

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะเป็นการกล่าวถึงกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาการถูกเลือกปฏิบัติ จากสภาพการจ้าง วิธีการดำเนินชีวิตทัศนคติในที่ทำงาน และกระบวนการในการทำให้ตนเอง เปลี่ยนสภาพการจ้างจากแรงงานภายนอกหญิงเป็นพนักงานประจำบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้รวบรวมและสรุปผลการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ โดยแยกออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

กรอบแนวคิด และทฤษฎีในการศึกษา

ในการศึกษา "ผู้หญิงกับการเป็นแรงงานเหมาะสมช่วงการผลิต" กรณีศึกษา พนักงานแรงงาน ภายนอกหญิงฝ่ายครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและทฤษฎี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้คือ

แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานในระบบเหมาะสม-เหมาะสมค่าแรง

นับแต่ตั้งเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจปี 2540 เป็นต้นมา ภาคธุรกิจได้พยายามหาวิธีการ จ้างงานเพื่อลดภาระในการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ค่าชดเชยในการเลิกจ้าง การลดภาระของ นายจ้าง กลับเป็นการเพิ่มความทุกข์ให้แก่ลูกจ้าง ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงาน ซึ่งส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

การจ้างงานแบบเหมาะสมกำลังได้รับความนิยม เนื่องจากเป็นการลดภาระ ความรับผิดชอบของนายจ้าง การจ้างงานแบบเหมาะสมหรือเหมาะสมค่าแรงนั้น นายจ้างเป็นผู้จ้าง และทำสัญญาตกลงกับบริษัทผู้รับเหมา ให้บริษัทผู้รับเหมาหาลูกจ้างมาทำงานให้ผู้ว่าจ้าง ซึ่งจ่าย ค่าตอบแทนเป็นการเหมาให้กับบริษัทที่เป็นนายหน้ารับเหมาช่วง โดยผู้ว่าจ้างไม่ได้มีฐานะเป็น นายจ้างของผู้ที่มาทำงาน แต่ผู้ที่เป็นนายจ้าง คือบริษัทนายหน้าที่รับเหมาช่วงหรือเหมาะสมค่าแรง และเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน จัดหาลูกจ้าง มาทำงานทดแทนลูกจ้างที่ลาหยุด หรือขาดงาน หรือเปลี่ยนตัวผู้มาทำงานให้กรณีที่ไม่มีคุณสมบัติ ตามที่ผู้ว่าจ้างต้องการ

ดังนั้นผู้ประกอบการ หรือผู้จ้างเหมาจึงไม่ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน และไม่ต้องรับผิดชอบใด ๆ ในฐานะนายจ้างส่งผลให้ลูกจ้างเสียเปรียบ ขาดอำนาจในการต่อรอง เพราะผลตอบแทนของลูกจ้างขึ้นอยู่กับสัญญาจ้างเหมาช่วง หรือเหมาค่าแรง และขาดโอกาสที่จะได้รับสวัสดิการเช่นลูกจ้างประจำ

การจ้างงานแบบเหมาช่วง หรือเหมาค่าแรง ได้รับความนิยมนขยายเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ การทำสัญญาจ้างเกิดขึ้นเมื่อบริษัทผู้ว่าจ้างมีความประสงค์จ้างผู้รับเหมา หรือบริษัทนายหน้าให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยตกลงจ่ายค่าจ้างตามผลงาน ทั้งนี้ผู้ว่าจ้างไม่ได้มีฐานะเป็นนายจ้างของผู้รับเหมา และผู้รับเหมาก็ได้มีฐานะเป็นลูกจ้างของบริษัทผู้ว่าจ้าง โดยลูกจ้างมีฐานะเป็นลูกจ้างของบริษัทผู้รับเหมา ไม่มีนิติสัมพันธ์ใด ๆ กับบริษัทผู้ว่าจ้าง บริษัทผู้ว่าจ้างจึงไม่ได้เป็นนายจ้าง และไม่ต้องรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน ทั้งต่อผู้รับเหมา และลูกจ้าง

ในปัจจุบันบริษัทหลายแห่งจะแบ่งชอยงาน และไปจ้างบริษัทรับเหมาช่วงให้มาทำงานแทน เมื่อบริษัทรับเหมารับเหมาช่วงงานจากบริษัทผู้ว่าจ้างแล้ว บริษัทผู้รับเหมาจะเป็นผู้จ่ายงานให้ลูกจ้างของตนทำ โดยบริษัทรับเหมาทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชา จ่ายค่าจ้าง วางข้อบังคับในการทำงาน และลงโทษคนงานเมื่อทำผิด

ข้อบังคับลักษณะงานที่บริษัทรับเหมาช่วงมาทำงานนั้น มักจะเป็นงานที่ทำเฉพาะด้าน อาทิ งานทำความสะอาด งานซ่อมอาคารงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น ในบางบริษัทมีการแบ่งชอยงานออกเป็นส่วนย่อย ๆ ทั้ง ๆ ที่งานนั้นไม่อาจแยกจากกระบวนการผลิตหลักของบริษัทได้ จากนั้นนายจ้างก็ตั้งคนใกล้ชิด หรือหัวหน้างานเป็นผู้รับเหมาช่วงมารับเหมางานให้บริษัท ผู้รับเหมาที่เรียกได้อีกอย่าง หนึ่งว่า “นายหน้าผู้รับเหมาค่าแรง” ซึ่งลูกจ้างที่จะมาทำงานนั้น ต้องสมัครงานและทำสัญญาผ่านนายหน้าที่รับเหมาค่าแรง โดย บริษัทผู้ว่าจ้างจะจ่ายค่าจ้างผ่านนายหน้าซึ่งจะกินหัวคิว จากคนงานอีกต่อหนึ่ง (เสาวลักษณ์ ชายทวีป, 2534, น. 63-65)

การจ้างแบบเหมาช่วงหรือเหมาค่าแรง มีอย่างแพร่หลายมากในช่วง 2525-2531 โดยมีทั้งการจ้างเหมาโดยให้หัวหน้างานมาเป็นผู้รับเหมาเอง หรือจ้างบริษัทภายนอกมาเป็นผู้รับเหมาช่วงลักษณะงานจะเป็นการชอยงานเป็นส่วนย่อย และยกบางส่วนให้ผู้รับเหมาไปดำเนินการ เช่น การประกอบตัวถัง การพ่นสี ชุบสีในโรงงานประกอบรถยนต์ การล้างขวดในบริษัทผลิตน้ำอัดลม บางบริษัทมีการนํางานไปจ้างบุคคลภายนอกทำ เช่น จ้างนักโทษในเรือนจำทำ หรือให้ลูกจ้างรับงานไปทำที่บ้าน ส่วนการจ้างงานแบบให้บริษัทภายนอกมารับเหมาช่วง โดยมากเป็นบริษัทในเครือ หรือบริษัทที่จัดตั้งขึ้นมาใหม่เพื่อทำหน้าที่เป็นนายจ้างของผู้รับเหมา ซึ่งทำให้บริษัทผู้ว่าจ้างสามารถลดค่าใช้จ่ายบางส่วนลงได้ เพราะลูกจ้างของบริษัทผู้รับเหมาจะได้ค่าจ้างและสวัสดิการเต็มที่เหมือนกับลูกจ้างของบริษัทผู้ว่าจ้าง และเป็นการแบ่งแยกลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมี

อำนาจต่อรองลดลง ยิ่งถ้าบริษัทผู้ว่าจ้างมีสภาพแรงงานอยู่ด้วย สภาพแรงงานก็ไม่สามารถใช้กลยุทธีนัดหยุดงานได้เต็มที่เพราะบริษัทผู้ว่าจ้างสามารถมอบงานให้บริษัทผู้รับเหมาส่งลูกจ้างมาทำงานแทนได้ นอกจากนี้ยังเป็นการกดดันลูกจ้างของบริษัทผู้รับเหมา ให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อจะได้มีโอกาสเป็นลูกจ้างประจำของบริษัทผู้ว่าจ้าง ซึ่งจะได้ค่าจ้างสวัสดิการและสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายได้ดีกว่า

สภาพการจ้าง และสวัสดิการของลูกจ้างเหมาช่วงการผลิต

ปัจจุบันมีการออกกฎหมายหลายฉบับเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในระบบการจ้างเหมา ทำให้การจ้างเหมาค่าแรงในปัจจุบันได้มีการพัฒนามากขึ้น โดยบริษัทผู้ว่าจ้างจะติดต่อกับบริษัทผู้รับเหมาเป็นผู้รับจ้างในการรับสมัคร และคัดเลือกพนักงานให้กับบริษัทผู้ว่าจ้าง โดยพิจารณาคัดเลือกจากเพศ อายุ คุณวุฒิ วิทยุฒิ บุคลิกลักษณะความประพฤติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณสมบัติอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของหน้าที่ พนักงานเหล่านี้จะถูกส่งไปทำงานให้กับบริษัทผู้ว่าจ้าง แต่ยังคงถือเป็นลูกจ้างของบริษัทผู้รับเหมา ซึ่งงานที่พนักงานของบริษัทผู้รับเหมาไปทำงานให้กับบริษัทผู้ว่าจ้างนั้น ไม่จำเป็นต้องมีการแบ่งแยก หรือชอยงานออกอย่างชัดเจน โดยอาจเป็นการทำงานร่วมกับพนักงานของบริษัทผู้ว่าจ้างโดยตรงก็ได้ เพียงแต่ถือเป็นลูกจ้างของบริษัทผู้รับเหมา และถ้าผลงานดีอาจได้รับเลือกเป็นพนักงานประจำของบริษัทผู้ว่าจ้าง การให้บริการจ้างเหมาแรงงานของบริษัทผู้รับเหมาจะครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้ (“การจ้างงานแบบจ้างเหมา,” ม.ป.ป.)

1. การอบรมปฐมนิเทศพนักงานที่จะส่งไปทำงาน ให้เข้าใจระเบียบข้อบังคับและสภาพการทำงานของบริษัทผู้ว่าจ้าง เพื่อให้สามารถทำงานให้บริษัทผู้ว่าจ้างได้ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด
2. บริษัทผู้ว่าจ้างอาจมีการจัดฝึกอบรมพนักงานของบริษัทผู้รับเหมาก่อนการทำงานจริง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. บริษัทผู้ว่าจ้างสามารถเปลี่ยนตัวพนักงาน เมื่อเห็นว่ามีการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือมีความประพฤติไม่เหมาะสมหรือกระทำการใด ๆ อันขัดต่อระเบียบข้อบังคับที่ผู้ว่าจ้างกำหนดได้ รวมทั้งอาจมีการลดจำนวนพนักงานจากบริษัทผู้รับเหมา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และแนวโน้มของธุรกิจได้ด้วย
4. บริษัทผู้ว่าจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้บริษัทผู้รับเหมาในอัตราเหมาต่อพนักงาน 1 คน สำหรับการทำงานวันละ 8 ชั่วโมงตามที่ตกลงกัน ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และหากมีการทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานในวันหยุดก็ต้อง

มีการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดให้แก่บริษัทผู้รับเหมาตามเงื่อนไขที่ตกลงกัน ซึ่งต้องเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

5. บริษัทผู้ว่าจ้างต้องจัดสวัสดิการพื้นฐาน และให้การดูแลพนักงานของบริษัทผู้รับเหมาตามเงื่อนไขที่กำหนด เช่น การรักษาพยาบาลเบื้องต้นสำหรับพนักงานที่เจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุในการทำงานให้บริษัทผู้ว่าจ้าง จ่ายค่าทำงานกะ เช่นเดียวกับพนักงาน ของบริษัทผู้ว่าจ้าง การจัดรถบริการรับส่งพนักงาน เป็นต้น

6. บริษัทผู้รับเหมาเป็นผู้รับผิดชอบต่อพนักงานของตนเอง เรื่องของการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคม การจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนการจ่ายเงินสมทบกองทุนอื่น ๆ ตามกฎหมายแรงงาน การหักและนำส่งภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา การจ่ายเงินชดเชย และเงินทดแทนใด ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

7. กรณีที่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ บริษัทผู้ว่าจ้างจะปรับค่าจ้างที่จ่ายให้กับบริษัทผู้รับเหมาเพิ่มขึ้น ตามอัตราส่วนโดยไม่ต้องทำข้อตกลงกันใหม่

จะเห็นว่าการจ้างงานในระบบการจ้างเหมานี้ บริษัทผู้ว่าจ้างจะลดภาระด้านต่าง ๆ ลงไปเป็นอย่างมาก ทั้งในเรื่องการดูแลพนักงาน การลงทะเบียนพนักงาน การเลิกจ้าง การจ่ายเงินสมทบกองทุนต่าง ๆ รวมทั้งการที่ต้องเป็นคดีความ เนื่องจากถูกจ้างฟ้องร้อง แม้ว่าจะต้องจ่ายค่าจ้างแก่บริษัทผู้รับเหมาในอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ประมาณ ร้อยละ 25-30 แต่ก็ถือว่าคุ้มมาก จึงทำให้บริษัทต่าง ๆ หันมาใช้บริการบริษัทผู้รับเหมาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะตั้งแต่หลังวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 เป็นต้นมา

ในด้านสวัสดิการที่ถูกจ้างเหมาช่วงได้รับพบว่า มีเพียงกองทุนประกันสังคมเท่านั้น ไม่มีโบนัส ไม่มีเงินกองทุนทดแทนทั้งที่ทำงานให้กับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เหมือนกัน อาจกล่าวได้ว่าสภาพการจ้าง ส่งผลต่อสวัสดิการของพนักงานประจำบริษัท และพนักงานแรงงานภายนอกทำให้เกิดความแตกต่างกัน

แนวคิดเรื่องคนชายขอบ (Marginality) และความเป็นอื่น (The otherness)

จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับความเป็นชายขอบ ได้ให้ความหมายของลักษณะความเป็นชายขอบไว้ดังนี้

ชาติพันธุ์และความเป็นชายขอบ เป็นกระบวนการสร้างพรมแดนของอัตลักษณ์ร่วม (collective identity) ประเภทหนึ่ง ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นเองตามลำพัง หากแต่พัฒนาขึ้นมาภายใต้ระบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจอันซับซ้อนระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม บ่อยครั้งที่ความสัมพันธ์ดังกล่าว

ดำเนินไปแบบทวิลักษณ์ ที่ถูกจัดให้ปฏิสัมพันธ์กับแบบคู่ตรงข้าม โดยที่ฝ่ายหนึ่งครอบงำอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น การสร้างเส้นแบ่งระหว่างความเป็นชนส่วนใหญ่กับชนกลุ่มน้อย การสถาปนาความเป็นศูนย์กลางทางสังคม วัฒนธรรม และความรู้อันสูงของสังคมไทย หรือการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างความปกติ กับความผิดปกติทางเพศสภาพ เป็นต้น

ในระบบความสัมพันธ์แบบทวิลักษณ์ การขีดเส้นพรมแดนของอัตลักษณ์ร่วมไม่เพียงแต่เป็นการรวมเอาพวกที่เหมือนกันเข้าด้วยกันเท่านั้น หากยังเป็นการพยายามเปลี่ยนอัตลักษณ์ชายขอบที่แตกต่างให้เหมือนนักศูนย์กลาง ตลอดจนเบียดขับอัตลักษณ์ที่แตกต่าง และตั้งมั่นไม่ยอมเปลี่ยนแปลงออกไป

ในแง่ชาติพันธุ์และความเป็นชายขอบจึงไม่ใช่กระบวนการทางสังคม หรือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หากเป็นกระบวนการที่ถูกสร้างขึ้นบนความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ที่กลุ่มชนที่มีอำนาจเหนือกว่า กำหนด สร้าง ตีความ และใช้สิ่งที่เรียกว่าอัตลักษณ์ร่วม ในฐานะที่เป็นอัตลักษณ์สากล และจัดสิ่งที่ไม่เหมือนให้เป็นอัตลักษณ์ชายขอบที่ถูกทำให้กลายเป็นสิ่งที่ไม่มีความสำคัญ หรือกระทั่งถูกตีตราว่าเป็นอัตลักษณ์ที่สร้างปัญหา อย่างไรก็ตามอำนาจในการสร้าง และกำหนดอัตลักษณ์ร่วมสากล โดยกลุ่มชนในศูนย์กลางโดยกลุ่มชนในศูนย์กลางนั้น อาจได้รับ หรือถูกตอบโต้ ตีความ และสร้างความหมายใหม่ โดยกลุ่มชายขอบอยู่ตลอดเวลา

ความเป็นชายขอบจึงไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หากแต่กำเนิดขึ้นพร้อม ๆ กับการสถาปนาอำนาจของความเป็นศูนย์กลาง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ศูนย์กลางเป็นผู้ผลิตชายขอบกระบวนการสร้างความเป็นชายขอบโดยศูนย์กลางนั้นมีลักษณะที่ซับซ้อน ขณะเดียวกันการอยู่ในชายขอบนั้น แม้ว่าจะหมายถึงการถูกกีดกันออกจากกรรมมีส่วนร่วมในการกำหนดความหมาย และการมีตัวตนของชายขอบ แต่ไม่ได้หมายความว่าแยกขาด และไม่มีความสัมพันธ์กับศูนย์กลาง ตรงกันข้ามในทางเศรษฐกิจและสังคมแล้ว ศูนย์กลางและชายขอบมีความสัมพันธ์ที่ขึ้นตรงต่อกัน และพึ่งพาอาศัยกัน

เป็นที่น่าสังเกตว่า ในวาทกรรมกระแสหลักว่าด้วยคนชายขอบ ความสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพาซึ่งกันและกัน กลับถูกปฏิเสธ หรือมองไม่เห็น คนชายขอบถูกทำให้เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไร้คุณค่า หรือเป็นภาระแก่สังคมศูนย์กลาง วาทกรรมว่าด้วยความเป็นชายขอบจึงเป็นวาทกรรมของพวกเขาไม่พึงประสงค์ (the unwanted) ของสังคมศูนย์กลาง ซึ่งรวมเอาพวก “ชาวเขา” “ขอทาน” “กะเทย” “คนเร่ร่อน” “โสเภณี” “พวกติดยา” “พวกเป็นเอดส์” ฯลฯ เข้าด้วยกัน (ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, 2546, น. 13-15)

จากหนังสือชีวิตชายขอบ: ตัวตนกับความหมาย ได้ให้นิยามของความเป็นชายขอบ โดยการศึกษากรณีศึกษาทั้ง 6 กรณีว่า ความเป็นชายขอบไม่ใช่เรื่องของการถูกกันให้ไปอยู่ในตำแหน่งในสังคมที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ หรืออำนาจ หรือไม่เข้าประเภทแต่เพียงอย่างเดียว หากเป็นเรื่องของความรู้ และความจริงที่คนอื่นสร้างขึ้นมองเขา แทนตัวเขา ความรู้และความจริงเหล่านี้กลายเป็น “สามัญสำนึก” ที่รับรู้เข้าใจกันได้ในสังคม โดยไม่ต้องตั้งคำถาม ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งของชายขอบเองก็อาจจะรับ หรืออ้างอิงไปเป็นความจริงเกี่ยวกับตัวเองด้วย รวมทั้งมีการต่อต้านได้แย่ง ปฏิเสธในเวลาเดียวกัน

การสถาปนาความจริงบางประการ เช่น ความไม่เข้าใจ ความล่อแหลม หรือความไร้ประโยชน์ การมองในด้านเดียว สะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน (asymmetrical relations) ที่ดำรงอยู่ในสังคม ซึ่งทำให้คนบางกลุ่มถูกคนกลุ่มอื่นพูดแทน หรือสร้างภาพให้แทน

ความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันนี้ หากจัดง่าย ๆ อาจจะได้ภาพออกมาเป็นความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์กลาง กับชายขอบ ศูนย์กลางเป็นบริเวณที่มีอำนาจเหนือกว่า มีทรัพยากรมากกว่าจึงมีกำลังที่จะสร้างความจริง และพูดแทน หรือสร้างภาพของความด้อยกว่าให้แก่บริเวณที่เป็นชายขอบได้ เราอาจนึกประมวลภาพของศูนย์กลางออกมาได้ว่า เป็นรัฐ ระบบเศรษฐกิจ ทุนนิยม ความคิดแบบตะวันตก หรือทฤษฎีโลก สิ่งเหล่านี้อาจจะมีส่วนในการสร้างความหมายที่เหยียดหยาม ต่ำด้อยให้ชายขอบ แต่ส่วนที่เป็นศูนย์กลางนั้นก็มีความหลากหลาย ซับซ้อน ขัดแย้ง ไม่ได้เนียนเป็นเนื้อเดียวกัน และอาจไม่ได้มีเพียงศูนย์กลางเดียว ความรู้สึกถูกกีดกันของชายขอบจึงสามารถเกิดมาจากหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน

คำถามที่ทิ้งให้ขบคิดต่อ คือ ศูนย์กลางมีหรือไม่ คืออะไร และกระบวนการสถาปนาความเป็นกลุ่มชายขอบต่าง ๆ เกิดขึ้นมาอย่างไรในประวัติศาสตร์ บทบาทของรัฐในยุคอาณานิคม หรือยุคสมัยใหม่ กระแสโลก ระบบเศรษฐกิจ เมือง วัฒนธรรมบริโภคนิยม สิ่งเหล่านี้ทำงานเกี่ยวข้องกันอย่างไร

ความจำกัดคับแคบของการจำแนกเป็นคู่ตรงข้าม หากเราพยายามจะยึดเยียดความเป็นจริงลงไปทั้งสองข้าง คนบางคน หรือบางกลุ่มก็จำเป็นต้องถูกผลักเข้าไปอยู่ในตำแหน่งที่ไม่พึงปรารถนา หรือไม่มีที่ให้ยืนอยู่ได้ ด้วยตรรกะเดียวกันนี้ เราก็คงไม่สามารถจำแนกศูนย์กลางกับชายขอบออกเป็นสองขั้วตรงข้าม ต่างฝ่ายต่างมีคุณลักษณะที่เป็นแก่นสารถาวร และตรงข้ามกันอย่างเด็ดขาด เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะเกิดประเด็นคำถามในเชิงทฤษฎีบางประการว่า ศูนย์กลางกับชายขอบคืออะไร และอาจใช้มันเป็นเครื่องหมายในการเข้าถึงความจริงในสังคมอย่างไร ศูนย์กลางกับชายขอบอาจเป็นการจำแนกเชิงสัมพัทธ์ เกิดขึ้นเฉพาะที่ เฉพาะเวลา ไม่สามารถจะนำไปสู่ภาพรวมได้ หรือศูนย์กลางกับชายขอบ ไม่ได้แยกจากกัน แต่เป็นสิ่งที่บรรจบกัน

ได้เป็นวงจร สามารถเคลื่อนไหวเข้าหากันได้เสมอ หรือความเป็นชายขอบจะแตกต่างจากมโนทัศน์ที่พื้นที่ ๆ นั้นกว่า เช่น ความอยู่ดีธรรม ความด้อยโอกาส การถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือความไร้อำนาจอย่างไร (ปริตรตา เฉลิมเผ่า กอนันตกุล, 2545, น. 12-14)

อานันท์ กาญจนพันธุ์ ได้ให้นิยามของความเป็นชายขอบไว้ว่า ความหมายของความชายขอบ (Marginality) และกระบวนการทำให้กลายเป็นชายขอบ (Marginalization) ในปัจจุบันนับว่ายังสับสนอยู่พอสมควร เนื่องจากชายขอบในทางภูมิศาสตร์นั้น อาจดูเหมือนกับอยู่ขอบ ๆ ของพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง

ส่วนความเป็นชายขอบทางสังคมนั้น จะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ซับซ้อนซึ่งมักจะผลักดันให้คนส่วนหนึ่งต้องไร้อำนาจ จนตกไปอยู่ชายขอบของสังคม แม้จะมีชีวิตอยู่ตรงศูนย์กลางของพื้นที่ในเชิงภูมิศาสตร์ ขณะเดียวกันก็ยังมีหมายถึงกระบวนการลดทอนความเป็นมนุษย์ด้วยความพยายามทำให้คนกลายเป็นสิ่งของบางอย่างที่ตายตัว เช่น การทำให้กลายเป็นสินค้า (Commoditization) และการตีตราให้มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งในแง่ลบ (Stigmatization) แต่คนชายขอบมักจะไมยอมให้ตนต้องตกเป็นผู้ถูกกระทำฝ่ายเดียว ด้วยความพยายามดิ้นรนต่อสู้ที่จะเลือกกำหนดสถานการณ์ให้ตัวเอง หรือรักษาความเป็นมนุษย์ของพวกเขาไว้

ดังนั้นการศึกษาเรื่องของคนชายขอบ จึงคงต้องให้ความสำคัญกับพลวัตของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ในลักษณะที่สามารถปรับเปลี่ยนสลับกันไป สลับกันมาอยู่เสมอ และไม่ยึดติดกับลักษณะหนึ่งอย่างตายตัว

ตามนัยดังกล่าว กระบวนการเป็นคนชายขอบนั้น อาจเกิดขึ้นได้ใน 2 ทิศทางที่ตรงกันข้าม กล่าวคือ ในทิศทางแรก ความเป็นชายขอบเกิดขึ้นจากการถูกกีดกัน และถูกลดอำนาจ หรือถูกตีตรา เช่น กรณีผู้ติดเชื้อ เอช ไอ วี นั้น ความเป็นชายขอบของพวกเขาเกิดจากผู้ติดเชื้อถูกแยกออกไปจากสังคม ถูกทำให้แปลกแยกจากสังคม ถูกผลักดันให้กลายเป็นชายขอบในลักษณะที่เรียกว่า คนในสังคมไม่ยอมรับ แต่พวกเขาก็ยังพยายามแยกตัวตนออกมาจากสังคม เพื่อให้เห็นตัวตนของเขาเองอีกด้วย หรือกรณีชาวเขาที่ถูกตีตรา ในลักษณะให้ร้ายป้ายสีต่าง ๆ นานา แต่ในอีกทิศทางหนึ่งความเป็นชายขอบเกิดขึ้นจากการถูกดึงเข้าร่วมกระบวนการ จนกลับกลายเป็นชายขอบในทิศทางตรงกันข้ามกับทิศทางแรก เช่น กรณีกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ในสังคมไทยถูกดึงให้เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนา โดยเฉพาะการส่งเสริมการท่องเที่ยว แต่กลับกลายเป็นการดึงให้พวกเขาถูกแปลกแยก ถูกดึงให้เป็นคนชายขอบ เพราะมีสถานภาพเป็นเพียงสินค้า

ภายใต้บริบทดังกล่าว ในปัจจุบันนี้จะพบว่า ความเป็นคนชายขอบสามารถเกิดขึ้นได้ทุกหนทุกแห่ง ทั้งพื้นที่ในเมือง ในบาร์ ในโรงงาน พื้นที่กึ่งเมืองกึ่งชนบท พื้นที่ในชนบท จนกระทั่งพื้นที่สูงในป่า

การเป็นชายขอบจึงอาจเกิดขึ้นได้กับทุกคน ในเกือบจะทุกสถานการณ์ที่ขึ้นอยู่กับมุมมอง เช่นนักวิชาการก็อาจจะกลายเป็นคนชายขอบได้ ถ้าหากถูกตีตราว่าเป็นพวกไม่ดี ดังนั้นการเป็นชายขอบจึงไม่ได้หมายความว่า เกิดขึ้นเฉพาะในบริเวณชายขอบเท่านั้น ความเป็นชายขอบเกิดขึ้นได้ในทุกที่ ทุกหน ทุกแห่ง เมื่อมีการกีดกันพื้นที่ในรูปของการสร้างพรมแดนขึ้นมาปิดกั้นผู้คนบางกลุ่ม (อานันท์ กาญจนพันธุ์, 2545, น. 2-3)

สุริชัย หวันแก้ว (2546, น. 12) แนวความคิดในการศึกษาคนชายขอบของนักสังคมศาสตร์ในยุคหลังสมัยใหม่เสนอว่า ความเป็นชายขอบ (marginality) ในทางเศรษฐศาสตร์การเมืองนั้น หมายถึง ผู้คนที่ด้อยอำนาจ (the powerless) คนที่ตกเป็นเบี้ยล่าง (the subordinate) ของคนกลุ่มใหญ่ และคนยากไร้ (the have-nots) และเมื่อคนเหล่านี้เป็นชาติพันธุ์ คนกลุ่มน้อย เพศด้อย และไม่มีตำแหน่งแห่งที่ในสังคม หรือเรียกรวม ๆ ว่ามีสถานะเป็น "คนอื่น (the other) " อีกด้วยแล้ว จึงทำให้คนเหล่านี้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกกีดกันออกซ้ำแล้วซ้ำเล่า (multiple exclusions) หรือเป็นคนชายขอบในพหุมิติ (multiple marginalities) จึงแทบจะกล่าวได้ว่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของคนเหล่านี้เท่ากับศูนย์

สปีควิค (สุริชัย หวันแก้ว, 2546) ได้อธิบายว่า ในฐานะนักวรรณคดีวิจารณ์เธอเห็นว่า การศึกษาของ subaltern studies ที่ควรจะเป็นไปก็คือ การศึกษาถึงกลไกของการก่อรูปความเป็นอื่นขึ้นมา (the mechanical of the constitution of the Other) วิธีการนี้น่าจะเป็นวิธีการที่ดีกว่าวิธีการไปยื้อนค้นหาถึงความจริงแท้ (authenticity) คนถูกกดทับต่าง ๆ อย่างแน่นอน สถานภาพของกลุ่ม subaltern มีความเป็นอื่น (the other) ที่ถูกคนกลุ่มอื่นเขียนถึง ถูกพูดถึง ถูกบันทึก ด้วยกลไกต่าง ๆ ของสังคม ทั้งที่เป็นส่วนบริบทการปกครอง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และองค์ความรู้ ด้วยแนวทางการศึกษาวิจัยแบบนี้ เห็นได้ว่าไม่แต่เพียงเราจะได้ทำความเข้าใจต่อกลุ่มที่ถูกกดทับไว้เท่านั้น หากแต่ยังทำให้เราเข้าใจว่าสังคมสร้าง และใช้อำนาจของวาทกรรมในความเป็นเขาเพื่ออะไร เธอได้ตอบคำถามที่เป็นข้อบ่งชี้ความว่า "กลุ่มคนที่ถูกกดทับไว้สามารถจะพูดได้ไหม?(Can the subaltern speak?) ไว้ในย่อหน้าสุดท้ายของบทความว่า "พวกที่ถูกกดทับไว้ นั้นพูดไม่ได้" ทั้งนี้เพราะ subaltern ไม่รู้ว่าจะพูดถึงตัวเองเช่นไร ในเมื่อพวกเขาเองเป็นผลผลิตด้วยการถูกสร้างตัวตนมากกว่าเป็นผู้ผลิตตัวตน (subject) ของตนเอง ดังนั้นเอกลักษณ์ของ subaltern (หากจะมี) จึงมีแต่ความแตกต่าง (difference) มากกว่าที่จะบอกได้ว่าอะไรเป็นเนื้อเดียวกัน

สุริชัย หวันแก้ว (2546, น. 40) กล่าวว่าหากพิจารณางานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำให้กลายเป็นคนชายขอบเชื่อมโยงกับบริบทเชิงโครงสร้างมหภาคแล้วพบว่า มีงานศึกษา

กระบวนการกลายเป็นชายขอบที่เกี่ยวข้องกับบริบทเชิงโครงสร้างมหภาคที่สำคัญ ๆ อย่างน้อย 3 บริบทหลักด้วยกัน อันได้แก่ บริบทแห่งการสร้างรัฐ-ชาติ บริบทการพัฒนา และโลกาภิวัตน์

จากการศึกษาความหมายของ "คนชายขอบ" ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า

"คนชายขอบ" คือ กลุ่มคนที่ถูกผลักออก และตั้งอยู่ในทิศทางที่ตรงข้ามกับศูนย์กลาง ด้วยโอกาส ไร้อำนาจ ถูกกีดกัน ถูกมองว่า "เป็นอื่น" เป็นพวกแปลกแยกจากบรรทัดฐานของสังคม ถูกตีตราในแง่ลบ ถูกลดทอนคุณค่า ไม่มีตำแหน่งแห่งที่ โดยความ "เป็นอื่น" นั้น มิได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หากแต่เป็นสิ่งที่สังคมได้สร้างความรู้ อำนาจ และความจริงขึ้นมา เพื่อพูดแทนกลุ่มชายขอบนั้น ๆ ภายใต้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ เพื่อกีดกันคนที่ไม่เข้าพวกเดียวกันกับตนเอง ให้อยู่ในตำแหน่งแห่งที่ที่ต่ำกว่า การเป็นชายขอบนั้นเกิดขึ้นได้กับทุกคนในทุกที่ทุกสถานการณ์ โดยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมุมมอง

ความเป็นชายขอบยังเป็นผลผลิตของความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม ที่การแข่งขันในระบบการผลิตเพื่อตลาดภายใต้เศรษฐกิจทุนนิยมอุตสาหกรรม และวัฒนธรรมบริโภคนิยมได้ผลักดันให้กลุ่มคนที่ล้มเหลว หรืออ่อนแอกว่าในการแข่งขัน ต้องสูญเสียสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจในสังคม ภาวะดังกล่าวมีผลกระทบโดยตรงต่อผู้หญิง ตลอดจนความสัมพัทธ์ที่มีระหว่างหญิงและชาย

การศึกษา "ผู้หญิงกับการเป็นแรงงานในระบบห่วงโซาการผลิต" จึงเน้นไปที่กระบวนการกลายเป็นชายขอบ และถูกมองว่าเป็นอื่นในบริบทโลกาภิวัตน์ การพัฒนาที่มุ่งทะยานสู่ความทันสมัย การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ หรือการเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) ปัจจุบันก็คือ กระบวนการกลายเป็นคนชายขอบในบริบทโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะโลกาภิวัตน์ที่ขึ้นนำด้วยมิติเศรษฐกิจ และการตลาด

แม้จะเป็นคนจำนวนมากในองค์กร ถ้านำอัตราส่วนมาเทียบกับจำนวนพนักงานประจำบริษัท แล้วจะเห็นได้ว่า พนักงานแรงงานภายนอกมีจำนวนมากกว่าพนักงานบริษัท ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้บริษัทสามารถขับเคลื่อนไปได้ ความสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพาและกันกลับถูกมองข้าม และปฏิเสธซึ่งพวกเธอเหล่านั้นถูกทำราวกับว่าไม่มีตัวตน ถูกสร้างภาพ และตีตราในแง่ลบ ถูกละเลย ถูกเลือกปฏิบัติ และถูกเอาเปรียบจากลักษณะการจ้างงานในระบบห่วงโซา พนักงานแรงงานภายนอกหญิงยังคงเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในกระบวนการผลิตในระบบทุนนิยม ซึ่งมีส่วนในการสร้างกองกำลังแรงงานสำรอง อันเป็นเงื่อนไขที่เอื้อต่อการกดค่าแรง และการควบคุมชนชั้นแรงงานให้ทำงานอย่างเต็มที่

"พนักงานแรงงานภายนอกหญิง" (outsourcing) จึงถูกเสกสรรปั้นแต่ง (constructed) ให้เป็นคนชายขอบ และถูกมองว่าเป็นอื่น เพราะความแตกต่างไม่เข้าพวก ตามแนวคิดแบบทวิ

ลักษณะ กลุ่มที่มีอำนาจเหนือกว่าจะควบคุมบังคับกลุ่มที่ด้อยกว่า ก็คือกลุ่มที่ไม่เข้าพวกและแตกต่างกับตน ความแตกต่าง ณ ที่นี้คือสภาพการจ้าง สวัสดิการ ค่าล่วงเวลา และสิทธิอื่น ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นตัวผลักดันพนักงานแรงงานภายนอกให้ออกจากศูนย์กลาง แต่ทว่าศูนย์กลาง ณ ที่นี้มีได้เป็นสังคม แต่เป็นองค์กร

ผลงานวิจัยหรืองานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของ การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสวัสดิการที่ลูกจ้างเหมาะสม (พนักงานแรงงานภายนอก) ได้รับ และในส่วนที่ 2 จะเป็นการสรุปงานวิจัยเกี่ยวกับชีวิตและสวัสดิการของลูกจ้างเหมาะสม โดยมีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

งานแรกเป็นวิทยานิพนธ์ของ ศิริรัตน์ สุวรรณทัต เรื่องการพัฒนาสวัสดิการพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การพัฒนาและการจัดสวัสดิการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ และศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อบริการด้านสวัสดิการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ทำงานในกรุงเทพฯ และเป็นพนักงานในตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าลงมา ประกอบด้วย รองผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้างานอาวุโส หัวหน้างาน เสมียนอาวุโส และ เสมียน รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้การศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for The Social Science)

จากผลการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานภาคปฏิบัติการต่อการจัดสวัสดิการของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) นั้น การจัดสวัสดิการตรงตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Basic Physiological Needs) ได้แก่ ที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองจากขั้นแรกแล้วจะแสวงหาความต้องการในลำดับต่อมา นั่นคือ ความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน และเมื่อเข้าทำงานในสถานประกอบการ ก็ต้องการการรับประกันความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน ในรูปของสัญญาจาก นายจ้างและคาดหวังผลตอบแทนในการทำงานระยะยาว

3. ความต้องการด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) เมื่อได้รับการสนองต่อความต้องการทั้ง 2 ข้อแล้ว ความต้องการลำดับต่อมาคือ ความต้องการเข้าร่วมเป็น สมาชิกองค์กรต่าง ๆ และต้องการเป็นที่ยอมรับในกลุ่ม

4. ความต้องการการนับถือ หรือความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) คือความต้องการที่จะเข้มแข็ง เชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization or Self Realization) เป็น ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ซึ่งจะแตกต่างกันไป

การจัดสวัสดิการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ตรงตามความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทั้ง 5 ประการข้างต้น กล่าวคือ เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนอง จะมีความต้องการด้านความมั่นคง ปลอดภัยจะมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของพนักงานมากโดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อเปรียบเทียบ เงินเดือนพนักงานปฏิบัติการ บริษัท การบินไทยฯ กับพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนอื่น ๆ แล้ว อัตราเงินเดือนไม่สูงมาก แต่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุดคือการจัดสวัสดิการเศรษฐกิจ เพราะเป็นสวัสดิการที่ช่วยให้ฐานะทางเศรษฐกิจ และการครองชีพได้ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น ในการดำรงชีวิตอันได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ถ้าพนักงาน ขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิต และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ดังนั้นการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจจึงเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับผู้เป็นพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

การจัดสวัสดิการของบริษัทฯ จัดได้ตามหลักความเหมาะสมกับกาลเวลา ซึ่งสวัสดิการที่ดีจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยการจัดสวัสดิการ จะต้องเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการจูงใจให้พนักงานระดับ ปฏิบัติการปฏิบัติงานอยู่กับบริษัทฯ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านความมั่นคง ปลอดภัย ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สามารถสร้างแรงจูงใจพนักงานระดับปฏิบัติการในการเพิ่มผลผลิต

ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านนันทนาการ เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานระดับปฏิบัติการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่กับบริษัท ได้นาน

ผลการศึกษาด้านความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มี 5 ด้าน พบว่าพนักงานมีความคาดหวังด้านเศรษฐกิจสูงสุด ได้แก่ การให้สวัสดิการในรูปของตัวเงิน โดยเฉพาะเงินประจำปี เงินช่วยเหลือคู่สมรสและบุตร เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น เพราะเป็นเสมือนค่าตอบแทนที่ช่วยเสริมรายได้ เป็นแรงจูงใจ และเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานทุ่มเทกำลัง แรงกายในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถให้กับบริษัทมาทั้งปี

ส่วนด้านสุขภาพ พนักงานระดับปฏิบัติการคาดหวังที่จะเบิกค่ารักษาพยาบาลให้แก่บุคคลในครอบครัวโดยเฉพาะบิดา-มารดา

ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการวางมาตรฐานในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับเครื่องยนต์และเครื่องจักร ซึ่งมีส่วนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านสันทนาการ พนักงานให้ความสนใจน้อย เพราะส่วนใหญ่พนักงานระดับปฏิบัติการจะให้ความสำคัญต่อสวัสดิการที่สามารถช่วยพยุงฐานะทางเศรษฐกิจ และความขาดแคลนในด้านการครองชีพ

จากการศึกษาการจัดสวัสดิการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) แก่พนักงานระดับปฏิบัติการนั้นเป็นการจัดสวัสดิการที่ตรงตามทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แม้พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จะมีสวัสดิการที่ดีจากบริษัทฯ แต่ก็ยังมีความคาดหวังกับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานกับบริษัท และยังคงคาดหวังกับสวัสดิการอีกหลายด้านดังที่สรุปไว้แล้วข้างต้น

งานที่สองเป็นวิทยานิพนธ์ของ โสภณ วีระโสภณ ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโอกาสการเข้าถึง สวัสดิการ ความต้องการสวัสดิการและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งประจำอยู่ ณ ศูนย์ซ่อมอากาศยาน ดอนเมือง กรุงเทพฯ เท่านั้น ประกอบด้วยบุคลากรด้านช่างเทคนิค ช่างเครื่องยนต์ วิศวกร ผู้เชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะด้าน ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่

ประจำสำนักงาน รวมทั้งบุคลากรด้านต่าง ๆ ในการซ่อมบำรุงอากาศยาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,654 คน (สถิติเดือนตุลาคม 2545) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยใช้มาตรฐานวัดแบบ Likert Scale และคำถามปลายเปิด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for the Social Science)

จากผลการศึกษาพบว่า โอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการของพนักงานนั้น พนักงานมีโอกาสเข้าถึงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านนันทนาการอยู่ในระดับน้อย

ด้านความต้องการสวัสดิการของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความต้องการสวัสดิการในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน นอกจากนี้พนักงานยังได้เสนอแนวทางในการจัดสวัสดิการที่ควรเพิ่ม อันได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลของบิดา-มารดา ส่วนสวัสดิการที่ควรลดคือ รถรับ-ส่งพนักงาน และสวัสดิการที่ควรมีการปรับปรุง คือ ค่ารักษาพยาบาลของสถานพยาบาลของรัฐและเอกชน และสวัสดิการที่ควรยกเลิกคือค่าพาหนะ

จากการศึกษางานวิจัยของ ศิริรัตน์ สุวรรณทัต และ โสภณ วีระโสภณ ได้ข้อสรุปที่ตรงกัน คือ ด้านของความต้องการสวัสดิการของพนักงานนั้นมีมาก ซึ่งเป็นความต้องการตามทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อันสอดคล้องกับความต้องการสวัสดิการของพนักงานทั้ง 5 ด้านอันได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา, สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย และสวัสดิการด้านนันทนาการ

แม้พนักงานประจำบริษัทฯ ได้รับสวัสดิการตรงตามแนวคิดความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ของมนุษย์ทั้ง 5 ประการ แต่พนักงานประจำก็ยังมีความต้องการที่จะปรับ-ลด และเพิ่มสวัสดิการด้านอื่น ๆ อีก อาจกล่าวได้ว่าการจัดสวัสดิการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จัดได้ตรงตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ คือ ความต้องการทางกายภาพ (Basic Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) ความต้องการด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ความต้องการการนับถือ หรือความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) และ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization or Self Realization)

มนุษย์ย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานกันทุกคนซึ่งรวมถึงแรงงานภายนอก แต่เมื่อมองย้อนกลับมาดูสวัสดิการที่แรงงานภายนอกได้รับนั้นมีเพียงสวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมเพียงสิ่งเดียว ซึ่งเป็นที่น่าตั้งคำถามโดยเฉพาะสำหรับตัวผู้ศึกษานั้น สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมที่แรงงานภายนอกได้รับตรงตามแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ในเรื่องความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทั้ง 5 ประการหรือไม่

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงานในระบบเหมาช่วง-เหมาค่าแรง

รายงานวิจัยวิจัยย่อยฉบับสมบูรณ์ของ เสมา สืบตระกูล (2546) เรื่องลูกจ้างรับเหมาค่าแรง จังหวัดชลบุรี โดยการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสภาพชีวิต สภาพการทำงาน สวัสดิการ และสภาพความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างหญิงรับเหมาค่าแรง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือ กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้านอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 3 โรงงาน แบ่งเป็น กลุ่มพนักงานประจำรายเดือน กลุ่มพนักงานรายวัน และกลุ่มพนักงานชั่วคราว เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจแบบสอบถาม และสัมภาษณ์

จากผลการศึกษาพบว่า ภูมิหลังของกลุ่มคนงานหญิงที่เข้ามาทำงานอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งที่เป็นพนักงานประจำ และพนักงานรับเหมาค่าแรง ส่วนมากมาจากต่างจังหวัด สภาพครอบครัว มีพี่น้องหลายคน รายได้หลักของครอบครัวมาจากการทำไร่ ทำนา ขายพืชไร่ ขายข้าว ผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มาจากทุก ๆ ภาค ผู้ใช้แรงงานจึงต้องเช่าห้องแถว อีกทั้งต้องแบกรับค่าน้ำ ค่าไฟ และค่ารถโดยสาร และค่าครองชีพอื่น ๆ เช่น ค่าอาหาร ข้าวของเครื่องใช้อื่น ๆ เมื่อคำนวณอย่างคร่าว ๆ แล้วรายได้ของพนักงานเหมาช่วงไม่สมดุลกับรายจ่าย เพราะรายจ่ายมีมากกว่ารายได้ แต่ยังมีชีพอยู่ได้ด้วยการทำงานล่วงเวลา

สภาพการทำงานของกลุ่มที่ทำการศึกษาทั้ง 3 โรงงานนั้น สภาพการจ้างมีความแตกต่างกัน เช่น เวลาในการทำงาน เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ สวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้าง, อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน อัตราค่าจ้าง แต่สิ่งที่นายจ้างปฏิบัติเหมือนกันคือ ปฏิบัติตามขั้นต่ำบนพื้นฐานของกฎหมายแรงงาน สภาพการจ้างนอกที่ได้รับนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้นน้อยมาก นอกจากการรวมกลุ่มกันยื่นข้อเรียกร้องกับนายจ้างเพื่อขอสวัสดิการต่าง ๆ สภาพการทำงานของพนักงานนั้นต้องเผชิญกับความร้อน สารตะกั่ว พบว่าอุปกรณ์ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนายจ้างไม่ได้ให้ความสนใจเรื่องความปลอดภัยของลูกจ้างเนื่องจากกลัวเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น

คนงานหญิงที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งที่เป็นพนักงานประจำ และพนักงานรับเหมาค่าแรง อยู่ในสถานประกอบการเดียวกันนั้นเห็นความแตกต่างได้ชัดเจนคือเรื่องของรายได้ รวมทั้งสวัสดิการและสิทธิอื่น ๆ ซึ่งพนักงานประจำได้รับมากกว่า คือ ได้ค่าอาหาร ค่ารถรับส่ง ค่าเช่าบ้าน และการทำงานของพนักงานประจำไม่ต้องเคร่งเครียดมากนัก ส่วนพนักงานรับเหมาช่วงจะต้องทำงานที่หัวหน้าใช้ให้ทำทุกอย่างตามเป้าหมายที่หัวหน้างานได้ตั้งไว้ ส่วนการทำงานล่วงเวลาพนักงานเหมาค่าแรงต้องทำทั้ง ๆ ที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ว่าไม่ให้บริษัทบังคับให้พนักงานเหมาค่าแรง-เหมาช่วงทำงานล่วงเวลา แต่พนักงานเหมาช่วง-เหมาค่าแรง

ดังกล่าวต้องทำงานล่วงเวลา เพราะหากไม่ทำถือว่าไม่ให้ความร่วมมือกับบริษัท ส่งผลถึงความมั่นคงในการทำงาน เพราะถ้านายจ้างไม่พอใจสามารถเลิกจ้างได้

จากงานวิจัยของ เสมอ สืบตระกูล (2546) นั้นสอดคล้องกับพนักงานแรงงานภายนอกหญิง ฝ่ายครุฑการบิน ในเรื่องสภาพการจ้างที่แตกต่างระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานที่จัดจ้างจากภายนอก ความแตกต่างของสภาพการจ้างทำให้เกิดการแบ่งแยก ดังงานวิจัยที่ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงในลำดับต่อไปก็คืองานของ บัณฑิต แป้นวิเศษ ได้กล่าวไว้ว่า ลูกจ้างประจำจะมองลูกจ้างเหมาช่วง-เหมาค่าแรง, จัดจ้างจากภายนอกว่าเป็นพลเมืองอีกชั้น ซึ่งการแบ่งแยกด้วยสภาพการจ้างนั้นตรงกับหลักแบ่งแยกแล้วปกครอง

บัณฑิต แป้นวิเศษ (2546) ได้ศึกษาวิจัยถึงผลกระทบต่อลูกจ้างที่เป็นแรงงานชั่วคราวก็คือ รายงานวิจัยกรณีศึกษากลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ลูกจ้างหญิงภายใต้สัญญาจ้างงานชั่วคราว โดยกล่าวถึงสัญญาจ้างงานชั่วคราวที่มีความสลับซับซ้อน และแยกย่อยทางเทคนิค เพื่อขูดรีดแรงงานของกลุ่มนายทุนที่เป็นบริษัทข้ามชาติตลอดจนนายทุนภายในประเทศที่มีกิจการขนาดใหญ่

การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาถึงการใช้รูปแบบสัญญาจ้างงานชั่วคราวนั้น ส่งผลผลกระทบต่อลูกจ้างหญิงอย่างไร โดยศึกษาแรงงานหญิง พื้นที่ศึกษาคือ บริษัทกิจการพลาสติกและของเล่น ย่านพุทธมณฑลสาย 4 อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาใช้การค้นคว้าเอกสาร หนังสือพิมพ์ เอกสารการจ้างงาน กฎระเบียบบริษัท รวมถึงการทำกลุ่มศึกษาและการสัมภาษณ์ลูกจ้างหญิงและกรรมการสหภาพแรงงาน

ในระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมานับได้ว่าบริษัทข้ามชาติเข้ามามีบทบาทในระบบเศรษฐกิจโลก และมีอิทธิพลต่อการผลิตสินค้าและธุรกิจบริการต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมส่งออกในแถบประเทศที่กำลังพัฒนา กอปรกับการเปิดเสรีทางการค้า ทำให้มีการปรับระบบและรูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลายจนในที่สุดนำไปสู่การสร้างเงื่อนไขการจ้างงานที่เปลี่ยนไป

การใช้นโยบายการเปิดการค้าเสรี ผู้หญิงซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของตลาดแรงงาน ดูราวกับว่าจะได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ และมีความเสมอภาคทางเพศ คุณภาพของผู้หญิงถูกยกระดับ แต่ความเป็นจริงแล้วแรงงานหญิงตกอยู่ในสภาพที่ทรุดโทรมทางสุขภาพ ด้วยแรงงานหญิงต้องเผชิญกับความเครียดกับงานแรงงานหญิงบางคนต้องทนทำงานถึง 16 ชั่วโมงต่อวันต่อรองไม่ได้ ถ้าไม่ทำก็อาจถูกเลิกจ้าง ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ต้องต่อสู้กับค่าครองชีพที่สูง ในขณะที่ค่าแรงที่ได้รับนั้นถูกซึ่งสวนทางกับค่าครองชีพ

นอกจากนี้แล้ว บริษัทยังใช้กลยุทธ์การแบ่งและสร้างความรู้สึกรักของพนักงานให้มีความแตกต่างกันทางสภาพการจ้างระหว่างลูกจ้างประจำรายวัน รายเดือน โดยลูกจ้างประจำรายวันและรายเดือนได้สิทธิประกันสังคม แต่ลูกจ้างชั่วคราวระยะสั้นถูกหักเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับสิทธิและบัตรประกันสังคมได้ก็ต่อเมื่อเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวระยะสั้นรอบสอง

บริษัทที่ได้ทำการศึกษาวิจัยมีสภาพซึ่งก่อตั้งในปี พ.ศ. 2534 ได้ต่อสู้กับนายจ้างตลอดมา แต่ถูกนายจ้างกดดันด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ยุบสหภาพแรงงาน การต่อสู้ไม่เป็นผลอีกต่อไปด้วยข้อตกลงสหภาพแรงงานทำกับบริษัทได้หมดอายุลง และด้วยสถานการณ์ทางเศรษฐกิจกำลังประสบปัญหา สหภาพจึงมีมติว่าไม่เป็นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และยอมใช้สภาพการจ้างเดิมต่อไป

จากการวิจัยผลกระทบต่อลูกจ้างหญิงที่ทำงานอยู่ภายใต้สัญญาจ้างงานชั่วคราวพบว่า ลูกจ้างจนลงเพราะไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่ได้รับโอกาสบรรจุหรือได้รับสวัสดิการจากกฎหมายและบริษัท, ขาดอำนาจต่อรองในเรื่องของการรวมตัวกัน เพราะอาจถูกเลิกจ้างได้ทันที สหภาพไม่มีอำนาจในการต่อรองเพราะถูกนายจ้างกดดันด้วยวิธีการต่าง ๆ ขาดสิทธิอนามัยด้านการเจริญพันธุ์เพราะถ้าลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ระหว่างการสมัครงานทางโรงงานก็จะไม่รับเข้าทำงาน

ตามโรงงาน สถานประกอบการ บริษัท หรือองค์กรที่มีการจ้างงานที่แตกต่างกันภายในสถานที่ทำงานจะมีลูกจ้างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างจากภายนอก (ลูกจ้างเหมาช่วง, เหมาค่าแรง) ซึ่งเป็นการยากที่จะเลี่ยงปัญหาการแบ่งชนชั้น คนที่เป็นลูกจ้างประจำมี สวัสดิการก็จะนำจุดนี้มาเปรียบเทียบกับลูกจ้างจากภายนอกว่าเป็นพลเมืองชั้น 2 ไม่เหมือนลูกจ้างประจำที่มีความมั่นคงกว่า ซึ่งเข้าหลักการแบ่งแยกแล้วปกครอง

งานวิจัยของ บัณฑิต เป้เนวิเศษ ชี้ให้เห็นถึงรูปแบบการจ้างงานที่ความหลากหลายและซับซ้อน ผู้ที่เสียเปรียบก็คือผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้แล้วในเรื่องของสภาพการจ้างที่แตกต่าง ย่อมนำมาซึ่งการแบ่งแยก และทำให้เน้นย้ำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างลูกจ้างประจำกับลูกจ้างจากภายนอกได้อย่างชัดเจน

งานวิจัยอีกเรื่องที่คุณศึกษาจะกล่าวถึงในลำดับต่อไปเป็นรายงานการศึกษาเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงานในระบบเหมาค่าแรง โดย มนตรี ปานแดง และ สุภาพร นาจันท์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การละเมิดสิทธิแรงงานในระบบจ้างเหมาค่าแรง" ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ และโลหะ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ละเมิดสิทธิแรงงานในระบบจ้างเหมาค่าแรง และสาเหตุตลอดจนถึงผลกระทบของการจ้างเหมาค่าแรงต่อสิทธิแรงงาน เพื่อเสนอแนะแนวทางป้องกันและคุ้มครองสิทธิแรงงานในระบบจ้างเหมาค่าแรง

โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการจ้าง และบทบาทสหภาพแรงงานในสถานประกอบการใน 3 อุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมโลหะ พื้นที่ในการสำรวจ คือ โรงงานบางแห่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมที่มีสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา และปราจีนบุรี

จากผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบของการจ้างเหมาค่าแรงต่อค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานนั้นไม่มีความเสมอภาคด้านสภาพการจ้างระหว่างลูกจ้างของสถานประกอบการกับลูกจ้างเหมาค่าแรง เช่น การปรับค่าจ้าง ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าอาหาร ชุดทำงาน สวัสดิการเหล่านี้ลูกจ้างเหมาค่าแรงจะได้รับเพียงครึ่งหนึ่งของสัดส่วนลูกจ้างของสถานประกอบการ ส่วนสวัสดิการสำหรับครอบครัวลูกจ้าง และโบนัสลูกจ้างเหมาค่าแรงไม่ได้รับ สิ่งที่ลูกจ้างเหมาค่าแรงได้รับมีเพียงค่าแรงขั้นต่ำและสวัสดิการน้อย และไม่มีความมั่นคงในการทำงาน และกฎหมายมิได้ให้ความชัดเจนกับลูกจ้างเหมาค่าแรงในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและไม่คุ้มครองสิทธิประโยชน์อื่น นอกเหนือจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

จากผลการศึกษาดังกล่าวทั้ง 3 งานข้างต้นได้ผลสรุปที่ตรงกันคือ ความแตกต่างระหว่างลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการซึ่งก็คือลูกจ้างประจำกับลูกจ้างเหมาช่วง-เหมาค่าแรง ลูกจ้างประจำจะได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงานมากกว่าลูกจ้างเหมาช่วง-เหมาค่าแรง ทำให้เกิดการแบ่งแยกทางชนชั้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงงานภายนอกหญิงฝ่ายครุฑการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในเรื่องของสภาพการจ้างที่แตกต่างระหว่างลูกจ้างประจำกับลูกจ้างจากภายนอกส่งผลให้เกิดการแบ่งแยกระหว่างพนักงานแรงงานภายนอกและพนักงานประจำ

อาจกล่าวได้ว่าสวัสดิการที่ได้รับนั้นแยกว่าลูกจ้างเหมาค่าแรงในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ และโลหะ ทั้ง 3 ดังกล่าวข้างต้น เพราะลูกจ้างเหมาค่าแรงและลูกจ้างของสถานประกอบการจะได้รับสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกันมาก

เมื่อนำมาเทียบกับพนักงานแรงงานภายนอกหญิง ฝ่ายครุฑการบิน แล้วพบว่าสวัสดิการที่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงได้รับมีเพียงสวัสดิการที่ได้จากกองทุนประกันสังคมเพียงอย่างเดียว ซึ่งต่างจากลูกจ้างของบริษัทหรือพนักงานประจำได้รับสิทธิและสวัสดิการทั้งหมดดีกว่าพนักงานแรงงานภายนอกหญิงมาก ไม่ว่าจะเป็น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา วันหยุดประจำปี มีวันลา โบนัสประจำปี มีสิทธิใช้บัตรโดยสารทั้งในและต่างประเทศฟรี การเบิกค่ารักษาพยาบาล ซึ่งครอบคลุมไปถึงคู่สมรสและบุตร ฯลฯ

นอกจากนี้ พนักงานแรงงานภายนอกยังไม่สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ได้เนื่องจากไม่ได้เป็นลูกจ้างของบริษัท การบินไทยฯ เมื่อเกิดปัญหาเรื่องค่าแรง

และไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานก็ไม่สามารถที่จะร้องเรียน เจริญต่อรอง หรือขอความช่วยเหลือได้ เพราะการจ้างงานในลักษณะนี้ผู้เป็นนายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างได้ทันที

มณี ชุนภักดี และ บัณฑิต เป้ณวิเศษ (2548) ได้ทำรายงานการศึกษาเรื่อง "แรงงานหญิงในระบบ合家ช่วง บนเงื่อนไขจรรยาบรรณทางการค้า กรณีศึกษาแรงงานหญิงในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่งออก" ฝ่ายแรงงานหญิง มุลินธิเพื่อนหญิง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจถึงผลกระทบต่อชีวิต และความเป็นอยู่ของแรงงานหญิงที่เกิดจากการจ้างงานในระบบ合家ช่วง สามารถสรุปได้ดังนี้

การจ้างงานในระบบ合家ช่วง (Subcontract) เป็นรูปแบบหนึ่งของการจ้างงานในยุคโลกาภิวัตน์ ที่นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบต่อด้านทุนการผลิต และชีวิตของคนงาน เช่น ไม่ต้องรับผิดชอบต่อด้าน สุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน ลดต้นทุนด้านการผลิต เบื้องหลังระบบทุนนิยมเสรีในยุคโลกาภิวัตน์ การจ้างงานในระบบ合家ช่วง ถือเป็นประติมากรรมของโลกทุนนิยมที่กลไกของรัฐ และกฎหมายแรงงานแห่งชาติเข้าไปคุ้มครองไม่ถึง ส่งผลผลกระทบต่อลูกจ้างหญิงตลอดจนปัญหาของแรงงานหญิงที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขมีดังนี้

1. วิกฤตเศรษฐกิจกับการถูกเลิกจ้างและยังตกงานอย่างต่อเนื่อง
2. ปัญหาสุขภาพความปลอดภัยในสถานประกอบการ
3. การละเมิดสิทธิแรงงาน ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และการใช้กฎหมายของแรงงาน

ที่ไม่เป็นธรรม

4. ความไม่มั่นคงในการทำงาน โดยนายจ้างใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย
5. การใช้แรงงานข้ามชาติในการผลิต
6. ปัญหาคุณภาพชีวิตของแม่และเด็ก

ปัจจุบันยุทธศาสตร์การจ้างงาน และการผลิตของกลุ่มทุนในชาติ และต่างชาติได้หันมากลับมาใช้รูปแบบที่สลับซับซ้อน เช่นการจ้างงานแบบ合家ช่วงการผลิต แบบ合家ค่าแรง แบบ合家รายชิ้น แบบ合家โดยผ่านนายหน้า หรือการจ้างงานในระยะสั้น และที่สำคัญคือ การเปิดกิจการแบบลอยตัวในพื้นที่เศรษฐกิจเขตที่ 3 ที่มีค่าแรงต่ำ กฎหมายเข้าไปไม่ถึง

ลักษณะปัญหาของคนงานในระบบ合家ช่วง

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของคนงานในระบบ合家ช่วงอยู่ในสภาพที่ย่ำแย่ การเข้าไปตรวจสอบของเจ้าหน้าที่แรงงานมีน้อย
2. ค่าตอบแทนรายวัน และค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาของคนงานในระบบ合家ช่วง (ต่างจังหวัด) จะน้อยกว่าคนงานในบริษัทใหญ่ หรือได้รับต่ำกว่ากฎหมายกำหนด

เนื่องจากนายจ้างต้องการลดต้นทุน และคนงานก็ไม่สามารถเจรจาต่อรองได้ เนื่องจากไม่มีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน และไม่สามารถรวมตัว หรือจัดตั้งองค์กรได้

3. สวัสดิการของคนงานในระบบเหมาช่วง เช่น รถรับส่ง ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินโบนัส ค่าครองชีพ ฯลฯ มีน้อยมาก หรือไม่มีเลย

4. ไม่สามารถเป็นสมาชิก หรือเข้าร่วมกิจกรรมกับสหภาพแรงงาน ทำให้ไม่สามารถยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานกับนายจ้างได้

5. ประสบกับปัญหาการจ้างงานที่ไม่มีความมั่นคง จะเลิกจ้างเมื่อไรก็ได้ ตามความต้องการของนายจ้าง

6. มีความกดดันในการทำงาน และมักจะถูกนายจ้างข่มขู่ตลอดเวลาว่า หากทำงานนี้ไม่ได้ก็ให้ลาออก

7. หัวหน้างานเป็นพวกเดียวกับนายจ้าง และคอยจับผิดตลอดเวลา หากทำให้หัวหน้าไม่พอใจก็ต้องลาออกจางานโดยไม่ได้ค่าชดเชย แม้จะมีอายุงานหลายปี

8. คนงานมีคุณภาพชีวิตที่แย่มาก เมื่อเปรียบเทียบกับคนงานบริษัทใหญ่ (โรงงานแม่) การจ้างงานในระบบเหมาช่วงการผลิต ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างเหมาช่วง หรือพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่มีสภาพไม่ต่างจากสินค้าที่ถูกตีราคาต่ำแรงจากรายจ้าง และเศรษฐกิจระบบทุนนิยม โดยการเพิ่มมูลค่าของสินค้านั้นคือการสยบยอม ทำงานอย่างหนัก ไม่ขัดขืนหรือต่อต้าน หากมีการต่อต้าน คือแพ่ง พนักงานแรงงานภายนอกจะถูกควบคุมโดยการตีดินนินทา และนั่นยอมหมายถึงโอกาสที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำก็จะน้อยลงไปด้วย

งานศึกษาลำดับต่อไปเป็นของ เรือนรัตน วงศ์สำอาง (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานบริษัท ทาคาโอะ อีสเทิร์น จำกัด ต่อการจ้างงานรับเหมาช่วง" การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อการจ้างงานรับเหมาช่วง ตลอดจนเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจ้างงานรับเหมาช่วงและผลกระทบของสมาชิกสหภาพแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท ทาคาโอะ อีสเทิร์น ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สายการผลิต โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามคำถามปลายปิด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 66 ของสมาชิกสหภาพแรงงานไม่เห็นด้วยกับการจ้างงานรับเหมาช่วง และไม่เห็นด้วยที่องค์กรมีการจ้างงานรับเหมาช่วง เนื่องจากสมาชิกสหภาพมองว่าการจ้างงานรับเหมาช่วงควรจะเป็นการจ้างงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหลักของบริษัทฯ ตาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างเหมาะสม โดยกำหนดประเภทของงานที่สามารถจ้างได้ คือ กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เริ่มจ้าง โดยลักษณะงานที่จะจ้างลูกจ้างมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. งานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราว
2. งานอันมีลักษณะเป็นการจร คือเป็นงานพิเศษที่เกิดขึ้นไม่แน่นอน
3. งานที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล เป็นงานที่เกี่ยวกับการเก็บเกี่ยวพืชผล การเพาะปลูก

แต่ในปัจจุบันองค์กรได้จ้างลูกจ้างรับเหมาะสมทำหน้าที่เหมือนพนักงานประจำ การเพิ่มขึ้นของลูกจ้างเหมาะสมในสถานประกอบการทำให้เกิดการแบ่งแยกลูกจ้างรับเหมาะสมกับพนักงานประจำ พนักงานประจำอาจรู้สึกเหมือนถูกคุกคาม ด้วยลูกจ้างเหมาะสมจะแย่งงานของพนักงานประจำทำ สมาชิกสหภาพมองว่าข้อเสียของการจ้างงานเหมาะสมนั้นส่งผลให้อัตราการออกจากงานและการหยุดงานของลูกจ้างเหมาะสมสูงมาก และลูกจ้างรับเหมาะสมมักรู้สึกว่าตนเองเป็นลูกจ้างชั้น 2 ของบริษัท ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานที่ทำออกมาไม่ได้คุณภาพ

การศึกษาของเรอเนิร์ต ทำให้เห็นว่าลูกจ้างเหมาะสม ไม่สามารถเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของบริษัทได้เนื่องจากไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ถูกกั้นออกมาทั้ง ๆ ที่ทำงานให้กับองค์กรเดียวกัน แต่เป็นเพราะสภาพการจ้างที่แตกต่างจึงทำให้ลูกจ้างเหมาะสม ไม่มีตำแหน่งแห่งที่ถูกมองว่าเป็นคนอื่น

สุนทรี ธิรคุณโกวิท (2545) ศึกษาเรื่อง “ความแปลกแยกของพนักงานรับเหมาต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง” การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความแปลกแยก และปัจจัยที่มีผลต่อความแปลกแยก ของพนักงานรับเหมาต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทรับเหมาะสมจำนวน 60 คน ที่ได้รับการว่าจ้างในสายงานการผลิตให้กับบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติ

สารนิพนธ์นี้ใช้มโนทัศน์เรื่องความแปลกแยก โดย Karl Marx แนวคิดของมาร์กซ์จะเน้นความหมายของความแปลกแยกไปในทางภาวะไร้อำนาจ ซึ่งเกิดจากการถูกควบคุมมากเกินไป อันเป็นสภาพที่บุคคลตกอยู่ภายใต้อำนาจของสิ่งอื่น หรือบุคคลอื่น เช่น ชีวิตของกรรมกรตกอยู่ใต้อำนาจของเครื่องจักร และนายทุน สภาพเช่นนี้กรรมกรถูกลดทอนความเป็นมนุษย์ เพราะมีสภาพไม่ต่างจากวัตถุ หรือสินค้าที่ถูกตีราคาโดยค่าจ้าง หรือค่าแรงที่ได้รับจากนายจ้าง นอกจากนี้แล้ว มาร์กซ์ยังถือว่า บุคคลอาจเกิดความแปลกแยกโดยที่ตนเองไม่ได้รับรู้ว่ามีภาวะนั้นอยู่

แนวคิดความแปลกแยกในปัจจุบันมีความหมายครอบคลุมไปในทางกว้าง โดยแนวคิดที่นิยมคือแนวคิดของ Seeman (สุนทรีย์ ธิรคุณโกวิท, 2545, น. 8) ได้แบ่งความแปลกแยกไว้ 6 มิติด้วยกัน คือ

1. ความไร้อำนาจ (Powerlessness) เป็นความคาดหวังหรือการที่บุคคลเห็นว่าพฤติกรรมของตนไม่สามารถกำหนดผลลัพธ์หรือสิ่งที่ตนเองต้องการได้
2. ความไร้ความหมาย (Meaninglessness) เป็นความรู้สึกที่บุคคลไม่สามารถทำนายได้อย่างเชื่อมั่นว่า ผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำตามความเชื่อของตนจะเป็นอย่างไร หรือเป็นความคาดหวังระดับต่ำว่าจะสามารถสร้างผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจจากพฤติกรรมของตนเอง
3. ความไร้บรรทัดฐาน (Normlessness) หมายถึง ความคาดหวังว่าพฤติกรรมหรือวิธีการซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมกลายเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์
4. ความโดดเดี่ยวทางค่านิยม (Value Isolation) คือการให้คุณค่าระดับต่ำกับรางวัลต่อเป้าหมาย หรือความเชื่อที่สังคมให้คุณค่าไว้สูง
5. ความแปลกแยกจากตนเอง (Self-Estrangement) คือระดับการพึ่งพาพฤติกรรมหนึ่งขึ้นต่อรางวัลที่คาดว่าจะได้รับในอนาคต
6. ความโดดเดี่ยวทางสังคม (Social Isolation) คือ ความคาดหวังในอันที่จะถูกปฏิเสธ หรือไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งมักจะแสดงออกในความรู้สึกเปล่าเปลี่ยว หรือถูกปฏิเสธจากคนอื่น กล่าวถึงความโดดเดี่ยวทางสังคมมักจะปรากฏในหมู่สมาชิกของชนกลุ่มน้อย เช่น คนชรา คนพิการ

จากผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรับเหมา มีระดับการศึกษาในระดับไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 ความรู้สึกแปลกแยกต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง ด้านความไร้อำนาจพบว่าพนักงานรับเหมารู้สึกว่าตนเองค่อนข้างไร้อำนาจในการกระทำการใด ๆ ในองค์กรผู้ว่าจ้าง แต่สามารถเสนอแนะความคิดเห็นให้แก่พนักงานฝ่ายองค์กรผู้ว่าจ้างได้บ้าง แต่พนักงานรับเหมายังรู้สึกกลัวการถูกตำหนิและคิดว่าทางผู้ว่าจ้างไม่ให้ความสนใจสิ่งที่เสนอแนะจึงรู้สึกแปลกแยกในด้านความไร้อำนาจในระดับปานกลาง

ความไร้หมาย พนักงานรับเหมารู้สึกว่าตนเองค่อนข้างมีความหมาย มีความสำคัญต่อการผลิตและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรผู้ว่าจ้าง เห็นความสำคัญของการที่จะทำงานได้ จำเป็นต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจกับงานเสียก่อน แต่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน ทำให้รู้สึกแปลกแยกในด้านไร้ความหมายในระดับปานกลาง

ความไร้บรรทัดฐาน พนักงานรับเหมารู้สึกว่าตนมีความแปลกแยกในเรื่องนี้น้อย เพราะพวกเขาปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ฝ่ายองค์กรผู้ว่าจ้างวางไว้เสมอ และเห็นความสำคัญ

ที่จะต้องปฏิบัติตาม และให้ความร่วมมือกับองค์กรผู้ว่าจ้างทุกครั้ง ถึงแม้จะรู้สึกเบื่อหน่ายกับกฎระเบียบ

ความแปลกแยกจากตนเอง พนักงานรับเหมารู้สึกว่าตนมีความแปลกแยกในเรื่องนี้น้อย เพราะรู้สึกชอบและรักในงานที่ทำอยู่ รู้สึกเป็นเจ้าของในผลิตภัณฑ์ที่ตนเองเป็นผู้ผลิต และไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อต้องการแค่เพียงค่าจ้างเท่านั้น ในขณะที่เดียวกันรู้สึกไม่แน่ใจในความเป็นพวกเดียวกันระหว่างพนักงานฝ่ายองค์กรผู้ว่าจ้างกับฝ่ายตน

อาจกล่าวได้ว่ามิติของความโดดเดี่ยวทางสังคม (Social Isolation) คือการไม่เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม และมักปรากฏอยู่หมู่สมาชิกของชนกลุ่มน้อย สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องคนชายขอบ (marginality)

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของลูกจ้างเหมาค่าแรงต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่คือ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์สฯ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในบริษัท ฮีโน่มอเตอร์สฯ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้ คือ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในบริษัท ฮีโน่มอเตอร์สฯ เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

จากผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างเหมาค่าแรงมีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมีชื่อเสียงของ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์สฯ อยู่ในระดับสูง ยกเว้นโอกาสความก้าวหน้าในงานนั้นมีระดับปานกลาง ส่วนระดับความผูกพันโดยรวมที่มีต่อบริษัท ฮีโน่มอเตอร์สฯ อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จะเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป ปัจจัยความคิดเห็นต่อองค์กรทุกด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และความมีชื่อเสียงขององค์กรสามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

จากผลการศึกษาของ สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ นั้นสอดคล้องกับแรงงานภายนอกหญิงฝ่ายครัวเรือน เนื่องจากแรงงานภายนอกทำงานได้เสมือนพนักงานประจำ อาจกล่าวได้ว่าพนักงานแรงงานภายนอกถือเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาและทำรายได้ให้แก่ฝ่ายฯ โดยเฉพาะการที่ฝ่ายครัวเรือนเป็น 1 ใน 5 หน่วยที่ทำรายได้ให้กับบริษัท การบินไทย

งานศึกษาลำดับต่อไปเป็นงานวิจัยส่วนบุคคลของ ศรัณย์พร จุ่นสาย (2551) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และภาพลักษณ์ของตนเองที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกระหว่างพนักงานจัดจ้างภายนอกกับพนักงานประจำ กรณีศึกษาขององค์การเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่พนักงานจัดจ้างจากภายนอกจำนวน 78 คนและพนักงานประจำระดับปฏิบัติการของหน่วยงานหนึ่งจำนวน 179 คน

ผู้เขียนนำทฤษฎีของ เชฟพาร์ด ลิวิกี้ และ มินตัน (Shppard, Lewicki and Minton's) แบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เมื่อนำหลักความสมดุลและหลักความถูกต้องมาพิจารณาประกอบกับเป้าหมายของความยุติธรรมทั้ง 3 ด้าน จะทำให้ได้มาตรฐานในการตัดสินใจยุติธรรมด้านผลตอบแทนคือ

1. มาตรฐานด้านดุลยภาพ (Equity) พนักงานควรได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
2. มาตรฐานด้านความเสมอภาค (Equality) พนักงานควรได้รับผลตอบแทนที่เท่าเทียมกันโดยมาตรฐานนี้จะถือว่าพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ มาตรฐานนี้เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. มาตรฐานด้านความต้องการ (Needs) เป็นความเท่าเทียมกันในความมีศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ พนักงานทุกคนควรได้รับผลตอบแทนบนพื้นฐานความต้องการดำรงชีวิตในฐานะที่เป็นมนุษย์เหมือนกัน

มาตรฐานในการตัดสินใจยุติธรรมด้านผลตอบแทนทั้ง 3 ด้านดังที่ ศรัณย์พร จุ่นสาย นำเสนอในงานวิจัย คือ มาตรฐานด้านดุลยภาพ มาตรฐานด้านความเสมอภาค และมาตรฐานด้านความต้องการ เมื่อนำมาเปรียบเทียบชีวิตการทำงานของพนักงานแรงงานภายนอกหญิง ฝ่ายครุฑการบินพบว่า พนักงานแรงงานภายนอกหญิงขาดความสมดุลที่จะนำมาพิจารณาความยุติธรรมด้านผลตอบแทนทั้ง 3 ด้าน เนื่องจากแรงงานภายนอกหญิงมิได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับการทำงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเมื่อเทียบกับพนักงานประจำแสดงให้เห็นถึงผลตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกัน และผลตอบแทนในด้านพื้นฐานความต้องการความเท่าเทียมกันในความมีศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิตในฐานะที่เป็นมนุษย์ พนักงานแรงงานภายนอกหญิงไม่เคยได้รับ

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้เปรียบเทียบกิจกรรมในการสร้างภาพลักษณ์ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และพนักงานประจำ เช่น การกำหนดระเบียบเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ของพนักงานประจำกับพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กล่าวคือ ห้ามมิให้พนักงานประจำกับพนักงานจัดจ้างจากภายนอกบันทึกเวลาปฏิบัติงานร่วมกันเพราะถือว่าเป็นพนักงานคนละบริษัท

การกำหนดระเบียบเวลาปฏิบัติงานที่ผู้เขียนกล่าวไว้ข้างต้น มีลักษณะเดียวกันกับการบันทึกเวลาทำงานของพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอก โดยพนักงานประจำใช้ระบบการบันทึกเวลาทำงานเข้า-ออกโดยการแสกนลายนิ้วมือที่เครื่องซึ่งตั้งไว้ที่ประตูทางเข้าด้านหน้าและด้านข้าง ส่วนพนักงานแรงงานภายนอกใช้วิธีการบันทึกการทำงานด้วยการใช้บัตรตอกกับเครื่องบันทึกเวลา ซึ่งเครื่องตอกบัตรจะมีไว้โดยแยกเป็นของแต่ละบริษัท ๆ (บริษัทรับเหมาช่วง) ไป

นอกจากการบันทึกเวลาทำงานแล้ว ผู้เขียนยังได้กล่าวถึงการใช้อุปกรณ์ หรือระบบทำงานที่มีความแตกต่างกันขณะที่ทำงานเหมือนกัน โดยอุปกรณ์หรือระบบงานที่ใช้สำหรับพนักงานประจำจะดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่าพนักงานจัดจ้าง

ความแตกต่างในเรื่องของการใช้อุปกรณ์สำนักงานและระบบทำงานของฝ่ายครุฑการบิน เช่น จากเดิมใช้ Lotus Notes ในการสื่อสารภายในองค์กรได้เปลี่ยนมาเป็น e-mail กล่าวคือ จากประสบการณ์ตรงของผู้ศึกษาในกองจัดหาสินค้าพบว่าพนักงานประจำทุกคนจะมีคอมพิวเตอร์ประจำตัว แต่พนักงานแรงงานภายนอกไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ กลับต้องเวียนกันใช้ทั้งที่ปริมาณงานที่ทำนั้นมีมากกว่าพนักงานประจำบางคน อีกทั้ง e-mail ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ใช้ติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการทำงาน แรงงานภายนอกไม่มี e-mail ส่วนตัวใช้ หากจะใช้ e-mail ในการติดต่อหน่วยงานต้องใช้ e-mail ของพนักงานประจำ

จากประสบการณ์ตรงของผู้ศึกษา ที่ปฏิบัติงานในแผนกจัดหาสินค้าภายในประเทศ ประมาณปี 2548 จะมีหน่วยงานตรวจสอบภายใน (ZA) มาทำการตรวจสอบเอกสารการจัดซื้อ ณ แผนกที่ผู้ศึกษาทำงานอยู่ สำหรับผู้ศึกษาแล้วการทำหน้าที่ออกไปสั่งซื้อเป็นงานประจำที่จะต้องทำทุกวัน แต่เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน (พนักงานประจำ) เห็นพนักงานแรงงานภายนอกออกไปสั่งซื้อ ต่อมาหัวหน้าแผนกได้ทำเรื่องถึงแผนกที่ทำหน้าที่ set ระบบคอมพิวเตอร์ที่ใช้สำหรับการออกไปสั่งซื้อให้แยกการออกไปสั่งซื้อระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอกโดยต่างคนต่างมี password ในการออกไปสั่งซื้อ เพราะเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในคิดว่าเรื่องของราคาสินค้าเป็นความลับของบริษัทฯ แต่ในทางปฏิบัติและในความเป็นจริงแล้ว พนักงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นประจำหรือพนักงานแรงงานภายนอกในแผนกจัดหาสินค้าฯ ทราบดีว่าในการประมูลสินค้าแต่ละครั้ง พนักงานภายนอกต้องเข้าร่วมการต่อรองราคาและเป็นคนใส่ราคาของสินค้า

ในงานของ ศรัณย์พร จุ่นสาย ยังได้กล่าวถึงการแต่งกายของพนักงานประจำกับพนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีความแตกต่างกัน โดยพนักงานประจำจะมีแบบฟอร์มของบริษัทซึ่ง

เป็นสวัสดิการของบริษัทจัดให้ นอกจากนี้เวลาที่พนักงานจัดจ้างจากภายนอกขาดงานจะถูกหักเงิน

ความแตกต่างในงานวิจัยที่กล่าวถึงนั้น ตรงกับการศึกษาในเรื่องของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงฝ่ายครัวเรือนเกือบทุกประการ ทั้งในเรื่องของการแต่งกาย โดยเมื่อประมาณปี 2550 มีประกาศเสียงตามสายว่า ห้ามพนักงานแรงงานภายนอกนำเครื่องแบบที่มีสัญลักษณ์ของบริษัท การบินไทยมาใช้เด็ดขาด

นอกจากนี้ งานวิจัยของ ศรัณย์พร จุ่นสาย ยังได้กล่าวถึงการสรรหาว่าจ้างที่มีการกำหนดคุณสมบัติบางประการของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยคุณสมบัติที่กำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำปริญญาตรี แต่ในการวิจัยพบว่าพนักงานประจำมีสัดส่วนของระดับการศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กับปริญญาโทใกล้เคียงกัน ในขณะที่พนักงานจัดจ้างจากภายนอกจะมีวุฒิการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี

เมื่อนำเรื่องวุฒิการศึกษามาเทียบกับพนักงานแรงงานภายนอกหญิง ฝ่ายครัวเรือนสำหรับแผนกที่ผู้ศึกษาทำงานอยู่นั้น พบว่าพนักงานประจำส่วนใหญ่ระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี มีปริญญาโทจำนวน 1 คน ระดับกว่าปริญญาตรีมี 1 คน ถ้าเทียบในเรื่องวุฒิการศึกษาแล้วพนักงานแรงงานภายนอกที่ทำงานประจำสำนักงานก็ได้มีความยิ่งย่อนไปกว่าพนักงานประจำเลย พนักงานแรงงานภายนอกหญิงหลายคนจบปริญญาโทจากต่างประเทศ

จากผลการศึกษาของ ศรัณย์พร จุ่นสาย พบว่าสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานจัดจ้างจากภายนอกรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในอาชีพ และโดยความรู้สึกของคนทั่วไปการเป็นพนักงานประจำย่อมดีกว่าการเป็นพนักงานจัดจ้างจากภายนอกอย่างแน่นอน ส่งผลให้พนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การอยู่ในระดับสูง เพราะการเป็นพนักงานประจำย่อมดีกว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอกในทุก ๆ ด้าน เช่น ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดค่าตอบแทน การได้รับสิทธิหรือสวัสดิการที่ดีกว่า มีความมั่นคงทางอาชีพที่ดีกว่า พนักงานจัดจ้างจากภายนอกจึงมีความคิดว่าถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าก็จะตัดสินใจลาออก

การตัดสินใจลาออกของพนักงานจัดจ้างจากภายนอกในงานวิจัยของศรัณย์พร นั้นแตกต่างจากพนักงานแรงงานภายนอกหญิงประจำสำนักงาน โดยส่วนใหญ่แล้วการลาออกพบว่ายังน้อย เนื่องจากแรงงานภายนอกทุกคนมีความหวังว่าจะได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานประจำจึงอยู่เพื่อรอโอกาสจนอายุงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

ส่วนพนักงานภาคปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ผลิตและจัดเตรียมอาหาร ในกรณีที่ทำการศึกษาเมื่ออายุการทำงานหลายปี รวมทั้งอายุที่เพิ่มมากขึ้นจึงไม่ต้องการอยากจะไปเริ่มต้นใหม่อีก

จากการทบทวนงานวิจัยทั้ง 8 เรื่องที่ผ่านมาพบว่า การจ้างงานในระบบเหมาช่วงมีนั้นมีเกือบทุกหน่วยงานคือมีตั้งแต่พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาด แม่บ้านประจำสำนักงาน พนักงานภาคปฏิบัติการ และพนักงานประจำสำนักงาน สาเหตุหลักของการจ้างงานในระบบเหมาช่วง คือ บริษัท หรือองค์กรผู้ว่าจ้างต้องการลดต้นทุน เพราะผู้ว่าจ้างไม่ต้องการรับผิดชอบในสภาพการจ้าง เช่น สวัสดิการต่าง ๆ เงินโบนัส ค่ารถรับส่ง

แม้กระทรวงแรงงานจะยืนยันว่า แรงงานรับเหมาช่วงจะได้รับสิทธิประโยชน์จากสภาพการจ้าง ระเบียบข้อบังคับ และข้อตกลงสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 อย่างเท่าเทียมกับพนักงานประจำ แต่ในความเป็นจริงแล้วสภาพการจ้างและสวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้างนั้นคือบริษัทรับเหมาช่วง ไม่ใช่บริษัทผู้ว่าจ้าง อีกทั้งระยะเวลาการจ้างเป็นตัวกำหนดทำให้ลูกจ้างเหมาช่วงขาดอำนาจในการต่อรอง ขาดความมั่นคงในการทำงาน เพราะบริษัทสามารถเปลี่ยนตัวแรงงานได้ตามความพอใจ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง

และจากการทบทวนงานวิจัยพบว่า การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางความคิด และการต่อสู้ของลูกจ้างเหมาช่วงนั้นไม่ปรากฏอยู่ วิทยานิพนธ์เล่มนี้จึงได้ศึกษาถึงวิถีชีวิต ทัศนคติของลูกจ้างเหมาช่วงหญิง หรือพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่มีสภาพการจ้างที่แตกต่างจากพนักงานประจำในฝ่ายงานเดียวกัน จนนำไปสู่การถูกเลือกปฏิบัติจากสภาพการจ้าง