
Exploitation Process in Labor Sub-contracting System: A Case Study of Chonburi's Automotive Industry*

Nattaporn Arunno **

Abstract

The objective of this article is to study the process and exploitation of subcontracting labor systems in the perspective of workers and to study factors that cause subcontracting workers to accept work conditions. The study indicated that the exploitation process that is a characteristic of subcontracting labor (sub-contractor labor) in terms of money and labor. By deducting the return by law to help which factors that allow workers to subcontract accept working conditions the study indicated that Even though subcontractors will be aware of being hired by a subcontractor company (Brokerage Company) together to oppress and exploit their own interests, both physical and financial. But they still accept the condition Because of many causes and factors, such as age, education, awareness of information, accommodation and living.

Keywords: Exploitation Process, Sub-Contract, Labor

* Received January 10, 2019; Accepted June 6, 2019

** A Master Student of Political Economy and Governance, Department of Political Science, Faculty of Political Science and Law, Burapha University.

กระบวนการชุดรีดใน ระบบการจ้างแรงงานเหมาช่วง: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี*

ณัฐภรณ์ อรุณโณ **

บทคัดย่อ

บทความชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการและวิธีการชุดรีดในระบบการจ้างแรงงานเหมาช่วงในมุมมองของแรงงานและเพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานจ้างเหมาช่วงยอมรับสภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการชุดรีดที่เกิดขึ้นเป็นลักษณะของการชุดรีดแรงงานเหมาช่วง (แรงงานซับคอนแทรค) ทั้งในรูปแบบตัวเงินและแรงงาน ด้วยการหักผลตอบแทนออกไปโดยอาศัยกฎหมายมาเป็นตัวช่วย

ซึ่งปัจจัยที่ทำให้แรงงานจ้างเหมาช่วงยอมรับสภาพการทำงานผลการศึกษาพบว่า ถึงแม้แรงงานเหมาช่วง จะรับรู้ได้ถึงการถูกบริษัทผู้ว่าจ้างกับบริษัทซับคอนแทรค (บริษัทนายหน้า) ร่วมกันกดขี่เอาผลประโยชน์กับตนเองทั้งแรงกายและตัวเงิน แต่พวกเขาก็ยังคงยอมรับสภาพ เพราะด้วยสาเหตุและปัจจัยหลาย ๆ ด้าน อย่างเช่น อายุ, ด้านการศึกษา, การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร, ที่พักอาศัย และการดำรงชีพ

คำสำคัญ : กระบวนการชุดรีด, แรงงานเหมาช่วง, แรงงาน

* ได้รับบทความ 10 มกราคม พ.ศ. 2562; อนุมัติให้จัดพิมพ์ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2562

** นิสิตปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1. บทนำ

เนื่องจากการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในทางเศรษฐกิจทำให้จังหวัดชลบุรี เปลี่ยนแปลงมาเป็นเมืองอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดแรงงานรับเหมาช่วง การจ้างเหมาแรงงาน หรือที่เจ้านิยมเรียกกันว่า “Sub-Contract” นั้น ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ซึ่งความหมายของแรงงานจ้างเหมาแรงงาน หรือแรงงานซับคอนแทรค คือ เราสามารถให้คำจำกัดความของการจ้างงานงานที่ไม่มั่นคงได้ว่า มันไม่ใช่การจ้างงานที่เป็นมาตรฐาน การจ้างงานที่เป็นมาตรฐานโดยทั่วไปย่อมหมายถึง งานประจำที่มีชั่วโมง การทำงานต่อสัปดาห์สม่ำเสมอ คนงานสามารถกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการในรูปแบบของสัญญาจ้างกับนายจ้างรายเดียวได้ โดยนายจ้างนั้น ๆ จะต้องมีหน้าที่จัดให้มีสวัสดิการและความคุ้มครองด้านต่าง ๆ ให้แก่คนงาน รวมถึงความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างได้ง่าย ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากสถานะทางกฎหมายของคนงานที่ได้รับการคุ้มครองต่ำหรือไม่ได้รับการคุ้มครองใด ๆ เลย การจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง หรือ CAL (Contract and Agency Labour) เป็นคำที่ ICEM (องค์กรแรงงานระดับสากล องค์กรหนึ่งที่มีการรณรงค์เรื่องงานจ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรงมาโดยตลอด) ใช้เพื่ออธิบายรูปแบบของการจ้างงานที่ไม่มั่นคงทั้งหลาย ซึ่งในอดีตที่ผ่านมา เราอาจพบการจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง อยู่ในส่วนที่ไม่ใช่กิจกรรมหลักของบริษัท เช่น การทำความสะอาด สะอาด การบริการรับจัดส่งอาหาร การรักษาความปลอดภัย และการขนส่ง แต่ในปัจจุบันงานแทบทุกประเภทสุ่มเสี่ยงที่จะกลายเป็นงานที่ไม่มั่นคงไปหมดแล้ว รวมทั้งงานที่เป็นกิจกรรมหลักของบริษัทด้วย

นอกจากนี้ คนงานหญิงและคนงานอายุน้อยมักตกเป็นเหยื่อกลุ่มแรกของการจ้างงานที่ไม่มั่นคง ได้รับค่าตอบแทนต่ำมาก มีสภาพการทำงานที่ย่ำแย่มาก โดยส่วนใหญ่แล้ว คนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงจะมีสภาพ การจ้างที่ไม่ดี ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่าคนงานประจำ พวกเขามักไม่ได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพ การคุ้มครองการตั้งครรภ์ วันหยุดประจำปี พวกเขามักจะถูกหักค่าจ้างเมื่อลาป่วย และมากไปกว่า

นั้นคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงส่วนใหญ่ซึ่งได้รับค่าจ้างที่ต่ำ (หรือต่ำมาก) อยู่แล้ว ยังขาดโอกาสเข้าถึงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานและอาชีพ ในอีกด้านหนึ่งพวกเขา ก็ถูกแรงกดดันอย่างหนักให้ยอมรับ กับความยืดหยุ่นของการจ้างงานอย่างเต็มที่

กล่าวโดยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นกรณีศึกษาครั้งนี้ มีการจ้างแรงงานเหมาช่วง เป็นการจ้างเพื่อให้ทำงานเกี่ยวกับงานด้านฝ่ายผลิตเป็นงานหล่องานชุบ และงานประกอบ โดยรายได้ของแรงงานเหมาช่วงจะอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่ารายได้ขั้นพื้นฐานที่แรงงานคนหนึ่งจะได้รับ ซึ่งในส่วนของสวัสดิการนั้นแรงงานเหมาช่วงจะไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ จากบริษัทผู้ว่าจ้างหรือบริษัทซัพคอนแทรคเลย

แม้การศึกษาแรงงานจ้างเหมาช่วงจะปรากฏว่ามีการศึกษาอยู่มากมาย แต่ก็ยังไม่มียานวิจัยใดที่จะให้แรงงานเป็นผู้ดำเนินเรื่องและถ่ายทอดสภาพการถูกเอาเปรียบผ่านมุมมองของแรงงานจ้างเหมาช่วงเลย (บริษัทเอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2552) ดังนั้นจึงได้นำมาสู่ที่มาของความสำคัญของปัญหาว่า กระบวนการและวิถีการชุดชีวิตในระบบการจ้างแรงงานเหมาช่วงเป็นอย่างไรและปัจจัยหรือเงื่อนไขอะไรที่ทำให้แรงงานเหมาช่วงยอมรับ

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการและวิถีการชุดชีวิตในระบบการจ้างแรงงานเหมาช่วงในมุมมองของแรงงาน

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานจ้างเหมาช่วงยอมรับสภาพการทำงาน

3. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2552-ปัจจุบัน เหตุผลที่เลือกศึกษาในช่วงเวลาดังกล่าวเพราะเป็นช่วงที่แรงงานรับจ้าง

เหมาะช่วง หรือแรงงานข้ามคอนแทรก เริ่มมีบทบาทกับอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก ซึ่งจะศึกษาแรงงานเหมาะช่วง ตั้งแต่ช่วงก่อนที่จะเข้ามาทำงานกับบริษัทข้ามคอนแทรก ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี เพื่อที่จะสามารถช่วยให้เราเข้าใจความคิดของแรงงาน และสะท้อนให้เห็นสภาพความเป็นจริงของแรงงาน ทั้งก่อนและหลังได้ รวมถึงจะทำการศึกษากลุ่มคนที่จะใช้ในการศึกษาเฉพาะแรงงานจ้างเหมาะช่วงที่เป็นแรงงานไทยเพียงกลุ่มเดียวและให้แรงงานเหล่านี้สะท้อนการถูกกดขี่จากมุมมองของตัวแรงงานจ้างเหมาะช่วง การศึกษาคำนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์กระบวนการและวิธีการชุดรีดในระบบการจ้างแรงงานเหมาะช่วงทั้งการกดขี่ด้านสิ่งที่เป็นรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน หลังจากนั้นจะวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้แรงงานจ้างเหมาะช่วงยอมรับสภาพการทำงาน

4. แนวคิดหลักในการวิจัย

ในการวิจัยเชิงคุณภาพแนวเล่าเรื่องครั้งนี้ จะใช้แนวคิดหลักทางวิชาการเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนกระบวนการวิจัย ตั้งแต่การตั้งปัญหาการวิจัยจนถึงการวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิดหลักที่จะนำมาใช้ที่นี้ ได้แก่

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเหมาะช่วง ในการศึกษากระบวนการชุดรีดในระบบแรงงานจ้างเหมาะช่วงในจังหวัดชลบุรีที่เป็นกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเหมาะช่วงเป็นเครื่องมือช่วยในการศึกษากระบวนการชุดรีดในระบบแรงงานจ้างเหมาะช่วงในจังหวัดชลบุรี จากการสำรวจองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดแรงงานเหมาะช่วงพบว่า ความหมายของงานจ้างเหมาะ หมายถึง งานที่ทำให้บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ซึ่งเรียกว่า “สถานประกอบการผู้จ้าง” โดยบุคคลหนึ่งเรียกว่า “คนงานจ้างเหมาะ” เมื่องานนั้นคนงานทำด้วยตนเองภายใต้เงื่อนไขที่เป็นจริงของการพึ่งพาหรือการอยู่ได้บังคับบัญชาการของสถานประกอบการผู้ว่าจ้าง ซึ่งเงื่อนไขเหล่านี้คล้ายกับลักษณะของความสัมพันธ์ในการจ้างงานตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติโดยที่งานนั้นได้ทำขึ้น เนื่องจากมีความสัมพันธ์ตามสัญญาโดยตรงระหว่างคนงานกับสถานประกอบการ

ผู้จ้างหรือคนกลาง และคนงานนั้นได้ถูกจัดทำให้แก่สถานประกอบการผู้จ้าง โดยผู้รับเหมาแรงงานหรือคนกลาง (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2541) นอกจากนี้แบบแผนหรือรูปแบบของงานจ้างเหมาดังกล่าวมาแล้ว งานจ้างเหมาอาจดำเนินอยู่ในรูปแบบที่มี 3 ฝ่าย หรือ 2 ฝ่าย ซึ่งพิจารณาได้ดังต่อไปนี้ (พรชัย ต้นพันธุสกุล, 2547)

1) การจ้างเหมาแบบ 3 ฝ่ายโดยมีคนกลาง แบบแผนทั่วไปประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ สถานประกอบการผู้จ้าง คนกลางหรือผู้รับเหมาแรงงานและคนงาน ซึ่งอาจมีรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

2) การจ้างเหมาแบบมีบุคคลธรรมดาเป็นคนกลาง งานจ้างเหมาแบบ 3 ฝ่าย ซึ่งมีบุคคลกลางเป็นคนกลางนี้ ประกอบด้วยคนรับจ้างเหมาสถานประกอบการผู้จ้าง และคนกลางซึ่งเป็นคนธรรมดา ทำหน้าที่เป็นผู้จัดหางานจ้างเหมาให้แก่สถานประกอบการผู้จ้าง และเป็นรูปแบบที่พบทั่วไปในงานต่าง ๆ (พรชัย ต้นพันธุสกุล, 2547)

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการชู้ตริต ในการศึกษากระบวนการชู้ตริตในระบบแรงงานจ้าง مهاช่วงในจังหวัดชลบุรีที่เป็นกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการชู้ตริต ซึ่งความหมายของการชู้ตริตความหมายการชู้ตริตในมุมมองของมารกซ์อธิบายว่า เหตุที่คนยากจนลงในยุคอุตสาหกรรม เพราะการผูกขาดปัจจัยการผลิตเข้มงวดขึ้นตลอดจนอำนาจการเมืองเข้มแข็งขึ้น อันเป็นเหตุให้ ความสามารถในการชู้ตริต (exploitation) มีประสิทธิภาพสูงขึ้นมาก ซึ่งใจ อึ้งภากรณ์ (2552) ได้นิยามความหมายของการชู้ตริตว่า การที่มูลค่าที่คนส่วนใหญ่ผลิตจากงานของตน กลับตกอยู่ในมือของคนรวย ขุนนาง หรือนายทุน ซึ่งเป็นคนส่วนน้อยของสังคม นักมาร์กซิสต์เรียกว่า “การชู้ตริต” มูลค่าส่วนหนึ่งที่เกิดมาจากการทำงาน ซึ่งเรียกกันว่า “กำไร” อยู่ในมือของคนส่วนน้อย (นายทุน) และกำไรที่สังคมนำกำไรดังกล่าวไปลงทุนในการผลิตต่อไป ไม่ได้กระทำภายใต้เงื่อนไขการตอบสนองของความต้องการของมนุษย์ แต่เป็นกลไกอย่างหนึ่งที่นายทุนเห็นว่าจะเป็นแนวทางที่ทำให้ทุนเกิดการงอกเงยได้ โดยที่ไม่ต้องให้ทุนตนเองเพิ่มเติมเข้าไปอีก หากแต่ใช้กำไรที่ได้จากการการชู้ตริตชนชั้นกรรมกรจากในรูปแบบต่าง ๆ

5. วิธีวิทยาในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยกระบวนการชุดรีดในระบบการจ้างแรงงาน مهاชวงใน
ทัศนะของแรงงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีในที่จะพิจารณา
หัวข้อเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย โดยการเก็บรวบรวม
ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพแนวเล่าเรื่อง จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร
และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เป็น
ทางการหรือไม่มีโครงสร้าง (Informal or unstructured Interview) โดยใชการสัมภาษณ์
แรงงาน مهاชวงจำนวน 11 คน ใช้ช่วงระหว่าง 17-19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 คือ มี
เพียงคำถามวิจัยเป็นแนวสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ในที่นี้จะกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก
ได้แก่ แรงงาน مهاชวงไทย ซึ่งในที่นี้ผู้ทำวิจัยมีความประสงค์ที่จะไม่ขอเปิดเผยชื่อ เป็น
การสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวเพื่อเปิดเผยสิ่งจูงใจ ความเชื่อ ทัศนคติของผู้ตอบ และใน
ส่วนของการตรวจสอบข้อมูลการวิจัยครั้งนี้จะใชการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเ้า
(Triangulation) ซึ่งเป็นวิธีการที่ใชอย่างได้ผล ซึ่งการตรวจสอบข้อมูลสามเ้า (Data
Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ
ของข้อมูลนั้น จะต้องตรวจสอบแหล่งที่มา 3 แหล่ง ได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล

วิธีวิทยาในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบเล่าเรื่อง
(Narrative Analysis) กล่าวคือ วิธีวิทยาแบบเรื่องเล่าเป็นวิธีวิทยาที่สำคัญในการให้
ความสำคัญกับการศึกษาเรื่องของแรงงานจ้าง مهاชวงผ่านวิธีการเล่าเรื่อง ให้
ความสำคัญกับเสียงและประสบการณ์ที่ผ่านการเล่าเรื่องโดยแรงงานเอง ทำให้ชีวิตและ
ตัวตนของแรงงานถูกรับรู้ ซึ่งแตกต่างจากกระบวนการแสวงหาความรู้แบบดั้งเดิมที่
เน้นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่มีได้ให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นถ่ายทอด
เรื่องเล่าจากมุมมองของแรงงานเป็น ซึ่งวิธีวิทยาเรื่องเล่าจึงเป็นวิถีที่ทำให้เกิดการค้นพบ
ค้นหา และนิยามตัวตนของแรงงาน مهاชวง นอกจากนั้นยังเปิดพื้นที่ให้เห็นถึงความ-
แตกต่างของมิติที่หลากหลาย ความสลับซับซ้อน อารมณ์ความรู้สึกของมนุษย์ ซึ่งวิธี

วิทยาในแบบดั้งเดิมไม่สามารถเข้าถึงได้ลึกซึ้ง โดยเรื่องเล่าเป็นวิถีทางในการเก็บข้อมูลที่มีลักษณะเฉพาะ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจระบบการจ้างแรงงานผ่านจากประสบการณ์และวิถีชีวิตชีวิตของแรงงาน

6. กระบวนการยุติธรรมจากแรงงานเหมาะสมในพื้นที่เขตนิคมอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการยุติธรรมที่เกิดขึ้นเป็นลักษณะของการเอาเปรียบแรงงานเหมาะสม ทั้งในรูปตัวเงินและแรงงาน ดังนี้

6.1 *สวัสดิการการรักษาพยาบาลและค่ารักษาพยาบาล* ผลการศึกษาพบว่า พนักงานแรงงานจ้างเหมาะสมที่มีสถานการณจ้างงานแบบชั่วคราวจะถูกบริษัทขับคอนแทคหักเงินค่าประกันสังคมในทุก ๆ เดือน แต่สิ่งที่แตกต่างกันกับพนักงานแรงงานจ้างประจำของบริษัทคือ พนักงานแรงงานจ้างเหมาะสมไม่สามารถใช้สิทธิประกันสังคมในการรักษาพยาบาลตนเองได้เลยเพราะเนื่องจากไม่มีบัตรประกันสังคมเหมือนกับแรงงานโดยทั่ว ๆ ไปที่กฎหมายกำหนดว่าจะต้องให้บริษัทนายจ้างแต่ละที่จะต้องจัดให้มีสวัสดิการในเรื่องของประกันสังคมที่จะต้องมี หากไม่มีก็ถือว่าทำผิดกฎหมาย (นายแดง (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 2559)

6.2 *สวัสดิการวันลาและวันหยุด* ผลการศึกษาพบว่า พนักงานแรงงานจ้างเหมาะสมจะได้รับการบังคับจากบริษัทขับคอนแทคในเรื่องของการไม่มาทำงาน หากพนักงานแรงงานเหมาะสมประสงค์ที่จะลาหยุด ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด ๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ หรือ ลาในกรณีอื่น ๆ พนักงานแรงงานเหมาะสม จะต้องยอมรับว่าตนจะต้องถูกหักค่าแรงในวันที่หยุดงาน โดยแรงงานรับจ้างเหมาะสมจะถูกกดขี่เอาเปรียบในเรื่องของชั่วโมงในการทำงาน และได้รับการปฏิบัติแบบไม่เป็นธรรม (นายเหลือง (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 2559)

6.3 ค่าจ้าง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานแรงงานเหมาะสมจะได้รับแต่ค่าจ้างที่คำนวณเป็นรายวัน คิดตามวันที่มาทำงานจริง ในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดตามประเพณี พนักงานแรงงานเหมาะสมก็ได้หยุดแต่จะไม่รับค่าจ้างของวันนั้น ซึ่งบริษัทชัปปคอนแทรกคจะไม่ยอมให้แรงงานได้มีวันหยุดพัก เพราะหากแรงงานได้มีการลาหยุดงานบ่อย มีผลทำให้รายได้ส่วนเกินที่จะได้ขาดหายไป (นายม่วง (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 2559)

6.4 สวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานแรงงานเหมาะสมจะไม่ได้รับสวัสดิการในเรื่องเครื่องแบบและอุปกรณ์จากบริษัทนายจ้างเหมือนกับพนักงานประจำ บริษัทชัปปคอนแทรกคจะเป็นคนที่ดูแลในเรื่องส่วนนี้ พนักงานแรงงานเหมาะสมจะต้องเสียเงินสำหรับเป็นค่าเสื้อผ้าที่จะใส่ในเวลาปฏิบัติงานที่บริษัท ซึ่งพนักงานแรงงานเหมาะสมส่วนใหญ่ต่างก็ไม่ค่อยจะพอใจกับสิ่งที่บริษัทชัปปคอนแทรกคมาหักเงินเดือนบางส่วนออกเพื่อเป็นค่าเสื้อผ้าพนักงาน และนอกจากนี้แล้วพนักงานแรงงานเหมาะสมก็ยังคงต้องไปหาซื้อกางเกงและรองเท้าเซฟต์เองอีกด้วย ซึ่งสิ่งที่แรงงานเหมาะสมถูกปฏิบัติมีความแตกต่างจากแรงงานทั่วไป พวกเขาจะต้องสูญเสียรายได้บางส่วนไปสำหรับเป็นค่าเครื่องแบบพนักงาน (นาย ก. (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 2559)

6.5 สวัสดิการรถรับ-ส่งพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการเรื่องรถรับ-ส่งพนักงาน พนักงานแรงงานเหมาะสมจะต้องเดินทางมาปฏิบัติงานเอง หรืออาศัยมาที่รถบริษัทอื่นที่อยู่ใกล้กับบริษัทที่พนักงานแรงงานเหมาะสมปฏิบัติงานอยู่ บริษัทชัปปคอนแทรกคจะมองว่า แรงงานเหมาะสมเป็นแรงงานที่ไม่มีทางเลือก จึงเลือกที่จะปฏิบัติกับแรงงานเหล่านี้แบบที่กดขี่ขูดรีดให้เดินทางมาทำงานเอง (นาย ค. (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 2559)

6.6 การเรียกเก็บค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ผลการศึกษาพบว่า นอกจากเรื่องการหักเงินค่าชุดพนักงานแล้ว บริษัทชัปปคอนแทรกค ก็ยังมีการเก็บค่าบริการประจำตัวพนักงาน อีกใบละ 50 บาท (จ่ายครั้งแรก) ค่าเอกสารดำเนินการอีก เดือนละ 300-400 บาทต่อเดือน และยังมีการหักเงินในกรณีที่ลาออกด้วย โดยคิดอัตราค่า-

ลาออกด้วย จากข้อสงสัย ณ จุดนี้ จึงนำไปสู่การหาข้อสรุปในข้อถัดไป ในส่วนของสาเหตุที่ว่าเหตุใดแรงงานเหมาช่วงที่ตนเองถูกเอาเปรียบแต่ก็ยังเลือกที่จะยอมทนทำงานในลักษณะนี้ (นายซี (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 2559)

7. ปัจจัยที่ทำให้แรงงานเหมาช่วงยอมรับสภาพการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

7.1 อายุและปัจจัยเรื่องพื้นฐานอื่น ๆ โดยรวมของบุคคลหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานแรงงานเหมาช่วงมีมุมมองในตัวเองว่า ตนเองจบมาน้อย ประสบการณ์ทำงานก็ไม่มีหรือมีบ้าง จะไปสู่คนที่เรียนจบมาสูงกว่าได้อย่างไร สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเหมือนการฝังข้อมูลความคิด ความเชื่อที่ทำให้พนักงานแรงงานเหมาช่วงขาดความกล้าที่จะเดินเข้าไปสมัครงานตามบริษัทที่มีการเปิดรับพนักงานโดยตรง ประกอบกับบริษัทซัพคอนแทรกได้มีการโฆษณายืนยันว่าพนักงานที่มาสมัครงานผ่านบริษัทซัพคอนแทรก โดยส่วนมากจะได้งานทำทันทีแน่นอน พนักงานเหล่านี้จึงมองหว่าบริษัทซัพคอนแทรก จึงเป็นทางเลือกที่น่าจะพาพวกเขาไปทำงานในบริษัทที่ดีและเป็นการเปิดอนาคตให้แก่พวกเขา โดยที่แรงงานเพียงแต่เดินเข้าไปฝากประวัติก็จะได้รับงานทำโดยไม่ต้องกังวลว่าอายุหรือการศึกษาจะมีผลกับการได้งานทำหรือไม่ (นายหนึ่ง (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 2559)

7.2 แหล่งที่พำอาศัย ผลการศึกษาพบว่า จำนวนคนที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานในแถวเขตอุตสาหกรรมยานยนต์ จ.ชลบุรี ส่วนหนึ่งก็จะได้รับอิทธิพลจากการชักจูงชักชวนของพี่น้องที่ย้ายมาทำก่อน และเมื่อพวกเขาเห็นว่าพี่น้องที่ย้ายเข้ามาทำงานในภาคตะวันออก ได้งานทำที่ดี รายได้พอที่จะจุนเจือชีวิตความเป็นอยู่ได้ สามารถสร้างเนื้อสร้างตัว ซึ่งจากกรณีนี้ที่ศึกษานี้พบว่า แรงงานเหมาช่วงที่ได้งานทำแล้ว จะยอมรับสภาพที่ถูกเอาเปรียบได้ เพราะแรงงานต่างมองว่าการที่ยังมีงานทำยอมทำให้พวกเขามีเงินในการใช้จ่ายใช้สอย (นายสาม (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 2559)

7.3 การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงาน ผลการศึกษาพบว่า การสมัครงานผ่านบริษัทชั้บคอนแทรกต์เป็นสิ่งที่สะดวกและไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและไม่ต้องเดินทางไปหาด้วยตนเอง เพราะบริษัทที่มั่นคงใหญ่โตก็จะมีมีการลงประกาศผ่านทางโซเชียลมีเดียอยู่แล้ว ดังนั้นแรงงานจึงคิดว่าการมีบริษัทชั้บคอนแทรกต์ก็ดีกว่าคนที่ต้องการงานด่วนและไม่ต้องทำเอกสารเองให้ยุ่งยาก รวมไปถึงหากไม่มีประสบการณ์โดยตรงก็ยังสามารถได้งานทำได้ ซึ่งดีกว่าการไปสมัครเองมาก โดยแรงงานส่วนใหญ่จะหาข้อมูลการสมัครงานผ่านทางเฟซบุคเป็นหลัก ซึ่งก็ทำให้พวกเขาได้งานทำโดยเร็วเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นเหตุปัจจัยที่ว่าทำไมแรงงานถึงทยอยมารับสภาพการถูกกดขี่เอาเปรียบได้ (นายวิทย์ (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 2559)

7.4 ความสะดวก รวดเร็วในการได้งานทำ ผลการศึกษาพบว่า การคัดเลือกรับคนเข้าทำงานของบริษัทชั้บคอนแทรกต์ไม่ได้ยุ่งยากและมีขั้นตอนมาก เพราะจากคำบอกเล่าของพนักงานได้บอกว่า แค่เดินไปสมัครและขอเอกสารที่จำเป็นต่าง ๆ ในการสมัครงาน หลังจากกรอกข้อมูลเสร็จ ก็จะต้องมีการสัมภาษณ์ตามทั่ว ๆ ไป ถ้าโดยรวมแล้วคุณสมบัติผ่านก็ให้คนนั้นไปตรวจร่างกายเพื่อดูว่าเป็นโรคหรือมีความบกพร่องทางสุขภาพหรือไม่ ซึ่งข้อดีของการที่พนักงานเลือกเดินเข้าไปสมัครผ่านทางบริษัทชั้บคอนแทรกต์ที่ดีกว่าไปสมัครเองโดยตรง คือ หากผ่านการตรวจสอบจากบริษัทชั้บคอนแทรกต์แล้วก็จะไม่โดนคัดเลือกรับจากบริษัทนายจ้างอีกที และได้งานทำเร็วกว่าไปสมัครเอง ทำให้ไม่ต้องเสียเวลารอนาน ไม่ต้องขาดรายได้เป็นเวลานาน ถ้าเทียบกับการไปสมัครเอง ซึ่งจากความสะดวกสบายนี้จึงทำให้แรงงานยอมรับในเรื่องการถูกกดค่าจ้างได้ (นายขาว (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 2559)

7.5 เพื่อการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว ผลการศึกษาพบว่า พนักงานแรงงานเหมาะสมต้องทำงานเพื่อนำเงินรายได้มาใช้จ่ายจุนเจือตนเองและครอบครัว โดยพนักงานเหมาะสมที่มาทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่จะไม่ใช่คนในพื้นที่ แต่เป็นคนที่มีภูมิลำเนาถิ่นฐานมาจากที่อื่น จึงทำให้ต้องมาเริ่มสร้างเนื้อสร้างตัว ต้องมาหาที่พักอาศัยใหม่ และต้องมาเริ่มต้นกับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่ไม่เคย

เจอ ดังนั้นจึงเป็นเหตุปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานคิดว่า การได้งานทำโดยผ่านบริษัทซับ-คอนแทรค ยังคงเป็นสิ่งที่ดีสำหรับตนเอง (นายบุญมี (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 2559)

8. การอภิปรายผล

จากข้อสรุปวิจัยเรื่องกระบวนการชู้ตริตในระบบการจ้างแรงงานเหมาช่วงในทัศนะของแรงงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากงานวิจัยในครั้งนี้สามารถก่อให้เกิดข้อค้นพบความรู้ใหม่ที่แตกต่างจากนักคิดทฤษฎี คาร์ล มาร์กซ์ ในเรื่องของการชู้ตริตมูลค่าส่วนเกิน ที่มาร์กซ์ได้พยายามตีแผ่และวิเคราะห์วิภาษวิธี โดยมุ่งเน้นแต่เพียงนำเสนอเป็นเพียงแต่ปัจจัยด้านตัวเลข หรือในเรื่องของค่าจ้าง ทุนคงที่ ทุนผันแปร และมูลค่าส่วนเกินที่เกิดจากพลังแรงงานของตัวแรงงานผู้ทำการผลิตเอง ซึ่งมาร์กซ์มองว่า มูลค่าของพลังแรงงาน หรือค่าจ้างที่จะจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่แรงงานในระบบทุนนิยมนั้น เป็นสินค้าชนิดหนึ่งที่ซื้อขายในตลาดด้วยกลไกวิธีการเดียวกับมูลค่าของสินค้าทั่วไป ซึ่งมาร์กซ์มองว่าพลังแรงงานจะเกิดขึ้นได้นั้นก่อนมาจากพลังแรงงานเทียบเท่าได้กับจำนวนปริมาณสินค้าที่แรงงานผลิตได้ จากการศึกษาแนวคิดของมาร์กซ์ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่า แนวคิดของมาร์กซ์อาจใช้ได้และเป็นจริงกับในยุคของการก่อตัวทุนนิยมที่มีมานานแล้ว หากแต่เมื่อนำมาใช้และเปรียบเทียบกับในโลกของระบบการจ้างงานในระบบทุนนิยมปัจจุบัน จึงทำให้เห็นว่าการศึกษาและแนวคิดของเขายังคงมองเพียงมิติด้านตัวเลขเพียงด้านเดียว ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ได้เป็นการสร้างและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ที่มีหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านสังคมและวิถีชีวิต วัฒนธรรม รวมไปถึงการเมืองด้านความขัดแย้งที่แอบแฝงอยู่ในภายใต้ระบบการจ้างแรงงานระบบเหมาช่วง กล่าวคือ ภายใต้การทำงานร่วมกันนี้ มีความไม่พอใจของแรงงานเหมาช่วงแอบแฝงอยู่เพราะแรงงานต่างรับทราบดีว่า พวกเขา

เขาต่างกำลังถูกพวกนายจ้างร่วมกันกดขี่ขูดรีดในเรื่องรายได้และสวัสดิการ ความไม่พอใจเหล่านี้จะแอบแฝงอยู่เสมอเหมือนคลื่นใต้น้ำที่รอเพียงโอกาสเอาคืนเหล่านั้นายทุน

นอกจากงานวิจัยในครั้งนี้จะทำให้เกิดข้อค้นพบที่แตกต่างจากสิ่งที่มาร์กซ์กล่าวไว้แล้ว งานวิจัยในครั้งนี่ยังเป็นการศึกษาที่แตกต่างไปจากงานวิจัยเรื่องระบบเหมาช่วงอื่น ๆ อีกด้วย เพราะจากการสำรวจงานวิจัยที่เคยมีผู้วิจัยท่านอื่น ๆ ได้ทำการศึกษาไว้ ล้วนแล้วแต่มุ่งศึกษาแต่เพียงเรื่องของสวัสดิการ กฎหมาย และความไม่เป็นธรรม การถูกกระทำที่แตกต่างจากแรงงานรับจ้างรายเดือนทั่วไปเท่านั้น หากแต่ไม่มีผู้ที่ตั้งคำถามและหาคำตอบในเรื่องของปัจจัยใด ๆ ที่ทำให้แรงงานยอมรับสภาพทนอยู่กับการถูกเอาเปรียบอยู่ตลอด ซึ่งในจุดนี้ผู้วิจัยเห็นว่าเหตุที่ทำให้สิ่งต่าง ๆ ทำให้เกิดแรงงานที่อาจเรียกได้ว่าเสมือนเป็นแรงงานทาสก็ได้ เพราะด้วยสังคมไม่ว่าจะในยุคของนักทฤษฎีอย่างมาร์กซ์ หรือในยุคสังคมนิยมปัจจุบัน สังคมของเราถูกหล่อหลอมและปลูกฝังมาตั้งแต่วัยเยาว์ว่าเงิน สิ่งของ วัตถุต่าง ๆ จะทำให้บุคคลคนนั้นได้รับการยอมรับและทำให้กลายเป็นคนที่มีคุณค่า ทำให้พวกเขาเหล่านั้นกลายเป็นคนที่ได้รับหน้าถือตา ซึ่งก็เช่นเดียวกับพนักงานเหมาช่วงเช่นกัน สิ่งต่าง ๆ ที่พวกเขาทำหรือยอมทำก็เพื่อที่จะต้องการมีจุดยืนในพื้นที่ส่วนหนึ่งของสังคมและเพื่อสนองความต้องการของตนเอง ครอบครัวให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและต้องการพยายามถีบฐานะตนเองให้ห่างไกลจากความยากจน ความลำบากที่เคยเป็นตั้งแต่วัยเด็ก

จากผลการศึกษาพบว่า งานวิจัยในครั้งนี้มีคุณสมบัติคล้องกับงานของ เสมาสีบตระกูล (2546) มนตรี ปานแดง และสุภาพร นาจันทัต (2549) และมณี ชุนภักดี และ บัณฑิต แป้นวิเศษ (2548) เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เคยศึกษาเกี่ยวกับแรงงานจ้างเหมาช่วง พบว่า งานวิจัยชิ้นนี้เป็นที่ยืนยันในมิติของการกดขี่เอาเปรียบนั้นพบว่า มีการเอาเปรียบในระบบการจ้างงานแบบเหมาช่วงในมิติต่าง ๆ อย่างไรก็ดีแล้วแต่งานวิจัยชิ้นนี้ก็มีความแตกต่างจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการขูดรีดในระบบการจ้างแรงงานเหมาช่วง เนื่องจากเป็นการศึกษาจากมุมมองแรงงานจ้างเหมาช่วงเป็นหลักไม่ใช่การนิยามหรือให้ความหมายกระบวนการขูดรีดจากมุมมองของคนนอก นอกจากนี้งานวิจัย

ขึ้นนี้ยังพยายามวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขจากมุมมองของแรงงานจ้างเหมาช่วงที่ต้องยอมรับสภาพการจ้างงาน แม้จะไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งการศึกษาจากมุมมองของคนในเช่นนี้จะนำไปสู่การสร้างความเข้าใจใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้แรงงานจ้างเหมาช่วงยอมรับสภาพการทำงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางเบื้องต้นที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของภาครัฐและผู้ประกอบการสร้างเงื่อนไข หรือกำหนดนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานเหล่านี้ให้ดีขึ้น โดยผู้ที่ได้รับข้อมูลจากกรณีศึกษาเล็ก ๆ ในครั้งนี้อาจจะนำไปเป็นกรณีนำร่องเพื่อศึกษาหาสาเหตุว่าเหตุใดระบบความไม่เป็นธรรมนี้ยังคงอยู่ และจะต้องใช้มาตรการอย่างไรเพื่อจัดการเอาเปรียบของชนชั้นนายทุนให้หมดไป

9. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษากระบวนการชู้ตริตในระบบการจ้างแรงงานเหมาช่วงในทัศนะของแรงงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะที่ได้ค้นพบหลังจากที่ได้ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

9.1 ควรจะมีการมอบหมายจัดตั้งให้มีหน่วยงานที่เข้ามาดูแลรับผิดชอบกลุ่มแรงงานประเภทเหมาช่วงโดยตรง และให้มีการควบคุมอย่างเข้มงวด เพื่อลดปัญหาการกดขี่เอาเปรียบแรงงาน

9.2 ควรมีการปรับปรุงพัฒนาข้อกฎหมายในเรื่องการลงโทษนายจ้างในกรณีที่เกิดชู้ตริตแรงงานให้มีความน่าเกรงขามและเพื่อให้ นายจ้างตระหนักกลัวและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

9.3 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ เช่น อายุ การศึกษาเป็นสิ่งที่ เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ผู้ด้อย โอกาสถูกนายจ้างหรือนายทุนคอยกดขี่ชู้ตริต แสวงหาผลประโยชน์อยู่ตลอด ผู้วิจัยจึงเห็นว่าน่าจะมีการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ออกสำรวจยังพื้นที่ต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมเพราะด้วยความที่คนทั่วไปอาจจะเห็นว่าบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมจึงปล่อยปะละเลยไม่ได้มีเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐตรวจสอบ

9.4 ควรจะมีการจัดหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกลุ่มแรงงาน หรือผู้ด้อยโอกาสให้มีความรู้ติดตัวเป็นเหมือนเครื่องมือในการสร้างอาชีพและมีรายได้ เพราะจากการศึกษาพบว่า เหตุผลที่แรงงานเหมาะสมช่วงน้องเข้ามาอยู่ในกระบวนการกวดค่าจ้างนี้ก็เพราะไม่มีความรู้และประสบการณ์มาเลยจึงทำให้ไม่มีโอกาสได้งานที่ดี

9.5 ควรจัดให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อให้แรงงานเหมาะสมช่วงสามารถต่อรองเรียกร้องความชอบธรรมของแรงงานได้ และจัดระบบการกวดขี่เอาเปรียบให้หมดไป

10. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษากระบวนการชูดรีดในระบบการจ้างแรงงานเหมาะสมในทัศนะของแรงงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะที่ได้ค้นพบหลังจากที่ได้ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

10.1 ควรทำการศึกษาเรื่องกระบวนการกวดค่าจ้างในระบบการจ้างแรงงานในพื้นที่อื่น ๆ อีกด้วย เพื่อเป็นเปรียบเทียบผลการศึกษา

10.2 ควรทำการศึกษากระบวนการชูดรีดในระบบการจ้างแรงงานในทัศนะของนายจ้างเพื่อให้สามารถเห็นกระบวนการกวดขี่เอาเปรียบ ซึ่งอาจจะตรงตามผลการศึกษานี้ หรืออาจจะนำมาสู่การค้นพบสาเหตุและปัจจัยที่มากกว่าผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้

10.3 ควรจะทำการศึกษาเรื่องกฎหมายที่ออกไปเกี่ยวกับการควบคุมคุ้มครองแรงงาน น่าจะให้มีการศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้น เพื่อนำมาสู่การเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อให้พบช่องโหว่ที่ยังคงมีอยู่ในปัจจุบันอีกด้วย

รายการอ้างอิง

เอกสารภาษาไทย

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2541). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- ใจ อึ้งภากรณ์. (2541). “แนวทางออกของแรงงานไทยในยุคปัจจุบัน.” วารสาร เศรษฐศาสตร์การเมือง, 9 (2): 88-97.
- บริษัทเทช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด. (2552). รายงานการวิจัยเรื่องโครงการวิจัยแนวทางการคุ้มครองแรงงานไทยในงานรับเหมาช่ง. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- พรชัย ตันพันธุสกุล. (2547). การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทเหมาช่งแรงงาน ศึกษากรณี พนักงานฝ่ายผลิตเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณี ชุนภักดี และบัณฑิต ไบน์วิเศษ. (2548). แรงงานหญิงในระบบเหมาช่ง บนเงื่อนไข จรรยาบรรณทางการค้า กรณีศึกษาแรงงานหญิงในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่งออก. กรุงเทพฯ: ฝ่ายแรงงานหญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง.
- มนตรี ปานแดง และสุภาพร นาจันท์. (2549). การละเมิดสิทธิแรงงานในระบบจ้างเหมาค่าแรง ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ และโลหะ. กรุงเทพฯ: ศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ.
- เสมา สืบตระกูล. (2546). ลูกจ้างหญิงรับเหมาค่าแรง จังหวัดชลบุรี : รายงานวิจัยย่อยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

- นาย ก. (นามสมมุติ). (2559, 19 พฤศจิกายน). พนักงานแรงงานจ้างเหมาช่วงใน
อุตสาหกรรมชลบุรีแห่งหนึ่ง. สัมภาษณ์.
- นาย ค. (นามสมมุติ). (2559, 23 พฤศจิกายน). พนักงานแรงงานจ้างเหมาช่วงใน
อุตสาหกรรมชลบุรีแห่งหนึ่ง. สัมภาษณ์.
- นายขาว (นามสมมุติ). (2559, 29 พฤศจิกายน). พนักงานแรงงานจ้างเหมาช่วงใน
อุตสาหกรรมชลบุรี แห่งหนึ่ง. สัมภาษณ์.
- นายซี (นามสมมุติ). (2559, 23 พฤศจิกายน). พนักงานแรงงานจ้างเหมาช่วงใน
อุตสาหกรรมชลบุรีแห่งหนึ่ง. สัมภาษณ์.
- นายแดง (นามสมมุติ). (2559, 17 พฤศจิกายน). พนักงานแรงงานจ้างเหมาช่วงใน
อุตสาหกรรมชลบุรีแห่งหนึ่ง. สัมภาษณ์.
- นายบุญมี (นามสมมุติ). (2559, 29 พฤศจิกายน). พนักงานแรงงานจ้างเหมาช่วงใน
อุตสาหกรรมชลบุรี แห่งหนึ่ง. สัมภาษณ์.
- นายม่วง (นามสมมุติ). (2559, 22 พฤศจิกายน). พนักงานแรงงานจ้างเหมาช่วงใน
อุตสาหกรรมชลบุรี แห่งหนึ่ง. สัมภาษณ์.
- นายวิทย์ (นามสมมุติ). (2559, 29 พฤศจิกายน). พนักงานแรงงานจ้างเหมาช่วงใน
อุตสาหกรรมชลบุรี แห่งหนึ่ง. สัมภาษณ์.
- นายสาม (นามสมมุติ). (2559, 29 พฤศจิกายน). พนักงานแรงงานจ้างเหมาช่วงใน
อุตสาหกรรมชลบุรี แห่งหนึ่ง. สัมภาษณ์.
- นายหนึ่ง (นามสมมุติ). (2559, 29 พฤศจิกายน). พนักงานแรงงานจ้างเหมาช่วงใน
อุตสาหกรรมชลบุรี แห่งหนึ่ง. สัมภาษณ์.
- นายเหลือง (นามสมมุติ). (2559, 19 พฤศจิกายน). พนักงานแรงงานจ้างเหมาช่วงใน
อุตสาหกรรมชลบุรีแห่งหนึ่ง. สัมภาษณ์.