

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

(Executive Summary)

รายงานวิจัยเรื่อง “เหตุผลเชิงศีลธรรมในการอยู่ร่วมกันและการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านของผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง” ศึกษาเหตุผลเชิงศีลธรรมของผู้ประกอบการในการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานซึ่งเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม และทำความเข้าใจข้อจำกัดในการพัฒนาจริยธรรมของการอยู่ร่วมกันของผู้ประกอบการและแรงงานเพื่อนบ้าน เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่จะบรรเทาความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

คำจำกัดความของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของงานวิจัยชิ้นนี้ ได้แก่ การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำ ในกรณีผู้ประกอบการไทยกับแรงงานเพื่อนบ้าน จริยธรรมเบื้องต้นของผู้ประกอบการถูกกำกับไว้ด้วยกฎหมายการจ้างงานและแนวทางการปฏิบัติที่ดี อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ตั้งคำถามถึงข้อจำกัดของการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว และพิจารณาคำว่า “จริยธรรม” กว้างขึ้นกว่าจริยธรรมเบื้องต้นของผู้ประกอบการที่ถูกกำหนดโดยกฎหมายแรงงาน หรือที่ในงานวิจัยชิ้นนี้เรียกว่า “จริยธรรมที่เหนือกว่ากฎหมายกำหนด” งานวิจัยชิ้นนี้ชี้ให้เห็นว่า ขณะที่ผู้ประกอบการต้องการแรงงาน ส่วนแรงงานเพื่อนบ้านต้องการรายได้ ความสัมพันธ์ทางสังคมที่วางอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนด้วยเงินตราทั้งคู่จะสมเหตุสมผลดีแล้ว แต่ในความเป็นจริง พฤติกรรมการเลือกที่จะทำหรือไม่กระทำการใด ๆ ของมนุษย์มีความซับซ้อนและอาจผสมผสานกันระหว่างความต้องการลงมือทำเพราะเห็นว่สิ่ง ๆ นั้นเป็นสิ่งที่ดีหรือเกิดจากความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ หรือลงมือทำเพราะสิ่ง ๆ นั้นสร้างประโยชน์ตอบแทนให้กับตนเองไม่มากนักน้อยก็ได้

การเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการกิจการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนหนองบัวริมแม่น้ำแม่กลองจำนวน 4 กิจการแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการมีความพยายามจะปฏิบัติตามกฎหมายแต่ทำไม่ได้ด้วยข้อจำกัดในเรื่องลักษณะกิจการตนเอง ระบบการจัดการลงทะเบียนแรงงานของรัฐ และปัจจัยเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ประเทศไทยที่มีลักษณะผสมผสานทั้งแรงงานที่มาแบบถูกกฎหมายและแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองซึ่งตัวผู้ประกอบการตระหนักถึงปัจจัยเหล่านี้ และพยายามสร้างสวัสดิการที่นอกเหนือไปจากที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าจะเป็นการจัดหาที่อยู่อาศัยให้ฟรี การดูแลบุตรหลานด้านการศึกษา การคลอดบุตร การให้รางวัลช่วงเทศกาลเหมือนกับเป็นครอบครัวเดียวกัน และการให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าผู้ประกอบการบางรายมีความคิดที่จะพัฒนาระบบสวัสดิการให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานเพื่อนบ้าน ที่มาของความคิดดังกล่าวเกิดจากการเรียนรู้ผ่านการจ้างงานแรงงานพม่ามาเป็นระยะเวลานานกว่าสิบปีจนทำให้เปลี่ยนความเชื่อและความเกรง

กลัวจากข่าวเรื่องความโหดร้ายของแรงงานไปสู่ความเข้าใจในเรื่องความดีหรือความไม่ดีเป็นเรื่องของ ประสบการณ์ตรงของแต่ละคน แต่ยังคงมีข้อจำกัดในเรื่อง อคติทางชาติพันธุ์ที่ยังไม่สามารถข้ามผ่าน การมองแรงงานพม่ามีสถานะเท่าเทียมกับตนเองเพราะอย่างไรก็ยังคงเป็นคนที่ไม่ใช่คนไทยอยู่นั่นเอง อุปสรรคด้านภาษาซึ่งไม่มีผู้ประกอบการรายใดสามารถพูดภาษาพม่าได้ในขณะที่แรงงานพม่าสนใจที่จะ เรียนรู้ภาษาไทย และปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรมในเรื่องความเป็นอยู่และสุขลักษณะ

งานวิจัยนี้แบ่งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายออกเป็นสามประเด็น ได้แก่

1) ประเด็นทางกฎหมาย ข้อค้นพบของงานวิจัยชิ้นนี้แสดงให้เห็นอีกมุมหนึ่งของนายจ้างในเรื่อง การปฏิบัติตามกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ดีว่าอันที่จริงนายจ้างไม่ได้อยากจะละเมิดกฎหมาย เพราะทำให้เสียค่าเสียโอกาสและก่อให้เกิดความยุ่งยาก แต่การปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างในเรื่อง การจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านที่มีสถานะถูกต้องตามกฎหมายควรจะต้องมีการอำนวยความสะดวกโดยภาครัฐควรจะมีระบบจัดการเรื่องการเข้า-ออก ของแรงงานที่มีความยืดหยุ่นขึ้น เช่น ควรมี การสร้างช่องทางการขอใบอนุญาตที่เข้าถึงได้ง่ายขึ้น ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากที่ทำให้แรงงานต้องแบกรับ ภาระค่าบริการ มีมาตรการจัดการอย่างเข้มงวดต่อปัญหาทุจริตคอร์ปชั่นในกลุ่มผู้บังคับใช้กฎหมาย และควรมีระเบียบที่เอื้อต่อผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางด้วย ระเบียบบางข้อที่กำหนดให้สถานประกอบการขนาดใหญ่อาจทำได้ยากในสถานประกอบการขนาดเล็ก-กลาง ซึ่งในกรณีนี้ภาครัฐควรหารือกับผู้ประกอบการที่ประกอบกิจการหลายขนาดก่อนที่จะตราขึ้นเป็นกฎหมายหรือแนวปฏิบัติ

2) ประเด็นอคติทางชาติพันธุ์ ภาษา และความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ควรเริ่มจากการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ เช่น ปัญหาความไม่เข้าใจกันทางวัฒนธรรม ภาครัฐควรให้ความรู้ทั้งสองฝ่าย นอกจากเรื่อง จริยธรรมทางกฎหมายแล้ว กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมน่าจะต้องมีการให้ความรู้กับนายจ้างในเรื่อง วัฒนธรรมของคนพม่าและภาษาพม่าเบื้องต้นนอกจากความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานตามกฎหมาย และการป้องกันการค้ามนุษย์ที่มีการจัดอบรมอยู่ก่อนแล้ว และควรมีการทำความเข้าใจกับรัฐบาล ประเทศต้นทางการอพยพในเรื่องการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนที่จะมาทำงานในประเทศไทย หรือ เมื่อเข้ามารายงานตัวปรับสถานภาพให้ถูกกฎหมาย ควรมีการอบรมสั้น ๆ ก่อนการเดินทาง (pre-departure course) หรือแม้กระทั่งเมื่อแรงงานไปขอใบอนุญาตทำงาน ในประเด็น กฎหมายเบื้องต้นที่ แรงงานควรรู้ การดูแลสุขภาพอนามัยพื้นฐาน เช่น การใช้ห้องน้ำ การรักษาความสะอาด สิ่งที่ต้องพึงระวังหรือมารยาทในการอยู่ร่วมกันในชุมชน และภาษาไทยในชีวิตประจำวัน ประเด็นสวัสดิการ การศึกษาสำหรับเด็ก เนื่องจากงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นข้อจำกัดของนโยบายด้านสิทธิเด็กและการศึกษา ของเด็กและบริบทที่ทำให้เด็กเลือกที่จะทำงานแทนการไปโรงเรียน ดังนั้นแทนที่จะผลักดันเด็กทุกคนให้ เข้าสู่ระบบการศึกษาภาคปกติ ภาครัฐควรส่งเสริมการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาออนไลน์ให้มากขึ้น และควรมองการใช้แรงงานเด็กที่ข้ามพ้นจากเรื่องอายุต่ำกว่า 18 ปี ไปสู่การมองบริบท สภาพการทำงาน ความเต็มใจของเด็ก รายได้ โดยให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กเหล่านี้ แทนที่จะมองว่าเป็นเรื่องผิดกฎหมายแล้วทำให้เกิดการลักลอบใช้แรงงานและทำให้เด็กยังมีความเสี่ยงเพิ่มขึ้น

Abstract (บทคัดย่อ)

Project Code : สัญญาเลขที่ SRI58H0801

Project Title : “เหตุผลเชิงศีลธรรมในการอยู่ร่วมกันและการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านของผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลาง ในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง”

Investigator : อาจารย์ ดร. สร้อยมาศ รุ่งมณี
วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

E-mail Address : soimart.r@gmail.com

Project Period : 1 กันยายน พ.ศ. 2558 – 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาเหตุผลเชิงศีลธรรมของผู้ประกอบการในการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานรวมถึงทำความเข้าใจข้อจำกัดในการปฏิบัติตามกฎหมายและการพัฒนาจริยธรรมของการอยู่ร่วมกันของผู้ประกอบการและแรงงานเพื่อนบ้าน เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่จะบรรเทาความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม การเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการกิจการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลองที่จ้างแรงงานข้ามชาติจากพม่าจำนวน 4 กิจการแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ประกอบการสามารถอธิบายผ่านเหตุผลเชิงจริยธรรมที่แม้ว่าผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจที่ชัดเจน แต่ยังมีเงื่อนไขประกอบอื่น ๆ ในเรื่องลักษณะของกิจการ พื้นที่การประกอบการ และปัจจัยเชิงโครงสร้างที่สนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ประเทศไทยที่มีลักษณะผสมผสานทั้งแรงงานที่มาแบบถูกกฎหมายและแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง งานวิจัยนี้พิจารณาประเด็นจริยธรรมเป็นเรื่องการให้คุณค่า และเสนอให้ทำความเข้าใจเหตุผลและเจตนาที่ประกอบการกระทำต่าง ๆ และพบว่า การปฏิบัติตามกฎหมายและแนวการปฏิบัติต่อแรงงานเพื่อนบ้านของผู้ประกอบการมีลักษณะผสมผสานกันระหว่างการเห็นว่าสิ่ง ๆ นั้นสร้างประโยชน์ตอบแทนให้กับตนเองไม่มากนักน้อยกับการลงมือทำเพราะความปรารถนาดีต่อแรงงานข้ามชาติในฐานะเพื่อนมนุษย์ ที่มาของเหตุผลเชิงศีลธรรมดังกล่าวเกิดจากการเรียนรู้ผ่านการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจนทำให้ความเชื่อและความเกรงกลัวเรื่องความโหดร้ายของแรงงานไปสู่ความเข้าใจในเรื่องความดีหรือความไม่ดีเป็นเรื่องของประสบการณ์ตรงของแต่ละคน

Keywords : แรงงานเพื่อนบ้าน จริยธรรม