

**การให้สัตยาบันของประเทศไทยในอนุสัญญาว่าด้วย
การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
ฉบับที่ 111 ขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ
Thailand and Ratification of the Convention
concerning Discrimination in Respect of Employment
and Occupation No. 111
of the International Labour Organization
กฤษฎา อีระโกศลพงค์¹**

บทคัดย่อ

อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (ฉบับที่ 111) ปี ค.ศ.1958 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ครอบคลุมถึง “การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง และรากฐานทางสังคม อันเป็นผลกระทบต่อความเท่าเทียมและโอกาสของการจ้างงานและอาชีพ” ในเดือนมิถุนายน ค.ศ.2017 รัฐบาลไทยตัดสินใจให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 111 ในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ โดยมีเหตุผลของการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 111 เพราะเป็นหนึ่งในมาตรฐานแรงงานหลัก การไม่ให้สัตยาบันจึงมีผลกระทบต่อการค้าระหว่างประเทศและการปฏิบัติที่อาจจะเมิดสิทธิมนุษยชน และวาระงานที่มีคุณค่าก็ส่งเสริมให้ความเท่าเทียมทางเพศเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ภาคประชาสังคมและตัวแสดงภายนอกประเทศอาจกดดันให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันในอนุสัญญาด้วยเสรีภาพในการจัดตั้งกลุ่มหรือสมาคม (ฉบับที่ 87) ปี ค.ศ.1948 และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง (ฉบับที่ 98) ปี ค.ศ.1949 ขณะที่รัฐบาลควรจะ

¹นักวิชาการอิสระ, สำเร็จการศึกษา รศ.ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาชนติด)
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ E-mail: Kritsada@outlook.com

ทบทวนการนำนโยบายไปปฏิบัติและความร่วมมือของโครงสร้างไตรภาคี เพื่อส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและสร้างความสัมพันธ์หุ้นส่วนทางสังคม

คำสำคัญ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ, มาตรฐานแรงงานหลัก, งานที่มีคุณค่า, ความเท่าเทียมทางเพศ

Abstract

The Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation No.111 (C111) of the International Labour Organization (ILO) of 1958 defines discrimination as “any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation.” In June 2017, the Thai government ratified C111 at an International Labour Conference session. It was reasoned that C111 is one of the core labor standards, and continued non-ratification would impact international trade and encourage human rights abuses. A decent work agenda includes promotion of gender equality to better prevent discrimination. Thai civil society and international observers may subsequently be encouraged to ratify C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87) and C098 - Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Meanwhile, the Thai government might wish to review policy implementation and cooperation of tripartite for promote democracy and social partners.

Keywords: International Labour Organization, The Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and

Occupation No. 111 (C111), Core Labour Standards, Decent Work,
Gender Equality

บทนำ

อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (ฉบับที่ 111) ค.ศ.1958 มีสาระสำคัญครอบคลุมถึงเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง และรากฐานทางสังคม (ILO, 1958) โดยได้รับการจัดประเภทเป็นอนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Conventions) จากหนึ่งในแปดฉบับของมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards: CLS) อย่างไรก็ตาม อนุสัญญาฉบับนี้จัดทำขึ้นในช่วงการบริหารงานของ David Morse² เหตุผลสำคัญจึงเป็นเรื่องของดุลแห่งอำนาจระหว่างประเทศกำลังพัฒนากับประเทศพัฒนาแล้ว เนื่องจากการเลือกปฏิบัติเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศภาคพื้นเอเชีย แอฟริกา และลาตินอเมริกา

ราชอาณาจักรสยามเข้าร่วมเป็นรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) มาตั้งแต่ปี ค.ศ.1919 ตรงกับรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว กล่าวได้ว่าประเทศไทยเป็นรัฐสมาชิกมาตั้งแต่แรกเริ่มการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ตามสนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) โดยอาศัยอำนาจในบทที่ 6 ส่วนที่ 13 มาตรา 387-427 ว่าด้วยเรื่องของแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่ความยุติธรรมทางสังคมและสันติภาพสากล (ILO, 1923) ในปัจจุบันมีอนุสัญญา (Conventions) ของ ILO จำนวนทั้งหมด 189 ฉบับ³ ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วจำนวน 18 ฉบับ แต่มีสถานะบังคับ

²David Morse (ค.ศ.1948-1970) คนสัญชาติอเมริกัน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ ILO ยาวนานกว่า 22 ปี

³สามารถดูเพิ่มเติมที่ ILO NORMEX, Retrieved from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:2911414108745:::P12000_INSTRUMENT_SORT:4

ใช้จำนวน 15 ฉบับ⁴ แต่จำนวน 1 ฉบับจะบังคับใช้ในวันที่ 13 มิถุนายน ค.ศ.2018 นอกจากนี้ประเทศไทยให้สัตยาบันในอนุสัญญาตามมาตรฐานแรงงานหลัก จำนวน 6 ฉบับจากทั้งหมด 8 ฉบับ⁵

เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม ค.ศ.2017 การประชุมของคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้กระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงแรงงานจัดเตรียมการให้สัตยาบันและจดทะเบียนอนุสัญญา ฉบับที่ 111 ต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 106 ในเดือนมิถุนายน ปี ค.ศ.2017 จากกรณีนี้เป็นประเด็นสำคัญต่อการบริหารแรงงาน (Labour Administration) และมีผลกระทบต่อการค้าระหว่างประเทศและความน่าเชื่อถือของประเทศไทย การศึกษาบทความนี้จึงแบ่งเนื้อหาสาระออกเป็นสามส่วนดังนี้ **ส่วนแรก** คือ กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม **ส่วนที่สอง** คือ ความสำคัญของอนุสัญญา ฉบับที่ 111 จากการศึกษาเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อการจ้างแรงงาน **ส่วนที่สาม** คือ บริบททางประวัติศาสตร์ของอนุสัญญา ฉบับที่ 111 เป็นเหตุผลที่รัฐบาลไทยตัดสินใจให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ดังนั้นบทความนี้เป็นการศึกษาอนุสัญญา ฉบับที่ 111 ภายใต้บริบททางประวัติศาสตร์ (Historical Context) เพื่อพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อประเทศไทย

⁴สามารถดูเพิ่มเติมที่ ILO NORMEX, Retrieved from

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:2911414108745:::P11200_INSTRUMENT_SORT:4

⁵จำนวนการให้สัตยาบันของประเทศไทยในอนุสัญญาตามมาตรฐานแรงงานหลัก จำนวน 6 ฉบับ ประกอบด้วย (1) อนุสัญญาว่าด้วยขจัดการบังคับใช้แรงงาน (ฉบับที่ 29) ค.ศ.1930 (2) อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมแก่ชายและหญิง (ฉบับที่ 100) ค.ศ.1951 (3) อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานที่ใช้บังคับ (ฉบับที่ 105) ค.ศ.1957 (4) อนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน (ฉบับที่ 138) ค.ศ.1973 (5) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดปัญหาใช้แรงงานเด็กทุกรูปแบบ (ฉบับที่ 182) ค.ศ.1999 (6) อนุสัญญาว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (ฉบับที่ 111) ค.ศ.1958 และอนุสัญญาที่ยังไม่ให้สัตยาบันแล้ว จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย (1) อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการจัดตั้งกลุ่มหรือสมาคม (ฉบับที่ 87) ค.ศ.1948 (2) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง (ฉบับที่ 98) ค.ศ.1949

กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม⁶

ILO เป็นหนึ่งในหน่วยงานชำนาญการภายใต้คณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ⁷ โดยได้รับการกิจเฉพาะทางด้านแรงงานและสังคม จากปัญหาการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ดังที่ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ค.ศ.1948 ตามกฎบัตรแห่งสหประชาชาติ (Charter of the United Nations) ตระหนักถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมวลมนุษยชนในสังคมโลก โดยไม่จำกัดเฉพาะประเทศหนึ่งใด เพื่อขับเคลื่อนสู่ความก้าวหน้าทางสังคมและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี เพราะการเลือกปฏิบัติจัดเป็นส่วนหนึ่งในมาตรา 7 เพื่อคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมาตรา 23 ยังให้ความสำคัญต่อแรงงาน เพื่อให้จ่ายค่าจ้างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย (GA, 1948)

การจัดทำกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Convent on Economic, Social, Cultural Rights) ค.ศ. 1966 ยังมีรากฐานมาจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 ตามมาตรา 4 ระบุขอบเขตของการเลือกปฏิบัติต้องไม่มีการกีดกันด้วยเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา และรากฐานทางสังคม และมาตรา 26 คงให้ความสำคัญว่ามนุษย์ต้องได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเสมอภาค เพื่อใช้ในการขยายความของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 และกำหนดให้สหประชาชาติ (United Nations: UN) มีภารกิจครอบคลุมสิทธิมนุษยชนตามแนวทางการพัฒนาและการปลดปล่อยอาณานิคมในประเทศโลกที่สาม (UN, 1966)

⁶Nielsen (1994) แบ่งกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติห้าฉบับ (1) 1948 Universal Declaration of Human Rights (2) 1966 International Covenant on Civil and Political Rights (3) 1965 Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (4) 1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (5) 1960 UNESCO on the Discrimination in Education
⁷แผนผังของการจัดแบ่งหน่วยงานภายในสหประชาชาติ, Retrieved from http://www.un.org/en/aboutun/structure/pdfs/UN_System_Chart_30June2015.pdf

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination) ค.ศ. 1965 เป็นอนุสัญญาที่สะท้อนถึงประเทศพัฒนาแล้วเลือกปฏิบัติต่อประเทศกำลังพัฒนา และครอบคลุมถึงผู้เคลื่อนย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ ถึงแม้ว่าจะมีปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 มาตรา 12-15 ให้การคุ้มครองอยู่ก็ตาม ฉะนั้นการจัดทำอนุสัญญานี้เพื่อให้ประเทศพัฒนาแล้วเคารพสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของผู้คนในประเทศภาคพื้นแอฟริกา รวมทั้งจัดการกีดกันและแบ่งแยกด้วยเชื้อชาติในทุกรูปแบบ เพื่อส่งเสริมให้นานาประเทศเคารพและปฏิบัติอย่างเป็นธรรมด้วยกฎหมายภายในประเทศ (GA, 1965)

แม้แต่ ILO ก็ได้นำเสนอปฏิญญาว่าด้วยนโยบายการแบ่งแยกสีผิวของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ (Declaration Concerning the Policy of “Apartheid” of the Republic of South Africa) ค.ศ.1964 เพราะหากที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ⁸ (International Labour Conference: ILC) ไม่ให้ความเห็นชอบสาธารณรัฐแอฟริกาใต้จะตัดสินใจถอนตัวจากรัฐสมาชิกของ ILO และอาจประสบปัญหาความไร้เสถียรภาพของสถาบัน ซึ่งไม่แตกต่างจากสันนิบาตชาติ (League of Nations LN) ที่ไม่ยอมรับการปรับตัวและรักษาผลประโยชน์ให้แก่ประเทศมหาอำนาจในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง ฉะนั้นการจัดทำปฏิญญาฉบับนี้เพื่อรองรับสิทธิมนุษยชนให้แก่ผู้คนจากภาคพื้นแอฟริกาจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมภายใต้เรื่องของเชื้อชาติและสีผิว (Alcock, 1971; Cox, 1964; ILO, 1964; Maul, 2012)

ปัญหาของการกีดกันทางเพศถือเป็นส่วนหนึ่งของการเลือกปฏิบัติ จนนำไปสู่การจัดทำอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) ค.ศ. 1979 มีสาระสำคัญ คือ การสร้างความเท่าเทียมทางเพศเพื่อให้ดำรง

⁸ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) มีการจัดประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตรงกับเดือนมิถุนายนของทุกปี มีผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล 2 คน ฝ่ายนายจ้าง 1 คน และฝ่ายลูกจ้าง 1 คน โดยมีหน้าที่สำคัญ อาทิ การรับบริจาคเงินทุนเพื่อใช้เป็นงบประมาณ การจัดทำและบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ การคัดเลือกผู้แทนภายในคณะประสานการ การอภิปรายปัญหาทางสังคมและแรงงาน การให้นโยบายทั่วไปและขอมติร่วมกันในที่ประชุม เป็นต้น

อยู่ร่วมกันอย่างสันติภาพ และครอบครัวก็มีบทบาทที่สำคัญจึงควรแก่การส่งเสริมโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อไม่ให้มีการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษา กีฬา สาธารณสุข (GA, 979) โดยมีรากฐานจากมาตรา 16 ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 และปัญหาเดียวกันในก่อนหน้านั้น ILO ก็นำเสนอปฏิญญาว่าด้วยความเสมอภาคทางโอกาสและการเยียวยาให้แรงงานหญิง (Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Worker) ค.ศ.1975 เพื่อแสดงออกถึงปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและทำให้เห็นว่า ILO มีการปฏิบัติการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทระหว่างประเทศ (ILO, 1975)

แม้แต่เรื่องของการศึกษามีการจัดทำอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางการศึกษา (Convention Against Discrimination in Education) ค.ศ. 1960 ขององค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ โดยได้รับการรองรับจากมาตรา 26 ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ปี ค.ศ.1948 เพื่อยกระดับสิทธิการศึกษาและสามารถเข้าถึงได้ในทุกระดับ (UNESCO, 1960) ในทางเดียวกันนั้น ILO ก็ให้ความสำคัญต่อเรื่องของการศึกษา พิจารณาจากสองประการดังนี้ ประการแรก คือ การก่อตั้งสถาบันระหว่างประเทศของการศึกษาทางแรงงาน (International Institute of Labour Studies: IILS) ในปี ค.ศ.1960⁹ (Alcock, 1971, Maul, 2012) และประการที่สอง คือ แผนงานการมีงานทำโลก (World Employment Programme: WEP) ค.ศ.1969 (ILO, 1969; Morse, 1968; 1969) เนื่องจากเป็นการพัฒนาทักษะแรงงาน การวางแผนกำลังคน และการช่วยเหลือเฉพาะทางในประเทศโลกที่สาม เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน กิจกรรมทางเศรษฐกิจในภาคที่ไม่เป็นทางการ และปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิต (ILO, 1972; 1976)

อย่างไรก็ตามสิทธิมนุษยชนได้รับความสำคัญมาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง และนำไปสู่แนวทางการพัฒนาของ UN ภายใต้ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 แต่ในความเป็นจริงแล้ว ILO เป็นตัวแสดงที่ให้ความสำคัญต่อสิทธิ

⁹การก่อตั้ง IILS ในปี ค.ศ.1960 เป็นความเห็นพ้องของ David Morse ให้ Robert Cox เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบัน IILS คนแรก เพราะเป็นผู้วางรากฐานให้แก่สถาบันและมีแนวทางเพื่อเสริมสร้างความรู้ รวมถึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะ เพื่อสร้างระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ที่ดี (Cox, 2013)

มนุษยชนมาก่อน UN พิจารณาจากการนำเสนอปฏิญญาฟิลาเดลเฟีย (Declaration of Philadelphia) ค.ศ.1944 มีสาระสำคัญ คือ แรงงานไม่ใช่สินค้า เสรีภาพในการแสดงออก ความยากจนเป็นภัยอันตรายทุกแห่งหน และสงครามเป็นความเลวร้ายต่อนานาชาติ จึงสรุปได้ว่า ILO วางรากฐานสิทธิมนุษยชนให้แก่ UN เพราะเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับแรงงานปรากฏให้เห็นในมาตรา 23-25 ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 (Alcock, 1971; GA, 1948; ILO, 1944; Rodgers, Lee, Swepston & Van Daele, 2009)

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ การเลือกปฏิบัติในการจ้างแรงงาน

อนุสัญญาของ ILO เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) มีสถานะเทียบเท่ากับสนธิสัญญา (Treaty) ของกฎหมายระหว่างประเทศ แต่อำนาจการบังคับใช้ (Enforcement) จะมีผลบังคับในอีกหนึ่งปีถัดไป หลังจากการให้สัตยาบัน (Ratification) ของรัฐสมาชิก เพื่อสร้างพันธกรณีระหว่างรัฐสมาชิกกับกฎหมายระหว่างประเทศในอนุสัญญา (Charnovitz, 2000; Wisskirchen, 2005) กล่าวได้ว่าอนุสัญญาของ ILO ไม่มีสภาพบังคับ (Non-Binding) แต่จะมีลักษณะเป็นกฎหมายแข็ง (Hard Law) ได้ก็ต่อเมื่อรัฐสมาชิกให้สัตยาบันในอนุสัญญา (Shelton, 2009) ด้วยเหตุนี้การจัดทำมาตรฐานแรงงานจึงเป็นบทบาทหลักของ ILO เพื่อกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติของนโยบายและกฎหมายในระดับประเทศ (Dahl, 1968)

การจัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 111 เริ่มต้นจากการประชุมของคณะประศาสน์การ (Governing Body: GB)¹⁰ สมัยที่ 129 ระหว่างเดือนพฤษภาคม-

¹⁰คณะประศาสน์การ (Governing Body) มีการประชุมในเดือนมีนาคม มิถุนายน และพฤศจิกายนของทุกปี และในการคัดเลือกผู้แทนมาจากฝ่ายรัฐบาล 28 คน ฝ่ายนายจ้าง 14 คน และฝ่ายลูกจ้าง 14 คน แต่ในจำนวน 28 คน จะมีผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล 10 คน มาจากประเทศอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของโลก มีหน้าที่พิจารณาแผนงาน งบประมาณ การตัดสินใจและนำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจน การเห็นชอบในการเลือกผู้อำนวยการใหญ่แห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

มิถุนายน ค.ศ.1955 เพื่อผลักดันสู่การพิจารณาในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 40 ตรงกับปี ค.ศ.1957 ตั้งอยู่บนพื้นฐานของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 อันที่จริงแล้วปัญหานี้ไม่ใช่เรื่องใหม่ในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ เพราะมีผลกระทบเกิดขึ้นต่อนโยบายทางด้านอื่น ๆ (ILC, 1956) ทั้งยังมีความสำคัญต่อการปฏิบัติกับแรงงานทางกายภาพและสถานภาพทางสังคม ไม่ให้กีดกันด้วยเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความคิดทางการเมือง และรากฐานทางสังคม เพื่อให้การจ้างงานและอาชีพครอบคลุมถึงการพัฒนาทักษะแรงงาน การเข้าถึงบริการจัดหางาน และคุ้มครองสภาพการทำงาน (ILO, 1958)

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) จึงเป็นการกระทำที่กีดกันต่อความเท่าเทียมของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน แม้จะมีการกำหนดขึ้นมาภายใต้ปฏิญญาพิลาเตลเพียและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ILC, 1956, p. 2) แต่ถือเป็นการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติด้วยกฎหมายระหว่างประเทศ แตกต่างจากสิทธิของการดำรงชีวิตโดยธรรมชาติของมนุษย์ ด้วยเหตุที่สังคมโลกจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์และแบบแผนเพื่อใช้ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์และสังคม ขอบเขตของการนำอนุสัญญาฉบับนี้ไปสู่การปฏิบัติจึงครอบคลุมการจ้างแรงงานในภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงภาคที่ไม่เป็นทางการ ทั้งนี้การจ้างงานนับว่าเป็นความสัมพันธ์ของงานที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง และงานอาชีพถือเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างงานกับค่าตอบแทน ทักษะแรงงาน และประเภทของงานที่ได้รับมอบหมาย อันเป็นกิจกรรมที่บ่งชี้ถึงสถานภาพของงาน (ILO, 2007a)

เมื่อพิจารณาการออกเสียงในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 42 ตรงกับปี ค.ศ.1958 พบว่ามีการออกเสียงจำนวนสามครั้ง ปรากฏให้เห็นความสำคัญสู่ประการดังนี้ **ประการแรก** คือ การออกเสียงสองครั้งแรก สหภาพโซเวียตไม่เห็นชอบกับอนุสัญญาฉบับนี้ เนื่องจากประเทศที่ปกครองระบอบคอมมิวนิสต์ไม่เอื้อให้มีการปฏิบัติตามเนื้อหาสาระของอนุสัญญา แต่กลับเห็นชอบในครั้งที่สามเพราะต้องเอื้อประโยชน์ให้แก่ประเทศโลกที่สาม¹¹ **ประการที่สอง** คือ ประเทศโลกที่สามกลับ

¹¹ สหภาพโซเวียตร่วมมือประเทศในโลกที่สาม เนื่องจากสหรัฐอเมริกาและกลุ่มประเทศในภาคพื้นยุโรปตะวันตกต่างใช้โครงสร้างไตรภาคี มาตรฐานแรงงาน และงบประมาณเป็นปัจจัยของการกีดกันประเทศที่มีระบอบที่ไม่เป็นประชาธิปไตยใน ILO (Cox, 1973; 1977; Imber, 1989)

สนับสนุนให้มีการคุ้มครองแรงงานจากการเลือกปฏิบัติ เพราะเชื้อชาติและสีผิวถือเป็นปัญหาสำคัญ ดังที่สาธารณรัฐแอฟริกาใต้กดดันต่อประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ เพื่อประกาศปฏิญญาว่าด้วยนโยบายการแบ่งแยกสีผิวของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ ในปี ค.ศ.1964 **ประการที่สาม** คือ การออกเสียงครั้งที่สามมีจำนวนผู้ไม่เห็นด้วย 24 เสียง ล้วนแล้วเป็นผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างทั้งหมด และ**ประการที่สี่** คือ ผู้แทนจากประเทศไม่ เป็นประชาธิปไตยอย่างสหภาพโซเวียตกลับมีการแต่งตั้งผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและ ลูกจ้างเข้าร่วมประชุมรวมทั้งผู้แทนของประเทศไทยมีเข้าร่วมการประชุมจำนวนสองคน โดยเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาลเท่านั้น¹² (ILC, 1959)

นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับที่ 111 ยังมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับ อนุสัญญาฉบับอื่น ๆ ของ ILO ตัวอย่างเช่น (1) อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน (ฉบับที่ 122) ปี ค.ศ.1964 (2) อนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ฉบับที่ 142) ปี ค.ศ.1975 (3) อนุสัญญาว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน (ฉบับที่ 143) ปี ค.ศ. 1975 (4) อนุสัญญาว่าด้วยความรับผิดชอบของแรงงานที่มีต่อครอบครัว (ฉบับที่ 156) ปี ค.ศ.1981 (5) อนุสัญญาว่าด้วยการเลิกจ้าง (ฉบับที่ 158) ปี ค.ศ.1982 และ (6) อนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูงานอาชีพให้แก่คนพิการ (ฉบับที่ 159) ปี ค.ศ.1983 แต่จะ นำไปสู่การปฏิบัติได้หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับ การเคารพในสิทธิและความเท่าเทียมของรัฐ สมาชิก ILO จึงต้องสนับสนุนการให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการจัดตั้งกลุ่ม หรือสมาคม (ฉบับที่ 87) ค.ศ.1948 และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง (ฉบับที่ 98) ค.ศ.1949 เพื่อเปิดโอกาสให้ตัวแสดงตามโครงสร้างไตรภาคี (Tripartite) ประกอบด้วย ผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลมาเจรจาต่อรอง ร่วมกัน (Collective Bargaining) ในเวทีเสวนาทางสังคม (Social Dialogue) (Promotion of Equality Department Equality of Rights Branch, 1984)

¹²ในปี ค.ศ.1958 (พ.ศ.2501) ผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล 2 คนที่เข้าร่วมที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่าง ประเทศ คือ (1) ศาสตราจารย์ ดร.มาลัย หุวะนันทน์ (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย) และ (2) นายเทียน อัฐกุล (อธิบดีกรมแรงงานคนแรก) นับเป็นช่วงเวลาของการบริหารประเทศ โดยรัฐบาลของจอมพลถนอม กิตติขจร ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 20 ตุลาคม พ.ศ.2501 ซึ่งเป็น ระบบการปกครองที่ไม่เป็นประชาธิปไตยจึงไม่ส่งเสริมให้มีผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

การเลือกปฏิบัติจึงเป็นสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อปัญหาการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน ความสัมพันธ์ของครอบครัว การกีดกันทางเพศสำหรับการจ้างแรงงาน และการจ้างแรงงานของคนพิการ กล่าวได้ว่า การจัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 111 เพื่อขจัดเคลื่อนแนวทางการพัฒนาด้วยสิทธิมนุษยชนและสร้างความเป็นประชาธิปไตยในประเทศโลกที่สามภายหลังได้รับการปลดปล่อยอาณานิคม และยังเป็นความสำเร็จของประเทศโลกที่สามเพราะสามารถตอบโต้ประเทศในกลุ่มภาคพื้นยุโรปตะวันตกได้อย่างสำเร็จ (Maul, 2012) ดังนั้นการเลือกปฏิบัติจึงเป็นปัญหาจากความคิดที่มีอคติระหว่างงานกับทักษะแรงงาน การปฏิบัติที่มีความแตกต่างในระดับปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนทั้งในสถานที่ทำงานและสังคม รวมทั้งการกำหนดระเบียบทางสังคมที่มีความโน้มเอียงต่อการนำไปปฏิบัติ อันนำไปสู่การถกเถียงกันในเรื่องของการบรรลุเป้าหมายของความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice) (Tomei, 2003)

การตัดสินใจของประเทศไทยกับการให้สัตยาบัน ในอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

การเลือกปฏิบัติเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความไม่เท่าเทียม ความยากจน และโครงสร้างทางชนชั้นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศและบริบทระหว่างประเทศ โดยได้รับความสำคัญมาตั้งแต่การบรรจุเป็นส่วนหนึ่งในปฏิญญาหลักปฏิบัติพื้นฐานและสิทธิการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ค.ศ.1998 (ILO, 2010b) กล่าวได้ว่า การเลือกปฏิบัติกลายเป็นปัญหาสำคัญในโลกของการทำงานและรัฐสมาชิกต่างได้สร้างความร่วมมือและส่งเสริมให้ตระหนักถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน (Sheppard, 2012)

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ได้บรรจุในมาตรฐานแรงงานหลัก เพื่อสนับสนุนการค้าระหว่างประเทศให้แก่ประเทศพัฒนาแล้ว (Alston, 2004; 2005; Charnovitz, 2000; Maupain, 2009; 2013) โดยมีความสำคัญสามประการดังนี้ **ประการแรก** คือ ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 81 ตรงกับปี ค.ศ.1994 ยกกระดับให้โลกาภิวัตน์เป็นวาระสำคัญในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (ILO, 1994a; 1994b; Hansenne, 1994) **ประการที่สอง** คือ ที่ประชุมระดับโลกว่าด้วยการพัฒนาสังคม ณ

โคเปนเฮเกน ปี ค.ศ.1995 มีวาระเกี่ยวข้องกับแรงงานและเป็นที่มาของการจัดแบ่งประเภทอนุสัญญาพื้นฐานตามมาตรฐานแรงงานหลัก (ILO, 1995) และ**ประการที่สาม** คือ ที่ประชุมระดับรัฐมนตรีแห่งองค์การการค้าโลก ค.ศ.1996 ประเทศพัฒนาแล้วจะสร้างเงื่อนไขทางสังคม (Social Clause) ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับข้อตกลงทางการค้า เพื่อการแข่งขันอย่างเสรีในระดับพหุภาคีและคุ้มครองแรงงานจากการเอารัดเอาเปรียบในประเทศกำลังพัฒนา (WTO, 1996)

อนุสัญญาฉบับนี้ยังได้รับความสำคัญอีกครั้งภายหลังจากการนำเสนอวาระงานที่มีคุณค่า (Decent Work Agenda) ขึ้นมาในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 87 ตรงกับปี ค.ศ.1999 โดยให้ความสำคัญต่อการเลือกปฏิบัติเพราะมีการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality) ระหว่างชายและหญิง (ILO, 1999) ทั้งยังคาดหวังให้ในปี ค.ศ. 2015 รัฐสมาชิกทั้งหมดจะให้สัตยาบันในอนุสัญญาทุกฉบับตามมาตรฐานแรงงานหลัก (Hepple, 2005, p.60) จากเป้าหมายที่คาดหวังไว้ในทศวรรษก่อน ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ในปัจจุบัน แต่ก็ได้รับความร่วมมือที่ดีจากรัฐสมาชิก เนื่องจากมาตรฐานแรงงานหลักมีความสำคัญต่อความร่วมมือระหว่างประเทศพัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนาในเวทีการค้าระหว่างประเทศระดับทวิภาคี

ในกรณีการเลือกปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 111 จัดเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน และ ILO เองก็ได้ส่งเสริมควบคู่กับเรื่องของความเท่าเทียมทางเพศและโอกาสของการจ้างงานตามอนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียม (ฉบับที่ 100) ค.ศ.1951 เพื่อป้องกันไม่ให้เพศกลายเป็นอุปสรรคต่อการเลือกปฏิบัติสำหรับการจ้างแรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน รวมทั้งอายุ และคุณลักษณะอื่น ๆ นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงกลุ่มเด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ติดเชื้อ HIV หรือผู้เป็นโรค AIDS นับว่าเป็นมิติใหม่และแตกต่างจากเดิมที่มักปรากฏให้เห็นความสำคัญในเรื่องของเพศ เชื้อชาติ และศาสนา (ILO, 2007b; Standing, 2008, p. 369)

ILO จึงแนะนำว่าการแก้ไขปัญหาของการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในสถานที่ทำงาน โดยเปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มและมีกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมกัน เพื่อสร้างข้อตกลงไปสู่แนวทางการปฏิบัติ (ILO, 2007b) แต่ปัญหาการเลือกปฏิบัติยังเป็นความสัมพันธ์ที่มีการขยายไปสู่รูปแบบการจ้างแรงงานที่ไม่มีมาตรฐาน (Non-Standard Employment) (Vosko, 2010) ประกอบด้วย งานบางเวลา (Part-

Time Work) งานชั่วคราว (Temporary Employment) งานชั่วคราวผ่านผู้แทน
ว่าจ้าง (Sub-Contract Agency Work) และการจ้างงานแอบแฝง (Disguised
Employment) แต่ไม่รวมถึงงานอาชีพอิสระ (Self-Employment) (ILO, 2016, p.7)

อย่างไรก็ตาม ILO สนับสนุนให้บริษัทจัดทำจรรยาบรรณทางธุรกิจ
(Code of Conduct) และการปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัท
(Corporate Social Responsibility: CSR) เพื่อคุ้มครองแรงงานจากการเลือกปฏิบัติ
อย่างไม่เป็นธรรมและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศตามมาตรฐานแรงงานหลักที่บรรจุอยู่ใน
ปฏิญญาว่าด้วยหลักปฏิบัติพื้นฐานและสิทธิการทำงาน (Declaration on Fundamental
Principles and Rights at Work) (ILO, 2007b) ด้วยเหตุนี้อำนาจการบังคับใช้ของจรรยาบรรณ
ทางธุรกิจมีลักษณะเป็นกฎหมายอ่อน (Soft Law) เพราะถือเป็นความสมัครใจของ
บริษัท เพื่อแสดงออกถึงความชอบธรรมของการค้าระหว่างประเทศในระบบเศรษฐกิจ
โลก แต่ก็ยังประสบปัญหาจากอิทธิพลของประชาสังคมที่มีการกดดันและตอบโต้ต่อ
บริษัทด้วยอีกทางหนึ่ง (Locke, Amengual & Mangla, 2009; Plasa, 2015;
Verma & Elman, 2007)

ความเท่าเทียมทางเพศของการจ้างแรงงานหญิง รวมถึงค่าตอบแทน
และความมั่นคงทางสังคม ถือเป็นปฏิบัติที่มีความแตกต่างระหว่างเพศ ส่งผลให้เกิด
การเคลื่อนไหวทางสังคมของแรงงานหญิงหรือเป็นการต่อสู้ของแรงงานชายขอบ
(Marginalized Workers) เพราะภายหลังการขยายตัวของโลกาภิวัตน์ได้เกิดการตอบ
โต้ต่อโครงสร้างอำนาจของโลกที่ไม่เท่าเทียม (Vosko, 2002) อย่างไรก็ตามการตัดสินใจ
ให้สัตยาบันของรัฐบาลไทยในอนุสัญญาฉบับที่ 111 ณ ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่าง
ประเทศ สมัยที่ 106 เดือนมิถุนายน ปี ค.ศ. 2017 ผู้ศึกษาจึงพิจารณาบริบททาง
ประวัติศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจของโลกไว้สามประการดังนี้

ประการแรก วาระในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศระหว่างปี
ค.ศ. 2017-2019 ตระหนักถึงความเท่าเทียมทางเพศเป็นหนึ่งในปัญหาที่สำคัญของการ
เลือกปฏิบัติ และแรงงานหญิงจะได้รับความสำคัญมากขึ้นเมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่สอง

ของ ILO หรือหลังจากปี ค.ศ. 2019¹³ เนื่องจากปัญหานี้อาจขยายตัวสู่ ความรุนแรงทางเพศในโลกของการทำงาน (GB, 2015) ดังนั้น การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศจึงเป็นปัญหาที่สำคัญใน ILO เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติและยังเป็นความท้าทายต่อการกำหนดนโยบายและระบบกฎหมายของประเทศไทย โดยเฉพาะมาตรการทางสังคมที่คุ้มครองให้แก่แรงงานหญิงจากความรุนแรงทุกระดับและทุกสถาบันในระบบสังคม รวมถึงความไม่เป็นธรรมจากการจ้างงานและปฏิบัติจากนายจ้างและรัฐบาล

ประการที่สอง เมื่อพิจารณาจากจำนวนการให้สัตยาบัน มีรัฐสมาชิกให้สัตยาบันจำนวน 174 ประเทศ จากทั้งหมด 187 ประเทศ¹⁴ ดังนั้น อนุสัญญาฉบับที่ 111 ได้รับอิทธิพลมาตั้งแต่หลังสงครามเย็นสิ้นสุดลง เนื่องจากผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่แผ่ขยายไปทั่วโลกและการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจโลก ส่งผลให้อนุสัญญาฉบับนี้กลายเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือทางสังคมที่สนับสนุนให้แก่การค้าระหว่างประเทศ และโดยส่วนใหญ่แล้ว รัฐสมาชิกให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับนี้ ร้อยละ 93 จากจำนวนรัฐสมาชิกทั้งหมด การไม่ให้สัตยาบันในอนุสัญญาตามมาตรฐานแรงงานหลักจะมีผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของการค้าระหว่างประเทศ รวมถึงภาพลักษณ์ของการใช้แรงงานและคุ้มครองแรงงานสัญชาติไทยและอื่นๆ ภายในประเทศ

ประการที่สาม หลังจากการให้สัตยาบันหรืออนุสัญญาฉบับที่ 111 มีพันธกรณีกับประเทศไทย รัฐบาลไทยอาจประสบปัญหาจากการกีดกันของประชาสังคม

¹³ การจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ในวาระครบรอบการก่อตั้ง ILO ในปี ค.ศ.2019 ตามโครงการของ ILO Century Series Volume 4 ศึกษาถึงแรงงานหญิงตั้งแต่ ค.ศ.1919-ปัจจุบัน มีกำหนดการจะเผยแพร่ในวันที่ 1 มิถุนายน ค.ศ.2017 เพื่อแสดงบทบาทของ ILO ในภารกิจของการคุ้มครองแรงงานหญิงจากการเลือกปฏิบัติ เพราะเป็นหนึ่งในปัญหาสำคัญของการจ้างแรงงาน (Eileen Boris, E., Hoehtker, D. & Zimmermann, S. (2017). Women's ILO. Transnational Networks, Global Labour Standards and Gender Equity, 1919 to Present. New York: Palgrave Macmillan)

¹⁴ ข้อมูลจาก ILO NORMLEX ณ วันที่ 10 พฤษภาคม ค.ศ.2017, Retrieved from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256:NO

และตัวแสดงภายนอกประเทศ เพื่อให้สัตยาบันในอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการจัดตั้งกลุ่มหรือสมาคม (ฉบับที่ 87) ค.ศ.1948 และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง (ฉบับที่ 98) ค.ศ.1949 เนื่องจากเป็นหลักการพื้นฐานของการเจรจาต่อรองร่วมกัน (Collective Bargaining) ในระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations System) เพื่อให้ผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจ (ILO, 2007b) โดยได้รับความชอบธรรมมาจากอาณัติ (Mandate) ของ ILO ทั้งยังสะท้อนถึงการสร้างความเป็นประชาธิปไตยและแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติของการจ้างแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม (ILO, 1923; 2010a)

การเตรียมความพร้อมของประเทศไทยต่อการบังคับใช้อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

ปัญหาการเลือกปฏิบัติถือเป็นส่วนหนึ่งในสิทธิมนุษยชนและได้รับความสำคัญจากนานาประเทศภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง เห็นได้จากการประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ปี ค.ศ. 1948 และสาเหตุที่ ILO จัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 111 ในปี ค.ศ. 1958 คือ ประเทศพัฒนาแล้วต้องการใช้กดดันประเทศกำลังพัฒนาในกรณีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงรัฐสมาชิกที่มีระบอบคอมมิวนิสต์ แต่ประเทศกำลังพัฒนามักใช้ตอบโต้การเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นจากประเทศพัฒนาแล้ว (Alcock, 1971; Maul, 2012) สืบเนื่องมาถึงทศวรรษที่ 1990 อนุสัญญาฉบับนี้กลายเป็นส่วนหนึ่งในมาตรฐานแรงงานหลัก จึงได้รับความสำคัญและส่งเสริมให้รัฐสมาชิกต้องให้สัตยาบันเพราะกำหนดให้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน เนื่องจากมีผลกระทบต่อการค้าระหว่างประเทศในระดับทวิภาคี (Alston, 2004; 2005; Candland, 2009; Charnovitz, 2000)

จากบริบทข้างต้นทำให้ทุกประเทศตระหนักดีว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศถูกใช้เป็นเงื่อนไขทางการค้าระหว่างประเทศ และสำหรับประเทศไทยก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงการให้สัตยาบันในอนุสัญญาจำนวนแปดฉบับที่บรรจุในมาตรฐานแรงงานหลักได้ และในอนาคตอันใกล้ประเทศไทยอาจต้องให้สัตยาบันเพิ่มเติมในอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 เพราะถูกกดดันภายใต้เวทีการค้าระดับทวิภาคีระหว่าง

สหรัฐอเมริกากับไทย (TIFA) ทำให้รัฐบาลไทยต้องแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานสามารถก่อตั้งสหภาพแรงงาน กล่าวได้ว่าเชื้อชาติและสัญชาติกลายเป็นสถานการณ์ท้าทายต่อการบริหารแรงงานในประเทศไทย¹⁵

ด้วยเหตุนี้รัฐบาลไทยต้องพิจารณากฎหมายและนโยบายภายในประเทศ โดยเฉพาะบทบาทของตัวแสดงในเวทีระหว่างประเทศ เพื่อให้รองรับต่อเนื้อหาสาระในอนุสัญญาฉบับที่ 111 ของ ILO เพราะจะมีผลบังคับใช้ในปีถัดไป หลังจากการให้สัตยาบัน และเบื้องต้นสำหรับการพิจารณาของผู้ศึกษาพบว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 บัญญัติเรื่องของการเลือกปฏิบัติไว้ในมาตรา 27 เพื่อรองรับให้มีการคุ้มครองสิทธิอย่างเท่าเทียมระหว่างชายและหญิง ครอบคลุมถึงถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ ภายนอกและสุขภาพ สถานภาพของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และความคิดเห็นทางการเมือง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยเตรียมการและให้แนวทางของการคุ้มครองความเท่าเทียมทางเพศระหว่างชายและหญิงตามเจตนารมณ์ของ ILO ไว้ก่อนการให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับนี้ และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มาตรา 3 รองรับให้การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเป็นการกระทำที่มีขอบ เนื่องจากเป็นการแบ่งแยก กีดกัน และจำกัดสิทธิประโยชน์อื่นๆ นับว่าเป็นกฎหมายที่คุ้มครองให้แก่ผู้ถูกกระทำและมีบทลงโทษต่อผู้กระทำโดยอาศัยอำนาจที่มีความชอบธรรมของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างประเทศ (วลพ.) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน¹⁶ จำเป็นต้องพิจารณาถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁵ ข้อมูล “สหรัฐตั้งสหภาพต่างดาว ระบุกิจเจต 2 เด้ง แรงงานหาย 1 ล้าน” สืบค้นวันที่ 10 กรกฎาคม ค.ศ.2017, <http://www.prachachat.net/economy/news-2887>.

¹⁶ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกเหนือจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575-586 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 และรวมถึงประมวลกฎหมายอาญา (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2556)

เนื่องจากเป็นกฎหมายแรงงานที่กำหนดหลักการพื้นฐานครอบคลุมถึงการตกลงระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง การใช้แรงงาน และค่าตอบแทนจากการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วม และบทบาทกำหนดโทษ โดยที่อำนาจตามมาตรา 53 กำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างในงาน ที่มีลักษณะคุณภาพหรือปริมาณเดียวกันในอัตราค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน โดยไม่ให้เลือกปฏิบัติระหว่างเพศชายและหญิง แต่ในมาตรา 15 อาจมีข้อจำกัดของเพศสำหรับการ จ่ายงาน เนื่องจากให้พิจารณาจากลักษณะและสภาพของงาน เช่น มาตรา 38 งานในเหมืองแร่ งานก่อสร้าง งานที่ทำงานที่สูงกว่าสิบเมตร งานผลิตหรือขนส่งวัตถุอันตราย

นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้การคุ้มครอง ต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 87 โดยให้พิจารณาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภท กิจการและพื้นที่ในท้องถิ่น พร้อมทั้งจัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 88 คือ การบังคับให้นายจ้างและลูกจ้างไม่เลือกปฏิบัติสำหรับ การจ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการกีดกันและแบ่งแยกความแตกต่างจากสัญชาติ ศาสนา หรือเพศ แม้แต่การจัดหางานโดยผู้แทนตามมาตรา 11/1 กำหนดให้ไม่มีการเลือก ปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ส่งผลให้งานชั่วคราวที่ว่าจ้าง ผ่านผู้แทนต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำในสถานที่ทำงานด้วยหลักของ “การจ่ายค่าจ้างให้เท่าเทียมตามงานที่เท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work)

ในภาพรวมประเทศไทยให้การรองรับต่ออนุสัญญาฉบับที่ 111 แล้ว แต่ ที่ต้องพิจารณาในระยะยาว คือ ในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 105 ตรงกับปี ค.ศ. 2016 เห็นพ้องร่วมกันให้การเลือกปฏิบัติเป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญ เพราะ เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและเห็นบ่อยครั้งในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะการละเมิดสิทธิ แรงงาน การใช้ความรุนแรง และการคุกคามทางเพศ ทั้งนี้ยังได้รับการบรรจุใน เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ข้อที่ 8.5 ว่าด้วย “การบรรลุในการจ้างงานและมีผลิตภาพ รวมทั้งให้งานที่มีคุณค่าสร้าง โอกาสให้สำหรับทุกคน ไม่ว่าจะเป็ชายและหญิง เด็ก ผู้ทุพพลภาพ ตลอดจนการจ่าย ค่าจ้างจากคุณค่าของงานอย่างเท่าเทียมกัน” กล่าวได้ว่าปัญหานี้กลายเป็นวาระสำคัญ ในระดับโลกและอยู่ภายใต้ความร่วมมือในระบบพหุภาคีของสหประชาชาติ (ILO, 2017)

ความท้าทายในอนาคต คือ แนวโน้มการเลือกปฏิบัติทางเพศนั้น ILO ยกระดับขึ้นเป็น “ความริเริ่มว่าด้วยสตรีในสถานที่ทำงาน” (Women at Work Initiative) ภายใต้ “ความริเริ่มแห่งศตวรรษในอนาคตของงาน” (Future of Work Centenary Initiative) ในปี ค.ศ. 2019 นับเป็นปรากฏการณ์ใหม่ของ ILO (ILO, 2013) และในงานศึกษา “Transformation of Women at Work in Asia” ได้ให้แนวทางเพื่อส่งเสริมโอกาสการทำงานไว้หกประการดังนี้ (1) การสร้างงานอาชีพให้สตรีสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น (2) การแก้ไขปัญหาสำหรับโอกาสทางการศึกษาและเสริมสร้างทักษะ (3) การลดภาระความรับผิดชอบในกิจกรรมของครัวเรือน (4) การแก้ไขปัญหาโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม (5) การคุ้มครองสิทธิด้วยกฎหมาย และ (6) การวัดปริมาณจากสตรีที่มีงานทำ (Verick, 2017)

บทสรุปนี้ ILO ให้ความสำคัญต่อปัญหาของการเลือกปฏิบัติทางเพศ โดยเฉพาะการทำงานของสตรีในสถานที่ทำงานกำหนดให้เป็นแผนระยะยาว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลไทยควรคำนึงถึงพันธกรณีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ครอบคลุมถึงการเลือกปฏิบัติทางเพศ ทั้งในเรื่องของการใช้แรงงานและค่าตอบแทน แต่ปัญหามักเกิดขึ้นจากอำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะมีดังนี้ (1) การส่งเสริมระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ที่ดีควรสร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนทางสังคม (Social Partners) เพื่อแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (2) การให้ความรู้แก่ลูกจ้างและสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ โดยมิได้จำกัดเฉพาะนายจ้างและผู้แทนนายจ้างเท่านั้น แต่เปิดโอกาสให้ตัวแสดงอื่น ๆ นอกเหนือจากโครงสร้างไตรภาคีเข้ามามีส่วนร่วมในเวทีเสวนาทางสังคม (3) ผลสืบเนื่องภายหลังการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 111 อาจกระตุ้นให้ภาคประชาสังคมกดดันรัฐบาลไทย เพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 เพราะเป็นอีกสองฉบับที่บรรจุในมาตรฐานแรงงานหลัก และเนื้อหาสาระสำคัญก็สนับสนุนให้เกิดการรวมตัวและจัดตั้งกลุ่มของแรงงานนอกระบบ ครอบคลุมถึงแรงงานรับงานไปทำที่บ้านและผู้ประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานด้วย ดังนั้นการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักอาจถูกกีดกันทางค้าระหว่างประเทศในระดับทวิภาคี บทบาทของภาครัฐนับว่าเป็นคนกลางคอยระดมและเป็นผู้นำการ

แก้ไขปัญหาก็เป็นสถานการณ์ของการบริหารแรงงานที่เป็นความท้าทายต่อประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2556). *กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558, *ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 132 ตอนที่ 18 ก*, วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ.2558, ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2558/A/018/17.PDF>
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541, *ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 8 ก*, วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2541, สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2560, จาก http://www.labour.go.th/th/doc/law/labour_protection_2541.pdf
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร พุทธศักราช 2560, *ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 34 ตอนที่ 40 ก*, วันที่ 6 เมษายน พ.ศ.2560, สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. *การประชุมของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม ค.ศ.2017*, สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2560, จาก <https://media.thaigov.go.th/uploads/document/74/2017/05/docx/09.05.60.docx>
- Alcock, A. (1971). *History of the International Labour Organisation*. London: Macmillan.
- Alston, P. (2004). 'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime. *European Journal of International Law*, 15(3), 457-521.

- Alston, P. (2005). Facing up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda. *European Journal of International Law*, 16(3), 467-480.
- Candland, C. (2009). Core labour standards under the administration of George W. Bush. *International Labour Review*, 148(1-2), 169-181.
- Charnovitz, S. (2000). The International Labour Organization in its Second Century. *Max Planck Yearbook of United Nations Law*, 4(1), 147-184.
- Cox, R. W. (1964). *International organisations: their historical and political context*. Retrieved from http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1964/64B09_95_engl.pdf
- Cox, R. W. (1973). ILO: Limited Monarchy. In R. W. Cox & H. K. Jacobson (Eds.), *The Anatomy of Influence* (pp. 102-138). New Haven: Yale University Press.
- Cox, R. W. (1977). Labor and Hegemony. *International Organization*, 31(3), 385-424.
- Cox, R. W. (2013). *Universal Foreigner: The Individual and the World*. World Scientific.
- Dahl, K. N. (1968). The Role of I.L.O. Standards in the Global Integration Process. *Journal of Peace Research*, 5(1), 309-351.
- General Assembly. (1948). *The Universal Declaration of Human Rights: United Nations*. Retrieved http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf
- General Assembly. (1965). *Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*. Retrieved from <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cerd.pdf>

- General Assembly. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*. Retrieved from [http://www.ohchr.org/Documents/Professional Interest/cedaw.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Professional%20Interest/cedaw.pdf)
- Governing Body. (2015). *Agenda of the International Labour Conference (2017-2019)*. 323rd Session. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_348401.pdf
- Hansenne, M. (1994). *Promoting Social Justice in the New Global Economy*. *Monthly Labor Review*, 117(9), 3-4.
- Hepple, B. (2005). *Labour Law and Global Trade*. Oxford: Hart.
- Locke, R. M. Amengual, M. & Mangla A. (2009). Virtue out of Necessity? Compliance, Commitment, and the Improvement of Labor Conditions in Global Supply Chains. *Politics & Society*, 37(3), 319-351.
- International Labour Conference. (1956). *Discrimination in the Field of Employment and Occupation: Seventh Item on the Agenda*. 40th Session. Retrieved from http://staging.ilo.org/public/libdoc/conventions/Fundamental_Conventions/Convention_no._111/111_English/56B09_37_engl.pdf
- International Labour Conference. (1959). *Record of Proceedings*. 42nd Retrieved from [http://staging.ilo.org/public/libdoc/conventions/Fundamental_Conventions/Convention_no._111/111_English/09616\(1958-42\)Votes.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/conventions/Fundamental_Conventions/Convention_no._111/111_English/09616(1958-42)Votes.pdf)

- ILO. (1923). *Official Bulletin: Volume 1 April 1919 -1920*. Geneva: ILO.
Retrieved from
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/partxiii-treaty.pdf>
- ILO. (1944). *Declaration Concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia)*.
Retrieved from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration
- ILO. (1958). *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)*, Retrieved from http://staging.ilo.org/public/libdoc/conventions/Fundamental_Conventions/Convention_no._111/111_English/C111_Discrimination.pdf
- ILO. (1964). *Declaration Concerning the Policy of “Apartheid” of the Republic of South Africa*. Geneva: ILO.
- ILO. (1969). *The World Employment Programme*. Geneva: ILO.
- ILO. (1972). *Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*. Geneva: ILO.
- ILO. (1975). *Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Worker*. Geneva: ILO.
- ILO. (1976). *Employment, Growth and Basic Needs: A One-World Problem*. Geneva: ILO.
- ILO. (1994a). *Defending Values, Promoting Change (Social Justice in a Global Economy: An ILO Agenda)*. Geneva: ILO.
- ILO. (1994b). *Vision of the Future of Social Justice: Essay on the Occasion of the ILO’s 75th Anniversary*. Geneva: ILO.
- ILO. (1995). *Follow-up to the World Summit for Social Development*. Geneva: ILO.
- ILO. (1999). *Decent Work*. Geneva: ILO.

- ILO. (2007a). *Eliminating Discrimination Against Indigenous and Tribal Peoples in Employment and Occupation: A Guide to ILO Convention No. 111*. Geneva: ILO.
- ILO. (2007b). *Equality at Work: Tackling the Challenges*. Geneva: ILO.
- ILO. (2010a). *Constitution of the International Labour Organization*. Geneva: ILO.
- ILO. (2010b). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-Up*. Geneva: ILO.
- ILO. (2013). *Towards the ILO centenary: realities, renewal and tripartite commitment*. Geneva: ILO.
- ILO. (2016). *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenge, Shaping Prospects*. Geneva: ILO.
- ILO. (2017). *Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work*. Geneva: ILO.
- Imber, M. F. (1989). *The USA, ILO, UNESCO and IAEA: Politicization and Withdrawal in the Specialized Agencies*. New York: Springer.
- Maul, D. (2012). *Human Rights, Development and Decolonization: The International Labour Organization, 1940-70*. New York: Palgrave Macmillan.
- Maupain, F. (2009). *New Foundation or New Façade? The ILO and the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. *European Journal of International Law*, 20(3), 823-852.
- Maupain, F. (2013). *The Future of the International Labour Organization in the global economy*. Oxford: Hart.
- Morse, D. A. (1968). The World Employment Programme. *International Labour Review*, 97(6), 517-524.
- Morse, D. A. (1969a). *The Origin and Evolution of the I.L.O. and Its Role in the World Community*. New York: Cornell University.

- Nielsen, H. K. (1994). The Concept of Discrimination in ILO Convention No.111. *The International and Comparative Law Quarterly*, 43(1), 827-856.
- Plasa, W. (2015). *Reconciling International Trade and Labor Protection: Why We Need to Bridge the Gap between ILO Standards and WTO Rules*. London: Lexington Books.
- Promotion of Equality Department Equality of Rights Branch. (1984). *ILO Standards and Action for the Elimination of Discrimination and the Promotion of Equality of Opportunity in Employment*. Retrieved from http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1984/84B09_262_engl.pdf
- Rodgers, J., Lee, E., Swepston, L. & Van Daele, J. (2009). *The International Labour Organization and the Quest for Social Justice 1919-2009*. Geneva: ILO.
- Shelton, D. (2009). *Soft Law*. In D, Armstrong (Ed.), *Routledge Handbook of International Law*. (pp. 68-80). Oxon: Routledge.
- Sheppard, C. (2012). Mapping Anti-Discrimination Law onto Inequality at Work: Expanding the Meaning of Equality. *International Labour Law*, 151(1-2), 1-19.
- Standing, G. (2008). *The ILO: An agency for globalization?. Development and Change*, 39(3), 355-384.
- Tomei, M. (2003). *Discrimination and Equality at Work: A Review of the Concepts*. *International Labour Review*, 142(4), 401-418.
- United Nations. (1966). *International Convent on Economic, Social, Cultural Rights*. Retrieved from <https://treaties.un.org/doc/publication/unts/volume%20999/volume-999-i-14668-english.pdf>

- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (1960). *Convention Against Discrimination in Education*. Retrieved from http://www.unesco.org/education/pdf/DISCRI_E.PDF
- Verick, S. (2017). *Transformation of Women at Work in Asia*. Retrieved from <http://www.unescap.org/sites/default/files/Session%203%20-%20Sher%20Verick.pdf>
- Verma, A., & Elman, G. (2007). Labour Standards for a Fair Globalization for Workers of the World. *The Good Society*, 16(2), 57-64.
- Vosko, L. F. (2002). Decent Work: The Shifting Role of the ILO and the Struggle for Global Social Justice. *Global Social Policy*, 2(1), 19-46.
- Vosko, L. F. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. New York: Oxford University Press.
- Wisskirchen, A. (2005). The Standard-Setting and Monitoring Activity of the ILO: Legal Questions and Practical Experience. *International Labour Review*, 144(3), 253-289.
- World Trade Organization. (1996). *Singapore Ministerial Declaration*. Retrieved https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/singapore_declaration96_e.pdf