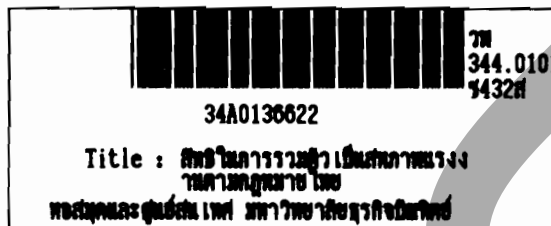


สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทย :
ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ



นายชัยวัฒน์ วิเศษสวัสดิ์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
พ.ศ. 2542

ISBN 974 - 281- 372 - 8

**THE RIGHT TO ORGANIZE A LABOUR UNION UNDER THAI LAW :
A COMPARATIVE STUDY WITH ILO LABOUR STANDARD**



MR. CHAIWAT VICHENSAWAT

A thesis submitted in Partial Fulfillment of Requirements

For the Degree of Master of Laws

Department of Laws

Graduate School Dhurakijpundit University

1999

ISBN 974 - 281- 372 - 8



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทย ศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐาน
แรงงาน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

โดย นายชัยวัฒน์ วิเศษสวัสดิ์

สาขาวิชา นิติศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.กิติพงศ์ หังสพฤกษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

Handwritten signature ประธานกรรมการ
(ผศ.นุชทิพย์ ป.บรรจงศิลป์)

Handwritten signature กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผศ.ดร.กิติพงศ์ หังสพฤกษ์)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

Handwritten signature กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ศ.ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล)

Handwritten signature กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.พรพันธ์ พาลุสุข)

Handwritten signature กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย
(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

Handwritten signature คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.พรพันธ์ พาลุสุข)

วันที่ 28 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2542

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสามารถ และความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิติพงศ์ หังสพฤกษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมดูแลการทำวิทยานิพนธ์ และให้ความรู้และคำแนะนำด้านกฎหมาย อีกทั้งท่านยังได้สละเวลาอันมีค่าในการตรวจแก้งานเขียนเป็นจำนวนหลายครั้ง เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นุชทิพย์ ป.บรรจงศิลป์ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข ที่ได้คอยให้คำแนะนำมาตลอด และได้สละเวลามาเป็นประธาน กรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบวิทยานิพนธ์ด้วย

ผู้เขียนขอขอบคุณ นางสาวพิศมัย สาเทศ และเพื่อนร่วมงานทุก ๆ ท่าน ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้เขียนตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้เขียนหวังว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะมีคุณค่าและประโยชน์ในการศึกษา อยู่บ้าง ซึ่งความดีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนขอมอบให้แก่บิดา มารดา ของผู้เขียน ซึ่งให้ความสนับสนุนในการศึกษาของผู้เขียนด้วยดีตลอดมา และหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความบกพร่องด้วยประการใด ๆ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่ผู้เดียว

ชัยวัฒน์ วิเศษสวัสดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	3
1.3 สมมุติฐานในการศึกษา	4
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
2 วิวัฒนาการของสิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงาน	6
1) ความหมายของสิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงาน	6
2) ประวัติและความเป็นมาของสหภาพแรงงาน	8
2.1 วิวัฒนาการและความเป็นมาของสหภาพแรงงานในต่างประเทศ	8
2.2 ประวัติและความเป็นมาของสหภาพแรงงานในประเทศไทย	17
3) แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน	34
3.1 แนวความคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน	34
3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน	40
4) ประเภทของสหภาพแรงงาน	41
4.1 สหภาพแรงงานตามหลักสากล	42
4.2 สหภาพแรงงานในประเทศไทย	45

บทที่

3 การรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงานตามมาตรฐาน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	47
3.1 อนุสัญญาและข้อแนะนำเกี่ยวกับเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม	48
1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ	48
2) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	52
3) อนุสัญญาที่เกี่ยวกับเสรีภาพทางการสมาคม	55
4) สถานภาพปัจจุบันในการให้สัตยาบันอนุสัญญา	86
3.2 กฎหมายสหภาพแรงงานในต่างประเทศ	87
ประเทศญี่ปุ่น	87
ประเทศสิงคโปร์	93
ประเทศฟิลิปปินส์	97
3.3 การรับรองและคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพทางสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทย	100
1. กฎหมายรัฐธรรมนูญ	100
2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	105
3. พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534	132
บทที่ 4 วิเคราะห์สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับ มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ	140
1. การจัดตั้งสหภาพแรงงาน	141
2. วัตถุประสงค์	152
3. การจดทะเบียน	157
4. ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน	158
5. การประชุมใหญ่	159
6. สมาชิก	161
7. คณะกรรมการ	165
8. อำนาจหน้าที่นายทะเบียน	167
9. อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน	169

บทที่

10. การควบคุมสภาพแรงงาน	173
11. การเลิกสหภาพ	175
12. บทคุ้มครอง	179
13. ผลกระทบของการที่ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่ เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพทางสหภาพแรงงาน	183
14. ผลดีของการไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพในการสมาคม	187
15. ผลเสียของการไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพใน สมาคม	188
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	189
บรรณานุกรม	199
ภาคผนวก	204
ประวัติผู้เขียน	229

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทย : ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ชื่อนักศึกษา	นายชัยวัฒน์ วิเศษสวัสดิ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ หังสพฤกษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2541

บทคัดย่อ

สิทธิในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเป็นมาตรการที่มีความสำคัญเพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้อำนาจตกอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบนายจ้างจนเกินไป เพราะนายจ้างอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบในทางเศรษฐกิจ และสิทธิอย่างเดียวที่จะทำให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะที่เสมอภาคกับนายจ้างได้ก็คือ สิทธิในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน โดยลูกจ้างสามารถที่จะก่อตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้อย่างอิสระโดยปราศจากการแทรกแซงหรือการเลือกปฏิบัติอย่างใด ๆ ทั้งจากฝ่ายนายจ้างและรัฐ ซึ่งถือเป็นสิทธิขั้นมูลฐานของประชาชน

สหภาพแรงงานในประเทศไทยได้เริ่มมีการจัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรก นับตั้งแต่ปี 2499 โดยพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ที่ออกมาใช้บังคับได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างโดยทั่วไปให้มีสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานประเภททั่วไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการประกอบธุรกิจอาชีพการงานร่วมกัน และเพื่อปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้างให้เหมาะสม ดังนั้นสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานจึงเป็นสิทธิที่มีความสำคัญต่อลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อคุ้มครองและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของลูกจ้าง

กฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันที่มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง แต่ถึงอย่างไรก็ตามกฎหมายยังไม่สามารถที่จะให้ความคุ้มครองหรือให้หลักประกันอย่างเพียงพอ เพราะกฎหมายที่ออก

มาได้กำหนดข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานอยู่มาก อาทิเช่น ข้อกำหนดในเรื่องของการจัดตั้ง การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะใช้สิทธิในการจัดตั้ง การให้อำนาจแก่นายทะเบียนในการพิจารณาว่าจะรับจดทะเบียนสหภาพแรงงานที่สร้างขึ้นใหม่หรือไม่ การแบ่งประเภทของสหภาพแรงงานหรือการไม่มีบทคุ้มครองผู้เริ่มก่อการ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ที่ได้มีการแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานหมดสิทธิในการเจรจาต่อรองกับผู้บริหารของรัฐ และเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น

วิทยานิพนธ์นี้มุ่งศึกษาถึงเรื่องสหภาพแรงงานโดยเน้นเฉพาะเรื่องปัญหากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานในประเทศไทยที่เกิดขึ้นจากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ในประเด็นที่เกี่ยวกับการจัดตั้ง วัตถุประสงค์ การให้อำนาจแก่นายทะเบียน ตลอดจนการควบคุมสหภาพแรงงาน ทั้งนี้เพื่อจะได้หาแนวทางหรือมาตรการที่ดีที่มีความเหมาะสมมาแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้มีความเจริญก้าวหน้าและส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม

Thesis Title The Right to Organize a Labour Union under the Thai
Law : A Comparative Study with ILO Labour standard

Name Mr. Chaiwat vichensawat

Thesis Advisor Asst. Prof. Dr. KITTIPONG HANGSAPHUK

Department Laws

Academic Year 1998

ABSTRACT

The right to organize a labour union is an important measure to protect workers from being exploited by employers. Employers are generally well off economically and the only right that allows employees to be on the equal status with the employers is to get together and form a labour union. Employees are free to organize a labour union or become members of a labour union without any interference or discrimination from employers or the government. This is the basic right of the people granted by the Constitution.

The first labour union in Thailand was organized in B.E. 2499 (1956) by the Labour Act of B.E. 2499 which grants the right for employees to organize a labour union in accordance with the international labour union agreement. The objective of the Act is to create good working relations between employers and employees, and to improve working standard for employees. The right to organize a labour union is, therefore, an important tool for employees that allows them a bargaining power to present their requests and to negotiate with employers in order to protect their rights and benefits.

The current Thai Labour Law which contains provisions that allow organizing of labour unions is the Labour Relations Act of B.E. 2518 (1975). The Act grants the right for employees to organize labour union, labour federations, and labour councils. The law,

however, fails to provide adequate protection or guarantee the rights of workers as it contains several requirements and restrictions which make it difficult for workers to organize such labour organization. Some of these constraints are, for example: qualifications of the person who wishes to exercise the right to form a labour organization, the authorities given to the Registrar to judge whether or not any labour organization could be formed, classifications of the type of a labour organization to be formed, and there is no provision in the law that protects the organizers. Moreover, the State-Enterprise Labour Relation Act of B.E. 2534 which separates state-enterprise employees from other workers under the Labour Relations Act of B.E. 2518 does not allow state-enterprise employees to organize a labour union, thus, limit them of the right to negotiate with administrators of state-enterprise organizations. This is clearly against the principles of the international labour union agreement and it needs to be amended and improved.

This thesis is aimed at studying the problems of labour unions by focusing on the laws that are involved with the right to organize labour unions which are the Labour Relations Act B.E. 2518 and the State-Enterprise Labour Relation Act B.E. 2534. The two laws are comparatively studied with the labour law of Japan, Singapore, and the Philippines with regard to the process of organization, the objectives, and the authorities given to the Registrar as well as the control of labour unions. The purpose of the study is to find appropriate measures to amend and improve the current labour law of Thailand so that it helps develop better labour relations and enhances social justice in the country.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก อาชีพเช่น ทำนา ทำสวน ทำไร่ และเลี้ยงสัตว์ การประกอบอาชีพจึงมุ่งเน้นไปในการเลี้ยงครอบครัว และหากมีผลผลิตพอเพียงก็จะนำมาจำหน่ายเพื่อเป็นรายได้ ความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานจึงมีลักษณะที่แคบ ๆ และจำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มของบุคคลในครัวเรือน (Family System) หรือในหมู่ญาติสนิทมิตรสหาย เท่านั้น

ปัจจุบัน ระบบอุตสาหกรรมได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในระบบการผลิต การประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรมได้มีการพัฒนาไปสู่ระบบอุตสาหกรรมเพิ่มมากยิ่งขึ้น และได้มีการนำเทคโนโลยีทางการผลิตที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจ้างแรงงานที่มีฝีมือและไม่ฝีมือ เข้าสู่ระบบการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นในระบบอุตสาหกรรม จึงมีบุคคลอยู่ 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง

นายจ้างเป็นเจ้าของกิจการซึ่งเป็นฝ่ายลงทุน โดยดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์และกำไร และลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายลงแรง ซึ่งปฏิบัติงานเพื่อที่จะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการจากนายจ้างเป็นค่าตอบแทน ดังนั้นในระบบอุตสาหกรรมซึ่งมีบุคคลที่เกี่ยวข้อง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายลงทุน และฝ่ายลงแรง ซึ่งย่อมจะมีผลประโยชน์ที่ขัดกันอยู่เสมอ

แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างก็อยู่ในฐานะเสียเปรียบต่อนายจ้าง สิทธิอย่างเดียวที่จะทำให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะเสมอภาคกับนายจ้าง ก็คือ สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง สิทธินี้จึงเป็นสิทธิที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับลูกจ้าง นอกจากนั้นยังเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาของระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าประเทศนั้นมีความเป็นประชาธิปไตยมากน้อยแค่ไหน โดยจะพิจารณาจากเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานนั่นเอง

สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน ถือเป็นสิทธิที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม และที่สำคัญถือว่าเป็น สิทธิขั้นมูลฐานของประชาชน ซึ่งประเทศที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตยต่างก็ให้การรับรองสิทธิ ดังกล่าว ลูกจ้างจะต้องมีสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานเพื่อเป็นตัวแทนของตนในการ เจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องของค่าตอบแทน สภาพการจ้าง สวัสดิการเพื่อให้ได้รับความ ค้ำครองและได้รับความเป็นธรรม หากสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานถูกจำกัด ลูกจ้างก็ไม่สามารถที่จะใช้สิทธิได้อย่างเต็มที่และอาจจะถูกนายจ้างที่อยู่ในฐานะที่เหนือกว่าเอารัด เอาเปรียบทางแรงงานได้

ในปัจจุบันได้มีองค์การทางแรงงาน เรียกว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION หรือ (ILO) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมทางสังคมด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน การเพิ่มผลผลิต การยกมาตรฐานความเป็นอยู่ ของผู้ใช้แรงงานและให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกในด้านของการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคม รวมทั้งด้านการประกันสังคมและในรูปของสหกรณ์ และหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐาน แรงงานระหว่างประเทศ ในรูปของอนุสัญญา และข้อแนะ เพื่อเป็นกฎหมายแรงงานระหว่าง ประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมในสังคมในประเทศสมาชิก และเพื่อผู้ใช้แรงงานทั้งหมด โดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตั้งแต่แรก เริ่มก่อตั้งใน ปี ค.ศ. 1919 แต่ยังมีได้ให้การรับรองอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพในการ สมาคม ดังนั้น ประเทศไทยจึงไม่ต้องผูกพันหรือต้องปฏิบัติตามหลักการของอนุสัญญา ซึ่งอาจ ทำให้สิทธิในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทยถูกจำกัดอยู่ในกรอบและระเบียบ ซึ่งเป็นข้อกำหนดของประเทศ ทำให้ลูกจ้างไม่มีอิสระและถูกแทรกแซงในการใช้สิทธิในการรวมตัว เป็นสหภาพแรงงาน และเป็นการไม่สอดคล้องกับหลักการในเรื่องของเสรีภาพในการสมาคมที่ กำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษาวิจัยว่าเมื่อประเทศไทย มีได้ให้การรับรอง หรือให้สัตยาบันอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของสหภาพแรงงาน การกำหนดหรือการ ร่างกฎหมายขึ้นมาเพื่อให้มีการจัดตั้งองค์การแรงงาน หรือสหภาพแรงงานได้นั้น มีส่วนที่ขัดหรือ สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือไม่อย่างไร และการที่มีได้ ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อประเทศไทยหรือไม่ โดยจะศึกษาเปรียบเทียบ

มาตรฐานแรงงานตามกฎหมายไทย รวมทั้งปัญหาในการแทรกแซงของรัฐในการจัดตั้งหรือการดำเนินกิจการขององค์การแรงงาน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายไทยให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทั้งกฎหมายระหว่างประเทศและสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทย

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของสหภาพแรงงาน
2. เพื่อศึกษากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยที่กำหนดสิทธิและเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงานว่ากฎหมายของประเทศไทยนั้นมีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือไม่ อย่างไร โดยเฉพาะการแทรกแซงของรัฐที่ขัดต่อหลักเสรีภาพทางสหภาพแรงงาน หรือเสรีภาพในการรวมตัวกัน
3. เพื่อศึกษาว่าการที่ประเทศไทย มิได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพทางสหภาพแรงงานในการจัดตั้งหรือรวมกันเป็นสหภาพแรงงานหรือองค์การทางแรงงานนั้น ประเทศไทยได้นำเอาหลักการในมาตรฐานทางด้านแรงงานระหว่างประเทศมาประยุกต์ใช้กับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด
4. เพื่อศึกษาว่าการแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และยุบเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นส่งผลอย่างไรต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย และถือว่าการขัดกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพทางสหภาพแรงงาน หรือไม่
5. เพื่อศึกษาแนวโน้ม และความเป็นไปได้ของการให้สัตยาบันอนุสัญญาในหมวดว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพทางสหภาพแรงงานว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศไทย หรือไม่

1.3 สมมุติฐานในการศึกษา

กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2534 ยังมีบทบัญญัติที่จำกัดสิทธิของลูกจ้างและให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปแทรกแซงหลายประการ ทั้งสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาก่อการลูกจ้าง การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดคุณสมบัติของการเข้าเป็นสมาชิก การจดทะเบียน การให้อำนาจแก่นายทะเบียนในการใช้ดุลยพินิจหรือเข้าไปแทรกแซงการดำเนินของสหภาพแรงงานหรือสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การกำหนดข้อบังคับ การควบหรือการเลิกสหภาพแรงงานหรือสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือใช้สิทธิในการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ขัดกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติและส่งผลต่อกระทบการใช้สิทธิทางสหภาพแรงงาน ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถที่จะใช้สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานและดำเนินงานได้อย่างมีอิสระ โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงเห็นควรให้ลูกจ้างมีอิสระในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน มีสิทธิในการกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดข้อบังคับ การกำหนดคุณสมบัติของสมาชิก การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ตลอดจนการควบหรือการเลิกสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ยังสมควรที่จะพิจารณาและให้การรับรองอนุสัญญาในหมวดที่ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งปรับปรุงกฎหมายแรงงานและหามาตรการที่เหมาะสมกับสภาพสังคมที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะทำให้สิทธิของลูกจ้างได้รับการคุ้มครองและไม่อยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ อีกทั้งยังเป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศ

1.4 ขอบเขตในการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะศึกษาถึงสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ซึ่งประเทศสิงคโปร์และฟิลิปปินส์จะมีลักษณะทางภูมิศาสตร์ ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจ สังคมที่มีความใกล้เคียงกับประเทศไทย ส่วนประเทศญี่ปุ่นจะมีลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่แตกต่างไป มีสภาพเศรษฐกิจที่เจริญกว่าประเทศไทยอย่างมากและเป็นสังคมอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถที่จะนำมาเป็นแนวทางในการนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศต่อไป

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงสิทธิในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ในเรื่องของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดข้อบังคับ การกำหนดคุณสมบัติของสมาชิก การประชุมใหญ่ อำนาจหน้าที่ของนายทะเบียน อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ตลอดจนการควบหรือการเลิกสหภาพแรงงาน

2. ได้ทราบกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศ และได้ทราบผลการศึกษาระียบเทียบว่ากฎหมายภายในประเทศที่จำกัดสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานนั้นขัดต่ออนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือไม่ และถ้าขัดต่ออนุสัญญาและข้อแนะจะมีผลอย่างไร

3. ได้ทราบสาเหตุที่ทำให้บทบัญญัติของกฎหมายมีข้อจำกัดสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน และได้ข้อเสนอนะในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

4. สามารถรวบรวม และอธิบายอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงานและกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ที่เกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

5. ได้ทราบถึงแนวทางของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในการแก้ไขกฎหมาย และสามารถรวบรวมอธิบายกฎหมายภายในที่มีหลักเกณฑ์ที่ไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

6. เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่จำกัดสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน

7. ได้แนวทางที่สามารถแก้ไขกฎหมายให้ลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงานมีสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานได้มากยิ่งขึ้น และมีอิสระโดยปราศจากข้อจำกัดในทางกฎหมายระเบียบ หรือข้อบังคับ ทำให้มีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้เพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานและสังคมต่อไป

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก อาชีพเช่น ทำนา ทำสวน ทำไร่ และเลี้ยงสัตว์ การประกอบอาชีพจึงมุ่งเน้นไปในการเลี้ยงครอบครัว และหากมีผลผลิตพอเพียงก็จะนำมาจำหน่ายเพื่อเป็นรายได้ ความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานจึงมีลักษณะที่แคบ ๆ และจำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มของบุคคลในครัวเรือน (Family System) หรือในหมู่ญาติสนิทมิตรสหาย เท่านั้น

ปัจจุบัน ระบบอุตสาหกรรมได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในระบบการผลิต การประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรมได้มีการพัฒนาไปสู่ระบบอุตสาหกรรมเพิ่มมากยิ่งขึ้น และได้มีการนำเทคโนโลยีทางการผลิตที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจ้างแรงงานที่มีฝีมือและไม่ฝีมือ เข้าสู่ระบบการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นในระบบอุตสาหกรรมจึงมีบุคคลอยู่ 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง

นายจ้างเป็นเจ้าของกิจการซึ่งเป็นฝ่ายลงทุน โดยดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์และกำไร และลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายลงแรง ซึ่งปฏิบัติงานเพื่อที่จะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการจากนายจ้างเป็นค่าตอบแทน ดังนั้นในระบบอุตสาหกรรมซึ่งมีบุคคลที่เกี่ยวข้อง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายลงทุน และฝ่ายลงแรง ซึ่งย่อมจะมีผลประโยชน์ที่ขัดกันอยู่เสมอ

แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างก็อยู่ในฐานะเสียเปรียบต่อนายจ้าง สิทธิอย่างเดียวที่จะทำให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะเสมอภาคกับนายจ้าง ก็คือ สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง สิทธินี้จึงเป็นสิทธิที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับลูกจ้าง นอกจากนั้นยังเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาของระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าประเทศนั้นมีความเป็นประชาธิปไตยมากน้อยแค่ไหน โดยจะพิจารณาจากเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานนั่นเอง

ความเห็นประการที่หนึ่ง เห็นว่า “ สิทธิหมายถึงอำนาจที่กฎหมายให้แก่บุคคลในอันที่จะมีเจตจำนง (Willensmacht) เช่น ในการที่บุคคลใดมีกรรมสิทธิ์เหนือทรัพย์สิน บุคคลนั้นย่อมมีอำนาจที่จะมีเจตจำนงที่จะครอบครองใช้สอย หรือจำหน่ายทรัพย์สิน โดยเขาจะใช้อำนาจนั้นหรือไม่ก็ได้ หรือจะใช้อำนาจดังกล่าวแต่เพียงบางประการก็ได้แล้วแต่เจตจำนงของเขา ผู้มีความเห็นประการแรกนี้เห็นว่า ความสำคัญอยู่ที่ “อำนาจ” (Macht) ที่กฎหมายให้แก่บุคคล ความเห็นนี้วินไฮน์ (Windscheid) นักกฎหมายเยอรมันเป็นผู้คิดขึ้น

ความเห็นประการที่สอง เห็นว่า สิทธิคือประโยชน์ที่กฎหมายคุ้มครองให้ ความเห็นนี้เยียร์ริง (Jhering) นักกฎหมายเยอรมันเป็นผู้คิดขึ้น ผู้มีความเห็นประการที่สอง นี้เน้นหนักไปที่ “จุดประสงค์” (Zweck) ของสิทธิ กล่าวคือ การที่กฎหมายให้อำนาจแก่บุคคลที่จะมีเจตจำนง (willensmacht) ก็เพื่อประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งบุคคลประสงค์

ความเห็นทั้งสองประการนี้ ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย ได้วิจารณ์และให้เหตุผลไว้ว่า ไม่อาจถือเอาความคิดเห็นอันใดอันหนึ่งเป็นความเห็นที่ถูกต้องได้ เพราะมองกันไปคนละแง่กล่าวคือ ความเห็นประการที่หนึ่ง เป็นการมองในแง่ “จุดประสงค์” ของสิทธิ ซึ่งในปัจจุบันได้ถือกันว่าสิทธิเป็นทั้ง “อำนาจ” และ “ประโยชน์” และควรยึดถือความหมายของสิทธิว่าหมายถึงประโยชน์ที่กฎหมายรับรองและคุ้มครองให้

ส่วน “เสรีภาพ” นั้นคล้ายคลึงกับสิทธิ ซึ่งตามตำราธรรมศาสตร์ของอังกฤษได้แยก “เสรีภาพ” ออกจาก “สิทธิ” แต่ตามกฎหมายภาคพื้นยุโรปไม่ได้แยกเสรีภาพออกไปต่างหาก แต่จัดเข้าอยู่ในจำพวกสิทธิตามกฎหมายมหาชน ดังนั้น ตามกฎหมายอังกฤษเสรีภาพอาจเป็นเรื่องของเอกชนก็ได้ แซลมอนด์ (Salmond) ได้ให้ความหมายของคำว่า “เสรีภาพ” ไว้ว่าเป็นประโยชน์ซึ่งบุคคลได้มาโดยปราศจากหน้าที่ในทางกฎหมายใด ๆ ต่อตนเอง กล่าวคือ เป็นสิ่งที่บุคคลอาจกระทำได้โดยจะไม่ถูกป้องกันขัดขวางโดยกฎหมาย เป็นประโยชน์ที่บุคคลจะกระทำการใด ๆ ได้ตามชอบใจ

ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าสิทธิกับเสรีภาพ แม้จะคล้ายคลึงกันในข้อที่ว่าต่างก็เป็นอำนาจที่กฎหมายรับรองให้แก่บุคคล แต่แตกต่างกันในข้อสาระสำคัญอันมีอาจมองข้ามเสียได้ สิทธิเป็นอำนาจของบุคคลในอันที่จะเรียกร้องให้บุคคลอื่นอีกคนหนึ่งหรือหลายคนกระทำการ หรือละเว้นกระทำการอย่างใดอันที่จะกระทำในสิ่งที่ตนประสงค์จะกระทำและที่จะไม่กระทำในสิ่งที่ตนไม่ประสงค์จะกระทำและแม้การมีอำนาจดังกล่าวจะมีผลก่อให้เกิดหน้าที่แก่ผู้อื่น หน้าที่นั้นก็เป็นเพียงหน้าที่ที่จะต้องละเว้นจากการกระทำใด ๆ ที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการใช้เสรีภาพ

ของเขาเท่านั้น³

ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย สิทธิเสรีภาพของลูกจ้างนั้นถือว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถือเป็นสิทธิขั้นมูลฐานของลูกจ้าง และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ลูกจ้าง มีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสมาคม หรือสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นตัวแทนของตนใน การเจรจาต่อรองสภาพการจ้างกับนายจ้าง ซึ่งในประเทศที่เจริญและพัฒนาแล้วต่างให้การรับรอง และคุ้มครองให้มี และนอกจากนั้นยังมีการบัญญัติสิทธิดังกล่าวไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญเพื่อเป็น หลักประกันให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นความหมายของคำว่า "สิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงาน" ในที่นี้จะหมายถึง สิทธิเสรีภาพของลูกจ้างในการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานและการ เจรจาต่อรอง โดยมุ่งถึงประโยชน์ในการได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติของกฎหมาย และสามารถดำเนินการทางสหภาพแรงงานได้อย่างอิสระ ปราศจากการแทรกแซง หรือ ควบคุมของรัฐ เช่น สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน (Freedom of Association) ลูกจ้างมี สิทธิก่อตั้ง และเข้าร่วมองค์การของตนโดยความสมัครใจและโดยไม่ต้องขออนุญาตใด ๆ ต่อ เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใด ๆ ทั้งสิ้น เป็นต้น อย่างไรก็ตามความหมายของ สิทธิเสรีภาพดังกล่าวมาข้างต้น ก็เป็นเพียงการอธิบายของกลุ่มประเทศเสรีนิยมโดยทั่วไปเท่านั้น เพราะในกลุ่มประเทศสังคมนิยมแบบคอมมิวนิสต์นั้น สิทธิเสรีภาพยังมีข้อจำกัดอยู่ในกรอบของ ระเบียบข้อบังคับของกฎหมายภายในประเทศ ฉะนั้น สิทธิเสรีภาพของสหภาพแรงงานในกลุ่ม ประเทศสังคมนิยมแบบคอมมิวนิสต์ จึงอาจมีความหมายแตกต่างไปจากสิทธิเสรีภาพทางสหภาพ แรงงานในกลุ่มประเทศเสรีนิยมได้

2. ประวัติและความเป็นมาของสหภาพแรงงาน

2.1 วิวัฒนาการและความเป็นมาของสหภาพแรงงานในต่างประเทศ⁴

องค์การอาชีพฝ่ายคนงานและฝ่ายนายจ้างซึ่งเรียกว่าสหภาพแรงงานหรือ สมาคมนายจ้างนั้น เป็นปรากฏการณ์อันสำคัญของสังคมอุตสาหกรรมปัจจุบัน ในปัจจุบันสหภาพ แรงงานมีอิทธิพลมากในการกำหนดระดับการครองชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน และในบาง

³วราพจน์ วิศรุตพิชญ์. สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ. สำนักพิมพ์สำนักงานกองทุน สนับสนุนการวิจัย (สกว.), กันยายน 2538.

⁴เมธี ดุลยจินดา. รวมกันเราอยู่ หรือเรื่องของสหภาพแรงงาน และสมาคมนายจ้าง. พิมพ์ ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล 2518, หน้า 14-91.

ประเทศได้มีส่วนโดยทางตรงหรือทางอ้อม ในการกำหนดระบบเศรษฐกิจการเมือง และสังคมของประเทศด้วย ซึ่งการจัดตั้งสหภาพแรงงานมีวิวัฒนาการอยู่ 4 ระยะดังนี้

ก) ระยะการห้ามการรวมกลุ่มอาชีพของคนงาน และนายจ้าง

ในระยะแรกที่อุตสาหกรรมกำลังขยายตัว ประเทศทุกประเทศห้ามการรวมกลุ่มอาชีพของคนงาน และของนายจ้าง ซึ่งหมายถึง ห้าม "การตกลงกันชั่วคราวระหว่างบุคคลอาชีพเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ค่าแรง หรือราคาสินค้าสูงขึ้นหรือต่ำลง" และห้ามการจัดตั้งองค์การอาชีพแบบถาวรโดยคนงานและโดยนายจ้าง

การปฏิวัติทางอุตสาหกรรม ซึ่งเพิ่งเริ่มปรากฏชัดขึ้นในปลายศตวรรษที่ 18 และในศตวรรษที่ 19 ในประเทศสหราชอาณาจักร, สหรัฐอเมริกา, ฝรั่งเศส และในประเทศภาคพื้นยุโรปส่วนใหญ่ ต่อมาได้ขยายตัวไปถึงประเทศในกลุ่มบอลคาณิก, รัสเซีย, ประเทศในทวีปลาตินอเมริกาและในตะวันออกไกลและในตะวันออกไกล ในปลายศตวรรษที่ 19 การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมนี้มีผลให้ "กรอบ" (ขอบเขต) แห่งระบอบเศรษฐกิจแบบเก่าต้องทลายลง และได้มีระบอบเสรีภาพทางเศรษฐกิจเข้ามาแทนที่ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับสมาคมอาชีพ (Corporations) เกี่ยวกับการผูกขาดการค้าและอุตสาหกรรม เกี่ยวกับอภิสิทธิ์ของบุคคลบางชนชั้น เป็นต้น

ในทัศนะของรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ในสมัยนั้น เสรีภาพทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมจากการบีบบังคับต่าง ๆ ควรจะช่วยให้มีการกำหนดความสัมพันธ์ทางสังคมและทางเศรษฐกิจเพื่อประโยชน์อย่างสมบูรณ์ของบุคคลทุกกลุ่ม เช่น ด้วยการเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันกันเองเป็นรายตัว ยิ่งกว่านั้นเสรีภาพนี้ในทัศนะของรัฐบาลต่าง ๆ นั้นเท่ากับเป็นการปฏิรูป (Reforme) ทางด้านสังคมอย่างกว้างขวางและอย่างเด็ดขาด เพราะว่าจะเป็นการกำหนดความสัมพันธ์ต่าง ๆ ทางสังคมขึ้นโดยถือหลักความเสมอภาคเป็นมูลฐาน ด้วยเหตุนี้รัฐบาลต่าง ๆ จึงสรุปว่าสมควรประมวลการประกันภาวะทางสังคมแบบใหม่ขึ้น และหลีกเลี่ยงไม่เข้ามาแทรกแซงเพราะการดำเนินงานด้วยกลไกของระเบียบข้อบังคับก็ได้ผลดีแล้ว

ประเทศฝรั่งเศส ได้มีการนำเอาระบบใหม่ดังกล่าวเข้ามาแทนที่ระบบเก่า เพราะได้เกิดการปฏิวัติขึ้นในปี ค.ศ. 1789 ในปี ค.ศ. 1791 ประเทศฝรั่งเศส ได้มีการออกกฎหมายชื่อ เลอ ชา เปอลิเออร์ (La Loi chapelier) ซึ่งยกเลิกสถาบันอาชีพ (Corporations) และได้ประกาศหลักเสรีภาพว่าด้วยการทำงานและการประกอบอุตสาหกรรม ซึ่งห้ามการรวมกลุ่มอย่างเด็ดขาดทั้งในตลาดแรงงานและในตลาดสินค้า ซึ่งผู้เสนอกฎหมายฉบับนี้ให้เหตุผลว่า กฎหมายต้องการมิให้มีการพยายามจัดตั้งสถาบันอาชีพที่ถูกยกเลิกไปขึ้นมาใหม่ โดยการตั้งสมาคมศิลปะและอาชีพ

(Assemblée d' Arts et Métiers) ซึ่งมีจุดประสงค์จะบีบบังคับนายจ้างให้เพิ่มค่าจ้างรายวัน หรือ กีดกันคนงานหรือเอกชนทั่ว ๆ ไปที่ทำงานในวิสาหกิจของนายจ้าง มิให้ตกลงระงับการพิพาทกันเองอย่างฉันทมิตร ซึ่งผู้เสนอกฎหมายได้เสนอให้ห้ามการก่อตั้งองค์การทุกประเภทรวมทั้งสมาคมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Sociétés de Secours Mutuels) เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะหา งานให้แก่ผู้ที่มีความต้องการทำงานหาเลี้ยงชีพและช่วยเหลือผู้ทุพพลภาพ ในด้านตรงกันข้ามผู้ เสนอกฎหมายนี้ตำหนิการแทรกแซงทุกประการของรัฐ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพล เมือง เพราะต้องการให้เป็นเรื่องของการทำงานสัญญาโดยเสรี ซึ่งได้มีการเจรจาต่อรองกันมาแล้ว ระหว่างเอกชนต่อเอกชน เช่น เรื่องการกำหนดค่าจ้างรายวันของคนงานทุกคน และคนงานจะต้อง ปฏิบัติตามสัญญานั้น รัฐสภาฝรั่งเศสได้อนุมัติร่างกฎหมายฉบับนี้ และต่อมาได้กลายเป็นส่วน หนึ่งของประมวลกฎหมายนโปเลียน กฎหมายนี้ได้ห้ามการรวมกลุ่มของคนงานและของนายจ้าง เป็นเวลาถึง 50 ปีเศษ

ประเทศอื่น ๆ ในทวีปยุโรปหลายประเทศได้นำข้อความของประมวลกฎหมาย นโปเลียนไปดัดแปลงเพื่อใช้เป็นกฎหมายภายใน เช่น ประเทศเบลเยียม เนเธอร์แลนด์ และลักซิม เบิร์ก ประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวีย, สเปน, อิตาลี ประเทศในสหพันธ์เยอรมันในปี ค.ศ. 1845 รัฐปรัสเซีย ได้ออกกฎหมายห้ามมิให้มีการตกลงกันระหว่างนายจ้าง หรือระหว่างคนงานโดยมิวัตถุประสงค์ที่จะหยุดทำงาน ห้ามมิให้คนงานจับกลุ่มกันโดยมิได้รับอนุญาตจากทางการตำรวจเสีย ก่อน และถือว่าการเลิกสัญญามีความผิดต้องถูกลงโทษ นอกจากนี้กฎหมายดังกล่าวยังได้ สถาปนาความเสมอภาคระหว่างคนงานกับนายจ้าง เพราะนายจ้างก็ถูกห้ามมิให้จับกลุ่มด้วย

ในสหราชอาณาจักรและประเทศเครือจักรภพ กฎหมายถือว่าการรวมกลุ่มเป็น "การคบคิดกันเพื่อจำกัดเสรีภาพของการค้า" ในกรณีที่มีการตกลงกันโดยมิวัตถุประสงค์ที่จะแก้ไข เปลี่ยนแปลงภาวะการทำงานและค่าจ้าง กฎหมายเกี่ยวกับการรวมกลุ่มหลายฉบับ (Combination Acts) (ปี ค.ศ.1799 และปี ค.ศ.1800) บัญญัติว่า " สัญญาใด ๆ ที่ทำขึ้นระหว่างคนงาน, คนงานโรงงานอุตสาหกรรมและคนงานที่กินเงินเดือน โดยมิวัตถุประสงค์ที่จะให้มีการเพิ่ม ค่าจ้าง เพื่อให้มีการลดหรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน หรือเพื่อกีดกัน บุคคลใดมิให้ทำการจ้างบุคคลอื่นใดทำงานในธุรกิจของเขา หรือเพื่อควบคุม บุคคลใด ที่ประกอบกิจการหรือทำการอุตสาหกรรมในการดำเนินงานในธุรกิจดังกล่าว ถือว่าผิดกฎหมาย "กฎหมายเหล่านี้ถือว่าคนงานคนใดที่รวมกลุ่มกับผู้อื่นเพื่อกระทำการใดที่กฎหมายห้ามหรือยุ้งให้ บุคคลอื่นกระทำการใด ๆ หรือออกจากงาน หรือสนับสนุนผู้นัดหยุดงาน มีโทษจำคุก" การรวม กลุ่มโดยนายจ้างก็ถูกห้าม แต่ไม่ปรากฏว่าได้มีนายจ้างถูกลงโทษฐานทำการรวมกลุ่มสักคนเดียว

ในประเทศสหรัฐอเมริกา นั้น ศาลยุติธรรมได้นำหลักการของกฎหมายอังกฤษมาใช้ และโดยเฉพาะได้นำหลักการเกี่ยวกับการ “คบคิด” (Conspiration) มาใช้ด้วย ในปี ค.ศ. 1806 ตุลาการผู้หนึ่งของเมืองฟิลาเดลเฟีย ได้อธิบายกฎหมายที่ใช้อยู่เกี่ยวกับการรวมกลุ่มดังนี้

“การตกลงกันของคนงานเพื่อได้รับค่าจ้างเพิ่มนั้นพิจารณาได้ 2 แง่ คือ คนงานกระทำเพื่อเพิ่มประโยชน์ของตนหรือเพราะต้องการให้เกิดความเสียหายขึ้นแก่ผู้ที่มีได้เป็นสมาชิกของสมาคม กฎหมายลงโทษการกระทำทั้ง 2 ประเภทนี้ ”

ดังนั้น พอจะสรุปได้ว่า ในระยะแรก ๆ นั้น ฝ่ายนิติบัญญัติมีความรู้สึกว่าจะต้องนำอิทธิพลในการบีบบังคับเท่าที่รัฐมีอยู่มาป้องกันระบบเสรีภาพทางเศรษฐกิจมิให้สูญสิ้นไป การประกันเสรีภาพดังกล่าวได้รับการสนับสนุนทางอ้อมให้มีน้ำหนักยิ่งขึ้น โดยการที่รัฐยึดมั่นในหลักการที่ว่ารัฐจะไม่แทรกแซงในเรื่องความสัมพันธ์ทางสังคมหรือทางการเมือง ซึ่งในทางปฏิบัติได้แก่การที่รัฐปฏิเสธไม่ยอมออกระเบียบใด ๆ เพื่อการคุ้มครองทางสังคม หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า วิธีการผลิตใด ๆ ที่มีรากฐานทางกฎหมาย และทางปฏิบัติว่าจะยึดถือหลัก อัตตะบุคคล (Individual) โดยแท้จริงก็ย่อมไม่มีที่ว่างสำหรับองค์การความร่วมมือ เช่น สหภาพแรงงาน เป็นต้น ที่จะเข้ามาแทรกแซง

ข) ระยะการยกเลิกหลักว่าด้วยการทำความผิด เนื่องด้วยการรวมกลุ่ม

วิวัฒนาการขั้นที่ 2 เรื่องสิทธิในการรวมกลุ่ม ได้แก่ การยกเลิกหลักว่าด้วยการทำความผิดเนื่องด้วยการรวมกลุ่มและสำหรับบางประเทศก็มีผลไปถึงการยกเลิกการทำความผิดเนื่องจากการนัดหยุดงานด้วย

เหตุผลอันลึกซึ้ง ที่มีผลชั่วระยะหนึ่งให้ฝ่ายนิติบัญญัติของเกือบทุกประเทศยกเลิกหลักการทำความผิดเนื่องด้วยการรวมกลุ่มนั้น เป็นผลของการที่โครงสร้างต่าง ๆ ของระบบการผลิตได้เปลี่ยนแปลง เพราะว่าได้เกิดการปฏิวัติทางอุตสาหกรรมขึ้น

การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมได้มีผลให้มีการใช้แหล่งพลังประเภทใหม่ ๆ ให้มีการใช้ผลของการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ในการอุตสาหกรรม และให้มีการปรับปรุงกรรมวิธีในการผลิต เพื่อให้มีสมรรถภาพในการผลิตสูงขึ้น อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ๆ ได้เกิดขึ้น เพราะได้มีการระดมทุนแรงงาน รวมทั้งเครื่องจักรกลอันมีพลัง ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้มีผลให้โรงงานเล็ก ๆ หรืออุตสาหกรรมภายในครอบครัวค่อย ๆ ลดน้อยลงโดยมีการผลิตขนาดใหญ่เข้ามาแทนที่ เนื่องจากการพัฒนาทางด้านเครื่องจักรกล บุคคลบางกลุ่มจึงถูกกีดกันไม่ใช่เพื่อมิให้มีการผลิตส่วนตัวใน

ทรัพย์สิน แต่ว่าเพื่อมิให้เป็นเจ้าของเครื่องมือเครื่องใช้ที่ตนใช้ทำงาน พฤติการณ์ดังกล่าวเป็นเหตุให้หน้าที่และความรับผิดชอบทางด้านสังคมของฝ่ายนายจ้างผู้เป็นเจ้าของเครื่องมือ และเป็นผู้รับผิดชอบแต่ผู้เดียวในการดำเนินธุรกิจและการปรับแนวการผลิต กับฝ่ายลูกจ้างมีความแตกต่างกันอย่างมาก

ประเทศแรกที่ยกความผิดว่าด้วยการรวมกลุ่ม ได้แก่ ประเทศสหราชอาณาจักร ซึ่งได้ยกเลิก Combination Acts ของปี ค.ศ. 1799 และปี ค.ศ. 1800 เมื่อ ปีค.ศ. 1824 แต่การรวมกลุ่มของคนงานเพิ่งเป็นการถูกต้องสมบูรณ์ในปี ค.ศ. 1871 ซึ่งได้มีการอนุมัติกฎหมายว่าด้วยสหภาพอาชีพ (Trade Union Act) และในปี ค.ศ. 1875 ก็มีกฎหมายอีกฉบับหนึ่งว่าด้วยการคิดร้ายและการคุ้มครองทรัพย์สิน (Conspiracy and Protection of Property Act)

ในประเทศฝรั่งเศส กฎหมายฉบับลงวันที่ 25 พฤษภาคม ค.ศ. 1864 ยกเลิกมาตรา 414 ของประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งมีข้อความว่า “การรวมกลุ่มกันโดยนายจ้างเพื่อบีบบังคับให้ค่าจ้างลดต่ำลง หรือโดยคนงานเพื่อให้มีการหยุดงานในโรงงาน เป็นความผิดซึ่งหัวหน้าผู้ก่อเหตุ นั้นอาจถูกลงโทษจำคุกระหว่าง 2 ถึง 5 ปี และผู้สมคบอาจถูกลงโทษจำคุกระหว่าง 6 วัน ถึง 3 เดือน และถูกปรับ ฯลฯ”

ในสหพันธ์เยอรมันมีภาคเหนือ ประมวลกฎหมายอุตสาหกรรม ปี ค.ศ. 1869 มาตรา 152 ก็ยกเลิกความผิดฐานรวมกลุ่ม ฯลฯ

ค) ระยะความผิดฐานตัดรอนเสรีภาพในการทำงาน

การยกเลิกความผิดฐานรวมกลุ่มเป็นก้าวสำคัญของการได้มาซึ่งเสรีภาพในเรื่องรวมกลุ่ม แต่ยังไม่มีความสำคัญเท่ากับการรับหลักการที่อนุญาตให้จัดตั้งสหภาพอาชีพ หรืออนุญาตให้ทำการนัดหยุดงานในประเทศส่วนใหญ่ “ความผิดฐานรวมกลุ่ม” ได้ถูกความผิดประเภทใหม่เข้ามาแทนที่ ความผิดใหม่นี้มีชื่อว่า “ความผิดพิเศษเกี่ยวกับการกีดกันเสรีภาพในการทำงานและการประกอบอุตสาหกรรม” ความผิดชนิดใหม่นี้เป็นผลของความห่วงใย 2 ประการ คือ

(1) ป้องกัน (ปิดเป่า) การแทรกแซงของสหภาพแรงงานในการเจรจาเกี่ยวกับภาวะการทำงานระหว่างนายจ้างและคนงานของตน

(2) เหนียวรั้ง มิให้ความกดดันของสหภาพแรงงานในการพยายามให้การนัดหยุดงานได้ผลเต็มที่

ตัวอย่างของกฎหมายบางฉบับที่ออกใช้ในระบะดังกล่าวจะช่วยให้เข้าถึงความห่วงใย 2 ประการ กล่าวคือ

(ก) ข้อกำหนดที่มุ่งจำกัดอำนาจทางด้านวินัยของสหภาพแรงงาน

ในประเทศอังกฤษ กฎหมายฉบับหนึ่ง (ปี ค.ศ. 1825) ซึ่งประกาศใช้หลังกฎหมายฉบับปี ค.ศ. 1824 ยกเลิก Combination Acts มีข้อความที่พอสรุปได้ว่า “ การกระทำใด ๆ ที่ทำให้เกิดความหวาดกลัว การทำร้ายร่างกาย หรือการกีดกันใด ๆ อันมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคคลหนึ่งออกจากงาน หรือบีบบังคับหรือยุยงให้เข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงาน หรือบังคับให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงวิธีบริหารของธุรกิจ หรือให้ลดจำนวนคนงาน จะมีโทษจำคุก”

ในประเทศฝรั่งเศสกฎหมายฉบับ ปี ค.ศ. 1864 ที่ยกเลิกการกระทำผิดฐานรวมกลุ่ม มิได้ยกเลิกการกระทำผิดในการจำกัดเสรีภาพในการประกอบกรอุตสาหกรรม หรือการทำงาน ด้วยวิธีปรับ, ห้ามปราม, ขับไล่ ฯลฯ เพราะผู้ทำความผิดนี้จะถูกลงโทษจำคุก และปรับ

ในประเทศเบลเยียม ประมวลกฎหมายของประเทศเบลเยียม ฉบับปี ค.ศ. 1867 ก็มีข้อความคล้ายคลึงกัน และในระยะเวลาต่อมา ก็ปรากฏในประมวลกฎหมายของเกือบทุกประเทศ ซึ่งถือว่าการกระทำต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ไม่ผิดกฎหมายสามัคคี แต่จะเป็นความผิดถ้าการกระทำนั้น ๆ เป็นการรวมหัวกันและมีวัตถุประสงค์ที่จะให้เกิดมีน้ำหนักบีบบังคับในการเจรจาระหว่างนายจ้างกับคนงาน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่ากฎหมายดังกล่าวเป็นกฎหมายพิเศษ ซึ่งจะมีผลเสียแก่สหภาพแรงงานและขัดกับหลักการที่ว่า “ทุกคนมีสิทธิเท่ากันในสายตาของกฎหมาย”

จากข้อความของกฎหมายดังกล่าว พอจะยืนยันได้ว่าฝ่ายนิติบัญญัติของประเทศต่าง ๆ ซึ่งได้ยกเลิกการกระทำผิดฐานรวมกลุ่ม ได้ยอมรับว่าการรวมกลุ่มชั่วคราว และการปฏิเสธไม่ยอมทำงานนั้นคนงานในฐานะเป็นคู่สัญญาไม่กระทำผิดกฎหมาย แต่ว่าการแทรกแรงขององค์การถาวร หรือของสหภาพแรงงานที่มีลักษณะเป็นองค์การถาวร และมีระเบียบข้อบังคับสมบูรณ์เป็นการกระทำของบุคคลที่สาม และถือว่าเป็นการกระทำผิด ความที่ฝ่ายนิติบัญญัติมีทัศนะดังกล่าวก็เพราะถือว่า ในแง่ทฤษฎีคนงานและนายจ้างมีฐานะเท่าเทียมกัน แต่ความจริงนั้น การห้ามมิให้บุคคลที่สาม (คือ สหภาพแรงงาน) เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยนั้น เกิดความเสียหายแก่ฝ่ายคนงานกล่าวคือ สิทธิ นายจ้างผู้เป็นคู่สัญญาอันเป็นสิทธิตามกฎหมายในการจ้างคนงานหรือการให้คนงานทำงานต่อนั้น ขึ้นอยู่กับการที่คนงานเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นต้น ในการกระทำดังกล่าว นายจ้างเป็นแต่เพียงใช้สิทธิสามัคคีของตน เพราะเหตุว่าในสมัยนั้น

คนงานไม่มีสิทธิบังคับนายจ้าง จ้างตนหรือให้ตนทำงานซึ่งในทางตนกันข้าม การกระทำชนิดเดียวกัน เช่นการปฏิเสธไม่ทำงานโดยมีการปรึกษาหารือกันก่อน (การนัดหยุดงาน) เพื่อกดดันมิให้มีการจ้างคนงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เป็นต้น จะเป็นการทำความผิด แม้ว่าสหภาพแรงงานที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรือโรงงานนั้น มีส่วนในการให้คำปรึกษาหารือ

ต่อมาไม่นาน ข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งขัดต่อหลักการเรื่องอำนาจทางวินัยของสหภาพแรงงานก็ได้ถูกยกเลิกไป เมื่อฝ่ายนิติบัญญัติยอมรับว่าสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนที่สมาชิกแต่งตั้งมาเพื่อเจรจาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ข้ออ้างที่ฝ่ายนิติบัญญัติได้ยกมาสนับสนุนการเปลี่ยนหลักการของตนมีหลักการที่สำคัญ คือ

การแถลงเหตุผลของกฎหมายสหรัฐ ฯ ฉบับลงวันที่ 23 มีนาคม ค.ศ. 1932 กำหนดการใช้ Injunctions (การปฏิบัติตามคำสั่งศาล) ในกรณีที่มีการพิพาททางแรงงาน มีข้อความดังนี้ :

" ภายใต้ภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งรัฐบาลสนับสนุนให้หัวหน้าธุรกิจจัดตั้งสมาคมอันเป็นนิติบุคคล คนงานคนเดียวมักไม่มีเสรีภาพในการทำสัญญาและในการทำงานอย่างแท้จริง และด้วยเหตุผลนี้เอง จึงไม่อาจเรียกร้องให้มีภาวะการทำงานที่เหมาะสม ดังนั้น จึงเป็นการจำเป็น (ทั้ง ๆ ที่ควรมีสหภาพปฏิเสธไม่เข้าร่วมกลุ่มกับคนงานคนอื่น) ที่จะให้มีเสรีภาพอย่างสมบูรณ์ในการเข้าร่วมกลุ่มและเลือกตัวแทนของตน เพื่อเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานและได้รับความคุ้มครองจากการกีดกัน, การห้ามปรามหรือการบีบบังคับของนายจ้าง ฯลฯ "

ในปัจจุบัน ประเทศส่วนใหญ่ยอมรับว่า "สัญญาที่กระทำขึ้นโดยสหภาพแรงงาน เป็นสัญญาที่สมบูรณ์ รวมทั้งมาตรการต่าง ๆ ทางด้านวินัย ซึ่งปรากฏอยู่ในระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงานที่อยู่นอกเหนือขอบเขตของกฎหมายสามัคคี ก็มีผลบังคับและไม่ผิดกฎหมาย

(ข) การห้ามมิให้สหภาพแรงงานจัดทำมาตรการที่เป็นการบีบบังคับคนอื่นเมื่อมีการพิพาทแรงงาน

กฎหมายของประเทศส่วนใหญ่ ได้เคยห้ามการกระทำบางประการอันมีวัตถุประสงค์ที่บีบบังคับผู้อื่นในด้านการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะเมื่อมีการนัดหยุดงาน

การกระทำที่ถูกระงับ มีอยู่ 2 ประการ ด้วยกัน คือ

(1) การกระทำเพื่อกีดกันมิให้คนงานเข้าทำงาน (Picket) การโฆษณาให้มีการนัดหยุดงานทางหนังสือพิมพ์ หรือด้วยป้ายโฆษณา ,ใบปลิว, การเดินขบวน เป็นต้น การชักชวนให้ผู้ที่ไม่ร่วมในการนัดหยุดงานให้เข้ามาเป็นมีส่วนร่วมในการพิพาทด้วย การไม่ซื้อสินค้าของบริษัทที่กำลังมีข้อพิพาทกับคนงาน เป็นต้น กฎหมายสามัคคีมิได้ห้ามไว้ แต่จะผิดกฎหมายถ้าได้มีการนัดแนะกัน และมีวัตถุประสงค์ที่จะตัดรอนเสรีภาพในการทำงาน กฎหมายดังกล่าวเป็นตัวอย่างของกฎหมาย “พิเศษ” ที่มุ่งกีดกันสหภาพแรงงาน

(2) การกระทำที่กฎหมายสามัคคี ถือว่าเป็นการกระทำผิด จะมีการลงโทษรุนแรงเพิ่มขึ้น เมื่อกระทำขึ้นในขณะที่มีการพิพาทแรงงาน โดยมุ่งที่จะให้เป็นการบีบบังคับในการกำหนดค่าจ้างหรือเงื่อนไขการทำงานข้ออื่น ๆ

การกระทำเหล่านั้น ได้แก่ การกระทำต่อร่างกาย การหมิ่นประมาท ฯลฯ การบังคับ, การขู่เข็ญ, การทำให้ทรัพย์สินเสื่อมค่า, การทำลายเครื่องจักรหรือเครื่องมือ, การบุกรุก เป็นต้น

ความผิดพิเศษเกี่ยวกับการกีดกันเสรีภาพในการทำงานในประการที่สองนี้ยังปรากฏอยู่ในกฎหมายของหลายประเทศ เช่น ในประเทศฝรั่งเศส จนถึง ปี ค.ศ. 1864 และในประเทศอังกฤษ จนถึง ปี ค.ศ. 1875

แต่ในทางปฏิบัตินั้นไม่ค่อยจะมีการใช้กฎหมายดังกล่าวบ่อยนัก ซึ่งตรงกันข้ามกับในอีกหลายประเทศ เช่น เบลเยียม เดนมาร์ค ลักเซมเบิร์ก นอร์เวย์ สวีเดน สวิตเซอร์แลนด์ ได้ยกเลิกกฎหมาย “พิเศษ” ในเรื่องนี้ในปี ค.ศ. 1921 และการรวมกลุ่มก็อยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายสามัคคี

ง) ระยะเวลาที่ถือว่าสหภาพแรงงานเป็นเสมือนองค์การกึ่งสาธารณะ

ในประเทศสหรัฐอเมริกาในสมัยเพิ่งมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานปรากฏว่ามีการพิพาทระหว่างนายจ้างกับคนงานเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง ๆ และมีความรุนแรงมาก สมาคมนายจ้างมีอิทธิพลมากได้พยายามที่จะทำลายสหภาพแรงงานให้หมดสิ้นไป หรือไม่ก็หาทางจำกัดหน้าที่ให้แคบที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้ประชาชนเห็นถึงความสำคัญที่จะต้องมีการกฎหมายพิเศษสำหรับเรื่องนี้ เมื่อได้มีสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานที่ทรงอิทธิพลสูงเกิดขึ้น ก็ยังเป็นชนวนให้มีการพิพาทรุนแรงมากยิ่งขึ้น การนัดหยุดงานไม่เพียงแต่กระทบกระเทือนท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งเท่านั้นแต่กระทบกระเทือนท้องถิ่นหลายท้องถิ่นพร้อม ๆ กัน การนัดหยุดงานบางครั้งยืดเยื้อเป็นเวลานานกว่าจะตกลง

กันได้ อุตสาหกรรมขนาดใหญ่อาจต้องหยุดการผลิตสินค้า เพราะนายจ้างและคนงานเพียงไม่กี่คนตกลงกันไม่ได้

ในปี ค.ศ. 1933 ประเทศสหรัฐอเมริกา ประสบกับปัญหาทางด้านการค้าตกต่ำได้มีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูตัวทางด้านอุตสาหกรรมแห่งชาติ (National Industrial Recovery Act) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ประชาชนเกิดความมั่นใจว่าภาวะการค้าจะดีขึ้น และมุ่งที่จะให้มีการจ้างคนงานเพิ่มขึ้นเมื่อการค้าได้ฟื้นตัวขึ้นแล้ว กฎหมายฉบับนี้ได้ยืนยันหลักการที่ว่า “คนงานมีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ตนชอบและมีสิทธิร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง” กฎหมายบัญญัติด้วยว่า “นโยบายของรัฐจะเป็นไปในทางที่จะไม่ยอมให้นายจ้างเข้าแทรกแซงในการจัดองค์การหรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และยิ่งกว่านั้นนายจ้างจะไม่มีสิทธิบังคับให้คนงานเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่นายจ้างเองเป็นผู้จัดตั้งขึ้น หรือของสหภาพแรงงานที่นายจ้างมีอิทธิพลเหนืออยู่ รัฐสภาของสหรัฐ ฯ ได้อนุมัติให้ประธานาธิบดีจัดตั้ง “สำนักงานแรงงานสัมพันธ์พิเศษ” ขึ้นเพื่อดำเนินการตามนโยบายข้างต้น

ในปี ค.ศ. 1935 ศาลสูงสุดแห่งสหรัฐ ฯ วินิจฉัยว่า กฎหมายฉบับนี้ขัดกับรัฐธรรมนูญของสหรัฐ ฯ ในทันทีทันใดนั้นเองรัฐสภาของสหรัฐ ฯ ก็ได้ประกาศใช้กฎหมายอีกฉบับหนึ่งเรียกว่า “กฎหมายว่าด้วยความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรมในสหรัฐ ฯ (Wagner Act 1935) ซึ่งใช้มาเป็นเวลาถึง 12 ปี

ในระยะหลังนี้แทบทุกประเทศต่างก็ยอมรับในองค์การของลูกจ้าง ยอมให้ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันได้ ทั้งในรูปของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานและสภาแรงงาน ส่วนในระดับสากลองค์การสหประชาชาติก็มีการตั้งองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized Agencies) เกี่ยวกับกรรมกรขึ้นมาก็คือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นเมื่อ ปี ค.ศ. 1919 ซึ่งเป็นองค์การที่สนับสนุน และรับรองสิทธิในการก่อตั้งองค์การของลูกจ้าง หรือของนายจ้าง โดยได้กล่าวไว้ในธรรมนูญขององค์การยอมรับสิทธิในการเข้าร่วมในสมาคมอย่างเปิดเผย ซึ่งในปี ค.ศ.1921 ได้มีการจัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 11 เพื่อเป็นการยอมรับสิทธิของลูกจ้างในการรวมกันเป็นสมาคม การรวมตัวกันเป็นสมาคมลูกจ้างได้มีการกล่าวถึงทั้งในทางบวกและทางลบ โดยได้มีการประชุมปรึกษาหารือกันในระดับประเทศ และได้มีการประชุมกันหลายครั้ง และครั้งที่ถือว่ามี ความสำคัญมากที่สุด คือ การประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่เมืองฟิลาเดลเฟีย สหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1944 ที่ประชุมได้พูดถึงเรื่องนี้และได้มีคำประกาศเมืองฟิลาเดลเฟีย ข้อ 6 ว่า “ เสรีภาพในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการรวมตัวเป็นสมาคม เป็นปัจจัยสำคัญใน

การสร้างเสริมความก้าวหน้า”⁵ จากคำประกาศดังกล่าวต่อมาในปี ค.ศ. 1948 ก็ได้มีการจัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และในปี ค.ศ.1949 ก็มีอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกัน และการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งอนุสัญญาฉบับที่ 87 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ถือได้ว่าเป็นอนุสัญญาฉบับแม่บทที่ได้มีการบัญญัติและรับรองสิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้พยายามเรียกร้อง และผลักดันให้นานาประเทศทั่วโลกได้ร่วมกันลงสัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าว เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองสิทธิของบรรดากรรมกรผู้ใช้แรงงาน ในการใช้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อใช้เป็นตัวแทนในการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน

2.2 ประวัติและความเป็นมาของสหภาพแรงงานในประเทศไทย

ก) ระยะเวลาก่อนมีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การศึกษาถึงวิวัฒนาการทางด้านแรงงานในประเทศไทย โดยเฉพาะในส่วนเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมีหลักฐานพบมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย ยุคของพ่อขุนรามคำแหง ผู้ใช้แรงงานนั้นได้แก่ โพร่ฟ้าข้าไททั้งหลาย แต่ลักษณะการใช้แรงงานนั้นไม่อยู่ในฐานะทาสดังปรากฏในหลักศิลาจารึกว่า “ใครจักมักเล่นเล่น ใครจักมักหัวหัว” นอกจากนี้ในสมัยพ่อขุนรามคำแหง มหาราชได้มีการทำพระราชไมตรีกับจีน และได้ขอให้ช่างจีนผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องปั้นดินเผาฝึกสอนให้แก่คนไทย

ต่อมาในสมัยอยุธยา ระบบการปกครองได้เปลี่ยนแปลงไปจากสุโขทัย เนื่องจากมีการรบพุ่งกันทำให้มีการเกณฑ์แรงงานเป็นทหารและคนรับใช้ขุนนาง จึงมีประเพณีการทาสในสมัยอยุธยาซึ่งจำแนกออกเป็น 7 ประเภท คือ ทาสสินไถ่ ลูกทาสในเรือนเบี้ย ทาสที่ได้ด้วยการรับมรดก ทาสที่มีผู้ให้ ทาสที่ช่วยไว้จากโทษทัณฑ์ ทาสที่ช่วยจากทุกข์ภัยและทาสเชลย⁶

⁵The Declaration of Philadelphia, “Clause 6 : Freedom of expression and of Association are essential to sustaine progress”.

⁶เทียน อัครกุล. วิวัฒนาการบริหารในประเทศไทย. บทความเกี่ยวกับการแรงงานและองค์การกรรมกรระหว่างประเทศ, กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย 2512.

ในสมัยอยุธยา นั้นลักษณะของแรงงานให้อำนาจมูลนายมีอำนาจเหนือทาสจะให้ทาสทำงานได้ทุกอย่าง แม้จะให้ทาสไปรบแทนก็ได้ หากทาสคนใดฝ่าฝืน มูลนายมีอำนาจลงโทษได้ จึงเห็นได้ว่า แรงงานในสมัยนั้นมีลักษณะเป็นแรงงานบังคับ

ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ การทำศึกสงครามลดน้อยลง รัฐบาลได้ทำหนังสือสัญญาทำพระราชไมตรีกับต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น เช่น การทำสัญญาสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 (สนธิสัญญาบาวริง) ทำให้ประชาชนมีความตื่นตัวเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตน และเริ่มมีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงจากการเกณฑ์แรงงานซึ่งอยู่ใต้อำนาจของมูลนาย จนในที่สุดก็มีการเลิกทาสขึ้นในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช รัชกาลที่ 5 ในปี 2488 หลังจากได้มีการประกาศเลิกทาสแล้วลักษณะแรงงานของทาสได้เปลี่ยนมาเป็นลักษณะของลูกจ้าง ที่เรียกว่า “กรรมกร” แทน

เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายในต่างประเทศแล้ว นับว่าประเทศไทยยังล้าหลังอยู่มาก เพราะประเทศไทยเพิ่งคิดถึงปัญหาแรงงานในระยะวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจอย่างจริงจัง ในปี 2473 ถึงปี 2477 ตามประมวลกฎหมายตราสามดวง แม้จะมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์อยู่บ้าง แต่ก็ยังเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับทาส หรือการแรงงานเพื่อประโยชน์ของเจ้านครหรือของรัฐ กฎหมายที่เกี่ยวกับคนงานฉบับแรกของประเทศไทย กฎหมายของกรมตำรวจซึ่งได้ประกาศใช้ในปี 2444 เกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านของนายจ้างชาวต่างประเทศ เพื่อป้องกันการลักขโมยซึ่งนายจ้างชาวต่างประเทศได้ร้องเรียนกันมากในสมัยนั้น โดยให้นายจ้างชาวต่างประเทศมีหน้าที่นำคนใช้มาจดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่ มีการพิมพ์นิ้วมือคนใช้และให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเวลา และเหตุที่นายจ้างเลิกจ้างซึ่งประกาศนี้มีลักษณะเป็นการควบคุมลูกจ้างมากกว่าการดูแล หลังจากที่มีข้อบังคับดังกล่าวมีนายจ้างเพียงบางคนเท่านั้นที่ปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะนายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก และเขาสามารถจัดการกันเองได้ ข้อบังคับของกรมตำรวจนี้ จึงไม่มีผลในทางปฏิบัติ ต่อมาในปี 2456 ได้มีประกาศให้มีการจดทะเบียนรถลาก เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของผู้โดยสารจากอุบัติเหตุซึ่งเกิดจากรถลาก โดยกำหนดว่ากรรมกรรถลากจะต้องมีร่างกายสมบูรณ์ มีอายุระหว่าง 18 - 40 ปี และต้องมีความรู้ภาษาไทยดี

เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 1 (พ.ศ. 2452-2461) สิ้นสุดลงและมีการเจรจาสันติภาพที่ปารีส ซึ่งได้มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้นในปี 2462 และประเทศไทยเป็นสมาชิกก่อตั้งด้วยประเทศหนึ่ง องค์การสันนิบาตชาติได้สอบถามเรื่องกฎหมายเกี่ยวกับกรรมกรของประเทศไทย รัฐบาลในสมัยนั้นได้ชี้แจงว่าประเทศไทยนั้นเป็นประเทศกสิกรรม การทำอุตสาหกรรมมีน้อย จึงไม่มีปัญหากรรมกรและยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับกรรมกร

ต่อมาในปี 2470 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณากฎหมายอุตสาหกรรม เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของคนงาน แต่ไม่ดำเนินการร่างหรือประกาศใช้⁷

ข) ระยะเวลาหลังจากประกาศใช้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ถึงสงครามโลกครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2477-2488)

เมื่อได้มีการประกาศใช้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2432 ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 มีบทบัญญัติ 12 มาตรา (มาตรา 575 - 586) ตามแบบประมวลกฎหมาย บัญญัติถึง "การจ้างแรงงาน" กฎหมายนี้จึงเป็นหัวใจของการใช้แรงงานเพราะมีหลักในการจ้างแรงงาน การจ่ายสินจ้าง สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง แต่บทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้มีวิวัฒนาการเป็นการคุ้มครองลูกจ้างเช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ซึ่งได้มีทฤษฎีทางตำราและแนวคำพิพากษายกยอการคุ้มครองแก่ลูกจ้างเป็นพิเศษ

ในระยะเวลา 3 ปีหลังจากที่ได้มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 คณะผู้เปลี่ยนแปลงการปกครองได้ถือเป็นนโยบายหลักอันหนึ่งที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาการว่างงาน ฉะนั้นจึงได้มีการตรากฎหมายขึ้น 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางาน และพระราชบัญญัติจัดหางานประจำท้องถิ่น กฎหมายนี้วางข้อกำหนดในการจัดหางานให้ประชาชนและควบคุมสำนักงานจัดหางานเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน อันเป็นผลจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำซึ่งมีอยู่ในขณะนั้น

เนื่องจากการนัดหยุดงานเกิดขึ้นหลายครั้ง เช่น การนัดหยุดงานของกรรมกรรถราง และกรรมกรรถลากในปี 2475 การนัดหยุดงานที่ไม่ประสบผลของกรรมกรเหมืองแร่ในภาคใต้ ในปี 2477 การนัดหยุดงานของลูกจ้างการรถไฟแห่งประเทศไทย และในปี 2479 รัฐบาลได้ออกกฎหมายสอบสวนภาวะกรรมกรขึ้นใน พ.ศ. 2479 โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์จัดตั้งกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบสวน และรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับภาวะความเป็นอยู่ของกรรมกรเพื่อนำมาวางนโยบายและออกกฎหมายแรงงาน แม้ว่ากฎหมายนี้จะไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างน้อยก็มีผลอย่างหนึ่งที่ว่าปัญหาของกรรมกรเป็นที่ยอมรับว่าเป็นปัญหาระดับชาติที่มีความสำคัญต่อผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ

⁷ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. กฎหมายแรงงาน . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2523. หน้า 6-7.

ในปี 2482 รัฐบาลก็มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงาน ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานของการทำงานในกิจการอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดเงื่อนไขในการจัดตั้งและประกอบกิจการโรงงานว่าจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การติดตั้งและการควบคุมเครื่องจักร เครื่องยนต์และอุปกรณ์ต่าง ๆ การป้องกันวัตถุมีพิษและวัตถุระเบิด เป็นต้น กฎหมายนี้บังคับให้ผู้ประกอบกิจการโรงงานรายงานอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในโรงงานทุกครั้งและวางมาตรการในการควบคุม และการตรวจสอบการประกอบกิจการต่าง ๆ ด้วย

ระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 ประมาณ พ.ศ. 2484 – 2486 ได้มีการรวมกลุ่มของผู้รักชาติในนาม “ขบวนการไทยอิสระ” จากกลุ่มนักเรียนยุวชนทหาร ได้เข้าร่วมกับสมาคมในโรงงานต่าง ๆ เช่น อุเรือกรุงเทพ (อุบางกอกค็อก) โรงงานยาสูบ โรงงานรถไฟมักกะสัน โรงเหล้าบางยี่ขัน โรงเลื่อยและโรงสี ก่อตั้งสมาคมในแต่ละหน่วยงาน รวมตัวกันเพื่อต่อต้านการรุกรานของญี่ปุ่น ซึ่งต่อมาได้วิวัฒนาการมาเป็น “สมาคมสงเคราะห์กรรมกร” เพื่อช่วยเหลือกรรมกรในระหว่างสงครามโลก แต่ละสมาคมได้มีการจับกลุ่มกันในลักษณะสหพันธ์แรงงาน ที่สำคัญได้แก่ “สหบาลกรรมกรกลาง (Central Union of Labour หรือ CUL) ตั้งขึ้นในปี 2487 โดยการรวมตัวกันของสมาคมกรรมกร และหน่วยจัดตั้งประมาณ 30 – 40 แห่ง และต่อมาได้รับการจดทะเบียนใช้ชื่อเป็นทางการว่า “สมาคมสหอาชีพกรรมกรกรุงเทพ” ในปี 2489 และอีกกลุ่มหนึ่งได้แก่ “สมาคมสงเคราะห์กรรมกร” โดยการรวมตัวกันของสมาชิก 23 สมาคม ในปี 2489^๑

ต่อมา ในปี 2490 ผู้แทนสมาคม 64 แห่ง ได้เปิดประชุมกันที่สมาคมสหอาชีพกรุงเทพ ได้มีมติเป็นเอกฉันท์ตั้งสหพันธ์กรรมกรชื่อ “องค์การสหอาชีพกรรมกรแห่งประเทศไทย” ซึ่งก็คือ “สมาคมสหอาชีพกรรมกรแห่งประเทศไทย” เป็นสมาคมแห่งแรกที่รับสมาชิกทุกสาขาอาชีพ ได้แก่ สมาชิกจากกรรมกรโรงเรือ โรงสี รถไฟ ปูนซีเมนต์ ไม้ขีด และเกษตรกรเข้าร่วมมีสมาชิกทั้งหมดถึง 75,000 คน

การจัดตั้งสหอาชีพกรรมกรแห่งประเทศไทยขึ้นมานั้น นอกจากจะมีเป้าหมายทางด้าน การสร้างอำนาจต่อรองสภาพการจ้างให้แก่กรรมกรผู้ใช้แรงงานแล้ว สหอาชีพกรรมกรยังมีเป้าหมาย

^๑สังคิต พิริยะรังสรรค์, ประวัติการต่อสู้ของกรรมกรไทย, กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539. หน้า 63.

ทางการเมืองในอันที่จะเปลี่ยนแปลงอำนาจของรัฐ ซึ่งเป็นของผูกขาดสำหรับชนชั้นหนึ่งภายในสังคม ให้กรรมกรผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นประชาชนธรรมดาเข้าไปมีส่วนร่วมในการมีอำนาจรัฐด้วย⁹

สหอาชีพกรรมกรมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังนี้คือ¹⁰

1. ปรับตัวให้ทันกับความต้องการของสังคม และส่งเสริมสมาคมแรงงาน
2. เพื่อปรับปรุงการศึกษาและวัฒนธรรมของกรรมกรในประเทศ
3. เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วยฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง
4. เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานแบบฉันท์มิตรเพื่อส่งเสริมน้ำใจในการช่วยเหลือกันและกันและร่วมมือกันในระหว่างคนงาน
5. ปฏิบัติการให้เป็นตามลักษณะของสหภาพแรงงานโดยแท้จริงไม่เกี่ยวข้องกับการเมืองใด ๆ ทั้งสิ้น

ก่อนหน้านั้นหนึ่งปี คือ ในปี 2491 รัฐบาล จอมพล ป. พิบูลสงครามได้กลับมามีการบริหารประเทศอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งรัฐบาลคณะนี้เป็น ฝ่ายขวาจัด เมื่อเข้ามาบริหารประเทศก็ได้มีนโยบายที่จะล้มล้างขบวนการสหบาลกรรมกร ฝ่ายนิยมคอมมิวนิสต์ทันที โดยการสนับสนุนให้กรรมกรฝ่ายขวาจัด ก่อตั้งสหบาลขึ้นแข่งขันเรียกว่า " สมาคมกรรมกรไทย " (Thai National Trades Union Congress) และได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหพันธ์สหภาพแรงงานโลกเสรี (International Confederation of Free Trade Union - ICFTU) ซึ่งเป็นองค์การของกรรมกรระงฝ่ายตะวันตกด้วย โดยกรรมกรที่เข้ามาเป็นสมาชิกไม่ต้องเสียค่าบำรุงสมาคม เพียงแค่ลงทะเบียนเป็นสมาชิกตามระเบียบก็ใช้ได้ เจ้าหน้าที่บริหารของสมาคมก็ได้รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุนและส่วนใหญ่เป็นนักการเมือง หรือผู้สนับสนุนทางการเมือง

⁹มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์. บรรณาธิการ. กรรมกรไทยกับปัญหาแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์ศรีเมือง, 2521, หน้า 8.

¹⁰กรรมแรงงาน. การแรงงาน. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ไทยเชชม, 2517, หน้า 27.

วัตถุประสงค์ของสมาคมกรรมกรไทย มีดังนี้¹¹

1. เพื่อส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันในระหว่างสมาชิกให้มีความรู้ และเพื่อสมรรถภาพให้แก่สมาชิก
2. ส่งเสริมสวัสดิการคนงาน และรักษาระดับการครองชีพของสมาชิก
3. ส่งเสริมให้คนงานได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตามกฎหมาย และตามความยุติธรรม
4. ส่งเสริมให้ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างร่วมมือกันดำเนินธุรกิจ เพื่อความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ

ในที่สุด สหบาลกรรมกรกลางซึ่งเป็นองค์การแรงงานของกรรมกรผู้ใช้แรงงานฝ่ายซ้ายจัดก็ถูกยุบและยกเลิกไป ในปี 2492 โดยกรรมกรส่วนหนึ่งของสหบาลกรรมกรกลางถูกกล่าวหาว่าเข้าร่วมกับพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย และกรรมกรของสหบาลกรรมกรแทบทั้งหมดล้วนแต่ประสบภัยทางการเมืองถูกรัฐบาลจับกุมคุมขังแทบทั้งสิ้น¹²

ในปี 2497 รัฐบาล จอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้ตระหนักว่า เมื่อได้ล้มล้างสหบาลกรรมกรฝ่ายนิคมคอมมิวนิสต์ได้สำเร็จแล้ว ก็ได้พิจารณานาทางให้กรรมกรซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนจีน ได้มีโอกาสรวมกันเพื่อแสดงความคิดเห็นบ้าง ซึ่งได้สนับสนุนให้ตั้งสมาคมกรรมกรขึ้นมาอีกสมาคม หรือที่เรียกว่า “สมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทย” (The Free Workmen's Association of Thailand) หรือ (FWAT) เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อถือให้เกิดแก่พวกกรรมกรซึ่งเป็นคนจีน และเพื่อที่จะสามารถควบคุมกำกับดูแลได้อย่างใกล้ชิด โดยรัฐบาลได้มอบหมายให้พ่อค้าชาวจีนที่มีชื่อเสียงคนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินงานอยู่เบื้องหลังและให้อธิบดีกรมตำรวจสมัยนั้นเป็นผู้อุปถัมภ์และในขณะนั้นมีสมาชิกประมาณ 14,000 คน ซึ่งประกอบด้วยสมาคมกรรมกรจำนวน 45 สมาคม ได้แก่ สหพันธ์กรรมกรโรงสีไฟ สหพันธ์กรรมกรเรือลำเลียงสหพันธ์กรรมกรโรงเลื่อยจักร โดยการเข้ามาเป็นสมาชิกของสมาคมไม่ต้องเสียค่าบำรุงสมาชิก เนื่องจากรัฐบาลได้จัดสรรเงินอุดหนุนสมาคมนี้เช่นเดียวกับที่ได้สนับสนุนสมาคมกรรมกรไทย

¹¹แหล่งเดิม. หน้า 45-46.

¹²อารมณ พงศ์พจน์. กรรมกรไทยกับปัญหาแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศรีเมือง, 2521 หน้า 1-6.

ค) ระยะเวลาจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ถึงประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน

พ.ศ. 2499

เนื่องจากกรรมกรคนงานได้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อน มีการก่อตัวเป็นสมาคม และเรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครองสิทธิ และผลประโยชน์ของตนประกอบกับมีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นหลายครั้ง รัฐบาลจึงได้พิจารณาออกร่างพระราชบัญญัติแรงงานขึ้น ซึ่งแล้วเสร็จในปี 2496 โดยบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และก่อตั้งสหภาพแรงงาน ในปี 2497 กระทรวงมหาดไทยก็ได้ยกร่างกฎหมายอีกฉบับหนึ่งว่า ด้วยการทำงานของหญิงและเด็ก การพิจารณาร่างกฎหมายดังกล่าวได้ดำเนินการจนถึงปี 2499 ซึ่งรัฐบาลในสมัยนั้นเห็นควรเสนอรัฐสภาเป็นพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน โดยรวมบทบัญญัติทั้งหลายเข้าด้วยกันเรียกว่า "ร่างพระราชบัญญัติแรงงาน" เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2499 และให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500

พระราชบัญญัติแรงงาน 2499 มีลักษณะเป็นประมวลกฎหมาย และรวบรวมบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานไว้ด้วยกัน มีหัวข้อสำคัญ ดังต่อไปนี้คือ

บทนำและบทนิยาม

มาตรา 1-6

ลักษณะ 1 การคุ้มครองแรงงาน

ส่วนที่ 1 การใช้แรงงานทั่วไป

หมวด 1 กำหนดเวลาทำงาน

มาตรา 7-9

หมวด 2 วันหยุดของลูกจ้าง

มาตรา 10-12

ส่วนที่ 2 การใช้แรงงานหญิง

มาตรา 13-18

ส่วนที่ 3 การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 19-24

ส่วนที่ 4 ค่าจ้าง

มาตรา 25-35

ส่วนที่ 5 เงินค่าทดแทน

มาตรา 26-43

ส่วนที่ 6 สวัสดิการ

มาตรา 44-46

ส่วนที่ 7 การตรวจตราและควบคุม

มาตรา 47-55

ลักษณะ 2 สหภาพแรงงานและสหพันธ์

หมวด 1 การก่อตั้งสหภาพแรงงาน	มาตรา 56-64
หมวด 2 สมาชิกสหภาพแรงงาน	มาตรา 65-68
หมวด 3 สิทธิและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน	มาตรา 69-75
หมวด 4 วิธีการดำเนินการของสหภาพแรงงาน	มาตรา 76-86
หมวด 5 การควบสหภาพแรงงานเข้าด้วยกัน	มาตรา 87-89
หมวด 6 การเลิกสหภาพแรงงาน	มาตรา 90-97
หมวด 7 สหพันธ์	มาตรา 98-103

ลักษณะ 3 ความสัมพันธ์แรงงาน

หมวด 1 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	มาตรา 104-111
หมวด 2 การร่วมเจรจาต่อรอง	มาตรา 112-114
หมวด 3 การระงับข้อพิพาท	มาตรา 115-118
หมวด 4 การนัดหยุดงานและการปิดงาน	มาตรา 119-120
หมวด 5 การกระทำอันไม่เป็นธรรม	มาตรา 121-123

ลักษณะ 4 บทเฉพาะกาล

บทกำหนดโทษ	มาตรา 124
	มาตรา 125-152

ตามพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดมาตรการทางกฎหมายเป็นครั้งแรก ในส่วนที่เกี่ยวกับระยะเวลาการทำงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายค่าจ้าง การบอกเลิกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก บทบัญญัติค่าทดแทนในการที่ถูกจ้างอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยเกี่ยวกับการทำงาน และบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดตั้ง และการดำเนินการของสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ก็ได้บัญญัติถึงวิธีการในการระงับข้อพิพาทแรงงานให้คู่กรณีสามารถเจรจาต่อรองเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงาน ในกรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ก็ให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยและเมื่อตกลงกันไม่ได้ก็ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้พิจารณา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยกรรมการ 7 คน เป็นฝ่ายผู้แทนลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายละ 2 คนและอีก 3 คน เป็นผู้แทนของรัฐบาล การนัดหยุดงาน หรือการปิดงานดังกล่าวจะกระทำได้ ต่อเมื่อล่วงพ้นเวลา 20 วัน นับแต่วันที่ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว และต่อเมื่อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้บอกล่วงหน้าแล้วเป็นเวลา 7 วัน

บทบัญญัติเรื่องการระงับข้อพิพาทแรงงานนี้ เป็นของใหม่สำหรับประเทศไทยตาม ประเพณีที่เป็นมา การระงับข้อพิพาทแรงงานเป็นอำนาจหน้าที่ของตำรวจ ซึ่งจะดำเนินการเมื่อ เมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น หน้าที่ของตำรวจนี้ ก็คือการหาทางให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับ เข้ามาทำงานใหม่ และตักเตือนผู้กระทำมิให้ก่อการไม่สงบ

ในปี 2500 หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานนี้ องค์การลูกจ้างที่ จัดตั้งทั้งหมดจึงเป็นอันถูกยกเลิกไป และได้มีการจัดตั้งใหม่เป็นสหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรง งาน ซึ่งได้มีการจดทะเบียนเป็นจำนวนมาก กล่าวคือ มีการจดทะเบียนสหภาพแรงงานถึง 154 สหภาพแรงงาน และจดทะเบียนสหพันธ์แรงงานจำนวน 2 สหพันธ์ คือ สหพันธ์เสรีแรงงานแห่งประเทศไทย และสหพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย¹³

นับจากวันที่เริ่มใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นต้นมา เฉพาะใน ปี 2500 มีสถิติการนัดหยุดงานและปิดงานรวมถึง 22 ครั้ง มีจำนวนคนงานที่เกี่ยวข้อง 12,977 คน มีจำนวนวันทำงานที่เสียไปเนื่องจากการนัดหยุดงานถึง 91,799 วัน หรือจำนวนวันหยุดงานทั้ง ล้น 207 วัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นสถิติที่สูงที่สุดในประวัติแรงงานไทยในขณะนั้น¹⁴

หลังจากนั้นการก่อตั้งสมาคมกรรมกรไทยแล้ว รัฐบาลในสมัยนั้นได้ออกกวดล้าง จับกุมผู้นำกรรมกร ทำให้บรรดาผู้นำกรรมกรต้องหลบหนีและยุติบทบาทของตนเอง สมาคมสห อาชีวะกรรมกรแห่งประเทศไทยจึงต้องยุติบทบาทและปิดงานลงโดยปริยายในปี 2492¹⁵

ต่อมาได้เกิดมีการทำรัฐประหารขึ้นในวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2501 โดยมีจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 อันมีผลทำให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นนั้นต้องยุบเลิกไป และหากมีปัญหาการพิพาทก็ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่เป็นผู้วินิจฉัย¹⁶ โดยคณะปฏิวัติได้ให้เหตุผลกล่าวไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ไว้ว่า

¹³นิคม จันทรวินิจ. แรงงานไทยกับสหภาพแรงงาน. กรุงเทพฯ : บริษัท ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2525. หน้า 94.

¹⁴เด่นพงษ์ พลละคร. สหภาพแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยเซชม, 2515 หน้า 63.

¹⁵อารมณ พงศ์พจน์. แหล่งเดิม. หน้า 47.

¹⁶ชำนาญ ทิมลรัตน์. มูลเหตุที่ทำให้เกิดสหภาพแรงงาน. ธรรมนิติ, 92, ฉบับที่ 8. พฤษภาคม 2532. หน้า 135.

“พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นี้มีบทบัญญัติไม่เหมาะสม เปิดช่องให้ใช้เป็นเครื่องมือ ยุยง ส่งเสริมให้เกิดความริ้วฉานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจ และการประนีประนอมระหว่างกันกับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์ อาศัยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้เป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางมิชอบอันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการณ์ ทั้งนี้ทำให้เกิดระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงานเศรษฐกิจเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ ดังปรากฏตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้ว คณะปฏิวัติเห็นสมควรให้ยกเลิกพระราชบัญญัตินั้นเสีย และในขณะเดียวกันควรกำหนดความคุ้มครองและอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างตามสมควร”¹⁷

ง) ระยะเวลาจากหลังจากมีการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน (พ.ศ. 2501 - 2518)

หลังจากที่คณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ก็มีผลให้บทบัญญัติส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้ถูกนำมาบัญญัติใหม่ในประกาศกระทรวงมหาดไทย รวม 5 ฉบับ ด้วยกันคือ

1. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาการทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501

2. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือร่างกายและงานเบา ลงวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2502

3. ประกาศกระทรวงมหาดไทย (2507) เรื่องการหยุดงานประจำสัปดาห์ลงวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2507

4. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินทดแทนตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทน ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501

¹⁷“ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19,” ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่มที่ 75 ตอนที่ 77, 31 ตุลาคม 2501.

5. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501

แม้ว่าคณะปฏิวัติได้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และการดำเนินงานต่อมาจะมีข้อจำกัดอยู่มาก แต่ก็ได้มีการปรับปรุงหน่วยงานด้านแรงงานให้มีสภาพดีขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ยกฐานะกองแรงงานเป็นส่วนแรงงานและได้ยกฐานะเป็นกรมแรงงานในเวลาต่อมา การนัดหยุดงานได้มีเพิ่มมากขึ้นในปี 2507-2508 ได้แสดงให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างให้มีเพิ่มขึ้น และหาวิธีการระงับข้อพิพาท

ดังนั้น รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ขึ้น ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้มีการกำหนดวิธีการ ขั้นตอนในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น คู่กรณีต้องเจรจาทกลงกัน ถ้าเริ่มเจรจาไปแล้ว 5 วัน ยังตกลงกันไม่ได้ ก็กำหนดให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ย ในการไกล่เกลี่ย ถ้าฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่มาหรือมาแต่ไม่อาจเจรจาทกลงกันได้ภายในระยะเวลา 30 วัน คู่กรณีมีสิทธิปิดงานงดจ้างหรือนัดหยุดงานได้ หรือจะตั้งคนกลางเป็นผู้ชี้ขาดก็ได้

พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาท พ.ศ. 2508 เริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2508 แต่ถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ในวันที่ 16 เมษายน 2515 พระราชบัญญัติ ๙ ดังกล่าวมิได้กล่าวถึงบทบัญญัติในการให้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน¹⁶ จากสาเหตุดังกล่าวนี้เอง ทำให้รัฐบาลเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายแรงงานฉบับที่สมบูรณ์ รัฐบาลจึงได้ทำการเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ และกำลังนำร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวนี้เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ต่อมาก็เกิดการปฏิวัติโดยจอมพลถนอม กิตติขจร ทำให้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ที่กำลังเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรเป็นอันตกไป แต่รัฐบาลในสมัยนั้นได้เล็งเห็นความจำเป็น และความสำคัญที่จะยอมให้กรรมกรลูกจ้างมีสิทธิในการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์การของตนเอง โดยมีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่และนักวิชาการที่ได้พยายามชี้แจงให้เห็นความสำคัญของสิทธิดังกล่าวให้คณะปฏิวัติทราบถึงคุณประโยชน์ในการที่จะมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตลอดจนผลกระทบจากข้อท้วงติงขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

¹⁶ชำนาญ พิมลรัตน์. แหล่งเดิม. หน้า 135.

และในที่สุดคณะปฏิวัติจึงได้ออกกฎหมาย เรียกว่า ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103¹⁹ ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ซึ่งมีผลให้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งฉบับที่ออกมาใช้เป็นกฎหมาย ในรูปของประกาศกระทรวงมหาดไทย หลังจากนั้นไม่นานก็มีการจัดตั้งองค์การของฝ่ายลูกจ้างขึ้น ตามบทบัญญัติของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ซึ่งออกโดยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 โดยจัดตั้งเป็นองค์การ เรียกว่า สมาคมลูกจ้าง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพ การจ้าง สวัสดิภาพในการทำงาน การจัดสวัสดิการและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน สมาชิกของสมาคมลูกจ้างจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้าง คนเดียวกันหรือประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน และงานที่ ทำอยู่ในจังหวัดเดียวกัน สมาคมลูกจ้างจะเป็นสมาชิก หรือเป็นตัวแทนของสมาคม หรือองค์การ อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยไม่ได้ และต่อมาได้มีสมาคมลูก จ้างมาจดทะเบียนตามกฎหมายนี้ 56 สมาคม²⁰

แม้ว่าประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 จะให้สิทธิลูกจ้างตั้งองค์การลูกจ้างได้ โดยเปลี่ยนชื่อจาก "สหภาพแรงงาน" ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาเป็นชื่อ "สมาคม ลูกจ้าง" ก็ตาม แต่คณะปฏิวัติยังได้มีการจำกัดห้ามไม่ให้องค์การลูกจ้างดังกล่าวยุ่งเกี่ยวกับการ เมือง ซึ่งไม่ได้ให้คำจำกัดความว่าการเมืองมีขอบเขตแคไหนเพียงใด การเคลื่อนไหวขององค์การ ลูกจ้างในระยะนี้จึงอยู่ในขอบเขตที่จำกัด

อย่างไรก็ตามในช่วงระยะเวลาี้ ได้มีสมาคมลูกจ้างที่มีบทบาทในการเรียกร้องสวัสดิ ภาพ และสวัสดิการของกรรมกร ซึ่งได้มีการจดทะเบียนเป็นสมาคมลูกจ้างที่สำคัญ ได้แก่ สมาคม ลูกจ้างคนงานรถไฟ สมาคมลูกจ้างคนงานโรงแรมและห้องพัก สมาคมลูกจ้างคนงานเหล็กและ โลหะแห่งประเทศไทย สมาคมลูกจ้างคนงานไฟฟ้านครหลวง สมาคมลูกจ้างคนงานขนส่งสินค้า ทางเรือ สมาคมลูกจ้างคนงานบริการขนส่งสินค้าส่งออก สมาคมลูกจ้างคนงาน ร.ส.พ. และ บรรดาองค์การลูกจ้างต่าง ๆ ได้มีการรวมจัดตั้งเป็นกลุ่มสมาคมลูกจ้างที่สำคัญที่มีบทบาทในการ เคลื่อนไหวทางด้านแรงงานมีสองกลุ่มใหญ่ ๆ ด้วยกัน ได้แก่ "กลุ่มสมาคมลูกจ้างพนักงานรัฐ วิชาทิจ" และ "กลุ่มสมาคมลูกจ้างอุตสาหกรรมภาคธุรกิจเอกชน" ซึ่งแม้ทั้งสองกลุ่มยังคงดำเนิน

¹⁹"ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่103," ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่มที่ 89 ตอนที่ 41. 16 มีนาคม 2535.

²⁰เกษมสันต์ วิลาวรรณ. การบริหารแรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์ วิทยุชน, 2518, หน้า 34.

งานร่วมกันภายใต้ชื่อขององค์การ “กลุ่มสมาคมลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย” โดยกรมแรงงานได้เข้ามามีบทบาทในการซึ่งนำให้สมาคมลูกจ้างรวมตัวกัน โดยจัดให้บรรดาสมาคมลูกจ้างเข้าประชุมร่วมกันตั้งแต่ พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา และได้ร่วมกันจัดตั้งองค์การภายใต้ชื่อ “กลุ่มสมาคมลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย”²¹

จ) ระยะเวลาจาก พ.ศ. 2518 – ปัจจุบัน

ในช่วงปี 2516–2518 มีปัญหาข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นมากมาย รัฐบาลรวมทั้งสภานิติบัญญัติเห็นว่าควรจะได้แก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสม รัฐบาลสมัยนายสัญญา ธรรมศักดิ์ จึงได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่งให้เสนอแก้ไข

รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ได้รับการปรับปรุงจากบทบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัตินี้ได้ยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งสมาคมของลูกจ้างในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และเปลี่ยนชื่อองค์การลูกจ้างจาก “สมาคมลูกจ้าง” มาเป็น “สหภาพแรงงาน” ซึ่งได้มีบทเฉพาะการให้บรรดาสมาคมลูกจ้างทั้งหลายเปลี่ยนเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายนี้ “กลุ่มสมาคมลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย” จึงได้เปลี่ยนมาเป็น “กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย”

ในวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2519 กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย หลังจากได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2518 ได้จดทะเบียนและประกาศจัดตั้ง “สภาแรงงานแห่งประเทศไทย” ซึ่งเปลี่ยนมาจากกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยเนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้มีบทบัญญัติให้มีการรวมตัวขององค์การลูกจ้างในระดับสหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน และสภาแรงงานได้ ซึ่งในยุคนั้นกล่าวถึงว่าเป็นยุคทองของขบวนการแรงงานในประเทศไทย ละองค์การลูกจ้างที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในสภาแรงงานแห่งประเทศไทยได้แก่ กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ นอกจากองค์การระดับสูงในรูปสภาแรงงานดังกล่าวแล้ว ยังมีองค์ที่จัดตั้งขึ้นอีกประเภทหนึ่งใช้ชื่อว่า กลุ่มประสานงานกรรมกรแห่งชาติ” ซึ่งเป็นองค์การที่ไม่ได้จดทะเบียนประกอบด้วยขบวนการของนักศึกษา ซึ่งมีบทบาทอย่างมากมาตั้งแต่เหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 เป็นต้นมากับขบวนการของกรรมกร

²¹ อารมณ พงศ์พจน์. แหล่งเดิม. หน้า 91.

ต่อมาได้เกิดการปฏิวัติรัฐประหารโดยกลุ่มทหารที่เรียกตนเองว่า “คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน” เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 นายธานินทร์ กรัยวิเชียร ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นนายกรัฐมนตรีภายใต้การปกป้องของ “สภาปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน” ได้ดำเนินการปราบปรามกลุ่มพลังต่าง ๆ รวมทั้งขบวนการนักศึกษา และขบวนการกรรมกรโดยได้ออกประกาศคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 4 ลงวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ห้ามมิให้มั่วสุมทางการเมืองตั้งแต่จำนวน 5 คนขึ้นไป พร้อมทั้งออกประกาศของกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2519 เรื่องให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาด และห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานและห้ามนายจ้างปิดงาน และยังได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้สหภาพแรงงานที่จะรวมตัวกันเป็นสภาองค์การลูกจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานได้ จะต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล โดยมีสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง

นอกจากนั้น รัฐบาลในขณะนั้นได้ให้กระทรวงมหาดไทยออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2519 โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 23 ที่ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดกิจการที่ไม่มีสิทธิหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงาน จึงประกาศให้กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจ กิจการวิทยาลัยและโรงเรียนเอกชน กิจการสหกรณ์ กิจการขนส่งและบริการเสริม และกิจการจำหน่ายน้ำมัน ทั้งนี้โดยมีจุดมุ่งหมายไปที่กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีบทบาทในการเคลื่อนไหวเรียกร้องมาก ทั้งจากการเรียกร้องที่เกี่ยวกับแรงงานโดยตรง และการเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวกับแรงงานต่อรัฐ

ต่อมาเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2520 พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ ได้ทำการรัฐประหาร และขึ้นเป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการแต่งตั้งสภานิติบัญญัติแห่งชาติขึ้น โดยเปิดให้ตัวแทนกลุ่มกรรมกรเป็นสมาชิกสภานิติบัญญัติถึง 4 คณะ ได้แก่ สภาที่ปรึกษาพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ศาลแรงงานกลาง คณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งในขณะเดียวกันทางฝ่ายกรรมกรได้มีการจัดตั้งองค์การลูกจ้างระดับสภาขึ้นมา 3 แห่ง ได้แก่ “สภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย” ซึ่งมาจาก “สภาแรงงานแห่งประเทศไทย” เมื่อ พ.ศ. 2521 โดยมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นกำลังสำคัญ และสภาองค์การลูกจ้างแรงงานเสรีแห่งชาติ” เมื่อ พ.ศ. 2521 ซึ่งมีกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน (กอธมน.) ให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และ “สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย” เมื่อปี 2522 ได้มีองค์การแรงงานต่างประเทศชื่อ องค์การภราดรภาพของนักสหภาพแรงงานแห่งเอเชีย (Brother hood of Asia Trade Union) หรือเรียกโดยย่อว่า “BATU” หรือ “บาตุ” เป็นผู้ให้การสนับสนุนทางการเงิน

ถึงแม้ว่ารัฐบาลในขณะนั้นจะดำเนินการให้องค์การลูกจ้างแรงงาน มีส่วนร่วมในการบริหารด้านแรงงานก็ตาม แต่ยังคงควบคุมและกำกับ การเคลื่อนไหวขององค์การแรงงานอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการห้ามนัดหยุดงาน จึงไม่มีองค์การแรงงานใดเป็นผู้นำในการนัดหยุดงานแต่บรรดากรรมกรยังมีการนัดหยุดงานกันอยู่ ซึ่งได้มีการจับกุมคนงานที่นัดหยุดงานหลายครั้ง

ต่อมาเมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2523 พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ ลาออกจากการเป็นนายกรัฐมนตรี เนื่องจากถูกกลุ่มพลังมวลชนเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาลที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ และถูกฝ่ายค้านยื่นญัตติขอเปิดอภิปรายไม่ไว้วางใจ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้ขึ้นเป็นนายกรัฐมนตรีแทนและได้มีการยกเลิกข้อห้ามเกี่ยวกับการนัดหยุดงาน เมื่อประมาณเดือนมกราคม พ.ศ. 2524 โดยการผลักดันขององค์การลูกจ้างต่าง ๆ ในระหว่างนี้ได้มีการแยกตัวออกจากสภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย ของกลุ่มสหภาพแรงงานต่าง ๆ เป็นกลุ่มอิสระอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีการช่วยเหลือเคลื่อนไหวกับสภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทยบางเรื่อง กลุ่มสหภาพแรงงานดังกล่าวนี้ที่สำคัญมีอยู่ 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มสหภาพแรงงานสิ่งทอแห่งประเทศไทย กลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง กลุ่มสหภาพแรงงานสมุทรปราการและธนบุรี กลุ่มสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ฯ โดยกลุ่มสหภาพแรงงานดังกล่าวได้เข้าร่วมกับองค์การนักศึกษาเคลื่อนไหวด้านแรงงาน และรณรงค์ให้มีการแก้ไขรัฐธรรมนูญให้เป็นประชาธิปไตย

ในปี 2525 องค์การแรงงานของประเทศไทย ประกอบไปด้วยสหภาพแรงงานเป็นองค์การในระดับล่าง และมีองค์การระดับสูงสามลักษณะด้วยกัน ได้แก่ สภาองค์การลูกจ้าง กลุ่มสหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน องค์การลูกจ้างระดับสูงที่มีบทบาทสำคัญ คือ สภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย ในขณะนั้นหลังจากมีการแยกตัวของกลุ่มสหภาพแรงงานเจ็ดกลุ่มแล้ว ต่อมาได้เกิดความขัดแย้งรุนแรงเกี่ยวกับการชวงชิงตำแหน่งบริหาร ทำให้กลุ่มสหภาพแรงงานที่แยกตัวออกไปบางกลุ่ม ได้รวมตัวกันจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างขึ้นอีกจากเดิมที่มีอยู่แล้วสามสภา โดยใช้ชื่อว่า "สมาพันธ์องค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย" จัดทะเบียนเมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2516 และในปี 2532 ได้เกิดองค์การลูกจ้างในระดับสภาองค์การลูกจ้างแห่งที่ห้า ใช้ชื่อว่า "สภาองค์การลูกจ้างสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย" ซึ่งองค์การใหม่นี้ไม่ค่อยมีบทบาทในการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงาน

หลังจากเกิดความแตกแยกในองค์การระดับสูง จนทำให้เกิดองค์การแรงงานระดับสภาองค์การลูกจ้างเพิ่มขึ้นมา ทำให้สภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทยมีสมาชิก

ลดลงอย่างมาก องค์การลูกจ้างระดับสูงในยุคนี้ได้มีการเคลื่อนไหว นอกเหนือจากด้านแรงงานแล้ว ยังเข้าไปมีส่วนร่วมทางด้านการเมือง ผู้นำองค์การลูกจ้างในระดับสภาองค์การลูกจ้างบางองค์การมีความแตกแยก และมีการหวังผลประโยชน์ในตำแหน่งทางการเมือง โดยไม่คำนึงถึงจุดมุ่งหมายที่แท้จริงในการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์การ แต่อย่างไรก็ตามองค์การลูกจ้างต่าง ๆ ยังมีการเคลื่อนไหวเรียกร้องด้านแรงงานไม่ว่าการขอขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ สภาพการจ้าง และมีส่วนร่วมทางการเมืองในการผลักดันกฎหมายประกันสังคม

ในระหว่าง ปี 2531 - 2533 ได้มีการนัดหยุดงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยพนักงานการรถไฟ ซึ่งมีเป้าหมายทางการเมืองเพื่อขับไล่พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ออกจากการเป็นนายกรัฐมนตรี และยังมีพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยผลัดงานประท้วงนโยบายของรัฐ ที่ให้เอกชนเข้ามาบริหารท่าเรือแหลมฉบัง และการนัดหยุดงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย เรียกร้องให้มีการปรับโครงสร้างเงินเดือน นอกจากนี้ยังมีการการของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจยังมีท่าทีแข็งกร้าวในการโจมตีอภิปรายฝ่ายบริหาร และฝ่ายรัฐบาล ทั้งยังชูการงดให้บริการสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรัฐวิสาหกิจทั้งหมด เช่น การตัดน้ำประปา และตัดไฟฟ้า การหยุดเดินรถ แม้จะยังไม่มีการดำเนินการดังกล่าว แต่ความรู้สึกไม่พอใจของประชาชน สื่อมวลชน ตลอดจนรัฐบาล ทำให้มีการเคลื่อนไหวเรียกร้องให้มีการควบคุม และแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากองค์การแรงงานภาคเอกชน ตั้งแต่ปี 2533 โดยกลุ่มนักบริหารงานบุคคล กอ.รมน. แต่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารแผ่นดิน เห็นว่ายังไม่ควรแยกรัฐวิสาหกิจออกจาก พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518²²

ในปี 2534 ได้เกิดการปฏิวัติรัฐประหารขึ้นอีกครั้งโดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รชช.) โดยพลเอกสุนทร คงสมพงษ์ ได้เข้ายึดอำนาจการปกครองประเทศและได้ตั้งรัฐบาลชั่วคราวมี นายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ดำเนินการแบ่งแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติ ได้รับการแต่งตั้งจาก รชช. และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้พนักงานรัฐวิสาหกิจไม่มีสิทธิในการจัดตั้ง และดำเนินกิจการทางสหภาพแรงงาน ยังถูกจำกัดการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ เหลือเพียงในเรื่องที่เกี่ยวกับวันเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน

²²นิคม จันทวิฑูร. แรงงานไทยจาก รชช. ถึงชนวน. กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดริค เฮแบร์ท, 2536.

และสวัสดิการเท่านั้น ทั้งยังถูกจำกัดให้มีเพียงสมาคมเดียวในรัฐวิสาหกิจ และถูกห้ามนัดหยุดงาน โดยสิ้นเชิง ทั้งยังแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายประกันสังคมด้วย แต่สามารถจัดตั้งองค์การของตนในรูปแบบใหม่ตามที่กฎหมายกำหนดได้โดยเรียกชื่อว่า "สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ"

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2518 และได้แก้ไขเพิ่มเติมบางมาตราโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 เรื่องแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ใช้บังคับแก่กิจการทั่วไปที่มีการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (คำว่า "ลูกจ้าง" ตามกฎหมายนี้ หมายรวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านหรือที่เรียกกันว่า "คนใช้" ด้วย) ยกเว้นกิจการดังต่อไปนี้

1. ราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นกรม

2. ราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ

3. ราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบล

4. ราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

5. กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (เพิ่มเติมเข้ามาโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์สำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ)

6. กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาซึ่งได้มี "พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. 2523" กำหนดให้ธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกิจการที่พระราชบัญญัตินี้ไม่บังคับ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2523 เป็นต้นไป นอกจากนี้ยังมีข้อยกเว้นตามกฎหมายอื่นอีกด้วย คือ ข้อยกเว้นตามพระราช

บัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2532 มาตรา 6 ซึ่งบัญญัติให้กิจการของ ทอท. (การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย) ไม่ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์²³

3. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน²⁴

แนวความคิดที่เป็นการวิเคราะห์การก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาหรือการที่ลูกจ้างเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานมีอยู่หลายกระแสด้วยกัน นักคิดบางสำนักจะวิเคราะห์สาเหตุการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานว่าเป็นผลจากการกดขี่ทางชนชั้น หรือเป็นข้อพิพาททางชนชั้นระหว่างฝ่ายนายทุนกับผู้ใช้งาน การรวมตัวของผู้ใช้งานจึงเกิดขึ้นเพื่อล้มล้างระบบชนชั้นด้วยวิธีการรุนแรง ส่วนบางสำนักก็วิเคราะห์การก่อตั้งรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานเนื่องจากการดิ้นรนเพื่อแสวงหาเสรีภาพของบุคคล การมีเสรีภาพของบุคคลจะทำให้บุคคลสามารถมีชีวิตในทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นวิธีการต่อสู้ของสำนักดังกล่าวนี้ จึงไม่นิยมความรุนแรงแต่ถือระบบการเข้าไปต่อรองเจรจากับฝ่ายนายทุนเป็นหลัก นอกจากนั้นยังมีบางสำนักที่คำนึงถึงสาเหตุของความขาดแคลนปัจจัยทางเศรษฐกิจ ทำให้คนงานสำนึกถึงความข้นแคลนยากไร้ จึงได้หาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเพื่อจะแก้ไขปัญหาดังกล่าว ส่วนสำนักบางสำนักที่พิจารณานอกเหนือจากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ก็วิเคราะห์การจัดตั้งสหภาพแรงงานของผู้ใช้งานว่าเป็นผลจากปัจจัยทางจิตวิทยาที่ผู้ใช้งานคิดว่า การก่อตั้งสหภาพแรงงานนั้นจะช่วยตอบสนองต่อความพอใจของตน

3.1 แนวความคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

โดยสรุปแล้วแนวความคิดที่ชักจูงให้ผู้ใช้งานรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานมีปัจจัยที่สำคัญ ๆ อยู่ 2 ประการคือ

²³กิตติพงษ์ นิ่งสพฤกษ์. กฎหมายแรงงานที่น่ารู้ สำหรับผู้บริหาร นักแรงงาน และประชาชนผู้ใช้งาน. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทธรรมสาร จำกัด. 2539, หน้า 80-81.

²⁴นิคม จันทรวีฑูร. แรงงานไทยกับสหภาพแรงงาน. แหล่งเดิม. หน้า 26-27.

1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

2) ปัจจัยทางจิตวิทยา

1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นประเด็นที่มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางในแง่ที่ว่าปัจจัยนี้มีอิทธิพลเป็นอย่างไรที่ส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานรวมตัว และก่อตั้งขึ้นเป็นสหภาพแรงงาน เพราะนับแต่วิวัฒนาการของการจัดตั้งสหภาพแรงงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของสมาคมอาชีพ หรือแม้แต่ว่ารูปแบบของระบบสหภาพแรงงานในสมัยปัจจุบันก็มีพื้นฐานการก่อตั้งขึ้นมาเพื่อคุ้มครองและแสวงหาประโยชน์ให้กับสมาชิก

อย่างไรก็ตาม แนวความคิดในทางเศรษฐกิจ และสังคมที่มีผลต่อการจัดตั้งขึ้นเป็นสหภาพแรงงาน ก็มีนักคิดหลายคนที่แปลความหมายและชี้แนวพฤติกรรมของสหภาพแรงงานให้แตกต่างออกไป อาทิเช่น

ก. แนวความคิดของ อัดัม สมิท (Adam Smith)²⁵

อาดัม สมิท ได้ให้ทัศนะคติเกี่ยวกับขบวนการแรงงานไว้ว่า สมาคมคนงานในสมัยเริ่มแรกที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ ๆ นั้นโดยทั่วไปแล้วดำเนินการเพื่อมุ่งปกป้องคุ้มครองค่าจ้างที่ได้รับอยู่ให้คงไว้เป็นสำคัญ มิได้มุ่งดำเนินการเพื่อจะบีบบังคับ หรือเรียกร้องเพิ่มค่าจ้างเอาจากนายจ้างด้วยวิธีการรุนแรงแต่ประการใด แต่กลับตรงกันข้ามฝ่ายนายจ้างกลับรวมตัวกันเป็นสมาคมก่อนและเมื่อรวมตัวกันเป็นสมาคมนายจ้างได้แล้ว ก็ดำเนินการเพื่อมุ่งลดค่าจ้างของลูกจ้างให้ต่ำลงทุกวิถีทางเท่าที่พึงจะกระทำ

อาดัม สมิท เคยคาดการณ์ไว้ว่า สมาคมคนงานเมื่อรวมตัวกันได้คงจะทวีความรุนแรง และแสดงลักษณะก้าวร้าวต่อนายจ้างยิ่ง ๆ ขึ้นเรื่อย ๆ เพราะฐานะทางเศรษฐกิจของคนงานคือยากกว่านายจ้างมากนัก ถ้าหากคนงานดำเนินการต่อสู้กับฝ่ายนายจ้างแบบเข้าตาจนและอย่างไม่รอบคอบพอ โดยกระทำการเรียกร้องหรือบีบบังคับนายจ้างเกินกว่าเหตุผลแล้ว ผลก็คือ จะได้รับแต่

²⁵ อัญชลี ค้อคงคา. สหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2529, หน้า 103.

ความผิดหวังและได้รับการตอบโต้จากฝ่ายนายจ้างอย่างเฉียบขาด ผลสุดท้ายความล้มเหลวของเศรษฐกิจภายในครอบครัวก็จะเกิดขึ้น

ข. แนวความคิดของ คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx)²⁶

คาร์ล มาร์กซ์ เป็นนักปราชญ์ทางด้านสังคม เป็นผู้ก่อตั้งลัทธิสังคมนิยมแบบวิทยาศาสตร์ หรือที่ปัจจุบันเรียกว่าลัทธิคอมมิวนิสต์ โดยถือหลักการที่สำคัญ คือ หลักชนรณะระหว่างชนชั้น (Class Struggle) คือ ระหว่างคนงาน (Proletarian) กับนายทุน (Capitalist Businessman)

คาร์ล มาร์กซ์ เห็นว่า ลัทธินายทุนนั้นจะพยายามสะสมทุนไว้แล้วนำไปลงทุนเพิ่มจนกระทั่งมีกำไรมากขึ้นทำให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมนั้นแผ่ขยายกิจการออกไป ในส่วนของคนงานนั้นเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเท่านั้น นายทุนมีกำไรมาจากการขูดรีด (exploitaton) เอาจากแรงงานของคนงานจึงเกิดเป็นความขัดแย้งขึ้นระหว่างชนชั้นคนงานกับนายทุน (Class struggle) เนื่องจากนายทุนเห็นว่าคนงานเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเท่านั้น ชนชั้นผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของสังคม จะต้องรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ในการทำงานของพวกเขาไว้ และจะต้องล้มล้างลัทธินายทุน จึงจะเกิดความเป็นธรรมในสังคมได้

ค. แนวความคิดของ ซี. เอช. ดี. โคล (C.H.D. cole)²⁷

ซี. เอช. ดี. โคล. เป็นนักเขียนอังกฤษกล่าวถึงทฤษฎีสหภาพแรงงานว่า เป็นผู้ควบคุมอุตสาหกรรม หรือเป็นสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Unionism) ซึ่งหมายความว่า ผู้ผลิตหรือคนงานจะเป็นเจ้าของและควบคุมการผลิต สหภาพแรงงานจะต่อต้านนายจ้างด้วยการรวมตัวลูกจ้างจากอุตสาหกรรมที่มีชนิด หรือประเภทเดียวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้น และเมื่อนายจ้าง หรือนายทุนพ่ายแพ้ สหภาพแรงงานก็จะควบคุมกิจการร่วมกันกับรัฐบาลเพื่อประโยชน์ของรัฐ

²⁶Chester A. Morgan. Labour Economics. Homewood, Illinois : The Dorsey Press, 1966. pp. 323-325.

²⁷ibid. pp. 329.

ง. แนวความคิดของ จอห์น อาร์ คอมมอนส์ (John R. Commons)²⁸

คอมมอนส์ เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน แผนกเศรษฐศาสตร์การเมือง มีความเห็นว่า สหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นมานั้นก็เพื่อใช้เป็นเครื่องมือป้องกันมิให้คนงานแข่งขันกันเอง ซึ่งจะเป็นเหตุทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำลง ส่วนนายจ้างก็แข่งขันทำการผลิตและต้องการให้ต้นทุนต่ำเพื่อที่จะได้ขายสินค้าได้ในปริมาณที่มากขึ้น จึงทำให้ลดค่าจ้างของคนงาน เป็นเหตุให้คนงานเกิดความไม่พอใจจึงเกิดการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงานที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างของตน

คอมมอนส์ ได้กล่าวถึงสิทธิและอิสรภาพของคนงานว่า สัญญาการร่วมเจรจาต่อรองได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้นไว้เพื่อคุ้มครองสิทธิของคนงาน แต่จะได้สิทธิมากนักน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับอำนาจต่อรองที่สหภาพแรงงานมีอยู่ การรวมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นความพยายามของทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจและการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายซึ่งควรจะเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

จ. แนวความคิดของ ซิดนีย์ และบีทริซ เวบบ์ (Sidney and Beatrice Webb)²⁹

ซิดนีย์ และบีทริซ เวบบ์ เป็นนักสหภาพแรงงานสามัคคีกรยาชาวอังกฤษได้กำหนดทฤษฎีว่าด้วยประชาธิปไตยในระบบอุตสาหกรรม (The Theory of Industrial Democracy) โดยให้แนวความคิดว่า การต่อสู้ทางชนชั้นโดยวิธีการทำลายล้าง ไม่ใช่วิธีที่ถูกต้อง

ลูกจ้างสามารถสร้างอำนาจต่อรอง โดยการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นตัวแทนชนชั้นแรงงานในการเจรจาต่อรองทำให้อำนาจต่อรองเท่าเทียมกัน เป็นการสร้างระบอบประชาธิปไตยในระบบอุตสาหกรรมซึ่งมีผลให้สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ดีขึ้น กล่าวคือ นายจ้างจะต้องจ้างคนงานเพื่อหาหรือเรื่องต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อคนงาน เพื่อปรึกษาหารือและให้ความเห็นชอบด้วย นั่นคือ การเจรจาต่อรองร่วม อันจะเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่คนงาน และในขณะเดียวกันสหภาพแรงงานอาจมีบทบาทในการรณรงค์ทางการเมือง ให้มีการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองประโยชน์ต่าง ๆ ของผู้ใช้แรงงานด้วย ถือได้ว่าเป็นบทบาท อย่างหนึ่งของขบวนการแรงงานในระบอบประชาธิปไตย

²⁸ibid. pp. 333-335.

²⁹ibid. pp. 327-328.

2) ปัจจัยทางจิตวิทยา³⁰

ปัจจัยทางจิตวิทยา ที่เป็นสาเหตุสำคัญอันหนึ่งที่มีผลทำให้ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจหรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือก่อตั้งขึ้นเป็นสหภาพแรงงาน เพราะในบางครั้งมูลเหตุที่ชักจูงใจให้ผู้ใช้แรงงานดำเนินการเช่นนั้นมิใช่เพื่อประโยชน์ในทางด้านการเงิน หรือธุรกิจแต่อย่างเดียว แต่เพื่อการตอบสนองภาวะความต้องการที่อยู่เหนือขึ้นไปจากความต้องการขั้นพื้นฐาน อาทิเช่น ความต้องการให้ผู้อื่นยกย่อง ความต้องการเกียรติยศ ความต้องการแสดงออกในศักดิ์ศรี เป็นต้น ภาวะสิ่งแวดล้อมของความต้องการที่อยู่เหนือขึ้นไปนี้ ผู้ใช้แรงงานได้ตระหนักดีว่าตนเองสามารถ จะได้รับการตอบสนองได้ หากภาวะทางกฎหมาย หรือภาวะทางเศรษฐกิจปล่อยให้ตนเองสามารถจะรวมตัวได้ แนวความคิดทางจิตวิทยา นักจิตวิทยาอย่างเช่น A.H. Maslow ได้เป็นผู้พยายามที่จะชี้ให้เห็นถึงสาเหตุว่า ทำไมผู้ใช้แรงงานจึงได้มีรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานโดยอ้างถึงเหตุผลทางจิตวิทยาที่ว่า มนุษย์โดยทั่วไปจะมีสิ่งกระตุ้น หรือชักจูงใจให้กระทำการหนึ่งสิ่งใดเพื่อสนองความต้องการของตน Maslow อ้างว่า มนุษย์แท้จริงแล้วก็คือ สัตว์ที่มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและมุ่งจะดำเนินการเพื่อให้ความต้องการที่มุ่งหวังของตนได้รับการตอบสนองมนุษย์โดยทั่วไปจะมีความต้องการในสิ่งที่ตนต้องการเพียงประการเดียวในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และภายหลังจากความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงกว่าจะเข้ามาแทนที่ ตามทฤษฎีของ Maslow มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นพื้นฐานเสียก่อน ซึ่งในที่นี้เขาเรียกว่าความต้องการทางจิตวิทยา อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวนี้จะมีความสำคัญมากที่สุด ถ้าหากว่ามนุษย์ยังขาดแคลน จนถึงกับมีคำพังเพยว่า "มนุษย์อยู่ได้ด้วยขนมปังแต่อย่างเดียว เมื่อเขาไม่มีขนมปัง" แต่ถ้าหากความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้รับการสนองจนพอใจแล้ว ความต้องการที่สูงกว่านั้นจะเข้ามามีอิทธิพลต่อมนุษย์ นั่นคือ ความต้องการในเรื่องความปลอดภัยและหลังจากได้รับการตอบสนองในเรื่องความปลอดภัยแล้ว มนุษย์ก็ประสงค์จะได้รับความต้องการทางสังคม อันได้แก่ เกียรติยศ ความเป็นเจ้าของ ความมีสถานภาพ ตำแหน่ง ความมีศักดิ์ศรีและความเชื่อมั่น เป็นต้น

จากการพิจารณาทฤษฎีของ Maslow จึงทำให้เราวิเคราะห์ถึงปัจจัยมูลเหตุที่ก่อให้เกิดการรวมตัวจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานของผู้ใช้แรงงานได้ว่า ปกติผู้ใช้แรงงานจะรวมตัวกัน

³⁰นิคม จันทรวีฑูร. แหล่งเดิม. หน้า 30-35.

เป็นสหภาพแรงงานนั้นความต้องการขั้นพื้นฐานมักจะได้รับตอบสนองแล้ว ดังนั้นการที่ลูกจ้างรวมตัวกันเข้าส่วนใหญ่อิงเนื่องมาจากเหตุผลของความต้องการทางด้านความปลอดภัย และความต้องการในทางด้านสังคมเป็นหลัก โดยเฉพาะความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการทำงานมีแนวโน้มจะเป็นปัจจัยให้ผู้ให้แรงงานหันหน้ามารวมตัวกัน หรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้ให้แรงงานที่มีความวิตกว่าจะได้รับการกลั่นแกล้งจากนายจ้าง หรือผู้ให้แรงงานซึ่งขาดกลไกในอันที่จะปรับทุกข์ จะหันมาหาสหภาพแรงงานให้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการคุ้มครองดูแล หรือในประเด็นทางด้านสังคม ผู้ให้แรงงานประเภทที่ต้องไปทำงานตามสถานที่ต่าง ๆ หรืองานที่จะต้องปฏิบัติเป็นลักษณะงานตามส่วนภูมิภาคผู้ให้แรงงานประเภทนี้ จะหันเข้าหาสหภาพแรงงานเป็นที่พึ่ง ในด้านบริการต่าง ๆ ที่สหภาพแรงงานนั้นมีอยู่เช่น สโมสรของสหภาพแรงงาน การมีโอกาสได้สังสรรค์กับเพื่อนฝูงในกิจกรรมร่วมกับสหภาพแรงงานจัดขึ้นร่วมกัน ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลทำให้ผู้ให้แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลเกี่ยวโยงทางด้านจิตวิทยาที่ส่งผลให้มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ก็คือ ความกดดัน หรือการบีบบังคับจากเพื่อนร่วมงาน ในบางครั้งผู้ให้แรงงานจำเป็นต้องเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะขาดเพื่อนไม่ได้ หรือมีเช่นนั้นก็กลัวว่าเพื่อนฝูงจะไม่คบค้าสมาคมด้วย เหตุผลจากการที่ผู้ให้แรงงานเข้าร่วมสหภาพแรงงานโดยวิธีการนี้ก็ไม่มีอะไรมากไปกว่าการได้รับการชักชวนจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้น การมีโอกาสได้แสดงออกถึงความต้องการในกิจกรรมบางอย่างยังมีส่วนช่วยให้ผู้ให้แรงงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อาทิเช่น มีความต้องการในการแสดงออกในด้านการใช้สิทธิเรียกร้องสิทธิออกเสียง โดยเฉพาะสิทธิในการออกเสียงเลือกคณะกรรมการบริหารของสหภาพแรงงาน สามารถเป็นสิ่งที่ทดแทนโอกาสของลูกจ้างได้ เพราะโดยปกติในสถานประกอบการนั้นโอกาสที่ลูกจ้างจะได้ใช้สิทธินี้ไม่ได้ภายใต้โครงสร้างของสหภาพแรงงานซึ่งระบบประชาธิปไตยแทรกอยู่ ผู้ให้แรงงานสามารถจะใช้สิทธิออกเสียงได้ วิธีการนี้สามารถไปตอบสนองความต้องการของบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับศักดิ์ศรีและการต้องการแสดงออกได้

ภาวะทางจิตวิทยา อีกประการหนึ่ง ก็คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้ให้แรงงานบางคนเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเพื่อหวังโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งในสหภาพแรงงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ให้แรงงานซึ่งมีจุดมุ่งหวังภายในจิตใจที่ต้องการเป็นผู้นำ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตเป็นไปได้มากกว่า เพราะองค์การสหภาพแรงงานมิได้ใหญ่เกินไปสำหรับบุคคลที่แสวงหาอำนาจและตำแหน่งงานเพื่อการไปสู่ผู้นำ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ชักจูงให้ผู้ใช้แรงงานรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานโดยทั่ว ๆ ไปแล้วก็เพื่อความมุ่งหมายที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ใช้แรงงานที่ขาดแคลนซึ่งเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐาน โอกาสที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกมักจะถูกจำกัดด้วยอุปสรรคต่าง ๆ แต่ผู้ใช้แรงงานซึ่งได้รับการตอบสนองในทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมขั้นพื้นฐานแล้ว มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมสหภาพมากกว่า และเหตุผลของการเข้าร่วมก็เพื่อแสวงหาความปลอดภัย และความมั่นคงตลอดจนโอกาสในการที่ตนจะได้รับการตอบสนองในบางสิ่งบางอย่างที่เป็นความต้องการที่อยู่สูงขึ้น

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน อาจจำแนกได้เป็น 10 ทฤษฎี³¹ คือ

1) ทฤษฎีรุนแรง (REVOLUTIONARY THEORY) เป็นทฤษฎีที่ยืนยันว่านายทุนจะถูกทำลายกระบวนการแรงงานเป็นบันไดขั้นหนึ่งในการรณรงค์ระหว่างชั้น คือ การรณรงค์ระหว่างชั้น เพื่อคุมอำนาจโดยกลุ่มนายทุน

2) ทฤษฎีว่าด้วยประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม (INDUSTRIAL DEMOCRACY THEORY) ระบบสหภาพแรงงานเป็นการขยายระบบประชาธิปไตย จากวงการเมืองไปสู่วงการอุตสาหกรรม และเป็นส่วนช่วยให้ลูกจ้างมีโอกาสต่อรองกับนายจ้างซึ่งผลของการต่อรองจะเป็นเครื่องกำหนดมาตรฐานการครองชีพและภาวะการทำงาน

3) ทฤษฎีว่าด้วยการประกอบกิจ (BUSINESS UNIONISM THEORY) เป็นทฤษฎีที่ถือว่าการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นนโยบายที่ดีที่สุดสำหรับลูกจ้าง ทฤษฎีนี้นิยมการร่วมเจรจาต่อรองมากกว่าการเจรจาเป็นรายตัว

4) ทฤษฎีว่าด้วยจิตวิทยา (PSYCHOLOGICAL THEORY) เป็นทฤษฎีที่มีความเห็นว่าการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะช่วยให้ลูกจ้างแต่ละคนประสบความสำเร็จหลายด้านด้วยกัน เพราะลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อผลตอบแทนบางประการ

5) ทฤษฎีว่าด้วยความสำคัญของผู้นำ (GREATMAN THEORY) ทฤษฎีนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีของ “นักการเมือง” เพราะว่าเป็นผลของการก่อตัวของบุคคลที่มีกำลัง

³¹เมธี ดุลยจินดา. รวมกันเราอยู่หรือเรื่องของสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง. แหล่งเดิม. หน้า 93.

ใจแข็งแรงแรงเพียงบางคน ซึ่งมุ่งบรรลุความสำเร็จด้วยวิธีให้คนงานนิยมนับถือและยกย่องตนให้เป็นผู้นำทฤษฎีนี้เชื่อมั่นว่าคนงานสมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานก็เพราะถูกชักจูง ซึ่งอาจเป็นการขู่เชิญหรือการบังคับ

6) ทฤษฎีว่าด้วยความรู้สึกว่าโอกาสขาดแคลน (SCARCITY CONSCIOUSNESS THEORY OF MANUAL WORKER) เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของความรู้สึกว่า "การขาดแคลนโอกาส" ทางฝ่ายลูกจ้างและความรู้สึกทางฝ่ายนายจ้างมีโอกาสอย่างสมบูรณ์

7) ทฤษฎีว่าด้วย "สิ่งแวดล้อม" (ENVIRONMENTAL THEORY) กระบวนการแรงงานมีลักษณะเป็น "การรณรงค์ระหว่างชนชั้น" และสถาบันทางการเมือง และทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลเหนือความคิดและการปฏิบัติของมนุษย์

8) ทฤษฎีว่าด้วยการผูกขาด (MONOPOLISTIC AND ANTIDEMOCRATIC THEORY) ระบบสหภาพแรงงาน (มีลักษณะ) เป็นการผูกขาดชนิดที่เกิดขึ้นด้วยการใช้ความรุนแรง การขัดแย้งเป็นการขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์มิใช่การขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับคนงาน แต่เป็นการขัดแย้งระหว่าง "กลุ่มลูกจ้างกับสังคมเป็นส่วนใหญ่"

9) ทฤษฎีว่าด้วยการต่อสู้ระหว่างมนุษย์กับเครื่องจักร (MEN VERSUS MACHINES THEORY) กระบวนการแรงงานนั้นเป็นเพียงผลแต่เครื่องจักรกลเป็นสาเหตุอันสำคัญที่ทำให้เกิดสหภาพแรงงาน หน้าที่ที่สำคัญของสหภาพแรงงาน คือ การเอาชนะต่อความไม่มั่นคงเพื่อการนี้จะต้องมีการควบคุมเครื่องจักรกลไว้ ทฤษฎีนี้มีความคิดทางจิตวิทยาแทรกอยู่ด้วย

10) ทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับระบบสหภาพแรงงาน แนวโน้มของทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับระบบสหภาพแรงงาน มักจะบ่งชี้ไปในทางที่ว่าสหภาพแรงงานเป็นสถาบันทางการเมือง เป็นสถาบันซึ่งเป็นอีกหน่วยหนึ่งต่างหากจากสมาชิกของตน สหภาพแรงงานมีอธิปไตย และมีคุณค่าอยู่ในตัวของมันเอง

4. ประเภทของสหภาพแรงงาน

ในหัวข้อนี้จะได้กล่าวถึงประเภทของสหภาพแรงงานตามหลักสากล และประเภทของสหภาพแรงงานในประเทศไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

4.1. สหภาพแรงงานตามหลักสากล³²

การก่อตั้งสหภาพแรงงาน อาจเกิดขึ้นจากมูลเหตุหลายประการดังที่กล่าวมาแล้ว สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นจึงมีอยู่หลายรูปแบบด้วยกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย และความต้องการของลูกจ้างที่สหภาพแรงงานจะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้แก่บรรดาลูกจ้างได้ ดังนั้น การแบ่งประเภทของสหภาพแรงงานตามหลักสากลนั้น มักจะแบ่งโดยถือคุณสมบัติในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นสำคัญ ซึ่งอาจจำแนกได้ 4 ประเภท คือ

1) สหภาพแรงงานช่างฝีมือ หรือสหภาพแรงงานของผู้ประกอบวิชาชีพ เฉพาะสาขา (craft union, occupational union)

สหภาพแรงงานแบบนี้ก่อตั้งขึ้นโดยลูกจ้างประเภทที่มีฝีมือ หรือมีวิชาชีพ สาขาใดสาขาหนึ่งโดยเฉพาะ และการรวมเป็นสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงานดังกล่าวก็ไม่จำกัดว่าจะเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ ข้อสำคัญคือเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติถูกต้องตามระดับช่างที่สหภาพแรงงานได้กำหนดไว้ สหภาพแรงงานประเภทช่างหรือวิชาชีพนี้เกิดขึ้นมากในสมัยของการปฏิวัติอุตสาหกรรมของประเทศอังกฤษ เพราะในยุคนั้นคนงานส่วนใหญ่ทำงานด้วยมือ เมื่อฝึกหัดและทดลองทำงานแล้วจึงจะถือว่าเป็นช่างมีเงินค่าจ้าง สหภาพแรงงานประเภทนี้จึงเป็นการรวมกลุ่มเพื่อคุ้มครองช่างประเภทเดียวกัน ต่อมาในระยะหลังสหภาพแรงงานเดี่ยวอาจประกอบด้วยช่างหลายประเภทที่อยู่ในเครือหรือสายงานอาชีพเดียวกันก็ได้ ซึ่งเรียกว่า Multiple craft Union เช่น สหภาพแรงงานวิศวกรของอังกฤษ ประกอบด้วยช่างกึ่งฝีมือและมีฝีมือหลายอย่าง เช่น ช่างฟิต ช่างกลึง ช่างไฟฟ้า ช่างเขียนแบบ ช่างเชื่อม เป็นต้น ดังนั้นจึงมักเกิดการแก่งแย่งชิงดีกันเสมอในระหว่างสหภาพแรงงานช่างในอังกฤษ เพราะต่างก็แย่งหาสมาชิก และนายจ้างเองก็ปวดหัวเพราะต้องเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานหลายสหภาพทั้ง ๆ ที่เป็นลูกจ้างของนายจ้างหรือทำงานในกิจการเดียวกัน ยิ่งไปกว่านั้นสหภาพแรงงานช่างประเภทนี้มักนิยมใช้ระบบ Closed shop คือ การควบคุมอาชีพให้สมาชิก เช่น คนที่จะทำงานในวิชาชีพประเภทช่างที่สหภาพกับนายจ้างได้ตกลงกันได้ จะต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นเท่านั้น ซึ่งก็เป็นผลดีกับสมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่ก็เป็นการกีดกันลูกจ้างที่ไม่ใช่สมาชิกของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานช่างฝีมือ ถือว่าเป็นสหภาพแรงงานที่มีความแข็งแกร่งมีอิทธิพลและมีอำนาจมากในการเจรจาต่อรองสูง โดยเฉพาะช่างฝีมือบางประเภทที่หาได้ยากในตลาดแรงงาน

³² เด่นพงษ์ พลละคร. แหล่งเดิม. หน้า 103-118.

หรือที่ทำหน้าที่ในจุดสำคัญของกิจการ สหภาพแรงงานประเภทนี้สมาชิกรู้และได้ค่าจ้างสูงจึงมักจะเสียค่าบำรุงสูง ทำให้มีเงินในการบริหารงานสหภาพแรงงานมาก รวมทั้งจะมีเงินกองทุนในการหยุดงานจำนวนมากด้วย

2) สหภาพแรงงานตามกิจการอุตสาหกรรม (Industrial union)

สหภาพแรงงานประเภทนี้เกิดขึ้น เนื่องจากการรวมตัวของลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะร่วมกันสร้างอำนาจต่อรองระหว่างผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมอย่างเดียวกันขึ้น ซึ่งหากสามารถร่วมกันได้อย่างเต็มที่แล้วย่อมจะมีอำนาจต่อรองสูง และสมาชิกลูกจ้างจะได้ค่าจ้าง และผลประโยชน์ในการทำงานเท่าเทียมกันคุณสมบัติของสมาชิกสหภาพแรงงานประเภทนี้ จะกำหนดโดยลักษณะเฉพาะของกิจการอุตสาหกรรมนั้น ๆ เช่น สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมทอผ้า สหภาพแรงงานเหมืองถ่านหิน สหภาพแรงงานพนักงานโรงแรม สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมขนส่ง เป็นต้น สหภาพแรงงานประเภทนี้ จึงมีนายจ้างของสมาชิกหลายรายที่จะต้องเจรจา หรือเกี่ยวข้องด้วย ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะเป็นลูกจ้างที่มาจากนายจ้างต่าง ๆ กัน แต่ถ้านายจ้างเหล่านั้นรวมตัวกันเป็นสมาคมนายจ้าง การเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงก็สามารถกระทำได้พร้อมกันครั้งเดียว เนื่องจากคุณสมบัติของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประเภทนี้จะกำหนดเฉพาะกิจการอุตสาหกรรม ไม่กำหนดงาน หรือหน้าที่ที่สมาชิกกระทำ ดังนั้น ลูกจ้างทุกหน้าที่ในอุตสาหกรรมนั้นก็อาจเป็นสมาชิกได้ เช่น สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมทอผ้า ลูกจ้างในโรงงานทอผ้าแห่งใดก็อาจสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้ ไม่ว่าจะทำหน้าที่ช่างเครื่อง ช่างทอ เสมียนพัสดุ ฯลฯ เป็นต้น สหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมักจะมีสมาชิกมากกว่าสหภาพแรงงานประเภทอื่น เมื่อมีสมาชิกก็ย่อมมีการบริหารงานขนาดใหญ่ ได้ค่าบำรุงจำนวนมาก มักจะมีความแข็งแกร่ง และมีอำนาจในการเจรจาต่อรองสูงไปด้วย ในกรณีที่สหภาพแรงงานนั้นสามารถรวบรวมลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกได้เกือบทั้งหมด และทั้งเมืองหรือทั้งประเทศ สหภาพแรงงานนั้นก็มียุทธิพลต่อนายจ้างและทางการเมืองสูง และหากมีการนัดหยุดงานก็จะเป็นการนัดหยุดงานใหญ่ (general strike) สร้างความเสียหายได้สูง

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสมาชิกมาจากนายจ้างต่างกัน สถานที่ทำงานต่างกัน ทำให้มักเกิดปัญหาในด้านความสามัคคี และความแก่งแย่งแข่งขันเป็นใหญ่เนื่องจากสหภาพแรงงานประเภทนี้จะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง การเจรจาต่อรองกระทำได้ดีสะดวก สร้างความเสมอภาคทางการจ้างได้ จึงเป็นที่นิยมกันในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา สหภาพแรงงานขนาด

ใหญ่ที่มีชื่อเสียงเป็นสหภาพแรงงานประเภทนี้ทั้งสิ้น เช่น สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมขนส่ง สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ เป็นต้น

3) สหภาพแรงงานตามลักษณะของนายจ้างหรือเฉพาะสถานประกอบการ (House union or Company union or Enterprise Union)

ได้แก่สหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นในกิจการของนายจ้าง หรือในสถานประกอบการหรือบริษัทใดบริษัทหนึ่งโดยเฉพาะโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะทำงานประเภทเดียวกันหรือไม่ ซึ่งสหภาพแรงงานประเภทนี้มีลักษณะใกล้เคียงกับสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม แต่จำกัดอยู่เฉพาะในบริษัทหรือสถานประกอบการเดียวกันสหภาพแรงงานแบบนี้ตั้งขึ้นตามกิจการหรือในเฉพาะสถานประกอบการของนายจ้างนี้มีผลดีต่อนายจ้างในการเจรจาต่อรอง เพราะมีสมาชิกจำนวนจำกัดและเป็นลูกจ้างของนายจ้างทั้งหมด พลังของสหภาพแรงงานจึงมีไม่มาก ประเทศในยุโรปไม่ยอมรับสหภาพแรงงานประเภทนี้ว่าอยู่ในฐานะเท่าเทียมกับนายจ้างที่ทำสัญญาการร่วมเจรจาต่อรองหรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะสหภาพแรงงานประเภทนี้ยังอยู่ในอิทธิพลของนายจ้าง และมีความเกรงกลัวนายจ้างจนไม่อาจต่อสู้เพื่อประโยชน์ของสมาชิกเป็นส่วนร่วม แต่ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีสหภาพแรงงานประเภทนี้เป็นส่วนมากนั้น ปรากฏว่าการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปด้วยดี เพราะลูกจ้างไม่คิดที่จะทำการนัดหยุดงานให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นอกจากนี้นายจ้างจะทำความตกลงกับสหภาพแรงงานจัดเป็นระบบ closed shop กล่าวคือ ลูกจ้างที่จะทำงานในบริษัท หรือสถานประกอบการนั้นต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ทำให้สหภาพแรงงานเก็บค่าบำรุงสมาชิกได้ครบถ้วน ซึ่งอาจมีเงินเดือนให้เจ้าหน้าที่ที่ทำงานให้สหภาพโดยเต็มที่ สำหรับนายจ้างเองก็มีความสบายใจได้ เพราะสหภาพแรงงานเองจะเป็นผู้ควบคุมให้ลูกจ้างอยู่ในวินัย และปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้างมีประสิทธิภาพของงานตามที่นายจ้างและสหภาพได้ตกลงกันได้โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถ้าลูกจ้างคนใดไม่อยู่ในวินัยหรือปฏิบัติงานไม่ได้ผลตามข้อตกลง สหภาพแรงงานจะทำการคัดชื่อออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพ ทำให้ลูกจ้างคนนั้นไม่ได้รับการคุ้มครอง อาจถูกนายจ้างเลิกจ้างได้ เพราะมิฉะนั้นแล้วสหภาพแรงงานก็จะหมดความเชื่อถือ และอาจถูกนายจ้างเรียกค่าเสียหายได้ สหภาพแรงงานประเภทนี้ยังมีประโยชน์ในการจัดสวัสดิการและร่วมในการบริหารกิจการต่าง ๆ เช่น การกีฬา การศึกษา การบันเทิง และการฝึกอบรมต่าง ๆ

4) สหภาพแรงงานรวม หรือสหภาพแรงงานทั่วไป (General Union)

เป็นสหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างที่ไม่อาจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในประเภทใด หรือเป็นสหภาพที่ไม่จำกัดคุณสมบัติของสมาชิก ในประเทศอังกฤษนั้นปรากฏว่าสหภาพแรงงานประเภทนี้ใหญ่ที่สุด เช่น สหภาพแรงงานคนงานขนส่งและคนงานทั่วไป สหภาพแรงงานคนงานเทศบาลและคนงานทั่วไป เป็นต้น สหภาพแรงงานแบบนี้มีทั้งผลดี และผลเสีย ผลดีก็คือ เป็นสหภาพแรงงานใหญ่มีอิทธิพลมากสามารถเรียกร้องจากนายจ้าง หรือรัฐบาลได้มาก แต่ผลเสียก็คือ การที่มีคนมาจากอุตสาหกรรมต่างประเภทกันและหลายนายจ้างรวมกันอยู่ย่อมเป็นการยากแก่การปกครอง นอกจากนั้นแล้วจะเกิดการชิงดีชิงเด่นและขัดผลประโยชน์กันเอง ถ้าไม่ได้หัวหน้าที่ดีและทำงานอย่างมีวินัยแล้ว อาจก่อให้เกิดความวุ่นวายแก่เศรษฐกิจของชาติ หรือของนายจ้างได้ง่าย ซึ่งในระยะหลัง ๆ ปรากฏว่าสหภาพแรงงานรวม ได้ค่อย ๆ สลายตัวไปเป็นสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่

4.2 สหภาพแรงงานในประเทศไทย

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ถือว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกที่มีบทบัญญัติโดยตรงกับการจัดตั้งองค์การลูกจ้าง กล่าวคือ มีการบัญญัติให้สิทธิเสรีภาพแก่ลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นองค์การลูกจ้าง เรียกว่า สหภาพแรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นสหภาพแรงงานประเภททั่วไป กล่าวคือ เป็นสหภาพแรงงานที่รับสมาชิกไม่จำกัดประเภทกิจการ ไม่จำกัดวิชาชีพ และไม่จำกัดสถานประกอบการของลูกจ้าง ไม่ว่าจะทำงานตำแหน่งใด ก็สามารถเข้ามาเป็นสมาชิกได้ ผู้ที่มีสิทธิก่อตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นบุคคลที่บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย

ต่อมาได้เกิดการปฏิวัติรัฐประหารของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ยกเลิก พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ทำให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภททั่วไปเป็นอันตยยกเลิกไปด้วย หลังจากจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เสียชีวิต จอมพลถนอม กิตติขจรขึ้นมาเป็นนายกรัฐมนตรี จนกระทั่งในปี 2511 ได้มีการประกาศใช้กฎหมายพรรคการเมืองขึ้นอีกครั้งหนึ่ง กรมแรงงานได้จัดทำร่างกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ขึ้นเสนอเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ในปลายปี 2515 แต่ปรากฏว่าจอมพลถนอม กิตติขจรได้ปฏิวัติตัวเองทำให้ร่างกฎหมายแรงงานที่เสนอเข้าสู่สภาตกไป แต่ผลจากการเรียกร้องของขบวนการแรงงานและการเคลื่อนไหวของบรรดานิสิต นักศึกษา คณะปฏิวัติได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับแรงงาน และให้สิทธิ

ลูกจ้างรวมตัวเป็นองค์การในรูปของสมาคมลูกจ้าง โดยให้เปลี่ยนชื่อจากสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาเป็น “สมาคมลูกจ้าง” แทน

หลังจากเกิดเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 องค์การลูกจ้างมีการเคลื่อนไหวอย่างมากเรียกร้องด้านแรงงาน เช่น การเรียกร้องให้มีการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ และการแก้ไขกฎหมายแรงงาน รัฐบาลของนายกรัฐมนตรีสัญญา ธรรมศักดิ์ ได้เสนอร่างกฎหมายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สู่สภาประมาณต้นปี 2518 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2518 ให้สิทธิในการรวมตัวเป็นองค์การลูกจ้าง โดยเปลี่ยนจากสมาคมลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงานและให้สิทธิองค์การลูกจ้างในระดับสหภาพแรงงาน สามารถรวมตัวกันตั้งแต่สองสหภาพแรงงานจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานในระดับสูงขึ้น และสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานสามารถจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างได้ ซึ่งสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้นเป็น สหภาพแรงงานประเภทเฉพาะสถานประกอบการ และประเภทตามกิจการอุตสาหกรรมเท่านั้น

1. สหภาพแรงงานตามเฉพาะสถานประกอบการ

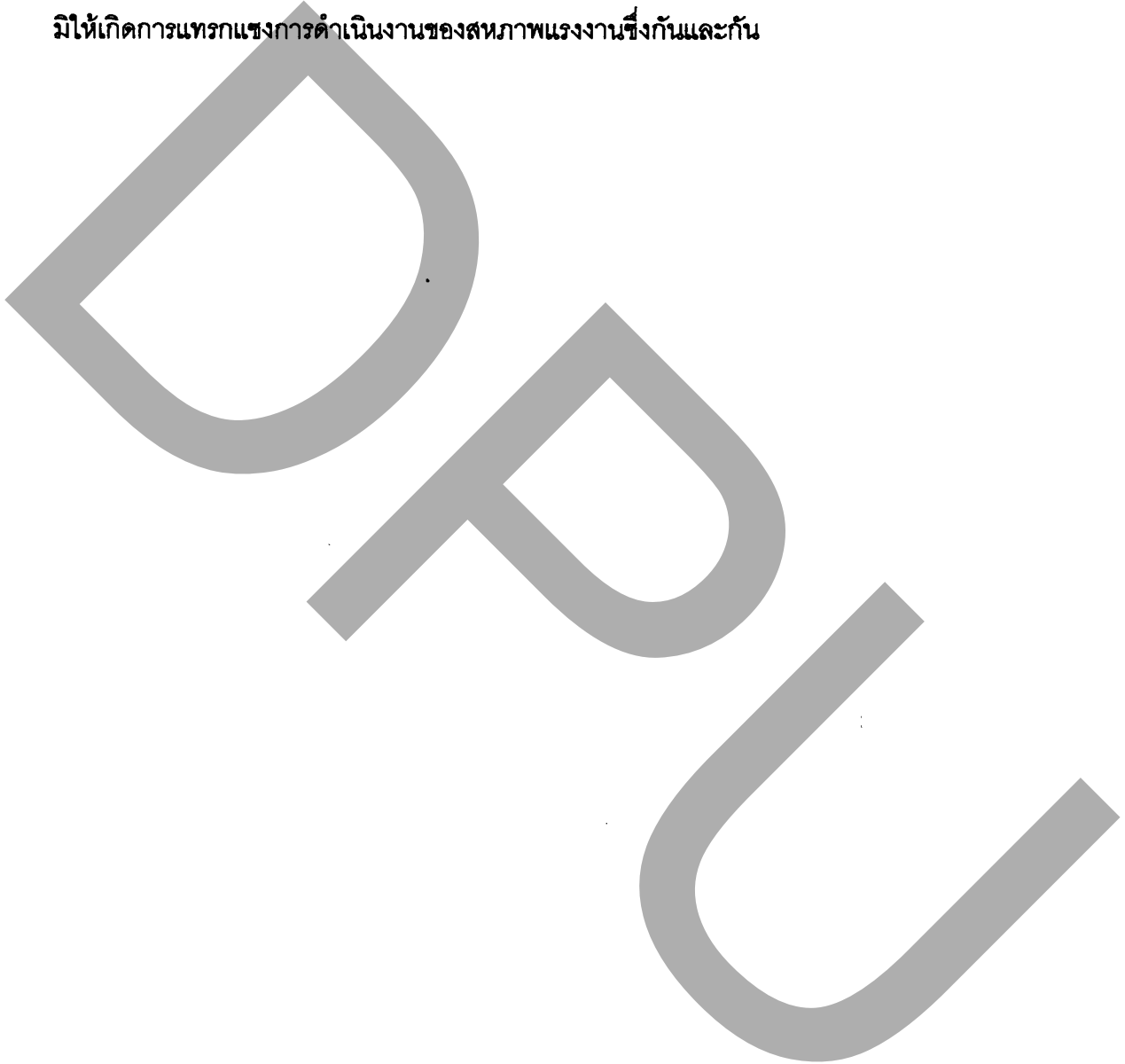
สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน สหภาพแรงงานประเภทนี้อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าสหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการ หรือเฉพาะโรงงาน (House Union หรือ Plant Union) หมายความว่า สหภาพจะรับสมาชิกได้ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน (ผู้เริ่มก่อการ) และต้องมีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป

2. สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้ง และสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน

สหภาพแรงงานประเภทนี้อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สหภาพแรงงานตามประเภทกิจการอุตสาหกรรม (Industrial union) หมายความว่า เป็นสหภาพแรงงานที่รับสมาชิกเฉพาะลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยไม่คำนึงว่านายจ้างจะมีกี่คนก็ตาม และลูกจ้างที่จะเป็นสมาชิกได้จะต้องมีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป

สหภาพแรงงานทั้งสองประเภทดังกล่าวยังแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชาซึ่งหมายถึง สหภาพแรงงานที่รับสมัครสมาชิกเฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นระดับ

ผู้บังคับบัญชา ที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ เท่านั้น และสหภาพแรงงานระดับธรรมดา ซึ่งหมายถึงสหภาพแรงงานที่รับลูกจ้างโดยทั่วไป ซึ่งไม่ใช่ระดับผู้บังคับบัญชา ที่มีอำนาจให้คุณหรือให้โทษแก่ลูกจ้างอื่นดังกล่าวแล้วเข้า เป็นสมาชิก ทั้งนี้ ลูกจ้างทั้งสองระดับจะสมัครเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ต่างระดับกันไม่ได้ เพื่อมิให้เกิดการแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงานซึ่งกันและกัน



บทที่ 3

การรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงาน ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION) เป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นมาโดยเป็นส่วนหนึ่งของสนธิสัญญาแวร์ซายส์ใน พ.ศ. 2462 หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 เป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติ มีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ในรูปของอนุสัญญา และข้อแนะนำเพื่อเป็นกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ

หลักการและวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญขององค์การระหว่างประเทศที่ว่า "สันติภาพอันถาวรในโลกจะเกิดขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยพื้นฐานแห่งความเป็นธรรมในสังคม" ซึ่งหลักการที่เป็นพื้นฐานขององค์การมีดังต่อไปนี้

1. แรงงานมิใช่สินค้า
2. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
3. ความยากจนในที่ใดก็ตาม ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง
4. มนุษย์ทุกคน และพัฒนาการทางด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและศักดิ์ศรี (ความภูมิใจ) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสเท่าเทียมกัน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ 3 ส่วน ซึ่งเป็นโครงสร้างขององค์การ คือ "สมัชชาใหญ่" ซึ่งเรียกว่า การประชุมแรงงานระหว่างประเทศ คณะกรรมการบริหารเรียกว่า "คณะประสานการ และสำนักงานเลขาธิการถาวร ซึ่งเรียกว่า สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour office)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีหน้าที่สำคัญ ในการกำหนดกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศมีลักษณะเป็นมาตรการทางกฎหมายและลักษณะเชิงวิชาการจึงกำหนดออกมาใน

รูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมความยุติธรรมในสังคมในประเทศสมาชิก และเพื่อผู้ใช้แรงงานทั้งหมดโดยไม่แบ่งแยกเพศ

อนุสัญญาเป็นสนธิสัญญาระหว่างประเทศโดยเปิดให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบัน และหลังจากการให้สัตยาบันจะมีผลบังคับใช้ ส่วนข้อเสนอแนะไม่มีการให้สัตยาบันเป็นเพียงคำแนะนำ ในด้านการวางนโยบาย การออกกฎข้อบังคับ และการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นการเพิ่มเติมอนุสัญญาในเรื่องเดียวกัน³³

3.1 อนุสัญญาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม

ในปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับกันว่าสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นสมาคม หรือสหภาพแรงงานเป็นสิทธิขั้นมูลฐาน เพื่อต่อรองกับนายจ้าง และรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างในการทำงาน ถือได้ว่าเป็นหัวใจของกฎหมายแรงงานที่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ จะต้องบัญญัติให้มีไว้ในกฎหมาย ถ้าหากต้องการให้การเจรจาต่อรองเป็นไปโดยสมบูรณ์ทั้งนี้ เพราะสิทธิดังกล่าวเป็นสิทธิอย่างเดียวที่จะทำให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะเสมอภาคกับนายจ้าง ในการที่จะรักษาและส่งเสริมให้สภาพเศรษฐกิจ และสภาพการทำงานของลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเป็นที่มาซึ่งความเป็นธรรมในสังคม

ดังนั้น ในประเทศที่มีการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยจึงเป็นที่ยอมรับกันว่าสิทธิเสรีภาพสหภาพแรงงานในการรวมตัวกันจัดตั้งสมาคม หรือสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองของลูกจ้างเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องรับรอง และคุ้มครองให้มีโดยถือว่าเป็นการให้หลักประกันอันสำคัญอย่างยิ่งในฐานะเป็นสิทธิเสรีภาพขั้นมูลฐานของประชาชนตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ และนอกจากนี้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เป็นสิทธิทางแพ่ง และทางการเมืองยังถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่งซึ่งรัฐต่าง ๆ ควรให้ความคุ้มครองอีกด้วย

1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

(Universal Declaration Of Human Right)

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้สิ้นสุดลงผู้นำประเทศต่าง ๆ ได้ร่วมกันจัดตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญอย่างหนึ่งคือ ให้ความคุ้มครองแก่สิทธิของมนุษยชน ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้มนุษย์ทั่วโลกได้รับความคุ้มครอง ในการที่จะดำรงตนเป็นมนุษย์ด้วยความเสมอ

³³ เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง Gender issues in Employment: An Agenda for Trade Unions, จัดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) 8-12 กรกฎาคม 2539 โรงแรมสยามเบย์วิว พัทยา.

ภาคเท่าเทียมกัน จึงได้จัดทำกฎบัตรสหประชาชาติ (United National Charter) ขึ้น ได้ยอมรับสิทธิมนุษยชนไว้อย่างชัดเจน และต่อมาได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่าคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน (the United National Commission On Human Right) โดยมีมติที่รัฐสภาสหรัฐอเมริกาเป็นประธานและได้จัดทำร่างปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right) และได้นำเสนอต่อที่ประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติซึ่งที่ประชุมสมัชชาฯ ได้ลงมติยอมรับเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ.1948 โดยถือเป็นเอกสารระหว่างประเทศที่วางมาตรฐานร่วมกันแห่งความสำเร็จของมวลมนุษย์ (common standard of achievement for all people) ซึ่งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนนี้ ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 30 ข้อ โดยจำแนกสิทธิที่ได้รับความคุ้มครองออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้คือ

1. สิทธิทางการเมืองและทางแพ่ง (political and civil right) สิทธิประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นสิทธิตามธรรมชาติที่ยอมรับกันมานาน และรัฐจะต้องให้ความเคารพ เช่น สิทธิในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน สิทธิเสรีภาพในการพูด การเขียน การพิมพ์ และการโฆษณา โดยถือสิทธิประเภทนี้เป็นสิทธิในทางลบ (Negative)

2. สิทธิทางเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม (economic, social and cultural right) สิทธิชนิดนี้เป็น สิทธิชนิดใหม่ รู้จักกันแพร่หลายเมื่อไม่นานมานี้ เช่น สิทธิในการศึกษา สิทธิที่จะจัดตั้งสหพันธกรรมกร โดยถือว่าสิทธิในทางบวก (Positive) กล่าวคือ บัญญัติขึ้นเพื่อพลเมือง

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนกับผลบังคับใช้ทางกฎหมาย

เมื่อได้มีการประกาศปฏิญญาสากล ๔ ดังกล่าวแล้ว ก็มีปัญหาทางกฎหมายตามมา คือ ปฏิญญาฯ นี้ ก่อให้เกิดพันธะทางกฎหมายแก่รัฐที่ร่วมลงนามรับรองหรือไม่เพียงใด ซึ่งก็มีนักกฎหมายให้ความเห็นแตกต่างกัน แต่ก็พอจะสรุปได้ว่าปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนมิได้มีฐานะเป็นกฎหมายไม่ว่าในทางกฎหมายภายในหรือกฎหมายระหว่างประเทศ ที่ประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติซึ่งลงมติรับรู้อันนี้ ก็ลงมติไปโดยเข้าใจกันว่า เอกสารฉบับนี้ไม่ใช่สนธิสัญญา และไม่ก่อให้เกิดพันธะทางกฎหมายแต่ประการใด อย่างไรก็ตามหากรัฐใดจะรับรู้และรับรองสิทธิมนุษยชนข้อใดโดยนำไปบัญญัติข้ลงในรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายลายลักษณ์อักษรของตน หรือศาลยุติธรรมของรัฐใด จะตีความกฎหมายให้สอดคล้องกับปฏิญญาสากล ๔ หรือนานาชาติจะยอมรับตามปฏิญญาฯ นี้ก็กลายเป็นสิทธิตามธรรมเนียมปฏิบัติระหว่างประเทศ

(Customary International Law) ก็เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นภายหลัง และอยู่นอกเหนือขอบเขตของ
 ปรกฎญญาสากล ฯ นี้ดังกล่าว

แม้ถึงมีปรกฎญญาสากล ฯ นี้เกิดขึ้นก็มีปัญหาว่าสิทธิที่ระบุไว้ยังไม่ชัดเจนนัก นอกจาก
 นั้น ผู้นำนักของปรกฎญญาสากล ฯ เอง ไม่เท่าสาสนีอื่น ๆ ในกฎหมายระหว่างประเทศ กล่าวคือ ไม่มี
 ผลผูกมัดประเทศทั้งหลายอย่างแน่ชัด เช่น สนธิสัญญา ดังนั้นที่ประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติ
 จึงได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน (Human Right Commission) ขึ้นเพื่อยกร่าง
 กติกาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแสวงหามาตรการเพื่อบังคับการให้เป็นไปตามสิทธินั้น ๆ เพื่อให้
 วัตถุประสงค์ของปรกฎญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้ประสบความสำเร็จอย่างจริงจัง อันจะต้อง
 ทำในรูปของสนธิสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ซึ่งระบุสิทธิต่าง ๆ ด้วยถ้อยคำในทาง
 กฎหมายก่อให้เกิดพันธะแก่รัฐสมาชิกที่จะต้องปฏิบัติตาม และกำหนดวิธีการคุ้มครองสิทธิไว้
 โดยละเอียดทำนองเดียวกับ (Convention on Human Right) ของสภายุโรป ซึ่งต่อมาคณะ
 กรรมการสิทธิมนุษยชน ได้ร่างกติกาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขึ้นมา 3 ฉบับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กติการะหว่างประเทศว่าด้วย สิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง
 ปี ค.ศ. 1966 (International Covenant on Civil and Political Rights)
2. กติการะหว่างประเทศว่าด้วย สิทธิทางเศรษฐกิจ, สังคมและวัฒนธรรม
 ปี ค.ศ. 1966 (International Covenant on Economic Social and Cultural Rights)
3. พิธีสารเลือกรับแห่งกติการะหว่างประเทศว่าด้วย สิทธิพลเมืองและสิทธิ
 ทางการเมือง ปี ค.ศ. 1966 (Optional Protocol To the International Covenant on Civil
 and Political Rights)

ความตกลงระหว่างประเทศระหว่างประเทศทั้ง 3 ฉบับนี้ ได้รับการรับรองโดย
 สมัชชาสหประชาชาติ ในสมัยประชุมที่ 21 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม ค.ศ. 1966 โดยเฉพาะสอง
 ฉบับแรกได้รับคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ ส่วนพิธีสารเลือกรับแห่งกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิ
 พลเมืองและสิทธิทางการเมือง นั้นได้รับคะแนนเสียง 66 เสียง คัดค้าน 2 เสียง งดออกเสียง 38
 เสียง³⁴

³⁴ กุลพล พลวัน. พัฒนาการสิทธิมนุษยชน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน,
 หน้า 110.

นอกจากสิทธิดังกล่าวแล้วนี้ คณะกรรมการร่างยังตระหนักถึงสภาพข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติ กล่าวคือ บุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำกว่าบุคคลอื่นมักตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ ถูกกดขี่และเอารัดเอาเปรียบอยู่เสมอจนไม่สามารถได้รับหรือใช้สิทธิที่กฎหมายรับรองไว้อย่างเต็มที่และสม "เกียรติศักดิ์" ของความเป็นมนุษย์ในสังคมตามที่กล่าวไว้ในอารัมภกถาของปฏิญญา ฯ จึงได้บัญญัติสิทธิเสรีภาพในเรื่องสหภาพแรงงานเพิ่มเติมไว้ในมาตรา 23 (4) ในการประชุมครั้งที่ 2 ของคณะกรรมการร่าง³⁵ ซึ่งมีข้อความว่า

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อ 23 (4) "บุคคลมีสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตน" จะเห็นได้ว่าสิทธิเสรีภาพที่ระบุใน ข้อ 23 (4) ตามปฏิญญานี้ ยังไม่ชัดเจนนักและไม่มีข้อจำกัดสิทธิและไม่มีข้อจำกัดสิทธิเสรีภาพเอาไว้โดยตรง" แต่ภายหลังจากได้มีการจัดทำกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและทางการเมืองขึ้น ก็ได้มีการแก้ไขข้อบกพร่อง โดยได้มีการระบุให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และบัญญัติถึงข้อจำกัดสิทธิเสรีภาพเพิ่มเติมเอาไว้ในข้อ 22 ซึ่งมีข้อความใหม่ดังต่อไปนี้

1.บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิในเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม รวมทั้งสิทธิที่จะก่อตั้ง และเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องของตน

2.การจำกัดการใช้สิทธินี้จะกระทำมิได้นอกจากจะกำหนดโดยกฎหมาย และเพียงเท่าที่จำเป็นสำหรับสังคมประชาธิปไตยเพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงของชาติ หรือความปลอดภัย ความสงบเรียบร้อย การสาธารณสุข หรือศีลธรรมของประชาชน หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ความในข้อนี้ไม่ห้ามการวางข้อจำกัดอันชอบด้วยกฎหมาย ในการใช้สิทธินี้ของทหารและตำรวจ

3.ความในข้อนี้ ไม่ให้อำนาจอธิปไตยแห่งอนุสัญญาว่าด้วย เสรีภาพในการสมาคม และว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง ปี ค.ศ. 1948 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในอันที่จะมีมาตรการทางนิติบัญญัติ หรือข้อบังคับใช้กฎหมายในลักษณะที่จะกระทบต่อหลักประกันต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาดังกล่าว

³⁵ กิติพงศ์ หังสพฤกษ์. การกระทำอันไม่เป็นธรรม. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน. หน่วยที่ 12 . เล่ม 2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2537. หน้า 719.

สำหรับประเทศไทยได้ภาคยานุวัติและเข้าเป็นภาคีสมาชิก ในกติการะหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิของพลเมือง และสิทธิของพลเมือง เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2539 และให้มีผลใช้ บังคับเมื่อวันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2540 ดังนั้น จึงมีผลผูกพันประเทศไทยที่จะต้องออกกฎหมาย หรือแก้ไขกฎหมายภายในที่เป็นอุปสรรค ขัดขวาง ต่อบทบัญญัติของปฏิญญาฯ ดังกล่าว เพื่อให้ มีความสอดคล้องกับหลักการในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะส่งผลให้การรับรอง และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยได้รับความคุ้มครองในสิทธิดังกล่าวเพิ่มมากยิ่งขึ้น และมีความ เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนในทางปฏิบัติ

2) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้ถูกกำหนดขึ้นในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อาจกล่าวได้ว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ก็คือข้อความที่กำหนดขึ้น โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ประเทศสมาชิกและประชาคมโลกนำไปปฏิบัติในการ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องต่าง ๆ ที่องค์การ ฯ ดำเนินงานในรูปของอนุสัญญาและข้อเสนอนะ ที่ได้รับการรับรองจากการประชุมใหญ่แล้ว

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในปัจจุบันครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสิทธิ ของผู้ใช้แรงงานซึ่งในปัจจุบัน (พ.ศ. 2542) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีอนุสัญญาที่ประกาศ ไปแล้ว 181 ฉบับ และข้อแนะ 189 ฉบับ ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ได้ 14 หมวด ดังต่อไปนี้³⁶

- (1) หมวดว่าด้วยสิทธิขั้นมูลฐาน (Basic human right)
- (2) หมวดว่าด้วยการมีงานทำ (Employment)
- (3) หมวดว่าด้วยนโยบายสังคม (Social policy)
- (4) หมวดว่าด้วยการบริหารแรงงาน (Labor administration)
- (5) หมวดว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ (Labor relations)
- (6) หมวดว่าด้วยสภาพการทำงาน (Conditions of work)
- (7) หมวดว่าด้วยประกันสังคม (Social security)

³⁶ อารมณ พงศ์พันธ์. สิทธิแรงงานไทยยุคโลกาภิวัตน์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บริษัท โปรโตไทย จำกัด , 2537. หน้า 221.

- (8) หมวดว่าด้วยการทำงานของสตรี (Employment of women)
- (9) หมวดว่าด้วยการทำงานของเด็กและเยาวชน (Employment of children young persons)
- (10) หมวดว่าด้วยคนงานสูงอายุ (Older work)
- (11) หมวดว่าด้วยคนงานอพยพ (Migrant worker)
- (12) หมวดว่าด้วยชนพื้นเมืองและเผ่าชน (Indigenous and tribal peoples)
- (13) หมวดว่าด้วยคนงานในดินแดนอาณานิคม (Workers in non-metropolitan territories)
- (14) หมวดว่าด้วยอาชีพเฉพาะ (Particular occupational sectors)

สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา 11 ฉบับ และข้อแนะ 10 ฉบับ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อนุสัญญาที่ประเทศไทยให้สัตยาบันทั้งหมด 11 ฉบับ³⁷ ได้แก่

1. อนุสัญญาฉบับที่ 14 ปี ค.ศ. 1921 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในอุตสาหกรรม ให้สัตยาบันเมื่อ 5 เมษายน พ.ศ. 2511
2. อนุสัญญาฉบับที่ 19 ปี ค.ศ. 1925 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับ และคนต่างชาติ ให้สัตยาบันเมื่อ 5 เมษายน พ.ศ. 2511
3. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ปี ค.ศ. 1930 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ให้สัตยาบันเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512
4. อนุสัญญาฉบับที่ 80 ปี ค.ศ. 1946 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ให้สัตยาบันเมื่อ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2490
5. อนุสัญญาฉบับที่ 88 ปี ค.ศ. 1948 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ให้สัตยาบันเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512

³⁷ วิชา พรหมพันธุ์. โทษกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ. 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2527, หน้า 31.

6. อนุสัญญาฉบับที่ 104 ปี ค.ศ. 1955 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง ให้สัตยาบันเมื่อ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2507

7. อนุสัญญาฉบับที่ 107 ปี ค.ศ. 1957 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ให้สัตยาบันเมื่อ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2510

8. อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขอนุสัญญาบางส่วนซึ่งที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรองครั้งก่อนในสมัยประชุมทั้ง 32 สมัย เพื่อกำหนดบัญญัติกรณีพิเศษที่คณะกรรมการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะต้องเตรียมรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานในเรื่องอนุสัญญา ให้สัตยาบันเมื่อ 24 กันยายน พ.ศ. 2505

9. อนุสัญญาฉบับที่ 122 ปี ค.ศ. 1964 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ให้สัตยาบันเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512

10. อนุสัญญาฉบับที่ 123 ปี ค.ศ. 1965 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเมืองใต้ดิน ให้สัตยาบันเมื่อ 5 เมษายน พ.ศ. 2511

11. อนุสัญญาฉบับที่ 127 ปี ค.ศ. 1967 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ให้สัตยาบันเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2511

ข้อแนะที่ประเทศไทยให้สัตยาบันมีทั้งหมด 10 ฉบับ³⁸ ได้แก่

1. ข้อแนะฉบับที่ 18 ปี ค.ศ. 1921 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชย์กรรม

2. ข้อแนะฉบับที่ 105 ปี ค.ศ. 1958 ว่าด้วยสิ่งประกอบในตู้ยาประจำเรือ

3. ข้อแนะฉบับที่ 107 ปี ค.ศ. 1958 ว่าด้วยการจ้างชาวเรือให้ทำงานในเรือที่จดทะเบียนในต่างประเทศ

4. ข้อแนะฉบับที่ 108 ปี ค.ศ. 1958 ว่าด้วยสภาพทางสังคมและความปลอดภัยของชาวเรือในเรือที่จดทะเบียน

5. ข้อแนะฉบับที่ 117 ปี ค.ศ. 1962 ว่าด้วยการอาชีพ (ยกเว้นข้อ 7 (1))

6. ข้อแนะฉบับที่ 122 ปี ค.ศ. 1965 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน

³⁸แหล่งเดิม, หน้า 32.

7. ข้อแนะนำฉบับที่ 126 ปี ค.ศ. 1966 ว่าด้วยการฝึกอาชีพแก่ชาวประมง
8. ข้อแนะนำฉบับที่ 128 ปี ค.ศ. 1967 ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้
9. ข้อแนะนำฉบับที่ 129 ปี ค.ศ. 1967 ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการและคนงานในสถานประกอบการ
10. ข้อแนะนำฉบับที่ 130 ปี ค.ศ. 1967 ว่าด้วยการพิจารณาและยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการ

3) อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการสมาคม

อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการสมาคม³⁹ ได้เริ่มมีการกล่าวถึงสิทธิดังกล่าวมาตั้งแต่เริ่มการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในปี ค.ศ.1919 โดยมีการกำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การฯ นอกจากนั้นในบทบัญญัติส่วนที่ 13 ของสนธิสัญญาแวร์ซายก็ยังพูดถึงการรับรองหลักการในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายขององค์การฯ ด้วย

นับแต่นั้นมาองค์การฯ ได้พยายามที่จะกำหนดเสรีภาพในการสมาคมเป็นกฎหมายในรูปของอนุสัญญา และอนุสัญญาฉบับแรกที่ได้รับการรับรองเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็คือ อนุสัญญาฉบับที่ 11 ว่าด้วยสิทธิการรวมตัวกันเป็นสมาคมในกิจการภาคเกษตรกรรม ซึ่งได้รับการรับรอง ในปี ค.ศ. 1921 อนุสัญญาให้การรับประกันสิทธิคนงานเกษตรในเรื่องการรวมตัวกันเป็นสมาคมซึ่งก็เป็นการรับประกันสิทธินี้ให้คนงานเกษตรก่อน โดยระบุว่าให้สิทธินี้เช่นเดียวกับคนงานอุตสาหกรรมซึ่งก็แสดงว่าคนงานอุตสาหกรรมนั้นได้รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานอยู่แล้ว เพียงแต่ยังไม่มีกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศกำหนดหลักเกณฑ์เอาไว้ อนุสัญญาฉบับที่ 11 นี้มิได้กล่าวถึงเนื้อหาในเรื่องรายละเอียดในการใช้สิทธิ

เมื่อไม่มีการกล่าวถึงสิทธิในการรวมตัวกันเป็นสมาคม ในด้านเนื้อหาและรายละเอียด องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้พยายามเสนอเรื่องนี้แต่ก็ยังไม่ประสบผลจนกระทั่งหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้มีการอนุมัติคำประกาศฟีลาเดลเฟีย ในปี ค.ศ. 1944 ที่ยืนยันว่า "เสรีภาพในการแสดงออก และการรวมตัวกันเป็นสมาคมเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสนับสนุนคำจูนให้เกิด

³⁹นิคม จันทวิฑูร. ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531 หน้า 33-35.

ความก้าวหน้า" คำประกาศนี้ยังระบุถึงการรับรองสิทธิของการร่วมเจรจาต่อรอง การร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตและความร่วมมือของลูกจ้างและนายจ้างในการเตรียมและปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดมาตรฐานทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ

ในปี ค.ศ 1948 องค์การสหประชาชาติโดยสภาเศรษฐกิจและสังคมพร้อมด้วยสหพันธ์แรงงานคนงาน WFTU และ AFL ได้ผลักดันให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศบรรจุเรื่องสิทธิของสหภาพแรงงานลงในระเบียบวาระการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และผลจากการผลักดันนี้เอง ที่ประชุมของการประชุมได้รับรองอนุสัญญา ฉบับที่ 87 ในปี ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และในปีถัดมาก็ได้รับรองอนุสัญญาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องนี้ ก็คือ อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว และการร่วมเจรจาต่อรอง ในปี ค.ศ. 1949 หลังจากนั้นเป็นต้นมาก็มีการอนุมัติรับรองอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ อาทิเช่น

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 135 ปี ค.ศ. 1971 ว่าด้วยการคุ้มครองและการอำนวยความสะดวกให้แก่วิศวกรในวิชาชีพ

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 141 ปี ค.ศ. 1975 ว่าด้วยองค์การของคนงานชนบท และบทบาทในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม

(3) อนุสัญญาฉบับที่ 151 ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และวิธีการในการกำหนดสภาพการจ้างในหน่วยงานของรัฐ ปี ค.ศ. 1978

(4) อนุสัญญาฉบับที่ 154 ปี ค.ศ. 1981 ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม

สาระสำคัญของอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม

อนุสัญญา

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 11 ปี ค.ศ. 1921 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวเป็นสมาคม (การเกษตร) เกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวของคนงานเกษตร (Right of Association (Agriculture) Convention, 1921)

อนุสัญญาฉบับนี้ ถือเป็นอนุสัญญาฉบับแรกที่ทำให้การรับรองในเรื่องของสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม ซึ่งอนุสัญญาได้ให้การประกันสิทธิของแรงงานเกษตรในเรื่องการรวมตัวกันเป็นสมาคมซึ่งเป็นการประกันสิทธิของแรงงานเกษตรก่อนโดยระบุว่าให้สิทธิเช่นเดียวกับแรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มิได้กล่าวถึงเนื้อหาในรายละเอียดในการใช้สิทธิไว้แต่อย่างใด

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 84 ปี ค.ศ. 1947 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันเป็นสมาคมและยุติข้อพิพาทแรงงานในดินแดนอาณานิคม (Right of Association (Non - Metropolitan Territories) Convention, 1947)

อนุสัญญาฉบับนี้ เกี่ยวข้องถึงสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคมและการยุติข้อพิพาทแรงงานในดินแดนอาณานิคม อนุสัญญากำหนดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างให้มีความเท่าเทียมกันในการรวมตัวอนุสัญญายังกำหนดให้มีการใช้มาตรการที่จะประกันสิทธิของสหภาพแรงงาน การเจรจาทำข้อตกลง นอกจากนั้นยังส่งเสริมให้คู่กรณีหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งทางด้านแรงงาน และหากมีข้อพิพาทเกิดขึ้นให้ใช้วิธีระงับข้อพิพาทโดยการประนีประนอมไกล่เกลี่ยของตัวแทนทั้ง 2 ฝ่าย และให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาและให้ความพยายามในการประนอมข้อพิพาทเพื่อให้คู่กรณีบรรลุถึงข้อตกลงอย่างยุติธรรม

(3) อนุสัญญาฉบับที่ 87 ปี ค.ศ. 1948 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948)

อนุสัญญาฉบับนี้ ถือเป็นแม่บทในเรื่องที่เกี่ยวกับการรวมตัวกันเป็นสมาคมของผู้ใช้แรงงาน โดยได้กำหนดสิทธิพื้นฐานในเรื่องเกี่ยวกับการรวมตัวกันเป็นสมาคม และคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง และได้ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างให้มีความเท่าเทียมกันโดยปราศจากข้อแตกต่างในการที่จะมีอิสระจะเลือกเข้าร่วมสมาคมโดยไม่มีเงื่อนไขทางกฎหมายและข้อบังคับซึ่งเคยมีอยู่เดิมมาเป็นอุปสรรค⁴⁰

อนุสัญญาฉบับที่ 87 เป็นอนุสัญญาที่มีความสำคัญต่อสิทธิในการรวมตัวเป็นสมาคมของนายจ้างและลูกจ้าง อนุสัญญายังได้กำหนดแนวทางสำคัญ ๆ อาทิเช่น ให้นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดข้อบังคับและกฎเกณฑ์ขององค์กรของตนได้อย่างมีอิสระ และให้สิทธิ

⁴⁰แหล่งเดิม, หน้า 45 - 49.

ในการจัดตั้งองค์การบริหารและจัดทำกิจกรรม ตลอดจนมีอิสระไม่ต้องถูกยุบหรือระงับเสียซึ่งสิทธิ ดังกล่าวนี้

อนุสัญญาฯ ยังได้กำหนดสิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหพันธ์ หรือสมาพันธ์ และเข้าเป็นสมาชิกองค์กรระหว่างประเทศไม่ว่าจะเป็นของนายจ้างหรือลูกจ้าง โดยฝ่ายรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่บ้านเมืองจะไม่เข้าไปแทรกแซง หรือเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะเป็นการรบกวนซึ่งสิทธิหรือเป็นอุปสรรคแก่นายจ้างหรือลูกจ้าง ในการร่างระเบียบ ข้อบังคับหรือเลือกตั้งผู้แทนของฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้าง

อย่างไรก็ตาม นายจ้างและลูกจ้างตลอดจนองค์กรของตน ยังมีพันธะหน้าที่จะต้องเคารพต่อกฎหมายในประเทศ แต่กฎหมายที่ออกมาไม่ควรจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิทธิที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฯ ด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้ให้ความคุ้มครองสิทธิขององค์การแรงงานในการใช้สิทธิจัดตั้งองค์การดังต่อไปนี้

1. สิทธิและหลักประกันขององค์การสหภาพแรงงาน

เมื่อมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาอนุสัญญาฉบับนี้ ได้กำหนดสิทธิและหลักประกันให้กับองค์การแรงงานในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะได้ระบุถึงบทบาทของรัฐในอันที่จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวใด ๆ ที่จะก่อให้เกิดข้อจำกัดหรือสร้างอุปสรรคให้แก่สหภาพแรงงานในอันที่จะใช้สิทธิตามที่กฎหมายให้ไว้ สิทธิและหลักประกันตามอนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดประเด็นที่สำคัญ ๆ ที่จะต้องมีการรับรอง

สิทธิเสรีภาพของประชาชน เป็นสิทธิที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการรับรองเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้การใช้สิทธิทางด้านสหภาพแรงงานได้อย่างอิสระ กล่าวอีกนัยหนึ่งสิทธิทางสหภาพแรงงานจะมีมากแค่ไหนขึ้นอยู่กับเสรีภาพของบุคคลที่มีอยู่ ความสัมพันธ์ของสิทธิทั้งสองประการนี้ไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้พยายามเน้นอยู่ให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันนี้ ในปี ค.ศ. 1970 ก็ได้มีการรับรองมติในเรื่องนี้โดยกล่าวว่า สิทธิขององค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างนั้นขึ้นอยู่กับเสรีภาพของพลเมืองด้วย

สิทธิของประชาชนในที่นี้ได้รวมถึงสิทธิเสรีภาพในเรื่องของความมั่นคงของบุคคลด้วย กล่าวคือ บุคคลจะต้องไม่ถูกจับกุมหรือถูกควบคุมตัวโดยพลการ หรือเนื่องจากการใช้ดุลยพินิจ นอกจากนั้นยังรวมถึงการที่บุคคลจะต้องมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการ

แทรกแซง บุคคลจะต้องมีเสรีภาพในการรวมตัวกัน บุคคลจะต้องได้รับการพิจารณาคดีในชั้นศาล อย่างเป็นธรรมและมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองทางทรัพย์สินของสหภาพแรงงานด้วย

2. สิทธิในการจัดตั้งองค์กรของนายจ้างและลูกจ้าง⁴¹

มาตรา 2 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้บัญญัติว่า "ลูกจ้างและนายจ้างโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใด ๆ ทั้งสิ้นย่อมมีสิทธิที่จะจัดตั้ง และเข้าร่วมเป็นสมาชิกในสมาคมที่ตัวเองเลือกได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้า แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับขององค์การดังกล่าว จากข้อความที่บัญญัติว่า "โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใด ทั้งสิ้น " ถือว่าเป็นหัวใจหลักของสิทธิเสรีภาพในการสมาคมมากกว่าเป็นการบัญญัติเป็นข้อห้าม เพื่อมิให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของอาชีพ เพศ ผิวดู เชื้อชาติ ความเชื่อทางศาสนา สัญชาติ หรือความคิดเห็นทางการเมือง มาเป็นข้อจำกัดในการใช้สิทธิในการจัดตั้งองค์กรแรงงาน ซึ่งข้อจำกัดต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 สิทธิในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรแรงงานจะต้องปราศจากข้อจำกัดหรือกีดกันในเรื่อง เชื้อชาติ, สัญชาติ, หรือนโยบายทางการเมือง ดังนั้นสิทธิในการจัดตั้งองค์กรจะต้องพิจารณาโดยหลักทั่ว ๆ ไป นอกจากข้อยกเว้นที่เป็นเงื่อนไขในมาตรา 9 ของอนุสัญญาที่เปิดโอกาสให้รัฐตัดสินใจในการให้การรับประกันที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญานำไปใช้กับทหารและตำรวจ

ในการใช้ถ้อยคำ " นายจ้าง" และ "ลูกจ้าง" ในอนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้เน้นถึงความ เป็นจริงในการให้หลักประกันสิทธิในการจัดตั้งขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างในแต่ละสาขาอาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นจุดประสงค์ที่สำคัญของอนุสัญญาที่เป็นการส่งเสริม และป้องกันผลประโยชน์ของ นายจ้างและลูกจ้าง

ประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่ได้ให้การรับรองสิทธิขององค์กรลูกจ้างและนายจ้างในการจัดตั้งเพื่อการเตรียมการสำหรับการรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 87 อย่างไรก็ตามในหลายประเทศ กฎหมายได้กำหนดถึงประเภทของลูกจ้างตามลักษณะของงานของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะ ซึ่งความแตกต่างที่พบอยู่บ่อย ๆ อาทิเช่นเป็นลูกจ้างทั่วไป พนักงานระดับบริหาร พนักงานฝ่ายจัดการ หรือลูกจ้างที่ทำงานในภาคกสิกรรม ซึ่งการแบ่งประเภทของงานอาจนำไปใช้กับลูกจ้างที่ทำงานในภาคของการส่งออก ชาวเรือและลูกจ้างที่ทำงานเป็นคนรับใช้ภายในบ้าน ความแตกต่างดังกล่าว

⁴¹International Labour Office. Freedom of Association and Collective Bargaining.

อาจมีพื้นฐานมาจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ในเรื่องของ เชื้อชาติ สัญชาติ ความคิดเห็นในทางด้านการเมือง เป็นต้น

ในการจัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของเสรีภาพในการสมาคม โดยจะต้องมีการรับประกันไม่เพียงแต่นายจ้างและลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่จะต้องคลุมไปถึงลูกจ้างทั่วไป ดังนั้น การเตรียมการให้กระบวนการดังกล่าวครอบคลุมไปถึงลูกจ้างและพนักงานที่ทำงานประจำทั้งหลาย รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ การรับประกันสิทธิของการสมาคมน่าจะนำไปประยุกต์ใช้กับนายจ้างและลูกจ้าง และเจ้าพนักงานทั่วไป โดยได้มีการพิจารณาถึงเรื่องความไม่เป็นธรรมที่เป็นผลทำให้เกิดความแตกต่างโดยพิจารณาในเรื่องของเสรีภาพของการสมาคม เปรียบเทียบกันระหว่างการได้รับค่าจ้างและรายได้ในภาคอุตสาหกรรม และพนักงานประจำในส่วนของงานบริการสาธารณะ ซึ่งบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะอยู่ในสาขาอาชีพใดหรือประเภทใดก็ตามจะต้องได้รับอนุญาตที่จะใช้สิทธิในการปกป้องผลประโยชน์ของพวกเขาได้โดยการจัดตั้ง หรือรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตามการรับรองสิทธิในการรวมตัวกันของลูกจ้างทั่วไปไม่ได้ให้สิทธิที่จะตัดสินใจล่วงหน้าในการใช้สิทธิรวมตัวกันหยุดงานอย่างเป็นทางการ

ความหมายอย่างกว้าง ๆ ของถ้อยคำในมาตรา 2 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ลูกจ้างทั่วไปและเจ้าพนักงานของรัฐเป็นผู้ให้บริการแก่ประชาชนหรือเป็นลูกจ้างที่ทำงานในกิจการที่รัฐเป็นเจ้าของมีสิทธิในการจัดตั้งองค์การของตนเองได้ บางประเทศได้กำหนดความแตกต่างระหว่างพนักงานและการดำเนินงานในทัศนะที่เป็นการจำกัดสิทธิของพนักงานระดับบริหาร และลูกจ้างซึ่งมีความชำนาญในการจัดการ ในหลายประเทศมีการให้สิทธิของพนักงานระดับบริหารมีสิทธิในการจัดตั้งองค์การของตนเองได้ โดยกฎหมายให้สิทธิในการจัดตั้งองค์การโดยไม่ไปเข้าไปรวมอยู่ในองค์การของลูกจ้างโดยทั่วไป หรือสหภาพแรงงานที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า คณะประศาสน์การได้ให้ความเห็นถึงกรณีที่มีการจำกัดสิทธิของลูกจ้างทั่วไปในการใช้สิทธิในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานต่าง ๆ ที่เป็นตัวแทนของผู้ใช้แรงงานอื่น ๆ ว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับเสรีภาพในการสมาคม แต่มีเงื่อนไขอยู่ 2 ประการ กล่าวคือ พวกเขาจะต้องมีสิทธิในการจัดตั้งองค์การของตนเองและกฎหมายจะต้องจำกัดคุณสมบัติของบุคคลที่จะจัดตั้งหรือเข้าร่วมในองค์การว่าจะต้องเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานในระดับผู้บริหาร หรือมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายเท่านั้น

ในอนุสัญญาฉบับที่ 87 มาตรา 2 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าถึงการรับรองสิทธิของผู้ใช้แรงงานทั้งหมดในการจัดตั้งองค์การต่าง ๆ ได้โดยเสรีและเป็นอิสระ แต่อย่างไรก็ดี มีลูกจ้างประเภทอื่นๆ อีกจำนวนมากที่ปฏิเสธสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานซึ่งอาจเป็นเพราะพวกเขาถูก

กีดกันจากข้อกำหนดของกฎหมาย หรือจากกฎหมายที่บัญญัติในลักษณะที่เป็นการปฏิเสธสิทธิในการจัดตั้งอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่ทำงานในบ้าน ซึ่งคณะประสานการได้เน้นถึงกรณีที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งลูกจ้างที่ทำงานในกิจการของครอบครัว ลูกจ้างที่ทำงานในองค์การเพื่อการกุศล ชาวเรือ หรือลูกจ้างที่ทำงานในเขตอุตสาหกรรมการส่งออก แต่อย่างไรก็ตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 มิได้มีการกีดกันสิทธิของบุคคลเหล่านี้ พวกเขาจะได้รับความคุ้มครองจากหลักประกันของอนุสัญญาในการใช้สิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมในองค์การทางแรงงานต่าง ๆ ได้ คณะประสานการได้ขอร้องให้ประเทศที่มีการจำกัดสิทธิในการจัดตั้งองค์การแรงงานของลูกจ้างดังกล่าวข้างต้น ให้พิจารณาถึงการใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างเหล่านั้นจะได้รับการคุ้มครองหรือได้รับสิทธิที่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา

นอกจากนั้นอนุสัญญายังให้การรับรองสิทธิของคณงานที่ทำงานในภาคชนบทอีกด้วย อย่างไรก็ตามการปฏิบัติบ่อยครั้งที่พบอุปสรรคในการพยายามจัดตั้งองค์การแรงงานและในหลายประเทศคณงานที่ทำงานในชนบทมักจะประสบอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอจากบทบัญญัติของกฎหมาย หรือการปฏิบัติในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศได้มีการรับเอาอนุสัญญาว่าด้วยองค์การของคณงานชนบท ปี ค.ศ. 1975 อนุสัญญาฉบับที่ 141 และข้อแนะ ปี ค.ศ. 1975 ฉบับที่ 149 โดยมีความมุ่งหมายที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์การของคณงานชนบท

มาตรา 9 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้กำหนดข้อยกเว้นบางประการ กล่าวคือ ให้รัฐสามารถที่จะตัดสินใจนำหลักประกันในเรื่องของสิทธิในการจัดตั้งองค์การแรงงานไปบังคับใช้กับทหารและตำรวจได้ โดยจะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของประเทศ ซึ่งมีประเทศจำนวนมากที่ปฏิเสธการจัดตั้งองค์การของทหารและตำรวจ แม้ว่าพวกเขาจะมีสิทธิในการรวมกลุ่มเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะมิหรือไม่มีข้อจำกัดที่แน่นอนในการป้องกันผลประโยชน์ต่าง ๆ ของอาชีพของพวกเขาเหล่านั้น ในบางประเทศบุคคลเหล่านี้มีสิทธิเท่าเทียมกับลูกจ้างทั่ว ๆ ไปในประเภทอื่น ๆ มีสิทธิโดยชอบธรรมภายใต้กฎหมายที่มีการแยกประเภทต่างหากออกไป ถึงแม้ว่ามาตรา 9 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 จะมีบทบัญญัติที่ชัดเจนแต่ก็ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะนำไปปฏิบัติหรือตัดสินใจกำหนดว่าลูกจ้างผู้ใดที่อยู่ในสังกัดของกองทัพ หรือตำรวจหรือพลเรือนซึ่งทำงานอยู่ในกองทัพ หรือที่ทำงานอยู่ในกรมตำรวจ หรือผู้ใดสมควรจะได้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามมาตรา 9 ของอนุสัญญาได้เตรียมเพียงเพื่อที่จะยกเว้นข้อจำกัดบางประการในหลักการทั่วไป ลูกจ้างที่เป็นตำรวจหรือทหารจะถูกพิจารณาให้มีฐานะเทียบเท่าพลเรือนทั่วไปในกรณีที่มีข้อสงสัย ในขณะที่ไม่ยอมให้ทหารและตำรวจมีสิทธิในการจัดตั้งองค์การดังที่กล่าวมาแล้ว ไม่ถือว่า

เป็นการขัดกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาและในกรณีเดียวกันก็นำไปใช้บังคับไม่ได้กับพนักงานดับเพลิงและพนักงานเรือนจำ ซึ่งในหลายประเทศที่มีการปฏิเสธรูปแบบการจัดตั้ง ซึ่งคณะผู้ประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทว่าไม่มีเหตุผลอันควรที่จะจำกัดขอบเขตของบุคคลดังกล่าวจากสิทธิในการจัดตั้งองค์การของตนโดยพื้นฐานของมาตรา 9 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 อย่างไรก็ตามข้อจำกัดต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นให้พิจารณาถึงความมุ่งมั่นในความพยายามที่จะผลักดันให้บุคคลในสาขาอาชีพดังกล่าวได้รับอนุญาตในการจัดตั้งองค์การของตนเองได้

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้ให้การรับรองสิทธิในการจัดตั้ง หรือเข้าร่วมองค์การของนายจ้างและลูกจ้างได้โดยอิสระปราศจากความแตกต่าง ๆ อยางใด ในเรื่องของ เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ ความคิดเห็นทางการเมือง มาเป็นข้อจำกัดในการใช้สิทธิดังกล่าว ซึ่งข้อจำกัดเหล่านั้นถือว่าไม่สอดคล้องกันหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาที่บัญญัติไว้ ดังต่อไปนี้⁴²

(1) เชื้อชาติ

ในบางประเทศมีกฎหมายที่บัญญัติเป็นข้อห้ามอย่างชัดเจนในเรื่องของพื้นฐานของความแตกต่างทางเชื้อชาติ โดยถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการจัดตั้งและการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งการจำกัดสิทธิพื้นฐานนี้มุ่งเน้นมิให้มีการร่วมตัวของบุคคลที่มีเชื้อชาติแตกต่างกัน ซึ่งในทางกลับกันสหภาพแรงงานที่ปฏิเสธรูปแบบของลูกจ้างโดยอ้างเหตุผลในเรื่องของความแตกต่างดังกล่าวจะมีความผิดทางกฎหมาย หรือมีสมาชิกไม่เห็นด้วยในข้อแตกต่างโดยปฏิเสธรูปแบบที่ยอมรับหรือโดยเจตนาที่ละเว้นในการอนุญาตให้สมาชิกได้รับสิทธิประโยชน์ในการจัดตั้งองค์การแรงงาน หรือจำกัด หรือแยกประเภทของเชื้อชาติของสมาชิก ซึ่งถือว่าการขัดกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87

(2) สัญชาติ

การจำกัดสิทธิโดยการห้ามมิให้บุคคลที่มีสัญชาติอื่น มีสิทธิในการจัดตั้งองค์การแรงงาน ซึ่งในกฎหมายในหลาย ๆ ประเทศ อาจใช้เป็นข้อจำกัดทางสัญชาติในการใช้สิทธิในการจัดตั้งองค์การแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในบางประเทศมีกฎหมายบัญญัติให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงสัญชาติของนายจ้างหรือลูกจ้างที่ประสงค์จะจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกองค์การแรงงาน จึงจะสามารถที่จะใช้สิทธิในการจัดตั้งองค์การแรงงานได้ หรือมีการกำหนดว่าสหภาพแรงงานจะ

⁴²ibid. pp. 30-33.

ต้องมีสมาชิกที่มีสัญชาติของประเทศนั้น ไม่น้อยกว่าเปอร์เซ็นต์ที่กำหนดไว้ กฎหมายของบางประเทศกำหนดว่าคนต่างด้าวจะเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ ประเทศที่คนต่างด้าวนั้นมีสัญชาติให้สิทธิแก่ชาวต่างประเทศเช่นเดียวกัน (reciprocity) ซึ่งกรณีเหล่านี้อาจเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญา

(3) เพศ สถานะการสมรส และอายุ

ข้อกำหนดในเรื่องของเพศ โดยส่วนใหญ่กฎหมายแรงงานในหลาย ๆ ประเทศจะมิได้มีการกำหนดไว้เป็นข้อจำกัดในการจัดตั้งองค์การแรงงาน ซึ่งในหลายประเทศข้อจำกัดในเรื่องของเพศ สถานะการสมรส และอายุ อาจจะมีการกำหนดไว้ในกฎหมาย เช่น กฎหมายแพ่งจำกัดสิทธิบางประการของสตรี กฎหมายแรงงานก็จะมีการจำกัดสิทธิดังกล่าวได้ด้วย หรือกฎหมายกำหนดให้สตรีที่แต่งงานแล้วสามารถที่จะเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากสามี ซึ่งในบางประเทศก็มีการกำหนดเอาไว้

(4) ความคิดเห็นทางการเมือง หรือการทำกิจกรรมทางการเมือง

ข้อจำกัดในเรื่องของความคิดเห็นทางการเมือง หรือการทำกิจกรรมทางการเมือง อนุสัญญาได้กำหนดมิให้นำความเชื่อทางการเมืองของแต่ละบุคคลมาเป็นข้อจำกัดสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์การแรงงาน การบัญญัติกฎหมายขึ้นมาจำกัดสิทธิของบุคคลที่มีความคิดเห็นทางการเมืองซึ่งเป็นความเชื่อส่วนตัวของแต่ละบุคคลนั้นจะกระทำมิได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติกับบุคคลเหล่านั้นโดยไม่ลำเอียง หรือปฏิเสธสิทธิในการจัดตั้งองค์การของบุคคลบางกลุ่มโดยเหตุผลของการดำเนินทางการเมือง กฎหมายของบางประเทศห้ามมิให้สหภาพแรงงานดำเนินถึงเรื่องความคิดเห็นทางการเมืองในการรับลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิก หรือห้ามมิให้สมาชิกมีบทบาททางการเมือง บางประเทศจะจำกัดสิทธิบางประการโดยคำนึงถึงความคิดเห็นอันจะมีผลเสียหายแก่ประเทศทางด้านเศรษฐกิจ หรือด้านการเมือง กฎหมายของบางประเทศห้ามมิให้ผู้ส่งเสริมให้มีการล้มล้างรัฐบาลหรือรัฐธรรมนูญของประเทศเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน กฎหมายของบางประเทศบัญญัติว่า สหภาพแรงงานไม่มีสิทธิให้ผู้คัดล้มล้างรัฐบาลหรือรัฐธรรมนูญเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นต่อไป หรือบางประเทศห้ามมิให้สหภาพแรงงานรับผู้ที่มีความเห็นรุนแรงทางการเมืองเข้าเป็นสมาชิก

คณะผู้ประศาสน์การได้พิจารณากฎหมายหรือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติที่เป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้างหรือลูกจ้างในการจัดตั้งองค์การแรงงาน โดยเหตุผลของการดำเนินงานหรือมี

ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในทางการเมืองของแต่ละบุคคลนั้นไม่เกี่ยวข้องหรือถือเป็นบรรทัดฐานในการพิจารณาตัดสินใจให้บุคคลใด หรือองค์การใดถูกจำกัดหรือมีสิทธิในการจัดตั้งองค์การแรงงาน ถือว่าเป็นการขัดกับหลักเกณฑ์หรือเป็นการละเมิดสิทธิขององค์การที่รับรองไว้ มาตรา 2 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ดังนั้น นายจ้างและลูกจ้างที่มีความคิดเห็นในเรื่องของความเชื่อทางการเมืองหรือในการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองที่แตกต่างกันยังคงมีสิทธิในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมในองค์การใด ๆ ได้โดยปราศจากข้อจำกัดในเรื่องดังกล่าว โดยรัฐหรือเจ้าพนักงานของรัฐต้องไม่ปฏิบัติต่อนายจ้างหรือลูกจ้างด้วยความลำเอียงเพราะบุคคลเหล่านั้นมีส่วนร่วมในทางการเมืองหรือมีความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่างกัน โดยต้องไม่กำหนดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคมาเป็นข้อจำกัดในการจัดตั้งองค์การนายจ้างและลูกจ้างซึ่งอนุสัญญาได้บัญญัติรับรองสิทธิดังกล่าวไว้

3. สิทธิในการจัดตั้งองค์การแรงงานโดยไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้า⁴³

ในมาตรา 2 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้ให้การรับประกันสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์การของตนเองได้โดยอิสระโดยไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้าจากรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ในทางปฏิบัติประเทศต่าง ๆ จะมีการกฎหมายที่บัญญัติให้นายจ้างหรือลูกจ้างที่จัดตั้งองค์การแรงงานของตนจะต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้าจากรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงจะสามารถจัดตั้งองค์การแรงงานได้ ดังนั้นการที่กฎหมายของประเทศเหล่านั้นได้บัญญัติหลักเกณฑ์บังคับไว้ ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถที่จะจัดตั้งองค์การของตนเองได้อย่างอิสระ และถือเป็นการแทรกแซงจากรัฐ จึงเป็นการขัดต่อหลักประกันของอนุสัญญา

ในหลายประเทศ ได้มีการบัญญัติกฎหมายให้สิทธิในการจัดตั้งองค์การแรงงานได้โดยไม่ต้องได้รับการอนุญาต หรือปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดขึ้น แต่อย่างไรก็ตามมีประเทศจำนวนมากที่มีระเบียบข้อบังคับของตนที่กำหนดหลักเกณฑ์ให้ต้องได้รับการขออนุญาตล่วงหน้าก่อน จึงจะสามารถจัดตั้งองค์การแรงงานได้ซึ่งเป็นการขัดต่อมาตรา 2 ของอนุสัญญา

การจัดตั้งองค์การแรงงานในหลายประเทศ มีกฎหมายที่บังคับให้ต้องมีการจดทะเบียนหรือได้รับอนุญาตจากผู้ที่มีอำนาจ การจดทะเบียนก็เป็นทางเลือกหนึ่งที่น่าไปใช้ในการจัดตั้งองค์การนายจ้างหรือลูกจ้างที่รัฐใช้เป็นเครื่องมือควบคุมหรือจัดระเบียบ แต่การจดทะเบียนไม่สามารถที่จะขัดขวางความมีสถานะภาพหรือการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การแรงงานได้ แต่อย่างไรก็ตาม

⁴³ibid. pp. 34-37.

ในหลาย ๆ กรณีการจดทะเบียนอาจจะได้รับสิทธิพิเศษในการยกเว้นภาษี หรือได้รับความคุ้มครอง จากกฎหมายของประเทศ หรือจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมทางด้านแรงงาน แต่อย่างไรก็ดี การจดทะเบียนองค์การนายจ้างและลูกจ้างต้องได้รับการพิจารณาเจ้าหน้าที่ของรัฐและเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจว่าจะรับหรือปฏิเสธที่จะจดทะเบียนซึ่งสามารถที่จะกระทำได้ในระบบของการจดทะเบียนซึ่งถือว่าเป็นการขัดกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87

ในบางประเทศ กฎหมายให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการพิจารณาอนุญาตหรือไม่ อนุญาตให้มีการจดทะเบียนองค์การนายจ้างหรือลูกจ้าง ซึ่งคณะประศาสน์การได้พิจารณาข้อ บัญญัติของกฎหมายดังกล่าวแล้ว เห็นว่าการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็น ผู้มีอำนาจในการรับจดทะเบียนปฏิเสธการรับจดทะเบียน ถือเป็นการขัดหลักการของมาตรา 2 ของ อนุสัญญา อย่างไรก็ตาม ประเทศสมาชิกยังมีอิสระในการบัญญัติระเบียบและวิธีปฏิบัติในการ ออกกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดตั้งองค์การแรงงานของตนเอง แต่จะต้องกำหนดระเบียบและวิธี ปฏิบัติที่ได้วางข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการจัดตั้งและหน้าที่ขององค์การนายจ้างและลูกจ้างให้มีความ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 87 และระเบียบวิธีปฏิบัตินั้นจะต้องให้ หลักประกันที่ไม่ต่ำกว่าอนุสัญญาได้กำหนดไว้

ปัญหาในเรื่องของความไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาอาจจะเกิดขึ้นจาก การดำเนินการจดทะเบียนที่ยุ่งยากและใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน หรือการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ของ รัฐในการพิจารณาตัดสินใจรับหรือปฏิเสธการจดทะเบียนอย่างฟุ่มเฟือย และไม่มีหลักเกณฑ์ในการ ปฏิบัติอย่างแน่นอน ซึ่งอาจจะไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายให้อำนาจไว้ ซึ่งกรณีเหล่านี้ อาจจะเป็นอุปสรรคในการจัดตั้งองค์การนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นการขัดกับหลักการของ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ที่ให้อิสระในการจัดตั้งองค์การแรงงานได้โดยปราศจากการแทรกแซงจาก เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้า

มาตรา 7 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้บัญญัติว่า " การได้มาซึ่งลักษณะทางกฎหมาย ขององค์การนายจ้างและลูกจ้าง สหพันธ์และสมาพันธ์จะต้องไม่ทำให้เกิดเงื่อนไขซึ่งมีการจำกัดการ ปฏิบัติตามบทบัญญัติมาตรา 2 , 3 และ 4 " ดังนั้น การออกกฎหมายจะต้องบัญญัติให้มีความ สอดคล้องกับถ้อยคำของอนุสัญญา และจะต้องปราศจากระเบียบและวิธีปฏิบัติที่เป็นเงื่อนไขใน การจำกัดสิทธิที่กำหนดขึ้นโดยกฎหมาย

สหภาพแรงงานมีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าพนักงานของรัฐที่ปฏิเสธการขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งสิทธิในการอุทธรณ์ถือว่ามีอำนาจในการป้องกันการกระทำที่ ผิดกฎหมาย หรือการปฏิเสธไม่รับจดทะเบียนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างไรก็ตาม การอุทธรณ์ไม่

สามารถที่จะป้องกันหรือทำให้เกิดความยุติธรรมขั้นพื้นฐานได้เพราะเจ้าพนักงานของรัฐมีอำนาจในการปฏิเสธที่จะไม่รับจดทะเบียนได้ตามกฎหมาย ซึ่งเป็นการไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม

องค์การนายจ้างและลูกจ้างควรจะสามารถจัดตั้งได้อย่างอิสระ และปราศจากเงื่อนไขการจำกัดสิทธิตามกฎหมายที่กำหนดขึ้นโดยรัฐบาลหรืออำนาจของฝ่ายบริหาร

4. สิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์การที่เขาเลือก⁴⁴

ในมาตรา 2 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิในการจัดตั้งองค์การหรือเข้าร่วมองค์การที่เขาเลือก ซึ่งสิทธินี้ถือว่าที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องของเสรีภาพในการสมาคมที่ให้อิสระในการกำหนดรูปแบบและการเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

บางครั้งสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างที่จะกำหนดโครงสร้างและส่วนประกอบขององค์การที่จัดตั้งขึ้น หรือเข้าเป็นสมาชิกขององค์การจะถูกจำกัดโดยกฎหมาย หรือข้อจำกัดของพระราชบัญญัติ ซึ่งการจำกัดสิทธิอาจกระทำในรูปแบบการจำกัดจำนวนสมาชิกขั้นต่ำ หรือโดยการแบ่งประเภทของนายจ้างหรือลูกจ้างตามประเภทของอาชีพ หรือประเภทของกิจการที่ทำ อาทิเช่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างของรัฐ หรือลูกจ้างในภาคเอกชน หรือพนักงานในระดับบริหาร เป็นต้น

1. การกำหนดจำนวนสมาชิกขั้นต่ำ

ในหลายประเทศการจำกัดองค์การแรงงานกฎหมายกำหนดให้ต้องมีจำนวนสมาชิกไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดมาตราดังกล่าวจึงไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา การกำหนดจำนวนของสมาชิกที่จะเข้าร่วมหรือจัดตั้งองค์การแรงงานจะต้องไม่กำหนดให้สูงเกินไป ดังนั้นในการออกกฎหมายของประเทศก็ไม่ควรที่จะกำหนดจำนวนสมาชิกขั้นต่ำในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์การให้สูงเกินไป ในกรณีมีการกำหนดจำนวนสมาชิกขั้นต่ำที่สูงเกินไป คณะผู้ประสานงานการชื้อร้องให้ประเทศเหล่านั้นลดระดับของจำนวนสมาชิกลงตามสมควรเป็นลำดับ ๆ ไป

⁴⁴ibid. pp. 38 – 42.

ในการทำงานเดียวกันปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากที่กฎหมายได้กำหนดเงื่อนไขในกำหนดจำนวนสมาชิกที่จะรวมตัวกันจัดตั้งองค์การแรงงานหรือในรัฐวิสาหกิจไว้แน่นอนหรือกำหนดจำนวนสมาชิกขั้นต่ำไว้สูงเกินไป อย่างเช่น กำหนดจำนวนสมาชิกมากกว่า 50,100 หรือ 1,000 คน เป็นต้น

ในกฎหมายของบางประเทศ ไม่มีข้อกำหนดในการจำกัดจำนวนของสมาชิกในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่ได้วางเงื่อนไขในการจดทะเบียนตามประเภทของสหภาพแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นข้อจำกัดที่ครอบคลุมไปถึงในเรื่องของการดำเนินกิจการ คณะผู้ประศาสน์การพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อกำหนดดังกล่าวไม่สอดคล้องกับอนุสัญญา

2. การกำหนดตามประเภทของสมาชิกของแรงงานตามอาชีพ หรือตามประเภทของกิจการ

กฎหมายในบางประเทศได้วางเงื่อนไขของสมาชิกสหภาพแรงงาน จะต้องเป็นสมาชิกประเภทเดียวกัน หรือมีอาชีพอย่างเดียวกัน, กิจการหรือสาขาอย่างเดียวกันเท่านั้นจะเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ กฎเกณฑ์อย่างนี้มีอยู่ในหลายประเทศ แต่ในบางประเทศมิได้กำหนดประเภทของอาชีพไว้โดยชัดเจน ในกรณีนี้ กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์อย่างแน่นอน ในการแบ่งประเภทของแรงงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

จากการพิจารณาของคณะผู้ประศาสน์การข้อจำกัดเหล่านี้สามารถที่จะนำไปใช้ได้ ในลำดับแรกภายใต้เงื่อนไขของการจัดตั้งองค์การระหว่างอาชีพเหล่านี้ได้อย่างอิสระหรือสามารถที่จะเข้าร่วมในสมาพันธ์หรือสหพันธ์ในรูปแบบและชนิดที่เหมาะสมมากกว่าที่จะแบ่งแยกประเภทแรงงานหรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง

3. การกำหนดตามประเภทของแรงงาน

ในกฎหมายของบางประเทศได้มีการจำกัดอิสระในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์การที่ตนเองเลือกโดยได้แบ่งประเภทของลูกจ้างอย่างชัดเจน อาทิเช่น ข้าราชการ ผู้บริหารและพนักงานระดับผู้จัดการ พนักงานที่ได้รับความไว้วางใจจากนายจ้าง คนงานในภาคกลีกรรม และพนักงานที่ทำงานในบ้าน เป็นต้น

1) ข้าราชการ หลักประกันที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 87 สามารถนำไปใช้แก่คนงานที่ทำงานภาคของรัฐ และคนงานที่ทำงานในภาคเอกชน แต่ข้าราชการก็อาจถูกจำกัดหรือ

ถูกปฏิเสธสิทธิในการจัดตั้งองค์การของข้าราชการ หรือถูกจำกัดสิทธิในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานโดยบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งบทบัญญัติของกฎหมายต่าง ๆ มักจะออกมาในรูปแบบที่เป็นการขัดขวางสิทธิในการจัดตั้งองค์การแรงงานโดยเหตุผลทางด้านการเมือง หรือขัดขวางกิจกรรมการนัดหยุดงาน เป็นต้น

2) พนักงานชั้นบริหารหรืออำนวยการ กฎหมายบางฉบับอ้างถึงความจำเป็นที่จะป้องกันการแทรกแซงของนายจ้างในการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้เพราะผลประโยชน์ที่ตรงกันข้ามกัน กฎหมายของบางประเทศอนุญาตให้นายจ้างห้ามมิให้ลูกจ้างชั้นสูงเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือจัดตั้งสหภาพแรงงาน ข้อห้ามดังกล่าวอาจเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างเข้ามาแทรกแซงในกิจการของสหภาพแรงงาน หรือไม่ให้เข้ามาเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของลูกจ้างชั้นผู้ใหญ่นายจ้างที่อาจเกิดขึ้นได้ ดังนั้นจึงเป็นข้อห้ามมิให้บุคคลที่เป็นพนักงานชั้นบริหารหรืออำนวยการเข้าร่วมหรือเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสหภาพแรงงานที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่านายจ้าง หรือเข้าร่วมในสหภาพแรงงานของคนงาน บางทีกฎหมายไม่ยอมให้สหภาพของคนงานมีตัวแทนที่เป็นพนักงานชั้นบริหารหรืออำนวยการ หรือลูกจ้างที่มีอำนาจในการแต่งตั้งหรือส่งเสริมให้คุณให้โทษแก่ลูกจ้างคนอื่นเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานของตน ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวจะกำหนดไว้ในภาคเอกชนและภาครัฐ ซึ่งเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87

3) พนักงานบริหารและพนักงานที่ได้รับความไว้วางใจจากนายจ้าง

กฎหมายของบางประเทศได้ปฏิเสธพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งบริหารหรือที่ได้รับความไว้วางใจจากนายจ้างในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน กล่าวโดยทั่วไปการแบ่งประเภทของพนักงานในระดับอาวุโสที่มีหน้าที่ในการตัดสินใจ หรือวางแผนในการตลาดหรือกำหนดนโยบาย บางทีการจำกัดสิทธิอาจจะรวมถึงผู้ให้ความร่วมมือในการให้ข่าวสารที่เป็นความลับที่ทำประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง การแบ่งประเภทของพนักงานอาจรวมถึงพนักงานในระดับบริหารหรือลูกจ้างที่เป็นตัวแทนของนายจ้างในการเจรจาต่อรอง

4) คนงานในภาคกิจการ

โดยธรรมชาติของงานและสภาวะที่พวกเขาต้องปฏิบัติ ลูกจ้างชนบทที่มีอาชีพทางการเกษตรซึ่งอาจแบ่งแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ลูกจ้างในไร่ หรือสวนขนาดใหญ่

(plantation) และผู้มีอาชีพทางการเกษตรอื่น ๆ เช่น เจ้าของไร่ขนาดเล็ก ผู้เช่าไร่ ชาวนา และชาวไร่อื่น ๆ ถือว่าเป็นลูกจ้างที่มีความสำคัญอีกประเภทหนึ่ง

ในบางประเทศมีกฎหมายห้ามมิให้ลูกจ้างกสิกรรมมีส่วนร่วมจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยเฉพาะลูกจ้างกสิกรรมที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นเครื่องตอบแทน กฎหมายของบางประเทศไม่บัญญัติว่ากสิกรรมได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือจากกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายบางฉบับห้ามมิให้ลูกจ้างกสิกรรมของไร่ที่มีลูกจ้างคนงานน้อยกว่าจำนวนต่ำสุดที่กฎหมายกำหนดไว้จัดตั้งสหภาพแรงงานซึ่งหมายความความว่า ลูกจ้างดังกล่าวไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน บางประเทศมีกฎหมายเฉพาะสำหรับลูกจ้างแต่ละประเภท และไม่มีข้อความเกี่ยวกับลูกจ้างกสิกรรมไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ในความเห็นของคณะผู้ประศาสน์การการจำกัดสิทธิสามารถกระทำได้ แต่กระนั้นพวกเขามีสิทธิเข้าร่วมในสหพันธ์หรือสมาพันธ์ที่พวกเขาเลือกได้ตามความเหมาะสม

5) พนักงานที่ทำงานในบ้าน

โดยธรรมชาติของการให้บริการของพนักงานที่ทำงานในบ้านจะถูกแยกประเภทออกไปเป็นพิเศษ ซึ่งในอนุสัญญามิได้บัญญัติไว้ อย่างไรก็ตาม พวกเขาก็มีสิทธิในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

หลักประกันของอนุสัญญาฉบับที่ 87 สามารถที่จะนำไปใช้แก่ลูกจ้างและนายจ้างทั้งหมด (โดยปราศจากความแตกต่าง ๆ อย่างใด) ยกเว้นทหารและตำรวจ การบัญญัติข้อยกเว้นสิทธิในการจัดตั้งองค์การของคนงานประเภทอื่น ๆ เป็นพิเศษ เช่น ข้าราชการ พนักงานบริหาร พนักงานทำงานบ้าน หรือคนงานในภาคกสิกรรม ถือเป็นการขัดแย้งกับหลักการที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาอย่างชัดเจน

สิทธิของลูกจ้างและนายจ้างในการจัดตั้งองค์การ (ที่พวกเขาเลือก) ถือเป็นสิทธิขั้นมูลฐานของเสรีภาพในการสมาคม ในการใช้สิทธิอย่างเสรีในการตัดสินใจที่จะเลือกโครงสร้างและส่วนประกอบขององค์การ ในการจัดตั้งองค์การหนึ่งหรือมากกว่าในรัฐวิสาหกิจ กิจการในอาชีพเดียวกัน หรือในกิจการที่มีสาขาอย่างเดียวกัน และในการจัดตั้งสหพันธ์ หรือสมาพันธ์ การจำกัดสิทธิในการจัดตั้ง อาทิเช่น การกำหนดจำนวนสมาชิกขั้นต่ำ การกำหนดระเบียบปฏิบัติของสหภาพแรงงาน หรือการผูกขาดทางสหภาพแรงงานที่กำหนดไว้ในกฎหมายเป็นการไม่สอดคล้องกับมาตรา 2 ของอนุสัญญา

5. สิทธิขององค์การลูกจ้างและนายจ้างมีสิทธิที่จะยกย่องธรรมนูญ และกฎข้อบังคับของตนเอง มีสิทธิที่จะคัดเลือกผู้แทนของตนได้อย่างเสรี มีสิทธิในการจัดการบริหารงานและกิจกรรมของตนและมีสิทธิที่จะกำหนดโครงการต่าง ๆ ของตนด้วย⁴⁵

มาตรา 3 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้ให้การรับประกันเสรีภาพในการดำเนินงานแก่องค์การลูกจ้างหรือนายจ้าง โดยได้รับรองสิทธิขั้นพื้นฐานไว้ 4 ประการคือ องค์การลูกจ้างและนายจ้างมีสิทธิที่จะยกย่องธรรมนูญ มีสิทธิในการคัดเลือกผู้แทนของตนได้อย่างเสรีเต็มที่ มีสิทธิในการจัดการบริหารงานและกิจกรรมของตน มีสิทธิที่จะกำหนดโครงการต่าง ๆ ของตนเอง โดยปราศจากการแทรกแซงจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 8 ของอนุสัญญาได้บัญญัติในการใช้สิทธิตามที่กำหนดในอนุสัญญานี้ องค์การนายจ้างและลูกจ้างต้องให้ความเคารพต่อกฎหมายของประเทศ และในการนำไปประยุกต์ใช้จะต้องไม่ทำให้เกิดความเสียหายต่อหลักประกันที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญา

1) สิทธิในการยกย่องธรรมนูญและกฎข้อบังคับของตนเอง

คณะผู้ประศาสน์การเชื่อว่าเงื่อนไขพื้นฐาน 2 ประการนี้จะต้องได้รับการรับประกันอย่างเต็มที่ ประการที่หนึ่ง กฎหมายของประเทศควรวางระเบียบที่เป็นข้อกำหนดในการให้ความเคารพต่อรัฐธรรมนูญของสหภาพแรงงาน ประการที่สอง ธรรมนูญและข้อบังคับไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาหรือได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อน สิทธิของสหภาพแรงงานที่จะกำหนดข้อบังคับ หรือยกย่องธรรมนูญของตนเองนั้น โดยทั่วไปมีอยู่และสามารถที่จะกำหนดข้อบังคับได้อิสระ ตราบใดที่ไม่ขัดต่อกฎหมายของบ้านเมือง แต่อย่างไรก็ดีประเทศต่าง ๆ ส่วนมากจะกำหนดหลักเกณฑ์ซึ่งสหภาพแรงงานต้องปฏิบัติในการกำหนดข้อบังคับของตน ฉะนั้นการพิจารณาว่ากฎเกณฑ์ของรัฐขัดกับสิทธิข้อนี้หรือไม่ ต้องพิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างอนุสัญญากับกฎเกณฑ์ที่รัฐเป็นผู้กำหนด

2) สิทธิที่จะเลือกผู้แทนของตนได้อย่างอิสระ

สิทธิของสหภาพแรงงานที่สำคัญอีกข้อหนึ่ง ก็คือ การที่สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิในการที่จะเลือกผู้แทนของตนได้อย่างอิสระ เพื่อเป็นตัวแทนของตนเองได้อย่างแท้จริง โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐ หรือปราศจากกฎเกณฑ์ข้อบังคับอย่างใด ๆ แต่มีบางประเทศ

⁴⁵ibid. pp. 49-51.

กำหนดกฎเกณฑ์ในการที่บุคคลจะสมัครเข้าแข่งขันเป็นคณะกรรมการบริหารของสหภาพแรงงาน เช่น กำหนดสัญชาติ อาชีพ ความเชื่อทางการเมือง ประวัติในทางด้านคดี หรือต้องเคยเป็นกรรมการมาก่อน สิ่งเหล่านี้ในบางกรณีอาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาได้

3) สิทธิในการจัดกิจกรรมและการบริหารสหภาพแรงงาน

สิทธิด้านนี้ปัญหามีไม่มากนักและที่อาจเป็นปัญหาว่าจะเกี่ยวกับความสอดคล้องกับอนุสัญญาหรือไม่ ก็คือ การที่กฎหมายภายในของแต่ละประเทศระบุว่าสหภาพแรงงานมีอิสระในการบริหารเพียงไร อย่างเช่น กรณีที่ต้องทำรายงานเสนอต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือเสนอรายงานการเงินและกิจกรรมต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปัญหาจึงเกิดขึ้นว่าขอบเขตของรายงานมีเพียงไร หากเพียงแต่จัดส่งรายงานตามกำหนดระยะเวลาไม่มากกว่านั้นก็ไม่น่าจะขัดกับหลักการของอนุสัญญาที่กำหนดไว้ แต่ถ้ากฎหมายให้อำนาจเจ้าหน้าที่ในการใช้ดุลยพินิจเข้าตรวจสอบการบริหารกิจการภายในของสหภาพแรงงานแล้ว ก็น่าจะสอดคล้องกับอนุสัญญานี้

อีกประเด็นที่สำคัญซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา ก็คือ การเข้าไปมีบทบาทในเรื่องที่เกี่ยวกับการเมือง ปัญหานี้มีหลาย ๆ ประเทศกำหนดห้ามสหภาพแรงงานมิให้ยุ่งเกี่ยวกับการเมืองในลักษณะโดยทั่วไปซึ่งข้อห้ามนี้ ก็นความหมายครอบคลุมกว้างขวางมากทำให้ไม่สามารถตรวจสอบจำกัดขอบเขตได้ องค์คณะที่ปรึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเคยมีการศึกษาและให้ข้อคิดเห็นว่าการกำหนดห้ามโดยทั่วไปน่าจะสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาและดูจะใช้ไม่ได้ในทางปฏิบัติ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ได้มีการให้ข้อเสนอแนะว่าการจะพิจารณาว่าสหภาพแรงงานที่ยุ่งเกี่ยวกับการเมืองจนเกิดเป็นผลเสียต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือไม่นั้น ควรให้ศาลเป็นผู้พิจารณา

นอกจากสิทธิดังกล่าวแล้ว สหภาพแรงงานหรือองค์กรของนายจ้างยังมีสิทธิจะก่อตั้งและรวมตัวเป็น สหพันธ์ หรือสมาพันธ์ และสหพันธ์หรือสมาพันธ์ มีสิทธิจะเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรระหว่างประเทศของนายจ้างหรือลูกจ้างได้ อนุสัญญาได้กำหนดหลักประกันที่องค์การสหภาพแรงงานจะไม่ถูกยกเลิกหรือให้ระงับการดำเนินกิจกรรมโดยฝ่ายรัฐบาล อย่างไรก็ตามการจะระงับหรือยกเลิกนั้นมีใช่ว่าจะทำไม่ได้ แต่อนุสัญญากำหนดว่าควรให้เป็นหน้าที่ของศาลที่จะเป็นผู้ตัดสิน

อย่างไรก็ดี เพื่อประกันว่าองค์กรนายจ้างก็ดี หรือองค์กรลูกจ้างก็ดี จะดำเนินกิจการของตนโดยไม่ขัดต่อเสรีภาพของคนอื่น อนุสัญญาจึงกำหนดเอาไว้ว่านายจ้างและลูกจ้างตลอดจนองค์กรของนายจ้าง หรือลูกจ้างมีพันธะจะต้องเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง แต่ถึงกระนั้นเพื่อมิให้

กฎหมายนั้นขัดต่ออนุสัญญาที่ให้สิทธิไว้ อนุสัญญาได้ระบุว่ากฎหมายของแต่ละประเทศไม่ควรจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อหลักประกันที่ให้ไว้ในอนุสัญญาด้วย

อนุสัญญายังกำหนดว่าการให้สิทธิก่อตั้งองค์กรนี้ จะต้องไม่เป็นปฏิปักษ์กับกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับของกฎหมายที่แต่ละประเทศมีอยู่ กล่าวอีกนัยหนึ่งกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีใช้อยู่จะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการให้สิทธิด้วย ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของสิทธิในเรื่องการจัดตั้งองค์กรก็คือ นายจ้างหรือลูกจ้างสามารถใช้สิทธิอันนี้ในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรโดยการเลือกด้วยตัวของเขาเอง ซึ่งหมายความว่านายจ้าง หรือลูกจ้างมีอิสระที่จะตัดสินใจด้วยตนเองที่จะก่อตั้ง หรือเข้าร่วมองค์กรใดที่ตนปรารถนาได้ กฎหมายภายในของประเทศที่ปฏิเสธการใช้สิทธิ หรือจำกัดการใช้สิทธินี้ ย่อมถือว่าเป็นการขัดต่อหลักการของอนุสัญญา

ในทางปฏิบัติมีปัญหาการใช้สิทธินี้เกิดขึ้นก็คือ การที่นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิจะเข้าร่วมสหภาพแรงงานใดหรือองค์กรนายจ้างใดก็ได้ ผลจากการมีอิสระเลือกนี้เองจะก่อให้เกิดความหลากหลาย หรือการจัดตั้งสหภาพแรงงานมากเกินไป และดูไม่สอดคล้องต่ออุดมคติขององค์กร นายจ้างหรือลูกจ้างที่ต้องการเพียงองค์กรเดียวอันจะนำมาซึ่งความเข้มแข็งและความสามัคคี ฉะนั้นเมื่อพิจารณาอนุสัญญานี้แล้วก็เท่ากับว่าอนุสัญญาให้โอกาสในการทำเช่นนั้นได้ (ให้ตั้งสหภาพแรงงานหรือองค์กรนายจ้างหลายแห่งได้) ทั้ง ๆ ที่เจตนารมณ์ของอนุสัญญาไม่ได้เป็นเช่นนั้น

ในประเทศซึ่งมีระบอบการปกครองแบบสังคมนิยมในลักษณะมีพรรคการเมืองพรรคเดียว หรือบางประเทศที่ได้รับเอกราชใหม่ ๆ มักกำหนดนโยบายเน้นความสำคัญของการพัฒนาประเทศเป็นอันดับหนึ่งและจะกำหนดให้มีเพียงองค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างเพียงองค์กรเดียว กรณีเช่นนี้จะขัดต่อเสรีภาพในการเลือกอย่างไรหรือไม่ เพราะในภาวะเช่นนั้นเท่ากับว่านายจ้างหรือลูกจ้างไม่มีสิทธิจะเลือก และเป็นการตัดสิทธิเสรีภาพในการจะใช้สิทธิเลือกด้วยตัวเอง ปัญหานี้อาจนำมาซึ่งความยุ่งยากพอสมควรหากกระบวนเงื่อนไขออกมาชัดเจน อย่างไรก็ตามจะต้องไม่เข้าใจผิดว่าในกรณีที่องค์กรนายจ้าง หรือลูกจ้างรวมตัวกันเองด้วยใจสมัครและจัดตั้งเป็นองค์กรเดียวเพื่อหลีกเลี่ยงความหลากหลาย และส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่ถือว่าเข้าข่ายในเรื่องที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

4. สิทธิในการนัดหยุดงาน⁴⁶

สิทธิในการนัดหยุดงาน มิได้ถูกกำหนดอย่างชัดเจนในอนุสัญญาฉบับที่ 87 แต่ก็มีกฎเกณฑ์ที่เสนอโดยคณะกรรมการเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคมของคณะผู้ประศาสน์การแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The Committee on Freedom of Association of The Governing Body) ได้พิจารณาและให้ความเห็นว่าสิทธิในการนัดหยุดงานโดยผู้ใช้แรงงานและองค์กรของผู้ใช้แรงงานได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีที่จะปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิกและสิทธิในการกระทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ในมาตรา 3, 8, 10 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญพิจารณาการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ (The committee of Experts on Application of Conventions Recommendations) เห็นพร้อมกันว่าข้อจำกัดในการห้ามนัดหยุดงานสามารถทำได้ในกรณีของลูกจ้างภาครัฐบาล และสำหรับกิจการที่จำเป็นหรือกรณีมีเหตุฉุกเฉิน หรือจนกว่าจะผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดวางไว้แล้ว เพื่อประกันสิทธินี้การกำหนดขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นจะต้องสอดคล้องหรือให้หลักประกันแก่ลูกจ้างว่ามีการดำเนินการในเงื่อนไขเหล่านั้นอย่างรวดเร็ว เป็นกลางและอย่างเหมาะสม เพราะมิฉะนั้นจะเท่ากับขัดต่อสิทธิของลูกจ้างที่จะปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง

(4) อนุสัญญาฉบับที่ 98 ปี ค.ศ. 1949 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949)⁴⁷

อนุสัญญาฉบับนี้ ได้กล่าวถึงการคุ้มครองบุคคลหรือลูกจ้างในการใช้สิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรองให้สามารถใช้สิทธิได้อย่างอิสระโดยไม่ถูกบังคับควบคุม ในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานทั้งจากรัฐบาลหรือทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งโดยปกติประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 มักจะให้สัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับนี้ด้วย เพราะมีเนื้อหาและการใช้สิทธิที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 98 เป็นอนุสัญญาที่กล่าวถึงการคุ้มครองผู้ใช้สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง โดยเฉพาะการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรองของคู่กรณีในลักษณะของความมีอิสระเท่าเทียมกันโดยครอบคลุมถึงลูกจ้างทั่วไปที่ทำงานสังกัดเอกชน และลูกจ้างที่ทำงานให้กับรัฐ ซึ่งหมายถึง ลูกจ้างของรัฐโดยทั่ว ๆ ไป จะมียกเว้นก็เพียงทหารหรือตำรวจ ซึ่งอนุสัญญาให้ถือเป็น

⁴⁶Prof. N. Valticos and Prof. G. von Potobsky. International Labour Law. Kluwer Law and Taxation Publishers Deventer-Boston, 1995. p.193.

⁴⁷นิคม จันทวิฑูร. ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. แหล่งเดิม.

ดุลยพินิจของประเทศผู้ให้สัตยาบันว่าจะให้ครอบคลุมถึงหรือไม่ นอกจากทหารและตำรวจแล้วยังมี
 ข้อยกเว้นมิให้นำอนุสัญญาไปใช้บังคับกับบุคคลบางประเภทที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหาร
 ประเทศกล่าวคือ บุคคลซึ่งมีตำแหน่งรับผิดชอบในการบริหารบ้านเมือง (ในกรณีนี้ให้หมายถึงผู้
 บริหารโดยตรงมิใช่พนักงานซึ่งถูกว่าจ้างทำงานโดยรัฐในลักษณะถูกจ้างทั่ว ๆ ไป)

สาระสำคัญของอนุสัญญานี้ก็คือ การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างหรือบุคคลที่จะไม่
 ถูกเลือกปฏิบัติ หรือมีการลำเอียงในเรื่องการปฏิบัติอันเนื่องมาจากลูกจ้าง หรือบุคคลดังกล่าว
 นั้นเกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานสำหรับการเข้าทำงาน หรือในระหว่างการทำงาน ในการคุ้มครอง
 คุ้มครองลูกจ้างอันเนื่องมาจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น มิใช่คุ้มครองป้องกันการ
 ถูกเลิกจ้างแต่อย่างเดียว แต่ยังรวมไปถึงการป้องกันมิให้ต้องถูกโยกย้าย การลดชั้นหรือตำแหน่ง
 การตัดค่าจ้าง หรือการลดผลประโยชน์ที่เคยได้รับ หรือการกระทำใดที่อาจก่อให้เกิดการเสียหาย
 เพื่อกีดกันผู้นำสหภาพแรงงานในการทำหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายในฐานะผู้นำสหภาพแรงงาน

การเลิกหรือกระทำการใดข้างต้นนั้น อนุสัญญานี้ห้ามไว้ทั้งในช่วงระยะเวลาที่
 ลูกจ้างดำรงตำแหน่งหน้าที่ในสหภาพแรงงาน หรือภายหลังจากที่พ้นตำแหน่งแล้ว ยกเว้นใน
 กรณีที่ลูกจ้างดังกล่าวกระทำความผิดร้ายแรง

อย่างไรก็ดี เพื่อการคุ้มครองปกป้องสิทธิของลูกจ้างในการดังกล่าว อนุสัญญาได้
 กำหนดมาตรการและกลไกเอาไว้ เช่น การชดเชยค่าทดแทนหรือมีบทลงโทษในกรณีมีการละเมิด
 สิทธิ รวมทั้งการกำหนดให้มีการจัดตั้งขั้นตอนการระงับข้อขัดแย้ง เช่น ขั้นตอนการระงับข้อร้องทุกข์
 ที่รวดเร็วและเป็นธรรม การกำหนดให้นายจ้างพิสูจน์ว่าการปลดออกนั้นมีได้กระทำเพราะสาเหตุ
 จากการเข้าไปมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงาน และการเยียวยาโดยชดเชยค่าเสียหายและการรับลูกจ้าง
 กลับเข้าทำงาน เป็นต้น

ข้อที่จะต้องพิจารณาประกอบก็คือ การห้ามละเมิดสิทธินั้นมิได้ห้ามเฉพาะนายจ้าง
 แต่ได้ห้ามลูกจ้างที่จะไปแทรกแซงสิทธิของนายจ้างในเรื่องที่กล่าวถึงข้างต้นด้วย ในประเด็นนี้
 อนุสัญญาได้กำหนดให้รัฐบาลมีบทบาทในการกำหนดมาตรการในทางด้านกฎหมาย ในอันที่จะ
 ปกป้องมิให้มีการแทรกแซงซึ่งกันและกัน มาตรการนี้ได้ระบุถึงกำหนดโทษไว้ด้วย

ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งของอนุสัญญานี้ที่ 98 ก็คือ การส่งเสริมการร่วม
 เจริญต่อรอง ในเรื่องนี้อนุสัญญาได้เน้นหลักการสำคัญอยู่ 2 ประการคือ

- การส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรองร่วม

- การเจรจาต่อรองนั้นต้องเป็นเรื่องของการสมัครใจและความเป็นอิสระของคู่กรณี

ในส่วนของ การส่งเสริมการเจรจาต่อรอง ได้ระบุให้ฝ่ายจัดการยอมรับผู้แทนของ สหภาพแรงงาน ซึ่งการยอมรับสหภาพแรงงานนั้นอาจกล่าวได้ว่ามีรูปแบบการปฏิบัติอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. เป็นเรื่องของการที่คู่กรณีเคารพซึ่งสิทธิของกันและกันและกันวิธีการนี้อาจเกิดขึ้นจาก ระเบียบปฏิบัติ ประเพณีที่มีการจัดทำติดต่อกันมาช้านาน หรือมีเช่นนั้นก็เป็นเรื่องของการที่คู่กรณี มีข้อตกลงร่วมกันก็ได้ วิธีแรกนี้การเจรจาต่อรองจึงเรื่องของการสมัครใจกันเป็นหลัก

2. เป็นการใช่วิธีการบังคับทางกฎหมายโดยระบุขั้นตอน และวิธีการซึ่งกำหนดให้มีการยอมรับสหภาพแรงงานแห่งหนึ่งหรือมากกว่าภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

ในการเจรจายายจ้างควรรับรององค์การตัวแทน ซึ่งลูกจ้างของนายจ้างรายนั้นเป็น สมาชิกอยู่หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานหรือองค์การนั้น

ในส่วนของ การส่งเสริมการเจรจาได้ระบุว่า ไม่ควรกำหนดข้อห้ามหรือข้อขีดจำกัดใน การที่คู่กรณี คือ นายจ้างและลูกจ้างจะเจรจาในระดับสูงขึ้นไปจากสถานประกอบการ เช่น การเจรจาในระดับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง แต่ทั้งนี้ให้ถือเป็นความสมัครใจของคู่กรณี และเพื่อให้ การเจรจาได้เป็นไปด้วยความราบรื่นและเป็นธรรม ควรกำหนดมาตรการในการที่จะปกป้องการ กระทำที่ไม่เป็นธรรมและการส่งเสริมให้ข่าวสารข้อมูลในเรื่องสภาพเศรษฐกิจ หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง เป็นต้น

การร่วมเจรจาต่อรองที่ประกันสิทธิของทุกฝ่ายได้นั้น จำเป็นจะต้องให้แต่ละฝ่ายมี อิสระปราศจากบังคับด้วย ทั้งนี้ให้รวมถึงการกำหนดมาตรการใด ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้มีสิ่งเหล่านี้ ด้วยสิ่งสำคัญในการเจรจาต่อรองจะต้องไม่มีข้อกำหนด หรืออุปสรรคใดไปขวางกั้นการเจรจา ต่อรองในเรื่องที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสภาพการจ้าง เพราะทั้งสองประเด็นนี้เป็นหัวข้อพื้นฐานของ หลักการเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม

เรื่องที่มีมักจะมีการอภิปรายกันกว้างขวางในเรื่องที่เกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรอง ก็คือ การแทรกแซงของรัฐ ทั้งนี้ไม่ว่าการแทรกแซงจะเป็นรูปทางตรง หรือทางอ้อมโดยหลักการแล้วการ แทรกแซงของรัฐนั้นไม่ควรจะมี ยกเว้น แต่จะมีเหตุผลหรือข้ออ้างทางสังคมหรือเศรษฐกิจที่ยืนยันถึง ผลเสียต่อเศรษฐกิจส่วนจ้างในการเจรจาทำข้อตกลง โดยระบุไม่ให้สูงไปกว่าเพดานที่กำหนด

เป็นต้น อย่างไรก็ตามการแทรกแซงของรัฐในบางเรื่อง รัฐจะต้องระมัดระวังไม่ให้กระทบถึงสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างในสถานประกอบการหรืออุตสาหกรรมนั้น เช่น การไปกำหนดเพดานค่ากำหนดขีดจำกัด หรือการแทรกแซงด้วยกลไกใดก็ไม่ควรที่จะยาวนานเกินไปจนอาจมีผลกระทบต่อสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งด้วย

(5) ข้อแนะนำฉบับที่ 91 ปี ค.ศ. 1951 ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรอง
(Collective Agreements Recommendation, 1951)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีมติรับเอาข้อแนะนำฉบับที่ 91 ปี ค.ศ. 1951 ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรอง เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ 98 ปี ค.ศ. 1949 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. จัดให้มีกลไกที่เหมาะสมต่อสภาพของประเทศในการจัดตั้งโดยวิธีการตกลงหรือกำหนดไว้ในกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ
2. องค์การจะกำหนดวิธีในการปฏิบัติและหน้าที่ โดยมีกลไกที่กำหนดโดยข้อตกลงระหว่างสมาชิกหรือกฎหมายของประเทศหรือกฎข้อบังคับที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศ
3. วัตถุประสงค์ของข้อแนะนำในการป้องกันสิทธิในการเจรจาต่อรองที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานและการทำข้อตกลงเกี่ยวกับการเจรจาระหว่างลูกจ้าง หรือกลุ่มของลูกจ้าง หรือองค์การของลูกจ้าง ซึ่งตัวแทนของลูกจ้างที่ทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรองจะต้องได้รับการเลือกโดยความสมัครใจ โดยกฎหมายของประเทศและข้อกำหนดอื่น
4. ไม่มีข้อกำหนดอันเป็นเงื่อนไขการก่อตั้งองค์การลูกจ้าง หรือการสนับสนุนทางการเงินหรือวิธีการอื่น
5. การเจรจาต่อรองมีผลผูกพันผู้ลงนามในข้อตกลง นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดข้อตกลงที่เป็นเงื่อนไขในการเจรจาต่อรองไม่ได้

(6) อนุสัญญาฉบับที่ 154 ปี ค.ศ. 1981 ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining Convention, 1981)⁴⁸

อนุสัญญาฉบับนี้ เป็นอนุสัญญาที่เพิ่มเติมรายละเอียดของอนุสัญญาฉบับที่ 98 โดยกำหนดให้รัฐมุ่งที่จะส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรอง อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับกิจการทางเศรษฐกิจทุกสาขา รวมทั้งลูกจ้างของรัฐ หากจะนำไปใช้บังคับกับหน่วยงานราชการ ทหาร ตำรวจ จะต้องกำหนดโดยกฎหมาย หรือข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติของประเทศ

“การเจรจาต่อรอง” ตามอนุสัญญานี้หมายถึง การเจรจาต่อรองโดยการกระทำขึ้นระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน (หรือองค์กรนายจ้างกับองค์กรผู้ใช้แรงงาน) เพื่อพิจารณาในเรื่องของสภาพการทำงานหรือสภาพการจ้าง รวมถึงแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หรือระหว่างองค์กรตัวแทนของทั้งสองฝ่าย

สำหรับการกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนการเจรจาต่อรองร่วม เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นผู้กำหนดมาตราดังกล่าวจะต้องปรึกษาหารือ และตกลงกับองค์กรนายจ้าง และคนงานด้วย มาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นต้องไม่ก่อให้เกิดหรือนำมาใช้เพื่อขัดขวางเสรีภาพของการเจรจาต่อรองกันและที่สำคัญอย่างยิ่ง รัฐควรกระตุ้นและส่งเสริมการปรึกษาหารือระหว่างฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และผู้ใช้แรงงาน ก่อนการเจรจาต่อรองร่วม (ถ้าเป็นไปได้) การระงับข้อพิพาทแรงงานอื่นจะช่วยส่งเสริมการเจรจาต่อรองด้วย

ที่สำคัญในการกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมการเจรจาต่อรอง ควรมีการหารือ 3 ฝ่าย หากเป็นไปได้

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับกิจการเศรษฐกิจทุกสาขา แต่ถ้าจะนำไปใช้บังคับกับทหารและตำรวจจะต้องมีการกำหนดโดยกฎหมาย หรือแนวทางปฏิบัติของประเทศ

(7) ข้อแนะนำฉบับที่ 163 ปี ค.ศ. 1981 ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining Recommendation, 1981)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีมติรับเอาข้อแนะนำฉบับที่ 163 ปี ค.ศ. 1981 ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม เข้าเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ 154 ปี ค.ศ. 1981 ว่าด้วยว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

⁴⁸ แหล่งเดิม, หน้า 198.

1. ให้มีมาตรการที่จะปรับให้เข้ากับสถานการณ์ของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการจัดตั้ง และความเจริญก้าวหน้าขององค์การตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นอิสระและเป็นเอกเทศ โดยอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ

2. ให้มีมาตรการที่ปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ของประเทศ เท่าที่เหมาะสม และจำเป็น เพื่อว่า

ก. ตัวแทนขององค์การนายจ้างและลูกจ้างได้รับการยอมรับ เพื่อวัตถุประสงค์ในการเจรจาต่อรองร่วม

ข. ในประเทศที่เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ ใช้ระเบียบวิธีการเพื่อการให้การรับรองเพื่อวัตถุประสงค์ในการกำหนดองค์การที่จะได้รับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมการกำหนดดังกล่าว จะต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ซึ่งกำหนดล่วงหน้าและแน่นอนเกี่ยวกับลักษณะตัวแทนขององค์การ ทั้งนี้กำหนดขึ้นจากการปรึกษาหารือกับองค์การตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

ในกรณีจำเป็น ควรมีมาตรการที่ปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ของประเทศเพื่อให้การเจรจาต่อรองร่วมสามารถกระทำได้ในทุกระดับ โดยรวมถึงการเจรจาต่อรองในระดับธุรกิจ ระดับสถานประกอบการ ระดับสาขาของกิจกรรม ระดับอุตสาหกรรม หรือระดับท้องถิ่น หรือระดับชาติ

(8) อนุสัญญาฉบับที่ 135 ปี ค.ศ. 1971 ว่าด้วยการคุ้มครองและการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนคนงานในวิสาหกิจ⁴⁹ (Workers' Representative Convention, 1971)

อนุสัญญาฉบับนี้ ได้กล่าวถึงการให้ความคุ้มครองแก่ผู้แทนในวิสาหกิจจากการถูกกลั่นแกล้ง กีดกัน หรือปลดออก ไล่ออก ซึ่งเกิดขึ้นจากอคติของนายจ้างในวิสาหกิจนั้น ๆ

การคุ้มครองสิทธิของผู้แทนคนงานในวิสาหกิจ หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนั้นจะไม่ถูกนายจ้างของวิสาหกิจ นั้น ๆ กลั่นแกล้ง อันเนื่องมาจากเพราะมีอคติกับลูกจ้างที่เป็นผู้แทนคนงาน หรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เช่น การลดชั้น ลดตำแหน่ง ย้ายหน้าที่ ตัดเงินเดือน ปลดออกหรือไล่ออก การให้หยุดพักงานชั่วคราว หรือลดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด อีกทั้งยังได้ปฏิบัติถูกต้องตามที่กฎหมายหรือข้อตกลงร่วม หรือข้อตกลงร่วมอื่น ๆ

⁴⁹กระทรวงมหาดไทย. ด้วบท คำแปล และสรุปความเห็นประกอบอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ กรมแรงงาน : กระทรวงมหาดไทย, 2522.

นอกจากนี้ อนุสัญญาฯ ยังได้กำหนดให้รัฐต้องอำนวยความสะดวกในวิสาหกิจ นั้น ๆ ให้แก่ผู้แทนของสหภาพแรงงานตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันทีและมีประสิทธิภาพโดยจะต้องคำนึงลักษณะของแรงงานสัมพันธ์ในประเทศ ความจำเป็น ขนาด และความสามารถของวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง การอำนวยความสะดวกที่รัฐจัดให้จะต้องไม่เป็นการก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินงานของวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องด้วย

ผู้แทนตามอนุสัญญาฉบับนี้ คือบุคคลซึ่งได้รับการรับรองโดยกฎหมายหรือโดยแนวประเพณีปฏิบัติและไม่ว่าเขาจะเป็นผู้แทนสหภาพแรงงานหรือผู้แทนที่ได้รับเลือกจากคนงานก็ตาม

(9) ข้อแนะนำฉบับที่ 143 ปี ค.ศ. 1971 ว่าด้วยการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนของคนงานในสถานประกอบการ⁵⁰ (Workers' Representatives Recommendation, 1971)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีมติรับเอาข้อแนะนำฉบับที่ 143 ปี ค.ศ. 1971 ว่าด้วยการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนของคนงานในสถานประกอบการเข้าเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ 135 ปี ค.ศ. 1971 ว่าด้วยการคุ้มครองและการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนคนงานในวิสาหกิจ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การบังคับใช้ของข้อแนะนำนี้ อาจดำเนินการได้โดยกฎหมาย กฎข้อบังคับหรือข้อตกลงของการเจรจาต่อรองร่วมหรือโดยวิธีตามแนวการปฏิบัติของประเทศ
2. มาตรการเพื่อความคุ้มครอง และอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างคนงานในข้อแนะนำที่เป็นรายละเอียดเพิ่มเติมจากอนุสัญญาฉบับที่ 135 ว่าด้วยเรื่องเดียวกันนี้ โดยแบ่งเป็นการคุ้มครองผู้แทนคนงาน และการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนลูกจ้างคนงาน
3. การคุ้มครองผู้แทนลูกจ้างคนงาน ควรจะต้องกำหนดให้มีมาตรการในเรื่องดังต่อไปนี้
 - ก. รายละเอียดและเหตุผลในการที่จะเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้างคนงาน
 - ข. ก่อนจะมีการปลดผู้แทนลูกจ้างคนงานออก จะต้องมีการหารือกันหรือได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ซึ่งอาจประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือของเอกชน หรือคณะกรรมการร่วมของทั้ง 2 ฝ่าย

⁵⁰ แหล่งเดิม.

ค. ให้ผู้แทนคนงานนั้นมีสิทธิร้องเรียนได้เมื่อเห็นว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง

ง. ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติไม่สมเหตุสมผล จะต้องให้มีการแก้ไข รวมทั้งให้มีการรับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม จ่ายค่าจ้างที่ค้าง และให้คืนสิทธิต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้ นอกจากจะมีกฎหมายระบุให้เป็นอย่างอื่น

จ. เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องพิสูจน์ว่าการให้ออกจากงาน หรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของผู้แทนลูกจ้างคนงานนั้นเป็นการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

ฉ. ในกรณีที่มีการปลดคนงาน เนื่องจากความจำเป็นต้องลดจำนวนคนงาน จะต้องพิจารณาให้ผู้แทนคนงานถูกปลดที่หลังสุด

4. การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนลูกจ้างคนงาน จะต้องคำนึงถึงลักษณะของระบบแรงงานสัมพันธ์และสภาพทั่วไปของสถานประกอบการนั้น และต้องไม่เป็นการกระทบกระเทือนการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพของสถานประกอบการ ข้อกำหนดในเรื่องการอำนวยความสะดวก เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนลูกจ้างคนงาน โดยไม่กระทบกระเทือนต่อการจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ของผู้แทนลูกจ้างได้

ก. อนุญาตให้ผู้แทนลูกจ้าง คนงาน ลงงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนลูกจ้างคนงานในสถานประกอบการของตนได้ เช่น ไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงาน และเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือประชุมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ทั้งนี้ จะต้องกำหนดลักษณะการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้แน่นอน

ข. อนุญาตให้ผู้แทนลูกจ้างไปยังส่วนต่าง ๆ ของสถานที่ทำงานเท่าที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนลูกจ้างคนงาน รวมทั้งการเข้าพบฝ่ายจัดการหรือผู้แทนฝ่ายจัดการที่มีอำนาจในการตัดสินใจได้เท่าที่จำเป็น ให้ผู้แทนลูกจ้างคนงานที่ได้รับอนุมัติจากสหภาพแรงงานเก็บค่าสมาชิกสหภาพแรงงานภายในบริเวณสถานประกอบการได้ และมีสิทธิที่จะปิดประกาศข้อความของสหภาพแรงงานได้ในบริเวณที่ได้รับอนุญาตจากฝ่ายจัดการ รวมทั้งการแจกเอกสาร อนุสาร หรือสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ระหว่างพวกคนงานในสถานประกอบการได้

ง. อนุญาตให้ตัวแทนของสหภาพแรงงานซึ่งไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการเข้าไปในบริเวณสถานประกอบการได้ หากสถานประกอบการนั้นมีสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นทำงานอยู่

(10) อนุสัญญาฉบับที่ 141 ปี ค.ศ.1975 ว่าด้วยองค์การของคนงานชนบทและสหภาพในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม⁵¹ (Rural Workers' Organisations Convention, 1975)

อนุสัญญานี้มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่บุคคลใด ๆ ที่ทำงานในสาขาเกษตรกรรม หัตถกรรม หรืออาชีพที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบกิจการเอง หรือเป็นผู้ทำงานรับจ้างหลักประกันที่กำหนดในมาตรานี้

อนุสัญญาได้บัญญัติให้ความคุ้มครองกับองค์การของคนงานชนบททุกประเภท รวมทั้งองค์การที่เป็นตัวแทนของคนงานชนบทแม้ว่าจะไม่ได้มีเฉพาะคนงานชนบทเข้าร่วม "คนงานชนบท" ตามความหมายของอนุสัญญาฉบับนี้ ได้แก่บุคคลใด ๆ ที่ทำงานในสาขา เกษตรกรรม หัตถกรรม หรืออาชีพที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ชนบท ไม่ว่าจะเป็นผู้ทำงานรับจ้างหรือเป็นผู้ประกอบการกิจการของตนเอง เช่น เกษตรกรผู้เช่าที่ดิน เกษตรกรผู้แบ่งผลผลิตกับเจ้าของที่ดิน หรือผู้ครอบครองที่ดินขนาดเล็ก

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้คือ ให้ความคุ้มครองกับองค์การในชนบททุกองค์การ และองค์การที่เป็นตัวแทนของคนงานในชนบทโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนงานในชนบทได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของคนงานชนบทได้รับการปรับปรุงให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

นอกจากนั้น อนุสัญญายังได้กำหนดมาตรการและกลไกในการให้ความคุ้มครองแก่องค์การของคนงานชนบท อาทิเช่น คนงานในชนบทมีสิทธิในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมในองค์การนั้นๆ ได้โดยอิสระโดยไม่ต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้า แต่ทั้งนี้ต้องให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับขององค์การนั้น ๆ รวมทั้งการดำเนินการขององค์การของคนงานชนบท และต้องเป็นไปโดยอิสระโดยความสมัครใจปราศจากการแทรกแซง การบีบบังคับ หรือการกดดันใด ๆ ทั้งปวง และที่สำคัญรัฐต้องไม่ออกกฎหมายที่ขัดขวางในการจัดตั้งองค์การชนบท อีกทั้งยังต้องสนับสนุนอำนวยความสะดวกทางด้านนโยบายและพยายามกำจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะขัดขวางการจัดตั้งการเติบโตตลอดจนบริหารจัดการเลือกปฏิบัติทั้งในด้านการบริหารและในด้านกฎหมาย

อนุสัญญาระบุว่าการใช้สิทธิของลูกจ้างชนบทตามอนุสัญญานี้จะต้องเคารพต่อกฎหมายของบ้านเมืองด้วย แต่ขณะเดียวกันก็ไม่ควรจะออกมารีดถอนสิทธิของเขาเช่นนั้น

⁵¹ แหล่งเดิม.

ประเทศที่ให้สัตยาบันมีหน้าที่จะต้องกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริมองค์กรเหล่านี้โดยการจัดตั้งปัญหาอุปสรรคที่จะไปขัดขวางการจัดตั้ง การเติบโต ตลอดจนการดำเนินการตามกฎหมายเพื่อว่าองค์กรเหล่านี้จะได้มีบทบาทในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

(11) ข้อเสนอฉบับที่ 149 ปี ค.ศ. 1975 ว่าด้วยองค์การและบทบาทของแรงงานในชนบทในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม⁵² (Rural Workers' Organisations Recommendation, 1975)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีมติรับเอาข้อเสนอฉบับที่ 149 ปี ค.ศ. 1975 ว่าด้วยองค์การและบทบาทของแรงงานในชนบทในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ 141 ปี ค.ศ. 1975 ว่าด้วยองค์การของแรงงานชนบทและบทบาทในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ข้อเสนอฉบับนี้ใช้กับองค์การแรงงานในชนบททุกองค์การ รวมทั้งแรงงานในชนบทด้วย หน่วยงานในชนบทหมายถึงผู้ที่อยู่ในสาขาเกษตรกรรม อาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่อยู่ในชนบท และแรงงานในชนบททุกชั้นมีสิทธิที่จะก่อตั้งองค์การ ฯ หรือเข้าเป็นสมาชิกองค์การ ฯ
2. องค์การแรงงานในชนบทมีบทบาท เป็นตัวแทนและป้องกันผลประโยชน์ของแรงงานในชนบททุกด้าน เช่น ทางด้านเศรษฐกิจ ให้ความช่วยเหลือตั้งแต่เทคนิคการผลิต กระบวนการผลิต การเก็บ การขนส่ง การตลาด และสินเชื่อ นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการปฏิรูปที่ดิน จัดรูปที่ดิน และปรับปรุงที่ดิน ทางด้านการศึกษา ให้บริการทางด้านข่าวสารการศึกษาทั่วไป การฝึกอาชีพและอื่น ๆ ส่วนทางด้านสังคมมีบทบาทในการส่งเสริมความปลอดภัยทางสังคม บริการทางการแพทย์ บ้านพัก สุภาพอนามัย สภาพการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น
3. ประเทศสมาชิกจะต้องเคารพในหลักการที่ว่า องค์การจะต้องมีอิสระ เสรีภาพ เป็นตัวของตัวเอง โดยปราศจากการแทรกแซง ข่มขู่ และบีบบังคับใด ๆ และรัฐจะต้องส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์การ ฯ ขึ้น และให้องค์การ ฯ มีการขยายตัวโดยที่รัฐเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดตั้ง การศึกษา การฝึกอบรม และการติดต่อต่าง ๆ

⁵²แหล่งเดิม.

4. ควรมีการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจที่ดีขององค์การ โดยการเสนอข่าวทางวิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

5. ควรให้การศึกษาแก่ผู้นำชนบทเกี่ยวกับเรื่องกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และหลักการในการบริหารโครงการ รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ ควรให้ความรู้แก่คนงานในชนบททั้งที่เป็นความรู้ทางด้านอาชีพ และความรู้ทั่วไป เพื่อเพิ่มความสามารถของแต่ละคนในการเข้าใจและทำให้องค์การฯ เจริญเติบโตได้ดีขึ้น แต่ทั้งนี้การให้การศึกษา และการอบรม ควรคำนึงถึงภาวะของแต่ละท้องถิ่น สังคม วัฒนธรรม และความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น

6. การรับความช่วยเหลือทั้งทางด้านการเงิน และอุปกรณ์ต่าง ๆ นั้น องค์การฯ ต้องคำนึงถึงหลักความเป็นอิสระและผลประโยชน์ของสมาชิกก่อน

(12) อนุสัญญาฉบับที่ 151 ปี ค.ศ. 1978 ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ระเบียบวิธีการในการกำหนดสภาพการจ้างในหน่วยงานของรัฐ⁵³
(Labour Relations (Public Service) Convention, 1978)

อนุสัญญาฉบับนี้ ใช้ครอบคลุมถึงบุคคลทุกคนที่ได้รับการว่าจ้างจากหน่วยงานรัฐ และการทำงานในกิจการของรัฐ ในการใช้สิทธิในการรวมตัวกันเป็นองค์การลูกจ้าง โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ การแทรกแซงลูกจ้างของรัฐโดยทางการเงินหรือวิธีการอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การฯ นั้น ๆ อยู่ภายใต้การควบคุมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การกระทำเช่นนี้เป็นการกระทำที่แทรกแซงภายใต้ความหมายของอนุสัญญาฉบับนี้

อนุสัญญาฉบับนี้ ให้ความคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันเป็นองค์กรลูกจ้างของรัฐ หรือบุคคลที่ได้รับการว่าจ้างจากหน่วยงานของรัฐ จะมียกเว้นก็เพียงบุคคลซึ่งเป็นลูกจ้างระดับสูงที่ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย หรืองานด้านบริหารหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เป็นความลับ รวมทั้งทหารและตำรวจ ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ให้ถือเป็นดุลยพินิจของประเทศผู้ให้สัตยาบัน จะต้องตัดสินใจเองว่าจะให้ครอบคลุมด้วยหรือไม่ โดยจะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของประเทศ

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้ก็คือ ลูกจ้างของรัฐจะได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการว่าจ้างที่เป็นปรปักษ์ต่อการรวมตัวกันของลูกจ้าง อาทิเช่น รัฐต้องไม่

⁵³กระทรวงมหาดไทย. ดัชนีบท สรุป และความเห็นประกอบอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ . สมัยประชุมที่ 61-66 พ.ศ. 2519-2523. กรมแรงงาน : กระทรวงมหาดไทย, 2524.

กำหนดเงื่อนไขในการจ้าง ห้ามลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือจะต้องละสมาชิกภาพของการเป็นสมาชิกองค์การลูกจ้าง เป็นต้น

สิทธิขององค์การลูกจ้างของรัฐ จะต้องมิอิสระโดยปราศจากการแทรกแซงจากเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยเด็ดขาด ไม่ว่าจะเป็นการแทรกแซงต่อการจัดตั้ง การดำเนินงาน หรือการบริหาร อนุสัญญาฯ ได้กำหนดให้รัฐ ต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนคนงานขององค์การลูกจ้างของรัฐ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าว นั้น จะต้องไม่เป็นการกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในการบริหารหรือหน่วยงานขององค์การลูกจ้างนั้น ๆ

นอกจากนั้น อนุสัญญาฯ ได้กำหนดให้รัฐจัดให้มีมาตรการที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศเพื่อเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ของกลไก ในเรื่องของการเจรจาเรื่องเงื่อนไขของสภาพการจ้าง โดยให้ผู้แทนของลูกจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเรื่องเหล่านั้นด้วย

ในส่วนของกรยุติข้อพิพาทนั้น อนุสัญญาฯ ได้กำหนดให้การเจรจาระหว่างคู่กรณีหรือผ่านกลไกอิสระจะต้องเป็นการเจรจาที่เป็นธรรม และจะต้องเป็นที่ยอมรับของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย ประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งของอนุสัญญาฉบับที่ 151 ก็คือ การรับรองสิทธิของลูกจ้างของรัฐ กล่าวคือ ลูกจ้างของรัฐต้องมีสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง เหมือนเช่นคนงานอื่น ๆ เว้นแต่จะมีข้อผูกพันอันเกี่ยวเนื่องจากสถานภาพและหน้าที่ของลูกจ้างของรัฐเหล่านั้น

อนุสัญญาฉบับนี้ ใช้กับทุกคนที่ถูกว่าจ้างจากหน่วยงานของรัฐและซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองที่ดีกว่าบทบัญญัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ส่วนการจะนำมาบังคับใช้กับทหารและตำรวจหรือไม่ หรือบุคคลในระดับผู้กำหนดนโยบายหรือผู้บริหารของรัฐนั้นจะต้องตราเป็นกฎหมายของประเทศ

(13) ข้อแนะนำฉบับที่ 159 ปี ค.ศ. 1978 ว่าด้วยระเบียบในการกำหนดสภาพการว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ⁵⁴ (Labour Relations (Public Service) Recommendation) 1978)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีมติรับเอาข้อแนะนำฉบับที่ 159 ปี ค.ศ. 1978 ว่าด้วยระเบียบในการกำหนดสภาพการว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐเป็นข้อเสนอแนะ

⁵⁴ แหล่งเดิม.

เพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ 151 ปี ค.ศ.1978 ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ระเบียบวิธีการในการกำหนดสภาพการจ้างในหน่วยงานของรัฐ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ในประเทศซึ่งมีระเบียบวิธีการ ในการยอมรับให้มืองค์การลูกจ้างของรัฐเพื่อที่จะ กำหนดว่าองค์การใดควรจะได้รับสิทธิที่จะกำหนดอยู่ภายใต้ส่วนที่ 3,4 หรือ 5 ของอนุสัญญาว่า ด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และระเบียบวิธีในการกำหนดสภาพการจ้างในหน่วยงานของรัฐ ปี ค.ศ. 1974 ไม่ว่าจะเป็นการให้สิทธิเต็มที่ หรือบางส่วนก็ตามนั้น การกำหนดการคัดเลือก องค์การดังกล่าว จะต้องดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วเกี่ยวกับลักษณะตัวแทนขององค์การลูกจ้างของรัฐ นอกจากนี้ระเบียบวิธีการที่กล่าวนี้ ไม่ควรส่งเสริมให้มืองค์การที่ควบคุมลูกจ้างประเภทเดียวกัน มากกว่าเท่าที่จำเป็น

2. ในกรณีที่มีการเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไข และสภาพการจ้างงาน บุคคลหรือองค์กรที่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองในนามของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนระเบียบวิธีที่จะให้เกิด ผลต่อเงื่อนไข หรือสภาพการจ้างงาน ที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว ควรจะได้รับการกำหนดโดยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับภายในประเทศ หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม

ในกรณีที่ใช้วิธีการอื่นนอกจากการเจรจา ผู้แทนของลูกจ้างควรจะต้องมีส่วนร่วม ในการกำหนดเงื่อนไข และสภาพการจ้าง นอกจากนี้ระเบียบวิธีสำหรับการเข้าร่วมหรือระเบียบวิธี สำหรับการกำหนดขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ควรจะด้กำหนดโดยกฎหมาย ระเบียบข้อ บังคับภายในประเทศ หรือโดยวิธีการอื่นที่เหมาะสม

3. ในกรณีที่มีการทำข้อตกลงระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ และองค์การลูกจ้างของรัฐ ระยะเวลาที่ข้อตกลงดังกล่าวบังคับใช้ และหรือระเบียบวิธีการซึ่งอาจจะใช้ในการยุติ หรือแก้ไขข้อ ตกลงดังกล่าว ควรจะด้มีการกำหนดไว้

4. ในการกำหนดลักษณะและขอบเขตของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ควรจัดให้แก่ผู้ แทนองค์การลูกจ้างของรัฐ ตามที่กำหนดอยู่ในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และระเบียบวิธีในการกำหนดสภาพการจ้างในหน่วยงานของรัฐ ค.ศ. 1974 ให้คำนึงถึงข้อแนะว่า ด้วยเรื่องผู้แทนลูกจ้าง ค.ศ. 1971 ด้วย

4) สถานภาพปัจจุบันในการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงานในภูมิภาค เอเชีย – แปซิฟิก⁵⁵

1. อนุสัญญาฉบับที่ 87 ปี ค.ศ. 1948 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน มี 9 ประเทศที่ให้สัตยาบันแล้ว คือ ประเทศออสเตรเลีย, ประเทศบังคลาเทศ, ประเทศญี่ปุ่น, ประเทศมาเลเซีย, ประเทศมองโกเลีย, ประเทศเมียนมาร์, ประเทศปากีสถาน, ประเทศฟิลิปปินส์, ประเทศศรีลังกา

2. อนุสัญญาฉบับที่ 98 ปี ค.ศ. 1949 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรอง มี 12 ประเทศที่ให้สัตยาบันแล้ว คือ ประเทศออสเตรเลีย, ประเทศบังคลาเทศ, ประเทศฟีจี, ประเทศอินโดนีเซีย, ประเทศญี่ปุ่น, ประเทศมาเลเซีย, ประเทศมองโกเลีย, ประเทศปากีสถาน, ประเทศปาปัวนิวกินี, ประเทศฟิลิปปินส์, ประเทศสิงคโปร์, ประเทศศรีลังกา

3. อนุสัญญาฉบับที่ 135 ปี ค.ศ. 1971 ว่าด้วยการคุ้มครอง และการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนคนงานในวิสาหกิจ มี 3 ประเทศที่ให้สัตยาบันแล้ว คือ ประเทศออสเตรเลีย, ประเทศศรีลังกา, ประเทศมองโกเลีย

4. อนุสัญญาฉบับที่ 141 ปี ค.ศ. 1975 ว่าด้วยองค์การของคนงานชนบทและบทบาทในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม มี 3 ประเทศที่ให้สัตยาบันแล้ว คือ ประเทศอัฟกานิสถาน, ประเทศอินเดีย, ประเทศฟิลิปปินส์

5. อนุสัญญาฉบับที่ 151 ปี ค.ศ. 1978 ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันระเบียบวิธีการในการกำหนดสภาพการจ้างในหน่วยงานของรัฐ ยังไม่มีประเทศใดที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้

6. อนุสัญญาฉบับที่ 154 ปี ค.ศ. 1981 ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม ยังไม่มีประเทศใดที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้

⁵⁵เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง Gender issues in Employment: An Agenda for Trade Union จัดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) 8-12 กรกฎาคม 2539 โรงแรมสยามเบย์วิว พัทยา.

3.2 กฎหมายสหภาพแรงงานในต่างประเทศ

ในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ที่ปกครองในระบบประชาธิปไตยส่วนใหญ่ต่างก็ให้ความสำคัญแก่สิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงาน เพราะถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นมูลฐาน ดังนั้นสิทธิดังกล่าวนี้ในแต่ละประเทศจึงได้มีการบัญญัติ หลักเกณฑ์ หรือขั้นตอนในการยื่นข้อเรียกร้อง การใช้สิทธิในการเจรจาต่อรอง หรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของตน เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างใช้เป็นเครื่องมือในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่ตกอยู่ในสภาพที่ถูกเอารัด เอาเปรียบจากการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม

ประเทศญี่ปุ่น

สหภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่น มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากสหภาพแรงงานอื่น ๆ คือ สหภาพแรงงานในญี่ปุ่นเกือบทั้งหมดเป็นสหภาพแรงงานเฉพาะในกิจการ แต่ละกิจการมีน้อยที่เป็นสหภาพแรงงานตามประเภทอุตสาหกรรม เช่นในยุโรป หรือสหรัฐอเมริกา ดังนั้น สหภาพแรงงานโดยทั่วไปของญี่ปุ่นยังจัดไม่ได้ว่าอยู่ในฐานะสมมูลย์กับนายจ้างในการต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการทำงาน อย่างไรก็ตาม โดยเหตุที่การจ้างแรงงานนั้นเป็นการจ้างแรงงานถาวรและตลอดชีวิตของลูกจ้างเป็นส่วนมาก ลูกจ้างเองก็รู้สึกว่าเป็นการยากที่ออกจากงานและไปหางานใหม่ สหภาพแรงงานจึงไม่ประสงค์ที่จะเรียกร้องมากจนเกินไปจนขนาดต้องมีการนัดหยุดงานหรือก่อความเสียหายต่อบริษัทมากเกินไป ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานจึงมีขอบเขตจำกัดและไม่ถึงกับบริษัทจะปฏิบัติไม่ได้

1) การจัดตั้งสหภาพแรงงาน

การจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้ลูกจ้างตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีนายจ้างคนเดียวกัน (House Union) หรือ ลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในกิจการประเภทเดียวกัน (Industrial Union) สามารถรวมตัวกันก่อตั้งสหภาพแรงงานได้โดยมิจำเป็นต้องจดทะเบียน เพราะสหภาพแรงงาน หมายถึงองค์การของลูกจ้างที่ได้มีการจัดตั้งขึ้นอย่างอิสระ⁵⁶ หากแต่การไม่จดทะเบียนทำให้สหภาพแรงงานไม่ได้รับประโยชน์หรือความคุ้มครองตามกฎหมาย อาทิเช่น อาจถูกนายจ้างปฏิเสธที่จะร่วมในการเจรจาต่อรองหรือเข้าไปแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

⁵⁶Trade Union Law (Japan), 1949, article 2.

หรืออาจถูกนายจ้างเรียกชดเชยค่าเสียหายอันเนื่องมาจากการนัดหยุดงาน⁵⁷ เป็นต้น ซึ่งถือว่ามีผลสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ที่ให้อิสระแก่นายจ้างหรือลูกจ้างที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานได้อย่างมีอิสระปราศจากการแทรกแซงอย่างใด ๆ

สหภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมิได้บังคับให้ต้องมีการจดทะเบียนอย่างเช่นกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ซึ่งวิธีการก่อตั้งนั้นกระทำได้ง่ายและมีอิสระมากกว่า การก่อตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทย เพราะกฎหมายบังคับให้มีการจดทะเบียน แต่ถึงอย่างไรก็ตามสหภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่นก็ยังนิยมที่จะจดทะเบียน เพื่อจะได้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด

2) วัตถุประสงค์

ตามกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้สหภาพแรงงานจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการคงไว้ หรือรักษาไว้ และปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานตลอดจนเพื่อยกฐานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง⁵⁸

3) การกำหนดข้อบังคับ

กฎหมายสหภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้สหภาพแรงงานที่จะขอจดทะเบียนจะต้องจัดทำข้อบังคับ โดยผู้จะขอจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องยื่นคำขอโดยนาร่างธรรมนูญหรือข้อบังคับเช่นเดียวกับสหภาพแรงงานในประเทศไทยไปยื่นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation Commission) โดยจะต้องยื่นคำขอจัดตั้งสหภาพแรงงานไปพร้อมกัน โดยข้อบังคับประกอบด้วยข้อความดังนี้

- (1) ชื่อของสหภาพแรงงาน
- (2) ที่ตั้งสำนักงานใหญ่
- (3) สมาชิกของสหภาพแรงงานที่มีในระดับสหพันธ์แรงงานให้มีสิทธิเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานทุกประเภท และมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน
- (4) ห้ามมิให้กีดกันบุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะเหตุเกี่ยว

⁵⁷Ibid., article 7,8.

⁵⁸Trade Union law (Japan), 1949 amendment 39 of may 2,1978,article 2.

กับเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สถานะทางสังคม หรือต้นตระกูล

(5) ให้เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานได้เลือกโดยตรงจากสมาชิกด้วยวิธีการลงคะแนนตามลำดับ

(6) ให้จัดประชุมใหญ่สามัญอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

(7) ให้เปิดเผยโดยเปิดเผยให้สมาชิกทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อแสดงถึงรายงานทางการเงิน ที่มาของรายรับรายจ่าย ชื่อของผู้อุทธรณ์ให้ ตลอดจนสถานะทางการเงินในปัจจุบัน พร้อมให้มีหนังสือรับรองความถูกต้องจากผู้สอบบัญชีที่ได้รับแต่งตั้งจากสมาชิก

(8) ห้ามมิให้นัดหยุดงาน เว้นแต่สมาชิกเสียงข้างมากหรือตัวแทนลงคะแนนลับที่ความเห็นชอบโดยตรงในการนัดหยุดงาน

(9) ห้ามมิให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ เว้นแต่จะได้รับเสียงข้างมากจากสมาชิก หรือตัวแทนด้วยวิธีการลงคะแนนลับ⁵⁹

4) การจดทะเบียน

ประเทศญี่ปุ่น สหภาพแรงงานสามารถที่จะก่อตั้งขึ้นได้ง่ายมากโดยมีลูกจ้าง ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปรวมตัวกันก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงานได้อย่างอิสระโดยกฎหมายมิได้บังคับให้ต้องมีการจดทะเบียน ทั้งกฎหมายยังรับรองสถานะภาพของสหภาพแรงงานซึ่งถือว่าเป็นการสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ที่ให้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้อย่างอิสระปราศจากอุปสรรคที่จะใช้สิทธิในการจัดตั้งโดยรัฐจะไม่เข้าไปแทรกแซง เพียงแต่การไม่จดทะเบียนนั้นจะเป็นผลให้สหภาพแรงงานนั้นไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และไม่ได้รับความคุ้มครองหรือได้รับประโยชน์จากกฎหมาย ดังนั้น หากสหภาพแรงงานใดมีความประสงค์ที่จะขอจดทะเบียนจะต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Commission) พร้อมทั้งนำร่างธรรมนูญหรือข้อบังคับไปแสดง เมื่อสหภาพแรงงานได้ทำการจดทะเบียนแล้ว จะมีสถานะเป็นนิติบุคคลและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

5) การกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกภาพ

กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามมิให้สหภาพแรงงานรับบุคคลซึ่งเป็นลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้มีอำนาจโดยตรงในการจ้าง การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง

⁵⁹Trade Union Law (Japan), 1949, article 5.

หรือการโยกย้าย หรือเป็นลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาที่ได้ล่วงรู้ถึงความลับเกี่ยวกับนโยบาย และแผนการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ของนายจ้างเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นการป้องกันการเข้ามาแทรกแซงจากฝ่ายนายจ้าง⁶⁰

6) การยื่นข้อเรียกร้อง

การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะกระทำได้ก็แต่โดยสหภาพแรงงานเท่านั้น เพราะเป็นที่ยอมรับจากฝ่ายนายจ้างและที่สำคัญสหภาพแรงงานในประเทศญี่ปุ่นมีลักษณะเป็นแบบ Union shop หรือ Close shop ซึ่งมีข้อตกลงระหว่างนายจ้าง และสหภาพแรงงานว่าจะไม่วางจ้างผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเข้าทำงานในกิจการของนายจ้าง

ดังนั้น การยื่นข้อเรียกร้องจึงต้องกระทำโดยสหภาพแรงงานเท่านั้น ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากประเทศไทยซึ่งลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องสามารถยื่นข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดต่อนายจ้างได้โดยไม่ต้องผ่านสหภาพแรงงานหรือยื่นข้อเรียกร้องผ่านทางสหภาพแรงงาน

การยื่นข้อเรียกร้องในสหภาพแรงงานของไทยกฎหมายได้กำหนดว่าจะต้องมีจำนวนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งในกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นมิได้มีการกำหนดว่าจะต้องมีจำนวนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกจำนวนเท่าใด จึงจะมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องได้

นอกจากนั้น ยังมีข้อแตกต่างอีกหลายประการ กล่าวคือ นายจ้างสามารถที่จะเลือกเจรจากับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานใดก็ได้ หรือเจรจากับข้อเรียกร้องทุกฉบับก็ได้ ซึ่งข้อตกลงร่วม (Collective agreement) จะมีผลผูกพันเฉพาะสหภาพแรงงานที่นายจ้างร่วมเจรจาต่อรองด้วยเท่านั้น

7) การร่วมเจรจาต่อรอง

สหภาพแรงงานในประเทศญี่ปุ่น การเรียกร้องค่าจ้างและการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มักจะกระทำในระดับสถานประกอบการ กล่าวคือ จะเป็นการเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างโดยตรง ซึ่งมักจะมีการเจรจาต่อรองกันในเดือนมีนาคม หรือเดือนเมษายน ซึ่งเรียกกว่า "Spring Labour Offensive" หรือ "Shunto" เป็นภาษาญี่ปุ่น ซึ่งถือว่า

⁶⁰ibid., มาตรา 2.

เป็นช่วงฤดูที่จะมีการเจรจาต่อรองเรียกร้องค่าจ้าง ในการเจรจาต่อรองเมื่อกิจการหนึ่งสามารถที่จะเพิ่มค่าจ้างได้ก็จะมีผลให้กิจการอื่น ๆ ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตาม สหพันธ์แรงงานจะทำการวิเคราะห์รายได้และสภาพทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมแต่ละประเภท และทำข้อเสนอแนะให้สหภาพแรงงานเพื่อที่จะได้ถือตามมาตรฐานนั้นเรียกร้องค่าจ้างจากนายจ้างเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม จะไม่มีการเรียกร้องมากเกินไปที่นายจ้างจะตอบสนองไม่ได้ เพราะการเจรจาต่อรองนั้นเป็นเรื่องภายในระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง จึงย่อมจะหาทางที่จะตกลงกันด้วยดีเสมอ โดยมีให้กระทบกระเทือนต่อการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งทำให้สามารถที่จะเจรจาต่อรองระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างประสบความสำเร็จด้วยดีเสมอ โดยมีให้กระทบกระเทือนต่อการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

การเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างกฎหมายมิได้กำหนดขั้นตอนหรือวิธีการในการเจรจาต่อรองไว้ การเจรจาต่อรองสามารถจะกระทำในรูปแบบใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับความพอใจของทั้งสองฝ่ายว่าจะเจรจากันได้ประสบความสำเร็จเร็ว หรือช้าเพียงใด

การระงับข้อพิพาทในกรณีปกติ จะกระทำโดยการประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ประนีประนอมข้อพิพาท ซึ่งประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด หรือประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติแต่งตั้งเมื่อมีคำร้องขอจากคู่กรณีฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง หรือทั้งสองฝ่าย หรือโดยประธานคณะกรรมการดังกล่าวจะเห็นสมควร ผู้ประนีประนอมข้อพิพาทจะต้องพยายามติดต่อคู่พิพาทมาทำความเข้าใจเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย และช่วยเหลือเพื่อให้ยุติข้อพิพาท แต่ในกรณีที่ผู้ประนีประนอมข้อพิพาทเห็นว่าไม่มีทางใดที่จะช่วยให้ยุติกันได้ ผู้ประนีประนอมข้อพิพาทจะต้องถอนตัว และรายงานข้อเท็จจริงที่สำคัญเหล่านั้นให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทราบ ถ้าคู่กรณีทั้งสองฝ่ายหรือคู่กรณีฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งมีคำร้องมายังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้มีการไกล่เกลี่ย หรือเมื่อเป็นกรณีเกี่ยวกับสวัสดิภาพทั่วไปของประชาชนตามคำร้องของคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นสมควร หรือตามคำร้องของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานหรือผู้บริหารท้องถิ่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะทำการไกล่เกลี่ยเป็นขั้นตอนเป็นขั้นตอนต่อไป การไกล่เกลี่ยจะกระทำต่อหน้าคู่กรณีโดยพิจารณาข้อเท็จจริงต่าง ๆ แล้วคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะเสนอข้อยุติให้แก่คู่กรณีและแนะนำให้ยอมรับตามนั้นโดยคำเสนอข้อยุตินี้ จะมีการพิมพ์เผยแพร่และอาจโฆษณาทางหนังสือพิมพ์หรือวิทยุได้ด้วย ในกรณีเกี่ยวกับกิจการอันเป็นสวัสดิภาพทั่วไปของประชาชนซึ่งได้แก่ กิจการอันเป็นบริการที่เป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตประจำวันของประชาชน เช่น กิจการขนส่ง กิจการไปรษณีย์โทรเลข และโทรศัพท์ กิจการประปา ก๊าซและไฟฟ้า กิจการรักษาพยาบาลและการสาธารณสุข และกิจการ

อื่นที่นายกรัฐมนตรีจะประกาศกำหนดโดยความยินยอมของรัฐสภา คณะกรรมการไกลเกลี่ยจะต้องกระทำการไกลเกลี่ยให้เป็นที่ยุติโดยเร็วเป็นพิเศษ การไกลเกลี่ยนี้ยังมีผลเช่นเดียวกับคำชี้ขาดโดยคณะอนุญาโตตุลาการ ซึ่งจะดำเนินการโดยคณะกรรมการแรงงานแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Commission) เมื่อคู่กรณีทั้งสองฝ่าย หรือเมื่อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีคำร้องให้พิจารณาวินิจฉัย เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ระบุโดยตรงว่าให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้วินิจฉัย การพิจารณาวินิจฉัยโดยคณะอนุญาโตตุลาการนี้กระทำโดยคณะกรรมการจำนวน 3 คน ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้แต่งตั้งและมีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม วิธีการที่กฎหมายบัญญัติ กรณีการประณอมข้อพิพาทแรงงาน การไกลเกลี่ยหรือการพิจารณาวินิจฉัยโดยคณะอนุญาโตตุลาการนี้ไม่เป็นข้อจำกัดต่อการที่คู่กรณีจะยุติข้อพิพาทเป็นประการอื่นตามที่ตกลงกัน หรือตามกระบวนการที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การระงับข้อพิพาทแรงงานในกรณีฉุกเฉิน จะกระทำในกรณีที่นายกรัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเกี่ยวข้องกับสวัสดิการทั่วไปของประชาชน หรือมีผลลุลกลามใหญ่โตหรือเกี่ยวกับกิจการอันมีลักษณะพิเศษ ซึ่งการหยุดนิ่งของกิจการนั้นเป็นอันตรายต่อเศรษฐกิจของชาติหรือชีวิตประจำวันของประชาชน และนายกรัฐมนตรีจะขอความเห็นเป็นการล่วงหน้าไปยังคณะกรรมการแรงงานแห่งชาติแล้วมีคำสั่งตามที่เห็นสมควร เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติได้รับคำสั่งจากนายกรัฐมนตรี ก็ต้องพยายามอย่างที่สุดในอันที่จะจัดให้มีการยุติข้อพิพาทนั้นโดยการประนีประนอมไกลเกลี่ย วินิจฉัยโดยอนุญาโตตุลาการ เข้าสอบสวนแล้วโฆษณาข้อเท็จจริงให้ทราบเป็นการทั่วไปและเสนอแนะให้มีการใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อระงับข้อพิพาท ในกรณีนี้ถือว่าคณะกรรมการแรงงานแห่งชาติต้องวินิจฉัยคดีนี้เป็นพิเศษก่อนคดีอื่น ๆ ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งให้มีการวินิจฉัยคดีโดยฉุกเฉินนี้ คู่กรณีจะกระทำการนัดหยุดงานหรือปิดงานหรือดำเนินการใดเพื่อให้สำเร็จตามข้อเรียกร้องไม่ได้เป็นเวลาอย่างน้อย 50 วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติวินิจฉัยชี้ขาด

8) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ก็คือข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่นได้กำหนดให้ต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อของทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง พร้อมกับประทับตราเป็นสำคัญ และจะมีผลผูกพันกันในระยะ

เวลาไม่เกิน 3 ปี หากได้มีการกำหนดเวลาเกินกว่า 3 ปีขึ้นไป ให้ถือว่ามิผลใช้บังคับกันได้เพียง 3 ปี เท่านั้น⁶¹

ประเทศสิงคโปร์

1) การจัดตั้งสหภาพแรงงาน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relations Act) ปี ค.ศ. 1968 ได้กำหนดให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศสิงคโปร์สามารถจะกระทำได้โดยจะต้องมีลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เริ่มก่อการจัดตั้งไม่น้อยกว่า 7 คน มีสิทธิยื่นคำร้องขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยจะต้องยื่นคำร้องพร้อมด้วยสำเนาข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ซึ่งจะต้องมีรายละเอียดที่สำคัญดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ อาชีพ และที่อยู่ของผู้ยื่นคำขอ
- (2) ชื่อ และที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของสหภาพแรงงาน
- (3) ตำแหน่ง ชื่อ อายุ ที่อยู่ และอาชีพของเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

เมื่อสหภาพแรงงานได้ยื่นคำขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียน ก็ไม่แน่ว่านายทะเบียนจะอนุญาตหรือไม่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าผู้ยื่นได้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนมีคุณสมบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ ระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงานนั้นสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลหรือกฎหมายหรือไม่ กล่าวคือ นายทะเบียนมีอำนาจที่จะควบคุมและทำการสอบสวนหาข้อมูลได้อย่างเต็มที่ ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่อนุญาต ผู้ยื่นคำขอมีสสิทธิอุทธรณ์คำวินิจฉัยของนายทะเบียนต่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้น⁶² และให้ถือว่าคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเป็นที่สุดท้าย จะนำไปฟ้องร้องต่อศาลอีกไม่ได้

2) วัตถุประสงค์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศสิงคโปร์ได้บัญญัติให้สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

⁶¹Trade Union Law (Japan) , 1949, article 14,15.

⁶²Trade Union Act (Singapore), 1940, section 9,10,17,18.

- (1) เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง หรือลูกจ้างกับลูกจ้าง
- (2) เพื่อวางเงื่อนไขข้อจำกัดเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ หรือการค้าใด ๆ
- (3) เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในข้อพิพาทแรงงาน
- (4) เพื่อสนับสนุนหรือรวมตัวกัน หรือให้ความช่วยเหลือทางการเงินในการนัดหยุดงานในการกำหนดการจ่ายเงินผลประโยชน์อื่นให้แก่สมาชิกในระหว่างการนัดหยุดงาน⁶³

3) การกำหนดข้อบังคับ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศสิงคโปร์ ได้บัญญัติให้สหภาพแรงงานจะต้องจัดทำข้อบังคับของสหภาพแรงงานเช่นเดียวกับสหภาพแรงงานในประเทศไทย โดยข้อบังคับนั้นจะต้องมีรายละเอียดซึ่งประกอบด้วยข้อความที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อของสหภาพแรงงาน และสถานที่ประชุมของสถานประกอบการ
- (2) วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การใช้จ่ายเงิน เงื่อนไขในการมีสิทธิรับเงินผลประโยชน์จากสมาชิก วิธีการปรับและค่าปรับที่จะใช้แก่สมาชิก
- (3) การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (4) การแต่งตั้ง การเลือกตั้ง การถอดถอนผู้บริหารและทรัสต์ เลขานุการ เภรัญญิก และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของสหภาพแรงงาน
- (5) การเก็บรักษาและการลงทุนเกี่ยวกับกองทุนของสหภาพแรงงาน การตั้งเจ้าหน้าที่ที่จะรับผิดชอบกองทุน และการชำระบัญชี
- (6) การตรวจสอบเอกสารและชื่อสมาชิกภาพโดยบุคคลที่มีผลประโยชน์ในกองทุนของสหภาพแรงงาน
- (7) วิธีการเลิกสหภาพแรงงานและการจัดการกองทุนเมื่อมีการเลิกสหภาพแรงงาน
- (8) การดำเนินการในการเลือกตั้งเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ การนัดหยุดงาน การเลิกสหภาพแรงงานและเรื่องอื่นๆ ที่กระทบกระเทือนต่อสมาชิกสหภาพแรงงานโดยส่วนร่วม ทั้งนี้โดยวิธีการลับ⁶⁴

⁶³Trade Union Act (Singapore), 1940, amendment 8 of 1967, section 2.

4) การจดทะเบียน

การจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศสิงคโปร์กฎหมายบังคับให้ต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนซึ่งเหมือนการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทยที่กฎหมายบังคับให้ต้องจดทะเบียน โดยจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ และวัตถุประสงค์จะต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย โดยนายทะเบียนจะเป็นผู้พิจารณาว่าสมควรจะรับจดทะเบียนให้หรือไม่ ซึ่งถ้าหากว่ามีวัตถุประสงค์ข้อหนึ่ง ข้อใด ขัดต่อกฎหมาย ก็ให้ถือว่าการจดทะเบียนนั้นมีผลเป็นโมฆะทั้งหมด ในกรณีที่สหภาพแรงงานใดถูกนายทะเบียนปฏิเสธไม่รับจดทะเบียนให้ สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นได้ภายในเวลา 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งไม่รับจดทะเบียน⁶⁵

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศสิงคโปร์มีการบัญญัติให้ต้องมีการจดทะเบียนซึ่งมีลักษณะที่เหมือนกับของประเทศไทยในเรื่องของการจดทะเบียน⁶⁶ แต่ก็มีข้อที่แตกต่างกันในเรื่องของการจดทะเบียนการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสหภาพแรงงานที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศสิงคโปร์มีบทบัญญัติที่ชัดเจนที่กำหนดไว้ว่า ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพแรงงานจะต้องมีการจดทะเบียนทุกครั้ง⁶⁷

5) การกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกภาพ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดคุณสมบัติในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยห้ามมิให้ลูกจ้างของรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากประธานาธิบดีของสิงคโปร์ ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวถือว่าไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานโดยฝ่ายรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่บ้านเมืองจะไม่เข้าไปแทรกแซง หรือเกี่ยวข้องเป็นอุปสรรคต่อการใช้สิทธิในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

แสดงให้เห็นว่า การเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของประเทศสิงคโปร์มีข้อจำกัดในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เพราะกฎหมายมีบทบัญญัติห้ามมิให้ลูกจ้างของรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งข้อกำหนดดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับ

⁶⁴Trade Union Act (Singapore), 1940, section 7.

⁶⁵ibid., มาตรา 9,10,17,18.

⁶⁶พระราชบัญญัติแรงสัมพันธ์, มาตรา 89.

⁶⁷Trade union Act (Singapore), section 7.

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยที่ห้ามมิให้ลูกจ้างของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจจัดตั้งสหภาพแรงงานและเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

6) การยื่นข้อเรียกร้อง

การยื่นข้อเรียกร้องในการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลง (Collective agreement) สามารถกระทำได้โดยแจ้งเป็นหนังสือและกระทำโดยสหภาพแรงงานที่นายจ้างให้การรับรองแล้วเท่านั้น (Recognition) แต่สหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับอำนาจของฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารและลูกจ้างประเภทที่ไม่มีสิทธิเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมาเป็นเรื่องสำหรับเจรจาต่อรองไม่ได้คือ

ก. การจ้าง การเลิกจ้าง การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง และการโยกย้ายคนงานตามความจำเป็นและเหมาะสมของงาน

ข. การกำหนดหน้าที่การงาน การจัดสรรงานให้ลูกจ้างทำ หรือการกำหนดงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ลูกจ้างคนหนึ่งทำ⁶⁸

7) การร่วมเจรจาต่อรอง

การร่วมเจรจาต่อรองในประเทศสิงคโปร์จะกระทำได้ก็ต่อเมื่อสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นได้รับการรับรองจากนายจ้างแล้วเท่านั้น และนายจ้างอาจแจ้งตอบรับข้อเรียกร้องไปยังสหภาพแรงงาน แต่ถ้านายจ้างไม่ตอบรับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานภายในระยะเวลา 7 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องจากสหภาพแรงงาน อาจแจ้งให้ผู้ตรวจการ (Commissioner) ผู้ตรวจการจะดำเนินการปรึกษาหารือหรือมีคำสั่งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไปเจรจาชักชวนให้นายจ้างมาร่วมเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานเพื่อหาทางออกมิให้เกิดข้อพิพาททางแรงงานเกิดขึ้นแต่ถ้านายจ้างปฏิเสธที่จะร่วมเจรจาต่อรอง ผู้ตรวจการจะรายงานไปยังรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและนายทะเบียนทราบว่าได้เกิดมีข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกิดขึ้นเพื่อที่จะได้ดำเนินการต่อไป เว้นแต่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะสั่งเป็นอย่างอื่น

ในกรณีที่สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องไปยังนายจ้างครบ 14 วันแต่ไม่สามารถที่จะเจรจาในการทำข้อตกลงร่วมกันได้ (Collective agreement) สหภาพแรงงานจะต้องดำเนินการแจ้งไปยังผู้ตรวจการทราบ เพื่อที่จะได้ดำเนินการปรึกษาหารือหรือมีคำสั่งให้พนักงานประนอมข้อพิพาท

⁶⁸Ibid., มาตรา 17.

เจรจา กับนายจ้างเพื่อช่วยเหลือให้สหภาพแรงงานกับนายจ้างสามารถบรรลุข้อตกลงได้โดยวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน แต่ถ้าผู้ตรวจการเห็นว่าการเจรจาไม่สามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จได้หรือเมื่อปรึกษากับนายจ้างแล้วเพื่อให้คู่กรณีทำข้อตกลงร่วมกันครบกำหนด 7 วันแล้ว แต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ให้ผู้ตรวจแรงงานแจ้งให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานทราบว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้วเพื่อที่จะดำเนินการต่อไป เว้นแต่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะสั่งเป็นอย่างอื่น⁶⁹

8) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

กฎหมายกำหนดให้การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากเจรจาต่อรองกันระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานของสิงคโปร์ จะมีผลใช้บังคับได้ไม่น้อยกว่า 2 ปี แต่จะเกินกว่า 3 ปีไม่ได้⁷⁰

ประเทศฟิลิปปินส์

1) การจัดตั้งสหภาพแรงงาน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ให้การรับรองสิทธิของบุคคลทุกคนซึ่งทำงานในพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรมและเกษตรกรรมที่จะก่อตั้ง เข้าร่วม หรือช่วยเหลือองค์กรของฝ่ายลูกจ้าง เพื่อวัตถุประสงค์ในการเจรจาต่อรอง แต่องค์กรของฝ่ายลูกจ้างดังกล่าวจะต้องจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน ซึ่งเมื่อจดทะเบียนแล้วจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล และถือว่าเป็นสหภาพแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีสิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

2) วัตถุประสงค์

สหภาพแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดให้สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการร่วมในการเจรจาต่อรอง หรือทำความเข้าใจกับนายจ้างเกี่ยวกับข้อกำหนด และเงื่อนไขของการจ้างงาน⁷¹

⁶⁹ibid., มาตรา 20,21.

⁷⁰ibid., มาตรา 24 (3).

⁷¹Labour Code of the Philippines, 1974 article 212.

3) การกำหนดข้อบังคับ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ มิได้กำหนดให้ต้องมีการกำหนดข้อบังคับว่าจะต้องมีข้อความอย่างไร แต่กฎหมายได้ไปกำหนดในเรื่องของสิทธิและหน้าที่หรือเงื่อนไขในการเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานแทนโดยมีข้อกำหนดที่เน้นไปในเรื่องการห้ามมิให้สหภาพแรงงานรับบุคคลซึ่งรู้อยู่แล้วว่าเป็นภัยต่อประเทศ (Subversive organization) เข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน⁷²

4) การจดทะเบียน

สหภาพแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ที่จะมีสิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้จะต้องเป็นสหภาพแรงงานที่ได้รับการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายแล้วเท่านั้นจึงจะสามารถยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กฎหมายได้กำหนดให้สหภาพแรงงานที่จะขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน จะต้องยื่นคำจดทะเบียนต่อสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ (The Bureau of Labour Relations) ซึ่งจะต้องมีรายละเอียดดังนี้

- (1) การชำระค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนเป็นเงิน 50 เปโซ
- (2) ชื่อ ที่อยู่ของเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน (Officers) ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของสหภาพแรงงานและรายงานการประชุม
- (3) รายชื่อสมาชิกทั้งหมดซึ่งอย่างน้อยร้อยละ 50 ของลูกจ้างในหน่วยร่วมเจรจาต่อรอง (Bargaining unit) จะต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่จะยื่นขอจดทะเบียนนั้น
- (4) สหภาพแรงงานใดที่ยื่นคำขอได้ดำเนินกิจการมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ต้องยื่นสำเนาแสดงฐานะทางการเงินประจำปีของสหภาพแรงงานด้วย
- (5) ให้แสดงสำเนาระเบียบ และข้อบังคับของสหภาพแรงงานที่จะยื่นคำขอจดทะเบียนจำนวน 4 ฉบับ พร้อมทั้งรายงานการประชุมที่ได้รับการรับรองหรือให้สัตยาบันแล้ว

เมื่อได้มีการยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานแล้ว ให้ทำการพิจารณาคำขอจัดตั้งภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้อื่นคำขอ ในกรณีที่ไม่อนุญาตให้จดทะเบียน ผู้ยื่นคำขอมีสิทธิ

⁷²ibid., มาตรา 242.

ที่จะอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนได้ภายใน 10 วัน นับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งไม่อนุญาตให้จดทะเบียน⁷³

5) การกำหนดคุณสมบัติของการเป็นสมาชิกภาพ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของฟิลิปปินส์ ได้กำหนดคุณสมบัติของการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไว้โดยกำหนดห้ามมิให้สหภาพแรงงานรับสมาชิกที่เป็นบุคคลที่รู้อยู่แล้วว่าเป็นบุคคลนั้นอยู่ในองค์กรที่บ่อนทำลายชาติ เข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน⁷⁴

6) การยื่นข้อเรียกร้อง

การยื่นข้อเรียกร้องจะกระทำได้โดยสหภาพแรงงานที่ได้รับการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายซึ่งการจดทะเบียนดังกล่าวจะต้องมีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า 50 % ของลูกจ้างในหน่วยร่วมเจรจาต่อรองแล้วเท่านั้นจึงจะมีสิทธิที่ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ เพราะกฎหมายให้สิทธิในการกระทำการเป็นตัวแทนสมาชิกเพื่อวัตถุประสงค์ในการร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างไว้โดยเฉพาะ⁷⁵ ซึ่งลูกจ้างโดยทั่วไปไม่มีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องแก่นายจ้าง เว้นแต่จะมีสิทธิในการร้องทุกข์ (Grievance) ต่อนายจ้างเท่านั้น สหภาพแรงงานที่ได้รับเสียงข้างมากจากลูกจ้างในสถานประกอบการจะเป็นสหภาพแรงงานเดียวที่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างแทนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น

7) การร่วมเจรจาต่อรอง

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ได้บัญญัติขั้นตอนในการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ ดังนี้

(1) เมื่อสหภาพแรงงานหรือนายจ้างประสงค์ จะต่อรองเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งถ้าฝ่ายหนึ่งตั้งข้อขัดแย้งไว้ 10 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง

(2) ถ้ามีข้อแตกต่างระหว่างข้อเรียกร้องกับหนังสือตอบ คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจขอให้มีการประชุมหารือ ซึ่งต้องกระทำไม่ช้ากว่า 10 วัน นับแต่วันที่ได้รับความขอ

⁷³ibid., มาตรา 234 – 236.

⁷⁴ibid., มาตรา 242.

⁷⁵ibid., มาตรา 243.

(3) ถ้ามีข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ กรมแรงงานสัมพันธ์จะเข้าทำการไกล่เกลี่ยตามคำขอของคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้งสองฝ่ายหรือเมื่อกรมแรงงานสัมพันธ์นัดหมายโดยพร้อมเพียง

(4) ในระหว่างที่มีการไกล่เกลี่ยโดยกรมแรงงานสัมพันธ์ ห้ามมิให้คู่กรณีกระทำการใดๆ ซึ่งจะเป็นการทำลายหรือขัดขวางการระงับข้อพิพาทที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว

(5) กรมแรงงานสัมพันธ์จะใช้ความพยายามทุกวิถีทาง เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานได้ตกลงกันโดยฉันทามติ และสนับสนุนให้คู่กรณีเสนอข้อพิพาทแรงงานที่ยังไม่ได้ตกลงกันให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ทั้งสองฝ่ายสมัครใจวินิจฉัย

(6) ถ้าไม่มีการตกลงกันโดยฉันทามติภายหลังจากที่ได้พยายามทุกวิถีทางในการไกล่เกลี่ยแล้ว กรมแรงงานสัมพันธ์อาจแจ้งข้อพิพาทแรงงานไปยังผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (Labour Attires) เพื่อบังคับชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องวินิจฉัยภายใน 45 วัน นับแต่วันสืบพยานครั้งแรก⁷⁶

8) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของฟิลิปปินส์มิได้กำหนดระยะเวลาในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตลอดจนหลักเกณฑ์หรือข้อบังคับเอาไว้แต่อย่างใด

3.3 การรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทย

1. กฎหมายรัฐธรรมนูญ

กฎหมายรัฐธรรมนูญ ถือว่าเป็นกฎหมายสูงสุด อยู่ในลำดับสูงสุดเหนือกว่ากฎหมายทั้งปวง และที่สำคัญอย่างยิ่งเป็นกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ยาก ความเป็นกฎหมายสูงสุดนี้ คือ ภาวะสูงสุดของกฎหมายซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาวะของกฎหมายนั้น ๆ ว่าอยู่ในลำดับสูงเหนือกฎหมายอื่นใดทั้งปวง เช่นนี้ จึงมีผู้เรียกว่าศักดิ์ของกฎหมายหรือชั้นของกฎหมาย เพราะในบรรดากฎหมายที่มีอยู่มากมายหลายรูปแบบนั้น ย่อมมีความแตกต่างลดหลั่นกันอยู่เป็นธรรมดาตามความประสงค์ของผู้มีอำนาจออกกฎหมาย เนื้อหาของกฎหมายแต่ละเรื่อง มีน้ำหนักที่แตกต่างกันบ้างเรื่องสำคัญมาก บางเรื่องสำคัญน้อย เรื่องที่มีความสำคัญมากก็ควรกำหนดไว้ในกฎหมายรูปแบบหนึ่ง เรื่องที่มีความสำคัญน้อย ก็ควรกำหนดไว้ในกฎหมายอีกรูปแบบหนึ่ง หรืออีก

⁷⁶ibid., มาตรา 251.

ประเภทหนึ่ง ซึ่งโดยหลักทั่วไปจะกำหนดให้รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ความเป็นกฎหมายสูงสุดนั้น จะเป็นสถานะของรัฐธรรมนูญ ส่วนกฎหมายรูปแบบอื่น ๆ หรือ ประเภทอื่น ๆ เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะ เป็นกฎหมายชั้นรองลงมา

หลักประกันสิทธิเสรีภาพของประชาชน จึงเริ่มต้นด้วยการกำหนดไว้ในกฎหมาย รัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายที่แก้ไขได้ยาก ว่าประชาชนมีสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานอะไรบ้าง และ สิทธิเสรีภาพนั้นมีผลเป็นกฎหมายโดยไม่ต้องออกพระราชบัญญัติมารองรับอีกครั้งหนึ่ง ดังนี้ กฎหมายที่มีเจตนารมณ์และลักษณะดังกล่าวจะเป็นหลักประกันแก่ราษฎรว่า แต่ละคนจะได้รับ การปฏิบัติจากองค์การฝ่ายบริหารอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยแต่ละคนจะมีความมั่นคงใน นิติฐานะ กล่าวคือสามารถคาดคะเนได้ล่วงหน้าว่า ถ้าตนตัดสินใจใช้สิทธิ หรือเสรีภาพกระทำการ ใด ๆ ลงไปแล้วการกระทำนั้น ๆ ของตนจะมีผลทางกฎหมายอย่างไร แต่ละคนจะไม่ถูกจำกัดสิทธิ และเสรีภาพโดยเปล่าประโยชน์ หรือจนกระทั่งสูญเสียศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ไป

สิทธิ คืออำนาจที่กฎหมายรับรองให้แก่บุคคลในอันที่จะกระทำเกี่ยวข้องกับทรัพย์สิน เป็นต้นว่า อำนาจที่กฎหมายรับรองให้แก่บุคคลคนหนึ่ง ในอันที่จะเรียกร้องให้ผู้อื่นอีกคนหนึ่ง หรือหลายคน กระทำการบางอย่าง บางประการให้เกิดประโยชน์แก่ตน

เสรีภาพ คือ ภาวะของมนุษย์ที่ไม่อยู่ภายใต้การครอบงำของผู้อื่น เป็นภาวะที่ ปราศจากการถูกหน่วงเหนี่ยวขัดขวาง หรืออำนาจของบุคคลในอันที่จะกำหนดตนเอง โดยอำนาจ นี้บุคคลย่อมเลือกวิถีชีวิตของตนได้ด้วยตนเอง เสรีภาพจึงเป็นอำนาจที่บุคคลมีอยู่เหนือตนเอง

สิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงาน ถือว่า เป็นสิทธิเสรีภาพของประชาชนอย่างหนึ่งซึ่ง เป็นสิทธิเสรีภาพขั้นมูลฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับลูกจ้าง ซึ่งสมควรได้รับการบัญญัติไว้ ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ เพราะถือว่าเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ อยู่ในลำดับสูงสุดเหนือกว่า กฎหมายทั้งปวง และแก้ไขได้ยาก ดังนั้นการบัญญัติสิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงานไว้ใน กฎหมายรัฐธรรมนูญ จึงถือว่าเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้าง ในการใช้สิทธิรวมตัวกัน การจัดตั้ง เป็นสมาคมสหภาพแรงงาน สหพันธ์ สหกรณ์ หรือหมู่คณะอื่น เพื่อเป็นการปกป้องผล ประโยชน์ของลูกจ้างและการใช้สิทธิในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างได้รับความ ค้ำครองในการใช้สิทธิดังกล่าวมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ประเทศที่มีการปกครองในระบบเสรีประชาธิปไตย จึงมีบทบัญญัติรับรองในเรื่องของสิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงาน ไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ อาทิเช่น⁷⁷

รัฐธรรมนูญของอิตาลี บัญญัติว่า

มาตรา 31 เสรีภาพในการจัดตั้งสมาคม และสหภาพแรงงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและตามหลักการแห่งชาติ ย่อมได้รับความคุ้มครองภายในขอบเขตของกฎหมาย

รัฐธรรมนูญของคิวเวต บัญญัติว่า

มาตรา 43 เสรีภาพที่จะรวมกันเป็นสมาคม และสหภาพแรงงานในระดับชาติ และโดยสันติภาพวิธีย่อมได้รับความคุ้มครองตามเงื่อนไข และวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้การบังคับให้บุคคลเป็นสมาชิกสมาคม หรือสหภาพแรงงานใดจะกระทำมิได้

รัฐธรรมนูญของสหรัฐเม็กซิโกบัญญัติว่า

มาตรา 123 (126) คนงานและนายจ้างมีสิทธิรวมกัน เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตน การรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ หรือวิชาชีพ เป็นต้น

รัฐธรรมนูญเยอรมัน บัญญัติว่า

มาตรา 9 (1) ชนชาวเยอรมันมีสิทธิที่จะรวมกันเป็นสมาคม และสโมสร
(2) ห้ามมิให้ตั้งสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ หรือกิจกรรมที่ขัดต่อกฎหมายอาญา หรือมุ่งเป็นปฏิปักษ์ต่อระบบรัฐธรรมนูญ

(3) สิทธิของบุคคลที่จะรวมกันจัดตั้งสมาคม เพื่อพิทักษ์และปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาวะเศรษฐกิจย่อมได้รับการคุ้มครอง ข้อตกลงที่จำกัด หรือขัดขวางสิทธินี้ย่อมเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้ มาตรการใด ๆ เพื่อให้มีข้อตกลงดังกล่าวย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย

สำหรับประเทศไทยนั้น หลังจากได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นารปกครองระบอบประชาธิปไตย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475

⁷⁷เดชชาติ วงศ์โกมลเชษฐ์. รัฐธรรมนูญนานาชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์ แพร่งสรรพศาสตร์, 2517, หน้า 127.

มาจนถึงปัจจุบันประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญมาแล้วทั้งสิ้นรวม 16 ฉบับ และมีรัฐธรรมนูญอยู่ 7 ฉบับ
ดังต่อไปนี้ที่ให้ความสำคัญในการรับรองสิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงานไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ
อาทิเช่น

รัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2517 บัญญัติว่า

มาตรา 44 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็น สมาคม สหภาพ สหพันธ์
สหกรณ์ หรือหมู่คณะอื่น การจำกัดเสรีภาพเช่นว่านี้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตาม
บทบัญญัติเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย
หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

รัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2521 บัญญัติว่า

มาตรา 37 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็น สมาคม สหภาพ สหพันธ์
สหกรณ์ หรือหมู่คณะอื่น

การรวมกัน การจัดตั้ง การดำเนินกิจการและการเลิกของสมาคม สหภาพ สหพันธ์
หรือหมู่คณะอื่น ย่อมเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

รัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2534 บัญญัติว่า

มาตรา 40 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็น สมาคม สหภาพ สหพันธ์
สหกรณ์ หรือหมู่คณะอื่น ย่อมเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

รัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช 2535 บัญญัติว่า

มาตรา 40 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็น สมาคม สหภาพ สหพันธ์
สหกรณ์ หรือหมู่คณะอื่น

การรวมตัวกัน การจัดตั้งหรือเงื่อนไขของการจัดตั้ง การดำเนินกิจการและการยกเลิก
ของสมาคม สหภาพ สหกรณ์ หรือหมู่คณะอื่น ย่อมเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายรัฐ
ธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช 2538 บัญญัติว่า

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็น สมาคม สหภาพ สหพันธ์
สหกรณ์ หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช 2539 ซึ่งบัญญัติว่า

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็น สมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญซึ่งร่างขึ้นโดยสมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ (ส.ส.ร.) ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญที่ใช้บังคับในปัจจุบัน และถือได้ว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับที่เป็นประชาธิปไตยมากที่สุด ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานไว้ใน

มาตรา 45 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็น สมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดสิทธิเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

จากบทบัญญัติในมาตรา 45 ของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 แสดงให้เห็นว่า สิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงานเป็นสิทธิที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ เพราะสิทธิดังกล่าว เป็นสิทธิของประชาชนขั้นมูลฐาน ที่ประเทศที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตยจะต้องให้การรับรองและให้ความคุ้มครองและที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ สิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงานถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่งอีกด้วย

อย่างไรก็ดี เป็นที่น่าสังเกตว่า ถึงแม้สิทธิเสรีภาพในการรวมตัว การจัดตั้ง เป็น สมาคม สหภาพแรงงาน สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

นั้นเป็นสิทธิที่มีความสำคัญ แต่สิทธิเสรีภาพดังกล่าวนั้น ก็ยังไม่เป็นสิทธิเสรีภาพที่เด็ดขาด หากเป็นสิทธิที่อาจถูกจำกัดได้ ภายใต้เงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในวรรค 2 กล่าวคือ การจำกัดสิทธิเสรีภาพนั้นสามารถกระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

ถ้าหากจะพิจารณา จากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า เงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในวรรค 2 นั้นกินความหมายกว้างขวางมาก ซึ่งเป็นผลให้รัฐสภาสามารถที่จะนำไปใช้เป็นข้ออ้างในการออกกฎหมายมาเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้างได้ในหลาย ๆ กรณี

ถึงอย่างไรก็ดี การที่ได้มีการบัญญัติรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพทางสหภาพในกฎหมายรัฐธรรมนูญนั้น ถือได้ว่าเป็นการรับรองสิทธิเสรีภาพภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย ซึ่งเท่ากับว่าสิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงานจะมีมาก หรือน้อยเพียงใด ก็ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้อง และการระงับข้อพิพาทแรงงานให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้นายจ้างสามารถที่จะจัดตั้งสมาคมนายจ้าง และลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อแสวงหา และคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการ และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่าง ๆ กับนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น

1) การจัดตั้งองค์กรแรงงาน

ก. สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน คือ องค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ซึ่งหมายความถึง เงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน

กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน) และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน

การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ผู้จัดตั้งจะต้องเป็นลูกจ้างตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เท่านั้น บุคคลธรรมดาทั่วไปจะจัดตั้งสหภาพแรงงานไม่ได้ สหภาพแรงงานโดยปกติมีหลายรูปแบบ สหภาพแรงงานซึ่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นั้น เป็น **สหภาพแรงงานประเภททั่วไป** (General union) (มาตรา 56) กล่าวคือ ลูกจ้างผู้ร่วมกันจัดตั้งหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น จะเป็นลูกจ้างของนายจ้างใดหรือในกิจการประเภทใดก็ได้ แต่สหภาพแรงงานประเภทนี้ มีข้อเสีย กล่าวคือ สมาชิกจะมาจากกิจการหลายแห่ง ๆ ละไม่กี่คน ทำให้ไม่มีความรู้ในกิจการของลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกแต่ละคนดีพอ ผู้บริหารสหภาพแรงงานมักจะแก่งแย่งกันเป็นใหญ่และมีการแทรกแซงจากบุคคลภายนอกได้ง่าย การดำเนินงานจึงไม่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก ดังนั้นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบังคับใช้อยู่ในปัจจุบันจึงไม่อนุญาตให้ตั้งสหภาพแรงงานประเภทนี้ โดยกำหนดให้การก่อตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทยมีสหภาพแรงงานได้เพียง 2 ประเภท คือ **สหภาพแรงงานประเภทที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียว** (Enterprise หรือ House Union) และ **สหภาพแรงงานประเภทที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน** โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน (Industrial Union) นอกจากนั้นผู้ขอจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างดังกล่าวแล้ว ผู้ขอจัดตั้งจะต้องมีสัญชาติไทย และต้องบรรลุนิติภาวะมีอายุครบ 20 ปี หรือได้สมรสเมื่อมีอายุครบ 17 ปี หรือได้สมรสโดยได้รับอนุญาตจากศาล (มาตรา 88)

ข. สหพันธ์แรงงาน

การจัดตั้ง สหพันธ์แรงงานจะจัดตั้งขึ้นได้ก็ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย ดังต่อไปนี้

1. ต้องเป็นการรวมตัวกันของสหภาพแรงงานประเภทเดียวกัน ที่จดทะเบียนแล้วตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป เพื่อจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน กล่าวคือ แต่ละสหภาพแรงงานจะต้องเป็น (มาตรา 113)

ก. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่ว่าจะจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ (สหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการหรือเฉพาะโรงงาน) หรือ

ข. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ (สหภาพแรงงานตามประเภทกิจการอุตสาหกรรม)

2. มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง (มาตรา 112)

3. การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานนี้ จะกระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสหภาพ (มาตรา 114)

4. เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว สหพันธ์แรงงานย่อมมีฐานะเป็นนิติบุคคล (มาตรา 115)

คณะกรรมการ คณะกรรมการสหพันธ์แรงงาน ให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น

ข้อกำหนดอื่น ๆ สหพันธ์แรงงานต้องมีข้อบังคับ มีองค์การบริหาร มีอำนาจหน้าที่ ตลอดจนถูกควบคุมโดยนายทะเบียนเช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน

ค. สภาองค์การลูกจ้าง

การจัดตั้ง สภาองค์การลูกจ้างจัดตั้งขึ้นได้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 120) ดังต่อไปนี้

1. ต้องเป็นการรวมตัวกันของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วไม่น้อยกว่า 15 แห่ง เพื่อจัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้าง

2. มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น (มาตรา 120)

3. ต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน

4. สภาองค์การลูกจ้างที่จดทะเบียนแล้วย่อมมีฐานะเป็นนิติบุคคล

ข้อกำหนดอื่น ๆ สภาองค์การลูกจ้างมีองค์การบริหารมีสิทธิและหน้าที่เท่าที่ไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงานและอยู่ในความควบคุมของนายทะเบียน

2) ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ผู้ขอจัดตั้งสหภาพต้องนำร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานและคำขอจัดตั้งสหภาพแรงงานไปยื่นต่อนายทะเบียน (มาตรา90) ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ
- (2) วัตถุประสงค์
- (3) ที่ตั้งสำนักงาน
- (4) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิก
- (5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงิน
- (6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี
- (8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่
- (10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่ง และการประชุมของคณะกรรมการ

ข้อบังคับ (Constitution) เป็นบทบัญญัติที่ระบุถึงวิธีการจัดการของสหภาพแรงงานให้เป็นไปโดยถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ระบุว่า ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน (รวมทั้งสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลมตามมาตรา 118) จะต้องมีข้อความอย่างน้อยตามรายการทั้ง 10 ข้อ

ข้อบังคับจะต้องร่างขึ้น และนำร่างดังกล่าวไปยื่นพร้อมกับคำขอจดทะเบียน ซึ่งนายทะเบียนมีอำนาจเต็มที่ที่จะตรวจสอบและให้ผู้ขอจดทะเบียนไปแก้ไขเพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ โดยมุ่งถึงว่าให้ข้อบังคับนั้นมีข้อความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้และไม่ขัดต่อกฎหมาย

3) การจดทะเบียน

การจัดตั้งสหภาพแรงงานเมื่อลูกจ้างมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรา 88 มีจำนวนผู้จัดตั้งไม่น้อยกว่า 10 คน ร่วมกันยื่นคำขอจดทะเบียนตามแบบที่กำหนด ซึ่งเรียกผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนว่า ผู้เริ่มก่อการ โดยยื่นคำขอจดทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อย 3 ฉบับ (มาตรา 89) และนายทะเบียนมีอำนาจที่จะไม่รับจดทะเบียนได้ ถ้าผู้ยื่นคำขอมิคุณสมบัติไม่ถูกต้อง หรือมีวัตถุประสงค์ที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง โดยต้องทำหนังสือและยื่นต่อนายทะเบียน และรัฐมนตรีต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ว่าจะให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนให้หรือไม่และต้องแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ และถ้าหากผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้ (มาตรา 91)

เมื่อสหภาพแรงงานได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้จัดตั้งแล้ว ก็จะมีการประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา สหภาพแรงงานก็มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีอำนาจ และหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมาย เช่น เป็นโจทก์ในนามของตนเองหรือในฐานะที่ได้รับมอบอำนาจจากสมาชิกสหภาพแรงงาน หรืออาจถูกฟ้องเป็นจำเลยทั้งในคดีแพ่งและคดีอาญา หรืออาจถูกฟ้องในคดีล้มละลายได้ เป็นต้น

4) การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

(1) การบริหารงานของสหภาพแรงงาน ประกอบด้วยที่ประชุมใหญ่และคณะกรรมการสหภาพแรงงาน

ที่ประชุมใหญ่ เป็นหน่วยงานบริหารสูงสุดของสหภาพแรงงานซึ่งอาจจำแนกลักษณะของการประชุมออกได้เป็น 3 ประเภท⁷⁸

ก. การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ต้องจัดให้มีการประชุมสามัญครั้งแรกภายใน 120 วัน นับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนเมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้ว ให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่

⁷⁸กิตติพงษ์ หังสพฤกษ์, แหล่งเดิม. หน้า 85.

อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายใน 14 วัน นับแต่วันที่ประชุมใหญ่ลงมติ (มาตรา 93)

ข. การประชุมสามัญประจำปี สหภาพแรงงานจะต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อพิจารณารับรองบุคคลและรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบ และเมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองแล้ว จะต้องส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายใน 30 วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง (มาตรา 108)

ค. การประชุมใหญ่ เพื่อพิจารณาเรื่องสำคัญ มาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัตินี้ กำหนดไว้ว่าสหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

- แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งจนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม
- เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองบุคคล รายงานประจำปีและงบประมาณ
- จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์
- เลิกสหภาพแรงงาน
- ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน หรือ
- ก่อตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน
- การนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 (3) ทั้งนี้ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ

ง. คณะกรรมการ คุณสมบัติของผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการ หรืออนุกรรมการนั้น กฎหมายกำหนด (มาตรา 101) ดังนี้ คือ

1. ต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น
2. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
3. อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี

ลูกจ้างที่ได้รับเลือกเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิพิเศษในการลาได้ 2 ประการคือ (มาตรา 102)

1) ลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงาน ในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

2) ลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด

การลาดังกล่าวนี้ กรรมการสหภาพแรงงานจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเพื่อให้ นายจ้างได้จัดคนเข้าทำงานแทนได้ทัน และต้องแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ถ้าลาเพื่อไป เจรจาท่องรองก็แนบข้อเรียกร้องเป็นหนังสือนัดเจรจาท่องรองไปพร้อมกับใบลา หรือถ้าลาไปร่วม ประชุมก็ต้องแสดงหนังสือเชิญประชุมหรือรายงานการประชุมครั้งก่อนไปพร้อมกับใบลาด้วย เป็นต้น

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดจำนวนวันลาไว้ ฉะนั้นจึงลา ได้ไม่จำกัด และนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่กรรมการสหภาพแรงงานนั้นเสมือนว่า กรรมการสหภาพแรงงานนั้นมาทำงานตามปกติในวันที่ลานั้น

(2) สมาชิก

ก. สมาชิกภาพ ผู้ที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ต้องเป็นลูกจ้างซึ่งมี คุณสมบัติตามที่กฎหมาย (มาตรา 95) ดังนี้

1) ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่เป็นสหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการหรือเฉพาะโรงงาน) หรือเป็นลูกจ้างซึ่ง ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียน (ในกรณีที่เป็นสหภาพแรงงานตามประเภทกิจการอุตสาหกรรม)

2) มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (แม้ยังเป็นผู้เยาว์อยู่ก็อาจเป็นสมาชิกได้เอง เพราะการเข้า เป็นสมาชิกเป็นสิทธิเฉพาะตัวในฐานะลูกจ้าง)

3) เป็นลูกจ้างชั้นเดียวกับผู้จดทะเบียน ชั้นของลูกจ้างมีอยู่ 2 ระดับ คือ

ก. ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้า หัวหน้าแผนก ผู้จัดการ เป็นต้น ซึ่งบุคคลดังกล่าวต้องมีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ อย่างใด อย่างหนึ่งด้วย ลูกจ้างในระดับนี้โดยปกติถือกันว่าเป็นฝ่ายนายจ้างเพราะได้กระทำหน้าที่ในการ

ควบคุมบังคับบัญชา แทนนายจ้าง เป็นผู้มีสิทธิพลเหนือลูกจ้างและมีผลประโยชน์แตกต่างจากลูกจ้างอื่น จึงเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเดียวกับลูกจ้างธรรมดาไม่ได้ เพราะอาจทำให้การดำเนินการมีปัญหา และไม่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวนี้ ก็มีสิทธิตั้งสหภาพแรงงานและรับสมาชิกเฉพาะลูกจ้างชั้นเดียวกันได้

ข. ลูกจ้างชั้นธรรมดา ได้แก่ผู้ที่ทำงานโดยได้รับมอบหมายหรือคำสั่งให้ปฏิบัติงานอย่างเดียวและไม่มีอำนาจดังที่กล่าวแล้วในข้อ (1)

ข. การสิ้นสุดแห่งสมาชิกภาพ

สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานจะสิ้นสุดลง เมื่อตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน (มาตรา 97)

(3) สิทธิและหน้าที่ของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ก. สิทธิของสมาชิก สมาชิกย่อมมีสิทธิในการเข้าร่วมกิจการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน เช่น สิทธิในการสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นกรรมการสมาคม สิทธิที่จะได้รับประโยชน์ต่าง ๆ จากสหภาพแรงงานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ หรือในระเบียบภายในของแต่ละสมาคม

นอกจากสิทธิต่าง ๆ ดังกล่าวในฐานะที่เป็นสมาชิกแล้วกฎหมายยังกำหนดให้สมาชิกมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิกเอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้ และในการตรวจสอบนี้ เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร (มาตรา 96) เช่น นายทะเบียนหรือเหรัญญิกของสหภาพแรงงานนั้น จะต้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

ข. หน้าที่ของสมาชิก สำหรับหน้าที่ของสมาชิก พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดไว้ จึงขึ้นอยู่กับข้อบังคับของแต่ละสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตาม สมาชิกย่อมมีหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติเรื่องสมาคมแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือ หน้าที่ในการส่งเงินค่าบำรุง ทั้งความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนจำกัดเพียงจำนวนเงินค่าบำรุงที่สมาชิคนั้นค้างชำระอยู่ ซึ่งถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญอันจะก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างสมาคมและสมาชิก และเป็นเงินทุนหลักในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานต่อไป

(4) อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานย่อมมีอำนาจหน้าที่ที่จะกระทำการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก (มาตรา 98) ดังนี้

4.1 เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้

สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ในการทำการเรียกร้อง เจริญต่อรอง และทำข้อตกลงหรือเข้าสู่การชี้ขาดตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 1 ว่าด้วยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมวด 2 ว่าด้วยการระงับข้อพิพาทแรงงาน และหมวด 3 ว่าด้วยการปิดงานและการนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับอีกฝ่ายหนึ่ง หรือองค์การของอีกฝ่ายหนึ่งได้

4.2 จัดการ และดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานมีหน้าที่จัดการ และดำเนินการให้สมาชิกได้รับประโยชน์อื่น ๆ เช่น ให้การปรึกษาหารือหรือเจรจากับนายจ้าง กรณีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกมีข้อร้องทุกข์ว่าไม่ได้รับค่าล่วงเวลาเต็มตามชั่วโมงที่ทำงาน เป็นต้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1889/2523 การฟ้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งวินิจฉัยชี้ขาดข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไปในทางเสื่อมประโยชน์ของสมาชิกนั้นถือได้ว่าเป็นการจัดการและดำเนินการตาม (2) ของมาตรานี้แล้ว สหภาพแรงงานย่อมมีอำนาจฟ้องได้ แม้คำฟ้องมิได้ระบุจำนวนสมาชิกไว้ก็ไม่เป็นฟ้องเคลือบคลุม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1873/2530 บริษัท ก. ทำบันทึกข้อตกลงกับสหภาพแรงงานว่าจะปรับปรุงสวัสดิการ ต่อมาบริษัท ข. ได้แยกจากบริษัท ก. ตั้งเป็นบริษัทใหม่รับโอนกิจการและพนักงานบางส่วนมาจากบริษัท ก. บันทึกข้อตกลงดังกล่าวมีเฉพาะบริษัท ก. เป็นคู่สัญญา กับสหภาพแรงงานเท่านั้น แม้บริษัท ข. จะรับโอนกิจการบางแผนกพร้อมกับลูกจ้างของบริษัท ก. มา แต่บริษัท ข. เป็นนิติบุคคลต่างหากจากบริษัท ก. สหภาพแรงงานจึงไม่มีอำนาจฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1873/2530 สหภาพแรงงานมีอำนาจและหน้าที่ที่จะกระทำการอันใด เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานโดยเฉพาะ ดังนั้น การที่นายจ้างดำเนินการฟ้องคดีเพื่อประโยชน์ของบุคคลภายนอกหรือลูกจ้างที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงไม่มีอำนาจกระทำได้

4.3 จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน

สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่จัดให้มีบริการสนเทศ ซึ่งหมายถึงบริการข่าวสารต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกมีความรู้ในการหางานทำ เป็นต้น

4.4 จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาแก่สมาชิก เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารหรือการทำงาน เช่น ลูกจ้างไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา หรือลูกจ้างแผนกเดียวกันมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกันทำให้งานดำเนินไปได้ไม่ราบรื่น เป็นต้น

4.5 จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมเห็นสมควร

สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่จัดให้มีบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิก เช่น จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับสมาชิก เพื่อเป็นที่ออมทรัพย์และเป็นแหล่งเงินกู้โดยเสียดอกเบี้ยต่ำของสมาชิกกรณีมีเหตุจำเป็น จัดหาสินค้าราคาถูกที่มีความจำเป็นแก่การอุปโภค บริโภคมาจำหน่ายแก่สมาชิก หรือจัดส่งเงินไปช่วยเหลือผู้ประสบวาทภัยหรืออัคคีภัยอันเป็นสาธารณประโยชน์ เป็นต้น

4.6 เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่เรียกเก็บเงินค่าสมัครและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับ ส่วนเงินประเภทอื่นไม่กำหนดให้เรียกเก็บได้ แสดงให้เห็นว่าองค์การของลูกจ้างตามกฎหมายนี้มีรายได้โดยชอบด้วยมาตรานี้ จากค่าสมัครและค่าบำรุงเท่านั้น การเรียกเงินอย่างอื่นจากสมาชิกหรือบุคคลอื่นมาเป็นรายได้ขององค์การ ย่อมไม่อาจกระทำได้

5) สิทธิของสหภาพแรงงาน กรรมการ หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญา หรือทางแพ่ง (มาตรา 99)

เมื่อสหภาพแรงงาน สมาชิก กรรมการ อนุกรรมการและเจ้าหน้าที่ได้กระทำการเพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ถ้าได้ปฏิบัติการไปตามหลักการแรงงานสัมพันธ์และชอบด้วยกฎหมาย มีสิทธิได้รับความคุ้มครองมิให้ถูกฟ้องร้องไม่ว่าจะเป็นทางแพ่งหรือทางอาญา ถ้าได้กระทำการดังต่อไปนี้

5.1 เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

ในการเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับอีกฝ่ายหนึ่งหรือองค์การของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งการเจรจาต่อรองนั้น เพื่อให้สมาชิกได้สิทธิตามที่สมควรได้รับ ซึ่งได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เท่านั้น ถ้าเรียกร้องเรื่องอื่น ก็อาจถือว่า "ไม่สมควรได้รับ"

5.2 นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานหรือปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมายนี้ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือชักชวนหรือสนับสนุนให้มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นได้ผล เช่น สหภาพแรงงานจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยงชีพ (strike pay) ให้แก่ลูกจ้างสมาชิกในระหว่างที่นัดหยุดงาน เพื่อให้สามารถทนต่อผู้ต่อไปได้ เป็นต้น

5.3 ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้บุคคลภายนอกหรือประชาชนทราบข้อมูลที่ถูกต้องในข้อพิพาทแรงงานนั้น และในบางกรณีก็จำเป็นต้องกระทำเพื่อประโยชน์ของการเรียกร้อง เพราะลำพังแต่การนัดหยุดงานนั้นไม่อาจบังคับให้นายจ้างยอมตามที่เรียกร้องได้ เพราะนายจ้างมีอำนาจในการเจรจาต่อรองสูงกว่า เช่น นายจ้างมีทุนรอนมากอาจยอมทนให้ลูกจ้างหยุดงานได้เป็นเดือน ๆ โดยไม่เดือนร้อนมากนัก หรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นเป็นคนงานที่ไม่มีฝีมือ ซึ่งนายจ้างอาจจ้างมาใหม่ได้ง่ายในตลาดแรงงานทั่วไป เป็นต้น ดังนั้นในกรณีดังกล่าว หากลูกจ้างนัดหยุดงานนานต่อไปโดยไม่ได้อะไรตามที่เรียกร้อง ซึ่งแท้จริงแล้วควรจะได้บ้าง วิธีการหนึ่งที่ยอมรับมาใช้เพื่อสนับสนุนการปิดงาน และการนัดหยุดงาน ก็คือ การแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเรียกร้องนั้นให้สาธารณชนทั่วไปทราบ เช่น ชี้แจงว่าลูกจ้างเรียกร้องขอค่าจ้างในปีนี้อย่างน้อย 5% เท่านั้น แต่นายจ้างไม่ยอมให้ตามที่ขอทั้งนี้ นายจ้างไม่เคยขึ้นค่าจ้างให้เลยมา 3 ปีแล้ว และค่าครองชีพก็ขึ้นไปถึง 15% แล้ว เป็นต้น ซึ่งการโฆษณาข้อเท็จจริงอาจได้ผลเพราะทำให้เกิดความกดดันจากสาธารณชน (public pressure) ต่ออีกฝ่ายหนึ่งอาจทำให้นายจ้างรู้สึกว่าเป็นคนใจดำที่ไม่ให้ตามที่ลูกจ้างเรียกร้อง ทำให้เสียเกียรติภูมิ ความนิยมที่ประชาชนจะมีต่อตัวนายจ้างลดน้อยลงประชาชนอาจจะเห็นใจฝ่ายลูกจ้างไม่ติดต่อ หรือซื้อสินค้าหรือบริการของนายจ้างอีกต่อไป ซึ่งบางครั้งการโฆษณาข้อเท็จจริงอาจเป็นเรื่องของการแสดงถึง

ความผิดพลาดในการบริหารงานของนายจ้างหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งทำให้บุคคลภายนอกหรือผู้ที่เคยค้าขายไม่อยากจะติดต่อด้วยต่อไป นายจ้างที่เกรงความเสียหายดังกล่าว ก็อาจยอมตามที่ฝ่ายลูกจ้างเรียกร้อง

5.4 จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ในการนัดหยุดงานโดยปกติก็มักจะมีการชุมนุมกันเพื่อเร่งเร้าให้มีการรวมพลังกันอดทนต่อสู้ต่อไป โดยจะชุมนุมกันอยู่บริเวณใกล้เคียงกับบริเวณโรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการแสดงออกว่าลูกจ้างกลุ่มนั้นยังมีความประสงค์ที่จะทำงานต่อไปในสภาพการจ้างที่ดีกว่าเดิม การชุมนุมกันในโรงงาน (stay-in strike) หรือนั่งอยู่ในที่ทำงาน (sit-down strike) นั้นถือเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เพราะอาจมีความผิดฐานบุกรุกได้ เมื่อพ้นเวลาทำงานปกติแล้ว ในสหรัฐอเมริกา ศาลสูงสุดสหรัฐได้พิพากษาในคดี *Fansteel* ว่า การนัดหยุดงานโดยนั่งไม่ทำงานอยู่ในโรงงานของนายจ้างนั้น นายจ้างมีสิทธิไล่ออกและลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องให้รับกลับเข้าทำงาน อนึ่ง การชุมนุมกันหน้าโรงงานโดยมีเจตนาจะปิดทางเข้าออกอย่างเด็ดขาดนั้น มิใช่เป็น picketing ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิกระทำได้อย่างชอบ

picketing นั้น หมายถึง การถือป้ายโฆษณาว่ามีการเรียกร้องและนัดหยุดงานแล้วซึ่งเดินไปมาอยู่หน้าสถานที่ทำงานเพื่อชักชวนลูกจ้างที่ยังทำงานอยู่ให้ร่วมหยุดงานด้วย เพื่อแสดงความเป็นลูกจ้างในกิจการนั้นอยู่มิให้ผู้ใดมาสมัครทำงานแทนตนระหว่างนั้น และเพื่อเป็นการชักชวนสาธารณชนให้เห็นใจและสนับสนุนพวกตนในทางต่าง ๆ เช่น ไม่ติดต่อด้านค้าขายกับนายจ้างในระหว่างนั้น เป็นต้น แต่การกระทำดังกล่าวจะต้องทำโดยสงบและไม่ฝ่าฝืนกฎหมาย⁷⁹

การกระทำที่จะได้รับการคุ้มครองดังกล่าวมานั้น จะต้องมิใช่การกระทำเพื่อผลในทางการเมืองและจะต้องไม่เป็นความผิดทางอาญาดังที่ระบุไว้ในมาตรา 99 วรรคสอง ที่บัญญัติว่า

“ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว”

คำพิพากษาฎีกาที่ 2790/2525 การปิดงานกันถนน หรือการชุมนุมโดยละเมิดสิทธิของผู้อื่นย่อมมิใช่การนัดหยุดงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของการนัดหยุดงานแต่อย่างใด ผู้กระทำจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 99

⁷⁹ เกษมสันต์ วิจารณ์. คำอธิบายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2538. หน้า 215-216.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3127/2525 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและผ่านชั้นตอนเจรจาแล้ว ไม่เป็นผล สหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 99 ไม่มีกฎหมายอนุญาตให้สหภาพแรงงานออกหนังสือเวียนแจ้งให้ลูกจ้างของนายจ้างทราบถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่สหภาพแรงงานอ้างว่าจะเกิดขึ้นโดยการกระทำของตนเอง จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างของนายจ้างงดใช้หรือเกิดความลังเลที่จะใช้บริการของนายจ้างอันเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เมื่อคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการบริหารของสหภาพแรงงานออกหนังสือดังกล่าว จึงถือว่าจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

6) สิทธิในการลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงาน (มาตรา 102)

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานไว้ ในมาตรา 102 ที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างเป็นวันทำงาน

มาตรานี้ กำหนดให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน โดยให้กรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลา (ก) นายจ้างของตนได้ 2 ประการ คือ

- ก. ลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นกรรมการอยู่ในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
- ข. ลาไปเพื่อร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดให้ไป

ในการลาดังกล่าว กรรมการสหภาพแรงงานนั้นจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเพื่อให้นายจ้างได้จัดคนเข้าทำงานแทนได้ทัน และต้องแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ถ้าลาเพื่อไปเจรจาทอรองก็แนบข้อเรียกร้องหรือหนังสือนัดเจรจาไปพร้อมกับใบลา หรือถ้าลาไปร่วมประชุมก็แสดงหนังสือเชิญประชุม หรือรายงานการประชุมครั้งก่อนไปพร้อมกับใบลาด้วย เป็นต้น

กฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนวันลาไว้ ฉะนั้น จึงลาได้โดยไม่จำกัด และนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่กรรมการสหภาพแรงงานนั้น เสมือนว่ากรรมการสหภาพแรงงานนั้นมาทำงานตามปกติในวันทีลานั้นด้วย

คำพิพากษาฎีกาที่ 2235/2525ระเบียบว่าด้วยการลาและหลักเกณฑ์การลาได้กำหนดว่าการลาทุกครั้งต้องยื่นใบลาและแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้า เว้นแต่กรณีป่วย หรือมีเหตุฉุกเฉิน การลาอีกโดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าขาดงาน เมื่อไม่ปรากฏว่าลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานไปร่วมประชุมจัดงานวันแรงงานแห่งชาตินั้น เป็นกรณีมีความจำเป็นโดยฉุกเฉินหรือเร่งด่วนแต่อย่างใด ทั้งลูกจ้างก็ทราบล่วงหน้ามาก่อนแล้ว แต่มิได้แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า และไม่ได้ยื่นใบลาก่อนที่จะขาดงานไป 4 วัน จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่ เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างเลิกจ้างได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกาที่ 1677-1678/2526การสอบสวนวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัยของธนาคารออมสิน มิใช่เป็นการประชุมที่ทางราชการกำหนดตาม มาตรา 102

คำพิพากษาฎีกาที่ 1614/2527 การประชุมตามที่ทางราชการกำหนดต้อง หมายถึงการประชุมเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้นเท่านั้น มิได้หมายรวมถึงการประชุมใด ๆ โดยไม่มีขอบเขตจำกัด

คำพิพากษาฎีกาที่ 1231/2535 เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้แจ้งการลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดให้นายจ้างทราบแล้ว แม้นายจ้างมิได้อนุมัติก่อน ก็ถือว่า ลูกจ้างได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของนายจ้างและชอบด้วยกฎหมายแล้ว

7) สิทธิของสหภาพแรงงานในการดำเนินงานหรือกระทำกิจการบางประการ (มาตรา 103)

การดำเนินงานหรือกระทำกิจการบางประการของสหภาพแรงงานที่สำคัญจะต้องกระทำโดยมติของที่ประชุมเท่านั้น จึงจะมีผลถูกต้องตามกฎหมาย การประชุมใหญ่ คือ การประชุมที่เชิญสมาชิกทุกคนตามทะเบียนเข้าร่วมประชุมและมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

ดังนั้น สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่เท่านั้น

(1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งจนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(3) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

(4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(5) เลิกสหภาพแรงงาน

(6) ความสหภาพแรงงานเข้ากัน หรือ

(7) ก่อตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน

(8) การนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม ทั้งนี้ ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ

การกำหนดกิจการสำคัญซึ่งต้องกระทำโดยมติของที่ประชุมใหญ่เท่านั้นจึงจะมีผลถูกต้องตามกฎหมาย การประชุมใหญ่ คือ การประชุมที่เชิญสมาชิกทุกคนตามทะเบียนเข้าร่วมประชุมและมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

สำหรับเรื่องที่ต้องนำเข้าที่ประชุมใหญ่เพื่อทำการพิจารณานั้น ใน (1) (3) (5) (6) และ (7) เป็นเรื่องที่กำหนดรายละเอียดอยู่แล้วในมาตรา 93 มาตรา 94 มาตรา 108 มาตรา 110 มาตรา 111 และมาตรา 114

สำหรับ (2) เป็นเรื่องกระทบกระเทือนส่วนได้เสียของสมาชิกต่าง ๆ เช่น สหภาพแรงงานตกลงให้นายจ้างลดเวลาทำงานและลดค่าจ้างของลูกจ้างลงเพื่อให้ลูกจ้างมีงานทำและมีรายได้ทุกคน มิฉะนั้น นายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนเพื่อลดการผลิตเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำหรือสินค้าที่ผลิตกำลังล้นตลาด ก่อนที่สหภาพแรงงานจะตกลงดังกล่าวต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่ก่อน เป็นต้น

สำหรับ (4) เป็นเรื่องเงินหรือทรัพย์สินซึ่งทุกคนมีส่วนได้เสียด้วยทั้งสิ้น หากจะนำเงินส่วนใดไปให้แก่ใคร ไม่ว่าจะสมาชิกหรือสาธารณประโยชน์ก็ต้องให้สมาชิกทั้งหมดรับทราบและเสียงส่วนใหญ่เห็นด้วยก่อน

สำหรับ (8) นั้น เป็นการเพิ่มเติมเข้าโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ข้อ 4 เพื่อให้การนัดหยุดงานซึ่งสหภาพแรงงานเป็นผู้กระทำได้รับการพิจารณาจากที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกสหภาพแรงงานก่อน ซึ่งการประชุมใหญ่เพื่อพิจารณาว่าสมควรนัดหยุดงานหรือไม่ตาม (8) นี้ จะต้องมีสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งทำงานอยู่ในกิจการที่จะนัดหยุดงาน

เกินกว่ากึ่งหนึ่งด้วย สหภาพแรงงานจึงจะนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายได้ ทั้งการลงคะแนนเสียงจะต้องกระทำเป็นการลับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1163-1694/2527, 3557-3588/2527 ที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานมีมติกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาไว้สองประการ คือ 1. ลดอัตราการขึ้นเงินเดือน 2. ลดอัตราโบนัส การตัดสิทธิมิให้พนักงานผู้ที่ลาออกมีสิทธิได้รับโบนัสนั้น สหภาพแรงงานหาได้มีมติของที่ประชุมใหญ่กำหนดไว้ประการใดไม่ ซึ่งกรณีนี้เป็นการดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นส่วนรวม ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 103 (2) ดังนั้น ประธานสหภาพแรงงานจึงไม่มีอำนาจไปตกลงกับนายจ้างตัดสิทธิมิให้พนักงานผู้ลาออกมีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามค่าแกลงการณั่วมานั้นแต่อย่างใด ค่าแกลงการณั่วมดังกล่าวไม่ผูกผันลูกจ้าง

ปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ ก็คือ สหภาพแรงงานหลายแห่งไม่สามารถที่จัดประชุมใหญ่ได้สำเร็จ แม้จะกำหนดองค์ประชุมใหญ่ไว้เพียงหนึ่งในห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมด ทั้งนี้ เนื่องจากสมาชิกของสหภาพแรงงานไม่ค่อยมีความรับผิดชอบหน้าที่ ซึ่งสหภาพแรงงานนั้นจะต้องให้การศึกษาและชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมประชุมแก่สมาชิก หรือหาทางจูงใจให้สมาชิกสนใจมาเข้าร่วมประชุมต่อไป

8) สิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้อง

สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังต่อไปนี้ (มาตรา 15)

(1) สหภาพแรงงานที่เป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องต้องมีสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นอย่างน้อย 1 ใน 5 หรือร้อยละ 20 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

(2) ในข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง คงมีเพียงลายมือชื่อของกรรมการสหภาพแรงงานที่มีอำนาจกระทำการแทนสหภาพแรงงานเท่านั้น ซึ่งตรงกันข้ามกับกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2042/2525 สหภาพแรงงานที่จะยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้าง ขณะที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องมีลูกจ้างรวมทั้งนายแดงเป็นสมาชิกอยู่ด้วยเกินกว่า 1 ใน 5 จึงนับว่า นายแดงมีส่วนทำ

ให้สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ และผลได้ผลเสียประโยชน์จากการเจรจาตามข้อเรียกร้องยอมตกแก่นายจ้างด้วย จึงถือได้ว่านายจ้างเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแล้วหากจำเป็นต้องเป็นผู้ร่วมยื่นขอเรียกร้อง ร่วมเจรจา หรือร่วมกระทำการอื่น ๆ ด้วย ไม่

สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ในข้อเรียกร้องไม่ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแนบไปด้วย คงมีลายมือชื่อกรรมการสหภาพแรงงานซึ่งมีอำนาจกระทำการแทนสหภาพแรงงานเท่านั้น

การยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเป็นการ “ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนตัว” ตามมาตรา 103 (2) ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนั้น สหภาพแรงงานจึงต้องจัดประชุมใหญ่สมาชิกเพื่อพิจารณาและมีมติในเรื่องนี้เสียก่อน เพื่อมิให้มีปัญหาและให้สมาชิกได้มีโอกาสพิจารณาสถานการณ์ว่าสมควรยื่นข้อเรียกร้องหรือไม่ เพียงใด

เนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไม่ต้องมีรายชื่อของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกแนบไปด้วย และการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ต้องเปิดเผยให้บุคคลภายนอกทราบ ดังนั้น จึงอาจทำให้เกิดข้อสงสัยแก่ผู้เกี่ยวข้องได้ว่าสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นมีลูกจ้างถึง 1 ใน 5 หรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานอื่นที่มีลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบการนั้น อาจยื่นคำร้องต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานให้ตรวจรับรองได้

9) สิทธิในการนัดหยุดงาน

1. ความหมายและลักษณะของการนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงาน (Strike) การนัดหยุดงาน เป็นมาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ขั้นสุดท้าย เช่นเดียวกับการปิดงานต้งจ้างของนายจ้าง แต่การนัดหยุดงานเป็นวิธีการของฝ่ายลูกจ้างที่กฎหมายให้สิทธิเพื่อบีบบังคับนายจ้างทางเศรษฐกิจ ด้วยการพร้อมใจร่วมกันนัดหยุดงานหรือไม่ทำงานให้นายจ้างเป็นการชั่วคราว เมื่อเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้นายจ้างยอมรับตามข้อเรียกร้องของตนในการเจรจาเพื่อทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง แต่ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ยังรวมถึงการกระทำเพื่อเป็นการประท้วงและบังคับให้ฝ่ายนายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดด้วย

การนัดหยุดงาน ตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายถึง "การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานนั้น" ดังนั้น การนัดหยุดงานจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

- 1) ต้องเป็นการร่วมกันไม่ทำงานให้นายจ้าง คือ ต้องเป็นการกระทำร่วมกันของลูกจ้างเท่านั้น หากลูกจ้างหยุดงานเพียงคนเดียวก็มิอาจถือได้ว่าเป็นการนัดหยุดงานตามความหมายนี้
- 2) ต้องเป็นการกระทำชั่วคราวเพียงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น เมื่อข้อพิพาทแรงงานยุติลง ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะกลับเข้ามาทำงานได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานยังไม่ระงับเพียงแต่มีผลให้คู่กรณีไม่ต้องปฏิบัติตามสัญญาเป็นการชั่วคราวเท่านั้น
- 3) ต้องมีสาเหตุมาจากข้อพิพาทแรงงานเท่านั้น หากเกิดจากสาเหตุอื่นก็มีใช้การนัดหยุดงานตามความหมายของพระราชบัญญัตินี้

การปิดงานและการนัดหยุดงานโดยชอบตามกฎหมายนี้จะกระทำได้ในกิจการธรรมดาซึ่งไม่ใช่กิจการที่เป็นบริการสาธารณะอันจำเป็นตามมาตรา 23 และจะกระทำได้เมื่อเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้วเท่านั้น ทั้งนี้ต้องไม่ถูกบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับ

การนัดหยุดงานโดยสหภาพแรงงาน ต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่เพื่อขอมติโดยต้องได้รับคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงานนั้น และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับตามมาตรา 103 (8) ด้วย

คำพิพากษาฎีกาที่ 2893/2532 การที่สหภาพแรงงานได้แจ้งการนัดหยุดงานตามมาตรา 34 วรรคท้ายแล้ว ถือได้ว่าเป็นการแจ้งนัดหยุดงานแทนสมาชิกด้วย ลูกจ้างจึงไม่ต้องแจ้งการนัดหยุดงานต่อนายจ้างอีก การนัดหยุดงาน งานที่ดำเนินการกันโดยทั่วไป อนุญาตให้มีการชักชวนหรือสนับสนุนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้เข้าร่วมในตอนแรกให้เข้าร่วมในการนัดหยุดงานเพิ่มขึ้นได้เพื่อเป็นกำลังใจในการต่อรองกับนายจ้าง การชักชวนดังกล่าว หากได้กระทำโดยสันติ โดยมีได้ใช้กำลังก็ย่อมสามารถกระทำได้โดยชอบและด้วยวิธีการเช่นนี้ย่อมจะมีลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าร่วมหยุดงานในตอนเริ่มแรกได้เข้ามาร่วมหยุดงานเพิ่มขึ้นอีก ซึ่งถือได้ว่าเป็นการกระทำโดยชอบตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว การที่ลูกจ้างทั้งเก่าซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานออกมา ร่วมกันนัดหยุดงานโดยชอบตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5

นอกจากนี้ การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน อาจเป็นความผิดต่อความมั่นคงของรัฐ ภายในราชอาณาจักรตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 117 อีกด้วย หากมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายแผ่นดิน เพื่อบังคับรัฐบาล หรือเพื่อข่มขู่ประชาชน

10) สิทธิในการได้รับการคุ้มครองจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง ทำให้สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างสามารถที่จะร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ถ้าเป็นก็อาจสั่งให้เลิกกระทำต่อไป หรือแก้ไขให้กลับสู่สภาพเดิม เช่น ถ้ามีการเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ก็อาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติตามใด อย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควรในกรณีต่อไปนี้

การกระทำที่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม⁸⁰

การกระทำที่ถือได้ว่าได้ว่าเป็น การกระทำอันไม่เป็นธรรมเนื่องจากการใช้สิทธิทางสหภาพแรงงานนั้น ต้องเป็นการกระทำที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติห้ามมิให้กระทำตามมาตรา 121

มาตรา 121 ได้บัญญัติ "ห้ามมิให้นายจ้าง"

(1) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียนพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

⁸⁰ กิตติพงษ์ นังสพฤกษ์. การกระทำอันไม่เป็นธรรม. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน. หน่วยที่ 12 . เล่ม 2 .มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2537.

(3) ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือชัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

การกระทำอันไม่เป็นธรรมเนื่องจากการใช้สิทธิทางสหภาพแรงงาน

มาตรา 121 ข้อ (2) ถึงข้อ (5) เป็นบทคุ้มครองการใช้สิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงานของฝ่ายลูกจ้างตามบทบัญญัติในหมวดที่ 7 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยห้ามมิให้นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมดังต่อไปนี้

1.การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือการออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลของลูกจ้างซึ่งได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 121 ข้อ (2) และข้อ (3) ดังนี้

ข้อ (2) เป็นการห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ ซึ่งบัญญัติไว้เหมือนกับข้อ (1) เพียงแต่ ข้อ (2) เป็นการกระทำเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ 3059-3060/2523 ข้อ (2) เป็นการห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ ซึ่งบัญญัติไว้เหมือนกับข้อ (1) เพียงแต่ ข้อ (2) เป็นการห้ามกระทำเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงาน มิใช่เป็นการเลิกจ้างเพราะไม่ไว้ใจในความประพฤติและพฤติกรรมของลูกจ้างเท่านั้น การเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) (2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แม้ว่าต่อมาภายหลังสหภาพแรงงานนั้นถูกสั่งเลิกโดยนายทะเบียนสหภาพแรงงาน และลูกจ้างนั้นมิได้เป็นสมาชิกแรงงานต่อไป การกระทำของนายจ้างก็ยังคงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เนื่องจากสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองใน

ฐานะสมาชิกและเลขานุการสหภาพแรงงานได้เกิดขึ้นตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ย่อมไม่สิ้นไปเพราะเหตุที่สหภาพแรงงานถูกยกเลิก

ข้อ (3) เป็นการห้ามมิให้นายจ้าง

“ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก” ข้อห้ามส่วนนี้เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้โดยอิสระ และไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเดียว หมายถึง ลูกจ้างอาจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานพร้อม ๆ กันมากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงานก็ได้ตราบที่ไม่ขัดกับข้อบังคับของสหภาพแรงงานนั้น

“ให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน” เช่น นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มิฉะนั้นจะไม่ขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้ หรือจะส่งย้ายไปอยู่สาขาต่างจังหวัด เป็นต้น การกระทำของนายจ้างดังกล่าวย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมในความหมายนี้

“ให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน” บทบัญญัติในส่วนนี้เป็นการป้องกันมิให้นายจ้างใช้อิทธิพลทางการเงินเพื่อมิให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

2. การดำเนินการของสหภาพแรงงาน

บทบัญญัติในข้อ (4) และข้อ (5) ของมาตรา 121 นี้เป็นบทคุ้มครองการใช้สิทธิทางสหภาพแรงงานในการดำเนินการมิให้ถูกขัดขวางหรือถูกแทรกแซงโดยอิทธิพลของนายจ้าง ดังนี้

ข้อ (4) บทบัญญัติห้ามมิให้นายจ้าง

“ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน” เช่นไม่อนุมัติให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาไปดำเนินกิจกรรมสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามสิทธิในมาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือห้ามมิให้กรรมการสหภาพแรงงานจัดประชุมใหญ่ประจำปี หรือห้ามมิให้สหภาพแรงงานแจกใบปลิวหรือหนังสือข่าวแก่สมาชิกนอกเวลาทำงาน

“ขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน” เช่น ประกาศห้ามมิให้ลูกจ้างเข้าร่วมประชุมใหญ่ประจำปีเมื่อสหภาพแรงงานเรียกประชุม หรือห้ามมิให้ลูกจ้างเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นต้น

ข้อ (5) เป็นการห้ามมิให้นายจ้าง “เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่อำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย” เจตนารมณ์ของข้อห้ามข้อนี้มุ่งที่จะคุ้มครองให้สหภาพแรงงานมีอิสระภาพในการดำเนินการอย่างเต็มที่เป็นการป้องกันมิให้นายจ้างใช้อิทธิพลทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่าเข้าครอบงำหรือนำสหภาพแรงงาน หรือใช้สหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือ หรือในทางตรงกันข้ามเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างสอดแนมเพื่อบ่อนทำลายหรือก่อให้เกิดความแตกแยกขึ้นในสหภาพแรงงานที่มีให้ความร่วมมือกับฝ่ายนายจ้าง

12) สิทธิในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2514 บัญญัติว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นได้ ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบการมีจำนวนเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วย ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้

การแต่งตั้ง หรือการมีคณะกรรมการลูกจ้าง เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เพราะไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายบังคับเอาไว้ นายจ้างและลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานจะมีรูปแบบขององค์กรปรึกษาหารือร่วม หรือเพื่อส่งเสริมความร่วมมือภายในสถานประกอบการในรูปแบบอย่างอื่นก็ได้ แต่ถ้าลูกจ้างเห็นเป็นการสมควรจะทำการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างก็สามารถทำได้ตามแบบที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งมีจำนวนคณะกรรมการตั้งแต่ 5 คนถึง 21 คน ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการ คณะกรรมการลูกจ้างจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี แต่อาจได้รับเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งใหม่ได้ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย สามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

- (1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์
- (3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

เมื่อคณะกรรมการลูกจ้างยังดำรงตำแหน่งอยู่ในฐานะกรรมการลูกจ้าง นายจ้างจะเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน และห้ามมิให้นายจ้างให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริตหรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

13) สิทธิในการควมสหภาพแรงงาน (มาตรา 109) มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1) สหภาพแรงงานที่จะควบเข้าด้วยกันได้ต้องเป็นสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนแล้วและต้องเป็นสหภาพแรงงานประเภทเดียวกันด้วย คือ ต่างก็เป็นสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างคนเดียวกัน (House union) ซึ่งจะเกิดขึ้นในกรณีที่สถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งหรือนายจ้างคนหนึ่งมีสหภาพแรงงานระดับเดียวกัน 2 แห่งขึ้นไปเท่านั้น หรือต่างก็เป็นสหภาพแรงงานตามประเภทกิจการในอุตสาหกรรม (Industrial union)

2) ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด

3) นายทะเบียนเห็นชอบด้วย โดยสหภาพแรงงานซึ่งจะขอควบจะต้องส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ที่มีการลงมติให้ควบไปให้นายทะเบียนเพื่อประกอบการพิจารณา

3. พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534

ใน พ.ศ. 2534 ได้เกิดการปฏิวัติรัฐประหารขึ้นโดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (ร.ส.ช.) ได้ดำเนินการแบ่งแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2534 พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์นี้ได้กำหนดให้มีการยุบสหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้างในกิจการรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง และกำหนดให้พนักงานรัฐวิสาหกิจจัดตั้งองค์กรลูกจ้างขึ้นได้เพียงรูปแบบเดียว คือ สมาคมรัฐวิสาหกิจ โดยในแต่ละรัฐวิสาหกิจสามารถจัดตั้งสมาคมได้เพียง 1 แห่ง สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในกิจการรัฐวิสาหกิจไม่อาจรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้างได้ อีกทั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์และสภาองค์กรลูกจ้าง เมื่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐ

วิสาหกิจสัมพันธ์ มีผลใช้บังคับแล้ว ได้มีข้อแย้งจากสมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ (International Confederation of Trade Union) หรือ (ICFTU) กล่าวหาประเทศไทยว่าละเมิดสิทธิทางแรงงาน ในเรื่องของการจัดตั้งสหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจ สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง สิทธิในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสิทธิในการรวมตัวกันเป็นสหพันธ์แรงงานหรือสมาพันธ์แรงงานของประเทศไทยไม่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2534 สภาองค์การอุตสาหกรรมของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ยื่นคำร้องต่อรัฐบาลสหรัฐให้เพิกถอนสิทธิทางภาษีอากรแก่ประเทศไทย โดยกล่าวหาว่าประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ของรัฐบาลทหารภายหลังการยึดอำนาจการปกครอง เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 เป็นการจำกัดสิทธิทางด้านแรงงานของประเทศไทยอย่างร้ายแรง

ต่อมารัฐบาลได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ปี 2537 เข้าสู่สภาผู้แทนราษฎร แต่เกิดมีการยุบสภาจึงทำให้ร่างดังกล่าวตกไป

ใน พ.ศ. 2538 - 2539 รัฐบาลในสมัยนั้นได้มีความพยายามที่จะเสนอร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรเพื่อขอความเห็นชอบจนกระทั่งถึงขั้นตอนการตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อพิจารณาร่างดังกล่าว แต่เกิดมีการยุบสภาจึงทำให้ร่างดังกล่าวตกไป

ในวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 สภาผู้แทนราษฎรได้ผ่านร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และส่งให้วุฒิสภาพิจารณา และในวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2540 สภาผู้แทนราษฎรได้ตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว เมื่อวุฒิสภาได้พิจารณาพระราชบัญญัติดังกล่าวแล้วได้ลงมติให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 มาตรา 175 (3) แต่เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ถูกยับยั้งไว้ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ เนื่องจากมีข้อความบางประการที่มีการจำกัดสิทธิเสรีภาพในเคหสถาน และการจำกัดเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น ซึ่งได้มีการตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจของกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 มาตรา 35 และมาตรา 45 ที่บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ดังนั้น จึงได้มีการตราบัญญัติเพิ่มเติมให้อำนาจในการตรากฎหมายจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลไว้ในมาตรา 29 วรรคสอง จึงเป็นบทบัญญัติที่เพิ่มขึ้นโดยยังไม่ผ่านการพิจารณาของวุฒิสภา จึงถือว่าร่างพระราชบัญญัตินั้นยังไม่ผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภา เพราะ

ตามมาตรา 90 ของกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 บัญญัติว่า รัฐสภาจะต้องประกอบด้วยสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา

จากการที่สภาผู้แทนราษฎรตราบทบัญญัติเพิ่มเข้าไปในภายหลังโดยได้มีการยืนยันร่างเดิมของสภาผู้แทนราษฎร ถือว่าเป็นการตรากฎหมายที่ขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 มาตรา 176 ประกอบมาตรา 93 ,92 และมาตรา 90 จึงมีผลให้ร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ..... ตกไป

ดังนั้น ร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ..... ฉบับใหม่ก็ยังไม่สามารถประกาศใช้เป็นกฎหมายได้เพราะขัดต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญ จึงต้องใช้พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ต่อไป จนกว่าจะมีพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฉบับใหม่ออกมาใช้บังคับ

(1) การจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

พนักงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละรัฐวิสาหกิจ มีสิทธิจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้ สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นองค์การที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันเพื่อพิทักษ์ คุ้มครองสิทธิประโยชน์ และช่วยเหลือพนักงานตามคำร้องทุกข์ (มาตรา 21)

การจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจกระทำได้ต่อเมื่อรัฐวิสาหกิจนั้นยังไม่มีสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งได้รับการจดทะเบียนและดำเนินการอยู่ (ทั้งนี้เพราะกฎหมายกำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้เพียง 1 สมาคมเท่านั้น) ผู้ขอจัดตั้งจะต้องเป็นพนักงาน หรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจเดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย (มาตรา 23) และจะต้องมีผู้ขอจัดตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน เป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับและบัญชีรายชื่อผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด (ไม่รวมฝ่ายบริหาร) แนบไปด้วย เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอจดทะเบียนสมาคม จะปิดประกาศการขอจดทะเบียน โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจนั้น ให้พนักงานทั้งหมดทราบ (มาตรา 24) และเมื่อมีผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสมาคมไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด นายทะเบียนจะรับจดทะเบียนเมื่อจดทะเบียนแล้ว นายทะเบียนจะประกาศการจดทะเบียน ในราชกิจจานุเบกษา (มาตรา 27)

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้เพียง 1 สมาคมเท่านั้น ทั้งยังจำกัดสิทธิในการจัดตั้งโดยใช้

เงื่อนไขทางด้านสัญชาติมากำหนดเงื่อนไขในการจัดตั้ง โดยให้สิทธิเฉพาะบุคคลที่ถือสัญชาติไทย เท่านั้นจึงจะมีสิทธิในการจัดตั้ง หรือการที่กฎหมายบังคับให้ต้องไปดำเนินการจดทะเบียน ซึ่งกำหนดเหล่านี้ล้วนแล้วถือว่าเป็นการจำกัดสิทธิในการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งสิ้น อีกทั้งยังขัดต่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ที่ให้อิสระแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตนเองได้อย่างอิสระ โดยปราศจากการแทรกแซงใด ๆ จากฝ่ายรัฐหรือเจ้าหน้าที่จะไม่เข้าไปแทรกแซงอิสระในการจัดตั้งของลูกจ้าง

(2) ข้อบังคับสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

การขอจดทะเบียนสมาคมรัฐวิสาหกิจ กฎหมายกำหนดให้ผู้ขอจัดตั้งสมาคมรัฐวิสาหกิจต้องนำร่างข้อบังคับของสมาคม ฯ ไปยื่นต่อนายทะเบียนพร้อมกับยื่นคำขอจัดตั้งสมาคม ฯ ต่อนายทะเบียน ซึ่งข้อบังคับของสมาคม ฯ จะต้องมีความอย่างน้อย 9 รายการดังต่อไปนี้ คือ (มาตรา 25)

1. ชื่อสมาคม ซึ่งต้องมีคำว่า "สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ" นำหน้า (เช่น "สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง" เป็นต้น)
2. วัตถุประสงค์ ซึ่งต้องมีวัตถุประสงค์ตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น คือ
 - 1) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และระหว่างพนักงานด้วยกัน
 - 2) พิจารณาช่วยเหลือพนักงานตามคำร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
 - 3) พิทักษ์และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของพนักงาน
3. ที่ตั้งสำนักงานของสมาคม (ซึ่งอาจขออนุญาตใช้อาคารส่วนหนึ่งส่วนใดของรัฐวิสาหกิจนั้น หรือจะมีที่ตั้งสำนักงานที่อื่นก็ได้)
4. วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
5. อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุง และวิธีการชำระเงินดังกล่าว
6. ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
7. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่ายการเก็บรักษาเงิน และทรัพย์สิน จนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี
8. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

9. ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการสมาคมซึ่งอย่างมากต้องไม่เกิน 30 คน การเลือกตั้งกรรมการสมาคม วาระของการเป็นกรรมการสมาคม ซึ่งจะกำหนดให้นายกสมาคมอยู่ในตำแหน่งเกินกว่าสองคราวติดต่อกันไม่ได้ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการสมาคมและการประชุมของคณะกรรมการสมาคม

การที่กฎหมายกำหนดจำนวนกรรมการ วาระของการดำรงตำแหน่งของนายกสมาคม ให้ดำรงตำแหน่งอยู่ได้ไม่เกินสองคราวติดต่อกัน โดยมีนายทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบ ซึ่งการที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนี้ ถือว่าเป็นการขัดกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 มาตรา 2 ที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการที่จะเลือกตัวแทนของตนเองได้อย่างอิสระปราศจากการแทรกแซงอย่างใด ๆ ถือว่าสมาคมรัฐวิสาหกิจถูกจำกัดมิให้เลือกกรรมการของสมาคมของตนเองได้อย่างเสรี

(3) การจดทะเบียน

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้ต้องมีการจดทะเบียนต่อนายทะเบียน โดยผู้ขอจัดตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน เป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับและบัญชีรายชื่อผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด (มาตรา 24) และเมื่อมีผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสมาคมไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด เมื่อนายทะเบียนตรวจสอบแล้วเห็นว่าคำขอมิได้คุณสมบัติถูกต้อง มีข้อความครบถ้วน เอกสารหลักฐานถูกต้องมีลายมือชื่อพนักงานซึ่งแสดงความจำนงเข้ามาเป็นสมาชิกครบ 30% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด (มาตรา 26) นายทะเบียนจะรับจดทะเบียนเมื่อจดทะเบียนแล้ว นายทะเบียนจะประกาศการจดทะเบียน ในราชกิจจานุเบกษา (มาตรา 27)

ในกรณีที่นายทะเบียนปฏิเสธที่จะรับจดทะเบียนจัดตั้งสมาคม ฯ กฎหมายให้สิทธิแก่ผู้ขอจัดตั้งมีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์ และให้ถือว่าคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีเป็นที่สุด (มาตรา 26)

การที่กฎหมายกำหนดให้สมาคมรัฐวิสาหกิจต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนถือว่ารัฐได้เข้าไปแทรกแซง หรือเข้าไปควบคุมสมาคมรัฐวิสาหกิจทำให้ไม่มีอิสระในการจัดตั้งซึ่งถือว่าเป็นการขัดต่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 มาตรา 2 ที่ให้อิสระใน

การจัดตั้ง เพราะสมาคมรัฐวิสาหกิจจะดำเนินงานขององค์กรต่อไปได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนแล้วเท่านั้น ซึ่งก็หมายความว่า จะต้องได้รับความเห็นชอบหรือได้รับอนุญาตจากฝ่ายรัฐ ซึ่งหากมีคุณสมบัติไม่ครบหรือไม่ผ่านการตรวจสอบจากนายทะเบียนก็จะมีสิทธิในการจัดตั้งได้เพราะไม่มีกฎหมายใดมาให้การรับรองสถานะของสมาคม ดังนั้น การจัดตั้งสมาคมรัฐวิสาหกิจจะกระทำได้ก็แต่โดยการจดทะเบียนต่อนายทะเบียนเท่านั้น ซึ่งเป็นแนวทางเดียวที่กฎหมายกำหนดไว้

(4) สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ผู้ที่จะสมัครเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้ จะต้องเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจนั้นและต้องไม่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานใด ๆ (มาตรา 30) และจะขาดจากความเป็นสมาชิกเมื่อตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือมิได้เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นต่อไป (มาตรา 32) เช่น เกษียณอายุ หรือได้รับแต่งตั้งเป็นฝ่ายบริหาร เป็นต้น

1. คุณสมบัติของสมาชิก

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 ได้กำหนดคุณสมบัติของการเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมรัฐวิสาหกิจ จะต้องเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจเท่านั้นและไม่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานใด ๆ (มาตรา 30)

คำว่า “พนักงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจแต่ไม่หมายความรวมถึงฝ่ายบริหาร

คำว่า “ฝ่ายบริหาร” หมายความว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจตั้งแต่ระดับหัวหน้ากองหรือเทียบเท่าขึ้นไป และหมายความรวมถึง ผู้อำนวยการ ผู้ว่าการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้จัดการ และผู้จัดการด้วย

จากคำนิยามในมาตรา 4 วรรค 2 ของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจ ไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้ที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกของสมาคมรัฐวิสาหกิจได้ จะต้องเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจที่มีได้ดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับผู้บริหาร กล่าวคือ พนักงานจะต้องมีตำแหน่งต่ำกว่าระดับหัวหน้ากองหรือเทียบเท่า อีกทั้งยังไม่ใช่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการ ผู้ว่าการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้จัดการ และผู้จัดการอีกด้วย จึงจะมีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมรัฐวิสาหกิจได้

2. สิทธิและหน้าที่ของสมาชิกตามที่กฎหมายกำหนด

เมื่อนักงานรัฐวิสาหกิจได้สมัครเข้ามาเป็นสมาชิกของสมาคมรัฐวิสาหกิจใดแล้ว กฎหมายก็บัญญัติให้สิทธิแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจในการที่จะเข้าไปตรวจสอบทะเบียนสมาชิก ตลอดจนเอกสารหรือบัญชีของสมาคมได้ เพื่อจะได้ทราบถึงการดำเนินงานของสมาคมนั้น ๆ ว่า มีลักษณะเป็นไปอย่างไร มีการดำเนินการไปในทิศทางใด เพื่อที่จะได้ทราบถึงสถานะที่แท้จริงของ สมาคมรัฐวิสาหกิจที่พนักงานผู้นั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งในการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของสมาคมจะต้อง ให้ความสะดวกตามสมควร (มาตรา 31) ดังนั้น สิทธิและหน้าที่อย่างอื่นจึงเป็นไปตามบทบัญญัติ เรื่องสมาคมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ในเรื่องของหน้าที่ของสมาชิกนั้น ถ้าสมาคมรัฐวิสาหกิจมีการกำหนดค่าบำรุง สมาชิกไว้เป็นระยะเวลาอย่างไร สมาชิกจะต้องใช้เงินค่าบำรุงเต็มจำนวนเมื่อเริ่มต้นระยะเวลาชำระ ค่าบำรุงนั้น อีกทั้งความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนจำกัดเพียงจำนวนเงินค่าบำรุงที่สมาชิกนั้น ค้างชำระอยู่ เว้นแต่ข้อบังคับได้บัญญัติเป็นอย่างอื่น สมาชิกยังมีหน้าที่ที่ต้องหาสมาชิกเพิ่มเติมเพื่อ เพิ่มเสียงสนับสนุนให้แก่สมาคม ฯ และสมาชิกมีหน้าที่ที่ต้องเข้าร่วมประชุม หรือมอบฉันทะให้เข้า ร่วมประชุมใหญ่ และที่สำคัญสมาชิกต้องยอมรับให้สมาคม ฯ เป็นตัวแทนของสมาชิกในการดำเนินการ เจรจาต่อรอง รวมทั้งเป็นผู้แทนของสมาชิกในการดำเนินการในเรื่องอื่น ๆ อีกด้วย

(5) อำนาจหน้าที่ของสมาคมรัฐวิสาหกิจ

ตามกฎหมายพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ให้อำนาจหน้าที่แก่สมาคมเพื่อพิทักษ์สิทธิประโยชน์แทนสมาชิก ดังต่อไปนี้

1. ยื่นข้อเสนอต่อกคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์แทนสมาชิก
2. ยื่นคำร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่อกคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์แทนสมาชิก
3. ตั้งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
4. จัดให้มีการบริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อ สาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ประชุมใหญ่จะเห็นสมควร
5. เรียกเก็บค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของ สมาคม
6. ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 21

การดำเนินการของสมาคมรัฐวิสาหกิจนั้นจะต้องกระทำโดยคณะกรรมการของสมาคม และเป็นผู้แทนของสมาคมตามมาตรา 34 โดยคณะกรรมการมีจำนวนไม่เกิน 30 คน และดำรงตำแหน่งคราวละ 2 คราวติดต่อกันไม่ได้ ซึ่งจะทำหน้าที่แทนสมาชิกของสมาคมรัฐวิสาหกิจในการยื่นขอเรียกร้องหรือเจรจาต่อรองเพื่อพิทักษ์รักษาสิทธิประโยชน์ของสมาชิกทั้งหมด

การเลือกตั้งคณะกรรมการของสมาคมจะกระทำได้ก็แต่โดยที่ประชุมใหญ่ (มาตรา 36 วรรค 2) และผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสมาคมหรืออนุกรรมการสมาคมต้องเป็นสมาชิกของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ และไม่เป็นผู้ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่งกรรมการสมาคม ภายในระยะเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่ง (มาตรา 35)

การให้สมาชิกออกจากตำแหน่งกฎหมายกำหนดให้นายทะเบียนเป็นผู้มีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่ง หรือคณะกรรมการของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากตำแหน่งได้เมื่อปรากฏว่า (มาตรา 40)

(1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่

(2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสมาคมอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(3) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการสมาคมเป็นผู้ดำเนินการของสมาคม (มาตรา 40)

ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้ออกจากตำแหน่งกรรมการสมาคม ตามมาตรา 40 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อคณะกรรมการ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่รับคำสั่ง และให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับหนังสืออุทธรณ์ คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด (มาตรา 41)

การจัดตั้งคณะกรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้นมีข้อจำกัดในการแต่งตั้งไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการกำหนดจำนวนของคณะกรรมการ และวาระในการดำรงตำแหน่ง การกำหนดในเรื่องของสัญชาติ และที่สำคัญมิได้ถูกเลือกตั้งมาจากสมาชิกของสมาคมรัฐวิสาหกิจโดยตรง ซึ่งถือว่ากฎหมายได้เข้าไปจำกัดสิทธิใน

การจัดตั้งคณะกรรมการสมาคมรัฐวิสาหกิจอยู่เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นการไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาขององค์แรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 เพราะถือว่ารัฐได้เข้าไปแทรกแซง โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคในการใช้สิทธิในการรวมตัวกันของจัดตั้งคณะกรรมการของสมาคม

(6) การประชุมใหญ่

เมื่อผู้เริ่มจัดตั้งสมาคมรัฐวิสาหกิจได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนแล้วจะต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายใน 120 วันนับแต่วันที่จดทะเบียน และเมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสมาคมรัฐวิสาหกิจ จะต้องดำเนินการจดทะเบียนคณะกรรมการสมาคมภายใน 40 วัน นับแต่วันที่ประชุมใหญ่ลงมติ (มาตรา 28)

นอกจากนั้นกฎหมายยังบังคับให้การดำเนินกิจการของสมาคมรัฐวิสาหกิจในกิจการต่อไปนี้ จะกระทำได้อีกแต่โดยมีมติของที่ประชุมใหญ่เท่านั้น

1. แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
2. เลือกตั้งกรรมการสมาคม เลือกตั้งผู้สอบบัญชีรับรองงบดุล รายงาน

ประจำปี และงบประมาณ

3. จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์

4. รับเงินช่วยเหลือจากบุคคลหรือนิติบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย
5. เลิกสมาคม

(7) การเลิกสมาคมรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

การเลิกสมาคมรัฐวิสาหกิจ จะกระทำได้อาจต้องเป็นไปตามเหตุใดเหตุหนึ่ง ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ดังต่อไปนี้ (มาตรา 39)

1. ถ้ามีข้อบังคับของสมาคมให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น
2. เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
3. เมื่อมีจำนวนสมาชิกน้อยกว่าร้อยละ 30 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

4. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกเนื่องจากสมาคมการะทำการอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ

5. เมื่อล้มละลาย

(8) ขั้นตอนการยื่นและพิจารณาข้อเสนอเพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์

กฎหมายได้กำหนดขั้นตอนในการยื่นข้อเสนอของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. การยื่นข้อเสนอเป็นอำนาจหน้าที่ของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเท่านั้น (พนักงานจะร่วมกันลงชื่อเพื่อยื่นข้อเสนอไม่ได้) ข้อเสนอจะเป็นเรื่องการขอปรับปรุงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการของพนักงานเท่านั้น (จะยื่นข้อเสนอในเรื่องอื่นไม่ได้) ข้อเสนอจะต้องทำเป็นหนังสือและจะมีที่ชื่อก็ได้

2. สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ จะต้องยื่นเสนอนั้นต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจนั้น โดยจะยื่นเมื่อใดก็ได้ แต่ถ้าได้เคยยื่นข้อเสนอไปจนกว่าคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาดแล้วจะยื่นข้อเสนออีกในปีงบประมาณเดียวกันนั้นไม่ได้ (เท่ากับกำหนดว่าปีงบประมาณหนึ่งให้ยื่นได้ครั้งเดียวเท่านั้น)

3. คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ จะพิจารณาเสนอนั้น โดยคำนึงถึงฐานะความรับผิดชอบและความสามารถของรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งผลกระทบต่อการบริหารประชาชน โดยจะแยกพิจารณาข้อเสนอที่เกี่ยวกับการเงิน หรือเป็นข้อเสนอที่ไม่เกี่ยวกับการเงิน

4. ในกรณีเป็นข้อเสนอเกี่ยวกับการเงิน (เช่นขอให้ปรับปรุงเงินเดือน ค่าจ้าง โดยให้มีการเพิ่มเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือขอให้จ่ายสวัสดิการในเรื่องการเพิ่มโบนัส เป็นต้น) เมื่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาแล้ว จะต้องเสนอผลการพิจารณานั้นไปยังคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ถ้าคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้ความเห็นชอบต่อผลการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จะต้องเสนอผลการพิจารณานั้นต่อผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจและกระทรวงเจ้าสังกัด เพื่อดำเนินการตามเสนอนั้นต่อไป แต่ถ้าคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาแล้วไม่ให้ความเห็นชอบต่อผลการพิจารณาของคณะกรรมการสัมพันธ์ มติของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ไม่ให้ความเห็นชอบ ถือเป็นที่สุด

สมาคมรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ใด ๆ ได้อีก แต่อาจยื่นข้อเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ใหม่ก็ได้

5. ในกรณีที่เป็นข้อเสนอที่ไม่เกี่ยวกับการเงิน (เช่น การเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน เป็นต้น) เมื่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาแล้ว หากเป็นที่พอใจของสมาคมผู้เสนอ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จะเสนอผลการพิจารณานั้นต่อผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจและกระทรวงเจ้าสังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป (โดยไม่ต้องเสนอต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้ความเห็นชอบก่อน) แต่ถ้าสมาคมผู้ยื่นข้อเสนอไม่พอใจผลการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ สมาคมนั้นมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ ภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบผลของการพิจารณา คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะต้องวินิจฉัยชี้ขาดอุทธรณ์ และแจ้งผลให้สมาคมและรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์ คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ถือเป็นที่สุด ฝ่ายบริหารและพนักงานต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาด

6. สมาคม หรือพนักงานที่เป็นสมาชิกของสมาคมที่ยังไม่พอใจต่อการไม่ให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในเรื่องข้อเสนอ เรื่องการเงิน หรือไม่พอใจต่อคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการเงิน จะใช้วิธีการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือปิดบังคับให้เป็นไปตามข้อเรียกร้องของตนไม่ได้

พนักงานผู้โดนนัดหยุดงาน หรือดำเนินการใด ๆ ในลักษณะเป็นการนัดหยุดงาน มีความผิด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ ผู้ที่ทำการยุยงส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการนัดหยุดงาน ต้องระวางโทษ เป็น 2 เท่า ของโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น

การที่กฎหมายห้ามมิให้สมาคมหรือพนักงานที่ไม่พอใจต่อคำวินิจฉัยของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยจะใช้สิทธิในการนัดหยุดงานเพื่อประท้วงหรือปิดบังคับให้เป็นไปตามข้อเรียกร้องของตนนั้นไม่สามารถกระทำได้อีกทั้งยังมีโทษจำคุก หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับอีกด้วยนั้นอาจจะขัดต่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพราะถือว่า สิทธิในการนัดหยุดงานโดยผู้ใช้แรงงานและองค์กรของผู้ใช้แรงงานได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีที่จะปกป้องผลประโยชน์ในอาชีพของเขาเอง ตามมาตรา 3, 8, 10 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 คณะกรรมการ

ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาการปฏิบัติตามอนุสัญญาและ ข้อเสนอแนะ (The committee of Experts on Application of Conventions Recommendations)

อย่างไรก็ดี คณะกรรมการข้างต้น เห็นพร้อมกันว่าข้อจำกัดในการห้ามนัดหยุดงาน สามารถทำได้ในกรณีของลูกจ้างภาคีรัฐบาล และสำหรับกิจการที่จำเป็น หรือกรณีมีเหตุ อุกฉุฉนหรือจนกว่าจะผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดวางไว้แล้ว เพื่อประกันสิทธิในการกำหนดขั้นตอน ดังกล่าวข้างต้นจะต้องสอดคล้องหรือให้หลักประกันแก่ลูกจ้างว่ามีการดำเนินการในเงื่อนไขเหล่านั้นอย่างรวดเร็ว เป็นกลางและอย่างเหมาะสม เพราะมิฉะนั้นจะเท่ากับขัดต่อสิทธิของลูกจ้างที่จะปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง

(9) ขั้นตอนในการยื่นคำร้องทุกข์

กฎหมายได้กำหนดขั้นตอนในการยื่นคำร้องทุกข์ของพนักงาน และของสมาคม พนักงานรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ไว้ ดังต่อไปนี้

- (1) การยื่นคำร้องทุกข์เป็นสิทธิของพนักงานแต่ละคน แต่สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจก็มีอำนาจยื่นคำร้องทุกข์แทนพนักงานผู้เป็นสมาชิกได้
- (2) การยื่นคำร้องทุกข์ให้ยื่นต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจนั้น โดยจะยื่นเมื่อใดก็ได้ แต่ถ้าได้เคยยื่นคำร้องทุกข์ไว้จนมีคำวินิจฉัยของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แล้ว จะยื่นคำร้องทุกข์เรื่องนั้นในปีกงบประมาณเดียวกันไม่ได้
- (3) คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จะต้องพิจารณาคำร้องทุกข์ดังกล่าว และเสนอผลการพิจารณาต่อผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจ และกระทรวงเจ้าสังกัด เพื่อดำเนินการต่อไป และแจ้งผลการพิจารณาให้สมาคมหรือพนักงานผู้ร้องทุกข์ทราบด้วย
- (4) ถ้าพนักงานหรือสมาคมผู้ร้องทุกข์ไม่พอใจ ผลการพิจารณาคำร้องทุกข์ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ก็มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้โดยต้องยื่นภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบผลการพิจารณา
- (5) คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จะต้องวินิจฉัยชี้ขาดอุทธรณ์ และแจ้งผลให้สมาคมหรือพนักงานผู้ร้องทุกข์ และผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจนั้นทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์ คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นที่สุด ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องปฏิบัติตาม

10) ขั้นตอนการยื่นคำร้องกล่าวหากรณีพนักงานถูกเลิกจ้างหรือถูกโยกย้ายโดยมิชอบ

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองแก่พนักงาน มิให้ถูกฝ่ายบริหารกลั่นแกล้งด้วยการเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงาน เพราะเหตุที่พนักงานผู้นั้นได้ดำเนินการขอจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเข้าเป็นสมาชิกหรือกรรมการสมาคม กรรมการกิจการสัมพันธ์ กรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดำเนินการฟ้องร้องเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียน หรือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

พนักงานที่เห็นว่าตนถูกเลิกจ้าง หรือถูกโยกย้ายด้วยเหตุที่ไม่เป็นธรรม มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับความเสียหาย .

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จะต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตัดสิน และออกคำสั่งภายใน 50 วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง

ผลของการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เมื่อได้ทำการวินิจฉัยแล้ว ฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ขาดนั้น

มาตรการทางกฎหมายที่กำหนดให้ความคุ้มครองแก่พนักงานที่มีส่วนรวมในการจัดตั้งสมาคมรัฐวิสาหกิจ หรือเข้าเป็นสมาชิกหรือกรรมการสมาคม กรรมการกิจการสัมพันธ์ กรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดำเนินการฟ้องร้องเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียน หรือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นั้น ถือเป็นมาตรการที่มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 135 ว่าด้วยการคุ้มครองและการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนคนงานในวิสาหกิจ ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ผู้แทนของรัฐวิสาหกิจจากการถูกกลั่นแกล้ง กดดัน หรือปลดออก ไล่ออก ซึ่งเกิดจากอคติของนายจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ

บทที่ 4

วิเคราะห์สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทย เปรียบเทียบกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

ประเทศในภูมิภาคเอเชียส่วนใหญ่มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาในหมวดที่ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพทางสหภาพแรงงานเช่น สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองตามอนุสัญญาฉบับที่ 98 เป็นต้น สาเหตุอาจจะเป็นเพราะปัญหาในเรื่องของความไม่สอดคล้องในเรื่องของกฎหมายภายใน สังคม การเมืองและเศรษฐกิจซึ่งประเทศในภูมิภาคนี้ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่กำลังพัฒนา มีมาตรฐานแรงงานค่อนข้างต่ำ อาจทำให้เกิดปัญหาในการพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาและการนำไปปฏิบัติ

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่ได้พิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน หรืออนุสัญญาฉบับที่ 98 ที่ว่าสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง แต่ถึงอย่างไร ถ้าหากจะพิจารณาจากกฎหมายแรงงานของประเทศไทยจะพบว่าได้มีการนำหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 มาปรับใช้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แม้จะมีได้นำมาทั้งหมดก็ตาม ดังจะได้วิเคราะห์เปรียบเทียบกับอนุสัญญาดังกล่าวและกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ตั้งแต่ การจัดตั้ง วัตถุประสงค์ ข้อบังคับ การประชุมใหญ่ สมาชิก คณะกรรมการ อำนาจหน้าที่ นายทะเบียน อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน การควบสหภาพแรงงาน การเลิกสหภาพแรงงาน และการคุ้มครองการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อชี้ให้เห็นความเหมาะสม ความสอดคล้อง ตลอดจนข้อบกพร่องของกฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคมเพื่อหาข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความสอดคล้องและไม่ขัดแย้งกับอนุสัญญาดังกล่าวข้างต้น ต่อไป

1. การจัดตั้งสหภาพแรงงาน

การจัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต้องมีวัตถุประสงค์ ตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้และลูกจ้างที่มีสิทธิในการจัดตั้งจะต้องเป็นลูกจ้างที่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เท่านั้น จึงจะสามารถใช้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้

องค์การลูกจ้างที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 มีอยู่ 3 ระดับ คือ

- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สมาองค์การลูกจ้าง

1.1 คุณสมบัติของลูกจ้างผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

1.1.1. ต้องเป็นลูกจ้างที่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานแก่ลูกจ้างที่อยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ ต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการทั่วไปที่มีการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ต้องบรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย (มาตรา 88) ยกเว้นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการดังต่อไปนี้

- ก. ราชการส่วนกลาง
- ข. ราชการส่วนภูมิภาค
- ค. ราชการส่วนท้องถิ่น
- ง. ราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา
- จ. กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ฉ. กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งได้มี “พระราชกฤษฎีกา กำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. 2523” กำหนดให้ธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกิจการที่พระราชบัญญัตินี้ไม่บังคับ ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 22 กันยายน

พ.ศ. 2523 เป็นต้นไป นอกจากนี้ยังมีข้อยกเว้นตามกฎหมายอื่นอีกด้วย คือ ข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2532 มาตรา 6 ซึ่งบัญญัติให้กิจการของ ทอท. (การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย) ไม่ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเรื่องสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ซึ่งได้บัญญัติว่า ลูกจ้างและนายจ้างโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างอย่างใด ๆ ทั้งสิ้น ย่อมมีสิทธิที่จะจัดตั้งและมีสิทธิเข้าร่วมในองค์การใด ๆ ที่ตนคัดเลือกโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้า แต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายใต้ข้อบังคับขององค์การดังกล่าว

จากบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้บัญญัติหลักการที่สำคัญ อยู่ 3 ประการ คือ

- สิทธิในการรวมตัวกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอย่างใด
- สิทธิในการรวมตัวกันโดยปราศจากการแทรกแซง
- สิทธิในการเลือกผู้แทนหรือองค์การแรงงานได้อย่างมีอิสระ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดคุณสมบัติในการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่มีบทบัญญัติที่ขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 อยู่หลายประการในเรื่องของสิทธิในการรวมตัวกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือการแทรกแซงจากรัฐ อยู่หลายประการ กล่าวคือ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้ผู้มีสิทธิในการจัดตั้งต้องเป็นลูกจ้างตามมาตรา 5 และไม่เป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในหน่วยงานของราชการหรือสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเป็นในกิจการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งได้มี “พระราชกฤษฎีกา กำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. 2523 “กำหนดธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกิจการที่พระราชบัญญัตินี้ไม่บังคับ ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2523 เป็นต้นไป นอกจากนี้ยังมีข้อยกเว้นตามกฎหมายอื่นอีกด้วย คือ ข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2532 มาตรา 6 ซึ่งบัญญัติให้กิจการของ ทอท. (การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย) ไม่ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ จึงจะมีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

สำหรับในประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์นั้น ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องมีฐานะเป็นลูกจ้าง เช่นเดียวกับผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทย เพียงแต่กฎหมายให้คำจำกัดความของคำว่า “ลูกจ้าง” แตกต่างกันไป เช่น ประเทศญี่ปุ่น ให้คำจำกัดความของคำว่า ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งเลี้ยงชีพด้วยการจ้าง เงินเดือน หรือค่าตอบแทนอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน โดยไม่คำนึงว่าจะประกอบอาชีพอะไร⁸¹

ประเทศสิงคโปร์ ให้คำจำกัดความว่า ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้แก่นายจ้างตามสัญญาจ้างไม่ว่าจะเป็นสัญญาจ้างคนงานเสมียน หรืออื่น ๆ และไม่ทำงานตามสัญญาจ้างโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย โดยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ตาม ตลอดจนไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างตามสัญญาฝึกหัดงาน (apprenticeship) หรือทำงานส่วนตัวใด ๆ⁸² ซึ่งจะเห็นได้ว่า กฎหมายของสิงคโปร์บัญญัติไว้กว้างกว่ากฎหมายไทย เพราะพูดถึงสัญญาจ้างแบบลูกจ้างฝึกหัดงาน หรือสัญญาจ้างลูกจ้างทำงานส่วนตัวได้ นอกจากนี้การทำสัญญาไม่จำกัดว่าจะต้องทำเป็นหนังสือเท่านั้น หากแต่สามารถกระทำหรือตกลงจ้างแรงงานด้วยวาจาก็ได้

1.1.2. ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน

ผู้มีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน ต้องบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย (มาตรา 88)

ในการกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวทำให้สหภาพแรงงานในประเทศไทย มีสหภาพแรงงานได้เพียง 2 ประเภทเท่านั้น คือ สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันซึ่งเป็นสหภาพแรงงานประเภทสถานประกอบการเฉพาะโรงงาน (House Union, Plant Union, Enterprise Union, Company Union) กับสหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานประเภทอุตสาหกรรม (Industrial Union) ซึ่งเป็นการจำกัดประเภทในการเข้าเป็นสมาชิกของลูกจ้าง ถือว่าขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (2) เพราะอนุสัญญามีได้กำหนดหลักการอย่างใด ๆ ในการแบ่งแยกประเภทของลูกจ้างที่จะรวมตัวในการจัดตั้งหรือเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานแต่อย่างใด

⁸¹Trade Union Law (Japan),1949, article 3.

⁸² Trade Union Act (Singapore), 1940 section 2.

อนุสัญญาได้ให้สิทธิเสรีภาพอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็ลลูกจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือเป็ลลูกจ้างที่มีได้มีนายจ้างคนเดียว สามารถที่จะรวมกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้อย่างไม่มีข้อจำกัด

สำหรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานในต่างประเทศ เช่นในประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดให้ลูกจ้างตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปซึ่งมีนายจ้างคนเดียวหรือลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในกิจการประเภทเดียวกันสามารถดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้โดยไม่ต้องจดทะเบียน เพราะสหภาพแรงงาน หมายถึงองค์การของลูกจ้างที่ได้มีการจัดตั้งขึ้นอย่างอิสระ⁸³ ถือว่ามีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (2) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดตั้งสหภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่นสามารถที่จะจัดตั้งได้ง่ายและมีอิสระมากกว่า หากแต่การไม่จดทะเบียนนั้นก็เพื่อจะได้มีฐานะเป็ลนิติบุคคลและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

การจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายแรงงานได้กำหนดให้การรับรองสิทธิของบุคคลทุกคนซึ่งทำงานในพาณิชยกรรม อุตสาหกรรมและเกษตรกรรมให้มีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยยื่นคำขอจดทะเบียนต่อสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ (The Bureau of Labour Relations) เมื่อจดทะเบียนจะมีสถานะเป็ลนิติบุคคลถือว่าเป็นสหภาพแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย⁸⁴

ดังนั้น การจัดตั้งสหภาพแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์มีข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทย โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติให้ต้องจดทะเบียน และเมื่อจดทะเบียนแล้วจะมีสถานะเป็ลนิติบุคคล (มาตรา 87) เช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87

การจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศสิงคโปร์ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 7 คนมีสิทธิยื่นคำร้องขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน⁸⁵ และต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เช่นเดียวกับประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศไทย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน มีสิทธิยื่นคำร้องขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน (มาตรา 89) ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญา

⁸³ *ibid.*, Trade Union Law (Japan), 1949 article 2.

⁸⁴ *ibid.*, Labour Code of the Philippines, 1974. article 242.

⁸⁵ *ibid.*, Trade union Act (Singapore), article 9,10,17,18.

ฉบับที่ 87 โดยคณะกรรมการเสรีภาพทางสหภาพแรงงานได้เคยวินิจฉัยว่าการกำหนดจำนวนของสมาชิกของลูกจ้างที่ขอจัดตั้งสหภาพแรงงานที่มีจำนวนสมาชิก 20 คน ไม่ถือว่าเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87⁸⁶

1.1.3 ต้องเป็นบุคคลที่บรรลุนิติภาวะ

นอกจากนั้นการกำหนดคุณสมบัติในเรื่องของอายุของผู้ที่จะรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะ (มาตรา 88) มีอายุครบ 20 ปี หรือได้สมรสเมื่อมีอายุครบ 17 หรือได้สมรสโดยศาลอนุญาต จึงจะเป็นผู้มีสิทธิขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องของอายุของผู้ที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (2) โดยอนุสัญญามีได้กำหนดให้นำเรื่องของอายุมาเป็นข้อจำกัดในการใช้สิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งหากจะพิจารณาถึงข้อดี ในการจำกัดในเรื่องของอายุของลูกจ้างที่จะใช้สิทธิในการจัดตั้งจะต้องมีอายุ 20 ปี แล้วเห็นว่ามีเหมาะสมเพราะลูกจ้างที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานสมควรที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับในประเทศญี่ปุ่น⁸⁷ สิงคโปร์⁸⁸ และฟิลิปปินส์⁸⁹ นั้น กฎหมายมิได้มีบัญญัติในเรื่องนี้ไว้แต่อย่างใด ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากฎหมายของประเทศดังกล่าวมิได้มีการกำหนดเงื่อนไขในเรื่องของอายุมาเป็นข้อจำกัดสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นการสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87

1.1.4 ต้องเป็นบุคคลที่มีสัญชาติไทย

นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติดังกล่าวมาข้างต้น กฎหมายยังได้กำหนดให้ต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น จึงจะมีสิทธิในการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวทำให้เกิดข้อจำกัดในเรื่องของสัญชาติของผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานทำให้ผู้ที่มีสัญชาติอื่นไม่สามารถที่จะใช้สิทธิในการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ (มาตรา 88) ซึ่งเป็นการจำกัดสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้อย่างเสรีและเป็นการขัดกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (2) อีกเช่นกัน

⁸⁶ *ibid.*, international Labour office. Freedom of Association and Collective Bargaining. Geneva: 1944, p. 29.

⁸⁷ *ibid.*, Trade Union Law (Japan), 1949 .

⁸⁸ *ibid.*, Trade union Act (Singapore), 1940.

⁸⁹ *ibid.*, Labour Code of the Philippines, 1974.

สำหรับในประเทศญี่ปุ่น⁹⁰ สิงคโปร์⁹¹ และฟิลิปปินส์⁹² นั้น กฎหมายมิได้มีบัญญัติในเรื่องนี้ไว้แต่อย่างใด ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากฎหมายของประเทศดังกล่าวมิได้มีการกำหนดเงื่อนไขในเรื่องของสัญชาติมาเป็นข้อจำกัดสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นการสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87

1.2 การจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน

การจัดตั้งสหพันธ์แรงงานตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปและมีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในประเภทเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจร่วมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานด้วยการจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง (มาตรา 113)

ดังนั้น สหพันธ์แรงงานจึงเป็นองค์การแรงงานของฝ่ายลูกจ้างที่รวมตัวกันจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การระดับสูงถัดจากสหภาพแรงงานขึ้นไป โดยมีสมาชิกเป็นสหภาพแรงงานซึ่งต่างจากสหภาพแรงงานซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิก และสหพันธ์แรงงานจะรับลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกไม่ได้และจะรับบุคคลอื่น นิติบุคคลอื่น หรือกลุ่มผลประโยชน์อื่นใดเข้ามาเป็นสมาชิกไม่ได้

การกำหนดคุณสมบัติในการรวมตัวกันเป็นสหพันธ์แรงงาน ดังที่กล่าวมาข้างต้นทำให้สหพันธ์แรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีได้เพียง 2 สหพันธ์แรงงาน เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน กล่าวคือ สหพันธ์แรงงานประเภทที่มีสมาชิกเป็นสหภาพแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียว และสหพันธ์แรงงานประเภทที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ซึ่งเป็นการจำกัดประเภทของสหภาพแรงงานที่จะใช้สิทธิในการเข้าร่วมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน นอกจากนั้นการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานจะต้องดำเนินการจดทะเบียนต่อนายทะเบียนจึงจะสามารถดำเนินการได้ (มาตรา 115) ซึ่งเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (6) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่มีบัญญัติหลักเกณฑ์ในการแบ่งแยกประเภทของสหภาพแรงงานที่จะเข้าร่วมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน ไม่ว่าจะเป็สหภาพแรงงาน

⁹⁰ ibid.,

⁹¹ ibid.,

⁹² ibid.,

ประเภทใด ก็มีสิทธิที่จะรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้ นอกจากนั้นยังไม่ต้องดำเนินการจดทะเบียนต่อนายทะเบียนซึ่งถือว่าเป็นแทรกแซงจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ในประเทศฟิลิปปินส์ การจัดตั้งสหพันธ์แรงงานจะต้องมีสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่า 10 แห่ง และได้กำหนดให้ต้องมีการจดทะเบียนต่อสำนักแรงงานสัมพันธ์⁹³ (the Bureau of Labour Relations)

ในประเทศญี่ปุ่น⁹⁴ การจัดตั้งสหพันธ์แรงงานสามารถจัดตั้งได้โดยมีจำนวนสหภาพแรงงานไม่น้อยกว่า 2 แห่งสามารถที่จะรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้โดยกฎหมายมิได้บังคับให้ต้องจดทะเบียน หากสหพันธ์แรงงานใดมีความประสงค์ที่จะขอจดทะเบียนจะต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และเมื่อจดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล

ประเทศสิงคโปร์⁹⁵ การจัดตั้งสหพันธ์แรงงานของประเทศสิงคโปร์สามารถจัดตั้งได้โดยมีสหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป หรือมากกว่าสามารถรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้และจะต้องจดทะเบียน เมื่อจดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล

กล่าวโดยสรุป การจัดตั้งสหพันธ์แรงงานในประเทศสิงคโปร์และฟิลิปปินส์นั้นกฎหมายบังคับให้ต้องมีการจดทะเบียน เช่นเดียวกับการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานในประเทศไทย ซึ่งเป็นขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 สำหรับประเทศญี่ปุ่นการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานกฎหมายมิได้บังคับให้ต้องจดทะเบียนอย่างเช่นการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานในประเทศไทย

1.3 การจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง

สภาองค์การลูกจ้าง คือองค์การในระดับสูงขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งขององค์การแรงงานฝ่ายลูกจ้าง การจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง สามารถกระทำได้โดยสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนและเมื่อจดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล

สภาองค์การลูกจ้างมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ลูกจ้างหรือนิติบุคคลอื่นจะเข้ามาเป็นสมาชิกไม่ได้ (มาตรา 120)

⁹³ Labour Code of the Philippines, 1974. article. 237-238.

⁹⁴ ibid., Trade Union Law (Japan), 1949 acticle 2.

⁹⁵ ibid., Trade Union Act (Singapore). section 2.

การจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องของจำนวนของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานที่จะรวมตัวกันจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างและการบังคับให้ต้องจดทะเบียน หากสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานใดที่จะรวมตัวกันจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างมิได้ดำเนินการจดทะเบียนจะต้องได้รับโทษตามมาตรา 157 ทวิ ที่มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งถือว่ารัฐเข้าไปแทรกแซงและทำให้ขาดอิสระในการจัดตั้งเป็นการขัดกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (6) ที่ให้นำบทบัญญัติของมาตรา 2,3,4 มาใช้บังคับกับสหพันธ์และสมาพันธ์ขององค์การนายจ้างหรือลูกจ้างด้วยโดยอนุสัญญามีได้บังคับให้การรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานที่จะรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างจะต้องจดทะเบียนต่อเจ้าพนักงานแต่อย่างใด

ในประเทศญี่ปุ่น⁹⁶ ประเทศสิงคโปร์⁹⁷ และฟิลิปปินส์⁹⁸ กฎหมายแรงงานของประเทศดังกล่าวมิได้มีบัญญัติในเรื่องของการจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างไว้แต่อย่างใด

1.4 การจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในแต่ละรัฐวิสาหกิจมีสิทธิในการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้ สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นองค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันเพื่อพิทักษ์คุ้มครองสิทธิประโยชน์และช่วยเหลือตามคำร้องทุกข์ (มาตรา 21)

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้เพียง 1 สมาคมเท่านั้น ซึ่งเป็นการจำกัดสิทธิในการจัดตั้งสมาคมนักงานรัฐวิสาหกิจในสถานประกอบการอย่างชัดเจน อีกทั้งยังกำหนดเงื่อนไขในเรื่องสัญญาติมาเป็นข้อกำหนดในการจัดตั้ง โดยให้สิทธิเฉพาะบุคคลที่ถือสัญชาติไทยเท่านั้น (มาตรา 23) จึงจะมีสิทธิในการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นการจำกัดสิทธิทำให้พนักงานหรือลูกจ้างที่ถือสัญชาติอื่น ไม่มีสิทธิในการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นการขัดหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (2) อย่างชัดเจน ที่ให้อิสระแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งองค์การแรงงานหรือเข้าร่วมกับองค์การที่ตนเลือกได้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอย่างใด ๆ

⁹⁶ *ibid.*, trade Union Law (Japan), 1949

⁹⁷ *ibid.*, Trade union Act (Singapore), 1940

⁹⁸ Labour Code of the Philippines, 1974

กล่าวโดยสรุปการจัดตั้งองค์การแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ว่าจะจัดขึ้นในรูปแบบของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างหรือการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 จากการศึกษามาแล้วจะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับนี้ มีข้อกำหนดที่เป็นเงื่อนไขในการจัดตั้งที่ขัดแย้งกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (2) อยู่หลายประการ ดังที่ได้ศึกษามาแล้วในข้างต้น

ในประเทศญี่ปุ่น⁹⁹ การแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจนั้น มีกฎหมายพิเศษ คือ

Public Corporation and National Enterprise Labour Relations Law 1948 ซึ่งมีความมุ่งหมายมิให้มีการขัดขวางการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสวัสดิภาพทั่วไปของประชาชน โดยกำหนดวิธีการร่วมกันเจรจาต่อรองไว้โดยเฉพาะเพื่อระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้เป็นไปโดยสันติ ทั้งนี้ เนื่องจากรัฐวิสาหกิจมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของชาติและสวัสดิภาพของประชาชน โดยไม่มีข้อกำหนดที่เป็นเงื่อนไขในการจัดตั้งเช่นเดียวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน จึงมีหลักการที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (2)

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ บัญญัติให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจในกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยกรรมการ 11 คน กรรมการ 5 คน เป็นผู้แทนฝ่ายสาธารณประโยชน์ 3 คน เป็นผู้แทนฝ่ายรัฐวิสาหกิจและอีก 3 คน เป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของรัฐสภา กรรมการฝ่ายลูกจ้างแต่งตั้งตามคำแนะนำของสหภาพแรงงาน กรรมการฝ่ายนายจ้างแต่งตั้งตามคำแนะนำของรัฐ และกรรมการฝ่ายผู้แทนสาธารณประโยชน์ตามรายชื่อซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเสนอชื่อซึ่งได้รับความเห็นชอบจากกรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายลูกจ้าง กรรมการที่ได้รับตำแหน่งอยู่ในตำแหน่ง 2 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ สำหรับประธานกรรมการนั้นจะเลือกตั้งกันเองจากผู้ซึ่งเป็นกรรมการด้วยกัน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจมีอำนาจที่จะสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีการร้องเรียนว่ารัฐวิสาหกิจปฏิบัติการอันไม่เป็นธรรมในทางแรงงานสัมพันธ์ สำหรับการระงับข้อพิพาทแรงงานก็มีการแต่งตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการคล้ายคลึงกับกรณีทั่วไป

⁹⁹ Public Corporation and National Enterprise Labour Relations Law 1948

ในประเทศฟิลิปปินส์¹⁰⁰ กฎหมายห้ามมิให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของรัฐ วิชากิจจัดตั้งสหภาพแรงงานและไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรอง ซึ่งถือว่าเป็นการขัดกับหลักการอนุสัญญาฉบับที่ 87

1.5 การจัดตั้งองค์การแรงงานของคนงานในภาคชนบท

สำหรับการจัดตั้งองค์การแรงงานของคนงานในภาคชนบทนั้น ตามอนุสัญญาฉบับที่ 141 นั้น ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนงานในภาคชนบท และให้สิทธิแก่คนงานมีสิทธิในการจัดตั้งองค์การที่มีอิสระและเสรีภาพปราศจากการแทรกแซงอย่างใด ๆ จากฝ่ายรัฐ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการทั่วไปที่มีการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ต้องบรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย (มาตรา 88) ยกเว้นลูกจ้างซึ่งทำงานภาครัฐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือลูกจ้างในกิจการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา จึงจะมีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ แต่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งและการดำเนินการขององค์การคนงานในภาคชนบทไว้โดยเฉพาะจึงต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ทั่วไป กล่าวคือ จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันต้องบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย (มาตรา 88) ดังนั้น จึงถือได้ว่าประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายให้การรับรองสิทธิในการจัดตั้งองค์การแรงงานของคนงานในภาคชนบทไว้อย่างชัดเจน การจัดตั้งจึงต้องดำเนินการไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมีข้อจำกัดสิทธิในการรวมตัวกันเช่นเดียวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นการไม่สอดคล้องและขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 141 และข้อแนะนำฉบับที่ 149 ที่ให้อิสระเสรีภาพปราศจากการแทรกแซงตลอดจนส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์การคนงานในภาคชนบทและให้ความรู้แก่คนงาน ทำให้การจัดตั้งองค์การแรงงานของคนงานในภาคชนบทในประเทศไม่สามารถที่จะจัดตั้งได้อย่างอิสระโดยปราศจากการแทรกแซงของรัฐ และที่สำคัญไม่มีกฎหมายรับรองสิทธิในการจัดตั้งไว้โดยเฉพาะ

ในประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายได้ให้การรับรองสิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งองค์การของคนงานในภาคชนบท โดยได้มีการบัญญัติรับรองไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์¹⁰¹ ซึ่งถือว่ามี ความ

¹⁰⁰ Labour Code of the Philippines, 1974

¹⁰¹ *ibid.*, article 212.

สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 141 และข้อแนะนำที่ 149 ในประเทศญี่ปุ่น¹⁰² และประเทศสิงคโปร์¹⁰³ ไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองสิทธิในการจัดตั้งองค์การของคนงานชนบทไว้เช่นเดียวกับประเทศไทย

1.6 การจัดตั้งองค์การลูกจ้างของรัฐ

การจัดตั้งองค์การลูกจ้างของรัฐ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 151 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองในการให้สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและระเบียบวิธีการกำหนดสภาพการจ้าง และการทำงานในกิจการของรัฐ โดยอนุสัญญาได้ให้ความคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันเป็นองค์การลูกจ้างของรัฐ เพื่อปกป้องและส่งเสริมผลประโยชน์ของลูกจ้างของรัฐ โดยปราศจากการแทรกแซงอย่างใด ๆ หรืออยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัดตั้ง การดำเนินงาน หรือการบริหารงาน และรัฐจะต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนขององค์การของรัฐเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และต้องไม่เป็นการขัดขวางหรือกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านการบริหารหรือบริการของหน่วยงานนั้น ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ให้ความคุ้มครองเฉพาะข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ เท่านั้น

ในปัจจุบันกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้มีการบัญญัติยกเว้นมิให้ข้าราชการและลูกจ้างที่ทำงานในกิจการของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (มาตรา 88) จัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างได้ ดังนั้น ข้าราชการและลูกจ้างหรือพนักงานในกิจการของรัฐวิสาหกิจดังกล่าว จึงไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทำให้ไม่สามารถที่จะใช้สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง เจรจาต่อรอง นัดหยุดงาน อย่างเช่นลูกจ้างภาคเอกชนได้

อย่างไรก็ดี กฎหมายก็ให้สิทธิแก่ข้าราชการในการรวมตัวกันเป็นสมาคมข้าราชการพลเรือน แต่ไม่มีสิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้อง เจรจาต่อรองหรือใช้สิทธิในการนัดหยุดงาน สำหรับในการให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ และลูกจ้างของรัฐนั้นในการกำหนดเงื่อนไขในการจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด ให้อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

¹⁰² *ibid.*, trade Union Law (Japan), 1949.

¹⁰³ *ibid.*, Trade union Act (Singapore), 1940.

หากจะพิจารณาถึงผลดีของการจำกัดสิทธิของข้าราชการและลูกจ้าง หรือพนักงานของรัฐวิสาหกิจมิให้มีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง เจริญต่อรอง หรือใช้สิทธิในการนัดหยุดงานอย่างเช่น ลูกจ้างของภาคเอกชนจะส่งผลดีต่อการดำเนินงาน และไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดินทำให้สามารถที่จะควบคุมและปกครองให้บรรดาข้าราชการและลูกจ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระเบียบวินัยไม่สร้างปัญหาต่อการดำเนินงานของส่วนราชการนั้น ๆ

สำหรับผลเสีย ข้าราชการและลูกจ้าง หรือพนักงานของรัฐวิสาหกิจไม่สามารถใช้สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง เจริญต่อรอง หรือใช้สิทธิในการนัดหยุดงานอย่างเช่นลูกจ้างของภาคเอกชน ทำให้สูญเสียสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับ

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มีข้อจำกัดในเรื่องการให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและลูกจ้างของรัฐ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ เพราะสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะต้องเป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับเท่านั้น บทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นจึงไม่มีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาที่ 151 และข้อแนะนำฉบับที่ 159 ที่ให้อิสระแก่องค์การลูกจ้างของรัฐในการที่จะใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างอิสระ และมีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้าง ตลอดจนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนขององค์การและลูกจ้าง และรัฐต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือแทรกแซงการดำเนินงานหรือการบริหารงานจากหน่วยงานของรัฐ

ในประเทศญี่ปุ่น¹⁰⁴ สิงคโปร์¹⁰⁵ และฟิลิปปินส์¹⁰⁶ ไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองสิทธิในการจัดตั้งองค์การลูกจ้างของรัฐไว้เช่นเดียวกับประเทศไทย

2. วัตถุประสงค์

สภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือเรียกร้องให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของลูกจ้างหรือผู้ใช้งานอื่นจะนำมาซึ่งความยุติธรรม หรือเท่าเทียมในสังคม (Social Justice)

¹⁰⁴ *ibid.*, Trade Union Law (Japan), 1949.

¹⁰⁵ *ibid.*, Trade Union Act (Singapore)1940.

¹⁰⁶ Labour Code of the Philippines, 1974

อนุสัญญาฉบับที่ 87 มาตรา 10 บัญญัติไว้ว่า “ในอนุสัญญานี้ คำว่า “ องค์การ” หมายถึง องค์การนายจ้างหรือลูกจ้างที่ส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของนายจ้างหรือลูกจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้สหภาพแรงงาน สมาพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง จะต้องมิ่วัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

2.1 สหภาพแรงงาน (มาตรา 86)

- 1.1 เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 1.2 เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน

2.2 สหพันธ์แรงงาน (มาตรา 113)

- 1.1 เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน
- 1.2 คุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงาน

2.3 สภาองค์การลูกจ้าง (มาตรา 120)

เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น สภาองค์การลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้อง หรือกรรมการสภาองค์การลูกจ้างจะเป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรอง ดังเช่นสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานไม่ได้

เมื่อพิจารณาจากวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน มีบทบัญญัติที่สอดคล้องกับหลักการอนุสัญญาฉบับที่ 87 (10) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่บัญญัติให้สหภาพแรงงานจะต้องมิ่วัตถุประสงค์ เพื่อการแสวงหาและให้ความคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างทำให้สหภาพแรงงานและสมาพันธ์แรงงานมีสิทธิในการเจรจาต่อรองทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง รวมทั้งการดำเนินงาน สิทธิในการนัดหยุดงาน การจัดการให้บรรดาสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือสมาพันธ์แรงงานได้รับผลประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน

ในส่วนของสภาองค์การลูกจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น (มาตรา 120) โดยกฎหมายมิได้บัญญัติให้มิ่วัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้าง เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน

หรือสหพันธ์แรงงาน ทำให้สภาองค์การลูกจ้าง ไม่มีสิทธิในการเจรจาต่อรอง หรือยื่นข้อเรียกร้อง หรือใช้สิทธิในการนัดหยุดงาน ซึ่งบทบัญญัติ ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87 มาตรา 5 และมาตรา 10 ที่กำหนดให้องค์การแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและ ปกป้องผลประโยชน์ของลูกจ้างและมีสิทธิในการเข้าร่วมในสหพันธ์ หรือสมาพันธ์ กล่าวคือ สภา องค์การลูกจ้าง หรือกรรมการสภาองค์การลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องโดยจะเป็นตัวแทนลูกจ้างในการ เจรจาต่อรองดังเช่นสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่ได้ ทำให้สภาองค์การลูกจ้างจึงมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานในรูปแบบที่จำกัดไม่สามารถที่จะใช้สิทธิในการปกป้องผลประโยชน์ของ ตนเอง

นอกจากวัตถุประสงค์ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะกำหนดให้มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างหรือมีบทบัญญัติเป็นอย่างอื่นมิได้ เช่น วัตถุประสงค์เพื่อเป็นที่ชุมนุมหรือเรียกร้องสิ่งใด ๆ ในทางการเมืองหรือเพื่อทำธุรกิจการค้าหากำไร ก็จะเป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์ตามกฎหมายนี้ ซึ่งนายทะเบียนอาจสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงานนั้น ออกจากตำแหน่งหรือสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานนั้นได้

2.4. วัตถุประสงค์ของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตาม พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ 2534 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้ (มาตรา 21)

- (1) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกัน
- (2) พิจารณาช่วยเหลือพนักงานตามคำร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
- (3) พิทักษ์และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้สมาคมรัฐวิสาหกิจมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวก็มีข้อจำกัดเช่นเดียวกับวัตถุประสงค์ของการลูกจ้าง กล่าวคือ สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่สามารถใช้สิทธิในการเจรจาต่อรองหรือยื่นข้อเรียกร้อง หรือกรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจจะเป็นผู้แทนพนักงานเข้าร่วมในการเจรจาดังเช่น สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานไม่ได้ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87

สำหรับวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดให้สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการคงไว้ หรือรักษาไว้ และปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานตลอดจนเพื่อยกฐานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง¹⁰⁷

วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานสิงคโปร์¹⁰⁸ ได้กำหนดให้สหภาพแรงงานมีวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างหรือลูกจ้างกับลูกจ้าง
- (2) เพื่อวางเงื่อนไขข้อจำกัดเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ หรือการค้าใด ๆ
- (3) เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในข้อพิพาทแรงงาน
- (4) เพื่อสนับสนุนหรือรวมตัวกัน หรือให้ความช่วยเหลือทางการเงินในการนัดหยุดงานในการกำหนดการจ่ายเงินผลประโยชน์อื่นให้แก่สมาชิกในระหว่างการนัดหยุดงาน

วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ได้กำหนดให้ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการร่วมในการเจรจาต่อรอง หรือทำความตกลงกับนายจ้างเกี่ยวกับข้อกำหนด และเงื่อนไขของการจ้างงาน

กล่าวโดยสรุปการกำหนดวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานในประเทศไทย ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ต่างก็มีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและให้ความคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงสิทธิในการเจรจาต่อรองทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน ซึ่งถือว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ดังกล่าว มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 มาตรา 10 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

หากจะพิจารณาการกำหนดวัตถุประสงค์ของสภาองค์การลูกจ้าง ที่กำหนดให้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานเท่านั้น (มาตรา 120) ทำให้สภาองค์การลูกจ้างขาดอำนาจในการเจรจาต่อรอง หรือใช้สิทธิเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตน อย่างเช่น สหภาพแรงงาน

¹⁰⁷ibid., Trade Union Law (Japan), 1949 article 2.

¹⁰⁸ Trade Union Act (Singapore), section 2.

หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 มาตรา 10 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

เห็นสมควรอย่างยิ่งที่จะปรับปรุง และแก้ไขให้วัตถุประสงค์ของสภาองค์การลูกจ้างสามารถที่จะใช้สิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้อง และเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ และสามารถที่จะใช้สิทธิในการนัดหยุดงานได้ เพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสภาองค์การลูกจ้างมีบทบาทปฏิบัติคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกได้มากยิ่งขึ้น

ถ้าจะพิจารณาถึงผลดีของการกำหนดให้วัตถุประสงค์ของสภาองค์การลูกจ้างมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ทำให้อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การลูกจ้างมีข้อจำกัดไม่สามารถที่จะเป็นตัวแทนของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกใช้สิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้อง เจรจาต่อรอง หรือนัดหยุดงาน ซึ่งหากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติให้สภาองค์การลูกจ้างมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้าง สภา ฯ ก็จะมีอำนาจในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรอง และสามารถให้สิทธิในการนัดหยุดงานได้ตามกฎหมายได้เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน ซึ่งหากไม่มีการจำกัดวัตถุประสงค์ดังกล่าวไว้ อาจเกิดผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคมของประเทศได้ เพราะสหภาพแรงงาน สมาพันธ์แรงงานหลาย ๆ แห่ง อาจรวมตัวกันเป็นจำนวนมาก จัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้าง ทำให้มีอำนาจในการเจรจาต่อรองอย่างมาก ดำเนินการเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิประโยชน์ทางด้านแรงงาน หรือนัดหยุดงาน อาจทำให้เศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศได้รับความกระทบกระเทือน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจำกัดให้สภาองค์การลูกจ้างมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้เท่านั้น

หากจะพิจารณาถึง ผลเสีย ของการจำกัดให้วัตถุประสงค์ของสภาองค์การลูกจ้างมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้เท่านั้น ทำให้ไม่สามารถที่จะใช้สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง เจรจาต่อรอง หรือใช้สิทธิในการนัดหยุดงาน ทำให้อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การลูกจ้างมีอยู่ค่อนข้างจำกัด และเป็นการตัดสิทธิในการเป็นตัวแทนของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานที่เป็นสมาชิกอย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากสภาองค์การลูกจ้างในต่างประเทศ อย่างเช่น สภาองค์การลูกจ้างของประเทศฝรั่งเศส เยอรมัน อังกฤษ ที่สามารถที่จะยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาต่อรองกับนายจ้าง หรือรัฐบาลได้ มีอำนาจในการเจรจาต่อรองอย่างมาก ทำให้ข้อเรียกร้องของบรรดาสมาชิกที่ได้แจ้งข้อเรียกร้องไปนั้นได้รับการแก้ไข หรือได้รับความสนใจจากนายจ้างหรือรัฐบาล ทำให้สมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ ไม่ถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง ทำให้เกิดความยุติธรรมขึ้นในสังคม

3. การจดทะเบียน

การจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สมาองค์การลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้ต้องมีการจดทะเบียนสหภาพแรงงาน (มาตรา 87) การจดทะเบียนสหพันธ์แรงงาน (มาตรา 115) การจดทะเบียนสมาองค์การลูกจ้าง(มาตรา 120) และการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ก็ได้มีบทบัญญัติให้ต้องมีการจดทะเบียนเช่นเดียวกัน (มาตรา 22) และเมื่อจดทะเบียนแล้วจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล (Juristic Person)

สำหรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศสิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ก็มีบทบัญญัติบังคับให้ต้องมีการจดทะเบียนสหภาพแรงงานเช่นเดียวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจของประเทศไทย

จากการที่กฎหมายกำหนดให้ต้องมีการจดทะเบียนในการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจของประเทศไทย และสหภาพแรงงานฟิลิปปินส์¹⁰⁹ และสหภาพแรงงานสิงคโปร์¹¹⁰ ทำให้การจัดตั้งองค์การแรงงานฝ่ายลูกจ้างในประเทศดังกล่าว ขาดอิสระและถูกแทรกแซงจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3) อย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่น¹¹¹ ที่มีได้มีข้อกำหนดบังคับให้ต้องจดทะเบียน หากแต่การไม่จดทะเบียนทำให้สหภาพแรงงานนั้นมิได้รับประโยชน์หรือความคุ้มครองตามกฎหมาย จากการที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่นเปิดกว้างมิได้บังคับให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นต้องจดทะเบียน ทำให้สหภาพแรงงานสามารถก่อตั้งได้ง่ายและมีอิสระในการดำเนินกิจการมากกว่า ซึ่งถือว่ามีผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3)

การจดทะเบียนสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สมาองค์การลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การจดทะเบียนจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 กำหนดให้ลูกจ้างหรือพนักงานของรัฐวิสาหกิจที่มีความประสงค์จะจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สมาองค์การลูกจ้าง หรือสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ จะต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน โดยนายทะเบียนมีหน้าที่ในการตรวจสอบว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนถูกต้องตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อตรวจสอบแล้วเห็นว่ามีผลถูกต้องก็จะรับจดทะเบียนให้ เมื่อจด

¹⁰⁹ *ibid.*, labour code of the Philippines, 1974 article 234-236.

¹¹⁰ *ibid.*, Trade Union Act (Singapore), section 7.

¹¹¹ *ibid.*, Trade Union law (Japan) 1949, article 5.

ทะเบียนแล้ว ก็มีฐานะเป็นนิติบุคคล แต่อย่างไรก็ดี การให้อำนาจแก่นายทะเบียนในการรับจดทะเบียน ถือได้ว่าเป็นการที่รัฐเข้าไปแทรกแซงการดำเนินกิจการขององค์การลูกจ้างและการจัดตั้ง จะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนเสียก่อนจึงจะสามารถจัดตั้งได้ ซึ่งเป็นการให้อำนาจแก่นายทะเบียนไว้อย่างมากในการใช้ดุลยพินิจที่รับจดทะเบียน หรือปฏิเสธที่จะไม่รับจดทะเบียนให้ ซึ่งหากจะพิจารณาถึงผลดีของการจดทะเบียนก็คือ รัฐบาลสามารถที่จะเข้าไปควบคุม และกำกับดูแลได้อย่างทั่วถึง สำหรับผลเสียถือได้ว่าเป็นการริดรอนสิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งขององค์การลูกจ้าง และการขัดหลักของอนุสัญญาฉบับที่ 87 มาตรา 2 ที่บัญญัติว่า " ลูกจ้างและนายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างอย่างใด ๆ ทั้งสิ้น ย่อมมีสิทธิที่จะจัดตั้งและมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในองค์การใด ๆ ที่ตนเลือกโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้า แต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับขององค์การดังกล่าว

4. ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 87 (3) ได้บัญญัติว่า "องค์การนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่ยกร่างรัฐธรรมนูญและกฎข้อบังคับของตน มีสิทธิที่จะคัดเลือกผู้แทนของตนได้อย่างเสรีเต็มที่ มีสิทธิในการจัดการบริหารงานและกิจกรรมของตนและมีสิทธิที่จะกำหนดโครงการต่าง ๆ ของตนเองด้วย

การจัดตั้งสหภาพแรงงาน (มาตรา 87) สหพันธ์แรงงาน(มาตรา 118) และสภาองค์การลูกจ้าง (มาตรา 120) ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และการจัดตั้งสมาคมรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (มาตรา 24) ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้การจัดตั้งองค์การแรงงานฝ่ายลูกจ้างดังกล่าวต้องมีการจดทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับซึ่งต้องมีรายการที่กฎหมายกำหนด

การกำหนดข้อบังคับดังกล่าวข้างต้นทำให้องค์การฝ่ายลูกจ้างขาดอิสระในการกำหนดข้อบังคับของตนเอง ซึ่งเป็นการไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3) เพราะกฎหมายได้กำหนดให้ต้องมีรายละเอียดตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้เป็นอย่างน้อย ซึ่งการกำหนดให้ต้องมีรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนดถือว่ารัฐได้เข้าไปแทรกแซงการบริหารงาน การดำเนินกิจการตลอดจนการสิทธิในการที่จะกำหนดข้อบังคับของตนเอง

ในประเทศญี่ปุ่น¹¹² สิงคโปร์¹¹³ ก็มีบทบัญญัติกำหนดให้สหภาพแรงงานที่จะจดทะเบียนจะต้องมีข้อบังคับโดยมีรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนด ผู้ที่จะขอจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องยื่นคำขอพร้อมข้อบังคับเช่นเดียวกับการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทย (มาตรา 87) ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3)

สำหรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายมิได้กำหนดให้ต้องมีข้อบังคับว่าจะต้องมีข้อความอย่างไร ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงสามารถที่จะกำหนดข้อความในข้อบังคับได้ด้วยตนเองโดยอิสระ หากข้อบังคับนั้นมีได้มีข้อกำหนดที่ขัดต่อกฎหมาย ซึ่งถือว่ามีผลสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3) แต่กฎหมายได้เน้นหนักไปในเรื่องของข้อกำหนดในการห้ามมิให้สหภาพแรงงานรับบุคคลซึ่งรู้อยู่แล้วว่าเป็นภัยต่อประเทศ¹¹⁴ (Subversive Organization) เข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

5. การประชุมใหญ่

เมื่อผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ยื่นคำขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียน และนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว นายทะเบียนจะประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา (มาตรา 92) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้สหภาพแรงงานที่ได้รับการจดทะเบียนแล้วจะต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่ ภายใน 120 วัน นับแต่วันที่จดทะเบียน (มาตรา 91) ซึ่งการประชุมครั้งนี้ต้องมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. เพื่อตั้งคณะกรรมการตาม มาตรา 68 และมาตรา 69 ขึ้นเพื่อบริหารงานต่อไป โดยผู้เริ่มก่อการมอบหมายงานทั้งปวงที่ทำมาแล้ว

2. เพื่อพิจารณาร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนไว้เมื่อตอนขอจดทะเบียนว่าจะอนุมัติใช้ร่างนั้นเป็นข้อบังคับฉบับถาวรต่อไป หรือควรแก้ไขเป็นอย่างไร

เมื่อเลือกตั้งกรรมการและอนุมัติข้อบังคับแล้ว ต้องไปจดทะเบียนกรรมการและจดทะเบียนข้อบังคับนั้นภายใน 14 วันนับแต่วันที่ประชุมใหญ่ลงมติในเรื่องนั้น

¹¹²ibid ., article 5.

¹¹³ibid., section 7.

¹¹⁴ ibid., article 242.

การขอจดทะเบียนกรรมการ ให้ยื่นคำขอจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยแนบเอกสารที่เกี่ยวข้องไปด้วย

การขอจดทะเบียนข้อบังคับ ให้ยื่นคำขอจดทะเบียนข้อบังคับโดยแนบข้อบังคับจำนวน 4 ฉบับ และรายงานการประชุมซึ่งประธานที่ประชุมรับรองสำเนาถูกต้องไปด้วย

ผู้เริ่มก่อการใดไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้ มีโทษตามมาตรา 148 ที่บัญญัติว่า “ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 94 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาท ตลอดระยะที่ยังไม่ปฏิบัติ

สำหรับสหพันธ์แรงงานและสภาองค์การลูกจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้นำบทบัญญัติในหมวดที่ 7 และหมวดที่ 8 มาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงานและสภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม (มาตรา 118, มาตรา 120) ดังนั้น การจัดตั้ง การจดทะเบียน การกำหนดข้อบังคับ การประชุมใหญ่ ฯลฯ ของสหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง ต้องนำบทบัญญัติของสหภาพแรงงานมาใช้บังคับเช่นเดียวกัน

สำหรับในประเทศญี่ปุ่น กฎหมายบังคับให้ต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญ ปีละ 1 ครั้ง¹¹⁵ ประเทศฟิลิปปินส์¹¹⁶ กฎหมายได้กำหนดให้ต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่ภายใน 20 วันหลังจากมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อทำการการเลือกตั้งประธาน รองประธาน เลขานุการผู้ช่วย เพื่อมาทำหน้าที่ในการบริหารและดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน ประเทศสิงคโปร์กฎหมายมีได้บัญญัติในเรื่องนี้ไว้เป็นอย่างดี¹¹⁷

จากการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ต้องมีการประชุมใหญ่ อีกทั้งยังต้องจดทะเบียนกรรมการ และจดทะเบียนข้อบังคับภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ถือว่าขัดต่อหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87(3) ที่บัญญัติให้ “องค์การนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะยกเว้นธรรมนูญและกฎข้อบังคับของตนได้อย่างเสรีเต็มที่ มีสิทธิในการบริหารงานและกิจการของตน และมีสิทธิที่จะกำหนดโครงการต่าง ๆ ของตนเอง เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องละเว้นจากการแทรกแซงทุกรูปแบบซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิหรือเป็นการจำกัดการใช้สิทธิอย่างถูกต้อง “ ถือได้ว่ารัฐได้เข้าไปแทรกแซงการกำหนดข้อบังคับ และการบริหารงานหรือการทำกิจการหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ ขององค์การลูกจ้างทำให้ขาดอิสระอย่างเต็มที่ในการกำหนดข้อบังคับของตนเองได้อย่างเสรี

¹¹⁵ *ibid.*, Trade union Law (Japan), article 5.

¹¹⁶ *ibid.*, Labour Code of the Philippines, section 4.

¹¹⁷ Trade Union Act (Singapore), 1940.

ซึ่งการดำเนินกิจการหรือกำหนดข้อบังคับจะกระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากรัฐ โดยจะต้องได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนหรือกระทำกรอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กฎหมายกำหนด จึงจะสามารถดำเนินการได้ซึ่งเป็นการแทรกแซงและเป็นการจำกัดสิทธิขององค์การลูกจ้างโดยอำนาจของรัฐ เป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3)

สำหรับการประชุมใหญ่ของสหพันธ์แรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้นำบทบัญญัติในหมวดที่ 6 ว่าด้วยสมาคมนายจ้าง และหมวดที่ 7 ว่าด้วยสหภาพแรงงานมาใช้บังคับโดยอนุโลม (มาตรา 118) และสภาองค์การลูกจ้าง ก็ให้นำบทบัญญัติในหมวด 6 ว่าด้วยสมาคมนายจ้างและสหพันธ์นายจ้างในหมวด 8 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนั้น การจัดการประชุมใหญ่ของสหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง จึงต้องมีหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกับสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง ซึ่งเป็นการขัดต่อหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87

ในส่วนของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัคคีครั้งแรกภายใน 120 วัน นับจากวันจดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสมาคมและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการสมาคมและอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียน ตามมาตรา 26 (มาตรา 28) การที่กฎหมายกำหนดให้ต้องการประชุมใหญ่และต้องมีการเลือกตั้งคณะกรรมการดังกล่าวตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ก็ถือว่าเป็นการแทรกแซงจากอำนาจของรัฐและเป็นการขัดกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3) เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน

6. สมาชิก

สหภาพแรงงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (มาตรา 95)

(1) เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียน

(2) มีอายุ 15 ปีขึ้นไป

(3) ไม่เป็นลูกจ้างชั้นบังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง ลดค่าจ้าง เลิกจ้าง ให้นำเหน็จ หรือลงโทษ ไม่เป็นลูกจ้างชั้นธรรมดาที่เป็นผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นสมาชิกอยู่ หรือ

ไม่เป็นลูกจ้างชั้นธรรมดา กรณีที่ลูกจ้างชั้นธรรมดาดังกล่าวเป็นผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นสมาชิกอยู่

กรณีสหภาพแรงงานรับสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 95 มีความผิดต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท (มาตรา 149)

ดังนั้น การเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 95) ซึ่งถือว่าเป็นการกำหนดเงื่อนไขที่ไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้โดยปราศจากเงื่อนไขอย่างใด ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้สิทธิในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

ในส่วนของสหพันธ์แรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานโดยกำหนดให้สมาชิกต้องเป็นสหภาพแรงงานที่มีลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน (มาตรา 113) และต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสหภาพแรงงาน (มาตรา 114) และให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวดที่ 7 มาใช้บังคับโดยอนุโลม (มาตรา 118)

สภาองค์การลูกจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งหรือเข้ามาเป็นสมาชิกไว้ว่าจะต้องเป็นสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่งอาจจัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างได้ และต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมใหญ่และต้องได้คะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดก่อน (มาตรา 120) และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างกฎหมายก็มิได้จำกัดไว้ว่าต้องเป็นสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานประเภทเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน โดยกำหนดคุณสมบัติการเข้าเป็นสมาชิกไว้ 2 ประเภท

1. สมาชิกจะต้องเป็นลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่มีลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียน
2. สมาชิกเป็นลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับสหภาพแรงงานที่จดทะเบียน

สำหรับการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดห้ามมิให้มีการกีดกันการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สถานะทางสังคม หรือต้นตระกูล และกฎหมายยังห้ามมิให้รับบุคคลซึ่งเป็นผู้จ้างชั้นบังคับบัญชาที่เป็นผู้มีอำนาจโดยตรงในการจ้าง การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง หรือการโยกย้าย หรือเป็นผู้จ้างชั้นผู้บังคับบัญชาที่ได้ล่วงรู้ถึงความลับเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ของนายจ้างเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเพื่อเป็นการป้องกันการเข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากฎหมายสหภาพแรงงานในประเทศญี่ปุ่นมีวัตถุประสงค์ที่จะห้ามมิให้มีการแทรกแซงระหว่างลูกจ้างต่างชั้นกัน¹¹⁸ เช่นเดียวกับกฎหมายสหภาพแรงงานของประเทศไทย

กฎหมายสหภาพแรงงานประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดเงื่อนไขในการห้ามมิให้รับบุคคลที่รู้อยู่แล้วว่าบุคคลนั้นอยู่ในองค์การที่บ่อนทำลายประเทศ (Subversive organization) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน¹¹⁹

กฎหมายของประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดคุณสมบัติในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยห้ามมิให้ลูกจ้างของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากประธานาธิบดีของสิงคโปร์¹²⁰ ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวถือว่าไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญา ฉบับที่ 87(3) ที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานโดยฝ่ายรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่บ้านเมืองจะไม่เข้าไปแทรกแซงหรือเกี่ยวข้องเป็นอุปสรรคต่อการใช้สิทธิในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

เมื่อเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศต่าง ๆ ดังกล่าว จะเห็นว่ากฎหมายสหภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ต่างก็มีการกำหนดข้อบังคับในการเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งหากมีคุณสมบัติไม่เข้าเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนดก็ไม่มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวถือว่าไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3)

จากการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน โดยกำหนดคุณสมบัติการเข้าเป็นสมาชิกไว้ 2 ประเภท กล่าวคือ

¹¹⁸ Trade Union Law (Japan) op. cit 1949 article 2.

¹¹⁹ ibid. Labour Code of the Philippines, 1974. article 242.

¹²⁰ ibid., Trade Union Act. (Singapore), section 29.

ลูกจ้างที่จะเข้าเป็นสมาชิกจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน จึงจะมีสิทธิที่จะเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ได้ ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวทำให้เกิดข้อจำกัดในการที่รับสมาชิกประเภทอื่น ๆ เข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

สำหรับการจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน โดยกำหนดคุณสมบัติการเข้าเป็นสมาชิกไว้ 2 ประเภท เช่นเดียวกับการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน กล่าวคือ ลูกจ้างที่จะเข้าเป็นสมาชิกจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน จึงจะมีสิทธิที่จะเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน ได้

จากการกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวทำให้เกิดข้อจำกัด ในการรับสมาชิกประเภทอื่น ๆ เข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ดังนั้น จึงสมควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมให้สามารถรับสมาชิกประเภทอื่น ๆ เข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานได้ด้วย เพื่อที่จะเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างในกิจการประเภทอื่น ๆ ในการเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือสหภาพแรงงานอื่น ๆ ที่มีความประสงค์จะสมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน อีกทั้งยังเป็นการสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา ฉบับที่ 87 อีกด้วย

ในส่วนของสภาองค์การลูกจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดคุณสมบัติดังกล่าวไว้ ดังนั้น สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานต่างประเภทกัน ก็สามารถที่จะจัดตั้งและเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างได้ เป็นการสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา ฉบับที่ 87 (2) ,(3)

ดังนั้น ในการกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกสหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน มีหลักเกณฑ์ที่ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (2),(3) ที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการที่จะจัดตั้งหรือเข้าร่วมในองค์การใดๆ ที่ตนเลือกโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐล่วงหน้า

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจไว้ดังนี้ " ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสมาคมนักงานรัฐวิสาหกิจ จะต้องเป็นพนักงานในรัฐวิสาหกิจนั้นและต้องไม่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานใด ๆ "

(มาตรา 30)

การเข้าเป็นสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจจะต้องเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจเท่านั้นจึงจะมีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น การกำหนดคุณสมบัติของการเข้ามาเป็นสมาชิกของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ถือว่าเป็นบทบัญญัติที่ขัดกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (2),(3) เช่นเดียวกับการกำหนดคุณสมบัติการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน ดังที่กล่าวแล้วในข้างต้น

7. คณะกรรมการ

สหภาพแรงงานต้องมีผู้บริหารซึ่งถือว่าคณะกรรมการเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก (มาตรา 100) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าเป็นคณะกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 100 ต้องมีคุณสมบัติดังนี้ (มาตรา 101)

1. เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
2. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
3. มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

ดังนั้น ผู้ที่จะเข้ามาเป็นคณะกรรมการจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรา 101 กล่าวคือคณะกรรมการต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน มีสัญชาติไทยโดยการเกิด อายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี ซึ่งหากบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามมาตรา 101 ก็ไม่มีสิทธิที่จะเข้าเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวถือเป็นการจำกัดสิทธิโดยใช้ข้อกำหนดในเรื่องสัญชาติและอายุมาติดกันในการใช้สิทธิดังกล่าว เป็นการขัดกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (2) ที่ให้อิสระในการเข้าร่วมในองค์การใด ๆ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างอย่างใด ๆ ที่ห้ามมิให้มีการติดกันในเรื่องของอายุ สัญชาติ ซึ่งถือว่ากฎหมายแรงงานของไทยมีบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87

หากจะพิจารณากำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ดังที่กล่าวมาแล้ว เห็นว่าน่าจะเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ซึ่งอาจจะเป็นนักสหภาพแรงงาน นักวิชาการ ซึ่งมีความรู้ความสามารถในเรื่องของแรงงานสัมพันธ์ เข้ามาเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานได้ โดยไม่จำกัดเฉพาะบุคคลที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น ซึ่งจะทำให้สหภาพแรงงานสามารถที่จะพัฒนา และสามารถที่ปรับปรุงการดำเนินงานให้ ความรู้แก่สมาชิกของตนเองได้มากยิ่งขึ้น เพราะสมาชิกส่วนใหญ่ของสหภาพแรงงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของแรงงานสัมพันธ์ หากได้มีเปิดโอกาสในการรับบุคคลเหล่านี้เข้ามาเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงาน

ก็จะทำให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีแนวทางในการดำเนินงานที่ถูกต้อง และจะเกิดผลดีแก่สมาชิกของสหภาพแรงงานโดยรวม

การจัดตั้งคณะกรรมการสหพันธ์แรงงาน ตามมาตรา 117 ที่บัญญัติให้เลือกตั้งจากสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น ซึ่งหมายความว่า ผู้ที่จะเข้าเป็นคณะกรรมการสหพันธ์แรงงานได้จะต้องเป็นผู้ที่เป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานเท่านั้น และกฎหมายยังกำหนดให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวดที่ 7 มาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม (มาตรา 118)

ในส่วนจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตามมาตรา 120 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวดที่ 7 และสหพันธ์แรงงานในหมวดที่ 8 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม

ดังนั้น การจัดตั้งคณะกรรมการสหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง จึงต้องนำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวดที่ 7 มาบังคับใช้แก่สหพันธ์แรงงานและสภาองค์การลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดคุณสมบัติ การจดทะเบียน ตลอดจนถูกควบคุมจากนายทะเบียน เช่นเดียวกับสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน

ในประเทศญี่ปุ่น¹⁰⁴ และฟิลิปปินส์¹⁰⁵ ก็มีการจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติขึ้นมาทำหน้าที่ในการดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยจะมีการเลือกตั้งมาจากผู้แทนของนายจ้างและลูกจ้าง

สำหรับประเทศสิงคโปร์¹⁰⁶ กฎหมายมิได้มีการบัญญัติไว้ในเรื่องของคณะกรรมการแต่ไว้อย่างใด

กล่าวโดยสรุป การกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 101 ซึ่งถือว่าเป็นการขัดกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (2) ที่ให้อิสระในการที่จะเข้าร่วมหรือเลือกผู้แทนของตนเองได้อย่างอิสระเพื่อเป็นตัวแทนของตนเองได้อย่างแท้จริง

¹⁰⁴ *ibid.*, Trade Union Law (Japan), 1949.article 19.

¹⁰⁵ Labour Code of the Philippines, 1974

¹⁰⁶ *ibid.*, Trade Union Act (Singapore)1940.

8. อำนาจหน้าที่นายทะเบียน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้อำนาจแก่นายทะเบียนตามมาตรา 105 กฎหมายให้อำนาจแก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายในการตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง ว่าได้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ ซึ่งนายทะเบียนมีอำนาจในการดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

1. เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงาน ในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน

2. สั่งให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงานส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณา กรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

3. สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

นอกจากนี้นายทะเบียนยังมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใด ผู้หนึ่งหรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้เมื่อปรากฏว่า (มาตรา 106)

1. ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของผู้มีหน้าที่ใกล้เคียงวินัยหรือชี้ขาดตามกฎหมายนี้
2. ดำเนินกิจการผิดไปจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ
3. ใ้บุคคลภายนอกเข้ามาดำเนินการขององค์กรในฐานะกรรมการ

ดังนั้น การให้อำนาจแก่นายทะเบียนดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้นายทะเบียนมีอำนาจอย่างมาก ซึ่งหากนายทะเบียนใช้อำนาจอย่างฟุ่มเฟือยและขาดความรอบคอบจะส่งผลเสียถึงการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง ซึ่งหลักการดังกล่าวเป็นการขัดกับบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3) อย่างชัดเจน

ในประเทศสิงคโปร์ ได้ให้อำนาจแก่นายทะเบียนในการที่จะสอบถามถึงความคืบหน้าของการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และสอบถามถึงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน นอกจากนั้น ถ้านายทะเบียนเห็นว่าชื่อของสหภาพแรงงานที่ใช้ในการจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน มีความใกล้เคียงกัน หรือเหมือนกัน ซึ่งอาจทำให้ประชาชนเกิดความสับสนหรือเข้าใจผิด นายทะเบียนมีอำนาจในการสั่งในสหภาพแรงงานนั้น ๆ เปลี่ยนแปลงแก้ไขชื่อของสหภาพแรงงานนั้นได้¹⁰⁷

¹⁰⁷Trade Union Act (Singapore), op.cit. section 12,13.

สำหรับในประเทศญี่ปุ่น¹⁰⁸ ได้ให้อำนาจแก่นายทะเบียนในการพิจารณาจับจดทะเบียนสหภาพแรงงานสอดตามติดตามการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และประเทศฟิลิปปินส์ ได้ให้อำนาจแก่นายทะเบียนในการติดตามการดำเนินงานของสหภาพแรงงานพิจารณาในการจับจดทะเบียนสหภาพแรงงาน¹⁰⁹

การให้อำนาจนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะเห็นได้ว่าให้อำนาจไว้อย่างมาก เช่น นายทะเบียนมีสิทธิในการเข้าไปตรวจสอบกิจการ เรียกให้กรรมการ พนักงานของสหภาพแรงงานมาสอบถามถึงการดำเนินงาน หรือถอดถอนออกจากการเป็นคณะกรรมการ ซึ่งหากนายทะเบียนใช้อำนาจดังกล่าว อย่างฟุ่มเฟือยจนเกินไป โดยขาดหลักการและวิธีปฏิบัติที่ดีจะส่งผลเสียหายอย่างมากต่อการดำเนินการของสหภาพทำให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานอาจจะต้องหยุดชะงัก และไม่พัฒนาไปเท่าที่ควร ทำให้สมาชิกของสหภาพแรงงานอาจได้รับความเสียหายได้ และการใช้อำนาจของนายทะเบียนถือว่าเป็นการใช้อำนาจรัฐเข้าไปแทรกแซงการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานอย่างชัดเจน เป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3) ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานโดยฝ่ายรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่บ้านเมืองจะไม่เข้าไปแทรกแซงหรือเกี่ยวข้องเป็นอุปสรรคต่อการใช้สิทธิในการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

อำนาจของนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น กฎหมายให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวดที่ 7 และสหพันธ์แรงงานในหมวดที่ 8 มาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม (มาตรา 118), (มาตรา 120)

ดังนั้น สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ก็ต้องถูกควบคุมโดยนายทะเบียน เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน มีหลักเกณฑ์ที่ขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ก็มีบทบัญญัติให้อำนาจแก่นายทะเบียนเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งให้อำนาจไว้ดังนี้ (มาตรา 38)

¹⁰⁸ *ibid.*, Trade Union Law (Japan). 1949. article 19.

¹⁰⁹ *ibid.* Labour Code of the Philippines. section 6.

1. เข้าไปในสำนักงานของสมาคม ในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสมาคม
 2. สั่งให้กรรมการสมาคม ออนุกรรมการสมาคม และเจ้าหน้าที่ของสมาคมส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสมาคม เพื่อประกอบการพิจารณา กรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น
 3. สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคม
- ดังนั้น กฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจของประเทศไทยจึงมีหลักการที่ขัดกับบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3) ซึ่งการพิจารณาเป็นไปในทำนองเดียวกับสหภาพแรงงาน

9. อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (มาตรา 98)

- 1) เรียกร้อง เจรจาต่อรอง และทำข้อตกลงหรือเข้าสู่การชี้ขาดตามที่บัญญัติไว้ในหมวดที่ 1 หมวดที่ 2 และหมวดที่ 3 ของพระราชบัญญัติสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- 2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์อื่น ๆ อาทิเช่น การให้คำปรึกษาหรือเจรจากับนายจ้าง กรณีลูกจ้างสมาชิกได้มีข้อร้องทุกข์ว่าถูกนายจ้างเลิกจ้างในการกระทำที่ไม่เป็นธรรมเป็นต้น
- 3) จัดให้มีบริการสหเทศซึ่งหมายถึง บริการข่าวสารต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกมีความรู้ในการทำงาน เพื่อปรับปรุงและยกระดับทางด้านแรงงานให้สูงขึ้น ตลอดจนทราบข่าวคราวความเคลื่อนไหวทางด้านแรงงาน
- 4) จัดให้มีการให้คำปรึกษาแก่สมาชิก เพื่อแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกี่ยวเนื่องกับการบริหารงานหรือการทำงาน
- 5) จัดให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการแก่สมาชิก
- 6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับ ส่วนเงินประเภทอื่นไม่ได้กำหนดให้เรียกเก็บได้ ดังนั้น การเรียกเงินอย่างอื่นจากสมาชิกหรือบุคคลอื่นมาเป็นรายได้ขององค์การ ย่อมไม่อาจกระทำได้

นอกจากนั้นบทบัญญัติในมาตรา 98 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังให้นำไปใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงาน ตามมาตรา 118 และสภาองค์การลูกจ้าง ตามมาตรา 120 โดย

อนุโลม ดังนั้น อำนาจหน้าที่ของสหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้างมีลักษณะเช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย ให้อำนาจในการเรียกร้องหรือเจรจาต่อรอง หรือทำข้อตกลงตลอดจนจัดการให้สมาชิกได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ นั้น ก็เพื่อประโยชน์ของสมาชิก ดังนั้น การกำหนดอำนาจหน้าที่ดังกล่าวจึงสอดคล้องและไม่ขัดแย้งกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายหมายให้อำนาจแก่สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของสมาชิกของสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรอง มีกรรมสิทธิในทรัพย์สินเป็นของตนเอง มีสิทธิที่จะขอใช้ชื่อและจดทะเบียนชื่อสหภาพแรงงานได้ นอกจากนี้ รายได้และทรัพย์สินของสหภาพแรงงาน รวมทั้งการได้รับเงินช่วยเหลือจากองค์กรที่คล้ายคลึงกันหรือเงินที่ได้รับการสนับสนุนมาจากต่างประเทศไม่ต้องชำระภาษี¹¹⁰

สำหรับในประเทศญี่ปุ่น¹¹¹ กฎหมายได้ให้อำนาจแก่สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง หรือยื่นข้อเรียกร้องหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สิงคโปร์¹¹² กฎหมายได้ให้อำนาจแก่สหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องในการเจรจาเพื่อทำข้อตกลงกับนายจ้าง มีสิทธิรับเงินผลประโยชน์จากสมาชิก ตรวจสอบเอกสารและรายชื่อของสมาชิกสหภาพแรงงาน

จากการพิจารณาอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และกฎหมายสหภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์และฟิลิปปินส์ เห็นว่ามีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ที่ให้สหภาพแรงงานมีหน้าที่ในการรักษาผลประโยชน์และคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

ในส่วนของอำนาจหน้าที่ของสมาคมรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ให้อำนาจหน้าที่แก่สมาคมเพื่อพิทักษ์สิทธิประโยชน์แทนสมาชิกลงต่อไปนี้

1. ยื่นข้อเสนอด้านคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์แทนสมาชิก
2. ยื่นคำร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์แทนสมาชิก

¹¹⁰ Labour Code of The Philippines, 1974 op.cit article. 243.

¹¹¹ Trade Union Law (Japan). 1949. Article 14, 15, 16, 17.

¹¹² Trade Union Act (Singapore), 1940. section 7.

3. ตั้งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
4. จัดให้มีบริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ประชุมใหญ่จะเห็นสมควร
5. เรียกเก็บค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคม
6. ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 21

การดำเนินการของสมาคมรัฐวิสาหกิจนั้นจะต้องกระทำโดยคณะกรรมการของสมาคม และเป็นผู้แทนของสมาคมตามมาตรา 34 โดยคณะกรรมการมีจำนวนไม่เกิน 30 คน และดำรงตำแหน่งคราวละ 2 คราวติดต่อกันไม่ได้ ซึ่งจะทำหน้าที่แทนสมาชิกของสมาคมรัฐวิสาหกิจในการยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาต่อรองเพื่อพิทักษ์รักษาสិทธิประโยชน์ของสมาชิกทั้งหมด

หากจะพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจจะเห็นได้ว่า สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่สามารถที่จะใช้สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรองอย่างเช่น สหภาพแรงงาน จึงทำให้ขาดอิสระในการดำเนินงานทางด้านแรงงาน มีเพียงสิทธิในการที่จะยื่นข้อเสนอหรือยื่นคำร้องทุกข์แก่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เท่านั้น ซึ่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ไม่ได้ให้ความคุ้มครองในเรื่องของสิทธิประโยชน์ ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น เงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งคำว่า "สิทธิประโยชน์" ตามความหมายของบทบัญญัติของมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้ให้คำนิยามไว้ว่า "สิทธิประโยชน์" หมายความว่า สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการของพนักงาน" ดังนั้น สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงไม่มีอำนาจหน้าที่ในการเรียกร้องหรือปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของตนเองได้ ซึ่งเป็นการขัดต่อหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 151 บทบาทของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงมีอยู่ค่อนข้างจำกัด

ดังนั้น จึงสมควรที่จะเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้แก่สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้มีอำนาจในการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรอง เพื่อให้สามารถปกป้องคุ้มครองประโยชน์ แสวงหาประโยชน์และส่งเสริมประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจของตนให้มากกว่านี้

10. การควบสหภาพแรงงาน

การควบสหภาพแรงงาน (Amalgamation) ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการควบสหภาพแรงงานไว้ ดังต่อไปนี้ (มาตรา 109)

1. สหภาพแรงงานที่จะควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันต้องเป็นสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนแล้วเท่านั้น และต้องเป็นสหภาพแรงงานซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน กล่าวคือ สหภาพแรงงานที่จะควบกันได้จะต้องเป็นสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างคนเดียวกัน (House Union) หรือเป็นสหภาพแรงงานตามประเภทของกิจการในอุตสาหกรรม (Industrial Union) อย่างเดียวกัน

2. ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพแรงงานด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด

3. สหภาพแรงงานซึ่งจะขอควบสหภาพแรงงานเข้าด้วยกัน จะต้องส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ที่มีการลงมติให้ควบไปให้นายทะเบียนเพื่อประกอบการพิจารณา

ในการควบสหพันธ์แรงงานและสภาองค์การลูกจ้างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 120 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวดที่ 7 และสหพันธ์แรงงานในหมวดที่ 8 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดหลักการในการควบสหภาพแรงงานไว้ในมาตรา 112, 113, 114 โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

1. สมาคมนายจ้างตั้งแต่ 2 สมาคม หรือสหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไป จะมารวมตัวกันเป็นสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์ลูกจ้างได้

2. การเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานจะกระทำได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด

มาตรา 5 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ระบุว่า "องค์การนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมในสหพันธ์ได้และองค์การสหพันธ์หรือสมาพันธ์ ดังกล่าวมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในองค์การนายจ้างและลูกจ้างระหว่างประเทศได้"

มาตรา 6 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ระบุว่า "บทบัญญัติของมาตรา 2, 3, และ 4 ข้างต้น ให้ใช้บังคับกับสหพันธ์และสมาพันธ์ขององค์การนายจ้างและลูกจ้าง"

ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการรวมตัวกันจัดตั้งและเข้าร่วมในสหพันธ์แรงงานหรือสภาองค์การลูกจ้างของไทยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ไม่สอดคล้องเป็นการขัดแย้งกับอนุสัญญามาตรา 6 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่กำหนดให้การรวมตัวกันเป็นสหพันธ์หรือสมาพันธ์ขององค์การแรงงานจะต้องปราศจากการแทรกแซงอย่างใด ๆ มีอิสระในการทำกิจกรรมของตนเอง โดยรัฐจะต้องไม่เข้าแทรกแซงหรือเข้าไปกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อการรวมตัวกันเป็นสหพันธ์หรือสภาองค์การลูกจ้าง ดังนั้นจึงไม่สามารถที่จะให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้ เว้นแต่จะได้มีการแก้ไขปรับปรุง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้มีความสอดคล้องและไม่มีบทบัญญัติที่เป็นอุปสรรคหรือขัดแย้งต่อกับบทบัญญัติของอนุสัญญา

สำหรับในประเทศสิงคโปร์ กฎหมายได้บัญญัติให้สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพหรือมากกว่าจะควบกกันจะต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดหรือได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกไม่น้อยกว่า 60 เปอร์เซ็นต์¹¹³

ในประเทศญี่ปุ่น การจัดตั้งสหพันธ์แรงงานสามารถจัดตั้งได้โดยมีจำนวนสหภาพแรงงานไม่น้อยกว่า 2 แห่งสามารถที่จะรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานโดยกฎหมายมิได้บังคับให้ต้องจดทะเบียน หากสหพันธ์แรงงานใดมีความประสงค์ที่จะขอจดทะเบียนจะต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และเมื่อจดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล¹¹⁴

ในประเทศฟิลิปปินส์ การจัดตั้งสหพันธ์แรงงานจะต้องมีสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่า 10 แห่ง และได้กำหนดให้ต้องมีการจดทะเบียนต่อสำนักแรงงานสัมพันธ์¹¹⁵ (the Bureau of Labour Relations)

สำหรับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น กฎหมายได้บัญญัติห้ามมิให้พนักงานเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (มาตรา 30) โดยถือว่าพนักงานนั้นมิใช่ลูกจ้างในภาคเอกชน จึงทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจถูกตัดสิทธิต่าง ๆ ในการรวมตัวกันในระดับที่สูงขึ้น กล่าวคือ ไม่สามารถที่จะรวมตัวเป็นสมาพันธ์แรงงาน และไม่สามารถรวมตัวเป็นสภาองค์การลูกจ้างได้ และไม่สามารถเข้าไปอยู่ในคณะกรรมการไตรภาคี ในลักษณะคณะกรรมการลูกจ้าง หรือผู้พิพากษาสมทบ หรือสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้ ฯลฯ การจำกัดสิทธิเหล่านี้ เท่ากับ

¹¹³ ibid., section 35.

¹¹⁴ ibid., article 2.

¹¹⁵ ibid., article. 237-238.

เป็นการลดบทบาทของพนักงานรัฐวิสาหกิจในด้านแรงงานลงอย่างสิ้นเชิง เนื่องจากองค์กรไตรภาคีจะต้องประกอบไปด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาล ซึ่งในการคัดเลือกและแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างนั้น กำหนดให้มีการเลือกมาจากสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน เมื่อพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ จึงถูกตัดสิทธิในการมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานซึ่งถือว่าเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นอย่างมาก

หากจะพิจารณาการควบคุมกันของสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น จะต้องเป็นสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนแล้ว และต้องเป็นสหภาพแรงงานซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือเป็นสหภาพแรงงานตามประเภทของกิจการในอุตสาหกรรมอย่างเดียวกัน จึงจะมีสิทธิในการควบคุมกันได้ ดังนั้นสหภาพแรงงานที่จะควบคุมกันได้จึงมีอยู่เพียง 2 ประเภทเท่านั้น สหภาพแรงงานประเภทอื่น หรือต่างประเภทไม่มีสิทธิในการควบคุมกันได้ และที่สำคัญพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังได้กำหนดให้ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ที่มีมติให้ควบคุมไปให้นายทะเบียนพิจารณา ซึ่งการกำหนดวิธีการดังกล่าวเท่ากับเป็นการที่รัฐได้เข้าไปแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะการให้อำนาจแก่นายทะเบียนเป็นผู้พิจารณาว่าจะให้ควบคุมหรือไม่ ซึ่งควรจะให้เป็นหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่มีความประสงค์จะควบคุมกันเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจว่าจะควบคุมกันอย่างไร ด้วยวิธีไหน ไม่ใช่ให้รัฐเป็นผู้กำหนด ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการควบคุม หรือรวมตัวกันได้ อีกทั้งยังเป็นการขัดต่อหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87

สำหรับสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 กฎหมายได้บัญญัติห้ามมิให้พนักงานเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (มาตรา 30) โดยถือว่าพนักงานนั้นมีไซ่ลูกจ้างในภาคเอกชน จึงทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจถูกตัดสิทธิต่าง ๆ ในการรวมตัวกันในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น จึงเป็นการสมควรที่จะอนุญาตให้พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิเทียบเท่ากับลูกจ้างในภาคเอกชน กล่าวคือ ให้สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถที่จะควบคุมกันได้ให้มีระดับสูงขึ้น

11. การเลิกสหภาพแรงงาน

การเลิกสหภาพแรงงาน (มาตรา 111) การเลิกสหพันธ์แรงงาน (มาตรา 118) การเลิกสภาองค์กรลูกจ้าง(120) ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้นำบทบัญญัติใน

มาตรา 82 มาตรา 83 และมาตรา 85 มาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม (มาตรา 111) โดย อนุโลม ซึ่งการเลิกอาจกระทำได้ 3 วิธี คือ

1. เลิกด้วยตัวเอง (มาตรา 82)

(1) กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างว่าจะให้เลิกเมื่อถึงกำหนดเวลาหรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้น ก็ต้องเลิกไป

(2) เมื่อดำเนินการไปแล้วเห็นว่าสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้าง ควรเลิกเพราะไม่มีประโยชน์ หรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิกเมื่อลงมติแล้ว

2. ถูกสั่งให้เลิก โดยนายทะเบียนเป็นผู้สั่งให้เลิก (มาตรา 83)

(1) เมื่อดำเนินกิจการไม่ถูกต้องอย่างใด อย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- ก. ขัดต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ
- ข. ขัดต่อกฎหมาย
- ค. เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

(2) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายทะเบียนที่ให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะภายในเวลาที่นายทะเบียนกำหนด

(3) ไม่ดำเนินกิจการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้างติดต่อกันเป็นเวลานานถึง 2 ปี

3. เลิกเพราะผลของกฎหมายอื่น

เมื่อล้มละลาย กล่าวคือ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้างที่ไป ก่อหนี้สินจนล้มละลายอาจถูกเจ้าหนี้ฟ้องและศาลพิพากษาให้ล้มละลาย

สำหรับในส่วนของการเลิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติเหตุแห่งการเลิกสมาคมไว้ดังต่อไปนี้ คือ (มาตรา 39)

1. เลิกด้วยตัวเอง

(1) กำหนดไว้ในข้อบังคับของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ว่าจะให้เลิกเมื่อถึงกำหนดเวลาหรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้น ก็ต้องเลิกไป

(2) เมื่อดำเนินการไปแล้วเห็นว่าสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ควรเลิก เพราะไม่มีประโยชน์ หรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก เมื่อลงมติแล้ว

(3) เมื่อมีจำนวนสมาชิกน้อยกว่าร้อยละสามสิบของจำนวนพนักงานทั้งหมด

2. ถูกสั่งให้เลิก โดยนายทะเบียน เนื่องจากสมาคมกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

ก. ขัดต่อกฎหมาย

ข. ขัดต่อความสงบเรียบร้อย

ค. เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

3. เลิกเพราะผลของกฎหมายอื่น

เมื่อล้มละลาย กล่าวคือ สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ไปก่อนนี้สิ้นจนวนสิ้นพันตัว อาจถูกเจ้าหนี้ฟ้องและศาลพิพากษาให้ล้มละลาย

จากหลักเกณฑ์ในการเลิกสหภาพแรงงาน (มาตรา 111) สหพันธ์แรงงาน (มาตรา 118) สภาก่อการลูกจ้าง (มาตรา 120) และสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (มาตรา 39) ดังที่กล่าวมาในข้างต้นมีหลักเกณฑ์ที่ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญามาตรา 87 (4) ที่ระบุว่า "องค์การนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะไม่ถูกฝ่ายบริหารสั่งเลิกหรือถูกระงับการดำเนินการชั่วคราว" เพราะกฎหมายให้อำนาจแก่นายทะเบียนซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐสั่งให้เลิกสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาก่อการลูกจ้าง หรือสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้เมื่อดำเนินการขัดกับเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้

หากจะพิจารณา ถึงการเลิกสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะเห็นได้ว่า กฎหมายได้กำหนดวิธีการในการเลิกสหภาพแรงงาน ไว้ 3 กรณีด้วยกันคือ

1. เลิกด้วยตนเอง (มาตรา 82)

2. ถูกสั่งให้เลิก (มาตรา 83)

3. เลิกเพราะผลของกฎหมายอื่น

การเลิกสหภาพแรงงาน ด้วยตนเองนั้น มีความเหมาะสมเพราะสหภาพแรงงานมีความประสงค์ที่จะเลิกเอง มิได้ถูกบังคับให้เลิก ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของบรรดาสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น ๆ และถือว่าสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 ให้อิสระในการจัดการบริหารงานและมีสิทธิที่จะกำหนดโครงการต่าง ๆ ของตนเอง สำหรับการเลิกเพราะผลของกฎหมายอื่น ๆ นั้น อันเนื่องมาจากสหภาพแรงงานนั้น ๆ ไปก่อนนี้สิ้นจนสิ้นพันตัว จึงถูกเจ้าหน้าที่ของศาลพิพากษาให้ล้มละลาย ก็ถือว่ามีผลสอดคล้อง และไม่เป็นขัดกับหลักการของอนุสัญญาแต่อย่างใด

สำหรับการเลิกสหภาพแรงงาน เพราะ ถูกสั่งให้เลิกโดยอำนาจของนายทะเบียนเป็นผู้วินิจฉัย ถือว่าไม่มีความเหมาะสม และเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (2) ที่ให้การรับประกันสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งองค์การของตนได้โดยอิสระไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้าจากรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพราะการที่สหภาพแรงงานใดจะเลิก หรือจะดำเนินกิจการทางสหภาพแรงงานต่อไป ควรจะให้สหภาพแรงงานนั้น ๆ เป็นผู้ตัดสินใจเอง ไม่ใช่ให้อำนาจแก่นายทะเบียนซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาใช้ดุลยพินิจในการสั่งการให้เลิก เพราะถ้าหากนายทะเบียนใช้อำนาจฟุ่มเฟือยจนเกินไป ก็จะส่งผลเสียหายแก่สหภาพแรงงานและบรรดาสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงเห็นสมควรให้ลดอำนาจของนายทะเบียน ให้มีอำนาจเพียงแต่ว่ากล่าว ตักเตือน หรือให้การแนะนำแก่สหภาพแรงงานในกรณีที่มีการดำเนินงานที่อาจจะขัดต่อวัตถุประสงค์ หรือขัดต่อกฎหมาย ให้แก้ไขหรือปรับปรุงการดำเนินงานให้ถูกต้อง ส่วนการจะยกเลิกสหภาพแรงงานควรให้ศาลยุติธรรมเป็นผู้วินิจฉัย

สำหรับการเลิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ก็พิจารณาไปในทำนองเดียวกันกับการยกเลิกสหภาพแรงงาน

สำหรับในประเทศญี่ปุ่น การเลิกสหภาพแรงงานจะเลิกกันได้ดังต่อไปนี้¹¹⁶

1. กำหนดไว้ในข้อบังคับจะให้เลิกเมื่อถึงกำหนดเวลาหรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้น ก็ต้องเลิกไป

¹¹⁶ Trade Union Law (Japan) op. cit 1949 article 10.

2. เมื่อดำเนินการไปแล้วเห็นว่าสหภาพแรงงาน ควรเลิกเพราะไม่มีประโยชน์ หรือไม่ สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิกโดยการลงคะแนนเสียง 3 ใน 4 ของ จำนวนสมาชิกทั้งหมด

ในประเทศสิงคโปร์ การเลิกสหภาพแรงงานจะเลิกกันได้ดังต่อไปนี้¹¹⁷

เมื่อสหภาพแรงงานที่ดำเนินการอยู่ประสบปัญหาล้มละลายไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือถูกสำนักงานพิทักษ์ทรัพย์ดำเนินการฟ้องร้องในคดีล้มละลาย สหภาพแรงงานก็เป็นอัน ตกลงเลิกไป

12. บทคุ้มครอง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มีบทคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

1. การให้ความคุ้มครองสิทธิในการก่อตั้งและร่วมเจรจาต่อรอง

อนุสัญญาฉบับที่ 98 เป็นแม่บทของการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิในการก่อตั้งและร่วมเจรจาต่อรอง อนุสัญญาได้มีบทบัญญัติหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างหรือคนงานในการที่จะไม่เข้าร่วมกับสหภาพแรงงานหรือจะต้องสละสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน หรือถูกไล่ออกจากงาน หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมเพราะเหตุผลที่ลูกจ้าง หรือคนงานเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกจากเวลาทำงาน หรือในเวลาทำงานโดยได้รับความยินยอมจากนายจ้าง นอกจากนี้ อนุสัญญายังได้ให้ความคุ้มครองแก่องค์การนายจ้างและลูกจ้างจากการกระทำใด ๆ ที่จะไม่แทรกแซงซึ่งกันและกันโดยผู้แทนหรือสมาชิกต่อกันในด้านของการจัดการ การดำเนินงานหรือการบริหาร และอีกประการหนึ่งที่สำคัญอนุสัญญายังได้กำหนดมาตรการที่จะส่งเสริมในการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างด้วยความสมัครใจเพื่อกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้างโดยวิธีการทำข้อตกลงร่วมกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 98 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

¹¹⁷ Trade Union Act (Singapore), 1940. section 20.

1. การกระทำที่ไม่เป็นธรรม
2. การร่วมเจรจาต่อรองโดยความสมัครใจ

(1) การกระทำที่ไม่เป็นธรรม หมายถึง ลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองมิให้เลือกปฏิบัติ เพราะเหตุลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมายนี้เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องหรือเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองจะได้รับความคุ้มครองมิให้ถูกเลิกจ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน ลดขั้นหรือตำแหน่ง ตัดค่าจ้างหรือลดผลประโยชน์ที่เคยได้รับ หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการกีดกันมิให้ลูกจ้างสามารถเข้าร่วมการเจรจาต่อรองได้โดยอิสระและโดยสมัครใจ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครององค์การของลูกจ้างตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับองค์การดังกล่าว คือ สมาชิก กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่มิให้ถูกฟ้องร้องไม่ว่าจะในทางแพ่งหรือทางอาญา ถ้าได้ปฏิบัติไปตามหลักการที่บัญญัติไว้และขอด้วยกฎหมาย (มาตรา 99) ไว้ดังนี้

1. เข้าร่วมทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิเพื่อประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ
2. นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน
3. ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน
4. จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ การกระทำดังกล่าวในข้างต้น จะต้องมีใช้การกระทำเพื่อผลในทางการเมืองและจะต้องไม่เป็นความผิดทางอาญา และในเรื่องของการกระทำที่ไม่เป็นธรรมซึ่งอยู่ในมาตรา 121-127 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งถือว่าบทบัญญัติในมาตรา 99 และบทบัญญัติในมาตรา 121 - 127 เรื่องการกระทำที่ไม่เป็นธรรม มีหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 98 อยู่หลายประการ เช่น การให้ความคุ้มครองแก่องค์การลูกจ้างตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องมิให้ถูกฟ้องร้องไม่ว่าทางแพ่งหรือทางอาญา หรือให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือถูกแทรกแซงจากบุคคลภายนอกในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งข้อเรียกร้องและสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ก่อการ หรือจัดตั้งสหภาพแรงงานไว้ในพระราชบัญญัติอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ก่อการหรือจัดตั้งสหภาพแรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองซึ่งเป็นการขัดแย้งกับอนุสัญญาฉบับที่ 98 อยู่ก็ตาม

ในส่วนของพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ในเรื่องของการกระทำที่ไม่เป็นธรรมได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 20 เช่น การห้ามมิให้ฝ่ายบริหารเลิกจ้าง หรือโยกย้ายพนักงาน เพราะเหตุที่พนักงานได้ดำเนินการขอจัดตั้งสมาคม หรือเข้าเป็นสมาชิก หรือกรรมการสมาคม กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ นายทะเบียน หรือคณะกรรมการ เป็นต้น แต่พระราชบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดบทลงโทษแก่ผู้กระทำการฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติในมาตรา 20 แต่อย่างใด ดังนั้นจึงไม่มีผลทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจที่เข้าเป็นสมาชิกหรือเป็นผู้ขอจัดสหภาพแรงงานได้รับความคุ้มครองจากการบังคับใช้ในทางกฎหมายอย่างจริงจัง การคุ้มครองพนักงานรัฐวิสาหกิจจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายดังกล่าว เป็นเพียงการคุ้มครองการกระทำอันไม่เป็นธรรมในทางตรงเท่านั้น กล่าวคือ คุ้มครองเฉพาะการเลิกจ้างหรือโยกย้าย แต่ไม่ได้รวมถึงวิธีการอย่างอื่น ๆ ที่จะทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจทนทำงานอยู่ต่อไปได้ นอกจากนี้กฎหมายก็ได้กำหนดบทลงโทษแก่ผู้บริหารที่ได้กระทำการอันไม่เป็นธรรม ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองน้อยลง เพราะกฎหมายกำหนดบทลงโทษเฉพาะพนักงานรัฐวิสาหกิจที่กระทำการฝ่าฝืนเท่านั้น

(2) การร่วมเจรจาต่อรองโดยความสมัครใจ หมายถึง การส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรองโดยความสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับข้อตกใด ๆ ที่เกี่ยวกับเงื่อนไขหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานและต้องเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน อันเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้มีบทบัญญัติกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิในการเรียกร้องหรือทำข้อตกลงและแก้ไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ อีกทั้งยังกำหนดให้มีกระบวนการในการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานในพระราชบัญญัติอีกด้วย ในมาตรา 13 - 36 ซึ่งหลักการที่กำหนดไว้ในถือว่าเป็นการสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 98

ในส่วนของพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 14 ได้กำหนดให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายบริหารและผู้แทนฝ่ายสมาคมรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีจำนวนเท่ากันโดยมีกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นเป็นประธาน ทำหน้าที่ปรึกษาหารือกับรัฐวิสาหกิจเพื่อเสนอให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเพื่อจัดให้มีหรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารและพนักงาน ซึ่งการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการสัมพันธ์ในลักษณะ

เช่นนี้เท่ากับฝ่ายบริหารในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ มิได้มีอำนาจในการร่วมเจรจาต่อรองโดยความสมัครใจ

ประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายได้กำหนดการคุ้มครองในเรื่องของการกระทำที่ไม่เป็นธรรม¹¹⁸ เช่นเดียวกับประเทศไทย อาทิเช่น การห้ามมิให้นายจ้างเข้าไปแทรกแซง หรือบังคับมิให้ลูกจ้างเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือกำหนดเงื่อนไขห้ามมิให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือการปลดออก ไล่ออก หรือตัดค่าจ้าง เป็นต้น

ในประเทศญี่ปุ่น¹¹⁹ การเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างมีวิธีการเจรจาต่อรองโดยไม่ต้องมีขั้นตอนและวิธีการในการเจรจาต่อรองไว้ สามารถที่จะกระทำในรูปแบบใดก็ได้ขึ้นอยู่กับความพอใจของทั้งสองฝ่ายว่าจะเจรจากันอย่างไร ประเทศสิงคโปร์¹²⁰ การเจรจาต่อรองจะสามารถที่จะกระทำได้ก็ต่อเมื่อสหภาพแรงงานนั้น ได้รับการรับรองจากนายจ้างแล้วเท่านั้น ซึ่งการกำหนดวิธีการในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์และไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบเช่นเดียวกับประเทศไทย

2. สิทธิในการให้ความคุ้มครองและอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้าง

อนุสัญญาฉบับที่ 135 เป็นบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ การคุ้มครองสิทธิของผู้แทนคนงานในวิสาหกิจหรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนั้นจะไม่ถูกนายจ้างของวิสาหกิจ นั้น ๆ กลั่นแกล้ง อันเนื่องมาจากเพราะมีอคติกับลูกจ้างที่เป็นผู้แทนคนงาน หรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เช่น การลดขั้น ลดตำแหน่ง ย้ายหน้าที่ ตัดเงินเดือน ปลดออกหรือไล่ออก การให้หยุดพักงานชั่วคราว หรือลดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด อีกทั้งยังได้ปฏิบัติถูกต้องตามที่กฎหมายหรือข้อตกลงร่วม หรือข้อตกลงร่วมอื่น ๆ

ในส่วนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองในเรื่องนี้ไว้แล้วในเรื่องการกระทำที่ไม่เป็นธรรม ในมาตรา 121-127 และในมาตรา 102

¹¹⁸ Labour Code of The Philippines, 1974 op.cit article. 248-249.

¹¹⁹ Trade Union Law (Japan). 1949. article 248,249.

¹²⁰ Trade Union Act (Singapore), 1940. Section 24,25.

สิทธิในการลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงาน มาตรา 45 บทคุ้มครองกรรมการลูกจ้างมาตรา 52 สิทธิในการ ซึ่งถือว่าสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในอนุสัญญาฉบับที่ 135 และข้อแนะนำฉบับที่ 143

ประเทศฟิลิปปินส์¹²¹ กฎหมายได้กำหนดการคุ้มครองในเรื่องของการกระทำที่ไม่เป็นธรรม¹¹⁸ เช่นเดียวกับประเทศไทย อาทิเช่น การห้ามมิให้นายจ้างเข้าไปแทรกแซง หรือบังคับมิให้ลูกจ้างเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือกำหนดเงื่อนไขห้ามมิให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือการปลดออก ไล่ออก หรือตัดค่าจ้าง เป็นต้น

13. ผลกระทบของการที่ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพทางสหภาพแรงงาน

สิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงานถือว่า เป็นสิทธิที่มีความสำคัญต่อผู้ใช้แรงงานและเป็นสิทธิเพียงอย่างเดียวที่ลูกจ้าง หรือคนงานจะใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งหากปราศจากสิทธิดังกล่าวแล้วลูกจ้างก็ไม่สามารถที่จะเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อเรียกร้องหรือคุ้มครองสิทธิของตน สิทธิเสรีภาพทางสหภาพแรงงานถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นมูลฐานของลูกจ้าง หรือคนงาน เป็นสิทธิที่มีมาตั้งแต่เกิด และมีอยู่ในทุก ๆ คนและไม่มีใครละเมิดสิทธินี้ได้ ซึ่งสิทธิดังกล่าวนี้เป็นสิทธิที่ไม่สามารถแยกออกจากสิทธิมนุษยชนและมันถูกสร้างขึ้นมาจากหลักการของสิทธิในการสมาคม การมีสิทธิออกเสียง และสิทธิในการเจรจาต่อรองและสิทธิในการหยุดงาน ซึ่งถือเป็นกลไกที่จำเป็นต่อการป้องกันและส่งเสริมให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของคนงาน และลูกจ้าง ตลอดจนผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไป

ปัจจุบันได้มีความพยายามที่จะผลักดันให้มีการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับการค้าระหว่างประเทศ หรืออีกนัยหนึ่งที่เรียกว่า Social Clause คือ เงื่อนไขทางสังคมซึ่งหมายถึงบทบัญญัติที่ว่าด้วยเงื่อนไขทางสังคมโดยเฉพาะสิทธิตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อาทิเช่น สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานในการจัดตั้งองค์กรและต่อรองร่วม (the right to organize and bargain collectively) , อายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานเด็ก (The minimum age For employment of children) , การห้ามบังคับใช้แรงงาน (prohibition of forced Labor), ชั่วโมงการทำงาน (hours of work) , สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

¹²¹ Labour Code of The Philippines, 1974 op.cit article. 248-249.

(Occupational health and safety) , การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงาน (เด็ก สตรี ศาสนา และ การเมือง) : (Non – discrimination) , การตรวจสอบแรงงาน (labor inspection) ซึ่งจะนำมาประกอบการพิจารณาในการทำข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ เพื่อให้เป็นมาตรการในการป้องกันการแข่งขันลดมาตรฐานด้านแรงงาน ป้องกันการทุจริตทางแรงงาน และเป็นการยกระดับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศให้ดีขึ้น เพื่อให้ทุกประเทศทั่วโลกใช้เป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อประกอบการพิจารณาในการตกลงทำข้อตกลงทางการค้าระหว่างกันเพื่อที่จะเป็นการยกระดับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

ประเทศสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรปพยายามที่จะผลักดันให้มีการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับการค้าระหว่างประเทศและเงื่อนไขทางด้านแรงงานในระดับชาติ ในการประชุมรอบอุรุกวัย (GATT) ที่เกี่ยวกับการเจรจาการค้าระหว่างประเทศในปี 2537 และ ยังเสนอให้มีการรวม Social clause เข้าไว้ในพิจารณาในการให้สิทธิพิเศษทางการค้าแก่ประเทศกำลังพัฒนาด้วย แต่ข้อเสนอดังกล่าวถูกขัดค้านจากประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะประเทศในกลุ่ม ASEN เพราะประเทศในภูมิภาคแถบนี้ยังมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนทางด้านแรงงานอยู่มากและที่สำคัญประเทศในกลุ่มนี้ มองว่าการกำหนดเงื่อนไขให้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศให้เชื่อมโยงกับการค้าระหว่างประเทศว่าเป็นเครื่องมือทางการเมืองที่เป็นการยกเรื่องสิทธิมนุษยชนขึ้นมาเป็นข้ออ้าง ไม่ใช่เป็นแนวความคิดในการที่จะปรับปรุงหรือยกระดับมาตรฐานแรงงานให้ดีขึ้น หากแต่เป็นเพียงความพยายามที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการปกป้องตลาดการค้าของตนเองเท่านั้น โดยนำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาบังหน้า กีดกันทางการค้า เป็นมาตรการที่ถูกบิดเบือน และนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการคุ้มกันผลประโยชน์ของกลุ่มประเทศที่พยายามผลักดันให้มีการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศเท่านั้น

ความพยายามของสหรัฐ ฯ และสหภาพยุโรป คงไม่หมดไป ตราบใดที่สภาวะการค้าต่างประเทศของประเทศพัฒนาเหล่านี้ยังไม่สามารถมีการปรับตัวเพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศกำลังพัฒนาได้ รวมทั้งการที่ต้องพึ่งพาสถานเสียดจากกลุ่มแรงงานในประเทศของตนซึ่งเป้าหมายในอนาคตคือ การผลักดันเรื่องสิทธิแรงงานให้อยู่ในแผนการค้าเงินงานขององค์การการค้าโลก เพื่อผลักดันให้เรื่องมาตรฐานเป็นเรื่องใหม่เรื่องหนึ่งที่จะต้องมีการพิจารณากำหนดกฎเกณฑ์เรื่องมาตรฐานแรงงานให้เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ พร้อมกับมีบทบัญญัติให้มีการลงโทษทางการค้า หากประเทศสมาชิกไม่ปฏิบัติตามทั้งในแง่ของตัวบทกฎหมายแรงงานและการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับที่เคยกำหนดไว้ในเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา และในขณะเดียวกันประเทศเหล่านี้ก็จะพยายามนำเอากฎหมายภายในประเทศหรือออกกฎหมายใหม่มาบังคับใช้ฝ่าย

เดียวในรูปของการเจรจาพหุภาคี มาบีบบังคับให้ประเทศคู่ค้าต่าง ๆ ปรับปรุงมาตรฐานแรงงานของตนให้ทัดเทียมกับประเทศพัฒนาแล้ว อย่างเช่น การนำเอาเรื่องการให้สิทธิพิเศษทางการภาษีศุลกากรมาพิจารณาให้มีความเข้มงวดและจริงจังมากขึ้น ซึ่งสหรัฐ ฯ ได้เปิดฉากเป็นตัวอย่างไปแล้ว สหภาพยุโรปก็กำลังดำเนินการที่จะออกกฎหมายมาบีบบังคับให้โดยนำเอาเรื่องการทุ่มตลาดทางสังคม (Social Dumping) มาเป็นมาตรการขู่บังคับขนาดเบาจนถึงห้ามนำเข้าสินค้าเป็นมาตรการขนาดหนัก

ประเทศไทยกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการที่จะนำเอาเรื่องสิทธิแรงงานมาเป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้าจากสหรัฐ ฯ โดยสหพันธ์แรงงานสหรัฐ ฯ และสภาองค์การอุตสาหกรรม (American Federation of Labour-Committee of Industrial Organisation) หรือ A.F.L.-C.I.O. ได้เคยร้องเรียนให้รัฐบาลสหรัฐ ฯ เพิกถอนสิทธิทางภาษีที่ให้แก่ประเทศไทยมาแล้ว อาทิเช่น

1. ในปี 2530 สภาองค์การอุตสาหกรรม A.F.L.- C.I.O. กล่าวหาประเทศไทยว่าไม่ได้ให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานในประเทศ

2. ในปี 2532 สภาองค์การอุตสาหกรรม A.F.L. – C.I.O กล่าวหาประเทศไทยว่าละเมิดเสรีภาพของการสมาคม สิทธิในการต่อรอง การใช้แรงงานเด็ก และความปลอดภัยและสุขภาพแรงงาน ฯลฯ

3. ในเดือนมิถุนายน 2534 สภาองค์การอุตสาหกรรม A.F.L. – C.I.O. ได้ยื่นคำร้องต่อรัฐบาลสหรัฐ ฯ ให้เพิกถอนสิทธิทางภาษี โดยกล่าวหาว่าประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 และ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ของรัฐบาลทหารภายหลังการยึดอำนาจการปกครองประเทศ เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2534 เป็นการจำกัดสิทธิแรงงานไทยอย่างร้ายแรง ทั้งรัฐบาลสหรัฐ ฯ ได้ดำเนินการสอบสวนตามขั้นตอนและได้ประกาศเลื่อนผลการสอบสวนออกไปอย่างไม่มีกำหนดจนถึงปัจจุบัน¹²²

ผลกระทบที่จะเป็นปัญหาของประเทศไทยจากการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ ก็คือ การที่ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาในหมวดว่าด้วยสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามว่าด้วยสิทธิเสรีภาพในการสมาคม อาทิเช่น อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และ

¹²² เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง "สิทธิแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ" 3 พฤษภาคม 2538 ณ ห้องราชดำเนิน โรงแรมรอยัลปริ้นเซส จัดโดยกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์ .

อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาฉบับที่ 87 ที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งองค์การแรงงาน หรือสหภาพแรงงานของลูกจ้างได้อย่างกว้างขวาง เช่น ให้สิทธิแก่ข้าราชการ หรือพนักงานขององค์การรัฐวิสาหกิจสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานเพื่อเจรจาต่อรองกับรัฐในฐานะนายจ้างได้ ซึ่งบทบัญญัติของอนุสัญญาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ของประเทศไทย ดังนั้น หากจะมีการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับการค้าระหว่างประเทศ ประเทศไทยคงต้องได้รับผลกระทบทางการค้า เพราะประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศสหรัฐ ฯ และสหภาพยุโรป จะอ้างเหตุผลว่าประเทศไทยยังปฏิบัติตามอนุสัญญาอย่างไม่ครบถ้วน และจะใช้เป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้า หรือจำกัดสิทธิทางภาษี เป็นต้น

จากการที่ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าวข้างต้น และได้ดำเนินการละเมิดหลักการเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งองค์การแรงงานทำให้สายตาประชาคมโลกเสื่อมศรัทธาต่อการพัฒนาด้านแรงงานในประเทศ ถึงแม้จะมีได้เป็นสาเหตุโดยตรงแต่ก็เป็นสาเหตุที่ทำให้ประเทศสหรัฐ ฯ และสหภาพยุโรป ใช้อ้างเป็นประเด็นในการกีดกันทางการค้าซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมและการผลิต และธุรกิจการส่งออกของประเทศไทยในภาพรวมอย่างยิ่ง

สำหรับประเทศไทยเมื่อพิจารณาถึงความจำเป็นในการให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาในหมวดที่ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมเห็นว่าโดยฐานะที่ประเทศไทยเป็นประเทศสมาชิกที่เริ่มแรกที่ยกตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังนั้น หากประเทศสมาชิกที่เป็นประเทศที่ยกตั้งยังมีได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาที่ออกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศของตนมีส่วนร่วมในการจัดตั้งแล้ว จะให้ประเทศสมาชิกอื่น ๆ ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่ออกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้อย่างไร อีกทั้งการที่ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในอีกหลาย ๆ เรื่อง นอกจากความไม่เหมาะสมในเรื่องของมารยาท และในทัศนะของประชาคมโลกที่เสื่อมศรัทธาต่อการพัฒนาระบบแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะการยกเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และให้แยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งถือเป็นการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ทำให้นักลงทุนต่างชาติอาจเกิดความไม่มั่นใจที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศไทย ซึ่งมีการแทรกแซงในการดำเนินการทางด้านแรงงานเป็นอย่างมาก ซึ่งหากประเทศไทยให้สัตยาบันในหมวดที่ว่าด้วยสิทธิเสรีภาพในการสมาคม ก็จะเป็นผลให้ประเทศไทยต้องยกเลิกและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายอีกหลายฉบับ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและมีการนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง แต่ถึงอย่างไรก็ตามในทาง

ปฏิบัติ ประเทศไทยก็ได้มีการนำเอาหลักการของมาตรฐานแรงงานมาประยุกต์ใช้อยู่บ้างตามสมควร

ปัจจุบัน รัฐบาลไทยกำลังประสบปัญหาหามาอย่างหนักโดยเฉพาะวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจจนเกินกว่าที่จะหันมาพิจารณาหรือให้ความสนใจถึงปัญหาทางด้านแรงงานที่นับวันจะสะสมเพิ่มพูนขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ทั้งที่เกิดจากกฎหมายที่มีความล้าหลัง ไม่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน และปัญหาจากการแทรกแซงของรัฐ ทำให้ไม่มีอิสระและมีเอกภาพในการดำเนินการทางด้านแรงงาน

14. ผลดีของการไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการสมาคม

จากการที่ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิ และเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ทำให้ไม่ต้องผูกผันตนในการที่จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา ซึ่งทำให้สามารถที่จะกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ ตลอดจนรัฐยังสามารถที่จะเข้าไปควบคุมการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน อีกทั้งเป็นการป้องกันมิให้เกิดความไม่สงบขึ้นจากการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน ด้วยการตรากฎหมายขึ้นมาใช้บังคับโดยรัฐสามารถที่จะเข้าไปสอดส่องดูแลได้อย่างทั่วถึง ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีในการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือการเจรจาต่อรองได้โดยอิสระไม่ต้องผูกผันกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญา

ปัจจุบัน สหภาพแรงงานในประเทศไทยยังขาดระเบียบและแบบแผนที่ดี อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจของประเทศยังไม่พัฒนาดีพอ รวมทั้งการศึกษาของลูกจ้างยังไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งอาจทำให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานขาดระบบในการจัดการที่ดีทำให้ไม่มีประสิทธิภาพและขาดความยอมรับนับถือของนายจ้าง หรือลูกจ้าง และประชาชนโดยทั่วไป และถ้าหากให้สหภาพแรงงานสามารถที่จัดตั้งได้โดยอิสระโดยปราศจากกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับก็อาจจะทำให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นมีจำนวนหลายแห่ง ซึ่งอาจเกิดการแข่งขันในระหว่างสหภาพแรงงานด้วยกันหรือต่างสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเดียวกัน หรือในสถานประกอบการเดียวกัน ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างสหภาพแรงงานต่าง ๆ ได้ หรือจัดตั้งขึ้นเพื่อแสวงหาประโยชน์อื่น ซึ่งอาจทำให้สมาชิกของสหภาพแรงงานได้รับความเสียหาย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องเข้าไปจัดระเบียบหรือบัญญัติหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งหรือดำเนินการในเรื่องของการเจรจาต่อรองให้มีหลักเกณฑ์และมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่อไป

15. ผลเสียของการไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการสมาคม

สิทธิและเสรีภาพทางสหภาพแรงงาน เป็นสิทธิที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยรัฐจะต้องละเว้นไม่เข้าแทรกแซงหรือกำหนดระเบียบข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคในการใช้สิทธิในการจัดตั้งหรือรวมตัวกันในการเจรจาต่อรอง

จากการที่ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ส่งผลให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานถูกจำกัดสิทธิในการจัดตั้งและไม่มีสิทธิในการที่จะกำหนดข้อบังคับและกฎเกณฑ์ขององค์การตนเองอย่างอิสระ และต้องอยู่ในบังคับของกฎหมาย 2 ฉบับ กล่าวคือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งและแทรกแซงการดำเนินงานอยู่หลายประการ อาทิเช่น การกำหนดในการเรื่องของการจัดตั้ง การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเป็นสมาชิก การจดทะเบียน การกำหนดข้อบังคับ หรือการให้อำนาจแก่นายทะเบียนในการเข้าไปตรวจสอบการดำเนินงาน และสั่งเลิกองค์การแรงงาน เป็นต้น ทำให้องค์การแรงงานที่จัดตั้งขึ้นขาดอิสระและถูกแทรกแซงจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

นอกจากนั้นในส่วน of พนักงานรัฐวิสาหกิจ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ยังได้บัญญัติห้ามมิให้พนักงานรัฐวิสาหกิจเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งมีผลให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่มีอยู่ต้องยกเลิกไป ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจเสียสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานทำให้ไม่มีการเรียกร้องและเจรจาต่อรองตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 ทำให้ประชาคมโลกไม่ยอมรับและเสื่อมศรัทธาต่อการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทย และเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ประเทศสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปนำมาเป็นเงื่อนไขพิจารณาในการตัดสินสิทธิทางภาษีศุลกากรทั่วไป

ในปัจจุบันได้มีการพยายามผลักดันให้มีการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการค้าของประเทศไทยอย่างแน่นอน โดยประเทศสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป จะนำมาใช้เป็นข้ออ้างว่าประเทศไทยยังไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศยังไม่ครบถ้วน และจะใช้เป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้า หรือจำกัดสิทธิทางภาษีศุลกากร แก่ประเทศไทย ทำให้ประเทศไทยต้องสูญเสียตลาดทางการค้าระหว่างประเทศซึ่งถือเป็นรายได้หลักของประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวม

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

จากการศึกษาในสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพทางสหภาพแรงงานในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ทำให้โครงสร้างของสหภาพแรงงานในประเทศไทยไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศพอจะสรุปได้ดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน กฎหมายได้กำหนดให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นมีสมาชิกได้เพียง 2 ประเภทเท่านั้น คือ สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกัน ซึ่งทำให้สหภาพแรงงานของไทยส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นลูกจ้างคนเดียวกัน และยังได้กำหนดคุณสมบัติในเรื่องของอายุของผู้ที่จะเข้าร่วมในการจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นบุคคลที่บรรลุนิติภาวะ (มาตรา 88) มีอายุครบ 20 ปี หรือได้สมรสเมื่ออายุครบ 17 ปีหรือได้สมรสโดยศาลอนุญาต และต้องมีสัญชาติไทย ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวเป็นการขัดกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (2) นอกจากนั้นการกำหนดให้สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับ และต้องจดทะเบียน รวมทั้งการให้นายทะเบียนมีอำนาจในการสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ ตามมาตรา 106 ทำให้สหภาพแรงงานถูกจำกัดสิทธิในการจัดตั้งและรัฐได้เข้าไปแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอย่างชัดเจน

ถ้าหากพิจารณาการจัดตั้งสหภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่นจะเห็นได้ว่า กฎหมายมิได้มีการบังคับให้ต้องมีการจดทะเบียน เช่นกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ซึ่งวิธีการก่อตั้งสหภาพแรงงานสามารถจัดตั้งได้ง่ายและมีอิสระมากกว่าการก่อตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทย แต่อย่างไรก็ดี แม้กฎหมายจะมิได้มีการบังคับให้จดทะเบียน แต่สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นส่วนใหญ่มักนิยมที่จะจดทะเบียนเพื่อได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย

สำหรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศสิงคโปร์และฟิลิปปินส์ กฎหมายแรงงานของทั้งสองประเทศได้มีบทบัญญัติบังคับให้ต้องจดทะเบียน เช่นเดียวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทย

แต่ถึงอย่างไรก็ตาม หลักการที่ให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ และประเทศฟิลิปปินส์ ก็ถือว่ามีผลสอดคล้องกับหลักการในเรื่องของเสรีภาพในการสมาคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพราะสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นถือเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างลูกจ้างและนายจ้างด้วยกัน

สำหรับในเรื่องของการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาร่วมก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ผู้เขียนเห็นว่าไม่ควรกำหนดให้สหภาพแรงงานมีได้เพียง 2 ประเภท เท่านั้น ควรจะเปิดโอกาสให้มีการจัดตั้งได้อย่างเสรี เพราะการจำกัดประเภทของสหภาพแรงงานไว้ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานทั่วไป การนัดหยุดงานจึงไม่สามารถที่จะกระทำได้ทั่วประเทศ ทำให้ลูกจ้างขาดอำนาจในการเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ

การคุ้มครองผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ควรที่จะมีบทคุ้มครองผู้เริ่มทำการก่อตั้งสหภาพแรงงาน เพราะผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานย่อมหวังเกรงที่จะถูกกลั่นแกล้งหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง และไม่ต้องการที่จะให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในสถานประกอบการของตนเนื่องจากเกรงว่าจะเป็นการลดทอนสิทธิหรืออำนาจของฝ่ายบริหารลง แต่ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างจำนวนมากที่มีความประสงค์จะก่อตั้งสหภาพแรงงานนั้นถูกเลิกจ้าง หรือถูกกลั่นแกล้งจากนายจ้างโดยวิธีการต่าง ๆ จนไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงควรที่จะแก้ไขกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องนี้อย่างชัดเจน

สำหรับปัญหาของการจัดตั้งสมาคมรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์นั้น พระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้เพียง 1 สมาคมเท่านั้น ซึ่งเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอย่างชัดเจน ทำให้การกำหนดกฎเกณฑ์ในการตั้งองค์การให้มีความยุ่งยากมากขึ้น เป็นการลดสิทธิในการเจรจาต่อรองทำให้องค์การพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่อยู่ในฐานะเป็นตัวแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจในการให้ความคุ้มครองปกป้องผลประโยชน์ และเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ แทนสมาชิกได้ รวมทั้งไม่สามารถเข้าช่วยเหลือสนับสนุน ชี้นำแก่องค์การลูกจ้างภาคเอกชนได้อีกต่อไป

ในเรื่องของวัตถุประสงค์ สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาประโยชน์และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน (มาตรา 86) กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ และประเทศฟิลิปปินส์ ก็มี

การกำหนดวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกับประเทศไทย โดยจะกำหนดให้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของสมาชิก หรือให้ความช่วยเหลือปรับปรุงความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกด้วยกัน หรือเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกในข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นการสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87

ดังนั้นจึงถือได้ว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังนั้น ถ้าหากจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้กว้างออกไปถึงการดำเนินกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในทางการเมือง ผู้เขียนเห็นว่าควรจะต้องจัดตั้งในรูปแบบของพรรคการเมือง เพราะสหภาพแรงงานเป็นองค์การในการดำเนินกิจกรรมทางด้านแรงงานมิใช่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ในทางการเมือง

สำหรับวัตถุประสงค์ของสหพันธ์แรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงาน (มาตรา 113) ถือว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในส่วนของสภาองค์การลูกจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ไม่มีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรอง ดังเช่นสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่ได้ ซึ่งเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87

ข้อกำหนดในเรื่องของการจดทะเบียน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นจะต้องจดทะเบียน ซึ่งตามหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานมิได้บัญญัติให้ต้องมีการจดทะเบียนหรือถูกควบคุมจากรัฐ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ถือเป็นหลักเกณฑ์ขั้นสูงของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งสามารถนำแนวความคิดนี้ไปใช้ได้และมีความเหมาะสมกับประเทศที่พัฒนาแล้วเท่านั้น

สำหรับประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนา การนำเอาหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้บังคับทั้งหมด อาจจะไม่มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และเพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยภายในประเทศ

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่าการจดทะเบียนสหภาพแรงงานควรจะกำหนดขึ้นมาเพื่อที่ให้ทราบถึงรายละเอียดของสหภาพแรงงานเท่านั้น อาทิเช่น ประวัติของผู้ร่วมก่อตั้ง คณะกรรมการผู้บริหาร การกำหนดข้อบังคับ หรือเพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน เป็นต้น ซึ่งไม่ใช่เรื่องที่รัฐจะต้องเข้าไปควบคุมหรือแทรกแซงการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

การกำหนดข้อบังคับ การที่กฎหมายกำหนดให้สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สมาองค์การลูกจ้าง สมาคมรัฐวิสาหกิจ ต้องมีการจดทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับซึ่งต้องมีรายการตามที่กฎหมายกำหนด อาจจะทำให้องค์การฝ่ายลูกจ้างขาดอิสระในการกำหนดข้อบังคับของตนเองซึ่งเป็นการที่รัฐได้เข้าไปแทรกแซงการดำเนินกิจการขององค์การแรงงานนั้น ๆ

นอกจากนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้อำนาจแก่นายทะเบียนไว้อย่างมาก เช่น ให้นายทะเบียนมีสิทธิเข้าไปตรวจสอบกิจการ เรียกให้กรรมการพนักงาน มาสอบถามการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หรือให้อำนาจในการถอดถอนออกจากการเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานได้ จากการที่กฎหมายให้อำนาจแก่นายทะเบียนไว้อย่างมาก ผู้เขียนเห็นว่าการกำหนดหน้าที่ของนายทะเบียนดังที่กล่าวมาแล้ว เป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นการที่รัฐเข้าไปแทรกแซงการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน สมควรที่จะให้สหภาพแรงงานดำเนินกิจการไปได้ด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจว่าจะดำเนินกิจการไปในทิศทางใด โดยรัฐมีหน้าที่ให้การสนับสนุน และส่งเสริม ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมายเท่านั้น

ในการเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้แบ่งแยกลูกจ้างจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ในมาตรา 95 (2) ได้บัญญัติให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเข้ามาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานลูกจ้างที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามิได้ ซึ่งทำให้ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องเข้าไปเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน เท่ากับเป็นการแบ่งแยกลูกจ้างออกจากกัน โดยนายจ้างอาจจะใช้วิธีกีดกันลูกจ้างมิให้เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยการตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชา และให้มีอำนาจบ้างบางส่วน ซึ่งจะเป็นการลดทอนอำนาจในการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานให้ลดลง ถึงแม้ว่าจะมีการตั้งสหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชารับขึ้นบ้าง แต่ก็มิมีบทบาทในการเจรจาต่อรองน้อยมาก เพราะมีจำนวนสมาชิกไม่เพียงพอ และเป็นการขัดกับหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3)

การประชุมใหญ่ การดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวมในมาตรา 103 (2) ได้บัญญัติว่า การดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวมนั้น สหภาพแรงงานจะกระทำการได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาแก่การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เพราะการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานแทบทุกเรื่องจะถือได้ว่ากระทบกระเทือนต่อส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวมทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การรับข้อเรียกร้อง การนัดหยุดงาน การเก็บเงินค่าบำรุง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยนอกจากจะมีปัญหาความล่าช้าแล้ว ยังมีปัญหาของการตีความซึ่งอาจเป็นผลให้การแจ้งข้อเรียกร้อง หรือการนัดหยุดงานเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมายไปได้

ในเรื่องของการกระทำอันไม่เป็นธรรม บทบัญญัติที่ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม นั้นมีขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เข้าใช้สิทธิของตนตามกฎหมายแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการเข้าเป็นสมาชิก การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน แต่กระบวนการดำเนินการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการชี้ขาดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมค่อนข้างที่จะล่าช้า และแม้คณะกรรมการชี้ขาดแล้วนายจ้างอาจนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้อีก ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอ

การเลิกสหภาพแรงงาน การเลิกสหพันธ์แรงงาน การเลิกสภาองค์การลูกจ้าง หรือ การเลิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยให้อำนาจของนายทะเบียนเป็นผู้วินิจฉัย ถือว่าไม่มีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่สหภาพแรงงานใดจะเลิก หรือจะดำเนินกิจการทางสหภาพแรงงานต่อไปควรจะให้สหภาพแรงงานนั้น ๆ เป็นผู้ตัดสินใจเอง ไม่ใช่ให้อำนาจแก่นายทะเบียน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาใช้ดุลยพินิจในการสั่งการให้เลิก เพราะถ้าหากนายทะเบียนใช้อำนาจฟุ่มเฟือย ขาดความรอบคอบ จะส่งผลเสียหายแก่สหภาพแรงงานและบรรดาสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นอย่างมาก

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

จากผลการประกาศใช้พระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจไม่มีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ และทำให้ไม่อำนาจในการเรียกร้องและเจรจาต่อรองตามวิธีการและขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทำให้เสียสิทธิในการเข้าร่วมในขบวนการแรงงาน โดยเฉพาะในระดับสหพันธ์แรงงานและสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งผู้นำสหภาพแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้นำในองค์การแรงงานใน

ระดับนี้อยู่มาก เป็นพระราชบัญญัติที่ทำให้ประเทศไทยเสื่อมเสียเกียรติภูมิของชาติ กล่าวคือ เป็นพระราชบัญญัติที่ขัดต่อหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิก ซึ่งเป็นการขัดกับอนุสัญญาฉบับที่ 87,98,135,151,154 การรับรองสิทธิในการเจรจาต่อรอง และทำข้อตกลงการจัดตั้งสหภาพแรงงานในกิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้ยกเลิกสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เคยมีออกเสีย เท่ากับเป็นการปฏิเสธสัญญาของประชาคมโลก ซึ่งถือว่าเป็นการประกาศว่าจะไม่ยอมรับในหลักปฏิบัติสากล ทำให้ขาดโอกาสในการเข้าเป็นคณะกรรมการในไตรภาคี ซึ่งเป็นการเสนอชื่อหรือการเลือกตั้งจากองค์การแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่มีตำแหน่งอยู่ในคณะกรรมการไตรภาคีต้องพ้นจากตำแหน่งไปด้วย ทำให้โอกาสที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้าง และกรรมการสหภาพแรงงานซึ่งได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หดหายไป แม้ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 จะมีบทคุ้มครองกรรมการและสมาชิกอยู่ด้วยแต่ก็มีขอบเขตน้อยกว่า นอกจากนั้นยังทำให้ขาดโอกาสที่จะมีการรวมกลุ่มระหว่างสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจด้วยกัน เพราะพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ให้โอกาสพนักงานรัฐวิสาหกิจเพียงแต่การจัดตั้งสมาคมในกิจการรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งเท่านั้น และฝ่ายพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่มีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง ไม่มีสิทธิในการเจรจาต่อรอง ไม่มีสิทธิที่จะไปร่วมกิจกรรมกับสหภาพแรงงานทำให้ประชาคมโลกเสื่อมศรัทธาต่อการพัฒนาระบบประชาธิปไตยของประเทศไทย และทำให้ประเทศสหรัฐอเมริกาเข้ามาเป็นข้ออ้างในการกำหนดเงื่อนไขพิจารณาตัดสินสิทธิพิเศษทางภาษีอากร ที่เคยให้แก่สินค้าส่งออกของประเทศไทยไปตลาดอเมริกา

ข้อเสนอแนะ

ด้วยเหตุดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้เขียนเห็นควรให้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ดังนี้

1. การจัดตั้งสหภาพแรงงาน เห็นควรให้ยกเลิกการแบ่งประเภทของสหภาพแรงงานที่จำกัดอยู่เพียง 2 ประเภทเท่านั้น คือ สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน และสหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน เพราะจะทำให้เกิดข้อจำกัดในการใช้สิทธิในการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภททั่วไป ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถที่จะใช้สิทธิในการนัดหยุดงานได้ทั่วประเทศ ทำให้ลูกจ้างขาดอำนาจในการเจรจาต่อรอง แต่อย่างไรก็ดี การจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภททั่วไปอาจจะทำ

ให้เกิดมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากซึ่งจะทำให้สหภาพแรงงานเหล่านั้นขาดอำนาจในการเจรจาต่อรอง ดังนั้น ก็สมควรที่กำหนดให้สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกจำนวนมากที่สุด ทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรองหรือเป็นตัวแทนของสหภาพแรงงานอื่น ในการใช้สิทธิในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ได้ซึ่งก็จะอยู่ในรูปของสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งจะมีสมาชิกเป็นสหภาพแรงงานอยู่เป็นจำนวนมากและมีสาขาอยู่ในภาคอุตสาหกรรม หรือในสถานประกอบการ ซึ่งทำให้สหภาพแรงงานมีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้อย่างมาก ซึ่งจะส่งผลดีแก่สมาชิกของสหภาพแรงงานโดยรวม

นอกจากนั้นควรกำหนดบทบัญญัติเพิ่มเติมในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างอย่างชัดเจน

เห็นควรให้มียกเลิกการจำกัดประเภทของสหภาพแรงงาน และให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้อย่างเสรี ไม่ควรจำกัดสัญชาติของผู้ที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานควรที่จะให้มีการจัดตั้งได้อย่างอิสระปราศจากการแทรกแซงจากรัฐ โดยรัฐมีหน้าที่คอยกำกับ ดูแลให้สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้าง ให้ดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น

สำหรับในเรื่องของการกำหนดอายุของผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องเป็นผู้ที่มีอายุครบ 20 ปี เห็นว่ามีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว เพราะผู้ที่จัดตั้งสหภาพแรงงานสมควรจะต้องเป็นผู้ที่อายุ 20 ปีและบรรลุนิติภาวะ มีความรับผิดชอบ และสามารถที่จะดำเนินกิจกรรมทางสหภาพแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน ไม่ควรที่จะจำกัดประเภทของสหภาพแรงงานที่จะเข้าร่วมกันเป็นสหพันธ์แรงงาน ซึ่งจะมีข้อจำกัดเช่นเดียวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

สภาองค์การลูกจ้าง เห็นควรที่จะให้มีอำนาจในการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรอง หรือมีสิทธิในการนัดหยุดงาน เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน เพราะการเข้าเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างทำให้ลูกจ้างมีอำนาจในการเจรจาต่อรองอย่างมาก

นอกจากนั้นควรจะขยายขอบเขตการให้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างภาคเกษตรกรรม ลูกจ้างที่อยู่ในองค์การของรัฐ หรือลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในรัฐวิสาหกิจ ให้มีสิทธิในการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานได้

2. การจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ เห็นควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ให้สิทธิแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานได้ และมีสิทธิในการเจรจาต่อรอง ยื่นข้อเรียกร้อง เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน และให้เปลี่ยนคำนำหน้าว่า "สมาคม" มาใช้คำว่า "สหภาพแรงงาน" แทน เพื่อที่จะให้มีความสอดคล้องกับองค์การลูกจ้างภาคเอกชน และให้มีสิทธิในการจัดตั้งองค์การในรูปแบบของ หรือสหพันธ์ และสภาองค์การลูกจ้างได้

ในเรื่องของการกำหนดจำนวนของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งกำหนดให้มีได้เพียงแค่ 1 สมาคมในแต่ละสมาคมเท่านั้น เห็นควรให้มีการจัดตั้งสมาคมได้อย่างไม่จำกัดจำนวน โดยให้สมาคมที่มีสมาชิกเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวนมากที่สุดเป็นตัวแทนในการยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาต่อรองแทนสมาคมอื่น ๆ ได้ และให้ผลของการเจรจานั้นมีผลผูกพันแก่สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมด จะทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้มีโอกาสที่จะเลือกเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมที่ให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของสมาชิกมากที่สุด หรือเป็นสมาคมที่มีผลการดำเนินงานดีที่สุด ซึ่งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีผลงานก็จะต้องปิดตัวเองในที่สุด

3. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน เห็นว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่มีความเหมาะสมอยู่แล้ว เพราะมีวัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างและสหภาพแรงงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างสหภาพแรงงานด้วยกัน

แต่วัตถุประสงค์ของสภาองค์การลูกจ้าง และวัตถุประสงค์ของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเห็นควรให้มีการแก้ไขให้มีวัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของสหภาพแรงงานหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ให้มีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรอง และให้มีสิทธิในการนัดหยุดงานได้

4. การจดทะเบียน

การจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้ต้องมีกรจดทะเบียนสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้าง เช่นเดียวกับการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และเมื่อจดทะเบียนแล้วจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล

การให้อำนาจแก่นายทะเบียนในการรับจดทะเบียน ถือได้ว่าเป็นการที่รัฐเข้าไปแทรกแซงการดำเนินกิจการขององค์การลูกจ้างและการจัดตั้งจะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนเสียก่อนจึงจะสามารถจัดตั้งได้ ซึ่งเป็นการให้อำนาจแก่นายทะเบียนไว้อย่างมากในการใช้ดุลยพินิจที่รับจดทะเบียน หรือปฏิเสธที่จะไม่รับจดทะเบียนให้ เห็นว่าการจดทะเบียนไม่ควรกำหนดขึ้นมาเพื่อถือเป็นสาระสำคัญของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สมาองค์การลูกจ้าง หรือสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ เพียงแต่การจดทะเบียนควรจะกำหนดขึ้นมาเพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดขององค์การแรงงานที่จะจัดตั้งขึ้นมาเท่านั้น เพื่อที่เป็นการป้องกันการแทรกแซงจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพราะการใช้ดุลยพินิจในการรับจดทะเบียนของนายทะเบียนในการรับจดทะเบียน หรือปฏิเสธในการรับจดทะเบียนอาจส่งผลกระทบต่อสถานะขององค์การแรงงานที่จะจัดตั้งขึ้นมาได้

5. อำนาจหน้าที่ของนายทะเบียน

เห็นควรให้ลดอำนาจของนายทะเบียนลง อย่างเช่นการที่กฎหมายให้อำนาจแก่นายทะเบียนเข้าไปตรวจสอบกิจการ เรียกให้กรรมการ พนักงาน มาสอบถามการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน อาจทำให้สหภาพแรงงานเกิดอุปสรรคและไม่ได้รับความสะดวกในการบริหารหรือดำเนินงานได้ หรือการให้อำนาจแก่นายทะเบียนในการถอดถอนออกจากการเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงาน หรือสั่งให้เลิกสหภาพแรงงาน สมควรที่จะต้องยกเลิก ควรจะให้สหภาพแรงงานดำเนินกิจการไปได้ด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจว่าจะดำเนินกิจการไปในทิศทางใด หรือในการสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานควรให้ศาลยุติธรรมเป็นผู้พิจารณาตัดสิน

6. อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสมาองค์การลูกจ้าง เห็นว่ามีการกำหนดไว้มีความเหมาะสมอยู่แล้วและเป็นการสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 (3)

ในส่วนของอำนาจหน้าที่ของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เห็นว่าสมควรที่จะมีการแก้ไขซึ่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ไม่ได้ให้ความคุ้มครองในเรื่องของสิทธิประโยชน์ ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น เงินไขการจ้าง หรือการทำงาน การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างหรือการทำงาน และให้สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างภาคเอกชนได้ และสามารถดำเนินการช่วยเรียกร้องให้ภาคเอกชนได้ โดยให้สามารถจัดตั้งเป็นองค์การอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็้องค์ของรัฐวิสาหกิจด้วยกันหรือ

องค์การของเอกชน จัดตั้งเป็นองค์การในระดับสหพันธ์ สมาพันธ์ หรือระดับสภาได้ รวมทั้งมีสิทธิเข้าร่วมกับองค์การของระหว่างประเทศได้

ให้สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อเจรจาต่อรองหรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ อย่างเช่น องค์การลูกจ้างภาคเอกชน มีสิทธิในการนัดหยุดงานเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเจรจาต่อรอง โดยอาจจะกำหนดให้กิจการบางประเภทห้ามมิให้มีการหยุดงานโดยเด็ดขาด โดยเฉพาะกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณูปโภค โดยให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจในการพิจารณาว่ากิจการประเภทใดสามารถที่จะหยุดงานได้หรือไม่ ไม่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อย ต่อสภาพสังคม เศรษฐกิจของประเทศ ถ้ากิจการใดเข้าข่ายที่จะทำให้เกิดความเสียหาย รัฐมนตรีก็มีอำนาจสั่งให้กลับเข้าทำงานได้ และส่งเรื่องให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดต่อไป

7. บทคุ้มครอง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ได้มีบทคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมซึ่งบัญญัติในมาตรา 99 และบทบัญญัติในมาตรา 121 - 127 เรื่องการกระทำที่ไม่เป็นธรรม มีหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 98 เห็นว่ามีความเหมาะสมต่ออยู่หลายประการ เช่น การให้ความคุ้มครองแก่องค์การลูกจ้างตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องมิให้ถูกฟ้องร้องไม่ว่าทางแพ่งหรือทางอาญา หรือให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือถูกแทรกแซงจากบุคคลภายนอกในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งข้อเรียกร้องและสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ก่อการ หรือจัดตั้งสหภาพแรงงานไว้ในพระราชบัญญัติอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ก่อการหรือจัดตั้งสหภาพแรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองซึ่งเป็นการขัดแย้งกับอนุสัญญาฉบับที่ 98 อยู่ก็ตาม

ในส่วนของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เห็นควรให้มีการกำหนดบทลงโทษสำหรับการกระทำที่ไม่เป็นธรรม ในกรณีนี้ นายจ้าง หรือบุคคลใด เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การไม่สามารถทำงานอยู่ได้ หรือขัดขวางการเข้าเป็นสมาชิก ตลอดจนแทรกแซงการดำเนินงานของสมาคม ซึ่งความผิดดังกล่าวสมควรที่จะมีบทลงโทษทางอาญา ทั้งโทษปรับ และโทษจำคุกด้วย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กรมแรงงาน, การแรงงาน กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยเซชม, 2517.

กิติพงศ์ หังสพฤกษ์. กฎหมายแรงงานที่น่ารู้ สำหรับผู้บริหาร นักแรงงาน และประชาชน
ผู้ใช้แรงงาน, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2539, พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 2539.

กิติพงศ์ หังสพฤกษ์. การกระทำอันไม่เป็นธรรม. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน
หน่วยที่ 12, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. การบริหารแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน
2518.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบาย แรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณ
การ, 2538.

กุลพล พลวัน. พัฒนาการสิทธิมนุษยชน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
วิญญูชน,

เด่นพงษ์ พลละคร. สหภาพแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : ไทยเซชม, 2519.

เดชชาติ วงศ์โกมลเชษฐ์. รัฐธรรมนูญนานาชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนัก
พิมพ์อักษรเจริญทัศน์ แพร่สรรพศาสตร์, 2517.

เทียน อัชชกุล. **วิวัฒนาการบริหารในประเทศไทย**. บทความเกี่ยวกับการแรงงานและองค์การ
กรรมระหว่างประเทศ, กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย 2512.

นิคม จันทรวีรุ. **แรงงานไทยกับสหภาพแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนัก
พิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด, 2525.

นิคม จันทรวีรุ. **แรงงานไทยจาก รสช.ถึงชวน..** กรุงเทพฯ ฯ : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท, 2536.

นิคม จันทรวีรุ. **ประเทศไทยกับประมวลแรงงานระหว่างประเทศ**. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2534.

เมธี ดุลยจินดา. **แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม**, กรุงเทพมหานคร : สำนัก
พิมพ์ ป.สัมพันธ์พานิชย์, 2525,

เมธี ดุลยจินดา. **รวมกันเราอยู่หรือเรื่องของสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง**.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2518

มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พันธ์. **บรรณาธิการ. กรรมกรไทยกับปัญหาแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 1
กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์ศรีเมือง, 2521

หยุด แสงอุทัย. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป**, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527, หน้า 192.

วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. **สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ**. สำนักพิมพ์สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการวิจัย (สกว.), กันยายน 2538.

วิจิตรา พรหมพันธุ์. **ไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ, 75 ปี แห่งความสัมพันธ์
ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
2527), หน้า 31.**

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539

สังคิต พิริยะรังสรรค์. ประวัติการต่อสู้ของกรรมกรไทย. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

อัญชลี ค้อคงคา. สหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2529.

อารมณ พงศ์พงษ์. กรรมกรไทยกับปัญหาแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. สำนักพิมพ์ศรีเมือง, 2521.

อารมณ พงศ์พงษ์. สิทธิแรงงานไทยยุคโลกาภิวัตน์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัทโปรโตไทย จำกัด, 2537,

อารมณ พงศ์พงษ์. สิทธิแรงงานไทยในกระแสการค้าโลก. กรุงเทพมหานคร : บริษัท โปรโตไทย จำกัด, 2539,

วารสาร

ชำนาญ พิมพ์รัตน์. "มูลเหตุที่ทำให้เกิดสหภาพแรงงาน". ธรรมนิติ. 92, 8. พฤษภาคม 2532.

วรรณพร ชูอำนาจ. "ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน - ผู้เริ่มหรือผู้จบ". แรงงานสัมพันธ์ 14, 5. กย. - ตค. 2515, หน้า 27-28.

กฎหมาย

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่มที่ 75 ตอนที่ 77,31
ตุลาคม 2501.

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 89 ตอนที่ 41,16
มีนาคม 2535.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 114 ตอนที่ 55 ก
วันที่ 11 ตุลาคม 2540.

คำพิพากษาศาลฎีกา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1889/2523
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 773/2524
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1873/2530
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2790/2525
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3127/2525
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2235/2525
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1677-1678/2526
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1614/2527
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1231/2535
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1163-1694/2527,3557-3558/2527

วิทยานิพนธ์

สุชาติ หล่อโลหะการ. ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสหภาพแรงงานในประเทศไทย.วิทยานิพนธ์
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2527.

เอกสารอื่น

เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง Gender Issues in Employment: An Angenda for Trade Union จัดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) 8 – 12 กรกฎาคม 2539 โรงแรมสยามเบย์วิว พัทยา.

เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง "สิทธิแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ" 3 พฤษภาคม 2538 ณ ห้องราชดำเนิน โรงแรมรอยัลปรีนเซส จัดโดยกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์

ภาษาอังกฤษ

BOOK

Butterworts Handbook of Singapore: Employment Law Second Edition, Butterworth & Co (Asia) PTE LTD., 1986.

Chester A. Morgan. Labour Economics. Homewood. Illionis : The Dorsey Press, 1966.

DD. RAPHAEL, PROBLEM OF POLITICAL PHILOSOPHY. LONDON, The Macmillan Press Ltd.,

International Labour Office. Freedom of Association and Collective Bargaining. Geneva : 1994.

Kazuo Sugeno, Japan Labour Law; translated by Leo Kanowitz, 1992.

Labour code of the Philippines, 1974 . (Presidential Decree No. 442 As amended by Presidential Decree No. 570-A , 626, 643, 823, 849, 850, 865-A and 891).

Prof.N. valticos and Prof.G.von Potobsky. International Labour Law. Kluwer Law and Taxation Publishers Deventer, Boston, 1995.

ภาคผนวก

อนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยเสรีภาพในการสมาคม



อนุสัญญาฉบับที่ 87

อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ กรุงซานฟรานซิสโก โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่สามสิบเอ็ด เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน ค.ศ. 1948

ได้ตกลงที่จะรับข้อเสนอในรูปของอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ซึ่งอยู่ในระเบียบวาระการประชุมที่ 7 ได้พิจารณาถึงอารัมภบทในธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งกล่าวถึง "การยอมรับในหลักการของเสรีภาพในการสมาคม" ให้นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการทางด้านแรงงาน และในการเสริมสร้างสันติภาพ

ได้พิจารณาถึง ประกาศฟีลาเดลเฟีย ซึ่งได้ยืนยันถึง "เสรีภาพในการแสดงออก และเสรีภาพในการสมาคม เป็นสิ่งจำเป็นต่อความก้าวหน้าอันยั่งยืน"

พิจารณาว่าการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 30 ได้มีมติเป็นเอกฉันท์รับหลักการ ซึ่งควรจะเป็นการวางพื้นฐานสำหรับข้อบังคับระหว่างประเทศ

ได้พิจารณาเห็นว่าการประชุมสมัยสามัญของสหประชาชาติ ในคราวประชุมสมัยที่ 2 ได้ให้ความเห็นชอบกับหลักการเหล่านี้ และได้ร้องขอต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้พยายามทุกวิถีทางในการกำหนด อนุสัญญาระหว่างประเทศขึ้น

จึงมีมติเมื่อวันที่เก้า เดือนกรกฎาคม คริสตศักราชหนึ่งพันเก้าร้อยยี่สิบแปด รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งอาจจะเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948

ส่วนที่ 1 เสรีภาพในการสมาคม

มาตรา 1 สมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับจักต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติต่อไปนี้

มาตรา 2 ลูกจ้างและนายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใด ๆ ทั้งสิ้น ย่อมมีสิทธิที่จะจัดตั้งและมีสิทธิที่จะเข้าในองค์การใด ๆ ที่ตนคัดเลือกโดยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้า แต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับขององค์การดังกล่าว

มาตรา 3 1. องค์การนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะยกฟ้องธรรมนูญ และกฎข้อบังคับของตนมีสิทธิที่จะคัดเลือกผู้แทนของตนได้อย่างเสรีเต็มที่ มีสิทธิในการจัดการบริหารงานและกิจกรรมของตน และมีสิทธิที่จะกำหนดโครงการต่าง ๆ ของตนด้วย

2. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องละเว้นจากการเข้าแทรกแซงทุกรูปแบบ ซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิดังกล่าว หรือเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

มาตรา 4 องค์การนายจ้างและลูกจ้างย่อมจะไม่ถูกยุบหรือถูกสั่งพักโดยอำนาจของฝ่ายบริหาร

มาตรา 5 องค์การนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะก่อตั้ง และเข้าร่วมในสหพันธ์และสมาพันธ์ได้ และองค์กรสหพันธ์ หรือสมาพันธ์ดังกล่าวมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในองค์การนายจ้างและลูกจ้างระหว่างประเทศได้

มาตรา 6 บทบัญญัติของมาตรา 2, 3 และ 4 ข้างต้น ให้ใช้กับสหพันธ์และสมาพันธ์ขององค์การนายจ้างและลูกจ้าง

มาตรา 7 การได้มาซึ่งลักษณะทางกฎหมายขององค์การนายจ้างและลูกจ้าง สหพันธ์และสมาพันธ์ จะต้องไม่ทำให้เกิดเงื่อนไขซึ่งมีลักษณะจะจำกัดการปฏิบัติตามบทบัญญัติมาตรา 2, 3 และ 4 นี้

มาตรา 8 1. ในการใช้สิทธิตามที่กำหนดในอนุสัญญานี้ นายจ้างและลูกจ้าง และองค์การนายจ้างและลูกจ้าง เช่นเดียวกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น ๆ จะต้องเคารพต่อกฎหมายของประเทศ

2. กฎหมายของประเทศจะต้องไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อหรือนำไปใช้ให้เกิดผลเสียหายต่อความคุ้มครองที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้

มาตรา 9 1. ขอบเขตของการนำความคุ้มครองที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ ไปใช้บังคับกับทหารและตำรวจ จะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของประเทศ

2. ตามหลักการที่กำหนดไว้ในวรรค 8 ของมาตรา 19 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันนี้โดยประเทศสมาชิกจะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อกฎหมาย คำชี้ขาด ธรรมเนียม หรือข้อตกลงที่มีอยู่ ซึ่งให้สิทธิแก่ทหารหรือตำรวจตามที่อนุสัญญานี้ให้ความคุ้มครอง

มาตรา 10 ในอนุสัญญานี้ คำว่า "องค์การ" หมายถึง องค์การนายจ้างหรือลูกจ้างที่ส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของนายจ้างหรือลูกจ้าง

ส่วนที่ 2 การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

มาตรา 11 สมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ ควรจะกำหนดมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมทุกอย่าง เพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างและลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างเสรี

ส่วนที่ 3 บทบัญญัติเบ็ดเตล็ด

มาตรา 12 1. ในส่วนที่เกี่ยวกับดินแดนตามมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้แก้ไขแล้ว โดยตราสารเพื่อการแก้ไขธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 1946 นอกเหนือจากดินแดนที่กล่าวไว้ในวรรค 4 และ 5 ของมาตราดังกล่าวซึ่งได้รับการแก้ไขแล้วนั้น แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้วจะต้องส่งประกาศแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบ ในทันทีที่สามารถทำได้โดยจะต้องระบุ

มาตรา 13 1. ในกรณีที่สาระสำคัญของอนุสัญญานี้ขึ้นอยู่กับอำนาจปกครองตนเองของดินแดนที่อยู่ใต้อาณัติ ประเทศสมาชิกที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของดินแดนนั้น โดยความตกลงกับรัฐบาลของดินแดนดังกล่าวอาจจะแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญานี้ในนามของดินแดนนั้นได้

2. การประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญานี้ จะต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

ก. โดยประเทศสมาชิกขององค์การ ๔ สองประเทศ หรือมากกว่านั้น ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการปกครองดูแลดินแดนนั้นร่วมกัน

ข. โดยเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศใด ๆ ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านบริหารของดินแดนนั้นตามความในกฎบัตรสหประชาชาติ หรือกฎบัตรอื่นใดที่เกี่ยวกับดินแดนเช่นว่านั้น

3. การประกาศที่แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ตามวรรคก่อนของมาตรานี้ จะต้องแจ้งด้วยว่าบทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะนำไปใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้องโดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ หรือโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข และเมื่อประกาศว่าบทบัญญัติของอนุสัญญานั้นจะใช้บังคับโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขแล้ว จะต้องให้รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย

4. ประเทศสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตาม อาจประกาศบอกเลิกสิทธิที่จะขอยกเว้นให้มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ได้ประกาศชี้แจงไว้แต่ครั้งก่อน ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนก็ได้

5. ประเทศสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตาม ที่อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ทำการบอกเลิกได้ตามความในมาตรา 16 จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใด ๆ ที่ได้ทำไว้ในประกาศครั้งก่อนและแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

มาตรา 14 การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 15 1. อนุสัญญาฉบับนี้ จะผูกมัดเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันของตนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว

2. อนุสัญญาฉบับนี้ จะมีผลใช้บังคับหลังจากวันที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ล่วงหน้า 12 เดือน

3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับสำหรับประเทศสมาชิกอื่น หลังจากวันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้แล้ว 12 เดือน

มาตรา 16 1. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว อาจจะประกาศบอกเลิกได้ภายหลังระยะเวลาล่วงแล้วสิบปีนับจากวันที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับเป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน การจดทะเบียนดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีที่ได้จดทะเบียนไว้

2. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกอนุสัญญาเมื่อครบกำหนดสิบปีตามความในวรรคก่อน จะต้องมิขอผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปีและหลังจากนั้นอาจจะบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ตามความในมาตรานี้ เมื่อครบกำหนดทุก ๆ สิบปี

มาตรา 17 1. ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทุก ๆ ครั้งที่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การ ฯ ได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การ ฯ ทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองที่ได้แจ้งมายังเขาแล้วนั้น ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกขององค์การ ฯ ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับด้วย

มาตรา 18 ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบถึงรายละเอียดการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิก ตามความในวรรคก่อนทั้งหมด เพื่อจดทะเบียนตามความในมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 19 เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาว่าเป็นสิ่งจำเป็น คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะเสนอรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และจะพิจารณาถึงความเหมาะสมที่จะบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุม

มาตรา 20 1. ถ้าที่ประชุมใหญ่ยอมรับอนุสัญญาใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนแล้ว ถ้าอนุสัญญาใหม่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ก. การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะมีผลเป็นการประกาศเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้โดยปริยายในทันที โดยไม่คำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา 17 ข้างต้น ถ้าและในเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่ได้มีผลบังคับใช้แล้ว

ข. นับแต่วันที่อนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับ การเปิดให้อนุสัญญาฉบับนี้โดยประเทศสมาชิกต่าง ๆ จักหยุดยั้งลงเพียงนั้น

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ อนุสัญญาฉบับนี้ จะยังคงมีผลใช้บังคับอยู่ตามปกติทั้งในรูปและเนื้อหาสำหรับประเทศสมาชิกทั้งหลายที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ยังไม่ได้อธิบายให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 21 ดัชนีบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 98

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่สามสิบสอง เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน ค.ศ. 1949 และ

ได้มีมติรับรองข้อเสนอกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งอยู่ในระเบียบวาระการประชุมที่ 4 และ

ได้กำหนดว่าข้อเสนอนี้จะต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงได้มีมติเมื่อวันที่หนึ่ง เดือนกรกฎาคม คริสตศักราชหนึ่งพันเก้าร้อยสี่สิบเก้า รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งอาจเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรองกัน ค.ศ. 1949

มาตรา 1 1. ลูกจ้างจะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างพอเพียงต่อการเลือกปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับการว่าจ้างที่เป็นปรปักษ์ต่อการรวมตัวกันของลูกจ้าง

2. การคุ้มครองดังกล่าวจะนำมาใช้โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการกระทำที่คาดว่าจะทำให้

ก. การว่าจ้างลูกจ้างขึ้นอยู่กับเงื่อนไขว่า เขาจะต้องไม่เข้าร่วมในสหภาพแรงงาน หรือจะต้องสละสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน

ข. เป็นสาเหตุให้มีการไล่ออกหรือมิฉะนั้นก็กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง เนื่องจากเหตุผลว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเนื่องจากการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือในระหว่างเวลาทำงานโดยได้รับความยินยอมจากนายจ้าง

มาตรา 2 1. องค์การนายจ้างและลูกจ้าง จะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอต่อการกระทำใด ๆ อันเป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกัน หรือเป็นการแทรกแซงโดยผู้แทนหรือสมาชิกต่อกันในด้านการจัดตั้ง การดำเนินงานหรือการบริหาร

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

มาตรา 3 จะต้องจัดให้มีกลไกที่เหมาะสมต่อสภาพของประเทศเท่าที่จำเป็น โดยมีจุดประสงค์เพื่อเป็นการประกันสิทธิในการรวมตัวกันตามความที่กำหนดในมาตราก่อน

มาตรา 4 มาตรการที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศควรได้รับการกำหนดขึ้นเท่าที่จำเป็น เพื่อเป็นการกระตุ้น และส่งเสริมการพัฒนาและการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในด้านการเจรจาด้วย วิธีสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์การนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้างโดยวิธีการทำข้อตกลงร่วมกัน

มาตรา 5 1. ขอบเขตการนำความคุ้มครองซึ่งกำหนดในอนุสัญญาฉบับนี้ ไปใช้บังคับกับทหารและตำรวจจะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของประเทศ

2. ตามหลักการที่กำหนดไว้ในวรรคที่ 8 ของมาตรา 19 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้โดยประเทศสมาชิกจะต้องไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อกฎหมาย คำชี้ขาด ธรรมเนียมหรือข้อตกลงที่มีอยู่ ซึ่งให้สิทธิแก่ทหารหรือตำรวจตามที่อนุสัญญาฉบับนี้ให้ความคุ้มครอง

มาตรา 6 อนุสัญญานี้ไม่นำมาใช้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งปฏิบัติงานด้านบริหาร ทั้งนี้ถือว่าอนุสัญญานี้สร้างความไม่เป็นธรรมต่อสิทธิหรือสถานภาพของพวกเขา

มาตรา 7-8 (ข้อความเช่นเดียวกับมาตรา 14-15 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87)

มาตรา 9 1. ประกาศที่ส่งไปยังผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตามความในวรรค 2 ของมาตรา 35 ของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องระบุ

ก. ดินแดนซึ่งประเทศสมาชิกรับรองว่าจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ

ข. ดินแดนซึ่งประเทศสมาชิกรับรองว่าจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าว

ค. ดินแดนซึ่งไม่อาจนำอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับได้ และสาเหตุที่ทำให้นำมาใช้บังคับไม่ได้

ง. ดินแดนซึ่งประเทศสมาชิกยังตั้งข้อสงวนที่จะตัดสินใจ

2. คำรับรองที่กล่าวถึงในข้อ (ก) และ (ข) ของวรรค 1 แห่งมาตรานี้ จะต้องถือเป็นส่วนสำคัญของการให้สัตยาบัน และจะมีผลบังคับตามการให้สัตยาบัน

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

4. ในเวลาใดก็ตามที่อนุสัญญากำหนดให้มีการบอกเลิกได้ตามบทบัญญัติ มาตรา 11 ประเทศสมาชิคนั้นจะแจ้งให้อำนาจการใหญ่ทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงข้อความใด ๆ ที่ได้ประกาศไว้ก่อน พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของดินแดนเช่นว่านั้นเท่าที่จะได้ระบุเจาะจงไว้ด้วย

มาตรา 10 1. การประกาศที่แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ตามความในวรรค 4 หรือ 5 ของมาตรา 35 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะต้องแจ้งด้วยว่าบทบัญญัตินี้จะนำไปใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้อง โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ หรือโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขแล้ว จะต้องให้รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย

2. ประเทศสมาชิก หรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตามอาจประกาศบอกเลิกสิทธิที่จะขอยกเว้นให้มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ได้ประกาศชี้แจงไว้แต่ครั้งก่อนทั้งหมด หรือแต่บางส่วนก็ได้

3. ประเทศสมาชิก หรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ในเวลาใดก็ตามที่อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ทำการบอกเลิกได้ตามความในมาตรา 11 จะต้องแจ้งให้อำนาจการใหญ่ทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใด ๆ ที่ได้ทำไว้ในการประกาศครั้งก่อนและแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

มาตรา 11-16

(ข้อความเช่นเดียวกับมาตรา 16 - 21 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87)

อนุสัญญาฉบับที่ 135

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองและการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนคนงานในวิสาหกิจ

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่ห้าสิบหก เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน ค.ศ. 1971 และ

ได้รับทราบเงื่อนไขในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองกัน ค.ศ. 1949 ซึ่งกำหนดให้ความคุ้มครองต่อคนงานในการกระทำต่อต้านการเลือกปฏิบัติในด้านการทำงาน ในกรณีเข้าร่วมสหภาพแรงงาน และ

พิจารณาว่าเห็นควรเสริมเงื่อนไขไว้ในเรื่องเกี่ยวกับผู้แทนคนงานและได้มีมติรับเอาข้อเสนอเกี่ยวกับการคุ้มครอง และการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนคนงานในวิสาหกิจ ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 5 ของระเบียบวาระการประชุม และ

ได้กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้จะต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงมีมติเมื่อวันที่สี่สิบสาม เดือนมิถุนายน คริสตศักราชหนึ่งพันเก้าร้อยเจ็ดสิบเอ็ด รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งอาจจะเรียกชื่อว่า อนุสัญญาว่าด้วยผู้แทนคนงาน ค.ศ. 1971

มาตรา 1 ผู้แทนของคนงานในวิสาหกิจจะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง จากการปฏิบัติอคติใด ๆ ต่อเขา รวมถึงการไล่ออกจากงานเนื่องมาจากสถานภาพของเขาหรือกิจกรรมในฐานะที่เป็นผู้แทนของคนงาน หรือการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพ ตราบเท่าที่เขาปฏิบัติโดยสอดคล้องกับกฎหมายที่มีอยู่หรือข้อตกลงร่วม หรือข้อตกลงที่ได้ตกลงร่วมกันอื่น ๆ

มาตรา 2 1. จะต้องให้สิ่งอำนวยความสะดวกในวิสาหกิจแก่ผู้แทนของคนงาน ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันทีและอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ในเรื่องนี้ จะต้องพิจารณาถึงลักษณะของระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศและความจำเป็น ขนาด และความสามารถของวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง

3. การให้สิ่งอำนวยความสะดวก เช่นว่าจะต้องไม่ก่อความเสียหายต่อการดำเนินงานอันมีประสิทธิภาพของวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 3 เพื่อความมุ่งประสงค์ของอนุสัญญานี้ คำว่า "ผู้แทนของคนงาน" หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการรับรองในฐานะเช่นนั้นตามกฎหมาย หรือวิธีปฏิบัติภายในประเทศ ไม่ว่าเขาจะเป็น :-

(ก) ผู้แทนของสหภาพแรงงาน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับแต่งตั้ง หรือเลือกตั้ง โดยสหภาพแรงงานหรือโดยสมาชิกของสหภาพ เช่นว่า หรือ

(ข) ผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้ง ได้แก่ ผู้แทนผู้ซึ่งได้รับเลือกตั้งโดยเสรีจากคนงานของวิสาหกิจตามบทบัญญัติของกฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศ หรือข้อตกลงร่วมกัน และการปฏิบัติหน้าที่ของเขาไม่รวมถึงกิจกรรม ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นเอกสิทธิ์เฉพาะของสหภาพแรงงานในประเทศนั้น ๆ

มาตรา 4 กฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศ ข้อตกลงร่วม คำตัดสินของอนุสัญญาไตรภาคี การหรือคำตัดสินของศาลอาจกำหนดประเภทผู้แทนของคนงานก็ได้ ซึ่งจะมีสิทธิได้รับความคุ้มครองและสิ่งอำนวยความสะดวกตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้

มาตรา 5 ในกรณีที่มีผู้แทนสหภาพแรงงานและผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งในวิสาหกิจเดียวกัน ต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเท่าที่จำเป็นเพื่อประกันว่า การมีผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งมิได้ใช้ทำลายฐานะของสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้แทนของสหภาพแรงงาน และเพื่อเกื้อหนุนความร่วมมือในเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งปวง ระหว่างผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งและสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องและผู้แทนของสหภาพแรงงาน

มาตรา 6 อนุสัญญานี้อาจบังเกิดผลโดยอาศัยกฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศ หรือข้อตกลงร่วม หรือด้วยวิธีการอื่นใดก็ตามที่สอดคล้องกับวิธีปฏิบัติภายในประเทศ

มาตรา 7-14 (ข้อความเช่นเดียวกับมาตรา 14 - 21 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87)

อนุสัญญาฉบับที่ 141

อนุสัญญาว่าด้วยองค์การของคนงานชนบท และบทบาทในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่หกสิบ เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ. 1975 และ

ตระหนักว่าความสำคัญของคนงานชนบทต่อโลก ทำให้ความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องให้พวกเขาเข้าร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของเขาได้รับการปรับปรุงอย่างถาวร และอย่างมีประสิทธิภาพ และ

รับทราบทั้งหลาย ๆ ประเทศในโลกโดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนามีการใช้ประโยชน์จากที่ดิน และแรงงานอย่างไม่เต็มที่ ดังนั้นจึงเป็นการเหมาะสมที่คนงานในชนบทจะได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาองค์การที่มีอิสระ และสามารถดำเนินงานได้ เพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกองค์การ รวมทั้งให้ความร่วมมือต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม และ

พิจารณาว่าองค์การดังกล่าว จะมีส่วนในการบรรเทาการขาดแคลนผลิตภัณฑ์อาหารในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก และ

ตระหนักว่าการปฏิรูปที่ดินในประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปรับปรุงสภาพการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ของคนงานชนบท และการจัดตั้งองค์การของคนงานดังกล่าว จะต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิรูปที่ดิน และ

คำนึงถึงเงื่อนไขที่กำหนดอยู่ในอนุสัญญาและข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยเฉพาะอนุสัญญาว่าสิทธิในการรวมตัวกัน (คนงานเกษตร) ค.ศ. 1921 อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองกัน ค.ศ. 1949 ยืนยันในเรื่องของสิทธิของคนงานทุกคน โดยรวมคนงานชนบทด้วย ในการจัดตั้งองค์การของตนได้อย่างเสรี และเป็นอิสระ รวมทั้งบทบัญญัติของอนุสัญญาและข้อแนะนำต่าง ๆ ที่นำมาใช้กับคน

งานชนบท ซึ่งเรียกร่องการมีส่วนร่วมของคนงานและองค์การของเขาในด้าน
การปฏิบัติ และ

รับทราบความเชื่อมโยงขององค์การสหประชาชาติกับองค์การชำนาญพิเศษ โดย
เฉพาะองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับองค์การอาหารและเกษตรกรรม
ของสหประชาชาติ ในเรื่องการปฏิรูปที่ดินและการพัฒนาชนบท และ

รับทราบว่ามาตรฐานดังต่อไปนี้ จะต้องได้รับการกำหนดให้สัมพันธ์กับองค์การ
อาหารและเกษตรกรรมของสหประชาชาติ และเพื่อป้องกันการซ้ำซ้อนจะ
ต้องมีการประสานกับองค์การดังกล่าว และกับสหประชาชาติอย่างต่อเนื่อง
ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้ และ

ได้มีมติรับรองข้อเสนอเหล่านี้เกี่ยวกับองค์การของคนชนบท และบทบาทต่อการ
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งอยู่ในระเบียบวาระการประชุมที่ 4 และ

ได้กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้จะต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงได้มีมติเมื่อวันที่ยี่สิบสาม เดือนมิถุนายน คริสตศักราชหนึ่งพันเก้าร้อยเจ็ดสิบห้า รับรอง
อนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งอาจเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยองค์การของคนงานชนบท ค.ศ. 1975

มาตรา 1 อนุสัญญานี้ให้ใช้กับองค์การของคนงานชนบททุกประเภท รวมทั้งองค์การที่เป็นตัวแทน
ของคนงานชนบทแม้ว่าจะไม่ได้มีเฉพาะคนงานชนบทเข้าร่วม

มาตรา 2 1. เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ คำว่า "คนงานชนบท" หมายถึง บุคคลใด ๆ ที่
ทำงานในสาขาเกษตรกรรม หัตถกรรม หรืออาชีพที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ชนบทไม่ว่าจะเป็นผู้ทำงานรับ
จ้าง หรือภายใต้บทบัญญัติในวรรค 2 ของมาตรานี้เป็นผู้ประกอบกิจการของตนเอง เช่น
เกษตรกรผู้เช่าที่ดิน เกษตรกรผู้แบ่งผลผลิตกับเจ้าของที่ดิน หรือผู้ครอบครองที่ดินขนาดเล็ก

2. อนุสัญญานี้ใช้กับผู้เช่าที่ดิน เกษตรกรผู้ได้รับส่วนแบ่งผลผลิต หรือผู้ครอบครอง
ที่ดินขนาดเล็ก เฉพาะผู้ที่มีรายได้ส่วนใหญ่จากงานเกษตรกรรม เป็นผู้ทำงานในที่ดินด้วยตนเอง
โดยมีครอบครัวช่วยกันทำงานเท่านั้น หรือจ้างแรงงานภายนอกมาทำเป็นครั้งคราว และมีได้

ก) จ้างคนงานอย่างถาวร

ข) จ้างคนงานตามฤดูจำนวนมาก หรือ

ค) มีที่ดินให้คนเช่าทำการเกษตร หรือแบ่งผลประโยชน์กัน

มาตรา 3 1. คนงานชนบททุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นผู้ได้รับค่าจ้าง หรือประกอบกิจการของตนเอง
มีสิทธิจัดตั้งและเข้าร่วมในองค์การที่เขาสามารถเลือกได้ โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้าแต่ทั้งนี้
ต้องให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับขององค์การนั้น ๆ

2. โดยเคารพในหลักเสรีภาพในการสมาคมองค์การของคนงานชนบทจะต้องเป็นอิสระ และดำเนินการโดยสมัครใจปราศจากการแทรกแซง การบีบบังคับ หรือการกดดันใด ๆ ทั้งปวง

3. การได้มาซึ่งสถานะภาพทางกฎหมายขององค์การชนบท ต้องไม่อยู่ใต้เงื่อนไขที่จำกัดการดำเนินการตามวรรคต้นของมาตรานี้

4. การปฏิบัติตามสิทธิที่กำหนดในมาตรานี้ คนงานชนบทและองค์การของพวกเขา จะต้องเคารพในกฎหมายของประเทศ เช่น บุคคลหรือองค์การอื่น ๆ

5. กฎหมายของประเทศจะต้องไม่ขัดขวาง หรือนำมาปฏิบัติเพื่อขัดขวางหลักประกันที่กำหนดในมาตรานี้

มาตรา 4 นโยบายของประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท จะต้องมิมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยส่งเสริมการจัดตั้งและการพัฒนาองค์การของคนงานชนบท ที่เข้มแข็งและมีอิสระบนพื้นฐานของความสมัครใจเพื่อเป็นหลักประกันแก่คนงานชนบท ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนได้รับประโยชน์จากการมีส่วนร่วมดังกล่าว โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติตามที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในด้านการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958

มาตรา 5 1. เพื่อให้องค์การของคนงานชนบทมีบทบาท ในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ต้องกำหนดและดำเนินนโยบายส่งเสริมองค์การเหล่านี้ อย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องพยายามกำจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะขัดขวางการจัดตั้ง การเติบโตและการดำเนินกิจกรรมอันชอบด้วยกฎหมาย ตลอดจนการจัดการเลือกปฏิบัติทั้งในด้านการบริหารและในด้านกฎหมายที่ใช้กับองค์การคนงานชนบทและสมาชิก

2. ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องรับรองว่ากฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับในประเทศมิได้เปิดโอกาสให้มีการนำไปใช้เพื่อขัดขวางการจัดตั้ง และการเติบโตขององค์การของคนงานชนบท

มาตรา 6 จะต้องมีการกำหนดขั้นตอน เพื่อส่งเสริมความเข้าใจถึงความจำเป็นที่ต้องมีองค์การพัฒนาองค์การของคนงานชนบท และคุณประโยชน์ขององค์การต่อการปรับปรุงโอกาสการมีงานทำ สภาพการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ในชนบท ตลอดจนการเพิ่มรายได้ประชาชาติ และการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมยิ่งขึ้น

มาตรา 7 - 14 (ข้อความเช่นเดียวกับมาตรา 14 - 21 ของอนุสัญญา

อนุสัญญาฉบับที่ 151

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และระเบียบวิธีการ
ในการกำหนดสภาพการจ้างในหน่วยงานของรัฐ

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้มีประชุมกันเป็นสมัยที่หกสิบสี่ เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน ค.ศ. 1978 และ

ได้คำนึงถึงบทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วย เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกัน และการเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 และอนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยผู้แทนคนงาน ค.ศ. 1971 และ

ตระหนักว่าอนุสัญญาว่าด้วย สิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 ไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างบางประเภทของรัฐ และตระหนักว่าอนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยผู้แทนคนงาน ค.ศ. 1971 ใช้บังคับแก่ผู้แทนคนงานในสถานประกอบการ และ

คำนึงถึงการขยายอย่างกว้างขวางด้านกิจกรรมของรัฐในหลาย ๆ ประเทศ และความจำเป็นที่จะให้มีแรงงานสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับองค์การลูกจ้างของรัฐ และ

พิจารณาถึงความแตกต่างอย่างกว้างขวางของระบบการเมือง สังคม เศรษฐกิจของบรรดาประเทศสมาชิก และความแตกต่างในการปฏิบัติของประเทศเหล่านี้ (อาทิ ความแตกต่างเกี่ยวกับหน้าที่ของรัฐบาลส่วนกลาง และส่วนท้องถิ่น หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของสหพันธรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น และหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐที่เป็นอิสระหรือกึ่งอิสระ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ด้านการจ้างงาน) และ

คำนึงถึงปัญหาพิเศษที่เกิดขึ้นจากขอบเขต และคำจำกัดความของบทบัญญัติมาตรฐานระหว่างประเทศ อันเนื่องมาจากความแตกต่างในประเทศต่าง ๆ ระหว่างการว่าจ้างของเอกชนและของรัฐ รวมทั้งปัญหาในการตีความซึ่งเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการบังคับใช้บทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ และจากการ

สังเกตการณ์ขององค์การควบคุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในโอกาสต่าง ๆ พบว่ารัฐบาลบางประเทศได้นำบทบัญญัติเหล่านี้มาใช้ในรูปซึ่งไม่คลุมถึงลูกจ้างส่วนใหญ่ของรัฐ และ

ได้ให้ความเห็นชอบในการรับข้อเสนอนี้บางส่วนประการ เกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและระเบียบวิธีในการกำหนดสภาพการจ้างในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งบรรจุอยู่ในระเบียบวาระการประชุมที่ 5 และได้กำหนดว่าข้อเสนอนี้จะต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงได้มีมติ เมื่อวันที่สี่สิบเจ็ดเดือนมิถุนายน คริสตศักราชหนึ่งพันเก้าร้อยเจ็ดสิบแปด รับรองอนุสัญญาต่อไป นี้ ซึ่งอาจเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (ในหน่วยงานของรัฐ) ค.ศ. 1978

ส่วนที่ 1 ขอบเขตและคำจำกัดความ

มาตรา 1 1. อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับบุคคลทุกคนที่ได้รับการว่าจ้างจากหน่วยงานของรัฐซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองที่ดีกว่าจากบทบัญญัติของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่น

2. ขอบเขตที่จะนำความคุ้มครองที่ให้ไว้ในอนุสัญญานี้ ไปใช้กับบุคคลซึ่งเป็นลูกจ้างในระดับสูง ซึ่งโดยทั่วไปทำหน้าที่อันถือว่าการกำหนดนโยบายหรืองานด้านบริหาร หรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ที่มีลักษณะเป็นความลับ จะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของประเทศ

3. ขอบเขตที่จะนำความคุ้มครองที่ให้ไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้ ไปใช้กับทหารและตำรวจ จะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของประเทศ

มาตรา 2 ในอนุสัญญานี้คำว่า "ลูกจ้างของรัฐ" หมายถึง บุคคลใด ๆ ตามมาตรา 1 ของอนุสัญญาฉบับนี้

มาตรา 3 ในอนุสัญญานี้ คำว่า "องค์การลูกจ้างของรัฐ" หมายถึงองค์การใด ๆ ซึ่งตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องและส่งเสริมผลประโยชน์ของลูกจ้างของรัฐ

ส่วนที่ 3 การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

มาตรา 4 1. ลูกจ้างของรัฐจะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างพอเพียงต่อการเลือกปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับการว่าจ้างที่เป็นปรักษ์ต่อการรวมตัวกันของลูกจ้าง

2. การคุ้มครองดังกล่าวจะคลุมถึงโดยเฉพาะการกระทำอันที่จะทำให้

ก) การว่าจ้างลูกจ้างของรัฐนั้นมิเงื่อนไข่ว่าบุคคลจะต้องไม่ร่วมเป็นสมาชิกหรือจะต้องสละสมาชิกภาพขององค์การลูกจ้างของรัฐ

ข) เลิกจ้างหรือกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างของรัฐ อันเนื่องจากการเป็นสมาชิกหรือการเข้าร่วมในกิจกรรมปกติขององค์การลูกจ้างของรัฐ

มาตรา 5 1. องค์การลูกจ้างของรัฐ จะต้องเป็นอิสระอย่างเด็ดขาดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2. องค์การลูกจ้างของรัฐ จะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างพอเพียง ต่อการกระทำใด ๆ อันเป็นการแทรกแซงต่อการจัดตั้ง การดำเนินงาน หรือการบริหารงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3. กล่าวโดยเฉพาะเจาะจงการกระทำใด ๆ อันจะเป็นการส่งเสริมการจัดตั้งองค์การลูกจ้างของรัฐที่อยู่ภายใต้อำนาจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือการกระทำเพื่อสนับสนุนองค์การลูกจ้างของรัฐโดยทางการเงินหรือวิธีการอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การ ฯ นั้น ๆ อยู่ภายใต้การควบคุมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การกระทำเช่นนี้เป็นการกระทำที่แทรกแซงภายใต้ความหมายของมาตรานี้

ส่วนที่ 3 สิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้แก่องค์การลูกจ้างของรัฐ

มาตรา 6 1. ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนองค์การลูกจ้างของรัฐ ที่ได้รับการยอมรับแล้วตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ทั้งในและนอกเวลาทำงาน

2. การให้สิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าว จะต้องไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านบริหาร หรือบริการของหน่วยงานนั้น

3. ลักษณะขอบเขตของสิ่งอำนวยความสะดวก จะต้องกำหนดโดยวิธีที่กล่าวไว้ในมาตรา 7 ของอนุสัญญาฯ นี้ หรือโดยวิธีอื่น ๆ ที่เหมาะสม

ส่วนที่ 4 ระเบียบวิธีการเพื่อกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้าง

มาตรา 7 มาตรการที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศ ควรได้รับการกำหนดขึ้นเท่าที่จำเป็นเพื่อเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนา และการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ของกลไก เพื่อการเจรจาเรื่องเงื่อนไขและสภาพการจ้าง ระหว่างหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับองค์การลูกจ้างของรัฐ หรือวิธีอื่น ๆ ที่จะอนุมัติให้ผู้แทนลูกจ้างของรัฐ เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเรื่องเหล่านี้

ส่วนที่ 5 การยุติข้อพิพาท

มาตรา 8 ในการยุติข้อพิพาทซึ่งเกิดจากการกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้าง ควรจะดำเนินการโดยให้มีการเจรจาระหว่างคู่กรณีหรือโดยผ่านกลไกอิสระและเป็นธรรม เช่น การประนีประนอม การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาด ทั้งนี้จะต้องกำหนดขึ้นในลักษณะที่จะได้รับความไม่ไว้วางใจจากคู่กรณีที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 6 สิทธิของพลเมือง และสิทธิทางการเมือง

มาตรา 9 ลูกจ้างของรัฐจะต้องมีสิทธิของพลเมือง และสิทธิทางการเมืองเช่น คนงานอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการใช้สิทธิตามปกติในการสมาคม เว้นแต่จะมีข้อผูกผันอันเกี่ยวเนื่องจากสภาพและหน้าที่ของลูกจ้างของรัฐเหล่านั้น

ส่วนที่ 7 บทบัญญัติสุดท้าย

มาตรา 10 – 17 (ข้อความเช่นเดียวกับมาตรา 14 – 21 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87)

ข้อแนะนำฉบับที่ 91 ปี ค.ศ. 1951 ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรอง

สาระสำคัญ

1. จัดให้มีกลไกที่เหมาะสมต่อสภาพของประเทศในการจัดตั้งโดยวิธีการตกลงหรือกำหนดไว้ในกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ
2. องค์กรจะกำหนดวิธีในการปฏิบัติและหน้าที่ โดยมีกลไกที่กำหนดโดยข้อตกลงระหว่างสมาชิกหรือกฎหมายของประเทศหรือกฎข้อบังคับที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศ
3. วัตถุประสงค์ของข้อแนะนำในการป้องกันสิทธิในการเจรจาต่อรองที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานและการทำข้อตกลงเกี่ยวกับการเจรจาระหว่างลูกจ้าง หรือกลุ่มของลูกจ้าง หรือองค์กรของลูกจ้าง ซึ่งตัวแทนของลูกจ้างที่ทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรองจะต้องได้รับการเลือกโดยความสมัครใจ โดยกฎหมายของประเทศและข้อกำหนดอื่น
4. ไม่มีข้อกำหนดอันเป็นเงื่อนไขการก่อตั้งองค์การลูกจ้าง หรือการสนับสนุนทางการเงินหรือวิธีการอื่น
5. การเจรจาต่อรองมีผลผูกพันผู้ลงนามในข้อตกลง นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดข้อตกลงที่เป็นเงื่อนไขในการเจรจาต่อรองไม่ได้

ข้อแนะนำฉบับที่ 143 ว่าด้วยการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนของคนงานในสถานประกอบการ

สาระสำคัญ

1. การบังคับใช้ของข้อแนะนำนี้ อาจดำเนินการได้โดยกฎหมาย กฎข้อบังคับหรือข้อตกลงของการเจรจาต่อรองร่วมหรือโดยวิธีการอื่นตามแนวการปฏิบัติของประเทศ
2. มาตรการเพื่อการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างคนงานในข้อแนะนำนี้เป็นรายละเอียดเพิ่มเติมจากอนุสัญญาฉบับที่ 135 ว่าด้วยเรื่องเดียวกันนี้ โดยแบ่งเป็นการคุ้มครองผู้แทนคนงาน และการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนลูกจ้างคนงาน
3. การคุ้มครองผู้แทนลูกจ้างคนงาน ควรจะต้องกำหนดให้มีมาตรการในเรื่อง :-
 - ก. รายละเอียดและเหตุผลในการที่จะเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้างคนงาน
 - ข. ก่อนจะมีการปลดผู้แทนลูกจ้างคนงานออก จะต้องมีการหารือกันหรือได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ซึ่งอาจประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือของเอกชน หรือคณะกรรมการร่วมของทั้ง 2 ฝ่าย
 - ค. ให้ผู้แทนคนงานนั้นมีสิทธิร้องเรียนได้เมื่อเห็นว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง
 - ง. ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติไม่สมเหตุผล จะต้องให้มีการแก้ไข รวมทั้งให้มีการรับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม จ่ายค่าจ้างมีค่า และให้คืนสิทธิต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้ นอกจากจะมีกฎหมายระบุให้เป็นอย่างอื่น
 - จ. เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องพิสูจน์ว่าการให้ออกจากงาน หรือเปลี่ยนแปลงการจ้างงานของผู้แทนลูกจ้างคนงาน นั้นเป็นการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
 - ฉ. ในกรณีที่มีการปลดคนงานเนื่องจากความจำเป็นที่ต้องลดจำนวนคนงาน จะต้องพิจารณาให้ผู้แทนคนงานถูกปลดทีหลังสุด
4. การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนลูกจ้างคนงานจะต้องคำนึงถึงลักษณะทางแรงงานสัมพันธ์และสภาพทั่วไปของสถานประกอบการนั้น และต้องไม่กระทบกระเทือนการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพของสถานประกอบการ ข้อกำหนดในเรื่องการอำนวยความสะดวก เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนลูกจ้างคนงาน โดยไม่กระทบกระเทือนต่อการจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ของผู้แทนลูกจ้าง ได้แก่ :-

- ก. อนุญาตให้ผู้แทนลูกจ้างคนงานกลางงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนลูกจ้างคนงาน ในสถานประกอบการของตนได้ เช่น ไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงาน และเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือประชุมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ทั้งนี้ จะต้องกำหนดลักษณะการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้แน่นอน
- ข. อนุญาตให้ผู้แทนลูกจ้างเข้าไปยังส่วนต่าง ๆ ของสถานที่ทำงานเท่าที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนลูกจ้างคนงาน รวมทั้งการเข้าพบฝ่ายจัดการหรือผู้แทนฝ่ายจัดการที่มีอำนาจในการตัดสินใจได้เท่าที่จำเป็น ให้ผู้แทนลูกจ้างคนงานที่ได้รับอนุมัติจากสหภาพแรงงานเก็บค่าสมาชิกสหภาพแรงงาน ภายในบริเวณสถานประกอบการได้ และมีสิทธิที่จะเปิดเผยข้อความของสหภาพแรงงานได้ในบริเวณที่ได้รับอนุญาตจากฝ่ายจัดการ รวมทั้งการแจกข่าวสาร อนุสาร หรือสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ระหว่างพวกคนงานในสถานประกอบการได้
- ค. อนุญาตให้ตัวแทนของสหภาพแรงงานซึ่งไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการเข้าไปในบริเวณสถานประกอบการได้ หากสถานประกอบการนั้นมีสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นทำงานอยู่

ข้อแนะนำปีที่ 149 ว่าด้วยองค์การและบทบาทของคณงานในชนบทในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

สาระสำคัญ

1. ข้อแนะนำนี้ใช้กับองค์การคณงานในชนบททุกองค์การ รวมทั้งตัวแทนคณงานในชนบทด้วย คณงานในชนบท หมายถึง ผู้ที่อยู่ในสาขาเกษตรกรรม อาชีพเกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่อยู่ในชนบท และคณงานในชนบททุกชั้นมีสิทธิที่จะก่อตั้งองค์การ ฯ หรือเข้าเป็นสมาชิกองค์การ ฯ
2. องค์การคณงานในชนบทมีบทบาทเป็นตัวแทน และป้องกันผลประโยชน์ของคณงานในชนบททุก ๆ ด้าน เช่น ทางด้านเศรษฐกิจ ให้ความช่วยเหลือตั้งแต่เทคนิคการผลิต กระบวนการผลิต การเก็บ การขนส่ง การตลาด และสินเชื่อ นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการปฏิรูปที่ดิน จัดรูปที่ดิน และปรับปรุงที่ดิน ทางด้านการศึกษา ให้บริการทางด้านข่าวสารการศึกษาทั่วไป การฝึกอาชีพ และอื่น ๆ ส่วนทางด้านสังคมที่บทบาทในการส่งเสริมความปลอดภัยทางสังคม บริการทางด้านการศึกษา บันเทิง สุขภาพอนามัย สภาพการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น
3. ประเทศสมาชิกจะต้องเคารพในหลักการที่ว่า องค์การจะต้องมีอิสระ เสรีภาพ เป็นตัวของตัวเอง โดยปราศจากการแทรกแซง ช่มชู้ และบีบบังคับ ฯ และรัฐจะต้องส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์การ ฯ ขึ้นและให้องค์การ ฯ มีการขยายตัวโดยที่รัฐอำนวยความสะดวกในการจัดตั้ง การศึกษา การฝึกอบรม และการติดต่อต่าง ๆ
4. ควรมีการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์การ โดยการเสนอข่าวทางวิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ
5. ควรให้การศึกษาแก่ผู้นำชนบทเกี่ยวกับเรื่องกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และหลักการในการบริหารโครงการ รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ ควรให้ความรู้แก่คนในชนบททั้งที่เป็นความรู้ทางด้านอาชีพ และความรู้ทั่ว ๆ ไป เพื่อเพิ่มความสามารถของแต่ละคนในการเข้าใจ และทำให้องค์การ ฯ เจริญเติบโตได้ดีขึ้น แต่ทั้งนี้การให้การศึกษา และการอบรม ควรคำนึงถึงภาวะของแต่ละท้องถิ่น สังคม วัฒนธรรม และความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น
6. การรับความช่วยเหลือทั้งทางการเงินและอุปกรณ์ต่าง ๆ นั้น องค์การ ฯ ต้องคำนึงถึงหลักความเป็นอิสระและผลประโยชน์ของสมาชิกก่อน

ข้อแนบฉบับที่ 159 : ระเบียบวิธีในการกำหนดสภาพการว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ

สาระสำคัญ

1. ในประเทศซึ่งมีระเบียบวิธีการ ในการยอมรับให้มีองค์การลูกจ้างของรัฐเพื่อที่จะ กำหนดว่า องค์การใดควรจะได้รับสิทธิที่กำหนดอยู่ภายใต้ส่วนที่ 3,4 หรือ 5 ของอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และระเบียบวิธีในการกำหนดสภาพการว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ ค.ศ. 1978 ไม่ว่าจะเป็นการให้สิทธิเต็มที หรือบางส่วนก็ตามนั้น การกำหนดการคัดเลือก องค์การดังกล่าว จะต้องดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์ และเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว เกี่ยวกับลักษณะตัวแทนขององค์การลูกจ้างของรัฐนอกจากนี้ระเบียบวิธีการที่กล่าวนี้ ไม่ควรส่งเสริมให้มีองค์การที่ควบคุมลูกจ้างประเภทเดียวกัน มากกว่าเท่าที่จำเป็น

2. ในกรณีที่มีการเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไข และสภาพการจ้างงาน บุคคล หรือองค์กรที่มีอำนาจในการเจรจาในนามของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนระเบียบวิธีที่จะให้เกิดผลต่อเงื่อนไข หรือสภาพการจ้างงานที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว ควรจะได้รับการกำหนดโดยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของประเทศ หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม

ในกรณีที่ใช้วิธีการอื่นนอกจากการเจรจา ผู้แทนของลูกจ้างของรัฐควรจะต้องมีส่วนเข้าร่วมในการกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้าง นอกจากนี้ระเบียบวิธีสำหรับการเข้าร่วมหรือระเบียบวิธีสำหรับการเข้าร่วมหรือระเบียบวิธีสำหรับการกำหนดขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ควรจะ得以กำหนดโดยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับภายในประเทศ หรือโดยวิธีการอื่นที่เหมาะสม

3. ในกรณีที่การทำข้อตกลงระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ และองค์การลูกจ้างของรัฐ ระยะเวลาที่ข้อตกลงดังกล่าวบังคับใช้ และ/หรือระเบียบวิธีการซึ่งอาจจะใช้ในการยุติ ในการต่อหรือแก้ไขข้อตกลงดังกล่าว ควรจะ得以มีการกำหนดไว้

4. ในการกำหนดลักษณะและขอบเขตสิ่งอำนวยความสะดวกที่ควรจัดให้แก่ผู้แทนองค์การลูกจ้างของรัฐ ตามที่กำหนดอยู่ในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และระเบียบวิธีในการกำหนดสภาพการว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ ค.ศ. 1978 ให้คำนึงถึงข้อแนบว่าด้วยเรื่องผู้แทนลูกจ้าง ค.ศ. 1971 ด้วย

ข้อแนะนำฉบับที่ 163 ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม

สาระสำคัญ

1. บทบัญญัติของข้อแนะนำนี้อาจนำมาบังคับใช้โดยทางกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ ข้อตกลงร่วม คำตัดสินชี้ขาด หรือโดยลักษณะอื่นใดตามแนวปฏิบัติของประเทศ

2. ควรมีมาตรการที่ปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ของประเทศขึ้นเท่าที่จำเป็น เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการจัดตั้ง และความเจริญก้าวหน้าขององค์การตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างที่อิสระและเป็นเอกเทศ โดยอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ

3. ควรมีมาตรการที่ปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ของประเทศเท่าที่เหมาะสมและจำเป็น เพื่อว่า

ก) ตัวแทนขององค์การนายจ้างและลูกจ้างได้รับการยอมรับ เพื่อวัตถุประสงค์ในการเจรจาต่อรองร่วม

ข) ในประเทศที่เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ ใช้ระเบียบวิธีการเพื่อการให้การรับรองเพื่อวัตถุประสงค์ในการกำหนดองค์การที่จะได้รับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม การกำหนดดังกล่าวจะต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ซึ่งกำหนดล่วงหน้าและแน่นอนเกี่ยวกับลักษณะตัวแทนขององค์การ ทั้งนี้กำหนดขึ้นจากการปรึกษาหารือกับองค์การตัวแทนนายจ้าง และลูกจ้าง

4. (1) ในกรณีจำเป็น ควรมีมาตรการที่ปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ของประเทศ เพื่อให้การเจรจาต่อรองร่วมสามารถกระทำได้ในทุกระดับ โดยรวมถึงการเจรจาต่อรองในระดับธุรกิจ ระดับสถานประกอบการ ระดับสาขาของกิจกรรม ระดับอุตสาหกรรม หรือระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ

(2) ในประเทศซึ่งมีการเจรจาต่อรองร่วมเกิดขึ้นในหลาย ๆ ระดับ คู่กรณีในการเจรจา ควรพยายามให้มีการประสานงานกันในระดับต่าง ๆ เหล่านี้

5. (1) คู่กรณีควรวางมาตรการเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อให้ผู้เจรจาของฝ่ายต่าง ๆ ในทุกระดับ มีโอกาสได้รับการอบรมที่เหมาะสม

(2) เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ อาจให้ความช่วยเหลือแก่องค์การนายจ้างและลูกจ้างได้เกี่ยวกับการอบรมดังกล่าว ตามที่องค์การ ฯ ร้องขอมา

(3) เนื้อหาและการควบคุมโครงการอบรมดังกล่าว ควรได้รับการกำหนดโดยองค์การนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง

(4) การฝึกอบรมดังกล่าวไม่ควรกระทบกระเทือนต่อสิทธิขององค์การนายจ้าง และลูกจ้างในการเลือกตัวแทนของตน เพื่อวัตถุประสงค์ของการเจรจาต่อรองร่วม

6. คู่กรณีในการเจรจาต่อรองร่วมควรระมัดระวังอำนาจที่จำเป็นแก่ผู้เจรจาของตนในการดำเนินการและยุติการเจรจา ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ในการปรึกษาหารือที่มีอยู่ในองค์การของตน

7. (1) ควรมีมาตรการซึ่งปรับเข้ากับสภาพการณ์ของประเทศตามความจำเป็นเพื่อให้คู่กรณีรับข้อมูลที่จำเป็นเพื่อการเจรจาที่เป็นผล

(2) เพื่อวัตถุประสงค์นี้

ก) นายจ้างฝ่ายรัฐบาลและเอกชน ควรจัดให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ เศรษฐกิจและสังคมของหน่วยเจรจานั้น และของสถานประกอบการทั้งหมด เท่าที่จำเป็นเพื่อเป็นประโยชน์แก่การเจรจา ตามการร้องขอขององค์การลูกจ้าง ในกรณีการเปิดเผยข้อมูลบางส่วนจะมีผลกระทบกระเทือนต่อสถานประกอบการ การให้รายละเอียดดังกล่าวอาจจะกระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่า จะต้องเก็บรักษาเป็นความลับเท่าที่ได้รับการร้องขอ ข้อมูลที่จะให้นั้นอาจจะตกลงกันในระหว่างคู่กรณีในการเจรจาต่อรอง

ข) เจ้าหน้าที่ของรัฐ ควรจัดให้ข้อมูลดังกล่าวเท่าที่จำเป็นเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั่วไปของประเทศ ตลอดจนของสาขาของกิจการที่เกี่ยวข้อง เท่าที่การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อผลประโยชน์ของประเทศ

8. ควรมีมาตรการที่ปรับเข้ากับสภาพการณ์ของประเทศในกรณีจำเป็นเพื่อให้ระเบียบวิธีการในการยุติข้อพิพาทแรงงานนั้นสามารถช่วยคู่กรณีหาทางแก้ไขยุติกรณีพิพาทกันเองไม่ว่าข้อพิพาทนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการเจรจาข้อตกลงหรือเป็นส่วนหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการตีความและการปฏิบัติตามข้อตกลง หรือเป็นส่วนหนึ่งซึ่งอยู่ภายใต้ข้อแนะนำด้วยการสอบสวนข้อร้องทุกข์ ค.ศ. 1967

9. ข้อแนะนำฉบับนี้มิได้เป็นการแก้ไขข้อแนะนำฉบับใด ๆ ที่มีอยู่

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายชัยวัฒน์ วิเศษสวัสดิ์
เกิด	4 พฤษภาคม พ.ศ. 2510
การศึกษา	มัธยมต้น โรงเรียนวัดราชบพิธ โรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) อุดมศึกษา นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ทัศนศึกษาแห่งสหภาพนายควมรุ่น 9
ที่อยู่ปัจจุบัน	66/38 หมู่ 10 ซอยเอกชัย 30 (เรืองรัตน์) ถนนเอกชัย เขตจอมทอง บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 10150
หน้าที่การงาน	นายควม