

(สำเนา)  
เลขรับ ๙๐๑/๒๕๕๔ วันที่ ๒๑ ม.ค. ๒๕๕๔  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ที่ นร ๐๕๐๓/๑๐๗๘

สำนักนายกรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิ  
ในการรวมตัว และฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง

กราบเรียน ประธานรัฐสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย อนุสัญญาฯ ในเรื่องนี้ รวม ๒ ฉบับ

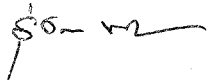
ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาลงมติให้เสนออนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ  
ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว  
และการร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อขอความเห็นชอบจากรัฐสภา ดังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้


จึงขอเสนออนุสัญญา ฯ ดังกล่าวรวม ๒ ฉบับ มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอรัฐสภาพิจารณา  
ให้ความเห็นชอบตามมาตรา ๑๙๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง  
(ลงชื่อ) อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ  
(นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ)  
นายกรัฐมนตรี

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๐๗  
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๕๘

สำเนาถูกต้อง

  
(นางสาวรุ่งนภา ขันธิโชติ)  
ผู้อำนวยการกลุ่มงานระเบียบวาระ  
สำนักการประชุม

จิราภา พิมพ์  
 ทาน  
ตรวจ



## การให้สัตยาบัน

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ  
ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม  
และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และ  
ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว และ  
การร่วมเจรจาต่อรอง



สำนักแรงงานสัมพันธ์  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน

## เอกสารประกอบการพิจารณา

	หน้า
๑. พันธกรณีระหว่างประเทศในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	๑
๒. ความพร้อมของประเทศไทยในการปฏิบัติตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง	๕
๓. อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘ (พ.ศ. ๒๔๙๑)	๒๓
๔. Convention No. 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948	๓๐
๕. อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. ๑๙๔๙ (พ.ศ. ๒๔๙๒)	๓๖
๖. Convention No. 98 Right to Organise and Collective Bargaining, 1949	๔๒

๑. พันธกรณีระหว่างประเทศในฐานะสมาชิกของ  
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

## พันธกรณีระหว่างประเทศในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

### ความเป็นมาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) เกิดขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งสันนิบาตชาติ (The League of Nations) เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๒ (ค.ศ. ๑๙๑๙) ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) วัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง ILO คือ ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการ โดยประเทศไทยเป็น ๑ ใน ๔๕ ประเทศสมาชิกร่วมก่อตั้งด้วย จนกระทั่งสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกไป และมีการจัดตั้งองค์การสหประชาชาติ (The United Nations) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๕ (ค.ศ. ๑๙๔๖) ILO จึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized agency) ของสหประชาชาติ และเป็นองค์กรหลักเพียงหนึ่งเดียวของสหประชาชาติที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก โดยขณะนี้ ILO มีประเทศสมาชิกจำนวน ๑๘๓ ประเทศ (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม ๒๕๕๓)

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ ILO มี ๔ ประการ คือ

๑. ส่งเสริมให้ได้มาซึ่งมาตรฐานและหลักการพื้นฐานรวมถึงสิทธิต่างๆ ในการทำงาน
๒. สร้างเสริมโอกาสชายและหญิงให้มีความมั่นคงจากการจ้างงานและรายได้ที่มีคุณค่าให้มากขึ้น
๓. ให้มีการคุ้มครองทางสังคมสำหรับทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมมากขึ้น
๔. สร้างเสริมการเจรจาทางสังคมและระบบไตรภาคีให้มีความเข้มแข็ง

กรอบของวัตถุประสงค์ดังกล่าวยังคงปรากฏอยู่ในการส่งเสริมให้มีขึ้นในการทำงานจนถึงทุกวันนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน วันทำงานสูงสุดในวันหนึ่งสัปดาห์ การจัดหาแรงงาน การป้องกัน การจ้างงาน บทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างเพื่อการทำงานเลี้ยงชีพที่เพียงพอ การคุ้มครองคนทำงานจากการเจ็บป่วย โรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน การคุ้มครองแก่ผู้เยาว์ ผู้หญิง และผู้สูงอายุ การคุ้มครองคนงานต่างด้าว การยอมรับในเรื่องค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน การจัดให้มีการศึกษาเชิงช่างและเชิงอาชีพ รวมถึงมาตรการอื่นๆ

### พันธกิจในฐานะประเทศสมาชิก

ประเทศสมาชิกของ ILO รวมถึงประเทศไทยต้องปฏิบัติตามได้ธรรมนูญของ ILO ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข และให้ความเห็นต่อร่างตราสาร การจัดทำรายงานการปฏิบัติตามตราสาร การจัดทำรายงานด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของ ILO หรือการจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของ ILO แต่พันธกิจที่สำคัญยิ่งในฐานะประเทศสมาชิก คือ การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การปรับปรุงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนงาน และการเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การปฏิบัติให้สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานของ ILO โดยการให้สัตยาบันอนุสัญญา



การให้สัตยาบันกระทำได้โดยที่ประเทศสมาชิกใดๆ ได้พิจารณาแล้วว่า ประเทศตนมีกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของ ILO หรือพิจารณาแล้วว่า ประเทศของตนพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนากฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของ ILO ในอนุสัญญาฉบับใดแล้ว ก็สามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้นได้ ซึ่ง ILO กำหนดไว้ในธรรมนูญขององค์การฯ (คือ ข้อบังคับในการถือปฏิบัติร่วมกันในฐานะรัฐสมาชิก) ในมาตรา ๑๕ วรรค ๕ (ง) ซึ่งกำหนดไว้ว่า

“หากรัฐสมาชิกได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานที่มีอำนาจรับผิดชอบ รัฐสมาชิกต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ และดำเนินการตามที่อาจจำเป็น เพื่อให้บทบัญญัติของอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องมีผลบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ”

และ (จ) ซึ่งกำหนดไว้ว่า

“หากรัฐสมาชิกได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานที่มีอำนาจรับผิดชอบ รัฐสมาชิกต้องรายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบในช่วงเวลาที่เหมาะสม ตามที่คณะกรรมการร้องขอ โดยรายงานสถานการณ์ของกฎหมายและแนวปฏิบัติ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ ที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา และขอบเขตการมีผลบังคับของบทบัญญัติในอนุสัญญา ตามกฎหมาย การกระทำทางปกครอง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และระบุความยากลำบากที่ขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคต่อการให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าว”

โดยในทางปฏิบัติที่ผ่านมาในอดีต กระทรวงแรงงานได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO โดยผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเป็นเบื้องต้น แต่ปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มีบทบัญญัติตามมาตรา ๑๕๐ จึงต้องผ่านการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีและดำเนินการตามขั้นตอนของรัฐธรรมนูญฯ

อย่างไรก็ตาม ILO มีกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันแล้วทุกระยะ โดย ILO จะให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อทักท้วงเป็นรายกรณี และเผยแพร่ให้ประเทศสมาชิกและประชาคมโลกได้รับทราบด้วยว่าประเทศใดที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลดังกล่าว หากไม่ได้รับการทักท้วงจาก ILO ย่อมแสดงถึงการมีมาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้

### การให้สัตยาบันอนุสัญญาของประเทศไทย

ปัจจุบันประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ๑๔ ฉบับ (รายชื่ออนุสัญญาที่ให้สัตยาบันตามที่แนบ) โดยเป็นอนุสัญญาพื้นฐาน ๕ ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ และอนุสัญญาพื้นฐานที่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑

## อนุสัญญาที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน

อนุสัญญาฉบับที่	ว่าด้วย	ให้สัตยาบันเมื่อ	สถานะ
๘๐	การแก้ไขบทบัญญัติบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ. ๒๔๘๙	๒๔๙๐	
๑๑๖	การแก้ไขบทบัญญัติท้ายบทอนุสัญญา พ.ศ. ๒๕๐๔	๒๕๐๕	
๑๐๔	การยกเลิกการลงโทษทางอาญาต่อคนงานพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้างงาน พ.ศ. ๒๔๙๘	๒๕๐๗	
*๑๐๕	การยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. ๒๕๐๐	๒๕๑๐	
๑๔	การปฏิบัติเรื่องการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ในกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๔๖๔	๒๕๑๑	
๑๙	การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานต่างชาติและคนงานในชาติ เรื่องค่าทดแทนการเกิดอุบัติเหตุ พ.ศ. ๒๔๖๘	๒๕๑๑	
๑๒๓	อายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน พ.ศ. ๒๕๐๘	๒๕๑๑	ยกเลิก ๑๑ พ.ค. ๒๕๔๗
๑๒๗	น้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ พ.ศ. ๒๕๑๐	๒๕๑๑	
*๒๙	การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ. ๒๔๙๓	๒๕๑๒	
๘๘	การจัดตั้งองค์กรบริการจัดหางาน พ.ศ. ๒๔๙๑	๒๕๑๒	
๑๒๒	นโยบายการจ้างงาน พ.ศ. ๒๕๐๗	๒๕๑๒	
*๑๐๐	ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน พ.ศ. ๒๔๙๔	๒๕๑๒	
*๑๘๒	การห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๒	๒๕๔๔	
*๑๓๘	อายุขั้นต่ำ พ.ศ. ๒๕๑๗	๒๕๔๗	
๑๕๙	การฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) พ.ศ. ๒๕๒๗	๒๕๕๐	

หมายเหตุ \* คือ อนุสัญญาพื้นฐานของ ILO

๒. ความพร้อมของประเทศไทยในการปฏิบัติตามอนุสัญญา  
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วย  
เสรีภาพในการสมาคม และคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว  
และฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วม  
เจรจาต่อรอง



ความพร้อมของประเทศไทยในการปฏิบัติตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ  
ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และ  
ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง

ความเป็นมา

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘ (พ.ศ. ๒๔๙๑) และอนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. ๑๙๔๙ (พ.ศ. ๒๔๙๒) เป็นอนุสัญญาที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในหมวดเสรีภาพในการสมาคม และเป็น ๒ ใน ๘ ของอนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Conventions) ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ความสำคัญและผลักดันให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนงานทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและได้รับการคุ้มครองสิทธิในการเจรจาต่อรองโดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐ

นอกจากนี้ จากสถิติข้อเรียกร้องของคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ตั้งแต่ปี ๒๕๓๕ จนถึงปี ๒๕๕๓ พบว่า สหภาพแรงงาน ได้มีการเคลื่อนไหวและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการเรียกร้องให้รัฐบาลพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ มากที่สุด

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ในการคุ้มครอง ดูแลสิทธิแรงงานในด้านต่างๆ จึงเห็นควรต้องดำเนินการให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานทั้งสองฉบับดังกล่าว ซึ่งประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน โดยเห็นว่า จะเป็นการสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๖๔ “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น ...” และเป็นการส่งเสริมให้คนงานและนายจ้างมีสิทธิและเสรีภาพในการสมาคมตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ประโยชน์ในภาพรวมที่คาดว่าจะได้รับจากการให้สัตยาบัน

๑. เกิดการขับเคลื่อนการเรียนรู้และพัฒนาในระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยอันจะนำไปสู่ความเข้มแข็ง และสร้างอำนาจการต่อรองบนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย
๒. สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ เรื่องเสรีภาพในการชุมนุมและการสมาคม มาตรา ๖๔
๓. เป็นการแสดงท่าทีของประเทศไทยต่อประชาคมโลกว่า ประเทศไทยมีกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนากฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศให้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล

## ผลเสียหรือผลกระทบที่อาจจะได้รับจากการให้สัตยาบัน

แม้ว่าการให้สัตยาบันจะเกิดประโยชน์ต่อแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติอาจมีผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ ดังนี้

๑. การเปิดเสรีให้แรงงานต่างด้าวจัดตั้งองค์กรแรงงานของตนเองได้ เป็นประเด็นปัญหาความมั่นคงภายในที่ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการศึกษาและพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงหลายฝ่ายเพื่อให้เกิดความชัดเจนในเชิงนโยบายแห่งรัฐ และการเตรียมมาตรการรองรับปัญหาความวุ่นวายในสังคมที่อาจตามมา โดยเฉพาะกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวในระบบที่หลบหนีเข้าเมืองและไม่มีใบอนุญาตการทำงาน

๒. การให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับ มีผลกระทบและมีผลผูกพันกับนายจ้าง ลูกจ้าง คนทำงานทุกคนซึ่งหมายความรวมถึงบุคลากรภาครัฐ ผู้ประกอบอาชีพอิสระทุกฝ่าย หน่วยงานภายนอก รวมทั้งองค์กรส่วนท้องถิ่นมากกว่า อนุสัญญาระบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงานเพียงบางส่วน ดังนั้น การพิจารณาให้สัตยาบันโดยปราศจากการยอมรับจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กระทรวงแรงงานอาจถูกโต้แย้งคัดค้านได้ ดังนั้น การทำความเข้าใจกับทุกภาคในสังคมไทย จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาและความรอบคอบ มิฉะนั้น การให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าว อาจก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดีแก่สังคมและวงการแรงงานของประเทศ

๓. การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องอนุสัญญาทั้งสองฉบับ หากไม่มีมาตรการในเชิงบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพรองรับ อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจ สังคม ในวงกว้าง เช่น การจดทะเบียนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการรวมตัว การยกเลิกอำนาจรัฐในการกำหนดขั้นตอนการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาไกล่เกลี่ย การยุติการนัดหยุดงาน ปิดงานในกิจการที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ การนัดหยุดงาน ปิดงาน โดยไม่ต้องแจ้งเจ้าหน้าที่และคู่กรณีอีกฝ่ายทราบล่วงหน้า การนัดหยุดงานได้ โดยไม่ต้องมีการขอมติจากที่ประชุมใหญ่ด้วยคะแนนเสียงร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป การจำกัดสิทธินายจ้างโดยห้ามมิให้ลูกจ้างชั่วคราวเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงาน เป็นต้น ทั้งนี้ เพราะข้อกฎหมายดังกล่าวมิได้มีเจตนารมณ์เพื่อลดทอนสิทธิของลูกจ้างแต่เป็นไปเพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคมและเพื่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

๔. อาจเกิดความขัดแย้งในวงการแรงงานมากขึ้น ดังจะเห็นได้ว่า แม้ในปัจจุบันที่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับ แต่มีการควบคุมการจัดตั้งองค์กรด้านแรงงาน โดยการจดทะเบียนองค์การแรงงาน ยังมีการจัดตั้งสภาองค์กรแรงงานของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างถึง ๒๔ สภา และองค์การแรงงานของแต่ละฝ่ายมักมีปัญหาความขัดแย้งกันเองอยู่บ่อยครั้ง

๖. ก่อให้เกิดความยุ่งยากในการสรรหาผู้แทนเสียงข้างมากของลูกจ้างในประเทศไทย เพราะภายหลังการให้สัตยาบันอนุสัญญา หากระบบการบริหารจัดการไม่มีความพร้อมอย่างแท้จริง อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาสรรหาผู้แทนเสียงข้างมากเข้าประชุม ILO เพราะไม่สามารถมีข้อมูลอ้างอิงที่เชื่อถือได้

## ประเด็นปัญหาแรงงานต่างด้าว

สำหรับประเด็นแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน (Complex) เนื่องจากมีมุมมองหลายด้าน อาทิ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านตลาดแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม เป็นต้น โดยสิทธิพื้นฐาน (Basic Rights) ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย สิทธิในการรวมตัว สิทธิในการเจรจาต่อรอง และสิทธิในการนัดหยุดงาน นอกจากนี้ กลุ่มของแรงงานต่างด้าวยังถูกจัดแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย และกลุ่มที่เข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และตามหลักการของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศต้องให้การรับรองแรงงานเหล่านี้เสมือนแรงงานภายในประเทศ จึงจำเป็นต้องพิจารณากฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบที่เหมาะสมกับสิทธิพื้นฐานของกลุ่มคนเหล่านี้ได้รับ ทั้งนี้ กรณีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเป็นแรงงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งแนวคิดของ ILO ที่กำลังจะตราเป็นอนุสัญญานั้นก็จะต้องรวมตัวจัดตั้งสหภาพหรือรวมตัวกันได้เช่นกัน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

๑. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ พระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นกฎหมายเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และเป็นกฎหมายที่กล่าวถึงเสรีภาพในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรองอันเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียกร้องให้นายจ้าง ได้มีส่วนร่วมส่งเสริมสภาพการจ้างที่ดี และเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีของการพิพาทหรือความไม่เป็นธรรม ซึ่งตามกฎหมายทั้งสองฉบับนี้มีความแตกต่างกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานที่ไม่ใช่คนไทยอยู่บางประเด็น ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิของแรงงานต่างด้าว กล่าวคือ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๘๘ ผู้ที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงาน ได้ต้องเป็นผู้มีสัญชาติไทยเท่านั้น

มาตรา ๘๙ และมาตรา ๙๕ ลูกจ้างในสถานประกอบการเดียวกันหรือนายจ้างคนเดียวกันมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้

มาตรา ๑๐๑ อนุญาตให้ผู้ที่มีสัญชาติไทยเท่านั้นเป็นสมาชิกของคณะกรรมการสหภาพแรงงานได้

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

มาตรา ๔๑ ให้คนไทยเท่านั้นสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจได้

๒. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวโดยตรง และพระราชบัญญัตินี้มีสาระสำคัญซึ่งเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงจากพระราชบัญญัติฉบับเดิม พ.ศ. ๒๕๒๑ ที่สำคัญ ได้แก่

ปรับปรุงการกำหนดงานที่คนงานต่างด้าวอาจทำได้ ซึ่งจากเดิม คือ กำหนดงานที่คนต่างด้าวห้ามทำให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานและจ้างงานแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน มาตรา ๑๔ “แรงงานต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภท หรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ...”

กำหนดมาตรการการชำระค่าธรรมเนียมการจ้าง เพื่อจำกัดคนต่างด้าวที่ไม่ใช่ช่างฝีมือเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร (มาตรา ๘)

เพิ่มมาตรการรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน

จัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกนอกราชอาณาจักร

กำหนดให้อายุใบอนุญาตมีอายุไม่เกิน ๒ ปี ซึ่งแยกกันโดยเด็ดขาด ไม่อิงกับการอยู่ในราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง แต่ให้ออกใบอนุญาตได้ไม่เกิน ๔ ปีติดต่อกัน

ปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ตามมาตรา ๔๑ เพื่อให้องค์ประกอบคณะกรรมการครอบคลุมทุกส่วนราชการที่มีความเกี่ยวข้องกับการควบคุมกำกับดูแลคนต่างด้าว รวมทั้งผู้แทนที่มาจากภาคเอกชน โดยการคัดเลือกผู้แทนให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

#### ๓. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๖

กฎหมายนี้ให้การคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ในอุปการะของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตราย เจ็บป่วย ตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้าง หรือผู้ในอุปการะตามกฎหมายกำหนด สาระสำคัญของกฎหมายมีดังนี้

มาตรา ๑๓ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการพยาบาลทันที ตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๕ ในกรณีที่ลูกจ้างต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์วิธีการและอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๖ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตายให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา ๑๘ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตายหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐

๔. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกันกับแรงงานต่างด้าว ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

กฎหมายฉบับนี้ มีการปรับปรุงสาระบางประการซึ่งมีผลต่อการกำหนดสถานะบุคคลอันรวมถึงคนต่างชาติในประเทศไทย ในทางปฏิบัติจะมีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านทะเบียนราษฎรต่างๆ ซึ่งรวมถึงคนต่างชาติเข้าไว้ด้วยกัน เช่น

มาตรา ๒๐ "... ให้นายทะเบียนผู้รับแจ้งการเกิดและออกสูติบัตรเป็นหลักฐานแก่ผู้แจ้ง ... สำหรับการแจ้งการเกิดของเด็กที่ไม่ได้มีสัญชาติไทยโดยการเกิดตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ ให้นายทะเบียนออกสูติบัตรให้ตามแบบพิมพ์ ที่ผู้อำนวยการทะเบียนกลางกำหนด โดยระบุสถานะการเกิดไว้ด้วย ..."

มาตรา ๓๖ ให้นายทะเบียนอำเภอหรือท้องถิ่นจัดทำทะเบียนบ้านไว้ทุกบ้านสำหรับผู้มีสัญชาติไทย และคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยแต่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร

มาตรา ๓๘ ให้นายทะเบียนอำเภอท้องถิ่นจัดทำทะเบียนบ้านสำหรับคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่ได้รับอนุญาตให้อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ..."

๒. พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒

กฎหมายที่ว่าด้วยเรื่องของคนเข้าเมืองภายใต้พระราชบัญญัตินี้ เป็นกฎหมายที่มีผลต่อแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ซึ่งโดยหลักแล้วบุคคลที่เดินทางเข้าประเทศโดยไม่มีใบอนุญาตเข้าเมือง และ/หรือการกระทำใดๆ ที่เป็นการละเมิดกฎหมายคนเข้าเมือง ถือเป็นบุคคลเข้าเมืองผิดกฎหมายและจะต้องถูกส่งตัวกลับประเทศ หรือถูกส่งโทษตามบทลงโทษในกฎหมายอื่นๆ ดังนั้น แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยไม่มีเอกสารการเดินทางหรือทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน จึงอยู่ในข่ายที่ต้องถูกส่งตัวกลับประเทศ อย่งไรก็ตาม ได้มีบทบัญญัติยกเว้นไว้ ดังนี้

มาตรา ๑๗ ให้รัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทยสามารถใช้ดุลยพินิจในการบังคับใช้ (หรือไม่บังคับใช้) บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองได้ซึ่งมาตรานี้เป็นการเปิดช่องให้ยกเว้นการส่งตัวแรงงานต่างด้าวซึ่งเข้าเมืองผิดกฎหมายกลับประเทศ อย่างน้อยที่สุด เมื่อแรงงานเหล่านี้ยอมออกจากสภาพการทำงานที่หลบๆ ซ่อนๆ และขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานอย่างถูกต้อง

## ความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ กับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ แล้ว พบว่า ยังมีบทบัญญัติบางประการที่ยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าว รวมถึงปัญหาในการให้สิทธิแก่แรงงานต่างด้าว ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎหมายของหน่วยงานอื่นๆ ด้วย นอกจากนี้ ในการดำเนินขั้นตอนการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ นั้น กระทรวงการต่างประเทศได้ให้ความเห็นว่า การให้สัตยาบันเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการทำสนธิสัญญา ซึ่งเข้าข่ายมาตรา ๑๕๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ส่วนประเด็นการเป็นหนังสือสัญญาตามมาตรา ๑๕๐ วรรคสอง ที่ต้องได้รับความเห็นชอบของรัฐสภาหรือไม่ เห็นควรใช้แนวปฏิบัติที่ผ่านมากล่าวคือ ส่วนราชการเจ้าของเรื่องจะต้องเป็นผู้ให้ความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความเห็นประกอบเพื่อพิจารณาด้วย และกรณีที่มีปัญหาตามมาตรา ๑๕๐ วรรคสอง ศาลรัฐธรรมนูญจะวินิจฉัยชี้ขาด อย่างไรก็ตาม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการสำคัญเพื่อเตรียมรองรับและเสนอเรื่องให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ ดังนี้

๑. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยแต่งตั้ง “คณะทำงานพิจารณาแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘” ซึ่งมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ และพิจารณาแก้ไขพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับดังกล่าวให้สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา และได้จัดทำบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบการพิจารณาร่างแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ทั้งสองฉบับ ซึ่งจะต้องนำเข้าสู่ขั้นตอนการเสนอร่างพระราชบัญญัติต่อไป

๒. รับฟังความคิดเห็นในการพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดย

๒.๑ สำรวจความคิดเห็นไปยังหน่วยงานของภาครัฐ โดยวิธีการใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวให้ความเห็นต่อการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ ซึ่งผลการสำรวจที่ได้รับจากหน่วยงาน ๖๖ แห่ง พบว่า หน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ หรือร้อยละ ๕๑.๕๒ เห็นว่า หากประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ จะไม่มีปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน และร้อยละ ๖๖.๖๗ เห็นว่า ประเทศไทยควรให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับนี้ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีหน่วยงานที่เห็นว่า การให้สิทธิในการรวมตัวแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองมา โดยไม่ต้องตามถูกต้องกฎหมาย อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของราชอาณาจักรได้ จำเป็นต้องมีกลไกรองรับเสรีภาพของกลุ่มบุคคลดังกล่าวไว้อย่างเหมาะสมเท่าที่จำเป็น ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองความมั่นคงของราชอาณาจักรเป็นสำคัญ

๒.๒ จัดประชุมผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาให้สัตยาบัน โดยประชุม “คณะทำงานประสานการดำเนินงานเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘” ประกอบด้วย นายจ้าง ลูกจ้าง ข้าราชการ และนักวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาแนวทางเพื่อเร่งดำเนินการให้สัตยาบันอนุสัญญา คณะทำงานดังกล่าวได้มีการประชุมมาแล้ว ๕ ครั้ง ซึ่งผลการประชุมในครั้งที่ ๔ และ ๕ มีประเด็นสำคัญดังนี้

๒.๓.๑ ครั้งที่ ๔ ที่ประชุมเห็นชอบให้เร่งดำเนินการเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ ให้เกิดขึ้นโดยเร็ว แต่การประชุมในครั้งนี้ได้มีหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานความมั่นคง มีข้อสังเกตที่น่าเป็นห่วงต่อเรื่องสิทธิของแรงงานต่างด้าว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ โดยเฉพาะการแฝงตัวของอาชญากรที่เข้ามาในรูปแบบของแรงงาน

๒.๓.๒ ครั้งที่ ๕ (วันจันทร์ที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๓) ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ ว่า น่าจะเข้าข่ายมาตรา ๑๕๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ส่วนประเด็นการเป็นหนังสือสัญญาตามมาตรา ๑๕๐ วรรคสอง ที่ต้องได้รับความเห็นชอบของรัฐสภาหรือไม่ เห็นควรใช้แนวปฏิบัติที่ผ่านมา กล่าวคือ ส่วนราชการเจ้าของเรื่องจะต้องเป็นผู้ให้ความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความเห็นประกอบ เพื่อคณะรัฐมนตรีได้นำไปพิจารณาด้วย และกรณีที่มีปัญหาตามมาตรา ๑๕๐ วรรคสอง ศาลรัฐธรรมนูญจะเป็นวินิจฉัยชี้ขาด และผลการประชุมในครั้งนี้ ที่ประชุมให้กระทรวงแรงงานเสนอเรื่องการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ เข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี



ขั้นตอนการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ ตามมาตรา ๑๕๐ ของรัฐธรรมนูญ  
แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

เนื่องจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ ถือเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนในการทำสนธิสัญญา ซึ่งโดยทั่วไปต้องขอให้รัฐมนตรีให้ความเห็นชอบตามมาตรา ๑๕๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ แต่เนื่องจากมาตรา ๑๕๐ วรรคสอง ได้ระบุประเภทของหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยทำกับนานาประเทศ หรือกับองค์การระหว่างประเทศซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบของรัฐสภาไว้ ๕ ประเภท คือ (๑) หนังสือสัญญาที่มีบทเปลี่ยนแปลงอาณาเขตไทย (๒) หนังสือสัญญาที่มีบทเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่ ซึ่งประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตยหรือมีเขตอำนาจตามหนังสือสัญญาหรือตามกฎหมายระหว่างประเทศ (๓) หนังสือสัญญาที่จะต้องออกพระราชบัญญัติเพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสัญญา (๔) หนังสือสัญญาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือสังคมของประเทศอย่างกว้างขวาง และ (๕) หนังสือสัญญาที่มีผลผูกพันด้านการค้า การลงทุนหรืองบประมาณของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวน่าจะเข้าข่ายการเป็นหนังสือสัญญาในประเภทที่ (๑) และ (๔) ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบของรัฐสภาด้วย และหากความเห็นของคณะรัฐมนตรีกับรัฐสภามีความเข้าใจที่แตกต่างกันในประเด็นหนังสือสัญญาตามวรรคสองนี้ อาจให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยชี้ขาด ทั้งนี้ หากวินิจฉัยว่าเป็นหนังสือสัญญาตามมาตรา ๑๕๐ วรรคสอง ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบของรัฐสภาแล้ว รัฐสภาจะต้องพิจารณาหนังสือสัญญาที่จะเสนอเพื่อขอความเห็นชอบให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม เมื่อนำเรื่องการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ เสนอเข้าสู่ ครม. มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

- ครม. เสนอข้อสรุปของกระทรวงแรงงานในการให้สัตยาบันต่อรัฐสภา
- ครม. ดำเนินกระบวนการเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน
- ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง กฎหมายภายในประเทศให้สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา โดย ครม. อนุมัติหลักการของร่าง พ.ร.บ. เพื่อส่งให้รัฐสภาให้ความเห็นชอบ
- ประชาสัมพันธ์รายละเอียดของอนุสัญญาเพื่อให้ภาคประชาสังคมรับทราบข้อมูลดังกล่าว
- รัฐสภาให้ความเห็นชอบในการให้สัตยาบันพร้อมทั้งการแก้ไขกฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้อง
- กระทรวงการต่างประเทศจัดทำเรื่องการให้สัตยาบันเสนอต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

## ผลบังคับใช้ของอนุสัญญาจากการให้สัตยาบันอนุสัญญา

อนุสัญญามีผลใช้บังคับกับประเทศไทย ๑๒ เดือน ภายหลังจากวันที่ได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และหลังจากนั้น ๑ ปี ต้องจัดทำรายงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและเสนอต่อ ILO

## การบอกเลิกการให้สัตยาบัน

การประกาศบอกเลิกการให้สัตยาบันสามารถทำได้ภายหลังจากที่ให้สัตยาบันแล้ว ๑๐ ปี โดยการบอกเลิกจะมีผลเมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้ว ๑ ปี

## พันธกิจสืบเนื่องจากการให้สัตยาบันอนุสัญญานับปีที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘

### พันธกิจของรัฐบาล

๑. รัฐต้องกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อเป็นกลไกในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเจรจาต่อรองอย่างเสรีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพการจ้างเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน
๒. รัฐต้องมีมาตรการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ร่วมจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน
๓. รัฐต้องไม่แทรกแซงการจัดตั้งสหภาพแรงงาน
๔. รัฐต้องมีมาตรการให้ความคุ้มครองสิทธิในการทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
๕. รัฐต้องให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำกิจกรรมของสหภาพแรงงานจากการลงโทษ และการเลือกปฏิบัติของนายจ้าง
๖. รัฐต้องส่งเสริมให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

### พันธกิจของนายจ้าง

๑. ต้องเคารพกฎหมายของประเทศ และปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความถูกต้องชอบธรรม
๒. ต้องส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งองค์กรเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตน
๓. ต้องไม่แทรกแซงการจัดตั้งและการดำเนินกิจกรรมขององค์กรลูกจ้าง
๔. ต้องจัดให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
๕. ต้องจัดทำระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสม และควบคุมให้มีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
๖. ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าและมีความปลอดภัยในการทำงาน

## พันธกิจของลูกจ้าง

๑. ต้องเคารพกฎหมายของประเทศ เคารพต่อกฎ ระเบียบของสถานประกอบกิจการ และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๒. สหภาพแรงงานต้องส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๓. สหภาพแรงงานต้องส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

๔. สหภาพแรงงานต้องร่วมกันหารือกับนายจ้างเพื่อปรับปรุงสถานประกอบกิจการในการเพิ่มผลผลิต

๕. สหภาพแรงงานต้องเป็นผู้แทนที่ดี มีความซื่อสัตย์ต่อสมาชิก และคุ้มครองผลประโยชน์ ตลอดจนให้คำแนะนำแก่สมาชิกในแนวทางที่ถูกต้องชอบธรรม

๖. ต้องสร้างความเชื่อถือต่อลูกค้าของบริษัทในด้านคุณภาพของสินค้าและประสิทธิภาพในการทำงาน

**ข้อมูลอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘**

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ เป็นอนุสัญญาที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในหมวดสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม และเป็น ๒ ใน ๘ ของอนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Conventions) ที่ ILO ให้ความสำคัญและมีนโยบายส่งเสริมและติดตามผลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญา มีสาระสำคัญ ดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ. ๒๔๕๑ เป็นอนุสัญญาที่กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างมีเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานโดยไม่มีการแทรกแซงจากรัฐ

อนุสัญญาฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. ๒๔๕๒ เป็นอนุสัญญาที่กำหนดให้คุ้มครองลูกจ้างจากการถูกนายจ้างกระทำไม่เป็นธรรม หรือเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการรวมตัวจัดตั้งองค์กรและการร่วมเจรจาต่อรอง

**สถานะของการให้สัตยาบัน**

ปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีประเทศสมาชิกรวมทั้งสิ้น ๑๘๓ ประเทศ ในรอบทศวรรษที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO ถึง ๓ ฉบับด้วยกัน คือ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ (ปี ๒๕๔๒) ฉบับที่ ๑๘๒ (ปี ๒๕๔๔) และฉบับที่ ๑๓๘ (ปี ๒๕๔๗) อนุสัญญาพื้นฐานฉบับแรกที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน คือ อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๐๕ (ในปี ๒๕๑๐) และต่อมาได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๒๕ (ในปี ๒๕๑๒) อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานแล้ว ๕ ฉบับ และมีแนวโน้มที่จะให้สัตยาบันอนุสัญญาที่เหลืออีก ๓ ฉบับให้เกิดขึ้นในเร็ววันนี้ โดยเฉพาะอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อให้สัตยาบัน

ประเทศสมาชิก ILO ให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานทั้ง ๘ ฉบับ มีดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓)

ทวีป	จำนวนประเทศสมาชิก	จำนวนประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานฉบับที่							
		๘๗	๘๘	๒๕	๑๐๕	๑๐๐	๑๑๑	๑๓๘	๑๘๒
แอฟริกา	๕๓	๔๘	๕๒	๕๓	๕๓	๕๐	๕๓	๔๗	๕๐
อเมริกา	๓๕	๓๓	๓๒	๓๓	๓๕	๓๓	๓๓	๓๐	๓๔
เอเชีย	๔๔	๑๕	๒๕	๓๖	๓๒	๓๓	๓๒	๒๘	๓๗
ยุโรป	๕๑	๕๐	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	๕๐	๕๐
รวม	๑๘๓	๑๕๐	๑๖๐	๑๗๔	๑๗๑	๑๖๗	๑๖๕	๑๕๕	๑๗๑

ประเทศในกลุ่มอาเซียนรวมทั้งประเทศที่รวมกลุ่มทางการค้าอย่างใกล้ชิดกับอาเซียนที่ให้สัตยาบัน  
อนุสัญญาพื้นฐานทั้ง ๘ ฉบับ มีดังต่อไปนี้

ประเทศ	ปีที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานแต่ละฉบับ							
	๘๓	๘๘	๙๕	๑๐๕	๑๐๐	๑๑๑	๑๓๘	๑๘๒
กัมพูชา	๒๕๔๒	๒๕๔๒	๒๕๑๒	๒๕๔๒	๒๕๔๒	๒๕๔๒	๒๕๔๒	๒๕๔๕
บรูไน ดาซซาลาม	-	-	-	-	-	-	-	๒๕๕๑
มาเลเซีย	-	๒๕๐๔	๒๕๐๐	๒๕๐๑ ถือน ๒๕๓๓	๒๕๔๐	-	๒๕๔๐	๒๕๔๓
ไทย	-	-	๒๕๑๒	๒๕๑๒	๒๕๔๒	-	๒๕๔๓	๒๕๔๔
พม่า	๒๔๕๘	-	๒๔๕๘	-	-	-	-	-
ฟิลิปปินส์	๒๔๕๖	๒๔๕๖	๒๕๔๘	๑๕๖๐	๒๔๕๖	๒๕๐๓	๒๕๔๑	๒๕๔๓
ลาว	-	-	๒๕๐๓	-	๒๕๕๑	๒๕๕๑	๒๕๔๘	๒๕๔๘
สิงคโปร์	-	๒๕๐๘	๒๕๐๘	๒๕๐๘ ถือน ๒๕๒๒	๒๕๔๕	-	๒๕๔๘	๒๕๔๔
เวียดนาม	-	-	๒๕๕๐	-	๒๕๔๐	๒๕๔๐	๒๕๔๖	๒๕๔๓
อินโดนีเซีย	๒๕๔๑	๒๕๐๐	๒๔๕๓	๒๕๔๒	๒๕๐๑	๒๕๔๒	๒๕๔๒	๒๕๔๓
สาธารณรัฐเกาหลี	-	-	-	-	๒๕๔๐	๒๕๔๑	๒๕๔๒	๒๕๔๔
จีน	-	-	-	-	๒๕๓๓	๒๕๔๕	๒๕๔๒	๒๕๔๕
ญี่ปุ่น	๒๕๐๓	๒๔๕๖	๒๔๗๕	-	๒๔๑๐	-	๒๕๔๓	๒๕๔๔
นิวซีแลนด์	-	๒๕๔๖	๒๔๘๑	๒๕๑๑	๒๕๒๖	๒๕๒๖	-	๒๕๔๔
ออสเตรเลีย	๒๕๐๐	๒๕๑๖	๒๔๗๕	๒๕๐๓	๒๕๑๗	๒๕๑๖	-	๒๕๔๕
อินเดีย	-	-	๒๔๕๗	๒๕๔๓	๒๕๐๑	๒๕๐๓	-	-

(อาเซียนบวกสาม ได้แก่ เพิ่มสาธารณรัฐเกาหลี จีน และญี่ปุ่น และอาเซียนบวกหก เพิ่มมาอีกสามประเทศ  
ได้แก่ นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย และอินเดีย)

## เมื่อให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO แล้วต้องทำอะไรบ้าง

เนื่องจากอนุสัญญาเป็นตราสารที่มีสภาพบังคับ และจะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นแล้ว โดยปัจจุบันมีอนุสัญญา ILO ทั้งสิ้นจำนวน ๑๘๘ ฉบับ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๕๓) ซึ่งมีอนุสัญญาจำนวน ๘ ฉบับ ที่ ILO กำหนดให้เป็นอนุสัญญาพื้นฐาน ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

หลังจากที่ประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดๆ แล้วก็ตาม มีพันธกิจที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### พันธกิจด้านการปฏิบัติตามตัวบทอนุสัญญา

๑. ยกเลิกกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศที่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติของอนุสัญญา
๒. ออกกฎหมายหรือกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อรองรับบทบัญญัติของอนุสัญญา
๓. บังคับใช้กฎหมายและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด

### พันธกิจด้านการรายงานผล

๑. อนุสัญญาทั่วไป : จัดทำรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้วตามวาระ (Regular Report) **ทุกรอบ ๕ ปี** (ตามมาตรา ๒๒ แห่งธรรมนูญ ILO)
๒. อนุสัญญาพื้นฐาน : จัดทำรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้วตามวาระ **ทุกรอบ ๒ ปี** ((ตามมาตรา ๒๒ แห่งธรรมนูญ ILO)

ทั้งนี้ โดยในรายงานจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการในกฎหมายและแนวปฏิบัติเพื่อปฏิบัติตามอนุสัญญา จะต้องระบุงค์กรผู้แทนของนายจ้างและของลูกจ้างที่รัฐบาลได้ส่งสำเนารายงานให้ทราบ และจะต้องระบุว่าได้รับข้อคิดเห็นจากองค์กรของนายจ้างและของลูกจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติตามอนุสัญญานั้นหรือไม่ อย่างไรด้วย

๓. จัดทำคำชี้แจงเพื่อตอบข้อสังเกต (Observation) ของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญการปฏิบัติตามอนุสัญญาและ  
ข้อแนะ (Committee of Expert on Applications of Conventions and Recommendations)

ในกรณีนี้ แม้ประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วก็ตาม หากคณะผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบจากรายงานแล้วพบว่ากฎหมายแนวปฏิบัติที่ใช้บังคับภายในประเทศไม่สอดคล้องตามอนุสัญญา จะถูกตั้งข้อสังเกตและให้ข้อเสนอแนะหรือร้องขอให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแนวปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาต่อไป

ทั้งนี้ ILO มีกลไกการติดตามที่เคร่งครัด และหากไม่ให้ความสำคัญกับการนำเนื้อหาของอนุสัญญามาปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งแก้ไขกฎหมายให้เสร็จสิ้น โดยสอดคล้องกับอนุสัญญา ประเทศไทยอาจถูกหยิบยกขึ้นอภิปรายโจมตี ในที่ประชุมคณะกรรมการการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ในระหว่างการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจะกระทบภาพลักษณ์ของประเทศอย่างมาก

องค์ประกอบที่สำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘

อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, ๑๙๔๘	
๑. Recognition of the right to organize การยอมรับสิทธิในการจัดตั้งองค์กร	สิทธิในการจัดตั้งองค์กรของลูกจ้างและนายจ้างต้องได้รับการยอมรับ โดยปราศจากความแตกต่างใดๆ (มาตรา ๒)  กองกำลังทหารและตำรวจอาจได้รับการยกเว้นโดยกฎหมายหรือระเบียบแห่งชาติ (มาตรา ๙)
๒. Establishment of organizations การจัดตั้งองค์กร	ในการจัดตั้งองค์กรสามารถจัดตั้งได้โดยไม่ต้องขออนุญาตก่อน (มาตรา ๒)
๓. Free choice of organization มีอิสระในการเลือกองค์กร	คนงานและนายจ้างต้องมีหลักประกันเกี่ยวกับสิทธิในการจัดตั้งและมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในองค์กรใดๆ ที่ตนเองเลือก แต่ต้องอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๒)
๔. Functioning of organization การปฏิบัติงานขององค์กร	องค์กรต้องมีอิสระจากการแทรกแซงโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ เมื่อดำเนินการยกร่างธรรมนูญและกฎข้อบังคับคัดเลือกผู้แทน จัดระบบการบริหารงานและกิจกรรม รวมทั้งการกำหนดโครงการต่างๆ ของตน (มาตรา ๓)
๕. Dissolution or suspensions การยุบและการสั่งพัก	องค์กรต้องไม่ถูกยุบหรือสั่งพักโดยอำนาจของฝ่ายบริหาร (มาตรา ๔)
๖. Federations and confederations สหพันธ์และสมาพันธ์	องค์กรต้องได้รับสิทธิในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมเป็นสหพันธ์หรือสมาพันธ์ (มาตรา ๕)  หลักประกันที่กำหนดในมาตรา ๒, ๓ และ ๔ ให้ใช้บังคับกับองค์กรที่มีระดับสูงเหล่านี้ (มาตรา ๖)



<p><b>๖. International affiliation</b> การเข้าร่วมในองค์กรระหว่างประเทศ</p>	<p>องค์กร สหพันธ์ และสมาพันธ์ต้องมีสิทธิที่จะเข้าร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศของคนงานและของนายจ้าง (มาตรา ๕)</p>
<p><b>๗. Legal personality</b> นิติบุคคล</p>	<p>การถือครองสิทธิในการเป็นนิติบุคคลโดยองค์กร สหพันธ์ รวมทั้งสมาพันธ์ ต้องไม่ทำให้เกิดเงื่อนไขที่มีลักษณะจำกัดการปฏิบัติตามบทบัญญัติในมาตรา ๒, ๓ และ ๔ (มาตรา ๗)</p>
<p><b>๘. Organizations and the law</b> องค์กรและกฎหมาย</p>	<p>ในการใช้สิทธิตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ คนงานและนายจ้าง และองค์การของนายจ้างและของคนงานต้องเคารพต่อกฎหมายของประเทศ อย่างไรก็ตาม กฎหมายของประเทศต้องไม่มีผลเสียหรือไม่นำไปใช้ให้เกิดผลเสียต่อหลักประกันที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ (มาตรา ๘)</p>

อนุสัญญาฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง  
Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively,

๑๙๔๙

<p><b>๑. Anti-union discrimination</b> การเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน</p>	<p>คนงานต้องได้รับการคุ้มครองจากการกระทำที่เป็น การเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ทั้งในขณะที่กำลังเข้าสู่การจ้างงาน และอยู่ระหว่างการมีนิติสัมพันธ์ในการจ้างงาน ในการคุ้มครองเช่นว่านั้น ต้องนำเอาไปปฏิบัติเป็นพิเศษยิ่งขึ้นต่อการกระทำที่</p> <p>๑) ทำให้ผู้ที่ได้รับการจ้างงานต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ต้องไม่สามารถเข้าร่วมสหภาพแรงงาน หรือต้องสละจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือ</p> <p>๒) เป็นเหตุของการไล่ออกจากงาน หรือมีอคติต่อผู้ได้รับการจ้างงาน โดยเหตุผลของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเพราะการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือแม้แต่ในเวลาทำงาน โดยความยินยอมของนายจ้าง (มาตรา ๑)</p>
<p><b>๒. Acts of interference</b> การกระทำที่เป็นการแทรกแซง</p>	<p>องค์กรของคนงานและของนายจ้างต้องได้รับการคุ้มครองจากการแทรกแซงโดยกันและกัน หรือตัวแทนหรือสมาชิกของกันและกัน โดยเฉพาะการกระทำที่มุ่งส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรของคนงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างหรือองค์กรนายจ้าง หรือให้การสนับสนุนองค์กรคนงานโดยทางการเงินหรือโดยวิธีอื่น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้องค์กรนั้นอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างหรือองค์กรนายจ้าง ต้องถือว่าเป็นการกระทำเพื่อการแทรกแซง (มาตรา ๒)</p>

<p><b>๓. Machinery appropriate to national conditions</b> กลไกที่เหมาะสมต่อเงื่อนไขของประเทศ</p>	<p>เนื่องจากความสำคัญของประเด็นขั้นตอนในการให้หลักประกันในการปฏิบัติตามมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ อนุสัญญาฉบับนี้จึงจำเป็นต้องบังคับให้การจัดตั้งกลไกที่เหมาะสมต่อเงื่อนไขของประเทศเพื่อสนองวัตถุประสงค์ในการให้หลักประกันต่อความเคารพในมุมมองทั้ง ๒ ด้านของสิทธิในการจัดตั้งองค์กร (มาตรา ๓)</p>
<p><b>๔. Collective bargaining</b> การร่วมเจรจาต่อรอง</p>	<p>แม้ว่าอนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสหภาพแรงงาน แต่อนุสัญญาฉบับนี้ ก็เป็นตราสารที่ ILO ได้กำหนดพื้นฐานหลักการที่เกี่ยวข้องกับการร่วมเจรจาต่อรองไว้ด้วย โดยมีพันธกิจในการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติและมีการต่อรองในลักษณะของการเจรจาโดยสมัครใจ</p> <p>มาตรา ๔ ได้กำหนดให้มีมาตรการที่เหมาะสมต่อเงื่อนไขของประเทศตามที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเต็มที่ และใช้ประโยชน์ของกลไกการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้าง หรือองค์การนายจ้างและองค์การของคณงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งกฎเกณฑ์ของเงื่อนไขและสภาพการจ้างงานในรูปแบบของข้อตกลงร่วม</p>
<p><b>๕. Public sector</b> ภาครัฐ</p>	<p>สิ่งที่แตกต่างของอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ คือ</p> <p>อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ใช้บังคับกับคณงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ โดยปราศจากความแตกต่างใดๆ โดยข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ด้วย</p> <p>แต่อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ไม่ใช่บังคับกับข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของประเทศ มาตรา ๖</p>

๓. อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและ  
การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว คศ. ๑๙๔๘ (พ.ศ. ๒๔๙๑)

## อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗

ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘ (พ.ศ. ๒๔๙๑)

การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ได้จัดขึ้น ณ นครซานฟรานซิสโก โดยคณะประกาศนัยการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกัน  
เป็นสมัยที่ ๓๑ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๔๘

ได้มีมติรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ซึ่งเป็น  
วาระที่ ๗ ของระเบียบวาระการประชุมของสมัยการประชุมนี้

ได้พิจารณาถึงอารัมภบทในธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้ประกาศถึง “การตระหนักถึงหลักการของ  
เสรีภาพในการสมาคม” ให้เป็นวิถีทางในการปรับปรุงสภาพทางด้านแรงงานและในการสร้างสันติภาพ

ได้พิจารณาถึงปฏิญญาแห่งพิลาเดลเฟียซึ่งได้ยืนยันว่า “เสรีภาพในการแสดงออกและเสรีภาพในการสมาคม เป็นสิ่งจำเป็น  
ต่อความก้าวหน้าอันยั่งยืน”

ได้พิจารณาว่า ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ ๓๑ นี้ ได้มีมติอันเป็นเอกฉันท์รับหลักการ  
ซึ่งควรจะเป็นการวางพื้นฐานสำหรับข้อบังคับระหว่างประเทศได้

ได้พิจารณาว่า สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติในคราวประชุมสมัยที่ ๒ ได้ให้ความเห็นชอบกับหลักการเหล่านี้ และได้ร้องขอ  
ต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้พยายามต่อไปในทุกวิถีทางที่เป็นไปได้ในอันที่จะรับรองอนุสัญญาระหว่าง  
ประเทศฉบับหนึ่งหรือหลายฉบับ

จึงได้รับรองอนุสัญญาซึ่งต่อไปนี้ ให้เรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิ  
ในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘ เมื่อวันที่เก้า ของเดือนกรกฎาคม ของปีคริสต์ศักราชหนึ่งพันเก้าร้อยสี่สิบแปด

### ส่วนที่ ๑

#### เสรีภาพในการสมาคม

##### มาตรา ๑

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ รับที่จะดำเนินการ  
ให้บทบัญญัติต่อไปนี้บังเกิดผล

##### มาตรา ๒

คนทำงานและนายจ้าง ต้องมีสิทธิที่ไม่แตกต่างกันในการจัดตั้งและเข้าร่วมในองค์กรใดๆ ที่ตนคัดเลือก โดยไม่ต้อง  
ได้รับการอนุญาตล่วงหน้าแต่ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง

### มาตรา ๓

๑. องค์กรของนายจ้างและของการทำงานต้องมีสิทธิเรียกร้องและกฎข้อบังคับของตน มีสิทธิคัดเลือกผู้แทนของตนได้อย่างเต็มที่ มีสิทธิในการจัดระบบการบริหารงานและกิจกรรมของตน และมีสิทธิกำหนดโครงการต่างๆ ของตนด้วย
๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องละเว้นจากการแทรกแซงใดๆ ซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิดังกล่าวหรือเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

### มาตรา ๔

องค์กรของนายจ้างและของการทำงานต้องไม่ถูกยุบหรือถูกสั่งพักโดยอำนาจของฝ่ายบริหาร

### มาตรา ๕

องค์กรของนายจ้างและของการทำงานต้องมีสิทธิก่อตั้ง และเข้าร่วมกับสหพันธ์และสมาพันธ์ได้ และองค์กรสหพันธ์หรือสมาพันธ์ใดๆ ดังกล่าวต้องมีสิทธิที่จะเข้าเป็นภาคีองค์กรระหว่างประเทศของนายจ้างและของการทำงานได้

### มาตรา ๖

บทบัญญัติของมาตรา ๒, ๓ และ ๔ ข้างต้น ให้ใช้บังคับกับสหพันธ์และสมาพันธ์ขององค์กรของนายจ้างและของการทำงาน

### มาตรา ๗

การได้มาซึ่งการเป็นนิติบุคคลขององค์กรของนายจ้างและของการทำงาน สหพันธ์ สมาพันธ์นั้น ต้องไม่เป็นเงื่อนไขในลักษณะที่จำกัดการปฏิบัติตามบทบัญญัติของมาตรา ๒, ๓ และ ๔ แห่งอนุสัญญาฉบับนี้

### มาตรา ๘

๑. ในการใช้สิทธิตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้ นายจ้างและการทำงาน และองค์กรนายจ้างและของการทำงาน ต้องเคารพต่อกฎหมายของรัฐ เช่นเดียวกับบุคคลหรือการรวมกลุ่มอื่นๆ
๒. กฎหมายของรัฐจะต้องไม่มีผลเสีย หรือไม่นำไปใช้ให้เกิดผลเสียต่อหลักประกันที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้

### มาตรา ๙

๑. ขอบเขตการใช้บังคับกับกองกำลังทหารและตำรวจ ต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับแห่งชาติ ซึ่งเป็นหลักประกันตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้

๒. เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ในวรรค ๘ ของมาตรา ๑๕ แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ โดยรัฐสมาชิกไม่ถือว่ามีผลกระทบต่อกฎหมาย คำชี้ขาด ประเพณีนิยม หรือ ข้อตกลงที่มีอยู่ด้วยเหตุที่สมาชิกในกองกำลังทหารหรือตำรวจซึ่งได้รับสิทธิใดๆ ตามหลักประกันภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้

#### มาตรา ๑๐

ในอนุสัญญานี้ คำว่า “องค์การ” หมายถึง องค์การของคนทำงานหรือของนายจ้างที่ส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของคนทำงานหรือนายจ้าง

### ส่วนที่ ๒

#### การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

#### มาตรา ๑๑

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ต้องดำเนินการใช้มาตรการที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อรับรองว่า คนทำงานและนายจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างเสรี

### ส่วนที่ ๓

#### บทบัญญัติเบ็ดเตล็ด

#### มาตรา ๑๒

๑. ในส่วนที่เกี่ยวกับดินแดนตามความในมาตรา ๓๕ ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้แก้ไขแล้ว โดยตราสารเพื่อการแก้ไขธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. ๑๙๔๖ นอกเหนือจากดินแดนที่กล่าวไว้ในวรรค ๔ และ ๕ ของมาตราดังกล่าว ซึ่งได้รับการแก้ไขแล้วนั้น รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว ต้องส่งประกาศแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบในทันทีที่สามารถทำได้ การประกาศนั้นต้องระบุด้วยว่า

(ก) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ไปใช้บังคับ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใดๆ

(ข) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ไปใช้บังคับ โดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าว

(ค) ดินแดนซึ่งไม่อาจนำอนุสัญญาฉบับนี้ไปใช้บังคับได้ และสาเหตุซึ่งไม่สามารถใช้บังคับได้

(ง) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกยังตั้งข้อสงวนที่จะตัดสินใจ

๒. สถานประกอบกิจการตามข้อ (ก) และ (ข) ของวรรคหนึ่ง ของมาตรานี้ ให้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่ง ประกอบการให้สัตยาบัน และให้มีผลบังคับตามการให้สัตยาบัน



๓. รัฐสมาชิกใดๆ สามารถประกาศบอกเลิกในเวลาใดก็ได้ เกี่ยวกับข้อสงวนตามข้อ (ข) (ค) หรือ (ง) ของวรรคหนึ่ง ของมาตรานี้ ที่ได้ประกาศไว้เป็นครั้งแรกโดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน

๔. ในเวลาใดก็ตาม ซึ่งอนุสัญญากำหนดให้มีการบอกเลิกได้ตามบทบัญญัติมาตรา ๑๖ รัฐสมาชิกนั้นต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงข้อความใดๆ ที่ได้ประกาศไว้ก่อน พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของดินแดนเช่นว่านั้นเท่าที่จะสามารถระบุได้

#### มาตรา ๑๓

๑. ในกรณีที่สาระสำคัญของอนุสัญญานับนี้อยู่ภายใต้อำนาจปกครองตนเองของดินแดนใดๆ ที่มีโซ่มหานคร ให้รัฐสมาชิกซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐของดินแดนนั้น โดยความตกลงกับรัฐบาลของดินแดนดังกล่าว แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อทราบถึงการประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญานับนี้ ในนามของดินแดนนั้นได้

๒. การประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญานี้ ให้แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

(ก) โดยรัฐสมาชิกขององค์การ สองรัฐหรือมากกว่า ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการปกครองดินแดนนั้นร่วมกัน

(ข) โดยเจ้าหน้าที่ระหว่างรัฐใดๆ ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านการบริหารของดินแดนนั้นตามความในกฎบัตรสหประชาชาติ หรือกฎบัตรอื่นใดที่เกี่ยวกับดินแดนเช่นว่านั้น

๓. คำประกาศที่แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตามวรรคก่อนของมาตรานี้ ต้องแจ้งด้วยว่าบทบัญญัติของอนุสัญญานับนี้จะนำไปใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้อง โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใดๆ หรือโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ทั้งนี้ หากคำประกาศนั้นได้แจ้งว่า บทบัญญัติของอนุสัญญาที่จะนำไปใช้บังคับได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ต้องให้รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย

๔. รัฐสมาชิกหรือบรรดารัฐสมาชิกหรือหน่วยงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องสามารถประกาศบอกเลิก ในเวลาใดก็ได้ เกี่ยวกับสิทธิที่ขอยกเว้นให้มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่ได้ประกาศไว้แต่ครั้งก่อน โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน

๕. เมื่อใดก็ตามที่มีการบอกเลิกอนุสัญญานี้ตามบทบัญญัติของมาตรา ๑๖ ให้รัฐสมาชิกหรือบรรดารัฐสมาชิกหรือหน่วยงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใดๆ ที่ได้ทำไว้ในคำประกาศครั้งก่อน และแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

**ส่วนที่ ๔**  
**บทบัญญัติท้ายบท**

**มาตรา ๑๔**

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

**มาตรา ๑๕**

๑. อนุสัญญาฉบับนี้จะผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันของตนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว

๒. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของสมาชิกจำนวน ๒ รัฐ ได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว

๓. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้สำหรับรัฐสมาชิกใดๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตน ได้รับการจดทะเบียนแล้ว

**มาตรา ๑๖**

๑. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว อาจบอกเลิกการให้สัตยาบันได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีนับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยความสะดวกใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน การบอกเลิกการให้สัตยาบันดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับจดทะเบียน

๒. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ภายในปีถัดไป เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อนให้ผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้น อาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ ได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขในมาตรานี้

**มาตรา ๑๗**

๑. ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งให้ทุกรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียน และการบอกเลิกการให้สัตยาบันทั้งหลายที่รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งต่อผู้อำนวยความสะดวกใหญ่

๒. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งต่อผู้อำนวยความสะดวกใหญ่นั้น ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ต้องแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา ๑๘

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนตามมาตรา ๑๐๒ ของกฎบัตรสหประชาชาติ โดยให้รายละเอียดทั้งหมดของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับการจดทะเบียนตามบทบัญญัติในมาตราต่างๆ ก่อนหน้านี้

มาตรา ๑๙

เมื่อใดก็ตาม หากพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็น ให้คณะประสานการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนเข้าไปในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

มาตรา ๒๐

๑. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนและถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของรัฐสมาชิกให้มีผลเป็นการบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา ๑๖ ข้างต้น

(ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ให้ยุติการเปิดรับการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของสมาชิก

๒. ไม่ว่ากรณีใดๆ ให้อนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไปในรูปแบบและบริบทเดิมสำหรับบรรดารัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้วแต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

มาตรา ๒๑

ตัวบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

\*\*\*\*\*

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : ๔ กรกฎาคม ค.ศ. ๑๙๕๐

๔. Convention No. 87 Freedom of Association and  
Protection of the Right to Organise, 1948

**Convention No. 87**  
**Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at San Francisco by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-first Session on 17 June 1948;

Having decided to adopt, in the form of a Convention, certain proposals concerning freedom of association and protection of the right to organise, which is the seventh item on the agenda of the session;

Considering that the Preamble to the Constitution of the International Labour Organisation declares "recognition of the principle of freedom of association" to be a means of improving conditions of labour and of establishing peace;

Considering that the Declaration of Philadelphia reaffirms that "freedom of expression and of association are essential to sustained progress";

Considering that the International Labour Conference, at its Thirtieth Session, unanimously adopted the principles which should form the basis for international regulation;

Considering that the General Assembly of the United Nations, at its Second Session, endorsed these principles and requested the International Labour Organisation to continue every effort in order that it may be possible to adopt one or several international Conventions;

adopts this ninth day of July of the year one thousand nine hundred and forty-eight the following Convention, which may be cited as the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948:

**PART I. FREEDOM OF ASSOCIATION**

**Article 1**

Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force undertakes to give effect to the following provisions.

**Article 2**

Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their own choosing without previous authorisation.

**Article 3**

1. Workers' and employers' organisations shall have the right to draw up their constitutions and rules, to elect their representatives in full freedom, to organise their administration and activities and to formulate their programmes.

2. The public authorities shall refrain from any interference which would restrict this right or impede the lawful exercise thereof.

#### Article 4

Workers' and employers' organisations shall not be liable to be dissolved or suspended by administrative authority.

#### Article 5

Workers' and employers' organisations shall have the right to establish and join federations and confederations and any such organisation, federation or confederation shall have the right to affiliate with international organisations of workers and employers.

#### Article 6

The provisions of Articles 2, 3 and 4 hereof apply to federations and confederations of workers' and employers' organisations.

#### Article 7

The acquisition of legal personality by workers' and employers' organisations, federations and confederations shall not be made subject to conditions of such a character as to restrict the application of the provisions of Articles 2, 3 and 4 hereof.

#### Article 8

1. In exercising the rights provided for in this Convention workers and employers and their respective organisations, like other persons or organised collectivities, shall respect the law of the land.
2. The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, the guarantees provided for in this Convention.

#### Article 9

1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.
2. In accordance with the principle set forth in paragraph 8 of Article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation the ratification of this Convention by any Member shall not be deemed to affect any existing law, award, custom or agreement in virtue of which members of the armed forces or the police enjoy any right guaranteed by this Convention.

#### Article 10

In this Convention the term *organisation* means any organisation of workers or of employers for furthering and defending the interests of workers or of employers.

## **PART II. PROTECTION OF THE RIGHT TO ORGANISE**

### **Article 11**

Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force undertakes to take all necessary and appropriate measures to ensure that workers and employers may exercise freely the right to organise.

## **PART III. MISCELLANEOUS PROVISIONS**

### **Article 12**

1. In respect of the territories referred to in Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation as amended by the Constitution of the International Labour Organisation Instrument of Amendment 1946, other than the territories referred to in paragraphs 4 and 5 of the said article as so amended, each Member of the Organisation which ratifies this Convention shall communicate to the Director-General of the International Labour Office with or as soon as possible after its ratification a declaration stating:

- a) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;
- b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;
- c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;
- d) the territories in respect of which it reserves its decision.

2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservations made in its original declaration in virtue of subparagraphs (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 16, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

### **Article 13**

1. Where the subject-matter of this Convention is within the self-governing powers of any non-metropolitan territory, the Member responsible for the international relations of that territory may, in agreement with the government of the territory, communicate to the Director-General of the International Labour Office a declaration accepting on behalf of the territory the obligations of this Convention.



2. A declaration accepting the obligations of this Convention may be communicated to the Director-General of the International Labour Office:

a) by two or more Members of the Organisation in respect of any territory which is under their joint authority; or

b) by any international authority responsible for the administration of any territory, in virtue of the Charter of the United Nations or otherwise, in respect of any such territory.

3. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with the preceding paragraphs of this Article shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications it shall give details of the said modifications.

4. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.

5. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 16, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

#### **PART IV. FINAL PROVISIONS**

##### **Article 14**

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

##### **Article 15**

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratifications has been registered.

##### **Article 16**

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph,

exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

#### Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

#### Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding articles.

#### Article 19

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

#### Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

#### Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

---

(Note: Date of coming into force: 04:07:1950.)



## อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘

ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. ๑๙๔๕ (พ.ศ. ๒๔๘๒)

การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกัน  
เป็นสมัยที่ ๓๒ เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๔๕

ได้มีมติรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็น  
หัวข้อที่ ๔ ของระเบียบวาระการประชุมของสมัยประชุมนี้

ได้กำหนดให้ ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงรับรองอนุสัญญาซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. ๑๙๔๕ เมื่อวันที่  
หนึ่ง ของเดือนกรกฎาคม ของปีคริสต์ศักราชหนึ่งพันเก้าร้อยสี่สิบเก้า

### มาตรา ๑

๑. คนทำงานต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการกระทำใดๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน  
เพื่อเป็นการต่อต้านสหภาพแรงงาน

๒. การคุ้มครองเช่นว่านั้นต้องใช้อย่างบังคับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการกระทำที่

ก. ทำให้การจ้างงานของคนทำงานอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า คนทำงานต้องไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน หรือ  
ต้องสละ การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

ข. เป็นเหตุไล่ออกจากงาน หรือมีอคติต่อคนทำงาน โดยอย่างเหตุผลถึงการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือ  
เพราะการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือแม้แต่ภายในเวลาทำงานตามความยินยอมของนายจ้าง

### มาตรา ๒

๑. องค์การของคนทำงานและของนายจ้างต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการกระทำใดๆ ที่แทรกแซง  
ซึ่งกันและกัน หรือโดยตัวแทนหรือสมาชิกของแต่ละฝ่าย ในการก่อตั้งองค์การ ในการปฏิบัติหน้าที่หรือในการบริหาร

๒. การกระทำโดยเฉพาะที่มุ่งส่งเสริมการก่อตั้งองค์การของคนทำงานภายใต้การควบคุมของนายจ้าง หรือองค์การ  
ของนายจ้าง หรือสนับสนุนองค์การของคนทำงานโดยทางการเงิน หรือโดยวิธีอื่น ด้วยวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้องค์การของ  
คนทำงานนั้น อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง หรือองค์การของนายจ้าง ให้ถือว่าเป็นการกระทำเพื่อแทรกแซงตาม  
ความหมายของมาตรานี้

### มาตรา ๓

กลไกต้องสร้างให้เหมาะสมกับเงื่อนไขแห่งชาติตามความจำเป็น เพื่อวัตถุประสงค์ของการให้หลักประกันในการเคารพอธิปไตยในการรวมตัวตามที่กำหนดไว้ในมาตราก่อนหน้า

### มาตรา ๔

มาตรการต่างๆ ที่ดำเนินการต้องเหมาะสมกับเงื่อนไขแห่งชาติตามความจำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ โดยกลไกการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์กรของนายจ้าง และองค์กรของคนทำงาน เพื่อให้ได้ข้อกำหนดของข้อตกลงและเงื่อนไขการทำงานด้วยข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

### มาตรา ๕

๑. ขอบเขตซึ่งเป็นหลักประกันตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้นั้น ในการใช้บังคับกับกองกำลังทหารและตำรวจต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับแห่งชาติ

๒. เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ในวรรค ๘ ของมาตรา ๑๕ แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้โดยรัฐสมาชิก ไม่ถือว่าเป็นผลกระทบต่อกฎหมาย คำพิพากษา ประเพณีนิยม หรือข้อตกลงที่มีอยู่ ด้วยเหตุที่สมาชิกในกองกำลังทหารหรือตำรวจได้สิทธิใดๆ ตามหลักประกันภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้

### มาตรา ๖

อนุสัญญาฉบับนี้ไม่ใช่บังคับกับข้าราชการซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของรัฐ และต้องไม่ใช่วิธีการใดๆ ในทางที่เป็นอคติต่อสิทธิ หรือสถานะของข้าราชการเหล่านี้

### มาตรา ๗

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการ ต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

### มาตรา ๘

๑. อนุสัญญาฉบับนี้จะผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันของตนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว

๒. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของสมาชิกจำนวน ๒ รัฐ ได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว

๓. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้สำหรับรัฐสมาชิกใดๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

## มาตรา ๙

๑. การส่งประกาศเพื่อแจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบตามมาตรา ๓๕ วรรค ๒ ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องระบุด้วยว่า

(ก) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ไปใช้บังคับ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใดๆ

(ข) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ไปใช้บังคับ โดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าว

(ค) ดินแดนซึ่งไม่อาจนำอนุสัญญาฉบับนี้ไปใช้บังคับได้ และสาเหตุซึ่งไม่สามารถใช้บังคับได้

(ง) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกยังตั้งข้อสงวนที่จะตัดสินใจ

๒. สถานประกอบกิจการตามข้อ (ก) และ (ข) ของวรรคหนึ่ง ของมาตรานี้ ให้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่ง ประกอบการให้สัตยาบัน และให้มีผลบังคับตามการให้สัตยาบัน

๓. รัฐสมาชิกใดๆ สามารถประกาศบอกเลิกในเวลาใดก็ได้เกี่ยวกับข้อสงวนตามข้อ (ข) (ค) หรือ (ง) ของวรรคหนึ่ง ของมาตรานี้ ที่ได้ประกาศไว้เป็นครั้งแรกโดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน

๔. เมื่อใดก็ตามที่มีการบอกเลิกอนุสัญญานี้ตามบทบัญญัติของมาตรา ๑๖ ให้รัฐสมาชิกแจ้งต่อผู้อำนวยความสะดวกใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใดๆ ที่ได้ทำไว้ในคำประกาศครั้งก่อนและแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

## มาตรา ๑๐

๑. การส่งประกาศเพื่อแจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบตามมาตรา ๓๕ วรรค ๔ หรือ ๕ แห่งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องระบุว่า บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้จะใช้บังคับในดินแดน ที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใดๆ หรือโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ทั้งนี้ หากคำประกาศนั้นได้ระบุว่า บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้จะใช้บังคับโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ก็ต้องให้รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย

๒. รัฐสมาชิกหรือบรรดารัฐสมาชิกหรือหน่วยงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง สามารถประกาศเพิกถอนสิทธิการแก้ไขเพิ่มเติมซึ่งระบุไว้ในประกาศที่มีมาก่อน โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนก็ได้

๓. เมื่อใดก็ตามที่มีการบอกเลิกอนุสัญญานี้ตามบทบัญญัติของมาตรา ๑๑ ให้รัฐสมาชิกหรือบรรดารัฐสมาชิกหรือหน่วยงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง แจ้งต่อผู้อำนวยความสะดวกใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใดๆ ที่ได้ทำไว้ในคำประกาศครั้งก่อน และแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

#### มาตรา ๑๑

๑. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว อาจบอกเลิกการให้สัตยาบันได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีนับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ สำนักแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน การบอกเลิกการให้สัตยาบันดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับจดทะเบียน

๒. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ภายในปีถัดไป เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อนให้ผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้น อาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาทุกรอบสิบปีตามเงื่อนไขในมาตรานี้

#### มาตรา ๑๒

๑. ผู้อำนวยการใหญ่สำนักแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งให้ทุกรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียน และการบอกเลิกการให้สัตยาบันทั้งหลายที่รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่

๒. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ผู้อำนวยการใหญ่ต้องแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

#### มาตรา ๑๓

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนตามมาตรา ๑๐๒ ของกฎบัตรสหประชาชาติ โดยให้รายละเอียดทั้งหมดของการให้สัตยาบัน และการบอกเลิกที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับการจดทะเบียนตามบทบัญญัติในมาตราต่างๆ ก่อนหน้านี้

#### มาตรา ๑๔

เมื่อใดก็ตาม หากพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็น ให้คณะกรรมการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

#### มาตรา ๑๕

๑. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนและถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของรัฐสมาชิกให้มีผลเป็นการบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา ๑๑ ข้างต้น

(ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ ให้ยุติการเปิดรับการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของสมาชิก

๒. ไม่ว่ากรณีใดๆ ให้อนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไปในรูปแบบและบริบทเดิมสำหรับบรรดารัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้วแต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

#### มาตรา ๑๖

ตัวบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

\*\*\*\*\*

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : ๑๘ กรกฎาคม ค.ศ. ๑๙๕๑

แก้ไขปรับปรุงเมื่อ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๑  
กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ  
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน



**б. Convention No. 98 Right to Organise and  
Collective Bargaining, 1949**

**Convention No. 98**  
**Right to Organise and Collective Bargaining, 1949**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-second Session on 8 June 1949, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this first day of July of the year one thousand nine hundred and forty-nine the following Convention, which may be cited as the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949:

**Article 1**

1. Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to--

(a) make the employment of a worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership;

(b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours.

**Article 2**

1. Workers' and employers' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's agents or members in their establishment, functioning or administration.

2. In particular, acts which are designed to promote the establishment of workers' organisations under the domination of employers or employers' organisations, or to support workers' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of employers or employers' organisations, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

**Article 3**

Machinery appropriate to national conditions shall be established, where necessary, for the purpose of ensuring respect for the right to organise as defined in the preceding Articles.

#### **Article 4**

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.

#### **Article 5**

1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

2. In accordance with the principle set forth in paragraph 8 of Article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation the ratification of this Convention by any Member shall not be deemed to affect any existing law, award, custom or agreement in virtue of which members of the armed forces or the police enjoy any right guaranteed by this Convention.

#### **Article 6**

This Convention does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State, nor shall it be construed as prejudicing their rights or status in any way.

#### **Article 7**

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

#### **Article 8**

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

#### **Article 9**

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate --

a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;

c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;

d) the territories in respect of which it reserves its decision pending further consideration of the position.

2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraph (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 11, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

#### **Article 10**

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 4 or 5 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.

2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.

3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 11, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

#### **Article 11**

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

## Article 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

## Article 13

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding articles.

## Article 14

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

## Article 15

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides,
  - a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 11 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
  - b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

## Article 16

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

---

(Note: Date of coming into force: 18:07:1951.)