

ปริทัศน์ข้ออภิปรายถึงบทบาทของ
มหาวิทยาลัยแรงงานโลก:
การสร้างหุ้นส่วนทางสังคม
และเวทีเสวนาสังคมในยุคโลกาภิวัตน์

กฤษฎา วีระโกศลพงศ์

**A Review and Discussion on Role of
the Global Labour University:
Building Social Partners
and Social Dialogue in Era of Globalization**

Kritsada Theerakosonphong

นักวิชาการอิสระ

อีเมล: Kritsadathe@outlook.com

Independent Scholar

E-mail: Kritsadathe@outlook.com

บทคัดย่อ

การก่อตั้งภารกิจหลักสูตรการศึกษาและระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยแรงงานโลก มีเครือข่ายระหว่างประเทศอย่างนักวิชาการ ผู้นำแรงงาน ภาคประชาสังคม และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับภารกิจของมหาวิทยาลัยแรงงานโลกยังตั้งอยู่บนบทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการความรู้ ทั้งนี้เป้าหมายของมหาวิทยาลัยแรงงานโลกเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของโครงสร้างไตรภาคีสู่หุ้นส่วนทางสังคมโดยผ่านเครือข่ายหลักสูตรการศึกษาปริญญาโท ประกาศนียบัตร และระบบการศึกษา MOOCs อันที่จริงแล้วโครงสร้างไตรภาคีเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และยังขาดอำนาจการเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้างได้ ท้ายที่สุดใครได้รับประโยชน์สำหรับการก่อตั้งเครือข่ายสหภาพแรงงานโลกและระบบการอภิบาลของโลกาภิวัตน์เสรีนิยมใหม่ จึงควรตอบคำถามเหล่านี้เพื่อทำความเข้าใจแรงงานในยุคโลกาภิวัตน์

คำสำคัญ: มหาวิทยาลัยแรงงานโลก, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, เวทีเสวนาสังคม, หุ้นส่วนทางสังคม, ระบบการศึกษา MOOCs

Abstract

The establishment, curriculum and education system of Global Labour University (GLU) have demanded networking and cooperation with other stakeholders, for instance, universities, trade unions, NGOs, and the International Labour Organisation (ILO). The mission of GLU is based on the role of ILO on the knowledge management. The GLU's goal is to develop the tripartite relations to be social partners through its Master's programs, academic certificate programs, and Massive Open Online Courses (MOOCs). In fact, tripartite roots for the power relations and the lack of collective bargaining with employers. Ultimately, it is still puzzled who gains the benefits from the establishment of global union and neo-liberal globalization of governance. Answers to such question will lead to better understanding on labor in an era of globalization.

Keywords: Global Labour University, International Labour Organization, Social Dialogue, Social Partnership, Massive Open Online Courses

การส่งมอบอาณัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สู่มหาวิทยาลัยแรงงานโลก

มหาวิทยาลัยแรงงานโลก (Global Labour University: GLU) ก่อตั้งในปี ค.ศ.2004 โดยเป็นหนึ่งในหุ้นส่วนความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) โดยมี

¹ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ก่อตั้งขึ้นมาในปี ค.ศ.1919 โดยได้รับความเห็นพ้องร่วมกันจากเครือข่ายแรงงานและนักการเมือง ทั้งในฝรั่งเศส สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา จนได้รับการบรรจุเนื้อหาสาระของการก่อตั้งสถาบันไว้ในสนธิสัญญาแวร์ซาย และกลายเป็นรากฐานให้แก่ธรรมนูญ และจะครบหนึ่งศตวรรษในปี ค.ศ.2019

รากฐานความคิดเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการก่อตั้งสหภาพแรงงานโลก (Global Unions) โดยมีสามประการคือ **ประการแรก** เป็นการสนับสนุนงานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานทุกคนและแห่งหน เนื่องจากได้รับผลกระทบจากโลกาภิวัตน์เสรีนิยมใหม่ **ประการที่สอง** เป็นความพยายามที่ทำให้การเคลื่อนไหวของแรงงานขยายไปสู่ระดับสากลเพื่อต่อต้านโลกาภิวัตน์เสรีนิยมใหม่ และ**ประการที่สาม** แสดงให้เห็นว่าหลังจากสงครามเย็น สหภาพแรงงานโลกตั้งอยู่บนการเคลื่อนไหวตามรูปแบบของประชาธิปไตย (Vandenberg, 2014, p. 209)

ในแง่หนึ่งจึงเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างผู้นำแรงงานด้วยระบบการศึกษาที่เป็นทางการ และดำเนินการกิจเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้นำแรงงานทั่วโลกต่างได้ขยายเครือข่ายกลายเป็นกลุ่มผลประโยชน์โลก เพื่อให้มีอิทธิพลและสร้างแรงกดดันต่อฝ่ายนายจ้างและรัฐบาล และอีกแห่งหนึ่งนำไปสู่ความร่วมมือกับฝ่ายนายจ้าง เพื่อแบ่งสรรผลประโยชน์และนำไปสู่การสร้างเสถียรภาพให้แก่บริษัท แทนที่จะสร้างความยั่งยืนร่วมกันระหว่างบริษัทกับประชาสังคม หรือในปัจจุบันนิยมเรียกว่าหุ้นส่วนทางสังคม (Social Partners)

ต่อมาเมื่อพิจารณากระบวนการศึกษา Massive Open Online Courses: MOOCs ผู้เขียนมีข้อสังเกตว่ายิ่งเป็นการตอกย้ำให้เห็นระบบทุนนิยมโลกพยายามครอบงำผ่านระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อจำกัดให้แรงงานพบปะระหว่างกันได้เฉพาะในเครือข่ายโลกออนไลน์มากกว่าทำให้ออกมาพบปะและก่อตัวขึ้นเป็นกลุ่ม แต่อย่างไรก็ดีการเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วโลกด้วยระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร ยิ่งก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อโลกของการทำงาน สืบเนื่องในอนาคตยังต้องเผชิญหน้าต่อการลดระยะห่างทำให้แรงงานไม่สามารถพบปะระหว่างกันได้แบบต่อหน้าต่อตา ด้วยเหตุนี้การรวมกลุ่มผลประโยชน์หรือขบวนการแรงงานย่อมมีความอ่อนแอลง และไม่สามารถทำได้เช่นเดียวกับปลายศตวรรษ 19

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากการก่อตั้ง ILO ทำให้ความสัมพันธ์ของการผลิตเปลี่ยนแปลงจากเดิม โดยฝ่ายแรงงานที่เคยต่อต้านและขัดแย้งกับเจ้าของทุนหรือนายจ้างกลับหันมาร่วมเปิดเวทีเสวนาสังคม (Social Dialogue) ผ่านการสร้างความเป็นสากลให้กำลังแรงงานโลก อันเป็นหนึ่งในวาทกรรมภาย

ได้สัญญาประชาคมนี้ ดังนั้นจึงแบ่งสาเหตุออกเป็น 4 ประการดังนี้ (Alcock, 1971; Cox, 1973; 1977; Harrod, 2008; Jarman, 2012; Ruotsila, 2004; Samson, 1983; Whaples, 2006)

ประการแรก คือ ผู้นำของประเทศมหาอำนาจเห็นปัญหาความขัดแย้งแรงงานเป็นวาระสำคัญของโลก และแผ่ขยายเป็นวงกว้างเป็นภาคพื้นยุโรปและอเมริกาเหนือ จึงเห็นควรให้หาแนวทางจัดการปัญหานี้ เพื่อมุ่งสู่สันติภาพสากล (Universal Peace) โดยเห็นได้ว่าอาณัติ (Mandate) ที่ออกแบบไว้ตั้งแต่แรกเริ่มไม่ครอบคลุมถึงนอกกลุ่มประเทศตะวันตกและกลุ่มประเทศที่ไม่เป็นประชาธิปไตย

ประการที่สอง คือ ประเทศมหาอำนาจเล็งเห็นผลประโยชน์แห่งชาติ เช่น สหราชอาณาจักรต้องการใช้แรงงานในอาณานิคม และป้องกันการแข่งขันที่เกิดขึ้นจากการเพิ่มต้นทุนแรงงานนอกอาณาบริเวณของอาณานิคม นอกจากนี้ฝรั่งเศสก็เป็นหนึ่งในประเทศริเริ่มให้จัดตั้งองค์การแรงงานที่ทำหน้าที่ผู้แทนในระดับสากล และยิ่งกว่านั้นสหรัฐอเมริกาที่มี AFL ให้การสนับสนุนผ่าน Woodrow Wilson เช่นกัน

ประการที่สาม คือ ILO ถูกกำหนดยุทธศาสตร์ไว้เพื่อขัดขวางการขยายตัวของอุดมการณ์คอมมิวนิสต์ โดยลดปัญหาการกดขี่ขูดรีด และเปิดโอกาสให้ผู้แทนสหภาพจากชนชั้นแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) เพื่อร่วมกำหนดและตัดสินใจตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับจากธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Constitution) ด้วยเหตุที่หวาดกลัวต่อการปฏิวัติโดยขบวนการแรงงานเช่นเดียวกับรัสเซียในปี ค.ศ.1917

ประการที่สี่ คือ ILO ตระหนักถึงความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice) จึงต้องปรับปรุงสภาพการทำงานในระดับประเทศของภาคพื้นยุโรปตะวันตก และก่อนหน้านี้มีผู้ขับเคลื่อนคนสำคัญในศตวรรษ 19 เช่น Robert Owen, Jerome Blanqui, Daniel Legrand ด้วยเหตุนี้อนุสัญญาของ ILO ที่จัดทำขึ้นล้วนสอดคล้องกับสภาพปัญหาแรงงานโลกในช่วงเวลานั้น เพื่อลดและรับมือจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรมและขาดการ

คุ้มครองสิทธิมนุษยชน แทนที่จะสนับสนุนให้มีแนวทางการป้องกันปัญหา

อย่างไรก็ดีพลังของโลกาภิวัตน์ไม่ใช่ปฐมเหตุของการทำให้กระบวนการแรงงานอ่อนแอลง แท้จริงแล้วดำเนินมาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง ดังที่ Frederick Taylor เสนอแนวทางการจัดการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) เพราะขณะเดียวกัน ILO ก็เลือกสนับสนุนแนวทางนี้ จนกลายเป็นรูปแบบของอำนาจที่ใช้ครอบงำในสถานที่ทำงานภายใต้ระบบการจัดการ (Management) ทั้งประเทศในภาคพื้นยุโรปตะวันตกและในสหรัฐอเมริกา โดยมุ่งเน้นที่การทำให้เป็นมาตรฐาน (Standardization) สืบเนื่องให้แรงงานแข่งขันทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น การจัดตำแหน่งงานและอำนาจบังคับบัญชาที่แตกต่างกันตามปัจเจกบุคคล (Nyland, 2001; Nyland, Bruce, & Burns, 2014)

ทั้งนี้บทบาทของ ILO ในยุคโลกาภิวัตน์และพิจารณาอยู่บนงานที่มีคุณค่า (Decent Work) สามารถแบ่งออกเป็นสามประการหลัก เพื่อสร้างความเป็นธรรมโดยเน้นที่การอภิบาลในระบบเศรษฐกิจ (Jarman, 2012; O'Brien, 2007; Sinclair, 2017; Standing, 2008; 2010; Whaples, 2006)

บทบาทแรก คือ การจัดทำมาตรฐานแรงงาน (Standard-Setting) กำหนดขึ้นมาภายใต้อาณัติของ ILO เพราะต้องการใช้อำนาจสัญญาแก้ไขปัญหาสภาพการทำงานและความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นต่อแรงงาน แต่ที่สำคัญในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้อนุสัญญาจำนวน 8 ฉบับ โดยบรรจุอยู่ในมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards: CLS) และตั้งอยู่บนการเคารพต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน

บทบาทที่สอง คือ ความร่วมมือเฉพาะทาง (Technical Cooperation) เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อปฏิบัติการ โดยปรากฏให้เห็นมาตั้งแต่ทศวรรษ 1930 โดยใช้การสร้างความมั่นคงทางสังคม และยังปรากฏในทศวรรษ 1970 โดยแผนงานการมีงานทำโลก (World Employment Programme) เพื่อสร้างงานอาชีพและลดความยากจนในประเทศกำลังพัฒนา

บทบาทที่สาม คือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หรือที่ ILO เรียกว่าการวิจัยและเผยแพร่งานวิชาการ สำหรับบทบาทนี้ดำเนิน

มาตั้งแต่การจัดทำวารสาร International Labour Review ในปี ค.ศ.1921 ทั้งยังมีการจัดตั้งสถาบันระหว่างประเทศแห่งการศึกษาแรงงาน (International Institute for Labour Studies: IILS) ในปี ค.ศ.1960 รวมถึงการจัดทำสถิติและฐานข้อมูลวิจัยแรงงานก็จัดในส่วนนี้เช่นกัน

หากพิจารณาถึงการก่อตั้งและภารกิจของ GLU จัดเป็นส่วนหนึ่งในบทบาทที่สามของ ILO คือ การจัดการความรู้ โดยที่ GLU เป็นผลสืบเนื่องจากโลกาภิวัตน์และรองรับต่อบทบาทของ ILO เพราะต้องการขยายพื้นที่ของการมีส่วนร่วมให้มากกว่าการเปิดโอกาสให้เฉพาะผู้แทนแรงงานที่ได้รับการคัดเลือกให้ร่วมเฉพาะในที่ ILC แต่ต้องการให้แรงงานมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสู่ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทางสังคม โดยที่ใน International Encyclopedia of Social Policy ให้คำอธิบายว่าหุ้นส่วนทางสังคมเป็นการสร้างให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยพัฒนาขึ้นมาจากกลุ่มประเทศที่ปกครองโดยระบอบประชาธิปไตย ดังนั้นโครงสร้างไตรภาคี ของ ILO รองรับให้มีการกำหนดตัดสินใจเชิงนโยบายที่ ILC และการเจรจาต่อรองร่วมกัน (Collective Bargaining) ในรูปแบบของเวทีเสวนาสังคม (Ananiadis, 2013, pp. 1278-1280)

เช่นนี้แล้วการปฏิบัติการโดย GLU ไม่ว่าเป็นการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวิจัย การจัดกิจกรรมในกลุ่มผู้แทนสหภาพแรงงาน ล้วนแล้วเป็นแนวทางของการสร้างหุ้นส่วนทางสังคม โดยเป็นหนึ่งในวิธีการที่ทำให้ผู้นำสหภาพได้มาร่วมพบปะและสร้างเครือข่ายระหว่างกัน ที่สำคัญกว่านั้นคือ ILO ไม่ได้สนับสนุนเฉพาะตัวแสดงที่มีใช้รัฐ (Non-State Actors) เพียงแค่นายจ้างและลูกจ้างอีกต่อไป แต่ยังขยายความร่วมมือให้สถาบันวิชาการเข้ามามีส่วนร่วมในครั้งนี้ด้วย ปรากฏการณ์เช่นนี้เมื่อพิจารณากลับไปที่ ILO ใน ILC สมัยที่ 90 ปี ค.ศ.2002 เคยกล่าวถึงประเด็นนี้ และสนับสนุนให้มีการสร้างเสถียรภาพทางสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจ การสร้างความเป็นประชาธิปไตย และการมี

² โครงสร้างไตรภาคี (Tripartite) ประกอบด้วยผู้แทนจากรัฐบาล 2 ที่นั่ง นายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 1 ที่นั่ง โดยมาจากรัฐสมาชิกของ ILO เพื่อกำหนดไว้เป็นสัดส่วนสำหรับการประชุมในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) โดยจะจัดในเดือนมิถุนายนของทุกปี เว้นแต่มีวาระพิเศษอาจจะจัดมากกว่าหนึ่งครั้ง

ส่วนร่วมต่อการพัฒนา (International Labour Organization [ILO], 2002)

และมาประจักษ์ชัดในการประชุมเฉพาะกิจของ ILO ระหว่างปี ค.ศ. 2002-2003 คือคณะกรรมการโลกว่าด้วยมิติทางสังคมของโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม (World Commission on the Social Dimension of Globalization) เพราะเปิดโอกาสให้ผู้แทนนอกจากโครงสร้างไตรภาคีมีส่วนร่วมทบทวนผลกระทบของโลกาภิวัตน์และกำหนดบทบาทของ ILO ในศตวรรษ 21 (ILO, 2004) ต่อมา ILO ปรากฏการใช้คำว่า Civil Society และ Global Partnerships และเหมือนก้าวข้ามแนวคิดหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน (Public-Private Partnerships: PPPs) เนื่องจาก ILO พิจารณาว่าเป็นการสร้างหุ้นส่วนเช่นเดียวกัน แต่มุ่งเน้นเฉพาะที่การจัดการในภาคเอกชน โดยอาจพิจารณาไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและจรรยาบรรณธุรกิจ (ILO, 2016)

แม้ว่าการประชุมที่ ILC ในปี ค.ศ.2002 ดังที่กล่าวไปก่อนหน้านี้จะให้ความสำคัญต่อการสร้างหุ้นส่วนทางสังคมในกลุ่มแรงงานนอกระบบ แต่สำหรับ GLU ก็ยังมีข้อจำกัดที่จะขยายครอบคลุมไปถึงแรงงานนอกระบบ เพราะส่วนใหญ่สมาชิกที่เข้ามาร่วมทำกิจกรรม ล้วนแล้วเป็นเครือข่ายสหภาพในประเทศกำลังพัฒนา หรือในแง่หนึ่งเรียกว่า “ผู้แทนอภิสิทธิ์ชน” และยิ่งกว่านั้นความริเริ่มหนึ่งศตวรรษอนาคตของงาน (Future of Work Centenary Initiative) ก็ทำให้เห็นว่า ILO ไม่ได้มีเฉพาะตัวแสดงในโครงสร้างไตรภาคี แต่ขยายความร่วมมือออกไปสู่การสร้างระบบการอภิบาล อันสนับสนุนให้เกิดโครงสร้างกลไก และเครื่องมือที่มีความชอบธรรมให้แก่หุ้นส่วนทางสังคมใช้จัดการปัญหาแรงงานโลก (ILO, 2015, pp. 15-17; 2017, pp. 42-45)

ทั้งนี้ผู้เขียนเห็นว่า GLU เป็นหนึ่งในหุ้นส่วนความร่วมมือของ ILO และสนับสนุนเป้าหมายของงานที่มีคุณค่า ครอบคลุมถึงสิทธิการทำงาน การมีงานทำ การคุ้มครองทางสังคม และเวทิสวนาสังคม (ILO, 1999) และบัดนี้ GLU ก็หันมาสนับสนุนในประเด็นอนาคตของงาน เห็นได้จากการเปิดรับบทความในงานสัมมนาของ GLU โดยใช้ชื่อหัวข้อ “The Future of Work: Democracy, Development and the Role of Labour” นับว่า GLU ขับเคลื่อนภารกิจตามที่ ILO กำหนดไว้ และแม้แต่ ILO ต้องปรับตัวตามโลกของการทำงานที่ภาค

ธุรกิจและ World Economic Forum นำเสนอถึงอุตสาหกรรม 4.0 อันเป็นที่มาของคำว่า “อนาคตของงาน” ที่เกิดขึ้นมาอย่างแพร่หลายในครึ่งทศวรรษหลังมานี้

การส่งมอบอนาคตขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สู่มหาวิทยาลัยแรงงานโลก

จากปรากฏการณ์และกระบวนการของโลกาภิวัตน์ระหว่างทศวรรษ 1980-1990 สืบเนื่องให้เกิดการขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศ การบูรณาการระบบการเงิน และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี จนนำไปสู่ความคิดที่จัดตั้งเครือข่ายประชาสังคมโลก (Global Civil Society) (Schmidt, 2005, p. 43) เพื่อให้เกิดความร่วมมือโดยมี GLU ช่วยสร้างและเชื่อมเครือข่ายระหว่างแรงงานกับวิชาการให้แนบชิดกัน ด้วยเหตุที่แรงงานเป็นตัวแสดงที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนพลังของโลกาภิวัตน์ (Hoffer, 2006, p. 33)

ทั้งนี้ในความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานจึงขยายขอบเขตและครอบคลุมถึงการศึกษา แต่ก่อนหน้านั้นใน ILO ก็มี ILS ที่ทำหน้าที่นี้มาตั้งแต่ปี ค.ศ.1960 จนถึงปัจจุบัน แต่ไม่ครอบคลุมถึงการเสวนาสังคมของฝ่ายลูกจ้าง และยกระดับให้ผู้นำสหภาพที่มีบทบาทสำคัญในเวทีระดับประเทศมาขับเคลื่อนการกิจร่วมกันในเวทีระหว่างประเทศ เพราะวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งสถาบันในระยะแรก เน้นที่การวิจัยและศึกษาประเด็นปัญหาแรงงานเป็นภารกิจสำคัญ (Gaudier, 2001; ILO, 1960)

การก่อตั้ง GLU จึงเป็นพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้ผู้นำสหภาพแรงงานเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนและขับเคลื่อนประเด็นปัญหาแรงงานภายใต้การสร้างคามสมานฉันท์ในระดับสากล และรองรับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโลกาภิวัตน์ ทั้งยังมีประโยชน์ต่อการปรึกษาหารือร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทางสังคม เพื่อให้ประเด็นปัญหาแรงงานมีกลไกจัดการในยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ภาคธุรกิจเห็นความสำคัญถึงผลกระทบของโลกาภิวัตน์เสรีนิยมใหม่ ส่งผล

³ Global Labour University Conference on The Future of Work: Democracy, Development and the Role of Labour, 7-8 August 2018.

ให้ ILO จึงเจรจาขอความร่วมมือจากนักวิชาการในสถาบันวิชาการหลายแห่ง ในปี ค.ศ.2001 เพื่อก่อตั้ง GLU สำเร็จในปี ค.ศ.2004 (Vandenberg, 2014, p. 209)

นอกจากนี้ Frank Hoffer ตระหนักดีว่าโลกาภิวัตน์เป็นผลสืบเนื่องมาจากการครอบงำโดยชุดนโยบายเสรีนิยมใหม่ ดังที่เห็นได้จากวิกฤตการณ์เศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย ปัญหาความยากจน และการขยายตัวของความไม่เท่าเทียม สืบเนื่องให้หลายประเทศไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบนี้ได้ กล่าวคือ รัฐบาลต้องจำกัดอธิปไตยเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับบทบาทขององค์การการค้าโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่ และรับฟังข้อแนะนำทางเศรษฐกิจและการเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศกับธนาคารโลก (Hoffer, 2006, pp. 17-18) ที่สำคัญกว่านี้วิกฤตการเงินโลกในปี ค.ศ.2007 ทำให้ GLU และเครือข่ายสหภาพแรงงานโลกเห็นพ้องร่วมกันว่าต้องสร้างรูปแบบการอภิบาลของเสรีนิยมขึ้นมา เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองผลประโยชน์ให้แก่แรงงาน (Vandenberg, 2014, p. 209)

สำหรับการออกแบบและจัดทำหลักสูตรการศึกษาจึงต้องคำนึงถึงแรงงานและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากโลกาภิวัตน์ หรือในสำนักงานการศึกษาของ McMaster University จะใช้ชื่อรายวิชาแรงงานและโลกาภิวัตน์ (Labour and Globalization) โดยเฉพาะการจัดทำหลักสูตรการศึกษาของ GLU กำหนดกลุ่มเป้าหมายโดยมาจากผู้นำสหภาพแรงงาน (Hoffer, 2006, p. 22) จึงไม่ใช่รูปแบบการเรียนการสอนที่จำกัดเฉพาะในชั้นเรียนและจัดทำรายงานวิชาการส่งเท่านั้น เพราะจัดให้มีการฝึกงานและบูรณาการองค์ความรู้จากศาสตร์หลายแขนงวิชา ทั้งนี้คำถามที่ปรากฏขึ้นมาก็คือ GLU เปิดเป็นศูนย์รวมผู้แทนจากสหภาพแรงงาน แต่จะสามารถก้าวข้ามรากฐานความคิดของการก่อตั้งสหภาพแรงงานโลกหรือไม่ (Vandenberg, 2014, p. 210)

ด้วยเหตุนี้การขับเคลื่อนของ ILO มีเป้าหมายเพื่อสร้างเครือข่ายของ GLU และคาดหวังให้เป็นเครือข่ายในระดับสากล โดยตั้งอยู่บนความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทางสังคม อาทิ องค์การภาคประชาสังคม และสหภาพแรงงานจากประเทศต่าง ๆ ที่หันมาร่วมมือกัน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย

แรงงานกับสหภาพทั่วโลก ทั้งยังมีสมาคมศิษย์เก่าที่เป็นเครือข่ายของผู้สำเร็จการศึกษาได้กลับเข้ามาเสวนาร่วมกันตามวาระหรือประเด็นที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละภารกิจ (Hoffer, 2006)

แม้ว่าการเปิดพื้นที่ทางวิชาการแล้ว GLU ยังสร้างเครือข่ายของแรงงานเพื่อให้มีพลังที่สามารถต่อรองและกดดันต่อบรรษัท แต่ได้มาน้อยเพียงใดไม่สำคัญเท่ากับบทบาทของ ILO จะดำเนินต่อไปให้สอดคล้องความยุติธรรมทางสังคมตามเป้าหมายของการก่อตั้ง ILO ได้อย่างไร นอกจากนี้สำนักงานเพื่อกิจกรรมผู้ใช้แรงงาน (ACTRAV) ถือเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ โดยขับเคลื่อนร่วมกันผ่านการผสมผสานความร่วมมือระหว่างประเทศต่าง ๆ พร้อมกับสหภาพแรงงาน เพื่อก่อตั้ง GLU โดยยึดมั่นในความเป็นประชาธิปไตย

แต่เมื่อพิจารณาประโยชน์ที่คาดหวังจากการก่อตั้ง GLU มีดังนี้ **ประการแรก** คือ การทำความเข้าใจต่อความสมานฉันท์ของสหภาพแรงงานในยุคโลกาภิวัตน์ **ประการที่สอง** คือ การสร้างความร่วมมือในรูปแบบของหุ้นส่วนทางสังคม **ประการที่สาม** คือ การพัฒนาแนวคิดของความเป็นธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ และ **ประการที่สี่** คือ การสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือให้มีความยั่งยืน เพราะมุ่งความสำคัญต่อกฎเกณฑ์ระหว่างประเทศ เพื่อจัดเตรียมให้รองรับต่อตลาดแรงงาน พร้อมกับให้วาระงานที่มีคุณค่า (Decent Work Agenda) ขับเคลื่อนร่วมกันในระบบระหว่างประเทศ (Hoffer, 2006, p. 23)

ดังนั้นการก่อตั้ง GLU จึงคาดหวังให้เกิดชุมชนระหว่างประเทศจากผู้นำสหภาพแรงงาน โดยให้มีสานสัมพันธ์ร่วมกัน อันนำไปสู่ความร่วมมือแบบปรีชาหาหรือและแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างพลังให้แก่เครือข่ายผู้นำของแรงงานในเวทีเสวนาสังคม (Social Dialogue) แต่ที่ปรากฏข้อสังเกตที่น่าสนใจคือการตั้งคำถามถึง GLU จะสร้างความเป็นประชาธิปไตยเพื่อระบบการอภิบาลของสหภาพแรงงานโลกได้หรือไม่ เพราะเครือข่ายที่เข้าร่วมจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถให้สหภาพแรงงานทุกระดับมีเสถียรภาพมากขึ้นสำหรับการต่อสู้กับเสรีนิยมใหม่ในรูปแบบของการอภิบาล (Vandenberg, 2014, p. 210)

⁴ รายวิชาแรงงานและโลกาภิวัตน์ (Labour and Globalization ของ McMaster University เข้าถึงได้ที่ <https://labourstudies.mcmaster.ca/courses/labour-and-globalization>

ภารกิจของการเปิดเวทีเสวนาสังคมในมหาวิทยาลัยแรงงานโลก

ภารกิจของ GLU มุ่งความสำคัญให้หุ้นส่วนทางสังคมร่วมกันขับเคลื่อนทางสังคม ประกอบด้วย การจัดการความรู้หรือการเรียนการสอนในระดับนานาชาติ การวิจัยและพัฒนา และการผลิตและจัดทำเอกสาร วิชาการที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ทางวิชาการของ GLU เช่น หนังสือ ตำรา และบทความ ทั้งยังมีการเผยแพร่บทความทางวิชาการในคอลัมน์บนเว็บไซต์ <http://column.global-labour-university.org/> มาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ค.ศ.2009 จนถึงปัจจุบัน โดยมีผู้ริเริ่มและพัฒนาคือ Nicolas Pons-Vignon สำหรับการเขียนใช้การอธิบายให้เห็นสภาพปัญหาตามมาด้วยการวิเคราะห์ พร้อมให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายแนวราบ โดยความร่วมมือของสหภาพทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ และอาศัยการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านระบบการศึกษาและเทคโนโลยีการสื่อสาร (Vandenberg, 2014, p. 220)

ในภารกิจของ GLU แบ่งออกได้ดังนี้ **ภารกิจแรก** คือ การจัดทำหลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขานโยบายแรงงานและโลกาภิวัตน์ ในปี ค.ศ.2002-2005 เพื่อให้เครือข่ายแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมกัน ผ่านการสร้างเครือข่ายจากสหภาพทั่วโลก โดยมีนักศึกษามาจากประเทศทางโลกใต้เป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้นแนวทางของ GLU ในช่วงแรกมุ่งความสำคัญที่บราซิล แอฟริกาใต้ อินเดีย และเยอรมนี จนนำไปสู่การรวมตัวของสหภาพแรงงานโลกเพื่อใช้เป็นศูนย์กลางของฝ่ายลูกจ้าง แต่ Hoffer (2006, p. 23) ชี้ให้เห็นว่าเครือข่ายของ GLU ได้ประสบอุปสรรคที่ทำให้ความร่วมมือขาดความคล่องตัว คือ การสื่อสารที่ขาดทักษะของภาษา ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ข้อจำกัดทางการเงิน และการแข่งขันในเรื่องของผลประโยชน์

ภารกิจที่สอง คือ การแลกเปลี่ยนนักศึกษา การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติ และการฝึกงาน โดยที่นักศึกษาได้รับโอกาสให้เรียนรู้จากสหภาพทั่วโลก ดังเช่นในหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท สาขานโยบายแรงงานและโลกาภิวัตน์ กำหนดการฝึกงานให้เป็นภาคบังคับ โดยนักศึกษาต้องปฏิบัติงานจริงที่สหภาพและองค์กรด้านแรงงาน โดยมีระยะเวลาทั้งหมดหกสัปดาห์

และที่สำคัญจะเป็นประโยชน์ให้นักศึกษาได้ใช้ความรู้และทฤษฎีที่เรียนเพื่อมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน ทั้งยังช่วยค้นหาแรงบันดาลใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์และรายงานวิชาการ รวมไปถึงการแสวงหาโอกาสในหน้าที่การงานในอนาคต

ต่อมา**ภารกิจที่สาม** คือ การสร้างความร่วมมือผ่านเครือข่ายของงานวิจัยเพื่อสนับสนุนให้เกิดพื้นที่แห่งใหม่ โดยนำไปสู่การถกเถียงบนฐานความรู้ในมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาแรงงาน ครอบคลุมถึงสิทธิแรงงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ บทบาทของผู้หญิงในสภาพแรงงาน การเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน อุตสาหกรรมสัมพันธ์ และอื่น ๆ ดังนั้นการขับเคลื่อนประเด็นเหล่านี้เพื่อให้เกิดการมีงานทำ การมีที่อยู่อาศัย การได้รับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการคุ้มครองทางสังคม โดยที่ Schmidt (2005, p. 43) ชี้ให้เห็นว่าเครือข่ายงานวิจัยของสหภาพแรงงานโลก (Global Union Research Network) ได้ก่อตั้งขึ้นมาเมื่อเดือนมกราคม ค.ศ.2004 โดยตระหนักดีแล้วว่าจจะรองรับผลกระทบของโลกาภิวัตน์ได้ต่อเมื่อมีการจัดการความรู้ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้และการวิจัย เพราะจะช่วยค้นหาแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับโลก

นอกเหนือจากนี้ยังมีภารกิจอื่นที่จัดลำดับรองลงมาใน**ภารกิจที่สี่** คือ การประชุมและฝึกปฏิบัติ โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนผ่านการถกเถียงและอภิปรายแนวคิดและปรากฏการณ์ใหม่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในแนวราบ และถือเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนในการประชุม และที่สำคัญกว่านี้การนำเสนอและแสดงความคิดเห็นใน GLU ไม่ถูกยึดติดกับสถานภาพและตำแหน่งทางสังคม **ภารกิจที่ห้า** คือ การรับนักศึกษาเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยเครือข่ายของ GLU ต้องพัฒนาโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยให้เกิดการบูรณาการระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติในประเทศของนักศึกษา และ**ภารกิจสุดท้าย** คือ วาระงานที่มีคุณค่าสนับสนุนให้เครือข่ายของ GLU กลายเป็นหุ้นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเครือข่ายจากสถาบันการศึกษาในด้านแรงงาน

หลักสูตรการศึกษาของเครือข่ายมหาวิทยาลัยแรงงานโลก

สู่การสร้างหุ้นส่วนทางสังคม

ในเครือข่ายของ GLU มีเป้าหมายสำคัญต่อการจัดทำหลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาโท เนื่องจากจะช่วยเสริมสร้างสมรรถภาพให้แก่มหาวิทยาลัยทั่วโลก และคาดหวังให้มีการสร้างเครือข่ายแรงงานเพื่อรองรับการขยายตัวของโลกาภิวัตน์ พร้อมกับ ILO เปิดพื้นที่ให้มีการอภิปรายเรื่องของความยุติธรรมทางสังคมและมาตรฐานแรงงานสากล เพื่อสนับสนุนให้ขยายความร่วมมือสู่ระดับโลก แต่ยังไม่ปรากฏให้เห็นความท้าทายของเป้าหมายอีกประการหนึ่ง คือ ความร่วมมือระหว่างกันของผู้นำมหาวิทยาลัยในเครือข่ายของ GLU ตั้งอยู่บนภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Fichter et al., 2014, pp. 566-568, 575)

จากหลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาโททั้งห้ามหาวิทยาลัย ได้ร่วมสร้างและพัฒนาเป็นเครือข่ายใน GLU นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือจาก ILO องค์การภาคประชาสังคม และสหภาพจากประเทศต่าง ๆ ยิ่งกว่านี้ Friedrich-Ebert-Stiftung และหุ้นส่วนทางสังคมอื่น ยังจัดเตรียมทุนการศึกษาเพื่อมอบให้แก่ผู้เรียนโดยที่หลักสูตร GLU ให้ความสำคัญต่อประเด็นปัญหาแรงงานและโลกาภิวัตน์ ครอบคลุมถึงการพัฒนายั่งยืน ความยุติธรรมทางสังคม มาตรฐานแรงงานสากล บรรษัทข้ามชาติ สหภาพแรงงาน นโยบายทางเศรษฐกิจ และสถาบันต่าง ๆ ในโลก

สำหรับวิธีวิทยาใช้กรอบการวิเคราะห์และทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนรัฐศาสตร์ (Political Science) ครอบคลุมถึงโลกาภิวัตน์ (Global Governance) และรัฐธรรมนูญใหม่ (New Constitutionalism) นอกจากนี้ยังใช้สังคมวิทยา (Sociology) โดยมุ่งความสำคัญที่การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการแรงงานและความสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งยังใช้เศรษฐศาสตร์การเมือง (Political Economy) โดยเป็นพื้นฐานทำความเข้าใจต่อความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างความร่วมมือ

⁵ มาตรฐานแรงงานสากล (International Labour Standards) แบ่งออกเป็นสามประการ ได้แก่ อนุสัญญา (Convention) ข้อเสนอแนะ (Recommendation) และพิธีสาร (Protocol)

ของบรรษัทกับแรงงานในระบบระหว่างประเทศ ฉะนั้นสามศาสตร์นี้จึงเป็นวิธี
วิทยาให้แก่แนวทางการศึกษาใน GLU (Fichter et al., 2014, pp. 569-570)

หลักสูตรการศึกษาจึงพัฒนามาจากความร่วมมือของหุ้นส่วนทาง
สังคม และออกแบบเพื่อให้รองรับต่อแรงงานในยุคโลกาภิวัตน์ โดยครอบคลุม
ถึงการค้าระหว่างประเทศ เศรษฐศาสตร์มหภาค โลกาภิวัตน์ นโยบายค่าจ้าง
เศรษฐกิจนอกระบบ การพัฒนาเศรษฐกิจ มาตรฐานแรงงานสากล และบทบาท
ของสหภาพโลก (Fichter, et al., 2014, p. 569)

ต่อมาหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโทในเครือข่ายของ GLU จัด
แบ่งออกเป็นห้าหลักสูตร ในระยะแรกเริ่ม จัดทำขึ้นเพียงสี่หลักสูตร แต่ภาย
หลังจัดทำเพิ่มขึ้นมาอีกหนึ่งหลักสูตร โดยรายละเอียดมีดังนี้

1. The University of Campinas ในประเทศบราซิล เปิดสอน
หลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาเศรษฐกิจสังคมและแรงงาน (So-
cial Economy and Labour) โดยหลักสูตรนี้จะมุ่งให้ความสำคัญที่การพัฒนา
เศรษฐกิจ ความไม่เท่าเทียม และความยากจน

2. Jawaharlal Nehru University ในประเทศอินเดีย เปิดสอน
หลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาแรงงานศึกษาและการพัฒนา
(Development and Labour Studies) โดยหลักสูตรนี้จะมุ่งเน้นไปที่แรงงาน
นอกระบบในโลกร่วมสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา

3. The University of Kassel และ Berlin School of Econom-
ics and Law ในประเทศเยอรมนี เปิดสอนหลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญา
โท สาขานโยบายแรงงานและโลกาภิวัตน์ (Labour Policies and Globaliza-
tion) ถือเป็นสาขาที่ได้รับความสนใจมากกว่าสาขาอื่นจากทั้งหมดนี้ เพราะให้
ความสำคัญไปที่ความท้าทายที่มีต่อแรงงานในกระแสโลกาภิวัตน์ สิทธิแรงงาน
ระหว่างประเทศ และกระบวนการของโลกาภิวัตน์ที่มีผลกระทบต่อระบบ
เศรษฐกิจ

4. The University of the Witwatersrand ในประเทศแอฟริกาใต้
เปิดสอนหลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาโท โดยแบ่งออกเป็นสาขาแรก คือ
แรงงานและการพัฒนา (Labour and Development) และสาขาที่สอง คือ

นโยบายเศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และแรงงาน (Economic Policy, Globalization and Labour) สำหรับหลักสูตรนี้มุ่งเน้นที่บทบาทของแรงงานในระบบเศรษฐกิจของภาคพื้นแอฟริกา โดยรวมถึงประวัติศาสตร์และสถานการณ์ร่วมสมัยของแรงงาน

5. Penn State University ในประเทศสหรัฐอเมริกา เปิดสอนหลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาแรงงานและกรรมกรโลก (Labor and Global Workers) โดยหลักสูตรมุ่งเน้นประเด็นปัญหาแรงงานและเพศสภาพ รวมทั้งระบบการจ้างงานระหว่างประเทศและเศรษฐกิจโลก อย่างไรก็ตามหลักสูตรนี้ได้เปิดตัวครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ.2014 เพราะแต่เดิมที่มีเพียงสี่หลักสูตรกล่าวไปก่อนหน้านี้

จากที่กล่าวมา การสร้างเครือข่ายของ GLU มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นส่วนทางสังคม หรือเป็นหนึ่งในตัวแสดงของการพัฒนาเพื่อสนับสนุนต่องานที่มีคุณค่าและต่อสู้กับความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ นอกจากนี้ยังมุ่งส่งเสริมด้านการศึกษาและขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals: MDGs - ค.ศ.2001-2015) ฉะนั้นเครือข่ายของ GLU จึงมุ่งไปที่บริบททางการเมืองและเศรษฐกิจของสหภาพแรงงานในแต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกัน ทำให้สหภาพแรงงานจากทุกแห่งหนเข้ามาเรียนรู้ร่วมกันผ่านการส่งเสริมความร่วมมือโดยการวิจัยระหว่างผู้บรรยายกับนักศึกษา และช่วงที่อยู่ระหว่างการศึกษาก็จะมีการฝึกงานที่สหภาพหรือองค์กรด้านแรงงาน ตลอดจนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสหภาพ แม้แต่การสัมมนาประจำปีก็มีการนำเสนอและอภิปรายผลงานวิชาการด้วยเช่นกัน (Fichter et al., 2014, pp. 572-574)

การปฏิวัติพรมแดนแห่งการศึกษาในกรณี MOOCs ของ GLU

พรมแดนแห่งการศึกษาในสถาบันการศึกษาที่เป็นทางการ เลื่อนไหลมาสู่การเรียนการสอนทางไกลหรือการศึกษาผ่านระบบ Massive Open Online Courses ที่นิยมเรียกว่า MOOCs โดยเป็นผลสืบเนื่องจากโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ GLU ตระหนักถึงความสำคัญในแง่ของการจัดการความรู้และเข้าถึงแรงงานทั่ว

โลก ที่สำคัญกว่านี้ GLU และ ACTRAV ยังเข้ามาร่วมกันร่างและเปิดสอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน จึงเป็นที่มาในส่วนของที่จะกล่าวถึงนี้ นับเป็นพลวัตที่รวดเร็วภายหลังการนำเสนอในงานเขียนโดย Andrew Vandenberg

สำหรับระบบ MOOCs เป็นระบบการศึกษาช่องทางใหม่และใช้เทคโนโลยีการสื่อสารมาเอื้ออำนวยต่อการศึกษา โดยเป็นช่องทางการศึกษาที่เปิดโอกาสให้เข้าถึงการศึกษาในรายวิชาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วโลกได้ เพียงมีอินเทอร์เน็ตเป็นเครือข่ายของการสื่อสาร เพื่อใช้ส่งผ่านข้อมูลบนอุปกรณ์ที่เป็นช่องทางในการรับสาร แต่ MOOCs กลับยังไม่เป็นที่รู้จักในพรมแดนแห่งการศึกษาและไม่นิยมมากนักในประเทศกำลังพัฒนา นอกจากนี้ลักษณะพิเศษของระบบการศึกษานี้ปรากฏให้เห็นข้อดีบางประการ คือ การศึกษาไม่ได้จำกัดเฉพาะกลุ่มคน กล่าวคือใครก็ตามที่สนใจสามารถเข้าศึกษาได้ โดยไม่จำกัดจำนวนผู้ศึกษาในแต่ละรายวิชา และที่สำคัญกว่านี้คือสามารถเรียนที่แห่งใดก็ได้ ทั้งยังเปิดพื้นที่ให้ผู้ศึกษาได้แลกเปลี่ยนผ่านการถกเถียงและอภิปราย ไม่ว่าจะมาจากภาคพื้นส่วนใดบนโลกก็ตาม ด้วยเหตุนี้ความร่วมมือระหว่างหุ้นส่วนจึงมาจากตัวแสดงทุกภาคส่วน และเว็บไซต์ที่มีชื่อเสียงของระบบ MOOCs ได้แก่ Coursera, Udacity และ EdX (Porter, 2015)



ภาพที่ 1 แสดงเครือข่ายของ Iversity ในระบบการศึกษา MOOCs

ในพรมแดนการศึกษานี้ GLU ใช้บริการเครือข่ายของ Iversity เพื่อสร้างความร่วมมือทางการศึกษา (ภาพที่ 1) โดยเริ่มต้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 2015 มี Penn State University เป็นหุ้นส่วนความร่วมมือกับ GLU และยังมีศูนย์

ฝึกอบรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Training Centre of the ILO) ที่เข้าร่วมมือทั้งในหลักสูตรและบุคลากร จากทั้งหมดแล้ว มี 5 รายวิชาและเปิดสอนเป็นภาษาอังกฤษ แต่ก็มีภาษาทางเลือกอื่น ๆ ด้วย อย่างไรก็ตามปัจจุบันเปิดให้บริการเพียงรายวิชาที่ (2) (3) และ (5)

1. รายวิชาสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจโลก (Worker Rights in the Global Economy) เปิดให้บริการระหว่างปี ค.ศ.2015-2016 โดยความสำคัญของรายวิชานี้คือการเคารพสิทธิมนุษยชน เนื่องจากเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน แต่อย่างไรก็ดีปัญหาจากการละเมิดสิทธิแรงงานยังมีปรากฏทั้งเรื่องของชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงาน และการจ่ายค่าจ้าง จนเป็นเหตุที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยมาตรฐานแรงงานสากล

2. รายวิชางานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานโลก (Decent Work in Global Supply Chains) เปิดให้บริการในปี ค.ศ.2017 โดยความสำคัญของรายวิชานี้คือการเชื่อมโยงระหว่างห่วงโซ่อุปทานโลกกับการค้าระหว่างประเทศ เพราะแรงงานถือเป็นส่วนหนึ่งในนั้น แต่ปรากฏให้เห็นว่าแรงงานตกอยู่ภายใต้สภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรมและละเมิดสิทธิแรงงาน

3. รายวิชาการนำมาตรฐานแรงงานสากลไปใช้อย่างไร (International Labour Standards: How to Use Them) เปิดให้บริการเพื่อเป็นรายวิชาที่มีระยะเวลาสั้นในสามสัปดาห์ เพื่อให้ทำความเข้าใจเบื้องต้นก่อนเรียนรายวิชาสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจโลก ด้วยเหตุนี้ขอบเขตของรายวิชาจึงครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานและเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ

4. การบูรณาการรายวิชาสิทธิแรงงานโลก (Blended Online Course on Global Workers' Rights) เปิดให้บริการเพื่อนำความรู้และความสามารถไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งให้ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนและคุ้มครองสิทธิแรงงานทั่วโลก

5. รายวิชายุทธศาสตร์ของค่าจ้างที่เป็นธรรมในเศรษฐกิจโลก (Fair Wage Strategies in a Global Economy) เปิดให้บริการเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม ค.ศ.2017 เพื่อให้ตระหนักถึงความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยเหตุนี้การสร้างระบบค่าจ้างและการเจรจาต่อรองร่วมกันอย่างเป็นธรรมจะถือ

เป็นแนวทางช่วยคุ้มครองให้แก่แรงงาน แต่อย่างไรก็ดีรายวิชานี้ยังได้รับความร่วมมือจาก Industrial ALL Global Union หนึ่งในสหภาพที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่สามในโลก (Trade Unions: Rebuild, Renew, Resist, 2016, p. 19)

นอกจากนี้ยังมีรายวิชาที่จัดทำเป็นภาษาฝรั่งเศส คือ รายวิชาแนวทางการใช้มาตรฐานแรงงานสากล (Normes Internationales Du Travail: Comment s'en Servir) และภาษาสเปน คือ รายวิชาแนวทางการใช้มาตรฐานแรงงานสากล (Normas Internacionales del Trabajo: Como Utilizarlas) เช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ดีในการบรรยายจะมีระยะเวลาขึ้นอยู่กับโครงร่างของรายวิชา และการบรรยายสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ในการเรียนการสอนจะใช้ผ่านสื่อวีดีโอ โดยสามารถเลือกคำบรรยายประกอบ และมีแบบทดสอบภายหลังการบรรยายให้ผู้เรียนหรือผู้สนใจทั่วไป นอกจากนี้ยังมีแบบทดสอบหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้นในครั้งสุดท้ายเพื่อประเมินผลการศึกษาว่านักศึกษาบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรหรือไม่ โดยที่การประเมินมีผลต่อการได้รับใบรับรองผลการศึกษา แต่ระบบการศึกษานี้สามารถเลือกได้สองแนวทางดังนี้ แนวทางแรก คือ การเสียค่าบำรุงการศึกษาในราคา 49 ยูโร โดยจะได้รับหนังสือรับรองผลการศึกษา และแนวทางที่สอง เป็นการเรียนฟรี โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ แต่ผู้เรียนจะไม่ได้รับหนังสือรับรองผลการศึกษา



ภาพที่ 2 แสดงเครือข่ายการศึกษาออนไลน์ของมหาวิทยาลัยแรงงานโลกใน Facebook

ใน Facebook ยังสร้างกลุ่มหรือเครือข่ายชื่อ “Global Labour University: Online Education” (ภาพที่ 2) โดยเป็นกลุ่มแบบปิด ที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นทางการโดย GLU สำหรับผู้ใช้งาน Facebook สามารถขอเข้าร่วมกลุ่มและเข้ามาแลกเปลี่ยน ประชาสัมพันธ์ หรือใช้ประโยชน์ในประการอื่นตามความเหมาะสม ทั้งนี้ในปัจจุบันมีสมาชิกในกลุ่มโดยประมาณ 2,500 คน (ณ วันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ.2561)

อย่างไรก็ตามผู้เขียนพิจารณาและแบ่งเวทีเสวนาสังคมออกเป็นสองรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบแรก คือ หลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท โดยเป็นการสร้างเครือข่ายแบบ Offline และจะส่งเสริมให้ผู้แทนสหภาพแรงงานมาร่วมเสวนาสังคม ดังที่กล่าวไปในก่อนหน้านี้ และรูปแบบที่สอง คือ การศึกษาในระบบ MOOCs เป็นการสร้างเครือข่ายแบบ Online ส่งผลให้การกำหนดและระบุกลุ่มเป้าหมายของผู้เรียนมีความแตกต่างกัน ยิ่งกว่านี้ความสัมพันธ์เป็นแบบผิวเผินและไม่สามารถสร้างเป็นเครือข่ายที่มีเสถียรภาพเพื่อเจรจาต่อรองได้

บทส่งท้าย: ข้อสังเกตต่อมหาวิทยาลัยแรงงานโลก และการสนับสนุนโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

บทบาทของการจัดการความรู้ของILOได้ส่งมอบให้แก่อาณัติของGLU เพื่ออาศัยการเรียนการสอนและการวิจัยเป็นวิธีการให้เกิดการมีส่วนร่วมโดยผู้แทนสหภาพแรงงานในระดับประเทศ แต่**ข้อสังเกตแรก** คือ เวทีเสวนาสังคมมีข้อจำกัดให้เฉพาะผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างในที่ ILC สำหรับ GLU ก็ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยก็จริง แต่ค่อนข้างจำกัดให้แรงงานชายขอบไม่ได้รับการคุ้มครองและมีโอกาสการมีส่วนร่วมใน GLU ด้วยเหตุนี้การส่งเสริมให้รัฐบาลแต่ละประเทศตัดสินใจให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 จะทำให้ภารกิจนี้อันเป็นกุญแจสำคัญของ GLU มีผลเชิงบวกมากขึ้นหรือไม่ แต่ในช่วงปลายทศวรรษ 1990 หลังจากการจัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยการรับงานไปทำงานที่บ้าน ก็เผชิญการต่อสู้กับแรงงานชายขอบนับเป็นการสะท้อนให้เห็นความอ่อนแอของโครงสร้างไตรภาคี (Vosko, 2002)

ในการมีส่วนร่วมของผู้แทนสหภาพแรงงานเป็นกลไกระบบการอภิบาลของ ILO ที่แสดงให้เห็นว่าเป็นหนึ่งในตัวแสดงตามโครงสร้างไตรภาคี และได้รับการสนับสนุนว่าเป็นความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนทางสังคม โดยสืบเนื่องมาถึงข้อสังเกตที่สอง คือ การยอมรับความสัมพันธ์เช่นนี้ แรงงานจะมีอำนาจการต่อรองและเจรจาต่อรองร่วมกันได้หรือไม่ และการบรรลุความยุติธรรมทางสังคมมีความเป็นไปได้อย่างไร โดยที่ Jeffrey Harrod เสนอว่าแท้จริงแล้ว โครงสร้างไตรภาคีกลับเป็นหนึ่งในแปดรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Power Relations) ในการทำงาน สืบเนื่องมาถึงรูปแบบการครองอำนาจนำของแรงงานและการผลิต (Hegemonic Model of Labour and Production) ที่ปรากฏให้เห็นมาก่อนการก่อตั้งของ ILO (Harrod, 1994; 2014) ฉะนั้นโครงสร้างไตรภาคีของ ILO จึงเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงอำนาจในโลกของการทำงาน โดยไม่ได้สนับสนุนให้แรงงานมีสิทธิและตอบโต้ต่อโครงสร้างที่ไม่เป็นธรรมได้

นอกจากนี้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่เท่าเทียม กลับไม่มีการทบทวนบริบททางประวัติศาสตร์กลับไปถึงอาณัติของ ILO เกิดขึ้นจากอะไร อันเป็นข้อสังเกตที่สาม คือ การบังคับใช้กฎหมายระหว่างประเทศที่อาศัยรูปแบบของกฎหมายแข็ง (Hard Law) คือ สนธิสัญญาแวร์ซาย (Treaty of Versailles) โดยบรรจุเนื้อหาสาระในส่วนของแรงงานไว้ที่มาตรา 387-427 นับเป็นข้อสังเกตที่สำคัญว่า ILO ก่อตั้งขึ้นมาบนความชอบธรรมของอำนาจจากการลงนามสงบศึกโดยเยอรมนี เนื่องจากเหตุผลสำคัญมาจากประเด็นปัญหาแรงงานเป็นภัยอันตรายต่อการเมืองในภาคพื้นยุโรปตะวันตก ด้วยบริบทเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของแรงงานในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง เพราะการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการใช้แรงงานบังคับ ปี ค.ศ.1930 ก็มีข้อจำกัดอย่างยิ่งในประเทศที่อยู่นอกกลุ่มของโลกตะวันตก โดยเฉพาะประเทศที่ตกอยู่ภายใต้ระบอบอาณานิคม (Kott, 2018)

จากข้อสังเกตสามประการข้างต้น ทำให้ทราบโดยสังเขปแล้วว่า GLU ที่สนับสนุนระบบไตรภาคีของ ILO โดยตั้งอยู่บนความไม่เท่าเทียม ทั้งนี้ผู้เขียน

ตั้งข้อสังเกตที่สื่อถึงการสร้างความสัมพันธ์แนวนราบและส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยของ GLU จะทำได้อย่างไรในเมื่อตัวแสดงที่ได้รับโอกาสค่อนข้างเป็นผู้ที่มีอภิสิทธิ์ชน สำหรับการกำหนดและตัดสินใจภายใน GLU จึงเห็นว่าคณะธิปไตยหรือภิชนาธิปไตยจะเข้าใจถูกต้องยิ่งกว่า แต่จะให้พิจารณาว่า GLU ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อต่อสู้กับระบบการอภิบาลในเสรีนิยมใหม่หรือไม่ตามที่ Vandenberg (2014) ขึ้นอยู่กับทำความเข้าใจและตีความเสรีนิยมใหม่อย่างไร

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายคนที่แสดงความคิดเห็นแตกต่างจากข้อเสนอของ ILO จึงเป็นข้อสังเกตที่ห้า คือ การท้าทายต่อระบบการอภิบาลแรงงานของ ILO ภายใต้อ้างเสนอต่าง ๆ ในเครือข่ายของ GLU เช่น วารสารที่จัดทำขึ้นโดยสำนักแรงงานศึกษาของ McMaster University คือ “Global Labour Journal” โดยมีตัวอย่างงานเขียนของ Benjamin Selwyn และ Felix Hauf วิพากษ์ต่องานที่มีคุณค่าของ ILO เพราะแท้จริงแล้วงานที่มีคุณค่าไม่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แต่ก่อให้เกิดการครองอำนาจนำและขูดรีดแรงงานชายขอบ กล่าวได้ว่างานที่มีคุณค่าไม่ช่วยยกระดับชีวิตให้มีโอกาสดีขึ้น (Hauf, 2015; Selwyn, 2013)

ในทางกลับกันวารสาร International Labour Review แม้ดำเนินกิจกรรมมาแล้วกว่าเก้าทศวรรษ โดยบทความที่นำเสนอล้วนเป็นประเด็นปัญหาที่อยู่ในกระแสนิยมช่วงเวลานั้น แต่มีความแตกต่างจาก Global Labour Journal เนื่องจาก ILO ค่อนข้างปิดกั้นการแสดงทัศนะและข้อโต้แย้งที่กระทบต่อภาพลักษณ์หรือสวนทางกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติ เช่น Robert W. Cox เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ILS และใช้นามแฝงว่า N. M. เขียนงานวิพากษ์ ILO เมื่อปี ค.ศ.1971 ในบทความ International Labor in Crisis ของนิตยสาร Foreign Affairs เพื่อปกป้องตัวตนในสภาพแวดล้อมการเมืองโลกที่ไม่เอื้ออำนวย เนื่องจากในขณะนั้น Cox ยังปฏิบัติงานที่ ILO (Cox, 2013; N. M., 1971)

โดยสรุปการก่อตั้ง GLU และภารกิจด้านวิชาการและวิจัยในเครือข่ายนั้น จึงมีข้อสังเกตว่าใครได้รับประโยชน์ หมายถึงกำลังแรงงานโลกหรือไม่

แต่เท่าที่พิจารณาได้สองแง่มุมมีดังนี้ **แง่มุมแรก** คือ การต่อต้านโลกาภิวัตน์เสรีนิยมเพราะเป็นภัยอันตรายต่อแรงงานโลกและ**แง่มุมที่สอง** คือการสนับสนุนความสัมพันธ์เชิงอำนาจของโครงสร้างไตรภาคี ทำให้แรงงานตกอยู่ภายใต้ความไม่เท่าเทียมกันในยุคโลกาภิวัตน์ นอกจากนี้การเข้าถึงระบบการศึกษาในเครือข่ายของ GLU **ประการแรก** ในหลักสูตรการศึกษาที่มหาวิทยาลัยโดยผู้เข้ารับการศึกษามีสภาพและประสบการณ์เกี่ยวข้องกับสภาพแรงงาน แตกต่างจาก**ประการที่สอง** ในรายวิชาที่ Iversity เปิดให้ใครก็ตามที่เข้าถึงระบบเทคโนโลยี เครือข่ายไร้สาร และมีอุปกรณ์การสื่อสารก็สามารถรับบริการได้ อย่างไรก็ตามเป้าหมายของ GLU ต้องการยกระดับความสัมพันธ์สู่หุ้นส่วนทางสังคม โดยตั้งอยู่บนความเป็นประชาธิปไตย เพื่อให้เกิดการเจรจาต่อรองร่วมกันบนเวทีเสวนาสังคม

References

- Alcock, A. (1971). *History of the International Labour organisation*, London, England: Macmillan.
- Ananiadis, B. (2013). Social partners, In T. Fitzpatrick, H. J. Kwon, N. Manning, J. Midgley & G. Pascall (Eds.). *International Encyclopedia of Social Policy* (pp. 1278-1280), NY: Routledge.
- Cox, R. W. (1973). ILO: Limited monarchy. In R. W. Cox & H. K. Jacobson (Eds.). *The anatomy of influence* (pp. 102-138), New Haven, CT: Yale University Press.
- Cox, R. W. (1977). Labor and hegemony. *International Organization*, 31(3), 385-424.
- Cox, R. W. (2013). *Universal foreigner: The individual and the world*. Hackensack, NJ: World Scientific.
- Fichter, M., Anner, M., Hoffer, F., & Scherrer, C. (2014). The Global Labour University: A new laboratory of learning for international labor solidarity? *Journal of Labor and Society*, 17(4), 565-577.
- Gaudier, M. (2001). *The International Institute for Labour Studies: Its research function, activities and publications 1960-2001*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/genericdocument/wcms_192540.pdf
- The Global Labour University. (2018). *Global Labour University Conference on the Future of Work: Democracy, Development and the Role of Labour*, 7-8 August 2018. Retrieved from <http://www.global-labour->

university.org/fileadmin/GLU_conference_2018/
Call_for_papers_GLU_2018_Brazil.pdf

- Harrod, J. (1994). Models of labour and production: The origins and contemporary limitations of the Anglo-American model. *ISS Working Paper Series/General Series*, 183, 1-18. Retrieved from <http://repub.eur.nl/pub/18889/wp183.pdf>
- Harrod, J. (2008). *The International Labour Organisation and the world labour force: from "peoples of the world" to "informal sector"*. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/2389635/The-International-Labour-Organisation-and-the-World-Labour-Force-From-Peoples-of-the-World-to-Informal-Sector>
- Harrod, J. (2014). Patterns of power relations: Sabotage, organisation, conformity & adjustment. *Global Labour Journal*, 5(2), 134-152.
- Hauf, F. (2015). The paradoxes of decent work in context: A cultural political economy perspective. *Global Labour Journal*, 6(2), 138-155.
- Hoffer, F. (2006). Building Global Labour Networks: The case of the Global Labour University, *Just Labour*, 9, 16-34. Retrieved from <http://hdrnet.org/112/1/02HofferPress.pdf>
- Kott, S. (2018). Towards a social history of international organisations: The ILO and the Internationalisation of Western Social Expertise (1919–1949). In *Internationalism, Imperialism and the Formation of the Contemporary World* (pp. 33-57). Palgrave, MC: Cham.
- International Labour Office. (1960). *International Institute for Labour Studies: Establishment by the Governing Body of*

- the International Labour Office*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/genericdocument/wcms_192541.pdf
- International Labour Office. (1999). *Decent work*. Retrieved from <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- International Labour Office. (2002). *Resolution concerning tripartism and social dialogue*. Retrieved from <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/res.pdf>
- International Labour Office. (2004). *A fair globalization: The role of the ILO*. Retrieved from <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/adhoc.pdf>
- International Labour Office. (2015). *The future of work centenary initiative*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf
- International Labour Office. (2016). *The ILO and public-private partnerships: An alliance for the Future*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_239399.pdf
- International Labour Office. (2017). *Inception report for the Global Commission on the Future of Work*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf

- Jarman, J. (2012). International Labour Organization. In G. Ritzer (Ed.), *The Wiley Blackwell encyclopedia of globalization* (pp. 1-8), Malden, MA: Blackwell Publishing.
- N. M. (1971). International Labor in Crisis. *Foreign Affairs*, 49(3), 519-532.
- Trade Unions: Rebuild, Renew, Resist. (September, 2016). *New Internationalist*, 495. Retrieved from <https://newint.org/issues/2016/09/01/trade-unions>
- Nyland, C. (2001). *Critical Theorising, Taylorist Practice and the International Labour Organization*. Retrieved from <http://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/cmsconference/2001/papers/management%20knowledge/nyland.pdf>
- Nyland, C., Bruce, K., & Burns, P. (2014). Taylorism, The International Labour Organization, and the genesis and diffusion of codetermination. *Organization Studies*, 35(8), 1149-1169.
- O'Brien, R. (2007). International Labour Organization. In R. Robertson & J. A. Scholte. (eds.). *Encyclopedia of Globalization* (pp. 651-654). NY: Routledge.
- Porter, S. (2015). *To MOOC or Not to MOOC: How can online learning help to build the future of higher education?* Oxford, England: Chandos Publishing.
- Ruotsila, M. (2004). International Labor Organization. In N. Schlager (Ed.). *St. James Encyclopedia of Labor History Worldwide: Major Events in Labor History and Their Impact* (pp. 470-475). MI: Thomson Gale.

- Samson, K. T. (1983). International Labour Organisation. In R. Dolzer, R. E. Hollweg, J. S. Ignarski, K. J. Madders, A. Rustemeyer, & A. M. Trebilcock (Eds.), *Encyclopedia of public international law* (pp. 87-94), Oxford, England: North-Holland.
- Schmidt, V. (2005). The Global Union Research Network: A Potential for Incremental Innovation? *Just Labour*, 6&7, 43-54.
- Selwyn, B. (2013). Social upgrading and labour in global production networks: A critique and an alternative conception. *Competition and Change*, 17(1), 75-90.
- Sinclair, G. F. (2017). *To reform the world: International organizations and the making of modern states*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Standing, G. (2008). The ILO: An agency for globalization? *Development and Change*, 39(3), 355-384.
- Standing, G. (2010). The International Labour Organization. *New Political Economy*, 15(2), 307-318.
- Vandenberg, A. (2014). Global Unionism and Global Governance. In B. Isakhan & S. Slaughter. (Eds.), *Democracy and crisis democratising governance in the twenty-first century* (pp. 209-228). NY: Palgrave.
- Vosko, L. F. (2002). Decent work: The shifting role of the ILO and the struggle for global social justice. *Global Social Policy*, 2(1), 19-46.
- Whaples, R. (2006). International Labour Organization. In A. K. Vaidya (Ed.), *Globalization: encyclopedia of trade labor and politics* (pp. 626-631). Oxford, England: ABC-CLIO.