

Discussion Paper Series

การจัดการมาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
ของประชาชน: อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98

สิทธิกร นิพภยะ

Discussion Paper No.29
February 26, 2014

Faculty of economic Thammasat University
ertc@econ.tu.ac.th

การจัดการมาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน:
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98¹

สิทธิกร นิพนธ์

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

ที่ผ่านมา กระบวนการแรงงานไทยได้เรียกร้องให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948 (ฉบับที่ 87) และอนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวและการต่อรองร่วม ค.ศ.1949 (ฉบับที่ 98) อย่างน้อยที่สุด นับตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน (2556)

หากไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ไทยก็มีพันธกรณีประการหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายภายในประเทศให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าว การศึกษาพบว่า ไทยต้องแก้ไขมาตรา 13 มาตรา 82 มาตรา 83 มาตรา 94 มาตรา 100 มาตรา 111 และมาตรา 118 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พุทธศักราช 2518 และมาตรา 33 มาตรา 41 มาตรา 43 มาตรา 65 และมาตรา 66 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พุทธศักราช 2543

หากไทยอนุวัติการตามอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 แล้ว ย่อมส่งผลให้ความหนาแน่นของสหภาพและความครอบคลุมของความตกลงร่วมมีโอกาสเพิ่มมากขึ้น หากความหนาแน่นของสหภาพแรงงานและความครอบคลุมของความตกลงเพิ่มมากขึ้นแล้ว จะส่งผลให้ค่าจ้างและประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานน่าจะเพิ่มมากขึ้น และโอกาสที่ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ในประเทศไทยลดลงได้ในอนาคต แต่อาจมีโอกาสทำให้มีการจ้างงานลดลงหรือมีการว่างงานเพิ่มมากขึ้น และมีเงินเพื่อเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 81 และฉบับที่ 92, สหภาพแรงงาน, ความตกลงร่วม

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเรื่องการจัดการมาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน: อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ได้รับทุนจากมูลนิธิฟรีดริชเอเบิร์ต (Friedrich-Ebert-Stiftung)

1. บทนำ

ภายหลังที่อัตราภาษีนำเข้าสินค้าของประเทศต่างๆ ได้ลดลง อันเป็นผลส่วนหนึ่งจากทั้งจากการเจรจาผูกขาดภายใต้องค์การการค้า การเจรจาเปิดเสรีการค้าระดับภูมิภาคและทวิภาคี และการเปิดเสรีการค้าเอง กระแสการใช้มาตรการกีดกันการค้าที่มีใช้ภาษีศุลกากรได้เพิ่มขึ้นมากมายหลายรูปแบบรูปแบบหนึ่งคือ การใช้มาตรฐานแรงงาน

ในด้านหนึ่ง มาตรฐานแรงงานถูกมองว่าเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อกีดกันการค้าระหว่างประเทศ โดยเฉพาะสินค้าที่มีต้นทุนต่ำจากการไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่เข้มงวด แต่อีกด้านหนึ่งนั้น มาตรฐานแรงงานกำหนดขึ้นเพื่อเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองแรงงาน

ที่ผ่านมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีการกำหนดมาตรฐานแรงงานขึ้นหลายด้านครอบคลุมเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐาน การมีงานทำ นโยบายสังคม การบริหารแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สภาพการทำงาน การประกันสังคม การทำงานของสตรี การทำงานของเด็กและเยาวชน คนงานผู้สูงอายุ คนงานอพยพ ชนพื้นเมืองและชนเผ่า คนงานในดินแดนอาณานิคม และอาชีพเฉพาะด้าน ในจำนวนนี้มีอนุสัญญา 8 ฉบับที่เป็นสิทธิพื้นฐานของคนงาน คือ อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 (ฉบับที่ 29) อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957 (ฉบับที่ 105) อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้ ค.ศ.1973 (ฉบับที่ 138) อนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999 (ฉบับที่ 182) อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและหญิงซึ่งทำงานมีค่าเท่ากัน ค.ศ.1951 (ฉบับที่ 100) อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ.1958 (ฉบับที่ 111) อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87) และอนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 98)

ในจำนวนอนุสัญญาที่เป็นสิทธิพื้นฐานของคนงานจำนวน 8 ฉบับดังกล่าว ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาอีก 3 ฉบับคือ อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ.1958 อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948 และอนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ.1949

แม้ว่าประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานอีก 3 ฉบับดังกล่าว แต่ได้มีความพยายามอย่างต่อเนื่องของกระบวนการแรงงานไทยที่เรียกร้องให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948 (ฉบับที่ 87) และอนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ.1949 (ฉบับที่ 98) อย่างน้อยที่สุดนับตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน (2556) (ยงยุทธ และบุษยรัตน์, 2556) นอกจากนี้ จากบทสัมภาษณ์ น.ส.จิตรา คชเดช อดีตแกนนำสหภาพแรงงาน ในประเด็นการแก้ปัญหาแรงงานนั้น จิตรา

คชเดช เห็นว่า “ถ้าจะแก้ปัญหาให้ผู้ใช้งาน อันดับแรกต้องส่งเสริมสิทธิการรวมตัวกัน การมีสหภาพแรงงานจะนำไปสู่การต่อรองกับบริษัทได้” การเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานและบทสัมภาษณ์ดังกล่าว อาจสะท้อนให้เห็นความต้องการของคนงานได้ว่า สิทธิการรวมตัวกันและสหภาพแรงงานจะเป็นกลไกพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการแก้ไขปัญหาแรงงาน

ความพยายามผลักดันให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าวนี้ เป็นรูปธรรมมากขึ้นภายหลังการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 เมื่อเดือนตุลาคม 2552 และต่อมา คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อเดือนธันวาคม 2553 และได้เสนอให้รัฐสภาอนุมัติในปีถัดมา อย่างไรก็ตาม ได้ถอนญัตติดังกล่าวออกจากการพิจารณาของรัฐสภา ด้วยเหตุผลว่าการให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวอาจขัดต่อกระบวนการที่กำหนดไว้ในมาตรา 190 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ในปัจจุบัน กระบวนการให้สัตยาบันอนุสัญญา ก็มีเหตุให้ต้องล่าช้าออกไปอีก เมื่อรัฐบาลได้ยุบสภาเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2556 และได้มีพระราชกฤษฎีกาให้เลือกตั้งวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2557 ดังนั้น การดำเนินการให้สัตยาบันจึงต้องรอภายหลังการเลือกตั้งและจัดตั้งรัฐบาลใหม่

นอกจากการผลักดันของขบวนการแรงงานภายในประเทศให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ดังกล่าวแล้ว ยังมีการผลักดันภายนอกประเทศเพื่อให้ไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับด้วยเช่นกัน ในการเจรจาจัดทำความตกลงเปิดเสรีการค้าระหว่างสหภาพยุโรปกับไทย ซึ่งเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่เดือนมีนาคม 2556 มีการคาดหมายกันว่า มาตรฐานแรงงานจะเป็นหนึ่งในประเด็นการเจรจาที่สหภาพยุโรปเรียกร้อง เนื่องจากที่ผ่านมา เรื่องมาตรฐานแรงงานเป็นประเด็นที่กำหนดไว้ในความตกลงเปิดเสรีการค้าที่สหภาพยุโรปได้ทำกับประเทศอื่น² ยกตัวอย่างเช่น บทบัญญัติที่ปรากฏอยู่ในข้อ 13.4 เรื่องการค้ากับการพัฒนาที่ยั่งยืน ของความตกลงเขตการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปกับเกาหลีใต้ เมื่อเดือนตุลาคม 2553 ที่กำหนดให้ประเทศภาคีต้องเคารพ ส่งเสริม และทำให้หลักการเกี่ยวกับสิทธิพื้นฐานมีผลเป็นรูปธรรม หนึ่งในสิทธิพื้นฐานนั้นคือ เสรีภาพการสมาคม และการรับรองสิทธิการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งก็เป็นหลักการที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 นั้นเอง

ด้วยเหตุดังกล่าว หากไทยได้ให้สัตยาบันว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948 (ฉบับที่ 87) และอนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวและการต่อรองร่วม ค.ศ.1949 (ฉบับที่ 98) ไม่ว่าจะจากการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานภายในประเทศ หรือการผลักดันจากภายนอกประเทศจากความตกลงการค้า จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

² เช่น ข้อ 286 เรื่องมาตรฐานและความตกลงแรงงานระดับพหุภาคี ในความตกลงสมาคมระหว่างสหภาพยุโรปกับอเมริกา กลาง ลงนามเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2555 และข้อ 269 เรื่องมาตรฐานและความตกลงแรงงานระดับพหุภาคี ในความตกลงการค้าระหว่างยุโรปกับโคลอมเบียและเปรู ลงนามเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2555

อย่างไร แล้วจะใช้วิธีการใดเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนจากการปฏิบัติตามพันธกรณีในอนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าวได้

เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบและการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อยกคุณภาพชีวิตของประชาชนจากการให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 แล้ว การศึกษานี้จะเริ่มจากการนำเสนอสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาทั้งสองฉบับในหัวข้อที่ 2 ทฤษฎีและแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับสภาพแรงงานและความตกลงร่วมในหัวข้อที่ 3 และการทบทวนการศึกษาเชิงประจักษ์ที่ผ่านมาในหัวข้อที่ 4 เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ผลกระทบและการจัดทำข้อเสนอแนะในหัวข้อที่ 5 ส่วนหัวข้อสุดท้ายเป็นบทสรุปจากการศึกษานี้

2. สาระสำคัญของอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98

2.1 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87

บทบัญญัติของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (ILO Convention 87: Freedom of Association and Protection of Right to Organise Convention 1948) (ต่อไปเรียก อนุสัญญา ฉบับที่ 87) มี 4 ส่วน รวม 21 ข้อ ส่วนแรกเป็นเรื่องเสรีภาพการสมาคม ส่วนที่สองเป็นเรื่องการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ส่วนที่สาม เป็นบทบัญญัติทั่วไป และส่วนที่สี่เป็นบทบัญญัติสุดท้าย

หัวข้อนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญของอนุสัญญา ฉบับที่ 87 เฉพาะส่วนแรกเรื่องเสรีภาพการสมาคม และส่วนที่สองการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ทั้งที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา และที่คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญด้วยเรื่องการปฏิบัติให้เป็นไปตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ (The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations)(ต่อไปเรียก คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ) ได้มีความเห็น

2.1.1 บุคคลที่อยู่ภายใต้อนุสัญญา

แม้ว่าอนุสัญญา ฉบับที่ 87 จะรับรองสิทธิการจัดตั้งและการเข้าร่วมองค์การแก่คนงาน โดยปราศจากความแตกต่างกันอย่างไรก็ตาม แต่อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ได้กำหนดข้อยกเว้นไว้ประการหนึ่งคือ ในกรณีการจัดตั้งองค์การคนงานของทหารและตำรวจนั้น ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ³

ในการยกเว้นทหารและตำรวจจากอนุสัญญา คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าควรเป็นการตีความอย่างแคบ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ฝ่ายพลเรือนในกองทัพ พนักงานดับเพลิง พนักงานราชทัณฑ์ พนักงานศุลกากร พนักงานสรรพสามิต พนักงานของกิจการอุตสาหกรรมทหาร ฝ่ายพลเรือนในหน่วยสืบราชการ พนักงานของรัฐสภา พนักงานตามกระบวนการยุติธรรม ครู พนักงานรักษาความปลอดภัย ยังคงอยู่ภายใต้ขอบเขต

³ ข้อ 9(1) ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87

ของอนุสัญญา⁴ นอกจากนี้ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญยังเห็นว่า มีคนงานอีกหลายประเภทที่มักถูกรีดรอนสิทธิการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เช่น คนทำงานบ้าน กะลาสีเรือ คนงานในสาขาเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ คนงานในเขตการส่งออก คนงานทดลองงาน คนงานที่เป็นเจ้าของกิจการ คนงานที่ไม่มีสัญญาจ้าง คนงานภาคการเกษตร คนงานทำงานในสาขาอนามัย (เช่น ดูแลคนป่วย ดูแลผู้สูงอายุ) และคนงานที่ทำงานในสถาบันการกุศล⁵

2.1.2 สิทธิโดยไม่มี ความแตกต่างกัน อย่างไรก็ดี ในจัดตั้งสมาคม และการเข้าร่วมสมาคม

นอกเหนือการกำหนดให้ประเทศสมาชิกทำให้บทบัญญัติตามอนุสัญญามีผลบังคับใช้แล้ว⁶ อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ได้กำหนดให้คนงานและนายจ้างมีสิทธิโดยไม่มี ความแตกต่างกัน อย่างไรก็ดี ในจัดตั้งสมาคม และการเข้าร่วมสมาคมที่ตนเองเลือก โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตก่อน⁷

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า สิทธิการจัดตั้งและเข้าร่วมสมาคมตามอนุสัญญา ฉบับที่ 87 ครอบคลุมพนักงานของรัฐด้วย (ยกเว้นเฉพาะทหารและตำรวจที่เป็นไปตามกฎหมายภายในประเทศ) ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการ พนักงานหรือลูกจ้างชั่วคราว⁸ การห้ามพนักงานของรัฐระดับอาวุโสเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนของคนงานกลุ่มอื่นในภาครัฐ ทำได้ภายใต้เงื่อนไขว่า พนักงานของรัฐระดับอาวุโสนั้นต้องมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนเอง และกฎหมายห้ามพนักงานของรัฐระดับอาวุโสจัดตั้งสหภาพแรงงานได้เฉพาะบุคคลที่ใช้อำนาจบริหารระดับสูงหรือต้องรับผิดชอบต่อการจัดทำนโยบาย⁹

ในส่วนของการให้สิทธิการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์การ โดยไม่มี ความแตกต่างกัน อย่างไรก็ดี นั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า โดยทั่วไปแล้ว ประเทศต่างๆ มักไม่กีดกันสิทธิการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์การตามเพศ สถานภาพสมรส หรืออายุขั้นต่ำ แต่ก็ยังมีการกีดกันเสรีภาพการสมาคมบางอย่างที่ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญา เช่น การกำหนดสัญชาติ ภูมิลำเนา และทัศนคติทางการเมือง¹⁰

ในส่วนของสิทธิการจัดตั้งสมาคม คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นจำนวนสมาชิกขั้นต่ำของสมาคมไว้ว่า ควรกำหนดจำนวนสมาชิกตามควร โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการจัดตั้ง

⁴ Para.67-70, ILO (2012).

⁵ Para.71-77, ILO (2012).

⁶ ข้อ 1 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87

⁷ ข้อ 2 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87

⁸ Para.64, ILO (2012).

⁹ Para.66, ILO (2012).

¹⁰ Para.78-81, ILO (2012).

องค์การ การกำหนดจำนวนสมาชิกขั้นต่ำจึงต้องพิจารณาถึงระดับขององค์การที่จัดตั้ง (ระดับสถานประกอบการหรือระดับอุตสาหกรรม) และขนาดของสถานประกอบการด้วย¹¹

ในส่วนของสิทธิการเข้าร่วมสมาคม คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้มีความเห็นว่า การกำหนดไว้ในกฎหมายให้คนงานหรือนายจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างนั้น เป็นการขัดแย้งกับสิทธิการเข้าร่วมองค์การอย่างเสรี¹² และการกำหนดให้คนงานเข้าร่วมสหภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียวนั้น เป็นการเชื่อมโยงต่อสิทธิการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์การที่คนงานเลือก นอกจากนี้ คณะกรรมการยังมีความเห็นว่า เงื่อนไขที่กำหนดให้สมาชิกสหภาพแรงงานนั้นต้องเป็นคนงานอาชีพเดียวกันหรืออาชีพคล้ายคลึงกันนั้น หรืออยู่ในสาขากิจกรรมเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ใช้ได้ภายใต้เงื่อนไขว่าองค์การเหล่านี้มีเสรีภาพจัดตั้งองค์การหลากหลายอาชีพ และเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ที่เหมาะสมกับคนงานหรือนายจ้าง¹³

ในส่วนของจำนวนสหภาพแรงงานนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้มีความเห็นว่า จากสิทธิการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์การที่คนงานเลือกนั้น คนงานจึงสามารถเปลี่ยนสหภาพแรงงานหรือจัดตั้งสหภาพแรงงานใหม่ได้ด้วยเหตุผลทางเลือกที่เป็นอิสระ มีประสิทธิภาพ หรืออุดมการณ์ ด้วยเหตุนี้ การกำหนดให้มีสหภาพแรงงานเพียงแห่งเดียวไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมตามกฎหมายเป็นการละเมิดต่ออนุสัญญา¹⁴ นอกจากนี้ ในกรณีที่มีการกำหนดบทบัญญัติเรื่องสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนมากที่สุด (The Most Representative Union) คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า สามารถทำได้ภายใต้เงื่อนไขว่า หลักเกณฑ์การกำหนดสหภาพแรงงานตัวแทนมากที่สุดนั้นจะต้องมีหลักเกณฑ์ กำหนดไว้ล่วงหน้า และมีความชัดเจนเพื่อหลีกเลี่ยงโอกาสการคัดเลือกสหภาพแรงงานด้วยความลำเอียงหรือมีการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบในการเลือกสหภาพแรงงาน และจำกัดความแตกต่างระหว่างสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนมากที่สุดกับสหภาพแรงงานอื่น ได้เฉพาะสิทธิพิเศษบางอย่าง เช่น เพื่อการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) การปรึกษาหารือกับหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ หรือการเลือกให้เป็นตัวแทนในองค์การระหว่างประเทศ¹⁵ และในส่วนที่มีสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนมากที่สุดในเรื่องการเจรจาต่อรองร่วมนั้น สามารถทำได้ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องกำหนดให้สหภาพแรงงานตัวแทนมากที่สุดนั้นเป็นตัวแทนคนงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ของคนงานทั้งหมดไม่ว่าคนงานนั้นจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตัวแทนมากที่สุดหรือไม่ก็ตาม¹⁶

¹¹ Para.89, ILO (2012).

¹² Para.99, ILO (2012).

¹³ Para.91, ILO (2012).

¹⁴ Para.92, ILO (2012).

¹⁵ Para.97, ILO (2012).

¹⁶ Para.98, ILO (2012).

ในส่วนของการไม่ต้องได้รับอนุญาตก่อนนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ข้อกำหนดทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับพิธีการบางอย่างที่ต้องทำก่อนการจัดตั้งหรือเข้าร่วมสมาคมนั้น ไม่ขัดแย้งกับอนุสัญญา ภายใต้เงื่อนไขว่า พิธีการเหล่านั้นไม่ได้เป็นข้อบังคับให้ต้องได้รับการอนุญาตก่อนในทางปฏิบัติ หรือได้ให้ดุลยพินิจแก่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องของปฏิเสศการจัดตั้งองค์การ นอกจากนี้ ให้มีการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองโดยไม่ชักช้าโดยหน่วยงานทางศาลที่เป็นอิสระและเป็นกลาง¹⁷

พิธีการที่มักมีการกำหนดไว้เกี่ยวกับการจัดตั้งหรือการเข้าร่วมองค์การนั้นคือ การจดทะเบียน ในประเด็นนี้ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อกำหนดให้จดทะเบียนรายละเอียดจำนวนสมาชิกและองค์ประกอบคณะผู้บริหาร ซึ่งช่วยให้หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จดทะเบียนนั้นได้ตรวจสอบความถูกต้องได้ว่าองค์การนั้นเป็นไปตามบทบัญญัติตามกฎหมายหรือไม่ ไม่ถือได้ว่าเป็นการให้ดุลยพินิจแก่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แต่อย่างไร¹⁸

2.1.3 สิทธิการร่างธรรมนูญและกฎระเบียบ และสิทธิการบริหารจัดการและจัดกิจกรรม

อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ได้กำหนดให้ องค์การคนงานและองค์การนายจ้าง ตลอดจนถึงสหพันธ์และสมาพันธ์ของคนงานและนายจ้าง ต่างมีสิทธิร่างธรรมนูญและกฎระเบียบ สิทธิเลือกตัวแทนขององค์การได้อย่างเสรีเต็มที่ สิทธิจัดการด้านการบริหารและกิจกรรมของตน และสิทธิทำโครงการต่างๆ ของตนเอง¹⁹

ในส่วนของการร่างธรรมนูญและกฎระเบียบขององค์การ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้มีความเห็นว่า มีเงื่อนไข 2 ประการเพื่อให้องค์การคนงานและองค์การนายจ้างมีสิทธิร่างธรรมนูญและกฎระเบียบได้อย่างเสรี คือ (1) กฎหมายกำหนดเพียงแค่ข้อกำหนดด้านพิธีการเกี่ยวกับธรรมนูญ ยกเว้นเรื่องกระบวนการประชาธิปไตย และ (2) หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่นั้นตรวจสอบความถูกต้องเพียงแค่ข้อกำหนดด้านพิธีการของธรรมนูญและกฎระเบียบเท่านั้น มิใช่เช่นนั้นแล้ว อาจเป็นการเข้าไปแทรกแซงการดำเนินการขององค์การได้²⁰

ในส่วนของสิทธิการเลือกผู้แทนนั้น คณะพิจารณาได้มีความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการเลือกและเงื่อนไขการมีคุณสมบัติของผู้แทนดังนี้ การกำหนดเงื่อนไขนอกเหนือจากหลักการการเลือกตั้ง การกำหนดให้ธรรมนูญขององค์การระบุนกระบวนการแต่งตั้งคณะผู้บริหาร การส่งเสริมหลักการประชาธิปไตย หรือการทำให้มั่นใจได้ว่ามีกระบวนการเลือกตั้งที่เหมาะสมแล้ว อาจเป็นการแทรกแซงของหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ได้²¹ ในส่วนของคุณสมบัติผู้แทนสหภาพแรงงานนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การ

¹⁷ Para.82, ILO (2012).

¹⁸ Para.84, ILO (2012).

¹⁹ ข้อ 3(1) และข้อ 6 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87

²⁰ Para.100, ILO (2012).

²¹ Para.101, ILO (2012).

กำหนดคุณสมบัติเรื่องอาชีพและสัญชาติควรมีความยืดหยุ่น²² ไม่ควรกำหนดเงื่อนไขเรื่องอายุและการรู้หนังสือ²³ และทัศนคติและกิจกรรมทางการเมือง²⁴ ส่วนคุณสมบัติเรื่องการต้องคำพิพากษาคดีอาญานั้น ก็ต้องพิจารณาว่าเป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ของบุคคลหรือไม่ หรือเป็นคดีที่ส่งผลต่อการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือไม่²⁵ และผู้แทนสหภาพแรงงานยังคงทำอาชีพเดิมต่อไปได้ นอกจากนี้ การที่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่มีคำสั่งย้ายหรือพักการดำเนินการของเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน ยกเว้น เป็นมติของสหภาพเองหรือคำสั่งศาล เป็นการเข้าไปแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานอย่าง ร้ายแรง²⁶

ในส่วนของสิทธิด้านการบริหารจัดการนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ในเรื่องของการควบคุมทางการเงินนั้น การควบคุมนั้นจำกัดอยู่เฉพาะการยื่นรายงานการเงินรายปี การเข้าไปตรวจสอบได้เนื่องจากมีเหตุอันเชื่อได้ว่า การดำเนินการขององค์การขัดต่อกฎระเบียบขององค์การหรือกฎหมาย (ซึ่งไม่ขัดต่อหลักการเสรีภาพการสมาคม) และการตรวจสอบจำกัดเฉพาะกรณีที่มีคนงานจำนวนมาก (ยกตัวอย่างเช่น ร้อยละ 10) ทำการร้องขอ²⁷ หากกฎหมายให้อำนาจหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่การควบคุมมากเกินไปหรือกำหนดรายละเอียดการบริหารงานการเงินมากเกินไป ก็อาจเป็นการละเมิดสิทธิการบริหารจัดการได้ เช่น การให้อำนาจเจ้าพนักงานกำหนดเงินเดือนสูงสุดของลูกจ้างสหภาพแรงงาน หรือการกำหนดสัดส่วนของเงินทุนของสหภาพแรงงานที่ต้องจ่ายให้สหพันธ์แรงงาน²⁸

ในส่วนของกิจกรรมและโครงการนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า สิทธิในการจัดกิจกรรมและโครงการดังกล่าวนั้นรวมถึงสิทธิการจัดประชุมสหภาพแรงงาน สิทธิของตัวแทนสหภาพแรงงานเข้าไปในสถานที่ทำงาน สิทธิในการสื่อสารกับฝ่ายบริหาร สิทธิการจัดกิจกรรมคัดค้านต่อต้าน และกิจกรรมการเมืองบางอย่าง (เช่น การสนับสนุนพรรคการเมืองที่เห็นว่าเป็นพรรคการเมืองที่ปกป้องประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน) หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ควรหลีกเลี่ยงการแทรกแซงอันเป็นการจำกัดเสรีภาพการรวมตัวหรือเป็นอุปสรรคต่อการใช้สิทธิตามกฎหมาย ภายใต้เงื่อนไขว่าการใช้สิทธิตามกฎหมายนั้นต้องไม่ก่อให้เกิดการคุกคามอย่างร้ายแรงและใกล้จะมาถึงต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน²⁹

²² Para.102-103, ILO (2012).

²³ Para.103, ILO (2012).

²⁴ Para. 105, ILO (2012).

²⁵ Para. 106. ILO (2012).

²⁶ Para.107, ILO (2012).

²⁷ Para.109, ILO (2012).

²⁸ Para.110, ILO (2012).

²⁹ Para.115, ILO (2012).

2.1.4 สิทธิการหยุดงานประท้วง (The Right to Strike)

สิทธิการจำกัดกิจกรรมของแรงงานหรือของสหภาพแรงงานที่สำคัญคือ สิทธิการหยุดงานประท้วง แม้ว่าอนุสัญญา ฉบับที่ 87 มิได้กล่าวถึงสิทธิการหยุดงานประท้วงไว้โดยตรง แต่คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า เมื่อพิจารณาจากสิทธิของคนงานและสหภาพแรงงานในการจำกัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมหรือปกป้องประโยชน์ของคนงานแล้ว คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสิทธิจำกัดกรรมนั้นรวมถึงสิทธิหยุดงานประท้วงด้วย³⁰

โดยทั่วไปแล้ว มีการห้ามมิให้หยุดงานประท้วงกับพนักงานของรัฐบาลบางประเภท บริการที่จำเป็นอย่างมาก (Essential services) และสถานการณ์วิกฤติบางอย่าง และในกรณีดังกล่าว ควรให้การชดเชยแก่คนงานเหล่านั้นด้วย³¹ ในส่วนของพนักงานของรัฐบาลประเภทนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าประเทศสมาชิกอาจจำกัดหรือห้ามใช้สิทธิการหยุดงานประท้วงกับพนักงานของรัฐที่ใช้อำนาจหน้าที่ในนามของรัฐได้³² คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ครู พนักงานไปรษณีย์ พนักงานการรถไฟ และพนักงานพลเรือนในสถาบันทางการแพทย์ ภายใต้เงื่อนไขบางอย่าง มีสิทธิหยุดงานประท้วงได้³³ ในส่วนของบริการที่จำเป็นอย่างมาก คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า บริการที่จำเป็นอย่างมากนั้นคือ บริการที่หากการให้บริการมีการสะดุดหยุดลงแล้ว จะเป็นอันตรายต่อชีวิตหรือสุขภาพของบุคคล หรืออนามัยของประชาชนทั้งหมดหรือบางส่วน³⁴ ที่ผ่านมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศเคยเห็นว่าบริการต่อไปนี้มีให้บริการที่จำเป็นอย่างมาก เช่น บริการการรถไฟ บริการธนาคาร บริการการขนส่ง และบริการก่อสร้าง³⁵ ส่วนบริการที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่าเป็นบริการที่จำเป็นอย่างมาก เช่น บริการการจราจรทางอากาศ บริการโทรศัพท์ และบริการที่เกี่ยวข้องกับภัยพิบัติตามธรรมชาติ บริการดับเพลิง บริการไฟฟ้า และบริการประปา³⁶

ในกรณีที่ต้องคงมีการให้บริการขั้นต่ำอยู่นั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า จะต้องเป็นกรณีที่มีการหยุดชะงักของบริการทำให้เกิดอันตรายต่อชีวิตหรือความปลอดภัยของบุคคล หรืออนามัยของประชากรทั้งหมดหรือบางส่วน (บริการที่จำเป็นอย่างมากในความหมายอย่างแคบ) หรือบริการที่มีให้บริการจำเป็นอย่างมากในความหมายอย่างแคบ แต่การหยุดงานประท้วงอย่างเข้มข้นหรือยาวนานจนถึงระดับหนึ่งแล้ว จะก่อให้เกิดวิกฤติ ที่คุกคามตามสภาพปกติของประชากร หรือบริการสาธารณะที่มี

³⁰ Para.117, ILO (2012).

³¹ Para.127, ILO (2012).

³² Para.129, ILO (2012).

³³ Para.130, ILO (2012).

³⁴ Para. 131, ILO (2012).

³⁵ Para. 134, ILO (2012).

³⁶ Para.135, ILO (2012).

ความสำคัญพื้นฐาน³⁷ แล้วเงื่อนไขของบริการขั้นตานั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า (1) จะต้องเป็นบริการขั้นต่ำอย่างแท้จริง กล่าวคือเพื่อสนองต่อความต้องการพื้นฐานของประชากร หรือเกณฑ์ขั้นต่ำของบริการ โดยยังคงมีพลังในการต่อรองอยู่ (2) เนื่องจากการให้บริการขั้นต่ำเป็นการจำกัดการใช้วิธีการกดดันของคณงานเพื่อปกป้องประโยชน์ของตน องค์การของแรงงานจึงควรเข้าร่วมการกำหนดบริการดังกล่าวร่วมกับนายจ้าง และภาครัฐ หากต้องการ³⁸

กรณีสถานการณ์วิกฤตที่เป็นเหตุห้ามมิให้หยุดงานประท้วงนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การห้ามมิให้หยุดงานประท้วงนั้นจะต้องอยู่ภายในระยะเวลาที่จำกัด และเพียงพอที่จำเป็นกับสถานการณ์กรณีที่เป็นเหตุวิกฤตนั้น เช่น สงคราม การจลาจล ภัยพิบัติตามธรรมชาติ ภัยพิบัติทางสาธารณสุขหรือมนุษยชน³⁹

ในกรณีที่มีการจำกัดหรือการห้ามการหยุดงานประท้วงดังกล่าว คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ควรมีการชดเชยให้กับคณงานที่ไม่สามารถใช้สิทธิหยุดงานประท้วงดังกล่าวด้วย เช่น การจัดให้มีการไกล่เกลี่ยที่เป็นกลางและกระบวนการอนุญาโตตุลาการอันเป็นที่เชื่อมั่นของคณงานและองค์การของคณงาน คำวินิจฉัยของคณะอนุญาโตตุลาการต้องมีผลผูกพันและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วและครบถ้วน⁴⁰

ในส่วนของเงื่อนไขก่อนการใช้สิทธิหยุดงานประท้วงนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้มีความเห็นดังนี้ การกำหนดให้มีขั้นตอนต่างๆ เช่น การไกล่เกลี่ย การประนีประนอม และการอนุญาโตตุลาการก่อนการใช้สิทธิหยุดงานประท้วง รวมถึงการกำหนดให้แจ้งภาครัฐและหรือฝ่ายนายจ้างก่อนนั้น สามารถทำได้ หากเป็นการกำหนดไว้เพื่ออำนวยความสะดวกด้านการต่อรอง และไม่ควรมีความซับซ้อนหรือล่าช้าจนทำให้การหยุดงานประท้วงเป็นไปไม่ได้ในทางปฏิบัติหรือไม่มีประสิทธิภาพไป⁴¹ ส่วนระยะเวลาแจ้งก่อนการหยุดงานประท้วงนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ระยะเวลา 60 วันเป็นระยะเวลาที่นานเกินไป นอกจากนี้ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญยังเห็นว่า คณงานและองค์การของคณงานสามารถหยุดงานประท้วงได้ยาวนานตามที่ต้องการ⁴² และเห็นว่า การกำหนดให้มีการลงคะแนนเสียงของคณงานก่อนการใช้สิทธิหยุดงานประท้วงนั้น ให้ใช้การลงคะแนนเสียง และกำหนดองค์ประชุมและสัดส่วนเสียงข้างมากที่เหมาะสม ยกตัวอย่างเช่น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การกำหนดสัดส่วนสองในสามขององค์ประชุมเป็นเสียงข้างมากของมติการหยุดงานประท้วงทำให้การใช้สิทธิการหยุดงานประท้วงทำได้ยาก⁴³ และห้ามมิให้

³⁷ Para.136, ILO (2012).

³⁸ Para.137, ILO (2012).

³⁹ Para.140, ILO (2012).

⁴⁰ Para.141, ILO (2012).

⁴¹ Para.144, ILO (2012).

⁴² Para.146, ILO (2012).

⁴³ Para. 147, ILO (2012).

กำหนดเงื่อนไขให้องค์กรในระดับที่สูงขึ้นไปต้องอนุมัติ หรือองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ของรัฐอนุมัติก่อนการหยุดงานประท้วง⁴⁴

ในช่วงการใช้สิทธิหยุดงานประท้วงนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้มีความเห็นว่า การประท้วงหน้าโรงงาน (Picketing) สามารถทำได้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ใช้กำลังได้เฉพาะพฤติกรรมพิเศษ และสถานการณ์ที่มีความรุนแรงอันคุกคามต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน และการใช้กำลังนั้นต้องได้สัดส่วนกับพฤติกรรม⁴⁵ บทบัญญัติที่อนุญาตให้นายจ้างไล่คนงานที่ประท้วงออก หรือจ้างคนงานอื่นมาทำงานแทนชั่วคราวหรือไม่ก็ตาม เป็นการขัดขวางอย่างร้ายแรงต่อการใช้สิทธิหยุดงานประท้วง⁴⁶

ส่วนการกำหนดให้ใช้กระบวนการอนุญาตตุลาการภาคบังคับเพื่อจำกัดการใช้สิทธิการหยุดงานประท้วงนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าทำได้ภายใต้พฤติกรรมบางอย่าง คือ เมื่อทั้งสองฝ่ายที่พิพาทกันนั้นได้ตกลงกันใช้กระบวนการอนุญาตตุลาการ หรือเมื่อมีการห้ามหรือการจำกัดการหยุดงานประท้วงดังที่ได้กล่าวไปแล้ว ส่วนการบังคับให้ใช้กระบวนการอนุญาตตุลาการด้วยเหตุผลว่าข้อพิพาทจะยืดเยื้อนั้นไม่เป็นเหตุให้บังคับใช้กระบวนการอนุญาตตุลาการได้⁴⁷ และการกำหนดให้ใช้กระบวนการอนุญาตตุลาการไว้ก่อนถือว่าเป็นการห้ามใช้การหยุดงานประท้วง⁴⁸

การใช้สิทธิหยุดงานประท้วงดังกล่าว ต้องเป็นการใช้สิทธิที่ถูกต้องตามกฎหมายที่สอดคล้องกับเสรีภาพการสมาคมด้วย คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า องค์กรที่จะตัดสินได้ว่าการหยุดงานประท้วงนั้นสอดคล้องตามกฎหมายหรือไม่ ควรเป็นองค์กรที่ทั้งสองฝ่ายให้ความเชื่อถือ ไม่ใช่ของค์กรของรัฐบาล และหากการหยุดงานประท้วงนั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว อาจกำหนดบทลงโทษด้วยก็ได้ เช่น การประณาม หรือการงดจ่ายเงินโบนัส หากมีการกำหนดโทษทางอาญากับการหยุดงานประท้วงนั้น ก็กำหนดได้เฉพาะการหยุดงานประท้วงที่ก่อให้เกิดความเสียหายในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่ใช่ใช้กับการหยุดงานประท้วงโดยสันติวิธี⁴⁹ ส่วนการกำหนดโทษลักษณะอื่น เช่น ค่าปรับ การปิดสถานที่ตั้งสหภาพแรงงาน การถอนทะเบียนสหภาพแรงงาน สามารถทำได้ หากเป็นการลงโทษการหยุดงานประท้วงที่ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาและได้สัดส่วนกับการกระทำความผิด⁵⁰ นอกจากนี้ การไล่คนงานที่หยุดงานประท้วงออกจาก

⁴⁴ Para. 148, ILO (2012).

⁴⁵ Para.149, ILO (2012).

⁴⁶ Para.152, ILO (2012).

⁴⁷ Para.153, ILO (2012).

⁴⁸ Para.154, ILO (2012).

⁴⁹ Para.158, ILO (2012).

⁵⁰ Para.159, ILO (2012).

งาน หรือการรับคนงานกลับเข้ามาทำงาน ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลาบางอย่างหรือความยินยอมของ นายจ้างนั้น เป็นอุปสรรคต่อการใช้สิทธิการหยุดงานประท้วง⁵¹

อนุสัญญา ฉบับที่ 87 จำกัดองค์การของคนงานและของนายจ้างให้หมายถึงเฉพาะองค์การ ที่ส่งเสริมและปกป้องประโยชน์ของคนงานหรือนายจ้างเท่านั้น⁵² และการใช้สิทธิตามอนุสัญญานี้จะต้อง เคารพต่อกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลหรือการดำเนินการร่วมกันที่ได้จัดตั้งอื่นๆ ด้วย⁵³

2.1.5 สิทธิการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์การในระดับที่สูงขึ้นไป

อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ได้กำหนดให้ องค์การคนงานและองค์การนายจ้างมีสิทธิจัดตั้งและเข้าร่วม สหพันธ์และสมาพันธ์ และสหพันธ์และสมาพันธ์ดังกล่าวนี้ก็มีสิทธิเข้าร่วมองค์การระหว่างประเทศของคนงานและของนายจ้างได้⁵⁴

2.1.6 การหลีกเลี่ยงการเข้าไปแทรกแซงที่ก่อให้เกิดการจำกัดการใช้สิทธิตามกฎหมาย ดังกล่าว

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิดังกล่าว อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ได้กำหนดหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ ภาครัฐหลีกเลี่ยงการเข้าไปแทรกแซงที่ก่อให้เกิดการจำกัดการใช้สิทธิตามกฎหมายดังกล่าว⁵⁵ องค์การ คนงานและนายจ้างจะไม่ถูกหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ฝ่ายบริหารยุบหรือระงับได้⁵⁶ และการได้รับสถานะ นิติบุคคลขององค์การคนงาน องค์การนายจ้าง สหพันธ์และสมาพันธ์ของคนงานและนายจ้างนั้น ต้องไม่อยู่ ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดลักษณะที่เป็นการจำกัดสิทธิการจัดตั้งและการเข้าร่วม⁵⁷ และหน่วยงานที่มีอำนาจ ฝ่ายบริหารไม่สามารถสั่งยุบหรือระงับองค์การของคนงานและของนายจ้างได้⁵⁸ รวมถึงกฎหมาย ภายในประเทศจะไม่ทำให้สิทธิตามอนุสัญญานี้เสื่อมเสียไป⁵⁹

ในส่วนของเงื่อนไขการได้รับสถานะนิติบุคคลนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้มีความเห็นว่า ห้าม มิให้กำหนดเงื่อนไขการได้รับสภาพนิติบุคคล ดังเช่นเงื่อนไขการตั้งหรือเข้าร่วมองค์การที่ต้องได้รับอนุญาต ก่อน เช่น การกำหนดจำนวนคนงานที่เป็นสมาชิกขององค์การไว้อย่างน้อย 50 คนจึงจะได้รับสภาพนิติบุคคล

⁵¹ Para.161, ILO (2012).

⁵² ข้อ 10 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87

⁵³ ข้อ 8(1) ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87

⁵⁴ ข้อ 5 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87

⁵⁵ ข้อ 3(2) ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87

⁵⁶ ข้อ 4 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87

⁵⁷ ข้อ 7 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87

⁵⁸ ข้อ 4 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87

⁵⁹ ข้อ 8(2) ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87

หรือกำหนดให้สหภาพแรงงานเป็นสมาชิกองค์การในระดับที่สูงขึ้น (สหพันธ์หรือสมาพันธ์แรงงาน จึงจะ
ได้รับสภาพนิติบุคคล) จะกระทำไม่ได้⁶⁰

ในส่วนของ การตั้งยุบหรือระงับองค์การของคนงานและของนายจ้างนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ
เห็นว่า หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ฝ่ายบริหารไม่สามารถตั้งยุบหรือระงับองค์การของคนงานหรือของ
นายจ้าง การยุบหรือระงับนั้นเป็นอำนาจของศาล⁶¹

2.1.7 มาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้ใช้สิทธิการรวมตัวกันได้อย่างเสรี

ในส่วนที่สองของอนุสัญญา ฉบับที่ 87 เป็นเรื่องการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ได้กำหนดให้
ประเทศสมาชิกใช้มาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้มั่นใจได้ว่าคนงานและนายจ้างได้ใช้สิทธิการ
รวมตัวกันอย่างเสรี⁶²

2.2 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิใน
การรวมตัวและการต่อรองร่วม (ILO Convention 98: Right to Organise and Collective Bargaining
Convention 1949) (ต่อไปเรียก อนุสัญญา ฉบับที่ 98) มีทั้งหมด 16 ข้อ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

2.2.1 บุคคลที่ได้รับสิทธิตามอนุสัญญา

เช่นเดียวกับอนุสัญญา ฉบับที่ 87 อนุสัญญา ฉบับที่ 98 นี้ใช้กับทหารและตำรวจเพียงเท่าที่
กำหนดไว้ในกฎหมายภายในประเทศ⁶³ อย่างไรก็ตาม นอกจากทหารและตำรวจดังกล่าวแล้ว อนุสัญญา
ฉบับที่ 98 นี้ไม่ใช้กับพนักงานของรัฐที่อยู่ในตำแหน่งบริหาร และจะไม่ตีความอนุสัญญา ฉบับที่ 98 นี้ให้
เป็นที่เสื่อมเสียต่อสิทธิและสถานะของพนักงานของรัฐที่อยู่ในตำแหน่งบริหารดังกล่าว⁶⁴

ในส่วนของพนักงานของรัฐที่อยู่ในตำแหน่งบริหารนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าควรตีความ
อย่างแคบ ต้องพิจารณาเป็นรายกรณีไป จากหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิพิเศษของพนักงานของรัฐนั้น⁶⁵ เพียง
ข้อเท็จจริงว่าเป็นพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน (White-collar) ไม่เพียงพอต่อการเป็นเหตุผลให้เป็น
พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งบริหาร⁶⁶

⁶⁰ Para. 87, ILO (2012).

⁶¹ Para.162, ILO (2012).

⁶² ข้อ 11 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87

⁶³ ข้อ 5.1 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 98

⁶⁴ ข้อ 6 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 98

⁶⁵ Para.171, ILO (2012).

⁶⁶ Para.172, ILO (2012).

2.2.2 การคุ้มครองอย่างเพียงพอ ต่อการเลือกปฏิบัติ อันเป็นปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงาน

คนงานต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอ ต่อการเลือกปฏิบัติ อันเป็นปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงาน⁶⁷ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกปฏิบัติอันเนื่องจากการกำหนดให้การทำงาน ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขว่าคนงานนั้นต้องไม่เข้าร่วมหรือถอนตัวออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน⁶⁸ และต่อการเลือกปฏิบัติจากการไล่ออกหรือทำให้เป็นที่เสื่อมเสียต่อคนงานเนื่องจากคนงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือได้เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานไม่ว่านอกเวลาทำงาน หรือในเวลาทำงานโดยได้รับความยินยอมจากนายจ้าง⁶⁹

ในส่วนของการเลือกปฏิบัติอันเป็นปฏิบัติต่อสหภาพแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การกระทำเหล่านี้เป็นการเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงาน เช่น การกำหนดให้ตัวแทนหรือสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นรายชื่อต้องห้ามการรับเข้าทำงาน (Black list)⁷⁰ การโอน การย้าย การลดชั้น การยกเลิกประโยชน์ หากจำกัดประโยชน์ของคนงานอาจเป็นการใช้มาตรการที่เป็นปฏิบัติต่อสหภาพแรงงานได้⁷¹ ห้ามมิให้การไล่ออกคนงานออกด้วยเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ หากเป็นการใช้เพื่อเป็นการเลือกปฏิบัติอันเป็นปฏิบัติต่อสหภาพแรงงานทางอ้อม⁷²

ในส่วนของการคุ้มครองอย่างเพียงพอ นั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า จะต้อง (1) เป็นมาตรการป้องกัน (เช่น ต้องได้รับอนุญาตจากศาล หรือหน่วยงานอิสระ ก่อนการไล่ผู้แทนแรงงานหรือผู้แทนสหภาพแรงงานออก) (2) มีมาตรการชดเชยและมาตรการลงโทษอย่างเพียงพอ เพื่อห้ามมิให้ฝ่าฝืน (เช่น การกำหนดโทษทางแพ่ง ทางอาญา) และ/หรือ (3) การคืนสิทธิให้คนงานที่ถูกไล่ออกด้วยเหตุผล จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือทำกิจกรรมกับสหภาพแรงงาน โดยได้รับค่าชดเชยย้อนหลัง⁷³ การคุ้มครองนี้จะต้องมีประสิทธิภาพและรวดเร็วด้วย⁷⁴

2.2.3 การคุ้มครององค์การคนงานและองค์การนายจ้างจากการถูกแทรกแซงจากอีกฝ่ายหนึ่ง

นอกจากการคุ้มครองคนงานดังกล่าวแล้ว อนุสัญญา ฉบับที่ 98 ยังคุ้มครององค์การคนงานและองค์การนายจ้างจากการถูกแทรกแซงจากอีกฝ่ายหนึ่งในเรื่องการจัดตั้ง การทำงาน หรือการบริหารงาน

⁶⁷ ข้อ 1 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 98

⁶⁸ ข้อ 2(a) ของอนุสัญญา ฉบับที่ 98

⁶⁹ ข้อ 2 (b) ของอนุสัญญา ฉบับที่ 98

⁷⁰ Para.178, IO (2012).

⁷¹ Para.179, ILO (2012).

⁷² Para.180, ILO (2012).

⁷³ Para.182, ILO (2012).

⁷⁴ Para. 190, ILO (2012).

โดยเฉพาะการส่งเสริมการจัดตั้งองค์การคนงานที่นายจ้างหรือองค์การนายจ้างมีบทบาทสำคัญ⁷⁵ หรือให้การสนับสนุนองค์การคนงานทางการเงินหรือทางด้านอื่น โดยที่มีวัตถุประสงค์ให้องค์การคนงานอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างหรือองค์การนายจ้าง⁷⁶

ในส่วนการให้การสนับสนุนองค์การคนงานทางการเงินนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าการให้การสนับสนุนนั้นจะต้องไม่ทำให้นายจ้างสามารถควบคุมสภาพแรงงาน หรือเป็นการให้ความอนุเคราะห์ต่อสภาพแรงงานหนึ่งมากกว่าสภาพแรงงานอื่น⁷⁷

2.2.4 การจัดตั้งกลไกที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศ หากมีความจำเป็น เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการเคารพต่อสิทธิการรวมตัว

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของคนงานจากการถูกเลือกปฏิบัติ และคุ้มครององค์การคนงานและองค์การนายจ้างจากการถูกแทรกแซงซึ่งกันและกันแล้ว อนุสัญญา ฉบับที่ 98 ยังกำหนดให้จัดตั้งกลไกที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศ หากมีความจำเป็น เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการเคารพต่อสิทธิการรวมตัวดังกล่าว

ในส่วนนี้ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การออกกฎหมายภายในประเทศเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติอันเป็นปฏิปักษ์ต่อสภาพแรงงาน และการแทรกแซง ที่มีข้อความที่คลุมเครือ ไม่เพียงพอต่อการป้องกันการดำเนินการดังกล่าวตามอนุสัญญา⁷⁸ ในส่วนของการคุ้มครองจากการแทรกแซงกันนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ต้องมีกระบวนการอุทธรณ์ที่รวดเร็ว และมีมาตรการลงโทษที่เพียงพอต่อการแทรกแซงนั้น จึงจะเป็นการคุ้มครองอย่างเพียงพอตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา⁷⁹

2.2.5 การใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการใช้กลไกการเจรจาอย่างสมัครใจระหว่างองค์การคนงานกับองค์การนายจ้าง

นอกจากนี้ ในกรณีที่จำเป็น อนุสัญญา ฉบับที่ 98 ยังกำหนดให้ใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการใช้กลไกการเจรจาอย่างสมัครใจระหว่างองค์การคนงานกับองค์การนายจ้าง ทำความตกลงเจรจาร่วมในเรื่องเงื่อนไขการทำงาน⁸⁰ หรือการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม

ในส่วนของการขอเขตของการเจรจาต่อรองร่วมนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การเจรจาต่อรองร่วมจะต้องเป็นไปอย่างเสรีและสมัครใจ และเคารพต่อหลักการความเป็นอิสระของคู่สัญญา ดังนั้น การที่พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจยกเลิกหรือแก้ไขเนื้อหาความในความตกลงร่วมเป็นการละเมิดต่อหลักการ

⁷⁵ ข้อ 2.2 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 98

⁷⁶ ข้อ 2.2 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 98

⁷⁷ Para.198, ILO (2012).

⁷⁸ Para.174, ILO (2012).

⁷⁹ Para.197, ILO (2012).

⁸⁰ ข้อ 4 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 98

ดังกล่าว⁸¹ การกำหนดให้ต้องได้รับอนุมัติจากพนักงานเจ้าหน้าที่ ก่อนที่ความตกลงร่วมจะมีผลใช้บังคับนั้น สามารถทำได้เฉพาะกรณีที่ความตกลงนั้นทำผิดขั้นตอน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในกฎหมาย⁸² การให้อำนาจใช้ดุลยพินิจอย่างมากแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการอนุมัติความตกลงร่วมเป็นการ ผิดหลักการการเจรจาต่อรองร่วม คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า อาจมีการตั้งกลไกสำหรับการหารือหรือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้ฝ่ายที่เข้าร่วมการเจรจาต่อรองร่วมนั้นคำนึงถึงนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของรัฐและการคุ้มครองประโยชน์สาธารณะได้⁸³

ในช่วงการเจรจา คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ฝ่ายที่เข้าร่วมการเจรจาจะต้องเจรจาตาม หลักการการเจรจาโดยสุจริต คือ (1) การยอมรับผู้แทนขององค์การ (2) ความพยายามบรรลุความตกลง (3) การเข้าร่วมการเจรจาอย่างแท้จริงและสร้างสรรค์ (4) การหลีกเลี่ยงความล่าช้าอย่างไม่มีเหตุผลในการ เจรจา และ (5) การเคารพความผูกพันและผลที่ได้จากการต่อรอง นอกจากนี้ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ ยังเห็นว่า การเจรจาต่อรองร่วมอาจเป็นการเจรจาแบบไตรภาคี คือ ประกอบด้วยฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐ ได้ในประเด็นเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำ⁸⁴

ในส่วนของประเด็นการเจรจาต่อรองร่วมนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า รวมถึงสภาพการ ทำงานต่างๆ ทั้งสภาพการทำงานที่พูดกันโดยทั่วไป (เช่น วันทำงาน การทำงานล่วงเวลา วันลา และ ค่าจ้าง) แต่ยังคงรวมถึงประเด็นอื่นๆ ที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันเกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพการทำงานด้วย⁸⁵ อย่างไรก็ตาม มีบางประเด็นที่ยกเว้นออกไปจากการเจรจาต่อรองร่วมได้ เช่น ประเด็นที่เป็นเรื่องของฝ่าย นายจ้างโดยแท้ (การจัดการระงับ และการรับสมัครงาน) เรื่องที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเรื่องที่เป็นการดำเนินการและจัดการของรัฐบาล⁸⁶ ส่วนเรื่องค่าจ้างพนักงานของรัฐที่ไม่ได้อยู่นอก ขอบเขตของอนุสัญญา แม้ว่าจะเป็นประเด็นในการเจรจาต่อรองร่วมได้ แต่ก็ต้องคำนึงถึงงบประมาณของ รัฐบาลที่รัฐสภาอนุมัติด้วย⁸⁷

ในส่วนประเด็นเรื่องการยอมรับตัวแทนการเจรจาต่อรองร่วมนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การไม่ยอมรับองค์การตัวแทนหรือการกำหนดข้อกำหนดสัดส่วนที่สูงเกินไปในการเป็นตัวแทนการเจรจา ต่อรองร่วมเป็นการทำให้การส่งเสริมและการพัฒนาการเจรจาต่อรองร่วมอย่างเสรีและโดยสมัครใจเสื่อม

⁸¹ Para.200, ILO (2012).

⁸² Para.201, ILO (2012).

⁸³ Para.203, ILO (2012).

⁸⁴ Para.214, ILO (2012).

⁸⁵ Para.215, ILO (2012).

⁸⁶ Para.216, ILO (2012).

⁸⁷ Para.219, ILO (2012).

เสียไป การกำหนดเกณฑ์สัดส่วนนั้นให้พิจารณาจากเกณฑ์เรื่องการเป็นตัวแทนและความเป็นอิสระ⁸⁸ ในกรณีที่ไม่มีความเหมาะสมของงานตัวแทน สหภาพแรงงานส่วนน้อยก็สามารถทำความเข้าใจหรือทำความเข้าใจความตกลงแยกในนามสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นได้⁸⁹

ในส่วนของประเด็นเรื่องเกณฑ์การเป็นตัวแทน คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า จะต้องเป็นเกณฑ์ที่มีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ก่อน และชัดเจน เพื่อหลีกเลี่ยงการนำเกณฑ์เหล่านั้นไปใช้ในทางที่ไม่เป็นธรรมหรือในทางมิชอบ นอกจากนี้ หน่วยงานที่ใช้เกณฑ์จะต้องเป็นหน่วยงานที่เป็นกลาง เป็นอิสระ ปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง และได้รับความเชื่อมั่นจากฝ่ายต่าง ๆ⁹⁰ ถ้าหากมีข้อพิพาทเกี่ยวกับการเป็นตัวแทนของสหภาพแรงงาน ให้ใช้การลงคะแนนเสียงของสมาชิกสหภาพ⁹¹ และจำนวนสัดส่วนเสียงขั้นต่ำ (Threshold) ของสหภาพเพื่อเป็นตัวแทนสหภาพในการเจรจาต่อรองนั้นให้พิจารณาจากลักษณะของอุตสาหกรรม⁹²

ในการเจรจากับตัวแทนคนงานที่ไม่ใช่สหภาพแรงงาน คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้เรียกร้องให้รัฐบาลใช้มาตรการเพื่อป้องกันมิให้มีการใช้การเจรจาโดยตรงกับตัวแทนแรงงานที่ไม่ใช่สหภาพแรงงานไปเพื่อการกระทำอันเป็นปฏิปักษ์ต่อสหภาพแรงงาน⁹³

ในส่วนของส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมนั้น ข้อเสนอแนะเรื่องการเจรจาต่อรองร่วม ฉบับที่ 163 ได้เสนอให้มีมาตรการ (1) เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดตั้งองค์การคนงานและองค์การนายจ้าง ที่เป็นตัวแทนและเป็นอิสระอย่างสมัครใจ (2) จัดตั้งกระบวนการเพื่อรับรององค์การที่เป็นตัวแทนมากที่สุด (3) ทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีการเจรจาต่อรองร่วมในทุกระดับ (สถานประกอบการ อุตสาหกรรม และระดับชาติ) (4) ให้การฝึกอบรมที่เหมาะสมกับนักเจรจา และฝ่ายที่เข้าร่วมการเจรจาจะเข้าถึงข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ ต่อการเจรจา (เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการ) และ (5) ใช้มาตรการที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศเพื่อให้คู่กรณียุติข้อพิพาทได้เอง

⁸⁸ Para.224, ILO (2012).

⁸⁹ Para.226, ILO (2012).

⁹⁰ Para.228, ILO (2012).

⁹¹ Para.231, ILO (2012).

⁹² Para.233-235, ILO (2012).

⁹³ Para.240, ILO (2012).

3. ทฤษฎีและแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์⁹⁴

3.1 สหภาพแรงงาน

ทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ได้อธิบายพฤติกรรมของสหภาพแรงงานออกเป็น 3 แบบ คือ พฤติกรรมการผูกขาด พฤติกรรมที่มีส่วนร่วม และพฤติกรรมการแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจ

3.3.1 ต้นทุนจากการผูกขาดของสหภาพแรงงาน (The Monopoly Cost of Unions)

นักเศรษฐศาสตร์ได้นิยามเรื่องต้นทุนทางด้านสังคมของสหภาพแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากสหภาพแรงงานรักษาผลประโยชน์ด้านค่าจ้างและสภาพการทำงานให้สมาชิก โดยการแบ่งกำไรอันเกินกว่ากำไรปกติของบริษัทมา

กำไรเกินกว่าปกติมีความสัมพันธ์กับการบิดเบือนตลาดสินค้า และหรือกฎระเบียบของภาครัฐ ดังนั้น การบิดเบือนตลาดสินค้าและตลาดแรงงานจึงเป็นสิ่งที่ประกอบกัน สหภาพแรงงานสามารถเข้ามาแบ่งปันกำไรของของบริษัทได้บางส่วน ถ้าหากสหภาพแรงงานสามารถผูกขาดอุปทานของแรงงานได้ เนื่องจากสหภาพแรงงานสามารถใช้การนัดหยุดงานประท้วงเป็นเครื่องต่อรอง บริษัทก็จะยอมยกกำไรของบริษัทบางส่วนให้สหภาพแรงงานเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง หากมีการแข่งขันจากตลาดแรงงานที่ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานอยู่จำนวนมากแล้ว ก็จะลดอำนาจสหภาพแรงงานในการผูกขาดอุปทานแรงงาน ถ้าหากแรงงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพสามารถทดแทนแรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพได้ อำนาจต่อรองของสหภาพแรงงานก็จะลดลงอย่างมาก จากแนวคิดนี้ เมื่อมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น สหภาพแรงงานเหล่านี้ก็จะผลักภาระต้นทุนให้แก่สังคม ซึ่งเรียกว่าต้นทุนจากการผูกขาดของสหภาพแรงงาน ต้นทุนเหล่านี้ได้แก่

- บริษัทพยายามผลักต้นทุนจากค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานให้แก่ผู้บริโภค โดยการปรับราคาสินค้าให้สูงขึ้น การเพิ่มราคาสินค้าเหล่านี้ทำให้ดัชนีราคาผู้บริโภคเพิ่มขึ้น และทำให้ค่าจ้างที่แท้จริงของแรงงานทุกคนลดลง การเพิ่มราคาสินค้านี้ดังกล่าวยังเพิ่มราคาวัตถุดิบชั้นกลางที่ใช้สำหรับการผลิตสินค้าอื่น ผลกระทบดังกล่าวไม่มากนัก ถ้าหากบริษัทอยู่ในตลาดสินค้าที่มีการแข่งขันสูง
- ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานทำให้ค่าจ้างโดยเปรียบเทียบของแรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงราคาค่าจ้างโดยเปรียบเทียบดังกล่าวทำให้มีการโยกย้ายแรงงานสาขาการผลิตที่ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานไปยังสาขาการผลิตที่มีการตั้งสหภาพแรงงาน เนื่องจากบริษัทเลิกจ้างแรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ การโยกย้ายแรงงานดังกล่าวทำให้ค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานลดลง และทำให้ผลผลิตลดลงด้วย เนื่องจากมีการจ้างแรงงานในสาขาที่ผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานลดลงกว่าเดิม ผลกระทบ

⁹⁴ ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Aidt and Tzannatos (2002)

ดังกล่าวจะลดลง หากสหภาพแรงงานและบริษัทมีการต่อรองกันทั้งเรื่องค่าจ้างและการจ้างงาน เนื่องจากจะทำให้มีการจ้างแรงงานสมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะลดผลกระทบต่อสาขาการผลิตที่ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานลง

- เมื่อบริษัทที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องแบ่งปันกำไรบริษัทส่วนหนึ่งกับสหภาพแรงงาน บริษัทก็จะชะลอการตัดสินใจลงทุนทั้งการลงทุนทางกายภาพและการลงทุนทำการวิจัยและพัฒนาออกไป ทำให้ระดับการใช้จ่ายในการลงทุนของบริษัทต่ำกว่าระดับที่เหมาะสมต่อสังคมมากที่สุด
- สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกสหภาพแรงงานระดับอาวุโสมากขึ้น ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของสหภาพแรงงาน อาจมีการใช้หลักการอาวุโสกับการเลิกจ้างหรือเรื่องอื่นๆ เช่น การเลื่อนขั้น การเรียกกลับให้เข้ามาทำงาน และการฝึกอบรม หลักการอาวุโสดังกล่าวอาจก่อให้เกิดปัญหาคนใน/คนนอก ที่ทำให้มีระดับการว่างงานสูงอย่างต่อเนื่อง

ต้นทุนจากการผูกขาดของสหภาพแรงงานดังกล่าวมีสมมติฐานอยู่ว่าตลาดแรงงานที่ไม่มีการต่อรองร่วมเป็นตลาดที่แข่งขันสมบูรณ์ แต่หากไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานแล้ว ก็อาจมีการผูกขาดจากฝั่งผู้ซื้อแรงงานหรือฝั่งนายจ้างก็ได้ ภายใต้สภาพการณ์ดังกล่าวแล้ว สหภาพแรงงานอาจเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดลำดับที่สองจากตลาดที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ และการมีอำนาจต่อรองของสหภาพแรงงานสามารถให้ผลใกล้เคียงกับคุณภาพในตลาดแข่งขันสมบูรณ์มากกว่ากรณีที่มีการแข่งขันกันทางฝั่งอุปทานแรงงาน แต่ฝั่งอุปสงค์แรงงานกลับเป็นการผูกขาด

นอกจากนี้ ประโยชน์จากสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจโดยสุทธิจะเป็นอย่างไร หากมีการยกเลิกการกำหนดค่าจ้างและการจ้างงานจากระบบสหภาพแรงงาน แล้วไปใช้การทำสัญญาระหว่างแรงงานแต่ละคนกับนายจ้าง เนื่องจากการทำสัญญาระหว่างแรงงานแต่ละคนกับนายจ้างนั้นมีต้นทุนธุรกรรมมากกว่าเมื่อเทียบกับการใช้การต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้าง

3.1.2 ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงาน (The Participatory Benefits of Unions)

ด้านองค์กรของสหภาพแรงงานเน้นประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจจากการมีสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอำนวยความสะดวกต่อการมีส่วนร่วมของแรงงาน และความร่วมมือกันระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหารในสถานประกอบการ การอำนวยความสะดวกดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยทั้งคนงานและฝ่ายบริหารต่างก็ได้รับประโยชน์ ประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจที่เรียกว่าประโยชน์จากการมีส่วนร่วมนี้ เกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ ดังนี้

- สหภาพแรงงานเป็นสถาบันที่เป็นปากเป็นเสียงร่วมกัน (Collective Voice) ในตลาดแรงงาน บทบาทดังกล่าวของสหภาพแรงงานคือ แจ้งความต้องการของแรงงานให้ฝ่ายบริหารทราบได้โดยตรง รวมถึงมีส่วนร่วมกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน และกฎระเบียบเกี่ยวกับลำดับอาวุโสในสถานประกอบการ การเป็นกระบอกเสียงให้แก่แรงงานนี้เข้ามาแทนกระบวนการแบบที่

เรียกกันว่า การพูดแล้วลาออก (Exit-voice tradeoff) ของแรงงาน โดยการจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนโดยไม่ต้องลาออกจากงาน ช่องทางใหม่นี้ช่วยลดอัตราการเปลี่ยนงาน ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้นายจ้างให้การฝึกอบรมเฉพาะด้านแก่แรงงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านการทำงานในระยะยาว ซึ่งต่างเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย นอกจากนี้ สหภาพแรงงานยังช่วยกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับลำดับอาวุโส ซึ่งช่วยลดการแข่งขันกันระหว่างแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานกับแรงงานที่ยังไม่มีประสบการณ์ การมีกฎระเบียบเกี่ยวกับลำดับอาวุโสเช่นนี้ช่วยเพิ่มการฝึกอบรมจากการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ (Informal, on-the-job training) ซึ่งแรงงานที่มีประสบการณ์จะถ่ายทอดให้แรงงานที่ไม่มีประสบการณ์การทำงาน

- สหภาพช่วยบังคับตามสัญญาระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร ยกตัวอย่างเช่น ถ้าหากอุปสงค์สินค้าในตลาดมีความไม่แน่นอน แรงงานก็ลังเลใจหากต้องลงทุนเพิ่มทักษะการทำงานเฉพาะด้านของบริษัท เว้นแต่ว่าบริษัทสามารถให้สัญญาได้ว่าจะไม่ไล่แรงงานออก แม้ว่าอุปสงค์สินค้าในตลาดจะลดลงก็ตาม หากไม่มีกลไกการบังคับให้เป็นไปตามสัญญาอย่างเชื่อถือได้แล้ว บริษัทก็ไม่สามารถให้สัญญาดังกล่าวได้ และแรงงานก็จะมีทักษะการทำงานเฉพาะด้านของบริษัทน้อยเกินไป อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานสามารถช่วยบังคับให้เป็นไปตามสัญญาได้ ถ้าหากบริษัทเลือกที่จะปฏิบัติตามสัญญานั้น แทนที่เลือกเผชิญกับการนัดหยุดงานประท้วง
- สหภาพแรงงานสามารถเพิ่มผลผลิตได้จากการสร้างช่องทางที่แรงงานสามารถสื่อสารให้ฝ่ายบริหารทราบถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานหรือเทคนิคการผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งสองฝ่าย

3.1.3 สหภาพแรงงานในฐานะนักวิ่งเต้น (Union as Rent-seekers)

สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของสมาชิกในการต่อรองร่วมและการเคลื่อนไหวทางการเมืองโดยทั่วไปแล้ว สหภาพแรงงานสนับสนุนนโยบายที่ลดการแข่งขันในตลาดแรงงานและตลาดสินค้า นโยบายดังกล่าวรวมถึงการสนับสนุนกฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ การกีดกันการค้า และอื่นๆ สหภาพแรงงานจะสนับสนุนนโยบายดังกล่าวก็ต่อเมื่อนโยบายดังกล่าวเหล่านี้ช่วยเพิ่มกำไรของบริษัทที่สหภาพยื่นข้อเรียกร้อง หรือเป็นนโยบายที่เพิ่มอำนาจต่อรองของสหภาพแรงงาน

กิจกรรมทางการเมืองของสหภาพ (และกิจกรรมแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจอื่นๆ) ก่อให้เกิดต้นทุน 3 ประการ ประการแรก การเข้าไปผลักดันนโยบายของรัฐที่ก่อให้เกิดการบิดเบือนกลไกตลาด ซึ่งก่อให้เกิดต้นทุนแก่สังคม ประการที่สอง การใช้ทรัพยากรไปในการวิ่งเต้นผลักดันนโยบายดังกล่าว แทนการใช้ทรัพยากรไปในการผลิต และประการที่สาม ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานสร้างผลกระทบต่อแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพและกลุ่มผู้บริโภค

3.2 สมาคมนายจ้าง

สมาชิกของสมาคมนายจ้างคือบริษัทแต่ละบริษัทโดยเฉพาะเป็นบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมหนึ่งๆ สมาคมนายจ้างแต่ละแห่งอาจเป็นสมาชิกขององค์การนายจ้างของประเทศก็ได้ บริษัทตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสมาคมนายจ้างเพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองกับแรงงาน (โดยเฉพาะแรงงานที่มีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน) บริษัทมีอำนาจการต่อรองจากการหยุดประกอบกร ต้นทุนของความขัดแย้งในระดับของแต่ละบริษัทจะมากกว่าต้นทุนของระดับอุตสาหกรรมโดยรวม เนื่องจากบริษัทแต่ละบริษัทที่เผชิญกับการหยุดงานประท้วง มีโอกาสที่สูญเสียส่วนแบ่งทางการตลาดให้บริษัทอื่นในอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าที่สามารถทดแทนกันได้ ดังนั้น แม้ว่าบริษัทแต่ละแห่งจะมีแรงจูงใจยอมตามข้อเรียกร้องเพิ่มค่าจ้างแรงงาน (เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดความขัดแย้ง) แต่ในระดับอุตสาหกรรมโดยรวมแล้ว บริษัทแต่ละแห่งจะมีแรงจูงใจยอมตามข้อเรียกร้องดังกล่าวน้อยกว่า และหากบริษัทต่างๆ ในอุตสาหกรรมร่วมมือกันแล้ว ก็จะเป็นการง่ายต่อบริษัทที่จะคัดค้านการเรียกร้องเพิ่มค่าจ้างจากสหภาพแรงงานได้

สมาคมนายจ้างสามารถช่วยบริษัทหลีกเลี่ยงการแข่งขันกันเพิ่มค่าจ้างเพื่อดึงแรงงาน หรือดึงแรงงานที่มีฝีมือจากบริษัทอื่น หากทุกบริษัทต่างมีพฤติกรรมเพิ่มค่าจ้างเพื่อดึงแรงงานหรือแรงงานจากบริษัทอื่นแล้ว ค่าจ้างโดยเปรียบเทียบระหว่างบริษัทจะไม่เปลี่ยนแปลง สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปคือระดับค่าจ้างทั้งหมดจะเพิ่มสูงขึ้นอย่างมากแทน สมาคมนายจ้างที่ประสานงานกันระหว่างบริษัทสมาชิกจะช่วยทำให้บริษัทแบกรับต้นทุนจากผลกระทบต่อบริษัทอื่นจากการเพิ่มค่าจ้างเพื่อดึงคน (efficiency wage externality) และป้องกันไม่ให้เกิดการเพิ่มค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างตามความตกลงร่วม (wage drift) นอกจากนี้สมาคมนายจ้างยังมีบทบาทที่สำคัญด้านการให้การฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมโดยทั่วไปแล้วเป็นสินค้าสาธารณะ บริษัทต่างๆ จึงไม่ค่อยให้การฝึกอบรมแรงงานมากนัก เว้นแต่ว่าจะมีแรงกดดันให้บริษัทจัดการฝึกอบรมแรงงาน สมาคมนายจ้างที่เข้มแข็งจะช่วยอำนวยความสะดวกด้านการฝึกอบรมแก่บริษัท และกำหนดมาตรการตอบโต้ หากบริษัทสมาชิกไม่ยอมร่วมแบกรับต้นทุนการฝึกอบรมด้วย

3.3 การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining)

ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจของสหภาพแรงงานขึ้นอยู่กับการจัดการเจรจาต่อรองร่วม ประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจคือระดับของการประสานงานกันของการต่อรอง ในส่วนนี้ได้นำเสนอรูปแบบการประสานงานกันของการต่อรองในมุมทางด้านทฤษฎี 4 แบบคือ การต่อรองร่วมแบบรวมศูนย์ (Centralization) การกระจุกตัวของสหภาพแรงงาน (Union concentration) การประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการ (Informal coordination) และบรรษัทนิยม (Corporatism)

3.3.1 การต่อรองร่วมแบบรวมศูนย์

การรวมศูนย์การต่อรองร่วมเกิดขึ้นเมื่อสหพันธ์สหภาพแรงงานระดับชาติและสมาคมนายจ้างระดับประเทศสามารถมีอิทธิพลและควบคุมระดับและรูปแบบค่าจ้างได้ทั่วประเทศ ศักยภาพในการดำเนินการดังกล่าวขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย รวมถึงว่าการต่อรองนั้นเกิดขึ้นระดับไหน (สถานประกอบการ อุตสาหกรรม หรือระดับประเทศ) และองค์การระดับประเทศนั้นสามารถควบคุมพฤติกรรมขององค์การสมาชิกของตนเองและหลีกเลี่ยงการกำหนดค่าจ้างสูงเพื่อดึงแรงงานกันได้มากน้อยแค่ไหน ตารางที่ 3-1 สรุปประเด็นที่สำคัญของการรวมศูนย์การต่อรอง และประเมินต้นทุนและประโยชน์ของแต่ละลักษณะดังกล่าว

ในประเด็นเรื่องการรับต้นทุนจากผลกระทบต่อบุคคลอื่น สมมติให้ในสังคมที่แรงงานได้รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน สมมติเพิ่มเติมว่าบริษัทแต่ละแห่งเจรจากับสหภาพแรงงานของบริษัท ในกรณีเช่นนี้ กลุ่มคนที่กำหนดค่าจ้างรับต้นทุนเพียงเล็กน้อยของต้นทุนทางด้านเศรษฐกิจโดยรวมจากค่าจ้างที่แท้จริงที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากกลุ่มคนนี้มีผลต้นทุนให้บุคคลอื่น ตารางที่ 3-2 แสดงผลกระทบต่อบุคคลอื่น 6 ประเภท เนื่องจากผลกระทบต่อบุคคลอื่นเหล่านี้ ค่าจ้างที่เจรจากันจึงสูงเกินไป และหากสิ่งอื่นๆ คงที่แล้ว ก็จะทำให้มีการจ้างงานโดยรวมลดลง แต่ถ้าเป็นการต่อรองร่วมแบบรวมศูนย์ในระดับอุตสาหกรรมหรือระดับประเทศแล้ว กลุ่มคนที่กำหนดค่าจ้างต้องรับต้นทุนส่วนใหญ่จากการดำเนินการของตน เนื่องจากมีแรงงานเข้าร่วมการต่อรองมากขึ้น (ทั้งหมด) จำนวนแรงงานที่เพิ่มขึ้นทำให้มีแรงจูงใจให้จำกัดค่าจ้างเนื่องจากหากสิ่งอื่นๆ คงที่แล้ว จะนำไปสู่การจ้างงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ประเด็นดังกล่าวนี้ได้ละเอียดข้อเท็จจริงที่ว่า แรงกดดันทางการแข่งขันจากตลาดสินค้า และผลของแรงกดดันดังกล่าวต่อการลดข้อเรียกร้องเรื่องค่าจ้างที่เปลี่ยนแปลงไปตามระดับของการต่อรองร่วมแบบรวมศูนย์ ยกตัวอย่างเช่น อะไรจะเกิดขึ้นเมื่อสหภาพแรงงานเรียกร้องและได้ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงการเพิ่มค่าจ้างที่แท้จริงแล้ว บริษัทจะผลักต้นทุนเรื่องค่าจ้างให้ผู้บริโภคโดยการเพิ่มราคาสินค้า ในมุมมองของสหภาพแรงงานแล้ว การผลักภาระดังกล่าวไม่เพียงลดปริมาณการบริโภคสินค้าลงเท่านั้น แต่ยังลดอุปสงค์สินค้าที่บริษัทผลิต ซึ่งส่งผลเสียต่อการจ้างงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน หากได้คาดถึงผลดังกล่าวแล้ว สหภาพแรงงานก็จะลดข้อเรียกร้องการเพิ่มค่าจ้าง ในระดับบริษัทแล้ว แรงกดดันด้านการแข่งขันจากบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน (ซึ่งผลิตสินค้าที่สามารถใช้ได้ทดแทนกันได้) สร้างแรงจูงใจให้ลดข้อเรียกร้องการขึ้นค่าจ้าง ในระดับประเทศ สหพันธ์สหภาพแรงงานจะแบกรับต้นทุนทั้งหมดของการเรียกร้องขึ้นค่าจ้าง มีการจัดตั้งหุ้นส่วนทางสังคม และการมีสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างจะทำให้พฤติกรรมแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจนั้นได้รับผลตอบแทนไม่คุ้ม ในระดับอุตสาหกรรมแล้ว ผลดังกล่าวนี้ไม่ส่งผลต่อการลดการเรียกร้องขึ้นค่าจ้าง ในทางตรงกันข้าม บริษัทต่างๆ ในอุตสาหกรรมสามารถผลักต้นทุนจากการเรียกร้องขึ้นค่าจ้างให้ผู้บริโภคได้ โดยส่งผลต่อการจ้างงานไม่มากนัก นอกจากนี้ การจัดตั้งสหภาพแรงงานตามอุตสาหกรรม (Industry-based unions) มักจะจัดตั้ง

กลุ่มนักวิ่งเต้น ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเรียกร้องนโยบายที่เอื้อประโยชน์แก่ฝ่ายตนจากภาครัฐบาล โดยที่สร้าง ต้นทุนให้แก่สังคม

ผลการดำเนินการทางด้านเศรษฐกิจกับการเจรจาต่อรองร่วมแบบรวมศูนย์อาจมีความสัมพันธ์กัน แบบมิใช่เส้นตรง (ความสัมพันธ์ลักษณะรูปตัวยู หรือรูปประฆังคว่ำ) กล่าวคือ ผลการดำเนินการด้าน เศรษฐกิจค่อนข้างดีหากมีการเจรจาต่อรองร่วมแบบไม่รวมศูนย์และแบบรวมศูนย์ แต่มีผลการดำเนินการ ด้านเศรษฐกิจค่อนข้างไม่ดีหากเป็นการเจรจาต่อรองร่วมระดับอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ ดังกล่าวอยู่ภายใต้สมมติฐานหลายประการ ยกตัวอย่างเช่น ความสัมพันธ์ที่มีเส้นตรงนั้นมีแนวโน้ม หายไปในระบบเศรษฐกิจที่มีการค้ากับต่างประเทศ เนื่องจากมีแรงกดดันทางการแข่งขันเข้มข้นขึ้น ในทุกระดับของการเจรจาต่อรองร่วม และเป็นที่ชัดเจนว่าการเจรจาต่อรองร่วมแบบรวมศูนย์ไม่ช่วยรับ ต้นทุนที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลอื่น เว้นแต่แรงงานส่วนใหญ่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือ ค่าจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานเป็นไปตามความตกลงร่วม (Collective Agreement) บางครั้ง การวิเคราะห์ ก็เน้นเฉพาะเชิงสถิติ ประโยชน์ที่สำคัญของระบบการต่อรองร่วมแบบรวมศูนย์คือ ประสานงาน และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว

การต่อรองหลายชั้นยิ่งสร้างความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น การมีค่าจ้างที่แตกต่างไปจากค่าจ้างที่ตกลง ไว้ในความตกลงร่วมในระดับประเทศเป็นปัญหาได้ หากองค์การระดับประเทศไม่สามารถควบคุม พฤติกรรมขององค์กรสมาชิกได้โดยตรง การกำหนดค่าจ้างที่แตกต่างไปจากค่าจ้างที่ตกลงไว้ในความ ตกลงร่วมระดับประเทศของสหภาพระดับบริษัทขึ้นอยู่กับอำนาจต่อรองของสหภาพเมื่อเทียบกับอำนาจ ของฝ่ายบริหารของบริษัท แม้ว่าโดยทั่วไปแล้วฝ่ายบริหารต้องการจ่ายค่าจ้างต่ำ แต่ฝ่ายบริหารก็ยินดีที่ ยอมจ่ายค่าจ้างสูงด้วยเหตุผลเพื่อดึงแรงงานที่มีประสิทธิภาพให้เข้ามาทำงานด้วย ดังนั้น ไม่เพียงแต่ สหพันธ์แรงงานต้องควบคุมพฤติกรรมของสหภาพแรงงานสมาชิกเท่านั้น สมาคมนายจ้างระดับประเทศยัง ต้องควบคุมพฤติกรรมของสมาคมนายจ้างที่เป็นสมาชิกด้วยเช่นกัน การควบคุมสมาชิกมักทำโดยการ กำหนดให้ความตกลงระดับท้องถิ่นต้องได้รับการอนุมัติจากสมาคมนายจ้างระดับประเทศก่อน ยิ่งกว่านั้น เพื่อลดการเผชิญหน้าในระดับสถานประกอบการแล้ว อาจต้องมีการห้ามหยุดงานประท้วงและการปิด กิจการชั่วคราวภายหลังที่องค์กรระดับชาติทั้งสองฝ่ายได้ลงนามในสัญญา (บทบัญญัติสันติภาพ) อย่างไรก็ตาม กลไกดังกล่าวมิได้ช่วยลดการจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่าค่าจ้างที่ตกลงไว้ในความตกลงร่วมใน ระดับประเทศได้อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากสหภาพแรงงานยังสามารถใช้การคว่ำบาตรแบบไม่เป็นทางการ ได้ (เช่น ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม) เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองของตน ดังนั้น ในทางปฏิบัติแล้ว เป็น เรื่องที่ยากที่จะห้ามมิให้มีการจ่ายค่าจ้างเกินกว่าค่าจ้างที่ได้ตกลงไว้ในความตกลงระดับประเทศ เพื่อ หลีกเลี่ยงผลกระทบจากการจ่ายค่าจ้างเกินกว่าค่าจ้างที่ได้ตกลงไว้ในความตกลงระดับประเทศแล้ว องค์กรระดับประเทศก็ควรแบกรับต้นทุนของการจ่ายค่าจ้างนั้นไว้ในความตกลงที่จัดทำขึ้นใน ระดับประเทศ

ตารางที่ 3-1 ต้นทุนและประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจของการรวมศูนย์การต่อรองร่วม

ประเด็น	ประโยชน์	ต้นทุน
<p>1. รับต้นทุนจากผลกระทบต่อบุคคลอื่น (Internalization of externalities): สหภาพแรงงานและบริษัทที่ดำเนินการอย่างอิสระ สามารถทำให้เกิดผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ของตลาดได้ (เช่น การผลักดันค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นให้ผู้บริโภคโดยการเพิ่มราคาสินค้า เงินเพื่อที่เพิ่มขึ้น และการว่างงานที่เพิ่มมากขึ้น)</p>	<p>การรวมศูนย์การต่อรองเพิ่มขนาดของพันธมิตรร่วมการต่อรอง ซึ่งจะเป็นการรับต้นทุนจากผลกระทบต่อบุคคลอื่น ผลกระทบต่อบุคคลอื่นจะยิ่งมากขึ้น ถ้าแรงงานยังมีการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน</p>	
<p>2. แรงกดดันด้านการแข่งขัน การแข่งขันในตลาดสินค้ากำกับพฤติกรรมของสหภาพแรงงานและบริษัท และผลด้านนี้จะมีมากในการต่อรองที่ไม่ได้รวมศูนย์ (การแข่งขันที่มากขึ้นลดความสามารถในการผลักดันต้นทุนจากค่าจ้างไปให้ผู้บริโภคโดยการขึ้นราคาสินค้า)</p>		<p>ยังมีการรวมศูนย์การต่อรองร่วม จะมีแรงกดดันด้านการแข่งขันลดลง เนื่องจากบริษัทที่รวมตัวกันเป็นสมาคมไม่ได้สูญเสียส่วนแบ่งทางการตลาดไป (อุปสงค์สินค้ามีความยืดหยุ่นน้อยในระดับอุตสาหกรรมเมื่อเทียบกับระดับบริษัท) การแข่งขันที่ลดลงทำให้มีแรงกดดันด้านค่าจ้างเพิ่มขึ้น ผลกระทบดังกล่าวนี้จะน้อยลงในระบบเศรษฐกิจที่มีการค้าต่างประเทศ</p>
<p>3. แรงกดดันทางด้านค่าจ้าง ตามการต่อรองร่วมแล้ว จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายด้านค่าจ้างที่เท่าเทียมกันได้มากขึ้น และไม่ได้นำสภาพเฉพาะด้านของบริษัทมาพิจารณาประกอบการทำสัญญาค่าจ้าง ลักษณะเช่นนี้ช่วยลดความหลากหลายของค่าจ้างลง</p>	<p>แม้ว่าแรงกดดันด้านค่าจ้างจะผลักดันให้บริษัทที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากตลาดไป แรงกดดันนี้สามารถส่งเสริมให้มีบริษัทใหม่ที่มีประสิทธิภาพเข้ามาในตลาดและภายใต้เงื่อนไขบางประการแล้ว ผลโดยสุทธิสามารถเพิ่มปริมาณผลผลิต เช่นกัน ภายใต้เงื่อนไขบางประการแรงกดดันทางด้านค่าจ้างจะเป็นการประกันทางด้านสังคมรูปแบบหนึ่ง</p>	<p>การลดความหลากหลายของค่าจ้างลงไปนำไปสู่การจัดสรรทรัพยากรทางด้านเศรษฐกิจที่ผิดพลาดและทำให้มีปริมาณผลผลิตลดลง</p>

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

ประเด็น	ประโยชน์	ต้นทุน
<p>4. ประเด็นการต่อรอง ประเด็นบางเรื่องเป็นการต่อรองร่วมที่มีการรวมศูนย์การต่อรอง เช่น การฝึกอบรมอนามัย และความปลอดภัย และอื่นๆ</p>	<p>ยกตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของการรวมศูนย์การต่อรองร่วม เนื่องจากการฝึกอบรมมีลักษณะเป็นสินค้าสาธารณะ การฝึกอบรมช่วยเพิ่มผลิตภาพของแรงงานทั่วประเทศและเพิ่มการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>การต่อรองที่มีประสิทธิภาพเป็นไปได้กับการต่อรองที่ไม่ได้รวมศูนย์ (เช่น เรื่องการจ้างงาน และค่าจ้าง) ความร่วมมือในสถานประกอบการและการมีส่วนร่วมระหว่างสหภาพแรงงานกับบริษัทจะลดลงหากมีการต่อรองแบบรวมศูนย์</p>
<p>5. ปัญหาการชะลอการลงทุน บริษัทตัดสินใจลงทุนตอนนี้เพื่อหวังว่าจะได้รับกำไรในอนาคต ถ้าหากแรงงานที่ได้มีการต่อรองร่วม ได้รับกำไรจากการลงทุนของบริษัทไปบางส่วน บริษัทก็จะตัดสินใจลงทุนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น</p>	<p>ปัญหาการชะลอการลงทุนจะลดลงภายใต้การเจรจาต่อรองร่วมแบบรวมศูนย์ เนื่องจากบริษัทแต่ละแห่งไม่ได้รับส่งผลกระทบต่อผลของการต่อรองร่วม จากการตัดสินใจลงทุนก่อนการต่อรอง การต่อรองร่วมแบบรวมศูนย์ส่งเสริมให้บริษัทต่างๆ ลงทุนเพิ่มขึ้น</p>	
<p>6. ข้อสมมติฐานเรื่องคนใน เฉพาะกลุ่มของคนใน (ยกตัวอย่างเช่น สมาชิกสหภาพแรงงานและแรงงานที่มีงานทำ) มีส่วนร่วมในการต่อรองเรื่องค่าจ้าง เมื่อจำนวนคนในลดลง (ยกตัวอย่างเช่น ถูกเลิกจ้างในช่วงเศรษฐกิจถดถอย) คนในเหล่านี้สามารถเรียกร้องค่าจ้างให้สูงขึ้นในการเจรจาครั้งต่อไป และก่อให้เกิดการว่างงานจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ตามการต่อรองร่วมแบบรวมศูนย์ จะมีแรงงานที่เป็นคนในเพิ่มขึ้น เพียงเท่าที่สหภาพค่านึงถึงการว่างงานโดยรวมเท่านั้น</p>	
<p>7. การหยุดงานประท้วง ข่าวสารที่ไม่สมบูรณ์สามารถนำไปสู่การหยุดงานประท้วงที่เพิ่มมากขึ้น</p>	<p>การต่อรองร่วมแบบรวมศูนย์เพิ่มระดับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสภาพอุปสงค์ ลดโอกาสการหยุดงานประท้วงลง โดยเฉพาะการหยุดงานประท้วงทันที (Wildcat Strikes)</p>	<p>การต่อรองแบบรวมศูนย์เพิ่มความเสี่ยงของการหยุดงานประท้วงโดยทั่วไป</p>

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

ประเด็น	ประโยชน์	ต้นทุน
<p>8. การต่อรองแบบทั่วไป อำนาจการต่อรองโดยเปรียบเทียบระหว่างแรงงานกับนายจ้างขึ้นอยู่กับแนวทางอื่นที่แยกว่าเดิมของทั้งสองฝ่าย (สิ่งที่แต่ละฝ่ายจะได้รับ ถ้าหากไม่สามารถบรรลุความตกลง)</p>	<p>การต่อรองร่วมแบบรวมศูนย์ลดแรงกดดันด้านค่าจ้าง โดยการเพิ่มอำนาจต่อของของฝ่ายแรงงาน เนื่องจากบริษัทปิดกิจการในช่วงที่มีข้อพิพาท แรงงานก็มีโอกาสหางานอื่นลดลง</p>	<p>การต่อรองร่วมแบบรวมศูนย์สามารถเพิ่มแรงกดดันด้านราคา ถ้าหากแรงงานมีอำนาจต่อรองจากอำนาจผูกขาด อุปทานแรงงานในระดับบริษัท จะสามารถหาแรงงานมาแทนในช่วงหยุดงานประท้วงได้ง่ายกว่า ในระดับอุตสาหกรรมหรือระดับประเทศ</p>

ตารางที่ 3-2 ผลกระทบต่อบุคคลอื่น (Externalities) ที่สำคัญ 5 ประการ จากการกำหนดค่าจ้างแบบไม่รวมศูนย์

ผลกระทบต่อบุคคลอื่น	นิยาม
ราคาปัจจัยการผลิต	การผลักดันต้นทุนจากการกำหนดค่าจ้างแบบไม่รวมศูนย์ โดยการเพิ่มราคาสินค้า อันเป็นการเพิ่มต้นทุนราคาปัจจัยการผลิตของบริษัทอื่น
การคลัง	การกำหนดค่าจ้างแบบไม่รวมศูนย์นำไปสู่การว่างงาน ผู้จ่ายภาษีทั้งหมดต้องแบกรับต้นทุนจากจ่ายสิทธิประโยชน์การว่างงาน ไม่ใช่เพียงกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างเท่านั้น
การว่างงาน	ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดค่าจ้างแบบไม่รวมศูนย์ ทำให้การว่างงานเพิ่มขึ้น คนว่างงานก็จะหางานใหม่ยากขึ้น
การอิจฉา	ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดค่าจ้างแบบไม่รวมศูนย์ ก่อให้เกิดการอิจฉาขึ้นในหมู่แรงงานอื่นๆ
ราคาสินค้าบริโภค	ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดค่าจ้างแบบไม่รวมศูนย์ ทำให้ราคาสินค้าเพิ่มขึ้น อันนำไปสู่ค่าจ้างที่แท้จริงของแรงงานทั้งหมดลดลง
ค่าจ้างที่สูงเพื่อดึงดูดแรงงาน	หากมีการกำหนดค่าจ้างแบบไม่รวมศูนย์ บริษัทต่างๆ มีแรงจูงใจเพิ่มค่าจ้างโดยเปรียบเทียบของแรงงานตนเอง เพื่อสร้างจูงใจให้แรงงาน

3.3.2 การกระจุกตัวของสหภาพแรงงาน

คำว่า การกระจุกตัวของสหภาพแรงงาน นี้หมายถึงองค์กรทางแนวราบของสหภาพแรงงาน ณ ระดับการรวมศูนย์ระดับหนึ่งระดับใด องค์กรทางแนวราบนี้มี 2 ลักษณะที่สำคัญ คือ การมีสหภาพหลายสหภาพ (Multiunionism) กับการมีสหภาพเพียงแห่งเดียว (Single-unionism) และการมีสหภาพแบบเปิด (open-unions) กับการมีสหภาพแบบปิด (Closed-unions) การมีหลายสหภาพหมายถึงกรณีที่สหภาพแรงงานต่างๆ แข่งขันกันเพื่อดึงแรงงานกลุ่มเดียวกัน ตัวอย่างประเทศที่ใช้ระบบการมีหลายสหภาพ เช่น เบลเยียม ที่แรงงานสามารถเลือกได้ว่าจะเข้าร่วมสหภาพแบบสังคมนิยม แบบเสรีนิยม หรือแบบคริสเตียน หรืออังกฤษ ที่สหภาพแรงงานมักแข่งกันดึงแรงงานในระดับสถานประกอบการ ในทางตรงกันข้าม เดนมาร์กเป็นประเทศที่ใช้ระบบสหภาพเดียว ในแง่ที่ว่ามีการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานแบบสังคมนิยมประชาธิปไตยมีอำนาจผูกขาดทั้งหมด สหภาพแบบปิดคือสหภาพแรงงานที่จำกัดการเป็นสมาชิกไว้กับอาชีพหนึ่งอาชีพใด อังกฤษและประเทศแถบสแกนดิเนเวียเป็นตัวอย่างของประเทศที่มีการใช้ระบบสหภาพแบบปิด ตัวอย่างของสหภาพแบบเปิดคือสหภาพที่จัดตั้งในระดับบริษัทหรือระดับอุตสาหกรรม (สหภาพเปิดรับแรงงานเป็นสมาชิกสหภาพได้) เช่น ใน

ญี่ปุ่น และเยอรมนี ระบบที่มีหลายสหภาพและเป็นสหภาพแบบปิดเป็นระบบที่มีการกระจุกตัวของสหภาพสูงกว่าระบบที่เป็นสหภาพแบบเดี่ยวและเป็นสหภาพแบบเปิด

เพื่อทำความเข้าใจว่าเหตุใดความแตกต่างระหว่างสหภาพแบบเปิดกับสหภาพแบบปิดจึงมีความสำคัญ ลองนึกถึงกรณีที่บริษัทหนึ่งมีพนักงานทั้งพนักงานโรงงาน (Blue Collar) และพนักงานสำนักงาน (White Collar) ที่ต่างจัดตั้งสหภาพแรงงานแบบปิดของตนเอง สหภาพแต่ละแห่งก็ต่างต่อรองกับฝ่ายบริหารแยกจากกันในเรื่องค่าจ้างและสภาพการจ้างงาน ความตกลงระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงานโรงงานมีผลต่อโอกาสการจ้างงานของแรงงานสำนักงาน และในทางกลับกัน ความตกลงระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงานสำนักงาน ก็มีผลต่อโอกาสการจ้างงานของแรงงานโรงงานเช่นกัน เนื่องจากบริษัทจะปรับสัดส่วนการจ้างแรงงานทั้งสองกลุ่มตามค่าจ้างโดยเปรียบเทียบ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สหภาพแรงงานแบบปิดนั้นต่างสร้างผลกระทบต่อสหภาพแบบปิดอีกแห่งหนึ่ง การรับต้นทุนจากการสร้างผลกระทบต่อบุคคลอื่นทำได้โดยให้แรงงานทั้งหมดเข้าเป็นสมาชิกสหภาพเดียว (หรือสหภาพแบบเปิด) ผลต่อการเรียกร้องค่าจ้างก็จะขึ้นอยู่กับว่าแรงงานโรงงานและแรงงานสำนักงานเป็นแรงงานที่ใช้ทดแทนกันได้หรือเป็นแรงงานที่ใช้ประกอบกันในการทำการผลิต สมมติว่าแรงงานทั้งสองกลุ่มนั้นเป็นแรงงานที่ใช้ทดแทนกันได้แล้ว หากเป็นระบบสหภาพแบบปิดที่สหภาพแต่ละแห่งต่างเจรจาแยกจากกัน แรงงานสำนักงานก็ได้รับประโยชน์ หากสหภาพแรงงานโรงงานสามารถเจรจาเรียกร้องเพิ่มค่าจ้างสำเร็จ เช่นเดียวกัน แรงงานโรงงานก็ได้รับประโยชน์ หากสหภาพแรงงานสำนักงานสามารถเจรจาเรียกร้องเพิ่มค่าจ้างได้สำเร็จเช่นกัน แต่ถ้าเป็นระบบสหภาพแบบเปิด สหภาพแรงงานก็สามารถเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้นได้มากกว่าเดิม แต่การจ้างงานโดยรวมจะลดลง หากแรงงานสำนักงานและแรงงานโรงงานเป็นแรงงานที่ใช้ประกอบกันในการผลิตแล้ว ในระบบสหภาพแรงงานแบบปิดก็จะส่งผลกระทบต่ออีกสหภาพหนึ่ง และในระบบสหภาพแรงงานแบบเปิด แรงกดดันเรียกร้องเพิ่มค่าจ้างก็จะลดลง และการจ้างงานโดยรวมก็จะเพิ่มขึ้น

เพื่อให้เห็นว่าเหตุใดความแตกต่างระหว่างการมีสหภาพแรงงานเดียวกับการมีสหภาพแรงงานหลายแห่งนั้นมีความสำคัญ ให้พิจารณาจากต้นทุนและประโยชน์ของการมีหลายสหภาพ **ประการแรก** เมื่อสหภาพแรงงานต่างๆ แข่งขันกันดึงแรงงานกลุ่มเดียวกัน สหภาพแรงงานเหล่านี้ก็เป็นสหภาพแรงงานที่สามารถใช้ทดแทนกันได้ในการผลิต ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น มีผลกระทบด้านบวกต่อบุคคลอื่นเกิดขึ้นจากการแยกกันต่อรอง ทำให้ค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มไม่มาก และมีอัตราการจ้างงานมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากสหภาพแรงงานแข่งขันกันเรียกร้องค่าจ้างเพื่อดึงดูดแรงงานให้เป็นสมาชิกสหภาพ ผลของการแข่งขันนี้ทำให้มีการจ้างงานลดลงแทนที่จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น **ประการที่สอง** แรงงานมีรสนิยมและความชื่นชอบแตกต่างกันในเรื่องบริการต่างๆ ที่สหภาพแรงงานจัดหาให้ เช่น การเลือกระหว่างการมีค่าจ้างเพิ่มกับการจ้างงาน หรือกิจกรรมทางการเมืองที่สหภาพแรงงานเข้าไปมีส่วนร่วม การมีสหภาพแรงงานหลายแห่งนั้นทำให้แรงงานเลือก

เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่สอดคล้องกับรสนิยมและความชื่นชอบของตนเองได้ **ประการที่สาม** รสนิยมและความชื่นชอบของผู้นำสหภาพแรงงานกับสมาชิกอาจแตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น ขณะที่สมาชิกสหภาพต้องการทั้งค่าจ้างที่เพิ่มและงานที่มั่นคง แต่ผู้นำสหภาพอาจต้องการเพิ่มอำนาจของตนเอง เนื่องจากสารสนเทศที่ไม่เท่าเทียมกันนี้ ก็จะเกิดปัญหาคุณธรรมวิบัติ (Moral hazard) ขึ้นได้ ในระบบหลายสหภาพสมาชิกสหภาพก็ยังสามารถใช้การเลิกเป็นสมาชิกสหภาพเป็นการควบคุมปัญหาคุณธรรมวิบัติได้ **ประการที่สี่** การที่แต่ละบริษัทต้องเจรจากับสหภาพมากกว่าหนึ่งแห่งอาจสร้างต้นทุนการเจรจาต่อรองที่สูงเกินไปได้

3.3.3 การประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการ

การประสานงานกันด้านการต่อรองไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปแบบของการเจรจาต่อรองร่วม การประสานงานกันอาจอยู่ในรูปแบบอย่างไม่เป็นทางการได้ การประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการนี้โดยทั่วไปแล้วมี 2 รูปแบบ **รูปแบบแรก**เป็นการประสานงานกันภายในของฝั่งนายจ้างและฝั่งลูกจ้าง ด้านฝั่งนายจ้างแล้ว การประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการนี้เป็นการประสานงานกันระหว่างองค์กรนายจ้างระดับอุตสาหกรรมหรือระดับบริษัท การประสานงานกันรูปแบบนี้ใช้กันมากในออสเตรเลีย ญี่ปุ่น และสวีเดน ส่วนฝั่งลูกจ้าง การประสานงานภายในโดยทั่วไปเป็นการประสานงานกันระหว่างสหภาพแรงงานที่จัดตั้งตามบริษัทหรือตามอุตสาหกรรม **รูปแบบที่สอง**ของการประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการคือการต่อรองอย่างมีรูปแบบ ในรูปแบบนี้ อุตสาหกรรมหรือบริษัทผู้นำตลาดจะเข้าทำความตกลงร่วม ที่มีบริษัทและอุตสาหกรรมอื่นเข้าทำความตกลงร่วมตาม รูปแบบนี้มีการใช้มากในเยอรมนี ที่อุตสาหกรรมโลหะเป็นผู้นำการทำความตกลงร่วม เป็นที่ชัดเจนว่ากลไกการประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการมีความประะบางกว่าการประสานงานกันผ่านสถาบันอย่างเป็นทางการ และมีแนวโน้มที่จะล้มเหลวลงได้ในช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหรือไม่มีเสถียรภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ต้องการการประสานงานกันมากที่สุด

3.3.4 บรรษัทนิยม

คำว่าบรรษัทนิยมนี้ ใช้กับกรณีที่กิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองของสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างมีขึ้นในกรอบแบบหุ้นส่วนทางสังคมระหว่างแรงงาน นายทุน และรัฐบาล ในกรอบนี้ ฝ่ายแรงงานก็คาดหวังให้รัฐบาลจัดหาสินค้าและนโยบายบางอย่างที่ทำให้แรงงานดีขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนกับการไม่เรียกร้องขึ้นค่าจ้าง นอกจากนี้ หุ้นส่วนทางสังคมสามารถสร้างฉันทามติทางด้านสังคมและลดระดับความขัดแย้งในตลาดแรงงานลง หุ้นส่วนทางสังคมลดต้นทุนการดำเนินการปฏิรูปทางด้านเศรษฐกิจในช่วงที่เข้าสู่ดุลยภาพใหม่ หุ้นส่วนทางสังคมยังช่วยเรื่องนโยบายรายได้ ความตกลงเรื่องค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานมาตรฐานด้านอนาัมัยและความปลอดภัยที่ใช้ทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม หุ้นส่วนทางสังคมมีแนวโน้มล้มเหลวลงได้ เนื่องจากสหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง และบริษัทมีแรงจูงใจหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามความตกลง

3.4 การระงับข้อพิพาท

การเจรจาต่อรองแรงงานกับนายจ้างที่ล้มเหลวนั้นมีหลายรูปแบบ ตั้งแต่การมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในที่ทำงาน (มีโอกาสดังทุนขึ้น จากผลผลิตของแรงงานลดลง จนถึงการไม่มีคุณธรรม) ไปจนถึงการเปลี่ยนงาน (ทำให้นายจ้างเสียเงินที่ลงทุนในทุนมนุษย์ไปเปล่า) ในระดับของสัญญาร่วม (Collective Agreement) แล้ว ยิ่งก่อให้เกิดความสูญเสียมากขึ้นต่อทั้งฝ่ายแรงงาน (และสหภาพแรงงาน) และนายจ้าง การเจรจาที่ล้มเหลวทำให้แรงงานไม่มีรายได้และนายจ้างก็สูญเสียกำไรจากการประกอบการไป ด้วยต้นทุนที่สูงต่อทั้งสองฝ่ายดังกล่าว แรงงานและนายจ้างจึงมีแนวโน้มที่จะตกลงกันได้มากกว่าที่จะเกิดความขัดแย้งกัน เช่นเดียวกันกับการข่มขู่ทั้งหลาย การข่มขู่ของนายจ้างที่จะหยุดกิจการ และการข่มขู่ของสหภาพแรงงานในการหยุดงานประท้วง เป็นวิธีการที่ดี ถ้าหากทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ความตกลงกันเสียก่อนการหยุดกิจการหรือการหยุดงานประท้วง

ในความเป็นจริงแล้ว การเจรจาต่อรองร่วมก็ล้มเหลวในบางครั้ง และก็สร้างความเสียหายต่อการผลิตรายได้ของแรงงาน และกำไรของนายจ้าง อาจไม่เป็นจริงที่จะสมมติให้ต้นทุนดังกล่าวที่เกิดจากระบบการเจรจาต่อรองร่วมสูงกว่าระบบที่แต่ละคนทำสัญญาเอง อันที่จริงแล้ว หากมีการประหยัดต่อขนาดการผลิตและการเผยแพร่ข้อมูล ก็มีเหตุผลที่เชื่อได้ว่าระบบการเจรจาต่อรองร่วม โดยที่ระบบนี้สามารถระงับข้อพิพาท อาจเป็นทางเลือกที่สร้างต้นทุนที่ต่ำกว่าระบบที่ต่างคนต่างทำสัญญา

มีข้อสมมติฐานกันว่า หากมีข้อพิพาทเกิดขึ้นจากการเจรจาต่อรองร่วม ก็เกิดขึ้นเนื่องจากแต่ละฝ่ายมีสารสนเทศไม่เท่าเทียมกัน ตัวอย่างเช่น เมื่อฝ่ายสหภาพแรงงานตัดสินใจประเมินค่าจ้างสูงที่สุดที่นายจ้างเต็มใจหรือสามารถจ่ายได้ผิดพลาดไป ภายใต้สภาพการณ์ดังกล่าว การมีกฎระเบียบกำหนดไว้ก็จะช่วยระงับข้อพิพาทลงได้ จากการรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

เพื่อความเข้าใจกระบวนการดังกล่าว จำเป็นต้องทราบถึงความแตกต่างระหว่างผู้นำสหภาพแรงงานกับสมาชิกสหภาพแรงงาน ตามระบบแบบไตรภาคีแล้ว ผู้นำสหภาพแรงงานจะทำหน้าที่เป็นคนกลางระหว่างสมาชิกสหภาพแรงงานกับนายจ้าง ด้วยบทบาทหน้าที่ดังกล่าว บทบาทของผู้นำสหภาพแรงงานในการปรับความคาดหวังของแรงงานกับค่าจ้างที่นายจ้างตกลงจ่ายได้ การปรับความคาดหวังของแรงงานกับความเป็นจริงของตลาดแรงงานสำเร็จได้โดยที่แต่ละฝ่ายไม่ต้องใช้มาตรการกดดัน อย่างไรก็ตาม ถ้าหากการเจรจาล้มเหลวและมีข้อพิพาทเกิดขึ้น บทบาทของผู้นำสหภาพแรงงานในฐานะผู้เผยแพร่ข้อมูลก็จะเริ่มขึ้น โดยการเผยแพร่ข้อมูลทั้งสองทางเกี่ยวกับสิ่งที่แต่ละฝ่ายจะยอมรับได้และข้อมูลใหม่ที่มีเข้ามา บทบาทการเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวจะดำเนินไปจนกระทั่งการเรียกร้องค่าจ้างลดลงพอดีกับการเสนอเพิ่มค่าจ้างที่ให้ได้

หากพิจารณาสหภาพแรงงานในฐานะองค์กรที่รวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลแล้ว รัฐบาลควรมีนโยบายที่ส่งเสริมให้สหภาพแรงงานดำเนินงานในฐานะดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพขึ้น การกำหนดช่วงเวลาก่อนการใช้

มาตรการกวดขัน (Cooling-off periods) ก็เป็นวิธีการหนึ่ง หรือการกำหนดให้บริษัทต้องเปิดเผยข้อมูลบางอย่างให้สหภาพแรงงานก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้กันเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดข้อพิพาทอันเนื่องจากแรงงานประเมินความสามารถการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างผิดพลาดไป

ความขัดแย้งบางอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ หากมีการกำหนดค่าจ้างและสภาพการจ้างบางอย่างจากการเจรจา (ไม่ว่าการเจรจาต่อรองร่วมหรือต่างคนต่างเจรจา) แทนที่จะปล่อยให้ไปตามกลไกตลาดด้วยลักษณะดังกล่าว จึงมีเหตุผลที่เชื่อได้ว่าระบบการต่อรองค่าจ้างผ่านสภาพแรงงานแบบรวมศูนย์อาจเป็นวิธีการที่สร้างต้นทุนแก่สังคมน้อยกว่าการปล่อยให้แต่ละคนไปเจรจาเองในแง่ของต้นทุนทางธุรกรรมและต้นทุนจากข้อพิพาท ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงมีอีกบทบาทหนึ่งคือการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น

3.5 ต้นทุนและประโยชน์สุทธิของสหภาพแรงงาน

ประโยชน์และต้นทุนสุทธิของสหภาพแรงงานในทางทฤษฎีสามารถสรุปได้ดังนี้

ประโยชน์สุทธิ = ประโยชน์จากการเพิ่มการมีส่วนร่วม + ประโยชน์จากการระงับข้อพิพาท - ต้นทุนจากการผูกขาด - ต้นทุนจากการวิ่งเต้น

ต้นทุนสุทธิ = ต้นทุนจากการผูกขาด + ต้นทุนจากการวิ่งเต้น - ประโยชน์จากการเพิ่มการมีส่วนร่วม - ประโยชน์จากการระงับข้อพิพาท

ประโยชน์และต้นทุนโดยสุทธิของสหภาพแรงงานตามทฤษฎีแล้วยังมีความคลุมเครือและขึ้นอยู่กับขนาดของประโยชน์และต้นทุนแต่ละส่วน ต้นทุนและประโยชน์แต่ละส่วนนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และองค์กรที่มีการเจรจาต่อรองร่วมเกิดขึ้น สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อทั้งต้นทุนการผูกขาดและประโยชน์จากการเพิ่มการมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมทางการเมืองเป็นตัวกำหนดต้นทุนจากกิจกรรมวิ่งเต้นของสหภาพแรงงาน สภาพแวดล้อมด้านองค์กร (การประสานงานด้านการต่อรองหุ้นส่วนทางด้านสังคม และการระงับข้อพิพาท) ส่งผลต่อประโยชน์และต้นทุนทุกส่วน ดังนั้นการตัดสินลงไปว่าสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วมส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างไรจึงเป็นประเด็นคำถามของการศึกษาเชิงประจักษ์

4. การทบทวนผลการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ที่ผ่านมา⁹⁵

4.1 ผลทางด้านจุลภาค

การทบทวนผลการศึกษาด้านจุลภาคพบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานและแรงงานอื่นๆ ที่ทำสัญญาตามความตกลงร่วมในประเทศอุตสาหกรรมและประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉลี่ยแล้ว จะมีค่าจ้างเพิ่ม (wage markup) มากกว่าแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (หรือแรงงานที่ไม่ได้ทำสัญญาตามความตกลงร่วม) ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือตามความตกลงร่วมในสหรัฐอเมริกาค่อนข้างสูง (สูงกว่าค่าจ้างแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ได้อิงตามความตกลงร่วม ประมาณร้อยละ 15)⁹⁶ กว่าประเทศอุตสาหกรรมอื่นๆ (ค่าจ้างเพิ่มประมาณร้อยละ 5-10)⁹⁷ ส่วนประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศที่มีระดับรายได้ปานกลาง ค่าจ้างเพิ่มนี้อาจมากกว่าหรือน้อยกว่านั้น ยกตัวอย่างเช่น ในกานา⁹⁸ มาเลเซีย⁹⁹ เม็กซิโก¹⁰⁰ และแอฟริกาใต้¹⁰¹ มีค่าจ้างเพิ่มค่อนข้างมาก แต่ในเกาหลีใต้มีค่าจ้างเพิ่มค่อนข้างต่ำ¹⁰²

สหภาพแรงงานช่วยเรื่องการกระจายค่าจ้าง¹⁰³ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานที่มีฝีมือกับแรงงานที่ไม่มีฝีมือ¹⁰⁴ และผลตอบแทนส่วนบุคคลจากการศึกษาจะลดลง หากมีสหภาพแรงงาน¹⁰⁵

⁹⁵ ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Aidt and Tzannatos (2002)

⁹⁶ Lewis (1986), Booth (1995)

⁹⁷ การศึกษาของออสเตรเลีย ได้แก่ Christie (1992) (ประมาณร้อยละ 16-17 ในปี 1984), Kornfeld (1993) (ประมาณร้อยละ 7-10 ในปี 1984-1907), Mulvey (1986) (ประมาณ 7-10 ในปี 1982) การศึกษาของแคนาดา ได้แก่ Grant, Sivindinshyn, and Vanderkamp (1987) (ประมาณร้อยละ 12-14 ในปี 1969 และ 13-14 ในปี 1970) Green (1991) (ร้อยละ 15 ในปี 1986) Gunderson (1982) (ร้อยละ 10-20) Gunderson, Ponak, and Taras (2000) (ร้อยละ 10-25) Macdonald (1983), Macdonald and Evans (1981), Robinson and Tomes (1984) (ร้อยละ 10-20) Simpson (1985) (ร้อยละ 11 ปี 1974) การศึกษาของญี่ปุ่น Nakamura, Sato, and Kayima (1998)

⁹⁸ Teal (1996).

⁹⁹ Standing (1992).

¹⁰⁰ Panagides and Patrinos (1994).

¹⁰¹ Dabalén (1998), Moll (1993).

¹⁰² Kim (1993), Park (1991).

¹⁰³ Freeman (1980), Gosling and Machin (1994), Panagides and Patrinos (1994)

¹⁰⁴ Ravn and Sorensen (1997)

¹⁰⁵ Blanchflower (1997), Booth (1995), Christie (1992), Lewis (1986), Panagides and Patrinos (1994), Simpson (1985)

วิธีการหนึ่งที่จะประเมินผลเสียของการมีสภาพแรงงานคือการประเมินความสูญเสียด้านสวัสดิการที่เกิดจากค่าจ้างเพิ่ม อันทำให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรไม่มีประสิทธิภาพในระบบเศรษฐกิจ โดยรวมแล้ว ความสูญเสียทางด้านสวัสดิการจากการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีไม่มากนัก และมีขนาดใกล้เคียงกับความสูญเสียจากการผูกขาดในตลาดสินค้า กล่าวคือ ไม่เกินกว่าร้อยละ 0.2-0.5 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ¹⁰⁶ อย่างไรก็ตาม การประเมินความสูญเสียนั้นน้อยเกินไป เนื่องจากการประเมินดังกล่าวไม่ได้คำนึงถึงผลของสภาพแรงงานต่อผลิตภาพของสมาชิกสภาพแรงงาน กล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินดังกล่าวไม่ได้รวมต้นทุนที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกอย่างของการมีสภาพ เช่น ผลกระทบของสภาพต่อพฤติกรรมการลงทุนของบริษัท ดังนั้นการประเมินดังกล่าวอาจประเมินความสูญเสียจากการจัดสรรทรัพยากรน้อยเกินไป

ขนาดของค่าจ้างเพิ่มขึ้นอยู่กับลักษณะของแรงงานและสถานประกอบการ ปัจจุบันดังกล่าวมีดังนี้ ในสหรัฐอเมริกาและออสเตรเลีย การศึกษาพบว่าค่าจ้างเพิ่มของแรงงานชายและแรงงานหญิงไม่แตกต่างกัน¹⁰⁷ ส่วนในประเทศอื่น เช่น เยอรมนี ญี่ปุ่น เม็กซิโก แอฟริกาใต้ การศึกษาพบว่า แรงงานหญิงที่เป็นสมาชิกสภาพแรงงานจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานหญิงที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสภาพแรงงานและแรงงานชายที่เป็นสมาชิกสภาพแรงงาน¹⁰⁸ มีการศึกษาในแคนาดาและมาเลเซียพบว่า สภาพแรงงานช่วยลดช่องว่างด้านรายได้ระหว่างเพศลง¹⁰⁹ ส่วนการศึกษาในอังกฤษไม่พบว่าสภาพแรงงานช่วยลดช่องว่างด้านรายได้ดังกล่าว¹¹⁰

ในสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ มีการศึกษาพบว่าแรงงานคนผิวสีที่เป็นสมาชิกสภาพแรงงานมีแนวโน้มที่จะได้รับค่าจ้างเพิ่มมากกว่าแรงงานคนผิวขาว¹¹¹ ส่วนในแอฟริกาใต้ มีการศึกษาพบว่า สภาพแรงงานคนผิวดำได้รับค่าจ้างเพิ่มน้อยกว่าสภาพแรงงานคนผิวขาว¹¹² นอกจากนี้ มีการศึกษาพบว่า ค่าจ้างเพิ่มในภาคเอกชน สูงกว่าในภาครัฐบาลในประเทศพัฒนาแล้ว¹¹³

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ค่าจ้างเพิ่มยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจของสภาพแรงงานและบริษัทอีกด้วย ผลการศึกษาถึงผลของโครงสร้างตลาดสินค้าแบบแข่งขันต่อค่าจ้างเพิ่มไม่ชัดเจน

¹⁰⁶ Rees (1963)

¹⁰⁷ Lewis (1986), Main and Reilly (1992), Blanchflower and Freeman (1996), Christie (1992), Mulvey (1986)

¹⁰⁸ Schmidt (1995), Nakanura, Sato, and Kamiya (1988), Panagides and Patrinos (1994), Moll (1993)

¹⁰⁹ Simpson (1985), Standing (1992)

¹¹⁰ Lewis (1986), Main and Reilly (1992), Blanchflower and Freeman (1996)

¹¹¹ Lewis (1986), Blanchflower (1997)

¹¹² Dabalén (1998), Rouse (2001)

¹¹³ Lewis (1990), Blanchflower (1997), Green (1988), Blanchflower (1996b), Blanchflower and Freeman (1992)

Robinson and Tomes (1984), Simpson (1985)

ขึ้นอยู่กับการวัดขนาดการแข่งขันของตลาดสินค้า หากใช้ดัชนีวัดสภาพการแข่งขันระดับบริษัทแล้ว สหภาพแรงงานทำให้มีค่าจ้างเพิ่ม หากบริษัทประกอบการในตลาดที่มีการแข่งขันน้อย¹¹⁴ แต่ถ้าใช้ดัชนีการกระจุกตัวในระดับอุตสาหกรรมวัดขนาดของการแข่งขันแล้ว การศึกษาไม่พบว่าสหภาพแรงงานทำให้มีค่าจ้างเพิ่ม¹¹⁵ หากดัชนีวัดสภาพการแข่งขันระดับบริษัทเป็นดัชนีวัดขนาดการแข่งขันที่ดีกว่าดัชนีการกระจุกตัวในระดับอุตสาหกรรมแล้ว อาจกล่าวได้ว่า ภายใต้โครงสร้างตลาดสินค้าที่มีการแข่งขันแล้ว สหภาพแรงงานไม่ได้ช่วยทำให้แรงงานได้ค่าจ้างเพิ่มมากนัก

ขนาดของค่าจ้างเพิ่มยังขึ้นอยู่กับลักษณะของการเจรจาต่อรองร่วม มีการศึกษาพบว่า อุตสาหกรรมใดที่มีความหนาแน่นของสหภาพแรงงานสูง มีแนวโน้มที่อุตสาหกรรมนั้นจะมีค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น¹¹⁶ การศึกษายังพบอีกว่า แม้ว่าในบางประเทศ เช่น มาเลเซีย และสหรัฐอเมริกา การเจรจาต่อรองร่วมระดับอุตสาหกรรมทำให้มีค่าจ้างเพิ่มได้มากกว่าการเจรจาต่อรองร่วมระดับบริษัท¹¹⁷ แต่ในประเทศอื่น เช่น อังกฤษ ไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว¹¹⁸

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า หากมีหลายสหภาพในบริษัท (สหภาพต่างๆ แข่งขันกันดึงแรงงานในบริษัทเป็นสมาชิกสหภาพ) ไม่ทำให้มีค่าจ้างเพิ่ม¹¹⁹ อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาพบว่า หากสหภาพต่างๆ ต่างเจรจาต่อรองเรื่องค่าจ้างแยกจากกันแล้ว ทำให้ค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นได้ในอังกฤษ¹²⁰

มีการศึกษากรณีของอังกฤษพบว่า การกำหนดให้เป็นสมาชิกสหภาพก่อนเข้าทำงาน (Closed shops) มีความสัมพันธ์กับการจ้างเพิ่มที่มากขึ้น¹²¹ แต่การกำหนดให้เป็นสมาชิกสหภาพภายหลังเข้าทำงาน (Post-entry closed shop) ไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับค่าจ้างเพิ่มที่มากขึ้น¹²²

นอกจากผลของสหภาพต่อค่าจ้างเพิ่มดังกล่าวแล้ว จากทฤษฎีที่ได้กล่าวข้างต้น สหภาพแรงงานส่งผลต่อการดำเนินการทางด้านเศรษฐกิจอื่นๆ อีกด้วย อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเชิงประจักษ์ที่ผ่านมาพบว่า ผลของสหภาพแรงงานต่อผลการดำเนินการทางด้านเศรษฐกิจที่สำคัญคือ ผลต่อชั่วโมงการทำงาน การเปลี่ยน

¹¹⁴ Mishel (1986), Stewart (1983).

¹¹⁵ Lewis (1986), Stewart (1983), Martinello and Meng (1992).

¹¹⁶ Lewis (1986), Robinson and Tomes (1984), Green (1988), Stewart (1983).

¹¹⁷ Mishel (1986), Standing (1992).

¹¹⁸ Stewart (1987)

¹¹⁹ Machin, Stewart, and van Reenen (1993)

¹²⁰ Stewart (1987)

¹²¹ Stewart (1995)

¹²² Stevens, Millward, and Smart (1989).

งาน และความสามารถทำกำไรของบริษัท การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า บริษัทที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานจะมีการเปลี่ยนงานน้อยลงและพนักงานทำงานกับบริษัทนานขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาในออสเตรเลีย ญี่ปุ่น มาเลเซีย อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา¹²³ ในอีกด้านหนึ่ง มีการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีการจัดตั้งสหภาพมีการเลิกจ้าง โดยเฉพาะการเลิกจ้างชั่วคราว มากกว่าบริษัทที่ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน¹²⁴

ในประเด็นเรื่องความสามารถในการทำกำไรของบริษัทนั้น มีการศึกษาในญี่ปุ่น อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา พบว่า กำไรสุทธิของบริษัท (ไม่ว่าจะวัดโดยสัดส่วนราคาต่อทุน (Price/cost margin) ดัชนีโทบิ้นคิว (Tobins'q) การประเมินความสามารถการทำกำไรแบบต่างๆ) ของบริษัทที่มีการตั้งสหภาพแรงงานจะน้อยกว่าบริษัทที่ไม่มีการตั้งสหภาพแรงงาน¹²⁵ ความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจะลดลงอีก หากบริษัทมีอำนาจตลาดในตลาดสินค้า¹²⁶

ส่วนประเด็นเรื่องชั่วโมงการทำงานนั้น มีการศึกษาพบว่า ชั่วโมงการทำงานของบริษัทที่มีการตั้งสหภาพแรงงานจะต่ำกว่าของบริษัทที่ไม่มีการตั้งสหภาพแรงงาน¹²⁷ นอกจากนี้ การศึกษายังพบอีกว่า แรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมักได้รับค่าจ้างล่วงเวลาทำงาน¹²⁸

การศึกษาที่ผ่านมาถึงผลของสหภาพแรงงานต่อประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน การใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาและการลงทุน และอัตราการเพิ่มการจ้างงาน พบว่า สหภาพแรงงานส่งผลต่อเรื่องดังกล่าวค่อนข้างน้อย ในส่วนของประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน การศึกษาพบว่า ในบางประเทศ (เช่น ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น มาเลเซีย และสหรัฐอเมริกา) แรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะได้รับประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานมากกว่าแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ¹²⁹ ประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานดังกล่าวได้แก่ ค่าชดเชยการเลิกจ้าง ค่าจ้างวันหยุด ค่าจ้างวันลาป่วย¹³⁰ กองทุนบำเหน็จบำนาญ¹³¹ เป็นต้น

¹²³ Freeman and Medoff (1984)

¹²⁴ Oswald and Turnbull (1985), Oswald (1993)

¹²⁵ Bellman (1992), Booth (1995), Brunello (1992)

¹²⁶ Karier (1988)

¹²⁷ Lewis (1986), DiNardo (1991), Earle and Pencavel (1990), Oswald and Walker (1993) Perloff and Sickles (1987), Trejo (1993)

¹²⁸ Oswald and Walker (1993), Trejo (1993)

¹²⁹ Duncan and Strafford (1980)

¹³⁰ Green (1995)

¹³¹ Freeman (1985), Kupferschmidt and Swidensky (1989), Standing (1992)

นอกจากนี้ การศึกษาที่ผ่านมายังพบว่า ค่าจ้างเพิ่มนั้นเป็นส่วนชดเชยกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่มีควมยืดหยุ่น¹³²

ในส่วนของการเติบโตของการจ้างงาน การศึกษาที่ผ่านมา (ในแคนาดา จาเมกา มาเลเซีย อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา) พบว่า บริษัทที่มีการตั้งสหภาพแรงงานจะจ้างงานเพิ่มน้อยกว่าบริษัทที่ไม่มีสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวมีนัยสำคัญน้อยมาก และสะท้อนถึงสภาพที่ยังไม่ได้ดุลยภาพในตลาด¹³³

ด้านการใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนา และการลงทุนนั้น การศึกษาที่ผ่านมา (ในแคนาดา มาเลเซีย อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา) พบว่า แม้ว่าบริษัทที่มีสหภาพแรงงานจะมีการใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนา น้อยกว่าบริษัทที่ไม่มีสหภาพแรงงาน¹³⁴ แต่บริษัทที่มีสหภาพแรงงานมีแนวโน้มที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ได้รวดเร็วกว่าบริษัทที่ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน¹³⁵ นอกจากนี้ ในด้านการใช้จ่ายเพื่อการลงทุนทางด้านกายภาพนั้น การศึกษาที่ผ่านมาในอังกฤษและสหรัฐอเมริกาพบว่า อัตราการลงทุนของบริษัทที่มีสหภาพแรงงานจะน้อยกว่าของบริษัทที่ไม่มีสหภาพแรงงาน¹³⁶ อัตราการลงทุนดังกล่าวจะต่ำลงไปอีกหากบริษัทประกอบการในตลาดแข่งขัน¹³⁷

การศึกษาที่ผ่านมาในประเด็นผลของสหภาพแรงงานต่อผลิตภาพแรงงาน การฝึกอบรม และระบบการจ่ายค่าจ้างนั้น เป็นประเด็นการศึกษาที่มีผลการศึกษามีนัยสำคัญน้อยที่สุด การศึกษาที่ผ่านมาไม่พบว่า สหภาพแรงงานมีผลต่อระดับผลิตภาพ (ไม่ว่าเป็นผลิตภาพของแรงงานหรือผลิตภาพปัจจัยการผลิตโดยรวม) การศึกษาบางชิ้นพบว่า สหภาพแรงงานทำให้ผลิตภาพเพิ่มขึ้น (ในมาเลเซีย)¹³⁸ แต่การศึกษาบางชิ้นกลับพบว่า สหภาพแรงงานทำให้ผลิตภาพลดลง (ในอังกฤษ)¹³⁹ หรือแม้กระทั่งไม่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพเลย (ใน

¹³² Duncan and Strafford (1980)

¹³³ Boal and Pencavel (1994), Bronars, Deere, and Tracy (1994), Dunne and Macpherson (1994), Freeman and Kleiner (1990), Lalonde, Marshke, and Troski (1996), Leonard (1992), Long (1993), Blanchflower et al. (1991), Machin and Wadhvani (1991)

¹³⁴ Acs and Audretsch (1987), Connolly, Hirsch, and Hirschey (1986), Ulph and Ulph (1989).

¹³⁵ Keefe (1992)

¹³⁶ Bronars and Deere (1986), Hirsch (1990), Denny and Nickell (1991)

¹³⁷ Denny and Nickell (1991)

¹³⁸ Standing (1992)

¹³⁹ Booth (1995), Metcalf (1993)

สหรัฐอเมริกา)¹⁴⁰ การศึกษาที่ผ่านมายังพบอีกว่า อุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันและบริษัทที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉลี่ยแล้ว จะมีผลิตภาพที่สูง¹⁴¹

ในส่วนของผลของสหภาพแรงงานต่อการเติบโตของผลิตภาพนั้น การศึกษาที่ผ่านมาก็พบว่ายังไม่ชัดเจน ในสหรัฐอเมริกา ความแตกต่างของการเติบโตของผลิตภาพของบริษัทที่มีสหภาพแรงงานกับบริษัทที่ไม่มีสหภาพแรงงานไม่มีนัยสำคัญ¹⁴² ในอังกฤษ มีการศึกษาพบว่า สหภาพแรงงานของอังกฤษที่อ่อนแอลงนั้น เป็นปัจจัยทำให้อังกฤษมีการเติบโตของผลิตภาพในทศวรรษ 1980¹⁴³

ในส่วนของกรณีศึกษา การศึกษาที่ผ่านมามีพบว่า แรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีแนวโน้มได้รับการฝึกอบรมมากกว่าแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

โดยทั่วไปแล้ว การศึกษาที่ผ่านมามีพบว่า ต้นทุนและประโยชน์จากการมีสหภาพแรงงานจะมากน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจของสหภาพแรงงานและบริษัท รวมถึงลักษณะของการเจรจาต่อรองร่วม อย่างไรก็ตาม จากการการศึกษาที่ผ่านมา สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจบางอย่าง เช่น การแข่งขันในตลาดสินค้า การไม่กำหนดให้เป็นสมาชิกสหภาพก่อนทำงาน และลักษณะอย่างอื่น ๆ ช่วยลดต้นทุนจากการมีสหภาพแรงงาน หรือช่วยเพิ่มประโยชน์จากการมีสหภาพแรงงาน

4.2 ผลทางด้านเศรษฐกิจมหภาค

ได้มีการศึกษาถึงผลของการต่อรองร่วมต่อดัชนีเศรษฐกิจมหภาค การศึกษาที่ผ่านมามีพบว่า ความหนาแน่นของสหภาพ (Union Density) (สัดส่วนของแรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อแรงงานทั้งหมด) แทบไม่มีความสัมพันธ์จนถึงไม่มีความสัมพันธ์กับดัชนีเศรษฐกิจมหภาคหลายดัชนี เช่น อัตราการว่างงาน เงินเพื่อ อัตราการจ้างงาน อุปทานแรงงาน ความยืดหยุ่นของค่าจ้างที่แท้จริง (Real wage flexibility) ผลิตภาพแรงงาน (Labor productivity) และผลิตภาพปัจจัยการผลิตโดยรวม (Total factor Productivity)¹⁴⁴ อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ผ่านมามีพบว่า ความหนาแน่นของสหภาพแรงงานกลับมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของแรงงาน (Labor earning inequality) และความแตกต่างของค่าจ้าง (Wage dispersion)¹⁴⁵ กล่าวคือ ถ้าหากมีความหนาแน่นของสหภาพแรงงานสูง ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของ

¹⁴⁰ Bellman (1992)

¹⁴¹ Bellman (1992), Gobeille (1983)

¹⁴² Booth (1995), Bellman (1992)

¹⁴³ Booth (1995)

¹⁴⁴ Freeman (1988a), Blanchflower (1996b)

¹⁴⁵ OECD (1997)

แรงงานและความแตกต่างของค่าจ้างจะลดลง หรือในทางกลับกัน หากความหนาแน่นของสหภาพแรงงานต่ำ ก็จะทำให้มีความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของแรงงานและความแตกต่างของค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาที่ผ่านมานอกจากใช้ความหนาแน่นของสหภาพแรงงานเป็นดัชนีแทนสหภาพแรงงานแล้วยังมีการใช้ความครอบคลุมของการต่อรอง (Bargaining coverage) เป็นดัชนีแทนการต่อรองร่วมอีกด้วย ความครอบคลุมของการต่อรองคือ สัดส่วนของแรงงานที่อยู่ภายใต้ความตกลงร่วมต่อแรงงานทั้งหมด การศึกษาที่ผ่านมพบว่า หากมีความครอบคลุมของการต่อรองเพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้มีการเติบโตของค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มมากขึ้น มีอัตราการจ้างงานลดลง มีอัตราการว่างงานเพิ่มมากขึ้น และมีเงินเพื่อเพิ่มมากขึ้น¹⁴⁶ อย่างไรก็ตาม ความครอบคลุมของแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับการเติบโตของผลิตภาพ¹⁴⁷ นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า เช่นเดียวกับกรณีของการใช้ความหนาแน่นของสหภาพแรงงานดังกล่าว เมื่อมีความครอบคลุมของการต่อรองเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของแรงงานและความแตกต่างด้านค่าจ้างลดลง

การต่อรองร่วมเป็นความร่วมมือในการต่อรองรูปแบบหนึ่ง นอกจากการต่อรองร่วมแล้วยังมีความประสานงานในการต่อรอง (Bargaining coordination) ระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้างในเรื่องค่าจ้างและเรื่องแรงงานสัมพันธ์รูปแบบอื่นๆ ได้แก่ การรวมศูนย์สหภาพแรงงาน (Union centralization) การกระจุกตัวของสหภาพแรงงาน (Union concentration) การรวมศูนย์ของนายจ้าง (Employer centralization) ระดับของการต่อรองร่วม (Level of collective bargaining) การประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ (Informal coordination) และบรรษัทนิยม (Corperatism)

ที่ผ่านมาได้มีการศึกษาประเด็นหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการประสานงานในการต่อรองกับผลทางด้านเศรษฐกิจ โดยมีสมมติฐาน 2 อย่างคือ

สมมติฐานแรก การต่อรองร่วมที่ร่วมมือกัน (Coordinated collective bargaining) นำไปสู่ผลทางด้านเศรษฐกิจที่ดีกว่าการต่อรองร่วมที่ร่วมมือกันบ้าง (Semicoordinated collective bargaining) และการต่อรองร่วมที่ไม่ร่วมมือกัน (Uncoordinated collective bargaining) ให้ผลทางด้านเศรษฐกิจที่ดีกว่าการต่อรองร่วมที่ไม่ร่วมมือกัน และ

สมมติฐานที่ 2 คือ การต่อรองร่วมที่ร่วมมือกันบ้างส่งผลทางด้านเศรษฐกิจแย่กว่าการต่อรองร่วมที่ร่วมมือกันและการต่อรองร่วมที่ไม่ร่วมมือกัน จากการศึกษาที่ผ่านมพบว่า การต่อรองร่วมส่งผลดีต่อ

¹⁴⁶ OECD (1997), Jackman (1993),

¹⁴⁷ Nickell and Layard (1999), Nickell (1997)

เศรษฐกิจระดับมหภาคในช่วงทศวรรษที่ 1970 และทศวรรษที่ 1980¹⁴⁸ แต่การตอรองร่วมกับผลทางด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ลดลงในช่วงทศวรรษที่ 1990¹⁴⁹

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ประเทศที่มีการตอรองร่วมที่ร่วมมือกันอย่างมากมีแนวโน้มที่จะมีการว่างงานน้อยกว่า มีความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความแตกต่างด้านค่าจ้างน้อยลง และมีจำนวนการหยุดงานประท้วงและระยะเวลาหยุดงานประท้วงน้อยกว่า ประเทศที่มีการตอรองร่วมที่ร่วมมือกันบ้าง (เช่น การตอรองในระดับอุตสาหกรรม) และประเทศที่มีการตอรองร่วมที่ไม่ร่วมมือกัน (การตอรองร่วมในระดับบริษัทหรือกรณีต่างแรงงานคนต่างทำสัญญาจ้างงานกัน) ในส่วนของการเติบโตของผลิตภาพและความยืดหยุ่นของค่าจ้างที่แท้จริง ประเทศที่มีการตอรองร่วมที่ประสานงานกันมีแนวโน้มที่จะมีการเติบโตของผลิตภาพและความยืดหยุ่นของค่าจ้างที่แท้จริงมากกว่าประเทศที่มีการตอรองร่วมที่ประสานกันบ้าง แต่มีการเติบโตของผลิตภาพและความยืดหยุ่นของค่าจ้างที่แท้จริงไม่แตกต่างจากประเทศที่มีการตอรองร่วมที่ไม่ประสานกัน ผลการศึกษาเช่นนี้เป็นไปตามข้อสมมติฐานแรก¹⁵⁰ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาในช่วงทศวรรษที่ 1970 และ 1980 เท่านั้น แต่การศึกษาในช่วงทศวรรษ 1990 กลับพบว่า การตอรองร่วม ไม่ว่าจะมีการประสานกันหรือไม่ก็ตามแทบไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ และความแตกต่างกันของค่าจ้าง กล่าวคือ ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้และความแตกต่างกันของค่าจ้างจะต่ำในประเทศที่มีการตอรองร่วมที่มีการประสานกัน

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า แม้ว่าประเทศที่มีการตอรองร่วมแบบไม่ประสานงานกันหรือแบบประสานงานกันต่างมีการว่างงานน้อยกว่า และมีการเติบโตผลิตภาพมากกว่า ประเทศที่มีการตอรองร่วมที่ประสานงานกันบ้างในช่วงทศวรรษ 1960-1990 ลักษณะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ดังกล่าว

ในส่วนของผลต่ออัตราเงินเฟ้อและอัตราการจ้างงานนั้น การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ประเทศที่มีการตอรองร่วมแบบประสานงานกัน ประสานงานกันบ้าง และไม่ประสานงานกัน มีอัตราเงินเฟ้อและอัตราการจ้างงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาถึงลักษณะของการตอรองร่วมดังกล่าวต่อผลการดำเนินการทางด้านเศรษฐกิจมหภาคนั้น เป็นการศึกษาเฉพาะลักษณะการตอรองร่วมที่แตกต่างกันไปตามการประสานงาน โดยกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ดังนั้น หากพิจารณารวมปัจจัยอื่นๆ แล้ว เช่น ความหนาแน่นของสภาพแรงงาน และความครอบคลุมของการตอรองแล้ว อาจเป็นไปได้ว่าปัจจัยอื่นๆ เหล่านี้อาจเป็นปัจจัยที่เสริมกับการตอรองร่วมก็ได้

¹⁴⁸ Calmfors and Driffill (1998), Cameron (1984), Tarantelli (1986)

¹⁴⁹ OECD (1997)

¹⁵⁰ Calmfors and Driffill (1998), Dowrick (1993), Freeman (1988a), OECD (1988) OECD (1997)

ดังที่การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ประเทศที่มีความหนาแน่นของสหภาพและความครอบคลุมของการต่อรองสูง และมีการต่อรองร่วมที่ประสานงานกันแล้ว ไม่ได้ทำให้มีการว่างงานเพิ่มขึ้น

เช่นเดียวกัน การประสานงานกันด้านการต่อรองนั้นก็มีความสัมพันธ์กับแรงงานสัมพันธ์ประเด็นอื่นๆ เช่นกัน เช่น การรวมศูนย์ของการต่อรองร่วม บรรษัทนิยม การประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการระหว่าง นายจ้างกับสหภาพแรงงาน ในประเด็นเรื่องความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะมีผลต่อผลการดำเนินการทางด้าน เศรษฐกิจมหภาคอย่างไร การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ในประเทศที่มีการประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการใน การต่อรองเรื่องค่าจ้าง และการต่อรองร่วมมีการประสานงานกันบ้าง (การต่อรองร่วมระดับอุตสาหกรรม) มี อัตราการว่างงานไม่สูงมาก แต่ถ้าหากเป็นประเทศที่มีการประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการ และมีความ หนาแน่นของสหภาพแรงงานและความครอบคลุมของการต่อรองค่อนข้างต่ำแล้ว จะมีอัตราการว่างงานที่ สูงขึ้น¹⁵¹

การศึกษาที่ผ่านมายังพบอีกว่า การประสานงานกันในฝ่ายนายจ้างช่วยลดการว่างงานลงมากกว่า การประสานงานกันในฝ่ายลูกจ้าง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สมาคมนายจ้างสามารถควบคุมการจ่ายค่าจ้างสูงกว่า อัตราที่ตกลงกันในความตกลงร่วมได้มากกว่าสหพันธ์แรงงาน¹⁵²

ในส่วนของอัตราการว่างงานกับเงินเฟ้อนั้น การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ประเทศที่มีสหภาพแรงงาน หลายสหภาพ (Multiunionism) และมีสหพันธ์สหภาพแรงงานจำนวนมาก มีแนวโน้มที่จะมีการว่างงานและ เงินเฟ้อมากกว่าประเทศอื่น¹⁵³

¹⁵¹ Adist and Tzannatos (2002), Adist and Tzannatos (2008)

¹⁵² Bean (1994), Jackman (1993), Scarpetta (1996)

¹⁵³ Golden (1993)

5. การจัดการมาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน

5.1 การแก้ไขกฎหมายภายในประเทศเพื่ออนุวัติการตามอนุสัญญา

แม้ว่าคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยการนำอนุสัญญาและข้อเสนอแนะไปใช้จะเห็นว่าการปฏิบัติตามอนุสัญญานั้น ไม่ได้มีเฉพาะวิธีการแก้ไขกฎหมายภายในประเทศให้สอดคล้องกับอนุสัญญาเท่านั้น การปฏิบัติตามอนุสัญญา อาจดำเนินการได้โดยการออกกฎระเบียบหรือการบังคับใช้ที่สอดคล้องกับอนุสัญญาก็ได้ อย่างไรก็ตาม หากไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ไทยก็มีพันธกรณีประการหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายภายในประเทศให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าว ในส่วนนี้ จะได้กล่าวถึงการแก้ไขกฎหมายภายในประเทศ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พุทธศักราช 2518 (ต่อไปเรียก พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์) และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พุทธศักราช 2543 (ต่อไปเรียก พ.ร.บ.แรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์) ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาทั้งสองฉบับโดยตรง

5.1.1 อนุสัญญา ฉบับที่ 87

1) บุคคลที่อยู่ภายใต้อนุสัญญา

อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ให้สิทธิคนงานและนายจ้าง รวมถึงองค์การของคนงานและนายจ้าง จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกองค์การที่ตนเลือกได้อย่างเสรี ดังนั้น ในส่วนนี้ จะต้องแก้ไขขอบเขตของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ให้ครอบคลุมถึงคนงานทุกประเภท ยกเว้นแต่เฉพาะทหารและตำรวจเท่านั้น ที่ยกเว้นการจัดตั้งหรือเป็นสมาชิกองค์การได้

2) สิทธิโดยไม่มี ความแตกต่างกันอย่างไร ในการจัดตั้งหรือเป็นสมาชิกองค์การที่เลือก

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้มีความเห็นว่า การห้ามพนักงานของรัฐระดับอาวุโสเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนของคนงานกลุ่มอื่นในภาครัฐ ทำได้ภายใต้เงื่อนไขว่า พนักงานของรัฐระดับอาวุโสจำเป็นต้องมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนเอง และกฎหมายห้ามพนักงานของรัฐระดับอาวุโสจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ เฉพาะบุคคลที่ใช้อำนาจบริหารระดับสูงหรือต้องรับผิดชอบต่อการจัดทำนโยบาย¹⁵⁴ ดังนั้น บทบัญญัติใน มาตรา 41 ของ พ.ร.บ.รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่ว่า “บุคคลดังต่อไปนี้ มีสิทธิรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ (1) เป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจเดียวกันที่มีฝ่ายบริหาร...” จึงอาจขัดแย้งกับความเห็นดังกล่าว

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้มีความเห็นว่า โดยทั่วไปแล้ว ประเทศต่างๆ มักไม่กีดกันสิทธิการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์การตามเพศ สถานภาพสมรส หรืออายุขั้นต่ำ แต่ก็ยังมีการกีดกันเสรีภาพการสมาคมบางอย่างที่ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญา เช่น การกำหนดสัญชาติ ภูมิลำเนา และทัศนคติทางการเมือง¹⁵⁵ ดังนั้น

¹⁵⁴ Para.66, ILO (2012).

¹⁵⁵ Para.78-81, ILO (2012).

บทบัญญัติในมาตรา 41(3) ของ พ.ร.บ.รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความเป็นสหภาพแรงงานได้ ... (3) มีสัญชาติไทย” จึงอาจขัดกับความเห็นของ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้มีความเห็นว่า เงื่อนไขที่กำหนดให้สมาชิกสหภาพแรงงานนั้นต้องเป็น คนงานอาชีพเดียวกันหรืออาชีพคล้ายคลึงกันนั้น หรืออยู่ในสาขากิจกรรมเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ใช้ได้ ภายใต้เงื่อนไขว่าองค์การเหล่านี้มีเสรีภาพจัดตั้งองค์การหลากหลายอาชีพ และเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ที่เหมาะสมกับคนงานหรือนายจ้าง¹⁵⁶ ดังนั้น บทบัญญัติในมาตรา 94 ของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ความเป็นสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน...” และ บทบัญญัติในมาตรา 41(1) ของ พ.ร.บ.รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความเป็นสหภาพแรงงานได้ (1) เป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจเดียวกันที่มีใช้ฝ่ายบริหาร...” จึงอาจขัดต่อความเห็นของ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้เคยมีความเห็นว่า การกำหนดให้คนงานเป็นสมาชิกสหภาพได้เพียงแห่งเดียวเป็นการกำหนดที่เสื่อมเสียต่อสิทธิของคนงานในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ดังนั้น บทบัญญัติตามในมาตรา 43 วรรค 3 พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความเป็นสหภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียว” นั้น จึงเป็นบทบัญญัติที่ขัดแย้งกับความเห็นของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

3) สิทธิการร่างธรรมนูญและกฎระเบียบ และสิทธิการบริหารจัดการและจัดกิจกรรม

ในส่วนของคุณสมบัติผู้แทนสหภาพแรงงานนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การกำหนด คุณสมบัติเรื่องอาชีพและสัญชาติควรมีความยืดหยุ่น¹⁵⁷ ดังนั้น บทบัญญัติตามมาตรา 101 (2) พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ความเป็นสหภาพแรงงานได้ “ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 100 ต้องมี คุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ ... (2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด ...” และบทบัญญัติตามมาตรา 56 วรรคแรก ความเป็นสหภาพแรงงานหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา 55 ต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น” ประกอบมาตรา 41 (3) ของ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความเป็นสหภาพแรงงานได้ ... (3) มีสัญชาติไทย” จึงอาจขัดต่อความเห็นของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้

¹⁵⁶ Para.91, ILO (2012).

¹⁵⁷ Para.102-103, ILO (2012).

4) สิทธิการหยุดงานประท้วง

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ให้สิทธิคนงานและองค์การของคนงาน หยุดงานประท้วงได้ ในส่วนการจำกัดหรือห้ามการใช้สิทธิหยุดงานประท้วงนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ทำได้ในกรณี (1) สถานการณ์วิกฤต และ (2) บริการที่มีความจำเป็นอย่างมาก ดังนั้น บทบัญญัติตามมาตรา 33 ของ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความว่า “ไม่ว่ากรณีใดห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้าง นัดหยุดงาน” จึงขัดต่อความเห็นของกรรมการผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

5) การหลีกเลี่ยงการเข้าไปแทรกแซงที่ก่อให้เกิดการจำกัดการใช้สิทธิตามกฎหมายดังกล่าว

ในส่วนของการตั้งยุบหรือระงับองค์การของคนงานและของนายจ้างนั้น คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ฝ่ายบริหารไม่สามารถตั้งยุบหรือระงับองค์การของคนงานหรือของนายจ้าง การยุบหรือระงับนั้นเป็นอำนาจของศาล¹⁵⁸ ดังนั้น บทบัญญัติในมาตรา 82(3) พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ความว่า “สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ... (3) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก ...” มาตรา 83 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ความว่า “นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ในกรณี ดังต่อไปนี้ ...” มาตรา 111 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ความว่า “ให้นำมาตรา 82 มาตรา 83 ... มาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม” และมาตรา 118 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ความว่า “ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด 6 และสหภาพแรงงานในหมวด 7 มาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม” จึงอาจขัดต่อความเห็นของกรรมการผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ นอกจากนี้ บทบัญญัติใน มาตรา 65 (4) พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความว่า “สหภาพแรงงานย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (4) นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกตามมาตรา 66” และมาตรา 66 พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความว่า “นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานได้กรณีดังต่อไปนี้ ...” ก็อาจขัดต่อความเห็นของกรรมการผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้

5.1.2 อนุสัญญา ฉบับที่ 98

1) บุคคลที่อยู่ภายใต้อนุสัญญา

อนุสัญญา ฉบับที่ 98 คุ่มครองสิทธิจากการถูกแทรกแซง และคุ้มครองสิทธิการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างฝ่ายคนงานกับฝ่ายนายจ้าง ให้แก่คนงานทุกประเภท ยกเว้น (1) ทหารและตำรวจที่ให้เป็นไปตามกฎหมายภายในประเทศ และ (2) พนักงานของรัฐที่มีตำแหน่งบริหาร ดังนั้นต้องขยายขอบเขต พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ให้ใช้กับคนงานทุกประเภท ซึ่งครอบคลุมถึงพนักงานของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐ ลูกจ้าง แรงงานต่างด้าว คนทำงานบ้าน และแรงงานในภาคเกษตร เป็นต้น โดยยกเว้นได้เฉพาะทหารและตำรวจ และพนักงานของรัฐที่มีตำแหน่งบริหารเท่านั้น

¹⁵⁸ Para.162, ILO (2012).

2) การใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการใช้กลไกการเจรจาอย่างสมัครใจระหว่างองค์การคนงานกับองค์การนายจ้าง

ในการเจรจากับตัวแทนคนงานที่ไม่ใช่สหภาพแรงงาน คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้เรียกร้องให้รัฐบาลใช้มาตรการเพื่อป้องกันมิให้มีการใช้การเจรจาโดยตรงกับตัวแทนแรงงานที่ไม่ใช่สหภาพแรงงานไปเพื่อการกระทำอันเป็นปฏิปักษ์ต่อสหภาพแรงงาน¹⁵⁹ ดังนั้น บทบัญญัติตามมาตรา 13 วรรค 3 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ระบุว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายละเอียดและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินกว่าเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อร้องเรียนด้วย ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยไม่ซ้ำซ้ำ” อาจไม่เป็นไปตามข้อเรียกร้องของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้

5.2 การจัดการมาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน

หากไทยอนุวัติการตามอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 แล้ว ย่อมส่งผลให้ความหนาแน่นของสหภาพและความครอบคลุมของความตกลงร่วมมีโอกาสเพิ่มมากขึ้น

ในเรื่องโอกาสความหนาแน่นของสหภาพที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากอนุสัญญา ฉบับที่ 87 ที่รับรองสิทธิโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างอย่างใดๆ ในการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์การของคนงานและนายจ้าง ได้ขยายขอบเขตคนงาน ที่ได้รับสิทธิดังกล่าวเพิ่มเติมจาก พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์และ พ.ร.บ.แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้ครอบคลุมถึงพนักงานของรัฐ (ไม่รวมถึงทหารและตำรวจ) คนงานในเศรษฐกิจนอกระบบ และคนงานต่างด้าว เป็นต้น นอกจากนี้ อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ยังกำหนดให้ใช้มาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าคนงานและนายจ้างได้ใช้สิทธิการรวมตัวกันอย่างเสรี ในส่วนของอนุสัญญา ฉบับที่ 98 ยังกำหนดจัดตั้งกลไกที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศ หากมีความจำเป็น เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการเคารพต่อสิทธิการรวมตัวดังกล่าวอีกด้วย

ในเรื่องโอกาสความครอบคลุมของความตกลงร่วมที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากอนุสัญญา ฉบับที่ 98 กำหนดให้ใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการใช้กลไกการเจรจาอย่างสมัครใจระหว่างองค์การคนงานกับองค์การนายจ้าง ทำความตกลงเจรจาร่วมในเรื่องเงื่อนไขการทำงาน นอกจากนี้ ข้อแนะนำเรื่องการเจรจาต่อรองร่วม ฉบับที่ 163 ได้เสนอให้มีมาตรการ (1) เพื่ออำนวยความสะดวก ในการจัดตั้งองค์การคนงานและองค์การนายจ้าง ที่เป็นตัวแทนและเป็นอิสระอย่างสมัครใจ (2) จัดตั้งกระบวนการเพื่อรับรององค์การที่เป็นตัวแทนมากที่สุด (3) ทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีการเจรจาต่อรองร่วมในทุกระดับ (สถาน

¹⁵⁹ Para.240, ILO (2012).

ประกอบการ อุตสาหกรรม และระดับชาติ) (4) ให้การฝึกอบรมที่เหมาะสมกับนักเจรจา และฝ่ายที่เข้าร่วมการเจรจาจะเข้าถึงข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ ต่อการเจรจา (เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการ) และ (5) ใช้มาตรการที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศเพื่อให้คู่กรณียุติข้อพิพาทได้เอง

จากโอกาสที่จะมีจำนวนสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ความหนาแน่นของสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้น และความครอบคลุมของความตกลงร่วมที่เพิ่มขึ้น ภายหลังจากให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 การวิเคราะห์ว่า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะปัญหาความยากจน ปัญหาการกระจายรายได้ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และผลิตภาพแรงงานและการผลิตอย่างไร เป็นดังนี้

5.2.1 การแก้ไขปัญหาค่าจ้าง

จากแนวคิดทฤษฎีทางด้านสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วมที่ได้กล่าวไว้ในหัวข้อที่ 3 และการทบทวนผลการศึกษาระยะที่ผ่านมากลับมาในหัวข้อที่ 4 พบว่า ในการศึกษาทางด้านจุลภาค สมาชิกสหภาพแรงงานและแรงงานอื่นๆ ที่ทำสัญญาตามความตกลงร่วมในประเทศอุตสาหกรรมและประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉลี่ยแล้ว จะมีค่าจ้างเพิ่ม (wage markup) มากกว่าแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (หรือแรงงานที่ไม่ได้ทำสัญญาตามความตกลงร่วม) อุตสาหกรรมใดที่มีความหนาแน่นของสหภาพแรงงานสูง มีแนวโน้มที่อุตสาหกรรมนั้นจะมีค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น แรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะได้รับประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานมากกว่าแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ ประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานดังกล่าวได้แก่ ค่าชดเชยการเลิกจ้าง ค่าจ้างวันหยุด ค่าจ้างวันลาป่วย กองทุนบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น และในการศึกษาทางด้านมหภาค พบว่า หากมีความครอบคลุมของการต่อรองเพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้มีการเติบโตของค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้นเมื่อโอกาสที่จะมีจำนวนสหภาพแรงงาน ความหนาแน่นของสหภาพแรงงาน และความครอบคลุมของความตกลงร่วมเพิ่มมากขึ้นภายหลังจากการให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ประกอบกับที่ผ่านมาก คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญก็ได้ตีความสิทธิในการจัดกิจกรรมของแรงงานและสหภาพแรงงานให้รวมถึงสิทธิการหยุดงานประท้วงด้วย ค่าจ้างของแรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ และแรงงานที่อยู่ภายใต้ความตกลงร่วม น่าจะเพิ่มมากขึ้น ค่าจ้างและประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่เพิ่มมากขึ้นจะช่วยแก้ไขปัญหาค่าจ้าง โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นประชากรที่มีความเสี่ยงต่อปัญหาค่าจ้างค่อนข้างมาก

5.2.2 การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้

จากการทบทวนผลการศึกษาเชิงประจักษ์ที่ผ่านมาในหัวข้อที่ 4 พบว่า ในการศึกษาทางด้านจุลภาค สหภาพแรงงานช่วยเรื่องการกระจายค่าจ้างอีกด้วย และการศึกษาด้านมหภาคที่ผ่านมาพบว่า ความหนาแน่นของสหภาพแรงงานกลับมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของแรงงาน (Labor earning inequality) และความแตกต่างของค่าจ้าง (Wage dispersion) และเมื่อมีความครอบคลุมของการต่อรองเพิ่มมากขึ้น ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของแรงงานและความแตกต่างด้านค่าจ้างจะลดลง

ดังนั้น เมื่อมีโอกาสที่จะมีจำนวนสหภาพแรงงาน ความหนาแน่นของสหภาพแรงงาน และความครอบคลุมของความตกลงร่วมเพิ่มมากขึ้นภายหลังจากการให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 แล้ว โอกาสที่ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ในประเทศไทย ซึ่งเป็นปัญหาที่สืบเนื่องยาวนาน ก็อาจมีแนวโน้มลดลงได้ในอนาคต

5.2.3 เสถียรภาพทางด้านเศรษฐกิจ

ในส่วนของเสถียรภาพทางด้านเศรษฐกิจนี้ พิจารณาเฉพาะเสถียรภาพภายในประเทศคือ เรื่องการจ้างงาน/การว่างงาน และเสถียรภาพทางด้านราคาหรือปัญหาเงินเฟ้อ

1) การจ้างงาน

จากการทบทวนการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ในหัวข้อที่ 4 พบว่า ในส่วนของการศึกษาเชิงจุลภาค บริษัทที่มีการตั้งสหภาพแรงงานจะจ้างงานเพิ่มน้อยกว่าบริษัทที่ไม่มีสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวมีนัยสำคัญน้อยมาก และในส่วนการศึกษาทางมหภาคพบว่า หากมีความครอบคลุมของการต่อรองเพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้มีอัตราการจ้างงานลดลงและมีอัตราการว่างงานเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น เมื่อมีโอกาสที่จะมีจำนวนสหภาพแรงงาน ความหนาแน่นของสหภาพแรงงาน และความครอบคลุมของความตกลงร่วมเพิ่มมากขึ้นภายหลังจากการให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 แล้ว จึงอาจมีโอกาที่ทำให้มีการจ้างงานลดลงหรือมีการว่างงานเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในประเด็นนี้ ภายใต้สภาพการณ์ทางด้านเศรษฐกิจของไทย การว่างงานของไทยมีอัตราต่ำและต่อเนื่องเป็นเวลานาน ดังนั้น ปัญหาการว่างงานจึงอาจมีไม่มากภายหลังการให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวในระยะสั้น

2) เงินเฟ้อ

จากการทบทวนการศึกษาระดับประจักษ์ในหัวข้อที่ 4 โดยเฉพาะการศึกษาทางมหภาค พบว่า หากมีความครอบคลุมของการต่อรองเพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้มีเงินเฟ้อเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น เมื่อมีโอกาสที่จะมีจำนวนสหภาพแรงงาน ความหนาแน่นของสหภาพแรงงาน และความครอบคลุมของความตกลงร่วมเพิ่มมากขึ้นภายหลังจากการให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 แล้ว จึงอาจมีโอกาที่ทำให้มีเงินเฟ้อเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในประเด็นนี้ ภายใต้สภาพการณ์ทางด้าน

เศรษฐกิจของไทย เงินเฟ้อของไทยมีอัตราต่ำและต่อเนื่องเป็นเวลานาน ดังนั้น ปัญหาเงินเฟ้อจึงอาจมีไม่มาก ภายหลังจากให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวในระยะสั้น

5.2.4 ผลกระทบ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ในหัวข้อที่ 3 พบว่า สหภาพแรงงานอาจทำให้บริษัทมีการลงทุนในการวิจัยและพัฒนาลดลงก็ได้ เนื่องจากกำไรส่วนเกินที่บริษัทได้จากการประกอบการส่วนหนึ่งก็ต้องแบ่งกับสหภาพแรงงานเพิ่มมากขึ้น การลงทุนวิจัยและพัฒนาลดลงเช่นนี้ ส่งผลให้ผลผลิตภาพของแรงงานและการผลิตลดลงตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม สหภาพแรงงานก็อาจช่วยทำให้ผลผลิตภาพการผลิตของบริษัทเพิ่มขึ้นได้ด้วยเช่นกัน จากสหภาพแรงงานเพิ่มช่องทางติดต่อประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงาน คนงานก็อาจมีข้อเสนอปรับปรุงกระบวนการการผลิตให้ฝ่ายบริหาร นอกจากการ สหภาพแรงงานช่วยทำให้ระบบแรงงานสัมพันธ์ในบริษัทดีขึ้น มีการลงทุนฝึกอบรมแรงงานเพิ่มขึ้น สภาพการทำงานดีขึ้น และช่วยลดการเปลี่ยนงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ประสิทธิภาพแรงงานและการผลิตเพิ่มขึ้นได้ และจากการทบทวนการวิจัยเชิงประจักษ์ในหัวข้อที่ 4 ในการศึกษาจุลภาค พบว่า การศึกษาที่ผ่านมาไม่พบว่าสหภาพแรงงานมีผลต่อระดับผลผลิตภาพ (ไม่ว่าเป็นผลผลิตภาพของแรงงานหรือผลผลิตภาพปัจจัยการผลิตโดยรวม) และในการศึกษาด้านมหภาค พบว่า ความหนาแน่นของสหภาพแทบไม่มีความสัมพันธ์ถึงไม่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพแรงงาน และผลผลิตภาพปัจจัยการผลิตโดยรวม และความครอบคลุมของแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับการเติบโตของผลผลิตภาพ

ดังนั้น เมื่อมีโอกาสที่จะมีจำนวนสหภาพแรงงาน ความหนาแน่นของสหภาพแรงงาน และความครอบคลุมของความตกลงร่วมเพิ่มมากขึ้นภายหลังจากการให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 แล้ว จึงอาจไม่ส่งผลต่อผลผลิตภาพของแรงงานและผลผลิตภาพการผลิตมากนัก

6. สรุป

ภายหลังจากที่อัตราภาษีนำเข้าสินค้าของประเทศต่างๆ ได้ลดลง อันเป็นผลส่วนหนึ่งจากทั้งจากการเจรจาพหุภาคีภายใต้องค์การการค้า การเจรจาเปิดเสรีการค้าระดับภูมิภาคและทวิภาคี และการเปิดเสรีการค้าเอง กระแสการใช้มาตรการกีดกันการค้าที่มีใช้ภาษีศุลกากรได้เพิ่มขึ้นมากมายหลายรูปแบบ รูปแบบหนึ่งคือ การใช้มาตรฐานแรงงาน

ในด้านหนึ่ง มาตรฐานแรงงานถูกมองว่าเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อกีดกันการค้าระหว่างประเทศ โดยเฉพาะสินค้าที่มีต้นทุนต่ำจากการไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่เข้มงวด แต่อีกด้านหนึ่งนั้น มาตรฐานแรงงานกำหนดขึ้นเพื่อเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองแรงงาน

ที่ผ่านมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีการกำหนดมาตรฐานแรงงานขึ้นหลายด้าน ครอบคลุมเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐาน การมีงานทำ นโยบายสังคม การบริหารแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สภาพการทำงาน การ

ประกันสังคม การทำงานของสตรี การทำงานของเด็กและเยาวชน คนงานผู้สูงอายุ คนงานอพยพ ชนพื้นเมือง และชนเผ่า คนงานในดินแดนอาณานิคม และอาชีพเฉพาะด้าน ในจำนวนนี้มีอนุสัญญา 8 ฉบับที่เป็นสิทธิพื้นฐานของคนงาน

ในจำนวนอนุสัญญาที่เป็นสิทธิพื้นฐานของคนงานจำนวน 8 ฉบับดังกล่าว ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาอีก 3 ฉบับคือ อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ.1958 อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948 และอนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวและการต่อรองร่วม ค.ศ.1949 (ฉบับที่ 98)

ได้มีความพยายามอย่างต่อเนื่องของกระบวนการแรงงานไทยที่เรียกร้องให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948 (ฉบับที่ 87) และอนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวและการต่อรองร่วม ค.ศ.1949 (ฉบับที่ 98) อย่างน้อยที่สุดนับตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน (2556)

นอกจากการผลักดันของกระบวนการแรงงานภายในประเทศให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 แล้ว ยังมีการผลักดันภายนอกประเทศให้ไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าวอีกด้วย ในการเจรจาจัดทำความตกลงเปิดเสรีการค้าระหว่างสหภาพยุโรปกับไทย ซึ่งเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่เดือนมีนาคม 2556 มีการคาดหมายกันว่า มาตรฐานแรงงานจะเป็นหนึ่งในประเด็นการเจรจาที่สหภาพยุโรปเรียกร้อง

ด้วยเหตุดังกล่าว หากไทยได้ให้สัตยาบันว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948 (ฉบับที่ 87) และอนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวและการต่อรองร่วม ค.ศ.1949 (ฉบับที่ 98) ไม่ว่าจะจากการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานภายในประเทศ หรือการผลักดันจากภายนอกประเทศจากความตกลงการค้า จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างไร แล้วมีวิธีการใดที่จะใช้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนจากการปฏิบัติตามพันธกรณีในอนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าวได้

หากไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ไทยก็มีพันธกรณีประการหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายภายในประเทศให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าว การศึกษาพบว่า ไทยต้องแก้ไขมาตรา 13 มาตรา 82 มาตรา 83 มาตรา 94 มาตรา 100 มาตรา 111 และมาตรา 118 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พุทธศักราช 2518 และมาตรา 33 มาตรา 41 มาตรา 43 มาตรา 65 และมาตรา 66 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พุทธศักราช 2543

หากไทยอนุวัติการตามอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 แล้ว ย่อมส่งผลให้ความหนาแน่นของสหภาพและความครอบคลุมของความตกลงร่วมมีโอกาสมากขึ้น หากความหนาแน่นของสหภาพแรงงานและความครอบคลุมของความตกลงเพิ่มมากขึ้นแล้ว จะส่งผลให้

- ค่าจ้างและประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานน่าจะเพิ่มมากขึ้น ค่าจ้างและประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่เพิ่มมากขึ้นจะช่วยแก้ไขปัญหาค่าความยากจน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นประชากรที่มีความเสี่ยงต่อปัญหาค่าความยากจนค่อนข้างมาก
- โอกาสที่ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ในประเทศไทย ซึ่งเป็นปัญหาที่สืบเนื่องยาวนาน ก็อาจมีแนวโน้ม ลดลงได้ในอนาคต
- อาจมีโอกาที่ทำให้มีการจ้างงานลดลงหรือมีการว่างงานเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในประเด็นนี้ ภายใต้สภาพการณ์ทางด้านเศรษฐกิจของไทย การว่างงานของไทยมีอัตราต่ำและต่อเนื่องเป็นเวลานาน ดังนั้น ปัญหาการว่างงานจึงอาจมีไม่มากภายหลังจากให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวในระยะสั้น
- อาจมีโอกาที่ทำให้มีเงินเพื่อเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในประเด็นนี้ ภายใต้สภาพการณ์ทางด้านเศรษฐกิจของไทย เงินเพื่อของไทยมีอัตราต่ำและต่อเนื่องเป็นเวลานาน ดังนั้น ปัญหาเงินเพื่อจึงอาจมีไม่มากภายหลังจากให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวในระยะสั้น
- ไม่ส่งผลต่อผลิตภาพของแรงงานและผลิตภาพการผลิตมากนัก

บรรณานุกรม

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2556). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. สำนักพิมพ์วิญญูชน: กรุงเทพฯ.
- ชัยวัฒน์ วิเศษสวัสดิ์. (2542). "สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทย: ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ", วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นุชจรีย์ อินนุพัฒน์. (2554). "ทัศนคติเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ต่อการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98", สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยงยุทธ เม่นตะเภา และบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2556). "21 ปีข้อเรียกร้องวันกรรมกรสากล: การรับรองอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98" <<http://voicelabour.org/21-ปี-ข้อเรียกร้องวันกรรมกร/>>
- ยศภูมิ นันทวีวรรณ. (2555). "สหภาพแรงงานกับผลิตภาพของสถานประกอบการ", งานวิจัยเฉพาะเรื่อง เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนะ สำราญล้ำ. (2553). "ทัศนะของลูกจ้างต่อการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98", สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วศิน แดงประดับ. (2553). "เสรีภาพในการรวมกันเป็นสหภาพแรงงานของข้าราชการ", วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัศกร ทองงามขำ. (2553). "ความคิดเห็นของข้าราชการไทยต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน" สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตรา (พุ่มลัดดา) วิเชียรชม. (2556). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตรา พรหมพันธุ์ และคณะ. (2547). "โครงการศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาความพร้อมของประเทศไทยในการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98", เสนอกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพฯ.
- ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา. (2553). **อนุสัญญา ILO ฉบับ 87 และ 98: ทำไมต้องให้สัตยาบัน**. มูลนิธิฟรีดริค เฮแบร์ท: กรุงเทพฯ.
- สมาคมองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย. (2555). "แนวทางการให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98: สำหรับประเทศไทย".
- สำนักงานแรงงานสัมพันธ์. (2553). "การให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง", กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- สิริมาล พลตรี. (2555). "สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคมและการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองของพนักงาน รัฐวิสาหกิจตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98" วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุรสิทธิ์ ศรีตั้งรัตนกุล. (2546). “ความเป็นอิสระของสหภาพแรงงานตามกฎหมายแรงงานของไทยกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98”, วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Adist, Toke and Zafiris Tzannatos. (2002). **Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment**. The World Bank: Washington D.C..
- Adist, Toke S. and Zafiris Tzannatos. (2008). “Trade Unions, Collective Bargaining and Macroeconomic Performance: A Review”, **Industrial Relations Journal**, Vol.39, No.4, pp.258-295.
- Chaturong Napathorn and Suchada Chanprateep. (2001). “Recent Labor Relations and Collective Bargaining Issues in Thailand”, **Interdisciplinary Journal of Research in Business**, Vol.1, Issue 6, pp.66-81).
- Doumbia-Henry, Cleopatra, and Eric Gravel. (2006). “Free Trade Agreements and Labour Rights: Recent Developments”, **International Labour Review**, Vol.145, pp.185-206.
- Estlund, Cynthia and Michael L. Wachter. (eds.) (2012). **Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law**. Edward Elgar: Cheltenham.
- Gernigon, Bernard, Alberto Otero, and Horacio Guico. (2000). “ILO Principles concerning Collective Bargaining”, **International Labour Review**, Vol.139, pp.33-55.
- ILO (2012). “General Survey on the Fundamental Conventions concerning Right at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008”, Report of Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.
- Nappaporn Ativanichayapong. (2001). “Trade Union and The Workers’ Collective Action in Thailand: An Articulation of Social Movement Unionism and Economic Unionism, 1972-2002”, Ph.D. Dissertation, Faculty of Economics, Chulalongkorn University.
- Palley, Thomas. (2004). “The Economic Case for International Labour Standards”, **Cambridge Journal of Economics**, Vol.28, pp.21-36.
- Potobsky, Geraldo von. (1998). “Freedom of Association: The Impact of Convention No.87 and ILO Action”, **International Labour Review**, Vol.137, pp.195-221.
- Sireon, Jean-Marc. (2013). “Labour Provisions in Preferential Trade Agreements: Current Practice and Outlook”, **International Labour Review**, Vol.152, pp.85-106.

รายการการศึกษาที่อ้างถึง

- Acs, Z. J., and D. B. Audretsch (1987). "Innovation in Large and Small Firms", *Economic Letters*, Vol.23, pp.109-112.
- Bean, C. R. (1994). "European Unemployment: A Retrospect", *European Economic Review*, Vol.35, pp.523-534.
- Bellman, D. (1992). "Unions, the Quality of Labour Relations, and Firm Performance.", in L. Mishel and P. B. Voos, (eds). **Unions and Economic Competitiveness**. New York: M.E. Sharpe.
- Blanchflower, D. G. (1997). "Changes over Time in Union Relative Wage Effects in Great Britain and the United States", Technical Report Working Paper no.6100, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.
- Blanchflower, D. G. (1996b). "The Role and Influence of Trade Union in the OECD", London School of Economics, Centre for Economic Performance Discussion Paper, no.310. London, United Kingdom.
- Blanchflower, D. G. and R. Freeman (1992). "Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries", *Industrial Relations*, Vol.31, no.1, pp.56-79.
- Blanchflower, D. G. and R. Freeman (1996). "Frowning into Work", Discussion Paper no.296, London School of Economics Centre for Economic Performance, London.
- Blanchflower, D. G., N. Millward, and A. J. Oswald (1991). "Unionism and Employment Behavior", *Economic Journal*, Vol.101, pp.815-835.
- Boal, W. M. and J. H. Pencavel (1994). "The Effect of Labour Unions on Employment, Wages, and Days of Operation: Coal Mining in West Virginia", *Quarterly Journal of Economics*, Vol.109, pp.267-298.
- Booth, A. (1995). **The Economics of the Trade Union**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bronars, S. G. and D. R. Deere (1986). "The Real and Financial Decision of Unionized Firms in Dynamic Setting", University of California at Santa Barbara.
- Bronars, S. G., D. Deere, and J. Tracy (1994). "The Effect of Unions on Firm Behavior: An Empirical Analysis using Firm-level Data", *Industrial Relations*, Vol.33, no.4, pp.426-451.
- Brunello, G. (1992). "The Effect of Unions on Firms in Japanese Manufacturing", *Industrial and Labour Relations Review*, Vol.45, pp.471-487.
- Calmfors, L. and J. Driffill (1998). "Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance", *Economic Policy*, Vol.6, pp.13-62.
- Cameron, D. R. (1984). "Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence, and the Represent of Interest in Advanced Capitalist Society", in J. H. Goldthorpe, (ed.) **Order and Conflict in Contemporary Capitalism**. Oxford: Oxford University Press.
- Christie, V. (1992). "Union Wage Effects and the Probability of Union Membership", *Economic Record*, Vol.69, no.200, pp.43-56.

- Connolly, R. A., B. T. Hirsch, and M. Hirschey (1986). "Conditions for Trade Union Wage Restraint", in L. N. Linberg and C. S. Maier (eds.), **The Politics of Inflation and Economic Stagflation**. Washington, D. C.: The Brooking Institution.
- Dabalén, A. (1998). "The Effect of Unions on Wages in South Africa: Repeated Cross-section Estimates", Working Paper University of California, Berkeley.
- Denny, K. and S. J. Nickell (1991). "Union and Investment in British Manufacturing Industry 1973-85", **Applied Economics**, Vol.29, pp.1403-1409.
- DiNardo, J. (1991). "Union Employment Effect: An Empirical Analysis", Discussion Paper no.90-92-06. Department of Economics, University of California, Irvine.
- Dowrick, S. (1993). "Wage Bargaining Systems and Productivity Growth in OECD Countries", Background Paper no.26, Australia Government Publishing Service, Canberra.
- Duncan, G. J. and F. P. Stafford (1980). "Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials?", **American Economic Review**, Vol.70, No.3, pp.355-371.
- Dunne, T. and D. Macpherson (1994). "Unionism and Gross Employment Flows", **Southern Economic Journal**, Vol.60, no.3, pp.727-738.
- Earle, J. R. and J. Pencavel (1990). "Hours of Work under Trade Unionism", **Journal of Labor Economics**, Vol.8, pp.151-174.
- Freeman, R. B. (1980). "Unionism and Dispersion of Wages", **Industrial and Labour Relation Review**, Vol.34, no.1, pp. 3-23.
- Freeman, R. B. (1985). "Unions, Pensions, and Union Pension Funds", in D. Wise (ed.) **Pension, Labor, and Individual Choice**. Chicago: University of Chicago Press.
- Freeman, R. B. (1988). "Labour Market Institute and Economic Performance", **Economic Policy**, Vol.3, pp.64-78.
- Freeman, R. B. and M. Kleiner (1990). "The Ompact of New Unionization on Wages and Working Conditions", **Journal of Labor Economics**, Vol.8, no.1, pp.8-25.
- Golden, M. (1993). "The Dynamics of Trade Unionism ans National Economic Performance", **American Political Science Review**, Vol.87, no.2, pp.439-454.
- Grant,E. K., R. Sivindinsky, and J. Vanderkamp (1987). "Canadian Union/Nonunion Wage Differentials", **Industrial and Labor Relations Review**, Vol.41, no.1, pp.93-107.
- Green, D. A. (1991). "A Comparison of Estimation Approach pf Union/Nonunion Wage Differentials", Discussion Paper no.91-13. Department of Economics, University of British Columbia, Vancouver.
- Green, F. (1988). "The Trade Union Wage Gap in Britain: Some Recent Estimates", **Economics Letter**, Vol.27, pp.183-187.

- Green, F. (1995). "Union Recognition and Paid Holiday Entitlement", Discussion Paper no.E95/13. University of Leeds, School of Economics and Economic Studies. Leeds, United Kingdom.
- Gunderson, M. (1982). "Union Impact on Wages, Fringe Benefits and Productivity", in M. Guderson and J. Anderson. (eds). **Union-Management Relations in Canada**. Toronto: Addison-Wesley.
- Gunderson, M., A. Ponak, and D. G. Taras (2000). **Union-Management Relations in Canada**. 4th ed. Toronto: Addison-Wesley.
- Hirsch, B. T. (1990). "Innovation Activity, Productivity Growth, and Firm Performance: Are Labour Unions a Spur or a Deterrent?", in A. N. Link and V. K. Smith. (eds.). **Advanced in Applied Microeconomics**. Greenwich, Conn.: JAI Press.
- Jackman, R. (1993). "Mass Unemployment: International Experience and Lessons for Policy", Discussion Paper no.152. Centre for Economic Performance, London School of Economics, London.
- Karier, T. (1988). "New Evidence on the Effect of Unions and Imports on Monopoly Power", **Journal of Post Keynesian Economics**, Vol.10, no.3, pp.414-427.
- Kim, H. (1993). "The Korean Union Movement in Transition", in S. Frenkel (ed.) **Organized Labor in the Asia-Pacific Region: A Comparative Study of Trade Unionism in Nine Countries**. Cornell International Industrial and Labor Relations Report no.24, Ithaca, New York: ILR Press.
- Kornfeld, R. (1993). "The Effect of Union Membership on Wages and Employee Benefits: The Case of Australia", **Industrial and Labor Relation Review**, Vol.47, no.1, pp.114-128.
- Kupferschmidt, M. and R. Swidensky (1989). "Longitudinal Estimates of the Union Effect on Wages, Wage Dispersion, and Pension Fringe Benefits", University of Guelph, Ontario, Canada.
- Lalonde, R. J., G. Marshke, and K. Troski (1996). "Using Longitudinal Data on Establishments to Analyze the Effects of Union Organizing Campaigns in the United States", **Annales d' Economy et de Statistique** 41/42, 155-186.
- Leonard, J. S. (1992). "Unions and Employment Growth", **Industrial Relations**, Vol.31, no.1, pp.80-94
- Lewis, H. G. (1986). **Union Relative Wage Effects: A Survey**. Chicago: University of Chicago Press.
- Lewis, H. G. (1990). "Union.Non-union Wage Gap in Public Sector", **Journal of Labor Economics**, Vol.8, no.1, pp. 260-327.
- Long, R. J. (1993). "The Effect of Unionisation on Employment Growth of Canadian Companies", **Industrial and Labor Relations Review**, Vol.46, no.4, pp. 81-93.
- Macdonald, G. M. (1983). "The Size and Structure of Union/Non-union Wage Differentials in Canada Industry: Refinement and Extensions", **Canadian Journal of Economics**, Vol.16, pp.480-485.
- Macdonald, G. M. and J. C. Evans (1981). "The Size and Structure of Union/Non-union Wage Differentials in Canada", **Canadian Journal of Economics**, Vol.14, pp.216-231.

- Machin, S. and S. Wadhvani (1991). "The Effect of Unions on Organisational Change and Employment", *Economic Journal*, Vol.101, pp.835-854.
- Machin, S., M. B. Stewart, and J. van Reenen (1993). "The Economic Effect of Multi-unionism: Evidence from the 1984 Workplace Industrial Relations Survey", *Scandinavian Journal of Economics*, Vol.95, no.3, pp.279-296.
- Main, B. and B. Reilly (1992). "Women and the Union Wage Gap", *Economic Journal*, Vol. 102, pp.49-66.
- Martinello, F. and R. Meng (1992). "Effect of Labour Legislation and Industry Characteristics on Union Coverage in Canada", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.46, no.1, pp.176-190.
- Metcalf, D. (1993). "Industrial Relations and Economic Performance", London School of Economics Discussion Paper no129, Centre of Economic Performance.
- Mishel, L. (1986). "The Structure Determinants of Union Bargaining Power", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.40, no.1, pp.90-105.
- Moll, P. (1993). "Black South African Unions: Relative Wage Effects in International Perspective", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.46, no.2, pp.245-262.
- Mulvey, C. (1986). "Wage Levels: Do Unions Make Difference?", in J. Niland, (ed.). *Wage Fixation in Australia*. Sydney: Allen and Unwin.
- Nakamura, K., H. Sato, and T. Kayima (1998). *Do Labour Union Really Have a Useful Role?*, Tokyo: Sogo Rodo Kenkyujo.
- Nickell, S. J. (1997). "Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America", *Journal of Economic Perspectives*, Vol.11, no.3, pp.55-74.
- Nickell, S. J. and R. Layard (1999). "Labour Market Institutions and Economic Performance", in O. Ashenfelter and D. Card (eds.). *Handbook of Labor Economics*, Vol.3C. Amsterdam; Oxford: North Holland.
- OECD (1988). "Employment and Unemployment", *Economic Outlook*, Vol.43, pp. 31-41. Paris: OECD.
- OECD (1997). *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Oswald, A. J. (1993). "Efficient Contracts are on the Labour Demand Curve: Theory and Facts", *Labour Economics*, Vol.1, no.1, pp.85-113.
- Oswald, A. J. and I. Walker (1993). "Rethinking Labour Supply: Contract Theory and Unions", London School of Economics. Centre of Economic Performance.
- Oswald, A. J. and P. J. Turnbull (1985). "Pay and Employment Determination in Britain: What are Labour Contracts Really Like?", *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.1, pp. 80-97.
- Panagides A. and H. A. Patrinos (1994). "Union/Non-union Wage Differentials in Developing World: A Case Study of Mexico", Policy Research Working Paper 1269. World Bank, Washington D.C.

- Park, J. (1991). "Union/Non-union Wage Differential in Korean Manufacturing Sector", **International Economic Journal**, Vol.5, no.4, pp.70-91.
- Pencavel, J. H. (1991). **The Origin of Trade Union Power**. Oxford: Oxford University Press.
- Perloff, J. M. and R. C. Sickles (1987). "Union Wage, Hours, and Earning Differentials in the Construction Industry", **Journal of Labor Economics**, Vol.5, pp.174-210.
- Ravn, M. and J. R. Sorensen (1997). "Minimum Wages: Curse or Blessing", **Research in Labor Economics**, Vol.16, pp.343-368.
- Rees, A. (1963). "The Effects of Unions on Resource Allocation", **Journal of Law and Economics**, Vol.6, no.69-78.
- Robinson, C. and N. Tomes (1984). "Union Wage Differentials in the Public and Private Sectors: A Simultaneous Equation Specification", **Journal of Labour Economics**, Vol.2, pp.106-127.
- Scarpetta, S. (1996). "Assessing the Role of Labour Market Policies and Institution Settings on Unemployment: A Cross-Country Study", **OECD Economic Studies**, Vol.26, pp.43-98.
- Scmidt, C. (1995). "Relative Wage Effects of German Unions", Selopa: University of Munich.
- Simpson, W. (1985). "The Impact of Unions on the Structure of Canadian Wages: An Empirical Analysis with Microdata", **Canadian Journal of Economics**, Vol.18, no.1, pp.164-181.
- Standing, G. (1992). "Do Union Impede or Accelerate Structural Adjustment? Industrial versus Compay Unions in an Industrializing Labour Market", **Cambridge Journal of Economics**, Vol.16, pp.327-354.
- Stevens, M., N. Millward, and D. Smart (1989). "Trade Union Membership and the Closed Shop in 1989", **Employment Gazette**, November, pp.615-623.
- Stewart, M. B. (1983). "Relative Earnings and Individual Union Membership in UK", **Economica**, Vol.50, pp.111-125.
- Stewart, M. B. (1987). "Collective Bargaining Arrangements, Closed Shops, and Relative Pay", **The Economic Journal**, Vol.97, pp.140-156.
- Stewart, M. B. (1995). "Union Wage Fifferentials in an Era of Declining Unionization", **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, Vol.57, Vol.2, pp.143-166.
- Tarantelli, E. (1986). "The Rgulation of Inflation and Unemployment", **Industrial Relations**, Vol.25, no.1, pp.1-15.
- Teal, F. (1996). "The Size and Source of Economic Rents in Developing Country Manufacturing Labour Market", **The Economic Journal**, Vol.106, pp.963-976.
- Trejo, S. J. (1993). "Overtime Pay, Overtime Hours, and Labour Unions", **Journal of Labor Economics**, Vol.11, pp.253-278.
- Ulph, A. and D. Ulph (1989). "Labor Markets and Innovations", **Journal of the Japanese and International Economics**, Vol.3, no.4, pp.395-405.