

## บทที่ 7

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของสภาพการจ้างระหว่างพนักงานแรงงานภายนอกหญิงกับพนักงานประจำบริษัท ที่มีลักษณะงานเดียวกัน ฝ่ายเดียวกัน และศึกษาถึงทัศนคติและการต่อสู้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพการจ้างของพนักงานแรงงานภายนอกหญิง รวมทั้งศึกษาการเปลี่ยนสภาพการจ้างจากพนักงานแรงงานภายนอกหญิงไปสู่การได้บรรจุเป็นพนักงานประจำบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

โดยผู้ศึกษาเลือกพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่มีอายุการทำงานไม่ต่ำกว่า 3 ปี รวม 20 คน โดยแยกเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงจำนวนภาคปฏิบัติการจำนวน 13 คน พนักงานประจำสำนักงานจำนวน 1 คน และเป็นกรณีศึกษาสัมภาษณ์เชิงเจาะลึกจำนวน 6 คน โดยแยกเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ไม่ได้รับการบรรจุจำนวน 3 คน และพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ จำนวน 3 คน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

### สรุปผลการศึกษา

#### ความแตกต่างของสภาพการจ้างระหว่างพนักงานและพนักงานแรงงานภายนอก

สามารถสรุปได้เป็นประเด็น ดังนี้

1. **ค่าแรงตอบแทน** กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง แต่กรณีของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ทำงานภาคปฏิบัติการ โดยปกติแล้วจะทำงานล่วงเวลาต่อไปอีกประมาณ 4-5 ชั่วโมง นอกจากต้องทำงานล่วงเวลาแล้ว คนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกไม่ได้รับสวัสดิการอะไรนอกจากประกันสังคมเพียงอย่างเดียว ทำให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงต้องพยายามดูแลสุขภาพของตนเอง เพราะถ้าหากเจ็บป่วยจนถึงขั้นหยุดงานโดยไม่มีใบรับรองแพทย์ ย่อมหมายถึงการโดยบริษัทเหมาช่วงหักเงินค่าแรง ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่มากกว่าค่าแรงที่ได้ในแต่ละวัน

2. **สิทธิในวันลาและการหยุด** ความแตกต่างของสภาพการจ้างที่เห็นได้ชัดอีกประการคือหมวดสิทธิวันลาและวันหยุด การขาดงานของพนักงานแรงงานภายนอกเช่นเดียวกับพนักงานแรงงานภายนอก เพราะถ้าพนักงานแรงงานภายนอกขาดงานก็เท่ากับว่าต้องโดนหัก

ค่าแรงจากบริษัทรับเหมาช่วงวันละ 500 บาท คนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกไม่มีสิทธิในการลาเท่ากับพนักงานประจำ พนักงานแรงงานภายนอกได้รับสิทธิในการลา 6 วันต่อปี ซึ่งในการลาหยุดแต่ละครั้งต้องแจ้งบริษัทเหมาช่วงล่วงหน้า 3-5 วัน ซึ่งสิทธิในการของพนักงานแรงงานภายนอกนั้นลาพักก่อนกับลาภิจรวมอยู่ใน 6 วัน

**3. การไม่มีสวัสดิการนอกจากประกันสังคม** สวัสดิการที่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงได้รับนั้นมีเพียงประกันสังคมอย่างเดียว

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าสวัสดิการที่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ได้รับทุกวันนี้มีเพียงประกันสังคม ทั้งที่ทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน ลักษณะงานที่ทำนั้นเป็นงานลักษณะเดียวกัน ความแตกต่างในเรื่องของสวัสดิการที่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงได้รับอย่างไม่เท่าเทียมนั้นเกิดมาจากความแตกต่างของสภาพการจ้างเพียงอย่างเดียว โดยไม่พิจารณาถึงหลักของความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำนั้น พนักงานแรงงานภายนอกหญิงสามารถทำงานได้เสมือนพนักงานประจำ และโดยส่วนใหญ่แล้วทำงานมากกว่าพนักงานประจำดังจะได้เห็นการ job description และการสัมภาษณ์กรณีศึกษาในแต่ละกรณีพนักงานแรงงานภายนอกหญิงทุกคนพูดเป็นเสียงเดียวกันว่าทำงานได้เสมือนพนักงานประจำ และบางครั้งทำงานหนักกว่าแต่ค่าแรงและสวัสดิการที่ได้รับนั้นแตกต่างจากพนักงานประจำบริษัทอย่างสิ้นเชิง

พนักงานแรงงานภายนอกถูกเลือกปฏิบัติจากสภาพการจ้างหลายอย่าง เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการในการทำงาน และสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่ลดหลั่นลงไป เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ, สิทธิตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยกเว้นวันลาป่วยจะไม่ได้ค่าจ้าง บางบริษัทแม้จะมีใบลาจากแพทย์แรงงานภายนอกก็ยังคงโดนหักเงินในวันที่ตนเองป่วย, ทำงานในวันหยุดได้ค่าจ้างเพียง 1 แรง ต้องจ่ายค่าชุดทำงานเองโดยหักจากเงินเดือนที่ได้รับ ไม่ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี สวัสดิการสำหรับคนในครอบครัวแรงงานภายนอกไม่มี

แรงงานภายนอกได้รับค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน หรือสิทธิลาหยุดตามกฎหมายแรงงานเท่านั้นไม่ว่าจะทำงานมาแล้วกี่ปี อัตราค่าจ้างประจำปีคงที่จะมีการปรับก็ต่อเมื่อกฎหมายประกาศปรับค่าจ้างขึ้น ในขณะที่พนักงานประจำมีการประเมินผลและเลื่อนขั้นตำแหน่งพร้อมกับอัตราการเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นทุกปี มีสิทธิลาหยุดตามอายุของการทำงาน เมื่อเกิดความไม่เป็นธรรมสามารถร้องเรียนสหภาพแรงงานฯ ได้ แรงงานภายนอกไม่มีสิทธิรวมตัวกัน ไม่มีสหภาพแรงงานฯ คอยดูแล ปกป้อง และเจรจาต่อรองในยามที่ไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน

## ทัศนคติต่อการเป็นแรงงานภายนอกต่อปัญหาความแตกต่างของสภาพการจ้าง

ก่อนที่จะกล่าวถึงทัศนคติของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่มีต่อสภาพการจ้างของตนเอง ผู้ศึกษาขอสรุปความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดจากการเป็นพนักงานภายนอกหญิงจากการให้สัมภาษณ์ของแรงงานแต่ละคนดังนี้

**1. มีการแบ่งแยกชนชั้น และถูกเลือกปฏิบัติ** พบว่า มีการแบ่งแยกชนชั้นระหว่างพนักงานประจำและพนักงานแรงงานภายนอก โดยคนที่เป็พนักงานประจำจะมีสถานภาพที่สูงกว่าเสมอ โดยการแบ่งแยกนั้นมีตั้งแต่ทางเดิน ที่ตอกบัตร ห้องน้ำ ห้องแต่งตัว นอกจากมีการแบ่งแยกชนชั้นอย่างชัดเจนแล้ว ยังพบว่า พนักงานแรงงานภายนอกสามารถทำงานได้เหมือนพนักงานประจำ หรือบางครั้งทำงานได้มากกว่าพนักงานประจำ แต่ค่าแรงและสวัสดิการที่ได้รับนั้น แตกต่างจากพนักงานประจำ ความแตกต่างของสภาพการจ้างส่งผลให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงขาดความมั่นคงในชีวิต เพราะค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับนั้น ไม่สามารถเทียบได้กับพนักงานประจำ ซึ่ให้เห็นได้ว่าการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงนั้น ไม่มีความมั่นคงในชีวิต ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

**2. ต้องการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานประจำ** แรงงานภายนอกทุกคนที่มีอายุการทำงานหลายปี เมื่อบริษัทเปิดรับสมัครต่างพยายามสมัครสอบกันทุกคนเพราะหวังว่าตนเองอาจได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานประจำเช่นเดียวกับผู้ศึกษา เพราะเข้าใจว่าประสบการณ์ทำงานเป็นสิ่งที่มีความค่า ยิ่งทำงานมากประสบการณ์เท่าไรบริษัท ก็ยิ่งเล็งเห็นถึงคุณค่าการทำงาน และความอดทนรอโอกาสที่จะได้รับการบรรจุ

**3. ไม่มีความมั่นคง** อาจกล่าวได้ว่าการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกนั้น ไม่มีความมั่นคงในชีวิต เพราะด้วยเงื่อนไขสภาพการจ้างที่เอื้อต่อการเอารัดเอาเปรียบแรงงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การมาสาย ขาดงาน แรงงานจะโดนหักค่าแรง อีกทั้งเงินเดือนยังคงที่ตลอดไม่มีการเปลี่ยนแปลงถ้ากฎหมายไม่มีการปรับค่าแรง ไม่มีโบนัส หรือสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรพึงมีพึงได้ ทั้ง ๆ ที่ทำงานลักษณะงานเดียวกันกับพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำซึ่งก็คือพนักงานประจำบริษัท และการจ้างงานแบบเหมาช่วงนั้น ผู้ว่าจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาว่าจ้างเมื่อไรก็ได้

**4. ไม่มีความหวังในการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง** จากเหตุการณ์ที่บริษัทเหมาช่วงจ่ายเงินเดือนล่าช้าติดต่อกันถึง 3 เดือน มีการรวมตัวกันมาที่ทำงาน แต่ไม่ทำงาน แต่ก็ไม่ได้ช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

โดยสรุปแล้ว พนักงานแรงงานภายนอกหญิงมีทัศนคติต่อการเป็นพนักงานแรงงานภายนอก คือ มีการแบ่งแยกชนชั้นและถูกเลือกปฏิบัติซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างของสภาพ

การจ้างทำให้คนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกถูกมองเป็นพลเมืองชั้นสอง ถูกเอาเปรียบจากการเป็นพนักงานแรงงานภายนอก แม้งานที่ทำจะเป็นงานที่มีลักษณะเดียวกันกับพนักงานประจำบริษัท แต่ค่าแรง หรือสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับนั้นเทียบไม่ได้กับพนักงานประจำบริษัท อีกทั้งขาดความมั่นคงในชีวิต เพราะสามารถถูกบอกเลิกสัญญาได้ทุกเมื่อ จึงทำให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงต้องการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองด้วยการสอบบรรจุเป็นพนักงานประจำ

จากปัญหาที่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงต้องประสบนั้น ซึ่งผู้ศึกษาได้แยกออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ไว้ดังข้างต้น ในส่วนต่อไปจะเป็นการศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงว่าพวกเธอมีทัศนคติต่อปัญหาที่ตนเองประสบอย่างไร

**1. ทัศนคติต่อการแบ่งแยกชนชั้นและการถูกเลือกปฏิบัติ** จากการศึกษาทัศนคติปัญหาการแบ่งแยกชนชั้นและการถูกเลือกปฏิบัติพบว่าพนักงานแรงงานภายนอกหญิงมีทัศนคติต่อการเลือกปฏิบัติจากความแตกต่างของสภาพการจ้างที่ส่งผลให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงไม่ได้สิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับ ทั้ง ๆ ที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน โดยพนักงานแรงงานภายนอกหญิงมีทัศนคติต่อการถูกเลือกปฏิบัติซึ่งมีผลมาจากความแตกต่างของสภาพการจ้างงาน พนักงานแรงงานภายนอกหญิงต้องการให้บริษัทปรับเงินเดือนและสวัสดิการให้มากกว่านี้ ด้วยความแตกต่างของสภาพการจ้างส่งผลให้ค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ นั้นแตกต่างจากพนักงานประจำจึงทำให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงต้องขยันทำงานล่วงเวลาทุกวัน เพราะลำพังรายได้ประจำเดือนเพียงอย่างเดียววันนั้นไม่พอกินพอใช้

## **2. ทัศนคติต่อการที่ไม่สามารถเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานประจำ**

พนักงานแรงงานภายนอกหญิงหลายต่อหลายคนต้องการที่จะเปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกสู่การเป็นพนักงานประจำ อาจกล่าวได้ว่าด้วยสภาพการจ้างที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดจนระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอก และการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างไม่ได้รับการสนับสนุนจึงทำให้พนักงานแรงงานภายนอกทุกคนหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองไปเป็นพนักงานประจำแทนที่จะมีการเรียกร้อง ต่อสู้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

## **3. ทัศนคติต่อการขาดความมั่นคงในการทำงาน**

จากการศึกษาทัศนคติต่อปัญหาขาดความมั่นคงในการทำงานพบว่าพนักงานแรงงานภายนอกหญิงมีทัศนคติต่อการขาดความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันดังนี้ คือ

3.1 ยอมรับสภาพต่อไป ด้วยสภาพการจ้างที่มีเงื่อนไขเอื้อต่อการเอาเปรียบแรงงานส่งผลให้คนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกขาดความมั่นคงต่อชีวิตการทำงาน แต่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงบางคน เลือกที่จะเป็นพนักงานแรงงานภายนอกต่อไป เพราะ

อายุเยอะแล้ว ทำให้ไม่อยากออกไปหางานใหม่หรือเริ่มต้นใหม่ และหวังว่าองค์กรอาจให้ความสำคัญกับพนักงานแรงงานภายนอกที่ทำงานมานานหลายปี

3.2 ต้องการพ้นจากสภาพที่เป็นอยู่โดยการหางานใหม่ พนักงานแรงงานภายนอกหญิงบางคนรอให้ได้งานใหม่จึงตัดสินใจลาออก หรือกำลังอยู่ในช่วงสมัครงาน, หางานใหม่ ถ้ายังไม่ได้งานใหม่ก็ต้องอดทนทำงานที่เดิมไปก่อน

**4. ทศนคติต่อการต่อสู้เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง** พนักงานแรงงานภายนอกหญิงมีทศนคติว่าการรวมตัวกันเพื่อต่อสู้ หรือต่อรองไม่ได้ช่วยทำอะไรเปลี่ยนแปลงจากการสัมภาษณ์พนักงานแรงงานภายนอกหญิงพบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยคิดที่จะต่อสู้หรือเรียกร้อง เพราะคิดว่าไม่มีประโยชน์ที่จะต่อสู้ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพการจ้าง แม้จะมีการรวมตัวกันแต่ก็ไม่ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรมาก ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากเงื่อนไขหลายประการ เช่น ขาดความรู้ความเข้าใจว่าตนเองโดนเอาเปรียบจากการจ้างงานในระบบเหมาช่วง, ไม่มีผู้นำในการรวมตัวเพื่อต่อรอง, ต้องขยันทำงานล่วงเวลารวันละหลาย ๆ ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 มีความรู้ที่ตนเองถูกเอาเปรียบ จากการศึกษพบว่าพนักงานแรงงานภายนอกหญิงมีความรู้ความเข้าใจว่าตนเองโดนเอาเปรียบจากการจ้างงานแบบเหมาช่วงในระดับหนึ่งแต่ไม่เข้าใจโดยทั้งหมด สังเกตได้จากคำถามที่ผู้ศึกษาถามว่า “รู้สึกอย่างไรที่เขาจ้างเราผ่านบริษัท subcontract “ ซึ่งพนักงานแรงงานภายนอกหญิงหลายคนตอบกลับเป็นเสียงเดียวกันว่า “รู้สึกไม่ยุติธรรมที่จ้างเราแบบนี้” แสดงให้เห็นว่าพวกเขาได้รับรู้ในระดับหนึ่ง แต่เป็นในลักษณะที่ยอมรับและรู้ว่ามันไม่ยุติธรรมแต่ก็ไม่พยายามที่จะเรียกร้องหรือต่อสู้เพื่อทำให้สภาพการจ้างเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

4.2 ไม่มีผู้นำในการรวมตัวเพื่อต่อรอง จากการสัมภาษณ์พบว่า มีการรวมตัวกันเพื่อต่อรองแต่ขาดผู้นำ เช่นพนักงานประจำได้รับการคุ้มครองจากสหภาพแรงงานฯ แต่พนักงานแรงงานภายนอกไม่มีผู้นำในการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ สังเกตได้จากคำพูดของนาง “ที่ประท้วงมีหลายคนนะรุ่นปู่ย่า แต่ก็ออกไปแล้วหลายคนเหมือนกัน”

การที่จะลุกขึ้นมาต่อสู้เรียกร้องนั้น อาจโดนหมายหัวเอาไว้ เพราะเนื่องด้วยเงื่อนไขการจ้างงานนั้น สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทุกเมื่อ อาจกล่าวได้ว่าด้วยเงื่อนไขการจ้างส่งผลให้ขาดคนที่จะลุกขึ้นมาเป็นปากเสียงให้กลุ่มพนักงานแรงงานภายนอกด้วยกัน เพราะอาจถูกไล่ออกได้ทุกเมื่อ ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ไม่มีพนักงานแรงงานภายนอกคนไหนกล้าที่จะแสดงตัวเป็นผู้นำในการต่อสู้เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

4.3 ต้องทำงานล่วงเวลาหลาย ๆ ชั่วโมง จากการศึกษาพบว่า คนที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงหลายคนถ้าไม่ได้รับความเดือนร้อนจริง ๆ ดังเช่นกรณีการรวมตัวกันเนื่องจากบริษัทเหมาช่วงไม่จ่ายค่าแรง ก็จะไม่มีการต่อสู้หรือเรียกร้องใด ๆ เนื่องจากจากต้องทำงานล่วงเวลาอย่างต่ำวันละ 4-5 ชั่วโมง ซึ่งการทำงานล่วงเวลานั้นเป็นเรื่องความจำเป็นทางเศรษฐกิจทำให้ไม่มีเวลาที่จะคิดต่อสู้เพื่อ เรียกร้องเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพการจ้างตราบใดที่พวกเขายังคงทำงานได้และค่าแรงจ่ายตรงเวลาแล้ว พวกเขาจึงไม่มีความสนใจที่จะทำการต่อสู้หรือเรียกร้องเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

#### 4.4 ขาดองค์กรจัดตั้งที่เป็นตัวแทนในการต่อสู้

4.4.1 ข้อจำกัดในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ความแตกต่างจากสภาพการจ้างทำให้ลูกจ้างเหมาช่วงไม่สามารถเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของบริษัทได้เนื่องจากไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ถูกกันออกมาทั้ง ๆ ที่ทำงานให้กับองค์กรเดียวกัน ทำให้พนักงานแรงงานภายนอกไม่มีองค์กรที่เป็นตัวแทนในการต่อสู้เพื่อพิทักษ์สิทธิและผลประโยชน์ของตนเอง

4.4.2 ทศนคติของสหภาพแรงงานที่มีต่อแรงงานภายนอก และจากการที่พนักงานแรงงานภายนอกไม่สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ ด้วยเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้น และจากการสัมภาษณ์ประธานสหภาพแรงงานฯ คุณแจ่มศรี สุขโขศิริรัตน์ เกี่ยวกับทัศนคติที่สหภาพฯ มีต่อพนักงานแรงงานภายนอกนั้นพบว่า แม้ว่าสหภาพแรงงานจะมีความเห็นใจพนักงานแรงงานภายนอก แต่สหภาพแรงงานไม่ได้มีแนวคิดที่จะต่อสู้ให้พนักงานแรงงานภายนอกเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพฯ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสหภาพแรงงานฯ มีส่วนทำให้พนักงานแรงงานภายนอกตกอยู่ในฐานะเป็นคนชายขอบขององค์กร ถูกมองว่าเป็นอื่น (the other) และเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้พนักงานแรงงานภายนอกตกอยู่ในภาวะคนชายขอบขององค์กร เพราะสภาพการจ้างที่แตกต่างจากพนักงานประจำบริษัท มีส่วนทำให้พนักงานแรงงานภายนอกไม่สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ได้

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การต่อสู้ของพนักงานแรงงานภายนอกนั้นไม่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากขาดการสนับสนุนจากภายนอกคือสหภาพแรงงานฯ เพราะพนักงานแรงงานภายนอกไม่สามารถเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานฯ จึงทำให้สหภาพแรงงานไม่ถือว่าพนักงานแรงงานภายนอกเป็นลูกจ้างที่สหภาพแรงงานจะต้องเข้ามาดูแลสิทธิ และสวัสดิการเหมือนพนักงานประจำที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

## การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ

การเปลี่ยนแปลงสถานภาพของพนักงานแรงงานภายนอกสู่การเป็นพนักงานประจำ พบว่า พนักงานแรงงานภายนอกหญิงประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพแตกต่างกัน โดยพนักงานแรงงานภายนอกหญิงส่วนใหญ่พยายามเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองจากการเป็นพนักงานประจำด้วยการสอบบรรจุเป็นพนักงานประจำ แต่ไม่ประสบผลสำเร็จยังคงทำงานเป็นพนักงานแรงงานภายนอกต่อไป แต่มีบางคนเลือกที่จะลาออกเพราะได้งานใหม่

ส่วนกรณีของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงส่วนน้อยที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพด้วยการสอบคัดเลือก ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะความสามารถของตนเอง และมาตรฐานการสอบคัดเลือกในขณะนั้น แต่อีกส่วนหนึ่งที่ผ่านการสอบคัดเลือกได้ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนหลายประการด้วยกันรวมถึงการมีระบบอุปถัมภ์หรือเส้นสายประกอบด้วยจึงจะสามารถได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความแตกต่างของสภาพการจ้างระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานแรงงานภายนอกหญิงฝ่ายครุฑการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงให้มีความเป็นอยู่ที่ดี โดยได้แบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

แม้จะมีการออก พรบ.ฉบับที่ 2(2551) บังคับใช้มาระยะหนึ่งแล้ว แต่ไม่ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ รัฐบาลควรยกเลิกกฎหมายการจ้างงานในระบบเหมาช่วงเพราะการจ้างงานในระบบเหมาช่วงเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

### ข้อเสนอแนะต่อบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

1. หากรัฐยังไม่สามารถเลิกจ้างงานในระบบเหมาะสมได้ ควรให้พนักงานแรงงานภายนอกได้รับสิทธิ และสวัสดิการที่ใกล้เคียงกับพนักงานประจำ
2. หากไม่ให้พนักงานแรงงานภายนอกได้รับสิทธิ และสวัสดิการที่ใกล้เคียงกับพนักงานประจำบริษัท บริษัทควรให้ค่าตอบแทนการทำงานแก่พนักงานแรงงานภายนอกอย่างคุ้มค่าเพราะบริษัทได้ประหยัดต้นทุนและภาวะความรับผิดชอบในด้านของสวัสดิการไปแล้วจึงควรชดเชยให้แก่พนักงานแรงงานภายนอกโดยให้ค่าตอบแทนอย่างน้อยในระดับเดียวกับพนักงานประจำที่อายุการทำงานเท่ากัน
3. พนักงานแรงงานภายนอกที่มีอายุการทำงานมานานตั้งแต่สิบขึ้นไป บริษัทควรบรรจุให้เป็นพนักงานประจำบริษัทโดยพิจารณาจากผลการทำงานที่ผ่านมแทนการสอบบรรจุ

### ข้อเสนอแนะต่อพนักงานแรงงานภายนอกและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ควรมีการสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานแรงงานภายนอกหญิง โดยการจัดตั้งองค์กรเพื่อสนับสนุนการต่อสู้ ต่อรอง ดังเช่น พนักงานประจำบริษัทที่มีสหภาพแรงงานฯ คอยดูแล ปกป้อง สิทธิ ผลประโยชน์

### ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการที่จะทำให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงได้มีสิทธิ สวัสดิการเทียบเท่ากับพนักงานประจำ โดยได้รับการคุ้มครองจากบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปของบริษัทในฐานะที่เป็นสายการบินแห่งชาติ และเพื่อให้สอดคล้องกับการประกาศใช้ พรบ.ฉบับที่ 2 (2551)
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบหรือแนวทางที่จะให้พนักงานแรงงานภายนอกรวมกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือจัดตั้งองค์กรที่เป็นตัวแทนในการต่อสู้ ต่อรอง