่โรงงานไม่มีโอกาสส่งทีมกีฬาเข้าร่วมแข่งขันได้เลย เนื่องจากไม่สามารถจัดสรรเวลาให้ตรงกันกับตารางการแข่งขันกีฬาของท้องถิ่นที่จัดขึ้นในเวลาทำงาน โรงงานจึงได้จัดกีฬาสีประจำปีขึ้นภายในโรงงานเอง โดยจำลองเอางานกีฬาสีประจำตำบลมาแทบทุกประการ ในแต่ละแผนกจะมีการแบ่งคนงานออกสีต่างๆ ดังที่ป้านองเล่าว่า “อย่างห้องแพ็คมีสีน้ำเงิน กับสีเขียว พวกผลิตกับวัตถุดิบเขาก็เป็นสีแดง กับสีเหลือง” เมื่อถึงวันจัดงานกีฬาสีจะเริ่มต้นด้วยการเดินขบวนนักกีฬาแต่ละสีเข้าสู่สนามภายในบริษัท จากนั้นจะเป็นการแข่งขันกีฬาฟุตบอลชายกับแชร์บอลหญิง สลับกับการแข่งขันกีฬามหาสนุก เช่น ชักเย่อ วิ่งสามขา และเก้าอี้ดนตรี เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการประกวด “ขวัญใจเอบี” ซึ่งเป็นการให้รางวัลกับคนงานหญิงที่มีหน้าตาสวยงาม นุคลิกดี เหมือนกับการประกวดนางงามทั่วไป และมีการประกวดกองเชียร์ของแต่ละสี โดยมีคนงานหญิงใส่ชุดเชียร์ลีดเดอร์เต้นประกอบเสียงเพลงให้คณะกรรมการตัดสินอีกด้วย ซึ่งกิจกรรมต่างๆ ในงานกีฬานั้นเป็นกิจกรรมเดียวกันกับที่เทศบาลจัดขึ้น เป็นการตอกย้ำภาพลักษณ์ที่ดีของโรงงานในการสนับสนุนให้คนงานมีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ากลุ่มทุนนิยามความหมายของงานเพื่อ “ประสิทธิภาพ” และ “คุณภาพ” ของงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นการให้ความหมายด้านการผลิตอย่างเดียว โรงงานสร้าง “ความจริง” ให้คนงานยอมรับการเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ที่ต้องมีสำนึกในการเป็นคนงานที่ดี กลยุทธ์ทั้งสามประการที่โรงงานใช้วางอยู่บนหลักคิดทางเศรษฐกิจควบคู่กับหลักคิดทางวัฒนธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงวิถีทางที่หลากหลายของวินัยอุตสาหกรรมที่ผสมผสานระหว่างข้อบังคับจากกฎระเบียบการดำรงระดับโลกกับการใช้วัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีอยู่ในสังคมชนบท เพื่อสร้างความมั่นคงและต่อเนื่องในการใช้แรงงาน

4.4 สรุป

เนื้อหาในบทนี้วิเคราะห์การเปลี่ยนผ่านจากสังคมเกษตรเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม โดยพิจารณาจากมุมมองของคนงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่เข้ามาตั้งโรงงานในพื้นที่ชนบท ก่อนที่จะกล่าวถึงการนิยามความหมายของงาน ผู้ศึกษาได้จำแนก “คนงานห้องเย็น” ในงานศึกษาครั้งนี้จำแนกออกได้เป็น 4 กลุ่ม เพื่อเป็นพื้นฐานทำความเข้าใจการนิยามความหมายของงานของคนงานแต่ละกลุ่ม โดยมีเกณฑ์การจำแนกประกอบด้วย เงื่อนไขการมีทักษะฝีมือ

การมีหลังพิงทางการเกษตร และวงจรชีวิตที่แตกต่างกัน คนงานแต่ละกลุ่มจึงพึ่งพิงงานในภาคอุตสาหกรรม ได้รับผลประโยชน์จากโรงงาน และกฎวินัยอุตสาหกรรมควบคุมในระดับที่ไม่เท่ากัน “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” มีจำนวนน้อยที่สุดในบรรดากลุ่มคนงานทั้งหมดของ “ห้องเย็นเอบี” ด้วยเงื่อนไขการมีความรู้อันเฉพาะเจาะจงสำหรับงานอุตสาหกรรม จึงเป็นกลุ่มคนงานในชนบทที่ได้รับผลประโยชน์จากงานมากที่สุด คนงานกลุ่มนี้ทำงานในตำแหน่งที่ใช้แรงงานสมองมากกว่าแรงงานร่างกายอย่างเดียว สามารถเลื่อนขั้นตำแหน่งงานขึ้นไปได้ ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะฝีมือใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ทำให้ได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้นตามตัวไปด้วย ด้วยเหตุดังกล่าวจึงนับเป็นกลุ่มคนงานที่มีอำนาจเชิงสถาบันซึ่งเกิดจากความรู้มากกว่ากลุ่มคนงานอีก 3 กลุ่มที่เหลือซึ่งเป็น “คนงานไร้ฝีมือ” ทั้งหมด

ในส่วนของ “กลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่น” เป็นกลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่นนอกเหนือจากงานในโรงงาน คนงานกลุ่มนี้ถึงแม้จะมีความรู้ต่ำกว่า “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” แต่เนื่องจากมีหลังพิงทางการเกษตร กล่าวคือมีที่ดินทำกินเป็นของตัวเอง จึงไม่จำเป็นต้องพึ่งพิงงานอุตสาหกรรมตลอดเวลา งานในโรงงานเป็นเพียง “งานชั่วคราว” สำหรับหา “รายได้เสริม” เท่านั้น เช่นเดียวกับ “กลุ่มคนงานที่เข้าๆ ออกๆ โรงงาน” มีเงื่อนไขสำคัญแตกต่างจากคนงานทุกกลุ่มคืออยู่ในวัยหนุ่มสาวที่ยังสามารถแสวงหางานอื่นนอกภาคเกษตรได้กว้างกว่างานโรงงาน คนงานกลุ่มนี้จึงไม่ยอมทนทำงานอย่างยาวนานในสภาพการทำงานที่ยากลำบากและได้ค่าจ้างต่ำ

สำหรับ “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” ซึ่งเป็นคนงานที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงงาน เป็นคนงานประจำ ทำงานอย่างยาวนานมากพอๆ กับ “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” แต่เนื่องจากว่านอกจากจะไร้ฝีมือแล้ว คนงานส่วนใหญ่ยังไม่มีหลังพิงทางการเกษตร และอยู่ในวัยกลางคนขึ้นไป จึงไม่สามารถทำงานแบบชั่วคราวได้แบบ “กลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่น” ไม่สามารถหางานใหม่ได้เช่นเดียวกับ “กลุ่มคนงานที่เข้าๆ ออกๆ โรงงาน” จึงทำให้คนงานกลุ่มนี้ต้องทำงานเป็นคนงานประจำเหมือนกับ “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” ซึ่งต้องพึ่งพิงงานโรงงานเป็นหลัก แต่ก็ต้องเผชิญกับวินัยอุตสาหกรรมที่บังคับใช้อย่างหนักและได้ค่าจ้างต่ำ คนงานกลุ่มนี้ตกอยู่ในสภาพเป็นคนงานไร้ทางเลือก ไม่มีที่ไป เป็นกลุ่มคนงานที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงงาน แต่ได้รับผลประโยชน์น้อยที่สุดในการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร – อาหาร

แต่เมื่อวิเคราะห์การนิยามความหมายของงานแล้วจะพบว่า การที่ “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” ทนทำงานในโรงงานถึงแม้จะเป็นงานที่ให้ค่าจ้างต่ำและทำงานด้วยความยากลำบากนั้น ก็เป็นเพราะว่าคนงานทำการซ่อนความหมายของงานด้านการผลิตสมัยใหม่เข้ากับการบริโภคความหมาย กล่าวคือ สำหรับ “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” แล้ว งานที่พวกเขาทำเป็นงานสมัยใหม่ที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงาน เป็นงานประจำ และมีสวัสดิการจากภาครัฐรองรับ พวกเขาจึงมองว่า

เป็น “งานสบาย” เมื่อเปรียบเทียบกับงานในภาคเกษตรที่มีความยากลำบาก ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน ที่คนงานส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์มาก่อนแล้ว นอกจากนี้คนงานยังเห็นว่างานโรงงานเป็นงานสมัยใหม่ เนื่องจากมีภาพลักษณ์ก้าวหน้ามากกว่างานเกษตรที่แลดูล้าหลังและมีสถานภาพต่ำต้อย อีกทั้งคนงานเห็นว่างานผลิตอาหารส่งออกประเทศญี่ปุ่นของ “ห้องเย็นเอบีมีภาพลักษณ์ความสะอาด เป็นระบบ และมีระเบียบมากกว่าโรงงานแปรรูปสินค้าเกษตรแห่งอื่นที่อยู่ในละแวกเดียวกันอีกด้วย และประการสำคัญการทำงานในโรงงานยังทำให้คนงานสามารถบริโภคความเป็นสมัยใหม่ ทั้งการบริโภคสินค้าในชีวิตประจำวัน การส่งลูกเรียนหนังสือ การวางแผนใช้เงินหลังเกษียณ ความหมายของงานครอบคลุมการคิดถึงอนาคตและคุณภาพชีวิตที่นอกเหนือไปจากค่าจ้างเท่านั้น ด้วยเหตุดังกล่าวงานในโรงงานจึงเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับ “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” ซึ่งถึงแม้ว่าพวกเขาจะไร้ทางเลือกในตลาดแรงงาน แต่ก็ไม่ได้มองงานตามหลักอรรถประโยชน์ขมอยู่ตลอดเวลาตามแบบที่กลุ่มทุนต้องการให้เป็น

ในขณะที่คนงานซ่อนความหมายของงานด้านการผลิตกับการบริโภคเข้าด้วยกัน กลุ่มทุนกลับนิยามความหมายของงานแบบเชิงเดี่ยว กล่าวคือ เน้นแต่เรื่อง “ประสิทธิภาพ” และ “คุณภาพ” ของงาน เป็นการให้ความสำคัญกับความหมายของงานด้านการผลิตเท่านั้น ทั้งนี้โรงงานได้สร้าง “ความจริง” ให้คนงานยอมรับการเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ได้ค่าจ้างต่ำ ต้องทำงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีประสิทธิภาพในการทำงาน การจะได้ค่าจ้างเพิ่มก็ต้องขยันทำงานหนัก โรงงานอาศัยหลักคิดทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับหลักคิดทางวัฒนธรรมในการบังคับและจูงใจให้คนงานยอมรับ “ความจริง” ดังกล่าว โดยมี 3 กลยุทธ์สำคัญ ได้แก่ กลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์ว่าคนงานเป็น “ผู้ผลิตสินค้าคุณภาพ” กลยุทธ์การเป็น “พนักงานขยัน” ซึ่งใช้ในกระบวนการผลิตและกลยุทธ์ “ส่งเสริมสังคมภายในโรงงาน” ใช้นอกเหนือเวลาที่คนงานทำงาน ซึ่งกลยุทธ์เหล่านี้โรงงานใช้เป็นประโยชน์สำหรับสร้างความมั่นคงในการใช้แรงงาน ได้คนงานทำงานอย่างต่อเนื่องโดยที่โรงงานไม่จำเป็นต้องขึ้นค่าจ้าง และทำให้คนงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับโรงงานเมื่อต้องเข้าไปทำงาน และไม่รู้สึกละแวกแยกจากชุมชน เนื่องจากมีกิจกรรมส่วนรวมที่โรงงานจัดให้คนงานเข้าร่วมแบบเดียวกันกับที่หมู่บ้านนั่นเอง

ดังนั้นจะเห็นว่าการนิยามความหมายของงานในช่วงเปลี่ยนผ่านจากสังคมเกษตรเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม ภายใต้บริบทที่โรงงานเข้ามาตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทนั้น คนงานมีความเข้าใจต่องานที่เกี่ยวข้องกับความหมายของงานสมัยใหม่ทั้งด้านการผลิตซ้อนกับความหมายด้านการบริโภค แต่โรงงานในฐานะที่เป็นตัวแทนของระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่กลับมองงานเพียงความหมายด้านการผลิตเท่านั้น ในขณะที่พยายามใช้ตรรกทางวัฒนธรรมท้องถิ่นเอาเปรียบคนงาน ซึ่งสร้างความขัดแย้งในภาพลักษณ์เกี่ยวกับงานและตัวตนของคนงานขึ้นมา และเป็นจุดปะทะที่ทำให้

ให้คนงานใช้ต่อรองกับโรงงานเพื่อแสดงให้เห็นว่า คนงานไม่ยอมถูกลดทอนความเป็นคนให้กลายเป็นเพียงแรงงานราคาถูกเท่านั้น ดังที่จะได้อภิปรายในบทที่ 5 ต่อไป