

บทที่ 5

ทัศนคติต่อการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกของพนักงาน แรงงานภายนอกหญิง

ในส่วนนี้ผู้ศึกษาจะนำเสนอวิถีชีวิต ทัศนคติ ต่อการเป็นพนักงานแรงงานภายนอก โดยแบ่งเป็นแรงงานภายนอกหญิงที่ทำงานประจำสำนักงานจำนวน 4 คน และพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ทำงานภาคปฏิบัติการจำนวน 16 คน และกรณีศึกษาสัมภาษณ์เชิงลึก กรณีพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ยังไม่ได้รับการบรรจุจำนวน 3 คน และพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำแล้วจำนวน 3 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 20 คน โดยการสัมภาษณ์กรณีศึกษาทั้ง 20 คนต้องเป็นแรงงานภายนอกที่มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 3 ปีขึ้นไป ดังตารางข้อมูลต่อไปนี้

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ตารางที่ 5

ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานภายนอกหญิง

ลำดับ	ชื่อ (สมมุติ)	อายุ (ปี)	สถาน ภาพ สมรส	ภูมิลำเนา	การศึกษา	อายุ งาน (ปี)	ประเภท แรงงาน	อายุการ บรรจุเป็น พนักงานประจำ	ลักษณะ งาน
1.	พี่มะลิ	35	โสด	กรุงเทพฯ	ม.6	10	รายวัน	1 เดือน	ภาคปฏิบัติการ
2.	สุวรรณา	29	โสด	กรุงเทพฯ	ม.6	9	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ
3.	พี่สุนีย์	30	โสด	สงขลา	ปวส.	10	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ
4.	พี่ชวนชม	32	โสด	กรุงเทพฯ	ม.6	6	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ
5.	พี่อนงค์	32	โสด	อยุธยา	ปวส.	9	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ
6.	มุกดา	27	โสด	กรุงเทพฯ	ปริญญาตรี	3	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ
7.	จันทร์	28	โสด	กรุงเทพฯ	ปริญญาตรี	3	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ
8.	ระวี	27	โสด	กรุงเทพฯ	อนุปริญญา	3	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ
9.	อารี	31	โสด	พิษณุโลก	ม.6	10	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ
10.	โสภา	30	โสด	อ่างทอง	ม.6	10	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ
11.	พรพรรณ	27	โสด	ราชบุรี	ม.6	5	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ (สมมุติ)	อายุ (ปี)	สถาน ภาพ สมรส	ภูมิลำเนา	การศึกษา	อายุ งาน (ปี)	ประเภท แรงงาน	อายุการ บรรจุเป็น พนักงานประจำ	ลักษณะงาน
12.	โมรี	31	โสด	กรุงเทพฯ	ม.6	6	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ
13.	ดวงดาว	29	โสด	ระยอง	ม.6	6	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ
14.	ดวงตา	26	โสด	ราชบุรี	ปริญญาตรี	3	รายเดือน	ยังไม่บรรจุ	ประจำสำนักงาน
15.	แสงเงิน	31	โสด	กรุงเทพ	ปริญญาตรี	9	รายเดือน	ยังไม่บรรจุ	ประจำสำนักงาน
16.	พีมนต์	35	สมรส	อุดรดิษฐ์	ปริญญาตรี	10	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ
17.	โย	31	โสด	กรุงเทพฯ	อนุปริญญา	7	รายวัน	ยังไม่บรรจุ	ภาคปฏิบัติการ
18.	นัยยา	26	โสด	กรุงเทพฯ	ปริญญาโท	4	รายเดือน	1 เดือน	ประจำสำนักงาน
19.	ปาริชาติ	31	สมรส	กรุงเทพฯ	ปริญญาตรี	8	รายวัน	3 ปี	ภาคปฏิบัติการ
20.	อัญรัตน์	31	โสด	กรุงเทพฯ	ปริญญาตรี	10	รายเดือน	8 ปี	ประจำสำนักงาน

จากข้อมูลพื้นฐาน ผู้ศึกษาได้แบ่งประเภทของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของลูกจ้าง
เหมาะสมหรือแรงงานภายนอกหญิงที่สัมภาษณ์ 20 คน ออกเป็น 6 ประเภท คือ อายุ สถานภาพ
ภูมิลำเนา การศึกษา ประเภทของการจ้างแรงงาน และอายุการทำงาน โดยผู้ศึกษาได้อธิบาย
ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลแต่ละประเภทของแรงงานภายนอกหญิงทั้ง 20 คน ดังนี้

สถานภาพ จากตารางข้อมูลพบว่า ผู้ถูกศึกษาจำนวนทั้ง 20 คน มีสถานภาพสมรส
แล้วจำนวน 2 คน และสถานภาพโสดจำนวน 18 คน

ภูมิลำเนา แรงงานภายนอกหญิงที่มีภูมิลำเนาจากภาคกลางและปริมณฑลมี
จำนวนมากที่สุด คือ 16 คน

การศึกษา แบ่งออกเป็น ดังนี้

แรงงานภายนอกหญิงกำลังศึกษาปริญญาโท มีจำนวน 1 คน

แรงงานภายนอกหญิงจบการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 7 คน

แรงงานภายนอกหญิงที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาชั้นสูง จำนวน 2 คน

แรงงานภายนอกหญิงที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 8 คน

จากข้อมูลพื้นฐานประเภทการศึกษาจากแรงงานภายนอกหญิงจำนวน 20 คน พบว่า
มีระดับการศึกษาสูงกว่าการศึกษาคณะมัธยม โดยมีแรงงานภายนอกหญิง 2 คนที่กำลังศึกษา
ระดับปริญญาโท แรงงานภายนอกหญิงที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 7 คน

แรงงานภายนอกหญิงที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่าอนุปริญญา มีจำนวน 3 คน จากการสัมภาษณ์ แรงงานภายนอกหญิงที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนมากที่สุด คือ 10 คน และคนที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพจำนวน 1 คน โดยส่วนใหญ่ที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และมัธยมศึกษาตอนปลายจะเป็นแรงงานรายวันภาคปฏิบัติการ

ประเภทการจ้างเหมาช่วง สามารถจัดแบ่งประเภทการจ้างงานเหมาช่วงออกเป็น 2 ประเภท คือ

แรงงานภายนอกรายวัน มีจำนวน 14 คน

แรงงานภายนอกรายเดือน มีจำนวน 6 คน

จากการเก็บข้อมูลแรงงานภายนอกหญิงจำนวน 20 คน เป็นแรงงานภายนอกแบบรายวัน 16 คน โดยส่วนใหญ่แรงงานภายนอกที่มีการจ้างเป็นรายวันนั้นจะเป็นพนักงานภาคปฏิบัติการ เช่น ครั้วร้อน ครั้วเย็น ครั้วฮาลาล ห้องแพ็ค เป็นต้น

นอกจากนี้แล้ว ยังมีการแบ่งประเภทงานตามทักษะ ความชำนาญ และค่าแรงแตกต่างกันไป เช่น งานที่ต้องใช้ความชำนาญ (semiskilled) เช่นผู้ช่วยกึ่งที่ทำหน้าที่ปรุงอาหาร โดยมีกึ่งเป็นผู้ตรวจสอบ งานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญจะได้ค่าแรง เดิมได้ 310 บาท/วัน หลังจากมีการปรับเรื่องค่าแรงและมีการย้ายฐานมาสุวรรณภูมิแรงงานที่ใช้ทักษะ และความชำนาญจึงได้ค่าแรง 320 บาท/วัน และได้ค่ารถ 43 บาท/วัน

ส่วนงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะหรือความชำนาญ (unskilled) คืองานที่สามารถทำได้โดยไม่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้มาก เช่น จัดเตรียม แพ็ค โดยแรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ เดิมได้ค่าแรงวันละ 250 บาท/วัน แต่หลังจากที่มีการปรับเรื่องค่าแรงและมีการย้ายฐานไปสุวรรณภูมิจึงได้ค่าแรงเพิ่มขึ้นเป็น 275 บาท/วัน และได้ค่ารถ 43 บาท/วัน

สุดท้ายคือแรงงานภายนอกหญิงที่เป็นรายเดือนกำหนดวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่แล้วจะทำงานบนออฟฟิศ เดิมได้ค่าแรง 10,828 บาท/เดือน หักค่าหัวคิดให้บริษัท รับเหมาช่วงประมาณ 2,032 บาท/เดือน เงินที่รับประมาณ 8,250 บาท ทั้งนี้ยังไม่รวมเงินที่หักค่าภาษีมูลค่าเพิ่ม และค่าประกันสังคม หลังจากที่มีการปรับค่าแรงและมีการย้ายฐานจึงได้ค่าแรงเพิ่มขึ้นเป็น 9,256 บาท

อายุการทำงาน ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งช่วงอายุการทำงานของแรงงานภายนอกหญิงจำนวน 20 คน ดังนี้

แรงงานภายนอกหญิงที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 - 5 ปี จำนวน 6 คน

แรงงานภายนอกหญิงที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 14 คน

จากการแบ่งช่วงอายุการทำงานของแรงงานภายนอกหญิงทั้ง 20 คน พบว่าแรงงานภายนอกหญิงที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 14 คน ซึ่งถือว่าส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ในระดับกลาง โดยมีพนักงานแรงงานภายนอกหญิงกลุ่มนี้ให้เหตุผลว่าเข้าทำงานที่นี่เพื่อหาประสบการณ์และเมื่อมีอายุการทำงานพอสมควรแล้วจะนำประสบการณ์ที่ได้ไปสมัครทำงานที่บริษัทอื่นและมีแรงงานภายนอก 1 คน ทำงานที่นี่เพราะมีแฟนเป็นพนักงานประจำอยู่ที่ฝ่ายนี้ ส่วนคนที่เหลือให้เหตุผลว่ายังทำงานที่นี่เพื่อรอโอกาสที่จะได้รับการบรรจุ

ส่วนแรงงานภายนอกหญิงที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3-5 ปี มีจำนวน 6 คน สาเหตุที่ยังคงอดทนทำงานที่นี่เพราะคิดว่าจะมีโอกาสได้รับการบรรจุ บางคนหัวหน้าก็ให้ความหวังว่าจะช่วยให้บรรจุ บางคนก็ไม่รู้ว่าจะไปทำอะไรเพราะอายุงานมาก

ทัศนคติของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงต่อการเป็นพนักงาน แรงงานภายนอก

โดยส่วนใหญ่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงคิดว่าตนทำงานได้เสมือนพนักงานประจำคนหนึ่ง และทำงานมากกว่าพนักงานประจำ แสดงให้เห็นว่าแรงงานภายนอกหญิงมีศักยภาพในการทำงานเทียบเท่าพนักงานประจำ แต่ค่าแรงที่ได้รับนั้นเมื่อเทียบกับพนักงานประจำแล้วมีความแตกต่างกันมากอย่างสิ้นเชิง

ภายในห้องแต่งตัวแรงงานภายนอกหญิง ผู้ศึกษาเป็นเหมือนคนแปลกหน้าด้วยการแต่งกายต่างจากแรงงานภายนอกหญิงที่อยู่ในห้องแต่งตัว เพราะทุกคนจะสวมชุดทำงานเป็นเสื้อและกางเกงสีขาว พร้อมกับหมวกคลุมผม บ้างก็มีผ้ากันเปื้อน ภายในห้องแต่งตัวจะมีล็อกเกอร์จัดเรียงกันเป็นแนวแถวและมีห้องน้ำแยกย่อยต่างหาก ในช่วงสองสามวันแรก ๆ ของการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาเข้าไปสังเกตการณ์และแนะนำตัวเพื่อสร้างความคุ้นเคย ดูเหมือนห้องแต่งตัวจะเป็นเพียงพื้นที่เดียวที่ให้ความรู้สึกในการไม่แยกเขาแยกเรา

ปัญหาของการเป็นพนักงานแรงงานภายนอก

ก่อนที่จะกล่าวถึงทัศนคติของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่มีต่อสภาพการจ้างของตนเอง ผู้ศึกษาขอสรุปความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดจากการเป็นพนักงานภายนอกหญิงจากการให้สัมภาษณ์ของแรงงานแต่ละคนดังนี้

1. มีการแบ่งแยกชนชั้น และถูกเลือกปฏิบัติ

การทำงานภายในองค์กรเดียวกันแต่ด้วยสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดการปะทะกันในพื้นที่ทางความคิด และทั้งในวิถีชีวิตการทำงาน นอกจากนี้แล้วยังมีการแบ่งแยกอย่างชัดเจนระหว่างห้องแต่งตัวของแรงงานภายนอกและพนักงานประจำ พนักงานแรงงานภายนอก “พีมะลิ” เพิ่งได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำได้เล้าให้ฟังถึงปัญหาการแบ่งแยกชนชั้นและการถูกเลือกปฏิบัติให้ฟังว่า

“รายวันกับประจำมันแบ่งแยกกันมากไป อย่างที่ตึกเก่าก่อนที่จะย้ายมาที่นี่ มันมีล็อกเกอร์อยู่ ถ้าเราเข้าไปนู่นวายนมาก ๆ ประจำเขาก็จะมองเราด้วยสายตาแปลก ๆ คือเรารู้สึกได้เป็นรายวันมา 10 ปี ก็รู้ว่าเรามีสวัสดิการแค่ประกันสังคมอย่างเดียว แล้วพี่ก็ไม่ค่อยได้ใช้เท่าไร

จากคำพูดของมะลิแสดงให้เห็นว่าแม้ตนเองจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำแล้วแต่ยังคงรู้สึกได้ถึง การแบ่งแยกระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอกที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน รวมทั้งการถูกเลือกปฏิบัติจากสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน และแม้ตนเองจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำแล้วแต่ยังคงเข้ามาใช้ห้องแต่งตัวของพนักงานแรงงานภายนอกหญิง นอกจากนี้ที่มะลิแล้ว “นา” พนักงานแรงงานภายนอกหญิงยังได้แสดงความคิดเห็นว่า “ที่เห็นชัดก็มีการแบ่งชนชั้น ส่วนสวัสดิการเราก็มีประกันสังคมอย่างเดียว เราก็ไม่ค่อยได้ใช้”

พีสุนีย์ พนักงานแรงงานภายนอกหญิงซึ่งมีอายุการทำงาน 10 ปีได้พูดให้ฟังถึงการแบ่งแยกและการถูกเลือกปฏิบัติว่า

...ทำงานก็เท่ากับประจำ แต่ค่าแรงเราได้นิดเดียวมันเห็นได้ชัดเลยว่า “แตกต่าง” กันมากประจำมีสวัสดิการเพียบ ได้โบนัสกัน แต่เราไม่เคยได้อะไรเลย สวัสดิการที่เราได้ก็ประกันสังคมไง แต่พี่ไม่ค่อยได้ใช้ ไม่ค่อยได้ใช้นะดีแล้ว (น้ำเสียงปนหัวเราะ) เพราะถ้าเป็นอะไรไปก็จะแย่

จากคำพูดของสุนีย์แสดงให้เห็นถึงปัญหาของการแบ่งแยกและการถูกเลือกปฏิบัติ จากสภาพการจ้าง ทำงานเหมือนกัน งานลักษณะเดียวแต่ค่าตอบแทนต่างกันราวฟ้ากับดิน นอกจากนี้สุนีย์ ที่มีอายุการทำงานถึง 10 ปีแล้ว แม้แต่พนักงานแรงงานภายนอกที่มีอายุการทำงานเพียงแค่ 1 ปียังมองเห็นถึงการแบ่งแยกและการถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งเธอได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในครั้งนี่ว่า

...มันไม่ยุติธรรมเลยที่จ้างเราแบบนี้ ถ้าเราขาดงานก็หักเงินเรา 500.-บาท ต้องมีใบรับรองแพทย์ด้วย ถ้าในใบรับรองแพทย์ไม่ระบุว่า เป็นอะไรก็ต้องโดนหักเงินอีก เทียบกับประจำเขาหยุดได้มีวันลา ไม่ต้องโดนหักดั่งค์ ทั้ง ๆ ที่งานเราก็ทำมากกว่าประจำสัญญาหมดจะเลิกจ้างเมื่อไรก็ได้ มันไม่มันคง

เป็นที่น่าตั้งข้อสงสัยแล้วว่าแม้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงอย่างนางจะมีอายุการทำงานเพียงแค่ 1 ปีแต่มองเห็นถึงปัญหาการแบ่งแยกและการถูกเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้แล้ว องค์กรอีกหนึ่งในจำนวนพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่มีรับรู้ถึงปัญหาดังกล่าวแล้วว่า

...รู้สึกอยู่อย่างคือมันมีการแบ่งแยก outsource กับประจำ มันเห็นได้ชัดเลยนะ อย่างทางเดิน, ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า พี่ว่ามันไม่ยุติธรรมที่จ้างเราแบบนี้ เพราะงานก็ทำเหมือนกัน หน้าที่เดียวกันแต่เงินที่ได้มันต่างกัน สวัสดิการก็ต่างกันเราขาดงานก็โดนหักเงินแล้ว 500.-บาททำงานหนัก แต่สวัสดิการที่ได้มันมีน้อยมากมีประกันสังคมอย่างเดียวเอง

จากคำพูดขององค์กรแสดงให้เห็นถึงการแบ่งแยกได้อย่างชัดเจนตั้งแต่ทางเดิน ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า นอกจากนี้ยังรวมถึงที่จอดรถ เมื่องานที่ทำมีลักษณะเดียวกัน ต่างกันเพียงสภาพการจ้าง เป็นพนักงานแรงงานภายนอกต้องทำงาน จนการทำงานในบางครั้งเหมือนกับการถูกเอาเปรียบจากคนที่มีสภาพการจ้างที่สถานภาพในองค์กรที่สูงกว่า นอกจากองค์กรแล้ว มุกดา ยังได้เล่าให้ฟังถึงการรับรู้ปัญหาเดียวกันกับที่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงหลายต่อหลายคน ประสบว่า

...รู้สึกไม่ยุติธรรม มีการแบ่งแยก สวัสดิการอะไรก็ไม่เหมือนประจำได้แค่ประกันสังคม "เป็นอะไรก็ให้แต่พารา" วันหยุดพักร้อนก็ไม่มี มันมีข้อเปรียบเทียบอะไรอย่างเวลาทำงาน power เราสู้ประจำไม่ได้ แต่เราทำงานหนักกว่าประจำอีก แต่พูดถึงประจำบางคนก็ดีนะ แต่บางคนก็กินแรง

นอกจากจะมีการแบ่งแยกระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอกแล้ว คนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกมักได้รับการดูแลจากเจมีประโยชน์คยอดนิยมเป็นที่ติดปาก "เป็นแค่เด็กรายวัน" ประโยคนี้เป็นสิ่งที่บั่นทอนความรู้สึกของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงทุกคน ไม่ว่าจะเป็นรายวัน รายเดือน เพราะเราทำงานให้บริษัท การบินไทย ในขณะที่พนักงานประจำได้โบนัสกันทุกปี ๆ ส่วนหนึ่งมาจากหยาดเหงื่อของพวกเราทั้งนั้น

"พรพรรณ" พนักงานแรงงานภายนอกหญิง ซึ่งทำงานอยู่ภาคปฏิบัติการเป็นอีกคนหนึ่งที่ได้สะท้อนความคิดถึงการแบ่งแยกในที่ทำงานให้ฟังว่า

"กับคำพูดที่ว่า "เป็นแค่รายวัน" พอได้ฟังแล้วรู้สึกไม่ดี เพราะเราก็เป็นลูกจ้างประจำก็เป็นลูกจ้างคือก็เป็นลูกจ้างเหมือนกัน แต่ทำเขาต้องดูแลเราขนาดนี้ก็ไม่รู้เหมือนกันนะ"

ความรู้สึกของพรพรรณนั้นไม่ได้มีความแตกต่างจาก "โม" พนักงานแรงงานภายนอกหญิงได้พูดถึงประโยค "เป็นแค่รายวัน" ให้ฟังว่า

“รู้สึกไม่ค่อยดีมันแบ่งแยก งานเราก็ทำเหมือนกันต่างกันตรงที่เป็นประจำกับเรา เป็นรายวัน พูดถึงเรื่องงาน ความรับผิดชอบไม่ได้ต่างกันเท่าไร”

ทำงานได้เสมือนพนักงานประจำ และทำงานหนักกว่าประจำแต่ค่าแรงที่ได้รับนั้น แตกต่างกันมาก พนักงานประจำมีสวัสดิการที่ดีหลายอย่าง แต่พนักงานแรงงานภายนอกมีเพียง ประกันสังคม ค่าแรงไม่เคยได้ปรับขึ้น จะปรับขึ้นก็ต่อเมื่อกฎหมายให้ปรับ ซึ่งต่างจากพนักงาน ประจำมีการประเมินและได้ขึ้นเพิ่มขึ้นทุกปี มีวันหยุด วันลา ถ้าขาดงานก็โดนหักเงิน ลาป่วยแม้ เพียงวันเดียวก็ต้องมีใบรับรองแพทย์ ดังกรณีศึกษาของพีมะลิ

...เป็นรายวันมา 10 ปี ก็รู้ว่าเรามีสวัสดิการแค่ประกันสังคมอย่างเดียว แล้วพื้ก็ไม่ค่อยได้ใช้เท่าไร แต่อย่างเรื่องค่าแรงเนี่ย เราอยู่มานานกว่า ประสบการณ์ทำงานเรา มากกว่าซึ่งบางครั้งความรับผิดชอบเราจะเหมือนประจำ แต่อย่างพอเปิดรับคนใหม่ เข้ามาที่หลังเงินเดือนเขาก็เท่ากับเราเลย

พีสุณีย์ “ทำงานก็เท่ากับประจำ แต่ค่าแรงเราได้นิดเดียวเห็นได้ชัดเลยว่า “แตกต่าง” กันมาก ประจำมีสวัสดิการเพียบ ได้โบนัส แต่เราไม่เคยได้อะไรเลย”

พีนงุช “ไม่ยุติธรรมเลยที่จ้างเราแบบนี้ ถ้าเราขาดงานก็หักเงินเรา 500 บาท ต้องมีใบรับรองแพทย์ด้วย ถ้าในใบรับรองแพทย์ไม่ระบุว่า เป็นอะไรก็ต้องโดนหักเงินอีก เทียบกับประจำ เขาหยุดได้ มีวันลา ไม่ต้องโดนหักตั้งค์ ทั้ง ๆ ที่เราก็มามากกว่า”

พื่อนงค์

ถ้าไม่คิดอะไรมากคิดในด้านดีก็คือเรายังมีงานทำใช่เปล่า แต่ทำงานหนักมากและยัง ต้องเสียค่าเช่าห้องอีก รายวันได้เงินต่อเดือนก็ประมาณ 6,000-7,000 บาท ทำโอได้ ชั่วโมงละ 46 บาท รวม ๆ กับค่าโง่ก็ตกประมาณ 9,000 กว่าบาท พูดถึงรายจ่ายกับ รายได้ พื้ใช้แบบเดือนชนเดือน...พื้ว่ามันไม่ยุติธรรมที่จ้างเราแบบนี้ เพราะงานก็ทำ เหมือนกัน หน้าที่เดียวกันแต่เงินที่ได้มันต่างกัน สวัสดิการก็ต่างกัน เราขาดงานก็โดนหักเงินแล้ว 500 บาท ทำงานหนัก แต่สวัสดิการที่ได้มันมีน้อยมากมีประกันสังคม อย่างเดียวเอง บางครั้งก็ใช้บ้าง

จันทร “รู้สึกไม่ยุติธรรมที่จ้างเราแบบนี้ ทำงานได้เหมือนประจำ บางทีก็ทำเยอะกว่าประจำด้วยซ้ำ ขาดประจำเราทำแทนได้เลย แต่อะไรให้เราบ้าง มีแต่ประกันสังคม เงินเดือนไม่เคยได้ขึ้น”

ระวี “ถ้าไม่คิดอะไรมากก็อยู่ได้แหละคิดเสียว่ายังมีงานทำ มีข้าวให้กินฟรีแต่เกิดคิดละก็...แยเลยนะ อย่างประจำ บริษัทเขาก็มีรถให้นั่งฟรี สวัสดิการเพียบ แต่เราไม่มีสิทธิ์มีเสียอะไรเลย ค่าชุดก็ต้องเสียตั้งค์ตัวเองอีกก็หักจากเงินเดือน”

อารี "ทำงานทุกอย่างได้เหมือนประจำ แต่ค่าแรงได้น้อยกว่า"

โสภา "ไม่รู้จะพูดยังไง ทำงานเหมือนประจำ แต่ได้กรวยวันทำงานหนักกว่า"

พรพรรณ

ความแตกต่างถ้าพูดเรื่องการทำงานประจำไม่ค่อยทำ แต่เราทำงานหนักกว่า ค่าแรงก็ได้น้อยกว่ามาก โดยที่เราทำงานได้เหมือนประจำ...เหมือนเราไม่มีอะไรเลย สวัสดิการก็แค่ประกันสังคม ค่าชุดทำงานก็ต้องออกเงินซื้อเองจากบริษัทต้นสังกัดที่เราต่อสัญญาอยู่ คิดดูสมมติว่าบริษัท subcontract มีลูกจ้าง 100 คนได้ค่าชุดจากเด็กคนละ 1,200 บาท เป็นเงินเท่าไร นี่ยังไม่รวมที่เรามาสาย ขาดงานอีกนะโดยเฉพาะตอนต้นเดือนถ้าเป็นวันที่ 1,2,3 เราขาดงานโดนหักวันละ 1,000 บาท

ดวงดาว

เราก็ทำงานได้เหมือนประจำนะ...ถ้าเป็นประจำเขาจะทำงานหรือไม่ทำงานก็ได้แต่สำหรับคนที่ เป็นรายวันแล้วเราต้องทำ ไม่ทำไม่ได้ถ้ายังทำงานหนักกว่าประจำอีก เราเป็นรายวันหยุดก็ไม่ได้ ขาดงานก็ไม่ได้ ขาดงานก็โดนหักเงินอีก เงินเดือนไม่เคยได้ขึ้น สวัสดิการอะไรไม่เท่าประจำ เราได้แค่ประกันสังคม ประจำเขามีโบนัส เงินเดือนขึ้น เราไม่ได้อะไร

จากประสบการณ์ทำงานของพนักงานแรงงานภายนอกนั้นพบว่า สามารถทำงานได้เหมือนพนักงานประจำ หรือบางครั้งทำงานได้มากกว่าพนักงานประจำ แต่ค่าแรงและสวัสดิการที่ได้รับนั้นแตกต่างจากพนักงานประจำ ความแตกต่างของสภาพการจ้าง ส่งผลให้พนักงานแรงงานภายนอก หนีงขาดความมั่นคงในชีวิต เพราะค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับนั้น ไม่สามารถเทียบได้กับพนักงานประจำ ซึ่งให้เห็นได้ว่าการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหนีงนั้น ไม่มีความมั่นคงในชีวิต ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

2. ต้องการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานประจำแต่ไม่สามารถทำได้

หลังจากสร้างความคุ้นเคยจนเป็นที่ทราบโดยทั่วกันทั้งห้องแต่งตัวแรงงานภายนอกหนีงรายวัน ถึงวัตถุประสงค์ของผู้ศึกษาแล้ว ก็มีการนัดเวลาเพื่อขอเก็บข้อมูล "พีชม" อายุ 32 ปี แรงงานภายนอกหนีงรายวันอีกหนึ่งคนที่มีอายุการทำงาน 6 ปี เป็นคนกรุงเทพฯ จบมัธยมศึกษาตอนปลาย เธอเล่าให้ผู้ศึกษาฟังถึงประสบการณ์และปัญหาที่พบว่า

...คิดยังไงกับการที่เราเป็นแรงงานภายนอกหรือ มันก็พูดยากนะไม่มีใครอยากเป็นแรงงานภายนอกหรอก แต่มันอยู่ในสภาวะจำยอม แล้วยิ่งเศรษฐกิจอย่างนี้ด้วย อายุเราก็เยอะแล้วก็ไม่รู้จะไปไหน ... ทุกครั้งที่เปิดสอบก็สอบกับเขาทุกครั้ง แต่ว่ามันเปิดรับน้อยมาก สอบทุกครั้งก็ไม่เคยได้

จากคำพูดของชวนชมแสดงให้เห็นว่าการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นอยู่ในสภาวะจำยอม และถ้าเลือกได้ก็คงไม่มีใครอยากเป็นพนักงานแรงงานภายนอกด้วยถูกเอาเปรียบจากสภาพการจ้างและขาดความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นคนที่เป็พนักงานแรงงานภายนอกจึงต้องการเปลี่ยนสถานภาพของตนเองไปเป็นพนักงานประจำ เพราะการเป็นพนักงานประจำนั้นเพราะมีความมั่นคงได้รับค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ดีกว่าการเป็นพนักงานแรงงานภายนอก

แรงงานภายนอกทุกคนที่มีอายุการทำงานหลายปี เมื่อบริษัทเปิดรับสมัครต่างพยายามสมัครสอบกันทุกคนเพราะหวังว่าตนเองอาจได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานประจำเช่นเดียวกับผู้ศึกษา เพราะเข้าใจว่าประสบการณ์ทำงานเป็นสิ่งที่มีความค่า ยิ่งทำงานมากประสบการณ์เท่าไรบริษัท ก็ยิ่งเล็งเห็นถึงคุณค่าการทำงาน และความอดทนรอโอกาสที่จะได้รับการบรรจุ

หลังจากที่ทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์พนักงานแรงงานภายนอกหญิงรายวันแล้ว ผู้ศึกษายังได้สัมภาษณ์พนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ทำงานประจำสำนักงาน เธอได้เล่าถึงประสบการณ์ในการทำงาน และทัศนคติที่มีต่อพนักงานประจำซึ่งเป็นในด้านดีที่เธอได้รับขณะที่เธอทำงานอยู่ที่นี้

การสัมภาษณ์ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้โทรนัดผู้ถูกศึกษาล่วงหน้าเพราะผู้ศึกษาได้ยื่นข่าวมาว่าดวงตากำลังจะลาออกในตอนสิ้นเดือนนี้ ซึ่งเธอยินดีให้ความร่วมมือและสละเวลาในการให้ข้อมูล

“บริษัทเหมาช่วงอีกหลายพัน เราได้รับจริง ๆ ก็ตกอยู่ที่ประมาณแปดพันกว่า ๆ ถึงเก้าพัน อย่างที่บอกคือค่าใช้จ่ายมันเยอะออกจากที่นี่เพราะได้งานแถวบ้าน ออกไปอยู่กับแม่น่าจะดีกว่าเพราะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเยอะเท่ากับตอนอยู่ที่นี้”

เมื่อพลาดโอกาสที่จะบรรจุเป็นพนักงานประจำบางคนเลือกที่จะเป็นพนักงานแรงงานภายนอกต่อไปจนกว่าจะมีการเปิดสอบหรือจนกว่าจะได้งานใหม่ แต่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงบางคนเลือกที่จะลาออกดังเช่นกรณีของดวงตาเมื่อคิดถึงรายรับ-รายจ่ายในแต่ละเดือนแล้ว ไม่คุ้มที่จะทำงานที่นี่ต่อไปเธอจึงตัดสินใจลาออกจากที่นี่ เพราะได้งานแถวบ้าน และได้กลับไปอยู่กับแม่ที่ต่างจังหวัด

ห้องแต่งตัวของแรงงานภายนอกหญิงที่ผู้ศึกษายังคงใช้หาข้อมูลการสัมภาษณ์เช่นเดิม เสื้อถูกกางออกปูลงอยู่กับพื้นกระเบื้องยาง บางคนก็เหนื่อยอ่อนจากการทำงานจนต้องล้มตัวลงนอนเอาแรงในเวลาพักกลางวัน บางคนก็นั่งคุยกัน ผู้ศึกษาเข้าไปเก็บข้อมูลเช่นเคยครั้งนี้

เลือกกลุ่มที่นั่งอยู่ตรงด้านหลังกลุ่มใหญ่สุด ซึ่งผู้ถูกศึกษาบางคนคงจะคั่นหน้าผู้ศึกษาเป็นอย่างดี ได้พูดนำร่องว่าเขาทำเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ ผู้ศึกษาอดยิ้มไม่ได้ก่อนที่จะเข้าไปแนะนำตัวและบอกถึงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ถามถึงอายุการทำงานของแรงงานภายนอกหญิงแต่ละคน โดยการเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้ศึกษาเลือก "โม" แรงงานภายนอกหญิงที่อยู่แผนกจัดบรรจุอาหาร (portion) เพราะมีอายุการทำงานมากที่สุดในกลุ่ม ขณะนั้น "โม" ให้สัมภาษณ์ว่า

...ตอนนั้นที่ฝ่ายฯ มีเปิดสอบนะ แต่เราไม่รู้เรื่องกับเขาหรอก มีเพื่อนมันเข้าไปดูในเว็บให้ มันก็มาบอกว่าเนี่ยที่แกทำงานอยู่นะมันเปิดรับแล้วแกไม่รู้เรื่องเหรอ...เราก็...ทำไมเราทำงานอยู่ข้างในนี้ทำอยู่ที่นี้แท้ ๆ ทำไมคนข้างในไม่รู้เรื่องเลยวะเนี่ย แต่ก็ไปสอบแข่งกับเขานะตอนที่สอบก็มีข้อเขียนกับสอบปฏิบัติ ก็ผ่านข้อเขียน เข้ารอบมา 4 คน แต่ตอนสอบสัมภาษณ์เนี่ยสิ... โมเล่าให้ฟังแล้วก็สายศีรษะพร้อมกับถอนหายใจก่อนเล่าให้ฟังต่อว่า "พอผลสอบออกมาปรากฏว่าเขารับคนนอก เขาน่าจะช่วยคนที่ทำงานอยู่ข้างในก่อนนะ ถามว่าเสียใจไหม...ไม่หรอกแต่เสียความรู้สึกมากกว่า

จากคำพูดของโมแสดงให้เห็นว่าไม่ต้องการเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานแรงงานภายนอกหญิงเป็นพนักงานประจำแต่ไม่ประสบความสำเร็จ กรณีของโมเลือกที่จะทำงานเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงต่อไป

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าพนักงานแรงงานภายนอกหญิงบางคนเมื่อไม่สามารถเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานประจำได้ เธอจึงตัดสินใจเลือกที่จะลาออกเพื่อทำงานที่อื่น แต่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงส่วนใหญ่ยังคงเลือกที่จะเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงต่อไป และรอโอกาสที่จะได้สอบเพื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานประจำ พนักงานแรงงานภายนอกหญิงบางคนก็รอเพื่อที่จะได้งานใหม่ก่อนแล้วจึงลาออก

3. ขาดความมั่นคงในการทำงาน

อีกปัญหาที่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงประสบคือชีวิตการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้น ไม่มีความมั่นคงด้วยเงื่อนไขสภาพการจ้างเป็นการต่อสัญญาปีต่อปี ผู้ว่าจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างทุกเมื่อตามที่ต้องการ สิทธิและสวัสดิการที่ได้รับมีเพียงประกันสังคมอย่างเดียว หากขาดงานแรงงานโดนหักเงินเป็นจำนวน 500-1,000 บาทต่อวัน ดังกรณีของดวงดาวได้เล่าให้ฟังว่า

...ความที่เราเป็นรายวันมันดูไม่มั่นคง เราเป็นรายวันหยุดก็ไม่ได้ ขาดงานก็ไม่ได้ ขาดงานก็โดนหักเงินอีก เงินเดือนไม่เคยได้ขึ้น สวัสดิการอะไรไม่เท่าประจำ เราได้แค่ประกันสังคม ประจำเขามีโบนัส เงินเดือนขึ้น เราไม่ได้อะไรเลย แต่ก็ต้องทนทำ ๆ ไปแหละ ไม่รู้จะไปที่ไหนเหมือนกัน เหมือนมันเข้ามาแล้ว อายุงานก็มากแล้วต้องไปเริ่มใหม่อีกหรือ

อาจกล่าวได้ว่าการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้น ไม่มีความมั่นคงในชีวิต เพราะด้วยเงื่อนไขสภาพการจ้างที่เอื้อต่อการเอาเปรียบแรงงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การมาสาย ขาดงาน แรงงานจะโดนหักค่าแรง อีกทั้งเงินเดือนยังคงที่ตลอดไม่มีการเปลี่ยนแปลงถ้ากฎหมายไม่มีการปรับค่าแรง ไม่มีโบนัส หรือสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรพึงมีพึงได้ ทั้ง ๆ ที่ทำงานลักษณะงานเดียวกันกับพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำซึ่งก็คือพนักงานประจำบริษัท และการจ้างงานแบบเหมาช่วงนั้น ผู้ว่าจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาว่าจ้างเมื่อไรก็ได้

4. ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

การรวมตัวกันเพื่อต่อสู้ หรือต่อรองไม่ได้ช่วยทำให้อะไรเปลี่ยนแปลง อาจจะมีผลกระทบต่อเที่ยวบิน “พรพธรณ” แรงงานภายนอกหญิงรายวัน อายุ 27 ปี วุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย อายุงาน 5 ปี ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยกัก ได้ค่าแรงงานวันละ 230 บาท ได้ค่ารถวันละ 43 บาท เธอเล่าถึงความรู้สึกในการทำงานและการเป็นแรงงานภายนอกว่า

...เหตุการณ์ประมาณต้นปี ตอนที่ย้ายฐานมาสุวรรณภูมิใหม่ ๆ บ.แอดวานซ์ จ่ายเงินเดือนเข้ามาคือเงินออกไม่ตรงตามกำหนดติดต่อกัน 3 เดือนแล้ว ก็มีรายวันมาที่ทำงานแต่ไม่ทำงานนะ ก็ไม่เห็นจะมีอะไรเปลี่ยนแปลงทุกอย่างยังเหมือนเดิม... กับคำพูดที่ว่า "เป็นแค่รายวัน พอได้ฟังแล้วรู้สึกไม่ดี เพราะเราก็เป็นลูกจ้าง ประจำก็เป็นลูกจ้างคือก็เป็นลูกจ้างเหมือน ๆ กัน แต่ทำไมเขาต้องดูถูกเราขนาดนี้ ก็ไม่รู้เหมือนกันนะ

โดยสรุปแล้ว พนักงานแรงงานภายนอกหญิงมีทัศนคติต่อการเป็นพนักงานแรงงานภายนอก คือ มีการแบ่งแยกชนชั้นและถูกเลือกปฏิบัติซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างของสภาพการจ้างทำให้คนที่พนักงานแรงงานภายนอกถูกมองเป็นพลเมืองชั้นสอง ถูกเอาเปรียบจากการเป็นพนักงานแรงงานภายนอก แม้งานที่ทำจะเป็นงานที่มีลักษณะเดียวกันกับพนักงานประจำบริษัท แต่ค่าแรง หรือสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับนั้นเทียบไม่ได้กับพนักงานประจำบริษัท อีกทั้งขาดความมั่นคงในชีวิต เพราะสามารถถูกบอกเลิกสัญญาได้ทุกเมื่อ จึงทำให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงต้องการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองด้วยการสอบบรรจุเป็นพนักงานประจำ

จากการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกที่ต้องพบกับปัญหา 4 ประเด็นดังกล่าวข้างต้นคือมีการแบ่งแยกชนชั้น เลือกปฏิบัติ, ไม่สามารถเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานประจำแต่ทำไม่ได้, ขาดความมั่นคง และไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง สำหรับหัวข้อการศึกษาใน ส่วนต่อไปคือทัศนคติต่อการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกที่มีต่อปัญหาทั้ง 4 ประเด็น พนักงานแรงงานภายนอกหญิงต่างมีทัศนคติต่อปัญหาที่พบอย่างไร

ทัศนคติของพนักงานแรงงานภายนอกต่อปัญหาที่ตนเองประสบอยู่

จากปัญหาที่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงต้องประสบ อันเป็นผลมาจากความแตกต่างของสภาพการจ้างระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานนอก พวกเขา มีทัศนคติต่อปัญหาที่พบแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ทัศนคติต่อการแบ่งแยกชนชั้นและการถูกเลือกปฏิบัติ

จากการศึกษาทัศนคติปัญหาการแบ่งแยกชนชั้นและการถูกเลือกปฏิบัติพบว่าพนักงานแรงงานภายนอกหญิงมีทัศนคติต่อการเลือกปฏิบัติจากความแตกต่างของสภาพการจ้างที่ส่งผลให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงไม่ได้สิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับทั้ง ๆ ที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน ดังเช่นกรณีของ “นา” ได้เล่าให้ฟังว่า

...อยากให้บริษัทปรับเงินเดือนและมีสวัสดิการให้มากกว่านี้ ก็เคยประท้วงเหมือนกันนะคือมานะแต่ว่าไม่ทำงาน ค่าแรงมันไม่เท่ากัน แล้วบริษัทสัญญาว่าจะขึ้นให้แต่ก็ไม่ขึ้น ตอนนั้นที่ประท้วงมีหลายคนนะรุ่นป้าไก่ แต่ก็ออกไปแล้วหลายคนเหมือนกันสุดท้ายเขาก็ปรับขึ้นให้นิดหน่อย เขาบอกว่ากองการผลิตได้ค่าแรงเยอะกว่าเพราะว่าต้องใช้ความชำนาญเป็นก๊วกโดยตรง แต่ตรงพวกจัดบรรจุก็เป็นก๊วกเหมือนกันแต่จะเป็นพวกจัดเตรียมพวกแพ็คค่าแรงก็เลยได้น้อยกว่า

จากความคิดเห็นของ “นา” ที่บอกว่าอยากให้บริษัทปรับเงินเดือนและมีสวัสดิการให้มากกว่านี้เป็นเพราะนารู้สึกถึงความแตกต่างและรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ตนเองได้รับ แต่ก็ไม่รู้จะทำอย่างไร เพราะเคยประท้วงโดยการมาแต่ไม่ทำงานซึ่งผลที่ได้ก็คือมีการปรับค่าแรงขึ้นให้นิดหน่อย แต่ก็ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงมาก

ทัศนคติพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่น่าสนใจอีกคนหนึ่งคือ “สุนีย์” ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานว่า

...ทำงานก็เท่ากับประจำ แต่ค่าแรงเราได้นิดเดียวมันเห็นได้ชัดเลยว่าแตกต่างกันมากประจำมีสวัสดิการเพียบได้โบนัสกันแต่เราไม่เคยได้อะไรเลย สวัสดิการที่เราได้ก็ประกันสังคมไป แต่พี่ไม่ค่อยได้ใช้ ไม่ค่อยได้ใช้นะดีแล้ว (น้ำเสียงปนหัวเราะ) เพราะถ้าเป็นอะไรไปก็แย่...ถามว่าพอไหม ถ้าคิดเป็นเงินเดือนก็ตกประมาณเดือนละ 4,000 กว่าบาทละมั้ง ก็ต้องขยันทำโอได้ค่าโอชั่วโมงละ 43 บาท ขยันทำโออย่างเดียวเลยต้องให้รวมกับเงินเดือนแล้วได้ประมาณ 8,000-9,000 บาท ก็ต้องใช้อย่างประหยัด

จากความคิดเห็นของสุนีย์ แสดงให้เห็นถึงสภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแรงงานภายนอกที่ต้องขยันทำงานล่วงเวลาทุกวัน เพราะด้วยค่าแรงที่ได้ประจำในแต่ละเดือน ๆ นั้น ถ้าหากไม่ทำงานล่วงเวลาวันละประมาณ 4-5 ชั่วโมงต่อวันแล้ว รายได้ประจำเดือนอย่างเดียวไม่พอกินพอใช้ นอกจากสุนีย์แล้ว ชวนชมพนักงานแรงงานภายนอกหญิงอีกหนึ่งคนที่ตกอยู่ในสภาวะจำยอมเธอได้เล่าให้ฟังว่า

...ไม่มีใครอยากเป็นแรงงานภายนอกหรอก แต่มันอยู่ในสภาวะจำยอมแล้วยิ่งเศรษฐกิจจอย่างนี้ด้วย อายุเราก็กะเฒ่าแล้วก็ไม่รู้จะไปไหน สวัสดิการที่ได้ก็แค่ประกันสังคมอย่างเดียว นี่ดีหน่อยอยู่บ้านกับพี่สาวไม่ต้องไปเสียค่าเช่าหอ รายได้ก็ตกอยู่ที่ประมาณ 5,600 บาท ต้องขยันทำโอได้เต็มที่ก็ 8,000 บาท

จากความคิดเห็นของชวนชมชี้ให้เห็นว่าการที่ตนเองต้องเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นอยู่ในสภาวะจำยอมซึ่งเป็นผลมาจากสภาพเศรษฐกิจที่ในปัจจุบันงานเป็นสิ่งที่ยากมีคนตกงานอีกเป็นจำนวนมากอีกทั้งอายุของเธอก็กะเฒ่าแล้วจึงไม่ต้องการไปเริ่มต้นที่ใหม่อีก

สำหรับอนงค์นั้นพยายามมองในแง่ดีว่าอย่างน้อยก็ยังมียานให้ทำ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าการทำงานที่เธอต้องมาเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นเป็นการทำงานที่สุขสบายในทางตรงกันข้ามเธอทำงานหนักเช่นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงทุกคน

...ถ้าไม่คิดอะไรมากไม่คิดอะไรมาก คิดในด้านดีก็คือเรายังมียานทำไปเช่าไป แต่ทำงานหนักมากและยังต้องเสียค่าเช่าห้องอีก รายวันได้เงินต่อเดือนก็ประมาณ 6,000 บาท - 7,000 บาท ทำโอได้ชั่วโมงละ 46 บาท รวม ๆ กับค่าโอก็ตกประมาณ 9,000 กว่าบาท พูดถึงรายจ่ายกับรายได้...พี่ใช้แบบเดือนชนเดือน

จากคำพูดของอนงค์นั้นทำให้เห็นว่าเธอพยายามมองข้ามการถูกเอาเปรียบจากความแตกต่างของสภาพการจ้างและพยายามมองในด้านดีคืออย่างน้อยก็ยังมียานทำ ซึ่งเธอเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงอีกหนึ่งคนที่ต้องทำงานล่วงเวลาอย่างหนักเพื่อให้รายได้พอกับรายจ่าย นอกจากอนงค์แล้วยังมีระวีที่พยายามมองว่าการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกที่มีข้อดี

“ถ้าไม่คิดอะไรมากก็อยู่ได้แหละ ก็คิดเสียว่ายังมีงานทำ มีข้าวให้กินฟรี แต่ถ้าเกิดคิดละก็...แย่เลยนะอย่างประจำบริษัทเขาก็มีรถให้นั่งฟรี สวัสดิการเพียบ แต่เราไม่มีสิทธิ์ไม่มีเสียงอะไรเลย ค่าชุดก็ต้องเสียตั้งซื้อเองอีกก็หักจากเงินเดือนแหละ”

นอกจากอนงค์ที่ต้องทำงานอย่างหนักแล้วยังมีมุกดาพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่มีความรู้สึกไม่ยุติธรรมเธอเล่าให้ฟังว่า

อยู่ครัวฮาลาล ก็จะมีจัดเตรียมอาหารเป็นรายวัน ได้ค่าจ้างคิดเป็นเดือนก็ตกประมาณ 5,000 บาท ถ้าทำโอทีได้ประมาณ 7,000 กว่าบาท รู้สึกไม่ยุติธรรม มีการแบ่งแยกสวัสดิการอะไรก็ไม่เหมือนประจำได้แค่ประกันสังคม เป็นอะไรก็ให้แต่พารา วันหยุดพักร้อนก็ไม่มี มันมีข้อเปรียบเทียบเยอะ

ทั้งมุกดาและจันทร์ต่างมีความเห็นตรงกันคือ รู้สึกไม่ยุติธรรมที่ต้องตกอยู่ในสภาพการจ้างงานแบบนี้ดังที่จันทร์เล่าให้ฟังว่า

“เป็นรายวันอยู่ครัวเย็นทำหน้าที่จัดเตรียม, จัดอาหาร รู้สึกไม่ยุติธรรมที่จ้างเราแบบนี้ ทำงานได้เหมือนประจำ บางทีก็ทำเยอะกว่าประจำด้วยซ้ำ ขาดประจำเราทำแทนได้เลย แต่มีอะไรให้เราบ้าง มีแต่ประกันสังคม เงินเดือนไม่เคยได้ขึ้น รอนานเป็นชาติ”

จากคำพูดของมุกดาและจันทร์นอกจากจะรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมต่อสภาพการจ้างที่ตนเองได้รับแล้วยังพบว่าเงินเดือนอยู่ในอัตราคงที่ไม่มีมีการปรับขึ้นทุกปีเช่นเดียวกับพนักงานประจำทั้ง ๆ ที่ทำงานได้เหมือนกับพนักงานประจำ

พนักงานแรงงานภายนอกหญิงมีทัศนคติต่อการถูกเลือกปฏิบัติซึ่งมีผลมาจากความแตกต่างของสภาพการจ้างงาน พนักงานแรงงานภายนอกหญิงต้องการให้บริษัทปรับเงินเดือนและสวัสดิการให้มากกว่านี้ ด้วยความแตกต่างของสภาพการจ้างส่งผลให้ค่าตอบแทนสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ นั้นแตกต่างจากพนักงานประจำจึงทำให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงต้องขยันทำงานล่วงเวลาทุกวัน เพราะลำพังรายได้ประจำเดือนเพียงอย่างเดียววันนั้นไม่พอกินพอใช้

2. ทัศนคติต่อการที่ไม่สามารถเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานประจำ

พนักงานแรงงานภายนอกหญิงหลายต่อหลายคนต้องการที่จะเปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกสู่การเป็นพนักงานประจำ ดังเช่นกรณีของชวนชมแล้วว่า “ทุกครั้งที่มีเปิดสอบก็สอบกับเขาทุกครั้ง แต่มันเปิดรับน้อยมาก สอบทุกครั้งก็ไม่เคยได้”

จากคำพูดของชวนชมชี้ให้เห็นว่าการสอบเพื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานประจำนั้นเป็นสิ่งที่ยากและมีโอกาสน้อยอาจจะเป็นเพราะค่าของคนอยู่ที่คุณเป็นคนของใคร นอกจากนี้แล้วยังมีพนักงานแรงงานภายนอกหญิงอีกหนึ่งคนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานประจำอย่างดวงตาเธอเล่าให้ฟังว่า

...ถามว่าเสียใจไหม จะพูดว่าไม่เสียใจเลยมันก็ไม่ถูก มันเสียใจเล็ก ๆ นะก็ต้องยอมรับว่าเราทำได้แค่นี้ ความสามารถของเรามีเท่านั้น...เราไม่ได้คิดมากไม่ได้ที่นี้ก็ไม่เป็นไร ที่อื่นก็ยังมี ไม่ใช่ตรงนี้มีที่เดียว แต่ทุกคนรอบข้างมาพูดให้เราคิดง ก้พูดแบบที่พี่บอกกับตานั่นแหละว่ามันอยู่ที่ผู้ใช้ เราก็เลย...ช่างมันเหอะ พี่ารู้เห็นเป็นใจ คุณคนที่ภายนอก หรือที่คำพูดไม่ได้

จากคำพูดของดวงตาแสดงให้เห็นว่า หลังจากที่เธอพยายามเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานประจำแล้ว แต่ไม่ประสบความสำเร็จ เธอมีความเสียใจ แต่ยอมรับกับการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานประจำที่ไม่ประสบความสำเร็จ โดยเธอได้หางานที่อื่นรองรับไว้แล้ว

นอกจากดวงตาแล้วยังมีกรณีของโมพนักงานแรงงานภายนอกหญิงอีกหนึ่งคนที่พยายามเปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงเป็นพนักงานประจำ โดยโมเล่าให้ฟังถึงความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนสถานภาพว่า

...ก็ไปสอบแข่งกับเขานะตอนที่สอบก็มีข้อเขียนกับสอบปฏิบัติ ก็ผ่านข้อเขียนเข้ารอบมา 4 คน แต่ตอนสอบสัมภาษณ์เนี่ยสิ...(สายศรีชะพร้อมกับถอนหายใจ) พอผลสอบออกมาปรากฏว่าเขารับคนนอก เขาน่าจะช่วยคนที่ทำงานอยู่ข้างในก่อนนะ ถามว่าเสียใจไหม...ไม่หรอกแต่เสียความรู้สึกมากกว่า

จากคำพูดของโมพบว่า โมพยายามที่จะเปลี่ยนสถานภาพของตนเอง และไม่ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน และเสียความรู้สึกที่องค์กรไม่พิจารณาคนที่ทำงานอยู่ก่อน แต่รับคนจากข้างนอกเข้ามาเป็นพนักงานประจำ แต่กรณีของโมยังคงทำงานเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงต่อไป

อาจกล่าวได้ว่า ด้วยสภาพการจ้างที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจนระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอก และการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างไม่ได้รับการสนับสนุน จึงทำให้พนักงานแรงงานภายนอกทุกคนหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองไปเป็นพนักงานประจำ แทนที่จะมีการเรียกร้อง ต่อสู้ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

3. ทักษะคิดต่อการขาดความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาทัศนคติต่อปัญหาขาดความมั่นคงในการทำงานพบว่าพนักงานแรงงานภายนอกหญิงมีทัศนคติต่อการขาดความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันดังนี้ คือ

3.1 ยอมรับสภาพต่อไป ด้วยสภาพการจ้างที่มีเงื่อนไขถือต่อการเอาเปรียบแรงงาน ส่งผลให้คนที่เป็พนักงานแรงงานภายนอก ขาดความมั่นคงต่อชีวิตการทำงาน แต่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงบางคน เลือกที่จะเป็นพนักงานแรงงานภายนอกต่อไป เพราะอายุเยอะแล้ว ดังเช่นกรณีของอนงค์ได้เล่าว่า “ไม่อยากจะออกไปหางานใหม่ก็เพราะอายุงานเยอะแล้ว ถ้าออกก็ต้องไปเริ่มต้นใหม่อีก พี่อยากให้ผู้ใหญ่เขาหันมามองพวกเราบ้าง ก็คิดว่าถ้าอยู่ไปให้นาน สักวันมันอาจจะมื่อะไรดีกว่านี้”

3.2 ต้องการพ้นจากสภาพที่เป็นอยู่โดยการหางานใหม่

พนักงานแรงงานภายนอกหญิงบางคนขอให้ได้งานใหม่แล้วจะลาออกก่อน ดังเช่นมุกดา “นี่ก็พยายามหางานใหม่อยู่ ถ้าได้งานที่ดีกว่าก็คงออก” นอกจากมุกดา ที่คิดพยายามหางานใหม่แล้ว ยังมีจันทร์ที่สมัครงานกับบริษัทอื่นทิ้งไว้เพียงแต่รอการเรียกตัว “นี่ก็สมัครงานที่อื่นไว้เหมือนกันแต่ก็รอเขาเรียกตัวอยู่ ถ้ายังไม่ได้งานก็คงต้องทำไปก่อน”

4. ทักษะคิดต่อการต่อสู้เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

พนักงานแรงงานภายนอกหญิงมีทัศนคติว่าการรวมตัวกันเพื่อต่อสู้ หรือต่อรอง ไม่ได้ช่วยทำให้อะไรเปลี่ยนแปลง อาจจะมีผลกระทบต่อกิจกรรม “พรพรรณ” แรงงานภายนอกหญิงรายวัน อายุ 27 ปี วุฒิมัธยมศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย อายุงาน 5 ปี ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยกึ่งได้ค่าแรงงานวันละ 230 บาท ได้ค่ารถวันละ 43 บาท เธอเล่าถึงความรู้สึกที่เคยร่วมต่อสู้เรียกร้องการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นแต่ไม่ประสบความสำเร็จว่า

...เหตุการณ์ประมาณต้นปี ตอนที่ย้ายฐานมาสุวรรณภูมิใหม่ ๆ บริษัทเหมาช่วงจ่ายค่าแรงไม่ตรงตามกำหนด และอีกอย่างหนึ่งคือบริษัทสัญญาว่าจะให้ค่าแรงเพิ่มขึ้น เพราะว่าย้ายฐานมาสุวรรณภูมิ เราก็ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น อย่างค่ารถ นี่วัน ๆ หนึ่งต้องเสียค่ารถมาทำงานเยอะเหมือนกัน รถบริษัทก็ไม่ให้เราขึ้น เงินเดือนเราก็จ่ายให้ช้ามากคือเงินออกไม่ตรงตามกำหนดติดต่อกัน 3 เดือนแล้ว ตอนนั้นเด็กรายวันมาที่ทำงานแต่ไม่ทำงานนะ ก็ไม่เห็นจะมีอะไรเปลี่ยนแปลงทุกอย่างยังเหมือนเดิม

นอกจากพรพรรณแล้ว “นา” พนักงานแรงงานภายนอกอีกหนึ่งคน ที่เคยร่วมการประท้วงในครั้งนั้นได้เล่าให้ฟังว่า

“ก็เคยประท้วงเหมือนกันนะคือมานะแต่ว่าไม่ทำงาน ค่าแรงมันไม่เท่ากัน แล้วบริษัทสัญญาว่าจะขึ้นให้แต่ก็ไม่ขึ้น ตอนนั้นที่ประท้วงมีหลายคนนะรุ่นป่าไก่ แต่ก็ออกไปแล้วหลายคนเหมือนกัน สุดท้ายเขาก็ปรับขึ้นให้นิดหน่อย”

จากคำพูดของนางาแสดงให้เห็นว่าแม้จะมีการรวมตัวกันเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพการจ้าง แต่การรวมตัวกันก็มีได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากเท่าไร อาจเป็นเพราะผู้นำและไม่มีตัวแทนในการต่อรองเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ

จากการสัมภาษณ์พนักงานแรงงานภายนอกหญิงพบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยคิดที่จะต่อสู้หรือเรียกร้อง เพราะคิดว่าไม่มีประโยชน์ที่จะต่อสู้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพการจ้าง แม้จะมีการรวมตัวกันแต่ก็ไม่ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรมาก ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากเงื่อนไขหลายประการ เช่น ขาดความรู้ความเข้าใจว่าตนเองโดนเอาเปรียบจากการจ้างงานในระบบเหมาช่วง, ไม่มีผู้นำในการรวมตัวเพื่อต่อรอง, ต้องขยันทำงานล่วงเวลาวันละหลาย ๆ ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 มีความรู้สึกที่ตนเองถูกเอาเปรียบ จากการศึกษาคพบว่า พนักงานแรงงานภายนอกหญิงมีความรู้ความเข้าใจว่าตนเองโดนเอาเปรียบจากการจ้างงานแบบเหมาช่วงในระดับหนึ่ง แต่ไม่เข้าใจโดยทั้งหมด สังเกตได้จากคำถามที่ผู้ศึกษาถามว่า “รู้สึกอย่างไรที่เขาจ้างเราผ่านบริษัท subcontract “ ซึ่งพนักงานแรงงานภายนอกหญิงหลายคนตอบกลับเป็นเสียงเดียวกันว่า “รู้สึกไม่ยุติธรรมที่จ้างเราแบบนี้” แสดงให้เห็นว่าพวกเขาได้รับรู้ในระดับหนึ่ง แต่เป็นในลักษณะที่ยอมรับ และรู้ว่ามีไม่ยุติธรรม แต่ก็ไม่พยายามที่จะเรียกร้องหรือต่อสู้ เพื่อทำให้สภาพการจ้างเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

4.2 ไม่มีผู้นำในการรวมตัวเพื่อต่อรอง จากการสัมภาษณ์พบว่า มีการรวมตัวกันเพื่อต่อรองแต่ขาดผู้นำ เช่นพนักงานประจำได้รับการคุ้มครองจากสหภาพแรงงานฯ แต่พนักงานแรงงานภายนอกไม่มีผู้นำในการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ สังเกตได้จากคำพูดของนางา “ที่ประท้วงมีหลายคนนะรุ่นป่าไก่ แต่ก็ออกไปแล้วหลายคนเหมือนกัน”

การที่จะลุกขึ้นมาต่อสู้เรียกร้องนั้น อาจโดนหมายหัวเอาไว้เพราะเนื่องด้วยเงื่อนไขการจ้างงานนั้น สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทุกเมื่อ อาจกล่าวได้ว่าด้วยเงื่อนไขการจ้างส่งผลให้ขาดคนที่ลุกขึ้นมาเป็นปากเสียงให้กลุ่มพนักงานแรงงานภายนอกด้วยกันเพราะอาจได้ออกได้ทุกเมื่อ ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ไม่มีพนักงานแรงงานภายนอกคนไหนกล้าที่จะแสดงตัวเป็นผู้นำในกาต่อสู้เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

4.3 ต้องทำงานล่วงเวลาหลาย ๆ ชั่วโมง จากการศึกษาพบว่า คนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงหลายคน ถ้าไม่ได้รับความเดือนร้อนจริง ๆ ดังเช่นกรณีการรวมตัวกันเนื่องจากบริษัทเหมาช่วงไม่จ่ายค่าแรง ก็จะไม่มีการต่อสู้หรือเรียกร้องใด ๆ เนื่องจากต้องทำงานล่วงเวลาอย่างต่ำวันละ 4-5 ชั่วโมง ซึ่งการทำงานล่วงเวลานั้น เป็นเรื่องความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ทำให้ไม่มีเวลาที่จะคิดต่อสู้เพื่อ เรียกร้องเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพการจ้าง ตราบใดที่พวกเขายังคงทำงานได้ และค่าแรงจ่ายตรงเวลาแล้ว พวกเขาจึงไม่มีความสนใจที่จะทำการต่อสู้หรือเรียกร้องเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง