

สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของ ประเทศในกลุ่มสมาคมอาเซียน¹

The Right and The Freedom for Labour Union Establishment in ASEAN¹

วิสิษฐ เขาทอง² และกิตติพงศ์ หังสพฤกษ์³

Wisit Kaothong² and Kittipong Hungsapruek³

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

วิชาเอกกฎหมายธุรกิจ สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² นักศึกษาปริญญาโท สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี 11120

³ รศ.ดร., สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี 11120

¹ This article is part of the thesis of Master of Laws students. Majoring in Business Law. Sukhothai Thammathirat Open University.

² Master of Law Student. Sukhothai Thammathirat Open University Nonthaburi 11120

³ Associate Professor. Dr.Faculty of Law. Sukhothai Thammathirat Open University Nonthaburi 11120

บทคัดย่อ

ประเทศไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน มีความผูกพันร่วมกันภายใต้แผนการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีเป้าหมายหลักให้อาเซียนเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วมกัน มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานโดยเสรี ซึ่งการที่จะสร้างให้อาเซียนเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วมกันได้นั้น จะต้องมีการเคลื่อนย้ายวัตถุดิบในการผลิตและแรงงาน จากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง แต่ปัจจุบันมาตรฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้าง ซึ่งได้รับการยอมรับจากนานาอารยประเทศว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานยังคงมีความแตกต่างกันอยู่มาก เช่น กรณีประเทศไทย ลาว เวียดนาม ให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างที่มีสัญชาติประเทศตนเท่านั้น มีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งแตกต่างกับประเทศฟิลิปปินส์ที่มีได้นำเอาประเด็นทางสัญชาติมาเป็นเงื่อนไขในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ดังนั้น เมื่อมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างสมบูรณ์ในปี 2558 ประเทศไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างกฎเกณฑ์ทางกฎหมายร่วมกันเพื่อให้การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งภูมิภาค และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำสำคัญ: สหภาพแรงงาน อาเซียน

Abstract

Thailand and ASEAN countries have joint commitment under the ASEAN Economic Community (AEC) establishment with the main objective that ASEAN will become the single market and the common manufacturing base with the free movement of goods, services, investment and the labour. In order to make ASEAN to become the single market and the common manufacturing base, there must be the movement of raw material of manufacturing including the labour from one country to the other country. However, at present, the standard of laws governing the labour protection especially the right and liberty to be the employees' labour union (which is accepted by civilized countries as the basic humanity right) are much different from one another. For example, in the cases of Thailand Laos and Vietnam, only their citizenships are entitled to establish the Labour Union. However, this process does not apply in the Philippines, where the citizenship is not considered to establish the Labour Union. Accordingly, after AEC has completely effective in the year 2015, Thailand and ASEAN countries are in need to jointly enact the laws and regulations in order to protect the employees' rights at the same standard all over the region. As a result, the goal of the ASEAN Economic Community (AEC) establishment will achieve.

Keywords: Labour Union, ASEAN

บทนำ

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asia Nations:ASEAN) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ.2510 โดยแนวคิดของ น.อ. (พิเศษ) ดร. ถนัด คอมันตร์ ซึ่งดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีต่างประเทศในขณะนั้น ในระยะเริ่มแรก การรวมตัวกันของอาเซียน ยังเป็นการรวมตัวกันอย่างหลวมๆ ไม่มีฐานะเป็นองค์กรทางนิตินัย เพราะยังไม่มีกฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) เป็นเพียงการประกาศเจตนารมณ์ทางการเมืองร่วมกันของผู้นำประเทศอาเซียน โดยยึดหลักเท่าเทียมกันและความสมานฉันท์ การไม่แทรกแซงกิจการภายในของสมาชิก และได้มีการพัฒนาความสัมพันธ์กันมาตลอดระยะเวลา [1] ในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนครั้งที่ 9 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2546 ณ เกาะบาหลี สาธารณรัฐอินโดนีเซีย ที่ประชุมได้ให้การรับรองและลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือแห่งอาเซียน (Declaration of ASEAN Concord II หรือ บาหลี Concord II) ในการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) โดยมีเป้าหมายหลักในการก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้อาเซียนมีตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วมกัน รวมทั้ง การเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ แรงงานฝีมือที่มีเสรีมากขึ้น ซึ่งการที่จะทำให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกันนั้น จะต้องมีการเคลื่อนย้ายวัตถุดิบในการผลิต และแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ (Skill Labour) แต่ปัจจุบันมาตรฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนยังคงมีความแตกต่างกันอยู่มาก อันเนื่องมาจากได้รับอิทธิพลของระบบกฎหมายที่แตกต่างกัน แนวความคิดในการคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศจึงแตกต่างกันไป โดยเฉพาะสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ประเทศเสรีประชาธิปไตยต่าง ๆ ทั่วโลก ต่างให้การรับรองสิทธิและเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: ILO) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมทางสังคม ด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานและให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกในด้านของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ เพื่อเป็นกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ได้ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้าง คือ อนุสัญญานับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948 และอนุสัญญานับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ.1949 ซึ่งอนุสัญญาทั้งสองฉบับได้ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของผู้ใช้แรงงานในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานโดยปราศจากเงื่อนไขใด ๆ

ประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งสิบประเทศ ต่างก็ได้เข้าร่วมเป็นรัฐสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่มีเพียงบางประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอนุสัญญาพื้นฐาน 8 ฉบับ ซึ่งรวมถึงอนุสัญญาที่เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานด้วย นอกจากนั้น ประเทศสมาชิกอาเซียนได้ร่วมกันลงนามรับรองข้อตกลง ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Human Rights Declaration) ซึ่งปฏิญญาดังกล่าวให้การรับรองสิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานไว้ในส่วนที่ 4 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ในข้อที่ 27(2) บุคคลทุกคนมีสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือก เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตนตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของแต่ละประเทศ [2] แต่ในปัจจุบันสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียน ยังคงมีกฎหมายภายในรัฐที่มีความแตกต่างกันอยู่ในหลายประการ อันเนื่องมาจากอิทธิพลของระบบกฎหมายที่แต่ละประเทศได้รับมาแตกต่างกัน และมีเพียงบางประเทศเท่านั้นที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ผลจากการที่สมาชิกอาเซียนบางประเทศยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 ทำให้ประเทศเหล่านี้ไม่มีภาระผูกพันโดยตรงที่จะต้องทำการแก้ไขกฎหมายภายในรัฐให้มีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา ผลกระทบที่สำคัญอันเกิดขึ้นตามมา คือกฎหมายภายในรัฐของประเทศที่ให้สัตยาบันและยังมิได้ให้สัตยาบันนั้นมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ตัวอย่างเช่น ประเทศไทย เวียดนาม และลาว ซึ่งเป็นประเทศในกลุ่มที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 กฎหมายภายในของทั้งสามประเทศให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างที่มีสัญชาติของประเทศตนเองเท่านั้น จึงจะมีสิทธิขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน อันถือว่าไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 แต่ในขณะเดียวกันประเทศกัมพูชา พม่า และฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 แล้ว กฎหมายภายในของประเทศเหล่านี้ไม่มีการนำเอาประเด็นเรื่องสัญชาติมาเป็นเงื่อนไขในการใช้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 หรือ กรณีประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศในกลุ่มที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 กฎหมายภายในของทั้งสามประเทศกำหนดให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นมาจะต้องยื่นคำขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนก่อน อันแตกต่างกับกฎหมายของประเทศอินโดนีเซีย และกัมพูชา ซึ่งเป็นประเทศในกลุ่มที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 แล้ว โดยกฎหมายของทั้งสองประเทศให้สิทธิเสรีภาพแก่ผู้ใช้แรงงานสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้โดยไม่ต้องขออนุญาตหน่วยงานของรัฐก่อน อันถือว่ามีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 และนอกจากนี้ยังมีหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขอีกหลายประการด้วยกัน ที่มีความแตกต่างกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาอันเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และตามกฎหมายของประเทศไทย และประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ ในสมาคมอาเซียนต่อไป

ระเบียบวิธีการศึกษา

บทความนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาบทบัญญัติอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ฉบับที่ 98 และกฎหมายของประเทศไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน ที่เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน และวิเคราะห์ให้เห็นถึงความสอดคล้องหรือความแตกต่างของมาตรฐานทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างของประเทศสมาชิกอาเซียน กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ผลการศึกษา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีบทบาทสำคัญในการสร้างกฎเกณฑ์และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ออกมาในรูปของอนุสัญญา (Conventions) และข้อเสนอแนะ (Recommendations) เพื่อเป็นกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งนับตั้งแต่ก่อตั้งใน ค.ศ. 1919 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำอนุสัญญาและข้อเสนอแนะนับร้อยฉบับเพื่อให้รัฐสมาชิกนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายภายในของแต่ละประเทศ

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับการรับรองจากที่ประชุมใหญ่แห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการประชุมครั้งที่ 31 เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม ค.ศ. 1948 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 4 กรกฎาคม ค.ศ. 1950 และมีประเทศสมาชิกให้สัตยาบันแล้วจำนวน 152 ประเทศ [3] ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งสิบประเทศได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ครบทั้งสิบประเทศ แต่มีเพียงบางประเทศเท่านั้นที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 แล้ว คือ ประเทศกัมพูชา อินโดนีเซีย พม่า ฟิลิปปินส์ ส่วนอีก 6 ประเทศ คือ ประเทศไทย บรูไน ลาว มาเลเซีย สิงคโปร์ และเวียดนาม [3] ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

สิทธิเสรีภาพที่ได้รับการรับรองไว้ตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กล่าวถึงสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดตั้ง

สหภาพแรงงานไว้หลายประการด้วยกัน โดยมีบทบัญญัติทั้งหมด 21 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน สำคัญที่เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานอยู่ในส่วนที่ 1 และ ส่วนที่ 2 เป็นสำคัญ ซึ่งแต่ละข้อ ถือได้ว่าเป็นสิทธิเสรีภาพอันเป็นสาระสำคัญที่จะส่งผลให้ ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว ดังนี้

1. สิทธิในการก่อตั้งองค์กรแรงงานโดยปราศจากความแตกต่างใด ๆ
2. สิทธิในการก่อตั้งองค์กรแรงงานโดยไม่ต้องได้รับอนุญาต
3. สิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์กรที่เขาเลือก
4. สิทธิในการจัดทำกฎข้อบังคับและการเลือกผู้แทนของตนเองได้อย่างเสรี
5. สิทธิในการดำเนินกิจกรรมและการบริหารสหภาพแรงงาน
6. สิทธิในการนัดหยุดงาน
7. สิทธิที่จะไม่ถูกสั่งพักหรือยุติองค์กร

วิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทยและกฎหมายประเทศสมาชิกอาเซียนกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1. สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 2 ให้การรับรองสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรทางด้านแรงงานโดยปราศจากความแตกต่างใด ๆ (Without Distinction Whatsoever) ซึ่งหลักการปราศจากความแตกต่างนี้หมายความว่ารวมถึงความแตกต่างทางด้านอาชีพหรืองานที่ทำและความแตกต่างทางด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ สัญชาติ เพศ ความคิดเห็นทางการเมือง โดยลูกจ้างทุกคนมีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ตนเลือก

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิกก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่ปัจจุบันยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันประเทศไทยมีการบัญญัติกฎหมายที่รับรองสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไว้ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ซึ่งเป็นกฎหมายที่รับรองสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน แต่ในกฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าวยังมีเงื่อนไขในการใช้สิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างบางประการที่ถือว่าไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87

ประเทศอื่น ๆ ในสมาคมอาเซียนอีก 9 ประเทศ มีทั้งประเทศที่ให้สัตยาบันและประเทศที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 ซึ่งทั้ง 9 ประเทศดังกล่าว ล้วนแล้วแต่มีบทบัญญัติกฎหมายภายในที่ให้การรับรองสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งสหภาพแรงงานทุกประเทศ แต่กฎหมายภายในของทั้ง 9 ประเทศ มีเงื่อนไขและข้อจำกัดในการใช้สิทธิจัดตั้ง

สหภาพแรงงานของลูกจ้างที่แตกต่างกันออกไป อันเป็นผลมาจากระบอบการเมืองการปกครอง สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแต่ละประเทศ และ ผลประการสำคัญที่ทำให้การรับรองสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงานทั้ง 10 ประเทศ แตกต่างกันไปเป็นผลมาจากการที่บางประเทศยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 อันส่งผลให้ไม่ต้องนำหลักการตามที่ได้รับการรับรองไว้ในอนุสัญญามาบัญญัติเป็นกฎหมายภายใน

2. ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา 3 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้บัญญัติให้การรับรองสิทธิของลูกจ้างที่จะยก ร้างข้อบังคับขององค์กร โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องละเว้นจากการเข้าแทรกแซงทุกรูปแบบ ที่ เป็นการจำกัดสิทธิดังกล่าว หรือเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ประเทศไทย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 บัญญัติไว้ในลักษณะเดียวกัน โดยกำหนดให้ สหภาพแรงงานที่จัดตั้งจะต้องมีข้อบังคับ โดยข้อบังคับจะต้องมีข้อความอย่างน้อย ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งร่างข้อบังคับจะต้องนำไปยื่นต่อนายทะเบียนพร้อมคำขอจด ทะเบียนสหภาพแรงงาน ซึ่งนายทะเบียนมีอำนาจที่จะตรวจสอบความถูกต้องของข้อบังคับได้ หากร่างข้อบังคับไม่ถูกต้อง นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องได้ แต่จะปฏิเสธ ไม่รับจดทะเบียนสหภาพแรงงานไม่ได้ แม้กฎหมายของประเทศไทยทั้งสองฉบับ จะกำหนด ให้สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับและนำข้อบังคับดังกล่าวไปยื่นต่อนายทะเบียนเพื่อจดทะเบียน แต่ก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการของสหภาพแรงงานเอง ทั้งนายทะเบียนไม่มี อำนาจที่จะปฏิเสธไม่รับจดทะเบียนโดยอ้างว่าข้อบังคับสหภาพแรงงานนั้นไม่ถูกต้อง บทบัญญัติดังกล่าวนี้จึงไม่ถือว่าเป็นการให้อำนาจรัฐเข้ามาแทรกแซงสิทธิหรือเป็นการขัดขวาง การใช้สิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน อันเป็นการสอดคล้องกับหลักการของ อนุสัญญาฉบับที่ 87 มาตรา 3 ที่รัฐจะต้องละเว้นจากการเข้าแทรกแซงทุกรูปแบบ ที่เป็นการจำกัดสิทธิหรือเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

กรณีประเทศสมาชิกอาเซียนกลุ่มที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 กฎหมายภายใน ของทุกประเทศก็เป็นไปในทำนองเดียวกัน โดยกำหนดให้สหภาพแรงงานจะต้องมีข้อบังคับ และจะต้องมีเนื้อหาอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่กรณีของประเทศกัมพูชา ประมวลกฎหมายแรงงานของกัมพูชาไม่ได้กำหนดไว้ว่าข้อบังคับสหภาพแรงงานจะต้อง ประกอบด้วยเนื้อหาสาระสำคัญอย่างใดบ้าง ซึ่งแตกต่างไปจากประเทศอื่น ๆ ในกลุ่มนี้ แต่ อย่างไรก็ตาม ไม่ว่ากฎหมายภายในของแต่ละประเทศจะกำหนดเนื้อหาสาระสำคัญที่ จะกำหนดในข้อบังคับหรือไม่ก็ตาม การบัญญัติกฎหมายลักษณะนี้ไม่ถือว่าเป็นการ แทรกแซงหรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงานอย่างร้ายแรง

กรณีประเทศสมาชิกอาเซียนกลุ่มที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 กฎหมายภายในของประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่แล้วจะบัญญัติไว้ในทำนองเดียวกันกับกฎหมายของประเทศในกลุ่มที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 โดยกำหนดให้สหภาพแรงงานจะต้องมีข้อบังคับสหภาพแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการสหภาพแรงงานเอง แต่มีกฎหมายของประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นประเทศที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 กฎหมายของประเทศมาเลเซียกำหนดให้สหภาพแรงงานจะต้องนำข้อบังคับไปยื่นขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนด้วย และหากนายทะเบียนเห็นว่ากฎข้อบังคับของสหภาพแรงงานขัดแย้งกับบทบัญญัติของกฎหมาย นายทะเบียนมีสิทธิที่จะปฏิเสธรับจดทะเบียนได้ ซึ่งถือว่าทำให้อำนาจนายทะเบียนลักษณะนี้ เป็นการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารในการเข้ามาแทรกแซงเสรีภาพของลูกจ้างในการใช้สิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน อันเป็นการขัดแย้งกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 มาตรา 3 ที่รัฐจะต้องละเว้นจากการเข้าแทรกแซงทุกรูปแบบ ที่เป็นการจำกัดสิทธิหรือเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

3. การจดทะเบียนสหภาพแรงงาน

มาตรา 2 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 87 ให้การรับรองสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตนได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้า (The right to establish organisations “without previous authorisation”) จากรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งผลให้ลูกจ้างมีสิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งองค์กรทางด้านแรงงานของตนได้อย่างอิสระ โดยรัฐไม่ควรบัญญัติกฎหมายในลักษณะที่เป็นการขัดขวางการใช้สิทธิในการจัดตั้ง โดยเฉพาะการให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ดุลพินิจในการรับจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ถือว่าเป็นการขัดต่อหลักการของมาตรา 2 แต่ถ้าเงื่อนไขในการจดทะเบียนเป็นเพียงทางเลือกที่จะทำให้สหภาพแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์บางประการ เช่น การได้รับความคุ้มครองพิเศษ การยกเว้นภาษี การมีสิทธิขอความช่วยเหลือให้ใช้กระบวนการระงับข้อพิพาท เป็นต้น ก็ไม่ถือว่าเป็นการขัดต่อหลักการของอนุสัญญา [4] แต่จะต้องไม่เป็นการให้อำนาจฝ่ายบริหารได้ใช้อำนาจแทรกแซงอันอาจเป็นอุปสรรคต่อการใช้สิทธิในการจัดตั้งของลูกจ้าง

ประเทศไทยการจัดตั้งองค์กรทางด้านแรงงานของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นสหภาพแรงงานในภาคเอกชนหรือภาครัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงาน หรือสภาก่อการลูกจ้างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 กำหนดให้ต้องทำการจดทะเบียนต่อนายทะเบียนจึงจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยกฎหมายกำหนดให้ต้องยื่นคำขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียน และหากนายทะเบียนเห็นว่าวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายทะเบียนมีอำนาจไม่รับจดทะเบียนได้ จึงเห็นได้ว่าหลักเกณฑ์การรับจดทะเบียนตามกฎหมายไทยทั้งสองฉบับนั้น เปิดโอกาสให้นายทะเบียนซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามามีบทบาทสำคัญในการใช้

ดุลพินิจในการรับจดทะเบียน ซึ่งหากมีการตีความความหมาย ของคำว่า “ความสงบเรียบร้อยของประชาชน” กว้างเกินไปย่อมส่งผลให้การใช้ดุลพินิจของนายทะเบียนนั้นขยายขอบเขตไปจนเกินความจำเป็น และเป็นผู้กุมอำนาจในการรับจดทะเบียน ซึ่งถือว่าไม่สอดคล้องกับหลักการตามมาตรา 2 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 87

ประเทศสมาชิกอาเซียนกลุ่มที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 มีกฎหมายของบางประเทศที่ถือว่าไม่สอดคล้องกับหลักการตามมาตรา 2 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 87 แม้ประเทศดังกล่าวจะให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้นแล้วก็ตาม ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศพม่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานของทั้งสองประเทศนี้ กำหนดให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งจะต้องดำเนินการขอจดทะเบียน (Registration) ต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร จึงจะมีสถานะเป็นองค์กรทางด้านแรงงานของลูกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย และสามารถเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ โดยกฎหมายของทั้งสองประเทศให้อำนาจนายทะเบียนใช้ดุลพินิจในการรับจดทะเบียนได้ หากเห็นว่าคำขอจดทะเบียนนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย ถือได้ว่าเป็นการให้อำนาจฝ่ายบริหารเข้ามาแทรกแซงการใช้สิทธิในการจัดตั้งของลูกจ้าง อันขัดต่อหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87

อย่างไรก็ตาม ประเทศสมาชิกอาเซียนกลุ่มที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศอินโดนีเซียได้ให้การรับรองสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้โดยไม่ต้องจดทะเบียนต่อเจ้าหน้าที่หรือฝ่ายบริหาร เพียงแต่กำหนดให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้น ต้องแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเท่านั้น โดยเจ้าหน้าที่ไม่มีอำนาจใช้ดุลพินิจในการพิจารณาว่าจะรับจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้นหรือไม่ การแจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ดังกล่าวก็เพื่อให้ทำการบันทึกไว้และออกหมายเลขสหภาพแรงงานเท่านั้น เช่นเดียวกับประเทศกัมพูชา ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศกัมพูชา มิได้บังคับให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องดำเนินการจดทะเบียนหรือต้องได้รับอนุญาตจากฝ่ายบริหารก่อน ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้เลย กฎหมายเพียงกำหนดให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นจะต้องนำข้อบังคับและรายชื่อผู้รับผิดชอบบริหารจัดการไปจดแจ้งต่อกระทรวงแรงงานเท่านั้น

กรณีประเทศสมาชิกอาเซียนกลุ่มที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 กฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานของประเทศในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีหลักการที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศบรูไน ประเทศลาว ประเทศมาเลเซีย โดยกฎหมายภายในของทั้งสี่ประเทศกำหนดให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องดำเนินการจดทะเบียนหรือได้รับอนุญาตจากรัฐก่อน เช่น ประเทศมาเลเซีย กฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงานกำหนดให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้น จะต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนภายในระยะเวลาหนึ่งเดือนนับจากวันที่ได้จัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยนายทะเบียนมีอำนาจปฏิเสธไม่รับจดทะเบียนสหภาพแรงงานได้ การยกเหตุผลขึ้นอ้างเพื่อปฏิเสธไม่รับจดทะเบียน

ตัวอย่างเช่น ขณะที่ยื่นขอจดทะเบียนนั้น มีสภาพแรงงานอื่นที่ได้รับการจดทะเบียนแล้ว สามารถที่จะเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่ยื่นคำขอจดทะเบียนสภาพแรงงานได้ ซึ่งเหตุผลข้อนี้ของนายทะเบียนถือว่าเป็นการให้อำนาจรัฐในการใช้ดุลพินิจอย่างกว้างขวางและขัดกับเจตจำนงของลูกจ้าง ที่ประสงค์จะรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานอย่างร้ายแรง โดยรัฐสามารถอ้างเหตุผลข้อนี้เพื่อปฏิเสธรับจดทะเบียนได้ทุกกรณีเมื่อไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน ถือว่าไม่สอดคล้องกับหลักการตามมาตรา 2 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87

4. กรรมการสหภาพแรงงาน

มาตรา 3 อนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้ให้การรับรองสิทธิของลูกจ้างในการเลือกผู้แทนของตนได้อย่างเสรี การที่อนุสัญญาฉบับที่ 87 ให้การรับรองสิทธิของลูกจ้างดังกล่าว ก็เพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีอิสระในการเลือกบุคคลที่จะมาเป็นตัวแทนของตน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐและนายจ้าง อันทำให้การรวมตัวกันของลูกจ้างบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง แต่อย่างไรก็ตามรัฐอาจกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเลือกผู้แทนได้ หากเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นนั้นมีลักษณะเป็นเงื่อนไขทั่วไปเป็นหลักการกว้าง ๆ และมีลักษณะเป็นการสนับสนุนหลักประชาธิปไตยในสหภาพแรงงาน

ประเทศไทยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ทั้งสองฉบับ ต่างก็ได้กำหนดเงื่อนไขในการเลือกบุคคลที่จะมาเป็นตัวแทนของลูกจ้างไว้

กรณีสหภาพแรงงานภาคเอกชน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาเป็นตัวแทนของลูกจ้าง จะต้องมีความสัมพันธ์ตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้เท่านั้น มาตรา 101 กำหนดให้ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
2. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
3. มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี

เมื่อพิจารณากฎหมายไทยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติผู้ที่จะเป็นตัวแทนลูกจ้างมาเป็นเงื่อนไข ถือว่าไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 โดยเฉพาะเงื่อนไขที่กำหนดให้ผู้ที่จะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการต้องมีสัญชาติไทยโดยการเกิด ซึ่งมาตรา 2 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 87 ให้การรับรองสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากความแตกต่างใดๆ รวมทั้งความแตกต่างทางด้านสัญชาติ ดังนั้น การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดให้ผู้ที่จะได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงานต้องมีสัญชาติไทยโดยการเกิดนั้น ถือว่าเป็นบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ซึ่ง

การกำหนดกฎหมายดังกล่าว ส่งผลให้ลูกจ้างที่มีสัญชาติไทยแต่อาจไม่ได้สัญชาติโดยการเกิด เช่น การได้มาโดยการแปลงสัญชาติ ไม่มีสิทธิที่จะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ ซึ่งจัดว่าเป็นการไม่เสมอภาค [5] นอกจากนั้น การกำหนดเงื่อนไขทางด้านสัญชาติดังกล่าวย่อมส่งผลให้ลูกจ้างที่มีได้มีสัญชาติไทย ไม่ว่าจะโดยการเกิดหรือโดยการแปลงสัญชาติ ไม่สามารถที่จะเป็นตัวแทนขององค์กรของลูกจ้างได้ แม้จะเป็นแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตให้ทำงานได้และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแห่งนั้นก็ตาม จึงถือว่าเป็นการขัดแย้งกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 มาตรา 2

กรณีสหภาพแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของกรรมการหรืออนุกรรมการที่จะต้องมิใช่สัญชาติไทยโดยการเกิด อย่างเช่นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ส่งผลให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแห่งนั้น แม้จะไม่ได้มีสัญชาติไทยก็สามารถได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงานแห่งนั้นได้ ถือได้ว่ามีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 มาตรา 2

สำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนกลุ่มที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 กฎหมายของประเทศกัมพูชาเป็นกฎหมายฉบับหนึ่งในกลุ่มนี้ ที่บัญญัติเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นกรรมการสหภาพแรงงานไว้อย่างชัดเจนที่สุดและเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 แล้ว เห็นได้ว่ากฎหมายของประเทศกัมพูชาในส่วนนี้มีความสอดคล้องกับอนุสัญญาและเป็นตัวอย่างที่ดีในการบัญญัติกฎหมายเพื่อการรับรองสิทธิของลูกจ้างในการเลือกตัวแทนของตน

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศกัมพูชากำหนดให้สมาชิกสหภาพแรงงานที่จะทำหน้าที่บริหารจัดการสหภาพแรงงานจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีอายุไม่น้อยกว่า 25 ปี
2. สามารถอ่านและเขียนภาษาเขมรได้
3. ต้องไม่เป็นบุคคลที่เคยต้องโทษทางอาญา
4. มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ทำไม่น้อยกว่า 1 ปี (Article 269)

จากบทบัญญัติดังกล่าวเห็นได้ว่ากฎหมายของประเทศกัมพูชาไม่ได้มีการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับสัญชาติมาเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน นอกจากนั้น กฎหมายฉบับเดียวกันนี้ยังได้บัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างต่างชาติไว้อย่างชัดเจน ว่าสามารถได้รับเลือกให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

1. มีอายุไม่น้อยกว่า 25 ปี
2. สามารถอ่านและเขียนภาษาเขมรได้

3. มีสิทธิอยู่อาศัยในประเทศกัมพูชาตามความตกลงของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4. มีงานทำอย่างต่อเนื่องในประเทศกัมพูชาไม่น้อยกว่าสองปี

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่านอกจากกฎหมายของประเทศกัมพูชาไม่ได้มีเงื่อนไขทางด้านสัญชาติมาเป็นคุณสมบัติในการจำกัดสิทธิของลูกจ้างในการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานแล้ว ยังมีการรับรองสิทธิของลูกจ้างต่างชาติไว้โดยชัดแจ้งอีกด้วย ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ส่วนคุณสมบัติประการอื่น ๆ นั้น เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ในภาพกว้าง ๆ ไม่ได้ถือว่าเป็นเงื่อนไขในการจำกัดสิทธิของลูกจ้างมากเกินไป

ประเทศ สมาชิกอาเซียนกลุ่มที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 ประเทศลาว กฎหมายกำหนดให้บุคคลที่สามารถสมัครรับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานได้ จะต้องมีฐานะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นอยู่ก่อน และการที่จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแห่งใดได้นั้น กฎหมายของประเทศลาวได้กำหนดเงื่อนไขประการสำคัญไว้คือ บุคคลที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้นั้น จะต้องมิใช่ชาตินิวกัว (มาตรา 19-21) ดังนั้น เมื่อไม่สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ ก็ไม่สามารถที่จะได้รับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานได้เช่นกัน ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับสัญชาติดังกล่าว ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยความแตกต่างเกี่ยวกับสัญชาติ อันไม่สอดคล้องกับหลักการตามมาตรา 2 และมาตรา 3 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 87

5. สมาชิกสหภาพแรงงาน

มาตรา 2 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้ให้การรับรองสิทธิของลูกจ้างในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่ตนเลือกได้ด้วยเจตจำนงของตนเอง โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐ ซึ่งสิทธิในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างนี้ถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อเสรีภาพในการสมาคม

ประเทศไทยสิทธิในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 กำหนดเงื่อนไขในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้บุคคลที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้นมาแล้วนั้น จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือจะต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ถือว่าไม่สอดคล้องกับหลักการตามมาตรา 2 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 จึงควรที่จะตัดเงื่อนไขที่กำหนดให้ลูกจ้างที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือจะต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ซึ่งหากมีการตัดเงื่อนไขดังกล่าวออกไปจะเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้าง

มีเสรีภาพในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่ตนเองเลือกได้อย่างเสรี

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ที่ใช้บังคับกับลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ โดยมาตรา 51 กำหนดให้บุคคลที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้จะต้องมีฐานะเป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นเท่านั้น อีกทั้งมาตรา 40 ยังได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพแรงงานเดียว เงื่อนไขดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นการจำกัดทางเลือกของลูกจ้างในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่ตนเลือก ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าร่วมสหภาพแรงงานได้ตามเจตจำนงของตน และการกำหนดบทบัญญัติดังกล่าวเป็นการจำกัดสิทธิในทางเลือกของลูกจ้างในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน และเป็นการขัดต่อหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 จึงควรที่จะแก้ไขบทบัญญัติดังกล่าวให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้มากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงาน อันจะส่งผลให้ลูกจ้างสามารถเลือกที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่ตนเลือกได้กว้างขวางขึ้น นอกจากนี้ ควรที่จะแก้ไขบทบัญญัติที่กำหนดให้ลูกจ้างที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแห่งใดจะต้องเป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นเท่านั้น โดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจหลาย ๆ แห่งที่ประกอบกิจการลักษณะเดียวกัน สามารถใช้สิทธิรวมตัวกันจัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือกได้อย่างเสรี และสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87

ประเทศสมาชิกอาเซียนกลุ่มที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 เมื่อพิจารณากฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานของประเทศต่าง ๆ แล้ว ทำให้เห็นว่ากฎหมายของประเทศเหล่านี้ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไว้ในหลักใหญ่ ๆ ที่คล้ายกัน กล่าวคือ กฎหมายของทุกประเทศกำหนดให้บุคคลที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ จะต้องมีฐานะเป็นลูกจ้างเท่านั้น ส่วนคุณสมบัติประการอื่น ๆ นั้นแต่ละประเทศก็บัญญัติแตกต่างกันออกไป มีทั้งบทบัญญัติที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับหลักการตามที่ได้รับรองไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 87

บทบัญญัติที่ถือว่าสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 เช่น กรณีประเทศกัมพูชา ประมวลกฎหมายแรงงาน บัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างทุกคนมีเสรีภาพในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ตนเลือก โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ อายุ และสัญชาติ ซึ่งเป็นการบัญญัติกฎหมายที่สอดคล้องกับหลักการไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุความแตกต่าง ตามที่อนุสัญญาฉบับที่ 87 รับรองไว้ หรือ

กรณีประเทศสมาชิกอาเซียนกลุ่มที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 บทบัญญัติกฎหมายของประเทศในกลุ่มนี้ มีทั้งบทบัญญัติที่สอดคล้องและขัดแย้งกับหลักการของอนุสัญญา แต่โดยส่วนใหญ่บทบัญญัติกฎหมายของประเทศในกลุ่มนี้จะไปในทิศทางที่ไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญามากกว่า

ประเทศลาว เวียดนาม กฎหมายของทั้งสองประเทศ มีบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 กล่าวคือ มีการจำกัดการเข้าร่วมเป็นสมาชิก

สหภาพแรงงานโดยมีเงื่อนไขทางสัญชาติ และการจำกัดการเข้าร่วมเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานโดยมีเงื่อนไขเกี่ยวกับอาชีพเป็นตัวกำหนด ซึ่งทั้งสองกรณีถือว่าขัดแย้ง ต่อหลักการตามมาตรา 2 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 87 ที่ให้การรับรองสิทธิของลูกจ้าง โดยปราศจากความแตกต่างใด ๆ ในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่ตนเลือก โดยสามารถ แยกพิจารณาได้ดังนี้

ประเทศที่มีบทบัญญัติกฎหมายที่จำกัดสิทธิของลูกจ้างในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานโดยมีเงื่อนไขทางด้านสัญชาติ ได้แก่ ประเทศลาว และประเทศเวียดนาม

กฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงานของประเทศลาว กฎหมายกำหนดให้จะต้องเป็น ลูกจ้างที่มีสัญชาติลาวเท่านั้น จึงจะสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ เช่นเดียวกัน กับประเทศเวียดนามที่กฎหมายกำหนดให้บุคคลที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จะต้องเป็นลูกจ้างชาวเวียดนามเท่านั้น บุคคลอื่นแม้จะเป็นลูกจ้างและประกอบอาชีพ อยู่ในเวียดนาม ก็ไม่สามารถใช้สิทธิในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าบทบัญญัติกฎหมายของทั้งสองประเทศมีเงื่อนไขทางด้านสัญชาติ เป็นตัวจำกัดสิทธิของลูกจ้าง อันไม่สอดคล้องกับหลักการปราศจากความแตกต่างใด ๆ ตาม มาตรา 2 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 87

6. การเลิกสหภาพแรงงาน

มาตรา 4 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้ให้การรับรองสิทธิองค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นมา จะไม่ถูกสั่งเลิกหรือสั่งพักโดยอำนาจของฝ่ายบริหาร ซึ่งกรณีนี้คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพ ในการสมาคม พิจารณาเห็นว่า การระงับหรือการยกเลิกองค์กรแรงงานโดยฝ่ายบริหาร ก่อ ให้เกิดการฝ่าฝืนหลักเสรีภาพในการสมาคมอย่างร้ายแรง โดยเห็นว่าการเลิกองค์กรแรงงาน ต้องกระทำเฉพาะกรณีที่เกิดเหตุการณ์ร้ายแรงที่สุด และจะต้องเป็นการวินิจฉัยโดยศาล เท่านั้น [4] ดังนั้น การที่กฎหมายภายในของประเทศต่าง ๆ ที่ให้อำนาจนายทะเบียนซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่รัฐมีอำนาจสั่งให้องค์กรของลูกจ้างเลิกหรือยุติได้นั้นถือว่าเป็นการขัดกับหลัก การของอนุสัญญาฉบับที่ 87 มาตรา 4 อย่างร้ายแรง

ประเทศไทย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกสหภาพแรงงานไว้ คล้ายคลึงกัน โดยกฎหมายทั้งสองฉบับได้ให้สิทธิเสรีภาพแก่สหภาพแรงงานในการเลิก สหภาพแรงงาน แต่จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ใช้บังคับสำหรับสหภาพแรงงาน ในภาคเอกชน มาตรา 111 บัญญัติให้นำ มาตรา 82,83,84 และมาตรา 85 ในหมวดที่ 6 ว่าด้วยสมาคมนายจ้างมาใช้บังคับโดยอนุโลม เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าว สามารถ แบ่งสาเหตุในการเลิกสหภาพแรงงานได้ 3 กรณี คือ

1) การเลิกโดยสหภาพแรงงานเอง การเลิกสหภาพแรงงานในกรณีเป็นการเลิกโดยความสมัครใจของสหภาพแรงงานเอง ซึ่งการเลิกสหภาพแรงงานโดยความสมัครใจนี้ ย่อมเลิกได้ถ้ามีข้อบังคับของสหภาพแรงงานกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น หรือเมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก การเลิกสหภาพแรงงานในกรณีนี้จึงเป็นไปตามความต้องการของสมาชิกสหภาพแรงงาน

2) การเลิกเพราะผลของกฎหมาย การเลิกสหภาพแรงงานในกรณีนี้ไม่ได้เกิดขึ้นตามความประสงค์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่เกิดขึ้นเพราะผลของกฎหมาย โดยกฎหมายกำหนดให้สหภาพแรงงานต้องเลิกกันเมื่อสหภาพแรงงานล้มละลาย (มาตรา 82(4) ประกอบมาตรา 111) ซึ่งการเลิกสหภาพแรงงานในกรณีถือว่ามีความสมเหตุสมผล กล่าวคือเมื่อสหภาพแรงงานมีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่สามารถที่จะปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้อีกต่อไป ก็สมควรที่จะยุติการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

3) การเลิกโดยคำสั่งของนายทะเบียน การเลิกสหภาพแรงงานในกรณีนี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยความสมัครใจของสหภาพแรงงาน แต่เกิดขึ้นจากการกระทำของสหภาพแรงงาน อันส่งผลให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานได้ โดยนายทะเบียนจะมีอำนาจสั่งให้สหภาพแรงงานเลิกกันได้ ก็ต่อเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าเป็นการให้อำนาจรัฐหรือฝ่ายบริหารเข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยการให้อำนาจนายทะเบียนสั่งเลิกสหภาพแรงงานได้ ซึ่งถือว่าไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ที่ให้การรับรองไว้ว่าองค์กรของลูกจ้างจะไม่ถูกสั่งให้เลิกโดยฝ่ายบริหาร ซึ่งคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมได้ให้ความเห็นไว้ว่า การสั่งให้ยุติการดำเนินงานของสหภาพแรงงานต้องได้รับการพิจารณาโดยกระบวนการทางศาลเท่านั้น

สำหรับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กล่าวคือ กฎหมายให้การรับรองสิทธิของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในการเลิกสหภาพแรงงานได้ แต่จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งสามารถแยกสาเหตุในการเลิกสหภาพแรงงานได้ 3 กรณี คือ

- 1) การเลิกโดยสหภาพแรงงานเอง
- 2) การเลิกเพราะผลของกฎหมาย
- 3) การเลิกโดยคำสั่งของนายทะเบียน

ดังนั้น เพื่อเป็นการลดอำนาจนายทะเบียนซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่รัฐไม่ให้เข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมากเกินไป และเพื่อให้ความสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 เห็นควรที่จะลดอำนาจนายทะเบียนลงมาให้เหลือเพียงอำนาจในการเสนอให้มี

การยุบเลิกสหภาพแรงงานต่อศาลแรงงานเท่านั้น หากนายทะเบียนพิจารณาเห็นว่า การดำเนินงานของสหภาพแรงงานแห่งใดเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด หากศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า ควรที่จะมีการยุบเลิกสหภาพแรงงานก็ให้ศาลมีคำสั่งต่อไป อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีความเป็นอิสระมากขึ้นและไม่ถูกสั่งยุติโดยฝ่ายบริหาร

ประเทศสมาชิกอาเซียนกลุ่มที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 แล้ว บทบัญญัติทางกฎหมายของประเทศในกลุ่มนี้ ที่ถือว่ามีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ที่ให้การรับรองไว้ว่าองค์กรลูกจ้างจะไม่ถูกสั่งให้ยุติโดยฝ่ายบริหาร คือ กฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงาน (Trade Union Act) ของประเทศอินโดนีเซีย

กฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงานของประเทศอินโดนีเซีย ได้กำหนดสาเหตุที่อาจทำให้สหภาพแรงงานสิ้นสุดลงหรือยุติการดำเนินงานไว้ 3 กรณี (Article 37) ด้วยกัน คือ

1. เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
2. เมื่อมีการเลิกบริษัทหรือหยุดดำเนินการและมีการเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดในกิจการ
3. เมื่อมีคำพิพากษาของศาล

จะเห็นได้ว่ากฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงานของประเทศอินโดนีเซีย ไม่ได้มีการบัญญัติให้อำนาจรัฐหรือฝ่ายบริหารในการออกคำสั่งเลิกสหภาพแรงงาน แต่ให้เป็นอำนาจของศาลในการที่จะวินิจฉัยและมีคำสั่ง ว่ากรณีใดบ้างที่ควรให้สหภาพแรงงานเลิกกัน อันเป็นไปตามหลักสากลและสอดคล้องกับความเห็นของคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม โดยเห็นว่าการเลิกองค์กรแรงงาน ต้องกระทำเฉพาะกรณีที่เกิดเหตุการณ์ร้ายแรงที่สุด และจะต้องเป็นการวินิจฉัยโดยศาลเท่านั้น [4]

สรุปและการอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของประเทศในสมาคมอาเซียน ชี้ให้เห็นว่าหลักเกณฑ์ทางกฎหมายของประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนยังคงมีความแตกต่างกันอยู่ ทั้งนี้ เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยสองประการ กล่าวคือ ประการที่หนึ่งอิทธิพลของระบบกฎหมายของแต่ละประเทศได้รับมาแตกต่างกัน อันส่งผลให้แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรองสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานแตกต่างกันออกไป ปัจจัยประการที่สอง เนื่องจากประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งสิบประเทศ มีเพียงบางประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อันส่งผลให้ประเทศอื่น ๆ ที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่มีข้อผูกพันโดยตรงที่จะต้องทำการแก้ไขกฎหมายภายในประเทศให้มีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อคำนึงว่าอาเซียนกำลังจะก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่สมบูรณ์ในปี 2558 และจะส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในอาเซียนอย่างเสรี มากขึ้น อันจะนำมาซึ่งการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง ในภูมิภาคอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างมาตรการทางกฎหมายในการ ค้ำครองสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานในภูมิภาคอาเซียน ให้ได้รับความเท่าเทียมและเป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกประเทศ โดยมีความสอดคล้อง กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะว่าอาเซียนควรที่จะสร้างกลไกในระดับระหว่างประเทศภายใน อาเซียน ด้วยการจัดทำอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อ ขจัดปัญหาความแตกต่างของหลักเกณฑ์ทางกฎหมายของประเทศต่าง ๆ โดยอาจทำความ ตกลงในระดับภูมิภาคขึ้นใหม่ภายใต้กรอบความร่วมมือของอาเซียน วิธีนี้เป็นวิธีที่ใช้อยู่ ในหลายภูมิภาค อย่างเช่น ในสหภาพยุโรป ที่มีการออกกฎบัตรทางสังคมแห่งสหภาพยุโรป โดยวิธีนี้จะก่อให้เกิดเสถียรภาพของหลักเกณฑ์ในเรื่องสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็น สหภาพแรงงานในระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โดยอาเซียนอาจนำหลักการที่ได้รับรอง ไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาประยุกต์ ใช้นำเข้ากับบริบทของอาเซียนเอง ซึ่งในการจัดทำอนุสัญญานั้น อาเซียนอาจตั้งคณะทำงาน ขึ้นใหม่ หรืออาศัยกลไกของอาเซียนที่มีอยู่แล้วอย่างการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียนด้าน กฎหมาย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการยกร่างก็ได้

อีกวิธีหนึ่งที่ผู้เขียนขอเสนอแนะ คือ การเรียกร้องให้ประเทศสมาชิกอาเซียน ที่ยังมีได้ ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ดำเนินการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าว และแก้ไขปรับปรุงกฎหมายภายในให้มีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา ซึ่งวิธีนี้ ดูเหมือนว่าจะเป็นวิธีที่ง่ายและสะดวกที่สุดสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียน และจะช่วยให้ หลักเกณฑ์ทางกฎหมายในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งอาเซียน

ดังนั้น หากประเทศไทยและประเทศสมาชิกอาเซียนได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง กฎหมายภายในรัฐ ที่เกี่ยวกับการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ให้มีความสอดคล้อง กับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อทุกประเทศในอาเซียน โดยจะลดแรงกดดันในทางระหว่างประเทศ จากประเทศต่าง ๆ ที่เป็นคู่ค้ากับอาเซียน ที่มองว่าประเทศในภูมิภาคอาเซียนมีแนวโน้มที่ จะกระทำการละเมิดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงาน และเป็นการปิด โอกาสไม่ให้เกิดประเทศอื่น ๆ ยกขึ้นอ้างเพื่อใช้เป็นมาตรการในการกีดกันทางการค้า และ ผลดีประการสำคัญ คือ จะส่งผลให้ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน ในภูมิภาคอาเซียนได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกประเทศ อันจะนำมาซึ่งความ มั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานของลูกจ้าง ที่จะส่งผลดีโดยตรงต่อระบบเศรษฐกิจ ในประชาคมอาเซียน

เอกสารอ้างอิง

- [1] ชาทิชาย เชษฐสุมน. (2555). **ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community): ผลกระทบต่อกฎหมายไทย**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- [2] กองการเมืองและความมั่นคง กรมอาเซียน. (2556). **ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Human Rights Declaration)**. กรุงเทพฯ : กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2557, จาก <http://www.mfa.go.th/asean/contents/files/asean-media-center-20130614-163951-210860.pdf>.
- [3] กมล สวัสดิ์ชูแก้ว. (2556). **การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ในบริบทของการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ.2558**. สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2557, จาก <http://www.mfa.go.th/dvifa/contents/filemanager/files/nbt/nbt5/IS/IS5066.pdf>
- [4] กิติพงศ์ หังสพฤกษ์. (2553). **ประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง เล่ม 2**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [5] เรืองศักดิ์ วุฒิศาสตร์. (2543). “ประเด็นในกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย”, **แรงงานสัมพันธ์**. 41(1), 24.