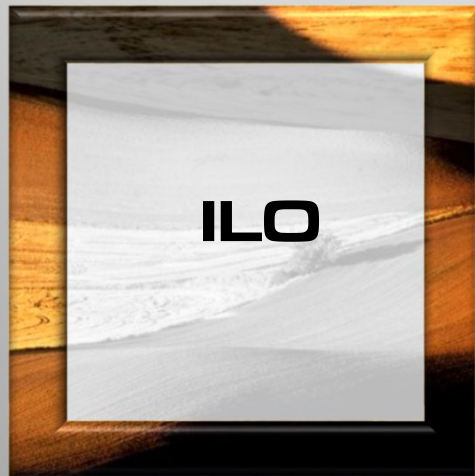


# สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการบริหารแรงงานของประเทศ



# องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

- International Labour Organization
- ILO



# ความเอนมมา

สงครามโลก  
ครั้งที่ 1 ได้มี  
การเกณฑ์  
กรรมกร  
ชาวไร่ ชวนา  
กว่า 60 ล้าน  
คนไปเป็น  
ทหารต่อสู้ใน  
สงครามโลก

ในขณะนั้นผู้นำ  
สหภาพแรงงาน  
จำนวนมาก อาทิ  
นายแซมมวล ไทเยอร์  
บาร์น กอมเปอร์  
(Samuel Taylor  
Barnes Gompers)  
ประธานสหพันธ์  
แรงงานแห่งอเมริกา  
(AFL : American  
Federation of  
Labour) ไม่เห็นด้วย  
กับการเข้าร่วมทำ  
สงคราม

แต่เมื่อ  
สงครามเริ่ม  
ขึ้น ทุกคนได้  
ออกมาให้การ  
สนับสนุน  
รัฐบาลของตน  
ด้วยความรู้สึก  
คลั่งในชาติ

# ความเป็นมาของ ILO

## สงครามคือ ผลประโยชน์

สงครามที่มีสาเหตุเพียงเพื่อผลประโยชน์ทางการเงินและการธนาคารของบรรดาประเทศมหาอำนาจทุนนิยม

## การเปลี่ยนแปลง ครั้งใหญ่

ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในสังคมผู้ใช้แรงงาน ชายฉกรรจ์ที่ถูกเกณฑ์ไปเป็นทหาร ได้เสียชีวิตและสูญหายไปอันเนื่องมาจากสงครามเป็นอันมาก จากสถิติพบว่า ทหารและพลเรือนเสียชีวิตในสงครามประมาณ 20 ล้านคน

## ผลพวงที่เกิด

ผลพวงที่เกิดขึ้น จึงได้ผลักดันให้ผู้หญิงเข้ามาเป็นแรงงานในประเทศทุนนิยมจำนวนมากมาเป็นประวัติศาสตร์

# ความเป็นมาของ ILO

## หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ยุติลง

ที่ประชุมสันติภาพมีการจัดตั้งองค์กรไตรภาคีระดับโลกที่เรียกว่า คณะกรรมการแรงงานระหว่างประเทศขึ้น ประกอบด้วยตัวแทนจากรัฐ 9 ประเทศ มีประธาน สหพันธ์แรงงานอเมริกัน (American Federation of Labour) เป็นประธาน

ที่ประชุมได้เห็นชอบให้ก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้น เมื่อ ค.ศ.1919 ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (มี 45 ประเทศ โดยมีประเทศไทยร่วมก่อตั้ง) พร้อมมองการณ์สันนิบาตชาติ

ปี ค.ศ.1946 มีการจัดตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้น ILO ได้เข้ามาเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การแรกขององค์การสหประชาชาติ ปัจจุบันมีสมาชิก 183 ประเทศ

# สาเหตุของการจัดตั้ง ILO

- มีการใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นอย่างมากมาย ในช่วงหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรปใน ค.ศ. 17-18
- นักสังคมวิทยา ผู้ใช้แรงงาน ทนต่อสภาพการขูดรีดและเอาเปรียบของนายทุนไม่ได้ จึงผลักดันให้มีการสร้างมาตรฐานการใช้แรงงานที่เป็นธรรมขึ้นมา แต่ไม่สำเร็จ

# เจตนารมณ์ของ ILO

- “การสร้างสันติภาพอันถาวรให้เกิดขึ้นในหมู่มวลมนุษยย์ทั่วโลก”
- สันติภาพที่แท้จริงจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อ
  1. ประชากรในโลกมีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
  2. มีสภาวะการมีงานทำ มีรายได้ที่ดี
  3. มีโอกาสในการหางานทำอย่างเหมาะสม
  4. ได้รับความยุติธรรมในสังคม
- ภารกิจหลักของ ILO คือ “การส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมในทุกหนทุกแห่งทั่วโลก”

## มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ : ยามาแรงของ ILO

- **อนุสัญญา(Convention)**
- **ข้อเสนอแนะ(Recommendation)**

**ที่เกิดจากการกำหนด และได้รับการรับรองจากที่ประชุมใหญ่  
ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO/ International  
Labour Organization)**

# ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

- จัดขึ้นประจำปี(มิ.ย.)
- รัฐบาลของประเทศสมาชิกส่งผู้แทน 4 คนประกอบด้วย
  - ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 2 คน
  - ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน
  - ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 1 คน

# อนุสัญญา (Convention)

- มีลักษณะคล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ เมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้วก็มีผลผูกพันตนเองให้ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของอนุสัญญาอย่างเคร่งครัด
  - **สภาพการจ้างงาน** เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สิทธิในการรวมตัวกัน การเจรจาต่อรอง การละเมิดสิทธิมนุษยชน ฯลฯ
  - **สภาพทำงาน** เช่น สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน

# ความสำคัญของอนุสัญญา (Convention)

- เป็นเรื่องILO มีเป้าหมายที่จะสร้างเป็นข้อผูกพันตามกฎหมาย อย่างเป็นทางการแก่ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญานั้น
- เป็นเรื่องที่จะพิจารณาให้สำคัญต่อประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงาน การขูดรีดเอารัดเอาเปรียบแรงงาน การละเมิดสิทธิเสรีภาพฯลฯ
- จะวางหลักการใหญ่ ๆ ในแต่ละเรื่องไว้เท่านั้น สำหรับรายละเอียด จะให้แต่ละประเทศเป็นผู้กำหนดเอง

# จำนวนของอนุสัญญา (Convention)

- ปัจจุบัน มีอนุสัญญา 188 ฉบับ ข้อแนะ 204 ฉบับ สามารถจัดแบ่งเป็นเรื่อง ๆ ทั้งหมด 13 หมวด
- หมวดว่าด้วย

สิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐาน	การมีงานทำ	นโยบายสังคม	การบริหาร แรงงาน	แรงงานสัมพันธ์
สภาพการ ทำงาน	การทำงานของ เด็กและเยาวชน	การทำงานของ สตรี	การ ประกันสังคม	คนสูงอายุ
คนงานอพยพ	คนงานพื้นเมือง และชนเผ่าใน อาณานิคม	อาชีพเฉพาะ		

## **พันธะผูกพันของสมาชิกต่ออนุสัญญา (Convention)**

- **หลังจากที่ประชุมใหญ่ได้อนุมัติอนุสัญญาใดออกมา ผู้แทนรัฐบาลต้องนำเสนอให้ผู้มีอำนาจพิจารณาว่าจะให้สัตยาบันหรือไม่**
- **ต้องรายงานผลการพิจารณาต่อ ILO ทราบภายในเวลา 12-18 เดือน**
- **ถ้าไม่รับต้องชี้แจงเหตุผลว่าเป็นเพราะเหตุใดจึงไม่สามารถรับได้**

# พันธะผูกพันของสมาชิกหลังให้สัตยาบัน

- มีผลผูกพัน 10 ปี และสามารถบอกเลิกได้เมื่อจะครบกำหนด
- มีผลให้ประเทศนั้นต้องปฏิบัติตามอย่างเป็นทางการ
- ต้องมีการเสนอรายงานฉบับแรกโดยแจ้งถึงกฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ใช้อยู่ในประเทศ (ภายใน 18 เดือน)
- เสนอรายงานฉบับต่อมาเพื่อเสนอสถิติ ข้อมูล กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับอนุสัญญานั้น ทุก ๆ 2 ปี

# กรณีไม่ให้สัตยาบัน

- รายงานเหตุผลและข้อขัดข้องที่ยังไม่อาจให้สัตยาบันได้
- เสนอรายงานสภาพการณ์และความคืบหน้าในการที่จะพยายามนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

# ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

- เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นส่วนขยายของอนุสัญญา หรือเกี่ยวข้องกับปัญหาบางอย่าง ไม่ต้องมี การให้สัตยาบัน และไม่มีพันธะผูกพันเหมือนอนุสัญญา
- เป็นประเด็น หรือปัญหาที่ยังไม่พร้อมที่จะออกเป็นอนุสัญญา
- เป็นเรื่องที่ILO ต้องการเพียงให้ข้อเสนอแนะชี้แนะให้ประเทศต่าง ๆ วางแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสม ถูกต้อง เป็นธรรม

# ที่ตั้งของสำนักงาน ILO

- สำนักงานใหญ่ตั้งที่ นครเจนีวา สวิสเซอร์แลนด์
- มีสำนักงานภูมิภาค 4 แห่ง
  - สำนักงานภูมิภาคเอเชีย ตั้งที่ กรุงเทพฯ ประเทศไทย
  - สำนักงานภูมิภาคลาตินอเมริกา ตั้งที่กรุงลิมา ประเทศเปรู
  - สำนักงานภูมิภาคอาฟริกาอยู่ที่กรุงเอติสอะบาบา ประเทศเอธิโอเปีย
  - สำนักงานภูมิภาคตะวันออกกลางและยุโรป ตั้งที่นครเจนีวา สวิสเซอร์แลนด์

# ประเทศไทยต่อการให้สัตยาบัน

- ประเทศไทยเป็นสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้งองค์การ ILO และได้มีการให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาไปแล้วเป็นจำนวน 14 ฉบับ ซึ่งในจำนวนนี้มีอนุสัญญาหลักเพียง 5 ฉบับเท่านั้น แต่ยังมีอนุสัญญาหลักอีก 3 ฉบับที่มีความสำคัญต่อขบวนการแรงงานมากที่รัฐบาลยังคงปฏิเสธที่จะให้สัตยาบันรับรอง

# อนุสัญญา ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบันรับรองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

หมายเลข อนุสัญญา	ชื่ออนุสัญญา	วันที่รับรอง (วัน:เดือน:ปี)
ILO 14	ว่าด้วยการพักผ่อนวันหยุดสัปดาห์ในภาคอุตสาหกรรมปี พ.ศ. 2464 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921	05 เม.ย. 2511
ILO 19	ว่าด้วยการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน เรื่องค่าชดเชยเนื่องจากอุบัติเหตุปี พ.ศ. 2468 Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925	05 เม.ย. 2511
ILO 29	ว่าด้วยแรงงานบังคับปี พ.ศ. 2473 Forced Labour Convention, 1930	26 ก.พ. 2512
ILO 80	ว่าด้วยการปรับปรุงกฎระเบียบครั้งสุดท้ายปี พ.ศ. 2489 Final Articles Revision Convention, 1946	05 ธ.ค. 2490
ILO 88	ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจ้างแรงงานปี พ.ศ. 2491 Employment Service Convention, 1948	26 ก.พ. 2512
ILO 100	ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมปี พ.ศ. 2494 Equal Remuneration Convention, 1951	08 ก.พ. 2542

# อนุสัญญา ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบันรับรองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

หมายเลข อนุสัญญา	ชื่ออนุสัญญา	วันที่รับรอง (วัน:เดือน:ปี)
ILO 104	ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษทางอาญา สำหรับแรงงานชนพื้นเมือง ปี พ.ศ. 2498 Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955	29 ก.ค. 1964
ILO 105	ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ปี พ.ศ. 2500 Abolition of Forced Labour Convention, 1957	02 ธ.ค. 2512
ILO 111	ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ	2501
ILO 116	ว่าด้วยการปรับปรุงกฎระเบียบครั้งสุดท้าย ปี พ.ศ. 2504 Final Articles Revision Convention, 1961	24 ก.ย. 2505
ILO 122	ว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน ปี พ.ศ. 2507 Employment Policy Convention, 1964	26 ก.พ. 2512
ILO 127	ว่าด้วยน้ำหนักที่มากที่สุด (ที่อนุญาตให้คนงานแบกหามได้) ปี พ.ศ. 2510 Maximum Weight Convention, 1967	26 ก.พ. 2512

# อนุสัญญา ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบันรับรองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

หมายเลข อนุสัญญา	ชื่ออนุสัญญา	วันที่รับรอง (วัน:เดือน:ปี)
ILO 138	ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (ที่อนุญาตให้ทำงานได้) ปี พ.ศ. 2516 Minimum Age Convention, 1973	11 พ.ค. 2547
ILO 159	ว่าด้วยการกลับสู่สภาพเดิมและการว่าจ้างงานอาชีพะ สำหรับคนพิการ ปี พ.ศ. 2526 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983	11 ต.ค. 2550
ILO 182	ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ปี พ.ศ. 2542 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999	16 ก.พ. 2544

# อนุสัญญา ILO ที่ประเทศไทยไม่ให้สัตยาบันรับรอง

หมายเลข อนุสัญญา	ชื่ออนุสัญญา	วันที่รับรอง (วัน:เดือน:ปี)
ILO 87	ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน	2491
ILO 98	ว่าด้วยการนำสิทธิในการรวมตัวเป็นองค์การและสิทธิในการเจรจาต่อรองไปปฏิบัติ	2496

อนุสัญญา ILO 87, 98 ทั้ง 2 ฉบับนี้มักจะถูกอ้างถึงเป็นคู่เสมอ เนื่องจากเป็นอนุสัญญาคู่ที่ว่าด้วย สิทธิ เสรีภาพ ในการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์การอย่างสมัครใจและร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อที่จะเกื้อหนุนและปกป้องสิทธิประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตนเอง ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่สุดของผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้ อนุสัญญาคู่ทั้ง 2 ฉบับนี้ได้ให้สิทธิเสรีภาพเช่นเดียวกันนี้แก่นายจ้างด้วยเช่นกัน