



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

THE SECRETARIAT OF THE HOUSE OF REPRESENTATIVES

ข้อมูลพื้นฐาน

BACKGROUNDERS
ISSN 0858-7264

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
และการกำหนดมาตรฐานแรงงาน
ระหว่างประเทศ

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3
2538

ฝ่ายบริการค้นคว้า
หอสมุดรัฐสภา
โทร 2441318-21
โทรสาร 2441322

สมยศ ทองตัน

คำนำ

มาตรการใช้แรงงานในประเทศต่าง ๆ ควรจะมีแนวทางที่สอดคล้องซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อที่จะให้การใช้แรงงานเป็นไปในลักษณะที่เท่าเทียมกัน การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำ มีเจตนาเพื่อให้ประเทศต่าง ๆ นำไปใช้และกำหนดขึ้นเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมือนหรือใกล้เคียงกัน เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ปัจจุบันโลกกำลังอยู่ในกระแสธุรกิจเสรี ความใกล้ชิดชิดมีมากขึ้นและภายใต้บรรยากาศประชาธิปไตย ทำให้พรมแดนระหว่างประเทศค่อย ๆ ลดความหมายลง ประเทศต่าง ๆ ถูกกำกับให้แข่งขันบนมาตรฐานสากลและพัฒนาตามกระแสโลก ภายใต้หลังข้างต้นประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารแรงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดประการหนึ่ง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากความรับผิดชอบอย่างแท้จริงของทุกฝ่ายผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หรือส่วนราชการ

เอกสารฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเสนอข้อมูลพื้นฐานซึ่งประกอบด้วย ความเป็นมา วัตถุประสงค์ กิจกรรมและโครงสร้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สาระสำคัญของอนุสัญญาและข้อแนะนำที่รัฐบาลไทยได้ให้สัตยาบันและรับรองแล้ว เพื่อให้ผู้ที่สนใจจะได้มีข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ต่อไป

สมยศ ทองคืน

วิทยากร 4

หอสมุดรัฐสภา

สมบัติห้องสมุดรัฐสภา

สารบัญ

	หน้า
1. ความเข้าใจ	1
2. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	3
วัตถุประสงค์	3
กิจกรรม	5
โครงสร้างองค์การ	6
3. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	10
การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	13
พันธกิจของไอโออีซี	11
ความเข้าใจสากลของมาตรฐานแรงงานโดยอาศัยกลไกความยืดหยุ่น	14
การตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	17
ข้อมูลสืบตามธรรมชาติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	25
การเสนอมาตรฐานแรงงานต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ	16
การรายงานเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศตามมาตรา 22	18
การปรึกษาหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้าง	18
4. ประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	20
ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	21

	หน้า
5. บทสรุป	22
6. บรรณานุกรม	24
7. ภาคผนวก	25
- อนุสัญญาและข้อแนะนำที่รัฐบาลไทยได้ให้สัตยาบันและรับรองแล้ว	25
- ค่าแปลอนุสัญญาฉบับที่ 87, 98	35
8. ตารางแผนภูมิ	
- โครงสร้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	9
- แผนภูมิการกำหนดมาตรฐานแรงงานของ ILO	13
- การเสนอมาตรฐานแรงงานต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ	17

องค์การแรงงานระหว่างประเทศกับการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ความเป็นมา

เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในปลายศตวรรษที่ 18 ในประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรกคิดตามด้วยฝรั่งเศส และประเทศอื่น ๆ ในยุโรปก่อนจะไปถึงสหรัฐอเมริกา ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนานาประการ ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่าง ๆ เป็นอันมาก ในส่วนที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ การปฏิวัติอุตสาหกรรมได้สร้างความต้องการในเรื่องวัตถุดิบอย่างสูง มีการผลิตในระบบอุตสาหกรรมโดยอาศัยเทคโนโลยี ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการเมืองในเรื่องสิทธิการล่าอาณานิคม การหาตลาดในต่างประเทศ ส่วนทางด้านสังคมการปฏิวัติอุตสาหกรรมได้มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์และสภาพแวดล้อม การเกิดโรงงานแบบใหม่ขึ้นเป็นจำนวนมาก กิจกรรมอุตสาหกรรมขยายตัวออกไป เมืองต่าง ๆ กลายเป็นเมืองอุตสาหกรรมที่มีคนอยู่กันอย่างหนาแน่น อากาศในเมืองอุตสาหกรรมเต็มไปด้วยหมอกควัน มีการใช้แรงงานราคาถูกและสภาพการทำงานอันเลวร้าย ในระยะนี้ยังปรากฏว่าจำนวนประชากรในประเทศต่าง ๆ ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความต้องการในเรื่องอาหารและบริการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และมีการอุปโภคบริโภคสินค้าที่ผลิตตามระบบใหม่มากขึ้นเป็นแรงกระตุ้นให้การผลิตสินค้ามากขึ้น

การปฏิวัติอุตสาหกรรมจะติดตามมาด้วยการค้าระหว่างประเทศ การบุกเบิก เพื่อหาแหล่งวัตถุดิบ การหาตลาดระบายสินค้า และการสร้างกองทัพเอาไว้ป้องกันผลประโยชน์ของชาติ สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นหลังปฏิวัติอุตสาหกรรม เมื่อแนวความคิดที่ว่ามนุษย์มีเสรีจะผลิตก็ควรมีเสรีที่จะขายและแสวงหากำไร จะเน้นในช่วงเวลาดังกล่าวสิทธิอาณานิคมจึงเกิดขึ้นในขณะที่มีการแสวงหาการคุ้มครองด้วยกำลังทหาร

แนวความคิดเช่นนี้สร้างการแข่งขันชนิดแบบเชือดคอกัน ผู้ลงทุนแข่งขันลดต้นทุนการผลิต โดยเฉพาะต้นทุนการผลิตที่เกิดจากแรงงาน ซึ่งแนวความคิดในสมัยนั้นถือกันว่าการค้าขายระหว่างประเทศนั้นหากต้องนำทรัพย์สินมาเป็นค่าใช้จ่ายเป็นสวัสดิการแก่คนงานแล้วก็เท่ากับ

เป็นการสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นต่อพลังการแข่งขันของชาติ นี่เป็นเหตุผลอันหนึ่ง ที่เป็นอุปสรรคในการร่วมมือระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม การแข่งขันชนิดนั้นก็ก่อให้เกิดการเอาวัดเอาเปรียบและการขาดระเบียบของตลาดต่างประเทศเป็นอย่างยิ่ง ผลดีในการค้าระหว่างประเทศจึงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เว้นเสียแต่จะต้องมีการร่วมมือเกิดขึ้นในระหว่างประเทศ

สภาพการณ์ดังกล่าวมาแล้วก่อให้เกิดการปฏิรูปด้านแรงงานภายในประเทศยุโรปหลายประเทศ และก่อให้เกิดแนวความคิดเรื่องมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้น ค.ศ. 1890 ได้มีชาติยุโรปต่าง ๆ จัดประชุมกันที่กรุงเบอร์ลิน ในเรื่องเกี่ยวกับแรงงาน การประชุมครั้งนั้น แม้จะไม่มีข้อตกลงผูกพันรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง แต่ก็มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ในปี ค.ศ. 1897 มีผู้แทนจำนวน 400 คน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนองค์การคนงาน คริสเตียน จาก 14 ประเทศ ได้ประชุมกันที่เมือง ซูริก เรียกชื่อการประชุมนี้ว่า สภาว่าด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงานระหว่างประเทศ ครั้งที่ 1 (The First International Congress on Labour Protection) สภานี้ได้ผ่านมติเรียกร้องให้รัฐบาลสวิสเซอร์แลนด์ ดำเนินความพยายามส่งเสริมให้มีกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศขึ้น และให้เป็นผู้ออกจดหมายเชิญชวนให้ประเทศต่าง ๆ จัดตั้งสำนักงานแรงงานขึ้น

ในปีเดียวกันนั้นก็ได้มีการประชุมของนักวิชาการ สมาชิกรัฐสภาจากยุโรปและอเมริกา โดยมีการทบทวนผลการประชุมเบอร์ลิน และศึกษาหลักการแนวทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าควรถูกจัดตั้งขึ้นมาอย่างไร

ผลจากการประชุมได้มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อส่งเสริมให้มีการขยายแนวความคิดนี้ไปยังประเทศต่าง ๆ และที่น่าสนใจมีการจัดตั้งองค์กรตามแนวความคิดนี้ในหลาย ๆ ประเทศ และองค์กรเหล่านี้ได้จัดประชุมกันเป็นครั้งแรกที่กรุงปารีส ในปี ค.ศ. 1900 และก่อตั้ง "สมาคมกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ" (The International Association for Labour Legislation) โดยมีสำนักงานตั้งขึ้นที่ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ สำนักงานแห่งนี้เปิดทำการในวันแรงงานเมื่อปี ค.ศ. 1901 และถือกันว่าสมาคมนี้เป็นสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ องค์กรแรก

อย่างไรก็ตาม สมาคมกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศนี้ยังมีใจเป็นองค์กรที่เกิดจากการร่วมมือของรัฐบาล เพราะสมาชิกขององค์กรคือสมาคมระดับชาติของประเทศต่าง ๆ ที่เรียกร้องให้มีการร่วมมือปฏิบัติกาารระหว่างประเทศ แต่รัฐบาลใดที่ยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กรนี้ก็สามารถส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมได้

สมาคมได้จัดประชุม 2 ครั้ง ในปี ค.ศ. 1905 และ 1906 โดยมีประเทศต่าง ๆ 13 ประเทศเข้าร่วม สำหรับการประชุมในปี ค.ศ. 1906 ที่ประชุมได้รับรองอนุสัญญาาระหว่างประเทศ 2 ฉบับ ฉบับหนึ่งเป็นเรื่องข้อห้ามการใช้ฟอสฟอรัสขาว และอีกฉบับหนึ่งกำหนดงานที่ท่ากลางคืนสำหรับสตรี ทั้งสองนี้เป็นอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศฉบับแรก ในเดือนกันยายน ปี ค.ศ. 1913 สมาคมได้จัดประชุมครั้งที่สาม ซึ่งมี 13 ประเทศเข้าร่วมได้มีการยกร่างอนุสัญญา 2 ฉบับ ฉบับหนึ่งเกี่ยวกับชั่วโมงทำงานของสตรีและเด็ก และอีกฉบับหนึ่งเป็นข้อห้ามการใช้แรงงานเด็กในตอนกลางคืน แต่เป็นที่น่าเสียดายว่าอนุสัญญาดังกล่าวไม่สามารถจัดทำเสร็จก็เกิดสงครามโลกครั้งแรกขึ้น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

สงครามโลกครั้งแรกมีบทบาทต่อการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาก ความจริงแล้วการจัดตั้งองค์การนี้ได้มีการตระเตรียมและพิจารณากันในช่วงระหว่างสงคราม โดยคาดหวังว่าเมื่อสงครามสงบประเทศต่าง ๆ ในโลกจะยืนอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม และมีสันติภาพที่ยืนยาวตลอดไป

ในปี ค.ศ. 1914 สหพันธ์แรงงานแห่งสหรัฐอเมริกา (American Federation of Labour) ได้ผ่านมติในที่ประชุมสภาซึ่งจัดขึ้นที่ พิลลาเทลเพีย เรียกร้องให้ตัวแทนคนงานจากประเทศต่าง ๆ ไปพบกัน ณ สถานที่และเวลาเดียวกัน เพื่อประชุมสร้างสันติภาพถาวรให้เกิดขึ้น

ในปี ค.ศ. 1916 ได้มีการประชุมกลุ่มสหภาพแรงงานที่เมืองลีด ประเทศอังกฤษ โดยมีขบวนการแรงงานจากประเทศอังกฤษ และฝรั่งเศสเป็นตัวสนับสนุนที่สำคัญ การประชุมที่เมืองลีด ได้เสนอให้มีหลักประกันแก่คนงานซึ่งคลุมถึงชั่วโมงการทำงาน การประกันสังคม ความ

ปลอดภัยในการทำงาน โดยเสนอให้รวมอยู่ในสนธิสัญญาสันติภาพด้วย

การประชุมที่เมืองลีดส์ได้มีการเรียกร้องให้จัดตั้งคณะกรรมการระหว่างประเทศ เพื่อทำหน้าที่ปรึกษาแนะนำการใช้กฎเกณฑ์ที่เสนอข้างต้นรวมทั้งการจัดประชุมระหว่างประเทศในอนาคต ที่สำคัญการประชุมครั้งนี้เสนอว่าคณะกรรมการระหว่างประเทศที่จัดขึ้นนั้นจะต้องมีตัวแทนของฝ่าย นายจ้างและลูกจ้างรวมอยู่ด้วย และที่สำคัญไม่น้อยไปกว่านั้นก็คือการเรียกร้องให้มีการจัดตั้ง สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในลักษณะที่เป็นองค์การถาวร และนี่คือจุดเริ่มของการจัดตั้ง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 1 ยุติลงได้มีการประชุมสันติภาพในปี ค.ศ. 1919 ที่ กรุงปารีส ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ (Commission on International Labour Legislation) เพื่อร่างข้อเสนอเตรียมบรรจุไว้ในสนธิสัญญาสันติภาพคณะกรรมการมีลักษณะเป็นแนวใหม่ ในลักษณะไตรภาคี คือ ในจำนวนคณะกรรมการที่จัดนี้มีตัวแทนของผู้ใช้แรงงาน 4 คน จากอังกฤษ สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศสและเบลเยียมและมี ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างเข้ามาร่วมด้วย การประชุมใช้ระยะเวลา 8 สัปดาห์ โดยฝ่ายตัวแทนของผู้ใช้แรงงานพยายามกดดันให้มีการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของขบวนการแรงงาน

รายงานข้อเสนอของคณะกรรมการชุดนี้จัดอยู่ในหมวดที่ 13 ของสนธิสัญญาสันติภาพ แห่งแวร์ซาย ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นรากฐานของกฎข้อบังคับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในปีเดียวกันนั้นเอง ได้มีการประชุมครั้งแรกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามข้อบังคับที่กรุงวอชิงตัน ผู้อำนวยการคนแรกที่ได้รับเลือกตั้ง คือ นายอัลเบิร์ต โทมัส (Albert Thomas) จากประเทศฝรั่งเศส

ในระหว่างสงครามโลกทั้ง 2 ครั้ง องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การ อีสรระจากสันนิบาตชาติ ภารกิจในระหว่างนั้นก็คือการส่งเสริมการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง การต่อสู้กับปัญหาการว่างงาน การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ การคุ้มครองสภาพการทำงานของสตรี และเด็ก รวมทั้งการประกันสังคม

ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่สอง องค์การแรงงานระหว่างประเทศย้ายไปที่กรุง มอนทรีล ประเทศแคนาดา เมื่อปี ค.ศ. 1944 และมีการประชุมขององค์การที่เมืองคิลาเคลเดีย

เพื่อเตรียมงานขององค์การรองรับปัญหาหลังสงคราม ที่ประชุมในครั้งนั้น ได้มีการรับรองคำประกาศแห่งพิลาเดเลีย ซึ่งปัจจุบันเป็นผนวกท้ายของข้อบังคับ คำประกาศแห่งพิลาเดเลีย ประกอบด้วยหลักการดังต่อไปนี้

1. แรงงานมีสิทธิในค่า
2. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการตั้งสมาคมเป็นลี้ลับเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
3. ความยากจน ณ ที่หนึ่งใด ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง
4. มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางค่านิยม และพัฒนาการด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและความภาคภูมิใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันทัดเทียมกันโดยมิคำนึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อถือ หรือเพศใด ๆ ทั้งสิ้น

เมื่อมีการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้นแล้ว ในปี ค.ศ. 1946 องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้กลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การแรกของสหประชาชาติ สมาชิกก่อตั้งเดิมมีเพียง 45 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งเข้าร่วมก่อตั้งด้วย ปัจจุบันมีสมาชิกรวม 170 ประเทศ

วัตถุประสงค์

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมรับรองและเคารพในสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงานและการมีงานทำอย่างเต็มที่ การเพิ่มผลผลิต การส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การครองชีพและสุขภาพ การยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้างและให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งดำเนินประกันสังคมและส่งเสริมระบบการสหกรณ์ด้วย

กิจกรรม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีวิธีการดำเนินงานหลัก ดังนี้

1. วางนโยบายและโครงการระหว่างประเทศ เพื่อปรับปรุงสภาวะความเป็นอยู่และการทำงาน เพิ่มพูนโอกาสการมีงานทำและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

2. กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3. จัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษา วิจัย และการจัดทำเอกสารเผยแพร่

โครงสร้างองค์การ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยองค์การ 3 องค์การ คือ

การประชุมใหญ่ คณะประสานกิจการและสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายขององค์การ ตลอดจนดำเนินกิจกรรมที่มาจากการประชุมในหลายรูปแบบและโครงสร้างขององค์การนั้นประกอบเป็นลักษณะไตรภาคีทุกขั้นตอน

1. การประชุมใหญ่ (GENERAL CONFERENCE) ซึ่งจะต้องจัดขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจะส่งผู้แทนของตนเข้าร่วมประชุมซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้ที่ปรึกษาของผู้แทนได้อีกด้วย เพื่อพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การ เช่น แผนงาน งบประมาณ และผลการดำเนินงาน เป็นต้น และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำ เพื่อให้ประเทศสมาชิกร่วมไปพิจารณาให้สัตยาบันและรับเอาข้อแนะนำที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับประเทศสมาชิก ตลอดจนการพิจารณาปัญหาเฉพาะเรื่องอื่น ๆ ด้วย การประชุมใหญ่เปรียบได้กับรัฐสภา โดยมีประธานที่ประชุมใหญ่เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด

2. คณะประสานกิจการ (GOVERNING BODY) คือคณะกรรมการบริหารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยบุคคลทั้งหมด 56 คน คือ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 28 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 14 คนและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 14 คน ทำหน้าที่คล้ายคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหาร และควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีวาระดำรงตำแหน่งบริหารงานชุดละ 3 ปี โดยมีประธานคณะประสานกิจการเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด (Chairman of The Governing Body) ประธานและกรรมการคณะประสานกิจการได้รับการเลือกตั้งจากผู้แทนของประเทศสมาชิก สำหรับผู้เป็นประธานคณะประสานกิจการจะมีการเลือกตั้งหมุนเวียนกันไป

และดำรงตำแหน่งเพียง 1 ปี เพื่อเปิดโอกาสให้ประเทศสมาชิกได้ดำรงตำแหน่งอันสำคัญนี้
ประธานคณะประสานงานการเปรียบเทียบได้กับนายกรัฐมนตรี ส่วนกรรมการอื่นจะเป็นผู้แทนจาก
ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างซึ่งสามารถเลือกตั้งจากบุคคลเดิมได้

3. สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE)

คือ สำนักงานที่ทำหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้เป็นไปตาม
นโยบายที่กำหนดโดยคณะกรรมการบริหารให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือมติของที่
ประชุมใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเปรียบกับหน่วยราชการ ซึ่งมีข้าราชการประจำ
เป็นผู้ปฏิบัติงานบริหารที่มีลักษณะเป็นงานประจำและงานพัฒนาหรือริเริ่มและสร้างสรรคงานใหม่ขึ้น
เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศสมาชิก มีผู้อำนวยการใหญ่ (Director General) เป็นผู้
รับผิดชอบสูงสุด สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ นอกจากนี้ยังได้ตั้ง
สำนักงานภูมิภาคขึ้นอีก 4 แห่ง คือ

- 3.1 สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร
- 3.2 สำนักงานภูมิภาคลาตินอเมริกา ตั้งอยู่ที่ กรุงลิมา ประเทศเปรู
- 3.3 สำนักงานภูมิภาคอัฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุงแอดิสอะบาบา ประเทศเอธิโอเปีย
- 3.4 สำนักงานภูมิภาคตะวันออกกลางและยุโรป ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศ

สวิตเซอร์แลนด์

ในด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานจะรับผิดชอบในการจัดทำรายงาน
และเอกสารเกี่ยวกับเรื่องที่จะกำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเสนอต่อที่ประชุมใหญ่
ILO โดยมีขั้นตอนดังนี้

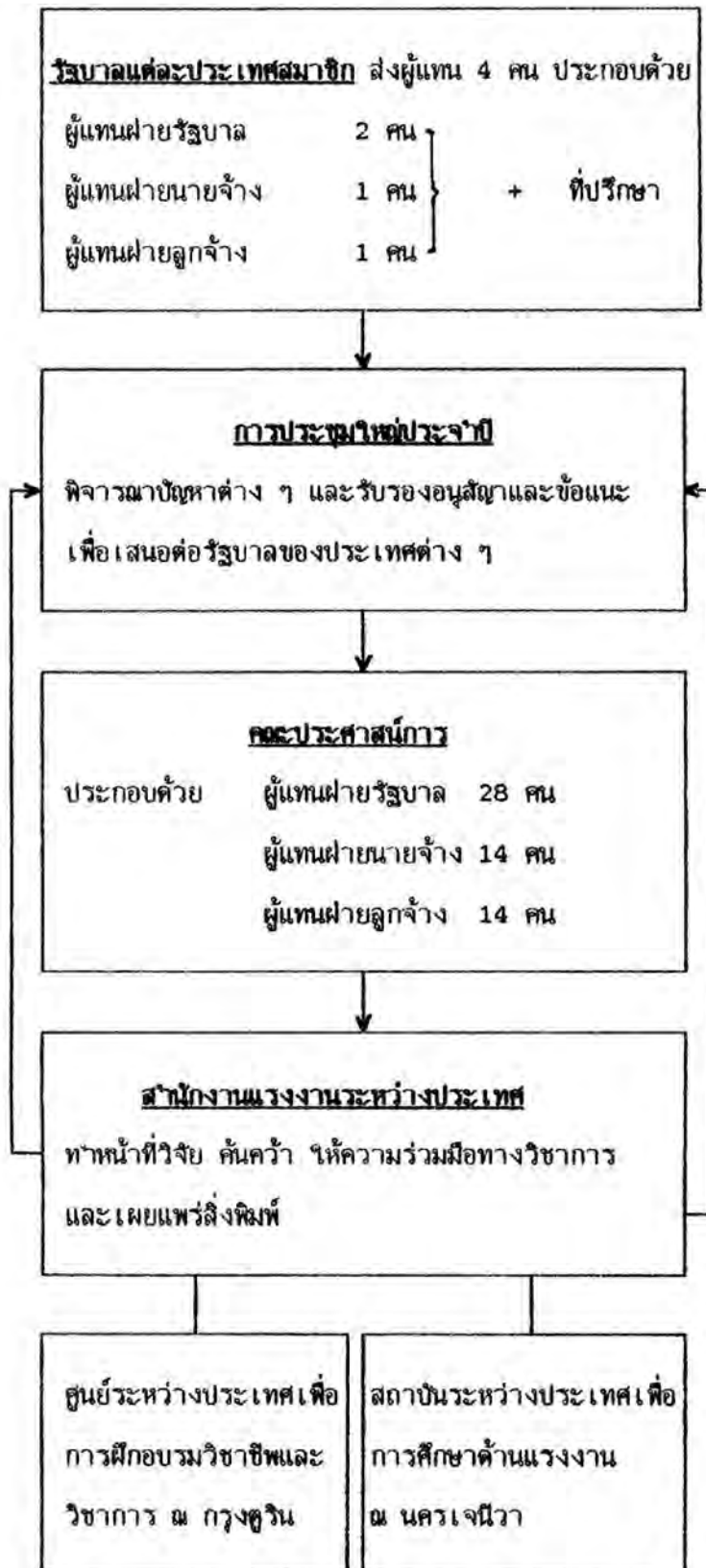
รายงานฉบับที่ 1 (ปกสีขาว) จะเป็นการถามความเห็นจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้างและ
ลูกจ้างของประเทศสมาชิก โดยทั้ง 3 ฝ่าย จะต้องทำการพิจารณาร่วมกันก่อนตอบรายงาน ทั้งนี้การ
ตอบจะต้องนำเสนอภายในเดือนที่ 10 ของปี

รายงานฉบับที่ 2 (ปกสีเหลือง) เป็นรายงานที่ทำขึ้นในเดือนที่ 1 ของปีต่อมาใน
รายงานจะประมวลความคิดเห็นของประเทศสมาชิกจากรายงานฉบับที่ 1 และเสนอขึ้นเป็นร่าง
อนุสัญญาและข้อเสนอ ซึ่งในเดือนมิถุนายนของปีนั้นอันเป็นกาวประชุมใหญ่จะเป็นการพิจารณา
ดังกล่าวครั้งที่ 1 (First Discussion)

รายงานฉบับที่ 3 (ปกสีน้ำตาล) เป็นรายงานที่สร้างขึ้นในเดือนกรกฎาคม โดยจะเสนอร่างอนุสัญญาและข้อแนะนำที่ผ่านการพิจารณาครั้งแรกในที่ประชุมใหญ่ให้ประเทศสมาชิกพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ในครั้งนี้ประเทศสมาชิกมีโอกาสที่จะตอบว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

รายงานฉบับที่ 4 (ปกสีฟ้า) สำนักงานจะจัดทำขึ้นในเดือนธันวาคม เพื่อเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ โดยประมวลความคิดเห็นของประเทศสมาชิกจากรายงานฉบับที่ 3 การพิจารณาในที่ประชุมใหญ่ครั้งหลังนี้จะเป็นการพิจารณาครั้งที่ 2 (Second Discussion) และจะทำการตราร่างอนุสัญญาและข้อแนะนำนั้น ๆ ขึ้นเป็นอนุสัญญาและข้อแนะนำของ ILO เพื่อประเทศสมาชิกให้สัตยาบันต่อไป

โครงสร้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ



สำนักงานภูมิภาค	1. เอเชียและแปซิฟิก	๗ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
	2. ลาตินอเมริกา	๗ กรุงลิมา ประเทศเปรู
	3. แอฟริกา	๗ กรุงแอดดิสอาบาบา ประเทศเอธิโอเปีย
	4. ตะวันออกกลางและยุโรป	๗ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ หรืออนุสัญญาและข้อแนะนำขึ้นโดยที่ประชุมใหญ่ของ ILO ในปัจจุบัน (2537) สามารถจัดแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ได้ 14 หมวด

- (1) หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (Basic human rights)
- (2) หมวดว่าด้วยการมีงานทำ (Employment)
- (3) หมวดว่าด้วยนโยบายสังคม (Social policy)
- (4) หมวดว่าด้วยการบริหารแรงงาน (Labour administration)
- (5) หมวดว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ (Labour relations)
- (6) หมวดว่าด้วยสภาพการทำงาน (Conditions of work)
- (7) หมวดว่าด้วยการประกันสังคม (Social security)
- (8) หมวดว่าด้วยการทำงานของสตรี (Employment of women)
- (9) หมวดว่าด้วยการทำงานของเด็กและเยาวชน (Employment of children and young persons)
- (10) หมวดว่าด้วยคนงานสูงอายุ (Older workers)
- (11) หมวดว่าด้วยคนงานอพยพ (Migrant workers)
- (12) หมวดว่าด้วยชนพื้นเมืองและเผ่าชน (Indigenous and tribal peoples)
- (13) หมวดว่าด้วยคนงานในดินแดนอาณานิคม (Workers in non-metropolitan territories)
- (14) หมวดว่าด้วยอาชีพเฉพาะ (Particular occupational sectors)

การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกิดจาก

ก. เจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ พิจารณานุสนธิสัญญาฉบับเก่า ๆ ที่ล้าหลังไม่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อนำมาแก้ไขให้ทันสมัยขึ้น

ข. คณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ของ ILO เสนอแนะเรื่องขึ้นเพื่อพิจารณา

ค. คณะประศาสน์การ จะพิจารณาข้อเสนอตามข้อ ก และ ข ในการประชุมคณะประศาสน์การ และพิจารณาจัดเข้าสู่วาระการประชุมใหญ่ของ ILO เพื่อดำเนินการตราขึ้นเป็นมาตรฐานแรงงานหรือนุสนธิสัญญา และข้อเสนอต่อไป โดยปกติหัวข้อหนึ่ง ๆ จะมีการพิจารณาแบบ 2 ครั้ง (double discussion) ในที่ประชุมใหญ่ 2 สมัยติดต่อกัน สำหรับการเร่งด่วนหรือกรณีพิเศษ คณะประศาสน์การจะหยิบยกปัญหาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่เพื่อการพิจารณาโดยจะทำการพิจารณาครั้งเดียว (single discussion) ได้ อย่างไรก็ตาม คณะประศาสน์การอาจจัดให้มีการประชุมเตรียมการเกี่ยวกับปัญหานั้น ๆ ก่อนก็ได้

อนุสัญญาและข้อแนะนำ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Conventions)

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือข้อตกลงกำหนดมาตรฐานแรงงาน ซึ่งที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมขององค์การที่มีขึ้นที่กรุงเจนีวาเป็นประจำทุกปี ที่ประชุมประกอบด้วยผู้แทนจากประเทศสมาชิกขององค์การ การประชุมถือหลักไตรภาคีคือประกอบด้วยผู้แทนนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งมีสิทธิในการออกเสียงลงคะแนนเป็นอิสระจากกัน กล่าวคือ ผู้แทนแต่ละฝ่ายของประเทศหนึ่งอาจออกเสียงไม่เหมือนกันก็ได้

อนุสัญญาขององค์การระหว่างประเทศจะต้องได้รับความเห็นชอบไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของผู้แทนที่มีสิทธิออกเสียงในที่ประชุมใหญ่ เมื่อที่ประชุมได้อนุมัติอนุสนธิสัญญาเรื่องใด ๆ ผู้อำนวยการองค์การจะแจ้งให้ประเทศสมาชิกทราบเพื่อพิจารณาให้สัตยาบัน ประเทศสมาชิกต้องนำอนุสนธิสัญญาเสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจภายใน 12 เดือน หรืออย่างช้าไม่เกิน 18 เดือน เมื่อประเทศใด

ให้สัตยาบัน (ratify) อนุสัญญาใดแล้วก็มีข้อผูกพันจะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญานั้น กล่าวคือ จะต้องจัดให้มีกฎหมายหรือการแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่ให้เป็นไปตามบทบัญญัติของอนุสัญญานั้น ซึ่งในการนี้ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีคณะกรรมการมาพิจารณาการคอยติดตามและตรวจสอบว่าได้มีการปฏิบัติตามหรือไม่

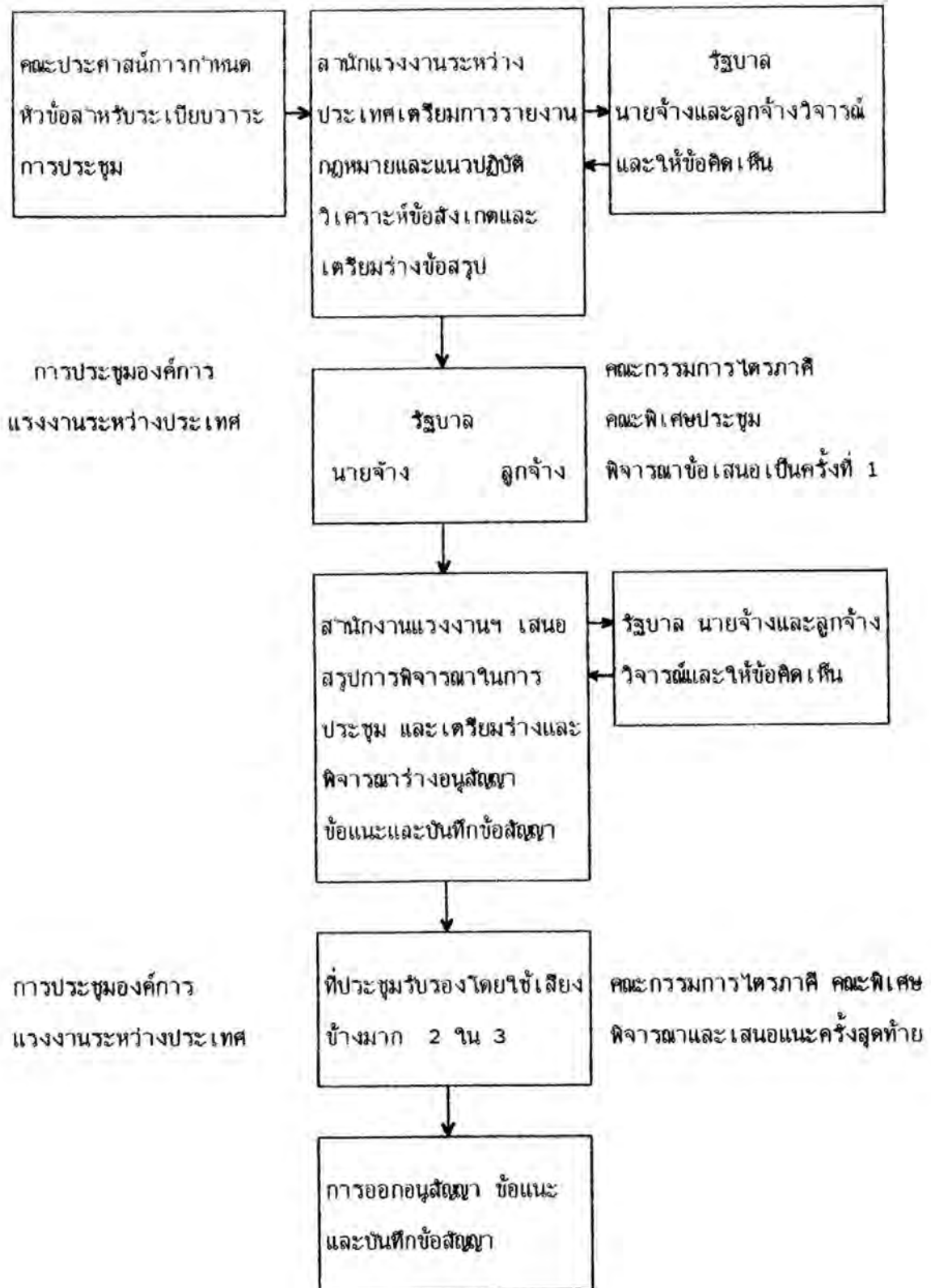
ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Recommendations)

ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนี้มีที่มาเช่นเดียวกับอนุสัญญา แต่ไม่มีข้อผูกพันบังคับเช่นเดียวกับอนุสัญญา ในกรณีที่รัฐสมาชิกรับเอา (adopt) ต้องรายงานให้ผู้อำนวยการขององค์การ ทราบถึงกฎหมายภายในและวิธีปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับข้อเสนอนั้น ๆ มาตรฐานแรงงานในข้อเสนอแนะมักจะเป็นเรื่องการเพิ่มเติมอนุสัญญาในเรื่องเกี่ยวกับกำหนดรับหรือมีหลักเกณฑ์รายละเอียดการปฏิบัติมากกว่าอนุสัญญา หรือเป็นเรื่องซึ่งที่ประชุมเห็นว่ายังไม่ถึงเวลาที่กำหนดขึ้นในรูปของอนุสัญญา แต่ข้อเสนอแนะเป็นมาตรการอันหนึ่งที่จะช่วยให้รัฐสมาชิกมีมาตรฐานแรงงานในแนวเดียวกัน และเป็นแนวทางในการวางนโยบายการบริหารแรงงานของประเทศสมาชิกต่อไป

อนุสัญญาและข้อเสนอแนะมีลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

<u>อนุสัญญา (Convention)</u>	<u>ข้อเสนอแนะ (Recommendation)</u>
1. วางหลักการใหญ่ ๆ ในแต่ละเรื่อง ส่วนรายละเอียดมอบให้แต่ละประเทศไปดำเนินการกำหนดเอง	1. วางรายละเอียดมาก สำหรับให้แต่ละประเทศนำไปเป็นแนวปฏิบัติ
2. การเข้าเป็นภาคีกระทำได้โดยการให้สัตยาบัน (ratification)	2. ในการให้ความเห็นชอบ จะใช้วิธีรับเอา (adoption)
3. เป็นข้อผูกพันที่ต้องปฏิบัติตาม หากไม่มีการปฏิบัติ ประเทศสมาชิกอื่นหรือองค์การนายจ้าง และลูกจ้างสามารถยื่นประท้วงต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้	3. ไม่ถือเป็นข้อผูกพันตามกฎหมายระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ข้อเสนออาจถูกยกกว้างขึ้นใหม่เป็นอนุสัญญาได้ หากประเทศสมาชิกเห็นว่ามีควมจำเป็นหรือเป็นความต้องการ

แผนภูมิ การกำหนดมาตรฐานแรงงานของ ILO



ความเป็นสากลของมาตรฐานแรงงานโดยอาศัยกลไกความยืดหยุ่น

ปัญหาพื้นฐานอันหนึ่งในการร่างมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ก็คือ เป็นการยากที่จะทำให้อาณาเขตที่มีความยืดหยุ่นพอที่จะปรับใช้กับประเทศต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการพัฒนาที่ไม่เท่าเทียมกันในทางด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจบางประเทศจัดว่าอยู่ในระดับพัฒนาแล้ว แต่บางประเทศยังคงต้องพัฒนาอยู่ ธรรมนูญองค์การฯ มาตรา 19 (3) ระบุว่าในการประชุมเพื่อวางกรอบอนุสัญญาและข้อแนะนำ เพื่อให้เป็นมาตรฐานระหว่างประเทศ จะต้องคงไว้ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ อันเป็นเงื่อนไขทางภูมิอากาศ องค์การอุตสาหกรรมต่าง ๆ และสภาพการณ์แวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามธรรมนูญข้อนี้ จะเป็นไปได้โดยผ่าน "กลไกความยืดหยุ่น" (Flexibility Devices) โดยให้ระบุหลักการพื้นฐานไว้ในอนุสัญญานั้น และแต่งเติมรายละเอียดไว้ในข้อแนะนำ ส่วนการที่จะส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกทำสัตยาบันแก่อนุสัญญานั้น บรรลุลักษณะประสงค์อันเป็นมาตรฐานสากลได้ ก็โดยการที่ประเทศนั้นมีเสรีที่จะใช้วิธีการของตน และมีสิทธิเลือกเวลาที่จะนำมาใช้ได้

การตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

กลไกตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ที่สำคัญมี

2 ลักษณะ คือ

1. ตรวจสอบโดย Committee of Experts
2. ตรวจสอบโดย Committee on Freedom of Association

Committee of Experts เป็นกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของ ILO ที่ประเทศสมาชิกให้สัตยาบัน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 28 คน โดยคณะกรรมการจะเป็นผู้คัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติต่าง ๆ จากทั่วโลก เป็นผู้ปลอดจากการคุกคามทางการเมือง อยู่ในวาระ 3 ปี เช่นเดียวกับคณะกรรมการ

คณะกรรมการนี้จะประชุมกันในเดือนมีนาคม เพื่อพิจารณารายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่แต่ละประเทศสมาชิกให้สัตยาบันและนำเสนอความเห็นเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ซึ่งจะจัดขึ้นในเดือนมิถุนายน

Committee on Freedom of Association

คณะกรรมการนี้ประกอบด้วยผู้แทนจากแต่ละฝ่าย ๓ ละ 3 คน โดยเป็นกรรมการอยู่ในคณะประศาสน์การ คณะกรรมการนี้จะมีการประชุม 3 ครั้ง/ปี โดยจะพิจารณา

1. Complaints ต่าง ๆ ที่มาจากนายจ้าง ลูกจ้าง

2. พิจารณาในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมโดยทั่ว ๆ ไป แม้ว่าประเทศที่มีปัญหาในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมนั้นมิได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาด้านนี้ก็ตามก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงหลักการนี้ได้ เพราะคณะกรรมการนี้สามารถเข้าไปตรวจสอบ หรือหาข้อเท็จจริงในประเทศที่มีได้ให้สัตยาบัน หรือเป็นสมาชิก ILO ได้ หรือขอให้รัฐบาลประเทศนั้นอธิบายได้ หากเกิดมี Complaints เสนอมายัง ILO หรือพบว่าประเทศนั้น ๆ ผิดเสรีภาพในการสมาคม

สหภาพแรงงานต่าง ๆ มีสิทธิที่จะร้องเรียนไปยังคณะกรรมการนี้ได้เช่นกัน คณะกรรมการจะส่งข้อร้องเรียนนั้น ๆ ไปยังรัฐบาลของประเทศให้ตอบชี้แจง และคณะกรรมการจะทำการพิจารณาข้อชี้แจง และให้ข้อแนะนำต่าง ๆ เพื่อให้รัฐบาลทำตามโดยเสนอข้อแนะนำนั้นต่อคณะประศาสน์การเพื่อพิจารณา ซึ่งคณะประศาสน์การมักจะเห็นชอบให้ดำเนินการไปตามข้อเสนอนั้น ๆ เช่น มีการ Sanction ต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อร้องเรียนต่าง ๆ ที่มาสู่คณะกรรมการนี้ 1/2 ของข้อร้องเรียนจะมาจากฝ่ายลาตินอเมริกา 1/4 ของข้อร้องเรียนมาจากเอเชียและแอฟริกา และอีก 1/4 มาจากทางฝ่ายยุโรป สำหรับข้อร้องเรียนที่เสนอมานั้นจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ

1. เสรีภาพและความมั่นคงของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
2. Unfair Labour Practice
3. การเข้าแทรกแซงสหภาพแรงงาน
4. ข้อกฎหมาย แนวปฏิบัติของสหภาพแรงงาน

ข้อผูกพันตามธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ประเทศสมาชิกมีข้อผูกพันที่สำคัญ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในที่นี้จะสรุปความจากบทบัญญัติดังนี้

มาตรา 19 ประเทศสมาชิกจะต้องนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งตราขึ้นในการประชุมใหญ่ขององค์การฯ ในแต่ละสมัย เสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของประเทศตนเพื่อรับทราบ

หากเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจพิจารณาเห็นสมควรให้สัตยาบันอนุสัญญาใด ก็ต้องแจ้งอย่างเป็นทางการต่อผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และต้องดำเนินการอันจำเป็น เช่น วางมาตรการหรือกำหนดกฎหมาย เพื่อให้อนุสัญญาที่สัตยาบันนั้นมีผลบังคับรวมถึงการให้ทราบต่ออนุสัญญาที่ตนไม่ได้ให้สัตยาบันด้วย

มาตรา 22 ประเทศสมาชิกจะต้องรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศตนได้ให้สัตยาบันต่อองค์การฯ ทุกระยะ ตามที่องค์การฯ กำหนดหรือร้องขอ โดยต้องรายงานถึงมาตรการต่าง ๆ ที่ได้กำหนดขึ้น เพื่อหวังให้บทบัญญัติแห่งอนุสัญญาที่ตนเป็นภาคีมีผลบังคับขึ้น หรืออาจรวมถึงข้อวิจารณ์ที่องค์การนายจ้างหรือลูกจ้างคนมีต่อรัฐบาล ถึงแนวทางการปฏิบัติตามอนุสัญญานั้น ๆ

มาตรา 24 ในกรณีมีคำร้องเรียนจากองค์การนายจ้างหรือลูกจ้างต่อสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ถึงการไม่ได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติของอนุสัญญาที่ประเทศตนเป็นภาคี คณะประศาสน์การขององค์การฯ จะนำคำร้องเรียนนั้น เสนอต่อรัฐบาลแห่งประเทศนั้น รัฐบาลแห่งประเทศดังกล่าวจึงมีข้อผูกพันต้องชี้แจงถึงกรณีที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติตามข้อผูกพันนั้น

มาตรา 26 มวลประเทศสมาชิกมีสิทธิยื่นคำร้องเรียนต่อองค์การฯ ถึงการไม่ได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาของประเทศสมาชิกอื่นที่ให้สัตยาบันนั้น ๆ ได้ ทั้งนี้รัฐบาลของประเทศสมาชิกที่ถูกกล่าวหา นั้นมีข้อผูกพันที่จะต้องชี้แจงข้อเท็จจริงตามที่คณะประศาสน์การร้องขอในกรณีที่ได้ให้คำชี้แจงหรือได้ไม่เพียงพอ คณะประศาสน์การก็สามารถตั้งคณะกรรมการได้สวนคำร้องขึ้นเพื่อพิจารณาข้อร้องเรียนดังกล่าวได้

การเสนอมาตรฐานแรงงานต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ

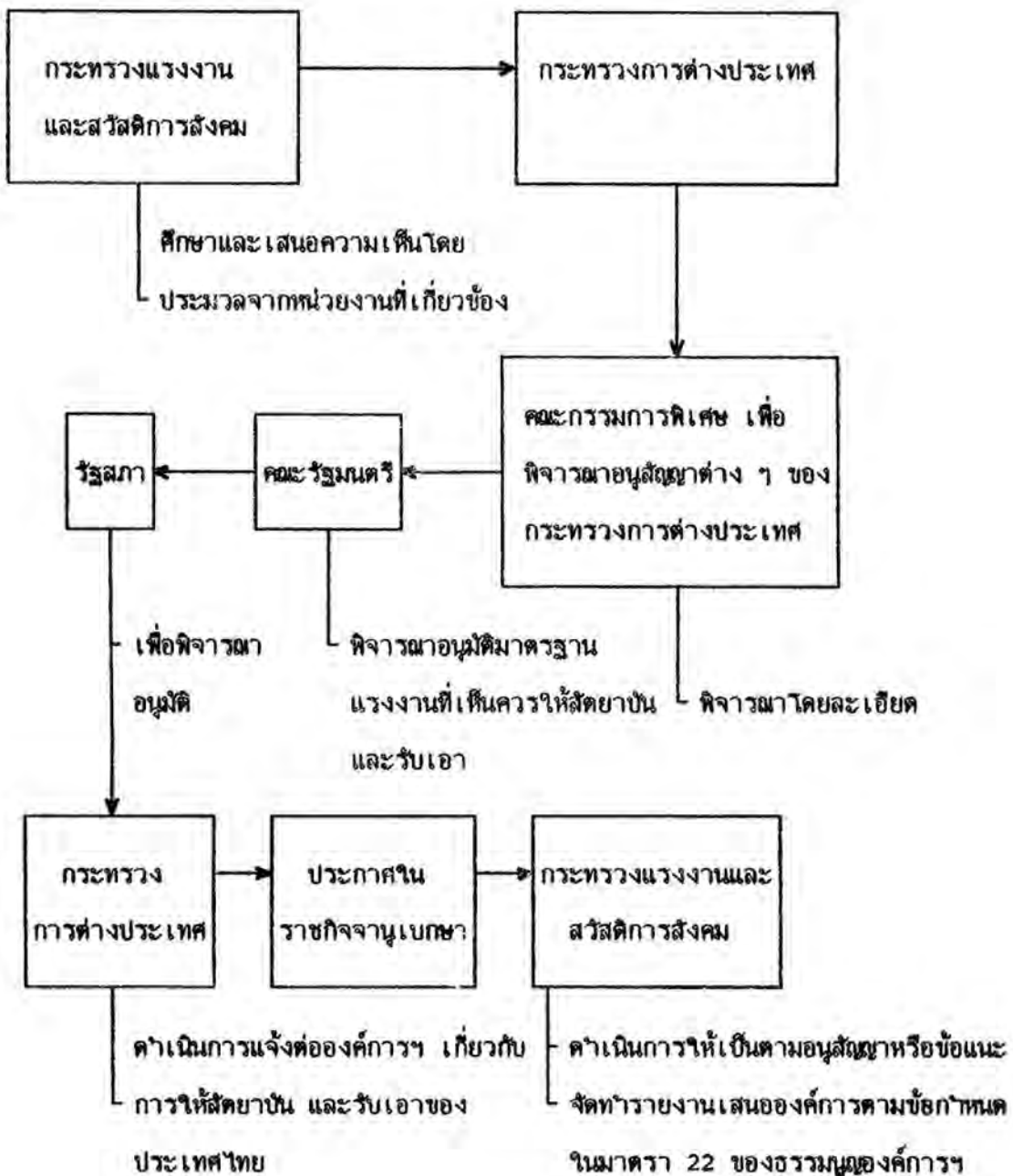
ประเทศสมาชิกจะต้องนำมาตรฐานแรงงานเสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจภายใน 12 เดือน หรือในกรณีเข้าข้อยกเว้นก็อนุญาตให้เสนอภายใน 18 เดือน นับจากมีการตรามาตรฐานแรงงานนั้น ๆ ขึ้น

สำหรับประเทศไทย การเสนอมาตรฐานแรงงาน ILO ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะกระทำในลักษณะเพื่อทราบ และนำเสนอใน 2 แนวทาง คือ

1. นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและเพื่อการพิจารณาตราขึ้นเป็นกฎหมายในรูปประกาศกระทรวง ซึ่งการนำเสนอนี้จะกระทำเป็นประจำทุกปี
2. นำเสนอต่อรัฐสภา เป็นการเสนอเพื่อทราบ โดยจะรวบรวมนำเสนอหลาย ๆ สมัย

ต่อครึ่ง

สำหรับการพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาใดนั้นจะมีขั้นตอนต่างหาก และใช้เวลาพอสมควรในแต่ละขั้นตอน ดังนี้



การรายงานเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศตามมาตรา 22

ในการพิจารณารายงานของอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน ซึ่งอนุสัญญานั้นจะมีผลบังคับใช้ 12 เดือนภายหลังจากการให้สัตยาบัน จะกระทำในที่ประชุมใหญ่แต่ละสมัยโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม **กลุ่มแรก** เป็นอนุสัญญาทั้งหมดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน โดยจะทำการพิจารณาทุก ๆ 2 ปี ฉะนั้น ประเทศสมาชิกจะต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับอนุสัญญาในกลุ่มนี้เสนอต่อ ILO ทุก ๆ 2 ปี เช่นกัน ซึ่งได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 11, 29, 81, 84, 85, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 129, 135, 141, 143, 144, 147, และ 151

กลุ่มสอง เป็นอนุสัญญาทั้งหมดที่เหลือจากกลุ่ม 1 ซึ่งการพิจารณารายงานเกี่ยวกับอนุสัญญากลุ่มนี้จะดำเนินการทุก ๆ 4 ปี โดยประเทศสมาชิกจะต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับอนุสัญญาในกลุ่มนี้เสนอต่อ ILO ทุก ๆ 4 ปี/ครั้ง

อย่างไรก็ตาม ในบางกรณี ILO อาจขอให้ประเทศสมาชิกจัดทำรายงานเสนอไปมากกว่า 2 ปี/ครั้ง หรือ 4 ปี/ครั้งก็ได้ เช่น ILO จะตรวจดูก่อนว่าในรายงานได้ตอบ Direct Request ของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งเรียกสั้น ๆ ว่า Committee of Expert หรือไม่ หากไม่ตอบ ILO จะขอให้ตอบในปีต่อไป นอกจากนี้ในการทำรายงานจะต้องตอบภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งจะต้องส่งรายงานให้นายจ้างและลูกจ้างทราบด้วย

สำหรับในกรณีที่ไม่มีการจัดทำรายงาน ILO จะพยายามบังคับโดยผ่านทาง Regional Office เจ้าหน้าที่ของสำนักงานภูมิภาคจะเข้าพบฝ่ายรัฐบาลและพยายามช่วยเหลือหรือที่ประชุมใหญ่ ILO จะให้คณะผู้แทนของประเทศตอบอธิบาย (หากไม่รายงานเป็นเวลา 5 ปีแล้ว)

การปรึกษาหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้าง

ในการจัดทำรายงานตามมาตรา 22 ของธรรมนูญ ILO จะต้องส่งให้นายจ้าง ลูกจ้างทราบและจะต้องปรึกษาหารือกับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการจัดทำรายงานด้วย รวมทั้งในการตอบคำถาม หรือทำกิจกรรมใด ๆ อันเกี่ยวเนื่องกับ ILO จะต้องกระทำโดยปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคีทั้งสิ้น

ในการนิเสณอนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งตราขึ้นในแต่ละสมัยต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ ตามมาตรา 19 แห่งธรรมนูญ ILO และต้องทำรายงานแจ้ง ILO นั้น ในการจัดทำรายงาน ดังกล่าวนี้ รัฐบาลจะทำฝ่ายเดียวไม่ได้ แต่ต้องปรึกษากับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างด้วย อย่างไรก็ตามหากไม่ได้รับคำตอบจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ก็สามารถระบุไปในรายงานได้ว่า ได้มีการปรึกษาไป แต่ไม่ได้รับความเห็น

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดก็ตามขึ้นอยู่กับฝ่ายรัฐบาลเป็นสิ่งสำคัญ หากรัฐบาลไม่เห็นควรให้สัตยาบัน แม้ว่าฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างต้องการให้สัตยาบันก็ตาม ก็ไม่จำเป็นต้องให้สัตยาบัน ได้ ILO เองก็ไม่สามารถบังคับหรือเรียกร้องใด ๆ ได้ รวมทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็ไม่สามารถ ร้องเรียนไปยัง ILO ได้

ในการนี้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดฉบับหนึ่ง เช่น ฉบับที่ 81 ซึ่งอนุญาตให้ผู้ตรวจ แรงงานเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อตรวจสอบได้ทุกเวลา และนายจ้างถูกบังคับโดยอนุสัญญา ฉบับที่ 81 ให้กับผู้ตรวจเข้าไปตรวจสอบได้เสมอ หากนายจ้างไม่อนุญาตให้ผู้ตรวจเข้าไป ลูกจ้าง สามารถทำเรื่องร้องเรียน (Representations) ไปยัง ILO ได้ว่าการปฏิบัติตามอนุสัญญา ฉบับที่ 81 ยังไม่ถูกต้องในเรื่องนั้น ๆ ซึ่ง ILO จะขอให้รัฐบาลอธิบาย และพยายามดำเนินการ ให้มีการปฏิบัติตามอนุสัญญาโดยครบถ้วน

ความแตกต่างระหว่าง Representations และ Complaints

<u>Representations</u>	<u>Complaints</u>
1. representations เกิดขึ้นกรณีไม่มีการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ประเทศตนเป็นภาคีโดยมีการทำ representations ไปยัง ILO และ ILO จะขอให้รัฐบาลของประเทศนั้นชี้แจง	1. ประเทศต่าง ๆ อาจทำ Complaints ไปยัง ILO เกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาได้ แม้ว่าจะมิได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นก็ตามโดยเฉพาะอนุสัญญานั้น เรื่อง เสรีภาพในการสมาคม

<p>2. การทำ representations จะกระทำได้ โดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือหลายฝ่ายในประเทศ ที่เป็นปัญหา เช่น ฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง หรือทั้ง 2 ฝ่าย ร่วมกัน เป็นต้น</p>	<p>2. ผู้ทำ complaints อาจเป็น</p> <ul style="list-style-type: none">ก. ประเทศต่าง ๆ ร่วมกันข. คณะประสานกิจการค. ผู้แทนของประเทศต่าง ๆ ในที่ประชุมง. ผู้ใดก็ได้ซึ่งเป็นที่รู้จักยอมรับโดยไม่ จำเป็นต้องเป็นผู้อยู่ใน ILO <p>3. ILO จะขอให้รัฐบาลประเทศนั้นชี้แจง complaints ที่ ILO ได้รับ หรือตั้ง คณะ Mission ขึ้นเพื่อศึกษาเรื่องนี้</p>
---	--

ประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกประเภทก่อตั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเริ่มเข้าเป็นสมาชิก ตั้งแต่แรกเริ่มในปี 1919 และในปีเดียวกันเมื่อมีการประชุมสมาชิกของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นครั้งแรก ณ กรุงวอชิงตัน ดีซี โดยสหรัฐอเมริกาเป็นเจ้าภาพ จัดการประชุม ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกก่อตั้งองค์การ ได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมด้วย เป็นผลให้ประเทศไทยได้เข้าไปมีความสัมพันธ์กับองค์การอย่างใกล้ชิดตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา นอกจาก นั้นประเทศไทยยังเป็นที่ตั้งของสำนักงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ทำให้ ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับองค์การมีมากขึ้นและยังมีผลต่อเนื่องไปถึงประเทศในกลุ่มภูมิภาคเอเชีย และแปซิฟิกอีกด้วย

นับตั้งแต่ปี 1919 ถึงปัจจุบัน (2537) องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ผ่านการ รับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ตราขึ้นโดยที่ประชุมใหญ่ มีจำนวน 357 ฉบับ แยกเป็น อนุสัญญา 175 ฉบับ และข้อแนะนำ 182 ฉบับ ในจำนวนนี้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว 11 ฉบับ และข้อแนะนำที่รัฐบาลได้รับรองแล้ว 10 ฉบับ

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดขึ้นนั้น เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อทุกประเทศที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานภายในประเทศของตน รวมทั้งเป็นประโยชน์แก่ทุกประเทศที่จะได้มีความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน อย่างไรก็ตามปรากฏว่ามีปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะนำประการหนึ่ง ก็คือ การแปลและตีความที่บัญญัติในอนุสัญญาและข้อแนะนำซึ่งเป็นภาษาต่างประเทศและภาษาทางวิชาการซึ่งมีความหมายลึกซึ้งทั้งในเชิงวิชาการและเชิงกฎหมายที่ประเทศสมาชิกทั้งในระดับรัฐบาลและระดับวิสาหกิจมีความหมายและขอบเขตของบทบัญญัติเหล่านั้น เพราะอาจทำให้ไม่ตรงตามข้อวินิจฉัยของนักกฎหมายหรือคณะผู้เชี่ยวชาญที่องค์การแต่งตั้งขึ้นก็ได้ อันจะเป็นผลให้ได้รับการท้วงติงว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องตามอนุสัญญา และเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว การตีความและขอบเขตของการตรวจสอบของคณะผู้เชี่ยวชาญหรือนักกฎหมายขององค์การก็ยิ่งขยายวงกว้างออกไป ดังนั้นจึงเป็นการยากยิ่งที่จะปฏิบัติได้ถูกต้องตามอนุสัญญาโดยไม่มีข้อบกพร่องแต่ประการใด ปัญหาและอุปสรรคอีกประการหนึ่งที่ทำให้ประเทศสมาชิกไม่อาจปฏิบัติตามอนุสัญญาได้ เนื่องจากต้องนำมาปรับใช้กับประเทศของตน ซึ่งในบางเรื่องไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของประเทศและอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศหรือขัดต่อกฎหมายที่ใช้อยู่ในประเทศ สำหรับประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว เช่นเดียวกับอีกหลายประเทศ โดยข้อบัญญัติบางประการขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและวิธีการปฏิบัติที่สมควรนำมาใช้ในประเทศ เช่น ในประเด็นที่ห้ามนำทหารเกณฑ์มาใช้เพื่อการเป็นผู้นำการพัฒนาท้องถิ่น อีกทั้งได้มีการตีความลွ่วงละเมิดไปถึงการปกครองและการบริหารประเทศ เช่น การบีบบังคับให้ยกเลิกพระราชบัญญัติการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ ซึ่งเป็นกฎหมายเพื่อดำรงรักษาระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขของประเทศไทย การกีดกันไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ซึ่งในทางปฏิบัติปัจจุบันยังไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากมีช่องว่างระหว่างช่วงอายุที่ห้ามการศึกษาภาคบังคับกับการกำหนดอายุขั้นต่ำ 15 ปี ถึง 2 ปี ในช่วงเวลา 2 ปีนี้ ถ้าเด็กไม่มีงานทำ ก็จะสร้างปัญหาทางสังคมให้เกิดขึ้น และยังสร้างปัญหาการลักลอบใช้แรงงานเด็กอย่างผิดกฎหมายอีกด้วย ซึ่งประเทศไทยก็ได้พยายามแก้ไขป้องกันปัญหาหลาย

ประการ เช่น การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กจาก 6 ปี เป็น 9 ปี การเพิ่มโทษในกฎหมายอาญาแก่ผู้ใช้แรงงานเด็กอย่างท้าวณ เป็นต้น แต่จะให้ได้รับผลสมบูรณ์ก็ต้องใช้เวลาและคำนึงถึงความสามารถทางเศรษฐกิจของประชาชนและของประเทศด้วย

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาเพิ่มขึ้น อันเนื่องจากปัญหาและอุปสรรคหลายประการ แต่ประเทศไทยก็ได้มีการบริหารและพัฒนาแรงงาน ให้สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและแนวทางปฏิบัติงานให้ทันสมัยตลอดมา ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ต้องจัดการแรงงานระหว่างประเทศเรียกร้องให้ทำการให้สัตยาบันอนุสัญญาเพิ่มขึ้น เฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาที่แม้แต่ประเทศที่พัฒนาด้านแรงงานอย่างมากแล้ว และเป็นผู้สร้างพื้นฐานของร่างอนุสัญญานั้น ๆ เอง ยังไม่ให้สัตยาบันเพราะจะทำให้เกิดปัญหาการบริหารภายในอย่างแน่นอน และได้เกิดขึ้นแล้วสำหรับประเทศที่ให้สัตยาบันไปแล้ว นั่นก็คือ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง เพราะเนื้อหาสาระและขอบข่ายของอนุสัญญาทั้งสองฉบับนี้มีความขัดแย้งต่อสภาพความเป็นจริงและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

บทสรุป

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดขึ้นในรูปแบบของอนุสัญญาและข้อแนะนำ ต้องยอมรับว่าเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์และมีความจำเป็นสำหรับทุกประเทศทั้งประเทศที่เป็นสมาชิกและไม่ใช่สมาชิกขององค์การ แต่ไม่ควรนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ในการแสวงหาผลประโยชน์ระหว่างประเทศ นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบีบบังคับให้ปฏิบัติในสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ หรือขัดต่อความเจริญหรือความมั่นคงภายในประเทศ หรือเป็นเหตุให้เกิดความไม่สงบสุขขึ้นภายในประเทศ การบีบบังคับหรือการกดดันมิใช่วิธีการที่จะทำให้ประเทศสมาชิกต้องพยายามปฏิบัติตามเสมอไป เนื่องจากแต่ละประเทศมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันไปตามสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศควรนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของแต่ละประเทศ เพื่อทำให้การพัฒนาแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยการตรวจสอบและให้คำปรึกษาแนะนำ หรือช่วยเหลือให้สามารถปฏิบัติได้ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในลักษณะของการส่งเสริมและสร้างสรรค์ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศสมาชิก และองค์การแรงงานระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ อันเป็นผลประโยชน์ที่ผู้ใช้แรงงานทั่วโลกจะได้รับ

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2537.

— มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ : แรงงานไทยอยู่ตรงไหน. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2537.

นิคม จันทรวาทูร. ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอาวรณ์ พงศ์พงษ์, 2531.

นิทัศน์ ชีระวิทย์ และ พงศ์โชคม์ ไทรงาม. องค์การต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการหางานสัมพันธ์. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการหางานสัมพันธ์ หน่วยที่ 9 สาขาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.

สุภัทรา พยัคฆนิธิ. องค์การแรงงานระหว่างประเทศและการกำหนดมาตรฐานแรงงาน. กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2535.
(ยึดสำเนา)

ภาคผนวก

อนุสัญญาและข้อแนะนำที่รัฐบาลไทยได้ให้สัตยาบันและรับรองแล้ว

ก) อนุสัญญา

- (1) **อนุสัญญาฉบับที่ 14** ว่าด้วยการหยุดพักก่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921 (พ.ศ. 2464)
- ให้สัตยาบันเมื่อ** 5 เมษายน พ.ศ. 2511
- สาระสำคัญ** อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้คนงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของรัฐหรือเอกชน จะต้องได้รับการหยุดพักอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันในทุก ๆ ระยะเวลา 7 วัน ทั้งนี้ไม่นับเข้าชั่งกับบุคคลที่รับจ้างทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ซึ่งมีสมาชิกของครอบครัวเพียงครอบครัวเดียวรับจ้างทำงาน สำหรับการหยุดพักก่อนประจำสัปดาห์นี้ อนุสัญญากำหนดว่า หากเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาหยุดพักก่อนสำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในแต่ละสถานประกอบการให้ตรงกัน
- (2) **อนุสัญญาฉบับที่ 19** ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับ และคนต่างชาติ ค.ศ. 1925 (พ.ศ. 2468)
- ให้สัตยาบันเมื่อ** 5 เมษายน พ.ศ. 2511
- สาระสำคัญ** อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนให้แก่คนงานต่างชาติหรือทายาทของเขาในกรณีที่คนงานชาตินั้นประสบอันตรายจากการทำงาน เช่นเดียวกับคนงานชาติในบังคับโดยปราศจากเงื่อนไขในเรื่องถิ่นที่อยู่ ทั้งนี้โดยประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดระบบการจ่ายค่าทดแทนสำหรับคนงานที่ประสบอันตรายจากการทำงานไว้ด้วย
- (3) **อนุสัญญาฉบับที่ 29** ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473)
- ให้สัตยาบันเมื่อ** 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512
- สาระสำคัญ** อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบัน จะต้องดำเนินการยกเลิกการเกณฑ์แรงงานบังคับทุกรูปแบบ

"การเกณฑ์แรงงานบังคับ" หมายถึงงานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งเอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่เชิญ ลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจ ยกเว้น

1. งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสงบเรียบร้อย
2. งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมือง
3. งานหรือบริการใด ๆ ที่เกณฑ์จากบุคคลที่ถูกตัดสินลงโทษในศาลยุติธรรม
4. งานหรือบริการใด ๆ ที่เรียกเกณฑ์ในการฉ้อโกงเงิน อันหมายถึงการฉ้อโกงความหรือภัยพิบัติ
5. การบริการต่าง ๆ ของชุมชนขนาดเล็ก ซึ่งดำเนินการโดยสมาชิกของชุมชนนั้นเพื่อประโยชน์ของชุมชนนั้นเอง

ในการนี้ที่มีการเกณฑ์แรงงานบังคับตามข้อ 1 - 5 นั้น จะต้องนำข้อจำกัดต่อไปนี้มาใช้พิจารณาด้วย

ก. เป็นผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายสมบูรณ์ อายุน้อยกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี และต้องได้รับการตรวจสอบจากแพทย์ว่ามีได้เป็นโรคติดต่อร้ายแรง เป็นบุคคลที่มีร่างกายเหมาะสมที่จะทำงานที่กำหนดไว้ได้

ข. ให้ยกเว้นครูและนักเรียนในโรงเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทั่ว ๆ ไป

ค. ต้องให้ผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายสมบูรณ์ไว้ในชุมชนนั้น ๆ ด้วย โดยปกติไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ใด ๆ จะเกณฑ์ไปได้ 25%

ง. ต้องเคารพต่อความสัมพันธ์ของคู่สมรสและครอบครัว

ในการเกณฑ์แรงงานนั้นจะกระทำได้นับไม่เกิน 60 วันในรอบ 12 เดือน โดยให้ับรวมเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปและกลับจากที่ ๆ จะต้องทำงานด้วย นอกจากนี้จะต้องกำหนดชั่วโมงทำงานเป็นเช่นเดียวกับชั่วโมงทำงานปกติ โดยให้ได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่างานประเภทเดียวกัน และหากมีการทำงานเกินชั่วโมงปกติจะต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป รวมทั้งต้องให้บุคคลที่ถูกเกณฑ์แรงงานมีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ด้วย

(4) อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. 1946 (พ.ศ. 2489)

ให้สัตยาบันเมื่อ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2490

สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญาต่าง ๆ ซึ่งตรา

ขึ้นในสมัยที่ 25 ปีแวนนับแต่มีการตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่น กำหนดให้แก้ไขคำว่า "เลขาธิการของสันนิบาตชาติ" เป็น "ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ" คำว่า "เลขาธิการ" เป็น "ผู้อำนวยการ" คำว่า "คณะกรรมการ" เป็น "สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ" เป็นต้น

(5) อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491)

ให้สัตยาบันเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512

สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องจัดให้มีการบริการจัดหางาน โดยให้เปล่าแก่ประชาชน ในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้ จะต้องผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษาในระดับชาติ และหากจำเป็นอาจมีคณะกรรมการในระดับภูมิภาค หรือระดับท้องถิ่นก็ได้ โดยให้มีผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และคนงานเข้าร่วมเป็นกรรมการในจำนวนเท่า ๆ กัน ทั้งนี้เพื่อให้การบริการจัดหางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อการพัฒนานโยบายจัดหางาน

การบริการจัดหางานจะต้องดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ช่วยเหลือคนหางานให้ได้งานที่เหมาะสม และช่วยเหลือนายจ้างให้ได้คนงานที่เหมาะสม
2. ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้มีการปรับอุปทานแรงงานให้สอดคล้องกับงานที่มีอยู่ในสาขาอาชีพต่าง ๆ

3. เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ตลอดจนวิเคราะห์สถานการณ์ของการจ้างงานและการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีขึ้น

4. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือแก่องค์กรต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน เพื่อการสงเคราะห์คนว่างงาน และเพื่อการวางแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม

(6) อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกจ้างกับทางอาญาแก่กรรมกรตื่นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1955 (พ.ศ. 2498)

ให้สัตยาบันเมื่อ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2507

สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับนี้มีความมุ่งหมายที่จะยกเลิกการปฏิบัติอันไม่เท่าเทียมกันระหว่างคนงานซึ่งเป็นชนชาวพื้นเมือง และคนงานที่ไม่ได้เป็นชาวพื้นเมือง โดยให้มีการเลิกจ้างทางอาญาแก่คนงานทั้ง 2 ประเภทที่ละเมิดสัญญาจ้าง และประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จะต้อง

ยกเลิกการบังคับทางอาญาแก่คนงานที่ละเมิดสัญญาจ้างโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ต้อง
ไม่ช้ากว่า 1 ปี นับจากวันที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้

(7) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (พ.ศ. 2500)

ให้สัตยาบันเมื่อ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2510

สาระสำคัญ

อนุสัญญาฉบับนี้สืบเนื่องมาจากอนุสัญญาฉบับก่อน ๆ ขององค์การฯ คือ

1. อนุสัญญาว่าด้วยการใช้แรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473)

2. อนุสัญญาว่าด้วยทาส ค.ศ. 1926 (พ.ศ. 2469) ซึ่งกำหนดให้มีการ

การป้องกันมิให้มีการเกณฑ์แรงงานโดยบังคับ อันเป็นทางที่จะนำไปสู่สภาพที่คล้ายทาส

3. อนุสัญญาเพิ่มเติมว่าด้วยการเลิกทาส การค้าทาส และการปฏิบัติ

ค้าทาส ค.ศ. 1906 (พ.ศ. 2449) ซึ่งได้กำหนดให้เลิกทาสโดยสิ้นเชิง

4. อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492)

ซึ่งกำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างโดยสม่ำเสมอ ห้ามการหักค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลสมควร

ทั้งนี้ ทางองค์การฯ เห็นว่ายังไม่เป็นการเพียงพอ จึงตราอนุสัญญา

ฉบับนี้ขึ้นมาอีกฉบับหนึ่ง มีสาระสำคัญว่า รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จะต้องไม่ใช้วิธีการเกณฑ์

แรงงานบังคับในกรณีดังต่อไปนี้ คือ เพื่อประโยชน์ในทางการเมือง เพื่อใช้คนงานทางพัฒนา

เศรษฐกิจเพื่อลงโทษคนงานทางวินัย เพื่อลงโทษคนงานที่นัดหยุดงาน อันเนื่องมาจากเชื้อชาติ

สังคม สัญชาติหรือศาสนา

(8) อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขอนุสัญญาบางส่วน ซึ่งที่ประชุมองค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศรับรองครั้งก่อนในสมัยประชุมทั้ง 32 สมัย เพื่อ

กำหนดบทบัญญัติการขึ้นทะเบียนการจ้างงานขององค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศ จะต้องเตรียมรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน

ในเรื่องอนุสัญญา

ให้สัตยาบันเมื่อ 24 กันยายน พ.ศ. 2505

สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับนี้กล่าวถึงการแก้ไขข้อผูกพันของคณะประศาสน์การในการเสนอรายงาน ว่าด้วยการดำเนินงานในเรื่องอนุสัญญาต่อที่ประชุมใหญ่ซึ่งในมาตราสุดท้ายของอนุสัญญาฉบับนี้ ซึ่งที่ประชุมใหญ่ตั้งแต่สมัยแรกถึงสมัยที่ 32 มีมติรับรองแล้วนั้น คณะประศาสน์การมีข้อผูกพันจะต้องเสนอรายงานดังกล่าวต่อที่ประชุมใหญ่ "ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานั้น ๗ (5 ปี หรือ 10 ปี) อันเป็นการผูกมัดเกินไป เพื่อผ่อนคลายข้อผูกพัน เช่นว่าที่ประชุมใหญ่สมัยที่ 45 จึงได้มีมติรับรองอนุสัญญาแก้ไขข้อผูกพันของคณะประศาสน์การ โดยให้ยกเลิกบทบัญญัติมาตราสุดท้ายในอนุสัญญาฉบับก่อน ๗ ซึ่งที่ประชุมใหญ่ทั้ง 32 สมัย มีมติรับรองแล้วและให้ใช้บทบัญญัติใหม่ผ่อนผันให้เสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ "ในระยะเวลาตามที่คณะประศาสน์การเห็นเป็นการสมควร" แทน

(9) **อนุสัญญาฉบับที่ 122** ว่าด้วยนโยบายการทำงาน ค.ศ. 1964 (พ.ศ. 2507)

ให้สัตยาบันเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512

สาระสำคัญ นโยบายการทำงานตามอนุสัญญาฉบับนี้ เพื่อเร่งรัดให้มีการขยายและพัฒนากิจการทางเศรษฐกิจ ยกเว้นมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น มีกำลังคนเพียงพอกับความต้องการ ขจัดปัญหาการว่างงานและการทำงานไม่เต็มที่ ประเทศสมาชิกจะประกาศและดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีการผลิตอย่างเต็มที่และมีเสรีภาพในการเลือกทำงานที่ตนพอใจ

นโยบายดังกล่าวมีจุดประสงค์ เพื่อให้ทุกคนได้มีงานทำตามความเหมาะสมเท่าที่สามารถจะจัดหาให้ได้ มีเสรีภาพในการเลือกทำงานโดยให้โอกาสแก่คนงานที่ได้ใช้ฝีมือในงานที่เขาได้รับมอบหมายให้ทำโดยไม่จำกัดในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ และพื้นฐานทางสังคม ทั้งนี้โดยคำนึงถึงมาตรฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างจุดมุ่งหมายของการจ้างงาน และจุดมุ่งหมายทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ ซึ่งจะได้ดำเนินการตามวิธีที่เหมาะสมแก่สภาพและหลักปฏิบัติของประเทศนั้น ๆ ในการดำเนินการตามที่กล่าว จะต้องมีการร่วมปรึกษาหารือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับวงงานนี้ โดยเฉพาะผู้แทนของนายจ้าง และผู้แทนคนงานเพื่อได้ใช้ประสบการณ์ ความชำนาญ และแนวความคิดจากบุคคลเหล่านี้มาดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

- (10) อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเมืองใต้ดิน ค.ศ. 1965
(พ.ศ. 2508)

ให้สัตยาบันเมื่อ 5 เมษายน พ.ศ. 2511

สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้รัฐบาลของประเทศสมาชิกกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างบุคคลทำงานในเมืองใต้ดิน โดยให้มีการปรึกษาหารือกับองค์การตัวแทนของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้องก่อน และอายุขั้นต่ำจะต้องไม่น้อยกว่า 16 ปี โดยขอให้ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว จัดให้มีการตรวจตราแรงงานอย่างเพียงพอ เพื่อควบคุมการค้าแรงงานให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งอนุสัญญาและเพื่อให้เป็นที่พอใจว่า บริการตรวจตราที่มีอยู่นั้นเป็นการเพียงพอแล้ว

- (11) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ. 1967 (พ.ศ. 2510)

ให้สัตยาบันเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2511

สาระสำคัญ ประเทศสมาชิกที่รับหลักการและให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องห้ามมิให้คนงานแบกหามหรือขนถ่ายโดยใช้แรงงานกับของที่มีน้ำหนักอันอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพและความปลอดภัยของคนงานนั้น จะต้องมีการตรวจสอบสภาพการทำงาน เช่นว่านี้และจะต้องให้คนงานเหล่านี้ได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับความแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับวิธีทำงานที่เหมาะสมเพื่อรักษาไว้ซึ่งสุขภาพ อนามัยของผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานด้วย นอกจากนี้ ยังได้ระบุดังการใช้แรงงานหญิงและเด็กให้ทำงานแบกหามหรือขนถ่ายว่าจะต้องมีข้อจำกัดเป็นพิเศษ และทุกกรณีน้ำหนักที่ใช้ให้หญิงและเด็กแบกหามจะต้องน้อยกว่าน้ำหนักที่กำหนดไว้สำหรับคนงานชายเสมอ

ข) ข้อแนะนำ

- (1) ข้อแนะนำฉบับที่ 18 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับงานพาณิชยกรรม ค.ศ. 1921
(พ.ศ. 2464)

สาระสำคัญ ข้อแนะนำฉบับนี้กำหนดให้คนงานที่ทำงานในงานพาณิชยกรรม ไม่ว่าของรัฐหรือเอกชนจะต้องได้รับการหยุดพักผ่อนเป็นเวลา 24 ชั่วโมงติดต่อกันในสัปดาห์และควรที่จะกำหนด

วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์นี้ให้ตรงกับทั้งหมด โดยอาจจะให้หยุดตามประเพณีหรือตามวัฒนธรรมท้องถิ่น หรือประเทศนั้นก็ได้ นอกจากนี้ประเทศสมาชิกอาจยกเว้นไม่นำข้อเสนอแนะนี้มาใช้กับกิจการบางประเภทก็ได้ แต่จะต้องกำหนดรายละเอียดของกิจการที่ยกเว้นให้เห็นชัดเจน

(2) ข้อเสนอแนะที่ 105 ว่าด้วยสิ่งประกอบบนตู้ยาประจำเรือ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501)

สาระสำคัญ ข้อเสนอแนะนี้เสนอให้เรือทุกลำที่ประกอบกิจการในสายการบินเรือทะเล มีตู้ยาประจำเรือพร้อมทั้งคำแนะนำในการใช้ยาโดยพิจารณาถึงจำนวนคนในเรือ เส้นทางและระยะเวลาของการเดินเรือ

(3) ข้อเสนอแนะที่ 107 ว่าด้วยการจ้างชาวเรือที่ทำงานในเรือที่จดทะเบียนในต่างประเทศ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501)

สาระสำคัญ ข้อเสนอแนะนี้เสนอให้ประเทศสมาชิกดำเนินการทุกอย่าง เพื่อเหนี่ยวนำให้ชาวเรือในอาณาเขตของตนไม่ไปร่วม หรือตกลงที่จะร่วมกับเรือที่จดทะเบียนในต่างประเทศ นอกจากสภาพการณ์ที่ชาวเรือจะไปรับจ้างนั้นเหมือนกับสภาพที่เป็นอยู่ตามสัญญาการร่วมเจรจาและมาตรฐานทางสังคมซึ่งองค์การของเจ้าของเรือ และชาวเรือของประเทศที่เดินเรือยอมรับรองและปฏิบัติตามสัญญาและมาตรฐานดังกล่าว โดยยึดถือเป็นประเพณีเช่นเดียวกับของประเทศตน

(4) ข้อเสนอแนะที่ 108 ว่าด้วยสภาพทางสังคมและความปลอดภัยของชาวเรือในเรื่องการจดทะเบียนเรือ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501)

สาระสำคัญ วัตถุประสงค์ของข้อเสนอแนะนี้ ก็เพื่อแนะนำให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยระหว่างประเทศ โดยจัดให้มีบริการเพื่อความปลอดภัย และสวัสดิภาพของชาวเรือที่รับจ้างอยู่ในเรือเดินทะเลค้าขายที่จดทะเบียนแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้บริการปฏิบัติในประเทศต่าง ๆ สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยทะเลหลวงซึ่งเป็นที่ตกลงกันขึ้นที่ประชุมของสหประชาชาติเกี่ยวกับกฎหมายทะเล

(5) ข้อเสนอแนะที่ 117 ว่าด้วยการฝึกอาชีพ ค.ศ. 1962 (พ.ศ. 2505) ยกเว้นข้อ 7(1)

สาระสำคัญ ข้อเสนอแนะนี้ได้เสนอแนะให้ประเทศสมาชิกจัดบริการฝึกอาชีพที่คิดต่อประสานกัน และควรปรับจำนวนที่ตั้งและหลักสูตรให้เข้ากับความต้องการทางเศรษฐกิจ สถาบันในการฝึกของรัฐบาลควรให้บริการการฝึกโดยไม่คิดมูลค่า ควรอำนวยความสะดวกในการเข้ารับ

การฝึกฝนสถาบันการฝึกของรัฐบาล และสถาบันเอกชนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันที่รับรองแล้ว การฝึกอาชีพในสาขาที่ได้กำหนดมาตรฐานแห่งชาติไว้แล้ว ควรให้มีการทดสอบที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และมีมาตรการรับรองว่าจะดำเนินการทดสอบตามมาตรฐานดังกล่าวด้วย

สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ และโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ คณะกรรมการการศึกษา และองค์การนายจ้าง และองค์การคนงาน ควรร่วมมือช่วยเหลือและปรึกษาหารือในการวางแผน ปรับปรุง ขยาย และดำเนินโครงการฝึก นอกจากนั้นควรจัดให้มีข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสในการฝึกสำหรับอาชีพทุกประเภทอยู่เสมอ

(6) ข้อแนะนำปีที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน ค.ศ. 1965 (พ.ศ. 2508)

สาระสำคัญ ข้อแนะนำนี้มีสาระสำคัญคือ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการส่งเสริมการทำงานเต็มที่ ควรจะดำเนินการตามหลักการต่อไปนี้

1. ปรึกษาหารือ และร่วมมือกับผู้แทนของประชาชนผู้มีส่วนได้เสียในการกำหนดนโยบายให้ และพัฒนาคำสั่งคน ถ้าหากเป็นไปได้ควรกำหนดจุดหมายและเป้าหมายในเรื่องการทำงาน การขยายตัวทางเศรษฐกิจและวิธีที่จะให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้นไว้ให้แน่นอนชัดเจนมากที่สุดที่จะทำได้

2. ท้าการศึกษาค้นคว้าอันจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยเต็มที่

3. จัดให้บริการในด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรมและด้านสาธารณสุข ตลอดจนเคหะสถานเพื่อพัฒนาคำสั่งคนให้ใช้ประโยชน์ได้ตามความสามารถ

4. ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ทำงานที่ประสบปัญหา เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้

5. ให้นโยบายการทำงานดำเนินไปโดยสอดคล้องกับนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ ของประเทศ นโยบายเหล่านี้ควรจะส่งเสริมซึ่งกันและกัน เป็นต้นว่า การลงทุน การผลิต การแบ่งปันรายได้ มาตรการประกันสังคม นโยบายทางการคลังและการเงิน และอื่น ๆ

(7) ข้อแนะนำปีที่ 126 ว่าด้วยการฝึกอาชีพให้แก่ชาวประมง ค.ศ. 1966 (พ.ศ. 2509)

สาระสำคัญ ข้อแนะนำนี้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทางราชการควรจะดำเนินการฝึกอาชีพให้แก่ชาวประมงโดยประสานงานกับแผนพัฒนาแห่งชาติ และแผนงานอื่น ๆ ไม่ว่าของรัฐบาลหรือ

เอกชนในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมการประมง และถ้าจำเป็นรัฐบาลจะตั้งให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินแก่การฝึกตั้งกลาว์นี้ด้วย นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ทางราชการจะต้องร่วมมือกับองค์การต่าง ๆ เป็นต้นว่า องค์การของเจ้าของเรือประมงและของชาวประมง สถาบันการศึกษา และการวิจัยปลา และหน่วยงานหรือบุคคลที่มีความรู้เป็นอย่างดีในเรื่องการฝึกอาชีพชาวประมง เพื่อกำหนดมาตรฐานและโครงการการฝึกให้มีมาตรฐานอันเดียวกัน และให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และควรจัดให้มีการฝึกเช่นว่านี้แก่ชาวประมงทั้งก่อนเข้าทำงานและที่ทำงานอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ตลอดจนควรจะได้ดำเนินการร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ในด้านการให้ความสนับสนุนการฝึกอาชีพแก่ชาวประมง

(8) ข้อแนะนำที่ 128 ว่าด้วยนันทนาการสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ. 1967 (พ.ศ. 2510)

สาระสำคัญ ข้อแนะนำฉบับนี้กล่าวถึงวิธีขึ้นแรงงานเพื่อทำงานแบกหามหรือขนถ่ายด้วยแรงกาย โดยแนะนำว่าควรมีการฝึกอบรมและการให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการประสบอันตราย และสุขภาพอนามัยของผู้ทำงานเช่นนี้ และได้เสนอด้วยว่าควรมีการตรวจร่างกายก่อนให้ทำงาน และเป็นครั้งคราว ทั้งให้ออกหนังสือสำคัญเพื่อแสดงว่าลูกจ้างผู้รับการตรวจสุขภาพจะสามารถทำงานได้ แนะนำให้กำหนดน้ำหนักสูงสุดไว้ด้วย นอกจากนี้ได้แนะนำว่าควรห้ามใช้หญิงมีครรภ์ทำงานนี้ สำหรับเด็กก็ควรจำกัดอายุที่จะให้ทำงานนี้ไว้ด้วย

(9) ข้อแนะนำที่ 129 ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการ และคนงานในสถานประกอบการ ค.ศ. 1967 (พ.ศ. 2510)

สาระสำคัญ ข้อแนะนำฉบับนี้กล่าวถึงหลัก และวิธีปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายคนงาน สื่อกลางที่เข้าในการสื่อสารข้อความ ตลอดจนประเภทของข่าวสารที่ฝ่ายจัดการควรติดต่อสื่อสารให้ฝ่ายคนงานได้ทราบด้วย เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และเพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(10) ข้อแนะนำปีที่ 130 ว่าด้วยการพิจารณา และยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการ
ค.ศ. 1967 (พ.ศ. 2510)

สาระสำคัญ ข้อแนะนำนี้กล่าวถึงลักษณะและขอบเขตของข้อร้องทุกข์ วิธีการยื่น และ
พิจารณาข้อร้องทุกข์ วิธีปฏิบัติต่อผู้ยื่นข้อร้องทุกข์ และการทำให้สิทธิพิเศษเพื่อคุ้มครองผู้ร้องทุกข์
ตลอดจนวิธีการอื่นที่จะพึงปฏิบัติ หากไม่สามารถจะยุติข้อร้องทุกข์ได้ภายในสถานประกอบการหรือ
สถานที่ทำงาน

คำแปล

อนุสัญญาฉบับที่ 87

อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ กรุงซานฟรานซิสโก โดยคณะประศาสน์การของสำนักงาน
ระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่สามสิบเอ็ด เมื่อวันที่ 17
มิถุนายน ค.ศ. 1948

ได้ตกลงที่จะรับข้อเสนอในรูปของอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครอง
สิทธิในการรวมตัวกัน ซึ่งอยู่ในระเบียบวาระการประชุมที่ 7

ได้พิจารณาถึงอารัมภบทในธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งกล่าวถึง
"การยอมรับในหลักการของเสรีภาพในการสมาคม" ให้เข้ามาเป็นแนวทางใน
การปรับปรุงสภาพการทางการเมืองและในการเสริมสร้างสันติภาพ

ได้พิจารณาถึง ประกาศพิลาเดลเฟีย ซึ่งได้ยืนยันถึง "เสรีภาพในการแสดงออก
และเสรีภาพในการสมาคม เป็นสิ่งจำเป็นต่อความก้าวหน้าอันยั่งยืน"

พิจารณาว่าการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 30 ได้มีมติ
เป็นเอกฉันท์รับหลักการ ซึ่งควรจะเป็นการวางพื้นฐานสำหรับข้อบังคับ
ระหว่างประเทศ

ได้พิจารณาเห็นว่าการประชุมสมัยสามัญของสหประชาชาติ ในคราวประชุมสมัยที่ 2
ได้ให้ความเห็นชอบกับหลักการเหล่านี้ และได้ร้องขอต่อองค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ ให้พยายามทุกวิถีทางในการกำหนด อนุสัญญาระหว่าง
ประเทศขึ้น

จึงได้มีมติเมื่อวันที่เก้า เดือนกรกฎาคม คริสตศักราชหนึ่งพันเก้าร้อยสี่สิบแปด รับรอง
อนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งอาจจะเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการ
คุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948

ส่วนที่ 1 เสรีภาพในการสมาคม

มาตรา 1

สมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติต่อไปนี้

มาตรา 2

ลูกจ้างและนายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใด ๆ ทั้งสิ้น ย่อมมีสิทธิที่จะจัดตั้งและมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในองค์การใด ๆ ที่ตนคัดเลือกโดยไม่ว่าเป็นต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้าแต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับขององค์การดังกล่าว

มาตรา 3

1. องค์การนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะยกร่างรัฐธรรมนูญ และกฎข้อบังคับของตนและมีสิทธิที่จะคัดเลือกผู้แทนของตนได้อย่างเสรีเต็มที่ มีสิทธิในการจัดการบริหารงานและกิจการของตนและมีสิทธิที่จะกำหนดโครงการต่าง ๆ ของตนด้วย

2. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องละเว้นจากการเข้าแทรกแซงทุกรูปแบบ ซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิดังกล่าว หรือเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

มาตรา 4

องค์การนายจ้างและลูกจ้างย่อมจะไม่ถูกยุบหรือถูกสั่งพักโดยอำนาจของฝ่ายบริหาร

มาตรา 5

องค์การนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะก่อตั้ง และเข้าร่วมในสหพันธ์และสมาพันธ์ได้ และองค์การ สหพันธ์ หรือสมาพันธ์ดังกล่าวมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในองค์การนายจ้างและลูกจ้างระหว่างประเทศได้

มาตรา 6

บทบัญญัติของมาตรา 2, 3 และ 4 ข้างต้น ให้นำใช้กับสหพันธ์และสมาพันธ์ขององค์การนายจ้างและลูกจ้าง

มาตรา 7

การได้มาซึ่งสิทธิทางกฎหมายขององค์การนายจ้างและลูกจ้าง สหพันธ์และสมาพันธ์ จะต้องไม่ทำให้เกิดเงื่อนไขซึ่งมีลักษณะจะจำกัดการปฏิบัติตามบทบัญญัติมาตรา 2, 3 และ 4 นี้

มาตรา 8

1. ในการใช้สิทธิตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ นายจ้างและลูกจ้าง และองค์การนายจ้างและลูกจ้าง เช่นเดียวกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น ๆ จะต้องเคารพต่อกฎหมายของประเทศ
2. กฎหมายของประเทศจะต้องไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อ หรือนำไปใช้ให้เกิดผลเสียหายต่อความคุ้มครองที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้

มาตรา 9

1. ขอบเขตของการนำความคุ้มครองที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ ไปใช้บังคับกับ ทหารและตำรวจ จะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของประเทศ
2. ตามหลักการที่กำหนดไว้ในวรรคที่ 8 ของมาตรา 19 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้โดยประเทศสมาชิกจะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อกฎหมาย คำชี้ขาด ธรรมเนียม หรือข้อตกลงที่มีอยู่ ซึ่งให้สิทธิแก่ทหารหรือตำรวจ ตามที่อนุสัญญานี้ให้ความคุ้มครอง

มาตรา 10

ในอนุสัญญานี้ คำว่า "องค์การ" หมายถึงองค์การนายจ้างหรือลูกจ้างที่ส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของนายจ้างหรือลูกจ้าง

ส่วนที่ 2 การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

มาตรา 11

สมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ควรจะกำหนดมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมทุกอย่าง เพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างและลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้โดยเสรี

ส่วนที่ 3 บทบัญญัติเกิดเดสท์

มาตรา 12

1. ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับดินแดนตามมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้แก้ไขแล้ว โดยตราสารเพื่อการแก้ไขธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 1946 นอกเหนือจากดินแดนที่กล่าวไว้ในวรรค 4 และ 5 ของมาตราดังกล่าวซึ่งได้รับการแก้ไขแล้วนั้น แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว จะต้องส่งประกาศแจ้งไว้ชื่อ แผนการปฏิรูปด้านแรงงานระหว่างประเทศทราชม ในทันทีที่สามารถทำได้โดยจะต้องระบุ

- ก. ดินแดนซึ่งประเทศสมาชิกรับรองว่าจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ
- ข. ดินแดนซึ่งประเทศสมาชิกรับรองว่าจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าว
- ค. ดินแดนซึ่งไม่อาจนำอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับได้ และสาเหตุที่ทำให้งานมาใช้บังคับไม่ได้
- ง. ดินแดนซึ่งประเทศสมาชิกยังตั้งข้อสงสัยที่จะตัดสินใจ

2. คำรับรองที่กล่าวถึงในข้อ (ก) และ (ข) ของวรรค 1 ของมาตรานี้จะต้องถือเป็นส่วนสำคัญของการให้สัตยาบัน และจะมีผลบังคับตามการให้การสัตยาบัน

3. ประเทศสมาชิกใด ๆ อาจบอกเลิกข้อสงวนในข้อ (ข) (ค) หรือ (ง) ของวรรค 1 ของมาตรานี้ ที่ได้ประกาศไว้ครั้งแรกทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเมื่อใดก็ได้ ในการประกาศครั้งต่อไป

4. ในเวลาใดก็ตามที่อนุสัญญาอาจได้รับการบอกเลิกได้ตามบทบัญญัติมาตรา 16 ประเทศสมาชิกใด ๆ อาจแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่ทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงข้อความใด ๆ ที่ได้ประกาศไว้ก่อน พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงฐานะของดินแดนเช่นว่านั้น เท่าที่จะได้ระบุเจาะจงไว้ด้วย

มาตรา 13

1. ในกรณีที่สำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้อยู่ภายใต้อำนาจปกครองตนเองของดินแดนที่อยู่ใต้อาณัติ ประเทศสมาชิกซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของดินแดนนั้น โดยความตกลงกับรัฐบาลของดินแดนดังกล่าวอาจจะแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาฉบับนี้ในนามของดินแดนนั้นได้
2. การประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ : -
 - ก. โดยประเทศสมาชิกขององค์การฯ สองประเทศ หรือมากกว่านั้น ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการปกครองดูแลดินแดนนั้นร่วมกัน
 - ข. โดยเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศใด ๆ ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับคำบริหารของดินแดนนั้นตามความในกฎบัตรสหประชาชาติ หรือกฎบัตรอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับดินแดน เช่นว่านั้น
3. การประกาศที่แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตามวรรคก่อนของมาตรานี้ จะต้องแจ้งด้วยว่าบทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะนำไปใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้องโดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ หรือโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขและเมื่อประกาศว่าบทบัญญัติของอนุสัญญานั้นจะใช้บังคับโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขแล้ว จะต้องให้รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย
4. ประเทศสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตาม อาจประกาศบอกเลิกสิทธิที่จะขอยกเว้นให้มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ได้ประกาศขึ้นแจ้งไว้แต่ครั้งก่อนทั้งหมดหรือแต่บางส่วนก็ได้
5. ประเทศสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตามที่อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ทำการบอกเลิกได้ตามความในมาตรา 16 จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่ทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใด ๆ ที่ได้ทำไว้ในการประกาศครั้งก่อน และแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

มาตรา 14

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 15

1. อนุสัญญาฉบับนี้จะผูกมัดเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันของตนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
2. อนุสัญญาฉบับนี้ จะมีผลใช้บังคับหลังจากวันที่การให้สัตยาบันของสองประเทศสมาชิกได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว 12 เดือน
3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับสำหรับประเทศสมาชิกอื่น หลังจากวันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้แล้ว 12 เดือน

มาตรา 16

1. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว อาจจะประกาศบอกเลิกได้ภายหลังจากระยะเวลาแล้วสิบปีนับจากวันที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับเป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน การจดทะเบียนดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีที่ได้จดทะเบียนไว้
2. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกอนุสัญญาเมื่อครบกำหนดสิบปีตามความในวรรคก่อน จะต้องมิข้อยกผันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจจะบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ตามความในมาตรานี้ เมื่อครบกำหนดทุก ๆ สิบปี

มาตรา 17

1. ผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกทั้งหมด ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบัน และการบอกเลิกทุก ๆ ครั้ง ที่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การฯ ได้แจ้งไป
2. ในการแจ้งให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การฯ ทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองที่ได้แจ้งมายังเขาแล้วนั้น ผู้อำนวยการใหญ่จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกขององค์การฯ ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับด้วย

มาตรา 18

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติ ทราบถึงรายละเอียดการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกตามความในวรรคก่อนทั้งหมด เพื่อจดทะเบียนตามความในมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 19

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาว่าเป็นสิ่งจำเป็น คณะประศาสน์การของสำนักงาน แรงงานระหว่างประเทศ จะเสนอรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ ประชุมใหญ่และจะพิจารณาถึงความเหมาะสมที่จะบรรจุ เรื่องการแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่ บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุม

มาตรา 20

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่ยอมรับอนุสัญญาใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมด หรือแต่เพียง บางส่วนแล้ว และถ้าอนุสัญญาใหม่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ก. การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะมีผลเป็นการประกาศบอกเลิก อนุสัญญาฉบับนี้ได้โดยปริยายในทันที โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา 17 ข้างต้น ถ้าและ ในเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่ได้มีผลใช้บังคับแล้ว

ข. นับแต่วันที่อนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับ การเปิดให้สัตยาบัน อนุสัญญาฉบับนี้โดยประเทศสมาชิกต่าง ๆ จักหยุดยั้งลงเพียงนั้น

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ อนุสัญญาฉบับนี้ จะยังคงมีผลใช้บังคับอยู่ตามปกติทั้งในรูป และเนื้อหา สำหรับประเทศสมาชิกทั้งหลายที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ยังไม่ให้ สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 21

ตัวบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

คำแปล

อนุสัญญาฉบับที่ 98

อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่าง

ประเทศ และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่สามสิบสอง เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน

ค.ศ. 1949 และ

ได้มีมติรับรองข้อเสนอกับการปฏิบัติตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวกัน

และการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งอยู่ในระเบียบวาระการประชุมที่ 4 และ

ได้กำหนดว่าข้อเสนอนี้จะต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงได้มีมติเมื่อวันที่หนึ่ง เดือนกรกฎาคม คริสตศักราชหนึ่งพันเก้าร้อยสี่สิบเก้า รับรองอนุสัญญา

ต่อไปนี้ ซึ่งอาจเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรองกัน

ค.ศ. 1949

มาตรา 1

1. ลูกจ้างจะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างพอเพียงต่อการเลือกปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับการว่าจ้างที่เป็นปรวิสัยต่อการรวมตัวกันของลูกจ้าง
2. การคุ้มครองดังกล่าวจะนำมาใช้โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการกระทำที่คาดว่าจะทำให้
 - ก. การว่าจ้างลูกจ้างขึ้นอยู่กับเงื่อนไขว่า เขาจะต้องไม่เข้าร่วมในสหภาพแรงงาน หรือจะต้องสละสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน
 - ข. เป็นสาเหตุให้มีการไล่ออก หรือมีละเมิดที่กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างเนื่องจากเหตุผลว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเนื่องจากการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือในระหว่างเวลาทำงานโดยได้รับความยินยอมจากนายจ้าง

มาตรา 2

1. องค์การนายจ้างและลูกจ้าง จะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างพอเพียงต่อการกระทำใด ๆ อันเป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกัน หรือเป็นการแทรกแซงโดยผู้แทนหรือสมาชิกต่อกันในด้านการจัดตั้ง การดำเนินงานหรือการบริหารงาน

2. กล่าวโดยเฉพาะเจาะจง การกระทำใด ๆ อันจะเป็นการส่งเสริมการก่อตั้งองค์การลูกจ้างที่อยู่ภายใต้อำนาจของนายจ้างหรือองค์การนายจ้าง หรือการกระทำเพื่อสนับสนุนองค์การลูกจ้างโดยทางการเงินหรือวิธีการอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การลูกจ้างนั้น ๆ อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างหรือองค์การนายจ้าง การกระทำเช่นนี้ย่อมถือว่าเป็นการกระทำที่แทรกแซงภายใต้ความหมายของมาตรานี้

มาตรา 3

จะต้องจัดให้มีกลไกที่เหมาะสมต่อสภาพของประเทศเท่าที่จำเป็น โดยมีจุดประสงค์เพื่อเป็นการประกันสิทธิในการรวมตัวกันตามความที่กำหนดในมาตราก่อน

มาตรา 4

มาตรการที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศควรได้รับการกำหนดขึ้นเท่าที่จำเป็นเพื่อเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาและการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในด้านการเจรจาด้วยวิธีสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์การนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้างโดยวิธีการทำข้อตกลงร่วมกัน

มาตรา 5

1. ขอบเขตของการนำความคุ้มครองซึ่งกำหนดในอนุสัญญาฉบับนี้ ไปใช้บังคับกับทหารและตำรวจจะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของประเทศ

2. ตามหลักการที่กำหนดไว้ในวรรคที่ 8 ของมาตรา 19 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้โดยประเทศสมาชิกจะต้องไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อกฎหมาย ค่าขีดขาด ธรรมเนียมหรือข้อตกลงที่มีอยู่ ซึ่งให้สิทธิแก่ทหารหรือตำรวจตามที่อนุสัญญาฉบับนี้ให้ความคุ้มครอง

มาตรา 6

อนุสัญญาฉบับนี้ห้ามมาใช้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งปฏิบัติงานด้านบริหาร ทั้งนี้ถือว่า อนุสัญญาฉบับนี้ สร้างความไม่เป็นธรรมต่อสิทธิหรือสถานภาพของพวกเขา

มาตรา 7 - 8

(ข้อความเช่นเดียวกับมาตรา 14 - 15 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87)

มาตรา 9

1. ประกาศที่ส่งไปยังผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตาม ความในวรรค 2 ของมาตรา 35 ของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องระบุ
 - ก. ดินแดนซึ่งประเทศสมาชิกรับรองว่าจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้ บังคับโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ
 - ข. ดินแดนซึ่งประเทศสมาชิกรับรองว่าจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้ บังคับโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลง แก้ไขดังกล่าว
 - ค. ดินแดนซึ่งไม่อาจนำอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับได้ และสาเหตุที่ทำให้ห้ามมา ใช้บังคับไม่ได้
 - ง. ดินแดนซึ่งประเทศสมาชิกยังตั้งข้อสงวนที่จะคัดค้าน
2. คำรับรองที่กล่าวถึงในข้อ (ก) และ (ข) ของวรรค 1 แห่งมาตรานี้ จะต้อง ถือเป็น ส่วนสำคัญของการให้สัตยาบัน และจะมีผลบังคับตามการให้สัตยาบัน
3. ประเทศสมาชิกใด ๆ อาจบอกเลิกข้อสงวนในข้อ (ข) (ค) หรือ (ง) ของ วรรค 1 ของมาตรานี้ ที่ได้ประกาศไว้ครั้งแรกทั้งหมด หรือแต่บางส่วนเมื่อใดก็ได้ ในการประกาศ ครั้งต่อไป
4. ในเวลาใดก็ตามที่อนุสัญญากำหนดให้มีการบอกเลิกได้ตามบทบัญญัติมาตรา 11 ประเทศสมาชิกนั้นจะแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่ทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงข้อความใด ๆ ที่ได้ ประกาศไว้ก่อน พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของดินแดน เช่นว่านั้นเท่าที่จะได้ระบุ เจาะจงไว้ด้วย

มาตรา 10

1. การประกาศที่แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ตามความในวรรค 4 หรือ 5 ของมาตรา 35 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะต้องแจ้งด้วยว่าบทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะนำไปใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้อง โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ หรือโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขแล้วจะต้องให้รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย
2. ประเทศสมาชิก หรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตาม อาจประกาศบอกเลิกสิทธิที่จะขอยกเว้นให้มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ได้ประกาศชี้แจงไว้แต่ครั้งก่อนทั้งหมด หรือแต่บางส่วนก็ได้
3. ประเทศสมาชิก หรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ในเวลาใดก็ตามที่อนุสัญญามีบทบัญญัติให้การบอกเลิกได้ตามความในมาตรา 11 จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่ทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใด ๆ ที่ได้ทำไว้ใน การประกาศครั้งก่อนและแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

มาตรา 11 - 16

(ข้อความเช่นเดียวกับมาตรา 16 - 21 ของอนุสัญญานี้ที่ 87)

