

บทที่ 6

สรุปผลการศึกษา

6.1 ข้อค้นพบจากการศึกษา

งานศึกษาเรื่องการต่อรองความหมายของงานในอุตสาหกรรมเกษตร-อาหาร: กรณีศึกษา
คนงานผลิตอาหารแช่แข็งจังหวัดเชียงใหม่ มีข้อค้นพบ ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง การก่อตัวของ “ความเป็นคนงาน” เป็นความเข้าใจของคนงานที่เห็นว่
งานของพวกเขาที่ทำอยู่ในภาคอุตสาหกรรมนั้น ได้แยกออกจากงานภาคเกษตรแล้วอย่างชัดเจน
ด้วยการหันไปพึ่งพิงงานรับจ้างในโรงงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นการทำงานแตกต่างจากชาวบ้านคนอื่น
ในหมู่บ้าน พวกเขาู้สึกว่าเป็นตัวเองคนงาน มิใช่เกษตรกร หรืองานรับจ้างอื่นเหมือนกับที่เคย
เป็นมา ความเข้าใจต่อความหมายของงานและตัวตนแบบใหม่นี้ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของ
งานที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ในแง่ที่ว่าการทำงานสมัยใหม่ต้องเป็นงานที่เพิ่มคุณภาพชีวิตด้วย
ถึงแม้ว่าคนงานจะถูกมองว่าเป็นคนงานไร้ฝีมือ แต่พวกเขาก็ไม่ยอมถูกลดทอนความเป็นคนลงไป
ทั้งนี้การก่อตัวของ “ความเป็นคนงาน” ปรากฏขึ้นในชนบทภายใต้บริบทการปรับเปลี่ยน โครงสร้าง
ชนบท ที่มีคนออกไปทำงานนอกภาคเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงงานแปรรูปอาหารที่ตั้งอยู่ใน
ชนบท และเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่การผลิตสินค้าระดับโลก ซึ่งได้ลดทอนความเป็นมนุษย์ลงไป
ให้กลายเป็นเพียงคนงานไร้ฝีมือเท่านั้น “ความเป็นคนงาน” จึงเป็นการต่อรองระหว่างคนงานกับ
โรงงาน ซึ่งหมายความว่าความพยายามจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจใหม่ด้วย โดยการก่อตัวของ
“ความเป็นคนงาน” มีลักษณะสำคัญสามประการ ประกอบด้วย ประการแรก เป็นกลุ่มคนที่แยกตัว
ออกไปจากงานภาคการเกษตรอย่างชัดเจน ประการต่อมา เกี่ยวพันกับการซ่อนความหมายของงาน
ด้านการผลิต และการบริโภคความหมาย และประการสุดท้าย เป็นกระบวนการต่อรองของคนงาน
กับโรงงานในประเด็นอัตลักษณ์ และการเชื่อมโยงตัวเองเข้ากับตรรกทางวัฒนธรรมเดิม

ทั้งนี้การก่อตัวของ “ความเป็นคนงาน” มีความแตกต่างกันไปในหมู่คนงานแต่ละกลุ่ม
ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทักษะฝีมือ วงจรชีวิต และการมีหลังพิงภาคเกษตรเป็นสำคัญ ซึ่งทำให้คนงานให้
ความหมายต่องานและ “ความเป็นคนงาน” ที่ไม่เท่าเทียมกัน สำหรับ “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก”
แล้ว การก่อตัวของ “ความเป็นคนงาน” มีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นคนงานไร้ฝีมือ ที่ต้องพึ่งพิง
งานในภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากคนงานกลุ่มอื่นๆ ที่ทำงานในโรงงานแปรรูป
อาหารที่ตั้งในชนบทอีกสามกลุ่มที่เหลือได้แก่ “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” ซึ่งอาศัย

“ความรู้” เป็นเงื่อนไขในการเข้าถึงงานสมัยใหม่ในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้พวกเขาได้รับประโยชน์จากงาน ด้วยการมีงานมั่นคง ค่าตอบแทนสูง สวัสดิการดี มีโอกาสได้เลื่อนขั้น และมีหลักประกันในชีวิตที่มั่นคงภายหลังการเกษียณอายุทำงาน นอกจากนี้พวกเขายังสามารถบริโภคความเป็นสมัยใหม่ได้อย่างเต็มที่ จึงอาจกล่าวได้ว่า ถึงแม้ว่างานในโรงงานจะมีความซ้ำซาก แต่ผลตอบแทนที่พวกเขาได้รับอย่างคุ้มค่าจากงานที่ทำ ทำให้พวกเขามีความสุขกับชีวิตภายนอกโรงงานได้ ทางด้าน“กลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่น” ถึงแม้พวกเขาจะไร้ “ความรู้” ขาดสวัสดิการคุ้มครอง ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป และขาดความมั่นคงในการจ้างงาน แต่พวกเขากลับไม่รู้สึกรับเป็นปัญหา เนื่องจากพวกเขาให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในชีวิต มากกว่าความหมายของงานในด้านการผลิตเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้พวกเขายังมีทางเลือกอื่น อันได้แก่ การมีนา มีสวน ที่สร้างรายได้หลักจากการทำการเกษตรด้วย พวกเขาจึงไม่ยอมเข้าไปเป็นแรงงานประจำ และตกอยู่ภายใต้การควบคุมของวินัยอุตสาหกรรมอย่างเต็มตัว และคนงานกลุ่มสุดท้ายคือ“กลุ่มคนงานที่เข้าๆ ออกๆ งาน” เป็นคนงานวัยหนุ่มสาวที่เวียนเข้าออกงานโรงงานอยู่บ่อยครั้ง พวกเขาอยู่ในวัยที่ยังคงสามารถเคลื่อนที่ไปไหนต่อไหนได้สะดวก งานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นเพียงทางผ่านของชีวิตช่วงหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากว่าพวกเขามีทางเลือกอื่น ซึ่งเป็นงานนอกภาคเกษตรที่เปิดกว้างมากกว่า แต่สำหรับ“กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” เป็นคนงานไร้ฝีมือ ทำงานประจำใน “ห้องเย็นเอบี” พวกเขาไร้ความรู้ในแบบ “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” ทำให้ไม่สามารถเลื่อนขั้นตำแหน่งงานขึ้นไปได้ ไม่มีทางเลือกเหมือนกับ “กลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่น” จึงต้องทำงานแบบประจำอย่างยาวนาน ไม่สามารถถอนตัวออกจากการทำงานรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเหมือนกับ “กลุ่มคนงานที่เข้าๆ ออกๆ” พวกเขาจึงต้องพึ่งพางานโรงงานเป็นหลัก จนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน ถึงแม้ว่าพวกเขาจะได้รับผลประโยชน์จากโรงงานน้อยที่สุด แต่ถูกวินัยอุตสาหกรรมควบคุมมากที่สุด

อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์การก่อตัวของ “ความเป็นคนงาน” ที่เกี่ยวข้องกับการนิยามความหมายของงานแล้ว พบว่า การที่ “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” ทนทำงานในโรงงานถึงแม้จะเป็นงานที่ให้ค่าจ้างต่ำ และทำงานด้วยความยากลำบากนั้น ก็เป็นเพราะว่าคนงานทำการซื้อความหมายของงานด้านการผลิตสมัยใหม่เข้ากับการบริโภคความหมาย กล่าวคือ สำหรับ “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” แล้ว งานที่พวกเขาทำเป็นงานสมัยใหม่ที่ทำให้ความมั่นคงในการจ้างงาน เป็นงานประจำ และมีสวัสดิการจากภาครัฐรองรับ พวกเขาจึงมองว่าเป็น “งานสบาย” เมื่อเปรียบเทียบกับงานในภาคเกษตรที่มีความยากลำบาก ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน ที่คนงานส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์มาก่อนแล้ว นอกจากนี้คนงานยังเห็นว่างานโรงงานเป็นงานสมัยใหม่ เนื่องจากมีภาพลักษณ์ก้าวหน้ามากกว่างานเกษตรที่เล็ดล้าหลังและมีสถานภาพต่ำต้อย อีกทั้งคนงานเห็นว่า

งานผลิตอาหารส่งออกประเทศญี่ปุ่นของ “ห้องเย็นเอบีมีภาพลักษณ์ความสะอาด เป็นระบบ มีระเบียบมากกว่าโรงงานแปรรูปสินค้าเกษตรแห่งอื่นที่อยู่ในละแวกเดียวกันอีกด้วย และประการสำคัญการทำงานในโรงงานยังทำให้คนงานสามารถบริโภคความเป็นสมัยใหม่ ทั้งการบริโภคสินค้าในชีวิตประจำวัน การส่งลูกเรียนหนังสือ สวัสดิการจากภาครัฐ การวางแผนชีวิตหลังเกษียณ ความหมายของงานจึงครอบคลุมการคิดถึงอนาคต และคุณภาพชีวิตที่นอกเหนือไปจากค่าจ้างเท่านั้น ด้วยเหตุดังกล่าวงานในโรงงานจึงเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับ “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” ซึ่งถึงแม้ว่าพวกเขาจะไร้ทางเลือกในตลาดแรงงาน แต่ก็ไม่ได้มองงานตามหลักอรรถประโยชน์นิยม อยู่ตลอดเวลาตามแบบที่กลุ่มทุนต้องการให้เป็น

ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งของการก่อตัวของ “ความเป็นคนงาน” นั้น ไม่ได้เป็นสิ่งที่มิได้อยู่แล้วโดยธรรมชาติ หากแต่เป็นกระบวนการต่อรองระหว่างคนงานกับโรงงาน โดยเฉพาะในประเด็นอัตลักษณ์ และการเชื่อมโยงตัวเองเข้ากับบรรทัดทางวัฒนธรรมเดิมของคนงาน กล่าวคือ ถึงแม้ว่าคนงานจะแยกงานออกจากงานในภาคเกษตรแล้วก็ตามที แต่ในบริบทที่โรงงานเข้ามาตั้งในพื้นที่ชนบท และคนงานเองก็ยังคงอยู่ในหมู่บ้าน การทำงานในโลกสมัยใหม่ได้ตัดขาดความสัมพันธ์ระหว่างคนออกจากงาน ชุมชนและตัวของคนงานเอง ด้วยการทำให้คนงานมีอัตลักษณ์เชิงเดี่ยว คือเป็นปัจเจกชนในรูปของแรงงานไร้ฝีมือ ราคาถูก ซึ่งได้สร้างความขัดแย้งในใจคนงานขึ้นมา จนไม่แน่ใจว่าตัวเองเป็นใครในกระบวนการผลิต ไม่มั่นใจในงานที่ทำ และถูกพรากออกจากชีวิตชุมชน คนงานจึงทำการต่อรองกับโรงงาน เพื่อยืนยันอัตลักษณ์คนงานในฐานะที่เป็นชุมชนคนงาน เป็นคนงานมีรากเหง้าทางวัฒนธรรม และเป็นคนงานที่ต้องได้รับค่าจ้าง และคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับการทำงานในโลกสมัยใหม่

คนงานอาศัยสามกลยุทธ์ในการต่อรองอัตลักษณ์ประกอบด้วย กลยุทธ์การช่วยเหลือกันเอง ในรูปของ “ควักกิน ควักใจ” “ควักส่ง” และ “กองทุนสวัสดิการ” ซึ่งเป็นการแสดงอัตลักษณ์ในฐานะที่เป็นชุมชนคนงาน ในแง่ที่ว่าคนงานไม่ยอมถูกลดทอนให้เป็นคนงานแบบปัจเจกชนในแบบที่โรงงานต้องการให้เป็น แต่พวกเขาเป็นกลุ่มทางสังคม ที่แสดงอัตลักษณ์คนงาน โดยมีจุดร่วมกันคือการเป็นคนงานเหมือนกัน อัตลักษณ์จึงเป็นเรื่องของกลุ่มทางสังคมซึ่งเป็นทุนทางสังคมเบื้องต้น ในการแสดงตัวตนของคนงานซึ่งทำให้เกิดพลังในการช่วยเหลือกันเมื่อเงินที่หาได้จากงานในภาคอุตสาหกรรมไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และยังเป็นการพยายามปรับเปลี่ยนพื้นที่ความหมายภายในโรงงานใหม่ให้เอื้อต่อบทบาทผู้หญิงที่มีชีวิตส่วนหนึ่งที่ผูกพันกับพื้นที่ตลาดอีกด้วย

ส่วนกลยุทธ์ที่สองเป็นการรักษาสายสัมพันธ์กับหมู่บ้านเอาไว้ ด้วยการลางานเพื่อไปร่วมงานประเพณีท้องถิ่น โดยเฉพาะ “ปอยหลวง” กับ “งานศพ” ซึ่งคนงานต้องการแสดงอัตลักษณ์

ว่าเป็นคนงานมีที่มาจากหมู่บ้านและภาคเกษตร คนงานจึงไม่ใช่อัตลักษณ์เชิงเดี่ยวตามที่โรงงานพยายามลดทอนให้เป็นคนงานรายได้น้อย และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้เงินจำนวนมากอย่างเดียว การสร้างอัตลักษณ์เชิงซ้อนจึงเป็นการต่อรองกับความหมายของตัวตนของคนงาน เพราะการมีอัตลักษณ์เชิงเดี่ยวทำให้คนงานถูกรอบงำง่าย การมีอัตลักษณ์เชิงซ้อนจึงเป็นรูปแบบหนึ่งของการต่อสู้ต่อรองเพื่อไม่ทำให้คนงานตกเป็นเบี้ยล่างตลอดเวลา

สำหรับกลยุทธ์ที่สามคือ “การต่อรองค่าทักษะวิชาชีพ” เป็นการต่อรองกับภาพลักษณ์ที่ขัดแย้งกันเองของความเป็นคนงานในการสร้างอัตลักษณ์ใหม่ โดยที่คนงานต้องการแสดงให้เห็นว่าพวกเขาไม่ใช่เป็นแบบที่โรงงานสร้างภาพว่าเป็นคนงานไร้ฝีมือราคาถูกแต่มีคุณภาพ แต่พวกเขาต้องการต่อรองให้เห็นว่า เมื่อต้องการงานคุณภาพก็ต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย นี่คืออัตลักษณ์ใหม่ในมุมมองของคนงาน นั่นคือ ถึงจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แต่ก็ไม่ใช่ไร้ความเป็นคน คนงานจะอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีก็ต้องมีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดี อัตลักษณ์ใหม่ของคนงานจึงไม่ใช่เรื่องรายได้อย่างเดียวเท่านั้น หากแต่เป็นคุณภาพชีวิต ที่ต้องได้รับการดูแลให้เหมาะสมกับความหมายของอุตสาหกรรมด้วย

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการก่อตัวของ “ความเป็นคนงาน” เป็นเรื่องของการจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจใหม่ ในบริบทที่โรงงานแปรรูปอาหารเข้ามาตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบท “ความเป็นคนงาน” ไม่สามารถแยกขาดออกไปจากความเป็นชนบท หรือชุมชนเดิมได้ แบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาด คนงานจึงใช้การเชื่อมโยงกับชีวิตหมู่บ้านในการต่อรองกับโรงงาน เพื่อก่อตัวเป็นคนงาน เพราะว่าตรรกทางเศรษฐกิจของโรงงานยังไม่สมบูรณ์ โดยโรงงานมักจะอ้างวัฒนธรรมท้องถิ่นมาหาประโยชน์จากคนงาน ดังจะได้วิเคราะห์ในข้อค้นพบที่สองต่อไป

ประเด็นที่สอง การใช้ตรรกทางวัฒนธรรมท้องถิ่นควบคุมคนงาน อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในชนบทยังไม่ใช่การจ้างงานในระบบอุตสาหกรรมเต็มรูปแบบ เพราะไม่สามารถใช้หลักแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งเน้นการบังคับได้เต็มที่ เช่น เบี้ยขยัน และการจัดเกรตพนักงาน โรงงานจึงพยายามใช้ความสัมพันธ์กับชุมชน ให้เป็นประโยชน์สำหรับสร้างความหมายของงานด้านการผลิตที่เน้นประสิทธิภาพของงาน ให้เข้ากับความคิดและความสัมพันธ์ทางสังคมในท้องถิ่นที่มีอยู่เดิมแล้วปรับให้เป็นวินัยอุตสาหกรรม เพื่อนำมาใช้บังคับกับคนงาน ซึ่งถือเป็นการจ้างงานอีกแบบยืดหยุ่นอีกรูปแบบหนึ่ง โดยมีสองเป้าหมายสำคัญคือ เพื่อสร้างความมั่นคงของแรงงานในการผลิต และเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการใช้แรงงาน.

สำหรับการสร้างความมั่นคงของแรงงานในการผลิตนั้น โรงงานมีสามกลยุทธ์สำคัญคือการสร้างภาพลักษณ์ว่างานในโรงงานเหมาะสมกับผู้หญิง โดยการเปรียบเทียบงานคัดและบรรจุถุงสินค้าแช่แข็งในโรงงาน เหมือนกับงานเค็ดผักในห้องครัว ที่ผู้หญิงทำเป็นประจำที่บ้าน อีกทั้งผู้หญิงมีความละเอียดในการทำงาน และความอดทนมากกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะการคัดและบรรจุถุง

สินค้า ซึ่งการใช้ความแตกต่างทางร่างกายและงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงนี้ เป็นการสร้างความชอบธรรมในการระดมแรงงานเข้าไปทำงาน และการนำเอาคุณภาพสินค้ามาสร้างเป็นวินัยอุตสาหกรรมนั้น เป็นการสถาปนาอำนาจไปบนร่างกายของคนงาน ให้คนงานยอมรับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

กลยุทธ์ที่สองคือการใช้เครือข่ายท้องถิ่นระดมแรงงาน โดยเฉพาะการจัดหาคนงานโดยใช้ไร่รับส่งคนงาน หรือที่เรียกกันว่า “รถวีค” ซึ่งด้วยความที่เจ้าของ “รถวีค” เป็นคนในหมู่บ้านเดียวกับคนงาน หรืออยู่ในเส้นทางที่สามารถวิ่งไร่รับส่งคนงานได้โดยง่าย ทำให้เป็นที่รู้จักและได้รับความไว้วางใจจากคนงาน โรงงานใช้เงื่อนไขความสัมพันธ์ของคนในท้องถิ่นในการรับสมัครคนงาน โดยหากชาวบ้านสมัครงานผ่าน “รถวีค” จะมีโอกาสได้ทำงานในโรงงานอย่างแน่นอน และง่ายกว่าสมัครงานด้วยตนเอง แต่มีข้อแม้ว่าคนงานต้องตอบแทน “รถวีค” ด้วยการเดินทางไปทำงานด้วย “รถวีค” คนที่คนงานใช้เป็นช่องทางหางาน ในขณะที่ “รถวีค” ได้อุปถัมภ์คนงานเอาไว้ “ห้องเย็นเอบี” เองก็สร้างระบบอุปถัมภ์กับ “รถวีค” เอาไว้อีกชั้นหนึ่ง ซึ่งมีผลบังคับใช้กับคนงานอีกต่อหนึ่ง กล่าวคือ โรงงานได้ให้สิทธิพิเศษรับคนงานตามที่ “รถวีค” เสนอมา พร้อมกับจ่าย “ค่าหัวคนงาน” และอุดหนุนค่าน้ำมันให้ “รถวีค” อีกจำนวนหนึ่งตามข้อตกลง แต่ทั้งนี้ “รถวีค” ต้องตอบแทนโรงงานโดยเฉพาะการคัดเลือกคนงาน ที่มีความพร้อมจะทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นข้อบังคับของโรงงานที่กำหนดให้ “รถวีค” ทุกคนต้องทำตาม และส่งผลไปยังคนงานเองที่ก็ไม่ได้รู้สึกลำบากใจที่จะทำงานล่วงเวลา เนื่องจากต้องตอบแทนบุญคุณที่ “รถวีค” ได้สมัครงานให้ นั่นเอง โรงงานจึงได้ประโยชน์จากระบบอุปถัมภ์ที่สร้างขึ้นมา “รถวีค” ได้ทำตัวเหมือนตัวแทนของโรงงานในการระดมแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่โรงงานต้องการ พร้อมไปกับการควบคุมวินัยทำงานให้คนงานยอมรับ

กลยุทธ์ที่สามคือ การสร้างความเป็นเนื้อเดียวกันกับชุมชน เนื่องจากโรงงานที่เข้ามาตั้งในชุมชนเป็นกิจการของคนต่างถิ่น ไม่ได้เกิดจากคนภายในชุมชน จึงไม่ได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับชุมชน ทำให้อุตสาหกรรมต้องจัดความสัมพันธ์ใหม่กับคน ในท้องถิ่น เพื่อดึงดูดชาวบ้านให้เข้าไปเป็นคนงานราคาถูกในโรงงาน “ห้องเย็นเอบี” สร้างภาพว่า การเข้ามาตั้งโรงงานเป็นการทำให้คนบ้านเดียวกันมีงานทำ โดยที่คนงานไม่จำเป็นต้องย้ายออกจากหมู่บ้าน เพราะอยู่ใกล้กับโรงงาน ซึ่งกลยุทธ์นี้เป็นกลไกปรับความสัมพันธ์กับชุมชน มีสองมาตรการที่สำคัญคือ การทำตามจารีตประเพณีท้องถิ่นที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากเปิดโอกาสให้โรงงานเข้าไปสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้ง่ายที่สุด เป็นรูปธรรมที่ชุมชนสามารถมองเห็นชัดเจนมากที่สุด กิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนมักเป็นกิจกรรมตามประเพณีในศาสนาพุทธ ซึ่งเป็นศาสนาหลักของชุมชนท้องถิ่น ยกตัวอย่างเช่น การถวายเทียนเข้าพรรษา เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่าโรงงานเป็นทั้งผู้อุปถัมภ์งานและผู้อุปถัมภ์ชุมชนโดยการทำตามจารีตประเพณีท้องถิ่นด้วยดี ส่วนมาตรการที่สองที่ควบคู่กับ

มาตรการแรก คือการมีส่วนร่วมในงานพัฒนา โดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นเน้นไปที่การมีส่วนร่วมกันระหว่างชุมชนกับโรงงาน อาทิเช่น การสร้างป้อมยามรักษาความสงบให้กับหมู่บ้านที่อยู่ข้างโรงงาน การปลูกต้นไม้ร่วมกับเทศบาลและชาวบ้านตามแนวถนนของหมู่บ้านต่างๆ การเก็บขยะในลำน้ำที่อยู่หลังโรงงานไปจนถึงตัวหมู่บ้าน การขุดลอกลำเหมืองสาธารณะ การตัดแต่งกิ่งไม้ด้านข้างถนนทางเข้าหมู่บ้าน การเก็บกวาด ทำความสะอาดบริเวณวัด การล้างอุปกรณ์เครื่องครัวของแม่บ้าน การจัดงานวันเด็ก และการมอบสิ่งของช่วยเหลือชาวบ้านที่ยากจน เป็นต้น ซึ่งเป็นการสร้างภาพให้ชุมชนรอบโรงงานเกิดความรู้สึกด้านบวกกับโรงงาน ในแง่ที่ว่าโรงงานที่เข้ามาตั้งในชนบทนอกจากจะเป็นผู้อุปถัมภ์งาน จารีตประเพณีท้องถิ่นแล้ว ยังเป็นผู้สนับสนุนงานส่วนรวมที่ดีอีกด้วย

สำหรับการใช้วัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อเป้าหมายการสร้างความต่อเนื่องในการใช้แรงงานนั้น เกิดจากเงื่อนไขที่โรงงานตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชน ส่วนคนงานก็มาจากหมู่บ้านที่หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นมักจะจัดกิจกรรมส่วนรวมให้ชาวบ้านเข้าไปร่วมงานบ่อยครั้ง และยังมีงานประเพณีท้องถิ่นของหมู่บ้านเกิดขึ้นเป็นประจำ แต่คนงานกลับไม่มีค่อยโอกาสร่วมกิจกรรมเหล่านั้นเพราะต้องทำงาน จนทำให้คนงานรู้สึกแปลกแยกจากชาวบ้านคนอื่น โรงงานจึงได้ปรับตัวหันไปใช้กลยุทธ์ “ส่งเสริมสังคมภายในโรงงาน” มากขึ้นซึ่งเป็นการใช้ตรรกทางวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนงานขยันทำงาน และรู้สึกว่าทำงานในโรงงานแล้วไม่มีความแตกต่างจากใช้ชีวิตที่หมู่บ้าน

สำหรับกลยุทธ์ “ส่งเสริมสังคมภายในโรงงาน” นั้นมีความใกล้เคียงกับกลยุทธ์ “การสร้างความเป็นเนื้อเดียวกันกับชุมชน” ที่กล่าวถึงแล้วก่อนหน้านี้ ซึ่งเป็นการออกไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมกับชุมชนนอกโรงงาน แต่สิ่งที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนคือกิจกรรมต่างๆ ในกลยุทธ์ “ส่งเสริมสังคมภายในโรงงาน” นั้นมุ่งเน้นจัดในพื้นที่โรงงานเป็นหลัก และต้องการให้คนงานเข้าไปมีส่วนร่วมมากที่สุด โดยโรงงานนำเอางานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ชาวบ้านทำอยู่แล้วในหมู่บ้านเข้ามาจัดขึ้นภายในโรงงาน อาทิเช่น การทำบุญตักบาตร การจัดงานสงกรานต์ และการจัดงานกีฬา เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมส่วนรวมเหล่านี้ เป็นประโยชน์ต่อโรงงานในแง่ที่ไม่ต้องขึ้นค่าจ้าง และทำให้คนงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับโรงงานเมื่อต้องเข้าไปทำงาน และไม่รู้สึกแปลกแยกจากชุมชน เนื่องจากมีกิจกรรมส่วนรวม ที่โรงงานจัดให้คนงานเข้าร่วมแบบเดียวกันกับที่หมู่บ้านนั่นเอง

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าลักษณะการจ้างงานของอุตสาหกรรมเกษตร – อาหาร ไม่ได้แยกออกไปอย่างเบ็ดเสร็จจากชุมชน กลุ่มทุนพยายามรักษาความสัมพันธ์กับท้องถิ่นเอาไว้เช่นเดียวกับที่คนงานทำ แต่บนเป้าหมายที่แตกต่างกัน ในขณะที่คนงานใช้การเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมหมู่บ้าน เพื่อก่อตัวเป็นคนงานและการเพิ่มคุณภาพชีวิต แต่โรงงานใช้วัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อเพิ่มความมั่นคงและต่อเนื่องในการใช้แรงงาน กลุ่มทุนนิยามความหมายของงาน

เพื่อ “ประสิทธิภาพ” ของงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นการให้ความหมายด้านการผลิตอย่างเดียว การใช้วัฒนธรรมท้องถิ่นมาเป็นประโยชน์ในการสร้างความคิดครอบงำคนงาน แสดงให้เห็นถึงการจ้างงานที่มีวิถีทางหลากหลายของวินัยอุตสาหกรรม ที่ผสมผสานระหว่างข้อบังคับ จากกฎระเบียบ การค้าระดับโลก กับการใช้วัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีอยู่ในสังคมชนบท ซึ่งเกิดจากการที่อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารที่ตั้งในชนบท อยู่ปลายสุดของห่วงโซ่สินค้าการผลิตอาหารระดับโลก ทำให้โรงงานไร้อำนาจต่อรอง และไม่ได้ปฏิบัติต่อคนงานแบบที่เป็นคนงานอย่างแท้จริง ซึ่งผู้ศึกษาจะได้อภิปรายในข้อค้นพบที่สามต่อไป

ประเด็นที่สาม อุตสาหกรรมเกษตร – อาหารสมัยใหม่ในฐานะที่เป็นกลไกหนึ่งของห่วงโซ่การผลิตสินค้าระดับโลก ข้อค้นพบนี้เป็นการชี้ให้เห็นว่า สาเหตุที่การจ้างงานไม่เต็มรูปแบบก็ตาม ข้อค้นพบที่สองที่ได้กล่าวมาแล้วก่อนหน้านี้ นั้น ก็เพราะว่าโรงงานแปรรูปอาหารที่อยู่ในชนบท เป็นเพียงกลไกหนึ่งของระบบห่วงโซ่การผลิตระดับโลก ซึ่งยังไม่ได้พัฒนาไปในทางที่คิดเชิงเหตุผลเต็มที่ ถึงแม้จะนำเสนอภาพว่าเป็นโรงงานสมัยใหม่ก็ตามที แต่มีลักษณะการดึงเอาส่วนเกินมากเกินไป และไม่ได้ปฏิบัติกับคนงานแบบที่เป็นคนงานอย่างแท้จริง โดยเห็นได้จากโรงงานจ้างงานแบบหลายประเภท ตามประโยชน์ที่โรงงานจะสามารถดึงเอาแรงงานใช้ได้มากที่สุด

อุตสาหกรรมเกษตร – สมัยใหม่ เกิดขึ้นมาจากการปรับโครงสร้างการผลิตใหม่ทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคเอเชียภายใต้ในยุคโลกาภิวัตน์ โรงงานแปรรูปอาหารเป็นตัวแทนการผลิตสาขาเกษตรกรรมเข้ากับสาขาอุตสาหกรรม ผ่านการใช้ระบบเกษตรแบบพันธสัญญาเพื่อดึงเอาสินค้าเกษตรเข้าสู่สายพานการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม รัฐมีบทบาทอย่างสำคัญในการสนับสนุนอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารให้เข้าไปใช้ทรัพยากรในชนบท ด้วยการให้สิทธิพิเศษสำหรับการลงทุน และควบคุมค่าจ้างให้ต่ำเอาไว้ การเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่สินค้าอุตสาหกรรมเกษตร - อาหารระดับโลกเป็นการจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในการผลิตสินค้า ผลที่ตามมาคือการถูกกำหนดให้ต้องเป็นเพียงผู้รับจ้างผลิต ที่ไร้อำนาจตัดสินใจในกระบวนการผลิต และผลอีกประการหนึ่งคือการผนวกเอาตลาดแรงงานท้องถิ่นเข้ากับการผลิตสินค้าคุณภาพระดับโลกที่ส่งผลต่อการกำหนดรูปแบบการจ้างงาน

ในงานศึกษาครั้งนี้พบว่า โรงงานให้ความสำคัญกับ “คุณภาพ” สินค้าเป็นอย่างสูง ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ถูกกำหนดโดยผู้ซื้อในประเทศที่พัฒนาแล้ว จากการที่โรงงานต้องพึ่งพิงตลาดต่างประเทศเป็นหลัก ทำให้ต้องแข่งขันกับผู้ผลิตสินค้าชนิดเดียวกันที่อยู่ในต่างประเทศอย่างหนัก โดยเฉพาะด้านคุณภาพสินค้า โรงงานจึงตกอยู่ในสภาวะการณ์ที่ขัดกันระหว่างการผลิตสินค้าคุณภาพกับจ้างแรงงานราคาถูก กล่าวคือ ในด้านหนึ่งบริษัทต้องจ้างแรงงานที่มีทักษะฝีมือเป็นคนงานประจำเพื่อผลิตสินค้าตามมาตรฐานโลก แต่ในทางกลับกันการจ้างงานแบบประจำจำนวนมาก

ย่อมเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตมากเกินไป บริษัทจึงต้องนำเอารูปแบบการจ้างงานแบบยืดหยุ่นมาใช้ โดยการผสมวิธีการจ้างงานแบบประจำกับจ้างงานแบบชั่วคราวเข้าด้วยกัน เพื่อลดต้นทุนคนงานให้มากที่สุด และส่งผลให้โรงงานปฏิบัติต่อคนงานแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งเป็นการแยกสลาย “ความเป็นคนงาน” ในกระบวนการผลิตอีกแบบหนึ่งด้วย

ในส่วนของการจ้างงานแบบประจำ ตามหลักของการจ้างงานแบบสมัยใหม่แล้ว เป็นการจ้างงานที่มีความมั่นคงมากที่สุด เพราะคนงานจะมีรายได้สูง มีสภาพการทำงานที่ดี และมีสวัสดิการจากภาครัฐและนายจ้างรองรับ ทำให้คนงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย แต่กรณีของโรงงานแปรรูปอาหารที่ตั้งในชนบทในภาคอีสานนี้ กลับพบว่า มีการจ้างคนงานให้ทำงานประจำแบ่งออกเป็นสองกลุ่มคือ “พนักงานรายเดือน” และ “พนักงานรายวัน” ซึ่งโรงงานดูแลแตกต่างกันเป็นอย่างมาก กล่าวคือ “พนักงานรายเดือน” เป็นคนงานที่มีทักษะฝีมือสำหรับงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการฝึกฝนมาจากสถาบันการศึกษาอย่างเฉพาะเจาะจง และต้องมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำตั้งแต่ระดับ ปวช. ขึ้นไป พนักงานกลุ่มนี้จะอยู่ในตำแหน่งหัวหน้า หรือเป็นผู้ช่วยหัวหน้าของแต่ละแผนกและแต่ละฝ่าย ที่แยกย่อยออกไปในแต่ละแผนก ส่วนใหญ่ทำงานสัปดาห์ละหกวัน ในบางแผนกเช่นแผนกบรรจุภัณฑ์ คัดบรรจุ แผนกสโตร์ และแผนกควบคุมคุณภาพ อาจต้องมีการทำงานแบบเวียนกะ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าโดยตรง พวกเขาได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน คิดค่าแรงตามวุฒิการศึกษา ทักษะ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงานในโรงงาน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง มีประกันสังคม ค่าล่วงเวลา โบนัสประจำปี และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ “พนักงานรายเดือน” เป็นกลุ่มคนงานที่ “ห้องเย็นเอบี” ดูแลเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการดีที่สุด เนื่องจากเป็นกลุ่มคนงานที่มีทักษะฝีมืออันจำเป็นต่อการผลิตสินค้าให้ได้ตามมาตรฐาน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับข้อมูล และความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีการผลิตและการควบคุมคุณภาพที่โรงงานปิดบังไว้เป็นความลับทางการค้าอีกด้วย แต่คนงานกลุ่มนี้มีจำนวนน้อยที่สุดในโรงงาน และมักคนงานที่มาจาก “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน”

สำหรับ “พนักงานรายวัน” ซึ่งเป็นคนงานประจำกลุ่มที่สองนั้น มีจำนวนมากที่สุดในโรงงาน และส่วนใหญ่มาจาก “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” คนงานกลุ่มนี้ได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าที่ “พนักงานรายเดือน” โดยได้ค่าจ้างเป็นรายวันตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถึงแม้จะได้รับค่าจ้างครบถ้วนด้านแรงงานอยู่พอสมควร แต่เมื่อเกษียณจากการทำงานแล้วจะมีเงินเก็บจำนวนน้อยกว่า เนื่องจากมีเงินสะสมจากกองทุนประกันสังคมเท่านั้น แต่ไม่มีเงินออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นเงินที่นายจ้างต้องออกให้กับคนงานด้วย เนื่องจากกฎหมายไม่ได้บังคับให้ทุกสถานประกอบการต้องจัดตั้งกองทุนนี้ขึ้นมา แตกต่างจากกองทุนประกันสังคมซึ่งมีสภาพบังคับให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปต้องจ่ายเงินสมทบ อีกทั้ง “พนักงานรายวัน” เองก็ขาดข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิในกองทุน

สำรองเลี้ยงชีพและไม่มีสภาพแรงงานช่วยเหลือสำรอง ทำให้พวกเขาสีเทาที่ควรได้รับการที่โรงงานไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสประจำปี และไม่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้ประหยัดเงินที่ต้องจ่ายให้กับ “พนักงานรายวัน” เป็นอย่างมาก

สำหรับเหตุผลที่“ห้องเย็นเอบี” ต้องจ้าง “พนักงานรายวัน” แบบประจำ โดยเฉพาะแผนกคัดบรรจุซึ่งมีความต้องการคนจำนวนมากที่สุด เนื่องจากว่าเป็นแผนกที่มีการใช้แรงงานเข้มข้นที่สุดในกระบวนการผลิตผักและผลไม้แช่แข็ง โดยในแผนกนี้คนงานต้องทำหน้าที่คัดสินค้าที่ผ่านการแช่แข็งซึ่งมีน้ำหนักออกไป แล้วบรรจุถุงตามขนาด และน้ำหนักที่กำหนด คนงานต้องยืนทำงานกับโต๊ะคัดตลอดเวลาทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ในห้องที่ควบคุมอุณหภูมิไว้ที่ 10 – 14 องศาเซลเซียส เพื่อรักษาความเย็นของสินค้าเอาไว้ นอกจากนี้คนงานยังต้องเผชิญกับกฎระเบียบการทำงานเพื่อรักษา “ความสะอาด” ของสินค้าอย่างเข้มงวด อาทิเช่น การแต่งตัวของพนักงานที่ต้องปกปิดร่างกายอย่างมิดชิดตั้งแต่หัวจรดเท้า มีการสุ่มตรวจหาเชื้อแบคทีเรียจากง่ามมือ ทุกชั่วโมง เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อกำหนดเฉพาะของอุตสาหกรรมอาหาร ถึงแม้ว่าหลังจากการคัดบรรจุโดยคนงานแล้วจะมีเครื่องตรวจสอบสิ่งแปลกปลอมในผลิตภัณฑ์ แต่ก็สามารถตรวจได้เพียงสิ่งแปลกปลอมที่เป็นโลหะเท่านั้น แต่ยังไม่มีการตรวจสอบสิ่งแปลกปลอมจากร่างกายมนุษย์ เช่น เส้นผม เศษเล็บ เป็นต้น ร่างกายมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ต้องควบคุมนอกเหนือไปจากการควบคุมสินค้า ด้วยเหตุที่ค่าตอบแทนต่ำแต่กฎระเบียบการทำงานเข้มงวด “พนักงานรายวัน” ทำให้มีอัตราการเข้าออกงานสูงมาก ดังนั้นโรงงานจึงต้องพยายามจ้าง “พนักงานรายวัน” แบบประจำเอาไว้เพื่อรักษาคงคนงานไว้ทำงานให้นานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ด้วยจำนวนคนงานที่มีเป็นจำนวนมากจึงทำให้โรงงานต้องกดค่าจ้างให้ต่ำเอาไว้เพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ แล้วหันไปใช้ตรรกทางวัฒนธรรมท้องถิ่นในการควบคุมคนงานเอาไว้ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วให้ข้อค้นพบที่สอง

ส่วนการจ้างงานแบบชั่วคราวของ “ห้องเย็นเอบี” ทั้งเกิดจากเงื่อนไขสำคัญสองประการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการใช้แรงงาน เงื่อนไขแรกเกี่ยวข้องกับปัญหาการเข้าออกงานเนื่องจากค่าตอบแทนของ “พนักงานรายวัน” ต่ำ และระเบียบการทำงานที่เข้มงวดมากเกินไป ส่วนเงื่อนไขข้อที่สองเกี่ยวข้องกับปริมาณวัตถุดิบที่เข้าโรงงานในแต่ละช่วงของปี ซึ่งสามารถรู้ล่วงหน้าได้จากระบบเกษตรแบบพันธะสัญญา ทำให้โรงงานสามารถควบคุมจำนวนคนงานได้เป็นที่แน่นอน สำหรับคนงานที่ทำงานแบบชั่วคราวนี้จะถูกเรียกกันติดปากโดยคนงานเองว่า “พนักงานรายเหมา”

วิธีการจ้างงาน “พนักงานรายเหมา” จะขึ้นอยู่กับลักษณะงานเป็นสำคัญ โดยงานตัดแต่งวัตถุดิบ โดยเฉพาะถั่วแขกและถั่วแระ จะใช้คนงานที่เป็น “ชุดเหมาพร้าว” ซึ่งเป็น “กลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่น” เดินทางมาจากอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ห่างจากตัวโรงงานประมาณ 60

กิโลเมตร หรือที่เรียกว่า “ชุดเหมาพร้าว” จะเข้ามาทำงานในช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนสิงหาคม สำหรับตัดแต่งถั่วแระ กับช่วงเดือนธันวาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ เพื่อตัดแต่งถั่วแขกให้ได้รูปทรง และขนาดก่อนการแช่เยือกแข็ง “ชุดเหมาพร้าว” มีจำนวนคนงานรวมกันประมาณ 100 คน ทำงานตั้งแต่แปดโมงเช้าจนถึงห้าโมงเย็น และอาจมีค่าล่วงเวลาให้ในช่วงที่มีวัตถุดิบจำนวนมากได้รับ ค่าตอบแทนแบบเหมาค่าแรงการได้ค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานของคนงาน แต่ละกลุ่มโดยเฉลี่ยแล้วพวกเขาจะได้เงินค่าตอบแทนประมาณไม่ต่ำกว่าวันละ 250 บาท จนถึง 500 บาท การจ้าง “ชุดเหมาพร้าว” ทำให้ “ห้องเย็นเอบี” ประหยัดเงินที่จะต้องจ่ายสมทบกองทุนประกันสังคม เนื่องจากได้ผลักให้เป็นภาระของ “คนกลาง” ที่ระดมคนงานเข้ามา ซึ่ง “คนกลาง” ดังกล่าวไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายแต่อย่างใด คนงานเองก็ไม่มีสิทธิของตัวเองด้วย อีกทั้ง “คนกลาง” ยังได้ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการจัดการความสัมพันธ์กับคนงานกลบเกลื่อนความสัมพันธ์แบบนายจ้างกับลูกจ้าง โดยการอ้างความเป็นคนในหมู่บ้านเดียวกัน และทำงานในระดับสูงของ “ห้องเย็นเอบี” ด้วย ซึ่งสามารถหางานมาให้คนงานได้อย่างสม่ำเสมอ

ส่วน “พนักงานรายเหมา” กลุ่มที่สองส่วนใหญ่จะทำงานในแผนกคัดและบรรจุเป็นหลัก ทำหน้าที่และได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมือน “พนักงานรายวัน” ทุกประการ แต่ที่แตกต่างออกไปคือ พวกเขาจะถูกจ้างด้วยสัญญาระยะสั้น 30, 60, 90 หรือ 120 วัน มีโอกาสเป็น “พนักงานรายวัน” ได้ยาก พนักงานกลุ่มนี้มักจะเป็นคนงานวัยหนุ่มสาวที่มักจะเข้าออกงานบ่อย หรือเป็นนักเรียนนักศึกษาที่เข้ามาหารายได้พิเศษในช่วงปิดเทอม เป็นต้น การจ้าง “พนักงานรายเหมา” ทำให้โรงงานสามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานอันเนื่องมาจากการเข้าออกงานบ่อยได้ในระดับหนึ่ง อีกทั้งโรงงานไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยจากการเลิกจ้างให้กับคนงาน ทั้งนี้คนงานเองก็ไม่ได้ต้องการทำงานระยะยาวกับโรงงาน แต่เลือกที่จะเข้ามาทำงานแบบชั่วคราวมากกว่า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้โรงงานได้ประโยชน์จากการจ้าง “พนักงานรายเหมา” อย่างเต็มที่

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการที่โรงงานแปรรูปอาหารในชนบทที่อ้างว่าเป็นโรงงานสมัยใหม่นั้น แท้จริงแล้วเป็นแค่เพียงกลไกหนึ่งของห่วงโซ่การผลิตอาหารระดับโลก เป็นเพียงผู้รับจ้างผลิตที่ไร้อำนาจต่อรอง โรงงานจึงไม่สนใจเรื่องคุณภาพชีวิตของคนงาน ดังจะเห็นได้จากการจ้างงานแบบยืดหยุ่นที่โรงงานนำมาใช้จ้างงาน โดยเฉพาะการจ้าง “พนักงานรายวัน” ซึ่งมาจาก “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” นั้น โรงงานปฏิบัติตัวกับคนงานราวกับมนุษย์ล่องหน มองเป็นคนงานไร้ฝีมือเท่าเดิม เพื่อรักษาต้นทุนการผลิตให้ต่ำเอาไว้ ทำให้เห็นว่าอุตสาหกรรมเกษตร – อาหารในชนบทนั้น เนื่องจากอยู่ปลายสุดของห่วงโซ่การผลิตสินค้า จึงไม่มีการพัฒนางานให้เป็นแบบสมัยใหม่เต็มที่ อาศัยการตัดทอนส่วนเกินในลักษณะที่ไม่ได้ดูแลคุณภาพของงานเท่าที่ควร ทำให้คุณภาพสินค้าต่ำตามไปด้วย ทั้งที่อ้างความเป็นสมัยใหม่ แต่ก็ไม่ได้สมัยใหม่จริง

6.2 ข้อถกเถียงทางทฤษฎีและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาชิ้นนี้เป็นงานทางด้านมานุษยวิทยา มุ่งทำความเข้าใจการก่อตัวของ “ความเป็นคนงาน” ในบริบทการปรับเปลี่ยนโครงสร้างชนบทยุคโลกาภิวัตน์ ที่อยู่ในระหว่างการพัฒนาเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม เพื่อชี้ให้เห็นถึงหลักคิดทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ในการจ้างงานของเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเสรีใหม่ (อานันท์ กาญจนพันธุ์, 2549) โดยมองผ่านปฏิบัติการของคนงาน ที่เข้าไปทำงานในโรงงานแปรรูปอาหารที่ตั้งอยู่ในชนบท. ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนมุมมองในการทำความเข้าใจ “ความเป็นคนงาน” แบบใหม่ ด้วยการมองคนงานในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติการ อันเป็นแนวทางการศึกษาที่สอดคล้องกับงานศึกษาของ Ong (1987), Wolf (1992), Hirai (1998) และ Mills (1999)

การศึกษาการก่อตัว “ความเป็นคนงาน” โดยให้ความสำคัญกับตัวคนงานนั้น เป็นการแสดงถึงพัฒนาการความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับทุน ซึ่งพัฒนาขึ้นอย่างซับซ้อนในเศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่ แรงงานและชนชั้นมิใช่ปริณิชนิตที่ว่างเปล่า แต่เกิดขึ้นภายใต้การต่อรองอันแน่นอ แรงงานมิได้เป็นเหยื่อของทุนอยู่เสมอไป แต่ก่อรูปและถูกก่อรูปขึ้นภายใต้ การความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน แรงงานเป็นเช่นเดียวกับทุนในแง่ที่ว่าแรงงานต้องการแสวงหาพื้นที่อันแน่นอในเวลาอันเหมาะสม โดยที่พื้นที่อันแน่นนี้อาจเกิดขึ้นในสถานที่ เวลา และในตัวคนงานแบบที่ไม่คาดหมายล่วงหน้ามาก่อนก็ได้ ยุทธศาสตร์ของคนงานในการผลิตซ้ำตัวเองไม่ควรถูกมองในเชิงถูกกำหนดโดยทุน แต่เป็นการเข้าไปร่วมกับทุนมากกว่า หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง แรงงานเป็นแกนขาให้กับทุนหรือเป็นปัจจัยในการผลิต เนื่องจาก ณ เวลานั้น อาจเป็นยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดในการได้มาซึ่งอำนาจในบางระดับ เพื่อสร้างอำนาจต่อรองเพิ่มในโอกาสต่อไป มิใช่เป็นเพราะแรงงานมีจิตสำนึกผิพลาด หรือเป็นเหยื่อของทุน (Herold, 2001)

อย่างไรก็ตามงานศึกษา ของ Ong, Wolf, Hirai และ Mills ดังกล่าวข้างต้น อยู่ภายใต้บริบทของคนงานวัยหนุ่มสาว มีสถานภาพโสดพักอาศัยอยู่ในโรงงาน หรือหอพักใกล้กับโรงงาน และตัวโรงงานก็ตั้งอยู่ในเมืองใหญ่ หรือพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม ที่แยกตัวออกไปจากพื้นที่ชนบทอย่างชัดเจน คนงานจึงมีอิสระในการเดินทางได้สะดวก โดยเฉพาะเพื่อการบริโภคความเป็นสมัยใหม่ในเมือง อาทิ การเดินช้อปปิ้ง ซื้อหาสินค้าสมัยใหม่ หรือการจัดท่องเที่ยวไปตามสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ เป็นต้น

แต่คนงานในการศึกษาชิ้นนี้ส่วนใหญ่เป็นคนงานวัยกลางคนขึ้นไป จนถึงวัยใกล้เกษียณอายุทำงาน มีครอบครัวที่ต้องดูแลเป็นกิจวัตรประจำวัน พักอาศัยอยู่ในหมู่บ้าน และตัวโรงงานตั้งอยู่ท่ามกลางพื้นที่ชุมชน ที่แวดล้อมด้วยหมู่บ้านและพื้นที่เกษตรกรรม พวกเขาจึงไม่สามารถเดินทางได้ง่ายเหมือนกับคนงานวัยหนุ่มสาว การซื้อสินค้าสมัยใหม่ผ่านระบบ “ควักเงินควักใจ ควักตัว” จึงเกิดขึ้นในพื้นที่โรงงานเป็นหลัก ซึ่งคนงานต้องอาศัยการต่อรองกับโรงงาน เพื่อทำ

การซื้อขายสินค้าด้วย เนื่องจากโรงงานไม่อนุญาตให้ใช้พื้นที่โรงงานทำกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือจากเป็นที่ทำงานเท่านั้น อนึ่งในงานของ Hirai ที่ศึกษาคนงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนก็พบว่าการซื้อขายสินค้าเช่นเดียวกัน แต่ส่วนใหญ่จะเป็นเครื่องสำอางสำหรับคนงานวัยสาวมากกว่าข้าวของเครื่องใช้แบบระบบเงินผ่อนในกรณีของ “คนงานห้องเย็น” และการซื้อขายผ่านการเลือกซื้อโดยเค็ตตาล็อคสินค้า และคนงานไม่จำเป็นต้องต่อรองกับโรงงาน เนื่องจากไม่ได้มีการวางสินค้าชนิดอื่นๆ ด้วย ผิดกับกรณีของงานศึกษาชิ้นนี้ ที่ต้องมีทั้งการใช้พื้นที่ขายของและการขายของโดยเค็ตตาล็อค ซึ่งต้องการต่อรองกับโรงงาน ดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น

นอกจากนี้งานของ Ong, Wolf, Hirai และ Mills ที่เกี่ยวกับอัตลักษณ์และการบริโภคความเป็นสมัยใหม่นั้น เป็นการหาทางออกต่อสถานะที่ขัดแย้งกันเองในใจของคนงาน ที่คนงานต้องเจอแรงบีบคั้นจากทั้งครอบครัวที่คาดหวังให้ต้องทำงานส่งเงินช่วยเหลือครอบครัว แต่ก็ต้องประสบกับความขำลำบากในงานโรงงานที่ทั้งหนักและได้ค่าจ้างต่ำ ทั้งที่งานอุตสาหกรรมเป็นสาขาการผลิตสมัยใหม่ อีกทั้งมีการใช้วัฒนธรรมเดิมในท้องถิ่น บีบบังคับให้คนงานไร้อำนาจต่อรองในระบบการผลิตแบบทุนนิยมอีกด้วย การบริโภคความเป็นสมัยใหม่ จึงเป็นความพยายามของคนงานที่ต้องการแสดงอัตลักษณ์ของพวกเขาเอง ต่อสถานะการถูกบีบรัดจากอำนาจที่มีแหล่งที่มาจากหลายแหล่ง

งานศึกษาชิ้นนี้พบว่า เนื่องจาก ลักษณะการจ้างงานของอุตสาหกรรมเกษตร – อาหาร ไม่ได้แยกออกไปอย่างเบ็ดเสร็จจากชุมชน ทั้งโรงงานและคนงานต่างฝ่ายต่างพยายามรักษาความสัมพันธ์กับท้องถิ่นเอาไว้ แต่บนเป้าหมายที่แตกต่างกัน ระหว่างการเพิ่มความมั่นคงในการใช้แรงงาน กับ การใช้เพื่อต่อรองเพิ่มคุณภาพชีวิตของตัวเอง เพราะค่าจ้างแรงงานในระบบอุตสาหกรรมเกษตร – อาหาร มันต่ำ คนงานไม่ได้แสดงให้เห็นว่าถูกกดดันจากหลักคิดวัฒนธรรมท้องถิ่น หากแต่พวกเขาสะท้อนให้เห็นว่า แม้ว่าชาวบ้านจะเข้าสู่งานในภาคอุตสาหกรรมแล้วก็ตาม แต่คนงานไม่ได้แยกงานภาคอุตสาหกรรมออกจากงานในภาคการเกษตร หรือภาคชีวิตชุมชน คนงานจึงรักษาความเชื่อมโยงกับชีวิตหมู่บ้านเอาไว้ เพื่อแสดงว่าไม่ได้เป็นคนงานของโรงงานตลอดเวลา ซึ่งเป็นการใช้วัฒนธรรมท้องถิ่นเอามาต่อรองกับโรงงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การลางานเพื่อไปร่วมงานประเพณีท้องถิ่น โดยเฉพาะ “ปอยหลวง” กับ “งานศพ” เป็นต้น การรักษาสายสัมพันธ์เชื่อมโยกับชีวิตชุมชนเอาไว้ จึงเป็นการยืนยันความเป็นคนงานที่มีรากเหง้าความเป็นมาจากสังคมชนบทและภาคเกษตร ที่ไม่อาจสูญเสียความเป็นอิสระในชีวิต ด้วยการมีอัตลักษณ์คนงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น