

บทที่ 6

กรณีศึกษา : การถูกเลือกปฏิบัติ การเปลี่ยนสถานภาพและ การต่อสู้ของพนักงานแรงงานภายนอกหญิง

ในบทนี้ ผู้ศึกษานำเสนอถึงทัศนคติต่อการเปลี่ยนสถานภาพ และการต่อสู้เพื่อเปลี่ยนสถานภาพของพนักงานแรงงานภายนอกหญิง โดยผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์เชิงเจาะลึกพนักงานแรงงานภายนอกหญิงจำนวน 6 คน แบ่งเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ไม่ได้รับการบรรจุจำนวน 3 คน ได้แก่ แสงเงิน, พีมนต์ และโย โดยพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ได้รับการบรรจุจำนวน 3 คน ได้แก่ นัยนา, ปาริชาติ และอัญรัตน์

1. แสงเงิน: พนักงานแรงงานภายนอกหญิงผู้สอบไม่ผ่านการบรรจุเป็นพนักงานประจำ 6 ครั้ง

“แสงเงินเป็นหนึ่งในจำนวนพนักงานแรงงานภายนอกที่ไม่ได้รับการบรรจุเช่นเดียวกับพนักงานแรงงานภายนอกหญิงอีกหลายคนซึ่งมีทั้งภาคปฏิบัติการและประจำสำนักงาน เธอได้เล่าให้ฟังถึงการเข้ามาทำงานเป็นพนักงานแรงงานนอกฝ่ายครีเอทีฟให้ฟังว่า

...พ่อเป็นพนักงานการบินไทยแล้วก็มีผู้ใหญ่ที่สำนักงานใหญ่คนหนึ่งรับปากว่าจะให้การช่วยเหลือก็ได้เข้ามาเป็น OUTSOURCE ที่ฝ่ายภัตตาคารและโภชนาการภายในประเทศ ตอนนั้นเข้ามาทำงานปี 2542 ที่หน่วยจัดซื้อ(CR-p) ตอนนั้นรับเงินเดือน ๆ ละประมาณ 3,500 กว่าบาทเอง ก็รับผิดชอบด้านเอกสาร เช่น ออกจดหมายภายใน-นอกหน่วยงาน ทำประกาศจัดซื้อประกาศผล จัดบันทึกการประชุม จากนั้นก็เริ่มเรียนรู้การออกไปสั่งซื้อ สั่งสินค้า

การเข้ามาทำงานเป็นพนักงานแรงงานนอกของแสงเงินนั้น เป็นเพราะพ่อของเธอต้องการให้เธอทำงานในบริษัท การบินไทย เช่นเดียวกับตนเองจึงพยายามหาทุกวิถีทางเพื่อให้แสงเงินได้เข้ามาทำงานแม้จะเป็นเพียงแคพนักงานแรงงานนอก โดยมีความเชื่อว่าการเข้ามาทำงานเป็นพนักงานแรงงานนอกนั้นเปรียบได้กับการก้าวขาข้างหนึ่งเข้ามาที่การบินไทยแล้วและคิดว่าถ้าหากทำงานต่อไปก็จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ

...ตอนนั้นยังเป็นเด็กก็ไม่ได้คิดอะไร พ่อ-แม่ก็ให้เงินใช้ไม่ขาดมือแต่ก็ยังสงสัยสถานภาพของตัวเองว่าเราเป็นลูกจ้างของบริษัทไหนกันแน่ถ้าเป็นลูกจ้างการบินไทย

แล้วทำไมถึงรับเงินเดือนผ่านบริษัท subcontract เวลาใครถามว่าทำงานที่ไหน ฉันมักจะลังเลในการตอบคำถาม เพราะไม่รู้ว่าตัวเองยืนอยู่ตรงส่วนไหนของบริษัท ตอนนั้นพอบอกว่าการเป็น OUTSOURCE ก็เหมือนกับการก้าวขาข้างหนึ่งเข้าไปที่การบินไทยแล้ว ต่อไปก็จะได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานประจำ คือตอนนั้นไม่ได้คิดอะไรมากที่บ้านให้ไปทำก็ไปทำ แต่พอทำงานไปก็มีเด็กคนหนึ่งเข้ามาเป็นพนักงานประจำเลย โดยที่ไม่ต้องสอบก็เริ่มคิด ๆ แล้วว่าเขาโหดคือจ้างต่อมาก็มีกรณีแบบเดียวกันอีกคือเข้ามาเป็นพนักงานประจำเลย โดยไม่ต้องสอบคราวนี้มีเพิ่มมาอีกประมาณ 4 คน

การเข้ามาเป็นพนักงานประจำของคนทีเพิ่งเข้ามาใหม่โดยที่ไม่ต้องการผ่านการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกเลย สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการสอบและตั้งคำถามเกี่ยวกับคำว่าอะไรคือมาตรฐาน และแสดงให้เห็นว่าการเข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นเป็นความเข้าใจที่ผิด ๆ ว่าเมื่อมีการเปิดสอบคนที่พนักงานแรงงานภายนอกจะได้รับการพิจารณาก่อน นอกจากนี้แล้วยังพบว่าแรงงานยังรู้สึกอิหฬือเวลาที่โดนถามว่าทำงานที่ไหน กล่าวคือไม่รู้ว่าตนเองอยู่ตรงพื้นที่ส่วนไหนขององค์กร

...ที่นี้พออายุงานมากขึ้นเริ่มมองเห็นอะไรหลาย ๆ อย่างเริ่มตั้งคำถามอย่างเราก็ทำงานหนักเหมือนกันแต่ไม่เห็นมีอะไรก้าวหน้า สวัสดิการก็ไม่เคยได้ใช้เมื่อไหร่ตัวเองจะมีโอกาสได้เป็นพนักงานประจำ ตอนนั้นเป็นช่วงที่ย้ายตึกมารวมกับจัดซื้อที่ CZ คือเหมือนกับเริ่มเขียนพฤติกรรมของพนักงานประจำและนำมาเปรียบเทียบกับตัวเอง เช่น พนักงานประจำมาสายแต่ทำไมไม่โดนว่า พนักงานประจำऊงานและไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง แต่ไม่มีใครทำอะไรได้ เมื่อถึงเวลาประเมินทุกคนที่เป็นพนักงานประจำได้ปรับขึ้นและปรับเงินเดือน มีโบนัส มีสวัสดิการทุกอย่าง พอมองดูตัวเองแล้วรู้สึกท้อและหมดกำลังใจทำให้ไม่อยากไปทำงาน คือความซุ่นซ้องหมองใจและความรู้สึกถึงความแตกต่างและความยุติธรรมที่เราได้มองข้ามมานานมันเริ่มสะสมรวมตัวกันมากขึ้นเรื่อย ๆ...ในเมื่อเราก็ทำงานหนักเหมือนกันและทำมากกว่าพนักงานประจำบางคนแต่สิ่งที่ได้รับมันคืออะไร อนาคตที่มองไม่เห็น เงินเดือนคงที่ ประกันสังคม ไม่มีวันลาพัก

การที่เธอเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงทำให้เธอถูกเลือกปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานประจำ เช่น กรณีพนักงานประจำมาสาย ऊงาน ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง การกระทำดังกล่าวจะไม่มีผลอะไรมากนักเพราะเมื่อถึงเวลาประเมินคนที่พนักงานประจำทุกคนก็ได้รับการเลื่อน

ชั้น ซึ่งต่างจากพนักงานแรงงานภายนอกที่ไม่มีการเลื่อนชั้น ไม่มีโบนัส สิทธิหรือสวัสดิการใด ๆ การตั้งคำถามทำให้เธอรู้สึกท้อแท้และหมดกำลังใจในการทำงาน

...ตอนนั้นเครียดมากถึงขนาดตื่นมาร้องไห้เกือบทุกวัน แล้วก็หยุดงานบ่อยหนักเข้าก็กลายเป็นไม่เกรน จังหวะโชคดีแต่เป็นโชคของคนอื่นคือเปิดสอบแต่เรารู้ตัวเองว่า พักหลังขาดงาน ไม่ตั้งใจทำงานก็เลยไปลงสอบที่ตึกเก่าคือตึก CR ก็สอบผ่าน ข้อเขียนแต่ว่าตกสัมภาษณ์ แต่จริง ๆ ไม่รู้จะโทษดวงหรือว่าโทษตัวเองที่ความสามารถไม่ถึง สอบทั้งหมด 6 ครั้ง แต่ 6 ครั้งนี้รวมถึงไปสอบตรงหน่วยอื่นด้วยนะ ตอนที่กองของตัวเองเปิดสอบ ตอนนั้นคิดว่าตัวเองไม่สมควรได้เพราะเริ่มเหนื่อยหน่าย หยุดงานบ่อยเลยตัดสินใจไปลงสอบตึกเก่า ครั้งนั้นก็ผ่านข้อเขียนแต่ตกสัมภาษณ์ ต่อมากองของตัวเองก็เปิดรับอีก แต่คนที่ได้มาจากข้างนอก แต่ว่าเขาสะดวกสิทธิ์ก็เลยเปิดสอบใหม่ สอบใหม่ก็ไม่ได้แต่คนที่ได้ก็มีประวัติไม่ค่อยจะดีเท่าไรเพราะรู้ว่าเขาโกงไปลงเวลา และเอาโทรศัพท์มือถือแอบถ่ายได้กระป๋องของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงคนหนึ่ง แต่ไม่เห็นมีผู้ใหญ่ออกมาคัดค้านก็รับเข้าไปทำงานเรียบร้อยแล้ว ครั้งล่าสุดที่สอบบริษัทก็ Freeze พอดี แต่ก็ยังหวังอยู่ลึก ๆ ว่าสักวันผู้ใหญ่คงเห็นความมุ่งมั่นที่เราอดทนทำงานเห็นคุณค่าประสบการณ์ในการทำงานของเรา

จากการที่เธอพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ภาพของตนเอง และการรอโอกาสในการเปิดสอบในแต่ละครั้ง ใช้เวลานานแตกต่างกัน เพราะบริษัทไม่ได้เปิดรับทุกปี ประสบการณ์ทำงานที่เพิ่มมากขึ้น และอายุที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานแรงงานภายนอกไม่ยากที่จะไปตั้งต้นใหม่ อาจกล่าวได้ว่ากรณีของแสงเงินสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการสอบคัดเลือก ซึ่งเป็นที่น่าตั้งคำถามว่ามาตรฐานนั้นขึ้นอยู่กับอะไร แต่ที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือประสบการณ์ทำงานนั้นไม่ได้ถูกให้ค่าแต่อย่างใด

...อายุงานเริ่มเยอะการมองอะไร ๆ ก็เปลี่ยนไปเริ่มรู้สึกว่ามีภาระแยกทางชนชั้นระหว่างคนที่พนักงานประจำกับคนที่ Outsourcing มีหลายเหตุการณ์อยู่เหมือนกันที่มันทำให้เรารู้สึกอย่างนั้นคือเหมือนว่าคนเป็น Outsourcing เป็นพลเมืองชั้นสองทั้ง ๆ ที่ทำงานหนัก คือตอนนั้นเป็นช่วงที่ย้ายตึกมารวมกับจัดซื้อที่ตึก CZ ประมาณเดือนพฤศจิกายน 2547 ฉันทื่นนำบัตรประชาชนไว้ที่บ้าน รปภ.ที่ตึกโภชนาการให้ฉันแลกบัตร ฉันหนีบัตรนักศึกษาออกมาแต่ รปภ.แย้งว่าบัตรหมดอายุใช้ไม่ได้ ทั้ง ๆ ที่เมื่อวานฉันก็ยังใช้บัตรนักศึกษาใบเดิมแลกบัตรผ่าน - เข้าออก ก็พยายามชี้แจงว่าบัตรนักศึกษายังไม่หมดอายุเพราะเพิ่งจะไปเสียค่ารักษา

สถานภาพไปไม่นานมานี้เอง ถ้าไม่เชื่อให้โทรไปสอบถามไปที่มหาวิทยาลัยก็ได้
 รก. ส่วนกลับมาทันทีว่า “นั่นไม่ใช่หน้าที่ผม” เรื่องยุติลงตรงที่เราต้องนั่งรออยู่หน้า
 ตึกนานมาก หัวหน้าแผนกคนใหม่เขาก็ไม่โทรลงมาแจ้งหัวหน้า รก. ให้นะ เขาบอก
 ว่าเราควรจะไปแจ้งหัวหน้าด้วยตัวเองไม่ใช่ให้คนอื่นมาบอก เลยรู้สึกว่าเขาเจ้า
 ยศเจ้าอย่างก็คิดว่า ถ้าเราเป็นพนักงานประจำจะเกิดปัญหาอย่างนี้หรือเปล่า

จากเหตุการณ์ข้างต้นทำให้เกิดการตั้งคำถามตามมาว่า ถ้าแสงเงินเป็นพนักงาน
 ประจำแล้วเหตุการณ์อย่างนี้จะเกิดขึ้นหรือไม่ ทำให้เห็นว่านอกจากคนที่พนักงานแรงงาน
 ภายนอกด้วยกันอย่าง รก. แล้ว ยังมีหัวหน้าแผนกที่เธอทำงานอยู่ด้วยยิ่งทำให้เกิดความรู้สึก
 แบ่งแยกได้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้แล้ว แสงเงินได้เข้าไปอ่านกระทู้เป็นเว็บบอร์ดของบริษัท อ่านแล้วรู้สึกว่
 คนที่เป็นพนักงานประจำบางคนเขาถึงต้องดูถูกคนที่ เป็น outsource ได้มากขนาดนั้น
 โดยแสงเงินได้อ้างถึงกระทู้ที่มีการพูดจาดูถูกคนที่ เป็นพนักงานแรงงานภายนอกว่า

กระทู้ที่ 28537: การแต่งตัวและกริยามารยาทของ Outsource มีใจความว่า

...เห็นคุณ Outsource บางคนแต่งตัวห่วยเลย บ้างก็เหมือนหางเครื่อง บ้างก็
 เหมือนจะไป Shopping มาทำงานในองค์กรใหญ่ขนาดนี้ ทำไมแต่งตัวไม่คิดกันบ้าง
 ไม่ทราบมีการปฐมนิเทศก่อนเริ่มทำงานหรือเปล่า ควรจะต้องมีการอบรมเรื่องการ
 แต่งตัว มารยาทต่าง ๆ นอกเหนือจากกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ควรทราบ เพราะเมื่อมาอยู่
 ร่วมทำงานองค์กรเดียวกัน ควรจะทำตามวัฒนธรรมของเขาด้วย ไม่ทราบหน่วยงาน
 ใดที่เกี่ยวข้องกรุณานำไปลองคิดดู เพราะถ้าปล่อยปละละเลยมันก็จะยิ่งไปกันใหญ่
 แต่ OUTSOURCE บางคนก็แต่งตัวดีนะ ไม่ใช่ทั้งหมด โพสต์โดย Kat 9/7/2547
 15:09:51 (“การแต่งตัวและกริยามารยาทของ Outsource,” 2547)

จากการตั้งกระทู้ดังกล่าวมีพนักงานประจำหลายคนเข้ามาโพสต์ตอบ แต่มีข้อความ
 หนึ่งที่แสงเงินอ่านแล้วยิ่งทำให้เธอรู้สึกเหมือนกับว่าคนที่โพสต์กระทู้นี้ต้องการที่จะสร้างเส้น
 แบ่งแยกระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอกให้ยิ่งเด่นชัดมากขึ้นไป และยังแสดง
 ให้เห็นถึงความคิดของคนทีโพสต์กระทู้นี้ว่าดูถูกคนที่ เป็นพนักงานแรงงานภายนอก และพยายามที่
 จะยกสถานภาพความเป็นพนักงานประจำให้สูง เพื่อที่จะทำให้คนที่ เป็นพนักงานแรงงาน
 ภายนอกนั้นดูต่ำกว่าคนที่ เป็นพนักงานประจำบางคน

...ถ้าเป็นบรรยากาศใน HO ยอมรับเถอะว่า 80% ของพนักงานใหม่รหัสเลข 3 ขึ้น
 ส่วนมากก็ถูกหลานพนักงานเก่าฝาก ๆ กันมา สังคมการบินไทยเราแต่งตัวดี
 มารยาทดี คนภายนอกบางคนเข้ามา นั่ง ๆ คุย ๆ ยังรู้สึกเหมือนเข้าวัง พูดตรง ๆ

เลยก็คือ เราเป็นสังคมไฮโซนะ พนักงานส่วนมากบ้านก็มีอันจะกินกันเป็นส่วนใหญ่วรสนิยมเราจะหรูหราผิดจากที่อื่น จริง ๆ ก็เหมาะแล้วเพราะเราเป็นสายการบินแห่งชาติ...นี่มามองที่ตัว OUTSOURCE นื่อง ๆ พวกนี้ ถ้าเขามีทางสมัครผ่านบริษัทจัดหางานนะคะ...เคยรู้จักอยู่คนหนึ่งเข้ามาทำงานเนี่ย ดั้งค์จะซื้อเสื้อยังไม่ได้เลยเธอก็ซื้อเอาแถวตลาดนัดแถวบ้าน...ที่คนใช้เขาซื้อกัน...บางคนมีดั้งค์พอจะซื้อแต่แต่งตัวไม่เป็น สังคมที่เขาอยู่เขาไม่แต่งตัวกันนะ...พอเข้ามาอยู่ในการบินไทยมันก็เลยแปลก ๆ อันนี้เรารู้สึก...นะ เราก็ช่วยน้องเขาก็เอาเสื้อผ้าที่เราใส่ไม่ได้แล้ว (อ้วนขึ้น) ให้เขาช่วยแนะนำนิด ๆ หน่อย ๆ คนบางคนเขาไม่ได้ถูกปลูกฝังให้รักสวยรักงาม...ต้องเข้าใจเขาหน่อย มารยาททางสังคมก็ต้องค่อย ๆ สอน...นื่อง ๆ เขาคงจะดีขึ้นเองละคะ...แนะนำดีกว่าคุณนะคะ ผู้ส่งข้อความ : harry 12/7/2547 9:37:48 (“การแต่งตัวและกริยามารยาทของ Outsource,” 2547)

จากกระทู้ที่ยกมาแสดงให้เห็นว่าพนักงานประจำบางคน ใช้สถานภาพความเป็นพนักงานประจำดูถูกและพยายามกดทับพนักงานแรงงานภายนอก การแยกเขาแยกเรากลับยิ่งทำให้เกิดความแตกต่างมากยิ่งขึ้นไปอีก และอาจเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรเนื่องจากพนักงานในองค์กรมิได้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือแม้แต่คนที่เห็นหน้าแผนกเองยังหลุดคำพูดที่ทำให้เกิดความรู้สึกในการแบ่งแยกระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอก

คนที่เห็นพนักงานแรงงานภายนอกยังถูกเอาเปรียบจากเงื่อนไขสภาพการจ้างโดยแสงเงินคิดว่าเธอตั้งใจทำงานและทำงานได้มากกว่าพนักงานประจำบางคน แต่สิ่งที่เธอได้รับคืออนาคตมองไม่เห็น เงินเดือนที่คงที่ ประกันสังคม ไม่มีวันลาพัก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการถูกเลือกปฏิบัติจากสภาพการจ้างได้เป็นอย่างดี

ต่อมาไม่นานมีหน่วยงานตรวจสอบภายใน (ZA) จากสำนักงานใหญ่เข้ามาตรวจสอบการทำงานและเอกสารของแผนกจัดซื้อในตอนนั้นยังไม่ได้ย้ายฐานไปสุวรรณภูมิ ระหว่างการตรวจสอบพนักงานประจำจากหน่วยตรวจสอบภายในเห็น Outsource ทำหน้าที่ออกไปสั่งซื้อซึ่งถือเป็นหน้าที่ปกติที่จะต้องทำทุก ๆ วันอยู่แล้ว แต่เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในได้ทำรายงานแจ้งกลับมาถึงกองว่าไม่ควรให้ Outsource ออกไปสั่งซื้อเพราะเรื่องราคาของสินค้าถือเป็นความลับของบริษัท ส่งผลให้เกิดเอกสารด้านล่างนี้ตามมา

อ้างอิงถึง Draft กระบวนการจัดหาอาหารเครื่องดื่มและเครื่องปรุงประกอบอาหาร (หมวด 13) หน้า 25/30 ประเด็นที่ตรวจพบ ข้อที่ 10 กล่าวว่า

...การควบคุมการเข้าถึงระบบงานจัดซื้อยังไม่รัดกุมเพียงพอ จากการสอบถามการควบคุมการเข้าถึงระบบงานจัดซื้อ Procurement Management System (PRMS) พบว่ามีการให้ลูกจ้างชั่วคราวใช้ User ID และ Password ของพนักงานประจำ เพื่อเข้าระบบงานในการปฏิบัติงานตามปกติ

การที่ลูกจ้างชั่วคราวใช้ User ID และ Password ของพนักงานประจำในการเข้าถึงระบบงานจัดซื้อ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลหรืออาจมีการแก้ไขข้อมูลที่ไม่ได้รับอนุญาต หรือไม่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ กรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นจะไม่สามารถหาผู้รับผิดชอบได้”

มีการแทงเรื่องโดยลงวันที่ 3 เดือนพฤศจิกายน 2549 ให้หัวหน้าแผนกดำเนินการทำเรื่องขอ user ID และ Password ให้พนักงานชั่วคราว เมื่อได้เห็นเรื่องในเอกสารนี้แล้ว รู้สึกตกมากแต่ขำไม่ออกเพราะใครที่ทำงานอยู่จัดซื้อจะทราบดีว่าเวลาที่มี Bidding ในแต่ละครั้งรวมไปจนถึงการต่อรองราคา Outsource เป็นคนคีราคา หรือแม้กระทั่งปัจจุบัน Outsource ก็ยังเป็นคนใส่ราคาสินค้าในระบบ แก้ไขที่อยู่ supplier ในระบบแต่ Outsource ยังคงต้องใช้ user ID และ Password ของพนักงานประจำ

การเข้ามาตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานจากสำนักงานใหญ่ นั้นส่งผลให้เกิดการเน้นย้ำถึงความแตกต่างระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอก โดยพนักงานจากหน่วยงานที่มาตรวจสอบไม่ไว้ใจและเห็นว่าเป็นการไม่สมควรที่ให้พนักงานแรงงานภายนอกทำหน้าที่ในการออกไปสั่งซื้อ ซึ่งการออกไปสั่งซื้อของพนักงานแรงงานภายนอกนั้นถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำเป็นกิจวัตร

การแยกเขาแยกเรา โดยเฉพาะการขอ user ID และ Password ให้พนักงานแรงงานภายนอกย่อมเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของพนักงานแรงงานภายนอก ถูกมองว่าเป็นอื่น (the otherness) ทั้ง ๆ ที่ทำงานลักษณะเดียวกันกับพนักงานประจำแต่ยังถูกมองว่าอาจเป็นตัวสร้างปัญหาให้กับองค์กร อาจกล่าวได้ว่าสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นอีกสาเหตุที่เป็นตัวผลักดันให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงกลายเป็นคนชายขอบองค์กร

...รู้สึกรู้สึกว่าเราเป็น Outsource ที่เหนื่อยสุด ๆ ยิ่งตอนย้ายฐานไปสุวรรณภูมิตั้งตั้งแต่ดี 4 กว่าที่จะกลับถึงบ้านก็ทุ่มเศฯ ในตอนแรกบริษัทจัดรถเมล์ให้ Outsource แต่รถเมล์ที่จัดให้มันไม่เพียงพอกับจำนวน Outsource โดยรถเมล์ที่จัดให้ Outsource ไม่ได้มีให้ตลอดไปและไม่ไปตามเส้นทางสายต่าง ๆ อย่างเช่นรถบริษัท แต่รถเมล์ที่บริษัทจัดให้ Outsource นั้นมีระยะสั้นสุดแค่ที่ดอนเมืองเท่านั้นและที่สำคัญ

มีรถให้ Outsource ใช้บริการเพียงแค่ 3 เดือนแรกต่อจากนั้น Outsource ก็ต้องไปเผชิญชะตากรรมการไป-กลับจากบ้านและที่ทำงานกันเอง

จะเห็นได้ว่าสภาพชีวิตของคนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นต้องดิ้นรน ต่อสู้ในการที่จะไปทำงานบริษัทไม่ยอมให้พนักงานแรงงานภายนอกอาศัยนั่งรถรับ-ส่งพนักงานประจำ ทำให้พนักงานแรงงานภายนอกบางคนแอบขึ้นรถบริษัทจนถึงกับมีการร้องเรียนจากพนักงานประจำบางคนส่งผลให้มีการตรวจบัตรประจำตัวก่อนที่จะขึ้นรถและแม้จะมีการเพิ่มเงินค่ารถให้กับพนักงานแรงงานภายนอกแต่นับได้ว่าค่ารถที่ได้นั้นเมื่อนำมาคิดเป็นค่าใช้จ่ายตามจริงในแต่ละวันนั้นไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน

บริษัทปรับเงินเดือนให้จากเดิม 7,800 บาท/เดือน เป็น 9,800 บาท/เดือน รถบริษัทไม่ให้ขึ้น ก็เคยลองคิดคำนวณดูแล้วจากบ้านของตัวเองค่ารถมอเตอร์ไซด์ไป-กลับรวม 30 บาท ค่ารถเมล์ ไป-กลับ 74 บาท รวมแล้วต้องเสียค่ารถวันละ 104 บาท เดือนหนึ่งต้องเข้าเวรวันเสาร์ 1 วันก็เท่ากับทำงาน 21 วัน/เดือน สรุปแล้วหมดค่าใช้จ่ายกับค่ารถเดือนหนึ่ง ๆ ประมาณ 2,184 บาท หักจากเงินเดือนได้รับ 9,800 บาทแล้ว (เงินเดือน 9,800 บาทที่ได้รับนั้นรวมกับค่ารถจำนวน 1,000 บาทแล้ว) ได้รับเงินเดือนจริง ๆ 7,616 บาท เหมือนจะได้ค่าแรงเพิ่มขึ้นแต่คิดจริง ๆ แล้วได้น้อยกว่าเดิมด้วยซ้ำ

แม้จะมีการเพิ่มค่ารถให้คนที่เป็พนักงานแรงงานภายนอก แต่ถ้าสังเกตให้ดีจะพบว่า การเพิ่มค่ารถนั้นไม่ได้ช่วยทำให้รายจ่ายของพนักงานแรงงานภายนอกลดลง เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนก่อนที่จะมีการปรับให้ค่ารถเพิ่มจะพบว่า เงินเดือนที่ยังไม่ได้รับค่ารถนั้นเป็นจำนวนเงินที่เยอะกว่า เหนือจากการเดินทาง และการทำงานไม่พอ พนักงานแรงงานภายนอกยังต้องเหนื่อยและต้องต่อสู้กับความกังวลในการขึ้นรถบริษัท ต้องคอยลุ้นตลอดว่าวันนี้จะมีการตรวจ ID ก่อนขึ้นรถหรือเปล่า และถ้ามี Outsource ขึ้นรถบริษัทแล้วมีการตรวจพบภายหลัง Outsource จะถูกไล่ลงจากรถบริษัท ซึ่งการถูกไล่ลงจากรถทำให้รู้สึกเหมือน Outsource เป็นพลเมืองชั้นสอง แต่จริง ๆ แล้วถือว่าแสบเงินโชคดีกว่าคนอื่นเพราะพี่ ๆ พนักงานประจำที่นั่งรถบริษัทสาย A4 สายมีน้ำใจมาก ๆ หลายคนให้ Outsource ขึ้นรถบริษัทได้ โดยเฉพาะ “พี่รุ่งโรจน์” พนักงานประจำซึ่งมีการโหวตให้เป็นหัวหน้าสาย A4 ยืนยันให้พนักงาน Outsource ขึ้นรถบริษัทสาย A4 ได้

...มีเหตุการณ์หนึ่งในราวเดือนพฤษภาคม 2550 มีพนักงานสายตรวจขึ้นมาตรวจรถบริษัทสาย A4 พนักงานสายตรวจให้ Outsource ลงจากรถ แต่พี่รุ่งโรจน์แจ้งกับพนักงานสายตรวจว่า “ให้น้อง Outsource ขึ้นรถได้ ถ้ามีปัญหาผมรับผิดชอบเอง”

พนักงานสายตรวจยืนยันว่า “ผมทำตามหน้าที่ครับเพราะว่ามีพนักงานประจำ ร้องเรียนรถสาย A4 เรียบมาว่าที่นั่งไม่พอ” พี่รุ่งโรจน์ยืนยันและหันไปถามพนักงาน ประจำที่คันรถว่า “พวกเราใครร้องเรียนครับ”... พี่รุ่งโรจน์ถามอีกว่า “พวกเรายินดีให้น้อง ๆ Outsource ขึ้นรถด้วยกันหรือเปล่าครับ” มีเสียงตอบกลับมามากมาย โดยเฉพาะพวกพี่ ๆ ฝ่ายช่าง “ยินดีครับ” เหตุการณ์นี้ทำให้ประทับใจมาก เพราะอย่างน้อยก็ยังมีพนักงานประจำอีกหลายคนที่ยังเห็นใจ Outsource

การเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายจะได้ว่าต้องเจอกับสภาวะที่กดดันจากหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่เป็นพนักงานประจำ การถูกเอาเปรียบจากสภาพการจ้างงานทำให้พนักงานแรงงานภายนอกบางคนไม่ยอมอีกต่อไปจนต้องลุกขึ้นสู้เพื่อสิทธิของตนเองโดยการเป็นตัวแทนให้แก่ตนเอง

...เหนื่อยเหมือนกันต้องต่อสู้กับอะไร ๆ หลาย ๆ อย่าง ต่อสู้กับบริษัทเหมาช่วงที่คอยเอาเปรียบเราทุก ๆ ทาง อย่างตอนที่เราป่วยเป็นไมเกรน ป่วยบ่อยมากเพราะว่ามันอยู่ในช่วงที่จะใกล้สอบด้วยบริษัทเหมาช่วงที่เราอยู่ในสังกัดมันก็ล้าก็เลย คือมันจะหักเงินเราทั้ง ๆ ที่เวลาขาดก็ไม่ค่อยจะส่งแรงงานมาแทน มันบอกว่าลาป่วยต้องมีใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลเท่านั้น เราไม่ยอมหรอกก็เลยไปค้นหาคำตอบจากทนายความผ่านทางอินเทอร์เน็ต แล้วทนายด้านแรงงานก็ตอบกลับมามีที่บริษัทเหมาช่วงกำหนดว่าใบรับรองแพทย์ต้องมาจากโรงพยาบาลเท่านั้นเป็นการผิดกฎหมาย เพราะตามกฎหมายแล้วมันไม่ได้ระบุว่าใบรับรองแพทย์ต้องมาจากโรงพยาบาลหรือมาจากคลินิก แต่ให้ดูที่ตัวผู้รักษาก็คือต้องเป็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งเท่านั้น เราก็สำเนาเอกสารไปแจกพนักงานแรงงานภายนอกหญิงด้วยกัน ไปที่ห้องแต่งตัวด้วย ตอนที่ผม พบ.ฉบับที่ 2 ประกาศบังคับใช้ว่าด้วยการให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างในสถานประกอบการอย่างเท่าเทียม เราก็แล้วนำไปติดประกาศห้องแต่งตัว ก็ทำได้เท่านี้

กรณีที่บริษัทรับเหมาช่วงแจ้งถึงการลาป่วยต้องมีใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลเพียงเท่านั้น แสงเงินได้ค้นหาคำตอบจากทนายความผ่านทางอินเทอร์เน็ตพบคำตอบว่า การที่บริษัทเหมาช่วงกำหนดว่าใบรับรองแพทย์ต้องมาจากโรงพยาบาลเพียงเท่านั้นเป็นการผิดกฎหมาย เพราะตามกฎหมายแล้วมันไม่ได้ระบุว่าใบรับรองแพทย์ต้องมาจากโรงพยาบาลหรือมาจากคลินิก แต่ให้ดูที่ตัวผู้รักษาก็คือต้องเป็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งเท่านั้น เมื่อทราบข้อกฎหมายแล้วก็ได้สำเนาข้อซักถามและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้พนักงานแรงงานภายนอกด้วยกันทราบ เพื่อที่จะได้ไม่ถูกบริษัทเหมาช่วงหักเงินเพราะความรู้ไม่เท่าทัน

กรณีที่มี พรบ.ฉบับใหม่ออกมาและประกาศบังคับใช้ว่าด้วยการให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างในสถานประกอบการอย่างเท่าเทียม แสงเดือนได้สำเนาแล้วนำไปติดประกาศที่ห้องแต่งตัวของพนักงานแรงงานภายนอกเพื่อให้รู้ถึงข่าวสารอันเป็นประโยชน์แก่ตนเอง ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วแม้จะมี พรบ.ฉบับใหม่ออกมาแต่ก็ยังไม่มียอะไรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

2. พี่มนต์: ทำงานมา 10 ปีแม้ห้องก็ไม่ยอมจำนน

ผู้ศึกษาได้ขอนัดสัมภาษณ์กับพี่มนต์ในวันหยุดทำงานของเธอแม้เธอจะทำงานเหนื่อยแต่ก็ยินดีสละเวลาพักผ่อนตัวเองเพื่อให้ข้อมูลกับผู้ศึกษาด้วยความเต็มใจทำให้ผู้ศึกษารู้สึกประทับใจต่อการสัมภาษณ์ครั้งนี้

การสัมภาษณ์เริ่มขึ้นที่ห้างสรรพสินค้าเซียร์รังสิต พี่มนต์ หญิงร่างเล็กอัยาศัยดี ยิ้มและโบกมือทักทายผู้ศึกษาเมื่อมาถึงที่นัดหมาย ผู้ศึกษาจำพี่มนต์ได้ดีเพราะตอนที่ฝ่ายฯ มีการเรียกประชุมพนักงาน Outsource ช่วงเปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นตอนที่ย้ายฐานมาสุวรรณภูมิใหม่ ๆ พี่มนต์ลุกขึ้นถามผู้บริหารและพนักงานแผนกบุคลากรว่า อยู่มาเกือบ 10 ปีแล้วก็ไม่เห็นมีอะไรเปลี่ยนแปลงเลย" โดยผู้บริหารตอบคำถามของมนต์กลับไปว่า "เรากำลังพยายามทำอยู่นะครับน้อง แต่ต้องอาศัยระยะเวลา" ต่อจากนั้นก็เจ้หน้าแผนกบุคลากรออกมาพูดถึงอายุการทำงานของแรงงานภายนอก "ขอให้น้องกรอกข้อมูลการทำงาน อายุงานของน้องให้ครบนะครับเพราะมันจะเป็นประโยชน์ต่อตัวของน้องเอง...แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าการทำงานที่น้องอยู่มานานแล้วน้องจะต้องได้บรรจุ"

เหตุการณ์ครั้งนั้นทำให้ผู้ศึกษาจำพี่มนต์พนักงานแรงงานภายนอกหญิงภาคปฏิบัติได้อย่างขึ้นใจ เธอเดินยิ้มมาแต่ไกลและกล่าวขอโทษผู้ศึกษาที่มาช้า หลังจากที่นั่งพักสักครู่พี่มนต์ก็เริ่มให้สัมภาษณ์ โดยเล่าถึงประวัติที่ได้เข้ามาทำงานที่ฝ่ายฯ

...พี่อายุ 35 ปี จบปริญญาตรี เรียนด้านสุขศึกษามา ก็จบจากวิทยาลัยครูอุดรดิตต์ พี่เป็นคนอุดรดิตต์ เข้ามากรุงเทพฯ ประมาณปี 2536-2537 ตอนนั้นอ่านหนังสือพิมพ์เห็นลงประกาศก็เลยลองมาสมัครที่ดอนเมือง พอไปถึงเขาก็บอกว่าต้องเสียค่านายหน้าก่อน 500 บาท พี่ก็บอกว่าในหนังสือพิมพ์เขียนไว้ให้มาสมัคร แต่ไม่ได้บอกว่าต้องเสียค่านายหน้า ตอนนั้นพี่เข้ามาสมัครที่บุคคลตรงที่เป็นบริษัท subcontract ชื่อบริษัท CC Contence มีคนมาสมัครประมาณ 100 คนเห็นจะได้แต่เขารับจริง ๆ แค่ประมาณ 80 คน วิธีคัดเลือกก็ให้หัวหน้างานแต่ละครั้ขึ้นมามดูตัว

แล้วก็ชี้ว่าจะเลือกคนไหน ก็แยกเฉลี่ยกันไปตามแต่ละครัว พอคัดตัวเสร็จก็ให้ทดลองงาน 3 วันที่ไม่ได้ตั้งคั้นะทำฟรี ตอนนั้นที่อยู่ครัวร้อนหน้า ตอนนั้นทางบริษัทไม่ได้บอกว่าต้องทำงานมีสัญญาที่เดือน มีสวัสดิการอะไรให้บ้างแต่พอเราไปทำได้สัก 2 อาทิตย์ เราก็เริ่มถามว่าได้เงินเท่าไร ค่าโอเราได้เท่าไร ตอนนั้นก็ได้ประมาณ 130-140 บาท ค่าโอได้ชั่วโมงละ 35 บาทตอนนั้นที่ทำงานวันละ 9 ชั่วโมง สัญญายังไม่มี การเซ็นอะไรสักอย่าง ก็บอกเราแค่ว่าเป็นแรงงานภายนอกแบบรายวัน เวลาจ่ายสตางค์ก็โอนเข้าบัญชี เดือนหนึ่งต้องทำโอเยอะนะ ที่เยอะหมายถึงชั่วโมงการทำงานก็ได้เงินประมาณ 7,000-8,000 พันบาท

จากการเข้ามาทำงานของพีมนต์พบว่าเธออ่านพบรายละเอียดจากหนังสือพิมพ์ เธอเข้ามาสมัครและผ่านการคัดเลือกตัวโดยผู้ใช้ เป็นที่น่าสังเกตว่าบริษัทรับเหมาช่วงนั้นไม่ได้บอกรายละเอียดเกี่ยวกับสัญญา ค่าจ้าง และสวัสดิการอะไรแก่คนที่เป็นแรงงานเลย โดยคนที่เป็นแรงงานนั้นโดยส่วนใหญ่แล้วเรียนรู้ว่าตนเองได้เงินเดือนเท่าไร ค่าล่วงเวลาเท่าไร และได้รับสวัสดิการอะไรบ้างจากการเข้าสมัครเป็นพนักงานแรงงานภายนอก

...วันแรก ๆ ของการทำงานนะ ที่ตอนเมื่อนะ พี่ปวดขามากกลับถึงบ้านนอนเอาเท้ายกขึ้นเลย แฟนก็ถามว่าเป็นไงมั่งละ พี่ก็ตอบไป อืม...สบายมาก (หัวเราะ) พอถึงวันที่ 3 นะแทบจะคลานขึ้นสะพานลอยเลยแล้วก็ลึ้งลงมา พอทำได้ 3 วันพี่ก็ลาป่วยเลยเพราะเป็นไข้ ตอนนั้นไม่โดนหักตั้งคั้นะ เพราะเงินยังไม่ได้ เขาบอกว่าลาป่วยก็ให้โทรมาบอก ตอนนี้ง่ายกายปรับสภาพได้ ก็เลยชินแล้ว ทำโอต่ออีกวันละ 4-5 ชั่วโมงรวม ๆ แล้วก็ 13 ชั่วโมง ที่ต้องทำงานต่อวัน ไม่งั้นก็ไม่พอใช้ เดือน ๆ รับ 9,800 บาทนี่คือเพราะทำโอนะ ถ้าหักประกันสังคมก็เหลือประมาณ 9,400 บาท แต่ถ้าไม่ทำโอก็จะได้อยู่ที่ประมาณ 4,000 กว่าบาทเอง พวกครัวร้อนนี่ร้องโอดโอยกันใหญ่เลย เพิ่งจะเริ่มไม่มีโอประมาณต้นเดือนนี้ เพราะมันจะเป็นช่วงนะ ทุกปีมันจะมีช่วงของมันอย่างหน้าฝน 2-3 เดือนมันจะไม่มีโอ แต่ก็ต้องทนทำกันไปเท่าที่จะทำกันต่อไปได้

จากสภาพชีวิตการทำงานของพีมนต์แสดงให้เห็นว่าคนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงภาคปฏิบัติการอย่างพีมนต์ที่ต้องยืนทำงานตลอดวัน ช่วงระยะเวลาตอนที่เข้ามาทำงานในวันแรก ๆ พีมนต์ยังปรับตัวไม่ได้ที่ต้องยืนทำงานตลอดวันถึงกับต้องล้มป่วย แต่เมื่อร่างกายปรับสภาพได้แล้วก็ต้องทำงานล่วงเวลาอย่างน้อย 4-5 ชั่วโมงต่อวัน เพราะถ้าไม่ทำงานล่วงเวลาจะได้เงินเดือน ๆ ละประมาณ 4,000-4,500 บาทต่อเดือนซึ่งถือว่าเป็นรายได้ที่น้อยมาก

...ช่วงนั้นค่าใช้จ่ายก็ไม่ได้เยอะเท่าไร เพราะบ้านเราก็มีอยู่ เสียค่าน้ำมันนิดหน่อย แต่ที่ไปทำนะรับวุฒิ ม.6 นะแต่ที่จบปริญญาตรี ก็คิดว่าลองทำเล่น ๆ ไปก่อน ก็กะว่าจะหางานอื่น ตอนแรกก็คิดว่าจะกลับบ้านที่อุตรดิตถ์แล้ว ตอนนั้นอยู่กับน้องชายที่บางกะปิ พ่อก็บอกว่ามันจะไกลไปนะเพราะว่าที่ทำงานตอนนั้นยังอยู่ที่ดอนเมือง พ่อก็เลยบอกว่าลุงมีบ้านให้ไปอยู่ที่บ้านลุง ไป ๆ มา ๆ ลุงก็ขายบ้านให้เพราะว่าเป็นของลูกสาว เพราะว่าลูกสาวลุงจะกลับไปอยู่อุตรดิตถ์ก็เลยซื้อบ้านต่อจากลูกสาวลุง เป็นทาวน์เฮ้าส์ราคาตอนนั้นก็ประมาณ 4 แสน ตอนที่อยู่แรก ๆ ยังเป็นดินลูกรังอยู่เลย เข้าไปตรงวัดลาดสนุ่นจากตรงนั้นมันก็ไม่ไกลจากที่ทำงาน เมื่อก่อนพี่ขี่มอเตอร์ไซด์ไปทำงาน 15 นาทีก็ถึงแล้ว ก็คิดว่าค่าข้าวเราไม่ต้องซื้อ มันก็พออยู่ได้ถ้าเราไปทำที่อื่นก็ต้องเสียค่าแต่งตัว ค่าข้าว ค่าอะไรต่อมิอะไรอีกอีกอีก แต่ทำอยู่ตรงนี้น้ำมันก็พอมีเงินเก็บ การมีบ้านอยู่ใกล้ที่ทำงานนับได้ว่าเป็นการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายได้อีกหนึ่งวิธี ชีวิตของคนเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นต้องประหยัด อดออมชนิดที่เรียกว่าตัวลีบ และต้องขยันทำงานล่วงเวลาเท่านั้นถึงจะอยู่ได้ หรือไม่อย่างนั้นก็ต้องหางานใหม่

...ตอนนี้รู้สึกจะออกกันไปหมดแล้วนะ แต่ก็มีที่ได้บรรจุก่อนกัน 3 คน มีผู้ชายคนหนึ่งเส้นดี อยู่ห้องเนื่อเปิดรับอัตราเดียว เขาก็ได้พอดีเป๊ะเลย ก็แซว ๆ เล่นเหมือนกันนะว่า เฮ้ยอยู่มากก็ปีวะเนี่ย 3-4 ปี พอเปิดสอบก็ได้เลยนะ เส้นมันดีเนื่อะ ตอนนั้นอายุงานพี่ก็ 5 ปีแล้ว เวลาสอบพี่ก็สอบได้เหมือนเขาแหละ แต่มันมาตกอีกตอนสัมภาษณ์เนี่ยแหละ

เหตุการณ์นี้ทำให้ผู้ศึกษานึกถึงกรณีของ "ดวงตา" ที่พลาดการสอบบรรจุ เพราะคนที่ได้ต้องมีผู้ใหญ่คอยบอกช่องทางเป็น Outsource จากตึก CR แท้ ๆ แต่ย้ายมาที่สุวรรณภูมิได้อย่างไรไม่มีใครรู้ ย้ายมาได้ไม่ได้เท่าไรก็เปิดสอบแล้วก็ได้บรรจุ

...เส้นเคยได้ยื่นมาเหมือนกันนะก็น่าจะประมาณ 4 แสน ก็คงแล้วแต่จะเปิดนะว่าจะรับบรรจุอยู่ครัวหรือออฟฟิศ ช่วงที่เข้ามาใหม่ ๆ เคยได้ยื่นเหมือนกันประมาณ 2 แสน แต่เราก็ไม่รู้จะไปติดต่อใครวงราชการข้างใน พุดยากเหมือนกันนะมีผู้ชายคนหนึ่งเส้นดี อยู่ห้องเนื่อเปิดรับอัตราเดียว เขาก็ได้พอดีเป๊ะเลย ก็แซว ๆ เล่นเหมือนกันนะว่า เฮ้ยอยู่มากก็ปีวะเนี่ย 3-4 ปี พอเปิดสอบก็ได้เลยนะ เส้นมันดีเนื่อะ ตอนนั้นอายุงานพี่ก็ 5 ปีแล้ว เวลาสอบพี่ก็สอบได้เหมือนเขาแหละ แต่มันมาตกอีกตอนสัมภาษณ์เนี่ยแหละ ... ไม่หวังแล้วเพราะนี่ก็ 10 ปีแล้วจะให้หวังอะไรอีก มันไม่มีแล้ว

จากคำบอกเล่าให้มันตีพบว่าเธออยู่ทำงานเป็นพนักงานแรงงานภายนอกแบบไม่มีหวังที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ เพราะอายุงานเธอเกือบ 10 ปีแล้ว โดยเธอสอบเพื่อ

เปลี่ยนแปลงสภาพภาพของตนเองสู่การเป็นพนักงานประจำ สอบผ่านข้อเขียนแต่ตกสัมภาษณ์ โดยคนที่ เป็นพนักงานแรงงานภายนอก รุ่นเธอได้ลาออกหมดแล้ว แต่ทุกวันนี้มันตั้ยังคงเป็น พนักงานแรงงานภายนอกอยู่ นอกจากนี้ ยังสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่สำคัญในการที่จะเข้ามาเป็น พนักงานประจำ อาจกล่าวได้ว่าเส้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการที่จะเข้ามาเป็นพนักงานประจำ

...การเป็น Outsource มองแบบแง่ดีก็ไม่ต้องรับผิดชอบอะไรเยอะ แต่ถ้าเป็นประจำ เกิดอะไรขึ้นเขาต้องรับก่อนเลยถูกเปล่า เนี่ยคิดในแง่ดีนะ แต่ถ้าคิดในข้อเสียให้... เพียบเลย (หัวเราะ) เพราะมันไม่มีสวัสดิการอะไรให้เราเลย อะไร ๆ มันก็จะหักตั้งค์ เราถูกเดียว จะผิดหรือถูกโดนหัก ก็ต้องยอมโดยไม่มีข้อโต้แย้งใด ๆ ทั้งสิ้น

จากคำพูดของมนต์แสดงให้เห็นว่าเธอพยายามมองข้ามการถูกเอาเปรียบจากความแตกต่างของสภาพการจ้าง โดยพยายามมองในแง่ดีและคิดว่าการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นไม่ต้องรับผิดชอบอะไรมาก แต่มีที่ซึ่งทำด้วยประโยชน์ที่น่าสนใจคือถ้าคิดในทิศทางตรงกันข้ามกับข้อดี คือข้อเสียของการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นมีเยอะมากเพราะไม่มีสวัสดิการอะไร ไม่ว่าจะเป็นผิดหรือถูกคือถ้าขาดงาน มาสาย โดนหักค่าแรงโดยไม่มีข้อโต้แย้งใด ๆ นอกจากนี้แล้วยังพบว่าสภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแรงงานนอกหญิงที่ทำงานอยู่ภาคปฏิบัติการ ต้องขยันทำงานล่วงเวลาอย่างหนักวันละ 4-5 ชั่วโมง เพื่อให้รายได้เพียงพอกับรายจ่าย ถ้าหากไม่ทำงานล่วงเวลาแล้ว ลำพังรายได้ที่ได้รับต่อเดือนนั้นไม่เพียงพอกับรายจ่าย

แม้กรณีของพีมนต์จะพยายามมองข้ามการถูกเอาเปรียบจากสภาพการจ้างแล้ว แต่เมื่อถึงที่สุดตอนที่ตนเองกำลังตั้งครวรรค์แต่ไม่มีรายชื่อในตารางการทำงานทำให้เธอต้องดิ้นรนเข้าพบหัวหน้าเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมให้แก่ตัวเองโดยไม่หวังพึ่งพาใคร

...มีอยู่ตอนที่พี่ท้อง ก็ต้องนั่งรถเมล์ ตอนนั้นโก่งกับโกหยิวจะไม่ให้ทำงาน ตอนนั้นพี่ท้องได้ 5 เดือนแล้ว พอไปทำงานพวกเด็ก ๆ มันแซวกันว่า "พีมนต์ตารางการทำงานจะไม่มีอยู่แล้วนะเนี่ย" เขาบอกว่าคนที่ เป็นรายวันห้ามท้อง มันไม่ได้มีมาเป็นลายลักษณ์อักษรนะ มีแต่ได้ยินที่เขาพูด ๆ กันว่าคนที่ เป็นรายวันห้ามท้อง ถ้าท้องแล้วจะเอาออกจากงาน...พี่ก็บอกว่าห้ามท้องมันจะห้ามได้ยังไง ในสัญญาไม่เห็นบอกไว้ แต่เด็กที่เป็นรายวันด้วยกันไม่เคยกันเลยนะ สงสัยคงคุมกัน แต่พี่บอกไม่รู้แหละฉันมีสามีแล้วจะไม่ให้ท้องได้ยังไงก็พูดแบบนี้ไป (หัวเราะ...ผู้ศึกษาพลอยหัวเราะไปด้วย)

...แต่พอเรามาทำงานเนี่ยสิ เออ...สเก็ตทำงานมันหายไปจริง ๆ ด้วยแฮะ ตอนนั้นทำอยู่ครัวร้อนหน้าทำหน้าที่จัดอาหารให้พวกกับตัน คือเขาจะทำอาหารมาเสร็จแล้ว แต่เราเป็นคนนำมาเรียงลงใน bowl หลังจากจัดเสร็จก็จะลำเรียงลงแล็ค พอไม่มีชื่อพี่ก็

ไปหาโกเล็ก ตอนนั้นแกเป็นผู้จัดการอยู่ครัวเย็น แกก็โทรไปคุยให้ แกเรียกโกอ่ากับโกหิว แต่ว่าวันนั้นโกหิวไม่มา โกอ่าก็เลยโดนคนเดียวอะอวมเลย (หัวเราะ)โกเล็กก็พูดประมาณว่าได้อย่างนี้ คนท้องก็ยังออกกำลังมีแขนมีขา ทำแบบนี้ได้อย่างคุณไปจัดสเก็ตให้เด็กมันทำงานเหมือนเดิม โกอ่าก็เลยตอบ "ครับ ๆ" พอวันรุ่งขึ้นก็มีสเก็ตทำงานเหมือนเดิม พี่ทำงานอยู่ประมาณจนเกือบใกล้คลอด 8-9 เดือน

จากการที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกแม้กฎหมายคุ้มครองคนที่เป็นแรงงาน แต่บางครั้งกฎหมายก็เข้าไปไม่ถึง คนท้องที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงรายวันหลายคนไม่ปล่อยให้ตัวเองท้อง เพราะกลัวโดนปลดออกจากงาน ต่างจากพี่มนต์ เธอไม่ยอมให้ตนเองเป็นฝ่ายถูกกระทำ หรือถูกเอาเปรียบจากสภาพการจ้าง เมื่อพบว่าตนเองไม่มีชื่อในตารางการทำงานแล้ว เธอตัดสินใจต่อสู้ ซึ่งการต่อสู้ครั้งนี้เป็นการต่อสู้ในระดับปัจเจก โดยการเข้าไปพบกับผู้จัดการแล้วเล่าถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้ผู้จัดการฟัง ทำให้ไม่ถูกปลดออกจากงาน และยังได้ทำงานไปจนใกล้คลอด นอกจากนี้แล้ว ชีวิตคนเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงมีเพียงสวัสดิการจากประกันสังคมอย่างเดียวที่ได้รับ เมื่อถึงคราวไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน ต้องต่อสู้ดิ้นรนด้วยตัวเอง ไม่มีสหภาพแรงงานลงมาคอยให้ความช่วยเหลือหรือคุ้มครอง

อาจกล่าวได้ว่าระยะแรกของการทำงานโดยการเข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้น แรงงานอาจจะสนุกกับการทำงาน และเริ่มคุ้นเคยกับงานจึงทำให้มองข้ามในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการ ไป แต่เมื่ออายุการทำงานเริ่มมากขึ้น ประสบการณ์ทำงานที่สั่งสมมานานมีมากขึ้น ถึงในตอนนี้เป็นคนที่เป็นแรงงานมักจะเริ่มตั้งคำถามกับอนาคตของตัวเอง

...ที่แรกตอนที่ทำงานใหม่ ๆ ก็สนุกดีนะ ทำสนุก ๆ ไม่ได้คิดอะไรมาก พอเริ่มขึ้นปีที่ 6 ปีที่ 7 นี่สิมันเริ่มเบื่อแล้ว ก็คิดถามตัวเองว่าจะออกหางานใหม่ดีไหม แต่ช่วงนั้นเศรษฐกิจไม่ดีขึ้นหายาก แล้วอายุเราก็เพิ่มมากขึ้นด้วย มีคนแนะนำให้ทำธุรกิจส่วนตัว แต่เราก็ไม่รู้จะไปหาทุนที่ไหน เพราะไหนจะต้องทำเล เสียค่าเช่า คิดแล้วไม่เอาดีกว่าแฮะ

สภาพชีวิตที่ต้องทำงานอย่างหนัก อีกทั้งลูกทั้ง 2 คนยังเล็กจึงต้องฝากตาบยายให้คอยดูแลแทน ส่วนตนเองและสามีทำงานส่งเงินเป็นค่าเลี้ยงดูและค่าเล่าเรียนให้ลูก ๆ และด้วยระยะทางที่อยู่ไกลสิ่งที่ช่วยทำให้เธอคลายความคิดถึงลูกทั้ง 2 คนลงได้ก็คือการโทรศัพท์

...แม่พี่ทำสวน พ่อก็เป็นหมอนามัย ก็มีสวนเหมือนกันนะมีสวนสักอยู่ 3 ไร่ปลูกมาได้ 10 ปีแล้ว แต่มันมันเพิ่งจะสูงได้แค่นี้เอง (พูดกลางเอามือวัดระดับที่หัวเขา) คือพ่อกับแม่พี่อยากให้พี่เป็นครู บางทีทำงานเหนื่อย ๆ ก็คิดว่าเราจะมาเหนื่อยทำไมแต่ว่าเรายังมีแรงทำได้ก็เก็บกัหาไปก่อน แล้วถ้าจะกลับบ้านก็ค่อยพูดกันอีกที่ทำงานก็ส่งเงินไปให้ลูกเพราะฝากตาบยายเลี้ยงทั้ง 2 คนเลย 3 ขวบกับ 7 ขวบ ผู้ชายทั้ง 2 คน

เลย อยู่ ป.1 กับอนุบาลหนึ่ง คิดถึงลูกเหมือนกันเวลาคิดถึงก็โทรไปหา สามีพีก็เป็นคนอุตรดิตถ์เหมือนกัน เขาก็เป็นลูกจ้างรายเดือน บรรจุแล้ว ได้โบนัส การใช้ชีวิตเป็นพนักงานแรงงานภายนอกของพีมนต์พบว่าเธอยังมีแรงพอที่จะทำงานได้จึงทำงานไปก่อนเพื่อเก็บเงินไว้ทำทุน เมื่อเก็บเงินได้เธอก็คิดว่าจะกลับไปปลูกพืชผักแบบหมุนเวียน ชุดสระเลี้ยงปลาที่บ้านเกิด

"แต่เคยคิดว่าจะกลับบ้านที่อุตรดิตถ์วางแผนว่าจะกลับไปปลูกผักสวนครัวแบบหมุนเวียน ชุดสระเลี้ยงปลา เพราะว่าพอกับแม่ที่อยู่ที่นี่ด้วย แต่ก็ได้แต่คิดนี่ก็ 10 ปีแล้วยังไม่ได้กลับไปสักที"

แม้จะมีอายุการทำงานที่นานและมากด้วยประสบการณ์ แต่พีมนต์ก็ไม่หวังที่จะได้รับการเลื่อนแฉจากองค์กร ไม่หวังที่จะได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานประจำอีกต่อไปเพราะทนทำงานเป็นพนักงานแรงงานภายนอกเกือบ 10 ปี แต่ชีวิตก็ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง

"เคยหวังใหม่ว่าเมื่อสักวันมันจะมีวันหนึ่งที่เป็นของเรานะหรือไม่หวังแล้วเพราะนี่ก็ 10 ปีแล้วจะให้หวังอะไรอีกมันไม่มีแล้ว Outsource รุ่นที่รู้สึกไม่มีแล้ว ส่วนพวกที่อยู่นาน ๆ อายุงาน 5-6 ปี ก็ออกกันเกือบหมดแล้ว เพราะว่าอยู่ไปมันก็ไม่ทำอะไรดีขึ้น"

จากคำพูดของมนต์ชี้ให้เห็นว่าแม้จะอดทนทำงานมานาน แต่ก็ไม่ได้รับการเลื่อนแฉจากผู้ใหญ่ ชีวิตไม่มีอะไรดีขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากเงื่อนไขการว่าจ้างดังที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้น กล่าวคือการจ้างงานในระบบเหมาช่วงนั้นเอื้อต่อการถูกเอาเปรียบ เช่น ผู้ว่าจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันที ค่าตอบแทนในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานประจำที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกันนั้นถือว่าน้อยกว่ามาก สิทธิและสวัสดิการที่ได้รับน้อยมากโดยคนที่พนักงานแรงงานภายนอกได้รับสวัสดิการจากประกันสังคมเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้แล้วยังมีอัตราเงินเดือนที่คงที่แม้จะมีอายุการทำงานยาวนานหลายปี

เงื่อนไขการว่าจ้างดังกล่าวจึงส่งผลให้คนที่พนักงานแรงงานภายนอกขาดความมั่นคงในชีวิต คุณภาพชีวิตย่ำแย่และยากจน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการได้รับการ Complaint จากลูกค้าสายการบินบ่อยครั้งนั้นย่อมเป็นตัวชี้วัดถึงการขาดแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

อาจกล่าวได้ว่าคนที่พนักงานแรงงานภายนอกที่มีอายุการทำงานที่ยาวจะมองเห็นถึงความแตกต่างในหลาย ๆ ด้านระหว่างการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกกับคนที่พนักงานประจำ แต่ที่เห็นได้อย่างชัดเจนก็คือมีการแบ่งแยกชนชั้นได้อย่างชัดเจน

...ความรู้สึกถึงการแบ่งแยกหรือมันก็มีนะ บางทีเรารู้สึกนะว่าทำไมต้องแบ่งแยกว่านี่ Outsource นี่ประจำ แต่การเป็น Outsource ไม่ดี เพราะไม่มีสวัสดิการ ไม่ได้

อะไรสักอย่าง แต่สวัสดิการพนักงานประจำเขาได้เยอะกว่า แต่เราไม่มีอะไรเลย เพราะเราเป็นแค่เด็กรายวันไง แต่ถ้าพูดถึงปริมาณงานแล้ว Outsource จะเป็นคนทำแต่ประจำทำไม่เท่าไร คือ Outsource ทำเต็มที่ แต่ประจำจะทำหรือไม่ทำก็ได้ อยากหยุดก็หยุดได้ ถามว่าเขาอะไรมาวัดล่ะ แล้วจะรู้ได้อย่างไรว่า Outsource ทำงานเท่า ๆ กับประจำ

สังเกตได้ว่าลักษณะงานที่พนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอกทำนั้นไม่ได้มีความแตกต่างกัน กล่าวคือเป็นงานในลักษณะงานเดียวกัน โดยการทำงานนั้นไม่มีการแบ่งแยกที่ชัดเจนว่างานนี้พนักงานประจำต้องเป็นคนทำ หรืองานลักษณะนี้คนเป็นพนักงานแรงงานภายนอกเป็นคนทำ

...พี่ว่าการพูดมันก็วัดกันไม่ได้อยู่แล้ว ลักษณะของงานประจำก็ทำเหมือน ๆ กับรายวัน ตรงพี่ก็คือเช็คของที่จัดทั้งหมด และไปคิดใบออเดอร์มาว่าราคาเท่าไร ถ้าพูดถึงลักษณะงานคืองานเดียวกัน มันไม่มีหรือว่างานนี้ประจำทำ งานนี้ต้อง Outsource ทำเพราะทุกวันนี้ Outsource เยอะมาก ผลงานที่ได้ทุกวันนี้ก็มาจาก Outsource ทั้งนั้นแหละ ถามว่าคิดยังไงกับพนักงานประจำ ถ้าวันไหนเหนื่อย ก็คิดว่าโอ๊ย...ทำไมมันกินแรงเราจัง ทั้ง ๆ ที่เงินก็ได้เยอะกว่าเรามาก ๆ นี่เราได้วันละ 230 บาท แล้วจะเอาอะไรกับเรา 230 บาท เนี่ยจะให้ทำอะไรกันมากมายนักหรือ

จากคำพูดของมนต์แสดงให้เห็นถึงปัญหาของความแตกต่างสภาพการจ้างระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอก โดยทำงานในลักษณะงานเดียวกันแต่ค่าตอบแทนและสิทธิ สวัสดิการที่ได้รับนั้นแตกต่างกัน ความแตกต่างจากสภาพการจ้างส่งผลให้คนที่พนักงานแรงงานภายนอกถูกเอาเปรียบในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สิทธิวันหยุดและการลา อีกทั้งเวลามาสาย ขาดงาน แรงงานจะโดนหักค่าแรงเป็นจำนวนเงินที่มากกว่าค่าแรงที่ได้รับในแต่ละวัน

...แล้วเด็กที่เข้ามาใหม่ก็มากินเงินเดือนเท่ากับเรา คนเก่าที่ทำมาหลายปีก็ได้เงินเท่ากับคนที่เข้ามาใหม่มันไม่แตกต่างกันเลย เขาไม่ให้สวัสดิการอะไรเราเลย แต่อย่างน้อยก็น่าจะปรับขึ้นตามประสบการณ์ทำงาน ตามลำดับปีที่เราทำงานไม่ใช่ค่าแรงได้เท่ากับเด็กที่เข้ามาใหม่ แต่บริษัทเขาไม่ได้คิดอย่างนี้ไง

เมื่อเปิดรับคนใหม่เข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอกพบว่าคนที่เข้ามาใหม่ได้ค่าแรงเท่ากับคนที่ประสบการณ์ทำงานมาแล้วหลายปี สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในการทำงาน

การถูกเอาเปรียบจากสภาพของพนักงานแรงงานภายนอก โดยไม่ได้รับการปกป้อง จากสหภาพแรงงานด้วยเงื่อนไขที่ว่าคนที่จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้นั้นจะต้องเป็นเพียง พนักงานประจำเท่านั้น ด้วยเหตุนี้พนักงานแรงงานภายนอกจึงต้องต่อสู้ ดินรนด้วยตัวเอง ถึง บางครั้งจะมีการรวมตัวกันเพื่อต่อรองแต่ก็ไม่อาจสร้างความเปลี่ยนแปลงอะไรได้

...เรื่องการต่อสู้หรือ...เคยนะตอนที่ย้ายฐานมาสุวรรณภูมิใหม่ ๆ มีการเรียกร้อง เพราะเงินเดือนมันออกไม่ตรง มันออกช้า บ.แอดวานซ์ฯ นี่แหละ สิ้นเดือนวันที่ 1 เงิน ไม่ออกอีกแล้ว เพราะอะไร คือมันเป็นแบบนี้ต่อเนื่องกัน 3 เดือนแล้วที่ออกช้าไม่ตรง กำหนด ก็ออกเงินให้ประมาณวันที่ 5 ก็ประท้วงกันพวกที่อยู่ตอนเมืองก็ประท้วงกัน ด้วยเพราะเงินเดือนไม่ออก ไม่ทำอาหารกันเลย ออกมาอยู่หน้าบริษัท ผึ้งคริวร้อนหน้า ก็ไม่ทำเหมือนกันกลับบ้านหมด คนที่คอยต่อรองก็มีนะ แต่ว่าตอนนี้เขาออกไปแล้ว เป็นผู้ขาย เขาก็ไปเจรจาต่อรองให้แต่ผลก็คือเขาออกไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง พี่คิดว่า จะทำอีก 4-5 ปีก็จะไปแล้ว ถามตัวเองว่าจะทำไม่อยู่เพื่อเก็บเงินมากกว่า

การเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นไม่สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพ แรงงานได้เนื่องมาจากคนที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพฯ ได้นั้นจะต้องเป็นพนักงานประจำ ด้วยเหตุนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่าสหภาพแรงงานเอง มีส่วนทำให้พนักงานแรงงานภายนอกนั้นตกอยู่ในภาวะ คนชายขอบของค์กร และหากใครพอที่จะเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองก็มักจะออกจากการเป็น พนักงานแรงงานภายนอก

"ก็อยากให้สหภาพเขาลงมาดูแลเราที่เป็น OUTSOURCE บ้าง แต่เราไม่ได้จ่ายเงิน ให้เขาแล้วเขาจะมาดูแลเราทำไม แล้วอีกอย่างเราไม่ได้เป็นประจำ เขาไม่ดูแล OUTSOURCE หรือ เราที่ไม่มีสหภาพของเราเองได้ตั้งไม่ได้หรือ คนไหนพอจะเป็นปากเป็นเสียงก็บินไปเลย"

3. โย: พนักงานแรงงานภายนอกผู้ถือว่าห้องครัวคือห้องสมุด

การสัมภาษณโย ผู้ศึกษาได้นัดสัมภาษณ์นอกเวลาทำงาน เนื่องจากไม่สามารถ สัมภาษณ์ในเวลาพักได้เพราะเวลาไม่พอ ซึ่งโยยินดีสละเวลาในวันหยุดเพื่อให้ข้อมูลกับผู้ศึกษาใน ครั้งนี้

จากการเข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอกของโยนั้น โยเข้ามาโดยมีเพื่อนแนะนำและ พามาสมัครโดยตอนที่เข้ามาทำงานในตอนแรกนั้นทำหน้าที่จัดอาหารของครัวร้อนและครัวเย็น

...อายุ 31 ปี ... มีเพื่อนโยฝากมาเพื่อนพามาสมัคร อายุงานก็ 6 ปีเกือบจะ 7 ปีแล้ว ละ ตอนแรกโยจัด ตกแต่งอาหารของครัวเย็น ครัวร้อน พอหลัง ๆ มานี้ก็อยู่เบิกของ

จัดเตรียมของที่ทำมันอย่างนี้ทุกวันแหละ ถามว่าเป็อใหม่ มันก็สุดวิสัยนะ ถามโยว่า ลักษณะงานที่ทำมันแตกต่างจากประจำทำยังไง คือมันไม่แตกต่างกันนะลักษณะงานเหมือนกัน แต่มันจะแตกต่างตรงที่ถ้าเกิดอะไรขึ้นเขาก็จะรับผิดชอบ เขาโดนก่อน และเขาตัดสินใจได้ไง แต่อยู่มานานแล้วถ้ามีอะไรเราก็ตัดสินใจได้เหมือนกัน มันก็เหมือนกันแหละ รู้สึกถึงความเหลื่อมล้ำใหม่...ก็อย่างเรื่องชุด รองเท้า ประจำไม่ต้องเสียตั้งค์ซื้อ แต่เราเป็นรายวันเราต้องซื้อเองหมดทุกอย่าง พุดยากนะเมื่อวานคุณยังเป็นรายวันอยู่เลย แล้วพอดคุณเปลี่ยนมาเป็นประจำ แต่คุณก็ยังใส่รองเท้าเบอร์เดิมอยู่ใหม่

จากสภาพชีวิตการทำงานของโยพบว่าต้องทำงานหนัก ซึ่งการทำงานของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงรายวันภาคปฏิบัติการนั้นจะมีเข้าเวรเช้า บ่าย และดึก ซึ่งจะเวียนกันไป ต่างจากพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ทำงานประจำสำนักงานที่มีเวลาทำงานและวันหยุดตามปกติคือเช้า 8.00 น.-17.00 น. และหยุดเสาร์-อาทิตย์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ใช้ ถ้าผู้ใช้ให้มาทำงานวันเสาร์หรือแม้แต่ในวันหยุดนักขัตฤกษ์ก็พนักงานแรงงานภายนอกก็ต้องมาทำงาน ถ้ากรณีที่แผนกนั้นมีพนักงานแรงงานภายนอก 3 คนก็ต้องผลัดเวรกันมาอาจกล่าวได้ว่าถ้าอยากจะไปฉลองปีใหม่ สงกรานต์ก็ต้องแลกเวรกัน คือต้องทำงานตามที่ผู้ใช้กำหนดโดยไม่มีเงื่อนไข หรือข้อโต้แย้งใด ๆ ทั้งสิ้น

...ถามว่าเป็อใหม่ รู้สึกเป็อทุกวันแหละ ทำงานจนไม่มีเวลาจะทำอะไรแล้ว เพื่อนหายหมด (หัวเราะ) นี่เดียวตามอีกคนนะเสร็จแล้วก็ต้องไปหาอีกคน...อย่างคนที่หยุดเสาร์-อาทิตย์ ก็ยังมีเวลาไปทำโน่นทำนี่ แต่เราทำงาน 6 วันพอวันหยุดกว่าจะตื่นก็เที่ยงแล้ว ยังไม่ได้ตั้งต้นทำอะไรเลยเวลามันก็จะหมดวันเข้าไปแล้ว เวลาเช้ากะดึกบางทีก็ขับรถไป แต่ส่วนใหญ่ไม่ค่อยนะ ถ้าอยากไปเร็วก็นั่งรถตู้ พอนั่งรถตู้ไปก็หลับเลยครึ่งชั่วโมงก็ถึงแล้ว ถ้าอยากหลับบางทีหรือบางวันไม่ได้นอน นอนไม่พอตื่นเที่ยงมันก็ยังเพลียอยู่ เพราะว่าเราต้องอยู่ทั้งคืนถูกไหม ก็นั่งรถเมสไป หลับไปเลยตื่นอีกที่ตรงหน้าดึกแล้ว ถูกด้วยประหยัดด้วย ถ้าเอารถไปค่าน้ำมันไป-กลับก็ 200 กว่าบาทแล้วนะคะ ไหนจะค่าทางด่วนอีก แต่ถ้ามีธุระที่ไหนก็จะเอารถไป แต่ส่วนใหญ่ก็จะเอาไปเกือบทุกอาทิตย์แหละ รายได้แต่ละเดือน...โหย ไม่พอใช้หรอกก็ขอจากที่บ้าน บางทีก็ขายขนมมั้ง อะไรมั้ง มันก็ถัว ๆ กันไปเด็กบางคนถามเราว่า ทำไมขายขนมให้ถูก ๆ เด็กมันอยากกินโยก็ขายให้ได้ ที่บ้านโยพ่อโยเป็นข้าราชการแต่ว่าเกษียณแล้ว ส่วนแม่ไม่ได้ทำอะไร โยมีพี่น้อง 3 คน โดยเป็นคนพี่ 3

การเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกไปสู่การเป็นพนักงานประจำนับเป็นโอกาสทองของคนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอก เพราะมีเพียงการสอบวิธีเดียวเท่านั้นที่จะเปลี่ยนสถานภาพของตนเองได้ แต่ไม่ใช่พนักงานแรงงานภายนอกทุกคนจะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ

...เป็นพนักงานแรงงานภายนอกไม่มีอะไรเลย ถามว่า "เด็น" จำเป็นไหมสำหรับที่นี่ไม่รู้แน่อาจจะแล้วแต่ละแผนกมั้ง สอบมาประมาณ 3 หนแล้ว เราดูจากเน็ตเราเลยได้สมัครก่อนเพราะว่าเพื่อนมาบอกด้วย มีเพื่อนดี (หัวเราะ) เป็นเพื่อนกันมาตั้งแต่สมัยมัธยมที่เรียนอยู่ฝูไท่ คบกันมาจนกระทั่งตอนนี้แหละหลายปีแล้วเป็นสิบปีแล้วมั้ง โยเคยสอบติดก๊าก 2 ที่ตึก CR นะแต่มีโยคนเดียวที่ทำงานอยู่ตึกนี้ (CZ) นอกนั้นเป็นคนนอกหมดเลย นี่เพื่อนถึงขนาดตีภาษาอังกฤษให้เลยนะเพราะสัมภาษณ์เป็นภาษาอังกฤษ สรุปเขาไม่เอาเราเขาจับคนนอก แล้วจะให้โยรู้สึกยังไงละ

ประสบการณ์ในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของโย สะท้อนให้เห็นว่าแม้จะทำงานเป็นพนักงานแรงงานภายนอกแต่เมื่อมีการสอบบรรจุ การเป็นพนักงานแรงงานภายนอกไม่ได้รับการพิจารณาเป็นอันดับแรกอย่างที่หลายต่อหลายคนเข้าใจ

จากการสัมภาษณ์พนักงานแรงงานภายนอกหลายคนเกี่ยวกับทัศนคติต่อพนักงานประจำ และความคิดเห็นที่ได้ตรงกันคือรู้สึกถึงการแบ่งแยกระหว่างคนที่เป็นพนักงานประจำกับคนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกได้อย่างชัดเจน

...ทัศนคติต่อพนักงานประจำนะหรือ บางทีเหมือนมันแบ่ง ๆ ยังไงก็ไม่รู้ เงินเดือนเยอะกว่าก็เหมือนทำเป็นมาคุยโน้นคุยนี้ คือคุยอวดนะ ทั้ง ๆ ที่เรามีเยอะกว่าเขาเราไม่เห็นต้องบอกใครเลย บางคนทำงานได้เงินเดือนเยอะกว่า แต่คุณทำงานเท่าเราเลยคิดดูดี ความรับผิดชอบเท่ากันอะ แล้วทำเป็นมาพูดว่าเป็นเด็กก็ทำไป แต่ที่จริงแล้วมันเหมือนว่าบางทีวุฒิภาวะหรืออะไรถ้าเทียบกันแล้วเราไม่ได้น้อยกว่าใครเลย บางทีเราเชื่อว่าเราดีกว่าเขาอีกนะ เรามีบ้าน เรามีรถ บางคนเป็นประจำยังไม่มีเลย แล้วมันเอาอะไรมาวัดกันวะเนี่ย เอาอะไรมาแบ่ง เอาฟอร์มที่คุณใส่กับ ID เหรอ ถ้าคุณเป็นพนักงานการบินไทยแล้วคุณลอยขึ้นมาเหนือคนอื่นเหรอ คุณมาเดินในที่ที่เรานั่งคุยกกันอยู่เนี่ย หรือที่ไหน ๆ ถอดฟอร์มออก ไม่ติด ID แล้วไงอะ แล้วคุณต่างจากคนอื่นหรือมันก็คนเหมือนกัน

จากคำพูดของโยพนักงานแรงงานภายนอกหญิงภาคปฏิบัติกาแสดงให้เห็นว่าพนักงานประจำทำงานลักษณะเดียวกับพนักงานแรงงานภายนอก แต่ด้วยสภาพการจ้างทำให้

พนักงานประจำได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า สิทธิและสวัสดิการที่ดีกว่าพนักงานแรงงานภายนอกทั้ง ๆ ที่ทำงานลักษณะงานเดียวกันภายใต้สถานประกอบการเดียวกัน

ไม่มีใครมองว่าการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นเป็นเรื่องดี เพราะสิทธิหรือสวัสดิการที่ได้รับนั้นเทียบกับคนที่พนักงานประจำไม่ได้เลย เพราะมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดโดยคนที่พนักงานแรงงานภายนอกมีสวัสดิการที่ได้จากประกันสังคมเท่านั้น

...ปัญหาในการใช้รถบริษัท ขึ้นนะขึ้นได้ แต่ถ้ารถเต็มก็ต้องลูกให้พนักงานเขานั่งก่อนเออ เวิร์... ทั้ง ๆ ที่ก็ทำงานเหมือนมึงนี่แหละ ไม่เคยมีใครคิดว่าการเป็น Outsource มันเป็นเรื่องดีหรอก เรามีอะไรล่ะ เราทำงานให้บริษัทเหมือนกันทำงานมากกว่าด้วยซ้ำแต่ไม่เคยให้อะไรเลย เราอยู่กับอะไร แต่ประจำเขายังมีเงินเก็บสะสมเกษียณไปเขาก็ยังได้ มีสวัสดิการเทียบ แต่เราไม่ได้อะไรเลย ถ้าบริษัทให้พวกเขาบ้าง ให้เด็กที่มันทำงานมานานปรับให้อยู่อีกเกรดหนึ่งให้มันต่างจากเด็กที่เข้ามาใหม่ แต่ทุกวันนี้เด็กที่อยู่มานานหลายปี กับเด็กที่เพิ่งเข้ามาวันนี้ได้รับเงินเท่ากันเลย จากความคิดของโยแสดงให้เห็นว่าถ้าเลือกได้คงไม่มีใครต้องการที่จะมาเป็นพนักงานแรงงานภายนอก เพราะไม่มีสิทธิหรือสวัสดิการเทียบเท่ากับพนักงานประจำทั้ง ๆ ที่ทำงานให้กับบริษัทเหมือน ๆ กัน โดยโยคิดว่าบริษัทควรให้สิทธิ สวัสดิการแก่พนักงานแรงงานภายนอกที่ทำงานมานานหลายปีเช่นการปรับค่าแรงให้แตกต่างจากเด็กที่เข้ามาทำใหม่

โยต้องการให้มีสหภาพฯ ลงมาคอยดูแล แต่ในความเป็นจริงแล้วข้อจำกัดของสหภาพฯ คือ สหภาพฯ ไม่สามารถลงมาดูแลคนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกได้ เพราะคนที่เข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพฯ ได้นั้นจะต้องมีสถานภาพเป็นพนักงานประจำเท่านั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าคนที่พนักงานแรงงานภายนอกนั้นถูกกีดกันซ้ำแล้วซ้ำเล่า การกีดกันส่งผลให้เกิดความเป็นชายขอบซึ่งความเป็นชายขอบที่ว่าเป็นชายขอบขององค์กร

...อยากให้มีสหภาพฯ นะคือเวลาที่เรามีปัญหาอยากที่จะไปคุยกับเขานะ สามารถต่อรองอะไร ๆ ให้เด็กได้เวลาที่ปัญหาเรื่องค่าแรงหรือเรื่องอะไรที่มันไม่เป็นธรรม ถ้ามว่าเด็กอยากทำงานใหม่เด็กอยากทำงาน แต่เด็กไม่กล้าต่อรอง ไม่กล้าพูดเพราะรู้ว่าถ้าพูดหรือต่อรองโดนไล่ออกแน่

นอกจากนี้ ยังสะท้อนให้เห็นว่าด้วยเงื่อนไขการจ้างส่งผลให้ขาดคนที่จะถูกขึ้นมาเป็นปากเสียงให้กลุ่มพนักงานแรงงานภายนอกด้วยกันเพราะอาจไล่ออกได้ทุกเมื่อ ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ไม่มีพนักงานแรงงานภายนอกคนไหนกล้าที่จะแสดงตัวเป็นผู้นำในการต่อสู้เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

พนักงานแรงงานภายนอกบางคนเมื่อไม่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพไปสู่การเป็นพนักงานประจำ พนักงานแรงงานภายนอกบางคนก็เลือกที่จะลาออก แต่พนักงานแรงงานภายนอกบางคนก็เลือกที่จะเป็นพนักงานแรงงานภายนอกต่อไป

...ทำไมโยถึงยังอยู่ ไม่ไปเสียทีนะหรือ โยคิดว่า ต่อไปจะไปทำที่อื่น แต่ค่ารถถ้าไปทำที่อื่นมันก็เสียหลายต่อ ไหนจะค่ากิน ค่ารถมันก็หมดแล้ว แต่ถ้าอยู่ที่นี้เรายังมีอะไรให้ทำถามว่ามีอะไรที่จะไปทำอย่างอื่นไหม ใ้มีนะมันมีแต่ว่ามันยังไม่ถึงเวลาที่เราจะไปทำ พ่อโยก็มีบ้านอีกหลังหนึ่งนะอยู่อยุธยาเปิดร้านขายของอยู่ ก็ขายอาหาร วัน ๆ หนึ่งรายได้เยอะกว่าเราอีก เราทำเดือนหนึ่งเท่ากับเขาทำวันหนึ่งที่ร้านขาย แต่เราอยู่เพื่ออยากเรียนรู้อะไรเพิ่ม บางทีที่นี้มันก็เป็นเหมือนห้องสมุด เป็นความรู้เกี่ยวกับอาหารที่เราไปหาจากที่ไหนไม่ได้ มันต้องรู้จักว่าถ้าเราอยู่แล้ว เราได้อะไรจากตรงนี้หรือเปล่าไง ไม่ใช่กุญแจของกุไปวัน ๆ มันไม่ใช่ ถามว่าได้อะไรไหม มันก็ได้ เราชู้อจที่ จะทำอะไรมากขึ้น ดุยังงั เป็นยังงั บางทีเราก็ลองเอามาทำกินดูจากที่เราไม่เคยเลยนะ ไม่เคยเรียนด้านอาหารมาเลย จากที่เราไม่เคยสนใจด้านอาหาร เราเรียนช่างมานะ ช่างก่อสร้างดุสิต อย่างเนี้ยที่สั่งมากินเรารู้ว่าทำยังงั ก็เลยคิดว่าเออเราน่าจะอยู่ต่อทำอะไรรได้ เพราะพ่อเราก็ขายอาหารด้วย บางทีเขาอยากรู้อาโยไ้ไ้ทำยังงั ไ้ไ้ไ้นั้นทำยังงั โยก็บอกว่าแป็บหนึ่ง โยก็จะจด ๆ ๆ ให้พ่อได้เลย

จากกรณีของโยแสดงให้เห็นว่าโยยอมรับสภาพต่อไปโดยคิดว่าการอยู่ทำงานในฝ่ายซึ่งเปรียบเสมือนห้องสมุดอาหารขนาดใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับอาหารมากมายรอบให้นำมาใช้ประโยชน์โดยเฉพาะเป็นประโยชน์ต่อกิจการขายอาหารของที่บ้าน ร่วมกับฐานะทางบ้านดีทำให้โยไม่คิดที่จะดิ้นรนไปหางานทำที่อื่น

แม้ชีวิตสภาพการทำงานของพนักงานแรงงานภายนอกนั้นจะไม่ได้ได้รับความเป็นธรรม เพราะสภาพการจ้างนั้นเอื้อต่อการเอาเปรียบ แต่พนักงานแรงงานภายนอกบางคนก็ยังหวังว่าอย่างน้อยบริษัทหรือองค์กรน่าจะปรับค่าแรงให้คนที่ทำงานมาหลายปี มีประสบการณ์ทำงานนาน น่าจะมีค่าแรงที่แตกต่างจากคนที่เข้ามาทำงานใหม่

...ตอนที่ย้ายมาใหม่ ๆ คือย้ายมาแล้วค่าแรงตอนอยู่ตอนเมืองไ้ได้ 220 บาท/วัน แล้วบอกว่าจะขึ้นให้เป็น 300 ไป ๆ มา ๆ เหลืออยู่แค่ 270 บาทเอง พวกข้างบน พวก CP ไ้ได้ 370 บาท เพราะเขาบอกว่าพวกข้างบนทำงาน แต่ข้างล่างเป็นพวกจัดเฉย ๆ อย่างข้างบนทำอาหารมาแล้ว ทอดมาเสร็จสรรพ แล้วที่บอกว่าข้างล่างแค่เอามาหยิบใส่ถาดเฉย ๆ ถามว่าถ้ากะเมนูไม่ได้แล้วจะทำไ้ยังงั เมนูก็ไม่ใช่เมนู ภาษาไทยนะ เป็นภาษาอังกฤษหมดเลย แล้วคนที่เข้ามาใหม่ไม่รู้ทำไ้ โยถึงได้บอก

ไม่ว่าถ้าบริษัทไม่จ่ายให้ก็อยากให้ช่วยปรับเด็กที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วปรับเขาให้ขึ้นไป ถูกไหม แคนี่เอง ส่วนคนที่ เป็น Outsource แล้วอายุงานเยอะ ๆ ก็มีที่เลิกอยู่ห้อง ผลไม้ น่าจะอายุงานประมาณ 12 ปีนะ นี่เยอะสุดแล้ว นอกนั้นก็ลาออกหมดแล้ว ใครมันจะไปทนอยู่ได้

จากสภาพการทำงานของโยพบว่า โยต้องการให้บริษัทปรับค่าแรงให้กับคนที่มี ประสบการณ์ทำงานได้รับค่าแรงมากกว่าคนที่เข้ามาทำงานใหม่ และถ้ามีทางเลือกคงไม่มีใคร ต้องการที่จะเป็นพนักงานแรงงานภายนอกเพราะการที่จะเป็นพนักงานแรงงานภายนอกได้นั้นต้อง ใช้ความอดทนอย่างสูงซึ่งเป็นความอดทนที่สูงมากกว่าการดำรงสถานภาพเป็นพนักงานประจำ

พนักงานแรงงานภายนอกได้รับสวัสดิการเพียงแค่ว่าประกันสังคมอย่างเดียวซึ่ง แตกต่างจากคนที่ เป็นพนักงานประจำอย่างสิ้นเชิง เนื่องด้วยค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการ ที่ พนักงานประจำได้รับนั้นแตกต่างกับคนที่ เป็นพนักงานแรงงานภายนอกอย่างมากทั้ง ๆ ที่ทำงานใน ลักษณะงานและภายใต้สถานประกอบการเดียวกัน

"ประกันสังคมก็ใช้นะ แต่ส่วนใหญ่ไม่ค่อยดี เราจะจ่ายตัวเอง เราไปรพ.วิภาวดี เรา จ่ายตัวเองดูจะหายเร็วกว่า ประกันสังคมมันแย่วะ เบิกแต่ค่าทำฟัน ชูดหินปูน ต้องออกเองก่อนจ่าย ไป 500 เบิกได้แค่ 250 แล้วใครจะมานั่งรอ โยเบิกเองด้วยนะ ถ้าผ่านบริษัทหนึ่งจะ กว่าจะได้"

หลังจากที่ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงเจาะลึกแรงงานภายนอกหญิงที่ไม่ได้รับการบรรจุ แล้ว ลำดับต่อไปเป็นการสัมภาษณ์เชิงเจาะลึกแรงงานภายนอกที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ จำนวน 3 คน ดังต่อไปนี้

4. นัยนา: จากพนักงานแรงงานภายนอกสู่การเป็นพนักงานประจำ

การสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ขออนุญาตสัมภาษณ์นัยนาซึ่งเป็นพนักงานแรงงาน ภายนอกที่ทำงานประจำสำนักงาน โดยเธอยินดีให้ข้อมูลและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อถึง เวลานัดสัมภาษณ์ผู้ศึกษาได้แนะนำตัวและบอกถึงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

การเข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอกของนัยนานั้น เหมือนกับกรณีของแสงเงินคือ เป็นความต้องการของทางบ้านที่ต้องการให้เธอทำงานอยู่ในองค์กรนี้ จึงได้พยายามให้เธอได้เข้า มาทำงานแม้จะเป็นพนักงานแรงงานภายนอกก็ตาม โดยที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นความเข้าใจผิดที่ว่า การเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นจะได้รับการพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานประจำก่อนเมื่อมี การเปิดสอบ แต่ในความเป็นจริงแล้วการสอบผ่านและได้รับบรรจุเป็นพนักงานประจำนั้นย่อมต้อง

อาศัยปัจจัยหลายประการด้วยกัน ลำพังแค่การเป็นพนักงานแรงงานภายนอกอย่างเดียวไม่อาจช่วยให้เป็นพนักงานประจำได้

...อายุ 26 ปี มีพี่น้อง 4 คนค่ะ เป็นคนโตสุด คุณพ่อทำธุรกิจส่วนตัว คุณแม่เป็นแม่บ้านค่ะ การศึกษาขั้นสูงสุดตอนนี้เรียน ป.โท MBA. ที่ ม.กรุงเทพ ทำงานเป็น Outsource มา 4 ปีแล้ว ช่วงแรก ๆ ที่มาทำก็ไม่ได้รู้สึกอะไร...เฉย ๆ นะเพราะช่วงแรก ๆ ก็คือมาแบบไม่ได้ตั้งใจ มาแบบไม่รู้ว่าตัวเองต้องมาทำงานที่นี่เพราะเขาบอกให้มา ก็มา แม่ก็ขับรถมาส่ง อะไรอย่างนี้ พอมาถึงก็รู้ว่าทำที่นี่ แต่ความรู้สึกตอนนั้นอยากเป็น Ground มากกว่ามันก็เลยรู้สึกเฉย ๆ แต่ที่บ้านอยากให้อยู่เราก็เอออยู่ไป แต่เคยพูดกับที่บ้านไว้เหมือนกันว่าถ้าเรียนจบโทเมื่อไรแล้วยังไม่ได้บรรจุอีกจะไปแล้วนะ ไม่อยู่แล้ว (สายหน้าก่อนถอนหายใจเล็กน้อย ก่อนเล่าให้ฟังต่อไปว่า) เพราะทำมา 4 ปีแล้ว ตอนที่เข้ามาได้เงินเดือน 7,800 บาท ช่วงแรก ๆ 2-3 เดือนทำงานไม่ได้เงินนะ ที่บ้านเลี้ยง เข้ามาก็เป็นเลขทำให้ DC-N พอ DC-N เกษียณก็มาช่วยงานตรงกองการชายฯ มาอยู่ตรงพี่แนน ช่วยพี่แนนทำงานจนแบบเขาบอกว่าให้ออกมาช่วยงานพี่ ๆ ข้างนอกบ้าง ก็เลยออกมาทำตั้งแต่ตอนนั้นซึ่งตอนนั้นเขาแบ่งเป็น CF-P กับ CF-R ก็อยู่ CF-P รับเมนูราคาลูกค้าสายการบิน ก็จะมีแค่นั้น แต่ตอนนั้นทำ TG อย่างเดียว แล้วก็ทำเลข 9 คือเป็นพวก fright ยุโรป

การเป็นพนักงานแรงงานภายนอกอาจส่งผลในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะด้วยสถานภาพที่ไม่เทียบเท่ากับคนที่พนักงานประจำมักจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน โดยผู้ร่วมงานที่เป็นพนักงานประจำบางคนจะมองว่าเป็นพนักงานแรงงานภายนอกไม่ควรที่จะรับผิดชอบอะไรได้มาก หากแต่ในความเป็นจริงแล้วอาจกล่าวได้ว่าเป็นความเข้าใจที่ผิด เพราะคนที่พนักงานแรงงานภายนอกนั้นทำงานเสมือนพนักงานประจำ

...การเลือกปฏิบัติจากการที่เราเป็น Outsource ถ้ากับพวกพี่ ๆ ที่ร่วมงานด้วยนี้ไม่ค่อยมีนะคะ แต่คือเขาไม่ค่อยจะให้เราเจอลูกค้ามากเพราะเขาจะกลัวมาก คือถ้าเราไปเจอลูกค้า สนทนากับลูกค้าหรืออะไรมาก และถ้าวันไหนเราออกจากที่นี่ไป กลัวว่าเราจะไปอยู่กับคู่แข่ง เขากลัวแบบนี้เลยไม่อยากให้ Outsource ไปเจอลูกค้าบ่อย ๆ จากที่เราเป็น Outsource ปัญหาในเรื่องของการทำงานก็คือเราไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เราไม่สามารถที่จะไปสั่งใครได้อย่างพวกพี่ที่อยู่ในครัว ถ้าเรารู้จักเราก็ไปขอความช่วยเหลือเขาได้ โดยที่เขาก็ไม่ได้คิดว่าเราเป็น Outsource แต่ถ้าเป็นคนอื่นเขาจะมองว่าเราเป็น Outsource คือมันดูไม่ดี แต่ในความเป็น Outsource เราก็ทำงานเสมือนพนักงานประจำคนหนึ่งคืออยากจะทำมากกว่าพนักงาน

ประจำบางคนอื่น บางทีพนักงานประจำบางคนเห็นแล้วก็ถามว่า “เฮ้ย...ทำไมไม่ต้องทำแยะขนาดนี้ ทำไมไม่ปล่อยให้พนักงานประจำทำ” อย่างบางที่ไม่มีรถแล้วต้องไปส่งเอกสารให้ลูกค้า เคยขับรดตัวเองไปก็ได้ไม่ mind อะไร แต่พนักงานประจำบางคนไม่ยอมที่จะเสียแม้กระทั่งน้ำมันรถของตัวเอง คือถ้าเป็นพนักงานประจำเขาเบิกค่ารถได้ แต่เราเป็น Outsource มันเบิกไม่ได้ไงพี่

จากคำบอกเล่าของนายนาสะท่อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในการทำงาน การร่วมงานระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอก โดยคนที่พนักงานแรงงานภายนอกมักจะตั้งใจทำงาน และทุ่มเทโดยคิดว่าเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่จะทำให้ตนเองมีโอกาสในการสอบบรรจุเป็นพนักงานประจำ นายนามองว่าการจ้างพนักงานแรงงานภายนอกเป็นการเอาเปรียบอย่างที่สุดซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความแตกต่างของสภาพการจ้างนั้นคนที่พนักงานแรงงานภายนอกจะถูกเอาเปรียบจากสภาพการจ้าง

ความพยายามทุ่มเทการทำงานสุดความสามารถเพราะคิดว่าผู้ใหญ่จะให้ความสำคัญ และรับพิจารณาคนที่พนักงานแรงงานภายนอกก่อนบุคคลที่สมัครจากภายนอก แต่ในความเป็นจริงแล้วพบว่าคนที่จะเป็นพนักงานประจำได้นั้น ไม่จำเป็นจะต้องเป็นพนักงานแรงงานภายนอกมากก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักคือพลังที่จะผลักดันให้คน ๆ นั้นมีชื่อในตอนี่ผลประกาศ

นายนายยังมองว่าการทำงานของคนในองค์กรนี้คนไหนที่ทำงานก็จะทำงานหนักมาก ส่วนคนไหนที่ไม่ทำงานก็จะสบาย ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้เธอมองว่าไม่ก่อให้เกิดการพัฒนา

...4 ปีมันก็เห็นอะไรค่อนข้างเยอะอยู่ คือรู้สึกว่าการที่คนไหนที่ทำงานก็จะทำจนตาย คือทำงานเยอะมาก ส่วนคนที่ไม่ทำเขาก็ไม่ทำเลยจริง ๆ นะ เห็นมาเยอะแล้วคนที่ไม่ทำก็นั่งเฉย ๆ ไม่ทำอะไรเลยจริง ๆ แต่คนที่ทำเขาก็ทำจริง ๆ คือเข้ามาเช็คอีเมลล์ว่าจะกลับบ้านก็มีดีกว่าคนอื่น ทำให้รู้สึกว่าการที่มันสบายจนทำให้คนเสียนิสัย ไม่ active ไม่พัฒนาตัวเองเลย

การเป็นพนักงานแรงงานภายนอกก่อนที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำนั้นทำให้ให้นายมีความเข้าใจคนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกได้เป็นอย่างดีว่า คนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นต้องมีความอดทนในหลาย ๆ อย่างเช่น อดทนทำงานที่ได้ค่าตอบแทนที่น้อย อดทนต่อการแบ่งแยกและการดูถูกจากพนักงานประจำบางคน อดทนต่อความกดดันหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นจากผู้ร่วมงาน จากอนาคตที่ยังมองไม่เห็น หรือแม้แต่ตัวของเธอยอมรับว่าค่าใช้จ่ายไม่พอ โดยเธอมาทำงานได้ต้องอาศัยเงินช่วยเหลือจากที่บ้าน

...รู้สึกว่าเป็นคนที่เป็น outsource ทำอยู่ตรงนี้เขาก็อยากที่จะได้บรรจุ อยากที่จะอยู่ตรงนี้ แต่แทนที่เขาจะให้โอกาสคนที่เป็น outsource ได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ แต่พอเปิดสอบที่ไรก็แบบ...นะแล้วยิ่ง outsource ที่อยู่มานานยิ่งต้องสมควรที่จะต้องรับเขา ซึ่งจริง ๆ แล้วคือคนที่อยู่แล้ว “ทน” ขอใช้คำว่า “ทน” เลยนะ คือทนเป็น outsource ได้ แล้วเงินเดือนเท่านี้ มันพอกินที่ไหนถ้าที่บ้านหนูไม่เลี้ยงนะ จริง ๆ นะ พี่เอาแค่น้ำมันขับรถมาทำงานได้เนี่ย ขับมาได้ยังไงถ้าที่บ้านไม่จ่ายค่าน้ำมันน้ำเดือนละ 8,000 บาท นะ แล้วลองคิดถึงคนที่เขาจะต้องออกมาเช่าหออยู่เอง ที่จะต้องมีค่าใช้จ่ายอะไรอีกเยอะแยะ คนที่เป็น outsource เนี่ยเขา poise ตรงนี้ยังไง ซึ่งเขาก็ตั้งใจ อดทนที่จะทำให้แต่ก็ไม่เคยเห็นอะไรเขาเลย แล้วก็ไปรับใครที่ไหนก็ไม่รู้ไม่เคยทำงาน หน้าตาไม่เคยเห็น

คนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกที่มีความหวังในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองไปสู่การเป็นพนักงานประจำนั้นต้องอดทน ทุ่มเทและตั้งใจทำงานให้มากที่สุด ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นความเข้าใจผิด เพราะบางครั้งถึงแม้จะตั้งใจทำงานอย่างไรแต่บริษัทเปิดรับคนจากภายนอกบรรจุเป็นพนักงานประจำ เหตุการณ์แบบนี้เกิดขึ้นกับพนักงานแรงงานภายนอกหลายต่อหลายคนแล้ว

...การเปลี่ยนสถานภาพจาก outsource ให้เป็นพนักงานประจำนะหรือก็คงจะต้องทำงานให้มากที่สุดทำให้เขาเห็น แต่เขาก็ไม่เห็นเราหรอก พอตรงกองการชายๆ เปิดสอบเราก็ไปสอบ แต่ครั้งที่แล้วก็อย่างที่เราๆ กันคือไม่ได้ เปิดรับหลายตำแหน่งมาประมาณ 5 ตำแหน่ง แล้วเราทำอยู่ตรงนี้นะ แต่พอเปิดรับคนข้างนอกมากันจากไหนไม่รู้ โห...เสียใจมากที่สุด ๆ คือตอนนั้นไม่ไหวแล้ว คิดว่าออกแหง ๆ กร๊อดกันชนิดที่เรียกว่าบ้านแตกแล้วอะ อย่างที่พี่ถามถึงวิธีที่จะเปลี่ยนสถานภาพจาก outsource ให้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ คือก็พยายามทำให้เขาเห็นอยู่แล้วไง ตอนที่เพิ่งย้ายมาใหม่ ๆ ก็ไม่ได้ทำของ TG แล้ว ทำพวก OA ก็ทำพวกคาร์เท คือเท่ากับว่าปีที่แล้วก็รับคาร์เทไปเกือบเต็ม ๆ เลย ยกเว้นเรื่องราคาอย่างเดียวที่พี่ที่เป็นพนักงานประจำเขาจะเป็นคนดู อยู่เย็นเราก็อยู่ วันเสาร์ถ้างานไม่เสร็จก็จะมา เราก็ทำให้ได้ เคยอยู่ถึงเที่ยงคืนมาแล้วเพราะว่าลูกค้ายังไม่กลับ คือทำเยอะมาก เยอะซะจนรู้สึก ว่า...เฮ้ย...ทำทำไมวะ เพราะทำแล้วเขาก็ไม่เห็น เขาก็ยังมีข้อมาติดอีกได้ว่าไม่ดีนะ คือท้อ...ท้อจนแบบคิดว่าเออไม่เป็นไร เดี่ยวเราก็ไปแล้วช่างมัน เพราะว่าถึงบริษัทไม่มีเราทุก process มันก็ run ของมันไปได้อยู่แล้ว แต่เหมือนเราเสียเวลาให้ตรงนี้มาก คือเพื่อนไปไกลมากแล้ว มีเพื่อนคนหนึ่งเปลี่ยนงาน 2-3 ปีเปลี่ยนทีหนึ่ง ตอนนี้อยู่

CP เงินเดือนน่าจะครึ่งแสนได้ก็เคยคิดอยู่เหมือนกันนะว่า เราคิดถูกเปล่าวะเนี่ยที่เลือกอยู่ที่นี้ คิดแบบนี้จริง ๆ นะพี

อาจกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานประจำโดยการสอบของนัยนาครั้งก่อนหน้านั้นไม่ประสบความสำเร็จ โดยการสอบก่อนหน้านั้นแผนกที่เธอทำงานอยู่นั้นเปิดรับทั้งหมด 5 อัตราโดยทั้ง 5 คนที่ได้บรรจุเป็นพนักงานประจำนั้นล้วนแล้วแต่เป็นคนที่สมัครมาจากภายนอกด้วยกันทั้งสิ้น โดยนัยนาคิดว่าถ้าสอบรอบนี้เธอไม่ประสบความสำเร็จเมื่อเรียนจบแล้วเธอจะลาออก เพราะคิดว่าถึงจะตั้งใจทำงานอย่างไรคนที่ใหญ่ก็ไม่เคยที่จะเห็นความสำคัญ เมื่อถึงเวลาเปิดรับคนที่ได้บรรจุกลับเป็นบุคคลจากภายนอกทั้งสิ้น

...คราวนี้พอที่กองเปิดสอบ หนูก็สอบอีกนั่นแหละ เพราะแ่ว ๆ มาว่าเกือบหลุดแล้วก็ลุ้นกับที่บ้านมาตลอด ผลประกาศออกมา...เออเราได้ก็ดีใจนะ ได้ใช้ตัวเครื่องบินสักที แต่คงยังใช้ตัวไม่ได้ทันที เพราะเพิ่งบรรจุเองพี ยังไม่ถึงเดือนเลย (สีหน้ายิ้ม พูดเสียงปนหัวเราะ) ทุกวันนี้เขาก็ไม่ค่อยจะพอใจเราเท่าไรนะ ไม่ปลื้มที่ได้บรรจุ มันก็เลยกดดันยิ่งกว่าเดิมอีกนะคือเขาคาดหวังมากกว่าจะต้องดีกว่าเดิม

หลังจากที่พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองจากการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกสู่การเป็นพนักงานประจำในที่สุดนัยนาก็ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นพนักงานประจำได้

คนจากภายนอกจะมองว่าการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงนั้นเป็นที่นับหน้าถือตา เพราะภาพลักษณ์ที่น่าเสนอนั้นมีแต่ด้านดี แต่ในอีกด้านหนึ่งแล้วคนที่ทำงานเป็นพนักงานแรงงานภายนอกที่มีอายุการทำงานเยอะจะรู้สึกถึงความแตกต่างและการถูกเลือกปฏิบัติจากสภาพการจ้างได้เป็นอย่างดี

...คือทุกคนถามว่าทำงานที่ไหน ก็จะบอกว่าทำที่การบินไทย คนเขาก็จะบอกว่า “โห...จริงหรืออยู่การบินไทย” คือทุกคนจะมองว่าภาพลักษณ์ที่นี่สวยหรูมาก ที่นี่จะต้องดี ต้องไฮโซ แต่ถ้าได้ลองเข้ามาจริง ๆ แล้วเขาจะผิดหวังกับที่นี่มาก มันเน่าจริง ๆ ไม่รู้สิมันก็เลยกลายเป็นเหมือนอคติ อย่างที่พีพูดว่าพีมีความรู้สึกว่าเป็นฝ่ายถูกกระทำมาตลอด แม้กระทั่งตัวเองป่วยก็โทรไปจิกให้มาทำงาน วันเสาร์ วันหยุดก็ต้องจัดเวรกันมาทำงานอะไรอย่างนี้ ซึ่งบางทีมองแล้วมัน...(นัยนาส่ายหน้าอย่างเหนื่อยหน่ายแล้วถอนหายใจเฮือกใหญ่) เฮ้อ...จริง ๆ แล้ว Outsource ไม่จำเป็นต้องมาวันเสาร์เลยด้วยซ้ำ ไม่ได้คุ้มค่างับการมา แต่ถ้าพนักงานมาเขาได้เยอะนะ ได้เยอะมาก ๆ ด้วย

จากความคิดเห็นของนายนา ยังสะท้อนให้เห็นถึงสายตาของคนภายนอกที่มองว่าการทำงานกับบริษัท การบินไทย นั้นเป็นองค์กรที่ดี ภาพลักษณ์ดูหรูหรา หากแต่ในความเป็นจริงแล้ว ถ้าคนที่ได้เข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอก จะเป็นภาพและเสียงสะท้อนให้เห็นถึงภาพลักษณ์ และการทำงานของคนภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ดังคำกล่าวที่ว่าเหรียญนั้นมีด้วยกัน 2 ด้าน แต่ธรรมชาติของคนมักจะเลือกมองแต่ในด้านที่ดี โดยที่ไม่คิดจะนำอีกด้านมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น นอกจากนี้แล้ว นายนายังได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการสอบ toEIC ที่น่าสนใจว่า

...วันที่ไปรายงานตัว IA บอกว่าพวกคุณนะ โชคดีนะที่เข้ามาสอบนี้ คะแนน toEIC มันต่ำ คะแนนตอนนี้การบินไทยเขาเอาเท่าไร ไม่จั้นพวกคุณไม่ได้เข้ามานั่งอยู่ตรงนี้หรอก... โห้ย ฟังแล้วโครตเกลียดเลย พูดถึงสอบ toEIC นะค่าสอบก็ไม่ใช่อะไร ๗ ลองคิดถึงตอนจะเปิดรับสมัครก็แห่กันไปสอบ ถ้าสอบแล้วมีสิทธิ์ลุ้นมันก็น่าสอบ นี่เสียตังค์ไม่พอแล้วยังต้องมานั่งเสียใจอีกเหมือนเป๊ยนะเห็นแล้วแบบ...พูดไม่ออก สอบ toEIC เยอะมาก สอบบ่อยมากแต่เป๊ยนไม่ได้มีที่บ้าน support อย่างหนูหรืออย่างพี่นะ แล้วเป๊ยนเขาก็อยากอยู่ที่นี้มากก็แบบ...เหมือนหลอกเขาทำงานไปวัน ๆ ให้เขาทำงานให้ แล้วอยากจะบอกว่าพวกนี้ทำงานหนักมาก ๆ หนักมากกว่าเงินเดือนที่ควรจะทำ

พนักงานแรงงานภายนอกที่มีอายุการทำงานเยอะจะมองเห็นถึงความไม่ยุติธรรมจากสภาพการจ้าง อาจกล่าวได้ว่ายิ่งอายุการทำงานมากขึ้นเท่าไร ก็จะมีมองเห็นและตั้งคำถามมากขึ้นเท่านั้น เช่น ตนเองทำงานได้เสมือนพนักงานประจำแต่ค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมทั้งสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ นั้นคนละเรื่องกันกับคนที่พนักงานประจำได้รับ

...มันไม่ยุติธรรมอยู่แล้วกับการจ้างงานแบบนี้ คืออย่างแรกนะจ้างเป็น subcontract อย่างพวก operation คนมันก็เปลี่ยนหน้าไปเรื่อย ๆ คือ turn over มันสูงเพราะฉะนั้นมันจะเสียค่า training เยอะ แล้วคนเวลาทำงานมันก็ถือว่าแบบ...เฮ้ย ก็เป็นแค่นี้เป็น outsource ก็ทำมันแค่นี้ แล้วมันทำให้มี complaint เยอะมาก ๆ แต่ถ้าช่วยเขาให้เป็นพนักงานประจำมีสวัสดิการให้เขา มีอะไรต่ออะไรให้เขา เขาก็จะตั้งใจทำงาน ทุกอย่างมันก็จะออกมาดีกว่านี้ มันจะดีกว่าที่เป็นอยู่นี้เพราะทุกวันนี้มันเลอะมาก

เมื่อกล่าวถึงเรื่องการสอบ toEIC นั้น คนที่จะสอบตำแหน่ง clerk โดยที่กฎข้อบังคับที่ได้มาตรฐานหรือไม่นั้นเป็นที่น่าสนใจ เพราะสังเกตจากประกาศตำแหน่ง clerk บางแผนกก็ไม่จำเป็นต้องใช้ แต่ของที่ฝ่ายครีวการบินนั้นเป็นเสมือนปรากฏการณ์แรกที่คนจะสอบบรรจุจะต้อง

ลงทุนกับการสอบ toEIC สำหรับตัวผู้ศึกษานั้นครั้นที่จะนับเพราะเป็นจำนวนเงินที่มากอยู่พอสมควร สอบครั้งละ 1,200 บาท ยังไม่รวมค่ารถ เมื่อไม่ผ่านก็ต้องสอบใหม่ เพราะคะแนนมาตรฐานที่ฝ่ายได้ตั้งไว้ตอนแรกเป็น 400 คะแนน ต่อมาเปลี่ยนเป็น 450 คะแนน

ครั้นผลคะแนนสอบ toEIC ผ่านแล้วถึงจะมีคุณสมบัติตรงตามประกาศ ก็ต้องมาพิจารณาที่อายุของตัวเองอีกว่าอยู่มานานจนอายุเกินอีกหรือไม่ ซึ่งถ้าไม่ดูอายุแล้วก็อาจจะเสียโอกาสที่ฝ่ายรอมาเป็นสิบ ๆ ปีอีก คุณสมบัติเบื้องต้นผ่าน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะผ่านการสอบคัดเลือก เพราะต้องมาวัดกันที่ข้อสอบของบริษัทอีกคือข้อเขียนทั่วไปและภาษาอังกฤษ

คำพูดของนัยนาแสดงให้เห็นว่าเธอรู้สึกไม่ยุติธรรมที่มีการจ้างงานแบบเหมาช่วง เพราะการจ้างงานในลักษณะดังกล่าวมีข้อเสียต่อคนที่เป็นแรงงานและสถานประกอบการหลายประการด้วยกัน โดยเฉพาะคนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอก เธอต้องการให้องค์กรหันมาสนใจ โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าพนักงานแรงงานภายนอกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

การทำงานของพนักงานแรงงานภายนอกในบางครั้งย่อมหนีไม่พ้นจากคำพูดที่ทำให้เกิดความรู้สึกในการแบ่งแยกระหว่างคนที่เป็นพนักงานประจำกับคนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอก โดยคนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกมักจะได้ยินประโยคที่กล่าวว่า "เป็นแค่ OUTSOURCE หรือเป็นแค่เด็กรายวัน" ซึ่งคำพูดแบบนี้ไม่มีใครต้องการที่จะรับฟังเพราะมันแสดงให้เห็นถึงการดูถูกคนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอก

...มีหนหนึ่งเคยรับโทรศัพท์วิ่งไปรับเพราะว่าสายมันดิ่งไม่ได้ คนที่โทรมาก็บอกว่าขอสายคนนี้ ก็ตอบไปว่าที่แผนกนี้ไม่มีคนชื่อนั้นนะคะ เขาก็ตอบกลับมาว่าเหอ เรา ก็พยายามช่วยเขาจะก็ถามต่อไปว่าพอจะรู้แผนกไหนคะ ถ้ารู้ว่าอยู่แผนกอะไรก็หาให้ได้ง่าย แต่เขาถามกลับมาว่าไปรู้เปล่าพี่...เขาถามกลับมาว่าคุณเป็น staff หรือเปล่า หนูก็ตอบไปว่า "เปล่าค่ะ" เขาพูดต่อมาว่า "อ้อเหอ...มิน่าล่ะ" คือฟังแล้วอยากจะด่า เฮ้ยเรามีน้ำใจอยากจะช่วยทั้ง ๆ ที่เราไม่ใช่ operator นะ ทำไมคุณต้องพูดจาวา รังเกียจแบบนี้ เลยรู้สึกว่าเป็น outsource แล้วทำไม ฉันก็ทำงานหนักเกินเงินเดือน คือที่คุณจ้างมานะเงินเดือนแค่นี้มันเกินคุ้มนะ แล้วสวัสดิการอะไรก็ไม่มีให้มีแค่ ประกันสังคม รถบริษัทคุณก็ไม่ให้ขึ้น เอะไม่ให้ขึ้นก็ไม่ขึ้น ไม้ง้อก็ได้ คือที่มันแบ่งกันจนเกินไป จนรู้สึกว่าเฮ้ย...มันไม่ใช่คนเหมือนกันหรือไงวะ คือเราไม่ใช่คนเหอ รู้สึกว่าก็คนเหมือนกัน ทำงานเหมือนกันและก็ทำงานให้บริษัทเหมือนกัน คุณก็เป็น ลูกจ้างบริษัทเหมือนกันที่นี้ไม่มีใครเป็นเจ้าของ อย่างมาทำให้ตัวเองแบบว่ากตคนอื่น รู้สึกว่าบางที่มันเกินไป

เหตุการณ์ที่นัยนาประสบนั้นถือได้ว่าเป็นเรื่องธรรมดาสามัญซึ่งอาจเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับคนที่เป็นพนักงานประจำแต่สำหรับคนที่พนักงานแรงงานภายนอกนั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องเจอนั่นก็คือการแบ่งแยกชนชั้นระหว่างคนที่มีความสามารถที่สูงกว่าคือพนักงานประจำทั้งนี้เป็นแค่พนักงานประจำบางคนเท่านั้นที่พยายามกดดันที่พนักงานแรงงานภายนอกเพื่อให้ตนเองได้มีความสามารถที่สูงกว่าด้วยคำพูดต่าง ๆ นานา เช่น เป็นแค่ outsource หรือเป็นแค่เด็กรายวัน ซึ่งประโยคเหล่านี้ยิ่งทำให้คนที่พนักงานแรงงานภายนอกนั้นเป็นอื่น

และเมื่อนัยนาประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกเป็นพนักงานประจำได้แล้ว ความรู้สึกเมื่อเธอได้เป็นพนักงานประจำแล้วหันกลับมามองคนที่พนักงานแรงงานภายนอกด้วยกันแล้ว ความรู้สึกเธอไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเลย นั่นเป็นเพราะว่าเธอเข้าใจเป็นอย่างดีว่าคนที่พนักงานแรงงานภายนอกนั้นต้องผ่านอะไรมาบ้าง ต้องอดทนกับการถูกเอาเปรียบจากสภาพการจ้างมากแค่ไหน

...ถามว่าพอหนูได้เป็น TG แล้วมอง outsource เป็นยังไง อย่างที่ได้พูด ๆ ไปนั่นแหละความรู้สึกไม่ได้ต่างไม่จากเดิม เพราะอะไรเพราะว่าหนูเคยเป็นมาก่อน ก็เข้าใจความรู้สึกของคนที่เป็น outsource ดี เข้าใจว่าเขาต้องผ่านอะไรมาบ้าง ต้องทำงานหนักมากขนาดไหน ต้องอดทนมากจริง ๆ อย่าง “กวาง” ทำงานแบบแทบจะทำงานเขาหมดเลยทุกอย่าง ซึ่งจริง ๆ แล้วมันไม่ใช่ใจ

แม้จะมีการปรับค่าแรงของพนักงานแรงงานภายนอกและมีค่ารถให้ แต่ถ้าคิดคำนวณดี ๆ แล้วจะพบว่ามันเป็นแค่เพียงกลยุทธ์เท่านั้น เพราะถ้านำมาคิดหักลบกันจริงแล้วอาจกล่าวได้ว่าค่าแรงที่บริษัทได้ปรับขึ้น แต่ค่าล่วงเวลากลับลดลงเช่นนี้แล้วเป็นที่น่าตั้งข้อสังเกตว่าการปรับค่าแรงและการเพิ่มค่ารถให้กับพนักงานแรงงานภายนอกนั้นยุติธรรมหรือไม่

...อย่างที่ผู้ใหญ่มาพูดว่าคนที่พนักงาน outsource ตอนนี้อยู่ปรับเงินให้เท่ากับพนักงานการบินไทยแล้ว คือมันไม่เกี่ยวข้องว่าจะได้ขึ้นเงินเดือนหรือไม่ได้ขึ้นเงินเดือนนะพี่คือสวัสดิการอะไรก็ได้เลย หยุดเราโดนหักตั้งค์ คือพวกนี้เอาเปรียบเรามาก เอาเปรียบแบบสุด ๆ อะ แบ่งชั้นอย่างเห็นได้ชัดไม่ว่าจะเป็นการพุดจา ขนาดที่จอดรถมันยังแบ่งเลยของ outsource กับพนักงานประจำนะ หนูก็ต้องขึ้นไปจอดชั้น 7 ความคิดที่มอง outsource ไม่เปลี่ยน พุดได้ว่า...เออ เข้าใจนะ เข้าใจความรู้สึกของ outsource

อาจกล่าวได้ว่าไม่มีพนักงานแรงงานภายนอกคนไหนจะเข้าใจความรู้สึกของคนที่พนักงานแรงงานภายนอกด้วยกันได้เป็นอย่างดี แม้นัยนาจะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกเป็นพนักงานประจำได้แล้ว แต่เธอ

เข้าใจความรู้สึกของคนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกได้เป็นอย่างดีว่าต้องเจอกับอะไรบ้าง ดังเช่นที่เธอได้ยกตัวอย่างว่าที่นั่นนั้นแบ่งแยกกันมากกว่าจะเป็นการพูดจา หรือแม้กระทั่งที่จอดรถ โดยเธอมองว่าคนที่ เป็น outsource นั้นต้องตั้งใจทำงานอย่างหนักเพื่อให้ผู้ใหญ่ได้เห็นคุณค่า และความสามารถของตนเองเพื่อเป็นโอกาสในการพิจารณาในการบรรจุ นอกจากนี้แล้วเธอยังมองว่าการจ้างงานแบบเหมาช่วงเป็นการเอาเปรียบคนที่เป็นแรงงาน

5. ปารีชาติ: แม่ได้เป็นพนักงานประจำแต่ยังเห็นใจพนักงานแรงงานภายนอก

การสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ขอนัดสัมภาษณ์แรงงานนอกหญิงภาคปฏิบัติการ และพนักงานแรงงานภายนอกประจำสำนักงานในวันเดียวกันซึ่งเป็นวันเสาร์ โดยผู้ศึกษาขอนัดสัมภาษณ์ที่อาคารรักคุณเท่าฟ้าเพราะเป็นวันที่พนักงานทั้ง 2 ท่านได้เข้ามาทำงานพร้อมกันพอดี

ปารีชาติพนักงานแรงงานนอกหญิงภาคปฏิบัติการอาคารรักคุณเท่าฟ้า เธอเพิ่งสละโสดไปได้ประมาณอาทิตย์ที่แล้วเล่าให้ฟังถึงการเข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอกของอาคารรักคุณเท่าฟ้าให้ฟังว่า

...เป็น outsource อยู่ประมาณ 7-8 ปี ก็เข้ามาหลังแสงเงินได้ไม่กี่เดือนละมั้ง เข้ามาเพราะมีคนรู้จักเขาแนะนำว่าให้มาฝึกงาน ตอนนั้นก็จบแล้วจบจากราชภัฏสวนดุสิต แต่ยังไม่ได้รับปริญญาเลย ก็เข้ามาฝึกงานอยู่ระยะหนึ่ง ตอนนั้นรู้สึกว่าจะโดนลืมหืมด้วยมั้ง คือทำงานไม่ได้เงินเดือนเลยตั้ง 3 เดือนนี่คือทำฟรีเลยนะ เหมือนแบบเราผ่านตาผู้ใหญ่เขาแต่ที่ไม่มีใครเห็นว่าเราทำงานอยู่ ตอนนั้นเราอยู่ function code เป็น CC หลังจากประมาณ 3 เดือนก็ได้รับเงินเดือน แต่ตอนนั้นเป็นรายวันนะ ได้ 190 บาท/วัน ค่าแรงขั้นต่ำนะ ก็ทำอยู่ 7-8 ปี งานที่เราทำก็จัดดอกไม้ จัดปาร์ตี้ พวกอุปกรณ์ที่ใช้ในงานออกปาร์ตี้ด้วย บริการด้วย เวลาเปิด puff&pie ตามสาขาต่าง ๆ เราก็ต้องไปจัดเตรียมสถานที่ ก็ถือเป็นงานของ operation นั้นแหละ แล้วคิดว่าตึกเรามันมีจัดเลี้ยงด้วยใช่เปล่าทั้งในและนอกสถานที่ เราก็ไปทำหมด

การเข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอกของปลานั้นมาจากคนรู้จักแนะนำให้เข้ามาฝึกงาน ทำงานใน 3 เดือนแรกยังไม่ได้รับเงินเดือนเพราะในตอนนั้นยังอยู่ในระหว่างทำเรื่องขอใบ ซึ่งคล้ายกับกรณีของนัยนา เพราะตอนที่นัยนามาทำงานเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นใน 3 เดือนแรกเธอยังไม่ได้รับเงินเดือน

...ความรู้สึกของการเป็น outsource ในตอนนั้นหรือรู้สึกว่าเป็นเหนื่อยมาก เหมือนใคร ๆ ก็พยายามส่งงานมาให้ทำ เหมือนรู้แล้วว่าเราทำงานได้ กลายเป็นเหมือนที่เราเริ่มทำงานได้เยอะทุกคนก็เหมือนอัดงานมาให้เราทำเยอะ รับผิดชอบเยอะ รู้สึกว่ามีความรับผิดชอบต่อเยอะว่า TG ที่อยู่ด้วยในปัจจุบัน เพราะเราทำได้ทุกอย่างไม่ใช่ที่เราเก่ง เราทำงานมากกว่า แต่หมายถึงว่าเราใส่ใจ พยายามทำให้มันเต็มที่ แต่ผลตอบแทนมันค่อนข้างจะน้อย เหนื่อย ทำงานหนัก โอ.ที. เขาก็ไม่อยากจะให้คือไม่ค่อยมีลวงเวลา พอทำปุ๊บเปลี่ยนวันหยุดได้ใหม่ นี่ขนาดเราเป็น outsource นะไม่รู้จะเปลี่ยนอะไรนักหนา คือมันเหนื่อย ค่าแรงน้อย แล้วความรู้สึกมันเริ่มไม่ค่อยดี เพราะอะไรรู้เปล่า คือพอเด็กที่เข้ามาใหม่ ซึ่งเราอยู่มาก่อนหน้าเขาผู้ใหญ่หน้าจะปรับเงินให้เราแต่มันไม่มีอะไรแตกต่างกันเลยเงิเราได้ 190 บาท/วัน ทำมาเป็นปี หรือหลายปี แต่พอเด็กเข้ามาใหม่ก็ได้ 190 บาท/วัน ได้เท่ากับเราเลย คือเหมือนที่เราเป็นรุ่นพี่ แต่มีความรู้สึกที่ว่าทำไมเข้ามาแล้วก็มากินเงินเดือนเท่ากัน ทั้ง ๆ ที่เรามีประสบการณ์การทำงานมากกว่า วุฒิเราก็มี แต่ไม่เคยมีใครมาสนใจทำเรื่องให้เราได้รับเงินเดือน 190 บาท มาตลอด

การเป็นพนักงานแรงงานภายนอกของปลานั้นย้อนไปประมาณ 7-8 ปีที่แล้วเธอได้รับค่าแรงประมาณ 190 บาทต่อวัน เมื่อเทียบกับปริมาณงานแล้วนับว่าการจ้างงานวันละ 190 บาทนั้นคุ้มเกินคุ้ม ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าคนที่เป็พนักงานแรงงานภายนอกทุกคนทำงานอย่างหนักเมื่อเทียบกับค่าจ้างที่ได้รับนั่นถือว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่พวกเขาทำ

...ความรู้สึกเรา เราคิดว่างานมันหนักมาก ๆ และเหนื่อยตลอด บางคนบอกงานพวกแม่บ้านสบายจะตาย โห...อยากากให้ลองมาทำมั่งจั่งจะได้รู้ อย่างจัดดอกไม้ ไม่ใช่ว่าสักแต่ปัก ๆ ๆ มันลงไปนะ บางทีก็ต้องไปหาซื้อดอกไม้เองที่ปากคลองโหนด มาเตรียมงานบางงานก็ตั้งแต่ตี3-ตี4 เสร็จจากดอกไม้ถ้าเป็นงานเลี้ยงก็จัดเตรียมอุปกรณ์ใส่อาหารอีกก็ช่วยกันขน แล้วอุปกรณ์ครัวสแตนเลสทั้งนั้น หนักนะไม่ใช่เบา ๆ ก็จัดเตรียมกันไปทำให้สถานที่จัดงานมันออกมาดูสวย ดูดีรวมทั้งจัดโต๊ะ การวางอุปกรณ์การกิน ... นั่นแหละหน้าที่ดิฉันโดยประมาณนี้

งานแม่บ้านซึ่งเป็นอีกหนึ่งงานที่ต้องอาศัยคุณลักษณะของความเป็นเพศหญิง ซึ่งถ้าคนที่ไม่เคยทำงานบ้านมักจะมองว่างานบ้านเป็นเรื่องที่ทำกันง่าย ๆ และถูกมองว่าไม่มีคุณค่า แต่จากการทำงานของปลาสะท้อนให้เห็นว่างานแม่บ้านนั้นไม่ได้เป็นอย่างที่ทุกคนเข้าใจ การที่จะให้งานนั้นออกมาดูสวยงาม นั้นต้องใช้ประสบการณ์งานถึงจะออกมาดี

...เคยมีคนพูดให้เสียความรู้สึกบ่อยเหมือนกัน เหมือนเขาต้องการจะพูดตรง ๆ ว่า “แหม...ดีแล้วละที่เขาจ้าง ถ้าเขาไม่จ้างแล้วจะไปทำอะไร” ก็จะมีพวกชอบพูดแบบนี้ เยอะ ฟังแล้วเรารู้สึกกดดัน แบบผู้ใหญ่เขาให้ทำก็ทำไปเหอะจะมาบ่นอะไร แต่เขาไม่รู้หรือที่เราทำงานหนัก แต่ค่าตอบแทนที่เราได้มันไม่ได้คุ้มกันเลย เรารู้สึกว่ามันน่าจะมีใครหรือผู้ใหญ่สักคนที่ผลักดันทำเรื่องค่าแรงให้มันมีความแตกต่างกันบ้างนิดหนึ่ง ที่เราพูดไม่ใช่ความแตกต่างเรื่องวุฒิการศึกษาอะ แต่เราหมายถึงประสบการณ์การทำงานนะ คนที่ทำงานมานานน่าจะได้ค่าตอบแทนที่มากกว่า คนที่พูดให้เราเสียความรู้สึกมีเยอะอย่างที่บอก เราก็คิดนะว่าทำไมเขาต้องมาพูดกับเราอย่างนี้ด้วยทั้ง ๆ ที่เราก็ต่างานมาเป็นปี ๆ ไม่ได้แบบว่ามาเดินบริษัทแล้วไม่ทำงาน ถามว่าเราเหนื่อยไหม...โห...เข้าเข้าบางวันตี 2 ตี 3 กว่าที่จะกลับถึงบ้าน พอ 8 โมงก็ต้องมาเข้าเวรอีก มันก็เหนื่อยนะ ทำงานหนักมาก หนักกว่า TG บางคนด้วยซ้ำไป

จากสภาพการทำงานของปลาสะท้อนให้เห็นว่าบางครั้งเธอต้องทำงานหนักบางวันกว่าจะได้กลับบ้านตี 2 ถึงตี 3 ซึ่งหมายความว่าในวันรุ่งขึ้นเธอต้องมาเข้าเวรอยู่ต่ออีก การทำงานที่ยาวนานเช่นนี้เมื่อเทียบกับค่าแรงที่ได้รับแล้วนับว่าน้อยมาก นอกจากนี้แล้วปลายังคาดหวังให้ผู้ใหญ่ในองค์กรผลักดันในเรื่องค่าตอบแทนให้มีความแตกต่างระหว่างคนที่มีประสบการณ์ทำงานมานานกับคนที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่แต่ได้ค่าแรงเท่ากับคนที่ทำงานมาหลายปี เป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานแรงงานภายนอกทุกคนที่ให้สัมภาษณ์จะบอกว่าตนเองนั้นทำงานมากกว่าพนักงานประจำบางคน สะท้อนให้เห็นแง่มุมตรงที่ว่าคนที่พนักงานประจำนั้นถือได้ว่าไม่ว่าตนเองจะทำงานหรือไม่ทำงานนั้น บริษัทก็ไม่สนใจหรือบอกเลิกจ้างดังนั้นพนักงานประจำบางคนจึงทำงานแบบทำไปวัน ๆ ไม่ขยันและกระตือรือร้น ต่างจากคนที่พนักงานแรงงานภายนอกจะทุ่มเทตั้งใจทำงาน

...ถามเราว่าถ้ามันเหนื่อย แล้วค่าแรงมันไม่คุ้มกันทำไมเราไม่ไปที่อื่นเสียละ ที่อดทน เพราะมีคนและเพื่อน ๆ หลายคนบอกว่าทำไปเหอะ อีกนิดเดียวเท่านั้นเดี๋ยวก็เปิดสอบ พอเปิดสอบก็ลองแข่งดูโอกาสมันมีมากกว่า ถ้าเกิดเราออกไปแล้วมาสมัครใหม่ แล้วพอเขาเปิดรับเรามาสมัครสอบผู้ใหญ่เขาก็อาจจะไม่มอง เพราะว่าเราออกไปอยู่ข้างนอกแล้ว แต่ถ้าเรายังอยู่ในองค์กรนี้แล้วเปิดรับอัตราเพิ่มตรงที่เราทำอยู่ หน้างานเราก็มีประสบการณ์ เรารู้มากกว่าที่คนอื่นจะมาได้ไง ใจ่ความคิดอย่างนี้แหละ มันก็เลยทำให้เราต้องอดทนรอ แบบรอโอกาสที่จะได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ เพราะถ้าเราได้มีโอกาสเป็นพนักงานประจำอะไร ๆ มันก็คงดีขึ้นทำไมเราถึงต้องทนกับสภาพที่แย่ ๆ แบบนี้ก็เพราะเราอยากไง เราพยายามที่แบบ...คือเราอยากอยู่การบิน

ไทย อยากเป็นการบินไทยและอีกอย่างหนึ่งเพราะเราทำตรงนี้มาหลายปีแล้ว ทำมานาน ความรู้สึกเรามันเหมือนกับว่า...แล้วฉันต้องไปวิ่งหาที่ใหม่อีกหรือในเมื่อฉันทนทำมาตั้งนานแล้ว ทนอีกชนิดหนึ่ง ใจความที่อีกชนิด อีกชนิดมันก็ทำให้เราทนต่อไปได้เรื่อย ๆ จนเวลาผ่านไปหลายปีจนถึงทุกวันนี้

จากความคิดเห็นของปลาพบว่าคล้ายกับนโยบายตรงที่ว่าถ้ามีคนถามว่าทำงานที่ไหน ถ้าทำงานที่การบินไทยทุกคนจะมองว่าเป็นองค์กรที่ดี ภาพลักษณ์สวยหรูซึ่งความคิดของปลาอยากที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำจึงทำให้เธออดทนทำงานเพื่อรอโอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ

...ความหิ้นต่อการเป็น outsource นะหรือคือเงินมันน้อย ทำงานหนักมาก ๆ สวัสดิการก็ไม่ค่อยมี มีประกันสังคม ความคุ้มครองอะไรก็ไม่ค่อยมี เพราะความที่เราเป็น outsource ใจ ยิ่งเป็นรายวันถ้าขาดหรือลาที่เท่ากับว่าวันนั้นคุณก็ไม่ได้ค่าแรง ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วคนเรามันก็ต้องมีป่วยมีธุระกันบ้าง มันก็พุดยาก เราเป็นเด็กแล้วยังเป็น outsource ด้วยไม่ใช่ tg เวลาใครทำอะไรก็ต้องรับไป เวลาผิดหรือไม่ผิดไม่รู้ คือถ้าเป็นอะไรที่ผิดพลาด งานหลุดเนี่ยเป็นเราหมดแหละถูกเปล่า ก็ไม่รู้โยนให้เด็กไปสิ! ผิดไม่รู้ก็มันทำอะ มันก็เหมือนกับผลงาน อันนี้ไม่ได้ว่านะ อย่างงานเราทำ เราทำทุกอย่างเลยแต่ผลงานออกไปปุ๊บไม่ใช่ของเราแล้ว เพราะเราเป็นเด็กใจจะไปโชว์ผลงานเขา มันก็ไม่ใช่มันไม่ได้แล้วยังเป็น outsource ด้วยจะไปบอกใคร ผู้ใหญ่ที่ไหนจะฟังว่าเนี่ยงานนี้เราทำเอง พอเราทำเสร็จปุ๊บเอาแล้ว...เดินไปแล้วนั่นคือผลงานเขาแล้วจะให้เราพูดอะไรได้ พูดไม่ได้ความจริงนี้แหละอีกข้อของความเป็น OUTSOURCE น้ำมันท่วมปาก พูดไม่ออก

จากคำบอกเล่าของปาริชาติพบว่าค่าแรงที่เธอได้รับนั้นน้อยมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่เธอทำ และประสบการณ์ทำงานไม่ได้ถูกตีเป็นมูลค่ากล่าวคือคนที่มีความประสบการณ์ทำงานมากไม่ได้ถูกให้คุณค่าสังเกตได้จากเมื่อเปิดรับคนใหม่เข้ามาทำงาน ทั้ง ๆที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานแต่ได้ค่าแรงเทียบเท่ากับคนที่มีความประสบการณ์การทำงานหลายปี นอกจากนี้แล้วปาริชาติยังรู้สึกเช่นเดียวกับนโยบายคือการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกไม่ค่อยมีสวัสดิการอะไร คุ้มครอง มีเพียงประกันสังคมต่างจากคนที่พนักงานประจำอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้แล้วยังพบว่า จากสภาพการทำงานของปลาเป็นภาพสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานที่เป็นพนักงานประจำกับคนที่พนักงานแรงงานภายนอกได้เป็นอย่างดี กล่าวคือคนที่ทำงานคือพนักงานแรงงานภายนอกแต่คนที่ได้ค่าชมกลับเป็นพนักงานประจำ

ปารีชาติเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงอีกหนึ่งคนที่พยายามเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองจากการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกไปสู่การเป็นพนักงานประจำ โดยวิธีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของเธอนั้นคือการสอบ

...จาก outsource ทำยังไงให้กลายเป็น tg ... พอฝ่ายฯ มีประกาศไป ตรงหน่วยที่เรา ทำอยู่เปิดรับอัตราที่จะว่าจ้างเป็นพนักงานประจำ นั่นก็คือโอกาสของเรา พอเห็นประกาศก็ดีใจ สมัครเลยก็สอบแข่งกับเขา ความจริงเราสอบแข่งกับเขามา 2-3 ครั้งแล้ว ที่เปิดรับมีรายชื่อเข้ารอบสัมภาษณ์แต่มันเป็นหน่วยงานอื่น แต่เราไม่เป็นงานตรงที่เขาเรียกสัมภาษณ์ใจ คือ หน่วยงานมันไม่ใช่เหมือนกับเราตอบไม่ได้ก็เลยต้องหมดสิทธิ์ไป แต่อันนี้ก็เหมือนเรื่องงานของตัวเอง เวลาเขาถามหรืออะไรก็ตอบได้ มันก็ดีกว่าถูกเปล่า พอได้มีโอกาสเป็นพนักงานประจำแล้ว ได้เป็น tg ดีใจมาก แต่มันก็หนักหนาสาหัสอยู่เหมือนกันนะกว่าจะมาถึงตรงนี้ได้ก็เกือบชวดอีกเหมือนกัน เพราะใช้ toEIC เนี่ยแหละ คือเราจบมานานแล้ว ทั้งมานาน 7-8 ปี อยู่ดี ๆ มีข้อบังคับว่าต้องใช้คะแนน toEIC ตอนนั้นลำบากใจมากแต่ก็ไปสอบ ไปสอบกันถ้วนหน้าแหละ ดีกนี่ที่เป็น outsource ต้องไปสอบหมดทุกคน เราทำจนเต็มที่ยังไม่ได้นะ ก็ฝ่าฟันเยอะอยู่เหมือนกัน

จากการที่ปารีชาติพยายามเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองจากการเป็นพนักงานแรงงานภายนอก เพื่อเป็นพนักงานประจำ เธอได้ผ่านการสอบมาแล้วหลายครั้ง แต่เป็นการสอบที่หน่วยอื่น ต่อมาเมื่อหน่วยงานที่ปลาทำงานอยู่เปิดสอบ และเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงอีกคนหนึ่งที่เหมาะสมความสำเร็จในการเป็นสอบบรรจุเป็นพนักงานประจำ

...ผ่านตรงนั้นมาได้เป็นพนักงานประจำถามว่าความรู้สึกมันเปลี่ยนไปไหม มันเปลี่ยนไปนะ เรามีความรู้สึกว่าเราก็เป็น tg คนหนึ่งในการบินไทย เวลาทำงานทุกคนก็เหมือนว่าจะให้ความเกรงใจขึ้น เรามีสิทธิ์มีเสียงในการพูดมากขึ้น เทียบกับตอนที่เราเป็น outsource เทียบกันไม่ได้เลย คือตอนที่เราเป็น outsource ถ้าเราพูดเขาจะหาว่าเราเถียง แต่ความจริงแล้วเราไม่ได้เถียงเราตั้งใจที่จะชี้แจง เราก็อธิบายแต่ผู้ใหญ่ไม่เข้าใจก็มองเป็นว่าเราเถียง แต่พอเราได้เป็น tg มันเหมือนมีปากไปง คือมันได้อีก 1 เสียงถึงจะเป็นขึ้นน้อยหน่อย แต่ก็มันเป็นพนักงานคนหนึ่ง ที่นั่นมันก็พูดได้ไงว่ามันเป็นอย่างนั้น ทำไมมันไม่เป็นไปตามนี้คือเราสามารถชี้แจงได้ไงไม่เหมือนตอนเราเป็น outsource เราต้องเก็บปากไว้อย่างเดียวเลย ถามว่าพอเราได้มาเป็น tg แล้วเรามอง outsource ยังไง คืออยากช่วยเหลือ เพราะเรารู้สึกว่าเราผ่านมาแล้วไง คือเคยเป็นมาก่อนต้องเจออะไรมาก่อน เคยคิดไว้เหมือนกันถ้าเราเป็นพนักงานประจำเรา

อยากจะช่วยให้น้องเขามีเงินขึ้น เพราะอะไร...เพราะเศรษฐกิจตอนนี้อะไร ๆ มันก็ไม่ได้

ความคาดหวังของพนักงานแรงงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นพนักงานประจำอย่างปาริชาติซึ่งเธอมีความคิดเห็นเหมือนกับโยและพีมนต์คือองค์กรหรือบริษัทน่าจะมีการปรับค่าแรงให้กับพนักงานแรงงานภายนอกที่ทำงานมานานหลายปี ให้ค่าแรงมีความแตกต่างจากคนที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่

...เรารู้สึกตอนเราเป็น outsource นะคือเด็กคนนี้ทำงานมานานแล้ว 3-4 ปี ผลงานดี เขาทำงานดี ชยัน อุดหนุน ขึ้นค่าแรงให้เขาปรับให้เขาไม่ใช่คนที่เข้ามาใหม่ก็ได้เท่าเขา เป็นระดับเดียวกันหมด คือหมายความว่า ทำงานเหมือนกันจริง แต่ก็ให้มันมีการเป็นรุ่นพี่ รุ่นน้องกันนิดหนึ่ง คนจะได้รู้ว่าคุณทำงานดี เงินคุณก็ขึ้น ไม่ใช่ทำงานดี เงินก็เท่าเดิมเหมือนกับเด็กมันขาดกำลังใจถูกเปล่า เพราะเราเข้าใจใจคนที่ เป็น outsource เขาเหนื่อยนะ เราไม่เคยมองว่าเขาไม่ดีถ้าไม่มีเขาก็แย่นะ คือพูดง่าย ๆ ผู้ใหญ่ไม่เห็น้อย เด็กเห็น้อยแต่ผู้ใหญ่เขาจะเข้าใจหรือเปล่าเพราะเขาไม่เคยผ่านสภาพตรงนี้มา แต่ว่าเราเคยผ่านมาไงเลยรู้และเข้าใจ

เมื่อปาริชาติประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นพนักงานประจำแล้วเธอมีความคิดว่าการที่เธอเป็นพนักงานประจำนั้นเวลาที่เธอพูดหรือทำอะไรย่อมมีเสียงมากกว่าตอนที่เธอเป็นพนักงานแรงงานภายนอก โดยสามารถชี้แจงสิ่งต่าง ๆ ได้

อาจกล่าวได้ว่าคนที่ เป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นแม้แต่คำพูดก็ดูจะไม่มีน้ำหนัก ถ้าเทียบกับคนที่ เป็นพนักงานประจำแล้ว นอกจากนี้แล้ว ปลายังรับรู้ถึงความแตกต่างของค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการที่ได้เมื่อเทียบกับงานที่ทำแล้วซึ่งเธอทำงานมากกว่าพนักงานประจำบางคน

สำหรับปาริชาติแล้วเธอมีความเห็นต่อคนที่ยังทำงานเป็นพนักงานแรงงานภายนอกว่าควรอดทนทำงานต่อไป แม้ว่าจะถูกเอาเปรียบจากสภาพการจ้าง ได้รับการจัดลำดับให้เป็นพลเมืองชั้น 2 โดยเธอได้แสดงว่าความคิดเห็นว่า

...เหตุผลที่ outsource ต้องทนทำงาน ทำไมถึงต้องทน เราว่ามันก็แล้วแต่ละจุดนะ แต่อย่างตรงที่เราอยู่เด็กที่เขาทนอยู่เนื่องจากวุฒิเขาไม่ถึง วุฒิเขาน้อยก็เลยต้องทน แล้วอายุเขาก็มากขึ้นจะให้ไปหางานที่อื่นอีกหรือมันก็ลำบากใช่เปล่า เขาก็ต้องทน อยู่ตรงนี้ถึงค่าแรงมันจะน้อยยังไง แต่ก็ยังมีข่าวให้กินถ้าประหยัดจริง ๆ ก็ยังพอเก็บเงินได้ ส่วนคนที่เขามีวุฒิ เรามองว่าที่เขาทนก็เพราะเขาคิดว่าโอกาสข้างหน้า เขาจะ ได้เป็นการบินไทย เหมือนรุ่นพี่ที่เคยได้มาก่อนอะไรอย่างนี้ เขาก็คิดว่ามันควรจะเป็น

อย่างนั้นนะ เรามองว่ามันมี 2 เหตุผล คือ คนที่วุฒิเนี่ย กับคนที่วุฒิที่ต้องทนเพราะ คิดว่ามีโอกาสที่จะได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ

ส่วนเหตุผลที่พนักงานแรงงานภายนอกบางคนที่ทนทำงานอยู่นั้นปารีสชาติได้แสดง ความคิดว่าบางคนทนอยู่เพราะวุฒิการศึกษาน้อยและอายุก็มากแล้วยากที่จะไปเริ่มต้นงานที่ใหม่ และพนักงานแรงงานภายนอกบางคนที่ทนทำงานอยู่เพราะคิดว่าถ้าอดทนตั้งใจทำงานก็จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำเหมือนอย่างรุ่นพี่

6. อัญรัตน์: พนักงานแรงงานภายนอกผู้มากับดวง

พนักงานแรงงานภายนอกคนสุดท้ายที่เป็นกรณีศึกษาในบทนี้ ทำงานประจำ สำนักงาน อาคารรักคุณเท่าฟ้า fuction code คือ CD ซึ่งผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ต่อจากการ สัมภาษณ์ ปารีชาติ อัญรัตน์ หรือ “อัญ” ได้เล่าถึงประสบการณ์ในการทำงานตอนเป็น outsource ให้ฟังว่า

...เรื่องของเรามันก็ยาวนะ อยากฟังจริง ๆ เปล่า ประวัติส่วนตัวก่อนแล้วกัน มีพี่น้อง 2 คน เป็นคนสุดท้าย พ่อตอนนั้นก็เกษียณแล้ว แม่เป็นแม่บ้าน อายุตอนนี้ก็ 31 นะคะ ดิฉันเรียนจบ คหกรรมมา จบจาก ม.เกษตรฯ ตอนนั้นอยู่หมู่บ้านดังออกข่าวทุกช่อง หมู่บ้าน white house ที่น้ำท่วมอะคะ ก็ตอนนั้นกำลังจะออกไปธุระกับแม่ เจอคน รู้จักที่อยู่แถวบ้านเขาก็ถามว่าได้งานทำหรือยัง เราก็บอกว่ายัง พี่คนนี้ก็เลย แนะนำให้ไปสมัครที่แผนกเบเกอรี่ที่ตึก CR (อาคารรักคุณเท่าฟ้า) พี่เขาก็พาไปสมัคร กับ อ.น้อย ก็มีพี่มาจากสำนักงานใหญ่ถามว่าสัมภาษณ์หรือยัง เราก็บอกไปว่ายัง เลย อ.น้อยก็เลยไม่รับเรา พอตีพี่หว่ายถามว่าจะลองมาทำตรงนี้ไหมเพราะน้อง พี่งานเขาจะกลับบ้านคนก็เลยขาด ตอนนั้นเป็นการจ้าง เออถ้าจำไม่ผิดน่าจะจะเป็นกรณีพิเศษหรือเร่งด่วนอะไรเนี่ยแหละ ตอนนั้นทำเอเชียนเกมส์ เราก็เลยตกลงทำ ก็ทำในส่วนของบุคลากร ได้เงินเดือนละ 1,500 บาทเอง แต่เป็นจ้างระยะสั้น ๆ นะ ประมาณ 9 พฤศจิกายน ปี 1998 ก็ พ.ศ. 2541 หลังจากทำเอเชียนเกมส์จบแล้ว ตอนนั้นคุณจรัส ซึ่งเป็น CD ก็ถามเราว่าจะทำเฟสปิคส์เกมส์ต่อไหม ตอบตกลง เหมือนเดิม ได้ค่าจ้างเท่าเดิม ทำบุคลากรเหมือนเดิม ทำหน้าที่จัดทำบัตรเข้า-ออกงาน, ตรวจนับจำนวนคน มันไม่ยากหนี เพราะมันเป็นเหมือนงานที่เราทำต่อเนื่องมาจาก เอเชียนเกมส์แล้วไง ก็ไม่ได้คิดอะไรมาก เพราะว่าตอนนั้นพอกับพี่ยังให้ตั้งซีใช้ใจ ก็เลยไม่ได้คิดอะไรมาก... ยังคะ ยังไม่จบ

...พอเฟสปีคส์เกมส์จบแล้ว คุณจรัส ก็มาถามอัญรัตน์อีกว่าจะทำต่อไหมก็เลยมาช่วยงานตรงคุณพัชตอนนั้นเป็น CD-f under CD เป็นหน่วยรายได้ หน้าที่ที่อัญรัตน์ทำตอนนั้นก็พิมพ์งาน เป็นผู้ช่วยเลขา, ทำ budget น้อยเปล่งงานเรา แต่จริง ๆ แล้วไม่น้อยเลย ต่อมาก็มาออก guest check เพื่อเรียกเก็บเงินลูกค้า, ปิดบัญชีลูกค้าของหน่วยจัดเลี้ยงที่ฝ่ายฯ ให้บริการจัดเลี้ยงนอกสถานที่ outside party , ทำรายได้ของภัตตาคาร, puff&pie และ canteen นั้นแหละการเริ่มต้นเป็น outsource ของอัญรัตน์

การเข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอกของอัญมีคนที่รู้จักพาไปสมัครแต่เป็นการจ้างกรณีพิเศษคือเป็นช่วงระยะเวลาที่มีเอเขียนเกมส์ ต่อจากนั้นอัญก็ได้ทำงานต่อในเฟสปิดเกมหลังจากเฟสปิดเกมส์แล้วการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกแบบเต็มขั้นของอัญจึงเริ่มขึ้นที่หน่วยรายได้

...ถ้าถามถึงลักษณะงานที่เราทำตอนเป็น outsource ต่างกับงานของพนักงานประจำไหม ลักษณะงานจะเหมือนกัน เพียงแต่ความรับผิดชอบของ outsource จะน้อยกว่า เช่น ไม่ต้องรับผิดชอบเรื่องปิดบัญชี เรื่องตัวเงิน ไม่ต้องจับเงินเพราะมันเป็นกฎของบริษัท อยู่แล้วที่ ๆ ไม่ให้ outsource ทำอะไรที่เกี่ยวกับเงิน เช่น การส่งเงิน แต่ลักษณะงานก็พอกับพนักงานประจำ

ลักษณะงานที่พนักงานแรงงานภายนอกทำนั้นมิได้มีความแตกต่างจากพนักงานประจำ สำหรับอัญรัตน์แล้วเธอมีความคิดว่าความแตกต่างของพนักงานแรงงานภายนอกกับพนักงานประจำด้านความรับผิดชอบงานคือ คนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกจะต้องไม่เกี่ยวข้องและไม่สามารถรับผิดชอบด้านการเงิน เช่น การส่งเงินนั้น คนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกจะไปส่งเงินไม่ได้เพราะเป็นกฎของบริษัท

สำหรับทัศนคติต่อการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้น อาจกล่าวได้ว่าในแง่ความเป็นจริงแล้วไม่มีพนักงานแรงงานภายนอกคนไหนคิดว่าการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นเป็นเรื่องที่ดีเพราะถูกเอาเปรียบจากสภาพการจ้าง ถูกคนที่มียศถาภที่สูงกว่าคือพนักงานประจำบางคนดูถูกและข่มเหง

...ความรู้สึกตอนที่เราเป็น outsource ก็โดนกดขี่ ข่มเหง พุดจริง ๆ (น้ำเสียงปนหัวเราะ) เฮ้ยจริง ๆ แล้วก็โดนกดว่าทำอะไรไม่ได้มาก เพราะความที่เราเป็น outsource ทำอะไรได้ไม่เหมือนพนักงานประจำ เวกก็จะโดนจับตาจากผู้ใหญ่ แต่ถ้าเราคิดในแง่ดีก็คิดได้ไง คือคิดเสียว่าที่ดิฉันะเรายังมีงานทำ ทำไปเรื่อย ๆ งานก็เยอะ ค่าแรงถูกกว่ามาก แต่ตอนนั้นฉันไม่ต้องใช้จ่ายอะไรมากไป เพราะว่ามีบ้านฉันไป-กลับก็

เสียค่ารถไฟแค่ 6 บาท แล้วที่นี้ก็มีข้าวให้กินฟรี ถ้ามองในด้านลบก็เช่น เลขาจะให้ งานเราทำเยอะมาก เองงานของเขามาให้เราทำ แล้วตัวเองก็คุยแต่โทรศัพท์ เราก็ ต้องทำ บางทีก็แอบไปร้องไห้ละ บางทีก็ไประบายให้พี่ยุฟัง เพราะว่างานที่เราทำมัน ก็เยอะอยู่แล้ว อย่างช่วงที่ต้องทำ budget บางที่ทำงานจนไม่ได้ข้าวเลย เสาร์- อาทิตย์ก็ไม่ได้หยุด แต่เป็นแค่บางช่วงเท่านั้น

จากความเห็นของอัญรัตน์ไม่ต่างจากกรณีของแสงเงินคือพบว่าคนที่ เป็นพนักงาน แรงงานภายนอกนั้นจะโดนกดขี่ ข่มเหงจากผู้ร่วมงานที่เป็นพนักงานประจำ และไม่ว่าจะทำอะไร คนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกจะถูกจับตามองจากผู้ใหญ่ และงานที่ทำนั้นจะหนักมากซึ่งต่าง จากคนที่เป็นพนักงานประจำบางคน แต่เธอก็ยังพยายามคิดในแง่ดีที่ว่าอย่างน้อยก็ยังมีการให้ทำ แม้ว่าค่าแรงนั้นจะถูกมาก แต่เธอก็ไม่เดือดร้อนอะไรเพราะว่ามีอาหารให้ทานฟรี และเสียค่ารถไฟ วันละ 6 บาท

...การเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงานที่เป็นพนักงานประจำ หรือพนักงานประจำบาง คนชอบกดขี่ ข่มเหงทางวุฒิภาวะ เหมือนจะพยายามกดเราให้อยู่ต่ำกว่าเขาเสมอ อย่าง มีอยู่วันหนึ่งมีพี่ที่เป็นพนักงานประจำทำหน่วยเดียวกัน พี่เขาไม่สบาย เราก็ทักเขา ประมาณว่า “พี่เป็นอะไรหรือเปล่าคะ ดูหน้าโทรม ๆ” เขาก็สวนกลับมาเลยว่า “อย่าตี ตัวเสมอท่านได้ไหม” อ้าว...งานเลยเข้าเลย (หัวเราะ) แต่พนักงานประจำบางคนก็ เขาดี ๆ ก็มี แต่บางคนเขาก็ใช้เราเกินไป กดเราเกินไปก็มี จะรู้สึกไม่ดี บางทีก็เสียใจ บ้าง โกรธบ้างที่เขาไม่เห็นหัวเราเลยจริง ๆ เราก็คนเหมือนกันนะว๊าย! คือโดนกดดัน เยอะมาก ไม่ใช่แถมคนเดียวหรอกที่โดน

นอกจากนี้ อัญรัตน์ยังสะท้อนให้เห็นว่าผู้ร่วมงานที่เป็นพนักงานประจำบางคนที่ชอบ กดขี่ พนักงานแรงงานภายนอกโดยพยายามกดให้คนที่ เป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นอยู่ต่ำกว่า ตนเองซึ่งเป็นพนักงานประจำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกดพนักงานแรงงานภายนอกนั้นก็เพื่อ ทำให้ตนเองสูงกว่า โดยบางครั้งพนักงานประจำบางคนก็จะใช้งานคนที่เป็นพนักงานแรงงาน ภายนอกให้ทำงานให้ตนเองเยอะมาก จนอัญรัตน์คิดว่าคนที่ เป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้นก็ เป็นคนเหมือน ๆ กัน ทั้งนี้เป็นแค่เฉพาะพนักงานประจำบางคนเท่านั้นซึ่งมิได้เป็นการเหมารวม พนักงานประจำบางคนที่ดีก็มี

...แล้วที่เราบอกว่าโดนจับตามองจากผู้ใหญ่ คือ พี่เล็กกับคุณพัชจะคอยบอกว่า “ไม่ให้เราใช้โทรศัพท์ที่ทำงานคุยเรื่องส่วนตัว ทั้งที่จริงแล้วเราไม่ได้คุยเรื่องส่วนตัว เลยนั่นแหละ ส่วนคำพูดที่ชอบพูดกันนักหนาแบบ “ที่เป็นแค่ outsource นะ” ได้ยิน ตอนแรกก็รู้สึกโกรธนะ แต่ต่อมาก็รู้สึกเฉย ๆ เพราะคิดว่าเรามีค่ามากกว่าพนักงาน

ประจำบางคน ถามเราว่าเพราะอะไรเราถึงรู้สึกว่ามีค่ามากกว่า ก็เพราะว่าเราทำงานได้มากกว่าเขา พนักงานประจำบางคนก็แค่ทำงานไปวัน ๆ ให้มันผ่านไป 8 ชั่วโมง แต่จริง ๆ แล้วทำงานไม่ถึง 5 ชั่วโมงด้วยซ้ำ แต่เราจะทำมากกว่า เพราะว่าเราจะจิกหัวเราได้ง่ายกว่าพนักงานประจำใจ การเลือกปฏิบัติในแง่ที่เราเป็น outsource ก็มีรู้สึกเหมือนกันอย่างเช่น การใช้โทรศัพท์ซึ่งเราต้องใช้ติดต่อกับลูกค้าพอเราจับลูกค้า เขาก็จะมองว่าเราใช้โทรศัพท์ออฟฟิศคุยเรื่องส่วนตัว แต่ถ้าเราเป็นพนักงานประจำในตอนนั้นก็ไม่มีใครมอง ไม่มีใครว่าอะไร ส่วนในเรื่องของค่าจ้าง สวัสดิการอะไรอย่างนี้ ถ้าถามเราในความจริงแล้วมันก็พอนะ เพราะว่าเราเป็นคนประหยัด เราจะไม่ค่อยรู้สึกตรงนี้เพราะว่านายเราให้เงินเดือนเยอะกว่าคนอื่นใจ (หัวเราะ) คือนายฉันดี แต่พอคิดถึงเรื่อง “ความมั่นคง” ขึ้นมาเราอยากได้สวัสดิการมากกว่า เงินเดือนมันเรื่องเล็กสำหรับเรานะ

อาจกล่าวได้ว่ากรณีของอัญรัตน์นั้นการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกจะถูกจับผิดตลอดเวลาที่ทำงานดังเช่นที่เธอยกตัวอย่างเรื่องการใช้โทรศัพท์โดยผู้ใหญ่มองว่าเธอใช้โทรศัพท์ในการคุยธุระส่วนตัว ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วเธอใช้โทรศัพท์เพื่อติดต่อกับงาน แสดงให้เห็นว่าคนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกมักจะถูกจับผิดและถูกมองในแง่ลบเสมอ ในทางตรงกันข้ามหากเป็นพนักงานประจำแล้วจะไม่มีผู้ใหญ่มองจับตามองเลยไม่ว่าพนักงานประจำคนนั้นจะใช้โทรศัพท์บริษัทเพื่อคุยธุระส่วนตัวสะท้อนให้เห็นถึงการเลือกปฏิบัติจากสภาพการจ้าง

การเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานแรงงานภายนอกของอัญรัตน์นั้น เธอไม่ต้องการเป็นพนักงานประจำเสียทีเดียว แต่เธอคิดว่าอยากมีงานที่มั่นคงและอาจจะเป็นช่วงจังหวะของเวลาและเธอคิดว่าควรมีส่วนในการที่ทำให้เธอได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ

...ที่ถามเราว่าที่เราทนทำงานอยู่ที่นี่เพราะเราต้องการเป็นพนักงานประจำใช่ไหม เราก็ไม่ต้องการเป็น tg ซะทีเดียวแต่อยากมีงานอะไรก็ได้ที่มันมั่นคง เราไม่ได้ต่อสู้อะไรเพื่อที่จะได้เข้ามาเป็น tg แต่ก็มีคนพยายามให้เราต่อสู้เหมือนกัน แต่ก็รู้ว่าถ้าเราทำไปแล้วได้อะไร เพราะว่า...ไม่รู้สิเป็นคนไม่ค่อยดีมันมันด้วยมั้ง คือตอนที่เพื่อนอีกคนเข้ามาจะมีเส้นพอมัน พวกพี่ ๆ เขาก็จะกัน ๆ ให้เราไปพูดกับคุณพัช ก็คิดว่าไม่รู้จะพูดทำไม นั่นมันก็เพื่อนใครได้ไม่ได้อะไรไม่ได้สนใจ แต่ว่าถ้าตอนนั้นมันมีที่อื่นที่มันดีกว่าก็คงไปแล้ว เพราะว่าพ่อก็ออกจากงานแล้วก็เลยเริ่มคิดถึงความมั่นคง

ถือได้ว่าอัญเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงอีกหนึ่งที่โชคดี เพราะในขณะที่พนักงานแรงงานภายนอกคนอื่นทำงานมากกว่า 3 ปีถึงจะได้รับการบรรจุ ซึ่งบางคนก็ทำงานมาเกือบสิบปีแต่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่กรณีของอัญเธอเข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอกเพียงแค่

3 ปีก็สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองได้ โดยเธอเชื่อว่าดวงมีส่วนในการที่ทำให้เธอประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเอง

เมื่ออัญรินทร์ก้าวเข้ามาเป็นพนักงานประจำแล้ว เธอมองว่าการเป็นพนักงานประจำก็ยังคงดราม่าเหมือนเดิม แต่เป็นการกดขี่จากคนที่ตำแหน่งที่สูงกว่า และเธอมองคนที่พนักงานแรงงานภายนอกว่า พนักงานแรงงานภายนอกบางคนแตกต่างจากพนักงานแรงงานภายนอก รุ่นเธอ คือบางคนหัวหมอ พยายามดิ้นงาน และทำงานแบบผ่าน ๆ แต่บางคนก็ขยันทำงานหนัก

...เป็น outsource ประมาณ 3 ปี มันเป็นช่วงจังหวะ ดวงด้วยมั้ง ไม่รู้สิ คือเป็นช่วงที่พี่ที่หน่วยคนหนึ่งเขาจะย้ายไปสำนักงานใหญ่ ตำแหน่งมันก็เลยว่าง เปิดสอบภายใน ตอนนั้นเราก็เรียนงานของพี่เขา คือเราทำงานของพี่เขาได้ พอเปิดสอบเราก็เลยได้ ได้เป็นพนักงานประจำ ได้เป็น tg แล้ว เราก็เฉย ๆ นะเพราะงานก็ยังคงเยอะเหมือนเดิม แล้วก็ยังคงโดนกดขี่จากผู้ใหญ่เหมือนเดิม รูปแบบเดิม พอมาเป็น tg แล้วยังมีผู้ใหญ่ที่มีตำแหน่งมากกว่าเรา สบการณ์เขาเยอะกว่ามากดเราเหมือนเดิมอย่างที่บอกแหละ มันก็อาจจะแล้วแต่คนด้วยมั้ง พอเราเป็น tg แล้วเรามอง OUTSOURCE เป็นยังไง หรือ ก็แล้วแต่อีกนั่นแหละ เพราะเรารู้สึกว่า outsource ปัจจุบันนี้ไม่เหมือนรุ่นเรา คือหัวหมอ แต่บางคนก็ทำงานเยอะ ทำงานหนักจริง ๆ แต่บางคนก็ทำงานดีเวลา และก็มีความรู้สึกว่าเด็กวัยรุ่นคือทำแบบขอผ่านไปที่ มันไม่เหมือนรุ่นเรา เพราะรุ่นใหม่ ๆ เหมือนยังไม่ต้องการงาน ต้องการเงิน อาจจะเป็นเพราะยังมีพ่อ-แม่คอยช่วยอยู่ ไม่เหมือนเราแล้ว อย่างเราต้องเป็นหลักให้พ่อกับแม่แล้วไง

สรุป

จากกรณีศึกษาพนักงานแรงงานภายนอกทั้ง 6 รายพบว่า การเริ่มต้นเป็นพนักงานแรงงานภายนอกของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไป และจากชีวิตสภาพการทำงานของการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้น คนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกต้องพบกับปัญหา อันมีสาเหตุหลักมาจากความแตกต่างของสภาพการจ้างงานระหว่างพนักงานประจำ กับพนักงานแรงงานภายนอก ตลอดจนกระบวนการในการที่จะพยายามเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเอง จากการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกสู่การเป็นพนักงานประจำ พวกเขาจะมีกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพตนเองและมีการต่อสู้ในแบบที่แตกต่างกัน

1. การเข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอก ของกรณีศึกษาทั้ง 6 กรณีมีความแตกต่างกัน โดยกรณีของแสงเงินและนัยนานั้นอาจกล่าวได้ว่ามีลักษณะที่คล้ายกันคือเป็นความต้องการของที่บ้าน และที่บ้านเป็นคนพามาให้เข้ามาทำงานเป็นพนักงานแรงงานภายนอก กรณีของมนตรีการที่เธอเข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอกเกิดจากเธออ่านหนังสือพิมพ์และมาสมัครด้วยตนเอง ส่วนกรณีของโยและปาริชาติมีคนแนะนำให้มา ส่วนกรณีของอัญรัตน์นั้นเธอเข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอกซึ่งเป็นการจัดซื้อจัดจ้างกรณีพิเศษกล่าวคือเป็นการจ้างงานช่วงระยะเวลาสั้น ๆ คือว่าจ้างเฉพาะที่มีการแข่งกีฬาเอเชียนเกมส์เท่านั้น

2. การถูกเลือกปฏิบัติ จากปัญหาที่พนักงานแรงงานภายนอกประสบประเด็นแรกคือการแบ่งแยกชนชั้นและการถูกเลือกปฏิบัติอันเป็นผลมาจากความแตกต่างของสภาพการจ้างระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอก เช่น กรณีแสงเงิน พนักงานที่มาจากสำนักงานใหญ่ได้ทำเอกสารแจ้งกับทางกองว่าไม่เห็นด้วยที่ให้พนักงานแรงงานภายนอกออกไปส่งชื่อ นอกจากนี้แสงเงินยังได้เล่าให้ฟังถึงกรณีที่มีพนักงานประจำบางคนเข้าไปโพสต์ตอบกระทู้ในเว็บบอร์ดของบริษัทซึ่งเป็นการดูถูกคนที่พนักงานแรงงานภายนอกอย่างเห็นได้ชัดเจนนอกจากนี้ทำให้เห็นถึงการแบ่งแยกระหว่างคนที่พนักงานประจำกับคนที่พนักงานแรงงานภายนอกเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานประจำบางคนมักจะกดให้พนักงานแรงงานภายนอกเสียจนบางครั้งเหมือนพนักงานแรงงานภายนอกนั้นไม่ใช่คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนที่พนักงานประจำบางคนมักจะมีทัศนคติที่ไม่ดีหรือมองพนักงานแรงงานภายนอกในแง่ลบ

กรณีของมนตรี โย และปาริชาติ ตรงกันที่ว่าพนักงานประจำได้รับสิทธิและสวัสดิการที่ดีกว่าพนักงานแรงงานภายนอก ซึ่งคนที่พนักงานแรงงานภายนอกนั้นถูกเอาเปรียบจากความแตกต่างของสภาพการจ้าง เพราะไม่มีสวัสดิการอะไร ไม่ว่าจะผิดหรือถูกคือถ้าขาดงาน มาสาย โดนหักค่าแรงโดยไม่มีข้อโต้แย้งใด ๆ ที่ทำงานให้กับบริษัทเหมือน ๆ กัน โดยโยคิดว่าบริษัทควรให้สิทธิ สวัสดิการแก่พนักงานแรงงานนอกที่ทำงานมานานหลายปีเช่นการปรับค่าแรงให้แตกต่างจากเด็กที่เข้ามาทำใหม่

กรณีของนัยนาแสดงให้เห็นว่าเธอรู้สึกไม่ยุติธรรมที่มีการจ้างงานแบบเหมาช่วงเพราะการจ้างงานในลักษณะดังกล่าวมีข้อเสียต่อคนที่พนักงานและสถานประกอบการหลายประการด้วยกัน โดยเฉพาะคนที่พนักงานแรงงานภายนอก เธอต้องการให้องค์กรหันมาสนใจโดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าพนักงานแรงงานนอกมีขวัญและกำลังใจในการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

กรณีของอัญรัตน์ ถูกพนักงานใช้ให้ทำงานเยอะมากเพราะเกิดจากความ เป็นพนักงานแรงงานภายนอกจึงไม่สามารถที่จะปฏิเสธได้ทั้ง ๆ ที่เธอก็มีงานของตนเองที่จะต้อง รับผิดชอบอยู่แล้ว

สรุปได้ว่าพนักงานแรงงานภายนอกหญิงถูกเลือกปฏิบัติซึ่งเป็นผลมาจากความ แตกต่างของสภาพการจ้างงานระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอก โดยคนที่ เป็นพนักงานแรงงานภายนอกมักจะได้รับการดูแล เอาเปรียบจากพนักงานประจำบางคน ทั้งนี้ พนักงานแรงงานภายนอกต้องการให้องค์กรหันมาสนใจสภาพชีวิตการทำงานเพราะทำงาน ลักษณะเดียวกับพนักงานประจำแต่ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการที่ได้รับนั้นมีความแตกต่างจากคน ที่เป็นพนักงานประจำอย่างเห็นได้ชัด

3. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ จากกรณีศึกษาทั้ง 6 รายพบว่า พนักงานแรงงาน ภายนอกหญิงประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพแตกต่างกันโดย 3 คนแรกที่ พยายามเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองจากการเป็นพนักงานประจำด้วยการสอบแต่ไม่ประสบ ความสำเร็จ แต่ยังคงทำงานเป็นพนักงานแรงงานภายนอกต่อไป โดยกรณีของแสงเงินนั้น รอโอกาสและเวลา เมื่อเรียนจบและหางานใหม่ได้จะลาออก ส่วนกรณีของมนต์ที่ยังคงเป็น พนักงานแรงงานภายนอกอยู่นั้น เพื่อทำงานเก็บเงินไว้เป็นทุน เมื่อเก็บเงินได้ ก็จะลาออกและกลับ บ้านไปทำการเกษตร ส่วนกรณีของโยนั้นพบว่า การทำงานที่ฝ่ายครัวการบินนั้นเปรียบเสมือน ห้องสมุดอาหารขนาดใหญ่ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อกิจการของทางบ้าน เพราะที่บ้านขายอาหาร

ส่วนกรณีของนัยนา, ปาริชาติ และอัญรัตน์นั้น มีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากการ เป็นพนักงานแรงงานภายนอกสู่การเป็นพนักงานประจำ และประสบความสำเร็จในการ เปลี่ยนแปลงสถานภาพด้วยการสอบคัดเลือก

4. การต่อสู้ของพนักงานแรงงานภายนอกเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อ สภาพการจ้าง

จากการศึกษาพบว่า พนักงานแรงงานภายนอกหญิงไม่ได้มีการต่อสู้อย่างจริงจัง เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แต่มีบางคนซึ่งมีประสบการณ์ในการพยายามต่อสู้อยู่บ้าง ตัวอย่างเช่น กรณีของมนต์และโยได้เข้าร่วมการรวมตัวกัน โดยตอนย้ายฐานมาสุวรรณภูมิ บริษัท เหมาชั่งจ่ายค่าแรงไม่ตรงตามกำหนดเป็นระยะเวลาถึง 3 เดือน อีกทั้งบริษัทเคยสัญญาว่าจะขึ้น ค่าแรง แต่พอย้ายฐานมาแล้ว ค่ารถในการไป-กลับ นั้นสูงมากทำให้รายได้ที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอ ซึ่งเดิมก็เป็นรายได้ที่น้อยอยู่แล้ว ยิ่งกลับต้องมาเสียค่าใช้จ่ายค่ารถในการมาทำงาน โดยไม่ได้รับ ค่าแรงเพิ่มอย่างที่บริษัทเคยได้ให้สัญญาไว้ พนักงานแรงงานภายนอกจึงรวมตัวกันไม่ทำงาน แต่ก็ไม่ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหมือนพนักงานประจำที่มีสหภาพแรงงานคอยปกป้องดูแล

การต่อสู้ของพนักงานแรงงานภายนอกเป็นการต่อสู้ในระดับปัจเจกบุคคล เช่น กรณีของแสงเงินได้ต่อสู้กับบริษัทรับเหมาช่วงที่โกงเงินเพราะใช้ใบรับรองแพทย์จากคลินิกหรือกรณีที่แสงเงินพยายามกระจายข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับพรบ.ฉบับใหม่ ว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้แล้วมันต์ยังได้ต่อสู้โดยการเข้าพบผู้จัดการกองเพราะเธอไม่มีรายชื่อในการตารางการทำงานเหตุเพราะเธอตั้งท้อง นอกจากนี้แล้ว ยังมีการใช้การอธิบายการสร้างคุณค่าของตนเอง เช่น การคิดว่าตนเองมีคุณค่ามากกว่า และมีศักยภาพมากกว่าพนักงานประจำบางคน

อาจกล่าวได้ว่า การต่อสู้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพการจ้างของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ การต่อสู้ที่ผ่านมาเกิดขึ้นในระดับปัจเจกชน ไม่มีการรวมตัวเป็นองค์กรจัดตั้งเหมือนกรณีของพนักงานประจำ ซึ่งมีสหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่คอยปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ เมื่อการต่อสู้ไม่เป็นผลและไม่ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งทีพวกเขาทำได้ จึงมีเพียงการพยายามที่จะเปลี่ยนสถานภาพของตนเองเป็นพนักงานประจำ แทนการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของพนักงานแรงงานภายนอก