



โดย ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ทำไมต้องให้สัตยาบัน?



**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG

จัดทำโดย
คณะกรรมการผลักดันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98
มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ทำไมต้องให้สัตยาบัน?



โดย ศักดินา ฉัตรกุล ณ ออยุธยา

จัดทำโดย
คณะทำงานผลักดันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98
มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

ชื่อหนังสือ	อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 : ทำไมต้องให้สัตยาบัน?
ISBN	978-974-401-865-6
ตีพิมพ์ครั้งแรก	มีนาคม 2553
จำนวน	3,000 เล่ม
จัดพิมพ์โดย	คณะกรรมการผลักดันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 สำนักงานประสานงาน 503/20 ถนนนิคมรถไฟ มักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2654-7688 และ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท อาคารธณภูมิ ชั้น 23 1550 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กทม. 10400 โทร 02-6527178-9 โทรสาร 02-6527180
ผู้เขียน	ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา
ลิขสิทธิ์	มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

สารบัญ

	หน้า
ข้อดีของการให้สัตยาบัน	4
คำนำ	6
สถานการณ์ทั่วโลกกว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมในประเทศไทย	8
พัฒนาการทางประวัติศาสตร์	10
สถานการณ์ปัจจุบัน	13
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	14
อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98	17
สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 87	
สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 98	
กลไกการตรวจสอบตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98	18
ทำไมประเทศไทยจึงควรให้สัตยาบัน?	25
ข้ออ้างของฝ่ายคัดค้านและเหตุผลหักล้าง	26
กระบวนการให้สัตยาบันของประเทศไทย	29
มาร่วมกันเรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบัน	30
คณะทำงานผลักดันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98	31
ภาคผนวก: อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98	34

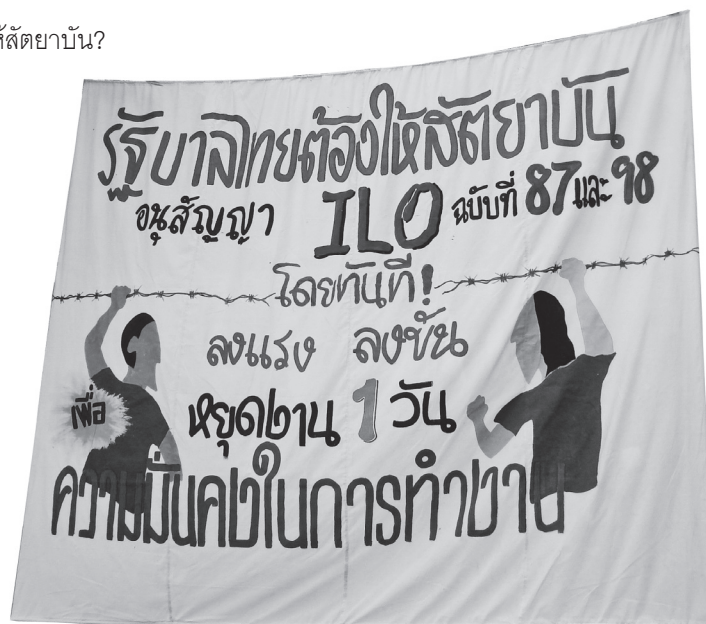


ข้อดีของการให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมกัน ถือเป็นอนุสัญญาที่เป็นหลักการพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่สุดหลักการหนึ่งของ ILO ที่เชื่อกันว่าจะเป็นการสร้างหลักประกันสำคัญให้กับคนทำงาน และจะนำมาซึ่งสังคมที่เป็นธรรมและสันติสุข ด้วยเหตุนี้ประเทศสมาชิก ILO ส่วนใหญ่จึงให้การสนับสนุนโดยการให้สัตยาบันเคารพและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ขณะที่ประเทศไทยซึ่งเป็นหนึ่งในประเทศก่อตั้งองค์การ ILO ยังไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาทั้งสองฉบับนี้ ทั้ง ๆ ที่มีเสียงเรียกร้องจากองค์กรแรงงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ให้รัฐบาลไทยตัดสินใจลงนามให้สัตยาบัน สถานการณ์ล่าสุดรัฐบาลได้เริ่มตอบรับข้อเรียกร้องนี้ โดยได้จัดตั้งคณะกรรมการประสานการดำเนินงานเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาสองฉบับนี้ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากองค์กรนายจ้าง องค์กรแรงงาน หน่วยงานราชการและนักวิชาการ ซึ่งคณะทำงานชุดนี้ได้ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นแล้ว และมีความเห็นว่ารัฐบาลไทยควรจะดำเนินการเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาสองฉบับนี้ ขั้นตอนต่อจากนี้ไปจึงอยู่ที่ดุลยพินิจของรัฐบาล

หนังสือเล่มนี้ขอเริ่มต้นส่วนแรกของหนังสือด้วยการนำเสนอข้อดีของการให้สัตยาบัน โดยหวังว่าเหตุผลต่อไปนี้จะมีส่วนช่วยให้รัฐบาลตัดสินใจได้ง่ายขึ้น

1. **การให้สัตยาบัน** จะช่วยลดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีอยู่ปัจจุบันและมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น ซึ่งมีรากฐานมาจากการที่สังคมมีทัศนคติในทางลบต่อสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม ทำให้ช่องทางในการพูดคุยอย่างเท่าเทียมโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลมีไม่เพียงพอ เมื่อลูกจ้างและนายจ้างเกิดความขัดแย้งจึงมีแนวโน้มจะขยายเป็นความรุนแรงได้ง่าย การให้สัตยาบัน จะทำให้ประเทศมีภาวะผูกพันในการดำเนินการตามอนุสัญญา จึงต้องส่งเสริมและพัฒนาอย่างจริงจังให้ทุกฝ่ายยอมรับและปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถเจรจาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ อันเป็นการส่งเสริมบรรยากาศการลงทุนที่แท้จริง



2. **การให้สัตยาบัน** เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยในชุมชนระหว่างประเทศ
 - 2.1 ปรับสถานะประเทศไทยออกจากรายชื่อประเทศสมาชิกส่วนน้อยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ยังไม่ยอมให้สัตยาบันอนุสัญญาสองฉบับนี้ ซึ่งเหลืออยู่ไม่มากและถูกหีบยกเป็นตัวอย่างไปทั่วโลก
 - 2.2 เป็นการแสดงว่าประเทศไทยยอมรับมาตรฐานแรงงานสากล ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันทางการค้าในยุคโลกาภิวัตน์ ที่กำลังนำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาใช้เป็นเหตุผลในการกีดกันทางการค้า
3. **การให้สัตยาบัน** จะเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม และแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในประเทศให้สอดคล้องตามหลักการของอนุสัญญาดังกล่าว ที่สำคัญได้แก่
 - 3.1 การส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่ม เช่น ข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานภาคเอกชนกับสหภาพแรงงานภาครัฐวิสาหกิจสามารถเข้าร่วมเป็นองค์กรเดียวกันได้
 - 3.2 การคุ้มครองจากการแทรกแซงจากนายจ้าง เช่น คนงานที่ริเริ่มจัดตั้งสหภาพแรงงานและรวมตัวเจรจาต่อรองต้องได้รับการคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างและการปิดงานเฉพาะกลุ่ม
 - 3.3 การคุ้มครองจากการแทรกแซงจากเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น การสั่งให้กรรมการสหภาพออกจากตำแหน่ง การบังคับให้ลูกจ้างและนายจ้างที่จัดตั้งองค์กรต้องจดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่รัฐ การบังคับให้ที่ปรึกษาของนายจ้างและลูกจ้างต้องจดทะเบียนกับทางการ
4. **การให้สัตยาบัน** ในระยะยาว จะช่วยสร้างสังคมที่มีการแบ่งปันผลประโยชน์กันอย่างเป็นธรรม และช่วยลดช่องว่างระหว่างคนรวยและคนจน

คำนำ

การรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตน เป็นสิทธิพื้นฐานที่สำคัญของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย มีการรับรองไว้ในอนุสัญญาและกติกาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศหลายฉบับ

ในส่วนของประเทศไทย สิทธิและเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองของผู้ใช้แรงงานเป็นไปตาม พรบ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และ พรบ. สมาคมแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 อย่างไรก็ตาม กฎหมายดังกล่าว ยังมีสาระสำคัญหลายประการไม่สอดคล้องกับหลักการสากล คือ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วย เสรีภาพในการสมาคม และฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม

ในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมา มีการขยายตัวของอุตสาหกรรมในประเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมมีจำนวนมากขึ้น เกิดระบบการจ้างงานใหม่ ๆ รวมทั้งปัญหาแรงงานสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างที่มีการร้องเรียนไว้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและที่เป็นคดีความอยู่ในศาลเป็นจำนวนมาก จากรายงานการศึกษาและการจัดเวทีพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของหลายฝ่าย เห็นพ้องกันว่า น่าจะพัฒนากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งหลักการสากล คือ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 เพราะจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ความเป็นธรรม และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับ ในขณะที่ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศส่วนใหญ่ให้สัตยาบันไปแล้ว คือ จากจำนวนสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้งหมด 183 ประเทศ จำนวน 150 ประเทศ ให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 แล้ว และจำนวน 160 ประเทศให้สัตยาบันฉบับที่ 98 แล้ว

องค์กรแรงงานในประเทศไทยได้ร่วมกันเรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับอย่างต่อเนื่องยาวนานหลายสิบปี และในช่วงปี พ.ศ. 2552 ถือว่าการขับเคลื่อนเรียกร้องให้สัตยาบันมีความคืบหน้าอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อองค์กรแรงงานระดับชาติส่วนใหญ่ได้ร่วมมือกันก่อตั้ง **“คณะทำงานผลักดันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98”** และช่วยกันรณรงค์อย่างจริงจัง จนกระทรวงแรงงานได้จัดตั้ง **“คณะทำงานประสานการดำเนินงานเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98”** ซึ่งประกอบด้วยทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์ทั่วโลกด้วยเสรีภาพ ในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

เสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมกัน ทั่วโลกถือกันว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน สิทธิดังกล่าวจึงได้รับการรับรองทั้งในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ และในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และ 98 ที่ถือเป็น 2 ใน 8 ฉบับของอนุสัญญาหลักของ ILO ที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกทุกประเทศจะต้องให้การยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพราะสิทธิดังกล่าวเป็นสิทธิขั้นต้นที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายสามารถเข้าถึงสิทธิอันพึงมีพึงได้อื่นๆ ของเขา หากคนทำงานไม่อาจเข้าถึงสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมได้ พวกเขาก็จะถูกเอารัดเอาเปรียบ โดยฝ่ายทุนและรัฐ

จากจำนวนสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้งหมด 183 ประเทศ จำนวน 150 ประเทศให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 แล้ว และจำนวน 160 ประเทศให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 98 แล้ว

จำนวนประเทศสมาชิก ILO ในภูมิภาคต่างๆ	การให้สัตยาบันอนุสัญญา	
	ฉบับที่ 87	ฉบับที่ 98
สมาชิกทั้งหมด 183 ประเทศ	150 (81.97 %)	160 (87.43 %)
แอฟริกา 53 ประเทศ	48 (90.57 %)	52 (98.11 %)
อเมริกา 35 ประเทศ	33 (94.29 %)	32 (91.43 %)
เอเชีย 44 ประเทศ	19 (43.18 %)	25 (56.82 %)
ยุโรป 51 ประเทศ	50 (98.04 %)	51 (100 %)

ที่มา: "http://www.ilo.org"



จะเห็นได้ว่า เอเชียเป็นภูมิภาคที่ให้สัตยาบันน้อยที่สุด โดยประเทศที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันเลยแม้แต่ฉบับเดียว ได้แก่

- ประเทศในตะวันออกกลาง เช่น อิหร่าน ซาอุดีอาระเบีย บาห์เรน ฯลฯ
- ประเทศสังคมนิยม เช่น จีน เวียดนาม ลาว
- ประเทศในเอเชียใต้ มีประเทศเดียว ได้แก่ อินเดีย
- ประเทศในอาเซียน นอกจากเวียดนามและลาว ซึ่งเป็นประเทศสังคมนิยมแล้ว ยังมี บรูไน ซึ่งเป็นสมาชิกใหม่ของ ILO และประเทศไทย ที่เป็นประเทศสมาชิกผู้ก่อตั้ง ILO

เฉพาะในอาเซียน ประเทศที่ให้สัตยาบันแล้วทั้งสองฉบับ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และกัมพูชา ส่วนประเทศที่ให้สัตยาบันแล้วฉบับเดียว ได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ และพม่า



สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมในประเทศไทย: พัฒนาการทางประวัติศาสตร์

พ.ศ. 2398 เมื่อสยามต้องจ่ายมอบทำสนธิสัญญากับอังกฤษ และสนธิสัญญาเพื่อเปิดการค้าเสรีกับชาติอื่น ๆ มีผลให้การประกอบธุรกิจและค้าขายเริ่มขยายตัวอย่างจริงจัง ทำให้เกิดการจ้างงานแบบใหม่ แทนการใช้แรงงานบังคับแบบดั้งเดิม แรงงานรับจ้างจึงได้ขยายตัวเติบโตขึ้น และเข้าไปแทนที่แรงงานบังคับไพร่ทาสที่ต่อมาได้ถูกยกเลิกไปในที่สุด ทว่าแรงงานรับจ้างรุ่นบุกเบิกเหล่านั้นหาได้มีสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมแต่อย่างใด ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ถูกนำมาใช้กับการจ้างงานแบบใหม่ยังคงเป็นสิ่งตกค้างจากสังคมศักดินา คือเป็นความสัมพันธ์แบบ “นายกับบ่าว” ที่ค่าจ้างและสภาพการจ้างทั้งหมดถูกกำหนดโดยนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ชีวิตของแรงงานจึงอยู่ในสภาพที่ยากลำบาก แกร่นแค้น สภาพเช่นนี้ได้ทำให้คนงานพยายามรวมตัวกันอย่างลับ ๆ เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองให้ตน บ่อยครั้งที่องค์กรใต้ดินเหล่านั้นถูกปราบปราม

พ.ศ. 2440 รัฐได้ออกกฎหมายอนุญาตให้ประชาชนสามารถรวมตัวกันเป็นสมาคมและสโมสรได้ โดยจะต้องมาขออนุมัติเพื่อจดทะเบียนกับหน่วยงานของรัฐ แต่เมื่อแรงงานรวมตัวกันและไปยื่นขอจดทะเบียน กลับได้รับการปฏิเสธจากฝ่ายรัฐ ทั้งนี้เนื่องด้วยแรงงานส่วนใหญ่ในขณะนั้นเป็นแรงงานข้ามชาติจากประเทศจีน ทำให้รัฐเกิดความหวาดระแวง ว่าจะเป็นการภัยต่อความมั่นคงแห่งชาติ ทำให้รัฐปฏิเสธที่จะให้เสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองแก่ฝ่ายแรงงาน

24 มิถุนายน 2475 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาสู่ระบอบรัฐธรรมนูญ สิทธิในการรวมตัวของคนงานจึงได้รับการยอมรับ “สมาคมคนงานรถราง” เป็นองค์กรแรงงานแห่งแรกที่ได้รับการจดทะเบียน แต่ประชาธิปไตยไทยมีสภาพลุ่ม ๆ ดอน ๆ ส่งผลให้สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมของคนงานในประเทศไทยต้องพลอยล้มลุกคลุกคลานตามไปด้วย รัฐบาลส่วนใหญ่มองว่าการรวมตัวของคนงานเป็นภัยต่อความมั่นคงของตน

พ.ศ. 2462 หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ยุติลง นานาประเทศได้เห็นพ้องต้องกันในอันที่จะจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO ขึ้น ด้วยความเชื่อที่ว่า สันติภาพที่เป็นสากลและยั่งยืน จะเกิดขึ้นได้จริงก็ต่อเมื่อมีความยุติธรรมทางสังคม ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและสภาพการทำงานที่พวกเขาพอใจ สยามเป็นหนึ่งในสี่สิบห้าประเทศผู้ร่วมก่อตั้งองค์การอันสำคัญยิ่งต่อมวลผู้ใช้แรงงานแห่งนี้

พ.ศ. 2487 ILO ได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายใหม่ ที่เรียกกันว่า “คำประกาศแห่งพิลาเดลเฟีย” ตอกย้ำถึงความสำคัญและความจำเป็นของสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม ว่าเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมและการกินดีอยู่ดีให้แก่มวลมนุษยชาติ ซึ่งภาคีสมาชิกทั่วโลกรับรู้และร่วมให้การรับรองที่จะปฏิบัติตาม รวมทั้งไทย

พ.ศ. 2491 สหประชาชาติมีมติรับรอง “ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน” เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของบุคคลอย่างกว้างขวาง หนึ่งในสิทธิดังกล่าวคือ สิทธิในการชุมนุมโดยสันติและการรวมกลุ่มโดยอิสระ ประเทศไทยร่วมรับรองปฏิญญานี้ด้วย ปีเดียวกันนี้ ที่ประชุม ILO ได้ลงมติรับรอง อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ปีถัดมา อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองร่วม ได้รับการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ของ ILO

พ.ศ. 2499 ผลจากการต่อสู้เรียกร้องของขบวนการแรงงานไทย ภายใต้การนำของ “กลุ่มกรรมกร 16 หน่วย” มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานฉบับแรก สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมของแรงงานได้รับการรับรองและคุ้มครองโดยกฎหมายฉบับนี้

วันที่ 20 ตุลาคม 2501 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ทำการรัฐประหาร กฎหมายฉบับนี้ถูกยกเลิก และมีการจับกุมคุมขังบรรดานักสหภาพแรงงานทั้งหลาย “ศุภชัย ศรีสดี” อดีตเลขาธิการกลุ่มกรรมกร 16 หน่วย ถูกประหารชีวิตตามอำนาจในมาตรา 17 โดยไม่ผ่านกระบวนการยุติธรรม เท่ากับเป็นการทำลายขบวนการแรงงานและลดทอนสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองลงอย่างสิ้นเชิง ในขณะเดียวกัน ก็นำเอานโยบายเสรีนิยมสุดโต่งมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาประเทศ มุ่งส่งเสริมภาคธุรกิจเอกชน สร้างบรรยากาศในการลงทุน สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้เสรีภาพและสิทธิพิเศษมากมาย ซึ่งมีความหมายเท่ากับให้พวกเขามีเสรีภาพในการเอารัดเอาเปรียบแรงงานอย่างเต็มที่

พ.ศ. 2509 สำนักงาน ILO ประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ได้ถูกจัดตั้งขึ้นในประเทศไทย แต่ก็หาได้มีผลให้ แนวคิดและมาตรฐานแรงงานขององค์กรแห่งนี้ถูกนำมาปฏิบัติใช้ในประเทศไทย

พ.ศ. 2515 ด้วยเสียงเรียกร้องจากหลายฝ่ายในประเทศและการกดดันจากนานาประเทศ รัฐบาลเผด็จการของจอมพลถนอมจำต้องยอมออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 คืนสิทธิให้ผู้ใช้แรงงานสามารถรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมได้อีกครั้ง

14 ตุลาคม 2516 เมื่อนักศึกษาประชาชนประสบชัยชนะในการโค่นล้มรัฐบาลเผด็จการถนอม ประภาสและณรงค์ มีผลให้สิทธิ เสรีภาพคืนกลับสู่ประชาชนและแรงงานไทยอีกครั้ง นี่คือนัยของการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมของแรงงานในประเทศไทย คนงานหลากหลายกลุ่มได้ลุกขึ้นมาทวงคืนสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตน หลังจากถูกกดขี่ขูดรีดเอาไรต์เอาเปรียบจากฝ่ายทุนมาเป็นเวลานานหลายปี

พ.ศ. 2518 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ผ่านรัฐสภาและประกาศใช้ แม้กฎหมายฉบับนี้จะมีบทบัญญัติให้สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมไว้ แต่ก็มีข้อจำกัด และข้อยกเว้นมากมาย ที่สำคัญผู้ใช้แรงงานจำนวนมาก ยังถูกกีดกันออกจากการได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้

6 ตุลาคม 2519 เกิดการรัฐประหาร ซึ่งได้นำประเทศไทยย้อนกลับไปสู่การปกครองแบบเผด็จการอีกครั้ง มีผลให้พัฒนาการของการรวมตัวกันของคนงานต้องชะงักงัน เนื่องจากมีข้อจำกัดและบรรยากาศทางการเมืองไม่เอื้ออำนวย คนงานไม่กล้าเข้าร่วมกิจกรรมสหภาพด้วยเกรงจะถูกกลั่นแกล้งจากเจ้าหน้าที่รัฐ

พ.ศ. 2534 ภายหลังจากการรัฐประหารโดยเผด็จการ รสช. สิทธิในการรวมตัวกันของแรงงานรัฐวิสาหกิจถูกลิดรอน “**ทง โปธิอ่าน**” ผู้นำแรงงานขณะนั้นได้ลุกขึ้นวิพากษ์การกระทำของรสช. อย่างรุนแรง โดยไม่เกรงกลัวอำนาจเผด็จการ และเตรียมจะนำเรื่องดังกล่าวไปร้องเรียนในที่ประชุมใหญ่ของ ILO เป็นเหตุให้เขาต้องถูกทำให้หายตัวไปอย่างไร้ร่องรอย

นับตั้งแต่นั้นมา พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา ขบวนการแรงงานได้เริ่มต้นบรรจุเรื่องการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ให้เป็นข้อเรียกร้องสำคัญในวันกรรมกรสากลอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน แต่ไม่เคยได้รับการขานรับจากรัฐ

พ.ศ. 2541 ILO ได้รับรอง “ปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน” ซึ่งกำหนดให้ประเทศสมาชิกทั้งหมด ไม่ว่าจะให้สัตยาบันหรือไม่ ต้องเคารพสิทธิแรงงานที่กำหนดไว้ใน 8 อนุสัญญาหลัก ซึ่งรวมถึง ฉบับที่ 87 และ 98 ด้วย ปี พ.ศ. 2549 ภาควิชา ILO ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกได้ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันกำหนดให้ช่วงปี 2549-2558 เป็น “ทศวรรษแห่งการสร้างงานที่มีคุณค่าในเอเชีย” ซึ่งหมายรวมถึงการรณรงค์ให้ภูมิภาคนี้ยอมรับสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมของผู้ใช้แรงงานอย่างจริงจัง

พ.ศ. 2551 ที่ประชุมใหญ่ ILO ได้ให้การรับรอง “ปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม” ซึ่งหลักการเรื่องสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง ยังคงเป็นหลักการสำคัญ แม้จะมีความตื่นตัวในระดับสากลที่เรียกร้องให้ประเทศต่างๆ ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม แต่รัฐไทยยังคงไม่ได้ให้ความสนใจในประเด็นดังกล่าวอย่างจริงจัง

สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมในประเทศไทย: สถานการณ์ปัจจุบัน

ทั้ง ๆ ที่ประเทศไทยมีการจ้างงานแบบทุนนิยมมานานมากกว่า 2 ศตวรรษ แต่รอบคืดที่มีอิทธิพลต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ของเรายังคงเป็นแบบ “นายกับบ่าว” นั่นคือ อำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับกระบวนการผลิต สภาพการจ้างและสวัสดิการของคนทำงาน ยังคงอยู่ในกำมือของฝ่ายนายจ้าง คนทำงานทั้งหลายยังไม่ได้รับการยอมรับให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดังกล่าว แม้กฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จะให้การรับรองสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองเอาไว้ แต่ในทางปฏิบัติ ทั้งรัฐและนายจ้างยังคงปฏิเสธและต่อต้านที่จะให้คนงานได้ใช้สิทธินี้อย่างเต็มที่ รัฐไม่ยอมออกมาตรการคุ้มครองและส่งเสริมการรวมตัวของคนงาน ตรงกันข้าม กลับมีการออกระเบียบกฎเกณฑ์มากมายที่กีดกันคนงานไม่ให้เข้าถึงและใช้สิทธิดังกล่าว นายจ้างจำนวนมากยังคงปฏิเสธที่จะเจรจากับสหภาพแรงงาน มีการกลั่นแกล้งและเลิกจ้างผู้นำแรงงานและผู้เข้าร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงานอยู่เสมอ ๆ มีการดำเนินการสรวปต่ออย่างเพื่อที่จะทำลายและล้มสหภาพแรงงาน ทำให้คนทำงานราว 37 ล้านคนในประเทศไทยสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้จริงเพียงห้าแสนคนหรือ 1.3 % เท่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นอัตราส่วนที่ต่ำมาก จัดเป็นอันดับท้าย ๆ ของโลก การที่คนงานส่วนใหญ่ไม่สามารถรวมตัวและทำการเจรจาต่อรองร่วมได้ ทำให้ไม่ได้รับความเป็นธรรม ค่าจ้างต่ำ สภาพการจ้างและสวัสดิการเลวร้าย ต้องทำงานหนักและยาวนานในแต่ละวัน เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

วันนี้ประเทศไทยอยู่ท่ามกลางวิกฤติเศรษฐกิจ แรงงานจำนวนมากถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม มีหลายกรณีที่น่าสงสัยว่านายจ้างได้ใช้วิกฤติเป็นโอกาสในการเลิกจ้าง โดยมีเป้าหมายเพื่อทำลายสหภาพแรงงาน ขณะที่รัฐไม่ถือเป็นปัญหาสำคัญ ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือ คุ้มครองคนงานเหล่านั้นได้

งานวิจัยหลายชิ้นยืนยันตรงกันว่า การให้การยอมรับในเรื่องเสรีภาพในการสมาคม การรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ส่งผลดีต่อทั้งรัฐ นายจ้างและผู้ใช้แรงงาน ประเทศที่ยอมรับและส่งเสริมสิทธิดังกล่าวมีผลต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ช่วยทำให้อัตราการว่างงานอยู่ในระดับต่ำ ลดช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจน มีอัตราการนัดหยุดงานน้อยกว่าประเทศที่ไม่ยอมรับสิทธิดังกล่าว

วันนี้เราอยู่ในโลกสมัยใหม่ ที่ทั่วโลกต่างยอมรับในเรื่องสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค การที่ประเทศไทยยังมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แบบอำนาจนิยม และใช้จารีตปฏิบัติของแรงงานสัมพันธ์แบบนายกับบ่าว จึงไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ ประเทศไทยได้พัฒนามาไกลเกินกว่าที่จะยอมปล่อยให้กรอบความคิดดังกล่าวข้างต้นมาพันนาการเหนียวรั้งความเจริญก้าวหน้า ถึงเวลาแล้วที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง เพื่อความก้าวหน้าของเศรษฐกิจไทย และเพื่อยุติธรรมและสันติสุขของสังคมไทย

ทางออกหนึ่งที่ถูกเสนอ คือ การเรียกร้องให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ซึ่งเชื่อกันว่าจะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในที่สุด

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2462 ภาย หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ยุติลง เป็นองค์กรไตรภาคีระดับโลกที่ต้องการให้รัฐบาล นายจ้าง และสหภาพแรงงาน ทำงานร่วมกัน เพื่อสร้าง ความยุติธรรมในสังคมและความเป็นอยู่ที่ดีให้เกิดขึ้น ภายใต้ความเชื่อที่ว่าสันติสุขจะเกิดขึ้น อย่างยั่งยืนถาวรและเกิดขึ้นทั่วทุกหนแห่งได้เพราะมีความยุติธรรมในสังคม ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสี่สิบห้าประเทศ สมาชิกผู้ร่วมก่อตั้งองค์กรที่สำคัญยิ่งแห่งนี้ด้วย องค์กรแห่งนี้ก็ได้กลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การแรกของ สหประชาชาติในปีพ.ศ. 2489 ปัจจุบัน ILO มีสมาชิกรวม 183 ประเทศ

วัตถุประสงค์หลักของ ILO

เมื่อแรกตั้ง องค์กรแห่งนี้ได้มีการระบุวัตถุประสงค์หลักไว้ในธรรมนูญขององค์กรว่าเพื่อส่งเสริมความ ยุติธรรมในสังคม คุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยก ระดับ มาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างและให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ต่อมาในปีพ.ศ. 2487 ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศซึ่งจัดขึ้น ณ นครฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ลง มติรับหลักการสำคัญขององค์กรและออก “คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย” ซึ่งถือเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ ขององค์กรดังนี้คือ

1. แรงงานมีโชติสินค้า
2. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
3. ความยากจน ณ ที่หนึ่งทีใด ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองของทุกหนทุกแห่ง
4. มนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ความเชื่อ และเพศ ย่อมมีสิทธิแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางวัตถุ และพัฒนาการด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและความมีศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันเท่าเทียมกัน

การดำเนินงานของ ILO

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรดังนี้ คือ

1. วางนโยบายและโครงการระหว่างประเทศเพื่อปรับปรุงสภาวะความเป็นอยู่และการทำงานเพิ่มพูน โอกาสการมีงานทำและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
2. กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ
3. จัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาวิจัย และเผยแพร่เอกสาร ข้อมูลข่าวสาร



อนุสัญญาและข้อแนะ

ภารกิจสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ การส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานขององค์การ มาตรฐานแรงงานนั้นอยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ

- **อนุสัญญา** มีลักษณะคล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ เมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้วก็มีผลผูกพันตนเองให้ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของอนุสัญญาอย่างเคร่งครัด

- **ข้อแนะ** เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นส่วนขยายของอนุสัญญา หรือเกี่ยวข้องกับปัญหาบางอย่าง ไม่ต้องการให้สัตยาบัน และไม่มีพันธผูกพันเหมือนอนุสัญญา

ปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ออกอนุสัญญารวม 188 ฉบับ และข้อแนะอีก 199 ฉบับ เมื่อออกอนุสัญญาแล้ว ILO จะพยายามรณรงค์ให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาให้มากที่สุด เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายและเจตนารมณ์ของการประกาศใช้อนุสัญญา ซึ่งจะก่อให้เกิดผลทางปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างประเทศสมาชิก อันเป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานทุกคน

พันธกิจที่สำคัญประการหนึ่งของประเทศสมาชิกที่มีต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ การนำอนุสัญญาและข้อแนะไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศของตน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติของประเทศสมาชิก ถ้าดำเนินการไม่ถูกต้องก็จะสอบถามในที่ประชุมของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจัดขึ้นในการประชุมประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงการลงโทษด้วยการประณามในเอกสารรายงานประจำปีของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

อนุสัญญา ILO ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO เพียงแค่ 15 ฉบับและได้บออกเลิกไป 1 ฉบับ มีผลบังคับใช้เพียง 14 ฉบับเท่านั้น ได้แก่

1. อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (ภาคอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1921 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511)
2. อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (เงินทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ) ค.ศ. 1925 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511)
3. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512)
4. อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท ค.ศ. 1946 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2490)
5. อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดหางาน ค.ศ. 1948 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512)
6. อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542)
7. อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษอาญา (คนงานพื้นเมือง) ค.ศ. 1955 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2507)
8. อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2512)
9. อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท ค.ศ. 1961 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2512)
10. อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. 1964 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512)
11. อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุด ค.ศ. 1967 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512)
12. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2547)
13. อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ. 1983 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2550)
14. อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ. 1999 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544)

อนุสัญญาที่ได้บออกยกเลิกไป คือ

1. อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) ค.ศ. 1965 (ยกเลิกเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2547)

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และ ฉบับที่ 98 ว่าด้วยการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม เป็น 2 ใน 8 ของอนุสัญญาหลักของ ILO ที่ถือกันว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ทุกประเทศจะต้องเคารพและดูแลให้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพราะสิทธิดังกล่าวเป็นประตูด่านแรกของการที่จะทำให้คนทำงานทั้งหลายสามารถเข้าถึงสิทธิอื่น ๆ ได้จริง และจะสามารถทำให้สิ่งที่เรียกว่า “งานที่มีคุณค่าและเป็นธรรม” เกิดขึ้นจริง และดังเป็นที่ทราบกันดีว่า ประเทศไทยเป็นหนึ่งในไม่กี่ประเทศที่ยังคงไม่ยอมให้สัตยาบันอนุสัญญาสองฉบับนี้

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 87

ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว

1. นายจ้างและคนทำงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนทำงานในภาครัฐ หรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็แรงงานในระบบหรือแรงงานนอกระบบ พวกเขามีสิทธิที่จะรวมตัวจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกองค์กรของตน เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องขออนุญาตล่วงหน้าจากหน่วยงานใด ๆ
2. การรวมตัวนั้นเป็นไปได้อย่างเสรีปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ อาชีพ ศาสนา เพศ อายุ ความคิดเห็นทางการเมือง สีผิว ของเขาเหล่านั้น
3. มีเสรีภาพในการที่จะยกวางธรรมนูญข้อบังคับองค์กรของตนเอง และคัดเลือกผู้แทนของตน และการจัดการบริหารองค์กรของตนโดยที่รัฐจะต้องหลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปแทรกแซงหรือจำกัดสิทธิดังกล่าว
4. องค์กรนายจ้างและองค์กรแรงงานมีสิทธิและเสรีภาพที่จะจัดตั้งหรือเข้าร่วมกิจกรรมและเป็นสมาชิกขององค์กรระดับสหพันธ์ หรือสภา รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศได้

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 98

ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

1. รัฐต้องคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกระทำที่ทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าร่วมสหภาพได้ หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพหรือการเลิกจ้าง เพราะการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
2. รัฐมีหน้าที่ต้องให้ความคุ้มครองแก่องค์กรของนายจ้างและองค์กรแรงงานให้ปลอดภัยจากการแทรกแซงกันและกัน
3. รัฐต้องดำเนินการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ให้กฎหมายคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมสามารถบังคับใช้ได้จริง

กลไกการตรวจสอบ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีระบบการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานตามอนุสัญญาขององค์การสมาชิก 2 ระบบ ดังต่อไปนี้

1. ระบบตรวจสอบปกติ และ
2. ระบบตรวจสอบพิเศษ

กลไกการตรวจสอบของ ILO



1. ระบบตรวจสอบปกติ

ระบบตรวจสอบปกติ เป็นไปตามบทบัญญัติในมาตรา 22 ของธรรมนูญของ ILO ที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ต้องมีหน้าที่ทำรายงานเสนอต่อองค์การว่าได้ดำเนินการใดไปแล้วบ้าง เพื่อให้เกิดผลตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไป ในกรณีของอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 นั้น จัดเป็นอนุสัญญาที่เป็นหลักการสำคัญขององค์การ จึงได้กำหนดให้ต้องส่งรายงานทุก ๆ 2 ปี มีกระบวนการดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน - 1 กันยายน รัฐบาลจะต้องยื่นรายงานการดำเนินงานตามหลักการของอนุสัญญาต่อสำนักงาน ILO ในช่วงเวลาเดียวกันนี้ ทางฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานสามารถส่งความคิดเห็นของตนที่มีต่อรายงานของรัฐบาลไปยัง ILO ได้ด้วย

ขั้นตอนที่ 2 ระหว่างเดือนพฤศจิกายนและธันวาคม สำนักงานILO จะส่งรายงานของรัฐบาลและความคิดเห็นของนายจ้างและสหภาพแรงงานไปยังคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญอิสระด้านกฎหมายจำนวน 20 ท่าน แต่งตั้งโดยคณะประศาสน์การของ ILO คณะกรรมการชุดนี้จะทำการตรวจสอบรายงานของรัฐบาลและความคิดเห็นของนายจ้างและสหภาพแรงงาน รวมทั้งอาจทำการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมจากแหล่งอื่น ๆ เช่นกฎหมาย คำพิพากษาของศาล คำร้องขององค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งรัฐบาลจะต้องเตรียมตอบข้อซักถามเพิ่มเติมของคณะผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์และมีนาคม หากคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญพบว่ารัฐบาลไม่ได้ปฏิบัติตามอนุสัญญา ก็จะจัดทำความคิดเห็นของตนเกี่ยวกับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่พบ แล้วส่งไปยังรัฐบาลเพื่อให้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงภายในระยะเวลาอันสมควร

การเสนอความคิดเห็นของคณะผู้เชี่ยวชาญอาจทำได้สองทาง คือ

1. ในรูปของคำขอร้องโดยตรงไปยังรัฐบาล ในกรณีที่พบข้อบกพร่องไม่มากนัก หรือในกรณีที่มิใช่ข้อมูลไม่เพียงพอ จนไม่สามารถประเมินผลได้
2. ในรูปของการตั้งข้อสังเกต จะทำในกรณีที่พบว่า รัฐบาลไม่สามารถดำเนินการตามพันธกรณีอย่างสิ้นเชิง ซึ่งข้อสังเกตนี้จะถูกนำไปตีพิมพ์ในรายงานของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญฯ จากนั้นจะถูกส่งไปยังที่ประชุมใหญ่ประจำปีของ ILO ที่จัดขึ้นในเดือนมิถุนายน

ขั้นตอนที่ 4 ในเดือนมิถุนายน ที่ประชุมใหญ่ประจำปีของ ILO จะทำการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีขึ้นมา เพื่อทำการตรวจสอบและอภิปรายรายงานของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ กรรมการชุดนี้เป็นคณะกรรมการชุดใหญ่มีสมาชิกมากกว่า 150 คน ผู้แทนรัฐบาลจากประเทศสมาชิกจะต้องเตรียมตัวมาให้ข้อมูลและตอบข้อซักถามของคณะกรรมการไตรภาคี ภายหลังจากการตรวจสอบโดยกรรมการไตรภาคีแล้ว จะนำกรณีดังกล่าวเข้าสู่ที่ประชุมใหญ่อีกครั้ง เพื่อให้สมาชิกได้อภิปรายและลงมติรับรอง

2. ระบบตรวจสอบพิเศษ

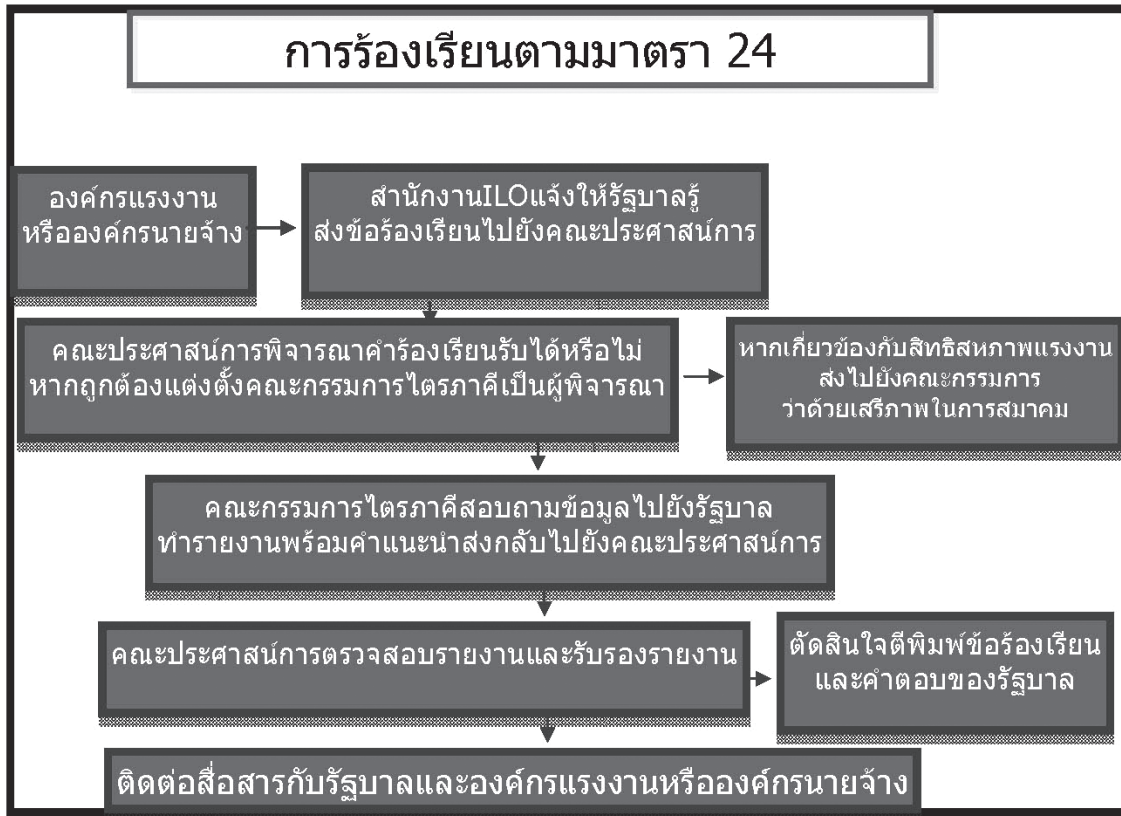
สำหรับระบบการตรวจสอบพิเศษนั้นมี 2 แบบ คือ

รูปแบบที่ 1 ดำเนินการได้เฉพาะประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาดังกล่าว ซึ่งทำได้ในสองแนวทาง คือ การร้องเรียนตามมาตรา 24 ของธรรมนูญแห่ง ILO และการร้องทุกข์ตามมาตรา 26 ของธรรมนูญแห่ง ILO

รูปแบบที่ 2 คือ การร้องเรียนไปยัง “คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม” ซึ่งแม้ประเทศที่มีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวก็สามารถร้องเรียนได้



การร้องเรียนตามมาตรา 24



การร้องเรียนตามมาตรา 24 สามารถทำโดยองค์กรแรงงานหรือองค์กรนายจ้าง ทั้งในระดับชาติหรือระดับสากล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 องค์กรที่ร้องเรียนจะต้องทำคำร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร ให้รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. องค์กรผู้ร้องเรียนเป็นใคร
2. ระบุในเอกสารว่าเป็นการร้องเรียนตามมาตรา 24
3. ระบุว่าร้องเรียนต่อรัฐบาลใด
4. การร้องเรียนเกี่ยวข้องกับอนุสัญญาฉบับที่เท่าไรที่ได้ให้สัตยาบัน
5. อธิบายว่ารัฐบาลดังกล่าวบกพร่องต่อหลักการและบทบัญญัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันอย่างไร โดยให้ส่งคำร้องเรียนดังกล่าวไปยังสำนักงาน ILO

ขั้นตอนที่ 2 ทางสำนักงาน ILO จะแจ้งให้รัฐบาลที่ถูกร้องเรียนรับทราบถึงข้อร้องเรียนดังกล่าว รวมทั้งส่งข้อร้องเรียนไปยังคณะกรรมการ

ขั้นตอนที่ 3 คณะประศาสน์การจะพิจารณาว่าคำร้องเรียนนั้นเข้าข่ายที่จะรับพิจารณาได้หรือไม่ หากเข้าข่าย ถูกต้อง ก็จะทำการแต่งตั้งคณะกรรมการไตรภาคีเป็นผู้พิจารณา ถ้าหากเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับสิทธิสภาพแรงงาน ก็จะส่งไปยังคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม

ขั้นตอนที่ 4 คณะกรรมการไตรภาคีที่ได้รับการแต่งตั้งให้พิจารณาจะสอบถามข้อมูลกลับไปยังรัฐบาลที่ถูกร้องเรียน เมื่อสอบถามเรียบร้อยแล้วก็จะทำรายงานพร้อมคำแนะนำส่งกลับไปยังคณะประศาสน์การ

ขั้นตอนที่ 5 คณะประศาสน์การทำการตรวจสอบและรับรองรายงาน แล้วอาจติดต่อสื่อสารกับรัฐบาลและองค์กรแรงงานหรือองค์กรนายจ้าง หรืออาจตัดสินใจตีพิมพ์ข้อร้องเรียนและคำตอบของรัฐบาล

การร้องทุกข์ตามมาตรา 26



ส่วนการร้องทุกข์ตามมาตรา 26 นั้น สามารถดำเนินการโดยรัฐบาลของประเทศสมาชิก ILO ที่ได้ให้สัตยาบัน อนุสัญญานับที่ จะร้องทุกข์นั้น หรือโดยคณะประศาสน์การเป็นผู้ร้องทุกข์เองก็ได้ถ้าพบข้อบกพร่อง และโดยผู้แทนฝ่ายรัฐ นายจ้างและสหภาพแรงงานในการประชุมใหญ่ประจำปีคนเดียวหรือหลายคนร่วมกันก็สามารถดำเนินการร้องทุกข์ตามมาตรา 26 ได้

ในกรณีนี้ คณะประศาสน์การจะเป็นผู้รับเรื่องร้องทุกข์ แล้วจะพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชั้นคณะหนึ่งเพื่อทำการตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งบางครั้งอาจจะเดินทางไปยังประเทศที่ถูกร้องทุกข์เพื่อค้นหาข้อเท็จจริง หลังจากนั้นจะทำรายงานพร้อมข้อเสนอแนะส่งกลับไปที่คณะประศาสน์การเพื่อพิจารณาและส่งไปยังรัฐบาลที่ถูกร้องทุกข์ หากรัฐบาลยอมรับคำแนะนำ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ จะเป็นผู้ติดตามประเมินผลว่าประเทศที่ถูกร้องทุกข์ได้ปฏิบัติตามข้อแนะนำหรือไม่อย่างไร ในกรณีที่รัฐบาลไม่ยอมรับคำแนะนำ สามารถนำคำแนะนำนี้ไปยื่นฟ้องต่อศาลยุติธรรมระหว่างประเทศได้

การตรวจสอบโดยคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม (CFA)

ระบบตรวจสอบพิเศษอีกระบบที่มีความสำคัญมาก คือ การตรวจสอบโดย “คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม” หรือเรียกย่อ ๆ ว่า CFA

คณะกรรมการชุดนี้เป็นองค์กรไตรภาคีในคณะประศาสน์การของ ILO จัดตั้งขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2494 คือ ภายหลังจากมีการออกอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ไม่นาน ทั้งนี้เพื่อให้หลักการตามอนุสัญญาได้รับการเคารพและปฏิบัติใช้อย่างจริงจังจากภาคีสมาชิกทุกประเทศ คณะกรรมการประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายละ 3 คน จะประชุมปีละ 3 ครั้ง คือ ในเดือน มีนาคม พฤษภาคมและพฤศจิกายน ฉะนั้นเพื่อให้ได้ผล การยื่นข้อร้องทุกข์ควรจะทำให้สอดคล้องกับตารางการทำงานดังกล่าว

คณะกรรมการมีภารกิจเฉพาะ คือ ทำหน้าที่ตรวจสอบ รับข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการละเมิดไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการสมาคม การรวมตัวจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม โดยไม่คำนึงว่าประเทศดังกล่าวจะได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องหรือไม่

องค์กรที่สามารถยื่นหนังสือร้องทุกข์ไปยังคณะกรรมการ CFA ได้ ได้แก่

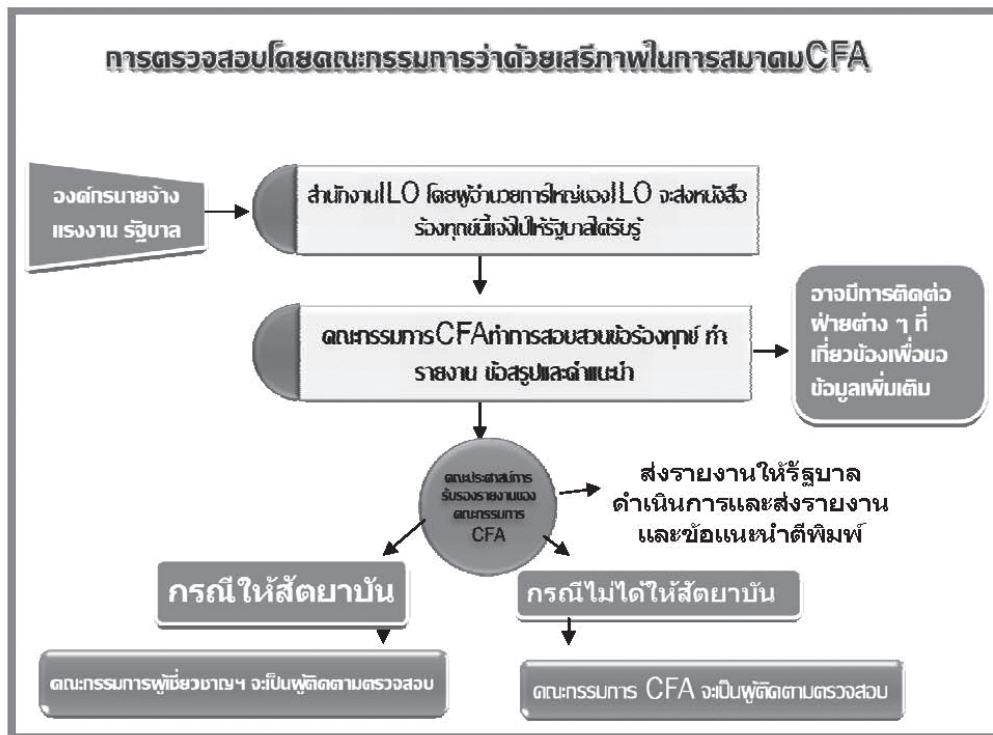
- องค์กรแรงงานหรือองค์กรนายจ้างระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับกรณีละเมิดนั้น ๆ หรือ
- องค์กรแรงงานหรือองค์กรนายจ้างระหว่างประเทศ ที่มีสถานะเป็นองค์กรร่วมงานกับ ILO เช่น ITUC เป็นต้น หรือ
- สหพันธ์แรงงานระหว่างประเทศที่สมาชิกเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ถูกละเมิดนั้น

สาระสำคัญของหนังสือร้องทุกข์ที่จะยื่นไปยังคณะกรรมการ CFA จะต้องประกอบด้วย

1. ระบุวันที่
2. ระบุว่าร้องทุกข์ต่อรัฐบาลประเทศไหน
3. ระบุว่ายื่นหนังสือถึงคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม CFA
4. ให้รายละเอียดเกี่ยวกับองค์กรผู้ยื่นร้องทุกข์ โดยปกติต้องเป็นองค์กรระดับชาติ อาจเป็นสหพันธ์แรงงานก็ได้ ควรให้รายละเอียดว่าเป็นสมาชิกองค์กรระหว่างประเทศได้ด้วย
5. รายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้น
6. ระบุว่าส่วนที่ละเมิดสิทธินั้นขัดกับส่วนใดของอนุสัญญาฉบับใด
7. ลงลายมือชื่อผู้ยื่น
8. หลักฐานอื่น ๆ เช่น เอกสาร วีดีโอ ภาพถ่าย เป็นต้น
9. การยื่นควรส่งตัวจริงยื่นต่อสำนักงาน ILO เพราะต้องมีลายมือชื่อผู้ยื่น
10. เอกสารถ้าเป็นไปได้ทำให้เป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด

การร้องทุกข์ผ่านกลไกคณะกรรมการ CFA มีประสิทธิผลมาก นับแต่จัดตั้งมา คณะกรรมการได้ดำเนินการสอบสวนกรณีละเมิดสิทธิไปแล้วมากกว่า 2,300 กรณี แต่สำหรับในเอเชีย ยังเข้าถึงและใช้กลไกนี้ได้ไม่เต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทย พบว่ามีการละเมิดสิทธิดังกล่าวมากมาย แต่เพิ่งมีการร้องทุกข์ผ่านกลไกนี้เพียงแค่ 9 กรณี ทั้งนี้ เพราะคนงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกการทำงานดังกล่าว

กระบวนการทำงานของคณะกรรมการ CFA มีดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 องค์กรผู้ร้องทุกข์ยื่นหนังสือร้องทุกข์ไปที่สำนักงาน ILO จากนั้นสำนักงาน ILO โดยผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO จะส่งหนังสือร้องทุกข์นี้แจ้งไปให้รัฐบาลได้รับรู้ กระบวนการนี้จะเกิดขึ้นภายใน 2 สัปดาห์โดยประมาณ

ขั้นตอนที่ 2 พร้อมกันนั้น สำนักงาน ILO จะส่งข้อร้องทุกข์นี้ตรงไปยังคณะกรรมการ CFA ระหว่างที่คณะกรรมการ CFA ทำการสอบสวนข้อร้องทุกข์ อาจจะมีติดต่อขอข้อมูลเพิ่มเติมโดยตรงจากฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจของคณะกรรมการ CFA จะใช้วิธีการหาความเห็นพ้องต้องกันระหว่างกรรมการว่าควรให้ข้อเสนอแนะอย่างไร จากนั้นจะส่งให้คณะประสานการเพื่อรับรอง

ขั้นตอนที่ 3 คณะประสานการรับรองรายงาน และส่งต่อเพื่อการติดตามตรวจสอบประเมินผลต่อไป

- ในกรณีที่ประเทศนั้นให้สัตยาบัน จะส่งต่อไปยังคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ
- ในกรณีที่ประเทศนั้นไม่ได้ให้สัตยาบัน จะส่งกลับให้คณะกรรมการ CFA

อนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 กับประเทศไทย: ทำไมจึงควรให้สัตยาบัน?

1. อนุสัญญา 2 ฉบับนี้เป็น 2 ใน 8 ของอนุสัญญาหลักที่ถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การให้สัตยาบันจะทำให้คนทำงานและนายจ้างได้รับหลักประกันและเข้าถึงสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรองได้จริง
2. การให้สัตยาบันเป็นการประกาศให้โลกรู้ว่าประเทศเราเคารพสิทธิขั้นพื้นฐาน ทำให้เราได้รับการยอมรับจากนานาประเทศ สามารถหลุดพ้นจากการเอาไปเป็นข้ออ้างเพื่อกีดกันทางการค้าได้ และถือเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระบบการค้าเสรีของโลก
3. การให้สัตยาบันถือเป็นการกระทำที่เหมาะสมกับการที่ประเทศไทยเป็นประเทศผู้ก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในขณะนี้มีเพียงไม่กี่ประเทศในโลกที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่ปกครองในระบบอบเผด็จการ หรือเป็นประเทศที่เกิดใหม่มีพัฒนาการที่ล่าช้า ไม่มีความพร้อม หรือไม่ก็เป็นประเทศที่ประกอบขึ้นด้วยหลาย ๆ รัฐและแต่ละรัฐมีการปกครองและกฎหมายของตนเองอย่างเช่นสหรัฐอเมริกา เป็นต้น สำหรับประเทศไทยเป็นรัฐเดี่ยว เป็นประเทศประชาธิปไตย มีพัฒนาการมานาน มีแรงงานและนายจ้างที่มีความเข้าใจและผ่านกระบวนการแรงงานสัมพันธ์มาพอสมควร มีระบบกฎหมายที่ดีกว่าหลาย ๆ ประเทศ มีกระทรวงแรงงานซึ่งบุคลากรมีความรู้และประสบการณ์มากมาย ปัจจัยเหล่านี้แสดงถึงความพร้อมที่จะปฏิบัติตามหลักการของอนุสัญญาได้อย่างไม่ยากเย็น
4. การให้สัตยาบันจะส่งผลดีต่อประเทศในระยะยาว เพราะจะช่วยสร้างสังคมที่เสมอภาคเป็นธรรม ช่วยลดช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจน เพราะการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมจะช่วยให้เกิดการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรมระหว่างคนทำงานกับผู้ประกอบการ
5. เรื่องนี้เป็นข้อเรียกร้องของขบวนการแรงงานไทยในวันแรงงานอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา
6. การให้สัตยาบันจะทำให้กลไกติดตามตรวจสอบของ ILO สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดความโปร่งใส ได้มาตรฐาน และทำให้สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างจริงจังในประเทศไทย ย่อมเกิดผลดีต่อทั้งคนทำงานและนายจ้าง ความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายจะมีส่วนกระตุ้นให้ผลิตภาพขยายตัว ซึ่งจะเป็นผลดีต่อภาคอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจไทยโดยรวม

ข้ออ้างของฝ่ายคัดค้าน และเหตุผลหักล้าง

ที่ผ่านมา ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับการให้สัตยาบัน มักยกข้ออ้างดังต่อไปนี้มาคัดค้าน

ข้ออ้างในการคัดค้านการให้สัตยาบัน	เหตุผลหักล้าง
การให้สัตยาบันจะเป็นอันตรายต่อความมั่นคงแห่งชาติ เป็นการทำให้ลายบรรยากาการลงทุน	การรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม เป็นกลไกของฝ่ายสันติวิธีที่จะช่วยลดทอนปัญหาการเผชิญหน้าอันรุนแรงลงได้ โดยการส่งเสริมการพูดคุยกันด้วยเหตุด้วยผล
หากให้สัตยาบันแล้ว ข้าราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งทหารและตำรวจจะรวมตัวกัน และพากันนัดหยุดงานทำให้ปกครองไม่ได้ เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของชาติ	อนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับไม่ได้ครอบคลุมถึงทหารและตำรวจ เรื่องนี้เป็นความเข้าใจผิดของฝ่ายคัดค้าน ส่วนข้อกังวลเกี่ยวกับการนัดหยุดงานนั้น อนุสัญญาก็ได้ระบุเป็นข้อยกเว้นในกิจการที่เกี่ยวข้องกับความสงบสุขและความปลอดภัยมั่นคงของส่วนรวมไว้ ซึ่งประเทศส่วนใหญ่ในโลกที่ได้ให้สัตยาบันไปแล้ว ก็หาได้ประสบปัญหาดังที่กังวลกัน
การให้สัตยาบันจะทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถรวมตัวกันได้ และจะนำไปสู่ปัญหาความมั่นคงของชาติ	เป็นการใช้มุมมองแบบชาตินิยมและเน้นแต่แนวคิดความมั่นคงแบบเก่ามากเกินไป ถ้าเปลี่ยนมุมมองโดยใช้หลักมนุษยธรรมและความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่เราได้ประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติจำนวนมหาศาลในแต่ละปี ก็จะพบว่าแรงงานข้ามชาติ ก็เป็นแรงงานที่ทำประโยชน์ให้กับประเทศ เขาจึงสมควรได้รับสิทธิและความเป็นธรรมเช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มอื่น ๆ



ข้ออ้างในการคัดค้านการให้สัตยาบัน	เหตุผลหลักแล้ว
<p>อนุสัญญา 2 ฉบับเป็นของเก่า มีอายุกว่า 60 ปี น่าจะเป็นเรื่องล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่จำเป็นต้องให้สัตยาบัน</p>	<p>ILO ยังคงถือว่า อนุสัญญา 2 ฉบับนี้ เป็นหลักการสำคัญของตน และถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างสิ่งที่เรียกว่า “งานที่มีคุณค่า” ไม่เพียงแค่นั้น ILO ที่ถือว่าการตามอนุสัญญา 2 ฉบับนี้สำคัญ ทว่าองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ ล้วนให้การยอมรับต่อหลักการของอนุสัญญา 2 ฉบับนี้</p>
<p>เรามีกฎหมายและมีรัฐธรรมนูญที่ดีอยู่แล้ว ซึ่งครอบคลุมหลักการของอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับนี้แล้ว จึงไม่ต้องไปสนใจให้สัตยาบัน ซึ่งจะทำให้เป็นภาระกับรัฐบาลที่จะต้องเขียนรายงานและถูกตรวจสอบจาก ILO อย่างใกล้ชิด</p>	<p>กฎหมายแรงงานและรัฐธรรมนูญของเรายังมีจุดอ่อน ไม่ครอบคลุมคนทำงานทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง ยิ่งไปกว่านั้นก็คือ กฎหมายไทยไม่ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานเมื่อเขาต้องการจะใช้สิทธิดังกล่าว คนงานจำนวนมากยังถูกกลั่นแกล้งและถูกเลิกจ้าง เมื่อพยายามจะใช้สิทธิ แรงงานไทยจึงรวมตัวกันได้ในอัตราต่ำมากดังที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน นอกจากนี้ แม้จะไม่ได้ให้สัตยาบัน รัฐบาลก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงที่จะต้องส่งรายงานความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอเนื่องจากอนุสัญญาทั้งสองฉบับเป็นอนุสัญญาหลักที่ ILO ต้องการให้มีการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด และในกรณีที่มีการละเมิด รัฐบาลก็สามารถถูกร้องเรียนต่อคณะกรรมการ CFA ได้</p>

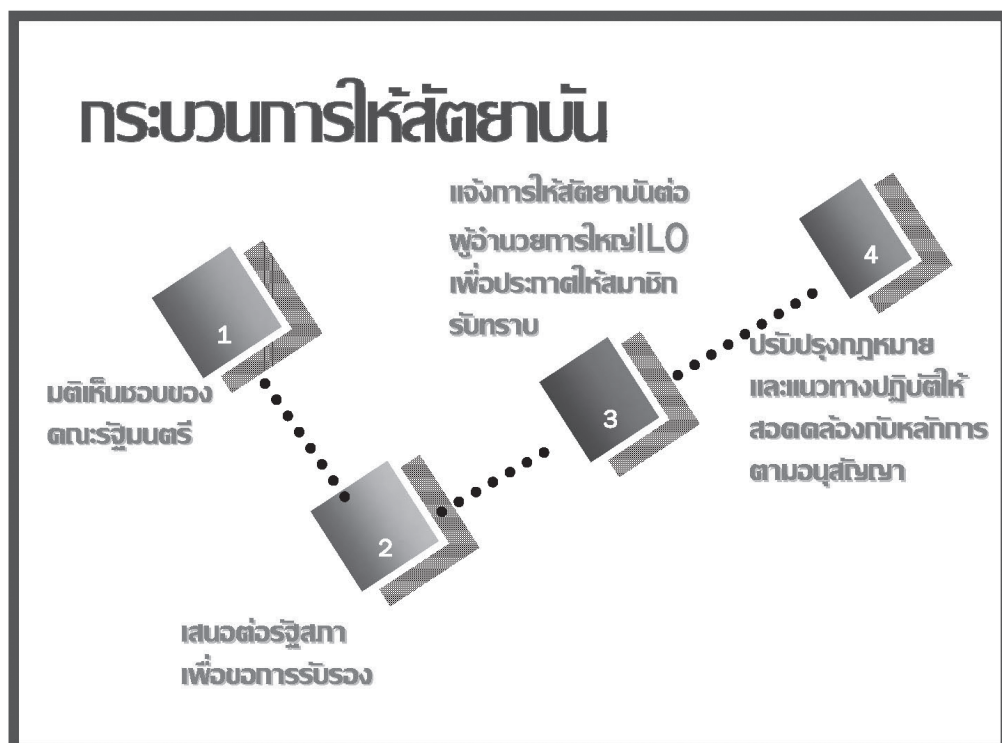
ข้ออ้างในการคัดค้านการให้สัตยาบัน	เหตุผลหลักแล้ว
หากให้สัตยาบันแล้วจะทำให้มีการจัดตั้งสหภาพเล็ก ๆ ขึ้นมาเต็มบ้านเต็มเมือง และจะทำให้การนัดหยุดงานขยายตัว	จากประสบการณ์ในประเทศที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา 2 ฉบับนี้แล้ว ไม่พบว่าเกิดการจัดตั้งสหภาพเล็ก ๆ จำนวนมากอย่างที่กังวลกัน ตรงกันข้าม กลับเกิดการรวมตัวเป็นสหภาพขนาดใหญ่ที่มีจำนวนน้อยลง และพบว่า การนัดหยุดงานได้ลดน้อยลงไปด้วย เพราะแรงงานกับฝ่ายนายจ้างมีช่องทางในการพูดคุยกันอย่างเป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น
ยังมีบางประเทศที่ไม่ได้ให้สัตยาบัน โดยเฉพาะประเทศมหาอำนาจ เช่น สหรัฐอเมริกาและจีน	อเมริกาเป็นสหพันธรัฐ แต่ละรัฐมีความเป็นอิสระต่อกัน โดยเฉพาะในเรื่องกฎหมาย ฉะนั้นจึงเป็นการยากในการห้ามตีรวมจากทุกรัฐ ขณะที่ประเทศจีนนั้นไม่ได้ปกครองในระบอบประชาธิปไตย จึงไม่ต้องการให้สัตยาบัน เพราะต้องการจำกัดสิทธิของแรงงานไว้
บางประเทศให้สัตยาบันไปแล้วไม่เห็นจะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อผู้ใช้แรงงาน เช่น กรณีของประเทศกัมพูชา	กัมพูชาเป็นประเทศกำลังพัฒนาที่เพิ่งผ่านสงครามกลางเมือง กลไกและบุคลากรด้านแรงงานสัมพันธ์ยังมีขีดความสามารถจำกัด ไม่ควรนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทย ซึ่งมีกลไกและบุคลากรทางด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีความสามารถ พร้อมจะรองรับกับการใช้มาตรฐานแรงงานสากล



กระบวนการให้สัตยาบันของประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย การให้สัตยาบันอนุสัญญา รัฐบาลจะต้องนำเสนอต่อรัฐสภา เพื่อขอความเห็นชอบตามมาตรา 190 ของรัฐธรรมนูญ จากนั้นจะต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO เพื่อประกาศให้สมาชิกทราบโดยทั่วกัน เมื่อให้สัตยาบันแล้ว จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและแนวทางการปฏิบัติต่างๆ ให้สอดคล้องกับหลักการและบทบัญญัติต่างๆ ของอนุสัญญาฉบับนั้นอย่างเคร่งครัด โดยมีเวลาเพื่อการเตรียมการ 1 ปี การให้สัตยาบันจะมีผลต่อเนื่อง 10 ปี หากจะยกเลิก ต้องรอให้ครบ 10 ปีก่อน โดยต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนครบ 10 ปี หากเกินจากนั้นก็จะมีผลสืบเนื่องไปอีก 10 ปี

หลังจากให้สัตยาบันแล้ว ILO จะมีกระบวนการตรวจสอบติดตามดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ว่าประเทศดังกล่าวได้ดำเนินการต่างๆ ทั้งทางด้านกฎหมายและการปฏิบัติ ตามหลักการและบทบัญญัติของอนุสัญญาหรือไม่อย่างไร



มาร่วมกันเรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบัน

เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานในประเทศไทยสามารถเข้าถึงสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะทำให้คนทำงานทุกภาคส่วนสามารถรักษาสิทธิและผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ และเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคมและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ คนทำงานทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างรัฐ ลูกจ้างเอกชน แรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งประชาชนทั่วไป ที่มีความห่วงใยต่อประเด็นสิทธิแรงงาน ควรศึกษาทำความเข้าใจกับอนุสัญญา 2 ฉบับนี้อย่างจริงจัง สนับสนุนและเข้าร่วมรณรงค์กับ คณะทำงานผลักดันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ร่วมกันเรียกร้องเร่งรัดให้รัฐบาลตัดสินใจให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 โดยเร็ว

สิ่งที่คุณสามารถทำได้เพื่อสนับสนุนการรณรงค์ครั้งนี้ ได้แก่

- ศึกษาทำความเข้าใจสาระสำคัญของอนุสัญญา 2 ฉบับนี้
- เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับอนุสัญญาแก่เพื่อน ๆ หรือคนรู้จัก เพื่อให้เข้าสนับสนุนการรณรงค์
- ติดตามความเคลื่อนไหวและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะทำงานผลักดันฯ

ติดต่อเพื่อเข้าร่วมสนับสนุน

หากท่านประสงค์ที่จะได้รับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรณรงค์อนุสัญญา หรือต้องการสนับสนุนและเข้าร่วมรณรงค์เรียกร้องในครั้งนี้สามารถติดต่อที่

สำนักงานประสานงาน คณะทำงานผลักดันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98

503/20 ถนนนิคมรถไฟ มักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์/โทรสาร 0-2654-7688

อีเมล vrlabour@gmail.com

เว็บไซต์: www.ilo8798.blogspot.com

หรือติดต่อที่ **คุณชวลี ลอยสูง ผู้ประสานงานคณะทำงานฯ** โทรมือถือ 08-9030-9178

คณะกรรมการผลักดันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98

ความเป็นมา

คณะกรรมการผลักดันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และ 98 เกิดจากการที่ผู้นำแรงงานจากหลายองค์กรได้ปรึกษาหารือร่วมกันว่า ในบรรดาองค์กรแรงงานที่มีความหลากหลายนั้น ส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องต้องกันประการหนึ่ง คือ รัฐบาลควรให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 และต่างก็ได้ยื่นเป็นข้อเรียกร้องในวันแรงงานแห่งชาติมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลากว่าหลายปี แต่ความเคลื่อนไหวดังกล่าวมีความคืบหน้าช้าลงมาก ด้วยสาเหตุหลายประการ ที่สำคัญคือ องค์กรแรงงานยังขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การเรียกร้องเชิงนโยบายจะมีพลังก็ต่อเมื่อองค์กรต่างๆ มีความเป็นเอกภาพและทำงานขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องจริงจัง ดังนั้น จึงได้ร่วมกันจัดตั้ง “คณะกรรมการผลักดันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และ 98” เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกประสานงานการขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิผล

เป้าหมาย

ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อรณรงค์ เรียกร้องและผลักดันให้รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และ 98

กิจกรรมสำคัญ

หลังจากการจัดตั้ง “คณะกรรมการฯ” ได้ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างองค์กรต่างๆ และจัดกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การจัดเวทีสาธารณะ
 - 1.1 ประชุมแถลงข่าวเปิดตัว “คณะกรรมการฯ” ร่วมกัน ในวันที่ 28 มิถุนายน 2552
 - 1.2 การจัดสัมมนาเชิงนโยบายร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท และ ศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ ในวันที่ 4 ตุลาคม 2552
2. การประชุมร่วมกับฝ่ายนโยบายเพื่อยื่นข้อเรียกร้องและติดตามความคืบหน้า เช่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
3. การเคลื่อนไหวใหญ่ที่หน้าทำเนียบรัฐบาลเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2552 และยื่นข้อเรียกร้องถึงรองนายกรัฐมนตรี
4. การเข้าร่วมเป็น “คณะกรรมการประสานการดำเนินงานเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98” ของกระทรวงแรงงาน
5. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่แรงงานในพื้นที่ต่างๆ โดยการจัดประชุมสัมมนา
6. การจัดทำสื่อเพื่อเผยแพร่ข้อมูลแก่ผู้ใช้แรงงานและกลุ่มที่เกี่ยวข้อง เช่น แผ่นพับ คู่มือ วิดิทัศน์ เว็บไซต์
7. การผลิตรายการกระจายเสียงทางเครือข่ายวิทยุชุมชน
8. การประสานความร่วมมือกับสื่อมวลชนในการเผยแพร่ข่าวสารสร้างความเข้าใจของสาธารณชน
9. การประชุมปรึกษาหารือของคณะกรรมการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อติดตามสถานการณ์และวางแผนงาน โดยเฉลี่ยประมาณเดือนละ 2 ครั้ง

ผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินงานมาเป็นเวลาประมาณ 8 เดือน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สังเกตได้ดังต่อไปนี้

1. **ความร่วมมือและความเป็นเอกภาพระหว่างองค์กรแรงงาน** ผลของการจัดตั้งและทำงานของคณะทำงานฯ ได้ก่อให้เกิดปรากฏการณ์สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อขบวนการแรงงาน คือทำให้เกิดความร่วมมือประสานงานและการทำงานที่เป็นเอกภาพระหว่างองค์กรแรงงานระดับต่าง ๆ ระดับหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้การเรียกร้องมีพลัง
2. **ความก้าวหน้าในกระบวนการกำหนดนโยบาย** ผลจากการเคลื่อนไหวอย่างเป็นทางการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายใต้การประสานของ “คณะทำงานฯ” ทำให้กระทรวงแรงงานออกคำสั่งที่ 324/2552 ลงวันที่ 27 ตุลาคม 2552 แต่งตั้ง “คณะทำงานประสานการดำเนินงานเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98” โดยมีผู้แทนจากฝ่ายต่าง ๆ 46 คน เข้าร่วม ประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล 12 คน ฝ่ายนายจ้าง 16 คน ฝ่ายลูกจ้าง 15 คน และ และนักวิชาการแรงงาน จำนวน 3 คน คณะทำงานดังกล่าวได้ประชุมกัน 4 ครั้ง และในการประชุมครั้งสุดท้ายวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 ก็ได้ข้อสรุปว่า รัฐบาลไทยควรจะดำเนินการเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาสองฉบับนี้ ภารกิจของคณะทำงานชุดนี้จึงเสร็จสิ้นลง และส่งต่อภารกิจทำให้สัตยาบันสู่ขั้นตอนต่อไป คือ การตัดสินใจของคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา
3. **ความตระหนักของผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับความสำคัญของอนุสัญญาต่อสิทธิของตน** ผลจากการที่เครือข่ายองค์กรแรงงานต่าง ๆ ร่วมมือกันรณรงค์เรื่องนี้อย่างจริงจัง ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของอนุสัญญามากขึ้น และเข้าร่วมการรณรงค์อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะการประชุมเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2552 ซึ่งเป็นการชุมนุมที่แสดงถึงพลังความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและมีผู้ใช้แรงงานเข้าร่วมจำนวนมาก

แผนงานในระยะต่อไป

คณะทำงานฯ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานควบคู่ไปกับกระบวนการทำงานเพื่อให้สัตยาบันของรัฐบาล จนกว่ากระบวนการทั้งหมดจะบรรลุวัตถุประสงค์ โดยให้ความสำคัญกับงานสองด้านควบคู่กันไป คือ

1. การติดตามความก้าวหน้าของกระบวนการให้สัตยาบันของรัฐบาล
2. การรณรงค์ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ใช้แรงงานและสาธารณชน เพราะเห็นว่านอกจากกรอบกฎหมายแล้ว ทักษะจิตและวัฒนธรรมของสังคม เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ระบบแรงงานสัมพันธ์ของสังคมไทยก้าวข้ามความสัมพันธ์แบบดั้งเดิม และพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมแรงงานสัมพันธ์ที่เท่าเทียม คือ การเคารพเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองของผู้ใช้แรงงาน

องค์กรแรงงานในเครือข่ายคณะทำงาน

1. คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย
2. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
3. สหพันธ์แรงงานต่าง ๆ
4. องค์กรสมาชิกสหพันธ์แรงงานระหว่างประเทศในประเทศไทย เช่น ICEM ITF UNI PSI TEAM ITG BWI ITUC:TC
5. กลุ่มสหภาพแรงงานตามย่านอุตสาหกรรมต่าง ๆ
6. กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี
7. เครือข่ายแรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติ
8. สภาแรงงานต่าง ๆ ในประเทศไทย

งบประมาณ

คณะทำงานฯ เริ่มต้นและดำเนินงานด้วยการระดมทุนจากองค์กรสมาชิกที่เข้าร่วมตามความสมัครใจ

ผู้ประสานงานและสำนักงานติดต่อ

คุณชาลี ลอยสูง และ คุณยงยุทธ เม่นตะเภา

สำนักงานประสานงาน คณะทำงานผลักดันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98

503/20 ถนนนิคมรถไฟ มักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์/โทรสาร 0-2654-7688 อีเมล vrlabour@gmail.com



ภาคผนวก

อนุสัญญาฉบับที่ 87

ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491)

การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดขึ้น ณ นครซานฟรานซิสโก โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่ 31 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน ค.ศ. 1948

ได้มีมติรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ซึ่งเป็นวาระที่ 7 ของระเบียบวาระการประชุมของสมัยการประชุมนี้ ได้พิจารณาถึงอารัมภบทในธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้ประกาศถึง “การตระหนักถึงหลักการของเสรีภาพในการสมาคม” ให้เป็นวิถีทางในการปรับปรุงสภาพทางด้านแรงงาน และในการสร้างสันติภาพได้พิจารณาถึงปฏิญญาแห่งฟีลาเดลเฟีย ซึ่งได้ยืนยันว่า “เสรีภาพในการแสดงออกและเสรีภาพในการสมาคม เป็นสิ่งจำเป็นต่อความก้าวหน้าอันยั่งยืน” ได้พิจารณาว่า ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๓๐ นี้ ได้มีมติอันเป็นเอกฉันท์รับหลักการ ซึ่งควรจะเป็นการวางพื้นฐานสำหรับข้อบังคับระหว่างประเทศได้

ได้พิจารณาว่า สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติในคราวประชุมสมัยที่ 2 ได้ให้ความเห็นชอบกับหลักการเหล่านี้ และได้ร้องขอต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้พยายามต่อไปในทุกวิถีทางที่เป็นไปได้ในอันที่จะรับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศฉบับหนึ่งหรือหลายฉบับจึงได้รับรองอนุสัญญาซึ่งต่อไปนี้ ให้เรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 เมื่อวันที่ 9 ของเดือนกรกฎาคม ของปีค.ศ. 1948

ส่วนที่ 1

เสรีภาพในการสมาคม

มาตรา 1

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ รั้งที่จะดำเนินการให้บทบัญญัติต่อไปนี้บังเกิดผล

มาตรา 2

คนทำงานและนายจ้าง ต้องมีสิทธิที่ไม่แตกต่างกันในการจัดตั้ง และเข้าร่วมในองค์การใด ๆ ที่ตนคัดเลือก โดยไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้า แต่ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับขององค์การที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 3

1. องค์การของนายจ้างและของคนทำงานต้องมีสิทธิเรียกร้องธรรมนูญและกฎข้อบังคับของตน มีสิทธิคัดเลือกผู้แทนของตนได้อย่างเต็มที่ มีสิทธิในการจัดระบบการบริหารงานและกิจกรรมของตน และมีสิทธิกำหนดโครงการต่าง ๆ ของตนด้วย
2. เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องละเว้นจากการแทรกแซงใด ๆ ซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิดังกล่าว หรือเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

มาตรา 4

องค์การของนายจ้างและของคนทำงานต้องไม่ถูกยุบหรือถูกสั่งพักโดยอำนาจของฝ่ายบริหาร

มาตรา 5

องค์การของนายจ้างและของคนทำงานต้องมีสิทธิก่อตั้ง และเข้าร่วมกับสหพันธ์และสมาพันธ์ได้ และองค์การสหพันธ์หรือสมาพันธ์ใด ๆ ดังกล่าวต้องมีสิทธิที่จะเข้าเป็นภาคีขององค์การระหว่างประเทศของนายจ้างและของคนทำงานได้

มาตรา 6

บทบัญญัติของมาตรา 2, 3 และ 4 ข้างต้น ให้ใช้บังคับกับสหพันธ์และสมาพันธ์ขององค์การของนายจ้างและของคนทำงาน

มาตรา 7

การได้มาซึ่งการเป็นนิติบุคคลขององค์การของนายจ้างและของคณาการทำงาน สหพันธ์ สมาพันธ์นั้น ต้องไม่เป็นเงื่อนไขในลักษณะที่จำกัดการปฏิบัติตามบทบัญญัติของมาตรา 2, 3 และ 4 แห่งอนุสัญญาฉบับนี้

มาตรา 8

1. ในการใช้สิทธิตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้ นายจ้างและคณาการทำงาน และองค์การนายจ้างและของคณาการทำงาน ต้องเคารพต่อกฎหมายของรัฐ เช่นเดียวกับบุคคลหรือการรวมกลุ่มอื่น ๆ
2. กฎหมายของรัฐจะต้องไม่มีผลเสีย หรือไม่นำไปใช้ให้เกิดผลเสียต่อหลักประกันที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้

มาตรา 9

1. ขอบเขตการใช้บังคับกับกองกำลังทหารและตำรวจ ต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎ ข้อบังคับแห่งชาติ ซึ่งเป็นหลักประกันตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้
2. เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ในวรรค 8 ของมาตรา 19 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้โดยรัฐสมาชิกไม่ถือว่ามิมีผลกระทบต่อกฎหมาย ค่าจ้าง ค่าชดเชย ประเพณีนิยม หรือข้อตกลงที่มีอยู่ ด้วยเหตุที่สมาชิกในกองกำลังทหารหรือตำรวจซึ่งได้รับสิทธิใด ๆ ตามหลักประกันภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้

มาตรา 10

ในอนุสัญญานี้ คำว่า “องค์การ” หมายถึง องค์การของคณาการทำงานหรือของนายจ้างที่ส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของคณาการทำงานหรือนายจ้าง

ส่วนที่ 2**การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน****มาตรา 11**

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ต้องดำเนินการใช้มาตรการทั้งปวงที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อรับรองว่า คณาการทำงานและนายจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างเสรี

ส่วนที่ 3**บทบัญญัติเบ็ดเตล็ด****มาตรา 12**

1. ในส่วนที่เกี่ยวกับดินแดนตามความในมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้แก้ไขแล้ว โดยตราสารเพื่อการแก้ไขธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 1946 นอกเหนือจากดินแดนที่กล่าวไว้ในวรรค 4 และ 5 ของมาตราดังกล่าว ซึ่งได้รับการแก้ไขแล้วนั้น รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว ต้องส่งประกาศแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบในทันทีที่สามารถทำได้ การประกาศนั้นต้องระบุว่า
 - (ก) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ไปใช้บังคับ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใดๆ
 - (ข) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ไปใช้บังคับ โดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขพร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าว
 - (ค) ดินแดนซึ่งไม่อาจนำอนุสัญญาฉบับนี้ไปใช้บังคับได้ และสาเหตุซึ่งไม่สามารถใช้บังคับได้
 - (ง) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกยังตั้งข้อสงวนที่จะตัดสินใจ
2. สถานประกอบกิจการตามข้อ (ก) และ (ข) ของวรรคหนึ่ง ของมาตรานี้ ให้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งประกอบการให้สัตยาบัน และให้มีผลบังคับตามการให้สัตยาบัน
3. รัฐสมาชิกใดๆ สามารถประกาศบอกเลิกในเวลาใดก็ได้ เกี่ยวกับข้อสงวนตามข้อ (ข) (ค) หรือ (ง) ของวรรคหนึ่ง ของมาตรานี้ ที่ได้ประกาศไว้เป็นครั้งแรกโดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน

4. ในเวลาใดก็ตาม ซึ่งอนุสัญญากำหนดให้มีการบอกเลิกได้ตามบทบัญญัติมาตรา 16 รัฐสมาชิกนั้นต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงข้อความใด ๆ ที่ได้ประกาศไว้ก่อน พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของดินแดน เช่นว่านั้นเท่าที่จะสามารถระบุได้

มาตรา 13

1. ในกรณีที่สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้อยู่ภายใต้อำนาจปกครองตนเองของดินแดนใด ๆ ที่มีใ้หม่หานครให้รัฐสมาชิก ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐของดินแดนนั้น โดยความตกลงกับรัฐบาลของดินแดนดังกล่าวแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อทราบถึงการประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาฉบับนี้ในนามของดินแดนนั้นได้

2. การประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญานี้ ให้แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

(ก) โดยรัฐสมาชิกขององค์การ สองรัฐหรือมากกว่า ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการปกครองดินแดนนั้นร่วมกัน

(ข) โดยเจ้าหน้าที่ระหว่างรัฐใด ๆ ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านการบริหารของดินแดนนั้นตามความในกฎบัตรสหประชาชาติ หรือกฎบัตรอื่นใดที่เกี่ยวกับดินแดนเช่นว่านั้น

3. คำประกาศที่แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตามวรรคก่อนของมาตรานี้ ต้องแจ้งด้วยว่า บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้จะนำไปใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ หรือโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ทั้งนี้ หากคำประกาศนั้นได้แจ้งว่า บทบัญญัติของอนุสัญญาที่จะนำไปใช้บังคับได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ต้องให้รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย

4. รัฐสมาชิกหรือบรรดารัฐสมาชิกหรือหน่วยงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องสามารถประกาศบอกเลิก ในเวลาใดก็ได้ เกี่ยวกับสิทธิที่ขอยกเว้นให้มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ได้ประกาศไว้แต่ครั้งก่อนโดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน

5. เมื่อใดก็ตามที่มีการบอกเลิกอนุสัญญานี้ตามบทบัญญัติของมาตรา 16 ให้รัฐสมาชิกหรือบรรดารัฐสมาชิกหรือหน่วยงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใด ๆ ที่ได้ทำไว้ในคำประกาศครั้งก่อน และแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

ส่วนที่ 4

บทบัญญัติท้ายบท

มาตรา 14

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 15

1. อนุสัญญาฉบับนี้จะผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันของตนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว

2. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของสมาชิกจำนวน 2 รัฐ ได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว

3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้สำหรับรัฐสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 16

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว อาจบอกเลิกการให้สัตยาบันได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีนับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียนการบอกเลิกการให้สัตยาบันดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับจดทะเบียน

2. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ภายในปีถัดไป เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อนให้ผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้น อาจบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขในมาตรานี้

มาตรา 17

1. ผู้อำนวยการใหญ่สำนักแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งให้ทุกรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียน และการบอกเลิกการให้สัตยาบันทั้งหลายที่รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่
2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ผู้อำนวยการใหญ่ต้องแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญานี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา 18

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ โดยให้รายละเอียดทั้งหมดของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับการจดทะเบียนตามบทบัญญัติในมาตราต่าง ๆ ก่อนหน้านี้

มาตรา 19

เมื่อใดก็ตาม หากพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญานี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญานี้โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

มาตรา 20

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญานี้ฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญานี้โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน และถ้าอนุสัญญานี้ฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้
 - (ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ฉบับที่แก้ไขใหม่ของรัฐสมาชิกให้มีผลเป็นการบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญานี้ฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 16 ข้างต้น
 - (ข) นับแต่วันที่อนุสัญญานี้ฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ให้ยุติการเปิดรับการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ของสมาชิก
2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้อนุสัญญานี้ยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไปในรูปแบบและบริบทเดิมสำหรับบรรดารัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้ว แต่ยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ฉบับที่แก้ไขใหม่

มาตรา 21

ตัวบทอนุสัญญานี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

.....
วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : 4 กรกฎาคม ค.ศ. 1950

อนุสัญญาฉบับที่ 98

ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492)

การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่ 32 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน ค.ศ. 1949 ได้มีมติรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 4 ของระเบียบวาระการประชุม ของสมัยประชุมนี้ได้กำหนดให้ ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงรับรองอนุสัญญาซึ่งต่อไปนี้ให้เรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 1949

มาตรา 1

1. คนทำงานต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานเพื่อเป็นการต่อต้านสหภาพแรงงาน
2. การคุ้มครองเช่นว่านั้นต้องใช้บังคับโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการกระทำที่
 - ก. ทำให้การจ้างงานของคนทำงานอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า คนทำงานต้องไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน หรือต้องสละ การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
 - ข. เป็นเหตุให้ล่อออกจากงาน หรือมีอคติต่อคนทำงานโดยอ้างเหตุผลถึงการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือเพราะการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือแม้แต่ภายในเวลาทำงานตามความยินยอมของนายจ้าง

มาตรา 2

1. องค์การของคนทำงานและของนายจ้างต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการกระทำใด ๆ ที่แทรกแซงซึ่งกันและกัน หรือโดยตัวแทนหรือสมาชิกของแต่ละฝ่าย ในการก่อตั้งองค์การ ในการปฏิบัติหน้าที่หรือในการบริหาร
2. การกระทำโดยเฉพาะที่มุ่งส่งเสริมการก่อตั้งองค์การของคนทำงานภายใต้การควบคุมของนายจ้าง หรือองค์การของนายจ้าง หรือสนับสนุนองค์การของคนทำงานโดยทางการเงิน หรือโดยวิธีอื่น ด้วยวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้องค์การของคนทำงานนั้น อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง หรือองค์การของนายจ้าง ให้ถือว่าเป็นการกระทำเพื่อแทรกแซงตามความหมายของมาตรานี้

มาตรา 3

กลไกต้องสร้างให้เหมาะสมกับเงื่อนไขแห่งชาติตามความจำเป็น เพื่อวัตถุประสงค์ของการให้หลักประกันในการเคารพต่อสิทธิในการรวมตัวตามที่กำหนดไว้ในมาตราก่อนหน้านี้

มาตรา 4

มาตรการต่าง ๆ ที่ดำเนินการต้องเหมาะสมกับเงื่อนไขแห่งชาติตามความจำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ โดยกลไกการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์การของนายจ้าง และองค์การของคนทำงาน เพื่อให้ได้ข้อกำหนดของข้อตกลงและเงื่อนไขการจ้างงานด้วยข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 5

1. ขอบเขตซึ่งเป็นหลักประกันตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้นั้น ในการใช้บังคับกับกองกำลังทหารและตำรวจต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับแห่งชาติ
2. เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ในวรรค 8 ของมาตรา 19 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้โดยรัฐสมาชิก ไม่ถือว่ามิผลกระทบต่อกฎหมาย คำพิพากษา ประเพณีนิยมหรือข้อตกลงที่มีอยู่ด้วยเหตุที่สมาชิกในกองกำลังทหารหรือตำรวจได้สิทธิใด ๆ ตามหลักประกันภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้

มาตรา 6

อนุสัญญาฉบับนี้ไม่ใช้บังคับกับข้าราชการซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของรัฐ และต้องไม่ใช้วิธีการใด ๆ ในทางที่เป็นอคติต่อสิทธิ หรือสถานะของข้าราชการเหล่านี้

มาตรา 7

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการ ต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 8

1. อนุสัญญาฉบับนี้จะผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันของตนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
2. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของสมาชิกจำนวน 2 รัฐ ได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้สำหรับรัฐสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 9

1. การส่งประกาศเพื่อแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบตามมาตรา 35 วรรค 2 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องระบุด้วยว่า
 - (ก) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ไปใช้บังคับ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ
 - (ข) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ไปใช้บังคับ โดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขพร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าว
 - (ค) ดินแดนซึ่งไม่อาจนำอนุสัญญาฉบับนี้ไปใช้บังคับได้ และสาเหตุซึ่งไม่สามารถใช้บังคับได้
 - (ง) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกยังตั้งข้อสงวนที่จะตัดสินใจ
2. สถานประกอบกิจการตามข้อ (ก) และ (ข) ของวรรคหนึ่ง ของมาตรานี้ ให้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งประกอบกรให้สัตยาบัน และให้มีผลบังคับตามการให้สัตยาบัน
3. รัฐสมาชิกใด ๆ สามารถประกาศบอกเลิกในเวลาใดก็ได้เกี่ยวกับข้อสงวนตามข้อ (ข) (ค) หรือ (ง) ของวรรคหนึ่ง ของมาตรานี้ ที่ได้ประกาศไว้เป็นครั้งแรกโดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน
4. เมื่อใดก็ตามที่มีการบอกเลิกอนุสัญญานี้ตามบทบัญญัติของมาตรา 16 ให้รัฐสมาชิก แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใด ๆ ที่ได้ทำไว้ในคำประกาศครั้งก่อน และแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

มาตรา 10

1. การส่งประกาศเพื่อแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบตามมาตรา 35 วรรค 4 หรือ 5 แห่งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องระบุว่า บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้จะใช้บังคับในดินแดน ที่เกี่ยวข้อง โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ หรือโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ทั้งนี้ หากคำประกาศนั้นได้ระบุว่า บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้จะใช้บังคับโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ก็ต้องให้รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย
2. รัฐสมาชิกหรือบรรดารัฐสมาชิกหรือหน่วยงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง สามารถประกาศเพิกถอนสิทธิการแก้ไขเพิ่มเติมซึ่งระบุไว้ในประกาศที่มีมาก่อนโดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนก็ได้
3. เมื่อใดก็ตามที่มีการบอกเลิกอนุสัญญานี้ตามบทบัญญัติของมาตรา 11 ให้รัฐสมาชิก หรือบรรดารัฐสมาชิกหรือหน่วยงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใด ๆ ที่ได้ทำไว้ในคำประกาศครั้งก่อน และแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

มาตรา 11

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว อาจบอกเลิกการให้สัตยาบันได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีนับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียนการบอกเลิกการให้สัตยาบันดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน
2. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ภายใน

ปีถัดไป เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อนให้ผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาทศวรรษสิบปีตามเงื่อนไขในมาตรานี้

มาตรา 12

1. ผู้อำนวยการใหญ่สำนักแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียน และการบอกเลิกการให้สัตยาบันทั้งหลายที่รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่
2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ผู้อำนวยการใหญ่ต้องแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา 13

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนตาม มาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ โดยให้รายละเอียดทั้งหมดของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับการจดทะเบียนตามบทบัญญัติในมาตราต่าง ๆ ก่อนหน้านี้

มาตรา 14

เมื่อใดก็ตาม หากพิจารณาเห็นว่ามีควมจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

มาตรา 15

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน และถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้
 - (ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของรัฐสมาชิกให้มีผลเป็นการบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 11 ข้างต้น
 - (ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ ให้ยุติการเปิดรับการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของสมาชิก
2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้อนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไปในรูปแบบและบริบทเดิมสำหรับบรรดารัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

มาตรา 16

ตัวบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : 18 กรกฎาคม ค.ศ. 1951