

วารสารความเป็นธรรมทางสังคมและความเหลื่อมล้ำ

กรอบคิดคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยประเด็นแรงงาน

An ethical values framework on labour

ชลนภา อนุกูล^ก และ ศยามล เจริญรัตน์^ข

Cholnapa Anukul^a and Sayamol Charoenratana^b

^กมูลนิธิเครือข่ายเพื่อสังคมเป็นธรรม

^ขหน่วยปฏิบัติการวิจัยความมั่นคงของมนุษย์และความเท่าเทียม

สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^aFoundation of Just Society Network

^bHuman Security and Equity Research Unit, Chulalongkorn University Social Research Institute

บทคัดย่อ

ช่องว่างระหว่างนโยบายแรงงานไทยกับมาตรฐานแรงงานสากล ตลอดจนความแตกต่างของ
แนวนโยบายแรงงานไทยกับประเทศพัฒนาแล้ว สะท้อนให้เห็นว่า คุณค่าทางจริยธรรมภายใต้นโยบายแรงงาน
ของไทยน่าจะแตกต่างจากของประเทศเหล่านั้น วัตถุประสงค์ของบทความนี้คือการพัฒนากรอบคิดคุณค่าทาง
จริยธรรมว่าด้วยแรงงาน โดยสำรวจคุณค่าทางจริยธรรมภายใต้แนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่ง
เป็นผู้พัฒนามาตรฐานแรงงานสากล และคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยแรงงานผ่านกรอบคิดจริยศาสตร์บริบท
ฐาน เพื่อทำความเข้าใจมุมมองและมาตรการอันหลากหลายต่อแรงงานผ่านกรอบคิดคุณค่าทางจริยธรรม 5
ด้าน ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ ความเท่าเทียม การมีปากเสียง ความอาหาร และการมีชีวิตที่ดี และ
เปิดเผยให้เห็นความสัมพันธ์ทั้งในเชิงเกื้อหนุนและขัดแย้งของคุณค่าทางจริยธรรมที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณค่าทางจริยธรรม; การทำงาน; แรงงาน; คนทำงาน; นโยบาย

Abstract

Gap between Thai labor policies and international labor standards as well as labor policy differences between Thai and developed countries are the reflection of differences ethical values underpinning labor policies between countries. The purpose of this article is to develop an ethical value framework on labor. Ethical values underpinning the work of International Labour Organization (ILO) is explored. To understand diverse aspects and labor measures, the normative ethics approach is applied. Labour issues are inspected through the developed ethical value framework consisting of

¹Corresponding author, E-mail address: saya.c@chula.ac.th

efficiency, equity, voice, care and good life. The supportive and conflict relationships between these are investigated as well.

Keywords: Ethical value; Work; Labor; Worker; Policy

บทนำ

คุณค่าทางจริยธรรม (ethical value) ของสังคมหนึ่งเป็นเครื่องกำกับควบคุมวิถีปฏิบัติอันถูกต้องชอบธรรมระหว่างสมาชิกในสังคม ไม่ว่าจะเป็นต่อชีวิต ลูกหลาน เพื่อนร่วมงาน ซึ่งครอบคลุมไปถึงประเด็นทางสังคมอื่นๆ ที่ข้องเกี่ยวกับความเป็นธรรม การเบียดเบียนเอารัดเอาเปรียบ และการไม่กีดกันทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง เหล่านี้ ล้วนเป็นผลรวมของการกำหนดคุณค่าความหมายในการดำเนินชีวิตของปัจเจกแต่ละคน ตลอดจนทัศนคติต่อเรื่องต่างๆ และความรู้สึกกับผิดชอบเกี่ยวข้อต่อเรื่องเหล่านั้น ดังนั้นเอง คุณค่าทางจริยธรรมจึงมิใช่เพียงเรื่องการไม่ทำร้ายทำลายหรือให้ความช่วยเหลือผู้อื่น หากเป็นการกำกับความรู้ความเข้าใจของปัจเจกแต่ละคน ว่าพฤติกรรมใดเป็นที่พึงประสงค์มากกว่า เป้าหมายใดมีน้ำหนักความสำคัญมากกว่า และผู้คนโดยปรกติทั่วไปควรจะมีเชื่อ รู้สึก และทำอะไรบ้าง คุณค่าทางจริยธรรมจึงประกอบด้วยกฎกติกาหรือนโยบายที่สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้คนในสังคม มีข้อกำหนดว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควร (Fieser, 2018)

ผู้คนในสังคมให้ความสนใจต่อประเด็นคุณค่าทางจริยธรรมในสังคมมาอย่างต่อเนื่อง ดังที่ยอดขายหนังสือด้านสังคมศาสตร์อย่าง The Lonely Crowd และ Habits of the Heart ติดอันดับหนังสือขายดีมากที่สุดในรอบห้าสิบปีที่ผ่านมา ทั้งสองเล่มว่าด้วยภาพสะท้อนประเด็นคุณค่าทางจริยธรรมในสังคมและความรับรู้ความเข้าใจของผู้คนต่อเรื่องดังกล่าว การอ่านช่วยก่อรูปกรอบความคิดทางคุณค่าทางจริยธรรมของผู้คนในสังคมขึ้นมา และส่งผลต่อการกำหนดประเด็นทางนโยบายและความเห็นสาธารณะ ถือเป็นความท้าทายของสังคมศาสตร์โดยรวมที่จะทำความเข้าใจกระบวนการทางสังคมดังกล่าว (Hitlin & Vaisey, 2010) และเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง มองเห็นภาพรวมสถานการณ์ปัญหา เพื่อเตรียมความพร้อมออกแบบนโยบายในการกำหนดแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาในอนาคต (K. Merton, 1949)

ในโลกปัจจุบันที่กำลังเผชิญกับปัญหาอันซับซ้อน โยงใยซับซ้อนยุ่งเหยิง และเคลื่อนไปด้วยความเร็วที่สร้างการเปลี่ยนแปลงในอัตราเร่ง ประชากรวัยแรงงานถือว่าเป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนโลกและสังคม ขณะเดียวกันก็เป็นกลุ่มคนที่ต้องประสบกับผลกระทบจากอดีตและดูแลอนาคตไปด้วย อันเป็นภาระหนักหน่วงไม่น้อย เพราะประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ดังข้อมูลจากธนาคารโลก (World Bank, 2016) ระบุว่า ในปี พ.ศ. 2559 ประเทศไทยมีประชากรที่อายุมากกว่า 65 ปี จำนวน 7.5 ล้านคน หรือร้อยละ 11 ของจำนวนประชากรทั้งหมด โดยคาดการณ์ว่าจะไต่ระดับเป็นสังคมผู้สูงอายุสมบูรณ์ นั่นคือ มีผู้ประชากรอายุมากกว่า 65 ปี มากกว่า 1 ใน 4 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในปี พ.ศ. 2583 ขณะเดียวกันประชากรวัยทำงานก็จะหดตัวลงไปร้อยละ 11 นั่นคือลดลงจาก 49 ล้านคนในปัจจุบัน เหลือเพียง 40.5 ล้านคน และถือว่าเป็นอัตราลดลงสูงสุดในกลุ่มประเทศเอเชียแปซิฟิกตะวันออกรวมทั้งจีน

ขณะเดียวกัน รายงานการศึกษาความไม่เป็นธรรมในกลุ่มประชากรแรงงานนอกระบบ (ศยามล เจริญรัตน์ และชลนภา อนุกุล, 2560) ระบุว่าในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยมีประชากรวัยแรงงาน 38.3 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ 21.4 ล้านคน หากอยู่ในเขตชนบทก็จะทำงานในภาคเกษตรกรรม หากอยู่ในเขตเมืองจะอยู่ในภาคบริการ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง แต่ไม่มีรายได้สม่ำเสมอแน่นอน ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน และไม่มีสวัสดิการจากการทำงาน ทั้งยังพบว่า ประชากรแรงงานนอกระบบร้อยละ 63 มีการศึกษาดำรงต่ำกว่าประถมศึกษา และกำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุ แต่กลับไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมถึง 20 ล้านคน นั่นหมายความว่า ความท้าทายของประเทศไทยไม่ใช่แต่เพียงการเพิ่มผลิตภาพของประชากรแรงงานที่

เหลืออยู่น้อย หากยังต้องยกระดับรายได้ของแรงงานที่สามารถร่วมจ่ายในระบบประกันสังคมที่ครอบคลุม บำนาญ สุขภาพ และการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้สมดุลทางการเงินการคลังไปพร้อมกัน ซึ่งเป็นนโยบายที่ปรากฏอยู่ในประเทศพัฒนาแล้วที่เป็นสังคมผู้สูงอายุเช่นกัน อาทิ เยอรมนี ญี่ปุ่น เป็นต้น

อย่างไรก็ดี ความแตกต่างของแนวนโยบายแรงงานไทยจากประเทศดังกล่าวก็เป็นสัญญาณสะท้อนให้เห็นว่า คุณค่าทางจริยธรรมภายใต้นโยบายแรงงานของไทยน่าจะแตกต่างจากคุณค่าทางจริยธรรมภายใต้ นโยบายแรงงานของประเทศเหล่านั้น วัตถุประสงค์ของบทความนี้คือการสำรวจคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วย แรงงานภายใต้มาตรฐานแรงงานสากลและการมองผ่านแนวคิดทางจริยศาสตร์ เพื่อพัฒนารอบคอบคุณค่าทาง จริยธรรมว่าด้วยแรงงาน สำหรับใช้เป็นปทัสฐานเปรียบเทียบและทบทวนคุณค่าทางจริยธรรมภายใต้ นโยบายแรงงานไทยต่อไป

เนื้อหาของบทความเริ่มจากการทำความเข้าใจร่วมต่อมุมมองว่าด้วยงาน แรงงาน และคนทำงาน จากนั้นจึงสำรวจคุณค่าทางจริยธรรมภายใต้มาตรฐานแรงงานสากล และคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยแรงงาน ผ่านกรอบคิดจริยศาสตร์ปทัสฐาน ก่อนนำเสนอบทวิเคราะห์ว่าด้วยกรอบคิดคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วย แรงงานที่นำไปสู่สังคมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

งาน แรงงาน คนทำงาน ในสังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

หนังสือ *The Thought of Work* (Budd, 2011) เปิดเผยมุมมองความหมายอันหลากหลายต่อ “งาน” บนพื้นฐานของงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์กว่าแปดร้อยชิ้น ทำให้เห็นว่า งานสามารถ เป็นได้ทั้งภาระ เสรีภาพ สินค้า อัตถประโยชน์ ความปรารถนาส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ทางสังคม การดูแลผู้อื่น อัตลักษณ์ และบริการ ซึ่งหมายความว่า งานมิใช่เป็นแต่เพียงกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ไม่ควรถูกลดทอนให้เป็นแค่กระบวนการผลิตสินค้าและบริการแต่เพียงอย่างเดียว นั่นคือ งานเป็นกิจกรรมทางสังคม มีแง่มุมทาง จิตวิทยา เป็นการได้รับผลต่างตอบแทนในสังคมประชาธิปไตย ทั้งยังมีผู้คนจำนวนมากเกี่ยวข้องกับงาน งานจึง มีมิติทางจริยธรรมและจิตวิญญาณร่วมด้วย (Peccoud (Ed.), 2004)

ในโลกที่ให้น้ำหนักกับตลาดเสรีและการแข่งขัน “แรงงาน” ถูกมองในฐานะต้นทุนการผลิต ซึ่งจะต้องทำ ให้ราคาถูกที่สุด การต่อสู้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานเริ่มขึ้นในยุคอุตสาหกรรมของยุโรป ประโยค “แรงงานไม่ใช่สินค้า” ถูกระบุไว้ในปฏิญญาฟีลาเดเฟีย (ILO, 1944) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในปี ค.ศ. 1944 ภายใต้บริบทหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 และเป็นปีเดียวกับที่มีการตีพิมพ์หนังสือ *The Great Transformation* ของคาร์ล โปแลนด์ นักเศรษฐศาสตร์การเมืองเชื้อสายฮังการี-อเมริกัน ซึ่งแสดงให้เห็น ปัญหาของการทำให้แรงงานเป็นสินค้า ตามกรอบคิดเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก ที่เชื่อว่าตลาดสามารถกำกับ ดูแลตัวเองได้ และแรงงานสามารถกำกับดูแลด้วยอุปสงค์อุปทานของตลาดได้ เขาชี้ให้เห็นว่าระบบเศรษฐกิจ ของสังคมมนุษย์ก่อนหน้าไม่ได้ถูกกำกับด้วยตลาด ที่ดิน แรงงาน และเงิน ไม่ได้เป็นสินค้าสำหรับซื้อขาย แต่ เป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรม ความเชื่อทางศาสนา และการ จัดการภายในชุมชน (Boiler, 2009) แรงงานจึงถือเป็นสินค้าอุปโลกน์ (fictitious commodity) ไม่ใช่สินค้าจริง และควรได้รับการปกป้องในฐานะผู้คนที่มีความมีชีวิตจิตใจ (Polanyi, 1944)

โดยเหตุที่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (ค.ศ. 1948) ข้อที่ 23 ระบุว่า (หนึ่ง) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน เลือกรับงานได้โดยอิสระ มีสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรมเหมาะสม และได้รับ ความคุ้มครองเมื่อว่างงาน (สอง) ทุกคนมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกันโดยปราศจาก การเลือกปฏิบัติใด (สาม) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิรับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมสำหรับการดำรงตนและ ครอบครัวย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และได้รับการอุดหนุนหากจำเป็นผ่านการคุ้มครองทางสังคม (สี่)

ทุกคนมีสิทธิจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตน จึงเป็นการรับประกันสิทธิแรงงานบางส่วนว่าเป็นสิทธิมนุษยชน

อย่างไรก็ดี การมอบคืนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้กับ “คนทำงาน” ก็นำมาสู่ข้อถกเถียงว่าสิทธิแรงงานเป็นสิทธิมนุษยชนหรือไม่ (Alston, 2005) และเมื่อกระแสโลกาภิวัตน์นำมาสู่การขยายตัวของประชากรแรงงานข้ามชาติทั่วโลก ประเด็นคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย รวมทั้งแรงงานข้ามชาติที่ทำงานบ้าน ก็กลายเป็นปัจจัยผลักดันหลักที่ทำให้มีการขยายความคุ้มครองแรงงานเหล่านี้บนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชนมากขึ้น รวมทั้งในประเทศไทย (Mantouvalou, 2012; บัณฑิตย์, 2550)

แม้ว่าสิทธิแรงงานบางข้อจะได้รับการยอมรับว่าเป็นสิทธิมนุษยชน และสิทธิมนุษยชนของคนทำงานถูกระบุในกฎหมายมากขึ้น แต่การบังคับใช้ทางกฎหมายโดยเฉพาะการตีความผ่านศาลแรงงานก็ยังมีช่องว่างทางความเข้าใจอยู่พอควร และภาคประชาสังคมบางส่วนก็ไม่เห็นด้วยกับการขับเคลื่อนสิทธิแรงงานผ่านยุทธศาสตร์สิทธิมนุษยชนนี้ (Mantouvalou, 2012)

บทความนี้มีมุมมองต่อประชากรแรงงานในฐานะคนทำงานที่มีศักดิ์ศรี เป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเป้าไปสู่สังคมที่มีความเป็นธรรม เคารบเอาเปรียบน้อย และไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง อันเป็นความหมายของสังคมที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นั่นเอง

คุณค่าทางจริยธรรมภายใต้มาตรฐานแรงงานสากล

ในฐานะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรหลักที่พัฒนามาตรฐานแรงงานสากล การสำรวจคุณค่าทางจริยธรรมภายใต้มาตรฐานแรงงานสากลจึงพิจารณาที่แนวคิดสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 ภายใต้บริบทเศรษฐกิจสังคมการเมืองของยุโรปขณะนั้น ซึ่งกำลังเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ท่ามกลางการเกิดขึ้นของรัฐชาติ และความเฟื่องฟูของตลาดเสรี การแข่งขันทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศนำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบคนทำงานในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นรายได้ สุขภาพ ครอบครัวย และการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต ประเด็นแรงงานที่เริ่มรุนแรงขึ้นตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 จึงได้รับความสนใจมากขึ้นในกลุ่มคนจำนวนหนึ่งนำโดยสองนักอุตสาหกรรมอย่างโรเบิร์ต โอเวน แห่งเวลส์ (ค.ศ. 1771 – 1853) และแดเนียล เลอกร็อง (ค.ศ. 1783 – 1859) จากอังกฤษ ก่อสานเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ผ่านชุมชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้นโยบายทางสังคม และกลายมาเป็นสมาคมกฎหมายแรงงานโลกในปี ค.ศ. 1919 ซึ่งเป็นพันธกิจสำคัญในการผลักดันให้มีการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อขับเคลื่อนนโยบายแรงงานระดับโลก (Daele, 2005) ในปีค.ศ. 1919 และเป็นส่วนหนึ่งของสันนิบาตชาติ องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศที่มีภารกิจในการสร้างสันติภาพหลังการสิ้นสุดของสงครามโลกครั้งที่ 1 เมื่อบทบาทของสันนิบาตชาติยุติลง ก็เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การสหประชาชาติในปี ค.ศ. 1946 ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2

ภายใต้แนวคิดที่ว่า “สังคมดีนั้นสร้างได้” กลุ่มสถาบันทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้พยายามใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปทางสังคม เพื่อมุ่งไปสู่สังคมอุดมคติคือ **สังคมที่เป็นธรรม มีมนุษยธรรม และสันติภาพ** ซึ่งสะท้อนผ่านบทนำของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่า “ด้วยทัศนคติต่อความเป็นธรรมและมนุษยธรรม ตลอดจนความปรารถนาในสันติภาพถาวรของโลก...” (ILO, 1919) ทั้งยังระบุว่า

- สันติภาพโลกอันยั่งยืนย่อมดำรงอยู่ได้บนพื้นฐานของความเป็นธรรมทางสังคมเท่านั้น

- ด้วยเหตุที่สถานการณ์ของแรงงานประสบกับความไม่เป็นธรรมและสร้างความทุกข์ยากให้กับผู้คนจำนวนมาก อันนำไปสู่ความไม่สงบ ถือเป็นการบ่อนเซาะทำลายสันติภาพและความสมานฉันท์ของโลก จำต้องมีการยกระดับสภาพการทำงานอย่างเร่งด่วน
- ความล้มเหลวของประเทศหนึ่งในการยกระดับมนุษยธรรมของสภาพการทำงานของแรงงาน ย่อมเป็นอุปสรรคต่อประเทศอื่นที่จะพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานในประเทศตน

ท่ามกลางสถานการณ์เออาร์ดเอาเปรียบคนทำงานในยุคที่รัฐชาติเกิดใหม่ทั้งหลายกำลังสร้างตัวจากอุตสาหกรรม วิสัยทัศน์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความตระหนักถึง (หนึ่ง) ความเป็นธรรมทางสังคมเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสันติภาพ (สอง) ระบบเศรษฐกิจโลกมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเหนียวแน่น และ (สาม) ทุกประเทศต้องร่วมมือกันในการยกระดับสภาพการทำงานให้มีระดับมนุษยธรรมใกล้เคียงกัน เพื่อที่จะแข่งขันกันในตลาดได้

ในขณะเดียวกัน ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน ค.ศ. 1998 ยังได้กำหนดสิทธิหลักสี่ประการสำหรับคนทำงานในทุกประเทศทั่วโลกไม่ว่าจะมีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจระดับใด ได้แก่

(หนึ่ง) เสรีภาพจากการถูกเลือกปฏิบัติ

(สอง) เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อสร้างอำนาจต่อรอง

(สาม) เสรีภาพจากการถูกบังคับใช้แรงงาน

(สี่) ขจัดการใช้แรงงานเด็ก

นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้พยายามผลักดันแนวคิด “งานที่มีคุณค่า” (Decent Work) เพื่อเป็นเป้าหมายการยกระดับคุณภาพชีวิตคนทำงานภายใต้บริบทการพัฒนาที่ซับซ้อนมากขึ้นตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะ “บรรเทาเป้าหมายความเป็นธรรมทางสังคมของโลก ให้มีการจ้างงานเต็มเวลา ทำให้เกิดสังคมเปิดและเศรษฐกิจโลกที่ยั่งยืน สร้างความปรองดองสมานฉันท์ เอาชนะความยากจนและความเหลื่อมล้ำ” ทั้งนี้ สี่เสาหลักของวาระงานที่มีคุณค่า ประกอบไปด้วย มาตรฐานและสิทธิในการทำงาน การสร้างงานและพัฒนาธุรกิจ การคุ้มครองทางสังคม และการสนทนาทางสังคม

จะเห็นว่าภายใต้เป้าหมายการสร้างสังคมอุดมคติ มาตรฐานแรงงานสากลล้วนถูกขับเคลื่อนด้วยคุณค่าทางจริยธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นธรรม มนุษยธรรม และสันติภาพ และแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอาจเรียกได้ว่าใช้สำหรับรับมือและต่อกรกับความเชื่อเรื่องตลาดเสรี ซึ่งมองว่างานเป็นเพียงกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของตลาด ซึ่งมีรากฐานมาจากจริยธรรมเชิงประโยชน์นิยม (Utilitarian) อันเป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรมเชิงอันติวิทยา (Teleological Ethics) ซึ่งให้คุณค่ากับผลลัพธ์จากการกระทำเป็นหลัก ถือว่าตรงข้ามกับจริยธรรมเชิงกรณียธรรม (Deontological Ethics) และจริยธรรมเชิงคุณธรรม (Virtue Ethics) ซึ่งอย่างแรกให้คุณค่ากับการกระทำและเจตนา อย่างหลังให้คุณค่ากับชีวิตที่ดี และเป็นกรอบคิดเบื้องหลังการยกระดับคุณภาพชีวิตคนทำงานเพื่อความเป็นธรรมทางสังคม

คุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยแรงงานผ่านกรอบคิดจริยศาสตร์บรรทัดฐาน

การทำความเข้าใจกรอบแนวคิดคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยแรงงานจำต้องอาศัยความรู้จากจริยศาสตร์ (Ethics) หรือ ปรัชญาจริยธรรม (Moral Philosophy) ศึกษาแนวคิดที่ว่าด้วยอะไรถูกหรือผิด โดยเฉพาะกลุ่มจริยศาสตร์บรรทัดฐาน (Normative Ethics) ซึ่งมุ่งไปที่รูปธรรมเชิงปฏิบัติว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำกับว่าพฤติกรรมใดถูกหรือผิด อันประกอบไปด้วย จริยธรรมเชิงกรณียธรรม เน้นเรื่องหน้าที่ที่ควรปฏิบัติตาม จริยธรรมเชิงอันติวิทยา เน้นผลจากการกระทำของเราต่อผู้อื่น และจริยธรรมเชิงคุณธรรม เน้นลักษณะนิสัยที่ดีสำหรับชีวิตที่ดี โดยจะอธิบายเฉพาะในส่วนของจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ดังต่อไปนี้

จริยธรรมเชิงประโยชน์นิยม (Utilitarian)

เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มจริยธรรมเชิงอันตวิทยา ซึ่งมุ่งไปที่ผลลัพธ์อันเกิดจากการกระทำ นั่นคือ การประเมินคุณค่าทางจริยธรรมขึ้นกับการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลดี-ผลเสียจากผลของการกระทำ หากผลดีมีมากกว่าการกระทำนั้นถือว่าเหมาะสมในทางจริยธรรม หากผลเสียมีมากกว่าการกระทำนั้นถือว่าไม่เหมาะสมทางจริยธรรม แนวคิดนี้เริ่มได้รับความนิยมในคริสต์ศตวรรษที่ 18 เพราะถือว่าการประเมินคุณค่าทางจริยธรรมจากประสบการณ์ในการกระทำสามารถทำได้รวดเร็วกว่าการครุ่นคิดใคร่ครวญกับคำถามว่าด้วยหน้าที่ต่างๆ ทั้งยังเปิดพื้นที่ให้กับสาธารณชนวงกว้างในการร่วมประเมินผลกระทบบจากการกระทำนั้น โดยจริยธรรมเชิงประโยชน์นิยม ถือว่าการกระทำถูกต้องหากผลของการกระทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าโทษต่อทุกคน

ประโยชน์นิยมเองก็มีหลายประเภท แรกเริ่มเดิมที เจเรมี เบนธัม นักปรัชญาอังกฤษเสนอ ประโยชน์นิยมจากการกระทำ (act-utilitarianism) โดยให้พิจารณาจากการกระทำที่ก่อให้เกิดผลเป็นประเด็นไป และประเมินผลจากความพึงพอใจและความเจ็บปวดที่เกิดขึ้น (hedonistic utilitarianism) จอห์น สจ๊วต มิลล์ได้พัฒนาแนวคิดต่อมาเป็น ประโยชน์นิยมจากกฎ (rule-utilitarianism) นั่นคือ กฎกติกาก็ถือว่าถูกต้องก็คือกฎกติกาก็ใช้แล้วก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าโทษสำหรับทุกคน อย่างไรก็ตาม การประเมินผลเชิงจริยธรรมจากความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการกระทำเริ่มถูกตั้งคำถามมากขึ้น จี อี มัวร์ จึงเสนอ ประโยชน์นิยมอุดมคติ (ideal utilitarianism) ซึ่งครอบคลุมการประเมินคุณค่าอื่นมากขึ้น เป็นต้นว่า มิตรภาพ ความจงรักภักดี อาร์ เอ็ม แฮร์กิสเสนอ ประโยชน์นิยมแบบตั้งค่า (preference utilitarianism) ซึ่งครอบคลุมการประเมินผลจากการกระทำที่สามารถเติมเต็มคุณค่าที่เราตั้งไว้

ทัศนะจากฐานคิดประโยชน์นิยมจะเห็นได้จากกลุ่มที่ไม่เห็นด้วยกับการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานสากล ไม่ควรนำไปอยู่ในข้อตกลงขององค์การการค้าโลก (WTO - World Trade Organization) ด้วยเหตุผลที่ว่า จะขยายความเหลื่อมล้ำให้เกิดขึ้น ในประเทศยากจน คนทำงานในสภาพการทำงานที่ดีจะลดจำนวนลง ในขณะที่คนทำงานในสภาพการทำงานที่แย่จะเพิ่มขึ้น ส่วนประเทศกำลังพัฒนาพบว่ามาตรฐานแรงงานที่ต่ำไม่ทำให้เสียเปรียบในการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศและการค้าส่งออกแต่อย่างใด (Stern & Terrell, 2003) กลุ่มที่ศึกษาประวัติศาสตร์บอกว่าด้วยมาตรฐานแรงงานเดียวกันกับในประเทศกำลังพัฒนาในปัจจุบันนี้แหละที่ทำให้ประเทศที่เคยยากจนเหล่านั้นกลายเป็นประเทศพัฒนาแล้วในปัจจุบันได้ และชี้ว่าข้อเสนอมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่เหมาะสมกับประเทศกำลังพัฒนา และจะทำให้ล้มลงลงไปอีก (Hall & Leeson, 2007) มาตรฐานแรงงานจะส่งผลกระทบกับอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานไร้ทักษะแบบเข้มข้นในประเทศกำลังพัฒนา ยิ่งสิทธิการรวมกลุ่มเป็นสหภาพไม่แข็งแรงยิ่งทำให้ได้เปรียบโดยเปรียบเทียบมากขึ้น (Busse, 2002) และการใช้มาตรฐานแรงงานสากลในประเทศด้อยพัฒนานั้นไม่เหมาะสม เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา เป็นแนวคิดตะวันตกที่ไม่เข้ากับบริบทสังคมเดิม และเป็นจักรวรรดินิยมใหม่ (Khan, Westwood, & Boje, 2010)

เช่นเดียวกับกรณีขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยช่วงปีพ.ศ. 2555 - 2556 เป็น 300 บาทเท่ากันทั่วประเทศ ซึ่งมีแรงต้านก่อนการดำเนินนโยบาย และหลังประกาศใช้ไปแล้วด้วยเหตุผลว่าการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำไม่ช่วยลดความยากจนและยังสร้างความเหลื่อมล้ำ เพราะผู้ได้ประโยชน์มากที่สุดคือคนทำงานระดับกลาง-บน (del Carpio Ximena V., Messina Julián, & Sanz-de-Galdeano Anna, 2018) และถูกประเมินว่าไม่สามารถลดความเหลื่อมล้ำ (Leckcivilize, 2015) เป็นเครื่องมือที่ไม่มีประสิทธิภาพพอในการลดความยากจน (Thangstapornpong & Porananond, 2017) แม้ว่าจะมีงานวิจัยอีกด้านที่ยืนยันว่าการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นผลดีต่อคนทำงานรับจ้างรายวัน (Ariga, 2016) คนยากจนในต่างจังหวัดจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น

(Durongkaverroj, 2017) การปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นลำดับขั้นช่วยให้เกิดการกระจายค่าจ้างและไม่ทำให้คนตกงาน (Lathapipat & Poggi, 2016) และไม่ส่งผลกระทบต่อการลงทุนจากต่างประเทศ (Fuangfoo, 2016)

อย่างไรก็ดี จะเห็นว่าประโยชน์นิยมนั้นเป็นรากฐานของระบบเศรษฐกิจที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของตลาดเสรี จะมุ่งไปที่ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวม นั่นคือ “ดีที่สุดสำหรับคนส่วนมาก” ซึ่งโดยมากเป็นความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมจะลดทอนเหลือแต่เพียงมิติเศรษฐกิจ ความเป็นธรรมมีอยู่เพียงระดับค่าตอบแทนตามผลิตภาพ โดยไม่ใส่ใจว่าค่าแรงเพียงพอสำหรับมาตรฐานการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานหรือไม่ ส่วนนโยบายระดับโลกก็มุ่งไปที่ความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ การค้าเสรีจึงมุ่งปกป้องกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินมากกว่าสิทธิแรงงาน ผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นมักอยู่เหนือผลประโยชน์ของคนทำงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คนทำงานถูกลดทอนให้เป็นเพียงผู้บริโภคที่ควรมีรายได้เพียงพอสำหรับใช้จ่ายใช้สอยกระตุ้นระบบเศรษฐกิจ การดำรงอยู่ของสหภาพแรงงาน ค่าแรงขั้นต่ำ เงินชดเชยลางานกรณีถูกระงับ ลาป่วย หรือมาตรฐานแรงงานสากล ถูกประเมินว่าจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต และประสิทธิภาพในการแข่งขัน

อาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจแบบประโยชน์นิยมเกิดจากการคำนวณผลลัพธ์สุดท้าย เป้าหมายก็คือการเลือกหนทางที่จะนำมาสู่ประโยชน์ของคนหมู่มาก ความท้าทายคงเป็นว่า จะสามารถระบุผลลัพธ์จากการกระทำได้ครบถ้วนหรือไม่ มีการคำนวณผลดีผลได้ทั้งทางตรงทางอ้อมได้อย่างรอบคอบหรือไม่ เพราะจะเห็นว่าหากลดทอนเรื่องของการงาน แรงงาน คนทำงาน เหลือแต่เพียงมิติทางเศรษฐกิจ มองไม่เห็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้อง กระทั่งความตระหนักถึงอำนาจต่อรองที่แตกต่างกัน การตัดสินใจที่มุ่งผลเชิงประโยชน์นิยมอาจจะไม่บรรลุผลก็เป็นได้

มีข้อสังเกตว่าปรัชญาจริยธรรมในคริสต์ศตวรรษที่ 20 ดูเหมือนพยายามจะถอยห่างจากอิทธิพลของประโยชน์นิยมมากขึ้น (Korsgaard, 1993) และมีงานวิจัยและข้อถกเถียงว่าด้วยจริยธรรมเกี่ยวเนื่องกับการจ้างงาน (Budd & Scoville, 2005) และเพิ่มมิติจริยธรรมของคานท์ รอว์ล อริสโตเติล (Budd, 2006) และจริยธรรมสายสตรีนิยมเข้าไปในงานเพื่อสนับสนุนแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมากขึ้น

จริยธรรมแบบคานท์ (Kantian Ethics)

เป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรมเชิงกณียธรรม หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า จริยธรรมเชิงหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการกระทำหรือเจตนาในการกระทำ โดยไม่สนใจผลลัพธ์จากการกระทำนั้น เป็นต้นว่า การเลี้ยงลูกถือเป็นเรื่องถูกต้องตามหน้าที่แม้ว่าจะทำให้เสียประโยชน์ในด้านอื่น เช่น มีเวลาทำงานน้อยลง รายได้น้อยลง ออมได้น้อยลง

แนวคิดแรกของอิมมานูเอล คานท์ที่สำคัญคือ จริยธรรมมีคุณลักษณะของความเป็นสากล นั่นคือ ใช้ได้กับทุกคนและทุกเวลา เป็นต้นว่า การทำสัญญาที่ไม่มีเจตนาจะทำตามนั้นย่อมเป็นเรื่องผิดจริยธรรม เพราะหากเป็นเรื่องถูกต้อง ผู้เกี่ยวข้องก็จะได้รับความเสียหายเพราะทุกคนไม่ยอมทำตามสัญญา เช่นเดียวกับกรณีที่รัฐบาลประเทศต่างๆ ร่วมลงนามในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแต่ไม่มีเจตนาจะทำตาม

แนวคิดที่สองก็คือมุมมองว่าด้วยมนุษย์มีอิสระในตัวเองและมีเหตุผล อิสระภาพในตัวเองทำให้คนเราใช้เหตุผลทางจริยธรรมได้ และถือเป็นหน้าที่ มิใช่ด้วยแรงจูงใจอื่น ดังนั้นเอง ทุกคนย่อมมีศักดิ์ศรีและควรถูกปฏิบัติด้วยความเคารพ อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกับตน คานท์ยืนยันว่า เราต้องปฏิบัติต่อผู้คนในฐานะเป้าหมาย ไม่ใช่ในฐานะเครื่องมือสู่เป้าหมาย นั่นคือ การใช้ผู้อื่นเป็นเครื่องมือเพื่อตอบสนองเป้าหมายของเราเป็นเรื่องที่ผิด เป็นต้นว่า การบังคับใช้แรงงาน การจ่ายค่าจ้างให้กับคนทำงานต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำเพื่อลดต้นทุนในการทำธุรกิจ ถือว่าเป็นการเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของตัวเอง และเป็นเรื่องที่ผิด

หลักการลักษณะนี้ถือว่าเป็นหลักจริยธรรมเดียวที่ใช้เป็นหลักในการตัดสินใจโดยไม่ต้องคำนึงถึงผลที่จะตามมา ถือเป็นกฎคำสั่งแบบเด็ดขาด (Categorical Imperative) ทางเลือกทางจริยธรรมเกิดจากความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่และเราก็คงต้องการให้คนอื่นทำเช่นเดียวกัน โดยยังคงความเคารพต่อผู้อื่นเสมอในการตัดสินใจ

จริยธรรมแบบคานท์ถือว่าอยู่ชั่วตรงข้ามกับประโยชน์นิยม ดังเรื่องการใช้แรงงานเด็กก็เป็นเรื่องผิดตามหลักจริยธรรมแบบคานท์ เพราะถือว่าเอาเราเด็กเปรียบเด็ก ในแง่ของเบียดบังเวลาสำหรับการศึกษาเพื่ออนาคตที่ดีกว่าของเด็ก เปิดโอกาสให้จ่ายค่าแรงเด็กน้อยกว่าผู้ใหญ่ และควบคุมไม่ให้เกิดการรวมกลุ่มรวมตัวเพื่อต่อรองกับนายจ้างได้ดีกว่าแรงงานผู้ใหญ่ (Ancheta, 2016) ในขณะที่ประโยชน์นิยมแบบเบเนธมองว่าไม่ผิดตรงเท่าที่การให้เด็กทำงานแล้วสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ ข้อถกเถียงเรื่องนี้ไม่มีมติชัดข้อไหนพอควร เพราะประเทศยากจนและหรือกำลังพัฒนาหลายประเทศยังต้องพึ่งพิงแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม แต่ก็พบว่าเมื่อเด็กเหล่านี้เติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่และสังคมเปลี่ยนแปลงไปสู่การผลิตภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น เด็กเหล่านี้กลายเป็นแรงงานนอกระบบที่ตกค้างในภาคเกษตรกรรม เพราะมีระดับการศึกษาต่ำและสูงอายุเกินกว่าที่จะฝึกทักษะใหม่และย้ายไปสู่ภาคการผลิตอื่นได้

แนวคิดของคานท์ยังไม่ครอบคลุมสิทธิการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองของแรงงาน แต่มีการพัฒนาเพิ่มเติมผ่านทฤษฎีความเป็นธรรมของจอห์น รอลล์ ซึ่งต่อยอดจากงานของคานท์ขึ้นไป

ทฤษฎีความเป็นธรรมของรอลล์ (Rawl's Theory of Justice)

รอลล์มุ่งค้นหาหลักการที่ใช้กำกับสังคมให้เกิดความเป็นธรรม เขาพยายามเชื่อมโยงหลักเสรีภาพและความเสมอภาคไว้ด้วยกัน และสนใจว่าจะออกแบบโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม อันประกอบด้วยสถาบันหลักทางสังคมและการเมืองในระบบประชาธิปไตย เป็นต้นว่า รัฐธรรมนูญ กฎหมาย ตลาด ภาคเอกชนที่เป็นเจ้าของทรัพยากรการผลิต ตลอดจนหน่วยครอบครัว อย่างไร? เพื่อให้เกิดสังคมที่เป็นธรรม นั้นหมายความว่า จะต้องคำนึงถึงแนวทางการกระจายสิทธิพื้นฐาน โอกาส ทรัพยากร รายได้ ความมั่งคั่ง ให้กับผู้คนพลเมือง ถ้าหากโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมเหล่านี้ไม่เป็นธรรม ย่อมก่อให้เกิดผลเสียกับพลเมืองของตน

รอลล์เสนอการสร้าง “หลักการของความเป็นธรรม” ผ่านจินตภาพว่า จะใช้วิธีเชิญคนเข้ามาประชุมโดยสมัครใจ เพื่อออกแบบธรรมนูญสังคมร่วมกัน โดยมีกติกาว่า หลังจากร่างธรรมนูญเสร็จสิ้น ทุกคนจะถึงแก่อายุขัยพร้อมกัน และไปเกิดใหม่ในสังคมที่อยู่ภายใต้ธรรมนูญที่ร่วมกันร่างขึ้นมานั้น โดยไม่อาจทราบได้ว่าตนเองจะไปเกิดเป็นใคร เพศไหน สัญชาติใด อยู่ในครอบครัวแบบใด มีฐานะทางเศรษฐกิจแบบใด ถือศาสนาใด พิกัดหรือไม่ก็ไม่รู้ มีรสนิยมทางเพศแบบใด ฯลฯ

จะเห็นว่า การที่ธรรมนูญสังคมบังคับใช้กับทุกคนนั้นสอดคล้องกับหลักความเป็นสากลของจริยธรรมของคานท์ และการที่ทุกคนไม่อาจรู้ได้ว่าตนเองจะไปเกิดใหม่ในสถานะใด ก็คือการกลับไปสู่สภาวะตั้งต้นของมนุษย์ทุกคน ที่มีอิสรภาพในตนเอง และมีเหตุผล ตามแนวคิดของคานท์

รอลล์เสนอว่า โดยเหตุที่มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล ที่ต้องออกแบบกติกาสังคมอยู่หลัง “ม่านแห่งอวิชชา” ก็

- จะเลือกออกแบบกติกาตามหลักความเป็นธรรม 2 ข้อ เรียงตามลำดับ (Rawls, 1971) ดังนี้
- (หนึ่ง) ทุกคนย่อมได้รับสิทธิและเสรีภาพในกรอบที่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเสรีภาพทางการเมืองที่เท่าเทียมกัน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ปกป้องคุณค่าแห่งความเป็นธรรมไว้
 - (สอง) ความไม่เท่าเทียมทางสังคมและเศรษฐกิจอาจเกิดขึ้นได้ภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ คือ
 1. ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของผู้ด้อยโอกาสในสังคมนั้น
 2. ขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ ทุกคนต้องมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้าถึงตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น

สมมติฐานของรอร์ลก็คือ มนุษย์ทุกคนจะมีเสรีภาพในกรอบที่ไม่ละเมิดเสรีภาพผู้อื่น รัฐมีหน้าที่ผ่านธรรมนูญในการมอบสิทธิและเสรีภาพพื้นฐานให้กับพลเมืองของตน ได้แก่ เสรีภาพในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เสรีภาพในการสมาคมและรวมกลุ่ม เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เสรีภาพทางสติปัญญาและความคิด เสรีภาพของบุคคล เสรีภาพจากการถูกจับกุม ตรวจค้น และยึดทรัพย์สินส่วนบุคคล

ส่วนหลัก “โอกาสที่เท่าเทียม” กำหนดให้รัฐออกกฎหมายที่ทำให้ทุกคนที่มีสติปัญญา ความสามารถ และทักษะเดียวกัน มีโอกาสทางเศรษฐกิจเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นพื้นฐานหรือต้นทุนชีวิตอย่างไร หากทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้าถึงงาน ทรัพยากร และบริการสาธารณะ สังคมก็จะเจริญยิ่งขึ้น หากแรงงานมีเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ย่อมส่งเสริมสิทธิแรงงาน และทำให้เข้าถึงโอกาสที่เท่าเทียมมากขึ้น

สำหรับคนที่มีสติปัญญา ความสามารถ และทักษะแตกต่างจากคนอื่น รอร์ลก็อนุญาตให้มีความเหลื่อมล้ำได้บ้าง ภายใต้เงื่อนไขว่า ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของคนที่ยากลำบากที่สุด เป็นต้นว่า แพทย์หรือผู้พิพากษาอาจจะมีสิทธิในที่จอดรถหรือบ้านพักราชการมากกว่าคนอาชีพอื่น ซึ่งก็ต้องเป็นไปเพื่อให้คุณภาพชีวิตของผู้ยากไร้หรือคนเล็กคนน้อยดีขึ้น ดังนั้น การรวมกลุ่มรวมตัวของคนทำงานที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่าเป็นสหภาพจึงสอดคล้องกับหลักการดังกล่าวเช่นกัน

ทฤษฎีความเป็นธรรมของรอร์ลได้เสนอแนวทางในการกระจายการใช้ทรัพยากรและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นให้กับทุกคนในสังคม

หากมองในระดับกระบวนการทางเศรษฐกิจ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และคนทำงาน จะต้องมีความเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งแนวคิดนี้ก็ปรากฏเป็นรูปธรรมผ่านการออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบไตรภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อย่างน้อยเพื่อให้เกิดกระบวนการสนทนาต่อรองในกระบวนการจัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

หากมองในระดับบริษัทหรือองค์กร คนทำงานทุกคนก็ควรจะต้องมีความเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้าถึงตำแหน่งงานและหรือเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรมให้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับบทบาท ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นควรมุ่งไปที่สมาชิกระดับล่างสุดขององค์กร

จริยธรรมแบบอริสโตเติล (Aristotelian Virtue Ethics)

ในขณะที่จริยธรรมเชิงกฤษฎีธรรมให้คุณค่ากับการกระทำหรือเจตนาในการกระทำ และจริยธรรมเชิงอันติวิทยาให้ความสำคัญกับผลลัพธ์จากการกระทำ แต่ทั้งสองกลุ่มก็ถือว่าเป็นจริยธรรมเชิงหน้าที่ (Duty Ethics) นั่นคือ ตัดสินความผิดถูกของการกระทำตามหน้าที่ เช่น หน้าที่ในการทำตามกฎหมายสากลตามทฤษฎีของคานท์ หน้าที่ในการทำประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ตามแนวคิดอรรถประโยชน์นิยม และมุ่งเน้นตอบคำถามว่า “อะไรคือการกระทำที่ถูกต้อง?”

ส่วนจริยธรรมเชิงคุณธรรมมุ่งตอบคำถามว่า “อะไรคือชีวิตที่ดี?” ซึ่งสัมพันธ์กับมิติอื่นของชีวิต เป็นต้นว่า “เป้าหมายของชีวิตคืออะไร?” หรือ “คุณค่าของครอบครัวกับสังคมคืออะไร?” นอกจากนี้ ยังมองว่าการตัดสินคุณค่าต้องคำนึงถึงบริบทที่แตกต่างกันอีกด้วย ซึ่งต่างจากจริยธรรมเชิงหน้าที่ที่ใช้มาตรฐานสากลในทุกบริบท

อริสโตเติลเสนอว่า คนที่มีคุณธรรมก็คือคนที่คุณลักษณะเชิงอุดมคติ ซึ่งเกิดจากการอบรมบ่มเพาะและฝึกฝนต่อเนื่อง เมื่อเกิดเป็นนิสัยขึ้นแล้ว นิสัยนี้จะดำรงอยู่ต่อไป เป็นต้นว่า คนมีคุณธรรมในทางเมตตา ก็จะทำให้ความเมตตาต่อทุกคนในทุกสถานการณ์ เพราะเป็นลักษณะนิสัยที่ฝังฝังในตัว ไม่ได้ทำไปเพราะต้องการความนิยมชมชอบจากคนอื่นหรือเพียงเพราะเป็นหน้าที่ แต่การมีคุณธรรมต้องประกอบด้วยการกระทำด้วย และด้วยเหตุที่อริสโตเติลเชื่อว่ามันุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีเหตุผล ผู้มีคุณธรรมก็คือผู้กระทำการด้วยเหตุผล และผู้ทำให้ชีวิตนั้นมีคุณค่าก็คือคนที่ใช้เหตุผลได้ดี

ตามแนวคิดของอริสโตเติล คนเราควรจะต้องตระหนักว่าตนเองเป็นสมาชิกของชุมชนที่ใหญ่กว่าตนเอง ตั้งแต่ ชุมชนหมู่บ้านที่อาศัย องค์กรที่ทำงานด้วย เมืองที่อยู่หรือทำงาน และประเทศหรือโลก และต้องพยายามทำตัวเราและชุมชนของเราให้ดีที่สุด คุณธรรมในตัวเราจะกลายเป็นคุณธรรมของชุมชนที่ใหญ่กว่าเหล่านั้น ดังนั้นเอง จึงไม่มีเส้นแบ่งระหว่างประโยชน์ตนและประโยชน์ท่าน (Solomon, 2004) เมื่อมองไปที่เรื่องธุรกิจ คุณธรรมของคนทำงานในองค์กรมีความสำคัญเช่นเดียวกับนโยบายองค์กรและนโยบายทางสังคมที่สนับสนุนบ่มเพาะคุณธรรมเหล่านั้น (He & Brown, 2013; Weaver, 2006)

โดยเหตุที่มนุษย์มีหลายบทบาท นอกเหนือจากบทบาทในที่ทำงาน ยังมีบทบาทในครอบครัว การสร้างสมดุลชีวิตระหว่างงานและครอบครัวก็มีมิติจริยธรรมแบบอริสโตเติลเช่นเดียวกัน ในการตั้งคำถามต่อสิ่งแวดล้อมและนโยบายในการทำงานขององค์กรที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตในมิติอื่นของคนทำงาน (Kim, 2016)

จริยธรรมแบบอริสโตเติลให้ความสำคัญกับคุณธรรมที่เชื่อมโยงปัจเจกบุคคลกับสังคมเข้าหากัน เพื่อสร้างคนและสังคมที่บ่มเพาะความงอกงามร่วมกัน สามารถใช้ทวนสอบความสอดคล้องของคุณค่าเชิงคุณค่าทางจริยธรรมของนโยบายแรงงานและการนิยามคุณค่าชีวิตที่ดีของแรงงานได้

จริยธรรมแห่งความอาทร (Ethics of Care)

เป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรมเชิงคุณธรรม ซึ่งได้รับอิทธิพลจากนักคิดสายสตรีนิยม โดยเริ่มจากมุมมองเชิงวิพากษ์ต่อจริยธรรมที่เน้นคุณธรรมจากมุมมองผู้ชายที่ให้คุณค่าต่อเสรีภาพและความเป็นธรรม และตั้งคำถามว่า “อะไรคือความเป็นธรรม?” ในขณะที่คุณธรรมแบบผู้หญิงให้น้ำหนักกับความอาทรและบ่มเพาะ และตั้งคำถามว่า “ควรตอบสนองอย่างไร?” และมุ่งไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน เป็นต้นว่า พ่อแม่ ลูกหลาน เพื่อน เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน (Gilligan, 1993)

จริยธรรมแห่งความอาทรมองว่าแนวคิดการคุ้มครองแรงงานผ่านการอ้างอิงสิทธิหลักตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นมองข้ามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ และมองไม่เห็นความแตกต่างทางเพศ ทำให้ผู้หญิงที่เป็นคนทำงานส่วนใหญ่เกี่ยวกับงานดูแลรวมทั้งมิติของงานดูแลถูกมองข้าม (Robinson, 2006) และการปรับเปลี่ยนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศก็ยังไม่สามารถครอบคลุมผู้หญิงที่ทำงานดูแลนอกระบบเศรษฐกิจได้ เพราะอยู่บนฐานของการออกแบบจากมุมมองแบบผู้ชายที่เน้นเรื่องสิทธิและเห็นแต่คนทำงานในระบบ (Elias & Stevenson, 2009)

แนวคิดจริยธรรมแห่งความอาทรเริ่มได้รับความสนใจมากขึ้นตามลำดับ ทั้งในมิติของการสร้างความมั่นคงของมนุษย์ผ่านมุมมองใหม่ ซึ่งเชื่อมโยงมิติของงานเข้ากับประเด็นทางเพศและประเด็นทางสิ่งแวดล้อม (Robinson, 2011) มิติความเป็นธรรมผ่านสายตาผู้หญิงก็ทำให้ประเด็นหญิงบำเรอของกองทัพญี่ปุ่นช่วงสงครามโลกครั้งที่สองถูกมองด้วยมุมมองใหม่ และทำให้เห็นประเด็นผู้หญิงแรงงานที่ซับซ้อนในระดับโลกมากขึ้น โดยเฉพาะกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้เกิดการเพิ่มจำนวนประชากรแรงงานผู้หญิงข้ามชาติที่ทำงานเป็นผู้ดูแลมากขึ้น (Okano Yayo, 2016)

กรอบคิดคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยแรงงาน

ก่อนถึงปี ค.ศ. 2030 ประชาคมโลกได้ร่วมกันตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนไว้ ประเด็นงานที่มีคุณค่าได้ถูกระบุไว้เป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ 8 โดยมุ่งส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนสำหรับคนทั้งปวง การจ้างงานที่สร้างผลผลิตภาพ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

เพื่อบรรลุเป้าหมายสังคมสังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ในที่นี้คือ มีความมั่นคงของมนุษย์ มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ยั่งยืน บนฐานของความเป็นธรรม เคารพเอาเปรียบน้อย และไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง กรอบคิดคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยแรงงานนอกเหนือจาก

ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความเท่าเทียม (Equity) การมีปากเสียง (Voice) (Budd, 2006) จึงควรที่จะเพิ่มเติมความเอื้ออาทร (Care) และการมีชีวิตที่ดี (Virtue) เข้าไป (ดูรูปที่ 1)



รูปที่ 1 แนวนโยบาย สังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตัดขวางกับแนวคิดจริยธรรมแบบต่างๆ

ท่ามกลางบริบทเศรษฐกิจกระแสหลักภายใต้แนวคิดประโยชน์นิยม งานวิจัยจำนวนมากทางด้านเศรษฐกิจและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้น้ำหนักความสำคัญกับเรื่องผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพหรือผลผลิตเป็นหลัก แต่ยังมีแนวคิดกระแสอื่น ดังที่ปรากฏผ่านงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งพยายามปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์มองเห็นแรงงานในฐานะ “คนทำงาน” ที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ใช่สินค้าและหรือต้นทุนการผลิต และเห็น “งาน” เป็นกระบวนการทางสังคม นอกเหนือจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

สองประการนี้ย่อมช่วยสร้างความตระหนักว่า นอกเหนือจากคุณค่าเชิงประสิทธิภาพ ยังมีคุณค่าเรื่องหน้าที่ต่อการสร้างความเท่าเทียมตามหลักจริยธรรมแบบคานท์และรอลส์ คุณค่าในมิติชีวิตที่ดีในฐานะที่คนทำงานเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคมตามหลักจริยธรรมของอริสโตเติล และคุณค่าของความเอื้ออาทรระหว่างกันตามแนวทางของนักคิดสตรีนิยม ซึ่งจำเป็นต้องขยายขอบเขตงานศึกษาวิจัยด้านแรงงาน โดยเฉพาะงานวิจัยเชิงนโยบาย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์เหล่านี้มากขึ้น

ทั้งนี้ รายละเอียดของหลักคุณค่าเชิงจริยธรรมทั้ง 5 กลุ่ม มีดังนี้

ประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นหลักคุณค่าเชิงจริยธรรมที่มีความสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้ระบบตลาดเสรีไปสู่การสร้างสังคมมั่งคั่ง และสร้างงานที่มีคุณค่า การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยทั่วไปเชื่อว่าการสนับสนุนเรื่องสิทธิในทรัพย์สิน ปกป้องทรัพย์สินจากความเสียหายหรือทำลาย และเสรีภาพในการทำสัญญา จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการแข่งขันในตลาดเสรี แต่ก็ปรากฏข้อถกเถียงว่าตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีการผูกขาดโดยผู้ซื้อ (Manning, 2003) และนำไปสู่ช่องว่างของราคาสินค้าและค่าจ้าง อันเป็นการบิดเบือนการใช้ทรัพยากรและรายได้ออกจากตัวคนทำงาน (Ashenfelter, Farber, & Ransom, 2010) ฐานคิดเรื่องประสิทธิภาพจึงเป็นการลดทอนการทำงานให้เหลือแต่เพียงกิจกรรมเศรษฐกิจแบบเอารัดเอาเปรียบ แทนที่จะเป็นกิจกรรมทางสังคมของมนุษย์ที่วาดด้วยผลตอบแทนทางจิตวิทยา ซึ่งมุ่งไปที่ความเท่าเทียม การมีปากเสียง ชีวิตที่ดี และความอาทร

ความเท่าเทียมเป็นส่วนหนึ่งของหลักความเป็นธรรมในการกระจายผลประโยชน์และการรับภาระความเสี่ยงหรืออันตรายต่างๆ (distributive justice) ตลอดจนความเท่าเทียมทางความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (inter-relational justice) แม้ว่าการวิจัยปัจจุบันจะยืนยันว่าความเป็นธรรมในองค์กรจะช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับคนทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Minon & MSLT, 2018) แต่ปฏิบัติการสร้างความเป็นธรรมเพื่อรับมือกับการเอารัดเอาเปรียบคนทำงานก็เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงต้นศตวรรษที่ 19 ดังจะเห็นจากการกบฏของคนงานทอผ้าไหมในเมืองดิง ฟรังเศส ในปี ค.ศ. 1830 – 1831 และการประท้วงของคนงาน 350,000 คนที่เมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1896 และถูกปราบปรามอย่างรุนแรง ซึ่งให้เห็นภาวะความไม่พอใจจากความไม่เป็นธรรมผ่านสภาพการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในสภาพแวดล้อมที่อันตรายด้วยค่าจ้างที่ต่ำ ระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน รวมทั้งการใช้แรงงานเด็ก อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในช่วงแรกจึงเป็นการสร้างความเป็นธรรมในการจ้างงาน ผ่านการกำหนดมาตรฐานว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ การจำกัดชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงทำงานให้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง มีความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ลดการใช้ฟอสฟอรัสฟอกขาวที่เป็นพิษในการผลิตไม้ขีด ห้ามไม่ให้ผู้หญิงทำงานในเวลากลางคืน คัดค้านการถูกเลิกจ้างตามแต่ใจผู้จ้าง รวมทั้งยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางของสันติภาพและรักษาความสงบเรียบร้อย ทั้งยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เรื่องสิทธิและมาตรฐานในการทำงานในวาระงานที่มีคุณค่า แม้จะไม่ได้มุ่งเป้าไปที่ประสิทธิภาพเลย

การมีปากเสียงคือการแสดงความเคารพคนทำงานในฐานะมนุษย์ที่มีเหตุผล ซึ่งมีได้หมายถึงแต่เพียงเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ที่ต้องป้องกันมิให้นำไปสู่การเลิกจ้างเพราะผู้จ้างไม่พอใจ หากยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรได้ คนทำงานที่สามารถร่วมกันตัดสินใจในการทำงานช่วยแก้ปัญหาเรื่องคอขวดและเพิ่มความร่วมมือ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพและลดค่าใช้จ่าย คนทำงานที่มีส่วนร่วมกันในการแก้ปัญหาจะมีการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีความพึงพอใจในงาน ไม่บ่นเมื่อมีงานหนักและยินดีทำงานเกินเวลา มีความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานน้อยลง (Appelbaum, Bailey, Berg, & Kalleberg, 2000) ขณะเดียวกันการมีส่วนร่วมในที่ทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประชาธิปไตย โดยถือว่าคนทำงานที่อยู่ในสังคมประชาธิปไตยก็ย่อมต้องมีสิทธิและเสียงอย่างเดียวกับพลเมือง (Blumberg, 1969) แนวคิดหลังนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การสร้างบทสนทนาทางสังคมในวาระงานที่มีคุณค่า การเปิดพื้นที่ให้คนทำงานมีปากเสียง ทั้งเชิงปัจเจกภาพและสมุหภาพ จึงถือว่าเป็นสิ่งที่ต้องตระหนักถึงนอกเหนือจากเรื่องประสิทธิภาพ

ความอาทรช่วยขยายมุมมองไปสู่งานที่มองไม่เห็น หรือถูกมองข้าม ทั้งจากมุมมองเชิงเศรษฐกิจและสิทธิ จึงมักจะไม่ใช่อยู่ในกรอบของความคุ้มครองผ่านกฎกติกาเชิงนโยบาย เป็นต้นว่า งานที่ทำในระบบเศรษฐกิจนอกระบบทางการในกลุ่มประเทศด้อยพัฒนาและกำลังพัฒนา หรืองานที่ปราศจากความมั่นคงในประเทศที่พัฒนาแล้ว (Siegmann & Schiphorst, 2016) รวมทั้งงานบ้าน งานดูแลเด็ก/คนแก่/คนป่วย/คนพิการ ที่มักถูกเรียกว่าเป็นงานของผู้หญิง (Siegmann & Schiphorst, 2016) ตลอดจนงานจิตอาสา งานของภาคประชาสังคม ซึ่งมักจะไม่ถูกนับว่าสร้างเศรษฐกิจหรือจีดีพี (Duffy, 2011) และรวมถึงงานนอกระบบอย่างงานที่รับมาทำที่บ้าน การช่วยเหลือธุรกิจในครอบครัวแบบกงสี เหล่านี้ต้องการการคุ้มครองทางสังคมเพื่อลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำระหว่างคนทำงานในสังคมเดียวกัน (Bank, 2016) และแม้ว่าจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น แต่คุณภาพชีวิตคนทำงานที่เพิ่มขึ้นก็นำไปสู่ประสิทธิภาพของระบบโดยรวม และส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Lee et al., 2014) นี่ถือว่ามีดีนโยบายบนพื้นฐานของความอาทรที่ไม่อาจมองข้ามไปได้

การมีชีวิตที่ดีเป็นการเชื่อมโยงคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยคนทำงานในระดับจุลภาคไปสู่คุณค่าทางจริยธรรมขององค์กร/สังคม/ประเทศในระดับมหภาค การหล่อหลอมลักษณะนิสัยเพื่อนำไปสู่ชีวิตที่ดีของ

คนทำงานนั้น ปัจจัยสิ่งแวดล้อมถือว่ามีผลมาก นโยบายขององค์กรส่งผลมากต่อการตัดสินใจบนพื้นฐานของ
ผู้คน และสะท้อนให้เห็นหลักจริยธรรมที่ผู้คนในองค์กรนั้นยึดถือ แนวคิดเรื่องบรรยากาศจริยธรรม (Ethical
Climate) ซึ่งวิตเตอร์กับคัลเลน (1988) ได้เชื่อมโยงแนวคิดพัฒนาการของจริยธรรมในระดับปัจเจกบุคคลของ
โคห์ลเบิร์ก (1976) กับแนวคิดบรรยากาศองค์กรของชไนเดอร์ (1975) โดยชี้ให้เห็นว่าการรับรู้ของคนทำงาน
ร่วมกันต่อแนวปฏิบัติบนพื้นฐานของหลักจริยธรรมนำไปสู่การสร้างบรรยากาศจริยธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การ
กำกับพฤติกรรมของคนทำงานว่าอะไรควรทำหรือควรทำอย่างไรต่อไป โดยทั่วไปแล้ว การนิยามหลักจริยธรรม
ในระดับนโยบายของรัฐหรือองค์กรซึ่งโดยมากจะเน้นไปที่หลักประสิทธิภาพกับความเท่าเทียม แต่ก็อาจจะ
แตกต่างจากการให้คุณค่าความหมายของชีวิตที่ดีของคนทำงานก็เป็นไปได้ เป็นต้นว่า ประเด็นความสมดุล
ของชีวิตและงาน คุณภาพชีวิตที่ดีและความมั่นคงของมนุษย์

คุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยความมีประสิทธิภาพ ความเท่าเทียม การมีปากเสียง ความอาทร และการ
มีชีวิตที่ดี อาจจะหนุนเสริมหรือขัดแย้งกันได้หลายสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักความมีประสิทธิภาพ
ภายใต้แนวคิดประโยชน์นิยมที่เน้นผลลัพธ์เชิงเศรษฐกิจ มุ่งที่ความมั่งคั่ง แต่มักจะมองข้ามความมั่นคงของ
มนุษย์ และความยั่งยืนในมิติของงานที่มีคุณค่า ซึ่งตั้งบนหลักของความเท่าเทียม การมีปากเสียง ความอาทร
และการมีชีวิตที่ดี

ในขณะที่หลักความเท่าเทียมช่วยกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมต่อคนงาน ตั้งแต่ ค่าจ้างที่เป็นธรรม
สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ หลักการมีปากเสียงมุ่งไปที่การสร้างอำนาจ
ต่อรองที่เท่าเทียมระหว่างคนงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ทำให้หลักการมีชีวิตที่ดีจากหลายฝ่ายมีพื้นที่
สนทนาได้ปรากฏตัวและถกเถียงแลกเปลี่ยนกัน เช่น รัฐอาจจะกำหนดกฎหมายให้มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็น
ธรรมสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด แต่อาจจะขัดแย้งกับความต้องการของคนงานที่อยากจะใช้เวลา
กับครอบครัวหรือการศึกษานอกเวลาแทนในวันหยุด หรือความต้องการของคนงานแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่ม
อาจจะต่างกับของสหภาพแรงงานกลาง

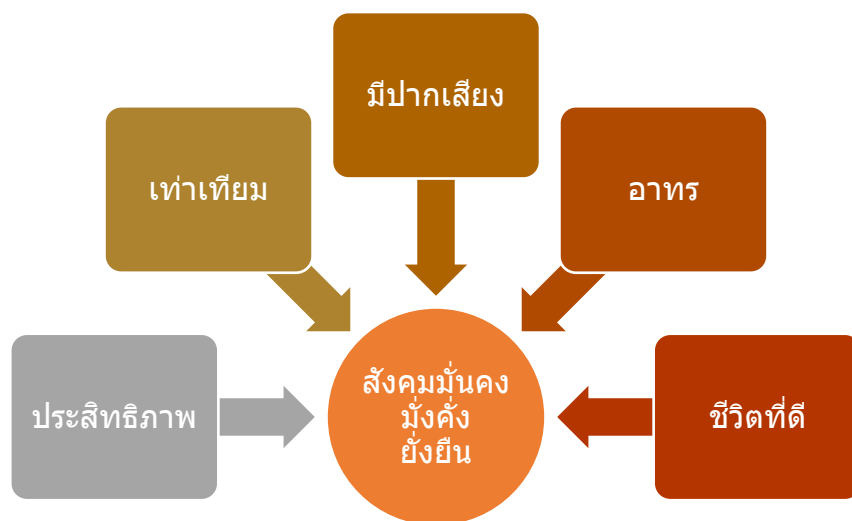
หลักความอาทร เช่น ความรู้สึกเชื่อมโยงว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเดียวกัน (Solidarity) อันนำไปสู่
นโยบายคุ้มครองทางสังคม ที่มุ่งดูแลคนงานที่เจ็บป่วย พิการ เกษียณอายุ และว่างงาน ถือเป็นส่วนเสริม
มุมมองความเท่าเทียมที่มุ่งการสร้างระบบตอบแทนคนงานที่เหมาะสม โดยบางครั้งก็จะขัดแย้งกับหลัก
ความเท่าเทียม เช่น คนงานต้องจ่ายค่าประกันสังคมเพื่อจะได้รับบริการสุขภาพเช่นเดียวกับคนไม่ทำงานซึ่ง
ได้รับความคุ้มครองจากหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า เช่นเดียวกับแนวคิด “เฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข” ของระบบ
ประกันสังคมก็มุ่งดูแลคนงานที่ประสบทุกข์ผ่านทรัพยากรที่รวบรวมมาจากคนงานทุกคน ไม่ได้มองว่า
เมื่อทำงานไม่ได้แล้วก็กีดกันออกไปจากระบบ

ในสังคมที่ยอมรับหลักชีวิตที่มีคุณค่า ก็อาจจะมีนโยบายการประกันรายได้พื้นฐาน (Basic Income)
เพื่อคืนอำนาจการตัดสินใจให้กับปัจเจกบุคคลในการออกแบบการใช้ชีวิตของตน แต่ก็มีข้อกังวลกับการใช้
งบประมาณที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่เป็นธรรมต่อคนที่ทำงานหนักมากกว่าคนอื่น หรือบางองค์กรก็มีนโยบาย
ให้คนงานที่เป็นแม่สามารถเลือกเวลาทำงานที่เอื้อกับการเลี้ยงดูลูก เช่น ให้สิทธิแก่พยาบาลที่เป็นแม่เลี้ยง
เดี่ยวเข้าทำงานเฉพาะเวรเช้า ไม่จำเป็นต้องเข้าเวรบ่ายหรือเวรดึก เพื่อที่จะมีเวลาสำหรับครอบครัวเช่นเดียวกับ
คนงานอาชีพอื่น แต่บางครั้งก็อาจจะเป็นผลกระทบให้คนงานที่เป็นคนโสดต้องรับภาระในการเดินทางไป
ฝึกอบรม ดูงาน หรือประชุม มากกว่าคนมีครอบครัว ไม่ว่าจะต้องการหรือไม่ก็ตาม

สู่สังคมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการสร้างสมดุลของคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยแรงงาน

ในสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำน้อย มีความสมดุลในการกระจายรายได้ค่อนข้างมาก จะมีระบบเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพมากกว่า (Alesina and Rodrik, 1994; Persson and Tabellini, 1994) ความเท่าเทียมในสภาพการจ้างงานและการมีปากเสียงช่วยเชื้อให้เกิดสมดุลของความสัมพันธ์และประโยชน์ร่วมกันระหว่างคนทำงานกับผู้จ้างงาน อันนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน (Budd, Gomez, and Meltz, 2004) องค์การที่ให้ความสำคัญกับสมดุลความสัมพันธ์ดังกล่าวก็จะมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์การที่ไม่ให้ความสำคัญ (Delaney and Godard, 2001) การกดดันให้มีการทำงานที่มุ่งประสิทธิภาพสูง จะทำให้คนทำงานมีความเครียด และมีความพึงพอใจในงาน ความมั่นใจ และความตั้งใจน้อยกว่าการทำงานที่มุ่งประสิทธิภาพแบบกลางๆ (Godard, 2001)

ความเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตหรือความเป็นอยู่ของคนทำงานก็ช่วยหล่อหลอมความจงรักภักดีให้กับองค์กร และหากองค์กรมีนโยบายสร้างงานที่ตอบสนองการนิยามความหมายชีวิตที่ดีของคนทำงานได้ ก็จะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานเชิงบวกที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมกับงานองค์กรมากขึ้น (Green, Finkel, Fitzsimons, & Gino, 2017; Ward & King, 2017) แม้ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สมดุลของงานและชีวิตก็สร้างความพึงพอใจในงาน และลดความเครียดจากงานได้เช่นเดียวกัน (Haar, Russo, Suñe, & Ollier-Malaterre, 2014)



รูปที่ 2 แนวทางการสร้างสังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนผ่านการสร้างสมดุลของคุณค่าทางจริยธรรม

หากผู้จ้างงานมีอำนาจมากกว่าคนทำงาน ก็จะไปสู่ภาวะการฉ้อเอารัดเอาเปรียบในรูปแบบต่างๆ เช่น คนทำงานหนักแต่รายได้น้อย เมื่อทำงานมากขึ้นเพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว ก็จะมีโอกาสเข้ารับการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองน้อยลง กลายเป็นคนทำงานและพลเมืองคุณภาพต่ำ (Krueger, 2003) เป็นผู้บริโภคที่มีกำลังซื้อน้อย ส่วนสมาชิกครอบครัวที่แตกแยกมีแนวโน้มประกอบอาชญากรรม การไม่มีรายได้เพียงพอสำหรับเงินออมก็จะทำให้ชีวิตตกอยู่กับความเปราะบางเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือเข้าสู่วัยสูงอายุและตกอยู่ในภาวะพึ่งพิง เหล่านี้ล้วนเกิดจากสิ่งที่เรียกว่า “ประสิทธิภาพต่ำ” (Webb & Webb, 1897)

การจ้างงานที่มุ่งผลกำไรสูงสุดในระยะเวลานั้น แต่ไม่ใส่ใจคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งเป็นทุนมนุษย์สำคัญของระบบการผลิต คนทำงานที่ประสบความเครียดจากระบบงานที่บีบคั้นประสิทธิภาพ ไม่สนใจความเท่าเทียม ไม่มีพื้นที่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ได้รับความเอาใจใส่จากผู้จ้างงาน ย่อมย่อหย่อนกำลังในการทำงาน เมื่อความไม่พอใจมีสูง คนทำงานที่มีคุณภาพก็เปลี่ยนไปทำงานที่ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต

ตนเองได้ดีกว่า ระบบการผลิตที่ไม่ยั่งยืนก็คือการบั่นทอนประสิทธิภาพของตนเองและสังคมในระยะยาวนั่นเอง (Meltz, 1989: 110)

ดังนั้นเอง การเดินทางสู่สังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ภายใต้แนวทางการสร้างงานที่มีคุณค่าภายใต้ระบบเศรษฐกิจที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้เบื้องหลัง จำต้องคำนึงถึงการสร้างสมดุลของคุณค่าทางจริยธรรม ประสิทธิภาพ ความเท่าเทียม การมีปากเสียง ความอาทร และการนิยามความหมายชีวิตที่ดีของผู้คน ไม่อาจจะยึดถือคุณค่าทางจริยธรรมไว้เพียงหลักใดหลักหนึ่ง ดังที่ปรากฏชัดว่า สังคมที่เหลื่อมล้ำเกิดจากการไม่ให้น้ำหนักต่อคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยความเท่าเทียม และประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจที่ปรากฏอาจมิได้นำมาซึ่งประโยชน์ต่อคนจำนวนมาก การละเลยมิติปากเสียงของแรงงานที่มีอำนาจน้อยบั่นทอนทั้งความสัมพันธ์ทั้งความยั่งยืนในระบบการผลิต การมองข้ามมิติความอาทร ส่งผลกระทบต่องานดูแล (care work) ในสังคมสูงวัยอย่างชัดเจน

สรุป

คุณค่าทางจริยธรรมของสังคมแม้ว่าจะเป็นเรื่องกำกับควบคุมวิถีปฏิบัติอันถูกต้องชอบธรรมระหว่างสมาชิกในสังคมแต่ในขณะเดียวกันก็เป็นผลรวมของการกำหนดคุณค่าความหมายในการดำเนินชีวิตของปัจเจกแต่ละคน รวมทั้งทัศนคติและความรู้สึกรับผิดชอบเกี่ยวข้องต่อเรื่องเหล่านั้น การศึกษาคุณค่าทางจริยธรรมของสังคมจึงเป็นการทำความเข้าใจต่อสังคมนั้นว่าคิดอะไรและให้คุณค่ากับอะไร

งานชิ้นนี้ได้นำเสนอกรอบคิดคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยแรงงานผ่านการทวนสอบแนวคิดการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งเป็นองค์กรจัดทำมาตรฐานแรงงานสากล ร่วมกับการใช้แนวคิดจริยศาสตร์บรรทัดฐานพิจารณาข้อถกเถียงเกี่ยวกับแรงงานจากมุมมองทางจริยธรรมที่แตกต่างกัน โดยเสนอให้สมดุลของคุณค่าทางจริยธรรม 5 ด้าน อันประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ความเท่าเทียม การมีปากเสียง ความอาทร และชีวิตที่ดี เป็นกรอบในการพิจารณาว่านโยบายและมาตรการเกี่ยวกับแรงงานของสังคมหนึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายสังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้มากน้อยเพียงใด

กรอบคิดคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยแรงงานที่พัฒนาขึ้นมานี้อาจใช้เป็นปทัสฐานในการเปรียบเทียบนโยบายแรงงานไทยกับมาตรฐานแรงงานสากลได้ เพื่อที่งานศึกษาวิจัยด้านแรงงานจะได้คำนึงถึงสมดุลของคุณค่าทางจริยธรรมมากขึ้น การเปิดเผยให้เห็นความคิดหรือคุณค่าทางจริยธรรมที่กำกับมาตรการเชิงนโยบายเกี่ยวกับแรงงานน่าจะช่วยให้เกิดการทบทวนนโยบายของไทยที่มีอยู่ในปัจจุบัน ว่าส่งเสริมหรือขัดแย้งกับคุณค่าทางจริยธรรมของมาตรฐานแรงงานสากลมากน้อยเพียงใด และสำหรับผู้สนใจที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงทางนโยบาย การทำความเข้าใจความคิดหรือคุณค่าทางจริยธรรมที่กำกับมาตรการเชิงนโยบายเกี่ยวกับแรงงานน่าจะช่วยสร้างทางเลือกในการทำงานเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงได้หลากหลายมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้พัฒนาจากเนื้อหาบางส่วนของรายงานการศึกษาศถานการณ์คุณธรรมจริยธรรมของช่วงวัยแรงงานไทย สนับสนุนโดยศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และขอขอบคุณมูลนิธิเครือข่ายเพื่อสังคมเป็นธรรมที่สนับสนุนบุคลากรในการร่วมดำเนินงานวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

- Alston, P. (2005). *Labour Rights as Human Rights: The Not So Happy State of the Art*. Retrieved from <http://cadmus.eui.eu//handle/1814/2979>
- Ancheta, W. M. C. (2016). Ethical Issues and Arguments: Child Labor and Its Morality from Emmanuel Kant's and Jeremy Bentham's Perspective. Retrieved April 4, 2018, from <http://dameanusabun.blogspot.com/2016/08/child-labor-and-its-morality-from.html>
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing Advantage: Why High Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Ariga, K. (2016). *Minimum wage through the looking glass* (KIER Working Paper No. 927). Kyoto University, Institute of Economic Research. Retrieved from Kyoto University, Institute of Economic Research website: <https://econpapers.repec.org/paper/kyowpaper/927.htm>
- Ashenfelter, O., Farber, H. S., & Ransom, M. (2010). *Modern Models of Monopsony in Labor Markets: A Brief Survey* (IZA Discussion Paper No. 4915). Institute for the Study of Labor (IZA). Retrieved from Institute for the Study of Labor (IZA) website: <https://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp4915.htm>
- Bank, A. D. (2016). *Social Protection for Informal Workers in Asia*. Mandaluyong City, Metro Manila, Philippines: Asian Development Bank.
- Blumberg, P. (1969). *Industrial democracy: The sociology of participation*. Schocken Books Inc., Park Avenue, New York.
- Boiler, D. (2009). Why Karl Polanyi Still Matters | On the Commons. Retrieved April 3, 2018, from <http://www.onthecommons.org/why-karl-polanyi-still-matters#sthash.hOSHSnNe.bMjCQFJ5.dpbs>
- Budd, J. W. (2006). *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice*. Ithaca: ILR Press.
- Budd, J. W. (2011). *The Thought of Work* (1 edition). Ithaca, N.Y: ILR Press.
- Budd, J. W., Scoville, J. G., & Labor and Employment Relations Association (Eds.). (2005). *The ethics of human resources and industrial relations* (1st ed). Champaign, IL: Labor and Employment Relations Association, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Busse, M. (2002). Do Labor Standards Affect Comparative Advantage in Developing Countries? *World Development*, 30(11), 1921–1932.
- Daele, J. V. (2005). Engineering Social Peace: Networks, Ideas, and the Founding of the International Labour Organization. *International Review of Social History*, 50(3), 435–466. <https://doi.org/10.1017/S0020859005002178>
- del Carpio Ximena V., Messina Julián, & Sanz-de-Galdeano Anna. (2018). Minimum Wage: Does it Improve Welfare in Thailand? *Review of Income and Wealth*, 0(0). <https://doi.org/10.1111/roiw.12360>
- Duffy, M. (2011). *Making Care Count: A Century of Gender, Race, and Paid Care Work*. New Brunswick, N.J: Rutgers University Press.

- Durongkaveroj, W. (2017). *Minimum Wage and Lives of the Poor: Evidence from Thailand* [PIER Discussion Paper]. Puey Ungphakorn Institute for Economic Research. Retrieved from Puey Ungphakorn Institute for Economic Research website:
<https://econpapers.repec.org/paper/puidpaper/76.htm>
- Elias, J., & Stevenson, H. (2009). Women Workers In the Global Economy: A Feminist Critique of the Core Labour Standards. *Ethics, Law and Society*. Retrieved from
https://www.academia.edu/270179/Women_Workers_In_the_Global_Economy_A_Feminist_Critique_of_the_Core_Labour_Standards
- Fieser, J. (2018). Ethics. In *The Internet Encyclopedia of Philosophy*. Retrieved from
<http://www.iep.utm.edu/ethics/>
- Fuangfoo, A. (2016). *Thailand's Minimum Wage Increase of 2013: Impacts on Foreign Direct Investment*. Presented at the Economic Integration and Economic Growth, University of Washington, Seattle, Washington. Retrieved from
<https://thestreeteconomist.wordpress.com/2016/05/14/thailands-2013-minimum-wage-increase-impacts-on-foreign-direct-investment/>
- Gilligan, C. (1993). *In a Different Voice*. Harvard University Press. Retrieved from
<http://www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674970960&content=reviews>
- Green, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hall, J. C., & Leeson, P. T. (2007). Good for the Goose, Bad for the Gander: International Labor Standards and Comparative Development. *Journal of Labor Research*, 28(4), 658–676. <https://doi.org/10.1007/s12122-007-9017-y>
- He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3–35. <https://doi.org/10.1177/1059601112473815>
- Hitlin, S., & Vaisey, S. (2010). *Handbook of the Sociology of Morality* | Steven Hitlin | Springer. Springer. Retrieved from <http://www.springer.com/gp/book/9781441968944>
- ILO. (1919, April 1). *Constitution of the International Labour Organisation (ILO)*. International Labour Organisation (ILO). Retrieved from
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- ILO. (1944). Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation. *Record of Proceedings, 26th Session*, 621–623. Philadelphia, (Montreal): ILO.

- K. Merton, R. (1949). *The Role of Applied Social Science in the Formation of Policy: A Research Memorandum*. 16(3), 161–181. <https://doi.org/10.1086/287034>
- Khan, F. R., Westwood, R., & Boje, D. M. (2010). 'I feel like a foreign agent': NGOs and corporate social responsibility interventions into Third World child labor. *Human Relations*, 63(9), 1417–1438. <https://doi.org/10.1177/0018726709359330>
- Kim, T. W. (2016). *Happiness and Virtue Ethics in Business: The Ultimate Value Proposition* by Alejo José G. Sison. Cambridge: Cambridge University Press, 2015. 318 pp. ISBN: 9781107044630. *Business Ethics Quarterly*, 26(02), 261–264.
- Korsgaard, C. M. (1993). The Reasons we can Share: An Attack on the Distinction between Agent-Relative and Agent-Neutral Values*. *Social Philosophy and Policy*, 10(1), 24–51. <https://doi.org/10.1017/S0265052500004003>
- Lathapipat, D., & Poggi, C. (2016). *From Many to One: Minimum Wage Effects in Thailand* [PIER Discussion Paper]. Puey Ungphakorn Institute for Economic Research. Retrieved from Puey Ungphakorn Institute for Economic Research website: <https://econpapers.repec.org/paper/puidpaper/41..htm>
- Leckcivilize, A. (2015). Does the minimum wage reduce wage inequality? Evidence from Thailand. *IZA Journal of Labor & Development*, 4(1), 1–23.
- Lee, S., Aleksynska, M., Rani, U. A., Bonnet, F., Fenwick, C., Lansky, M., ... Monti, P. (2014). Labour and social protection institutions: Recent trends and impact on development. *World of Work Report*, 2014(1), 85–108. <https://doi.org/10.1002/wow3.48>
- Manning, A. (2003). *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton University Press. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/j.ctt5hhpvk>
- Mantouvalou, V. (2012). Are Labour Rights Human Rights? *European Labour Law Journal*, 3. <https://doi.org/10.1177/201395251200300204>
- Minon, C., & MSLT. (2018). *Workplace Spirituality, Work Ethics, and Organizational Justice as Related to Job Performance Among State University Educators*.
- Okano Yayo. (2016). Why Has the Ethics of Care Become an Issue of Global Concern? *International Journal of Japanese Sociology*, 25(1), 85–99. <https://doi.org/10.1111/ijjs.12048>
- Peccoud (Ed.), D. (2004). *Philosophical and spiritual perspectives on decent work*. Retrieved from http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221141551_EN/lang--en/index.htm
- Polanyi, K. (1944). *The great transformation*,. New York; Toronto: Farrar & Rinehart, Inc.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard University Press.
- Robinson, F. (2006). Beyond labour rights. *International Feminist Journal of Politics*, 8(3), 321–342. <https://doi.org/10.1080/14616740600792871>
- Robinson, F. (2011). *The Ethics of Care: A Feminist Approach to Human Security*. Temple University Press. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/j.ctt14bt8bq>

- Siegmann, K. A., & Schiphorst, F. (2016). Understanding the globalizing precariat: From informal sector to precarious work. *Progress in Development Studies*, 16(2), 111–123.
<https://doi.org/10.1177/1464993415623118>
- Solomon, R. C. (2004). Aristotle, Ethics and Business Organizations. *Organization Studies*, 25(6), 1021–1043. <https://doi.org/10.1177/0170840604042409>
- Stern, R., & Terrell, K. (2003). *Labor Standards and the World Trade Organization* (Working Paper No. 499). Research Seminar in International Economics, University of Michigan. Retrieved from Research Seminar in International Economics, University of Michigan website:
<https://econpapers.repec.org/paper/miewpaper/499.htm>
- Thangstapornpong, R., & Porananond, P. (2017). *Is 300 Baht minimum wage in Thailand a good policy tool to reduce poverty, measured by the impacts on employment and average wage?* Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:lnu:diva-65496>
- Ward, S. J., & King, L. A. (2017). Work and the good life: How work contributes to meaning in life. *Research in Organizational Behavior*, 37, 59–82. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.001>
- Weaver, G. R. (2006). Virtue in Organizations: Moral Identity as a Foundation for Moral Agency. *Organization Studies*, 27(3), 341–368. <https://doi.org/10.1177/0170840606062426>
- Webb, S., & Webb, B. (1897). *Industrial democracy*. London, New York and Bombay: Longmans, Green & Co. Retrieved from <http://webbs.library.lse.ac.uk/380/>
- World Bank. (2016). *Thailand economic monitor: Aging society and economy*. World Bank Group. Retrieved from World Bank Group website:
<http://documents.worldbank.org/curated/en/830261469638312246/Thailand-economic-monitor-aging-society-and-economy-June-2016>
- บัณฑิตย ธิราชเศรษฐุฒิ. (2550). *สิทธิแรงงานคือสิทธิมนุษยชน*. ปทุมธานี: มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน. Retrieved from <http://library.nhrc.or.th/ULIB/dublin.php?ID=33>
- ศยามล เจริญรัตน์ และ ชลนภา อนุกุล. (2560). ...นอกระบบ: ห้ามเจ็บ ห้ามตาย ห้ามมีปากเสียง. กรุงเทพฯ: เครือข่ายวิชาการเพื่อสังคมเป็นธรรม.