



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ

“การศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ”

โดย รองศาสตราจารย์ ดร. นIRMล สุธรรมกิจ
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สิงหาคม 2549

สัญญาเลขที่ PDG 4810013

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ

“การศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ”

ผู้วิจัย

สังกัด

รองศาสตราจารย์ นิรมล สุธรรมกิจ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชุดโครงการ “โครงการจับกระแสองค์การการค้าโลก (WTO Watch)”

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

บทคัดย่อ

รหัสโครงการ	PDG4810013
ชื่อโครงการ	การศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ
ชื่อนักวิจัย	นิรมล สุธรรมกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ระยะเวลาโครงการ	15 กันยายน 2548 – 14 มีนาคม 2550

การศึกษาเอกสารวิจัยเชิงวิชาการนี้ จึงตั้งประเด็นคำถามใหญ่ว่า หากเวทีการเจรจาการค้าระหว่างประเทศมีการหยิบยกประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานขึ้นมาใช้เป็นเงื่อนไขในการค้าแล้ว ประเทศกำลังพัฒนาจะได้รับผลกระทบมากน้อยเพียงใด การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ (1) ศึกษาแนวคิดและกรอบการวิเคราะห์ทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานในระเบียบเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (2) ศึกษาข้อกำหนดที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย เช่น มาตรฐานแรงงานใน GATT/WTO หรือ ในข้อตกลงการค้าภูมิภาค และข้อตกลงการค้าทวิภาคี และ (3) รวบรวมผลการศึกษาที่เกี่ยวกับผลกระทบของข้อกำหนดด้านมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงระหว่างประเทศ ที่มีต่อเศรษฐกิจประเทศไทยโดยรวม

ผลการศึกษาเอกสารต่างๆ แบ่งออกเป็น 6 ประเด็นใหญ่ ได้แก่ (1) บทบาทขององค์กร WTO โดย WTO จะไม่นำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาใช้ในการกีดกันทางการค้า และ ILO เป็นผู้ดูแลเรื่องมาตรฐานแรงงาน (2) กรอบทฤษฎีการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ที่มักใช้วิเคราะห์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศนั้น มีอยู่ด้วยกันหลายทฤษฎี ขึ้นอยู่กับมิติหรือประเด็นที่จะศึกษา (3) การวิจัยเชิงประจักษ์หาความสัมพันธ์ดังกล่าว พบว่า ไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์ได้ชัดเจนว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกหรือเชิงลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ นอกจากนี้ยังพบว่า การผลักดันให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนานั้น จะเป็นผลเสียต่อประเทศกำลังพัฒนามากกว่าผลดี และ การใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า (trade sanction) จะสร้างผลเสียต่อประเทศผู้ส่งออกที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา (4) วิวาทะระหว่างกลุ่มสนับสนุนการนำเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่เวทีการเจรจาการค้า กับกลุ่มคัดค้านเรื่องดังกล่าวนี้ อาจสรุปได้ว่า เหตุผลของกลุ่มคัดค้านมีโอกาสที่จะเป็นไปได้สูงกว่าและได้รับการพิจารณามากกว่าของกลุ่มสนับสนุน (5) ประเทศพัฒนาแล้ว หันไปใช้ข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคี (เช่น FTA) ในการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศคู่ค้า ซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนา และพบว่า มาตรการด้านแรงงานในข้อตกลงการค้าแบบทวิภาคี มีเงื่อนไขมากกว่าและเข้มงวดกว่าในระเบียบการค้าอื่นๆ และ (6) การศึกษาที่เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงระหว่างประเทศ ที่มีต่อเศรษฐกิจประเทศไทยโดยรวม นั้น ในปัจจุบันนี้ มีค่อนข้างน้อย โดยมากเป็นการศึกษาผลกระทบด้านกฎหมายของไทย

ABSTRACT

Project Code	PDG4810013
Project Title	A Study on Labor Standards and International Trade
Researcher	Niramon Sutummakid, Economics Faculty, Thammasat University
Duration	15 September 2005 – 14 March 2007

A question set in this document research is: what are impacts on developing countries if the issue of labour standards is set in international trade rules. This study aims to (a) summarize the conceptual frameworks and economic analyses surrounding the issue of labour standards in international trade, (b) review labour standard regulations in international trade agreements such as GATT/WTO, regional and bilateral agreements which related to Thailand, and (c) survey literature for the case of Thailand associated with the issue of labour standard in international agreements.

Literature survey can be summarized as following. (1) Role of WTO: it will not support labour standards as trade barriers and the issue of labour standards ought to be under ILO. (2) There are several theoretical frameworks surrounding the relationship between labour standards and trade, owing to various dimensions and issues concerned. (3) Empirical studies found that (a) there is no unique relationship between labour standards and trade because it depends upon several factors; (b) the enforcement of labour standards in developing countries would give rise to negative rather than positive impacts; and (c) trade sanction would negatively affect exporter nations which are developing countries. (4) Debates (on labour-standard should incorporate in trade negotiation) between groups of supporters and opponents can be concluded that arguments of the latter group are more possible and acceptable than those of the former. (5) Developed countries likely use bilateral agreements (such as Free Trade Agreement or FTA) for enforcing labour standards in the partner nation which is developing country. It is also found that the labour charter in FTA covers higher standards and more stringent than other trade agreements. (6) A body of literature about Thailand associated with labour standards and international agreements is very small and mostly related to the impact on Thai laws and regulations.

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการวิจัยเรื่อง “การศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ”

การหยิบยกเรื่อง “มาตรฐานแรงงาน” เข้าสู่เวทีการเจรจาการค้าระหว่างประเทศของประเทศพัฒนาแล้วอย่างสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป เป็นที่น่ายินดีของบรรดาประเทศกำลังพัฒนาที่ปฏิสัมพันธ์กับประเทศเหล่านี้ การศึกษาเอกสารวิจัยเชิงวิชาการนี้ จึงตั้งประเด็นคำถามใหญ่ว่า หากเวทีการเจรจาการค้าระหว่างประเทศมีการหยิบยกประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานขึ้นมาใช้เป็นเงื่อนไขในการค้าแล้ว ประเทศกำลังพัฒนาจะได้รับผลกระทบมากน้อยเพียงใด

มาตรฐานแรงงานที่กล่าวในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ (1) มาตรการแรงงานหลัก (core labour standards) ตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานของแรงงานในสถานประกอบการ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of 1998) ของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งประกอบด้วย (ก) การให้อิสระแก่ลูกจ้างที่จะเลือกเป็นสมาชิกสมาคมองค์กรสหภาพแรงงานใดก็ได้ และสามารถรวมตัวกันอำนาจการต่อรองกับฝ่ายนายจ้างได้ (ข) การจ้างแรงงานจะต้องไม่เป็นการบังคับให้ทำงาน ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดๆก็ตาม (ค) ห้ามใช้แรงงานเด็ก และ (ง) ห้ามเลือกปฏิบัติทั้งในด้านการจ้างงานและการเลือกประกอบอาชีพ และ (2) มาตรฐานแรงงานอื่นๆ เช่น สิทธิที่จะมีสถานที่ทำงานที่ถูกระงับและปลอดภัย ไม่มีการทำงานล่วงเวลามากเกินไป และการได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับยังชีพ เป็นต้น การศึกษานี้เน้นเรื่อง มาตรฐานแรงงานหลักดังกล่าว

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเอกสารทางวิชาการที่ปรากฏในอดีตและปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ (1) ศึกษาแนวคิดและกรอบการวิเคราะห์ทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานในระเบียบเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (2) ศึกษาข้อกำหนดที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย เช่น มาตรฐานแรงงานใน GATT/WTO หรือในข้อตกลงการค้าภูมิภาคและข้อตกลงการค้าทวิภาคี เป็นต้น และ (3) รวบรวมผลการศึกษาที่เกี่ยวกับผลกระทบของข้อกำหนดด้านมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงระหว่างประเทศ (ตามข้อ 2) ที่มีต่อเศรษฐกิจประเทศไทยโดยรวม

ด้วยประวัติศาสตร์อันยาวนานของเรื่องมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าระหว่างประเทศ (ซึ่งเริ่มต้นที่ยุโรป) ได้นำไปสู่การตั้งองค์กร ILO แต่ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศเพิ่งเริ่มได้รับความสนใจอย่างจริงจังเมื่อการเจรจา GATT รอบอูรุกวัย และการประชุมของ WTO ครั้งที่ 1-3 ประเด็นด้านมาตรฐานแรงงานซึ่งมีหลายมิตินี้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิเคราะห์ผลกระทบหรือผลพวงของการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก

ในประเทศกำลังพัฒนาว่าจะเป็นอย่างไร ประเทศกำลังพัฒนาจะได้รับผลประโยชน์หรือผลเสียจากการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักอย่างเข้มงวดหรือไม่

ผลการศึกษาเอกสารทั้งหลาย สามารถแบ่งออกเป็น 6 ประเด็นใหญ่ ได้แก่

(1) ประเด็นการเจรจาเรื่องมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าระหว่างประเทศ และบทบาทหน้าที่ขององค์กร WTO และ ILO สามารถสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้

(1.1) ผลการประชุมระดับรัฐมนตรีของประเทศสมาชิก WTO ครั้งที่ 1 ที่ประเทศสิงคโปร์ (พ.ศ. 2539) ได้ตกลงร่วมกันว่า (ก) จะไม่มีการนำเอามาตรฐานแรงงานมาใช้เพื่อการกีดกันทางการค้า (ข) จะไม่มีการหยิบยกข้อได้เปรียบทางด้านแรงงานของประเทศสมาชิก โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำขึ้นมาเป็นประเด็นเจรจา และ (ค) ให้องค์กร ILO เป็นผู้มีอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานและดูแลปัญหาเรื่องแรงงาน โดย WTO มีหน้าที่วางกรอบการค้าให้เท่าเทียมกันเท่านั้น แม้ว่าต่อมาในที่ประชุมระดับรัฐมนตรีของ WTO ครั้งที่ 3 ที่เมือง Seattle สหรัฐอเมริกา (พ.ศ. 2542) จะมีการนำประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานหลัก สู่อการเจรจาอีกครั้งหนึ่ง (โดยการผลักดันของสหรัฐอเมริกากับสหภาพยุโรป) ก็ยังคงได้รับการคัดค้านจากประเทศกำลังพัฒนาเช่นเคย

(1.2) องค์กร WTO จะสามารถช่วยเหลือเรื่องมาตรฐานแรงงานและสิทธิมนุษยชนได้อย่างน้อย 4 แนวทาง ได้แก่ (ก) การส่งเสริมการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศจะเป็นการช่วยให้ผู้ประกอบการของประเทศกำลังพัฒนาที่อยู่ในธุรกิจการส่งออกต้องพัฒนาคุณภาพสินค้าและสวัสดิการแรงงาน (ข) การส่งเสริมหลักการห้ามเลือกปฏิบัติ (non-discrimination) ระหว่างมาตรการที่บังคับใช้ภายในประเทศกับมาตรการที่บังคับใช้กับสินค้านำเข้า (ค) การส่งเสริมให้มีการติดฉลาก (labeling) แทนมาตรการกีดกันทางการค้า โดยให้ผู้บริโภคเป็นผู้ตัดสินใจ และ (ง) WTO ต้องเคารพสิทธิของประเทศสมาชิกในการดำเนินนโยบายภายในประเทศ ซึ่งแต่ละประเทศไม่จำเป็นต้องดำเนินนโยบายภายในเหมือนกัน

(1.3) แม้ว่าการปฏิบัติตามอนุสัญญาของ ILO จะเป็นไปโดยสมัครใจ และไม่มีเครื่องมือในการลงโทษประเทศภาคีที่มีได้ปฏิบัติตามอนุสัญญา แต่องค์กร ILO ก็มีเครื่องมืออื่นๆที่สามารถช่วยสนับสนุน (ทั้งทางด้านการเงินและทางเทคนิค) และต่อต้านประเทศภาคีที่ฝ่าฝืนพันธกรณี (เช่น มาตรการคว่ำบาตรทางการเมืองกับประเทศพม่า)

(2) กรอบทฤษฎีการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ที่มักใช้วิเคราะห์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศนั้น มีอยู่ด้วยกันอย่างน้อย 4 ทฤษฎี ได้แก่ (ก) การวิเคราะห์ต้นทุนที่อาจจะเพิ่มขึ้นอันเนื่องจากการจัดทำมาตรฐานแรงงานให้เข้มงวดมากขึ้น (ข) การวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบทางการค้าอันเนื่องมาจากการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานที่หย่อนยาน (ค) การ

วิเคราะห์ผลประโยชน์และผลเสีย (cost-benefit analysis) ของการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานให้เข้มงวดยิ่งขึ้นในประเทศกำลังพัฒนา ที่มีต่อทั้งประเทศกำลังพัฒนาเองและในประเทศคู่ค้าที่เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ตลอดจนการวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์การเมือง และ (ง) การวิเคราะห์เรื่องการค้าตติสินใจลงทุนในการศึกษาเปรียบเทียบกับการค้าตติสินใจทำงานของแรงงานเด็กและข้อจำกัดในการศึกษาของแรงงานเด็กในประเทศกำลังพัฒนา

(3) การวิจัยเชิงประจักษ์หาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ โดยใช้ข้อมูลด้านการนำเข้าหรือการส่งออก และข้อมูลด้านแรงงานและการลงนามให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาของ ILO ผลการศึกษาสามารถสรุปได้อย่างน้อย 5 ประการดังนี้

(3.1) เนื่องด้วยความสัมพันธ์ระหว่างการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO หรือ การลงนามให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาของ ILO กับ การนำเข้าหรือการส่งออกสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้นนั้น ไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์ได้ชัดเจนว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกหรือเชิงลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น (ก) คำนิยามของมาตรฐานแรงงานหลักที่มีความหมายกว้างและอาจทำตติสินใจมีดัชนีชี้วัดหลายตัว (ข) ข้อมูลด้านมาตรฐานแรงงานมีจำกัด โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา (ค) การลงนามในอนุสัญญาของ ILO มิได้สะท้อนว่าประเทศที่ให้สัตยาบันจะมีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างเข้มงวด และ (ง) ต้นทุนด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องจากการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างเข้มงวดนั้น มีสัดส่วนเพียงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับต้นทุนการผลิตรวมทั้งหมด (ยกเว้นกรณีการเรียกร้องให้ขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)

(3.2) การผลักดันให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนานั้น จะเป็นผลเสียต่อประเทศกำลังพัฒนามากกว่าผลดี กล่าวคือ แม้ว่า คนงานในประเทศกำลังพัฒนาจะมีสวัสดิการและสวัสดิภาพจากการทำงานดีขึ้น แต่ผู้ที่ได้รับประโยชน์จะเป็นกลุ่มคนงานที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบ (formal sector) ซึ่งเป็นสัดส่วนน้อยกว่ากลุ่มคนงานที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (informal sector) ดังนั้น การผลักดันให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างเข้มงวดอาจส่งผลให้ผู้ประกอบการในภาคเศรษฐกิจในระบบต้องลดการจ้างงานลง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มอุปทานแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ อันนำไปสู่การลดลงของค่าจ้างแรงงานในตลาดเศรษฐกิจนอกระบบ ภายใต้กลไกดังกล่าวนี้ อาจทำให้ประเทศกำลังพัฒนายังคงเผชิญอยู่กับปัญหาความยากจน ปัญหาแรงงานเด็ก ปัญหาการเลือกปฏิบัติอยู่ต่อไป

นอกจากนี้ การผลักดันให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา อาจจะทำให้เกิดประสิทธิภาพของสังคม (efficiency) สูงขึ้น หรือลดลง หรือคงที่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของมาตรฐานแรงงานที่วิเคราะห์ กล่าวคือ การห้ามเลือกปฏิบัติ และการห้ามใช้แรงงานเด็ก โดยทั่วไปทำให้ประสิทธิภาพของสังคมเพิ่มขึ้น ขณะที่การห้ามใช้แรงงานบังคับอาจจะทำให้

ประสิทธิภาพสังคมเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ได้ ส่วนการคุ้มครองเสรีภาพของแรงงาน อาจจะทำให้ประสิทธิภาพสังคมคงที่

(3.3) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานให้เข้มงวดขึ้นนั้น ย่อมเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตให้แก่ผู้ประกอบการและภาครัฐ เพียงแต่ต้นทุนด้านแรงงานนี้อาจเป็นสัดส่วนที่น้อย (หรือเป็นจำนวนเงินที่ต่ำกว่าค่าใช้จ่ายในการชดเชยคนงานหากเกิดอุบัติเหตุในสถานประกอบการ) ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ว่า ประเทศกำลังพัฒนาอาจจะไม่สูญเสียความสามารถในการแข่งขันทางการค้า (competitiveness) ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของอุตสาหกรรมการใช้ประเภทของแรงงาน (แรงงานไร้ฝีมือ หรือ แรงงานมีฝีมือ) และ สัดส่วนการส่งออกสินค้าไปยังประเทศคู่ค้าที่เป็นประเทศพัฒนาแล้วและเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขด้านแรงงาน

(3.4) มาตรการหนึ่งในการผลักดันให้ประเทศกำลังพัฒนาบังคับใช้มาตรฐานแรงงาน หลักอย่างเข้มงวดคือ มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า (trade sanction) อย่างไรก็ดี จากการวิเคราะห์ทางทฤษฎีต่างๆ แล้วพบว่า จะสร้างผลเสียต่อประเทศผู้ส่งออกที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะกรณีการห้ามใช้แรงงานเด็กในประเทศกำลังพัฒนาที่มีโครงสร้างประชากรประเภทเด็กเป็นจำนวนมากและเป็นประเทศยากจน

(3.5) เมื่อมาตรการคว่ำบาตรทางการค้ามีความไม่เหมาะสม จึงมีการเสนอให้ใช้ มาตรการติดฉลากที่บ่งบอกว่าสินค้าชนิดนี้มีได้ใช้แรงงานเด็ก หรือสินค้าชนิดนี้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานตามหลักสากล เพื่อเป็นการบอกให้ผู้บริโภคเป็นผู้ตัดสินใจในการรณรงค์เรื่องมาตรฐานแรงงานหรือสิทธิพื้นฐานของแรงงาน หรือสิทธิมนุษยชน

(4) วิวาทะระหว่างกลุ่มสนับสนุนการนำเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่เวทีการเจรจาการค้า กับกลุ่มคัดค้านเรื่องดังกล่าวนี้ สามารถสรุปได้ ดังนี้

(4.1) กลุ่มผู้สนับสนุน ซึ่งประกอบด้วยประเทศพัฒนาแล้วให้เหตุผลไว้อย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

(4.1.1) มาตรการทางการค้าเป็นมาตรการที่มีประสิทธิผล (effective) ในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน トラบดีที่ ILO หรือองค์กรระหว่างประเทศอื่นๆ ไม่มีมาตรการบังคับ โดยตรงหรือไม่มีมาตรการลงโทษ

(4.1.2) การแข่งขันทางการค้า อาจนำไปสู่ปัญหา “race to the bottom” ของมาตรฐานแรงงาน กล่าวคือ เพื่อต้องการแข่งขันในการขายสินค้าในตลาดการค้าเสรี การลดต้นทุนการผลิตจะทำให้ขายสินค้าได้ในราคาถูกกว่าคู่แข่งได้ หนทางหนึ่งในการลดต้นทุนคือการละเลยการคุ้มครองแรงงานหรือลดมาตรฐานแรงงานหรือกดขี่แรงงาน

(4.1.3) การปล่อยให้มาตรฐานแรงงานหย่อนยานจะเป็นผลเสียต่อประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของสังคม โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา การที่อัตราค่าจ้างแรงงาน

ต่ำย่อม และ อาจก่อให้เกิดช่องห่างของการกระจายรายได้เพิ่มขึ้น (widening income distribution gap) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริงและการให้สวัสดิการแก่แรงงานน้อยเกินควร

(4.1.4) การเลือกปฏิบัติ (discrimination) ในการค้าระหว่างประเทศจะลดลง ถ้ามีการปรับระดับมาตรฐานแรงงานให้เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน

(4.1.5) การฝ่าฝืนข้อตกลงของ ILO หรือข้อตกลงของ WTO จำเป็นต้องมีบทลงโทษ แต่อาจประสบปัญหาในทางปฏิบัติ กล่าวคือ ไม่มีบทลงโทษที่เป็นรูปธรรม (ไม่มีค่าปรับ) เมื่อเปรียบเทียบบทลงโทษของข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคี (FTA)

(4.2) **กลุ่มที่คัดค้าน** ซึ่งประกอบด้วยประเทศกำลังพัฒนา ให้เหตุผลไว้อย่างน้อย 10 ประการ ดังนี้

(4.2.1) องค์การการค้าโลก (WTO) มิใช่เวทีที่เหมาะสมสำหรับการเจรจาเรื่องมาตรฐานแรงงาน ประกอบกับองค์กร ILO ก็เป็นหน่วยงานตรงที่ดูแลเรื่องมาตรฐานแรงงานหลักอยู่แล้ว

(4.2.2) การกำหนดมาตรฐานแรงงานควรให้แต่ละประเทศดำเนินการตามความสมัครใจมากกว่าการใช้มาตรการข่มขู่ทางการค้า นอกจากนี้ การบังคับให้มีกำหนดมาตรฐานแรงงานในเวทีการค้าระหว่างประเทศ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการเข้ามาก้าวก่ายในการบริหารนโยบายภายในประเทศ หรือการสูญเสียอธิปไตยการบริหารนโยบาย (sovereignty) ซึ่งแต่ละประเทศควรมีเสรีภาพในการกำหนดและบริหารนโยบายของตนเพื่อประโยชน์ของปวงชนภายในประเทศ

(4.2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างการค้าเสรีกับมาตรฐานแรงงานยังไม่มีเชื่อมโยงกันชัดเจน ดังนั้น โอกาสที่จะเกิดการแข่งขันทางการค้าอย่างไม่เท่าเทียมกันแทบจะ ไม่เกิดขึ้น

(4.2.4) เป็นที่สงสัยว่า การนำเรื่องการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักหรือการคุ้มครองแรงงานมาเป็นเงื่อนไขทางการค้านั้น อาจเป็นไปตามครรลองของลัทธิกีดกันทางการค้า (protectionism)

(4.2.5) กฎการละเมิดสิทธิแรงงาน อาจเกิดขึ้น โดยลำพังหรือแยกจากการค้าระหว่างประเทศก็ได้ ไม่จำเป็นต้องนำเรื่องการคุ้มครองแรงงานและการค้ามาเชื่อมโยงไว้ด้วยกันเสมอไป

(4.2.6) การบีบบังคับให้มีการใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาที่ยากจนมิใช่การแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน และมีใช้เครื่องมือในการเจรจาทางการค้า ดังนั้นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เหมาะสมที่สุด ได้แก่ องค์กรระหว่างประเทศและประเทศพัฒนาแล้ว ควรให้เงินช่วยเหลือกับแก่รัฐบาลประเทศกำลังพัฒนาที่ยากจน เพื่อจะได้นำไปใช้ช่วยเหลือหรือแก้ไขความยากจนและยกระดับการศึกษา เพื่อจักได้ช่วยแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก

(4.2.7) ถ้าเมื่อใดเศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตและสังคมเศรษฐกิจมีระดับการพัฒนาที่เหมาะสม ก็จะทำให้มีการเพิ่มความเข้มงวดในการคุ้มครองแรงงานเอง ดังนั้น การนำมาตรฐานแรงงานเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้าข่มขู่ไปสู่การชะลอการเจริญเติบโตของประเทศผู้ส่งออก (ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศกำลังพัฒนา)

(4.2.8) แม้ว่าในทางทฤษฎีจะยืนยันว่าการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักจะช่วยส่งเสริมให้สภาพการทำงานและการดำรงชีพของคนงานดีขึ้น แต่สำหรับประเทศกำลังพัฒนาแล้ว การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักอาจสร้างปัญหาให้กับเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (เพิ่มต้นทุนในการผลิต) และการห้ามใช้แรงงานเด็ก (ทั้งๆที่ประเทศมีแรงงานเด็กเป็นจำนวนมาก)

(4.2.9) การกำหนดมาตรฐานแรงงานมิได้เป็นหลักประกันเสมอไปว่า คุณภาพชีวิตของคนงาน ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศจะดีขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น พฤติกรรมของนายจ้าง พฤติกรรมของลูกจ้างที่ตอบสนองต่อมาตรฐานแรงงาน ขนาดของอุปทานแรงงานในระบบเศรษฐกิจในระบบและนอกระบบ ความจำเป็นด้านความมั่นคงทางรายได้ เป็นต้น

(4.2.10) เป็นการไม่ยุติธรรมที่จะทึกทักว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานที่หย่อนยานเป็นการเลือกปฏิบัติ (discrimination) เพราะยังมีนโยบายและมาตรการนโยบายอื่นๆที่อาจจัดได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติได้ เช่นกัน อาทิ นโยบายด้านภาษีเงินได้นิติบุคคล นโยบายสวัสดิการสังคมอื่นๆ (ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ) และนโยบายสาธารณสุขโลก

(5) จากการศึกษาบทบัญญัติของ GATT พบว่า ประเทศพัฒนาแล้วพยายามหาช่องทางต่างๆที่จะนำเสนอเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่บทบัญญัติของ GATT แต่เมื่อคณะทำงานและที่ประชุมคณะรัฐมนตรีของ WTO พิจารณาแล้วว่า ช่องทางต่างๆที่เสนอมานั้นยังไม่หนักแน่นเพียงพออีกทั้งองค์กร ILO ได้ทำหน้าที่ด้านมาตรฐานแรงงานอยู่แล้วด้วย ประกอบกับ ข้อเสนอเรื่องมาตรการคว่ำบาตรทางการค้า ได้รับการคัดค้านจากประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย ประเทศพัฒนาแล้วอย่างสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปจึงได้นำประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานนี้เข้าสู่เวทีการเจรจาการค้าแบบทวิภาคีแทน โดยอิงมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO มาตรฐานแรงงานอื่นๆของ ILO และมาตรฐานแรงงานของประเทศตน

มาตรฐานแรงงานที่สหรัฐอเมริกากำหนดไว้ใช้ภายในประเทศที่สำคัญมี 5 ประการ ได้แก่ (ก) เสรีภาพในการสมาคม เสรีภาพในการจัดตั้งองค์กรและร่วมเจรจาต่อรอง (ข) ห้ามการใช้แรงงานบังคับ อายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานเด็ก (ค) สภาพการทำงานที่ยอมรับได้เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ (ง) ชั่วโมงการทำงาน และ(จ) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน มาตรฐานแรงงานทั้งสามประการหลังนี้มีได้ปรากฏอยู่ในมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO ส่วนมาตรฐานแรงงานที่สหภาพยุโรปให้ความสำคัญ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การให้ค่าปรับแก่คนงาน สิทธิแรงงานอพยพที่จะได้รับสวัสดิการสังคม ความเท่าเทียมกันด้านโอกาส และสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การจำกัดการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO

จากการศึกษาข้อตกลงการค้าภูมิภาคของประเทศต่างๆ (เช่น ข้อตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ หรือ NAFTA ข้อตกลงการค้าเสรีของประชาคมยุโรป หรือ EC ข้อตกลงการค้าเสรีของยุโรป หรือ

EFTA ข้อตกลงความร่วมมือในอาฟริกาตะวันออก หรือ EAC และ ตลาดร่วมแคริบเบียน หรือ CARICOM)) และข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวีภาคีของสหรัฐอเมริกาและของสหภาพยุโรปแล้วพบว่า **มาตรการด้านแรงงานในข้อตกลงการค้าภูมิภาค มีน้อยกว่าในข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวีภาคี** กล่าวคือ มาตรการด้านแรงงานในข้อตกลงการค้าภูมิภาค เน้นเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีและการคุ้มครองแรงงานที่ห้ามมีการเลือกปฏิบัติระหว่างคนงานที่ถือสัญชาติของประเทศภาคี ในขณะที่ มาตรการด้านแรงงานในข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวีภาคี เน้นการส่งเสริมการปรับปรุงกฎหมายภายในประเทศภาคีให้สอดคล้องกับอนุสัญญาของ ILO ที่ประเทศคู่สัญญาเป็นสมาชิก และต้องปรับปรุงหรือยกระดับมาตรฐานแรงงานภายในประเทศ โดยคำนึงถึงสิทธิพื้นฐานของแรงงานที่มักเป็นเกณฑ์ของสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปไปอยู่ในปัจจุบัน (ซึ่งมีมติดีกกว่า มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO) นอกจากนี้ ยังมีการระบุอย่างชัดเจนว่า ห้ามประเทศคู่สัญญาลดหย่อนผ่อนปรนมาตรการด้านแรงงาน เพื่อส่งเสริมการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศสำหรับประเทศของตนเอง มิเช่นนั้น จะต้องมิข้อพิพาทเกิดขึ้น และหากประเทศใดถูกตัดสินว่าละเมิดข้อตกลง ประเทศจะมีบทลงโทษที่ชัดเจน คือ จะถูกปรับเป็นเงินจำนวน 15 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี

(6) ในปัจจุบันนี้ การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดด้านมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงการค้าระหว่างประเทศ ที่มีต่อเศรษฐกิจประเทศไทยโดยรวม นั้นมีค่อนข้างน้อย โดยมากเป็นการศึกษาผลกระทบด้านกฎหมายในประเทศไทย กล่าวโดยสรุปคือ

(6.1) พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 และ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน 2541 ยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของ ILO ซึ่งรัฐบาลไทยจะต้องดำเนินการแก้ไข หากต้องลงนามในข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวีภาคีกับสหรัฐอเมริกา

(6.2) การยกระดับมาตรฐานแรงงานอาจจะเป็นผลด้านบวกต่อฝ่ายลูกจ้างคนงานชาวไทยเท่านั้น เพราะจะมีการคุ้มครองแรงงานที่ดีขึ้น ครอบคลุมแรงงานทุกประเภท รวมทั้งการทำงานมีความปลอดภัยและสวัสดิการมากขึ้น ตลอดจนกลุ่มผู้ใช้แรงงานมีสิทธิเสรีภาพเพิ่มขึ้น

(6.3) ในขณะเดียวกันการยกระดับมาตรฐานแรงงานอาจจะเกิดผลด้านลบต่อฝ่ายนายจ้างหรือผู้ประกอบการชาวไทยที่ต้องแบกรับภาระด้านต้นทุนแรงงานสูงขึ้น แต่ก็เชื่อว่าอาจจะไม่มากนัก (ถ้าไม่มีเรื่องการประท้วงหรือการเรียกร้องให้ขึ้นค่าจ้างแรงงานจนมากเกินไป)

(6.4) โอกาสที่ฝ่ายนายจ้างจะหันไปใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานสตรีอย่างกตัญญูตรีคมีน้อยมากหรืออาจกระทำไม่ได้เลย เพราะจะขัดกับมาตรฐานแรงงานสากล ส่วนจะหันไปใช้แรงงานต่างด้าว ที่อพยพเข้ามาทำงานในไทยและมีค่าจ้างแรงงานถูก ก็อาจได้รับการเพ่งเล็งและอาจเป็นการขัดกับมาตรฐานแรงงานด้านการเลือกปฏิบัติ (การจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย) อีกด้วย

(6.5) การบังคับใช้กฎหมายแรงงานประเทศไทยอาจจะยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องด้วยเหตุผลอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ (ก) ความไม่สมมูลกันของจำนวนบุคลากรที่มีหน้าที่ในการ

บังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย (ข) การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
สุขอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ค) กฎหมายแรงงานของไทยไม่สามารถ
ครอบคลุมในทุกภาคเศรษฐกิจ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบและงานบ้าน (ง) การทำงานของหน่วยงาน
ต่างๆ ของภาครัฐ ไม่สอดคล้องกันเท่าที่ควรของ และ (จ) การดำเนินงานแต่ละหน่วยงานแตกต่างกันไป
ทำให้บางเรื่องอาจซ้ำออกไปโดยไม่จำเป็น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	i
บทสรุปผู้บริหาร.....	iii
สารบัญ.....	xi
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ปัญหาที่ทำการวิจัย และ ความสำคัญของปัญหา.....	2
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเอกสาร.....	6
1.3 วิธีการศึกษาและแหล่งข้อมูล.....	6
1.4เค้าโครงรายงานวิจัยเชิงเอกสาร.....	6
1.5 เจตนารมณ์ของการวิจัย.....	7
1.6 ประเภทของมาตรฐานแรงงาน.....	7
บทที่ 2 องค์การแรงงานระหว่างประเทศกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน.....	11
2.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO).....	11
2.1.1 ความเป็นมา.....	11
2.1.2 บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	13
2.1.3 การกำหนดมาตรฐานแรงงานขององค์กร ILO.....	14
2.2 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศภายใต้ ILO.....	16
2.2.1 มาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน.....	18
2.2.2 มาตรฐานแรงงานอื่นๆ ภายใต้ ILO.....	23
2.3 กลไกการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานของ ILO.....	25
2.4 ประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงานภายใต้ ILO.....	29
สรุป.....	32
บทที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ.....	33
3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการค้าระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงาน.....	34
3.2 ผลประโยชน์ของการใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา.....	41
3.3 มาตรฐานแรงงานกับความสามารถในการแข่งขันทางการค้า.....	47
3.4 มาตรการคว่ำบาตรทางการค้าเพื่อตอบโต้การไม่บังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก..	52
สรุป.....	55

	หน้า
บทที่ 4 สหรัฐอเมริกาและ สหภาพยุโรป กับ การกำหนดมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าระหว่างประเทศ.....	57
4.1 มาตรฐานแรงงานในสหรัฐอเมริกา.....	57
4.2 บทบาทของสหรัฐอเมริกาด้านมาตรฐานแรงงานในการค้าระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกา.....	61
4.3 บทบาทของสหรัฐอเมริกาด้านมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าโลก.....	63
4.4 มาตรฐานแรงงานในสหภาพยุโรป.....	65
4.5 บทบาทของสหภาพยุโรปด้านมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าโลก.....	65
4.6 แนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของประเทศพัฒนาแล้วต่อการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา.....	66
สรุป.....	67
บทที่ 5 มาตรฐานแรงงานภายใต้ GATT/WTO และภายใต้ข้อตกลงการค้าภูมิภาคและข้อตกลงการค้าทวิภาคี.....	69
5.1 มาตรฐานแรงงานภายใต้ GATT/WTO.....	70
5.2 บทบาทของ WTO กับ ILO เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน.....	74
5.3 มาตรฐานแรงงานภายใต้ ข้อตกลงการค้าภูมิภาค.....	78
5.4 มาตรฐานแรงงานภายใต้ ข้อตกลงการค้าทวิภาคี.....	81
5.5 ข้อวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการนำประเด็นแรงงานเข้าสู่เวทีการเจรจาการค้า.....	85
สรุป.....	90
บทที่ 6 บทสรุป และ ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก ก อนุสัญญา ILO ที่ประเทศต่างๆ (บางประเทศ) ให้สัตยาบัน.....	111
ภาคผนวก ข สรุปความอนุสัญญาของ ILO จำแนกตามหมวด.....	113

บทที่ 1

บทนำ

ในปัจจุบันนี้ การขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศได้กลายเป็นตัวจักรสำคัญในการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนา (developing countries) หรือประเทศพัฒนาน้อยกว่า (less developed countries) ทั้งหลาย และประเทศกำลังพัฒนามีขนาดการเปิดประเทศ (degree of openness) เพิ่มขึ้นตลอดช่วงเวลาในหลายทศวรรษที่ผ่านมา ในขณะที่เดียวกัน การขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศของประเทศกำลังพัฒนา ก็ได้เอื้อประโยชน์ต่อประเทศพัฒนาแล้ว (developed countries) ในแง่ที่ว่าประชาชนของประเทศพัฒนาแล้ว สามารถหาซื้อสินค้าราคาถูกจากการสั่งซื้อสินค้าจากประเทศกำลังพัฒนาที่มีต้นทุนการผลิตต่ำกว่านั่นเอง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (comparative advantage theory) นอกจากนี้ ทั้งประเทศกำลังพัฒนาและประเทศพัฒนาแล้วยังได้รับผลประโยชน์ด้านอื่นๆ ที่เป็นผลสืบเนื่องจากการขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศ (gains from trade) อีกด้วย อาทิ การเพิ่มผลผลิต การบริโภคเพิ่ม สวัสดิการ (welfare) ของสังคมมากขึ้น เป็นต้น

แม้ว่าในภาพรวม ทุกประเทศให้การสนับสนุนการค้าระหว่างประเทศ และพยายามลดอุปสรรคทางการค้าต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการลดมาตรการด้านภาษีศุลกากร (tariff barriers) และการจัดมาตรการอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างประเทศที่มีไม่มาตรการด้านภาษี (non-tariff barriers: NTB) อาทิ การยกเลิกโควตาการนำเข้าหรือโควตาการส่งออก การลดขั้นตอนการจัดการด้านศุลกากร เป็นต้น การพยายามลดอุปสรรคทางการค้าระหว่างประเทศดังกล่าวนี้ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดทำ “ข้อตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าและภาษีศุลกากร (General Agreement on Trade and Tariff: GATT)” ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1947 (พ.ศ. 2490) และ ต่อมาได้มีการจัดตั้ง “องค์การการค้าโลก (World Trade Organization: WTO)” ขึ้นในปี ค.ศ. 1994 (พ.ศ. 2537) (เริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อ 1 มกราคม ค.ศ. 1995/พ.ศ. 2538) โดยที่องค์กร WTO มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศและลดอุปสรรคทางการค้า รวมทั้งพิจารณาข้อพิพาททางการค้าระหว่างประเทศสมาชิก

การณ้ปรากฏว่า ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา GATT/WTO ได้รับคำร้องเรียนข้อพิพาทระหว่างประเทศกำลังพัฒนา (ในฐานะผู้ส่งออก) กับประเทศพัฒนาแล้ว (ในฐานะผู้นำเข้า) เกี่ยวกับการที่ประเทศพัฒนาแล้วได้คิดค้นหรือกำหนดมาตรการที่มีไม่ด้านภาษีศุลกากร (NTB) รูปแบบใหม่ๆ มาบังคับใช้กับสินค้านำเข้าจากประเทศกำลังพัฒนา อาทิ การกำหนดมาตรฐานด้านผลิตภัณฑ์ (product standards) และมาตรฐานด้านการผลิต (production process and methods: PPMs) โดยมีข้ออ้างเพื่อคุ้มครองผู้บริโภคและสุขภาพอนามัยของประชาชนในประเทศผู้นำเข้า รวมทั้ง การบังคับใช้มาตรการด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการค้า (trade-related environmental measures) โดยมีข้ออ้างเพื่อคุ้มครองและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในประเทศผู้นำเข้า ตลอดจน การเสนอ “มาตรฐานด้าน

แรงงาน (labour standards)” ให้เป็น NTB รูปแบบใหม่อีกรูปแบบหนึ่งในการกีดกันสินค้านำเข้า ที่ผลิตมาจากโรงงานที่ไม่มีมาตรฐานแรงงานที่ถูกต้องตามเกณฑ์ของประเทศผู้นำเข้า หรือไม่ได้ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานสากล (international labour standards)

ประเด็นการศึกษาเรื่อง NTB รูปแบบต่างๆข้างต้นนั้น มีการศึกษาอยู่บ้างแล้ว โดยเฉพาะประเด็นด้านมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องใหม่และอยู่ในความสนใจอย่างมากในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาที่เป็นผู้ส่งออกสินค้าไปยังประเทศพัฒนาแล้วอย่างเช่นสหรัฐอเมริกา ดังเช่น การศึกษาเรื่อง “มาตรฐานสิ่งแวดล้อม กับ ระเบียบการค้าระหว่างประเทศ”¹ แต่ประเด็นเรื่อง “มาตรฐานแรงงาน” ในระเบียบการค้าระหว่างประเทศนั้น ก็เป็นเรื่องใหม่อีกเช่นกัน และเป็นเรื่องที่ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ ให้ความสนใจไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าประเด็นด้านมาตรการสิ่งแวดล้อม ซึ่งในขณะนี้ การศึกษาเรื่อง “มาตรฐานแรงงานกับระเบียบการค้าระหว่างประเทศ” ในประเทศไทยนับว่าน้อยมาก จึงเป็นที่น่าสนใจว่า หากเวทีการค้าระหว่างประเทศมีการหยิบยกประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานขึ้นมาเจรจาแล้ว ประเทศกำลังพัฒนาอย่างเช่น ประเทศไทยจะได้รับผลกระทบมากน้อยเพียงใด

1.1 ปัญหาที่ทำการวิจัย และ ความสำคัญของปัญหา

ในการศึกษาเรื่อง “มาตรฐานแรงงานกับระเบียบการค้าระหว่างประเทศ” นั้น มีคำถามพื้นฐานที่เกี่ยวข้องหลายข้อ ได้แก่ มาตรฐานแรงงาน คืออะไร และ เหตุใดจึงมีความสำคัญต่อการค้าระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ถ้ามีการกำหนดเรื่อง “มาตรฐานแรงงาน” ในระเบียบการค้าระหว่างประเทศแล้ว จะส่งผลกระทบต่อประเทศคู่ค้า หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง “มาตรฐานแรงงาน” จะส่งผลดีหรือจะส่งผลเสียต่อประเทศคู่ค้าอย่างไร และผลประโยชน์ที่ได้รับหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจะมีมากน้อยแค่ไหน โดยเฉพาะผลกระทบที่มีต่อประเทศผู้ส่งออกสินค้าที่ผลิตมาจากโรงงานที่มีมาตรฐานแรงงานไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระดับสากลหรือมาตรฐานแรงงานของประเทศผู้นำเข้า

ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจก่อนว่า มาตรฐานแรงงาน (labour standards) ที่มีกรกล่าวถึงในแวดวงวิชาการนั้น มีอยู่ด้วยกันอย่างน้อย 2 ความนัย ความนัยแรก มาตรฐานแรงงาน หมายถึง การกำหนด “มาตรฐานแรงงานที่ต้องการใช้ประโยชน์” เนื่องจาก “แรงงาน (labour)” เป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง และอาจเปรียบได้ว่าเป็นสินค้าประเภทหนึ่งที่เจ้าของแรงงานจะได้รับค่าตอบแทนในรูปของ “ค่าจ้าง (wage)” ดังนั้น “มาตรฐานแรงงาน” จึงอาจเป็นการกำหนดคุณลักษณะของแรงงานที่นายจ้างควรจัดจ้าง เช่น การกำหนดมาตรฐานแรงงานว่า แรงงานต้องมีชั่วโมงแรงงานเด็กหรือมีชั่วโมงแรงงานสตรีมีครรภ์หรือมีชั่วโมงแรงงานผู้ต้องโทษในเรือนจำ หรือห้ามมิให้แบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ และเพศในการจ้างคนงานหรือ

¹ อาทิ การศึกษาของ นิรมล สุธรรมกิจ (2548) อัจฉริ ชไตน์มิลเลอร์ และ คณะ (2547) พรทิพย์ วัฒนกิจการ (2546) มิ่งสรรพ์ ขาวสอาด และ พิสมัช ภูรินสินสิทธิ์ เอี่ยมสกุลรัตน์ (2540) ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ (2544) สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (2539) เป็นต้น

พนักงาน เป็นต้น ความน้อยประการที่สอง มาตรฐานแรงงาน หมายถึง การกำหนด “มาตรฐานการใช้แรงงาน” หรือ “เงื่อนไขการใช้แรงงาน” หรือ “การกำหนดมาตรฐานคุณภาพชีวิตของแรงงาน(ในระหว่างการทำงาน)” เช่น สถานที่ทำงานของแรงงานหรือลูกจ้างจะต้องถูกสุขอนามัย หรือมีความปลอดภัยจากการทำงาน เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพอันเกิดจากการทำงาน เป็นต้น

มาตรฐานแรงงาน ที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างประเทศต่างๆ คือ มาตรฐานหลักในการใช้แรงงาน (core labour standards) ซึ่งแสดงถึงการให้สิทธิพื้นฐานของคนงาน (fundamental labour rights) ที่ปรากฏในข้อตกลงร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) (ซึ่งมีสมาชิกประกอบด้วยตัวแทนจากภาครัฐ ตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง และ ตัวแทนจากฝ่ายลูกจ้าง) ข้อตกลงนี้เรียกว่า “Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work” หรือ “ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานของคนงานในสถานประกอบการ” โดยมีการลงนามกันเมื่อปี ค.ศ. 1998 (พ.ศ. 2541) มาตรฐานแรงงานหลักหรือมาตรฐานที่จำเป็นสำหรับการใช้แรงงาน ในปฏิญญานี้ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้

- การให้อิสระแก่ลูกจ้างที่จะเลือกเป็นสมาชิกสมาคมองค์กรสหภาพแรงงานใดก็ได้ และสามารถรวมตัวกันเพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับฝ่ายนายจ้างได้ (Freedom of Association and the Effective Recognition of the Right to Collective Bargaining)
- การจ้างแรงงานจะต้องไม่เป็นการบังคับให้ทำงาน ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดๆก็ตาม (Elimination of All Forms of Forced or Compulsory Labour)
- ห้ามใช้แรงงานเด็ก (Abolition of Child Labour)
- ห้ามเลือกปฏิบัติทั้งในด้านการจ้างงานและการเลือกประกอบอาชีพ (Elimination of Discrimination in Respect of Employment and Occupation)

มาตรฐานหลักในการใช้แรงงานเหล่านี้ จัดตั้งขึ้นเพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิพื้นฐานให้แก่แรงงานหรือลูกจ้างทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนที่ยากจนและ/หรือที่มีร่างกายเป็นทรัพย์สินเพียงอย่างเดียวในการแสวงหารายได้ ซึ่งมักพบว่า ประชาชนกลุ่มนี้เป็นคนส่วนใหญ่ของสังคม ทั้งในประเทศพัฒนาแล้ว และประเทศกำลังพัฒนา นับแต่นั้นต่อไป การวิจัยเอกสารวิชาการนี้จะขอเรียก Core Labour Standards ว่า “มาตรฐานแรงงานหลัก” ซึ่งหมายถึง มาตรฐานแรงงานหลักทั้ง 4 ประการข้างต้นที่องค์กร ILO ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

นอกจากนี้ยังมีมาตรฐานแรงงานอื่นๆอีก ที่มีการใช้กันแพร่หลายในประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนาบางประเทศ อาทิ

- สิทธิที่จะมีสถานที่ทำงานที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย (Right to a healthy and safe workplace)
- การได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับยังชีพ (Payment of a living wage)

- ไม่มีการทำงานล่วงเวลามากเกินไป (Elimination of excessive overtime)
- การได้รับสิทธิประโยชน์และเงื่อนไขในการจ้างงานอย่างเหมาะสม (Provision of regular employment where possible)
- นายจ้างจะต้องไม่ปฏิบัติตนต่อลูกจ้างที่มีลักษณะก้าวร้าวหรือมีเจตนาสร้างความอับอายขายหน้าให้เกิดแก่ลูกจ้าง (Elimination of harsh or inhumane treatment)

มาตรฐานแรงงานดังกล่าวนี้ เกิดขึ้นเนื่องจากประสบการณ์ที่เลวร้ายของกลุ่มลูกจ้างในประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ เช่นในประเทศจีน คนงานในโรงงานมักทำงานล่วงเวลา ประมาณ 8-10 ชั่วโมง (ทั้งๆ ที่ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงอยู่แล้วเป็นปกติ) นอกจากนี้ คนงานส่วนใหญ่ในจีนยังได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมาย (legal minimum wage) และยังไม่ได้รับเงินพิเศษ (หรือเงินโบนัสที่สมควรจะได้รับตามกฎหมาย) จากการทำงานล่วงเวลาอีกด้วย (แม้ว่าภาครัฐจะมีการจัดสรรสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนทั่วไปแล้วก็ตาม) ส่วนในประเทศบังคลาเทศ คนงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม (garment industry) ได้รับค่าจ้าง (ที่พอดีสำหรับค่าเช่าบ้านและอาหาร) ล่าช้าเป็นเดือน และในประเทศเม็กซิโก การจ้างงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้ามีการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติและมีการปฏิบัติที่ดูถูกเหยียดหยามในกระบวนการคัดเลือกรับคนเข้าทำงาน (discriminatory and humiliating recruitment practices) [CAFOD, 2005]

การชูประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานและการค้าระหว่างประเทศในเวทีการเจรจาการค้าระหว่างประเทศนั้นเริ่มเห็นได้ชัดในการเจรจา GATT รอบอูรุกวัย เมื่อสหรัฐอเมริกาและฝรั่งเศสได้พยายามนำเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่การเจรจา แต่ความพยายามดังกล่าวไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ถึงกระนั้นก็ตาม ประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานก็ยังคงมีอยู่ต่อมาในการเจรจาของ WTO ตั้งแต่การประชุมคณะรัฐมนตรีครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) ณ ประเทศสิงคโปร์ และในปี ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542) ณ เมือง Seattle ประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงที่มีการประชุมคณะรัฐมนตรีครั้งที่ 3 โดยมีกระแสความประหวั่นใจว่า การแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศที่มีความรุนแรงมากขึ้นนั้น อาจนำไปสู่การลดลงของมาตรฐานแรงงานและสวัสดิการสำหรับคนงานลูกจ้าง (หรือปัญหา “Race to the Bottom of Labour Standards”) ระหว่างประเทศคู่แข่ง กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การแข่งขันทางการค้าที่รุนแรงจะนำไปสู่การลดต้นทุนการผลิต ซึ่งอาจทำให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างไม่สนใจที่จะดูแลสวัสดิการของลูกจ้าง ด้วยการละเลยหรือยกเลิกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของคนงาน อันจะส่งผลให้ “ไม่มี” บังคับใช้ “มาตรฐานแรงงานหลัก” ในหน่วยผลิตหรือในประเทศนั้นๆ ดังนั้น เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่กรรมกรหรือลูกจ้างในประเทศ และเพื่อรักษาหรือยกระดับมาตรฐานแรงงานในประเทศต่างๆ นักวิชาการและกลุ่มพิทักษ์สิทธิมนุษยชนบางกลุ่ม รวมทั้งประเทศพัฒนาแล้วหลายประเทศ ได้นำเสนอความคิดที่จะให้มีการบรรจุเรื่อง “มาตรฐานแรงงานหลัก” ไว้ในการเจรจาการค้าพหุภาคีและการ

เจรจาการค้าทวิภาคี เช่น WTO และ เขตการค้าเสรี (Free Trade Area or Agreement: FTA) ระหว่างประเทศคู่สัญญา

ข้อเสนอแนะที่จะให้มีการนำเรื่อง “มาตรฐานแรงงาน” เข้าสู่เวทีการเจรจาการค้าทวิภาคีนั้น ได้สร้างบรรยากาศของการถกเถียงทางวิชาการมากมาย ระหว่างผู้ได้รับประโยชน์กับผู้เสียประโยชน์ โดยผู้ได้รับประโยชน์มักเป็นประเทศพัฒนาแล้วหรือผู้ประกอบการที่มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานที่เป็นที่ยอมรับ ส่วนผู้เสียประโยชน์มักเป็นประเทศกำลังพัฒนาหรือผู้ประกอบการที่ยังไม่มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานตามหลักสากลหรือมาตรฐานแรงงานของตนยังต่ำกว่าของกลุ่มแรก ข้อถกเถียงนั้นประกอบด้วยอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่

(ก) บทบาทของ WTO กับ ILO ว่าองค์กรใดควรเข้ามาจัดการหรือดูแลเรื่องมาตรฐานแรงงาน และ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการค้าระหว่างประเทศกับมาตรฐานแรงงาน ²

(ข) การบังคับใช้มาตรฐานแรงงาน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ (efficiency) ของสังคมสูงขึ้นหรือไม่ และสังคมของประเทศนั้น จะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นหรือไม่ (เช่น ความยากจนน้อยลง) ³

(ค) มาตรฐานแรงงาน จะกลายเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศหรือไม่ และการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในการค้าระหว่างประเทศ จะทำให้ประเทศนั้นสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) หรือไม่ ⁴

(ง) หากมีการรณรงค์เรื่อง “มาตรฐานแรงงานหลัก” ให้มีการบังคับใช้ในประเทศสมาชิก WTO หรือ ILO อย่างจริงจัง องค์กรทั้งสองนี้จะมีบทบาทอย่างไร หรือจะมีมาตรการอะไรที่จะทำให้มีการใช้มาตรฐานแรงงานดังกล่าวให้เกิดขึ้นจริง ⁵

(จ) หากมีการใช้มาตรการทางการค้า เช่น มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า (trade sanction) กับประเทศที่มีได้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักหรือมีการยกเลิกการสั่งซื้อสินค้าจากผู้ประกอบการที่ไม่ได้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักในโรงงาน คำถามต่อไปคือ มาตรการคว่ำบาตรทางการค้าดังกล่าวนี้ จะสร้างผลเสียต่อประเทศผู้ส่งออกหรือไม่ และอย่างไร ⁶

² อ่านรายละเอียดใน Torres (1996); Elliott (2000); Erickson and Mitchell (2000); Lee (2000); Rollo and Winter (2000); Eglin (2001); Heintz (2002); Suranovic (2002); และ Stern and Terrell (2003) เป็นต้น

³ อ่านรายละเอียดใน Swinnerton (1997); van Beers (1998); Stern and Terrell (2003); Erickson and Mitchell (2000); Lee (2000); และ Heintz (2002) เป็นต้น

⁴ อ่านรายละเอียดใน Mah (1997); van Beers (1998); Martin and Maskus (1999); Erickson and Mitchell (2000); Lee (2000); Heintz (2002); Suranovic (2002); Beaulieu and Gaisford (2002); Busse (2002); และ Stern and Terrell (2003) เป็นต้น

⁵ อ่านรายละเอียดใน Elliott (2000); Brown (2000) เป็นต้น

⁶ อ่านรายละเอียดใน Salazae-Xirinachs (2000); Jafarey and Lahiri (2002); และ Hefeker and Wunner (2002) เป็นต้น

(จ) การใช้มาตรการคว่ำบาตรทางค้าดังกล่าวเหมาะสมหรือไม่ องค์การระหว่างประเทศหรือการเจรจาการค้าพหุภาคีหรือทวิภาคี จะมีมาตรการอื่นหรือวิธีการอื่นหรือไม่ ที่จะช่วยยกระดับมาตรฐานแรงงานของประเทศสมาชิก เพื่อประโยชน์ของประชาชนและกลุ่มกรรมกรที่ยากจน

การวิจัยเอกสารเชิงวิชาการฉบับนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสืบหารวบรวมแนวคิดและผลการศึกษาวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่าง “มาตรฐานแรงงาน” และ “การค้าระหว่างประเทศ” รวมทั้ง “ระเบียบการค้าระหว่างประเทศ” เพื่อจักได้เข้าใจถึงความเป็นมาและกระแสความคิดรวมทั้งแนวโน้มการพัฒนาความสัมพันธ์ดังกล่าว ที่อาจนำไปสู่ประเด็นการเจรจาการค้าแบบพหุภาคีและแบบทวิภาคี รวมทั้งอาจนำไปสู่ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ด้านการเมืองระหว่างประเทศคู่ค้า และด้านอื่นๆในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเอกสาร

- 1.2.1 ศึกษาแนวคิดและกรอบการวิเคราะห์ทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานในระเบียบเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
- 1.2.2 ศึกษาข้อกำหนดที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย เช่น มาตรฐานแรงงานใน GATT/WTO หรือ ในข้อตกลงการค้าภูมิภาคและข้อตกลงการค้าทวิภาคี เป็นต้น
- 1.2.3 รวบรวมผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของข้อกำหนดด้านมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงระหว่างประเทศ (ตามข้อ 2) ที่มีต่อเศรษฐกิจประเทศไทยโดยรวม

1.3 วิธีการศึกษาและแหล่งข้อมูล

เน้นการศึกษาเอกสารทางวิชาการ ด้วยการรวบรวมเอกสารวิชาการทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทย จากแหล่งข้อมูลต่างๆ และ เรียบเรียงเป็นรายงานวิจัยเอกสารเชิงวิชาการ

1.4เค้าโครงรายงานวิจัยเชิงเอกสาร

เอกสารวิจัยเชิงวิชาการฉบับนี้จะประกอบด้วยอีก 5 บทต่อจากนี้ คือ บทที่ 2 จะกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน อย่างพอสังเขป ส่วนบทที่ 3 จะเป็นการสำรวจงานวิชาการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ ต่อมาในบทที่ 4 จะเป็นการนำเสนอการกำหนดมาตรฐานแรงงานของสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป (ซึ่งเป็นประเทศคู่ค้าที่สำคัญของไทย) และบทบาทของทั้งสองประเทศ

ในการกำหนดมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าระหว่างประเทศ สำหรับบทที่ 5 เป็นการสรุปมาตรฐานแรงงานภายใต้ GATT/WTO และภายใต้ข้อตกลงการค้าภูมิภาคและข้อตกลงการค้าทวิภาคี และ ข้อวิพากษ์วิจารณ์และแนวคิดเกี่ยวกับการนำประเด็นด้านแรงงานเข้าสู่ข้อตกลงทางการค้าต่างๆ และ บทที่ 6 จะเป็นบทสรุปและรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าระหว่างประเทศ สำหรับกรณีศึกษาของไทย

1.5 เจตนารมณ์ของการวิจัย

การวิจัยเอกสารเชิงวิชาการฉบับนี้ จะเป็นพื้นฐานความรู้ให้แก่บุคคลที่สนใจเรื่อง “มาตรฐานแรงงาน” และ “การค้าระหว่างประเทศ” และยังเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้แก่การวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “มาตรฐานแรงงานของไทยกับการแข่งขันทางการค้า” เนื่องจากสินค้าส่งออกของไทยที่ส่งไปขายในตลาดสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป และประเทศพัฒนาแล้วอื่นๆ นั้น เป็นสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้น (labour-intensive products) ด้วยเหตุนี้ “มาตรฐานแรงงานหลัก” และมาตรฐานแรงงานอื่นๆ อาจกลายเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้าของประเทศผู้นำเข้าได้ ตัวอย่างอุตสาหกรรมที่น่าสนใจในประเด็นนี้ คือ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและสิ่งทอ เครื่องหนัง อาหาร เครื่องใช้ไฟฟ้า ของเล่น ดอกไม้ประดิษฐ์ เป็นต้น

ดังนั้น การศึกษาผลกระทบของการบังคับใช้ “มาตรฐานแรงงาน” ในบางอุตสาหกรรมของไทย ดังกล่าวข้างต้น น่าจะเป็นการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทย และน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายและกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา “มาตรฐานแรงงาน” ของไทยให้เป็นที่ยอมรับ อีกทั้งยังเป็นการยกระดับมาตรฐานแรงงานของประชาชนชาวไทยอีกด้วย

1.6 ประเภทของมาตรฐานแรงงาน

“มาตรฐานแรงงาน” (labour standards) โดยทั่วไปหมายถึงกฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดต่างๆที่ใช้ในเรื่องการใช้แรงงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสวัสดิการต่างๆ มาตรฐานแรงงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548: 22-23; มนตรี ชูนามชัย, 2547: 4]

(1) มาตรฐานแรงงานตามกฎหมายภายในประเทศ (national labour standards) เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อคนงานภายในประเทศและบังคับใช้โดยภาครัฐ ในขอบข่ายเรื่องการคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน เช่น พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พรบ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พรบ. แรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร เกี่ยวกับไฟฟ้า ก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน ก่อสร้าง

ว่าด้วยเขตก่อสร้าง เป็นต้น มาตรฐานแรงงานในรูปของกฎหมายเหล่านี้ สามารถบังคับใช้ได้โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ และใช้บังคับกับนายจ้างทุกคนโดยเสมอภาคกัน เพื่อลูกจ้างทุกคนในประเทศไทย โดยเท่าเทียมกัน การศึกษาเอกสารวิชาการครั้งนี้ จะไม่ขอกล่าวถึงรายละเอียดของกฎหมายเหล่านี้

(2) มาตรฐานแรงงานเอกชน (private labour standards) ประกอบด้วย 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

(2.1) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อคนงานที่ใช้โดยภาคเอกชน (ได้แก่ กลุ่มผู้ซื้อผู้ขายหรือองค์กรเอกชนต่างๆ) เช่น มาตรฐานแรงงานของอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้า (Worldwide Responsible Apparel Production : WRAP) มาตรฐาน FLA (Fair Labour Association Standard) มาตรฐาน WRC (Worker Right Consortium) มาตรฐาน ETI (The Ethical Trading Initiative) และมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Accountability: SA 8000) เป็นต้น มาตรฐานเหล่านี้เป็นมาตรฐานแรงงานโดยสมัครใจ (voluntary) การบังคับใช้เป็นไปโดยสมัครระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายหรือผู้ผลิตสินค้า ภาครัฐไม่เข้ามาเกี่ยวข้องโดยตรง และมีรายละเอียดปลีกย่อยแตกต่างกันไป มาตรฐานแรงงานลักษณะนี้ มักจะมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ตรวจสอบว่า ผู้ผลิตได้ดูแลลูกจ้างที่ใช้ในการผลิต สอดคล้องกับมาตรฐานที่ตั้งไว้อย่างไรบ้าง และหากได้มาตรฐานก็จะได้รับการรับรอง (certification) บางมาตรฐานผู้ผลิตจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อให้ได้รับการรับรอง (มาตรฐานเหล่านี้จะกล่าวเพิ่มเติมในบทที่ 4)

(2.2) มาตรฐานแรงงานที่เป็นหลักจริยธรรมด้านแรงงาน (labour code of conduct) หรือหลักจรรยาบรรณขององค์กร (corporate code of conduct) ของบริษัทรายใหญ่ต่างๆ (โดยเฉพาะบริษัทสหรัฐอเมริกา) มาตรฐานแรงงานในลักษณะนี้ก็จัดเป็นมาตรฐานแรงงานโดยสมัครใจเช่นกัน โดยผู้ผลิตจะเป็นผู้กำหนดมาตรฐานแรงงานขึ้นเอง ซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อผู้ผลิตหรือผู้ว่าจ้างที่มีต่อลูกจ้างและสังคม โดยไม่ต้องให้กฎหมายหรือมาตรฐานอื่นๆมาใช้บังคับ (ตัวอย่างของมาตรฐานเหล่านี้จะกล่าวในบทที่ 4)

(3) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (international labour standards) ประกอบด้วย 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

(3.1) ข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับมาตรฐานของสภาพการทำงาน ตลอดจนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปเรียกว่า มาตรฐานแรงงานหลัก (core labour standards) ตามเกณฑ์ของ ILO โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของประมวลกฎหมายระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานประเภทนี้มีลักษณะที่เป็นกึ่งกฎหมาย (soft law) กล่าวคือ เป็นข้อตกลงระหว่างประเทศที่อยู่ในรูปของอนุสัญญา (conventions) ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อประเทศนั้นๆ ให้สัตยาบัน (ratification) ผ่านองค์กร ILO (ซึ่งจะกล่าวในบทที่ 2) อนึ่ง นอกจากจะมีองค์ประกอบสำคัญเป็นอนุสัญญาและข้อเสนอแนะของ ILO แล้ว ยังประกอบด้วยอนุสัญญาขององค์กรระหว่างประเทศอื่นๆ เช่น องค์กรสหประชาชาติ (UN) สภาแห่งชาติดูยุโรป (EC) เป็นต้น

(3.2) มาตรฐานแรงงานตามข้อตกลงทางการค้าในระดับภูมิภาคและระบบทวิภาคี (ซึ่งจะกล่าวในบทที่ 5) โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของประมวลกฎหมายระหว่างประเทศเช่นกัน การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในระดับนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อตกลงว่าจะบังคับใช้อย่างไร และมีขอบเขตแค่ไหน

มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO ได้รับการยอมรับจากนานาประเทศ และเป็นเป้าหมายที่องค์กร ILO พยายามผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ นำไปใช้ แต่เนื่องจาก ILO ขาดเครื่องมือในการบังคับประเทศต่าง ๆ ให้ปฏิบัติตาม การปรับปรุงมาตรฐานแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากลจึงเป็นไปได้จำกัด

ในบรรดามาตรฐานแรงงานที่กล่าวถึงกันทั่วไปนั้น มักหมายถึง “มาตรฐานแรงงานหลัก” ที่อ้างไว้ในปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานของคนงานในสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม ในบรรดาอนุสัญญาของ ILO นั้นยังมีมาตรฐานแรงงานอื่น ๆ อีกมากมาย นักวิชาการได้มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานตามหลักของสิทธิที่คนงานหรือประชาชนทั่วไปพึงได้รับ สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการศึกษาแรงงาน (International Institute for Labour Studies) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้ ILO ได้วางแนวทางเกี่ยวกับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน (labour rights) ตามหลักเกณฑ์เรื่องมาตรฐานแรงงานไว้อย่างน้อย 4 ประการ (ดังแสดงในตารางที่ 1) ได้แก่

(ก) สิทธิขั้นพื้นฐาน (basic rights) ประกอบด้วย สิทธิในการต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก สิทธิในการต่อต้านการอยู่ภายใต้ภาวะจำยอมโดยไม่สมัครใจ (involuntary servitude) สิทธิในการต่อต้านการบังคับขู่เข็ญทางร่างกาย (physical coercion)

(ข) สิทธิในความอยู่รอด (survival rights) ประกอบด้วย สิทธิในการได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (living wage) สิทธิในการได้รับค่าทดแทนเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (accident compensation) สิทธิในการมีชั่วโมงในการทำงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอนในหนึ่งสัปดาห์ (limited work week)

(ค) สิทธิในสวัสดิการสังคม (security rights) ประกอบด้วย สิทธิในการต่อต้านการปลดออกตามอำเภอใจ (arbitrary dismissal) สิทธิในการได้ผลรับประโยชน์เมื่อเกษียณอายุ (retirement compensation) สิทธิในการได้รับค่าชดเชยเมื่อมีชีวิตรอดจากอันตรายจากการทำงาน (survivals' compensation)

(ง) สิทธิในฐานะพลเมือง (civil rights) ประกอบด้วย สิทธิในการจัดตั้งสมาคมอย่างเสรี (free association) สิทธิในการมีผู้แทนเพื่อร่วมในการเจรจาต่อรอง (collective representation) สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง (free expression of grievances)

ในอีกมุมมองหนึ่ง มาตรฐานแรงงานที่กล่าวถึงนี้อาจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มแรกคือ มาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงาน (conditions of work) เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ความ

ปลอดภัยในสถานประกอบการ และ อายุขั้นต่ำในการทำงาน ฯลฯ และ กลุ่มที่สอง คือ สิทธิพื้นฐานของประชาชน (human rights) เช่น ห้ามการบังคับใช้แรงงาน ห้ามทำร้ายร่างกายหรือข่มขู่ ห้ามเลือกปฏิบัติ เป็นต้น

ตารางที่ 1 ประเภทของมาตรฐานแรงงาน จำแนกตามประเภทของสิทธิ

ประเภทของสิทธิ	ตัวอย่างมาตรฐานแรงงาน
สิทธิพื้นฐาน (Basic rights)	สิทธิในการคุ้มครองแรงงานเด็ก (Right against use of child labour)
	สิทธิในการปฏิเสธการทำงานเยี่ยงทาสโดยไม่สมัครใจ (Right against involuntary servitude)
	สิทธิในการต่อต้านการใช้กำลังบังคับขู่เข็ญ (Right against physical coercion)
สิทธิในการดำรงชีพ อย่างมีความสุข (Survival rights)	สิทธิในการได้รับค่าจ้างเพียงพอในการดำรงชีพ (Right to a living wage)
	สิทธิในการได้รับเงินชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุ (Right to accident compensation)
	สิทธิในการมีชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน (Right to a limited work week)
สิทธิในการได้รับ ความคุ้มครอง (Security rights)	สิทธิในการทราบบการเลิกจ้างล่วงหน้า (Right against arbitrary dismissal)
	สิทธิในการได้รับเงินชดเชยเมื่อเกษียณ (Right to retirement compensation)
	สิทธิในการได้รับเงินชดเชยเพื่อการดำรงชีพ (Right to survivors' compensation)
สิทธิในการได้รับ เสรีภาพ (Civic rights)	สิทธิในการเข้าร่วมสมาคม (Right to free association)
	สิทธิในการเลือกตัวแทน (Right to collective representation)
	สิทธิในการยื่นเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ (Right to free expression of grievances)

ที่มา: Galli and Kucera (2004), Table 1, p. 810

ดังได้เห็นแล้วว่า มาตรฐานแรงงานนั้นมียู่ด้วยกันหลายด้านหรือหลายมิติ มาตรฐานแรงงานที่การศึกษาเอกสารวิชาการครั้งนี้ให้ความสนใจคือ “มาตรฐานแรงงานหลัก” ตามเกณฑ์ของ ILO ดังนั้นการวิเคราะห์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ และเรื่องข้อโต้แย้งหรือข้อวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าระหว่างประเทศ จึงเน้นที่เนื้อหาของมาตรฐานแรงงานหลัก เป็นสำคัญ แต่ในบางครั้งเอกสารวิชาการในอดีตจำเป็นต้องแยกมาตรฐานแรงงานบางมิติหรือบางด้านออกมาเฉพาะเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์มากขึ้น (ดังจะกล่าวต่อไปในบทที่ 3)

บทที่ 2

องค์การแรงงานระหว่างประเทศกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน

ในบทนี้จะกล่าวถึงความเป็นมาและบทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) อย่างพอสังเขป รวมทั้งขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานแรงงานขององค์กร ILO (หัวข้อ 2.1) จากนั้น จะนำเสนอเนื้อหาหรือใจความหลักของมาตรฐานแรงงานภายใต้อนุสัญญาขององค์กร ILO (หัวข้อ 2.2) ตลอดจนกลไกการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานขององค์กร ILO (หัวข้อ 2.3) และ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงานของ ILO (หัวข้อ 2.4)

2.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

มูลเหตุจูงใจประการหนึ่งในการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คือ ต้องการยกระดับสภาพแวดล้อมการทำงานของคนงานหรือพนักงานให้ดีขึ้น และเรียกร้องให้นายจ้างดูแลเอาใจใส่คนงานหรือพนักงานเฉกเช่น “มนุษย์” เนื่องจากในช่วงระยะเวลาที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมและในช่วงเวลาที่มีการเร่งการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการแข่งขันทางการค้าขึ้น สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนงานและครอบครัวเป็นไปอย่างแร้นแค้น ไม่ได้รับการเหลียวแลทั้งด้านสุขภาพอนามัย (ทั้งในที่ทำงานและที่อยู่อาศัย) ไม่มีความก้าวหน้าทางด้านอาชีพ และถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง โดยถูกบังคับให้ทำงานเป็นระยะเวลายาวนาน แต่ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าที่ควร

2.1.1 ความเป็นมา

ความเคลื่อนไหวด้านการคุ้มครองแรงงานนั้นมีตั้งแต่ต้นคริสต์ทศวรรษ 1800 เช่น ปีค.ศ. 1818 โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) นักอุตสาหกรรม ชาวสกอตแลนด์ได้ริเริ่มแนวคิดเรื่องสวัสดิภาพของคนงาน โดยจัดทำจดหมายถึงตัวแทนรัฐบาลของประเทศมหาอำนาจในยุโรป เพื่อจัดตั้ง “คณะกรรมการแรงงาน” ขึ้น [อร ชงลิตนธิกุล, 2548: 10] ส่วนชาลส์ ฮินด์เลย์ (Charles Hindley) สมาชิกผู้แทนราษฎรอังกฤษ (ในช่วงปี ค.ศ. 1835-1857) ได้ยืนยันว่า การกำหนดมาตรฐานแรงงานระดับสากลจะเป็นการป้องกันมิให้คนงานต้องได้รับผลพวงจากการแข่งขันทางการค้าอย่างรุนแรงในตลาดภายในประเทศและตลาดโลก (เช่น คุ้มครองมิให้คนงานทำงานเป็นเวลานานติดต่อกันหลายชั่วโมง เป็นต้น) สำหรับเดเนียล ลีแกรนด์ (Daniel Legrand) ผู้ประกอบการธุรกิจหัตถอุตสาหกรรมจากเมือง Alsace ก็มีแนวคิดสนับสนุนการส่งเสริมมาตรการด้านแรงงานในภูมิภาคยุโรป ซึ่งได้รับอิทธิพลจากกลุ่มบุคคล (เช่น

Christian Socialist Tradition) ที่ต้องการให้มีการปฏิรูประบบทุนนิยมโดยคำนึงถึงสวัสดิการและสวัสดิภาพของแรงงาน [Heintz, 2002: 13]

แต่ในขณะนั้นประเทศยุโรปต่างให้ความสำคัญกับเรื่องอำนาจทางการเมืองมากกว่าเรื่องความเป็นอยู่ของแรงงานหรือกรรมกร แม้ว่าต่อมา กลุ่มคนงานได้พยายามเรียกร้องให้มีมาตรการระหว่างประเทศเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์ด้านแรงงานอีกหลายครั้ง แต่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จ จนกระทั่งปี ค.ศ. 1866 สภามัคคมคนงานระหว่างประเทศ (The Congress of the International Association of Workers) จึงมีมติเรียกร้องให้มีกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศขึ้น และในการประชุมระหว่างประเทศในยุโรป ณ กรุงเบอร์ลิน ประเทศเยอรมนี เมื่อปี ค.ศ. 1890 ได้มีมติว่า ไม่ควรอนุญาตให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 12 ปี เข้าทำงานและไม่ควรอนุญาตให้สตรีและเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ทำงานในเหมือง รวมทั้งเรื่องการหยุดพักประจำสัปดาห์และความปลอดภัยในการทำงาน การประชุมครั้งนี้นับว่าเป็นการสร้างความตื่นตัวให้แก่รัฐบาลต่างๆ ในภูมิภาคยุโรปในการคำนึงถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ แม้ว่าต่อมาในปี ค.ศ. 1897 ได้มีการทบทวนมติที่ประชุมดังกล่าวอีกครั้งและมีการศึกษาแนวทางเพื่อจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้น จนมีการจัดตั้ง สภามัคคมกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ (The International Association for Labour Legislation) ขึ้นในปี ค.ศ. 1900 แต่ความร่วมมือด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศก็ต้องชะงักลงเมื่อเกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 ในทวีปยุโรป [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548 : 10-11]

เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 1 สิ้นสุดลง ในปีค.ศ. 1919 จึงได้มีการจัดประชุมสันติภาพที่กรุงปารีส และได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ (The Commission on International Labour Legislation) ขึ้น อันประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาล และในที่สุดมีการจัดตั้ง “องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO” ขึ้นในปีเดียวกันนี้ (ในที่ประชุมสันติภาพแวร์ซายส์—Versailles Peace Conference)

มูลเหตุสำคัญในการก่อตั้งองค์การ ILO ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ (ก) มูลเหตุด้าน “สถานะความเป็นมนุษย์” เนื่องจากสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัวไม่ได้รับการเหลียวแลจากนายจ้างและจากรัฐ และยังถูกเอารัดเอาเปรียบจากสังคมจนไม่อาจเป็นที่ยอมรับได้ของประชาชนทั่วไป (ข) มูลเหตุด้านสังคมและการเมือง เนื่องจากการพัฒนาและการขยายตัวด้านอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ปริมาณคนงานเป็นจำนวนมาก หากไม่มีการปรับปรุงสภาพชีวิตการทำงานของคนงานแล้ว อาจนำไปสู่การก่อความไม่สงบในสังคม โดยอาจจะถึงขั้นการก่อจลาจลและการปฏิวัติได้ และ (ค) มูลเหตุจูงใจในการรักษาความสงบสุขของสังคม อันเป็นผลสืบเนื่องจากการประชุมสันติภาพภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ซึ่งเห็นว่า กลุ่มคนงานหรือกรรมกรมีส่วนร่วมสำคัญในสมรภูมิรบและในการผลิตสินค้าและบริการ จึงควรได้รับการดูแลเอาใจใส่และได้รับการคุ้มครองและเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคม

ต่อมาองค์การสหประชาชาติได้จัดทำ “ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)” ในปี ค.ศ. 1948 เพื่อให้มีความสำคัญแก่การคุ้มครองสิทธิของมนุษย์

ปฎุชนทุกคน รวมทั้งคนงานหรือลูกจ้างด้วย ดังเช่นมาตรา 23 และ 24 ของปฏิญญา ที่ระบุให้ทุกคนมีสิทธิที่จะทำงานในสภาพการทำงานที่ดี มีชั่วโมงการทำงานและวันหยุดพักผ่อนที่เหมาะสม ปราศจากการเลือกปฏิบัติและการมีสิทธิในอันที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันจากการทำงานที่เท่าๆกัน เป็นต้น

ประเทศไทยได้ร่วมลงมติรับรอง ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ แม้ว่าปฏิญญานี้จะมีได้ก่อให้เกิดพันธกรณีใดๆ แต่ประเทศไทยได้พยายามปฏิบัติตามหลักพื้นฐานของปฏิญญาหลายประการ อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งได้มีการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ศาสนา การยอมรับในเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพและการห้ามการเกณฑ์แรงงาน เป็นต้น¹

2.1.2 บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การสหประชาชาติ (UN: United Nations) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม ค.ศ. 1919 (พ.ศ.2462) ภายหลังจากสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะแสวงหาสันติภาพ ขจัดความยากจน ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพของคนงานในการรวมตัวกันเป็นองค์กร

ILO มีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการแก่ประเทศสมาชิก เพื่อสร้างมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน (fundamental labour standards) ในรูปของอนุสัญญา (convention) และข้อเสนอแนะ (recommendation)² ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกปรับปรุงกฎหมายภายในที่เกี่ยวข้องกับแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาของ ILO อย่างไรก็ดี องค์กร ILO และเนื้อหาของอนุสัญญาด้านแรงงานของ ILO ก็ได้ระบุบทลงโทษสำหรับประเทศที่ให้สัตยาบันแต่ไม่ได้ปฏิบัติตามอนุสัญญา เพราะ ILO เน้นเรื่องการปฏิบัติตามอนุสัญญาแบบสมัครใจ อีกทั้งการสมัครเข้าเป็นสมาชิกและลงนามในอนุสัญญาก็เป็นไปโดยการสมัครใจเช่นกัน ดังเช่น ประเทศมหาอำนาจอย่างสหรัฐอเมริกาได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO เพียง 2 ฉบับ จากทั้งหมด 8 ฉบับ (ดูภาคผนวก ก)

¹ นอกจากนี้ประเทศไทยยังให้ความร่วมมือในอนุสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอีกหลายฉบับ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิทางการเมืองของสตรี ค.ศ. 1952 อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979 และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1985 เป็นต้น [บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2548: 19]

² ความแตกต่างระหว่างอนุสัญญากับข้อเสนอแนะคือ “อนุสัญญา” เป็นเครื่องมือที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างข้อผูกพันให้แก่ประเทศต่างๆที่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญานั้น ส่วน “ข้อเสนอแนะ” ถูกกำหนดขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติให้แก่ประเทศต่างๆโดยไม่สร้างข้อผูกพันใดๆ

ในปี ค.ศ. 1998 (พ.ศ. 2541) องค์การ ILO ได้รับการสนับสนุนจากสหรัฐอเมริกาและประเทศพัฒนาแล้วต่างๆ ให้ออก “ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานในสถานประกอบการ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)” ที่เน้นเรื่องมาตรฐานแรงงานหลัก 4 ประการ และในปี ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542) องค์การ ILO ก็มีการปรับปรุงอนุสัญญาใหม่ เพื่อป้องกันมิให้เด็กทำงานที่เป็นอันตราย (worst forms of child labour) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากนานาประเทศ โดยนับว่าเป็นอนุสัญญาที่มีการให้สัตยาบันเสร็จสิ้นอย่างรวดเร็วที่สุดในประวัติศาสตร์ของ ILO และในปี ค.ศ. 2000 (พ.ศ. 2543) องค์การ ILO ได้รณรงค์การจัดแรงงานบังคับในพม่า

องค์การ ILO มีลักษณะเป็นองค์กรไตรภาคีที่ต้องอาศัยการตัดสินใจร่วมกัน 3 ฝ่ายทุกขั้นตอน (ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาล) ไม่ว่าจะเป็นการประชุมใหญ่ประจำปี เพื่อเลือกองค์คณะผู้ทำการแทน (the governing body) การรับรองบประมาณของ ILO การรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ฯลฯ นอกจากนี้ ILO ยังมีนโยบายในการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคและทางการเงินเพื่อพัฒนาด้านแรงงานให้แก่หน่วยงานของรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างอีกด้วย

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ผ่านการรับรองขององค์การ ILO มีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมทั้งเรื่องกฎหมายแรงงาน นโยบายทางสังคม สิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์และการคุ้มครองแรงงานเกือบทุกสาขาอาชีพและทุกเพศทุกวัย ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญ 3 ประการคือ ต้องการจัดความไม่เป็นธรรมในการแข่งขันระหว่างประเทศ ต้องการสร้างสันติสุขให้แก่สังคมและต้องการความยุติธรรมในสังคม

ปัจจุบันนี้ (พ.ศ. 2548) ILO มีสมาชิกทั้งสิ้น 178 ประเทศ มีการรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เป็นอนุสัญญา 185 ฉบับและที่เป็นข้อเสนอแนะ 195 ฉบับ

อย่างไรก็ดี องค์การ ILO ประสพปัญหาสำคัญ คือ การขาดสมรรถภาพในการบังคับประเทศสมาชิกภาคีให้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลัก (core labour standard) หรือมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานหรือให้ปฏิบัติตามอนุสัญญาต่างๆ ที่ได้ให้สัตยาบันไว้ ทั้งนี้เพราะอนุสัญญาภายใต้องค์การ ILO ก็ไม่มีการกำหนดโทษอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมชัดเจน สำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญา

2.1.3 การกำหนดมาตรฐานแรงงานขององค์การ ILO

ในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO นั้นต้องใช้ระยะเวลาประมาณ 2 ปี โดยมีขั้นตอนต่างๆ 8 ขั้นตอน ดังนี้ [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548: 20]

(ก) การเสนอประเด็นต่อองค์คณะผู้ทำการแทน (the Governing Body) เพื่อให้พิจารณาจัดไว้ในระเบียบวาระการประชุมใหญ่ของ ILO โดยผู้เสนอประเด็นอาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในองค์กรไตรภาคี

(นายจ้าง ลูกจ้าง หรือ รัฐบาล) หรืออาจมาจากคณะผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรระหว่างประเทศอื่นก็ได้ (เช่น องค์กรสหประชาชาติ)

(ข) หากคณะผู้ทำการแทน (the Governing Body) ได้ตัดสินใจนำหัวข้อประเด็นเข้าบรรจุในวาระการประชุมแล้ว ก็จะส่งเรื่องให้สำนักงาน ILO เพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบประเด็นข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศต่างๆและนำเสนอต่อคณะผู้ทำการแทน (the Governing Body) เพื่อเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจว่าจะดำเนินการในขั้นต่อไปหรือไม่

(ค) หากมีการดำเนินการในขั้นต่อไปแล้ว ก็จะต้องมีการศึกษาในรายละเอียดอีกขั้นหนึ่งโดยจะต้องมีการจัดเตรียมแบบสอบถามพร้อมรายงานจัดส่งไปให้ประเทศสมาชิกก่อนการประชุมไม่น้อยกว่า 1 ปี และประเทศสมาชิกส่งคำตอบคืนให้แก่ ILO ก่อนการประชุม ไม่น้อยกว่า 8 เดือน

(ง) คำตอบที่ได้ก็จะถูกรวบรวมและจัดเตรียมเป็นข้อเสนอซึ่งได้แก่ร่างมาตรฐานแรงงานฉบับแรก เพื่อจัดส่งไปแก่ประเทศสมาชิกก่อนการประชุมไม่น้อยกว่า 4 เดือน

(จ) คณะกรรมการไตรภาคี มีหน้าที่ตรวจสอบข้อเสนอแนะเตรียมจัดทำข้อเสนอแนะ (Recommendation) ก่อนจะนำขึ้นสู่การพิจารณาในการประชุมใหญ่ครั้งต่อไป

(ฉ) หากที่ประชุมใหญ่อนุมัติแล้ว สำนักงาน ILO จะจัดส่งร่างอนุสัญญาหรือร่างข้อเสนอแนะนั้นไปยังรัฐบาลของประเทศในสมาชิกภายใน 2 เดือน นับตั้งแต่การสิ้นสุดการประชุมใหญ่สมัยแรก

(ช) ประเทศสมาชิกมีเวลา 3 เดือนในการพิจารณาว่าจะแก้ไขหรือมีข้อเสนออย่างไร

(ซ) คณะกรรมการไตรภาคีจะทำการตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง ก่อนเสนอให้มีการรับรองโดยที่ประชุมใหญ่เป็นครั้งที่ 2 ในการประชุมครั้งนี้การรับรองอนุสัญญามีผลเมื่อมีการลงคะแนนรับรองเป็นจำนวน 2 ใน 3 ของประเทศสมาชิก

ด้วยเหตุนี้ อนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะของ ILO นั้นจะต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถใช้กับประเทศสมาชิกให้ได้มากที่สุด ความยืดหยุ่นนี้อาจอยู่ในรูปของ “การให้โอกาสประเทศสมาชิกในการเลือกขอบเขตข้อผูกพันที่จะปฏิบัติในช่วงเวลาการให้สัตยาบัน หรือเกิดจากความยืดหยุ่นในตัวอนุสัญญาเอง (เช่น คำจำกัดความ ขอบเขต หรือเนื้อหา หรือวิธีการนำไปปฏิบัติ) [อร ชวลิตนริกุล, 2548 : 21]” ทั้งนี้เพราะประเทศสมาชิกแต่ละประเทศมีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองแตกต่างกัน หากอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะของ ILO ไม่ได้มีความยืดหยุ่น อาจส่งผลต่อจำนวนประเทศที่ให้สัตยาบันน้อยกว่าที่ควรจะเป็นก็ได้

2.2 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศภายใต้ ILO

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศภายใต้อนุสัญญาของ ILO นั้นมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) เป็นมาตรฐานที่ได้รับรองในรูปของสถาบัน กล่าวคือ ต้องผ่านการรับรองโดยที่ประชุมใหญ่ของ ILO โดยมีขั้นตอนและการอภิปรายในที่ประชุมคล้ายกับการประชุมในรัฐสภา มิใช่การใช้วิธีการทูตเหมือนการจัดทำสนธิสัญญาหรืออนุสัญญาอื่น ๆ ทั่วไป (2) เนื่องจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นจากโครงสร้างที่เป็นไตรภาคี การรับรองอนุสัญญาและข้อเสนอแนะจึงต้องกระทำทั้ง 3 ฝ่ายด้วยเช่นกัน และ (3) เพื่อให้อนุสัญญานั้นได้มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กร ILO จึงได้กำหนดการรับรองและติดตามการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันเอาไว้ด้วย [นิคม จันทรวาทู, 2531: 26-27 อ้างใน อร ชวลิตนธิกุล, 2548: 23]

ในปัจจุบันนี้ องค์กร ILO ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศไว้หลายเรื่อง (อนุสัญญา 185 ฉบับและข้อเสนอแนะ 195 ฉบับ) โดยอาจแบ่งเป็น 14 หมวด ดังนี้ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข)

(1) หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (Basic human rights) ซึ่งประกอบด้วย สิทธิและเสรีภาพในการสมาคม (freedom of association) การได้รับโอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และการใช้แรงงานบังคับ (forced labour) โดยมีใจความสำคัญคือ การให้สิทธิและเสรีภาพในการก่อตั้งสมาคม (ทั้งในภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม และกลุ่มคนงานในชนบท) และการรวมตัวกันสร้างกลไกการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้โดยปราศจากการแทรกแซงของภาครัฐ และจกต้องมีการปฏิบัติอย่างเสมอภาค (ทั้งในด้านการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้าง) อันเนื่องมาจากปัจจัยด้านเชื้อชาติ เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น นอกจากนี้ยังห้ามมิให้มีการบังคับให้ลูกจ้างทำงานให้โดยไม่สมัครใจ ไม่ว่าจะเป็นคนทั่วไป นักโทษทั่วไป หรือ หรือนักโทษการเมือง ก็ตาม

(2) หมวดว่าด้วยการมีงานทำ (Employment) ซึ่งประกอบด้วย นโยบายการจ้างงาน และการบริการจัดหางาน และการจัดเก็บค่าธรรมเนียมของบริษัทจัดหางาน การส่งเสริมการฝึกอาชีวศึกษาและการอบรม การฟื้นฟูการทำงานของผู้พิการ ความมั่นคงในการจ้างงาน โดยมีใจความสำคัญ คือ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการมีงานทำ ทั้งสำหรับบุคคลทั่วไปและผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการ และสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพทั้งคนงานและครอบครัว โดยการไม่เลือกปฏิบัติ เป็นต้น

(3) หมวดว่าด้วยนโยบายทางสังคม (Social policy) ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกต้องให้การช่วยเหลือทางการเงินและเทคนิค แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน และเพื่อปรับปรุงมาตรฐานการครองชีพของประชาชน รวมถึงสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน

(4) หมายความว่าด้วยการบริหารแรงงาน (Labour administration) ซึ่งประกอบด้วย การจัดตั้งหน่วยราชการเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานและกำหนดนโยบายระดับประเทศ และการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาตรวจสอบกระบวนการจ้างงานและมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม ตลอดจนมีบทบาทในการให้ข้อมูลทางเทคนิคแก่นายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงการป้องกันการกดขี่แรงงาน ทั้งนี้ต้องมีการจัดทำข้อมูลเชิงสถิติด้านแรงงาน และการดำเนินงานร่วมกันระหว่างไตรภาคี (ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล)

(5) หมายความว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (Labour relation) เหมือนกรณีของหมวด (1) ข้างต้น

(6) หมายความว่าด้วยสภาพการทำงาน (Condition of work) ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับภาคอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรในการทำงาน การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างกรณีนายจ้างล้มละลายหรือเลิกกิจการ และเงื่อนไขทั่วไปในการทำงาน (เช่น ชั่วโมงการทำงาน การทำงานในเวลากลางคืน การพักผ่อนในสัปดาห์ การได้รับค่าจ้างเมื่อลาพัก) ความปลอดภัยในอาชีพและสุขอนามัย (ทั้งสำหรับประชาชนในประเทศและชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศ) การคุ้มครองความเสี่ยงเฉพาะด้าน (สารอันตราย เครื่องจักร การกำหนดน้ำหนักสิ่งของเพื่อยก มลพิษทางอากาศ เสียง และ ความสั่นสะเทือน) การปกป้องคุ้มครองการทำงานในกิจกรรมบางประเภท (งานก่อสร้าง การพาณิชย์และสำนักงาน การทำงานบนเรือ) เป็นต้น

(7) หมายความว่าด้วยการประกันสังคม (Social security) ซึ่งประกอบด้วย การประกันสังคมขั้นพื้นฐาน การรักษาพยาบาล สวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ-ผู้ที่ร่างกายบกพร่อง-ผู้รอดชีวิต การบาดเจ็บจากการทำงาน สวัสดิการกรณีไม่มีงานทำ ผลประโยชน์จากการลาคลอด และสวัสดิการครอบครัว เป็นต้น

(8) หมายความว่าด้วยการทำงานของสตรี (Employment of women) ซึ่งประกอบด้วยสิทธิตามหมวด (1) แล้ว ยังมีการคุ้มครองการลาคลอด การทำงานเลากกลางคืน และ การทำงานใต้ดิน เป็นต้น

(9) หมายความว่าด้วยการทำงานของเด็กและเยาวชน (Employment of children and young persons) ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานในแต่ละภาคเศรษฐกิจและเวลาทำงาน การตรวจร่างกายทางการแพทย์เพื่อดูความพร้อมของเด็ก เป็นต้น

(10) หมายความว่าด้วยคนงานสูงอายุ (Older workers) ในปัจจุบันนี้ยังไม่มีอนุสัญญาเรื่องนี้

(11) หมายความว่าด้วยคนงานอพยพ (Migration workers) ซึ่งประกอบด้วยเงื่อนไขในการอพยพแรงงานและการส่งเสริมการมีโอกาสเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เพื่อผลประโยชน์กับบุคคลที่ทำงานในประเทศอื่น เป็นต้น

(12) หมายความว่าด้วยชนพื้นเมืองและชนเผ่า (Indigenous and tribal people) และคนงานในดินแดนอาณานิคม (Workers in non-metropolitan territories) ซึ่งประกอบด้วย การคัดเลือกคนงานชนพื้นเมืองเข้าทำงาน การทำสัญญาว่าจ้าง การเลิกโทษอาญา (คนงานพื้นเมือง) และการยกเลิกการปฏิบัติอันไม่เท่าเทียมกันระหว่างคนงานทั้ง 2 ประเภท (คนงานพื้นเมือง และคนงานที่ไม่ได้เป็นชาวพื้นเมือง) เป็นต้น

(13) หมวดว่าด้วยอาชีพเฉพาะ (Particular occupational sectors) ซึ่งประกอบด้วยอาชีพเดินเรือทะเล คนทำงานบนเรือ อาชีพการทำไร่ อาชีพพยาบาล

(14) หมวดอื่นๆ ซึ่งประกอบด้วย การแก้บทบัญญัติ เป็นต้น

ในที่นี้จะแบ่งการพิจารณาเรื่องมาตรฐานแรงงานของ ILO ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ มาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน (Fundamental Labour Standards) และมาตรฐานแรงงานอื่นๆ

2.2.1 มาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน

องค์กร ILO ได้กำหนดหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน (โดยมิได้คำนึงถึงผลพวงที่จะมีตามมาในด้านการเมือง กฎหมาย และ เศรษฐกิจ) มาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานนี้ให้ความสำคัญกับสิทธิ (rights) ของแรงงานและการคุ้มครองการใช้แรงงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ คือ การคุ้มครองเสรีภาพในการสมาคม การคุ้มครองการใช้แรงงานบังคับ การคุ้มครองอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน และการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ซึ่งมาตรฐานแรงงานหลักทั้ง 4 ประการนี้จัดว่าเป็นการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ดังนั้นอนุสัญญาต่างๆของ ILO ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานที่จำเป็น จึงเรียกกันว่าเป็น “มาตรฐานแรงงานหลัก (core labour standards)” ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 8 ฉบับ โดยจำแนกออกเป็น 4 ด้านได้ดังนี้ [ILO, 1988; อร ชวลิตนิธิกุล, 2548 : 28-34; และ www.ilo.org]

2.2.1 (ก) การคุ้มครองเสรีภาพในการสมาคม

หมายถึง สิทธิและเสรีภาพในการรวมกลุ่มของผู้ใช้แรงงานและการเจรจาต่อรองกับนายจ้างผ่านการรวมกลุ่ม โดยมีอนุสัญญาที่สำคัญ 2 ฉบับ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948) และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949) โดยมีสาระสำคัญคือ ประเทศสมาชิกต้องให้อีโคโนมิกสและนายจ้างได้รวมตัวกันเป็นสมาคมโดยเสรีปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือการถูกระงับอย่างไม่เป็นธรรมหรือการแทรกแซงต่างๆโดยเหตุที่ได้ใช้สิทธิในการรวมตัวกันนั้น

- อนุสัญญาฉบับที่ 87 ให้สิทธิเท่าเทียมกันแก่นายจ้างและลูกจ้าง ในการรวมตัวกันเป็นสมาคมได้อย่างเสรี โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้าและปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยหน่วยงานรัฐต้องละเว้นการแทรกแซงใดๆหรือการขัดขวางการจัดตั้งองค์กรของนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง นอกจากนี้ องค์กรของนายจ้างและของลูกจ้าง มีสิทธิก่อตั้งเป็นสหพันธ์หรือสมาพันธ์ รวมทั้งการเข้า

ร่วมเป็นสมาชิกกับองค์กรระหว่างประเทศด้วย ขณะเดียวกันองค์กรของนายจ้างและของลูกจ้างก็ต้องเคารพกฎหมายของบ้านเมืองด้วย [มาตรา 2-9]³

- อนุสัญญาฉบับที่ 98 เป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลือกปฏิบัติโดยสาเหตุสืบเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (เช่น การจ้างงานที่มีเงื่อนไขว่าลูกจ้างจะต้องไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องสละสถานภาพของการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือมีอคติต่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น) และกำหนดให้องค์กรนายจ้างและลูกจ้างต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการกระทำใดๆ อันเป็นการแทรกแซงกัน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากกลไกการเจรจาต่อรองร่วมกัน โดยสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์กรนายจ้างกับองค์กรลูกจ้างเพื่อให้ได้มาซึ่งกฎเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้าง [มาตรา 1-6 ของอนุสัญญา]⁴ (อนึ่ง หลักเกณฑ์นี้ไม่บังคับใช้กับข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของรัฐ)

2.2.1 (ข) การคุ้มครองการใช้แรงงานบังคับ⁵

การกำจัดการบังคับใช้แรงงาน โดยมีอนุสัญญาที่สำคัญ 2 ฉบับ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Force Labour Convention, 1930) และอนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Force Labour Convention, 1957) โดยมีสาระสำคัญคือ ประเทศสมาชิกต้องปราบปรามการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ และไม่ใช้รูปแบบใดๆ ของกฎเกณฑ์แรงงานเพื่อการข่มขู่ทางการเมือง หรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมือง หรือเพื่อการลงโทษทางวินัยแก่ผู้มีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน หรือการเลือกปฏิบัติเนื่องด้วยความแตกต่างด้านเชื้อชาติ สัญชาติหรือศาสนา

- อนุสัญญาฉบับที่ 29 เป็นการห้ามบังคับใช้แรงงานและการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบ ซึ่งหมายถึงการระงับการใช้งานหรือบริการทุกชนิด โดยการบังคับขู่เข็ญหรืออยู่ภายใต้การข่มขู่ว่าจะมี

³ “Freedom of association is the right of workers and employers: to establish and join organizations of their choosing without previous authorization; to draw up their own constitutions and rules, elect their representatives, and formulate their programs; to join in confederation and affiliate with international organization; and to be protected against dissolution or suspension by administrative authority.” [ILO, 1988; และ Swinnerton, 1997: 78-79]

⁴ “The right to organize and bargain collectively is the right of workers: to represented in negotiating the prevention and settlement of disputes with employers; to protection against interference with union activities; to protection against acts of anti-union discrimination; and to protection against refusal of employment, dismissal or prejudice due to union membership or participation.” [ILO, 1988; และ Swinnerton, 1997: 79]

⁵ “Work or service exacted from any person under the menace of penalty and for which the person has not volunteered. ‘Menace of penalty’ includes loss of rights or privileges as well as penal sanctions.” [ILO, 1988; และ Swinnerton, 1997: 76]

โทษหากไม่ทำงานนั้น⁶ แรงงานบังคับ มีอยู่ด้วยกันอย่างน้อย 6 ประเภท [Busse and Braun, 2003: 51-52] ได้แก่ แรงงานทาส (slavery and abduction for forced labour) แรงงานเกณฑ์เพื่อทำงานให้ภาครัฐ (compulsary participation in public works) แรงงานบังคับเพื่อแลกกับการดำรงชีพ (coercive recruitment practices) แรงงานบังคับเพื่อทำงานบ้าน (domestic workers in forced labour situations) แรงงานเกณฑ์ด้วยเหตุผลทางการเมืองหรือทางการทหาร (forced labour imposed on the civilian population by the military and related authorities) แรงงานแลกกับการใช้หนี้ (bonded labour) แรงงานบังคับจากการค้ามนุษย์ (trafficking in persons) และ แรงงานนักโทษ (prison labour)

- อนุสัญญาฉบับที่ 105 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปราบปรามและยกเลิกการเกณฑ์แรงงาน โดยวิธีการบังคับในกรณีต่อไปนี้ (ก) เพื่อประโยชน์ทางการเมือง การล้างสมอง การลงโทษสืบเนื่องจากบุคคลนั้นแสดงทัศนคติทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจที่แตกต่างกัน (ข) เพื่อระดมมาใช้ในการพัฒนา เศรษฐกิจ (ค) เพื่อเป็นวิธีการลงโทษคนงานทางวินัย (ง) เพื่อลงโทษเนื่องจากเข้าร่วมในการนัดหยุดงาน และ (จ) กรณีเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างในเรื่องผิว สังคมหรือศาสนา [มาตรา 1 ของอนุสัญญา]

2.2.1 (ค) การคุ้มครองอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน

การคุ้มครองอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน มีเจตนาเพื่อลดการใช้แรงงานเด็ก โดยมีอนุสัญญาที่สำคัญ 2 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน (Minimum Age Convention, 1973) และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Convention on the Worst Forms of Child Labour, 1999) โดยมีสาระสำคัญ คือ ประเทศสมาชิกจะต้องยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และจะต้องดำเนินมาตรการเพื่อการห้ามและขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กซึ่งครอบคลุมระบบทาส (slavery) โสเภณีเด็ก (child prostitution and pornography) การใช้แรงงานเด็กในการค้ายาเสพติด (the use of children to traffic in drugs) และการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อร่างกาย สุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรมของเด็ก

- อนุสัญญาฉบับที่ 138 มีเป้าหมายเพื่อยกเลิกการใช้แรงงานเด็กและเพื่อเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้างงานให้สูงขึ้น โดยอนุสัญญากำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้เด็กทำงานว่าจะต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาขั้นบังคับและไม่ว่ากรณีใดๆก็ตามต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี และสำหรับในประเทศที่ระบบการศึกษายังไม่พัฒนาเพียงพออาจจะกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ 14 ปีได้ แต่ต้องแจ้งถึงเหตุผลให้การยังคง

⁶ ทั้งนี้ไม่รวมไปถึง (ก) การเกณฑ์เพื่อราชการทหารตามกฎหมายที่ระบุไว้ที่กำหนด (ข) งานหรือบริการใดๆซึ่งรูปแบบเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมืองที่โดยปกติประชาชนต้องปฏิบัติ (ค) งานหรือบริการใดๆซึ่งเกณฑ์จากบุคคลใดคนหนึ่งเนื่องมาจากการตัดสินลงโทษโดยบุคคลนั้น มิได้ถูกจ้างหรือถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้อำนาจจัดการของสมาคม บริษัทหรือบุคคลซึ่งเป็นเอกชน (ง) งานหรือบริการใดซึ่งเรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน และ(จ)บริการต่างๆของชนกลุ่มน้อยซึ่งดำเนินงานโดยสมาชิกเพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชนนั่นเอง

อายุขั้นต่ำ 14 ปี หรือวันที่จะยกเลิกอายุขั้นต่ำนี้⁷ สำหรับอายุขั้นต่ำในการจ้างงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยหรือศีลธรรมของผู้เยาว์ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี⁸ บทบัญญัตินี้บังคับใช้กับทุกกิจการ ยกเว้นการผลิตภายในครอบครัวและการผลิตขนาดเล็กเพื่อการบริโภคในท้องถิ่นและไม่มีกิจการจ้างลูกจ้างเป็นประจำ และไม่บังคับกับงานที่เด็กและผู้เยาว์กระทำในโรงเรียนเพื่อการศึกษาต่างๆ ไป การศึกษาทางอาชีพหรือทางเทคนิคหรือสถาบันการฝึกอบรมอื่นๆ [มาตรา 1-8 ของอนุสัญญา]

- อนุสัญญาฉบับที่ 182 เป็นการห้ามและขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก⁹ อย่างรวดเร็วโดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษา และการขจัดแรงงานเด็กเป็นสำคัญ โดยให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นโดยตรงและเหมาะสมเพื่อให้เด็กพ้นจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก และเพื่อฟื้นฟูและบูรณาการทางสังคมของเด็กและเพื่อให้มั่นใจว่าเด็กที่พ้นจากการทำงานที่มีรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดต้องได้รับการศึกษาพื้นฐานและการฝึกอบรมอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย (หากเป็นไปได้) และเหมาะสม ทั้งนี้ “เด็ก” หมายถึงบุคคลใดๆ ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี [มาตรา 1-8 ของอนุสัญญา]

อนึ่ง Fields (1995) ได้ตั้งข้อสังเกตเรื่องแรงงานเด็กไว้อย่างน่าสนใจว่า เด็กก็ควรมีสสิทธิตั้งพื้นฐานที่จะไม่ทำงานเป็นระยะเวลายาวนาน ตราบใดที่ผู้ปกครองไม่มีปัญหาด้านการเงิน (“Children have right not to work long hours whenever their families’ financial circumstances allow.”—Fields, 1995: 13 อ้างใน Swinnerton, 1997: 74)¹⁰

- นอกจากนี้ ยังมีอนุสัญญาฉบับที่ 79 และ 90 ที่ว่าด้วยเรื่องจำกัดเวลาการทำงานในตอนกลางคืน (night work) ของเด็กหรือผู้เยาว์ อนุสัญญาฉบับที่ 77 และ 124 ที่ว่าด้วยเรื่องการตรวจสุขภาพ

⁷ กฎหมายหรือระเบียบภายในประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือทำงานของเด็กอายุ 13-15 ปีก็ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องเป็นการจ้างงานสำหรับงานเบาหรือไม่น่าจะเป็นอันตรายใดๆ ต่อสุขภาพหรือการพัฒนาการและไม่ส่งผลเสียหายต่อการศึกษาศึกษาของเด็ก

⁸ อาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้ โดยมีเงื่อนไขว่าสุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ต้องได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้านในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

⁹ รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก หมายถึง (ก) รูปแบบทั้งปวงของระบบทาสหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส แรงงานเกณฑ์หรือบังคับ รวมทั้งการเกณฑ์หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ (ข) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็ก เพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร (ค) การใช้ การจัดหา หรือเสนอเด็ก เพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย และ(ง) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยหรือศีลธรรม

¹⁰ นอกจากนี้ ประเด็นด้านแรงงานเด็กยังเป็นเรื่องที่น่าสนใจของนักวิชาการหลายฝ่ายอีกด้วย เช่นการศึกษาของ Dessy (2000) Ranjan (2001) Edmonds and Pavcnik (2002) ที่เกี่ยวกับเรื่องการค้าสติใจใช้แรงงานเด็กของผู้ปกครองตามกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นต้น ซึ่งจะไม่ขอกล่าวรายละเอียดในที่นี้

ร่างกายเด็กที่ถูกจ้างงานหรือกำลังจะถูกจ้างงาน เพื่อตรวจสอบว่าเด็กมีสุขภาพแข็งแรงเพียงพอที่จะทำงานได้ เป็นต้น (ดูภาคผนวก ข เพิ่มเติม)

2.2.1 (ง) การคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

การจ้างงานที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีอนุสัญญาที่สำคัญ 2 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาระดับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration Convention, 1951) และอนุสัญญาระดับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958) โดยมีสาระสำคัญคือ ประเทศสมาชิกจะต้องส่งเสริมการพิจารณา กำหนดอัตราค่าตอบแทนและสร้างความมั่นใจว่าได้นำหลักการว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน มาใช้บังคับกับคนงานทั้งหมด และยังคงส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงาน เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติด้วย

- อนุสัญญาระดับที่ 100 กำหนดให้ประเทศสมาชิกพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีหน่วยการทำงานที่เหมือนกันหรือเท่าเทียมกัน หรือค่าตอบแทนที่กำหนดโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ โดย “ค่าตอบแทน” หมายความรวมถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติพื้นฐานขั้นต่ำและค่าตอบแทนเพิ่มเติมใดๆ (เงินสวดและสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างทั้งโดยตรงและโดยอ้อม) [มาตรา 1-4 ของอนุสัญญา]

- อนุสัญญาระดับที่ 111 เป็นการห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ทั้งนี้ “การเลือกปฏิบัติ” หมายความรวมถึง การแบ่งแยก การกีดกันหรือการลำเอียงใดๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติหรือพื้นฐานทางสังคม ซึ่งมีผลลบล้างหรือสร้างความเสียหายต่อความเสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ¹¹

ในปัจจุบันนี้ ประเทศสมาชิกของ ILO มี 175 ประเทศ แต่ยังคงมีบางประเทศที่มิได้ลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานหลัก ในตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า บางอนุสัญญามีจำนวนประเทศที่ให้สัตยาบันน้อยกว่า 150 ประเทศ อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กมีประเทศให้สัตยาบันเพียง 115 ประเทศเท่านั้น ประเทศที่ไม่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญานี้มีทั้งประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา อาจเป็นเพราะ ประเทศพัฒนาแล้ว (เช่น สหรัฐอเมริกา และ

¹¹ แต่การแบ่งแยก การกีดกันหรือการลำเอียงใดๆ โดยความจำเป็นตามธรรมชาติของงานบางประเภทและการใช้มาตรการใดๆ ที่ส่งผลต่อผู้ต้องสงสัยหรือเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของรัฐ ไม่ถือว่าการเลือกปฏิบัติ

ออสเตรเลีย) มีกฎหมายภายในประเทศเรื่องนี้อยู่แล้วและปัญหาเรื่องแรงงานเด็กไม่มี ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนา (เช่น อาร์เจนตินา จีน อินโดนีเซีย) ยังมีความต้องการใช้แรงงานเด็กในสังคมอยู่

ตารางที่ 2 จำนวนประเทศที่ลงนามในอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO

ฉบับที่	อนุสัญญา	จำนวนประเทศที่ให้สัตยาบัน
C87	Freedom of Association	138
C98	Rights to Organise and Collective Bargaining	150
C29	Prohibition of Forced Labour	159
C105	Abolition of Forced Labour	157
C100	Equal Remuneration 1951	162
C111	Prohibition of Discrimination 1958	152
C138	Minimum Employment Age	115
C182	Worst Forms of Child Labour, 1999	158

ที่มา: www.ilo.org

มาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานของ ILO นั้นมักเน้นที่เรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงานเป็นสำคัญ (ยกเว้นเรื่องการใช้แรงงานเด็ก) แต่ Fields (1995) เห็นว่า สิทธิขั้นพื้นฐานของคนงานควรมีมากกว่าที่ ILO กำหนดเป็นมาตรฐานแรงงานหลัก เพราะยังมีสิทธิด้านอื่นอีกที่สามารถจัดเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น คนงานก็มีสิทธิที่จะทราบล่วงหน้าว่างานที่ตนจะทำนั้น มีความปลอดภัยหรืออันตรายมากน้อยเพียงใด ก่อนที่จะตัดสินใจทำงานนั้น อย่างไรก็ดี ข้อคิดเห็นนี้ ก็ยังมีได้นำมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดมาตรฐานแรงงานหลักในปัจจุบัน เพียงแต่มีปรากฏเป็นรูปอนุสัญญาที่มีได้เกี่ยวข้องกับ มาตรฐานแรงงานหลัก ดังเช่น อนุสัญญาฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้างอันเกี่ยวกับเหตุผลในการเลิกจ้าง (Termination of Employment Convention, 1982) เป็นต้น

2.2.2 มาตรฐานแรงงานอื่นๆ ภายใต้ ILO

นอกจากมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานดังกล่าวข้างต้นแล้วอนุสัญญาของ ILO อีกหลายฉบับก็ได้กล่าวถึงมาตรฐานแรงงานในด้านอื่นๆด้วย อาทิ มาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของแรงงาน และมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยและอนามัยในงานก่อสร้าง มาตรฐานแรงงานเหล่านี้แตกต่างจากมาตรฐานแรงงานหลักตรงที่ มาตรฐานแรงงานหลักเป็นมาตรฐานที่ ILO เสนอว่าทุกประเทศสมาชิกต้องมีการบังคับใช้ ในขณะที่มาตรฐานแรงงานอื่นๆนั้น แต่ละประเทศจะบังคับใช้หรือไม่และเมื่อใดนั้น ขึ้นอยู่กับความพร้อมและระดับการพัฒนาของแต่ละ

ประเทศ มาตรฐานแรงงานอื่นๆ นั้นจะขอกว่าถึงในที่นี้เพียง 2 ด้านเท่านั้น คือ การคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการคุ้มครองความปลอดภัยและอนามัยในงานก่อสร้าง ซึ่งจะกล่าวพอสังเขปดังต่อไปนี้

2.2.2 (ก) การคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ประกอบด้วยอนุสัญญาอย่างน้อย 2 ฉบับ ได้แก่

- อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1984) ซึ่งบังคับใช้ทุกสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ (รวมทั้งบริการสาธารณะด้วย) ที่มีการจ้างคนงาน [มาตรา 3] โดยประเทศสมาชิกต้องดำเนินนโยบายในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งนำมาปฏิบัติและทบทวนเป็นระยะๆ โดยคำนึงถึงแนวปฏิบัติและสภาพภายในประเทศ ด้วยการปรึกษาหารือกับผู้แทนองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันอันตราย และอุบัติเหตุที่อาจเกิดมาจากการทำงาน โดยลดสาเหตุแหล่งอันตรายที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ [มาตรา 4]¹² และกำหนดให้นายจ้างร่วมมือกับลูกจ้างในการหามาตรการด้านความปลอดภัย สุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยจัดให้ลูกจ้างได้รับข้อมูลและการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548: 34-35]

- อนุสัญญาฉบับที่ 161 ว่าด้วยการบริการอาชีวอนามัย (Occupational Health Services, 1985) เป็นการกำหนดให้มี “หน่วยบริการด้านอาชีวอนามัย” ซึ่งให้คำแนะนำทางด้านการจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกอนามัยแก่นายจ้างและลูกจ้าง โดยหน่วยบริการนี้มีหน้าที่กำหนดถึงภาวะอันตรายของสุขภาพในที่ทำงาน ตรวจตราสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ (ซึ่งรวมถึง ร้านอาหาร บ้านพักที่นายจ้างจัดให้) แนะนำการวางแผนและการจัดการองค์การของสถานประกอบการ (เช่นการออกแบบ การบำรุงรักษาสถานที่ทำงาน) ให้คำแนะนำด้านอาชีวอนามัย การส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เหมาะสมกับคนงาน การมีส่วนร่วมวิเคราะห์ในเรื่องอุบัติเหตุในอาชีพ เป็นต้น [มาตรา 3 ของอนุสัญญา] [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548: 35-36]

2.2.2 (ข) การคุ้มครองความปลอดภัยและอนามัยในงานก่อสร้าง ประกอบด้วยอนุสัญญาอย่างน้อย 1 ฉบับ ได้แก่

¹² นายจ้างต้องรับรองว่า สถานที่ทำงาน เครื่องจักร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งสารเคมีจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจของลูกจ้าง รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอด้วย และให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะไม่เข้าทำงานในที่ที่เป็นอันตราย หากยังไม่มีมาตรการป้องกันจัดทำขึ้นเสียก่อน

- อนุสัญญาฉบับที่ 167 ว่าด้วยความปลอดภัยและอนามัยในงานก่อสร้าง (Safety and Health in Construction, 1988) เพื่อบังคับใช้กับงานก่อสร้างทั้งหมด (การก่อสร้างอาคาร วิศวกรรมโยธา งานสร้างหรือรื้อถอน) รวมถึงขั้นตอนการดำเนินงานหรือการขนส่งใดๆ ณ บริเวณก่อสร้าง ตั้งแต่การเตรียมบริเวณก่อสร้างจนถึงการทำให้โครงการเสร็จสิ้นและให้ใช้บังคับกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ (self-employed) ด้วย และการยกเว้นการใช้บังคับบทบัญญัตินี้ จะกระทำได้อต่อเมื่อได้มีการคุ้มครองความปลอดภัยและอนามัยเท่าที่จำเป็นและเพียงพอแล้ว [มาตรา 1 ของอนุสัญญา] อนุสัญญานี้นอกจากจะคุ้มครองคนงานแล้วยังคุ้มครองบุคคลที่อยู่ใกล้กับบริเวณที่มีการก่อสร้างด้วย เช่น การจัดให้มีนั่งร้านและบันไดที่มีความปลอดภัยและเหมาะสม มาตรการป้องกันอันตรายจากสารเคมีและอัคคีภัย การออกแบบติดตั้งอุปกรณ์ที่ใช้ในการขนส่ง ขนดินและขนวัสดุในการก่อสร้างให้อยู่ในสภาพปลอดภัย เป็นต้น [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548: 36-37]

นอกจากนี้ยังมี การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (minimum wage) ที่เพียงพอแก่การดำรงชีพและเลี้ยงครอบครัว เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 26 ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Fixing Convention, 1970) สำหรับคนงานที่ทำงานในโรงงานที่มีการใช้เครื่องจักรเป็นหลักสำหรับคนงานในภาคอุตสาหกรรม และยังมีอนุสัญญาเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานในภาคเกษตรกรรม (อนุสัญญาฉบับที่ 99) และผู้ด้อยโอกาส (อนุสัญญาฉบับที่ 131) รวมถึงการกำหนดชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำ (Limitation on Hours of Work) เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานอุตสาหกรรม) (Hours of Work (Industry) Convention, 1919) โดยกำหนดว่าการทำงานนั้น โดยเฉลี่ยไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (รวมการทำงานล่วงเวลาแล้ว ต้องไม่เกิน 57 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่สำหรับงานใต้ดินเช่นเหมืองแร่ ให้ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) เป็นต้น (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก ข)

2.3 กลไกการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานของ ILO

หากมีการรณรงค์เรื่องมาตรฐานแรงงานหลักให้มีการบังคับใช้ในประเทศสมาชิก ILO อย่างจริงจัง องค์กรนี้จะมิบทลงโทษอย่างไร หรือจะมีมาตรการอะไรที่จะทำให้มีการใช้มาตรฐานแรงงานหลักให้เกิดขึ้นจริง

นับตั้งแต่ที่มีการหยิบยกเรื่องแรงงานเข้าสู่เวทีการเจรจาของ WTO ครั้งแรก องค์กร ILO ก็เริ่มเป็นที่สนใจมากขึ้น เพราะ WTO ได้ปฏิเสธที่จะนำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขในการจำกัดการค้า และมีมติเห็นควรให้ ILO เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการกำกับดูแลเรื่องมาตรฐานแรงงานใน

ประเทศสมาชิกของ WTO เอง ซึ่งในปัจจุบันนี้ (พ.ศ.2548-9) ILO ให้ความสำคัญเรื่องการใช้แรงงาน เด็ดมากกว่าเรื่องใดๆ (ในบรรดามาตรฐานแรงงานหลัก)

อย่างไรก็ดี ในช่วงตลอดเวลาที่ผ่านมา ILO ไม่สามารถผลักดันหรือบังคับให้ประเทศสมาชิก ILO ดำเนินการจัดตั้งมาตรฐานแรงงานหลักได้ครบถ้วน หรือไม่สามารถชักจูงให้นานาประเทศมาร่วมกันลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาต่างๆของ ILO ได้ (ยกเว้นบางอนุสัญญาที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับทุกประเทศ เช่น มาตรฐานแรงงานในอุตสาหกรรมการประมงทางทะเล) แม้แต่สหรัฐอเมริกาประเทศมหาอำนาจในเวทีระดับโลกทุกเวที ยังลงนามให้สัตยาบันเพียง 2 ฉบับจาก 8 ฉบับอนุสัญญาที่เป็นมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO

ด้วยบทบาทของ ILO ที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ เครื่องมือที่ ILO มีประกอบด้วย 3 ประเภท คือ การส่งเสริมในรูปแบบของการให้คำแนะนำ (หรือเรียกว่ามาตรการ Sunshine) การให้ผลตอบแทนในรูปแบบของความช่วยเหลือทางเทคนิคและการเงิน (หรือเรียกว่ามาตรการ Carrot) และ การทำโทษในรูปแบบของการสร้างแรงกดดันทางการเมืองและการณรงค์ต่อต้านในรูปแบบต่างๆ (หรือเรียกว่ามาตรการ Stick) ซึ่งจะกล่าวพอสังเขปดังนี้ [Elliott, 2000]

กลไกการส่งเสริม หรือมาตรการ Sunshine เพื่อเข้าร่วมเป็นสมาชิกอนุสัญญาของ ILO ประกอบด้วย การให้คำแนะนำในการรวบรวมข้อมูลเพื่อสมัครเป็นสมาชิก การจัดทำรายงานประจำปี การทบทวนมาตรการและการปฏิบัติการเพื่อรองรับข้อร้องเรียนต่างๆจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้มีการจัดตั้งคณะกรรมการ Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) เป็นผู้ดำเนินการด้านนี้เป็นการเฉพาะ โดยจะนำเสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ จากนั้นจึงเชิญประเทศที่สมัครเป็นสมาชิกเข้าร่วมลงนามให้สัตยาบัน ภายหลังจากให้สัตยาบันแล้ว หากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างพบว่า รัฐบาลของตนมิได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาก็สามารถร้องเรียน ILO ได้ (ตามมาตรา 24 ของ ILO)

Elliott (2000) ตั้งข้อสังเกตว่า กลไกการส่งเสริมหรือมาตรการ Sunshine นี้มีปัญหาในการดำเนินงานอย่างน้อย 2 ประการ ได้แก่ ปัญหาประการแรก การรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมาก จากหลายประเทศและหลายหน่วยงานในแต่ละประเทศ¹³ ประกอบกับการขาดความเอาใจใส่ (lack of attention) ในการดำเนินงาน จนอาจเกิดความไม่โปร่งใสในการบริหารจัดการตามเจตนารมณ์ของมาตรการ Sunshine นี้ ปัญหาประการที่สอง คือ ILO ไม่มีตัวชี้วัดที่เหมาะสมสำหรับใช้เป็นการอ้างอิง เพื่อเข้าไปบังคับหรือผลักดันให้ประเทศสมาชิกกำหนดมาตรฐานแรงงานเพื่อใช้ภายในประเทศอย่างจริงจัง เพราะเรื่องมาตรฐานแรงงานนั้นมีความซับซ้อนและมีหลายมิติ มาตรฐานแรงงานหลักแต่ละด้านก็มีเกณฑ์การวัดความสำเร็จแตกต่างกันไปจากด้านอื่นๆ ดังนั้น ILO จึงจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดหลายตัว

¹³ เมื่อช่วงปีคริสต์ทศวรรษ 1930 คณะทำงานของ ILO ต้องอ่านและทบทวนรายงานประจำปีของประเทศสมาชิกกว่า 600 ฉบับ ขณะที่ในปี ค.ศ. 1998 มีรายงานรวม 2,036 ฉบับ และการส่งรายงานตรงต่อเวลา (เพื่อให้ทันเสนอสำหรับการประชุมใหญ่) มีสัดส่วนลดลงจากร้อยละ 85 เป็นร้อยละ 71 ในปี ค.ศ. 1998

ซึ่งทำให้ยากแก่การประเมิน-ติดตาม-ทบทวนรายงานประจำปี รวมทั้งการชักชวนให้ประเทศสมาชิกหันมาจริงจังกับเรื่องมาตรฐานแรงงานมากขึ้น

กลไกการให้ผลตอบแทน หรือมาตรการ Carrot ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิค ด้านผู้เชี่ยวชาญ และด้านการเงิน เพื่อนำไปใช้ในการผลักดันกฎหมายแรงงานด้านมาตรฐานแรงงานหลักในประเทศสมาชิกให้มีผลบังคับใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังรวมถึงโครงการความร่วมมือทางเทคนิคระหว่างประเทศสมาชิกเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างการค้ากับมาตรฐานแรงงาน (trade-labour standard linkage) ตัวอย่างเช่น โครงการความร่วมมือระหว่าง ILO-UNICEF-NGOs เพื่อรณรงค์ห้ามใช้แรงงานเด็กในประเทศปากีสถานและบังคลาเทศ โดยเฉพาะในผลิตภัณฑ์ส่งออก เช่น เครื่องนุ่งห่ม พรหม¹⁴ ในปี ค.ศ. 1995 (พ.ศ. 2538) ILO กับ UNICEF ได้จัดทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding) กับสมาคมผู้ประกอบการเครื่องนุ่งห่มของบังคลาเทศ โดยมีใจความสำคัญว่า จะมีการยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก トラบไคที่เด็กสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาได้ ซึ่งการค้นพบปรากฏว่า ภายหลังจากบันทึกความเข้าใจนี้ โครงการความร่วมมือนี้ได้ให้การสนับสนุนทางการเงินจนทำให้โรงเรียนในบังคลาเทศเพิ่มขึ้น 353 แห่ง และจำนวนแรงงานเด็กลดลงอย่างฮวบฮาบ [Elliott, 2000: 4] นอกจากนี้ ยังมีโครงการความร่วมมือระหว่าง ILO-UNICEF-ผู้ประกอบการและผู้นำเข้า เพื่อรณรงค์ลดการใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมผลิตลูกฟุตบอล (ในกระบวนการเย็บหนัง หรือ Stitching) ในบังคลาเทศและปากีสถาน การรณรงค์นี้ได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการรายใหญ่อย่างบริษัทไนกี้และบริษัทอาดิดาสอีกด้วย ในปี ค.ศ. 1997 (พ.ศ. 2540) โครงการความร่วมมือนี้ได้จัดทำบันทึกความเข้าใจกับสภาหอการค้าปากีสถาน (Sialkot Chamber of Commerce) โดยมีใจความสำคัญว่า ผู้ประกอบการปากีสถานจะต้องจัดตั้ง “ศูนย์เย็บลูกฟุตบอล (Stitching Centre)” ที่มีสภาพแวดล้อมเหมาะสมสำหรับเด็กและง่ายต่อการตรวจสอบ (เนื่องจากโดยทั่วไป การเย็บลูกฟุตบอลหนังมักจะกระทำกันที่บ้านเป็นหลัก) และจะต้องอำนวยความสะดวกในบริการด้านการศึกษา การฝึกอบรม และ บริการฟื้นฟูอาชีพอื่นๆ สำหรับเด็กที่ทำงานในโรงงานหรือในศูนย์เย็บลูกฟุตบอล การค้นพบปรากฏว่า เมื่อเวลาผ่านไป 18 เดือนนับจากการตกลงดังกล่าว ผู้ประกอบการในปากีสถานประมาณร้อยละ 70 เข้าร่วมโครงการ และเด็กจำนวน 5,400 คนได้เข้าเรียนในโรงเรียนประจำท้องถิ่นที่ได้รับเงินช่วยเหลือจากโครงการความร่วมมือนี้ [Elliott, 2000: 4]

นอกจากนี้ ILO ยังไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อตกลงทวิภาคีระหว่างสหรัฐอเมริกากับกัมพูชา กรณีผลิตภัณฑ์สิ่งทอ (ค.ศ. 1998/พ.ศ. 2541) โดยสหรัฐอเมริกาจะให้โควตาการนำเข้าสิ่งทอจากกัมพูชาเพิ่มขึ้นร้อยละ 14 ถ้าสภาพการทำงาน (working conditions) ในโรงงานสิ่งทอและอุปกรณ์ตกแต่งเสื้อผ้ามีการปรับให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลักหรือมาตรฐานแรงงานสากล แต่เมื่อเวลาผ่านไป 1 ปี

¹⁴ ประเด็นนี้เกิดจากวุฒิสมาชิก Tom Harkin ของสหรัฐอเมริกาหยิบยกร่างพระราชบัญญัติขึ้นมาเพื่อห้าม (ban) การนำเข้าสินค้าที่ใช้แรงงานเด็ก แม้ว่าพระราชบัญญัติที่เสนอนี้มิได้ผ่านความเห็นชอบในขณะนั้น แต่ก็ส่งผลกระทบต่อประเทศเหล่านี้ค่อนข้างมาก

ปรากฏว่า ผู้ประกอบการกัมพูชามีได้ดำเนินการใดๆให้เป็นที่พอใจ ด้วยเหตุนี้ ILO จึงเข้ามาช่วยเหลือ โดยขอให้ทางสหรัฐอเมริกาบริจาคเงิน 5 แสนดอลลาร์สหรัฐ เพื่อช่วยเหลือด้านเทคนิคและการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานของกัมพูชา นอกจากนี้ สหรัฐอเมริกายังให้เงินอุดหนุน 1.4 ล้าน ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับ โครงการตรวจสอบ (monitoring program) ในช่วงเวลา 3 ปี โดยเงินจำนวนนี้ ต้องจัดสรรกันระหว่างรัฐบาลกัมพูชากับสมาคมผู้ประกอบการกัมพูชา [Elliott, 2000: 4]

กลไกการลงโทษ หรือมาตรการ Stick จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อตัวแทนฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้างมีการร้องเรียนไปยัง ILO กระบวนการโต้สวนจึงจะเกิดขึ้น โดยเริ่มจากส่งตัวแทน (Direct Contacts Mission) ไปเจรจากับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จากนั้น คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง (Commission of Inquiry) จะนำผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะส่งให้ศาลแรงงานระหว่างประเทศ (International Court of Justice) ดำเนินการต่อไป เพื่อเสนอข้อแนะนำที่ควรดำเนินการ (ตามมาตรา 26 ของ ILO)

อย่างไรก็ดี แม้ว่ากลไกดังกล่าวมีกรณีฟ้องร้องเพียงประมาณ 24 รายในรอบ 40 ปี (ค.ศ. 1919-1960) เท่านั้น และไม่มีกรณีใดเลยได้เข้าสู่ศาลแรงงาน แต่ที่ผ่านมา ILO ก็ไม่สามารถหรือไม่มีอำนาจเพียงพอที่จะบังคับให้รัฐบาลที่ถูกร้องเรียนดำเนินการตามที่ ILO แนะนำได้ จนกระทั่งปี ค.ศ. 2000 (พ.ศ. 2543) ILO ได้นำมาตรา 33 มาใช้ ซึ่งก็คือ หากฝ่ายผู้ร้องเรียนไม่พอใจกับคำตัดสิน หรือไม่ได้รับคำตัดสินใดๆ คณะผู้ทำการแทน (the Governing Body) ของ ILO สามารถนำเรื่องฟ้องร้องนี้เข้าสู่การประชุมใหญ่ได้ ดังเช่นกรณีของพม่า (เมื่อปี ค.ศ. 1996/พ.ศ. 2539) ที่มีการฟ้องร้องว่า รัฐบาลเผด็จการพม่ามีการใช้แรงงานบังคับในการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก (infrastructure) เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและการลงทุนจากต่างประเทศ¹⁵ และ ILO ได้นำกรณีของพม่าเข้าสู่วาระการประชุมใหญ่ ปี ค.ศ.1999 (พ.ศ. 2542) ที่ประชุมมีมติให้ยุติความช่วยเหลือทุกชนิด (ยกเว้นกรณีที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของ ILO) รวมทั้ง ระงับการเชิญตัวแทนของพม่าเข้าร่วมเจรจาในการประชุมต่างๆ การกระทำเช่นนี้นับว่าเป็นครั้งแรกของ ILO ที่ใช้กลไกการทำโทษ¹⁶ และในปี ค.ศ. 2000 องค์กร ILO เตรียมนำเรื่องพม่าเข้าสู่ประชุมใหญ่อีกครั้ง เพราะรัฐบาลพม่าปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของ ILO แต่ปรากฏว่า รัฐบาลพม่ารีบส่งจด-หมายถึงผู้อำนวยการใหญ่ (Director-General) ของ ILO ก่อนที่

¹⁵ ในปี ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) ฝ่ายลูกจ้างดำเนินการร้องเรียนต่อ ILO (ตามมาตรา 26) และคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงก็ได้รับการแต่งตั้งในเดือนมีนาคม ค.ศ. 1997 โดยทำรายงานเสร็จในเดือนกรกฎาคม ค.ศ. 1998 และเรียกร้องให้รัฐบาลพม่าออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับที่ 29 เมื่อเดือนมีนาคม ค.ศ. 1999 เมื่อรัฐบาลพม่าเพิกเฉยต่อข้อเสนอแนะดังกล่าว ILO จึงนำเรื่องเข้าสู่วาระการประชุมสมัชชาประจำปี เมื่อเดือนมิถุนายน ค.ศ.1999 (พ.ศ. 2542)

¹⁶ ซึ่งส่งผลให้ประเทศคิวบา เม็กซิโก โคลัมเบีย และ เวเนซุเอลา เคลื่อนไหวในการเรียกร้องให้ ILO แยกแยะระหว่างการประณาม (condemning) ที่ไม่ปฏิบัติตามข้อแนะนำของ ILO กับ การบังคับใช้บทลงโทษ (imposing penalties) แต่ความเคลื่อนไหวนี้ ก็ได้รับการต่อต้านจากตัวแทนของสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร และในที่สุดฝ่ายหลังก็ชนะ

จะมีการประชุม ที่จะดำเนินการ โดยตัวนในการต่อต้านการใช้แรงงานบังคับ และยินดีที่จะรับข้อเสนอแนะของ ILO ไปปฏิบัติในอนาคต และพร้อมที่จะร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายเทคนิคของ ILO และในที่สุด ที่ประชุมมีมติให้เลื่อนการทำโทษพม่าออกไปก่อน เพื่อให้รัฐบาลพม่าปรับปรุงนโยบายภายในประเทศตามที่ได้ชี้แจงไว้ จนกว่าจะพบว่า รัฐบาลพม่าเพิกเฉยต่อการปฏิบัติดังกล่าวอีก จึงจะดำเนินการทำโทษอย่างจริงจัง ซึ่งในปัจจุบันนี้ (พ.ศ.2548-9) รัฐบาลพม่าก็ยังมิได้ดำเนินการจัดการใช้แรงงานบังคับอย่างเพียงพอและจริงจังเท่าที่ควร¹⁷ อีกทั้งยังมีผู้ไม่ประสงค์ดีได้ทำการข่มขู่ตัวแทนของ ILO ที่ไปปฏิบัติงานในพม่าด้วย อย่างไรก็ตามที่ประชุมใหญ่มีมติให้คงดำเนินมาตรการกดดันรัฐบาลพม่าต่อไป¹⁸ และได้ขยายเวลาให้รัฐบาลพม่าต่อไปอีก 2 ปี นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005 (พ.ศ. 2548) เพื่อให้มีการปรับปรุงนโยบายภายในประเทศด้านแรงงานบังคับ

2.4 ประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงานภายใต้ ILO

ประเทศไทยเป็นสมาชิกภาคีขององค์กร ILO และได้ให้สัตยาบันแก่นุสัญญาของ ILO ทั้งหมด 14 ฉบับ (ปัจจุบันยกเลิกไป 1 ฉบับ จึงเหลือ 13 ฉบับ) ประกอบด้วย 2 กลุ่มใหญ่ คือ

(ก) มาตรฐานแรงงานพื้นฐาน รวม 5 ฉบับด้วยกันได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (ให้สัตยาบันเมื่อ 26 ก.พ. 2512) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (ให้สัตยาบันเมื่อ 8 ก.พ. 2542) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิก

¹⁷ ด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (ก) ILO ได้รับการต่อต้านจากองค์กรภายในประเทศพม่า เช่น Myanmar Women's Affair Federation เพราะทำให้ 160 โรงงานเสื้อผ้าต้องปิดตัวลง ก่อให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจ และเสนอให้รัฐบาลพม่าถอนตัวออกจากองค์กร ILO ส่วน Myanmar War Veterans Organization ต่อต้าน ILO ที่นำผู้ก่อการร้ายและพวกกบฏเข้าร่วมประชุมด้วย (ข) รัฐบาลพม่าไม่ต้องการให้ ILO เข้ามามีอำนาจกฎหมายภายในหรือนโยบายภายในประเทศ รัฐบาลพม่าเพียงแต่ต้องการให้ ILO มารับเรื่องร้องทุกข์และมาตั้งสำนักงานในพม่าเท่านั้น และ (ค) กฎหมายของพม่าเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับ เช่น ห้ามฟ้องร้องหรือร้องเรียนรัฐบาล มิฉะนั้นจะถูกดำเนินทางคดีอาญา (จำคุก) ด้วยเหตุนี้ ตัวแทน ILO จึงไม่สามารถเปิดเผยแหล่งข่าวหรือแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการใช้แรงงานบังคับให้รัฐบาลพม่าทราบได้โดยตรงและอย่างเปิดเผยได้ จึงเป็นการยากที่ ILO จะเข้าดำเนินการได้เต็มที่ [ILO, 2005: 4-6]

¹⁸ คณะผู้แทนของ ILO จึงมีข้อเสนออย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้ (ก) รัฐบาลพม่าจะยังคงเป็นสมาชิกของ ILO ต่อไปหรือไม่นั้น เป็นการตัดสินใจของรัฐบาลพม่า (ข) คณะผู้แทนจะทำบันทึกเตือนรัฐบาลพม่าว่า พม่าอาจจะสูญเสียภาพพจน์ ที่ไม่สามารถกระทำตามที่ได้ให้สัตยาบันไว้เมื่อปี ค.ศ. 2000 (แต่รัฐบาลพม่าบอกว่า สาเหตุที่เชื้อช้ำหรือเพิกเฉย มิใช่เพราะว่า ไม่อยากให้ความร่วมมือ แต่เป็นเพราะไม่พอใจที่ได้รับการปฏิบัติจากสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ และยินดีรับข้อวิจารณ์ของสมาชิก ยกเว้นข้อวิจารณ์ของคนอื่นที่มีไม่สมาชิกของ ILO และที่มีไม่ตัวแทนจากฝ่ายถูกจ้างอย่างแท้จริง) และ (ค) คณะผู้แทนจะยืระยะเวลาให้อีก 2 ปี ในการปรับปรุงแก้ไขแรงงานบังคับ (นับจากปี ค.ศ. 2005) และพยายามผลักดันให้พม่าร่วมมือกับสำนักงานตัวแทนที่ตั้งในพม่าให้มากกว่านี้ [ILO, 2005: 6]

แรงงานบังคับ (ให้สัตยาบันเมื่อ 2๖.๑. 2512) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน (ให้สัตยาบันเมื่อ 11 พ.ค. 2547) และ อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (ให้สัตยาบันเมื่อ 16 ก.พ. 2544)

(ข) มาตรฐานแรงงานด้านอื่นๆ รวม 9 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดทำงานในสัปดาห์ของภาคอุตสาหกรรม (Weekly Rest (Industry), 1921) (ให้สัตยาบันเมื่อ 5 เม.ย. 2511) อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการได้รับค่าชดเชยจากอุบัติเหตุ (Equality of Treatment (Accident Compensation), 1925) (ให้สัตยาบันเมื่อ 5 เม.ย. 2511) อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติมาตรฐานท้ายบท (Final Articles Revision, 1946) (ให้สัตยาบันเมื่อ 5 ธ.ค. 2490) อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจ้างงานในภาคบริการ (Employment Service, 1948) (ให้สัตยาบันเมื่อ 26 เม.ย. 2512) อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกต่อต้านการใช้แรงงานชนพื้นเมือง (Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers), 1955) (ให้สัตยาบันเมื่อ 29 ก.ค. 2507) อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติมาตรฐานท้ายบท (Final Articles Revision, 1961) (ให้สัตยาบันเมื่อ 24 ก.ย. 2505) อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน (Employment Policy, 1964) (ให้สัตยาบันเมื่อ 26 ก.พ. 2512) อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน (ให้สัตยาบันเมื่อ 26 ก.พ. 2512 แต่ยกเลิกเมื่อ 11 พ.ค. 2547) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยการกำหนดน้ำหนักขั้นสูงในการยกสิ่งของ (Maximum Weight, 1967) (ให้สัตยาบันเมื่อ 26 ก.พ. 2512)

ขณะนี้รัฐบาลไทย โดยกระทรวงแรงงานกำลังศึกษาวิจัยถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นและความเป็นไปได้กับการปฏิบัติตามอนุสัญญากับการให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาประเภทมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานอีก 3 ฉบับ ได้แก่

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 87 ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายไทยยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญานี้เท่าใดนัก กล่าวคือ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ยังไม่สอดคล้องหลักการอนุสัญญาฉบับที่ 87 ในประเด็นดังต่อไปนี้ (ก) เนื่องจากค่านิยมของ “ลูกจ้าง” ที่หมายความว่า “ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง” ทำให้คนทำงานที่ไม่มีนายจ้าง เช่น ผู้ประกอบอาชีพอิสระไม่สามารถตั้งสหภาพตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ได้ (พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 5) (ข) กฎหมายไทยยังมีการห้ามมิให้ข้าราชการตั้งสหภาพ (ค) การกำหนดให้ผู้ก่อตั้งและเป็นกรรมการสหภาพต้องเป็นผู้มีสัญชาติไทยเท่านั้น ชาวต่างชาติไม่มีสิทธิก่อตั้ง (พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 88 และมาตรา 101) (ง) การจำกัดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพเดียว (พ.ร.บ.แรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา 40) (จ) เนื่องจากอนุสัญญามีหลักการห้ามภาครัฐเข้าแทรกแซงการบริหารและการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน แต่กฎหมายไทยยังมี การกำหนดให้นายทะเบียนมีอำนาจในการตรวจสอบและสั่งแก้ไขข้อบังคับของสหภาพได้ (พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 91) การกำหนดให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่งหรือคณะกรรมการของสหภาพออก

จากตำแหน่ง (พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 106) และ การห้ามสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในทุกกิจการนัดหยุดงานโดยเด็ดขาด (พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา 33) เป็นต้น และ (ฉ) กฎหมายไทยไม่อนุญาตให้สหภาพแรงงานเอกชนกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรวมตัวกันเป็นสมาพันธ์และสภาองค์การลูกจ้างได้ เป็นต้น

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 98 รัฐบาลไทยมีอุปสรรคในการให้สัตยาบัน คือ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 121 (1) ไม่ได้ให้ความคุ้มครองให้ครอบคลุมถึงกลุ่มลูกจ้างที่เริ่มก่อตั้งหรือในขณะที่ก่อตั้งสหภาพแรงงาน ทำให้หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างหรือถูกกระทำอันไม่เป็นธรรม ก่อนที่มีการจดทะเบียนสหภาพแรงงานลูกจ้างจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง

(3) อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) นั้นกำลังอยู่ในระหว่างการศึกษา

กล่าวโดยทั่วไป ปัจจัยที่ช่วยให้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักของ ILO นั้น จะต้องคำนึงว่า อนุสัญญานั้น (ก) เป็นมาตรฐานที่สอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศอยู่แล้ว (ข) เป็นมาตรฐานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศหรือไม่ขัดต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมหรือความมั่นคงของประเทศ และ (ค) เป็นมาตรฐานที่น่าจะเป็นประโยชน์ในอนาคต¹⁹

เป็นที่คาดหมายว่า ประเทศไทยอาจจะต้องดำเนินการให้สัตยาบันแก่มาตรฐานแรงงานหลัก (core labour standards) ของ ILO ทุกฉบับ เนื่องจากเหตุผลอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก ประเทศไทยเองมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การ ILO อยู่บ้างแล้ว แต่อาจต้องมีการปรับปรุงแก้ไขบ้าง ได้แก่ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน 2541²⁰ และ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518²¹ ประการที่สอง การปรับมาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่เป็น

¹⁹ ดังนั้น หากเมื่อใดประเทศใดให้สัตยาบันแล้ว ประเทศที่เป็นสมาชิกของ ILO จะมีข้อผูกพันต้องปฏิบัติตาม มาตรา 19 และมาตรา 22 แห่งรัฐธรรมนูญของ ILO ดังนี้ มาตรา 19 ประเทศสมาชิกจะต้องนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งตราขึ้นในการประชุมใหญ่ของ ILO ในแต่ละสมัย เสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของประเทศตนเพื่อรับทราบ และ มาตรา 22 ประเทศสมาชิกจะต้องรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งประเทศตนได้ให้สัตยาบันต่อ ILO ทุกครั้งที่ ILO กำหนดหรือร้องขอ

²⁰ ได้แก่ (ก) การคุ้มครองแรงงานไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบและกิจการส่วนตัว (ข) ยังไม่มีมาตรการในการประเมินคุณค่างานต่างๆอย่างเป็นกลาง เพื่อกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันแก่ลูกจ้างที่มีลักษณะและคุณภาพของงานเป็นอย่างเดียวกัน (ค) ได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน แต่ยังไม่บังคับใช้กับงานรับใช้ภายในบ้าน แรงงานนอกระบบและกิจการส่วนตัว (ง) ยังไม่มีบทบัญญัติที่อนุญาตให้ลูกจ้างสามารถผลจากงานที่อันตรายได้ เนื่องจากยังไม่สามารถกำหนดถึงระดับอันตรายที่สามารถผลจากงานได้อีกด้วย [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548 : 95-100]

²¹ ได้แก่ (ก) ยังคงมีบทบัญญัติทางด้านการเกณฑ์แรงงานให้กลับเข้าทำงานและลงโทษคนงานที่มีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน (ข) ยังขัดต่ออนุสัญญา ILO หลายประเด็น เช่น การกำหนดให้ผู้จัดตั้งสมาคมต้องมีสัญชาติไทย รัฐวิสาหกิจ

สากลก็ย่อมเป็นผลดีต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต เพราะจะทำให้ประเทศไทยเป็นที่ยอมรับในสายตาของนานาชาติแล้ว ยังอาจช่วยส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศอีกด้วย (ซึ่งจะกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานและการค้าระหว่างประเทศในบทที่ 3) และประการที่สาม ประเทศไทยอาจต้องเผชิญกับแรงกดดันจากการกำหนดมาตรฐานแรงงานจากประเทศที่พัฒนาแล้วที่เป็นคู่ค้าสำคัญของไทย (เช่น สหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป) [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548: 27]

สรุป

นับตั้งแต่การประชุมที่เมือง Seattle ประเทศสมาชิก WTO ต่างๆ ได้หันมาให้ความสนใจองค์กร ILO มากขึ้นในฐานะที่องค์กร ILO เกี่ยวข้องกับการยกระดับมาตรฐานแรงงานของประเทศภาคี รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ ในปี ค.ศ. 2001 (พ.ศ. 2544) คณะกรรมการของ ILO ได้มีการประชุมและมีมติร่วมกันในการพยายามผลักดันให้ประเทศภาคีให้ความสำคัญกับมาตรฐานแรงงานหลักมากขึ้น และให้กลไกของการดำเนินงานของ ILO มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะคณะทำงานร่วมด้านสังคม (working party social dimension of globalization) และต่างเห็นพ้องต้องกันว่าประเด็นเรื่องการค้าเสรี การจ้างงาน และการลงทุนมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และคณะทำงานร่วมนี้ต้องนำประเด็นเหล่านี้มาศึกษาเพิ่มเติม โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวข้องกับการลดปัญหาความยากจน (poverty reduction) ในประเทศภาคีที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา นอกจากนี้ บทบาทของ ILO ที่มีต่อกรอบนโยบายระหว่างประเทศอันเนื่องมาจากกระบวนการโลกาภิวัตน์ต้องมีเพิ่มขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงมิได้

อย่างไรก็ดี Elliott (2000: 7) ตั้งข้อสังเกตว่า ความศักดิ์สิทธิ์ของ WTO มีมากกว่าของ ILO เพราะ WTO มีบทลงโทษที่รุนแรงกว่า (เช่น ห้ามการนำเข้า) หรือมี “เขี้ยว (WTO has teeth)” ที่จะดำเนินการลงโทษได้อย่างชัดเจน (ซึ่งปรากฏในความตกลงทั้งหลายของ WTO) ส่วน ILO นั้นมีเพียง “ความน่าเชื่อถือ (credibility)” เท่านั้น ที่จะใช้บังคับให้ประเทศต่างๆ ปฏิบัติตาม นอกจากนี้ ILO ต้องพยายามรักษาความน่าเชื่อถือนี้ให้ยาวนานที่สุด และต้องถ่วงดุลระหว่างความประสงค์ของ ILO ที่จะยกระดับมาตรฐานแรงงานให้ประชาคมโลก กับ ความเสียหายหรือต้นทุนที่อาจเกิดขึ้นจากการผลักดันเรียกร้องให้ประเทศต่างๆ ปฏิบัติตามอนุสัญญา (ซึ่งมีแนวโน้มว่ายากที่จะชนะประเทศเหล่านี้ได้) การต่อสู้กับการถ่วงดุลดังกล่าวนี้ ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ (creativity) กับการสร้างนวัตกรรม (innovation) ดังเช่นที่ปรากฏให้เห็นในความสำเร็จของปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานของแรงงานในสถานประกอบการ หรือในโครงการความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่ใช้ในภูมิภาคเอเชียใต้และมาตรการคว่ำบาตรรัฐบาลพม่า

บทที่ 3

ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศต่างๆ ได้ร่วมกันจัดตั้งองค์การระหว่างประเทศขึ้นมาเพื่อความสันติสุข และเพื่อเร่งการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศที่ตกอยู่ในภาวะสงครามและได้รับผลกระทบจากสงคราม เช่น การจัดตั้งองค์การสหประชาชาติ (UN) และการจัดตั้งองค์การการค้าระหว่างประเทศ (International Trade Organization: ITO) ภายใต้กฎบัตรฮาวานา (Havana Charter) เพื่อส่งเสริมการค้าเสรีระหว่างประเทศ ตามร่างกฎบัตรฮาวานานี้ ได้มีการกล่าวถึงประเด็นด้านมาตรฐานแรงงานไว้ในมาตรา 7 ว่า

“(1) ประเทศสมาชิกมีผลประโยชน์ร่วมกันในการดำเนินการเพื่อบรรลุถึงหรือคงไว้ซึ่งมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรมซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการผลิต การพัฒนาระดับค่าจ้าง และสภาพการทำงานให้ดีขึ้น สภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรมย่อมสร้างปัญหาต่อการค้าระหว่างประเทศ ดังนั้นประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจึงควรดำเนินการตามความเหมาะสมและเท่าที่จะกระทำได้เพื่อจัดความไม่เป็นธรรมนั้นภายในอาณาเขตประเทศตน

(2) ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นสมาชิกองค์กรแรงงานระหว่างประเทศด้วยต้องให้ความร่วมมือกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

(3) ในทุกกรณีที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องถึงมาตรา 94 หรือ 95 ของ ITO ต้องเข้าร่วมปรึกษาหารือและดำเนินการร่วมกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ” [อร ชวลิต นิธิกุล, 2548: 15]

อย่างไรก็ตาม การก่อตั้ง ITO ตามกฎบัตรฮาวานาก็ต้องล้มเหลวเพราะสหรัฐอเมริกาไม่ยอมให้สัตยาบันซึ่งทำให้ประเทศมหาอำนาจอื่นๆ ไม่ลงนามให้สัตยาบันเช่นกัน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจึงมีเพียงการจัดทำข้อตกลงทั่วไปว่าด้วยภาษีศุลกากรและการค้า (GATT) เท่านั้น ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 25491) โดยมีสมาชิกเริ่มแรกเพียง 23 ประเทศเท่านั้น (ประเทศไทยเป็นสมาชิกลำดับที่ 88 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2525)

ด้วยประวัติศาสตร์อันยาวนานของเรื่องมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าระหว่างประเทศ (ซึ่งเริ่มต้นที่ยุโรป) และความสำคัญของมาตรฐานแรงงานในเวทีการเจรจาระดับโลกก็ได้นำไปสู่การตั้งองค์กร ILO แต่ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศเพิ่งเริ่มได้รับความสนใจอย่างจริงจังเมื่อประมาณทศวรรษที่ผ่านมา (ตั้งแต่การเจรจา GATT รอบอุรุกวัย และการประชุมของ WTO ครั้งที่ 1-3) อย่างไรก็ดี ประเด็นด้านมาตรฐานแรงงานซึ่งมีหลายมิตินี้ได้รับความ

สนใจจากนักวิชาการมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิเคราะห์ผลกระทบหรือผลพวงของการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักในประเทศกำลังพัฒนาว่าจะเป็นอย่างไร ประเทศกำลังพัฒนาจะได้รับผลประโยชน์หรือผลเสียจากการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักอย่างเข้มงวดหรือไม่

ดังนั้นในบทนี้ จึงเป็นการรวบรวมผลการศึกษาวิจัยในอดีตที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานหลักกับการค้าระหว่างประเทศ (หัวข้อ 3.1) ผลประโยชน์ที่ได้จากการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักอย่างเข้มงวดในประเทศกำลังพัฒนาจะเป็นอย่างไร (หัวข้อ 3.2) และจะทำให้ความสามารถในการแข่งขันทางการค้าของประเทศกำลังพัฒนาลดลงหรือไม่ (หัวข้อ 3.3) ตลอดจนมาตรการคว่ำบาตรทางการค้าเพื่อตอบโต้การละเลยการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักนั้น จะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อประเทศกำลังพัฒนาในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือไม่ (หัวข้อ 3.4)

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการค้าระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงาน

โดยทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศแบบเสรีนั้น ได้กล่าวถึง เรื่องแรงงานและค่าจ้างแรงงานไว้ว่า ถ้าสมมติไม่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ก่อนเปิดการค้าเสรี อัตราค่าจ้างของแรงงานแต่ละประเทศถูกกำหนดโดยอุปทานและอุปสงค์ของแรงงานที่เกิดขึ้นภายในประเทศ อันอาจทำให้ค่าจ้างแรงงานของแต่ละประเทศไม่เท่ากัน (โดยสมมติให้ปัจจัยอื่นๆคงที่) ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสินค้าของแต่ละประเทศไม่เท่ากัน และในที่สุดราคาสินค้าของแต่ละประเทศก็ย่อมไม่เท่ากันนั่นเอง ดังนั้น ถ้ามีการเปิดการค้าเสรีแล้ว ภายหลังการค้าเสรีจะทำให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้าจากประเทศที่มีสินค้าราคาถูกไปยังประเทศที่มีสินค้าราคาแพง กล่าวคือ ประเทศใดมีต้นทุนในการผลิตต่ำ (สมมติประเทศ A) จะสามารถผลิตสินค้าส่งออกไปยังประเทศที่มีต้นทุนการผลิตสูง (สมมติประเทศ B) ซึ่งส่งผลให้ประเทศ A และ B ได้รับประโยชน์ทั้งคู่ โดยประเทศ A สามารถเพิ่มผลผลิต และสินค้าของตนจะมีราคาสูงขึ้น เพราะมีอุปสงค์จากประเทศ B ส่วนประเทศ B จะลดการผลิตภายในประเทศเล็กน้อย แต่สามารถสั่งซื้อจากประเทศ A ได้ในราคาต่ำกว่าต้นทุนที่ตนผลิตเอง ซึ่งจะทำให้ประชาชนในประเทศ B ได้รับสวัสดิการสูงขึ้น (มีสินค้าบริโภคเพิ่มขึ้นและซื้อสินค้าได้ในราคาที่ถูกลง) และถ้ากลไกการค้าเป็นเช่นนี้ โดยไม่มีการแทรกแซงของรัฐ (ไม่มีการตั้งกำแพงภาษีนำเข้าหรืออุปสรรคการค้าใดๆ) และต้นทุนในการขนส่งสินค้ามีสัดส่วนค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ราคาสินค้าในประเทศ A และ B ต้องขยับตัวจนเกือบเท่ากัน ตลอดจน อัตราค่าจ้างแรงงานของทั้งสองประเทศที่เคยแตกต่างกันมากก็จะขยับเข้าใกล้กัน จนเกือบจะเท่ากัน (wage convergence) โดยสมมติให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ (ราคาเครื่องจักร ค่าเช่าที่ดิน กำลังแรงงาน ไม่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ฯลฯ)

การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานย่อมสร้างต้นทุนให้แก่ทั้งภาครัฐ (ในการกำกับดูแล) และภาคเอกชน เพราะการใช้มาตรฐานแรงงานเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายในการติดตั้งอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย เป็นการเพิ่มต้นทุนในการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง เป็นการเพิ่มต้นทุน

ในการขึ้นอัตราค่าจ้างแรงงาน เป็นต้น ดังนั้น หากประเทศใดหรือผู้ประกอบการใดมีการใช้มาตรฐานแรงงานที่ย่อมมีต้นทุนด้านแรงงานสูงกว่าประเทศหรือผู้ประกอบการที่ไม่มีการใช้มาตรฐานแรงงาน ดังนั้น ความแตกต่างด้านต้นทุน อันนำไปสู่ความแตกต่างด้านราคา จึงมิได้เกิดจากความแตกต่างด้านความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากร (เช่น ประเทศใดมีกำลังแรงงานมาก ประเทศนั้นย่อมมีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำ ฯลฯ) แต่เกิดจากการละเลยหรือมีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างหย่อนยาน ซึ่งได้กลายเป็นข้ออ้างของประเทศพัฒนาแล้วว่า การค้าขายกับประเทศที่มีกฎหมายด้านแรงงานหย่อนยานนั้น เป็นการค้าที่ไม่เป็นธรรม (unfair trade)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศจึงมีประเด็นที่น่าสนใจอีก 2 ประการ คือ (1) ประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูงจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันจริงหรือ (ทั้งการผลิตภายในประเทศที่ต้องแข่งขันกับสินค้านำเข้ามาจากประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำกว่า และการส่งออกไปขายแข่งกับประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำกว่า) และจะนำไปสู่การลดการผลิตสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้นหรือไม่ หรือจะเกิดการโยกย้ายฐานการผลิต(ที่ใช้แรงงานเข้มข้น)ไปยังประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำกว่าหรือไม่ และ (2) ประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูงควรที่จะดำเนินมาตรการกีดกันทางการค้าด้วยการนำเรื่องมาตรฐานแรงงานเป็นเงื่อนไขและเพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหา “race-to-the-bottom” (ประเทศลดมาตรฐานแรงงานของตนลงเพื่อจะได้แข่งขันกับประเทศอื่นได้) หรือไม่

ประเด็นคำถามดังกล่าวข้างต้นต้องอาศัยการศึกษาเชิงประจักษ์จากข้อมูลของประเทศต่างๆ มาประกอบการวิเคราะห์ และสร้างความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศมากขึ้น การศึกษาเอกสารวิจัยนี้ได้รวบรวมผลงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 13 ชิ้นซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

การศึกษาของ Aggarwal (1995—อ้างใน Busse, 2002: 1923) พบว่าสัดส่วนการนำเข้าของสหรัฐอเมริกาไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา (10 ประเทศ) และยังพบอีกว่า ภายในประเทศกำลังพัฒนานั้น ภาคเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งออกมักมีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักมากกว่าภาคเศรษฐกิจอื่นๆ นอกจากนี้ ประเทศกำลังพัฒนาที่มีระดับมาตรฐานแรงงานสูงก็มิได้สูญเสียโอกาสในการส่งสินค้าเข้าตลาดสหรัฐอเมริกา (เมื่อเทียบกับประเทศกำลังพัฒนาที่มีระดับมาตรฐานแรงงานต่ำ)

การศึกษาของ OECD (1994—อ้างใน Torres, 1996: 11) พบว่า ประเทศในกลุ่ม OECD มีการให้สิทธิและเสรีภาพแก่คนงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในขณะที่ประเทศในกลุ่ม non-OECD กลับมีข้อจำกัดในเรื่องดังกล่าว ซึ่งแต่ละประเทศในกลุ่ม non-OECD นี้ก็มีระดับของข้อจำกัดแตกต่างกัน เช่น ในอาเจนตินา ชิลี และอินเดีย มีการจำกัดเสรีภาพคนงานในการสร้างอำนาจต่อรองค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับจีน อินเดียและอิหร่าน และการศึกษานี้ยังพบว่า เป็นการยากที่จะสรุปความสัมพันธ์ระหว่าง

มาตรฐานแรงงานหลักกับสถานการณ์การค้าของโลก (หรือการลงทุนของชาวต่างชาติ) ดังนั้น ในทางปฏิบัติหรือจากข้อมูลเชิงประจักษ์จึงเป็นการยากเกินกว่าที่จะสรุปว่า การไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO จะก่อให้เกิดการค้าอย่างไม่เป็นธรรม

การศึกษาของ OECD (1996—อ้างใน Busse, 2002: 1923) เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเสรีภาพของแรงงานในการตั้งสมาคมและเสรีภาพในการร่วมตัวกันเพื่อการเจรจาต่อรองกับการส่งออกของประเทศกำลังพัฒนาไปยังกลุ่มประเทศ OECD จะเป็นอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า การนำเข้าสินค้าสิ่งทอ (ซึ่งใช้แรงงานเข้มข้น) ของสหรัฐอเมริกาจากประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูงมีสัดส่วนลดลง (ซึ่งให้ผลลัพธ์แตกต่างจากของ Aggarwal, 1995) และยังคงสรุปว่า ระดับมาตรฐานแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับการส่งออกหรือรูปแบบการผลิตเฉพาะอย่าง (pattern of specialization)

การศึกษาเชิงประจักษ์ของ Radrik (1996--อ้างใน Busse, 2002: 1924) เรื่องของสัมพันธ์ระหว่างการค้ากับมาตรฐานแรงงานในประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา โดยเลือกศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัดส่วนการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่มห่ม (ซึ่งเป็นสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้น) ต่อการส่งออกทั้งหมด (ยกเว้นน้ำมัน) กับดัชนีแสดงมาตรฐานแรงงานอื่นๆ¹ โดยมีข้อสมมติฐานว่า ประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูง สัดส่วนการส่งออกสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้นจะลดลง จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านมาตรฐานแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับสัดส่วนการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่มห่มอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้น ชั่วโมงการทำงาน (ยังมีสัปดาห์การทำงานยาวยิ่งเพิ่มความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ)

การศึกษาเชิงทฤษฎีของ Brown et. al. (1996) พบว่า ประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูงมีได้ต้องการให้มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานกลาง (harmonization of labour standards) เพราะการยกระดับมาตรฐานแรงงานในประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำกว่า (ซึ่งเป็นประเทศที่มีปัจจัยแรงงานมากกว่าปัจจัยทุนโดยเปรียบเทียบ) จะทำให้สวัสดิการภายในประเทศของตน (ซึ่งมักเป็นประเทศที่มีปัจจัยทุนมากกว่าแรงงานโดยเปรียบเทียบ) ลดลง เนื่องจากผู้บริโภคในประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูงอาจจะต้องซื้อสินค้าจากประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำในราคาที่แพงกว่าเดิม การลดลงของสวัสดิการผู้บริโภค (consumers' welfare) มักมีขนาดใหญ่กว่าการเพิ่มขึ้นของสวัสดิการผู้ผลิต (producers' welfare) และของสวัสดิการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

การศึกษาเชิงประจักษ์จากกลุ่มประเทศ OECD ของ Van Beers (1998) นอกจากจะสนใจเรื่องการเคลื่อนย้ายสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้นแล้ว ยังแยกแยะผลกระทบตามประเภทของแรงงานอีกด้วย โดยแบ่งออกเป็นแรงงานไร้ฝีมือหรือฝีมือต่ำกับแรงงานมีฝีมือหรือฝีมือสูง โดยมีสมมติฐานว่า ถ้าการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานเข้มข้นกวัดขันอย่างจริงจังจะมีผลทำให้ต้นทุนด้านแรงงานสูงขึ้น และต้นทุน

¹ เช่น จำนวนอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันกับ ILO จำนวนสิทธิสัญญาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ดัชนีบ่งบอกสิทธิเสรีภาพของประชาชนในการเมือง (civil liberties and political rights) ดัชนีบ่งบอกการใช้แรงงานเด็ก ชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรมและการก่อสร้าง และสัดส่วนของกำลังแรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ

แรงงานมีฝีมือมักจะสูงกว่าแรงงานไร้ฝีมือ² ดังนั้น การใช้มาตรฐานแรงงานน่าจะส่งผลกระทบต่อทั้งแรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือในสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้น³ ผลจากการศึกษาพบว่า (ก) โดยทั่วไป ความเข้มข้นและความเข้มงวดของมาตรฐานแรงงานทั้งในประเทศผู้ส่งออกและประเทศผู้นำเข้ามิได้มีผลกระทบต่อกระแสการเคลื่อนย้ายสินค้าระหว่างประเทศ (trade flow) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ข) ในการค้าขายสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้น หากประเทศที่ใช้แรงงานมีฝีมือและมีมาตรฐานแรงงานเข้มงวดมีแนวโน้มจะส่งออกสินค้านั้นน้อยลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค) หากประเทศส่งออกบังคับใช้มาตรฐานแรงงานเข้มงวดมากขึ้น การส่งออกสินค้าที่ใช้ทุน (เครื่องจักร) เข้มข้นร่วมกับแรงงานมีฝีมือจะลดลง เพราะแรงงานมีฝีมือกับสินค้านั้นเป็นสินค้าประกอบกัน (complementary) ในการผลิต ในขณะที่การส่งออกสินค้าที่ใช้ทุนเข้มข้นร่วมกับแรงงานไร้ฝีมือจะเพิ่มขึ้น (เพราะสินค้านั้นและแรงงานไร้ฝีมือเป็นสินค้าทดแทนกัน (substitute) ในการผลิต) และ (ง) การเพิ่มความเข้มงวดของมาตรฐานแรงงานในประเทศผู้นำเข้ามิได้ทำให้ผู้บริโภคนำเข้า (ที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำกว่า) อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะราคาสินค้าภายในขยับสูงขึ้นไม่มากนักก็ได้

สำหรับการศึกษาเชิงประจักษ์ในเกาหลีใต้ของ Lee (2000) พบว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักไม่มีบทบาทสำคัญต่อการค้าระหว่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญ เพราะการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างแรงงานในเกาหลีใต้มาจากภาวะตลาดแรงงานภายในประเทศมากกว่า เนื่องจากก่อน ค.ศ. 1987 เกาหลีใต้มีกฎหมายห้ามก่อตั้งสหภาพแรงงานหรือการต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง แม้ว่าต่อมาได้มีการอนุญาตให้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานแล้ว แต่อัตราค่าจ้างแรงงานก็มิได้สูงมากพอที่จะลดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า นอกจากนี้จากประสบการณ์ของเกาหลีใต้พบว่า เมื่อเศรษฐกิจของตนยังเกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างประเทศมากขึ้นเท่าใด มาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้ก็ยิ่งมีการยกระดับให้สูงขึ้นเรื่อยๆ เพราะเมื่อเศรษฐกิจเจริญเติบโต ระดับการพัฒนาสูงขึ้น กลุ่มแรงงานและภาครัฐบาลให้ความสำคัญกับมาตรฐานแรงงานหลักมากขึ้น เกาหลีใต้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของ ILO เมื่อ ค.ศ. 1991 และได้เข้าเป็นสมาชิกของ OECD ซึ่งแน่นอนว่าเกาหลีใต้ต้องปรับปรุงมาตรฐานแรงงานภายในประเทศของตนให้สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว

การศึกษาเชิงประจักษ์ของ 58 ประเทศในกลุ่ม non-OECD ของ Hasnat (2002) พบว่า การคุ้มครองสิทธิแรงงานในการก่อตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรอง มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งออก (การส่งออกจากประเทศในกลุ่ม non-OECD ไปยังกลุ่มประเทศ OECD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่า

² อย่างไรก็ตาม อุปสงค์ของแรงงานมีฝีมือมีความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างต่ำกว่าอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือ เพราะนายจ้างได้ลงทุนในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานในแรงงานมีฝีมือไว้ค่อนข้างมาก

³ แต่สำหรับสินค้าที่ใช้ทุน (เครื่องจักร) เข้มข้นนั้น การเพิ่มขึ้นของต้นทุนแรงงานอาจจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน ถ้าสินค้าใช้แรงงานมีฝีมือด้วย แต่ถ้าใช้แรงงานไร้ฝีมือ ความสามารถในการแข่งขันอาจจะเพิ่มขึ้นเพราะต้นทุนด้านแรงงานเป็นเพียงสัดส่วนเล็กน้อยและอาจจะส่งเสริมให้มีการใช้สินค้านั้นทดแทนแรงงาน และมีแนวโน้มจะส่งออกสินค้าที่ใช้ทุนเข้มข้นและใช้แรงงานไร้ฝีมือประกอบกันมากขึ้น

ระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศเหล่านี้จะเป็นอย่างไรก็ตาม (โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศที่มีรายได้ต่ำ กับ ประเทศที่มีรายได้สูง) ซึ่งตรงกันข้ามกับผลการศึกษาของ Mah (1997) ที่พบว่า การก่อตั้งสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับการส่งออก ส่วนมาตรฐานแรงงานหลักประเภทอื่นๆ นั้น ไม่มีผลกระทบต่อการส่งออกของประเทศเหล่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับของ OECD (1994) ที่ว่า ไม่พบความสัมพันธ์ใดๆ ระหว่างการค้ากับมาตรฐานแรงงาน

ในกรณีของการใช้แรงงานบังคับ (forced labour) ที่มีความวิตกว่า จะเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการค้านั้น การศึกษาเชิงประจักษ์ของ Busse and Braun (2003) ซึ่งทำการทดสอบว่า ถ้ามีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก (โดยเฉพาะการห้ามใช้แรงงานบังคับ) แล้ว จะส่งผลกระทบต่อการค้าระหว่างประเทศและการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศจริงหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า (ก) การใช้แรงงานบังคับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมูลค่าการค้าระหว่างประเทศ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การใช้แรงงานบังคับ (ซึ่งเปรียบเสมือนแรงงานไร้ฝีมือ) อาจส่งผลให้มีการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนการส่งออกสินค้าที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือเข้มข้นต่อการส่งออกทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญ เพราะการใช้แรงงานบังคับ เปรียบเสมือนกับการเพิ่มอุปทานแรงงานให้กับตลาดแรงงานและเป็นการสนับสนุนการผลิตของประเทศที่มีต้นทุนแรงงานราคาถูก (ข) นอกจากนี้ปัจจัยด้านขนาดตลาดที่มีขนาดใหญ่ การเติบโตของตลาดสูง และ เงื่อนไขทางการเมืองที่เป็นประชาธิปไตยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มขึ้นของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI: foreign direct investment) แล้ว การใช้แรงงานบังคับกลับมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับ FDI ของประเทศกำลังพัฒนา กล่าวอีกนัยหนึ่ง หากประเทศใดมีการใช้แรงงานบังคับภายในประเทศ นักลงทุนชาวต่างชาติมีแนวโน้มที่จะไม่ไปลงทุนในประเทศนั้น และ (ค) เมื่อเปรียบเทียบผลกระทบของทั้งข้อ (ก) และ (ข) แล้ว พบว่า ผลกระทบของข้อ (ข) มากกว่าของข้อ (ก) นั่นคือ การใช้แรงงานบังคับทำให้มีการลดลงของ FDI มากกว่าการเพิ่มขึ้นของการค้า⁴

การศึกษาในอดีตที่ผ่านมา มักเป็นการทดสอบว่า การกำหนดมาตรฐานแรงงานหลักจะส่งผลกระทบต่อ การเพิ่มขึ้นหรือการลดลงของการส่งออกหรือการค้าของประเทศนั้นๆ หรือไม่ แต่การศึกษาเชิงประจักษ์ของ Neunayer and Soysa (2006)⁵ เป็นทดสอบผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ต่อสิทธิ

⁴ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรด้านการใช้แรงงานบังคับในกรณีการค้า ประมาณ 0.1 ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์ในกรณี FDI ประมาณ 0.5

⁵ Neunayer and Soysa (2006) ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องมาตรฐานแรงงานกับการค้า ไว้เป็นจำนวนมาก นอกเหนือจากที่ได้กล่าวไว้ในเอกสารวิจัยฉบับนี้ การศึกษาของ Neunayer and Soysa ได้พยายามใช้ตัวแปรด้านมาตรฐานแรงงานใหม่ ที่แตกต่างจากงานวิจัยอื่น กล่าวคือนอกจากจะใช้ตัวแปรด้านจำนวนหรือการลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานประเภทการให้สิทธิเสรีภาพแล้ว ยังได้เพิ่มตัวแปรที่บ่งชี้ระดับประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม และ แนวคิดของผู้นำประเทศว่าเน้นด้านสังคมนิยมหรือประชาธิปไตย เพราะตัวแปรด้านกรลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญามีได้หมายความว่าประเทศนั้นจะดำเนินการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างเข้มงวดเสมอไป (การปฏิบัติตามอนุสัญญาของ ILO เป็นไปตามความสมัครใจของผู้ให้สัตยาบัน)

เสรีภาพในการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรอง ของทั้งประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา นั่นคือ เป็นการทดสอบว่า การค้าระหว่างประเทศจะมีอิทธิพลต่อการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า (ก) ถ้าประเทศใดมีระดับการเปิดประเทศมากขึ้น (วัดจากสัดส่วนการค้าต่อ GDP) การฝ่าฝืนเรื่องสิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองมีน้อยกว่าประเทศที่มีระดับการเปิดประเทศต่ำหรือค่อนข้างปิดประเทศ กล่าวอีกนัยหนึ่ง กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ระดับมาตรฐานแรงงานในประเทศสูงขึ้น (ข) การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานด้านการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรอง มิได้มีอิทธิพลกำหนดระดับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (ค) ไม่พบว่า การจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรอง กับระดับการพัฒนาประเทศ มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ แม้ว่าจะแบ่งกลุ่มประเทศออกเป็นประเทศพัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนา ผลการศึกษาคือความสัมพันธ์ข้างต้น ก็มีได้แตกต่างกันระหว่างทั้งสองกลุ่มประเทศ

ในทำนองเดียวกัน การศึกษาของ Neunayer and Soysa (2005) พบว่า ประเทศใดที่มีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมาก มักเป็นประเทศที่มีปัญหาแรงงานเด็กน้อย และพบว่า ระดับการใช้แรงงานเด็ก มีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ กล่าวคือ ยิ่งประเทศมีระดับการพัฒนาสูง ระดับการใช้แรงงานเด็กจะมีน้อยลง

สำหรับการศึกษาเชิงประจักษ์ของ Edmonds and Pavcnik (2006) ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงงานเด็กกับการค้าระหว่างประเทศนั้น ได้ข้อสรุปจากการศึกษาเรื่องแรงงานเด็กในอดีตว่า⁶ ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลไก ได้แก่ (ก) กลไกด้านรายได้ (effect of income change) กล่าวคือ เมื่อการค้าขยายตัวจะทำให้รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้น การใช้แรงงานเด็กจะลดลง (ข) กลไกด้านค่าจ้างเด็กเปรียบเทียบโดยผ่านอุปสงค์แรงงาน (effect of change in the relative return to child labour through a shift in product demand) กล่าวคือ เมื่อความต้องการสินค้าส่งออกมีมากขึ้นความต้องการแรงงานย่อมสูงขึ้น ส่งผลต่อความต้องการแรงงานของเด็กเพิ่มขึ้นด้วย และค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นตาม และ (ค) กลไกด้านทรัพย์สินบังคับตั้งต้นและนโยบายของรัฐ (interaction effects of local endowments or government policy) ซึ่งอาจให้ผลกระทบเชิงบวกหรือเชิงลบก็ได้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและปัจจัยหลายประการ อาทิ ถ้าประเทศประกอบด้วยแรงงานเด็กจำนวนมากและประชากรส่วนใหญ่ยากจน ดังนั้น การขยายตัวทางการค้าย่อมส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานเด็ก หรือ ถ้าประชาชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบได้ ครอบครัวที่ยากจนย่อมสนับสนุนให้เด็กทำงานหารายได้

⁶ Edmonds and Pavcnik (2006) ได้กล่าวถึง การศึกษาหลายชิ้นที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กและการค้าระหว่างประเทศ นอกเหนือจากที่กล่าวไว้ในเอกสารวิจัยฉบับนี้ นอกจากนี้ยังได้ชี้ประเด็นเรื่องเทคนิคการวิจัยในอดีตที่ประสบปัญหา Endogeneity การศึกษาของ Edmonds and Pavcnik นี้จึงมีสมมติฐานว่า การใช้แรงงานเด็ก กับ การค้าระหว่างประเทศ มีความสัมพันธ์แบบ endogenous กล่าวคือ การใช้แรงงานเด็กเพิ่มขึ้นอาจเป็นตัวกำหนดให้ปริมาณการค้าเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกัน การขยายตัวทางการค้า ก็สามารถเป็นตัวกำหนดให้มีการใช้แรงงานเด็กลดลง ดังนั้น วิธีการศึกษาจึงใช้ Two-stage Least Squares

เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ ผลการศึกษาจึงพบว่า การขยายตัวของระดับการเปิดประเทศจะยิ่งทำให้มีการใช้แรงงานเด็กน้อยลง โดยผ่านกลไกด้านรายได้

การศึกษาเชิงประจักษ์ของ 71 ประเทศในช่วงปี ค.ศ. 1970-2000 ของ Busse (2004) เรื่องปัจจัยกำหนดมาตรฐานแรงงานหลัก (core labour standards) โดยเลือกศึกษาเฉพาะ การเลือกปฏิบัติ การมีเสรีภาพ และการใช้แรงงานเด็ก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลให้ประเทศลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาของ ILO อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ มูลค่ารายได้ประชาชาติ (gross national income) ระดับการเปิดประเทศ (openness to trade) อัตราการเขียนอ่านหนังสือ (วัดระดับคุณภาพประชากร) โดยพบความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อปัจจัยเหล่านี้มีมูลค่าหรือค่าเพิ่มขึ้น ระดับมาตรฐานแรงงานก็สูงขึ้นด้วย

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ระหว่างการค้าระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานนั้นมีความไม่ชัดเจนเท่าใดนัก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัย ได้แก่ มิติหรือประเภทของมาตรฐานแรงงาน ปัจจัยกำหนดมาตรฐานแรงงาน และ ตัวแปรที่เป็นดัชนีหรือตัวบ่งชี้ของมาตรฐานแรงงานแต่ละประเภท ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คำนิยามเรื่อง “มาตรฐานแรงงาน” ที่ใช้ หรือ การหยิบยกประเภทของมาตรฐานแรงงานมาวิเคราะห์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคำนิยามของ “มาตรฐานแรงงาน” ที่ใช้ทั่วไปมีความหมายกว้างและอาจไม่สอดคล้องกันในแต่ละหมุ่่นักวิชาการและนักเคลื่อนไหว ในบางกลุ่มเห็นว่ามาตรฐานแรงงานควรครอบคลุมถึงภาวะเบียดเบียนต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (working conditions) ขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งเห็นว่ามาตรฐานแรงงานควรครอบคลุมถึงการบังคับใช้แรงงานเด็กด้วย และสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานในการจัดตั้งสมาคม เป็นต้น ซึ่งคำนิยามประการหลังนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ส่วนมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ (minimum wage) หรือคุ้มครองทางสังคม (social protection) มิได้เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนโดยตรง แต่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดหรือมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (endogenous) กับระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนั้นๆ [Torres, 1996 : 10]

นอกจากนี้ การที่ข้อมูลเชิงประจักษ์ทางการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก อาจหาได้ยากโดยมีสาเหตุมาจาก 5 ปัจจัย ได้แก่ ประการแรก หลายประเทศมีการปกครองแบบเผด็จการ เช่น จีน อิหร่าน พม่า และ ซิเรีย ซึ่งรัฐบาลในประเทศเหล่านี้ไม่ให้ความสนใจเรื่องมาตรฐานแรงงานหลักเท่าใดนัก ประการที่สอง หลายประเทศขาดเครื่องมือ เงินทุน และ บุคลากรในการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก เช่น อินเดีย ประการที่สาม บางประเทศดำเนินนโยบายส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศหรือเขตเศรษฐกิจส่งเสริมการส่งออก (export-processing zone) ด้วยการไม่ยกยอระดับมาตรฐานแรงงานของตนให้เทียบเท่ากับระดับสากล เช่น บังคลาเทศ ศรีลังกา จาไมก้า ปากีสถาน ปานามาและตุรกี เป็นต้น ประการที่สี่ ข้อมูลด้านมาตรฐานแรงงานมีจำกัด โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา และ ประการที่ห้า

มาตรฐานแรงงานมีหลายมิติและมีดัชนีชี้วัดหลายตัว รวมทั้งการวัดหรือการนิยามความเข้มงวดของมาตรฐานแรงงานแต่ละประเภทก็ค่อนข้างยาก [Torres, 1996: 11; และ Van Beers, 1998:59- 60]

3.2 ผลประโยชน์ของการใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา

ประเด็นสำคัญของข้อขัดแย้งระหว่างประเทศพัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนา ในการนำเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่เวทีการค้าระหว่างประเทศ คือ การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา จะทำให้เกิดประสิทธิภาพของสังคม (efficiency) สูงขึ้นหรือไม่ และสังคมของประเทศกำลังพัฒนานั้นจะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นหรือไม่ (เช่น ความยากจนน้อยลงหรือไม่)

ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจนั้นมียังน้อย 2 แนวคิดใหญ่ๆคือ แนวคิดแรกเชื่อว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานประเภทกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (minimum wage) จะกระตุ้นให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจหรือเรียกว่า wage-led growth เพราะเหตุว่า เมื่อประชาชนส่วนใหญ่ซึ่งมีอาชีพขายแรงงาน ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างพอยังชีพ (subsistence wage หรือ reservation wage) ย่อมเป็นการส่งเสริมอำนาจซื้อให้กับประชาชนหรือเป็นการยกระดับอุปสงค์มวลรวม (aggregate demand) เมื่อประชาชนสามารถจับจ่ายใช้สอยได้เพิ่มขึ้น อันเป็นการกระตุ้นให้มีการผลิตสินค้าและบริการมากขึ้น หรือเศรษฐกิจเจริญเติบโตนั่นเอง (ถ้าไม่มีปัญหาขาดดุลการค้าอย่างรุนแรง) ส่วนแนวคิดที่สองเชื่อว่า หากประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและประชาชนมีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น มีการศึกษาสูงขึ้น สังคมของประเทศนั้นจะมีการเรียกร้องหรือมีการปรับปรุงยกระดับมาตรฐานแรงงานให้สูงขึ้นเองอัตโนมัติ หรืออาจเรียกว่าการพัฒนาทางเศรษฐกิจผลักดันให้เกิดการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก [Heintz, 2002 : 4]

การที่ประเทศกำลังพัฒนาไม่สามารถบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักก็อาจจะกลายเป็นผลเสียต่อประเทศนั้นเองในอนาคต กล่าวคือ การใช้แรงงานเด็กหรือการขูดรีดแรงงานเด็กอย่างต่อเนื่องจะเป็นการขัดขวางการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อันจะทำให้เศรษฐกิจและสังคมไม่พัฒนาไปมากเท่าที่ควรจะเป็น อีกทั้งไม่ก่อให้เกิดผลิตภาพ (productivity) อีกด้วย ส่วนการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (discrimination in employment) ก็เป็นการขัดขวางการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในการเลือกทำงานในหน้าที่ที่ตนมีความถนัดมากที่สุด (most productive) สำหรับการขาดเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือสมาคม ก็เปรียบเสมือนการขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการบุคคลที่ทันสมัยและเป็นการขาดบรรยากาศในการส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น [Torres, 1996 : 11]

นักวิชาการหลายท่านเห็นว่า การส่งเสริมให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา น่าจะเป็นผลดีต่อทั้งตัวคนงานเองและเศรษฐกิจโดยรวม กล่าวคือ นอกจากฝ่ายลูกจ้างจะมีสวัสดิการและสวัสดิภาพจากการทำงานสูงขึ้นแล้ว การสนับสนุนให้มีการก่อตั้งองค์กรของลูกจ้าง ยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง (cooperation on the job) และระหว่างลูกจ้างด้วยกันอีกด้วย (labour relations) อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการถ่ายทอดข่าวสาร (sharing of information) ระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การรับทราบข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้นและอาจเป็นการขยายระดับขีดความสามารถในการทำงานและประสิทธิภาพของแรงงานให้สูงขึ้นได้ [Heintz, 2002 : 3] แม้ว่าการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานสามารถก่อประโยชน์ให้กับนายจ้างและเศรษฐกิจโดยรวม แต่เหตุที่นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ค่อยจะยินยอมปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ก็เนื่องมาจาก นายจ้างส่วนใหญ่มุ่งคำนึงถึงผลกำไรระยะสั้นมากกว่าผลกำไรในระยะยาว ผลกำไรระยะสั้นอาจเกิดจากการจ้างแรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับราคาถูก ในขณะที่ผลกำไรระยะยาวอาจเกิดจากการส่งเสริมให้เด็กเรียนหนังสือและเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานของตนเองจากระบบการศึกษา รวมทั้งการได้รับข้อมูลข่าวสารระหว่างบรรดาลูกจ้างด้วยกัน ตลอดจนการได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างถูกต้อง อันเป็นการส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่คนงาน ซึ่งเป็นการประหยัดในการรักษาพยาบาลแก่คนงานยามเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ต้นทุนในการป้องกันด้านสวัสดิภาพแรงงานต่ำกว่าต้นทุนในการรักษาพยาบาลและจ่ายค่าชดเชยแรงงาน

จากแนวความคิดที่ว่า หากคนงานได้รับค่าจ้างสูงขึ้น (อันเนื่องมาจากกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ) จะช่วยกระตุ้นให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตผ่านการจับจ่ายใช้สอยที่สูงขึ้น (หรืออุปสงค์มวลรวม) ของคนงานนั้น อาจไม่เป็นจริงเสมอไป โดยเฉพาะในประเทศขนาดเล็กแต่มีการเปิดประเทศค่อนข้างสูง (small open economy) เนื่องจากการจับจ่ายใช้สอยนั้นอาจเป็นการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคจากต่างประเทศก็ได้ ทำให้เกิดการรั่วไหลของรายได้จากประเทศนี้ไปยังประเทศอื่นๆที่ส่งสินค้ามาขาย นอกจากนี้ การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำสูงเกินไป อาจไม่จงใจให้เกิดการลงทุนในภาคเอกชนท้องถิ่นและเอกชนต่างชาติ อันอาจนำไปสู่การชะลอตัวทางเศรษฐกิจได้ [Heintz, 2002 : 5]

นอกจากนี้ นักวิชาการบางกลุ่มในประเทศกำลังพัฒนามีความเกรงกลัวว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO หรือมาตรฐานค่อนข้างเข้มงวดหรือมาตรฐานแรงงานสูง อาจเป็นการทำร้ายกลุ่มบุคคลที่ต้องการคุ้มครอง (แทนที่จะเป็นประโยชน์) ตัวอย่างเช่น อาจมีความเป็นไปได้ว่า การห้ามใช้แรงงานเด็กในตลาดแรงงานเพื่อการผลิตสินค้าและบริการจะผลักดันให้แรงงานเด็กเหล่านี้หันไปประกอบอาชีพอื่นที่เป็นอันตรายและไม่พึงประสงค์ เช่น โสเภณีเด็กหรือการขายบริการทางเพศ การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างมากมายหรืออย่างเข้มงวดอาจผลักดันให้ผู้ประกอบการบางรายโยกย้ายโรงงานหรือฐานการผลิต (relocation) ไปยังประเทศที่มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานต่ำกว่าหรือหย่อน

ยานกว่า และบางกรณีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอาจจัดได้ว่าเป็นกิจกรรมที่บิดเบือนตลาดแรงงาน (market distortions) อันเป็นการลดสวัสดิการสังคม เพราะการโยกย้ายทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ [Heintz, 2002 : 4] นอกจากนี้ การศึกษาเชิงทฤษฎีของ Basu (2005) พบว่า การออกกฎหมายห้ามใช้แรงงานเด็ก และมีบทลงโทษอย่างชัดเจนนั้น อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อเด็กและครอบครัวของเด็กเอง กล่าวคือ ถ้านายจ้างถูกจับได้ว่ามีการใช้แรงงานเด็กและเสียค่าปรับเป็นเงินจำนวนหนึ่ง เมื่อเสียค่าปรับแล้ว (หรือค่าปรับเพิ่มขึ้น) นายจ้างจะแอบจ้างเด็กน้อยลง และค่าจ้างแรงงานเด็กก็จะลดลงด้วย ซึ่งย่อมส่งผลให้รายได้ของครอบครัวเด็กลดลง ไปโดยปริยาย และก็ต้องผลักดันให้เด็กออกไปทำงานแบบลักลอบหรือทำงานผิดกฎหมายอื่นๆ ดังเช่นที่ปรากฏให้เห็นในประเทศอินเดีย⁷

การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานภายในประเทศกำลังพัฒนาที่มีกำลังแรงงาน (labour force) ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและจำนวนแรงงานเหลือเฟือ อาจนำไปสู่ปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจหลายประการ เช่น การปรับเปลี่ยนกฎหมายอย่างรวดเร็วจากการไม่เคยมีเสรีภาพในการตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองมาก่อน อาจทำให้เศรษฐกิจชะงักงัน เพราะ กลุ่มผู้ใช้แรงงานจะใช้มาตรฐานนี้ในการนัดหยุดงาน และเรียกร้องค่าจ้าง ซึ่งจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายโดยไม่สมควร (อาจเป็นเพราะประชาชนยังมีการศึกษาน้อยและไม่เข้าใจถึงกระบวนการอื่นๆ ที่สามารถใช้เพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์ของตนโดยสันติวิธี) [Singh and Sammit (2000)—อ้างใน Galli and Kucera (2004): 810] การเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้นในระยะแรกอาจก่อให้เกิดการสูญเสียความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (ด้านต้นทุนการผลิต) ในการค้าระหว่างประเทศได้ และประชาชนบางส่วนอาจหางานทำได้ยากเพราะมีทักษะน้อยหรือมีฝีมือต่ำ ประชาชนที่ยากจนและไร้ฝีมือก็จะตกงานหรือหางานทำไม่ได้ อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ Stiglitz (2002) และของ Rodrik (1997) กลับพบว่า การให้สิทธิเสรีภาพแก่คนงาน (civil right) จะช่วยให้ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างลดลง และยังช่วยลดความไม่แน่นอน (instability) ทางเศรษฐกิจและการเมือง อีกด้วย [อ้างใน Galli and Kucera (2004): 811]

ยิ่งกว่านั้น ประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่มักมีภาคเศรษฐกิจแบบไม่เป็นทางการหรือภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (informal sector) ที่ค่อนข้างใหญ่เมื่อเปรียบเทียบกับภาคเศรษฐกิจแบบเป็นทางการหรือภาคเศรษฐกิจในระบบ (formal sector)⁸ และกฎหมายด้านแรงงานส่วนใหญ่มักบังคับใช้กับภาคเศรษฐกิจแบบทางการมากกว่าภาคเศรษฐกิจแบบไม่เป็นทางการ ด้วยเหตุนี้เองจึงเป็นที่กล่าวกันว่า

⁷ อินเดียมีกฎหมายว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กที่เรียกว่า Child Labour (Prohibition and Regulation) Act of 1986 โดยตั้งอัตราค่าปรับฐานละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎหมายไว้เป็นเงินจำนวน 10,000 ถึง 20,000 รูปี [Basu, 2005: 170]

⁸ ภาคเศรษฐกิจแบบทางการ หมายถึง ภาคเอกชนที่มีการจดทะเบียนห้างร้านบริษัทอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การจ้างงานมีสัญญาว่าจ้างที่ได้รับการยอมรับตามกฎหมาย ส่วนภาคเศรษฐกิจแบบไม่เป็นทางการ หมายถึง ภาคเอกชนที่ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ไม่มีการจดบันทึกธุรกรรมหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เช่น อาชีพหาบเร่แผงลอย อาชีพรับจ้างขับรถขนส่งผู้โดยสารภายในชุมชน (เช่น มอเตอร์ไซค์รับจ้าง รถตุ๊กตุ๊ก) การขายของภายในหมู่บ้าน การทำขนมขายภายในครัวเรือน การรับจ้างตัดหญ้า-เกี่ยวข้าว-เก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร ฯลฯ

กฎหมายด้านแรงงานและการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานภายในประเทศกำลังพัฒนาอาจไม่สามารถครอบคลุมการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการได้อย่างแน่นอน เพราะต้นทุนการบังคับใช้ (monitoring) ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบจะสูงมาก และภาวะการจ้างงานก็ไม่เป็นไปตามฤดูกาลหรือเป็นครั้งคราวเท่านั้น ดังนั้นการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO จึงไม่เหมาะสมกับภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ไม่ว่าจะเป็นการห้ามใช้แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติและการใช้จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้น การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างเข้มงวดในประเทศลักษณะนี้อาจจะยังเป็นการผลักดันให้ผู้ประกอบการในภาคเศรษฐกิจในระบบมีจำนวนน้อยลงและแรงงานเคลื่อนย้ายจากภาคเศรษฐกิจในระบบไปยังภาคเศรษฐกิจนอกระบบมากขึ้น ยิ่งเป็นการสร้างแรงกดดันให้ตลาดแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบต้องเผชิญกับสถานะอุปทานแรงงานเพิ่มขึ้น อันอาจส่งผลต่อการปรับตัวของค่าจ้างแรงงานให้ลดต่ำลงได้ จนอาจกลายเป็นปัจจัยให้เกิดปัญหาความยากจนหรือทำให้ปัญหาความยากจนรุนแรงยิ่งขึ้น [Stern and Terrell, 2003; และ Heintz and Pollin, 2003]

อย่างไรก็ดี การศึกษาเชิงแบบจำลองและการทดสอบแบบจำลองของ Maskus et al. (1995) พบว่า การใช้มาตรฐานแรงงานด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานหรือในสถานประกอบการ (occupational safety and health standards) (ซึ่งมิใช่มาตรฐานแรงงานหลัก) ทำให้มีการอพยพหรือโยกย้ายของแรงงานจากภาคเศรษฐกิจนอกระบบ เข้าสู่ภาคเศรษฐกิจในระบบมากขึ้น โดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจที่มีความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า ผลผลิตและการส่งออกของภาคเศรษฐกิจนอกระบบก็มิได้ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนการศึกษาเชิงประจักษ์ของ Galli and Kucera (2004) ก็พบว่า ในกลุ่มประเทศลาตินอเมริกา 14 ประเทศ ประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูง ประเทศนั้นจะมีสัดส่วนการจ้างงานในระบบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (กล่าวอีกนัยหนึ่ง สัดส่วนการจ้างงานนอกระบบมีแนวโน้มลดลง)

สำหรับประเด็นเรื่องการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศนั้นก็ก็เป็นประเด็นหนึ่งที่องค์กร ILO ให้ความสำคัญ จึงได้มีการกำหนดมาตรฐานแรงงานหลักข้อหนึ่งเรื่องการเลือกปฏิบัติในการจ้างแรงงานไม่ว่าจะด้วยปัจจัยด้านเพศ ศาสนา เชื้อชาติ ฯลฯ ประเด็นเรื่องการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านเพศนี้ ได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายฝ่าย แม้ว่ามาตรฐานแรงงานหลักที่ห้ามเลือกปฏิบัติจะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานเพศหญิง แต่ในความเป็นจริงอาจเป็นผลเสียมากกว่าผลดีก็ได้ โดยเฉพาะหากมีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานประเด็นนี้ในประเทศกำลังพัฒนา กล่าวคือ ในประเทศกำลังพัฒนาแรงงานหญิงส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (informal sector) ดังนั้น มาตรฐานแรงงานดังกล่าวข้างต้นจึงมิได้ช่วยส่งเสริมการเพิ่มการจ้างงานสตรีเท่าใดนัก เพราะแรงงานสตรีในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ มักมีคุณลักษณะแตกต่างจากแรงงานสตรีในภาคเศรษฐกิจในระบบ เช่น แรงงานสตรีในภาคเศรษฐกิจในระบบมักมีประสิทธิภาพการทำงาน ทักษะและฝีมือแรงงาน และมีการศึกษาสูงกว่าแรงงานสตรีในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ด้วยเหตุนี้ อัตราค่าจ้างแรงงานย่อมสูงกว่า และมีโอกาสได้รับการเข้าทำงานในภาคเศรษฐกิจในระบบย่อมสูงกว่า แรงงานสตรีในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

ในประเด็นเรื่องประสิทธิภาพของสังคมที่จะได้รับการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานนั้น อาจต้องเริ่มจากการเข้าใจเรื่องความหมายของ“ประสิทธิภาพ (efficiency)” ก่อน โดยเฉพาะในมุมมองของด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่งมี 2 นัยยะ ได้แก่ นัยยะแรก ประสิทธิภาพเศรษฐกิจเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผลประกอบการ/ผลงาน/ผลผลิต (economic outcome) (ต้องเป็นที่พึงพอใจของประชาชนของทุกภาคส่วน) มีมากที่สุดเท่าที่เคยปรากฏ นัยยะที่สอง ประสิทธิภาพเศรษฐกิจเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อผลผลิตที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องมากที่สุดที่ไม่ทำให้ประชาชนคนใดได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น โดยทำให้ประชาชนอีกคนหนึ่งแย่ง

Swinerton (1997) ได้พยายามวิเคราะห์ให้เห็นว่า ในมุมมองของเศรษฐศาสตร์นั้น (โดยไม่มี การคำนึงถึงระดับการพัฒนาประเทศ) การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO จะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ (ตามความหมายข้างต้น) หรือไม่ ซึ่งอาจสรุปการวิเคราะห์ได้ 4 ประการดังต่อไปนี้

(1) การห้ามใช้แรงงานบังคับ (prohibition of force labour) อาจพิจารณาได้อย่างน้อย 2 มุมมอง มุมมองแรก อาจมองว่า การใช้แรงงานบังคับในการผลิตสินค้าและบริการหรือดำเนินกิจกรรมใดๆ นั้น ย่อมไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพทางเศรษฐศาสตร์แน่นอน เพราะบุคคลนั้นมิได้เต็มใจจะทำงานให้ มุมมองที่สอง อาจมองว่าหากแรงงานบังคับเหล่านี้เต็มใจจะทำงานเพื่อแลกกับค่าจ้าง (แม้เพียงเล็กน้อย) ก็จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อันเป็นการแสดงว่าเศรษฐกิจมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (efficiency improvement) เพราะทุกคนได้รับประโยชน์มากขึ้น (เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีมีการนำแรงงานบังคับมาใช้งาน) ดังนั้น การห้ามใช้แรงงานบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของเศรษฐกิจลดลง

คำถามจึงเกิดขึ้นว่า มีความจำเป็นแค่ไหนที่ประเทศหนึ่งๆ จำต้องบังคับให้คนทำงานให้ โดยไม่เต็มใจ เพื่อที่จะเร่งการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ถ้าเมื่อใดทุกคนเต็มใจจะทำงาน เมื่อนั้นในระบบเศรษฐกิจก็จะมี “แรงงานบังคับ” ให้เห็น ด้วยเหตุนี้ การใช้แรงงานบังคับย่อมก่อให้เกิด ประสิทธิภาพแน่นอน แต่หากเมื่อใดการใช้แรงงานบังคับก่อให้เกิดผลเสียต่อแรงงานบังคับเท่านั้น (ซึ่ง มักจะเป็นคนส่วนน้อยของสังคม) แต่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อนายจ้างและผู้บริโภค (ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของสังคม) เมื่อนั้นกลุ่มนายจ้างและผู้บริโภคอาจไม่มีสิ่งที่จะสนใจใดๆ ที่จะสนับสนุนการยกเลิก แรงงานบังคับ ด้วยเหตุนี้ จึงอาจสรุปว่า การห้ามใช้แรงงานบังคับ อาจไม่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการผลิตของเศรษฐกิจ หรืออาจเป็นผลดีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจบ้างเล็กน้อย (ยกเว้นกรณีแรงงานบังคับเป็นคนส่วนใหญ่ของสังคม)

(2) การห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (prohibition of discrimination in employment) ซึ่ง รวมถึงการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือก เพศ ชนชาติ ศาสนา ผิวพรรณ โดยทั่วไป การเลือกปฏิบัติ (discrimination) ทำให้ประสิทธิภาพในระบบ เศรษฐกิจลดลง เพราะมีการจ่ายค่าจ้างแรงงานแตกต่างกันระหว่างแรงงานหญิงกับแรงงานชาย กล่าวคือ ถ้าสมมติให้มูลค่าผลิตภัณฑ์ที่แรงงานชายผลิตเท่ากับที่แรงงานหญิงผลิต นายจ้างมักจ่ายค่าจ้างให้ แรงงานหญิงน้อยกว่ามูลค่าผลิตภัณฑ์ที่แรงงานหญิงผลิตได้ จึงอาจเป็นการส่งเสริมให้คนงานหญิงที่มี ทักษะสูงและผลิตภาพเท่ากับคนงานชายหันไปประกอบอาชีพอื่นที่ใช้ทักษะต่ำกว่าระดับที่ตนเองถนัด

ซึ่งนับว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรในการจัดสรรแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน (แรงงานหญิงต้องโยกย้ายจากงานที่ตนถนัดมากที่สุดไปยังงานที่ตนมีความถนัดน้อย) ดังนั้นการห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างงานจึงน่าจะเป็นผลดีและส่งเสริมประสิทธิภาพของเศรษฐกิจให้ดีขึ้น

(3) การคุ้มครองเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมตัวกันและร่วมเจรจาต่อรอง (freedom-of-association and collective-bargaining rights) การก่อตั้งสมาคมหรือสหภาพนายจ้างหรือลูกจ้าง อาจมองได้ 2 ด้าน ด้านแรก อาจเรียกว่า การสร้างอำนาจผูกขาด (monopoly face) ให้กับกลุ่มนายจ้างหรือกลุ่มลูกจ้าง ในการเจรจาต่อรองหรือเรียกผลประโยชน์จากอีกฝ่ายหนึ่ง หากมีการโอนย้ายผลประโยชน์จากฝ่ายนายจ้างไปยังฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของสังคมจริง (redistribution) และทำให้เศรษฐกิจโดยรวมขยายตัวมากขึ้น (นายจ้างก็อาจได้รับผลประโยชน์ด้วย) ซึ่งอาจทำให้เกิดประสิทธิภาพในระบบเศรษฐกิจ (แต่การใช้อำนาจผูกขาดส่วนใหญ่มักเป็นการบิดเบือนประสิทธิภาพ) ด้านที่สอง เรียกว่า การแสดงความเห็นเรียกร้องความเป็นธรรม (voice face) จากการพิพาทระหว่างคนงานด้วยกัน และระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือเป็นการเรียกร้องหรือต้องการให้ข้อมูลจากฝ่ายลูกจ้างไปยังฝ่ายนายจ้าง เพื่อให้ตลาดแรงงานมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หรือเป็นการเรียกร้องความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการให้สวัสดิการการรักษาพยาบาล สุขอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ

อย่างไรก็ดี การคุ้มครองเสรีภาพในการสมาคมและการรวมกันเพื่อเจรจาต่อรองมิได้หมายความว่าจะต้องมีการก่อตั้ง “สหภาพแรงงาน” เสมอไปหรือจะต้องเป็นการสร้างอำนาจผูกขาดในการเจรจาต่อรองเสมอไป เพราะถ้าหากฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพเรียกร้องค่าจ้างหรือสวัสดิการมากเกินไป ฝ่ายนายจ้างก็อาจจะขาดทุนหรือเลิกกิจการซึ่งส่งผลกระทบต่อฝ่ายลูกจ้างโดยตรง และการคุ้มครองเสรีภาพนี้ก็เปิดโอกาสให้ลูกจ้างตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานเท่านั้น ซึ่งลูกจ้างจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกก็ต้องมั่นใจว่าตนจะได้รับประโยชน์จากการเป็นสมาชิก ถ้าลูกจ้างไม่เห็นประโยชน์ในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน ดังนั้นองค์กรสหภาพแรงงานก็ย่อมไม่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่าการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพการเข้าสมาคม/สหภาพ นั้นมิได้ทำให้ประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจลดลงหรือเพิ่มขึ้น (neutral efficiency implications)⁹

(4) การห้ามกดขี่แรงงานเด็กในการจ้างงาน (prohibition of the exploitation of children in employment) มีคำถามเกิดขึ้นว่า ถ้ามีการจ้างแรงงานเด็ก (อายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำที่ให้ทำงานได้ เช่น 18 ปี) โดยไม่มีกรกดขี่แรงงานเด็กเลย จะถือว่าการจ้างงานที่ผิดเจตนารมณ์ของมาตรฐานแรงงานหลักหรือไม่ การจะตอบคำถามนี้ได้ คงต้องพิจารณาจากปัจจัย 2 ประการ คือ คำนิยามของ “การกดขี่”

⁹ การศึกษาเชิงประจักษ์จากข้อมูลหลายประเทศหลายชั้นพบว่า การศึกษาบางชั้นแสดงให้เห็นว่าการก่อตั้งสหภาพแรงงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ในขณะที่การศึกษาบางชั้นพบผลกระทบเชิงลบ และการศึกษาบางชั้นบ่งบอกว่าความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับตัวแปรทางเศรษฐกิจมีค่อนข้างอ่อน (weak relationship) [OECD, 1996 และ Blanchflower, 1996-- อ้างใน Swinnerton, 1997 : 87]

หมายถึงอะไรบ้าง และโอกาสของเด็กที่มีให้เลือกโดยไม่ต้องทำงาน (non-work opportunities) มีอะไรบ้าง

คำนิยามของ “การกดขี่” นั้นต้องอาศัยความพึงพอใจของเด็กหรือการตัดสินใจของเด็กว่าจะยินดีทำงานในลักษณะใดหรือสภาพแวดล้อมใด อย่างไรก็ดี เด็กอาจจะยังไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าควรจะทำในลักษณะใดหรือสภาพแวดล้อมใดจึงเป็นผลดีต่อตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยังไม่มีวุฒิภาวะเพียงพอ (immaturity) หรือเป็นเพราะเงื่อนไขด้านวัฒนธรรมค่านิยมที่การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองมากกว่า ดังนั้น ในการคุ้มครองแรงงานเด็กอาจจะต้องมีมาตรการหรือมาตรฐานอื่นๆ ที่จำเป็นเพิ่มเติมเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเองบ้างหรือเพื่อให้ผู้ปกครองตัดสินใจบนพื้นฐานของสวัสดิภาพเด็ก (มากกว่าเพื่อรายได้ของครอบครัว) เช่น การทำงานของเด็กต้องได้รับการยินยอมจากผู้ปกครอง

ถ้าเด็กมีโอกาสที่จะเข้าเรียนแต่กลับถูกส่งให้ไปทำงาน กรณีเช่นนี้ก็อาจเรียกได้ว่าเป็นการกดขี่แรงงานเด็ก¹⁰ แต่ถ้าเด็กได้รับประโยชน์สูงสุดจากการทำงานมากกว่าการเรียนหนังสือ (เช่นการทำงานจะช่วยแก้ปัญหาการอดอยาก) การส่งเสริมการทำงานของเด็กก็อาจจะทำให้ประสิทธิภาพของสังคมสูงขึ้น เพราะเด็กได้รับผลประโยชน์มากกว่าไม่ได้ทำงานหรือมากกว่าไปเรียนหนังสือ (ไม่ว่าจะเป็นผลระยะสั้นหรือระยะยาว)¹¹ ด้วยเหตุนี้ การคุ้มครองแรงงานเด็กจึงต้องขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาด้วย (เช่น การกระจายการศึกษาและการคมนาคมขนส่งสำหรับเด็กเดินทางไปโรงเรียนหรือการสื่อสารทางไกลสำหรับเด็กที่อยู่ห่างไกล) ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะกล่าวว่า การห้ามใช้แรงงานเด็กเป็นการเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพของสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาและนโยบายหรือกฎหมายคุ้มครองเด็กที่เหมาะสมกับสภาพสิ่งแวดล้อมเด็กด้วย

3.3 มาตรฐานแรงงานกับความสามารถในการแข่งขันทางการค้า

ด้วยเหตุที่นักวิชาการบางรายมีทัศนคติว่า การที่ประเทศพัฒนาแล้วริบเร้งหรือกระตุ้นให้ประเทศกำลังพัฒนาออกมาตรการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานที่มีระดับหรือเงื่อนไขเหมือนของประเทศพัฒนาแล้ว เป็นการกระจายรายได้ (redistribution of wage income) จากคนงานของประเทศกำลังพัฒนา

¹⁰ อนึ่ง กรณีนี้สามารถพิจารณาปลีกย่อยได้เป็น 2 กรณี ได้แก่ (1) ถ้าเด็กไม่มีโอกาสเข้าเรียน เนื่องด้วยระบบการศึกษากระจายไปไม่ทั่วถึง ดังนั้น การให้เด็กไปทำงาน ไม่จัดว่าเป็นการกดขี่แรงงานเด็กหรือเป็นการเอาเปรียบเด็ก (2) ถ้าเด็กสามารถเข้าเรียนได้ แต่เด็กตัดสินใจไม่เรียนเพราะเด็กจะได้ประโยชน์สูงสุด (child's best interest) จากการทำงานมากกว่าการเรียน กรณีนี้ก็ถือว่าเป็นการขูดรีดหรือเอาเปรียบแรงงานเด็ก

¹¹ สำหรับประเทศพัฒนาแล้ว การส่งเสริมการเรียนหนังสือของเด็กจะทำให้สังคมมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้เด็กทำงาน เพราะรายได้ของการทำงานในวัยเด็กน้อยกว่าความสูญเสียผลิตภาพ (productivity) ของเด็กเมื่อเติบโต ผู้ใหญ่ (ในอนาคต) เพราะไม่ได้เรียนหนังสือ

ไปยังคนงานในประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งเป็นการสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การนำประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่เวทีการเจรจาการค้านั้นอาจเป็นการกลายเป็นการกีดกันทางการค้าแบบแอบแฝง (disguised protectionism) ก็ได้ [Heintz, 2002 : 4] คำถามจึงเกิดขึ้นว่า มาตรฐานแรงงานจะกลายเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศได้หรือไม่ การกีดกันทางการค้าลักษณะนี้จะเป็นการเพิ่มต้นทุนให้กับผู้ประกอบการส่งออกสินค้าหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในการค้าระหว่างประเทศ จะทำให้ประเทศนั้นสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน (competitiveness) หรือไม่

การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักจะมีผลต่อต้นทุนการผลิตได้อย่างไรนั้นต้องพิจารณาเป็นกรณีๆ ได้ดังนี้

(1) การมีเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้น เพื่อให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานมีองค์กรที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง โดยเฉพาะการเรียกร้องให้ขึ้นค่าจ้างเพื่อความอยู่รอด และการเรียกร้องสวัสดิการและสวัสดิภาพภายในโรงงานหรือสถานประกอบการ เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้น มาตรฐานแรงงานประเภทนี้ มีแนวโน้มจะทำให้ค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น และค่าใช้จ่ายในการให้สวัสดิการ (ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร) และการรักษาความปลอดภัยเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนการผลิตทั้งหมดสูงขึ้น

(2) การห้ามใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานนักโทษและการห้ามใช้แรงงานเด็กนั้น มีวัตถุประสงค์อย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก ต้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ที่มีให้มีการกดขี่การใช้แรงงานอย่างทารุณ ประการที่สอง ไม่ต้องการให้มีการกดค่าจ้างแรงงานของกลุ่มคนเหล่านี้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง กลุ่มคนเหล่านี้ควรได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมตามกลไกตลาดแรงงาน และประการที่สาม ต้องการให้เด็กเข้ารับการศึกษามากกว่าทำงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้ประกอบการผลิตสินค้าและบริการไม่สามารถใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับและไม่สามารถจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามกลไกตลาดได้ จำเป็นต้องจ้างแรงงานปกติ ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนของผู้ประกอบการสูงกว่ากรณีจ้างแรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ

(3) ในความเป็นจริงแล้วก็พบว่า อัตราค่าตอบแทนแรงงานของประเทศเอเชียมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจริง (ค่าตอบแทนแรงงานนี้รวมค่าจ้าง ภาษีเงินได้และผลประโยชน์อื่นๆ ที่วัดเป็นตัวเงินได้ เช่น โบนัส) ทั้งนี้จากการนำเสนอความแตกต่างของค่าตอบแทนแรงงานในภาคหัตถอุตสาหกรรมของประเทศพัฒนาแล้วและประเทศเอเชียของ Erickson and Mitchell (2000: 284-289) ในช่วงปีค.ศ. 1975-1994 พบว่า อัตราค่าตอบแทนแรงงานต่อชั่วโมงของกลุ่มประเทศเอเชียเพิ่มขึ้น และของประเทศพัฒนาแล้วก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งดูราวกับว่า การใช้มาตรฐานแรงงานหลักในประเทศเอเชียเป็นสาเหตุให้ค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น แต่สาเหตุที่แท้จริงที่อัตราค่าตอบแทนแรงงานเพิ่มขึ้นในกลุ่มประเทศเอเชีย คือการเกิดแรงงานขาดแคลน (labour shortage) มากกว่าการที่จะเรียกร้องค่าจ้างของสหภาพแรงงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สหภาพแรงงานในขณะนั้นยังไม่เข้มแข็งพอจะต่อรองเรื่อง

ค่าจ้าง (เช่น ฮองกงและสิงคโปร์) และบางประเทศรัฐบาลพยายามกดอัตราค่าจ้างมิให้ขยับสูงเกินไป (เช่น ใต้หวันและเกาหลีใต้) เพื่อจูงใจให้ชาวต่างชาติมาลงทุนในประเทศของตนมากขึ้น

ในทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (แม้ว่าสูงกว่าค่าจ้างตามตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันเสรีไม่มีการแทรกแซงจากภาครัฐ) นับว่าเป็นการใช้จ่ายเกินความจำเป็น เพราะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จ่ายให้คนงานนั้นสูงกว่ามูลค่าของผลิตภาพของแรงงาน (marginal value productivity) แต่เหตุผลของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำก็คือ เพื่อรับประกันกับกลุ่มคนงานว่าจะมีรายได้เพียงพอสำหรับยังชีพ เพราะอัตราค่าจ้างตามตลาดแรงงานแข่งขันเสรีอาจจะต่ำเกินไปสำหรับการดำรงชีพ อย่างไรก็ตาม ใ้แก่ดี ในทางปฏิบัติ หากเมื่อใดมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (จากเดิมไม่เคยมี) หรือ มีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อนั้นย่อมทำให้เกิดการลดการจ้างงาน (ชั่วคราวหรือถาวร) ซึ่งปรากฏให้เห็นในการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ของนักวิชาการมากมาย ทั้งที่ปรากฏมาแล้วในประเทศพัฒนาแล้วอย่างเช่นสหรัฐอเมริกา และประเทศกำลังพัฒนาอย่างคอซตาริกา อินโดนีเซีย ชีนิเกิล [Brown, 1999; Gindling and Terrell, 2003; Roma, 2001; และ Terrell and Svejnar, 1989-- อ้างใน Stern and Terrell, 2003 : 7]

หากมีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาอย่างเข้มงวด มาตรการนี้จะมีผลกระทบอย่างไรต่อเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนานั้น จำเป็นต้องอาศัยการศึกษาวิจัยเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ ดังเช่น การศึกษาของ Rodrik (1996) Mah (1997) Martin and Maskus (1999) Heintz (2002) และ Busse (2002) เป็นต้น ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาเหล่านี้ได้ดังต่อไปนี้

จากการศึกษาเชิงประจักษ์ (84 ประเทศ) ของ Rodrik (1996) พบว่า การยกระดับมาตรฐานแรงงานให้สูงขึ้นหรือดีขึ้นนั้น มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของต้นทุนด้านแรงงาน (labour cost) เช่น ยังมีระยะเวลาการทำงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มนาน (วัดจากจำนวนสัปดาห์ในการทำงาน)—แต่ต้นทุนค่าจ้างต่อหน่วยสินค้าคงที่หรือไม่เพิ่มขึ้น—จะยิ่งทำให้อุตสาหกรรมนี้มีความได้เปรียบในการแข่งขันทางการค้า อย่างไรก็ตาม ถ้าการกำหนดมาตรฐานแรงงานทำให้ต้นทุนแรงงานสูงขึ้น การเพิ่มขึ้นของต้นทุนด้านแรงงานนี้ก็มิได้หมายความว่า จะมีการสูญเสียของตำแหน่งงาน (loss of jobs) นอกเสียจากว่า จะมีการศึกษาเชิงประจักษ์มายืนยัน ความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนแรงงานกับการจ้างงานหรือการเข้าทำงาน เช่น การศึกษาเชิงประจักษ์ 59 ประเทศระหว่างปี ค.ศ. 1983-1996 ของ Heintz (2002: 9) พบว่าการเพิ่มค่าจ้างเดือนละ 1,000 ดอลลาร์สหรัฐ อาจทำให้อัตราการจ้างงานโดยเฉลี่ยลดลงร้อยละ 1.25 ต่อปี ข้อพึงระวังคือ ผลการศึกษานี้ เป็นการศึกษาข้อมูลจากหลายประเทศภายในระยะเวลา 15 ปี ดังนั้น จึงไม่อาจสรุปได้ว่า การปรับปรุงมาตรฐานแรงงานให้ดีขึ้นในแต่ละประเทศจะทำให้มีการสูญเสียตำแหน่งงาน (jobs) เสมอไป

การศึกษาของ Mah (1997) ประสงค์จะหาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานหลักกับการส่งออกของประเทศกำลังพัฒนา 45 ประเทศ (การศึกษานี้ได้ขยายผลจากการศึกษาของ OECD (1996) ที่เน้นเฉพาะกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว) ผลการศึกษาพบว่า (ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพ

การตั้งสมาคม อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ และ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิต่อรอง มีความสัมพันธ์เชิงลบกับสัดส่วนการส่งออกต่อ GDP ของประเทศกำลังพัฒนา (ซึ่งให้ผลตรงข้ามกับงานศึกษาของ OECD, 1994) (ข) การให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ไม่มีความสัมพันธ์กับสัดส่วนการส่งออกต่อ GDP (ซึ่งให้ผลเหมือนกับงานศึกษาของ OECD, 1994) (ค) โดยภาพรวมแล้ว การให้สัตยาบันทุกอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานหลัก มีความสัมพันธ์เชิงลบกับสัดส่วนการส่งออกต่อ GDP กล่าวคือ การส่งออกของประเทศที่ลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาของ ILO มีน้อยกว่าการส่งออกของประเทศที่ไม่ได้ลงนามให้สัตยาบัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานหลัก อาจทำให้สัดส่วนการส่งออกต่อ GDP ในประเทศกำลังพัฒนาลดลง (ง) เมื่อแบ่งประเทศกำลังพัฒนาออกตามระดับการพัฒนา โดยยึดรายได้ต่อหัวเป็นเกณฑ์ (GDP per capita ณ ราคาปี ค.ศ. 1990) พบว่าในกลุ่มประเทศที่มีรายได้ต่อหัวต่ำกว่า 2,100 ดอลลาร์สหรัฐ (29 ประเทศ) การลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพการตั้งสมาคม และอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการลดลงของการส่งออกของประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ ไม่พบความสัมพันธ์เชิงลบในกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูงกว่า 2,100 ดอลลาร์สหรัฐ ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า การปฏิบัติตามอนุสัญญา อาจส่งผลให้ต้นทุนด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลอย่างมากต่ออุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นในการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลก (เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีได้พึ่งพิงการส่งออกสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้น) ยิ่งกว่านั้น การลงนามในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ก็ได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการส่งออกของประเทศกำลังพัฒนาที่ยากจน และ (จ) โดยรวมแล้ว การส่งออกที่ลดลงของประเทศกำลังพัฒนา ไม่น่าจะเป็นผลมาจากการบังคับใช้มาตรฐานแรงงาน แต่น่าจะเป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ เช่น ต้นทุนด้านดอกเบี้ย ระดับการพัฒนาประเทศ ระดับเทคโนโลยี เป็นต้น

การศึกษาเชิงทฤษฎีของ Martin and Maskus (1999) ก็ให้ผลเช่นเดียวกับของ Mah (1997) กล่าวคือ (ก) การฝ่าฝืนมาตรฐานแรงงานด้านการเลือกปฏิบัติในอุตสาหกรรมส่งออก จะทำให้การจ้างงาน ผลผลิต และ ความสามารถในการแข่งขันลดลง (ข) ถ้าการให้เสรีภาพในการก่อตั้งสมาคมและการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง ทำให้มีการเรียกร้องค่าจ้างแรงงานให้สูงขึ้นและเรียกร้องให้ลดเวลาการทำงาน (ลดการผลิต) การยกเลิกมาตรฐานแรงงานนี้ จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น และ (ค) ถ้าอุตสาหกรรมส่งออกเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ (ผู้ผลิตและผู้บริโภคไม่มีอำนาจในการตั้งราคา – price takers) ดังนั้น การให้เสรีภาพในการตั้งสมาคมและการเจรจาต่อรอง ก็อาจจะทำให้ผลผลิตและความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น โดยการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นหนทางเดียวที่แรงงานจะได้รับค่าจ้างหรือรายได้เพิ่มขึ้น

ส่วนการศึกษาเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ของ Busse (2002) ถึงความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับความสามารถในการแข่งขัน (หรือความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ) ของสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้นของประเทศกำลังพัฒนา พบว่า ในทางทฤษฎี ผลกระทบของมาตรฐานแรงงานต่อการค้านั้นขึ้นอยู่กับประเภทของมาตรฐานแรงงาน กล่าวคือ การใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็กจะเป็น

การเพิ่มอุปทานแรงงานไร้ฝีมือในระบบเศรษฐกิจ (ตามทฤษฎีของ Heckscher-Ohlin) ซึ่งส่งผลให้อัตราค่าจ้างแรงงานลดลง และความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเพิ่มขึ้นในสินค้าที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือเข้มข้น (ดังนั้น การใช้มาตรฐานแรงงานด้านนี้ จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง) ส่วนการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะกับแรงงานสตรี (เปรียบเสมือนการลดอุปทานแรงงาน) จะมีผลทำให้ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบลดลง (ดังนั้น การใช้มาตรฐานแรงงานด้านนี้ อาจทำให้ความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า แรงงานสตรีที่จะได้รับประโยชน์อยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบหรือนอกระบบ)¹² แต่การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานด้านเสรีภาพการตั้งสมาคม ให้ผลลัพธ์ต่อความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบที่ไม่ชัดเจน¹³ สำหรับผลการศึกษาเชิงประจักษ์จาก 83 ประเทศ ให้ผลเหมือนกับการวิเคราะห์เชิงทฤษฎีข้างต้น และพบว่า ถ้าระดับการให้สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานมีน้อย อาจส่งผลให้ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบแข็งแกร่งมากขึ้น

คำถามที่น่าสนใจอีกข้อหนึ่ง คือ ระดับมาตรฐานแรงงานต่ำในประเทศกำลังพัฒนาที่ยากจน จะส่งผลกระทบต่อประเทศพัฒนาแล้วที่ร่ำรวยอย่างไร ผู้สนับสนุนการยกระดับมาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา (ผ่านข้อตกลงหรือเวทีเจรจาการค้า) เชื่อว่า มาตรฐานแรงงานต่ำของประเทศผู้ส่งออก จะส่งผลกระทบต่อประเทศผู้นำเข้า ผ่านกลไก 2 ช่องทาง คือ (ก) สินค้าจากประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำจะหลั่งไหลเข้ามาขายในประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูง จนสามารถทำให้สินค้าที่ผลิตภายในประเทศแข่งขันกับสินค้านำเข้าไม่ได้ และอาจส่งผลให้ต้องลดปริมาณการผลิตหรือลดการจ้างงาน และ (ข) บริษัทข้ามชาติอาจย้ายฐานการผลิตจากประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูงไปยังประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำกว่า เพราะเชื่อว่ามีต้นทุนด้านแรงงานต่ำกว่า ซึ่งอาจทำให้เกิดการเลิกจ้างงานในประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูง ทั้งนี้ผลเสียดังกล่าวจะมีนัยยะสำคัญหรือไม่ จะต้องอาศัยการศึกษาเชิงประจักษ์ต่อไป

แต่จากการศึกษาเชิงประจักษ์หลายชิ้นในอดีต พบว่า สหรัฐอเมริกา (ซึ่งเป็นตัวแทนประเทศพัฒนาแล้ว) มีการนำเข้าสินค้าที่มีคุณภาพค่อนข้างสูง อีกทั้งสินค้านำเข้า (เช่น สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม) ส่วนใหญ่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับหรือมีความสัมพันธ์เชิงสถิติกับการใช้แรงงานเด็กในประเทศผู้ส่งออก ยิ่งกว่านั้น ยังพบว่า ในบรรดาประเทศผู้ส่งออกสินค้าไปยังสหรัฐอเมริกานั้น ภาคเศรษฐกิจส่งออกของประเทศเหล่านี้มีมาตรฐานแรงงานดีกว่าภาคเศรษฐกิจอื่นๆ (ได้แก่ ภาคบริการ และภาคการผลิตเพื่อ

¹² เช่น บางประเทศห้ามใช้แรงงานสตรี (ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่นับถือศาสนาอิสลาม) และ การจ่ายค่าจ้างแรงงานแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง จะกระตุ้นให้แรงงานสตรีออกจากตลาดแรงงาน (เพราะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย) แล้วหันไปประกอบอาชีพส่วนตัวหรือเป็นแม่บ้าน อันส่งผลให้อัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยในตลาดแรงงาน (ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย) สูงกว่ากรณีไม่มีการเลือกปฏิบัติ

¹³ ถ้าสหภาพแรงงานปกป้องคุ้มครองมิให้มีการกดขี่แรงงาน ผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันนั้นไม่มีความชัดเจน แต่ถ้าสหภาพแรงงานเรียกร้องค่าจ้างเป็นหลัก จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันแน่นอน

บริโภคภายในประเทศ) และผู้ประกอบการในภาคเศรษฐกิจส่งออกก็มักจะยึดมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO เป็นเกณฑ์อยู่แล้วด้วย นอกจากนี้ เมื่อศึกษาเชิงลึกแล้วพบว่า บริษัทข้ามชาติที่ไปลงทุนในประเทศกำลังพัฒนามักมีการใช้มาตรฐานแรงงานหลักเฉกเช่นที่เคยปฏิบัติในประเทศแม่ [Stern and Terrell, 2003: 5-6]

3.4 มาตรการคว่ำบาตรทางการค้าเพื่อตอบโต้การไม่บังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก

หากมีการใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า (trade sanction) กับประเทศที่มีได้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก มาตรการคว่ำบาตรทางการค้านี้จะสร้างผลเสียต่อประเทศผู้ส่งออก (ประเทศกำลังพัฒนา) หรือไม่ และ อย่างไร

การศึกษาของ Salazar-Xirinachs (2000) วิพากษ์ว่า การใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า ตอบโต้ประเทศที่ไม่ยอมบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักอย่างเข้มงวดนั้น จะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาของประเทศ และลักษณะ โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนั้นๆ นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ Hefeker and Wunner (2002) บ่งบอกว่า ความต้องการให้ประเทศคู่แข่งยกระดับมาตรฐานแรงงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง และมีความแตกต่างกันไปตามประเภทของผู้ประกอบการ ดังนั้น การใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้าจากประเทศพัฒนาแล้ว อาจสร้างความไม่พอใจแก่บริษัทข้ามชาติที่มีฐานการผลิตในประเทศกำลังพัฒนาเหล่านี้ได้

ในการศึกษาเรื่องมาตรการคว่ำบาตรทางการค้าต่อประเทศที่ไม่มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักอย่างเข้มงวดนั้น นักวิชาการมักให้ความสำคัญกับเรื่องมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก มากกว่ามาตรฐานแรงงานประเภทอื่นๆ ดังเช่น การศึกษาของ Rollo and Winters (2000) และ ของ Jafarey and Lahiri (2002) ซึ่งสามารถสรุปใจความสำคัญได้ดังนี้

มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า ทำให้รายได้จากการส่งออกลดลง ส่งผลต่อรายได้ของครอบครัวคนงานหรือลูกจ้างลดลง และส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของการใช้แรงงานเด็ก เนื่องจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก เรียกว่า ผลการทดแทน (substitution effect) กล่าวคือ เมื่อรายได้จากการทำงานลดลง ดังนั้น ต้นทุนเสียโอกาส (opportunity cost) ในการส่งเด็กเข้าโรงเรียนลดลง ผู้ปกครองจึงให้เด็กไปเรียนหนังสือ ประการที่สอง เรียกว่า ผลทางรายได้ (income effect) กล่าวคือ เนื่องจากเดิมมีระดับรายได้ต่ำ ดังนั้น ถ้าต้องส่งเด็กไปเรียนหนังสือ รายได้จะลดลง และอรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจของผู้ปกครองจะลดลงด้วย และ ประการที่สาม เรียกว่า ผลของอัตราส่วน-ลด (discount rate effect) ซึ่งส่งผลต่อมูลค่าปัจจุบันของค่าจ้างที่จะได้รับในอนาคตเมื่อเด็กจบการศึกษาแล้ว ปัจจัยประการที่สามนี้เองที่เกี่ยวข้องกับตลาดสินเชื่อ (credit market) ถ้าอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ในปัจจุบัน (ที่ครอบครัวยากจนเผชิญในตลาดสินเชื่อในระบบ) สูงมาก จะส่งผลให้มูลค่าปัจจุบันของค่าจ้างหรือรายได้ที่เด็กจะได้รับ

ในอนาคต (ถ้าได้รับการศึกษา) จะน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ดังนั้น จึงไม่สนใจให้เด็กเข้าเรียน หรือไม่สนใจให้ผู้ปกครองส่งเด็กเรียนต่อไป

ถ้าหากการห้ามใช้แรงงานเด็ก มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองเด็กจริง Rollo and Winters (2000) วิเคราะห์เพิ่มเติมว่า มาตรฐานแรงงานสำหรับเด็กนั้นควรจะเป็นอย่างไร จึงเหมาะสมกับประเทศกำลังพัฒนาที่ยากจน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก กฎระเบียบเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กของแต่ละประเทศไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน กล่าวคือ ถ้าสมมติให้ผู้ปกครองทุกคนมีความประสงค์ดีต่อเด็ก และต้องการให้เด็กเรียนหนังสือมากกว่าที่จะออกมาทำงานในวัยเรียน ดังนั้น การที่ผู้ปกครองอนุญาตหรือยินยอมให้เด็กออกมาทำงานก็ต้องมีเหตุผลสำคัญอย่างยิ่ง นั่นคือ ครอบครัวยากจนมีความจำเป็นต้องให้บุตรหลานเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว (หรืออาจเป็นเพราะระบบการกระจายระบบการศึกษาของภาครัฐไม่ทั่วถึงและไม่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดการศึกษาแค่ชั้นประถมเท่านั้น โดยเฉพาะท้องถิ่นทุรกันดาร) ดังนั้นเพื่อเป็นการช่วยเหลือครอบครัวที่ยากจน การใช้แรงงานเด็กอาจอนุญาตให้กระทำได้ตามที่กำหนดให้ทำงานแบบชั่วคราวหรือบางช่วงเวลา (part-time) เพื่อเด็กจะได้จัดสรรเวลาเพื่อการศึกษา (และภาครัฐจะต้องจัดการศึกษาให้ทั่วถึงด้วย) ด้วยเหตุนี้ การห้ามใช้ (ban) แรงงานเด็กเลยนั้น อาจเป็นการผลักไสให้เด็ก (และผู้ปกครอง) แสวงหาแหล่งงานที่ผิดกฎหมาย (illegal jobs) หรือแอบทำงาน (underground job) และ ประการที่สอง การใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า อาจไม่เหมาะสมหรือเกินความจำเป็นในการส่งเสริมมาตรการห้ามใช้แรงงานเด็กในการผลิต เพราะจะยังเป็นการทำร้ายเด็กทางอ้อม กล่าวคือ จะทำให้ภาคเศรษฐกิจการส่งออกสินค้าที่ใช้แรงงานเด็กล่มสลาย ผู้ประกอบการอาจต้องเลิกจ้างงานเด็กแล้วหันไปจ้างแรงงานผู้ใหญ่ (ถ้าต้องการส่งสินค้าไปยังประเทศพัฒนาแล้ว) ซึ่งอาจจะทำให้เด็กและครอบครัวเผชิญปัญหาความยากจน และมีความเป็นไปได้ยากมากที่เด็กจะหันกลับไปเรียนหนังสือถ้าถูกเลิกจ้าง แรงงานเด็กที่ถูกเลิกจ้างเหล่านี้ก็จะพยายามหางานใหม่ที่ไม่ว่าเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก หรือเกี่ยวข้องน้อยที่สุด ซึ่งอาจเป็นอาชีพที่เป็นอันตรายมากกว่าและจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าภาคเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งออก เช่น การรับจ้างเก็บขยะ การขายบริการทางเพศ เป็นต้น¹⁴

การศึกษาเชิงทฤษฎีของ Jafarey and Lahiri (2002) ยืนยันให้เห็นว่า การดำเนินมาตรการคว่ำบาตรทางการค้าจะส่งผลให้เกิดความยากจนและผลักดันให้ครอบครัวส่งเด็กออกไปหางานทำมากขึ้น ดังนั้น มาตรการคว่ำบาตรทางการค้าแทนที่จะช่วยแก้ปัญหาเรื่องมาตรฐานแรงงาน กลับเป็นกาทำให้ปัญหาเรื่องมาตรฐานแรงงานแย่ลงไปอีก โดยเฉพาะปัญหาการใช้แรงงานเด็ก หนึ่ง ปัญหาแรงงานเด็กจะหมดไปก็ต่อเมื่อมีปัจจัยอื่นๆสนับสนุน เช่น การเข้าถึงแหล่งเงินทุนเงินกู้ (credit market) ของครอบครัว

¹⁴ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดอีกกรณีหนึ่งคือ กฎหมายของสหรัฐอเมริกาที่เกี่ยวข้องกับการห้ามใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ (Hawkins-Sanders Amendment) ส่งผลกระทบต่อผู้ผลิตน้ำส้ม (orange juice) รายใหญ่ในบราซิล (ซึ่งใช้แรงงานเด็ก) ต้องเลิกกิจการในบราซิล แล้วหันไปซื้อไร่ส้มในสหรัฐอเมริกาเพื่อผลิตขายในสหรัฐอเมริกา [Rollo and Winters, 2000 : 537] ทำให้แรงงานเด็กจำนวนมากในบราซิลตกงาน

ยากจนนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองจะได้นำเงินมาช่วยจนเจือครอบครัวและส่งเด็กเข้าเรียนตามปกติ (ถ้าสมมติให้มีการกระจายระบบการศึกษาอย่างทั่วถึง)

ในประเด็นการหลีกเลี่ยงข้อโต้แย้งเรื่องการเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้า และ เรื่องความสามารถในการแข่งขันทางการค้าของประเทศผู้ส่งออก ดังกล่าวข้างต้นนั้น มีนักวิชาการบางท่านได้เสนอให้ใช้มาตรการอื่น แทนมาตรการคว่ำบาตรทางการค้า นั่นคือ มาตรการติดฉลาก (labeling scheme) เช่น การศึกษาของ Beaulieu and Gaisford (2002) และ Brown (2004) ซึ่งพอสรุปผลการศึกษาของงานทั้งสองชิ้นได้ดังนี้

การศึกษาเชิงทฤษฎีของ Beaulieu and Gaisford (2002) ได้อธิบายและแจกแจงให้เห็นว่า หากไม่มีการใช้ระบบการติดฉลาก (labelling Scheme) แล้วจะเกิดปัญหา “Lemon Problem”¹⁵ เนื่องจากประชาชนไม่สามารถแยกแยะได้ว่า สินค้าใดเป็นสินค้าที่ใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ หรือไม่มีการนำมาตรฐานแรงงานหลักมาใช้ เพราะสินค้าที่มีระบบมาตรฐานแรงงาน และ สินค้าที่ไม่มีการใช้มาตรฐานแรงงาน มีคุณลักษณะภายนอก (product characteristics) เหมือนกัน ดังนั้น หากมีการนำมาตรการทางการค้าใหม่ ๆ มาใช้ น่าจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาส่งเสริมการบริโภคสินค้าที่มีการใช้มาตรฐานแรงงานหลัก เช่น การติดฉลาก ที่บ่งบอกสินค้านี้ว่า ได้มีการใช้มาตรฐานแรงงานหลัก (labour label)

เพื่อเป็นการยืนยันแนวคิดนี้ Beaulieu and Gaisford ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบส่วนเกินสวัสดิการผู้บริโภค (consumers' surplus) ของมาตรการต่างๆ ดังนี้ (ก) การอนุญาตให้มีการนำเข้าสินค้าที่ไม่มีฉลากได้อย่างเสรี (unrestricted access) (ข) การห้ามการนำเข้าทั้งหมด (full embargo) (ค) การห้ามนำเข้าเฉพาะสินค้าที่ไม่มีฉลาก (partial embargo) และ (ง) การเปิดให้มีสองตลาด คือ ตลาดสินค้าที่มีฉลาก (ทั้งที่นำเข้าและผลิตขึ้นภายในประเทศ) และตลาดสินค้านำเข้าที่ไม่มีฉลาก

ผลการศึกษาเชิงทฤษฎี พบว่า มาตรการฉลากแรงงาน (labeling regime) ให้ส่วนเกินสวัสดิการผู้บริโภคสูงกว่า มาตรการห้ามนำเข้า (ทั้งห้ามนำเข้าทั้งหมดและห้ามนำเข้าบางส่วน) อย่างไรก็ดี การติดฉลากแรงงาน อาจจะดีกว่าหรือแย่กว่ามาตรการเปิดให้สินค้าทั้งสองประเภทนำเข้าได้อย่างเสรี (unrestricted access) ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสัดส่วนต้นทุนและคุณภาพสินค้า ถ้าเมื่อใดความแตกต่างด้านคุณภาพสินค้าน้อยและสัดส่วนต้นทุนแรงงานต่อต้นทุนรวมทั้งหมดมีขนาดใหญ่ เมื่อนั้น การเปิดให้สินค้าไม่มีฉลากแรงงานนำเข้ามาได้อย่างเสรี ย่อมทำให้สวัสดิการของผู้บริโภคสูงกว่า เพราะผู้บริโภคเผชิญกับราคาที่แตกต่างกันมาก ขณะที่คุณภาพแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย จึงทำให้ผู้บริโภคยินดีที่จะซื้อสินค้าที่ไม่มีฉลากแรงงานมากกว่า ทั้งๆที่ผู้บริโภคยังมีจิตสำนึกต่อต้านการกดขี่แรงงานอยู่ในใจก็ตาม

¹⁵ Akerlof (1970) กล่าวถึง ตลาดมะนาวที่มีคุณภาพต่างกัน (ซึ่งไม่สามารถจำแนกได้ด้วยตาเปล่า) แต่ต้องเผชิญกับระดับราคาเดียวกัน จึงทำให้มะนาวที่มีคุณภาพดี (แต่มีต้นทุนการผลิตสูง) ถูกมะนาวที่มีคุณภาพต่ำ (ต้นทุนการผลิตต่ำ) ครอบงำจนเกิดวลี “Bads drive out goods.”

ดังนั้น การบังคับใช้มาตรฐานแรงงาน (ในกระบวนการผลิต) กับสินค้านำเข้า อาจส่งผลกระทบต่อสวัสดิการสังคมเช่น กรณีการห้ามนำเข้าทั้งหมด (full embargo) หรือกรณีการห้ามนำเข้าบางส่วน (partial embargo) อีกทั้งยังเป็นการขัดต่อหลักการของ GATT/WTO อีกด้วย ด้วยเหตุนี้ Beaulieu and Gaisford จึงเสนอว่า การเปิดโอกาสให้ผู้บริโภคเป็นผู้ตัดสินใจเลือกสินค้าด้วยระบบการติดฉลากด้านแรงงาน (และด้านสิ่งแวดล้อม) ย่อมเป็นมาตรการที่น่าจะส่งเสริมมากกว่ามาตรการจำกัดการนำเข้าหรือมาตรการคว่ำบาตรทางการค้า

อย่างไรก็ดี Brown (2004) ตั้งข้อสังเกตว่า การใช้กลไกตลาดโดยการติดฉลาก โดยเฉพาะการติดฉลากแสดงว่าไม่ได้ใช้แรงงานเด็ก (label against child labour) บนผลิตภัณฑ์ส่งออกนั้น อาจจะไม่เหมาะสม และอาจไม่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงานเด็กในประเทศกำลังพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถึงอย่างไรเสีย ประเทศกำลังพัฒนาก็ยังมีความจำเป็นต้องมีการจ้างแรงงานเด็กอยู่ดี ด้วยเหตุผลอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ ประการแรก เด็กไม่มีอำนาจต่อรองในครอบครัว ประการที่สอง ข้อมูลข่าวสารไม่สมบูรณ์ ระบบการศึกษายังกระจายไม่ทั่วถึง ประการที่สาม ตลาดแรงงานไม่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ภายในประเทศ และ ประการที่สี่ การบริหารจัดการด้านนโยบายของภาครัฐยังไม่มีประสิทธิภาพ ภาคเอกชนส่วนใหญ่ยังใช้เทคโนโลยีที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือเป็นหลัก ดังนั้น จึงขาดแรงจูงใจให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานและไม่เลิกใช้แรงงานเด็ก

สรุป

แม้ว่าประเด็นด้านมาตรฐานแรงงานที่ต่ำจะเป็นข้ออ้างที่เป็นสาเหตุให้ค่าจ้างแรงงานถูกและต้นทุนการผลิตต่ำกว่าสินค้าที่ผลิตในสหรัฐอเมริกาและประเทศพัฒนาแล้ว จนเป็นแรงกระตุ้นให้มีการผลักดันประเด็นด้านกฎหมายแรงงานเข้าสู่เวทีการค้าโลก แต่มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO ที่อ้างอิงในข้อเสนอเรื่องมาตรฐานแรงงานของสหรัฐอเมริกาและประเทศพัฒนาแล้วอื่นๆนั้น มีบางมาตรฐานไม่น่าจะเกี่ยวข้องกับประเด็นทางการค้าได้ เช่น การขจัดโสภณเด็กหรือการบังคับใช้แรงงานเด็กเพื่อขายบริการทางเพศ อันเป็นอาชีพอันตรายและเลวร้ายสำหรับเด็ก และการขจัดหรือการจำกัดการใช้แรงงานเด็กเพื่อผลิตสินค้าส่งออกนั้น ก็มีเป้าหมายหลักเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและสิทธิมนุษยชนของเด็กมากกว่าประเด็นการแข่งขันทางการค้าที่ไม่เป็นธรรม¹⁶ นอกจากนี้ การศึกษาเชิงประจักษ์ในอดีตทั้งหลายไม่สามารถนำมายืนยันความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศได้อย่างชัดเจนว่าจะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกหรือเชิงลบ ยิ่งกว่านั้น การลงนามในอนุสัญญา (ที่ใช้เป็นตัว

¹⁶ การใช้แรงงานเด็กทำให้ต้นทุนค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานผู้ใหญ่ซึ่งทำให้สินค้าที่ใช้แรงงานเด็กในการผลิตสามารถขายได้ในราคาที่ต่ำกว่า

แปรในการศึกษาต่าง ๆ นั้น) มิได้เป็นสัญญาณบ่งบอกว่า ประเทศนั้นมีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักอย่างเข้มงวด

ดังนั้น เรื่องมาตรฐานแรงงานในการเจรจาทางการค้าระหว่างประเทศนั้น จึงประกอบไปด้วย มุมมอง 2 ด้าน ด้านหนึ่ง เล็งประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือ ความสามารถในการแข่งขันทางการค้า และ ความอยู่รอดของผู้ประกอบการหรือกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ในอีกด้านหนึ่ง เล็งถึงศีลธรรม (moral) และการคุ้มครองกลุ่มบุคคลที่ด้อยโอกาสและถูกกลั่นแกล้งเอาเปรียบ ซึ่งมุมมองทั้งสองนี้อาจมีความ ขัดแย้งกัน ยกตัวอย่างเช่น การคุ้มครองหรือการห้ามใช้แรงงานเด็ก อาจจะเป็นการช่วยเหลือเด็ก แต่อาจทำให้เกิดความยากจนเพิ่มขึ้นก็ได้ หรือ กรณีที่มีให้มีการเลือกปฏิบัติกรจ้างงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง ซึ่งนับว่าเป็นการเปิดโอกาสให้สตรีมีงานทำและเป็นการเพิ่มอุปทานแรงงานให้แก่ตลาดแรงงาน แต่อาจเป็นการผิดประเพณีหรือขัดแย้งกับวัฒนธรรมของบางประเทศได้

ด้วยเหตุนี้ การนำเรื่องมาตรฐานแรงงานแบบองค์รวม (หรือรวมทุกด้าน) มาต่อรองกับประเด็นการค้าระหว่างประเทศ หรือ มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า จึงสร้างปัญหาในการเจรจาต่อรองระหว่างประเทศกำลังพัฒนาและประเทศพัฒนาแล้วอย่างที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ เพราะ มาตรการคว่ำบาตรทางการค้าเป็นการสร้างปัญหาทางเศรษฐกิจแก่ประเทศกำลังพัฒนา แต่ก็ไม่สามารถช่วยแก้ไขประเด็นทางศีลธรรม (การใช้แรงงานเด็ก การกดขี่แรงงานและการให้เสรีภาพ) ภายในประเทศกำลังพัฒนาได้จริง ดังนั้น ทางออกทางหนึ่งอาจจะเป็น การส่งเสริมและช่วยเหลือการยกระดับมาตรฐานแรงงานให้ใกล้เคียงกัน (harmonisation) น่าจะเป็นผลดีมากกว่ากรณีการใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า [Golub, 1997: 23] เพราะนอกจากจะไม่เป็นการทำร้ายเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาแล้วยังช่วยแก้ไขปัญหาด้านศีลธรรมในประเทศกำลังพัฒนาอีกด้วย

บทที่ 4

สหรัฐอเมริกาและ สหภาพยุโรป กับ การกำหนดมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าระหว่างประเทศ

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า ทั้งสหรัฐอเมริกา และ สหภาพยุโรป เป็นประเทศคู่ค้าที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะตลาดนำเข้าที่สำคัญของประเทศกำลังพัฒนา และในปัจจุบัน ประเทศทั้งสองได้มีการออกกฎระเบียบและมาตรการต่างๆมากมาย เพื่อปกป้องคุ้มครองทั้งผู้บริโภคและผู้ผลิตภายในประเทศของตน มาตรการหนึ่งคือ การจำกัดการนำเข้าสินค้าที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน พืช และสัตว์ รวมทั้งสิ่งแวดล้อม ยิ่งกว่านั้น ทั้งสองประเทศได้ให้ความสนใจเรื่องการปกป้องคุ้มครองกลุ่มผู้ใช้แรงงานในประเทศตน ด้วยการดำเนินมาตรการที่มีให้มีการจ้างงานน้อยลง (อันเนื่องมาจากการนำเข้าสินค้าราคาถูกจากต่างประเทศมากเกินไป จนอาจเกิดการล่มสลายของกิจการภายในและส่งผลกระทบต่อการทำงาน)

เพื่อปกป้องกลุ่มผู้ใช้แรงงานในประเทศของตน ทั้งสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปได้ออกมาตรการหนึ่ง คือ การผลักดันให้ประเทศคู่ค้าเผชิญกับต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นกว่าเดิม หรือใกล้เคียงกับต้นทุนการผลิตของตน โดยการกดดันให้ประเทศคู่ค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศกำลังพัฒนา ยกระดับมาตรฐานแรงงานภายในประเทศกำลังพัฒนาให้สูงขึ้นกว่าเดิม หรืออย่างน้อยต้องเทียบเท่ามาตรฐานแรงงานสากล หรือมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO

ในบทนี้จะกล่าวถึงเรื่องมาตรฐานแรงงานในสหรัฐอเมริกาและในสหภาพยุโรป รวมทั้งบทบาทของทั้งสองประเทศที่มีต่อการเคลื่อนไหวในการกำหนดมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าระหว่างประเทศ (หัวข้อ 4.1-4.5) โดยเฉพาะที่ผ่านองค์การ WTO หรือ การตกลงภายในภูมิภาค หรือ การตกลงแบบทวิภาคี นอกจากนี้ ยังได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีที่มีการศึกษาในอดีตเกี่ยวกับบทบาทของประเทศพัฒนาแล้วที่มีต่อการผลักดันให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา (หัวข้อ 4.6)

4.1 มาตรฐานแรงงานในสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกาคือประเทศที่ให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองแรงงานประเทศหนึ่ง โดยพิจารณาจากกฎหมายด้านแรงงาน เช่น รัฐบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานที่เป็นธรรม (The Fair Labour Standard Act)¹ และรัฐบัญญัติว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (The Occupation Safety and Health Act)

¹ อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมใน Mutari (2000) ที่วิพากษ์เรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ (minimum wage) กับ อัตราค่าจ้างเพื่อดำรงชีพ (living wage) และ ความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานหญิงกับของแรงงานชาย

เป็นต้น [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548: 38] อีกทั้งมีการกำหนดกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหลายฉบับ อาทิ ข้อปฏิบัติในสถานประกอบการ (Workplace Code of Conduct) และมาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Accountability 8000 : SA 8000) เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดมาตรฐานแรงงานที่กำหนดขึ้น โดยความเห็นชอบของภาคเอกชน ยิ่งกว่านั้นสหรัฐอเมริกายังได้พยายามเสนอแนวคิดเรื่องการเชื่อมโยงประเด็นการคุ้มครองแรงงานเข้ากับการดำเนินการทางการค้าระหว่างประเทศในฐานะเป็นข้อกำหนดทางสังคม (social clauses) อีกด้วย

สหรัฐอเมริกาเริ่มจัดทำมาตรฐานแรงงานตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 โดยเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ การจำกัดการใช้แรงงานเด็ก การจ่ายเงินค่าล่วงเวลา และการคุ้มครองสิทธิสภาพแรงงาน ต่อมาช่วงคริสต์ทศวรรษ 1960 และ 1970 ได้ออกกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการห้ามการจ้างงานแบบเลือกปฏิบัติ (อันเนื่องมาจากเชื้อชาติ เพศ ศาสนาและสัญชาติ) การคุ้มครองเงินบำนาญและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและระเบียบสุขภาพอนามัยของแรงงาน และในช่วงคริสต์ทศวรรษ 1980 และ 1990 สหรัฐอเมริกาออกกฎระเบียบให้การแจ้งล่วงหน้าก่อนการปลดคนงานและเงินสงเคราะห์การลาพักงานเนื่องจากเหตุผลของครอบครัว (grants of leaves of absence for family reasons) [Erickson & Mitchell, 2000: 278]

ในช่วงคริสต์ทศวรรษ 1960 ผู้ประกอบการรายใหญ่ต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาประสบปัญหาการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรง ทำให้ผู้ประกอบการเหล่านี้พยายามลดต้นทุนด้วยวิธีต่างๆ หนทางหนึ่งคือการขยายฐานการผลิตหรือโยกย้ายโรงงานจากสหรัฐอเมริกายังประเทศต่างๆ ที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าและต้นทุนด้านทรัพยากรธรรมชาติต่ำกว่า กลุ่มผู้ประกอบการที่ย้ายฐานการผลิตในช่วงแรกๆ ส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่มห่ม รองเท้า ของเด็กเล่น เป็นต้น การโยกย้ายฐานการผลิตนี้ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกามากพอสมควร โดยเฉพาะอัตราการว่างงานที่เพิ่มขึ้น หรืออัตราการจ้างงานมิได้เพิ่มขึ้นอย่างที่ควรจะเป็น จึงส่งผลให้สมาชิกสหภาพแรงงานและกลุ่มองค์กรอิสระรวมตัวกันสร้างกระแสต่อต้านการนำเข้าสินค้าจากประเทศกำลังพัฒนาที่มีการใช้แรงงานเด็กหรือมีการละเมิดสิทธิด้านแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม หรือมีการเอารัดเอาเปรียบด้านแรงงานหรือที่มีสภาพการทำงานไม่ปลอดภัย ฯลฯ รวมทั้งเรียกร้องให้บริษัทสหรัฐอเมริกาหันมารับผิดชอบและดูแลสิทธิแรงงานในประเทศกำลังพัฒนามากขึ้นด้วย เนื่องด้วยบริษัทต่างๆ ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่ามุ่งผลกำไรมากเกินไปจนมิได้สนใจคนงานหรือเอารัดเอาเปรียบคนงาน (ทำงานหนัก ค่าตอบแทนน้อย สภาพการทำงานไม่ปลอดภัย ฯลฯ) ดังนั้น เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีและเพื่อแสดงความเห็นอกเห็นใจคนงาน บริษัทของสหรัฐอเมริกาหลายแห่ง โดยเฉพาะบริษัทที่ผลิตสินค้าที่มีชื่อเสียงโด่งดัง (brand-name) รวมทั้งบริษัทที่มีเครือข่ายฐานการผลิตในต่างประเทศ (multinational companies) จึงจำเป็นต้องหันมาสนใจเรื่องมาตรฐานแรงงานมากขึ้น [มนตรี ชูนามชัย, 2547: 1; และ Heintz, 2002: 15]

บริษัทสหรัฐอเมริกาบางรายหรือบางอุตสาหกรรมจึงกำหนดหลักจริยธรรมด้านแรงงาน (labour code of conduct) หรือข้อปฏิบัติในสถานประกอบการ (workplace code of conduct) เพื่อให้บริษัทที่ผลิตสินค้าของตนในประเทศกำลังพัฒนาได้ยึดถือปฏิบัติ โดยจะมีการประเมินตรวจสอบ ณ สถานประกอบการเป็นระยะๆ อีกด้วย บริษัทที่มีการกำหนดหลักจริยธรรมด้านแรงงานของตนเพื่อให้บริษัทคู่ค้าในประเทศกำลังพัฒนายึดถือปฏิบัติ เช่น บริษัท Livi-Strauss & Co. (เป็นแห่งแรกที่มีการกำหนดหลักจริยธรรมด้านแรงงาน) บริษัทอาดิดาส (Adidas) บริษัทวอลท์ ดิสนีย์ (Walt Disney) บริษัทแมททอล (Mattel) และบริษัทไนกี้ (Nike) เป็นต้น ซึ่งแต่ละบริษัทจะเรียกหลักจริยธรรมด้านแรงงานของตนแตกต่างกันออกไป เช่น “Mattel Global Manufacturing Principles” และ “Nike Code of Ethics” เป็นต้น หลักจริยธรรมด้านแรงงานของบริษัทเหล่านี้ ได้ใช้หลักการของอนุสัญญาขององค์การ ILO เป็นเกณฑ์ [มนตรี ชูนามชัย, 2547: 2; และ Heintz, 2002 : 15] หลักจริยธรรมด้านแรงงานเหล่านี้ อาจจัดได้ว่าเป็นมาตรฐานแรงงานประเภทหนึ่ง และเป็นมาตรฐานแรงงานโดยสมัครใจ (Voluntary Labour Standards) ที่ดำเนินการโดยภาคเอกชน

อย่างไรก็ดี บริษัทยักษ์ใหญ่ของสหรัฐอเมริกาหลายแห่งนอกจากมีโรงงานกระจายตามมลรัฐต่างๆ แล้ว ยังมีฐานการผลิตในต่างประเทศซึ่งมีมาตรฐานแรงงานแตกต่างจากของสหรัฐอเมริกา และเพื่อเป็นการควบคุมกำกับดูแลมาตรฐานแรงงานให้อยู่ในระดับเดียวกัน บริษัทเหล่านี้จึงต้องนำหลักจริยธรรมด้านแรงงานมาบังคับใช้กับทุกโรงงานหรือบริษัทในเครือทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยมีองค์กรด้านแรงงานภายในสหรัฐอเมริกากำกับดูแลมาตรฐานแรงงานในทุกระดับขั้นตอนการผลิต (commodity chains) ซึ่งได้แก่ Fair Labour Association และ Social Accountability International รวมทั้ง Work's Rights Consortium เป็นต้น โดยบริษัทข้ามชาติจะต้องส่งเสริมบริษัทในเครือและบริษัทรับเหมา (subcontractor) หรือบริษัทส่งวัตถุดิบ (supplier) ให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานที่เหมือนกัน (common set) โดยครอบคลุมเรื่องสุขอนามัยและความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงาน สิทธิมนุษยชน เสรีภาพในการสมาคม ค่าจ้างแรงงานและการเลือกปฏิบัติ

หนึ่งในสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดหลักจริยธรรมด้านแรงงานแตกต่างกันไปตามกฎเกณฑ์ของบริษัทหรือตามกฎเกณฑ์ของตัวแทนในอุตสาหกรรมนั้นๆ กำหนดขึ้น (เช่น อุตสาหกรรมเครื่องกีฬาในมหาวิทยาลัย) ดังนั้น องค์กรที่กำกับดูแลเรื่องมาตรฐานแรงงานดังกล่าวจึงต้องมีภาระต้นทุนธุรกรรมค่อนข้างมาก เพราะแต่ละบริษัทหรืออุตสาหกรรมมีมาตรฐานแตกต่างกัน การตรวจสอบเพื่อออกไปรับรองมาตรฐานแรงงาน (certification) จึงต้องใช้เวลาและบุคลากรมากกว่าการมีระบบมาตรฐานแรงงานเดียวหรือใกล้เคียงกัน (harmonized standard) [Heintz, 2002 : 17-18]

มาตรฐานแรงงานโดยสมัครใจของบริษัทเอกชนในสหรัฐอเมริกา ซึ่งต่างก็มีองค์ประกอบของมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO ทั้ง 4 ด้านอยู่แล้ว และยังมีมาตรฐานแรงงานอื่นๆ เพิ่มเติมแตกต่างกันออกไป ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างมาตรฐานแรงงานที่สำคัญ 4 มาตรฐาน ได้แก่

(ก) มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม (Social Accountability: SA 8000) กำหนดขึ้นโดยองค์กร Social Accountability International (SAI) ซึ่งเริ่มใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 นับเป็นมาตรฐานแรงงานที่มีคนรู้จักมากที่สุดและใช้กันอย่างกว้างขวาง เป็นมาตรฐานที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างแรงงานแบบพอยังชีพ ชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา และระเบียบภายในสถานประกอบการ²

(ข) มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า (Worldwide Responsible Apparel Production: WRAP) เป็นมาตรฐานที่กำหนดโดย American Apparel and Footwear Association ซึ่งมีประเด็นเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับการยอมรับกฎหมายและพิธีการด้านศุลกากร ณ ที่ตั้งสถานประกอบการ การตั้งกฎระเบียบภายในสถานประกอบการ การห้ามข่มขู่-ทำร้ายคนงาน สภาพการทำงาน การรักษาความปลอดภัยของการทำงานและตัวผลิตภัณฑ์ และการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ ฯลฯ³

(ค) มาตรฐานแรงงานว่าด้วยข้อปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Code of Conduct) กำหนดขึ้นโดยสมาคมความเป็นธรรมด้านแรงงาน หรือ Fair Labour Association Standard (FLA) เป็นระบบเพื่อตรวจสอบและชี้แนะแนวทางการปรับปรุงมาตรฐานแรงงาน มาตรฐานแรงงาน FLA นี้ใช้กับกิจการผลิตสินค้าทั่วไป (ขณะนี้ สมาชิกส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมสิ่งทอ) โดยมีประเด็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน การทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปโดยสมัครใจเท่านั้น ห้ามข่มขู่-ทำร้ายคนงาน หรือห้ามลงโทษโดยการตัดค่าจ้าง ฯลฯ และ

(ง) มาตรฐานแรงงานของสมาคมสิทธิคนงาน (Worker Right Consortium: WRC) เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นด้วยความร่วมมือของโรงเรียน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย เพื่อใช้กับผลิตภัณฑ์ (โดยเฉพาะสิ่งทอ) ที่ส่งให้กับสถาบันการศึกษาดังกล่าว โดยไม่มีการรับรอง หากแต่มีการตรวจสอบและเสนอรายงานเพื่อให้ปรับปรุงมาตรฐานแรงงานให้ดีขึ้น เช่น การพิทักษ์สิทธิสตรี และการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

² ค่าใช้จ่ายในการรับรองมาตรฐานแรงงาน SA8000 นั้นขึ้นอยู่กับ ลักษณะของผู้ประกอบการ ขนาด และ จำนวนคนงานที่จ้าง ผู้ประกอบการที่มีคนงานประมาณ 1,500 คน จะต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับการรับรองในครั้งแรกและการตรวจสอบต่อเนื่องในระยะเวลาสามปี ประมาณ 1.2 ล้านบาท

³ ค่าใช้จ่ายในการรับรองมาตรฐานแรงงาน WRAP นั้นผู้ประกอบการต้องเสียค่าใช้จ่ายในเบื้องต้น 750 ดอลลาร์สหรัฐ ก่อนแก่ WRAP เพื่อลงทะเบียน หลังจากนั้นจะได้รับเอกสารที่เกี่ยวกับการรับรอง เมื่อพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ จะต้องติดต่อกับตัวแทนซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบ (เรียกว่า Monitor) ในขั้นตอนนี้ ทางตัวแทนอาจจะเรียกเก็บค่าใช้จ่ายอีก 750 ดอลลาร์สหรัฐก็ได้ ส่วนค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในระหว่างการตรวจสอบ รับรอง ตลอดจนการติดตามผล เป็นไปตามการต่อรองและตกลงกันเองระหว่างผู้ประกอบการกับตัวแทน

4.2 บทบาทของสหรัฐอเมริกาด้านมาตรฐานแรงงานในการค้าระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกา

นอกจากสหรัฐอเมริกาจะมีการกำหนดมาตรฐานแรงงานบังคับใช้ภายในประเทศแล้ว ยังมีการบังคับใช้เรื่องมาตรฐานแรงงานเป็นเงื่อนไขในการนำเข้าสินค้าจากประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา โดยผ่านกลไกหรือกฎหมายอย่างน้อย 4 ช่องทาง ซึ่งจะกล่าวพอสังเขป ดังนี้

- ระบบทั่วไปว่าด้วยการให้สิทธิพิเศษ (General System of Preferences: GSP)⁴

มาตรฐานแรงงานที่สหรัฐอเมริกานำมาใช้เป็นข้อกำหนดเงื่อนไขการให้สิทธิพิเศษแก่ประเทศกำลังพัฒนาที่สำคัญมี 5 ประการ ได้แก่ (ก) เสรีภาพในการสมาคม เสรีภาพในการจัดตั้งองค์กร และร่วมเจรจาต่อรอง (ข) ห้ามการใช้แรงงานบังคับอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานเด็ก (ค) สภาพการทำงานที่ยอมรับได้เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ (ง) ชั่วโมงการทำงาน และ (จ) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน มาตรฐานแรงงานทั้งสามประการหลังนี้มีได้ปรากฏอยู่ในมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO

เงื่อนไขสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่สหรัฐอเมริกาก็ให้สิทธิพิเศษ GSP นั้นมีด้วยกัน 2 ประการ ได้แก่ กรณีที่ประเทศนั้นต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้มีการคุ้มครองแรงงานภายในประเทศ และ กรณีที่ประเทศนั้นต้องปฏิบัติตามข้อผูกพันในอันที่จะจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบเลวร้ายที่สุด อย่างไรก็ดี หากประเทศใดไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าว แต่สหรัฐอเมริกาก็อาจให้ GSP ได้ ถ้าการนำเข้าสินค้านั้นจะเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกา [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548: 49-50]

ในการกำหนดเงื่อนไขเรื่องการคุ้มครองแรงงานของสหรัฐอเมริกาเพื่อให้สิทธิพิเศษ GSP แก่ประเทศผู้ส่งออกนั้น มีข้อพิจารณาว่า กรณีเช่นนี้จะถือว่าเป็นการขัดต่อหลักการไม่ต่างตอบแทน (non-reciprocity) ของมาตรา 36 (8) ของ GATT⁵ หรือไม่ เนื่องจากการให้ GSP แก่ประเทศคู่ค้าที่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของสหรัฐอเมริกา เปรียบเสมือนเป็นการคาดหวังการตอบแทนจากประเทศคู่ค้านั้นเอง⁶ [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548: 46-52]

⁴ หมายถึง ระบบการให้สิทธิพิเศษทางการค้า ที่ประเทศพัฒนาแล้วให้สิทธิพิเศษแก่สินค้าที่มีแหล่งกำเนิดจากประเทศกำลังพัฒนา โดยลดหย่อนหรือยกเว้นอากรขาเข้า (หรือคิดอัตราภาษีนำเข้าต่ำกว่าปกติ) แก่สินค้าที่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากรเป็นการทั่วไป ทั้งนี้ ประเทศผู้ให้สิทธิพิเศษจะเป็นผู้ให้แต่ฝ่ายเดียว โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆทั้งสิ้น [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548: 45]

⁵ กำหนดว่า ในการเจรจาทางการค้าเพื่อลดและขจัดอุปสรรคทางการค้าทั้งที่เป็นภาษีและไม่ใช่ภาษีระหว่างกันนั้น ประเทศพัฒนาแล้วจะไม่คาดหวังการปฏิบัติต่างตอบแทนจากประเทศที่พัฒนาน้อยกว่า

⁶ โดยหลักการแล้ว การกำหนดเงื่อนไขบางประการให้ผู้ได้รับ GSP ปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิพิเศษนี้ อาจกล่าวได้ว่าไม่ถือเป็นการหวังผลตอบแทน แต่ถ้าขยายไปถึงขนาดที่ประเทศผู้รับ GSP ต้องทำกิจกรรมการค้าเสียก่อน จึงจะได้รับ GSP ดังนั้น เงื่อนไขนี้ก็ย่อมจัดว่าเป็นการหวังผลตอบแทนโดยปริยาย เช่น ประเทศที่จะได้รับ GSP จะต้องมีการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาของสหรัฐอเมริกาอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548: 52]

- มาตรา 301 และมาตรา 301 พิเศษและมาตรา 301 ซุปเปอร์แห่งรัฐบัญญัติการค้า ค.ศ. 1974 (Trade Act of 1974)

เป็นบทบัญญัติต่างตอบแทน ที่สามารถใช้ในการจัดการกับข้อพิพาททางการค้าต่างๆ ระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกากับประเทศคู่ค้า โดยให้อำนาจทางการค้าระหว่างประเทศแก่ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาหรือผู้แทนการค้าสหรัฐอเมริกาในการตัดสินใจว่าพฤติกรรมในลักษณะใดถือเป็นการปฏิบัติการค้าที่ไม่เป็นธรรม และให้อำนาจในการตอบโต้ทางการค้าต่อประเทศดังกล่าวด้วย⁷ ซึ่งสหรัฐอเมริกาสามารถนำมาตรา 301 นี้มาเป็นข้ออ้างในการตอบโต้ทางการค้าได้ถ้าสหรัฐอเมริกาสรุปความว่าการค้าสินค้านั้นๆ ได้ปฏิบัติทางการค้าอย่างไม่สมเหตุสมผลหรือไม่เป็นธรรมด้วยการปฏิเสธการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ตามเกณฑ์ของสหรัฐอเมริกา(ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น)⁸ [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548: 53-59]

- มาตรา 307 ของ รัฐบัญญัติศุลกากร ค.ศ. 1930 (Tariff Act of 1930)

มาตรา 307 มีหลักการสำคัญคือ การห้ามการนำเข้าสินค้าและผลิตภัณฑ์ทุกชนิดที่มีส่วนหนึ่งส่วนใดผลิตขึ้น โดยแรงงานบังคับ ซึ่งหมายถึงงานหรือการบริการทุกชนิดซึ่งได้มาจากการข่มขู่หรือการลงโทษบุคคลใดๆ เพราะเหตุที่เขาไม่ประสงค์จะทำงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO (อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานบังคับ ค.ศ. 1930) ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดย Trade and Development Act 2000 เพื่อขยายความคำว่า “แรงงานบังคับหรือ Forced Labour” ในมาตรา 307 ออกไปถึงแรงงานบังคับหรือแรงงานนักโทษที่เป็นเด็กด้วย (ยกเว้นแต่สหรัฐอเมริกาจะไม่สามารถผลิตสินค้านั้นๆเองได้) โดยมีแนวคิดมาจากอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 ต่อมาในปี ค.ศ. 2001 (พ.ศ. 2544) สหรัฐอเมริกาได้ออกกฎหมาย Socially Responsible Consumers’ Choice and Anti-Labour Act of 2001 มาเพื่อยกเลิกข้อยกเว้นดังกล่าวในมาตรา 307 ในการดำเนินการในการส่งสินค้าเข้าสหรัฐอเมริกา และเพื่อให้สินค้านำเข้ามีคุณสมบัติเพียงพอที่จะผ่านมาตรา 307 นี้ ผู้นำเข้าจะต้องติดฉลากหรือมีใบรับรองว่าสินค้านั้นมิได้ผลิตโดยแรงงานบังคับตามมาตรา 307 มิฉะนั้นแล้วสินค้านั้นจะถูกกักกันหรือส่งกลับและผู้นำเข้าอาจต้องรับโทษในทางแพ่ง (ปรับเท่ากับมูลค่าที่ได้นำเข้าและอาจริบสินค้า) หรือทางอาญา

⁷ เช่น การถอนข้อตกลงลดหย่อนทางการค้า กำหนดภาษีศุลกากรหรือจำกัดการนำเข้าสินค้าต่างๆที่มีลักษณะไม่ยุติธรรม (unjustifiable) ไม่สมเหตุสมผล (unreasonable) หรือเป็นการเลือกปฏิบัติ (discrimination) หรือในกรณีที่ประเทศคู่ค้าได้ปฏิเสธสิทธิของสหรัฐอเมริกาภายใต้ข้อตกลงทางการค้า ไม่ว่าจะผ่านทางด้านกฎหมาย หรือทางด้านนโยบายจนเป็นผลเสียหรืออาจเป็นผลเสียทางการค้าในลักษณะสร้างภาระ (burden) หรือการจำกัดการค้าของสหรัฐอเมริกา [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548 : 54]

⁸ การปฏิบัติทางการค้าที่ไม่เป็นธรรม ยังรวมถึง การไม่คุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาอย่างเพียงพอ การไม่เปิดตลาดให้กับสินค้าสหรัฐอเมริกา และไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เยี่ยงคนชาติ (national treatment)

(รับสินค้า ปรับหรือจำคุกไม่เกิน 2 ปีหรือ 5 ปีแล้วแต่กรณีหรือทั้งจำทั้งปรับได้) อีกด้วย [อร ชวลิตนิกุล, 2548: 40-45]

- รัฐบัญญัติการส่งเสริมการค้า ค.ศ. 2002 (Bipartisan Trade Promotion Authority Act)

รัฐบัญญัตินี้ ให้อำนาจแก่ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ในการเจรจาทำข้อตกลงทางการค้ากับประเทศคู่ค้าได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากรัฐสภาในกรอบการเจรจา และแจ้งผลของการเจรจาให้รัฐสภาทราบ วัตถุประสงค์หลักเพื่อการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ นอกจากนั้นส่งเสริมการค้าเสรีในทุกด้านแล้ว⁹ ยังมีเป้าหมายหลักในการเจรจาเรื่องคุ้มครองสิทธิแรงงานและมาตรฐานสิ่งแวดล้อมในประเทศคู่ค้าอีกด้วย¹⁰ โดยมีเงื่อนไขว่า ประเทศคู่ค้าจะต้องไม่ลดหย่อนการคุ้มครองแรงงานและสิ่งแวดล้อมเพื่อการลดต้นทุนการผลิตสินค้าภายในประเทศคู่ค้า แล้วนำสินค้านั้นส่งออกไปยังสหรัฐอเมริกา [อร ชวลิตนิกุล, 2548: 67-75]

การกำหนดเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงานในการเจรจาการค้า ตามรัฐบัญญัติการส่งเสริมการค้านี้ มีวัตถุประสงค์คือ ประเทศคู่สัญญาที่มีสิทธิที่จะตัดสินใจในเรื่องการกำหนดการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของตนเอง ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลักของสหรัฐอเมริกา อย่างไรก็ตาม การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติทางด้านแรงงานของประเทศคู่สัญญานั้นจะต้องไม่ทำไปโดยมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติตามอำเภอใจ ไม่สมเหตุสมผลหรือเป็นการสร้างอุปสรรคทางการค้าแบบแอบแฝงต่อการส่งออกของสหรัฐอเมริกา [อร ชวลิตนิกุล, 2548: 68]

4.3 บทบาทของสหรัฐอเมริกาด้านมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าโลก

สหรัฐอเมริกามีความพยายามที่จะผลักดันให้มีการระบุเรื่องแรงงานในบทบัญญัติของ GATT อยู่หลายครั้ง¹¹ รวมทั้งเสนอให้การประชุมคณะมนตรี WTO ด้วย แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จ เหตุผลของสหรัฐอเมริกา (สมัยรัฐบาลคลินตัน) คือ เพื่อต้องการคุ้มครองแรงงานของตนเองจากการแข่งขันกับประเทศที่ส่งสินค้ามาขายยังสหรัฐอเมริกา ด้วยราคาที่ถูกลงกว่าเพราะมีค่าจ้างต่ำกว่า (อันเนื่องมาจากการ

⁹ โดยเน้นความเท่าเทียมกัน และการค้าในลักษณะต่างตอบแทนกันตามหลักการของ WTO ซึ่งอาจทำได้โดยการลดหรือขจัดอุปสรรคทางการค้า และการบิดเบือนการค้า ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งให้แก่การค้าระหว่างประเทศและส่งเสริมให้มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

¹⁰ ครอบคลุมเรื่องการปกป้องและสงวนรักษาสิ่งแวดล้อมและการเพิ่มมาตรฐานการดำรงชีพของประชากร และส่งเสริมการเคารพสิทธิแรงงานและสิทธิเด็ก โดยสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO

¹¹ สมัยรัฐบาลไอเซนฮาว มีการเสนอให้แก้ไขบัญญัติของ GATT เพื่อเพิ่มข้อกำหนดทางสังคม (social clauses) สมัยรัฐบาลคาร์เตอร์มีการเสนอเพิ่มมาตรฐานแรงงานเข้าไปซึ่งนำไปสู่การโต้เถียงในบรรดาประเทศสมาชิก สมัยรัฐบาลเรแกน เสนอให้มีการเพิ่มเรื่องสิทธิของผู้ใช้แรงงานเข้าไปเป็นหัวข้อหนึ่งในการเจรจาในรอบอุรุกวัย สมัยรัฐบาลบุช (จูเนียร์) เสนอให้มีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาเรื่องแรงงาน เป็นต้น [อร ชวลิตนิกุล, 2548 : 16]

กคชี่แรงงานและขัดกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน มิใช่อันเนื่องมาจากปัจจัยทางตลาดแรงงานตามธรรมชาติ เช่น การมีแรงงานมากมาย อันทำให้ค่าจ้างแรงงานต่ำ) สหรัฐอเมริกาเล็งเห็นว่า มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า (trade sanction) เป็นหนทางเดียวที่จะปกป้องสิทธิมนุษยชนและแรงงานของตน [Brown, 2000 : 105] อย่างไรก็ดี แม้ว่าความพยายามของสหรัฐอเมริกาในเวที WTO จะไม่สำเร็จ แต่ก็สามารถสร้างแรงกดดันให้ ILO เข้ามามีบทบาทเรื่องมาตรฐานแรงงานมากขึ้น จนสามารถจัดตั้งปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานของแรงงานในสถานประกอบการ ปี ค.ศ. 1998 (พ.ศ. 2541) ได้สำเร็จ

ข้อนำสังเกต ประการหนึ่งคือ สหรัฐอเมริกาได้ลงนามรับรองอนุสัญญา ILO เพียง 2 ฉบับเท่านั้น คือ อนุสัญญาระดับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ และอนุสัญญาระดับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก นอกจากนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่า สหรัฐอเมริกาสมัยประธานาธิบดีคลินตัน ได้ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินและเทคนิคแก่ ILO ในการก่อตั้ง International Program on the Elimination of Child Labor (IPEC) เป็นเงินจำนวนรวมอย่างน้อย 65 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในช่วงปีงบประมาณ 2000-2001 [Elliott, 2000:2]

เมื่อสหรัฐอเมริกาไม่สามารถผลักดันให้มีประเด็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานในกรอบของ WTO ได้ จึงหาทางออกโดยนำเรื่องแรงงานนี้เข้าบรรจุไว้ในข้อตกลงเขตการค้าเสรีระดับภูมิภาคและแบบทวีภาคี หนึ่ง แม้ว่าการจัดทำข้อตกลงเขตการค้าเสรีแบบทวีภาคี ดูเสมือนจะเป็นการขัดต่อหลักการพื้นฐานของ WTO ในเรื่องการปฏิบัติเยี่ยงชาติได้รับการอนุเคราะห์ยิ่ง (Most-favoured Nation Treatment: MFN) อย่างชัดเจน แต่เนื่องจากบทบัญญัติมาตรา 24 ของ GATT ได้บัญญัติยอมรับให้มีการจัดตั้งเขตการค้าเสรีระหว่างประเทศภาคีสัญญาได้ โดยไม่ถือว่าขัดต่อหลักการ MFN

ด้วยเหตุที่สหรัฐอเมริกามีบทบาทสำคัญในตลาดโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นตลาดนำเข้าสำคัญ และมีขนาดใหญ่ ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายจึงมุ่งส่งสินค้าไปขายในสหรัฐอเมริกา สหรัฐอเมริกาจึงพยายามออกนโยบายและมาตรการที่คุ้มครองผู้ผลิตและผู้ใช้แรงงานในประเทศของตน โดยการพยายามสร้างอุปสรรคทางการค้าด้วยวิธีต่างๆ ที่ต้องไม่ขัดกับบทบัญญัติของ GATT/WTO ด้วยเหตุนี้ สหรัฐอเมริกาจึงมีความพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไขบทบัญญัติของ GATT เพื่อเพิ่มเงื่อนไขในการพิจารณาอนุญาตการนำเข้า เงื่อนไขที่สหรัฐอเมริกามักนำเสนอ นั่น ได้แก่ เงื่อนไขด้านมาตรฐานแรงงาน (และมาตรฐานสิ่งแวดล้อม) ว่าต้องเป็นมาตรฐานที่ยอมรับในระดับสากล เช่น มาตรฐานหลักของ ILO และ ยังต้องมีการบังคับใช้กฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานอย่างจริงจังอีกด้วย¹²

แต่เมื่อสหรัฐอเมริการวมทั้งประเทศพัฒนาแล้วอื่นๆ ไม่สามารถผลักดันให้ WTO เข้ามาจัดการเรื่องมาตรฐานแรงงานในเวทีการค้าโลกได้ สหรัฐอเมริกาจึงหาทางออกด้วยการจัดทำข้อตกลง

¹² นอกจากนี้ยังมีเครื่องหมายทางการค้า ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งเรื่องเหล่านี้สอดคล้องกับข้อตกลงว่าด้วยอุปสรรคทางเทคนิค (TBT) ของ WTO อยู่แล้ว

การค้าเสรีแบบทวิภาคี (FTA) กับประเทศต่างๆ โดยนำประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงาน (และสิ่งแวดล้อม และเงื่อนไขอื่นๆ) บรรจุไว้ในข้อตกลงนั้นด้วย (รายละเอียดของมาตรฐานแรงงานใน FTA จะกล่าวไว้ในบทที่ 5)

4.4 มาตรฐานแรงงานในสหภาพยุโรป

สำหรับมาตรฐานแรงงานสหภาพยุโรปนั้น เริ่มมีการนำมาใช้ตั้งแต่ก่อตั้งตลาดร่วมยุโรปตามสนธิสัญญากรุงโรม (Treaty of Rome) และในสนธิสัญญา มาสทริชท์ (Maastricht Treaty 1991) โดยระบุในข้อกำหนดด้านสังคม (social clause) เพื่อป้องกันปัญหาการลดลงของสวัสดิการสังคม (social dumping) ในประเทศที่มีการพัฒนาสูงกว่า (เช่น ฝรั่งเศส) และยังมีการก่อตั้งองค์การระดับชาติเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล เช่น Ethical Trading Initiative (ETI) และ Clean Clothes Campaign ของสหภาพยุโรป ซึ่งมีมาตรฐานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO เช่น ชั่วโมงการทำงาน การให้คำปรึกษาแก่คนงาน (worker consultation) สิทธิแรงงานอพยพที่จะได้รับสวัสดิการสังคม (rights of migrant workers to social security) ความเท่าเทียมกันด้านโอกาส (equal opportunities) และสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การจำกัดการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น [Rollo and Winters, 2000 : 565 ; และ Heintz, 2002 : 17] สำหรับมาตรฐานจริยธรรมพื้นฐานทางการค้าของ ETI จัดเป็นมาตรฐานแรงงานโดยสมัครใจของบริษัทเอกชนซึ่งเป็นมาตรฐานที่ใช้ในสหราชอาณาจักรเป็นส่วนใหญ่ และเป็นระบบมาตรฐานที่ไม่ได้ให้การรับรอง แต่เป็นการสนับสนุนการคุ้มครองและการปฏิบัติต่อคนงานและองค์กรลูกจ้าง และองค์กรอิสระที่ไม่ใช่ภาครัฐ เพื่อปรับปรุงการคุ้มครองคนงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

อย่างไรก็ดี ประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปในปัจจุบันนี้ยังมีระดับมาตรฐานแรงงานที่แตกต่างกันอยู่ เนื่องจากระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันอีกทั้งสหภาพยุโรปเพิ่งขยายรับสมาชิกเพิ่มอีก 25 ประเทศ เมื่อ ปี ค.ศ. 2004 (พ.ศ. 2547) นี้เอง

4.5 บทบาทของสหภาพยุโรปด้านมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าโลก

สหภาพยุโรปได้รับรองอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO นอกจากนี้ สหภาพยุโรปยังมีมาตรฐานแรงงานของตนที่ระบุไว้ใน Charter of Fundamental Rights of the European Union ด้วย อย่างไรก็ดี สหภาพยุโรป ก็ได้มีการนำเรื่องการคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานมาเป็นเงื่อนไขในการให้สิทธิในการค้าด้วย กล่าวคือ สหภาพยุโรปมีข้อตกลงพิเศษเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน (Special Arrangement for the Protection of Labour Rights) เพื่อให้สิทธิพิเศษทางภาษี (GSP) เพิ่มเติมแก่ประเทศที่มีการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO ภายใต้ข้อตกลงพิเศษนี้ สินค้าจะได้รับการลดหย่อนภาษีเพิ่มเติมอีกร้อยละ 5 เป็นการลดหย่อนทั้งสิ้นร้อยละ 8.5 และยังได้รับการลดหย่อน

ภาษีอีกร้อยละ 20 สำหรับสิ่งทอ และร้อยละ 30 สำหรับภาษีจำเพาะอื่นๆ สหภาพยุโรปจะใช้เรื่องมาตรฐานแรงงาน (ในการผลิตสินค้าที่นำเข้าจากประเทศต่างๆ) มาเป็นเงื่อนไขในการลดอัตรา (หรือยกโทษเป็นการชั่วคราว) สิทธิพิเศษทางภาษีอากรนำเข้า แต่สหภาพยุโรปมักมีเงื่อนไขอื่นๆมากกว่าเรื่องมาตรฐานแรงงาน เช่น เงื่อนไขเรื่องการคุ้มครองตลาด ความปลอดภัยด้านอาหาร การจัดการของเสียอุตสาหกรรม และการคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น

โดยทั่วไป สหภาพยุโรปเน้นส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตยและการรับรองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเป็นสำคัญ ยิ่งกว่านั้น การดำเนินการทางการค้าระหว่างประเทศของสหภาพยุโรป ให้ความสำคัญต่อกรอบของ ASEM และ ASEAN มากกว่าการเจรจาแบบทวิภาคี โดยสหภาพยุโรปจะดำเนินการภายใต้กฎหมาย 3 ฉบับ ได้แก่ มาตรา 177 ของ Treaty Establishing the European Community กฎระเบียบระหว่างสหภาพยุโรปกับเอเชียและลาตินอเมริกา (EU's ALA (Asia and Latin America) Regulation) และข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสหภาพยุโรปและอาเซียน (EU-ASEAN Cooperation Agreement, 1980)

นอกจากนี้ ในปี ค.ศ. 1994 (พ.ศ. 2537) สหภาพยุโรป (European Parliament) ได้แนะนำ GATT ว่า มาตรา 20 (e) น่าจะรวมถึง แรงงานบังคับที่เป็นแรงงานเด็ก และครอบคลุมถึงการฝ่าฝืนหลักการของเสรีภาพของแรงงานในการก่อตั้งสมาคมและรวมตัวกันต่อรอง [Mah, 1997 : 776]

เช่นเดียวกับสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรปก็ได้ดำเนินการจัดทำข้อตกลงเขตการค้าเสรี (FTA) กับประเทศอื่นๆด้วยเช่นกัน ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องแรงงานหรือมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงการค้าแบบทวิภาคีของสหภาพยุโรปนั้นจะกล่าวในบทที่ 5 ต่อไป

4.6 แนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของประเทศพัฒนาแล้วต่อการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา

จากแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์การเมือง การศึกษาเชิงทฤษฎีของ Hefeker and Wunner (2002) เน้นเรื่องความสนใจของผู้ผลิต (producer interest) ในประเทศพัฒนาแล้วที่มีต่อมาตรฐานแรงงานในต่างแดน (foreign labour standards) ว่าเป็นอย่างไร โดยแบ่งผู้ผลิตออกเป็น 3 กลุ่มคือ บริษัทข้ามชาติ บริษัทผลิตสินค้าแข่งกับสินค้านำเข้า (import-competing firm) และบริษัทผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก (exporting firm) ผลการศึกษาพบว่า

(1) ความสนใจของผู้ประกอบการแต่ละประเภทที่มีต่อมาตรฐานแรงงานในต่างแดน แตกต่างกันไป เพราะผู้ประกอบการทุกประเภทสนใจเรื่องการสร้างกำไร (profits) เป็นประเด็นสำคัญ (ส่วนเรื่องมาตรฐานแรงงานเป็นเรื่องรอง) ดังนั้น บริษัทข้ามชาติในประเทศพัฒนาแล้ว ประสงค์จะให้ลดอัตราภาษีนำเข้า (tariff reduction) และไม่ต้องทำให้มีการยกระดับมาตรฐานแรงงาน เพื่อตนเองจะได้เจาะตลาดทั้งภายในและต่างประเทศได้ง่าย ส่วนบริษัทผลิตสินค้าแข่งกับสินค้านำเข้า มีความต้องการให้

ตั้งกำแพงภาษีศุลกากรสูงๆ และผลักดันให้มีการยกระดับมาตรฐานแรงงานในต่างแดน เพื่อตนเองจักได้ครองส่วนแบ่งทางการตลาดได้มากขึ้นในประเทศของตน ส่วนบริษัทผลิตสินค้าเพื่อส่งออกต้องการให้มีการยกระดับมาตรฐานแรงงานในต่างแดน เพื่อสินค้าของตนจักได้แข่งขันกับสินค้าในต่างประเทศได้ และโดยสรุป บริษัทแต่ละประเภทไม่คิดว่า มาตรการด้านกำแพงภาษีศุลกากร จะใช้ทดแทนมาตรฐานแรงงานในต่างแดนได้ เพราะผลกระทบของทั้งสองมาตรการส่งผลต่อกำไรของบริษัทแตกต่างกัน

(2) ความสนใจของผู้ประกอบการทั้งสามประเภทจะมีต่อมาตรฐานแรงงานในต่างแดนก็ต่อเมื่อ (ก) การค้าเสรีตามกระแสโลกาภิวัตน์ช่วยลดต้นทุนธุรกรรมหรือเพิ่มจำนวนบริษัทข้ามชาติ เพราะถ้าหากมีการลดต้นทุนธุรกรรมและการเพิ่มจำนวนบริษัทข้ามชาติ จะทำให้เกิดการแข่งขันมากขึ้น ดังนั้น การยกระดับมาตรฐานแรงงานในต่างแดน น่าจะช่วยให้บริษัททั้งสามประเภทสามารถครองตลาดได้ดั้งเดิม และ (ข) ลักษณะของนโยบายภายในประเทศเอื้ออำนวยให้กับผู้ประกอบการทั้งสามประเภท กล่าวคือ ถ้านโยบายภายในประเทศพัฒนาแล้วช่วยลดต้นทุนการผลิตหรือต้นทุนธุรกรรม จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทผู้ผลิตสินค้าเพื่อส่งออก นั่นคือ ทำให้สามารถส่งสินค้าไปขายในตลาดโลกได้มากขึ้นและจะยิ่งได้กำไรมากขึ้น ถ้ามีการยกระดับมาตรฐานแรงงานในต่างแดนให้สูงขึ้นกว่าเดิม แต่จะส่งผลเสียต่อบริษัทข้ามชาติ เพราะจะสูญเสียส่วนแบ่งทางการตลาดภายในประเทศให้กับบริษัทคู่แข่งที่เป็นเอกชนท้องถิ่น

(3) ถ้าบริษัทผู้ผลิตสินค้าแข่งขันสินค้านำเข้า มีบทบาททางการเมืองหรือสามารถสร้างแรงกดดันทางการเมือง (political pressure) ด้วยการกดดันให้ออกนโยบายที่ลดต้นทุนธุรกรรมหรือลดต้นทุนการผลิตภายในประเทศได้ ดังนั้น ความต้องการปกป้องคุ้มครองจากการตั้งกำแพงภาษีศุลกากรก็จะลดลงและความต้องการให้มีการยกระดับมาตรฐานแรงงานในต่างแดนก็จะลดลงด้วย

สรุป

จากการพิจารณาเปรียบเทียบจำนวนอนุสัญญาของ ILO ที่ประเทศพัฒนาแล้ว และประเทศกำลังพัฒนาบางประเทศได้ให้สัตยาบันนั้น ดังแสดงในตารางที่ 3 พบว่า ประเทศพัฒนาแล้วให้สัตยาบันในอนุสัญญาของ ILO เป็นจำนวนที่น้อยกว่าประเทศกำลังพัฒนา (ยกเว้นบางประเทศ) ตัวอย่างเช่น แคนาดาและสหรัฐอเมริกาได้ให้สัตยาบัน 30 และ 14 ฉบับตามลำดับ ในขณะที่เม็กซิโกให้สัตยาบันถึง 78 ฉบับ ส่วนฝรั่งเศสและอิตาลีได้ให้สัตยาบันไว้ 124 และ 111 ฉบับตามลำดับ ส่วนจีน และ เกาหลีใต้ได้ให้สัตยาบันไว้ 47 และ 20 ฉบับตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการลงนามให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาของ ILO เป็นความสมัครใจของประเทศนั้นๆ นอกจากนี้ การให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา ILO อาจเปรียบเสมือนกลไกในการผลักดันให้รัฐบาลของประเทศนั้นต้องดำเนินการจัดทำมาตรฐานแรงงานให้ เป็นสากลมากขึ้น อีกทั้งยังได้รับความช่วยเหลือจากองค์กร ILO อีกด้วย อย่างไรก็ดี การที่ประเทศ

พัฒนาแล้วหลายประเทศได้ลงนามให้สัตยาบันแก่นุสัญญา ILO อาจจะเป็นด้วยเหตุผลทางการเมือง ที่ต้องการให้นุสัญญาสามารถมีผลบังคับใช้ (เพราะต้องมีการลงนามให้สัตยาบันเป็นสัดส่วน 2 ใน 3 ของประเทศภาคี) และต้องการแสดงให้เห็นถึงความจริงจังของประเทศพัฒนาแล้วในการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน อีกทั้งอาจใช้เป็นข้ออ้างในการเจรจาการค้า เช่น สหรัฐอเมริกาได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาระดับที่ 182 (รูปแบบเลวร้ายในการใช้แรงงานเด็ก) ทั้งๆที่ภายในสหรัฐอเมริกาเองก็มีได้มีปัญหารื้อเรื่องนี้เลย ข้ออ้างนี้ได้ปรากฏในข้อตกลงการค้าแบบทวิภาคี ซึ่งจะกล่าวต่อไปในบทที่ 5

ตารางที่ 3 ประเทศภาคีและจำนวนอนุสัญญาของ ILO ที่ให้สัตยาบัน (ค.ศ.2005)

ประเทศ	จำนวนอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน	ประเทศ	จำนวนอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน
ทวีปอเมริกาเหนือ		ทวีปอเมริกาใต้	
สหรัฐอเมริกา	14	บราซิล	90
แคนาดา	30	อาร์เจนตินา	72
เม็กซิโก	78	ชิลี	59
สหภาพยุโรป			
สหราชอาณาจักร	86	เยอรมนี	77
ฝรั่งเศส	124	อิตาลี	111
เอเชีย-แปซิฟิก			
ญี่ปุ่น	47	ไทย	14
จีน	24	ออสเตรเลีย	54
เกาหลีใต้	20	นิวซีแลนด์	59

ที่มา : www.ilo.org

แม้ว่าสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปพยายามผลักดันเรื่องมาตรฐานแรงงานในเวทีการค้าของ WTO แต่เมื่อไม่ประสบความสำเร็จ ด้วยทั้งเหตุผลของความเหมาะสม และด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจและการเมืองนั้น ทั้งสองประเทศ จึงหาทางออกโดยการหันไปที่จะบังคับใช้มาตรฐานแรงงานผ่านการทำข้อตกลงทางการค้าแบบทวิภาคีแทน โดยอิงมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO และมาตรฐานแรงงานอื่นๆของ ILO แต่เนื่องด้วยทั้งสองประเทศและประเทศคู่ค้า (ประเทศกำลังพัฒนา) ต่างให้สัตยาบันแก่นุสัญญา ILO ที่แตกต่างกัน (ดูภาคผนวก ก ประกอบ) และระดับมาตรฐานแรงงานภายในประเทศต่างกัน ประเด็นคำถามคือ มหาอำนาจทั้งสองจะประสบความสำเร็จหรือไม่ในการยกระดับมาตรฐานแรงงานของประเทศคู่ค้า (ไม่ว่าจะด้วยเจตจำนงเพื่อสกัดกั้นการค้า หรือเพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานก็ตาม)

บทที่ 5

มาตรฐานแรงงานภายใต้ GATT/WTO และ
ภายใต้ข้อตกลงการค้าภูมิภาคและข้อตกลงการค้าพหุภาคี

ผลการประชุมระดับรัฐมนตรีของประเทศสมาชิก WTO ครั้งที่ 1 ที่ประเทศสิงคโปร์ (2539) ได้ตกลงร่วมกันว่า (ก) จะไม่มีการนำเอามาตรฐานแรงงานมาใช้เพื่อการกีดกันทางการค้า (ข) จะไม่มีการหยิบยกข้อได้เปรียบทางด้านแรงงานของประเทศสมาชิกโดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำขึ้นมาเป็นประเด็นเจรจา และ (ค) ให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นผู้มีอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานและดูแลปัญหาเรื่องแรงงาน โดย WTO มีหน้าที่วางกรอบการค้าให้เท่าเทียมกันเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันนี้ทั้ง WTO และ ILO มีการร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดเพื่อลดข้อพิพาทประเด็นทางด้านแรงงานในการค้าระหว่างประเทศ

ต่อมาในที่ประชุมระดับรัฐมนตรีของ WTO ครั้งที่ 3 ที่เมือง Seattle สหรัฐอเมริกา ปี ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542) ประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานหลัก (core labour standards) ก็ถูกนำมาสู่การเจรจาอีกครั้งหนึ่ง โดยทั้งสหรัฐอเมริกากับสหภาพยุโรปได้ผลักดันเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่ระเบียบการค้าของ WTO ซึ่งได้รับการคัดค้านจากประเทศกำลังพัฒนา แม้ว่าประเทศทั้งสองจะพยายามยืนยันว่าจะไม่นำมาตรการตอบโต้ทางการค้า (trade sanctions) มาใช้กับเรื่องมาตรฐานแรงงานก็ตาม¹

การเจรจาการค้าระหว่างประเทศในปัจจุบันนี้ สามารถแบ่งออกได้อย่างน้อย 3 ระดับ ได้แก่ (ก) การเจรจาแบบพหุภาคีภายใต้ WTO เป็นการสร้างกรอบหรือข้อตกลงการค้าเสรีและจัดการเลือกปฏิบัติทางการค้าระหว่างประเทศต่างๆ โดยมีระเบียบการค้าที่ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยเพื่อมิให้มีการต่อรองทางการค้าระหว่างประเทศที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจ-การเมือง-การทหารที่ไม่เท่าเทียมกันโดยลำพัง (ข) การเจรจาการค้าแบบภูมิภาค (regional agreement) เป็นการสร้างกรอบหรือข้อตกลงทางการเปิดการค้าเสรีและจัดการเลือกปฏิบัติทางการค้าระหว่างประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน (แต่ไม่จำเป็นต้องมีอาณาเขตติดต่อกัน) เช่น เขตการค้าเสรีของทวีปอเมริกาเหนือ (NAFTA: North Americas Free Trade Agreement) และ (ค) การเจรจาการค้าแบบทวิภาคี (bilateral agreement) เป็นการสร้างกรอบหรือข้อตกลงการเปิดการค้าเสรีระหว่างประเทศคู่สัญญา โดยทั้งสองประเทศยินยอมที่จะผ่อนคลายข้อจำกัดทางการค้าต่างๆ เช่น ข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคีระหว่างไทยกับจีน เป็นต้น

¹ ในขณะเดียวกันประธานาธิบดี บิล คลินตันกลับให้สัมภาษณ์แก่หนังสือพิมพ์ท้องถิ่นในระหว่างเดินทางไปประชุมว่า “trade sanction might one day be used in retaliation for labour-standard violations” ซึ่งได้สร้างผลกระทบต่อการประชุมครั้งนี้เป็นอย่างมาก และทำให้ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายที่แสดงความไม่พอใจต่อข้อเสนอของตัวแทนสหรัฐอเมริกาและของสหภาพยุโรป [www.wto.org/English/thewto_e/minist_e/min01_e/brief_e/brief16_e.html]

ในบทนี้จะเป็นการรวบรวมการศึกษาในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างประเทศในเวทีการเจรจาการค้าระหว่างประเทศระดับต่างๆ ได้แก่ ระดับการค้าโลก หรือ เกี่ยวข้องกับองค์กร WTO เพื่อจกได้ศึกษาว่า เพราะเหตุใดประเทศพัฒนาแล้วจึงคิดว่าข้อตกลงของ GATT จะสามารถนำเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่เวที WTO ได้ (หัวข้อ 5.1) และมีเหตุผลใดบ้างที่คัดค้านและสนับสนุนบทบาทของ WTO และ ILO (หัวข้อ 5.2) และเมื่อ WTO ปฏิเสธเรื่องมาตรฐานแรงงาน ประเทศพัฒนาแล้วก็ได้หาทางออกโดยผ่านข้อตกลงการค้าภูมิภาค (หัวข้อ 5.3) และข้อตกลงการค้าแบบทวิภาคี (หัวข้อ 5.4) อย่างไรก็ดี ไม่ว่าจะเป็นข้อตกลงการค้าระดับใด ก็ยังมีข้อวิพากษ์วิจารณ์ในการนำเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่เวทีการเจรจาการค้าอยู่พอสมควร (หัวข้อ 5.5)

5.1 มาตรฐานแรงงานภายใต้ GATT/WTO

เนื่องด้วยองค์กร WTO เป็นองค์กรขนาดใหญ่มีสมาชิก 149 ประเทศ (ณ 11 ธันวาคม 2548) เวทีเจรจาดำเนินไปค่อนข้างช้าและโอกาสที่ประเทศสมาชิกจะมีความเห็นในแต่ละเรื่องตรงกันเป็นไปลำบาก โดยเฉพาะประเด็นทางด้านแรงงานและสิ่งแวดล้อม จนเกิดการแบ่งแยกสมาชิกออกเป็น 2 กลุ่มอย่างชัดเจน คือ ประเทศพัฒนาแล้วที่ต้องการนำประเด็นทางด้านแรงงานและสิ่งแวดล้อมเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้าอย่างเปิดเผย (มีข้ออาศัยการตีความมาตรา 20 ของ GATT—ซึ่งจะกล่าวต่อไป) และกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาที่เชื่อว่าการนำประเด็นทางด้านแรงงานและสิ่งแวดล้อมเข้าสู่เวที GATT จะเป็นการกีดกันทางการค้าอย่างแอบแฝงมากกว่าเพื่อคุ้มครองแรงงานและสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง

มาตรา 20 ของบทบัญญัติ GATT กล่าวถึง “บทยกเว้นทั่วไป (General Exemption Rule)” ที่อนุญาตให้ประเทศผู้นำเข้าสามารถตั้งกำแพงภาษีหรือมาตรการกีดกันทางการค้าอื่นๆ ได้ ถ้ามาตรการกีดกันทางการค้านั้นเป็นไปเพื่อการปกป้องชีวิตและสุขภาพของมนุษย์ สัตว์และพืช ตลอดจนการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และปกป้องคุ้มครองอุตสาหกรรมภายในประเทศมิให้เกิดการขาดแคลนวัตถุดิบหรือขาดแคลนสินค้าภายในประเทศของประเทศตนได้ โดยถือว่าไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ของ WTO ที่ส่งเสริมการค้าเสรี เจตนารมณ์ของบทยกเว้นทั่วไปนี้ คือ จะไม่ใช่มาตรา 20 นี้ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยอำเภอใจหรือปฏิบัติอย่างไม่มีเหตุผลระหว่างประเทศสมาชิกหรือก่อให้เกิดการจำกัดแอบแฝง (disguised restriction) ต่อการค้าระหว่างประเทศ

ด้วยเหตุนี้ ประเทศพัฒนาแล้วหลายประเทศ จึงอาศัยมาตรา 20 ของ GATT ในการหยิบยกเรื่องมาตรฐานแรงงานขึ้นมาเป็นเงื่อนไขในการจำกัดการค้า ทั้งนี้เพื่อปกป้องศีลธรรมอันดีของประชาชนตามมาตรา 20 (a) เพื่อปกป้องชีวิตหรือสุขภาพของมนุษย์ ตามมาตรา 20 (b) และ เพื่อส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานนักโทษในการผลิตสินค้า ตามมาตรา 20 (e)

ดังนั้น การนำประเด็นเรื่องมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานแรงงานหลัก มาเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้านั้นกระทำได้ ถ้าไม่ขัดกับมาตรา 20 (a) และ (e) กล่าวคือ การกีดกัน

สินค้าที่ผลิตจากแรงงานเด็ก หรือมีการปฏิบัติสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงาน อาจจัดว่าเป็นการปกป้องศีลธรรมอันดีของประชาชนในประเทศส่งออก (มิใช่ประเทศผู้นำเข้าเอง) ส่วนการกีดกันสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานนักโทษนั้นเป็นไปตามเจตนารมณ์มาตรา 20 (e) โดยตรง วัตถุประสงค์ของการจำกัดการนำเข้าสินค้านั้น เป็นเหตุผลทางด้านศีลธรรมและสิทธิมนุษยชน (เช่น การข่มขู่-ทำร้าย-กดขี่แรงงาน) มากกว่าเรื่องการเน้นที่กระบวนการผลิต (เช่น ผลิตโดยนักโทษ หรือ ผลิตโดยคนงานทั่วไป) อย่างไรก็ดี Eglin (2001: 187) ตั้งข้อสังเกตว่า WTO สนใจเรื่อง “ผลิตภัณฑ์” มากกว่าเรื่อง “นักโทษ” เป็นการเฉพาะ

จากการศึกษาของ ทวีวัฒน์ เสนาะกล้า (2542) พบว่า ภายใต้บทบัญญัติของ GATT นั้นยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการคุ้มครองแรงงานและการให้สิทธิพิเศษ GSP โดยการนำเรื่องสิทธิการคุ้มครองแรงงานมาเป็นเงื่อนไขในการให้ GSP นอกจากนี้ ยังขัดกับหลักพื้นฐานของการให้สิทธิพิเศษที่ต้องเป็นการให้โดยไม่หวังการตอบแทน อย่างไรก็ดี บทบัญญัติของ GATT ในเรื่องกลไกทบทวนนโยบายทางการค้า (trade policy review mechanism) อาจเปิดโอกาสให้มีการดำเนินการค้าซึ่งคุ้มครองแรงงานด้วย นอกจากนี้ WTO ยังสามารถสร้างความร่วมมือกับ ILO ในการบังคับใช้มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ยิ่งกว่านั้น WTO อาจนำแนวคิดเรื่องข้อปฏิบัติในสถานประกอบการ (workplace code of conduct) และแนวคิดเรื่องโครงการติดฉลากเพื่อสังคม (social labeling) มาเป็นมาตรการเสริมในการส่งเสริมการค้าและสิทธิแรงงาน ไปพร้อมๆกันได้

การที่ประเทศพัฒนาแล้วพยายามผลักดันให้ WTO นำเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่เงื่อนไขในการจำกัดการค้า ก็เป็นเพราะ บทบัญญัติของ GATT มีช่องทางให้ตีความและนำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาประยุกต์ ช่องทางดังกล่าวมีอย่างน้อย 5 ช่องทาง [Mah, 1997; และ Brown, 2000] ได้แก่

(1) บทบัญญัติว่าด้วยการป้องกันการทุ่มตลาด (anti-dumping) มาตรา 6 ของ GATT ที่กล่าวว่า สินค้าที่นำเข้าอาจถูกจัดเก็บภาษีตอบโต้การทุ่มตลาด (anti-dumping duty) ถ้าสินค้านั้นมีราคาที่ต่ำกว่าราคาปกติ (normal value) และการขายสินค้าชนิดนี้จะเป็นการทำร้ายผู้ประกอบการภายในประเทศ ดังนั้น ประเทศผู้นำเข้าหากต้องการจัดเก็บภาษีทุ่มตลาด จะต้องทำการพิสูจน์ว่า (ก) สินค้าชนิดนี้ตั้งราคาขายต่ำกว่าราคาปกติหรือไม่ (ข) ต้องมีหลักฐานว่า ประเทศผู้ส่งออกตั้งราคาขายแบบเลือกปฏิบัติ (price discrimination) หรือไม่ เช่น ตั้งราคาขายแตกต่างกันในแต่ละประเทศที่ส่งสินค้าไปขาย และราคาที่ขายในประเทศตนนั้นต่ำกว่าที่ขายในประเทศอื่น (ค) สินค้าชนิดนี้มีต้นทุนการผลิตต่ำเกินควรหรือไม่ และ (ง) สินค้าชนิดนี้ขายในราคาที่ต่ำกว่าต้นทุนการผลิตหรือไม่

ด้วยเหตุนี้ ประเทศพัฒนาแล้วหรือกลุ่มผู้สนับสนุนบทบาทของ WTO เห็นว่า การผลิตสินค้าโดยมีมาตรฐานแรงงานต่ำ นับว่าเป็นการกดขี่แรงงานหรือลดสวัสดิการทางสังคม (social dumping) และ การไม่ปฏิบัติตามหรือการฝ่าฝืนมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO เปรียบเสมือนการกดขี่แรงงานทางสังคมและเปรียบเสมือนเป็นการลดต้นทุนให้ต่ำลง จนสามารถขายสินค้าในราคาต่ำกว่า

ราคาปกติได้ อย่างไรก็ตาม การยกเว้นที่ WTO จะทำการพิสูจน์ได้ว่า สินค้าที่ผลิตโดยการฝ่าฝืนมาตรฐานแรงงานหลักเป็นการทุ่มตลาดประเภทหนึ่ง

(2) บทบัญญัติว่าด้วยการจัดเก็บภาษีเพื่อตอบโต้ (countervailing duties) ตามมาตรา 16 ของ GATT ที่กล่าวว่า ประเทศผู้นำเข้าสามารถตั้งกำแพงภาษีนำเข้าเพื่อตอบโต้การอุดหนุนสินค้าเพื่อส่งออกของประเทศผู้ส่งออกได้ โดยการอุดหนุนนั้นต้องอยู่ในรูปของ การช่วยเหลือทางการเงินของภาครัฐ การช่วยเหลือด้านรายได้ (income support) และ การช่วยเหลือด้านราคา (price support)

ด้วยเหตุนี้ กลุ่มสนับสนุนบทบาทของ WTO เห็นว่า รัฐบาลที่สนับสนุนการฝ่าฝืนมาตรฐานแรงงานหลัก ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตของสินค้าต่ำลง และถ้ามีการส่งออกสินค้าเหล่านี้ ก็เปรียบเสมือนว่า รัฐบาลให้การอุดหนุนการส่งออกนั่นเอง อันเป็นการส่งเสริมการค้าที่ไม่ยุติธรรม ดังนั้น ประเทศผู้นำเข้าจึงสามารถตั้งกำแพงภาษีศุลกากรตอบโต้ได้ เพื่อปกป้องคุ้มครองอุตสาหกรรมภายในประเทศ

แต่ WTO พิจารณาแล้ว เห็นว่า การฝ่าฝืนมาตรฐานแรงงานหลัก มิได้เข้าข่ายการอุดหนุนทางการเงิน หรือ การช่วยเหลือด้านรายได้ หรือการโอนรายได้ หรือ การช่วยเหลือด้านราคา ดังนั้น ข้ออ้างของกลุ่มสนับสนุนนี้ จึงไม่ประสบความสำเร็จ

(3) บทบัญญัติว่าด้วยการยกเว้นทั่วไป (general exception provision) ตามมาตรา 20 ของ GATT ที่กล่าวถึง มาตรา 20 (e) โดยมีใจความว่า ประเทศผู้นำเข้าสามารถกีดกันการนำเข้าสินค้าที่ผลิตโดยนักโทษ ซึ่งอาจจัดว่าเป็นการใช้แรงงานบังคับ อันเป็นการขัดกับมาตรฐานแรงงานหลักด้านหนึ่ง แต่ในบรรดามาตรฐานแรงงานหลักด้านอื่นๆมิได้ขัดกับมาตรา 20 เลย ด้วยเหตุนี้ จึงไม่สามารถนำมาตรา 20 ของ GATT มาจำกัดการนำเข้าสินค้าที่ผลิตมาด้วยการฝ่าฝืนมาตรฐานแรงงานหลักแบบองค์รวมได้ ดังนั้น ข้อขัดแย้งภายในบทบัญญัติของ GATT มาตรา 20 (e) เรื่องการจำกัดการนำเข้าสินค้านำเข้า (สินค้าที่ผลิตโดยนักโทษ) นั้น ควรจะครอบคลุมถึง “แรงงานบังคับ” ทุกประเภทหรือไม่ จึงเป็นหน้าที่ของ WTO ที่จะต้องพยายามอธิบายมาตรานี้ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

(4) บทบัญญัติว่าด้วยการการเป็นการลบล้างและการทำให้เสื่อมเสีย (nullification and impairment provision) ตามมาตรา 23 ของ GATT ที่อนุญาตให้ประเทศสมาชิกสามารถร้องเรียนได้ว่าการกระทำหรือการส่งออกสินค้าจากประเทศคู่ค้า (ประเทศกำลังพัฒนา) จะทำให้เกิดความเสียหายหรือเสื่อมเสีย (แก่ประเทศพัฒนาแล้ว) และเป็นการขัดกับหลักการของ GATT อย่างไรก็ตาม บทบัญญัตินี้มิได้มีทางออกหรือข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเรื่องมาตรฐานแรงงานหลัก (ถ้าประเด็นเรื่องสภาพการทำงานที่เลวร้ายจะเข้าข่ายมาตรา 23 นี้) และ โดยทั่วไป WTO มักจะให้ประเทศที่ถูกร้องเรียนดำเนินการปรับปรุงกฎหมายและการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานภายในประเทศเองตามความสมัครใจ (mutually satisfactory adjustment)

(5) กลไกการทบทวนนโยบายการค้า (trade policy review mechanism: TPRM) โดยหลักการแล้ว การดำเนินนโยบายหรือมาตรการจัดตั้งเขตส่งเสริมการส่งออก (export zone) นั้น TPRM สามารถ

นำประเด็นมาตรฐานแรงงานหลักมาเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการพิจารณาเขตส่งเสริมการส่งออกได้ และควรที่จะเข้าตรวจสอบการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในเขตการส่งเสริมการส่งออก (export processing zone) ต่างๆด้วย โดยให้ ILO เป็นองค์กรประเภทผู้เชี่ยวชาญ (competent body) ในการกำหนดมาตรฐานและบังคับ (enforce) ให้มีการใช้มาตรฐานแรงงานอย่างจริงจัง แต่ TPRM ก็มีได้มีบทลงโทษในกรณีที่ผู้ประกอบการในเขตส่งเสริมการส่งออกมิได้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานสากล

ด้วยเหตุผลทั้งปวงนี้ Brown (2000) จึงสรุปว่าเป็นการยากมากที่สหรัฐอเมริกาและประเทศพัฒนาแล้วอื่นๆจะผลักดันให้ WTO เข้ามาเกี่ยวข้องกับเรื่องมาตรฐานแรงงาน นอกจากนี้ หากมีการนำเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่บทบัญญัติ GATT จริง บทบาทของ WTO จะต้องวางอยู่บนพื้นฐานความหลากหลายของหลักการ (multi-principle agency) นั่นคือ บทบาทในการบริหารควบคุมมิให้ประเทศสมาชิกฝ่าฝืนบทบัญญัติทางการค้า (trade violations) และ บทบาทในการควบคุมมิให้มีการฝ่าฝืนบทบัญญัติด้านแรงงาน (labour violations)² ซึ่งอาจจะกลายเป็นการสร้างความยุ่งยากในการบริหารจัดการ รวมถึงการใกล้เคียงข้อพิพาท เพราะอาจมีความเป็นไปได้ว่า หลักการทั้งสองอาจมีความขัดแย้งกันเอง (multi-principal with conflict objectives)³ นอกจากนี้ WTO (ผ่านคณะพิจารณาข้อพิพาท) จะต้องอาศัยปัจจัยหลายประการในการคำนวณหาผลประโยชน์ทางสังคม (social benefit) และผลเสียจากการลงโทษผู้ฝ่าฝืนบทบัญญัติ (social cost) เพื่อพิจารณาว่า ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นนั้นจะก่อให้เกิดผลประโยชน์สุทธิแก่สังคม (net social benefit) หรือไม่⁴ ปัจจัยดังกล่าวนี้ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลประโยชน์และผลเสียของการฝ่าฝืนบทบัญญัติ (หรือของการปฏิบัติตามบทบัญญัติ) ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานและการค้ามีมากน้อยเพียงใด (ในทั้งสองประเทศคู่พิพาท) และคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ (Committee of Experts) จะสามารถเข้าแทรกแซงตรวจสอบข้อมูลในประเทศคู่พิพาทได้มากน้อยเพียงใด ถ้าคณะกรรมการพิจารณาข้อพิพาทได้รับข้อมูลมากอย่างถูกต้องและชัดเจนและเกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างประเทศมาก ดังนั้น บทลงโทษที่ประเทศผู้ฝ่าฝืนจะได้รับย่อมมากตามไปด้วย [โปรดอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมใน Brown (2000)]

² และยังมีบทบาทของ WTO ในการควบคุมมิให้มีการฝ่าฝืนบทบัญญัติด้านสิ่งแวดล้อม ตามมาตรา 20 (g) อีกด้วย

³ นั่นคือ การส่งเสริมมาตรฐานแรงงานให้เข้มงวด อาจไม่สนับสนุนให้ประเทศนั้นแข่งขันทางการค้าได้อย่างราบรื่น หรือ อาจสูญเสียความได้เปรียบทางการค้า เพราะต้นทุนแรงงานสูง ขณะที่การส่งเสริมการค้าเสรีอาจกระตุ้นให้มีการลดต้นทุนการผลิตโดยการกดขี่แรงงาน เป็นต้น – ผู้เขียน

⁴ องค์กรของ GATT องค์กรหนึ่งที่เรียกว่า Working Group on Social Dimensions of the Liberalization of International Trade ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1994 ภายหลังจากการพิจารณาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานและการค้าระหว่างประเทศ คณะทำงานชุดนี้ไม่สามารถหาข้อยุติได้ เพราะมีการโต้เถียงกันจนเกิดเป็นสองขั้ว จนทำให้การพิจารณาของคณะทำงานชุดนี้ไม่ประสบความสำเร็จ [Mah, 1997: 773]

5.2 บทบาทของ WTO กับ ILO เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

แม้ว่าในที่ประชุมของ WTO ครั้งที่ 1-3 ได้ข้อสรุปชัดเจนว่า WTO จะไม่นำเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่เวทีการเจรจา เนื่องจากไม่มีความสัมพันธ์กับการแข่งขันทางการค้าอย่างชัดเจน โดยเห็นควรให้ ILO ทำหน้าที่ในการยกระดับมาตรฐานแรงงานของประเทศสมาชิก WTO เอง โดยเฉพาะที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา คำถามสำคัญอีกข้อหนึ่งคือ องค์กรใดระหว่าง WTO กับ ILO ที่ควรจะเข้ามาจัดการ หรือดูแลเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการค้าระหว่างประเทศกับมาตรฐานแรงงานอย่างจริงจังในอนาคต

สำหรับประเด็นวิาทะเรื่องบทบาทของ WTO ต่อมาตรการด้านแรงงานนั้นเป็นเรื่องค่อนข้างชัดเจนว่า WTO สนใจเฉพาะเรื่องกำกับดูแลให้เกิดการค้าเสรีและให้ ILO เข้ามารณรงค์เรื่องการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก แม้ว่าบทบัญญัติของ GATT มาตรา 20 (e) จะยกเว้นมิให้มีการค้าเสรีหรืออนุญาติให้จำกัดการค้ากรณีผลิตภัณฑ์ที่ใช้แรงงานนักโทษ แต่ก็ได้ครอบคลุมถึงแรงงานประเภทอื่นๆ (เช่น แรงงานเด็ก แรงงานบังคับอื่นๆ) ดังนั้น จึงมักไม่พบข้อพิพาททางการค้าที่เกี่ยวข้องกับการตีความตามมาตรา 20 (e) เฉกเช่น ปัญหาข้อพิพาทเรื่องการค้ากับสิ่งแวดล้อมตามมาตรา 20 (g) ด้วยเหตุนี้ การหยิบยกประเด็นมาตรฐานแรงงานหลักและมาตรฐานแรงงานอื่นๆ เข้าสู่การเจรจาของ WTO จึงเป็นการประกาศเจตจำนงของผู้เสนอวาระนี้ ว่าต้องการสร้างอุปสรรคทางการค้ารูปแบบใหม่ๆ โดยอ้างเหตุผลด้านสิทธิมนุษยชนเป็นสำคัญ และได้กลายเป็นการโต้แย้งกัน ระหว่างกลุ่มสนับสนุนบทบาทของ WTO กับกลุ่มคัดค้านที่ต้องการให้ ILO เข้ามาดำเนินการเรื่องมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานมากกว่า โดยกลุ่มผู้สนับสนุนให้เหตุผลว่า มาตรการทางการค้าเป็นมาตรการที่มีประสิทธิภาพ (effective) ในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน トラบดีที่ ILO หรือองค์กรระหว่างประเทศอื่นๆ ไม่มีมาตรการบังคับโดยตรง หรือไม่มีมาตรการลงโทษประเทศที่บกพร่องในการคุ้มครองสิทธิแรงงานหรือสิทธิมนุษยชน ดังนั้น หากประเทศใดไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงด้านแรงงาน (ถ้ามี) ประเทศสมาชิก WTO อื่นๆจะสามารถร่วมกันดำเนินการมาตรการคว่ำบาตรทางการค้าได้โดยไม่ฝ่าฝืนบทบัญญัติของ GATT ส่วนกลุ่มที่คัดค้าน ให้เหตุผลว่า การกำหนดมาตรการด้านแรงงานควรให้แต่ละประเทศดำเนินการตามความสมัครใจมากกว่า การใช้มาตรการข่มขู่ทางการค้า เช่น การกำหนดมาตรการแรงงานของบริษัทเอกชน อาทิ ไนกี้ (Nike) และการติดฉลากว่าไม่ได้ใช้แรงงานเด็ก ของบริษัทผลิตพรมในปากีสถานและอินเดีย เป็นต้น เพราะนโยบายด้านแรงงานเป็นเรื่องการบริหารภายในประเทศมากกว่าเรื่องการค้าระหว่างประเทศ [Suranovic, 2002 :241-243]

กลุ่มคัดค้านซึ่งประกอบด้วยประเทศกำลังพัฒนาเป็นส่วนใหญ่ที่พยายามยับยั้งมิให้มีการนำเรื่อง “การคุ้มครองสิทธิแรงงาน” มาเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้า และพยายามคัดค้านการเข้ามาบทบาทของ WTO ในประเด็นด้านแรงงาน โดยมีเหตุผลอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ ประการแรก องค์กรการค้าโลก (WTO) มีหน้าที่เหมาะสมสำหรับการเจรจาเรื่องมาตรฐานแรงงาน ประการที่สอง

ความสัมพันธ์ระหว่างการค้าเสรีกับมาตรฐานแรงงานยังไม่มีเชื่อมโยงกันชัดเจน ดังนั้นโอกาสที่จะเกิดการแข่งขันทางการค้าอย่างไม่เท่าเทียมกันแทบจะไม่เกิดขึ้น ประการที่สาม เป็นที่สงสัยอย่างมากว่าการนำเรื่องการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักหรือการคุ้มครองแรงงานมาเป็นเงื่อนไขทางการค้านั้น อาจเป็นไปตามครรลองของลัทธิกีดกันทางการค้า (protectionism) แม้ว่าจะมีความพยายามที่จะบอกว่าเงื่อนไขจะไม่ทำให้ประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำ สูญเสียความสามารถในการแข่งขัน (competitiveness) แต่ประการใด [Torres, 1996 : 10; Heintz, 2002 : 15-16; และ Rollo and Winters, 2000 : 572-3] ประกอบกับองค์กร ILO ก็เป็นหน่วยงานตรงที่ดูแลเรื่องมาตรฐานแรงงานหลักอยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นที่ WTO ต้องเข้ามายุ่งเกี่ยวในด้านแรงงานในระเบียบการค้าระหว่างประเทศ

ประการที่สี่ กฎการละเมิดสิทธิแรงงาน อาจเกิดขึ้นโดยลำพังหรือแยกจากการค้าระหว่างประเทศก็ได้ ไม่จำเป็นต้องนำเรื่องการคุ้มครองแรงงานและการค้ามาเชื่อมโยงไว้ด้วยกันเสมอไป ตัวอย่างเช่น หากประเทศกำลังพัฒนามีการใช้แรงงานเด็กเพื่อการผลิตสินค้าเกษตรสำหรับการบริโภคภายในประเทศ มิใช่เพื่อการส่งออก ดังนั้น การค้าระหว่างประเทศสำหรับสินค้าอุตสาหกรรม (ที่ใช้แรงงานผู้ใหญ่) ก็ไม่ควรได้รับอุปสรรคทางการค้าเนื่องจากเพราะประเทศกำลังพัฒนาใช้แรงงานเด็กในประเทศ กล่าวอีกนัยหนึ่ง หากมีการนำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นข้อบังคับใน GATT/WTO (โดยมิได้มีการกำหนดเฉพาะเจาะจงไปยังการผลิตสินค้าใดๆ) ย่อมหมายความว่า แม้ว่าประเทศนั้นมีการใช้แรงงานเด็ก แต่มิใช่เพื่อผลิตสินค้าส่งออก ประเทศนั้นก็ต้องมีกฎระเบียบเพื่อการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (เช่นการห้ามใช้แรงงานเด็ก) ถ้าต้องการค้าขายกับประเทศสมาชิก GATT/WTO ซึ่งกลุ่มคัดค้าน (ประเทศกำลังพัฒนา) เห็นว่าเป็นการไม่เหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำนโยบายกิจการภายในประเทศไปเกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างประเทศ

ประการที่ห้า สำหรับประเด็นเรื่องการห้ามใช้แรงงานเด็กนั้น Rollo and Winters (2000 : 572-3) ได้ยกตัวอย่างให้เห็นว่า ผู้ประกอบการในสหรัฐอเมริกาปฏิเสธที่จะผลิตหรือสั่งซื้อลูกฟุตบอล (soccer ball) จากภูมิภาคเอเชียที่มีการใช้แรงงานเด็กในการผลิตสินค้า (เช่น ปากีสถาน จีน อินเดีย และไทย) แต่ก็ได้หันไปผลิตลูกฟุตบอลในสหรัฐอเมริกา (หรือไปเพิ่มการจ้างงานของคนสหรัฐอเมริกา) กลับหันไปสั่งซื้อหรือผลิตจากประเทศอื่นแทน หรือเกิดการเบี่ยงเบนทางการค้า (trade diversion) และโอกาสจะเกิดปัญหา race-to-the-bottom ด้านมาตรฐานแรงงานในสหรัฐอเมริกาก็แทบจะไม่หรือเท่ากับศูนย์ เพราะสหรัฐอเมริกาเองก็ยังไม่ถึงกับยกเลิกมาตรฐานแรงงานการห้ามใช้แรงงานเด็กในประเทศของตน ด้วยเหตุนี้ การห้ามใช้แรงงานเด็กจึงน่าจะเป็นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (สิทธิของเด็ก) หรือ “Just do something” และเพื่อประโยชน์ของเด็กมากกว่าเรื่องการค้าระหว่างประเทศ โดยเฉพาะแรงงานเด็กในประเทศกำลังพัฒนาที่ยากจน (มากกว่าแรงงานเด็กในประเทศพัฒนาแล้ว)

Stern and Terrell (2003 : 8-10) เสนอแนะว่า การบีบบังคับให้มีการใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาที่ยากจนภายในกำหนดระยะเวลาใดๆนั้นมิใช่การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานใน

ประเทศกำลังพัฒนา และมีใช้เครื่องมือในการเจรจาทางการค้า ดังนั้นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เหมาะสมที่สุดคือ

(1) ประเทศพัฒนาแล้วต้องมีนโยบายรองรับการตกงานของบรรดาลูกจ้างบริษัทที่ต้องเลิกกิจการเพราะแข่งขันกับสินค้านำเข้าราคาถูกไม่ได้ เช่น การโยกย้ายคนงานไปยังภาคเศรษฐกิจที่กำลังเจริญเติบโตหรือการให้ความช่วยเหลือด้านเงินทุนเพื่อนำไปประกอบอาชีพส่วนตัว ซึ่งเป็นมาตรการที่ไม่สร้างภาระให้แก่ภาครัฐเท่าใดนัก

(2) องค์การระหว่างประเทศและประเทศพัฒนาแล้วบางประเทศก็ควรให้เงินช่วยเหลือกับแก่รัฐบาลประเทศกำลังพัฒนาที่ยากจน เพื่อจะได้นำไปใช้ช่วยเหลือหรือแก้ไขความยากจนและยกระดับการศึกษา เพื่อจักได้ช่วยแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายแรงงานเด็กและการพัฒนาฝีมือ/ทักษะ/ความรู้ของประชาชนให้สูงเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของนายจ้างที่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

(3) บริษัทข้ามชาติก็สามารถช่วยยกระดับมาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาที่เป็นแหล่งลงทุนของตนได้ โดยการกำหนดหลักจริยธรรม (code of conduct) ด้านแรงงาน เพื่อใช้ในบริษัทหรือโรงงานในประเทศเหล่านี้ซึ่งเป็นการช่วยให้ลูกจ้างชาวท้องถิ่นได้รับสวัสดิการที่ดีในการทำงานในบริษัทข้ามชาติ และ

(4) บทบาทของผู้บริโภคในประเทศพัฒนาแล้วก็สามารถยกระดับมาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาที่ผลิตสินค้าส่งออกไปยังประเทศพัฒนาแล้ว โดยการรณรงค์ไม่ซื้อสินค้าที่ผลิตจากแรงงานบังคับหรือจากแรงงานเด็กหรือจากการกดขี่แรงงาน (หรือที่มักจะเรียกว่า Sweatshop) โดยรณรงค์การติดฉลาก (label) เช่น Rugmark (ฉลากบ่งบอกการไม่ใช้แรงงานเด็กในผลิตภัณฑ์พรม) และการก่อตั้ง Child Labour Coalition (ก่อตั้งเมื่อ ค.ศ. 1989/พ.ศ. 2532) เพื่อต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก

อย่างไรก็ดี การส่งเสริมการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักในประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายจำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือทางการเงินจาก ILO เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้การศึกษาทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างถึงความสำคัญและการบริหารจัดการเรื่องมาตรฐานแรงงานหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้แรงงานเด็ก นอกจากนี้ Rollo and Winters (2000) ยังเสนอว่าองค์กรที่ดูแลเด็กหลายองค์กรก็สามารถเข้ามาคุ้มครองแรงงานเด็กและคุ้มครองสิทธิเด็กได้ดีกว่าองค์กร WTO (หรือ ILO ด้วยซ้ำไป) เช่น UNICEF และธนาคารโลก (World Bank) ที่สามารถจัดสรรความช่วยเหลือทางการเงินและทางเทคนิคมาพัฒนาคุณภาพของเด็ก และยังมีโอกาสและอำนาจต่อรองกับภาครัฐบาลที่จะพัฒนาชนบทโดยเน้นที่เด็กและระบบการศึกษามากขึ้น

นักวิชาการหลายท่านเห็นว่าองค์กร WTO จะเข้ามาใกล้เคียงเรื่องมาตรฐานแรงงานในเวทีการค้าระหว่างประเทศก็ต่อเมื่อ (ก) การลดระดับแรงงานมาตรฐานแรงงาน โดยมีเจตนาเพื่อลดต้นทุนการผลิต และ (ข) หากการลดระดับมาตรฐานแรงงานเกิดขึ้นเฉพาะในภาคการผลิตเพื่อการส่งออก

ในขณะที่ในภาคการผลิตเพื่อการบริโภคภายในประเทศมิได้มีการเปลี่ยนแปลงระดับมาตรฐานแรงงาน ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นการทุ่มตลาดแบบหนึ่งหรือที่เรียกกรณีนี้ว่าการกดขี่แรงงานหรือการลดสวัสดิการทางสังคม (Social Dumping) อย่างตั้งใจ

องค์กร WTO จะสามารถช่วยเหลือเรื่องมาตรฐานแรงงานและสิทธิมนุษยชน ได้อย่างไรนั้น Eglin (2001: 185-9) เสนอแนวทางไว้ 6 ประการ ได้แก่

(1) การส่งเสริมการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศจะเป็นการช่วยให้ผู้ประกอบการของประเทศกำลังพัฒนาที่อยู่ในธุรกิจการส่งออกต้องพัฒนาคุณภาพสินค้าและสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งบริษัทข้ามชาติก็จะนำหลักจริยธรรมด้านแรงงานของตนมาใช้ในโรงงานของตนที่ตั้งอยู่ในประเทศกำลังพัฒนาด้วย

(2) การส่งเสริมหลักการห้ามเลือกปฏิบัติ (non-discrimination) ระหว่างมาตรการที่บังคับใช้ภายในประเทศกับมาตรการที่บังคับใช้กับสินค้านำเข้า เช่น การห้ามขายหรือใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของแรงงาน (มาตรการภายในประเทศ) ก็ต้องสอดคล้องกับการห้ามนำเข้า (import prohibition) เครื่องมืออุปกรณ์ชนิดนี้ด้วย (ซึ่งเป็นมาตรการบังคับใช้กับสินค้านำเข้า) ดังนั้น การห้ามนำเข้าสินค้าเหล่านี้ก็มีได้ขัดกับหลักการห้ามเลือกปฏิบัติของ WTO

(3) การส่งเสริมให้มีการติดฉลาก (labeling) แทนมาตรการกีดกันทางการค้า โดยให้ผู้บริโภคเป็นผู้ตัดสินใจ เพราะ WTO ไม่ควรเข้าไปก้าวล่วงเรื่องกระบวนการผลิต ดังนั้น ผลิตภัณฑ์พรม (carpet) ที่ผลิตโดยแรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ ย่อมไม่แตกต่างจากผลิตภัณฑ์พรมที่ผลิตโดยแรงงานผู้ใหญ่หรือแรงงานสมัครใจ ทั้งนี้เพราะว่า

(ก) WTO ไม่สามารถเข้าไปใช้อำนาจบีบบังคับให้ประเทศสมาชิกให้ดำเนินนโยบายภายในประเทศด้านอื่นๆ โดยฝ่ายบทบัญญัติด้านการค้าระหว่างประเทศ (no extra-jurisdictional action)

(ข) เหตุผลทางเศรษฐศาสตร์ กล่าวคือ การแทรกแซงของ WTO โดยใช้มาตรฐานแรงงานเป็นเกณฑ์ อาจก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี เช่น การห้ามใช้แรงงานเด็ก อาจทำให้ผู้ประกอบการหันไปใช้แรงงานผู้ใหญ่ในการผลิตสินค้าเพื่อส่งออก แต่อาจลดสวัสดิการหรือลดคุณภาพของบรรยากาศการทำงานในสถานประกอบการเพื่อเป็นการลดต้นทุน (ให้ใกล้เคียงกับการจ้างแรงงานเด็ก) นอกจากนี้ แรงงานเด็กที่ถูกปลดออกจากงาน อาจหันไปหารายได้จากภาคเศรษฐกิจนอกระบบหรือตลาดมืดได้ (ดังกล่าวไว้บ้างแล้วในบทที่ 3)

(4) WTO พยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดข้อพิพาทให้มากที่สุด ดังนั้น การบรรจุประเด็นด้านแรงงาน ก็อาจก่อให้เกิดกรณีพิพาทเพิ่มมากขึ้น

(5) WTO ควรใช้อำนาจหน้าที่ในการขยายการค้าเสรีมากกว่าใช้อำนาจของตนทำร้ายประเทศกำลังพัฒนาซึ่งมีอำนาจน้อยกว่าประเทศสมาชิกอื่นๆ และไม่ควรนำประเด็นด้านการค้าเสรีไปปะปนกับประเด็นด้านสังคม และสิทธิมนุษยชนจนมากเกินไป

(6) WTO ต้องเคารพสิทธิของประเทศสมาชิกในการดำเนินนโยบายภายในประเทศ ซึ่งแต่ละประเทศไม่จำเป็นต้องดำเนินนโยบายภายในเหมือนกัน

5.3 มาตรฐานแรงงานภายใต้ ข้อตกลงการค้าภูมิภาค

สำหรับเรื่องมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงการค้าภูมิกานั้น ในที่นี้จะกล่าวถึงข้อตกลงเพียง 5 กรณีเท่านั้น เพื่อให้เห็นความแตกต่างของข้อตกลงเหล่านี้ อันได้แก่ (1) ข้อตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (North American Free Trade Agreement: NAFTA) ซึ่งประกอบด้วยประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา และเม็กซิโก (2) ข้อตกลงการค้าเสรีของประชาคมยุโรป (European Communities: EC) หรือสหภาพยุโรปในปัจจุบันซึ่งประกอบด้วย 25 ประเทศ (3) ข้อตกลงการค้าเสรีของยุโรป (European Free Trade Association: EFTA) ซึ่งประกอบด้วยประเทศไอซ์แลนด์ ลิกเตนสไตน์ นอร์เวย์ และ สวิตเซอร์แลนด์ (4) ข้อตกลงความร่วมมือในอาฟริกาตะวันออก (Ease African Cooperation: EAC) ซึ่งประกอบด้วย ประเทศเคนยา แทนซาเนีย และ อุกันดา และ (5) ตลาดร่วมแคริบเบียน (Caribbean Community and Common Market: CARICOM)⁵

ในข้อตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (NAFTA) มีเนื้อหาเกี่ยวกับความร่วมมือด้านแรงงานด้วย ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับสภาพการทำงานให้ดีขึ้นและคุณภาพชีวิตของแรงงานให้สูงขึ้นในประเทศสมาชิก รวมทั้งเห็นพ้องต้องกันให้ประเทศสมาชิกดำเนินมาตรการทางกฎหมายแรงงานให้เข้มงวดยิ่งขึ้น ทั้งนี้มีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมด้านแรงงาน (Commission for Labour Cooperation) โดยแต่ละประเทศจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแห่งชาติ (National Administrative Office) เพื่อให้ความร่วมมือด้านแรงงานบรรลุเป้าหมายและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ประเทศสมาชิกที่ยังมีระบบกฎหมายไม่พัฒนาเท่าที่ควร เป็นที่แน่นอนแล้วว่าเม็กซิโกจัดเป็นประเทศสมาชิกที่มีระบบมาตรฐานแรงงานยังไม่เข้มแข็งและการปฏิบัติตามกฎหมายยังไม่เข้มงวดเท่าที่ควร แม้ว่าระดับมาตรฐานแรงงานจะสูงกว่าสหรัฐอเมริกาและแคนาดาก็ตาม เช่น เม็กซิโกมีกฎหมายให้นายจ้างต้องแบ่งปันผลประโยชน์หรือกำไรให้แก่แรงงานด้วย ซึ่งทั้งสหรัฐอเมริกาและแคนาดาไม่มีข้อกฎหมายนี้⁶

⁵ ส่วนข้อตกลงการค้าภูมิกาคืออื่นๆ เช่น อาเซียน (ASEAN) เขตการค้าเสรีอาเซียน (AFTA) เขตการค้าเสรีบอลติก (BFTA) ตลาดร่วมอเมริกากลาง (CACM) ฯลฯ ไม่มีเนื้อหาด้านมาตรฐานแรงงานหรือสวัสดิการแรงงานเลย หรือมีเพียงการระบุเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรีเท่านั้น

⁶ แต่การกำหนดมาตรฐานแรงงานด้านค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ กลับสร้างปัญหาทางเศรษฐกิจให้แก่เม็กซิโก คือ เกิดระบบเศรษฐกิจทวิลักษณ์อย่างชัดเจน และเกิดการว่างงานในเมืองสูง เพราะ ค่าจ้างขั้นต่ำนั้นสูงใจให้คนอพยพมาทำงานในเมืองหรือทำงานในภาคเศรษฐกิจในระบบมากขึ้น แต่ภาคเศรษฐกิจนี้ไม่สามารถรองรับคนงานได้หมด เพราะมีภาคเศรษฐกิจในระบบมีสัดส่วนเล็กกว่าภาคเศรษฐกิจนอกระบบ [Erickson and Mitchell, 2000: 295]

ในช่วงแรกๆของการดำเนินการตามข้อตกลง NAFTA คณะกรรมการร่วมด้านแรงงานต้องดำเนินการพิจารณาข้อพิพาทระหว่างผู้ประกอบการในสหรัฐอเมริกากับผู้ประกอบการในเม็กซิโก โดยสหภาพแรงงาน Teamsters และ United Electrical Worker ฟ้องร้องเม็กซิโกว่าบริษัทในเครือ Honey Well กับบริษัท General Electric ที่ตั้งโรงงานในเม็กซิโกปฏิเสธสิทธิของแรงงานในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานอิสระ(ที่ไม่เกี่ยวข้องกับสหพันธ์แรงงานแห่งชาติเม็กซิโก-- Mexican Labour Federation) แต่ในที่สุดคณะกรรมการบริหารแห่งชาติสหรัฐอเมริกาของ NAFTA ก็ไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่ากฎหมายเม็กซิโกไม่เข้มงวดกวดขันเท่าที่ควรจะเป็น [Erickson and Mitchell, 2000 : 295] และจากการศึกษาของ Maskus et al. (1995: 172) ก็พบว่า ถ้าพิจารณาในภาพรวม (รวมทุกประเภทของมาตรฐานแรงงานหลัก) มาตรฐานแรงงานของเม็กซิโกมิได้ต่ำกว่าหรืออ่อนกว่าของสหรัฐอเมริกาเลย เพียงแต่ประชาชนที่จะได้รับการคุ้มครองมีเพียงสัดส่วนน้อย เพราะประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรมและภาคเศรษฐกิจนอกระบบหรือภาคเศรษฐกิจแบบไม่เป็นทางการ (informal sector)

อย่างไรก็ดี สหภาพแรงงาน Teamsters ก็ประสบความสำเร็จขั้นหนึ่ง ในการกีดกันมิให้ผู้ประกอบการและผู้ขับรถบรรทุกของเม็กซิโก (Mexican truckers) เข้ามาดำเนินธุรกิจในสหรัฐอเมริกา ด้วยการสนับสนุนของกรมการขนส่ง (Department of Transportation) ในการตรวจสอบส่งสินค้าผ่านพรมแดนสหรัฐอเมริกา-เม็กซิโก [Erickson and Mitchell, 2000: 259-6] กรณีตัวอย่างนี้เป็นข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นได้ง่ายเพราะสหรัฐอเมริกาและเม็กซิโกมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจอย่างใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดน การขนส่งสินค้าข้ามพรมแดน การโยกย้ายฐานการผลิตไปยังเม็กซิโก การตั้งโรงงานผลิตชิ้นส่วนและส่วนประกอบในเม็กซิโกเพื่อป้อนโรงงานประกอบในสหรัฐอเมริกาและการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารเพราะอาณาเขตของประเทศติดกัน ถึงกระนั้นก็ตามประเด็นด้านมาตรฐานแรงงานหลักในประเทศคู่สัญญา (เม็กซิโก) ของสหรัฐอเมริกา ก็ยังเป็นจุดอ่อนที่สหรัฐอเมริกาสามารถหยิบยกขึ้นมาเจรจาต่อรองเพื่อให้ประเทศคู่สัญญาดำเนินมาตรการด้านแรงงานให้เข้มงวดมากขึ้น ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับอำนาจต่อรองของสหภาพหรือสหพันธ์แรงงานในสหรัฐอเมริกาอีกด้วย

ในสหภาพยุโรป (European Union) นับว่ามีกฎหมายสนับสนุนระบบสวัสดิการสังคม (social welfare) ได้ค่อนข้างสมบูรณ์แบบ (มากกว่าสหรัฐอเมริกาเสียอีก) ทั้งนี้แผนปฏิบัติการด้านสวัสดิการสังคมของยุโรป (social action plan) เกิดขึ้นครั้งแรกในช่วงที่เป็นตลาดร่วมยุโรป (European Economic Community) ตอนต้นคริสต์ทศวรรษ 1970 และต่อมามีการจัดตั้งสหภาพยุโรป ในปี ค.ศ. 1992 (พ.ศ. 2535) จึงได้จัดบทบัญญัติด้านสวัสดิการสังคมที่เรียกว่า Social Charter ซึ่งครอบคลุมเรื่องการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานชั่วคราว (protection of temporary workers) การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (equal treatment of the sexes) การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (health and safety in

the workplace) และการห้ามและจำกัดการใช้แรงงานเด็ก (bans and limits on child labour) [Erickson and Mitchell, 2000 : 295-6]

เมื่อสหภาพยุโรปได้ขยายจำนวนสมาชิกมากขึ้นซึ่งเป็นประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าประเทศสมาชิกดั้งเดิมและยังมีระดับมาตรฐานแรงงานต่ำกว่าอีกด้วย (เช่น ประเทศโปรตุเกส กรีซ โปแลนด์) จึงเกิดความห่วงใยว่าจะเกิดปัญหาการลดลงของสวัสดิการสังคม (social dumping) กล่าวคือ เมื่อมีการส่งเสริมการค้าเสรีภายในกลุ่มสหภาพยุโรป ประเทศที่มีค่าจ้างถูกกว่าหรือมีมาตรฐานแรงงานต่ำกว่าจะมีความได้เปรียบทางการค้า ซึ่งสามารถผลิตสินค้าส่งออกไปขายยังประเทศอื่นๆที่มีค่าจ้างสูงกว่าหรือมีมาตรฐานแรงงานสูงกว่า (สมมติให้ปัจจัยอื่นๆคงที่) ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่ประเทศในยุโรป พยายามที่จะลดค่าจ้างแรงงานของตนมิให้สูงเกินไปหรือพยายามที่จะลดความเข้มงวดด้านมาตรฐานแรงงานลง เพื่อจะได้ผลิตสินค้าแข่งขันกับประเทศอื่นๆได้ ด้วยเหตุนี้ จึงคาดการณ์ว่า ในภาพรวมแล้วอาจเกิดปัญหาการลดลงของสวัสดิการสังคม (social dumping) ในสหภาพยุโรปนั่นเอง

อย่างไรก็ดี ยังไม่ปรากฏหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนว่า ได้เกิดปัญหาการลดลงของสวัสดิการทางการสังคม (social dumping) จริงในสหภาพยุโรป แต่กลับพบว่า เกิดการขยับตัวของค่าจ้างแรงงานให้เข้าใกล้กัน (wage convergence) และยังช่วยแก้ไขปัญหารว่างงานของบางประเทศได้อีกด้วย รวมทั้งมาตรฐานแรงงานของประเทศสมาชิกใหม่ก็มีแนวโน้มจะสูงขึ้นให้ใกล้เคียงกับประเทศสมาชิกดั้งเดิม [Erickson and Mitchell, 2000: 297]

ในข้อตกลงการค้าเสรีของยุโรป (EFTA) มีเนื้อหาส่วนใหญ่เป็นการส่งเสริมการค้าเสรีระหว่างประเทศภาคี แต่ก็ได้บรรจุเรื่องแรงงานหรือคนงานเข้าไว้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรี (บทบัญญัติ 8 มาตรา 20-22) ที่ประเทศภาคีจะต้องปกป้องคุ้มครองแรงงานสัญชาติของอีกฝ่ายหนึ่งที่ไม่ไปทำงานในประเทศตน โดยต้องให้การคุ้มครองว่า คนงานเหล่านี้ต้องมีวิถีชีวิต-ได้รับโอกาสในการจ้างงาน-ได้รับเงื่อนไขในการทำงาน-ได้รับสวัสดิการสังคม ที่เหมือนกับประชาชนในประเทศที่อาศัยทำงานอยู่นั้น (same living, employment, working conditions and social security system) รวมถึงการยอมรับมาตรฐานการศึกษา (ยอมรับใบรับรองด้านการศึกษา) ของแรงงานที่มาจากประเทศภาคี โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่มีฝีมือและแรงงานระดับปัญญาชน (professional qualification) อย่างไรก็ดี ประเทศภาคีจะต้องตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก และต้องยึดมั่นว่า การส่งเสริมการค้าระหว่างกัน อันนำมาสู่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจนั้น จะผลักดันให้เกิดการยกระดับมาตรฐานแรงงานให้สูงขึ้น (ซึ่งก็มีเนื้อหาสาระด้านแรงงานที่ไม่แตกต่างจากของสหภาพยุโรปเท่าใดนัก)

สำหรับ ข้อตกลงความร่วมมือในแอฟริกาตะวันออก (EAC) นั้นส่วนใหญ่เป็นความร่วมมือที่ต้องการให้เกิดความสงบสุขในภูมิภาค ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและการเมือง โดยมีเนื้อหาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรี เช่นกัน (บทบัญญัติ 17 มาตรา 104) โดยเน้นการปฏิบัติที่

เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานที่ถือสัญชาติของประเทศภาคี ไม่ว่าจะเป็นการดำรงชีพ การเดินทาง การจ้างงาน การแลกเปลี่ยนข่าวสารด้านแรงงาน และการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง รวมถึงการก่อตั้งองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ (productivity) ของฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนความร่วมมือระหว่างรัฐบาลของประเทศภาคีในการส่งเสริมการจ้างงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศภาคี หนึ่ง ไม่มีการกล่าวถึง การยกระดับมาตรฐานแรงงานหลักในข้อตกลงนี้

กรณีของ **ตลาดร่วมแคริบเบียน (CARICOM)** เป็นข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการค้าเสรีเป็นส่วนใหญ่ โดยมีเนื้อหาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีและการคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพแรงงานทั้งด้านการศึกษาและการปรับปรุงความเป็นอยู่ของแรงงานและปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น อีกทั้งต้องมีการจัดสรรระบบสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงสำหรับแรงงานที่ถือสัญชาติของประเทศภาคี รวมถึงการพัฒนาาระบบสาธารณสุขของประเทศภาคีด้วย (มาตรา 17) นอกจากนี้ ยังมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานหลัก นั่นคือ มีการยินยอมให้มีมาตรการกีดกันการค้าได้ถ้าสินค้านั้นเกี่ยวพันกับการใช้แรงงานนักโทษและแรงงานเด็ก (มาตรา 26) ซึ่งมาตรานี้สอดคล้องกับมาตรา 20 (e) ของ GATT และยังสามารถรวมเรื่องแรงงานเด็กเข้าไปด้วย

5.4 มาตรฐานแรงงานภายใต้ ข้อตกลงการค้าทวิภาคี

ในที่นี้จะกล่าวถึง การจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีทวิภาคีของสหรัฐอเมริกาและของสหภาพยุโรปเท่านั้น เพื่อให้เห็นความแตกต่างในเนื้อหาของข้อกำหนดเรื่องมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงดังกล่าว

สหรัฐอเมริกาประสบความสำเร็จเท่าที่ควรในการขยายการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคี (FTA) กับประเทศต่างๆทั่วโลก ได้แก่ FTA กับชิลี กับสิงคโปร์และกับออสเตรเลีย เป็นต้น สำหรับการเจรจาการค้าเพื่อจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหรัฐอเมริกากับประเทศต่างๆ ในประเด็นการคุ้มครองแรงงานมีอยู่ด้วยกัน 2 เรื่องใหญ่คือ หลักการคุ้มครองแรงงานที่ใช้ในการเจรจาและกลไกการดำเนินการ ดังแสดงในตารางที่ 4 ซึ่งจะกล่าวพอสังเขปดังนี้

ประเด็นแรก หลักการคุ้มครองแรงงานที่ใช้ในการเจรจานั้น ข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคีของสหรัฐอเมริกาได้อิงมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO และมาตรฐานแรงงานของตนโดยประเทศคู่สัญญาจะต้องมีการบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ หากพบว่าประเทศคู่สัญญามีได้ให้ความคุ้มครองแรงงานตามข้อตกลงอย่างเต็มที่ จะมีบทลงโทษโดยการปรับเป็นเงินไม่เกิน 15 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี แม้ว่าสหรัฐอเมริกามีได้บังคับว่าประเทศคู่สัญญาจะต้องให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาต่างๆของ ILO แต่สหรัฐอเมริกาอาจใช้สิทธิตามข้อตกลง ในการเร่งรัดให้ประเทศคู่สัญญาต้องดำเนินการปรับปรุงกฎหมายแรงงานภายในประเทศของตนไปโดยปริยาย [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548: 73-74; และ www.ustr.gov]

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบประเด็นด้านแรงงานในข้อตกลงการค้าเสรีของสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกา-ชิลี	สหรัฐอเมริกา-สิงคโปร์	สหรัฐอเมริกา-ออสเตรเลีย
<p>บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบัญญัติที่ 9 การจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ - บทบัญญัติที่ 18 แรงงาน - บทบัญญัติที่ 23 ข้อยกเว้นทั่วไป 	<p>บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบัญญัติที่ 15 การจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ - บทบัญญัติที่ 17 แรงงาน - บทบัญญัติที่ 21 ข้อยกเว้นทั่วไป 	<p>บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบัญญัติที่ 15 การจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ - บทบัญญัติที่ 18 แรงงาน - บทบัญญัติที่ 22 ข้อยกเว้นทั่วไป
<p>ในความร่วมมือระหว่างกันนั้น จะต้องเป็นการส่งเสริมการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO และต้องสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 182 ด้วย (มาตรา 18.5)</p>	<p>ในความร่วมมือระหว่างกันนั้น จะต้องเป็นการส่งเสริมการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO และต้องสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 182 ด้วย (มาตรา 17.5)</p>	<p>--ไม่ปรากฏข้อความเรื่อง อนุสัญญาฉบับที่ 182 ของ ILO เลย--</p>
<p>บทบัญญัติด้านแรงงานที่มีเนื้อความเหมือนกัน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ในฐานะที่ทั้งสองเป็นสมาชิกของ ILO ดังนั้น จึงจำเป็น ต้องมีข้อตกลงด้านแรงงานที่สอดคล้องกับสิทธิแรงงานสากล และ ต้องหาแนวทางในการบังคับใช้สิทธิแรงงานภายใต้กฎหมายแรงงาน ● ทั้งสองประเทศยืนยันว่าการสนับสนุนการค้าและการลงทุนโดยการผ่อนคลายกฎหมายแรงงานเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม ● การตัดสินใจของทั้งสองฝ่ายในเรื่องใดๆต้องประกาศให้สาธารณชนรับทราบ ● ต้องให้หลักประกันว่าผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้ากระบวนการพิจารณาคดีทางด้านแรงงาน ได้อย่างเหมาะสม และ มีการบริหารและจัดการรวมทั้งตัดสินโดยศาลแรงงานต้องมีความเป็นธรรม เท่าเทียมกันและ โปร่งใส ● ต้องมีความร่วมมือและพยายามหาทางออกของปัญหาที่ทำให้ทั้งสองประเทศพอใจ และให้คำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เหมาะสม ● สิทธิแรงงานสากล ประกอบด้วย สิทธิในการสมาคม สิทธิในการรวมตัวและต่อรอง การห้ามใช้แรงงานบังคับ ปกป้องคุ้มครองแรงงานเด็ก (อายุขั้นต่ำ และยกเลิกรูปแบบการจ้างงานที่เลวร้ายที่สุด) และ เงื่อนไขการทำงาน (ค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวนชั่วโมงทำงาน และ คุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพจากการทำงาน) 		
<p>ในบทบัญญัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ ที่มีเนื้อความด้านแรงงานเหมือนกัน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ● จะต้องไม่ใช่เหตุผลเรื่องศีลธรรม สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย การคุ้มครองชีวิตและสุขภาพของคนสัตว์พืช การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา และเงื่อนไขเรื่องสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานผู้พิการ นักโทษ และหน่วยงานการกุศล ในการออกกฎระเบียบอย่างแอบแฝง และอย่างเลือกปฏิบัติ เพื่อกีดกันทางการค้า 		
<p>ในบทบัญญัติว่าด้วยข้อยกเว้นทั่วไป ที่มีเนื้อความด้านทรัพยากรมนุษย์เหมือนกัน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ระบุชัดเจนว่า เนื้อหาของข้อตกลงในเรื่องการค้านั้น ได้หมายรวมถึง มาตรา 20 ของ GATT ด้วย และทั้งสองประเทศ มีความเข้าใจตรงกันว่ามาตรา 20 (b) ของ GATT รวมถึงมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นเพื่อปกป้องคุ้มครองคน สัตว์พืชและมาตรา 20 (g) ของ GATT รวมถึง มาตรการใดๆที่คุ้มครองทรัพยากรที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตที่ใกล้สูญพันธุ์ (มาตรา 22.1) 		

ที่มา: เอกพล จงวิสัยธรรมและคนอื่นๆ (2547: 25) และ www.ustr.gov/trade_agreements/bilateral/section_index.html

เนื้อหาของข้อตกลงด้านการคุ้มครองด้านแรงงานที่มีความสำคัญที่สุดคือ เรื่องการปฏิบัติตามและการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน (application and enforcement of labour laws) กล่าวคือ ประเทศคู่สัญญาจะต้องไม่ละเลยในอันที่จะบังคับใช้กฎหมายแรงงานภายในประเทศอย่างจริงจัง โดยการกระทำหรือ ไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการค้าของประเทศคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และจะต้องยอมรับถึงสิทธิในการใช้ดุลพินิจของประเทศคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายและจะต้องยอมรับถึงสิทธิในการใช้ดุลพินิจของประเทศคู่สัญญาแต่ละฝ่ายอันเกี่ยวกับการสืบสวน การดำเนินคดี การออกระเบียบและการปฏิบัติตาม และการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรในการบังคับกฎหมายโดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของประเด็นอื่นๆ ด้านแรงงานด้วย

นอกจากนี้ ประเทศคู่สัญญาจะต้องยอมรับว่า เป็นการไม่สมควรในการชักจูงด้านการค้า หรือการลงทุน โดยการหย่อนหรือลดทอนการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานภายในประเทศ ยิ่งกว่านั้น ประเทศคู่สัญญาต้องประกันว่า บุคคลที่มีประโยชน์เกี่ยวข้องโดยชอบมีสิทธิต่างๆ ภายใต้กฎหมายแรงงานของตนและมีการบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและโปร่งใส และพยายามส่งเสริมจิตสำนึกเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานแก่ประชาชนของตนด้วยวิธีต่างๆ และเพื่อเป็นการระงับข้อพิพาทด้านแรงงาน จึงต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วม (joint committee) ในการสร้างกลไกความร่วมมือด้านแรงงาน [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548 : 73-75; และ www.ustr.gov]

ประเด็นที่สอง กลไกในการดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงาน กล่าวคือ ประเทศคู่สัญญาจะต้องให้ความร่วมมือในการส่งเสริมการเคารพต่อกฎหมายแรงงานหลักของ ILO และต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 182 (การห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก) โดยทันที หากประเทศคู่สัญญาไม่บังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพตามข้อตกลงแล้ว ประเทศคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งอาจร้องขอให้มีการปรึกษาหารือกับประเทศคู่สัญญาฝ่ายนั้นได้ และหากประเทศคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามพันธกรณีในฐานะที่เป็นสมาชิกของ ILO ประเทศคู่สัญญานั้นอาจเสนอเรื่องให้มีการปรึกษาหารือตามกระบวนการระงับข้อพิพาทได้ โดยข้อตกลงนี้มีการจัดตั้งคณะพิจารณาข้อพิพาท (Panel) เรื่องแรงงานเป็นการเฉพาะ หากมีการลงโทษโดยการปรับเป็นเงิน เงินค่าปรับจะถูกเก็บเข้ากองทุน เพื่อนำมาพัฒนาด้านแรงงานของประเทศที่เป็นผู้เสียค่าปรับ โดยมีคณะกรรมการร่วมเป็นผู้บริหารจัดการ [อร ชวลิตนิธิกุล, 2548 : 75-78] ทั้งนี้ ยกเว้นกรณีของออสเตรเลียที่ไม่มีการระบุเรื่องการปฏิบัติตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 เนื่องจากออสเตรเลียได้พิสูจน์ให้ฝ่ายสหรัฐอเมริกาเห็นว่า กฎหมายภายในประเทศของออสเตรเลียได้คุ้มครองแรงงานเด็กอย่างรัดกุมและครอบคลุมเรื่องการห้ามใช้แรงงานเด็กตามอนุสัญญาฉบับที่ 182 นี้แล้ว [www.ustr.gov]

อนึ่ง มีข้อสังเกตว่า เนื้อหาสาระด้านแรงงานของข้อตกลงการค้าเสรีทวีภาคีของสหรัฐอเมริกา กับประเทศต่างๆ นั้นมิได้แตกต่างกันเท่าใด ยกเว้นรายละเอียด เช่น การนิยามเรื่อง “สิทธิแรงงาน” ซึ่งอิง

มาตรฐานแรงงานหลักของสหรัฐอเมริกา (5 ด้าน)⁷ ที่มีจำนวนมากกว่ามาตรฐานแรงงานหลักของ ILO (4 ด้าน) ตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิคนงานในสถานประกอบการของ ILO (มาตรา 18.7) อนึ่ง ข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคีของสหรัฐอเมริกานั้น มีการกำหนดข้อยกเว้น (General Exception) ด้วย โดยมีบางมาตราที่คล้ายคลึงกับ มาตรา 20 ของ GATT แต่ครอบคลุมเพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับด้านศีลธรรมและสิ่งแวดล้อมเท่านั้น มิได้มีเรื่องการไ้แรงงานบังคับ (หรือ แรงงานนักโทษ ตามมาตรา 20 (e) ของ GATT)

แม้ว่าข้อตกลง FTA ระหว่างสหรัฐอเมริกากับประเทศคู่สัญญาต่างๆจะเกิดขึ้นโดยสมัครใจของ คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย แต่ก็เป็นที่เห็นชัดว่าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจในการเจรจาต่อรอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่คู่สัญญาของสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศกำลังพัฒนา เช่น สิงคโปร์ และ ชิลี กล่าวคือ สหรัฐอเมริกามีความพร้อมด้านกฎหมายแรงงานและสิ่งแวดล้อม (รวมทั้งกฎหมายคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา) ที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลหรือเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ ดังนั้น พันธกรณีด้านแรงงาน (และด้านอื่นๆ) ได้กลายเป็นภาระแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่า สหรัฐอเมริกาได้พยายามใช้อำนาจของตนไปบังคับการออกกฎหมายนอกดินแดนของตน หรืออาจกล่าวได้ว่า สหรัฐอเมริกาได้ใช้อำนาจนอกสิทธิอาณาเขต (Extra-Territorial Jurisdiction)⁸ ซึ่งในหลายกรณีที่รัฐเจ้าของดินแดนมิได้ยินยอมด้วย

ดังนั้น จึงเป็นที่คาดการณ์ได้ว่า ประเด็นด้านแรงงานที่สหรัฐอเมริกาคงผลักดัน⁹ ให้ประเทศคู่สัญญาดำเนินการ ประกอบด้วย (ก) การปรับกฎหมายและมาตรฐานแรงงานภายในประเทศให้ สอดคล้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงาน หรือมาตรฐานแรงงานหลัก ของ ILO (ข) การบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ค) จัดตั้งองค์การภายในประเทศและระหว่างทั้งสองฝ่ายเพื่อกำกับดูแลและคุ้มครองผู้เสียหายกรณีมีการละเมิดกฎหมายแรงงาน (ง) สร้างกระบวนการปรึกษาหารือ ระงับข้อพิพาทและบทลงโทษ กรณีมีการละเมิดข้อตกลง และ (จ) สร้างกลไกความร่วมมือด้านแรงงาน

⁷ ได้แก่ (1) สิทธิในการสมาคม (2) สิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง (3) การห้ามใช้แรงงานบังคับหรือ กฎเกณฑ์แรงงาน (4) การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานเด็กและการห้าม/การจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด และ (5) การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ยอมรับได้ในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงานและความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

⁸ เช่น การห้ามนำเข้าสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานบังคับ ตามมาตรา 301 และสหรัฐอเมริกายังได้ใช้ประโยชน์จากการที่ตน เป็นผู้ให้สิทธิประโยชน์พิเศษทางภาษีศุลกากร (GSP) เป็นข้อต่อรอง เช่น การขู่จะตัด GSP ถ้าประเทศผู้ส่งออกไม่คุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาของประเทศตนอย่างเพียงพอหรือไม่อาจจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดได้ เป็นต้น

⁹ เนื่องด้วยกฎหมายส่งเสริมการค้า (Trade Promotion Act) ของสหรัฐอเมริกา ระบุว่า รัฐสภาจะไม่ยอมรับการจัดทำ ข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคีนี้ ถ้าไม่มีข้อกำหนดด้านแรงงานและสิ่งแวดล้อม ที่ต้องผ่านความเห็นชอบของสภา แรงงานสหรัฐอเมริกาด้วย [บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2548: 26]

ซึ่งการผลักดันเหล่านี้ย่อมสร้างภาระให้แก่ประเทศคู่ค้าที่มีระดับมาตรฐานแรงงานต่ำกว่าและมีกลไกหรือการบริหารจัดการด้านแรงงานด้อยกว่า

สำหรับข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคีระหว่างสหภาพยุโรปกับประเทศต่าง ๆ นั้น มีเนื้อหาสาระที่ค่อนข้างแตกต่างไปจากกรณีของสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรปได้ดำเนินการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีกับประเทศที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียง เช่น โมร็อกโก อิสราเอล เลบานอน โรมานีเย ตูนิเซีย แอลจีเรีย บัลแกเรีย จอร์แดน และขยายอาณาเขตไปถึงประเทศแอฟริกาใต้ ทั้งนี้ต่างมีเนื้อหาด้านแรงงาน (labour) หรือคนทำงาน (worker) เหมือนกัน คือ เน้นส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และการรับรองการคุ้มครองคนงานและครอบครัว¹⁰

ในที่นี้ จะขอยกตัวอย่างกรณีเนื้อหาด้านแรงงานภายใต้ข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปกับโมร็อกโก (FTA EC-Morocco) ซึ่งประกอบด้วย (ก) ประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปต้องปฏิบัติต่อคนงานชาวโมร็อกโก โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่องของสัญชาติ เงื่อนไขในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน และการเลิกจ้างที่เกี่ยวข้องโดยเหตุผลทางสัญชาติ (สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้โดยเสรีในประเทศสมาชิกกับประเทศของตนเอง) (ข) มีการอนุญาตให้แรงงานโมร็อกโกสามารถทำงานในลักษณะชั่วคราวในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปได้ โดยจะได้รับเงื่อนไขในการทำงานและค่าตอบแทนซึ่งครอบคลุมในข้อ ก (ค) คนงานชาวโมร็อกโกจะต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับคนงานของประเทศที่เป็นสมาชิกในสหภาพยุโรปในการจ้างงานในประเทศของตน (ง) คนงานชาวโมร็อกโกและสมาชิกในครอบครัวของตน ต้องได้รับประกันสังคมและการปฏิบัติที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติทางด้านสัญชาติในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปที่พวกเขาเหล่านั้นได้รับการจ้างงาน (ซึ่งการประกันสังคมของคนงานชาวโมร็อกโกนั้นจะต้องมีเงื่อนไขเช่นเดียวกับประกันสังคมที่คนงานของประเทศสมาชิกได้รับ) และ (จ) สมาชิกครอบครัวของคนงานชาวโมร็อกโก สามารถอยู่อาศัยในสหภาพยุโรปได้

5.5 ข้อวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการนำประเด็นแรงงานเข้าสู่เวทีการเจรจาการค้า

กลุ่มสนับสนุนมีแนวความคิดว่า การค้าระหว่างประเทศอย่างกว้างขวางและอย่างเสรีสามารถนำไปสู่กระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) อย่างรวดเร็ว ซึ่งการรองรับกระแสโลกาภิวัตน์ที่รวดเร็วเกินไปอาจก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมา โดยเฉพาะปัญหาการเลียนแบบการบริโภคนิยม การเลิกจ้างงาน และปัญหาขยะ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา ด้วยเหตุนี้การเจรจาการค้าในเวทีนานาชาติ จึงควรนำ

¹⁰ อย่างไรก็ตาม ข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคีของสหภาพยุโรปกับบางประเทศก็ไม่มีเนื้อหาด้านแรงงานเลย หรือไม่มีมาตรฐานแรงงานและมาตรการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปกับแอนโดรา (Andorra) โครเอเชีย หมู่เกาะแฟร์โร (the Faroe Islands) เม็กซิโก สวิตเซอร์แลนด์ อียิปต์ ไอซ์แลนด์ มาซิโดเนีย (The Former Yugoslav Republic of Macedonia) นอร์เวย์ ซีเรีย และ ตุรกี

ประเด็นเรื่องปัญหาทางสังคมอันเนื่องมาจากการขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศ มาวิเคราะห์เพื่อ
บรรเทาปัญหาสังคมเหล่านั้น

กลุ่มคัดค้าน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศผู้ส่งออกที่เป็นประเทศกำลังพัฒนามีแนวความเชื่อว่า
ประเด็นด้านแรงงาน อาจนำไปสู่การสร้างอุปสรรคทางการค้าเพื่อปกป้องคุ้มครองอุตสาหกรรมและการ
จ้างงานภายในประเทศผู้นำเข้า (ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศพัฒนาแล้ว) ทั้งนี้เพราะประเทศกำลังพัฒนามี
ค่าจ้างแรงงานถูกกว่าและมีมาตรการคุ้มครองแรงงานเข้มงวดน้อยกว่า ซึ่งอาจทำให้ต้นทุนการผลิต
โดยเฉพาะต้นทุนด้านแรงงานต่ำกว่าสินค้าที่ผลิตในประเทศผู้นำเข้า (ที่เป็นประเทศพัฒนาแล้ว)

กลุ่มคัดค้าน มีแนวความคิดว่า ถ้าเมื่อใดเศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตและสังคมเศรษฐกิจมีระดับ
การพัฒนาที่เหมาะสม ก็จะทำให้มีการเพิ่มความเข้มงวดในการคุ้มครองแรงงานเอง ดังนั้น การนำ
มาตรการด้านแรงงานเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้าย่อมนำไปสู่การชะลอการเจริญเติบโตของ
ประเทศผู้ส่งออก (ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศกำลังพัฒนา) และยิ่งเป็นการซ้ำเติมมิให้ประเทศผู้ส่งออก
สามารถพัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานให้ได้ตามมาตรฐานสากล

กลุ่มสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการนำประเด็นด้านมาตรฐานแรงงานเข้าสู่เวทีการเจรจา WTO ด้วย
เหตุผลเรื่องหลักความเป็นธรรม (fairness principle) อย่างน้อย 6 ประการดังนี้

(1) การแข่งขันทางการค้า อาจนำไปสู่ปัญหา “race to the bottom” ของมาตรฐานแรงงาน
กล่าวคือ เพื่อต้องการแข่งขันในการขายสินค้าในตลาดการค้าเสรี การลดต้นทุนการผลิตจะทำให้
ผู้ประกอบการเอกชนสามารถขายได้ในราคาถูกลงกว่าคู่แข่งได้ หนทางหนึ่งในการลดต้นทุนคือการ
ละเลยการคุ้มครองแรงงานหรือลดมาตรฐานแรงงานหรือกดขี่แรงงาน โดยการจ่ายค่าจ้างต่ำและชั่วโมง
การทำงานยาวขึ้น หรือการใช้แรงงานเด็ก (ซึ่งมีค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานผู้ใหญ่) หรือการใช้แรงงานนอกระบบ
(ซึ่งอาจไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเลย) หรือการลดรายจ่ายในการปกป้องอันตรายจากการทำงานของคนงาน
รวมทั้งการไม่สนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างภายในหน่วยงาน เพื่อจกได้ไม่ต้องมีการเรียกร้อง
การขึ้นค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน ภาครัฐก็อาจลดค่าใช้จ่ายในการ
บริหารจัดการได้ ด้วยการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ในการกำกับดูแลให้ภาคเอกชนดำเนินตามกฎหมาย
แรงงานหรือด้วยการเพิกเฉยต่อการจัดตั้งระบบมาตรฐานแรงงานให้สูงขึ้นหรือเข้มงวดขึ้น

นอกจากนี้ การแข่งขันกันลดมาตรฐานแรงงาน หรือปัญหา “race to the bottom” ยัง
สร้างผลเสียต่อสังคมโดยรวม (social cost) อีกด้วย กล่าวคือ เมื่อกลุ่มแรงงานได้รับสวัสดิการจาก
นายจ้างน้อยกว่าที่ควรจะเป็น หรือไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน อาจทำให้แรงงานต้องรับภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพอนามัยเพียงลำพัง (ไม่ว่าปัญหาสุขภาพนั้นจะเกิดจากการทำงานหรือจากวิถี
ชีวิตประจำวัน) อันเป็นเหตุทำให้ผลิตภาพของแรงงาน (labour productivity) ลดลง และเป็นการซ้ำเติม
ปัญหาความยากจนให้แก่คนงาน (ถ้ารายได้จากค่าจ้างต่ำ ขณะที่รายจ่ายรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น) อีกทั้ง

ความสามารถในการส่งเสียบุตรหลานเข้าสู่ระบบโรงเรียนก็จะลดลงอีกด้วย อันอาจนำไปสู่ปัญหาสังคมตามมา [Suranovic, 2002 :233 ; และ Heintz, 2002 :3]

(2) การปล่อยให้มาตรฐานแรงงานหย่อนยานจะเป็นผลเสียต่อประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของสังคม โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา การที่อัตราค่าจ้างแรงงานต่ำย่อมหมายถึงรายได้ของครอบครัวต่ำด้วย อันอาจส่งผลให้ประชาชนได้รับอาหารและบริการทางการแพทย์ไม่เพียงพอแก่ความต้องการ รวมถึงอาจเกิดปัญหาทางสังคมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความยากจน การที่สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ถูกลักษณะและไม่ปลอดภัย ก็เป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็กในการผลิตสินค้าและบริการก็เป็นการตัดโอกาสทางการศึกษาของเด็กซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ด้วยเหตุนี้ การละเลยการยกระดับมาตรฐานแรงงานในประเทศจึงเป็นการขัดกับหลักความเป็นธรรม สำหรับคนในประเทศเดียวกันและยังเป็นการขัดต่อศีลธรรมอันดีของสังคมด้วย (unjust or immoral) [Suranovic, 2002 :234]

การที่ประเทศกำลังพัฒนาพยายามที่จะรักษามาตรฐานแรงงานของตนให้ต่ำไว้ อาจทำให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจและสังคมในอีกประเทศหนึ่งที่มีระดับมาตรฐานแรงงานสูงกว่า กล่าวคือผู้ประกอบการในประเทศพัฒนาแล้ว (ซึ่งมักมีมาตรฐานแรงงานสูง) อาจไม่สามารถผลิตสินค้าแข่งขันกับสินค้าที่นำเข้าจากประเทศกำลังพัฒนา จนอาจต้องเลิกกิจการภายในประเทศ (แล้วอาจจะย้ายฐานการผลิตไปประเทศกำลังพัฒนาก็ได้) ซึ่งย่อมส่งผลให้เกิดการว่างงานและเศรษฐกิจชะงักงันได้ (ในประเทศพัฒนาแล้ว) ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่วิจารณ์ว่า การรักษาระดับมาตรฐานแรงงานให้ต่ำนั้นเป็นกิจกรรมที่ไม่ยุติธรรมหรือไม่เป็นธรรม (unjust or unfair) ต่อประเทศพัฒนาแล้วหรือประเทศผู้นำเข้าที่มีมาตรฐานแรงงานเข้มงวดกว่า

ถึงแม้ว่าผู้บริโภคในประเทศพัฒนาแล้วจะได้ประโยชน์จากราคาสินค้านำเข้าที่ถูกกว่าสินค้าที่ผลิตเองภายในประเทศ แต่การนำเข้าสินค้านี้เป็นการส่งเสริมให้มีการขูดรีดแรงงานในต่างประเทศ หรือ ในโรงงานประเภท sweatshop ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานระดับต่ำเปรียบเสมือนการไร้ศีลธรรม (immorality) เช่นกัน

(3) การปล่อยให้การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานมีความหย่อนยานอาจก่อให้เกิดช่องห่างของการกระจายรายได้เพิ่มขึ้น (widening income distribution gap) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริงและการให้สวัสดิการแก่แรงงานน้อยเกินควร ยังเป็นการทำให้ผู้ใช้แรงงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนจน ได้รับรายได้ (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) น้อยกว่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ ถ้าบริษัทต่างชาติมาแสวงหาประโยชน์ โดยการลงทุนในประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำและจะดูเหมือนว่าบริษัทต่างชาติเหล่านี้ได้รับประโยชน์จากการกดขี่แรงงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งอาจเปรียบได้ว่า คนรวย (บริษัทต่างชาติ) เอาเปรียบคนจน (แรงงานราคาถูก) อันอาจเป็นการไม่ยุติธรรม (unfair) สำหรับคนจน (ในประเทศกำลังพัฒนา) [Suranovic, 2002 :235]

(4) การเลือกปฏิบัติ (discrimination) ในการค้าระหว่างประเทศจะลดลง ถ้ามีการปรับระดับมาตรฐานแรงงานให้เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานเป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานประการหนึ่ง ซึ่งน่าจะสมารถเทียบได้กับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของเจ้าของทรัพย์สินทางปัญญา (ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร) ดังปรากฏในข้อตกลง TRIPs ของ WTO [Suranovic, 2002 :235]

(5) การปฏิบัติต่อกันแบบต่างตอบแทน (reciprocity) เป็นหลักการที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรม (fairness) ถ้าการตอบแทนนั้นอยู่บนฐานของความพึงพอใจและความเป็นธรรมของทั้งฝ่ายผู้รับและฝ่ายผู้ให้ ดังนั้น หากผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานต่ำกว่ามูลค่าที่แรงงานผลิตสินค้าให้ ก็อาจกล่าวได้ว่าเกิดความไม่เป็นธรรมได้ และความไม่เป็นธรรมอาจจะมีมากยิ่งขึ้นหากผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างคนงานน้อยๆ แต่จ่ายค่าตอบแทนแก่ระดับผู้บริหารหรือผู้จัดการมาก (เช่น โบนัสหรือเงินเดือนเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าค่าจ้างแรงงานทั้งหมด)¹¹ [Suranovic, 2002 :236]

(6) การฝ่าฝืนข้อตกลงของ ILO หรือข้อตกลงของ WTO จำเป็นต้องมีบทลงโทษ แต่อาจประสบปัญหาในทางปฏิบัติ กล่าวคือ ไม่มีบทลงโทษที่เป็นรูปธรรม (ไม่มีค่าปรับ) เมื่อเปรียบเทียบบทลงโทษของ FTA ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ (1) กลไกการควบคุมประเทศสมาชิกได้ปฏิบัติตามของ ILO ยึดหลักความสมัครใจ (2) กฎหมายภายในประเทศอาจแก้ไขให้สอดคล้องกับข้อตกลง/อนุสัญญาของ ILO เป็นไปโดยลำบาก เพราะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนทางราชการและเกี่ยวข้องกับอำนาจการต่อรองทางการเมืองของภาคเอกชนในกลุ่มประเทศนั้น และ (3) จำนวนสมาชิกมีมากมายจนยากแก่การกำกับดูแลอย่างทั่วถึง [Suranovic, 2002 :237]

สำหรับฝ่ายคัดค้านการกำหนดมาตรฐานแรงงานให้เท่าเทียมกันระหว่างประเทศนั้นยังมีข้อโต้แย้งอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

(ก) แม้ว่าในทางทฤษฎีจะยืนยันว่าการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักจะช่วยส่งเสริมให้สถานภาพการทำงานและการดำรงชีพของคนงานดีขึ้น แต่สำหรับประเทศกำลังพัฒนาแล้ว การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักอาจสร้างปัญหาให้กับเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำและการห้ามใช้แรงงานเด็ก กล่าวคือการกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ สามารถก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน ได้ซึ่งจะกลายเป็นโทษแก่คนงานบาง

¹¹ ยกตัวอย่างเช่น บริษัทไนกีในสหรัฐอเมริกา ราคารองเท้าประมาณคู่ละ 65 ดอลลาร์ โดยมีต้นทุนค่าจ้างคนงานคู่ละ 2.43 ดอลลาร์หรือ 3.7%ของราคารองเท้า [Suranovic, 2002 :236] ในขณะที่บริษัทอินดีจ่ายเงินค่าตอบแทนพรีเมียมเตอร์เป็นจำนวนเงินมหาศาลซึ่งอาจมากกว่ามูลค่าของรองเท้าที่ขายได้ในปีนั้นก็ได้อีก

กลุ่มที่ไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้¹² ดังนั้น กลุ่มผู้ว่างงานเหล่านี้อาจปรับตัวโดยการประกอบอาชีพอิสระ (ค้าขายหาบเร่/แผงลอย) ซึ่งอาจมีรายได้และสวัสดิการน้อยกว่า หรือโดยการเป็นขอทาน (beggar) ข้างถนน หรือโดยการเดินทางกลับบ้านเกิดและกลายเป็นการผลัดภาระเพิ่มขึ้นให้กับครอบครัวในชนบทซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาความยากจนในชนบทหรือทำให้ความยากจนในชนบทมีความรุนแรงมากขึ้น ส่วนการห้ามใช้แรงงานเด็กนั้นก็อาจเป็นการผลักดันให้ประกอบอาชีพนอกระบบและผิดกฎหมาย เช่น โสเภณีเด็ก เนื่องจากผู้ปกครองหรือครอบครัวของเด็กต้องการให้เด็กออกจากโรงเรียนมาทำงานหาเงินเพิ่มเติมเพื่อเลี้ยงครอบครัวหรือจุนเจือครอบครัว [Suranovic, 2002 :238]

(ข) การกำหนดมาตรฐานแรงงานมิได้เป็นหลักประกันเสมอไปว่า คุณภาพชีวิตของคนงาน ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศจะดีขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น พฤติกรรมของนายจ้างในการจ้างงานที่อาจจ้างคนงานน้อยลง เนื่องจากนายจ้างต้องมีต้นทุนด้านมาตรฐานแรงงานมากขึ้น พฤติกรรมของลูกจ้างที่ตอบสนองต่อมาตรฐานแรงงาน¹³ ความจำเป็นด้านความมั่นคงทางรายได้ซึ่งครอบครัวอาจต้องส่งเสริมการใช้แรงงานเด็กเพื่อให้หารายได้เพิ่มเติมให้เพียงพอแก่การดำรงชีพเป็นอย่างน้อย (เช่น การขายของริมถนน หรือในแหล่งสถานที่ท่องเที่ยว/ศาสนสถาน/สถานบันเทิง) เป็นต้น

(ค) การบังคับให้มีข้อกำหนดเรื่องมาตรฐานแรงงานในเวทีการค้าระหว่างประเทศ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการเข้ามาก้าวล่วงในการบริหารนโยบายภายในประเทศ หรือการสูญเสียอธิปไตยการบริหารนโยบาย (sovereignty) ซึ่งแต่ละประเทศควรมีเสรีภาพในการกำหนดและบริหารนโยบายของตนเพื่อประโยชน์ของปวงชนภายในประเทศ นอกจากนี้ นโยบายเรื่องมาตรฐานแรงงานมักเป็นเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ของกลไกตลาดแรงงานภายในประเทศและเป็นไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละประเทศ มิควรให้ประเทศมหาอำนาจหรือประเทศที่มีวัฒนธรรมแตกต่างออกไป มากำหนดนโยบายและกฎหมายในประเทศอื่นๆ [Suranovic, 2002 :239]

(ง) เป็นการไม่ยุติธรรมที่จะถือกันว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานที่หย่อนยานเป็นการเลือกปฏิบัติ (discrimination) เพราะยังมีนโยบายและมาตรการนโยบายอื่นๆ ที่อาจจัดได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติได้ เช่นกัน อาทิ นโยบายด้านภาษีเงินได้นิติบุคคล นโยบายสวัสดิการสังคมอื่นๆ (ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ) และนโยบายสาธารณสุขโลก ก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาการเลือกปฏิบัติก็ได้ (ตัวอย่างเช่น มาตรการด้านภาษีนิติบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างประเทศพัฒนาแล้วกับ

¹² เพราะอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (minimum wage) เป็นอัตราสูงกว่าอัตราค่าจ้างตามภาวะตลาด (market wage) ที่ควรจะเป็น ซึ่งทำให้นายจ้างต้องจ่ายอัตราค่าจ้างสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงลดการจ้างงานลง และจะจ้างเฉพาะแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูงหรือที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่นายจ้างคุ้มกับค่าจ้างที่จ่ายไป

¹³ เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างที่ควรจะเป็นตามภาวะตลาดแรงงานเสรี จะกระตุ้นให้มีบุคคลเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นอันเป็นการเพิ่มอุปทานแรงงาน ในขณะที่อุปสงค์ของแรงงานลดลงอันเนื่องมาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยภาครัฐหรือองค์กรใดภาคี

ประเทศกำลังพัฒนา ก็อาจก่อให้เกิดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบที่ต่างกัน ประเทศกำลังพัฒนามีโครงสร้างทางอัตราภาษีที่ต่ำกว่าของประเทศพัฒนาแล้ว) มาตรการด้านสวัสดิการสังคมที่แตกต่างกัน ก็อาจทำให้ประเทศพัฒนาแล้วมีต้นทุนด้านแรงงานสูงกว่าประเทศกำลังพัฒนา และระบบสาธารณูปโภคที่ประเทศกำลังพัฒนาจัดเตรียมไว้แก่นักลงทุนชาวต่างชาติ ก็อาจสร้างปัญหาการเลือกปฏิบัติระหว่างนักลงทุนต่างชาติกับนักลงทุนท้องถิ่น เป็นต้น

(จ) จากข้ออ้างเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เข้มข้นเหมือนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา (หรือข้อตกลงเรื่อง TRIP) นั้น Brown (2004) เห็นว่าในข้อตกลงว่าด้วยเรื่อง TRIP ก็มีปัญหาในตัวของมันเองอยู่แล้ว และประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศก็มิได้เห็นพ้องกับข้อตกลงนี้อย่างเต็มที่ เพราะเห็นว่า ข้อตกลง TRIP นี้ได้เอื้อประโยชน์แก่ประเทศพัฒนาแล้วมากกว่า ดังนั้น ประเทศพัฒนาแล้วจึงควรลดการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาลงมาบ้าง เพื่อจักได้เท่าเทียมกับการคุ้มครองแรงงานของประเทศกำลังพัฒนา จึงจะไม่เกิดความลำเอียงในการคุ้มครองแรงงาน (labour protection) และการคุ้มครองทรัพย์สิน (capital protection)

สรุป

นอกจากเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์ในการวิเคราะห์ผลได้-ผลเสียของการกำหนดหรือบังคับใช้มาตรฐานแรงงานทั้งภายในประเทศและเวทีการเจรจาการค้าระหว่างประเทศทุกระดับแล้ว ยังมีเหตุผลทางการเมืองการปกครองหรือกระบวนการทางการเมือง (political process) ที่มีส่วนผลักดันให้มีการใช้มาตรฐานแรงงานอีกด้วย กล่าวคือ ถ้าการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานมาจากแรงกดดันทางการเมืองระหว่างประเทศ กล่าวคือ ประเทศพัฒนาแล้วกดดันหรือผลักดันประเทศกำลังพัฒนาให้รับดำเนินการจัดตั้งมาตรฐานแรงงานหลัก หรือออกกฎหมายด้านแรงงานที่เข้มงวดมากกว่าเดิม การกดดันของประเทศพัฒนาแล้วนี้จะกลายเป็นปัญหาความขัดแย้งหรือก่อให้เกิดความหวาดระแวงจากประเทศกำลังพัฒนาได้ โดยเฉพาะการหยิบยกประเด็นเรื่อง การบังคับใช้มาตรการฝ่ายเดียว (unilateralism) กับเรื่องลัทธิคิดกันทางการค้าแอบแฝง (disguised protectionism) มาโจมตีประเทศกำลังพัฒนา ยิ่งกว่านั้น ความขัดแย้งนี้ได้ถูกนำไปเจรจาในเวทีของ WTO หรือในเวทีของธนาคารโลก (World Bank) หรือในเวทีขององค์การสหประชาชาติ (UN) ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรทั้งสามแห่งนี้ย่อมได้รับอิทธิพลจากประเทศพัฒนาแล้วพอสมควร จึงกลายเป็นหน้าที่สำคัญขององค์กรทั้งสองที่จะต้องถ่วงดุลอำนาจการเจรจาของทั้งฝ่ายประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนาให้ได้อย่างเหมาะสม [Heintz, 2002 : 5]

บทที่ 6

บทสรุป และ ข้อเสนอแนะ

เนื่องด้วยประเด็นการหิบบกเรื่อง “มาตรฐานแรงงาน” เข้าสู่เวทีการเจรจาการค้าระหว่างประเทศของประเทศพัฒนาแล้วอย่างสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป เป็นที่น่าสนใจของบรรดาประเทศกำลังพัฒนาที่ปฏิสัมพันธ์กับประเทศเหล่านี้ ไม่ว่าจะผ่านเวทีการค้าของ WTO หรือ ระดับภูมิภาคและการตกลงแบบทวิภาคี ก็ตาม การศึกษาเอกสารวิจัยเชิงวิชาการนี้ จึงตั้งประเด็นคำถามใหญ่ว่า หากเวทีการเจรจาการค้าระหว่างประเทศมีการหิบบกประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานขึ้นมาใช้เป็นเงื่อนไขในการค้าแล้ว ประเทศกำลังพัฒนาจะได้รับผลกระทบมากน้อยเพียงใด

มาตรฐานแรงงานที่กล่าวในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ (1) มาตรการแรงงานหลัก (core labour standards) ตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานของแรงงานในสถานประกอบการ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of 1998) ของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งประกอบด้วย (ก) การให้อิสระแก่ลูกจ้างที่จะเลือกเป็นสมาชิกสมาคมองค์กรสหภาพแรงงานใดก็ได้ และสามารถรวมตัวกันอำนาจการต่อรองกับฝ่ายนายจ้างได้ (ข) การจ้างแรงงานจะต้องไม่เป็นการบังคับให้ทำงาน ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดๆก็ตาม (ค) ห้ามใช้แรงงานเด็ก และ (ง) ห้ามเลือกปฏิบัติทั้งในด้านการจ้างงานและการเลือกประกอบอาชีพ และ (2) มาตรฐานแรงงานอื่นๆ เช่น สิทธิที่จะมีสถานที่ทำงานที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย ไม่มีการทำงานล่วงเวลามากเกินไป และการได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับยังชีพ เป็นต้น การศึกษานี้เน้นเรื่อง มาตรฐานแรงงานหลักดังกล่าว

การศึกษานี้เน้นการศึกษาเอกสารทางวิชาการที่ปรากฏในอดีตและปัจจุบัน เพื่อตอบวัตถุประสงค์อยู่ 3 ข้อ คือ (1) ศึกษาแนวคิดและกรอบการวิเคราะห์ทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานในระบียบเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (2) ศึกษาข้อกำหนดที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย เช่น มาตรฐานแรงงานใน GATT/WTO หรือ ในข้อตกลงการค้าภูมิภาคและข้อตกลงการค้าทวิภาคี เป็นต้น และ (3) รวบรวมผลการศึกษาที่เกี่ยวกับผลกระทบของข้อกำหนดด้านมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงระหว่างประเทศ (ตามข้อ 2) ที่มีต่อเศรษฐกิจประเทศไทยโดยรวม

ด้วยกระแสความเคลื่อนไหวของประเทศพัฒนาแล้วที่หิบบกเรื่องมาตรฐานแรงงานที่บังคับใช้ในประเทศคู่ค้ามาเป็นเงื่อนไขในการนำเข้าสินค้าจากประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำหรือมีระบบการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหย่อนยานนั้น ทำให้เกิดมีการถกเถียงกันว่า องค์กรใดที่ควรจะเข้ามาจำกัดดูแลเรื่องนี้ ระหว่าง ILO กับ WTO ประเด็นในการถกเถียงสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

- (1) มิติด้านกฎหมาย : ควรใช้มาตรการด้านการค้าเป็นเครื่องมือในการกดดันให้ประเทศคู่ค้าที่ฝ่าฝืนหรือมิได้บังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักตามเกณฑ์ของ ILO หรือไม่
- (2) มิติด้านเศรษฐกิจ : จริงหรือไม่สำหรับประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำ (หรือมีการคุ้มครองแรงงานที่ต่ำ) จะได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจแต่เพียงผู้เดียว จากการส่งออกสินค้าไปยังประเทศที่มีมาตรการคุ้มครองแรงงานเข้มงวด) หรือได้รับประโยชน์มากกว่าอย่างไม่เป็นธรรม (unfair advantage)
- (3) มิติตถาบัน : จะเป็นการเหมาะสมหรือไม่ ที่จะให้องค์กร WTO เป็นเวทีในการเจรจาเรื่องแรงงาน

ด้วยมิติต่างๆเหล่านี้จึงทำให้เกิดข้อสงสัยว่า มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า (trade sanction) ควรจะนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานและยกระดับมาตรฐานแรงงานหรือไม่ มาตรการกีดกันทางการค้านี้จะไม่เป็นเครื่องมือของลัทธิกีดกันการค้าหรือไม่

Salazar-Xirinachs (2000) ได้แบ่งข้อถกเถียงระหว่างประเทศพัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนา (ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มประเทศลาตินอเมริกา) ออกเป็น 5 เรื่อง ได้แก่ เรื่องเศรษฐศาสตร์การเมือง (political economy) เรื่องระดับการพัฒนา (stage of development) เรื่องหลักการเจรจาทางการค้า (logic of trade negotiation) เรื่องประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าประสงค์ (efficiency on achieving objectives) และเรื่องการปรับปรุงขีดความสามารถโครงสร้างระบบการค้า (shaping the global architecture of the trading septum) ซึ่งพอสรุปได้ 5 ประการดังนี้

(1) ประเด็นถกเถียงด้านเศรษฐศาสตร์การเมือง : ประเทศพัฒนาแล้วมีวัตถุประสงค์ในการรณรงค์เรื่องมาตรฐานแรงงาน 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก ต้องการจำกัดการนำเข้าสินค้าจากประเทศที่มีการกดขี่แรงงานหรือประเทศที่ไม่บังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างเข้มงวดเพื่อปกป้องคุ้มครองผู้ประกอบการและคนงานภายในประเทศของตน และป้องกันการเคลื่อนย้ายของเงินทุนออกจากประเทศไปลงทุนในประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำกว่า และประการที่สอง ต้องการรณรงค์สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน อันเป็นเหตุผลด้านศีลธรรม โดยไม่มีเจตนาเกี่ยวกับลัทธิกีดกันทางการค้า (protectionism) กลุ่มประเทศ LAC (Latin and American Caribbean countries) เชื่อว่าประเทศพัฒนาแล้วยึดมั่นกับวัตถุประสงค์แรกมากกว่า และได้กลับไปว่า ในสหรัฐอเมริกาก็ได้มีการส่งเสริมการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเท่าใดนัก มีเพียงร้อยละ 12 ของกำลังแรงงานเท่านั้นที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ด้วยเหตุนี้จึงไม่เห็นว่ สหรัฐอเมริกามีเจตนาจริงจังกับเรื่องมาตรฐานแรงงานด้านการจัดตั้งสหภาพเท่าใดนัก

ประเด็นนำคิดอีกประการหนึ่งคือ เนื่องจากประเทศพัฒนาแล้วมีมาตรฐานแรงงานอื่นๆนอกเหนือจากมาตรฐานแรงงานหลัก เช่น สิทธิของแรงงานอพยพ (rights of migrant labourers) และการขยายโอกาสการเข้าถึงแหล่งงานในภาคบริการ (enhanced access for skilled labour in services

contracts) ดังนั้น การเจรจาต่อรองเรื่องมาตรฐานแรงงานย่อมมีความไม่เสมอภาคกันระหว่างประเทศพัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนา เนื่องจากระดับมาตรฐานแรงงานของทั้งสองประเทศไม่เท่ากัน

ยิ่งกว่านั้น การนำมาตรฐานแรงงานของประเทศพัฒนาแล้วมาใช้ (หรือประยุกต์ใช้ก็ตาม) ในประเทศกำลังพัฒนา อาจเกิดปัญหาในการบริหารจัดการ เพราะมาตรฐานแรงงานดังกล่าว อาจไม่เหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรมการเมืองและสังคมของประเทศกำลังพัฒนาที่ได้ นอกจากนี้ ระดับการพัฒนาซึ่งแตกต่างกันอีกด้วย

(2) ประเด็นการถกเถียงด้านระดับการพัฒนา : เนื่องจากประเทศกำลังพัฒนามีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบังคับใช้มาตรฐานแรงงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความยากจน ภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (Informality) และเงื่อนไขของตลาดแรงงาน ซึ่งแตกต่างไปจากประเทศพัฒนาแล้ว

(3) ประเด็นถกเถียงด้านหลักการเจรจาทางการค้า : ในการเจรจาทางการค้า ประเทศคู่ค้าต้องมีข้อมูลต่างๆ ให้เปรียบเทียบ เพื่อสร้างอำนาจการต่อรอง ข้อมูลที่ใช้ประกอบการเจรจา อาทิ ขนาดของตลาด (market size) และระดับความสำคัญของประเทศคู่ค้า (relative importance) ดังนั้น ประเทศพัฒนาแล้วส่วนใหญ่ (เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สหภาพยุโรป) มีขนาดตลาดภายในค่อนข้างใหญ่กว่าของประเทศกำลังพัฒนา และประเทศกำลังพัฒนาแต่ละประเทศ (หรือแม้แต่รวมกัน) ก็มักมีระดับความสำคัญต่อประเทศพัฒนาแล้วค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับประเทศคู่ค้าอื่นๆ ที่เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยกัน (เช่น คู่ค้าระหว่างญี่ปุ่นกับสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรปกับสหรัฐอเมริกา)

นอกจากนี้ ประเทศกำลังพัฒนาจำเป็นต้องอยู่ในสถานการณ์แบบ “ได้อย่าง-เสียอย่าง (trade-off)” หรือในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ “เรียงลำดับความสำคัญ (priorities)” ในการเจรจาการค้า เนื่องด้วยประเทศกำลังพัฒนามักให้ความสนใจเรื่อง การเข้าถึงตลาด (market access) ในประเทศพัฒนาแล้ว แต่ไม่ต้องการให้ประเทศพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงตลาดในภาคเกษตรกรรมและภาคบริการของตน และต้องการให้กระบวนการเจรจาการค้ามีกลไกที่ไม่กีดกันการค้ามากเกินไป ดังนั้น การนำประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงาน (และมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม) เข้ามาเกี่ยวข้องในการเจรจาการค้าอีกด้วยนั้น จะยิ่งสร้างความซับซ้อนและความยุ่งยากในเวทีการเจรจาการค้า

(4) ประเด็นถกเถียงด้านประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าประสงค์ : คำถามสำคัญ คือ การใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า (trade sanction) จะสัมฤทธิ์ผล (effectiveness) ในการยกระดับมาตรฐานแรงงาน (และมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม) ในประเทศกำลังพัฒนาหรือไม่ โดยทั่วไปแล้ว การแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ควรใช้มาตรการหรือนโยบายด้านแรงงานมาจัดการกับปัญหา มิใช่ นำมาตรการหรือนโยบายด้านการค้ามาจัดการกับปัญหาด้านแรงงาน นอกจากนี้ การผลักดันให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในระดับการเจรจานานาชาติ นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศ (cooperation) มากกว่าการเจรจาต่อรอง (negotiation) ทั้งนี้ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ ประการแรก การเจรจาต่อรองโดยการจำกัดการเข้าถึงตลาด จะก่อให้เกิดผลเสียต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศผู้ส่งออก (ที่มีความสามารถและอำนาจการเจรจาต่อรองต่ำกว่าของประเทศผู้นำเข้าที่พัฒนาแล้วและร่ำรวยกว่า) และ

ประการที่สอง ประเทศกำลังพัฒนามีข้อจำกัดด้านความสามารถ (lack of capacity) และขาดองค์กรและเงินทุนในการบังคับใช้กฎหมายหรือมาตรการด้านแรงงาน ดังนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือหรือความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างศักยภาพและขีดความสามารถให้กับองค์กรด้านแรงงานภายในประเทศกำลังพัฒนา

(5) ประเด็นถกเถียงด้านการปรับปรุงขัดเกลาโครงสร้างของระบบการค้า : ข้อถกเถียงเรื่องบทบาทของ WTO ต่อการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศสมาชิกนั้น ดูราวกับว่าได้ขุดุติแล้วว่า WTO มีใจองค์กรอเนกประสงค์ (multiple objectives) ที่จะช่วยแก้ปัญหาได้ทุกอย่างในคราวเดียวกัน และองค์กรที่เหมาะสมกับเรื่องแรงงานนั้นก็ควรจะเป็น ILO นอกจากนี้ WTO ควรยึดมั่นอยู่บนหลักการไม่เลือกปฏิบัติ (non-discrimination) และหลักการไม่ก้าวท่ายนโยบายภายในประเทศ (no extra-territorial Application) ของประเทศสมาชิก รวมถึงการคำนึงถึงการค้าผลิตภัณฑ์ที่เหมือนกัน (like-product) มากกว่ากระบวนการผลิต (process) ที่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ดี Freeman (2003: 15-18) ไม่ได้แสดงความวิตกกังวลเช่นกลุ่มสนับสนุนหรือกลุ่มคัดค้านเรื่องมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าระหว่างประเทศ ด้วยเหตุผลอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ ประการแรก การรณรงค์เรื่องการยกระดับมาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่มาจากการเรียกร้องของกลุ่มองค์กรอิสระ นักศึกษา และผู้บริโภค มิใช่มาจากกลุ่มตัวแทนผู้ใช้แรงงานหรือกลุ่มนายจ้าง ประการที่สอง มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า ที่จะนำมาใช้กับประเทศกำลังพัฒนานั้น มิได้เป็นผลดีต่อผู้ประกอบการของประเทศพัฒนาแล้ว โดยการห้ามส่งออกไปยังประเทศเป้าหมาย เพราะจะทำให้ไม่สามารถค้าขายได้เหมือนเดิม ยิ่งกว่านั้น สหภาพแรงงานของประเทศพัฒนาแล้วส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับภาคเศรษฐกิจส่งออก มากกว่าภาคเศรษฐกิจทดแทนการนำเข้า ดังนั้น มาตรการคว่ำบาตรทางการค้าจึงไม่เป็นผลดีต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงานในประเทศพัฒนาแล้ว ประการที่สาม การยกระดับมาตรฐานแรงงานอาจเป็นการเพิ่มต้นทุน ซึ่งผู้ประกอบการในประเทศกำลังพัฒนาสามารถผลักภาระต้นทุนนี้ไปยังผู้บริโภคได้ ด้วยการขึ้นราคาสินค้า และผู้บริโภคเหล่านี้ก็คือกลุ่มบุคคลที่เรียกร้องให้มีการยกระดับมาตรฐานแรงงานนั่นเอง (ผู้บริโภคในประเทศพัฒนาแล้ว หรือกลุ่มที่รณรงค์เรื่องนี้ดังกล่าวในตอนต้น) ประการที่สี่ นอกจากนี้ มีการศึกษาหลายชิ้นพบว่า การยกระดับมาตรฐานแรงงาน (ที่มีใช้การขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ) มีต้นทุนเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยและมักมีสัดส่วนที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับต้นทุนการผลิตรวมทั้งหมด ดังนั้น ภาระต้นทุนอาจจะไม่สูงมากอย่างที่เป็นการกังวล และยังสามารถผลักภาระไปให้ผู้บริโภคได้ (ถ้าเป็นผู้บริโภคในต่างประเทศก็จะดีกว่าเป็นผู้บริโภคภายในประเทศ) ประการที่ห้า กระแสโลกาภิวัตน์จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานเอง เพราะมีการเรียนรู้จากบริษัทต่างชาติหรือบริษัทข้ามชาติที่มาลงทุนในประเทศ นอกจากนี้ การยกระดับมาตรฐานแรงงาน อาจกลายเป็นการเครื่องมือในการสร้างภาพพจน์ที่ดีของ

บริษัท เพื่อเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นในอนาคต ยิ่งกว่านั้น กลุ่มผู้ใช้แรงงานย่อมประสงค์ที่จะทำงานในบริษัทที่มีมาตรฐานแรงงานสูง มากกว่าบริษัทที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำ และ ประการที่หก บริษัทข้ามชาติที่ไปลงทุนในประเทศกำลังพัฒนา มักจะใช้มาตรฐานแรงงานที่สูงกว่าบริษัทท้องถิ่น อันอาจเป็นการช่วยเสริมให้มีการปรับระดับมาตรฐานแรงงานภายในประเทศให้สูงขึ้นตาม เช่น เงื่อนไขหรือสภาพการทำงานอาจดีขึ้น เป็นต้น

โดยสรุป ผลการศึกษาวิจัยเชิงเอกสารวิชาการครั้งนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 3 เรื่องใหญ่ๆ ได้แก่

(1) กรอบทฤษฎีการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ที่มักใช้วิเคราะห์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศนั้น มีอยู่ด้วยกันหลายทฤษฎี เช่น (ก) การวิเคราะห์ต้นทุนที่อาจจะเพิ่มขึ้นอันเนื่องจากการจัดทำมาตรฐานแรงงานให้เข้มงวดมากขึ้น (ข) การวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบทางการค้าอันเนื่องมาจากการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานที่หย่อนยาน (ค) การวิเคราะห์ผลประโยชน์และผลเสีย (cost-benefit analysis) ของการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานให้เข้มงวดยิ่งขึ้นในประเทศกำลังพัฒนา ที่มีต่อทั้งประเทศกำลังพัฒนาเองและในประเทศคู่ค้าที่เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ตลอดจนการวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์การเมือง (ง) การวิเคราะห์เรื่องการตัดสินใจลงทุนในการศึกษาเปรียบเทียบกับ การตัดสินใจทำงานของแรงงานเด็กและข้อจำกัดในการศึกษาของแรงงานเด็กในประเทศกำลังพัฒนา และ (จ) การวิจัยเชิงประจักษ์หาความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยใช้ข้อมูลด้านการค้า (การนำเข้า หรือ การส่งออก) และข้อมูลด้านแรงงานและการลงนามให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาของ ILO ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ 6 ประการดังนี้

(1.1) เนื่องด้วยความสัมพันธ์ระหว่างการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO หรือ การลงนามให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาของ ILO กับ การนำเข้าหรือการส่งออกสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้นนั้น ไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์ได้ชัดเจนว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกหรือเชิงลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น (ก) คำนิยามของมาตรฐานแรงงานหลักที่มีความหมายกว้างและประกอบด้วย 4 มิติหรือ 4 ด้าน อาจต้องมีดัชนีชี้วัดหลายตัว (ข) ข้อมูลด้านมาตรฐานแรงงานมีจำกัด โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา (ค) การลงนามในอนุสัญญาของ ILO มิได้สะท้อนว่าประเทศที่ให้สัตยาบันจะมีการบังคับการใช้มาตรฐานแรงงานอย่างเข้มงวด และ (ง) ต้นทุนด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องจากการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างเข้มงวดนั้น มีสัดส่วนเพียงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับต้นทุนการผลิตรวมทั้งหมด (ยกเว้นกรณีการเรียกร้องให้ขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)

(1.2) เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานกับการค้ามีความไม่ชัดเจนดังนั้น บทบาทของ ILO ในการจัดการหรือดูแลเรื่องมาตรฐานแรงงาน และ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการค้าระหว่างประเทศกับมาตรฐานแรงงาน น่าจะมีมากขึ้น ในขณะที่ WTO ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมกรอบการค้าเสรีเท่านั้น แม้ว่าการปฏิบัติตามอนุสัญญาของ ILO จะเป็นไปโดยสมัครใจ และไม่

มีเครื่องมือในการลงโทษประเทศภาคีที่มีได้ปฏิบัติตามอนุสัญญา แต่ ILO ก็มีเครื่องมืออื่นๆที่สามารถช่วยสนับสนุน (ทั้งทางด้านการเงินและทางเทคนิค) และต่อต้านประเทศภาคีที่ฝ่าฝืนพันธกรณี (เช่น มาตรการคว่ำบาตรทางการเมืองกับประเทศพม่า)

(1.3) การผลักดันให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนานั้น นักวิชาการส่วนใหญ่คาดการณ์ว่า จะเป็นผลเสียต่อประเทศกำลังพัฒนามากกว่าผลดี กล่าวคือ แม้ว่า คนงานในประเทศกำลังพัฒนาจะมีสวัสดิการและสวัสดิภาพจากการทำงานดีขึ้น แต่ผู้ที่ได้รับประโยชน์นี้จะเป็นกลุ่มคนงานที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบ (formal sector) ซึ่งเป็นสัดส่วนน้อยกว่ากลุ่มคนงานที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (informal sector) ดังนั้น การผลักดันให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างเข้มงวดอาจส่งผลให้ผู้ประกอบการในภาคเศรษฐกิจในระบบต้องลดการจ้างงานลง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มอุปทานแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ อันนำไปสู่การลดลงของค่าจ้างแรงงานในตลาดเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคนส่วนใหญ่ของสังคมในประเทศกำลังพัฒนา ภายใต้กลไกดังกล่าวนี้ อาจทำให้ประเทศกำลังพัฒนา ยังคงเผชิญอยู่กับปัญหาความยากจน ปัญหาแรงงานเด็ก ปัญหาการเลือกปฏิบัติอยู่ต่อไป โดยที่มิสามารถยืนยันได้ว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างเข้มข้น จะทำให้ประเทศกำลังพัฒนาได้รับประโยชน์จากการค้า (เช่น สามารถขยายตลาดหรือเพิ่มมูลค่าการค้าระหว่างประเทศได้)

นอกจากนี้ การผลักดันให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา อาจจะทำให้เกิดประสิทธิภาพของสังคม (efficiency) สูงขึ้น หรือลดลง หรือคงที่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของมาตรฐานแรงงานที่วิเคราะห์ กล่าวคือ การห้ามเลือกปฏิบัติ และการห้ามใช้แรงงานเด็ก โดยทั่วไปทำให้ประสิทธิภาพของสังคมเพิ่มขึ้น ขณะที่การห้ามใช้แรงงานบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพสังคมเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ได้ ส่วนการคุ้มครองเสรีภาพของคนงาน อาจจะทำให้ประสิทธิภาพสังคมคงที่

(1.4) การผลักดันให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนานั้น ประเทศกำลังพัฒนาที่มีความเชื่อว่า “มาตรฐานแรงงาน” จะกลายเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้าอย่างแอบแฝง (แม้ว่าจะอ้างเรื่องสิทธิมนุษยชนและศีลธรรม) อย่างไรก็ดี เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานให้เข้มงวดขึ้นนั้น ย่อมเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตให้แก่ผู้ประกอบการและภาครัฐ เพียงแต่ต้นทุนด้านแรงงานนี้อาจเป็นสัดส่วนที่น้อย (หรือเป็นจำนวนเงินที่ต่ำกว่าค่าใช้จ่ายในการชดเชยคนงานหากเกิดอุบัติเหตุในสถานประกอบการ) ยกเว้นกรณีการเรียกร้องให้ขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะสัดส่วนต้นทุนด้านค่าจ้าง (wage bill) เป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (labour-intensive industry) ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ว่า ประเทศกำลังพัฒนาอาจจะไม่สูญเสียความสามารถในการแข่งขันทางการค้า (competitiveness) ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของอุตสาหกรรมที่ใช้ประเภทของแรงงาน (แรงงานไร้ฝีมือ หรือ แรงงานมีฝีมือ) และ สัดส่วนการส่งออกสินค้าไปยังประเทศคู่ค้าที่เป็นประเทศพัฒนาแล้วและเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขด้านแรงงาน

(1.5) มาตรการหนึ่งในการผลักดันให้ประเทศกำลังพัฒนาบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักอย่างเข้มงวดคือ มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า (trade sanction) อย่างไรก็ดี จากการวิเคราะห์ทางทฤษฎีต่างๆ แล้วพบว่า จะสร้างผลเสียต่อประเทศผู้ส่งออกที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะกรณีการห้ามใช้แรงงานเด็กในประเทศกำลังพัฒนาที่มีโครงสร้างประชากรประเภทเด็กเป็นจำนวนมากและเป็นประเทศยากจน กล่าวคือ หากมีการใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า ประเทศเหล่านี้จะส่งออกสินค้าได้น้อยลง อันเป็นเหตุให้ประชาชนมีรายได้น้อยลง และอาจผลักดันให้มีการใช้แรงงานเด็กมากขึ้น (ทั้งในรูปของจำนวนเด็กที่มีอายุน้อย และ จำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็ก) หรือ อาจผลักดันให้แรงงานเด็กต้องออกจากภาคเศรษฐกิจส่งออก ไปยังภาคเศรษฐกิจอื่น ที่อาจเป็นการจ้างแรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย หรือทารุณกว่าเดิมก็ได้

แม้ว่าในสายตาของประเทศพัฒนาแล้วจะมองว่า ความหย่อนยานในการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา อาจนำไปสู่การค้าอย่างไม่ยุติธรรม (unfair trade) หรืออาจจัดเป็นการอุดหนุน (จากภาครัฐ) เพื่อทุ้มตลาด แต่ในสายตาของประเทศกำลังพัฒนา กลับมองว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานนั้นสามารถผลักดันให้เกิดขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า (เช่น ความช่วยเหลือทางเทคนิคและการเงินขององค์กร ILO) ดังนั้น การนำมาตรฐานแรงงานมาเป็นข้ออ้างในการจำกัดการค้าจึงอาจจัดว่าเป็นการกีดกันทางการค้า และยังอาจนำไปสู่การชะลอตัวทางเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนา และในที่สุดจะกลายเป็นการลดขีดความสามารถของประเทศกำลังพัฒนาในการยกระดับมาตรฐานแรงงานของตนในอนาคต

(1.6) เมื่อมาตรการคว่ำบาตรทางการค้ามีความไม่เหมาะสม จึงมีนักวิชาการบางท่านเสนอให้ใช้มาตรการติดฉลากที่บ่งบอกว่าสินค้าชนิดนี้มีได้ใช้แรงงานเด็ก หรือสินค้าชนิดนี้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานตามหลักสากล เพื่อเป็นการบอกให้ผู้บริโภคเป็นผู้ตัดสินใจในการรณรงค์เรื่องมาตรฐานแรงงานหรือสิทธิพื้นฐานของแรงงาน หรือสิทธิมนุษยชน

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอให้องค์การระหว่างประเทศอื่นๆ นอกเหนือจาก ILO เข้ามาช่วยเหลือประเทศกำลังพัฒนาในการยกระดับมาตรฐานแรงงานให้อยู่ในระดับสากลมากขึ้น เช่น องค์การสหประชาชาติ องค์การ UNICEF และ ธนาคารโลก เพื่อประโยชน์ของประชาชนและกลุ่มกรรมกรที่ยากจน

(2) จากการศึกษาทบทวนคดีของ GATT พบว่า ประเทศพัฒนาแล้วพยายามหาช่องทางที่จะนำเสนอเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่บทบัญญัติของ GATT แต่เมื่อคณะทำงานและที่ประชุมคณะรัฐมนตรีของ WTO พิจารณาแล้วว่า ช่องทางต่างๆ ที่เสนอมานั้นยังไม่หนักแน่นเพียงพออีกทั้งองค์กร ILO ได้ทำหน้าที่ด้านมาตรฐานแรงงานอยู่แล้วด้วย ประกอบกับ ข้อเสนอเรื่องมาตรการคว่ำบาตรทางการค้า ได้รับการคัดค้านจากประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย ประเทศพัฒนาแล้วอย่าง

สหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปจึงได้นำประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานนี้เข้าสู่เวทีการเจรจาการค้าแบบทวิภาคีแทน

จากการศึกษาข้อตกลงการค้าภูมิภาคของประเทศต่างๆ และข้อตกลงการค้าเสรีของสหรัฐอเมริกาและของสหภาพยุโรปแล้วพบว่า มาตรการด้านแรงงานในข้อตกลงการค้าภูมิภาค มีน้อยกว่าในข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคี กล่าวคือ มาตรการด้านแรงงานในข้อตกลงการค้าภูมิภาค เน้นเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีและการคุ้มครองแรงงานที่ห้ามมีการเลือกปฏิบัติระหว่างคนงานที่ถือสัญชาติของประเทศภาคี ในขณะที่ มาตรการด้านแรงงานในข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคี เน้นการส่งเสริมการปรับปรุงกฎหมายภายในประเทศภาคีให้สอดคล้องกับอนุสัญญาของ ILO ที่ประเทศคู่สัญญาเป็นสมาชิก และต้องปรับปรุงหรือยกระดับมาตรฐานแรงงานภายในประเทศ โดยคำนึงถึงสิทธิพื้นฐานของแรงงานที่มักเป็นเกณฑ์ของสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปไปใช้อยู่ในปัจจุบัน (ซึ่งมีมติดีกกว่า มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO) นอกจากนี้ ยังมีการระบุอย่างชัดเจนว่า ห้ามประเทศคู่สัญญาลดหย่อนผ่อนปรนมาตรการด้านแรงงาน เพื่อส่งเสริมการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศสำหรับประเทศของตนเอง มิเช่นนั้น จะต้องมีข้อพิพาทเกิดขึ้น และหากประเทศใดถูกตัดสินว่าละเมิดข้อตกลง ประเทศจะมีบทลงโทษที่ชัดเจน คือ จะถูกปรับเป็นเงินจำนวน 15 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี

อย่างไรก็ดี ในปัจจุบันนี้ แม้ว่าประเทศไทยจะได้ลงนามในข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคีกับประเทศจีน ออสเตรเลียและญี่ปุ่น แล้ว (ซึ่งมิได้มีบริบทด้านมาตรฐานแรงงาน) และ ขณะนี้ (2548-9) รัฐบาลไทยกำลังดำเนินการพิจารณา ลงนามในข้อตกลงการค้าเสรีกับสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นที่คาดกันว่าข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคีกับสหรัฐอเมริกา ในบริบทของมาตรการด้านแรงงานนั้น อาจจะไม่ส่งผลกระทบต่อไทยมากนัก เพราะประเทศไทยได้ลงนามในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 แล้ว ซึ่งเป็นเรื่องที่ระบุชัดเจนในข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคีที่สหรัฐอเมริกาลงนามร่วมกับประเทศอื่นๆ ใดก็ตาม ประเทศไทยยังมิได้มีการลงนามในอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานหลัก อีก 3 ฉบับ¹ ซึ่งขณะนี้กำลังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของรัฐบาลไทย²

¹ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเรื่องการให้เสรีภาพในการจัดตั้งองค์กรแรงงาน อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการรวมตัวกันเจรจาต่อรอง และ อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

² เป็นที่คาดหมายว่า ประเทศไทยอาจจะต้องดำเนินการให้สัตยาบันแก่มาตรฐานแรงงานหลัก ของ ILO ทุกฉบับ เนื่องจาก ประเทศไทยเองมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์กร ILO อยู่บ้างแล้ว และ ประเทศไทยอาจต้องเผชิญกับแรงกดดันจากการกำหนดมาตรฐานแรงงานจากประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่เป็นคู่ค้าสำคัญของไทย (เช่น สหรัฐอเมริกา) ดังที่ปรากฏในเนื้อหาของข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคีกับสหรัฐอเมริกา

(3) ในปัจจุบันนี้ การศึกษาที่เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านมาตรฐานแรงงานในข้อตกลงระหว่างประเทศ (ตามข้อ 2) ที่มีต่อเศรษฐกิจประเทศไทยโดยรวม นั้นมีค่อนข้างน้อย โดยมากเป็นการศึกษาผลกระทบด้านกฎหมายในประเทศไทย เช่น การศึกษาของ ทวีวัฒน์ เสนะล้ำ (2542) อร ชวลิตนธิกุล (2548) และ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2548) กล่าวโดยสรุปคือ พรบ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 และ พรบ.คุ้มครองแรงงาน 2541 ยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของ ILO ซึ่งรัฐบาลไทยจะต้องดำเนินการแก้ไข หากต้องลงนามในข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคีกับสหรัฐอเมริกา อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวอาจจะเป็นผลด้านบวกต่อฝ่ายลูกจ้างคนงานไทย เพราะจะมีการคุ้มครองแรงงานที่ดีขึ้น ครอบคลุมแรงงานทุกประเภท รวมทั้งการทำงานมีความปลอดภัยและสวัสดิการมากขึ้น ตลอดจนกลุ่มผู้ใช้แรงงานมีสิทธิเสรีภาพเพิ่มขึ้น แต่อาจเกิดผลด้านลบต่อฝ่ายนายจ้างหรือผู้ประกอบการชาวไทยที่ต้องแบกรับภาระด้านต้นทุนแรงงานสูงขึ้น แต่ก็เชื่อว่าอาจจะไม่มากนัก (ถ้าไม่มีเรื่องการประท้วงหรือการเรียกร้องให้ขึ้นค่าจ้างแรงงานจนมากเกินไป) และโอกาสที่ฝ่ายนายจ้างจะหันไปใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานสตรีอย่างกตัญญูตรีคมีน้อยมากหรืออาจกระทำไม่ได้เลย เพราะจะขัดกับมาตรฐานแรงงานสากล ส่วนจะหันไปใช้แรงงานต่างด้าว ที่อพยพเข้ามาทำงานในไทยและมีค่าจ้างแรงงานถูก ก็อาจได้รับการเพ่งเล็งและอาจเป็นการขัดกับมาตรฐานแรงงานด้านการเลือกปฏิบัติ (การจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย) อีกด้วย

นอกจากนี้ ภาครัฐจะต้องมีภาระด้านงบประมาณเพิ่มขึ้นเพื่อกำกับดูแลให้กฎหมายด้านแรงงานมีผลบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันนี้ ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้ “มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2546” ขึ้นเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย (คล้ายกับเกณฑ์มาตรฐานแรงงานของภาคเอกชนในสหรัฐอเมริกา SA 8000) ซึ่งประกอบด้วยข้อกำหนดที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO และมาตรฐานแรงงานด้านอื่นๆของ ILO ด้วย³ โดยเป็นระบบที่มีการออกไปรับรอง (certification) และนับว่าเป็นเรื่องใหม่ของผู้ประกอบการไทยบางรายซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัว แต่การบังคับใช้กฎหมายแรงงานประเทศไทยอาจจะยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องด้วยเหตุผลอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ (1) ความไม่สอดคล้องกันของจำนวนบุคลากรที่มีหน้าที่ในการบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย (2) การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (3) กฎหมายแรงงานของไทยไม่สามารถครอบคลุมในทุกภาคเศรษฐกิจ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบและงานบ้าน (4) การทำงานของหน่วยงานต่างๆ⁴ ไม่

³ ประกอบด้วย การไม่ใช้แรงงานบังคับ การกำหนดค่าตอบแทนการทำงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การไม่เลือกปฏิบัติ วินัยและบทลงโทษ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานสตรี เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

⁴ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานอัยการสูงสุด ศาลยุติธรรม

สอดคล้องกันเท่าที่ควรของ และ (5) การดำเนินงานแต่ละหน่วยงานแตกต่างกันไปทำให้บางเรื่องอาจล้ำซ้ำออกไปโดยไม่จำเป็น

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องมาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าระหว่างประเทศ กรณีศึกษาของไทย ที่น่าจะนำมาวิเคราะห์ในรายละเอียดหรือเจาะลึกมากขึ้นนั้น ควรจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ

(ก) การใช้แรงงานเด็กและแรงงานสตรีในภาคเศรษฐกิจส่งออก เช่น อุตสาหกรรมเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม กระเป๋าหนัง อัญมณี สินค้าอาหารทะเลแปรรูป และเฟอร์นิเจอร์ไม้และหวาย รวมไปถึงจนถึงสินค้าประเภท OTOP (หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์) ที่มีการใช้แรงงานเด็กและสตรีภายในครัวเรือน ทั้งนี้เพื่อค้นหาข้อมูล (เช่น จำนวนแรงงานเด็กและสตรี ต้นทุนด้านแรงงาน และ ความสามารถในการแข่งขัน ฯลฯ) ที่เป็นประโยชน์ในการต่อรองและกำหนดค่าที่ของรัฐบาลไทยสำหรับเจรจาการค้ากับประเทศคู่ค้า หรือประเทศคู่สัญญาของข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคี ในบริบทด้านแรงงาน

(ข) การศึกษาเรื่องต้นทุนส่วนเพิ่มด้านแรงงาน (marginal labour cost) ที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการที่มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก เช่น กลุ่มผู้ประกอบการที่ได้รับใบรับรอง มรท. 8001-2546 ซึ่งมีจำนวนมากกว่า 30 แห่งแล้วในปัจจุบัน [บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2548: 19] และ กลุ่มผู้ประกอบการชาวต่างชาติที่มีการใช้ข้อปฏิบัติในสถานประกอบการ (workplace code of conduct) หรือมีมาตรฐานแรงงานเฉพาะอื่นๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำไปเปรียบเทียบว่า ต้นทุนด้านมาตรฐานแรงงานเพิ่มขึ้นจากเดิมมากน้อยเพียงใด (ไม่รวมค่าจ้างแรงงาน) และอาจเปรียบเทียบตามลักษณะของผู้ประกอบการ (เช่น ผู้ประกอบการขนาดใหญ่-กลาง-เล็ก หรือ ผู้ประกอบการชาวไทย-ร่วมทุน-ชาวต่างชาติ) หรือตามประเภทของอุตสาหกรรม

(ค) การศึกษาประเด็นเฉพาะเรื่องของมาตรฐานแรงงานหลัก ในบางสถานประกอบการ เช่น การให้หรือจำกัดเสรีภาพของพนักงานหรือลูกจ้าง⁵ การเลือกปฏิบัติของฝ่ายนายจ้าง การอำนวยความสะดวกกักขังชีวิตอนามัยในการทำงาน และ สวัสดิการอื่นๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบตามลักษณะของผู้ประกอบการ หรือ ตามประเภทของอุตสาหกรรมที่มีความจำเป็นในการจัดการหรือการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานที่แตกต่างกัน เป็นต้น

⁵ เช่น กรณีพนักงาน 21 คนของบริษัท ITV ถูกให้ออกจากงาน โดยฝ่ายนายจ้างอ้างว่า พนักงานดังกล่าวได้ปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง และเป็นนโยบายการลดจำนวนพนักงานเพราะสถานะทางธุรกิจ แต่ฝ่ายลูกจ้างอ้างว่า สาเหตุของการเลิกจ้าง เพราะ มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานสำหรับพนักงานของบริษัท และการเป็นสมาชิกสหภาพนั้น (7 คน เป็นสมาชิกและดำรงตำแหน่งในสหภาพแรงงานนั้น ขณะที่ 14 คน อาจจะเกินความต้องการในการจ้างงาน) ในที่สุดศาลก็ตัดสินให้กลับไปปฏิบัติหน้าที่ตามเดิม เพราะมีการพบพฤติกรรมกีดกันการจัดตั้งสหภาพแรงงานของฝ่ายนายจ้างและพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานดังกล่าวมิได้บกพร่องอย่างที่ถูกลกล่าวหา และได้มีการนำเรื่องนี้เข้าสู่คณะทำงานของ ILO ด้วย [www.ilo.org/ilolex/english/newcountryframe.htm]

(ง) การศึกษาบทบาทของกลุ่มธุรกิจเอกชน กลุ่มผู้ใช้แรงงาน รัฐบาล ประชาชนทั่วไปและองค์กรอื่นๆ (เช่น องค์กรคุ้มครองผู้บริโภค องค์กรสหภาพแรงงาน) ที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดหรือการส่งเสริมการจัดตั้ง “มาตรฐานแรงงาน” ในประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา เพื่อจะได้ทราบกลไกการเจรจาและการต่อรองของกลุ่มบุคคลดังกล่าว เช่น การศึกษากระบวนการและกลไกการเจรจาต่อรองของกลุ่มบุคคลต่างๆเพื่อกำหนดเงื่อนไขการทำงานตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน หรือการศึกษากระบวนการและกลไกการจัดตั้ง “มาตรฐานแรงงานไทย มรท 8001-2546” ของกระทรวงแรงงาน และความพยายามของภาครัฐและภาคเอกชนที่จะนำมาตรฐานแรงงานนี้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการส่งออกสินค้าของไทย เป็นต้น

ตลอดจนศึกษาบทบาทของกลุ่มบุคคลดังกล่าวในการผลักดันให้เกิด “มาตรฐานแรงงานในระดับอุตสาหกรรม” และ “มาตรฐานแรงงานระดับชาติ” จนกลายเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศในที่สุด เช่น การกำหนด Labour Code of Conduct ของบริษัทข้ามชาติต่างๆ

อีกทั้งศึกษากระบวนการหรือกลไกส่งเสริมประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่ตลาดระหว่างประเทศ ของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ผ่านแนวคิดเรื่อง การค้าที่ยุติธรรม (fair trade) และ การตระหนักถึงการกดขี่แรงงาน โดยใช้ระบบการติดฉลากแรงงาน (social labels) และศึกษากระบวนการหรือกลไกการผลักดันเรื่องมาตรฐานแรงงานของกลุ่มบุคคลต่างๆ ในเวทีการค้าระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ เช่น การกำหนดบทบัญญัติเรื่อง เงื่อนไขการทำงานในข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคีของประเทศในยุโรป (ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการผลักดันของ European Work Council) หรือ ความพยายามที่จะกำหนดบทบัญญัติเรื่อง เงื่อนไขการประกันสังคมสำหรับแรงงานของกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN Social Charter) ในข้อตกลงการค้าเสรีของอาเซียน (AFTA) (ซึ่งสนับสนุนโดยผู้แทนจากสิงคโปร์ เวียดนาม อินโดนีเซีย และ ฟิลิปปินส์—อ้างจาก Sperling and von Hofmann(2003) และ Serrano et al. (2004)) เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ทวีวัฒน์ เสนะลำ (2542) “องค์การการค้าโลก กับ แนวคิดเรื่องมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน: ประเด็นปัญหาและทางเลือก” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิคม จันทรวาทู (2531) **ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย—อ้างใน อร ชวลิตนธิกุล (2548)
- นิรมล สุธรรมกิจ (2548) **มาตรฐานสิ่งแวดล้อมกับระเบียบการค้าระหว่างประเทศ** เอกสารวิชาการ หมายเลข 2 โครงการ WTO Watch (จับกระแสองค์การการค้าโลก) โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) มกราคม
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2548) “สิทธิแรงงานในกระแสโลกาภิวัตน์พัฒนา (Worker’s rights in globalization era)” เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการประจำปี 2548 เรื่อง **สู่สังคมสมานฉันท์** จัดโดย มูลนิธิชัยพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงแรงงาน และ มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน ชลบุรี ระหว่างวันที่ 26-27 พฤศจิกายน 2548
- พรรณทิพย์ วัฒนกิจการ (2546). “WTO กับสิ่งแวดล้อม: เน้นการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศในประเด็นสิ่งแวดล้อม” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มนตรี ชูนามชัย (2547) **การประยุกต์ใช้มาตรฐานแรงงานไทย มทท. 8001-2546 ในสถานประกอบการ**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- มิ่งสรรพ์ ขาวสอาด และ พิสมัย ภูรินสินสิทธิ์ เอี่ยมสกุลรัตน์ (2540). **การค้า vs ปัญหาสิ่งแวดล้อม จากแอกต์ถึงองค์การการค้าโลก**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ฝ่ายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2544). “โครงการการศึกษาวิจัยเศรษฐกิจและการค้าระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเจรจาเปิดเสรีทางการค้า.” เอกสารประกอบการสัมมนา จัดทำโดยกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์ และศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2544 ณ ห้องอโนมา 2 โรงแรมอโนมา-กรุงเทพฯ.

- สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (2539). “รายงานหลัก โครงการศึกษาบทบาทการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมต่อการค้าระหว่างประเทศ”. เสนอกองการค้าพหุภาคี กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์. กรุงเทพฯ: ฝ่าจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (ธันวาคม)
- อร ชวลิตนันทิกุล (2548) “มาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาในการค้าระหว่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทย (US Labor Protection Measures in International Trade Effecting to Thailand)” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อัจฉรี ชไตน์มิลเลอร์; เรวดี จรุงรัตนพงศ์; และ ปันดดา กัลปพฤกษ์ (2547) “โครงการจัดทำยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมของภาคอุตสาหกรรมไทยอันเนื่องมาจากการเจรจา WTO รอบใหม่ที่กรุงโดฮา (The WTO Doha Round of Trade Negotiations: Strategies Preparation of the Thai Industrial Sector)” เสนอ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- เอกพล จงวิสัย; ประภาภรณ์ ชื้อเจริญกิจ; และ ทิวรัตน์ ลาภวิไล (2547) “ตารางเปรียบเทียบข้อตกลงการค้าเสรี US-Chile, US-Singapore และ US-Australia” เอกสารหมายเลข 2 เอกสารประกอบการประชุมโต๊ะกลมเรื่อง “รัฐบาลควรมีจุดยืนในการเจรจาการค้าทวิภาคีกับสหรัฐอเมริกาอย่างไร?” เมื่อวันที่ 27-28 เมษายน 2547 จัดโดย โครงการจับกระแสองค์การการค้าโลก (WTO Watch) ได้รับเงินอุดหนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- Aggarwal, M. (1995) “International trade labor standards and labor market conditions; an evaluation of linkages.” Working Paper No. 95-06-C. Washington, D.C.: US International Trade Commission, Office of Economics.—อ้างใน Busse (2002) Stern and Terell (2003)
- Akerlof, G.A. (1970) “The market for lemons: quality uncertainty and the market mechanism.” **Quarterly Journal of Economics**. Vol. 84: 488-500.
- Basu, Kaushik (2005) “Child labor and the law: notes on possible pathologies.” **Economics Letters**. Vol. 87: 169-174.
- Beaulieu, Eugene; and James Gaisford (2002) “Labour and Environmental Standards: The ‘Lemon Problem’ in International Trade Policy.” **World Economy**. Vol. 25 (1): 59-78.
- Blanchflower, D.G. (1996) “The role and influence of trade unions in the OECD.” (mimeo) US Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs. – อ้างใน Swinnerton (1997)
- Brown, D.; A. Deardorff; and R. Stern (1996) “International labour standards and trade: a theoretical analysis.” In J. Bangwati and R. Hudec (eds.) **Fair Trade and Harmonisation:**

- Prerequisites for Free Trade?** Cambridge, M.A.: MIT Press.—อ้างอิงใน van Beers (1998) และ Edmonds and Pavcnik (2006)
- Brown, Charles (1999) “Minimum wages, employment, and the distribution of income.” In Orley Ashenfelter (ed.) **Handbook of Labor Economics**. North Holland Press.—อ้างอิงใน Stern and Terrell (2003)
- Brown, Drusilla K. (2000) “International Labor Standards in the World Trade Organization and the International Labor Organization.” **Federal Reserve Bank of St. Louis Review**. (July/August): 105-112.
- Brown, Drusilla K. (2005) “Book Review: *Can labor standards improve under globalization?* (edited by Kimberly Ann Elliott and Richard Freeman, 2003) **Journal of International Economics**. Vol. 65: 526-530.
- Busse, Matthias (2002) “Do labor standards affect comparative advantage in developing countries?” **World Development**. Vol. 30 (11): 1921-1932.
- Busse, Matthias (2004) “On the determinants of core labour standards: the case of developing countries.” **Economics Letters**. Vol. 83: 211-217.
- Busse, Matthias; and Sebastian Braun (2003) “Trade and investment effects of forced labour: an empirical assessment.” **International Labour Review**. Vol. 142 (1): 49-71.
- CAFOD (2005) “The Rough Guide to Labour Standards.” Download from www.cafod.org.uk
- Dessy, Sylvain E. (2000) “A defense of compulsive measures against child labor.” **Journal of Development Economics**. Vol. 62: 261-275.
- Edmands, Eric V.; and Nina Pavcnik (2006) “International trade and child labor: cross-country evidence.” **Journal of International Economics**. Vol. 68 (1) (January): 115-140.
- Edmands, Eric V.; and Nina Pavcnik (2005) “Does globalization increase child labour? Evidence from Viet Nam.” **Working Paper No. W8760**. Cambridge, M.A.: National Bureau of Economic Research.
- Eglin, Richard (2001) “Keeping the ‘T’ in the WTO: Where to Next on Environment and Labor Standards?” **North American Journal of Economics and Finance**. Vol. 12: 173-191.
- Elliott, Kimberly Ann (2000) “The ILO and Enforcement of Core Labor Standards.” **International Economics Policy Briefs**. No. 00-6 (July): 1-7.
- Erickson, Christopher; and Daniel J.B. Mitchell (2000) “Labor Standards and International Trade: Background and Analysis.” **The Multilateral Trading System in a Globalizing World**.

- Edited by Lee-Jay Cho and Yoon Hyung Kim. Seoul: Korea Development Institute. June: pp.275-315.
- Fields, G. (1995) **Trade and Labour Standards: A Review of the Issues**. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development—อ้างอิงใน Swinnerton (1997)
- Freeman, Richard B. (2003) “Trade wars: the exaggerated impact of trade in economic debate.” *World Economy*. Vol. 27 (1) (January): 1-23
- Galli, Rossana; and David Kucera (2004) “Labor standards and informal employment in Latin America.” **World Development**. Vol. 32 (5): 809-828.
- Gindling, Timothy; and Katherine Terrell (2003) “The impact of minimum wages on the formal and informal sector: evidence from Costa Rica.” Unpublished paper—อ้างอิงใน Stern and Terrell (2003)
- Golub, Stephen S. (1997) “Are international labor standards needed to prevent social dumping?” **Finance and Development** (December): 20-23.
- Hasnat, Baban (2002) “The impact of core labour standards on export.” **International Business Review**. Vol. 11: 563-575.
- Hefeker, Carsten; and Norbert Wunner (2002) “The Producer Interest in Foreign Labor Standards.” **European Journal of Political Economy**. Vol.18: 429-447.
- Heintz, James (2002) “Global Labor Standards: Their Impact and Implementation.” **Working Paper Series** No. 46. Political Economy Research Institute, University of Massachusetts Amherst. Download from www.umass.edu/peri/
- Heintz, James; and Robert Pollin (2003) “Informalization, economic growth and the challenge of creating viable labor standards in developing countries.” **Working Paper Series** No. 60. Political Economy Research Institute, University of Massachusetts Amherst. Download from www.umass.edu/peri/
- ILO (1988) **Summaries of International Labour Standards**. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2003) “Perspectives: The ILO’s special action programme to combat forced labour.” **International Labour Review**. Vol. 42 (1): 73-85
- ILO (2005) “Developments concerning the question of the observance by the Government of Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 (No.29)” For Discussion for the Six Item on the Agenda, 294th Session (GB.294/6/2—November). Geneva: International Labour Office.

- Jafarey, Saqib; and Sajal Lahiri (2002) "Will Trade Sanctions Reduce Child Labour? The Role of Credit Markets." **Journal of Development Economics**. Vol. 68: 137-156.
- Lee, Ju-Ho (2000) "Trade and Labor Standards: A Korean Perspective." **The Multilateral Trading System in a Globalizing World**. Edited by Lee-Jay Cho and Yoon Hyung Kim. Seoul: Korea Development Institute. June: pp.317-353.
- Mah, Jai S. (1997) "Core Labour Standards and Export Performance in Developing Countries." **World Economy**. Vol. 20 (6)(September): 773-785.
- Martin, Will; and Keith E. Maskus (1999) "Core Labor Standards and Competitiveness: Implications for Global Trade Policy." **Review of International Economics**. Vol. 9 (2) (May): 317-328.
- Maskus, Keith; Thomas J. Rutherford; and Steven Selby (1995) "Implications of changes in labor standards: a computational analysis for Mexico." **North American Journal of Economics and Finance**. Vol. 6 (2): 171-188.
- Mutari, Ellen (2000) "The Fair Labor Standards Act of 1938 and competing visions of the living wage." **Review of Radical Political Economics**. Vol. 32 (3): 408-416.
- Neumayer, Eric; and Indra de Soysa (2005) "De trade openness, foreign direct investment and child labor." **World Development**. Vol.33 (1) (January): 43-63.
- Neumayer, Eric; and Indra de Soysa (2006) "Globalization and the right to free association and collective bargaining: an empirical analysis." **World Development**. Vol.34 (1) (January): 31-49.
- OECD (1994) **Employment Outlook**. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.—อ้างอิงใน Van Beers (1998) Swinnerton (1997) Torress (1996)
- OECD (1996) **Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Workers' Rights and International Trade**. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.—อ้างอิงใน Busse (2002) Hefeker and Wunner (2002) Martin and Maskus (1999)
- OECD (2000) **International Trade and Core Labour Standards**. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.—อ้างอิงใน Busse (2004) Stern and Terrell (2003) Hasnat (2002)
- Ranjan, Priya (2001) "Credit constraints and the phenomenon of child labour." **Journal of Development Economics**. Vol. 64: 81-102.
- Rodrik, Dani (1996) "Labor standards in international trade: do they matter and what do we do about them?" In R. Lawrence, D. Rodrik, and J. Walley. *Emerging Agenda for Global Trade: High*

- Stakes for Developing Countries. Washington, D.C.: Overseas Development Council, pp. 35-79—อ้างอิงใน Stern and Terrell (2003) Swinnerton (1997) Van Beers (1998) Busse (2002) และ Heintz (2002)
- Rollo, Jim; and L. Alan Winters (2000) “Subsidiarity and Governance Challenges for the WTO: Environmental and Labour Standards.” **World Economy**. Vol. 23 (4): 561-576.
- Roma, Martin (2001). “The consequences of doubling the minimum wages.” *Industrial and Labor Relation Review*. Vol. 54(4): 864-892.—อ้างอิงใน Stern and Terrell (2003)
- Salazar-Xirinachs, Jose M. (2000) “The Trade-Labor Nexus: Developing Countries’ Perspectives.” **Journal of International Economic Law**. Vol. 3 (June): 377-385.
- Serreno, Melisa R.; Mery Leian C. Marasigan; and Juan Amor F. Palafox (project supervisor) (2004) **Is A Social Charter Possible in the ASEAN? Exploring the Chances of an ASEAN Social Charter in Six ASEAN Member States. Final Report**. Friedrich Ebert Stiftung Office for Regional Cooperation in Southeast Asia and U.P. School of Labor and Industrial Relations. Download from www.gurn.info/topic/trade/asean_chart.pdf
- Sperling, Sebastian; and Norbert von Hofmann (2003). “Workshop Summary.” **The 2nd Workshop on an ‘AFTA Social Charter’—Shaping the Draft and Exploring Its Chance**. Organized by the FES office for Regional Cooperation in Southeast Asia with the support of the Malaysian Trades Union Congress (MTUC). At Petarling, Jaya, Malaysia, on 4 December 2003. Download from www.fesspore.org/pdf/Others/Social%20Charter.pdf
- Stern, Robert M.; and Katherine Terrell (2003) “Labor Standards and the World Trade Organization.” Discussion Paper No. 499 (August). Research Seminar in International Economics. Gerald R. Ford School of Public Policy, University of Michigan. August. Download from www.fordschool.umich.edu/rsie/workingpapers/wp.html
- Suranovic, Steven (2002) “International Labour and Environmental Standards Agreements: Is This Fair Trade?” **World Economy**. Vol.25 (2): 231-245.
- Swinnerton, Kenneth (1997). “An Essay on Economic Efficiency and Core Labour Standards.” **World Economy**. Vol. 20 (1) (January): 73-86.
- Terrell, Katherine; and Kan Svejnar (1989) **The Industrial Labor Market and Economic Performance in Senegal**. Nestview Press—อ้างอิงใน Stern and Terrell (2003)
- Torres, Raymond (1996) “Labour Standards and Trade.” **The OECD Observer**. No. 202 (October/November): 10-12.

Van Beers, Cees (1998) "Labour Standards and Trade Flows of OECD Countries." **World Economy**.
Vol. 21 (1) (January): 57-73.

เอกสารอ้างอิงอื่นๆ

"Labour Issue is 'False Debate', Obscures Underlying Consensus, WTO Chief Mike Moore Tells
Unions." WTO NEWS: 1999 Press Releases. Press/152 (28 November 1999).

"A Difficult Issue for Many WTO Member Governments." DOHA WTO Ministerial 2001: Briefing
Notes. Download from www.wto.org/english/thewto_e/min01_e/brief16_e.htm

Websites

www.ustr.gov

www.ilo.org.

www.ilo.org/ilolex/index.html

ภาคผนวก ก
อนุสัญญา ILO ที่ประเทศต่างๆ (บางประเทศ) ให้สัตยาบัน

อนุสัญญาฉบับที่	สหรัฐ-อเมริกา	สหราชอาณาจักร	เยอรมนี	ญี่ปุ่น	ออสเตรเลีย	จีน	ไทย
C 182*	Dec 99	June 01	April 02	June 01	-	Aug 02	Feb 01
C 176	Feb 01	-	Sep 98	-	-	-	-
C 160	June 90	May 87	April 91	-	May 87	-	-
C 150	Mar 95	March 80	Feb 81	-	Sep 85	March 02	-
C 147	June 88	Nov 80	Jul 80	May 83	-	-	-
C 144	June 88	Feb 77	Jul 79	June 02	June 79	Nov 90	-
C 138*	-	June 00	April 76	June 00	-	April 99	May 04
C 127	-	-	-	-	-	-	Feb 69
C 122	-	June 66	June 71	June 86	Nov 69	Dec 97	Feb 69
C 116	-	March 62	Oct 63	April 71	June 63	-	Sep 62
C 105*	Sep 91	Dec 57	June 59	-	June 60	-	Dec 69
C 104	-	-	-	-	-	-	Jul 64
C 100*	-	June 71	June 56	Aug 67	Dec 74	Nov 90	Feb 99
C 88	-	Aug 49	June 54	Oct 53	Dec 49	-	Feb 69
C 80	June 48	May 47	-	May 54	Jan 49	Aug 47	Dec 47
C 74	April 53	May 52	-	-	-	-	-
C 58	Oct 38	-	-	Aug 55	June 92	-	-
C 57	Oct 38	-	-	-	-	-	-
C 55	Oct 38	-	-	-	-	-	-
C 54	Oct 38	-	-	-	-	-	-
C 53	Oct 38	-	Nov 88	-	-	-	-
C 29*	-	June 31	-	Nov 32	Jan 32	-	Feb 69
C 19	-	Oct 26	Sep 28	Oct 28	June 59	April 34	April 68
C 14	-	-	-	-	-	May 34	April 68
สัตยาบัน	14	86	77	54	58	24	14
ยกเลิก	-	17	9	7	8	3	1
รวมสุทธิ (ค.ศ.2005)	14	69	68	40	50	21	13

หมายเหตุ: * หมายถึง อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานหลัก

ที่มา : www.ilo.org

ภาคผนวก ก (ต่อ)

ชื่อเต็มของอนุสัญญา ILO และปีที่มีการบังคับใช้ (สำหรับเนื้อหา โปรดดูภาคผนวก ข)

- C 182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999*
- C 176 Safety and Health in Mines Convention, 1995
- C 160 Labour Statistics Convention, 1985
- C 150 Labour Administration Convention, 1978
- C 147 Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976
- C 144 Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976
- C 138 Minimum Age Convention, 1973*
- C 127 Maximum Weight Convention, 1967
- C 122 Employment Policy Convention, 1964
- C 116 Final Articles Revision Convention, 1961
- C 105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957*
- C 104 Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955
- C 100 Equal Remuneration Convention, 1951*
- C 88 Employment Service Convention, 1948
- C 80 Final Articles Revision Convention, 1946
- C 74 Certification of Able Seamen Convention, 1946
- C 58 Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936
- C 57 Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1936
- C 55 Ship-owners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936
- C 54 Holidays with Pay (Sea) Convention, 1936
- C 53 Officers' Competency Certificates Convention, 1936
- C 29 Forced Labour Convention, 1930*
- C19 Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925
- C 14 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921

ภาคผนวก ข

สรุปความอนุสัญญาของ ILO จำแนกตามหมวด

I. หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (BASIC HUMAN RIGHTS)

A. เสรีภาพในการสมาคม (Freedom of association)

C 11 Right of Association (Agriculture) Convention (1921) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการสมาคม (งานเกษตรกรรม) ซึ่งเป็นการให้เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวของคนงานในภาคเกษตรกรรม

C 84 Right of Association (Non-Metropolitan Territories) Convention (1947) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการสมาคม (ดินแดนในเขตปกครอง) ซึ่งเป็นการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของคนงานและนายจ้างในเขตปกครองให้มีการสมาคมเพื่อหาตัวแทนในการเจรจาว่าด้วยการจ้างงาน และเพื่อลดข้อพิพาทให้น้อยที่สุด

C 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (1948) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว โดยมีสาระสำคัญ 3 ประการ คือ (1) คนงานและนายจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวได้อย่างเสรีโดยไม่ต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้าจากรัฐ (2) เจ้าหน้าที่รัฐต้องละเว้นการแทรกแซงใดๆ ที่จะจำกัดสิทธิในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรของทั้งลูกจ้างและนายจ้าง และ (3) องค์กร (สหภาพ) มีเสรีภาพในการเข้าร่วมองค์กรใดๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยเสรี

C 98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention (1949) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำใดๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (เช่น การเลิกสัญญาจ้าง ขัดขวางหรือทำลายการจัดตั้งสหภาพแรงงาน) และส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากกลไกการเจรจา โดยสมัครใจทั้งนายจ้างหรือองค์กร นายจ้าง กับองค์กรคนงาน

C 135 Workers' Representatives Convention (1971) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยผู้แทนคนงาน ซึ่งเป็นการคุ้มครองตัวแทนของกรรมกรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มที่ โดยไม่ถูกไล่ออกจากงาน (dismissal) และตัวแทนของคนงานในอนุสัญญานี้หมายถึง ตัวแทนของสหภาพแรงงาน (trade union representatives) หรือตัวแทนของคนงานที่ไม่ได้สังกัดสหภาพ

C 141 Rural Workers' Organisations Convention (1975) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยองค์กรของคนงานชนบท ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานในชนบทได้มีส่วนในการจัดตั้งเป็นสมาคมหรือรวมตัวกันเพื่อทำประโยชน์ให้สังคมในชนบท และหวังว่าการจัดตั้งองค์กรของคนในชนบทจะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนอาหารในหลายๆ ภูมิภาคในโลก และช่วยเหลือในการปรับปรุง/ปฏิรูปที่ดินเพื่อ

แก้ไขสภาพความเป็นอยู่ของคนชนบท ทั้งนี้ คนงานชนบท หมายถึง บุคคลที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ทัศนกรรม หรือ ผู้ที่มีอาชีพอยู่ในท้องถิ่นชนบท (เช่น ผู้ขอเช่าที่นา เป็นต้น) และให้คำนึงถึงสิทธิในการจัดตั้งสมาคม หรือเข้าร่วมสมาคมด้วยความสมัครใจ

C 151 Labour Relations (Public Service) Convention (1978) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (หน่วยงานรัฐ) เนื่องด้วยอนุสัญญาฉบับก่อนหน้านี้นี้ ไม่ได้ระบุมารวมถึงสิทธิของลูกจ้างในหน่วยงานรัฐ อนุสัญญาฉบับนี้จึงขอยกสิทธิให้กับบุคคลทุกคนที่ถูกจ้างงานโดยหน่วยงานรัฐ มีสิทธิในการรวมตัวกันเป็นสมาคม และได้รับการคุ้มครองสิทธิในการเข้าร่วมสมาคมได้ด้วยความสมัครใจ

B. การใช้แรงงานบังคับ (Forced labour)

C 29 Forced Labour Convention (1930) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ซึ่งประเทศสมาชิกต้องปราบปรามการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบภายในระยะเวลาสั้นที่สุด โดยคำว่า "แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน" ต้องหมายถึง งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใด ๆ โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง อย่างไรก็ตาม ต้องไม่มีการอนุมัติให้สมาคม บริษัท หรือบุคคลซึ่งเป็นเอกชนใด ๆ เกี่ยวข้องกับรูปแบบใด ๆ ของเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ เพื่อผลิตหรือสะสมผลผลิตต่างๆ ซึ่งสมาคม หรือบุคคลซึ่งเป็นเอกชนนั้นนำมาใช้ประโยชน์ หรือนำมาค้าขาย

C105 Abolition of Forced Labour Convention (1957) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ สมาชิกแต่ละประเทศต้องปราบปราม และไม่ใช่รูปแบบใด ๆ ของการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อ (ก) การข่มขู่ทางการเมือง หรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมือง หรือการยึดถืออุดมการณ์ ซึ่งขัดกับระบบการเมืองสังคม หรือเศรษฐกิจที่มีอยู่ (ข) การระดม และใช้แรงงานเพื่อวัตถุประสงค์แห่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (ค) การลงโทษคนงานทางวินัย (ง) การลงโทษต่อการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน (จ) การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

C. การเปิดโอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (Equality of opportunity and treatment)

C 100 Equal Remuneration Convention (1951) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดอัตราค่าตอบแทน ซึ่งหมายความรวมถึงค่าจ้าง หรือเงินเดือนปกติ พื้นฐาน หรือขั้นต่ำ และค่าตอบแทนเพิ่มเติมใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินสดหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม อย่างเท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากันมา

C 111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ซึ่งเป็นการกำหนดให้ประเทศที่อยู่ภายใต้อนุสัญญา รับรองว่าจะประเทศและดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคกันในโอกาสและการปฏิบัติซึ่งถือหลักจากเชื้อ

ชาติ พิฆาต ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การสืบเชื้อสายหรือสังคมเดิม อันเป็นการลบล้างหรือทำให้เสื่อมเสียซึ่งความเสมอภาคใน โอกาสหรือการปฏิบัติการจ้างทำงานและอาชีพ

C 156 Workers with Family Responsibilities Convention (1981) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยคนงานซึ่งมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ซึ่งคำนึงถึงคนงานเพศชาย/หญิงที่มีภาระต้องเลี้ยงดูเด็ก หรือบุคคลอื่นในครอบครัวที่ต้องได้รับการดูแล ให้ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเท่าเทียมกับคนงานที่ไม่มีภาระหน้าที่ต้องดูแลครอบครัว โดยไม่มีการแบ่งแยก

II. การจ้างงาน (EMPLOYMENT)

A. นโยบายการจ้างงาน (Employment policy)

C 2 Unemployment Convention, 1919 หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการว่างงาน ซึ่งเป็นการให้ประเทศสมาชิกต้องรายงานข้อมูลการว่างงาน อย่างน้อยทุกๆ 3 เดือน และส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง ทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาการว่างงาน

C 122 Employment Policy Convention (1964) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นการเจริญเติบโตและพัฒนาทางเศรษฐกิจ การยกระดับการครองชีพ ความต้องการกำลังคน และการเอาชนะการว่างงานและการจ้างระดับต่ำ สมาชิกแต่ละประเทศต้องประกาศใช้และดำเนินการตามนโยบายเชิงรุกซึ่งกำหนดขึ้น เพื่อส่งเสริมการจ้างงานเต็มที่ ซึ่งเลือกได้โดยเสรี และก่อให้เกิดผลผลิต นโยบายดังกล่าวต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อประกันว่า (ก) มีงานให้แก่ทุก ๆ คน ซึ่งมีความพร้อม และกำลังหางาน (ข) งานดังกล่าวเป็นงานที่ก่อนให้เกิดผลผลิตมากเท่าที่เป็นไปได้ (ค) มีเสรีภาพในการเลือกงาน และคนงานแต่ละคนมีโอกาสเท่าที่เป็นไปได้อย่างเต็มที่มากที่สุดในการใช้ทักษะและสมรรถภาพของตน เพื่อคัดสรรงานที่เหมาะสมกับตนเป็นอย่างดี โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม

B. การบริการจัดหางาน และการจัดเก็บค่าธรรมเนียมของบริษัทจัดหางาน (Employment service and fee-charging employment agencies)

C 34 Fee-Charging Employment Agencies Convention (1933) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยหน่วยงานจัดหางาน โดยคิดค่าธรรมเนียม (ได้แก้ไขเป็นอนุสัญญาฉบับที่ 96)

C 96 Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised) (1949) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยหน่วยงานจัดหางาน โดยคิดค่าธรรมเนียม (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นการอนุญาตให้มีหน่วยงานจัดหางานสามารถจัดเก็บค่าธรรมเนียม (จากนายจ้างหรือลูกจ้างก็ได้) เพื่อเป้าหมายด้านการแสวงหากำไรได้ ทั้งนี้ต้องทำหน้าที่ในการคัดเลือกคนเข้าทำงานให้แก่ฝ่ายนายจ้าง โดยไม่นับรวมกิจกรรมการประกาศหางานทางหนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์ต่างๆ นอกจากนี้หน่วยจัดหางานที่ไม่แสวงหากำไรก็สามารถจัดเก็บค่าธรรมเนียมที่จำเป็นเท่านั้น (ค่าสมัครเข้า ฯลฯ) ทั้งนี้ตำแหน่งงานที่จัดหามาจะไม่รวมถึงงานอาชีพทางทะเล (seamen) หน่วยจัดหางานที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ หรือมีการหลอกลวง จะถูกยึดใบอนุญาตที่ได้รับจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

C 88 Employment Service Convention (1948) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน สมาชิกแต่ละประเทศต้องมี หรือรับประกันว่ามีบริการจัดหางาน โดยให้เปล่าแก่ประชาชน และต้องมีสำนักงานบริการจัดหางานในท้องถิ่น และเขตต่าง ๆ ตามความเหมาะสมในจำนวนที่เพียงพอ และตั้งอยู่ในพื้นที่ที่สะดวกต่อนายจ้างและลูกจ้าง และให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางานและการพัฒนานโยบายจัดหางาน พนักงานจัดหางานต้องประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีสถานภาพและสภาพการทำงานเป็นอิสระจากการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ของรัฐบาลและอิทธิพลภายนอกที่ไม่เหมาะสม หน่วยงานที่มีอำนาจต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็น เพื่อสร้างความมั่นคงในการร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพระหว่างบริการจัดหางานของรัฐและหน่วยงานจัดหางานของเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร

C. การส่งเสริมการฝึกอาชีพศึกษาและการอบรม (Vocational guidance and training)

C 142 Human Resources Development Convention (1975) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประเทศสมาชิกต้องจัดทำโครงการฝึกอบรมอาชีพด้านอาชีพะ ที่สอดคล้องกับสถานะความต้องการแรงงานในแต่ละประเทศ และปัจจัยทางสังคมของประเทศนั้นๆ ทั้งนี้จะต้องอยู่บนหลักพื้นฐานของการไม่เลือกปฏิบัติ (non-discrimination) ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดของคนงาน

D. การฟื้นฟูการทำงานของผู้พิการ (Rehabilitation and employment of disabled persons)

C 159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (1983) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (บุคคลพิการ) ซึ่งเป็นการส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการ โดยเปิดโอกาสให้เข้าสมัครงานและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับบุคคลธรรมดา ในการจ้างงานทั้งในเขตเมืองและเขตชนบท นอกจากนี้ประเทศสมาชิกต้องจัดทำโครงการฝึกและพัฒนาอาชีพให้เหมาะสมกับความต้องการและการอยู่ร่วมกันในสังคม ทั้งนี้เพื่อให้คนพิการมีความมั่นคงและดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติในสังคม

E. ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security)

C 158 Termination of Employment Convention (1982) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการเลิกจ้าง อันเกี่ยวกับเหตุผลในการเลิกจ้าง กล่าวคือ นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล ทั้งนี้ต้องไม่ใช่เหตุผล (เช่น การเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน, การเป็นตัวแทนของคนงาน, การที่ถูกจ้างทำเรื่องร้องเรียนหรือกำลังทำเรื่องร้องเรียนนายจ้าง, การกีดกันอันเนื่องมาจากเพศ ผิว เชื้อชาติ การตั้งครรภ์และหยุดงานเพื่อลาคลอด แนวคิดทางการเมือง สถานะสมรส , การหยุดงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานเนื่องมาจากการเจ็บป่วย (โดยมีใบรับรองแพทย์) หรือเรื่องผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยที่ไม่ให้โอกาสปรับปรุงในช่วงทดลองงาน) นอกจากนี้ยังต้องมีกลไกในการร้องเรียนอันเนื่องมาจากการถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม และมีกลไกของการจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ยกเว้นการกระทำผิดกฎ ระเบียบ (misconduct)

III. นโยบายทางสังคม (SOCIAL POLICY)

C 82 Social Policy (Non-Metropolitan Territories) Convention (1947) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายสังคม (ดินแดนในเขตปกครอง) อันเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในดินแดนเขตปกครองของประเทศสมาชิก ทั้งนี้ประเทศสมาชิกต้องให้การช่วยเหลือทางการเงินและเทคนิค แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงคนงานที่อพยพจากต่างถิ่น และมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ รวมถึงให้มีเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคมของฝ่ายลูกจ้าง และการไม่เลือกปฏิบัติ (non-discrimination)

C 117 Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention (1962) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายสังคม (เป้าหมายและมาตรฐานเบื้องต้น) โดยให้ประเทศสมาชิกกำหนดนโยบายสังคมซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้ประชาชนมีการอยู่ดีกินดี ส่งเสริมการวางผังเมืองและหมู่บ้าน จัดให้มีมาตรการเพื่อส่งเสริมปริมาณการผลิตและเพื่อปรับปรุงมาตรฐานการครองชีพของผู้ผลิตทางเกษตรกรรม และส่งเสริมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยการตกลงร่วมกันในการเจรจาโดยเสรีระหว่างสหภาพแรงงาน

IV. การบริหารจัดการด้านแรงงาน (LABOUR ADMINISTRATION)

A. เรื่องทั่วไป (General)

C 150 Labour Administration Convention (1978) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการบริหารแรงงาน โดยประเทศสมาชิกมีพันธกรณีต้องจัดตั้งหน่วยราชการเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานและกำหนดนโยบายระดับประเทศ และต้องมีการออกกฎหมายแรงงาน ให้สอดคล้องกัน และส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรของนายจ้างและลูกจ้าง ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

B. การตรวจสอบด้านแรงงาน (Labour inspection)

C 81 Labour Inspection Convention (1947) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน โดยการให้ประเทศสมาชิกจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาตรวจสอบกระบวนการจ้างงานและมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม (ยกเว้น อุตสาหกรรมเหมืองแร่ และการขนส่ง) ทั้งนี้การตรวจงานมีบทบาทในการตรวจสอบเพื่อคุ้มครองคนงานในสถานประกอบการ หรือในระหว่างการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการของคนงาน และมีบทบาทในการให้ข้อมูลทางเทคนิคแก่นายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงการป้องกันการกดขี่แรงงาน

C 85 Labour Inspectorates (Non-Metropolitan Territories) Convention (1947) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยผู้ตรวจแรงงาน (ในเขตปกครอง) โดยการกำหนดบทบาทและสิทธิหน้าที่ของผู้ตรวจแรงงาน โดยผู้ตรวจแรงงานสามารถเข้าตรวจสอบสถานประกอบการได้ตลอดเวลา และสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ทั้งนี้จะต้องแจ้งหมายกำหนดการตรวจสอบให้ฝ่ายนายจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า ยกเว้นกรณีที่ไม่ต้องการให้ฝ่ายนายจ้างทำการสร้างสถานการณ์ตบตาเจ้าหน้าที่

C 129 Labour Inspection (Agriculture) Convention (1969) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจงาน (งานเกษตรกรรม) โดยประเทศสมาชิกต้องมีความผูกพันที่จะจัดให้มีการปรับปรุงภาวการณ์ทำงาน

ของคณงานเกษตรกรรมให้ดีขึ้น อนุสัญญา¹นี้จึงกำหนดว่าต้องมีการตรวจแรงงานเป็นประจำตามสถานที่ทำงานต่างๆ โดยผู้ตรวจงานที่ได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีแล้ว สถานที่ทำงานต่างๆ มีขอบข่ายครอบคลุมถึงสถานประกอบการ และส่วนของสถานประกอบการ เช่น ที่ทำการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ รวมถึงผลิตผลจากปศุสัตว์ และการดูแลรักษาสัตว์ การป่าไม้ พืช ตลอดจนกระบวนการแปรรูปผลิตผลทางเกษตรเบื้องต้น นอกจากนี้ได้กำหนดให้มีการจัดทำรายงานการตรวจแรงงานและรายงานประจำปี หลังจากสิ้นสุดปีแห่งการทำงานนั้นๆ ด้วย

C. Employment service and fee-charging employment agencies

เหมือนกรณีของ หมวด II การจ้างงาน

D. ข้อมูลสถิติ (Statistics)

C 160 Labour Statistics Convention (1985) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยสถิติแรงงาน โดยกำหนดให้ประเทศสมาชิกมีการจัดทำกรรวบรวมข้อมูลด้านแรงงาน เช่น จำนวนประชากร โครงสร้าง การจ้างงาน การว่างงาน ค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงการทำงาน ต้นทุนแรงงาน ดัชนีผู้บริโภค รายจ่ายครัวเรือน จำนวนผู้ป่วยจากการทำงาน ฯลฯ

E. การปรึกษาหารือของไตรภาคี (Tripartite consultation)

C 144 Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention (1976) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการปรึกษาหารือระบบไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) โดยการให้สิทธิเท่าเทียมกันแก่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ในการให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมใหญ่ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานของร่างอนุสัญญาต่างๆ ก่อนมีการลงนามให้สัตยาบัน

V. แรงงานสัมพันธ์ (INDUSTRIAL RELATION)

เหมือนกรณีของหมวด I.A ข้างต้น

VI. สภาพการทำงาน (CONDITION OF WORK)

A. ค่าจ้าง (Wages)

1. ค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum wage-fixing machinery)

C 26 Minimum Wage-Fixing Machinery Convention (1928)

C 99 Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention (1951)

C 131 Minimum Wage Fixing Convention (1970)

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับคนงานที่ทำงานในโรงงานที่มีการใช้เครื่องจักรเป็นหลัก สำหรับคนงานในภาคอุตสาหกรรม (C26) ภาคเกษตรกรรม (C99) และผู้ด้อยโอกาส (C131)

2. การคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำ (Protection of wages)

C 95 Protection of Wages Convention (1949) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง โดยการกำหนดการจ่ายค่าจ้างในรูปของเงินสด หรือ สิ่งทดแทนอื่นที่กฎหมายรับรอง เพื่อทดแทนเงินสด ว่า

ด้วยการหักเงินเดือนจะต้องสอดคล้องตามกฎหมายภายในประเทศ ว่าด้วยการได้รับการคุ้มครองจาก นายจ้างกรณีนายจ้างล้มละลาย หรือเลิกกิจการ

3. ข้อบทด้านแรงงานในสัญญาที่เกี่ยวข้องกับรัฐ (Labour clauses in public contracts)

C 94 Labour Clauses (Public Contracts) Convention (1949) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยข้อบทด้านแรงงาน (สัญญาจ้างที่เกี่ยวข้องกับรัฐ) อันได้แก่การจ้างข้าราชการ - พนักงาน - คนงาน การจัดจ้างทำของ (งานก่อสร้าง งานซ่อมแซม และงานบริการ)

B. เงื่อนไขทั่วไปในการทำงาน (General conditions of employment)

1. ชั่วโมงการทำงาน (Hours of work)

C 1 Hours of Work (Industry) Convention (1919) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานอุตสาหกรรม) โดยกำหนดว่าการทำงานนั้นโดยเฉลี่ยไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (รวมการทำงานล่วงเวลาแล้ว ต้องไม่เกิน 57 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่สำหรับงานใต้ดินเช่นเหมืองแร่ ให้ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

C 30 Hours of Work (Commerce and Offices) Convention (1930) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานพาณิชย์กรรมและสำนักงาน) โดยกำหนดว่าการทำงานนั้นโดยเฉลี่ยไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สามารถขาดงานได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี

C 43 Sheet-Glass Works Convention 1934 (shelved) – ไม่ใช่

C 49 Reduction of Hours of Work (Glass-Bottle Works) Convention 1935 (shelved) -- ไม่ใช่

C 47 Forty-Hour Week Convention (1935) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนงานได้รับประโยชน์จากการที่เทคโนโลยีก้าวหน้าขึ้น จึงควรได้รับสิทธิในการทำงานที่น้อยลง ที่เหลือกล่าวแต่เงื่อนไขการลงนามในอนุสัญญาคับ เช่น มีผลบังคับใช้ทันทีภายใน 12 เดือน หลังจากที่มีประเทศลงนามอย่างน้อย 2 ประเทศ เป็นต้น

C 67 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939 (shelved) – ไม่ใช่

C 153 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention (1979) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและช่วงเวลาพัก (งานขนส่งทางบก) - กล่าวรวมถึงผู้ได้รับค่าจ้างจากการขับรถแม้เป็นบุคคลที่สาม (third parties) ยกเว้น การขับรถขนส่งอันเนื่องมาจากกิจการของตนเอง หรือคนในครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าจ้างการขนส่งรวมทั้ง การขนส่งภาคเกษตรกรรม การป่าไม้ ภาคอุตสาหกรรม และการขนส่งเพื่อป้องกันชาติ หรืองานบริการตำรวจ (purpose of national defence and police services) ระยะเวลาในการขับรถโดยเฉลี่ย ต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อีกทั้งต้องมีเวลาให้พักผ่อน ไม่ต่ำกว่า 5 ชั่วโมงจึงทำงานต่อได้

2. การทำงานในเวลากลางคืน (Night work)

C 20 Night Work (Bakeries) Convention 1925 (shelved) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยงานกลางคืน (งานทำขนม) ซึ่งขณะนี้ขึ้นสถานะเป็น shelved (ยังไม่ใช้) โดยยังไม่มีอนุสัญญาฉบับอื่นทดแทน มีแต่เป็น Recommendations (R020 Labour Inspection Recommendation, 1923)

3. การพักผ่อนในสัปดาห์ (Weekly rest)

C 14 Weekly Rest (Industry) Convention (1921) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักประจำสัปดาห์ (งานอุตสาหกรรม) โดยกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ต้องมีวันหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกัน ในทุก ๆ ระยะเวลา 7 วัน ทั้งนี้ อาจยกเว้นบุคคลที่ถูกจ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมซึ่งมีสมาชิกครอบครัวเพียงคนเดียวถูกจ้างงาน และถ้าเป็นไปได้ ให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละสถานประกอบการมีช่วงเวลาหยุดพักผ่อนพร้อมกัน และถ้าเป็นไปได้ต้องกำหนดวันหยุดให้ตรงกับวันหยุดตามประเพณี หรือธรรมเนียมของประเทศ หรือท้องถิ่นที่มีอยู่แล้ว

C 106 Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention (1957) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์และสำนักงาน) - จะต้องต้องมีวันหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกัน ในทุก ๆ ระยะเวลา 7 วัน และถ้าเป็นไปได้ต้องกำหนดวันหยุดให้ตรงกับวันหยุดตามประเพณี หรือธรรมเนียมของประเทศ หรือท้องถิ่นที่มีอยู่แล้ว

4. การได้รับค่าจ้างเมื่อลพัค (Paid leave)

ประกอบด้วยอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับวันหยุด โดยได้รับค่าจ้าง กล่าวคือ เมื่อทำงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี จะได้รับวันหยุดพักร้อนอย่างน้อย 6 วัน ไม่รวมวันหยุดราชการและวันเจ็บป่วย โดยไม่มีการหักค่าจ้าง และวันหยุดพักร้อนจะเพิ่มขึ้นตามอายุการทำงานในหน่วยงานนั้นๆ ในกรณีที่ลาศึกษานั้น ต้องได้รับค่าจ้างด้วย (การลาศึกษา หมายถึง การลาศึกษาเพื่อการอบรมทั่วไป การศึกษาด้านสังคม และการศึกษาด้านสหภาพแรงงาน (trade union education) การปฏิบัติต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกในเรื่อง เพศ สัญชาติ สีผิว ศาสนา เป็นต้น อนุสัญญาที่จัดอยู่ในหมวดนี้ ได้แก่ C 52 Holidays with Pay Convention (1936) C 101 Holidays with Pay (Agriculture) Convention (1952) C 132 Holidays with Pay Convention (Revised) (1970) และ C 140 Paid Educational Leave Convention (1974)

C. ความปลอดภัยในอาชีพและสุขภาพ (Occupational safety and health)

1. บททั่วไป (General provisions)

C 31 Hours of Work (Coal Mines) Convention, 1931 (withdrawn) –ถอน

C 97 Migration for Employment Convention (Revised) (1949) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน ซึ่งกำหนดการให้ประเทศสมาชิกต้องจัดเตรียมบริการช่วยเหลือเพื่อให้ผู้อพยพและชาวต่างชาติ ได้รับการจ้างงาน รวมทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (การบริการนี้ยังอาจรวมถึงการอำนวยความสะดวกด้านการเปลี่ยนที่อยู่ การเดินทาง และการรับรองต้อนรับชาวต่างชาติตามแต่ความเหมาะสมของประเทศสมาชิก) โดยต้องปฏิบัติกับบุคคลเหล่านี้เสมือนเป็นคนในชาติ ไม่มี

การแบ่งแยกในเรื่อง เพศ สัญชาติ สีผิว ศาสนา เป็นต้น และต้องจัดให้มีการดูแลทางการแพทย์ และ สุขอนามัย ระหว่างการเดินทาง แก่ชาวต่างชาติและครอบครัว

C 155 Occupational Safety and Health Convention (1981) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน โดยต้องมีการวางมาตรการด้านความปลอดภัย เพื่อป้องกัน อุบัติเหตุและการบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน และมีการออกแบบ ตรวจสอบ ดูแล ซ่อมบำรุง วัสดุ ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมเตรียมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัย และจัดให้มีการติดต่อประสานงานกันระหว่างกลุ่มคนงานเพื่อช่วยยกระดับด้านความปลอดภัย ถ้าให้ดีกว่าประสานงานกันในระดับประเทศด้วย

C 161 Occupational Health Services Convention (1985) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการบริการด้านอาชีวอนามัย โดยการป้องกันคนงาน จากการเจ็บป่วย ติดเชื้อ และได้รับบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งนี้ การบริการด้านอาชีวอนามัย หมายถึง บริการที่ให้ข้อมูลที่พอเพียงแก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และ ตัวแทนต่างๆ เพื่อรับรองข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ทั้งทาง กายภาพ และทางจิตใจ รวมถึงการปรับให้งานเหมาะสมกับสภาพทางกายภาพและจิตใจของคนงาน , การช่วยแนะนำการออกแบบสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย , การฝึกอบรมให้ทำงานอย่างปลอดภัย และฝึกอบรมด้านการปฐมพยาบาล

2. การคุ้มครองความเสี่ยงเฉพาะด้าน (Protection against specific risks)

สารอันตราย (Toxic substances and agents)

C 13 White Lead (Painting) Convention (1921) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยตะกั่วขาว (งานทาสี) ซึ่งเป็นการห้ามใช้ตะกั่วขาว ซัลเฟตของตะกั่ว (sulphate of lead) และผลิตภัณฑ์ที่มีส่วนประกอบของ สารข้างต้น ในการทาสีภายในอาคาร ยกเว้น ความจำเป็นที่ต้องใช้เพื่อสร้างสถานีรถไฟ หรือ การทำ โรงงาน แต่ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ต้องมีตะกั่วขาวเจือปนไม่เกิน 2 เปอร์เซ็นต์

C 115 Radiation Protection Convention (1960) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองจากการแผ่รังสี ซึ่งเป็นการกำหนดให้ฝ่ายจัดการต้องจัดให้มีวิธีการเพื่อประกันให้มีความคุ้มครองโดยคำนึงถึง สุขภาพและความปลอดภัยของคนงาน และกำหนดมาตรการในระดับที่เหมาะสมสำหรับคนงานซึ่ง ทำงานเกี่ยวกับการแผ่รังสี เช่น กำเดอนซ์บอกสถานที่อันตรายจากการแผ่รังสี และจัดเอกสารที่จำเป็น เกี่ยวกับเรื่องนี้ให้กับคนงาน รวมทั้งห้ามจ้างงานต่อไปเมื่อคนงานนั้น ได้รับการแผ่รังสี เป็นต้น

C 136 Benzene Convention (1971) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยน้ำมันเบนซิน โดยต้องมีการ ป้องกันสารพิษที่ระเหยออกมาจากสารเบนซิน (hydrocarbon benzene \rightarrow C₆H₆) และผลิตภัณฑ์ที่มี ส่วนประกอบของเบนซินเกินกว่า 1 เปอร์เซ็นต์ ทั้งนี้ควรมีการออกกฎหมายห้ามการใช้สารเบนซินและ ส่วนประกอบของเบนซินในการทำงาน ยกเว้นมีระบบการทำงานที่ป้องกันอันตรายจากการระเหยของ สารเบนซินแล้ว และควรมีการตรวจสอบดูแลจากภาครัฐด้วย

C 139 Occupational Cancer Convention (1974) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยโรคมะเร็งจากการทำงาน โดยประเทศสมาชิกต้องพยายามลด การทำงานที่มีเกี่ยวข้องกับสารก่อมะเร็ง โดยให้งานเหล่านั้น หนีไปใช้สารที่ไม่ก่อให้เกิดมะเร็งแทน และต้องมีระบบการตรวจร่างกายคนงาน เพื่อวัดผลการทำงาน ว่าระยะเวลาการทำงานสัมพันธ์กับการก่อมะเร็งหรือไม่

C 162 Asbestos Convention (1986) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยแร่ใยหิน โดยเน้นความปลอดภัย ในการใช้แร่ใยหิน อนุสัญญานี้บังคับกับงานที่ลูกจ้างต้องเกี่ยวข้องกับ หรือใช้สารแร่ใยหินในการทำงาน การจะยกเว้นการบังคับใช้บทบัญญัติบางส่วนของอนุสัญญานี้กับงาน หรือกิจการใด ต้องมีเหตุผลเพราะ ไม่จำเป็นต้องบังคับใช้กับงานหรือกิจการนั้นๆ รัฐบาลต้องกำหนดกฎหมายและข้อบังคับ เพื่อวาง มาตรการป้องกัน ควบคุม และคุ้มครองคนงานจากอันตรายต่อสุขภาพอันเนื่องจากการ ได้รับแร่ใยหิน รวมทั้งรัฐบาลต้องปรึกษากับผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และนายจ้างข้างมากเกี่ยวกับมาตรการทั้งหลายที่จะ ดำเนินการเพื่อให้ได้ผลตามอนุสัญญานี้ ในกรณีที่เป็น กฎหมายของประเทศต้องกำหนดมาตรการ ทดแทนการใช้สารแร่ใยหินด้วยสารอื่นที่อันตรายน้อยกว่า หรือห้ามใช้สารแร่ใยหินทั้งหมดหรือแต่ บางส่วนในกระบวนการงานบางประเภท

เครื่องจักร (Machinery)

C 119 Guarding of Machinery Convention (1963) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการป้องกัน อันตรายจากเครื่องจักร - ว่าด้วยการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่ทำงานกับเครื่องจักร โดยกำหนดให้หุ้มเครื่อง ป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรในกรณีที่มีการขาย การให้เช่า การโยกย้าย และการนำออกแสดง ตลอดจนการห้ามใช้เครื่องจักรที่ไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายอันเหมาะสมตรงส่วนที่ทำงานของ เครื่องจักร ซึ่งประเทศที่ให้สัตยาบันจะต้องออกกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หรือมาตรการอื่นๆ เพื่อ ป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรดังกล่าว

การกำหนดน้ำหนักสิ่งของเพื่อการยก (Maximum weight)

C 127 Maximum Weight Convention (1967) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาต ให้คนงานหนึ่งคนแบกหามได้ ซึ่งกำหนดว่า ในการดำเนินการทางเศรษฐกิจทุกสาขา ซึ่งประเทศสมาชิก มีระบบการตรวจแรงงานอยู่ คนงานต้องไม่ขนส่งสิ่งของด้วยแรงกาย ซึ่งด้วยเหตุผลทางน้ำหนักแล้ว อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัย โดยก่อนการมอบหมายงาน ให้คนงานที่ได้รับ มอบหมายให้ขนส่งสิ่งของที่ไม่ใช่ของน้ำหนักเบาด้วยแรงกาย ได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับคำแนะนำ เกี่ยวกับเทคนิคการทำงานอย่างพอเพียง และต้องมีข้อจำกัดในการมอบหมายให้คนงานหญิงและคนงาน ผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานขนส่งสิ่งของด้วยแรงกาย ทั้งนี้ น้ำหนักสูงสุดของสิ่งของนั้น ต้องต่ำกว่าน้ำหนักที่อนุญาตให้คนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งแบกหามได้

มลพิษทางอากาศ เสียง และ ความสั่นสะเทือน (Air pollution, noise and vibration)

C 148 Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention (1977) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อากาศเป็นพิษ เสียง และความสั่นสะเทือน) ซึ่งเป็นการ

จัดระบบการทำงานให้มีความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมที่อากาศเป็นพิษ มีเสียงรบกวน หรือ มีความสั่นสะเทือน ทั้งนี้คนงานหรือตัวแทนจะต้องมีสิทธิในการได้รับการฝึกอบรมและตรวจร่างกาย เพื่อรับรองว่าจะปลอดภัยจากการได้รับอากาศเป็นพิษ เสียง และความสั่นสะเทือน จากที่ทำงาน

3. การปกป้องคุ้มครองการทำงานในกิจกรรมบางประเภท (Protection in given branches of activity)

อุตสาหกรรมก่อสร้าง (Building industry)

C 62 Safety Provisions (Building) Convention (1937) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยบทบัญญัติเรื่องความปลอดภัย (อาคาร) โดยเน้นการออกแบบและวางผังการก่อสร้างโรงงานต้องมีความปลอดภัยต่อคนงานก่อสร้าง เช่น นั่งร้าน และเครื่องมือก่อสร้าง

การพาณิชย์และสำนักงาน (Commerce and office)

C 120 Hygiene (Commerce and Offices) Convention (1964) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยสุขลักษณะ (งานพาณิชย์และสำนักงาน) โดยเน้นให้คนงานต้องได้รับเครื่องมือที่ผ่านการทำความสะอาด อากาศที่บริสุทธิ์ แสงสว่างพอเพียง อุณหภูมิพอเหมาะ สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และการเจ็บป่วย น้ำดื่มที่สะอาด และต้องมีเครื่องมือสำหรับคนงานในการชำระล้างทำความสะอาด เป็นต้น

การทำงานบนเรือ (Dock work)

C 27 Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention (1929) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการระบุน้ำหนัก (หีบห่อที่ขนส่งโดยเรือเดินทะเล) ซึ่งต้องมีการระบุน้ำหนักของหีบห่อสำหรับหีบห่อที่มีน้ำหนักอย่างน้อย 1 ตัน โดยมีการ marked ระบุน้ำหนักรวมไว้ที่ภายนอกหีบห่อก่อนที่จะบรรจุขึ้นเรือขนส่ง

C 28 Protection against Accidents (Dockers) Convention, 1929 (shelves)

C 32 Protection against Accidents (Dockers) Convention (Revised) (1932) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองอุบัติเหตุ (คนงานท่าเรือ) โดยต้องคุ้มครองอุบัติเหตุคนงานที่ทำงานกับการยกสิ่งของขึ้น (loading) หรือ การยกสิ่งของลง (unloading ships) โดยต้องไม่มีสิ่งกีดขวางที่เป็นอันตราย , ที่วางระหว่างท่าจอดเรือ ต้องมีกว้างไม่น้อยกว่า 3 ฟุต (90 เซนติเมตร) โดยปราศจากต้นไม้หรือสิ่งกีดขวางอื่นๆ , ทางโค้งทางเบี่ยงหรือทางเดินที่อันตราย ต้องมีรั้วกั้นสูงอย่างต่ำ 2 ฟุตครึ่ง (75 เซนติเมตร) และต้องล้อมรั้วเป็นระยะทางไม่น้อยกว่า 5 หลา (4 เมตรครึ่ง)

C 152 Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention (1979) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (งานท่าเรือ) โดยต้องมีสภาพที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน

D. สวัสดิการสังคม ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน (Social service, housing and leisure)

ยังไม่มียุทธศาสตร์ใดกล่าวถึงเรื่องนี้

VII. การประกันสังคม (SOCIAL SECURITY)

A. สวัสดิการสังคมพื้นฐาน (Comprehensive standards) ที่ครอบคลุมด้านต่างๆตามที่ปรากฏในส่วน B ข้างล่างนี้

C 102 Social Security (Minimum Standards) Convention (1952) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ซึ่งต้องคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้ การดูแลทางการแพทย์ ผลที่ได้รับจากการเจ็บป่วย, ผลที่ได้รับจากการว่างงาน, ผลที่ได้รับจากการชราภาพ, ผลที่ได้รับจากบาดเจ็บระหว่างทำงาน, ผลประโยชน์ของครอบครัว (เช่น การให้ปัจจัย 4 แก่เด็ก และการจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนเพื่อครอบครัว) ผลที่ได้รับจากการทุพพลภาพ ผลที่ได้รับจากการลาคลอด ผลประโยชน์ที่ทายาทหรือผู้รับผลประโยชน์ได้รับจากการที่ผู้ทำงานหาเลี้ยงครอบครัวได้เสียชีวิต จนกระทั่งบุคคลเหล่านั้นช่วยเหลือตัวเองได้แล้ว (incapable of self-support)

C 157 Maintenance of Social Security Rights Convention (1982) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการรักษาสិทธิด้านการประกันสังคม โดยประเทศสมาชิกต้องรับประกันว่าจะออกกฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ของผู้ทุพพลภาพ ผู้สูงอายุ และ ผู้รอดชีวิต (survivor) เงินสงเคราะห์อันเนื่องมาจากการได้รับบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต ซึ่งสิทธิเหล่านี้จะต้องระบุไว้ในกฎหมายอีกทั้งผู้ได้ผลประโยชน์ (beneficiaries) จะต้องเป็นสมาชิกของประเทศสมาชิก หรือผู้อพยพลี้ภัย หรือผู้ไร้ชาติ (stateless person)

C 118 Equality of Treatment (Social Security) Convention (1962) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (การประกันสังคม) ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันต่อคนสัญชาติตนและค่าต่างสัญชาติในการให้หลักประกันทางสังคม โดยประเทศสมาชิกต้องระบุนโยบายของการให้หลักประกันทางสังคมที่ตนยอมรับที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ไว้ในกาให้สัตยาบันอนุสัญญา

B. การคุ้มครองของสวัสดิการสังคม (Protection in the various social security branches)

1. ผลประโยชน์ด้านการรักษาและยา (Medical care and sickness benefit)

เป็นการคุ้มครองประกันการเจ็บป่วย โดยประเทศสมาชิกต้องจัดทำระบบการประกันการเจ็บป่วย ให้กับผู้ทำงานเกี่ยวกับหัตถกรรม และผู้ทำงานอื่นๆ เช่น ภาคอุตสาหกรรม ภาคการพาณิชย์ ภาคเกษตรกรรม และคนงานรับใช้ในบ้าน และหน่วยงานที่รับประกันการเจ็บป่วย ควรเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งโดยรัฐ และมีเป้าหมายที่ไม่ใช่ด้านกำไร เพื่อประโยชน์แก่ผู้ประกัน อีกทั้งเงินที่จ่ายให้กับหน่วยงานประกันการเจ็บป่วย ควรมาจากทั้งนายจ้างและคนงาน ในส่วนนี้ประกอบด้วยอนุสัญญา 2 ฉบับ ได้แก่ C 24 Sickness Insurance (Industry) Convention (1927) และ C 25 Sickness Insurance (Agriculture) Convention (1927)

2. สวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้ที่ร่างกายบกร่อง และ ผู้รอดชีวิต (Old-age, invalidity and survivors' benefits)

C 35 Old-Age Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933 (shelved)

C 36 Old-Age Insurance (Agriculture) Convention, 1933(shelved)

C 37 Invalidity Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933(shelved)

C 38 Invalidity Insurance (Agriculture) Convention, 1933(shelved)

C 39 Survivors' Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933(shelved)

C 40 Survivors' Insurance (Agriculture) Convention, 1933(shelved)

C 48 Maintenance of Migrants' Pension Rights Convention, 1935(shelved)

C 128 Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention (1967) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิประโยชน์กรณีพิการ ชราภาพ และสำหรับทายาท ทั้งนี้ผู้ได้รับสิทธินี้คือลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งผู้ที่อยู่ในช่วงฝึกงาน อนุสัญญานี้กำหนดให้มีการให้สิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของลูกจ้างทั้งหมดของประเทศ และจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม

3. การบาดเจ็บจากการทำงาน (Employment injury benefit)

C 12 Workmen's Compensation (Agriculture) Convention (1921) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยค่าทดแทน (งานเกษตรกรรม) โดยประเทศสมาชิกที่ลงนามต้องออกกฎหมายที่ครอบคลุมรวมผู้ได้รับค่าจ้างทั้งหมดจากภาคเกษตรกรรมให้ได้รับการจ่ายค่าทดแทน ในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน

C 17 Workmen's Compensation (Accidents) Convention (1925) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยค่าทดแทน (อุบัติเหตุ) โดยประเทศสมาชิกต้องให้การรับรองว่าคนงานในภาคอุตสาหกรรมที่จะได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน จะได้รับค่าชดเชยโดยจ่ายให้ผู้ประสบเหตุ หรือผู้พึ่งพิง (dependants) ในกรณีที่บาดเจ็บจนถึงขั้นพิการถาวรหรือเสียชีวิต ค่าชดเชยจะจ่ายเป็นงวดๆ โดยครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมดหรือครอบคลุมเพียงบางส่วน แต่ต้องเพียงพอตามความเหมาะสม

C 18 Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention (1925)

C42 Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention (Revised) (1934) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยค่าทดแทน (โรคอันเนื่องมาจากการทำงาน) โดยประเทศสมาชิกต้องจัดให้มีการจ่ายค่าทดแทนแก่คนงานที่ป่วยเป็นโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน และจ่ายให้กับผู้พึ่งพิง (dependants) ในกรณีที่ผู้ป่วยเป็นโรคนั้นเสียชีวิต ระเบียบต่างๆ ให้อิงตามค่าทดแทนที่จ่ายให้กับอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรม

C 19 Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention (1925) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (ค่าตอบแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ) ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนงานต่างชาติ กำหนดให้ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ดำเนินการอนุญาตให้ชนในชาติของประเทศสมาชิกอื่น ๆ ที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ หรือผู้มาพำนักอาศัย ผู้ซึ่งได้รับบาดเจ็บทางร่างกายเนื่องจากอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในดินแดนของตน ได้รับการปฏิบัติในเรื่องค่าทดแทนของคนงานเช่นเดียวกับที่มีให้ต่อคนในชาติของตน โดยปราศจากเงื่อนไขในเรื่องถิ่นที่อยู่อาศัย ประเทศสมาชิกซึ่งไม่ได้เตรียมระบบการทำประกันชีวิตหรือวิธีอื่น ๆ อันเป็นค่าทดแทนแก่คนงานเมื่อได้รับ

อุบัติเหตุจากงานอุตสาหกรรมให้พร้อม ต้องกำหนดระบบดังกล่าวภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ได้ให้สัตยาบัน

C 121 Employment Injury Benefits Convention (1964) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิประโยชน์กรณีได้รับบาดเจ็บจากการจ้างงาน ซึ่งเกิดขึ้นหลังจากที่ประชุมยอมรับข้อเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในกรณีได้รับอุบัติเหตุจากงานอุตสาหกรรม (Industrial accidents) และการคิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน (Occupational disease) ประเทศสมาชิกต้องออกกฎหมายหรือบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กรณีได้รับบาดเจ็บจากการจ้างงาน โดยครอบคลุมลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งผู้ฝึกงาน (apprentices) ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน (public and private sector) และต้องมีกลไกให้ความช่วยเหลือในกรณีผู้หาเลี้ยงครอบครัวได้เสียชีวิตลง

4. สวัสดิการกรณีไม่มีงานทำ (Unemployment benefits)

C 44 Unemployment Provision Convention, 1934 (shelved)

C168 Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention (1988) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองกรณีว่างงาน โดยอนุสัญญานี้กำหนดให้มีการประกันการว่างงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของพนักงานลูกจ้างของประเทศทั้งหมด โดยรวมถึงพนักงานลูกจ้างของรัฐและผู้ฝึกงานใหม่ด้วย และรัฐบาลต้องกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริมการมีงานทำที่ก่อให้เกิดผลผลิต โดยควรมีการจัดตั้งโครงการพิเศษขึ้น เพื่อส่งเสริมโอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้นสำหรับบุคคลคือโอกาสโดยเฉพาะ รวมทั้งคนงานที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง นอกจากนี้ต้องมีการประกันการว่างงานเป็นเวลา (สำหรับผู้ที่ยังหางานที่เหมาะสมทำไม่ได้ และพยายามหางานทำอยู่) หรืออาจขยายไปถึงการว่างงานบางเวลา การไม่ได้รับเงินเดือนชั่วคราว หรือถูกลดเงินเดือน เนื่องจากหยุดงานชั่วคราวก็ได้ สำหรับการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนสำหรับการว่างงานเป็นเวลา หรือการหยุดงานชั่วคราว กำหนดระยะเวลาการจ่ายไว้ 26 สัปดาห์ สำหรับการว่างงานแต่ละครั้ง หรือถึง 39 สัปดาห์ในกรณีการว่างงานมากกว่า 24 ชั่วโมง

5. สวัสดิการกรณีการลาคลอด (Maternity benefits)

C 3 Maternity Protection Convention, 1919

C 103 Maternity Protection Convention (Revised) (1952) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองการเป็นมารดา โดย ครอบคลุมลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมทั้งภาครัฐและเอกชน (ให้รวมงานเหมืองแร่ งานขาย งานซ่อมแซม งานทำความสะอาด งานขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ ฯลฯ) และภาคนอกอุตสาหกรรม (ให้รวมถึง งานพาณิชยกรรม งานบริการตามโรงแรม คลับ บาร์ สโมสร งานโรงพยาบาลนตรี งานบ้าน) ประเทศสมาชิกควรออกกฎหมายกำหนดระยะเวลาการลาคลอดไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์ (รวมระยะพักฟื้นหลังคลอดบุตรด้วย) และระยะพักฟื้นหลังคลอดบุตรต้องไม่น้อยกว่า 6 สัปดาห์

6. สวัสดิการครอบครัว (Family benefits) เหมือนกับกรณี A ข้างต้น

VIII. การทำงานของสตรี (EMPLOYMENT OF WOMEN)

นอกเหนือจากสิทธิที่พึงได้รับตามที่ปรากฏในหมวด (I) แล้ว ยังประกอบด้วย

A. การคุ้มครองการลาคลอด (Maternity Protection)

C 3 Maternity Protection Convention, 1919

C 103 Maternity Protection Convention (Revised) (1952) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองการลาคลอด โดยใช้กับสตรีทำงานในภาคอุตสาหกรรม และในงานที่มีใช้กับหญิง และอาชีพเกี่ยวกับเกษตรกรรม รวมทั้งสตรีที่มีรายได้เป็นค่าจ้างจากการทำงานที่บ้าน เงื่อนไขในการลาคลอด ประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงินและประโยชน์ทดแทนด้านการรักษาพยาบาล

B. การทำงานเวลากลางคืน (Night work)

ประกอบด้วยอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการห้ามไม่ให้จ้างแรงงานผู้หญิงเข้าทำงานไม่ว่าจะอายุเท่าใดก็ตาม ในการทำงานเวลากลางคืน ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมใดๆก็ตามทั้ง ได้แก่ C 4 Night Work (Women) Convention (1919) C 41 Night Work (Women) Convention (Revised) (1934) และ C 89 Night Work (Women) Convention (Revised) (1948)

C. การทำงานในใต้ดิน (Underground work)

C 45 Underground Work (Women) Convention (1935) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานใต้ดิน ซึ่งมีการระบุว่า สตรีไม่ว่าอายุเท่าใดก็ตามจะต้องไม่ได้รับการจ้างงานในเหมืองแร่ทุกแห่ง

IX. การทำงานของเด็กและเยาวชน (EMPLOYMENT OF CHILDREN AND YOUNG PERSONS)

A. อายุขั้นต่ำ (Minimum age)

C 5 Minimum Age (Industry) Convention, 1919

C 59 Minimum Age (Industry) Convention (Revised) (1937) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดเงื่อนไขอายุขั้นต่ำที่เด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีต้องไม่ได้รับการจ้างงานจากอุตสาหกรรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนหรือสาขาต่างๆ

C 10 Minimum Age (Agriculture) Convention (1921) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดเงื่อนไขเด็กอายุต่ำกว่าสิบสี่ปีจะต้องไม่ได้รับการจ้างงานจากภาคการเกษตรทั้งภาครัฐและเอกชนหรือสาขาต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เด็กได้รับการศึกษาเป็นเวลาหกชั่วโมงในโรงเรียน ถ้าเป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียนต้องไม่จ้างงานที่ส่งผลกระทบหรือผลเสียต่อการเข้าเรียนของเด็ก

C 33 Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932

C 60 Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised) (1937) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดเงื่อนไขอายุขั้นต่ำที่เด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีหรือเด็กที่มีอายุมากกว่าสิบห้าปี ที่ต้อง

ได้รับการศึกษาภาคบังคับจะต้องไม่ได้รับการจ้างงาน เด็กอายุมากกว่าสิบสามปีสามารถได้รับการจ้างงานในงานเบาๆได้ นอกเหนือเวลาที่เด็กต้องเข้าเรียน

C 123 Minimum Age (Underground Work) Convention (1965) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน แต่ละประเทศสมาชิกต้องไม่จ้างหรือให้บุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดทำงานใต้ดิน ในเหมืองแร่และเหมืองหิน และไม่ว่าในกรณีใด ๆ อายุขั้นต่ำต้องไม่น้อยกว่า 16 ปี ทั้งนี้ "เหมือง" หมายถึงกิจการใด ๆ ไม่ว่าของรัฐหรือเอกชนก็ตาม ที่สกัดเอาวัตถุใด ๆ จากใต้พื้นผิวดิน โดยวิธีที่เกี่ยวกับการจ้างคนทำงานใต้ดิน นายจ้างต้องเก็บรักษาทะเบียนประวัติของบุคคลผู้ถูกจ้างหรือทำงานใต้ดินและผู้ซึ่งมีอายุสูงกว่าขั้นต่ำที่กำหนดไว้ไม่ถึง 2 ปี และพร้อมที่จะให้ผู้ตรวจตรวจสอบ

C 138 Minimum Age Convention (1973) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใด ๆ ก็ตามต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี และอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีได้ แต่ต้องแจ้งถึง (ก) เหตุผลในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้ 14 ปี หรือ (ข) วันที่จะยกเลิกอายุขั้นต่ำนั้น และอายุขั้นต่ำในการทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี หรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้ โดยมีเงื่อนไขว่าสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้าน ในสาขา ที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

B. การทำงานเวลากลางคืน (Night work)

C 6 Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919

C 90 Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised) (1948) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดห้ามไม่ให้จ้างเยาวชนอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเข้าทำงานระหว่างกลางคืนในงานอุตสาหกรรม ในการฝึกงานหรือฝึกอาชีพที่ต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้มีอำนาจอาจอนุญาตให้จ้างแรงงานที่มีอายุสิบหกปีแต่ต่ำกว่าสิบแปดปีเข้าทำงานระหว่างเวลากลางคืนได้ ต้องได้รับอนุญาตให้พักผ่อนเป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบชั่วโมงติดต่อกันระหว่างระยะเวลาทำงานสองระยะ

C 79 Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention (1946) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดให้เด็กอายุต่ำกว่าสิบสี่ปีที่ทำงานประจำหรือชั่วคราว และเด็กอายุเกินกว่าสิบสี่ปีที่ยังเรียนเต็มเวลานั้น จะต้องไม่ได้รับการจ้างงานในเวลากลางคืนในการทำงานที่ต้องทำงานอย่างน้อย 14 ชั่วโมงติดต่อกัน ซึ่งอยู่ในช่วงสองทุ่มถึงแปดโมงเช้าด้วย เด็กอายุเกินกว่าสิบสี่ปีซึ่งไม่ได้รับการศึกษาเต็มเวลาและเด็กที่อายุต่ำกว่าสิบแปดปีจะไม่ได้รับการจ้างงานในเวลากลางคืนที่ต้องทำงานอย่างน้อย 12 ชั่วโมงติดต่อกัน และอบอยู่ในช่วงเวลาที่สี่ทุ่มถึงหกโมงเช้า

C. การตรวจร่างกาย (Medical examination)

C 77 Medical Examination of Young Persons (Industry) Convention (1946) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดให้มีการตรวจทางการแพทย์เพื่อดูแลสุขภาพพร้อมในการจ้างงานในอุตสาหกรรมของเด็กและ

เยาวชน บังคับใช้กับเด็กและเยาวชนที่ได้รับการจ้างหรือกำลังทำงานในหรือเกี่ยวข้องกับงานอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน

C 78 Medical Examination of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention (1946) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดให้มีการตรวจทางการแพทย์ของเด็กและเยาวชนเพื่อดูความสมบูรณ์ของร่างกายสำหรับการจ้างงานในอาชีพที่ไม่ใช่อุตสาหกรรม บังคับใช้กับเด็กและเยาวชนที่ได้รับการจ้างงานเพื่อค่าจ้างหรือทำงาน โดยตรงหรือโดยอ้อมเพื่อกำไรในอาชีพที่ไม่ใช่อุตสาหกรรม

C 124 Medical Examination of Young Persons (Underground Work) Convention (1965) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดให้มีการตรวจทางการแพทย์ของเด็กและเยาวชนเพื่อดูความสมบูรณ์ของร่างกายสำหรับการจ้างงานในเหมืองแร่ จะต้องได้รับการตรวจร่างกายซ้ำโดยระยะเวลาที่แน่นอนต้องไม่เกินหนึ่งปีจากที่ได้ตรวจไว้แล้วว่าจะมีสภาพร่างกายพร้อมในการทำงานในเหมืองแร่ในการจ้างงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี

D. Underground work

ไม่มีอนุสัญญาว่าด้วยเรื่องการทำงานใต้ดินหรือในเหมืองใต้ดินสำหรับเด็กและเยาวชน

E. อื่นๆ

C182 Worst Forms of Child Labour Convention (1999) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก โดยประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการเพื่อการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยฉบับล้นในฐานะเป็นเรื่องเร่งด่วน และคำว่า "เด็ก" หมายถึง บุคคลทั้งปวงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วนคำว่า "รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก" ประกอบด้วย (ก) รูปแบบทั้งปวงของระบบทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาสแรงงานเกณฑ์ หรือบังคับรวมทั้งการเกณฑ์หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ (ข) การใช้ การจัดหาหรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร (ค) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็ก เพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย และ (ง) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

X. คนงานสูงอายุ (OLDER WORKER) ไม่มีอนุสัญญาเรื่องนี้

XI. คนงานอพยพ (MIGRANT WORKER)

ประกอบด้วยอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับ เงื่อนไขในการอพยพแรงงานและการส่งเสริมการมีโอกาสเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เพื่อผลประโยชน์กับบุคคลที่ทำงานในประเทศอื่นที่ไม่ใช่ของพวกเขาเหล่านั้น ได้แก่ C 21 Inspection of Emigrants Convention (1926) C 97 Migration for Employment Convention (Revised) (1949) และ C 143 Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention (1975) นอกจากนี้ยังรวมถึงอนุสัญญาในหมวด VII A และ B.2 ด้วย

XII. ชนพื้นเมืองและชนเผ่า (INDIGENOUS WORKER, TRIBAL POPULATION, AND WORKERS IN NON-METROPOLITAN TERRITORIES)

A. คนงานชนพื้นเมือง (Indigenous workers)

ประกอบด้วยอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกคนงานชนพื้นเมืองเข้าทำงาน การทำสัญญาว่าจ้าง การเลิกโทษอาญา (คนงานพื้นเมือง) โดยการยกเลิกการปฏิบัติอันไม่เท่าเทียมกันระหว่างคนงานทั้ง 2 ประเภท (คนงานพื้นเมือง และคนงานที่ไม่ได้เป็นชาวพื้นเมือง) ที่ละเมิดสัญญาจ้าง และประเทศสมาชิก ต้องลงมือปฏิบัติเพื่อยกเลิกการลงโทษทางอาญาใด ๆ ต่อคนงาน พื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง โดยมาตรการที่เหมาะสมโดยเร็ว แต่ต้องไม่เกินกว่า 1 ปี นับจากวันที่ให้สัตยาบันของอนุสัญญานับนี้ (ประเทศไทยลงนามในอนุสัญญานี้แล้ว โดยไม่จำเป็นต้องมีการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพราะคนงานได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งแยกอยู่แล้ว) อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องได้แก่ C 50 Recruiting of Indigenous Workers Convention (1936) C 64 Contracts of Employment (Indigenous Workers) Convention (1939) C 65 Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention (1939) C 86 Contracts of Employment (Indigenous Workers) Convention (1947) (shelved) และ C 104 Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention (1955)

B. คนงานในเขตดินแดนการปกครอง (Workers in non-metropolitan territories)

ประกอบด้วยอนุสัญญาที่เกี่ยวกับนโยบายทางสังคม มาตรฐานแรงงานที่กำหนด สิทธิในการรวมตัวกัน และการตรวจสอบแรงงานในชนบท ตลอดจนจนถึงการพัฒนาคนให้มีความเท่าเทียมกับคนในเขตเมือง อันได้แก่ C 82 Social Policy (Non-Metropolitan Territories) Convention (1947) C 83 Labour Standards (Non-Metropolitan Territories) Convention (1947) C 84 Right of Association (Non-Metropolitan Territories) Convention (1947) และ C 85 Labour Inspectorates (Non-Metropolitan Territories) Convention (1947)

C. ประชากรพื้นเมืองและชนเผ่า (Indigenous and tribal populations)

C 107 Indigenous and Tribal Populations Convention (1957) หรืออนุสัญญาว่าด้วยประชากรพื้นเมืองและชนเผ่า โดยเน้นการให้การคุ้มครองและการรวบรวมชนพื้นเมืองและประชากรที่เป็นชนเผ่าและกึ่งชนเผ่าอื่นๆ ให้เข้ากับประชากรของชาติในประเทศเอกราช เพราะคนเหล่านี้มักด้อยสิทธิและโอกาสในด้านต่างๆ จึงควรก่อให้เกิดบูรณะภาพ โดยใช้วิธีการปฏิบัติเท่าเทียมกันแก่พลเมืองทุกคน

XIII. อาชีพเฉพาะ (OTHER SPECIAL CATEGORIES)

A. คนเดินเรือ (Seafarers)

ประกอบด้วยอนุสัญญาที่เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆเกี่ยวกับคนงานเดินเรือ เงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน อายุขั้นต่ำในการทำงาน การตรวจทางการแพทย์สำหรับผู้ทำงาน การกำหนดค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและการจัดการ อาหารและที่อยู่ของลูกเรือตลอดจนสวัสดิการต่างๆที่ลูกเรือควรได้รับ การได้รับ

การปกป้องสุขภาพร่างกายและการดูแลรักษาทางการแพทย์ การประกันการเจ็บป่วย การเลิกการจ้างงานของลูกเรือ(ในกรณีเรืออับปาง) รวมถึงการได้รับเงินช่วยเหลือและการประกันสังคมด้วย อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องได้แก่

1. บททั่วไป (General)

C 108 Seafarers' Identity Documents Convention (1958) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยเอกสารประจำตัวของคนงานเรือเดินทะเล โดยเน้นการดำเนินการเพื่อให้ชาวเรือมีเอกสารประจำตัวแห่งชาติเพื่อความสะดวกในการเดินเรือเข้าไปในเขตอื่น เช่น การพักผ่อนชั่วคราวขณะเรือเทียบท่า การเปลี่ยนเรือใหม่ หรือเปลี่ยนเรือของอีกประเทศหนึ่งเพื่อส่งกลับประเทศของตน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมี C 145 Continuity of Employment (Seafarers) Convention (1976) และ C 147 Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention (1976)

2. การฝึกอบรมและการเข้าทำงาน (Training and entry into employment)

ประกอบด้วย C 9 Placing of Seamen Convention (1920) และ C 22 Seamen's Articles of Agreement Convention (1926)

3. เงื่อนไขการเข้าทำงาน (Conditions for admission to employment)

ประกอบด้วย C 7 Minimum Age (Sea) Convention (1920) C 15 Minimum Age (Trimmmers and Stokers) Convention (1921) C 16 Medical Examination of Young Persons (Sea) Convention (1921) C 58 Minimum Age (Sea) Convention (Revised) (1936) และ C 73 Medical Examination (Seafarers Convention (1946)

4. ใบประกอบอาชีพ (Certificate of competency)

ประกอบด้วย C 53 Officers' Competency Certificates Convention (1936) C 69 Certification of Ships' Cooks) Convention (1946) และ C 74 Certification of Able Seamen Convention (1946)

5. เงื่อนไขทั่วไปในการจ้างงาน (General conditions of employment)

C 109 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised) (1958) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการจัดอัตราคน (ในทะเล) เช่น ค่าจ้างต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 64 ดอลลาร์สหรัฐฯ (สมัยนั้นเท่ากับ 1,280 บาท ซึ่งถือว่าสูงเกินไปสำหรับประเทศไทย ที่กำหนดค่าจ้างนายเรือมีอัตรามีอัตราประมาณ 800 – 1,600 บาท ส่วนนายท้ายและช่างเครื่องประมาณเดือนละ 500 บาท) การกำหนดเวลาทำงานในเรือค้าขายในระยะไกล ต้องไม่เกินกว่า 24 ชั่วโมงในระยะเวลา 2 วันติดกัน และในวันอื่นๆ ไม่เกินกว่า 8 ชั่วโมง เมื่อเรือเทียบท่าวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ต้องไม่เกิน 2 ชั่วโมง ส่วนการทำงานในเรือค้าขายระยะไกล ต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และในการบรรจุคนงานประจำเรือ ต้องจัดพนักงานชาวเรือให้มีปริมาณและสมรรถภาพเพียงพอต่อความปลอดภัยแก่ชีวิตผู้อยู่ในเรือเดินทะเล

นอกจากนี้ยังประกอบด้วย C 23 Repatriation of Seamen Convention (1926) C 91 Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised) (1949) C 146 Seafarers' Annual Leave with Pay Convention (1976) และ C 166 Repatriation of Seafarers Convention (Revised) (1987)

6. ความปลอดภัย สุขภาพ และสวัสดิการ (Safety, health and welfare)

ประกอบด้วย C 68 Food and Catering (Ships' Crews) Convention (1946) C 92 Accommodation of Crews Convention (Revised) (1949) C 133 Accommodation of Crews (Supplementary Provisions) Convention (1970) C 134 Prevention of Accidents (Seafarers) Convention (1970) C 163 Seafarers' Welfare Convention (1987) และ C 164 Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention (1987)

7. การตรวจสอบแรงงาน (Labour inspection) – ไม่มีอนุสัญญาเรื่องนี้

8. การประกันสังคม (Social security)

ประกอบด้วย C 8 Unemployment Indemnity (Shipwreck) Convention (1920) C 55 Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention (1936) C 56 Sickness Insurance (Sea) Convention (1936) C 70 Social Security (Seafarers) Convention (1946) C 71 Seafarers' Pensions Convention (1946) และ C 165 Social Security (Seafarers) Convention (Revised) (1987)

B. ชาวประมง (Fishermen)

C 112 Minimum Age (Fishermen) Convention (1959) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (ชาวประมง) โดยการกำหนดให้รัฐวางบทกฎหมายและตรวจตราดูแลมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้างในเรือประมง ยกเว้นแต่จะได้กระทำการเป็นครั้งคราวระหว่างปิดภาคเรียน ทั้งการทำงานนี้ ต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย การเล่าเรียนของเด็ก และมีชั่วโมงหมายเพื่อผลกำไรการค้า แต่เป็นงานที่เกี่ยวกับการศึกษาหรืองานที่เป็นประโยชน์แก่เด็ก สำหรับงานจักระวางหรือช่างไฟในเรือประมงที่ใช้ถ่านหินเป็นเชื้อเพลิง ไม่ให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงาน

C 113 Medical Examination (Fishermen) Convention (1959) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจสุขภาพ (ชาวประมง) โดยการกำหนดให้ผู้ที่จะรับจ้างทำงานบนเรือประมง จะต้องมิได้รับรองจากแพทย์ว่าเหมาะที่จะเข้าทำงานในเรือได้ โดยไม่เป็นโรคซึ่งทำให้อาการร้ายแรงขึ้น เนื่องจากการทำงานในเรือหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพของคนอื่นที่อยู่ในเรือ (ถ้าในรับรองหมดอายุในระหว่างการเดินทาง ให้ถือว่าในรับรองนั้นยังคงใช้ได้จนกว่าการเดินทางจะสิ้นสุดลง)

C 114 Fishermen's Articles of Agreement Convention (1959) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยข้อตกลงของชาวประมง โดยการกำหนดให้มีการจัดทำข้อตกลงร่วมระหว่างชาวประมงซึ่งเป็นเจ้าของเรือประมงหรือผู้ได้รับมอบหมายฝ่ายหนึ่ง และโดยชาวประมงอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีกำหนดเวลาสำหรับการเดินเรือ และต้องระบุสิทธิ/พันธะของแต่ละฝ่ายเอาไว้ให้ชัดเจน รวมทั้งรายละเอียดอื่นๆด้วย เช่น วัน

เกิดและสถานที่เกิดของชาวประมง ชื่อเรือประมงที่จะต้องปฏิบัติงาน จำนวนเที่ยวเดินเรือ หน้าที่ของชาวประมงที่ต้องทำ อัตราอาหารที่จะจ่ายให้ชาวประมง เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีอนุสัญญาเรื่อง ใบอนุญาต และที่พักอาศัยของชาวประมง ได้แก่ C 125 Fishermen's Competency Certificates Convention (1966) และ C 126 Accommodation of Crews (Fishermen) Convention (1966)

C. อาชีพการนำร่องในแม่น้ำ (Inland navigation) – ไม่มีอนุสัญญาเรื่องนี้

D. คนทำงานบนเรือ (Dockworkers)

C 137 Dock Work Convention (1973) กล่าวไว้ในหมวด VI.C.3 ข้างต้น

E. อาชีพการทำไร่ (Plantations)

C 110 Plantations Convention (1958) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยงานในไร่ โดยกำหนดเงื่อนไขการจ้างทำงานของคนงานในไร่ โดยกำหนดให้มีการอำนวยความสะดวกแก่คนงานในการอพยพมาหา งานทำในไร่ ตลอดจนตรวจดูสุขภาพสมาชิกในครอบครัวผู้อพยพด้วย หากครอบครัวคนงานไม่ได้ อพยพไปด้วย ให้กำหนดระยะเวลาทำงานยาวที่สุด (ไม่รวมระยะเวลาเดินทาง) ต้องไม่เกิน 12 เดือน แต่ ถ้ามีครอบครัว ต้องไม่เกิน 2 ปี และรัฐต้องมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้จ่ายเป็นเงินตราตาม กฎหมาย รวมทั้งพิจารณาวันหยุดพักผ่อนและการสงเคราะห์ทางแพทย์ด้วย

F. ผู้เช่าและผู้ได้รับการแบ่งปันผลผลิต (Tenants and share-croppers) – ไม่มีอนุสัญญาเรื่องนี้

G. อาชีพพยาบาล (Nursing personnel)

C 149 Nursing Personnel Convention (1977) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยผู้ที่ทำงานด้านพยาบาล โดยมีการกำหนดด้วยเงื่อนไขในการจ้างงานและการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน วันหยุดงาน การลาคลอด การลาป่วย รวมทั้งการให้การศึกษาและการอบรมผู้ที่ทำงานด้านพยาบาลนั้นจะต้องมีกฎหมายมา รองรับ ผู้ที่ทำงานด้านพยาบาลในที่นี้หมายถึงผู้ที่ให้การรักษาและการให้บริการด้านสาธารณสุข

XIV. อื่นๆ (NON CLASSIFIED)

C80 Final Articles Revision Convention (1946) การแก้ไขบทบัญญัติมาตรฐานท้ายบท ปี พ.ศ.2490 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา กำหนดให้อนุสัญญาใช้คำว่า "ผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ" แทนคำว่า "เลขาธิการสันนิบาต" ใช้คำว่า "ผู้อำนวยการใหญ่" แทน คำว่า "เลขาธิการ" และใช้คำว่า "สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ" แทนคำว่า "สำนักงานเลขาธิการ" ยกเลิกการใช้คำว่า "แห่งสันนิบาตชาติ" และให้อ้างถึงบทบัญญัติของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ แทนสนธิสัญญาแวร์ซายล์ และสนธิสัญญาสันติภาพอื่น ๆ ใช้ตำแหน่ง "ผู้อำนวยการใหญ่" แทนตำแหน่ง "ผู้อำนวยการ" เมื่อกล่าวถึงผู้อำนวยการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ต้องมีคำ ว่า "ซึ่งอาจเรียกว่า" ตามด้วยชื่อแบบสั้นของอนุสัญญา ซึ่งใช้เรียกโดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

รวมอยู่ใน อารัมภบทในทุกมาตราของอนุสัญญาแต่ละฉบับ ที่มีมากกว่า 1 ย่อหน้า ต้องมีหมายเลขตามลำดับ

C116 Final Articles Revision Convention (1961) การแก้ไขบทบัญญัติมาตรฐานท้ายบท ปี พ.ศ.2505 กำหนดให้ตัดข้อความเกี่ยวกับบทบัญญัติท้ายบทที่มีไว้เพื่อการนำเสนอรายงาน โดยคณะกรรมการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต่อที่ประชุมสามัญ เรื่องการนำอนุสัญญาไปใช้ปฏิบัติงานได้ออก และนำข้อความ "เมื่อใดที่พิจารณาได้ว่ามีความจำเป็น คณะกรรมการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ต้องนำเสนอรายงานเรื่องการนำอนุสัญญานี้ไปใช้ปฏิบัติงานได้ที่ประชุมใหญ่ และต้องตรวจสอบความต้องการในการบรรจุ วาระการประชุมเรื่อง ปัญหาที่ทำให้ต้องแก้ไขอนุสัญญา โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน" เข้ามาใส่แทนที่