

บทที่ 1

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1. ความเป็นมา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือที่เรียกชื่อย่อภาษาอังกฤษว่า ไอ แอล โอ (ILO) เป็นองค์การทางเศรษฐกิจและสังคมที่เก่าแก่ที่สุด กล่าวคือ ได้รับความสถาปนาขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) พร้อมๆ กับสนธิบัตรชาติภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซาย ซึ่งเป็นข้อตกลงสันติภาพเพื่อสงบศึกสงครามโลกครั้งที่ 1 ต่อมา ปี พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) สันนิบาตชาติเลิกล้มไป แต่ ILO ยังคงดำเนินการอยู่ตลอดมา จนกระทั่งมีการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้นหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ILO จึงได้รวมเป็นภาคีขององค์การสหประชาชาติ และได้กลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การแรกในเครือขององค์การสหประชาชาติ¹ (The first specialised agency associated with the United Nations) ในชื่อเต็มว่า องค์การกรรมกรระหว่างประเทศ ปรากฏอยู่ในภาค 13 ว่าด้วยแรงงาน มาตรา 387 ของสนธิสัญญาแวร์ซาย²

ก่อนการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีเหตุการณ์การปฏิวัติอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส และประเทศต่างๆ ในยุโรป แม้ในสหรัฐอเมริกา ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก ประเทศอุตสาหกรรมมีความต้องการวัตถุดิบสูงขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดลัทธิล่าอาณานิคม ต้องการหาตลาดในต่างประเทศ ความเป็นอยู่ของมนุษย์และสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง เกิดมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม เกิดความต้องการบริโภคสูง พร้อม ๆ กับจำนวนผู้คนที่ต้องการเป็นแรงงานเพิ่มขึ้น ทำให้ชนชั้นนายทุนมีโอกาสขยายงานและลงทุนมากขึ้น และขณะนั้นยังไม่มีเงื่อนไขหรือกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์อะไรไว้ จึงทำให้เกิดการแข่งขันกันให้มีการผลิตที่รวดเร็วและมีต้นทุนต่ำ จึงต้องว่าจ้างแรงงานถูกๆ มีการนำเด็กมาใช้แรงงาน เด็กบางคนมีอายุเพียง 5 - 6 ปีเท่านั้น สภาพการทำงานที่เลว สถานที่ทำงานร้อนอบอ้าว แออัด มีฝุ่นละออง สภาพการจ้างงานเช่นนี้เกิดขึ้นทั่วไปไม่ว่าจะเป็นแรงงานเด็ก แรงงานสตรี และแรงงานผู้ใหญ่ด้วย ทั้งนี้ เพราะสมัยนั้นขาดการคุ้มครองโดยไม่มีทางเลือก เพราะหากไม่ทำงานก็คือการอดตาย นับว่า

¹ สิ่งกีดขวาง ระบบสหประชาชาตินี้ หมายถึง องค์การสหประชาชาติ ซึ่งมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่กรุงนิวยอร์ก และองค์การระหว่างประเทศต่างๆ ที่ร่วมหรือได้รับเงินสนับสนุนจากสหประชาชาติ ชื่อแต่ละองค์การจัดตั้งขึ้นโดยดำเนินการเฉพาะเรื่อง เช่น การบรรเทาทุกข์ กัมพูชาต่าง ๆ (UNRRO) ความร่วมมือทางวิชาการ (UNUP) การพัฒนาอุตสาหกรรม (UNIDO) การค้าและการพัฒนา (UNCTAD) สิ่งแวดล้อม (UNEP) นอกจากนี้ องค์การสหประชาชาติยังรู้จักกับทบวงการชั่งตวงวัดและมาตรวิทยา (BIPM) องค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และที่เก่าแก่ที่สุดตั้งแต่เริ่มก่อตั้งสันนิบาตสหประชาชาติคือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO นี้เอง

² กบอบ บพวรรณ "ประเภทที่หกขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศ" รวมรวมบทความเกี่ยวกับแรงงานและองค์การกรรมกรระหว่างประเทศ กรมแรงงานจัดพิมพ์เนื่องในโอกาสครบรอบ 50 ปี ของ ILO, 2512 พ. 25

การปฏิบัติอุตสาหกรรมในขณะนั้นได้สร้างความรุ่งเรืองให้เกิดขึ้นในแง่เศรษฐกิจ แต่ไม่เกื้อกูลอำนวยประโยชน์แก่คนงาน การดำเนินการขาดการวางแผน ขาดการประสานงานในนโยบาย มุ่งแต่การส่งเสริมปัจเจกชน ก่อให้เกิดความรุ่งเรืองของผลประโยชน์ส่วนตัว³

สงครามโลกครั้งที่ 1 มีบทบาทต่อการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาก ในระหว่างสงครามได้มีการเตรียมและพิจารณากัน โดยคาดหวังว่าเมื่อสงครามสงบ ประเทศต่างๆในโลกจะยืนอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมและสันติภาพที่ยืนยาว

ในปี ค.ศ. 1916 กลุ่มสหภาพแรงงานได้ประชุมกันที่เมืองลีด ประเทศอังกฤษ โดยมีขบวนการแรงงานจากประเทศอังกฤษ และฝรั่งเศสเป็นผู้สนับสนุน การประชุมได้เสนอให้มีหลักประกันแก่คนงานซึ่งคลุมถึงชั่วโมงการทำงาน การประกันสังคม ความปลอดภัยในการทำงาน โดยเสนอให้รวมอยู่ในสนธิสัญญาสันติภาพด้วย ในฐานะเป็นกฎบัตรแรงงานระหว่างประเทศ นอกจากนั้น ยังมีการเรียกร้องให้จัดตั้งคณะกรรมการระหว่างประเทศขึ้น เพื่อทำหน้าที่ปรึกษาแนะนำการใช้กฎเกณฑ์ที่เสนอ รวมทั้งการจัดการประชุมระหว่างประเทศในอนาคต คณะกรรมการระหว่างประเทศที่ตั้งขึ้นนั้น จะต้องมีตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างรวมอยู่ด้วย และยังมีกรเรียกร้องให้จัดตั้งสำนักแรงงานระหว่างประเทศในลักษณะที่เป็นองค์การถาวร และนี่คือจุดเริ่มต้นของการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 1 สงบลงที่ประชุมสันติภาพ (Peace Conference) ในปี ค.ศ. 1919 ที่กรุงปารีส ได้เห็นชอบให้จัดตั้งคณะกรรมการกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ (Commission on International Labour Legislation) เพื่อร่างข้อเสนอเตรียมบรรจุไว้ในสนธิสัญญาสันติภาพ ซึ่งแต่งตั้งผู้แทนคนงานเข้าร่วมในคณะกรรมการด้วย คณะกรรมการเป็นไตรภาคีประกอบด้วย ผู้แทนจาก 9 ประเทศ ได้แก่ เบลเยียม คิวบา เชคโกสโลวาเกีย ฝรั่งเศส อิตาลี ญี่ปุ่น โปแลนด์ อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา โดยมี นายแซมมิวเอล คอมเปอร์ส (Samuel Compers) ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจากประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นประธาน การประชุมใช้เวลาถึง 8 สัปดาห์ โดยฝ่ายคนงานพยายามกดดันให้มีการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของขบวนการแรงงานที่มีอยู่เดิม การประชุมไม่ได้ราบเรียบ ผู้แทนคนงานยังอดระแวงไม่ได้ว่า ข้อเสนอรายงานของคณะกรรมการชุดนี้ที่จะนำไปสู่การจัดตั้งองค์การใหม่ (หมายถึง ILO) นั้น จะสนองตอบเจตนาของใครเพียงไร บางคนเห็นว่าเป็นการขัดหรือเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าก็มี อย่างไรก็ตาม รายงานข้อเสนอ(เป็นร่างธรรมนูญ)ของคณะกรรมการชุดนี้จัดอยู่ในภาคที่ 13 ของสนธิสัญญาสันติภาพแวร์ซาย (Treaty of Versailles) รวมหลักการสำคัญไว้ 9 ข้อ ซึ่งต่อมาใช้เป็นแม่บทของการดำเนินนโยบายของ ILO ดังนี้⁴

³ International Labour Office, In the Service of Social Progress, Geneva, 1969, P.11

⁴ International Labour Office, Geneva, Trade Unions and the ILO, A Workers Education Manual, 1988 P.10

1. แรงงานมิใช่สินค้า หรือสิ่งที่จะซื้อขายกันได้
2. สิทธิในการรวมตัวกันเป็นสมาคม
3. การจ่ายค่าแรงที่พอเพียงในการดำรงชีพอย่างพอเหมาะพอควร
4. แปดชั่วโมงต่อวันหรือสี่สิบแปดชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์
5. หยุดพักผ่อนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์
6. การจัดการใช้แรงงานเด็ก
7. ค่าจ้างที่ทัดเทียมกันในงานที่เหมือนกัน
8. ปฏิบัติต่อคนงานในประเทศด้วยความเสมอภาค (เช่นปฏิบัติต่อคนงานอพยพให้เหมือนกันเป็นในแนวเดียวกัน)
9. มีกลไกในการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่ากฎหมายจะได้รับการปฏิบัติตาม เพื่อคุ้มครองคนงานอย่างจริงจัง

และต่อมาก็กลายเป็นรากฐานของกฎข้อบังคับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎเกณฑ์ที่ร่างขึ้นในคณะกรรมการนั้น ปรากฏอยู่ในธรรมนูญของ ILO มาจนถึงปัจจุบัน และอารัมภกถาที่ถือว่ามีค่ามากแพร่หลายมาก ได้แก่ข้อความว่า "สันติภาพสากลอันถาวรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความยุติธรรมในสังคมเป็นพื้นฐานเท่านั้น (A universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice)⁵

ในวันที่ 29 ตุลาคม ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) ได้มีการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้นเป็นครั้งแรกที่กรุงวอชิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล 2 คน และผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างของประเทศสมาชิกฝ่ายละ 1 คน ที่ประชุมได้รับเอาอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ 6 ฉบับ เกี่ยวกับเรื่องชั่วโมงทำงานในอุตสาหกรรม การว่างงาน การคุ้มครองสตรีเพื่อการคลอด การทำงานกลางคืนของสตรี อายุขั้นต่ำที่จะทำงานได้และการทำงานกลางคืนสำหรับผู้เยาว์ในอุตสาหกรรม⁶

เมื่อเกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี ค.ศ. 1944 (พ.ศ. 2487) ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 26 ซึ่งจัดขึ้นที่เมืองฟิลาเดลเฟีย สหรัฐอเมริกา ได้ลงมติรับคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย (Philadelphia Declaration) ซึ่งได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับหลักการทำงานของ ILO ที่สามารถยึดถือมาจนถึงปัจจุบัน

5 International Labour office. International Labour Standards. A Workers Education Manual. Geneva:1982 P.6

6 Fact Sheet, History of the international Labour Organization, ILO; 1994 P.1

2. เจตนารมณ์

โดยที่การก่อตั้งองค์การใดๆ ก็ตาม จะต้องมีการระเบียบกำหนดไว้เป็นแนวทางการดำเนินงาน ILO ก็เช่นกัน ได้ตราธรรมนูญขึ้นโดยอาศัยหลักการในคำประกาศพิลาเคลเป็นแม่บท ซึ่งกล่าวไว้ดังนี้

I

ที่ประชุมใหญ่ ILO สมัยที่ 26 เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2487 (ค.ศ. 1944) ยืนยันถึงหลักการพื้นฐานซึ่ง ILO ยึดมั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่ว่า

(ก) แรงงานมิใช่สินค้า

(ข) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน

(ค) ความยากจน ณ ที่ใดที่หนึ่ง ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความรุ่งเรืองในทุกหนแห่ง

(ง) แต่ละประเทศจักต้องทำการต่อสู้กับความต้องการอย่างไม่ย่อท้อ และนานาประเทศจะต้องพยายามดำเนินการอย่างต่อเนื่องและพร้อมเพรียงกัน เพื่อให้ผู้แทนลูกจ้างและนายจ้างมีสถานภาพเท่าเทียมกับผู้แทนรัฐบาล และร่วมกันปรึกษาหารือโดยเสรีและลงมติอย่างเป็นทางการโดย เพื่อส่งเสริมให้มีสวัสดิการเช่นเดียวกัน

II

ด้วยความเชื่อที่ว่าประสบการณ์ได้พิสูจน์ให้เห็นแจ่มชัดถึงความจริงของตัวบทของธรรมนูญ ILO ที่ว่า สันติภาพสากลอันถาวรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความยุติธรรมในสังคมเป็นพื้นฐานเท่านั้น ที่ประชุมใหญ่ ILO จึงขอยืนยันว่า

(ก) มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือเพศใด ต่างมีสิทธิที่จะได้มาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีทางวัตถุ และการพัฒนาทางจิตใจอย่างเสรีและมีเกียรติ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมีโอกาสเท่าเทียมกัน

(ข) การจะทำให้เงื่อนไขนี้เป็นไปได้นั้น จะต้องมั่นนโยบายของประเทศและระหว่างประเทศ ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน

(ค) มาตรการและนโยบายในประเทศและระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในเรื่องของเศรษฐกิจและการเงินนั้น ควรจะได้รับการพิจารณาในแง่นี้ด้วย และจะได้รับการยอมรับก็ต่อเมื่อใช้มาตรการและนโยบายนั้นในการส่งเสริม มิใช่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นพื้นฐานนี้

(ง) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีความรับผิดชอบในการตรวจสอบและพิจารณาโยบายและมาตรฐานการเงินและเศรษฐกิจระหว่างประเทศทั้งหมด ในแง่ของวัตถุประสงค์ขั้นพื้นฐาน

(จ) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย องค์การแรงงานระหว่างประเทศสามารถพิจารณาปัจจัยด้านเศรษฐกิจและการเงินที่เกี่ยวข้องแล้วร่วมในการตัดสินใจและเสนอแนะข้อกำหนดใดๆ ซึ่งองค์การเห็นสมควร

III

ที่ประชุมใหญ่ ILO เห็นถึงภาระผูกพันอันใหญ่หลวงระหว่าง ILO กับประเทศต่างๆ ในการผลักดันแผนงานระดับโลก เพื่อก่อให้เกิด

(ก) การจ้างงานเต็มที่และการยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่

(ข) การทำงานของคนงานในอาชีพซึ่งพวกเขามีความพอใจที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ และมีส่วนร่วมในความผาสุกส่วนรวมอย่างเต็มที่

(ค) ข้อกำหนดเป็นเสมือนเครื่องมือให้ได้มาซึ่งจุดมุ่งหมายนี้ และให้ประกันอย่างเหมาะสมในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมและการเคลื่อนย้ายแรงงาน รวมทั้งการอพยพไปหางานทำและตั้งถิ่นฐานแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

(ง) นโยบายเรื่องค่าจ้างและรายได้ ชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งคำนวณว่าจะรับรองส่วนแบ่งของผลจากความก้าวหน้าให้ทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม และให้ค่าแรงขั้นต่ำในการดำรงชีวิตแก่ทุกคนที่ทำงานและต้องการการคุ้มครองดังกล่าว

(จ) การเล็งเห็นถึงสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม ความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารกับลูกจ้างในการปรับปรุงการผลิตอย่างได้ผลและต่อเนื่อง และความร่วมมือกันระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างในการเตรียมการและนำมาตราทางเศรษฐกิจและสังคมไปใช้

(ฉ) การขยายมาตรการการประกันสังคม เพื่อให้รายได้พื้นฐานแก่ผู้ต้องการความคุ้มครองและการรักษาพยาบาลดังกล่าว

นอกจากนี้ บทนำของธรรมนูญ ILO ยังได้ยอมรับทศวรรษความจำเป็นที่ต้อมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศไว้ ดังนี้⁸

ณ แห่งหนใดก็ตาม สันติภาพอันถาวรของมวลมนุษยชาติจะบังเกิดได้ก็แต่โดยรากฐานของความเป็นธรรมในสังคม

ณ แห่งหนใดก็ตาม หากสถานการณ์ด้านแรงงานบังเกิดขึ้นเพราะความไม่เป็นธรรมของสังคม ความยากไร้และสูญเสียที่เกิดแก่คนหมู่มากก็จะเป็นเหตุแห่งจลาจลซึ่งอาจจจะรุนแรงเสียจนอาจทำลายความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและสันติภาพของโลกได้ ฉะนั้น น่าจะเห็นพ้องกันที่จะปรับปรุงสถานการณ์นั้นอย่างเร่งด่วนด้วยวิธีใดๆ ก็ตาม เช่น การออกข้อบังคับว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน ที่รวมถึงจำนวนสูงสุดของวันและสัปดาห์การทำงาน การออกข้อบังคับว่าด้วยการจัดหางาน การป้องกันการว่างงาน การเสนออัตราค่าจ้างที่พอแก่การยังชีพ การคุ้มครองกรณีลูกจ้างป่วยเป็นโรค และบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน การคุ้มครองแรงงานเด็ก ผู้เยาว์ และสตรี รวมถึงผู้สูงอายุกับการเจ็บป่วย การคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างที่ไปทำงานในประเทศอื่น รวมทั้งการยอมรับในหลักที่ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีค่างานเท่ากัน การยอมรับหลักการว่าด้วยเสรีภาพของการคบค้าสมาคม และยอมรับการจัดตั้งองค์การทางการศึกษา ทั้งด้านวิทยาการและอาชีพะ หรือมาตรการอื่นๆ และ ณ แห่งหนนั้นในประเทศชาติหนึ่งๆ หากความล้มเหลวที่จะยอมรับสถานการณ์แรงงานเสียมนุษยชาติเกิดขึ้น ก็จะเป็นอุปสรรคกระทบต่อประเทศชาติอื่นๆ ซึ่งปรารถนาที่จะปรับปรุงสถานการณ์นั้นในประเทศของตนไปด้วย

3. วัตถุประสงค์

โดยที่ ILO มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม รับรองและเคารพในสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงานและการมีงานทำอย่างเต็มที่ การเพิ่มผลผลิต การส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การครองชีพและสุขภาพ การยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้างและให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การประกันสังคมและส่งเสริมระบบการสหกรณ์ รวมทั้งเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการสนองเจตนารมณ์ดังกล่าว ILO กำหนดวัตถุประสงค์เพิ่มเติมสำหรับปี 2537 เป็นต้นไป คือ เน้นให้ ILO มีลักษณะดังนี้⁹

- เป็นศูนย์ความเป็นเลิศและข้อมูลอ้างอิง (Center of Excellence and Reference) ซึ่งต้องเป็นความรับผิดชอบในระดับระหว่างประเทศ โดยสำนักงาน ILO จะทำหน้าที่เสนอประเด็นปัญหาและวิเคราะห์ในด้านความเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะได้แหล่งที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานกับนักวิจัยได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

⁸ Ibid., p.5

⁹ International Labour Office, Programme and Budget for the Biennium 1998-1999, Geneva, 1997, P.5

- เป็นการทำงานในด้านอำนาจการปฏิบัติการและกำกับดูแลสิทธิของแรงงาน โดยเน้นในเรื่องการยอมรับในสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงานในภาวะเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ และเรื่องการปรับปรุงด้านการกำหนดมาตรฐานกิจกรรมของ ILO เพื่อให้ประเทศสมาชิกสามารถให้สัตยาบันได้ง่ายและเร็วขึ้น และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- เป็นองค์กรที่เสนอตัวให้บริการแก่สถาบันและเหล่าประเทศสมาชิก วิธีการนี้เป็นการให้ความสำคัญและมุ่งมั่นจริงจังของ ILO ทั้งๆ ที่โลกและมวลสมาชิกต้องประสบภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ รวมทั้งในภาวะที่ต้องเผชิญกับทรัพยากรที่ลดน้อยลง และภาวะการแข่งขันในด้านการให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศที่ขยายกว้างขึ้น

ในนโยบายและแผนงานแต่ละปีหรือแต่ละช่วง ILO จะจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์แตกต่างกันไป เช่น แผนโครงการช่วง 2 ปี (พ.ศ. 2537-2538) ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ส่งเสริมความก้าวหน้าของระบบประชาธิปไตยและเศรษฐกิจการตลาด
2. ต่อสู้กับความยากจนของประชากรโลก (เพื่อให้บรรลุความเป็นธรรมทางสังคม)
3. คุ้มครองประชากรผู้ทำงาน (รวมถึงเด็ก สตรี ผู้อพยพ และผู้ยากไร้)

จากวัตถุประสงค์นี้ ILO จึงเน้นด้านการปฏิบัติใน 5 เรื่อง คือ

1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและการต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชน
2. ความเสมอภาคสำหรับสตรี
3. การส่งเสริมการมีงานทำและปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ
4. สิ่งแวดล้อมและโลกของงาน
5. งานที่เกี่ยวข้องกับชนบทและธุรกิจที่ไม่เป็นระบบ (informal sectors)

4. โครงสร้าง

ILO เป็นองค์กรที่แตกต่างจากองค์การระหว่างประเทศอื่นๆ คือเป็นองค์กรที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล 3 ฝ่าย คือ รัฐบาล นายจ้าง และ ลูกจ้าง

โครงสร้างสำคัญของ ILO แบ่งออกเป็น 3 ส่วน เช่นเดียวกับองค์การชำนาญพิเศษอื่นๆ กล่าวคือ มี "การประชุมใหญ่ ILO (คล้ายกับสมัชชา) มี "คณะประสานงาน"(คล้ายคณะกรรมการบริหาร) และมี "สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ" คล้ายกับสำนักงานเลขาธิการ อันจะกล่าวต่อไปนี้

4.1 การประชุมใหญ่ประจำปี (International Labour Conference) การประชุมมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1) เป็นเวทีการประชุมพิจารณารายงานของคณะประศาสน์การและของผู้ว่าการใหญ่ ILO

2) กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำ (Convention and Recommendation) เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปพิจารณาในการให้สัตยาบันและรับรอง

3) พิจารณานโยบายด้านการเงิน อนุมัติแผนงานและงบประมาณขององค์การ ฯ

4) ปรึกษาหารือประเด็นปัญหาทางสังคมและแรงงานที่มีผลกระทบทั่วโลก

5) ลงมติให้แนวทางแก่องค์การในการวางนโยบายและจัดกิจกรรมในอนาคต

การประชุมใหญ่หรือสมัชชาสมาชิกเปรียบเสมือนการประชุมรัฐสภา ซึ่งเป็นที่รวมของคณะไตรภาคีของประเทศสมาชิก ทุกประเทศจะเสนอหัวหน้าคณะของแต่ละฝ่ายของไตรภาคีขึ้นกล่าวสุนทรพจน์ เพื่ออภิปรายรายงานของคณะประศาสน์การและของผู้ว่าการใหญ่ ILO ต่อที่ประชุม

4.2 คณะประศาสน์การ (Governing Body) จะมีการประชุมปีละ 2 ครั้ง คือ เดือนมีนาคม และเดือนพฤศจิกายน ของทุกปีและอีกหนึ่งวันหลังเสร็จสิ้นการประชุมใหญ่ประจำปี ประกอบด้วยสมาชิกทั้งหมด 56 คน คือ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 28 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 14 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 14 คน

คณะประศาสน์การจะเสมือนเป็นคณะกรรมการบริหารหรือคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีวาระดำรงตำแหน่งบริหารงานชุดละ 3 ปี

4.3 สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) ตั้งอยู่ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เป็นสำนักงานเลขานุการประจำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ทำหน้าที่บริหารงานต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการบริหาร เปรียบเสมือนเป็นหน่วยราชการซึ่งมีข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงาน มีผู้ว่าการใหญ่ (Director-General) เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดปัจจุบันคือ Mr. Michel Hansenne ซึ่งได้รับเลือกให้ดำรง

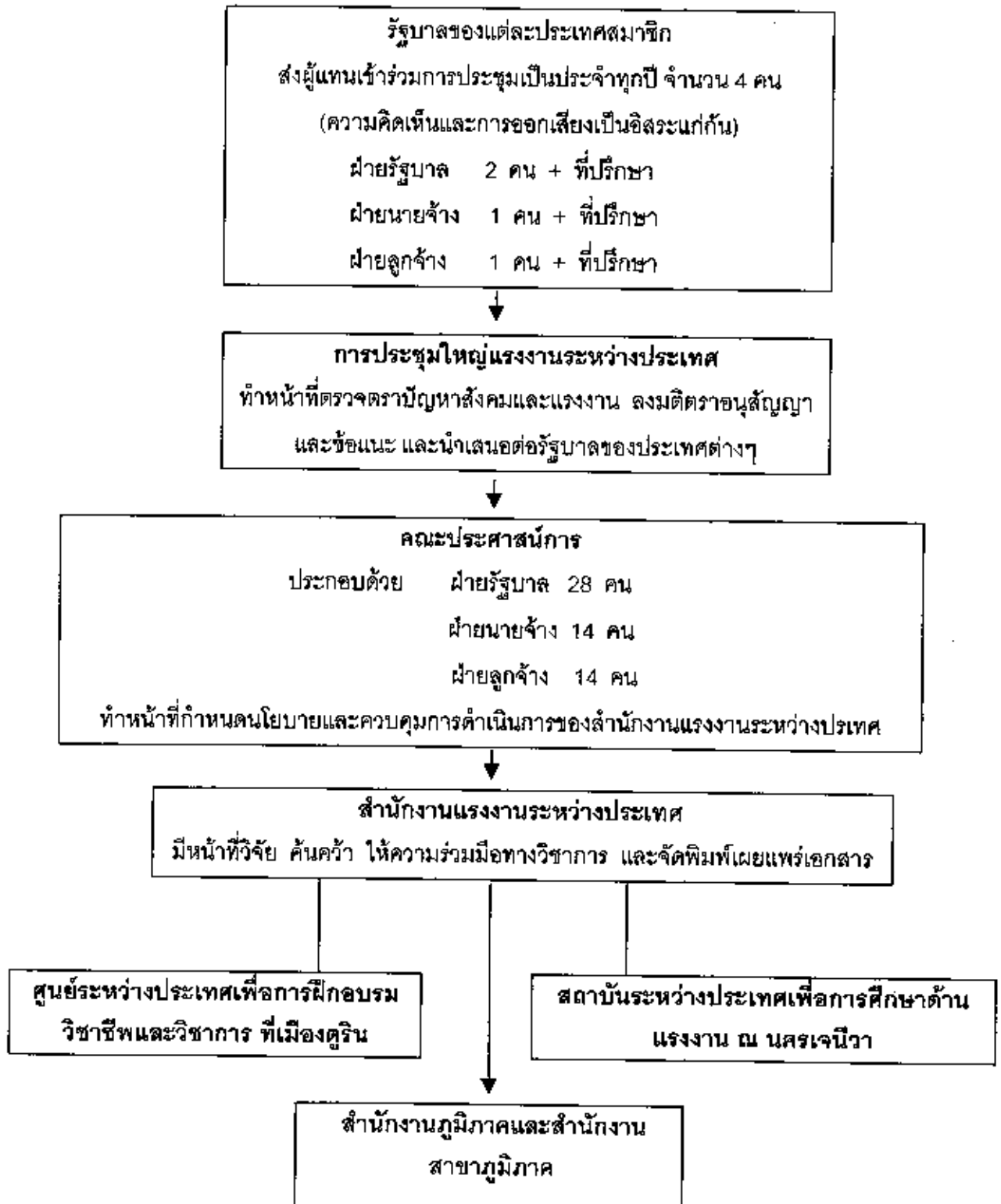
ตำแหน่งติดต่อมา 2 สมัย สมัยละ 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 สำนักงานนี้เป็นทั้งหน่วยงานกลางด้านวิชาการ เป็นศูนย์ค้นคว้า ศูนย์เอกสาร และศูนย์ปฏิบัติการ ทั้งยังมีสำนักงานสาขาในระดับภูมิภาคและในระดับประเทศซึ่งแยกสาขามาจากระดับภูมิภาค

ILO มีหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการอีก 2 สถาบัน คือ

- (1) สถาบันระหว่างประเทศเพื่อศึกษาด้านแรงงาน ณ นครเจนีวา (The International Institute for Labour Studies : Geneva, 1960) ซึ่งมีหน้าที่ทำการค้นคว้าโดยเฉพาะในด้านวิจัยและการศึกษาระดับสูงเกี่ยวกับนโยบายแรงงานและสังคม สถาบันนี้เป็นที่ชุมนุมของผู้เชี่ยวชาญจากทั่วโลก เช่น เจ้าหน้าที่บริหารของรัฐบาล เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญอุตสาหกรรม และการจัดการ ผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยและอื่นๆ สถาบันนี้ เปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2503 (ค.ศ. 1960) เพื่อให้บริการทั้งแก่ประเทศสมาชิกและอื่นๆ ด้วย
- (2) ศูนย์ระหว่างประเทศของ ILO เพื่อการฝึกอบรมด้านวิชาชีพและวิชาการระดับสูง ณ เมืองตูริน (อิตาลี) (The International Centre for Advanced Technical and Vocational Training : Turin, 1965) มีหน้าที่จัดโครงการอบรมให้แก่ผู้อำนวยการของสถาบันฝึกอบรมทางวิชาการและอาชีพ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ทำงานเกี่ยวข้องกับวิชาช่างและวิชาชีพ ผู้จัดการงานธุรกิจเอกชนและสาธารณะระดับล่างและระดับสูง ผู้นำสหภาพแรงงาน ครูผู้ฝึกและผู้บรรยายในการฝึกอบรมอาชีพ และเจ้าหน้าที่ทางเทคนิค ศูนย์นี้ได้พยายามกำหนดหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของประเทศที่กำลังพัฒนา

4.4 สำนักงานภูมิภาคและสำนักงานสาขาภูมิภาค (Regional Office and Area Office) ซึ่งรับผิดชอบตามพื้นที่หรือภูมิภาคต่างๆของโลก โดยมีผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ (Assistant Director-General) ทำหน้าที่ผู้บริหารสูงสุดในภูมิภาคนั้นๆ และในระดับภูมิภาคก็จะมีการประชุมในลักษณะเดียวกับการประชุมใหญ่ แต่มีวาระ 5 ปีต่อครั้ง ซึ่งภูมิภาคนั้นๆต้องเป็นผู้รับผิดชอบเป็นเจ้าภาพจัดประชุมเอง เดิมมีการหมุนเวียนจัดในระหว่างประเทศสมาชิกของภูมิภาคนั้นๆ แต่ในการประชุมที่ผ่านมา (ครั้งที่ 12 เมื่อเดือนธันวาคม 2540) ILO ต้องการประหยัดงบประมาณ จึงพยายามให้จัดในประเทศที่สำนักงานภูมิภาคนั้นตั้งอยู่ นอกจากนี้ สำนักงานภูมิภาคอาจแยกสาขาไปตั้งในประเทศอาณาด้วย และส่งผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาที่ประเทศนั้นมีโครงการร่วมไปประจำอยู่

โครงสร้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้¹⁰



¹⁰ ส่วนนี้กลั่นกรองโดย สำนักวิชาการฯ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เอกสารเผยแพร่ เรื่อง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ฉบับแรก) พ.ศ. 2540 P.3

5. วิธีการดำเนินงาน

เพื่อที่จะตอบสนองต่อความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการเมือง และเศรษฐกิจโลกยุคโลกาภิวัตน์ ILO ได้กำหนดแนวดำเนินงาน ดังนี้¹¹

1. สนับสนุนความก้าวหน้าของการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้แก่ประเทศสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเชื่อมโยงระบอบทางการเมืองกับระบบเศรษฐกิจการตลาด
2. ช่วยเหลือประเทศสมาชิกและสถาบันต่างๆ ในการต่อสู้กับความยากจน ซึ่งต้องพยายามอย่างจริงจังที่จะให้ประชาชนในหลายประเทศตระหนักถึงศักดิ์ศรีของตนเอง
3. เน้นงานด้านคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรวมถึงกลุ่มผู้ด้อยโอกาสต่างๆ ในสังคม เช่น สตรี เด็ก และแรงงานอพยพ ซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์หลักที่จะปรับปรุงทั้งด้านสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต

เพื่อสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ ILO จึงกำหนดวิธีการดำเนินงาน 4 ประเด็นสำคัญ สำหรับปี 2541 - 2542 คือ

- เอาใจใส่ต่อเนื่องในกิจกรรมด้านการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- รมรงค์ต่อต้านแรงงานเด็ก
- ติดตามผลการประชุมสุดยอดว่าด้วยการพัฒนาสังคม ณ กรุงโคเปนเฮเกน
- ติดตามผลการประชุมสตรีโลก ครั้งที่ 4 ณ กรุงปักกิ่ง

กิจกรรมด้านการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ระหว่างปี 2541 - 2542 ซึ่งเป็นภาระกิจสำคัญของ ILO นั้น ได้มีการอภิปรายในที่ประชุมใหญ่ปี 2540 แล้ว และจะส่งเสริมประเทศสมาชิกมีการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับพื้นฐาน และจะสนับสนุนกลไกการตรวจสอบ การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในเรื่องการต่อต้านการใช้แรงงานเด็กซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นและทัศนวิสัยที่ดีในกิจกรรมหลักด้านนี้

ประเด็นที่เกี่ยวกับแรงงานเด็ก สำนักงาน ILO จะดำเนินการด้านการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งกำกับกับการปฏิบัติงานตามโครงการ IPEC (โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดปัญหาแรงงานเด็ก) ซึ่งหน่วยงานทั้งภาครัฐและองค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง ให้การสนับสนุนอยู่ ซึ่งโครงการดังกล่าวจะต้องขยายขอบข่ายออกไป

¹¹ International Labour Office, Geneva. Record of Proceedings, ILC Eighty-fifth Session, Geneva, 1997 part: Governing Body, Programme and Budget Proposals for 1998-1999 P.1-2

การติดตามผลการประชุมสุดยอดว่าด้วยการพัฒนาสังคม ณ กรุงโคเปนเฮเกน เนื่องจากการประชุมระดับโลกและมีเนื้อหาทางสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงานด้วย สำนักงาน ILO จะติดตามผลที่จะออกมาเป็นรูปธรรมในระดับชาติ สำหรับความช่วยเหลือในช่วง 2 ปีข้างหน้า ILO ยังคงให้ความช่วยเหลือแก่สถาบันต่างๆ ของประเทศสมาชิกในด้านนโยบายการจ้างงาน โดยจะเริ่มโครงการสถานประกอบการขนาดเล็กระหว่างประเทศ (International Small Enterprise Programme) ขึ้น และกระชับความร่วมมือกับการประชุมสุดยอดด้านการพัฒนาสังคมต่อไป

การติดตามผลการประชุมสตรีโลก ที่ กรุงปักกิ่ง โดยเฉพาะโครงการสตรีมีงานเพิ่มและดีขึ้น (More and Better Jobs for Women) จะได้รับการพัฒนาและดำเนินการใน 2 ปีต่อไป โดย ILO จะเข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องตามคำร้องขอของประเทศสมาชิก

โครงการนวัตกรรมต่างๆ ที่ได้เสนอของบประมาณในช่วง ปี 2541 - 2542 เกิดขึ้นใหม่ 16 โครงการ ซึ่งได้เสนอต่อคณะประศาสน์การ เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2540 แล้ว โครงการเก่า เช่น โครงการด้านสุขภาพอนามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ และโครงการด้านแรงงานสัมพันธ์ ยังคงได้รับการดำเนินการเป็นพิเศษต่อไป นอกจากนี้จะต้องเตรียมการประชุมทางวิชาการระดับโลกในด้านต่างๆ เช่น สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ระบบไตรภาคีและการเจรจาระหว่างหุ้นส่วนทางสังคม รวมทั้งการจัดประชุมคณะที่ปรึกษาเพิ่มการติดตามผลการประชุมสุดยอดระดับโลก ทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง

6. กิจกรรมหลัก

กิจกรรมหลักของILOซึ่งเป็นหน้าที่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) แต่สนับสนุนงานทั้งระบบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ดังนี้

1. วางนโยบายและโครงการระหว่างประเทศ เพื่อการปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่และภาวะการทำงานของผู้จ้างคนงาน เพิ่มพูนโอกาสของการมีงานทำและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน
2. กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยวิธีการให้สัตยาบันและรับรอง เพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางสำหรับกำหนดนโยบายและปฏิบัติตาม
3. จัดทำโครงการความร่วมมือทางด้านวิชาการระหว่างประเทศอย่างกว้างขวาง เพื่อช่วยให้รัฐบาลของประเทศสมาชิกสามารถปฏิบัติตามนโยบายอย่างได้ผล

4. จัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และพิมพ์โฆษณาเผยแพร่เพื่อช่วยให้การดำเนินงานของ ILO ก้าวหน้าลุล่วงไปด้วยดี

7. รายได้

ILO มีรายได้ปกติ คือ งบประมาณประจำจากค่าสมาชิก ซึ่งประเทศสมาชิกชำระเป็นรายปี อัตราค่าสมาชิกของประเทศสมาชิกจะมีอัตราที่ไม่เท่ากัน(เฉลี่ยตามอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ) ซึ่งเฉลี่ยเป็นร้อยละของค่าสมาชิกทั้งหมด ข้อมูลสำหรับปี พ.ศ. 2541 (1998) ซึ่งประเทศสมาชิกต้องจ่ายให้ทันกำหนด เช่น ประเทศเวียดนาม พม่า อัฟกานิสถาน อัลบานเนีย เสียร้อยละ 0.01 มาเลเซีย อินโดนีเซีย และสิงคโปร์ เสียเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.14 ฟิลิปปินส์ เสียเพียงร้อยละ 0.06 ส่วนบรูไน ไม่ได้เป็นสมาชิก ILO ส่วนกลุ่มประเทศที่เสียค่าสมาชิกมาก คือ สหรัฐอเมริกา ร้อยละ 25 ญี่ปุ่น ร้อยละ 15.43 เยอรมันนี ร้อยละ 8.93 ฝรั่งเศส ร้อยละ 6.33 สำหรับประเทศไทยเสียร้อยละ 0.13 หรือ 439,996 ฟรังก์สวิส¹² เป็นต้น ค่าเงินส่วนเกินจะนำมาเฉลี่ยคืนให้แก่ประเทศสมาชิก โดยประเทศสมาชิกจะจ่ายค่าบำรุงสำหรับปีต่อไปน้อยลง เงินสนับสนุนก้อนใหญ่ได้จากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) และกองทุนสหประชาชาติเพื่อกิจกรรมประชากร (United Nations Fund for Population Activities : UNFPA) ทั้งยังได้รับทุนช่วยเหลือจากประเทศที่เจริญทางด้านอุตสาหกรรมที่เห็นคุณค่าด้านเศรษฐกิจแรงงาน และโดยเหตุที่มีโครงการเกี่ยวกับความร่วมมือทางวิชาการแบบพหุภาคีกับประเทศต่างๆมากมาย จึงมีเงินส่วนเฉลี่ยคืนซึ่งได้รับจากรัฐบาลของประเทศที่รับความช่วยเหลือ นอกจากนี้ อาจได้รับความสนับสนุนจากธนาคารโลกหรือธนาคารเพื่อการพัฒนาในภูมิภาคนั้นๆ หรือได้รับผ่านทางองค์การอื่นๆ ของสหประชาชาติ

งบประมาณประจำปีของ ILO เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2491 ซึ่งมีเพียง 4.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เป็น 579.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี พ.ศ. 2540 แต่ข้อเสนอสำหรับปี 2541-2542 ถูกตัดเหลือเพียง 481 ล้านดอลลาร์สหรัฐ¹³ ซึ่งลดจากงบประมาณปี 2539-2540 จำนวน 579.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ลดลงร้อยละ 13.5 ซึ่งนับว่าถูกตัดลดลงมาก

¹² ILO, Programme and Budget for the Biennium 1998-1999, Information annex No.9 (Illustrative charts) กำหนดค่าสมาชิกของประเทศไทยเป็นเงิน 440,151 ฟรังก์สวิส แต่ได้รับส่วนลด 155 ฟรังก์สวิส เนื่องจากจ่ายค่าบำรุงตรงตามเวลาที่กำหนด

¹³ Ibid, P.1

8. สำนักงาน

ILO มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ประกอบด้วยสำนักงานภูมิภาค ดังนี้

1. ภูมิภาคอเมริกาใต้ มีสำนักงานอยู่ที่ เมืองลิมา ประเทศเปรู
2. ภูมิภาคยุโรปและเอเชียกลาง มีสำนักงานอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์
3. ภูมิภาคอัฟริกา มีสำนักงานอยู่ที่เมืองแอดดิส อบาบา ประเทศเอธิโอเปีย
4. ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก มีสำนักงานอยู่ ณ ดิกลสหประชาชาติ กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยสำนักงานสาขาในประเทศต่างๆ เช่น สำนักงานนครปักกิ่ง กรุงโคลัมโบ กรุงঢাকা กรุงอิสลามาบัด กรุงจาการ์ต้า กรุงมานิลา กรุงโตเกียว กรุงนิวเดลี เมืองซูวา และสำนักงานกรุงเทพฯ (Bangkok Area Office ซึ่งตั้งอยู่ในตึกเดียวกับสำนักงานภูมิภาค) เป็นต้น

9. ผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงาน ILO

ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (Director-General of the International Labour Office) เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสมาชิกของคณะประศาสน์การ ซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ นับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะบริหารให้ ILO ดำเนินไปด้วยความราบรื่นมีประสิทธิภาพ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่คนแรกคือ นายอัลเบิร์ต โทมัส (Albert Thomas) จากประเทศฝรั่งเศส ซึ่งดำรงตำแหน่งระหว่างปี ค.ศ. 1919-1932) นายโทมัส ซึ่งเป็นนักหนังสือพิมพ์เก่า เป็นนักการเมืองฝ่ายสังคมนิยม และเป็นรัฐมนตรีของคณะรัฐมนตรีด้านการสงคราม ได้กลายเป็นผู้นำ ILO ในช่วงก่อตั้งหลายปีจวบจนถึงแก่อสัญกรรม ในปี ค.ศ. 1932

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งสมัยต่อมา มีดังนี้¹⁴

- Harold Butler จากสหราชอาณาจักร ตั้งแต่ ค.ศ. 1932 - 1938
- John Winant จากสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ ค.ศ. 1939 - 1941
- Edward Phelan จากไอร์แลนด์ ตั้งแต่ ค.ศ. 1941 - 1948
- David Morse จากสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ ค.ศ. 1948 - 1970

¹⁴ ILO, Background, Bureau of Public Information, ILO, Geneva, 1993 (P.7)

- Wilfred Tenks จากสหราชอาณาจักร ตั้งแต่ ค.ศ. 1970 - 1973
- Francis Blanchard จากฝรั่งเศส ตั้งแต่ ค.ศ. 1973 - 1989

และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1989 จนถึงปัจจุบัน นายมิเชล ฮองแซน (Michel Hansenne) อดีตรัฐมนตรีแรงงานและการจ้างงานแห่งเบลเยียม ได้ดำรงตำแหน่งมาจวนครบ 2 สมัยติดต่อกัน และจะสิ้นสุดวาระในวันที่ 3 มีนาคม 2542 (1999) และไม่มีมีความประสงค์จะสมัครเข้าแข่งขันดำรงตำแหน่งต่อไปอีก เพื่อเปิดโอกาสแก่คนอื่นต่อไป

10. ประเทศสมาชิก (Member States)

ปัจจุบัน (สิ้นปี 2540) ILO มีสมาชิก 174 ประเทศ จากจำนวนประมาณ 190 ประเทศทั่วโลก (รายชื่อประเทศสมาชิก ปรากฏในภาคผนวก 2.1) ประเทศไทยนับเป็นสมาชิกประเทศก่อตั้งเพียง 1 ใน 4 ของทวีปเอเชีย ซึ่งได้แก่ จีน อินเดีย ญี่ปุ่น และไทย นับจากการประชุมก่อตั้ง ณ กรุงวอชิงตัน ดี.ซี. เมื่อปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) มีสมาชิกเพียง 42 ประเทศ กลุ่มประเทศสุดท้ายที่สมัครเข้าเป็นสมาชิก คือ ประเทศแกมเบีย ประเทศ Saint Vincent and the Grenadines ประเทศโอมาน และประเทศอัฟริกาใต้

11. เกียรติคุณ

โดยเหตุที่ ILO มุ่งมั่นให้ชาวโลกโดยเฉพาะกำลังแรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ของโลกได้รับความยุติธรรม มนุษยธรรม และประสบความสำเร็จสูงสุด ทำให้ได้รับการเชิดชูเกียรติรับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ (the Nobel Peace Prize) ในปี พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969) ซึ่งตรงกับครบรอบ 15 ปี ของการก่อตั้งด้วย

บทที่ 2 หน่วยงานผู้จัดประชุมและการเตรียมการ

ในบทที่ 2 นี้ จะได้กล่าวถึงหน่วยงานผู้ดำเนินการจัดประชุม ลักษณะการประชุม ประเภทของการประชุม รูปแบบการประชุม เจ้าหน้าที่การประชุม รวมทั้งการเตรียมการต่างๆ

1. สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office)

คือ เป็นสำนักงานที่ทำหน้าที่บริหารงานต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดโดยคณะกรรมการบริหาร ให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือมติของที่ประชุมใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเปรียบกับหน่วยงานราชการ ซึ่งมีข้าราชการประจำเป็นผู้ปฏิบัติงานบริหารที่มีลักษณะเป็นงานประจำและงานพัฒนาหรือริเริ่มและสร้างสรรค์งานใหม่ขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศสมาชิก

หน่วยงานนี้ นับว่ามีบทบาททุกขั้นตอน ของการจัดประชุมแต่ละระดับ ฉะนั้น ก่อนที่จะกล่าวถึงการเตรียมการจัดประชุม จะขอกล่าวถึงกิจกรรมหลักและหน้าที่ของสำนักงาน เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้ในบทบาททั่วไปก่อน ดังนี้

1.1 กิจกรรมหลัก กิจกรรมหลัก 3 งานด้วยกัน คือ

ก) วางนโยบายและโครงการระหว่างประเทศ เพื่อปรับปรุงสภาวะความเป็นอยู่และการทำงาน เพิ่มพูนโอกาสการมีงานทำ และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการสนับสนุนการจัดประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ คณะประสานการ คณะกรรมการดำเนินการต่างๆ และการประชุมระดับภูมิภาคและสำนักงานภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดนโยบายการดำเนินการขององค์การและพิจารณาโครงการระหว่างประเทศ ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่ประเทศสมาชิก ส่งเสริมประเทศสมาชิกให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาวะความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน สร้างความมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งเพิ่มพูนโอกาสการมีงานทำ โดยยึดหลักการด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน มีการส่งผู้เชี่ยวชาญไปให้คำแนะนำช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการออกกฎหมาย หรือการจัดทำโครงการต่างๆ รวมทั้งร่วมมือกับองค์การสหประชาชาติ เพื่อจัดหาเงินทุนสนับสนุนประเทศสมาชิก เช่น ประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การสหประชาชาติ มาจัดตั้งและดำเนินการขยายโครงการคุ้มครองแรงงานเด็ก โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน โครงการส่งเสริมการมีงานทำ เป็นต้น

ข) กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ กิจกรรมด้านนี้ได้มีการริเริ่มและดำเนินการมาตั้งแต่มีการก่อตั้งองค์การ ILO ในปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. ๒๔๖๒) โดยการออกมาตรฐานแรงงานในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำเพื่อให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันและรับรอง นำไปออกกฎหมายหรือปรับปรุงกฎหมายเดิมให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ขณะเดียวกันก็ยังใช้เป็นมาตรการที่จะกำกับดูแลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามแนวมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพราะเหตุว่ามาตรฐานแรงงานถือเป็นหัวใจหรือเป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ด้วยเหตุผลที่ว่า ช่วงเวลาที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม ได้เกิดปัญหาแก่ผู้ใช้แรงงานหลายด้านจนทำให้ประเทศต่างๆ ได้ออกกฎหมายมาคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะในประเทศตะวันตกถือว่ามาตรการในการคุ้มครองดูแลผู้ใช้แรงงานควรจะมีผลสอดคล้องกันในทุกๆ ประเทศ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในระหว่างผู้ใช้แรงงาน

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้อนุสัญญาฉบับแรกขึ้นในปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) กิจกรรมด้านการกำหนดมาตรฐานแรงงานก็ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาตลอด ปัจจุบันที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้อนุมัติรับรองอนุสัญญารวม 175 ฉบับและข้อแนะนำ 182 ฉบับ ส่วนในรายละเอียดจะได้กล่าวในบทที่ 6

ค) จัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษา วิจัย และการจัดทำเอกสารเผยแพร่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการศึกษาค้นคว้า วิจัยปัญหาแรงงานสำคัญต่างๆ เพื่อที่จะสร้างให้เกิดความรู้ความเข้าใจแก่นานาประเทศ ได้นำไปประกอบการกำหนดนโยบายและใช้แก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังมีโครงการฝึกอบรมบุคลากรทางด้านแรงงานแก่ประเทศสมาชิก รวมทั้งผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างในรูปการจัดการฝึกอบรม จัดประชุมและสัมมนาในปัญหาสำคัญๆ รวมทั้งการจัดทำเอกสารเผยแพร่ให้แก่ประเทศสมาชิกและหน่วยงานทั่วไป ทั้งนี้ในการดำเนินการทั้งในระดับสำนักงานใหญ่และสำนักงานภูมิภาคต่างๆ นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังจัดตั้งศูนย์ระหว่างประเทศเพื่อการฝึกอบรมวิชาชีพและวิชาการ ณ เมืองตูริน ประเทศอิตาลี และสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการศึกษาด้านแรงงาน เจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ด้วย ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วใน บทที่ 1 เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ

1.2 หน้าที่ความรับผิดชอบ

ก) เป็นเสมือนหน่วยเลขาธิการถาวรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งการจัดเตรียมเอกสารจัดทำรายงานสำหรับการประชุมระดับต่างๆขององค์การ ด้านธุรการ และเลขานุการการประชุม

ข) เป็นผู้จัดหาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาสหวิทยาการ (Multidisciplinary teams) เพื่อให้คำแนะนำและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกประเทศ เกี่ยวกับโครงการความร่วมมือทางวิชาการ ให้บริการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานและเศรษฐกิจสังคม จัดให้มีเวทีสำหรับแสดงความคิดเห็นในเรื่องแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ยังทำหน้าที่ทางด้านวิจัย ตรวจสอบส่งเสริมด้านการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมองค์การนายจ้างและลูกจ้างด้วย

ค) ในด้านการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานจะรับผิดชอบในการจัดทำรายงานและเอกสาร เกี่ยวกับเรื่องที่จะกำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานแรงงาน เสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ILO โดยมีขั้นตอนดังนี้

รายงานฉบับที่ 1 (ปกสีขาว) จะเป็นการถามความเห็นจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างของประเทศสมาชิก โดยทั้ง 3 ฝ่ายจะต้องทำการพิจารณาร่วมกันก่อนตอบรายงาน ทั้งนี้ การตอบจะต้องนำเสนอภายในเดือนที่ 10 ของปี

รายงานฉบับที่ 2 (ปกสีเหลือง) เป็นรายงานที่สร้างขึ้นในเดือนที่ 1 ของปีต่อมา ในรายงานจะประมวลความคิดเห็นของประเทศสมาชิกจากรายงานฉบับที่ 1 และเสนอขึ้นเป็นร่างอนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งในเดือนมิถุนายนของปีนั้นอันเป็นการประชุมใหญ่ประจำปี จะเป็นการพิจารณารายงานดังกล่าวครั้งที่ 1 (First Discussion)

รายงานฉบับที่ 3 (ปกสีน้ำตาล) เป็นรายงานที่สร้างขึ้นในเดือนกรกฎาคมโดยจะเสนอร่างอนุสัญญาและข้อแนะที่ผ่านการพิจารณาครั้งแรกแล้ว ให้ประเทศสมาชิกพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ในครั้งนี้ประเทศสมาชิกมีโอกาสดูว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยได้

รายงานฉบับที่ 4 (ปกสีฟ้า) สำนักงานจะจัดทำขึ้นในเดือนธันวาคม เพื่อเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ โดยประมวลความคิดเห็นของประเทศสมาชิกจากรายงานฉบับที่ 3 การพิจารณาในที่ประชุมใหญ่ครั้งหลังนี้จะเป็นการพิจารณาครั้งที่ 2 (Second Discussion) และจะทำการตราร่างอนุสัญญาและข้อแนะนั้นๆ ขึ้นเป็นอนุสัญญาและข้อแนะของ ILO เพื่อประเทศสมาชิกให้สัตยาบันและรับรองต่อไป

2. หน้าที่ของผู้อำนวยการใหญ่ ILO

โดยที่ผู้อำนวยการใหญ่ ILO เป็นผู้บริหารสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศและมีบทบาทเป็นเลขานุการใหญ่ของการประชุมใหญ่ของ ILO ผู้เขียนจึงสรุปหน้าที่ให้เห็นชัด ดังนี้¹

- 2.1 รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ
- 2.2 ต้องเข้าร่วมประชุมในคณะประสานกิจการทุกครั้ง
- 2.3 แต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ โดยคัดเลือกจากบุคคลที่มีสัญชาติต่างกัน และในจำนวนนั้นต้องมีสตรีรวมอยู่ด้วย
- 2.4 ต้องปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง ไม่ขอหรือรับคำสั่งจากรัฐบาลหรือองค์กรอื่นใด
- 2.5 ลงนามชำระค่าใช้จ่ายทั้งหมดของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็ ค่าใช้จ่ายสำหรับการประชุมใหญ่ของ ILO การประชุมคณะประสานกิจการ หรืออื่นๆ
- 2.6 รับผิดชอบต่อคณะประสานกิจการในการที่ได้ใช้เงินของกองทุน ILO ออกไป
- 2.7 ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการใหญ่ในที่ประชุมใหญ่ของ ILO
- 2.8 กำกับการจัดส่งระเบียบวาระการประชุมให้ถึงประเทศสมาชิกภายใน 4 เดือนก่อนการประชุมใหญ่
- 2.9 ลงชื่อร่วมกับประธานของที่ประชุมใหญ่ของ ILO ในการรับรองอนุสัญญาหรือ ข้อแนะ ซึ่งที่ประชุมใหญ่เห็นชอบแล้ว จำนวน 2 ฉบับ ฉบับหนึ่งเก็บที่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ อีกฉบับหนึ่งส่งไปเก็บไว้ที่สำนักเลขาธิการองค์การสหประชาชาติ และกำกับ ให้ฝ่ายเลขานุการจัดส่งสำเนาไปยังประเทศสมาชิกด้วย
- 2.10 ลงนามส่งอนุสัญญาฉบับที่ประเทศสมาชิกใดให้สัตยาบันไว้ไปยังเลขาธิการองค์การสหประชาชาติ เพื่อขอจดทะเบียนตามกฎบัตรสหประชาชาติ มาตรา 102 เพื่อให้อนุสัญญาฉบับนั้นผูกมัดต่อประเทศผู้ให้สัตยาบัน
- 2.11 ลงนามส่งรายงานประจำปีและสรุปข้อมูลเกี่ยวกับอนุสัญญาให้ประเทศสมาชิก ดำเนินการต่อไปตามธรรมนูญ ILO มาตรา 19 และ 22 ก่อนการประชุมใหญ่
- 2.12 ลงนามส่งรายงานของคณะกรรมการไต่สวน (Commission of Inquiry) ให้กับคณะประสานกิจการและรัฐบาลของประเทศที่เกี่ยวข้องกับคำร้องทุกข์ หลังจากได้รับรายงานคำไต่สวนจากคณะกรรมการ และรอรับคำตอบจากประเทศนั้นๆ

¹ ILO, Geneva, Constitution of the International Labour Organization and Standing Orders of the International Labour Conference (1938) P.11-19

3. ประเภทของการประชุม

การประชุมภายใต้ชอกรายของ ILO นั้นจะมี 3 ประเภทใหญ่ๆ(ดำเนินตามโครงสร้างของ ILO) คือ

- 3.1 การประชุมใหญ่ (General Conferenceหรือ International Labour Conference) จัดขึ้นในเดือนมิถุนายนของทุกปี ทุละ 1 ครั้ง เป็นการประชุมสมัชชาสมาชิกทั่วโลก ประกอบด้วย ผู้แทนทั้งสามฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง (รายละเอียดปรากฏในบทที่ 3)
- 3.2 การประชุมคณะประศาสน์การ (Governing Body) เดิมประชุมปีละ 3 ครั้ง คือ เดือนกุมภาพันธ์ พฤษภาคม และพฤศจิกายน ของทุกปี แต่ในคราวประชุมสมัยที่ 81 (ปี พ.ศ. 2537) คณะประศาสน์การมีมติย่นให้เหลือ 2 ครั้ง/ปี คือ ครั้งแรกเดือนพฤศจิกายน และครั้งที่ 2 เดือนมีนาคม ของปีถัดไป เพื่อเกิดความคล่องตัวทั้งต่อสำนักงาน ILO และต่อประเทศสมาชิก (รายละเอียดปรากฏในบทที่ 4)
- 3.3 การประชุม ILO ระดับภูมิภาค (Regional Meeting) โดยที่ ILO นอกจากมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์แล้ว ยังมีสำนักงานประจำภูมิภาคอีก 5 แห่ง ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ 1 ฉะนั้น สำนักงานภูมิภาค จะเป็นผู้ดำเนินการให้มีการประชุมไตรภาคีทำนองเดียวกันกับการประชุมใหญ่ มีวาระการจัด 5 ปี/ครั้ง เพื่อเป็นการชักช่อมการดำเนินงานของ ILO ในภูมิภาคนั้นๆ รวมทั้งประเทศสมาชิกจะได้มีโอกาสทำความตกลงในหลักการต่างๆ ก่อนนำเสนอเข้าที่ประชุมใหญ่ประจำปี จะได้เป็นพลังเคียงค้ำกับภูมิภาคอื่นๆ ได้ (รายละเอียดปรากฏในบทที่ 5)

ในความเป็นจริง ILO ยังมีการจัดประชุมทั้งในด้านบริหารและวิชาการอีกมากมาย โดยเฉพาะในระดับภูมิภาค ซึ่งที่ประชุมใหญ่ได้อนุมัติแผนงานและการใช้งบประมาณไปล่วงหน้า เพื่อจะไปกำหนดเป็นโครงการหรือกิจกรรม เช่น การจัดประชุมตาม Action Programmes หรือการจัดประชุมในกิจกรรมรายสาขา (Sectoral Activities) เป็นต้น (รายละเอียดดูในบทที่ 6)

4. รูปแบบของการประชุม

ในการประชุมของ ILO ทุกประเภทจำเป็นต้องมีการประชุม 3 รูปแบบ คือ การประชุมรวมคณะ การประชุมคณะกรรมการ และการประชุมกลุ่มผู้แทนเฉพาะฝ่าย ซึ่งต่างจากการประชุมรูปแบบอื่นที่มีเพียงการประชุมรวมคณะกับการประชุมแยกกลุ่มเฉพาะประเด็น

5. เจ้าหน้าที่การประชุม

การประชุมแต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็นการประชุมเต็มรูป (รวมคณะ) ของการประชุมใหญ่ของ ILO หรือการประชุมระดับภูมิภาค จะต้องมีการเลือกตั้งประธาน 1 คน และรองประธาน 3 คน (เสนอจากผู้แทนไตรภาคีแต่ละฝ่ายละ 1 คน เพื่อให้ที่ประชุมเลือก) เพื่อทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่การประชุม (Officers of the Meeting) เว้นแต่การประชุมคณะประศาสน์การ ซึ่งมีเจ้าหน้าที่การประชุมเพียง 3 คน คือ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจะได้รับเลือกให้เป็นประธาน รองประธาน 2 คน คือผู้แทนที่เลือกจากกลุ่มนายจ้างและลูกจ้าง กลุ่มละ 1 คน และโดยเหตุที่เจ้าหน้าที่การประชุมต้องทำหน้าที่ประธานของที่ประชุม (President) ธรรมนูญ ILO มาตรา 13 จึงได้บัญญัติหน้าที่ของประธานของที่ประชุมไว้ดังนี้

- 5.1 เป็นผู้ประกาศเปิดและปิดการประชุม และก่อนเข้าสู่ระเบียบวาระ ประธานจะต้องแจ้งให้ที่ประชุมทราบในเรื่องที่เห็นควรแจ้งให้ทราบด้วย
- 5.2 เป็นผู้กำกับการอภิปราย รักษาระเบียบและให้หลักประกันว่า จะปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบของที่ประชุมและตามแต่สถานการณ์ รวมทั้งเป็นผู้ให้หรือถอนสิทธิออกกล่าวต่อที่ประชุมของสมาชิกใดๆ และเป็นผู้นำประเด็นปัญหาเข้าสู่การลงคะแนนเสียงและประกาศผลการลงคะแนนเสียงนั้น
- 5.3 ประธานไม่มีส่วนในการอภิปรายและออกเสียง แต่สามารถแต่งตั้งผู้แทนของตนมาดำเนินการอภิปรายและออกเสียงแทนได้
- 5.4 หากประธานตัวจริงไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้มอบหมายให้รองประธานคนหนึ่งคนใดทำหน้าที่ประธานแทนในลักษณะผลัดเปลี่ยนกัน
- 5.5 รองประธานที่ปฏิบัติหน้าที่แทนประธาน จะมีสิทธิ์และหน้าที่เหมือนประธาน

6. ลักษณะพิเศษของการประชุม

โดยเหตุที่ ILO เป็นองค์การที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว กล่าวคือ เป็นองค์การที่รวมขององค์คณะผู้แทนสามฝ่าย (Tripartite Body) คือ ฝ่ายรัฐบาล ลูกจ้าง และนายจ้าง โดยที่ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง มีเสียงเท่าเทียมกันในการกำหนดนโยบาย และวางระเบียบมาตรฐานระหว่าง

ประเทศ ฉะนั้น ในการประชุมคณะกรรมการหรือในการประชุมใหญ่ ก่อนการลงมติหรือการเสนอข้อคิดเห็นใดๆ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง-ฝ่ายนายจ้างจะแยกประชุมเฉพาะกลุ่มของตนก่อนเพื่อหาจุดยืน และจะเสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะหรือข้อมติ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการหรือที่ประชุมใหญ่นั้น ส่วนฝ่ายรัฐบาลจะไม่มีการประชุมเพื่อหาจุดยืน เพราะถือว่าแต่ละประเทศมีอิสระที่จะให้ข้อคิดเห็นหรือลงมติใดๆ โดยยึดถือตามนโยบายของประเทศตนที่ได้รับมอบหมายมาเป็นหลัก

รูปแบบไตรภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นลักษณะพิเศษซึ่งองค์การสหประชาชาติอื่นๆ ไม่มี หลักการไตรภาคีของ ILO จึงเป็นเอกลักษณ์ที่ทำให้องค์การนี้สามารถยืนหยัดอยู่ได้โดยไม่ล่มสลาย ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเท่ากับเป็นเครื่องพิสูจน์ข้อสงสัยของนักการแรงงานรุ่นแรกๆ ที่มีความสงสัยว่าองค์การนี้จะคงอยู่ต่อไปได้หรือไม่ หรือระบบไตรภาคีจะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าหรือต่อการส่งเสริมความยุติธรรมในสังคมเพียงไร

ข้อสงสัยประการสำคัญ คือ ทำไมนายจ้างจึงยังคงสนับสนุนองค์การนี้ทั้งๆ ที่องค์การนี้ได้รับรองอนุสัญญาและข้อแนะนำซึ่งมีผลทำให้สิทธิต่างๆ ของนายจ้างที่เคยมีอยู่อาจสูญหายไปบ้าง หรือต้องปฏิบัติตามกฎหมายซึ่งเกิดจากการที่รัฐบาลของประเทศตนให้สัตยาบันไว้ทั้งๆ ที่ฝ่ายนายจ้างไม่เห็นชอบมาแต่ต้น ตั้งแต่ยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นต้นมา จะเห็นว่าประเทศต่างๆ มีการแข่งขันกันสูงภาวะการแข่งขันเช่นนั้นใ้ว่านายทุนหรือนายจ้างจะเห็นด้วยทุกคนไม่ แต่เมื่อไม่มีทางเลือกก็จะต้องสังคนดึงเข้าไปด้วย และเมื่อมีความร่วมมือระหว่างประเทศเกิดขึ้น นายจ้างที่เคยต่อต้านการเข้าร่วมในระบบไตรภาคีและที่เคยละเลยการให้ความสำคัญต่อลูกจ้างก็กลับเห็นดีด้วยเพราะแม้เขาจะต้องขาดรายได้ไปบ้างจากการที่ต้องจ่ายให้คนงานมากขึ้น แต่อย่างน้อยเขาก็ไม่ต้องแข่งขันอย่างไม่เป็นธรรมกับนักลงทุนด้วยกันเอง

ฝ่ายนายจ้างเมื่อมีประสบการณ์มากขึ้นก็เห็นประโยชน์ของไตรภาคี เพราะคิดว่าเป็นหนทางเดียวที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนโยบายที่จะมีผลกระทบต่อตนเอง เช่น การประชุมระดับต่างๆ ของ ILO โดยเฉพาะการประชุมในต่างประเทศ จะได้มีโอกาสเห็นโลกที่กว้างขึ้น ยอมรับหลักการที่เป็นสากลมากขึ้น และที่สำคัญการเข้าร่วมในลักษณะไตรภาคีนั้นอย่างน้อยนายจ้างจะสามารถคาดคะเนได้ว่าอนุสัญญาหรือข้อแนะนำนั้นจะเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือไม่เพียงใด

ในความคิดของฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างก็เห็นดีด้วยที่นายจ้างเข้าร่วมไตรภาคีเพราะเท่ากับว่านายจ้างยอมรับข้อเท็จจริงและมีแนวคิดทันสมัยจนกล่าวกันเสมอว่านายจ้างที่มีคุณสมบัติดังกล่าวสามารถเจรจาต่อรองกับลูกจ้างได้อย่างจริงจังมากกว่านายจ้างประเภทซึ่งไม่สนใจในระบบไตรภาคี หลัก

การไตรภาคีพิสูจน์แล้วว่ามีความหลายกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างสามารถมีผลประโยชน์ร่วมกันได้ และหลายกรณีที่ทำให้แนวความคิดทั้งของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ แนวความคิดของนักบุกเบิกกลุ่มแรกๆ จึงนับว่ามีสายตาสั้นที่แน่ใจว่า องค์การนี้จะยืนหยัดอยู่มาได้จนถึง ปัจจุบันถ้าใช้ระบบไตรภาคี

หลักการไตรภาคีเป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะละเลยเพิกเฉยไม่ได้ จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการสำคัญๆ หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายนั้นจำเป็นต้องมีองค์ประกอบเป็นไตรภาคีเสมอ นอกจากนี้ในการเลือกเจ้าหน้าที่การประชุมทุกระดับจะต้องมีผู้แทนของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นประธานหรือรองประธานก็ตาม

7. คณะผู้แทนไทย

7.1 การส่งคณะผู้แทนไทยไปเข้าร่วมประชุม

ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งแรก ที่กรุงวอชิงตัน ดี. ซี. ในวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2462 ประเทศไทยโดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงแต่งตั้งผู้แทนไทยไปเข้าร่วมประชุมด้วย 2 ท่าน คือ มหาอำมาตย์ตรี พระยาประภากรวงศ์ อัครราชทูตผู้มีอำนาจเต็ม เป็นทูตที่ 1 และอำมาตย์ตรี พระยาชนินทรภักดี เลขานุการสถานทูตที่วอชิงตัน เป็นทูตที่ 2 ดังสัญญาบัตรตราตั้งตอนหนึ่งว่า

“ ด้วยเหตุว่าสยามได้ตกลงพร้อมด้วยประเทศอื่นๆ ที่ได้ลงนามในสัญญาสันติภาพในภาค 13 ในเรื่องแรงงาน เพราะฉะนั้น เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรา 369 แห่งสัญญานั้น เราจึงได้รับเชิญของท่านประธานาธิบดีแห่งสหปาลีรัฐอเมริกาให้เข้าร่วมในการประชุมประจำปีครั้งแรกว่าด้วยแรงงาน ณ กรุงวอชิงตัน เราจึงได้ตั้งให้ผู้มีนามข้างท้ายนี้เป็นผู้แทนฝ่ายสยาม คือ มหาอำมาตย์ตรี พระยาประภากรวงศ์ อัครราชทูตผู้มีอำนาจเต็มเป็นทูตที่ 1 อำมาตย์ตรี พระยาชนินทรภักดี เลขานุการสถานทูตที่วอชิงตัน เป็นทูตที่ 2 ให้มีอำนาจเต็มในการที่จะเจรจาหรือและตกลงข้อความใดๆ ด้วยกับผู้แทนประเทศอื่นๆ ในการประชุมที่ว่านี้ ณ กรุงวอชิงตัน ”²

ต่อมาหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ประมาณ พ.ศ. 2488 ได้ย้ายสถานที่ประชุมใหญ่ของ ILO เนื่องจากถือว่าประเทศสวิตเซอร์แลนด์เป็นศูนย์กลางการประชุมขององค์การสหประชาชาติมาจัด ณ นครเจนีวา และประเทศไทยเริ่มส่งผู้แทนไตรภาคีเข้าประชุม ILO ตั้งแต่สมัยการประชุมครั้งแรก ฉะนั้น นับถึงปัจจุบัน(นับถึงปี พ.ศ. 2540)มีการจัดประชุมไปแล้วรวม 85 ครั้ง ทั้งนี้รัฐบาลไทยเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

² จานีตร จวงพระกุล คู่มือการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศประเทศไทย 75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2537) หน้า 81-82)

จ่ายในการเดินทางและอื่นๆ ของผู้แทนและที่ปรึกษาของไตรภาคี โดยเฉพาะของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างนั้น จะเป็นผู้แทนฝ่ายละ 1 คน และเป็นผู้แทนสำรองกับที่ปรึกษาฝ่ายละไม่เกิน 2 คนต่อระเบียบวาระ (นับเฉพาะระเบียบวาระจร) และเท่าที่ผ่านมาหากสภาไคต้องการส่งผู้แทนเข้าร่วมในฐานะที่ปรึกษาเพิ่มเติมจากที่กล่าวแล้ว ก็อาจกระทำได้แต่ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง

เหตุที่ต้องแต่งตั้งผู้แทนสำรองของแต่ละฝ่าย เนื่องจากเป็นการมอบสิทธิ์ต่างๆ ในการทำงานแทน "ผู้แทน" เช่น กรณี "ผู้แทน" ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้

7.2 แนวปฏิบัติในการคัดเลือกคณะผู้แทนไทย

7.2.1 การคัดเลือกผู้แทนฝ่ายรัฐบาล

ในการประชุมใหญ่ของ ILO จะมีการพิจารณาระเบียบวาระการประชุมว่าเกี่ยวข้องกับหน่วยงานใด ซึ่งผู้แทน (delegate) ฝ่ายรัฐบาลจะเป็นปลัดกระทรวงหรือรองปลัดกระทรวงซึ่งรับผิดชอบงานด้านต่างประเทศ โดยมีผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวาระประชุมและผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา เป็นผู้แทนสำรอง (substitute) และที่ปรึกษา (advisor) ส่วนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะไปในฐานะรัฐมนตรีเข้าร่วมประชุมเพื่อกล่าวคำปราศรัยเท่านั้น

อนึ่ง การคัดเลือกผู้แทนฝ่ายรัฐบาลและที่ปรึกษา เมื่อพิจารณาจากระเบียบวาระแล้ว หากเห็นว่าเกี่ยวข้องกับงานของส่วนราชการอื่นๆ ที่มีไซเฉพาะงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เช่น สมัยที่ 84 เกี่ยวกับกิจการเดินเรือทะเล ก็จะมีผู้แทนกระทรวงคมนาคมร่วมในคณะด้วย หรือสมัยประชุมที่ 86 จะมีวาระเกี่ยวกับแรงงานเด็กซึ่งก็ได้แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากกระทรวงยุติธรรม กรมตำรวจ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ พิจารณาเข้าร่วมในคณะด้วย โดยเบิกค่าใช้จ่ายจากต้นสังกัดเอง

7.2.2 การคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

ตามมาตรา 3 วรรค 5 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดว่ารัฐบาลจะต้องเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และที่ปรึกษา โดยได้รับความเห็นชอบจากองค์การนายจ้างหรือคนงานที่เป็นผู้แทนมากที่สุด (the most representative of employers or workpeople)

ทั้งนี้ ในการพิจารณาของคณะกรรมการสาส์นตราตั้ง (Credentials Committee) ในสมัยประชุมที่ 46 (พ.ศ. 2505) ได้เคยพิจารณาเกี่ยวกับบทบัญญัติของธรรมนูญ ILO มาตรา 3 วรรค 5 และมีความเห็นว่าการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. จัดให้มีการปรึกษาหารือกัน
2. การปรึกษาหารือจะต้องกระทำกับองค์การที่เป็นผู้แทนมากที่สุดของนายจ้าง หรือของคนงาน
3. ผู้แทนที่จะได้รับการเสนอชื่อจะต้องได้รับการคัดเลือก โดยความเห็นชอบขององค์การ ตามข้อ 2

อนึ่ง ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ ได้เคยให้ความเห็นว่า องค์การที่เป็นผู้แทนมากที่สุด ในที่นี้ ควรจะหมายถึงองค์การที่เป็นผู้แทนที่ดีที่สุดของนายจ้างและของคนงาน โดยให้คำนึงถึงสถานการณ์ในแต่ละประเทศในขณะที่พิจารณาคัดเลือกด้วย จำนวนตัวเลขที่เกี่ยวข้อง ไม่ถือเป็นหลักเกณฑ์ประการเดียวที่จะชี้ขาดการเป็นผู้แทนมากที่สุดขององค์การนั้น ๆ แต่ถือเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่ง หากเมื่อพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ แล้วปรากฏว่าเท่าเทียมกัน จำนวนตัวเลขที่มากที่สุดก็จะเป็นผู้แทนที่มากที่สุด ซึ่งรัฐบาลของรัฐสมาชิกมีหน้าที่ในการที่จะตัดสินใจว่า องค์การใดที่เป็นองค์การผู้แทนมากที่สุด

ขณะนี้ในทางปฏิบัติ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานบริหารตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นผู้ดำเนินการจัดการประชุมสภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างทุกสภา (เนื่องจากปัจจุบันสภาองค์การนายจ้างมีจำนวน 6 สภา และสภาองค์การลูกจ้างมีจำนวน 8 สภา รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก 2.2) เพื่อปรึกษาหารือตกลงกันในการคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้าง/ลูกจ้าง และที่ปรึกษา

การประชุมคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างไปประชุมเท่าที่ผ่านมาจนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2537 ไม่มีปัญหา เนื่องจากมีสภาองค์การนายจ้างเพียงสภาเดียว คือ สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย แต่ในปัจจุบันมีจำนวนสภาองค์การนายจ้างถึง 6 สภา ดังนั้น ในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จึงได้เชิญสภาองค์การนายจ้างทั้ง 6 สภา มาประชุมร่วมปรึกษาหารือกัน ซึ่งในสมัยประชุมที่ 83 และ 85 นั้น สภาองค์การนายจ้างทั้ง 6 สภา ไม่สามารถตกลงกันได้ ดังนั้น รัฐบาลจึงจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรา 3 วรรค 5 ของธรรมนูญ ILO โดยเสนอชื่อผู้แทนและที่ปรึกษาของฝ่ายนายจ้าง ด้วยความเห็นชอบขององค์การนายจ้างที่เป็นผู้แทนมากที่สุด ซึ่งในเรื่องนี้จะต้องพิจารณาว่า องค์การใดเป็นองค์การนายจ้างที่เป็นผู้แทนมากที่สุด จึงได้พิจารณาจากหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

1. บทบาทด้านแรงงานของสภาองค์การนายจ้างทุกสภาในรอบปีที่ผ่านมา ทั้งบทบาทในประเทศและต่างประเทศ
2. ชื่อผู้แทนและประวัติของสภาองค์การนายจ้างแต่ละสภาที่ได้เสนอมาตามที่ร้องขอ
3. จำนวนสมาชิกของแต่ละสภา

สำหรับผู้แทนฝ่ายลูกจ้างนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดการประชุมสภาองค์การลูกจ้างทุกสภา เพื่อปรึกษาหารือในการคัดเลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและที่ปรึกษาไปประชุมใหญ่ของ ILO ทุกครั้ง จากการประชุมปรึกษาหารือ ที่ประชุมตกลงกันใช้ระบบหมุนเวียน โดยยึดหลักว่า ให้สภาที่มีสมาชิกจำนวนมากซึ่งมีอยู่ 3 สภา ได้เป็นผู้แทนไปร่วมประชุม ส่วนสภาที่มีจำนวนสมาชิกน้อยมีโอกาสหมุนเวียนกันเป็นตัวแทนไปร่วมประชุมในฐานะที่ปรึกษาปีละ 1 สภา ตามลำดับของกรรมาธิการซึ่งข้อตกลงกันของสภาองค์การลูกจ้างทุกสภานเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2539 ได้มีมติให้ใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยการหมุนเวียนกันไปเป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและที่ปรึกษาฝ่ายลูกจ้างระหว่างปี 2539-2547 ดังแผนผังข้างล่างนี้

การหมุนเวียนผู้แทนสภาองค์การลูกจ้างเพื่อร่วมประชุมใหญ่ของ ILO
(พ.ศ. 2539 - 2547 / ค.ศ. 1996 - 2004)

2539/1996	2540/1997	2541/1998	2542/1999	2543/2000	2544/2001	2545/2002	2546/2003	2547/2004
สภาฯ สภาแรงงาน	สภาฯ สภาพันธ์	สภาฯ สภาแรงงาน	สภาฯ สภาพันธ์	สภาฯ สภาแรงงาน	สภาฯ สภาแรงงาน	สภาฯ สภาแรงงาน	สภาฯ สภาแรงงาน	สภาฯ สภาพันธ์
สภาฯ สภาพันธ์	สภาฯ สภาแรงงาน	สภาฯ สภาแรงงาน	สภาฯ สภาแรงงาน	สภาฯ สภาพันธ์	สภาฯ สภาแรงงาน	สภาฯ สภาแรงงาน	สภาฯ สภาพันธ์	สภาฯ สภาแรงงาน
สภาฯ ลูกจ้างชนชาติ	สภาฯ เอกชน	สภาฯ ชีวมณฑล	สภาฯ เติร์	สภาฯ อุตสาหกรรม	สภาฯ ลูกจ้างชนชาติ	สภาฯ เอกชน	สภาฯ ชีวมณฑล	สภาฯ เติร์

อย่างไรก็ตาม หากสภาองค์การลูกจ้างใดที่เห็นว่าสภาของตนมีความเหมาะสม และเป็นองค์การผู้แทนมากที่สุด อาจปฏิเสธข้อตกลงที่ทำไว้ข้างต้น และร้องขอให้รัฐบาลพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในกรณีเช่นนี้ หากการประชุมปรึกษาหารือไม่เป็นที่ตกลงกัน รัฐบาลก็ต้องเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและที่ปรึกษา โดยพิจารณาว่าสภาองค์การลูกจ้างใดเป็นองค์การผู้แทนมากที่สุดตามหลักเกณฑ์ต่อไป

นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้มีการเสนอเพิ่มเติมให้ผู้แทนพนักงานรัฐวิสาหกิจนอกเหนือไปจากภาคเอกชน ไปเข้าร่วมประชุมด้วยเพิ่มอีก 1 คน ในฐานะที่ปรึกษาผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยออกค่าใช้จ่ายให้

7.3 คุณสมบัติของผู้เข้าประชุม

โดยปกติผู้ไปประชุมจะต้องมีความรู้หรือมีประสบการณ์การทำงานตรงกับประเด็นของระเบียบวาระ เพื่อจะสามารถเข้าใจและร่วมอภิปรายในที่ประชุมได้ อย่างไรก็ตาม ผู้เข้าประชุมจะต้องอ่านเอกสาร ศึกษาเพิ่มเติมทั้งในเรื่องประเด็นวิชาการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกฎระเบียบต่างๆของ ILO ฉะนั้น ผู้เข้าประชุมต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ภาษาต่างประเทศ (อย่างน้อยภาษาอังกฤษ) ดีด้วย เพราะไม่อาจใช้ล่ามได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะหากมีการปรึกษาหารือเฉพาะกลุ่ม อภิปรายหรือตอบคำถามเป็นการกระทันหัน หรือในกรณีได้รับเลือกเป็นผู้ทำหน้าที่สำคัญของที่ประชุม เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้เข้าประชุมจะต้องทำหน้าที่ให้คุ้มค่าและเหมาะสมทั้งในแง่วิชาการและในนามผู้แทนจากประเทศไทยด้วย

7.4 มาตรฐานตราตั้ง

เมื่อคัดเลือกคณะผู้แทนทุกฝ่ายเรียบร้อยแล้ว กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะดำเนินการจัดทำมาตรฐานตราตั้ง (Credentials) ตามแบบฟอร์มของ ILO โดยส่งผ่านกระทรวงการต่างประเทศ (ตัวอย่างมาตรฐานตราตั้งปรากฏในภาคผนวก 2.3) ซึ่งธรรมนูญ ILO (มาตรา 26 วรรค 1) กำหนดว่า จะต้องส่งมาตรฐานตราตั้งถึงสำนักงาน ILO ณ นครเจนีวาอย่างน้อยที่สุด 15 วัน ก่อนวันที่ได้กำหนดว่าเป็นวันเปิดประชุม

หากนายจ้างหรือลูกจ้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่เห็นด้วยหรือต้องการโต้แย้งรายชื่อผู้แทนในมาตรฐานตราตั้ง ก็อาจกระทำได้ภายใน 72 ชั่วโมง นับจากเวลา 10.00 น. วันที่เอกสารบัญชีรายชื่อตีพิมพ์แจกจ่ายแก่ผู้เข้าประชุม เพื่อให้ Credential Committee พิจารณาความถูกต้องต่อไป

7.5 การอำนวยความสะดวกแก่คณะผู้แทนไทย

ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- 1) จัดทำหนังสือเดินทาง วีซ่า (ทั้งเจนีวา และฝรั่งเศส)
- 2) จองห้องพัก ทั้งในเจนีวาและชายแดนฝรั่งเศส แล้วแต่ความประสงค์
- 3) แจกเอกสารประกอบการประชุมให้แก่ผู้ไปประชุมเป็นการล่วงหน้า (เป็นฉบับภาษาอังกฤษก่อน ส่วนฉบับแปลเป็นภาษาไทยจะให้ในภายหลังเพราะเอกสารส่งมาใกล้เวลาการประชุม)
- 4) นัดประชุมก่อนการเดินทาง เพื่อสรุปเอกสารการประชุม ตอบข้อซักถามเรื่องการประชุม นัดแนะการเดินทาง เป็นต้น

- 5) เมื่อเดินทางไปถึง หากผู้ใดยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการเดินทางมาเข้าร่วมประชุม เจ้าหน้าที่ฝ่ายรัฐบาลจะเป็นผู้ช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับข้อระเบียบและพิธีการ รวมทั้งการประชุมคณะกรรมการต่างๆ (ส่วนมากแต่ละฝ่ายจะมี 1 คน ที่เคยเข้าร่วมประชุมมาแล้ว เป็นผู้คอยแนะนำให้ได้)
- 6) แนะนำผู้ไปประชุมให้ทำประกันสุขภาพ และอุบัติเหตุ เพราะค่ารักษาพยาบาลในต่างประเทศแพงมาก ซึ่งรัฐบาลไม่อาจรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลได้

8. ข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้เข้าร่วมประชุมต่างๆของ ILO

โดยที่เป็นการประชุมผู้แทนระหว่างประเทศ มีบุคคลสำคัญทั้งภาครัฐและเอกชนเดินทางมาร่วมประชุม หน่วยงานผู้เตรียมการจัดประชุมจึงต้องเตรียมพร้อมทุกเรื่องเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าร่วมประชุมโดยเท่าเทียมกัน ดังนี้ (ในที่นี้จะเน้นข้อมูลเพื่อการประชุมใหญ่ประจำปีในเดือนมิถุนายนของทุกปี ที่จัดขึ้น ณ นครเจนีวา เท่านั้น)

8.1. การจัดเตรียมการเรื่องต่างๆ³

1) สถานที่จัดประชุม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่จัดประชุม ที่ตั้งของห้องประชุม สำนักงาน และจุดให้บริการต่างๆ จะมีอยู่ในคู่มือ(Guide for Delegate)สำหรับผู้แทนที่เข้าร่วมประชุม ซึ่งสามารถรับคู่มือดังกล่าวจาก ฝ่ายบริการข้อมูล (Distribution Service) (อยู่ตรงประตูทางเข้าของห้องประชุม) ดังนั้นเพื่อให้การประชุมครั้งนี้ดำเนินไปด้วยดี ต้องอ่านคู่มือประกอบและจำให้ได้ตามความจำเป็น (ตัวอย่างแผนการเข้าประชุมปรากฏในภาคผนวก 2.4) โดยปกติสถานที่จัดประชุม คือ

1.1 อาคารสหประชาชาติ (Palais des Nations) สำนักงานองค์การสหประชาชาติ ตั้งอยู่ที่ Avenue de la Paix หรือ ถนน Route de Pregny การประชุมเต็มรูปจะใช้ห้องประชุมใหญ่ (Assembly Hall) และมีการประชุมคณะกรรมการส่วนใหญ่ก็จัดที่ Palais des Nations ด้วย

1.2 อาคารสำนักงาน ILO (หรือ BIT ในภาษาฝรั่งเศส) ตั้งอยู่ที่ถนน Route des Morillons หรือใกล้กับ Avenue Appia ใช้สำหรับการประชุมคณะกรรมการต่างๆ กรณีห้องประชุมที่อาคารสหประชาชาติไม่เพียงพอ สำหรับการประชุมคณะประสานการ จะให้ที่นี่เป็นที่ประชุมรวมคณะและการประชุมคณะกรรมการ

³ ILO, Geneva, Record_of_Proceeding (Eighty - fifth Session Geneva, 1997) Note for the delegates, P. 1-4

สำหรับการใช้ประตูของอาคารสหประชาชาติ ประตูจะอยู่ชั้นล่างของห้องประชุม และผู้มาประชุมมักใช้ประตูขวามือของตัวอาคารเป็นทางเข้า-ออกประจำ (ประตูหมายเลข 13) ถ้าต้องการเข้าประชุมในห้องหมายเลข 17, 19, 23, และ 24 ให้ใช้ประตูหมายเลข 40 ของอาคาร E และหากมีการประชุมคณะกรรมการใดที่ติด ILO ก็จะมีรถตู้รับ-ส่ง ตลอดระยะเวลาการประชุมโดยใช้เวลาเดินทาง เที่ยวละประมาณ 5 นาที

2) ระยะเวลาการประชุม

- ภาคเช้าเริ่มเวลา 10.00 น. ถึง 13.00 น.
- ภาคบ่ายเริ่มเวลา 15.00 น. ถึง 18.00 น.
- การประชุมปกติของ ILO เหมือนวันเปิดทำการ กล่าวคือ 5 วันต่อสัปดาห์ และอาจเพิ่มวันเสาร์ (ถ้าจำเป็นต้องประชุม) และหยุดในวันอาทิตย์

3) การลงทะเบียน

ผู้มาประชุมต้องไปรับเอกสารลงทะเบียนและบัตรประจำตัวได้ที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ (Information Office) และกรอกแบบฟอร์มลงทะเบียนให้เรียบร้อยก่อนที่จะเข้าห้องประชุม

คณะกรรมการสาส์นตราตั้ง (the Credentials Committee) จะเป็นผู้พิจารณา กั้นกรองและเสนอชื่อให้ที่ประชุมใหญ่แต่งตั้งคณะผู้แทนของประเทศที่เข้าประชุม ตามจำนวนที่ได้ลงทะเบียนไว้ ดังนั้นผู้แทนที่จะเข้าประชุมควรลงทะเบียนให้เรียบร้อย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดองค์ประชุมแต่ละวาระ

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับใบลงทะเบียน สอบถามได้จาก สำนักเลขานุการจัดการประชุม นอกจากนี้อาจใช้บริการกรณีอื่นได้อีก เช่น ขอเอกสาร จดหมาย บัตรเชิญ เป็นต้น รายงานการประชุมแต่ละวันจะขอรับได้ในวันรุ่งขึ้น

4) บัตรประจำตัว

บัตรประจำตัวที่ออกให้กับผู้แทนแต่ละคนจะใส่แถบรหัส (Code Badge) ซึ่งจะใช้สำหรับการลงคะแนนเสียง (Electronic Voting System) ในที่ประชุมได้อีกด้วย ซึ่งต้องใช้บัตรประจำตัวของตนเอง ในการลงคะแนนเสียงแต่ละครั้ง ซึ่งบัตรที่มีแถบรหัสสำหรับลงคะแนนเสียงได้นั้นคือบัตรของ "ผู้แทน" และ "ผู้แทนสำรอง" เท่านั้น ส่วนการประชุมคณะกรรมการยังคงใช้วิธีการออกเสียงลงคะแนนแบบเดิม

มาตรการความปลอดภัยจะเริ่มใช้ตั้งแต่ทางเข้าห้องประชุม ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องในการประชุมทุกคนจะต้องติดบัตรประจำตัวทุกครั้ง เพราะเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยค่อนข้างเคร่งครัดมาก

5) ห้องประชุมใหญ่ (Assembly Hall) และห้องประชุมที่ ILO

- Assembly Hall ใช้สำหรับการประชุมเต็มรูป (Plenary Sessions) ทุกเรื่อง เช่น พิธีเปิดการประชุม การกล่าวปราศรัยของบุคคลสำคัญ การกล่าวถ้อยแถลงของผู้แทนทุกประเทศ การประชุมกลุ่มรัฐบาล การรับรองรายงานของคณะกรรมการต่างๆ การลงมติ และการลงคะแนนเสียงของที่ประชุมใหญ่ รวมทั้งพิธีปิด

- คณะผู้แทนประเทศต่างๆ จะมีที่นั่งปรากฏเรียงตามลำดับตัวอักษรภาษาฝรั่งเศส
- ที่นั่งประจำจะมีป้ายชื่อประเทศ และที่นั่งของแต่ละประเทศจะมีด้านหน้าสำหรับผู้แทนรัฐบาล 2 ที่ นายจ้าง 1 ที่ และลูกจ้าง 1 ที่ ส่วนที่นั่งด้านหลังซึ่งไม่มีโต๊ะนั้น สำรองไว้สำหรับผู้แทนสำรองและที่ปรึกษา
- ด้านหลังของเก้าอี้ประธานในที่ประชุมจะมีบอร์ดแสดงการออกเสียงโดยระบบ electronic voting system
- เฉพาะผู้แทนที่ได้รับมอบหมายให้กล่าวถ้อยแถลง ต้องไปยืนที่แท่นยกพื้น (Podium) ด้านหน้าของประธานในที่ประชุม จะกล่าวจากที่นั่งไม่ได้
- ห้ามการสูบบุหรี่ใน Assembly Hall และห้องประชุมเล็ก
- สำหรับการประชุมคณะกรรมการบางคณะซึ่งจัดที่ตึก ILO นั้น ใช้ห้องประชุมซึ่งอยู่ที่ชั้น R2 หรือ R3

6) การจัดที่นั่งในที่ประชุม

คณะผู้แทนไตรภาคีส่วนใหญ่นั่งในชั้นพื้นราบของ Assembly Hall สำหรับคณะที่ปรึกษาซึ่งไม่อาจนั่งร่วมกับคณะได้ เนื่องจากที่นั่งพื้นราบมีจำกัดรวมทั้ง ผู้สังเกตการณ์ และผู้แทนภาคเอกชน จะนั่งในชั้นที่ 5 - 6 ของตึก ซึ่งยกพื้นขึ้นจากพื้นราบของหอประชุม

7) รายชื่อคณะผู้แทนเข้าร่วมประชุม

ก่อนพิธีเปิดการประชุมจะมีการแจกเอกสารรายชื่อคณะผู้แทน (List of Member of Delegation) ที่เข้าร่วมการประชุม ซึ่งจะเรียงชื่อประเทศตามตัวลำดับอักษร ประกอบด้วยชื่อประเทศ ชื่อคณะผู้แทนทั้งตัวจริงและสำรอง ชื่อที่ปรึกษา รายชื่อผู้แทนจากสหประชาชาติ หน่วยงานชำนาญพิเศษ และองค์กรต่างประเทศ รายชื่อของผู้สังเกตการณ์จากองค์กรเอกชนระหว่างประเทศ โดยรายชื่อที่ปรับปรุงล่าสุดจะแจกให้ภายหลัง ฉะนั้น หากมีการพิมพ์ผิดพลาดหรือต้องการแก้ไขข้อความในเอกสารรายชื่อ จะต้องไปแจ้งขอแก้ไขก่อนที่จะมีเอกสารฉบับล่าสุดออกมา

8) กำหนดการประชุมและเอกสารข่าวสารประจำวัน

การขอทราบข้อมูลเกี่ยวกับกำหนดการประชุมของวันต่อไป สามารถขอได้ตั้งแต่เวลา 22.00 เป็นต้นไป ซึ่งสามารถโทรศัพท์ถามได้โดยเลือกคำตอบได้ 3 ภาษา คือ อังกฤษ ฝรั่งเศส และสเปน

กำหนดการของแต่ละวันจะพิมพ์ใน Daily Bulletin ซึ่งจะแจกให้ตั้งแต่เวลา 8.00 น. นอกจากนี้จะติดบนป้ายประกาศข่าวสาร (Notice Boards) ของที่ประชุมใหญ่ที่จัดไว้ตรงทางเข้าและบริเวณ ชั้น R 3 ของอาคาร ILO

9) การแจกคำกล่าวอภิปรายรายงานของประธานคณะประสานงานและผู้ อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

รายงานการอภิปรายทั่วไปในการประชุมเต็มคณะ (Plenary) จะพิมพ์ไว้ในรายงานรวมเล่ม (Record of Proceedings) ซึ่งจะส่งให้ประเทศสมาชิกหลังเสร็จสิ้นการประชุม ซึ่งในระหว่างการประชุมผู้แทนที่เข้าประชุมสามารถรับแจกเอกสารได้ในแต่ละวัน

- บริการด้านการฟัง (Audio Service) คำกล่าวของผู้ขึ้นกล่าวจะถูกแปลเป็น 3 ภาษา คือ ภาษาอังกฤษ ภาษาสเปน และภาษาฝรั่งเศส ฝังลงในแผ่นดิสก์ โดยสามารถใช้บริการฟังเทปได้ที่ ห้อง A - 460

- การให้บริการอินเทอร์เน็ต : ฝ่ายเลขานุการ (A - 521) จะบันทึกคำกล่าวเป็น 3 ภาษา คือ ภาษาอังกฤษ ภาษาสเปน และภาษาฝรั่งเศส ลงในแผ่นดิสก์ ใช้ Word หรือ Word Perfect ซึ่งสามารถติดต่อทางอินเทอร์เน็ต <http://ilc.ilo.org> โดยจะให้บริการคอมพิวเตอร์ตั้งแต่เวลา 8.30 - 19.30 น. ที่ the Palais des Nations (A - 267) และอาคาร ILO (R .3)

รายงานของคณะกรรมการและเอกสารการประชุมจะบรรจุไว้ใน Provisional Record ซึ่งจะพิมพ์เป็น ภาษาอังกฤษ ภาษาสเปน และภาษาฝรั่งเศสแจกเป็นรายวัน สุดแต่ใครจะเลือกหยิบอ่านภาษาใด

10) การลงคะแนนเสียงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

การลงคะแนนเสียงระหว่างการประชุมเต็มคณะ จะใช้วิธีการลงคะแนนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Voting System) เท่านั้น สำหรับตัวเครื่องรับการออกเสียง จะประกอบด้วยจอภาพ และคีย์บอร์ด โดยมีแถบรหัสที่ออกให้พร้อมกับบัตรประจำตัวจะใช้ในการออกเสียงลงคะแนน เมื่อนำบัตรสอดที่เครื่องซึ่งตั้งอยู่บนโต๊ะหน้าที่นั่งด้านหน้าของคณะผู้แทน ผู้มีสิทธิ์ออกเสียงจะสามารถเลือกออกเสียงและภาษาที่ใช้ตามความต้องการ เมื่อมีการออกเสียงแล้ว ผลของการออกเสียงจะปรากฏบนจอภาพ และจะมีข้อเสนอแนะการใช้เครื่องในขั้นตอนต่อไป การออกเสียงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ จะมีเฉพาะในการประชุมแบบเต็มคณะเท่านั้น

8.2. ระเบียบวาระการประชุม

การประชุมแต่ละสมัยจะมีระเบียบวาระเป็นการเฉพาะ ซึ่งจะประกอบด้วยระเบียบวาระประจำกับระเบียบวาระจร รายละเอียดจะกล่าวในบทที่เกี่ยวข้องต่อไป

8.3. ขั้นตอนการประชุม

ขั้นตอนการประชุมจะเป็นไปตามธรรมนูญ ILO และระเบียบประจำของแต่ละการประชุม ซึ่งจะสรุปให้ทราบในบทที่เกี่ยวข้องต่อไป

8.4. ระบบล่ามแปลภาษา

ในห้องประชุมใหญ่และห้องประชุมคณะกรรมการทุกห้องจะติดตั้งระบบอุปกรณ์ระบบล่ามแปลภาษา ซึ่งที่โต๊ะหรือเก้าอี้ที่นั่งจะมีเครื่องรับฟังติดตั้งอยู่ ผู้ฟังสามารถฟังได้ 6 ภาษา คือ อังกฤษ อารบิก จีน รัสเซีย สเปน และฝรั่งเศส (ยกเว้นในการประชุม ILO ระดับภูมิภาคจะแปลเพียง 4 ภาษา คือ อารบิก จีน อังกฤษ และรัสเซีย) ห้องแปลจะแยกต่างหากสามารถมองเห็นการประชุมได้รอบทิศ มีเจ้าหน้าที่แปลประจำซึ่งสำนักงาน ILO จะจัดมาประจำไว้ ครบทั้ง 6 ภาษา (ตามแนวการประชุมองค์การสหประชาชาติ)

8.5 เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน

ในประชุมใดๆ ก็ตาม ฝ่ายเลขานุการผู้จัดประชุมจะต้องจัดให้มีเครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ วัสดุและอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ ให้เพียงพอ ไม่เพียงแต่เพื่อใช้ในงานของฝ่ายเลขานุการเอง อาจจัดไว้สำหรับผู้เข้าประชุมหรือนักข่าวมีโอกาสใช้งานได้ด้วย

8.6 บุคลากร

ผู้จัดการประชุมต้องเตรียมเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายให้พร้อม มีการประชุมวางแผนทุกแผนกงาน และต้องซักซ้อมการปฏิบัติงานก่อนเพื่อให้แน่ใจในประสิทธิภาพ สำหรับการประชุม ILO งานที่ต้องรับภาระหนัก คือ งานวิชาการและการจัดทำเอกสารการประชุม ซึ่งคณะผู้เชี่ยวชาญและเลขานุการจะต้องมีทักษะและความว่องไวทั้งด้านระเบียบปฏิบัติและการใช้ภาษาประกอบกับสาระทางวิชาการที่มีอยู่พร้อม

8.7. ที่พักของผู้แทนและผู้เข้าประชุมคนอื่นๆ

การประชุมใหญ่ ILO และการประชุมคณะประสานกิจการ ทึนครเจนีวานั้น ประเทศสมาชิกจะต้องออกค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้เข้าประชุมจากประเทศตนทุกฝ่ายตามที่กำหนดไว้ในธรรมนูญ ฉะนั้นจะต้องดำเนินการจองที่พักเองล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน มิฉะนั้นจะไม่อาจหาที่พักตามที่ต้องการ สำหรับที่พักในนครเจนีวส่วนใหญ่จะราคาแพง เนื่องจากค่าเงินสวิสแพงและเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีการจองล่วงหน้ามาก คณะผู้แทนบางประเทศจะเลือกที่พักฝั่งประเทศฝรั่งเศส (เมือง Ferney ซึ่งติดชายแดนเจนีวา สามารถนั่งรถเมย์เข้า-ออกได้ง่าย เพราะฝรั่งเศสและสวิสเซอร์แลนด์มีการเดินรถเมย์ร่วมกัน) เพราะค่าครองชีพในฝรั่งเศสถูกกว่ามาก

ส่วนการประชุมระดับภูมิภาค หากจัดในประเทศใด สำนักงานภูมิภาคหรือประเทศสมาชิกอื่นๆ อาจขอความร่วมมือจากประเทศนั้นช่วยจองโรงแรมที่พักสำหรับผู้มาประชุมได้ และจะได้รับความร่วมมือด้วยดีเสมอ แต่เรื่องค่าที่พักประเทศผู้มาพักก็ต้องออกค่าใช้จ่ายเองเหมือนการประชุมใหญ่ของ ILO

8.8 อื่นๆ

บริการอื่นๆ ที่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จัดไว้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ไปประชุม ได้แก่

1) การบริการด้านการสื่อสาร

ติ๊กสหประชาชาติ – ไปรษณีย์-โทรเลข/โทรศัพท์ - เปิดบริการตั้งแต่เวลา

08.30 – 18.45 น. (เปิดวันเสาร์)

ติ๊ก ILO

- ชั้น R 2 เวลา 08.30 น. –

16.30 น. (เปิดวันเสาร์)

2) มี Notice Board แจ้งสถานที่และเวลาประชุม (สำหรับที่ติ๊ก ILO จะอยู่บริเวณชั้น R3)

3) มีบริการแลกเปลี่ยนเงินตราระหว่างประเทศ

4) มีภัตตาคารและ Cafeteria

5) มี box (แบบช่องนกกระจอก) เฉพาะสำหรับประเทศต่างๆ เพื่อส่งเอกสาร จดหมาย บัตรเชิญ

6) มีรถประจำทางผ่านสถานที่ประชุมได้แก่ สาย F, V, Z และ 8 โดยทุกสายจะผ่านสถานี Cornavin ซึ่งเป็นจุดรวมของรถเมล์ทุกสาย

7) ILO จัดรถ mini-bus อำนวยความสะดวกสำหรับการเดินทางระหว่างที่ประชุม ทั้งสองแห่งตลอดการประชุม

8) บริการจัดสินทนาการและคูงานนอกสถานที่ สำหรับคณะกรรมการของผู้เข้าร่วมประชุม (รายละเอียด ติดต่อที่ห้อง A – 583)

บทที่ 3

การประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference : ILC)

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ลักษณะการประชุม

1) การประชุมใหญ่ของ ILO จัดขึ้นเป็นประจำในเดือนมิถุนายนของทุกปี (ธรรมนูญ ILO มาตรา 3 กำหนดให้จัดขึ้นปีละ 1 ครั้ง) ณ อาคารสหประชาชาติ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ในการประชุมจะมีการพิจารณาปัญหาต่างๆทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ เช่น แผนงาน โครงการ งบประมาณ และผลการดำเนินงาน และเรื่องเกี่ยวกับงานทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำ เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปพิจารณาในการให้สัตยาบัน และการรับเอาข้อแนะนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับประเทศสมาชิก นอกจากนี้มีการลงมติให้แนวทางแก่สำนักงาน ILO ในการวางนโยบายและจัดกิจกรรมในอนาคต การเลือกองค์คณะประศาสน์การ ตลอดจนมีการพิจารณาปัญหาเฉพาะเรื่องโดยจัดให้มีการอภิปรายเสนอรายงานทางด้านสังคมและแรงงานจากสมาชิกทั้งหมด

2) โดยเหตุที่ธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดให้คณะประศาสน์การเป็นผู้กำหนดสถานที่ของการประชุมใหญ่ (มาตรา 5) ฉะนั้น คณะประศาสน์การซึ่งประชุมช่วงเดือนมีนาคม ก็มักจะเป็นผู้กำหนดระยะเวลาและสถานที่ของการประชุมใหญ่ในเดือนมิถุนายนของปีนั้น

3) ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ จะส่งผู้แทนของตนเข้าร่วมการประชุม ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 2 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 1 คน รวม 4 คน และให้มีที่ปรึกษาของผู้แทนได้ตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 2 คนต่อ 1 วาระการประชุม โดยเฉพาะธรรมนูญ (มาตรา 5) ILO กำหนดไว้ว่า เมื่อที่ประชุมต้องพิจารณาเรื่องที่มีผลกระทบต่อสตรีโดยเฉพาะ ที่ปรึกษาของผู้แทนจะต้องเป็นสตรีอย่างน้อย 1 คนด้วย "ผู้แทน" ที่เข้าร่วมการประชุมแต่ละคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน และสามารถแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเสรี(ฝ่ายรัฐบาลต้องดูนโยบายของรัฐเป็นหลัก ส่วนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะยึดถือมติของกลุ่มฝ่ายตนเป็นหลัก) ส่วน "ที่ปรึกษา" ไม่ต้องกล่าวในที่ประชุม เว้นแต่ได้รับมอบหมายจาก"ผู้แทน" และโดยความเห็นชอบจากประธานที่ประชุมแล้ว รวมทั้งไม่มีสิทธิออกเสียงนอกจากจะปรากฏชื่อเป็น"ผู้แทนสำรอง"ในสาส์นคราวตั้ง หรือได้รับมอบอำนาจให้เป็นผู้ทำการแทนอย่างเป็นทางการได้

1.2 ขั้นตอนการประชุม

ขั้นตอนการประชุมโดยทั่วไป มีความสลับซับซ้อนแตกต่างจากการประชุมองค์การระหว่างประเทศอื่นๆ เนื่องจากเป็นการประชุมไตรภาคีระหว่างประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ก่อนพิธีเปิดการประชุม

โดยที่การประชุม ILO เป็นการประชุมไตรภาคี ฉะนั้น ในการประชุมใหญ่ประจำปี ผู้แทนของแต่ละฝ่ายอันได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล จะประชุมกลุ่มของตนก่อนพิธีเปิดการประชุมใหญ่ เพื่อตกลงกันในการเสนอชื่อผู้สมควรได้รับเลือกตั้งเป็นประธาน รองประธาน และเลขานุการของกลุ่มของตน รวมทั้งการเสนอชื่อผู้ที่เข้ารับเลือกตั้งเป็นประธาน (President) รองประธาน (Vice President) สำหรับที่ประชุมใหญ่หรือการประชุมเต็มคณะ (Plenary Session) โดยฝ่ายรัฐบาลจะพิจารณาผู้ที่จะเป็นประธานและรองประธานฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างจะพิจารณาผู้ที่จะเป็นรองประธานฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะพิจารณาผู้ที่จะเป็นรองประธานฝ่ายลูกจ้าง

ขั้นตอนที่ 2 พิธีเปิดการประชุม

ในการประชุมใหญ่ประจำปี ประธานคณะประศาสน์การคนปัจจุบันจะเป็นผู้กล่าวเปิดและดำเนินการประชุมเพื่อเลือกตั้งประธานและรองประธานของที่ประชุม ส่วนเลขานุการการประชุมนั้น ธรรมนูญและข้อบังคับของ ILO กำหนดให้ผู้อำนวยการใหญ่ ILO ทำหน้าที่เลขานุการโดยตำแหน่ง เมื่อเลือกตั้งแล้วเสร็จ ประธานซึ่งได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมก็จะดำเนินการประชุมต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆ

ที่ประชุมใหญ่แต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆ เพื่อพิจารณาเรื่องตามระเบียบวาระและประเด็นปัญหาเฉพาะเรื่อง ในรายละเอียดทุกรายการ แล้วนำข้อสรุปหรือมติเสนอต่อที่ประชุมใหญ่พิจารณาให้การรับรอง คณะกรรมการจะประกอบด้วย ผู้แทนทั้งสามฝ่าย ยกเว้นคณะกรรมการการเงินที่มีผู้แทนเฉพาะฝ่ายรัฐบาลซึ่งเสนอจากประเทศสมาชิกประเทศละ 1 คน รวมถึงสมาชิกไตรภาคีของคณะประศาสน์การด้วย นอกจากนี้ ประธานของคณะกรรมการแต่ละคณะจะเป็นผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล รองประธานจะเป็นผู้แทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ส่วนเลขานุการคณะกรรมการ ได้แก่เจ้าหน้าที่ประจำของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 4 การเสนอผลการประชุมต่อที่ประชุมใหญ่

การนำผลการประชุมของคณะกรรมการชุดต่างๆ เสนอต่อที่ประชุมใหญ่ เพื่อพิจารณาให้การรับรอง

ขั้นตอนที่ 5 การปิดการประชุม

กรณีการประชุมใหญ่ประจำปี ก่อนการปิดการประชุม จะเปิดโอกาสให้ผู้อำนวยความสะดวกอภิปรายต่างๆ ของสมาชิก และปิดท้ายด้วยการกล่าวคำปราศรัยของรองประธานทั้งสามคน ต่อจากนั้นประธานที่ประชุมจึงกล่าวปิดประชุมเป็นสุดท้าย

1.3 รูปแบบการประชุม

การประชุม ILO นั้น มีการประชุมหลายลักษณะไปพร้อมๆกัน ซึ่งยุ่งยากซับซ้อนมาก อย่างไรก็ตามสามารถแบ่งการประชุมในสมัยหนึ่งๆได้ 3 รูปแบบ

- 1) การประชุมรวมคณะหรือประชุมเต็มรูป
 - 2) การประชุมคณะกรรมการต่างๆ
 - 3) การประชุมกลุ่มผู้แทนเฉพาะฝ่ายของไตรภาคี
- รายละเอียดจะกล่าวถึงในลำดับต่อไป

2. ระเบียบวาระการประชุม

ธรรมนูญ ILO(มาตรา 14) กำหนดไว้ว่าคณะประศาสน์การจะเป็นผู้จัดทำระเบียบวาระของการประชุมใหญ่ทุกสมัย โดยพิจารณากำหนดขึ้นจากข้อเสนอแนะของประเทศสมาชิก หรือหน่วยงานหรือองค์การระหว่างประเทศประกอบกัน เมื่อจัดทำร่างเสร็จ ผู้อำนวยการใหญ่จะเวียนให้ประเทศสมาชิกพิจารณาภายใน 4 เดือน ก่อนเปิดสมัยประชุม ซึ่งประเทศสมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นประกอบเหตุผลแจ้งกลับไปยังผู้อำนวยการใหญ่ ILO เพื่อนำไปลงคะแนนเสียงในสมัยประชุมคณะประศาสน์การ

ระเบียบวาระการประชุมแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ระเบียบวาระประจำและระเบียบวาระจร ระเบียบวาระประจำก็คือ วาระที่ต้องจัดขึ้นเป็นประจำทุกสมัยการประชุม เช่น รายงานของประธาน คณะประศาสน์การและของผู้อำนวยการใหญ่ วาระเกี่ยวกับโครงการ งบประมาณ และปัญหาการเงินต่างๆวาระเกี่ยวกับข้อมูลและรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ เป็นต้น ส่วนระเบียบวาระจร ได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวกับการร่างและการแก้ไขอนุสัญญาและข้อแนะแต่ละฉบับ ซึ่งโดยปกติจะนำเข้าสู่การอภิปรายของที่ประชุมใหญ่ 2 ครั้ง(2 สมัยการประชุม)ต่อ 1 วาระ รวมถึงวาระที่เกี่ยวกับการขอแก้ไขธรรมนูญหรือระเบียบประจำ รวมทั้งการอภิปรายปัญหาหรือประเด็นทางวิชาการที่เสนอขึ้นมาตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน ดังตัวอย่างที่จะแสดงให้เห็นความต่อเนื่องของระเบียบวาระของการประชุม 2 สมัยติดต่อกัน ดังนี้

ระเบียบวาระการประชุมสมัยที่ 70¹

ระเบียบวาระประจำ

- 1) รายงานของคณะประศาสน์การ และผู้อำนวยการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- 2) โครงการงบประมาณ และการเงิน
- 3) การบังคับใช้มาตรฐานแรงงาน
- 4) การให้บริการด้านอาชีวอนามัย (อภิปรายครั้งที่ 1)

ระเบียบวาระจร

- 5) แก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยสถิติแรงงานด้านค่าจ้างและชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1938 (ฉบับที่ 63) (อภิปรายครั้งที่ 1)
- 6) นโยบายการมีงานทำ (อภิปรายครั้งที่ 2)
- 7) ประเมินผลโครงการปรับปรุงสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (PIACT) (อภิปรายทั่วไป)
- 8) โครงสร้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ระเบียบวาระการประชุม สมัยที่ 71²

ระเบียบวาระประจำ

- 1) รายงานของคณะประศาสน์การ และผู้อำนวยการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- 2) โครงการ งบประมาณ และการเงิน
- 3) การบังคับใช้มาตรฐานแรงงาน

ระเบียบวาระจร

- 4) การให้บริการด้านอาชีวอนามัย (อภิปรายครั้งที่ 2)
- 5) แก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยสถิติแรงงานด้านค่าจ้าง และชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1938 (ฉบับที่ 63) (อภิปรายครั้งที่ 2)
- 6) ความปลอดภัยในการใช้แร่ใยหิน (Asbestos) (อภิปรายครั้งแรก)
- 7) โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงในการจ้างงาน (อภิปรายทั่วไป)
- 8) โครงสร้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (รายงานของคณะผู้แทนจากที่ประชุมใหญ่)

¹ รายงานคณะผู้แทนไกลในการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 70 กรมแรงงาน (ค.ศ. 2527) หน้า 3

² เรื่องเดียวกัน สมัยที่ 71 กรมแรงงาน (ค.ศ. 2528) หน้า 3

นอกจากนี้ ที่ประชุมใหญ่จะได้พิจารณารายงานพิเศษของผู้อำนวยการ ฯ เกี่ยวกับผลการบังคับใช้ปฏิญญาว่าด้วยนโยบายแบ่งผิว (Apartheid) ในอัฟริกาใต้

ระเบียบวาระการประชุม สมัยที่ 83³ (เดือนมิถุนายน 2539)

ระเบียบวาระประจำ

- 1) รายงานของประธานคณะประสานการ และผู้อำนวยการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- 2) โครงการ งบประมาณ และปัญหาการเงินต่างๆ
- 3) ข้อมูลและรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ

ระเบียบวาระจร

- 4) การรับงานไปทำที่บ้าน (อภิปรายครั้งที่ 2)
- 5) นโยบายการจ้างงานทำในบริบทโลก (อภิปรายทั่วไป)
- 6) การรักษาหรือไตรภาคีในระดับชาติเกี่ยวกับนโยบายเศรษฐกิจและสังคม (อภิปรายทั่วไป)

ระเบียบวาระการประชุม สมัยที่ 84⁴ (วันที่ 8-22 ตุลาคม 2539)

- 1) การแก้ไขเพิ่มเติมข้อแนะฉบับที่ 28 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (คนประจำเรือ) ปี 1926
- 2) การแก้ไขเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ 109 และข้อแนะฉบับที่ 109 ว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการจัดอัตราคนประจำเรือ (ทางทะเล) ปี 1958
- 3) การแก้ไขเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ 9 ว่าด้วยการบรรจุคนประจำเรือ ปี 1920
- 4) การแก้ไขเพิ่มเติมบางส่วนของอนุสัญญาฉบับที่ 147 ว่าด้วยการขนส่งทางเรือเดินทะเล (มาตรฐานขั้นต่ำ) ปี 1976

ระเบียบวาระการประชุม สมัยที่ 85⁵ (เดือนมิถุนายน 2540)

ระเบียบวาระประจำ

- 1) รายงานของประธานคณะประสานการ และผู้อำนวยการใหญ่
- 2) โครงการ งบประมาณ และปัญหาการเงินต่างๆ
- 3) ข้อมูลและรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ

³ เรื่องเดียวกัน สมัยที่ 83 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (พ.ศ. 2539) หน้า 3-4

⁴ เรื่องเดียวกัน สมัยที่ 84 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (พ.ศ. 2539) หน้า 3

⁵ เรื่องเดียวกัน สมัยที่ 85 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (พ.ศ. 2540) หน้า 3-4

ระเบียบวาระจร

- 4) การแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยหน่วยงานจัดหางานที่คิดค่าบริการ (นกัใจ) ฉบับที่ 96 (ค.ศ. 1949) (อภิปรายครั้งเดียว)
- 5) เส้นไหว้ไปที่ก่อให้เกิดการสร้างงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก (อภิปรายครั้งแรก)
- 6) คนงานที่มีสัญญาจ้าง (อภิปรายครั้งแรก)
- 7) การปรับปรุงธรรมนูญ ILO โดยเพิ่มย่อหน้า 9 ในมาตรา 19 ของธรรมนูญ

จะเห็นได้ว่าระเบียบวาระที่ 70 และ 71 มีความต่อเนื่องกัน โดยเฉพาะในข้อที่ 4 และ 5 ซึ่งมีการอภิปราย 2 ครั้ง (double discussion) คือการพิจารณาในที่ประชุมใหญ่ 2 สมัยติดต่อกัน แต่ในกรณีเร่งด่วนอาจเสนอให้พิจารณาครั้งเดียว (single discussion) ซึ่งอาจมีการเตรียมการไว้ดีแล้ว ดังข้อ 4 ของสมัยการประชุมที่ 85 ซึ่งเมื่อที่ประชุมใหญ่ให้การรับรองแล้วก็จะสามารถตราเป็นอนุสัญญาและข้อแนะได้ สำหรับการประชุมสมัยที่ 83, 84 และ 85 นั้น ไม่มีเรื่องที่ต้องอภิปรายต่อเนื่องข้ามสมัยประชุม เพราะสมัยที่ 84 และ 85 เป็นการขึ้นหัวข้อใหม่ทั้งหมดของวาระจร

โดยเฉพาะสมัยที่ 84 เป็นการประชุมลักษณะพิเศษ ซึ่งว่าด้วยเรื่องกิจการเดินเรือทะเลเป็นการเฉพาะ ไม่มีการพิจารณาตามระเบียบวาระประจำ และเพื่อต้องการให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จึงได้จัดสมัยพิเศษนี้ขึ้น จึงกลายเป็นปี 2539 มีการประชุมใหญ่ 2 สมัย กรณีเช่นนี้มิได้เกิดขึ้นบ่อย

เหตุที่ต้องจัดสมัยประชุมเฉพาะกิจการเดินเรือทะเล (Maritime) เป็นสมัยพิเศษของการประชุมใหญ่ ILO แยกต่างหากจากสมัยประชุมอื่น ๆ นั้น เนื่องจากเห็นว่าการคมนาคมขนส่งทางเรือมีความสำคัญต่อการค้าและเศรษฐกิจของโลกและเป็นกิจการที่เกี่ยวกับลูกจ้างจำนวนมาก ตลอดจนมีความซับซ้อนอันเนื่องมาจากเป็นกิจการที่บางครั้งมีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมาเกี่ยวข้องด้วย จึงต้องหาทางให้การคุ้มครองด้านแรงงานและสวัสดิการต่างๆแก่ลูกจ้างในกิจการนี้ ฉะนั้น ผู้เข้าร่วมประชุมจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี

การประชุมจะต้องเกี่ยวข้องกับคณะกรรมการทวิภาคีของคณะประจำเรือ เรียกว่าคณะกรรมการร่วมกิจการเดินเรือทะเล (Joint Maritime Commission) ซึ่งจะทำหน้าที่เสนอปัญหาเกี่ยวกับกิจการเดินเรือทะเลต่อคณะประสานการเพื่อบรรจุเป็นระเบียบวาระในการพิจารณา คณะกรรมการร่วมกิจการเดินเรือทะเล ประกอบด้วยกรรมการฝ่ายเจ้าของเรือและกรรมการฝ่ายคนประจำเรือ ฝ่ายละ 20 คน รวมกับผู้แทนของฝ่ายนายจ้างกับผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะประสานการฝ่ายละ 1 คน และประธานของคณะประสานการเป็นประธานของคณะกรรมการ

ตั้งแต่ปี 1920 หรือการประชุม ILO สมัยที่ 2 เป็นต้นมา มีการประชุมกิจการเดินเรือทะเล ในสมัยการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นการเฉพาะแล้วรวม 11 สมัย คือ สมัยที่ 2 (ปี 1920) สมัยที่ 9 (ปี 1926) สมัยที่ 21 (ปี 1936) สมัยที่ 22 (ปี 1936) สมัยที่ 28 (ปี 1946) สมัยที่ 32 (ปี 1949) สมัยที่ 41 (ปี 1958) สมัยที่ 55 (ปี 1970) สมัยที่ 62 (ปี 1976) สมัยที่ 74 (ปี 1987) สมัยที่ 84 (ปี 1996)

การประชุมสมัยพิเศษนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจการเดินเรือทะเล ซึ่งครอบคลุมเรื่องการตรวจแรงงานบนเรือ ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก และการจัดอัตราคนประจำเรือ รวมทั้ง การบรรจุคนประจำเรือ และการแก้ไขปรับปรุงเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของการขนส่งทางเรือเดินทะเล อย่างไรก็ตาม ผู้แทนหรือที่ปรึกษาผู้แทนที่ได้รับการเสนอชื่อเข้าประชุมใหญ่ ILO นั้น อาจมาจากส่วนราชการอื่นที่ไม่ใช่เฉพาะจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเท่านั้น ดังเช่นการประชุมสมัยที่ 84 นี้ มีผู้แทนจากกรมเจ้าท่าเข้าร่วมประชุมด้วย

3. การประชุมรวมคณะหรือประชุมเต็มรูป

หัวใจสำคัญของการประชุมใหญ่ คือ การประชุมรวมคณะหรือประชุมเต็มรูป (Plenary Session) ซึ่งเป็นการประชุมสมัชชาสมาชิกทั้งหมด ประกอบด้วยผู้แทนทั้งสามฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง จะมีการประชุมทุกวันเพื่อพิจารณาเรื่องต่างๆตามระเบียบวาระการประชุมที่กำหนดไว้ ตลอดจนพิจารณารับรองผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ ซึ่งที่ประชุมใหญ่แต่งตั้งขึ้นเพื่อกำหนดเป็นนโยบายขององค์การในระยะต่อไป ระเบียบวาระสำคัญที่นำมาอภิปรายในที่ประชุมใหญ่ ได้แก่ ระเบียบวาระที่ 1 คือ รายงานของคณะประศาสน์การและรายงานของผู้อำนวยการใหญ่ ส่วนระเบียบวาระอื่นๆนั้น ที่ประชุมจะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณาแล้วนำมาเสนอต่อที่ประชุม เพื่ออภิปรายและลงมติรับรอง

3.1 ลำดับการประชุมรวมคณะ

1) พิธีเปิดอย่างเป็นทางการโดยประธานคณะประศาสน์การ ณ หอประชุมสมัชชา (Assembly Hall) ตึกสหประชาชาติ

2) การเลือกประธานของที่ประชุม 1 คน เมื่อได้ประธานของที่ประชุม (President of the Conference) แล้ว โดยธรรมเนียมปฏิบัติ ประธานจะกล่าวสุนทรพจน์ โดยขอบคุณ ต่อที่ประชุมที่เลือกตน และใช้โอกาสนี้กล่าวอภิปรายรายงานของผู้อำนวยการใหญ่ ILO ในนามของประเทศตน ต่อจากนั้นเป็นการเลือกรองประธานอีก 3 คน โดยเลือกจากผู้แทนไตรภาคีฝ่ายละ 1 คน และตามด้วยประธานของที่ประชุม (President) แจ้งชื่อประธาน (Chairperson) รองประธาน (Vice-Chairperson) และเลขาธิการ (Secretary) ของการประชุมคณะกรรมการไตรภาคีแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ที่ประชุมทราบ

ประธานของที่ประชุมใหญ่นั้นได้รับเลือกโดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นภูมิภาค โดยมากจะเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานมาหลายปี มีประสบการณ์ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นเวลาหลายสมัยติดต่อกัน และสามารถอยู่ตลอดสมัยการประชุม ประธานและรองประธานอีก 3 คน จะมาจากประเทศเดียวกันไม่ได้ แต่มาจากภูมิภาคเดียวกันบ้างก็ได้ สำหรับการเลือกรองประธานฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้น กลุ่มนายจ้างและลูกจ้างจะเลือกสรรตัวบุคคลกันเอง โดยไม่จำเป็นต้องหมุนเวียนกันตามภูมิภาคตามแบบรัฐบาล และอาจจะเป็นคนเดิมอยู่ในตำแหน่งหลายสมัยติดต่อกันมาก็ได้

ข้อสังเกต ตามปกติ ตำแหน่งประธานของการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ จะเป็นผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาลทุกครั้ง แต่ในการฉลองครบรอบ 50 ปี และ 75 ปี ของการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ประชุมเปิดโอกาสให้ผู้แทนลูกจ้างได้ดำรงตำแหน่งประธานของที่ประชุมใหญ่ ซึ่งถือเป็นเรื่องพิเศษจริงๆ เท่านั้น

สำหรับสมัยการประชุมที่ 70 (มิ.ย. 2527) ที่ประชุมมีมติเลือกประธานที่เป็นสตรีเป็นครั้งแรก ได้แก่

Mrs. Anna-Greta Leijon รัฐมนตรีแรงงานจากประเทศสวีเดน .
เป็นประธาน

สมัยการประชุมที่ 85 (มิ.ย. 2540) ที่ประชุมมีมติเลือกประธานและรองประธานของที่ประชุม จากจำนวนผู้เข้าประชุม 2,025 คน ประเทศที่เข้าประชุม 158 ประเทศ ดังนี้

- n) Mrs. Olga Keltosova เป็นประธานที่ประชุม
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กิจการสังคมและครอบครัว ประเทศสาธารณรัฐเชค
- ข) Mr. Ali Khalil เป็นรองประธานฝ่ายรัฐบาล
ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจากประเทศซีเรีย
- ค) Mrs. L. Sasso – Mazzufferi เป็นรองประธานฝ่ายนายจ้าง
ผู้แทนฝ่ายนายจ้างจากประเทศอิตาลี
- ง) Mr. F. Ramirez – Leon เป็นรองประธานฝ่ายลูกจ้าง
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจากประเทศเวเนซุเอลา

3) ที่ประชุมใหญ่แต่งตั้งคณะกรรมการ ตามที่ธรรมนูญ ILO กำหนดไว้และตาม
ที่ที่ประชุมเห็นควรให้มีเพิ่มเติม (รายละเอียดจะกล่าวไว้ในหัวข้อ “การประชุมคณะกรรมการ”)

4) ประธานคณะประสานกิจการกล่าวรายงานผลงานในรอบคูปี (Biennium) ที่
ผ่านมาต่อที่ประชุม

5) ผู้อำนวยการใหญ่ ILO แถลงรายงานทางวิชาการและแสดงเจตนากรณีใน
การทำงานของสำนักงาน ILO ต่อที่ประชุม

6) ที่ประชุมใหญ่พิจารณาตรวจสอบและให้การรับรองโครงการ และงบ
ประมาณของ ILO สำหรับคูปีถัดไป และพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเงินและการบริหารตามที่คณะ
ประสานกิจการเสนอมา

7) รายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามอนุสัญญา และข้อเสนอซึ่งคณะกรรมการ
พิจารณาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน จะเป็นผู้เสนอให้ที่ประชุมทราบว่าประเทศสมาชิกได้ปฏิบัติ
ตามธรรมนูญ ILO มาตรา 19 หรือไม่ และมีการรายงานผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบัน
แล้วหรือไม่ อย่างไร

8) เปิดอภิปรายทั่วไป ซึ่งเป็นการวิจารณ์รายงานของคณะประสานกิจการและ
รายงานของผู้ผู้อำนวยการใหญ่ ILO โดยผู้แทนใดภาคีแต่ละฝ่ายของประเทศสมาชิก และผู้แทนองค์กร

ต่างๆ ใช้เวลาประมาณ 7-10 วัน ติดต่อกันไปวันละประมาณ 30 - 60 คน ซึ่งในระหว่างวาระการอภิปราย ILO เชิญแขกเกียรติยศมาร่วมกล่าวปราศรัยเป็นวาระพิเศษด้วย เช่น ในการประชุมสมัยที่ 83 ได้เชิญประธานาธิบดี Jacques Chirac แห่งฝรั่งเศส สมัยการประชุมที่ 85 นั้น กษัตริย์ Hussein แห่งจอร์แดน และ Mr. James D. Wolfensohn ประธานธนาคารโลก ได้รับเชิญเป็นองค์ปาฐกเกียรติยศ (Guest Speakers) เป็นต้น

ลักษณะการอภิปรายรายงานของคณะประสานงานและรายงานของผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ เป็นเสมือนการกล่าวคำปราศรัย โดยพิจารณาจากรายงานของผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ ILO และอาจกล่าวถึงเศรษฐกิจของประเทศหรือเรื่องอื่นๆด้วย อย่างไรก็ตาม ถ้ามีประเทศหรือองค์การใดที่อภิปรายหรือปราศรัยโดยไม่ได้อภิปรายถึงเนื้อหาของรายงานของผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของ ILO ประธานที่ประชุมก็จะควบคุมมิให้พูดออกนอกประเด็นหรือถ้าพูดเกินเวลา ประธานจะเตือนให้รักษาเวลาหรืออาจถูกตัดเสียง(ตัวอย่างคำปราศรัยหรือคำอภิปรายของแต่ละฝ่ายทั้งของประเทศไทยและอื่นๆได้แนบไว้เพื่อเป็นแนวทางศึกษาในภาคผนวก 2.5)

การอภิปรายหรือกล่าวคำปราศรัยจะให้เวลาคนละไม่เกิน 10 นาที ซึ่งจะต้องขอลงทะเบียนจองวัน-เวลาไว้ล่วงหน้าต่อฝ่ายเลขานุการผู้ทำหน้าที่จัดลำดับการอภิปราย เพื่อจะได้กล่าวในช่วงเวลาที่เห็นว่าเหมาะสม (พร้อมส่งคำกล่าว 10 ชุด เพื่อให้สามารถศึกษาก่อน รวมทั้งมอบให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์จัดทำข่าวเผยแพร่)

ผู้ขึ้นกล่าวบนเวทีของที่ประชุมนั้น (ยืนกล่าวที่ Podium) จะเป็นผู้แทนไตรภาคีแต่ละฝ่ายของประเทศสมาชิกโดยผู้กล่าวจะได้รับจดหมายแจ้งจาก ILO อย่างเป็นทางการล่วงหน้า ประเทศสมาชิกหนึ่งๆ สามารถเสนอชื่อผู้กล่าวได้ฝ่ายละ 1 คน รวมเป็น 3 คน นอกจากนี้ ผู้แทนขององค์กรเอกชนระหว่างประเทศ ก็ได้รับเชิญให้มากกล่าวด้วย

สำหรับผู้แทนฝ่ายรัฐบาลที่ขึ้นกล่าวนั้น ส่วนใหญ่คือรัฐมนตรีแรงงานของประเทศนั้นๆ ซึ่งมาในฐานะรัฐมนตรีผู้เข้าร่วมประชุม มิใช่ในฐานะผู้แทน (Delegate) ของประเทศตนซึ่งหากมี เหตุจำเป็นไม่สามารถกล่าวได้ ก็อาจมอบหมายให้ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลกล่าวแทนได้ตามลำดับ

การอภิปรายขององค์กรเอกชนระหว่างประเทศฝ่ายลูกจ้าง เช่น ICFTU, PSI , WCL หรือ WFTU นั้น อาจกล่าวโจมตีรัฐบาลของประเทศอื่นได้ก็ได้ในกรณีที่มีรัฐบาลประเทศนั้นละเมิดสิทธิมนุษยชน

การใช้สิทธิ Point of Order ในกรณีที่มีการโจมตีรัฐบาลประเทศใด โดยไม่เกี่ยวข้องกับวาระการประชุมหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ILO เช่น การนำเรื่องการเมืองมาโจมตี ผู้แทน

ของรัฐบาลประเทศที่ถูกโจมตี สามารถใช้สิทธิ Point of Order โดยสามารถขอให้ประธานสั่งให้ผู้โจมตีหยุดพูดได้ทันที

การใช้สิทธิตอบโต้ (Right of Reply) ในกรณีที่การโจมตีในที่ประชุม เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการประชุม เช่น เรื่องละเมิดสิทธิมนุษยชน รัฐบาลสามารถใช้สิทธิตอบโต้ (Right of Reply) ได้ แต่ต้องขอให้เสร็จสิ้นการกล่าวอภิปรายของผู้พูดคนสุดท้ายก่อน การใช้สิทธิโต้ตอบจะพูดได้เพียง 2 นาทีเท่านั้น หากไม่มีความประสงค์จะตอบโต้ในที่ประชุม ก็สามารถจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรได้โดยไม่จำกัดความยาว ซึ่งผู้แทนรัฐบาลไทยได้เคยใช้สิทธิพูดตอบโต้ในที่ประชุม ใช้เวลา 2 นาที ในการประชุมสมัยที่ 78 เมื่อถูกผู้แทนของ PSI (Public Services International หรือ สหพันธ์แรงงานในกิจการสาธารณูปโภคระหว่างประเทศ) โจมตีรัฐบาลเรื่องการแยกรัฐวิสาหกิจออกจาก พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยไม่ให้ใช้สิทธิที่เคยปฏิบัติได้เหมือนเดิม

9) รายงานของคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งดำเนินการแล้ว ต้องรายงานให้ที่ประชุมใหญ่ทราบ

10) การเสนออนุสัญญาและข้อแนะนำให้ที่ประชุมลงมติรับรอง (Adopt) เช่น กรณีอนุสัญญาและข้อแนะนำที่ผ่านการอภิปราย 2 สมัยแล้ว สุดแต่ว่าปีนั้นจะรับรองกี่ฉบับ

11) การตอบคำถามหรือคำอภิปรายของผู้แทนไตรภาคีประเทศต่างๆ โดยผู้อำนวยการใหญ่ ILO

12) การลงคะแนนเสียงในเรื่องต่างๆทั้งต่ออนุสัญญาและข้อแนะนำ ต่อข้อมติ (Resolution) หรือต่อธรรมนูญเพื่อการแก้ไข เป็นต้น ซึ่งมีขึ้นวันก่อนสุดท้ายและวันสุดท้ายที่จะมีพิธีปิด

13) พิธีปิดการประชุม ซึ่งจะมีผู้กล่าวปิดรวม 5 คนดังนี้

- รองประธานของที่ประชุม - ฝ่ายรัฐบาล
- รองประธานของที่ประชุม - ฝ่ายนายจ้าง
- รองประธานของที่ประชุม - ฝ่ายลูกจ้าง
- เลขานุการใหญ่ของที่ประชุม (คือผู้อำนวยการใหญ่ ILO)
- ประธานของที่ประชุม

โดยปกติหรือโดยมารยาทการประชุม ผู้เข้าประชุมควรมีตัวแทนประเทศของตนเข้าฟังคำอภิปรายหรือคำปราศรัยในที่ประชุมโดยตลอด (อย่างน้อย 1 คน) โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะขาดไม่ได้เมื่อรัฐมนตรีหรือผู้แทนประเทศของตนกล่าวคำปราศรัย หรือในเวลาที่คาดว่าประเทศของตนอาจจะถูกพูดกระทบพาดพิงถึง เพื่อจะได้ตอบโต้ทันเวลา หรือในกรณีที่องค์การเอกชนระหว่างประเทศฝ่ายลูกจ้างกล่าวโจมตี และในกรณีที่ประเทศที่อยู่ภูมิภาคเดียวกันกล่าวปราศรัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการให้เกียรติและแสดงถึงความเป็นเอกภาพของภูมิภาคนั้น

3.2 หน้าที่ของที่ประชุมรวมคณะ⁶

- 1) เลือกตั้งประธานของที่ประชุมใหญ่ พร้อมกับรองประธาน (เจ้าหน้าที่ของการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ)
- 2) กำหนดระเบียบวาระการประชุมของการประชุมใหญ่
- 3) แต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆของการประชุมใหญ่
- 4) ลงมติด้วยคะแนนเสียง 2 ใน 3 ของผู้แทนที่เข้าร่วมในที่ประชุมใหญ่เพื่ออนุมัติการจัดสรรงบประมาณ และการจัดเก็บเงินขององค์การ
- 5) รับรองอนุสัญญาและข้อแนะนำแต่ละฉบับ ด้วยคะแนนเสียง 2 ใน 3 ของผู้แทนที่เข้าร่วมในที่ประชุมใหญ่
- 6) รับรองข้อเสนอกเกี่ยวกับเรื่องในระเบียบวาระการประชุม ที่จะต้องตัดสินว่าข้อเสนอดังกล่าวควรเป็นแบบอนุสัญญา ข้อเสนอดังกล่าวควรเป็นแบบข้อแนะนำ
- 7) ลงคะแนนเสียง 2 ใน 3 ของผู้แทนที่เข้าร่วมในที่ประชุมใหญ่ เพื่อรับรองหัวข้ออื่นซึ่งต้องได้รับการพิจารณาบรรจุไว้ในระเบียบวาระการประชุมครั้งต่อไป
- 8) สามารถแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการเพิ่มเติมให้กับคณะกรรมการชุดใดก็ได้ หากมีการร้องขอ ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญไม่มีสิทธิออกเสียง

4. การประชุมคณะกรรมการ

4.1 จำนวนคณะกรรมการ

ในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศแต่ละสมัย ที่ประชุมจะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นหลายคณะ เพื่อพิจารณารายละเอียดประเด็นปัญหาต่างๆในแต่ละเรื่องที่ยังไม่บรรจุไว้ในระเบียบวาระการประชุม และจัดทำข้อสรุปหรือมติในเรื่องต่างๆนั้น เสนอต่อที่ประชุมใหญ่เพื่อพิจารณาให้การรับรอง

⁶ I.L.O. Geneva Constitution of the International Labour Organization and Standing Orders of the International Labour Conference (1988) P. 12-16

คณะกรรมการต่างๆนี้จะประกอบด้วยผู้แทนทั้ง 3 ฝ่าย ยกเว้นคณะกรรมการด้านการเงินซึ่งจะมีเฉพาะผู้แทนฝ่ายรัฐบาลและผู้แทนไตรภาคีของคณะประสานการเท่านั้น เนื่องจากรัฐบาลของแต่ละประเทศเป็นผู้ให้เงินอุดหนุน

คณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นนี้ มีทั้งคณะกรรมการประจำซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามธรรมนูญและข้อบังคับการประชุม กับคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นมาเพื่อพิจารณาระเบียบวาระ และคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นมาเพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาต่างๆ เจาะเรื่อง

คณะกรรมการที่กำหนดขึ้นโดยระเบียบข้อบังคับหรือที่เรียกว่าระเบียบประจำ (Standing Orders) ของ ILO ได้แก่

- 1) คณะกรรมการว่าด้วยการจัดการประชุม (Selection Committee)
- 2) คณะกรรมการสาสน์ตราตั้ง (Credentials Committee)
- 3) คณะกรรมการจัดทำร่างการประชุม (Conference Drafting Committee)
- 4) คณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ (Committee on the Application of Conventions and Recommendations)
- 5) คณะกรรมการการเงินของผู้แทนฝ่ายรัฐบาล (Finance Committee of Government Representatives)

นอกนั้นที่ประชุมใหญ่อาจแต่งตั้งเพิ่มเติมตามแต่เห็นสมควร ดังตัวอย่างที่จะเปรียบเทียบให้เห็น เช่น การประชุมใหญ่ สมัยที่ 71 มีการประชุมของคณะกรรมการ 12 คณะพร้อมกัน คือ

- 1) การจัดการประชุม (Selection Committee)
- 2) การเงิน (Finance Committee)
- 3) สาสน์ตราตั้ง (Credentials Committee)
- 4) การบังคับใช้มาตรฐานแรงงาน (Committee on the Application of Standards)
- 5) การบริการด้านอาชีวอนามัย (Committee on Occupational Health Services)
- 6) อนุสัญญานับที่ 63 (สถิติ) (Committee on Convention No. 63 (Statistics))
- 7) แร่ใยหิน (Committee on Asbestos)
- 8) ความเสมอภาคในการจ้าง (Committee on Equality in Employment)
- 9) โครงสร้าง (Committee on Structure)
- 10) ข้อบัญญัติ (Resolutions Committee)
- 11) กฎข้อบังคับ (Standing Orders Committee)
- 12) การแบ่งผิว (Committee on Apartheid)

ที่ประชุมใหญ่สมัยที่ 85 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น 8 คณะ โดยทุกคณะเป็นไตรภาคี เว้นแต่คณะกรรมการการเงิน ประกอบด้วยคณะกรรมการต่างๆ พร้อมหน้าที่ดังนี้

- | | |
|---|---|
| 1) คณะกรรมการจัดการประชุม
(Selection Committee) | - ทำหน้าที่กำหนดการประชุมในแต่ละวันสำหรับการประชุม เต็มคณะ และคณะกรรมการทุกคณะที่เข้าร่วมอยู่ในคณะกรรมการนี้จะต้องเป็นสมาชิกอยู่ใน คณะ ประศาสน์การ |
| 2) คณะกรรมการสาส์นตราตั้ง
(Credential Committee) | - ทำหน้าที่พิจารณาหนังสือแต่งตั้งคณะผู้แทนของประเทศที่ เข้าร่วมประชุม |
| 3) คณะกรรมการการเงิน
(Finance Committee) | - ทำหน้าที่พิจารณาโครงการ งบประมาณ และปัญหา ด้านการเงิน (เฉพาะรัฐบาลเท่านั้น) |
| 4) คณะกรรมการพิจารณาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
(Committee on the Application of Standards) | - ทำหน้าที่พิจารณาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ที่ ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันตลอดจนพิจารณารายงาน ของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติตาม อนุสัญญาและข้อแนะ |
| 5) คณะกรรมการว่าด้วยการแก้ไขอนุสัญญา ฉบับที่ 96 (เรื่องสำนักงานจัดหางานที่คิดค่าบริการ)
(Committee on Revision of Convention 96) | - ทำหน้าที่พิจารณาปรับปรุงอนุสัญญาฉบับที่ 96 ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นของตลาด แรงงานและให้สำนักงานจัดหางานของเอกชนมีบทบาท และให้ความคุ้มครองคนหางานมากขึ้น |
| 6) คณะกรรมการว่าด้วยการสร้างงาน
(Committee on Job Creation) | - ทำหน้าที่พิจารณาเงื่อนไขที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้าง งานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก โดย จะเป็นการพิจารณาครั้งที่ 1 เพื่อออกเป็นข้อแนะในสมัย ประชุมหน้า |
| 7) คณะกรรมการว่าด้วยงานจ้างเหมา
(Committee on Contract Labour) | - ทำหน้าที่พิจารณาการตรามาตรฐานแรงงานฉบับใหม่ เพื่อกำหนดความเป็นไปได้ในตราให้การคุ้มครองคนงาน จ้างเหมา |
| 8) คณะกรรมการระเบียบปฏิบัติ
(Standing Orders Committee) | - ทำหน้าที่พิจารณากำหนดการประชุมให้เป็นไปตาม ระเบียบปฏิบัติแห่งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ |

หมายเหตุ : คณะกรรมการแต่ละคณะ จะมีประธานเป็นฝ่ายรัฐบาล รองประธานมาจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน ยกเว้นคณะกรรมการการเงิน ซึ่งมีแต่เฉพาะฝ่ายรัฐบาล

4.2 บทบาทของคณะกรรมการ

ในที่นี้จะกล่าวถึงคณะกรรมการต่างๆ ที่ระบุไว้ในระเบียบประจำ (Standing Orders) ของ ILO จำนวน 5 คณะ ดังนี้⁷ (โปรดดู Text of the Standing Orders ในภาคผนวก 1.2 ประกอบ)

1) คณะกรรมการว่าด้วยการจัดประชุม

- ก) ที่ประชุมใหญ่ ILO (ที่ประชุมรวมคณะ) จะแต่งตั้งคณะกรรมการว่าด้วยการจัดประชุม ประกอบด้วยสมาชิก ที่ได้รับการเสนอชื่อจากฝ่ายรัฐบาล 28 คน ฝ่ายนายจ้าง 14 คน และฝ่ายลูกจ้าง 14 คน ซึ่งประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจะมีผู้แทนของตนอยู่ในแต่ละฝ่ายได้ไม่เกิน 1 คน
- ข) เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการประชุม ที่จะจัดทำกำหนดการให้แก่ที่ประชุม โดยต้องกำหนดเวลาและระเบียบวาระสำหรับการประชุมเต็มคณะ และรายงานต่อที่ประชุมเกี่ยวกับประเด็นอื่นใดที่จำเป็นต้องให้ที่ประชุมตัดสินใจเพื่อให้การประชุมดำเนินไปอย่างเหมาะสมตามระเบียบประจำของการประชุม คณะกรรมการอาจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่การประชุมปฏิบัติหน้าที่เหล่านี้แทนก็ได้ตามแต่เห็นเหมาะสม

2) คณะกรรมการสาสน์ตราตั้ง

- ก) เมื่อมีการเสนอชื่อคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการประชุมแล้ว ที่ประชุมจะแต่งตั้งคณะกรรมการสาสน์ตราตั้ง ประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 1 คน
- ข) คณะกรรมการสาสน์ตราตั้งจะตรวจสอบสาสน์ตราตั้งของผู้แทนและที่ปรึกษา รวมทั้งคำคัดค้านใด ๆ ที่มีต่อสาสน์ตราตั้งเหล่านั้น ตามข้อบัญญัติของส่วนที่ 2 หมวด B

3) คณะกรรมการจัดทำร่างการประชุม

- ก) เมื่อมีการเสนอชื่อคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการประชุมแล้ว ที่ประชุมใหญ่ ILO จะแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างการประชุม ประกอบด้วย บุคคลอย่างน้อย 3 คน ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นผู้แทนหรือที่ปรึกษา
- ข) คณะกรรมการจัดทำร่างการประชุมซึ่งได้รับแต่งตั้งมาโดยคณะกรรมการแต่ละชุดภายใต้มาตรา 59 (1) ของระเบียบประจำนี้ จะเป็นผู้กำหนดรูปแบบของคณะกรรมการนี้ ต่อเมื่อมีการเสนอร่างอนุสัญญาหรือร่างข้อแนะใด ๆ โดยที่ประชุมคณะกรรมการชุดที่เกี่ยวข้อง
- ค) คณะกรรมการจัดทำร่างการประชุม จะมีหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายโดยกฎระเบียบเกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดทำอนุสัญญา และข้อแนะ (หมวด E) และกฎระเบียบเกี่ยวกับขั้นตอน

⁷ Ibid., P. 30-32

การแก้ไขธรรมนูญของ ILO (หมวด F) และโดยทั่วไปจะรับผิดชอบต่อที่ประชุมใหญ่ ILO ในการตัดสินใจให้การรับรองในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ และรับผิดชอบต่อการประกันความถูกต้องตรงกันของตัวบทของกรรมสารใด ๆ ที่เสนอต่อที่ประชุมใหญ่เพื่อขอให้มีการรับรองระหว่างฉบับภาษาอังกฤษ กับฉบับภาษาฝรั่งเศส

4) คณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ

- ก) หน้าที่ที่เป็นไปได้ ที่ประชุมใหญ่ ILO จะแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งขึ้น เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับ
- (1) มาตรการที่สมาชิก ILO ต้องดำเนินการในการปรับใช้ข้อบัญญัติของอนุสัญญาใดๆ ที่ประเทศเหล่านั้นเป็นภาคี และข้อมูลที่ประเทศสมาชิกรายงานเพิ่มเติม เกี่ยวกับผลการตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรการเหล่านั้น
 - (2) ข้อมูลและรายงานเกี่ยวกับอนุสัญญาและข้อแนะที่ประเทศสมาชิกรายงานดำเนินการ ตามมาตรา 19 ของธรรมนูญ
 - (3) มาตรการที่ดำเนินการโดยสมาชิก ILO ตามมาตรา 35 ของธรรมนูญ (การใช้อนุสัญญากับดินแดนในเขตอาณานิคม)
- ข) คณะกรรมการนี้จะเสนอรายงานต่อที่ประชุม

5) คณะกรรมการการเงินของผู้แทนฝ่ายรัฐบาล

- ก) ที่ประชุมใหญ่ ILO จะแต่งตั้งคณะกรรมการการเงิน ประกอบด้วยผู้แทนเฉพาะฝ่ายรัฐบาล จากประเทศสมาชิกที่ส่งผู้แทนมาร่วมประชุมประเทศละ 1 คน
- ข) คณะกรรมการการเงินจะพิจารณา
- (1) เตรียมการเพื่อให้มีการเห็นชอบ จัดสรร และรวบรวมงบประมาณขององค์การ รวมทั้ง
 - ประมาณการงบประมาณ
 - เตรียมการเพื่อจัดสรรค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น
 - (2) แถลงการณ์ใดๆของ ILO ที่เกี่ยวกับการตรวจสอบทางการเงิน รวมทั้งรายงานของผู้ตรวจสอบบัญชีในเรื่องดังกล่าว
 - (3) คำร้องขอหรือข้อเสนอใด ๆ ที่ขอให้ที่ประชุมยอมให้ประเทศสมาชิกที่ค้างชำระเงินสมทบสามารถลงคะแนนเสียงได้ตามมาตรา 13 ย่อนหน้า 4 ของธรรมนูญ
 - (4) เรื่องอื่นใดที่ที่ประชุมองค์การส่งให้พิจารณา
- ค) คณะกรรมการการเงินจะเลือกประธานและรองประธาน 1 คน
- ง) ผู้ช่วยกรรมการใหญ่พร้อมด้วยคณะผู้แทนไตรภาคีจากคณะประสานงาน มีสิทธิจะเข้าร่วมการประชุมต่างๆของคณะกรรมการนี้

- จ) การตัดสินใจของคณะกรรมการจะต้องใช้เสียงข้างมาก 2 ใน 3 ของสมาชิกคณะกรรมการที่เข้าร่วมการประชุมจริง
- ฉ) คณะกรรมการจะต้องเสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ ILO

5. การประชุมกลุ่มผู้แทนเฉพาะฝ่ายของไตรภาคี

ก่อนเข้าประชุมใหญ่หรือก่อนเข้าประชุมคณะกรรมการ ผู้แทนของแต่ละฝ่าย(ฝ่ายรัฐบาลอาจไม่เรียกประชุมเช่นนี้บ่อยนัก เนื่องจากผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสามารถอภิปรายในที่ประชุมเต็มคณะได้โดยอิสระตามนโยบายของรัฐบาลฝ่ายตน)จะมีการประชุมกลุ่มของตนก่อนเสมอ เช่น ในตอนเช้าก่อนจะถึงเวลาการประชุมใหญ่ รวมทั้งก่อนเวลาการประชุมคณะกรรมการชุดต่างๆ เสร็จแล้วจึงแยกย้ายกันไปเข้าประชุม ซึ่งผู้แทนส่วนหนึ่งจะไปเข้าประชุมในที่ประชุมรวมคณะ ซึ่งมีประชุมทั้งเช้า บ่าย หรือค่ำ (ในบางวัน) และส่วนหนึ่งจะไปเข้าประชุมในคณะกรรมการที่ตนเลือกสังกัด

การประชุมกลุ่มนี้นับว่าสำคัญมาก เพราะจะเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายตน โดยเฉพาะในฝ่ายนายจ้าง หรือลูกจ้าง ซึ่งจะมีโอกาสรวมพลังกันแข็งขัน เพื่อหาข้อยุติของฝ่ายตนในแต่ละประเด็นของการประชุมก่อนที่จะมอบหมายให้ผู้แทนฝ่ายตน 1 คนทำหน้าที่เป็นโฆษก (Speaker) นำเสนอในที่ประชุมไตรภาคี

สำหรับฝ่ายรัฐบาลอาจมีการประชุมกลุ่มในระหว่างประเทศสมาชิกภูมิภาคเดียวกัน หรือกลุ่มประเทศไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด (Non-Aligned Movement : NAM) หรือในระดับรัฐมนตรีด้วยกันอาจมีการประชุมวาระพิเศษ เช่นกลุ่มรัฐมนตรีแรงงานเอเชียและแปซิฟิก โดยเฉพาะกลุ่มรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ได้มี Business Breakfast Meeting เพื่อมานึกกำลังกันและหาจุดยืนร่วมกัน เช่น การต่อต้านการเชื่อมโยงการค้าระหว่างประเทศกับสิทธิแรงงาน หรือกรณีต้องการให้ประเทศสมาชิกภูมิภาคเดียวกันเพิ่มเติมค่ากีดขวางบางประเด็นเพื่อการอภิปรายในที่ประชุมใหญ่ในลักษณะเดียวกัน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หากมีกรณีที่เกี่ยวข้องด้านการเมืองหรือความมั่นคงของประเทศจะต้องปรึกษากระทรวงการต่างประเทศหรือรัฐบาลก่อนเพื่อความเหมาะสม และเป็นการขออนุมัติหลักการและทำที่

ปกติฝ่ายนายจ้างจะรวมกลุ่มกันโดยการประสานงานขององค์การนายจ้างระหว่างประเทศ (The International Organization of Employers – IOE) ในระดับโลก หากระดับภูมิภาคเดียวกันก็จะมีสหพันธ์องค์การนายจ้างอาเซียน (ASEAN Confederation of Employers : ACE) เป็นแกนนำ ส่วนฝ่ายลูกจ้างจะมีองค์การลูกจ้างระหว่างประเทศเป็นแกนหลัก สุดท้ายสภาองค์การลูกจ้างใดจะเป็นเครือข่ายสมาชิกขององค์การใด เช่น สหพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ (International Confederation of Free Trade Union : ICFTU) ซึ่งเป็นสหภาพนานาชาติของสหภาพแรงงานฝ่ายโลกเสรี

มีอิทธิพลทางการเมืองมาก สภาองค์การลูกจ้างของไทยที่เป็นสมาชิก ICFTU คือ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย (Labour Congress of Thailand : LCT) กับสภาองค์การลูกจ้างสหพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย (Thai Trade Union Congress : TTUC) นอกจากนี้มีสมาพันธ์แรงงานโลก (World Confederation of Labour : WCL) ซึ่งมีสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย (The National Congress of Thai Labour : NCTL) และสภาองค์การลูกจ้างแรงงานเอกชนแห่งประเทศไทย (The National Congress of Private Employees of Thailand : NPET) เป็นสมาชิก กับสหพันธ์แรงงานโลก (World Federation of Trade Union : WFTU) ซึ่งเป็นของประเทศสมาชิกสังคมนิยม และในระดับอาเซียนก็มีสหพันธ์องค์การลูกจ้างอาเซียน (ASEAN Trade Union Council : ATUC) เป็นต้น

ในกรณีประเทศที่มีคณะผู้แทนจำนวนน้อยไม่สามารถส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการชุดต่างๆ ได้ครบทุกคณะ การประชุมกลุ่มของนายจ้าง/ลูกจ้าง จะเป็นการรายงานสรุปเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการประชุมต่างๆ ให้ได้รับทราบกันทุกเรื่อง และมีการปรึกษาหารือกันเพื่อหาข้อสรุปหรือข้อยุติของฝ่ายตนเพื่อแก้ไขปัญหามาตรต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งยังทำให้ได้ทราบแนวโน้มต่างๆ ของการประชุมเป็นการล่วงหน้า ฉะนั้น เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการประชุมกลุ่ม จึงมีการตรวจสอบรายชื่อผู้แทนประเทศซึ่งให้ชื่อไว้ว่าจะเข้าประชุมว่าได้เข้าประชุมจริงหรือไม่ กรณีที่มีระเบียบวาระหรือประเด็นปัญหาสำคัญก็จะมีกรรขานชื่อเป็นรายประเทศ ผู้แทนประเทศใดขาดประชุมก็จะได้รับการขอร้องในที่ประชุมให้เข้าประชุมทุกครั้ง ซึ่งเป็นวิธีใช้ประณามผู้ขาดประชุม ทั้งนี้เพราะการขาดประชุมอาจมีผลกระทบต่อกรรออกเสียง ฯ เป็นต้น

6. องค์ประชุม

6.1 องค์ประชุมของที่ประชุมเต็มรูป การออกเสียงลงคะแนนในประเด็นสำคัญมักจะทำในตอนที่ท้ายของการประชุมและโดยเฉพาะในวันสุดท้ายของการประชุม ดังนั้น ฝ่ายของไตรภาคีแต่ละประเทศจึงควรมีผู้แทนเข้าประชุมใหญ่โดยเป็นผู้แทนรัฐบาล 2 คน นายจ้าง 1 คน ลูกจ้าง 1 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการออกเสียงลงคะแนน ในการออกเสียงคะแนนในที่ประชุมใหญ่ อย่างน้อยจะต้องได้เสียงครึ่งหนึ่งของผู้แทนที่เข้าประชุมซึ่งเป็นผู้มีสิทธิ์ออกเสียง จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม (Quorum)

เพื่อกำหนดองค์ประชุมได้ดีขึ้น ผู้แทนจึงต้องลงทะเบียนโดยเร็วเมื่อไปถึง เพราะการนับองค์ประชุม จะนับจากผู้แทนที่ได้ลงทะเบียนไว้ และมีการผูกพันที่จะต้องอยู่ประชุมได้ตลอดสมัย ถ้าหากมีความจำเป็นต้องเดินทางกลับก่อน จะต้องแจ้งฝ่ายเลขานุการ เพื่อจะได้คัดชื่อออกจาก

องค์ประชุมโดยไม่ได้ถือว่าขาดประชุม ถ้าหากเดินทางกลับโดยไม่แจ้งจะมีชื่อปรากฏในรายงานว่าขาดประชุม ทำให้เสียชื่อเสียงของตนเองและของประเทศด้วย

6.2 การประชุมคณะกรรมการ การประชุมคณะกรรมการต่างๆ ส่วนใหญ่จะประชุมไปพร้อมๆกับการประชุมใหญ่

กรรมการมี 2 ประเภท คือ กรรมการประจำ (Titular Member) และกรรมการสำรอง (Deputy Member) กรรมการประจำเป็นกรรมการตัวจริง มีสิทธิ์ออกเสียงลงคะแนนได้ ต้องเข้าประชุมเป็นประจำจะขาดมิได้ ถ้าขาดประชุมจะถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งแล้วลดชั้นลงไปเป็นกรรมการสำรอง เพราะมีการพิมพ์บันทึกรายชื่อและประเทศเพื่อการตรวจสอบและการใช้สิทธิ์ออกเสียงลงคะแนนนั่นเอง กรรมการสำรองสามารถเข้าประชุมได้ แต่ไม่มีสิทธิ์ออกเสียงลงคะแนน เว้นแต่ที่กรรมการประจำขาดประชุม จึงให้เลื่อนกรรมการสำรองขึ้นมาออกเสียงลงคะแนนแทนได้

ฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างก็ประชุมกลุ่มของตนเพื่อเตรียมการต่างๆเป็นการล่วงหน้าเพื่อจะได้มีความพร้อมเมื่อเข้าประชุม ฉะนั้นผู้แทนไตรภาคีของแต่ละประเทศจะต้องเลือกลงทะเบียนเป็นกรรมการในคณะกรรมการใดๆเท่ากับจำนวนคนที่มีอยู่ในคณะของตน ดังนั้น ในกรณีของคณะผู้แทนประเทศใด ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดส่งผู้แทนเพียง 3 คน ก็สามารถเลือกเข้าเป็นกรรมการได้ไม่เกิน 3 คณะเท่านั้น และจะต้องแบ่งเวลาไปเข้าประชุมใหญ่ด้วย และต้องผลัดเปลี่ยนกันไปเข้าประชุมคณะกรรมการต่างๆ ด้วย

ดังนั้น ถ้าไม่แน่ใจว่าจะอยู่ร่วมการประชุมในคณะกรรมการนั้นได้ตลอด ก็ไม่ควรลงทะเบียนสมัครเป็นตัวจริง ให้สมัครเป็นตัวสำรอง เพราะตัวสำรองขาดการประชุมจะไม่ใช่ปัญหา เพราะไม่มีสิทธิ์ออกเสียงและไม่มีส่วนกระทบต่อองค์ประชุม ดังนั้น จะต้องพิจารณาให้แน่นอนว่าจะเข้าประชุมในคณะกรรมการใดซึ่งแน่ใจว่าจะสามารถอยู่ได้ตลอดและสาระของการประชุมตรงกับงานและความสันติของตนเอง เพื่อจะไม่ให้เป็นปัญหาในภายหลัง

7. การนับคะแนน

7.1 การนับคะแนนการประชุมใหญ่ มติของที่ประชุมใหญ่จะต้องได้คะแนนอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของผู้แทนผู้มีสิทธิ์ออกเสียงที่เข้าประชุม

7.2 การนับคะแนนการประชุมคณะกรรมการ มติของที่ประชุมกรรมการอย่างน้อยต้องได้คะแนน 2 ใน 5

การนับคะแนนของทั้งสองกรณี จะไม่นับผู้ทิ้งออกเสียง (Abstentions) ดังนั้น บางกรณีผู้ที่ไม่ต้องการให้ญัตตินั้นผ่าน แต่เกรงว่าจะไม่มีผู้ออกเสียงคัดค้าน (Against) เพียงพอที่จะให้ ตกไปได้ ก็มักจะใช้วิธีทิ้งออกเสียงเพื่อไม่ให้มีเสียงครบองค์ประชุม และจะได้ตกไป ยกตัวอย่างเช่น ในการประชุมใหญ่มีผู้แทนเข้าประชุม 480 คน เป็นผู้แทนรัฐบาล 240 คน ผู้แทนนายจ้าง 120 คน ผู้แทนลูกจ้าง 120 คน เสียงข้างมากและจำนวนที่จะนับได้ครบองค์ประชุมอย่างน้อยคือ 240 เสียง เช่น มีผู้ออกเสียงเห็นด้วย 121 เสียง คัดค้าน 119 เสียง และงดออกเสียง 240 คน ในกรณีนี้ ถ้าจะให้ญัตตินี้ตกไปก็สามารถทำได้โดยให้ผู้แทนที่คัดค้านงดออกเสียงอีกเพียง 1 คน ซึ่งจะปลดจำนวนผู้ออกเสียงทั้งหมดลง มาเหลือเพียง 239 เสียง ซึ่งน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของผู้แทนทั้งหมด ญัตตินี้จึงตกไป

บทที่ 4

การประชุมคณะประสานกิจการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

คณะประสานกิจการ (Governing Body - GB) เป็นองค์การบริหารสูงสุดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีองค์ประกอบเป็นคณะกรรมการไตรภาคี

1. อำนาจหน้าที่

- 1) กำกับดูแลงานของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และผู้อำนวยการใหญ่ (Director - General) ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในธรรมนูญ ทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อมโดยผ่านคณะกรรมการต่างๆ ที่คณะประสานกิจการได้แต่งตั้งขึ้น
- 2) รับรองร่างแผนงานและงบประมาณเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ของสมาชิก
- 3) กำหนดระเบียบวาระการประชุมประจำปีขององค์การ และการเตรียมการต่างๆที่เกี่ยวข้อง
- 4) ดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบัญญัติตามธรรมนูญ (มาตรา 24 และ 26 ของธรรมนูญองค์การ)
- 5) ดำเนินการตามความรับผิดชอบอื่นที่กำหนดได้ตามธรรมนูญและแนวปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงการปรับปรุง ILO และองค์การของ ILO
- 6) เลือกตั้งผู้อำนวยการใหญ่

ก่อนหน้าปี พ.ศ. 2539 คณะประสานกิจการมีการประชุมปีละ 3 ครั้ง คือ ในเดือนพฤศจิกายน กุมภาพันธ์ และเดือนพฤษภาคม ก่อนการประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และอีก 1 วันในเดือนมิถุนายน ภายหลังจากการประชุมใหญ่ประจำปี

ตั้งแต่ พ.ศ. 2539 คณะประสานกิจการมีการประชุมเต็มคณะปีละ 2 ครั้ง ในเดือนพฤศจิกายน และเดือนมีนาคม และการประชุม 1 วัน ในเดือนมิถุนายน ภายหลังจากสิ้นสุดการประชุมใหญ่ประจำปีแล้ว

การเปลี่ยนแปลงระยะเวลาใหม่นี้ ก่อให้เกิดประโยชน์และความคล่องตัวแก่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศและประเทศสมาชิกของ ILO โดยเฉพาะทำให้รัฐบาลของประเทศสมาชิกมีเวลามากขึ้นในการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานและดำเนินการตามข้อผูกพันของ ILO ได้มากขึ้น เช่นการปรึกษาหารือไตรภาคีในการตอบข้อคำถามต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ เป็นการประหยัดงบประมาณของ ILO และของรัฐสมาชิกฝ่ายรัฐบาลซึ่งต้องออกค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมประชุมเอง ผิดกับผู้แทนสมาชิกฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่ง ILO เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้

2. องค์ประกอบ

ตามมาตรา 7 ของธรรมนูญองค์การ กำหนดให้คณะประสานการประกอบด้วยสมาชิกประจำ (Titular Member หรือ Regular Member) จำนวน 56 คน และสมาชิกสำรอง (Deputy Member) จำนวน 56 คน สมาชิกคณะประสานการจะได้รับเลือกทุก 3 ปี โดยที่ประชุมของไตรภาคี แต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องซึ่งจัดทำขึ้นในช่วงระหว่างที่มีการประชุมใหญ่ประจำปี

สมาชิกประจำ (Titular Member) = 56		
14 นายจ้าง	28 รัฐบาล	14 ลูกจ้าง
สมาชิกสำรอง (Deputy Member) = 56		
14 นายจ้าง	28 รัฐบาล	14 ลูกจ้าง
สมาชิกสมทบ (Substitute Member)		
นายจ้าง		ลูกจ้าง

3. การได้รับเลือกเป็นสมาชิก

3.1 สมาชิกคณะประสานการ อยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี สมาชิกฝ่ายรัฐบาล 28 คน ประกอบด้วยผู้แทน 10 คน แต่งตั้งจากประเทศผู้นำทางอุตสาหกรรม 10 ประเทศ ได้แก่ บราซิล จีน

ฝรั่งเศส เยอรมนี อินเดีย อิตาลี ญี่ปุ่น สหพันธรัฐรัสเซีย สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา อีก 18 คน เลือกตั้งจากประเทศสมาชิกเฉลี่ยตามภูมิภาคต่างๆ (ไม่รวมประเทศอุตสาหกรรม 10 ประเทศ) โดยมีสัดส่วนดังนี้

ภูมิภาคที่ 1	แอฟริกา	5	ที่นั่ง
ภูมิภาคที่ 2	อเมริกา	5	ที่นั่ง
ภูมิภาคที่ 3	เอเชีย (ตะวันออกกลางและแปซิฟิกไม่รวมรัสเซีย)	5	ที่นั่ง
ภูมิภาคที่ 4	ยุโรป (รวมไซปรัส ตุรกี และรัสเซีย)	3	ที่นั่ง

ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในคณะประศาสน์การ จะทำหน้าที่เป็นผู้แทนของประเทศตนและกล่าวในนามประเทศตนเท่านั้น แต่ในขณะเดียวกัน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกโดยตัวบุคคลจะทำหน้าที่เฉพาะของตนและเป็นปากเสียงแทนนายจ้างและลูกจ้างทั่วไป

นอกจากสมาชิกประจำทั้งฝ่ายรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างแล้ว คณะประศาสน์การยังประกอบด้วยสมาชิกสำรอง (Deputy Member) ซึ่งฝ่ายรัฐบาลอีก 18 คน สมาชิกสำรองฝ่ายนายจ้าง 14 คน และฝ่ายลูกจ้าง 14 คน และมีสมาชิกสมทบ (Substitute Member) เฉพาะนายจ้างและลูกจ้างตามความจำเป็น

สมาชิกประจำ (Titular Member) มีสิทธิออกความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมได้เท่าเทียมกัน แต่เฉพาะสมาชิกประจำเท่านั้นที่มีสิทธิออกเสียงได้ เพราะเมื่อที่ประชุมต้องการให้ออกเสียงในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ จะต้องขอรับเสียงสนับสนุนจากสมาชิกประจำก่อน

4. การเลือกสมาชิกคณะประศาสน์การ

ในการเลือกตั้งคณะประศาสน์การ (Governing Body) ตามมาตรา 7 วรรค 5 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ วาระของการดำรงตำแหน่งของคณะประศาสน์การเป็นเวลา 3 ปี เมื่อครบวาระแล้ว จะมีการเลือกตั้งครั้งใหม่ โดยจะทำการเลือกในระหว่างการประชุมประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (เดือนมิถุนายน) โดยใช้เวลาราวครึ่งวัน

ก่อนจะถึงการเลือกตั้งของฝ่ายรัฐบาลนั้น ได้มีการเจรจาตกลงแลกเปลี่ยนหมุนเวียนกันเรียบร้อยแล้ว เช่น กลุ่มภูมิภาคเอเชียใต้ 5 ที่นั่ง ก็ได้แบ่งให้แก่ละออนภูมิภาคไป เช่น กลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือกลุ่มอาเซียน ได้สมาชิกประจำ (Titular Member) จำนวน 1 ที่นั่ง ส่วนสมาชิก

สำรอนั้น แล้วแต่จะขอแบ่งสรรปันส่วนมาได้ ไม่จำกัดจำนวนว่าเป็น 1 ที่นั่งเสมอไป ดังนั้น แต่ละประเทศในภูมิภาคที่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มของตนให้ดำรงตำแหน่งสมาชิกประจำหรือสมาชิกสำรอง จะต้องให้กระทรวงการต่างประเทศของประเทศตน ทำการขอเสียงสนับสนุนจากกลุ่มภูมิภาคอื่นและกลุ่มภูมิภาคตนให้สนับสนุนในการเลือกตั้งแม้จะมีการตกลงกันได้แล้วก็ตาม ถือว่าเป็นมรรยาททางการเมืองระหว่างประเทศ ในบางครั้งก็เกิดกรณีที่บางประเทศ บางอนุภูมิภาค ที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ก็ต้องขอเสียงสนับสนุนและไปแข่งขันกันเองในการเลือกตั้งก็มี

ในการเลือกตั้งแต่ละฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง จะแยกกันทำการเลือกตั้งเฉพาะกลุ่มของตน ฝ่ายรัฐบาลก็จะมีคณะเลือกตั้งฝ่ายรัฐบาล (Government's Electoral College) ทำการเลือกตั้งในนามประเทศ ซึ่งผู้ลงคะแนนจะประกอบไปด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาลทั้งหมดที่ลงทะเบียนประชุม แต่ละรัฐบาลของประเทศสมาชิกจะออกเสียงได้ 2 เสียง การเลือกตั้งสมาชิกคณะประศาสน์การแต่เดิมก่อน พ.ศ. 2539 การเลือกตั้งใช้วิธีการลงคะแนนลับ แต่ในการเลือกตั้งครั้งล่าสุดสำหรับการเป็นสมาชิกช่วงปี พ.ศ. 2539 - 2542 นั้น ใช้ระบบ Electronic Vote ซึ่งทำเวลาได้รวดเร็วมาก โดยลงคะแนนเลือกตั้งสมาชิกประจำก่อนและนับคะแนนประกาศผล แล้วจึงเลือกสมาชิกสำรองรอบสุดท้าย ฝ่ายรัฐบาลจะใช้ห้องประชุมเต็มคณะ (Plenary) เป็นสถานที่เลือกตั้ง

ส่วนการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างนั้น ก็ใช้ระบบคณะผู้เลือกตั้งฝ่ายนายจ้าง (Employers' Electoral College) และคณะผู้เลือกตั้งฝ่ายลูกจ้าง (Workers' Electoral College) การเลือกตั้งก็เลือกตั้งจากผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างจากประเทศสมาชิกทั้งหมดที่ลงทะเบียนเข้าประชุม การเลือกตั้งใช้วิธีการลงคะแนนลับ (Secret Ballot) โดยลงคะแนนเลือกขั้นตอนแบบรัฐบาลจะต่างกันที่เป็นการเลือกตั้งโดยตัวบุคคล มิใช่ในนามประเทศ ดังนั้น ผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งจะต้องเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้แทนในกลุ่มของตนเป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้ได้รับการเลือกตั้งส่วนใหญ่จึงต้องเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้างและนายจ้างระหว่างประเทศ จากการได้รับเลือกตั้งที่ผ่านมาปรากฏผลว่า ผู้แทนลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นสมาชิกของสมาพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ (The International Confederation of Free Trade Union - ICFTU) ที่เหลือเป็นสมาชิกของ WCL (World Confederation of Labour) และ WFTU (World Federation of Trade Union) เป็นต้น ส่วนนายจ้างส่วนใหญ่จะเป็นสมาชิกขององค์กร IOE หรือ International Organization of Employers

นอกจากนี้ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจปัญหาด้านแรงงานและกระบวนการดำเนินการขององค์การเป็นอย่างดีอีกด้วย ดังนั้น บุคคลหลายคนจากทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นที่ยอมรับของกลุ่มตนเป็นอย่างมาก จะได้รับเลือกกลับเข้าดำรงตำแหน่งใหม่ติดต่อกันหลายสมัย บางคน

ได้รับเลือกหลายสมัยจนเกษียณอายุการทำงานของประเทศตน บางรายที่เป็นนายจ้างไม่มีการเกษียณอายุในประเทศได้รับเลือกตั้งติดต่อกันจนอายุกว่า 80 ปี ก็มี

สำหรับสมาชิกสมทบ (Substitute Member) นั้น จะมีได้เฉพาะฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น โดยใช้สำหรับกรณีที่สมาชิกของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถเดินทางเข้าร่วมการประชุมได้ ก็ให้สมาชิกสมทบเข้าประชุมแทน

5. ประธานและรองประธาน

คณะประศาสน์การ จะเลือกประธานและรองประธานขึ้นดำรงตำแหน่งคราวละ 1 ปี

ประธานคณะประศาสน์การเลือกตั้งมาจากสมาชิกฝ่ายรัฐบาลโดยหมุนเวียนกันตามภูมิภาคต่างๆ และพิจารณาจากผู้ที่มีประวัติการดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีด้านแรงงานหรือไม่ก็ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจปัญหาด้านแรงงาน และกระบวนการการดำเนินงานขององค์กร ILO เป็นอย่างดีได้รับการสนับสนุนจากผู้นำประเทศของตนให้ดำรงตำแหน่งนี้ และจะต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทั้งสามฝ่ายด้วย

ตำแหน่งประธานคณะประศาสน์การมาจากฝ่ายรัฐบาล ยกเว้นระหว่างปี พ.ศ.2520-21 Mr.Joseph Morris ฝ่ายลูกจ้าง (สหราชอาณาจักร) ระหว่างปี พ.ศ. 2528-29 Mr.Jean – Jacques Oechslin ฝ่ายนายจ้าง (ฝรั่งเศส) และระหว่าง ปี พ.ศ. 2533-34 Mr.Gerd Muhr ฝ่ายลูกจ้าง (เยอรมนี) ได้รับเลือกเป็นประธานคณะประศาสน์การ เนื่องจากที่ประชุมคณะประศาสน์การเห็นว่าบุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกคณะประศาสน์การเป็นเวลานานและเข้าร่วมการประชุมอย่างเต็มความสามารถ จึงเห็นควรยกย่องให้ได้รับเกียรติเข้าดำรงตำแหน่งสำคัญนี้

สำหรับรองประธานฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และลูกจ้างนั้นได้รับเลือกจากกลุ่มของตนเอง และอาจได้รับเลือกต่อไปอีกหลายวาระก็ได้

อำนาจหน้าที่

- 5.1 รับรองระเบียบวาระการประชุมคณะประศาสน์การ
- 5.2 ให้ความเห็นชอบ ในการรับเรื่องการร้องเรียน (Representations) ขององค์การฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ภายใต้มาตรา 24 ของธรรมนูญ หรือข้อร้องเรียน (Complaints) โดยประเทศสมาชิก ภายใต้มาตรา 26 ของธรรมนูญ
- 5.3 อนุมัติ ให้มีผู้แทนจากองค์การระหว่างรัฐ (Intergovernment) และองค์การเอกชนในการเข้าร่วมประชุมใหญ่ และการประชุมอื่น ๆ ของ ILO
- 5.4 พิจารณาการเข้ามีส่วนร่วมของ ILO ในระบบของสหประชาชาติ

- 5.5 อนุมัติกำหนดการและแผนงานการประชุม สัมมนา ฯลฯ ที่ ILO จัดหรือจัดร่วมกับองค์การอื่นๆ
- 5.6 ดำเนินการในเรื่องที่ต้องมีการปรึกษาหารือล่วงหน้า หรือต้องการการตัดสินใจโดยทันที
- 5.7 มีอำนาจหน้าที่ร่วมกับผู้อำนวยการใหญ่ในการแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO

6. การประชุมกลุ่มต่างๆ

ผู้แทนไตรภาคีในคณะประสานการ จะมีการประชุมกลุ่มหรือฝ่ายของตนเองเพื่อพิจารณา และตัดสินใจในหัวข้อหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง เพื่อให้เกิดเป็นมติของฝ่ายก่อนที่จะเสนอต่อที่ประชุมคณะประสานการ

สำหรับฝ่ายรัฐบาล (Government Group) ประชุมรวมทั้งสมาชิกประจำและสำรอง จะมีการเลือกประธานและรองประธานโดยหมุนเวียนตามภูมิภาคและเรียงลำดับตัวอักษร และอยู่ในตำแหน่งคราวละ 1 ปี

หน้าที่ หน้าที่ที่สำคัญที่สุดของการประชุมกลุ่มต่างๆ ก็คือการประสานงานและความร่วมมือในเรื่อง

- เสนอชื่อผู้แทนฝ่ายรัฐบาล เพื่อเป็นประธานในคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการต่างๆ ของ ILO และคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นเพื่อตรวจสอบการร้องเรียนแทน (Representations) และข้อร้องเรียน (Complaints) ภายใต้มาตรา 24 และ 26 ของธรรมนูญ
- หัวข้ออื่นๆ ซึ่งต้องการความร่วมมือระหว่างกัน

7. ผู้ประสานงานภูมิภาคต่างๆ (Regional Coordinators)

การเลือกผู้ประสานงานภูมิภาคต่างๆ มีความสำคัญเนื่องจากกลุ่มภูมิภาคต่างๆ ก็มีผลประโยชน์ผูกพันกัน ดังนั้น สมาชิกฝ่ายรัฐบาลที่เป็นสมาชิกประจำและสำรองจึงเลือกผู้ประสานงานขึ้น โดยจะปฏิบัติงานอย่างน้อยคราวละ 1 ปี หรือตามแต่สมาชิกจะพิจารณา

ปัจจุบันมีผู้ประสานงานจากภูมิภาคต่างๆ กลุ่มละ 1 คน ดังนี้

กลุ่มแอฟริกา กลุ่มเอเชียและแปซิฟิก กลุ่มอเมริกา กลุ่มยุโรปกลางและยุโรปตะวันออก กลุ่มยุโรปตะวันตก และยังมีกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม (IMEC) และกลุ่มสหภาพยุโรปด้วย

ผู้ประสานงานมีหน้าที่ดังนี้

- ประสานงานกิจกรรมของภูมิภาคในระหว่างสมัยประชุมคณะประสานกิจการและระหว่างการประชุมใหญ่
- ให้ข้อมูลและแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวกับกลไกต่างๆของคณะประสานกิจการและที่ประชุมแก่สมาชิกในภูมิภาคของตน
- เป็นผู้เสนอชื่อสมาชิกของกลุ่มต่อคณะประสานกิจการในการขอสมัครเข้าดำรงตำแหน่ง และการประชุมต่างๆ

8. ระเบียบวาระการประชุมและมติในเรื่องต่างๆของคณะประสานกิจการ

8.1 ระเบียบวาระการประชุมคณะประสานกิจการ การจัดเตรียมนั้นกระทำโดยเจ้าหน้าที่และผู้อำนวยการใหญ่ วาระการประชุมจะประกอบด้วยหัวข้อที่ผ่านการตัดสินใจของคณะประสานกิจการในสมัยประชุมก่อนหน้าแล้ว นอกจากนี้ยังอาจมีการนำเรื่องสำคัญเร่งด่วนเข้ามาพิจารณาในสมัยประชุมเป็นต้น

โดยทั่วไปแล้วระเบียบวาระการประชุมจะเป็นการพิจารณาข้อเสนอและรับทราบเรื่องที่ผ่านมาของการพิจารณาของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงานต่างๆ ดังจะได้กล่าวต่อไป นอกจากนี้ ยังมีการพิจารณาเกี่ยวกับระเบียบวาระการประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การ ข้อเสนอแนะจากผลการประชุมและสัมมนาที่สำคัญสำหรับกรณีที่น่าจะนำไปสู่การประชุมได้เช่น เรื่องการเลือกผู้อำนวยการใหญ่คนใหม่ เป็นต้น

สำหรับการพิจารณาระเบียบวาระการประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การนั้น จะกระทำก่อนล่วงหน้า 2 ปี คือ ช่วงต้นปีแรกจะเป็นการเตรียมวาระการประชุมของการประชุมใหญ่ ILO และปลายปีแรกจะทำการทบทวนพิจารณาการประชุมที่เตรียมไว้อีกครั้งหนึ่ง ในปีที 2 จะอนุมัติให้บรรจุเข้าสู่วาระการประชุมใหญ่ในปีต่อไป ดังนั้นการประชุมใหญ่ขององค์การในปี พ.ศ.2541 นั้น คณะประสานกิจการจะเริ่มพิจารณาเสนอวาระตั้งแต่ พ.ศ. 2539

8.2 การลงมติในเรื่องต่างๆ

การลงมติต่างๆ ของคณะประศาสน์การ โดยทั่วไปจะต้องเป็นไปโดยฉันทามติ และคณะประศาสน์การมักไม่ใช้วิธีออกเสียงเพื่อลงมติ นอกจากนี้จะเป็นเรื่องที่ไม่สามารถประนีประนอมได้และจะใช้วิธีการลงคะแนนเสียงแบบลับ (Secret Ballot) คณะประศาสน์การจะมีมติในเรื่องต่อไปนี้

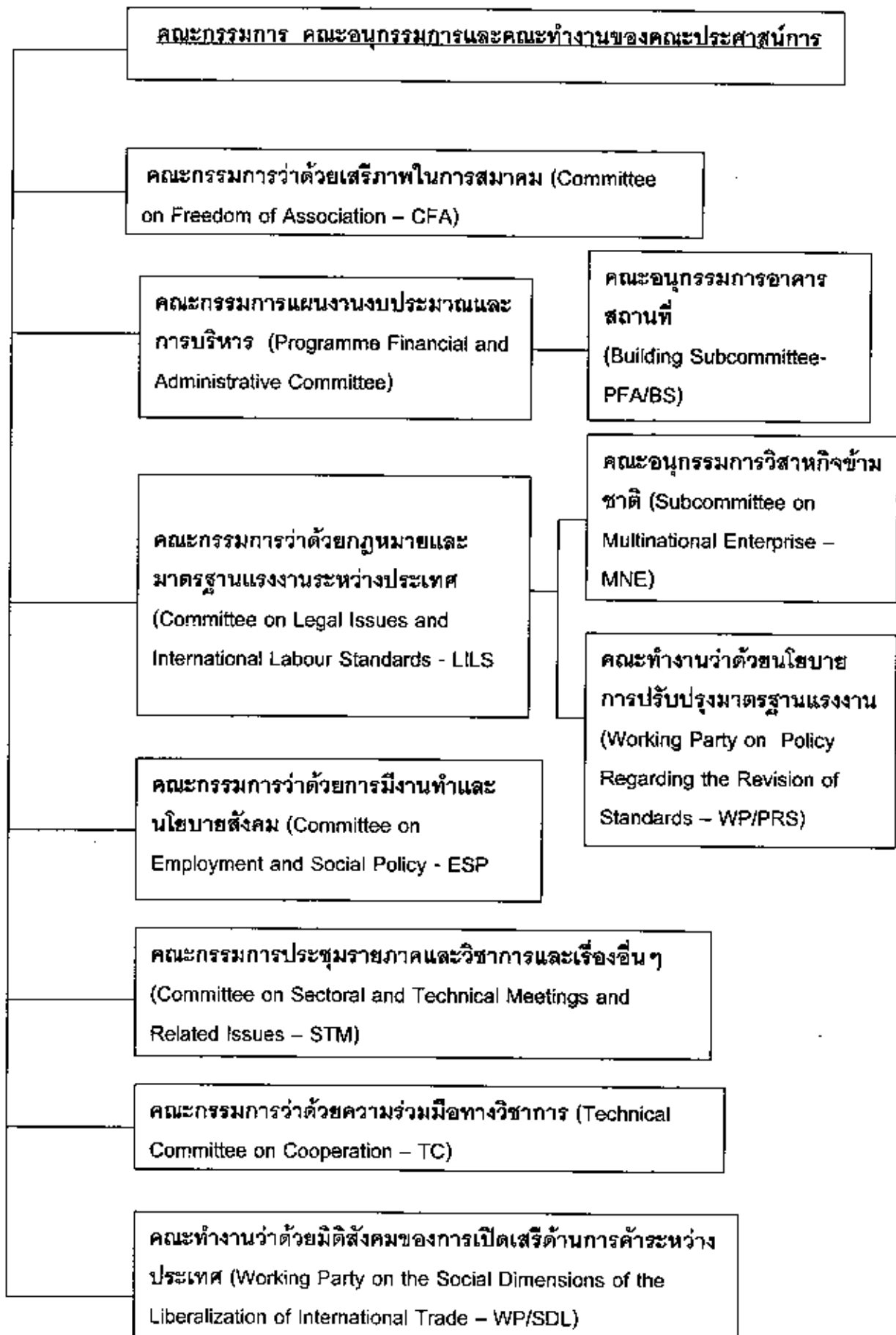
- ข้อเสนอแนะต่างๆ ในเอกสารที่นำเสนอไว้ในหัวข้อของระเบียบวาระ
- ข้อเสนอแนะที่คณะกรรมการเสนอขึ้นมา
- ในกรณีที่มีการเสนอข้อบัญญัติหรือข้อมติภายในมาตรา 15 ของระเบียบประจำ

(Standing Orders) ที่มีความเกี่ยวข้องกับหัวข้อระเบียบวาระ

9. คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน

คณะประศาสน์การ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยผ่านคณะกรรมการคณะต่างๆ ซึ่งตั้งขึ้นตามข้อเสนอแนะของคณะทำงานปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของคณะประศาสน์การ (Working Party on Improvement in the Functioning of the Governing Body) เมื่อเดือนพฤษภาคม 2536 และโดยผ่านคณะกรรมการแผนงาน งบประมาณ และการบริหาร (Program, Financial and Administrative Committee) ตามมาตรา 22 ของระเบียบประจำ

คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน มีองค์ประกอบเป็นไตรภาคี และมีประธานฝ่ายรัฐบาล รองประธานฝ่ายนายจ้าง และรองประธานฝ่ายลูกจ้าง อย่างละ 1 คน ทุกคณะ ดังปรากฏตามแผนภูมิ ดังนี้



9.1 คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม (Committee on Freedom of Association - CFA)

ขอบเขตและหน้าที่

คณะกรรมการซึ่งตั้งขึ้นมาตั้งแต่ พ.ศ. 2494 นี้ ได้รับการแต่งตั้งขึ้นจากคณะประศาสน์การ เพื่อตรวจสอบข้อร้องเรียนทั้งเป็นการร้องเรียนโดยตรงและร้องเรียนแทน (complaints และ representations) ในกรณีละเมิดต่อหลักการของเสรีภาพในการสมาคม ทั้งนี้เพราะถือว่าเป็นหลักการสำคัญขั้นพื้นฐานขององค์การตามธรรมนูญและปฏิญญาฟิลาเดลเฟีย

องค์ประกอบ เป็นคณะกรรมการไตรภาคีจำนวน 9 คน ฝ่ายละ 3 คน โดยมีประธานซึ่งได้รับการแต่งตั้ง จากบุคคลภายนอกผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพิจารณาจากความสามารถเป็นหลัก

คณะกรรมการ จะประชุมกันในทุกสมัยประชุมของคณะประศาสน์การและก่อนการประชุมใหญ่ โดยมีเรื่องที่เกี่ยวข้องการพิจารณาเป็นข้อร้องเรียนต่าง ๆ โดยเฉลี่ยแล้วมีเรื่องต้องพิจารณาในแต่ละสมัยประชุมประมาณ 80 เรื่อง

คณะกรรมการ นี้เป็นกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของ ILO ที่เกี่ยวกับการละเมิดหลักการเสรีภาพในการสมาคมโดยเฉพาะ ทั้งนี้ ไม่ว่าประเทศนั้นจะให้สัตยาบันอนุสัญญาที่ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมหรือไม่ก็ตาม คณะกรรมการสามารถไปตรวจสอบ หาช้อเท็จจริงในประเทศสมาชิก หรือขอให้รัฐบาลประเทศนั้นชี้แจงก็ได้

สมาชิกของคณะกรรมการนี้ ได้รับเลือกให้เป็นกรรมการโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลเป็นหลัก ผู้แทนสำรองของคณะกรรมการจะได้รับการแต่งตั้งโดยคณะประศาสน์การ และจะเข้าร่วมประชุมได้เฉพาะเมื่อสมาชิกตัวจริงไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้หรือหากประธานอนุญาติ ทั้งนี้เพื่อให้ได้สัดส่วนที่ถูกต้องตามกำหนดไว้เท่านั้น

ในการประชุมคณะกรรมการนี้ไม่อนุญาตให้ ประเทศที่ถูกร้องเรียนผู้แทนหรือผู้มีสัญชาติของประเทศที่ถูกร้องเรียน หรือบุคคลผู้มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การแห่งชาติหรือองค์การของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการจัดทำคำร้องเรียนเข้ามีส่วนร่วมในการประชุมหรือรับฟังระหว่างการประชุม

คณะกรรมการจะต้องพยายามให้มีมติการประชุมเป็นเอกฉันท์ หรืออาจจะต้องใช้วิธีออกเสียง ซึ่งผู้แทนสำรองไม่อาจร่วมออกเสียงด้วยได้ ในกรณีที่สมาชิกตัวจริงฝ่ายรัฐบาลไม่อยู่หรือไม่สามารถพิจารณาบางกรณีได้ คณะประศาสน์การอาจแต่งตั้งสมาชิกฝ่ายรัฐบาลเป็นผู้แทนสำรองเฉพาะขึ้นมาเพื่อแทนสมาชิกตัวจริง การใช้สิทธิออกเสียง สามารถทำได้เช่นเดียวกับการออกเสียงเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ

สำหรับข้อร้องเรียนหรือการร้องแทน (complaints และ representations) ที่คณะกรรมการจะพิจารณานั้น มีความแตกต่างกันดังนี้

representations

1. representations เป็นคำร้องเรียนกรณีไม่มีการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ประเทศตนเป็นภาคีโดยมีการยื่น representation ไปยัง ILO และ ILO จะขอให้รัฐบาลของประเทศนั้นชี้แจง
2. การยื่น representation จะกระทำได้โดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือหลายฝ่ายในประเทศที่เป็นปัญหา เช่น ฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้าง หรือทั้งสองฝ่ายร่วมกัน เป็นต้น

complaints

ประเทศต่าง ๆ อาจยื่น complaints ไปยัง ILO เกี่ยวกับกรณีประเทศใดประเทศหนึ่งไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาได้ แม้ว่าจะมิได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นก็ตาม โดยเฉพาะอนุสัญญาในเรื่องเสรีภาพในการสมาคม

1. ผู้ยื่น complaints อาจเป็น
 - ก. ประเทศต่าง ๆ
 - ข. คณะประศาสน์การ
 - ค. ผู้แทนของประเทศต่าง ๆ ในที่ประชุม
 - ง. องค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ
3. ILO จะขอให้รัฐบาลประเทศนั้นชี้แจง complaints ที่ ILO ได้รับ หรือตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาเรื่อง

คณะกรรมการนี้มีความสำคัญและต้องพิจารณาเรื่องนี้อาจส่งผลกระทบต่อประเทศที่เกี่ยวข้องได้ ดังนั้น จึงต้องเสนอแนะต่อคณะประศาสน์การถึงความเหมาะสมในการพิจารณาเรื่องร้องเรียน ตลอดจนเสนอขั้นตอนต่อไปว่าควรจะมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพิ่มมากขึ้น และให้รัฐบาลประเทศนั้น ๆ ดำเนินมาตรการเพื่อแก้ไขสถานการณ์ หรือจัดทำรายงาน หรือชี้แจงตามความเหมาะสมต่อไป

9.2 คณะกรรมการด้านแผนงาน การเงิน และการบริหาร (Programme, Financial and Administrative Committee- PFA)

คณะกรรมการนี้รับผิดชอบต่อเรื่องทางด้านการเงิน และการบริหารทั่วไป รวมทั้งด้านบุคลากร

ปัญหาใด ๆ เกี่ยวกับการจัดสรรค่าใช้จ่ายให้แก่ประเทศสมาชิกดำเนินการโดยสมาชิก คณะกรรมการจากฝ่ายรัฐบาลเท่านั้น ซึ่งประชุมกันเป็นการภายใน

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการนี้จะเสนอโดยตรงต่อคณะประศาสน์การ คณะกรรมการจะประชุมกันเมื่อมีการประชุมของคณะประศาสน์การเดือนมีนาคมและเดือนพฤศจิกายน และอาจมีการประชุมตามที่มีการร้องขอในเดือนมิถุนายนด้วย คณะกรรมการคณะนี้เป็นคณะกรรมการไตรภาคี และประธานคณะประศาสน์การจะทำหน้าที่เป็นประธานของคณะกรรมการด้วย

เรื่องที่เกี่ยวข้องการพิจารณาของคณะกรรมการ ได้แก่ แผนงานและงบประมาณประจำปี การแก้ไขระเบียบการเงิน รายงานของคณะอนุกรรมการสถานที่ รายงานของคณะกรรมการศูนย์ฝึกอบรมระหว่างประเทศที่สุริน การแก้ไขระเบียบการเจ้าหน้าที่และการบริหารงานบุคคลขององค์การ

คณะอนุกรรมการด้านอาคาร (Building Subcommittee)

เป็นคณะอนุกรรมการไตรภาคีเฉพาะกิจของคณะกรรมการ PFA รับผิดชอบเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอาคาร สถานที่ของ ILO

องค์ประกอบเป็นกรรมการไตรภาคีจำนวน 6 คน ฝ่ายละ 2 คน

9.3 คณะกรรมการเรื่องกฎหมายและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (Committee on Legal Issues and International Labour Standards - LILS)

คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาเรื่องเกี่ยวกับ

- ธรรมนูญขององค์การและระเบียบประจำ (ในส่วนของการประชุมใหญ่ประจำปี การประชุมคณะประศาสน์การ การประชุมระดับภูมิภาค คณะกรรมการรายภาค)

- การดำเนินการและระเบียบวิธีการกำหนดมาตรฐานของ ILO รวมทั้งการเห็นชอบต่อรูปแบบรายงานที่จะใช้ในการตรวจตราการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ และเห็นชอบต่อการเลือกวิธีการรายงานตามข้อบัญญัติของมาตรา 19

- การดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะในด้านการขจัดการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ และเพศ

- เครื่องมือทางกฎหมายระหว่างประเทศ และคำวินิจฉัยของฝ่ายตุลาการที่มีผลกระทบต่องานการกำหนดมาตรฐานแรงงานของ ILO

- ข้อตกลงทางกฎหมายระหว่าง ILO กับองค์การแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ (ยกเว้นในด้านความร่วมมือทางวิชาการ ซึ่งเป็นเรื่องในอำนาจของคณะกรรมการความร่วมมือทางวิชาการ)

คณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการกฎหมาย

9.3.1 คณะอนุกรรมการกิจการข้ามชาติ (Subcommittee on Multinational Enterprises - MNE)

คณะอนุกรรมการมีหน้าที่

- ตรวจสอบผลการบังคับใช้ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับกิจการข้ามชาติ และนโยบายสังคม (Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises) (โดยเฉพาะการทบทวนการติดตามผลปฏิญญาดังกล่าวในรอบ 3 ปีต่อครั้ง)
- พิจารณาคำร้องขอให้มีการตีความปฏิญญาดังกล่าว และตรวจสอบกิจกรรมของ ILO และองค์การอื่นๆ ที่เกี่ยวกับ กิจกรรมข้ามชาติ ทั้งนี้โดยเป็นที่เข้าใจกันว่ากิจกรรมของกิจการข้ามชาติในด้านอื่นๆ อาจจะได้รับตรวจสอบโดยคณะกรรมการอื่นๆ เช่นกัน

องค์ประกอบ คณะกรรมการไตรภาคี มีจำนวน 18 คน ฝ่ายละ 6 คน

9.3.2 คณะทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานแรงงาน (Working Party on Policy regarding the Revision of Standards - LILSWP/PRS)

ในการประชุมสมัยที่ 262 ของคณะประศาสน์การ (มีนาคม 1995) ได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- พิจารณาถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานแรงงาน
- ตรวจสอบเกณฑ์ที่จะกำหนดนำไปปรับใช้เพื่อแก้ไขมาตรฐานแรงงาน
- วางระบบการกำหนดมาตรฐานที่สอดคล้อง โดยลดความแตกต่างระหว่างวัตถุประสงค์ของนโยบายสังคมที่กำหนดไว้
- วิเคราะห์ความยากลำบากและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO
- เสนอมาตรการต่างๆ เพื่อที่จะปรับปรุงการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขแล้ว

องค์ประกอบ คณะทำงานไตรภาคีนี้ มีจำนวน 32 คน โดยมีรัฐบาล 16 คน นายจ้าง 8 คน ลูกจ้าง 8 คน

9.4 คณะกรรมการว่าด้วยการจ้างงานทำและนโยบายทางสังคม (Committee on Employment and Social Policy - ESP)

มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาและแนะนำคณะกรรมการในเรื่องนโยบายและกิจกรรมของ ILO ในเรื่อง การจ้างงานทำ การฝึกอบรม การพัฒนาวิสาหกิจและสหกรณ์ แรงงานสัมพันธ์และการบริหารแรงงาน สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การประกันสังคม และการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงในการจ้างงานทำ

9.5 คณะกรรมการความร่วมมือทางวิชาการ (Committee on Technical Cooperation- TC)

มีหน้าที่ในการพิจารณาและให้คำแนะนำคณะกรรมการในเรื่องเกี่ยวกับแรงงานความร่วมมือทางวิชาการของ ILO ภายใต้งบประมาณทั้งหมด และมีหน้าที่โดยเฉพาะในการ

- ทบทวนแผนงานความร่วมมือทางวิชาการของ ILO และเลือกประเมินผลบางโครงการ
- เสนอข้อแนะเกี่ยวกับลำดับความสำคัญ และให้แนวทางเกี่ยวกับกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการของ ILO
- ส่งเสริมให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการจัดทำดำเนินการ และประเมินผลแผนงานและโครงการความร่วมมือทางวิชาการ
- ตรวจสอบการดำเนินการที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามการตัดสินใจของที่ประชุมใหญ่ ILO เกี่ยวกับความร่วมมือทางวิชาการ
- ติดตามกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการของ ILO ในภูมิภาคต่างๆ รวมทั้งการทำงานของคณะที่ปรึกษาสหวิทยาการประจำภูมิภาค
- พิจารณาการพัฒนากระบวนขององค์การสหประชาชาติที่มีผลกระทบต่อกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการของ ILO และที่กระทบต่อความสัมพันธ์ของ ILO กับองค์การแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ในด้านความร่วมมือทางวิชาการ

9.6 คณะกรรมการการประชุมรายภาคและการประชุมทางวิชาการ และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง
(Committee on Sectoral and Technical Meetings and Related Issues - STM)

เนื่องจากสภาพการทำงานในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ นั้นมีปัญหาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวิชาการที่แตกต่างกัน ILO จึงมีการจัดการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ภาคการผลิต การขนส่งและก่อสร้าง ภาคบริการ (การเงินและบริการธุรกิจ การศึกษา การสื่อสาร โรงแรม ท่องเที่ยว ฯลฯ) และคณะกรรมการคณะนี้จะจึงมีหน้าที่พิจารณาและแนะนำคณะกรรมการเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

- การวางแผน การเตรียมการ (รวมทั้งเรื่ององค์ประกอบ ระเบียบวาระ และรายงาน) และการติดตามผลเกี่ยวกับคณะกรรมการรายภาคและการประชุมรายภาคของ ILO
- การเตรียมการ และติดตามผลเกี่ยวกับการประชุมทางวิชาการของ ILO (การประชุมผู้เชี่ยวชาญและอื่นๆ) ที่ระบุไว้ในแผนงานและงบประมาณ
- ทบทวนแผนงานกิจกรรมรายภาคของ ILO และประเด็นทางนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประชุมรายภาค และการประชุมทางวิชาการของ ILO

สำหรับภาคการผลิตและการบริการ ปัจจุบันแบ่งออกเป็น

- เกษตรกรรม ได้แก่ การเพาะปลูก และกิจกรรมในภาคชนบทอื่นๆ
- การผลิตโลหะพื้นฐาน
- อุตสาหกรรมเคมี
- การพาณิชย์
- การก่อสร้าง
- การศึกษา
- การบริการสาขาการเงิน และการบริการวิชาชีพอื่นๆ
- อาหาร เครื่องดื่ม ยาสูบ
- การป่าไม้ ไม้ เยื่อกระดาษและกระดาษ
- การบริการสุขภาพ
- การโรงแรม ท่องเที่ยว และอาหาร
- การเดินเรือทะเล, ท่าเรือ, การประมง และการเดินเรือในแม่น้ำลำคลอง
- วิศวกรรมเครื่องยนตร์ และวิศวกรรมไฟฟ้า
- สัตว์, วัฒนธรรมและการออกแบบ

- การทำเหมือง (ถ่านหิน และอื่นๆ)
- การผลิตน้ำมัน ก๊าซ และการกลั่นน้ำมัน
- การไปรษณีย์และบริการการสื่อสารอื่นๆ
- การบริการสาธารณะ
- สิ่งทอ เสื้อผ้า เครื่องหนัง รองเท้า
- การขนส่ง (รวมการบินพลเรือน การรถไฟ การขนส่งทางบก)
- การผลิตอุปกรณ์การขนส่ง (รวมถึงรถยนต์ เครื่องบิน เรือ)
- เครื่องอุปโภค (น้ำ, ก๊าซ, ไฟฟ้า)

9.7 คณะทำงานพิจารณาเรื่องมิติทางสังคมในการเปิดเสรีด้านการค้าระหว่างประเทศ
(Working Party on the Social Dimension of the Liberalization of International Trade - WP/SDL)

การประชุม GB สมัยที่ 260 (มิถุนายน 2537) มีมติให้ตั้งคณะทำงานขึ้นเพื่อพิจารณาเรื่องมิติทางสังคมในการเปิดเสรีด้านการค้าระหว่างประเทศ โดยเปิดให้สมาชิก GB ทุกประเทศร่วมประชุม คณะทำงานมีการประชุมกันครั้งแรกในสมัยประชุม GB ที่ 261 (พฤศจิกายน 2537) และ GB สมัยที่ 266 (มิถุนายน 2539) ตกลงให้คงคณะทำงานนี้ต่อไป

9.8 องค์กรอื่นๆ ของคณะประสานการ ได้แก่

1) คณะกรรมการบริหารสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการศึกษาแรงงาน (Board of the International Institute for Labour Studies)

องค์ประกอบ ไตรภาคีจำนวน 12 คน ฝ่ายละ 4 คน จากสมาชิก GB ระยะเวลา 3 ปี มีการประชุมปีละครั้งในช่วงเดือนพฤศจิกายนของสมัยประชุม GB

ประธาน(โดยตำแหน่ง) ผู้อำนวยการใหญ่ ILO

เลขาธิการ (โดยตำแหน่ง) ผู้อำนวยการสถาบัน

ผู้เข้าร่วมประชุมโดยไม่มีสิทธิออกเสียง

- ผู้แทนฝ่ายบริหารนครเจนีวาในตำแหน่ง

The Conseiller d' Etat in Charge of the BRUNSCHWIG GRAF

Department de l' instruction publique of the Republic and Canton of Geneva

- ผู้แทนเลขาธิการสหประชาชาติ
- ผู้แทนผู้อำนวยการ UNESCO

2) คณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกอบรมระหว่างประเทศของ ILO (Turin, ประเทศอิตาลี)

(Board of the International Training Centre of the ILO)

องค์ประกอบ คณะกรรมการไตรภาคี 24 คน เลือกจากสมาชิก GB ระยะเวลา 3 ปี
ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล 12 คน (6 คนมาจากประเทศอุตสาหกรรม) นายจ้าง 6 คน ลูกจ้าง 6 คน

ประธาน ผู้อำนวยการใหญ่ ILO (หรือผู้แทน)

เลขานุการ ผู้อำนวยการศูนย์

กรรมการอื่นได้แก่

ผู้แทนรัฐบาลอิตาลี

ผู้แทนนครตูริน นายกเทศมนตรีเมืองตูริน (หรือผู้แทน)

ประธานสภา Piedmont (หรือผู้แทน)

ประธาน Unione industriale di Torino

ผู้แทน องค์การสหประชาชาติ (UN) , UNESCO , UNIDO , UNDP

10. ประเทศไทยกับการเป็นสมาชิกคณะประสานกิจการ

ประเทศไทยเคยได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มประเทศอาเซียน และประเทศในภูมิภาคเอเชีย ให้ดำรงตำแหน่งประธานคณะประสานกิจการ (Chairman of the Governing Body) โดยผู้แทนประเทศไทย ได้แก่ นายวิจิต แสงทอง อธิบดีกรมแรงงานสมัยนั้น ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่ง ประธานคณะประสานกิจการ เมื่อ พ.ศ. 2523

ประเทศไทยได้รับเลือกเป็นสมาชิกประจำของคณะประสานกิจการ 2 สมัย คือ ระหว่าง พ.ศ. 2521 - 2524 กับระหว่างปี พ.ศ. 2539 - 2542 และเป็นสมาชิกสำรอง 2 สมัยติดต่อกัน คือระหว่าง พ.ศ. 2527 - 2530 และระหว่าง พ.ศ. 2530 - 2533

ในระหว่างการประชุมคณะอนุกรรมการว่าด้วยการแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 5 (ASEAN Sub-Committee on Labour Affairs : ASCLA) ระหว่าง 29 - 30 มกราคม 2539 ณ ประเทศสิงคโปร์นั้น ผู้แทนฟิลิปปินส์ในฐานะสมาชิกประจำ ได้รายงานว่าการประชุมผู้ประสานงานฝ่ายรัฐบาลในคณะประสานกิจการนั้น ที่ประชุมเห็นชอบให้เพิ่มจำนวนสมาชิกสำรอง ระหว่าง พ.ศ. 2539 - 2542 อีก เป็นจำนวน 10 ที่นั่งจากทวีปต่างๆ ดังนี้

แอฟริกา	1
อเมริกา 1	
เอเชีย	5
ยุโรป	2
รวม	9

ส่วนอีก 1 ที่นั่ง ให้เป็นของแอฟริกาและอเมริกา โดยผลัดเปลี่ยนกัน การเพิ่มที่นั่งนี้ทำให้ภูมิภาคเอเชียได้ที่นั่งเพิ่มขึ้น 5 ที่นั่ง โดยแบ่งเป็น

เอเชียตะวันออกเฉียงใต้	2
ตะวันออกไกลและแปซิฟิก	-
เอเชียกลาง	1
เอเชียตะวันตก	2

ที่ประชุม ASCLA จึงเห็นชอบในการสนับสนุนให้ผู้แทนประเทศฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย สมัครเข้าดำรงตำแหน่งสมาชิกสำรองที่เพิ่มขึ้นอีก 2 ตำแหน่ง และยืนยันการสมัครเข้าดำรงตำแหน่งสมาชิกประจำของไทย และสมาชิกสำรองของมาเลเซีย ในระหว่าง พ.ศ. 2539 – 2542

เดิมประเทศไทยและกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนต่างหมุนเวียนกันสมัครเป็นสมาชิกคณะประศาสน์การ โดยมีการตกลงกันในการประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนว่า ประเทศไทยจะเป็นสมาชิกประเภทใด ต่อมาในการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสของรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน (Senior Official Meeting of ASEAN Ministers : SOM) ระหว่างวันที่ 17 - 18 พฤษภาคม 2536 ณ ประเทศอินโดนีเซียนั้น ที่ประชุมเห็นชอบให้ใช้ระบบการหมุนเวียน โดยให้ประเทศที่เป็นสมาชิกประจำ ได้เป็นสมาชิกสำรองในสมัยถัดไปเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน ดังตารางแสดงระบบหมุนเวียนข้างล่างนี้ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยเป็นสมาชิกประจำในปี พ.ศ. 2551 - 2554 และเป็นสมาชิกสำรองในปี พ.ศ. 2542 - 2545 ถัดมาครั้งต่อไป

ตารางแสดงระบบหมุนเวียนเป็นสมาชิกในคณะประศาสน์การ (Governing Body)

**ของ
กลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน**

ช่วงเวลา		สมาชิก(สำรอง) (Deputy Member)	สมาชิกประจำ (Titular Member)
พ.ศ.	ค.ศ.		
2533-2536	1990-1993	อินโดนีเซีย	ฟิลิปปินส์
2536-2537	1993-1994	ฟิลิปปินส์	อินโดนีเซีย
2537-2539*	1994-1996	อินโดนีเซีย	ฟิลิปปินส์
2539-2542	1996-1999	มาเลเซีย	ไทย
2542-2545	1999-2002	ไทย	มาเลเซีย
2545-2548	2002-2005	สิงคโปร์	อินโดนีเซีย
2548-2551	2005-2008	อินโดนีเซีย	สิงคโปร์
2551-2554	2008-2011	ฟิลิปปินส์	ไทย
2554-2557	2011-2014	ไทย	ฟิลิปปินส์
2557-2560	2014-2017	สิงคโปร์	มาเลเซีย
2560-2563	2017-2020	มาเลเซีย	สิงคโปร์

* พ.ศ. 2537 ฟิลิปปินส์ได้รับเลือกเป็นประธานคณะประศาสน์การ จึงดำรงตำแหน่งสมาชิกประจำ และอินโดนีเซียเป็นสมาชิกสำรอง

นอกจากนี้ ศาตราจารย์นายแพทย์เว็ทนามจึงเข้าเป็นสมาชิกอาเซียนเมื่อ พ.ศ. 2538 และพม่า ลาว ซึ่งเป็นสมาชิกอาเซียนเมื่อ พ.ศ. 2540 และเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วย จะขอหมุนเวียนสมัครเป็นสมาชิกในคณะประศาสน์การของกลุ่มประเทศอาเซียนด้วย

บทบาทของประเทศไทยในคณะประศาสน์การ

ผู้แทนของประเทศไทย ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งเป็นประธานคณะประศาสน์การในปี พ.ศ. 2523 ซึ่งได้แก่ นายวิจิตต์ แสงทอง อธิบดีกรมแรงงานในขณะนั้น โดยการสนับสนุนจากประเทศสมาชิกอาเซียนและสมาชิกภูมิภาคอื่นอย่างเปิดเผยและเป็นเอกฉันท์ ถึงแม้ผู้แทนของไทยจะมีได้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีเช่นเดียวกับประธานคณะประศาสน์การอื่น เพราะในเวลานั้นการบริหารแรงงานของไทยยังอยู่ในระดับเป็นกรมภายใต้กระทรวงมหาดไทย แต่ผลการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะประธานคณะประศาสน์การของผู้แทนประเทศไทยก็ทำให้เกียรติภูมิของประเทศไทยเป็นที่ยอมรับของประเทศสมาชิกคณะประศาสน์การอื่นๆ ทั้งนี้

เพราะนอกจากจะทำหน้าที่กำกับการประชุมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยแล้ว ยังต้องประสานประโยชน์ของภูมิภาคต่างๆ เพื่อให้คณะประสานการสามารถมีข้อคิดเห็นและเสนอแนะโดยฉันทามติอีกด้วย

ประเทศไทยได้เคยดำรงตำแหน่งเป็นสมาชิกประจำ 1 สมัย ระหว่างปี พ.ศ. 2521-2524 และเป็นสมาชิกสำรอง 2 สมัยติดต่อกัน คือ ระหว่าง พ.ศ. 2527 – 2530 และ พ.ศ. 2530-2533 ปัจจุบันนี้ ก็ยังเป็นสมาชิกประจำในสมัยระหว่าง พ.ศ. 2539 – 2542

การที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกประจำ ทำให้มีสิทธิในการออกเสียงและในการกล่าวในที่ประชุมสามารถกระทำได้เท่ากับประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำที่เป็นสมาชิกประจำอื่นๆ ดังนั้น ในการตกลงเรื่องใดที่จะต้องมีการออกเสียง ประเทศไทยก็จะได้รับการทบทวนจากฝ่ายต่างๆ เพื่อขอเสียงสนับสนุน เช่น การสมัครเข้ารับเลือกตั้งในตำแหน่งสำคัญขององค์การ ได้แก่ ผู้อำนวยการใหญ่ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีส่วนสำคัญในการอนุมัติงบประมาณ หรือการตั้งสำนักงานสาขาในประเทศต่างๆ ตลอดจนกำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานขององค์การ และได้รับเชิญเป็นผู้แทนในการเข้าร่วมประชุมสัมมนาในระดับภูมิภาคด้วย

ในสมัยประชุมพฤศจิกายน 2539 – พฤศจิกายน 2540 ผู้แทนประเทศไทยได้ร่วมกับกลุ่มประเทศอาเซียนและกลุ่มเอเชียแปซิฟิก ในการประชุมเพื่อฉันทามติกำลังกันในการเคลื่อนไหวเพื่อร่วมกันคัดค้านการนำมาตรฐานแรงงานไปเชื่อมโยงกับการค้าระหว่างประเทศ ขณะเดียวกัน ในการเสนอให้มีการออกปฏิญญาฉบับใหม่เพื่อยืนยันเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐาน (Declaration on Fundamental Rights) ในปี พ.ศ. 2541 นั้น กลุ่มประเทศเอเชียและแปซิฟิก และรวมทั้งกลุ่มอาเซียนด้วยต่างให้การสนับสนุนโดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องเป็นการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานหลักด้วยความสมัครใจของสมาชิก ไม่ก่อกวนระใหม่ๆ และไม่ถูกนำไปใช้เพื่อการกีดกันทางการค้า ซึ่งข้อคิดเห็นดังกล่าวมาแล้วนี้ ผู้แทนประเทศไทย (นายประสงค์ รัตนันท์ รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) ได้กล่าวถ้อยแถลงในนามของประเทศอาเซียน

นอกจากจะทำให้ประเทศไทยได้แสดงจุดยืนเพื่อการรักษาผลประโยชน์ของประเทศในเวทีการประชุมระหว่างประเทศแล้ว ยังเป็นโอกาสให้ไทยสามารถชี้แจงข้อเท็จจริงต่างๆ โดยการกล่าวในที่ประชุมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากมีกรณีการกล่าวหาหรือโจมตีประเทศไทยในกรณีด้านแรงงาน ทั้งนี้ นอกเหนือจากการชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรตามปกติแล้ว

นับวันการร่วมมือกันระหว่างประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเดียวกันจะยิ่งมีความสำคัญและมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การกำหนดทิศทางขององค์การ ILO โดยผ่านคณะประสานการยังจะต้องอาศัยการประสานงานและฉันทามติกำลังกันอย่างใกล้ชิดมากยิ่งขึ้นด้วย

บทที่ 5

การประชุมแรงงานระหว่างประเทศระดับภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (The Asian Regional Conference of the ILO)

ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วในบทต้นๆว่า ILO มีสำนักงานในระดับภูมิภาค ฉะนั้น ทุกภูมิภาคก็จะจัดประชุมสำหรับภูมิภาคของตน ประเทศไทยในฐานะเป็นที่ตั้งของสำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ผู้เขียนจึงใคร่ศึกษาเน้นเฉพาะการประชุมระดับภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

1. ความเป็นมา

1.1 จัดขึ้น 5 ปีต่อครั้ง โดยประเทศสมาชิก ILO ในภูมิภาคผลัดเปลี่ยนกันเป็นเจ้าภาพจัดประชุม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และข้อคิดเห็นในปัญหาด้านแรงงานที่มีสภาพคล้ายคลึงกัน เพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในภูมิภาค

1.2 ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยคณะผู้แทนไตรภาคีของประเทศสมาชิก ILO ในภูมิภาค ผู้แทนองค์การระหว่างประเทศ และผู้สังเกตการณ์จากหน่วยงานระหว่างประเทศต่างๆ การประชุมในครั้งแรกๆ มีขอบเขตเฉพาะประเทศในภูมิภาคเอเชีย แต่ต่อมาได้ขยายขอบเขตครอบคลุมประเทศแถบมหาสมุทรแปซิฟิกและกลุ่มประเทศตะวันออกกลางด้วย

1.3 การประชุมดังกล่าว ได้ดำเนินมาเป็นลำดับดังนี้

ครั้งที่ 1 เมื่อ พ.ศ. 2490	ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย
ครั้งที่ 2 เมื่อ พ.ศ. 2493	ณ กรุงนูวารา เอลียา ประเทศศรีลังกา
ครั้งที่ 3 เมื่อ พ.ศ. 2496	ณ กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น
ครั้งที่ 4 เมื่อ พ.ศ. 2500	ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย
ครั้งที่ 5 ระหว่าง 26 พ.ย.- 8 ธ.ค. 2505	ณ กรุงเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย
ครั้งที่ 6 ระหว่าง 2 - 14 ก.ย. 2511	ณ กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น
ครั้งที่ 7 ระหว่างวันที่ 4 - 15 ธ.ค. 2514	ณ กรุงเตหะราน ประเทศอิหร่าน

- ครั้งที่ 8 ระหว่างวันที่ 29 ก.ย.- 8 ต.ค. 2518 ณ กรุงโคโลมโบ ประเทศศรีลังกา
 ครั้งที่ 9 ระหว่างวันที่ 12-16 ธันวาคม 2523 ณ กรุงมนิลา ประเทศฟิลิปปินส์
 ครั้งที่ 10 ระหว่างวันที่ 4-13 ธันวาคม 2528 ณ กรุงจาร์กาต้า ประเทศอินโดนีเซีย
 ครั้งที่ 11 ระหว่างวันที่ 26 พ.ย.- 2 ธ.ค. 2534 ณ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
 (ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์)
 ครั้งที่ 12 ระหว่างวันที่ 9-11 ธ.ค. 2540 ณ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
 (โรงแรมรอยัลลอร์ดสเคอราตัน)

หมายเหตุ¹ : ตั้งแต่ครั้งที่ 12 เป็นต้นไป ILO กำหนดให้จัดประชุมระดับภูมิภาคเพียง 3 วัน และให้ยื่นข้อ
 หัวข้อการพิจารณาเหลือเพียงเรื่องเดียว โดยวันแรกช่วงเช้าจะเป็นการประชุมกลุ่มของไตรภาคีแต่ละฝ่าย
 ต่อด้วยการรับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมของ ILO สำหรับภูมิภาคนั้นๆ อีก 2 วันต่อมาเป็นการ
 อภิปรายในที่ประชุมรวมคณะ (Plenary Session)

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เป็นเวทีสำหรับคณะผู้แทนไตรภาคีในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมของ
 ILO ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารแรงงานในภูมิภาคนี้

3. ประเทศที่เข้าร่วมการประชุม

รัฐมนตรีจากกระทรวงที่รับผิดชอบด้านแรงงานเป็นหัวหน้าคณะผู้เข้าร่วมประชุมของ
 ประเทศนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วยคณะผู้แทนไตรภาคีจากประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก เมื่อ
 ครั้งที่ 11 ซึ่งประเทศไทยร่วมเป็นเจ้าภาพกับ ILO (รับผิดชอบทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดเตรียมเอกสาร
 ทางวิชาการสำหรับผู้เข้าร่วม ILO เป็นผู้จัดทำส่วนค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าเครื่องบินเดินทาง ค่าที่พักใน
 ระหว่างมาประชุมและค่าเบี้ยเลี้ยง ผู้เข้าร่วมรับผิดชอบเอง) มีประเทศเข้าร่วม 38 ประเทศ 26 องค์
 การต่างประเทศ รวมผู้เข้าร่วม 336 คน สำหรับการประชุมครั้งที่ 12 สำนักงาน ILO ภูมิภาคเอเชียและ
 แปซิฟิกเป็นเจ้าภาพเอง โดยประเทศไทยให้การสนับสนุนเฉพาะด้านการต้อนรับและจัดเลี้ยงรับรองเพื่อ
 เป็นเกียรติแก่ผู้เข้าร่วมประชุม 1 ครั้ง มีประเทศเข้าร่วม 42 ประเทศ คือ

- | | | |
|---------------|---------------|------------|
| 1) ออสเตรเลีย | 2) ออสเตรเลีย | 3) บาร์เรน |
| 4) บังกลาเทศ | 5) กัมพูชา | 6) จีน |

¹ ILO Geneva, Rules for Regional Meeting. (1997) P. 1

7) ฝรั่งเศส	8) ฟิจิ	9) อินเดีย
10) อินโดนีเซีย	11) อิหร่าน	12) อิรัก
13) ญี่ปุ่น	14) จอร์แดน	15) เกาหลี
16) คูเวต	17) ลาว	18) เลบานอน
19) มาเลเซีย	20) มองโกเลีย	21) พม่า
22) เนปาล	23) นิวซีแลนด์	24) โอมาน
25) ปากีสถาน	26) ปาเลสไตน์	27) ปาปัว นิวกินี
28) ฟิลิปปินส์	29) โปตุเกส	30) การ์ตา
31) รัสเซีย	32) ซาอุดีอาระเบีย	33) สิงคโปร์
34) ไทลอมอน ไอแลนด์	35) ศรีลังกา	36) ซีเรีย
37) สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	38) เตอร์กเมนิสถาน	39) ไทย
40) สหรัฐอเมริกา	41) เวียดนาม	42) เยเมน

และผู้จัดได้เชิญองค์การระหว่างประเทศและองค์การเอกชนที่เข้าร่วมการประชุมในฐานะผู้สังเกตการณ์การประชุมด้วย (35 องค์การ และ 13 สมาพันธ์) รวมผู้เข้าประชุมและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องประมาณ 400 คน

4. ลักษณะการประชุม (ส่วนใหญ่คล้ายคลึงและย่อส่วนจากการประชุมใหญ่ ILO)

- 4.1 ช่วงเข้าก่อนการประชุมใหญ่ เป็นการประชุมกลุ่มของแต่ละฝ่าย
- 4.2 มีการอภิปรายในที่ประชุมเต็มรูป (Plenary) โดยผู้แทนฝ่ายต่างๆ กล่าวไม่เกินคนละ 5 นาที
- 4.3 มีการประชุมคณะกรรมการแต่ละคณะ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายละ 1 คน เช่น คณะกรรมการสารสนเทศฯ และอื่นๆตามที่ที่ประชุมเห็นสมควร
- 4.4 การเลือกประธาน (รัฐบาล) 1 คน (เดิมมีการเลือกของประธานฝ่ายรัฐบาล 1 คน เหมือนการประชุมใหญ่ ปัจจุบันตัดออกเพื่อลดจำนวนเจ้าหน้าที่การประชุม) นายจ้าง 1 คน และลูกจ้าง 1 คน โดยให้รับเลือกจากที่ประชุม

5. ระเบียบวาระการประชุม

กฎระเบียบของการประชุมระดับภูมิภาค (Rules for Regional Meeting) มาตรา 2 กำหนดว่า คณะประสานงานเป็นผู้กำหนดระเบียบวาระของการประชุมระดับภูมิภาคแต่ละสมัย

สำหรับที่ประชุมครั้งที่ 12 ได้มีการพิจารณาหัวข้อ "รายงานของผู้บริหารใหญ่ (Report of the Director-General)" โดยกล่าวถึงกิจกรรมของ ILO ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ในด้านการมีงานทำ ความยากจนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองแรงงานกับโลกาภิวัตน์ และ กิจกรรมของ ILO ในการดำเนินโครงการต่างๆ เช่น นโยบายหุ้นส่วนที่แข็งแกร่ง (Active Partnership Policy : APP) การกระจายอำนาจและการปรับโครงสร้างในภาคสนาม ความร่วมมือทางวิชาการ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเป็นฝ่ายเตรียมการเพื่อการจัดประชุม โดยต้องส่งเอกสารรายงานทางวิชาการเกี่ยวกับหัวข้อตามระเบียบวาระให้ประเทศสมาชิกทราบก่อนเปิดการประชุม อย่างน้อย 3 เดือน

6. ประเด็นที่มีการอภิปราย

โดยปกติที่ประชุมระดับภูมิภาคก็จะเน้นถึงกิจกรรมในระดับภูมิภาค เน้นการมีส่วนร่วมของประชาสังคมและของหุ้นส่วนทางสังคม เช่น ในการประชุมครั้งที่ 12 มีประเด็นการอภิปราย ดังนี้²

- 6.1 กระทรวงแรงงาน องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง จะมีวิธีการอย่างไรที่จะมีอิทธิพลมากขึ้นต่อการตัดสินใจในนโยบายสำคัญที่จะมีผลต่อการเติบโต การมีงานทำ การค้า การลงทุน และการบรรเทาความยากจน ILO จะสนับสนุนการเสริมสร้างบทบาทของฝ่ายต่างๆ เหล่านี้ได้อย่างไร
- 6.2 นโยบายและแนวทางใดในระดับมหภาค และจุลภาค ที่ประสบความสำเร็จสูงสุดในการประสานการส่งเสริมการมีงานทำ และความเติบโตกับความเสมอภาคที่จะมีให้แก่คนยากจน สตรี คนอพยพ และกลุ่มเปราะบางอื่นๆ อาจจำเป็นต้องมีมาตรการพิเศษอย่างไร อันเนื่องมาจากโลกาภิวัตน์ และการเปิดเสรี สมาชิกไตรภาคีของ ILO และ ILO เองควรมีบทบาทอย่างไรในการกระตุ้นให้มีนโยบายและแนวทางเช่นนั้น
- 6.3 สามารถดำเนินการอย่างไรในระดับประเทศ และในระดับสถานประกอบการ เพื่อเพิ่มการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการที่ว่าจะสามารถกระตุ้นให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนผลิตภาพและการเติบโตอย่างไร ต้องการให้ ILO สนับสนุนอย่างไร

² ILO (Asia and Pacific Regional Office) Twelfth Asian Regional Meeting (1997) P.3

- 6.4 จำเป็นต้องดำเนินการอย่างไร เพื่อให้หลักประกันว่าความเติบโตจะดำเนินควบคู่ไปกับการปรับปรุงด้านความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย ด้านสภาพการทำงาน และด้านการเจรจาวิภาคีและไตรภาคี นอกจากนี้กลไกทวิภาคีและไตรภาคี ควรมีบทบาทอย่างไรในการปรับปรุงคุณภาพของงาน อะไรคือบทบาทที่ดีที่สุดของ ILO
- 6.5 สามารถดำเนินการอย่างไรเพื่อให้เกิดความคืบหน้าในทันทีเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานตามอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศที่ถือเป็นอนุสัญญาหลัก ทั้งนี้ เพื่อให้หลักประกันว่า ILO จะสามารถปฏิบัติตามความรับผิดชอบในการกำหนด และกำกับดูแลมาตรฐานเหล่านี้ซึ่งได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ ทั้งนี้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นโลกาภิวัตน์
- 6.6 จะเสริมสร้างนโยบายหุ้นส่วนที่แข็งแกร่งในเอเชียได้อย่างไร ควรบริหารการใช้บุคลากรอย่างไร และควรดำเนินงานด้วยวิธีใดจึงจะได้ผลมากที่สุด อะไรคือจุดที่พอดีระหว่างการดำเนินงานในระดับระหว่างประเทศ กับการดำเนินงานในระดับประเทศ
- 6.7 จะระดมทรัพยากรความร่วมมือทางวิชาการเพิ่มขึ้นอย่างไร แนวทางดำเนินงานใดมีประโยชน์มากกว่ากัน ระหว่างแนวทางระดับระหว่างภูมิภาค แนวทางระดับภูมิภาค และแนวทางระดับประเทศ ความสนับสนุนจากสมาชิกไตรภาคีของ ILO และการอ้างอิงวัตถุประสงค์ของประเทศจะสามารถโน้มน้าวผู้บริจาคได้มากขึ้นอย่างไร

7. ผลการพิจารณา

มาตรา 3 ของกฎระเบียบ (Rule for Regional Meetings) กำหนดว่าผลของการพิจารณาในที่ประชุมระดับภูมิภาคจะออกมาในรูปมติ (Resolution) ของหัวข้อที่เป็นระเบียบวาระ ทั้งนี้ ผู้แทนทุกคนมีสิทธิออกเสียงเป็นรายบุคคลในทุกเรื่องที่น่าเข้าพิจารณา ซึ่งปกติจะใช้วิธีการยกมือ (Vote by show of hands) และการออกเสียงจะเป็นโมฆะ หากคะแนนเสียงเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยรวมกันแล้วน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีสิทธิออกเสียงที่เข้าประชุมนั้น และหากจำนวนเสียงเห็นด้วยเท่ากับจำนวนที่ไม่เห็นด้วย มติหรือญัตติหรือข้อสรุปนั้นๆก็เป็นอันตกไป

8. ภาษาที่ใช้ในการประชุม

- การแปลสดใช้ภาษาอังกฤษ อราบิก จีน และรัสเซีย
- รายงานการประชุมเป็นภาษาอังกฤษภาษาเดียว

9. ผลได้ของการจัดประชุม

ประเทศไทยเคยเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมนี้ในสมัยที่ 11 จัด ณ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ ระหว่างวันที่ 26 พฤศจิกายน - 2 ธันวาคม 2534 โดยให้เหตุผลว่าจะได้ประโยชน์จากการประชุม ดังนี้³

- 1) ดำเนินการลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับเป็นเวทีการอภิปรายปัญหาและมาตรการ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่อประเด็นปัญหาที่บรรจุไว้ในระเบียบวาระของการประชุม
- 2) เป็นการส่งเสริมสถานะและศักดิ์ศรีของรัฐบาลไทย เนื่องจากประเทศไทยเป็นสมาชิกก่อตั้งองค์การนี้มากกว่า 70 ปี(นับถึงปีที่จัดประชุม) โดยเฉพาะได้ทำให้นานาประเทศเห็นว่าประเทศไทยให้ความสำคัญต่อปัญหาแรงงานและการแรงงานระหว่างประเทศ และมีสถานะที่มั่นคงทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง
- 3) เป็นประโยชน์ต่อการเจรจาต่อรอง หรือเสนอขอความช่วยเหลือทั้งในระดับองค์การระดับภูมิภาค และอนุภูมิภาค
- 4) ก่อให้เกิดความร่วมมืออันดี และเป็นการส่งเสริมมิตรภาพระหว่างประเทศสมาชิก ILO ในภูมิภาคเดียวกัน และกับผู้แทนประเทศหรือองค์การต่างประเทศจากภูมิภาคอื่น ซึ่งเข้าร่วมเป็นแขกเกียรติยศและผู้สังเกตการณ์ด้วย
- 5) เป็นการสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์ประสานงานด้านแรงงานในระหว่างกลุ่มประเทศอาเซียนและอินโดจีน
- 6) ผลพลอยได้อื่นๆ เช่น ต่อบริษัทการท่องเที่ยวและการเผยแพร่วัฒนธรรม เป็นต้น

สำหรับการประชุมครั้งที่ 12 สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ได้เป็นเจ้าภาพจัดประชุมเอง ได้ให้เหตุผลว่าการประชุมดังกล่าวเกิดประโยชน์ ดังนี้

³ กรมแรงงาน เอกสารประกอบการประชุมแรงงานระหว่างประเทศระดับภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ครั้งที่ 11 (2534) P.3

- 1) ประเทศสมาชิกได้มีโอกาสรับฟังสภาพปัญหา แนวโน้มสถานการณ์ และแผนงานที่ คณะเจ้าหน้าที่ ILO ชี้แจงหรือจัดเตรียมเอกสารให้อ่านประกอบ
- 2) ประเทศสมาชิกได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และข้อคิดเห็นของกันและกัน
- 3) เป็นเวทีพบปะกระชับสัมพันธไมตรีของไตรภาคีแต่ละฝ่ายและระหว่างฝ่าย รวมทั้งได้มีโอกาสรู้จักกับคณะผู้เชี่ยวชาญของ ILO เพื่อการประสานงานในโอกาสต่อไป

บทที่ 6 สาระที่ได้จากการประชุม

เป็นที่ทราบกันว่า การประชุมคือการรวมพลังของคนหลายฝ่ายหลายแนวคิด โดยระดมให้เข้าสู่กรอบแนวคิดเดียวกัน สามารถหาผลสรุปออกมาเป็นมติหรือข้อเสนอแนะต่างๆได้หลากหลาย ก่อให้เกิดความยอมรับร่วมกัน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติโดยเหมาะสม

สาระสำคัญของการประชุมก็ต้องดูจากวัตถุประสงค์ว่าต้องการให้ได้ผลอะไรเกิดขึ้นจากการประชุม และก็ต้องพิจารณาจากระเบียบวาระที่กำหนดขึ้นด้วย

เนื่องจากการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการประชุมใหญ่ ประชุมคณะประสานงาน หรือการประชุมระดับภูมิภาค สิ่งที่จะต้องบรรจุไว้เป็นเรื่องหลักของการประชุม คือ สาระที่เป็นแผนงาน เจตนารมณ์ สาระทางวิชาการและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ในแง่สาระของการประชุมนั้น สามารถเห็นได้ชัดจากรายงานของผู้อำนวยการใหญ่ ILO ต่อที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศแต่ละสมัย รวมทั้งรายงานของประธานคณะประสานงานที่เสนอเกี่ยวกับแผนงานและงบประมาณ เพราะรายงานเหล่านี้จะแสดงเจตนารมณ์ที่ ILO ประสงค์จะให้เกิดผลดีขึ้นแก่ประชาคมโลกและประเทศสมาชิก และจะเป็นรายงานที่รวมเนื้อหาสาระไว้ค่อนข้างครบถ้วนและเป็นปัจจุบันที่สุด ในบทนี้ จึงขอกล่าวถึงสาระที่เป็นเรื่องแผนงาน เจตนารมณ์ เนื้อหาทางวิชาการ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และโครงการให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิก

1. สาระที่เป็นแผนงาน ILO ปี 2541-2542¹

1) การดำเนินนโยบายการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันกับความร่วมมือทางวิชาการ (The active partnership policy and technical cooperation).

1.1 โครงการใหม่ ชื่อ International Programme on More and Better Jobs for women

1.2 โครงการใหม่ ชื่อ International Small Enterprise Programme (ISEP)

1.3 โครงการใหม่ ชื่อ ILO Global Programme on Occupational Safety, Health and Environment

1.4 เพิ่มเติมโครงการเก่าที่ต่อเนื่อง คือ โครงการ International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC)

¹ International Labour Office, Geneva, Programme and Budget for the Biennium 1998-1999 P.5-13

2) การสนับสนุนระบอบประชาธิปไตยและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน (Support to democracy and fundamental worker's rights)

2.1 ให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรนายจ้างและลูกจ้าง(Assistance to employers' and workers' organizations)

2.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบแรงงานสัมพันธ์ (Strengthening industrial relations systems)

3) การส่งเสริมการจ้างงานและขจัดปัญหาความยากจน (Promoting employment and combating poverty)

3.1 ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจกับภาวะการมีงานทำ (Employment and structural adjustment)

3.2 ฝึกอบรม (Training)

3.3 พัฒนาสถานประกอบการและการจ้างงาน (Enterprise development and employment)

3.4 ความยากจนกับภาวะตกลบทางสังคม (Poverty and social exclusion)

4) การคุ้มครองคนทำงาน (Protecting working people)

4.1 สภาพการทำงาน (Working conditions)

4.2 การบริหารแรงงานกับประกันสังคม (Labour administration and social security)

4.3 ขจัดปัญหาแรงงานเด็ก (The elimination of child labour)

4.4 โอกาสและความเท่าเทียมกัน (Equality of opportunity)

4.5 แรงงานอพยพและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสต่างๆ (Migrant workers and other vulnerable groups)

4.6 กิจกรรมรายสาขา (Sectoral activities) ซึ่งหมายถึง

- ศึกษาด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานสาธารณะ (studies on public procurement)

- ผลผลิตภาพกับโลกไร้พรมแดนสำหรับอุตสาหกรรมก่อสร้าง

(productivity and globalization in the construction industry)

- ประเมินนโยบายพิเศษเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและขจัดปัญหาความยากจนในกลุ่มคนงานที่รับค่าจ้างจากภาคเกษตรกรรม (an assessment of specific policies to promote productive employment and reduce poverty among agricultural wage workers)
- ประเมินการปรับให้มาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานของ ILO กับคนงานในชนบท (an assessment of the application of fundamental ILO labour standards for rural workers)
- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงานและการปรับปรุงผลิตภาพและสภาพการทำงาน(โดยเฉพาะแรงงานสตรี) ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เสื้อผ้า และรองเท้า (National workshops on basis workers' rights and the improvement of productivity and working conditions (especially for women) in the textile , clothing and footwear industries)
- ส่งเสริมและทบทวนแนวปฏิบัติด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมป่าไม้ (the promotion of the revised code of practice on occupational safety and health in forestry)
- ศึกษาการปรับแนวทางของโลกไร้พรมแดนเข้าสู่อุตสาหกรรมป่าไม้ (studies on the implications of globalization in forest-based industries)
- วิจัยและสรรหาบุคลากร (Research and recruitment)
- มีส่วนร่วมในภาวะการตัดสินใจและสภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา (participation in decision-making and working conditions of educational personnel)
- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระดับอนุภูมิภาค เพื่อส่งเสริมการเจรจาไตรภาคี หาวิธีปรับปรุงสถานภาพครู (sub-regional workshops to promote tripartite dialogue on best practices to improve teachers' status)

5) แผนปฏิบัติงาน (Action programme)

- การปรับโครงสร้าง, การมีงานทำ และบทบาทของฝ่ายต่างๆ (Structural adjustment , employment and the role of the social partners)
- โลกาภิวัตน์, การพัฒนาสถานประกอบการและการจ้างงาน (Globalization, area-based enterprise development and employment.)
- ระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Labour market information systems for human resource development.)

- การมีส่วนร่วมแบบไตรภาคีและการหารือในการฝึกอบรม (Tripartite participation and social dialogue on training)
- การจัดงบประมาณการฝึกอบรม (Financial of training)
- การลงทุนทางสังคม : การสร้างงานผ่านกลไกงบประมาณ (Social investment : Job creation through innovative financial instruments)
- การปรับปรุงการเพิ่มผลผลิต การแข่งขันและคุณภาพงานในประเทศกำลังพัฒนา (Productivity improvement, competitiveness and quality jobs in developing countries)
- การพัฒนาการจ้างงานทำในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก (Small and medium- sized enterprise development for employment)
- การร่วมมือในการเจรจาต่อรอง (Cooperative approaches to collective bargaining)
- องค์กรและการจัดการบริหารแรงงาน (Organization and management of labour administration)
- การริเริ่มด้านสังคมโดยสถานประกอบการ (Social initiatives by enterprises)
- วัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety culture)
- ปฏิบัติการต่อต้านรูปแบบการใช้แรงงานเด็กที่ร้ายแรง (Action against extreme forms of child labour)
- กลยุทธ์ด้านการว่างงานของเยาวชน (Strategies to combat youth marginalization and unemployment)
- การปรับปรุงคุณภาพการจ้างงานทำของสตรี (Improving the quality of women's employment)

6) การประชุมทางวิชาการ (Technical meetings) สำหรับปี 2541- 2542

- การปรึกษาหารือเพื่อติดตามผลการประชุมสุดยอดด้านสังคม (International Consultation on Follow-up the World Summit for Social Development)
- เวทีประชุมด้านสังคมของ ILO (ILO Social Forum)
- การประชุมวิสาหกิจครั้งที่ 2 (Second Enterprise Forum)

- การประชุมไตรภาคีประเทศที่มีเขตเศรษฐกิจส่งออก (Tripartite Meeting of EPZ-operation Countries)
- การประชุมผู้เชี่ยวชาญการตรวจแรงงานและแรงงานเด็ก (Meeting of Experts on Labour Inspection and Child Labour)
- การประชุมระหว่างประเทศว่าด้วยสถิติแรงงาน ครั้งที่ 16 (Sixteenth International Conference of Labour Statisticians)
- การประชุมผู้เชี่ยวชาญสถิติแรงงาน : การประสบอันตรายจากการทำงาน (Meeting of Experts on Labour Statistics : Occupational Injuries)
- การประชุมผู้เชี่ยวชาญด้านปัจจัยแวดล้อมในที่ทำงาน (Meeting of Experts on Ambient Factors at the workplace)
- การสัมมนาระหว่างประเทศว่าด้วยอนาคตขององค์กรนายจ้าง (International Symposium on the Future of Employers' Organizations)
- การสัมมนาระหว่างประเทศว่าด้วยสหภาพแรงงานและภาคธุรกิจไม่มีระบบ (International Symposium on Trade Unions and the Informal Sector)

2. สารที่เป็นเจตนารมณ์

การประชุมแต่ละสมัย จะมีเจตนารมณ์แตกต่างกันตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก ซึ่งทำให้ ILO ให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อการบรรลุประเด็นนั้นๆ เข้าหรือในที่ประชุมเพื่อต้องการโน้มน้าวให้ประเทศสมาชิกและประชาคมโลกเห็นคล้อยตาม เช่นในการประชุมใหญ่สมัยล่าสุด (ครั้งที่ 85) ที่ประชุมได้รับทราบเจตนารมณ์ของผู้อำนวยการใหญ่ ILO ดังนี้²

2.1 ให้หลักประกันสำหรับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่อการมีส่วนร่วมจากผลประโยชน์ของโลกาภิวัตน์

แม้ว่าการอภิปรายได้ตอบกันเรื่องการเชื่อมโยงการเปิดเสรีทางการค้ากับการคุ้มครองสิทธิคนงาน ได้เริ่มขึ้นในลักษณะที่ฝ่ายหนึ่งกล่าวหาว่ามีการทุ่มตลาดโดยอาศัยต้นทุนทางสังคม (Social dumping) ขณะที่อีกฝ่ายก็ตอบได้ว่ามีความพยายามปกป้องตลาดการค้า (protectionism) ก็ตาม บัดนี้ การอภิปรายก็ได้คืบหน้าขึ้นมากโดยแรงผลักดันของ ILO ขณะนี้ไม่มีใครปฏิเสธว่าประเทศกำลังพัฒนามีสิทธิที่จะได้ประโยชน์จากความได้เปรียบในด้านการจ้าง และการคุ้มครองทางสังคมในระดับที่ต่ำกว่า แต่

² International Labour Office, Geneva. Report of the Director - General

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานบางประการที่คนงานควรได้รับอย่างเป็นสากล ได้แก่ เสรีภาพในการสมาคม และการเจรจาต่อรองร่วม (อนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98) การห้ามใช้แรงงานบังคับ รวมถึงการบังคับใช้แรงงานเด็ก (อนุสัญญาฉบับที่ 29 และ 105) ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันและการไม่เลือกปฏิบัติ (อนุสัญญาฉบับที่ 100 และ 111) อายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน (อนุสัญญาฉบับที่ 138) สิทธิขั้นพื้นฐานเหล่านี้มีความสำคัญเป็นพิเศษในสภาพการณ์ของโลกาภิวัตน์ เพราะเป็นเครื่องมือช่วยให้คนงานสามารถได้รับส่วนแบ่งที่เป็นธรรมในความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการเปิดเสรีทางการค้า

ผู้นำประเทศต่างๆ ที่ร่วมการประชุมสุดยอดเพื่อการพัฒนาสังคม ณ กรุงโคเปนเฮเกน (Social Summit at Copenhagen) เห็นพ้องกันว่ามีความจำเป็นต้องส่งเสริมอนุสัญญาหลักของ ILO ยิ่งกว่านั้น ที่ประชุมรัฐมนตรีที่สิงคโปร์ (Singapore Ministerial Conference) ยังให้ปฏิญญารับรองสิทธิดังกล่าว โดยเน้นให้ ILO เป็น “องค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนด และดำเนินการกับมาตรฐานแรงงาน”

แม้ธรรมเนียม ILO กำหนดว่าการจะให้สัตยาบันอนุสัญญาหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการสมัครใจ แต่ ILO ก็อาจร้องขอให้ประเทศสมาชิกที่มีได้ให้สัตยาบันฉบับหนึ่งฉบับใดให้ชี้แจงจุดยืนของตนในเรื่องนั้นๆ รวมทั้งคณะประศาสน์การได้กำหนดให้จัดทำรายงานในแต่ละปีเกี่ยวกับเหตุผลที่มีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลัก และต่อไปจะใช้รายงานเหล่านี้ในการตรวจสอบสถานการณ์ของประเทศที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลัก

อีกวิธีหนึ่งคือยกประเด็นขึ้นหารือว่า แม้มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลัก ทุกประเทศสมาชิกก็อาจถูกผูกมัดให้ต้องปฏิบัติตามพันธกรณีขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้โดยเหตุที่ทุกประเทศสมาชิกได้ยอมรับธรรมนูญ ILO วิถุประสงค์และหลักการของ ILO กลไกการกำกับดูแลการปฏิบัติตามอนุสัญญาและหลักการของเสรีภาพในการสมาคมแล้ว รวมทั้งฝ่ายรัฐบาลหรือองค์การของฝ่ายลูกจ้าง สามารถยื่นคำร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิของสหภาพแรงงาน ทั้งนี้โดยไม่คำนึงว่าได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมหรือไม่

2.2 กระตุ้นเตือนซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุความก้าวหน้าทางสังคม

การให้หลักประกันแก่สิทธิขั้นพื้นฐานเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับความก้าวหน้าทางสังคม แต่ก็ยังไม่เพียงพอ ในฐานะสมาชิก ILO ประเทศต่างๆ ต้องพยายามอย่างแข็งขันเพื่อบรรลุความก้าวหน้าทางสังคมในทุกรูปแบบ แม้ว่าประเทศต่างๆ มีสิทธิเลือกปฏิบัติให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของประเทศนั้น ๆ แต่ก็จำเป็นที่จะต้องกระตุ้นเตือนและประเมินคุณค่าของการดำเนินการใดๆ ที่มุ่งหมายให้โลกาภิวัตน์อำนวยความสะดวกต่อความก้าวหน้าทางสังคมด้วย ในเรื่องนี้ ILO มีวิธีการตามกฎหมายและ

อำนาจผลักดัน โดยการกำหนดหลักการหรือวัตถุประสงค์ขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของประเทศต่าง ๆ เช่น (1) ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบอันเนื่องมาจากระดับค่าจ้างหรือการคุ้มครองทางสังคม เป็นสิ่งที่ยอมรับได้หากเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เศรษฐกิจเติบโต แต่เงื่อนไขว่าความได้เปรียบนั้นต้องเป็นไปโดยธรรมชาติ ไม่ใช่เพียงหนทางที่จะได้ชัยชนะด้านการตลาด (2) นอกจากสิทธิขั้นพื้นฐานแล้ว แต่ละประเทศต้องมีแผนงานขั้นต่ำที่จะบรรลุความก้าวหน้าทางสังคม (3) ลูกจ้างทุกคน ไม่เฉพาะลูกจ้างที่ผลิตสินค้าส่งออก ควรได้รับส่วนแบ่งที่เป็นธรรมในผลประโยชน์ของโลกาภิวัตน์ และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นี้ ควรจัดให้มีการหารือไตรภาคีในระดับประเทศ

บนฐานความคิดเช่นนี้ ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้จัดทำด้วยบทที่ระบุหลักการหรืออาจทำเป็นข้อเสนอที่รวบรวมหลักการขั้นพื้นฐาน และกำหนดกลไกติดตามผล โดยให้มีรายงานประจำของผู้อำนวยการใหญ่ว่าด้วยความก้าวหน้าทางสังคมโลก พร้อมด้วยกรอบอภิปรายไตรภาคีด้วยวิธีนี้ประเทศสมาชิก ILO และประชาคมก็จะเห็นภาพรวมตามความเป็นจริงว่าแต่ละประเทศควรดำเนินการอย่างไรบ้างเพื่อให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการเปิดเสรีทางการค้า สามารถอำนวยประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางสังคม

2.3 ระดมพลังขององค์กรเอกชนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางสังคม

ความก้าวหน้าทางสังคมมิได้เป็นงานของภาครัฐเท่านั้น สถานประกอบการจำนวนมากเริ่มกังวลเกี่ยวกับผลกระทบที่ตนมีต่อสังคมหรือต่อสิ่งแวดล้อม ผู้บริโภคก็ตระหนักชัดขึ้นถึงความรับผิดชอบที่ตนเองต้องแบกรับในการเลือกรับซื้อสินค้าหรือบริการ กระแสดังกล่าวนี้นำไปสู่การออกเป็นกฎบัตรประมวลการปฏิบัติ หรือฉลากทางสังคม (Social Labelling) เป็นต้น

2.4 กำหนดมาตรฐานแรงงานให้มีเป้าหมายชัดเจนเพื่อส่งผลกระทบมากขึ้น

งานกำหนดมาตรฐานของ ILO ต้องดำเนินต่อไป และควรเสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการเลือกหัวข้อเรื่องอย่างรอบคอบ มีขอบเขตกว้าง เป้าหมายชัดเจน และใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น จากวิธีดำเนินการที่มีอยู่หลากหลายตามที่บัญญัติไว้ในธรรมนูญ ILO

2.5 เลือกใช้ข้อเสนอให้มากขึ้น

สภาพการให้สัตยาบันมีน้อยลงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ข้อเสนอจึงเป็นหนทางดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ดังนั้นเมื่อรับข้อเสนอแล้ว ก็

ควรติดตามผลอย่างสม่ำเสมอตามที่บัญญัติไว้โดยธรรมนูญ โดยคำนึงมาแล้วข้อแนะไม่มีข้อผูกมัด แต่ก็สามารถมีอิทธิพลอย่างมากต่อนโยบายและกฎหมายทางสังคมได้ หากได้ติดตามผลอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ

2.6 กำหนดกลไกประเมินผลในภาพรวม

เป็นเรื่องจำเป็นที่ ILO ควรจะมีกลไกตรวจแก้ไขงานกำหนดมาตรฐานของตนเพื่อให้ทราบชัดเจนว่ามาตรฐานต่างๆ มีผลกระทบอย่างไรและสอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือไม่ การประเมินในภาพรวมนอกจากจะวัดความสำเร็จของการดำเนินแล้ว ยังจะทำให้ทราบผลกระทบทางอ้อมหรือทางลบต่อวัตถุประสงค์อื่นๆ ของ ILO เช่น เรื่องการมีงานทำ ทั้งนี้ คณะประศาสน์การจะเป็นผู้เลือกผู้ประเมินและระเบียบวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับการประเมิน

3. สารที่เป็นเนื้อหาทางวิชาการ

ผู้เขียนขอสรุปความจากเอกสารประกอบการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศภูมิภาคเอเชีย ครั้งที่ 12 ซึ่ง ILO ต้องการโต้ตอบต่อโครงสร้างปัจจุบันของ ILO ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ของโลกกับความต้องการที่จะสนองตอบต่อกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ ดังต่อไปนี้⁴

3.1 โครงสร้าง ILO ที่เปลี่ยนแปลง

3.1.1 นโยบายหุ้นส่วนที่แข็งแกร่ง

การตอบสนองของ ILO ต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและการเปลี่ยนแปลงในระบบสหประชาชาติ คือการดำเนินนโยบายหุ้นส่วนที่แข็งแกร่ง (Active Partnership Policy) ซึ่งมีนัยเพิ่มความสนใจต่อภารกิจตามลำดับความสำคัญ วัตถุประสงค์ และความจำเป็นของสมาชิก นอกจากนี้ วิธีการแบบสหวิทยาการได้ถูกนำมาใช้เพื่อตอบสนองความจำเป็นของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพิทักษ์และผลักดันคุณค่าและหลักการของ ILO

ในการกำหนดนโยบายหุ้นส่วนที่แข็งแกร่ง ได้คำนึงถึงปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ประการแรก ผู้บริจาครายใหญ่ และโครงการเพื่อการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme - UNDP) ได้เสนอให้ประเทศต่างๆ เป็นผู้จัดทำแผนงานเอง ซึ่งหมายถึงการโอนความรับผิดชอบในการดำเนินและบริหารจัดการในเชิงปฏิบัติให้แก่ประเทศที่ได้รับความช่วยเหลือ ตามวิธีนี้ องค์การชำนาญพิเศษส่วนใหญ่จะต้องเพิ่มขีดความสามารถในการวิเคราะห์ เพื่อช่วยเหลือประเทศ

⁴ International Labour Office, Geneva. Report of the Director-General. Activities of the ILO, 1995-96 P.7-167

ต่างๆ ในกำหนดยุทธศาสตร์และคิดสร้างแผนงาน ILO จะทำหน้าที่เป็นหน่วยสนับสนุนต่อเมื่อประเทศนั้นๆ ร้องขอเท่านั้น ปัจจัยประการที่สองได้แก่ การที่ประเทศส่วนใหญ่กำลังพัฒนาระบบการเมืองให้เป็นประชาธิปไตย และพัฒนาเศรษฐกิจไปสู่ระบบตลาด ในสถานการณ์เช่นนี้ การตัดสินใจของรัฐบาลต้องรวดเร็วกว่าเดิม ILO จึงต้องพัฒนาความสามารถเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศสมาชิกได้อย่างรวดเร็ว โดยการจัดตั้งสถาบันต่างๆ และฝึกอบรมบุคลากรขึ้นมาบริหารจัดการสถาบันเหล่านี้ ประการที่สาม ได้แก่การปรับทิศทางของความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศ ซึ่งทำให้ ILO ต้องกำหนดบทบาทของตนให้ชัดเจน และปรับปรุงคุณภาพของบริการ ภายใต้สภาพการณ์ใหม่ โดย

- ดำเนินงานเชิงปฏิบัติในสาขาที่ ILO มีความรู้ความชำนาญพิเศษ
- ให้หลักประกันว่าจะมีการประสานกันระหว่างแผนทางวิชาการด้านต่างๆ
- ปรับปรุงการประสานงานระหว่างแผนงานที่ดำเนินการที่สำนักงานใหญ่กับแผนงานที่ดำเนินการในระดับภูมิภาค

การในระดับภูมิภาค

- ตอบสนองรวดเร็วยิ่งขึ้นต่อปัญหาของประเทศสมาชิก
- เสริมสร้างบทบาทของมาตรฐานแรงงานในฐานะที่เป็นหลักการที่นำกิจกรรมทุกรูปแบบที่ดำเนินการโดย ILO

การโดย ILO

- ให้หลักประกันว่ากิจกรรมของ ILO ตรงกับปัญหาของประเทศสมาชิก
- ดำเนินแผนงานและกิจกรรมที่จะมีผลกระทบกว้างไกล

3.1.2 การกระจายอำนาจและการปรับโครงสร้างในภาคสนาม

นโยบายหุ้นส่วนที่แข็งขันมุ่งหมายจะนำ ILO เข้าใกล้ชีวิตยิ่งขึ้นกับไตรภาคีของประเทศสมาชิกและเสริมสร้างคุณภาพของบริการทางวิชาการที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ เพื่อการนี้ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดโครงสร้างใหม่ โดยการกระจายอำนาจและจัดตั้งหน่วยงานย่อยเพิ่มขึ้น สำนักงาน ILO ในภูมิภาคต่างๆ ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบมากขึ้น และได้รับทรัพยากรมากขึ้น ขณะเดียวกันคณะที่ปรึกษาสหวิทยาการถูกจัดตั้งเพิ่มเป็น 14 คณะ

สำหรับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ประกอบด้วยสำนักงานภูมิภาค 1 แห่ง สำนักงานพื้นที่ 9 แห่ง ที่กรุงเทพฯ ปักกิ่ง ไคลอมโบ ธากา อิสลามมาบัต จาการ์ตา มะนิลา นิวเดลี และชววา รวมทั้งสำนักงานสาขาของ ILO ที่โตเกียวและสำนักงานที่ปรึกษาอาวุโสของ ILO ที่กาดัมมันฑู ขณะเดียวกันมีคณะที่ปรึกษาสหวิทยาการ 3 คณะ ครอบคลุมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เอเชียใต้ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก

คณะที่ปรึกษาสหวิทยาการประจำเอเชียตะวันออกเฉียง ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 18 คน มีที่ทำการอยู่ที่กรุงเทพฯ ให้บริการทางวิชาการแก่กัมพูชา จีน เกาหลี ลาว มาเลเซีย มองโกเลีย พม่า สิงคโปร์ ไทยและเวียดนาม

คณะที่ปรึกษาสหวิทยาการเป็นช่องทางที่ความรู้ความชำนาญทางวิชาการถูกนำมาช่วยเหลือประเทศสมาชิกอย่างใกล้ชิดยิ่งขึ้นซึ่งครอบคลุมทั้งเรื่องแรงงานและประเด็นทางสังคม คณะที่ปรึกษาฯ สามารถวิเคราะห์ปัญหาเชิงสังคมเศรษฐกิจอย่างรอบด้านและครบวงจร

ผู้รับผิดชอบต่อแผนงานและกิจกรรม คือผู้อำนวยการสำนักงานพื้นที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ ILO ดำรงความสัมพันธ์กับไตรภาคี ส่งเสริมหลักการและวัตถุประสงค์ของ ILO ระบุความจำเป็นและภารกิจที่มีลำดับความสำคัญของประเทศในความรับผิดชอบ สำหรับสำนักงานภูมิภาคจะรับผิดชอบภาพรวมของกิจกรรมของ ILO ในภูมิภาคนั้นๆ และเป็นศูนย์กลางการประสานงาน สนับสนุน และบริหารจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่โครงสร้างใหม่

ในปี 1994 คณะกรรมการความร่วมมือทางวิชาการของคณะประสานงานได้รับรองยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางวิชาการ 3 ประการ คือเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศต่างๆ ปรับปรุงระบบส่งความช่วยเหลือของILO และดำเนินกลยุทธ์ระดมทรัพยากรอย่างได้ผล หลักการที่ชี้แนะได้แก่ ความร่วมมือทางวิชาการควรจะเป็นไปในทางที่ตอบสนองความต้องการ ส่งเสริมคุณค่าที่ปรากฏอยู่ในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และเน้นหนักในด้านที่ ILO มีความถนัด แผนงานจึงต้องเน้นวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ การพัฒนาประชาธิปไตย การลดความยากจน และการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนงาน

3.1.3 งบประมาณความร่วมมือทางวิชาการ

ในแง่ของเนื้อหาเชิงวิชาการของแผนงานสำหรับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ในปี 1996-1997 งบประมาณของ ILO ร้อยละ 40 เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ การฝึกอบรม และการพัฒนาสถานประกอบการ และร้อยละ 17.6 จะใช้เพื่อการปรับปรุงสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม

สำหรับปีงบประมาณ 1998-1999 สำนักงานมีแผนประสานความพยายามที่จะระดมทรัพยากรเพื่อขยายความช่วยเหลือทางวิชาการมากขึ้น หลังจากทั้งงบประมาณถูกตัดลงตั้งแต่ปี 1992 (ILO ปรับลดงบประมาณทุกหมวด แต่คาดว่าในปีต่อไปคงสามารถเพิ่มงบประมาณได้เพราะค่าเงินที่ใช้เป็นเหรียญสหรัฐ ในขณะที่ประเทศผู้รับความช่วยเหลือมีค่าเงินลดลง)

3.2 กิจกรรมของ ILO

กิจกรรมของ ILO ในเอเชีย-แปซิฟิก และในกลุ่มประเทศอาหรับ ดำเนินการโดยทีมที่ปรึกษาสหวิทยาการ ซึ่งประจำอยู่ ณ สำนักงานภูมิภาคที่กรุงเทพฯ กิจกรรมของ ILO ในภูมิภาคนี้มีเรื่องต่างๆ ได้แก่

3.2.1 การส่งเสริมการจ้างงานทำกับการบรรเทาความยากจน

ILO มีแผนงานระดับภูมิภาคซึ่งครอบคลุมบังคลาเทศ จีน อินเดีย อินโดนีเซีย เนปาล ปากีสถาน ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ศรีลังกา ไทย และเวียดนาม แผนงานนี้มุ่งที่จะเสริมสร้างขีดความสามารถของหุ้นส่วนทางสังคม ในการกำหนดและดำเนินยุทธศาสตร์การจ้างงานทำที่ได้ผลในยุคโลกาภิวัตน์ และการเปิดเสรี

ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ILO ได้ช่วยรัฐบาลอินโดนีเซียในการกำหนดนโยบายเพื่อการจ้างงานทำและขจัดความยากจนในช่วงแผนพัฒนาระยะ 5 ปี ฉบับปัจจุบัน โดยเน้นเรื่องการพัฒนาทักษะฝีมือ การพัฒนากิจการขนาดเล็ก และตลาดแรงงาน ILO ยังได้ร่วมงานกับรัฐบาลฟิลิปปินส์ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อการจ้างงานทำ จัดทำโครงการนำร่องเกี่ยวกับธุรกิจที่ไม่มีระบบในเขตเมือง รวมทั้งช่วยเหลือรัฐบาลในการกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงผลิตภาพ โดยร่วมมืออย่างแข็งขันกับสหภาพแรงงาน และองค์การนายจ้าง

3.2.2 คนงานสตรี

กิจกรรมของ ILO เกี่ยวกับคนงานสตรีในเอเชีย-แปซิฟิก และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เน้นการติดตามผลคำปฏิญาณและแผนปฏิบัติการที่รับเอาโดยที่ประชุมโลกว่าด้วยสตรี ครั้งที่ 4 ที่ปักกิ่ง ปี 1995 ภารกิจสำคัญคือการสร้างขีดความสามารถ โดยเน้นการศึกษาและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิรูปกฎหมาย การยกระดับจิตสำนึกเกี่ยวกับสิทธิของสตรี ความเท่าเทียมในโอกาสและการปฏิบัติ ขณะนี้มีแผนงานและโครงการเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ ที่มุ่งเป้าหมายไปยังคนงานสตรี ทั้งที่ดำเนินการอยู่แล้วและที่ยังเป็นเพียงแผน นอกจากนี้การวิเคราะห์และวางแผนโครงการต่างๆ ก็มีลักษณะที่คำนึงถึงสตรีมากขึ้น

3.2.3 คนงานอพยพ

แรงงานอพยพระหว่างประเทศภายในเอเชีย-แปซิฟิก มีอัตราความเร็วเพิ่มขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ จำนวนแรงงานที่อพยพไปยังตะวันออกกลางก็ยังมีมากอยู่ แรงงานอพยพเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาสภาพการทำงาน และการคุ้มครองคนงาน ซึ่งแรงงาน

อพยพที่ไม่มีการบันทึกเป็นหลักฐานเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงมากที่สุด รวมทั้งหญิงรับใช้ตามบ้านและ
คนงานหญิงที่ทำงานให้ความบันเทิง

กิจกรรมของ ILO ในด้านนี้คือบริการให้คำปรึกษาให้แก่ประเทศต่างๆ และองค์กร
พัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้อง และมีแผนงานระดับภูมิภาคเพื่อปรับปรุงสวัสดิการและสภาพการทำงานของ
แรงงานสตรีอพยพในบางประเทศในเอเชีย นอกจากนี้คณะประสานการวิจัยได้ตัดสินใจว่ากรมสารของ
ILO ว่าด้วย แรงงานอพยพควรจะได้รับการพิจารณาภายใต้มาตรา 19 ในการประชุมปี 1998-1999

3.2.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ILO กำลังช่วยพัฒนาทักษะฝีมือและการฝึกอบรมวิชาชีพในปากีสถาน ซึ่งส่วนใหญ่
นำไปสู่การประกอบอาชีพอิสระและการประกอบธุรกิจขนาดเล็ก ทั้งนี้โดยใช้เงินทุนจากผู้บริจาค ในศรี
ลังกา ILO มีส่วนในแผนงานฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานวิชาชีพของรัฐบาล โดยใช้ทรัพยากรของ
UNDP ในฟิลิปปินส์ ILO ได้เริ่มงานศึกษาต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติตามบทบัญญัติของ
อนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ฉบับที่ 142) และข้อแนะ (ฉบับที่ 150) ปี 1975 ทั้งนี้
โดยคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และทัศนคติใหม่ที่มีต่อการฝึกอบรม
ผลการศึกษานำไปอภิปรายในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้กำหนดนโยบาย ตัวแทนนายจ้าง - ลูกจ้าง
และผู้ให้การฝึกอบรม ข้อแนะนำที่ได้จากงานศึกษาเหล่านี้จะใช้เป็นแม่แบบในการส่งเสริมการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอื่นๆ ให้ได้ผลยิ่งขึ้น

แผนงานพัฒนาทักษะฝีมือระดับภูมิภาคของเอเชีย-แปซิฟิก (APSDEP) ซึ่ง ILO
กำลังดำเนินการโดยได้รับความสนับสนุนทางวิชาการจากศูนย์ฝึกอบรมระหว่างประเทศที่ เมืองดูวิน
ประเทศอิตาลี และจากคณะที่ปรึกษาสหวิทยาการ วัตถุประสงค์หลักคือเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาและ
ฝึกอบรมทางวิชาการและทางวิชาชีพของประเทศต่างๆในภูมิภาค กิจกรรมภายใต้แผนงานนี้ได้แก่งาน
ศึกษา วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนข้อมูลวิชาการ และการประชุมเชิงวิชาการ

ILO เป็นหน่วยงานที่เป็นผู้นำในเรื่องวิชาชีพและการฝึกอบรมภายในกรอบของทศ
วรรษแห่งคนพิการภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ระหว่างปี 1993-2002 ซึ่งมุ่งหมายที่จะปรับปรุงสภาพของคน
พิการ และกระตุ้นให้มีการใช้ศักยภาพในการพัฒนาคนพิการอย่างเต็มที่

ในสมัยประชุมปี 1997-1998 กำลังมีการพิจารณาเรื่องการปฏิบัติตาม กรมสาร
ของ ILO ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพกับการมีงานทำ

3.2.5 แรงงานสัมพันธ์กับไตรภาคี

โดยช่องทางบริการคำปรึกษาและความร่วมมือทางวิชาการนั้น ILO ได้ให้ความช่วยเหลือแก่หลายประเทศในเอเชียในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและร่างกฎหมายใหม่

ในด้านการเสริมสร้างสถาบัน ประเทศต่างๆ ได้ขอความช่วยเหลือจาก ILO ในการเสริมสร้างทักษะในการประนอมข้อพิพาท และปรับปรุงการทำหน้าที่ของศาลแรงงาน ซึ่ง ILO ได้ช่วยเหลือกระทรวงแรงงานของอินเดีย บังคลาเทศ ปากีสถาน และศรีลังกาในการเสริมสร้างทักษะในการประนอมข้อพิพาท และให้คำแนะนำที่อิงประสบการณ์ของศาลแรงงานจากประเทศอื่น ขณะนี้กำลังพิจารณาความเป็นไปได้ของการริเริ่มโครงการอนุภูมิภาคในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เรื่องการบริหารศาลแรงงาน

โครงการเอเชีย-แปซิฟิก ว่าด้วยไตรภาคี (Asian-Pacific Project on Tripartism - APPOT) ปี 1992 - 1996 เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการปลุกจิตสำนึกเกี่ยวกับหลักการและแนวปฏิบัติของไตรภาคีในเอเชียได้และตะวันออกเฉียงใต้ กิจกรรมจะเน้นการหารือระดับไตรภาคีในฐานะเป็นเครื่องมือพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ ทุกประเทศในเอเชียได้กำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงกลไกการหารือไตรภาคีระดับประเทศภายใต้โครงการ APPOT

3.2.6 กิจกรรมด้านนายจ้าง และลูกจ้าง

กิจกรรมด้านนายจ้าง

นายจ้างในภูมิภาคเผชิญกับแรงกดดันทางสังคมและการแข่งขันระหว่างประเทศมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสร้างสมาคมทางวิชาชีพที่เข้มแข็งที่สามารถให้คำแนะนำและบริการแก่สมาชิก ILO ได้กระตุ้นเตือนให้องค์การนายจ้างมองเห็นตนเองเป็นองค์การธุรกิจ และให้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มีจุดเน้นหนักอย่างชัดเจน (และทบทวนเป็นครั้งคราว) ซึ่งช่วยให้ ILO สามารถให้ความร่วมมือทางวิชาการที่ตรงกับความต้องการขององค์การนายจ้างและสมาชิกมากยิ่งขึ้น วัตถุประสงค์อีกข้อหนึ่งคือต้องการระบุประเด็นสำคัญและความท้าทายสำหรับนายจ้างตลอดช่วงทศวรรษหน้า รวมทั้งการดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้ นายจ้างปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

ILO สนับสนุนองค์การนายจ้างในการมีส่วนร่วมพัฒนาสถานประกอบการในสองทาง ทางแรกคือเสริมสร้างขีดความสามารถในการมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายโดยอาศัยวิธีการให้มุมมอง (lobby) ทางที่สองคือให้บริการแก่สมาชิก โดยเฉพาะในด้านแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลิตภัณฑ์ ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีพอนามัย สภาพการทำงาน การพัฒนาสถานประกอบการขนาดเล็ก และการเผยแพร่ข่าวสาร

ILO จัดสัมมนาและประชุมเชิงวิชาการในเอเชีย-แปซิฟิกหลายครั้งในประเด็นที่เป็นความสนใจของนายจ้าง โดยเฉพาะเรื่องการถ่วงดุลระหว่างข้อพิจารณาเรื่องความสามารถในการแข่งขันกับความยุติธรรมทางสังคม

กิจกรรมด้านลูกจ้าง

สหภาพแรงงานในภูมิภาคนี้จะขอคำแนะนำจาก ILO เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ได้ผลมากขึ้น และเพื่อดำเนินบทบาทเชิงรุกมากขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ ในปี 1995 และ 1996 ILO ได้จัดการสัมมนาเพื่อให้ความรู้แก่คนงานเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานกับการพัฒนา เรื่องยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งสหภาพในธุรกิจที่ไม่มีระบบ และเรื่องวิธีการใหม่ในการให้การศึกษาคนงาน ในปี 1997 ILO จัดสัมมนาระดับภูมิภาคสำหรับสหภาพแรงงานในเรื่องแรงงานจ้างเหมา วัตถุประสงค์เพื่อระบุผลกระทบของการจ้างเหมาต่อการมีงานทำและสภาพการทำงาน เพื่อตรวจสอบช่องทางที่จะควบคุมให้ได้ผล และเพื่อกำหนดนโยบายคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงานจ้างเหมา

3.2.7 การคุ้มครองแรงงาน

สภาพการทำงาน

ILO ได้ปรับปรุงวิธีการทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กเพื่อเพิ่มผลิตภาพและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมขององค์การนายจ้าง/ลูกจ้าง

ILO ดำเนินโครงการระดับอนุภูมิภาค ซึ่งยุติลงในปี 1996 โดยเป็นการสร้างเครือข่ายเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของสตรีที่รับงานมาทำที่บ้านในลักษณะงานขึ้น โครงการนี้ครอบคลุมในอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และไทย ผลของโครงการช่วยปลูกจิตสำนึกของสาธารณชนให้ตระหนักถึงคนงานที่รับงานไปทำที่บ้าน และกระตุ้นเตือนให้กระทรวงแรงงานนำคนงานเหล่านี้ไปรวมในสถิติแรงงานของประเทศ โครงการเน้นการพัฒนากิจการขนาดเล็ก และระบบสินเชื่อ ในเดือนมิถุนายน 1996 ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศรับเอาอนุสัญญาว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ 177)

นอกจากนี้ ILO ยังมีกิจกรรมเกี่ยวกับการต่อต้านการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน และการปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย

ILO ได้ดำเนินกิจกรรมหลายประการร่วมกับรัฐบาล องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง ได้แก่การปรับปรุงกฎหมาย ช่วยเหลือในการกำหนดนโยบาย ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการตรวจแรง

งาน บริการทางวิชาการ จัดตั้งศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย ฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลโดยผ่านการประชุมสัมมนา

การประกันสังคม

ILO ได้ช่วยเหลือหลายประเทศในภูมิภาคในการนำบทบัญญัติใหม่ด้านประกันสังคมมาใช้ และในการขยายโครงการประกันสังคมที่มีอยู่แล้ว มีหลายโครงการที่มุ่งให้คำแนะนำประเทศต่างๆ ที่กำลังปรับเศรษฐกิจสู่ระบบตลาดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบประกันสังคม

3.2.8 การบริหารแรงงาน

ILO ได้ช่วยกัมพูชา ลาว และเวียดนาม ในการจัดทำเค้าโครงการพัฒนาระยะยาวของระบบการบริหารแรงงาน และยังดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของระบบบริหารแรงงานในประเทศเหล่านี้ เช่นการฝึกอบรมผู้ตรวจแรงงานและผู้ประนอมข้อพิพาท ฝึกอบรมครูฝึก และการจัดทำวัสดุการฝึกอบรม สำหรับประเทศไทย ILO ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบค่าจ้างขั้นต่ำ

ในด้านบริการจัดหางาน ได้มีการนำเสนอขอแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยสำนักงานจัดหางานที่คิดค่าบริการ ปี 1949 (ฉบับที่ 96) โดยนำเข้าหารือในการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 85 ในปี 1997 ซึ่งตามร่างอนุสัญญาใหม่ จะมีการผ่อนคลายการควบคุมสำนักงานจัดหางานเอกชนและส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนระหว่างหน่วยงานเหล่านั้น กับหน่วยงานจัดหางานของรัฐ

3.2.9 สถิติแรงงาน

ILO สนับสนุนการพัฒนาสถิติแรงงานในภูมิภาคในหลายวิธี ได้แก่ การออกแบบและการปฏิบัติตามระบบการจัดเก็บข้อมูลแบบใหม่หรือแบบที่แก้ไข ช่วยกำหนดมาตรฐานสถิติของประเทศ จัดทำคู่มือและแนวทาง และดำเนินหลักสูตรฝึกอบรม

ILO ได้ทบทวนและประเมินระบบสถิติแรงงานในหลายประเทศ และยังได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียบเรียงสถิติแรงงานเด็กและธุรกิจที่ไม่มีระบบ นอกจากนี้ยังมีโครงการระดับภูมิภาคที่ให้การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานในการจัดทำสถิติแรงงานที่อิงบันทึกของฝ่ายบริหาร

3.2.10 แรงงานเด็ก

นับแต่ปี 1990 การดำเนินงานของ ILO ที่ต่อต้านการใช้แรงงานเด็กได้เพิ่มขึ้นทั้งในขอบเขตและความเข้มข้น ในปี 1992 ได้เริ่มโครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็ก (International Programme on the Elimination of Child Labour -IPEC) เริ่มแรกครอบคลุม 6 ประเทศ ต่อมาในปี 1994 ขยายเป็น 11 ประเทศ เมื่อถึงเดือนเมษายน 1997 มี 23 ประเทศที่ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจกับ ILO ซึ่งเป็นการผูกมัดว่าประเทศนั้นๆ จะดำเนินแผนงานระดับประเทศเพื่อต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก

ภายในเวลาไม่นานนัก IPEC ประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างและขยายงานเรื่องแรงงานเด็กในภูมิภาค ขณะนี้ IPEC ดำเนินการอย่างเต็มที่ในบังคลาเทศ อินเดีย อินโดนีเซีย เนปาล ปากีสถาน ฟิลิปปินส์ และไทย และมีกิจกรรมขั้นเตรียมการอยู่ในกัมพูชา จีน มองโกเลีย และศรีลังกา วัตถุประสงค์หลักของ IPEC คือ

-สนับสนุนความพยายามของประเทศที่จะต่อสู้กับการใช้แรงงานเด็กและเสริมสร้างขีดความสามารถที่จะจัดการกับปัญหา

- ให้ความสำคัญกับการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เสี่ยงภัยและเป็นภาระไร้เดียงสาเปรียบมากที่สุด

- เน้นมาตรการเชิงป้องกัน

- ให้ความยั่งยืนของการแก้ไขปัญหาดังแต่เริ่ม

แผนงานปฏิบัติการมากมายที่ดำเนินการในภูมิภาค มีทั้งแผนงานที่มุ่งป้องกันการจ้างแรงงานเด็ก และนำเด็กออกจากงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบและเสี่ยงภัย ให้ทางเลือกเช่นการศึกษาไปจนถึงแผนงานที่มุ่งปรับปรุงสภาพการทำงาน แรงงานเด็กนับหมื่นคนได้รับประโยชน์จาก IPEC และหลายประเทศได้กำหนดแผนปฏิบัติการแห่งชาติที่มุ่งจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ร้ายแรงที่สุด นอกจากนี้ยังมีความคืบหน้าด้านการปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมาย

ตั้งแต่ปี 1994 IPEC จัดการฝึกอบรมระดับภูมิภาค โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการจับสถิติแรงงานเด็ก และการฝึกอบรมผู้ตรวจแรงงาน ยังได้ประสานกับคณะที่ปรึกษาสหวิทยาการเพื่อรับมือกับประเด็นใหม่ๆ ในด้านแรงงานเด็ก ต่อมาได้เริ่มโครงการใหม่ที่มุ่งต่อต้านการค้าประเวณีและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ร้ายแรงอื่นๆ ครอบคลุม 10 ประเทศในกลุ่มแม่น้ำโขง และเอเชียใต้ กลุ่มเป้าหมายสำคัญได้แก่ เด็กหญิง เด็กจากชนกลุ่มน้อย และชาวเผ่าต่างๆ และเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี ซึ่งจะมีการจัดตั้งชุดปฏิบัติการพิเศษขึ้นในแต่ละประเทศที่เข้าร่วมโครงการ

ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 86 ในปี 1998 จะพิจารณาร่างอนุสัญญาที่มุ่งต่อต้านการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เฮอร์ดเอาเปรี๊ยะ กตซี และเสี่ยงอันตรายที่สุด

4. สารที่เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

อีกประการหนึ่งที่เป็นหัวใจของการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ การบัญญัติมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสาระทางวิชาการ แต่แยกออกมาให้เห็นว่าเป็นบทบัญญัติทางกฎหมายแล้ว

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศตราออกมาในลักษณะอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะ (Recommendation) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ ILO ใช้ในการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยการให้ประเทศสมาชิกพิจารณาให้สัตยาบัน หากประเทศใดให้สัตยาบันแล้ว แต่ไม่ปฏิบัติ จะมีการสอบถามและทักท้วง หรือประณามในสังคมโลก ปรากฏว่ามีการทักท้วง เรียกให้ชี้แจงหรือประณามกันมากมายหลายกรณี โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพในการสมาคม ทั้งนี้เพราะภาวะความแตกต่างกันทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และระดับเทคโนโลยีของประเทศในภูมิภาคต่างๆ ของโลก ทำให้มาตรฐานที่กำหนดได้ว่าเป็นขั้นต่ำนั้นขาดความยืดหยุ่น ขั้นต่ำของมาตรฐานที่ ILO กำหนดขึ้น อาจจะเป็นขั้นสูงของหลายๆ ประเทศก็ได้ ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานแรงงานให้เป็นสากล ก็เป็นทางหนึ่งที่จะทำให้ประเทศที่เจริญแล้ว สามารถเอาเปรียบประเทศสมาชิกกำลังพัฒนาได้เหมือนกัน

แม้ภาวะการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ของโลกจะเปลี่ยนแปลงไปมาก แต่จุดมุ่งหมายเดิมของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ถูกกำหนดขึ้นมา ก็ยังคงยึดแนวเดิมอยู่ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการได้แก่

- 1) การขจัดความไม่เป็นธรรมในการแข่งขันระหว่างประเทศ
- 2) การสร้างสันติภาพ
- 3) ความยุติธรรมทางสังคม

ทั้ง 3 ประการนี้เป็นรากฐานของจุดมุ่งหมายที่ก่อให้เกิดองค์การนี้ขึ้น มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ผ่านการรับรองมา จะมีความหลากหลายและขอบเขตครอบคลุมถึงเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับ กฎหมายแรงงาน นโยบายสังคม สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การมีงานทำ การแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น แนวโน้มของมาตรฐานแรงงานโดยทั่วไปก็คือ การขยายขอบเขตการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรวมตั้งแต่การขยายเนื้อหาและประเภทของผู้ใช้แรงงานซึ่งควรได้รับการคุ้มครอง จากการขยายขอบเขตนี้เองทำให้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีบทบาทและก้าวไกลกว่าแนวคิดของกฎหมายแรงงานสมัยเดิม มาตรฐานแรงงาน

ระหว่างประเทศระยะหลังๆ จะเน้นและเกี่ยวพันถึงเรื่องสิทธิเสรีภาพของพลเรือนและเกี่ยวพันไปถึงเรื่อง
 ที่เกี่ยวกับทรัพย์สินด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมานั้น ได้เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของ
 คนงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปลดเกษียณ ยิ่งในสมัยปัจจุบันความก้าวหน้าทางธุรกิจและเทคโนโลยีก้าว
 ล้ำไปไกล ประกอบกับมีคณะผู้เชี่ยวชาญคอยตรวจสอบความจำเป็นที่จะต้องร่างมาตรฐานเพิ่ม หรือแก้ไข
 ไขมาตรฐานเดิมให้ทันต่อภาวะปัจจุบันและเหมาะสม จนกฎหมายของประเทศสมาชิกต้องตามหลังและ
 ยึดหลักการของ ILO ให้เป็นแนวทางใหม่อยู่ตลอดเวลา เนื่องจาก ILO สามารถปรับปรุงมาตรฐานแรง
 งานระหว่างประเทศได้ง่ายกว่าที่แต่ละประเทศจะแก้ไขกฎหมายของตน นับตั้งแต่ปี ค.ศ.1919
 (พ.ศ.๒๔๖๒) อันเป็นปีเริ่มก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และมีการกำหนดมาตรฐานแรงงาน
 ระหว่างประเทศขึ้น ในรูปของอนุสัญญา และข้อแนะ จนถึงปัจจุบัน (สมัยประชุมที่ 85 ค.ศ.1997) มี
 อนุสัญญาที่ตราขึ้นแล้ว 181 ฉบับ ข้อแนะ 168 ฉบับ ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ได้ 14 หมวด
 ได้แก่

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

5. สาระที่เป็นความร่วมมือช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิก

โดยที่การประชุมใหญ่แต่ละสมัยจะให้ความเห็นชอบต่อประเด็นความสำคัญของปัญหา และเรื่องที่เป็นปัจจุบันหรือทันต่อความต้องการของกำลังแรงงานของประเทศสมาชิก จึงได้ให้ความเห็นชอบต่อแผนงานและงบประมาณที่เน้นด้านความช่วยเหลือทางวิชาการแก่ประเทศสมาชิกผ่านสำนักงานภูมิภาค ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะเป็นผู้พิจารณาว่าประเทศสมาชิกใดควรได้รับความช่วยเหลือด้านใด ในขอบเขตใด เช่น ทุนศึกษาฝึกอบรมแรงงาน เงินทุนสนับสนุน โครงการจัดตั้งสถาบันศูนย์ด้านต่างๆ ผู้เชี่ยวชาญ การจัดประชุมสัมมนา โครงการทางวิชาการ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น แต่ระยะหลัง เมื่อ ILO ตัดทอนงบประมาณลง จึงเปลี่ยนแผนเน้นให้ประเทศสมาชิกมีส่วนร่วมและตัดโครงการที่ต้องมีค่าใช้จ่ายสูงออก มาเน้นให้ความช่วยเหลือในด้านวิชาการ (Technical Cooperation) หรือเฉพาะการให้คำปรึกษาหารือ (Advisory Services) ทั้งนี้ เนื่องจาก ILO เปลี่ยนแปลงโครงสร้างเพื่อเน้นการรวมตัวกันของผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ ที่เรียกว่าคณะที่ปรึกษาสหวิทยาการ ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 15 สาขา ดังนี้

- 1) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและสิทธิมนุษยชน (International labour standards and human rights)
- 2) นโยบายการจ้างงานและการฝึกอบรม (Employment and training policies)
- 3) การพัฒนาสถานประกอบการและสหกรณ์ (Enterprise and cooperative development)
- 4) การแรงงานสัมพันธ์และบริหารแรงงาน (Industrial relations and labour administration)
- 5) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม (Working conditions and environment)
- 6) กิจกรรมรายสาขา (Sectoral activities)
- 7) การประกันสังคม (Social Security)
- 8) สถิติ (Statistics)
- 9) นโยบายการพัฒนา (Development policies)
- 10) สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการศึกษาด้านแรงงาน (International Institute for labour Studies)
- 11) ความเสมอภาคของสตรี (Equality for women)
- 12) ห้องสมุดและการจัดทำเอกสาร (Library and documentation)
- 13) การวางแผนและการจัดการ (Programming and management)
- 14) กิจกรรมของฝ่ายนายจ้าง (Employers activities)
- 15) กิจกรรมของฝ่ายลูกจ้าง (Workers activities)

บทที่ 7

บทบาทของ ILO : ผลของการประชุมต่างๆที่มีต่อประเทศไทย

โดยที่ประเทศไทยเป็นสมาชิก ILO มา 88 ปี มีสัมพันธภาพอันดีกับ ILO มาตลอด โดยเฉพาะได้เข้าร่วมการประชุมของ ILO ทุกระดับ จนทำให้ ILO มีบทบาทต่อประเทศไทยทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องจากผลการประชุมสามารถนำไปปรับใช้ทั้งในแนววิชาการ การปฏิบัติ โดยเฉพาะในการใช้เป็นแนวทางร่างกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ

1. บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อการแรงงานภาครัฐ

เนื่องจากประเทศไทยเป็นสมาชิกก่อตั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นับแต่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีวิสัยทัศน์ยาวไกลเห็นชอบการเสนอชื่อผู้แทนไทยไปประชุมกลุ่มสมาชิกก่อตั้งองค์การกรรมกรระหว่างประเทศ (ชื่อเดิม) ณ กรุงวอชิงตัน ดี.ซี สหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2462 ตามคำเชิญของสันนิบาตชาติซึ่งเป็นผู้ดำรงก่อตั้งองค์การนี้ขึ้นโดยอาศัยสัญญาสันติภาพแห่งแวร์ซายส์ ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2462 ภาค 13

ในปี 2449 เจ้าหน้าที่ระดับสูงของสำนักงาน ILO ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก(ขณะนั้นมีสำนักงานอยู่ ณ ประเทศศรีลังกา) ได้เดินทางมาศึกษาดูงานเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของประชาชนและกรรมกรไทยเป็นครั้งแรก ตั้งแต่นั้นมา ILO และหน่วยงานแรงงานของประเทศไทยก็เริ่มมีสัมพันธภาพที่ดีและร่วมมือกันทำงานตลอดมา โดยเฉพาะประเทศไทยได้ส่งผู้แทนไตรภาคีเข้าร่วมประชุมใหญ่ ILO ทุกปี และได้ยึดถืออนุสัญญาและข้อแนะนำของ ILO เป็นมาตรฐานการร่างกฎหมายและกำหนดแนวทางปฏิบัติของไทย จนกระทั่งความร่วมมือทางวิชาการกับรัฐบาลไทยเริ่มเกิดผลอย่างจริงจังขึ้นในปี 2499 คือรัฐบาลไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ. 2499 ขึ้น ชอบเขตความช่วยเหลือจาก ILO ก็ขยายกว้างขึ้น เช่น ในเรื่อง การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามกฎหมาย โครงการสำรวจตลาดแรงงาน โครงการวางแผนกำลังคน หรืออื่นๆ โดยเฉพาะเมื่อปี 2509 ILO ได้ย้ายสำนักงานภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจากศรีลังกามาตั้งอยู่ ณ อาคารสหประชาชาติ กรุงเทพมหานคร

ความช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรมที่สุด คือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อ พ.ศ. 2501 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ปฏิวัติรัฐบาล เป็นผลให้มีการยกเลิกกฎหมายแรงงานและยุบสหภาพแรงงาน ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร จึงได้ติดต่อขอความช่วยเหลือจาก ILO สนับสนุนการฝึกอาชีพแก่เยาวชนไทยและผู้ประสงค์จะทำงาน ต่อมาได้ขยายเป็นโครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งแรกขึ้นในปี 2512 และขยายความช่วยเหลือในสาขาต่างๆขึ้น นับแต่นั้นมา ประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือทั้ง

ด้านวิชาการ เงินทุน ทุนการศึกษาสูงงาน ผู้เชี่ยวชาญ อุปกรณ์และอื่น ๆ อีกมากมาย ทั้งในด้านการบริหารแรงงานทั่วไป ด้านพัฒนานโยบาย ด้านการคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการจัดตั้งระบบไตรภาคีและแนวทางการจัดตั้งศาลแรงงาน

ต่อมาในปี 2536 ILO มีนโยบายดึงทรัพยากรหลายฝ่ายในประเทศสมาชิกมาทำงานร่วมกันกับคณะผู้เชี่ยวชาญของ ILO เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์และสอดคล้องกับระบบของสหประชาชาติ เรียกว่า "นโยบายการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน (Active Partnership Policy) ฉะนั้น ILO จึงได้ปรับโครงสร้างสำนักงานภูมิภาคให้เกิดความคล่องตัว แยกฝ่ายวิชาการออกจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการจึงเปลี่ยนแปลงเป็นคณะที่ปรึกษาสหวิทยาการ (Multidisciplinary Advisory Team) ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ ร่วมมือกันเป็นหน่วยเดียวกัน นอกจากทำหน้าที่ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ประเทศสมาชิกแล้ว ยังช่วยจัดทำโครงร่างเป้าหมายของประเทศ (Countries Objectives) เพื่อชี้ให้ประเทศสมาชิกเห็นว่า ประเทศใดมีปัญหาด้านแรงงานและสังคมอย่างไร ในประเด็นและขอบเขตเพียงใด ควรจัดทำโครงการหรือกิจกรรมอย่างไร เพื่อขอรับความช่วยเหลือจาก ILO ในการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังนั้น ๆ

ในปี 2540 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการจาก ILO จำนวน 19 โครงการ และขณะนี้ได้จัดทำโครงการขอรับความช่วยเหลือจาก ILO ในรูปบริการให้คำปรึกษาแนะนำ (Advisory Services) อีก 8 โครงการ (รายละเอียดจะกล่าวต่อในข้อ 4) ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะที่ปรึกษาสหวิทยาการภูมิภาคเอเชียตะวันออก (ILO-East Asia Multidisciplinary Advisory Team) อย่างไรก็ตาม เมื่อวันที่ 27-28 พฤศจิกายน 2540 ILO ได้เป็นเจ้าภาพจัดประชุมไตรภาคีระดับชาติ (National Tripartite Forum) เรื่อง "แนวทางร่วมฝ่าวิกฤตแรงงานและสังคม" โดยมีผู้แทนทั้งภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้างเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมแสดงเจตนารมณ์แก้วิกฤตเศรษฐกิจของไทยที่มีผลต่อแรงงานและสังคมซึ่งที่ประชุมได้มีฉันทามติออกแถลงการณ์ร่วมขึ้น 1 ฉบับซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. เห็นด้วยกับเอกสารเรื่อง "ประเทศไทย ณ ทางแยก : การสร้างฉันทามติบนหนทางสู่อนาคต" ของ ILO ที่เสนอบทวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องกับสภาพปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้น ทั้งยังเสนอนโยบายและกลยุทธ์ในการแก้ไขที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ นอกจากนี้ เอกสารนี้ยังได้เสนอกรอบความร่วมมือซึ่งใช้อ้างอิงในการยกวางโครงการหรือกิจกรรม รวมทั้งเพื่อใช้ในการขอรับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างประเทศหรืออื่นๆได้ด้วย

2. หากการเลิกจ้างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ควรพยายามทุกวิถีทางให้มีการเลิกจ้างน้อยที่สุด เช่น การปรับลดชั่วโมงการทำงาน การลดค่าจ้าง เป็นต้น รวมทั้งผู้ถูกเลิกจ้างจะได้รับผลประโยชน์ตามกฎหมาย
3. การมีศูนย์ข้อมูลและกลไกบริหารตลาดแรงงานที่สมบูรณ์ จะทำให้มาตรการแก้ไขปัญหามีความเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การศึกษาและฝึกอบรม ถือเป็นวิธีการสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของคนไทย และประสิทธิผลของงาน และผู้กำหนดประเด็นการฝึกต้องประกอบด้วยฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. ให้มีการทบทวนแก้ไขกฎหมายแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
6. เร่งสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการและเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการร่วมในการดูแลเรื่องนี้
7. ทบทวนระบบค่าจ้างขั้นต่ำโดยคำนึงถึงความสามารถการดำรงชีพของลูกจ้าง
8. รัฐบาลควรจัดตั้งคณะทำงานไตรภาคีขึ้นดูแลปัญหาวิกฤตินี้ เพื่อหากลไกแก้ไขและช่วย ILO ในการวางแผนและจัดกิจกรรม
9. ควรส่งเสริมระบบทวิภาคีให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

2. บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อการแรงงานในภาคเอกชน

นอกจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะมีบทบาทมากในภาครัฐบาลไทยแล้วยังมีบทบาทต่อองค์การนายจ้างและลูกจ้างด้วย เช่น การร่วมประชุมใหญ่ประจำปี เพื่อร่วมกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและนำมาตราฐานแรงงานระหว่างประเทศมาเป็นแนวปฏิบัติ นอกจากนี้ ILO ยังมีส่วนช่วยสนับสนุนทางด้านวิชาการและการจัดสัมมนาให้การศึกษาแก่ทั้งฝ่ายรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างตลอดมา ดังตัวอย่างคำปราศรัยของ นายอุดม วิฑยะสิริพันธ์ อดีตประธานสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย ที่ว่า

"สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมาโดยไม่ขาดสาย นับตั้งแต่การก่อตั้งสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2519 จนกระทั่งถึงปัจจุบันนี้ นับเป็นเวลาเกือบสี่ปีแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินงานของสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

เสมอมา ในการสัมมนาครั้งนี้ก็นับเป็นอีกครั้งหนึ่งที่สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทยได้รับความร่วมมือ¹

ทางฝ่ายลูกจ้างไม่เพียงได้รับความสนับสนุนทางวิชาการหรืออื่นๆ ในรูปแบบเดียวกับฝ่ายนายจ้าง ในปี พ.ศ. 2524 นายไพศาล ธวัชชัยนันท์ ผู้นำแรงงานยังสามารถอ้างอนุสัญญาขององค์การฯ เพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาที่เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพ ความมั่นคงและผลประโยชน์ของลูกจ้าง หรือระบบแรงงานโดยส่วนรวม

ในการประชุมใหญ่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างไม่เพียงมีโอกาสเสนอความเห็น เสนอขอความช่วยเหลือ ยังเป็นการสร้างพันธมิตรกับนานาประเทศด้วย ซึ่งนายจำเนียร จวงตระกูล อดีตผู้อำนวยการสำนักงานสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย ได้ให้ข้อสังเกตไว้ดังนี้

"การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่เพียงแต่จะได้รับประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเท่านั้น ยังได้รับประโยชน์ทางด้านการเมือง การบริหารและการต่างประเทศด้วย ศักดิ์ศรีจะปรากฏอย่างไรก็อยู่ที่ความเอาใจใส่ของรัฐบาล สิ่งที่ควรจะบันทึกไว้ ณ ที่นี้อีกครั้งหนึ่งที่ว่า ประเทศไทยเราเป็นเอกราชอย่างสมบูรณ์มาได้จนทุกวันนี้ ก็โดยอาศัยองค์การแรงงานระหว่างประเทศนี้เป็นเครื่องมือ จึงสมควรอย่างยิ่งที่ประเทศไทยจะได้พิจารณาทบทวนเรื่องเกี่ยวกับองค์การนี้เสียใหม่ และกำหนดนโยบายทางด้านแรงงานให้สนองตอบต่อการพัฒนาประเทศ และใช้ประโยชน์จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศนี้ให้มากที่สุด"

3. บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อประเทศไทยเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

การเสนอมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ เพื่อรับทราบการปฏิบัติตามตรา 19 แห่งธรรมนูญของ ILO ในฐานะประเทศสมาชิกนั้น ก็โดยการเสนอมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเพื่อรับทราบ ประเทศไทยโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ดำเนินการตามข้อผูกพันต่อเนื่องกันโดยตลอด โดยได้นำเสนออนุสัญญาต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ อันหมายถึงรัฐสภา การเสนอมาตรฐานแรงงานตามมาตรา 19 นั้น มีขั้นตอน

อนึ่งในการเลือกพิจารณามาตรฐานแรงงานว่า สมควรที่จะนำเสนอหรือไม่นั้น มีหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) เป็นมาตรฐานที่สอดคล้องกับกฎหมายในประเทศอยู่แล้ว

¹ สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย รายงานการพิจารณาเรื่องกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ บทบาทและอิทธิพลที่มีต่อนายจ้างไทย (คำกล่าวเนื่องในพิธีเปิดการสัมมนาเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2525) หน้า 26 (เอกสารจัดสำเนาเก็บเล่ม)

² สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย รายงานคณะผู้แทนฝ่ายนายจ้างในการประชุมใหญ่ ILO สมัยที่ 70 (2527) หน้า 45

- (2) เป็นมาตรฐานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ หรือไม่ขัดต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ หรือความมั่นคงของประเทศ
- (3) เป็นมาตรฐานที่น่าจะเป็นประโยชน์ในอนาคต

สำหรับการพิจารณาว่าประเทศไทยควรเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฉบับใด คณะกรรมการพิเศษของกระทรวงการต่างประเทศ คณะรัฐมนตรี และรัฐสภา มักพิจารณาในประเด็นสำคัญ ดังนี้

- (1) ประเทศไทยได้รับประโยชน์มากน้อยเพียงไร ผลได้นั้นเหมาะสมที่จะร่วมเป็นภาคีหรือไม่
- (2) หากเป็นภาคีแล้ว มีผลให้ต้องแก้ไขหรือมาออกกฎหมายภายในเพื่อรองรับอนุสัญญานั้นหรือไม่เพียงใด
- (3) หากจะขอตั้งข้อสงวนที่จะไม่ปฏิบัติตามในบางกรณีหรือบางภาคีได้หรือไม่ อย่างไร
- (4) การรับเป็นภาคีอนุสัญญาฉบับใด จะเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานขาดความคล่องตัวหรือไม่

4. บทบาทในด้านโครงการความช่วยเหลือและทุนประชุมสัมมนา

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า ILO ได้ให้ความช่วยเหลือแก่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมาตลอดตั้งแต่ประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิก ซึ่งขณะนั้นเรื่องงานด้านแรงงานยังเป็นส่วนหนึ่งของกรมประชาสงเคราะห์ จนกระทั่งมีกรมแรงงาน และขยายกรมแรงงานเป็นหลายกรม จนกระทั่งเป็นกระทรวง

สำหรับปีที่ผ่านมามี คือ ช่วงปี 2539 - 2540 กระทรวงได้รับความช่วยเหลือในด้านการส่งเสริมการจ้างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงานตรีและเด็ก การขจัดปัญหาแรงงานเด็ก ระบบทวิภาคี การบริหารค่าจ้าง และแผนงานประกันสังคม จำแนกตามกรม ดังนี้

ชื่อโครงการ	ลักษณะความช่วยเหลือ
<p>กรมประชาสงเคราะห์</p> <p>1. โครงการส่งเสริมคนพิการเข้าสู่ระบบจ้างงานทั่วไป (Integrating People with Disabilities into Mainstream Employment Services)</p>	<p>- ILO/EASTMAT ขอให้ประเทศที่เข้าร่วมโครงการ (ไทย, มาเลเซีย, จีน) แต่งตั้งที่ปรึกษา ทำหน้าที่ประสานงานกับ ILO/EASTMAT รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ รวมทั้งจัดประชุมสัมมนาเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ (กรมการจัดหางานร่วมในโครงการนี้ด้วย)</p>

ชื่อโครงการ	ลักษณะความช่วยเหลือ
<p>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>1. โครงการ ASEAN Network for Women in Skills Training (ILO ได้รับงบประมาณจาก UNDP และ CIDA)</p> <p>2. โครงการพัฒนาอาชีพเด็กบริการปั๊มน้ำมัน</p> <p>3. โครงการฝึกเตรียมเข้าทำงานแก่เด็กอายุ 13-15 ปี</p> <p>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>1. Asian Regional Programme on Occupational Health</p> <p>2. โครงการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงานเด็กตามวิธีการของ ILO</p> <p>3. โครงการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมขนาดเล็ก</p> <p>4. โครงการศูนย์สารสนเทศแรงงานเด็ก (The Project on Setting Up the Child Labour Information Center)</p> <p>5. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงานเด็ก</p> <p>หมายเหตุ หมายเลข 2-5 เป็นโครงการภายใต้ IPEC/ILO</p>	<p>- จัดทำโครงการนำร่องพัฒนาเยาวชนสตรี อายุ 13-15 ปี สาขาช่างก่ออิฐ, ฉาบปูน, ปูกระเบื้อง รุ่นที่ 1 4 ก.ย. 39 - 3 ก.ย. 41 (2 ปี) ที่ จ.ระยอง</p> <p>- จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ "แนวทางในการสนับสนุนให้สตรีเข้าสู่การฝึกอาชีพ"</p> <p>- ได้รับงบประมาณจากโครงการ IPEC/ILO</p> <p>- ได้รับงบประมาณจากโครงการ IPEC/ILO</p> <p>- จัดตั้งอนุกรรมการเครือข่ายสารสนเทศแห่งความปลอดภัยและอาชีวอนามัย, เชื่อมโยงเครือข่ายสารสนเทศของประเทศไทยกับของประเทศต่างๆที่ร่วมโครงการ</p> <p>- จัดประชุมคณะทำงานศึกษาข้อมูล ทิศารณาสถิติศาสตร์ และจัดฝึกอบรมในเรื่องนโยบายรัฐ แนวปฏิบัติ เทคนิคการตรวจ รูปแบบการประสานงาน ฯลฯ</p> <p>- จัดทำหนังสือการคุ้มครองแรงงานเด็ก, จัดนิทรรศการ-เข้าค่ายพักแรม, ตรวจสุขภาพ จัดประชุมนายจ้างเพื่อแนะนำและชี้แจงโครงการและขอความร่วมมือ</p> <p>- จัดทำและเผยแพร่จดหมายข่าว, จัดทำเครื่องชี้ภาวะแรงงานเด็กและเครือข่ายแรงงานเด็ก, สร้างรูปแบบและคู่มือในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงงาน</p> <p>-โครงการขยายผลต่อเนื่องจากโครงการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงานเด็ก</p>

ชื่อโครงการ	ลักษณะความช่วยเหลือ
<p>6. โครงการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างระบบความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ (Programme on the enhancement of cooperation between employers and workers)</p> <p>7. โครงการศึกษาและพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Homeworker)</p> <p>สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>1. โครงการนำร่องสำรวจแรงงานเด็ก</p> <p>2. โครงการพัฒนาเครื่องชี้วัดแรงงานเด็ก</p> <p>3. โครงการบริหารสำนักงานบริหารโครงการ IPEC</p> <p>หมายเหตุ โครงการที่ 1-3 อยู่ภายใต้ IPEC/ILO</p> <p>4. โครงการเผยแพร่กฎหมายเพื่อป้องกันการใช้แรงงานหญิงและเด็ก</p> <p>5. โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก</p> <p>6. โครงการพัฒนาการบริหารค่าจ้างของประเทศไทย</p>	<p>- ILO พิจารณานอมนุมัติเงินสนับสนุน 9,000 \$ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการวิจัยหารูปแบบที่เหมาะสม, สำรวจและประเมินโครงการ, การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านทวิภาคี และการสัมมนาไตรภาคีในกลุ่มประเทศสมาชิกโครงการ</p> <p>- เดิมเป็นความร่วมมือระหว่าง ILO กับ DANIDA เพื่อสนับสนุนประเทศสมาชิก เพื่อคุ้มครองผู้ทำงานจ้างเหมาและทำงานนอกระบบ ต่อมาเน้นเฉพาะผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>- เก็บข้อมูลตามแบบสำรวจ ทดสอบและพัฒนาเครื่องชี้วัดให้เหมาะสม</p> <p>- จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อประเมินผลโครงการในความรับผิดชอบของ รส.</p> <p>- โครงการต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2537 - 2540</p> <p>- ศึกษาความเป็นไปได้ของการพัฒนานโยบาย เทคนิคมาตรการการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และการจัดทำโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือนภาคเอกชน</p>

ชื่อโครงการ	ลักษณะความช่วยเหลือ
<p><u>สำนักงานประกันสังคม</u></p> <p>1. โครงการความช่วยเหลือจากธนาคารโลก</p> <p><u>กรมการจัดหางาน</u></p> <p>1. โครงการส่งเสริมการมีงานทำ เป็นโครงการลงสู่พื้นที่ต่างจังหวัดรวม 9 จังหวัด โดยส่งเสริมอาชีพที่บ้านทางวัฒนธรรม อาชีพเกษตรกรรม และอาชีพด้านอุตสาหกรรมในครัวเรือน รวมทั้งการพัฒนาแหล่งน้ำและจัดทำระบบประปาภูเขา</p>	<p>- ILO ได้พิจารณาให้ความช่วยเหลือกรณีจะบังคับใช้แผนงานป้านาณูชราภาพและสงเคราะห์บุตร โดยธนาคารโลกได้เสนอรูปแบบ (Model) ต่างๆ ของกรณีบ้านาณูชราภาพ และ ILO สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย ที่จะมาทบทวน model ของธนาคารโลก</p> <p>- เป็นโครงการต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2532 และสิ้นสุดในปี 2539 กทจ. ประสงค์ขอการสนับสนุนด้านการเงินในการจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพราษฎรกลุ่มต่างๆ และขอรับการสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญการศึกษาตุงาน/อบรมเรื่องการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (Standard Classification of Occupation) และมาตรฐานอุตสาหกรรม (Standard Classification of Industry) ให้เป็นมาตรฐานสากล</p>

นอกจากนี้ ทุกปีที่ผ่านมา กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมก็ต้องทบทวนความต้องการ และจัดทำข้อเสนอ (Concept Paper) ขอรับความช่วยเหลือจาก ILO โดยอ้างอิงจากเอกสารวัตถุประสงค์ของประเทศ (Country Objective) ซึ่ง ILO ได้ช่วยจัดทำไว้ให้เป็นกรอบความจำเป็นของกระทรวงที่จะต้องให้ความสำคัญและเร่งรัดพัฒนาในแต่ละปี สำหรับความต้องการขอรับความช่วยเหลือจาก ILO สำหรับปี 2541 นั้น จะเน้นความร่วมมือทางวิชาการ (Technical Cooperation) ในรูปแบบที่เน้นบริการคำปรึกษา (Advisory Services) แยกตามรายการ ดังนี้

ลำดับที่	หัวข้อเรื่อง	ประเด็น / แนวทางแก้ไข	ความต้องการที่จะขอรับจาก ILO
1	<p><u>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</u></p> <p>การพัฒนาร่างงาน</p>	<p><u>ประเด็นปัญหา</u></p> <p># การฝึกอบรม อันได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างและข้าราชการของกรมฯ ทำได้ไม่ทั่วถึงและมีขอบเขตจำกัดในการพัฒนาลูกสูตร การผลิตตำรา, การศึกษาวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน</p> <p><u>แนวทางแก้ไข</u></p> <p># เว่งการพัฒนาลูกสูตร และจัดฝึกอบรมนายจ้าง ให้ช่วยฝ่ายรัฐบาลพัฒนาแรงงานในสถานประกอบการของตนเอง ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค</p> <p># ศึกษามาตรการในการเพิ่มประสิทธิภาพและขยายขอบเขตการพัฒนาแรงงานในกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ ด้วยวิธีการอื่นภายใต้เงื่อนไขที่กรมมีข้อจำกัด</p>	<p>1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแรงงานให้คำแนะนำเรื่อง การพัฒนาลูกสูตร วิธีการพัฒนา นอกเหนือจากการฝึกอบรมและศึกษาวิจัยด้านพัฒนาแรงงาน</p> <p>2. ขอรับการประสานข้อมูลข่าวสาร เอกสารตำราวิชาการด้านการพัฒนาแรงงานของต่างประเทศ</p>

ลำดับที่	หัวข้อเรื่อง	ประเด็น / แนวทางแก้ไข	ความต้องการที่จะขอรับจาก ILO
2	<p>สำนักงานประกันสังคม</p> <p>การคำนวณและการวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ประกันภัย</p>	<p># สปส. ได้มีแผนการดำเนินงานให้ประโยชน์ทดแทน 4 กรณี และมีแผนการขยายประโยชน์ทดแทนให้กับผู้ประกันตน จึงต้องการการสนับสนุนเทคนิคการวิเคราะห์ด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย</p>	<p># ผู้เชี่ยวชาญด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย</p>
3	<p>กรมการจัดหางาน</p> <p>การปรับปรุงมาตรฐานอาชีพและจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมในประเทศไทย (กองวิชาการและแผนงาน)</p>	<p># ประเทศไทย ได้จัดประเภทมาตรฐานอาชีพและจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมครั้งสุดท้าย เมื่อปี 2515 แต่ในปัจจุบันลักษณะงานอาชีพและอุตสาหกรรม ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรมของประเทศขึ้นใหม่ เพื่อให้ทันกับวิวัฒนาการ ประกอบกับ ILO และ UN เป็นผู้จัดทำมาตรฐานฉบับสากลของทั้ง 2 ประเภท ได้ปรับปรุงเอกสารทั้ง 2 ฉบับในปี 2531 และ 2533 ด้วย</p>	<p># ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม เพื่อเป็นที่ปรึกษาและช่วยฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติให้มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนดรหัสให้ถูกต้องตามหลักสากล</p>

ลำดับที่	หัวข้อเรื่อง	ประเด็น / แนวทางแก้ไข	ความต้องการที่จะขอรับจาก ILO
4	<p><u>กรมประชาสงเคราะห์</u> การกระจายรายได้และการจ้างงาน คนพิการ</p>	<p><u>ประเด็นปัญหา</u> # ปัญหาการไม่มีงานทำของคน พิการ เนื่องจากการขาดการ การศึกษา นายจ้างไม่ยอมรับ ปัญหาความพิการ ฯลฯ <u>แนวทางแก้ไข</u> # หาวิธีทำความเข้าใจกับนาย จ้างให้ยอมรับคนพิการเข้าร่วม ทำงานให้มากขึ้น # เตรียมคนพิการก่อนเข้าสู่ ตลาดแรงงาน # หารูปแบบงาน income generation สำหรับคนพิการแต่ ละประเภท</p>	<p># ที่ปรึกษาด้าน Income Generation การจ้างงานคนพิการ</p>
5	<p>การจัดทำทำเนียบแรงงานผู้สูงอายุ</p>	<p>มติ ครม. ปี 2535 กำหนด ให้ ปลต. เป็นศูนย์ข้อมูลผู้สูงอายุ โดยเน้นภารกิจในการสร้าง ระบบเครือข่ายข้อมูลผู้สูงอายุ และจัดทำทะเบียนผู้สูงอายุทั่ว ประเทศ เพื่อให้ประโยชน์ในการ กำหนดนโยบายและจัดทำแผน รวมทั้งติดตามผลการดำเนิน งานด้านผู้สูงอายุต่อไป</p>	<p># ผู้เชี่ยวชาญและการถ่ายทอด เทคโนโลยีในด้านการสำรวจและ จัดทำฐานข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ</p>

ลำดับที่	หัวข้อเรื่อง	ประเด็น / แนวทางแก้ไข	ความต้องการที่จะขอรับจาก ILO
6	การแก้ไขปัญหาแรงงานภาคเกษตรกรรม	การขยายการศึกษาภาคบังคับ ทำให้เกิดการขาดแรงงานภาคเกษตรกรรม แรงงานที่มีอยู่ ไม่มีประสิทธิภาพและโดยเหตุที่นิคมสร้างตนเองมีแผนจะถอนสภาพกฎหมายจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการดำเนินงานเพื่อสร้างแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคเกษตรกรรมอย่างครบวงจร	
7	<p><u>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</u></p> <p>การพัฒนาทางด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานและนำระบบ Skill License มาใช้</p>	<p>มาตรการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในขณะนี้ ยังไม่เป็นที่ยอมรับเท่าที่ควร แม้ว่า จะได้มีการดำเนินการมาหลายปีแล้ว ระบบค่าจ้างแรงงานปัจจุบัน เป็นไปอย่างไม่เป็นระบบขึ้นอยู่กับระดับฝีมือ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และออก Skill License อย่างเป็นระบบและเป็นที่ยอมรับ</p>	

ลำดับที่	หัวข้อเรื่อง	ประเด็น / แนวทางแก้ไข	ความต้องการที่จะขอรับจาก ILO
8	<p><u>สำนักปลัดกระทรวง</u></p> <p>การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ขยายผลโครงการพัฒนาบุคลากร (สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม)</p>	<p># สถาบันพัฒนาแรงงานฯ มีภารกิจหลักตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกระทรวง ในกิจกรรมไตรภาคี ร่วมกับ กองฝึกอบรมของ 5 ส่วนราชการในสังกัด แต่ยังขาดความพร้อมและวิทยากรในการกำหนดหลักสูตรและกิจกรรม การจัดอบรมและพัฒนา ตลอดจนการประเมินผล จึงจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญช่วยดำเนินการดังกล่าว เพื่อจะช่วยสร้างทีมงานของกระทรวงในการวางแผนดำเนินการในระยะใน 5 ปีข้างหน้า รวมทั้งจัดทำโครงการความร่วมมือกับ ILO และช่วยพัฒนาความเจริญไปสู่ประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเดียวกัน</p>	<p>ในระยะแรกต้องการผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถให้คำปรึกษาเต็มเวลา ประจำ ณ สถาบันฯ เป็นเวลา 3 เดือน เพื่อสำรวจและศึกษาความต้องการฝึกอบรม และให้คำแนะนำแก่บุคลากรผู้จัดฝึกอบรม ในด้านการจัดทำหลักสูตรเทคนิคการเรียนรู้ การบริหาร การจัดทำโครงการ และประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลังจากสิ้นสุดระยะแรก จะขอให้คณะผู้เชี่ยวชาญ ILO ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย เพื่อการวางแผนให้ตรงตามนโยบายของประเทศและของกระทรวงในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป โดยจะขอรับบริการผู้เชี่ยวชาญเป็นคราวๆ ไป ในช่วงเดือนสิงหาคม - กรกฎาคม 2541</p>

นอกจากนี้ ทุกปี ILO จะมีหนังสือเชิญให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมประชุม/สัมมนา ในกิจการของ ILO ทั้งด้านแรงงานและสังคม ทั้งที่เป็นการประชุมหรือฝึกอบรมที่จัดขึ้นในนามสำนักงานใหญ่ โดยเฉพาะศูนย์ฝึกที่เมืองตูรินหรือสถาบันที่นครเจนีวา หรือส่วนใหญ่ซึ่งสำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกเป็นเจ้าของเรื่องจัดขึ้นในประเทศต่างๆของภูมิภาค โดย ILO ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด รายละเอียดสาขาและวัตถุประสงค์ปรากฏในภาคผนวก 2.6

5. ข้อกล่าวหาประเทศไทย : ผลกระทบจาก ILO

ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ของ ILO แล้ว รวม 11 ฉบับ ถึงแม้ประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันทุกฉบับ แต่ก็ได้ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับโดยสอดคล้องกับอนุสัญญาอยู่แล้วและยังกำหนดนโยบายด้านแรงงานไว้ในรัฐธรรมนูญทุกฉบับ ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลทุกสมัย แต่ถึงกระนั้นประเทศไทยก็ถูกติดตามการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันมาโดยตลอด โดยเฉพาะ 3 เรื่องสำคัญคือ

1) ตามอนุสัญญาฉบับที่ 29 ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบัน เมื่อ ปี 2512 ประเทศไทยถูกกล่าวหาว่าใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม และมีโสเภณีเด็ก เป็นต้น

การตอบชี้แจง

ประเทศไทยได้ตอบชี้แจงกรณีนี้แล้วหลายครั้ง แต่ก็ยังถูกกล่าวหาและถูกพาดพิงมาโดยตลอด จนกระทั่งได้ตอบรับการให้บริการ Direct Contract ของ ILO ซึ่งต่อมา ILO ได้ส่งคณะกรรมการเดินทางเข้ามาตรวจสอบข้อเท็จจริงในประเทศไทย ข้อกล่าวหาดังกล่าวจึงไม่มีปรากฏในระหว่างการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 80 (พ.ศ.2536)

ในปี 2537 คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อสังเกต (Observations) ต่อประเทศไทยว่า ยังคงมีปัญหาคดีแรงงาน ดำเนินการฟ้องร้องคดีแรงงานล่าช้า ประเทศไทยได้ตอบชี้แจงว่า กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญา ฉบับที่ 29 ขึ้นในปี 2538 โดยเห็นว่าการแก้ไขปัญหาคดีต้องมีการประสานงานกับหลายหน่วยงาน ซึ่งทำให้การแก้ไขปัญหาล่าช้าไปอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการจัดทำรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญา ฉบับที่ 29 เกี่ยวกับแรงงานเด็ก ปี 2539 คณะกรรมการของ ILO ตรวจสอบแล้วและลงความเห็นว่า ประเทศไทยมีแนวทางและความตั้งใจจริงในการแก้ปัญหาแรงงานเด็ก

2) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ เมื่อ ปี 2512 คณะผู้เชี่ยวชาญกล่าวหาว่า ประเทศไทยละเมิดต่ออนุสัญญาโดยให้ข้อสังเกตตาม พรบ. ต่าง ๆ ของประเทศไทย ดังนี้

1) พรบ.ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ พ.ศ. 2495 คณะกรรมการถือว่า พรบ. นี้ เป็นเครื่องมือข่มขู่บังคับทางการเมือง หรือลงโทษผู้มีทัศนคติหรือแสดงความคิดเห็นคัดค้านทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ

2) พรบ. ว่าด้วยการป้องกันการละทิ้งหรือขาดการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สมควรบนเรือพาณิชย์ พ.ศ. 2466 ว่า มีนัยเพื่อบังคับลูกเรือให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยมิชอบ

3) พรบ. แงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และ พรบ. รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 กล่าวหาเกี่ยวกับบทลงโทษจำคุก

การตอบชี้แจง

ประเทศไทยได้ชี้แจงว่า เป็นความจำเป็นเพื่อความมั่นคงของรัฐ สำหรับบทลงโทษตาม พรบ. ต่าง ๆ ก็ยังมีเคยดำเนินการเลย ซึ่งหากจะใช้ก็ต้องพิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็น

3) กรณี 1581 ประเทศไทยละเมิดเสรีภาพในการสมาคม

คณะรักษาความสงบเรียบร้อย ได้ออกประกาศ ฉบับที่ 54 และออก พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งทำให้องค์กรเอกชนระหว่างประเทศด้านแรงงาน จำนวน 6 องค์กร เช่น สมาพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ (International Confederation of Trade Union : ICFTU) สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจระหว่างประเทศ (Public Services International : PSI) เป็นต้น กล่าวหาว่าการออกกฎหมายฉบับนี้เท่ากับเป็นการยกเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และเป็นการแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจาก พรบ. แงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทำให้ขาดเสรีภาพในการสมาคมและยังกีดกันมิให้ใช้สิทธิในเจรจาต่อรอง นอกจากนั้นในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 78 ก็ถูกหาพิงว่า ประเทศไทยมีการฝ่าฝืนเสรีภาพในการสมาคมอย่างโจ่งแจ้ง สหภาพ แรงงานได้สลายตัวไปโดยอำนาจของกฎหมาย สมาคมที่ตั้งขึ้นมาไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองและนัดหยุดงาน มีการจำกัดจำนวนสมาชิกสหภาพในรัฐวิสาหกิจ ผู้นำสหภาพแรงงานระดับชาติที่เคยเป็นแกนกลางถูกปลดออกเนื่องจากผลของกฎหมายที่ไม่ได้รับรองอีกต่อไป

การตอบชี้แจง

นายประสงค์ รัตนันท์ อธิบดีกรมแรงงานในขณะนั้น ขอใช้สิทธิชี้แจงตอบโต้ด้วยแถลงดังกล่าวว่า " กฎหมายฉบับใหม่นั้น พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ยังคงมีเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคมของตนโดยปราศจากการแทรกแซง นอกจากนั้นกฎหมายฉบับใหม่ยังได้มีการปรับขบวนการพิจารณาการร้องทุกข์และข้อเสนอของพนักงานให้รัดกุมรวดเร็วยิ่งขึ้น ส่วนการโอนทรัพย์สินของสหภาพไปยังสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจก็เพื่อให้ผลประโยชน์ของพนักงานที่มีอยู่แล้วดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ถาวรชี้แจงกรณี 1581 ประเทศไทยได้จัดทำรายงานเสนอต่อคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน (2540) เป็นเวลาถึง 6 ปี มาแล้ว นอกจากนั้นรัฐบาลไทยได้เสนอกฎหมายขอแก้ไข พ.ร.บ. รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ต่อรัฐสภาแล้ว ขณะนี้ยังอยู่ระหว่างการพิจารณา

บทที่ 8 บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศถือได้ว่าเป็นกิจกรรมสำคัญระดับโลกประการหนึ่งซึ่งมีประวัติ ขั้นตอน และความต่อเนื่องมามนานนับแต่องค์การได้รับการสถาปนาขึ้นมา องค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งถือว่าเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาตินี้ ยังมีความพิเศษเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว กล่าวคือเป็นองค์การที่ก่อตั้งขึ้นโดยพื้นฐานความต้องการของคนงาน เป็นองค์การที่รวมกันของฝ่ายที่มีความเห็นไม่ตรงกันทั้งในด้านหลักการและสถานการณ์ (ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง) เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองไปพร้อมๆ กัน โดยเน้นความเป็นธรรมทางสังคมเป็นจุดหมาย และนอกจากเป็นที่รวมของไตรภาคีแล้ว ยังเป็นเวทีที่แสดงความเห็นขององค์การเอกชนระหว่างประเทศโดยเฉพาะองค์การของฝ่ายสหภาพแรงงานต่างๆ ซึ่งนับว่ามีอิทธิพลมากในสังคมโลกของผู้ใช้แรงงาน

ตามที่ได้กล่าวแล้วว่า การประชุมของ ILO มีความสลับซับซ้อน มีความหลากหลาย ซึ่งการประชุมที่สำคัญได้แก่ การประชุมใหญ่ประจำปี การประชุมคณะประศาสน์การ และการประชุมระดับภูมิภาค ซึ่งแต่ละการประชุมดังกล่าวมีรูปแบบแยกเป็นการประชุมเต็มคณะ การประชุมคณะกรรมการ และการประชุมกลุ่มของไตรภาคีแต่ละฝ่าย โดยเฉพาะการประชุมคณะกรรมการต่างๆ ของการประชุมใหญ่ของ ILO มีขั้นตอนมากมายตั้งแต่การเลือกประธานและเจ้าหน้าที่การประชุม บทบาทของไตรภาคีแต่ละฝ่าย ขั้นตอนการอภิปรายความเห็นและการลงมติร่วมกันเป็นต้น การศึกษา/ วิเคราะห์ เรื่อง กระบวนการการประชุมแรงงานระหว่างประเทศฉบับนี้ ได้ให้ข้อมูลที่ค่อนข้างครบถ้วนตั้งแต่เรื่องเกี่ยวกับองค์การ เรื่องการประชุมต่างๆ เรื่องสาระที่ได้จากการประชุม และเรื่องบทบาทสำคัญของ ILO ต่อประเทศไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ ILO ทุกด้าน โดยเฉพาะต่อการเตรียมตัวไปเข้าร่วมประชุมของ ILO รวมทั้งประโยชน์ที่จะได้ในด้านการบริหารแรงงานและวิชาการต่างๆ ที่เป็นผลของการประชุม ทั้งที่เป็นสากลและเฉพาะเจาะจงแก่ประเทศไทย จึงนับว่า ILO มีบทบาทสำคัญต่อสังคมโลก ต่อระบบไตรภาคี และประเทศสมาชิก ในการเป็นผู้นำทางวิชาการด้านแรงงานและสังคม เพื่อมวลสมาชิกสามารถรับหลักการ แนวปฏิบัติ หรือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศทุกประเภท มาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติทั้งทางตรงและทางอ้อมได้ อย่างไรก็ตาม สำหรับประเทศไทย อาจตั้งคำถามว่าเราอาจใช้ประโยชน์จาก ILO น้อยเกินไปหรือไม่ ทั้งๆ ที่สำนักงาน ILO ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกตั้งอยู่ ณ ประเทศไทย หากตอบว่าใช่ ก็ต้องให้มีการทบทวนกันว่าเราต้องการได้

อะไรเพิ่มเติมจาก ILO ด้วยวิธีใด และ ILO ต้องการให้ประเทศเรารับทราบหรือให้ความร่วมมือเพิ่มเติมในด้านใด ใครคือผู้ประสานงานในแต่ละเรื่องของแต่ละหน่วยงาน และผู้ประสานงานเหล่านั้นมีความรู้และความสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ร่วมงานทั้งในระดับสูงกว่า ระดับเดียวกัน หรือระดับต่ำกว่า ได้ครบถ้วนหรือไม่ ปัญหาคือผู้ประสานงานเองมีข้อมูลและประสบการณ์เพียงพอหรือไม่ เอกสารหรือผู้รู้จริงมีเพียงพอที่จะให้คำปรึกษาได้หรือไม่ บางครั้งแม้ผู้เชี่ยวชาญ ILO เอง ก็อาจไม่รู้เรื่องของ ILO และกระบวนการการประชุม ILO ทุกด้าน เนื่องจากหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่อาจไม่ตรงกันหรืออาจเป็นเพราะ ILO เองก็มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบ ขั้นตอน หรือออกข้อมติและมาตรฐานต่างๆ ตลอดมาเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ทำให้ไม่สามารถติดตามสถานการณ์ได้ทันการ

นอกจากปัญหาดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีอุปสรรคที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลต่างๆ ได้แก่การที่ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นภาษาต่างประเทศ หรือเป็นภาษาเขียนซึ่งค่อนข้างยากต่อการทำความเข้าใจ โดยเฉพาะมาตรฐานแรงงาน ซึ่งนอกจากใช้ภาษากฎหมายแล้ว สำนวนและศัพท์ก็เป็นวิชาการ (Technical Terms) ในสาขานั้นๆ เช่น ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย การเดินเรือทะเล แรงงานสัมพันธ์ ประกันสังคม สิทธิมนุษยชน หรืออื่นๆ อย่างไรก็ตาม เอกสารฉบับนี้แม้จะได้รวบรวมข้อมูลให้มากที่สุดเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาและเข้าร่วมประชุมของ ILO แล้ว บางครั้งผู้อ่านอาจยังไม่เห็นภาพหรือเข้าใจต้องแท้ทั้งหมด เนื่องจากยังไม่ได้เห็นจริงและปฏิบัติจริง และการได้เข้าร่วมประชุมที่มีความยุ่งยากซับซ้อนเช่นนี้เพียงสองหรือสามครั้ง ก็มีโอกาสจะถือว่าเป็นผู้รู้จริงได้ เพราะ ILO มีเรื่องราวที่จะให้ศึกษาเรียนรู้ได้อย่างไม่สิ้นสุด

การได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมของ ILO ไม่ว่าจะเป็นการประชุมใหญ่ ณ นครเจนีวา การประชุมคณะประสานงาน การประชุมระดับภูมิภาค หรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการในเฉพาะสาขาที่ได้รับเชิญนั้น นับเป็นโอกาสอันงดงามของผู้ได้รับการคัดเลือก หากแต่ผู้ได้รับคัดเลือกจะสามารถหาประโยชน์ได้ครบถ้วนหรือไม่ เพราะนอกจากจะได้มีโอกาสหาประสบการณ์ชีวิตในต่างแดน จะต้องรู้จักกระชับสัมพันธ์กับเพื่อนๆ ที่มาร่วมประชุม และที่สำคัญคือการเรียนรู้วิธีการจัดประชุม การเข้าร่วมอภิปรายและพิจารณาสาระของการประชุมเพื่อนำมาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานราชการและประเทศชาติ โดยเฉพาะหากเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จะเสนอตัวทำหน้าที่ช่วยดำเนินการในการประชุมต่างๆ ด้วย ก็จะถือว่าได้ปฏิบัติงานคุ้มค่าแล้ว

ปัจจุบันนับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2536 ประเทศไทยมีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นกระทรวงหลักด้านแรงงานเพื่อการประสานงานกับ ILO ได้โดยตรง และมีรัฐมนตรีเข้าร่วมประชุมใหญ่ ILO ได้เอง สถานภาพของผู้แทนไทยจึงดูดีขึ้น นับว่ามีศักดิ์ศรีเท่าเทียมประเทศอื่นๆ แล้ว แต่เราจะต้องเร่งรัดพัฒนาบุคลากรของเราให้สามารถเข้าไปมีบทบาทสำคัญใน ILO หรือในการประชุมใดๆ ของ ILO ด้วย ดังเช่นที่ นายวิจิต แสงทอง อดีตอธิบดีกรมแรงงาน เคยดำรงตำแหน่งประธานคณะประสานงาน

ILO ศาสตราจารย์นิคม จันทรวีฑูร อดีตอธิบดีกรมแรงงาน เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาการบริหารแรงงานแห่งเอเชีย ของ ILO และนายสินไชย เจริญตระกูล อดีตอธิบดีกรมการจัดหางาน ก็เคยดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสาส์นตราตั้ง และคณะกรรมการการเงินของการประชุม ILO หลายสมัย การเข้าไปมีบทบาทดังกล่าวนอกจากจะเป็นเกียรติยศและศักดิ์ศรีของประเทศไทยในด้านการเมืองระหว่างประเทศแล้ว ยังเอื้อประโยชน์แก่ประเทศในอีกหลายด้าน โดยเฉพาะการมีช่องทางขอรับความช่วยเหลือด้านต่างๆ จาก ILO ง่ายขึ้น และที่สำคัญคือประเทศไทยจะได้มีโอกาสเป็นศูนย์กลางประสานความช่วยเหลือจาก ILO ไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อจะได้สนับสนุนนโยบายการเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของอินโดจีนให้ได้

สุดท้ายผู้เขียนขอเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

1) ILO น่าจะปรับขั้นตอนและวิธีการจัดการประชุมใหญ่ประจำปีให้ง่ายขึ้น หรืออำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้นทั้งในด้านสาระทางวิชาการและด้านบริการทั่วไปเพราะประเทศผู้เข้าประชุมต้องออกค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด บางประเทศต้องประหยัดงบประมาณไม่สามารถส่งผู้เข้าประชุมได้มาก ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมอภิปรายได้ครบทุกประเด็นหรือทุกคณะกรรมการ โดยเฉพาะประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาที่ใช้ในการประชุมเป็นภาษากลาง ก็ประสบปัญหาในด้านการสื่อสารและรับรู้ข้อมูล นอกจากนี้ หากเป็นผู้แทนที่ไม่เคยเข้าร่วมประชุมนี้มาก่อนจะประสบปัญหาทั้งในด้านการหาห้องประชุม การไม่รู้กฎระเบียบการประชุม พิธีการประชุม และวิธีการขอรับบริการจาก ILO ในด้านต่างๆ เป็นต้น สำหรับเอกสารที่ ILO ส่งให้ประเทศสมาชิกพร้อมหนังสือเชิญประชุม นั้น ค่อนข้างกระชั้นชิดเกินไป ควรให้เวลาแก่ประเทศสมาชิกในการเตรียมการให้มากขึ้น เพราะประเทศสมาชิกต้องเตรียมการตั้งแต่เรื่องการจัดตั้งงบประมาณ การคัดเลือกผู้แทน เตรียมการด้านเอกสารประกอบการประชุมและวิชาการ จองที่พักและตั๋วเครื่องบิน จัดประชุมผู้เดินทางไปประชุม จัดทำเอกสารการเดินทาง สาส์นตราตั้ง และอื่นๆ โดยเฉพาะผู้เดินทางจะต้องเตรียมตัวทั้งด้านวิชาการและความเป็นอยู่ในต่างประเทศ

2) สภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้าง ควรมีเอกภาพและสามารถรวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ โดยเฉพาะในด้านการเสนอชื่อผู้ไปประชุม เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของประเทศชาติ เพราะเท่าที่ผ่านมา ผู้แทนของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยังไม่สามารถเป็นผู้แทนในนามขององค์การของฝ่ายตนในระดับชาติได้แท้จริง หากแต่ละฝ่ายมีที่ปรึกษา (ที่สามารถเป็นสามัคคีด้วย) ฝ่ายละ 1 คน ที่เป็นนักวิชาการแรงงานระดับอาชีพ เข้าร่วมประชุมเป็นประจำและโดยต่อเนื่อง ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการทั้งระบบ นอกจากนี้ผู้แทนหรือที่ปรึกษาของแต่ละฝ่ายควรได้รับการคัดเลือกจากบุคคลหลากหลาย

และดำเนินงานเกี่ยวข้องกับระเบียบวาระ เป็นบุคคลกว้างขวางและสามารถให้ข้อมูลหรือเป็นตัวแทนในระดับชาติได้ และเมื่อกลับจากการประชุมแล้วผู้แทนแต่ละฝ่ายจะต้องเผยแพร่ข้อมูลที่ได้จากการประชุมให้องค์การและสมาชิกของฝ่ายตนทราบทั่วกัน

3) คุณสมบัติของผู้เข้าประชุมเป็นหัวใจสำคัญ นอกจากเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับระเบียบวาระที่จะมีการพิจารณาในที่ประชุมแล้ว ผู้เข้าประชุมจะต้องมีความเสียสละ เข้าประชุมทุกครั้ง มีความพร้อมในการเตรียมตัว ทั้งก่อนประชุมและระหว่างประชุม คือ จะต้องศึกษาระเบียบวาระ ศึกษารรรมนูญและระเบียบต่างๆ ของ ILO อ่านเอกสารของ ILO ให้เข้าใจถ่องแท้ เตรียมการอภิปราย และจัดทำรายงาน ฉะนั้น ผู้เข้าประชุมจะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านภาษาต่างประเทศเป็นอย่างดี สามารถสื่อสารได้โดยตลอด โดยเฉพาะในการประชุมคณะกรรมการทางวิชาการซึ่งเป็นการยกย่องคุณวุฒิและข้อแนะนำ จะใช้ภาษาในเชิงกฎหมาย ต้องพิจารณารายมาตรา จึงต้องมีพื้นฐานความรู้ด้านกฎหมายและเนื้อหาสาระของบทร่างมาตรฐานนั้นๆ ด้วย ผู้เข้าประชุมหากเป็นผู้มีคุณสมบัติพร้อมและมีความมั่นใจสูงก็จะสามารถแสดงศักยภาพของตนเองต่อการมีส่วนร่วมในที่ประชุม เพราะผู้ที่เคยผ่านงานบริหาร (ระดับสูง) และเป็นที่รู้จักกว้างขวางในหมู่มิตรประเทศ ก็จะได้รับควมไว้วางใจให้ดำรงตำแหน่งสำคัญๆ ของที่ประชุมได้อันจะเป็นชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของประเทศชาติ

ท้ายสุดนี้ ผู้เขียนขอแสดงความยินดีต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่รักษาคุณความดี ยืนหยัดต่อสู้เพื่อความก้าวหน้าของสังคมโลกมาตลอดระยะเวลา 78 ปี และขอให้เป็นที่การอภิปรายและพบปะผู้แทนไตรภาคี รวมทั้งเป็นแหล่งรวมสรรพวิชาและความชำนาญการด้านแรงงานและสังคม ตลอดไป

?

บรรณานุกรม

- International Labour Office, Geneva. "Activities of the ILO", 1996-1997.
International Labour Conference 85th Session, 1996. Switzerland, 1977.
- International Labour Office, Geneva. Constitution of the International Labour Organization and Standing Orders of the International Labour Organization.
Switzerland . International Labour Office, 1980.
- International Labour Office, Geneva. Director-General's Programme and Budget Proposal for 1998-1999. Switzerland: International Labour Office, 1997.
- ILO Regional Office for Asia and the Pacific "ILO in Asia and the Pacific", Bangkok,
ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 1960.
- International Labour Office, Geneva "International Labour Standards". A Workers' Education Manual. Switzerland . ILO Second (revised) edition, 1982.
- International Labour Organization, ARPLA Labour Administration Developing Countries and ILO Standing. ARPLA, Bangkok, 1963.
- International Labour Office, Geneva. The ILO and the World of Work. Bienne :
Impression Couleurs S.A., 1977.
- International Labour Office, Geneva. The ILO in the Service of Social Progress.
A Workers' Education Manual. International Labour Office, Switzerland, 1969.
- International Labour Office, Geneva. Trade Unions and the ILO. A Workers'
Education Manual. International Labour Office, Switzerland, 1980.

International Labour Office, Geneva. "Twelfth Asian Regional Meeting".

Report of the Director-General, Switzerland, 1977

International Labour Office- Geneva. Record of Proceedings, International Labour Conference Eighty-fifth Session, Geneva, 1997. International Labour Office, Switzerland, 1997.

International Labour Office, Geneva. Report of the committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Switzerland: International Labour Office, 1981.

International Labour Office, Geneva. Report of the Director-General (International Labour Conference 85 th Session 1997) Switzerland: International Labour Office, 1997.

International Labour Office, Geneva. Report of the Director-General (Twelfth Asian Regional Meeting, Bangkok, December 1997). Switzerland: International Labour Office, 1997.

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย . รวบรวมบทความเกี่ยวกับการแรงงานและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จัดพิมพ์เนื่องในโอกาสครบรอบ 50 ปี ของ ILO. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การซื้อและการขาย (แห่งประเทศไทย) พระนคร, 2512

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. "รายงานของคณะผู้แทนไทยในการประชุมคณะประสานการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ นครเจนีวา สวิตเซอร์แลนด์" (เอกสารจัดสำเนาเย็บเล่ม)

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. "รายงานของคณะผู้แทนไทยในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศภูมิภาคเอเชีย ครั้งที่ 2 ณ โรงแรมรอยัลลอร์ดซิตี้เซอรادتน์ กรุงเทพฯ " 2540. (เอกสารจัดสำเนาเย็บเล่ม)

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, “รายงานของคณะผู้แทนไทยในการประชุม
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ นครเจนีวา สวิตเซอร์แลนด์”
(เอกสารจัดสำเนาเก็บเล่ม)

นิคม จันทรวีพร, องค์การไอ แอล โอ กับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ.
2530 (จัดสำเนา)

นิพนธ์ ทวีคุณ และคณะ, “การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 70,
รายงานคณะผู้แทนฝ่ายนายจ้างเสนอต่อสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย.
2527. (จัดสำเนา)

รังษฤษฎ์ จันทรัตน์, “การให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ”
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลลักษณะวิชาการเศรษฐกิจและสังคม หลักสูตรการ
ป้องกันราชอาณาจักรภาควิชาการศึกษาร่วมเอกชน (ย่อ.) รุ่นที่ 7 ประจำปีการศึกษา
พุทธศักราช 2537 - 2538.