

แรงงานข้ามชาติที่ไม่อาจละทิ้ง: นรศนงะทางเศรษฐศาสตร์ ของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน

จรัมพร โห้ล่ายอง*

บทคัดย่อ

แรงงานข้ามชาติเป็นหนึ่งในปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และมีส่วนในการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่การถูกเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานก็ยังเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น สร้างความยากลำบากให้แก่ตัวแรงงานข้ามชาติ และสามารถสะท้อนผลเสียมายังระบบเศรษฐกิจในภาพรวมได้ บทความนี้ได้ทบทวนแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นว่าการเลือกปฏิบัติก่อเกิดจากอคติของคนหมู่มาก และการถ่ายทอดเรื่องราวในทางลบเกี่ยวกับกลุ่มคนที่ด้อยกว่า ทั้งนี้แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ได้ชี้ให้เห็นว่าอคติและความไม่ชอบก่อกำเนิดต้นทุนในการผลิต ลดประสิทธิภาพในการผลิต ลดอรรถประโยชน์ของผู้ประกอบการ และมีผลเสียต่อระดับรายได้ของสถานประกอบการ ซึ่งต้นทุนเหล่านี้มักจะถูกผลักไปให้เป็นภาระของแรงงานกลุ่มที่ถูกเกลียดชัง สำหรับการศึกษานี้ ปรากฏการณ์การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติพบว่า มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม และถูกวางตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบไปยังประเภทงานที่ไม่เป็นที่พึงประสงค์ ปรากฏการณ์การเลือกปฏิบัติของแรงงานข้ามชาติมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกไม่ชอบ การมีอคติของนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่าการเลือกปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับการถูกวางตำแหน่งหน้าที่งานที่ไม่เป็นที่พึงประสงค์ อย่างไรก็ตาม วรรณกรรมเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และฐานข้อมูลที่มีอยู่ยังมีความจำกัดในการศึกษาหาความเชื่อมโยงระหว่างการรับรู้ และสั่งสมข่าวสารเกี่ยวกับเชื้อชาติที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานไทย

คำสำคัญ: การเลือกปฏิบัติ การกีดกัน การเอาเปรียบ แรงงานข้ามชาติ อคติ

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

The Indispensable Migrant Workers: Economics Viewpoint of Discrimination in the Labor Market

Charamporn Holumyong*

Abstract

Migrant workers have crucially contributed to the Thai economic growth. Despite fulfilling the labor force and enhancing production capacity, migrant workers have been discriminated against in the Thai labor market. While migrants suffered from discrimination, the economy also suffered from the inefficiency cost spilled from discrimination. This article reviewed economics viewpoint of discrimination in the labor market. Prejudice and negative information against minority have been viewed as the root causes of discrimination. Prejudice and dislike feeling create ineffective cost in the production, reduce efficiency, diminish utility of entrepreneurs, and have negative consequence to the revenue of enterprises. The cost of discrimination incurred in the production process has been transferred to minority workers. While observing migrant discrimination in the Thai labor market, the surveyed data showed that many migrants were exploited through unfair wages and 3ds jobs. Migrant discrimination was related to prejudice of employers and coworkers. Based on the Chi-Square testing, prejudice was statistically related to being subjected to the 3ds jobs of migrant workers. Nevertheless, the existing literatures related to migrant workers in Thailand and the available surveyed data were quite limited to indicate the role of statistical discrimination against migrant workers in Thailand.

Keywords: Discrimination, Job segregation, Exploitation, Migrant worker, Prejudice

* Assistant Professor, Institute for Population and Social Research, Mahidol University

ภาพรวมแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ประเทศไทยได้กลายเป็นจุดหมายปลายทาง ที่สำคัญของแรงงานข้ามชาติมาเป็นเวลากว่าสองทศวรรษ อันเป็นผลสืบเนื่องจากการที่ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตสำคัญในภูมิภาคอาเซียน มีฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคง และมีระดับรายได้เฉลี่ยที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ทั้งนี้ความแตกต่างระหว่างประเทศทั้งในส่วน ค่าตอบแทนของแรงงาน และระดับคุณภาพชีวิต รวมทั้งปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง และชาติพันธุ์ในประเทศ ต้นทาง ได้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานจากประเทศลาว กัมพูชา และเมียนมา เป็นแรงงาน กลุ่มใหญ่ที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง โดยคาดประมาณว่าจะมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เหล่านี้ 2.5 ล้านคน ในจำนวนนี้มีประมาณ 1.4 ล้านคนเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่มีเอกสารการทำงานอย่างถูกต้อง (Huguet, Chamrathirong, & Natali, 2012) ซึ่งแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ได้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญ ที่สร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับประเทศไทยในตลาดส่งออกสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้นในการผลิต โดยเฉพาะ การผลิตในภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ประมง ก่อสร้าง และคนทำงานในบ้าน (Ford & Holmyong, 2015)

การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ทำให้แรงงานเหล่านี้ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในชุมชน และ สังคมไทย และก่อให้เกิดการปรับตัวเปลี่ยนแปลงทางสังคมในการอยู่ร่วมกันในรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งมีทั้งทัศนคติ ในเชิงบวกและลบของคนไทยในพื้นที่ ชุมชนคนไทยในบางพื้นที่มีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติ โดยมองว่า แรงงานเหล่านี้เข้ามาเติมเต็มทางเศรษฐกิจ สร้างงานแบบครบวงจรให้ชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ช่วย เสริมสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตให้กับชุมชน ซึ่งการอยู่ร่วมกันในลักษณะความเข้าใจถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน เป็นระยะเวลานาน สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผสมผสานทางวัฒนธรรม รูปแบบการดำเนินชีวิต และ ความคิดเห็นและมุมมองต่างๆ ของทั้งแรงงานข้ามชาติ และคนไทยในชุมชนได้ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างทาง วัฒนธรรม และลักษณะความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ ในบางครั้งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกันระหว่างคนพื้นที่ ในชุมชน และแรงงานข้ามชาติได้ ซึ่งสะท้อนผ่านพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคนต่างเชื้อชาติ หรือการสื่อสาร ที่ไม่เข้าใจกัน งานวิจัยของ Sanpuwan & Niyomsilpa (2014) ซึ่งได้ศึกษาความคิดเห็นและทัศนคติของคนไทย ที่มีต่อแรงงานข้ามชาติและผู้อพยพ พบว่า ความคุ้นเคยใกล้ชิดของชุมชนต่อแรงงานข้ามชาติ การมีสถานะทางทะเบียน ของแรงงาน และความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อทัศนคติที่ดี (เชิงบวก) ของคนไทย ในชุมชน อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจทัศนคติคนไทยภายใต้ความร่วมมือขององค์การอนามัยโลกและสถาบันวิจัย ประชากรและสังคมในปี พ.ศ. 2556 (Sanpuwan & Niyomsilpa, 2014) ยังสะท้อนภาพความหวาดระแวงของ คนไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาพรวม โดยพบว่า มากกว่าครึ่งรู้สึกว่าการจ้างงานข้ามชาติเป็นภัยในเรื่องความ ปลอดภัยทางชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการนำเสนองานข่าวอาชญากรรมจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติ จึงสร้างความรู้สึกหวาดกลัวของคนในพื้นที่ได้ นอกจากนี้ผลการสำรวจยังสะท้อนให้เห็นถึงความกังวลด้านการแข่งขัน ในตลาดแรงงาน โดยมากกว่าครึ่งมองว่าแรงงานข้ามชาติเข้ามาแย่งงานคนไทยในตลาดแรงงาน

ความรู้สึกหวาดหวั่น หวาดระแวงเกิดขึ้นได้ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยเช่นกัน ไม่ใช่เพียงจำกัดอยู่เฉพาะใน กลุ่มคนไทยในพื้นที่เท่านั้น การย้ายถิ่นเข้าสู่สภาพแวดล้อมใหม่สร้างความไม่แน่นอน และความจำเป็นในการปรับตัว ให้เหมาะสม ความเป็นต่างชาติ ต่างภาษา ต่างวัฒนธรรมผลักดันให้แรงงานกลุ่มนี้เป็นประชากรชายขอบ ที่ถูกมอง ว่าเป็น “คนอื่น” ในสังคมไทย (กุลภา และกฤตยา, 2555) เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานก็มีความเสี่ยงต่อการถูก เอาเปรียบเอารัดเอาเปรียบ ถูกกีดกันในสถานที่ทำงานได้ง่ายกว่าแรงงานกลุ่มอื่น ทั้งในมุมของการถูกเอาเปรียบด้านแรงงาน

ร่างกาย จิตใจ และสิทธิเสรีภาพ (จรัมพร และสุริย์พร, 2559) การสำรวจแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยของอภิชาติ และคณะ (2555) พบว่า ค่าจ้างส่วนใหญ่ที่แรงงานข้ามชาติได้รับมักอยู่ในระดับต่ำ แรงงานจำนวนมากได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และแรงงานข้ามชาติจำนวนมากต้องตรากตรำทำงานหนัก ทั้งในรูปแบบของการทำงานเกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด และการทำงานในช่วงเวลาพิเศษ เช่น กลางคืน เช้ามืด เป็นต้น

แรงงานข้ามชาติเป็นหนึ่งในปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และมีส่วนในการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่การถูกเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานก็ยังเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น สร้างความยากลำบากให้แก่ตัวแรงงานข้ามชาติ และสามารถสะท้อนผลเสียมายังระบบเศรษฐกิจในภาพรวมได้ **บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะทบทวนแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานในบริบทการกีดกันแรงงานข้ามชาติ และเปรียบเทียบปรากฏการณ์การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ** โดยในส่วนแรกจะเป็นการทบทวนแนวคิด ซึ่งมุ่งเน้นที่จะให้ข้อมูลของแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน พร้อมทั้งอธิบายที่มาและมูลเหตุสำคัญของการกีดกัน และในส่วนต่อมากจะเป็นการเปรียบเทียบปรากฏการณ์การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ โดยการตรวจสอบหลักฐานทางสถิติจากข้อมูลการสำรวจข้อมูลพื้นฐานโครงการส่งเสริมการป้องกันเอดส์ในแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย (โครงการพ้ามิตร-4) ซึ่งแบบสำรวจมีข้อความเกี่ยวกับการกีดกันในการทำงานในมิติต่างๆ และการทดสอบโคสแควร์ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของแนวคิดการเลือกปฏิบัติอันสืบเนื่องจากอคติ และความไม่ชอบและสถานการณ์การกีดกันแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ

นักวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ต่างตระหนักดีว่า การเลือกปฏิบัติของกลุ่มคนในสังคมจะก่อให้เกิดผลเสียทางเศรษฐกิจตามมา ยิ่งเมื่อเป็นการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานอันเป็นปัจจัยการผลิตพื้นฐานทางเศรษฐกิจด้วยแล้ว ผลกระทบเชิงลบที่จะเกิดขึ้นกับระบบเศรษฐกิจย่อมชัดเจน โดยมักส่งผลกระทบต่อระดับรายได้และกำไรของภาคธุรกิจ และขัดขวางการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม การศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นประเทศที่มีประวัติยาวนานของการต่อสู้ฝ่าฟันอุปสรรคจากการเหยียดสีผิวระหว่างคนดำและคนขาว พบว่าการเลือกปฏิบัติบนฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ และ รสนิยมทางเพศ ยังเกิดขึ้นเรื่อยมา และส่งผลเสียอย่างชัดเจนทางเศรษฐกิจ โดยการเลือกปฏิบัติที่ยังคงมีอยู่ในสังคมอเมริกาในยุคปัจจุบันทำให้รายได้ของประเทศในภาพรวมสูญหายไปประมาณ 64 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือคิดเป็นเงินไทยได้เป็นความสูญเสียปีละประมาณ 2,240 พันล้านบาท (Burns, 2012) แม้จะยังไม่มียานวิจัยที่ยืนยันตัวเลขความสูญเสียที่เกิดขึ้นในประเทศไทยจากการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน แต่ผลลบที่เชื่อมโยงไปสู่เศรษฐกิจระดับมหภาค จะสามารถกระจายไปสู่คนทุกกลุ่มในประเทศอย่างทั่วถึง แม้ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่ห่างไกลจากสถานการณ์การเลือกปฏิบัติสักเพียงใดก็ตาม

นักเศรษฐศาสตร์ได้นิยามการเลือกปฏิบัติว่าหมายถึง การปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันกับกลุ่มคนที่มีความแตกต่างออกไป ทั้งในด้านลักษณะทางประชากร หรือทัศนคติความเชื่อพื้นฐาน เช่น การกีดกันชนกลุ่มน้อย กีดกันทางเพศ กีดกันบนฐานของอายุ เลือกปฏิบัติบนฐานความเชื่อทางศาสนา ทัศนคติทางการเมือง และรสนิยมทางเพศ เป็นต้น โดยการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมมักเกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้างที่ไม่เท่ากัน การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน และหน้าที่รับผิดชอบในงาน เป็นต้น การที่นายจ้างเลือกรับเฉพาะแรงงานชายเข้าทำงานในโรงงาน

เพราะรู้สึกว่าการจ้างงานหญิงจะให้ความสำคัญกับการเลี้ยงดูบุตร ไม่ทุ่มเทกับงาน หรือหัวหน้างานจัดให้แรงงานข้ามชาติทำงานที่หนักกว่าแรงงานไทย แม้ทั้งสองกลุ่มจะได้รับค่าจ้างเท่ากันและมีศักยภาพในการทำงานเท่ากัน อย่างไรก็ตาม การเลือกปฏิบัติทางเศรษฐศาสตร์ไม่ได้จำกัดเฉพาะการกีดกันที่เกิดจากนายจ้างในสถานประกอบการเท่านั้น แต่รวมถึงการเลือกปฏิบัติในหมู่เพื่อนร่วมงาน และการเลือกปฏิบัติจากผู้บริโภคด้วย เช่น ลูกค้าบางคนเลิกชื้อกาแฟจากร้านกาแฟที่มีแรงงานข้ามชาติชงขาย เป็นต้น

วรรณกรรมทางเศรษฐศาสตร์ที่ว่าด้วยเรื่องการเลือกปฏิบัติในปัจจุบันมีอยู่มากมาย แต่ผู้ที่เริ่มบุกเบิกศึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่องนี้อย่างจริงจัง คือ แกรี่ เบคเกอร์ (Gary Becker) นักเศรษฐศาสตร์สาขาสังคมศาสตร์ ผู้ได้รับรางวัลโนเบล และมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย โดย เบคเกอร์ได้ตีพิมพ์หนังสือเรื่อง The Economics of Discrimination หรือเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ ในปี ค.ศ. 1957 และได้เป็นจุดเริ่มต้นของการถกเถียงแลกเปลี่ยนแนวคิดทางด้านการเลือกปฏิบัติในมุมมองทางเศรษฐศาสตร์เรื่อยมา

การเลือกปฏิบัติอันสืบเนื่องจากอคติ และความไม่ชอบ

แกรี่ เบคเกอร์ เป็นนักวิชาการผู้มีชื่อเสียงที่พยายามนำหลักคิดทางเศรษฐศาสตร์มาใช้อธิบายปรากฏการณ์การกีดกันในการทำงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ ความพยายามนี้เกิดขึ้นจากความไม่สอดคล้องกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริง โดยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์กระแสหลักที่ชี้ชัดว่า “การกีดกันในการทำงาน ลดประสิทธิภาพในการผลิต และทำร้ายระบบเศรษฐกิจ” แต่ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริงกลับสะท้อนภาพการกีดกันในการทำงานที่มีปรากฏอยู่ในทุกประเทศ และเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเรื่อยมาในทุกยุคทุกสมัย ความพยายามอธิบายปรากฏการณ์การกีดกันของเบคเกอร์ ชี้ให้เห็นว่าการกีดกันที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริงนั้น มีสาเหตุเพียงแค่อคติความไม่ชอบหน้า หรืออคติของคนเท่านั้น แต่มีบทบาทอย่างมากในการตัดสินใจจ้างแรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงาน สภาวะสังคมที่มีการกีดกัน/เลือกปฏิบัติ นั้นจะยังคงอยู่ต่อไป ตราบใดที่อคติต่อคนกลุ่มที่ด้อยกว่ายังคงอยู่ในจิตใจของคนหมู่มากในสังคม

หนังสือเรื่อง The Economics of Discrimination ของแกรี่ เบคเกอร์ (Becker, 1957) ได้สร้างแบบจำลองการเลือกปฏิบัติอันเกิดจากอคติ ความเกลียด และความไม่ชอบ โดยผลของแบบจำลองสะท้อนให้เห็นว่าความอคติและความไม่ชอบกลุ่มผู้ที่ด้อยกว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้ผู้ที่ถูกเกลียดและไม่ชอบ ต้องรับผลของต้นทุนนั้นและยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานหมู่มากที่มีความสามารถเท่าเทียมกัน

แบบจำลองของเบคเกอร์ เริ่มต้นที่การที่นายจ้างมีรสนิยมในการเลือกปฏิบัติ กล่าวคือ ในการจ้างแรงงานกลุ่มด้อยกว่าในสถานประกอบการจะสามารถก่อให้เกิดความไม่รื่นรมย์บางอย่าง ซึ่งสามารถถ่ายทอดออกมาในรูปแบบของมูลค่าที่เป็นตัวเงินได้ และส่งผลต่อระดับค่าจ้างของแรงงาน โดยแบบจำลองได้แบ่งกลุ่มแรงงานออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน คือ (1) กลุ่มที่เป็นที่โปรดปราน หรืออย่างน้อยก็ไม่ได้รู้สึกไม่ชอบ (Preferred group) ซึ่งกลุ่มนี้จะมีต้นทุนในการจ้างต่อหัวอยู่ที่ W_p (Wage of preferred group) (2) กลุ่มที่ไม่ค่อยชอบหน้า หรือรู้สึกไม่ชอบ (Non-preferred group) ซึ่งกลุ่มนี้จะมีต้นทุนในการจ้างต่อหัวอยู่ที่ W_{NP} (Wage of non-preferred group) และแบบจำลองได้ชี้ให้เห็นว่า ค่าจ้างของทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์กันดังสมการ ①

$$W_p - W_{NP} > d \text{-----} \text{①}$$

ซึ่งชี้ให้เห็นว่าค่าจ้างของแรงงานกลุ่มหลัก หรือกลุ่มที่โปรดปรานจะมีมูลค่าสูงกว่าค่าจ้างของแรงงานกลุ่มด้อยที่นายจ้างไม่ชอบ โดยมากกว่าเท่ากับ d ซึ่งเป็นมูลค่าที่สะท้อนต้นทุนที่เกิดจากความเกลียดชัง อคติ เบคเกอร์ เรียกค่า d นี้ว่าสัมประสิทธิ์ของการเลือกปฏิบัติ (Coefficient of discrimination)

มูลค่าของความเกลียดชังและอคติ กลายเป็นมูลค่าต้นทุนได้อย่างไร แม้ว่างานดั้งเดิมของเบคเกอร์ไม่ได้พยายามชี้ให้เห็นถึงที่มาของต้นทุนนี้ในเชิงตัวอย่าง แต่วรรณกรรมรุ่นต่อมา ได้ถ่ายทอดให้เกิดความกระจ่างถึงแนวคิดนี้ได้เป็นอย่างดี โดยต้นทุนนี้อาจเริ่มก่อตัวจากนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน หรือลูกค้าก็ได้ กล่าวคือ

- **นายจ้าง** ความไม่ชอบหน้าของนายจ้างอาจทำให้นายจ้างหยุดหงิดโมโห แม้เพียงเห็นหน้าแรงงานกลุ่มด้อย ซึ่งจะส่งผลไปยังอรรถประโยชน์ที่นายจ้างได้รับจากการทำงานของแรงงานกลุ่มด้อยให้มีค่าน้อย
- **เพื่อนร่วมงาน** ความไม่ชอบหน้า ความอคติสร้างความรู้สึกรังเกียจในการทำงานร่วมกัน เมื่อแรงงานกลุ่มหลักรังเกียจที่จะทำงานร่วมกับแรงงานกลุ่มด้อย ก็จะปิดประตูการสื่อสารระหว่างกัน ไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอนงานซึ่งกันและกัน และลดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่เป็นสายงานต้องทำเชื่อมต่อประสานกัน นอกจากนี้ยังง่ายต่อการทะเลาะวิวาทในหมู่พนักงานด้วย ซึ่งเหล่านี้มีผลกับประสิทธิภาพการทำงาน ลดผลผลิตในสถานประกอบการ และส่งผลต่อรายรับและกำไร
- **ลูกค้า** อคติ และความไม่ชอบจากลูกค้า ส่งผลต่อการตัดสินใจไม่เลือกซื้อสินค้าที่ผลิตจากแรงงานกลุ่มด้อย หรือลดปริมาณการบริโภค ซึ่งจะมีผลต่อรายรับ และกำไรของสถานประกอบการ ในบางครั้งความรู้สึกอคติของลูกค้าสร้างความรู้สึกที่ว่าสินค้าไม่ได้มาตรฐาน และส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของสินค้าได้ เช่น ลูกค้าที่ไม่ชอบพนักงานเสิร์ฟอาหารที่เป็นแรงงานข้ามชาติอาจรู้สึกว่าการบริการรสชาติไม่อร่อย ใช้วัตถุดิบไม่มีคุณภาพ และบอกต่อไปยังกลุ่มเพื่อนฝูงในหมู่กว้าง ทำให้คนไม่ยอมมาทานอาหารที่ร้านดังกล่าวได้

ไม่ว่าอคติจะเกิดจากใคร ก็สามารถก่อให้เกิดต้นทุนในสถานประกอบการได้ ซึ่งต้นทุนเหล่านี้ที่นายจ้างซึ่งเป็นนักธุรกิจจะไม่แบกรับภาระไว้เอง แต่จะผลักภาระต้นทุนนี้ไปยังแรงงานกลุ่มด้อยที่ถูกเกลียดชัง ในรูปของเงินค่าจ้างที่น้อยกว่าแรงงานกลุ่มหลัก แม้ว่าภาระงานจะเท่าๆ กันก็ตาม

วรรณกรรมทางเศรษฐศาสตร์ด้านการเลือกปฏิบัติ ไม่ได้จำกัดคำอธิบายอยู่เฉพาะในส่วนของต้นทุนที่ก่อมาจากอคติเพียงอย่างเดียว แต่ในบางแนวคิด ความไม่ชอบและอคติก็ถูกมองว่ามีมูลค่าอยู่ในตัวของมันเอง ด้วยซ้ำ ดังเช่นในแบบจำลองของแอร์โรว์ (Arrow, 1973) ซึ่งได้อธิบายการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการผ่านฟังก์ชันอรรถประโยชน์สูงสุดของนายจ้าง หรือเลือกปฏิบัติเพราะมันจะทำให้นายจ้างมีความพึงพอใจความสุขสูงสุดนั่นเอง ดังสมการ ②

$$U = f(\Psi, B, W) \text{-----} \text{②}$$

ซึ่งสะท้อนว่าอรรถประโยชน์ หรือความพึงพอใจของนายจ้าง (U) เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจที่นายจ้างได้รับจากกำไรของสถานประกอบการ (Ψ) ความพึงพอใจที่ได้รับจากแรงงานกลุ่มด้อย (B) และความพึงพอใจที่ได้รับจากแรงงานกลุ่มหลัก (W) ทั้งนี้ แอร์โรว์ได้วิเคราะห์โดยแยกแรงงานออกเป็นสองกลุ่มคือ แรงงานกลุ่มผิวดำ ซึ่งเป็นกลุ่มด้อย และแรงงานกลุ่มผิวขาว ซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มหลักแม้แรงงานทั้งสองกลุ่มจะมีประสิทธิภาพ

ในการผลิตให้กับสถานประกอบการไม่แตกต่างกัน แต่ความไม่ชอบหน้าของนายจ้างไปลดความพึงพอใจที่นายจ้างได้จากการมีแรงงานกลุ่มด้อยไว้ในสถานประกอบการ ดังนั้น แรงงานกลุ่มด้อยนี้จึงจะต้องได้รับค่าจ้างที่น้อยกว่าแรงงานกลุ่มหลัก

แม้แบบจำลองของเบคเกอร์และแอว์โรว์จะมีคำอธิบายถึงผลของค่าจ้างที่ต่างกันก็ตาม แต่ทั้งสองแบบจำลองก็ให้ภาพที่เหมือนกันในประเด็นของ อคติและความไม่ชอบ ว่าเป็นที่มาของค่าจ้างที่แรงงานได้รับไม่เท่ากัน และแม้ว่าแรงงานกลุ่มด้อยจะไม่ได้เป็นผู้ที่สร้างกำแพงอคติเหล่านี้ขึ้นมาเอง แต่ทั้งสองแบบจำลองชี้ชัดว่า คนที่แบกภาระก็คือตัวแรงงานกลุ่มด้อย เพราะคนโน้นคนนี้ไม่ชอบและในทางธุรกิจไม่มีใครยอมขาดทุนแทนกัน ดังนั้นแรงงานกลุ่มด้อยที่ไม่มีทางสู้เพราะด้อยกว่า จึงควรรับภาระนี้ไป

วรรณกรรมในปัจจุบันชี้ว่า การเลือกปฏิบัติไม่ดี มีผลเสียต่อเศรษฐกิจ จากการก่อให้เกิดต้นทุนและการลดประสิทธิภาพการผลิต ซึ่งจะหายไปเองจากพลวัตของตลาด โดยเฉพาะการแข่งขันสมบูรณ์ ที่ผลักดันให้ผู้ผลิตที่มีต้นทุนต่ำที่สุดเท่านั้นที่จะคงอยู่ในตลาดได้ ซึ่งสถานประกอบการที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติจะมีต้นทุนที่ต่ำกว่าและมีศักยภาพในการผลิตสูงกว่า และจะเป็นกลไกผลักดันสถานประกอบการที่เลือกปฏิบัติให้ล้มหายไปจากตลาดได้ โดยแนวคิดนี้ได้รับการพิสูจน์จาก Black & Brainard (2004) ที่ศึกษาอัตราค่าจ้างในกลุ่มผู้ส่งออกและนำเข้าที่ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันอย่างเข้มข้นในตลาดโลก และผลการศึกษาก็ได้ชี้ว่าการค้าระหว่างประเทศมีกลไกจากมือที่มองไม่เห็นในการบรรเทาปัญหาการเลือกปฏิบัติได้เป็นอย่างดี โดยบริษัทผู้ส่งออกนำเข้าจะมีโอกาสในการเลือกปฏิบัติกับพนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้น้อยลง เนื่องจากต้องคำนึงถึงต้นทุนในการผลิตเป็นสำคัญ

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลทางสถิติ

ที่มาของความไม่ชอบ เกลียดชัง อคติของแรงงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เป็นเรื่องยากที่จะอธิบายในหมู่นักเศรษฐศาสตร์ แม้สิ่งเหล่านี้จะเป็นความรู้สึกของคน แต่ก็มีมูลเหตุที่น่าจะอธิบายได้ว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร การมีประสบการณ์ไม่น่าประทับใจกับแรงงานกลุ่มด้อยเหล่านี้ เป็นมูลเหตุที่ดูเป็นเหตุเป็นผลของการตั้งแง่เลือกปฏิบัติกับแรงงาน ประสบการณ์ตรง คำบอกเล่าของคนใกล้ชิด หรือแม้แต่ข่าวคราวที่ลั่งสมมาเป็นเวลานานด้านความด้อยประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานกลุ่มด้อยบางกลุ่ม มักถูกใช้เป็นสัญญาณเตือนนายจ้างให้เลือกปฏิบัติต่อแรงงานแตกต่างกันได้ ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ใช้เป็นคำอธิบายของการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลทางสถิติ (statistical discrimination) โดยข้อมูลเดิมๆ มักถูกนำมาใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงาน และถูกใช้อ้างอิงในการตั้งระดับค่าจ้างให้แก่แรงงานแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะในภาวะการณ์ที่นายจ้างเผชิญกับความจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลของแรงงานที่มาสัครงานใหม่ และยากจะคาดเดาทักษะในการทำงานของแรงงานเหล่านั้นได้ (Phelps, 1972) เช่น ข้อมูลเก่าๆ ของแรงงานข้ามชาติในอดีตเรื่องข้อจำกัดในการทำงาน และอุปสรรคในการสื่อสารกับนายจ้าง มักถูกใช้เป็นบรรทัดฐานในการกีดกันค่าจ้างของแรงงานข้ามชาติที่มาสัครงานใหม่ แม้ว่าแรงงานคนใหม่อาจจะทำงานได้คล่องแคล่ว มีทักษะ และสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้ก็ตาม ดังนั้น การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลทางสถิติจึงเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างได้ใช้การสังเกตจากลักษณะที่ดูได้ง่ายๆ ของแรงงาน เช่น เชื้อชาติ เพศ ในการอ้างอิงไปสู่ผลผลิตที่คาดหวัง และประเมินระดับค่าจ้างที่นายจ้างพึงจ่าย

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลทางสถิติ จะได้รับความนิยมในหมู่นักวิเคราะห์มากกว่าแนวคิดการเลือกปฏิบัติ อันเนื่องจากอคติและความไม่ชอบ ที่ดูจะยากในการอธิบายที่มาที่ไปของมูลเหตุความอคติที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคน กลุ่มหนึ่งๆ อย่างไรก็ตาม การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลทางสถิติเป็นทฤษฎีที่ยากจะพิสูจน์ได้ เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ล้วนก่อตัวเป็นส่วนหนึ่งของสถิติข้อมูลที่นายจ้างได้รับ และนำมาใช้ในการคาดประมาณประสิทธิภาพการทำงาน และประเมินค่าจ้างของแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์จริง ชาวจริง ชาวสื่อ หรือแม้แต่คำนิทานต่างๆ

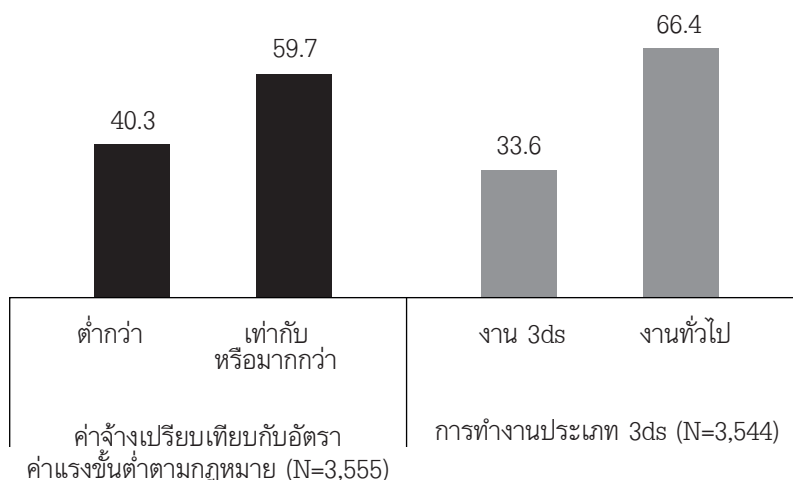
ทั้งนี้ สำหรับกรณีการเลือกปฏิบัติในกลุ่มแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย หากเป็นไปตามแนวคิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลทางสถิติจริง การโหมนำเสนอข้อมูลข่าวสารในแง่ลบเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ทางหนังสือพิมพ์ เว็บไซต์ และสื่อสาธารณะต่างๆ ย่อมมีผลต่อการถูกเลือกปฏิบัติของแรงงานข้ามชาติได้โดยตรง อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังไม่มีข้อพิสูจน์ทางสถิติที่ชี้ให้เห็นว่า การเลือกปฏิบัติในกลุ่มแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มีเหตุผลเกี่ยวโยงทางสถิติ คำกล่าวอ้างถึงประสิทธิภาพที่ด้อยกว่าของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยยังไม่สามารถพิสูจน์ได้กระฉ่างชัดว่า แรงงานข้ามชาติมีประสิทธิภาพในการทำงานด้อยกว่าแรงงานไทยในงานกลุ่มใช้ทักษะน้อยอย่างไร ซึ่งจะเพียงพอให้นำไปสู่การเลือกปฏิบัติในกลุ่มแรงงานข้ามชาติได้

ข้อมูลการเลือกปฏิบัติที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

การเลือกปฏิบัติผ่านการจ่ายค่าจ้างในตลาดแรงงานมีรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การจ่ายค่าจ้างในงานประเภทเดียวกันในอัตราที่แตกต่างกันให้กับแรงงานบางกลุ่ม หรือการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้กับแรงงานที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่า เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การเลือกปฏิบัติไม่ได้จำกัดเฉพาะในเรื่องของค่าจ้างเท่านั้น แต่ขยายนิยามไปสู่โอกาสที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การจัดแรงงานกลุ่มด้อยทำงานที่หนัก ยากลำบาก หรือการไม่ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานอันเนื่องมาจากเพศ หรือเชื้อชาติ เป็นต้น

การนำเสนอสถิติการเลือกปฏิบัติที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในสวนนี้ ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานโครงการส่งเสริมการป้องกันเอดส์ในแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย (โครงการพามิตร-4) ปี พ.ศ. 2557. ดำเนินการสำรวจโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับมูลนิธิริชชีไทย โดยได้รับการสนับสนุนจากกองทุนโลกเพื่อต่อสู้โรคเอดส์ วัณโรคและมาลาเรีย (Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria) โดยการสำรวจนี้ ได้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติจากเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่มาทำงานในประเทศไทย เป็นระยะเวลาอย่างน้อยสามเดือน ในพื้นที่ที่ได้รับการสุ่มตัวอย่าง 11 จังหวัดกระจายในภาคเหนือ กลาง ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ของประเทศไทย โดยมีจำนวนตัวอย่างของแรงงานข้ามชาติทั้งสิ้น 3,555 คน (เป็นแรงงานข้ามชาติจากพม่า 2,423 คน กัมพูชา 808 คน และลาว 324 คน)

รูป 1 ร้อยละของแรงงานที่มีประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติ จำแนกตามค่าจ้าง และการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ พ.ศ. 2557

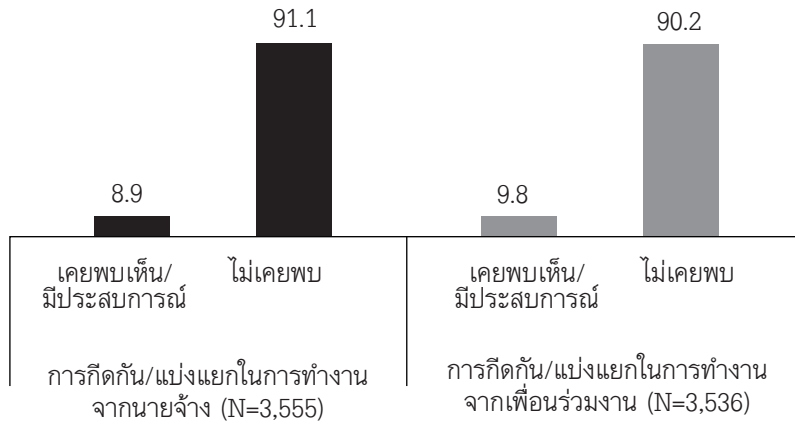


ที่มา: คำนวณจากฐานข้อมูล PHAMIT-4 (2557)

ผลการศึกษาสัดส่วนแรงงานข้ามชาติที่มีประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติ พบว่า ร้อยละ 40.3 ของแรงงานข้ามชาติที่สำรวจในช่วงปี พ.ศ. 2557 ได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด (รูป 1) ซึ่งควบคุมครองของกฎหมายครอบคลุมถึงแรงงานทุกคนที่ปฏิบัติงานในอาณาจักรไทย แต่ผลการสำรวจกลับชี้ให้เห็นว่าแรงงานมากกว่าหนึ่งในสามยังไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองในทางปฏิบัติ ในขณะที่หนึ่งในสามของแรงงานข้ามชาติที่สำรวจ (ร้อยละ 33.6) ทำงานที่สปรก ยากลำบาก และอันตราย (งานประเภท 3ds) ซึ่งงานเหล่านี้เป็นประเภทงานที่แรงงานไทยไม่ต้องการทำ

ผลการสำรวจถึงประสบการณ์การถูกไม่ชอบ หรือถูกเกลียดชังของแรงงานข้ามชาติ หรือการรับรู้ถึงประสบการณ์เหล่านั้นในหมู่คนใกล้ชิด หรือแรงงานกลุ่มเดียวกัน พบว่า มีแรงงานเพียงส่วนน้อยที่มีประสบการณ์ตรง เรื่องการถูกไม่ชอบหรือถูกเกลียดชังของแรงงานข้ามชาติที่ผ่านรูปแบบการกีดกันต่างๆ หรือเคยพบเห็นประสบการณ์เหล่านั้นในหมู่คนใกล้ชิดหรือแรงงานกลุ่มเดียวกัน (รูป 2) โดยมีเพียงร้อยละ 8.9 ที่เคยถูกไม่ชอบหรือพบเห็นอคติจากนายจ้าง เช่น การคัดเลือกเข้าทำงาน และวางตำแหน่งงานอย่างไม่เป็นธรรม การไล่ออกอย่างไม่เป็นธรรม หรือการกีดกันด้านการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และมีเพียงร้อยละ 9.2 ที่เคยถูกไม่ชอบหรือพบเห็นอคติจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การไม่ให้เข้ากลุ่ม การไม่ยอมร่วมงานด้วย หรือการบึ้งตึงใส่กัน เป็นต้น

รูป 2 ร้อยละของแรงงานที่มีประสบการณ์การถูกไม่ชอบหรือถูกเกลียดชังของแรงงานข้ามชาติ หรือการรับรู้ถึงประสบการณ์เหล่านั้นในหมู่คนใกล้ชิดหรือแรงงานกลุ่มเดียวกัน พ.ศ. 2557



ที่มา: คำนวณจากฐานข้อมูล PHAMIT-4

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอคติที่แรงงานข้ามชาติรับรู้ กับการถูกเลือกปฏิบัติผ่านการได้รับค่าจ้างไม่เป็นธรรม และการถูกวางตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบของงานในประเภท 3ds พบว่า อคติจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการเลือกปฏิบัติ ผ่านการวางตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับงานสกปรก ยากลำบากและอันตราย (3ds) (ตาราง 1) อย่างไรก็ตาม แม้จะพบว่ามีแรงงานข้ามชาติสูงถึงร้อยละ 40.3 ที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำ แต่การทดสอบไคสแควร์ยังไม่พบความสัมพันธ์ว่า อคติที่แรงงานข้ามชาติรับรู้มีความสัมพันธ์กับการถูกเลือกปฏิบัติผ่านการได้รับค่าจ้างไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลจากข้อจำกัดในการรับรู้ถึงความไม่ชอบ และอคติจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความคาดหวังของตัวแรงงานเอง และการได้มีปฏิสัมพันธ์กับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทย

ตาราง 1 ร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่ถูกเลือกปฏิบัติด้านค่าจ้าง และการทำงานประเภท 3ds จำแนกตามการเคยพบเห็นหรือมีประสบการณ์ด้านอคติจากนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน

	ค่าจ้างเปรียบเทียบกับอัตราค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย		การทำงานประเภท 3ds	
	น้อยกว่า (ร้อยละ)	เท่ากับหรือมากกว่า (ร้อยละ)	งาน 3ds (ร้อยละ)	งานทั่วไป (ร้อยละ)
เคยพบเห็นหรือประสบการณ์ด้านอคติจากนายจ้าง				
เคยพบเห็น	33.1	66.9	42.9***	57.1
ไม่เคยพบเห็น	41.0	59.0	32.7	67.3
เคยพบเห็นหรือประสบการณ์ด้านอคติจากเพื่อนร่วมงาน				
เคยพบเห็น	29.4	70.6	45.9***	54.1
ไม่เคยพบเห็น	41.7	58.3	32.2	67.8

***การทดสอบไคสแควร์ (P-value < 0.01) ที่แสดงว่าอคติมีความสัมพันธ์กับการเลือกปฏิบัติในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ

การศึกษาข้อมูล PHAMIT-4 สะท้อนให้เห็นว่าการเลือกปฏิบัติในกลุ่มแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับอคติและ ความไม่ชอบของนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน แม้ข้อมูลจะมีความจำกัดอยู่บ้าง ในการวิเคราะห์รูปแบบการเลือกปฏิบัติได้อย่างครอบคลุม

อย่างไรก็ตาม การทดสอบการเลือกปฏิบัติในกลุ่มแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ยากที่จะทำได้จากฐานข้อมูล ที่มีอยู่ แต่การศึกษาที่ผ่านมาได้สะท้อนให้เห็นว่า ความไม่สมมาตรของข้อมูล หรือความจำกัดในการรับรู้ถึงข้อมูล เป็นหนึ่งในข้อจำกัดสำคัญในตลาดแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ซึ่งความไม่สมมาตรของข้อมูล เป็นมูลเหตุสำคัญ ที่นำไปสู่การเลือกปฏิบัติทางสถิติของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม ความไม่สมมาตรของข้อมูล มักเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง กับแรงงานข้ามชาติ มากกว่าปัญหาที่เกิดในกลุ่มนายจ้าง ซึ่งทำให้แรงงานขาดข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในตลาดงาน เช่น ค่าจ้าง หรือตำแหน่งงานว่าง เป็นต้น ซึ่งทำให้แรงงานเหล่านี้มีความเสี่ยงจากการถูกเอารัดเอาเปรียบในตลาด แรงงานได้ง่าย

สรุปและอภิปรายผล

แรงงานข้ามชาติได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทยมาเป็นเวลากว่าสองทศวรรษ โดยมีบทบาทที่สำคัญ ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ในฐานะกลุ่มแรงงานที่เข้ามาเติมเต็มในระบบการผลิต และช่วยให้ประเทศขยายศักยภาพ ในการผลิตสินค้าประเภทใช้แรงงานเข้มข้น อย่างไรก็ตาม แรงงานกลุ่มนี้ต่างยังต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติ ในตลาดแรงงานไทย ทั้งในด้านค่าจ้าง และการเดียดฉันท์ในหน้าที่รับผิดชอบในสถานที่ทำงาน โดยข้อมูล PHAMIT-4 ได้ชี้ให้เห็นว่าประมาณหนึ่งในสามของแรงงานข้ามชาติต้องทำงานที่สกปรก ยากลำบาก และอันตราย และมากกว่าหนึ่งในสามของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานเต็มเวลา ได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ

แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ชี้ให้เห็นว่า การเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ก่อเกิดมาจากความ ไม่ชอบ ความเกลียด และอคติ ในขณะที่ข้อมูลในทางลบทั้งจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เชื่อถือไม่ได้ และความเชื่อ ที่ตกทอดมาจากรุ่นสู่รุ่น ก็สามารถถูกนำมาใช้เป็นกำแพงกั้นโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมของแรงงานกลุ่มนี้ ได้ แม้แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์จะไม่ได้พยายามหาหนทางจัดการเลือกปฏิบัติให้หมดไปจากตลาดแรงงานก็ตาม แต่การอธิบายถึงกลไกผลลัพธ์จากการเลือกปฏิบัติ ได้ชี้ให้เห็นถึงต้นทุนที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต ที่แม้ว่านายจ้าง จะพยายามผลักไสต้นทุนเหล่านั้น ไปยังแรงงานข้ามชาติผ่านการทำงานหนัก แต่เงินน้อยแล้วก็ตาม แต่ความด้อย ประสิทธิภาพของการผลิตในภาพรวมจะกระจายผลเสียไปยังเศรษฐกิจในระดับมหภาค ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเหยื่อของการเลือกปฏิบัติไม่ได้จำกัดเฉพาะแรงงานข้ามชาติเท่านั้น แต่ทุกคนในสังคมก็จะได้รับผลกระทบกันถ้วนหน้าผ่าน ความล่าช้าของการพัฒนา และรายได้ประชาชาติต่อหัวที่มีระดับต่ำกว่าศักยภาพที่ประเทศสามารถทำได้

ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ได้ชี้ทางออกสำคัญของการบั่นทอนการเลือกปฏิบัติให้ลดทอนลงไปจากระบบได้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทุกปัจจัยที่ช่วยสร้างประสิทธิภาพในการผลิต เช่น การแข่งขันในตลาดอย่างเข้มข้น การเปิดเสรี การค้าระหว่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ภาคธุรกิจต้องลดต้นทุนให้ได้ต่ำที่สุดเพื่อหาที่ยืนในตลาด และต้นทุนของการด้อยประสิทธิภาพที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติก็ต้องถูกกำจัดไป อย่างไรก็ตามการแก้ปัญหาในตลาดสินค้า เปรียบได้กับการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ ซึ่งไม่เพียงพอที่จะจัดการเลือกปฏิบัติให้หายไปจากระบบได้ หากต้นเหตุคือ อคติและความเชื่อทางร้ายของคนหมู่มากที่ครองพื้นที่ในสังคม การปลุกฝัง และปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนรุ่นใหม่ น่าจะเป็นหนทางจัดการปัญหาที่ดีที่สุด แม้ว่าจะต้องใช้เวลานานก็ตาม

เอกสารอ้างอิง

- กุลภา วจนสาระ และกฤตยา อาชวนิจกุล. (2555). โหมโรง: ประชากรชายขอบและความไม่เป็นธรรมในสังคมไทย. ใน กุลภา วจนสาระ และกฤตยา อาชวนิจกุล (บรรณาธิการ). *ประชากรและสังคม 2555: ประชากรชายขอบและความไม่เป็นธรรมในสังคมไทย*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จรัมพร ไช้ล้ายอง และสุริย์พร พันพื้ง. (2559). แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: สิ่งที่คนไทยต้องรู้. ใน พัทยา เรือนแก้ว, สุภาวงศ์ จันทวานิช, และฉันทนา บรรพศิริโชติ หนันแก้ว (บรรณาธิการ). *ไทยต่างด้าว ท้าวต่างแดน สังคมวิทยาของชีวิตข้ามพรมแดน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และคณะ. (2555). *การสำรวจข้อมูลพื้นฐานโครงการส่งเสริมการป้องกันเอตส์ในแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย (โครงการพ้ามิตร-2) ปี พ.ศ. 2553*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Arrow, K. J. (1973). *The Theory of discrimination.* In Orley Ashenfelter and Albert Rees, eds. *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago press.
- Burns, C. (2012). *The Costly Business of Discrimination—The Economic Costs of Discrimination and the Financial Benefits of Gay and Transgender Equality in the Workplace*. Washington D.C.: Center for American Progress.
- Ford, K., & Holomyong, C. (2015). HIV Testing and Cross Border Migrant Vulnerability: Social Integration and Legal/Economic Status Among Cross Border Migrant Workers in Thailand. *AIDS and Behavior*.
- Huguet, J., Chamratrithirong, A., & Natali, C. (2012). Thailand at a crossroads: challenges and opportunities in leveraging migration for development. *International Organization for Migration and Migration Policy Institute*. Issue 6, 1–12.
- Phelps, E. S., (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62, 659–61.
- Sunpuwan, M., & Niyomsilpa, S. (2014). *The survey of Thai public opinions toward Myanmar refugees and migrant workers: An overview*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University.