

การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ
และกฎหมายต่างประเทศ

สิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นสมาคมหรือสหภาพแรงงานเพื่อต่อรองกับนายจ้าง และรักษามลประโยชน์ของลูกจ้างเป็นสิทธิมูลฐานและหัวใจของกฎหมายแรงงาน จะเห็นได้ว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศต่างๆ ก็ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้สิทธิดังกล่าว โดยบัญญัติไว้ว่าหากมีการฝ่าฝืนดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยฝ่ายนายจ้าง และมีบทลงโทษแก่นายจ้างดังกล่าวด้วย

1. การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ

สิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นสมาคมหรือสหภาพแรงงานเพื่อต่อรองกับนายจ้าง และรักษามลประโยชน์ของลูกจ้างเป็นสิทธิมูลฐานและหัวใจของกฎหมายแรงงาน เพราะเป็นสิทธิอย่างเดียวที่จะทำให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะเสมอภาคกับนายจ้าง ในอันที่จะรักษาและส่งเสริมให้สภาพการทำงานและเศรษฐกิจของลูกจ้างให้ดีขึ้น และเป็นสิ่งที่ได้มาซึ่งความเป็นธรรมในสังคม¹ สิทธิดังกล่าวนี้เป็นที่ยอมรับทั้งโดยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ที่ตราขึ้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ.2481 อนุสัญญาฉบับที่ 87 ปี พ.ศ.2491 และอนุสัญญาที่ 98 ปี พ.ศ.2492 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยอนุสัญญาฉบับที่ 87 บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างและนายจ้างทุกคนที่จะรวมกันและจัดตั้งเป็นสมาคมตามใจสมัคร โดยไม่ต้องได้รับอนุญาต และการรับรองให้ดำเนินงานของสมาคมเป็นอิสระและไม่ถูกแทรกแซงใดๆ และอนุสัญญาฉบับที่ 98 บัญญัติไว้สำหรับป้องกันการแบ่งพวกจากผู้ที่เป็นปฏิปักษ์ต่อการก่อตั้งสมาคมและสำหรับป้องกันสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างจากการกระทำอันเป็นการก้าวร้าว และวางมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้มีการต่อรองด้วยความเป็นธรรมซึ่งถือเป็นหลักการทั่วไปในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

¹ ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ, วารสารนิติศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ปีที่ 1 ฉบับที่ 2, น.43-68.

1.1 สิทธิในการจัดตั้งองค์การลูกจ้าง²

อนุสัญญาฉบับนี้เป็นแม่บทในเรื่องเกี่ยวกับการรวมตัวกันเป็นสมาคมของผู้ใช้แรงงานโดยได้กำหนดสิทธิพื้นฐานในเรื่องเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม และคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้งและให้สิทธินี้แก่นายจ้างเท่าเทียมกัน ปราศจากข้อแตกต่างในเรื่องการจะมีอิสระที่จะเลือกเข้าร่วมสมาคมโดยไม่มีเงื่อนไขทางกฎหมายและข้อบังคับซึ่งเคยมีอยู่เดิมมาเป็นอุปสรรค

อนุสัญญานี้ได้กำหนดหลักการสำคัญๆ อาทิ ให้นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดข้อบังคับและกฎเกณฑ์ขององค์กรของเขาเอง ให้สิทธิเลือกผู้แทนองค์กรของเขาเองอย่างมีอิสระ ให้สิทธิในการจัดตั้งองค์การบริหารและจัดทำกิจกรรม³ ตลอดจนมีอิสระไม่ต้องถูกยุบหรือระงับเสียซึ่งสิทธิดังกล่าวนี้⁴

อนุสัญญายังกำหนดสิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหพันธ์หรือสมาพันธ์ และเข้าเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ⁵ ไม่ว่าจะเป็นของนายจ้างหรือลูกจ้าง ฝ่ายบ้านเมืองจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องอันจะก่อให้เกิดการรบกวนซึ่งสิทธิหรือเป็นอุปสรรคแก่นายจ้างหรือลูกจ้างในอันที่จะร่างข้อบังคับหรือเลือกตั้งผู้แทนของเขา

อย่างไรก็ตาม นายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนองค์กรของเขามีพันธะหน้าที่จะต้องเคารพกฎหมายในประเทศ แต่กฎหมายที่ออกมาไม่ควรจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิทธิที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาดังนี้⁶

1) สิทธิและหลักประกันขององค์การสหภาพแรงงาน

เมื่อมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมา อนุสัญญาฉบับนี้ก็ได้กำหนดสิทธิและหลักประกันให้กับองค์กรนี้ในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะได้ระบุถึงบทบาทของรัฐในอันที่จะละเว้นไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวใดๆ ที่จะก่อให้เกิดข้อจำกัดหรือสร้างอุปสรรคให้แก่สหภาพแรงงานในอันที่จะใช้สิทธิตามที่

² นิคม จันทรวิทุร, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), น. 45-52.

³ มาตรา 3

⁴ มาตรา 4

⁵ มาตรา 5

⁶ มาตรา 8

กฎหมายให้ไว้ สิทธิและหลักประกันตามอนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดประเด็นสำคัญๆ ที่จะต้องมีการยอมรับรับรอง คือ

(1) สิทธิเสรีภาพประชาชน สิทธิเสรีภาพของประชาชนนี้ จำเป็นจะต้องได้รับการรับรองเพื่อโอกาสที่จะใช้สิทธิทางด้านสหภาพแรงงานอย่างอิสระ กล่าวอีกนัยหนึ่ง สิทธิสหภาพแรงงานมีมากแค่ไหนเพียงไรก็ขึ้นอยู่กับเสรีภาพของบุคคลที่มีอยู่ ความสัมพันธ์ของสิทธิทั้งสองนี้แยกกันไม่ขาด องค์การแรงงานระหว่างประเทศเองได้พยายามเน้นถึงความสัมพันธ์ในเรื่องนี้อยู่เสมอ โดยในปี ค.ศ.1970 ได้มีการรับรองมติในเรื่องดังกล่าว โดยกล่าวว่า สิทธิที่ให้กับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างนั้นขึ้นอยู่กับเสรีภาพของพลเมืองด้วย

อนึ่ง สิทธิของประชาชนในที่นี้ได้รวมถึงสิทธิเสรีภาพในเรื่องความมั่นคงของบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะไม่ถูกจับกุมหรือถูกควบคุมตัวโดยพลการหรือเนื่องจากการใช้ดุลยพินิจ นอกจากนั้นยังรวมถึงการที่บุคคลจะต้องมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการแทรกแซง บุคคลจะต้องมีเสรีภาพในการรวมตัวกัน บุคคลจะต้องได้รับการพิจารณาดีในชั้นศาลอย่างเป็นธรรม และสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองทางทรัพย์สินของสหภาพแรงงาน

(2) สิทธิสหภาพแรงงานที่จะกำหนดข้อบังคับ สิทธิเช่นนี้สหภาพแรงงานโดยทั่วไปมีอยู่ และกำหนดข้อบังคับได้อิสระตราใบที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ประเทศต่างๆ ส่วนมากจะกำหนดหลักเกณฑ์ซึ่งสหภาพแรงงานต้องปฏิบัติตามในการกำหนดข้อบังคับของตนนั้น การจะพิจารณาว่ากฎเกณฑ์ของรัฐขัดกับสิทธิข้อนี้หรือไม่ ต้องพิจารณาความสอดคล้องระหว่างอนุสัญญากับกฎเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

(3) สิทธิที่จะเลือกผู้แทนของตนได้อย่างอิสระ มีบางประเทศกำหนดกฎเกณฑ์ในการที่บุคคลจะสมัครเข้าแข่งขันเป็นคณะกรรมการบริหารของสหภาพแรงงาน เช่น กำหนดสัญชาติ อาชีพ ความเชื่อทางการเมือง ประวัติในทางด้านคดี หรือต้องเคยเป็นกรรมการมาก่อน สิ่งเหล่านี้ในบางกรณีอาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาได้

(4) สิทธิในการจัดกิจกรรมและบริหารสหภาพแรงงาน สิทธิด้านนี้ปัญหามีไม่มากนัก และที่อาจเป็นปัญหาว่าจะเกี่ยวกับความสอดคล้องกับอนุสัญญาหรือไม่ ก็คือ การที่กฎหมายภายในแต่ละประเทศระบุว่าสหภาพแรงงานมีอิสระในการบริหารเพียงไร อย่างเช่นกรณีต้องทำรายงานเสนอต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือการเสนอรายงานทางการเงินและกิจกรรมต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปัญหาจึงเกิดขึ้นว่าขอบเขตของการรายงานมีเพียงไร หากเพียงแต่จัดส่งรายงานตามกำหนดระยะเวลาไม่มากกว่านั้นก็น่าจะขัดกับปัญหาการสอดคล้องกับอนุสัญญาหรือไม่ แต่ถ้ากฎหมายให้อำนาจ

เจ้าหน้าที่ในการใช้ดุลยพินิจเข้าตรวจสอบการบริหารกิจการภายในของสหภาพแรงงานแล้วก็น่าจะไม่สอดคล้องกับอนุสัญญานี้

ประเด็นหนึ่งซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาก็คือ การเข้าไปมีบทบาทในเรื่องเกี่ยวกับการเมืองปัญหานี้มีหลายๆ ประเทศกำหนดห้ามสหภาพแรงงานมิให้ยุ่งเกี่ยวกับการเมืองในลักษณะโดยทั่วไป ซึ่งข้อห้ามโดยทั่วไปนี้ครอบคลุมกว้างขวางมาก จนทำให้ไม่สามารถชี้แจงจำกัดขอบเขตได้ องค์คณะที่ปรึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเคยมีการศึกษาและให้ข้อคิดเห็นว่าการกำหนดข้อห้ามโดยทั่วไปน่าจะไม่สามารถสอดคล้องกับหลักของอนุสัญญาและดูจะใช้ไม่ได้ในทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม มีการให้ข้อเสนอแนะว่าการจะพิจารณาว่าสหภาพแรงงานยุ่งเกี่ยวกับการเมืองจนเป็นผลเสียต่อการดำเนินงานหรือไม่นั้นควรให้ศาลเป็นผู้พิจารณา

นอกจากสิทธิที่กล่าว สหภาพแรงงานหรือองค์กรของนายจ้างยังมีสิทธิจะก่อตั้งและรวมตัวเป็นสหพันธ์หรือสมาพันธ์ และสหพันธ์หรือสมาพันธ์มีสิทธิจะเข้าเป็นสมาชิกขององค์การระหว่างประเทศของนายจ้างหรือลูกจ้างได้ ปัญหาที่เกี่ยวข้องก็คือการบริหารหรือการทำกิจกรรมต่างๆ ตามสิทธิข้างต้นจะต้องไม่มีอุปสรรค อนุสัญญาจึงได้กำหนดหลักประกันที่องค์การสหภาพแรงงานจะไม่ถูกยกเลิกหรือให้ระงับการดำเนินกิจกรรมโดยฝ่ายรัฐบาล อย่างไรก็ตามการจะระงับหรือยกเลิกนั้นมิใช่จะทำไม่ได้ แต่อนุสัญญากำหนดว่าควรให้เป็นหน้าที่ของศาลที่จะเป็นผู้ตัดสิน

อย่างไรก็ดี เพื่อประกันว่าองค์การของนายจ้างหรือองค์กรของลูกจ้างที่ดี จะดำเนินกิจการของตนโดยไม่ขัดต่อเสรีภาพของคนอื่น อนุสัญญาจึงกำหนดเอาไว้ว่านายจ้างและลูกจ้างตลอดจนองค์การของเขามีพันธะจะต้องเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง แต่ถึงกระนั้นเพื่อมิให้กฎหมายนั้นขัดต่ออนุสัญญาที่ให้สิทธิไว้ อนุสัญญาได้ระบุว่ากฎหมายของแต่ละประเทศไม่ควรจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อหลักประกันที่ให้ไว้ในอนุสัญญาด้วย⁷

2) สิทธิในการจัดตั้งองค์การของนายจ้างและลูกจ้าง

ในมาตรา 2 ของอนุสัญญานี้กำหนดสิทธิของลูกจ้างและนายจ้างในการจัดตั้งองค์การหรือเข้าร่วมองค์การได้อย่างมีอิสระปราศจากอุปสรรคที่จะเข้ามาขัดขวาง การใช้สิทธิอนุสัญญานี้ไม่ได้ประกันสิทธิเฉพาะของนายจ้างและลูกจ้างในภาคเอกชน แต่ครอบคลุมถึงลูกจ้างในภาครัฐด้วย ยกเว้นทหารและตำรวจซึ่งถือเป็นดุลยพินิจหรือการตัดสินใจของประเทศที่ให้ การรับรองจะพิจารณาว่าควรให้สิทธิหรือไม่ หรือภายใต้ขอบเขตเพียงไร นอกจากนั้นการใช้สิทธิในข้อนี้

⁷ มาตรา 8

ประเทศหรือรัฐบาลจะไม่ยกข้อแตกต่างในเรื่องของอาชีพ ผิวดิน เชื้อชาติ สัญชาติ หรือแม้กระทั่ง
ลัทธิความเชื่อทางการเมืองมาเป็นข้อยกเว้น หรือเลือกปฏิบัติในการพิจารณา^๑

อนุสัญญาฯยังกำหนดว่าการให้สิทธิก่อตั้งองค์การนี้จะต้องไม่เป็นปฏิปักษ์กับกฎเกณฑ์หรือ
ข้อบังคับของกฎหมายที่แต่ละประเทศมีอยู่ กล่าวอีกนัยหนึ่งกฎเกณฑ์ต่างๆ มีใช้อยู่แล้วจะต้องไม่
เป็นอุปสรรคต่อการใช้สิทธิด้วย ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของสิทธิในเรื่องการจัดตั้งองค์การก็
คือ นายจ้างและลูกจ้างสามารถใช้สิทธิอันนี้ในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การโดยการเลือกด้วยตัว
ของเขาเอง ซึ่งหมายถึงว่านายจ้างหรือลูกจ้างมีอิสระที่จะตัดสินใจด้วยตนเองที่จะก่อตั้งหรือเข้าร่วม
องค์การใดที่ปรารถนาได้ กฎหมายภายในของประเทศใดที่ปฏิเสธการใช้สิทธิหรือจำกัดการใช้สิทธิ
ย่อมถือว่าไม่สอดคล้องต่ออนุสัญญา

ในทางปฏิบัติมีปัญหาการใช้สิทธินี้เกิดขึ้น คือ การที่นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิจะเข้าร่วม
สหภาพแรงงานใดหรือองค์การของนายจ้างใดก็ได้ ผลจากการมีอิสระในการเลือกนี้ จะก่อให้เกิด
ความหลากหลายหรือการจัดตั้งสหภาพแรงงานมากเกินไป และดูไม่สอดคล้องต่ออุดมคติของ
องค์การนายจ้างหรือลูกจ้างที่ต้องการเพียงองค์การเดียว อันจะนำมาซึ่งความเข้มแข็งและสามัคคี
ฉะนั้นเมื่อพิจารณาถึงอนุสัญญานี้แล้วก็เท่ากับว่าอนุสัญญาฯให้โอกาสในการจัดตั้งสหภาพ
แรงงานหรือองค์การนายจ้างหลายแห่งได้ ทั้งๆ ที่เจตนารมณ์ของอนุสัญญาฯไม่ได้มีเช่นนั้น

กรณีปัญหาต่อเนื่อง ก็คือ มีหลายประเทศซึ่งมีระบอบการปกครองแบบสังคมนิยมใน
ลักษณะมีพรรคการเมืองพรรคเดียว หรือบางประเทศที่ได้รับเอกราชใหม่ๆ มักกำหนดนโยบายเน้น
ความสำคัญของการพัฒนาประเทศเป็นอันดับหนึ่ง และจะขอหรือกำหนดให้เพียงองค์การนายจ้าง
หรือลูกจ้างเพียงองค์การเดียว กรณีเช่นนี้ขัดต่อเสรีภาพต่อการเลือกอย่างไรหรือไม่ เพราะในภาวะ
เช่นนั้นเท่ากับนายจ้างหรือลูกจ้างไม่มีสิทธิเลือก และเท่ากับตัดเสรีภาพในการจะใช้สิทธิเลือกด้วย
ตัวเอง ปัญหานี้ก็นำมาซึ่งความยุ่งยากพอสมควรหากระบุเงื่อนไขออกมาชัดเจน

อย่างไรก็ดี ในกรณีที่องค์การนายจ้างหรือลูกจ้างรวมตัวกันเองด้วยใจสมัครและจัดตั้งเป็น
องค์การเดียวเพื่อหลีกเลี่ยงความหลากหลายและส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่ถือว่าเข้า
ข่ายในเรื่องที่กล่าวข้างต้น

^๑ รุจิรา ชุ่มเกษรกุลกิจ, “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วย
เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง ค.ศ.1948,” (วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545), น.11.

1.2 การคุ้มครองการจัดตั้งองค์การลูกจ้างและการเจรจาต่อรอง

ส่วนใหญ่แล้วประเทศที่ให้การรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 87 มักจะให้การรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 98 ด้วย เพราะเนื้อหาและการใช้สิทธิเกี่ยวเนื่องกัน อนุสัญญาฉบับที่ 87 กล่าวถึงสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการก่อตั้งสมาคม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการใช้สิทธิ โดยเฉพาะสิทธิในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์การโดยการเลือกของตนเอง ตลอดจนการมีอิสระในการร่างข้อบังคับ เลือกตัวแทน และดำเนินกิจกรรม ตลอดจนบริหารสหภาพแรงงาน ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 98 กล่าวถึงการคุ้มครองบุคคลหรือลูกจ้างในการใช้สิทธิดังกล่าวอย่างอิสระไม่ถูกบังคับ ควบคุมในการจะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานทั้งจากรัฐบาลหรือแต่ละฝ่าย นั่นคือ นายจ้างและลูกจ้างพึงละเว้นการแทรกแซงซึ่งกันและกัน กล่าวอีกนัยหนึ่ง อนุสัญญาฉบับที่ 87 กล่าวถึงการใช้สิทธิพื้นฐานการรวมตัวกันเป็นสมาคม ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 98 กล่าวถึงการคุ้มครองผู้ใช้สิทธิ นอกจากนั้นอนุสัญญาฉบับที่ 98 ได้กล่าวถึงการร่วมเจรจาต่อรอง โดยเฉพาะการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรองของคู่กรณีในลักษณะของความอิสระเท่าเทียมกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 98 นี้ใช้คลุมถึงลูกจ้างทั่วไป ทั้งลูกจ้างที่ทำงานในสังกัดเอกชนและลูกจ้างที่ทำงานให้กับรัฐ โดยในส่วนพนักงานลูกจ้างของรัฐนั้น อนุสัญญาฉบับนี้หมายถึงลูกจ้างของรัฐโดยทั่วไป จะมีข้อยกเว้นก็เพียงทหารหรือตำรวจซึ่งอนุสัญญาให้ถือเป็นดุลยพินิจของประเทศผู้ให้การรับรองจะต้องตัดสินใจเองว่าจะให้ครอบคลุมถึงหรือไม่⁹ นอกจากทหารและตำรวจแล้วยังมีข้อยกเว้นให้กับบุคคลบางประเภทที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารประเทศ¹⁰

1) การคุ้มครองการจัดตั้งองค์การลูกจ้าง¹¹

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้ก็คือ การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างหรือบุคคล จะไม่ถูกการเลือกปฏิบัติหรือมีการลำเอียงในเรื่องการปฏิบัติอันเนื่องมาจากลูกจ้างหรือบุคคลดังกล่าวนั้นเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานเมื่อเข้าทำงานหรือในระหว่างทำงาน ซึ่งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น มิใช่คุ้มครองป้องกันการถูกเลิกจ้างแต่อย่างใด แต่ยังรวมไปถึงการป้องกันมิให้ถูกโยกย้าย การลดชั้นหรือตำแหน่ง การตัดค่าจ้าง หรือการ

⁹ มาตรา 5

¹⁰ มาตรา 6

¹¹ มาตรา 2

ลดผลประโยชน์ที่เคยได้รับ หรือการกระทำใดที่อาจก่อให้เกิดการเสียหายเพื่อกีดกันผู้นำสหภาพแรงงานในการทำหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายในฐานะเป็นผู้นำสหภาพแรงงาน

การเลิกหรือการกระทำใดข้างต้นนั้น อนุสัญญาฉบับนี้ห้ามไว้ทั้งในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างดำรงตำแหน่งหน้าที่ในสหภาพแรงงานหรือภายหลังจากที่พ้นตำแหน่ง ยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างดังกล่าวกระทำความผิดร้ายแรง

อย่างไรก็ดี เพื่อการคุ้มครองปกป้องสิทธิของลูกจ้างในการดังกล่าว อนุสัญญาได้กำหนดมาตรการและกลไกเอาไว้ เช่น การชดเชยค่าทดแทน หรือมีบทลงโทษในกรณีมีการละเมิดสิทธิ รวมทั้งการกำหนดให้มีการจัดตั้งขั้นตอนการระงับข้อขัดแย้ง เช่น ขั้นตอนการระงับข้อร้องทุกข์ที่รวดเร็วและเป็นธรรม การกำหนดให้นายจ้างพิสูจน์ว่าการปลดออกนั้นมิได้กระทำเพราะสาเหตุจากเข้าไปมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงาน และการเยียวยาโดยชดเชยค่าเสียหายและการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เป็นต้น

ข้อที่จะต้องพิจารณาประกอบก็คือ การห้ามละเมิดสิทธินั้นมิได้ห้ามเฉพาะนายจ้าง แต่ได้ห้ามลูกจ้างที่จะไปแทรกแซงสิทธิของนายจ้างในเรื่องดังกล่าวข้างต้นด้วย ในประเด็นนี้อนุสัญญาได้กำหนดให้รัฐบาลมีบทบาทในการกำหนดมาตรการในทางด้านกฎหมายในอันที่จะปกป้องมิให้มีการแทรกแซงซึ่งกันและกัน มาตรการนี้ได้ระบุถึงบทกำหนดโทษไว้ด้วย

2) การคุ้มครองการเจรจาต่อรอง¹²

ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งของอนุสัญญาฉบับที่ 98 ก็คือการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรอง ในเรื่องนี้อนุสัญญาได้เน้นหลักการสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

(1) การส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรองร่วม

ในส่วนของ การส่งเสริมการเจรจาต่อรอง ได้ระบุให้ฝ่ายจัดการยอมรับผู้แทนของสหภาพแรงงาน ซึ่งการยอมรับสหภาพแรงงานนั้นอ้างกล่าวได้ว่ามีรูปแบบการปฏิบัติอยู่ 2 ลักษณะ คือ

ก. ลักษณะแรกนั้นเป็นเรื่องของการที่คู่กรณีเคารพซึ่งกันและกัน วิธีนี้อาจเกิดขึ้นจากระเบียบปฏิบัติ ประเพณีที่มีการจัดทำติดต่อกันมาช้านาน มิเช่นนั้นก็เป็นเรื่องของการที่คู่กรณีมีข้อตกลงร่วมกันก็ได้ วิธีแรกนี้การเจรจาต่อรองจึงเป็นเรื่องของการสมัครใจกันเป็นหลัก

ข. ลักษณะที่สองนั้นเป็นการใช้วิธีการบังคับทางกฎหมายโดยระบุขั้นตอนและวิธีการซึ่งกำหนดให้มีการยอมรับสหภาพแรงงานแห่งหนึ่งหรือมากกว่าภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

¹² มาตรา 4

ในการเจรจายายจ้างควรรับรององค์กรตัวแทนซึ่งลูกจ้างของนายจ้างรายนั้นเป็นสมาชิกอยู่ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานหรือองค์กรนั้น

ในส่วนของการส่งเสริมการเจรจาได้ระบุว่าไม่ควรกำหนดข้อห้ามหรือขีดจำกัดในการที่คู่กรณีคือนายจ้างและลูกจ้างจะเจรจาในระดับสูงขึ้นไปจากสถานประกอบการ เช่น การเจรจาในระดับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง แต่ทั้งนี้ให้ถือเป็นความสมัครใจของคู่กรณี และเพื่อให้การเจรจาได้เป็นไปด้วยความราบรื่นและเป็นธรรม ควรกำหนดมาตรการในการที่จะปกป้องการกระทำที่ไม่เป็นธรรม และการส่งเสริมการให้ข่าวสารข้อมูลในเรื่องสภาพเศรษฐกิจหรือข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างเป็นต้น

(2) การเจรจาต่อรองนั้นต้องเป็นเรื่องของการสมัครใจและความเป็นอิสระของคู่กรณี

การร่วมเจรจาต่อรองที่ประกันสิทธิของทุกฝ่ายได้นั้น จำเป็นจะต้องให้แต่ละฝ่ายมีอิสระปราศจากการบังคับด้วย ทั้งนี้ ให้รวมถึงการกำหนดมาตรการใดๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้มีสิ่งเหล่านี้ด้วย สิ่งสำคัญในการเจรจาต่อรองจะต้องไม่มีข้อกำหนดหรืออุปสรรคใดไปขวางกั้นการเจรจาต่อรองในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและสหภาพแรงงาน เพราะทั้งสองประเด็นนี้เป็นหัวข้อพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม

เรื่องที่มีจะมีการอภิปรายอย่างกว้างขวางในเรื่องเกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรอง ก็คือการแทรกแซงของรัฐ ทั้งนี้ ไม่ว่าการแทรกแซงนั้นจะเป็นรูปทางตรงหรือทางอ้อม โดยหลักการแล้วการแทรกแซงของรัฐนั้นไม่ควรมี ยกเว้นแต่จะมีเหตุผลหรือข้ออ้างทางสังคมและเศรษฐกิจที่ยั่งยืนถึงผลเสียหายต่อเศรษฐกิจส่วนรวม อย่างไรก็ตาม การแทรกแซงของรัฐในบางเรื่อง รัฐจะต้องระมัดระวังไม่ให้กระทบถึงสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างในสถานประกอบการหรืออุตสาหกรรมนั้น เช่น การกำหนดเพดานค่าจ้างในการเจรจาทำข้อตกลง โดยระบุไม่ให้สูงไปกว่าเพดานที่กำหนด เป็นต้น นอกจากนั้นในการกำหนดขีดจำกัดหรือการแทรกแซงด้วยกลไกใดก็ไม่ควรที่ยาวนานเกินไปจนอาจมีผลกระทบต่อสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ปี ค.ศ. 1948 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ปี ค.ศ. 1949 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการของสิทธิในการก่อตั้งองค์การและการเจรจาต่อรองร่วมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศถือว่าเป็นมาตรฐานแรงงานหลัก¹³ (Core Labour

¹³ กิตติพงษ์ หังสฤกษ์, การกระทำอันไม่เป็นธรรม, เอกสารการสอนชุดกฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 12, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , 2547), น.250.

Standards) ด้านเสรีภาพในการสมาคม เป็นอนุสัญญาที่ประเทศต่างๆ ถือเป็นแบบอย่างในการบัญญัติบทคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืน ขัดขวาง เข้าแทรกแซง เลิกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสภาพแรงงานใช้สิทธิดังกล่าว ย่อมถือเป็น “การกระทำอันไม่เป็นธรรม” จึงกล่าวได้ว่าอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้งสองฉบับนี้ เป็นหลักการและที่มาของบทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่สำคัญที่สุดของประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทย แม้ประเทศไทยจะยังไม่ให้การรับรองก็ตาม แต่ก็ได้นำหลักการสำคัญของอนุสัญญาดังกล่าวมาบัญญัติไว้ตั้งแต่กฎหมายแรงงานฉบับแรกจนถึง ฉบับปัจจุบัน และหากยังไม่พร้อมที่จะให้การรับรองอนุสัญญาดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่าควรนำแนวทางที่อนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าวได้กำหนดเกี่ยวกับการรับรองและคุ้มครองการรวมตัวกันของลูกจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงบทบัญญัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาต่อไปในอนาคต โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และประเพณีนิยมด้านแรงงาน ตลอดจนแนวคิดในเรื่องความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศด้วย

2. การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายต่างประเทศ

การกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นการกำหนดกติกาด้านแรงงานโดยฝ่ายรัฐบาลในฐานะฝ่ายเป็นกลางจะอาศัยอำนาจรัฐตราเป็นกฎหมายบัญญัติข้อห้ามมิให้มีการกลั่นแกล้ง ข่มขู่ ขัดขวาง หรือกระทำการใดๆ จนฝ่ายลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้อันเนื่องมาจากการใช้สิทธิอันชอบธรรมของตน และในขณะเดียวกันก็มีบทบัญญัติข้อห้ามมิให้สภาพแรงงานกระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้างไว้ด้วยเช่นกัน¹⁴

เหตุที่ฝ่ายรัฐบาลต้องมีข้อบัญญัติห้ามฝ่ายนายจ้างมิให้กระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายลูกจ้าง ก็เพื่อให้ความปกป้องคุ้มครองการใช้สิทธิอันชอบธรรมของฝ่ายลูกจ้าง เพราะถ้าไม่เช่นนั้นแล้วฝ่ายลูกจ้างย่อมไม่กล้าแสดงเจตนาหรือไม่กล้าใช้สิทธิอันชอบธรรมของตน เพราะเกรงกลัวฝ่ายนายจ้าง เมื่อเป็นเช่นนั้นการสนับสนุนส่งเสริมความเป็นธรรมการว่าจ้างแรงงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมก็จะไม่เกิดขึ้น และในขณะเดียวกันถ้าไม่มีบทบัญญัติห้ามสภาพแรงงานกระทำการ

¹⁴ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : นิติธรรม, 2548)

อันไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้างขึ้นไว้ สหภาพแรงงานก็อาจจะเข้าไปแทรกแซงอำนาจในการบริหารกิจการของฝ่ายนายจ้างจนกระทั่งขาดประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจสู้กับคู่แข่งได้

ดังนั้น ประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมเสรีนิยมทุกประเทศซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้ตรากฎหมายแรงงานว่าด้วยข้อห้ามการกระทำอันไม่เป็นธรรมขึ้นไว้ ซึ่งมีหลักการและกฎเกณฑ์ละเอียดคล้ายคลึงกันทุกประเทศ เพราะต่างนำมติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาถือเป็นแนวดำเนินการ โดยจะทำการศึกษาถึงหลักการการกระทำอันไม่เป็นธรรมของสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งได้ให้การรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 87 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 อันถือว่าเป็นหลักการและที่มาที่สำคัญที่สุดของบทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

2.1 สิทธิในการรวมตัวและจัดตั้งองค์การลูกจ้าง

ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีสหภาพแรงงานสะท้อนถึงระบบการทำงานซึ่งคนงานมีการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน ในการปรับปรุงเงื่อนไขต่างๆ ของการทำงานตลอดจนยกระดับคุณภาพชีวิตของคนงาน¹⁵ บทบัญญัติที่ว่าด้วยการกระทำที่ไม่เป็นธรรม มีขึ้นเพื่อป้องกันการกระทำอันไม่สมควรทางแรงงานระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อันเป็นการกระทำที่มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้ง เอาเปรียบหรือทำให้เสียหายหรือทำลายอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้เกิดความท้อถอยในการใช้สิทธิต่างๆ ตามกฎหมายนี้ ถ้าหากไม่มีมาตรการคุ้มครองการกระทำหรือการใช้สิทธิดังกล่าวไว้แล้ว เมื่อฝ่ายหนึ่งถูกเอาเปรียบหรือได้รับผลร้ายจากการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ถูกกระทำก็มักจะหาทางตอบแทนแก้แค้นโดยวิธีทางต่างๆ ตามความคิดของตนซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อระบบแรงงานสัมพันธ์และทำให้เกิดความไม่สงบในอุตสาหกรรมอย่างรุนแรงขึ้นได้

การใช้สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งเป็นการยอมรับสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มที่ เนื่องจากการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น โดยทั่วไปมักจะได้รับการต่อต้าน ขัดขวาง หรือกลั่นแกล้งต่างๆ นานาจากนายจ้าง เพื่อให้เกิดความท้อถอยในการใช้สิทธินี้ ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการกำหนดวิธีการซึ่งเรียกว่า “การกระทำอันไม่เป็นธรรม” ขึ้นเพื่อคุ้มครองให้การใช้สิทธิดังกล่าวให้เป็นไปอย่างสมบูรณ์

¹⁵ Rothman, Briscoe, and Nacamulli, Industrial Relations Around the World : Labor Relations for Multinational Companies, (New York : Walter de Gruyter, 1993), p.4.

เมื่อกฎหมายได้ให้สิทธิต่างๆ แก่ลูกจ้างที่จะมีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง กฎหมายจึงได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้สิทธิดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ไม่ทำให้ลูกจ้างต้องถูกเลิกจ้างซึ่งถ้า นายจ้างกระทำการใดๆ อันเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง หรือได้เลิกจ้างลูกจ้างเพราะ ลูกจ้างได้ใช้สิทธิต่างๆ หรือเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างที่มีผลใช้บังคับ การกระทำดังกล่าวของ นายจ้างก็ถือเป็นกระทำความผิดไม่เป็นธรรม ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองมิ ให้นายจ้างใช้สิทธิอันเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างอันเนื่องมาจากการกระทำในบางกรณีของลูกจ้าง¹⁶

1) การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและจัดตั้งองค์การลูกจ้างของสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกาถือว่าเป็นประเทศชั้นนำทั้งในด้านพัฒนาอุตสาหกรรมและความเจริญ ทางวิชาการ ได้มีการบัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมในเรื่องสิทธิการรวมตัว และจัดตั้งองค์การลูกจ้าง ไว้ในกฎหมายแรงงานชื่อ The Wagner Act แก้ไขเพิ่มเติมโดย The Taft-Hartley และกฎหมาย The Landrum-Griffin Acts ห้ามนายจ้างดังนี้¹⁷

“ห้ามเข้าไปแทรกแซง ช่มชู้ หรือบีบบังคับ หรือขัดขวางการใช้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพ แรงงาน หมายถึง สิทธิในการเริ่มจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้างดังกล่าวนี้ เป็นสิทธิขั้นมูลฐานของฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างจะขัดขวางหรือกระทำการช่มชู้ หรือแทรกแซงเพื่อมิให้ลูกจ้าง จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นก็ดี ย่อมกระทำได้”

2) การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและจัดตั้งองค์การลูกจ้างของประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นเองก็เช่นเดียวกัน ได้บัญญัติรับรองสิทธิในการรวมตัวและจัดตั้งองค์การ ลูกจ้าง โดยรัฐธรรมนูญญี่ปุ่นได้รับรองสิทธิของแรงงานในการรวมตัว การเจรจาต่อรองและการนัดหยุดงาน และกฎหมายสหภาพแรงงานที่ออกในปี ค.ศ.1949 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การยอมรับ สหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรอง การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การนัดหยุดงาน และ การกระทำความผิดไม่เป็นธรรมไว้ด้วย อย่างไรก็ตาม ข้อขัดแย้งจะต้องใช้กฎหมายบังคับเกิดขึ้นน้อย

¹⁶ ประคนธ์ พันธวิชาติกุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงานการเลิกจ้างและค่าชดเชย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด, 2524), น.28.

¹⁷ Daniel Quinn Mills, Labour-Management Relations, (New York : McGraw-Hill Book Company, 1978)

มาก เพราะนายจ้างและสหภาพแรงงานได้หันมาใช้วิธีการปรึกษาหารือมากขึ้น โดยมีการจัดตั้ง คณะกรรมการการปรึกษาหารือร่วม ที่ประกอบด้วยตัวแทนจากทั้งสองฝ่าย และมีการปรึกษาหารือ กัน ตั้งแต่ปัญหาการบริหาร การผลิตบุคลากร การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ รวมทั้งค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งผู้แทนสหภาพแรงงานมีสิทธิเสนอความเห็นเพื่อให้ นายจ้างตัดสินใจ และจากการที่ นายจ้างมักยอมให้สหภาพแรงงานยอมรับเสียก่อนจึงดำเนินการนั้น ทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งในเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรมแทบจะไม่มี

สหภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่น มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากสหภาพแรงงานของ ประเทศอื่นๆ กล่าวคือ สหภาพแรงงานในประเทศแรงงานในประเทศญี่ปุ่น เกือบทั้งหมดเป็น สหภาพแรงงานในสถานประกอบการ หรือสหภาพแรงงานในแต่ละบริษัท แต่ละกิจการมีน้อยที่จะ เป็นสหภาพแรงงานประเภทอุตสาหกรรม สหภาพแรงงานในสถานประกอบการนี้เป็นพื้นฐาน แรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญของญี่ปุ่น ลักษณะสำคัญของสหภาพแรงงานประเภทนี้ก็คือ รัฐบาลจ้างใน บริษัทเดียวกันเท่านั้นเข้าเป็นสมาชิก โดยรับทั้งลูกจ้างและคนงานในโรงงาน โดยไม่แยกประเภท อาชีพ โดยส่วนใหญ่แล้วหนึ่งบริษัทจะมีหนึ่งสหภาพแรงงาน¹⁸

การสหภาพแรงงานญี่ปุ่น มีลักษณะเป็นสหภาพแรงงานของบริษัททำให้ความร่วมมือ ระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงานของบริษัทค่อนข้างดี ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ฝ่ายบริหารไม่มีข้อกังวลว่า การเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานจะถูกแทรกแซง หรือได้รับการยุยงมาจากบุคคลภายนอก สหภาพแรงงานเองซึ่งทำหน้าที่รักษาผลประโยชน์ของฝ่ายคนงานก็สามารถรับรู้ได้ตลอดเวลาว่า เมื่อใดสหภาพแรงงานควรเรียกร้องให้คนงานได้รับผลประโยชน์เพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ ถ้าเป็น ช่วงเวลาที่บริษัทมีผลประกอบการไม่ดี สหภาพแรงงานก็จะไม่เรียกร้อง แต่เมื่อใดที่บริษัทมีผล ประกอบการดี สหภาพแรงงานก็จะเคลื่อนไหวเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารเพื่อให้คนงานได้มีส่วน ร่วม แบ่งปันในผลกำไรของบริษัทด้วย ปัญหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงมักไม่พบบ่อยนัก แต่อย่างไรก็ดี ประเทศญี่ปุ่นก็ได้มีบทบัญญัติว่า ด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม รับรองไว้ใน

¹⁸ สมาคมองค์การแรงงานระหว่างประเทศแห่งญี่ปุ่น สถาบันทรัพยากรมนุษย์ . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และทบวงมหาวิทยาลัย, “สัมมนาระหว่างประเทศเรื่องแรงงานในญี่ปุ่น,” (กรุงเทพมหานคร, 2533), น.132.

กฎหมายสหภาพแรงงาน หรือ Trade Union Law (Law no.174 of June 1,1949)¹⁹ โดยมาตรา 7 นายจ้างต้องห้ามมิให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

“ปลดออกหรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยเหตุผลที่ลูกจ้างนั้นได้พยายามเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงาน หรือได้กระทำอยู่ในขอบข่ายของสหภาพแรงงาน”

การจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมิได้บังคับให้ต้องมีการจดทะเบียน สหภาพแรงงานเสมอไป หากแต่กำหนดให้สหภาพแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียนจะทำให้สหภาพแรงงานไม่ได้รับประโยชน์หรือความคุ้มครองตามกฎหมายเท่านั้น เช่น อาจถูกนายจ้างปฏิเสธที่จะร่วมเจรจาต่อรอง หรือเข้าแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หรืออาจถูกนายจ้างเรียกร้องค่าเสียหายเนื่องจากการนัดหยุดงาน²⁰ เป็นต้น ดังนั้น ถ้าสหภาพแรงงานใดประสงค์จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายก็ต้องดำเนินการขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานโดยผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องยื่นคำขอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Commission) เพื่อแสดงว่าสหภาพแรงงานมีวัตถุประสงค์ตามกฎหมาย พร้อมกับแสดงธรรมนูญหรือข้อบังคับของสหภาพแรงงานว่ามีข้อความตามที่กฎหมายกำหนด²¹ ซึ่งการจดทะเบียนจะทำให้สหภาพแรงงานมีฐานะเป็นนิติบุคคล²² จะเห็นได้ว่าสหภาพแรงงานในประเทศญี่ปุ่นก่อตั้งได้ง่ายกว่าและอิสระกว่าสหภาพแรงงานในประเทศไทยเป็นอันมาก เพราะกฎหมายไม่ได้บังคับว่าจะต้องจดทะเบียนเสมอไป ซึ่งแตกต่างกับสหภาพแรงงานในประเทศไทย ซึ่งกฎหมายบังคับให้ต้องจดทะเบียนเสมอ หากแต่โดยทั่วไปแล้วสหภาพแรงงานในประเทศญี่ปุ่นมักจะจดทะเบียนเพื่อจะได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงานกำหนด เช่นเดียวกับประเทศไทย

¹⁹ Labor Union Law, Japanese codes on labor Union & Labor Adjustment (1968), ESH LAW BULLETIN EHS Vol. VIII, A-D VIII (AA 1-16)

²⁰ Trade Union Law (Japan), 1949 , article 7 , 8

²¹ Trade Union Law (Japan), 1949 , article 5

²² Trade Union Law (Japan), 1949 , article 11

นอกจากการคุ้มครองในระหว่างการดำเนินการจัดตั้งองค์การของลูกจ้างแล้ว หลังจากได้นั้นลูกจ้างก็จะใช้สิทธิของตนตามองค์การที่ตนเป็นสมาชิก ซึ่งการใช้สิทธิในการดำเนินการขององค์การลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการกำหนดทิศทางขององค์การ การเข้าเป็นสมาชิก การให้ออกจากการเป็นสมาชิก การดำเนินการอื่นๆ หากไม่ได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษแล้ว ก็อาจทำให้ลูกจ้างถูกกลั่นแกล้ง โยกย้ายหน้าที่การงานหรือเลิกจ้างได้ จึงจำเป็นที่กฎหมายต้องบัญญัติคุ้มครองในช่วงระยะเวลาดำเนินการดังกล่าวด้วย หากถูกเลิกจ้างในช่วงระยะเวลาดังกล่าวก็ถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วยเช่นกัน

1) การคุ้มครองสิทธิในการดำเนินการขององค์การลูกจ้างสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกาถือได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างการดำเนินการขององค์การลูกจ้างในกฎหมายแรงงานชื่อ The Wagner Act แก้ไขเพิ่มเติมโดย The Taft-Hartley และกฎหมาย The Landrum-Griffin Acts ห้ามนายจ้างดังต่อไปนี้²³

- (1) ห้ามเข้าไปแทรกแซง ช่มชู้ หรือบีบบังคับ หรือขัดขวางการใช้สิทธิเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- (2) ห้ามให้ความช่วยเหลือเพื่อสร้างภาวะครอบงำสหภาพแรงงาน
- (3) ห้ามกำหนดอัตราค่าจ้างสวัสดิการเหลื่อมล้ำกันระหว่างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกับลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- (4) ห้ามกลั่นแกล้งลูกจ้างที่เคยไปฟ้องร้องยังเจ้าหน้าที่ทางการหรือเคยไปเป็นพยานศาลให้แก่คู่กรณีของนายจ้าง
- (5) ห้ามปฏิเสธหรือแสดงท่าทีไม่จริงใจในการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน
- (6) ห้ามกระทำการใดๆ จนลูกจ้างที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานถึงกับไม่อาจทนทำงานอยู่ต่อไปได้

- (7) ห้ามปิดงานหรือยุบหน่วยงานซึ่งลูกจ้างในหน่วยงานนั้นจัดตั้งสหภาพแรงงาน
- (8) ห้ามคอยจับผิดลูกจ้างที่เป็นสมาชิกหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
- (9) ห้ามกระทำการสืบข้อมูลลับของสหภาพแรงงาน
- (10) ห้ามแกล้งกดค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

(1) ห้ามเข้าไปแทรกแซง ช่มชู้ หรือบีบบังคับ หรือขัดขวางการใช้สิทธิเข้าเป็นสมาชิก

หมายถึง สิทธิในการสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างดังกล่าวนี้ เป็นสิทธิขั้นมูลฐานของฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างจะขัดขวางหรือกระทำการช่มชู้ หรือแทรกแซงเพื่อมิให้ลูกจ้างสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ย่อมกระทำได้

นอกจากลูกจ้างจะมีเสรีภาพในการที่จะเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิเสรีภาพในการที่จะไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอีกด้วย อย่างไรก็ตามในประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกาเคยมีกฎหมายแรงงานที่ต้องการสร้างความเข้มแข็ง และเป็นปึกแผ่นให้กับตนเองด้วยการมีสมาชิกเป็นจำนวนมาก โดยใช้วิธีการทำข้อตกลงกับนายจ้างที่เรียกว่า

²³ Daniel Quinn Mills, Labour-Management Relations, (New York : McGraw-Hill Book Company, 1978)

“Union Membership Agreement” โดยกำหนดให้มีระบบ “Close Shop” ซึ่งเป็นระบบที่กำหนดให้ผู้เข้าทำงาน หรือผู้ที่เป็นลูกจ้างอยู่แล้วเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในลักษณะบังคับเพื่อที่จะสร้างเสถียรภาพในตำแหน่งงานที่ทำนั้นได้ และหากลูกจ้างคนใดไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน นายจ้างก็มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ แต่เดิมมีกฎหมายที่ชื่อว่า “The Employment Protection (Consolidation) Act 1978” ยอมรับว่าการเลิกจ้างกรณี Close Shop เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม ลูกจ้างจะไม่สามารถรับค่าชดเชยจากการเลิกจ้างดังกล่าว²⁴ กรณีดังกล่าวจึงเห็นได้ว่าเป็นเรื่องการจำกัดเสรีภาพในการทำงาน ซึ่งก็มีผลดีต่อความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน และจะเป็นผลดีกับลูกจ้างด้วยเพราะจะทำให้สภาพการทำงานดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ต่อมาได้มีกฎหมายที่ชื่อว่า The Employment Act 1988 ยกเลิกการยอมรับสิทธิในการเลิกจ้างกรณี Close Shop ที่แต่เดิมเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมให้เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม²⁵ และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย

(2) ห้ามให้ความช่วยเหลือเพื่อสร้างภาวะครอบงำสหภาพแรงงาน หมายถึง การห้ามมิให้นายจ้างมีพฤติกรรมเหนือสหภาพแรงงานที่จะมีอิสรเสรีภาพในการดำเนินกิจกรรมได้อย่างเสรี เพราะจะทำให้สหภาพแรงงานมิได้กระทำการเพื่อปกป้องคุ้มครองและแสวงหาสิทธิผลประโยชน์เพื่อมวลสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างแท้จริงจนกระทั่งสหภาพแรงงานกลายเป็นสหภาพแรงงานได้อาณัติของนายจ้างไป ซึ่งไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

(3) ห้ามกำหนดอัตราค่าจ้างสวัสดิการเหลิ้มลั้กันระหว่างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกับลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หมายถึง ห้ามนายจ้างสร้างความเหลื่อมล้ำและแบ่งแยกลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานให้ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าและได้รับสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เพราะถ้าให้สิทธินายจ้างกระทำเช่นนี้ได้ ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกก็จะลาออกจากสหภาพแรงงานหมด สหภาพแรงงานก็ต้องเลิกล้มไป นับว่าเป็นการบ่อนทำลายสหภาพแรงงานซึ่งเป็นองค์กรถาวรของฝ่ายลูกจ้าง แล้วฝ่ายนายจ้างอาจกลับมาดค่าจ้างและสวัสดิการในภายหลังก็ได้ จึงถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

4) ห้ามกลั่นแกล้งลูกจ้างที่เคยไปฟ้องร้องยังเจ้าหน้าที่ทางการหรือเคยไปเป็นพยานศาลให้แก่คู่กรณีของนายจ้าง หมายถึง การห้ามฝ่ายนายจ้างมิให้กลั่นแกล้งลูกจ้างผู้ที่เคยไปฟ้อง

²⁴ Richard Kidner, Trade Union Law, (London : Stevens & Sond, 1979), p.122.

²⁵ IT Smith and John C. Wood, Industrial Law, 4th ed. (London and Endiburgn : Butterworths, 1989), p.457.

กล่าวหาทำให้นายจ้างตกเป็นจำเลยต่อศาลก็ดี หรือลูกจ้างที่เคยไปร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงานก็ดี สิทธิดังกล่าวของลูกจ้างถือว่าเป็นสิทธิเสรีภาพอันชอบธรรมของฝ่ายลูกจ้างที่จะต้องได้รับความคุ้มครอง จึงกำหนดเป็นข้อห้ามฝ่ายนายจ้างมิให้กระทำการอาฆาตหรือกลั่นแกล้งจนไม่มีลูกจ้างคนใดกล้าใช้สิทธิดังกล่าว

(5) ห้ามปฏิเสธหรือแสดงท่าทีไม่จริงใจในการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน

หมายความว่า สหภาพแรงงานเป็นองค์กรตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาสิทธิประโยชน์จากสภาพการจ้างที่เพิ่มขึ้นจากนายจ้าง ฉะนั้นการปฏิเสธไม่ยอมเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานดังกล่าวจึงเท่ากับเป็นการกระทำผิดกฎหมายแรงงานที่ยอมรับการจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานไว้แล้ว กฎหมายแรงงานจึงถือว่ากรณีที่ฝ่ายนายจ้างปฏิเสธหรือแสดงท่าทีไม่จริงใจในการเจรจาต่อรองด้วยเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อสหภาพแรงงาน

(6) ห้ามกระทำการใดๆ จนลูกจ้างที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานถึงกับไม่อาจทนทำงานอยู่ต่อไปได้ หมายถึง ห้ามมิให้ฝ่ายนายจ้างกระทำการบีบบังคับลูกจ้างที่เคยร่วมกิจกรรมกับสหภาพแรงงานไม่ว่าจะเป็นการร่วมนัดหยุดงานก็ดี ร่วมประชุมก็ดี หรือได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานก็ดี จนรู้สึกบีบคั้นจิตใจอย่างรุนแรงและไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้แล้ว การกระทำดังกล่าวของฝ่ายนายจ้างถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพราะถ้าไม่มีการคุ้มครองสิทธิร่วมกิจกรรมสหภาพ แรงงานของฝ่ายลูกจ้างไว้ สหภาพแรงงานคงไม่มีลูกจ้างคนใดเข้าร่วมกิจกรรมด้วย สหภาพแรงงานก็อาจต้องล้มเลิกไปในที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงมีข้อห้ามฝ่ายนายจ้างดังกล่าว

(7) ห้ามปิดงานหรือยุบหน่วยงานซึ่งลูกจ้างในหน่วยงานนั้นจัดตั้งสหภาพแรงงาน

หมายถึง ห้ามมิให้นายจ้างบ่อนทำลายหรือเลิกล้มสหภาพแรงงานด้วยวิธีการปิดงานหรือยุบหน่วยงานที่ลูกจ้างคนงานในสังกัดหน่วยงานนั้นจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาเพราะเป็นการกระทำที่ขัดขวางการใช้สิทธิการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างโดยชัดแจ้ง ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

(8) ห้ามจับผิดลูกจ้างที่เป็นสมาชิกหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน หมายถึง การ

ห้ามมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ซึ่งโดยทั่วไปฝ่ายนายจ้างมักคอยจ้องจับผิดลูกจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานด้วยการลงโทษทางวินัยอยู่เสมอ และมักจะลงโทษสถานหนักถึงขั้นไล่ออกจากงานอีกด้วย การกลั่นแกล้งลงโทษทางวินัยด้วยพฤติการณ์ของฝ่ายนายจ้างเช่นนี้ ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่จะ

ใช้สิทธิโดยชอบธรรมจากกฎหมายแรงงานรับรองไว้ จึงมีบทบัญญัติห้ามนายจ้างมิให้กระทำเช่นนั้น

(9) ห้ามกระทำการสืบข้อมูลลับของสหภาพแรงงาน หมายถึง การห้ามมิให้ฝ่ายนายจ้างส่งสายลับเข้าไปสืบหาข้อมูลต่างๆ จากสหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลจากที่ประชุมด้วยการส่งคนไปบันทึกเทปไว้ หรือจากการไปหลอกล่อสอบถามข้อมูลของลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพราะการสืบข้อมูลลับมาได้ย่อมเป็นภัยต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ถือว่าเป็นการไม่ยุติธรรมและไม่ควรกระทำ ดังนั้น จึงมีบทบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างกระทำการสืบข้อมูลลับจากสหภาพแรงงานในทุกวิถีทาง

(10) ห้ามแก้งัดค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เพราะการเข้าร่วมกิจกรรมกับสหภาพแรงงานโดยบริสุทธิ์ใจ เป็นสิทธิขั้นมูลฐานของบรรดาลูกจ้างทุกคนอยู่แล้ว ฉะนั้นการที่ฝ่ายนายจ้างกระทำการกีดกันค่าจ้างจึงเท่ากับเป็นการบีบให้ลูกจ้างผู้นั้นต้องจำใจไม่เข้าร่วมกับกิจกรรมกับสหภาพแรงงาน จึงเป็นการบีบบังคับการใช้สิทธิอย่างเสรีของลูกจ้างวิธีหนึ่ง จึงจำเป็นต้องมีบทบัญญัติห้ามการกระทำอันไม่เป็นธรรมเรื่องนี้ไว้

เนื่องจากสหรัฐอเมริกายอมรับและเคารพในสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอย่างมาก จึงได้หาหลักประกันสิทธิเสรีภาพมิให้บุคคลใดและฝ่ายใดขัดขวางหรือแทรกแซงการแสดงออกแห่งสิทธิเสรีภาพระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างทุกรูปแบบ

หากศึกษาเปรียบเทียบถึงข้อห้ามการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างแก่ลูกจ้างและสหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกา กับข้อห้ามนายจ้างมิให้กระทำอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างในประเทศไทยแล้ว จะเห็นได้ว่ามีลักษณะโครงสร้างของข้อห้ามใกล้เคียงกันมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประเทศไทยได้นำแบบอย่างของสหรัฐอเมริกามาใช้ และอีกประการหนึ่งคงเป็นเพราะทั้งประเทศไทยและสหรัฐอเมริกาต่างก็เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วยกัน จึงให้การรับรองแก่นุสัณญาของที่ประชุมในเรื่องเดียวกันมาดัดแปลงใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละประเทศ ดังนั้น ลักษณะโครงสร้างและรูปแบบของข้อห้ามดังกล่าวจึงใกล้เคียงกัน

2) การคุ้มครองสิทธิในการดำเนินการขององค์การลูกจ้างประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นได้มีบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม รับรองสิทธิในการดำเนินการต่างๆ ของสหภาพแรงงานไว้ โดยบัญญัติรับรองไว้ในกฎหมายสหภาพแรงงาน หรือ

Trade Union Law (Law no.174 of June 1, 1949)²⁶ มาตรา 7 เช่นเดียวกัน โดยนายจ้างต้องห้ามมิให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ปลดออกหรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยเหตุผลที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกำหนดเงื่อนไขการจ้างว่าลูกจ้างต้องไม่รวมหรือให้ลูกจ้างถอนตัวออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(2) ปฏิเสธที่จะเจรจาต่อรองร่วมกับผู้แทนลูกจ้าง โดยปราศจากความยุติธรรมและเหตุผลอันสมควร

(3) ควบคุมหรือแทรกแซงการจัดการสหภาพแรงงานโดยลูกจ้าง หรือให้เงินสนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ของสหภาพแรงงาน

(4) ปลดออกหรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่านายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรม หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ร้องขอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขอให้ทบทวนคำสั่ง หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างเสนอพยานหลักฐานหรือเป็นพยานในการสอบสวนหรือในการรับฟังพยานหลักฐานต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องเกี่ยวกับคำร้องดังกล่าวข้างต้น หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างร้องขอให้มีการประนีประนอม

3) การคุ้มครองสิทธิในการดำเนินการขององค์การลูกจ้างประเทศฟิลิปปินส์

ส่วนการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายฟิลิปปินส์ได้บัญญัติรับรองสิทธิในการดำเนินการต่างๆ ของสหภาพแรงงานไว้ใน Labour Relations of Philippines โดยได้รับการบัญญัติไว้ในหมวด 3 มาตรา 248 โดยให้ถือว่าการกระทำดังต่อไปนี้ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

(1) กำหนดเงื่อนไขการจ้างในลักษณะที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างหรือต้องถอนตัวออกจากการเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างนั้น

(2) ริเริ่มหรือเข้ามามีอิทธิพลครอบงำ หรือช่วยเหลือ หรือเข้าแทรกแซงการบริหารองค์การลูกจ้าง และรวมถึงการให้เงิน หรือสนับสนุนองค์การลูกจ้างด้วยประการอื่น

(3) เลือกปฏิบัติในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน เงื่อนไขการจ้างและเรื่องอื่นๆ เพื่อทำให้ท้อใจเนื่องจากการเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้าง

²⁶ Labor Union Law, Japanese codes on labor Union & Labor Adjustment (1968),
ESH LAW BULLETIN EHS Vol. VIII , A-D VIII (AA 1-16)

(4) ไล่ออก ปลดออก หรือกระทำด้วยคดีประการอื่น หรือเลือกปฏิบัติแก่ลูกจ้างที่ได้ให้ หรือกำลังจะให้พยานหลักฐานตามประมวลกฎหมายนี้

(5) กระทำผิดหน้าที่ในการเจรจาต่อรองร่วมตามที่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายนี้

(6) จ่ายค่าธรรมเนียมนายความในการให้คำปรึกษาหรือเจรจาแก้สภาพแรงงานหรือ เจ้าหน้าที่หรือตัวแทนสหภาพแรงงานเพื่อยุติข้อเรียกร้องข้อใดข้อหนึ่งตามที่กำหนด หรือยุติข้อพิพาทอย่างอื่น

ดังนั้น กล่าวได้ว่าประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมเสรีนิยมทุกประเทศซึ่งเป็นสมาชิกของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ตรากฎหมายแรงงานว่าด้วยข้อห้ามการกระทำอันไม่เป็นธรรม ขึ้นไว้ ซึ่งมีหลักการและกฎเกณฑ์คล้ายคลึงกันทุกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา ประเทศ ญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์ เพราะต่างนำมติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาเป็นแนว ดำเนินการ รวมถึงบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมของไทย ทั้งนี้ เป็นเพราะกฎหมาย ไทยได้รับแนวคิดจากหลักกฎหมายของต่างประเทศมาบัญญัติไว้ แต่อย่างไรก็ตาม ความแตกต่าง ของบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมระหว่างกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทยก็ ยังคงมีอยู่หลายประการ จึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความคุ้มครองที่เหมือนและแตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายในส่วนการกระทำอันไม่เป็นธรรมของไทยต่อไป