

บทที่ 5

อัตลักษณ์ของแรงงานกับการก่อตัวความเป็นแรงงาน

โดยทั่วไปเรามักบอกคนอื่นว่าเราเป็นใคร ด้วยการบอกว่าเราทำงานอะไร สำหรับ “แรงงานห้องเย็น” เมื่ออยู่ในหมู่บ้าน พวกเขาถือ “คนทำงาน” ที่พึ่งพิงงานในภาคอุตสาหกรรม เมื่อเข้าไปอยู่ในโรงงานซึ่งเป็นพื้นที่ทำงานสมัยใหม่ พวกเขาถูกลดทอนให้เป็นเพียงแรงงานไร้ฝีมือในมุมมองของอุตสาหกรรม ซึ่งจ่ายค่าจ้างต่ำ แต่เรียกร้องให้ต้องทำงานอย่างมีคุณภาพตามความต้องการของโลกาภิวัตน์ ความขัดกันในความหมายของงานสมัยใหม่ทำให้คนงานไม่แน่ใจว่าตัวเองเป็นใครในห่วงโซ่สินค้าระดับโลก บทนี้จึงจะวิเคราะห์ตัวตนกับการต่อรองในการเข้าสู่สังคมสมัยใหม่ ในกรณีของ “แรงงานห้องเย็น” ที่เข้าไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตร – อาหาร ซึ่งเป็นตัวแทนของสังคมสมัยใหม่ เพื่อชี้ให้เห็นว่าตัวตนกับการต่อรองเป็นกระบวนการ เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และเพื่อชี้ให้เห็นมายาคติสำคัญของการจ้างงานแบบยืดหยุ่นในบริบทเสรีนิยมใหม่ที่มีหลักคิดเบื้องหลังคือการทำให้คนกลายเป็นปัจเจกชน ซึ่งสอดคล้องกับที่ฟูโกต์ชี้ให้เห็นว่าการต่อสู้ที่สำคัญที่สุดคือการต่อสู้กับทุกสิ่งที่ผูกมัดปัจเจกชนไว้กับตัวเอง และตะล่อมให้เขาสยบยอมต่อผู้อื่น ซึ่งมีเดิมพันอยู่ที่สถานะของปัจเจกชน กล่าวคือ ในด้านหนึ่งเป็นการยืนยันสิทธิในความแตกต่าง และดอกร้ายทุกสิ่งที่จะสามารถทำให้บุคคลมีความเป็นปัจเจกชนอย่างแท้จริง แต่ในอีกด้านหนึ่ง การต่อสู้นี้จะโจมตีทุกสิ่งที่สามารถโคดเคี้ยวปัจเจกชน ตัดขาดปัจเจกชนออกจากผู้อื่น สร้างความแตกแยกแก่ชีวิตชุมชน บีบบังคับปัจเจกชนให้ปิดกั้นตนเอง และทำให้ปัจเจกชนต้องจำกัดตัวเองอยู่กับอัตลักษณ์เฉพาะตัว การต่อสู้นี้ไม่ใช่เป็นการต่อสู้เพื่อสนับสนุน หรือเพื่อต่อต้าน “ปัจเจกชน” หากแต่มุ่งต่อต้านสิ่งที่อาจเรียกว่า “การปกครองโดยกระบวนการทำให้บุคคลกลายเป็นปัจเจกชน” การต่อสู้ทั้งหมดในปัจจุบันวนเวียน อยู่รอบๆ คำถามเดียวกัน คำถามนั้นก็คือ เราเป็นใคร (Foucault, 1982)

งานศึกษาเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของแรงงานก่อนหน้านี้มักจะกล่าวถึงปฏิบัติการของคนงานในการแสดงตัวตนด้วยการบริโภคสินค้า การจัดงานประเพณี การกินเลี้ยง และการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับการศึกษาอัตลักษณ์ที่สัมพันธ์กับการบริโภคความหมาย อาทิจานของ Ong (1987) Hirai (1998) และ Mills (1999) เป็นต้น แต่งานศึกษาเหล่านี้อยู่ภายใต้บริบทของคนงานส่วนใหญ่ที่เป็นคนหนุ่มสาว ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งในเมือง หรือในเขตนิคมอุตสาหกรรม ทางด้านการบริโภคสินค้าก็เกิดขึ้นในเมืองซึ่งอยู่นอกพื้นที่โรงงาน การที่พวกเขาไม่มี

ภาระครอบครัวก็ทำให้สามารถจัดการท่องเที่ยวได้โดยง่ายดาย แต่สำหรับ “คนงานห้องเย็น” ในงานศึกษาชิ้นนี้นั้น ส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคนที่พ้นวัยเที่ยวมาแล้ว อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน และมีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้คนงานไม่สามารถเข้าไปเที่ยวในเมือง หรือจัดการท่องเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ ได้อย่างสะดวก คนงานจึงต้องรองตัวตนของคนงานด้วยการสร้างระบบการช่วยเหลือกันเองในหมู่คนงานเพื่อแก้ไขปัญหา รายได้ต่ำ และความเสี่ยงจากการบริโภคความเป็นสมัยใหม่ ในขณะที่ยังคงรักษาความสัมพันธ์กับชีวิตในหมู่บ้านเอาไว้เพื่อยืนยันความเป็นคนงานที่มีรากเหง้าความเป็นมาจากสังคมชนบทและภาคเกษตร ที่ไม่อาจสูญเสียความเป็นอิสระในชีวิต ด้วยการมีอัตลักษณ์คนงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น และสุดท้ายคนงานได้ยืนยันว่าการเป็นคนงานในโรงงานผลิตอาหารแช่แข็ง ซึ่งมีภาพลักษณ์ของความเป็นสมัยใหม่ในการผลิตนั้นจะต้องคำนึงถึงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับความเป็นสมัยใหม่ที่โรงงานนำเสนอด้วย มิใช่กักขังอัตลักษณ์คนงานให้เป็นเพียงคนงานไร้ฝีมือเท่านั้น

5.1 “ควักกิน ควักใจ” “ควักส่ง” และ “กองทุนสวัสดิการ”: อัตลักษณ์ในฐานะที่เป็นชุมชนคนงาน

โดยพื้นฐานแล้ว “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” เป็นคนงานไร้ฝีมือ มีรายได้น้อย และอยู่ในสังคมบริโภคนิยม นอกจากนี้การที่พวกเขาต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในพื้นที่โรงงาน ทำให้ไม่มีเวลาออกไปพื้นที่ภายนอกเพื่อซื้อหาสินค้าได้ โรงงานเองก็ไม่อนุญาตให้ใช้พื้นที่และเวลาภายในโรงงานสำหรับการทำกิจกรรมอื่น ที่นอกเหนือไปจากการผลิต หรือกิจกรรมที่โรงงานเป็นผู้กำหนดขึ้น อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีรายได้น้อย ถูกจำกัดพื้นที่และเวลา แต่พวกเขาก็พยายามช่วยเหลือกันในกลุ่มคนงาน โดยใช้พื้นที่ภายในโรงงานในเวลาพักเป็นพื้นที่ซื้อขายสินค้าและระดมทุน จัดตั้งระบบการซื้อขายสินค้า “ควักกิน ควักใจ” “ควักส่ง” และ “กองทุนสวัสดิการ” เพื่อแก้ไขปัญหา รายได้ต่ำ และความเสี่ยงจากการบริโภคความเป็นสมัยใหม่

สำหรับปัญหารายได้ต่ำและความเสี่ยงจากการบริโภคความเป็นสมัยใหม่นั้น นับว่าเป็นปัญหาใหญ่ร่วมกันของคนงาน เนื่องจากคนงาน มีรายจ่ายจำนวนมากทั้งที่เป็นค่าใช้จ่ายในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ดังเช่นที่พี่ฟ้าล่าย้อนไปถึงช่วงชีวิตเมื่อแรกเริ่มเข้าทำงานว่า

“อ้อ ไม่พอ ในความเข้าใจของพี่มันไม่มีทางพอ เราได้รับภาระหลายอย่าง มีค่ารถไปทำงาน วีลละ 160 บาท ตกเดือน 220 บาท ค่ากับข้าวอีกละ ค่าอุปกรณ์ ถูมือเราต้องซื้อเอง โรงงานไม่ได้แจก ต้องซื้อเอง ถูมือ หมวก เน็ตคลุมผม ทั้งตัวซื้อเองหมดทุกอย่าง เข้างานวันแรกนี่ต้องจ่ายเป็นค่าชุดฟอร์มทำงานไปก่อนละประมาณ 700 บาท วีลแรกโรงงานให้ยืมชุดใส่ก่อน พอเรามั่นใจว่าเรา

จะทำงานได้เราก็ต้องซื้อ เอาชุดกินโรงงาน ซื้อชุดใหม่ สรรหาซื้อเอง
จะซื้อชุดเก่าชุดใหม่ของใครก็แล้วแต่ที่มี” (พีฟ้า 12 กุมภาพันธ์ 2552)

ถึงแม้ว่าต่อมาโรงงานจะมีสวัสดิการแจกชุดทำงานทั้งหมดให้กับคนงานที่เข้าทำงานใหม่
และแจกเพิ่มให้คนงานเก่าปีละชุดก็ตามที แต่ก็แสดงให้เห็นว่ารายได้กับรายจ่ายของคนงาน
ไม่สมดุลกัน และสำหรับคนงานที่มีลูกในวัยเรียน และต้องซื้อสินค้าอื่นมาใช้ด้วยแล้ว ค่าใช้จ่ายยิ่ง
มากขึ้นไปอีกเป็นเงาตามตัว ดังเช่นที่พีหนึ่งสะท้อนให้ฟังว่า

“สำหรับพีไม่ค่อยพอ โหนจะถูกสองคนไปโรงเรียน ค่ารถเดือนพันสอง
ค่าไปโรงเรียนวันหกสิบบาท ค่ารถเครื่องกำลังผ่อนอีกพันเก้า มันแทบบ่เหลือ
คือประทังกันไปได้แค่นั้น อย่างค่าไฟไฟเดือนนี้ก็สี่ร้อยกว่า รวมค่าน้ำ
ก็ประมาณห้าร้อย ข้าวสารอีก ของกินอีก มันไม่เหลือเลย” (พีหนึ่ง 5 มีนาคม
2552)

หนทางแก้ไขปัญหารายได้ต่ำ และการบริโภคของคนงานในระดับบุคคลคือการประหยัด
ด้วยการหันมาควบคุมวินัยการเงินส่วนบุคคล ดังที่ป้าสุขซึ่งไม่ต้องส่งลูกเรียนแล้วบอกว่า
“พูดถึงเงินมันก็ไม่พอ ถ้าเรากินง่ายจ่ายฟุ่มเฟือย ถ้ารู้จักเจียด โนนเจียดนี้มันก็ผ่านไปได้”
หรือในกรณีของลุงแดงที่บอกว่า “เขารู้ว่าอยู่โรงงานไม่พอกิน คิดไปมามันก็อยู่ที่คนเหมือนกัน
อยู่ที่ประหยัด อย่างลุงนี้ไม่กินเหล้า เข้าร้านอาหาร ก็อยู่ได้” หรือคนงานบางคนก็อาจจะพึ่งพิงพ่อแม่
ที่บ้าน ดังในกรณีของน้องอ้อมที่บอกว่า “พอจ่ายแต่ไม่มีเก็บ แม่ซื้อของเข้าบ้านส่วนใหญ่
เราซื้อเสริมบางครั้ง ลูกสาวก็แม่ช่วยดู ถ้าไม่มีแม่นี้ก็คงลำบากมาก” อีกทางหนึ่งก็คือการยอมเสี่ยง
ต่อการถูกทำให้เป็นปัจเจก ด้วยการทำงานหนักมากเพื่อให้ได้เงิน แต่ถึงแม้จะยอมทำงานหนักมาก
ขึ้นแล้วก็ตาม แต่คนงานส่วนใหญ่ ก็ยังคงตกอยู่ในสภาพรายได้ชักหน้าไม่ถึงหลัง ดังที่ป้ามิ่งบอกว่า
“ขาดบ้างพอบ้าง จะว่าเหลือนี้มันไม่เหลือ ขาดไปเสียด้วยซ้ำ”

นอกจากนี้คนงานบางส่วนยังหาทางออกด้วยการกู้เงินนอกระบบจากบรรดา “หมู่เสือกัก”
ซึ่งหมายความว่าคนงานที่ปล่อยเงินกู้ภายในโรงงาน ซึ่งมักจะสวมเสือกักทับชุดฟอร์มทำงานเอาไว้
เพื่อใช้เก็บบัตรเอทีเอ็มของคนงานที่กู้เงิน (โรงงานจ่ายเงินให้คนงานโดยโอนเงินเข้าบัญชีธนาคาร)
เป็นหลักประกันว่าคนงานจะไม่เบี้ยวหนี้ เมื่อถึงวันที่เงินออกแล้ว “หมู่เสือกัก” จะกดเงินของ
คนงานหักออกจากยอดหนี้ที่ได้ยืมไป จนกว่าหนี้สินนั้นจะหมด คนงานส่วนใหญ่คุ้นเคยกู้เงินนอก
ระบบแทบทั้งนั้น ยกตัวอย่างเช่นพีหนึ่ง “เมื่อก่อนปีหนึ่งจะเอามาเลยหมื่นบาท ชื่อของนั่นนี่บ้าง
ให้ลูกเรียนบ้าง เอาบัตรวางให้เขาไว้ บัตรเอทีเอ็มที่แทบไม่ค่อยเห็นเลย มันแทบจะไม่มีใครมั่งที่ไม่
เอาบัตรวาง พี่ล่าสุดเอามาหมื่นหนึ่งสร้างห้องน้ำ” แต่การกู้เงินนอกระบบก็มักจะต้องเสียดอกเบี้ย

แพงมาก โดยอาจจะมีอัตราดอกเบี้ยตั้งแต่ร้อยละ 5 – 10 บาทต่อวีคเลยทีเดียว การเล่นแชร์ก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่คนงานใช้แก้ไขปัญหารายได้ต่ำ แต่ทั้งนี้การกู้เงินนอกระบบมักจะสร้างภาระหนักให้กับคนงานเอง เพราะดอกเบี้ยแพงเกินไป จนไม่สามารถผ่อนคืนได้ จึงต้องลาออกจากงานเพื่อหลบหนีหนี้สิน และบางครั้งการเล่นแชร์ก็มีความเสี่ยงที่อาจมีคนหนีไปพร้อมกับเงินซึ่งมักจะเกิดขึ้นบ่อยครั้งเป็นประจำ โดยเฉพาะคนงานวัยรุ่นที่มักจะกู้เงินไปใช้ซื้อสินค้าสมัยใหม่ เช่น โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

จากประสบการณ์ร่วมกันของคนงานในการเผชิญปัญหารายได้ต่ำ และความเสี่ยงในการบริโภคความเป็นสมัยใหม่ ทำให้พวกเขาตระหนักดีว่าการแก้ไขปัญหาแบบรายบุคคลทั้งโดยประหยัด ทำงานหนัก และกู้เงินนอกระบบนั้น ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้และยังจะทำให้คนงานกลายเป็นปัจเจกมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ คนงานจึงได้สร้างระบบการซื้อขาย “ควักกิน ควักใจ” “ควักสิ่ง” และจัดตั้ง “กองทุนสวัสดิการ” ขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหารายได้ต่ำและความเสี่ยงจากการบริโภค โดยมีรายละเอียด ดังนี้

“ควักกิน ควักใจ” หรือของกินของใช้ เป็นสินค้าที่คนงานใช้สอยในชีวิตประจำวัน มีราคาไม่แพง คนงานที่เป็นคนขายอาจเอาสินค้ามาที่บ้าน หรือไปรับจากร้านค้ามาขายต่อก็ได้ โดยคนงานจะซื้อของเก็บไว้ในล็อกเกอร์เก็บของตัวเอง แล้วนำเอากลับบ้านไปหลังเวลาเลิกงาน ป้าสุขบอกว่าโดยปกติแล้วโรงงานมีร้านขายของประจำอยู่ที่โรงอาหาร ซึ่งตั้งอยู่ถัดจากลานจอดรถมอเตอร์ไซค์ ก่อนถึงตัวอาคารโรงงาน “ร้านกับข้าว 2 ร้าน แล้วมีร้านขายของเบ็ดเตล็ด พวกขนมของใช้ส่วนตัวอีกร้าน แล้วก็มีร้านส้มตำขายผลไม้ก็อย่างนี้ มี 4 ร้านด้วยกัน” ซึ่งร้านเหล่านี้มีบุคคลภายนอกที่มีชั่วโมงงานโรงงานเข้ามาประมูลขายของจากโรงงาน แต่ถึงแม้จะมีร้านขายของอยู่ภายในโรงงาน แต่มีสินค้าไม่หลากหลายตามความต้องการของคนงาน คนงานจึงพากันเอา “ควักกิน ควักใจ” มาวางขายเอง ซึ่งมีสินค้าทุกอย่างหลากหลาย ดังที่ป้าสุขบอกว่า “เขาขายทุกอย่างและ เครื่องสำอางอะไรก็มีหมด พริกแห้ง กระเทียม ปลาเค็ม ผัก ผลไม้ เอาไปขายกัน” คนงานจะใช้เวลาตอนเช้าก่อนเข้าทำงาน เวลาพักเที่ยง และเวลาพักตอนเย็นก่อนเริ่มทำงานล่วงหน้าเป็นเวลาขายของ โดยคนงานจะเอาของไปวางขายบนโต๊ะกินข้าวในโรงอาหาร บรรยากาศการซื้อขาย “ควักกิน ควักใจ” มีความคึกคักเป็นอย่างมาก ตามที่ป้าสุขบรรยายภาพเอาไว้ว่า “บางคนเอาเสื้อผ้าไปลง คนเยอะ ยังกับถนนคนเดินในเวียง”

ทางด้าน “ควักสิ่ง” นั้นเป็นของกินของใช้เช่นเดียวกัน แต่ที่แตกต่างก็คือ “ควักสิ่ง” ต้องสั่งซื้อผ่าน “แม่เลี้ยงเงินเย็น” ซึ่งก็คือคนงานที่รับหน้าที่เป็นแม่ค้ารับคำสั่งซื้อจากคนงาน แล้วจัดหาของให้คนงาน ดังที่ป้าสุขหนึ่งใน “แม่เลี้ยงเงินเย็น” บอกว่า “สมมุติว่าเราจะเอาของอะไร เราก็ไปสั่งที่ในเมือง มีเพื่อนกันอยู่ที่นี่ แล้วก็เราก็บอกให้เอาของนั้นๆนั้นๆ ยี่ห้อนั้นๆ รองเท้าเบอร์นั้นๆ เขาก็

เอามาส่งให้ที่โรงงานบ้าง ส่งที่บ้านบ้าง” ซึ่งส่วนใหญ่แล้วสินค้าประเภท “ข้าวสังข์” มักจะเป็นสินค้าอุปโภคบริโภคในครัวเรือนเป็นส่วนใหญ่ “เป็นกระต๊อที่ร้อน พัดลม เตาเรด ถุงเท้ารองเท้านักเรียน เพราะว่ามันจำเป็นเนาะต้องซื้อให้ลูก เครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นเตาเรด ที่วี ตู้เย็น อะไรพวกนี้” ส่วนวิธีการจ่ายเงินซื้อสินค้าจะใช้วิธีการผ่อนชำระกับ “แม่เลี้ยงเงินเย็น” โดยส่วนใหญ่จะจ่ายเงินเป็นงวดตามวันที่เงินเดือนออก จนกว่าจะผ่อนชำระหมด

ส่วน “กองทุนสวัสดิการ” เป็นการรวมกลุ่มออมทรัพย์ของคนงานในแต่ละแผนก ที่คนงานเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยคนงานที่สมัครเป็นสมาชิกจะต้องจ่ายเงินตามจำนวนหุ้นๆ ละ 50 บาทต่อเดือน ขึ้นอยู่กับว่าคนงานจะมีกี่หุ้น เมื่อถึงสิ้นปีจะจ่ายเงินค่าหุ้นทั้งหมดคืน พร้อมกับเงินปันผลที่ได้จากดอกเบี้ยที่คนงานกู้ไป โดยกองทุนสวัสดิการนี้คนงานสามารถกู้เงินไปใช้ได้ ด้วยอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 2 บาทต่อเดือน ซึ่งนับว่าถูกกว่าเงินกู้ในระบบเป็นอย่างมาก กองทุนสวัสดิการทำหน้าที่เอาไว้หมุนเงิน หมุนหนี้ ของ “คนงานห้องเย็น” ดังที่ป้านองบอกว่า “เขาเอาไปใช้กินเงินล้านบ้าง เอาไปกับลูกเรียนหนังสือบ้าง สิ้นวีกมาก็จ่าย” นอกจากนี้กองทุนยังเพิ่มสวัสดิการในหมู่คนงานด้วย โดยพี่ฟ้าบอกว่า “ถ้ามีงานศพของเพื่อนพนักงานในแผนกที่ตายไป จะมีเงินช่วยเหลือหนึ่งพันบาท ถ้าญาติพี่น้องจะช่วยจะช่วยเหลือห้าร้อยบาท”

ทั้งนี้ “ข้าวกัน ข้าวใจ” “ข้าวสังข์” และ “กองทุนสวัสดิการ” เป็นกิจกรรมที่ใช้พื้นที่และเวลาของโรงงาน ซึ่งโรงงานห้ามมิให้ทำ ถือว่าผิดกฎระเบียบ เนื่องจากโรงงานต้องการให้คนงานสนใจทำงานเท่านั้น และการแก้ไขปัญหารายได้ต่ำในมุมมองของโรงงานก็คือการเป็น “คนงานชั้น” ที่ต้องทำงานหนักเพื่อแลกกับการมีรายได้เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น คนงานมักจะถูกตักเตือนและห้ามปราม ดังเช่นป้าลิ “แม่เลี้ยงเงินเย็น” เคยถูกบริษัทเรียกไปสอบสวน ซึ่งป้าลิก็ยืนยันกับบริษัทไปว่าจำเป็นต้องขายสินค้า เพราะเงินไม่พอใช้ พร้อมกับปรับกลยุทธ์การขาย “ข้าวสังข์” ใหม่

“เคยโดนเจ้านายเรียกไปหลายรอบ เพราะว่าเขาห้ามอยู่แล้วค้าขาย แต่เรายืนยันว่า แค่งานมันไม่ค่อยพอกิน เราก็ไปยืนยันกับเขาว่าทำอะไรให้มีเงินพอใช้จ่าย รายวันเราได้แค่นี้ เขาก็บอกให้ขายนอกเวลางาน ป้าก็เลยตกลงใจว่าใช้วิธีบอกกันปากต่อปากเอาไว้ว่าใครอยากได้อะไร ป้าก็จำไว้ แล้วจดใส่สมุดเล็กๆ อีกที” (ป้าลิ 15 เมษายน 2552)

ในขณะที่การขาย “ข้าวสังข์” สามารถปรับกลยุทธ์การขายได้ เนื่องจากไม่จำเป็นต้องวางสินค้าโชว์ให้คนงานได้เห็นก็ได้ แต่สำหรับ “ข้าวกัน ข้าวใจ” แล้วคนงานยังคงยืนยันที่จะขายต่อไป ดังที่พี่ฟ้าเล่าว่า “เขาห้ามขายนะ แต่ก็ต้องดิ้นกันขายน้าดู เขาห้ามวันนี้ พรุ่งนี้ก็มีคนเอามาขายอีก” คนงานมักจะยกเอาเหตุผลของการทำงานล่วงเวลามาต่อรองกับบริษัท ตามที่ป้านองบอกว่า “เราก็คว่า

งานเรานี้จะมีถึงไอที พนักงานเรานี้จะไปซื้อของมันก็ยาก บางทีกลับบ้านก็สองสามทุ่มเข้าไปแล้ว ตลาดก็ปิดกันไปหมด จะไปซื้อของที่ไหน” การยืนยันของคนงานทำให้โรงงานต้องยินยอมให้คนงานซื้อขาย “ควักกิน ควักใจ” ได้ต่อไป

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า “ควักกินควักใจ” “ควักสัง” และ “กองทุนสวัสดิการ” นั้นสามารถแก้ไขปัญหารายได้ต่ำกับความเสี่ยงในการบริโภคได้ระดับหนึ่ง ในกรณีของ “ควักกินควักใจ” โดยคนงานสามารถซื้อหาของกินของใช้ได้จากการซื้อขายกันเอง ทำให้มีการหมุนเวียนเงินในหมู่คนงานด้วยกัน การเอาสินค้ามาขายช่วยสร้างรายได้เสริมขึ้นมาอีกทางหนึ่ง ดังในกรณีของป้าวันที่ได้เงินจากการขายผักที่รับมาจากคนในหมู่บ้านสัปดาห์ละสามถึงสี่ร้อยบาท เป็นต้น นอกจากนี้คนงานยังสามารถจัดการความเสี่ยงในการบริโภคความเป็นสมัยใหม่จาก “ควักสัง” ได้อีกด้วย ถึงแม้มีค่าตอบแทนต่ำ แต่ก็มีความสามารถในซื้อหาสินค้ามาใช้ได้เช่นเดียวกับคนอื่น โดยเฉพาะการซื้อสินค้าแบบเงินสด ซึ่งทำไม่ได้หากต้องซื้อของจากร้านค้าภายนอก ดังตัวอย่างจากป้าทองที่บอกว่า “เราไม่มีเงินเราผ่อนได้ เราได้เงินมาเราก็จ่ายให้เขาไป อย่างไรก็ตามไม่มีเงินเราก็คิดไว้ก่อน เขาก็ให้คิดไว้ ถ้าเราอยู่บ้านเราไปคิดเขา เขาก็ไม่ให้ เขาว่าเราไม่มีเงิน” ทั้งนี้คนงานจะมีแม่ค้ารายประจำของตัวเองในการซื้อขายสินค้า ซึ่งพี่หนึ่งบอกว่า “มันติดกันได้ สั้นวิคสั้นเดือนมาก็ง่าย” เพราะถือว่าเป็นคนงานเหมือนกัน

ประการสำคัญ “ควักกิน ควักใจ” “ควักสัง” และ “กองทุนสวัสดิการ” เป็นการแสดงอัตลักษณ์ในฐานะที่เป็นชุมชนคนงาน ในแง่ที่ว่าคนงานไม่ยอมถูกลดทอนให้เป็นคนงานแบบปัจเจกชน ในแบบที่โรงงานต้องการให้เป็น แต่พวกเขาเป็นกลุ่มทางสังคม ที่แสดงอัตลักษณ์คนงาน โดยมีจุดร่วมกันคือการเป็นคนงานเหมือนกัน อัตลักษณ์จึงเป็นเรื่องของกลุ่มทางสังคมซึ่งเป็นทุนทางสังคมเบื้องต้น ในการแสดงตัวตนของคนงานซึ่งทำให้เกิดพลังในการช่วยเหลือกันเมื่อเงินที่หาได้จากงานในภาคอุตสาหกรรมไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และยังเป็นการพยายามปรับเปลี่ยนพื้นที่ความหมายภายในโรงงานใหม่ให้เอื้อต่อบทบาทผู้หญิงที่มีชีวิตส่วนหนึ่งที่ผูกพันกับพื้นที่ตลาดอีกด้วย ทั้งนี้การช่วยเหลือกันของคนงานเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งเป็นขั้นแรกของการต่อรองอัตลักษณ์คนงาน การรักษาสายสัมพันธ์กับหมู่บ้านเอาไว้ก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการแสดงอัตลักษณ์ของคนงาน ซึ่งจะได้นำเสนอให้หัวข้อถัดไป

5.2 “ปอยหลวง” และ “งานศพ”: การรักษาความเชื่อมโยงกับหมู่บ้านในฐานะที่เป็นอัตลักษณ์เชิงซ้อน

ในบทที่ 3 ผู้ศึกษาได้ชี้ให้เห็นแล้วว่าโรงงานพยายามสร้างสายสัมพันธ์กับหมู่บ้านเอาไว้เพื่อสร้างภาพว่าเป็นผู้อุปถัมภ์งาน ต่อมาในบทที่ 4 ก็ได้ชี้ให้เห็นอีกว่า โรงงานจัดให้มีกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมอันหลากหลายขึ้นในโรงงาน เพื่อสร้างภาพให้คนงานรู้สึกเหมือนทำงานอยู่ในหมู่บ้าน รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์คนงานให้ยอมรับในวินัยอุตสาหกรรมอีกด้วย ซึ่งทั้งหมดนั้นเป็นการสร้างให้คนงานมีอัตลักษณ์เชิงเดี่ยวขึ้นมา ทั้งนี้คนงานตระหนักดีว่าการเข้าไปมีส่วนร่วมในการผลิตแบบอุตสาหกรรมนั้น ในด้านหนึ่งทำให้คนงานหลุดออกจากความเสี่ยงของงานภาคเกษตร มีความมั่นคงในการทำงานและเป็นงานสมัยใหม่ แต่การเป็นคนงานอย่างเดียวยังเป็นอัตลักษณ์เชิงเดี่ยวที่ทำให้คนงานเอาตัวไม่รอด ถึงแม้จะพึงพิงโรงงานมาตลอด แต่คนงานก็ยังรู้สึกไม่แน่ใจ มีความเสี่ยง และเผชิญกับการถูกลดทอนความเป็นมนุษย์อยู่เสมอ คนงานเห็นว่าอัตลักษณ์ของพวกเขาไม่ใช่คนงานอย่างเดียวที่จะทิ้งชีวิตหมู่บ้านได้ พวกเขาจึงรักษาความเชื่อมโยงกับหมู่บ้านเอาไว้ ด้วยการลาหยุดงานไปร่วมงานประเพณี “ปอยหลวง” และ “งานศพ”

ก่อนที่จะกล่าวถึงความสำคัญของงาน “ปอยหลวง” และ “งานศพ” ผู้ศึกษาจะชี้เห็นถึงความขัดแย้งกันในใจของคนงานก่อน ซึ่งเป็นสภาวะการณ์สำคัญที่ทำให้คนงานต้องตรองตัวตนของคนงานขึ้นมาใหม่ กล่าวคือในกระบวนการทำงานคนงานรู้สึกว่าถูกทำให้ไร้ตัวตน ไม่มั่นใจว่าเป็นคนงานแบบไหน ในห่วงโซ่การผลิตสินค้าระดับโลก และไม่มั่นใจว่าจะรวมกลุ่มกันได้อย่างไร ซึ่งพวกเขามักแสดงออกถึงความรู้สึกไร้อำนาจ ด้วยการเปรียบเทียบกับชาวบ้านที่ยังคงทำงานในภาคเกษตรว่ามี “อิสระ” เนื่องจากคนที่ทำงานในภาคเกษตรสามารถนิยามงานของตัวเองได้ เพราะเป็นนายของตัวเอง และสามารถรวมกลุ่มกันได้ยากกว่า คนงานจึงรู้สึกว่าไม่เป็นอิสระ ด้วยเหตุที่ต้องตกอยู่ภายใต้การควบคุมของความหมายของงาน ดังที่ป้าลิบอกว่า

“ทำสวนมันอิสระนะเนะ มันไม่ต้องอยู่ในบังคับของใคร อยากพักเมื่อไหร่ก็ได้
อยากนอนก็ได้ อย่างเรานี้อยู่ในกฎเกณฑ์ของคนอื่น พูดยังงานทำอะไรทำสวน
มันก็สนุกดีนะ มันเป็นอิสระ อยากไปไหนก็ได้ไป มันเป็นงานของเรา
เราไปเป็นลูกจ้างของเขา มันก็เหนื่อยหน่อย มันอยู่ในบังคับของเขาทุกอย่าง
เขาใช้ให้ทำอะไรก็ต้องทำ” (ป้าลิบ 15 เมษายน 2552)

การต้องตกอยู่ภายใต้บังคับของงานทำให้คนงานต้องจัดการเวลาในชีวิตใหม่ ซึ่งแตกต่างจากการทำงานในภาคเกษตรอย่างสิ้นเชิง ป้าสุขได้ขยายความว่า “แปดโมงเช้าเราต้องทำงาน ห้าโมงเย็นโน่นถึงจะได้หยุด ถ้าทำโอทีก็ทุ้มสองทุ้ม แต่ถ้าอยู่บ้าน เราจะทำอะไรก็ได้ ไปไหนก็ได้

เวลาไหนก็ได้ ไปสวนสายหน่อยก็ได้” แต่สำหรับงานในโรงงานคนงานต้องเข้าทำงานตามเวลาที่กำหนด โดยหากไปทำงานสายก็จะถูกตัดเงิน ตามที่ป้าละมัยอธิบายถึงการควบคุมเวลาเข้าทำงานในแต่ละวันว่า “ไปถึงโรงงานต้องรีบเข้างาน ถ้าเจ็ดยโมงกว่าๆ ก่อนเพลงชาติออก หัวหน้าจะรีบตามหาคนงานแล้วว่ามาครบมั๊ย ฝ่ายบุคคลเขาจะดูอีกนะว่าพนักงานคนไหนเข้าทำงานสาย ถ้าไปสายก็หักไปตามเวลาที่เรเข้างาน สมมติเจ็ดยโมงละยี่สิบบาท ก็หักไปครึ่งชั่วโมง” ด้วยความที่ต้องทำงานภายใต้เวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ป้าละมัยจึงบอกว่า “ต้องแข่งกับเวลา เวลาพักมีน้อย แข่งกันแย่งอยู่ เขาว่าไก่ฟาร์ม หมูฟาร์ม” ซึ่งเป็นการสะท้อนภาพความขัดแย้งในใจของคนงานในเวลาที่ต้องอยู่ในโรงงาน เมื่อกลับเข้าบ้านก็เป็นเวลาค่ำแล้ว ทำให้คนงานมีเวลาไปช่วยงานประเพณีท้องถิ่นในหมู่บ้านน้อยเกินไป คนงานจึงรู้สึกแปลกแยกจากชีวิตชุมชน ดังที่ป้าสุขบอกว่า “เวลาชาวบ้านเขามีงาน เราไม่ได้ช่วยเขาเต็มที่ เราก็คิดนะ ที่เขาที่เรา” เช่นเดียวกับพี่ฟ้าที่กลับบ้านในเวลาค่ำมืด จึงไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับชาวบ้านทั่วไป พี่ฟ้าบอกว่า “ชีวิตเราไม่เหมือนคนอื่น เขามาไปทำงาน เย็นก็กลับบ้าน ไม่ได้คลุกคลีกับใคร มันอยู่กับงานๆ แบบนี้แหละ”

การไม่มีเวลารวมกลุ่มกันเองในหมู่คนงานทั้งเวลาทำงานที่โรงงาน และเวลาที่อยู่ในหมู่บ้านเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ทำให้คนงานรู้สึกไร้ตัวตน พี่ฟ้าบอกว่า “โรงงานไม่ค่อยปล่อยโอกาสให้คนงานเท่าไรหรอก แค่จะประชุมมอบของรางวัลเนีย ใช้เวลาแค่สิบนาทียี่สิบนาทีตอนพักกินข้าวเที่ยง ไม่ให้เสียเวลาในการทำงานของเขาอะ” และด้วยความที่คนงานต้องใช้เวลาที่หมดไปกับการทำงาน ทำให้พวกเขาไม่มีเวลาพบปะพูดคุยกันอย่างเป็นจริงเป็นจัง ตามที่พี่บุบบอกว่า “มันก็ทำของใครของมัน บางครั้งเวลาเจอกันมันยังไม่มันนะ ไปโรงงานเจอกันยิ้มให้กัน ทักกันเสีย หลังจากนั้นก็แยกกันไป เย็นมากกลับบ้านไม่ตรงเวลาเดียวกัน บางคนติดโอที บางคนกลับเร็วก็แล้วแต่” สถานการณ์เช่นนี้จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้คนงานไม่อาจจะรวมกลุ่มกันคิดได้ เพราะต้องใช้เวลาที่มียุ่หมดไปกับการทำงานและการครอบครัวของคนงานแต่ละคน

ความรู้สึกขาดอิสระในชีวิตเป็นเรื่องร่วมของคนงานกลุ่มอื่นๆ ที่ทำงานใน “ห้องเย็นเอบี” ด้วยเช่นกัน “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” ซึ่งได้ประโยชน์จากโรงงานอย่างเต็มที่ แต่เนื่องจากพวกเขายังคงอยู่ในหมู่บ้านด้วยเช่นกัน พวกเขาจึงรู้สึกอึดอัดอยู่ไม่น้อยยามที่ต้องเผชิญกับความขัดกันระหว่างงานในหมู่บ้านกับงานในโรงงาน ดังที่อ้ายเอกสะท้อนความรู้สึกให้ฟังว่า “บางทีที่วัด โรงเรียนมีงาน ชาวบ้านช่วยกันตั้งแต่นั้น แต่ตัวเรากลับขับรถผ่านไปทำงาน เขาก็มองตามหลังเรา ผมก็คิดว่าเอ๊ะทำไมเราต้องเป็นอย่างนี้” เช่นเดียวกับ “กลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่น” ที่มองว่างานในโรงงานจะเป็นงานรายได้เสริม แต่การออกไปทำงานในเวลาที่มีหมู่บ้านมีงานส่วนรวมก็ทำให้พวกเขาถูกตำหนิและรู้สึกผิดได้ ป้าเป้งเล่าถึงคำวิจารณ์ที่ชาวบ้านต่อว่ากลุ่มของป้า

ที่ไม่ได้ช่วยงานศพ เพราะต้องไปทำงานในโรงงานว่า “ชาวบ้านนินทาว่าพวกนี้ตายไป ห้องเย็นคงจะมาส่งศพละมัง เขาวางกันอย่างนี้นะ”

อย่างไรก็ตามคนงานจากทั้งสองกลุ่มนี้มีความยืดหยุ่นในการจัดการชีวิตมากกว่า พวกเขาสามารถเข้าร่วมงานส่วนรวมของหมู่บ้านได้โดยง่ายกว่า ด้วยการลาหยุดงาน ดังที่ป้าเป็งซึ่งเป็นหนึ่งใน “ชุดหมาพรวัว” บอกว่าหากที่หมู่บ้านมีงานศพคนงานก็จะพากันหยุดงานทั้งหมด ซึ่งถึงแม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้เงินค่าจ้างในวันที่หยุดงาน แต่เนื่องจากพวกเขาทำงานแบบชั่วคราวเท่านั้น จึงไม่รู้สึกเดือดร้อนกับค่าจ้างที่หายไป และโรงงานก็ไม่มีมาตรการบังคับคนงานด้วยเบี้ยขยัน หรือการจัดเจรดพนักงานด้วย พวกเขาจึงไม่เป็นกังวลต่อผลของการลางาน ทางด้าน “กลุ่มคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน” พวกเขาอาจเป็นผู้ออกเงินหรือสิ่งของสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนด้วย เนื่องจากมีรายได้จำนวนมากจากการทำงาน ซึ่งเป็นการชดเชยเวลาที่พวกเขาไม่ได้ช่วยเหลือชาวบ้านในงานส่วนรวมอย่างเต็มที่ ดังกรณียายเอกที่เป็นเจ้าภาพจัดหาพรมเช็ดเท้าให้กับวัด หรือซื้อบัตรงานกินเลี้ยงการกุศลประจำปีของศิษย์เก่าโรงเรียนประจำหมู่บ้านหลายสิบใบ เพื่อแสดงการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของหมู่บ้าน เป็นต้น

สำหรับ “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” แล้ว พวกเขาเป็นคนงานประจำรายวันที่ถูกจำกัดวันลาเอาไว้ การลาแต่ละครั้งมีผลต่อการจัดเจรดพนักงานด้วย พวกเขาจึงไม่สามารถลาได้บ่อยเหมือนกับ “กลุ่มคนงานที่มีทางเลือกอื่น” และเนื่องจากพวกเขามีรายได้ต่ำ จึงไม่สามารถบริจาเงินจำนวนมากหรือสิ่งของที่มีมูลค่าสูงในแบบเดียวกันกับยายเอก แต่กระนั้นแล้วพวกเขาก็ไม่ยินยอมถูกโรงงานบีบบังคับให้เป็นคนงานไร้ฝีมือ แต่ขยันและราคาถูกลดเวลาอีกเช่นกัน สำหรับคนงานที่ได้เกรดเอนั้นมีน้อยมาก ยกตัวอย่างเช่น อ้ายจง ซึ่งคนงานส่วนใหญ่เห็นว่าเพราะอ้ายจงเป็นคนโสด ไม่มีภาระครอบครัวต้องรับผิดชอบ จึงสามารถไปทำงานได้ หากมีงานศพก็ให้แม่ไปแทนได้ แต่คนงานส่วนใหญ่ไม่สามารถทำแบบอ้ายจงได้เนื่องจากมีครอบครัว และไม่มีใครไปแทนเมื่อมีงานศพจึงต้องหยุดงานไปโดยปริยาย เป็นต้น

ทางด้านโรงงานเองก็ไม่อยากให้คนงานหยุดงานไปร่วมงานประเพณีมากนัก เนื่องจาก “ปอยหลวง” เป็นงานที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งในแต่ละปี ส่วน “งานศพ” มักเกิดขึ้นแบบกะทันหันจนโรงงานไม่อาจวางแผนล่วงหน้าได้ ซึ่งทำให้มีความยุ่งยากมากขึ้นในการวางแผนใช้แรงงาน โรงงานจึงมีข้อกำหนดการลางานกำกับเอาไว้ ตามที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลบอกกฎเกณฑ์การลางานเพื่อไปร่วมงานประเพณีเอาไว้ว่า

“เราจะพิจารณาว่าในช่วงนั้นมีงานเร่งด่วนหรือไม่ ถ้าเร่งด่วนก็จะอนุญาตให้แต่ญาติพี่น้องจริงๆ ไปร่วมงานศพ หรือถ้า ‘ปอยหลวง’ คุณจะได้ลาได้

แต่ต้องมีเงื่อนไขการลาคือสถิติการทำงาน เราจะนำมาเป็นเกณฑ์ให้เกรดพนักงานและเบี้ยขยันด้วย”

แต่สำหรับคนงานแล้วถึงแม้โรงงานจะมีเงินมาดึงดูดใจคนงานจำนวนมากก็ตามที่คนงานกลับมองว่าการเป็นคนงานขยันเป็นมุมมองของคนต่างถิ่น ที่ไม่เข้าใจวัฒนธรรมของชาวบ้าน การที่คนงานส่วนใหญ่มักจะไม่ได้เกรดตามที่โรงงานกำหนดเอาไว้ แต่จะได้เกรดบีและซีซึ่งจัดเป็นคนงานระดับกลางๆ มากกว่านั้น ทั้งนี้มีใช่เป็นเพราะคนงานไม่ขยัน เป็นคนจู้เกียจหรือไม่อยากได้เงินพิเศษ หากแต่เกิดจากการที่คนงานให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมงานประเพณีท้องถิ่นมากกว่า การเป็นคนงานขยันทำให้คนงานรู้สึกสูญเสียความสัมพันธ์กับชีวิตหมู่บ้าน พวกเขาจึงเลือกที่จะเป็นคนงานธรรมดา มากกว่าจะเป็นคนงานเกรดเอ ซึ่งเป็นอัตลักษณ์เชิงเดี่ยวที่โรงงานสร้างขึ้นดังที่ปาลีวิจารณ์ว่า

“ทั้งโรงงานมันจะได้เอไม่ก็คนเท่านั้น ป้าว่ามันเป็นไปไม่ได้เนาะ ในหมู่บ้านเรานี้มันมีงานประเพณีเยอะ อยู่บ้านไม่มี ก็ทำงานตลอดได้ ไม่ให้เราได้ขาดได้ลามันเป็นไปไม่ได้ บ้านเรานี้เคียงงานศพ เคียงก็ปอยหลวง บ้านเรานี้งานมันมีเยอะ” (ปาลี 15 เมษายน 2552)

จากที่ปาลีกล่าวมาจะเห็นได้ว่าคนงานให้ความสำคัญกับการรักษาความเชื่อมโยงกับหมู่บ้านเอาไว้ ซึ่งแสดงถึงอัตลักษณ์เชิงซ้อนผ่านชีวิตวัฒนธรรมของชาวบ้าน โดยในมุมมองของคนงานนั้นม้งงานส่วนรวมสำคัญที่จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมก็คือ “ปอยหลวง” และ “งานศพ” ซึ่งทั้งสองงานนี้เป็นเทศกาลของชาวบ้านภาคเหนือที่โรงงานพยายามควบคุมการมีส่วนร่วมของคนงาน แตกต่างจากงานประเพณีอื่นๆ ในท้องถิ่นที่โรงงานส่งเสริมให้คนงานเข้าร่วม ซึ่งได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 4 แต่หากว่าโรงงานไม่ยอมให้คนงานหยุดงานไปร่วมงานประเพณีท้องถิ่นเสียเลยก็จะขัดแย้งกับภาพลักษณ์ของโรงงาน ที่พยายามสร้างให้คนเข้าใจว่าสนับสนุนวัฒนธรรมท้องถิ่น ความขัดแย้งเองในภาพลักษณ์ของโรงงานนี้ จึงกลายเป็นพื้นที่ระหว่างกลางที่คนงานใช้เป็นข้อต่อรองกับโรงงานด้วยการลาหยุดงาน

ทั้งนี้การลาหยุดงานเพื่อร่วม “ปอยหลวง” และ “งานศพ” ในหมู่บ้านนั้น คนงานจะใช้เทคนิคการลาที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับจำนวนวันลาที่คงเหลือไม่เท่ากันของคนงานแต่ละคน ซึ่งคนงานจะใช้ทั้งการลากิจ ลาพักร้อนและลาป่วย แต่ทั้งนี้การลากิจกับลาพักร้อนคนงานจะไม่ได้ค่าจ้าง ส่วนลาป่วยคนงานจะได้ค่าจ้างเหมือนวันไปทำงานปกติ นอกจากนี้คนงานยังเลือกจะ “ลาป่วย” กันอีกด้วย (‘ป่วย’เป็นภาษาเหนือหมายความว่าถึงสกปรก หรือ ฟูมเฟือย) ซึ่งคนงานจะขึ้น

หนังสือลาป่วยต่อบริษัท โดยที่คนงานมิได้ป่วยจริง แต่เพื่อเข้าร่วมงาน “ปอยหลวง” และ “งานศพ” ของญาติสนิท โดยที่ได้ค่าจ้างตามสิทธิการลาป่วย ป้าแจ่มได้เล่าให้ฟังว่า “หมอจะให้ใบรับรองวันเดียว แล้วเราก็ใช้หัวเราหน่อย ไปหาหมอที่จ่ายสักร้อยบาทขอหยุดสามวัน หมอก็จะให้” ด้วยเทคนิค “ลาป่วย” ทำให้คนงานยังคงเป็นพนักงานที่ดีในสายตาบริษัทและเข้าร่วมงานของหมู่บ้านได้พร้อมกัน

ส่วนงาน“ปอยหลวง” เป็นเทศกาลเกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา เช่น จลองอุโบสถหลังใหม่ เป็นต้น โดยในงาน“ปอยหลวง” นั้น เมื่อมีกำหนดจัดขึ้นแล้ว ชาวบ้านทุกคนในหมู่บ้านจะเป็นเจ้าภาพร่วมกัน งานนี้เป็นงานที่ต้องใช้เงินสำหรับเตรียมจัดหาอาหารเครื่องดื่ม ต้อนรับเลี้ยงดูแขกหรือที่มา “สอม” (ร่วมทำบุญ) และซื้อหาของมาตกแต่งและประดับยอด “คั่วตาน” สำหรับถวายวัด ทั้งนี้ในปัจจุบันงาน “ปอยหลวง” และงานประเพณีอื่นๆ เช่น งาน “ตานก๋วยสลาก” ของแต่ละหมู่บ้านมักจะเลือกจัดในวันเสาร์และอาทิตย์เป็นหลัก เพื่อเปิดโอกาสให้ “คนทำงาน” และคนหนุ่มสาวที่อยู่ในวัยเรียนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมของหมู่บ้านด้วย ถึงแม้ว่าการจัด “ปอยหลวง” จะตรงกับวันทำงานแต่คนงานก็มีความยินดีที่จะหยุดงาน

คนงานที่หมู่บ้านเป็นเจ้าภาพจัด“ปอยหลวง”จะต้องลางาน เพื่อจัดเตรียมงาน หรือที่เรียกว่า “แต่งดา” หนึ่งวัน และวันทำบุญที่วัด หรือ “แห่คั่วตาน” เข้าวัดอีกหนึ่งวัน รวมเป็นเวลาสองวัน สิ่งของส่วนใหญ่ที่ต้องใช้ในการถวายวัดและเตรียมต้อนรับคนที่มาร่วม “สอม” นั้นคนงานจะจัดหาผ่านระบบการซื้อขาย “คั่วกิน คั่วใจ” และ “คั่วส่ง” ตามที่ได้กล่าวถึงแล้วในตอนที่ 5.1 ที่ผ่านมา ส่วนเพื่อนคนงานที่มา “สอม” ส่วนใหญ่จะใช้เวลาหลังเลิกงานตอนเย็น และงดทำงานล่วงเวลาเพื่อมาร่วมทำบุญกับเจ้าภาพ ในช่วงที่ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลภาคสนามที่บ้านสันทราย มีการจัดงาน “ตานก๋วยสลาก” ซึ่งเป็นงานประเพณีท้องถิ่นสำคัญอีกงานหนึ่งขึ้นพอดี จึงมีโอกาสร่วมสังเกตการ “สอม” ของคนงานด้วย ผู้ศึกษาพบว่าแขกหรือชาวบ้านจากหมู่บ้านอื่น ที่ไม่ได้ทำงานโรงงานจะแต่งตัวอย่างเรียบร้อย เหมือนกับชุดที่ไปทำบุญที่วัด เพื่อมาร่วม “สอม” บ้านญาติหรือเพื่อนฝูงที่ได้รับเชิญให้มาร่วมงาน แต่สำหรับคนงานแล้วพวกเขาจะใส่ชุดพนักงานสีฟ้าเข้าร่วม “สอม” เนื่องจากพวกเขาเพิ่งเลิกจากงานประจำวัน ย่อมไม่มีเวลากลับบ้านเพื่อเปลี่ยนเสื้อผ้าใหม่ และชุดทำงานของพวกเขาที่ยังคงดูสะอาดอยู่ ทำให้ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนชุดทำงานเป็นชุดพิธีกรรมแต่อย่างใด การมาถึงของคนงานที่ขี่มอเตอร์ไซด์เข้าหมู่บ้านด้วยชุดสีฟ้าจึงเป็นการนำเสนออัตลักษณ์ของคนงานสมัยใหม่อีกทางหนึ่ง เหมือนกับคนทำงานในเมืองที่ใช้เวลาหลังเลิกงานแล้วไปรับประทานอาหารมื้อเย็น หรือเดินช้อปปิ้งตามห้างสรรพสินค้า โดยที่ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนชุดทำงานแต่อย่างใด

นอกจากการ “หอม” ที่คนงานจะมอบเงินใส่ซองให้กับเจ้าภาพเป็นการร่วมทำบุญแล้ว “วันแตงดา” ซึ่งเป็นวันจัดเตรียมของไปวัด ยังเป็น “วันกิน” หรือรับประทานอาหารร่วมกันระหว่างเจ้าภาพกับแขกหรืออีกด้วย คนงานจะร่วมกันกินเลี้ยงสังสรรค์ที่บ้านเจ้าภาพ ซึ่งจะมีทั้งอาหารขนมขบเคี้ยว ผลไม้ น้ำอัดลม สุรา และเบียร์ พร้อมกับการร้องเพลงคาราโอเกะ ซึ่งถือเป็นการผ่อนคลายจากการทำงานหนักประจำวันที่เกิดขึ้นแบบนานๆครั้ง โดยเฉพาะกับกลุ่มคนงานหญิงที่มีครอบครัวแล้ว ที่พวกเขาไม่มีโอกาสจัดงานพักผ่อนร่วมกัน เนื่องจากต้องดูแลครอบครัวและไม่สามารถกินเหล้าตาม “ร้านเหล้าตอง” ที่แพร่หลายในหมู่บ้าน ซึ่งมักเป็นกิจกรรมการดื่มของผู้ชายมากกว่า นอกจากนี้การที่คนงานผู้เป็นเจ้าภาพสามารถเชิญเพื่อนคนงานมาร่วมงาน “ปอยหลวง” ที่บ้านได้ ก็แสดงให้เห็นถึงอัตลักษณ์ของคนงานในฐานะที่เป็นผู้มีความสามารถในการบริโภค โดยที่ถึงแม้ว่าจะทำงานหนักจนแทบไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง และมีรายได้ต่ำก็ยังสามารถจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ขึ้นมาเฉกเช่นเดียวกันกับคนอื่นในหมู่บ้านได้อย่างไม่น้อยหน้าใคร

อีกงานหนึ่งที่คนงานให้ความสำคัญคือ “งานศพ” ที่ต้องระดมแรงงานจากชาวบ้านไปช่วยเหลือ ตลอดระยะเวลาสามถึงสี่วันของการจัดงาน คนงานจึงให้ความสำคัญกับ “งานศพ” มากเช่นกัน โดยหากมีงานศพเกิดขึ้นที่หมู่บ้าน ก็ต้องหาเวลาไปร่วมงานศพให้ได้ ซึ่งคนงานส่วนใหญ่มักจะพยายามไปร่วมงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ตามที่ป้าสุขบอกว่า “เราไปร่วมกลางคืนถ้ามีงานศพอยู่ติดบ้านเราก็ก็นอนช่วยเขา” ป้านอง คนงานที่เคยผ่านการจัดงานศพของสามีในขณะที่เป็นคนงานในโรงงานไปด้วยมีความเห็นว่า “ถ้าไม่มีชาวบ้านเราก็ก็น้อย ไม่ไหวหรอก” ส่วนป้าจันทร์ก็บอกว่าถึงแม้โรงงานจะมาร่วมงานศพชาวบ้าน แตกั้ววัน “ส่งศพ” ซึ่งเป็นวันทำพิธีเผาศพแล้วเท่านั้น แต่ไม่ได้มาช่วยทำงานเหมือนกับชาวบ้านทั่วไป ที่จะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการจัดงานแต่ละวันตามที่ป้าจันทร์บอกว่า “มีงานเขาเราก็ก็นอนช่วย พอมีงานเราเขาก็จะมาช่วยเราบ้าง” ทั้งนี้การเข้าร่วม “งานศพ” คนงานจะไม่ใส่ชุดทำงานไปร่วมงาน หากแต่ใส่ชุดสีดำหรือขาวเหมือนกับชาวบ้านทั่วไป เนื่องจากเป็นสีของเสื้อผ้าที่กำหนดเอาไว้เป็นการเฉพาะ นอกจากนี้เมื่อคนงานในโรงงานทราบข่าวว่ามีญาติพี่น้องคนงานเสียชีวิต พวกเขาอาจจะไม่ได้ไปร่วมงาน แต่ก็จจะรวบรวมเงินบริจาคเพื่อร่วมทำบุญฝากคนงานที่อยู่ในหมู่บ้านนั้นไปให้เจ้าภาพงานศพ อันเป็นการแสดงถึงความเป็นคนงานด้วยกันอีกทางหนึ่ง

ดังนั้นถึงแม้ว่าคนงานจะลางานมากมากเกินไป จนทำให้คนงานไม่ได้เงินเบี้ยขยันหรือเป็นพนักงานเกรคอดังที่กล่าวมาแล้วในตอนที่ 4.3 แต่พวกเขาก็ต้องการแสดงอัตลักษณ์ว่าเป็นคนงานมีที่มาจากหมู่บ้านและภาคเกษตร คนงานจึงไม่ใช่อัตลักษณ์เชิงเดี่ยวตามที่โรงงานพยายามลดทอนให้เป็นคนงานรายได้ต่ำ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้เงินจำนวนมากอย่างเดียว การสร้างอัตลักษณ์เชิงซ้อนจึงเป็นการต่อรองกับความหมายของตัวตนของคนงาน เพราะการมี

อัตลักษณ์เชิงเดี่ยวทำให้คนงานถูกรอบงำง่าย การมีอัตลักษณ์เชิงซ้อนจึงเป็นรูปแบบหนึ่งของการต่อสู้ต่อรองเพื่อไม่ทำให้คนงานตกเป็นเบี้ยล่างตลอดเวลา การต่อรองค่าจ้างก็เป็นอีกความพยายามหนึ่งที่คนงานแสดงอัตลักษณ์ของตัวเองซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อถัดไป

5.3 “การต่อรองค่าทักษะคิวซี”: การต่อรองกับภาพลักษณ์ที่ขัดแย้งกันเองของคนงานในการสร้างอัตลักษณ์ใหม่

เมื่อชาวบ้านเข้าไปทำงานในโรงงานแล้ว พวกเขามีอัตลักษณ์ใหม่ในสายตาของโรงงานคือ “แรงงานไร้ฝีมือ” ตัวตนของคนงานจึงไม่มีความหมายในสายตาของโรงงาน แต่เวลาทำงานกลับคาดหวังให้คนงานทำงานอย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นความขัดแย้งในการสร้างภาพตัวแทนของคนงานในมุมมองของอุตสาหกรรม “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” จึงเกิดความขัดแย้งว่าควรทำตัวเป็นคนงานแบบไร้ฝีมือหรือมีทักษะกันแน่ นอกจากนี้คนงานยังเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบกับคนงานกลุ่มอื่นที่มีทักษะฝีมือใกล้เคียงกัน หรือที่เข้ามาทำงานใหม่แต่ได้ค่าจ้างไม่ต่างจากคนงานที่ทำงานมาอย่างยาวนานในโรงงาน และเมื่อมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับคนงานเพิ่มขึ้น “กลุ่มคนงานไร้ทางเลือก” กลับไม่ได้รับความสนใจ เนื่องจากโรงงานมองว่าพวกเขาเป็นคนงานไร้ฝีมือ ด้วยเหตุนี้คนงานจึงทำการต่อรองกับโรงงานเพื่อต่อสู้กับภาพลักษณ์ที่ขัดกัน ซึ่งโรงงานสร้างขึ้นมา โดยมีรูปธรรมคือ “การต่อรองค่าทักษะคิวซี” ซึ่งเป็นความเข้าใจของคนงาน ที่ต้องการแสดงให้เห็นว่าโรงงานต้องจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสมกับอัตลักษณ์ใหม่ของคนงานด้วย ทั้งนี้ผู้ศึกษาจะวิเคราะห์ความขัดแย้งกันเองที่เกิดขึ้นในใจของคนงานก่อนเป็นลำดับแรก ซึ่งเกิดจากความตึงเครียดของภาพลักษณ์ที่ขัดแย้งกันเองในการสร้างอัตลักษณ์ใหม่ และเป็นเชื้อไฟที่สะสมเอาไว้ในตัวคนงานมาโดยตลอด ตลอดจนการพยายามหาทางออกจากความตึงเครียดดังกล่าว จนกระทั่งนำไปสู่การปะทุเป็นการต่อรองกับโรงงานเรื่องค่าคิวซีในที่สุด

“ห้องเย็นเอบี” เป็นโรงงานสมัยใหม่แต่จ่ายค่าจ้างต่ำ คนงานมักจะเปรียบเทียบภาพลักษณ์ของการทำงานในโรงงานทันสมัยและดูดีแห่งนี้ ที่สวนทางกับค่าจ้างที่ได้รับ และการขาดโอกาสเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน ถึงแม้จะทำงานมาอย่างยาวนานแล้วก็ตามที ดังที่น้องอ้อมบอกว่า

“ห้องเย็นนี้นะ เสื้อผ้าเป็นก๊ลิบสะอาดดูดี มันไม่เปื้อน ไม่ต้องได้ร้อนไม่ต้องตากแดด แต่ไม่มีเงิน ถ้ากรมแรงงานไม่ประกาศขึ้นค่าแรงเมื่อไหร่ จะไม่มีทางขึ้นให้เราเลย อยู่ไปเถอะจะกี่ปีก็แล้วแต่ จะเข้าใหม่เข้าเก่า รายวันก็อยู่แค่นั้น ร้อยกว่าบาทเท่านั้น ถึงอยู่มาแล้วสี่ห้าปี จะอยู่ตรงเนี่ยะ อยู่แค่นี้ละ คนอยู่ได้ะ

คัดก็คืออยู่โต๊ะคัดสิบปี ไม่ขึ้นไปไหน กับคนที่เข้ามาเมื่อวาน ทำงานอะไร
ไม่เป็นซักอย่างก็ได้รายวันเท่ากัน” (น้องอ้อม 30 กันยายน 2552)

คนงานหลายคนทำงานใน “ห้องเย็นเอบี” มานาน จนกระทั่งรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่ง
กับโรงงาน และเห็นว่าระยะเวลาที่ทำงานอยู่นั้น ได้เพิ่มทักษะการทำงานให้มีมากยิ่งขึ้น จึงสมควร
ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ จากโรงงานเพิ่มตามตัวไปด้วย แต่เมื่อไม่ได้รับการสนใจจาก
โรงงาน เนื่องจากโรงงานให้ความสำคัญกับอัตลักษณ์ใหม่ของคนงานในฐานะที่เป็นเพียงแรงงาน
ไร้ฝีมือเท่านั้น และคนงานเองก็ไม่มีสหภาพแรงงานเอาไว้อำนาจต่อรองด้วย พวกเขาจึงเกิด
ความรู้สึกท้อแท้มากเมื่อต้องทำงานมานานแต่ไม่ได้ขึ้นค่าจ้างเอาเสียเลย และสวัสดิการก็แทบไม่
แตกต่างจากโรงงานอื่นด้วย ซึ่งคนงานมักจะสะท้อนความรู้สึกนี้ออกมาเป็นการบ่น เหมือนกับที่
พี่หนึ่งบอกว่า

“โรงงานน่าจะให้เราบ้างนะ เราไม่ใช่อยู่เกรดไม่ดีนะ เราทำดีมาตลอด
ไม่ใช่พอใช้ หรือว่าแย่ แย่มาก เขาทำดีมาตลอดทุกคน โรงงานน่าจะมီးอะไร
พิเศษให้เราบ้างนะ พูดยไปแล้วมันก็น่าน้อยใจเหมือนกันนะ บางทีเราก็กิน
ไม่มีกำลังใจจะทำงานเลยนะ” (พี่หนึ่ง 20 เมษายน 2552)

นอกจากนี้แล้ว ด้วยความที่คนงานต้องยืนทำงานเป็นเวลายาวนานกันนับสิบชั่วโมง
ในแต่ละวัน ต่อเนื่องกันมาเป็นเวลาหลายปี ตลอดชีวิตการทำงาน และขาดการออกกำลังกายอย่าง
เพียงพอ ทำให้พวกเขามีอาการเจ็บป่วย พวกเขาจึงต้องการวันหยุดงานเพื่อไปหาหมอ และอยาก
ได้วันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติม ดังที่พี่ฟ้าพูดถึงความต้องการของคนงานเอาไว้ว่า

“อยากให้มียุติบัตรเพิ่มสำหรับคนที่อยู่นาน บางคนเขาก็ไม่ได้เกรดเอเลย
เพราะบางคนเขาก็ลาป่วย บางคนเขาก็มีธุระของเขา แต่เขาก็อยู่มานานสิบปี
กว่าแล้วก็อยากให้มียุติบัตรสำหรับคนที่เขาอยู่นานห้าปีสิบปีอะไรขึ้นไป
ที่ทำงานคล่องเพราะว่าเราอยู่นาน อยากให้มียุติบัตรสำหรับคนที่อยู่นาน คนที่รัก
การทำงานที่อยู่กับเอบีไม่ยอมขอย้าย อยากให้คนที่อยู่นานๆ ได้มียุติบัตร
สักสิบวัน เพราะพี่จะได้ลาไปหาหมอ เวลาหมอนัดพี่ พี่จะได้ไม่ต้องลาป่วย
แล้ว บางทีเรอลาป่วยโดยที่เราสบายดีก็มีนะ บางทีเราไม่อยากจะเสียเราก็ออยาก
ได้เงิน พี่อยากให้วันหยุดเราจะได้มีเวลาไปหาหมอ ปกติไปหาหมอสอง
เดือนครั้ง แต่ก่อนหน้านี้เดือนละครั้งนะ ปีนี้เปลี่ยนเป็นสองเดือนครั้ง” (พี่ฟ้า 26
เมษายน 2552)

ความต้องการของคนงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้นแสดงให้เห็นว่า คนงานมองอัตลักษณ์ของตัวเองที่มีความสัมพันธ์กับ ทักษะ ค่าจ้าง และสวัสดิการ เมื่อพิจารณาไปที่กระบวนการทำงานก็จะยิ่งเห็นชัดว่าคนงานรู้สึกไม่มั่นใจว่าตัวเองมีตัวตนเป็นคนงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงงานอย่างไร หรือไม่ เนื่องจากพวกเขาเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ไม่มีตำแหน่งที่มีอำนาจตัดสินใจในกระบวนการทำงาน แต่มักจะถูกเรียกร้องประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน และหากเกิดความผิดพลาดเกิดขึ้นในกระบวนการผลิต พวกเขาก็กลับเป็นเหยื่อรายแรกที่จะต้องถูกลงโทษ โดยในการทำงานแต่ละวันเมื่อคนงานเข้าประจำจุดงานของตัวเองพร้อมกันถ้วนหน้าแล้ว หัวหน้าชุดจะเป็นคนออกคำสั่งให้คนงานปฏิบัติตาม และมีป้ายประกาศติดไว้ที่ผนังห้องให้คนงานรับรู้ตลอดเวลา โดยมีรายละเอียดตามที่พี่ฟ้าบอกว่า “จะมีบอร์ดบอกไว้เลย ว่าวันนี้ทำอะไรบ้าง ทำถั่ว ยี่ห้ออะไร ทำถึงเวลาที่โมง ขนาดถั่วเท่าไร จะมีเป้าหมายด้วยว่าชั่วโมงหนึ่งให้ได้กี่กล่องๆ” ทั้งนี้การทำงานตามเป้าหมายในบางครั้งอาจจะถูกเร่งเป้าเพื่อที่บริษัทจะได้ส่งของให้ทันตามเวลา กำหนดส่งมอบ ทำให้คนงานต้องเร่งเวลาทำงานจนทำให้การคัดบรรจุสินค้าไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งพี่ฟ้าได้อธิบายว่า “บางครั้งของจะส่งไม่ทัน โรงงานก็จะโดนปรับ เขาทำสัญญากันอย่างไรก็ไม่รู้ เขาก็จะมาเร่งเป้ากับเรา ชั่วโมงนี้ให้ได้ห้ากล่องนะ เราก็จะเหนื่อย ของมันก็ไม่ค่อยผ่านมืออะไรติดไปกับถั่ว ถอนส่งกลับมาอีก” หรือในบางกรณีการใช้แรงงานชุดเหมาตัดแต่งวัตถุดิบก็ทำให้สินค้าไม่ได้ขนาดตามกำหนด แต่คนงานในแผนกคัดบรรจุก็ต้องคัดให้ตามเกรดที่ถูกระบุอีกด้วย ซึ่งพี่ฟ้าได้สะท้อนปัญหานี้ว่า “เขาตัดไม่สวย แล้วให้พวกพี่คัด โห สุดยอดมันตัดสั้นๆ ยาวๆ ปนกันมา” หรือในบางครั้งการใช้คนงานสัญญาจ้างระยะสั้นเข้ามาทำงาน ซึ่งยังไม่คล่องงานคัดบรรจุก็ทำให้การทำงานของพนักงานประจำไม่ได้ตามเป้าตามไปด้วย และเมื่อสินค้าถูก “เคลม” (ภาษาที่ใช้ในโรงงาน หมายความว่า การส่งสินค้ากลับคืนมายังโรงงานมาพร้อมกับข้อร้องเรียน) ว่ามีสิ่งแปลกปลอมคนงานประจำก็จะถูกตำหนิ ตามที่พี่ฟ้าเล่าว่า “เคลมกันเยอะมาก บางครั้งเดือนไหนสองสามตู้คอนเทนเนอร์ ทุกเดือนนะ โรงงานก็ต้องมานั้นพนักงาน โดนเรียกไปต่อว่า บอกให้เราทำงานให้ดี” เสียงสะท้อนของคนงานชี้ให้เห็นว่าพวกเขารู้สึกคับข้องใจว่าพวกเขากำลังถูกใช้แรงงานอย่างหนักในการผลิตสินค้าคุณภาพ แต่กลับไม่ได้รับการยอมรับจากโรงงาน ช้ำยังถูกลงโทษเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นมา

อย่างไรก็ตามถึงแม้คนงานจะถูกกำหนดจากวินัยอุตสาหกรรมระดับโลก ผ่านการทำงานตามให้ได้ตามเป้าในแต่ละวันและถูกเร่งเป้าตามที่ได้กล่าวมาแล้ว พวกเขาก็เชื่อว่า จะจำยอมทำตามที่โรงงานกำหนดไปเสียทุกอย่าง เบ็ญได้เล่าถึงเทคนิคของคนงานในการรับมือการถูกเร่งให้ทำงานแข่งกับเวลา ว่าคนงานชายซึ่งมีหน้าที่ยกกล่องถั่วที่แช่แข็งแล้วขึ้นโต๊ะคัดให้พนักงานหญิงคัด หลังจากนั้นคนงานชายจะเป็นคอยนับและขีดว่าทำงานได้กี่กล่อง บรรลุตามหมายหรือไม่ โดยส่วน

ใหญ่พวกเขาจะคิดเกินกว่าที่โรงงานกำหนดเอาไว้ “อย่างวันนั้นเขาเอาตัวมาให้คัดแปดร้อยกว่ากล่อง พวกเราคิดได้พันกว่ากล่อง เลยมาเยอะมาก เราคิดเพื่อให้เขา บางครั้งเขาทำไม่ได้ตามเป้าจริงๆ เราก็เห็นใจกัน” แต่โรงงานก็รู้ว่าคิดเกินเนื่องจาก “จะมีคนบันทึกอีกที่ชั่วโมงนี้เบิกตัวมาเท่าไร” และเมื่อคนงานตรวจสอบได้ว่าการคิดเป้าเกินไปคนงานชายจะถูกเรียกไปตำหนิ ซึ่งพวกเขาก็จะพากันปฏิเสธ “ผู้ชายจะถูกเรียกไปถามว่าใครคิดเกินบ้าง ไม่มีคนรู้ซักรคน มันเยอะไป ไม่รู้ว่าแถวไหน โต๊ะไหนไม่รู้ เพราะงานเขาเร่งเรา” ทั้งนี้เบ๊มบอกว่า “โรงงานก็น่าจะเห็นใจคนงานบ้าง บางทีถั่วก็ไม่งาม ถั่วงามก็จะเก็บเป้าไปอีก” เทคนิคของคนงานที่หนึ่งเล่ามาเป็นเพียงการตั้งรับเท่านั้น แต่ก็ชี้ให้เห็นว่าคนงานเองก็พยายามต่อรองกับโรงงาน เท่าที่เงื่อนไขและสถานการณ์จะเอื้ออำนวย ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกันกับคนงานในโรงงานที่ประเทมาเลเซียทำการขจัดขึ้นต่อกฎระเบียบของโรงงานที่หลากหลายยุทธวิธี อาทิเช่นการแกล้งเข้าห้องน้ำโดยอ้างการมีประจำเดือน การแอบทำลายเครื่องจักร เป็นต้น (Ong, 1987)

จนกระทั่งเมื่อปี พ.ศ.2549 “ห้องเย็นเอบี” ได้มีมาตรการเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานแผนกควบคุมคุณภาพ หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปในกลุ่มคนงานว่า “คิวซี” ซึ่งมาจากภาษาคำในอังกฤษคือ Quality Control (QC) โดยจะเพิ่มค่าจ้างให้กับพนักงาน “คิวซี” ทั้งที่เป็นลูกจ้างแบบรายเดือนและรายวัน เมื่อคนงานระดับปฏิบัติการโดยทั่วไปรับทราบข่าวนี้ พวกเขาจึงพากันรวมตัวประท้วงโรงงานโดยทันที พี่ฟ้าเล่าย้อนเหตุการณ์ในตอนนั้นให้ฟังว่า

“คราวแล้วมีอยู่ครั้งหนึ่ง มีค่าทักษะสำหรับคิวซี พอคนงานรู้กันนี้แหละละประท้วงกันเลยแล้วคนงานที่ทำนี่ละ ไม่มีทักษะหรืออย่างไร เขาจะขึ้นค่าทักษะให้คิวซี อาทิตย์ละ 300 บาทเนี่ย แล้วเราละ พวกเราทั้งหมดทั้งมวลทำงานโดยไม่มีทักษะมันเป็นไปได้ไหม ต้องมีทักษะไหม ก็เลยประท้วงกัน ทำไมคิวซีได้แล้วคนงานไม่ได้” (พี่ฟ้า 26 เมษายน 2552)

การประท้วงเงินทักษะ “คิวซี” ครั้งนั้น แสดงให้เห็นว่า “คนงานห้องเย็น” ถึงแม้จะถูกจ้างให้ทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แต่พวกเขาก็ตระหนักดีว่าพวกเขากำลังถูกเอาเปรียบจากนายจ้างอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับคนงานที่มีความรู้สูงกว่า แต่ไม่ได้ลงแรงทำงานดังที่ป้านองได้บอกเอาไว้ถึงเหตุผลที่เข้าร่วมการประท้วงในครั้งนั้นว่า

“ทักษะนี้มันเกี่ยวกับการกับความรู้นะ คิวซีมันผ่านเพราะอะไร เพราะพนักงานทั้งนั้น พนักงานเป็นคนทำ อะไรๆ ก็คือพนักงานทำ ทำดีที่สุด คิวซีก็ได้ คิวซีมันมีความรู้เท่านั้น นังโต๊ะ เดียวเดียวก็ถือถั่วถุงเดียวมานั่งตรวจ โอ้เราคัดถั่วทั้งวันก็กล่อง ก็ร้อยกล่อง (ป้านอง 30 กันยายน 2552)

ในทางกลับกันหากเมื่อใดที่สินค้าที่ส่งออกไปแล้วถูกตีกลับมายังโรงงาน พร้อมกับการร้องเรียนว่าสินค้ามีเชื้อโรคหรือมีสิ่งปลอมปนติดไป คนงานระดับล่างจะเป็นคนกลุ่มแรกที่ถูกระบุตัวไปสอบสวนหรือดำเนินคดี พร้อมกับต้องคัดสินค้าใหม่ โดยทั้งนี้สินค้าทุกกล่องจะมีบาร์โค้ดระบุวันเวลา และหมายเลขโต๊ะคัดบรรจุเอาไว้ จึงทำให้โรงงานตรวจสอบย้อนกลับมาหาตัวคนงานได้นอกจากนี้ผู้ศึกษาสังเกตว่า “คนงานห้องเย็น” มักจะพูดถึงพนักงานคิวชีรายวันด้วยในทางด้านลบอยู่เสมอ เนื่องจากพวกเขาเห็นว่าพนักงานเหล่านี้มีความอาวุโสน้อยกว่าพวกตน และไม่ได้จบการศึกษาสูงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่หกเท่านั้น ซึ่งไม่มีความแตกต่างจากพวกคนงานอื่นสักเท่าไร ความรู้สึกเหล่านี้อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลเอาไว้ แล้วปะทุออกมาเป็นการต่อต้านมาตรการขึ้นค่าทักษะให้กับ “คิวชี”

การประท้วงในครั้งนั้นคนงานเริ่มต้นการบอกกันแบบปากต่อปากให้กันทราบ หลังจากนั้นทำการล่ำรายชื่อคนงานที่ไม่เห็นด้วยกับการขึ้นค่าทักษะ ก่อนจะตามมาด้วยการไม่ยอมเข้าทำงานในตอนเช้า คนงานแผนกแพ็คเกจ ซึ่งมีความไม่พอใจมากที่สุดพากันไปรวมตัวกันที่ลานด้านหน้าทางเข้าประตูคัตเตอร์เข้าออกงาน นอกจากคนงานจะหยิบยกเอาเรื่องค่า “คิวชี” ขึ้นมาเป็นข้อเรียกร้องกับโรงงานแล้ว พวกเขายังได้เปรียบเทียบความแตกต่างในสวัสดิการที่ได้รับน้อยกว่าโรงงานอื่นในย่านเดียวกัน โดยเฉพาะกับโรงงานเพาะเห็ดที่มีสวัสดิการดีกว่าอีกด้วยว่า “อย่างโรงเห็ดที่อยู่ทางใต้ใกล้โรงงาน เขาได้ค่ารถ ค่าน้ำมัน อะไรสารพัด แล้วทำไมโรงงานเราถึงไม่ได้” แต่สุดท้ายแล้วการประท้วงของคนงานก็จบลงอย่างรวดเร็วที่ฟ้าบอกว่า “ประท้วงห้าถึงสิบนาทิตเท่านั้นเอง” และไม่มีอะไรเกิดขึ้นแล้วระหว่างคนงานกับผู้บริหาร เนื่องจากป้านองบอกว่า “ไม่มีใครเป็นตัวแทนขึ้นไปพูดกับเขา เขากลัวกัน” อีกทั้งคนงานยังถูกดำเนินคดีด้วยตามที่ฟ้าบอกว่า “ไม่ได้อะไรแถมโดนค่าอีกต่างหาก หัวหน้าเขาบอกว่าเราทำไม่ถูกต้อง” หลังจากนั้นก็ไม่มีความเคลื่อนไหวเกิดขึ้นใน “ห้องเย็นเอบี” อีกเลย และเรื่องค่าทักษะ “คิวชี” ก็เงียบหายไป ทั้งนี้ในปีเดียวกันนั้นคนงาน “ห้องเย็นเอบี” พยายามจะจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาแต่ไม่สำเร็จ เนื่องจากคนงานที่เป็นแกนนำถูกโรงงานบีบบังคับให้ออกจากงานไปเสียก่อน

ดังนั้นถึงแม้ “การต่อรองค่าทักษะคิวชี” ของคนงานจะพ่ายแพ้ แต่ก็ทำให้เห็นว่ายิ่งรวมกลุ่มยิ่งทำให้เขาเสริมความเข้าใจในการเป็นตัวเขาเองมากขึ้น ว่าแท้จริงแล้วเขาไม่ใช่เป็นแบบที่โรงงานสร้างภาพว่าเป็นคนงานไร้ฝีมือราคาถูกแต่มีคุณภาพ แต่พวกเขาต้องการต่อรองให้เห็นว่าเมื่อต้องการงานคุณภาพก็ต้องมีรายได้ดีด้วย นี่คืออัตลักษณ์ใหม่ในมุมมองของคนงาน นั่นคือถึงจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แต่ก็ไม่ใช่ความเป็นคน คนงานจะอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีก็ต้องมีรายได้ดีด้วย อัตลักษณ์จึงเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนอัตราค่าจ้างด้วย นอกจากนี้อัตลักษณ์ใหม่ของคนงานไม่ใช่เรื่องรายได้อย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ต้องเป็นรายได้ที่ต้องเหมาะสมกับความหมายของอุตสาหกรรมด้วย

คนงานเรียกร้องไม่ให้ถูกลดทอนความเป็นมนุษย์ เพราะโรงงานบอกว่าเป็นการผลิตแบบสมัยใหม่ผลิตอาหารคุณภาพ ดังนั้นถ้าหากโรงงานอยากได้คุณภาพและเป็นสมัยใหม่ก็ต้องเข้าใจอัตลักษณ์ใหม่ของคนงานอย่างชัดเจนด้วย มิใช่สร้างอัตลักษณ์เพื่อเอาเปรียบคนงาน

5.4 สรุป

เสรีนิยมใหม่มักจะกล่าวอ้างว่าการทำงานในระบบการจ้างงานแบบยืดหยุ่นในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์ออกมาอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยมีตลาดเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน คนงานจึงต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเองอย่างสมบูรณ์เพื่อปรับตัวรับการการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน แต่จากการศึกษาพบว่าแท้จริงแล้วเป็นเพียงวาทกรรมที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อลดทอนความเป็นคนเท่านั้น โดยในบริบทที่โรงงานเข้ามาตั้งในพื้นที่ชนบท และคนงานเองก็ยังคงอยู่ในหมู่บ้าน แต่การทำงานในโลกสมัยใหม่ได้ตัดขาดความสัมพันธ์ระหว่างคนออกจากงาน ชุมชนและตัวของคนงานเอง ด้วยการทำให้คนงานมีอัตลักษณ์เชิงเดี่ยวคือเป็นปัจเจกในรูปของแรงงานไร้ฝีมือ ราคาถูกนั้น ได้สร้างความขัดแย้งในใจคนงานขึ้นมาจนไม่แน่ใจว่าตัวเองเป็นใครในกระบวนการผลิต ไม่มั่นใจในงานที่ทำ และถูกพรากออกจากชีวิตชุมชน

คนงานมีสามกลยุทธ์ในการต่อรองอัตลักษณ์ประกอบด้วย กลยุทธ์การช่วยเหลือกันเองในรูปของ“ควักกิน ควักใจ” “ควักส่ง” และ “กองทุนสวัสดิการ” เป็นการแสดงอัตลักษณ์ในฐานะที่เป็นชุมชนคนงาน ในแง่ที่ว่าคนงานไม่ยอมถูกลดทอนให้เป็นคนงานแบบปัจเจกในแบบที่โรงงานต้องการให้เป็น แต่พวกเขาเป็นกลุ่มทางสังคม ที่แสดงอัตลักษณ์คนงาน โดยมีจุดร่วมกันคือการเป็นคนงานเหมือนกัน อัตลักษณ์จึงเป็นเรื่องของกลุ่มทางสังคมซึ่งเป็นทุนทางสังคมเบื้องต้นในการแสดงตัวตนของคนงานซึ่งทำให้เกิดพลังในการช่วยเหลือกันเมื่อเงินที่หาได้จากงานในภาคอุตสาหกรรมไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และยังเป็นการพยายามปรับเปลี่ยนพื้นที่ความหมายภายในโรงงานใหม่ให้เอื้อต่อบทบาทผู้หญิงที่มีชีวิตส่วนหนึ่งที่ผูกพันกับพื้นที่ตลาดอีกด้วย ทั้งนี้การช่วยเหลือกันของคนงานเป็นการแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้า ซึ่งเป็นขั้นแรกของการต่อรองอัตลักษณ์คนงาน

กลยุทธ์ที่สองเป็นการรักษาสายสัมพันธ์กับหมู่บ้านเอาไว้ ด้วยการลางาไปร่วมงานประเพณีท้องถิ่น โดยเฉพาะ “ปอยหลวง” กับ “งานศพ” ซึ่งคนงานต้องการแสดงอัตลักษณ์ว่าเป็นคนงานมีที่มาจากหมู่บ้านและภาคเกษตร คนงานจึงมิใช่อัตลักษณ์เชิงเดี่ยวตามที่โรงงานพยายามลดทอนให้เป็นคนงานรายได้ต่ำ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้เงินจำนวนมากอย่างเดียว การสร้างอัตลักษณ์เชิงซ้อนจึงเป็นการต่อรองกับความหมายของตัวตนของคนงาน เพราะการมีอัตลักษณ์เชิงเดี่ยวทำให้คนงาน

ถูกรอบง่าย การมีอัตลักษณ์เชิงซ้อนจึงเป็นรูปแบบหนึ่งของการต่อสู้ต่อรองเพื่อไม่ให้คนงานตกเป็นเบี้ยล่างตลอดเวลา

ส่วนกลยุทธ์ที่สาม“การต่อรองค่าทักษะวิชาชีพ” เป็นการต่อรองกับภาพลักษณ์ที่ขัดแย้งกันเองของคนงานในการสร้างอัตลักษณ์ใหม่ โดยที่คนงานต้องการแสดงให้เห็นว่าพวกเขาไม่ใช่เป็นแบบที่โรงงานสร้างภาพว่าเป็นคนงานไร้ฝีมือราคาถูกแต่มีคุณภาพ แต่พวกเขาต้องการต่อรองให้เห็นว่า เมื่อต้องการงานคุณภาพก็ต้องมีรายได้ดีด้วย นี่คืออัตลักษณ์ใหม่ในมุมมองของคนงาน นั่นคือ ถึงแม้จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แต่ก็ไม่ได้ไร้ความเป็นคน คนงานจะอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีก็ต้องมีรายได้ดีด้วย อัตลักษณ์จึงเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนอัตราค่าจ้างด้วย นอกจากนี้อัตลักษณ์ใหม่ของคนงานไม่ใช่เรื่องรายได้อย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ต้องเป็นรายได้ที่ตรงเหมาะสมกับความหมายของอุตสาหกรรมด้วย คนงานเรียกร้องไม่ให้อุตสาหกรรมลดทอนความเป็นมนุษย์ เพราะโรงงานบอกว่าเป็นการผลิตแบบสมัยใหม่ผลิตอาหารคุณภาพ ดังนั้นถ้าหากโรงงานอยากได้คุณภาพและเป็นสมัยใหม่ก็ต้องเข้าใจอัตลักษณ์ใหม่ของคนงานอย่างชัดเจนด้วย มิใช่สร้างอัตลักษณ์เพื่อเอาเปรียบคนงาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคนงานได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าอัตลักษณ์เป็นกระบวนการต่อรองของการปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจ เพื่อยืนยันอัตลักษณ์คนงานในฐานะที่เป็นชุมชนคนงาน เป็นคนงานที่มีรากเหง้าทางวัฒนธรรม และเป็นคนงานที่ต้องได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับการทำงานในโลกสมัยใหม่ การต่อรองของคนงานในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการต่อสู้กับการเอาเปรียบโดยการคุมขังอัตลักษณ์ซึ่งเป็นการลดทอนความเป็นมนุษย์ลงไป การต่อสู้ของพวกเขาเป็นการเผชิญหน้ากับการลดทอนความเป็นมนุษย์ที่ฝังรากลึกในความสัมพันธ์ทางการผลิตในระบบทุนนิยม เป็นการก่อร่างสร้างตัวตนใหม่ที่มีรากหยั่งลึกลงในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เทคนิคในการต่อต้าน ต่อรอง ถูกเปลี่ยนย้ายไปตามความสอดคล้องของสถาบันและรูปแบบของระเบียบวินัยในระบบการผลิต และพื้นที่อื่นในชีวิต และต่อรองตัวตนของคนงานเป็นการแสดงถึงความเข้าใจในโลกที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมท้องถิ่น และเงื่อนไขของสังคมในระยะที่เกิดการบูรณาการท้องถิ่นเข้ากับระบบโลก (Ong, 1987)