

ความหลากหลาย ทางเชื้อชาติของแรงงาน ดีต่อเศรษฐกิจหรือ **สร้างปัญหา (?)**



ธีรภาพ พัททอง

อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความหลากหลาย (Diversity) ของแรงงานย้ายถิ่น (Migrant workers) เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจของนักเศรษฐศาสตร์ไม่น้อยในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา เพราะการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติไม่ได้เพียงแค่ส่งผลให้เกิดการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจำนวนแรงงานมีทักษะหรือด้อยทักษะเพียงอย่างเดียว แต่มันยังมีมิติอื่น ๆ ที่ซ่อนอยู่อีกมากจากการย้ายเข้า-ออกของแรงงานต่างชาติ เพื่อความง่าย เราลองมาเริ่มต้นด้วยการตั้งสมมติฐานว่า คนที่มีการศึกษาเท่ากันหรือเรียนจบสาขาเดียวกันนั้นจะต้องมีวิธีคิดและมีทักษะในการแก้ปัญหาที่เหมือนกัน ผู้อ่านเองก็คงคิดได้เองว่าสมมติฐานนี้ไม่น่าจะเป็นจริงสักเท่าไร หากตั้งคำถามต่อว่า แล้วอะไรที่ทำให้คนไม่เหมือนกัน แม้ว่าจะมีการศึกษาที่อยู่ในระดับเดียวกัน? นักมานุษยวิทยาและนักเศรษฐศาสตร์ร่วมกันอธิบายความต่างเหล่านี้สั้น ๆ ว่าจริง ๆ แล้ว แม้ว่าเราจะมีการศึกษาที่เท่ากัน แต่วิธีมองปัญหาและวิธีคิดหาหนทางแก้ปัญหานั้นอาจมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง อาจเรียกว่ามีทักษะทางปัญญา (Cognitive skills) ที่แตกต่างกันก็ได้ ซึ่งเป็นผลมาจากการหล่อหลอมทางสิ่งแวดล้อม ภาษา วัฒนธรรม ศาสนา หรือปัจจัยทางสถาบันอื่น ๆ ที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศต้นทางที่แรงงานเดินทางมาจากมา ยิ่งแรงงานมีความแตกต่างในวิธีมองปัญหาและวิธีคิดหาหนทางแก้ปัญหามากเท่าไร ความหลากหลายของแรงงานก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น ในที่นี้จะขอกล่าวถึงแค่ความหลากหลายทางเชื้อชาติ (Ethnicity) และวัฒนธรรม (Culture) เท่านั้น

ประโยชน์ของความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรมของแรงงานมีอะไรบ้าง เบื้องต้น บทความนี้ขอจำกัดไว้ในเชิงของเศรษฐกิจคงน่าจะเพียงพอ นักเศรษฐศาสตร์ (ตัวอย่างงานของ Ottaviano และ Peri ในปี 2005 และ 2006) ได้ทำการศึกษาทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ไว้จำนวนหนึ่ง โดยข้อค้นพบหลัก ๆ คือ นอกจากที่เราพอจะทราบถึงความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรมของแรงงานมีผลทำให้เกิดสินค้าและบริการใหม่ ๆ ตามเชื้อชาติแล้ว (ลองนึกถึง เขาวราช พายุหัด นานา พร้อมพงษ์ เป็นต้น) ความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาตินั้นมีแนวโน้มที่จะอธิบายการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างแรงงานและการจ้างงานแรงงานที่เป็นคนพื้นที (Natives) และอาจจะช่วยกระตุ้นการเกิดนวัตกรรมใหม่ของประเทศปลายทาง เหตุผลหลักที่นั่นจะใช้ธิบายปรากฏการณ์เหล่านี้ คือทักษะทางปัญญา (Cognitive skills) ที่ไม่สามารถวัดได้จากแค่สิ่งที่เขียนไว้บนใบปริญญาของแรงงานต่างชาติกับแรงงานที่เป็นคนพื้นที (Natives) สามารถใช้ประกอบกันได้ (Complement) เวลาทำงานจริง ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับงานบางประเภทมากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะพบในกลุ่มงานที่เป็นงานบริการที่ต้องใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลายและมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบอยู่ตลอดเวลา งานวิจัยพบว่ายิ่งแรงงานในตลาดแรงงานมีความหลากหลายมากเท่าไร ผู้ประกอบการก็อาจจะสามารถลดต้นทุนในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้มากขึ้น เพราะมีทรัพยากรบุคคลที่มากและหลากหลายพอให้สามารถจ้างและลองผิดลองถูกได้ง่ายขึ้น นวัตกรรมที่ได้ก็มักจะมีลักษณะเฉียบคมทางความคิดมาก เนื่องจากได้ถูกขัดเกลาจากมุมมองหลาย ๆ ด้าน ข้อค้นพบเหล่านี้มักพบในระดับเมืองใหญ่ ๆ หรือในระดับบริษัทต่าง ๆ ในประเทศที่พัฒนาแล้วอย่าง สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และบางประเทศแถบตะวันตกในสหภาพยุโรป ในขณะเดียวกัน เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านข้อมูลก็ยังคงเป็นที่ถกเถียงอยู่มากว่า สิ่งที่ค้นพบนั้นเป็นผลมาจากความหลากหลายของแรงงานจริง ๆ หรือเป็นผลมาจากการที่แรงงานที่มีประสิทธิภาพสูงเลือกที่จะย้ายเข้าสู่เมืองที่มีความหลากหลายเอง (Sorting) โดยในปัจจุบันบางงานวิจัยที่ใช้ข้อมูลขนาดใหญ่สามารถยืนยันผลได้บ้างแล้ว แม้จะมันอาจจะดูไม่ง่ายนักที่จะวัดสิ่งที่ยากที่จะวัดได้ออกมาเป็นตัวเลข แต่คาดว่างานศึกษาแนวนี้คงยังมีพื้นที่ความท้าทายที่รอให้พัฒนาอีกต่อไปได้เรื่อย ๆ ในอนาคต



“Asian Worker Covered” Ralf Tooten

แล้วต้นทุนของความหลากหลาย? นักวิชาการมองว่าแรงงานที่มาจากต่างเชื้อชาติต่างวัฒนธรรมอาจจะทำให้สังคมมีความแตกแยก (Fractionalisation) มากขึ้น จากการที่สังคมแบ่งพรรคพวกตามเชื้อชาติ ไม่ยอมรับวัฒนธรรมหรือสื่อสารกับคนที่มาจากกลุ่มเชื้อชาติอื่น แต่ก็ยังไม่มีผลการศึกษาใดที่สามารถยืนยันผลได้ชัดเจนนัก Ashraf and Galor (2013) พบว่าความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติที่มากเกินไปจะส่งผลเสียต่อเศรษฐกิจมากกว่าผลได้ ซึ่งเงื่อนไขของการที่ผลดีจะสามารถเอาชนะผลเสียได้อาจขึ้นอยู่กับเงื่อนไขบางประการ อาทิ Lazear (1999) แรงงานต่างชาติมีแนวโน้มเพียงที่จะกลืนตัวเองไปกับวัฒนธรรมหลักของประเทศนั้น ๆ หากขนาดของกลุ่มตนเองนั้นเล็กกว่าของแรงงานท้องถิ่น (Natives) ในระดับหนึ่ง Alesina and La Ferrara (2002; 2005) ศึกษาเรื่องความเชื่อใจระหว่างคนด้วยกัน พบว่าคนที่เชื่อใจกันได้นั้นจะมีพื้นที่หลังทางสังคมที่คล้าย ๆ กัน หรือเคยเจอเรื่องร้าย ๆ มาเหมือน ๆ กัน อีกทั้งยังได้เสนอไว้อีกว่า สังคมที่จะได้รับประโยชน์จากความหลากหลายของแรงงานต้องเป็นสังคมที่มีความซับซ้อนทางเศรษฐกิจสูง และบทบาทของรัฐบาลมีแนวโน้มที่จะเล็กลงเรื่อย ๆ เป็นต้น การที่เงื่อนไขเหล่านี้จะเกิดขึ้นมันก็อาจจะยากมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนา ข้อค้นพบในมุมมองนี้ยังคงหลากหลายและยังไม่มีท่าทีว่าจะนิ่งหรือได้ข้อสรุปในเร็ววัน

เพื่อไม่ให้ปวดหัวกันมากไปกว่านี้ ข้อสรุปง่าย ๆ ที่ใกล้ตัวมาก ๆ ที่พวกเราน่าจะเห็นด้วยกันเป็นส่วนใหญ่ คงเป็นว่า แม้หลาย ๆ คนจะชอบรับประทานทานอาหารไทยมาก แต่มันน่าจะดีกว่าถ้าเรามีอาหารชาติอื่น ๆ ให้เลือกด้วยในย่านที่เราอยู่ และหลาย ๆ คนอาจจะชอบทำงานกับคนต่างถิ่น

หรือคนที่มีต่างความคิดจากต่างสถาบัน เพราะมันน่าจะช่วยเราเปิดหูเปิดตาทางความคิด หัดมองและแก้ปัญหาในมุมมองอื่น ๆ ได้ จริงไหมครับ

เอกสารอ้างอิง

- Alesina, A., & La Ferrara, E. (2005). Ethnic Diversity and Economic Performance. *Journal of Economic Literature*, 43(3), 762–800.
- Alesina, A., & La Ferrara, E. (2002). Who trusts others? *Journal of Public Economics*, 85(2), 207–234.
- Ashraf, Q., & Galor, O. (2013). The “Out of Africa” hypothesis, human genetic diversity, and comparative economic development. *American Economic Review*, 103(1), 1–46.
- Lazear, E. P. (1999). Globalisation and the Market for Team-Mates. *The Economic Journal*, 109(454), 15–40.
- Ottaviano, G. I. P., & Peri, G. (2006). The economic value of cultural diversity: Evidence from US cities. *Journal of Economic Geography*, 6(1), 9–44.
- Ottaviano, G. I. P., & Peri, G. (2005). Cities and cultures. *Journal of Urban Economics*, 58(2), 304–337.

