

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เรื่องผู้หญิงกับการเป็นแรงงานในระบบเหมาช่วงการผลิต : กรณีศึกษาพนักงานแรงงานภายนอกหญิง ฝ่ายครุฑการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างของสภาพการจ้างของพนักงานแรงงานภายนอกหญิง ฝ่ายครุฑการบินกับพนักงานประจำในฝ่ายงานเดียวกัน 2) ศึกษาทัศนคติของพนักงานแรงงานภายนอกหญิง ฝ่ายครุฑการบินต่อการเป็นพนักงานแรงงานนอกและการต่อสู้เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง 3) ศึกษากระบวนการในการเปลี่ยนสถานภาพของพนักงานแรงงานภายนอกหญิงฝ่ายครุฑการบิน การศึกษานี้ใช้กรณีศึกษาพนักงานแรงงานภายนอกหญิง ฝ่ายครุฑการบิน เหตุที่เลือกศึกษาพนักงานแรงงานภายนอกหญิงฝ่ายครุฑการบินเพียงฝ่ายเดียวเพราะการจ้างพนักงานแรงงานภายนอกผ่านบริษัทรับเหมาช่วงของทุกฝ่ายในบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีการดำเนินการในรูปแบบเดียวกัน ดังนั้น ไม่ว่าจะศึกษาพนักงานแรงงานภายนอก ฝ่ายใดข้อมูลที่ได้จะมีความใกล้เคียงกัน ส่วนเหตุผลที่เลือกฝ่ายครุฑการบิน เพราะผู้ศึกษาทำงานในฝ่ายนี้ และคุ้นเคยกับพนักงานในฝ่ายทำให้สะดวกในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาคือแนวคิดการจ้างงานในระบบเหมาช่วง-เหมาค่าแรง และแนวคิดเรื่องคนชายขอบ (Marginality) และความเป็นอื่น (the otherness)

จากผลการศึกษาพบว่า สภาพการจ้างระหว่างพนักงานแรงงานภายนอกกับพนักงานประจำที่ทำงานลักษณะงานเดียวกัน ฝ่ายเดียวกันมีความแตกต่างที่สำคัญในเรื่องค่าจ้างและค่าตอบแทนโดยพนักงานประจำจะมีการปรับขึ้นและเงินเดือนขึ้นทุกปี มีโบนัสประจำปี ในขณะที่พนักงานแรงงานนอกค่าจ้างคงที่ไม่มีมีการปรับนอกจากกฎหมายประกาศให้มีการปรับค่าแรงขั้นต่ำประจำปี ความแตกต่างประการต่อมา คือ สิทธิวันลาและการหยุด พนักงานแรงงานนอกไม่มีสิทธิการลาเท่ากับพนักงานประจำ ประการสุดท้ายพนักงานแรงงานนอกไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ จากบริษัทการบินไทยนอกจากสวัสดิการจากประกันสังคมเพียงอย่างเดียว

ความแตกต่างของสภาพการจ้างส่งผลให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงต้องประสบปัญหา คือ ถูกแบ่งแยกชนชั้นและถูกเลือกปฏิบัติ ถูกมองเป็นพลเมืองชั้นสอง ถูกมองว่าเป็นคนชายขอบ เพราะความแตกต่างไม่เข้าพวก และจากการที่ไม่มีความหวังในการเรียกร้อง ต่อสู้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จึงทำให้พวกเขาทุกคนหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองไปเป็นพนักงานประจำ

อย่างไรก็ตาม พนักงานแรงงานภายนอกหญิงบางคนเลือกที่จะยอมรับสภาพในการเป็นพนักงานแรงงานภายนอกต่อไปเพราะอายุมากแล้ว ไม่อยากต้องไปเริ่มต้นใหม่โดยพวกเขา

ยังคงหวังว่าสักวันผู้ใหญ่ในองค์กรจะให้ความสำคัญต่อพนักงานแรงงานภายนอกที่ทำงานมานานหลายปี ส่วนพนักงานแรงงานภายนอกหญิงบางคนต้องการพ้นจากสภาพที่เป็นอยู่โดยการหางานใหม่ และรอโอกาสเมื่อได้งานใหม่แล้วจึงตัดสินใจลาออก

จากการศึกษาพบว่า การที่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงไม่มีแนวคิดในการต่อสู้เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง มีสาเหตุมาจากเงื่อนไขหลายประการเช่น ขาดความรู้ความเข้าใจว่าตนเองโดนเอาเปรียบจากการจ้างงานในระบบเหมาช่วง ไม่มีผู้นำในการรวมตัวเพื่อต่อสู้ ไม่มีเวลาคิดเรื่องการต่อสู้เนื่องจากต้องขยันทำงานล่วงเวลารวันละหลาย ๆ ชั่วโมง และขาดองค์กรจัดตั้งที่เป็นตัวแทนในการต่อสู้ อันมีสาเหตุมาจากข้อจำกัดในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะคนที่จะเป็นสมาชิกได้จะต้องเป็นพนักงานประจำเท่านั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าแม้กระทั่งสหภาพแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนคอยดูแลปกป้อง สิทธิ ผลประโยชน์ให้แก่พนักงานประจำ ก็มีส่วนในการกีดกันและผลักไสให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงตกอยู่ในฐานะคนชายขอบขององค์กร

จากผลการศึกษาข้างต้นผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้อง โดยควรให้พนักงานแรงงานภายนอกได้รับสิทธิ และสวัสดิการที่ใกล้เคียงกับพนักงานประจำหรือควรให้ค่าตอบแทนการทำงานแก่พนักงานแรงงานภายนอกอย่างคุ้มค่าเพราะบริษัทได้ประหยัดต้นทุนและภาระความรับผิดชอบในด้านของสวัสดิการไปแล้วจึงควรชดเชยให้แก่พนักงานแรงงานภายนอกโดยให้ค่าตอบแทนอย่างน้อยในระดับเดียวกับพนักงานประจำที่อายุการทำงานเท่ากัน และพนักงานแรงงานภายนอกที่มีอายุการทำงานมานานตั้งแต่สิบขึ้นไป บริษัทควรบรรจุให้เป็นพนักงานประจำบริษัทโดยพิจารณาจากผลการทำงานที่ผ่านมาแทนการสอบบรรจุ

นอกจากนี้ ควรมีการสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานแรงงานภายนอกหญิง โดยการจัดตั้งองค์กรเพื่อสนับสนุนการต่อสู้ ต่อรอง ดังเช่น พนักงานประจำบริษัทที่มีสหภาพแรงงาน คอยดูแล ปกป้อง สิทธิ ผลประโยชน์