

ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ: สำรวจพรมแดนแห่งความรู้*

นิรมล สุธรรมกิจ**

Abstract

A question set in this study is: what are impacts on developing countries if the issue of labour standards is set in international trade rules. This study aims to summarize the conceptual frameworks and economic analyses surrounding the issue of labour standards in international trade.

Literature survey can be summarized as following. Firstly, there are several theoretical frameworks surrounding the relationship between labour standards and trade, owing to various dimensions and issues concerned. Secondly, 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. Finally, trade sanction would negatively affect exporter nations which are developing countries.

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษามาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ” ได้รับทุนอุดหนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย(สกว.)ภายใต้ชุดโครงการจับกระแสองค์การการค้าโลก(WTO Watch)

** รองศาสตราจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ ตั้งประเด็นคำถามใหญ่ว่า หากเวทีการเจรจาการค้าระหว่างประเทศมีการหยิบยกประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานขึ้นมาใช้เป็นเงื่อนไขในการค้าแล้ว ประเทศกำลังพัฒนาจะได้รับผลกระทบมากน้อยเพียงใด โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ศึกษาแนวคิดและกรอบการวิเคราะห์ทางทฤษฎี เศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานในระเบียบเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

ผลการศึกษาเอกสารต่าง ๆ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นใหญ่ ได้แก่ (1) กรอบทฤษฎีการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ที่มักใช้วิเคราะห์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศนั้น มีอยู่ด้วยกันหลายทฤษฎี ขึ้นอยู่กับมิติหรือประเด็นที่จะศึกษา (2) การวิจัยเชิงประจักษ์หาความสัมพันธ์ดังกล่าว พบว่า ไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์ได้ชัดเจนว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกหรือเชิงลบ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ นอกจากนี้ยังพบว่า การผลักดันให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนานั้น จะเป็นผลเสียต่อประเทศกำลังพัฒนามากกว่าผลดี และ (3) การใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า (trade sanction) จะสร้างผลเสียต่อประเทศผู้ส่งออกที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา

1. บทนำ

ในปัจจุบันนี้ การขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศได้กลายเป็นตัวจักรสำคัญในการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาหรือประเทศพัฒนาน้อยกว่าทั้งหลาย และประเทศกำลังพัฒนามีขนาดการเปิดประเทศ (degree of openness) เพิ่มขึ้นตลอดช่วงเวลาในหลายทศวรรษที่ผ่านมา ในขณะที่เดียวกัน การขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศของประเทศกำลังพัฒนา ก็ได้เอื้อประโยชน์ ต่อประเทศพัฒนาแล้ว ในแง่ที่ว่าประชาชนของประเทศพัฒนาแล้ว สามารถหาซื้อสินค้าราคาถูกจากการสั่งซื้อสินค้าจากประเทศกำลังพัฒนาที่มีต้นทุนการผลิตต่ำกว่านั่นเอง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (comparative advantage theory) นอกจากนี้ ทั้งประเทศกำลังพัฒนา และประเทศพัฒนาแล้วยังได้รับผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ ที่เป็นผลสืบเนื่องจากการขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศ (gains from trade) อีกด้วย อาทิ การเพิ่มผลผลิต การบริโภคเพิ่มสวัสดิการ (welfare) ของสังคมมากขึ้น เป็นต้น

แม้ว่าในภาพรวมทุกประเทศให้การสนับสนุนการค้าระหว่างประเทศ และพยายามลดอุปสรรคทางการค้าต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการลดมาตรการด้านภาษีศุลกากร (tariff barriers) และการ

ขจัดมาตรการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างประเทศที่มีใช้มาตรการด้านภาษี (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

การณปรากฏว่า ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา GATT/WTO ได้รับคำร้องเรียนข้อพิพาทระหว่างประเทศกำลังพัฒนา (ในฐานะผู้ส่งออก) กับประเทศพัฒนาแล้ว (ในฐานะผู้นำเข้า) เกี่ยวกับการที่ประเทศพัฒนาแล้วได้คิดค้นหรือกำหนดมาตรการที่มีใช้ด้านภาษีศุลกากร (NTBs) รูปแบบใหม่ ๆ มาบังคับใช้กับสินค้านำเข้าจากประเทศกำลังพัฒนา อาทิ การกำหนดมาตรฐานด้านผลิตภัณฑ์ (product standards) และมาตรฐานด้านการผลิต (production process and methods: PPMs) โดยมีข้ออ้างเพื่อคุ้มครองผู้บริโภคและสุขภาพอนามัยของประชาชนในประเทศผู้นำเข้า รวมทั้ง การบังคับใช้มาตรการด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการค้า (trade-related environmental measures) โดยมีข้ออ้างเพื่อคุ้มครองและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในประเทศผู้นำเข้า ตลอดจน การเสนอ “มาตรฐานด้านแรงงาน (labour standards)” ให้เป็น NTB รูปแบบใหม่อีกรูปแบบหนึ่งในการกีดกันสินค้านำเข้า ที่ผลิตมาจากโรงงานที่ไม่มีมาตรฐานแรงงานที่ถูกต้องตามเกณฑ์ของประเทศผู้นำเข้า หรือไม่ได้ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานสากล (international labour standards)

ประเด็นการศึกษาเรื่อง NTB รูปแบบต่าง ๆ ข้างต้นนั้น มีการศึกษาอยู่บ้างแล้ว โดยเฉพาะประเด็นมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องใหม่และอยู่ในความสนใจอย่างมากในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาที่เป็นผู้ส่งออกสินค้าไปยังประเทศพัฒนาแล้วอย่างเช่นสหรัฐอเมริกา ดังเช่น การศึกษาเรื่อง “มาตรฐานสิ่งแวดล้อม กับ ระเบียบการค้าระหว่างประเทศ”¹ แต่ประเด็นเรื่อง “มาตรฐาน

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

แรงงาน” ในระเบียบการค้าระหว่างประเทศนั้น ก็เป็นเรื่องใหม่อีกเช่นกัน และเป็นเรื่องที่ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ ให้ความสนใจไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าประเด็นด้านมาตรการสิ่งแวดล้อม ซึ่งในขณะนี้ การศึกษาเรื่อง “มาตรฐานแรงงานกับระเบียบการค้าระหว่างประเทศ” ในประเทศไทย นับว่าน้อยมาก จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่า หากเวทีการค้าระหว่างประเทศมีการหยิบยกประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานขึ้นมาเจรจาแล้ว ประเทศกำลังพัฒนาอย่างเช่น ประเทศไทยจะได้รับผลกระทบมากน้อยเพียงใด

2. คำนิยามของมาตรฐานแรงงาน

ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจก่อนว่า มาตรฐานแรงงาน (labour standards) ที่มีการกล่าวถึงในแวดวงวิชาการนั้น มีอยู่ด้วยกันอย่างน้อย 2 ความนัย ความนัยแรก มาตรฐานแรงงาน หมายถึง การกำหนด “มาตรฐานแรงงานที่ต้องการใช้ประโยชน์” เนื่องจาก “แรงงาน (labour)” เป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง และอาจเปรียบได้ว่าเป็นสินค้าประเภทหนึ่งที่เจ้าของแรงงานจะได้รับค่าตอบแทนในรูปของ “ค่าจ้าง (wage)” ดังนั้น “มาตรฐานแรงงาน” จึงอาจเป็นการกำหนดคุณลักษณะของแรงงานที่นายจ้างควรจัดจ้าง เช่น การกำหนดมาตรฐานแรงงานว่า แรงงานต้องมีชั่วโมงแรงงานเด็กหรือมิใช่แรงงานสตรีมีครรภ์หรือมิใช่แรงงานผู้ต้องโทษในเรือนจำ หรือห้ามมิให้แบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ และเพศในการจ้างคนงานหรือพนักงาน เป็นต้น ความนัยประการที่สอง มาตรฐานแรงงาน หมายถึง การกำหนด “มาตรฐานการใช้แรงงาน” หรือ “เงื่อนไขการใช้แรงงาน” หรือ “การกำหนดมาตรฐานคุณภาพชีวิตของแรงงาน (ในระหว่างการทำงาน)” เช่น สถานที่ทำงานของแรงงานหรือลูกจ้างจะต้องถูกสุขอนามัย หรือมีความปลอดภัยจากการทำงาน เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพอันเกิดจากการทำงาน เป็นต้น

มาตรฐานแรงงาน ที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างประเทศต่าง ๆ 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 ด้าน ดังนี้

- การให้อิสระแก่ลูกจ้างที่จะเลือกเป็นสมาชิกสมาคมองค์กรสหภาพแรงงานใดก็ได้ และสามารถรวมตัวกันเพื่อสร้างอำนาจการต่อรองกับฝ่ายนายจ้างได้ (Freedom of Association and the Effective Recognition of the Right to Collective Bargaining)
- การจ้างแรงงานจะต้องไม่เป็นการบังคับให้ทำงาน ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ๆ ก็ตาม (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 ทั้งในประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา นับแต่นั้นต่อไป การวิจัยเอกสารวิชาการนี้จะขอเรียก Core Labour Standards ว่า “มาตรฐานแรงงานหลัก” ซึ่งหมายถึง มาตรฐานแรงงานหลักทั้ง 4 ประการข้างต้นที่องค์กร ILO ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

นอกจากนี้ยังมีมาตรฐานแรงงานอื่น ๆ อีก ที่มีการใช้กันแพร่หลายในประเทศพัฒนาแล้ว และประเทศกำลังพัฒนาบางประเทศ 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) และ นายจ้างจะต้องไม่ปฏิบัติตนต่อลูกจ้างที่มีลักษณะก้าวร้าวหรือมีเจตนาสร้างความอับอายขายหน้าให้เกิดแก่ลูกจ้าง (Elimination of harsh or inhumane treatment) เป็นต้น มาตรฐานแรงงานดังกล่าวนี้ เกิดขึ้นเนื่องจากประสบการณ์ที่เลวร้ายของกลุ่มลูกจ้างในประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ เช่นในประเทศจีน คนงานในโรงงานมักทำงานล่วงเวลาประมาณ 8-10 ชั่วโมง (ทั้ง ๆ ที่ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงอยู่แล้วเป็นปกติ) นอกจากนี้ คนงานส่วนใหญ่ในจีนยังได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมาย (legal minimum wage) และ

ยังไม่ได้รับเงินพิเศษ (หรือเงินโบนัสที่สมควรจะได้รับตามกฎหมาย) จากการทำงานล่วงเวลาอีกด้วย (แม้ว่าภาครัฐจะมีการจัดสรรสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนทั่วไปแล้วก็ตาม) ส่วนในประเทศบังคลาเทศ คนงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม (garment industry) ได้รับค่าจ้าง (ที่พอดีสำหรับค่าเช่าบ้านและอาหาร) ค่าเช่าเป็นเดือน และในประเทศเม็กซิโก การจ้างงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้ามีการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติและมีการปฏิบัติที่ดูถูกเหยียดหยามในกระบวนการคัดเลือกรับคนเข้าทำงาน (discriminatory and humiliating recruitment practices) [CAFOD, 2005]

3. ประเด็นการถกเถียงวิาทะเรื่องมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ

การชูประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานและการค้าระหว่างประเทศในเวทีการเจรจาการค้าระหว่างประเทศนั้นเริ่มเห็นได้ชัดในการเจรจา GATT รอบอุรุกวัย 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 “ไม่มีการบังคับใช้ “มาตรฐานแรงงานหลัก” ในหน่วยผลิตหรือในประเทศนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะที่จะให้มีการนำเรื่อง “มาตรฐานแรงงาน” เข้าสู่เวทีการเจรจาการค้าพหุภาคีนั้น ได้สร้างบรรยากาศของการถกเถียงทางวิชาการมากมาย ระหว่างผู้ได้รับประโยชน์กับผู้เสียประโยชน์โดยผู้ได้รับประโยชน์มักเป็นประเทศพัฒนาแล้ว หรือผู้ประกอบการที่มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานที่เป็นที่ยอมรับ ส่วนผู้เสียประโยชน์มักเป็นประเทศกำลังพัฒนาหรือผู้ประกอบการ

การที่ยังไม่มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานตามหลักสากล หรือมาตรฐานแรงงานของตนยังต่ำกว่าของกลุ่มแรกข้อถกเถียงเฉพาะด้านความสัมพันธ์ ระหว่างมาตรฐานกับการค้าระหว่างประเทศนั้นมีอยู่ด้วยกันอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

(ก) การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ (efficiency) ของสังคมสูงขึ้นหรือไม่ และสังคมของประเทศนั้น จะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นหรือไม่ (เช่น ความยากจนน้อยลง) ²

(ข) มาตรฐานแรงงานจะกลายเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศหรือไม่ และการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในการค้าระหว่างประเทศ จะทำให้ประเทศนั้นสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) หรือไม่ ³

(ค) หากมีการใช้มาตรการทางการค้า เช่น มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า (trade sanction) กับประเทศที่ไม่ได้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักหรือมีการยกเลิกการสั่งซื้อสินค้าจากผู้ประกอบการที่ไม่มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักในโรงงาน คำถามต่อไปคือมาตรการคว่ำบาตรทางการค้าดังกล่าวนี้ จะสร้างผลเสียต่อประเทศผู้ส่งออกหรือไม่ และอย่างไร ⁴

4. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

บทความนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดและผลการศึกษาวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่าง “มาตรฐานแรงงาน” และ “การค้าระหว่างประเทศ” รวมทั้งแนวโน้มการพัฒนาความสัมพันธ์ดังกล่าว ที่อาจนำไปสู่ประเด็นการเจรจาการค้าแบบพหุภาคีและแบบทวิภาคี รวมทั้งอาจนำไปสู่ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ด้านการเมืองระหว่างประเทศคู่ค้า และด้านอื่น ๆ ในอนาคต

บทความนี้ เน้นการรวบรวมผลการศึกษาวิจัยในอดีตที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานหลักกับการค้าระหว่างประเทศ (หัวข้อ 5) ผลประโยชน์ที่ได้จากการบังคับใช้

² อ่านรายละเอียดใน Swinnerton (1997); van Beers (1998); Stern and Terrell (2003); Erickson and Mitchell (2000); Lee (2000); และ Heintz (2002) เป็นต้น

³ 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

⁴ อ่านรายละเอียดใน Salazae-Xirinachs (2000); Jafarey and Lahiri (2002); และ Hefeker and Wunner (2002) เป็นต้น

มาตรฐานแรงงานหลักอย่างเข้มงวดในประเทศกำลังพัฒนาจะเป็นอย่างไร (หัวข้อ 6) และจะทำให้ความสามารถในการแข่งขันทางการค้าของประเทศกำลังพัฒนาลดลงหรือไม่ (หัวข้อ 7) ตลอดจนมาตรการคว่ำบาตรทางการค้าเพื่อตอบโต้การละเลยการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักนั้น จะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อประเทศกำลังพัฒนาในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือไม่ (หัวข้อ 8)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการค้าระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงาน

การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานย่อมสร้างต้นทุนให้แก่ทั้งภาครัฐ (ในการกำกับดูแล) และภาคเอกชน เพราะการใช้มาตรฐานแรงงานเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายในการติดตั้งอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย เป็นการเพิ่มต้นทุนในการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง เป็นการเพิ่มต้นทุนในการขึ้นอัตราค่าจ้างแรงงาน เป็นต้น ดังนั้น หากประเทศใดหรือผู้ประกอบการใดมีการใช้มาตรฐานแรงงานที่ย่อมมีต้นทุนด้านแรงงานสูงกว่าประเทศ หรือผู้ประกอบการที่ไม่มีการใช้มาตรฐานแรงงาน ดังนั้น ความแตกต่างด้านต้นทุน อันนำไปสู่ความแตกต่างด้านราคา จึงมิได้เกิดจากความแตกต่างด้านความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากร (เช่น ประเทศใดมีกำลังแรงงานมาก ประเทศนั้นย่อมมีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำ ฯลฯ) แต่เกิดจากการละเลยหรือมีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างหย่อนยาน ซึ่งได้กลายเป็นข้ออ้างของประเทศพัฒนาแล้วว่า การค้าขายกับประเทศที่มีกฎหมายด้านแรงงานหย่อนยานนั้นเป็นการค้าที่ไม่เป็นธรรม (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 และสร้างความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับ

การค้าระหว่างประเทศมากขึ้น การศึกษาเอกสารวิจัยนี้ได้รวบรวมผลงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 13 ชิ้น ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

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

การศึกษาของ OECD (1994—อ้างใน Torres, 1996: 11) พบว่า ประเทศในกลุ่ม OECD มีการให้สิทธิและเสรีภาพแก่คนงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในขณะที่ประเทศในกลุ่ม non-OECD กลับมีข้อจำกัดในเรื่องดังกล่าว ซึ่งแต่ละประเทศในกลุ่ม non-OECD นี้ก็มีระดับของข้อจำกัดแตกต่างกัน เช่น ในอาร์เจนตินา ชิลี และอินเดีย มีการจำกัดเสรีภาพคนงานในการสร้างอำนาจต่อรองค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับจีน อินเดียและอิหร่าน และการศึกษานี้ยังพบว่า เป็นการยากที่จะสรุปความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานหลักกับสถานการณ์การค้าของโลก (หรือการลงทุนของชาวต่างชาติ) ดังนั้น ในทางปฏิบัติหรือจากข้อมูลเชิงประจักษ์จึงเป็นการยากเกินกว่าที่จะสรุปว่า การไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO จะก่อให้เกิดการค้าอย่างไม่เป็นธรรม

การศึกษาของ OECD (1996—อ้างใน Busse, 2002: 1923) เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเสรีภาพของคนงานในการตั้งสมาคมและเสรีภาพในการร่วมตัวกันเพื่อการเจรจาต่อรองกับการส่งออกของประเทศกำลังพัฒนาไปยังกลุ่มประเทศ OECD ว่าจะเป็นอย่างไ ผลการศึกษาพบว่าการนำเข้าสินค้าสิ่งทอ (ซึ่งใช้แรงงานเข้มข้น) ของสหรัฐอเมริกาจากประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูงมีส่วนลดลง (ซึ่งให้ผลลัพธ์แตกต่างจากของ Aggarwal, 1995) และยังสรุปว่า ระดับมาตรฐานแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับการส่งออกหรือรูปแบบการผลิตเฉพาะอย่าง (pattern of specialization)

การศึกษาเชิงประจักษ์ของ Radrik (1996--อ้างใน Busse, 2002: 1924) เรื่องของสัมพันธ์ระหว่างการค้ากับมาตรฐานแรงงานในประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา โดยเลือกศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัดส่วนการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่มห่ม(ซึ่งเป็นสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้น)

ต่อการส่งออกทั้งหมด (ยกเว้นน้ำมัน) กับดัชนีแสดงมาตรฐานแรงงานอื่น ๆ⁵ โดยมีข้อสมมติฐานว่า ประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูงสัดส่วนการส่งออกสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้นจะลดลง จากการ ศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านมาตรฐานแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับสัดส่วนการส่งออกสิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่ม อย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้น ชั่วโมงการทำงาน (ยังมีสปีดค่าการทำงานยาวยิ่งเพิ่มความ ได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ)

การศึกษาเชิงทฤษฎีของ Brown et. al. (1996) พบว่า ประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูงมิได้ ต้องการให้มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานกลาง (harmonization of labour standards) เพราะการ ยกย่องมาตรฐานแรงงานในประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำกว่า (ซึ่งเป็นประเทศที่มีปัจจัย แรงงานมากกว่าปัจจัยทุนโดยเปรียบเทียบ) จะทำให้สวัสดิการภายในประเทศของตน (ซึ่งมักเป็น ประเทศที่มีปัจจัยทุนมากกว่าแรงงานโดยเปรียบเทียบ) ลดลง เนื่องจากผู้บริโภคในประเทศที่มี มาตรฐานแรงงานสูงอาจจะต้องซื้อสินค้าจากประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำในราคาที่แพงกว่าเดิม การลดลงของสวัสดิการผู้บริโภค (consumers' welfare) มักมีขนาดใหญ่กว่าการเพิ่มขึ้นของ สวัสดิการผู้ผลิต (producers' welfare) และของสวัสดิการคนงานในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงาน เข้มข้น

การศึกษาเชิงประจักษ์จากกลุ่มประเทศ OECD ของ Van Beers (1998) นอกจากจะสนใจ เรื่องการเคลื่อนย้ายสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้นแล้ว ยังแยกแยะผลกระทบตามประเภทของแรงงานอีก ด้วย โดยแบ่งออกเป็นแรงงานไร้ฝีมือหรือฝีมือต่ำกับแรงงานมีฝีมือหรือฝีมือสูง โดยมีสมมติฐานว่า ถ้าการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานเข้มข้นกวัดขันอย่างจริงจัง จะมีผลทำให้ต้นทุนด้านแรงงานสูงขึ้น และต้นทุนแรงงานมีฝีมือมักจะสูงกว่าแรงงานไร้ฝีมือ⁶ ดังนั้น การใช้มาตรฐานแรงงานน่าจะส่ง ผลกระทบเชิงลบต่อทั้งแรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือในสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้น⁷ ผลจากการศึกษา

⁵ เช่น จำนวนอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันกับ ILO จำนวนสิทธิสัญญาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ดัชนีบ่งบอก สิทธิเสรีภาพของประชาชนในการเมือง (civil liberties and political rights) ดัชนีบ่งบอกการใช้แรงงานเด็ก ชั่วโมงการ ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและการก่อสร้าง และสัดส่วนของกำลังแรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ

⁶ อย่างไรก็ตาม อุปสงค์ของแรงงานมีฝีมือมีความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างต่ำกว่าอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือ เพราะนายจ้างได้ลงทุนใน การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานในแรงงานมีฝีมือไว้ค่อนข้างมาก

⁷ แต่สำหรับสินค้าที่ใช้ทุน (เครื่องจักร) เข้มข้นนั้น การเพิ่มขึ้นของต้นทุนแรงงานอาจจะส่งผลเสียต่อความสามารถในการ แข่งขัน ถ้าสินค้าใช้แรงงานมีฝีมือด้วย แต่ถ้าใช้แรงงานไร้ฝีมือ ความสามารถในการแข่งขันอาจจะเพิ่มขึ้นเพราะต้นทุน ด้านแรงงานเป็นเพียงสัดส่วนเล็กน้อยและอาจจะส่งเสริมให้มีการใช้สินค้าทุนทดแทนแรงงานและมีแนวโน้มจะส่งออก สินค้าที่ใช้ทุนเข้มข้นและใช้แรงงานไร้ฝีมือประกอบกันมากขึ้น

พบว่า (ก) โดยทั่วไปความเข้มข้นและความเข้มงวดของมาตรฐานแรงงานทั้งในประเทศผู้ส่งออก และประเทศผู้นำเข้ามิได้มีผลกระทบต่อกระแสการเคลื่อนย้ายสินค้าระหว่างประเทศ (trade flow) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ข) ในการค้าขายสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้น หากประเทศที่ใช้แรงงานมีฝีมือและมีมาตรฐานแรงงานเข้มงวดมีแนวโน้มจะส่งออกสินค้านั้นน้อยลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค) หากประเทศส่งออกบังคับใช้มาตรฐานแรงงานเข้มงวดมากขึ้น การส่งออกสินค้าที่ใช้ทุน (เครื่องจักร) เข้มข้นร่วมกับแรงงานมีฝีมือจะลดลง เพราะแรงงานมีฝีมือกับสินค้าทุนเป็นสินค้าประกอบกัน (complementary) ในการผลิต ในขณะที่การส่งออกสินค้าที่ใช้ทุนเข้มข้นร่วมกับแรงงานไร้ฝีมือจะเพิ่มขึ้น (เพราะสินค้าทุนและแรงงานไร้ฝีมือเป็นสินค้าทดแทนกัน (substitute) ในการผลิต) และ (ง) การเพิ่มความเข้มงวดของมาตรฐานแรงงานในประเทศผู้นำเข้ามิได้ทำให้ ผู้บริโภคหันไปซื้อสินค้านำเข้า (ที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำกว่า) อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ราคาสินค้าภายในขยับสูงขึ้นไม่มากนักก็ได้

สำหรับการศึกษาเชิงประจักษ์ในเกาหลีใต้ของ Lee (2000) พบว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักไม่มีบทบาทสำคัญต่อการค้าระหว่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญ เพราะการเพิ่มขึ้นของ ค่าจ้างแรงงานในเกาหลีใต้มาจากภาวะตลาดแรงงานภายในประเทศมากกว่า เนื่องจากก่อน ค.ศ. 1987 เกาหลีใต้มีกฎหมายห้ามก่อตั้งสหภาพแรงงานหรือการต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง แม้ว่าต่อมาได้มีการอนุญาตให้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานแล้ว แต่อัตราค่าจ้างแรงงานก็มีได้สูงมากพอที่จะลดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า นอกจากนี้ จากประสบการณ์ของเกาหลีใต้พบว่า เมื่อเศรษฐกิจของตนยังเกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างประเทศมากขึ้นเท่าใด มาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้ก็ยิ่งมีการยกระดับให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ เพราะเมื่อเศรษฐกิจเจริญเติบโต ระดับการพัฒนาสูงขึ้น กลุ่มแรงงานและภาครัฐบาลให้ความสำคัญกับมาตรฐานแรงงานหลักมากขึ้น เกาหลีใต้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของ ILO เมื่อ ค.ศ. 1991 และได้เข้าเป็นสมาชิกของ OECD ซึ่งแน่นอนว่าเกาหลีใต้ต้องปรับปรุงมาตรฐานแรงงานภายในประเทศของตนให้สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว

การศึกษาเชิงประจักษ์ของ 58 ประเทศในกลุ่ม non-OECD ของ Hasnat (2002) พบว่า การคุ้มครองสิทธิแรงงานในการก่อตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งออก (การส่งออกจากประเทศในกลุ่ม non-OECD ไปยังกลุ่มประเทศ OECD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศเหล่านี้จะเป็นอย่างไรก็ตาม (โดยศึกษาเปรียบเทียบ

ระหว่างประเทศที่มีรายได้ต่ำกับประเทศที่มีรายได้สูง) ซึ่งตรงกันข้ามกับผลการศึกษาของ Mah (1997) ที่พบว่า การก่อตั้งสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับการส่งออก ส่วนมาตรฐานแรงงานหลักประเภทอื่น ๆ นั้น ไม่มีผลกระทบต่อการส่งออกของประเทศเหล่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับของ OECD (1994) ที่ว่าไม่พบความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างการค้ากับมาตรฐานแรงงาน

ในกรณีของการใช้แรงงานบังคับ (forced labour) ที่มีความวิตกว่า จะเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการค้านั้น การศึกษาเชิงประจักษ์ของ Busse and Braun (2003) ซึ่งทำการทดสอบว่า ถ้ามีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก (โดยเฉพาะการห้ามใช้แรงงานบังคับ) แล้ว จะส่งผลกระทบต่อการค้าระหว่างประเทศและการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศจริงหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า (ก) การใช้แรงงานบังคับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมูลค่าการค้าระหว่างประเทศ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การใช้แรงงานบังคับ (ซึ่งเปรียบเสมือนแรงงานไร้ฝีมือ) อาจส่งผลให้มีการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนการส่งออกสินค้าที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือเข้มข้นต่อการส่งออกทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญ เพราะการใช้แรงงานบังคับ เปรียบเสมือนกับการเพิ่มอุปทานแรงงานให้กับตลาดแรงงาน และเป็นการสนับสนุนการผลิตของประเทศที่มีต้นทุนแรงงานราคาถูก (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 มากกว่าการเพิ่มขึ้นของการค้า⁸

การศึกษาในอดีตที่ผ่านมา มักเป็นการทดสอบว่า การกำหนดมาตรฐานแรงงานหลักจะส่งผลกระทบต่อเพิ่มขึ้นหรือการลดลงของการส่งออกหรือการค้าของประเทศนั้น ๆ หรือไม่

⁸ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรด้านการใช้แรงงานบังคับในกรณีการค้า ประมาณ 0.1 ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์ในกรณี FDI ประมาณ 0.5

แต่การศึกษาเชิงประจักษ์ของ Neumayer and Soysa (2006)⁹ เป็นทดสอบผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ต่อสิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรอง 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 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ข้างต้น ก็มีได้แตกต่างกันระหว่างทั้งสองกลุ่มประเทศ

ในทำนองเดียวกัน การศึกษาของ Neumayer and Soysa (2005) พบว่า ประเทศใดที่มีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมาก มักเป็นประเทศที่มีปัญหาแรงงานเด็กน้อย และพบว่า ระดับการใช้แรงงานเด็ก มีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ กล่าวคือ ยิ่งประเทศมีระดับการพัฒนาสูง ระดับการใช้แรงงานเด็กก็จะน้อยลง

สำหรับการศึกษาเชิงประจักษ์ของ Edmonds and Pavcnik (2006) ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงงานเด็กกับการค้าระหว่างประเทศนั้น ได้ข้อสรุปจากการศึกษาเรื่องแรงงานเด็ก

⁹ Neumayer and Soysa (2006) ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องมาตรฐานแรงงานกับการค้า ไว้เป็นจำนวนมาก นอกเหนือจากที่ได้กล่าวไว้ในเอกสารวิจัยฉบับนี้ การศึกษาของ Neumayer and Soysa ได้พยายามใช้ตัวแปรด้านมาตรฐานแรงงานใหม่ ที่แตกต่างจากงานวิจัยอื่น กล่าวคือ นอกจากจะใช้ตัวแปรด้านจำนวนหรือการลงนามในสัตยาบันอนุสัญญา ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานประเภทการให้สิทธิเสรีภาพแล้ว ยังได้เพิ่มตัวแปรที่บ่งชี้ระดับประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม และแนวคิดของผู้นำประเทศว่าเน้นด้านสังคมนิยมหรือประชาธิปไตยด้วย เพราะตัวแปรด้านการลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญาไม่ได้หมายความว่าประเทศนั้นจะดำเนินการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างเข้มงวดเสมอไป (การปฏิบัติตามอนุสัญญาของ ILO เป็นไปตามความสมัครใจของผู้ให้สัตยาบัน)

ในอดีตว่า¹⁰ ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลไก ได้แก่ (ก) กลไกด้านรายได้ (effect of income change) กล่าวคือ เมื่อการค้าขายตัวจะทำให้รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้น การใช้แรงงานเด็กจะลดลง (ข) กลไกด้านค่าจ้างเด็กเปรียบเทียบกับผ่านอุปสงค์แรงงาน (effect of change in the relative return to child labour through a shift in product demand) กล่าวคือ เมื่อความต้องการสินค้าส่งออกมีมากขึ้นความต้องการแรงงานย่อมสูงขึ้น ส่งผลต่อความต้องการแรงงานของเด็กเพิ่มขึ้นด้วย และค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นตาม และ (ค) กลไกด้านทรัพย์สินสมบัติตั้งต้นและนโยบายของรัฐ (interaction effects of local endowments or government policy) ซึ่งอาจให้ผลกระทบเชิงบวกหรือเชิงลบก็ได้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและปัจจัยหลายประการ อาทิ ถ้าประเทศประกอบด้วยแรงงานเด็กจำนวนมากและประชากรส่วนใหญ่ยากจน ดังนั้น การขยายตัวทางการค้าย่อมส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานเด็ก หรือ ถ้าประชาชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบได้ ครอบครัวยากจนย่อมสนับสนุนให้เด็กทำงานหารายได้ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ ผลการศึกษาจึงพบว่า การขยายตัวของระดับการเปิดประเทศจะยิ่งทำให้มีการใช้แรงงานเด็กน้อยลง โดยผ่านกลไกด้านรายได้

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

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ระหว่างการค้าระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานนั้นมีความไม่ชัดเจนเท่าใดนัก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัย ได้แก่ มิติหรือประเภทของมาตรฐานแรงงาน ปัจจัยกำหนดมาตรฐานแรงงาน และ ตัวแปรที่เป็นดัชนีหรือตัวบ่งชี้ของมาตรฐานแรงงานแต่ละ

¹⁰ 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

ประเภท ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คำนิยามเรื่อง “มาตรฐานแรงงาน” ที่ใช้ หรือ การหยิบยกประเภทของมาตรฐานแรงงานมาวิเคราะห์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคำนิยามของ “มาตรฐานแรงงาน” ที่ใช้ทั่วไปมีความหมายกว้างและอาจไม่สอดคล้องกันในแต่ละหมู่นักวิชาการและนักเคลื่อนไหว ในบางกลุ่มเห็นว่ามาตรฐานแรงงานควรครอบคลุมถึงภาวะเบียดเบียนต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (working conditions) ขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งเห็นว่ามาตรฐานแรงงานควรครอบคลุมถึงการบังคับใช้แรงงานเด็กด้อย และสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานในการจัดตั้งสมาคม เป็นต้น ซึ่งคำนิยามประการหลังนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ส่วนมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ (minimum wage) หรือคุ้มครองทางสังคม (social protection) มิได้เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนโดยตรง แต่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด หรือมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (endogenous) กับระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนั้น ๆ [Torres, 1996 : 10]

นอกจากนี้ การที่ข้อมูลเชิงประจักษ์ทางการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก อาจหาได้ยากโดยมีสาเหตุมาจาก 5 ปัจจัย ได้แก่ ประการแรก หลายประเทศมีการปกครองแบบเผด็จการ เช่น จีน อิหร่าน พม่า และ ซีเรีย เป็นต้น ซึ่งรัฐบาลในประเทศเหล่านี้ไม่ให้ความสนใจเรื่องมาตรฐานแรงงานหลักเท่าใดนัก ประการที่สอง หลายประเทศขาดเครื่องมือ เงินทุน และ บุคลากรในการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก เช่น อินเดีย เป็นต้น ประการที่สาม บางประเทศดำเนินนโยบายส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศหรือเขตเศรษฐกิจส่งเสริมการส่งออก (export-processing zone) ด้วยการไม่เอายกยระดับมาตรฐานแรงงานของตนให้เทียบเท่ากับระดับสากล เช่น บังกลาเทศ ศรีลังกา จาไมกา ปากีสถาน ปานามาและตุรกี เป็นต้น ประการที่สี่ ข้อมูลด้านมาตรฐานแรงงานมีจำกัด โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา และ ประการที่ห้า มาตรฐานแรงงานมีหลายมิติและมีดัชนีชี้วัดหลายตัว รวมทั้งการวัดหรือการนิยามความเข้มงวดของมาตรฐานแรงงานแต่ละประเภทก็ค่อนข้างยาก [Torres, 1996: 11; และ Van Beers, 1998:59- 60]

6. ผลประโยชน์ของการใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา

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

ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจนั้นมียังน้อย 2 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ แนวคิดแรกเชื่อว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานประเภทกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (minimum wage) จะกระตุ้นให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจหรือเรียกว่า wage-led growth เพราะเหตุว่า เมื่อประชาชนส่วนใหญ่ซึ่งมีอาชีพขายแรงงานได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างพอยังชีพ (subsistence wage หรือ reservation wage) ย่อมเป็นการส่งเสริมอำนาจซื้อให้กับประชาชนหรือเป็นการยกระดับอุปสงค์มวลรวม (aggregate demand) เมื่อประชาชนสามารถจับจ่ายใช้สอยได้เพิ่มขึ้น อันเป็นการกระตุ้นให้มีการผลิตสินค้าและบริการมากขึ้น หรือเศรษฐกิจเจริญเติบโตนั่นเอง(ถ้าไม่มีปัญหาขาดดุลการค้าอย่างรุนแรง) ส่วนแนวคิดที่สองเชื่อว่า หากประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและประชาชนมีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น มีการศึกษาสูงขึ้น สังคมของประเทศนั้นจะมีการเรียกร้อง หรือมีการปรับปรุงยกระดับมาตรฐานแรงงานให้สูงขึ้นเองอัตโนมัติ หรืออาจเรียกว่าการพัฒนาทางเศรษฐกิจผลักดันให้เกิดการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก[Heintz, 2002 : 4]

การที่ประเทศกำลังพัฒนาไม่สามารถบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก ก็อาจจะกลายเป็นผลเสียต่อประเทศนั่นเองในอนาคต กล่าวคือ การใช้แรงงานเด็กหรือการขูดรีดแรงงานเด็กอย่างต่อเนื่องจะเป็นการขัดขวางการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ อันจะทำให้เศรษฐกิจและสังคมไม่พัฒนาไปมากเท่าที่ควรจะเป็น อีกทั้งไม่ก่อให้เกิดผลิตภาพ (productivity) อีกด้วย ส่วนการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (discrimination in employment) ก็เป็นการขัดขวางการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในการเลือกทำงานในหน้าที่ที่ตนมีความถนัดมากที่สุด (most productive) สำหรับการขาดเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือสมาคม ก็เปรียบเสมือนการขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการบุคคลที่ทันสมัยและเป็นการขาดบรรยากาศในการส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น [Torres, 1996 : 11]

นักวิชาการหลายท่านเห็นว่า การส่งเสริมให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในประเทศ กำลังพัฒนาน่าจะเป็นผลดีต่อทั้งตัวคนงานเองและเศรษฐกิจโดยรวม กล่าวคือ นอกจากฝ่ายลูกจ้างจะมีสวัสดิการและสวัสดิภาพจากการทำงานสูงขึ้นแล้ว การสนับสนุนให้มีการก่อตั้งองค์กรของลูกจ้าง ยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง (cooperation on the job) และระหว่างลูกจ้างด้วยกันอีกด้วย (labour relations) อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการถ่ายทอดข่าวสาร (sharing of information) ระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การรับทราบข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้นและอาจเป็นการขยายระดับขีดความสามารถในการทำงานและประสิทธิภาพของแรงงานให้สูงขึ้นได้ [Heintz, 2002 : 3] แม้ว่าการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานสามารถก่อประโยชน์ให้กับนายจ้างและเศรษฐกิจ

โดยรวม แต่เหตุที่นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ค่อยจะยินยอมปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ก็เนื่องมาจาก นายจ้างส่วนใหญ่คำนึงถึงผลกำไรระยะสั้นมากกว่าผลกำไรในระยะยาว ผลกำไรระยะสั้นอาจเกิดจากการจ้างแรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับราคาถูก ในขณะที่ผลกำไรระยะยาวอาจเกิดจากการส่งเสริมให้เด็กเรียนหนังสือและเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานของตนเองจากระบบการศึกษา รวมทั้งการได้รับข้อมูลข่าวสารระหว่างบรรดาผู้จ้างด้วยกัน ตลอดจนการได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างถูกต้อง อันเป็นการส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่คนงาน ซึ่งเป็นการประหยัดในการรักษาพยาบาลแก่คนงานยามเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ต้นทุนในการป้องกันด้านสวัสดิภาพแรงงานต่ำกว่าต้นทุนในการรักษาพยาบาลและจ่ายค่าชดเชยแรงงาน

จากแนวความคิดที่ว่า หากคนงานได้รับค่าจ้างสูงขึ้น (อันเนื่องมาจากกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ) จะช่วยกระตุ้นให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตผ่านการจับจ่ายใช้สอยที่สูงขึ้น (หรืออุปสงค์มวลรวม) ของคนงานนั้น อาจไม่เป็นจริงเสมอไป โดยเฉพาะในประเทศขนาดเล็กแต่มีการเปิดประเทศค่อนข้างสูง (small open economy) เนื่องจากการจับจ่ายใช้สอยนั้นอาจเป็นการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคจากต่างประเทศก็ได้ทำให้เกิดการรั่วไหลของรายได้จากประเทศนี้ไปยังประเทศอื่น ๆ ที่ส่งสินค้ามาขาย นอกจากนี้ การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำสูงเกินไป อาจไม่จูงใจให้เกิดการลงทุนในภาคเอกชนท้องถิ่นและเอกชนต่างชาติ อันอาจนำไปสู่การชะลอตัวทางเศรษฐกิจได้ [Heintz, 2002 : 5]

นอกจากนี้ นักวิชาการบางกลุ่มในประเทศกำลังพัฒนามีความเกรงกลัวว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO หรือมาตรฐานค่อนข้างเข้มงวดหรือมาตรฐานแรงงานสูง อาจเป็นการทำร้ายกลุ่มบุคคลที่ต้องการคุ้มครอง (แทนที่จะเป็นประโยชน์) ตัวอย่างเช่น อาจมีความเป็นไปได้ว่า การห้ามใช้แรงงานเด็กในตลาดแรงงานเพื่อการผลิตสินค้าและบริการ จะผลักดันให้แรงงานเด็กเหล่านี้หันไปประกอบอาชีพอื่นที่เป็นอันตรายและไม่พึงประสงค์ เช่น โสเภณีเด็กหรือการขายบริการทางเพศ การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างมากมายหรืออย่างเข้มงวดอาจผลักดันให้ผู้ประกอบการบางรายโยกย้ายโรงงานหรือฐานการผลิต (relocation) ไปยังประเทศที่มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานต่ำกว่าหรือหย่อนยานกว่า และบางกรณีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอาจจัดได้ว่าเป็นกิจกรรมที่บิดเบือนตลาดแรงงาน (market distortions) อันเป็นการลดสวัสดิการสังคม เพราะการโยกย้ายทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ [Heintz, 2002 : 4] นอกจากนี้ การศึกษาเชิงทฤษฎีของ Basu (2005) พบว่า การออกกฎหมายห้ามใช้แรงงานเด็ก และมีบทลงโทษอย่างชัดเจนนั้น

อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อเด็กและครอบครัวของตัวเอง กล่าวคือ ถ้านายจ้างถูกจับได้ว่ามีการใช้แรงงานเด็กและเสียค่าปรับเป็นเงินจำนวนหนึ่ง เมื่อเสียค่าปรับแล้ว (หรือค่าปรับเพิ่มขึ้น) นายจ้างจะแอบจ้างเด็กน้อยลง และค่าจ้างแรงงานเด็กก็จะลดลงด้วย ซึ่งย่อมส่งผลให้รายได้ของครอบครัวเด็กลดลงไปโดยปริยาย และก็ต้องผลักดันให้เด็กออกไปทำงานแบบลักลอบหรือทำงานผิดกฎหมายอื่น ๆ ดังเช่นที่ปรากฏให้เห็นในประเทศอินเดีย¹¹

การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานภายในประเทศกำลังพัฒนาที่มีกำลังแรงงาน (labour force) ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและจำนวนแรงงานเหลือเฟือ อาจนำไปสู่ปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจหลายประการ เช่น การปรับเปลี่ยนกฎหมายอย่างรวดเร็วจากการไม่เคยมีเสรีภาพในการตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองมาก่อน อาจทำให้เศรษฐกิจชะลอตัว เพราะ กลุ่มผู้ใช้แรงงานจะใช้มาตรฐานนี้ในการนัดหยุดงาน และเรียกร้องค่าจ้าง ซึ่งจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายโดยไม่สมควร (อาจเป็นเพราะประชาชนยังมีการศึกษาน้อยและไม่เข้าใจถึงกระบวนการอื่น ๆ ที่สามารถใช้เพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์ของตนโดยสันติวิธี) [Singh and Sammit (2000)—อ้างใน Galli and Kucera (2004): 810] การเรียกร้องค่าจ้างให้สูงขึ้นในระยะแรกอาจก่อให้เกิดการสูญเสียความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (ด้านต้นทุนการผลิต) ในการค้าระหว่างประเทศได้ และประชาชนบางส่วนอาจหางานทำได้ยากเพราะมีทักษะน้อยหรือมีฝีมือต่ำ ประชาชนที่ยากจนและไร้ฝีมือก็จะตกงานหรือหางานทำไม่ได้ อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ Stiglitz (2002) และของ Rodrik (1997) กลับพบว่า การให้สิทธิเสรีภาพแก่คนงาน (civil right) จะช่วยให้ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างลดลงและยังช่วยลดความไม่แน่นอน (instability) ทางเศรษฐกิจและการเมืองอีกด้วย [อ้างใน Galli and Kucera (2004): 811]

ยิ่งกว่านั้น ประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ยังมีภาคเศรษฐกิจแบบไม่เป็นทางการหรือภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (informal sector) ที่ค่อนข้างใหญ่เมื่อเปรียบเทียบกับภาคเศรษฐกิจแบบเป็นทางการ หรือภาคเศรษฐกิจในระบบ (formal sector) และกฎหมายด้านแรงงานส่วนใหญ่ก็บังคับใช้กับภาคเศรษฐกิจแบบทางการมากกว่าภาคเศรษฐกิจแบบไม่เป็นทางการ ด้วยเหตุนี้เองจึงเป็นที่กล่าวกันว่า กฎหมายด้านแรงงานและการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานภายในประเทศกำลังพัฒนาอาจไม่สามารถครอบคลุมการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการได้อย่างแน่นอน เพราะต้นทุน

¹¹ อินเดียมีกฎหมายว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กที่เรียกว่า Child Labour (Prohibition and Regulation) Act of 1986 โดยตั้งอัตราค่าปรับฐานละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎหมายไว้เป็นเงินจำนวน 10,000 ถึง 20,000 รูปี [Basu, 2005: 170]

การบังคับใช้ (monitoring) ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบจะสูงมาก และภาวการณ์จ้างงานก็ไม่เป็นไปตามฤดูกาลหรือเป็นครั้งคราวเท่านั้น ดังนั้นการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO จึงไม่เหมาะสมกับภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ไม่ว่าจะเป็นการห้ามใช้แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติและการใช้ค่าจ้างขั้นต่ำก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้น การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานอย่างเข้มงวดในประเทศลักษณะนี้ อาจจะเป็นการผลักดันให้ผู้ประกอบการในภาคเศรษฐกิจในระบบมีจำนวนน้อยลงและแรงงานเคลื่อนย้ายจากภาคเศรษฐกิจในระบบไปยังภาคเศรษฐกิจนอกระบบมากขึ้นยิ่ง ซึ่งเป็นการสร้างแรงกดดันให้ตลาดแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ต้องเผชิญกับสถานะอุปทานแรงงานเพิ่มขึ้น อันอาจส่งผลต่อการปรับตัวของค่าจ้างแรงงานให้ลดต่ำลงได้ จนอาจกลายเป็นปัจจัยให้เกิดปัญหาความยากจนหรือทำให้ปัญหาความยากจนรุนแรงยิ่งขึ้น [Stern and Terrell, 2003; และ Heintz and Pollin, 2003]

อย่างไรก็ดี การศึกษาเชิงแบบจำลองและการทดสอบแบบจำลองของ Maskus et al., (1995) พบว่าการใช้มาตรฐานแรงงานด้านความปลอดภัย และสุขอนามัยในการทำงานหรือในสถานประกอบการ (occupational safety and health standards) (ซึ่งมิใช่มาตรฐานแรงงานหลัก) ทำให้มีการอพยพหรือโยกย้ายของคนงานจากภาคเศรษฐกิจนอกระบบ เข้าสู่ภาคเศรษฐกิจในระบบมากขึ้น โดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจที่มีความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า ผลผลิตและการส่งออกของภาคเศรษฐกิจนอกระบบก็ได้ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนการศึกษาเชิงประจักษ์ของ Galli and Kucera (2004) ก็พบว่า ในกลุ่มประเทศลาตินอเมริกา 14 ประเทศ ประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูง จะมีสัดส่วนการจ้างงานในระบบเพิ่มขึ้น (กล่าวอีกนัยหนึ่ง สัดส่วนการจ้างงานนอกระบบมีแนวโน้มน้อยลง)

สำหรับประเด็นเรื่องการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศนั้นก็ก็เป็นประเด็นหนึ่งที่องค์กร ILO ให้ความสำคัญ จึงได้มีการกำหนดมาตรฐานแรงงานหลักข้อหนึ่งเรื่องการเลือกปฏิบัติในการจ้างแรงงานไม่ว่าจะด้วยปัจจัยด้านเพศ ศาสนา เชื้อชาติ ฯลฯ ประเด็นเรื่องการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันอันเนื่องปัจจัยด้านเพศนี้ ได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายฝ่าย แม้ว่ามาตรฐานแรงงานหลักที่ห้ามเลือกปฏิบัติจะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานเพศหญิง แต่ในความเป็นจริงอาจเป็นผลเสียมากกว่าผลดีก็ได้ โดยเฉพาะหากมีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานประเด็นนี้ในประเทศกำลังพัฒนา กล่าวคือ ในประเทศกำลังพัฒนา แรงงานหญิงส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (informal sector) ดังนั้น มาตรฐานแรงงานดังกล่าวข้างต้นจึงมิได้ช่วยส่งเสริมการเพิ่มการจ้างงาน

สตรีเท่าใดนัก เพราะแรงงานสตรีในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ มักมีคุณลักษณะแตกต่างจากแรงงานสตรีในภาคเศรษฐกิจในระบบ เช่น แรงงานสตรีในภาคเศรษฐกิจในระบบมักมีประสิทธิภาพการทำงาน ทักษะและมีฝีมือแรงงาน และมีการศึกษาสูงกว่าแรงงานสตรีในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ด้วยเหตุนี้ อัตราค่าจ้างแรงงานย่อมสูงกว่า และมีโอกาสได้รับการเข้าทำงานในภาคเศรษฐกิจในระบบ ย่อมสูงกว่า แรงงานสตรีในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

ในประเด็นเรื่องประสิทธิภาพของสังคมที่จะได้รับการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานนั้น อาจต้องเริ่มจากการเข้าใจเรื่องความหมายของ “ประสิทธิภาพ” (efficiency) ก่อน โดยเฉพาะในมุมมองของด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่งมี 2 นัยยะ ได้แก่ *นัยยะแรก* ประสิทธิภาพเศรษฐกิจเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผลประโยชน์/ผลผลิต (economic outcome) (ต้องเป็นที่พึงพอใจของประชาชนของทุกภาคส่วน) มีมากที่สุดเท่าที่เคยปรากฏ *นัยยะที่สอง* ประสิทธิภาพเศรษฐกิจเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อผลผลิตที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องมากที่สุดที่ไม่ทำให้ประชาชนคนใดคนหนึ่งได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นโดยทำให้ประชาชนอีกคนหนึ่งแย่ลง

Swinerton (1997) ได้พยายามวิเคราะห์ให้เห็นว่า ในมุมมองของเศรษฐศาสตร์นั้น (โดยไม่มีการคำนึงถึงระดับการพัฒนาประเทศ) การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ (ตามความหมายข้างต้น) หรือไม่ ซึ่งอาจสรุปการวิเคราะห์ได้ 4 ประการดังต่อไปนี้

(1) การห้ามใช้แรงงานบังคับ (prohibition of force labour) อาจพิจารณาได้อย่างน้อย 2 มุมมอง มุมมองแรก อาจมองว่า การใช้แรงงานบังคับในการผลิตสินค้าและบริการหรือดำเนินกิจกรรมใด ๆ นั้นย่อมไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพทางเศรษฐศาสตร์แน่นอน เพราะบุคคลนั้นมิได้เต็มใจจะทำงานให้ มุมมองที่สอง อาจมองว่าหากแรงงานบังคับเหล่านี้เต็มใจจะทำงานเพื่อแลกกับค่าจ้าง (แม้เพียงเล็กน้อย) ก็จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอันเป็นการแสดงว่าเศรษฐกิจมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (efficiency improvement) เพราะทุกคนได้รับประโยชน์มากขึ้น (เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีมีการนำแรงงานบังคับมาใช้งาน) ดังนั้น การห้ามใช้แรงงานบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของเศรษฐกิจลดลง

คำถามจึงเกิดขึ้นว่า มีความจำเป็นแค่ไหนที่ประเทศหนึ่ง ๆ จำต้องบังคับให้คนทำงานให้โดยไม่เต็มใจ เพื่อที่จะเร่งการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ถ้าเมื่อใดทุกคนเต็มใจจะทำงาน เมื่อนั้นในระบบเศรษฐกิจก็จะมี “แรงงานบังคับ” ให้เห็น ด้วยเหตุนี้ การใช้แรงงานบังคับย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพแน่นอน แต่หากเมื่อใดการใช้แรงงานบังคับก่อให้เกิดผลเสียต่อแรงงานบังคับเท่านั้น

(ซึ่งมักจะเป็นคนส่วนน้อยของสังคม) แต่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อนายจ้างและผู้บริโภค (ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของสังคม) เมื่อนั้นกลุ่มนายจ้างและผู้บริโภคอาจไม่มีสิ่งที่จูงใจใด ๆ ที่จะสนับสนุนการยกเลิกแรงงานบังคับ ด้วยเหตุนี้ จึงอาจสรุปว่า การห้ามใช้แรงงานบังคับ อาจไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตของเศรษฐกิจ หรืออาจเป็นผลดีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจบ้างเล็กน้อย (ยกเว้นกรณีแรงงานบังคับเป็นส่วนใหญ่ของสังคม)

(2) การห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (prohibition of discrimination in employment) ซึ่งรวมถึงการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกเพศ ชาติ ศาสนา ผิวพรรณ โดยทั่วไป การเลือกปฏิบัติ (discrimination) ทำให้ประสิทธิภาพในระบบเศรษฐกิจลดลง เพราะมีการจ่ายค่าจ้างแรงงานแตกต่างกันระหว่างแรงงานหญิงกับแรงงานชาย กล่าวคือ ถ้าสมมติให้มูลค่าผลิตภัณฑ์ที่แรงงานชายผลิตเท่ากับที่แรงงานหญิงผลิต นายจ้างมักจ่ายค่าจ้างให้แรงงานหญิงน้อยกว่ามูลค่าผลิตภัณฑ์ที่แรงงานหญิงผลิตได้ จึงอาจเป็นการส่งเสริมให้คนงานหญิงที่มีทักษะสูง และผลิตภาพเท่ากับคนงานชายหันไปประกอบอาชีพอื่นที่ใช้ทักษะต่ำกว่าระดับที่ตนเองถนัด ซึ่งนับว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรในการจัดสรรแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน (แรงงานหญิงต้องโยกย้ายจากงานที่ตนถนัดมากที่สุดไปยังงานที่ตนมีความถนัดน้อย) ดังนั้น การห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างงานจึงน่าจะเป็นผลดีและส่งเสริมประสิทธิภาพของเศรษฐกิจให้ดีขึ้น

(3) การคุ้มครองเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมตัวกันและร่วมเจรจาต่อรอง (freedom-of-association and collective-bargaining rights) การก่อตั้งสมาคมหรือสหพันธ์นายจ้างหรือลูกจ้าง อาจพิจารณาได้ 2 ด้าน ด้านแรก เรียกว่า การสร้างอำนาจผูกขาด (monopoly face) ให้กับกลุ่มนายจ้างหรือกลุ่มลูกจ้าง ในการเจรจาต่อรองหรือเรียกผลประโยชน์จากอีกฝ่ายหนึ่ง หากมีการโอนย้ายผลประโยชน์จากฝ่ายนายจ้างไปยังฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของสังคมจริง (redistribution) และทำให้เศรษฐกิจโดยรวมขยายตัวมากขึ้น (นายจ้างก็อาจได้รับผลประโยชน์ด้วย) ซึ่งอาจทำให้เกิดประสิทธิภาพในระบบเศรษฐกิจ (แต่การใช้อำนาจผูกขาดส่วนใหญ่มักเป็นการบิดเบือนประสิทธิภาพ) ด้านที่สอง เรียกว่า การแสดงความเห็นเรียกร้องความเป็นธรรม (voice face) จากการพิพาทระหว่างคนงานด้วยกัน และระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือเป็นการเรียกร้องหรือต้องการให้ข้อมูลจากฝ่ายลูกจ้างไปยังฝ่ายนายจ้าง เพื่อให้ตลาดแรงงานมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

หรือเป็นการเรียกร้องความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่อง การให้สวัสดิการการรักษาพยาบาล สุขอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ

อย่างไรก็ดี การคุ้มครองเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมกันเพื่อเจรจาต่อรองมิได้ หมายความว่าต้องมีการก่อตั้ง “สหภาพแรงงาน” เสมอไปหรือจะต้องเป็นการสร้างอำนาจผูกขาด ในการเจรจาต่อรองเสมอไป เพราะถ้าหากฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพเรียกร้องค่าจ้างหรือสวัสดิการ มากเกินไป ฝ่ายนายจ้างก็อาจจะขาดทุนหรือเลิกกิจการซึ่งส่งผลกระทบต่อฝ่ายลูกจ้างโดยตรง และการคุ้มครองเสรีภาพนี้ก็เปิดโอกาสให้ลูกจ้างตัดสินใจที่จะเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน เท่านั้น ซึ่งลูกจ้างจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกก็ต้องมั่นใจว่าตนจะได้รับประโยชน์จากการเป็นสมาชิก ถ้าลูกจ้างไม่เห็นประโยชน์ในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน ดังนั้น องค์กรสหภาพแรงงานก็ย่อม ไม่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่าการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพการเข้าสมาคม/สหภาพนั้นมิได้ ทำให้ประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจลดลงหรือเพิ่มขึ้น (neutral efficiency implications)¹²

(4) การห้ามกดขี่แรงงานเด็กในการจ้างงาน (prohibition of the exploitation of children in employment) มีคำถามเกิดขึ้นว่า ถ้ามีการจ้างแรงงานเด็ก (อายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำที่ให้ทำงานได้ เช่น 18 ปี) โดยไม่มีการกดขี่แรงงานเด็กเลย จะถือว่าเป็นการจ้างงานที่ผิดเจตนารมณ์ของมาตรฐาน แรงงานหลักหรือไม่ การจะตอบคำถามนี้ได้ คงต้องพิจารณาจากปัจจัย 2 ประการ คือ คำนิยามของ “การกดขี่” หมายถึงอะไรบ้าง และโอกาสของเด็กที่มีให้เลือกโดยไม่ต้องทำงาน (non-work opportunities) มีอะไรบ้าง

คำนิยามของ “การกดขี่” นั้นต้องอาศัยความพึงพอใจของเด็กหรือการตัดสินใจของเด็กว่า จะยินดีทำงานในลักษณะใดหรือสภาพแวดล้อมใด อย่างไรก็ดี เด็กอาจจะยังไม่สามารถตัดสินใจได้ ด้วยตนเองว่าควรจะทำในลักษณะใดหรือสภาพแวดล้อมใดจึงเป็นผลดีต่อตนเอง ทั้งนี้ อาจ เป็นเพราะยังไม่มีวุฒิเพียงพอ (immaturity) หรือเป็นเพราะเงื่อนไขด้านวัฒนธรรมค่านิยมที่การ ตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองมากกว่า ดังนั้น ในการคุ้มครองแรงงานเด็กอาจจะต้องมี มาตรการหรือมาตรฐานอื่น ๆ ที่จำเป็นเพิ่มเติมเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเองบ้าง หรือเพื่อให้

¹² การศึกษาเชิงประจักษ์จากข้อมูลหลายประเทศหลายชิ้นพบว่า การศึกษาบางชิ้นแสดงให้เห็นว่าการก่อตั้งสหภาพแรงงาน มีผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ในขณะที่การศึกษาบางชิ้นพบผลกระทบเชิงลบ และการศึกษาบาง ชิ้น บ่งบอกว่าความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคมีค่อนข้างอ่อน (weak relationship) [OECD, 1996 และ Blanchflower, 1996 อ้างใน Swinerton, 1997 : 87]

ผู้ปกครองตัดสินใจบนพื้นฐานของสวัสดิภาพเด็ก (มากกว่าเพื่อรายได้ของครอบครัว) เช่น การทำงานของเด็กต้องได้รับการยินยอมจากผู้ปกครอง

ถ้าเด็กมีโอกาสที่จะเข้าเรียนแต่กลับถูกส่งให้ไปทำงาน กรณีเช่นนี้ที่อาจเรียกได้ว่าเป็นการกดขี่แรงงานเด็ก¹³ แต่ถ้าเด็กได้รับประโยชน์สูงสุดจากการทำงานมากกว่าการเรียนหนังสือ (เช่น การทำงานจะช่วยแก้ปัญหาการอดอยาก) การส่งเสริมการทำงานของเด็กก็อาจจะทำให้ประสิทธิภาพของสังคมสูงขึ้น เพราะเด็กได้รับผลประโยชน์มากกว่าไม่ได้ทำงานหรือมากกว่าไปเรียนหนังสือ (ไม่ว่าจะเป็นผลระยะสั้นหรือระยะยาว)¹⁴ ด้วยเหตุนี้ การคุ้มครองแรงงานเด็กจึงต้องขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาด้วย (เช่น การกระจายการศึกษาและการคมนาคมขนส่งสำหรับเด็กเดินทางไปโรงเรียนหรือการสื่อสารทางไกลสำหรับเด็กที่อยู่ห่างไกล) ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะกล่าวว่า การห้ามใช้แรงงานเด็กเป็นการเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพของสังคม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาและนโยบายหรือกฎหมายคุ้มครองเด็กที่เหมาะสมกับสภาพสิ่งแวดล้อมเด็กด้วย

7. มาตรฐานแรงงานกับความสามารถในการแข่งขันทางการค้า

ด้วยเหตุที่นักวิชาการบางรายมีทัศนคติว่า การที่ประเทศพัฒนาแล้วริบเร่งหรือกระตุ้นให้ประเทศกำลังพัฒนาออกมาตรการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานที่มีระดับ หรือเงื่อนไขเหมือนของประเทศพัฒนาแล้วเป็นการกระจายรายได้ (redistribution of wage income) จากคนงานของประเทศกำลังพัฒนาไปยังคนงานในประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งเป็นการสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การนำประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่เวทีการเจรจาการค้านั้น อาจเป็นการกลายเป็นการกีดกันทางการค้าแบบแอบแฝง (disguised protectionism) ก็ได้ [Heintz, 2002 : 4] คำถามจึงเกิดขึ้นว่า มาตรฐานแรงงานจะกลายเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศได้หรือไม่ การกีดกันทางการค้าลักษณะนี้จะเป็นการเพิ่มต้นทุนให้กับผู้ประกอบการส่งออกสินค้าหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง

¹³ อนึ่ง กรณีนี้สามารถพิจารณาปลีกย่อยได้เป็น 2 กรณี ได้แก่ (1) ถ้าเด็กไม่มีโอกาสเข้าเรียน เนื่องด้วยระบบการศึกษากระจายไปไม่ทั่วถึง ดังนั้น การให้เด็กไปทำงาน ไม่จัดว่าเป็นการกดขี่แรงงานเด็กหรือเป็นการเอารัดเอาเปรียบเด็ก (2) ถ้าเด็กสามารถเข้าเรียนได้ แต่เด็กตัดสินใจไม่เรียนเพราะเด็กจะได้ประโยชน์สูงสุด (child's best interest) จากการทำงานมากกว่าการเรียน กรณีนี้ก็ไม่ถือเป็นการขูดรีดหรือเอารัดเอาเปรียบแรงงานเด็ก

¹⁴ สำหรับประเทศพัฒนาแล้ว การส่งเสริมการเรียนหนังสือของเด็กจะทำให้สังคมมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้เด็กทำงาน เพราะรายได้ของการทำงานในวัยเด็กน้อยกว่าความสูญเสียผลิตภาพ (productivity) ของเด็กเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ (ในอนาคต) เพราะไม่ได้เรียนหนังสือ

การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในการค้าระหว่างประเทศ จะทำให้ประเทศนั้นสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน (competitiveness) หรือไม่

การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักจะมีผลต่อต้นทุนการผลิตได้อย่างไรนั้น ต้องพิจารณาเป็นกรณี ๆ ได้ดังนี้

(1) การมีเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้น เพื่อให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานมีองค์กรที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง โดยเฉพาะการเรียกร้องให้ขึ้นค่าจ้างเพื่อความอยู่รอด และการเรียกร้องสวัสดิการและสวัสดิภาพภายในโรงงาน หรือสถานประกอบการเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้น มาตรฐานแรงงานประเภทนี้ มีแนวโน้มจะทำให้ค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น และค่าใช้จ่ายในการให้สวัสดิการ (ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร) และการรักษาความปลอดภัยเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนการผลิตทั้งหมดสูงขึ้น

(2) การห้ามใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานนักโทษ และการห้ามใช้แรงงานเด็กนั้นมีวัตถุประสงค์อย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ *ประการแรก* ต้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ที่มีให้มีการกดขี่การใช้แรงงานอย่างทารุณ *ประการที่สอง* ไม่ต้องการให้มีการกดค่าจ้างแรงงานของกลุ่มคนเหล่านี้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง กลุ่มคนเหล่านี้ควรได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมตามกลไกตลาดแรงงาน และ *ประการที่สาม* ต้องการให้เด็กเข้ารับการศึกษามากกว่าทำงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้ประกอบการผลิตสินค้าและบริการไม่สามารถใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ และไม่สามารถจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามกลไกตลาดได้ จำเป็นต้องจ้างแรงงานปกติ ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนของผู้ประกอบการสูงกว่ากรณีจ้างแรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ

(3) ในความเป็นจริงแล้วก็พบว่า อัตราค่าตอบแทนแรงงานของประเทศเอเชียนิกส์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจริง (ค่าตอบแทนแรงงานนี้รวมค่าจ้าง ภาษีเงินได้และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่วัดเป็นตัวเงินได้ เช่น โบนัส เป็นต้น) ทั้งนี้ จากการนำเสนอความแตกต่างของค่าตอบแทนแรงงานในภาคหัตถ-อุตสาหกรรมของประเทศพัฒนาแล้วและประเทศเอเชียนิกส์ ของ Erickson and Mitchell (2000: 284-289) ในช่วงปีค.ศ. 1975-1994 พบว่า อัตราค่าตอบแทนแรงงานต่อชั่วโมงของกลุ่มประเทศเอเชียนิกส์เพิ่มขึ้น และของประเทศพัฒนาแล้วก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งดูราวกับว่า การใช้มาตรฐานแรงงานหลักในประเทศเอเชียนิกส์เป็นสาเหตุให้ค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น แต่สาเหตุที่แท้จริง ที่อัตราค่าตอบแทนแรงงานเพิ่มขึ้นในกลุ่มประเทศเอเชียนิกส์ คือการเกิดแรงงานขาดแคลน (labour shortage) มากกว่าการที่จะเรียกร้องค่าจ้างของสหภาพแรงงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สหภาพ

แรงงานในขณะนั้นยังไม่เข้มแข็งพอจะต่อรองเรื่องค่าจ้าง (เช่น ส่องกงและสิงคโปร์) และบางประเทศรัฐบาลพยายามกดอัตราค่าจ้างมิให้ขยับสูงเกินไป (เช่น ใต้หวันและเกาหลีใต้) เพื่อจูงใจให้ชาวต่างชาติมาลงทุนในประเทศของตนมากขึ้น

ในทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (แม้ว่าสูงกว่าค่าจ้างตามตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันเสรีไม่มีการแทรกแซงจากรัฐ) นับว่าเป็นการใช้จ่ายเกินความจำเป็น เพราะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จ่ายให้คนงานนั้นสูงกว่ามูลค่าของผลิตภาพของแรงงาน (marginal value of productivity) แต่เหตุผลของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำก็คือ เพื่อรับประกันกับกลุ่มคนงานว่าจะมีรายได้เพียงพอสำหรับยังชีพ เพราะอัตราค่าจ้างตามตลาดแรงงานแข่งขันเสรีอาจจะต่ำเกินไปสำหรับการดำรงชีพ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ หากเมื่อใดมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (จากเดิมไม่เคยมี) หรือ มีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อนั้นย่อมทำให้เกิดการลดการจ้างงาน (ชั่วคราวหรือถาวร) ซึ่งปรากฏให้เห็นในการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ของนักวิชาการมากมาย ทั้งที่ปรากฏมาแล้วในประเทศพัฒนาแล้วอย่างเช่นสหรัฐอเมริกา และประเทศกำลังพัฒนาอย่างคอซตาริกา อินโดนีเซีย เซเนกัล [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 ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษานี้ได้ดังต่อไปนี้

จากการศึกษาเชิงประจักษ์ (84 ประเทศ) ของ Rodrik (1996) พบว่า การยกระดับมาตรฐานแรงงานให้สูงขึ้นหรือดีขึ้นนั้น มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของต้นทุนด้านแรงงาน (labour cost) เช่น ยังมีระยะเวลาการทำงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มนาน (วัดจากจำนวนสัปดาห์ในการทำงาน)—แต่ต้นทุนค่าจ้างต่อหน่วยสินค้าคงที่หรือไม่เพิ่มขึ้น—จะยังทำให้อุตสาหกรรมนี้มีความได้เปรียบในการแข่งขันทางการค้า อย่างไรก็ตาม การกำหนดมาตรฐานแรงงานทำให้ต้นทุนแรงงานสูงขึ้น การเพิ่มขึ้นของต้นทุนด้านแรงงานนี้ก็มิได้หมายความว่า จะมีการสูญหายของตำแหน่งงาน (loss of jobs) นอกเสียจากว่า จะมีการศึกษาเชิงประจักษ์มายืนยัน ความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนแรงงานกับการจ้างงานหรือการเข้าทำงาน เช่น การศึกษาเชิงประจักษ์ 59 ประเทศ ระหว่างปี ค.ศ. 1983-1996 ของ Heintz (2002: 9) พบว่าการเพิ่มค่าจ้างเดือนละ 1,000 ดอลลาร์สหรัฐ

อาจทำให้อัตราการจ้างงานโดยเฉลี่ยลดลงร้อยละ 1.25 ต่อปี ข้อพึงระวังคือ ผลการศึกษานี้เป็นการศึกษาข้อมูลจากหลายประเทศ ภายในระยะเวลา 15 ปี ดังนั้น จึงไม่อาจสรุปได้ว่า การปรับปรุงมาตรฐานแรงงานให้ดีขึ้นในแต่ละประเทศจะทำให้มีการสูญเสียตำแหน่งงาน (jobs) เสมอไป

การศึกษาของ Mah (1997) ประสงค์จะหาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานหลักกับการส่งออกของประเทศกำลังพัฒนา 45 ประเทศ (การศึกษานี้ได้ขยายผลจากการศึกษาของ OECD (1996) ที่เน้นเฉพาะกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว) ผลการศึกษพบว่า (ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพการตั้งสมาคมอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิต่อรอง มีความสัมพันธ์เชิงลบกับสัดส่วนการส่งออกต่อ GDP ของประเทศกำลังพัฒนา (ซึ่งให้ผลตรงข้ามกับงานศึกษาของ OECD, 1994) (ข) การให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ไม่มีความสัมพันธ์ กับสัดส่วนการส่งออกต่อ GDP (ซึ่งให้ผลเหมือนกับงานศึกษาของ OECD, 1994) (ค) โดยภาพรวมแล้ว การให้สัตยาบันทุกอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานหลัก มีความสัมพันธ์เชิงลบกับสัดส่วนการส่งออกต่อ GDP กล่าวคือ การส่งออกของประเทศที่ลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาของ ILO มีน้อยกว่าการส่งออกของประเทศที่ไม่ได้ลงนามให้สัตยาบัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานหลักอาจทำให้สัดส่วนการส่งออกต่อ GDP ในประเทศกำลังพัฒนาลดลง (ง) เมื่อแบ่งประเทศกำลังพัฒนาออกตามระดับการพัฒนา โดยยึดรายได้ต่อหัวเป็นเกณฑ์ (GDP per capita ณ ราคาปี ค.ศ. 1990) พบว่า ในกลุ่มประเทศที่มีรายได้ต่อหัวต่ำกว่า 2,100 ดอลลาร์สหรัฐ (29 ประเทศ) การลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพการตั้งสมาคม และอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการลดลงของการส่งออกของประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ ไม่พบความสัมพันธ์เชิงลบในกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูงกว่า 2,100 ดอลลาร์สหรัฐ ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า การปฏิบัติตามอนุสัญญา อาจส่งผลให้ต้นทุนด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลอย่างมากต่ออุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น ในการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลก (เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีได้พึงพิงการส่งออกสินค้าที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น) ยิ่งกว่านั้น การลงนามในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ก็ได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการส่งออกของประเทศกำลังพัฒนาที่ยากจน และ (จ) โดยรวมแล้วการส่งออกที่ลดลงของประเทศกำลังพัฒนา ไม่น่าจะเป็นผลมาจากการบังคับใช้มาตรฐานแรงงาน แต่น่าจะเป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ต้นทุนด้านดอกเบี้ย ระดับการพัฒนาประเทศ ระดับเทคโนโลยี เป็นต้น

การศึกษาเชิงทฤษฎีของ Martin and Maskus (1999) ก็ให้ผลเช่นเดียวกับของ Mah (1997) กล่าวคือ (ก) การฝ่าฝืนมาตรฐานแรงงานด้านการเลือกปฏิบัติในอุตสาหกรรมส่งออก จะทำให้การจ้างงาน ผลผลิต และ ความสามารถในการแข่งขันลดลง (ข) ถ้าการให้เสรีภาพในการก่อตั้งสมาคม และการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง ทำให้มีการเรียกร้อยค่าจ้างแรงงานให้สูงขึ้นและเรียกร้อยให้ลดเวลาการทำงานลง (ลดการผลิต) การยกเลิกมาตรฐานแรงงานนี้ จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น และ (ค) ถ้าอุตสาหกรรมส่งออกเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ (ผู้ผลิตและผู้บริโภคไม่มีอำนาจในการตั้งราคา ดังนั้น การให้เสรีภาพในการตั้งสมาคมและการเจรจาต่อรอง ก็อาจจะทำให้ผลผลิตและความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น โดยการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นหนทางเดียวที่แรงงานจะได้รับค่าจ้างหรือรายได้เพิ่มขึ้น

ส่วนการศึกษาเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ของ Busse (2002) ถึงความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับความสามารถในการแข่งขัน (หรือความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ) ของสินค้าที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้นของประเทศกำลังพัฒนา พบว่า ในทางทฤษฎี ผลกระทบของมาตรฐานแรงงานต่อการค้านั้น ขึ้นอยู่กับประเภทของมาตรฐานแรงงาน กล่าวคือ การใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็กจะเป็นการเพิ่มอุปทานแรงงานไร้ฝีมือในระบบเศรษฐกิจ (ตามทฤษฎีของ Heckscher-Ohlin) ซึ่งส่งผลให้อัตราค่าจ้างแรงงานลดลง และความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเพิ่มขึ้นในสินค้าที่ใช้แรงงานไร้ฝีมืออย่างเข้มข้น (ดังนั้นการใช้มาตรฐานแรงงานด้านนี้ จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง) ส่วนการเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะกับแรงงานสตรี (เปรียบเสมือนการลดอุปทานแรงงาน) จะมีผลทำให้ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบลดลง (ดังนั้น การใช้มาตรฐานแรงงานด้านนี้ อาจทำให้ความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า แรงงานสตรีที่จะได้รับประโยชน์อยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบหรือนอกระบบ)¹⁵ แต่การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานด้านเสรีภาพการตั้งสมาคม ให้ผลลัพธ์ต่อความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบที่ไม่ชัดเจน¹⁶ สำหรับผลการศึกษาเชิงประจักษ์จาก 83 ประเทศ ให้ผลเหมือนกับการวิเคราะห์เชิงทฤษฎีข้างต้น และพบว่า

¹⁵ เช่น บางประเทศห้ามใช้แรงงานสตรี (ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่นับถือศาสนาอิสลาม) และ การจ่ายค่าจ้างแรงงานแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงจะกระตุ้นให้แรงงานสตรีออกจากตลาดแรงงาน (เพราะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย) แล้วหันไปประกอบอาชีพส่วนตัวหรือเป็นแม่บ้าน อันส่งผลให้อัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยในตลาดแรงงาน (ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย) สูงกว่ากรณีไม่มีการเลือกปฏิบัติ

¹⁶ ถ้าสภาพแรงงานปกป้องคุ้มครองมิให้มีการกดขี่แรงงาน ผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันนั้นไม่มีความชัดเจน แต่ถ้าสภาพแรงงานเรียกร้อยค่าจ้างเป็นหลัก จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันแน่นอน

ถ้าระดับการให้สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานมีน้อย อาจส่งผลให้ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ แข็งแกร่งมากขึ้น

คำถามที่น่าสนใจอีกข้อหนึ่ง คือ ระดับมาตรฐานแรงงานต่ำในประเทศกำลังพัฒนาที่ ยากจน จะส่งผลกระทบต่อประเทศพัฒนาแล้วที่ร่ำรวยอย่างไร ผู้สนับสนุนการยกระดับมาตรฐาน แรงงานในประเทศกำลังพัฒนา (ผ่านข้อตกลงหรือเวทีเจรจาการค้า) เชื่อว่า มาตรฐานแรงงานต่ำ ของประเทศผู้ส่งออก จะส่งผลเสียต่อประเทศผู้นำเข้า ผ่านกลไก 2 ช่องทาง คือ (ก) สินค้า จากประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำ จะหลั่งไหลเข้ามาขายในประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูง จน สามารถทำให้สินค้าที่ผลิตภายในประเทศแข่งขันกับสินค้านำเข้าไม่ได้ และอาจส่งผลให้ต้องลด ปริมาณการผลิตหรือลดการจ้างงาน และ (ข) บริษัทข้ามชาติอาจย้ายฐานการผลิตจากประเทศที่มี มาตรฐานแรงงานสูงไปยังประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำกว่า เพราะเชื่อว่ามีต้นทุนด้านแรงงานต่ำ กว่า ซึ่งอาจทำให้เกิดการเลิกจ้างงานในประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูง ทั้งนี้ผลเสียดังกล่าวจะมี นัยยะสำคัญหรือไม่ จะต้องอาศัยการศึกษาเชิงประจักษ์ต่อไป

แต่จากการศึกษาเชิงประจักษ์หลายชิ้นในอดีต พบว่า สหรัฐอเมริกา (ซึ่งเป็นตัวแทน ประเทศพัฒนาแล้ว) มีการนำเข้าสินค้าที่มีคุณภาพค่อนข้างสูง อีกทั้งสินค้าที่นำเข้า (เช่น สิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่ม) ส่วนใหญ่มิได้เกี่ยวข้อง หรือมีความสัมพันธ์เชิงสถิติกับการใช้แรงงานเด็กในประเทศ ผู้ส่งออก ยิ่งกว่านั้น ยังพบว่า ในบรรดาประเทศผู้ส่งออกสินค้าไปยังสหรัฐอเมริกานั้น ภาค เศรษฐกิจส่งออกของประเทศเหล่านี้มีมาตรฐานแรงงานดีกว่าภาคเศรษฐกิจอื่น ๆ (ได้แก่ ภาค บริการ และภาคการผลิตเพื่อบริโภคภายในประเทศ) และผู้ประกอบการในภาคเศรษฐกิจส่งออกก็ มักจะยึดมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO เป็นเกณฑ์อยู่แล้วด้วย นอกจากนี้ เมื่อศึกษาเชิงลึกแล้ว พบว่า บริษัทข้ามชาติที่ไปลงทุนในประเทศกำลังพัฒนากลับมีการใช้มาตรฐานแรงงานหลักเกณฑ์ เช่น ที่เคยปฏิบัติในประเทศแม่ [Stern and Terrell, 2003: 5-6]

8. มาตรการคว่ำบาตรทางการค้าเพื่อตอบโต้การไม่บังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก

หากมีการใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า (trade sanction) กับประเทศที่มีได้มีการบังคับ ใช้มาตรฐานแรงงานหลัก มาตรการคว่ำบาตรทางการค้านี้จะสร้างผลเสียต่อประเทศผู้ส่งออก (ประเทศกำลังพัฒนา) หรือไม่ และ อย่างไร

การศึกษาของ Salazar-Xirinachs (2000) วิพากษ์ว่า การใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้าตอบโต้ประเทศที่ไม่ยอมบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักอย่างเข้มงวดนั้น จะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาของประเทศ และลักษณะโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนั้น ๆ นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ Hefeker and Wunner (2002) บ่งบอกว่า ความต้องการให้ประเทศคู่แข่งยกระดับมาตรฐานแรงงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง และมีความแตกต่างกันไปตามประเภทของผู้ประกอบการ ดังนั้น การใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้าจากประเทศพัฒนาแล้วอาจสร้างความไม่พอใจแก่บริษัทข้ามชาติที่มีฐานการผลิตในประเทศกำลังพัฒนาเหล่านี้ได้

ในการศึกษาเรื่องมาตรการคว่ำบาตรทางการค้าต่อประเทศที่ไม่มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักอย่างเข้มงวดนั้น นักวิชาการมักให้ความสำคัญกับเรื่องมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก มากกว่ามาตรฐานแรงงานประเภทอื่น ๆ ดังเช่น การศึกษาของ Rollo and Winters (2000) และ ของ Jafarey and Lahiri (2002) ซึ่งสามารถสรุปใจความสำคัญได้ดังนี้

มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า ทำให้รายได้จากการส่งออกลดลง ส่งผลต่อรายได้ของครอบครัวคนงานหรือลูกจ้างลดลง และส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของการใช้แรงงานเด็ก เนื่องด้วยปัจจัย 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 และอัตราประโยชน์หรือความพึงพอใจของผู้ปกครองจะลดลงด้วย และ ประการที่สาม เรียกว่า ผลของอัตราส่วน-ลด (discount rate effect) ซึ่งส่งผลต่อมูลค่าปัจจุบันของค่าจ้างที่จะได้รับในอนาคตเมื่อเด็กจบการศึกษาแล้ว ปัจจัยประการที่สามนี้เองที่เกี่ยวข้องกับตลาดสินเชื่อ (credit market) ถ้าอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ในปัจจุบัน (ที่ครอบครัวยากจนเผชิญในตลาดสินเชื่อในระบบ) สูงมาก จะส่งผลให้มูลค่าปัจจุบันของค่าจ้างหรือรายได้ที่เด็กจะได้รับในอนาคต (ถ้าได้รับการศึกษา) จะน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ดังนั้น จึงไม่จูงใจให้เด็กเข้าเรียน หรือไม่จูงใจให้ผู้ปกครองส่งเด็กเรียนต่อไป

ถ้าหากการห้ามใช้แรงงานเด็ก มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองเด็กจริง Rollo and Winters (2000) วิเคราะห์เพิ่มเติมว่า มาตรฐานแรงงานสำหรับเด็กนั้นควรจะเป็นอย่างไร จึงเหมาะสมกับประเทศกำลังพัฒนาที่ยากจน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก กฎระเบียบเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กของแต่ละประเทศไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน กล่าวคือ ถ้าสมมติให้ผู้ปกครองทุกคนมี

ความประสงค์ดีต่อเด็ก และต้องการให้เด็กเรียนหนังสือมากกว่าที่จะออกมาทำงานในวัยเรียน ดังนั้นการที่ผู้ปกครองอนุญาตหรือยินยอมให้เด็กออกมาทำงานก็ต้องมีเหตุผลสำคัญอย่างยิ่ง นั่นคือ ครอบครัวอาจมีความจำเป็นที่ต้องให้บุตรหลานเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว (หรืออาจเป็นเพราะระบบการกระจายระบบการศึกษาของภาครัฐไม่ทั่วถึง และไม่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดการศึกษาแก่ชนชั้นประถมนเท่านั้น โดยเฉพาะท้องถิ่นทุรกันดาร) ดังนั้นเพื่อเป็นการช่วยเหลือครอบครัวที่ยากจน การใช้แรงงานเด็กอาจอนุญาตให้กระทำได้อีกถ้ากำหนดให้ทำงานแบบชั่วคราวหรือบางช่วงเวลา (part-time) เพื่อเด็กจะได้จัดสรรเวลาเพื่อการศึกษา (และภาครัฐจะต้องจัดการศึกษาให้ทั่วถึงด้วย) ด้วยเหตุนี้ การห้ามใช้ (ban) แรงงานเด็กเลยนั้น อาจเป็นการผลักไสให้เด็ก (และผู้ปกครอง) แสวงหาแหล่งงานที่ผิดกฎหมาย (illegal jobs) หรือแอบทำงาน (underground job) และ ประการที่สอง การใช้มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า อาจไม่เหมาะสมหรือเกินความจำเป็นในการส่งเสริมมาตรการห้ามใช้แรงงานเด็กในการผลิต เพราะจะยิ่งเป็นการทำร้ายเด็กทางอ้อม กล่าวคือจะทำให้ภาคเศรษฐกิจการส่งออกสินค้าที่ใช้แรงงานเด็กล่มสลาย ผู้ประกอบการอาจต้องเลิกจ้างงานเด็กแล้วหันไปจ้างแรงงานผู้ใหญ่ (ถ้าต้องการส่งสินค้าไปยังประเทศพัฒนาแล้ว) ซึ่งอาจจะทำให้เด็กและครอบครัวเผชิญปัญหาความยากจน และมีความเป็นไปได้ยากมากที่เด็กจะหันกลับไปเรียนหนังสือถ้าถูกเลิกจ้าง แรงงานเด็กที่ถูกเลิกจ้างเหล่านี้ก็จะพยายามหางานใหม่ที่ไม่ว่าเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกหรือเกี่ยวข้องกับน้อยที่สุด ซึ่งอาจเป็นอาชีพที่เป็นอันตรายมากกว่าและจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าภาคเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งออก เช่น การรับจ้างเก็บขยะ การขายบริการทางเพศ เป็นต้น¹⁷

การศึกษาเชิงทฤษฎีของ Jafarey and Lahiri (2002) ยืนยันให้เห็นว่า การดำเนินมาตรการคว่ำบาตรทางการค้า จะส่งผลให้เกิดความยากจนและผลักดันให้ครอบครัวส่งเด็กออกไปหางานทำมากขึ้น ดังนั้น มาตรการคว่ำบาตรทางการค้าแทนที่จะช่วยแก้ปัญหาเรื่องมาตรฐานแรงงาน กลับเป็นการทำให้ปัญหาเรื่องมาตรฐานแรงงานแย่ลงไปอีก โดยเฉพาะปัญหาการใช้แรงงานเด็ก อนึ่ง ปัญหาแรงงานเด็กจะหมดไปก็ต่อเมื่อมีปัจจัยอื่น ๆ สนับสนุน เช่น การเข้าถึงแหล่งเงินทุนเงินกู้

¹⁷ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดอีกกรณีหนึ่งคือ กฎหมายของสหรัฐอเมริกาที่เกี่ยวข้องกับการห้ามใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ (Hawkins-Sanders Amendment) ส่งผลกระทบต่อผู้ผลิตน้ำส้ม (orange juice) รายใหญ่ในบราซิล (ซึ่งใช้แรงงานเด็ก) ต้องเลิกกิจการในบราซิล แล้วหันไปซื้อไร่ส้มในสหรัฐอเมริกาเพื่อผลิตขายในสหรัฐอเมริกา [Rollo and Winters, 2000 : 537] จนทำให้แรงงานเด็กจำนวนมากในบราซิลตกงาน

(credit market) ของครอบครัวยากจนนั้น เพื่อที่ผู้ปกครองจะได้นำเงินมาช่วยจนเจ้าครอบครัวและ
ส่งเด็กเข้าเรียนตามปกติ (ถ้าสมมติให้มีการกระจายระบบการศึกษาอย่างทั่วถึง)

ในประเด็นการหลีกเลี่ยงข้อโต้แย้งเรื่องการเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้า และ เรื่อง
ความสามารถในการแข่งขันทางการค้าของประเทศผู้ส่งออก ดังกล่าวข้างต้นนั้น มีนักวิชาการบาง
ท่านได้เสนอให้ใช้มาตรการอื่น แทนมาตรการคว่ำบาตรทางการค้า นั่นคือ มาตรการติดฉลาก
(labeling scheme) เช่น การศึกษาของ Beaulieu and Gaisford (2002) และ Brown (2004) ซึ่งพอ
สรุปผลการศึกษาของงานทั้งสองชิ้นได้ดังนี้

การศึกษาเชิงทฤษฎีของ Beaulieu and Gaisford (2002) ได้อธิบายและแจกแจงให้เห็นว่า
หากไม่มีการใช้ระบบการติดฉลาก (labelling scheme) แล้วจะเกิดปัญหา “Lemon Problem”¹⁸
เนื่องจากประชาชนไม่สามารถแยกแยะได้ว่า สินค้าใดเป็นสินค้าที่ใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ
หรือไม่มีการนำมาตรฐานแรงงานหลักมาใช้ เพราะสินค้าที่มีระบบมาตรฐานแรงงาน และ สินค้าที่
ไม่มีการใช้มาตรฐานแรงงาน มีคุณลักษณะภายนอก (product characteristics) เหมือนกัน ดังนั้น
หากมีการนำมาตรการทางการค้าใหม่ ๆ มาใช้ น่าจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาส่งเสริมการ
บริโภคสินค้าที่มีการใช้มาตรฐานแรงงานหลัก เช่น การติดฉลาก ที่บ่งบอกสินค้านี้ว่าได้มีการใช้
มาตรฐานแรงงานหลัก (labour label)

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

ผลการศึกษาเชิงทฤษฎี พบว่า มาตรการฉลากแรงงาน (labeling regime) ให้ส่วนเกิน
สวัสดิการผู้บริโภคสูงกว่า มาตรการห้ามนำเข้า (ทั้งห้ามนำเข้าทั้งหมดและห้ามนำเข้าบางส่วน)
อย่างไรก็ดี การติดฉลากแรงงาน อาจจะดีกว่าหรือแย่กว่ามาตรการเปิดให้สินค้าทั้งสองประเภท
นำเข้าได้อย่างเสรี (unrestricted access) ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสัดส่วนต้นทุนและคุณภาพสินค้า

¹⁸ Akerlof (1970) กล่าวถึง ตลาดมะนาวที่มีคุณภาพต่างกัน (ซึ่งไม่สามารถจำแนกได้ด้วยตาเปล่า) แต่ต้องเผชิญกับระดับ
ราคาเดียวกัน จึงทำให้มะนาวที่มีคุณภาพดี (แต่มีต้นทุนการผลิตสูง) ถูกมะนาวที่มีคุณภาพต่ำ (ต้นทุนการผลิตต่ำ)
ครองตลาด จนเกิดวลี “Bads drive out goods.”

ถ้าเมื่อใดความแตกต่างด้านคุณภาพสินค้ามีน้อย และสัดส่วนต้นทุนแรงงานต่อต้นทุนรวมทั้งหมคมมีขนาดใหญ่ เมื่อนั้น การเปิดให้สินค้าไม่มีฉลากแรงงานนำเข้ามาได้อย่างเสรี ย่อมทำให้สวัสดิการของผู้บริโภคสูงกว่า เพราะผู้บริโภคเผชิญกับราคาที่แตกต่างกันมาก ขณะที่คุณภาพแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย จึงทำให้ผู้บริโภคยินดีที่จะซื้อสินค้าที่ไม่มีฉลากแรงงานมากกว่า ทั้ง ๆ ที่ผู้บริโภครู้ยังมีจิตสำนึกต่อต้านการกดขี่แรงงานอยู่ในใจก็ตาม

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

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

9. ความส่งท้าย

แม้ว่าประเด็นด้านมาตรฐานแรงงานที่ต่ำจะเป็นข้ออ้างที่เป็นสาเหตุให้ค่าจ้างแรงงานถูก และต้นทุนการผลิตต่ำกว่าสินค้าที่ผลิตในสหรัฐอเมริกาและประเทศพัฒนาแล้ว จนเป็นแรงกระตุ้นให้มีการผลักดันประเด็นด้านกฎหมายแรงงานเข้าสู่เวทีการค้าโลก หรือเวทีของ WTO แต่มาตรฐานแรงงานหลักของ ILO ที่อ้างอิงในข้อเสนอเรื่องมาตรฐานแรงงานของสหรัฐอเมริกาและประเทศพัฒนาแล้วอื่น ๆ นั้น มีบางมาตรฐานไม่น่าจะเกี่ยวข้องกับประเด็นทางการค้าได้ เช่น การขจัดโสเภณี

เด็กหรือการบังคับใช้แรงงานเด็กเพื่อขายบริการทางเพศ อันเป็นอาชญากรรมร้ายแรงและเลวร้ายสำหรับเด็ก และการจัดหรือการจำกัดการใช้แรงงานเด็กเพื่อผลิตสินค้าส่งออกนั้น ก็มีเป้าหมายหลักเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพ และสิทธิมนุษยชนของเด็กมากกว่าประเด็นการแข่งขันทางการค้าที่ไม่เป็นธรรม¹⁹ นอกจากนี้ การศึกษาเชิงประจักษ์ในอดีตทั้งหลายไม่สามารถนำมายืนยันความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศได้อย่างชัดเจนว่าจะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกหรือเชิงลบ ยิ่งกว่านั้น การลงนามในอนุสัญญา (ที่ใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาต่าง ๆ นั้น) มิได้เป็นสัญญาฉบับบ่งบอกว่า ประเทศนั้นมีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลักอย่างเข้มงวด

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

ด้วยเหตุนี้ การนำเรื่องมาตรฐานแรงงานแบบองค์รวม (หรือรวมทุกด้าน) มาต่อรองกับประเด็นการค้าระหว่างประเทศ หรือ มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า จึงสร้างปัญหาในการเจรจาดูร่องระหว่างประเทศกำลังพัฒนาและประเทศพัฒนาแล้วอย่างที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ เพราะ มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า เป็นการสร้างปัญหาทางเศรษฐกิจแก่ประเทศกำลังพัฒนา แต่ก็ไม่สามารถช่วยแก้ไขประเด็นทางศีลธรรม(การใช้แรงงานเด็ก การกดขี่แรงงานและการให้เสรีภาพ) ภายในประเทศกำลังพัฒนาได้จริง ดังนั้น ทางออกทางหนึ่งอาจจะเป็น การส่งเสริมและช่วยเหลือการยกระดับมาตรฐานแรงงานให้ใกล้เคียงกัน (harmonization) น่าจะเป็นผลดีมากกว่ากรณีการคว่ำบาตรทางการค้า [Golub, 1997: 23] เพราะนอกจากจะไม่เป็นการทำร้ายเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาแล้วยังช่วยแก้ไขปัญหาด้านศีลธรรมในประเทศกำลังพัฒนาอีกด้วย

¹⁹ การใช้แรงงานเด็กทำให้ต้นทุนค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานผู้ใหญ่ซึ่งทำให้สินค้าที่ใช้แรงงานเด็กในการผลิตสามารถขายได้ในราคาที่ต่ำกว่า

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

นิรมล สุธรรมกิจ (2548) *มาตรฐานสิ่งแวดล้อมกับระเบียบการค้าระหว่างประเทศ* เอกสารวิชาการ หมายเลข 2 โครงการ WTO Watch (จับกระแสองค์การการค้าโลก) โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) มกราคม

พรณทิพย์ วัฒนกิจการ (2546). “WTO กับสิ่งแวดล้อม: เน้นการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ ในประเด็นสิ่งแวดล้อม” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์

มิ่งสรรพ ขาวสะอาด และ พิสมัย ภูรินสินสิทธิ์ เอี่ยมสกุลรัตน์ (2540). *การค้า vs ปัญหาสิ่งแวดล้อม จากแคว้นถึงองค์การการค้าโลก*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ฝ่าย ทรัพยากร-ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2544). “โครงการการศึกษาวิจัยเศรษฐกิจและการค้าระหว่างประเทศ เพื่อรองรับการเจรจาเปิดเสรีทางการค้า.” *เอกสารประกอบการสัมมนา* จัดทำโดยกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์ และศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2544 ณ ห้องอโนมา 2 โรงแรมอโนมา-กรุงเทพฯ.

สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (2539). “รายงานหลัก โครงการศึกษาบทบาทการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมต่อการค้าระหว่างประเทศ”. เสนอองค์การการค้าพหุภาคี กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์. กรุงเทพฯ: ฝ่ายจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (ธันวาคม)

อัจฉรี ชไตน์มิลเลอร์; เรวดี จรุงรัตนพงศ์; และ ปนัดดา กัลปพฤกษ์ (2547) “โครงการจัดทำยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมของภาคอุตสาหกรรมไทยอันเนื่องมาจากการเจรจา WTO รอบใหม่ที่กรุงโดฮา (The WTO Doha Round of Trade Negotiations: Strategies Preparation of the Thai Industrial Sector)” เสนอ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

ภาษาอังกฤษ

- 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.—อ้างอิงใน Busse (2002) Stern and Terrell (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. —อ้างอิงใน 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)
- 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

- 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.
- 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.
- 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/
- 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.
- Neumayer, Eric; and Indra de Soysa (2005) "Do 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)
- 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.
- 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.