

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 สภาพและความสำคัญของปัญหา

แนวคิดระบบไตรภาคีถูกนำมาใช้ในการประชุม ILO ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) คณะกรรมการกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศใช้เวลาหลายชั่วโมงอภิปรายปัญหาที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการออกเสียงใน ILO ฝ่ายรัฐบาลยืนยันว่าการออกเสียงของฝ่ายตนจะต้องมีน้ำหนักพอเพียงที่จะไม่ถูกปิดกั้น ฝ่ายลูกจ้างโต้แย้งว่า เรื่องนี้จะทำให้อำนาจขององค์กรเกิดปัญหา และจะกลายเป็นเรื่องหลักการไปในทันที

ระบบไตรภาคีเป็นแนวคิดด้านแรงงานที่ได้การยอมรับทั้งในระดับสากลคือ ในองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และในระดับจุลภาคคือ ระดับประเทศ ภาคอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของลูกจ้างและนายจ้างในการมีสิทธิตัดสินใจเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อฝ่ายตน มิใช่ยอมให้รัฐบาลเป็นผู้ตัดสินใจเพียงฝ่ายเดียว ถือเป็นสิ่งจำเป็นต่อการสร้างคามยุติธรรมในสังคม อันเป็นอุดมการณ์พื้นฐานของ ILO

ในที่สุดได้มีการตกลงในหลักการที่ว่า ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศควรส่งผู้แทนจำนวน 4 คน มาร่วมประชุมใหญ่ของ ILO โดยเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 2 คน ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอีกฝ่ายละ 1 คน ผู้แทนแต่ละคนมีสิทธิออกเสียง 1 เสียง และต่างมีเอกสิทธิ์ในการออกเสียงโดยไม่คำนึงว่าสมาชิกในกลุ่มผู้แทนจากประเทศของตนจะออกเสียงอย่างไร กล่าวอีกนัยหนึ่งระบบไตรภาคีคือ การกระจายอำนาจระหว่างฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมแรงงานระหว่างประเทศ และสมาชิกคณะประศาสน์การของ ILO ตลอดมา ตลอดจนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ จนกลายเป็นเอกลักษณ์ขององค์การที่แตกต่างไปจากองค์กรของประเทศอื่น ๆ

ประเทศไทยได้เริ่มนำระบบไตรภาคีมาใช้ครั้งแรกในการแก้ไขปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้เชิญผู้แทนลูกจ้าง ผู้แทนนายจ้างเข้าร่วมเสนอความเห็นปรับปรุงร่างกฎหมายดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นสมาชิก ILO ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2462 รัฐบาลได้บรรจุแนวคิดระบบไตรภาคีเป็นนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาลเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) เป็นต้นมา และจนถึงปัจจุบันระบบไตรภาคีในประเทศไทยทำงานได้ดีในระดับหนึ่ง หลายคณะทำงานเป็นฐานในการกำหนดกรอบและกฎเกณฑ์ในการกำหนดสภาพการจ้าง อาทิ คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการในระบบประกันสังคม รวมทั้งศาลแรงงาน เป็นต้น โดยระบบไตรภาคีในประเทศไทยมีหลายรูปแบบ

เมื่อพิจารณาลักษณะหน้าที่ บางคณะทำงานในลักษณะให้คำปรึกษา เช่น คณะกรรมการที่ปรึกษาฯ บางคณะทำงานในลักษณะความร่วมมือส่งเสริมการบริหารระบบงาน เช่น คณะกรรมการไตรภาคีในระบบประกันสังคมบางคณะ บางคณะมีบทบาทในการตัดสินใจปัญหาเฉพาะด้าน อาทิคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงาน เป็นต้น

แนวความคิดความร่วมมือไตรภาคีระดับระหว่างประเทศ และระดับชาติตามที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นเป็นแนวคิดที่มีประโยชน์ มีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับ ด้วยเหตุนี้ธรรมนูญ ILO จึงกำหนดให้องค์กรของนายจ้างและของแรงงานมีบทบาทที่ชัดเจนในการรับรองและควบคุมดูแลมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (เช่น อนุสัญญาและข้อแนะ) และกรมสารสัมพันธ์ใหญ่ของ ILO ยังกำหนดให้องค์กรดังกล่าวมีบทบาทในการปฏิบัติในระดับชาติด้วย โดยเฉพาะอนุสัญญาและข้อแนะที่ส่งเสริมการร่วมปรึกษานานาชาติ ไตรภาคีในระดับชาติ

กรมสารสัมพันธ์ที่ส่งเสริมระบบไตรภาคีคือ อนุสัญญาฉบับที่ 144 กำหนดให้มีการร่วมปรึกษานานาชาติระหว่างรัฐบาล ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนแรงงานในทุกขั้นตอนการกระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน ILO เริ่มตั้งแต่การกำหนดระเบียบวาระของการประชุมแรงงานระหว่างประเทศ การควบคุมดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ ไปจนถึง การบอกเลิก โดยจุดมุ่งหมายของอนุสัญญาฉบับที่ 144 คือ ส่งเสริมระบบไตรภาคี และการเจรจาทางสังคมในระดับชาติ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าองค์กรของนายจ้าง และของแรงงานเข้ามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการกระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานของ ILO ดังนั้น ILO จึงได้กำหนดให้การให้สัตยาบันและการนำอนุสัญญาฉบับที่ 144 ไปปฏิบัติมีความสำคัญในอันดับต้น อนุสัญญาฉบับนี้ได้รับการให้สัตยาบันอย่างแพร่หลายไปทั่วทุกภูมิภาค ผู้ศึกษาเห็นความจำเป็นต่อการศึกษาถึงความพร้อมของประเทศไทยในการปฏิบัติตามอนุสัญญา ดังนั้น นอกเหนือจากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 144 ของประเทศไทยแล้ว ผู้ศึกษา จะได้ศึกษาถึงผลกระทบหลังจากการให้สัตยาบัน พร้อมทั้งหาแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุถึงพันธกิจตามอนุสัญญาอย่างครบถ้วนและสมบูรณ์

## 1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับที่ 144
- 2) เพื่อศึกษาความพร้อมของไทยในการให้สัตยาบันปฏิบัติตามอนุสัญญา 144

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

- 1) ศึกษาเนื้อหาอนุสัญญาฉบับที่ 144

- 2) ศึกษาภูมิหลัง การดำเนินงานของไทยในการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 144
- 3) ศึกษาข้อจำกัดและอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 144

#### 1.4 วิธีการศึกษา

ศึกษาโดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นเอกสารรายงานการศึกษาวิจัย หนังสือและบทความ จากหน่วยงานราชการและองค์กรต่างประเทศ อาทิ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เป็นต้น

#### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 144 เพื่อนำไปสู่แนวทางในการแก้ไข โดยระบุการดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้ปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 144 มีความครบถ้วนสมบูรณ์

## บทที่ 2

### องค์การแรงงานระหว่างประเทศและพันธกิจของประเทศสมาชิก

ในบทนี้จะกล่าวถึงข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation : ILO) ซึ่งเป็นองค์การระหว่างประเทศที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อค้ำจุนความยุติธรรมในสังคม โดยมีหน้าที่ที่สำคัญคือ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยผ่านการปรึกษาหารือในระบบไตรภาคี ในส่วนการกำหนดมาตรฐานแรงงานซึ่งอยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ในแต่ละสมัยนั้น มีเจตนาเพื่อให้ประเทศสมาชิกลำบากนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติหรือตราเป็นกฎหมายด้านแรงงาน ดังนั้นภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่งของ ILO คือส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญา และเมื่อประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว จะมีข้อผูกพันในการปฏิบัติตามบทบัญญัติและเงื่อนไขตามอนุสัญญา กรณีที่ประเทศใดไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาได้อย่างครบถ้วน อาจถูกหยิบยกเป็นกรณีที่ถูกนำมาพิจารณาในคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations) และอาจถูกประณาม ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศได้

#### 2.1 ความเป็นมา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2462 พร้อมกับสันนิบาตชาติภายในสนธิสัญญาแวร์ซาย โดยต้องการให้รัฐบาล นายจ้าง และสหภาพแรงงานร่วมกันสร้างความยุติธรรมในสังคมและความเป็นอยู่ที่ดีให้เกิดขึ้นในโลก ต่อมาเมื่อมีการยกเลิกสันนิบาตชาติแล้วก็ได้กลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การแรกของสหประชาชาติในปี พ.ศ. 2489

สมาชิกก่อตั้งองค์การเดิมมี 45 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ร่วมก่อตั้งด้วย ปัจจุบัน (พ.ศ. 2548) มีสมาชิก 178 ประเทศ

#### 2.2 วัตถุประสงค์ขององค์กร

วัตถุประสงค์หลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีดังต่อไปนี้

2.1 บทนำของธรรมนูญองค์การระบุถึงวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกย่องมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

2.2 ในปี พ.ศ. 2487 (ค.ศ. 1944) ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจัดขึ้น ณ นครฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ลงมติรับหลักการสำคัญขององค์การ และได้มีการออกปฏิญญาแห่งฟิลาเดลเฟีย (The Declaration of Philadelphia)

### 2.3 การดำเนินงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนี้

2.3.1 วางนโยบายและโครงการระหว่างประเทศ เพื่อปรับปรุงสภาวะความเป็นอยู่และการทำงาน เพิ่มพูนโอกาสการมีงานทำ และส่งเสริมสิทธิมนุษยชน

2.3.2 กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในทางปฏิบัติ

2.3.3 จัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษา วิจัย และเผยแพร่เอกสาร ข้อมูลข่าวสาร

### 2.4 โครงสร้างของ ILO

ประกอบด้วยองค์กรไตรภาคี (รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง) 3 องค์กร คือ

2.4.1 การประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) เป็นการประชุมใหญ่ประจำปีจัดขึ้นปีละครั้งในเดือนมิถุนายน ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยประเทศสมาชิกส่งผู้แทน ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล 2 นายจ้าง 1 ลูกจ้าง 1 ตลอดจนให้มีที่ปรึกษาของฝ่ายต่าง ๆ ไปร่วมการประชุมด้วย

ที่ประชุมมีบทบาทสำคัญในการพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ในด้านแรงงานและสังคม ตลอดจนพิจารณาการดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ การกำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ (Convention and Recommendation) การรับรองงบประมาณแผนงาน และการเลือกตั้งคณะประศาสน์การ (Governing Body)

2.4.2 คณะประศาสน์การ (Governing Body) คือ คณะกรรมการบริหารสูงสุดขององค์การ มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การ และกำหนดโครงการงบประมาณเพื่อเสนอให้ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรอง ตลอดจนเลือกตั้งผู้อำนวยการใหญ่ (Director-General)

2.4.3 สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) คือสำนักงานที่ทำหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ หรือทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

และเป็นสำนักงานประสานงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดโดยคณะประศาสน์การ และมติของที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

สำนักงานเปรียบเสมือนหน่วยงานประจำ โดยมีผู้อำนวยการใหญ่ (Director-General) ซึ่งได้รับการเลือกให้เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี สำนักงานใหญ่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีเจ้าหน้าที่ประจำประมาณ 1,900 คน จากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญ ในด้านต่าง ๆ หลายเชื้อชาติ ประมาณ 600 คน นอกจากสำนักงานใหญ่แล้ว ยังมีสำนักงานภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานภูมิภาคลาตินอเมริกาและแคริบเบียนตั้งอยู่ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู สำนักงานภูมิภาคอัฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุงอับิดจัน ประเทศไอวอรีโคสต์ สำนักงานภูมิภาครัฐอาหรับตั้งอยู่ที่กรุงเบรุต ประเทศเลบานอน และสำนักงานภูมิภาคยุโรปและเอเชียกลาง ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และสำนักงานย่อยกระจายกันอยู่ทั่วโลกประมาณ 40 แห่ง นอกจากนี้ยังมีศูนย์ระหว่างประเทศ เพื่อการอบรมวิชาชีพและวิชาการ (International for Advanced Technical and Vocational Training) ที่ตูริน ประเทศอิตาลี และสถาบันระหว่างประเทศ เพื่อการศึกษาด้านแรงงาน (International Institute for Labour Studies) ที่นครเจนีวาอีกด้วย

## 2.5 การปฏิบัติตามพันธกิจหลังจากการเป็นสมาชิก ILO

หลังจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิก ILO ประเทศต่าง ๆ มีความสัมพันธ์และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ดังนี้

### 2.5.1 ค่าสมาชิก

ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิก จะต้องจ่ายค่าบำรุงสมาชิกรายปีโดยล่าสุด ประเทศไทยได้จ่ายเงินบำรุง จำนวน 738,994 สวิสฟรังก์ หรือประมาณ 25 ล้านบาท เพื่อสมทบเป็นงบประมาณขององค์การ สำหรับปี พ.ศ. 2548 ซึ่งนอกจากค่าสมาชิกแล้ว องค์การได้แหล่งเงินทุนส่วนใหญ่จากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP)

### 2.5.2 การเข้าร่วมประชุม

#### 2.5.2.1 การประชุมใหญ่ประจำปี

ประเทศไทยส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมใหญ่ขององค์การ ซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำทุกปีในเดือนมิถุนายน ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ คณะผู้แทนประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 2 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 1 คน และให้มีที่ปรึกษาของผู้แทนได้ด้วยโดยรัฐบาลแต่ละประเทศเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

### 2.5.2.2 การประชุมคณะประสานกิจการ

การประชุมคณะประสานกิจการ จะจัดประชุมเต็มคณะปีละ 2 ครั้ง ในเดือนพฤศจิกายนและเดือนมีนาคม และการประชุม 1 วัน ในเดือนมิถุนายน ภายหลังจากสิ้นสุดการประชุมใหญ่ประจำปีแล้ว

### 2.5.3 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ภารกิจสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ การส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่แล้ว มาตรฐานแรงงานนั้นอยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ ลักษณะของอนุสัญญาคล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ เมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้ว ก็ผูกพันตนเองที่จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติ และเงื่อนไขของอนุสัญญา ส่วนข้อแนะนั้นไม่ต้องมีการให้สัตยาบัน ข้อแนะจะเป็นส่วนขยายอนุสัญญาหรือเกี่ยวข้องกับปัญหาบางอย่าง ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีพันธกรณีเป็นทางการเหมือนอนุสัญญา ปัจจุบัน พ.ศ. 2547 มีอนุสัญญา 185 ฉบับ และข้อแนะ 195 ฉบับ

#### 2.5.3.1 พันธกิจตามธรรมนูญ ILO

จากการเป็นสมาชิกของ ILO ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามข้อผูกพันแห่งธรรมนูญของ ILO สำหรับด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้น มีข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตาม 3 ข้อ คือ

ก. *ปฏิบัติตามมาตรา 19* คือ การนำอนุสัญญาและข้อแนะซึ่งรับรองโดยที่ประชุมใหญ่ ILO ในแต่ละสมัยประชุมเสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเพื่อรับทราบ และการจัดทำรายงานอนุสัญญาที่ไม่ได้ให้สัตยาบันตามที่ได้รับคำร้องขอจากสำนักงาน ILO

การนำอนุสัญญาและข้อแนะซึ่งตราโดยที่ประชุมใหญ่ของ ILO ในแต่ละสมัยประชุมเสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ (Competent Authority) เพื่อรับทราบ ในที่นี้ "เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ" อาจเป็นรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือคณะบริหาร หรือคณะองค์การบริหารงานต่าง ๆ ของประเทศก็ได้ ทั้งนี้ การเสนออนุสัญญาและข้อแนะต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจดังกล่าวจะต้องกระทำภายใน 1 ปี หรือ 18 เดือน นับจากมีการรับรองอนุสัญญาและข้อแนะนั้น ๆ โดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การและการแจ้งต่อ ILO ถึงการเสนออนุสัญญาและข้อแนะต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจนั้น จะต้องเสนอความเห็นด้วยว่า อนุสัญญาดังกล่าวมีแนวโน้มว่าจะได้รับการให้สัตยาบันหรือไม่

สำหรับประเทศไทย การเสนออนุสัญญาและข้อแนะ ILO ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะกระทำในลักษณะเพื่อทราบ และนำเสนอใน 2 แนวทาง คือ นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา

ในการจัดทำรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่มีได้ให้สัตยาบันตามที่ได้รับ การร้องขอ เช่น การปฏิบัติตามอนุสัญญาหลักที่ยังมิได้ให้สัตยาบันของปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและอนุสัญญาบางฉบับที่ ILO เห็นว่ามีความสำคัญ เป็นต้น

ข. ปฏิบัติตามมาตรา 22 คือ จัดทำรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ประเทศได้ให้สัตยาบัน

ในการให้สัตยาบันอนุสัญญาใด อนุสัญญานั้นจะมีผลบังคับใช้ภายใน 12 เดือน หลังจากการให้สัตยาบันแล้ว 2 ประเทศ และเมื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วจะต้องเสนอรายงานการให้สัตยาบันฉบับแรก ซึ่งประกอบด้วยกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ใช้อยู่ในประเทศเกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าว สำหรับรายงานฉบับต่อ ๆ มา จะเสนอสถิติและข้อมูล ตลอดจนกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยรายงานแล้วเท่านั้น

ในการพิจารณารายงานของอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน จะกระทำในที่ประชุมใหญ่แต่ละสมัย โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรก เป็นอนุสัญญาทั้งหมดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน โดยจะพิจารณาทุก ๆ 2 ปี เช่นกัน ซึ่งได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 11, 29, 81, 85, 87, 98, 105, 110, 111, 122, 129, 135, 141, 143, 144, 147 และ 151

กลุ่มที่สอง เป็นอนุสัญญาทั้งหมดที่เหลือจากกลุ่มแรก ซึ่งการพิจารณารายงานเกี่ยวกับอนุสัญญากลุ่มนี้จะดำเนินการทุก ๆ 4 ปี

อย่างไรก็ตามในบางกรณี ILO อาจขอให้ประเทศสมาชิกจัดทำรายงานเสนอไปมากกว่า 2 ปี ต่อครั้ง หรือ 4 ปีต่อครั้งก็ได้ เช่น ILO จะตรวจดูก่อนว่าในรายงานได้ตอบ Direct request ของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งเรียกสั้น ๆ ว่า Committee of Expert หรือไม่ หากไม่ตอบ ILO จะขอให้ตอบในปีต่อไป เป็นต้น

ปัจจุบันประเทศไทยให้สัตยาบัน 14 ฉบับ โดยสรุป หากประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 144 ในปี 2548 รัฐบาลจะต้องจัดให้มีการปรึกษาหารือไตรภาคีเกี่ยวกับรายงานเรื่องการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้วตามช่วงเวลา ดังนี้



ปี	อนุสัญญา
2547	88 100 122 127
2548	29 105 182
2549	19 100 122
2550	29 105 138 182
2551	14 100 122

ค. ปฏิบัติตามมาตรา 23 คือ นำเสนอรายงานตามข้อ 1 และข้อ 2 ให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างทราบ

ในการจัดทำรายงานตามธรรมนูญ ILO ไม่เพียงแต่จะต้องส่งให้นายจ้าง ลูกจ้างทราบตามข้อผูกพันมาตรา 23 แห่งธรรมนูญ ILO เท่านั้น แต่จะต้องปรึกษารัฐหรือกับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการจัดทำรายงานด้วย รวมทั้งในการตอบข้อถามหรือทำกิจกรรมใด ๆ อันเกี่ยวเนื่องกับมาตรฐานแรงงานของ ILO ซึ่งจะต้องกระทำโดยปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคีทั้งสิ้น

#### 2.5.3.2 กลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญา

ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้วเท่านั้น ซึ่งจะกระทำโดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations) เป็นกลไกตรวจสอบในรูปของคณะผู้เชี่ยวชาญอิสระ 28 คน แต่งตั้งโดยคณะประศาสน์การ คัดเลือกบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิโดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายจากทั่วโลก มีความเป็นกลางจากการคุกคามทางการเมืองและอยู่ในวาระ 3 ปี

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ มีหน้าที่พิจารณารายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาจัดขึ้นตามกำหนด และจัดทำความเห็นเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน (Application Committee) ซึ่งจะมีการประชุมทุกปีในระหว่างการประชุมใหญ่ขององค์การในเดือนมิถุนายน

#### 2.5.3.3 การร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน

เมื่อประเทศสมาชิกใดให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว ถือเป็นพันธกรณีที่จะต้อง

ปฏิบัติตามให้ได้ครบถ้วน หากไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาที่เป็นภาคีได้ ตามธรรมนูญ ILO เปิดโอกาสให้มีการร้องเรียนหรือลงโทษได้ 2 ลักษณะ คือ

ก. การร้องเรียนตามมาตรา 24 ของธรรมนูญ เรียกว่า *Representations* หรือการร้องแทน เป็นกรณีที่ต้องคัดการฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างร้องเรียนว่า ประเทศสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาที่เป็นภาคี ในการนี้คณะประศาสน์การอาจแจ้งข้อร้องเรียนให้รัฐบาลประเทศนั้นทราบและจัดทำคำชี้แจง

ข. มาตรา 26 การร้องเรียน (*Complaints*) โดยการร้องเรียนอาจเกิดจาก

- ประเทศสมาชิกยื่นคำร้องทุกขกรณีประเทศสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ทั้งสองประเทศเป็นภาคี
- ผู้แทนในที่ประชุมใหญ่ยื่นข้อร้องเรียนต่อรัฐบาลที่เป็นภาคีอนุสัญญา

จากนั้นคณะประศาสน์การอาจแจ้งข้อร้องเรียนให้รัฐบาลชี้แจงในเวลาที่เหมาะสมหรืออาจตั้งคณะกรรมการไต่สวนพิจารณาข้อร้องเรียนและรายงานคณะประศาสน์การต่อไป และ “หากไม่ได้รับคำชี้แจงจาก รัฐบาลที่คณะประศาสน์การมีสิทธิที่จะตีพิมพ์เผยแพร่ คำร้องเรียน (*Publication of Representative*) และคำชี้แจงแก้คำร้องเรียน หากมี” ดังปรากฏตามมาตรา 25 ของธรรมนูญ ILO

### บทที่ 3

## อนุสัญญาฉบับที่ 144 : การตีความและพันธกิจ

ในบทนี้จะเป็นการศึกษากรรมสารหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่เกี่ยวกับการร่วมปรึกษาหารือไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 144 ว่าด้วยการร่วมปรึกษาหารือไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) ค.ศ. 1976 โดยกล่าวถึงภูมิหลัง และสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้

### 3.1 อนุสัญญาฉบับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือของไตรภาคีเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 1976

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 61 เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน ค.ศ. 1976 และเงื่อนไขต่าง ๆ ของอนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยแรงงานระหว่างประเทศที่มีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 และข้อแนะนำด้วยการปรึกษาหารือ (ระดับอุตสาหกรรมและระดับชาติ) 1960 ซึ่งรับรองสิทธิของนายจ้างและคนงานในการจัดตั้งองค์กรต่าง ๆ อย่างมีเสรีภาพ และเรียกร้องมาตรการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปรึกษาหารืออย่างได้ผลในระดับประเทศระหว่างเจ้าหน้าที่รายการกับองค์การนายจ้างและคนงาน เช่นเดียวกับข้อกำหนดต่าง ๆ แห่งอนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยแรงงานระหว่างประเทศจำนวนหลายฉบับ ซึ่งกำหนดขึ้นสำหรับการปรึกษาหารือขององค์การนายจ้างและคนงานในเรื่องมาตรการต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดผลบังคับใช้ไปยั้งเรื่องนั้น และโดยพิจารณาหัวข้อที่สี่ของระเบียบวาระการประชุมซึ่งมีหัวข้อว่า “การจัดตั้งกลไกไตรภาคีเพื่อสนับสนุนการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาปฏิบัติ” และได้ตัดสินใจรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการศึกษาหารือไตรภาคีเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยกำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศจึงรับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยการปรึกษาหารือไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) ค.ศ. 1976

#### มาตรา 1

ในอนุสัญญานี้ คำว่า “องค์การผู้แทน” จะหมายถึง องค์การผู้แทนที่มากที่สุดของนายจ้างและลูกจ้างที่มีสิทธิเสรีภาพในการสมาคม

คำอธิบาย 1. องค์การตัวแทน หมายถึง องค์การตัวแทนมากที่สุดของนายจ้างและลูกจ้าง

2. มาตรา 3 วรรค 5 ของธรรมนูญ

- Advisory Opinion No. 1 ของ The Permanent Court of International Justice

วินิจฉัยว่า องค์การตัวแทนตามธรรมนูญมิใช่องค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างที่ใหญ่ที่สุดเสมอไป หากประเทศใดมีองค์การนายจ้างหรือลูกจ้างตั้งแต่ 2 องค์การขึ้นไปที่เป็นตัวแทนความเห็นเป็นสัดส่วนสูงของฝ่ายนั้น ๆ แม้ว่าองค์การเหล่านั้นมีขนาดไม่เท่ากัน ทุกองค์การก็ได้ชื่อว่าเป็นองค์การตัวแทนข้างมากได้ รัฐบาลมีหน้าที่ระบุว่าองค์การใดบ้างมีลักษณะเช่นนั้น

3. มาตรานี้มีได้เป็นการขัดขวางการเข้าร่วมหารือขององค์การนายจ้างและลูกจ้างอื่น ๆ องค์การพัฒนาเอกชน ผู้เชี่ยวชาญอิสระ องค์การสตรี สมาคมผู้บริโภค และอื่น ๆ

## มาตรา 2

1. สมาชิกแต่ละรายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้รับที่จะดำเนินการตามกระบวนการซึ่งได้ความมั่นใจต่อการปรึกษาหารือที่มีประสิทธิผลที่เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตามที่กำหนดในมาตรา 5 วรรค 1 ต่อไปนี้ ระหว่างผู้แทนของรัฐ ของนายจ้าง และของคณงาน

2. ลักษณะและรูปแบบของกระบวนการที่บัญญัติไว้ในวรรค 1 ของมาตรานี้ ต้องกำหนดขึ้นในแต่ละประเทศตามที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติแห่งชาติ ภายหลังจากการปรึกษาหารือกับองค์การผู้แทน หากมีองค์การนั้นอยู่ และยังมีได้กำหนดกระบวนการเช่นนั้น

คำอธิบาย 1. คำว่าปรึกษาหารือ (Consultation) แตกต่างจากคำว่า การให้ข้อมูลข่าวสาร

(Information) คำว่าความร่วมมือกำหนด (Codetermination) และคำว่า การเจรจา

(Negotiation) โดยที่การปรึกษาหารือมีความมุ่งหมายที่จะช่วยให้หน่วยงานผู้ทรงอำนาจตัดสินใจได้โดยอำนาจตัดสินใจอยู่กับหน่วยงานผู้ทรงอำนาจ

2. ไม่จำเป็นต้องตั้งองค์กรใหม่เพื่อการปรึกษาหารือ

3. การปรึกษาหารืออาจทำโดยใช้หนังสือ หรือโดยวิธีการอื่น ๆ เช่น มีคณะกรรมการ ซึ่งควรกระทำเมื่อทุกฝ่ายเห็นว่าเป็นการเหมาะสมและเพียงพอ

สรุปว่า ให้มีบทบัญญัติถึงการปรึกษาหารืออย่างได้ผล ลักษณะและรูปแบบของการปรึกษาหารือที่กำหนดโดยแนวปฏิบัติแห่งชาติหลังจากปรึกษาหารือกันแล้ว

### มาตรา 3

1. เพื่อวัตถุประสงค์ของกระบวนการที่กำหนดในอนุสัญญานี้ ผู้แทนของนายจ้างและคนงานต้องมาจากการเลือกตั้งโดยเสรีโดยองค์การผู้แทน หากมีองค์การเช่นนั้นอยู่
2. นายจ้างและคนงานต้องเป็นผู้แทนบนความเท่าเทียมกันในองค์กรใดที่มีการปรึกษาหารือ

**คำอธิบาย** - อนุสัญญามีได้บังคับว่าจำนวนผู้แทนแต่ละฝ่ายต้องเท่ากัน แต่ให้ความสำคัญกับเรื่องความเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น เพราะอนุสัญญามุ่งส่งเสริมการปรึกษาหารือซึ่งไม่ครอบคลุมถึงกระบวนการลงมติ

สรุปว่า ผู้แทนต้องได้รับเลือกโดยอิสระจากองค์การตัวแทน และผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีฐานะเท่าเทียมกัน

### มาตรา 4

1. เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจต้องรับผิดชอบสำหรับสนับสนุนด้านบริหารของกระบวนการตามที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญานี้
  2. การจัดการต่าง ๆ ที่เหมาะสมต้องเป็นการจัดร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจกับองค์การผู้แทน หากมีองค์กรนี้อยู่ ในการจัดหาเงินทุนเพื่อการฝึกอบรมที่จำเป็นของผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการเหล่านี้
- คำอธิบาย**
1. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจรับผิดชอบการสนับสนุนด้านบริหาร
  2. กระทรวงที่รับผิดชอบด้านแรงงานต้องสนับสนุนการเงิน การสื่อสาร สถานที่ประชุม การประสานงาน งานเลขานุการ การสนับสนุนด้านการเงิน การฝึกอบรม
  3. รัฐบาลฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างดำเนินการร่วมกันในการกำหนดวิธีการทำงานเท่านั้น

## มาตรา 5

1. วัตถุประสงค์ของกระบวนการต่าง ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฯ นี้ ต้องเป็นการปรึกษาหารือในเรื่อง

- (ก) รัฐบาลตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับหัวข้อต่าง ๆ ในระเบียบวาระการประชุมของการประชุมใหญ่ว่าด้วยแรงงานระหว่างประเทศ และรัฐบาลให้ข้อคิดเห็นต่อตัวบทที่เสนอให้อภิปรายในที่ประชุมใหญ่
- (ข) ข้อเสนอต่าง ๆ ที่จะเสนอต่อผู้ทรงอำนาจหรือผู้ทรงอำนาจทั้งหลายเกี่ยวกับการเสนออนุสัญญาและข้อแนะนำตามมาตรา 19 ของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- (ค) การตรวจสอบซ้ำตามกำหนดเวลาที่เหมาะสมเกี่ยวกับอนุสัญญาและข้อแนะนำที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน ซึ่งยังไม่มีผลบังคับใช้เพื่อพิจารณาว่าอาจใช้มาตรการใดเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามและการให้สัตยาบันตามความเหมาะสม
- (ง) ข้อเสนอต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากรายงานที่เสนอต่อสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตามมาตรา 22 ของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- (จ) ข้อเสนอต่าง ๆ เพื่อการบอกเลิกอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันแล้ว

2. เพื่อให้ความมั่นใจต่อการพิจารณาอย่างพอเพียงของเรื่องต่าง ๆ ที่อ้างถึงในวรรค 1 ของมาตรานี้ ต้องกระทำการปรึกษาหารือตามกำหนดเวลาที่เหมาะสมที่กำหนดโดยข้อตกลง แต่ต้องไม่น้อยกว่าปีละครั้ง

คำอธิบาย 1. สรุปว่า ให้มีการปรึกษาหารือไตรภาคีใน 5 เรื่อง ได้แก่

- ก. เมื่อรัฐบาลตอบแบบสอบถามของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับหัวข้อในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
- ข. เมื่อจัดทำข้อเสนอต่อหน่วยงานผู้ทรงอำนาจเกี่ยวกับอนุสัญญาและข้อแนะนำที่ผ่านการรับรองจาก ILO (ตามมาตรา 19 ของธรรมนูญ)
- ค. เมื่อทบทวนเป็นระยะเกี่ยวกับอนุสัญญาที่มีให้สัตยาบัน และข้อแนะนำที่ยังมิได้นำไปปฏิบัติว่าควรให้สัตยาบันหรือนำไปปฏิบัติหรือไม่
- ง. เมื่อจัดทำรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน (ตามมาตรา 22 ของธรรมนูญ)

๑. องค์การตัวแทน หมายถึง องค์การตัวแทนมากที่สุดของนายจ้างและลูกจ้าง  
ควรมีการปรึกษาหารือทั้ง 5 เรื่อง ตามระยะเวลาที่เหมาะสม แต่อย่างน้อยปีละครั้ง
2. คำว่าอย่างน้อยปีละครั้งมิได้หมายความว่าต้องครอบคลุมทั้ง 5 เรื่อง ความถี่ของการปรึกษาหารือขึ้นกับลักษณะของเรื่องนั้น
3. วิธีการที่กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานกลางนำมาใช้ในปัจจุบันคือ การประสานเอกสารหรือการประชุมปรึกษาหารือตามแต่กรณี

#### มาตรา 6

เมื่อพิจารณาว่าเหมาะสมภายหลังจากได้ปรึกษาหารือกับองค์การผู้แทนแล้ว หากมีองค์การ เช่นนั้นอยู่ ผู้ทรงอำนาจต้องออกรายงานประจำปีในเรื่องการดำเนินการตามกระบวนการทั้งหลายตามที่เป็นบัญญัติไว้ในอนุสัญญานี้

คำอธิบาย 1. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้

2. ทั้งนี้ หลังการปรึกษาหารือกันแล้วควรมีรายงานดังกล่าว และหรือว่ารายงานควรมีสาระอย่างไร รูปแบบอย่างไร เช่นเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของคณะกรรมการ จำนวนการประชุม วาระ ข้อเสนอ ผล ข้อเสนอ ซึ่งไม่จำเป็นต้องลงรายละเอียดหรือเปิดเผยข้อมูลลับ

#### มาตรา 7

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

#### มาตรา 8

1. อนุสัญญานี้จะผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
2. อนุสัญญานี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว

3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้สำหรับรัฐสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือน นับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

#### มาตรา 9

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว อาจบอกเลิกได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปี นับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงาน ระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับการ จดทะเบียน

2. รัฐสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และซึ่งไม่ได้สิทธิในการบอกเลิกตาม นัยแห่งมาตรานี้ภายในปีถัดไปเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน ต้องผูกพันต่อไปอีกเป็น ระยะเวลาสิบปีและหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดแต่ละคาบของระยะเวลาสิบปี ตามเงื่อนไขในมาตรานี้

#### มาตรา 10

1. ให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่รัฐสมาชิกขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศทุกประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบัน และการบอกเลิกทั้งหลายที่ รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สอง ซึ่งได้แจ้งแก่ผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ให้ผู้อำนวยการใหญ่แสดงอย่างเด่นชัดแก่รัฐสมาชิกขององค์การ ได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

#### มาตรา 11

ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่เลขาธิการสหประชาชาติ ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดอย่างสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ผู้อำนวยการใหญ่



ได้รับจดทะเบียนตามบทบัญญัติของหลายมาตราก่อนหน้านี้ เพื่อจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

#### มาตรา 12

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาเห็นว่าจำเป็นให้คณะประศาสน์การสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่และให้พิจารณาตามความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไปในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

#### มาตรา 13

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน และถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นให้

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของรัฐสมาชิกมีผลเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 9 ข้างต้น

(ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ในการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของรัฐสมาชิกยุติลง

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้อนุสัญญาฉบับนี้ยังมีผลบังคับใช้ตามแบบและเนื้อความเช่นเดิม สำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

#### มาตรา 14

ตัวบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

### 3.2 ขั้นตอนการให้สัตยาบันอนุสัญญา

การให้สัตยาบันอนุสัญญาเป็นพันธกรณีที่ผูกพันให้ประเทศหนึ่งต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติในอนุสัญญาให้ได้ครบถ้วน แม้จะมีบางอนุสัญญาที่ประเทศสมาชิกอาจขอยกเว้นภาคเศรษฐกิจ หรือข้อบัญญัติบางประการได้ก็ตาม องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมีกลไกตรวจสอบและติดตามความคืบหน้าว่าการเนยักเว้นดังกล่าวจะสามารถนำมาปฏิบัติให้ครบถ้วนภายในระยะเวลาใด ดังนั้น การให้สัตยาบันอนุสัญญาใดจึงต้องมีการตรวจสอบกฎหมาย ระเบียบ-ปฏิบัติ มาตรการการดำเนินงานต่าง ๆ ของภาครัฐว่ามีความพร้อมและสอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญามากน้อยเพียงใด และมีหน่วยงานใดที่จะต้องนำไปปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติ เพื่อจัดทำรายงานตามพันธกรณี

สำหรับประเทศไทย ในการให้สัตยาบันอนุสัญญา กระทรวงแรงงานได้จัดตั้งคณะกรรมการระดับกระทรวงขึ้นพิจารณาจัดลำดับความสำคัญ โดยพิจารณาความจำเป็นเร่งด่วน ดังนี้

ก. อนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาที่เป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม (ฉบับที่ 87 และ 98) อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกการเกณฑ์แรงงานและแรงงานบังคับ (ฉบับที่ 87 และ 98) อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกการเกณฑ์แรงงานและแรงงานบังคับ (ฉบับที่ 29 และ 105) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดแรงงานเด็ก (ฉบับที่ 138 และ 182) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (ฉบับที่ 29, 100, 105, 138 และ 182)

ข. อนุสัญญาที่หน่วยงานหรือองค์กรเสนอให้มีการพิจารณาให้สัตยาบัน

เมื่อมีการพิจารณาว่าควรจะให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใด กระทรวงแรงงานจะจัดการประชุมสัมมนาไตรภาคีและระดมความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ ต่อจากนั้น จึงให้มีการศึกษาวิเคราะห์อนุสัญญาว่ามีความสอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศเพียงใด และมีอุปสรรคในการปฏิบัติหรือไม่ ต่อจากนั้นจึงนำเรื่องเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการไตรภาคีระดับชาติ

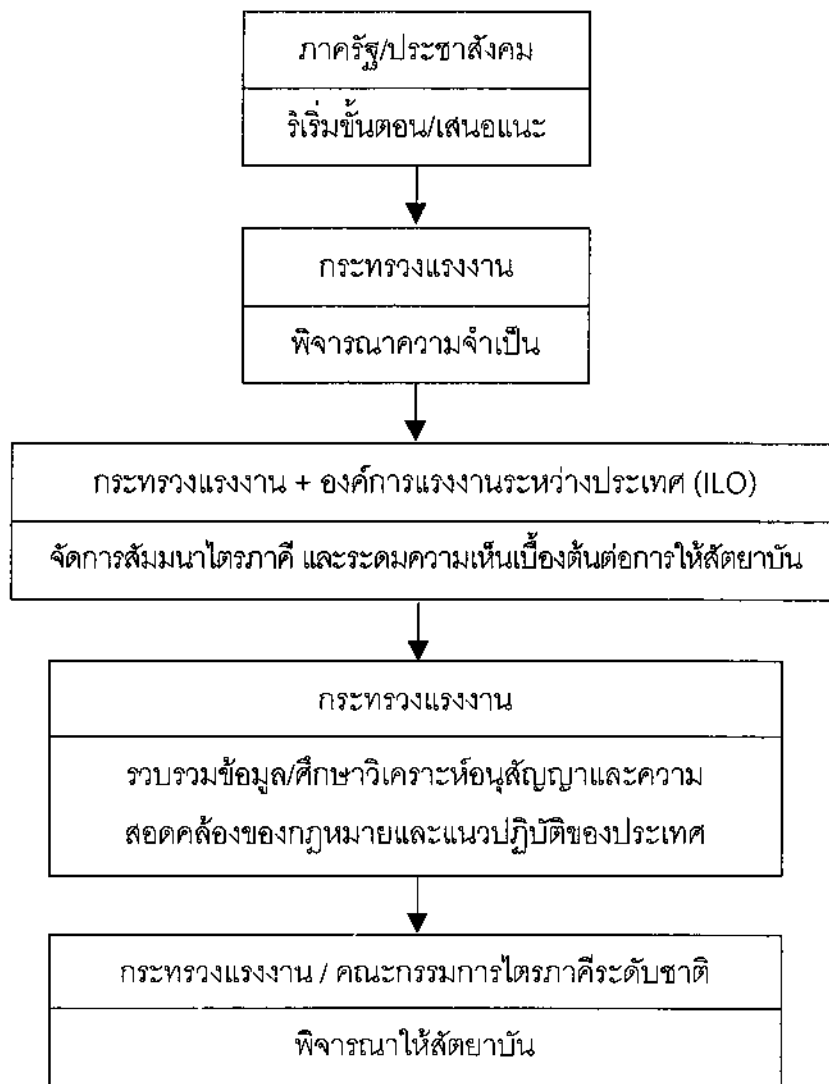
เมื่อคณะกรรมการไตรภาคีสันับสนุนการให้สัตยาบันแล้ว กระทรวงแรงงานจะเสนอให้กระทรวงการต่างประเทศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาพิจารณาให้ความเห็นก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

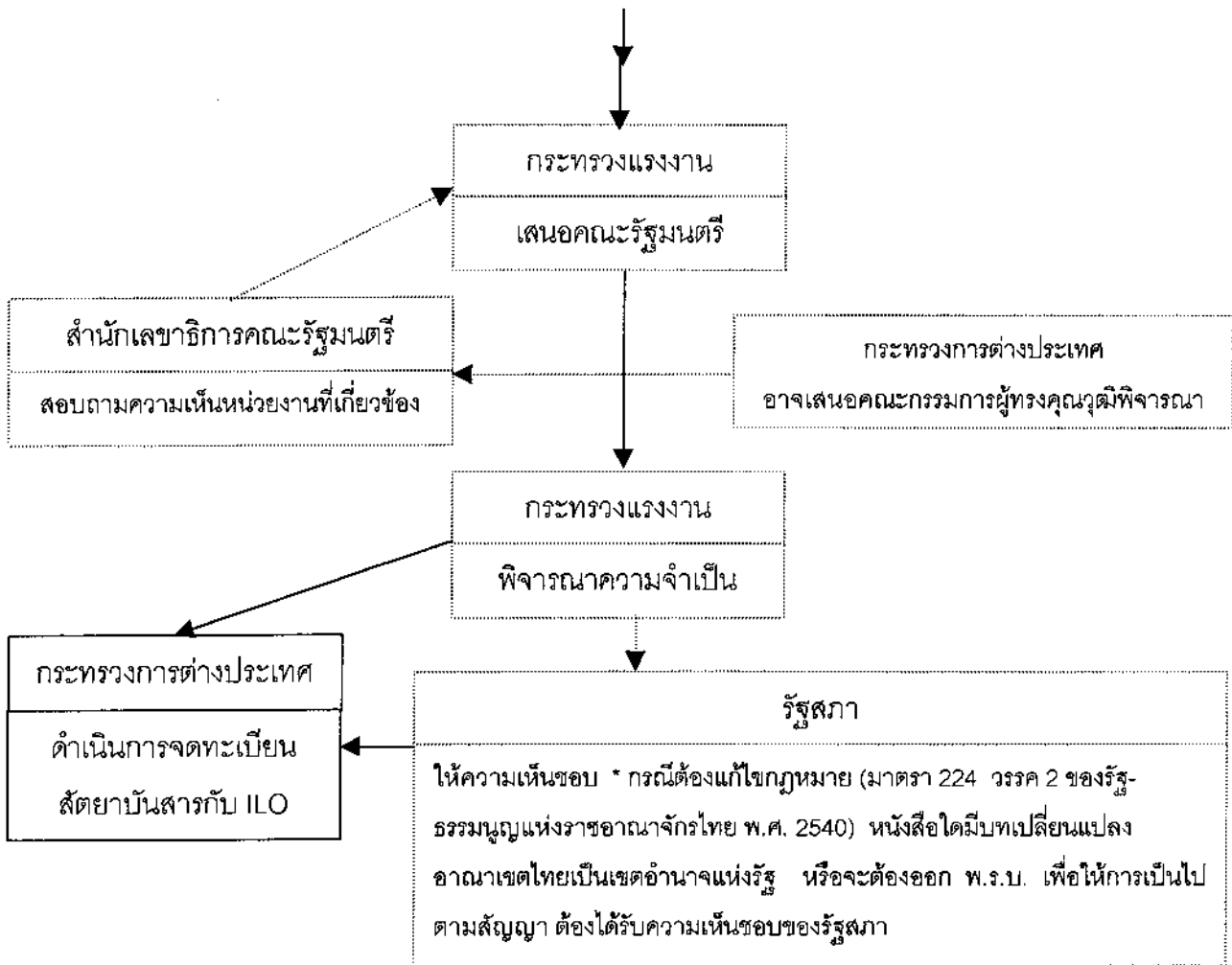
หากในการให้สัตยาบันอนุสัญญาไม่ต้องการแก้ไขกฎหมายภายในประเทศและเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบว่าการให้สัตยาบันจะเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติแล้ว กระทรวงการต่างประเทศจะดำเนินการจดทะเบียนสัตยาบันสารกับ ILO ต่อไป

ในกรณีที่การให้สัตยาบันอนุสัญญาจะต้องมีการแก้ไขกฎหมายภายในประเทศก่อน จะต้องนำเสนอรัฐสภาด้วย ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 224 วรรค 2 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดว่าหนังสือใดมีบทเปลี่ยนแปลงอาณาเขตไทยเป็นเขตอำนาจแห่งรัฐ หรือจะต้องออกพระราชบัญญัติ เพื่อให้การเป็นไปตามสัญญา ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา

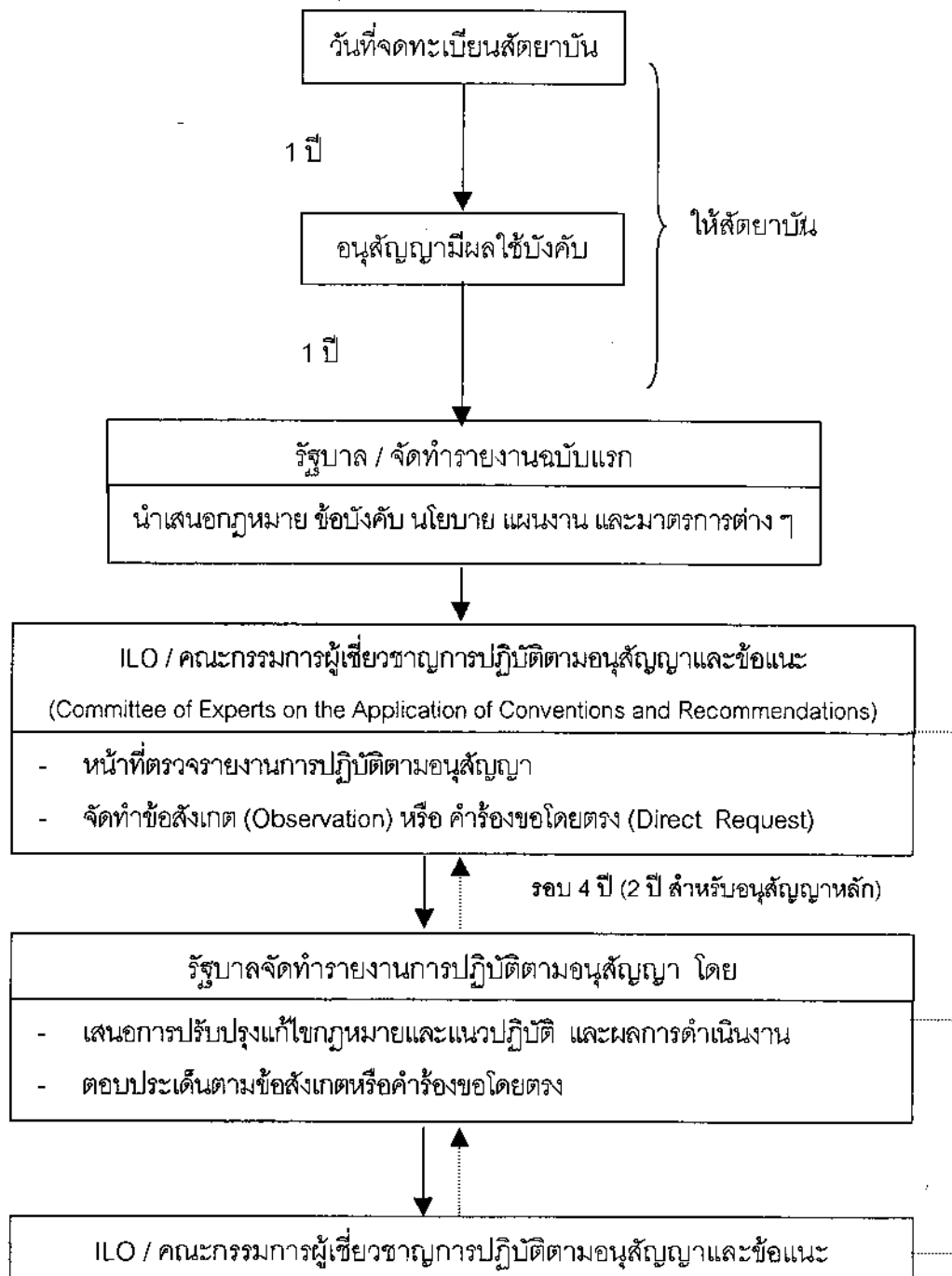
การให้สัตยาบันอนุสัญญาจึงขึ้นอยู่กับความพร้อมแต่ละประเทศ การบอกเลิกการผูกพันอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันจะกระทำได้ภายหลังจากให้สัตยาบันแล้ว 10 ปี

### แผนภาพที่ 1 : ขั้นตอนการให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ





แผนภาพที่ 2 : พันธกิจจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ



### 3.3 พันธกิจจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 144

พันธกิจจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 144 ต่อไปนี้ จะกล่าวถึงการปฏิบัติของไทยตามพันธกรณีต่าง ๆ ในฐานะสมาชิก ILO ต่ออนุสัญญาฉบับที่ 144 ซึ่งครอบคลุมถึงภูมิหลังการดำเนินงานพันธกิจที่ต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาหลังจากที่ได้ให้สัตยาบันแล้ว ข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนี้

ประเทศไทยที่มีพันธกรณีในฐานะสมาชิก ILO ต่ออนุสัญญาฉบับที่ 144 ที่ยังไม่ให้สัตยาบัน โดยที่ผ่านมามีการดำเนินการดังนี้

1. เมื่อตอบข้อถามของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องการจัดหัวข้อในระเบียบวาระการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับร่างอนุสัญญาและข้อแนะนำที่จะเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (เป็นกรณีที่มีทุกปี ซึ่งกระทรวงแรงงานได้จัดส่งเอกสารให้ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างแสดงความเห็น)
2. เมื่อจัดทำข้อเสนอในโอกาสที่เสนออนุสัญญาที่ผ่านการรับรองโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และข้อแนะนำ ต่อหน่วยงานผู้ทรงอำนาจมาตรา 19 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (กระทรวงเสนอให้คณะรัฐมนตรีรับทราบ และรวบรวมเสนอรัฐสภารับทราบเป็นระยะ)
3. เมื่อทบทวนเป็นระยะเกี่ยวกับอนุสัญญาที่ยังมิได้ให้สัตยาบัน และข้อแนะนำเพื่อพิจารณาว่าสมควรให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใด หรือรับแนวปฏิบัติของข้อแนะนำฉบับใด (เป็นกรณีที่มีตามช่วงเวลาที่เหมาะสม)
4. เมื่อจัดทำรายงานเสนอต่อสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศเรื่องการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว (เป็นกรณีที่มีตามรอบระยะเวลารายงานของอนุสัญญาฉบับนั้น ๆ )
5. เมื่อพิจารณาบอกเลิกการผูกพันต่ออนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว (ประเทศไทยไม่เคยบอกเลิกอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน)

หากประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 144 ประเทศไทยต้องดำเนินการตามข้อกำหนดในอนุสัญญา กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานผู้ทรงอำนาจรับผิดชอบต้องสนับสนุนการเงิน การสื่อสาร สถานที่ประชุม การประสานงาน งานเลขานุการ การสนับสนุนด้านการเงิน การฝึกอบรม (ตามมาตรา 3) สิ่งที่ประเทศไทยต้องทำการให้สัตยาบัน ในปี 2548 รัฐบาลจะต้องจัดให้มีการปรึกษาหารือไตรภาคี (ตามมาตรา 5) เกี่ยวกับรายงานเรื่องการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว ในประเด็น

- 1) การตอบแบบสอบถามของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับหัวข้อในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
- 2) เมื่อจัดทำข้อเสนอต่อหน่วยงานผู้ทรงอำนาจเกี่ยวกับอนุสัญญาและข้อแนะที่ผ่านการรับรองจาก ILO (ตามมาตรา 19 ของธรรมนูญ)
- 3) เมื่อทบทวนเป็นระยะเกี่ยวกับอนุสัญญาที่มีได้ให้สัตยาบัน และข้อแนะที่ยังมิได้นำไปปฏิบัติว่าควรให้สัตยาบันหรือนำไปปฏิบัติหรือไม่
- 4) เมื่อจัดทำรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน (ตามมาตรา 22 ของธรรมนูญ) ตามช่วงเวลา ดังนี้

ปี	อนุสัญญา
2548	29 105 138 182
2549	19 144 100 122
2550	-
2551	14 100 122

และจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามอนุสัญญานับนี้ ทั้งนี้ หลังการปรึกษาหารือกันแล้วควรมีรายงานดังกล่าว และหารือว่ารายงานควรมีสาระอย่างไร รูปแบบอย่างไร เช่นเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของคณะกรรมการ จำนวนการประชุม วาระ ข้อเสนอ ผล ข้อเสนอ ซึ่งไม่จำเป็นต้องลงรายละเอียดหรือเปิดเผยข้อมูลลับ

## บทที่ 4

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 4.1 บทสรุป

1) อนุสัญญาฉบับที่ 144 ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันของผู้แทนทั้ง 3 ฝ่ายในการแสดงความคิดเห็น โดยไม่ครอบคลุมนกระบวนการลงมติ ดังนั้นจึงไม่ได้ระบุว่าผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ต้องมีจำนวนเท่ากันในองค์กรไตรภาคีเพื่อการปรึกษาหารือ (มีข้อสังเกตว่าในองค์กรประกอบของที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และคณะกรรมการต่าง ๆ ของ ILO ผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ มีจำนวนไม่เท่ากัน เช่นกัน)

2) ข้อดีของอนุสัญญาฉบับนี้ คือมีความยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติ สามารถร่วมกันพิจารณาข้อเท็จจริงและตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งไม่มีรูปแบบที่ตายตัวทั้งเรื่องการจัดองค์กร เรื่องหรือจำนวนผู้แทนฝ่ายต่างๆ เป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้างได้หารือแสดงความคิดเห็นก่อนที่รัฐบาลจะตัดสินใจ และเป็นการแสดงความตั้งใจและจริงจังของรัฐบาลในการส่งเสริมระบบไตรภาคี และสร้างความเข้มแข็งในระบบไตรภาคีไปสู่มาตรฐาน และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้เกี่ยวข้อง

3) อนุสัญญาที่ 144 เน้นเรื่องการปรึกษาหารือเรื่องการตอบแบบสอบถามของ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับหัวข้อในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จัดทำข้อเสนอต่อหน่วยงานผู้ทรงอำนาจเกี่ยวกับอนุสัญญาและข้อแนะที่ผ่านการรับรองจาก ILO (ตามมาตรา 19 ของธรรมนูญ) และการทบทวนเป็นระยะเกี่ยวกับอนุสัญญาที่มีได้ให้สัตยาบัน และข้อแนะ ที่ยังมีได้นำไปปฏิบัติว่าควรให้สัตยาบันหรือนำไปปฏิบัติหรือไม่ มิได้ครอบคลุมกิจกรรมด้านแรงงานทั้งหมด และไม่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มความเข้มแข็งแก่ องค์กรไตรภาคีโดยตรง แม้ ILO จะส่งเสริมระบบไตรภาคีในการปรึกษาหารือด้านแรงงานโดยการ จัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีคณะต่าง ๆ ก็ตาม แนวปฏิบัติในปัจจุบันของกระทรวงแรงงานได้จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือโดยคณะกรรมการไตรภาคีทุกครั้งก่อนการให้สัตยาบันอนุสัญญา จัดสัมมนาระดับชาติ ซึ่งมีไตรภาคีผู้ทรงคุณวุฒิ และองค์กรเอกชนเข้าร่วม สำหรับกิจกรรม อื่น ๆ ของ ILO มีการตั้งคณะกรรมการไตรภาคีระดับชาติเป็นคณะกรรมการกำกับดูแลนโยบายสำหรับทุกโครงการ เช่น IPEC และ EOW เป็นต้น



#### 4.2 ปัญหาอุปสรรค

1) มาตรา 4 ระบุว่าหน่วยงานผู้ทรงอำนาจรับผิดชอบการสนับสนุนด้านบริหาร กล่าวคือ กระทรวงแรงงานต้องสนับสนุนการเงิน การสื่อสาร สถานที่ประชุม การประสานงาน งานเลขานุการ การสนับสนุนด้านการเงิน การฝึกอบรม ส่วนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างดำเนินการร่วมกันในการกำหนดวิธีการทำงานเท่านั้น อาจทำให้มีปัญหาอุปสรรค เรื่องงบประมาณ อัตรากำลังที่มีความเหมาะสม ดังนั้น หากรัฐบาลต้องการจะรับอนุสัญญาฉบับที่ 144 ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มอัตรากำลังที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

2) มาตรา 5 ระบุว่าให้มีการปรึกษาหารือไตรภาคีใน 5 เรื่อง ได้แก่

- ก. เมื่อรัฐบาลตอบแบบสอบถามของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับหัวข้อในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
- ข. เมื่อจัดทำข้อเสนอต่อหน่วยงานผู้ทรงอำนาจเกี่ยวกับอนุสัญญาและข้อแนะที่ผ่านการรับรองจาก ILO (ตามมาตรา 19 ของธรรมนูญ)
- ค. เมื่อทบทวนเป็นระยะเกี่ยวกับอนุสัญญาที่มีให้สัตยาบัน และข้อแนะที่ยังมิได้นำไปปฏิบัติว่าควรให้สัตยาบันหรือนำไปปฏิบัติหรือไม่
- ง. เมื่อจัดทำรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน (ตามมาตรา 22 ของธรรมนูญ)
- จ. องค์การตัวแทน หมายถึง องค์การตัวแทนมากที่สุดของนายจ้างและลูกจ้าง

เนื่องจากแบบสอบถาม และกรรมสารต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีจำนวนมากซึ่งยังขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องด้านต่าง ๆ และมีปัญหาในทางปฏิบัติอื่น ๆ เช่น ความเข้าใจในภาษา การแปล เป็นต้น ซึ่งต้องใช้เวลา และบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการ ดังนั้นหากต้องการรับอนุสัญญาฉบับที่ 144 ควรต้องมีบุคคลกรที่ชำนาญด้านแรงงานในประเด็นนั้น เป็นเจ้าภาพหลัก

#### 4.3 ข้อเสนอแนะ

1) การมีผู้แทนขององค์การตัวแทนข้างมากในองค์กรไตรภาคี สัดส่วนของผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรเหล่านั้น การแต่งตั้งผู้แทน ซึ่งจะเกี่ยวเนื่องกับการสร้างองค์กรที่เข้มแข็งของฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างเป็นสิ่งที่รัฐควรทบทวนกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม และ ชี้แจงตรวจสอบได้

2) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 144 อาจทำให้เกิดความล่าช้า และขาดความคล่องตัว ในการตอบคำถามของ ILO ซึ่งมีจำนวนมาก ปัญหาในทางปฏิบัติอื่น ๆ ได้แก่ ขาดบุคคลกรในการติดต่อ ประสานงาน จัดการ ความเข้าใจในภาษา การแปล เป็นต้น ซึ่งต้องใช้เวลา และบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการ การจัดหาหรือซึ่งทุกฝ่ายของไตรภาคีจะต้องสละเวลาเพื่อการประชุม และให้ความเห็นต่อเรื่องต่าง ๆ โดยต่อเนื่องจริงจัง ซึ่งการตอบคำถามของ ILO ควรให้ได้ข้อยุติก่อนส่งไป ในนามประเทศไทย

## บรรณานุกรม

### เอกสารสิ่งพิมพ์

- แรงงาน, สำนักงานปลัดกระทรวง,สำนักงานปลัดกระทรวง.รายงานประชุมเชิงปฏิบัติการระดับชาติ  
เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการตามอนุสัญญาขององค์การ. ไม่ระบุสำนักพิมพ์และปีพิมพ์  
( อัดสำเนา)
- แรงงาน, สำนักงานปลัดกระทรวง,สำนักงานปลัดกระทรวง.องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. ไม่ระบุ  
สำนักพิมพ์และปีพิมพ์( อัดสำเนา)
- แรงงาน, สำนักงานปลัดกระทรวง,สำนักงานปลัดกระทรวง.ข้อมูลประกอบการพิจารณาให้  
สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือ  
ของไตรภาคีเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ.1976  
ไม่ระบุสำนักพิมพ์และปีพิมพ์ ( อัดสำเนา)
- แรงงาน, สำนักงานปลัดกระทรวง,สำนักงานปลัดกระทรวง.พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.  
2541. ไม่ระบุสำนักพิมพ์และปีพิมพ์ ( อัดสำเนา)
- แรงงานและสวัสดิการสังคม,กระทรวง .แรงงานสัมพันธ์ ปีที่ 41 ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม 2543.  
กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2543
- แรงงานและสวัสดิการสังคม,สำนักงานปลัดกระทรวง,ส่วนวิเทศสัมพันธ์ . ธรรมนูญขององค์การแรงงาน  
ระหว่างประเทศ. ไม่ระบุสำนักพิมพ์และปีพิมพ์ ( อัดสำเนา)
- แรงงานและสวัสดิการสังคม,สำนักงานปลัดกระทรวง,ส่วนวิเทศสัมพันธ์ . มาตรฐานแรงงานระหว่าง  
ประเทศ. ไม่ระบุสำนักพิมพ์และปีพิมพ์ ( อัดสำเนา)
- แรงงานและสวัสดิการสังคม,สำนักงานปลัดกระทรวง,ส่วนวิเทศสัมพันธ์ . สรุปเรื่องปฏิญญาว่าด้วย  
หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและกลไกการติดตาม.ไม่ระบุสำนักพิมพ์และ  
ปีพิมพ์ ( อัดสำเนา)

### เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

<http://www.mol.go.th> : 1/03/2548

<http://www.ilo.org> : 14/03/2548