

รายงานการประชุมวุฒิสภาชุดที่ ๒

ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ (สมัยสามัญ)

วันศุกร์ที่ ๑๔ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๖๔

ณ ที่รัฐสภา

เริ่มประชุมเวลา ๑๘.๐๕ นาฬิกา

จำนวนสมาชิกที่มาประชุมทั้งหมดที่ลงชื่อไว้เมื่อเลิกประชุม ๑๘๔ คน

ประธานวุฒิสภา : บัดนี้มีสมาชิกมาประชุมครบองค์ประชุมแล้ว ผมขอเรียน
เปิดประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะเรียนให้ที่ประชุมทราบ คือเรื่องตั้งคณะกรรมการร่วมกันเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติสหกรณ์

ด้วยประธานสภาผู้แทนราษฎรแจ้งว่า ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ (สมัยสามัญ) ที่ประชุมได้กำหนดจำนวนกรรมการร่วมกันเพื่อพิจารณา
ร่างพระราชบัญญัติสหกรณ์ (ฉบับที่ . . .) พ.ศ. . . . สภาละ ๑๔ คน โดยมีมติให้คณะ
กรรมวิธีการการเกษตรและสหกรณ์ เป็นกรรมการร่วมกันฝ่ายสภาผู้แทนราษฎร กระผม
จึงเรียนเสนอที่ประชุม ขอให้ช่วยตั้งกรรมการร่วมกันฝ่ายวุฒิสภา เพื่อพิจารณา
ร่างพระราชบัญญัติสหกรณ์ (ฉบับที่ . . .) พ.ศ. . . . จำนวน ๑๔ คนเท่ากันครับ ท่านผู้ใด
จะเสนอใคร เชิญครับ

พันเอกธานี เสนิงค์ ณ อยู่ชยา : ท่านประธานที่เคารพ กระผมขอ
ประธานเสนอรายชื่อคณะกรรมการร่วมกันของฝ่ายวุฒิสภาทั้ง ๑๔ ท่าน ดังรายนาม
ต่อไปนี้ ๑. นายธรรมนุญ ตัดพิล ๒. นายสมภพ ไทระภักดิ์ ๓. พลโท ประสิทธิ์
ใจจีน ๔. นายพิศาล มูลศาสตรสาทร ๕. นายเดียง ช่างนาวาสวัสดิ์ ๖. นายจำลอง



LIRT

๔๕๖

อดันโต ๗. พลโท วิบูลย์ เว้าเสถียร ๘. นายสุzum ติระวัฒน์ ๙. พลตรี ประสาท
วิมลศิลป์ ๑๐. พลอากาศโท ชากร ทัดตานนท์ ๑๑. พลโท สุรเสฏฐ รามสมภพ
๑๒. พลเรือโท วิเชียร สังกรรถนกิจ ๑๓. นายศิริชัย บุณกุล ๑๔. นายเป็งศักดิ์
ประกาศเกษัช ๑๕. นายเฉลียว ถณานกุล ๑๖. พลเรือโท ยุชยา เชิดบุญเมือง
๑๗. พลตรี ประหยัด รอดโพธิ์ทอง ๑๘. พลอากาศโท วีระ ไทยกล้า ๑๙. พลอากาศเอก
จรัส สุรัสวดี ขอความกรุณารับรองด้วยครับ

(มีสมาชิกยกมือขึ้นรับรอง)

ประธานวุฒิสภา : คุณธานีเสนอ ๑๙ ท่าน มีผู้รับรองตามข้อบังคับ มีท่าน
ผู้ใดจะเสนอผู้อื่นอีกไหมครับ

(ไม่มีสมาชิกเสนอ)

ประธานวุฒิสภา : ถ้าไม่มีก็ถือว่าทั้ง ๑๙ ท่านที่ได้อ่านนามมาแล้วนั้น เป็น
กรรมวิธีการฝ่ายวุฒิสภาแล้วครับ สำหรับร่วมกับกรรมวิธีการฝ่ายสภาผู้แทนราษฎร

ระเบียบวาระต่อไปคือรับทราบอนุสัญญา และข้อแนะนำขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ สมัยที่ ๖๑ ถึง ๖๖ ด้วยนายกรัฐมนตรีได้เสนออนุสัญญาและข้อแนะนำของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๖๑ ถึง ๖๖ (ระหว่าง ปี ๒๕๑๙-๒๕๒๓) ต่อ
วุฒิสภาเพื่อรับทราบตามข้อผูกพันภายใต้บทบัญญัติมาตรา ๑๙ แห่งรัฐธรรมนูญองค์การ
แรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งทางสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาได้แจ้งให้ท่านสมาชิกแล้วและ
ประธานสภาผู้แทนราษฎรแจ้งว่าในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๗/๒๕๒๔
(สมัยสามัญ) เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๒๔ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้
รับทราบอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๖๑ ถึง ๖๖
(ระหว่างปี ๒๕๑๙-๒๕๒๓) แล้ว



ตัวบท สรุป และความเห็นประกอบ อนุสัญญาและข้อแนะ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

สมัยการประชุมที่ ๖๑-๖๖ (๒๕๑๙-๒๕๒๓)

กรมแรงงาน

กระทรวงมหาดไทย



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

ข้อชี้แจงทั่วไป

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organisation) หรือที่มีชื่อย่อในภาษาอังกฤษว่า ILO เป็นองค์การระหว่างประเทศทางเศรษฐกิจและสังคมที่เก่าแก่ที่สุด ก่อตั้งขึ้นหลังสงครามโลกครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๒ ในสมัยสันนิบาตชาติ ครั้นต่อมาสันนิบาตชาติได้เลิกตั้งไป องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ยังคงดำรงอยู่ และเมื่อได้จัดตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้น องค์การนี้จึงเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การแรกที่เข้ามาอยู่ในเครือของสหประชาชาติ

องค์การนี้มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม ด้วยการรับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน การเพิ่มผลผลิต ยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งด้านประกันสังคม และการสหกรณ์ด้วย

สมาชิกขององค์การ ฯ นี้ นอกจากที่เป็นสมาชิกมาแต่เริ่มแรกแล้ว ตามธรรมนูญขององค์การ ฯ ได้เปิดรับสมาชิกของสหประชาชาติที่แสดงความจำนงเป็นทางการขอสมัครเข้าเป็นสมาชิกองค์การนี้ ปัจจุบันนี้้องค์การมีสมาชิก ๑๔๕ ประเทศ สำหรับประเทศไทยได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งองค์การ ฯ

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ อันเป็นสำนักงานใหญ่ขององค์การ ฯ ตั้งอยู่ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีสำนักงานส่วนภูมิภาค ๔ แห่ง และสำนักงานสาขาต่าง ๆ อีกหลายแห่ง ปัจจุบันสำนักงานส่วนภูมิภาคเอเชีย ตั้งอยู่ที่กรุงเทพฯ ช่วยให้การติดต่อระหว่างรัฐบาลกับองค์การ ฯ สะดวกขึ้น

องค์การนี้มีรายได้ ๒ ทางคือ จากค่าบำรุงสมาชิกที่ประเทศต่าง ๆ ชำระเป็นรายปี โดยขณะนี้ไทยชำระค่าบำรุงร้อยละ ๐.๑๐ (สำหรับ ๒๕๒๓) ของงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปีขององค์การ ฯ คิดแล้วเป็นเงินประมาณ ๑๓๕,๘๕๓ เหรียญอเมริกัน รายได้



LIRT

ที่สำคัญอีกทางหนึ่งก็คือ จากโครงการพัฒนาของสหประชาชาติและจากประเทศอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มอบให้องค์การนี้ค้ำเงินงาน ช่วยเหลือประเทศสมาชิกแทนในด้านเศรษฐกิจแรงงาน

ในฐานะที่เป็นประเทศสมาชิก ไทยได้รับความช่วยเหลือจากองค์การนี้ด้วยดีตลอดมา เช่น ในด้านการบริหารแรงงาน การสถิติแรงงาน การเพิ่มผลผลิต การวางแผนกำลังคน การสหกรณ์และการส่งเสริมอุตสาหกรรม เป็นต้น ทั้งในด้านผู้เชี่ยวชาญให้ความช่วยเหลือในด้านวิชาการทุนศึกษาและดูงานแก่เจ้าหน้าที่ และเงินทุนช่วยเหลือในการบริหารแรงงาน ซึ่งเมื่อคำนวณค่าใช้จ่ายที่องค์การนี้ช่วยเหลือประเทศไทยแล้วก็ใกล้เคียงกับที่ไทยได้รับจาก FAO, UNESCO และ WHO ความช่วยเหลือทางวิชาการดังกล่าวนี้ได้อำนวยประโยชน์แก่ทางด้านแรงงานของประเทศเป็นอย่างมาก

ทุกปีในเดือนมิถุนายน องค์การฯ ได้จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ณ นครเจนีวา สวิตเซอร์แลนด์ ประเทศสมาชิกต่างส่งผู้แทนของตนไปประชุม ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายคนงาน และที่ปรึกษาของผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ เหล่านี้เป็นจำนวนมาก สำหรับประเทศไทยในระยะ ๑๐ ปีมานี้ ได้ส่งคณะผู้แทนไปประชุมครบทั้ง ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

ในการประชุมใหญ่สามัญประจำปีแต่ละครั้ง ที่ประชุมจะลงมติให้ตราอนุสัญญาหรือข้อแนะนำเพื่อวางมาตรฐานสากลไว้เป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกลงไปปฏิบัติตามความเหมาะสม

อนุสัญญาและข้อแนะนำแต่ละฉบับนั้น ในทางปฏิบัติจะตราขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้ผ่านการพิจารณาของที่ประชุมใหญ่มาแล้ว ๒ ปีเป็นอย่างน้อย คือ เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้ลงมติให้เสนอรื้อเรื่องนั้นๆ เข้าในระเบียบวาระประชุมใหญ่ปีใดเป็นครั้งแรก ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะรวบรวมปัญหาและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ โดยละเอียดแล้วจัดพิมพ์ขึ้นเวียนตามไปยังประเทศสมาชิกต่าง ๆ ให้เสนอข้อเท็จจริงเพิ่มเติม หรือให้ความเห็นและข้อสังเกตก่อน



เมื่อได้รับคำชี้แจงจากประเทศสมาชิกต่าง ๆ แล้ว ผู้อำนวยความสะดวก ๆ จะสรุปรวบรวมขึ้นเป็นรายงานเฉพาะเรื่อง เสนอให้ประเทศสมาชิกทราบล่วงหน้าก่อนเวลาที่จะส่งผู้แทนไปประชุมใหญ่ เมื่อมีการประชุมใหญ่ประจำปี ที่ประชุมใหญ่จะตั้งสมาชิกจากผู้แทนประเทศต่าง ๆ ที่สนใจ ทั้งที่เป็นผู้แทนรัฐบาล ผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง เข้าประชุมในคณะกรรมการพิเศษเพื่อพิจารณาเรื่องนั้น

ในการพิจารณาผู้แทน ทั้งสามฝ่ายต่างก็พิจารณาให้ความเห็นโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของฝ่ายตน และมีการลงคะแนนเสียงในประเด็นที่ตกลงกันไม่ได้ เมื่อพิจารณาแล้วก็รายงานเสนอให้ที่ประชุมใหญ่พิจารณาอีกชั้นหนึ่ง และลงมติในรูปข้อมติว่าเรื่องนั้น ๆ ควรจะตราขึ้นเป็นมาตรฐานแรงงานหรือไม่อย่างไร ถ้าเห็นว่าควรก็พิจารณาต่อไปว่าจะตราเป็นรูปอนุสัญญาหรือข้อแนะนำ เมื่อลงมติแล้วจึงมอบหมายให้ผู้อำนวยการ ฯ เวียนข้อมติโดยทำเป็นรูปข้อถามเพื่อขอความเห็นและคำตอบจากประเทศสมาชิกต่าง ๆ เมื่อได้รับคำตอบแล้วก็รวบรวมจัดทำเป็นรายงานเสนอให้ที่ประชุมใหญ่ต่อไป พิจารณาเป็นครั้งที่สอง ทั้งนี้ โดยเวียนรายงานนั้นให้ประเทศสมาชิกพิจารณาล่วงหน้าก่อนเข้าประชุมใหญ่เช่นเดียวกับครั้งแรก

ในการพิจารณาครั้งที่สองนี้ ที่ประชุมใหญ่จะแต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง จากประเทศสมาชิกต่าง ๆ เพื่อพิจารณารายงานและจัดร่างอนุสัญญา หรือข้อแนะนำแล้วแต่กรณีเพื่อเสนอให้ที่ประชุมใหญ่พิจารณา ร่างอนุสัญญาหรือข้อแนะนำนั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ๒ ใน ๓ ของสมาชิกที่ประชุม คำขรรณอนุญามาตรา ๑๔ ขององค์การ ฯ ประเทศสมาชิกมีความผูกพันที่จะต้องเสนออนุสัญญาและข้อแนะนำที่เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจทราบทุกฉบับ ภายใน ๑ ปี หรืออย่างช้าไม่เกิน ๑๕ เดือน หลังจากการประชุมใหญ่ครั้งนั้นสิ้นสุดลง ซึ่งในทางปฏิบัติได้ผ่อนผันให้เสนอภายในระยะเวลาไม่เกิน ๗ ปี ส่วนการให้สัตยาบันหรือรับเอาอนุสัญญาและข้อแนะนำนั้น ขรรณอนุญาขององค์การ ฯ ไม่บังคับ เป็นสิทธิของประเทศสมาชิกจะพิจารณาให้สัตยาบัน เมื่อเห็นว่าเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมภายในประเทศเหมาะสมพอที่จะให้สัตยาบันหรือรับเอาอนุสัญญาและข้อแนะนำนั้น ๆ ได้



LIIRT

องค์การแรงงาน ฯ ได้ตีความขรรมนุญมาตรา ๑๙ ไว้ว่าเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ หมายถึงผู้ทรงอำนาจทางนิติบัญญัติ สำหรับกรณีของประเทศไทย ได้มีการประชุมตีความ มาตรา ๑๙ ของขรรมนุญองค์การ ฯ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ และ ระเบียบปฏิบัติตามระบบการปกครองของไทยหลายครั้ง ครั้งสุดท้าย เป็นความเห็นของ คณะกรรมการพิเศษเพื่อพิจารณาอนุสัญญาต่าง ๆ ในการประชุมครั้งที่ ๒๗/๒๕๐๘ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๐๘ ซึ่งลงความเห็นเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจตามมาตรา ๑๙ ของ ขรรมนุญองค์การ ฯ ได้แก่รัฐสภา และให้นำอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การ ฯ ทุกฉบับ เสนอรัฐสภาเพื่อทราบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่จะต้องออกกฎหมายหรือไม่ต้องออกกฎหมาย และรัฐบาลจะเห็นชอบด้วยหรือไม่กับข้อกำหนดในอนุสัญญาและข้อแนะนำก็ตาม ซึ่งคณะ รัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๐๙ เห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการ พิเศษเพื่อพิจารณาอนุสัญญาต่าง ๆ

ตามนัยแห่งมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นนี้ กระทรวงมหาดไทยได้เสนออนุสัญญา และข้อแนะนำขององค์การ ฯ ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเพื่อทราบ ดังต่อไปนี้

๑. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ ๓๗-๔๗ (พ.ศ. ๒๕๔๗ -๒๕๕๖) เสนอต่อสภาว่่างรัฐขรรมนุญเพื่อทราบในคราวประชุมครั้งที่ ๒๒๓ วันพฤหัสบดี ที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๐๙

๒. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๔๘-๕๐ (พ.ศ. ๒๕๐๗- ๒๕๐๙) เสนอต่อสภาว่่างรัฐขรรมนุญเพื่อทราบในคราวประชุม ครั้งที่ ๒๓๗ วันพฤหัสบดี ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๐

๓. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๕๑ (พ.ศ. ๒๕๑๐) เสนอ ต่อที่ประชุมวุฒิสภาทำหน้าที่รัฐสภาทราบ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๖ วันพฤหัสบดีที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๑๐

๔. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๕๓ (พ.ศ. ๒๕๑๒) เสนอต่อที่ ประชุมรัฐสภาในคราวประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๑๓ (สามัญ) วันพุธที่ ๒๕ มิถุนายน



LIRT

๒๕๑๓ และในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๑/๒๕๑๓ วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๑๓

๕. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๕๔-๕๖ (พ.ศ. ๒๕๑๓-๒๕๑๕) เสนอต่อที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ในการประชุมเมื่อวันศุกร์ที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๑๗

๖. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๕๘-๖๐ (พ.ศ. ๒๕๑๖-๒๕๑๘) เสนอต่อที่ประชุมวุฒิสภาเพื่อทราบ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๑๘ (สามัญ) วันพุธที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๑๘ และในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๑๘ วันพฤหัสบดีที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๑๘

ในปัจจุบัน ยังคงมีอนุสัญญาและข้อแนะนำซึ่งยังไม่ได้เสนอเพื่อทราบอีก ๖ สมัย คือ อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๖๑ (พ.ศ. ๒๕๑๙) จำนวน ๒ ฉบับ อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ ๖๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) จำนวน ๖ ฉบับ อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ ๖๓ (พ.ศ. ๒๕๒๐) จำนวน ๔ ฉบับ อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ ๖๔ (๒๕๒๑) จำนวน ๔ ฉบับ อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ ๖๕ (๒๕๒๒) จำนวน ๔ ฉบับ และข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ ๖๖ (๒๕๒๓) จำนวน ๑ ฉบับ รวมเป็นจำนวนอนุสัญญาและข้อแนะนำทั้งสิ้น ๒๑ ฉบับ ซึ่งกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้รวบรวมเสนอมาครั้งนี้ พร้อมด้วยความเห็นประกอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรัฐสภาในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจในประเทศ ได้รับทราบอย่างเป็นทางการต่อไป

กรมแรงงาน
กระทรวงมหาดไทย
พฤษภาคม ๒๕๒๔



LIRT

สาขาบัญญัติ

การประชุมสมัยที่ ๖๑ พ.ศ. ๒๕๕๘ (สี่เดือน)

๑. ควบทอนญญญญญญญญที่ ๑๔๔ : การปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคี เพื่อส่งเสริมการค้าและการให้เงินไป ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
๒. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบญญญญญญญญที่ ๑๔๕
๓. ควบทอนญญญญญญญญที่ ๑๔๖ : การปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคี เพื่อส่งเสริมการค้าและการให้เงินไป ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และการปฏิบัติของประเทศเกี่ยวกับ กิจกรรมขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ
๔. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อญญญญญญญญที่ ๑๔๖

การประชุมสมัยที่ ๖๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ (สี่เดือน)

๑. ควบทอนญญญญญญญญที่ ๑๔๕ : การต่อสัญญาการจ้างลูกเรือ
๒. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบญญญญญญญญที่ ๑๔๕
๓. ควบทอนญญญญญญญญที่ ๑๔๕ : การต่อสัญญาการจ้างลูกเรือ
๔. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อญญญญญญญญที่ ๑๔๕
๕. ควบทอนญญญญญญญญที่ ๑๔๖ : การหยุดพักก่อนประจำป็องลูกเรือ โดยได้รับค่าจ้าง
๖. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบญญญญญญญญที่ ๑๔๖
๗. ควบทอนญญญญญญญญที่ ๑๔๗ : มาตรฐานขั้นต่ำของเรือพาณิชย์
๘. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบญญญญญญญญที่ ๑๔๗



LIRT

- ๙. คับทหข้อแนฉบับที่ ๑๕๕ : การปรับปรุงมาตรฐานเรือพาณิชย์
- ๑๐. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนฉบับที่ ๑๕๕
- ๑๑. คับทหข้อแนฉบับที่ ๑๕๓ : การค้คุมครองลูกเรือวัยเยาว์
- ๑๒. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนฉบับที่ ๑๕๓

การประชุมสมัยที่ ๖๓ พ.ศ. ๒๕๒๐ (สีเขียว)

III

- ๑. คับทหอนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๘ : การค้คุมครองลูกจ้างให้พ้นอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียง และ การสั่นสะเทือน
- ๒. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบอนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๘
- ๓. คับทหข้อแนฉบับที่ ๑๕๖ : การค้คุมครองคนงานให้พ้นอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียง และ การสั่นสะเทือน
- ๔. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนฉบับที่ ๑๕๖
- ๕. คับทหอนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๕ : การจ้างงาน สภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ของผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาล
- ๖. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบอนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๕
- ๗. คับทหข้อแนฉบับที่ ๑๕๗ : การจ้างงาน สภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ของผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาล
- ๘. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนฉบับที่ ๑๕๗



LIRT

การประชุมสมัยที่ ๖๔ พ.ศ. ๒๕๒๑ (สี่เดือน)

๑. ติวบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๐ : การบริหารแรงงาน : บทบาท หน้าที่ และการจัดองค์การ
๒. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๐
๓. ติวบทข้อแนะนำฉบับที่ ๑๕๘ : การบริหารแรงงาน : บทบาท หน้าที่ และการจัดองค์การ
๔. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนะนำฉบับที่ ๑๕๘
๕. ติวบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๑ : การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และระเบียบวิธีในการกำหนดสภาพการว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ
๖. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๑
๗. ติวบทข้อแนะนำฉบับที่ ๑๕๙ : ระเบียบวิธีในการกำหนดสภาพการว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ
๘. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนะนำฉบับที่ ๑๕๙

การประชุมสมัยที่ ๖๕ พ.ศ. ๒๕๒๒ (สี่เดือน)

๑. ติวบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๒ : ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานท่าเรือ
๒. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๒
๓. ติวบทข้อแนะนำฉบับที่ ๑๖๐ : ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานท่าเรือ
๔. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนะนำฉบับที่ ๑๖๐
๕. ติวบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๓ : ชั่วโมงการทำงาน และระยะเวลาพักมือนในงานขนส่งทางบก



๖. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๓
๗. คำพิพากษาฉบับที่ ๑๖๑ : ชั่วโมงการทำงาน และระยะเวลาพักก่อนในงานขนส่งทางบก
๘. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อบัญญัติที่ ๑๖๑

การประชุมสมัยที่ ๖๖ พ.ศ. ๒๕๒๓ (สีเหลือง)

๑. รายชื่อโรคซึ่งเกี่ยวเนื่องจากงานอาชีพ (แก้ไขอนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๑)
๒. ความเห็นประกอบ
๓. คำพิพากษาฉบับที่ ๑๖๒ : คนงานสูงอายุ
๔. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อบัญญัติที่ ๑๖๒



ตัวบท สรุป และความเห็นประกอบ
อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๖๑
(๒๕๑๙)

๑. ตัวบทอนุสัญญาดำเนินที่ ๑๔๔: การปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคี เพื่อส่งเสริมการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศ

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

๒. ตัวบทข้อแนะนำฉบับที่ ๑๔๒: การปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคี เพื่อส่งเสริมการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และการปฏิบัติของประเทศเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Convention 144

CONVENTION CONCERNING TRIPARTITE CONSULTATIONS TO PROMOTE THE IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-first Session on 2 June 1976, and

Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations—in particular the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and the Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960—which affirm the right of employers and workers to establish free and independent organisations and call for measures to promote effective consultation at the national level between public authorities and employers' and workers' organisations, as well as the provisions of numerous International labour Conventions and Recommendations which provide for the consultation of employers' and workers' organisations on measures to give effect thereto, and Having considered the fourth item on the agenda of the session which is entitled "Establishment of tripartite machinery to promote the implementation of international labour standards" and having decided upon the adoption of certain proposals concerning tripartite consultations to promote the implementation of international labour standards, and



LIRT

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-six the following Convention, which may be cited as the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 :

Article 1

In this Convention the term "representative organisations" means the most representative organisations of employers and workers enjoying the right of freedom of association.

Article 2

1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to operate procedures which ensure effective consultations, with respect to the matters concerning the activities of the International Labour Organisation set out in Article 5, paragraph 1, below, between representatives of the government of employers and of workers.

2. The nature and form of the procedures provided for in paragraph 1 of this Article shall be determined in each country in accordance with national practice, after consultation with the representative organisations, where such organisations exist and such procedures have not yet been established.

Article 3

1. The representatives of employers and workers for the purposes of the procedures provided for in this Convention shall be freely chosen by their representative organisations, where such organisations exist.

2. Employers and workers shall be represented on an equal footing on any bodies through which consultations are undertaken.



LIRT

Article 4

1. The competent authority shall assume responsibility for the administrative support of the procedures provided for in this Convention.

2. Appropriate arrangements shall be made between the competent authority and the representative organisations, where such organisations exist, for the financing of any necessary training of participants in these procedures.

Article 5

1. The purpose of the procedures provided for in this Convention shall be consultations on —

(a) government replies to questionnaires concerning items on the agenda of the International Labour Conference and government comments on proposed texts to be discussed by the Conference;

(b) the proposals to be made to competent authority or authorities in connection with the submission of Conventions and Recommendations pursuant to article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation;

(c) the re-examination at appropriate intervals of unratified Conventions and of Recommendations to which effect has not yet been given, to consider what measures might be taken to promote their implementation and ratification as appropriate;

(d) questions arising out of reports to be made to the International Labour Office under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation;

(e) proposals for the denunciation of ratified Conventions.

2. In order to ensure adequate consideration of the matters referred to in paragraph 1 of this Article, consultations shall be undertaken at appropriate intervals fixed by agreement, but at least once a year.



LIRT

Article 6

When this is considered appropriate after consultation with the representative organisations, where such organisations exist, the competent authority shall issue an annual report on the working of the procedures provided for in this Convention.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article,

**LIRT**

๔๐๔

will be bound for another period of ten years and thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director—General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director—General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director—General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary—General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 12

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.



LIRT

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new convention otherwise provides — —

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.



สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๔ : การปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคี เพื่อส่งเสริมการดำเนิน การให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

Convention 144 : Tripartite Consultations to Promote the Implementation of International Labour Standards

สาระสำคัญ

๑. ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับนี้ จักต้องดำเนินการที่จะส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือ ๓ ฝ่าย เกี่ยวกับเรื่อง ต่าง ๆ ต่อไปนี้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ก. การตอบข้อคำถามเกี่ยวกับเรื่องในระเบียบวาระการประชุมใหญ่ ขององค์ การแรงงานระหว่างประเทศ และการให้ข้อคิดเกี่ยวกับร่างตัวบทอนุ สัญญาและข้อแนะซึ่งจะมีการพิจารณาในที่ประชุมใหญ่

ข. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญา และ/หรือรับเอาข้อ เน้น โดยนำเสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเพื่อพิจารณา

ค. การพิจารณาบทบทวนอนุสัญญาและข้อแนะที่ยังมิได้ให้สัตยาบัน และ/ หรือยังมีได้รับเอาเป็นระยะ ๆ เพื่อพิจารณาว่า สมควรให้สัตยาบัน อนุสัญญา และ/หรือรับเอาข้อแนะฉบับใดบ้าง

ง. ข้อถกเถียงเกี่ยวกับรายงานซึ่งจะต้องนำเสนอต่อสำนักงานแรงงานระหว่าง ประเทศ ตามมาตรา ๒๒ แห่งกฎมณูญองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ

จ. ข้อเสนอแนะเพื่อบอกเลิกการผูกพันต่ออนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน



LIRT

ทั้งนี้ การปรึกษาหารือดังกล่าว จะต้องมิชั้นในเวลาที่เหมาะสม แต่ไม่ควรน้อยกว่ามีละ ๑ ครั้ง

๒. ลักษณะและรูปแบบในการปรึกษาหารือ ๓ ฝ่าย ควรกำหนดขึ้นภายหลังที่ได้มีการหารือกับองค์การผู้แทนฝ่ายนายจ้าง—ลูกจ้างแล้ว ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับแนวปฏิบัติในแต่ละประเทศ

๓. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง—ลูกจ้าง จะต้องได้รับเลือกอย่างเสรีและมีฐานะเท่าเทียมกันในคณะกรรมการ ๓ ฝ่าย ดังกล่าว

๔. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจในแต่ละประเทศ จะต้องให้การสนับสนุนการบริหารงานเกี่ยวกับการปรึกษาหารือ ๓ ฝ่าย

กระทรวงมหาดไทย

หลักการในเรื่องนี้เห็นควรสนับสนุน แต่ทั้งนี้ควรจะต้องมีการพิจารณาในรายละเอียดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนการพิจารณาให้สัตยาบัน

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาอนุสัญญาในบางเรื่องก็ได้จัดให้มีการปรึกษาหารือระหว่างหน่วยงานทั้ง ๓ ฝ่ายอยู่แล้ว



INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Recommendation 152

RECOMMENDATION CONCERNING TRIPARTITE CONSULTATIONS TO PROMOTE THE IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS AND NATIONAL ACTION RELATING TO THE ACTIVITIES OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-first Session on 2 June 1976, and

Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations--in particular the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and the Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960--which affirm the right of employers and workers to establish free and independent organisations and call for measures to promote effective consultation at the national level between public authorities and employers' and workers' organisations, as well as the provisions of numerous international labour Conventions and Recommendations which provide for the consultation of employers' and workers' organisations on measures to give effect thereto, and



LIRT

ทันที เราต้องฝึกฝนอบรมต้องทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ แล้วหน้าที่ที่รับผิดชอบของอัยการนั้นเราจะเห็นได้ว่าเป็นงานที่ยาก อย่างเช่นคดีอาญาสำคัญใหญ่ ๆ เกี่ยวกับกาารทุจริตคอรัปชั่น ในคดีที่มีต้องหาเป็นคนสำคัญบ้าง หรือคดีที่รัฐบาลถูกฟ้อง จำนวนทรัพย์สินที่ถูกฟ้องนั้นเป็นจำนวน ๑๐๐ ล้าน ๑,๐๐๐ ล้านบาท อันนี้oyerการเราต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ต้องพยายามค้นคว้าหาเหตุผลและหลักฐานต่อผู้คดีเป็นลำดับ ๆ ไป ถ้าหากว่าเราได้oyerการที่ไม่มีความรู้ ไม่มีความสามารถเราจะหวังว่าคดีเราจะชนะได้อย่างไร ทั้งนี้กรมoyerการก็ค่านึงอยู่ การกำหนดอัตราเงินเดือนนั้นไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่กล่าวมานี้ ผิดจะเป็นอย่างไร ก็คือ oyerการเราอาจจะหาคนดีมาทำงานไม่ได้นะครับ แล้วการที่พูดว่าการกำหนดอัตราเงินเดือนนั้นเราจะต้องเปรียบเทียบกับข้าราชการฝ่ายนั้น ฝ่ายนี้ ผมว่าเป็นความคิดที่คลาดเคลื่อน เพราะว่างานแต่ละงานที่เราจะต้องรับผิดชอบนั้นเรามีความหมายครับ อย่างเช่นว่ารัฐวิสาหกิจบางแห่งสังกัดกระทรวงมหาดไทย แต่ตัวผู้อำนวยการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นได้รับเงินเดือนสูงมากกว่าปลัดกระทรวง บางครั้งผมอาจยืนยันได้ว่าสูงกว่ารัฐมนตรีด้วยนะครับ เพราะฉะนั้นการที่จะเปรียบเทียบกับข้าราชการฝ่ายอื่น เช่นผู้ว่าราชการจังหวัดกัตติ ทหารกัตติ ผมว่าเปรียบไม่ได้ เพราะว่ามันเป็นเรื่องของการบริหาร เรื่องของการทหารนะครับ แล้วทางกรมoyerการก็จะไม่คิดใจ ถ้าหากว่าข้าราชการเหล่านั้นมีเงินเดือนสูงกว่าoyerการ แล้วกรมoyerการคิดแค่เพียงว่า ถ้าเราได้ทัดเทียมกับตุลาการซึ่งใช้วิชาชีพเหมือนกัน ทำงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วoyerการเราก็จะพอใจ เราไม่โม่เนต (Mind) ในสิทธิคือข้าราชการฝ่ายอื่นหรือกรครับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำคัญของพนักงานoyerการนั้นจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญ มาตรา ๑๔๔ คือ ตุลาการรัฐธรรมนูญนั้นวางประกอบด้วยประธานรัฐสภาประธานศาลฎีกา และอธิบดีกรมoyerการ นะครับ ทั้งนี้อธิบดีกรมoyerการนั้นถ้าหากว่ามีอัตราเงินเดือนเท่ารองประธานศาลฎีกา ก็ดูมีศักดิ์ศรีพอสมควร แต่ถ้าหากว่าลดไปตามค่าปรญตติ ไปเท่ากับผู้พิพากษาศาลฎีกา นั้นผมว่า อธิบดีกรมoyerการ ก็จะมีสีกน้อยเนื้อต่ำใจนะครับ เพราะได้รับเกียรติโดยรัฐธรรมนูญ โดยสภาแห่งนี้ว่าเป็นตุลาการรัฐธรรมนูญจะชี้ขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็ด้วยความสุจริต บริสุทธิ์และยุติธรรม แล้วผมก็เห็นด้วยกับท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติว่าอัตราเงินเดือน



ข้าราชการในประเทศไทยนั้นนะสนับสนุนมาก ถ้าหากว่าเราไม่ได้อีวีว (Review) คือ
 เรามาปรับปรุงเสียใหม่มาให้มีอัตราที่ใกล้เคียงกัน ไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำค่าสูงกัน ไม่ให้
 เกิดความน้อยใจกัน ผมยินดีครับ ผมสนับสนุนความคิดเห็นอันนี้เต็มทีครับ แต่ว่า
 สำหรับพระราชบัญญัติข้าราชการฝ่ายอัยการนี้ก็ใกล้ที่จะใช้บัญชี ๓ ทั่วๆ ไปนะครับ ก็คิด
 ว่าถ้าหากว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ผ่านไปก่อน เพื่อให้ทันใช้บัญชี ๓ ในระยะเวลา
 ไม่นานมานี้ ผมก็จะยินดีมาก แต่ส่วนจะแก้ไขปรับปรุงอย่างไรนั้นเป็นเรื่องว่ากันทีหลัง
 กรมอัยการซึ่งเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเหมือนกันก็ยอมรับครับที่จะ
 กระทำเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ผมก็ใคร่ขอร้องว่าที่ผมแสดงมานี้
 อาจจะเย็นเยื่อไปสักนิดหนึ่ง แต่ผมก็ต้องขอความเห็นใจ เพราะว่าข้าราชการอัยการทุกท่าน
 ได้รอความหวัง ได้รอด้วยความอดทนว่าถ้าพระราชบัญญัติฉบับนี้ผ่านไปแล้วก็มีกำลังใจ
 ยิ่งขึ้น แล้วเขาก็จะไม่ไปสอบเป็นตุลาการ ผมมีความเห็นเท่านี้ครับ ขอพระคุณ
 มากครับ

นายธรรมนุญ ลัดพลี (กรรมาธิการ) : ขอพระคุณครับท่าน ประธานที่
 เคารพ กระผมก็ขอความกรุณาท่านที่ประชุมผู้มีเกียรตินี้ ได้กรุณารับฟังสิ่งเหล่านี้ต่อไป
 นะครับ เดิมทีเคียวกระผมก็คิดว่าจะถวายเรียนเสนอในหลักการเหตุผลที่ว่าทำไมเราจึงขอ
 คิดเงินเดือนของข้าราชการอัยการแล้วก็ปรับให้เหมือนกับคนอื่น แต่เมื่อท่านผู้มีเกียรติ
 ท่านผู้แทนกรมอัยการได้มาชี้แจงในข้อเท็จจริงต่างๆ กระผมก็รู้สึกว่าเป็นความจำเป็นที่จะ
 ต้องขอแย้งในเรื่องเหล่านี้เสียก่อน และรบกวนเวลาของท่านผู้มีเกียรติ ได้กรุณาได้ครอง
 ในข้อเท็จจริงเหล่านี้ว่าจะไรจริงอะไรเท็จ นะครับ

ประการแรกที่ท่านชี้แจงว่าท่านเป็นอัยการปวงชนเหมือนกัน กระผมก็อยากจะ
 ขอให้ท่านคิดอย่างปวงชนท่านนะครับ ถ้าท่านจะแทนปวงชน ก็คิดว่าปวงชนเวลานี้กำลัง
 เดือดร้อน ถ้าข้าราชการมาขอขึ้นเงินเดือนกันเองปรับเงินเดือนกันเองแล้ว ปวงชนนั้น
 จะอยู่ได้อย่างไรครับ ถ้าหากว่าผลิตผลเขาที่จะได้รับการประกันราคาก็ยังไม่แน่นอนว่าจะ
 ขายได้ เวลานี้ก็ยังไม่ทำตลาดไม่ได้ แล้วก็ความยากจนก็ยังมีอยู่มาก มีใครที่จะไปเดือน
 เงินเดือนให้ตาสิศาตาได้บ้างครับ อันนี้ขอให้ท่านอัยการได้กรุณาคิดอย่างปวงชนจริง ๆ ครับ



กรรมขอตั้งไว้ในตำแหน่งนี้ครับ แล้วก็ที่ท่านบอกว่ายัยการนี้ ท่านต้องมีศิลป์ กรรม
ก็คิดว่าท่านคงจะพูดคิดกฎหมายรัฐธรรมนูญ และพูดคิดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
ฝ่ายอัยการ ตลอดจนกฎหมายเกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม เพราะคำว่า "มีศิลป์"
นั้น ควรเป็นเงื่อนไขของศิลปินครับ ผู้ที่เขาไม่ต้องยึดหลักการ กฎเกณฑ์ หรือกฎหมาย
ตายตัว แต่ขึ้นกับอารมณ์ อารมณ์ศิลปินเขาเป็นอย่างไรเขาก็ทำไปตามนั้น ไม่ต้องยึดแบบ
อะไรเลย ขอให้ศิลปินในสายตาเขา และถ้าสังคมยอมรับ นั่นก็เป็นศิลปินมาสเตอร์พีซ
ประเทศไทย เป็นชั้นมีชื่อครับ เป็นชั้นที่ทั่วโลกต้องการ ถ้าอัยการไปทำงานอย่างมีศิลป์
เมื่อไหร่ล่ะก็ เมื่อนั้นบ้านเมืองสงบครับ คือถ้าต่างคนต่างทำตามอารมณ์ ต่างคนต่างคิดว่า
เรื่องนั้นฉันถอนฎีกาได้ เรื่องนั้นฉันจะฟ้องได้ อย่างนี้ละก็บ้านเมืองอยู่ไม่ได้ครับ ต้องมี
ระเบียบ กฎเกณฑ์ ต้องมีวินัย มีหลักการไปมีศิลป์ไม่ได้ครับ ทหารก็เช่นเดียวกัน ถ้า
จะยิงปืนอย่างมีศิลป์ ยิงขึ้นฟ้าบ้าง ยิงกันชาติกันบ้าง ยิงตาตุ่มมันบ้าง ให้มันเจ็บนูน ๆ
อย่างนี้ไม่ใช่ทหารที่ดีนะครับ ต้องทำตามหลักการ ห้ามมีศิลป์ เรื่องนี้ที่กรรมกลัว
อย่างไรละครับ เพราะรู้สึกว่าการมีศิลป์เหลือเกินในการที่ท่านเทียบตำแหน่ง
แล้วก็หาความได้เปรียบข้าราชการอื่น ดังที่ปรากฏอยู่ เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องสงวน
ค่าปรพฤกติไว้ แล้วมาพูดในที่นี้ กรรมขอตั้งครับ ท่านอยู่ในกระบวนการยุติธรรม
ท่านเป็นนักกฎหมาย กรุณาอย่าใช้อารมณ์สร้างศิลปะอะไรที่มีนูนออกนอกมาเลยครับ โลก
ไม่ยอมรับหรอกครับ จะเป็นงานที่ไม่มีชื่อแล้วคนจะตราหน้าไปชั่วชีวิต กรรมเขียนว่า
อย่างนั้น ที่นี้ที่ท่านควรจะได้รับการปรับปรุง ที่ท่านบอกว่า ท่านนั้นก็อยู่ในกระบวนการ
ยุติธรรม เป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ก็ถูกอีกครับ เพราะว่าข้าราชการ
ของมหาวิทยาลัย ข้าราชการของกระทรวงกลาโหม ข้าราชการกรมการปกครอง ข้าราชการ
กรมการขนส่งอย่างที่กรรมเคยพูดมาแล้ว ก็เป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เหมือนกัน เพราะฉะนั้นรัฐบาลจะทำอะไรต้องคิดให้ถี่ถ้วนรอบคอบ แล้วความจริงนั้น
อำนาจอธิปไตยตามรัฐธรรมนูญมีแบ่งไว้เพียง ๓ เท่านั้นเอง กรรมขอเรียนเตือนความจำ
ของท่าน ในกฎหมายรัฐธรรมนูญที่ท่านศึกษาตอนปี ๑ ปี ๒ มา ว่ายอมเฉพาะตุลาการ
เท่านั้นที่อำนาจตุลาการบัญญัติกันครับ ที่จะเป็น อำนาจอธิปไตยที่มีความศักดิ์สิทธิ์



LIART

เช่นเดียวกับบริหารบัญชีและนิติบัญญัติ ไม่มีกฎหมายใดในปัจจุบัน ยอมรับอัยการบัญชีเลยครับ เพราะฉะนั้นการพิจารณาเงินเดือนก็ควรจะไปตามกฎหมาย คือกฎหมายเกี่ยวกับบริหารบัญชี อัยการเป็นหน่วยสังกัดอยู่ในกระทรวงมหาดไทย เดิมต้องพิจารณาขอบเขตของกระทรวงมหาดไทย แล้วถ้าย้อนกลับไปถึงหลักการของท่าน ร่างพระราชบัญญัติระเบียบอัยการปี ๒๕๒๑ ซึ่งผ่านเป็นกฎหมายอยู่ในปัจจุบันนั้นก็ใต้วงไว้ แต่เดิมาก็ได้คิดว่าควรจะพิจารณาให้เหมาะสมกับกำลังคน นั่นก็ถูกต้องนะครับ เพราะตอนนั้นก็มีปัญหาอยู่ว่าข้าราชการอัยการนั้นหนี ไปอยู่กระทรวงยุติธรรมมาก ไปอยู่ศาลมาก เพราะฉะนั้นจึงต้องปรับปรุงในขั้นต้น ชั้น ๑ ชั้น ๒ อะไรพวกนั้นให้เสมือนกับศาลเพื่อมิให้หนีไปอยู่ศาล นั่นก็ถูกต้องตามความยุติธรรมแล้วตามความเป็นจริงของสังคมเงื่อนไขต่าง ๆ นะครับ แล้วว่าร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ที่เราทำส่งพิจารณาอยู่ก็ต้องการปรับปรุงให้สัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ข้าราชการอื่น เพราะฉะนั้นนี้ละครับไม่ได้มีข้อความไหนเลยที่กระผมเคยกราบเรียนถาม ต้องขอประทานอภัยท่านประธานด้วย คือที่ต้อเยี่ยมยาม อย่างท่านรัฐมนตรีบัญชีนี้บังเอิญนั่งอยู่ที่นั่นวันนั้นก็มาช่วยเสนอกฎหมายนี้ให้ กระผมก็ได้ถามแล้วว่ามิใหม่ครับที่ว่าให้เทียบกับตุลาการ กระผมจะได้ยอมรับร่างพระราชบัญญัตินั้น ตอนนั้น ไม่ต้องมาแปรญัตติ คือว่าผ่าน ๓ วาระไปเลย ท่านก็ไม่สามารถชี้แจงได้ เพราะฉะนั้นคำว่า “ข้าราชการอื่น” ก็ต้องหมายถึงอื่นทั่วไปละครับ ที่มีมาตรฐานเฉพาะที่ใกล้เคียงกับตัวเองในกระทรวงมหาดไทย ท่านบอกปัจจุบันนี้พนักงานอัยการน้อยใจมาก ถ้าเทียบพนักงานรัฐวิสาหกิจ กระผมไม่อยากจะกราบเรียนให้สะท้อนใจหรอกครับ ถ้าอย่างนั้นทำไมท่านไม่ลาออกไปอยู่รัฐวิสาหกิจเสียละครับ เทศบาลก็ยังว่างอยู่ บริษัทสามัคคีค้าสัตว์ก็ยังว่างอยู่ การไฟฟ้ายังต้องการคนอยู่บ้าง ท่านก็ไปเป็นชิครีบ แล้วให้คนอื่นที่เขาคิดว่าเขาทำเพื่อศักดิ์ศรี อัตรารับเงินเดือนที่เหมาะสมอยู่แล้วเขาได้เข้ามาทำ กระผมอยากจะกราบเรียนอย่างนั้น แล้วอย่าไปเทียบกันชิครีบ อย่างท่านบอกพนักงานอัยการนี้มีความสำคัญมากส่งฟ้องใครก็ได้ กระผมเห็นด้วยครับ แต่ไม่ใช่พนักงานอัยการสำคัญนะครับ ท่านอย่าเข้าใจผิด อำนาจนิติบัญญัติต่างหากที่สำคัญ อำนาจนิติบัญญัติออกกฎหมายให้พนักงานอัยการมีอำนาจทำได้เช่นนั้น ไม่ใช่พนักงานอัยการเองทำได้ อย่างท่านเวลานี้



เดียวนี้อยู่ ๆ กระโดดมาฟ้องกระผมเดี๋ยวนี้ไม่ได้จะครับ กระผมก็ต้องถามว่าท่านตะเม็ด
 นะครับ ท่านมีอำนาจไหมครับ ท่านแต่งเครื่องแบบก็ชุดใหญ่มาก็ตาม เพราะท่านไม่ได้
 ทำตามกฎหมาย ไม่มีชั้นตอนกฎหมายให้อำนาจท่าน เช่นเดียวกับพนักงานตำรวจจราจร
 ดำบังเอิญสมมุติว่าเกิดมีท่านอธิบดียกการขับรถมาไปฝ่าไฟแดงหรือเลยผิดที่เข้า พลตำรวจ
 จรวจนั่นจับอธิบดียกการเลย ถ้าอย่างนั้นก็พลตำรวจจราจรคนนั้นเงินเดือนควรจะเท่า
 กับอธิบดียกการใช่ไหมครับ หรือถ้าจับได้เก่งกว่าควรรวมมากกว่าอย่างนั้นใช่ไหมครับ
 กระผมอยากทราบเรียนถาม ท่านถือเกณฑ์ตั้งนี้ละครับ กระผมถึงต้องสงวนคำแปรญัตติ
 นำเรื่องนี้มาสู่ที่ประชุม เพราะกระผมได้รับความคับแค้นอยู่มาก ในการพิจารณาพร้อมกับ
 ท่าน ซึ่งท่านกรมการนั้นเลือกมาจากวุฒา ๗ คน ไม่เคยขาดเลยครับ กระผมเห็น
 ใจท่านชยน์มาก มีครั้งที่แล้วที่ท่านบอกว่าเป็นความผิดพลาดของเสมียน เพราะฉะนั้นถ้า
 ท่านไม่ยอมให้ผิดพลาด ท่านน่าจะเลื่อนเงินเดือนเสมียนให้เท่าอธิบดีเสียด้วย คราวหน้า
 เขาจะได้เดือนท่านไม่ให้ติดนัด คราวที่แล้วท่านมาประชุมนี้ท่านก็ถือหลักการโหวตทั้งที่
 ตามหลักข้อบังคับการประชุมที่คืนนั้น ท่านมีส่วนได้เสีย ท่านไม่ควรอยู่ในที่ประชุม ท่าน
 ไม่ควรเสนอ แล้วที่ท่านไม่ควรโหวตให้ตัวเอง และยืนยันขอให้คนอื่นอย่าคิดใจจะครับ
 โหวตให้พวกผมเถอะครับ อย่างนั้นละครับ เพราะฉะนั้นอันนี้กระผมอยากทราบเรียนว่า
 พนักงานอัยการนั้นควรจะทำงานด้วยความมีศักดิ์ศรีมากขึ้น กระผมก็อยากจะเห็นว่าข้อที่
 ท่านขอเงินเดือน ๖ ชั้นนี้ ท่านก็ได้เปรียบตุลาการอยู่แล้ว เพราะตุลาการนั้น ๕ ชั้น
 ท่านเคยพูดบอก ๖ ชั้นนี้น้อยกว่าตุลาการ ท่านสองคิดดูเถอะครับ ถ้าใครที่รับประธาน
 ชั่วคราว ๆ กับคนที่รับตำแหน่ง ๆ นั้นมันหลายค่าครับกว่าจะหมดชาม คนรับได้นะ ๒-๓
 คำก็หมดชามแล้ว เพราะฉะนั้นอันนี้กระผมอยากจะเปรียบเทียบยืนยันไว้อีกครั้งที่
 ท่านเคยยืนยันในกรมการว่า อัตราเงินเดือนของท่าน บัญชีของท่านก็เสียเปรียบ
 ตุลาการนั้นไม่จริงครับ แล้วเมื่อท่านมาพูดถึงตำแหน่งอธิบดียกการว่าก็ควรจะได้อย่างน้อย
 ไม่ทำประธานศาลฎีกาก็ควได้เดือนนั้น กระผมก็ทราบเรียนแล้วว่า ตามหลักการบริหารงาน
 ที่คืนนี้ ตำแหน่งใดตำแหน่งใดจะได้เงินเดือนสูงกว่าตำแหน่งอื่นโดยไม่จำเป็นเราก็อำไปเอา
 แต่ท่านก็อาจจะได้รับเงินค่าตอบแทนในลักษณะที่เป็นประโยชน์ อย่างเช่นเกาะ พ.ศ.ร.



หรือบัยกันคารว อย่างนี้เป็นต้น เพราะฉะนั้นในเรื่องนี้กระผมก็เห็นว่าตำแหน่งเหล่านี้ถ้าท่านมีความเสี่ยง อันตราย มีความรับผิดชอบมาก กระผมเองก็ได้กราบเรียนแล้วว่า คราวใดไม่มีกฎหมายมารับรองให้ท่านมีสิทธิศักดิ์ศรีที่ถูกต้องก็อย่าเพิ่งไปเอา แต่ในเวลาเดียวกันกระผมเห็นใจครับที่กระผมถึงท่านอยู่ที่นี่ ไม่ใช่ว่ากระผมมีอะไรสวนตัวกับท่าน กระผมเองก็ได้เสนอค่าอุปถุติในพระราชบัญญัติอัยการปี ๒๕๒๑ แล้ว ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ ถ้าท่านไปดูจะพบว่ากระผมเองก็ได้ขอเงินประจำตำแหน่งให้อัยการกรมอัยการไป ๑๘,๐๐๐ บาทแล้วก็เงินประจำตำแหน่งสำหรับอัยการตำแหน่งอื่นที่มีความจำเป็น เช่นอัยการเขต อัยการอะไรต่าง ๆ ที่เขาจะต้องเสี่ยงภัยต้องทำงานมากขอให้ท่านไปเสือนั้นก็เห็นแล้วว่าเราพยายามจะปรับให้ท่าน แต่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมือนกับหน่วยงานอื่นเขา มิใช่ว่าจะต้องให้เกิดความเหลื่อมล้ำค่าสูงกันขึ้น นี่ก็เป็นประการสุดท้าย ที่ในเรื่องที่ท่านบอกว่าอัยการจังหวัดนั้นควรจะดีเท่ากัน การที่อยู่ใต้นั้นก็เป็นเรื่องที่ว่าไม่ได้ตั้งใจดี ความจริงนั้นท่านอย่าลืมนะครับ ในการที่ท่านจะถอนฟ้อง อย่างคราวที่แล้วก็มีปัญหาที่กระผมจำได้ ในการอภิปรายตอนฎีกา ท่านก็ยังต้องให้ผู้ว่าราชการจังหวัดได้พิจารณาเหมือนกัน หรือในบางกรณีอย่างคราวที่แล้วน้ำท่วม ผู้ว่าราชการจังหวัด กระผมจำได้หลายจังหวัดให้อัยการจังหวัดไปช่วยด้วย ไปช่วยป้องกันน้ำท่วม ไปช่วยบางที่ถึงกับยกกระสอบทรายไปถมทำท่านให้ เพราะฉะนั้นนี่แหละครับเราอย่ามาเถียงกันเรื่องข้อเท็จจริงเหล่านี้เลย กระผมกราบเรียนนะครับ

ในประการสุดท้ายกระผมอยากจะกราบเรียนว่าในเรื่องตำแหน่งอัยการคือที่เงินเดือนสูงนี้กระผมก็ไม่อยากจะให้มากกว่าคนอื่นอยู่แล้ว แต่ยิ่งถ้าท่านยังมีกฎหมายที่อ่อนตัวอยู่ ให้ตั้งตำแหน่งได้พิเศษ เทียบได้พิเศษ อย่างคราวที่แล้วมีเรื่องอัยการอุทธรณ์ อัยการฎีกา ท่านก็ตั้งขึ้นมา มาก กินเงินเดือนเท่ากับปลัดกระทรวงเท่ากับพลเอก แล้วก็เมื่อเขาได้ทักท้วงในคราวที่แล้ว ท่านผู้แทนกรมอัยการเองได้รับปากบอกว่าจะไปแก้ไข เพราะว่านโยบายรัฐบาลก็ไม่ต้องการ เพราะมาเป็นกรรตั้งตำแหน่งเพื่อเดียวกัน ถ้าทางตำแหน่งใดมันต้นก็ให้มากินตำแหน่งอัยการอุทธรณ์ อัยการฎีกาเสีย มันก็จะเป็นการขยายอัตราไปไม่รู้กี่ขยับ หน่วยงานอื่นเขาก็เสียเปรียบ อย่างหน่วยงานกองทัพนี่ แม้ทัพเขาไม่



LIRT

สามารถจะตั้งตำแหน่งแม่ทัพสำรองที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ขึ้นมาได้ เพื่อว่าคนที่ไม่ได้ตำแหน่ง พลโทได้ขึ้นแทน หรือไม่สามารถเทียบตำแหน่งแล้วโยกเข้ามาตั้งตำแหน่งนี้ได้ อันนี้แหละครับที่เป็นประเด็นสำคัญ แล้วท่านก็รับว่าจะไปแก้ แต่ปรากฏในปัจจุบันนั้นกลับกลายเป็นกองครับ มันขึ้นมามีคั้งนี้ เพราะฉะนั้นสิ่งเหล่านี้แหละครับเป็นสิ่งที่เรากลัว อันตราย กล่าวปวงชนจะเดือดร้อน แล้วถ้าปวงชนคิดไปในทางอื่นก็จะเสียหาย และยังกลัวว่า อัครพหุธานี่เวลานี้มีมากเหลือเกิน อัยการพิเศษประจำกรม อัยการอุทธรณ์ อัยการฎีกา อัยการอะไรต่าง ๆ นี้ก็ยึดยึดตำแหน่งเข้ามาไม่ไปซ้อนกัน เหมือนอย่างของ คาร์วออยู่ตรงหนึ่งที่เราเคยหนักใจ เพราะว่าเดือนมาเป็นผู้การ จากผู้การก็เลื่อนไปเป็นผู้ช่วย แล้วคนอื่นเป็นผู้การแทน แล้วก็เลื่อนไปเป็นรอง จน ก.พ. เขาต้องมาตั้งอัครา บังคับไว้ ตำแหน่งบังคับไว้ เพราะฉะนั้นในเรื่องนี้กระผมก็อยากจะทราบเรียนในชั้นนี้ว่า สรุปแล้วว่าการแก้ไขเงินเดือนนี้ กระผมเห็นว่าถ้าทราบโดยังไม่มีกฎหมายที่ให้การรับรองอัยการถึงผลงานที่เป็นพิเศษถึงความรับผิดชอบที่เป็นพิเศษ ที่ควรได้เงินเดือนพิเศษ เราก็ควรเดินไปตามปัจจุบัน โดยเฉพาะในสังกัดของมหาดไทยนี้ก็ควรพิจารณากรณีอื่นที่เกี่ยวข้องเท่าที่เราได้สงวนไว้ แล้วก็ขอตัดลงมานั้นก็ยังมี ก็ยังเรียกว่ายังสูงกว่าหน่วยอื่น ตั้งหลายตำแหน่ง แล้ว ในหลายกรมกองอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นประการสุดท้าย กระผม ก็ทราบเรียนว่า ขอเถอะครับ ในเรื่องนี้ถ้าพูดกันไปแล้วมันก็เป็นสิ่งที่ไม่ดีงาม มันจะกระเทือนถึงชาวบ้านที่เขาจะดูแล แล้วก็เอาตัวอย่างขึ้นมาจะกระเทือนทั่ว ๆ ไปด้วย กระผมก็ขอบพระคุณครับ

นายสมชาย บัณฑิตสุนทร (กรรมาธิการ) : ท่านประธานที่เคารพ กระผม สมชาย บัณฑิตสุนทร รองอธิบดีกรมอัยการ กรรมาธิการ กระผมเป็นข้าราชการอัยการ ครับ จำเป็นต้องลุกขึ้นมากล่าวชี้แจงกับท่านสมาชิกผู้เกี่ยวข้อง อาจจะมีท่านสมาชิกผู้เกี่ยวข้องต่างอ้างว่า กระผมไม่มีวิธีที่จะอายุหรืออย่างไรที่มาขอขึ้นเงินเดือนให้กับตัวเอง แต่ กระผมคิดว่ามันเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม กระผมว่าไม่ใช่เรื่องที่น่าอาย กระผมได้กล่าวให้ท่านสมาชิกผู้เกี่ยวข้องได้ทราบแล้วว่ากระผมเป็นข้าราชการอัยการ กระผมไม่ได้ แอบแฝง กระผมแสดงให้ปรากฏชัดเลยว่ากระผมเป็นฝ่ายใด กระผมอยากจะทำเรียนต่อ



LIART

ที่ประชุมนี้เพื่อชี้แจงถึงเหตุผลและข้อที่ท่านผู้แปรญัตติได้กล่าวอ้างไว้ กระผมขอยื่นความ
ไปถึงการประชุมเดือนถัดไปแล้ว นิตยภัตท่านสมาชิกผู้ที่เกี่ยวข้องได้กล่าวว่า การประชุม
ในชั้นกรรมาธิการได้มีการลงมติกัน แล้วก็ผลการลงมติปรากฏออกมา ๗ ต่อ ๖ ตลอดเวลา
นั้น กระผมอยากจะทบทวนกับท่านสมาชิกผู้เกี่ยวข้องว่า ถ้าหากไปดูตามหลักฐานในการ
ประชุมกรรมาธิการในครั้งนั้นแล้ว จะมีการลงมติในชั้นกรรมาธิการอยู่เพียงครั้งเดียว
เท่านั้นเองครั้งที่ ๖ ในการลงมตินั้นจะเป็นผลคะแนนปรากฏว่า เป็น ๑๐ ต่อ ๐ ๙ ต่อ ๐
๗ ต่อ ๒ ไม่มีครั้งใดเลยครับที่จะเป็น ๗ ต่อ ๖ กระผมอยากจะทราบเรียนทบทวนความ
ทรงจำของท่านสมาชิกไว้ด้วย

ในการการต่อมาเรื่องเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนของข้าราชการอัยการนั้น กระผม
ทราบเรียนว่าเรายึดหลักว่าอัตราเงินเดือนของข้าราชการอัยการนี้เทียบเท่ากับข้าราชการ
ตุลาการมาหลายครั้งนะครับที่เคยเท่ากันมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๓ ถึง พ.ศ. ๒๕๐๙
พ.ศ. ๒๕๑๕ ถึง พ.ศ. ๒๕๑๗ และครั้งสุดท้าย พ.ศ. ๒๕๒๑ ท่านสมาชิกผู้เกี่ยวข้อง
ท่านผู้แปรญัตติได้กล่าวอ้างว่ายอมรับว่าข้าราชการอัยการชั้น ๒ คืออัยการประจำกองควรมี
อัตราเงินเดือนเท่ากับผู้พิพากษาศาลจังหวัดนั้น กระผมว่าถึงแม้ท่านจะพูดยอมรับก็จริง
แต่ถ้าดูตามกฎหมายแล้ว ไม่ได้เป็นไปตามที่ท่านพูดกระผมทราบเรียนว่าอย่างน้อยว่าข้าราชการ
ตุลาการชั้น ๒ คือข้าราชการตุลาการคือผู้ได้รับอัตราเงินเดือนชั้น ๒ และชั้น ๓
นั้นคือผู้พิพากษาศาลจังหวัด กระผมเรียนว่าอย่างน้อย ผู้พิพากษาศาลจังหวัดได้รับอัตรา
เงินเดือนชั้น ๒ ถึงชั้น ๓ ซึ่งหมายความว่าข้าราชการตุลาการตำแหน่งผู้พิพากษานั้นจะรับ
เงินเดือนชั้นต้นชั้น ๒ และไปรับเงินเดือนชั้นสูงสุดถึงชั้น ๓ ความข้อนี้กระผมคิดว่าท่าน
เสนาธิการ ก.พ. ซึ่งเป็นท่านสมาชิกผู้เกี่ยวข้องอยู่ในนี้ด้วยก็คงจะรับความในข้อนี้ของ
กระผมได้ เพราะฉะนั้นที่ท่านอ้างว่าผู้พิพากษาศาลจังหวัดมีอัตราเงินเดือนเท่ากับอัยการ
ประจำกองนั้นจึงไม่ใช่เรื่องที่ถูกต้องอัยการประจำกองรับอัตราเงินเดือนชั้น ๒ คือเริ่มต้น
ตั้งแต่ ๕,๕๔๕ บาท ถึง ๑๐,๗๔๕ บาท แต่ผู้พิพากษาศาลจังหวัดได้รับอัตราเงินเดือนชั้น
๒ ถึงชั้น ๓ คือเริ่มต้นตั้งแต่ ๕,๕๔๕ บาท ถึง ๑๓,๓๖๕ บาทครับ กระผมอยากจะเทียบ
ให้ท่านเห็นเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนของผู้พิพากษานี้ถ้าหากเทียบกับข้าราชการแล้ว จะเท่า



กับข้าราชการทหารยศพลตรีอันดับ ๑ ชั้นที่ ๓๗ สูงกว่าอัตราเงินเดือนของอัยการประจำกองหรืออัยการจังหวัดผู้ช่วย ซึ่งท่านบอกว่าเท่ากันนั้นถึง ๕ ชั้น กระผมก็อยากจะทำให้ท่านสมาชิกผู้มีเกียรติได้พิจารณาถึงเหตุผลและข้อมูลอันแท้จริงด้วย ส่วนอัตราเงินเดือนข้าราชการอัยการชั้น ๓ ซึ่งท่านสมาชิกผู้มีเกียรติอ้างว่าไม่สมควรจะรับเงินเดือนเท่ากับผู้ว่าราชการจังหวัด เพราะเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ก็เป็นข้าราชการฝ่ายบริหาร ไม่ใช่ข้าราชการซึ่งเป็นอำนาจตุลาการก็ได้ กระผมอยากจะทราบเรียนว่าท่านอ้างนั้นคือประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๙ ท่านไม่ได้ดูประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๙ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๙ ที่ได้ระบุว่าผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นจะเป็นผู้บังคับบัญชาเฉพาะข้าราชการพลเรือนในส่วนจังหวัดเท่านั้น กระผมขออนุญาตอ่านประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๙ ให้ท่านฟังนะครับ “ข้าราชการพลเรือน” หมายความว่าบุคคลซึ่งรับราชการโดยรับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน และหมายความรวมถึงข้าราชการตำรวจ ซึ่งกรมตำรวจส่งแต่งตั้งให้ ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยรับเงินเดือนจากผู้ว่าจ้างด้วย แต่ไม่รวมถึงข้าราชการฝ่ายตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ และข้าราชการฝ่ายอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ นี้ครับในทางปฏิบัติ คำว่า “ผู้บังคับบัญชา” ย่อมหมายถึงว่าผู้นั้นมีอำนาจที่จะสั่งการ มีอำนาจให้คุณให้โทษ ให้ความคิดความชอบพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย แต่งตั้งกรรมการสอบสวนอะไรทั้งสิ้น แต่ผู้บังคับบัญชาไม่มีอำนาจเช่นนี้เลยอยู่กับอัยการ กระผมทราบเรียนว่าอย่างนั้นะครับ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจแต่เพียงตรวจสอบส่วน กระผมใช้คำว่า “ตรวจสอบส่วน” นะครับ ไม่ใช่ใช้คำว่า “ทำคำสั่ง” ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจในการสั่งส่วน เมื่ออัยการจังหวัดส่งส่วนคดีใดแล้ว ก็ต้องเสนอส่วนไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณา ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจแต่เพียงทำความเห็นว่าจะเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบเท่านั้น ถ้าเห็นชอบด้วยก็เป็นอันยุติ ถ้าไม่เห็นชอบด้วยก็ยังไม่มีการปฏิบัติตามความเห็นของผู้ว่าราชการจังหวัด จะต้องส่งส่วนนี้ไปให้อธิบดีกรมอัยการเพื่อพิจารณาชี้ขาดความเห็นซึ่งแย้งกัน ระหว่างผู้ว่าราชการจังหวัดกับคำสั่งของพนักงานอัยการในประการต่อไป ถ้าพิจารณาว่า กวพิจารณาสั่งส่วนนั้นละครับ เป็นผู้



บังคับบัญชาแล้วจะครบในกรณีที่ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน ได้มีการทำสำนวนสอบสวนแล้วเสนอไปยังอัยการจังหวัด กรณีอย่างนี้เราไม่ถือว่าอัยการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัดบ้างหรือครบ นอกจากนี้ กระผมอยากจะทราบเรียนว่า ตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดกับตำแหน่งอัยการจังหวัด ถ้าหากจะมีอัตราเงินเดือนเท่ากันแล้ว ก็ไม่เป็นอุปสรรคในการบังคับบัญชาเลยมีตำแหน่งหลายตำแหน่ง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชากันโดยชัดแจ้ง มีอัตราเงินเดือนเท่ากัน ยกเว้นหลายแห่งกระผมขอประทานอนุญาต อยากจะทราบเรียนท่านผู้บัญชาการทหารบกหรือผู้บัญชาการทหารบก มีอัตราเงินเดือนเท่ากัน ยกเว้น ท่านก็ปฏิบัติราชการของท่านได้ด้วยควมราบรื่นไม่เป็นอุปสรรคอะไรเลย ส่วนอัตราเงินเดือนข้าราชการอัยการชั้น ๕ ซึ่งเป็นตำแหน่งของอัยการพิเศษประจำเขตกับตำแหน่งของอัยการพิเศษฝ่าย ได้รับอัตราเงินเดือนเท่ากับอธิบดีผู้พิพากษาศาล ซึ่งการปฏิบัติงานทั้งข้าราชการทั้ง ๒ ตำแหน่งนี้ก็ไปในทำนองเดียวกัน คุณภาพและปริมาณงานเหมือนกัน ถ้ากระผมจำไม่ได้กระผมเชื่อว่าในคณะกรรมการส่วนมากก็เห็นว่าข้าราชการอัยการตั้งแต่ชั้น ๕ ขึ้นไปถึงชั้น ๖ นี้ก็ควรมีอัตราเงินเดือนเท่ากัน ได้ เพียงแต่มีท่านกรมการเพียง ๒ ท่านเท่านั้นเองก็ยังไม่เห็นด้วย ส่วนอัตราเงินเดือนข้าราชการอัยการชั้น ๕ กับชั้น ๖ ก็เป็นอย่างที่ท่านสมาชิกผู้เกี่ยวข้องได้กล่าวอ้างไปแล้วคืออัตราเงินเดือนของรองอธิบดีกรมอัยการ และอธิบดีกรมอัยการ กระผมอยากจะทราบเรียนย้ำสักนิดหนึ่งว่า การกำหนดอัตราเงินเดือนนี้ครบเราไม่ได้เอาศักดิ์ศรีมากำหนดอัตราเงินเดือน ถ้าเอาศักดิ์ศรีมากำหนดอัตราเงินเดือน ตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลกำหนดอัตราเงินเดือนแล้วจะเท่ากับอัตราเงินเดือน ของนายทนายยศพลโทสูงกว่าอัตราเงินเดือนนายทนายยศพลโท อันดับ ๑ ชั้นที่ ๓๕ ซึ่งถ้านายทนายยศพลโทได้รับอัตราเงินเดือนเพียง ๑๓,๕๖๕ บาท แต่อัตราเงินเดือนของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลรับอัตราเงินเดือนสูงถึง ๑๔,๕๖๕ บาท ถ้าท่านเอาศักดิ์ศรีมากำหนดอัตราเงินเดือนก็หมายความว่าศักดิ์ศรีของหัวหน้าศาลสูงกว่าศักดิ์ศรีของนายทนายยศพลโทอย่างนั้นหรือครบ กระผมเชื่อว่าท่านสมาชิกผู้เกี่ยวข้องในที่นี้ก็คงจะไม่ได้คำนึงเอาศักดิ์ศรีมากำหนดอัตราเงินเดือน เพียงแต่เราดูคุณภาพและปริมาณงานของแต่ละหน่วยงานแล้วก็มากำหนดกัน



ส่วนในประเด็นต่อไปกระผมอยากจะทราบเรียงขึ้นแจ้งว่า ที่ท่านสมาชิกผู้มีเกียรติและปณัตติไว้บอกไว้ว่า ตุลาการไม่สามารถจะไปดำรงตำแหน่งอย่างอื่นได้ ไม่สามารถเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจหรือกรรมการในหน่วยงานของรัฐได้ กระผมว่าท่านอาจจะคลาดเคลื่อนในข้อนี้ นะครับ เพราะตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๕๔ วรรคท้ายได้บัญญัติว่า ข้าราชการตุลาการต้องไม่เป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจหรือกิจการอื่นใดในทำนองเดียวกันของรัฐ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.ต. นะครับ ข้อความอันนี้จะเหมือนกับข้าราชการอัยการทั้งสิ้น เพียงแต่เปลี่ยนคำว่า ได้รับอนุมัติจาก ก.ต. เป็น ก.อ. เท่านั้น นะครับ ถ้าเปิดความตามมาตรานี้ก็จะหมายความว่า ข้าราชการตุลาการก็สามารถเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจได้ถ้าได้รับอนุมัติจาก ก.ต. เหมือนอย่างข้าราชการอัยการทั้งสิ้น

ในประการสำคัญที่ท่านสมาชิกผู้เกียรติผู้แปรรูปคดีได้กำหนดว่าตำแหน่งของข้าราชการอัยการนั้นสามารถกำหนดตำแหน่งได้โดยกฎกระทรวงได้ง่ายกว่าข้าราชการตุลาการ เพราะข้าราชการตุลาการไม่สามารถกำหนดได้โดยกฎกระทรวง ต้องกำหนดโดยพระราชบัญญัตินั้นความข้อนี้กระผมก็ว่าท่านคงเข้าใจคลาดเคลื่อนเช่นเดียวกัน นะครับ เพราะว่า ข้าราชการตุลาการสามารถกำหนดได้ โดยกำหนดโดยกฎกระทรวงเหมือนกันตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการมาตรา ๑๔ วรรคสอง นะครับ ได้บัญญัติว่า นอกจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งแล้ว อาจให้มีตำแหน่งข้าราชการตุลาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงได้ ตำแหน่งดังกล่าวจะเทียบเท่ากับตำแหน่งใดในวรรคหนึ่งให้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนั้นด้วย นะครับ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าข้าราชการตุลาการก็สามารถกำหนดตำแหน่งได้ตามกฎกระทรวงเหมือนข้าราชการอัยการทุกประการ และข้าราชการตุลาการก็ได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งโดยกฎกระทรวงแล้ว นะครับ ซึ่งมีทั้งหมดรวมทั้งสิ้นถึง ๑๕ ตำแหน่ง คือกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๒๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ กระผมจะอ่านตำแหน่งบางตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้ให้ท่านฟัง นะครับ ตำแหน่งเลขานุการศาลฎีกา เทียบกับตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอาญานบุรี เทียบเท่ากับตำแหน่งผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ แล้วก็มีตำแหน่ง



LIRT

อื่น ๆ อีกและครบ กฎกระทรวงนี้ได้ออกเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๑ โดย พ.ณ.ร.
รัฐมนตรียุติธรรม คุณสุธรรม ภักวาคม เป็นผู้เซ็น

นอกจากนี้ ในส่วนที่ท่านสมาชิกผู้มีเกียรติ ได้กล่าวว่าข้าราชการฝ่ายอัยการนี้ ได้ออกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการขึ้นมา โดยไม่ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการทุกฉบับ คงเว้นไว้พระราชบัญญัติพนักงานอัยการ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการได้เปรียบกับข้าราชการฝ่ายตุลาการซึ่งยกเลิกหมดทุกฉบับ กระผมอยากจะทำความเข้าใจกับท่านสมาชิกผู้มีเกียรติ ในประเด็นข้อนี้ว่า ข้าราชการอัยการมีพระราชบัญญัติซึ่งใช้บังคับอยู่ ๒ ฉบับ คือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการกับพระราชบัญญัติพนักงานอัยการพระราชบัญญัติพนักงานอัยการก็คือพระราชบัญญัติซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการเหมือนอย่างพระธรรมนูญศาลยุติธรรมซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ของตุลาการ และครบ แล้วก็พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการก็เป็นการเกี่ยวกับการแต่งตั้งเลื่อนชั้น การปรับอัตราเงินเดือนเหมือนอย่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการเมื่อมีการออกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. ๒๕๒๑ ขึ้นมา ก็ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการทุกฉบับ เหมือนกับที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการทุกฉบับ เหมือนกันนะครบ แต่เหตุที่ไม่ยกเลิกพระราชบัญญัติพนักงานอัยการเพราะว่าถ้ายกเลิกไปแล้วอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการจะปฏิบัติอย่างไรก็จะมี เหมือนอย่างศาลไม่ยกเลิกพระธรรมนูญศาล ยุติธรรมนี้แหละครับ

ในประการสุดท้ายนี้ครับ กระผมอยากจะกล่าวเกี่ยวกับท่านสมาชิกผู้มีเกียรติว่า ขณะนี้มีการกล่าวอ้างกันว่าอำนาจตุลาการเป็นอำนาจหนึ่งในอำนาจอธิปไตย กระผมอยากจะกราบเรียนว่าในข้อนี้กระผมไม่เพียงว่าอำนาจตุลาการเป็นอำนาจหนึ่งในอำนาจอธิปไตยแต่การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการตุลาการเป็นไปในทำนองเดียวกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป เหมือนอย่างกับข้าราชการอัยการซึ่งปฏิบัติอยู่ ระบบการจัดสายงานก็เป็นการบริหารราชการเหมือนกับข้าราชการกรมอัยการ ทั้งตุลาการและอัยการก็จัดระบบสายงานในรูปคณะทำงาน มีใช้การควบคุมการสั่งงานเหมือนข้าราชการพลเรือน ข้าราชการ



LIART

บุคลากรและข้าราชการอื่นการต่างมีอิสระในการทำงาน โดยใช้ดุลพินิจ มีคณะกรรมการ ก.ต. และ ก.อ. เหมือนกัน การบรรจุและแต่งตั้งก็เป็นการบรรจุและแต่งตั้งจากบุคคล ซึ่งมีความรู้พินความรู้ วิทยุเท่าเทียมกัน มีการสมัครสอบ มีการสอบ และบรรจุแต่งตั้ง เดือนขึ้น เดือนตำแหน่งเหมือนกันทุกประการ กระผมจึงอยากจะทำเรียนวิงวอนท่าน สมาชิกผู้มีเกียรติได้โปรดกรุณาพิจารณาและใช้ดุลพินิจเพื่อให้ความเป็นธรรมกับพนักงาน อัยการ ได้โปรดพิจารณาผ่านร่างพระราชบัญญัตินี้ไปด้วย ขอขอบคุณครับ

ประธานวุฒิสภา : เชิญคุณเหรียญครับ

พลเอก เหรียญ คิชฌุกรอง : ท่านประธานวุฒิสภาที่เคารพ ท่านกรรมการ สมาชิกผู้มีเกียรติได้พูดพาดพิงมาถึงกระผมบ้าง กระผมก็คิดว่าขอเวลาเพียง ๒-๓ นาที เรียนให้ท่านทราบ คือ

ประการแรกที่ท่านพูดถึงกระผมว่า กระผมพูดว่าเป็นโหวต ๖ ต่อ ๗ ะไรอย่าง นี้ที่กระผมอภิปรายในวันแรกนั้นกระผมคำนวณให้ดู ให้สภานเห็นว่าเหตุใดพวกกระผม ซึ่งสงวนคำแปรญัตติจึงกลายเป็นฝ่ายข้างน้อย กระผมแสดงให้ดูเท่านั้น กระผมไม่ได้พูดถึงการโหวตในที่ประชุมกรรมการตามที่ท่านอ้างนะครับ

ประการที่ ๒ ที่ท่านอ้างว่าบุคลากรเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจและเป็นสมาชิก วุฒิสภาได้ ถ้าได้รับความเห็นจาก ก.ต. ที่ท่านอ้างในกฎหมายฉบับนั้น กระผมคิดว่า ก.ต. กับ ก.อ. นี้ไม่เหมือนกัน กระผมดูว่าอย่างนั้น เพราะอะไร กระผมได้กรวยเรียน สภานในวันแรกแล้วว่า ก.ต. นั้นนะไม่มีการเมือง ก.ต. นั้นคือกระบวนการยุติธรรมบริสุทธิ์ ซึ่งมีประธานศาลฎีกาเป็นประธาน มีผู้พิพากษาในประจำการและนอกประจำการเป็น กรรมการไม่มีอิทธิพลทางการเมืองที่จะไปขมมนเวียนมตของ ก.ต. ได้เป็นอันขาด กระผม พูดอย่างนั้นแล้วก็ตามจะมีเงื่อนไขเปิดให้ก็ไม่เคยเห็นว่าทาง ก.ต. จะให้ใคร จะอนุมัติให้ ใครทำมีตำแหน่งอย่างนั้นได้

ประการที่ ๓ ที่ท่านแรกบอกว่าตุลาการรัฐธรรมนูญ อธิบดีกรมอัยการก็เป็นหนึ่งในตุลาการรัฐธรรมนูญ ในรัฐธรรมนูญ มาตรา ๑๙๔ กระผมก็ยอมรับว่าเป็นความจริงแต่ว่าการมีตำแหน่งในตุลาการรัฐธรรมนูญนั้น ไม่ได้หมายความว่าท่านจะต้องมีเงินเดือนเท่ากับ



LIRT

ประธานศาลฎีกานะครับ ไม่จำเป็นเลย เพราะเหตุใด เพราะว่ารัฐธรรมนูญ มาตรา ๑๘๖ ได้เขียนไว้ชัดแล้วว่าศาลการรัฐธรรมนูญจะได้รับเงินประจำตำแหน่งและผลประโยชน์ตอบแทนตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ผลประโยชน์ตอบแทนมันอีกเรื่องหนึ่ง ไม่เกี่ยวกับว่าคนที่จะมีตำแหน่งในคณะกรรมการตุลาการรัฐธรรมนูญนั้นจะต้องมีความเท่าเทียมกัน อันนี้กระผมก็อยากจะเรียนให้ท่านทราบนะครับ แล้วท่านได้กล่าวถึงการบรรจุแต่งตั้งว่ามีคุณสมบัติ อันนี้กระผมเรียนแล้วที่รู้สึว่าท่านสมาชิกทั้งหมดเข้าใจดีแล้ว อัดราชันต์เหมือนกัน เท่ากันครับ เพราะว่าคนที่เข้ามาบรรจุครั้งแรกเมื่อมีหลักการในการกดดันกรองแล้วมีการกำหนดคุณสมบัติเท่ากันแล้ว ผลตอบแทนกันก็จะเท่ากัน ซึ่งอันนี้นั้นเป็นของจริงแล้วที่เท่ากัน อยู่เวลานี้เท่ากันอยู่ที่ปรับปรุงใหม่นี้ก็เท่ากัน ไม่ได้เปลี่ยนแปลงกันเลย เพราะฉะนั้นกระผมคิดว่าท่านก็น่าจะเข้าใจ ว่าการกำหนดอัตราเงินเดือน สำหรับผู้ที่เข้ารับราชการซึ่งได้มีมาตรฐานในการคัดเลือกอย่างเดียวกันก็ต้องเท่ากันอยู่แล้ว กระผมคิดว่าได้ชี้แจงข้อข้องใจบางข้อของท่านที่ท่านได้กล่าวไว้เป็นที่ระจางชัดแล้ว กระผมขออย่าในครั้งแรกอีกทีนะครับว่ากระผมคำนวณตัวเลขให้ดู ซึ่งเป็นตัวเลขที่ท่านเองก็เถียงกระผมไม่ได้ กระผมคิดว่าอย่างนั้นตัวเลขที่เป็นของจริงชัด ๆ เลย แล้วที่ที่ท่านบอกว่ามีมติว่า ๑๐ ต่อ ๑ หรือ ๑๐ ต่ออะไรนั้นกระผมไม่ทราบหรอก กระผมอาจจะไม่ได้อยู่ในที่ประชุมนั้นก็ ได้ กระผมไม่ทราบ แต่ว่ากระผมคำนวณดูว่าฝ่ายแปรรูปคิดที่เป็นฝ่ายข้างน้อย พูดอะไรที่ท่านไม่เชื่อหรือครับ ท่านก็จะใช้ถ้อยคำว่า เราได้พิจารณาถกกันนานพอสมควรแล้ว ควรจะลงมติได้ ซึ่งกระผมก็คิดว่ากระผมก็ได้ทราบเรียนที่ประชุมให้ทราบแล้วก็เป็นการสรุปข้อโต้แย้งต่าง ๆ ที่ท่านมีด้วยครับขอบคุณ

ประธานวุฒิสภา : เคียวครับ เนื่องจากกว่าเราจะต้องประชุมร่วมของรัฐสภาในเวลา ๑๐.๓๐ นาฬิกาจะครบ เพราะฉะนั้นมาตรา ๓ นี้ยังคงลงกันไม่ได้ขอเลื่อนไปในคราวหน้าครับ ๑๐.๓๐ นาฬิกาจะต้องประชุมร่วม ขอปิดประชุม ขอขอบคุณครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๒๕ นาฬิกา



LIART

ผู้จัดรายการประชุม

สรวัญญา จันทร์เวีย
 บังอร แก่นกูด
 บุญพา พิทักษา
 สุภาภรณ์ มาลัยทัด
 สุจิตรา ทองมา
 เขาวเรศ นวลสกุล
 ประเสริฐ บันสิน
 กฤษณา มิ่งสุวรรณ

อุทุมพร แก้วสลิตย์
 พัทณี กตัญญูสุวรรณ
 รัชณี ชันธิโชติ
 กัลยา พิมพ์เสน
 พรรณนุบลภา วิไลวงษ์
 ทิพรัตน์ สาคประดับ
 อัมพา กันทิโกวิทย์
 สัมฤทธิ์ กงเลิศ



คณะกรรมการการตรวจรายงานการประชุม

พลเอก วาท ภูษชวานุสสรณ์
พลเอก เกरिकส์บี กัดยานกุล
พันเอก สมาน สอนบุญช่วย
นางอากาศเอก มนุ อัมรานนท์
พันเอก ทวีวิทย์ นิยมเสน
พันเอก สงวน คำวงษา
พลโท เริงฤทธิ์ รุมาคม
พลเอก ประสาร์ อมาตยกุล
พลเรือตรี จินดา ไชอุตม
พลโท แสงว จามรจันทร์
พลเรือตรี ต้าอาจ กริโสภณ

ตรวจแล้ว วันที่ ๒ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๔

สภารับรองในคราวประชุม

ครั้งที่ ๑/๒๕๒๔ (สมัยวิสามัญ)

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๒๔

พลอากาศเอก ทะวัน หงสกุล

ประธานวุฒิสภา



LIRT

รายงานการประชุมวุฒิสภาชุดที่ ๒

ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ (สมัยสามัญ)

วันศุกร์ที่ ๑๙ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๖๔

ณ ที่รัฐสภา

เริ่มประชุมเวลา ๑๘.๐๕ นาฬิกา

จำนวนสมาชิกที่มาร่วมประชุมทั้งหมดที่ลงชื่อไว้เมื่อเลิกประชุม ๑๘๔ คน

ประธานวุฒิสภา : บัดนี้มีสมาชิกมาประชุมครบองค์ประชุมแล้ว ผมขอเรียนเปิดประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะเรียนให้ที่ประชุมทราบ คือเรื่องตั้งคณะกรรมการร่วมกันเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติสหกรณ์

ด้วยประธานสภาผู้แทนราษฎรแจ้งว่า ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ (สมัยสามัญ) ที่ประชุมได้กำหนดจำนวนกรรมการร่วมกันเพื่อพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติสหกรณ์ (ฉบับที่ . . .) พ.ศ. . . . สภาละ ๑๙ คน โดยมีมติให้คณะกรรมการการเกษตรและสหกรณ์ เป็นกรรมการร่วมกันฝ่ายสภาผู้แทนราษฎร กระผมจึงเรียนเสนอที่ประชุม ขอให้ช่วยตั้งกรรมการร่วมกันฝ่ายวุฒิสภา เพื่อพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติสหกรณ์ (ฉบับที่ . . .) พ.ศ. . . . จำนวน ๑๙ คนเท่ากันครับ ท่านผู้ใด จะเสนอใคร เชิญครับ

พันเอก ชานี เสนิงวงศ์ ณ อยุธยา : ท่านประธานที่เคารพ กระผมขอ ประธานเสนอรายชื่อคณะกรรมการร่วมกันของฝ่ายวุฒิสภาทั้ง ๑๙ ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้ ๑. นายธรรมบุญ ลัดพลี ๒. นายสมภพ ไตรระภักดิ์ ๓. พลโท ประสิทธิ์ ใจชื่น ๔. นายพิศาล มุตศาสตร์สาทร ๕. นายเตชิต์ ชำรงนาวาสวัสดิ์ ๖. นายจำลอง



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

๔๕๖

อัครมนตรี ๗. พลโท วิบูลย์ เว้าเสถียร ๘. นายสุชุม ถิระวัฒน์ ๙. พลตรี ประสาท
วิมตศิลป์ ๑๐. พลอากาศโท ชากร ทัดตานนท์ ๑๑. พลโท สุรเสฏฐ รามสมภพ
๑๒. พลเรือโท วิเชียร สังกรชนกิจ ๑๓. นายศิริชัย บุลดกุล ๑๔. นายเปล่งศักดิ์
ประกาศเกสัช ๑๕. นายเจเชียว กณานกุล ๑๖. พลเรือโท ยุทธยา เจริญเมือง
๑๗. พลตรี ประหยัด รอดโพธิ์ทอง ๑๘. พลอากาศโท วีระ ไทยกลี ๑๙. พลอากาศเอก
จรัส สุรัสวดี ขอความกรุณารับรองด้วยครับ

(มีสมาชิกรายชื่อขึ้นรับรอง)

ประธานวุฒิสภา : คุณชานีเสนอ ๑๙ ท่าน มีรับรองตามข้อบังคับ มีท่าน
ผู้ใดจะเสนอผู้อื่นอีกไหมครับ

(ไม่มีสมาชิกรายชื่อ)

ประธานวุฒิสภา : ถ้าไม่มีก็ถือว่าทั้ง ๑๙ ท่านที่ได้อ่านนามมาแล้ววันนี้ เป็น
กรรมวิธีการฝ่ายวุฒิสภาครบ สำหรับร่วมกับกรรมวิธีการฝ่ายสภาผู้แทนราษฎร

ระเบียบวาระต่อไปคือรับทราบอนุสัญญา และข้อแนะนำขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศสมัยที่ ๖๑ ถึง ๖๖ ด้วยนายกรัฐมนตรีได้เสนออนุสัญญาและข้อแนะนำของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๖๑ ถึง ๖๖ (ระหว่าง ปี ๒๕๑๔-๒๕๒๓) คือ
วุฒิสภาเพื่อรับทราบตามข้อผูกพันภายใต้บทบัญญัติมาตรา ๑๙ แห่งรัฐธรรมนูญองค์การ
แรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งทางสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาได้แจกให้ท่านสมาชิกแล้วและ
ประธานสภาผู้แทนราษฎรแจ้งว่าในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๗/๒๕๒๔
(สมัยสามัญ) เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๒๔ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้
รับทราบอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๖๑ ถึง ๖๖
(ระหว่างปี ๒๕๑๔-๒๕๒๓) แล้ว



ตัวบท สรุปลักษณะและความเห็นประกอบ อนุสัญญาและข้อแนะ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

สมัยการประชุมที่ ๖๑-๖๖ (๒๕๑๙-๒๕๒๓)

กรมแรงงาน

กระทรวงมหาดไทย



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

ข้อชี้แจงทั่วไป

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organisation) หรือที่มีชื่อย่อในภาษาอังกฤษว่า ILO เป็นองค์การระหว่างประเทศทางเศรษฐกิจและสังคมที่เก่าแก่ที่สุด ก่อตั้งขึ้นหลังสงครามโลกครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๒ ในสมัยสันนิบาตชาติ ครั้นต่อมาสันนิบาตชาติได้เลิกตั้งไป องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ยังคงดำรงอยู่ และเมื่อได้จัดตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้น องค์การนี้จึงเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การแรกที่เข้ามาอยู่ในเครือของสหประชาชาติ

องค์การนี้มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม ด้วยการรับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน การเพิ่มผลผลิต ยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งด้านประกันสังคม และการสหกรณ์ด้วย

สมาชิกขององค์การ ฯ นี้ นอกจากที่เป็นสมาชิกมาแต่เริ่มแรกแล้ว ตามธรรมเนียมขององค์การ ฯ ได้เปิดรับสมาชิกของสหประชาชาติที่แสดงความจำนงเป็นทางการขอสมัครเข้าเป็นสมาชิกองค์การนี้ ปัจจุบันนี้้องการมีสมาชิก ๑๘๕ ประเทศ สำหรับประเทศไทยได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งองค์การ ฯ

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ อันเป็นส่วนงานใหญ่ขององค์การ ฯ ตั้งอยู่ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีสำนักงานส่วนภูมิภาค ๔ แห่ง และสำนักงานสาขาต่าง ๆ อีกหลายแห่ง ปัจจุบันสำนักงานส่วนภูมิภาคเอเชีย ตั้งอยู่ที่กรุงเทพฯ ช่วยให้การติดต่อระหว่างรัฐบาลกับองค์การ ฯ สะดวกขึ้น

องค์การนี้มีรายได้ ๒ ทางคือ จากค่าบำรุงสมาชิกที่ประเทศต่าง ๆ ชำระเป็นรายปี โดยขณะนี้ ไทยชำระค่าบำรุงร้อยละ ๐.๑๐ (สำหรับ ๒๕๒๓) ของงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปีขององค์การ ฯ คิดแล้วเป็นเงินประมาณ ๑๓๕,๘๕๓ เหรียญอเมริกัน รายได้



LIRT

ที่สำคัญอีกทางหนึ่งก็คือ จากโครงการพัฒนาของสหประชาชาติและจากประเทศอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มอบให้องค์การนี้ดำเนินงานช่วยเหลือประเทศสมาชิกแทนในด้านเศรษฐกิจ
แรงงาน

ในฐานะที่เป็นประเทศสมาชิก ไทยได้รับความช่วยเหลือจากองค์การนี้ด้วยดีตลอดมา เช่น ในด้านการบริหารแรงงาน การผลิตแรงงาน การเพิ่มผลผลิต การวางแผนกำลังคน การสหกรณ์และการส่งเสริมอุตสาหกรรม เป็นต้น ทั้งในด้านผู้เชี่ยวชาญมาให้ความช่วยเหลือในด้านวิชาการทุนศึกษาและครูงานแก่เจ้าหน้าที่ และเงินทุนช่วยเหลือในการบริหารแรงงาน ซึ่งเมื่อคำนวณค่าใช้จ่ายที่องค์การนี้ช่วยเหลือประเทศไทยแล้วก็ใกล้เคียงกับที่ไทยได้รับจาก FAO, UNESCO และ WHO ความช่วยเหลือทางวิชาการดังกล่าวนี้ได้อำนวยประโยชน์แก่ทางด้านแรงงานของประเทศเป็นอย่างมาก

ทุกปีในเดือนมิถุนายน องค์การฯ ได้จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ณ นครเจนีวา สวิตเซอร์แลนด์ ประเทศสมาชิกต่างส่งผู้แทนของตนไปประชุม ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายคนงาน และที่ปรึกษาของผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ เหล่านี้เป็นจำนวนมาก สำหรับประเทศไทยในระยะ ๑๐ ปีมานี้ ได้ส่งคณะผู้แทนไปประชุมครบทั้ง ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

ในการประชุมใหญ่สามัญประจำปีแต่ละครั้ง ที่ประชุมจะลงมติให้ตราอนุสัญญาหรือข้อแนะนำเพื่อวางมาตรฐานสากลไว้เป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกลงไปปฏิบัติตามความเหมาะสม

อนุสัญญาและข้อแนะนำแต่ละฉบับนั้น ในทางปฏิบัติจะตราขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้มีการพิจารณาของที่ประชุมใหญ่มาแล้ว ๒ ปีเป็นอย่างน้อย คือ เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้ลงมติให้เสนอเรื่องนั้นๆ เข้าในระเบียบวาระประชุมใหญ่ก็ได้เป็นครั้งแรก ผู้อำนวยความสะดวกงานระหว่างประเทศ จะรวบรวมปัญหาและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ โดยละเอียด แล้วจัดพิมพ์ขึ้นเวียนตามไปยังประเทศสมาชิกต่าง ๆ ให้เสนอข้อเท็จจริงเพิ่มเติม หรือให้ความเห็นและข้อสังเกตก่อน



เมื่อได้รับคำชี้แจงจากประเทศสมาชิกต่าง ๆ แล้ว ผู้อำนวยกร ฯ จะสรุปรวบรวม
ขึ้นเป็นรายงานเฉพาะเรื่อง เสนอให้ประเทศสมาชิกทราบล่วงหน้าก่อนเวลาที่จะส่งผู้แทน
ไปประชุมใหญ่ เมื่อมีการประชุมใหญ่ประจำปี ที่ประชุมใหญ่จะตั้งสมาชิกจากผู้แทนประ
เทศต่าง ๆ ที่สนใจ ทั้งที่เป็นผู้แทนรัฐบาล ผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง เข้าประชุมใน
คณะกรรมการพิเศษเพื่อพิจารณาเรื่องนั้น

ในการพิจารณาผู้แทนทั้งสามฝ่ายต่างก็พิจารณาให้ความเห็นโดยคำนึงถึงผล
ประโยชน์ของฝ่ายตน และมีการลงคะแนนเสียงในประเด็นที่ตกลงกันไม่ได้ เมื่อพิจารณา
แล้วก็รายงานเสนอให้ที่ประชุมใหญ่พิจารณาอีกชั้นหนึ่ง และลงมติในรูปข้อมติว่าเรื่องนั้น ๆ
ควรจะตราขึ้นเป็นมาตรฐานแรงงานหรือไม่อย่างไร ถ้าเห็นว่าควรก็พิจารณาต่อไปว่าจะตรา
เป็นรูปอนุสัญญาหรือข้อแนะนำ เมื่อลงมติแล้วจึงมอบหมายให้ผู้อำนวยการ ฯ เขียนข้อมติ
โดยทำเป็นรูปข้อถามเพื่อขอความเห็นและคำตอบจากประเทศสมาชิกต่าง ๆ เมื่อได้รับคำตอบ
แล้วก็รวบรวมจัดทำเป็นรายงานเสนอให้ที่ประชุมใหญ่ต่อไป พิจารณาเป็นครั้งที่สอง
ทั้งนี้ โดยเขียนรายงานนี้ให้ประเทศสมาชิกพิจารณาล่วงหน้าก่อนเข้าประชุมใหญ่เช่นเดียวกับ
กับปีแรก

ในการพิจารณาว่าจะที่สองนี้ ที่ประชุมใหญ่จะแต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย
ผู้แทนรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง จากประเทศสมาชิกต่าง ๆ เพื่อพิจารณารายงานและ
จัดร่างอนุสัญญา หรือข้อแนะนำแล้วแต่กรณีเพื่อเสนอให้ที่ประชุมใหญ่พิจารณา ร่างอนุสัญญา
หรือข้อแนะนำนั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ๒ ใน ๓ ของสมาชิกที่ประชุม

คำขรรมนูญมาตรา ๑๔ ขององค์การ ฯ ประเทศสมาชิกมีความผูกพันที่จะต้อง
เสนออนุสัญญาและข้อแนะนำให้เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจทราบทุกฉบับ ภายใน ๑ ปี หรือ
อย่างช้าไม่เกิน ๑๘ เดือน หลังจากการประชุมใหญ่ครั้งนั้นสิ้นสุดลง ซึ่งในทางปฏิบัติได้
ผ่อนผันให้เสนอภายในระยะเวลาไม่เกิน ๗ ปี ส่วนการให้สัตยาบันหรือรับเอาอนุสัญญา
และข้อแนะนำนั้น ขรรมนูญขององค์การ ฯ ไม่บังคับ เป็นสิทธิของประเทศสมาชิกที่จะพิจารณา
ให้สัตยาบัน เมื่อเห็นว่าเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมภายในประเทศเหมาะสมพอที่จะให้
สัตยาบันหรือรับเอาอนุสัญญาและข้อแนะนำนั้น ๆ ได้



องค์การแรงงาน ๖ ได้ตีความขรรณอนุญามาตรา ๑๕ ไว้ว่าเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ หมายถึงผู้ทรงอำนาจทางนิติบัญญัติ สำหรับกรณีของประเทศไทย ได้มีการประชุมตีความ มาตรา ๑๕ ของขรรณอนุญ่องค์การฯ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ และ ระเบียบปฏิบัติตามระบบการปกครองของไทยหลายครั้ง ครั้งสุดท้าย เป็นความเห็นของ คณะกรรมการพิเศษเพื่อพิจารณาอนุสัญญาต่าง ๆ ในการประชุมครั้งที่ ๒๗/๒๕๐๔ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๐๔ ซึ่งลงความเห็นเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจตามมาตรา ๑๕ ของ ขรรณอนุญ่องค์การฯ ได้แก่รัฐสภา และให้นำอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การฯ ทุกฉบับ เสนอรัฐสภาเพื่อทราบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่จะต้องออกกฎหมายหรือไม่ต้องออกกฎหมาย และรัฐสภาจะเห็นชอบด้วยหรือไม่กับข้อกำหนดในอนุสัญญาและข้อแนะนำก็ตาม ซึ่งคณะ รัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๐๕ เห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการ พิเศษเพื่อพิจารณาอนุสัญญาต่าง ๆ

ตามนัยแห่งมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นนี้ กระทรวงมหาดไทยได้เสนออนุสัญญา และข้อแนะนำขององค์การฯ ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเพื่อทราบ ดังต่อไปนี้

๑. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ ๓๗-๔๗ (พ.ศ. ๒๔๙๗ -๒๕๐๖) เสนอต่อสภาวาระรัฐขรรณอนุญเพื่อทราบในคราวประชุมครั้งที่ ๒๒๓ วันพฤหัสบดี ที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๐๕

๒. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๔๘-๕๐ (พ.ศ. ๒๕๐๗- ๒๕๐๙) เสนอต่อสภาวาระรัฐขรรณอนุญเพื่อทราบในคราวประชุม ครั้งที่ ๒๓๗ วันพฤหัสบดี ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๐

๓. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๕๑ (พ.ศ. ๒๕๑๐) เสนอ ต่อที่ประชุมวุฒิสภากำหนดที่รัฐสภาทราบ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๖ วันพฤหัสบดีที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๑๐

๔. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๕๓ (พ.ศ. ๒๕๑๒) เสนอต่อที่ ประชุมรัฐสภาในคราวประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๑๓ (สามัญ) วันพุธที่ ๒๔ มิถุนายน



LIRT

๒๕๑๓ และในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๑/๒๕๑๓ วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๑๓

๕. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๕๔-๕๖ (พ.ศ. ๒๕๑๓-๒๕๑๕) เสนอต่อที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ในการประชุมเมื่อวันศุกร์ที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๑๗

๖. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๕๗-๖๐ (พ.ศ. ๒๕๑๖-๒๕๑๘) เสนอต่อที่ประชุมวุฒิสภาเพื่อทราบ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๑๘ (สามัญ) วันพุธที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๑๘ และในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๑๘ วันพฤหัสบดีที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๑๘

ในปัจจุบัน ยังมีอนุสัญญาและข้อแนะนำซึ่งยังไม่ได้เสนอเพื่อทราบอีก ๖ สมัย คือ อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๖๑ (พ.ศ. ๒๕๑๙) จำนวน ๒ ฉบับ อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ ๖๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) จำนวน ๖ ฉบับ อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ ๖๓ (พ.ศ. ๒๕๒๐) จำนวน ๔ ฉบับ อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ ๖๔ (๒๕๒๑) จำนวน ๔ ฉบับ อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ ๖๕ (๒๕๒๒) จำนวน ๔ ฉบับ และข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ ๖๖ (๒๕๒๓) จำนวน ๑ ฉบับ รวมเป็นจำนวนอนุสัญญาและข้อแนะนำทั้งสิ้น ๒๑ ฉบับ ซึ่งกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้รวบรวมเสนอมาครั้งหนึ่ง พร้อมด้วยความเห็นประกอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรัฐสภาในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจในประเทศ ได้รับทราบอย่างเป็นทางการต่อไป

กรมแรงงาน
กระทรวงมหาดไทย
พฤษภาคม ๒๕๒๔



LIRT

สาขาบัญญัติ

หน้า

การประชุมสมัยที่ ๖๑ พ.ศ. ๒๕๕๘ (สีเหลือง)

I

๑. ควบทอนบัญญัติฉบับที่ ๑๔๔ : การปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคี เพื่อส่งเสริมการค้าและการให้เงินไป ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
๒. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบบัญญัติฉบับที่ ๑๔๔
๓. ควบทอนแนบฉบับที่ ๑๕๒ : การปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคี เพื่อส่งเสริมการค้าและการให้เงินไป ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และการปฏิบัติของประเทศเกี่ยวกับ กิจกรรมขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ
๔. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนบฉบับที่ ๑๕๒

การประชุมสมัยที่ ๖๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ (สีเหลือง)

II

๑. ควบทอนบัญญัติฉบับที่ ๑๔๕ : การค่อสัญญาการจ้างลูกเรือ
๒. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบบัญญัติฉบับที่ ๑๔๕
๓. ควบทอนแนบฉบับที่ ๑๕๔ : การค่อสัญญาการจ้างลูกเรือ
๔. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนบฉบับที่ ๑๕๔
๕. ควบทอนบัญญัติฉบับที่ ๑๔๖ : การหยุดพักก่อนประจำมีของลูกเรือ โดยได้รับค่าจ้าง
๖. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบบัญญัติฉบับที่ ๑๔๖
๗. ควบทอนบัญญัติฉบับที่ ๑๔๗ : มาตรฐานขั้นต่ำของเรือพาณิชย์
๘. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบบัญญัติฉบับที่ ๑๔๗



LIRT

๙. ควบทหข้อแฉฉฉฉฉ : การปรับปรุงมาตรฐานเรือพาณิชย์
๑๐. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแฉฉฉฉฉ
๑๑. ควบทหข้อแฉฉฉฉฉ : การคุ้มครองลูกเรือวัยเยาว์
๑๒. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแฉฉฉฉฉ

การประชุมสมัยที่ ๖๓ พ.ศ. ๒๕๒๐ (สีเขียว)

๑. ควบทหข้อแฉฉฉฉฉ : การคุ้มครองลูกจ้างให้พ้นอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน
๒. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแฉฉฉฉฉ
๓. ควบทหข้อแฉฉฉฉฉ : การคุ้มครองคนงานให้พ้นอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน
๔. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแฉฉฉฉฉ
๕. ควบทหข้อแฉฉฉฉฉ : การจ้างงาน สภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ของผู้ที่ทำงานด้านกรพยาบาล
๖. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแฉฉฉฉฉ
๗. ควบทหข้อแฉฉฉฉฉ : การจ้างงาน สภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ของผู้ที่ทำงานด้านกรพยาบาล
๘. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแฉฉฉฉฉ



การประชุมสมัยที่ ๖๔ พ.ศ. ๒๕๒๑ (สีเหลือง)

๑. ควบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๐ : การบริหารแรงงาน ; บทบาท หน้าที่ และการจัดองค์การ
๒. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๐
๓. ควบทอนุสนธิฉบับที่ ๑๕๔ : การบริหารแรงงาน ; บทบาท หน้าที่ และการจัดองค์การ
๔. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนฉบับที่ ๑๕๔
๕. ควบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๑ : การคุ้มครองสิทธิ ในการรวมตัวกัน และระเบียบวิธี ในการกำหนดสภาพ การว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ
๖. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๑
๗. ควบทอนุสนธิฉบับที่ ๑๕๔ : ระเบียบวิธี ในการกำหนดสภาพการ ว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ
๘. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนฉบับที่ ๑๕๔

การประชุมสมัยที่ ๖๕ พ.ศ. ๒๕๒๒ (สีเขียว)

๑. ควบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๒ : ความปลอดภัยและสุขภาพในการ ทำงานท่าเรือ
๒. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๒
๓. ควบทอนุสนธิฉบับที่ ๑๖๐ : ความปลอดภัยและสุขภาพในการ ทำงานท่าเรือ
๔. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนฉบับที่ ๑๖๐
๕. ควบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๓ : ชั่วโมงการทำงาน และระยะเวลา พักผ่อนในงานขนส่งทางบก



๖. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๓
๗. คิวบ์ทซ์ฉบับที่ ๑๖๑ : ชั่วโมงการทำงาน และระยะเวลาพักก่อนในงานขนส่งทางบก
๘. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนะนำฉบับที่ ๑๖๑

การประชุมสมัยที่ ๖๖ พ.ศ. ๒๕๒๓ (สีเหลือง)

๑. รายชื่อโรคซึ่งเกี่ยวเนื่องจากงานอาชีพ (แก้ไขอนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๑)
๒. ความเห็นประกอบ
๓. คิวบ์ทซ์ฉบับที่ ๑๖๒ : คนงานสูงอายุ
๔. สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบข้อแนะนำฉบับที่ ๑๖๒



**คํว้ขท สรूप และควมเห้่นประกอบ
อนุสัญญาและข้อแนะนําจกการประชม สมช้ที่ ๖๑
(๒๕๑๗)**

๑. คํว้ขทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๔: การปร้กษาหาหรือในลัษณะไตรภาคี เพื่อสงเสริมการ
คําเนนการให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน ระหว่ง
ประเทศ

สรूपสาระสําคัญและควมเห้่นประกอบ

๒. -คํว้ขทข้อแนะฉบับที่ ๑๕๒: การปร้กษาหาหรือในลัษณะไตรภาคี เพื่อสงเสริมการ
คําเนนการให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่ง
ประเทศ และการปฏิบัติของประเทศเกี่ยวกับกิจกรรม
ขององค์การแรงงานระหว่งประเทศ

สรूपสาระสําคัญและควมเห้่นประกอบ

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Convention 144

CONVENTION CONCERNING TRIPARTITE CONSULTATIONS TO PROMOTE THE IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-first Session on 2 June 1976, and

Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations— in particular the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and the Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 — which affirm the right of employers and workers to establish free and independent organisations and call for measures to promote effective consultation at the national level between public authorities and employers and workers organisations, as well as the provisions of numerous international labour Conventions and Recommendations which provide for the consultation of employers and workers organisations on measures to give effect thereto, and Having considered the fourth item on the agenda of the session which is entitled “Establishment of tripartite machinery to promote the implementation of international labour standards” and having decided upon the adoption of certain proposals concerning tripartite consultations to promote the implementation of international labour standards, and



LIRT

(๑๑)

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-six the following Convention, which may be cited as the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 :

Article 1

In this Convention the term "representative organisations" means the most representative organisations of employers and workers enjoying the right of freedom of association.

Article 2

1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to operate procedures which ensure effective consultations, with respect to the matters concerning the activities of the International Labour Organisation set out in Article 5, paragraph 1, below, between representatives of the government of employers and of workers.

2. The nature and form of the procedures provided for in paragraph 1 of this Article shall be determined in each country in accordance with national practice, after consultation with the representative organisations, where such organisations exist and such procedures have not yet been established.

Article 3

1. The representatives of employers and workers for the purposes of the procedures provided for in this Convention shall be freely chosen by their representative organisations, where such organisations exist.

2. Employers and workers shall be represented on an equal footing on any bodies through which consultations are undertaken.



LIRT

Article 4

1. The competent authority shall assume responsibility for the administrative support of the procedures provided for in this Convention.

2. Appropriate arrangements shall be made between the competent authority and the representative organisations, where such organisations exist, for the financing of any necessary training of participants in these procedures.

Article 5

1. The purpose of the procedures provided for in this Convention shall be consultations on --

(a) government replies to questionnaires concerning items on the agenda of the International Labour Conference and government comments on proposed texts to be discussed by the Conference;

(b) the proposals to be made to competent authority or authorities in connection with the submission of Conventions and Recommendations pursuant to article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation;

(c) the re-examination at appropriate intervals of unratified Conventions and Recommendations to which effect has not yet been given, to consider what measures might be taken to promote their implementation and ratification as appropriate;

(d) questions arising out of reports to be made to the International Labour Office under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation;

(e) proposals for the denunciation of ratified Conventions.

2. In order to ensure adequate consideration of the matters referred to in paragraph 1 of this Article, consultations shall be undertaken at appropriate intervals fixed by agreement, but at least once a year.



Article 6

When this is considered appropriate after consultation with the representative organisations, where such organisations exist, the competent authority shall issue an annual report on the working of the procedures provided for in this Convention.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of ten period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article,

**LIRT**

will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 12

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.



LIRT

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new convention otherwise provides—

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.



สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๔ : การปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคี เพื่อส่งเสริมการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

Convention 144 : Tripartite Consultations to Promote the Implementation of International Labour Standards

สาระสำคัญ

๑. ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จักต้องดำเนินการที่จะส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือ ๓ ฝ่าย เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ อย่างมีประสิทธิภาพ

- ก. การตอบข้อถามเกี่ยวกับเรื่องในระเบียบวาระการประชุมใหญ่ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และการให้ข้อคิดเกี่ยวกับร่างตัวบทอนุสัญญาและข้อแนะนำซึ่งจะมีการพิจารณาในที่ประชุมใหญ่
- ข. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญา และ/หรือรับเอาข้อแนะนำ โดยนำเสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเพื่อพิจารณา
- ค. การพิจารณาบททวนอนุสัญญาและข้อแนะนำที่ยังมิได้ให้สัตยาบัน และ/หรือยังมิได้รับเอาเป็นระยะ ๆ เพื่อพิจารณาว่า สมควรให้สัตยาบันอนุสัญญา และ/หรือรับเอาข้อแนะนำฉบับใดบ้าง
- ง. ข้อถามเกี่ยวกับรายงานซึ่งจะต้องนำเสนอต่อสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ตามมาตรา ๒๒ แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- จ. ข้อเสนอแนะเพื่อขอกเลิกการผูกพันต่ออนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน



LIRT

ทั้งนี้ การปรึกษาหารือดังกล่าว จะต้องมีขึ้นในเวลาที่เหมาะสม แต่ไม่ควรน้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง

๒. ลักษณะและรูปแบบในการปรึกษาหารือ ๓ ฝ่าย ควรกำหนดขึ้นภายหลังที่ได้มีการหารือกับองค์การผู้แทนฝ่ายนายจ้าง—ลูกจ้างแล้ว ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับแนวปฏิบัติในแต่ละประเทศ

๓. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง—ลูกจ้าง จะต้องได้รับเลือกอย่างเสรีและมีฐานะเท่าเทียมกันในคณะกรรมการ ๓ ฝ่าย ดังกล่าว

๔. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจในแต่ละประเทศ จะต้องให้การสนับสนุนการบริหารงานเกี่ยวกับการปรึกษาหารือ ๓ ฝ่าย

กระทรวงมหาดไทย

หลักการในเรื่องนี้เห็นควรสนับสนุน แต่ทั้งนี้ควรจะต้องมีการพิจารณาในรายละเอียดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนการพิจารณาให้สัตยาบัน

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาอนุสัญญาในบางเรื่องก็ได้จัดให้มีการปรึกษาหารือระหว่างหน่วยงานทั้ง ๓ ฝ่ายอยู่แล้ว



INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Recommendation 152

RECOMMENDATION CONCERNING TRIPARTITE CONSULTATIONS TO PROMOTE THE IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS AND NATIONAL ACTION RELATING TO THE ACTIVITIES OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-first Session on 2 June 1976, and

Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations--in particular the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and the Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960--which affirm the right of employers and workers to establish free and independent organisations and call for measures to promote effective consultation at the national level between public authorities and employers' and workers' organisations, as well as the provisions of numerous international labour Conventions and Recommendations which provide for the consultation of employers' and workers' organisations on measures to give effect thereto, and



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

Having considered the fourth item on the agenda of the session which is entitled "Establishment of tripartite machinery to promote the implementation of international labour standards", and having decided upon the adoption of certain proposals concerning tripartite consultations to promote the implementation of international labour standards and national action relating to the activities of the International Labour Organisation, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

adopts this twenty-first day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-six the following Recommendation, which may be cited as the Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976 :

1. In this Recommendation the term "representative organisations" means the most representative organisations of employers and workers enjoying the right of freedom of association.

2. (1) Each Member of the International Labour Organisation should operate procedures which ensure effective consultations with respect to matters concerning the activities of the International Labour Organisation, in accordance with Paragraphs 5 to 7 of this Recommendation, between representatives of the government, of employers and of workers.

(2) The nature and form of the procedures provided for in subparagraph (1) of this Paragraph should be determined in each country in accordance with national practice, after consultation with the representative organisations where such procedures have not yet been established.

(3) For instance, consultations may be undertaken---



LIRT

(a) through a committee specifically constituted for questions concerning the activities of the International Labour Organisation ;

(b) through a body with general competence in the economic, social or labour field ;

(c) through a number of bodies with special responsibility for particular subject areas ; or

(d) through written communications, where those involved in the consultative procedures are agreed that such communications are appropriate and sufficient.

3. (1) The representatives of employers and workers for the purposes of the procedures provided for in this Recommendation should be freely chosen by their representative organisations.

(2) Employers and workers should be represented on an equal footing on any bodies through which consultations are undertaken.

(3) Measures should be taken, in co-operation with the employers' and workers' organisations concerned, to make available appropriate training to enable participants in the procedures to perform their functions effectively.

4. The competent authority should assume responsibility for the administrative support and financing of the procedures provided for in this Recommendation, including the financing of training programmes where necessary.

5. The purpose of the procedures provided for in this Recommendation should be consultations.---

(a) on government replies to questionnaires concerning items on the agenda of the International Labour Conference and government comments on proposed texts to be discussed by the Conference ;



(b) on the proposals to be made to the competent authority or authorities in connection with the submission of Conventions and Recommendations pursuant to article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation ;

(c) subject to national practice, on the preparation and implementation of legislative or other measures to give effect to international labour Conventions and Recommendations, in particular to ratified Conventions (including measures for the implementation of provisions concerning the consultation or collaboration of employers' and workers' representatives) ;

(d) on the re-examination at appropriate intervals of unratified Conventions and of Recommendations to which effect has not yet been given, to consider what measures might be taken to promote their implementation and ratification as appropriate ;

(e) on questions arising out of reports to be made to the International Labour Office under articles 19 and 22 of the Constitutions of the International Labour Organisation ;

(f) on proposals for the denunciation of ratified Conventions.

6. The competent authority, after consultation with the representative organisations, should determine the extent to which these procedures should be used for the purpose of consultations on other matters of mutual concern, such as---

(a) the preparation, implementation and evaluation of technical co-operation activities in which the International Labour Organisation participates ;

(b) the action to be taken in respect of resolutions and other conclusions adopted by the International Labour Conference, regional conferences, industrial committees and other meetings convened by the International Labour Organisation ;



๔๔๒

(c) the promotion of a better knowledge of the activities of the International Labour Organisation as an element for use in economic and social policies and programmes.

7. In order to ensure adequate consideration of the matters referred to in the preceding Paragraphs, consultations should be undertaken at appropriate intervals fixed by agreement, but at least once a year.

8. Measures appropriate to national conditions and practice should be taken to ensure co-ordination between the procedures provided for in this Recommendation and the activities of national bodies dealing with analogous questions.

9. When this is considered appropriate after consultation with the representative organisations, the competent authority should issue an annual report on the working of the procedures provided for in this Recommendation.



Legislative Institutional Repository of Thailand

สรุปสาระสำคัญ และความเห็นประกอบ

ข้อแนะนำที่ ๑๕๒ : การปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคี เพื่อส่งเสริมการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และการปฏิบัติของประเทศเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

Recommendation 152 : Tripartite Consultations to Promote the Implementation of International Labour Standards and National Action Relating to the Activities of the International Labour Organisation

สาระสำคัญ

๑. แต่ละประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะต้องดำเนินการที่จะส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้แทนของฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

๒. ลักษณะและรูปแบบของการปรึกษาหารือ ๓ ฝ่าย ควรจะกำหนดขึ้นในแต่ละประเทศ ภายหลังจากการปรึกษาหารือร่วมกับองค์การผู้แทนฝ่ายนายจ้าง—ลูกจ้างแล้ว แต่ทั้งนี้จะต้องให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติภายในประเทศ

๓. การปรึกษาหารืออาจจะกระทำโดย

- ก. ผ่านคณะกรรมาการเฉพาะกิจ ซึ่งตั้งขึ้นเพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- ข. ผ่านหน่วยงานหนึ่งซึ่งมีอำนาจโดยทั่วไป ในด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือแรงงาน



LIRT

- ก. ผ่านหน่วยงานจำนวนหนึ่ง ซึ่งรับผิดชอบต่องานเฉพาะอย่างต่าง ๆ กัน
- ง. ผ่านการสื่อสารด้วยหนังสือ ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ
๕. นายจ้างและลูกจ้างควรจะมีฐานะเท่าเทียมกันในคณะกรรมการ ๓ ฝ่าย
๕. รัฐควรให้ความสนับสนุนในหลักการที่กำหนดอยู่ในข้อแนะนำนี้ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือทางการเงินต่อโครงการอบรมที่จำเป็นด้วย
๖. จุดประสงค์ของข้อแนะนำนี้ ควรจะมีการปรึกษาหารือกันในเรื่อง
- ก. การตอบข้อถามของรัฐบาลเกี่ยวกับเรื่อง ซึ่งบรรจุอยู่ในระเบียบวาระการประชุม ของการประชุมใหญ่แห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และการเสนอข้อคิดเห็นของรัฐบาล เกี่ยวกับร่างตัวบทอนุสัญญาและข้อแนะนำที่จะมีการพิจารณาในที่ประชุม
- ข. ข้อเสนอแนะที่จะนำเสนอต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐ เกี่ยวกับอนุสัญญาและข้อแนะนำ
- ค. วางมาตรการทั้งทางกติกากฎหมายและด้านอื่นๆ เพื่อให้เกิดผลต่ออนุสัญญาและข้อแนะนำ โดยเฉพาะอนุสัญญาและข้อแนะนำที่ให้สัตยาบันหรือรับเอาแล้ว
- ง. การพิจารณาบทบทวนอนุสัญญาและข้อแนะนำ ที่ยังมีได้ให้สัตยาบันหรือรับเอาข้อแนะนำฉบับใดบ้าง
- จ. ข้อตามเกี่ยวกับรายงานที่จะต้องจัดส่งให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ภายใต้มาตรา ๑๙ และ ๒๒ แห่งธรรมนูญองค์การ ฯ
- ฉ. ข้อเสนอแนะเพื่อบอกเลิกการผูกพันอนุสัญญาที่ ให้สัตยาบัน
๗. เจ้าหน้าที่ของรัฐ ภายหลังจากปรึกษาหารือร่วมกับองค์การผู้แทน ควรจะขยายขอบเขตการปรึกษาหารือออกไปให้คลุมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับกิจกรรมเหล่านั้น เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ - สังคม และโครงการต่าง ๆ



ทั้งนี้ การปรึกษาหารือดังกล่าวควรกำหนดให้จะมีขึ้นภายในระยะเวลาที่เหมาะสม แต่ไม่ควรน้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง

๔. มาตรการที่เหมาะสมกับสภาพการ และแนวปฏิบัติของประเทศควรจะมีการกำหนดขึ้น เพื่อให้มีการประสานงานกันระหว่างหลักการซึ่งกำหนดอยู่ในข้อแนะนำนี้ กับ กิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานของรัฐ

กระทรวงมหาดไทย

หลักการในเรื่องนี้เห็นควรสนับสนุน แต่สิ่งนี้ควรจะต้องมีการพิจารณาในรายละเอียดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนการพิจารณาให้สัตยาบัน

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาอนุสัญญาในบางเรื่องก็ได้จัดให้มีการปรึกษาหารือระหว่างหน่วยงานทั้ง ๓ ฝ่ายอยู่แล้ว



ตัวบท รูป และความเห็นประกอบ
อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ ๖๒
(๒๕๑๑)

๑. ด้วบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๕ : การต่อสัญญาการจ้างลูกเรือ
สรุปลงสาระสำคัญและความเห็นประกอบ
๒. ด้วบทข้อแนะนำฉบับที่ ๑๕๕ : การต่อสัญญาการจ้างลูกเรือ
สรุปลงสาระสำคัญและความเห็นประกอบ
๓. ด้วบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๖ : การหยุดพักก่อนประจำเรือโดยได้รับค่าจ้าง
สรุปลงสาระสำคัญและความเห็นประกอบ
๔. ด้วบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๗ : มาตรฐานขั้นต่ำของเรือพาณิชย์
สรุปลงสาระสำคัญและความเห็นประกอบ
๕. ด้วบทข้อแนะนำฉบับที่ ๑๕๕ : การปรับปรุงมาตรฐานเรือพาณิชย์
สรุปลงสาระสำคัญและความเห็นประกอบ
๖. ด้วบทข้อแนะนำฉบับที่ ๑๕๓ : การคุ้มครองลูกเรือวัยเยาว์
สรุปลงสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

Convention 145

CONVENTION CONCERNING CONTINUITY OF EMPLOYMENT OF SEAFARERS

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-second Session on 13 October 1976, and

Having noted the terms of Part IV (Regularity of Employment and Income) of the Employment of Seafarers (Technical Developments) Recommendation, 1970, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to continuity of employment of seafarers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-eighth day of October of the year one thousand nine hundred and seventy-six the following Convention, which may be cited as the Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976

Article 1

1. This Convention applies to persons who are regularly available for work as seafarers and who depend on their work as such for their main annual income.

2. For the purpose of this Convention the term "seafarers" means persons defined as such by national law or practice or by collective agreement who are normally employed as crew members on board a sea-going ship other than—

**LIRT**

deid

- (a) a ship of war ;
- (b) a ship engaged in fishing or in operations directly connected therewith or in whaling or in similar pursuits.

3. National laws or regulations shall determine when ships are to be regarded as sea-going ships for the purpose of this Convention.

4. The organisations of employers and workers concerned shall be consulted on or otherwise participate in the establishment and revision of definitions in pursuance of paragraphs 2 and 3 of this Article.

Article 2

1. In each member State which has a maritime industry it shall be national policy to encourage all concerned to provide continuous or regular employment for qualified seafarers in so far as this is practicable and, in so doing, to provide ship-owners with a stable and competent workforce.

2. Every effort shall be made for seafarers to be assured minimum periods of employment, or either a minimum income or a monetary allowance, in a manner and to an extent depending on the economic and social situation of the country concerned.

Article 3

Measures to achieve the objectives set out in Article 2 of the Convention might include—

- (a) contracts or agreements providing for continuous or regular employment with a shipping undertaking or an association of shipowners ; or
- (b) arrangements for the regularisation of employment by means of the establishment and maintenance of registers or lists, by categories, of qualified seafarers.



LIRT

Article 4

1. Where the continuity of employment of seafarers is assured solely by the establishment and maintenance of registers of lists, these shall include all occupational categories of seafarers in a manner determined by national law or practice or by collective agreement,

2. Seafarers on such a register or list shall have priority of engagement for seafaring.

3. Seafarers on such a register or list shall be required to be available for work in a manner to be determined by national law or practice or by collective agreement.

Article 5

1. To the extent that national laws or regulations permit, the strength of registers or lists of seafarers shall be periodically reviewed so as to achieve levels adapted to the needs of the maritime industry.

2. When a reduction in the strength of such a register or list becomes necessary, all appropriate measures shall be taken to prevent or minimise detrimental effects on seafarers, account being taken of the economic and social situation of the country concerned.

Article 6

Each member State shall ensure that appropriate safety, health, welfare and vocational training provisions apply to seafarers.

Article 7

The provisions of this Convention shall, except in so far as they are otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards, or in

**LIRT**

such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by national laws or regulations.

Article 8

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 9

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 10

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expirations of the period of the years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.



Article 11

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 12

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Article.

Article 13

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 14

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then unless the new Convention otherwise provides—

**LIRT**

๙๘๓

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 10 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 15

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

สรุปสาระสำคัญ และความเห็นประกอบ

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๕ : การต่อสัญญาการจ้างลูกเรือ

Convention 145 : Continuity of Employment of Seafarers

สาระสำคัญ

๑. อนุสัญญานี้ใช้บังคับเฉพาะบุคคลที่โดยปกติเป็นลูกเรือประจำเรือเดินทะเล และมีรายได้หลักจากการทำงานนี้

๒. คำว่า “ลูกเรือ” (Seafarers) หมายความว่าบุคคลที่กำหนดโดยกฎหมายของประเทศ แนวปฏิบัติหรือข้อตกลงร่วมกันว่าเป็นผู้รับจ้างทำงานในเรือเดินทะเล นอกเหนือจากเรือรบ เรือประมง หรือทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประมง เรือดำน้ำพลาวาฟ หรือเรือที่ประกอบกิจการคล้ายคลึงกัน

๓. ประเทศสมาชิกที่มีอุตสาหกรรมการเดินเรือ จะต้องกำหนดนโยบายแห่งชาติที่จะช่วยให้เจ้าของเรือได้ลูกเรือที่มีความสามารถ และจะต้องให้หลักประกันแก่ลูกเรือในเรื่องระยะเวลาในการจ้าง รายได้ขั้นต่ำตามควรแก่ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายนี้ ควรจะมีมาตรการดังต่อไปนี้

๓.๑ จัดทำสัญญาหรือข้อตกลงในเรื่องการต่อสัญญาหรือการจ้างอย่างปกติ โดยบริษัทเดินเรือ หรือสมาคมเจ้าของเรือ หรือ

๓.๒ โดยทำทะเบียนลูกเรือไว้ แยกตามประเภทความรู้ ความสามารถของลูกเรือเหล่านั้น

๔. ลูกเรือที่มีชื่ออยู่ในทะเบียน ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานในเรือก่อน



LIRT

๕. ทะเบียนลูกเรือ จะมีการพิจารณาเป็นครั้งคราว เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพของลูกเรือให้อยู่ในระดับความต้องการของอุตสาหกรรมการเดินเรือ

๖. ประเทศสมาชิกจะต้องให้ความมั่นใจในเรื่องความปลอดภัย สุขภาพ ชีวิต และการฝึกวิชาชีพของลูกเรือว่าจะต้องได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

กระทรวงมหาดไทย

๑. ประเทศไทยควรมีสถาบันฝึกอบรมลูกเรือทุกระดับชั้น เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของลูกเรือให้สูงขึ้น

๒. ประเทศไทยควรจัดตั้งสภาคณประจำเรือขึ้น (Seamen Board) อันประกอบด้วยสมาชิก ๓ ฝ่าย คือฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อดูแลผลประโยชน์ของทั้ง ๓ ฝ่าย

๓. ควรมีการพิจารณาบทบัญญัติแห่งอนุสัญญาฉบับนี้ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำบทบัญญัติเหล่านี้มาปรับใช้ภายในประเทศ

๔. ในขั้นนี้เห็นควรขอการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ไว้ก่อน



Recommendation 154RECOMMENDATION CONCERNING CONTINUITY OF EMPLOYMENT
OF SEAFARERS

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-second Session on 13 October 1979, and

Having noted the terms of the Employment of Seafarers (Technical Developments) Recommendation, 1970, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to continuity of employment of seafarers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976,

adopts this twenty-eighth day of October of the year one thousand nine hundred and seventy-six the following Recommendation, which may be cited as the Continuity of Employment (Seafarers) Recommendation, 1976.

1. (1) Subject to the provisions of Paragraph 11, this Recommendation applies to persons who are regularly available for work as seafarers and who depend on their work as such for their main annual income.

(2) For the purpose of this Recommendation the term "seafarers" means persons defined as such by national law or practice or by collective agreement who are normally employed as crew members on board a sea-going ship other than—



LIRT

๑๘๖

- (a) a ship of war;
- (b) a ship engaged in fishing or in operation directly connected therewith or in whaling or in similar pursuits.

(3) National laws or regulations should determine when ships are to be regarded as sea-going ships for the purpose of this Recommendation.

(4) The organisations of employers and workers concerned should be consulted or otherwise participate in the establishment and revision of definitions in pursuance of subparagraphs (2) and (3) of this Paragraph.

2. In so far as practicable, continuous or regular employment should be provided for all qualified seafarers.

3. (1) Except where continuous or regular employment with a particular shipowner exists, systems of allocation should be agreed upon which reduce to a minimum the necessity for attending calls for selection and allocation to a job and the time required for this purpose.

(2) In so far as practicable, these systems should preserve the right of a seafarer to select the vessel on which he is to be employed and the right of the shipowner to select the seafarer whom he is to engage.

4. Subject to conditions to be prescribed by national laws or regulations, or collective agreement, the transfer of seafarers in the regular employment of one employer to temporary work with another should be permitted when required.

5. (1) Where continuous or regular employment is not practicable, guarantees of employment and/or income should be provided in a manner and to an extent depending on the economic and social situation of the country concerned.

(2) These guarantees might include the following :



LIRT

(a) employment for agreed number of weeks or months per year, or income in lieu thereof ;

(b) unemployment benefit when no work is available.

6. (1) Where the measures to obtain regular employment for seafarers provide for the establishment and maintenance of registers or lists of qualified seafarers, criteria should be laid down for determining the seafarers to be included in such registers or lists.

(2) Such criteria might include the following ;

(a) residence in the country concerned ;

(b) age and medical fitness ;

(c) competence and skill ;

(d) previous service at sea.

7. When the strength of such registers or lists is reviewed by the parties concerned, account should be taken of all relevant factors, including the long-term factors such as the modernisation of the maritime industry and changing trends in trade.

8. If reduction in the over-all strength of such a register or list becomes unavoidable, all necessary efforts should be made to help seafarers to find employment elsewhere through the provision of retraining facilities, as provided for in Part III of the Employment of Seafarers (Technical Development) Recommendation, 1970, and the assistance of the public employment services.

9. (1) In so far as practicable, any necessary reduction in the strength of such a register or list should be made gradually and without recourse to termination of employment. In this respect, experience with personnel planning techniques



LIRT

at the level of the undertaking and at industry level can be usefully applied to the maritime industry.

(2) In determining the extent of the reduction, regard should be had to such means as — —

- (a) natural wastage ;
- (b) cessation of recruitment ;
- (c) exclusion of men Who do not derive their main means of livelihood from seafaring work ;
- (d) reducing the retirement age or facilitating voluntary early retirement by the grant of pensions, supplements to state pensions, or lump-sum payment.

10. Termination of employment should be envisaged only after due regard has been had to the means referred to in subparagraph (2) of paragraph 9 and subject to whatever guarantees of employment may have been given. It should be based as far as possible on agreed criteria, should be subject to adequate notice, and should be accompanied by payments such as — —

- (a) unemployment insurance or other forms of social security ;
- (b) severance allowance or other types of separation benefits ;
- (c) such combination of benefits as may be provided for by national laws or regulations, or collective agreements.

11. Appropriate provisions of this Recommendation should, as far as practicable and in accordance with national laws and practice and collective agreements, also be applied to persons who work as seafarers on a seasonal basis.



สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

ข้อแนะนำที่ ๑๕๔ : การต่อสัญญาจ้างลูกเรือ

Recommendation 154 : Continuity of Employment of Seafarers.

สาระสำคัญ

๑. ข้อแนะนำฉบับนี้ ใช้บังคับเฉพาะบุคคลที่โดยปกติเป็นลูกเรือประจำเรือเดินทะเล และมีรายได้หลักจากการทำงานนี้
๒. คำว่า “ลูกเรือ” ในที่นี้หมายถึงบุคคลที่กำหนดโดยกฎหมาย แนวปฏิบัติภายในประเทศ หรือข้อตกลงร่วมกันว่าเป็นผู้รับจ้างทำงานในเรือเดินทะเล นอกเหนือจากเรือรบ เรือประมง หรือทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประมง เรือดำปลาวาฬ หรือเรือที่ประกอบกิจการคล้ายคลึงกัน
๓. ลูกเรือที่มีความสามารถทุกคน ควรได้รับการว่าจ้างให้ทำงานเป็นประจำ และต่อเนื่อง
๔. ลูกเรือย่อมมีสิทธิที่จะเลือกเรือที่เขาจะรับจ้างได้ เช่นเดียวกับนายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะเลือกว่าจ้างลูกเรือได้
๕. การโยกย้ายลูกเรือที่ทำงานประจำไปทำงานชั่วคราวกับนายจ้างคนอื่นจะกระทำเช่นนั้นได้ก็เฉพาะอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับภายในประเทศ หรือข้อตกลงร่วมกันกำหนดไว้
๖. หากในการปฏิบัติไม่สามารถทำการว่าจ้างลูกเรือในแบบปกติและต่อเนื่องได้อีกต่อไป นายจ้างจะต้องให้คำรับรอง และรายได้แก่ลูกเรือนั้น โดยขึ้นกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
๗. ในการจัดระเบียบลูกเรือ ควรวางมาตรการในการกำหนดว่าลูกเรือคนใดควรจะรวมอยู่ในทะเบียนประเภทใด



LIRT

๙. ในการพิจารณาปรับปรุงทะเบียนลูกเรือ จะต้องคำนึงถึงส่วนประกอบอื่น ๆ ด้วย เช่น ความทันสมัยของอุตสาหกรรมการเดินเรือ และแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปในทางการค้า ในกรณีที่มีการตัดทอนลูกเรือที่ขึ้นทะเบียนไว้ จะต้องให้ความช่วยเหลือต่อลูกเรือเหล่านั้น เพื่อให้สามารถเข้าทำงานในที่อื่น ๆ ได้ เช่น ให้ความอบรมต่างๆ

นอกจากนี้ ควรจะนำประสบการณ์ด้านการวางแผนกำลังคนในระดับสถานประกอบการ และระดับอุตสาหกรรมมาประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมการเดินเรือ

๑๐. ข้อกำหนดของข้อแนะนำนี้ ควรจะใช้กับบุคคลซึ่งทำงานเป็น ลูกเรือตามฤดูกาลด้วย

กระทรวงมหาดไทย

๑. ข้อแนะนำนี้ควรได้รับการพิจารณาพร้อมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำหลักการแห่งข้อแนะนำปรับใช้ภายในประเทศ

๒. ประเทศควรจัดให้มีสถาบันฝึกอบรมลูกเรือทุกระดับชั้น ตลอดจนจัดตั้งสภาคนประจำเรือ (Seaman Board) ขึ้น อันประกอบด้วยสมาชิก ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกเรือ และฝ่ายรัฐบาล เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ทั้ง ๓ ฝ่าย

๓. ในขั้นนี้เห็นควรรอการรับเอาข้อแนะนำนี้ไว้ก่อน



Convention 146

CONVENTION CONCERNING ANNUAL LEAVE WITH PAY FOR SEAFARERS

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-second Session on 13 October 1976, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to revision of the Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949 (No. 91), in the light of, but not necessarily restricted to, the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132), which is the second item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-ninth day of October of the year one thousand nine hundred and seventy-six the following Convention, which may be cited as the Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976:

Article 1

The provisions of this Convention, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards, court decisions, statutory wage-fixing machinery, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions, shall be given effect by national laws or regulations.

Article 2

1. This Convention applies to all persons who are employed as seafarers.

**LIRT**

2. For the purpose of this Convention, the term "seafarer" means a person who is employed in any capacity on board a sea-going ship registered in a territory for which the Convention is in force, other than —

(a) a ship of war ;

(b) a ship engaged in fishing or in operations directly connected therewith or in whaling or similar pursuits.

3. National laws or regulations shall determine, after consultation with the organisations of shipowners and seafarers concerned, where such exist, which ships are to be regarded as sea-going ships for the purpose of this Convention.

4. Each Member which ratifies this Convention may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, extend its application, with the modifications rendered necessary by the conditions of the industry, to the persons excluded from the definition of "seafarers" by paragraph 2, subparagraph (b), of this Article, or to certain categories thereof.

5. Each Member which extends the application of this Convention in pursuance of paragraph 4 of this Article at the time of ratifying it shall specify in a declaration appended to its ratification the categories to which the application is extended and the modifications, if any, rendered necessary.

6. Each Member which has ratified this Convention may further subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a declaration, that it extends the application of the Convention to categories beyond those, if any, specified at the time of ratification.

7. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority of through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of shipowners and seafarers concerned, where such exist, to exclude



from the application of this Convention limited categories of persons employed on board sea-going ships.

8. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the constitution of the International Labour Organisation, any categories which may have been excluded in pursuance of paragraphs 3 and 7 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the categories excluded and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

Article 8

1. Every seafarer to whom this Convention applies shall be entitled to annual leave with pay of a specified minimum length.

2. Each Member which ratifies this Convention shall specify the length of the annual leave in a declaration appended to its ratification.

3. The leave shall in no case be less than 30 calendar days for one year of service.

4. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a further declaration, that it specifies annual leave longer than that specified at the time of ratification.

Article 4

1. A seafarer whose length of service in any year is less than that required for the full entitlement prescribed in the preceding Article shall be entitled



LIRT

and

in respect of that year to annual leave with pay proportionate to his length of service during that year,

2. The expression "year" in this Convention shall mean the calendar year or any other period of the same length.

Article 5

1. The manner in which the length of service is calculated for the purpose of leave entitlement shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, service off articles shall be counted as part of the period of service.

3. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, absence from work to attend an approved maritime vocational training course or for such reasons beyond the control of the seafarer concerned as illness, injury or maternity shall be counted as part of the period of service.

Article 6

The following shall not be counted as part of the minimum annual leave with pay prescribed in Article 3, Paragraph 3, of the Convention :

- (a) public and customary holidays recognised as such in the country of the flag, whether or not they fall during the annual leave with pay ;
- (b) periods of incapacity for work resulting from illness, injury or maternity, under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country ;



LIRT

- (c) temporary shore leave granted to seafarer while on articles ;
- (d) compensatory leave of any kind, under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

Article 7

1. Every seafarer taking the annual leave envisaged in this Convention shall receive in respect of the full period of that leave at least his normal remuneration (including the cash equivalent of any part of that remuneration which is paid in kind), calculated in manner to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. The amounts due in pursuance of paragraph 1 of this Article shall be paid to the seafarer concerned in advance of the leave, unless otherwise provided by national laws or regulations or in an agreement applicable to him and the employer.

3. A seafarer who leaves or is discharged from the service of his employer before he has taken annual leave due to him shall receive in respect of such leave due to him the remuneration provided for in paragraph 1 of this Article.

Article 8

1. The division of the annual leave with pay into parts, or the accumulation of such annual leave due in respect of one year together with a subsequent period of leave, may be authorised by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. Subject to paragraph 1 of this Article and unless otherwise provided in an agreement applicable to the employer and the seafarer concerned, the annual leave with pay prescribed by this Convention shall consist of an uninterrupted period.



LIRT

Article 9

In exceptional cases, provision may be made by the competent authority or through the appropriate machinery in each country for the substitution for annual leave due in virtue of this Convention of a cash payment at least equivalent to the remuneration provided for in Article 7.

Article 10

1. The time at which the leave is to be taken shall, unless it is fixed by regulation, collective agreement, arbitration award or other means consistent with national practice, be determined by the employer after consultation and, as far as possible, in agreement with the seafarer concerned or his representatives.

2. No seafarer shall be required without his consent to take annual leave due to him at a place other than that where he was engaged or recruited, whichever is nearer his home, except under the provisions of a collective agreement or of national laws or regulations.

3. If a seafarer is required to take his annual leave from a place other than that permitted by paragraph 2 of this Article, he shall be entitled to free transportation to the place where he was engaged or recruited, whichever is nearer his home, and subsistence and other costs directly involved in his return there shall be for the account of the employer; the travel time involved shall not be deducted from the annual leave with pay due to the seafarer.

Article 11

Any agreement to relinquish the right to the minimum annual leave with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, or—except as provided, exceptionally, in pursuance of Article 9 of this Convention—to forgo such leave, shall be null and void.



LIRT

Article 13

A seafarer taking annual leave shall be recalled only in cases of extreme emergency, with due notice.

Article 13

Effective measures appropriate to the manner in which effect is given to the provisions of this Convention shall be taken to ensure the proper application and enforcement of regulations or provisions concerning annual leave with pay, by means of adequate inspection or otherwise.

Article 14

This Convention revises the Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949.

Article 15

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 16

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

**LIRT**

Article 17

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of the years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 18

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 19

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with



LIRT

Article 120 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 20

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 21

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides— —

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 above, if and when the new revising Convention shall have come into force ;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 22

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.



LIRT

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๖ : การหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกเรือโดยได้รับค่าจ้าง

Convention 148 : Annual Leave with pay for Seafarers.

สาระสำคัญ

๑. อนุสัญญาฉบับนี้ ใช้บังคับกับบุคคลทุกคนซึ่งทำงานเป็นลูกเรือประจำเรือเดินทะเล
๒. คำว่า "ลูกเรือ" หมายถึงบุคคลที่รับจ้างทำงานในเรือเดินทะเลที่จดทะเบียนไว้ในเขตที่อนุสัญญานี้บังคับใช้ แต่ไม่รวมถึง เรือรบ เรือประมง หรือเรือที่ทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประมงหรือ เรือล่าปลาวาฬ หรือเรือที่ประกอบกิจการคล้าย ๆ กัน
๓. ลูกเรือทุกคนซึ่งเข้าชายฝั่งตามอนุสัญญาฉบับนี้ จะได้รับสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็ม ประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จะต้องกำหนดระยะเวลาพักผ่อนต่ำสุดประจำปีเอาไว้ อย่างไรก็ตามเวลาการหยุดพักผ่อนประจำปีต้องไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน สำหรับการทำงาน ๑ ปี
๔. สำหรับลูกเรือซึ่งมีระยะเวลาการทำงานไม่ครบ ๑ ปี จะมีสิทธิได้รับการลาพักผ่อนตามอัตราส่วนที่เหมาะสมในปีนั้น ๆ แต่เวลาใดที่ลูกเรือไม่ได้ทำงานเพราะต้องไปฝึกหลักสูตรวิชาชีพ หรือด้วยเหตุผลที่ไม่อาจควบคุมได้ เช่น บัญย ได้รับความเจ็บคลอเคลิบตร จะต้องนับเป็นวันทำงานด้วย
๕. วันหยุดต่อไปนี้ ไม่นับเป็นส่วนหนึ่งของวันหยุดพักผ่อนประจำปี
 - ๕.๑ วันหยุดทางราชการ หรือวันหยุดตามประเพณีนิยมของประเทศเจ้าของธง ไม่ว่าวันหยุดนั้นจะตรงกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่ก็ตาม
 - ๕.๒ ช่วงเวลาที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เนื่องจากเจ็บป่วยหรือคลอเคลิบตร



LIRT

๕.๓ การอนุญาตให้ขึ้นบกชั่วคราว

๕.๔ การให้หยุดชดเชยไม่ว่าจะเหตุผลใด ๆ ก็ตาม

๖. ลูกเรือทุกคน ซึ่งลาพักก่อนประจำมีตามความในอนุสัญญาฯ นี้ จะได้รับค่าตอบแทนตามปกติ (รวมถึงประโยชน์อื่น ๆ ที่จ่ายเป็นสิ่งของโดยคิดออกมาเป็นตัวเงินด้วย) โดยเงินจำนวนนี้จะต้องจ่ายให้กับลูกเรือล่วงหน้าก่อนวันลาแต่ละครั้ง เว้นแต่ได้มีกฎหมายข้อยกเว้น หรือข้อตกลงเป็นอย่างอื่น

๗. การแบ่งวันหยุดประจำมีออกเป็นส่วน ๆ หรือเอารวันหยุดไปรวมกับปีถัดไป อาจทำได้โดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ หรือโดยผ่านกลไกที่เหมาะสมของแต่ละประเทศ

๘. ช่วงเวลาการหยุดพักผ่อนประจำมีให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดโดยการปรึกษาหารือกับลูกเรือหรือตัวแทน และดำเนินการไปได้โดยความยินยอมหรือมีใจของลูกเรือของคน เว้นแต่จะได้มีข้อกำหนด ข้อตกลง คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือแนวทางปฏิบัติภายในประเทศกำหนดไว้

๙. หากมิใช่เป็นการยินยอมของลูกเรือ นายจ้างจะให้ลูกเรือหยุดพักผ่อนในลำดับอื่นนอกเหนือจากที่เขาถูกจ้างให้ทำงานหรือบรรจเข้าทำงานมิได้ เว้นแต่มีข้อตกลงร่วมกัน หรือมีกฎหมายของประเทศกำหนดไว้ และถ้าคนงานได้รับการขอร้องให้ลาพักก่อนประจำมีไปยังลำดับอื่น ก็ย่อมมีสิทธิที่จะทำได้ โดยจะได้รับค่าเดินทางจากนายจ้าง ไปยังที่ที่ลูกจ้าง หรือบรรจเข้าทำงาน แล้วแต่แห่งใดจะใกล้บ้านกว่ากัน และนายจ้างจะนำเวลาระหว่างเดินทางมาหักจากจำนวนวันลาพักผ่อนประจำมีไม่ได้

กระทรวงมหาดไทย

๑. ประเทศไทยควรมีสถาบันฝึกอบรมลูกเรือทุกระดับชั้น เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของลูกเรือให้สูงขึ้น



LIRT

๒. ประเทศไทยควรจัดตั้งสภาลูกเรือขึ้น อันประกอบด้วยบุคคล ๓ ฝ่าย เป็นสมาชิกและเป็นผู้บริหาร คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกเรือ เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของบุคคลทั้ง ๓ ฝ่ายดังกล่าว

๓. การเดินเรือของประเทศไทยยังอยู่ในระดับขั้นต้นแห่งการพัฒนา จึงสมควรจัดให้มีการศึกษาพิจารณาบทบัญญัติแห่งอนุสัญญาพร้อมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำบทบัญญัติเหล่านี้มาปรับใช้ภายในประเทศ

๔. ในขั้นเห็นควรขอการให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวไว้ก่อน



INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Convention 147

CONVENTION CONCERNING MINIMUM STANDARDS IN MERCHANT SHIPS

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-second Session on 13 October 1976, and

Recalling the provisions of the Seafarers' Engagement (Foreign Vessels) Recommendation, 1958, and of the Social Conditions and Safety (Seafarers) Recommendation, 1985, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to substandard vessels, particularly those registered under flags of convenience, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-ninth day of October of the year one thousand nine hundred and seventy-six the following Convention, which may be cited as the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976:



LIRT

Article 1

1. Except as otherwise provided in this Article, this Convention applies to every sea-going ship, whether publicly or privately owned, which is engaged in the transport of cargo or passengers for the purpose of trade or is employed for any other commercial purpose.

2. National laws or regulations shall determine when ships are to be regarded as sea-going ships for the purpose of this Convention.

3. This Convention applies to sea-going tugs.

4. This Convention does not apply to....

- (a) ships primarily propelled by sail, whether or not they are fitted with auxiliary engine;
- (b) ships engaged in fishing or in whaling or in similar pursuits;
- (c) small vessels and vessels such as oil rigs and drilling platforms when not engaged in navigation, the decision as to which vessels are covered by this subparagraph to be taken by the competent authority in each country in consultation with the most representative organisations of shipowners and seafarers.

5. Nothing in this Convention shall be deemed to extend the scope of the Conventions referred to in the Appendix to this Convention or of the provisions contained therein.

Each Member which ratifies this Convention undertakes—

- (a) to have laws or regulations laying down, for ships registered in its territory—
 - (i) safety standards, including standards of competency, hours of work and manning, so as to ensure the safety of life on board ship;
 - (ii) appropriate social security measures; and



LIRT

- (iii) shipboard conditions of employment and shipboard living arrangements, in so far as these, in the opinion of the Member, are not covered by collective agreements or laid down by competent courts in a manner equally binding on the shipowners and seafarers concerned ;
- and to satisfy itself that the provisions of such laws and regulations are substantially equivalent to the Conventions or Articles of Conventions referred to in the Appendix to this Convention, in so far as the Member is not otherwise bound to give effect to the Conventions in question ;
- (b) to exercise effective jurisdiction or control over ships which are registered in its territory in respect of —
- (i) safety standards, including standards of competency, hours of work and manning, prescribed by national laws or regulations ;
 - (ii) social security measures prescribed by national laws or regulations ;
 - (iii) shipboard conditions of employment and shipboard living arrangements prescribed by national laws or regulations, or laid down by competent courts in a manner equally binding on the shipowners and seafarers concerned ;
- (c) to satisfy itself that measures for the effective control of other shipboard conditions of employment and living arrangements, where it has no effective jurisdiction, are agreed between shipowners or their organisation and seafarers organisations constituted in accordance with the substantive provisions of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 ;
- (d) to ensure that —



- (i) adequate procedures—subject to over—all supervision by the competent authority, after tripartite consultation amongst that authority and the representative organisations of shipowners and seafarers where appropriate—exist for the engagement of seafarers on ships registered in its territory and for the investigation of complaints arising in that connection;
- (ii) adequate procedures — — subject to over—all supervision by the competent authority, after tripartite consultation amongst that authority and the representative organisations of shipowners and seafarers where appropriate — — exist for the investigation of any complaint made in connection with and, if possible, at the time of the engagement in its territory of seafarers of its own nationality on ships registered in foreign country, and that such complaint as well as any complaint made in connection with and, if possible, at the time of the engagement in its territory of foreign seafarers, on ships registered in a foreign country, is promptly reported by its competent authority to the competent authority of the country in which the ship is registered, with a copy to the Director—General of the International Labour Office;
- (e) to ensure that seafarers employed on ships registered in its territory are properly qualified or trained for the duties for which they are engaged, due regard being had to the Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1970;
- (f) to verify by inspection or other appropriate means that ships registered in its territory comply with applicable international labour Conventions in force which it has ratified, with the laws and regulations required by subparagraph (a) of this Article and, as may be appropriate under national law, with applicable collective agreements;



- (g) to hold an official inquiry into and serious marine casualty involving ships registered in its territory, particularly those involving injury and/or loss of life, the final report of such inquiry normally to be made public.

Article 3

An Member which has ratified this Convention shall, in so far as practicable, advise its nationals on the possible problems of signing on a ship registered in a State which has not ratified the Convention, until it is satisfied that standards equivalent to those fixed by this Convention are being applied. Measures taken by the ratifying State to this effect shall not be in contradiction with the principle of free movement of workers stipulated by the treaties to which the two States concerned may be parties.

Article 4

1. If a Member which has ratified this Convention and in whose port a ship calls in the normal course of its business or for operational reasons receives a complaint or obtains evidence that the ship does not conform to the standards of this Convention, after it has come into force, it may prepare a report addressed to the government of the country in which the ship is registered, with a copy to the Director-General of the International Labour Office, and may take measures necessary to rectify any conditions on board which are clearly hazardous to safety or health.

2. In taking such measures, the Member shall forthwith notify the nearest maritime, consular or diplomatic representative of the flag State and shall, if possible, have such representative present. It shall not unreasonably detain or delay the ship.



LIRT

๕๕๔

3. For the purpose of this Article, "complaint" means information submitted by a member of the crew, a professional body, an association, a trade union or, generally, and person with an interest in the safety of the ship, including an interest in safety or health hazards to its crew.

Article 5

1. This Convention is open to the ratification of Members which--
- (a) are parties to the International Convention for the Safety of Life at Sea, 1960, or the International Convention for the Safety of Life at Sea, 1974, or any Convention subsequently revising these Conventions; and
 - (b) are parties to the International Convention on Load Lines, 1966, or and Convention subsequently revising that Convention; and
 - (c) are parties to, or have implemented the provisions of, the Regulations for preventing Collisions at Sea 1960, or the Convention on the International Regulations for Preventing Collisions at Sea, 1972, or and Convention subsequently revising these international instruments.

2. This Convention is further open to the ratification of any Member which, on ratification, undertakes to fulfil the requirements to which ratification is made subject by paragraph 1 of this Article and which are not yet satisfied.

3. The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 6

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.



LIRT

2. It shall come into force twelve months after the date on which there have been registered ratifications by at least ten Members with a total share in world shipping gross tonnage of 25 per cent.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 7

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 8

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.



LIRT

also

2. When the conditions provided for in Article 6, paragraph 2, above have been fulfilled, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 9

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provision of the preceding Articles.

Article 10

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 11

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides —

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 7 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.



LIRT

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 12

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

APPENDIX

Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), or
Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936 (No.58), or
Minimum Age (Sea) Convention, 1920 (No.7);
Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936 (No.55), or
Sickness Insurance (Sea) Convention, 1936 (No.56), or
Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969 (No. 130);
Medical Examination (Seafarers) Convention, 1946 (No. 73);
Prevention of Accidents (Seafarers) Convention, 1970 (No. 134) (Article 4 and 7);
Accommodation of Crews Convention (Revised), 1949 (No. 92);
Food and Catering (Ships' Crews) Convention, 1946 (No. 68) (Article 5);
Officers' Competency Certificates Convention, 1936 (No 53) (Articles 3 and 4);
Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926 (No. 22);
Repatriation of Seamen Convention, 1926 (No. 23);
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948
(No. 87);
Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98);



LIRT

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๗ : มาตรฐานขั้นต่ำของเรือพาณิชย์

Convention 147 : Minimum Standards in Merchant Ships

สาระสำคัญ

๑. อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับเรือเดินทะเลทุกลำ ไม่ว่าจะ เป็นเรือสาธารณะ หรือเรือส่วนตัวก็ตาม ที่เข้ามารับจ้างขนส่งสินค้า หรือผู้โดยสารเพื่อการค้า หรือรับจ้างเพื่อความมุ่งหมายทางการค้าใดๆ

๒. อนุสัญญานี้ครอบคลุมถึงเรือตากงูเดินทะเลด้วย แต่ไม่ใช้บังคับแก่เรือต่อไปนี้ คือ เรือที่แล่นด้วยใบ จะมีเครื่องจักรช่วยหรือไม่ก็ตาม เรือประมงหรือเรือล่าปลาวาฬ หรือเรือที่ประกอบกิจการคล้ายๆกัน เรือเด็ก และเรือเจาะน้ำมัน และฐานเจาะน้ำมันขณะที่มิได้ทำการเดินเรือ

เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ เป็นผู้กำหนดว่าเรือใดอยู่ภายใต้ข้อความดังกล่าวภายหลัง จากได้ปรึกษาหารือกับองค์การเจ้าของเรือและลูกเรือแล้ว

๓. ประเทศสมาชิกทุกประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้อง

๓.๑ ออกกฎหมายหรือข้อบังคับ สำหรับเรือที่จดทะเบียนในประเทศของตนในเรื่องมาตรฐานความปลอดภัย รวมทั้งมาตรฐานความสามารถ ชั่วโมงการทำงาน และการจัดลูกเรือ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ชีวิตบนเรือ มีหลักประกันทางสังคม และจัดในเรื่องความเป็นอยู่ บนเรือให้เหมาะสม

๓.๒ ต้องแน่ใจว่า มีวิธีการอันเหมาะสมในการตรวจสอบทั้งหมด โดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ ภายหลังจากการปรึกษาหารือทั้ง ๓ ฝ่ายแล้ว คือ ฝ่ายเจ้าหน้าที่ ผู้แทนขององค์การเจ้าของเรือ และลูกเรือ

๓.๓ ต้องแน่ใจว่าลูกเรือที่ได้รับการจ้างให้ทำงานในเรือมีคุณสมบัติเหมาะสม และได้รับการฝึกในหน้าที่ที่ต้องทำตามข้อเสนอนี้เมื่อ ๑๙๗๐



LIRT

๔. ประเทศสมาชิกใด ๆ ที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว ประเทศนั้น ๆ จะต้องระงับการตั้งปัญหาที่อาจเกิดขึ้น หากมีการเซ็นสัญญากับเรื่องที่จะจดทะเบียนไว้กับประเทศที่มีได้ให้สัตยาบันก่อนอนุสัญญา นอกเสียจากพอใจที่จะนำมาตรฐานของอนุสัญญานั้นมาใช้ นอกจากนั้นมาตรการที่กำหนดขึ้นโดยรัฐที่ให้สัตยาบัน จะต้องไม่เกิดผลขัดแย้งกับหลักการด้านเสรีภาพของแรงงานตามบทบัญญัติแห่งสนธิสัญญาที่ประเทศทั้งสองอาจทำกันได้

๕. ถ้ารัฐใดซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และมีท่าเรือซึ่งเรือมาจอดตามปกติหรือเพื่อการปฏิบัติการใดๆ โดยได้รับการร้องทุกข์หรือมีพยานรู้เห็นว่าเรือไม่อยู่ในมาตรฐานของอนุสัญญานี้ ภายหลังจากอนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้แล้ว รัฐนั้นอาจรายงานไปยังรัฐที่เรือนั้นจดทะเบียนไว้ พร้อมทั้งส่งสำเนาให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบ และอาจใช้มาตรการอื่นจำเป็นเพื่อจะแก้ไขในสิ่งที่อาจเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพให้ดีขึ้น

๖. ในการใช้มาตรการดังกล่าวในข้อ ๕ รัฐสมาชิกจะต้องแจ้งกงสุลหรือผู้แทนทางการทูตของประเทศที่เรือนั้นจดทะเบียนโดยเร็ว และถ้าเป็นไปได้ควรจะมีผู้แทนทางการทูตดังกล่าวอยู่ด้วย แต่จะไม่กักหรือด่วงเวลาเรือไว้โดยไม่มีเหตุผล

๗. ตามความหมายแห่งอนุสัญญานี้ คำว่า "ร้องทุกข์" หมายถึงเรื่องราวที่เสนอโดยลูกเรือ สลาบนั้อาชีพ สมาคม สหภาพแรงงาน หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่มีความสนใจในความปลอดภัยของเรือโดยทั่วไป รวมทั้งสนใจในความปลอดภัยหรือสุขภาพของลูกเรือ

กระทรวงมหาดไทย

การเดินเรือพาณิชย์ของไทย ยังอยู่ในขั้นต้นแห่งการพัฒนา ดังนั้นจึงยังไม่สามารถดำเนินการตามบทบัญญัติได้ อย่างไรก็ตาม หลักการแห่งอนุสัญญานี้ ควรได้รับการพิจารณาศึกษาโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ภายในประเทศ สำหรับทำให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ เห็นควรรอไว้ก่อน



LIRT

Recommendation 155

**RECOMMENDATION CONCERNING THE IMPROVEMENT OF STANDARDS IN
MERCHANT SHIPS**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour
Office and having met in its Sixty-second Session on 13 October 1976,
and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to substandard
vessels, particularly those registered under flags of convenience, which is
the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation
supplementing the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention,
1976,

adopts this twenty-ninth day of October of the year one thousand nine hundred and
seventy-six the following Recommendation, which may be cited as the Merchant
Shipping (Improvement of Standards) Recommendation, 1976 :

1. (1) Except as otherwise provided in this Paragraph, this Recommendation applies to every sea-going ship, whether publicly or privately owned, which is engaged in the transport of cargo or passengers for the purpose of trade or is employed for any other commercial purpose.

(2) National laws or regulations should determine when ships are to be regarded as sea-going ships for the purpose of this Recommendation.

(3) This Recommendation applies to sea-going tugs.

(4) This Recommendation does not apply to ---



LIRT

- (a) ships primarily propelled by sail, whether or not they are fitted with auxiliary engines ;
- (b) ships engaged in fishing or in whaling or in similar pursuits ;
- (c) small vessels and vessels such as oil-rigs and drilling platforms when not engaged in navigation, the decision as to which vessels are covered by this clause to be taken by the competent authority in each country in consultation with the most representative organisations of shipowners and seafarers.

(5) Nothing in this Recommendation should be deemed to extend the scope of the instruments referred to in the Appendix to the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976, or in the Appendix to this Recommendation.

2. Members should —

- (a) ensure that the provisions of the laws and regulations provided for in Article 2, subparagraph (a), of the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976, and
- (b) satisfy themselves that such provisions of collective agreements as deal with shipboard conditions of employment and shipboard living arrangements, are at least equivalent to the Conventions or Articles of Conventions referred to in the Appendix to the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976

3. In addition, steps should be taken, by stages if necessary, with a view to such laws or regulations, or as appropriate collective agreements, containing provisions at least equivalent to the provisions of the instruments referred to in the Appendix to this Recommendation.

4. (1) Pending steps for such revision of the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976, as may become necessary in the light of



d'lab.

changes in the circumstances and needs of merchant shipping, cognisance should be taken in the application of that Convention, after consultation with the most representative organisations of shipowners and seafarers, of any revision of individual Conventions referred to in the Appendix thereto that has come into force.

(2) Cognisance should be taken in the application of this Recommendation, after consultation with the most representative organisations of shipowners and seafarers, of any revision of individual Conventions referred to in the Appendix thereto that has come into force and of any revision of other instruments therein referred to that has been adopted.

APPENDIX

- Officers' Competency Certificates Convention, 1936 (No. 53);
- Food and Catering (Ships' Crews) Convention, 1946 (No. 68);
- Accommodation of Crews (Supplementary Provisions) Convention, 1970 (No. 133);
- Prevention of Accidents (Seafarers) Convention, 1970 (No. 134);
- Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135);
- Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949 (No. 91); or Seafarers' Annual Leave Convention, 1976 (No. 146);
- Social Security (Seafarers) Convention, 1946 (No. 70);
- Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1970 (No. 137);
- IMCO/ILO Document for Guidance, 1975.



สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

ข้อเสนอฉบับที่ ๑๕๕ : การปรับปรุงมาตรฐานเรือพาณิชย์

Recommendation 155 : The Improvement of Standards in Merchant Ships

สาระสำคัญ

๑. ข้อเสนอฉบับนี้ใช้บังคับกับเรือเดินทะเลทุกลำ ไม่ว่าจะ เป็นเรือพาณิชย์หรือเรือส่วนตัวก็ตามที่เข้ามารับจ้างขนส่งสินค้าหรือผู้โดยสารเพื่อการค้า หรือรับจ้างเพื่อความมุ่งหมายทางการค้าใดๆ

๒. ข้อเสนอครอบคลุมถึงเรือลากจูงเดินทะเลด้วย แต่ไม่ใช้บังคับกับเรือที่แล่นด้วยใบ จะมีเครื่องจักรช่วยหรือไม่ก็ตาม เรือประมงหรือเรือล่าปลาวาฬ หรือเรือที่ประกอบกิจการอื่นๆ กัน เรือเล็ก หรือเรือเจาะน้ำมัน และฐานเจาะน้ำมันขณะที่มิได้ทำการเดินเรือ เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเป็นผู้กำหนดว่าเรือโดยอยู่ภายใต้ข้อความดังกล่าว ภายหลังจากได้ปรึกษาหารือกับองค์การเจ้าของเรือ และคนงานประจำเรือแล้ว

๓. ในข้อเสนอฉบับนี้ ไม่ใช่เป็นการขยายขอบเขตของกลไกที่อ้างถึงในภาคผนวกของอนุสัญญาว่าด้วยเรือพาณิชย์ (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. ๑๙๗๖ หรือในภาคผนวกของข้อเสนอฉบับนี้ ให้กว้างขึ้น

๔. ประเทศสมาชิก ควรจะแน่ใจว่าบทบัญญัติของกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้นตามมาตรา ๒ ข้อ ก. ของอนุสัญญาว่าด้วยเรือพาณิชย์ (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. ๑๙๗๖ และบทบัญญัติของการเจรจาตกลงร่วมเกี่ยวกับสภาพบนเรือและชีวิตความเป็นอยู่บนเรือ อย่างน้อยที่สุดจะต้องให้ความคุ้มครองได้เหมือนกับอนุสัญญาหรือมาตราต่างๆของอนุสัญญาที่อ้างถึงในภาคผนวกของอนุสัญญาว่าด้วยเรือพาณิชย์ (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. ๑๙๗๖



LIRT

๕. ควรมีการวางชั้นตอน โดยพึงเจตถึงกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับ หรือ การเจรจาตกลงร่วม จะต้องประกอบด้วย บทบัญญัติที่เหมือนกับบทบัญญัติของกลไกที่อ้าง ถึงในภาคผนวก แห่งข้อแนบฉบับนี้เป็นอย่างน้อย

๖. (๑) ชั้นตอนสำหรับการแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยเรือพาณิชย์ (มาตรฐานชั้น ค่า ค.ศ. ๑๙๗๖ อาจกลายเป็นสิ่งจำเป็น ในกรณีที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม และความต้องการของเรือพาณิชย์ ฉะนั้น ควรมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้อนุสัญญา ในการแก้ไขอนุสัญญา ที่มีผลใช้บังคับแต่ละฉบับ ที่อ้างถึงในภาคผนวก โดยการปรึกษาหารือ ร่วมกับองค์การผู้แทนเจ้าของเรือและลูกเรือส่วนใหญ่
- (๒) ควรจะมีความรู้ความเข้าใจ โดยการปรึกษาหารือร่วมกับองค์การผู้แทน เจ้าของเรือ และลูกเรือส่วนใหญ่ ในการใช้ข้อแนบฉบับนี้ ในการแก้ไขอนุสัญญาที่มีผลใช้บังคับแต่ละฉบับ ที่อ้างถึงในภาคผนวกและในการแก้ไขกลไกต่างๆ ที่อ้างถึง

กระทรวงมหาดไทย

หลักการแห่งข้อแนบฉบับนี้สมควรให้ความสนับสนุน แต่ขณะนี้การเดินเรือพาณิชย์ของไทย ยังอยู่ในระดับการพัฒนาขั้นต้น ฉะนั้นจึงยังไม่สามารถดำเนินการตามหลักการแห่งข้อแนบฉบับนี้ ได้ อย่างไรก็ตามควรมีการพิจารณาและศึกษาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำหลักการแห่งข้อแนบฉบับนี้มาใช้ภายในประเทศตามความเหมาะสม ในขั้นนี้ เห็นควรรอการรับเอาข้อแนบฉบับนี้ไว้ก่อน



Recommendation 153**RECOMMENDATION CONCERNING THE PROTECTION OF YOUNG SEAFARERS**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the Inter-national Labour Office, and having met in its Sixty—second Session on 13 October 1976,
and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the protection of young seafarers, which is the third item on the agenda of the session,
and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,
adopts this twenty—eighth day of October of the year one thousand nine hundred and seventy—six the following Recommendation, which may be cited as the Protection of Young Seafarers Recommendation, 1976.

I. METHODS OF IMPLEMENTATION

1. Effect may be given to this Recommendation through national laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards or court decisions, or in such other manner as may be appropriate under national conditions.

II. DEFINITION AND SCOPE

2. (1) For the purpose of this Recommendation, the term "young seafarer" includes all young persons under 18 years of age employed in any capacity on board a sea—going ship other than —

- (a) a ship of war; and
- (b) a ship engaged in fishing or in operations directly connected therewith or in whaling or similar pursuits.

**LIRT**

(2) National laws or regulations should determine, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, when ships are to be regarded as sea-going ships for the purpose of this Recommendation.

(3) This Recommendation does not apply to young persons in school or training vessels or pursuing an educational programme carried out in accordance with conditions approved by the competent authority after consultation with the organisations of employers and workers concerned.

III. OBJECTIVES

3. In each country in which ships in which young seafarers are employed are registered, provision should be made for—

- (a) the effective protection of such seafarers, including the safeguarding of their health, morals and safety, and the promotion of their general welfare;
- (b) vocational guidance, education and vocational training of such seafarers, in their interest as well as that of the efficiency of ship-board operations, in the interest of safety of life and of property at sea and in that of the creation of opportunities for the advancement of young seafarers within the sea-going profession.

IV. HOURS OF PERMITTED DUTY AND BEST PERIODS

4. (1) At sea and in port the provisions set out in the following clauses should apply:

- (a) the normal working hours of young seafarers should not exceed eight hours per day and forty hours per week and the consistent working of overtime should be avoided whenever possible;



- (b) while sufficient time should be allowed for all meals, young seafarers should be assured of a break of at least one hour for the main meal of the day;
- (c) no young seafarer should work at night; for the purpose of this clause "night" means a period of at least nine consecutive hours between times before and after midnight to be prescribed by national laws or regulations or by collective agreements;
- (d) young seafarers should be allowed a 15-minute rest period as soon as possible following each two hours of continuous work.

(2) Exceptionally, the provisions of subparagraph (1) of this Paragraph need not be applied —

- (a) if they are impracticable for young seafarers in the deck, engine room and catering departments assigned to watchkeeping duties or working on a rostered shift-work system;
- (b) if the effective training of young seafarers in accordance with established programmes and schedules would be impaired; or
- (c) in cases of operational necessity.

Such exceptions should be recorded, with reasons, and signed by the captain.

5. The provisions of Paragraph 4 of this Recommendation do not exempt young seafarers from their general obligation to work under the master's direction during any emergency involving —

- (a) the safety of the crew, the passengers, the vessel or its cargo;
- (b) the safety of other vessels or of lives and cargoes on board such vessels.

V. REPATRIATION

6. (1) If, after a young seafarer has served in a vessel for at least four months during his first foreign-going voyage, it becomes apparent that he is



LIRT

ดอเล

unsuited to life at sea, he should be given the opportunity of being repatriated at no expense to himself from the first suitable port of call in which there are consular services of the country either of the flag of the ship or of the nationality of the young seafarer. Notification of any such repatriation, with the reasons therefor, should be given to the authority which issued the papers enabling the young seafarer to take up seagoing employment.

(2) After six months' service without leave in foreign-going vessel which has not returned to the young seafarer's country of residence in that time, and will not so return in the subsequent three months of the voyage, a young seafarer should be entitled to be repatriated at no expense to himself to the place of original engagement in his country of residence for the purpose of taking any leave earned during the voyage.

VI. SAFETY IN WORK AND HEALTH EDUCATION

7. Regulations concerning safety and health of young seafarers should be adopted

8. These regulations should refer to any general provisions on medical examinations before and during employment and on the prevention of accidents and the protection of health in employment, which may be applicable to the work of seafarers; they should specify measures which will minimise occupational dangers to young seafarers in the course of their duties.

9. (1) Except where a young seafarer is recognised as fully qualified in a pertinent skill by a competent authority, the regulations should specify restrictions on young seafarers undertaking, without appropriate supervision and instruction, certain types of work presenting special risk of accident or of detrimental effect on their health or physical development, or requiring a particular degree of maturity, experience of skill.



LIRT

(2) In determining the types of work to be restricted by the regulations, the competent authority might consider in particular work involving — —

- (a) the lifting, moving or carrying of heavy loads or objects ;
- (b) entry into boilers, tanks and cofferdams ;
- (c) exposure to harmful noise and vibration levels ;
- (d) operating hoisting and other power machinery and tools, or acting as signallers to operators of such equipment ;
- (e) handling mooring or tow lines or ground tackle ;
- (f) rigging ;
- (g) work aloft or on deck in heavy weather ;
- (h) night-watchmen duties ;
- (i) servicing of electrical equipment ;
- (j) exposure to potentially harmful materials or harmful physical agents such as dangerous or toxic substances, and ionising radiations ;
- (k) the cleaning of catering machinery
- (l) the handling or taking charge of ships' boats,

10. Practical measures should be taken by the competent authority or through the appropriate machinery to bring to the attention of young seafarers information concerning the prevention of accidents and the protection of their health in work on board ship, for instance by means of adequate instruction at sea training schools, by official accident—prevention publicity intended for young persons, in the forms indicated in Paragraph 8, subparagraph (2), of the Prevention of Accidents (Seafarers) Recommendation, 1970, and by ensuring the professional instruction and supervision of young seafarers in their work in ships.



LIRT

and

11. Education and training of young seafarers both ashore and on board ship should include instruction appropriate to their needs in the matters referred to in Paragraph 12, clause (f), of the Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1970, and in Regulation 237 of the ILO Model Code of Safety Regulations for Industrial Establishments for the Guidance of Governments and Industry, as amended, as well as guidance on the detrimental effects on their health and well-being of the abuse of drugs and other potentially harmful substances, and of other harmful activities.

VII. OPPORTUNITIES FOR VOCATIONAL GUIDANCE, EDUCATION AND VOCATIONAL TRAINING

12. The competent authority should, in the light of national conditions, give consideration to the application of the various policies and objectives outlined in Paragraphs 13 to 20 below.

13. Young persons should be provided with information concerning training and career opportunities and the conditions of entry into the shipping industry, in accordance with Paragraph 7 of the Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1970, as well as regarding shipboard employment and conditions of work, general aspects of collective agreements and seafarers' rights and obligations under maritime labour legislation.

14. Measures should be taken to give young seafarers education, vocational guidance and vocational training in conformity with the objectives specified in Paragraph 2 of the Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1970.



LIRT

15. (1) Initial and further training for occupations in the shipping industry should be broad and comprehensive and should be combined, as appropriate, with further general education.

(2) Such training should combine theoretical instruction with a systematic programme of practical experience designed to prepare for a career within the shipping industry.

(3) Training standards for the sea-going profession should, whenever possible, be co-ordinated with those applying to occupations ashore so that trainees may acquire nationally recognised qualifications acceptable in both the shipping industry and in other branches of economic activity.

16. Young seafarers should be assisted in receiving education and training for shipboard employment, and subsequently in continuing their general and vocational education, through the various means of financial support specified in Paragraph 10, subparagraphs (1) to (5), of the Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1970.

17. The general education and vocational training specified in Paragraph 12, clause (g), and Paragraph 15 respectively of the Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1970, should be available for all young persons who have no experience of a sea-going ship.

18. Young seafarers should be provided with opportunities for continuing their vocational education and training while on board ship as a means of enabling them to acquire the knowledge and experience essential for the efficient performance of their duties, to qualify for promotion and to pursue their general and technical education, in this regard, ships' masters and officers should encourage and assist



406

young seafarers in applying and fully developing the skills and knowledge gained in induction training, in obtaining appropriate practical experience on board and in pursuing self-study courses at sea.

19. In addition to the training methods referred to in Paragraphs 20 to 25 of the Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1970, young seafarers should have opportunities of — —

- (a) continuing their training on board ship by such means as shipboard training, correspondence courses and the provision of programmed instruction and other self-study material in general and nautical subjects designed for the needs of young seafarers in qualifying for promotion;
- (b) pursuing, on board ship, studies to recognised standards in other fields.

20. Where practicable and possible, training facilities provided for young seafarers on board ship should include accommodation suitable for study purposes, a ship's library, and appropriate training equipment for self-study; young seafarers on board ship should receive special help in their studies, if possible by it inerant instructors embarking periodically.



Legislative Institutional Repository of Thailand

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

ข้อเสนอฉบับที่ ๑๕๑ : การคุ้มครองลูกเรือวัยเยาว์

Recommendation 168 : The Protection of Young Seafarers

สาระสำคัญ

๑. คำว่า “ลูกเรือวัยเยาว์” (Young Seafarer) หมายถึงบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ที่รับจ้างทำงานในเรือเดินทะเล ซึ่งมีใบ เรือรบ เรือประมง หรือเรือที่ทำงานเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับการประมง หรือล่าปลาวาฬ หรือเรือที่ประกอบกิจการคล้าย ๆ กัน

๒. ข้อแนะนำนี้มีความมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองลูกเรือวัยเยาว์ ในเรื่องสุขภาพขวัญ ความปลอดภัยสวัสดิการทั่วไป การแนะแนวการศึกษา และฝึกอาชีพ เพื่อมีความรู้สามารถทำงานในเรือได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานในอนาคต

๓. ชั่วโมงการทำงานโดยปกติของลูกเรือวัยเยาว์ ไม่ควรเกินวันละ ๘ ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมง ทั้งในเวลาที่ยอกทะเลและอยู่ในท่าการทำงานช่วงเวลาไม่ควรมี เวลาพักรับประทานอาหารสำหรับอาหารมื้อหลักไม่ควรน้อยกว่า ๑ ชั่วโมง และไม่ควรถูกให้ลูกเรือวัยเยาว์ทำงานในเวลากลางคืน

๔. ในการเดินทางไปกับเรือเที่ยวแรก และได้ทำงานอยู่บนเรือไม่น้อยอย่างน้อย ๔ เดือนแล้ว หากปรากฏว่าลูกเรือวัยเยาว์นั้น ไม่สามารถทำงานบนเรือได้ นายจ้างควรส่งตัวกลับบ้าน โดยออกค่าเดินทางให้ และแจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ออกใบอนุญาตให้ลูกเรือ นั้นทำงานทราบดีล่วงหน้าพร้อมทั้งเหตุผล และถ้าทำงานเกิน ๖ เดือนไปแล้ว เรือมิได้กลับไปยังประเทศของลูกเรือวัยเยาว์นั้นเลย และยังไม่กลับในอีก ๓ เดือนข้างหน้าลูกเรือ นั้นควรมีสวัสดิการเดินทางกลับบ้านโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าเดินทางให้



LIRT

๕. ก่อนจะเข้าทำงานและในระหว่างการทำงาน ควรจะมีการตรวจสอบสุขภาพและ
มีมาตรการที่จะป้องกันอันตรายแก่ลูกเรือวัยเยาว์ และเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะพิจารณา
ให้ทำงานที่เหมาะสมกับวัย ให้การศึกษาอบรมแก่ลูกเรือวัยเยาว์เกี่ยวกับสุขภาพและการ
กระทำที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

๖. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของแต่ละประเทศ ควรพิจารณาวางนโยบายและ
มาตรการที่จะให้ลูกเรือวัยเยาว์ได้มีโอกาสได้รับการศึกษา การแนะแนวอาชีพ ฝึกวิชาชีพ
เป็นต้น โดยขยายครอบคลุมไปถึงด้านวิชาการโดยทั่วๆ ไปด้วย ทั้งในแง่ทฤษฎีและปฏิบัติ
เพื่อให้ได้ระดับมาตรฐานแห่งชาติในสาขาอุตสาหกรรมเดินเรือและสาขาอื่นๆ

ถ้าหากเป็นไปได้ ควรจะจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกบนเรือจัด
สถานที่เพื่อการศึกษาให้ เช่น ห้องสมุด เครื่องช่วยการศึกษาด้วยตนเอง และมีครูช่วย
สอนในบางโอกาส

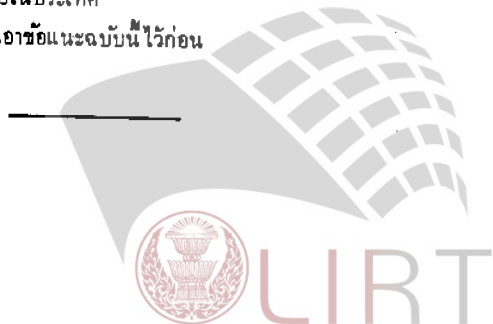
กระทรวงมหาดไทย

๑. ประเทศไทยควรมีสถาบันฝึกอบรมลูกเรือทุกระดับชั้น รวมทั้งลูกเรือเยาว์
วัยด้วย เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของลูกเรือให้สูงขึ้น

๒. ประเทศไทยควรจัดตั้งสภาคนประจำเรือ (Seamen Board) โดยประกอบด้วย
สมาชิก ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกเรือ เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์
ของทั้ง ๓ ฝ่าย

๓. การเดินเรือของประเทศไทย ยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นแห่งการพัฒนา จึงสมควร
จัดให้มีการศึกษาพิจารณาหลักการแห่งข้อแนะนำฉบับนี้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำ
หลักการในข้อแนะนำมาปรับใช้ภายในประเทศ

๔. สมควรขอการรับเอาข้อแนะนำฉบับนี้ไว้ก่อน



ตัวบท สรุป และความเห็นประกอบ
อนุสัญญา และข้อเสนอแนะจากการประชุม สมัยที่ ๖๓
(๒๕๒๐)

๑. ตัวบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๘ : การคุ้มครองลูกจ้างให้พ้นอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

๒. ตัวบทข้อเสนอฉบับที่ ๑๕๖ : การคุ้มครองคนงานให้พ้นจากอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียงและการสั่นสะเทือน

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

๓. ตัวบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๕ : การจ้างงาน สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาล

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

๔. ตัวบทข้อเสนอฉบับที่ ๑๕๗ : การจ้างงาน สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาล

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ



INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Convention 148

CONVENTION CONCERNING THE PROTECTION OF WORKERS AGAINST OCCUPATIONAL HAZARDS IN THE WORKING ENVIRONMENT DUE TO AIR POLLUTION, NOISE AND VIBRATION

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour
Office, and having met in its Sixty-third Session on 1 June 1977, and
Noting the terms of existing international labour Conventions and Recommendations
which are relevant and, in particular, the Protection of Workers' Health
Recommendation, 1953, the Occupational Health Services Recommen-
dation, 1959, the Radiation Protection Convention and Recommendation,
1960, the Guarding of Machinery Convention and Recommendation,
1963, the Employment Injury Benefits Convention, 1964, the Hygiene
(Commerce and Offices) Convention and Recommendation, 1974, the
Benzene Convention and Recommendation, 1971, and the Occupational
Cancer Convention and Recommendation, 1964, and
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working
environment : atmospheric pollution, noise and vibration, which is the
fourth item on the agenda of the session, and
Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,
adopts this twentieth day of June of the year one thousand nine hundred
and seventy-seven the following Convention, which may be cited as the Working
Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention 1977



LIRT

PART I. SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. This Convention applies to all branches of economic activity.

2. A Member ratifying this Convention may, after consultation with the representative organisations of employers and workers concerned, where such exist, exclude from the application of the Convention particular branches of economic activity in respect of which special problems of a substantial nature arise.

3. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any branches which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the branches excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such branches.

1. Each Member, after consultation with the representative organisations of employers and workers, where such exist, may accept the obligations of this Convention separately in respect of —

- (a) air pollution
- (b) noise; and
- (c) vibration.

2. A Member which does not accept the obligations of the Convention in respect of one or more of the categories of hazards shall specify this in its ratification and shall give reasons in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International



LIRT

Labour Organisation; it shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the category or categories of hazards excluded and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of each such category of hazards.

3. Each Member which has not on ratification accepted the obligations of this Convention in respect of all the categories of hazards shall subsequently, when it is satisfied that conditions permit this, notify the Director-General of the International Labour Office that accepts the obligations of the Convention in respect of a category or categories previously excluded.

Article 3

For the purpose of this Convention — —

- (a) the term "air pollution" covers all air contaminated by substances, whatever their physical state, which are harmful to health or otherwise dangerous;
- (b) the term "noise" covers all sound which can result in hearing impairment or be harmful to health or otherwise dangerous;
- (c) the term "vibration" covers and vibration which is transmitted to the human body through solid structures and is harmful to health or otherwise dangerous.

PART II. GENERAL PROVISIONS

Article 4

1. National laws or regulations shall prescribe that measures be taken for the prevention and control of, and protection against, occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration

2. Provisions concerning the practical implementation of the measures so prescribed may be adopted through technical standards, codes of practice and other appropriate methods.



LIRT

Article 5

1. In giving effect to the provisions of this Convention, the competent authority shall act in consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned.

2. Representatives of employers and workers shall be associated with the elaboration of provisions concerning the practical implementation of the measures prescribed in pursuance of Article 4.

3. Provision shall be made for as close a collaboration as possible at all levels between employers and workers in the application of the measures prescribed in pursuance of this Convention.

4. Representatives of the employer and representatives of the workers of the undertaking shall have the opportunity to accompany inspectors supervising the application of the measures prescribed in pursuance of this Convention, unless the inspectors consider, in the light of the general instructions of the competent authority, that this may be prejudicial to the performance of their duties.

Article 6

Employers shall be made responsible for compliance with the prescribed measures.

2. Whenever two or more employers undertake activities simultaneously at one workplace, they shall have the duty to collaborate in order to comply with the prescribed measures, without prejudice to the responsibility of each employer for the health and safety of his employees. In appropriate circumstances, the competent authority shall prescribe general procedures for this collaboration.

**LIRT**

๔๔๔

Article 7

1. Workers shall be required to comply with safety procedures relating to the prevention and control of, and protection against, occupational hazards due to air pollution, noise and vibration in the working environment.

2. Workers or their representatives shall have the right to present proposals, to obtain information and training and to appeal to appropriate bodies so as to ensure protection against occupational hazards due to air pollution, noise and vibration in the working environment.

PART III. PREVENTIVE AND PROTECTIVE MEASURES

Article 8

1. The competent authority shall establish criteria for determining the hazards of exposure to air pollution, noise and vibration in the working environment and, where appropriate, shall specify exposure limits on the basis of these criteria.

2. In the elaboration of the criteria and the determination of the exposure limits the competent authority shall take into account the opinion of technically competent persons designated by the most representative organisations of employers and workers concerned.

3. The criteria and exposure limits shall be established, supplemented and revised regularly in the light of current national and international knowledge and data, taking into account as far as possible any increase in occupational hazards resulting from simultaneous exposure to several harmful factors at the workplace.

Article 9

As far as possible, the working environment shall be kept free from any hazard due to air pollution, noise or vibration — —



LIRT

- (a) by technical measures applied to new plant or processes in design or installation, or added to existing plant or processes; or, where this is not possible,
- (b) by supplementary organisational measures.

Article 10

Where the measures taken in pursuance of Article 9 do not bring air pollution, noise and vibration in the working environment within the limits specified in pursuance of Article 8, the employer shall provide and maintain suitable personal protective equipment. The employer shall not require a worker to work without the personal protective equipment provided in pursuance of this Article,

Article 11

1. There shall be supervision at suitable intervals, on conditions and in circumstances determined by the competent authority, of the health of workers exposed or liable to be exposed to occupational hazards due to air pollution, noise or vibration in the working environment. Such supervision shall include a pre-assignment medical examination and periodical examinations, as determined by the competent authority.

2. The supervision provided for in paragraph 1 of this Article shall be free of cost to the worker concerned.

3. Where continued assignment to work involving exposure to air pollution, noise or vibration is found to be medically inadvisable, every effort shall be made, consistent with national practice and conditions, to provide the worker concerned with suitable alternative employment or to maintain his income through social security measures or otherwise.

4. In implementation this Convention, the rights of workers under social security or social insurance legislation shall not be adversely affected.



LIRT

Article 13

The use of processes, substances, machinery and equipment, to be specified by the competent authority, which involve exposure of workers to occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise or vibration, shall be notified to the competent authority and the competent authority and the competent authority, as appropriate, may authorise the use on prescribed conditions or prohibit it.

Article 18

All persons concerned shall be adequately and suitably --

- (a) informed of potential occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration; and
- (b) instructed in the measures available for the prevention and control of, and protection against, those hazards.

Article 14

Measures taking account of national conditions and resources shall be taken to promote research in the field of prevention and control of hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration.

PART IV. MEASURES OF APPLICATION

Article 15

On conditions and in circumstances determined by the competent authority, the employer shall be required to appoint a competent person, or use a competent outside service or service common to several undertakings, to deal with matters pertaining to the prevention and control of air pollution, noise and vibration in the working environment.



LIRT

Article 16

Each Member shall — —

- (a) by laws or regulations or any other method consistent with national practice and conditions take such steps, including the provision of appropriate penalties, as many be necessary to give effect to the provisions of this Convention;
- (b) provide appropriate inspection services for the purpose of supervising the application of the provisions of this Convention, or satisfy itself that appropriate inspection is carried out.

PART V. FINAL PROVISIONS**Article 17**

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 18

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 19

1. A Member which has ratified this convention may denounce it, in whole or in respect of one or more of the categories of hazards referred to in Article 2 thereof, after the expiration of ten years from the date on which the

**LIRT**

Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 21

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provision of the preceding Articles.



LIRT

Article 22

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 23

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides ---

- a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 24

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

**LIRT**

Legislative Institutional Repository of Thailand

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๘ : การคุ้มครองลูกจ้างให้พ้นอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานอันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน

Convention 148 : The Protection of Workers against Occupational Hazards in the Working Environment due to Air Pollution, Noise and Vibration.

สาระสำคัญ

๑. อนุสัญญานี้ ใช้บังคับกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกแขนง
๒. ประเทศสมาชิกที่สัตยาบันอนุสัญญานี้ ภายหลังจากปรึกษาหารือกับองค์การตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง อาจจะสามารถให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจบางแขนง ไม่ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งอนุสัญญานี้ได้ แต่จะต้องรายงานให้สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบ พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผล ตลอดจนกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติที่ใช้ภายในประเทศเกี่ยวกับเรื่องนี้
๓. จุดประสงค์ของอนุสัญญานี้

คำว่า “อากาศเป็นพิษ” หมายถึงมลพิษทางอากาศที่เป็นพิษอันเนื่องมาจากสารซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือก่อให้เกิดอันตรายอื่น ๆ

คำว่า “เสียง” หมายถึงเสียงทุกชนิด ซึ่งมีผลทำให้เกิดอันตรายต่อการได้ยิน หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือก่อให้เกิดอันตรายอื่น ๆ

คำว่า “ความสั่นสะเทือน” หมายถึง ความสั่นสะเทือนใด ๆ ซึ่งส่งมายังมนุษย์โดยผ่านโครงสร้างที่เป็นของแข็ง และเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือก่อให้เกิดอันตรายอื่น ๆ



LIRT

๔. กฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับภายในประเทศจะต้องวางมาตรการเพื่อหลีกเลี่ยง ควบคุม และป้องกันอันตรายในการประกอบอาชีพอันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษเสียง และความสั่นสะเทือนในสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕. ในการวางมาตรการข้างต้น เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะต้องปรึกษาหารือกับองค์การนายจ้าง และลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องดำเนินการที่สนับสนุนมาตรการดังกล่าว

๖. ผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างของสถานประกอบการ สามารถร่วมไปกับผู้ตรวจสอบ เพื่อเข้าไปทำการตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรการข้างต้นได้ เว้นแต่ผู้ตรวจสอบนั้นเห็นว่าจะทำให้การตรวจสอบไม่ดำเนินไปอย่างยุติธรรม

๗. ลูกจ้างจะต้องไม่ฝ่าฝืนต่อระเบียบวิธีเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ลูกจ้าง และผู้แทนลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะเสนอข้อเสนอนี้ หรือได้รับข้อมูล ตลอดจนการอบรม และมีสิทธิที่จะร้องทุกข์ต่อหน่วยงานที่เหมาะสมได้ ในเรื่องเกี่ยวกับอันตรายในการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียง ความสั่นสะเทือนในสภาพแวดล้อมการทำงาน

๘. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะต้องวางแผนที่เกี่ยวข้องกับอันตรายอันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียง และความสั่นสะเทือนในสภาพแวดล้อมการทำงาน และจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบ ทบทวนแผนที่ดังกล่าวอยู่เสมอ

๙. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจะปลอดภัยจากอันตรายด้าน อากาศเป็นพิษ เสียง หรือความสั่นสะเทือน โดยการปลูกต้นไม้ หรือการออกแบบ ติดตั้ง บางสิ่งบางอย่างเพื่อจัดปัญหาเหล่านี้ หรือโดยการวางมาตรฐานใด ๆ ขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้จะต้องมีการตรวจสอบการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นระยะ ๆ อยู่เสมอ

๑๐. นายจ้างจะต้องจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายแก่คนงาน ในสภาพที่เหมาะสม และจะต้องไม่เรียกร้องให้คนงานทำงานโดยปราศจากเครื่องป้องกันดังกล่าว นอกจากนี้คนงานควรจะได้รับการอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ได้รับการตรวจรักษาทาง



LIRT

การแพทย์เป็นระยะ ๆ โดยคนงานไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ และในกรณีที่มีอันตรายอันเกิดจากอากาศเป็นพิษ เสียง และความสั่นสะเทือน คนงานจะสามารถเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่นที่เหมาะสมได้ โดยยังคงได้รับรายได้เท่าเดิม ผ่านทางมาตรการประกันสังคม หรือมาตรการอื่น ๆ

กระทรวงมหาดไทย

บทบาทพิเศษของอนุสัญญาที่มีลักษณะกว้าง และค่อนข้างทำได้ยากสำหรับประเทศไทยอย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยจะอยู่ในขั้นเริ่มต้น แต่ในการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็ได้อาศัยบทบาทพิเศษของอนุสัญญานี้เป็นแนวทางประกอบอยู่แล้ว

ฉะนั้นในขั้นนี้ จึงเห็นสมควรรอกการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไว้ก่อน



INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE**Recommendation 188****RECOMMENDATION CONCERNING THE PROTECTION OF WORKERS AGAINST
OCCUPATIONAL HAZARDS IN THE WORKING ENVIRONMENT DUE TO
AIR POLLUTION, NOISE AND VIBRATION**

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-third Session on 1 June 1977, and

Noting the terms of existing international labour Conventions and Recommendations which are relevant, and, in particular, the Protection of Workers; Health Recommendation, 1953, the Occupational Health Services Recommendation, 1959, the Radiation Protection Convention and Recommendation, 1960, the Guarding of Machinery Convention and Recommendation, 1963, the Employment Injury Benefits Convention, 1964, the Hygiene (Commerce and Offices) Convention and Recommendation, 1964, the Benzene Convention and Recommendation, 1971, and the Occupational Cancer Convention and Recommendation, 1974, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working environment: atmospheric pollution, noise and vibration, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977

**LIRT**

๔๔๔

adopts this twentieth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-seven the following Recommendation, which may be cited as the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Recommendation, 1977:

I. SCOPE

1. (1) To the greatest extent possible, the provisions of the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977, and of this Recommendation should be applied to all branches of economic activity.

(2) Measures should be taken to give self-employed persons protection in the working environment analogous to that provided for in the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977, and in this Recommendation.

II. PREVENTIVE AND PROTECTIVE MEASURES

2. (1) The competent authority should prescribe the nature, frequency and other conditions of monitoring of air pollution, noise and vibration in the working environment to be carried out on the employer's responsibility.

(2) Special monitoring in relation to the exposure limits referred to in Article 8 of the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977, should be undertaken in the working environment when machinery of installations are first put into use or significantly modified, or when new processes are introduced.

3. It should be the duty of the employer to arrange for equipment used to monitor air pollution, noise and vibration in the working environment to be regularly inspected, maintained and calibrated.



LIRT

4. The workers and/or their representatives and the inspection services should be afforded access to the records of the monitoring of the working environment and to the records of inspection, maintenance and calibration of apparatus and equipment used therefor.

5. Substances which are harmful to health or otherwise dangerous and which are liable to be airborne in the working environment should, as far as possible, be replaced by less harmful or harmless substances.

6. Processes involving air pollution, noise or vibration in the working environment as defined in Article 3 of the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977, should be replaced as far as possible by processes involving less or no air pollution, noise or vibration.

7. The competent authority should determine the substances of which the manufacture, supply or use in the working environment should be prohibited or made subject to its specific authorisation, requiring compliance with particular measures of prevention of protection.

8. (1) In appropriate cases the competent authority should approve standards for the emission levels of machinery and installations as regards air pollution, noise and vibration.

(2) Those standards should be attained as appropriate by --

- (a) design; or
- (b) built-in devices; or
- (c) technical measures during installation.

(3) An obligation to ensure compliance with these standards should be placed on the manufacturer or the supplier of the machinery of installations.



LIRT

d&b

9. Where necessary, the manufacture, supply or use of machinery and installations which cannot, in the light of the most recent technical knowledge, meet the requirements of Paragraph 8 of this Recommendation should be made subject to authorisation by the competent authority requiring compliance with other appropriate technical or administrative protective measures.

10. The provisions of Paragraphs 8 and 9 of this Recommendation should not relieve the employer of his obligations in pursuance of Article 6 of the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977.

11. The employer should ensure the regular inspection and maintenance of machines and installations, with respect to the emission of harmful substances, dust, noise and vibration.

12. The competent authority should, when necessary for the protection of the workers' health, establish a procedure for the approval of personal protective equipment.

13. In pursuance of Article 9, subparagraph (b), of the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977, the competent authority should, as appropriate, provide for or promote, in consultation with employers' and workers' organisations, the reduction of exposure through suitable systems of schedules of work organisation, including the reduction of working time without loss of pay.

14. In prescribing measures for the prevention and control of air pollution, noise and vibration in the working environment, the competent authority should take into consideration the most recent codes of practice or guides established by the International Labour Office and the conclusions of meetings of experts of experts which may be convened by the International Labour Office, as well as information from other competent bodies.



LIRT

15. In prescribing measures for the prevention and control of air pollution, noise and vibration in the working environment, the competent authority should take account of the relationship between the protection of the working environment and the protection of the general environment.

III. SUPERVISION OF THE HEALTH OF WORKERS

16. (1) The supervision of the health of workers provided for in Article 11 of the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977, should include, as determined by the competent authority --

- (a) a pre-assignment medical examination;
- (b) periodic medical examinations at suitable intervals;
- (c) biological or other tests or investigations which may be necessary to control the degree of exposure and supervise the state of health of the worker concerned;
- (d) medical examinations or biological or other tests or investigations after cessation of the assignment which, when medically indicated, should be made available as of right on a regular basis and over a prolonged period.

(2) The competent authority should require that the results of any such examinations or tests be made available to the worker, and at his request to his personal physician.

17. The supervision provided for in Paragraph 16 of this Recommendation should normally be carried out in working hours and should be free of cost to the worker.

18. (1) The competent authority should develop a system of records of the medical information obtained in pursuance of Paragraph 16 of this Recommendation and should determine the manner in which



LIRT

๕๕๕

it is to operate. Provision should be made for the maintenance of such records for an appropriate period of time to assure their availability, in terms which will permit personal identification by the competent authority only, for epidemiological and other research.

(2) To the extent determined by the competent authority, the records should include information on occupational exposure to air pollution, noise and vibration in the working environment.

19. Where continued assignment to work involving exposure to air pollution, noise or vibration is found to be medically inadvisable, every effort should be made consistent with national practice and conditions, to provide the worker concerned with suitable alternative employment and to maintain his previous income through social security measures or otherwise.

20. In implementing this Recommendation, the rights of workers under social security or social insurance legislation should not be adversely affected.

IV. TRAINING, INFORMATION AND RESEARCH

21. (1) The competent authority should take measures to promote the training and information of all persons concerned with respect to the prevention and control of, and protection against, existing and potential occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration.

(2) Representatives of the workers of the undertaking should be informed and consulted in advance by the employer on projects, measures and decisions which are liable to have harmful consequences on the health of workers, in connection with air pollution, noise and vibration in the working environment.

(3) Before being assigned to work liable to involve exposure to hazards of air pollution, noise or vibration, workers



LIRT

should be informed by the employer of the hazards, of safety and of possibilities of having recourse to medical services.

22. (1) The competent authority, in close co-operation with employers' and workers' organisations, should promote, assist and stimulate research in the field of prevention and control of hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration, with the assistance, as appropriate, of international and national organisations.

(2) All concerned should be informed of the objectives and results of such research.

23. Employers' and workers' organisations should take positive action to carry out programmes of training and information with respect to the prevention and control of, and protection against, existing and potential occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration.

24. Workers' representatives within undertakings should have the facilities and necessary time, without loss of pay, to play an active role in respect of the prevention and control of, and the protection against, occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration. For this purpose, they should have the right to seek assistance from recognised experts of their choice.

25. Such measures as are necessary should be taken to secure that, in connection with the use at a workplace of a substance liable to be harmful to health or otherwise dangerous, adequate information is available on --

- (a) the results of any relevant tests relating to the substance; and
- (b) the conditions required to ensure that, when properly used, it is without danger to the health of workers.



LIRT

V. MEASURES OF APPLICATION

26. Each Member should --

- (a) by laws or regulations or any other method consistent with national practice and conditions take such steps, including the provision of appropriate penalties, as may be necessary to give effect to the provisions of this Recommendation;
- (b) provide appropriate inspection services for the purpose of supervising the application of the provisions of this Recommendation, or satisfy itself that appropriate inspection is carried out;
- (c) endeavour to do so as speedily as national conditions permit.

27. In giving effect to the provisions of this Recommendation the competent authority should act in consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned, and as appropriate, manufacturers', suppliers' and importers' organisation.

28. (1) The provisions of this Recommendation which relate to the design, manufacture and supply of machinery and equipment to an approved standard should apply forthwith to newly manufactured machinery and equipment.

(2) The competent authority should, as soon as possible, specify time limits appropriate to their nature for the modification of existing machinery and equipment.



สรุปสาระสำคัญ และความเห็นประกอบ

ข้อแนะนำที่ ๑๕๖ : การคุ้มครองคนงานให้พ้นอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานอันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน

Recommendation 156 : Protection of Workers against Occupational Hazards in the Working Environment due to Air Pollution, Noise and Vibration

สาระสำคัญ

๑. บทกำหนดแห่งข้อแนะนำนี้ ควรใช้บังคับกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขาเท่าที่จะทำได้

๒. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ ควรกำหนดดัชนี ระดับ ความถี่และเงื่อนไขอื่น ๆ สำหรับการตรวจวัดอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือนในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง

๓. เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จกตั้งดำเนินการตรวจสอบ บำรุงรักษาอุปกรณ์ใช้ในการตรวจสอบอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือนในสิ่งแวดล้อมของการทำงานเป็นระยะ ๆ

๔. คนงาน และ/หรือตัวแทนคนงาน และบริการตรวจแรงงานควรเข้าไปขอข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจวัดสิ่งแวดล้อมการทำงาน ข้อมูลการตรวจสอบ การบำรุงรักษา เครื่องมืออุปกรณ์ใช้ในการตรวจวัดด้วย

๕. ควรมีการใช้สารที่มีอันตรายน้อย หรือที่ไม่มีอันตรายแทนสารซึ่งสามารถอันตรายได้และควรมีการใช้กระบวนการผลิตที่ก่อให้เกิดอันตรายหรือไม่ก่อให้เกิดอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือนในสิ่งแวดล้อมการทำงาน



LIRT

๖. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ จะต้องกำหนดประเภทสารซึ่งห้ามมิให้ทำการผลิตจำหน่ายหรือใช้ ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน และประเภทสารที่จะอนุญาตทำการผลิตจำหน่าย หรือใช้ ได้ภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดบางอย่างตามมาตรการเพื่อการคุ้มครองและป้องกัน

๗. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ จะต้องกำหนดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล รวมทั้งวางมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการปล่อยอากาศเสีย การก่อให้เกิดเสียง และการสั่นสะเทือนของเครื่องจักรและสิ่งติดตั้งอื่น ๆ ซึ่งสถานประกอบการหรือผู้ผลิตเครื่องจักรหรือสิ่งติดตั้ง จะต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด

๘. ในการกำหนดมาตรการเพื่อการป้องกันและควบคุมอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือนในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ จะต้องพิจารณาถึงแนวปฏิบัติในปัจจุบัน ตลอดจนจำเป็นต้องพิจารณาข้อมูลประกอบจากหน่วยงานหรือแหล่งอื่น ๆ เช่น คำแนะนำและแนวการปฏิบัติกำหนดโดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

๙. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ จะต้องกำหนดให้มีการดูแลตรวจรักษาสุขภาพอนามัยของแรงงาน—ลูกจ้าง ทั้งก่อนเข้าทำงาน ในระหว่างทำงาน และหลังการทำงาน ทั้งนี้ ผลการตรวจทางการแพทย์ หรือผลการตรวจเช็คนั้น จะต้องพร้อมที่จะมอบให้แรงงาน—ลูกจ้าง หรือ แพทย์ประจำตัวแรงงาน—ลูกจ้างนั้น ๆ ได้

๑๐. ในกรณีที่พบว่า การมอบหมายงานให้คนงานทำต่อเนื่องกันจะก่อให้เกิดอันตราย อันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียง หรือการสั่นสะเทือน ให้คนงานที่เกี่ยวข้องนั้นสามารถเปลี่ยน ไปทำงานอย่างอื่นที่เหมาะสมได้ โดยยังคงได้รับรายได้เท่าเดิม โดยทางมาตรการประกันสังคมหรือทางอื่น ๆ

๑๑. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ จะต้องมีมาตรการส่งเสริมให้มีการอบรมและการให้ข่าวสารแก่ทุก ๆ คนที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับกรมป้องกัน การควบคุม และการคุ้มครองให้พ้นจากอันตรายในสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน นอกจากนี้ ตัวแทนคนงานของสถานประกอบการ จะต้องมีส่วนร่วม



หารือกับนายจ้าง เกี่ยวกับโครงการ มาตรการ และการตัดสินใจในเรื่องนี้ พร้อมทั้งขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานระหว่างประเทศ

๑๒. ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจัดตั้งดำเนินการใด ๆ ตามที่เห็นจำเป็น รวมทั้งการกำหนดลงโทษตามความเหมาะสม เพื่อให้มีการใช้บังคับบทบัญญัติแห่งข้อแนะนำฉบับนี้เป็นผล

๑๓. ในการปฏิบัติให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งข้อแนะนำฉบับนี้ - เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจัดตั้งมีการ หารือกับตัวแทนส่วนใหญ่ขององค์การฝ่ายนายจ้าง - ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง และหากสมควรจัดตั้งหารือกับองค์การฝ่ายผู้ผลิต - ผู้จัดจำหน่าย - ผู้ส่งเข้าด้วย

กระทรวงมหาดไทย

หลักการในเรื่องนี้ค่อนข้างละเอียดและกว้างเกินไปสำหรับประเทศไทย ซึ่งมีระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมอยู่ในขั้นเริ่มต้น การกำหนดมาตรการต่าง ๆ ตามหลักการของข้อแนะนำนี้จึงค่อนข้างทำได้ยาก อย่างไรก็ตามในการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับเรื่องนี้ในบางด้าน ประเทศไทยก็ได้อาศัยหลักการข้างต้นเป็นแนวทางประกอบอยู่แล้ว

ในขั้นนี้ จึงเห็นสมควรขอการรับเอาข้อแนะนำฉบับนี้ไว้ก่อน



INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Convention 149

CONVENTION CONCERNING EMPLOYMENT AND CONDITIONS OF WORK AND LIFE OF NURSING PERSONNEL

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the
International Labour Office, and having met in its Sixty-
third Session on 1 June 1977, and

Recognising the vital role played by nursing personnel, together
with other workers in the field of health, in the protec-
tion and improvement of the health and welfare of the
population, and

Recognising that the public sector as an employer of nursing person-
nel should play an active role in the improvement of
conditions of employment and work of nursing personnel, and

Noting that the present situation of nursing personnel in many
countries, in which there is a shortage of qualified persons
and existing staff are not always utilised to best effect,
is an obstacle to the development of effective health ser-
vices, and

Recalling that nursing personnel are covered by many international
labour Conventions and Recommendations laying down general
standards concerning employment and conditions of work,
such as instruments on discrimination, on freedom of asso-
ciation and the right to bargain collectively, on voluntary
conciliation and arbitration, on hours of work, holidays



LIRT

with pay and paid educational leave, on social security and welfare facilities, and on maternity protection and the protection of workers' health, and

Considering that the special conditions in which nursing is carried out make it desirable to supplement the above-mentioned general standards by standards specific to nursing personnel, designed to enable them to enjoy a status corresponding to their role in the field of health and acceptable to them, and

Noting that the following standards have been framed in co-operation with the World Health Organisation and there will be continuing co-operation with that Organisation in promoting and securing the application of these standards, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to employment and conditions of work and life of nursing personnel, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-seven the following Convention, which may be cited as the Nursing Personnel Convention, 1977:

Article 1

1. For the purpose of this Convention, the term "nursing personnel" includes all categories of persons providing nursing care and nursing services.

2. This Convention applies to all nursing personnel, wherever they work.



LIRT

d'bb,

3. The competent authority may, after consultation with the employers' and workers' organisations concerned, where such organisations exist, establish special rules concerning nursing personnel who give nursing care and services on a voluntary basis; these rules shall not derogate from the provisions of Article 2, paragraph 2 (a) Article 3, Article 4 and Article 7 of this Convention.

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall adopt and apply, in a manner appropriate to national conditions, a policy concerning nursing services and nursing personnel designed, within the framework of a general health programme, where such a programme exists, and within the resources available for health care as a whole, to provide the quantity and quality of nursing care necessary for attaining the highest possible level of health for the population.

2. In particular, it shall take the necessary measures to provide nursing personnel with --

- (a) education and training appropriate to the exercise of their functions; and
- (b) employment and working conditions, including career prospects and remuneration,

which are likely to attract persons to the profession and retain them in it.

3. The policy mentioned in paragraph 1 of this Article shall be formulated in consultation with the employers' and workers' Organisations concerned, where such organisations exist.

4. This policy shall be co-ordinated with policies relation to other aspects of health care and to other workers in the field of health, in consultation with the employers' and workers' organisations concerned.



LIRT

Article 3

1. The basic requirements regarding nursing education and training and the supervision of such education and training shall be laid down by national laws or regulations or by the competent authority or competent professional bodies, empowered by such laws or regulations to do so.

2. Nursing education and training shall be co-ordinated with the education and training of other workers in the field of health.

Article 4

National laws or regulations shall specify the requirements for the practice of nursing and limit that practice to persons who meet these requirements.

Article 5

1. Measures shall be taken to promote the participation of nursing personnel in the planning of nursing services and consultation with such personnel on decisions concerning them, in a manner appropriate to national conditions.

2. The determination of conditions employment and work shall preferably be made by negotiation between employers' and workers' organisations concerned

3. The settlement of disputes arising in connection with the determination of terms and conditions of employment shall be sought through negotiations between the parties or, in such a manner as to ensure the confidence of the parties involved, through independent and impartial machinery such as mediation, conciliation and voluntary arbitration.



LIRT

Article 6

Nursing personnel shall enjoy conditions at least equivalent to those of other workers in the country concerned in the following fields:

- (a) hours of work, including regulation and compensation of overtime, inconvenient hours and shift work;
- (b) weekly rest;
- (c) paid annual holidays;
- (d) educational leave;
- (e) maternity leave;
- (f) sick leave;
- (g) social security.

Article 7

Each Member shall, if necessary, endeavour to improve existing laws and regulations on occupational health and safety by adapting them to the special nature of nursing work and of the environment in which it is carried out.

Article 8

The provisions of this Convention, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions, shall be given effect by national laws or regulations.

Article 9

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.



LIRT

Article 10

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 11

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.



LIRT

๕๖๐

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 13

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 14

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 15

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides --

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso Jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 11 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;



LIRT

๕๖๓

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 16

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.



Legislative Institutional Repository of Thailand

สรุปสาระสำคัญ และความเห็นประกอบ

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๗ : การจ้างงาน สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของผู้ที่ทำงาน
ด้านการพยาบาล

Convention 149 : Employment and Conditions of Work and Life Nursing
Personnel

สาระสำคัญ

๑. อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับแก่ผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาลทุกคน ไม่ว่าจะปฏิบัติงาน ณ ที่ใด "ผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาล" มีความหมายรวมถึง บุคคลทุก ๆ คน ที่ให้การดูแลรักษาพยาบาล และให้บริการด้านการพยาบาล
๒. ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องกำหนดนโยบาย ว่าด้วยบริการ และผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาลโดยการหารือกับองค์กรฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะที่เหมาะสมกับภาวะในประเทศ และอยู่ภายใต้แผนดำเนินงาน ด้านสาธารณสุขที่มีอยู่
๓. ควรมีการวางมาตรการซึ่งจะทำให้ผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาลได้รับการศึกษา และอบรมที่เหมาะสมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ และรวมทั้งช่องโอกาสในการอาชีพ ค่าจ้าง และค่าตอบแทน
๔. มาตรการการเพื่อสนับสนุนผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาลให้มีโอกาสเข้าร่วม ในการวางแผนการให้บริการด้านการพยาบาล
๕. ในการตกลงใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานและการทำงาน ควรมีการร่วม เจรจาต่อรองระหว่างองค์กรฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง และอย่างน้อยควรจะทำ เทียบกับสภาพการจ้างงานที่คนงานอื่น ๆ ในประเทศได้รับ นอกจากนี้ ในการระงับข้อ



LIRT

พิพาทแรงงานเกี่ยวกับเงื่อนไข และสภาพการทำงาน ควรจะดำเนินการโดยการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณี หรือโดยกระบวนการที่เป็นอิสระและเป็นกลาง เช่น การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดแรงงานโดยสมัครใจ

๖. บทบัญญัติแห่งอนุสัญญาฉบับนี้ ควรมีผลบังคับใช้ โดยกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของแต่ละประเทศ

กระทรวงมหาดไทย

ในการพิจารณาขั้นต้นนี้ กระทรวงมหาดไทยมีความเห็นว่าหลักการของอนุสัญญาฉบับนี้สมควรได้รับความสนับสนุน เพราะบทบัญญัติมีลักษณะกว้าง และยืดหยุ่นพอสมควร อย่างไรก็ตาม ในการพิจารณาให้สัตยาบัน ควรจะมีการพิจารณาโดยละเอียดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอีกครั้งหนึ่ง



INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Recommendation 157

RECOMMENDATION CONCERNING EMPLOYMENT AND CONDITIONS OF WORK AND LIFE OF NURSING PERSONNEL.

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its sixty-third Session on 1 June 1977, and

Recognising the vital role played by nursing personnel, together with other workers in the field of health, in the protection and improvement of the health and welfare of the population, and

Emphasising the need to expand health services through co-operation between governments and employers' and workers organisations concerned in order to ensure the provision of nursing services appropriate to the needs of the community, and

Recognising that the public sector as an employer of nursing personnel should play a particularly active role in the improvement of conditions of employment and work of nursing personnel, and

Noting that the present situation of nursing personnel in many countries, in which there is a shortage of qualified persons and existing staff are not always utilised to best effect, is an obstacle to the development of effective health services, and

Recalling that nursing personnel are covered by many international labour Conventions and Recommendations laying down general standards concerning employment and conditions of work,



LIRT

such as instruments on discrimination, on freedom of association and the right to bargain collectively, on voluntary conciliation and arbitration, on hours of work, holidays with pay and paid educational leave, on social security and welfare facilities, and on maternity protection and the protection of workers' health, and

Considering that the special conditions in which nursing is carried out make it desirable to supplement the above-mentioned general standards by standards specific to nursing personnel, designed to enable them to enjoy a status corresponding to their role in the field of health and acceptable to them, and

Noting that the following standards have been framed in co-operation with the World Health Organisation and that there will be continuing co-operation with that Organisation in promoting and securing the application of these standards, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to employment and conditions of work and life of nursing personnel, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

adopts this twenty-first day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-seven the following Recommendation, which may be cited as the Nursing Personnel Recommendation, 1977:

I. SCOPE

1. For the purpose of this Recommendation, the term "nursing personnel" includes all categories of persons providing nursing care and nursing services.



LIRT

d/b

2. This Recommendation applies to all nursing personnel, wherever they work.

3. The competent authority may, after consultation with the employers and workers organisations concerned, where such organisations exist, establish special rules concerning nursing personnel who give services on a voluntary basis; these rules should not derogate from the provisions of Parts II, III, IV and IX of this Recommendation.

II. POLICY CONCERNING NURSING SERVICES AND NURSING PERSONNEL

4. (1) Each Member should adopt and apply, in a manner appropriate to national conditions, a policy concerning nursing services and nursing personnel designed, within the framework of a general health programme and within the resources available for health care as a whole, to provide the quantity and quality of nursing care necessary for attaining the highest possible level of health for the population.

(2) The said policy should

- (a) be co-ordinated with policies relating to other aspects of health care and to other workers in the field of health, in consultation with representatives of the latter.
- (b) include the adoption of laws or regulations concerning education and training for and the practice of the nursing profession and the adaptation of such laws or regulations to developments in the qualifications and responsibilities required of nursing personnel to meet all calls for nursing services;
- (c) include measures
 - (i) to facilitate the effective utilisation of nursing personnel in the country as a whole; and



LIRT

- (ii) to promote the fullest use of the qualifications of nursing personnel in the various establishments, areas and sectors employing them; and
- (d) be formulated in consultation with the employers' and workers' organisations concerned.

5. (1) Measures should be taken, in consultation with the employers' and workers' organisations concerned, to establish a national nursing personnel structure by classifying nursing personnel in a limited number of categories determined by reference to education and training level of functions and authorisation to practise.

(2) Such a structure may include the following categories, in accordance with national practice:

- (a) professional nurses, having the education and training recognised as necessary for assuming highly complex and responsible functions, and authorised to perform them.
- (b) auxiliary nurses, having at least the education and training recognised as necessary for assuming less complex functions, under the supervision of a professional nurse as appropriate, and authorised to perform them;
- (c) nursing aides, having prior education and/or on-the-job training enabling them to perform specified tasks under the supervision of a professional or auxiliary nurse.

6. (1) The functions of nursing personnel should be classified according to the level of judgement required, the authority to take decisions, the complexity of the relationship with other functions, the level of technical skill required, and the level of responsibility for the nursing services provided.

(2) The resulting classification should be used to ensure greater uniformity of employment structure in the various establishments, areas and sectors employing nursing personnel.



doi

(3) Nursing personnel of a given category should not be used as substitutes for nursing personnel of a higher category except in case of special emergency, on a provisional basis, and on condition that they have adequate training or experience and are given appropriate compensation.

III. EDUCATION AND TRAINING

7. (1) Measures should be taken to provide the necessary information and guidance on the nursing profession to persons wishing to take up nursing as a career

(2) Where appropriate, basic nursing education should be conducted in educational institutions within the framework of the general education system of the country at a level similar to that of comparable professional groups.

(3) Laws or regulations should prescribe the basic requirements regarding nursing education and training and provide for the supervision of such education and training, or should empower the competent authority or competent professional bodies to do so.

(4) Nursing education and training should be organised by reference to recognised community needs, taking account of resources available in the country, and should be co-ordinated with the education and training of other workers in the field of health.

8. (1) Nursing education and training should include both theory and practice in conformity with a programme officially recognised by the competent authorities.

(2) Practical training should be given in approved preventive, curative and rehabilitation services, under the supervision of qualified nurses.

9. (1) The duration of basic nursing education and training should be related to the minimum educational requirements for entry to training and to the purposes of training.



LIRT

(2) There should be two levels of approved basic education and training:

- (a) an advanced level, designed to train professional nurses having sufficiently wide and thorough skills to enable them to provide the most complex nursing care and to organise and evaluate nursing care, in hospitals and other health-related community services; as far as possible, students accepted for education and training at this level should have the background of general education required for entry to university;
- (b) a less advanced level, designed to train auxiliary nurses able to provide general nursing care which is less complex but which requires technical skills and aptitude for personal relations; students accepted for education and training at this level should have attained as advanced a level as possible of secondary education.

10. There should be programmes of higher nursing education to prepare nursing personnel for the highest responsibilities in direct and supportive nursing care, in the administration of nursing services, in nursing education and in research and development in the field of nursing.

11. Nursing aides should be given theoretical and practical training appropriate to their functions.

12. (1) Continuing education and training both at the workplace and outside should be an integral part of the programme referred to in Paragraph 8, subparagraph 1, of this Recommendation and be available to all so as to ensure the updating and upgrading of knowledge and skills and to enable nursing personnel to acquire and apply new ideas and techniques in the field of nursing and related sciences.



LIRT

(2) Continuing nursing education and training should include provision for programmes which would promote and facilitate the advancement of nursing aides and auxiliary nurses.

(3) Such education and training should also include provision for programmes which would facilitate re-entry into nursing after a period of interruption.

IV. PRACTICE OF THE NURSING PROFESSION

13. The laws or regulations concerning the practice of the nursing profession should --

- (a) specify the requirements for the practice of the nursing profession as professional nurse or as auxiliary nurse and, where the possession of certificates attesting the attainment of the required level of education and training does not automatically imply the right to practise the profession, empower a body including representatives of nursing personnel to grant licences;
- (b) limit the practice of the profession to duly authorized persons;
- (c) be reviewed and updated, as necessary, in accordance with current advances and practices in the profession.

14. The standards concerning nursing practice should be coordinated with those concerning the practice of other health professions.

15. (1) Nursing personnel should not be assigned to work which goes beyond their qualifications and competence.

(2) Where individuals are not qualified for work on which they are already employed, they should be trained as quickly as possible to obtain the necessary qualifications, and their preparation for these qualifications should be facilitated.

16. Consideration should be given to the measures which may be called for by the problem of civil liability of nursing personnel arising from the exercise of their functions.



17. Any disciplinary rules applicable to nursing personnel should be determined with the participation of representatives of nursing personnel and should guarantee such personnel a fair judgment and adequate appeal procedures, including the right to be represented by persons of their choice at all levels of the proceedings, in a manner appropriate to national conditions.

18. Nursing personnel should be able to claim exemption from performing specific duties, without being penalised, where performance would conflict with their religious, moral or ethical convictions and where they inform their supervisor in good time of their objection so as to allow the necessary alternative arrangements to be made to ensure that essential nursing care of patients is not affected.

V. PARTICIPATION

19. (1) Measures should be taken to promote the participation of nursing personnel in the planning and in decisions concerning national health policy in general and concerning their profession in particular at all levels, in a manner appropriate to national conditions.

(2) In particular --

- (a) qualified representatives of nursing personnel, or of organisations representing them, should be associated with the elaboration and application of policies and general principles regarding the nursing profession, including those regarding education and training and the practice of the profession;
- (b) conditions of employment and work should be determined by negotiation between the employers and workers' organisations concerned;
- (c) the settlement of disputes arising in connection with the determination of terms and conditions of employment should be sought



LIRT

through negotiation between the parties or through independent machinery, such as mediation, conciliation and voluntary arbitration, with a view to making it unnecessary for the organisations representing nursing personnel to have recourse to such other steps as are normally open to organisations of other workers in defence of their legitimate interests;

- (d) in the employing establishment, nursing personnel or their representatives in the meaning of Article 3 of the Workers' Representatives Convention, 1971, should be associated with decisions relating to their professional life, in a manner appropriate to the questions at issue.

20. Representatives of nursing personnel should be assured the protection provided for in the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971.

VI. CAREER DEVELOPMENT

21. (1) Measures should be taken to offer nursing personnel reasonable career prospects by providing for a sufficiently varied and open range of possibilities of professional advancement, leadership positions in direct and supportive nursing care, the administration of nursing services, nursing education, and research and development in the field of nursing, and a grading and a remuneration structure recognising the acceptance of functions involving increased responsibility, and requiring greater technical skill and professional judgement.

(2) These measures should also give recognition to the importance of functions involving direct relations with patients and the public.

22. Measures should be taken to give nursing personnel advice and guidance on career prospects and, as appropriate, on re-entry into nursing after a period of interruption.



LIRT

23. In determining the level at which nursing personnel re-entering the profession after an interruption of its practice should be employed, account should be taken of previous nursing experience and the duration of the interruption.

24. (1) Nursing personnel wishing to participate in programmes of continuing education and training and capable of doing so should be given the necessary facilities.

(2) These facilities might consist in the grant of paid or educational leave, adaptation of hours of work, and payment of study or training costs; wherever possible, nursing personnel should be granted paid educational leave in accordance with the Paid Educational Leave Convention, 1974.

(3) Employers should provide staff and facilities for in-service training of nursing personnel, preferably at the workplace.

VII. REMUNERATION

25. (1) The remuneration of nursing personnel should be fixed at levels which are commensurate with their socio-economic needs, qualifications, responsibilities, duties and experience, which take account of the constraints and hazards inherent in the profession, and which are likely to attract persons to the profession and retain them in it.

(2) Levels of remuneration should bear comparison with those of other professions requiring similar or equivalent qualifications and carrying similar or equivalent responsibilities.

(3) Levels of remuneration for nursing personnel having similar or equivalent duties and working in similar or equivalent conditions should be comparable, whatever the establishments, areas or sectors in which they work.

(4) Remuneration should be adjusted from time to time to take into account variations in the cost of living and rises in the



add

national standard of living.

(5) The remuneration of nursing personnel should preferably be fixed by collective agreement.

26. Scales of remuneration should take account of the classification of functions and responsibilities recommended in Paragraphs 5 and 6 and of the principles of career policy set out in Paragraph 21 of this Recommendation.

27. Nursing personnel who work in particularly arduous or unpleasant conditions should receive financial compensation for this.

28. (1) Remuneration should be payable entirely in money,

(2) Deductions from wages should be permitted only under conditions and to the extent prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreement or arbitration award.

(3) Nursing personnel should be free to decide whether or not to use the services provided by the employer.

29. Work clothing, medical kits, transport facilities and other supplies required by the employer or necessary for the performance of the work should be provided by the employer to nursing personnel and maintained free of charge.

VIII. WORKING TIME AND REST PERIODS

30. For the purpose of this Recommendation --

- (a) the term "normal hours of work" means the number of hours fixed in each country by or in pursuance of laws or regulations, collective agreements or arbitration awards;
- (b) the term "overtime" means hours worked in excess of normal hours of work;
- (c) the term "on-call duty" means periods of time during which nursing personnel are, at the workplace or elsewhere, at the disposal of the employer in order to respond to possible calls;



LIRT

(d) the term "inconvenient hours" means hours worked on other than the normal working days and at other than the normal working time of the country.

31. The time during which nursing personnel are at the disposal of the employer--such as the time needed to organise their work and the time needed to receive and to transmit instructions--should be counted as working time for nursing personnel, subject to possible special provisions concerning on-call duty.

32. (1) The normal weekly hours of nursing personnel should not be higher than those set in the country concerned for workers in general.

(2) Where the normal working week of workers in general exceeds 40 hours, steps should be taken to bring it down, progressively, but as rapidly as possible, to that level for nursing personnel, without any reduction in salary, in accordance with Paragraph 9 of the Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962.

33. (1) Normal daily hours of work should be continuous and not exceed eight hours, except where arrangements are made by laws or regulations, collective agreements, works rules or arbitration awards for flexible hours or a compressed week; in any case, the normal working week should remain within the limits referred to in Paragraph 32, subparagraph (1), of this Recommendation.

(2) The working day, including overtime, should not exceed 12 hours.

(3) Temporary exceptions to the provisions of this Paragraph should be authorised only in case of special emergency.

34. (1) There should be meal breaks of reasonable duration.

(2) There should be rest breaks of reasonable duration included in the normal hours of work.



ddb

35. Nursing personnel should have sufficient notice of working schedules to enable them to organise their personal and family life accordingly. Exceptions to these schedules should be authorised only in case of special emergency.

36. (1) Where nursing personnel are entitled to less than 48 hours of continuous weekly rest, steps should be taken to bring their weekly rest to that level.

(2) The weekly rest of nursing personnel should in no case be less than 36 uninterrupted hours.

37. (1) There should be as little recourse to overtime work, work at inconvenient hours and on-call duty as possible.

(2) Overtime and work on public holidays should be compensated in time off and/or remuneration at a higher rate than the normal salary rate.

(3) Work at inconvenient hours other than public holidays should be compensated by an addition to salary.

38. (1) Shift work should be compensated by an increase in remuneration which should not be less than that applicable to shift work in other employment in the country.

(2) Nursing personnel assigned to shift work should have a period of continuous rest of at least 12 hours between shifts.

(3) A single shift of duty divided by a period of unremunerated time (split shift) should be avoided.

39. (1) Nursing personnel should be entitled to, and required to take, a paid annual holiday of at least the same length as other workers in the country.

(2) Where the length of the paid annual holiday is less than four weeks for one year of service, steps should be taken to bring it progressively, but as rapidly as possible, to that level for nursing personnel.



LIRT

40. Nursing personnel who work in particularly arduous or unpleasant conditions should benefit from a reduction of working hours and/or an increase in rest periods, without any decrease in total remuneration.

41. (1) Nursing personnel, absent from work by reason of illness or injury should be entitled, for a period and in a manner determined by laws or regulations or by collective agreements, to--

- (a) maintenance of the employment relationship and of rights deriving therefrom;
- (b) income security.

(2) The laws or regulations, or collective agreements, establishing sick leave entitlement should distinguish between--

- (a) cases in which the illness or injury is service-incurred;
- (b) cases in which the person concerned is not incapacitated for work but absence from work is necessary to protect the health of others;
- (c) cases of illness or injury unrelated to work,

42. (1) Nursing personnel, without distinction between married and unmarried persons, should be assured the benefits and protection provided for in the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952.

(2) Maternity leave should not be considered to be sick leave.

(3) The measures provided for in the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, should be applied in respect of nursing personnel.

43. In accordance with Paragraph 19 of this Recommendation, decisions concerning the organisation of work, working time and rest periods should be taken in agreement or in consultation with freely chosen representatives of the nursing personnel or with organisations representing them. They should bear, in particular, on--



ddd .

- (a) the hours to be regarded as inconvenient hours;
- (b) the conditions in which on-call duty will be counted as working time;
- (c) the conditions in which the exceptions provided for in Paragraph 33, subparagraph (3), and in Paragraph 35 of this Recommendation will be authorised;
- (d) the length of the breaks provided for in Paragraph 34 of this Recommendation and the manner in which they are to be taken;
- (e) the form and amount of the compensation provided for in Paragraphs 37 and 38 of this Recommendation;
- (f) working schedules;
- (g) the conditions to be considered as particularly arduous or unpleasant for the purpose of Paragraphs 27 and 40 of this Recommendation.

IX. OCCUPATIONAL HEALTH PROTECTION

44. Each Member should endeavour to adapt laws and regulations on occupational health and safety to the special nature of nursing work and of the environment in which it is carried out, and to increase the protection afforded by them.

45. (1) Nursing personnel should have access to occupational health services operating in accordance with the provisions of the Occupational Health Services Recommendation, 1959.

(2) Where occupational health services have not yet been set up for all undertakings, medical care establishments employing nursing personnel should be among the undertakings for which, in accordance with Paragraph 4 of that Recommendation, such services should be set up in the first instance.

46. (1) Each Member and the employers' and workers' organisations concerned should pay particular attention to the provisions of the Protection of Workers' Health Recommendation, 1953, and endeavour to ensure its application to nursing personnel.



LIRT

(2) All appropriate measures should be taken in accordance with Paragraphs 1 to 7 of that Recommendation to prevent, reduce or eliminate risks to the health or safety of nursing personnel.

47. (1) Nursing personnel should undergo medical examinations on taking up and terminating an appointment, and at regular intervals during their service.

(2) Nursing personnel regularly assigned to work in circumstances such that a definite risk to their health or to that of others around them exists or may be suspected should undergo regular medical examinations at intervals appropriate to the risk involved.

(3) Objectivity and confidentiality should be assured in examinations provided for in this Paragraph; the examinations referred to should not be carried out by doctors with whom the persons examined have a close working relationship.

48. (1) Studies should be undertaken and kept up to date to determine special risks to which nursing personnel may be exposed in the exercise of their profession so that these risks may be prevented and, as appropriate, compensated.

(2) For that purpose, cases of occupational accidents and cases of diseases recognised as occupational under laws or regulations concerning employment injury benefits, or liable to be occupational in origin, should be notified to the competent authority, in a manner to be prescribed by national laws or regulations, in accordance with Paragraphs 14 to 17 of the Protection of Workers' Health Recommendation, 1953.

49. (1) All possible steps should be taken to ensure that nursing personnel are not exposed to special risks. Where exposure to special risks is unavoidable, measures should be taken to minimise it.

(2) Measures such as the provision and use of protective clothing, immunisation, choice hours, more frequent rest breaks, temporary removal from the risk or longer annual holidays should be



provided for in respect to nursing personnel regularly assigned to duties involving special risks so as to reduce their exposure to these risks,

(3) In addition, nursing personnel who are exposed to special risks should receive financial compensation.

50. Pregnant women and parents of young children whose normal assignment could be prejudicial to their health or that of their child should be transferred, without loss of entitlements, to work appropriate to their situation.

51. The collaboration of nursing personnel and of organizations representing them should be sought in ensuring the effective application of provisions concerning the protection of the health and safety of nursing personnel.

52. Appropriate measures should be taken for the supervision of the application of the laws and regulations and other provisions concerning the protection of the health and safety of nursing personnel.

X. SOCIAL SECURITY

53. (1) Nursing personnel should enjoy social security protection at least equivalent, as the case may be, to that of other persons employed in the public service or sector, employed in the private sector, or self-employed, in the country concerned; this protection should cover periods of probation and periods of training of persons regularly employed as nursing personnel.

(2) The social security protection of nursing personnel should take account of the particular nature of their activity.

54. As far as possible, appropriate arrangements should be made to ensure continuity in the acquisition of rights and the provision of benefits in case of change of employment and temporary cessation of employment.



LIRT

55. (1) Where the social security scheme gives protected persons the free choice of doctor and medical institution, nursing personnel should enjoy the same freedom of choice.

(2) The medical records of nursing personnel should be confidential.

56. National laws or regulations should make possible the compensation, as an occupational disease, of any illness contracted by nursing personnel as a result of their work.

XI. SPECIAL EMPLOYMENT ARRANGEMENTS

57. With a view to making the most effective use of available nursing personnel and to preventing the withdrawal of qualified persons from the profession, measures should be taken to make possible temporary and part-time employment.

58. The conditions of employment of temporary and part-time nursing personnel should be equivalent to those of permanent and full-time staff respectively, their entitlements being, as appropriate, calculated on a pro rata basis.

XII. NURSING STUDENTS

59. Nursing students should enjoy the rights and freedoms of students in other disciplines, subject only to limitations which are essential for their education and training.

60. (1) Practical work of nursing students should be organised and carried out by reference to their training needs; it should in no case be used as a means of meeting normal staffing requirements.

(2) During their practical work, nursing students should only be assigned tasks which correspond to their level of preparation.

(3) Throughout their education and training, nursing students should have the same health protection as nursing personnel.



(4) Nursing students should have appropriate legal protection.

61. During their education and training, nursing students should receive precise and detailed information on the employment, working conditions and career prospects of nursing personnel, and on the means available to them to further their economic, social and professional interests.

XIII. INTERNATIONAL CO-OPERATION

62. In order to promote exchanges of personnel, ideas and knowledge, and thereby improve nursing care, Members should endeavour, in particular by multilateral or bilateral arrangements, to--

- (a) harmonise education and training for the nursing profession without lowering standards;
- (b) lay down the conditions of mutual recognition of qualifications acquired abroad;
- (c) harmonise the requirements for authorisation to practice;
- (d) organise nursing personnel exchange programmes.

63. (1) Nursing personnel should be encouraged to use the possibilities of education and training available in their own country.

(2) Where necessary or desirable, they should have the possibility of education and training abroad, as far as possible by way of organised exchange programmes.

64. (1) Nursing personnel undergoing education or training abroad should be able to obtain appropriate financial aid, on conditions to be determined by multilateral or bilateral agreements or national laws or regulations.

(2) Such aid may be made dependent on an undertaking to return to their country within a reasonable time and to work there for a specified minimum period in a job corresponding to the newly



acquired qualifications, on terms at least equal to those applicable to other nationals.

65. Consideration should be given to the possibility of detaching personnel wishing to work or train abroad for a specified period, without break in the employment relationship.

66. (1) Foreign nursing personnel should have qualifications recognised by the competent authority as appropriate for the posts to be filled and satisfy all other conditions for the practice of the profession in the country of employment; foreign personnel participating in organised exchange programmes may be exempted from the latter requirement.

(2) The employer should satisfy himself that foreign nursing personnel have adequate language ability for the posts to be filled.

(3) Foreign nursing personnel with equivalent qualifications should have conditions of employment which are as favourable as those of national personnel in posts involving the same duties and responsibilities.

67. (1) Recruitment of foreign nursing personnel for employment should be authorised only--

- (a) if there is a lack of qualified personnel for the posts to be filled in the country of employment;
- (b) if there is no shortage of nursing personnel with the qualifications sought in the country of origin.

(2) Recruitment of foreign nursing personnel should be undertaken in conformity with the relevant provisions of the Migration for Employment Convention and Recommendation (Revised), 1949.

68. Nursing personnel employed or in training abroad should be given all necessary facilities when they wish to be repatriated.

69. As regards social security, Members should, in accordance with national practice--



LIRT

ddd

- (a) assure to foreign nursing personnel training or working in the country equality of treatment with national personnel;
- (b) participate in bilateral or multilateral arrangements designed to ensue the maintenance of the acquired rights or rights in course of acquisition of migrant nursing personnel, as well as the provision of benefits abroad.

XIV. METHODS OF APPLICATION

70. This Recommendation may be applied by national laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards or judicial decisions, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of conditions in each country.

71. In applying the provisions of this Recommendation, Members and the employers' and workers' organisations concerned should be guided to the extent possible and desirable by the suggestions concerning its practical application set forth in the Annex.



ANNEX
Suggestions Concerning Practical Application

**POLICY CONCERNING NURSING SERVICES
AND NURSING PERSONNEL**

1. Sufficient budgetary provision should be made to permit the attainment of the objectives of the national policy concerning nursing services and nursing personnel.

2. (1) The programming of nursing services should be a continuing process at all levels of general health programming.

(2) Nursing services should be programmed on the basis of (a) information obtained from studies and research which are of a continuing nature and permit adequate evaluation of the problems arising and of the needs and available resources;

(b) technical standards appropriate to changing needs and national and local conditions.

(3) In particular, measures should be taken to--

(a) establish adequate nursing standards;

(b) specify the nursing functions called for by the recognised needs;

(c) determine the staffing standards for the adequate composition of nursing teams as regards the number of persons and qualifications required at the various levels and in the various categories;

(d) determine on the basis the categories, number and level of personnel required for the development of nursing services as a whole and for the effective utilisation of personnel;

(e) determine, in consultation with the representatives of those concerned, the relationship between nursing personnel and other categories of health personnel.



LIRT

3. The policy concerning nursing services and nursing personnel should aim at developing four types of functions of nursing personnel: direct and supportive nursing care; the administration of nursing services; nursing education; and research and development in the field of nursing.

4. Appropriate technical and material resources should be provided for the proper exercise of the tasks of nursing personnel.

5. The classification of functions recommended in Paragraph 5 of the Recommendation should be based on an analysis of jobs and an evaluation of functions made in consultation with the employers' and workers' organisations concerned.

EDUCATION AND TRAINING

6. Where the educational possibilities of large sections of the population are limited, measures should be taken within the programmes of nursing education and training to supplement the general education of students who have not attained the level required in accordance with Paragraph 9 of the Recommendation.

7. Programmes of nursing education and training should provide a basis for access to education and training for higher responsibilities, create a desire for self-improvement, and prepare students to apply their knowledge and skills as members of the health team.

PRACTICE OF THE NURSING PROFESSION

8. (1) In conditions to be determined, the renewal of an authorisation to practise the nursing profession may be required.

(2) Such renewal might be made subject to requirements of continuing education and training, where this is considered necessary to ensure that authorised nursing personnel remain fully qualified.

9. Re-entry into the profession after an interruption of its practice may be made subject, in specified circumstances, to verification



LIRT

tions of qualifications; in such case, consideration should be given to facilitating re-entry by such methods as employment alongside another person for a specified period before verification takes place.

10. (1) Any disciplinary rules applicable to nursing personnel should include--

- (a) a definition of breach of professional conduct taking account of the nature of the profession and of such standards of professional ethics as may be applicable thereto;
- (b) an indication of the sanctions applicable, which should be proportional to the gravity of the fault.

(2) Any disciplinary rules applicable to nursing personnel should be laid down in the framework of rules applicable to health personnel as a whole or, where there are no such rules, should take due account of rules applicable to other categories of health personnel.

CAREER DEVELOPMENT

11. Where the possibilities of professional advancement are limited as a result of the manner in which nursing services in general are conceived, measures might be taken to facilitate access to studies leading to qualifications for other health professions.

12. (1) Measures should be taken to establish systems of classification and of scales of remuneration which provide possibilities of professional advancement on the basis of the classification of the level of functions envisaged in Paragraph 6 of the Recommendation.

(2) These systems should be sufficiently open to provide an incentive for nursing Personnel to pass from one level to another.

(3) The promotion of nursing personnel should be based on equitable criteria and take account of experience and demonstrated ability.



LIRT

๑๑๑

13. Increases in remuneration should be provided for, at every level, by reference to the development of experience and ability.

14. (1) Measures should be taken to encourage nursing personnel to make the greatest possible use of their knowledge and their qualifications in their work.

(2) The responsibilities effectively assumed by nursing personnel and the competence shown by them should be continuously reviewed so as to ensure remuneration and possibilities of advancement or promotion corresponding thereto.

15. (1) Periods of paid educational leave should be considered to be periods of work for the purpose of entitlement to social benefits and other rights deriving from the employment relationship.

(2) As far as possible, periods of unpaid educational leave for the purpose of additional education and training should be taken into consideration in the calculation of seniority, particularly as regards remuneration and pension rights.

REMUNERATION

16. Pending the attainment of levels of remuneration comparable with those of other professions requiring similar or equivalent qualifications and carrying similar or equivalent responsibilities, measures should be taken, where necessary, to bring remuneration as rapidly as possible to a level which is likely to attract nursing personnel to the profession and retain them in it.

17. (1) Additions to salary and compensatory payments which are granted on a regular basis should, to an extent commensurate with general practice in the professions referred to in Paragraph 16 of this Annex, be regarded as an integral part of remuneration for the calculation of holiday pay, pensions and other social benefits.

(2) Their amount should be periodically reviewed in the light of changes in the cost of living.



LIRT

WORKING TIME AND REST PERIODS

18. (1) In the organisation of hours of work, every effort should be made, subject to the requirements of the service, to allocate shift work, overtime work and work at inconvenient hours equitably between nursing Personnel, and in particular between permanent and temporary and between full-time and part-time personnel, and to take account as far as possible of individual preferences and of special considerations regarding such matters as climate, transportation and family responsibilities.

(2) The organisation of hours of work for nursing personnel should be based on the need for nursing services rather than subordinated to the work pattern of other health service personnel.

19. (1) Appropriate measures to limit the need for overtime, for work at inconvenient hours and for on-call duty should be taken in the organisation of work, in determining the number and use of staff and in scheduling hours of work; in particular, account should be taken of the need for replacing nursing personnel during absences or leave authorised by laws or regulations or collective agreements, so that the personnel who are present will not be overburdened.

(2) Overtime should be worked on a voluntary basis, except where it is essential for patient care and sufficient volunteers are not available.

20. The notice of working schedules provided for in Paragraph 35 of the Recommendation should be given at least two weeks in advance.

21. Any period of on-call duty during which nursing personnel are required to remain at the workplace of the services of nursing personnel are actually used should be fully regarded as working time and remunerated as such.

22. (1) Nursing personnel should be free to take their meals in places of their choice.



(2) They should be able to take their rest breaks at a place other than their workplace.

23. The time at which the annual holiday is to be taken should be determined on an equitable basis, due account being taken of family obligations, individual preferences and the requirements of the service.

OCCUPATIONAL HEALTH PROTECTION

24. Nursing personnel in respect of whom special measures such as those envisaged in Paragraphs 47, subparagraph (2), 49 and 50 of the Recommendation should be taken should include, in particular, personnel regularly exposed to ionising radiations or to anaesthetic substances and personnel in contact with infectious diseases or mental illness.

25. Nursing personnel regularly exposed to ionising radiations should, in addition, enjoy the protection of the measures provided for in the Radiation Protection Convention and Recommendation, 1960.

26. Work to which pregnant women or mothers of young children should not be assigned should include--

- (a) as regards women covered by Paragraph 5 of the Maternity Protection Recommendation, 1952, the types of work enumerated therein;
- (b) generally, work involving exposure to ionising radiations or anaesthetic substances or involving contact with infectious diseases.

SOCIAL SECURITY

27. In order to ensure continuity in the acquisition of rights and the provision of benefits, as provided in Paragraph 54 of the Recommendation, steps should be taken to co-ordinate such private supplementary schemes as exist with each other and with statutory schemes.



LIRT

28. In order to ensure that nursing personnel receive the compensation for illnesses contracted as a result of their work; as provided for in Paragraph 56 of the Recommendation, Members should, by laws or regulations--

- (a) prescribe a list establishing a presumption of occupational origin in respect of certain diseases when they are contracted by nursing personnel, and revise the list periodically in the light of scientific and technical developments affecting nursing personnel;
- (b) complement that list by a general definition of occupational diseases or by other provision enabling nursing personnel to establish the occupational origin of diseases not presumed to be occupational by virtue of the list.

INTERNATIONAL CO-OPERATION

29. The financial aid given to nursing personnel undergoing education or training abroad might include, as appropriate--

- (a) payment of travel expenses;
- (b) payment of study costs;
- (c) scholarships;
- (d) continuation of full or partial remuneration, in the case of nursing personnel already employed.

30. As far as possible, periods of leave or detachment for training or work abroad should be taken into consideration in the calculation of seniority, particularly as regards remuneration and pension rights.



สรุปสาระสำคัญ และความเห็นประกอบ

ข้อแนะนำที่ ๑๕๗ : การจ้างงาน สภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ของผู้ที่ทำงาน
ด้านการพยาบาล

Recommendation 157 : Employment and Conditions of Work and Life of Nursing
Personnel.

สาระสำคัญ

๑. ข้อแนะนำนี้ใช้กับผู้ทำงานด้านการพยาบาลทุกคน ไม่ว่าจะบุคคลนั้น ๆ
จะทำงาน ณ ที่ใด

คำว่า “ผู้ทำงานด้านการพยาบาล” หมายถึงบุคคลทุก ๆ คนที่ให้การดูแลรักษา
พยาบาล และให้บริการด้านการพยาบาล

๒. ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศควรวางนโยบายว่าด้วยบริการ และผู้ทำงาน
ด้านการพยาบาล เพื่อควบคุมให้ปริมาณและคุณภาพของการดูแลรักษาพยาบาลด้าน
สาธารณสุขที่จำเป็นต่อประชาชนอยู่ในระดับสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ทั้งนี้โดยกำหนด
นโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายด้านสาธารณสุข และมีลักษณะเหมาะสมกับภาวะของ
ประเทศ

๓. การศึกษาและอบรมด้านการพยาบาล ควรจะดำเนินการโดยคำนึงถึงความ
ต้องการของสังคมประกอบกับจำนวนทรัพยากรที่มีอยู่ภายในประเทศ และควรจะต้อง
กับการศึกษาและอบรมของบุคคลอื่น ๆ ในงานด้านสาธารณสุข นอกจากนี้ควรมีการให้ข่าว
สาร และคำแนะนำที่จำเป็น ตลอดจนการอบรมทั้งทางคำสอนและปฏิบัติเกี่ยวกับ
อาชีพการพยาบาล ให้แก่บุคคลผู้ประสงค์จะถือเอาการพยาบาลเป็นอาชีพ

๔. ควรมีกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับว่าด้วยภารกิจงานของผู้มีวิชาชีพ
ด้านการพยาบาล ตลอดจนกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับภารกิจงานด้านการพยาบาลให้



LIRT

สอดคล้องกับมาตรฐานว่าด้วยการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขอื่น ๆ ทั้งนี้โดยการหารือกับตัวแทนของผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาล

๕. ควรกำหนดมาตรการ ซึ่งสนับสนุนให้ผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาลมีโอกาสเข้าร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายทั่ว ๆ ไปด้านสาธารณสุขแห่งชาติรวมทั้งการตัดสินใจเกี่ยวกับวิชาชีพด้านการพยาบาลในรายละเอียดทุก ๆ ระดับ เช่น มีส่วนร่วมในการกำหนด จำนวนประเภท และโครงสร้างของอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนโดยมีลักษณะที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศนั้น ๆ

๖. การระงับข้อพิพาทอันเนื่องมาจากการตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไข และสภาพการจ้างงาน ควรจะดำเนินการโดยการเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณี หรือโดยกระบวนการที่เป็นอิสระและเป็นกลาง เช่น การประนีประนอม การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดแรงงานโดยสมัครใจ

๗. รายได้ของผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาล ควรกำหนดขึ้นในระดับที่มีส่วนสัมพันธ์กับภาวะความจำเป็นทางเศรษฐกิจและสังคม ความสามารถ ความรับผิดชอบ หน้าที่และประสิทธิภาพ และควรกำหนดให้รายได้ของผู้มีที่หน้าที่และการทำงานคล้ายคลึงกันในสภาวะที่เหมือน ๆ กัน ควรจะเท่าเทียมกันไม่ว่าบุคคลนั้นจะทำงานในสถานประกอบการพื้นที่ หรือสาขาใด ๆ

๘. เครื่องแบบ เครื่องอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนที่ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้อื่น ๆ ที่นายจ้างต้องการให้มีหรือจำเป็นต้องมีไว้เพื่อการปฏิบัติงาน นายจ้างควรเป็นผู้จัดหาให้ผู้ทำงานด้านการพยาบาลแบบให้เปล่า

๙. ชั่วโมงทำงานปกติใน ๑ สัปดาห์ของผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาลไม่ควรจะมากกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของงานอื่นในประเทศ ในกรณีที่เกินกว่า ๔๐ ชั่วโมง ควรกำหนดมาตรการที่จะลดชั่วโมงทำงานดังกล่าวลง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่มีการลดเงินเดือน

๑๐. ชั่วโมงทำงานปกติใน ๑ วัน ควรจะติดต่อกันและไม่ควรเกิน ๘ ชั่วโมง และไม่ควรเกิน ๑๒ ชั่วโมง เมื่อรวมเวลาทำงานส่วนเวลาดูแล นอกจากนี้ในการทำงาน



LIRT

b๐๔

ช่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดตามประเพณีควรจะได้รับค่าชดเชย หรือจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างปกติ

๑๑. ควรมีเวลาพักระหว่างการปฏิบัติงานนานพอควร โดยนับรวมเป็นชั่วโมงทำงานปกติ นอกจากนี้ผู้ที่ทำงานด้านพยาบาลควรมีตารางการปฏิบัติงานเพื่อสามารถจัดเวลาสำหรับครอบครัวและตนเองให้สอดคล้องกับเวลาปฏิบัติงานได้

๑๒. การพักผ่อนสุดสัปดาห์ ไม่ควรมีน้อยกว่า ๓๖ ชั่วโมงติดต่อกันและมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลาอย่างน้อยเท่ากับคนงานอื่นๆ ในประเทศด้วย

๑๓. การจัดการปฏิบัติงาน เวลาทำงาน และเวลาพัก ควรได้รับความเห็นชอบ หรือมีการหารือกับตัวแทนของผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาล หรือองค์กรตัวแทนของผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาลซึ่งได้รับเลือกโดยอิสระ

๑๔. ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศควรตรากฎหมาย และระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการสาธารณสุขและความปลอดภัยในการทำงานโดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษเฉพาะของงานด้านการพยาบาล และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

๑๕. ผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาล ควรได้รับการตรวจทางกายภาพก่อนและหลังการทำงาน และเป็นครั้งคราวในระหว่างการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอันตรายต่างๆ ซึ่งผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาลอาจประสบในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางป้องกันมิให้เกิดขึ้นและเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางมาตรการชดเชย

๑๖. ผู้ที่ทำงานด้านการพยาบาลควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองด้านการประกันสังคมอย่างน้อยเทียบเท่ากับบุคคลอื่น ๆ

๑๗. ควรมีความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น และความรู้เพื่อปรับปรุงการรักษายพยาบาลให้มีระดับมาตรฐานใกล้เคียงกัน

๑๘. ข้อเสนอแนะจะนำไปใช้โดยทางกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับ โดยสอดคล้องกับสภาพการจ้าง โดยระเบียบการทำงาน โดยคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดแรงงาน หรือคำตัดสินของศาล หรือโดยลักษณะอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับภาวะการณ์ในแต่ละประเทศ



LIRT

กระทรวงมหาดไทย

ควรมีการปรึกษาหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก่อนการพิจารณารับเอา
ข้อแนะนำฉบับนี้ ทั้งนี้เพราะข้อแนะนำดังกล่าวนี้ ได้กำหนดข้อควรปฏิบัติพร้อมทั้งรายละเอียด
ปลีกย่อยไว้มาก โดยเฉพาะข้อควรปฏิบัติในบางข้อนั้นจะต้องได้รับการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน

คืบหน สรูป และควมเห็นประกอบ
อนุสญญาและข้อแนะจากกรประชุม สมชที่ ๒๔
(๒๕๒๑)

๑. คืบหนอนุสญญาฉบับที่ ๑๕๐ : กรบริหารรงรงน : บทบท หน้ที่ และกรจัด
องค์กร
สรูปสวระส้คญและควมเห็นประกอบ
๒. คืบหนข้อแนะฉบับที่ ๑๕๔ : กรบริหารรงรงน : บทบท หน้ที่ และกรจัด
องค์กร
สรูปสวระส้คญและควมเห็นประกอบ
๓. คืบหนอนุสญญาฉบับที่ ๑๕๑ : กรค้มกรองสีทธี ในกรรวมค้วกันและระเบียบวิธี ใน
กรก้หนดศสภกรคว้จ้งในหน้ยงนของรฐ
สรูปสวระส้คญและควมเห็นประกอบ
๔. คืบหนข้อแนะฉบับที่ ๑๕๔ : ระเบียบวิธี ในกรก้หนดศสภกรคว้จ้งในหน้ยงน
ของรฐ
สรูปสวระส้คญและควมเห็นประกอบ



INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Convention 150

CONVENTION CONCERNING LABOUR ADMINISTRATION: ROLE, FUNCTIONS AND ORGANISATION

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations, including in particular the Labour Inspection Convention, 1947, the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969, and the Employment Service Convention, 1948, which call for the exercise of particular labour administration activities, and

Considering it desirable to adopt instruments establishing guidelines regarding the over-all system of labour administration, and

Recalling the terms of the Employment Policy Convention, 1964, and of the Human Resources Development Convention, 1975; recalling also the goal of the creation of full and adequately remunerated employment and affirming the need for programmes of labour administration to work towards this goal and to give effect to the objectives of the said Conventions, and

Recognising the necessity of fully respecting the autonomy of employers' and workers' organisations, recalling in this connection the terms of existing international labour Conventions and Recommendations guaranteeing rights of association,



LIRT

bod

organisation and collective bargaining--and particularly the Freedom of Association and Protection of the Right of Organise Convention, 1984, and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949--which forbid any interference by public authorities which would restrict these rights or impede the lawful exercise thereof, and considering that employers' and workers' organisations have essential roles in attaining the objectives of economic, social and cultural progress, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to labour administration; role, functions and organisation, which is the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention.

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Convention, which may be cited as the Labour Administration Convention, 1978;

Article 1

For the purpose of this Convention--

- (a) the term "labour administration" means public administration activities in the field of national labour policy;
- (b) the term "system of labour administration" cover all public administration bodies responsible for and/or engaged in labour administration--whether they are ministerial departments or public agencies; including parastatal and regional or local agencies or any other form of decentralised administration--and any institutional framework for the co-ordination of the activities of such bodies and for consultation with and participation by employers and workers and their organisations.



LIRT

Article 2

A Member which ratifies this Convention may, in accordance with national laws or regulations, or national practice, delegate or entrust activities of labour administration to non-governmental organisation, particularly employers' and workers' organisation, or--where appropriate--to employers' and workers' representatives.

Article 3

A Member which ratifies this Convention may regard particular activities in the field of its national labour policy as being matters which, in accordance with national laws or regulations, or national practice, are regulated by having recourse to direct negotiations between employers' and workers' organisations.

Article 4

Each Member which ratifies this Convention shall, in a manner appropriate to national conditions, ensure the organisation and effective operation in its territory of a system of labour administration, the functions and responsibilities of which are properly co-ordinated.

Article 5

1. Each Member which ratifies this Convention shall make arrangements appropriate to national conditions to secure, within the system of labour administration, consultation, co-operation and negotiation between the public authorities and the most representative organisations of employers and workers, or--where appropriate employers' and workers' representatives.

2. To the extent compatible with national laws and regulations, and national practice, such arrangements shall be made at the national, regional and local levels as well as at the level of the different sectors of economic activity.



LIRT

Article 8

1. The competent bodies within the system of labour administration shall, as appropriate, be responsible for or contribute to the preparation, administration, co-ordination, checking and review of national labour policy, and be the instrument within the ambit of public administration for the preparation and implementation of laws and regulations giving effect thereto.

2. In particular, these bodies, taking into account relevant international labour standards, shall--

- (a) participate in the preparation, administration, co-ordination, checking and review of national employment policy, in accordance with national laws and regulations, and national practice;
- (b) study and keep under review the situation of employed, unemployed and under-employed persons, taking into account national laws and regulations and national practice concerning conditions of work and working life and terms of employment, draw attention to defects and abuses in such conditions and terms and submit proposals on means to overcome them;
- (c) make their services available to employers and workers, and their respective organisations, as may be appropriate under national laws or regulations, or national practice, with a view to the promotion--at national, regional and local levels as well as at the level of the different sectors of economic activity--of effective consultation and co-operation between public authorities and bodies and employers' and workers' organisation, as well as between such organisations;
- (d) make technical advice available to employers and workers and their respective organisations on their request.



LIRT

Article 7

When national conditions so require, with a view to meeting the needs of the largest possible number of workers, and in so far as such activities are not already covered, each Member which ratifies this Convention shall promote the extension, by gradual stages if necessary, of the functions of the system of labour administration to include activities, to be carried out in co-operation with other competent bodies, relating to the conditions of work and working life of appropriate categories of workers who are not, in law, employed persons, such as--

- (a) tenants who do not engage outside help, sharecroppers and similar categories of agricultural workers;
- (b) self-employed workers who do not engage outside help, occupied in the informal sector as understood in national practice;
- (c) members of co-operatives and worker-managed undertakings;
- (d) persons working under systems established by communal customs or traditions.

Article 8

To the extent compatible with national laws and regulations and national practice, the competent bodies within the system of labour administration shall contribute to the preparation of national policy concerning international labour affairs, participate in the representation of the State with respect to such affairs and contribute to the preparation of measures to be taken at the national level with respect thereto.

Article 9

With a view to the proper co-ordination of the functions and responsibilities of the system of labour administration, in a manner determined by national laws or regulations, or national practice, a



LIRT

bab

ministry of labour or another comparable body shall have the means to ascertain whether any parastatal agencies which may be responsible for particular labour administration activities, and any regional or local agencies to which particular labour administration activities may have been delegated, are operating in accordance with national laws and regulations and are adhering to the objectives assigned to them.

Article 10

1. The staff of the labour administration system shall be composed of persons who are suitable qualified for the activities to which they are assigned, who have access to training necessary for such activities and who are independent of improper external influences.

2. Such staff shall have the status, the material means and the financial resources necessary for the effective performance of their duties.

Article 11

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 12

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 13

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding Paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 14

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 15

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for



LIRT

bed

registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 16

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 17

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then unless the new Convention otherwise provides--

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 13 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 18

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๐ : การบริหารแรงงาน : บทบาท หน้าที่และการจัดองค์การ

Convention 150 : Labour Administration : Role, Functions and Organisation.

สาระสำคัญ

๑. “การบริหารแรงงาน” หมายถึง กิจกรรมการบริหารของรัฐในดำเนินนโยบายแรงงานแห่งชาติ

๒. “ระบบบริหารแรงงาน” ครอบคลุมถึงองค์การบริหารงานของรัฐที่รับผิดชอบหรือที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานของรัฐ รวมถึงมลรัฐ หน่วยงานในส่วนภูมิภาค และในส่วนท้องถิ่น หรือการบริหารแบบกระจายอำนาจในรูปแบบอื่น ๆ รวมทั้งโครงสร้างในการประสานงานด้านกิจกรรมของหน่วยงานดังกล่าว และการปรึกษาหารือกัน ตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วมของ นายจ้างและลูกจ้าง และองค์การนายจ้าง และลูกจ้าง

๓. กิจกรรมบางอย่างที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงาน อาจมอบหมายให้องค์การที่มีไซของรัฐเป็นผู้ดำเนินการได้ โดยเฉพาะมอบให้แก่องค์การนายจ้างและลูกจ้างหรือผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ นอกจากนี้จะต้องจัดให้มีการปรึกษาหารือมีการร่วมมือและมีการเจรจากันในระบบบริหารแรงงานระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้แทนขององค์การนายจ้างและลูกจ้าง หรือผู้แทนของนายจ้างและลูกจ้างตามความเหมาะสม

๔. หน่วยงานที่มีอำนาจภายในระบบบริหารแรงงานนั้น จะต้องรับผิดชอบหรือช่วยเหลือในการเตรียม การบริหาร การประสานงาน การตรวจสอบ และการทบทวนนโยบายแรงงานแห่งชาติ จัดเตรียมและดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับเพื่อให้เกิดผลค่อนโยบายดังกล่าว ศึกษาและประเมินผลสภาพการเกี่ยวกับการมีงานทำ การว่างงานและการทำงานต่ำระดับ ให้บริการที่เป็นประโยชน์ค่อนายจ้างและลูกจ้าง และองค์การผู้แทนนายจ้างและลูกจ้าง ตามความเหมาะสม เช่น ให้มีการปรึกษา



LIART

หารือ และร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐกับองค์กร นายจ้าง และลูกจ้าง รวมทั้งระหว่างองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง จัดให้คำปรึกษาทางวิชาการ เป็นต้น นอกจากนี้จะต้องช่วยเหลือในการเตรียมนโยบายแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงานระหว่างประเทศ หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนของรัฐเกี่ยวกับงานดังกล่าว

๕. จะต้องส่งเสริมให้มีการขยายหน้าที่ของระบบบริหารแรงงาน เพื่อให้ครอบคลุมถึงการทำงานของคนงานบางประเภท ซึ่งตามกฎหมายไม่ถือว่าเป็นผู้มีงานทำ

๖. เจ้าหน้าที่ของระบบบริหารแรงงานจะต้องประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นเพื่อกิจกรรมดังกล่าว และเป็นอิสระจากอิทธิพลที่ไม่เหมาะสมจากภายนอก นอกจากนี้เจ้าหน้าที่นั้น ๆ จะต้องมีสถานภาพ มีบัญชี และการเงินที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนจะสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงมหาดไทย

๑. อนุสัญญาฉบับนี้ เป็นการส่งเสริมให้มีหน่วยงานกลางของระบบบริหารแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบในด้านการงานทั้งในระดับภายในประเทศ และระหว่างประเทศ นอกจากนี้บทบัญญัติต่าง ๆ ที่บัญญัติในอนุสัญญายังมีลักษณะกว้างและยืดหยุ่นพอสมควร สามารถนำมาปรับใช้ภายในประเทศได้

๒. การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ย่อมจะไม่กระทบกระเทือนต่อกฎหมาย หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ แต่จะเป็นการพัฒนาด้านแรงงานของไทยให้พัฒนาขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง เพราะการมีหน่วยงานด้านแรงงานในระดับชาติจะ

ก. ส่งเสริมให้มีการประชุม ปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคีมากขึ้น

ข. สามารถแก้ปัญหาด้านแรงงานได้ทันทั่วถึง

ค. สามารถปฏิบัติงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สมควรให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ได้



LIRT

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Recommendation 158

RECOMMENDATION CONCERNING LABOUR ADMINISTRATION: ROLE, FUNCTIONS AND ORGANISATION

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Recalling the terms of existing international labour Convention and Recommendations, including in particular the Labour Inspection Convention, 1947, the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969, and the Employment Service Convention, 1948, which call for the exercise of particular labour administration activities, and

Considering it desirable to adopt instruments establishing guidelines regarding the over-all system of labour administration, and

Recalling the terms of the Employment Policy Convention, 1964, and the Human Resources Development Convention, 1975; recalling also the goal of the creation of full and adequately remunerated employment and affirming the need for programmes of labour administration to work towards this goal and to give effect to the objectives of the said Conventions, and

Recognising the necessity of fully respecting the autonomy of employers' and workers' organisations, recalling in this connection the terms of existing international labour Conventions and Recommendations guaranteeing rights of association,



LIRT

bed

organisation and collective bargaining and particularly the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949- which forbid any interference by public authorities which would restrict these rights or impede the lawful exercise thereof, and considering that employers' and workers' organisations have essential roles in attaining the objectives of economic, social and cultural progress, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to labour administration: role, functions and organisation, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Labour Administration Convention, 1978,

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Recommendation, which may be cited as the Labour Administration Recommendation, 1978,

I. GENERAL PROVISIONS

1. For the purpose of this Recommendation--

- (a) the term "labour administration" means public administration activities in the field of national labour policy;
- (b) the term "system of labour administration" covers all public administration bodies responsible for and/or engaged in labour administration-whether they are ministerial departments or public agencies, including parastatal and regional or local agencies or any other form of decentralised administration-and any institutional framework for the co-ordination of the activities of such bodies and for consultation with and participation by employers and workers and their organisations,



LIRT

2. A Member may, in accordance with national laws or regulations, or national practice, delegate or entrust certain activities of labour administration to nongovernmental organisations, particularly employers' and workers' organisations, or where appropriate to employers' and workers' representatives.

3. A Member may regard particular activities in the field of its national labour policy as being matters which, in accordance with national laws or regulations, or national practice, are regulated by having recourse to direct negotiations between employers' and workers' organisations.

4. Each Member should, in a manner appropriate to national conditions, ensure the organisation and effective operation in its territory of a system of labour administration, the functions and responsibilities of which are properly co-ordinated.

II. FUNCTIONS OF THE NATIONAL SYSTEM OF LABOUR ADMINISTRATION

Labour Standards

5. (1) The competent bodies within the system of labour administration should in consultation with organisations of employers and workers and in a manner and under conditions determined by national laws or regulations, or national practice take an active part in the preparation, development, adoption, application and review of labour standards, including relevant laws and regulations,

(2) They should make their services available to employers' and workers' organisations, as may be appropriate under national laws or regulations, or national practice, with a view to promoting the regulation of terms and conditions of employment by means of collective bargaining.

6. The system of labour administration should include a system of labour inspection.



LIRT

Labour Relations

7. The competent bodies within the system of labour administration should participate in the determination and application of such measures as may be necessary to ensure the free exercise of employers' and workers' right of association.

8. (1) There should be labour administration programmes aimed at the promotion, establishment and pursuit of labour relations which encourage progressively better conditions of work and working life and which respect the right to organise and bargain collectively.

(2) The competent bodies within the system of labour administration should assist in the improvement of labour relations by providing or strengthening advisory services to undertakings, employers' organisations and workers' organisations requesting such services, in accordance with programmes established on the basis of consultation with such organisations.

9. The competent bodies within the system of labour administration should promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation.

10. The competent bodies within the system of labour administration should be in a position to provide, in agreement with the employers' and workers' organisations concerned, conciliation and mediation facilities, appropriate to national conditions, in case of collective disputes.

Employment

11. (1) The competent bodies within the system of labour administration should be responsible for or participate in the preparations, administration, co-ordination, checking and review of national employment policy.

(2) A central body of the system of labour administration, to be determined in accordance with national laws or regulations, or



LIRT

national practice, should be closely associated with, or responsible for taking, appropriate institutional measures to co-ordinate the activities of the various authorities and bodies which are concerned with particular aspects of employment policy.

12. The competent bodies within the system of labour administration should co-ordinate, or participate in the co-ordination of, employment services, employment promotion and creation programmes, vocational guidance and vocational training programmes and unemployment benefit schemes, and they should co-ordinate, or participate in the co-ordination of, these various services, programmes and schemes with the implementation of general employment policy measures.

13. The competent bodies within the system of labour administration should be responsible for establishing, or promoting the establishment of, methods and procedures for ensuring consultation of employers' and workers' organisations, or where appropriate employers' and workers' representatives, on employment policies, and promotion of their co-operation in the implementation of such policies.

14. (1) The competent bodies within the system of labour administration should be responsible for manpower planning or where this is not possible should participate in the functioning of manpower planning bodies through both institutional representation and the provision of technical information and advice.

(2) They should participate in the co-ordination and integration of manpower plans with economic plans.

(3) They should promote joint action of employers and workers, with the assistance as appropriate of public authorities and bodies, regarding short- and long-term employment policies.

15. The system of labour administration should include a free public employment service and operate such a service effectively.

16. The competent bodies within the system of labour administration should, wherever national laws and regulations, or national



blank

practice, so permit, have or share responsibility for the management of public funds made available for such purposes as counterring underemployment and unemployment, regulating the regional distribution of employment, of promoting and assisting the employment of particular categories of workers, including sheltered employment schemes.

17. The competent bodies within the system of labour administration should, in a manner and under conditions determined by national laws or regulations, or national practice, participate in the development of comprehensive and concerted policies and programmes of human resources development including vocational guidance and vocational training.

Research in Labour Matters

18. For the fulfilment of its social objectives, the system of labour administration should carry out research as one of its important functions and encourage research by others.

III. ORGANISATION OF THE NATIONAL SYSTEM OF LABOUR ADMINISTRATION

CO-ordination

19. The ministry of labour or another comparable body determined by national laws or regulations, or national practice, should take or initiate measures ensuring appropriate representation of the system of labour administration in the administrative and consultative bodies in which information is collected, opinions are considered, decisions are prepared and taken and measures of implementation are devised with respect to social and economic policies.

20. (1) Each of the principal labour administration services competent with respect to the matters referred to in paragraphs 5 to 18 above should provide periodic information or reports on its



LIRT

activities to the ministry of labour or the other comparable body referred to in Paragraph 19, as to employers' and workers' organisations.

(2) Such information or reports should be of a technical nature, include appropriate statistics, and indicate the problems encountered and if possible the results achieved in such a manner as to permit an evaluation of present trends and foreseeable future developments in areas of major concern to the system of labour administration.

(3) The system of labour administration should evaluate, publish and disseminate such information of general interest on labour matters as it is able to derive from its operation.

(4) Members, in consultation with the International Labour Office, should seek to promote the establishment of suitable models for the publication of such information, with a view to improving its international comparability.

21. The structures of the national system of labour administration should be kept constantly under review, in consultation with the most representative organisations of employers and workers.

Resources and staff

22. (1) Appropriate arrangements should be made to provide the system of Labour administration with the necessary financial resources and an adequate number of suitably qualified staff to promote its effectiveness.

(2) In this connection, due account should be taken of--

- a) the importance of the duties to be performed;
- b) the material means placed at the disposal of the staff;
- c) the practical conditions under which the various functions must be carried out in effective.



LIRT

blad

23. (1) The staff of the labour administration system should receive initial and further training at levels suitable for their work; there should be permanent arrangements to ensure that such training is available to them throughout their careers.

(2) Staff in particular services should have the special qualifications required for such services, ascertained in a manner determined by the appropriate body.

24. Consideration should be given to supplementing national programmes and facilities for the training envisaged in Paragraph 23 above by international co-operation in the form of exchanges of experience and information and of common initial and further training programmes and facilities, particularly at the regional level.

Internal Organisation

25. (1) The system of labour administration should normally comprise specialised units to deal with each of the major programmes of labour administration the management of which is entrusted to it by national laws or regulations.

(2) For example, there might be units for such matters as the formulation of standards relating to working conditions and terms of employment; labour inspection; labour relations; employment, manpower planning and human resources development; international labour affairs; and as appropriate, social security, minimum wage legislation and questions relating to specific categories of workers.

Field Services

26. (1) There should be appropriate arrangements for the effective organisation and operation of the field services of the system of labour administration.

(2) In particular, these arrangements should--
(a) ensure that the placing of field services corresponds to the needs



LIRT

- of the various areas, the representative organisations of employers and workers concerned being consulted thereon;
- (b) provide field services with adequate staff, equipment and transport facilities for the effective performance of their duties;
 - (c) ensure that field services have sufficient and clear instructions to preclude the possibility of laws and regulations being differently interpreted in different areas.



สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

ข้อแนะนำที่ ๑๕๔ : การบริหารแรงงาน : บทบาท หน้าที่และการจัดองค์การ

Recommendation 158 : Labour Administration : Role, Functions and Organisation

สาระสำคัญ

๑. แต่ละประเภทสมาชิกควรจัดองค์การ และการปฏิบัติงานด้านระบบบริหารแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพใน คินแดนของคนใน ลักษณะซึ่งเหมาะสมกับสภาพการณของประเทศ

๒. หน่วยงานที่มีอำนาจภายในระบบบริหารแรงงาน ควรจะมีส่วนร่วมในการตระเตรียม การพัฒนา การกำหนด การใช้และทบทวนมาตรฐานแรงงาน รวมทั้งให้บริการแก่องค์การนายจ้าง และลูกจ้างตามความเหมาะสม และส่งเสริมการกำหนดเงื่อนไข และสภาพการว่าจ้างด้วยวิธีการเจรจาตกลงร่วม

๓. ควรจะมีโครงการด้านการบริหารแรงงาน เพื่อส่งเสริมการก่อตั้งและการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนสภาพการทำงานและวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

๔. หน่วยงานที่มีอำนาจในระบบบริหารแรงงานควร จะรับผิดชอบหรือเข้าร่วมในการตระเตรียม การบริหารงาน การประสานงาน การตรวจสอบและทบทวนนโยบาย การจ้างงานแห่งชาติ นอกจากนี้จะต้องประสานหรือเข้าร่วมในการประสานงานด้านการจัดหางานโครงการส่งเสริมการมีงานทำและการสร้างงาน และโครงการแนะแนวและฝึกอบรมทางอาชีพ ตลอดจนแผนงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ของผู้งาน

๕. หน่วยงานที่มีอำนาจภายในระบบบริหารแรงงาน ควรจะรับผิดชอบในการวางแผนด้านกำลังคน หรือในกรณีที่ไม่สามารถทำได้ ก็ควรเข้าร่วมในการทำงานของหน่วยงานที่มีหน้าที่วางแผนด้านกำลังคน



LIRT

๖. หน่วยงานที่มีอำนาจภายในระบบบริหารแรงงาน ควรจะมีส่วนหรือร่วมรับผิดชอบในกองทุนสาธารณะ ซึ่งได้จัดสรรมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการแก้ไขการทำงานต่ำระดับ และการว่างงาน ตลอดจนการกระจายการมีงานทำในส่วนภูมิภาค หรือส่งเสริมและช่วยเหลือให้คนงานบางประเภทมีงานทำ รวมทั้งแผนงานช่วยเหลือการจ้างงาน

๗. ควรจะส่งเสริมให้มีการปฏิบัติการร่วมกันของนายจ้างและลูกจ้าง ในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานโดยได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ

๘. ระบบบริหารแรงงาน ควรมีระบบการตรวจแรงงาน หน่วยบริการจัดหางานสาธารณะ โดยไม่คิดค่าบริการ ตลอดจนสนับสนุนการวิจัยต่าง ๆ

๙. หน่วยงานในระบบบริหารแรงงานทั้งหลาย จะต้องมีการประสานงานกับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานเทียบเท่าอื่น ๆ เช่น เสนอข้อมูล หรือจัดทำรายงานเพื่อประโยชน์ในการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ต่อไป นอกจากนี้โครงสร้างของระบบบริหารแรงงานแห่งชาติ ควรได้รับการพิจารณาหาบทวนอย่างสม่ำเสมอ โดยปรึกษาหารือร่วมกับองค์การนายจ้างและลูกจ้าง

๑๐. ระบบบริหารแรงงาน ควรจะประกอบด้วยหน่วยงานเฉพาะเพื่อดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ นอกจากนี้จะต้องได้รับงบประมาณ ตลอดจนจำนวนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่พอเพียง

กระทรวงมหาดไทย

ข้อเสนอฉบับนี้ มีข้อกำหนดที่มีลักษณะกว้างและยืดหยุ่นพอสมควร สามารถนำมาปรับใช้กับประเทศไทยได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่มีอยู่ นอกจากนี้ข้อแนะนำดังกล่าวยังส่งเสริมให้มีหน่วยงานกลางซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบในด้านแรงงานทั้งในระดับภายในประเทศ และต่างประเทศ ฉะนั้นการรับเอาข้อเสนอฉบับนี้ ก็จะทำให้เป็นการพัฒนาด้านแรงงานของไทยให้ก้าวหน้าขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง



LIRT

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Convention 151

CONVENTION CONCERNING PROTECTION OF THE RIGHT TO ORGANISE AND PROCEDURES FOR DETERMINING CONDITIONS OF EMPLOYMENT IN THE PUBLIC SERVICE

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the
International Labour Office, and having met in its Sixty-
fourth Session on 7 June 1978, and

Noting the terms of the Freedom of Association and Protection of the
Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise
and Collective Bargaining Convention, 1949, and the Workers'
Representatives Convention and Recommendation, 1971, and

Recalling that the Right to Organise and Collective Bargaining Con-
vention, 1949, does not cover certain categories of public
employees and that the Workers' Representatives Convention
and Recommendation, 1971, apply to Workers' representatives
in the undertaking, and

Noting the considerable expansion of public-service activities in
many countries and the need for sound labour relations
between public authorities and public employees' organiza-
tions, and

Having regard to the great diversity of political, social and econo-
mic systems among member States and the differences in
practice among them (e.g. as to the respective functions of
central and local government, of federal, state and provin-
cial authorities, and of state-owned undertakings and va-
rious types of autonomous or semi-autonomous public bodies,
as well as to the nature of employment relationships), and



LIRT

Taking into account the particular problems arising as to the scope of, and definitions for the purpose of, any international instrument, owing to the differences in many countries between private and public employment, as well as the difficulties of interpretation which have arisen in respect of the application of relevant provisions of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, to public servants, and the observations of the supervisory bodies of the ILO on a number of occasions that some governments have applied these provisions in a manner which excludes large groups of public employees from coverage by that Convention, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to freedom of association and procedures for determining conditions of employment in the public service, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-seventh day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Convention, which may be cited as the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978:

PART I SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. This Convention applies to all persons employed by public authorities, to the extent that more favourable provisions in other international labour Conventions are not applicable to them.

2. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to high-level employees whose functions are normally considered as policy-making or managerial, or to employees



LIRT

bmo

whose duties are of a highly confidential nature, shall be determined by national laws or regulations.

3. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

Article 2

For the purpose of this Convention, the term "public employee" means any person covered by the Convention in accordance with Article 1 thereof.

Article 3

For the purpose of this Convention, the term "public employees' organisation" means any organisation, however composed, the purpose of which is to further and defend the interests of public employees.

PART II. PROTECTION OF THE RIGHT TO ORGANISE

Article 4

1. Public employees shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to--

- (a) make the employment of public employees subject to the condition that they shall not join or shall relinquish membership of a public employees' organisation;
- (b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a public employee by reason of membership of a public employees' organisation or because of participation in the normal activities of such an organisation.



LIRT

Article 5

1. Public employees' organisations shall enjoy complete independence from public authorities.

2. Public employees' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by a public authority in their establishment, functioning or administration.

3. In particular, acts which are designed to promote the establishment of public employees' organisations under the domination of a public authority, or to support public employees' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of a public authority, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

PART III. FACILITIES TO BE AFFORDED TO PUBLIC EMPLOYEES ORGANISATIONS

Article 6

1. Such facilities shall be afforded to the representatives of recognised public employees' organisations as may be appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently, both during and outside their hours of work.

2. The granting of such facilities shall not impair the efficient operation of the administration or service concerned.

3. The nature and scope of these facilities shall be determined in accordance with the methods referred to in Article 7 of this Convention, or by other appropriate means.

PART IV. PROCEDURES FOR DETERMINING TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYEMENT

Article 7

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and



LIRT

book

utilisation of machinery for negotiation of terms and conditions of employment between the public authorities concerned and public employees' organisations, or of such other methods as will allow representatives of public employees to participate in the determination of these matters.

PART V. SETTLEMENT OF DISPUTES

Article 8

The settlement of disputes arising in connection with the determination of terms and conditions of employment shall be sought, as may be appropriate to national conditions, through negotiation between the parties or through independent and impartial machinery, such as mediation, conciliation and arbitration, established in such a manner as to ensure the confidence of the parties involved.

PART VI. CIVIL AND POLITICAL RIGHTS

Article 9

Public employees shall have, as other workers, the civil and political rights which are essential for the normal exercise of freedom of association, subject only to the obligations arising from their status and the nature of their functions.

PART VII. FINAL PROVISIONS

Article 10

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

Article 11

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 12

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 13

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.



LIRT

book

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 14

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 15

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the conference the question of its revision in whole or in part.

Article 16

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides--

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 12 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.



LIRT

end

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 17

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.



Legislative Institutional Repository of Thailand

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๐ : การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันและระเบียบวิธีในการกำหนดสภาพการว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ

Convention 181 : Protection of the Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service

สาระสำคัญ

๑. อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับบุคคลทุกคนที่ได้รับการว่าจ้างจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองที่ดีกว่าจากบทบัญญัติของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ และหากจะนำอนุสัญญานี้มาใช้บังคับกับทหารและตำรวจ หรือใช้กับบุคคลซึ่งเป็นลูกจ้างในระดับสูง ซึ่งโดยทั่วไปทำหน้าที่อื่นถือว่าเป็นการกำหนดนโยบายหรืองานด้านบริหาร หรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ที่มีลักษณะเป็นความลับ จะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของประเทศ

๒. ในอนุสัญญานี้ คำว่า "องค์การลูกจ้างของรัฐ" หมายถึงองค์การใด ๆ ซึ่งตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องและส่งเสริมผลประโยชน์ของลูกจ้างแห่งรัฐ

๓. องค์การลูกจ้างของรัฐ จะต้องเป็นอิสระอย่างเด็ดขาดจากหน่วยงานของรัฐ และได้รับการคุ้มครองอย่างพอเพียงต่อการกระทำใด ๆ อันเป็นการแทรกแซงหรือเป็นอุปสรรคต่อการจัดตั้ง การดำเนินงาน หรือการบริหารงาน จากหน่วยงานของรัฐ

๔. ควรจัดตั้งอำนาจความสะดวกให้แก่ผู้แทนขององค์การลูกจ้างของรัฐตามความเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพทั้งในและนอกเวลาทำงาน แต่การให้สิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าว จะต้องไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านบริหาร หรือบริการของหน่วยงานนั้น ๆ



LIRT

๕. วางมาตรการที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศ เพื่อใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ด้านกลไกในการเจรจาเรื่องเงื่อนไขและสภาพการว่าจ้างงานระหว่างหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับองค์การลูกจ้างของรัฐ หรือวิสาหกิจอื่น ๆ ที่จะอนุมัติให้ผู้คนลูกจ้างของรัฐเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเรื่องเหล่านี้

๖. ในกรณีการยุติข้อพิพาท ควรจะดำเนินการโดยให้มีการเจรจาระหว่างคู่กรณีหรือโดยผ่านกลไกอิสระและเป็นขรรวม เช่น การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาด

๗. ลูกจ้างของรัฐจะต้องมีสิทธิของพลเมือง และสิทธิทางการเมืองเหมือนเช่นคนงานอื่นๆ

กระทรวงมหาดไทย

มีความเห็นดังนี้

๑. อนุสัญญาฉบับนี้ครอบคลุมถึงข้าราชการพลเรือนด้วย
๒. ในข้อกำหนดที่ว่า องค์การลูกจ้างของรัฐ จะต้องเป็นอิสระอย่างเด็ดขาดจากหน่วยงานของรัฐและได้รับความคุ้มครองต่อการเข้าแทรกแซงหรือการเป็นปรปักษ์จากหน่วยงานของรัฐ นั้น เป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๙ ในหมวดการจัดระเบียบ การตรวจสอบและการเลิกสหภาพแรงงาน
๓. อนุสัญญาฉบับนี้ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติภายในประเทศโดยเฉพาะขัดต่อกฎหมายสำคัญๆ หลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติข้าราชการตุลาการ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง เป็นต้น
๔. การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไม่สามาถดกระทำได้ เว้นแต่จะมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ ซึ่งมิมีผลกระทบต่ออนุสัญญาฉบับนี้เสียก่อน



LIRT

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Recommendation 159

RECOMMENDATION CONCERNING PROCEDURES FOR DETERMINING CONDITIONS OF EMPLOYMENT IN THE PUBLIC SERVICE

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the
International Labour Office, and having met in its sixty-
fourth Session on 7 June 1978, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to
freedom of association and procedures for determining condi-
tions of employment in the public service, which is the
fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Re-
commendation supplementing the Labour Relations (Public Ser-
vice) Convention, 1978,

adopts this twenty-seventh day of June of the year one
thousand nine hundred and seventy-eight the following Recommendation,
which may be cited as the Labour Relations (Public Service) Recommen-
dation, 1978:

1. (1) In countries in which procedures for recognition of
public employees' organisations apply with a view to determining the
organisations to be granted, on a preferential or exclusive basis,
the rights provided for under Parts III, IV or V of the Labour Rela-
tions (Public Service) Convention, 1978, such determination should be
based on objective and preestablished criteria with regard to the
organisation' representative character.



LIRT

(2) The procedures referred to in subparagraph (1) of this Paragraph should be such as not to encourage the proliferation of organisations covering the same categories of employees.

2. (1) In case of negotiation of terms and conditions of employment in accordance with Part IV of the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978, the persons or bodies competent to negotiate on behalf of the public authority concerned and the procedure for giving effect to the agreed terms and conditions of employment should be determined by national laws or regulations or other appropriate means.

(2) Where methods other than negotiation are followed to allow representatives of public employees to participate in the determination of terms and conditions of employment, the procedure for such participation and for final determination of these matters should be determined by national laws or regulations or other appropriate means.

3. Where an agreement is concluded between a public authority and a public employees' organisations in pursuance of Paragraph 2, subparagraph (1), of this Recommendation, the period during which it is to operate and/or the procedure whereby it may be terminated, renewed or revised should normally be specified.

4. In determining the nature and scope of the facilities which should be afforded to representatives of public employees' organisations in accordance with Article 6, paragraph 3, of the Labour Relations (Public Service) convention, 1978, regard should be had to the Workers' Representatives Recommendation, 1971.



LIRT

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

มติคณะฉบับที่ ๑๕๗ : ระเบียบวิธีในการกำหนดสภาพการว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ

Recommendation 159 : Procedures for Determining Conditions of
Employment in the Public Service.

สาระสำคัญ

๑. ในประเทศซึ่งมีระเบียบวิธีการ ในการยอมรับให้มีองค์การลูกจ้างของรัฐ เพื่อที่จะกำหนดว่า องค์การใดควรจะได้รับสิทธิที่กำหนดอยู่ภายใต้ส่วนที่ ๓, ๔ หรือ ๕ ของอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และระเบียบวิธีในการกำหนดสภาพการว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ ค.ศ. ๑๙๗๕ ไม่ว่าจะเป็นการให้สิทธิเต็มที่ หรือ บางส่วนก็ตามนั้น การกำหนดการคัดเลือกองค์การดังกล่าว จะต้องดำเนินการอย่างมี หลักเกณฑ์ และเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วเกี่ยวกับลักษณะตัวแทน ขององค์การลูกจ้างของรัฐนอกจากนี้ระเบียบวิธีการที่กล่าวนี้ ไม่ควรส่งเสริมให้มีองค์การที่ ควบคุมลูกจ้างประเภทเดียวกัน มากกว่าเท่าที่จำเป็น.

๒. ในกรณีที่มีการเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไข และสภาพการจ้างงาน บุคคลหรือ องค์การที่มีอำนาจในการเจรจาในนามของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนระเบียบวิธี ที่จะให้เกิดผลต่อเงื่อนไข หรือสภาพการ จ้างงานที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว ควรจะได้รับการ กำหนดโดยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของประเทศ หรือวิธีการอื่นๆ ที่เหมาะสม

ในกรณีที่ใช้วิธีการอื่นนอกจากการเจรจา ผู้แทนของลูกจ้างของรัฐควรจะคั้ง มีส่วนเข้าร่วมในการกำหนดเงื่อนไข และสภาพการจ้าง นอกจากนี้ระเบียบวิธีสำหรับการ เข้าร่วมหรือระเบียบวิธีสำหรับการกำหนดขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ควรจะได้ กำหนดโดยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับภายในประเทศ หรือ โดยวิธีการอื่นที่เหมาะสม



LIRT

๓. ในกรณีที่มีการทำข้อตกลงระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ และองค์การลูกจ้างของรัฐ ระยะเวลาที่ข้อตกลงดังกล่าวบังคับใช้ และ/หรือระเบียบวิธีการซึ่งอาจจะใช้ในการยุติ ในเวลาต่อหรือแก้ไขข้อตกลงดังกล่าว ควรจะได้มีการกำหนดไว้

๔. ในการกำหนดลักษณะและขอบเขตของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ควรจัดให้แก่ผู้แทนองค์การลูกจ้างของรัฐ ตามที่กำหนดอยู่ในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และระเบียบวิธีในการกำหนดสภาพการว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ ค.ศ. ๑๙๗๘ ให้คำนึงถึงข้อแนะนำว่าด้วยเรื่องผู้แทนลูกจ้าง ค.ศ. ๑๙๗๑ ด้วย

กระทรวงมหาดไทย

หลักการแห่งข้อแนะนำฉบับนี้ เป็นการส่งเสริมให้มีองค์การลูกจ้างของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๑ ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และระเบียบวิธีในการกำหนดสภาพการว่าจ้างในหน่วยงานของรัฐ ค.ศ. ๑๙๗๘ ซึ่งมีสาระสำคัญขัดต่อกฎหมายระเบียบปฏิบัติภายในประเทศ โดยเฉพาะขัดต่อกฎหมายสำคัญ ๆ หลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติข้าราชการทหารและตำรวจ พระราชบัญญัติข้าราชการอัยการและตุลาการ เป็นต้น ดังนั้น ในปัจจุบันประเทศไทยจึงยังไม่สมควรให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าว เพราะความไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศในหลาย ๆ ประการ

ฉะนั้น ข้อแนะนำนี้ก็ไม่ได้เห็นควรให้มีการรับเอาในขณะนี้ด้วย



ควมบท สรพ และควมเห็นประกอบ
นุสญญานและพัลนนะจากกรปรชพุม สมสท ๖๔
(๒๕๖๒)

๑. ควมทอนุสญญานบับท ๑๔๒ : ควมปลอศภยและศุขภพในกรทงงานท่วเรอ
สรพสวระสําคัญและควมเห็นประกอบ
๒. ควมทขอแนธบับท ๑๖๐ : ควมปลอศภยและศุขภพในกรทงงานท่วเรอ
สรพสวระสําคัญและควมเห็นประกอบ
๓. ควมทอนุสญญานบับท ๑๔๓ : ช่วโมงกรทงงาน และระยเวลทกก่อนใน
จงานชนสงทงบก
สรพสวระสําคัญและควมเห็นประกอบ
๔. ควมทขอแนธบับท ๑๖๑ : ช่วโมงกรทงงานและระยเวลทกก่อนในจ
งานชนสงทงบก
สรพสวระสําคัญและควมเห็นประกอบ



Convention 152: Occupational Safety and Health in Dock Work

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the
International Labour Office, and having met in its Sixty-
fifth Session on 6 June 1979, and

Noting the terms of existing international labour Conventions and
Recommendations which are relevant and, in particular, the Marking
of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention, 1929,
the Guarding of Machinery Convention, 1963, and the Working
Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention,
1977, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to
the revision of the Protection against Accidents (Dockers)
Convention (Revised), 1932 (No. 32), which is the fourth
item on the agenda of the session, and

Considering that these proposals must take the form of an internatio-
nal Convention,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand
nine hundred and seventy-nine the following Convention, which may be
cited as the Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention,
1979:

PART I SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

For the purpose of this Convention, the term "dock work"
covers all and any part of the work of loading or unloading any ship
as well as any work incidental thereto; the definition of such work
shall be established by national law or practice. The organisations
of employers and workers concerned shall be consulted on or otherwise
participate in the establishment and revision of this definition.



LIRT

Article 2

1. A Member may grant exemptions from or permit exceptions to the provisions of this Convention in respect of dock work at any place where the traffic is irregular and confined to small ships, as well as in respect of dock work in relation to fishing vessels or specified categories thereof, on condition that--

- (a) safe working conditions are maintained; and
- (b) the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, is satisfied that it is reasonable in all the circumstances that there be such exemptions or exceptions.

2. Particular requirements of Part III of this Convention may be varied if the competent authority is satisfied, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, that the variations provide corresponding advantages and that the over-all protection afforded is not inferior to that which would result from the full application of the provisions of this Convention.

3. Any exemptions or exceptions made under paragraph 1 of this Article and any significant variations made under paragraph 2 of this Article, as well as the reasons therefor, shall be indicated in the reports on the application of the Convention submitted in pursuance of article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation.

Article 3

For the purpose of this Convention--

- (a) the term "worker" means any person engaged in dock work;
- (b) the term "competent person" means a person possessing the knowledge and experience required for the performance of a specific duty or duties and acceptable as such to the competent authority;



LIRT

- (c) the term "responsible person" means a person appointed by the employer, the master of the ship or the owner of the gear, as the case may be, to be responsible for the performance of a specific duty or duties and who has sufficient knowledge and experience and the requisite authority for the proper performance of the duty or duties;
- (d) the term "authorised person" means a person authorised by the employer, the master of the ship or a responsible person to undertake a specific task or tasks and possessing the necessary technical knowledge and experience;
- (e) the term "lifting appliance" covers all stationary or mobile cargo-handling appliances, including shore-based power operated ramps, used on shore or on board ship for suspending, raising or lowering loads or moving them from one position to another while suspended or supported;
- (f) the term "loose gear" covers any gear by means of which a load can be attached to a lifting appliance but which does not form an integral part of the appliance or load;
- (g) the term "access" includes egress;
- (h) the term "ship" covers any kind of ship, vessel, barge, lighter or hovercraft, excluding ships of war.

PART II. GENERAL PROVISIONS

Article 4

1. National laws of regulations shall prescribe that measures complying with Part III of this Convention be taken as regards dock work with a view to--

- (a) providing and maintaining workplaces, equipment and methods of work that are safe and without risk of injury to health;
- (b) providing and maintaining safe means of access to any workplace;



LIRT

b/b

- (c) providing the information, training and supervision necessary to ensure the protection of workers against risks of accident or injury to health arising out of or in the course of their employment;
- (d) providing workers with any personal protective equipment and protective clothing and any life-saving appliances reasonably required where adequate protection against risks of accident or injury to health cannot be provided by other means;
- (e) providing and maintaining suitable and adequate first-aid and rescue facilities;
- (f) developing and establishing proper procedures to deal with any emergency situations which may arise.

2. The measures to be taken in pursuance of this Convention shall cover--

- (a) general requirements relating to the construction, equipping and maintenance of dock structures and other places at which dock work is carried out;
- (b) fire and explosion prevention and protection;
- (c) safe means of access to ships, holds, staging, equipment and lifting appliances;
- (d) transport of workers;
- (e) opening and closing of hatches, protection of hatchways and work in holds;
- (f) construction, maintenance and use of lifting and other cargo-handling appliances;
- (g) construction, maintenance and use of staging;
- (h) rigging and use of ship's derricks;
- (i) testing, examination, inspection and certification, as appropriate, of lifting appliances, of loose gear, including chains and ropes, and of slings and other lifting devices which form an integral part of the load;



LIRT

- (j) handling of different types of cargo;
- (k) stacking and storage of goods;
- (l) dangerous substances and other hazards in the working environment;
- (m) personal protective equipment and protective clothing;
- (n) sanitary and washing facilities and welfare amenities;
- (o) medical supervision;
- (p) first-aid and rescue facilities;
- (q) safety and health organisation;
- (r) training of workers;
- (s) notification and investigation of occupational accidents and diseases.

3. The practical implementation of the requirements prescribed in pursuance of paragraph 1 of this Article shall be ensured or assisted by technical standards or codes of practice approved by the competent authority, or by other appropriate methods consistent with national practice and conditions.

Article 5

1. National laws or regulations shall make appropriate persons, whether employers, owners, master or other persons, as the case may be, responsible for compliance with the measures referred to in Article 4, paragraph 1, of this Convention.

2. Whenever two or more employers undertake activities simultaneously at one workplace, they shall have the duty to collaborate in order to comply with the prescribed measures, without prejudice to the responsibility of each employer for the health and safety of his employees. In appropriate circumstances, the competent authority shall prescribe general procedures for this collaboration.

Article 6

1. There shall be arrangements under which workers--
(a) are required neither to interfere without due cause with the



LIRT

bdd

- operation of, nor to misuse, any safety device or appliance provided for their own protection or the protection of others;
- (b) take reasonable care for their own safety and that of other persons who may be affected by their acts or omissions at work;
 - (c) report forthwith to their immediate supervisor any situation which they have reason to believe could present a risk and which they cannot correct themselves, so that corrective measures can be taken.

2. Workers shall have a right at any workplace to participate in ensuring safe working to the extent of their control over the equipment and methods of work and to express views on the working procedures adopted as they affect safety. In so far as appropriate under national law and practice, where safety and health committees have been formed in accordance with Article 37 of this Convention, this right shall be exercised through these committees.

Article 7

1. In giving effect to the provisions of this Convention by national laws or regulations or other appropriate methods, consistent with national practice and conditions, the competent authority shall act in consultation with the organisations of employers and workers concerned.

2. Provision shall be made for close collaboration between employers and workers or their representatives in the application of the measures referred to in Article 4, paragraph 1, of this Convention.

PART III. TECHNICAL MEASURES

Article 8

Any time that a workplace has become unsafe or there is a risk of injury to health, effective measures shall be taken (by



LIRT

fencing, flagging or other suitable means including, where necessary, cessation of work) to protect the workers until the place has been made safe again.

Article 9

1. All places where dock work is being carried out and any approaches thereto shall be suitably and adequately lighted.

2. Any obstacle liable to be dangerous to the movement of a lifting appliance, vehicle or person shall, if it cannot be removed for practical reasons, be suitably and conspicuously marked and, where necessary, adequately lighted.

Article 10

1. All surfaces used for vehicle traffic or for stacking of goods or materials shall be suitable for the purpose and properly maintained.

2. Where goods or materials are stacked, stowed, unstacked or unstowed, the work shall be done in an safe and orderly manner having regard to the nature of the goods or materials and their packing.

Article 11

1. Passageways of adequate width shall be left to permit the safe use of vehicles and cargo-handling appliances.

2. Separate passageways for pedestrian shall be provided where necessary and practicable; such passageways shall be of adequate width and, as far as is practicable, separated from passageways used by vehicles.

Article 12

Suitable and adequate means for fighting fire shall be provided and kept available for use where dock work is carried out.



Article 13

1. All dangerous parts of machinery shall be effectively guarded, unless they are in such a position or of such a construction as to be as safe as they would be if effectively guarded.

2. Effective measures shall be provided for promptly cutting off the power to any machinery in respect of which this is necessary, in an emergency.

3. When any cleaning, maintenance or repair work that would expose any person to danger has to be undertaken on machinery, the machinery shall be stopped before this work is begun and adequate measures shall be taken to ensure that the machinery cannot be re-started until the work has been completed: Provided that a responsible person may restart the machinery for the purpose of any testing or adjustment which cannot be carried out while the machinery is at rest.

4. Only an authorised person shall be permitted to--

- (a) remove any guard where this is necessary for the purpose of the work being carried out;
- (b) remove a safety device or make it inoperative for the purpose of cleaning, adjustment or repair.

5. If any guard is removed, adequate precautions shall be taken, and the guard shall be replaced as soon as practicable.

6. If any safety device is removed or made inoperative, the device shall be replaced or its operation restored as soon as practicable and measures shall be taken to ensure that the relevant equipment cannot be used or inadvertently started until the safety device has been replaced or its operation restored.

7. For the purpose of this Article, the term "machinery" includes any lifting appliance, mechanised hatch cover or power-driven equipment.



Article 14

All electrical equipment and installations shall be so constructed, installed, operated and maintained as to prevent danger and shall conform to such standards as have been recognised by the competent authority.

Article 15

When a ship is being loaded or unloaded alongside a quay or another ship, adequate and safe means of access to the ship, properly installed and secured, shall be provided and kept available.

Article 16

1. When workers have to be transported to or from a ship or other place by water, adequate measures shall be taken to ensure their safe embarking, transport and disembarking; the conditions to be complied with by the vessels used for this purpose shall be specified.

2. When workers have to be transported to or from a workplace on land, means of transport provided by the employer shall be safe.

Article 17

1. Access to a ship's hold or cargo deck shall be by means of--

(a) a fixed stairway or, where this is not practicable, a fixed ladder or cleats or cups of suitable dimensions, of adequate strength and proper construction; or

(b) by other means acceptable to the competent authority.

2. So far as is reasonably practicable, the means of access specified in this Article shall be separate from the hatchway opening.

3. Workers shall not use, or be required to use, any other means of access to a ship's hold or cargo deck than those specified in this Article.

**LIRT**

Article 18

1. No hatch cover or beam shall be used unless it is of sound construction, of adequate strength for the use to which it is to be put and properly maintained.

2. Hatch covers handled with the aid of a lifting appliance shall be fitted with readily accessible and suitable attachments for securing the slings or other lifting gear.

3. Where hatch covers and beams are not interchangeable, they shall be kept plainly marked to indicate the hatch to which they belong and their position therein.

4. Only an authorised person (whenever practicable a member of the ship's crew) shall be permitted to open or close power-operated hatch covers; the hatch covers shall not be opened or closed while any person is liable to be injured by the operation of the covers.

5. The provisions of paragraph 4 of this Article shall apply, *mutatis mutandis*, to power-operated ship's equipment such as a door in the hull of a ship, a ramp, a retractable car deck or similar equipment.

Article 19

1. Adequate measures shall be taken to protect any opening in or on a deck where workers are required to work, through which opening workers or vehicles are liable to fall.

2. Every hatchway not fitted with a coaming of adequate height and strength shall be closed or its guard replaced when the hatchway is no longer in use, except during short interruptions of work, and a responsible person shall be charged with ensuring that these measures are carried out.



Article 20

1. All necessary measures shall be taken to ensure the safety of workers required to be in the hold or on a cargo deck of a ship when power vehicles operate in that hold or loading or unloading operations are taking place with the aid of power-operated appliances.

2. Hatch covers and beams shall not be removed or replaced while work is in progress in the hold under the hatchway. Before loading or unloading takes place, any hatch cover or beam that is not adequately secured against displacement shall be removed.

3. Adequate ventilation shall be provided in the hold or on a cargo deck by the circulation of fresh air to prevent risks of injury to health arising from the fumes emitted by internal combustion engines or from other sources.

4. Adequate arrangements, including safe means of escape, shall be made for the safety of persons when dry bulk cargo is being loaded or unloaded in any hold or tween deck or when a worker is required to work on a bin or hopper on board ship.

Article 21

Every lifting appliance, every item of loose gear and every sling or lifting device forming an integral part of a load shall be-

- (a) of good design and construction, of adequate strength for the purpose for which it is used, maintained in good repair and working order and, in the case of a lifting appliance in respect of which this is necessary, properly installed;
- (b) used in a safe and proper manner and, in particular, shall not be loaded beyond its safe working load or loads, except for testing purposes as specified and under the direction of a competent person.



LIRT

Article 22

1. Every lifting appliance and every item of loose gear shall be tested in accordance with national laws or regulations by a competent person before being put into use for the first time and after any substantial alteration or repair to any part liable to affect its safety.
2. Lifting appliances forming part of a ship's equipment shall be retested at least once in every five years.
3. Shore-based lifting appliances shall be retested at such times as prescribed by the competent authority.
4. Upon the completion of every test of a lifting appliance or item of loose gear carried out in accordance with this Article, the appliance or gear shall be thoroughly examined and certified by the person carrying out the test.

Article 23

1. In addition to the requirements of Article 22, every lifting appliance and every item of loose gear shall be periodically thoroughly examined and certified by a competent person. Such examinations shall take place at least once in every 12 months.
2. For the purpose of paragraph 4 of Article 22 and of paragraph 1 of this Article, a thorough examination means a detailed visual examination by a competent person, supplemented if necessary by other suitable means or measures in order to arrive at a reliable conclusion as to the safety of the appliance or item of loose gear examined.

Article 24

1. Every item of loose gear shall be inspected regularly before use. Expendable or disposable slings shall not be reused. In the case of prelung cargoes, the slings shall be inspected as frequently



LIRT

as is reasonably practicable.

2. For the purpose of paragraph 1 of this Article, an inspection means a visual inspection by a responsible person carried out to decide whether, so far as can be ascertained in such manner, the gear or sling is safe for continued use.

Article 25

1. Such duly authenticated records as will provide prima facie evidence of the safe condition of the lifting appliances and items of loose gear concerned shall be kept, on shore or on the ship as the case may be; they shall specify the safe working load and the dates and results of the tests, thorough examinations and inspections referred to in Article 22, 23 and 24 of this Convention; Provided that in the case of inspection referred to in paragraph 1 of Article 24 of this Convention, a record need only be made where the inspection discloses a defect.

2. A register of the lifting appliances and items of loose gear shall be kept in a form prescribed by the competent authority, account being taken of the model recommended by the International Labour Office.

3. The register shall comprise certificates granted or recognised as valid by the competent authority, or certified true copies of the said certificates, in a form prescribed by the competent authority, account being taken of the models recommended by the International Labour Office in respect of the testing, thorough examination and inspection, as the case may be, of lifting appliances and items of loose gear.

Article 26

1. With a view to ensuring the mutual recognition of arrangements made by Members which have ratified this Convention for the



LIRT

b&b

testing, thorough examination, inspection and certification of lifting appliances and items of loose gear forming part of a ship's equipment and of the records relating thereto--

- (a) the competent authority of each Member which has ratified the Convention shall appoint or otherwise recognise competent persons or national or international organisations to carry out tests and/or thorough examinations and related functions, under conditions that ensure that the continuance of appointment or recognition depends upon satisfactory performance;
- (b) Members which have ratified the Convention shall accept or recognise those appointed or otherwise recognised pursuant to subparagraph (a) of this paragraph, or shall enter into reciprocal arrangements with regard to such acceptance or recognition; in either case, acceptance or recognition shall be under conditions that make their continuance dependent upon satisfactory performance.

2. No lifting appliance, loose gear or other cargo-handling appliance shall be used if--

- (a) the competent authority is not satisfied by reference to a certificate of test or examination or to an authorised record, as the case may be, that the necessary test, examination or inspection has been carried out in accordance with the provisions of this Convention; or
- (b) in the view of the competent authority, the appliance or gear is not safe for use.

3. Paragraph 2 of this Article shall not be so applied as to cause delay in loading or unloading a ship where equipment satisfactory to the competent authority is used.

Article 37

1. Every lifting appliance (other than a ship's derrick) having a single safe working load and every item of loose gear shall



LIRT

be clearly marked with its safe working load by stamping or, where this is impracticable, by other suitable means.

2. Every lifting appliance (other than a ship's derrick) having more than one safe working load shall be fitted with effective means of enabling the driver to determine the safe working load under each condition of use.

3. Every ship's derrick (other than a derrick crane) shall be clearly marked with safe working loads applying when the derrick is used--

- (a) in single purchase;
- (b) with a lower cargo block;
- (c) in union purchase in all possible block positions.

Article 28

Every ship shall carry rigging plans and any other relevant information necessary to permit the safe rigging of its derricks and accessory gear.

Article 29

Pallets and similar devices for containing or supporting loads shall be of sound construction, of adequate strength and free visible defects liable to affect their safe use.

Article 30

Loads shall not be raised or lowered unless slung or otherwise attached to the lifting appliance in a safe manner.

Article 31

1. Every freight container terminal shall be so laid out and operated as to ensure so far as is reasonably practicable the safety of the workers.



LIRT

b/d

2. In the case of ships carrying containers, means shall be provided for ensuring the safety of workers lashing or unlashng the containers.

Article 33

1. Any dangerous cargo shall be packed, marked and labelled, handled, stored and stowed in accordance with the relevant requirements of international regulations applying to the transport of dangerous goods by water and those dealing specifically with the handling of dangerous goods in ports.

2. Dangerous substances shall not be handled, stored or stowed unless they are packed and marked and labelled in compliance with international regulations for the transport of such substances.

3. If receptacles or containers of dangerous substances are broken or damaged to a dangerous extent, dock work, other than that necessary to eliminate danger, shall be stopped in the area concerned and the workers removed to a safe place until the danger has been eliminated.

4. Adequate measures shall be taken to prevent the exposure of workers to toxic or harmful substances or agents, or oxygen-deficient or flammable atmospheres.

5. Where workers are required to enter any confined space in which toxic or harmful substances are liable to be present or in which there is liable to be an oxygen deficiency, adequate measures shall be taken to prevent accidents or injury to health.

Article 35

Suitable precautions shall be taken to protect workers against the harmful effects of excessive noise at the workplace.



LIRT

Article 34

1. Where adequate protection against risks of accident or injury to health cannot be ensured by other means, workers shall be provided with and shall be required to make proper use of such personal protective equipment and protective clothing as is reasonably required for the performance of their work.

2. Workers shall be required to take care of that personal protective equipment and protective clothing.

3. Personal protective equipment and protective clothing shall be properly maintained by the employer.

Article 35

In case of accident, adequate facilities, including trained personnel, shall be readily available for the rescue of any person in danger, for the provision of first aid and for the removal of injured persons in so far as is reasonably practicable without further endangering them.

Article 36

1. Each Member shall determine, by national laws or regulations or other appropriate methods consistent with national practice and conditions, and after consultation with the organisations of employers and workers concerned--

- (a) for which risks inherent in the work there is to be an initial medical examination or a periodical medical examination, or both;
- (b) with due regard to the nature and degree of the risks and the particular circumstances, the maximum intervals at which periodical medical examinations are to be carried out;
- (c) in the case of workers exposed to special occupational health hazards, the range of special investigations deemed necessary;
- (d) appropriate measures for the provision of occupational health services for workers.

**LIRT**

bbo

2. All medical examinations and investigations carried out in pursuance of paragraph 1 of this Article shall be free of cost to the worker.

3. The records of the medical examinations and the investigations shall be confidential.

Article 87

1. Safety and health committees including employers' and workers' representatives shall be formed at every port where there is a significant number of workers. Such committees shall also be formed at other ports as necessary.

2. The establishment, composition and functions of such committees shall be determined by national laws or regulations or other appropriate methods consistent with national practice and conditions, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, and in the light of local circumstances.

Article 88

1. No worker shall be employed in dock work unless he has been given adequate instruction or training as to the potential risks attaching to his work and the main precautions to be taken.

2. A lifting appliance or other cargo-handling appliance shall be operated only by a person who is at least 18 years of age and who possesses the necessary aptitudes and experience or a person under training who is properly supervised.

Article 89

To assist in the prevention of occupational accidents and diseases, measures shall be taken to ensure that they are reported to the competent authority and, where necessary, investigated.



LIRT

Article 40

In accordance with national laws or regulations or national Practice, a sufficient number, of adequate and suitable sanitary and washing facilities shall be provided and properly maintained at each dock, wherever practicable within a reasonable distance of the work-place.

Part IV. Implementation**Article 41**

Each Member which ratifies this Convention shall--

- (a) specify the duties in respect of occupational safety and health of persons and bodies concerned with dock work;
- (b) take necessary measures, including the provision of appropriate penalties, to enforce the provisions of the Convention;
- (c) provide appropriate inspection services to supervise the application of the measures to be taken in pursuance of the Convention, or satisfy itself that appropriate inspection is carried out.

Article 43

1. National laws or regulations shall prescribe the time-limits within which the provisions of this Convention shall apply in respect of--

- (a) the construction or equipping of a ship;
- (b) the construction or equipping of any shore-based lifting appliance or other cargo-handling appliance;
- (c) the construction of any item of loose gear.

2. The time-limits prescribed pursuant to paragraph 1 of this Article shall not exceed four years from the date of ratification of the Convention.

**LIRT**

Part V. Final Provisions

Article 43

This Convention revises the Protection against Accidents (dockers) Convention, 1929, and the Protection against Accidents (Dockers) Convention (Revised), 1932.

Article 44

The formal ratifications of the Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 45

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

Article 46

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another



LIRT

period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 47

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 48

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 49

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.



LIRT

Article 50

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides--

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipsojure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 46 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 51

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.



สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๒ : ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานท่าเรือ

Convention 152 : Occupational Safety and Health in Dock Work

สาระสำคัญ

๑. อนุสัญญาฉบับนี้ใช้กับคนงานท่าเรือทั้งหมด และงานที่เกี่ยวข้องกับการบรรทุกขนถ่ายสินค้าในท่าเรือ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. ประเทศสมาชิกอาจจะกำหนดข้อยกเว้น หรืออนุญาตเป็นกรณีพิเศษไม่ใช้บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ สำหรับการทำงานท่าเรือบางแห่งซึ่งการขนส่งสินค้าไม่สม่ำเสมอ และเป็นภาระขนส่งสินค้าของเรือขนาดเล็ก และงานท่าเรือที่เกี่ยวข้องกับเรือประมง หรือประเภทอื่น ๆ ที่จะได้กำหนดระบุไว้ ทั้งนี้ โดยมีเงื่อนไขว่า

๒.๑ จะต้องคงไว้ซึ่งสภาพความปลอดภัยในการทำงาน และ

๒.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ หลังจากได้มีการปรึกษารือกับองค์การของนายจ้าง และคนงานที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่าจากสภาพการณ์ทั้งหมดที่เป็นอยู่มีเหตุผลอันสมควรที่จะให้มีข้อยกเว้นเช่นว่านั้นได้

๓. ต้องกำหนดให้มีมาตรการ ดังต่อไปนี้

๓.๑ จัดให้มีและรักษาไว้ซึ่งสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ และวิธีการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เสี่ยงต่ออันตรายด้านสุขภาพ

๓.๒ จัดให้มีและรักษาไว้ซึ่งความปลอดภัยของทางเข้า-ออก ของสถานที่ทำงานต่าง ๆ เช่น ต้องมีแสงสว่างพอเพียง มีเครื่องหมายแจ้งอันตรายไว้ชัดเจน แยกทางเข้า-ออกของคนไว้ต่างหากจากทางขนถ่ายสินค้า เป็นต้น



LIRT

- ๓.๓ จัดหาข้อมูล จัดการฝึกอบรม และให้คำแนะนำที่จำเป็นเพื่อคุ้มครอง
 คนงานในเรื่องอันตรายจากอุบัติเหตุ หรืออันตรายต่อสุขภาพเนื่อง
 จากการทำงานเช่น จัดให้มีมาตรการและเครื่องป้องกันอันตรายอย่าง
 มีประสิทธิภาพ ให้มีมาตรการที่เพียงพอเพื่อความปลอดภัยในการขึ้น
 เรือ การขนส่ง และการลงเรือของคนงาน ทางเข้า-ออกกระวางเรือ
 หรือคาค้ำฟ้าที่กับสีนจะต้องมีความถาวรและเหมาะสม จัดให้มีทาง
 ออกฉุกเฉินที่ปลอดภัย อุปกรณ์เครื่องยกจะต้องแข็งแรง ทนทาน
 อยู่ในสภาพที่ดี และได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอเป็นต้น
- ๓.๔ จัดให้มีและรักษาไว้ซึ่งเครื่องมือปฐมพยาบาล และเครื่องกู้ภัยที่
 เหมาะสมต้องมีการตรวจทางแพทย์ก่อนทำงาน หรือมีการตรวจเมื่อจะ
 ต้องทำงานในลักษณะเสี่ยงอันตราย โดยไม่คิดมูลค่าแก่คนงาน ควร
 กำหนดให้มีคณะกรรมการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพ เป็นต้น
- ๓.๕ พัฒนาและกำหนดวิธีการเพื่อเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์
 ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น

ควรทรววมภาคไทย

๑. ทล็กการในอนุสัญญาเห็นควรให้ความสนับสนุน
๒. ควรจะมีการพิจารณาอย่างละเอียดจากหน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้องในสาขา
 งาน การขนส่งทางเรือและการท่าเรือ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการ
 ปรับปรุงและพัฒนาทางด้านนี้
๓. ในชั้นนี้เห็นสมควรรอกการให้สัตยาบันอนุสัญญาไว้ก่อน



INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Recommendation 100

RECOMMENDATION CONCERNING OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN DOCK WORK

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the
International Labour Office, and having met in its Sixty-
fifth Session on 5 June 1979; and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to
the revision of the Protection against Accidents (Dockers)
Convention (Revised), 1932 (No.32), which is the fourth item
on the agenda of the session; and

Having determined that these proposals shall take the form of a Re-
commendation supplementing the Occupational Safety and
Health (Dock Work) Convention, 1979,

adopts this twenty-fifth day of June of the year on thousand
nine hundred and seventy-nine the following Recommendation, which may
be cited as the Occupational Safety and Health (Dock Work) Recommenda-
tion, 1979:

1. SCOPE AND DEFINITIONS

1. For the purpose of this Recommendation, the term "dock
work" covers all and any part of the work of loading or unloading any
ship as well as any work incidental thereto; the definition of such
work should be established by national law or practice. The organisa-
tions of employers and workers concerned should be consulted on or



LIRT

bbw

otherwise participate in the establishment and revision of this definition.

2. For the purpose of this Recommendation--

- (a) the term "worker" means any person engaged in dock work;
- (b) the term "competent person" means a person possessing the knowledge and experience required for the performance of a specific duty or duties and acceptable as such to the competent authority;
- (c) the term "responsible person" means a person appointed by the employer, the master of the ship or the owner of the gear, as the case may be, to be responsible for the performance of a specific duty or duties and who has sufficient knowledge and experience and the requisite authority for the proper performance of the duty or duties;
- (d) the term "authorised person" means a person authorised by the employer, the master of the ship or a responsible person to undertake a specific task or tasks and possessing the necessary technical knowledge and experience;
- (e) the term "lifting appliance" covers all stationary or mobile cargo-handling appliances, including shore-based power-operated ramps, used on shore or on board ship for suspending, raising or lowering loads or moving them from one position to another while suspended or supported;
- (f) the term "loose gear" covers any gear by means of which a load can be attached to a lifting appliance but which does not form an integral part of the appliance or load;
- (g) the term "access" includes egress;
- (h) the term "ship" covers any kind of ship, vessel, barge, lighter or hovercraft, excluding ships of war.



LIRT

II. GENERAL PROVISIONS

3. In giving effect to the Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979, each Member should take into consideration--

- (a) the provisions of the relevant conventions, regulations and recommendations adopted under the auspices of the Inter-Governmental Consultative Organisation and, in particular, those of the International Convention for Safe Containers, 1972, as at any time revised;
- (b) the relevant standards adopted by recognised international organisations dealing with matters of standardisation;
- (c) the relevant provisions of conventions, regulations and recommendations concerning inland navigation adopted under the auspices of international organisations.

4. In developing measures under Article 4, paragraph 1, of the Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979, each Member should take into consideration the technical suggestions in the latest edition of the Code of Practice on safety and health in dock work published by the International Labour Office in so far as they appear to be appropriate and relevant in the light of national circumstances and conditions.

5. In taking the measures referred to in Article 4, paragraph 1, of the Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979, each Member should take account of the provisions of Part III of this Recommendation, which are supplementary to those set out in Part III of that Convention.

6. With a view to preventing occupational accidents and diseases, workers should be given adequate instruction or training in safe working procedures, occupational hygiene and, where necessary, first-aid procedures and the safe operation of cargo-handling appliances.



LIRT

III. TECHNICAL MEASURES

7. (1) All passageways should be--
 - (a) plainly marked;
 - (b) so far as is reasonably practicable, kept free of any obstruction not related to the work in progress.
- (2) Passageways used for vehicles should, so far as is reasonably practicable, be one-way in operation.
8. (1) Wherever reasonably practicable, means of access should be so placed that no suspended loads pass over them.
- (2) Wherever necessary, the means of access to ship should be fitted with a safety net properly secured so as to prevent workers from falling into the water between the ship's side and the adjacent quay.
9. Junction plates used with ramps on roll-on/roll-off ships should be so designed and used as to be safe.
10. (1) Every hatchway on the weatherdeck not protected by means of a coaming of adequate height and strength should be effectively guarded or covered,
- (2) Every 'tween-deck hatchway should, when it is open, be effectively guarded to an adequate height.
- (3) Guards may be temporarily removed on any side of a hatchway where this is necessary for loading or unloading goods.
- (4) If, for technical reasons, the provisions of subparagraphs (1) and (2) of this Paragraph cannot be implemented, an authorised person should ensure the safety of the workers.
- (5) Deck cargoes should not be placed on nor vehicles pass over any hatch cover which is not of adequate strength for that purpose,
11. When necessary, due to the size of the hold, provision should be made for more than one means of escape.



12. Operators of lifting appliances should check the operation of their safety devices before commencing work.

13. (1) Petrol-driven vehicles or lifting appliances should not be refuelled in the hold of a ship and vehicles or lifting appliances driven by other fuels should only be refuelled in the hold of a ship under conditions which, so far as is reasonably practicable, ensure the safety of the workers.

(2) If reasonably practicable, preference should be given to the use in the hold of engines which do not pollute the air.

14. As far as is reasonably practicable, workers should not be required to work in the part of a hold where a trimming machine or grab is operating.

15. No new part of a lifting appliance or item of loose gear should be manufactured of wrought iron.

16. No heat treatment should be applied to any item of loose gear unless the treatment is carried out under the supervision of a competent person and in accordance with his instructions.

17. Suitable and adequate dunnage should be used if necessary to protect slings of per-slung cargoes.

18. Slings which have not been approved or inspected should not under any circumstances be used for pre-slinging.

19. Every lifting beam, lifting frame, vacuum lifting or magnetic lifting device which does not form an integral part of a lifting appliance and every other item of loose gear weighing more than 100 kg should be clearly marked with its own weight.

20. Disposable pallets and similar disposable devices should-
(a) be clearly marked or labelled to indicate that they are disposable;

(b) not be used unless they are free from defects liable to affect their safe use; and

(c) not be re-used.



LIRT

21. Loads secured together by means of bailing wires or straps should not be raised or lowered by means of hooks or other devices inserted in the wires or straps unless the wires or straps are of adequate strength.

22. Every reasonable measure should be taken to minimise risks of accident when work has to be carried out on top of freight containers.

23. (1) Dangerous substances should only be handled, stored or stowed under the supervision of a responsible person.

(2) When dangerous substances are to be handled, stored or stowed, the workers concerned should be given adequate information as to the special precautions to be observed, including action to be taken in the event of a spillage or accidental escape from containment.

24. First-aid personnel should be proficient in the use of appropriate resuscitation techniques and rescue work.

25. Lifting appliances, where necessary and reasonably practicable, should be fitted with a means of emergency escape from the driver's cabin. There should be arrangements for the removal of an injured or ill driver without further endangering him.

26. (1) The results of the medical examinations and investigations referred to in Article 36 of the Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979, should be communicated to the worker concerned.

(2) The employer should be informed whether the worker is fit for the work to be carried out and whether he may constitute a risk to other persons, on the condition that, subject to Article 39 of the Convention, the confidential character of the information is respected.

27. The facilities provided in pursuance of Article 40 of the Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979, should, so far as is reasonably practicable, include changing rooms



LIRT

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

ข้อเสนอฉบับที่ ๑๖๐ : ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานท่าเรือ

Recommendation 160 : Occupational Safety and Health in Dock Work.

สาระสำคัญ

๑. ข้อเสนอฉบับนี้ ครอบคลุมถึงคนงานท่าเรือทั้งหมดและงานที่เกี่ยวข้องกับการบรรทุกขนถ่ายสินค้าในเรือ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. คนงานควรจะได้รับการอบรมหรือฝึกหัดที่พอเพียงเกี่ยวกับระเบียบวิธีการทำงานที่ปลอดภัย สุขภาพอนามัยในการทำงาน และการฝึกอบรมวิธีการปฐมพยาบาล และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือนำสินค้าที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและโรคซึ่งเกิดเนื่องจากการทำงาน

๓. ควรกำหนดมาตรการทางเทคนิคต่าง ๆ เช่น ทางเข้า-ออกทุกแห่งควรมีเครื่องหมายบอกให้ชัดเจน ควรกำหนดทางออกฉุกเฉินให้มีมากกว่า ๑ ทาง มีการตรวจสอบการทำงานของเครื่องป้องกันความปลอดภัย ไม่ควรให้คนงานทำงานได้ทั้งเรือในส่วนที่มีเครื่องอัด หรือเรียงสินค้าหรือเครื่องจักรกำลังทำงานอยู่ เป็นต้น

๔. ควรกำหนดมาตรการเพื่อที่จะลดการเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ หรือเกิดอุบัติเหตุ น้อยที่สุด

๕. ผลของการตรวจสอบทางการแพทย์ และการสอบสวน ควรจะจัดส่งให้คนงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบด้วย

กระทรวงมหาดไทย

หลักการแห่งข้อเสนอฉบับนี้ เห็นควรให้ความสนับสนุนได้ อย่างไรก็ตามควรมีการพิจารณาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เสียก่อน ก่อนที่จะนำเอาหลักการแห่งข้อเสนอนี้มาปรับใช้ หรือรับเอาแล้วแต่กรณี



LIRT

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Convention 153

CONVENTION CONCERNING HOURS OF WORK AND REST PERIODS IN ROAD TRANSPORT

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the
International Labour Office and having met in its Sixty-
fifth Session on 6 June 1979, and
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to
hours of work and rest periods in road transport, which is
the fifth item on the agenda of the session, and
Having determined that these proposals shall take the form of an in-
ternational Convention,
adopts this twenty-seventh day of June of the year one thousand nine
hundred and seventy-nine the following Convention, which may be cited
as the Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention,
1979:

Article 1

1. This Convention applies to wage-earning drivers working,
whether for undertakings engaged in transport for third parties or
for undertakings transporting goods or passengers for own account, on
motor vehicles engaged professionally in the internal or international
transport by road of goods or passengers.
2. Except as otherwise provided herein, this Convention
further applies to owners of motor vehicles engaged professionally in



LIRT

road transport and non-wage-earning members of their families, when they are working as drivers.

Article 2

1. The competent authority or body in each country may exclude from the application of the provisions of this Convention, or of certain of them, persons who drive vehicles engaged in--

- (a) urban transport or certain types of urban transport, by reference to the particular technical operating conditions involved and to local conditions;
- (b) transport by agricultural or forestry undertakings in so far as such transport is carried out by means of tractors or other vehicles assigned to local agricultural or forestry activities and is used exclusively for the work of such undertakings;
- (c) transport of sick and injured persons, transport for rescue or salvage work and transport for fire-fighting services;
- (d) transport for the purpose of national defence and police services and, in so far as it is not in competition with that effected by undertakings engaged in transport for third parties, transport for the purpose of other public authority essential services;
- (e) transport by taxi; or
- (f) transport which, by reason of the type of vehicle used, the passenger or goods capacity of the vehicles, their limited routes or their maximum authorised speed, can be considered as not requiring special regulations concerning driving time and rest periods.

2. The competent authority or body in each country shall lay down adequate standards concerning driving time and rest periods of drivers excluded from the application of the provisions of this Convention, or of certain of them, pursuant to the provisions of paragraph 1 of this Article.



LIRT

Article 3.

The representative organisations of employers and workers concerned shall be consulted by the competent authority or body in each country before decisions are taken on any matters covered by the provisions of this Convention.

Article 4

1. For the purpose of this Convention the term "hours of work" means the time spent by wage-earning drivers on--

(a) driving and other work during the running time of the vehicle; and

(b) subsidiary work in connection with the vehicle, its passengers or its load.

2. Periods of mere attendance or stand-by, either on the vehicle or at the workplace and during which the drivers are not free to dispose of their time as they please, may be regarded as hours of work to an extent to be prescribed in each country by the competent authority or body, by collective agreements or by any other means consistent with national practice.

Article 5

1. No driver shall be allowed to drive continuously for more than four hours without a break.

2. The competent authority or body in each country, taking into account particular national conditions, may authorise the period referred to in paragraph 1 of this Article to be exceeded by not more than one hour.

3. The length of the break referred to in this Article and, as appropriate, the way in which the break may be split shall be determined by the competent authority or body in each country.



4. The competent authority or body in each country may specify cases in which the provisions of this Article are inapplicable because drivers have sufficient breaks as a result of stops provided for in the timetable or as a result of the intermittent nature of the work.

Article 6

1. The maximum total driving time, including overtime, shall exceed neither nine hours per day nor 48 hours per week.

2. The total driving times referred to in paragraph 1 of this Article may be calculated as an average over a number of days or weeks to be determined by the competent authority or body in each country.

3. The total driving times referred to in paragraph 1 of this Article shall be reduced in the case of transport activities carried out in particularly difficult conditions. The competent authority or body in each country shall define these activities and determine the total driving times to be applied in respect of the drivers concerned.

Article 7

1. Every wage-earning driver shall be entitled to a break after a continuous period of five hours of work as defined in Article 4, paragraph 1, of this Convention.

2. The length of the break referred to in paragraph 1 of this Article and, as appropriate, the way in which the break may be split shall be determined by the competent authority or body in each country.

Article 8

1. The daily rest of drivers shall be at least ten consecutive hours during any 24-hour period starting from the beginning of the working day.



b/d

2. The daily rest may be calculated as an average over periods to be determined by the competent authority or body in each country: Provided that the daily rest shall in no case be less than eight hours and shall not be reduced to eight hours more than twice a week.

3. The competent authority or body in each country may provide for daily rest periods of different duration according to whether passenger or goods transport is involved and to whether the rest is taken at home or elsewhere, on condition that the provisions of paragraphs 1 and 2 of this Article concerning the minimum number of hours are observed.

4. The competent authority or body in each country may provide for exceptions to the provisions of paragraphs 1 and 2 of this Article as regards the duration of the daily rest periods and the manner of taking such rest periods in the cases of vehicles having a crew of two drivers and of vehicles using a ferry-boat or a train.

5. During the daily rest the driver shall not be required to remain in or near the vehicle if he has taken the necessary precautions to ensure the safety of the vehicle and its load.

Article 9

1. The competent authority or body in each country may permit as temporary exceptions, but only in so far as may be necessary for the performance of indispensable work, extensions of the driving time, extensions of the continuous working time, and reductions in the duration of the daily rest periods provided for in Article 5, 6, 7 and 8 of this Convention--

- (a) in case of accident, breakdown, unforeseen delay, dislocation of service or interruption of traffic;
- (b) in case of force majeure; and



LIRT

(c) in case of urgent and exceptional necessity for ensuring the work of services of public utility

2. When national or local conditions in which road transport operates do not lend themselves to the strict observance of Articles 5, 6, 7 or 8 of this Convention the competent authority or body in each country may also authorise extensions of the driving time, extensions of the continuous working time and reductions in the duration of the daily rest periods provided for therein and authorise exceptions as regards the application of Articles 5, 6, or 8 the drivers covered by Article 1, paragraph 2, of this Convention. In such case, the Member concerned shall, by a declaration appended to its ratification, describe these national or local conditions as well as the extensions, reductions or exceptions permitted pursuant to this paragraph. Any such Member shall indicate in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any progress which may have been made with a view towards stricter or wider application of Articles 5, 6, 7 and 8 of this Convention, and may at any time cancel the declaration by a subsequent declaration.

Article 10

1. The competent authority or body in each country shall--

- (a) provide for an individual control book and prescribe the conditions of its issue, its contents and the manner in which it shall be kept by the driver; and
- (b) lay down a procedure for notification of the hours worked in accordance with Article 9, paragraph 1, of this Convention and the circumstances justifying them.

2. Each employer shall--

- (a) keep a record, in a form approved by the competent authority or body in each country, indicating the hours of work and of rest of every driver employed by him; and



LIRT

b20

(b) place this record at the disposal of the supervisory authorities in a manner determined by the competent authority or body in each country.

3. The traditional means of supervision referred to in paragraphs 1 and 2 of this Article shall, if this proves to be necessary for certain categories of transport, be replaced or supplemented as far as possible by recourse to modern methods, as for instance tachographs, according to rules to be established by the competent authority or body in each country.

Article 11

The competent authority or body in each country shall make provision for--

- (a) an adequate inspection system, with verification carried out in the undertaking and on the roads; and
- (b) appropriate penalties in the event of breaches of the requirements of this Convention.

Article 12

The provisions of this Convention shall, except in so far as they are otherwise made effective by means of collective agreements or arbitration awards or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by laws or regulations.

Article 13

This Convention revises the Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939.

Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.



LIRT

Article 15

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 16

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of the years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

**LIRT**

bcb

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the provisions of the preceding Articles.

Article 19

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides--

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso-jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.



LIRT

๒๘๓

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.



Legislative Institutional Repository of Thailand

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๑ : ชั่วโมงการทำงาน และระยะเวลาพักผ่อนในงานขนส่งทางบก

Convention 153 : Hours of Work and Rest Periods in Road Transport

สาระสำคัญ

๑. อนุสัญญานี้ครอบคลุมถึงผู้ขับขี่ยานยนต์รับจ้าง เจ้าของรถและสมาชิกในครอบครัวที่ขับขี่โดยไม่ได้รับค่าจ้าง เพื่อประกอบอาชีพในการขนส่งสินค้าและผู้โดยสารทางบก

๒. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจสามารถกำหนดให้งานบางจำพวกไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ หรือปฏิบัติตามแต่เพียงบางข้อได้ เช่น งานขนส่งในเมืองซึ่งต้องอาศัยสภาพการปฏิบัติงานที่มีลักษณะพิเศษ งานขนส่งเพื่อช่วยเหลือบริการดับเพลิง บำบัดภัยพิบัติ หรือพยาบาล กิจกรรมขนส่งทางการเกษตรหรือการป่าไม้ การป้องกันประเทศ คำว่ารถรับจ้าง เป็นต้น

๓. การตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ภายใต้อนุสัญญานี้เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมีการปรึกษาหารือกับองค์การฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง

๔. ห้ามมิให้ผู้ขับขี่รับจ้างขับรถติดต่อกันเกิน ๔ ชั่วโมง หรือ ๕ ชั่วโมงในบางกรณี และห้ามมิให้เกิน ๔ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๔๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีอำนาจที่จะกำหนดระยะเวลาสำหรับงานบางชนิดให้แตกต่างจากนี้ได้ ซึ่งจะต้องบ่งชนิดของงานนั้น ๆ และระยะเวลารวมให้ชัดเจน

๕. ผู้ขับขี่รับจ้างจะต้องได้รับการพักผ่อนภายหลังจากการทำงาน ๕ ชั่วโมงติดต่อกันและมีระยะเวลาพักผ่อน ๑๐ ชั่วโมงติดต่อกันในทุกระยะ ๒๔ ชั่วโมง นับแต่เวลาที่เริ่มต้นทำงานอย่างไวก็ตาม ช่วงเวลาพักผ่อนติดต่อกัน ๑๐ ชั่วโมงนี้ จะสามารถลดลงเหลือไม่ต่ำกว่า ๘ ชั่วโมงได้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกิน ๒ ครั้งต่อสัปดาห์



LIRT

๖. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจหรือหน่วยงานของรัฐในแต่ละประเทศ มีอำนาจในการขยายระยะเวลาการขัมขีรด ระยะเวลาการทำงานติดต่อกัน และคัดทอนระยะเวลาที่ก่อนประจำวันได้ในบางกรณี เช่น กรณีความจำเป็นเร่งด่วน เกี่ยวกับงานสาธารณสุขโลก การระงับกันด้านการขนส่ง กรณีเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น

๗. เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจในแต่ละประเทศจะต้องจัดให้มีวิธีการควบคุมดูแลในเรื่องนี้อย่างเข้มงวดตามบทบัญญัติของอนุสัญญา ทั้งมีบทลงโทษที่เหมาะสม โดยออกเป็นกฎหมายหรือกฎข้อบังคับ

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

มีความเห็นดังนี้

บทบัญญัติของอนุสัญญาดังกล่าวฉบับนี้เหมาะสมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว สำหรับประเทศไทยการจัดมาตรฐานการทำงานให้เป็นไปตามบทบัญญัตินั้นเป็นไปได้ยาก เพราะ

๑. นโยบายของรัฐในการควบคุมอัตราค่าโดยสาร เป็นข้อจำกัดในการเพิ่มรายได้ให้กับกิจการขนส่ง ประกอบกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นมีราคาสูง เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าอะไหล่ อุปกรณ์ในการซ่อมบำรุง เป็นต้น เป็นเหตุให้ต้องจัดระดมค่าจ้างแรงงานให้ค่อนข้างต่ำ

๒. ภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน และปัญหาการขาดทุนที่องค์กรฯ ประสบอยู่ทำให้องค์การฯ มีความต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นโดยให้เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ประกอบกับพนักงาน ลูกจ้างที่ทำหน้าที่เป็นพนักงานประจำเครื่องอุปกรณ์ขนส่ง ก็มีความต้องการเพิ่มชั่วโมงการทำงานเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นด้วย

ดังนั้น แนวปฏิบัติซึ่งองค์กรฯ ใช้อยู่ในปัจจุบันโดยได้รับความเห็นชอบจากทั้งฝ่ายบริหาร และฝ่ายผู้ใช้แรงงาน คือ

ก. ชั่วโมงการทำงานปกติ โดยไม่รวมถึงการทำงานล่วงเวลา ควรจะเป็น ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๕๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์



LIART

๖๘๖

ข. ชั่วโมงการทำงานสูงสุด ซึ่งรวมถึงการทำงานล่วงเวลา ควรจะเป็น ๑๒ ชั่วโมงต่อวัน หรือ ๗๒ ชั่วโมงต่อปีคาบ และในกรณีจำเป็น ควรจะเป็น ๑๔ ชั่วโมงต่อวัน

ค. การพักผ่อนประจำวัน ควรจะเป็นอย่างน้อยที่สุด ๕ ชั่วโมงติดต่อกัน

กระทรวงมหาดไทย

อนุสัญญาฉบับนี้ มีสาระสำคัญซึ่งยังไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์และแนวปฏิบัติภายในประเทศ ฉะนั้นจึงเห็นสมควรขอการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไว้ก่อน

หมายเหตุ

ในชั้นนี้ยังมีได้รับข้อคิดเห็นจากกระทรวงคมนาคมตามที่ขอไป

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Recommendation 161

RECOMMENDATION CONCERNING HOURS OF WORK AND REST PERIODS IN ROAD TRANSPORT

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the
International Labour Office, and having met in its Sixty-
fifth Session on 6 June 1979, and
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to
hours of work and rest periods in road transport, which is
the fifth item on the agenda of the session, and
Having determined that these proposals shall take the form of a Re-
commendation
adopts this twenty-seventh day of June of the year one
thousand nine hundred and seventy-nine the following Recommendation,
which may be cited as the Hours of Work and Rest Periods (Road Trans-
port) Recommendation, 1979:

I. SCOPE

1. This Recommendation applies to wage earners working,
whether for undertakings engaged in transport for third parties or
for undertakings transporting goods or passengers for own account, on
motor vehicles engaged professionally in the internal or internatio-
nal transport by road of goods or passengers, namely as--
(a) drivers; or



LIRT

bdd

(b) drivers' mates, attendants, conductors and other persons who travel with a road transport vehicle in a capacity connected with the vehicle, its passengers or its load.

2. Parts II and VII to IX of this Recommendation, as well as the provisions of parts X to XII relevant thereto, further apply to owners of motor vehicles engaged professionally in road transport and non-wage-earning members of their families, when they are working in a capacity referred to in clause (a) or (b) of Paragraph 1 of this Recommendation.

3. (1) The competent authority or body in each country may exclude from the application of the provisions of this Recommendation, or of certain of them, persons covered by Paragraphs 1 and 2 of this Recommendation who work in--

- (a) urban transport or certain types of urban transport, by reference to the particular technical operating conditions involved and to local conditions;
- (b) transport by agricultural or forestry undertakings in so far as such transport is carried out by means of tractors or other vehicles assigned to local agricultural or forestry activities and is used exclusively for the work of such undertakings;
- (c) transport of sick and injured persons, transport for rescue or salvage work and transport for fire-fighting services;
- (d) transport for the purpose of national defence and police services and, in so far as it is not in competition with that effected by undertakings engaged in transport for third parties, transport for the purpose of other public authority essential services;
- (e) transport by taxi; and
- (f) transport which, by reason of the type of vehicle used, the passenger or goods capacity of the vehicles, their limited routes or their maximum authorised speed, can be considered as not



LIRT

requiring special regulations concerning hours of work and rest periods.

(2) The competent authority or body in each country should lay down suitable standards concerning hours of work and rest periods of persons excluded from the application of the provisions of this Recommendation, or of certain of them, pursuant to the provisions of subparagraph (1) of this Paragraph.

II. CONSULTATION OF EMPLOYERS AND WORKERS

4. The representative organisations of employers and workers concerned should be consulted by the competent authority or body in each country before decisions are taken on any matters covered by the provisions of this Recommendation.

III. DEFINITION OF HOURS OF WORK

5. For the purpose of this Recommendation the term "hours of work" means the time spent by the persons covered by Paragraph 1 of the Recommendation on--

- (a) driving and other work during the running time of the vehicle; and
- (b) subsidiary work in connection with the vehicle, its passengers or its load.

6. Periods of mere attendance or stand-by, either on the vehicle or at the workplace and during which the workers are not free to dispose of their time as they please, as well as time spent by them on training and advanced training when agreed upon between the organisations of employers and workers concerned, may be regarded as hours of work to an extent to be prescribed in each country by the competent authority or body, by collective agreements or by any other means consistent with national practice.



LIRT

IV. NORMAL HOURS OF WORK

A. Normal weekly hours of work

7. Normal hours of work, namely those in respect of which national provisions concerning overtime do not apply, should not exceed 40 per week.

8. The normal weekly hours of work referred to in Paragraph 7 of this Recommendation may be introduced gradually and by stages.

9. (1) In the case of long-distance transport and in other transport activities where the standard covered by Paragraph 7 of this Recommendation would be impracticable if applied to one week, this standard may be applied as an average over a maximum period of four weeks.

(2) The competent authority or body in each country should determine the maximum number of hours of work in a single week when, pursuant to subparagraph (1) of this Paragraph, the standard covered by Paragraph 7 is applied as an average.

B. Normal Daily Hours of Work

10. Normal hours of work, as defined in Paragraph 7 of this Recommendation, should not exceed eight per day as an average.

11. (1) When normal weekly hours of work are unevenly distributed over the various days of the week, the normal hours of work should not exceed ten per day.

(2) When the normal daily hours of work include substantial periods of mere attendance or stand-by or interruptions of work or when it is necessary to enable the crew of the vehicle to reach a suitable place of rest, the maximum limit referred to in subparagraph (1) of this Paragraph may be more than ten hours but not more than 12 hours per day.



LIRT

V. MAXIMUM PERIOD OF CONTINUOUS WORK

12. (1) Every wage-earning worker should be entitled to a break after a continuous period of five hours of work as defined in Paragraph 5 of this Recommendation.

(2) The length of the break referred to in subparagraph (1) of this Paragraph and, as appropriate, the way in which the break may be split should be determined by the competent authority or body in each country.

VI. DAILY SPREADOVER

13. (1) The competent authority or body in each country should prescribe for the various branches of the road transport industry the maximum number of hours which may separate two successive daily rest periods.

(2) The spreadover should not be so long as to reduce the period of daily rest to which the workers are entitled.

VII. DRIVING TIME

14. (1) No driver should be allowed to drive continuously for more than four hours without a break.

(2) The competent authority or body in each country, taking into account particular national conditions, may authorise the period referred to in subparagraph (1) of this Paragraph to be exceeded by not more than one hour.

(3) The length of the break referred to in this Paragraph and, as appropriate, the way in which the break may be split should be determined by the competent authority or body in each country.

(4) The competent authority or body in each country may specify cases in which the provisions of this Paragraph are inapplicable because drivers have sufficient breaks as a result of stops



LIRT

provided for in the time-table or as a result of the intermittent nature of the work.

15. The maximum total driving time, including overtime, should exceed neither nine hours per day nor 48 hours per week.

16. The total driving times referred to in Paragraph 15 of this Recommendation may be calculated as an average over a maximum period of four weeks.

17. The total driving times referred to in Paragraph 15 of this Recommendation may be reduced in the case of transport activities carried out in particularly difficult conditions. The competent authority or body in each country may define these activities and determine the total driving times to be applied in respect of the concerned.

VIII. DAILY REST

18. The daily rest of persons covered by Paragraphs 1 and 2 of this Recommendation should be at least 11 consecutive hours during any 24-hour period starting from the beginning of the working day.

19. The daily rest may be calculated as an average over periods to be determined by the competent authority or body in each country: Provided that the daily rest should in no case be less than eight hours.

20. The competent authority or body in each country may provide for daily rest periods of different duration according to whether passenger or goods transport is involved and to whether the rest is taken at home or elsewhere, on condition that the provisions of Paragraphs 18 and 19 of this Recommendation concerning the minimum number of hours are observed.

21. The competent authority or body in each country may provide for exceptions to the provisions of Paragraphs 18 and 19 of this Recommendation as regards the duration of the daily rest periods and the manner of taking such rest periods in cases of vehicles



LIRT

having a crew of two drivers and of vehicles using a ferry-boat or a train.

22. During the daily rest the crew should not be required to remain in or near the vehicle if they have taken the necessary precautions to ensure the safety of the vehicle and its load.

IX. WEEKLY REST

23. The minimum duration of the weekly rest should be 24 consecutive hours, preceded or followed by the daily rest.

24. The weekly rest should, as far as possible, coincide with a Sunday or with traditional and customary days of rest, and it should during a given period be possible for this rest to be spent at home a certain number of times, to be determined by the competent authority or body in each country.

25. In long-distance transport, it should be possible to cumulate weekly rest over two consecutive weeks. In appropriate cases, the competent authority or body in each country may approve the cumulation of this rest over a longer time.

X. EXCEPTIONS AND OVERTIME

26. (1) The competent authority or body in each country may permit as temporary exceptions, but only in so far as may be necessary for the performance of indispensable work, extensions of the hours of work, extensions of the driving time and reductions in the duration of the rest periods provided for in the preceding Paragraphs of this Recommendation--

- (a) in case of accident, breakdown, unforeseen delay, dislocation of service or interruption of traffic;
- (b) in case of force majeure; or
- (c) in case of urgent and exceptional necessity for ensuring the work of services of public utility.



LIRT

(2) The competent authority or body in each country may also permit extensions of the hours of work, extensions of the driving time and reductions in the duration of the rest periods provided for in the preceding Paragraphs of this Recommendation where these are necessary to enable the crew to reach a suitable stopping place or the end of their journey, as the case may be, provided that road safety is not thereby jeopardised.

27. The competent authority or body in each country may grant authorisations for an extension of the normal hours of work, as a temporary exception, in case of abnormal pressure of work.

28. All hours worked in excess of normal hours should be considered as overtime and, as such, remunerated at a higher rate or, as prescribed by national laws or regulations, collective agreements or in any other manner consistent with national practice, otherwise compensated.

XI. SUPERVISORY MEASURES

29. The competent authority or body in each country should--
- (a) provide for an individual control book and prescribe the conditions of its issue, its contents and the manner in which it shall be kept by the drivers;
 - (b) lay down a procedure for notification of the hours worked in accordance with Paragraph 26 of this Recommendation and the circumstances justifying them; and
 - (c) lay down a procedure for authorising the hours that may be worked in accordance with Paragraph 27 of this Recommendation as well as the number of hours for which the authorisation may be granted, according to the nature of the transport operation and the method of calculating the hours of work.



30. Each employer should--

- (a) keep a record, in form approved by the competent authority or body in each country, indicating the hours of work and of rest of every person covered by this Recommendation and employed by him; and
- (b) place this record at the disposal of the supervisory authorities in a manner to be determined by the competent authority or body in each country.

31. The traditional means of supervision referred to in Paragraphs 29 and 30 of this Recommendation should, if this proves to be necessary for certain categories of transport, be replaced or supplemented as far as possible by recourse to modern methods, as for instance tachographs, according to rules to be established by the competent authority or body in each country.

32. The competent authority or body in each country should make provision for--

- (a) an adequate inspection system, with verification carried out in the undertaking and on the roads; and
- (b) appropriate penalties in the event of breaches of the provisions giving effect to this Recommendation

XII. MEANS AND METHODS OF APPLICATION

33. (1) The provisions of this Recommendation may be applied by laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or a combination of these methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions and the needs of each category of transport.

(2) The provisions of this Recommendation which have a direct bearing on road safety, namely those relating to the maximum period of continuous work, driving time, daily rest and supervisory measures, should preferably be applied by laws or regulations.



LIRT

สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

ข้อแนะนำที่ ๑๖๑ : ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพักผ่อนในงานขนส่งทางบก

Recommendation 161 : Hours of Work and Rest Periods in Road Transport

สาระสำคัญ

๑. ข้อแนะนำนี้ใช้กับผู้มีรายได้จากการขนส่ง เช่น คนขับชီးยานยนต์ ผู้ช่วยผู้ให้บริการ ผู้นำทางชายตัว และบุคคลอื่นที่ติดตามไปในฐานะใดฐานะหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับยานพาหนะผู้โดยสารหรือสินค้าในการขนส่งทางบก และใช้ผู้เป็นเจ้าของ และสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานเกี่ยวกับการขนส่ง โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

๒. เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจในแต่ละประเทศอาจกำหนดให้บุคคลในข้อ ๑ ไม่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของข้อแนะนำนี้ หรือปฏิบัติแต่เพียงบางข้อได้ในกรณีต่อไปนี้ เช่น งานขนส่งในเมือง ซึ่งต้องอาศัยสภาพการทำงานโดยเฉพาะ กิจกรรมขนส่งทางการเกษตร หรือการป่าไม้ ซึ่งใช้พาหนะบางอย่างที่กำหนดเป็นพิเศษเฉพาะงาน การขนส่งผู้เจ็บป่วย การช่วยเหลือชีวิตและบำบัดภัยพิบัติ การขนส่งเพื่อวัตถุประสงค์ในการป้องกันประเทศ ในกิจการสาธารณสุข โภค การขนส่งรับจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจในแต่ละประเทศจะต้องวางมาตรการที่เหมาะสมเพื่อกำหนดชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพักผ่อนของบุคคลในกรณีดังกล่าวให้ชัดเจน

๓. องค์การตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ควรจะมีการปรึกษาหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจในแต่ละประเทศเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ที่อยู่ภายใต้ข้อกำหนดของข้อแนะนำนี้

๔. ชั่วโมงการทำงาน โดยปกติต้องไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ไม่รวมถึงการทำงานล่วงเวลา



LIRT

๕. ในกรณีการขนส่งทางไกล และในกิจการขนส่งอื่น ๆ ซึ่งไม่สามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ ได้ ให้กำหนดระยะเวลาโดยเฉลี่ยสูงสุดไม่เกิน ๔ สัปดาห์ แต่ทั้งนี้เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจในแต่ละประเทศ ควรจะกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดเป็น ๑ สัปดาห์ไว้ด้วย โดยนำมาตราฐานในข้อ ๔ มาปรับใช้

๖. ชั่วโมงการทำงานปกติ ไม่ควรจะเกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน โดยเฉลี่ยหรือในกรณีจำเป็นต้องไม่เกิน ๑๐-๑๒ ชั่วโมงต่อวัน

๗. ผู้ทำงานเกี่ยวกับการขนส่งนี้ ควรจะมีเวลาหยุดพักภายหลังจากทำงานติดต่อกัน ๔ ชั่วโมง หรืออาจเป็น ๕ ชั่วโมงได้ ซึ่งขึ้นกับสภาพของแต่ละประเทศ โดยเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจในแต่ละประเทศจะเป็นผู้กำหนด นอกจากนี้เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจในแต่ละประเทศจะกำหนดให้แบ่งระยะเวลาหยุดพักออกเป็นระยะๆ ได้ตามความเหมาะสม

๘. งานที่ให้คนงานทำไม่ควรจะกินเวลานานจนเป็นการคัดถอนระยะเวลาพักผ่อนประจำวันที่คนมีสิทธิ

๙. ในกรณีที่ข้อกำหนดของข้อนี้ไม่สามารถนำมาใช้กับงาน หรือผู้มีอาชีพ ขับซึ่งบางประเภทได้ อันเนื่องมาจากลักษณะของงานนั้น หรือผู้มีอาชีพขับซึ่งนั้นไม่มีระยะเวลาหยุดพักอยู่ในตัวแล้ว ก็ให้เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจในแต่ละประเทศระบุกรณีเช่นนี้ให้ชัดเจน

๑๐. ระยะเวลาการขับซึ่งทั้งสิ้น รวมทั้งการทำงานล่วงเวลาด้วย ไม่ควรจะเกิน ๔ ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

๑๑. ระยะเวลาการขับซึ่งที่อ้างถึงในข้อ ๑๐ อาจจะถูกงดได้ในกรณีที่กิจการการขนส่งนั้นมีสภาพยากลำบาก เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจในแต่ละประเทศจะต้องระบุกิจการเหล่านี้ และกำหนดระยะเวลารวมของการขับซึ่งสำหรับกรณีเช่นนี้ให้ชัดเจน

๑๒. ระยะเวลาพักผ่อนประจำวันจะต้องไม่ต่ำกว่า ๑๑ ชั่วโมงติดต่อกันจากทุกๆ ๒๕ ชั่วโมง โดยนับจากเวลาเริ่มทำงาน ในบางกรณีเวลาพักผ่อนอาจน้อยกว่านี้ได้แต่ต้องไม่ต่ำกว่า ๘ ชั่วโมง



LIRT

๓๓. ระหว่างเวลาหยุดพักประจำวัน พนักงานไม่ควรให้อยู่ในหรือใกล้ยานพาหนะแม้ว่าได้มีการวางมาตรการอันจำเป็นเพื่อความปลอดภัยของพาหนะและสิ่งที่บรรทุกแล้วก็ตาม

๓๔. ระยะเวลาพักผ่อนประจำสัปดาห์อย่างน้อยที่สุดควรเป็น ๒๔ ชั่วโมงติดต่อกันโดยจะเป็นช่วงก่อนหรือหลังการพักผ่อนประจำวันก็ได้ นอกจากนี้การหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ควรจะให้พียงกับวันอาทิตย์ หรือพียงกับวันหยุดตามประเพณี

๓๕. สำหรับการขนส่งทางไกล ให้สามารถสะสมเวลาการพักผ่อนประจำสัปดาห์ได้เกินกว่า ๒ สัปดาห์ติดต่อกัน แต่ทั้งนี้เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจในแต่ละประเทศจะต้องให้ความเห็นชอบกับการสะสมเวลาพักผ่อนเป็นระยะเวลาานานเช่นนี้ด้วย

๓๖. ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถที่จะขยายเวลาการทำงาน การขับขีหรือศัลทอนระยะเวลาพักผ่อนตามกำหนดได้ แต่ทั้งนี้จะกระทำได้เป็นครั้งคราวเท่านั้น เช่น กรณีเกิดอุบัติเหตุ ความล่าช้าที่คาดไม่ถึงเกิดการชะงักงันทางการจราจร กรณีความจำเป็นเร่งด่วนในงานสาธารณสุขโลก เป็นต้น

๓๗. ชั่วโมงการทำงานในส่วนที่เกินจากชั่วโมงการทำงานปกติ ควรจะได้รับการพิจารณาให้เป็นการทำงานล่วงเวลา โดยได้รับค่าจ้างในอัตราสูงกว่าปกติหรือมีเงินนั้นจะต้องได้รับค่าชดเชย โดยกำหนดไว้ในกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ หรือโดยการตกลงร่วมกัน หรือในลักษณะอื่นๆ

๓๘. เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจในแต่ละประเทศ ควรวางระเบียบการตรวจสอบ การควบคุมดูแลที่เหมาะสม รวมทั้งกำหนดบทลงโทษในกรณีที่เกิดการฝ่าฝืน

๓๙. ข้อกำหนดต่างๆ ในข้อเสนอนี้ จะนำไปใช้ให้เกิดผลได้ ควรจะกำหนดในรูปของกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อตกลงร่วมกัน คำตัดสินชี้ขาด หรือในรูปแบบอื่นๆ ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงสภาพของประเทศ และประเภทของการขนส่ง



LIRT

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

สาระสำคัญของข้อแนะนำฉบับนี้ ยังไม่สอดคล้องกับภาวการณ์ทางเศรษฐกิจ และแนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งองค์การฯ ใช้อยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้นโยบายของรัฐในการควบคุมอัตราค่าโดยสารก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถนำข้อแนะนำมาปรับใช้ได้

กระทรวงมหาดไทย

ข้อแนะนำฉบับนี้ มีสาระสำคัญซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์และแนวปฏิบัติภายในประเทศ ฉะนั้นเห็นสมควรขอการรับเอาข้อแนะนำฉบับนี้ไว้ก่อน

หมายเหตุ

ในชั้นนี้ยังมีได้รับข้อคิดเห็นจากกระทรวงคมนาคมตามที่ขอไป



คํวับท สรุปร และคววมเห็นประกอบ
อนุสัฎฐฎว และข้อแนษษวคคกรปรรรุท สม่ธที่ ๖๖
(๒๕๒๓)

๑. รยข้อรครงเกยวเนองจกนอรฐพ (นั้ ไขอนุสัฎฐฎวบับที่ ๑๒๑)
คววมเห็นประกอบ
 ๒. คํวับทสร้อแนษษบับที่ ๑๒๒ : คนงนสูงอญ
สรุปรสรระสํคัฎฐและคววมเห็นประกอบ
-



EMPLOYMENT INJURY BENEFITS CONVENTION 1984

(No. 121)

SCHEDULE I. LIST OF OCCUPATIONAL DISEASES (AMENDED 1980)

Occupational diseases	Work involving exposure to risk*
1. Pneumocomiases caused by sclerogenic mineral dust (silicosis, anthraco-silicosis, asbestosis) and silicotuberculosis, provided that silicosis is an essential factor in causing the resultant incapacity or death.	All work involving exposure to the risk concerned.
2. Bronchopulmonary diseases caused by hard-metal dust.	"
3. Bronchopulmonary diseases caused by cotton dust (byssinosis), or flax, hemp or sisal dust.	"
4. Occupational asthma caused by sensitising agents or irritants both recognised in this regard and inherent in the work process.	"
5. Extrinsic allergic alveolitis and its sequelae caused by the inhalation of organic dusts, as prescribed by national legislation.	"
6. Diseases caused by beryllium or its toxic compounds.	"

*In the application of this Schedule the degree and type of exposure should be taken into account when appropriate.



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

2106

Occupational diseases	Work involving exposure to risk*
7. Diseases caused by cadmium or its toxic compounds.	All work involving exposure to the risk concerned.
8. Diseases caused by phosphorus or its toxic compounds.	"
9. Diseases caused by chromium or its toxic compounds.	"
10. Diseases caused by manganese or its toxic compounds.	"
11. Diseases caused by arsenic or its toxic compounds.	"
12. Diseases caused by mercury or its toxic compounds.	"
13. Diseases caused by lead or its toxic compounds.	"
14. Diseases caused by fluorine or its toxic compounds.	"
15. Diseases caused by carbon disulfide.	"
16. Diseases caused by the toxic halogen derivatives of aliphatic or aromatic hydrocarbons.	"
17. Diseases caused by benzene or its toxic homologues.	"

*In the application of this Schedule the degree and type of exposure should be taken into account when appropriate.



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

Occupational diseases

Work involving
exposure to risk*

- | | |
|---|---|
| 18. Diseases caused by toxic nitor-and amino-derivatives of benzene or its homologues. | All work involving exposure to the risk concerned. |
| 19. Diseases caused by nitroglycerin of other nitric acid esters. | " |
| 20. Diseases caused by alcohols, glycols or ketones. | " |
| 21. Diseases caused by asphyxiants: carbon monoxide hydrogen cyanide or its toxic derivatives, hydrogen sulfide. | " |
| 22. Hearing impairment caused by noise. | " |
| 23. Diseases caused by vibration (disorders of muscles, tendons, bones, joints, peripheral blood vessels or peripheral nerves). | " |
| 24. Diseases caused by work in compressed air | " |
| 25. Diseases caused by ionising radiations. | All work involving exposure to the action of ionising radiations. |
| 26. Skin diseases caused by physical, chemical or biological agents not included under other items. | All work involving exposure to the risk concerned. |

*In the application of this Schedule the degree and type of exposure should be taken in to account when appropriate



LIRT

Occupational diseases	Work involving exposure to risk*
27. Primary epitheliomatous cancer of the skin caused by tar, pitch, bitumen, mineral oil, anthracene, or the compounds, products or residues of these substances.	All work involving exposure to the risk concerned.
28. Lung cancer or mesotheliomas caused by asbestos.	
29. Infectious or parasitic diseases contracted in an occupation where there is a particular risk of contamination.	<p>(a) Health or laboratory work.</p> <p>(b) Veterinary work.</p> <p>(c) Work handling animals, animal carcasses, parts of such carcasses, or merchandis which may have been contaminated by animals, animal carcasses, or parts of such carcasses.</p> <p>(d) Other work carrying a particular risk of contamination.</p>

*In the application of this Schedule the degree and type of exposure should be taken into account when appropriate.



LIRT

The foregoing is the authentic text of the List of Occupational Diseases (Schedule I to the Employment Injury Benefits Convention, 1964) duly amended by the General Conference of the International Labour Organisation during its Sixty-sixth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fifth day of June 1980.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-fifth day of June 1980.



อนุบัญญัติว่าด้วยศตวรรษที่ช่วยเหลือผู้ที่ได้รับอันตรายจากการทำงาน ๑๙๖๔
(อนุบัญญัติฉบับที่ ๑๒๑)

ตาราง ๑ บัญชีรายชื่อโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน (แก้ไข ๑๘๗๐)

โรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน	การทำงานที่ต้องสัมผัสซึ่งที่เป็นภัย
๑. โรคปอดแข็ง ซึ่งเป็นสาเหตุจากฝุ่นแร่ (ซิลิโคซิส, แอนทราโค-ซิลิโคซิส, แอสเบสโตซิส) และซิลิโคทุเบอคิวโลซิส, กำหนดว่า ซิลิโคซิส เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดการทุพพลภาพหรือตาย	งานทุกชนิดซึ่งก่อให้เกิดการสัมผัสหรือเกี่ยวเนื่องกับภัยอันตราย
๒. โรคที่เกิดกับปอดและหลอดลมอันเป็นสาเหตุเนื่องมาจากฝุ่นของโลหะแข็ง	..
๓. โรคที่เกิดกับปอดและหลอดลมอักเสบเป็นสาเหตุจากฝุ่น ฝ้าย (บิสซิโนซิส) หรือ ปอ, บ่าน หรือเยื่อไม้	..
๔. โรคที่เกิดจากการทำงาน สาเหตุจากสารที่ทำให้เกิดการแพ้ หรือระคายเคือง ในขบวนการทำงาน	..
๕. อุจฉมลพิษอักเสบ หรือผลที่เกิดตามมา ซึ่งเกิดจากการแพ้ โดยหายใจเอาสารภายนอก เช่น ฝุ่นอื่นหรือยี่ ซึ่งกำหนดไว้แล้วในกฎหมาย	..
๖. โรคที่เกิดจากเบอริลเลียม หรือสารประกอบเป็นพิษของเบอริลเลียม	..
๗. โรคที่เกิดจากแคดเมียม หรือสารประกอบเป็นพิษของแคดเมียม	..
๘. โรคที่เกิดจากฟอสฟอรัส หรือสารประกอบเป็นพิษของฟอสฟอรัส	..
๙. โรคที่เกิดจากโครเมียม หรือสารประกอบเป็นพิษของโครเมียม	..
๑๐. โรคที่เกิดจากแมงกานีส หรือสารประกอบเป็นพิษของแมงกานีส	..



LIRT

โรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน	การทำงานที่ต้องสัมผัสสิ่งที่เป็นภัย
๑๑. โรคที่เกิดจากสารหนูหรือสารประกอบ เป็นพิษของสารหนู	งานทุกชนิดซึ่งก่อให้เกิดการสัมผัส หรือเกี่ยวเนื่องกับภัยอันตราย
๑๒. โรคที่เกิดจากปรอทหรือสารประกอบเป็นพิษของปรอท	"
๑๓. โรคที่เกิดจากตะกั่ว หรือสารประกอบเป็นพิษของตะกั่ว	"
๑๔. โรคที่เกิดจากฟลูออรีน หรือสารประกอบเป็นพิษของฟลูออรีน	"
๑๕. โรคที่เกิดจากคาร์บอนไดออกไซด์	"
๑๖. โรคที่เกิดจากฮาไลเจนที่เป็นพิษ ซึ่งเป็นอนุพันธ์ของอซิฟลาซิก หรืออโรเมนิค ไฮโดรคาร์บอน	"
๑๗. โรคที่เกิดจากเบนซีน หรือสารคล้ายคลึงที่เป็นพิษ	"
๑๘. โรคที่เกิดจากอนุพันธ์ไนโตและอนุพันธ์อิมิโน ซึ่งเป็นพิษของเบนซีนหรือสารคล้ายคลึง	"
๑๙. โรคที่เกิดจากไนโตรกวีเซอริหรือ ไนตริกแอซิด เอสเทอร์อื่น ๆ	"
๒๐. โรคที่เกิดจากอันกอสต์ โกลคอลล และคี โคน	"
๒๑. โรคที่เกิดจากสารที่ทำให้ร่างกายขาดออกซิเจน : คาร์บอนมอนอกไซด์, ไฮโดรเจน ซายาไนต์ หรืออนุพันธ์ที่เป็นพิษของไฮโดรเจนซายาไนต์, ไฮโดรเจนซัลไฟด์	"
๒๒. การสูญเสียการได้ยินของหูที่เกิดจากเสียงดัง	"
๒๓. โรคที่เกิดจากการสิ้นชะเทือน (ความผิดปกติกับกล้ามเนื้อ, เอ็น กระดูก, ข้อต่อ ปลายหรือขอบหลอดเลือด, ปลายเส้นประสาท)	"
๒๔. โรคที่เกิดจากการทำงานในที่ที่มีความกดดัน	"
๒๕. โรคที่เกิดจากสารกัมมันตภาพรังสี	งานทุกชนิดซึ่งก่อให้เกิดการสัมผัสกับสารกัมมันตภาพรังสี



LIRT

โรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน	การทำงานที่ต้องสัมผัสสิ่งที่เป็นภัย
๒๖. โรคผดผื่นที่เกิดจากคว่ำกระทำทางค้ำกายภาพ, เคมีและชีวภาพ ซึ่งไม่รวมอยู่ในข้อหนึ่งข้อใด	งานทุกชนิดซึ่งก่อให้เกิดการสัมผัสหรือเกี่ยวเนื่องกับภัยอันตราย
๒๗. มะเร็งของเซลล์บุผิว ชั้นต้นซึ่งเป็นสาเหตุจากพวก น้ำมันดิน (Tar, pitch, bitumen) น้ำมันจากแร่, ถ่านหิน, หรือส่วนประกอบ, ที่ผลิตหรือของเหลือจากสารเหล่านี้	"
๒๘. มะเร็งปอด หรือมะเร็งเยื่อหุ้มปอด ซึ่งเป็นสาเหตุจากแอสเบสตอส	"
๒๙. การติดเชื้อหรือโรคจากพาราไซต์ ซึ่งคิดต่อจากการทำงาน	(ก) งานเกี่ยวกับค้ำ สุขภาพ หรือห้องทดลอง (ข) งานสัตว์แพทย์ (ค) งานที่ต้องจับต้องสัตว์ซาก สัตว์ ส่วนของซากสัตว์ หรือสินค้า ซึ่งอาจเป็นอันตรายประกจากสัตว์หรือซากสัตว์ (ง) งานอื่น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นพาหะของพิษภัยต่าง ๆ

การตรวจมหาดไทย

เนื่องจากการเป็นรายชื่อแก้ไขเพิ่มเติมโรค ซึ่งเกี่ยวเนื่องจากงานอาชีพของอนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๑ ว่าด้วยประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน ค.ศ. ๑๙๖๔ ซึ่งได้เสนอรัฐสภาไว้เรียบร้อยแล้ว ฉะนั้นในการพิจารณาเพื่อให้สัตยาบันจะต้องกระทำร่วมกับตัวบทอนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๑

ในชั้นนี้เห็นควรเสนอเพื่อรับทราบ.



LIRT

Recommendation 162

RECOMMENDATION CONCERNING OLDER WORKERS

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-sixth Session on 4 June 1980, and

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, do not include age among the grounds for discrimination listed therein, but provide for possible additions to the list, and

Recalling the specific provisions relating to older workers in the Employment Policy Recommendation, 1964, and in the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

Recalling the terms of existing instruments relating to the social security of older persons, in particular the Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention and Recommendation, 1967, and

Recalling also the provisions of article 6, paragraph (3), of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers, adopted by the International Labour Conference at its Sixtieth Session in 1975, and

Considering it desirable to supplement the existing instruments with standards on equality of opportunity and treatment for older workers, on their protection in employment and on preparation for and access to retirement, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to older workers: work and retirement, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,



LIRT

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty the following Recommendation, which may be cited as the Older Workers Recommendation 1980:

I. GENERAL PROVISIONS

1. (1) This Recommendation applies to all workers who are liable to encounter difficulties in employment and occupation because of advancement in age.

(2) In giving effect to this Recommendation, a more precise definition of the workers to whom it applies, with reference to specific age categories, may be adopted in each country, in a manner consistent with national laws, regulations and practice and appropriate under local conditions.

(3) The workers to whom this Recommendation applies are referred to herein as "older workers"

2. Employment problems of older workers should be dealt with in the context of an over-all and well balanced strategy for full employment and, at the level of the undertaking, of an over-all and well balanced social policy, due attention being given to all population groups, there by ensuring the employment problems are not shifted from one group to another.

II. EQUALITY OF OPPORTUNITY AND TREATMENT

3. Each Member should, within the framework of a national policy to promote equality of opportunity and treatment for workers, whatever their age, and of laws and regulations and of practice on the subject, take measures for the prevention of discrimination in employment and occupation with regard to older workers.

4. Each Member should, by methods appropriate to national conditions and practice--

(a) make provision for the effective participation of employers' and workers' organisations in formulating the policy referred to in



LIRT

Paragraph 3 of this Recommendation;

- (b) make provision for the effective participation of employers' and workers' organisations in promoting the acceptance and observance of this policy;
- (c) enact such legislation and/or promote such programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy.

5. Older workers should, without discrimination by reason of their age, enjoy equality of opportunity and treatment with other workers as regards, in particular--

- (a) access to vocational guidance and placement services;
- (b) access, taking account of their personal skills, experience and qualifications, to--
 - (i) employment of their choice in both the public and private sectors: Provided that in exceptional cases age limits may be set because of special requirements, conditions or rules of certain types of employment;
 - (ii) vocational training facilities, in particular further training and retraining;
 - (iii) paid educational leave, in particular for the purpose of training and trade union education;
 - (iv) promotion and eligibility for distribution of tasks;
- (c) employment security, subject to national law and practice relating to termination of employment and subject to the results of the examination referred to in Paragraph 22 of this Recommendation;
- (d) remuneration for work of equal value;
- (e) social security measures and welfare benefits;
- (f) conditions of work, including occupational safety and health measures;
- (g) access to housing, social services and health institutions, in particular when this access is related to occupational activity or employment.



LIRT

๗๒

6. Each Member should examine relevant statutory provisions and administrative regulations and practices in order to adapt them to the policy referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

7. Each Member should, by methods appropriate to national conditions and practice--

- (a) ensure as far as possible the observance of the policy referred to in Paragraph 3 of this Recommendation in all activities under the direction or control of a public authority;
- (b) promote the observance of that policy in all other activities, in co-operation with employers' and workers' organisations and any other bodies concerned.

8. Older workers and trade union organisations as well as employers and their organisations should have access to bodies empowered to examine and investigate complaints regarding equality of opportunity and treatment, with a view to securing the correction of any practices regarded as in conflict with the policy.

9. All appropriate measures should be taken to ensure that guidance, training and placement services provide older workers with the facilities, advice and assistance they may need to enable them to take full advantage of equality of opportunity and treatment.

10. Application of the policy referred to in Paragraph 3 this Recommendation should not adversely affect such special protection or assistance for older workers as is recognised to be necessary.

III. PROTECTION

11. Within the framework of a national policy to improve working conditions and the working environment at all stages of working life, measures appropriate to national conditions and practice designed to enable older workers to continue in employment under satisfactory conditions should be devised, with the participation of the representative organisations of employers and workers.



LIRT

12. (1) Studies should be undertaken, with the participation of employers' and workers' organisations, in order to identify the types of activities likely to hasten the ageing process or in which older workers encounter difficulties in adapting to the demands of their work, to determine the reasons, and to devise appropriate solutions.

(2) These studies may be a part of a general system for evaluating jobs and corresponding skills.

(3) The results of the studies should be widely disseminated, in particular to employers' and workers' organisations and, as the case may be, through them to the older workers concerned.

13. Where the reasons for the difficulties in adaptation encountered by older workers are mainly related to advancement in age, measures in respect of the type of activity in question should to the extent practicable be applied so as to--

- (a) remedy those conditions of work and of the working environment that are likely to hasten the ageing process;
- (b) modify the forms of work organisation and working time which lead to stress or to an excessive pace of work in relation to the possibilities of the workers concerned, in particular by limiting overtime;
- (c) adapt the job and its content to the worker by recourse to all available technical means and, in particular, to ergonomic principles, so as to preserve health, prevent accidents and maintain working capacity;
- (d) provide for a more systematic supervision of the workers' state of health;
- (e) provide for such supervision on the job as is appropriate for preserving the workers' safety and health.

14. Among the measures to give effect to Paragraph 13, clause (b), of this Recommendation, the following might be taken at the



LIRT

level of the undertaking, after consulting the workers' representatives or with the participation of their representative organisations, or through collective bargaining, according to the practice prevailing in each country:

- (a) reducing the normal daily and weekly hours of work of older workers employed on arduous, hazardous or unhealthy work;
- (b) promoting the gradual reduction of hours of work, during a prescribed period prior to the date on which they reach the age normally qualifying workers for an old-age benefit, of all older workers who request such reduction;
- (c) increasing annual holidays with pay on the basis of length of service or of age;
- (d) enabling older workers to organise their work time and leisure to suit their convenience, particularly by facilitating their part-time employment and providing for flexible working hours;
- (e) facilitating the assignment of older workers to jobs performed during normal day-time working hours after a certain number of year of assignment to continuous or semi-continuous shift work.

15. Every effort should be made to meet the difficulties encountered by older workers through guidance and training measures such as those provided for in Paragraph 50 of the Human Resources Development Recommendation, 1975.

16. (1) With the participation of the representative organisations of employers and workers, measures should be taken with a view to older workers, wherever possible, systems of remuneration adapted to their needs.

(2) These measures might include--

- (a) use of systems of remuneration that take account not only of speed of performance but also of know-how and experience;
- (b) the transfer of older workers from work paid by results to work paid by time.



LIRT

17. Measures might also be taken to make available to older workers if they so desire other employment opportunities in their own or in another occupation in which they can make use of their talents and experience, as far as possible without loss of earnings.

18. In cases of reduction of the workforce, particularly in declining industries, special efforts should be made to take account of the specific needs of older workers, for instance by facilitating retraining for other industries, by providing assistance in securing new employment or by providing adequate income protection or adequate financial compensation.

19. Special efforts should be made to facilitate the entry or re-entry into employment of older persons seeking work after having been out of employment due to their family responsibilities.

IV. PREPARATION FOR AND ACCESS TO RETIREMENT

20. For the purposes of this Part of this Recommendation--

- (a) the term "prescribed" means determined by or in virtue of one of the means of action referred to in Paragraph 31 of this Recommendation;
- (b) the term "old-age benefit" means a benefit provided in the case of survival beyond a prescribed age;
- (c) the term "retirement benefit" means old-age benefit the award of which is subject to the cessation of any gainful activity;
- (d) the expression "age normally qualifying workers for an old-age benefit" means the prescribed age for award of old-age benefit with reference to which such an award can be either advanced or postponed;
- (e) the term "long-service benefit" means a benefit the grant of which depends only upon the completion of a long qualifying period, irrespective of age;



LIRT

(f) the term "qualifying period" means a period of contribution, or a period of employment, or a period of residence, or any combination thereof, as may be prescribed.

21. Wherever possible, measures should be taken with a view to--

- (a) ensuring that, in a framework allowing for a gradual transition from working life to freedom of activity, retirement is voluntary;
- (b) making the age qualifying for an old-age pension flexible.

22. Legislative and other provisions making mandatory the termination of employment at a specified age should be examined in the light of the preceding Paragraph and Paragraph 3 of this Recommendation.

23. (1) Subject to its policy regarding special benefit, each Member should endeavour to ensure the older workers whose hours of work are gradually reduced and reach a prescribed level, or who start to work on a part-time basis, receive, during a prescribed period prior to the date on which they reach the age normally qualifying workers for an old-age benefit, a special benefit in partial or full compensation for reduction in their remuneration.

(2) The amount and conditions of the special benefit referred to in subparagraph (1) of this Paragraph should be prescribed; where appropriate, the special benefit should be treated as earnings for the purpose of calculating old-age benefit and the period during which it is paid should be taken into account in such calculation.

24. (1) Older workers who are unemployed during a prescribed period prior to the date on which they reach the age normally qualifying workers for an old-age benefit should, where an unemployment benefit scheme exists, continue until such date to receive unemployment benefit or adequate income maintenance.



(2) Alternatively, older workers who have been unemployed for at least one year should be eligible for an early retirement benefit during a prescribed period prior to the date on which they reach the age normally qualifying workers for an old-age benefit; the grant of early retirement benefit should not be made dependent upon a qualifying period longer than that required at the age normally qualifying workers for an old-age benefit and its amount, corresponding to that of the benefit the worker concerned would have received at that age, should not be reduced to offset the probable longer duration of payment, but, for the purpose of calculating this amount, the period separating the actual age from the age normally qualifying workers for an old-age benefit need not be included in the qualifying period.

25. (1) Older workers who--

(a) have been engaged in occupations that are deemed arduous or unhealthy, for the purpose of old-age benefit, by national laws or regulations or national practice, or

(b) are recognised as being unfit for work to a degree prescribed, should be eligible, during a prescribed period prior to the date on which they reach the age normally qualifying workers for an old-age benefit, for an early retirement benefit the grant of which may be made dependent upon a prescribed qualifying period; the amount of the benefit, corresponding to that of the benefit the worker concerned would have received at the age normally qualifying workers to an old-age benefit, should not be reduced to offset the probable longer duration of payment, but, for the purpose of calculating this amount, the period separating the actual age from the age normally qualifying workers for an old-age benefit need not be included in the qualifying period.

(2) The provisions of subparagraph (1) of this Paragraph do not apply to--

(a) persons in receipt of an invalidity or other pension on grounds



LIRT

of incapacity for work corresponding to a degree of invalidity or incapacity at least equal to that required to qualify for an early retirement benefit;

(b) persons for whom adequate provision is made through occupational pension schemes or other social security benefits.

26. Older workers to whom Paragraphs 24 and 25 do not apply should be eligible for an early old-age benefit during a prescribed period prior to the date on which they reach the age normally qualifying workers for an old-age benefit, subject to such reductions as may be made in the amount of any periodical old-age benefit they would have received at that age.

27. Under schemes in which the grant of an old-age benefit depends on the payment of contributions or on a period of occupational activity, older workers who have completed a prescribed qualifying period should be entitled to receive a long-service benefit.

28. The provisions of Paragraphs 26 and 27 of this Recommendation need not be applied by schemes in which workers can qualify for an old-age benefit at the age of sixty-five or earlier.

29. Older workers who are fit for work should be able to defer their claim to an old-age benefit beyond the age normally qualifying workers for such a benefit, for example either for the purpose of satisfying all qualifying conditions for benefit or with a view to receiving benefit at a higher rate taking account of the later age at which the benefit is taken and, as the case may be, of the additional work or contributions.

30. (1) Retirement preparation programmes should be implemented during the years preceding the end of working life with the participation of representative organisations of employers and workers and other bodies concerned. In this connection, account should be taken of the Paid Educational Leave Convention, 1974.



LIRT

(2) Such programmes should, in particular, enable the persons concerned to make plans for their retirement and to adapt to the new situation by providing them with information on--

- (a) income and, in particular, the old-age benefit they can expect to receive, their tax status as pensioners, and the related advantages available to them such as medical care, social services and any reduction in the cost of certain public services;
- (b) the opportunities and conditions for continuing an occupational activity, particularly on a part-time basis, and on the possibility of establishing themselves as self-employed;
- (c) the ageing process and measures to attenuate it such as medical examinations, physical exercise and appropriate diet;
- (d) how to use leisure time;
- (e) the availability of facilities for the education of adults, whether for coping with the particular problems of retirement or for maintaining or developing interests and skills.

V. IMPLEMENTATION

31. Effect may be given to this Recommendation, by stages as necessary, through laws or regulations or collective agreements or in any other manner consistent with national practice and taking account of national economic and social conditions.

32. Appropriate measures should be taken with a view to informing the public and, more particularly, those responsible for guidance, training, placement and the social services concerned, as well as employers, workers and their respective organisations, of the problems which older workers may encounter in respect, in particular, of the matters dealt with in Paragraph 5 of this Recommendation and of the desirability of helping them to overcome such problems.

33. Measures should be taken to ensure that older workers are fully informed of their rights and opportunities and encouraged to avail themselves of them.



สรุปสาระสำคัญและความเห็นประกอบ

ข้อเสนอฉบับที่ ๑๖๒ : คนงานสูงอายุ

Recommendation 162 : Older Workers

สาระสำคัญ

๑. ข้อเสนอฉบับนี้ ใช้บังคับกับคนงานทุกคน ซึ่งประสบกับความยุ่งยากในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากวัยที่สูงขึ้น
๒. นโยบายของประเทศ จะต้องส่งเสริมให้คนงานได้รับการปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมกันในทุกระดับอายุ ฉะนั้นประเทศสมาชิกแต่ละประเทศควรจะต้องกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และการประกอบอาชีพเกี่ยวกับคนงานสูงอายุ ให้คนงานสูงอายุได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับแรงงานคนอื่นๆ
๓. ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศควรสนับสนุนให้องค์การนายจ้าง และลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายข้างต้น และให้ความสนับสนุนตลอดจนปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว ทั้งนี้จะต้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ และแนวปฏิบัติภายในประเทศ
๔. หน่วยงานของรัฐจะต้องควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายข้างต้น โดยประสานงานกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๕. คนงานสูงอายุ และองค์การสหภาพแรงงาน ตลอดจนนายจ้างและองค์การนายจ้าง สามารถที่จะเข้าไปในหน่วยงานที่มีอำนาจในการตรวจสอบ และได้เสนอข้อร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับความเสมอภาคทางโอกาสและการปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะแก้ไขแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ ซึ่งขัดแย้งกับแนวนโยบายข้างต้น
๖. ควรมีการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ และแนวปฏิบัติภายในประเทศ เพื่อให้คนงานสูงอายุได้ทำงานต่อไปในสภาพที่ซาพื่อใจ ทั้งนี้องค์การผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดด้วย
๗. ในสถานประกอบการต่าง ๆ ควรมีการวางมาตรการที่เหมาะสม ภายหลังจากการปรึกษาหารือกับผู้แทนคนงาน หรือกับองค์การผู้แทนคนงาน หรือผ่านการเจรจา



LIRT

คดลงร่วม เช่น ลดชั่วโมงการทำงานประจำวัน และประจำสัปดาห์ของแรงงานสูงอายุ ซึ่งทำงานหนัก เสี่ยงอันตราย หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือเพิ่มวันหยุดประจำมิโดยได้รับค่าจ้างหรือให้คนงานสูงอายุสามารถจัดเวลาทำงาน และเวลาพักผ่อนได้ตามที่เขาสะดวก ตลอดจนระบบการให้ค่าตอบแทนซึ่งปรับให้สนองความต้องการของคนงานสูงอายุ เป็นต้น

๙. ควรวางมาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับกรณีที่คนงานสูงอายุต้องการเปลี่ยนงานหรืออาชีพ โดยไม่สูญเสียรายได้ หรือในกรณีที่คนงานสูงอายุ ซึ่งออกจากงานไป เพราะภารกิจทางครอบครัว และต้องการกลับเข้าทำงานใหม่ ก็ควรจะสามารถกระทำได้

๑๐. ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจะต้องวางมาตรการเพื่อกันว่า คนงานสูงอายุจะต้องได้รับผลประโยชน์พิเศษเป็นบางส่วน หรือค่าตอบแทนอย่างเต็มที่สำหรับกรณีที่เขาได้รับการลดเวลาทำงาน ทำงานเสี่ยงอันตราย ทำงานหนัก มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมต่องานอันเนื่องจากคุณสมบัติ หรือครบเกษียณอายุ เป็นต้น

๑๑. เพื่อให้ข้อแนะนำนี้มีผล ควรจะกำหนดเป็นกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ หรือการตกลงร่วมกัน และโดยวิธีการอื่น ๆ โดยคำนึงถึงสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

๑๒. มาตรการต่าง ๆ ควรจะกำหนดขึ้นเพื่อประกันว่าคนงานสูงอายุจะได้รับสิทธิและโอกาส และการสนับสนุนอย่างเต็มที่ในประโยชน์ที่เขาควรได้รับ

กระทรวงมหาดไทย

หลักการดี แต่ไม่สามารถนำมาปรับใช้กับสภาพกรณีทางเศรษฐกิจในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม จึงเห็นควรขอการรับเอาข้อแนะนำนี้ไว้ก่อน.



ผมจึงขอเรียนให้ที่ประชุมทราบ ตามกฎหมายเราก็คือรับทราบเท่านั้นเองนะครับ แต่ถ้าเมื่อว่าท่านสมาชิกผู้ใดมีข้อสงสัยจะซักถามอะไรทางรัฐบาล ซึ่งเป็นเจ้าของเรื่องไหมครับ

(ไม่มีสมาชิกซักถาม)

ประธานวุฒิสภา : ถ้าไม่มีก็ถือว่าที่ประชุมรับทราบนะครับ

ระเบียบวาระที่ ๒ คือรับรองรายงานการประชุม การประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๒๔ (สมัยสามัญ) ชุดที่ ๒ เมื่อวันที่ศุกร์ที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๒๔ ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้วางไว้เพื่อให้ท่านสมาชิกตรวจดูตั้งแต่วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๒๔ แล้ว มีท่านสมาชิกผู้ใดจะขอแก้ไขเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงอะไรไหมครับ

(ไม่มีสมาชิกขอแก้ไขเพิ่มเติม)

ประธานวุฒิสภา : ถ้าไม่มีท่านสมาชิกในที่ประชุมนี้ขอแก้ไขเพิ่มเติม ก็ถือว่าที่ประชุมได้รับรองรายงานการประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๒๔ (สมัยสามัญ) ชุดที่ ๒ เมื่อวันที่ศุกร์ที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๒๔

ระเบียบวาระที่ ๓ กระทั่งตาม ไม่มีครับ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่คณะกรรมการพิจารณาเสร็จแล้ว คือพิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ (ฉบับที่ . . .) พ.ศ. . . . ซึ่งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาเสร็จแล้ว ขอเชิญคณะกรรมการวิสามัญเข้าประจำที่ครับ

นายदानนท์ สายสว่าง : ท่านประธานที่เคารพครับ กระผมใคร่จะขอประธานทราบเรียนรบกวนสภานี้ขอเปลี่ยนแปลงระเบียบวาระครับ คืออยากเอาวาระที่ ๕ (๓) ร่างพระราชบัญญัติยกย่องคุณคุณพิจารณาก่อน เพราะถ้าไม่พิจารณาให้เสร็จวันนี้มันขาดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ ผู้ใดเห็นด้วยขอโปรดกรุณารับรองครับ

(มีสมาชิกยกมือขึ้นรับรอง)



LIRT

ประธานวุฒิสภา : คุณसानนท์ขอเปลี่ยนระเบียบวาระเอาพระราชบัญญัติร
ยนต์ขึ้นมาก่อน มีผู้รับรองตามข้อบังคับ มีท่านผู้ใดจะเห็นเป็นอย่างอื่นไหมครับ
(ไม่มีสมาชิกเห็นเป็นอย่างอื่น)

ประธานวุฒิสภา : ถ้าไม่มีก็ให้เป็นไปตามที่คุณसानนท์เสนอจะครับ
ระเบียบวาระ ๔.๓ ครับ พิจารณาร่างพระราชบัญญัติรถยนต์ (ฉบับที่ . .)
พ.ศ. ซึ่งคณะกรรมการการปกครองพิจารณาเสร็จแล้ว



ที่ ๕๑๔/๒๕๒๔

วุฒิสภา

๑๖ มิถุนายน ๒๕๒๔

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติรถยนต์ (ฉบับที่ . . .) พ.ศ. . . .
กราบเรียน ประธานวุฒิสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น พร้อมด้วยรายงานของคณะกรรมการ
การปกครอง ๑ ชุด

ตามที่ที่ประชุมวุฒิสภาได้ลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติรถยนต์(ฉบับ
ที่ . . .) พ.ศ. . . . (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว
และส่งให้คณะกรรมการการปกครองพิจารณา กรรมการคณะนี้ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| ๑. นายसानนท์ สายสว้าง | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. พลเรือตรี ชาติ ศิษุบรรจง | ๓. พลอากาศตรี ชนุชธรรม ประมวญทอง |
| ๔. พลอากาศเอก บัญชา เมฆวิชัย | ๕. พลอากาศตรี เป็ริงวิทย์ หงสนันท์ |
| ๖. ว่าที่พลตรี พิจิตร กุลละวณิชย์ | ๗. นายพิศาล มูลศาสตรสาทร |
| ๘. ร้อยเอก ตะเมียน บุญยะมาน | ๙. พลอากาศตรี วันชัย พิไลพงษ์ |
| ๑๐. นายสมภพ ไทระกิตย์ | ๑๑. พลโท สิบ อักษรานูเคราะห์ |
| ๑๒. พลตำรวจโท สุรพล จุลละพราหมณ์ | ๑๓. หลวงอรรถไพศาลศรี |
| ๑๔. พลเรือเอก โสภาส จามิกรณ์ | |
| ๑๕. พลโท ประสิทธิ์ ใจชื่น | เลขานุการคณะกรรมการ |

บัดนี้ คณะกรรมการได้พิจารณาว่าร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเสร็จแล้ว จึง
กราบเรียนมาเพื่อได้โปรดนำเสนอนี้ที่ประชุมสภาพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

सानนท์ สายสว้าง

(นายसानนท์ สายสว้าง)

ประธานคณะกรรมการการปกครอง



LIRT

รายงานของคณะกรรมการการปกครอง

ตามที่ประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๓/๒๕๒๕ (สมัยสามัญ) วันศุกร์ที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๒๕ ได้ลงมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติรถยนต์ (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ... (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว และส่งให้คณะกรรมการการปกครองพิจารณา กำหนดการแปรญัตติภายใน ๗ วันนั้น บัดนี้ ได้ดำเนินการแล้วปรากฏผลดังนี้

๑. ผู้ซึ่งคณะรัฐมนตรีมอบหมายให้ชี้แจงแสดงความคิดเห็น คือ พันตำรวจเอก จำนงค์ กฤตพันธ์ รองผู้บังคับการกองวิชาการ พันตำรวจเอก ทวี พงศ์ประสาธน์ รองผู้บังคับการ กองทะเบียน พันตำรวจเอก ประสาท พิบูลย์วงศ์ ผู้กำกับการ ๓ กองทะเบียน พันตำรวจตรี วิฑูรย์ พรหมประวีติ หัวหน้าแผนกตรวจสอบสภาพรถยนต์ ร้อยตำรวจเอก สนิท ชำนาญไพร ประจำแผนกตรวจสอบรถยนต์ กรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย หม่อมราชวงศ์ จตุมงคล ไชณกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และนายนิพัทธ์ พุกกะณะสุต ผู้อำนวยการกองนโยบายการคลังและภาษีอากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง

๒. ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ไม่มีผู้แปรญัตติ

๓. ผลการพิจารณา

ชื่อร่างพระราชบัญญัติ

ไม่มีการแก้ไข

คำแปรวาท

ไม่มีการแก้ไข

มาตรา ๑

ไม่มีการแก้ไข

มาตรา ๒

มีการแก้ไข

มาตรา ๓

มีการแก้ไข



LIRT

๗๒๖

มาตรา ๓ ทวิ

คณะกรรมการธิการเพิ่มขึ้นใหม่

มาตรา ๔

มีการแก้ไข

มาตรา ๕

ไม่มีการแก้ไข

๔. ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาพร้อมกันรายงาน
นี้ด้วยแล้ว

พลโท ประสิทธิ์ ใจชื่น

(ประสิทธิ์ ใจชื่น)

เลขานุการคณะกรรมการ



Legislative Institutional Repository of Thailand

- (ข) ส่วนที่เกิน ๒๐๐ ลูกบาศก์ (ซม.) เซนติเมตร
แต่ไม่เกิน ๑,๘๐๐ ลูกบาศก์ (ซม.) เซนติเมตร ลูกบาศก์ (ซม.)
เซนติเมตร ละ ๑:๕๐ บาท
- (ค) ส่วนที่เกิน ๑,๘๐๐ ลูกบาศก์ (ซม.) เซนติเมตร ลูกบาศก์ (ซม.)
เซนติเมตร ละ ๔.๐๐ บาท

รายนต์ตาม (๑) ที่นิติบุคคลเป็นเจ้าของ และมีได้ให้บุคคลธรรมดาเข้าชื่อ
ในการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการให้เข้าชื่อของนิติบุคคลนั้น ให้เก็บภาษี ในอัตราสองเท่า”
มาตรา ๓ ทวิ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๔ ทวิ และมาตรา ๒๕ ทวิ
แห่งพระราชบัญญัติรายนต์ พ.ศ. ๒๕๒๒

“มาตรา ๒๕ ทวิ ในกรณีที่รายนต์คันไถไม่ใช้เครื่องยนต์ลูกสูบให้คำนวณ
ความจุได้ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขนาดของกระบอกสูบหรือเครื่องยนต์ ให้คำนวณ
เทียบความจุของกระบอกสูบตามเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๕ ทวิ ในการกำหนดความจุของกระบอกสูบของรายนต์ เพื่อชำระ
ภาษีประจำปีให้นายทะเบียน ประกาศความจุของกระบอกสูบของรายนต์แต่ละแบบไว้ด้วยความ
เห็นชอบของกระทรวงอุตสาหกรรม

ในกรณีที่ประกาศตามวรรคหนึ่งไม่ครอบคลุมถึงแบบของรายนต์คันไถ ให้
นายทะเบียนเก็บภาษีประจำปีโดยถือความจุของกระบอกสูบตามหนังสือคู่มือประจำรายนต์
ของรายนต์คันไถ นั้น ทั้งนี้ตามที่กระทรวงอุตสาหกรรมรับรอง และให้นายทะเบียนดำเนินการ
ประกาศความจุของกระบอกสูบของรายนต์คันไถดังกล่าวต่อไป

ประกาศตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

มาตรา ๔ อัคราภาษีประจำปีของรายนต์ตามพระราชบัญญัติรายนต์
พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ (ไม่กระทบกระเทือนถึงภาษีประจำปีรดา
ยนต์ ที่ได้เสียล่วงหน้าไปแล้วหรือที่พึงต้องเสียล่วงหน้า)ไม่ใช้บังคับแก่รายนต์ที่ได้เสียภาษี



LIART

ประจำปีในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ ไว้แล้ว และรายนามที่ค้างชำระภาษีประจำปี ก่อนวันที่
พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ขอเชิญคณะกรรมการการปกครองเข้าประจำที่ครับ

(คณะกรรมการเข้าประจำที่)

ประธานวุฒิสภา : ขอเชิญประธานกรรมการแสดงครับ

นายसानนท์ สายสว่าง (ประธานคณะกรรมการ) : ท่านประธานที่
เคารพครับ ร่างพระราชบัญญัติรายนามเมื่อคณะกรรมการกลับไปก็เข้าใจว่าปัญหาคงจะ
ไม่มีอะไรมาก ครั้นไปพิจารณาร่วมกับตัวแทนของรัฐบาลที่ส่งมา มีกรมตำรวจ กระทรวง
อุตสาหกรรม กระทรวงการคลัง และสมาคมอุตสาหกรรม ก็เกิดปัญหาขึ้น ปัญหาเรื่อง
ซี.ซี. (C.C) เอาอะไรเป็นเกณฑ์ที่จะคำนวณประกาศเพื่อกับภาษี ซึ่งกฎหมายเดิมเขียนไว้
ในลักษณะถ้าเอาตามนั้นไม่มีการแก้ไข ก็ตามเจ้าหน้าที่ว่า ในการปฏิบัติลำบากมาก ก็
จะต้องเปิดสาธิตทุกคันตรวจ ก็ถามว่าวันหนึ่งเปิดได้กี่คัน เขาบอกว่า วันละคัน ผลที่สุด
ปัญหาที่เกิดขึ้น ความยุ่งยากในการที่จะตีภาษีและในเรื่องเงินก็จะต้องหาทางบัญญัติว่า ให้
พนักงานนั้นมีหลักในการที่จะคำนวณภาษี ในที่ประชุมก็เห็นว่าทุกบริษัทรถยนต์นั้นนะ
มีสมุดคู่มือ ก็จะเอาสมุดคู่มือนั้นเป็นเกณฑ์ในการคำนวณภาษี แต่ว่าต้องให้ฝ่ายนายทะเบียน
ประกาศออกมาให้แน่นอน เพื่อจะได้ปฏิบัติเหมือนกันทั่วประเทศ เมื่อปัญหาถูกสุขุมหมดไป
ก็มาปัญหาว่ารถที่ไม่มีสมุดคู่มือ ที่ประเภทใช้โรตารี (Rotary) จะทำอย่างไร ก็จะต้อง
บัญญัติดีกว่า ถ้ารถประเภทที่ไม่มีสมุดคู่มือใช้วิธีเร่งนำมาเทียบเคียงพิจารณาแล้วออกประกาศ
อีกให้เทียบได้ว่่า ซี.ซี. มีปัญหาที่จะต้องเขียนในมาตราอื่นต่อ นอกจากนั้นแล้วก็มา
ถกเถียงกันในเรื่องว่าวันใช้ เพราะกฎหมายนี้ส่งมาระหว่างกลางปี ๒๕๒๓ ประกาศใช้
วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๔ แต่ว่าต้องมาเข้าในสภาที่กลาง ๆ ปี ๒๕๒๔ แล้ว ที่นี้ถ้าไปใช้
ย้อนหลังมันก็ไม่ถูก ที่นี้จะใช้ข้างหน้าก็พิจารณาพร้อมกับตัวแทนของรัฐบาลว่าเพื่อเป็นผลดี
ในเรื่องเงิน เพราะอาจจะคำนวณเกี่ยวกับงบประมาณไว้ใน ปีงบประมาณ ๒๕๒๕ ก็คง
ไม่ทันในเดือนตุลาคม เจ้าหน้าที่บอกปฏิบัติไม่ทัน เมื่อไม่ทันก็บอกว่า มกราคม ๒๕๒๕



พอจะไปไหวใหม่ เลยบึ่งบประมาณไป ๓ เดือน เขาบอกถ้า ๑ มกราคม ๒๕๒๕ ละก็พอไหว พอที่จะออกประกาศได้ ก็คงช้ากว่าปีงบประมาณไป ๓ เดือน ตุลาคม พฤศจิกายน ธันวาคม เพราะฉะนั้นในการแก้ไขนี้ก็เพื่ออนุเคราะห์ให้การปฏิบัติเกี่ยวกับนี้สัมฤทธิ์ผล จึงต้องมีการแก้ไขหลายมาตรา จึงขอประธานกรรมาธิการเรียนเสนอสภานี้ แต่ก่อนจะพิจารณาต่อไปก็ขอเติมมาตรา ๓ ทวิ ที่แก้ไขมาตรา ๒๔ ทวิ ข้อความบรรทัดที่ ๒ สักนิดหนึ่งครับ ให้เติมว่า “ให้คำนวณความจุหรือเทียบความจุของกระบอกสูบ” เติมคำว่า “ความจุหรือ” ลงไปท้ายคำว่า “ให้คำนวณ” ในบรรทัดที่ ๒ ตอนท้ายครับ เพราะฉะนั้นขอขอบพระคุณครับ ได้ชี้แจงหลักใหญ่ๆ

ประธานวุฒิสภา : การพิจารณาในวาระที่ ๒ จะพิจารณารายมาตราละครับ ท่านสมาชิกที่ต้องการอภิปรายหรือมีข้อข้องใจ ก็ขอโปรดได้อภิปรายหรือถามข้อข้องใจเมื่อตอนถึงมาตรานั้นนะครับ ขอเชิญเลขาธิการดำเนินการ

พันเอก สงวน คำรงษา (เลขาธิการวุฒิสภา) : ร่างพระราชบัญญัติรถยนต์ (ฉบับที่ . . .) พ.ศ. . . . ชื่อร่างพระราชบัญญัติ ไม่มีการแก้ไข คำปรารภ มาตรา ๑ ไม่มีการแก้ไข มาตรา ๒ มีการแก้ไข มาตรา ๓ มีการแก้ไข มาตรา ๓ ทวิ คณะกรรมาธิการเพิ่มขึ้นใหม่ มาตรา ๔ มีการแก้ไข มาตรา ๕ ไม่มีการแก้ไข

ประธานวุฒิสภา : จบการพิจารณาในวาระที่ ๒ นะครับ ต่อไปเป็นการพิจารณาในวาระที่ ๓ คือจะต้องขอมติจากที่ประชุมว่า เห็นชอบด้วยหรือไม่เห็นชอบด้วยกับสภาผู้แทนราษฎร ถ้าเห็นชอบด้วยกับสภาผู้แทนราษฎรก็คือไม่มีการแก้ไขเลย ถ้าไม่เห็นด้วย ผมจะได้เรียนถามมติคือไปว่าเห็นชอบกับที่กรรมาธิการของวุฒิสภาแก้ไขหรือไม่ ถ้าเห็นด้วยกับคณะกรรมาธิการก็จะได้ส่งไปให้สภาผู้แทนราษฎรตั้งกรรมาธิการร่วมกันระหว่าง ๒ สภา พิจารณาต่อไป มติแรกที่จะขอคือว่าเห็นชอบด้วยกับสภาผู้แทนราษฎรโดยไม่มีการแก้ไขนะครับ ท่านผู้ใดเห็นชอบ โปรดยกมือขึ้นครับ

(ไม่มีสมาชิกยกมือ)

ประธานวุฒิสภา : ไม่มี ก็เป็นอันว่าเราจะต้องพิจารณาตามที่กรรมาธิการขอแก้ไขนี้ ท่านผู้ใดเห็นด้วยกับคณะกรรมาธิการของวุฒิสภา โปรดยกมือขึ้นครับ



LIRT

(มีสมาชิกยกมือเป็นส่วนมาก)

ประธานวุฒิสภา : ท่านผู้ใดไม่เห็นด้วย โปรดยกขึ้น

(ไม่มีสมาชิกยกมือ)

ประธานวุฒิสภา : ไม่มีนะครับ เป็นอันว่าที่ประชุมนี้ลงมติเป็นเอกฉันท์เห็น
ด้วยกับกรรมาธิการ เพราะฉะนั้นก็จะส่งร่างพระราชบัญญัตินี้ ไปให้สภาผู้แทนราษฎร
กำหนดจำนวนกรรมาธิการร่วมกันต่อไป

ถ้าไม่มีท่านผู้ใดขอเปลี่ยนแปลงระเบียบวาระการประชุมอีก ก็จะมาถึงระเบียบวาระ
ที่ ๕.๑ ครับ คือพิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการซึ่งค้างมาหลาย
ครั้งแล้วขอเชิญคณะกรรมการวิสามัญเข้าประจำที่ครับ

(คณะกรรมการเข้าประจำที่)

ประธานวุฒิสภา : ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้พิจารณากันมาหลายคราวแล้วนะ
ครับมาติดอยู่ที่มาตรา ๓ แล้วก็ไม่เสร็จซักทีหนึ่งนะครับ ก็ได้มีท่านสมาชิกบางท่านแล้ว
ประชาชนบางท่านตำหนิผมมาว่าทำไมมาตราเดี่ยวนี้อันได้ใช้เวลานานหนักหนา แล้วก็เรา
ยังมีเวลาประชุมต่อกันไปอีก ๕ ครั้งเท่านั้นนะครับก่อนที่จะปิดสมัยประชุมสามัญ คือความ
จริงมีอีก ๖ วันศุกร์ครับ แต่ว่าไปหยุดเข้าพรรษาเสียศุกร์หนึ่งก็เหลือการประชุมอีก ๕ ครั้ง
แต่เมื่ออภิปรายกันไปแล้วก็ไม่ได้มีท่านผู้ใดขอเสนอปิดอภิปราย ผมก็ไม่รู้จะทำอย่างไร
นะครับก็ต้องปล่อยให้อภิปรายกันไป เพราะฉะนั้นวันนี้เราก็ค้อมมาตรา ๓ อีกละครับ ขอ
เชิญท่านผู้ใดสงวนคำแปรญัตติไว้ คือท่านพลเอก เหวียญ กับคณะครับ จะให้ท่านผู้ใด
อภิปรายครับ

พลเอก เหวียญ ดิษฐบรรจง (กรรมาธิการ) : กระผมจะขออภิปรายในสิทธิ
ของกระผมในตอนท้ายหลังจากปิดอภิปรายแล้วครับ ตอนนี้อยากจะขอให้ท่านผู้อื่นได้อภิ
ปรายก่อน

ประธานวุฒิสภา : มีท่านผู้ใดจะอภิปรายในมาตรา ๓ ต่ออีกบ้างครับ เชิญครับ
นายสมภพ โทตระกิตย์ : ท่านประธานที่เคารพ กระผมได้ฟังเหตุผลของผู้
แปรญัตติคือสงวนคำแปรญัตติเอาไว้ ประกอบกับได้ฟังคำชี้แจงของทางท่านกรรมาธิการ



LIRT

ฝ่ายทางกรมอัยการแล้วก็รู้สึกว่าการที่เหตุผลของทางฝ่ายคณะกรรมการที่ส่งมอบเอาไว้นั้น ก็ค่อนข้างจะมีน้ำหนักน้อย เพราะเหตุที่ว่าเมื่อกระผมได้ไปศึกษาถึงประวัติของความเป็นมาของการกำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงานอัยการแล้ว ก็รู้สึกว่าจะมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนกัน ท่านประธานที่เคารพ กระผมต้องขออนุญาตลำดับความเป็นมาของอัตราเงินเดือนของพนักงานอัยการตั้งแต่เริ่มต้นเมื่อระยะ ๕๐ ปีก่อน กระผมจำได้ว่าเมื่อ ๕๐ ปีก่อนนั้น อธิบดีกรมอัยการนั้นส่วนใหญ่จะมาจากผู้พิพากษาศาลฎีกาขอประทานค่าตอบแทนอย่างท่านพระยาอรอดการบดี ท่านพระยาเทพวิฑูรย์ พ่อขุนศรีวิ พระยามานวราชเสวี รวมทั้งพระยาอรอดการวิญญ์ ท่านเป็นผู้พิพากษาศาลฎีกา ท่านได้โอนมาเป็นอธิบดีกรมอัยการ เงินเดือนในขณะนั้นเท่าที่ท่านได้รับอยู่ กระผมได้สอบถามดูแล้วก็ได้รับในขณะที่เป็นอธิบดีเท่ากับอธิบดีศาลอุทธรณ์ อธิบดีกรมอัยการเท่ากับอธิบดีศาลอุทธรณ์ซึ่งต่ำกว่าอธิบดีศาลฎีกาหรือประธานศาลฎีกาในภายหลัง นี้ประวัติ ๕๐ ปีมีมาเช่นนี้ มาพิจารณาต่อไป ในระยะต่อมาประมาณปี ๒๕๐๓ ซึ่งมีพระราชบัญญัติจัดระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการขึ้นมา ก็ได้มีการปรับเงินเดือนข้าราชการอัยการขึ้นก็เท่ากับอธิบดีศาลอุทธรณ์ ขณะที่ได้ปรับกระทรวงรับ ๔,๒๐๐ บาท กระผมจำได้คืออธิบดีกรมอัยการได้ ๔,๖๐๐ บาท ประธานศาลฎีกาได้ ๕,๐๐๐ บาท ต่อมาเมื่อมาถึงปี ๒๕๑๐ ประธานศาลฎีกาได้ ๑๑,๐๐๐ บาท อธิบดีศาลอุทธรณ์ได้ ๕,๐๐๐ บาท อธิบดีกรมอัยการก็ได้ ๕,๐๐๐ บาท กระผมนำความเกี่ยวกับเรื่องอัยคดี มาลำดับให้ท่านประธานได้ทราบนั้น ก็เพื่อจะชี้ให้เห็นว่าฐานะของกรมอัยการนั้นไม่ได้เป็นฐานะของกรมที่จะเหมือนกับกรมในกระทรวงมหาดไทยแต่ประการใดและโดยเฉพาะได้มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการได้บัญญัติออกมาเป็นพิเศษ มีคณะกรรมการอัยการทำหน้าที่เช่นเดียวกับคณะกรรมการตุลาการคือ ก.ต. เกี่ยวกับเรื่องเงินเดือนขึ้นเงินเดือนโยกย้ายอะไรต่างๆ ลงโทษอะไรต่างๆ ก็มีคณะกรรมการเป็นพิเศษไม่ได้ขึ้นกับ ก.พ. นี้จะเห็นได้ว่าระบบของข้าราชการอัยการนั้นเท่าที่ได้เป็นมาในระหว่างตั้งแต่ปี ๒๕๐๓ มาหรือจะย้อนหลังไปปี ๒๕๐๐ ๕๐ ปีกว่าก็จะเห็นว่าอยู่ในระดับกึ่งกลางระหว่างศาลกับกระทรวงทบวงกรมทั้งหลายที่เป็นฝ่ายพลเรือนเพราะฉะนั้นถ้าจะพิจารณาเพียงแต่ข้าราชการอัยการ



LIART

หรือพนักงานอัยการไม่ควรมี เงินเดือนสูงกว่าข้าราชการฝ่ายพลเรือนนั้น กระผมคิดว่าน่าจะ
จะไม่สอดคล้องประวัติความเป็นมาและการที่ยอมรับนับถือกันมาเป็นระยะเวลา ๑๐ กว่าปีตั้งแต่
พ.ศ. ๒๕๐๓ แต่ยังมีพิจารณาถึงการขอเสนอแปรรูปคดีของ คณะกรรมาธิการที่สงวนเอาไว้
แล้วปัจจุบันนี้ท่านกำหนดให้อธิบดีกรมอัยการนั้นเอง ได้เงินเดือนถ้าหากคิดตามบัญชีอัตรา
บัญชี ๒ ก็ได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นอีก ๑๐ บาทเท่านั้นเอง กระผมคิดว่าในการที่จะกำหนดเงิน
เดือนของข้าราชการ หรือของพนักงานอัยการในครั้งนี้นั้นจะมาคิดแค่เพียงว่าได้มากกว่าซ้ำ
หลงได้มากกว่าผู้ว่าราชการจังหวัดได้มากกว่าปลัดกระทรวง หรือไปเทียบชอสมพจน์ในกระผม
คิดว่าเช่นนั้นคงไม่ได้ ต้องดูฐานะความเป็นมาความสำคัญ คุณลักษณะของกระบวนการยุติธรรม
ก็เมื่อเป็นที่ยอมรับนับถือกันแล้วว่ากรมอัยการนั้นเองเป็นกรมหนึ่งที่มีความสำคัญรองลงมา
จากศาล แต่เหนือกว่ากระทรวงทบวงกรมอื่นนั้น อัตราเงินเดือนของอธิบดีซึ่งเป็นตำแหน่งสูง
สุดก็ควรจะมีระดับเท่ากับอธิบดีศาลอุทธรณ์ แล้วก็ลดหลั่นกันลงมาตามลำดับกรมรู้สึกว่าจะ
จะเป็นความที่จะมีผลเสียมากกว่าถ้าจะไปตัดเงินเดือนของข้าราชการพนักงานอัยการตามบัญชี
คงที่คณะกรรมการท่านสงวนเอาไว้ปัญหานั้นจะเกิดประวัติศาสตร์ซ้ำรอยอย่างเช่นที่ได้มี
สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติแปรรูปคดีตัดสินเงินเดือนของผู้พิพากษาชั้น ซึ่งทำให้เกิดความ
โกสาลตลอดมาขึ้นมากในภายหลังเป็นหน้าที่ของรัฐบาลต้องรับผิดชอบแก้ไขปัญหานั้นแล้ว
เมื่อได้แก้ไขปัญหานั้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๓ ก็ปรากฏกลับมาว่าได้อัตราเงินเดือนสูงกว่าที่จะได้
ตามที่ได้แปรรูปเอาไว้อีก เพราะฉะนั้นกระผมจึงมีความห่วงเกรงว่า ถ้าหากไปถือเอาตาม
ค่าแปรรูปคดีโดยพิจารณาในผลงานและประวัติความเป็นมาแล้ว ถ้าอะไรเกิดขึ้นมาอีกแล้ว
ทวนกลับมาพิจารณาใหม่มันจะไม่คงามสำหรับฐานะของวุฒิสภา ด้วยประการเช่นนี้กระผม
จึงขอประทานกราบเรียนท่านประธานกระผมเห็นว่าควรจะยื่นตามร่างที่รัฐบาลเสนอเอาไว้

ประธานวุฒิสภา : เชิญครับ คุณसानนท์ครับ

นายसानนท์ สายสว่าง : ท่านประธานที่เคารพครับ ร่างพระราชบัญญัตินี้
พิจารณาแก่นักมาครั้งที่ ๓ แล้ว แล้วก็เหตุผลก็ได้ฟังกันมาละเอียดทั้ง ๒ ฝ่าย ทั้งผู้สงวน
กรรมาธิการและสมาชิกแล้ว กระผมเห็นว่าเพื่อไม่ให้เสียเวลาสถานที่พอจะวินิจฉัยแล้ว ขอ
ประธานกราบเรียนเสนอปิดอภิปราย ผู้ใดเห็นด้วยโปรดปรบรองครับ



LI RT

(มีสมาชิกยกมือขึ้นรับรอง)

ประธานวุฒิสภา : คุณเสานนท์เสนอปีคอภิปรายมีผู้รับรองตามข้อบังคับ มีท่านผู้ใดขอปีคอภิปรายต่อไปไหมครับ

(ไม่มีสมาชิกเสนอ)

ประธานวุฒิสภา : ไม่มีนะครับ ก็เป็นอันว่าที่ประชุมนี้ลงมติให้ปีคอภิปรายเพื่อเป็นการประหยัดไปปฏิวัติด้วยนะครับ คือไปตามข้อบังคับก็ผู้ส่งวนคำแปรญัตติมีโอกาสสรุปอีกหนึ่งครั้ง คือท่านพลเอก เจริญ เชิญครับ

พลเอก เจริญ ชัยชูบรรจง (กรรมาธิการ) : กราบเรียนท่านประธานวุฒิสภา และท่านสมาชิกผู้เกี่ยวข้องที่เคารพ ก่อนที่สภาจะได้มีมติในมาตรา ๓ วรรคแรก ซึ่งเป็นบทสำคัญกระผมใคร่ขอทราบเรียนขอเวลาของสภาสรุปประเด็นต่าง ๆ ในการขอแปรญัตติตามญัตติตามสิทธิที่กระผมสมควรจะมี เพื่อดูโอกาสยื่นเรียนให้สภาได้ทราบอีกครั้งหนึ่ง เป็นครั้งสุดท้าย ก่อนที่กระผมจะได้เรียนขึ้นแจ้งไปถึงคณบดีนั้น กระผมใคร่เรียนให้สภาได้ทราบถึงเรื่องต่างๆ ที่ท่านกรรมาธิการผู้เกี่ยวข้องได้ชี้แจงในสภานี้เมื่อสัปดาห์ที่แล้ว ซึ่งกระผมเห็นว่า เป็นเรื่องสำคัญ หากไม่ชี้แจงท่านสมาชิกผู้เกี่ยวข้องก็อาจจะหลงประเด็นและเข้าใจผิดไปได้ ท่านกรรมาธิการผู้เกี่ยวข้องท่านนั้นท่านได้ชี้แจงต่อสภาว่า กระผมเข้าใจเรื่องต่าง ๆ คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ซึ่งกระผมก็ได้ตอบชี้แจงท่านไปแล้วหลายประเด็น และจะขอมาสรุปซ้ำอีกครั้งหนึ่งโดยใช้เวลาน้อยที่สุด

เรื่องแรกท่านกล่าวว่ากระผมคลาดเคลื่อนในกรณีชี้แจงถึงคะแนนโหวต เรื่องนี้กระผมได้ชี้แจงไปแล้วว่ากระผมเพียงแต่แสดงตัวเลขให้ดูว่า เหตุใดกรรมาธิการฝ่ายวุฒิสภาจึงเป็นเสียงฝ่ายข้างน้อยไปได้ทั้ง ๆ ที่ตั้งสมาชิกเข้าเป็นกรรมาธิการถึง ๘ ท่าน จากจำนวน ๑๔ ท่าน กระผมได้ชี้แจงว่าที่เป็นเสียงฝ่ายข้างน้อยไปก็เพราะว่า ท่านหนึ่งได้รับเลือกเป็นประธานกรรมาธิการโดยมารยาทท่านย่อมไม่ออกเสียง อีกท่านหนึ่งเป็นนายตำรวจซึ่งอาจจะเกรงใจท่านอธิบดีกรมอัยการ ซึ่งขณะนั้นท่านดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอยู่ด้วย ก็เลยมีอันเป็นไปมาประชุมไม่ได้ตลอดเวลาการพิจารณา



LIRT

เพราะฉะนั้นตัวเลขคะแนนเสียงจึงเป็น 7 ต่อ 6 อยู่ไม่ได้เกี่ยวกับการโหวต แต่อย่างใด เพราะเมื่อเห็นว่าแพ้คะแนนโหวตแล้วก็ไม่มีประโยชน์อะไรที่จะขอให้โหวต

เรื่องที่ ๒ ท่านอ้างแย้งกรรมเกี่ยวกับประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๔ ท่านอ้างประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๔ ว่าข้าราชการอัยการเข้าชายอกเว้นมิใช่ข้าราชการพลเรือนตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๔ ฉะนั้นท่านจึงทักท้วงเอาว่าอัยการจังหวัดจึงไม่ขึ้นกับผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่กระผมอ้างกรรมได้กลับไปตรวจสอบหลักฐานในเรื่องนี้แล้ว ปรากฏว่าประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๔ ให้นิยามศัพท์ “ข้าราชการพลเรือน” ว่ามิได้หมายรวมถึงข้าราชการตุลาการและข้าราชการอัยการก็จริง แต่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ไม่ได้พูดถึงเรื่องการบังคับบัญชา พูดแต่เรื่องการดำเนินการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนเท่านั้น ทั้งนี้เพราะว่าการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตุลาการมี ก.ต. เป็นผู้ดำเนินการ ส่วนข้าราชการอัยการก็มี ก.อ. เป็นผู้ดำเนินการทาง อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง เช่นข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ สำหรับการปกครองบังคับบัญชาอันคงเป็นไปตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๔ ข้อ ๕๐ ทุกประการกล่าวคือผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการบริหารส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดนั้น และในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมอัยการ กระทรวงมหาดไทย พุทธศักราช ๒๕๒๑ มาตรา ๔ หมายอักษร ข. ระบุให้ที่ทำการอัยการจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกรมอัยการ เพราะฉะนั้นจึงเป็นอันที่แน่นอนว่าอัยการจังหวัดนั้น อยู่ในบังคับบัญชาของท่านผู้ว่าราชการจังหวัดอย่างแน่นอน นอกจากหลักฐานนี้แล้วในพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับพนักงานอัยการเอง คือพระราชบัญญัติพนักงานอัยการ (ฉบับที่ ๓) พุทธศักราช ๒๕๐๒ มาตรา ๘ ซึ่งแก้ไขข้อความในมาตรา ๑๖ ของพระราชบัญญัติพนักงานอัยการ พ.ศ. ๒๔๙๙ ก็ระบุไว้ชัดเจน ดังนี้ กระผมขออนุญาตอ่าน “ให้พนักงานอัยการซึ่งรับราชการอยู่ในส่วนภูมิภาคพึงการบังคับบัญชาอัยการพิเศษประจำเขตและผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี” กระผมจึงไม่เข้าใจว่าเหตุใดท่านกรมวิสามัญคดีจึงยืนยันว่า อัยการจังหวัดไม่ขึ้นในบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัด กระผมคิดว่าท่านอ้างมาคลาดเคลื่อน



LIRT

เรื่องที่ ๓ ท่านอ้างว่าเงินเดือนข้าราชการเท่ากับข้าราชการตุลาการตลอดมาจนถึงก่อนหน้าการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการตุลาการเมื่อ ๒๕๒๓ ข้อที่ท่านอ้างมาคลุมเครือมากครับกระผมขอทราบเรียนท่านประธานและท่านสมาชิกผู้มีเกียรติได้ทราบอีกครั้งหนึ่งว่าที่ท่านอ้างว่าเท่ากันจริงแต่เท่ากันเฉพาะการบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกอย่างที่กระผมได้ทราบเรียบร้อยแล้ว เมื่อคุณวุฒิและมาตรฐานการศึกษาตลอดจนประสบการณ์ของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการอัยการและข้าราชการอัยการและข้าราชการทศเทียบกันเงินเดือนการบรรจุขั้นต้นก็ควรจะเท่ากัน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะต้องเท่ากันในขั้นสูงสุดด้วย ตามสถิติที่ท่านอ้างว่าได้เท่ากันมาตลอดตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๓ นั้น กระผมใคร่ขอเรียนยืนยันว่าสถิติของท่านคลาดเคลื่อน ตั้งแต่ต้นมานั้นเงินเดือน ข้าราชการอัยการขั้นต้นกับข้าราชการตุลาการขั้นต้นเท่ากันมา จริง แต่ถ้าเทียบในระดับสูง กระผมจับเอาแต่อัยการจังหวัดกับข้าราชการอัยการมีอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดค่ากว่าข้าราชการตุลาการคือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเกือบตลอดเวลาเหมือนกัน ดังกระผมจะเรียนต่อไปนี้ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๗ อัยการจังหวัดชั้นสูงสุด ๖๕๐ บาท ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ๔๐๐ บาท ปี ๒๕๐๒ อัยการจังหวัดชั้นสูงสุด ๔,๓๐๐ บาท ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ๕,๒๐๐ บาท ปี ๒๕๑๐ อัยการจังหวัดชั้นสูงสุด ๖,๐๐๐ บาท ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล 6,6๐๐ บาท ปี ๒๕๑๗ อัยการจังหวัดชั้นสูงสุด ๘,๕๐๕ บาท ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ๙,๔๑๐ บาท แต่มาเท่ากันเมื่อปี ๒๕๒๑ เพราะเหตุใด เพราะเหตุนี้เองจากอุปนิสัย การตีความหมายของการบัญญัติ ดังที่ท่านพลเรือเอก พอนได้เรียนชี้แจงข้อที่ประชุมมาแล้ว กระผมไม่จำเป็นจะต้องเรียนชี้แจงซ้ำให้เสียเวลาของสภานี้

เรื่องที่ ๔ ท่านอ้างว่าทั้งข้าราชการอัยการและข้าราชการตุลาการ ต่างก็สามารถกำหนดตำแหน่งโดยกฎกระทรวงด้วยกันทั้งนั้น ท่านบอกว่าทางด้านข้าราชการตุลาการก็มีการกำหนดตำแหน่งโดยกฎกระทรวงมาแล้วเหมือนกันถึง ๑๕ ตำแหน่ง แต่ท่านประธานครับ ตำแหน่งต่าง ๆ ของข้าราชการตุลาการนั้นจะกำหนดได้ต้องผ่าน ก.ต. ก่อน ก.ต. คืออะไร ก.ต. คือคณะกรรมการตุลาการ ซึ่งประกอบด้วยท่านประธานศาลฎีกาเป็นประธานกรรมการ เพราะฉะนั้นการสั่งการของตำแหน่งต่าง ๆ ของ ก.ต. จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป แต่กระผมก็เรียนแล้วว่าทางข้าราชการอัยการนั้นมีวิธีการกำหนดตำแหน่งได้ ๒



LIRT

วิธี โดยอาศัยช่องโหว่ทางกฎหมาย คือ จะผ่าน ก.อ. ก็ได้ ไม่ผ่านก็ได้ กระผมได้ยกตัวอย่างให้ดูแล้ว เพราะว่ากฎหมายมีช่องโหว่เปิดโอกาสให้ทำเช่นนั้นได้ ก.อ. ของข้าราชการยัยการนั้นใครเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน ครบถ้วนประธาน ผิดกันอยู่อย่างนี้ การกำหนดตำแหน่งโดยไม่ผ่าน ก.อ. นั้นกระผมได้มีตัวอย่างยกให้ท่านประธานและท่านสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้ทราบแล้ว เมื่อคราวที่แล้วกรมยัยการได้อาศัยพระราชบัญญัติพนักงานยัยการ มาตรา ๕ และมาตรา ๒๐ เป็น เครื่องกำหนดตำแหน่งโดยออกกฎกระทรวง โดยไม่ต้องผ่าน ก.อ. ด้วย

เรื่องที่ 5 ท่านอ้างว่าการกำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งต่าง ๆ ควรพิจารณาถึงปริมาณงานและความรับผิดชอบงานโดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรี กระผมว่าท่านพูดไปพูดมาก็เหมือนห้องตัวเองนะครบถ้วนพูดว่าควรพิจารณาปริมาณงานและความรับผิดชอบแต่กรมยัยการแห่งนี้ ได้ทำการกำหนดอัตราเงินเดือนของรองยัยการจังหวัดเท่ากับยัยการจังหวัดไปแล้ว กระผมไม่ทราบว่าท่านพิจารณาปริมาณงานและความรับผิดชอบอย่างไร อันนี้ก็มีหลักฐานโดยกฎกระทรวง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๒ เกี่ยวกับตำแหน่งรองยัยการจังหวัดเท่ากับยัยการประจำกรม ทำให้เงินเดือนสูงสุดของรองยัยการจังหวัดเท่ากับยัยการจังหวัด ก็ขึ้น ๓ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายยัยการ พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๒๔ กระผมคิดว่าโดยสามัญสำนึกปริมาณงานและความรับผิดชอบงานของท่านยัยการจังหวัดต้องสูงกว่ารองยัยการจังหวัดแน่นอน อย่างน้อยก็เป็นผู้บังคับบัญชาต้องปกครองดูแลข้าราชการในที่ทำกรยัยการจังหวัดทั้งหมดนั้นอยู่รวมทั้งท่านรองยัยการจังหวัดนั้นด้วยกระผมไม่อยากจะกล่าวว่าคุณขาดหลักการ แต่กระผมคิดว่าท่านสับสนในหลักการมากกว่า แล้วท่านยกตัวอย่างตำแหน่งบางตำแหน่งทางทหารว่าทำไมสามารถกำหนดเงินเดือนเท่ากันได้กระผมขอเรียนชี้แจงสั้น ๆ ว่างานมันคนระอย่างครบ ที่กำหนดเงินเดือนเท่ากันหรือกำหนดเงินเดือนสูงกว่ากันในหน่วยเดียวกันงานมันคนระอย่าง เป็นงานครูบาอาจารย์กับงานการปกครองงานครูบาอาจารย์บางตำแหน่งอาจจะต้องกำหนดเงินเดือนให้สูงกว่าผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองบางหน้าที่ก็ได้ กระผมขอเรียนยืนยันว่าศักดิ์ศรีของตำแหน่งเป็นปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการกำหนดอัตราเงินเดือน



LIERT

จะตั้งคำถามที่ท่านต้องการนั้นไม่ได้ถ้าไม่เช่นนั้นก็ไม่หวั่นก้อย แล้วสังคมข้าราชการจะปกครองดูแลกันได้อย่างไรท่านประธานครับกระผมคิดว่าท่านประธานคงจะได้หรือว่าจะจะนึกออกว่าเวลาที่ท่านยังการอยู่ในศาลท่านเรียกผู้พิพากษา ซึ่งนั่งอยู่บนบัลลังก์ว่าอย่างไร นั่นแหละแสดงถึงศักดิ์ศรี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าท่านผู้พิพากษาวรรณะจะมีอัตราเงินเดือนสูงกว่าท่านเรียกว่า “ข้า ๆ แต่ศาลที่เคารพ” กระผมทุกคำ เวลาพูดกระผมทุกคำ กระผมกับท่านประธานก็เป็นสมาชิกวุฒิสภาด้วยกัน แต่ท่านประธานศักดิ์ศรีสูงกว่ากระผมมาก ท่านประธานเงินเดือนต้องสูงกว่ากระผมแน่ ๆ อันนี้ตะครีบเป็นเรื่องราวจริงจะต้องพิจารณาเสมอ สัมไม่ได้ครับ

กระผมขอวกมาเข้าประเด็นการสรุปค่าปรพฤตินัยของกระผม และกรรมาธิการฝ่ายวุฒิสภาซึ่งเป็นเสียงข้างน้อย ซึ่งได้ขอปรพฤตินัยในมาตรา ๓ บรรคแรก ซึ่งสถานะจะได้ลงมติในอีกสัปดาห์ต่อไปนี้ กระผมและคณะได้ขอปรพฤตินัยอัตราเงินเดือนขั้นสูงของชั้นต่าง ๆ ออกคงมีรายละเอียดให้พิจารณาดังนี้

ชั้น ๑ เสนอมา ๕ ชั้น ไม่มีการตัดทอนหรือแก้ไขเลย เมื่อเปรียบเทียบกับที่ใช้ปัจจุบันชั้นเงินเดือนสูงสุดที่เสนอใหม่สูงกว่าของเดิม คือของเดิมที่ใช้อยู่ชั้นสูงสุดของชั้น ๑ ๕,๖๐๕ บาท ที่เสนอใหม่ ๕,๖๕๕ บาท ไม่มีการตัดทอน

ชั้น ๒ เสนอมา ๑๓ ชั้น ไม่มีการตัดทอนแก้ไขเลย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ชั้นเงินเดือนสูงสุดที่เสนอใหม่สูงกว่าของเดิม ของเดิมชั้นสูงสุดของชั้น ๒ ๑๐,๐๐๐ บาท ที่เสนอใหม่ ๑๐,๗๕๕ บาท สูงกว่าเดิม ๗๐๐ บาท เศษ ชั้น ๑ และชั้น ๒ เป็นเงินเดือนของข้าราชการอัยการ ตำแหน่งอัยการผู้ช่วย อัยการประจำกองอัยการจังหวัดผู้ช่วย ซึ่งเป็นตำแหน่งขั้นต้น จะเห็นว่าเงินเดือนชั้น ๑ ชั้น ๒ ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนขั้นต้นของข้าราชการอัยการนั้น เท่ากับข้าราชการตุลาการในชั้นเริ่มต้นเหมือนกัน

ชั้น ๓ เสนอมา ๑๒ ชั้น ข้อตัด ๒ ชั้น เหลือ ๑๐ ชั้น เป็นอัตราเงินเดือนของข้าราชการอัยการ ตำแหน่งอัยการจังหวัดและอัยการประจำกรม เมื่อตัดออก ๒ ชั้น



LIRT

แล้ว ก็ยังสูงกว่าของเดิม แสดงว่ามีการปรับปรุงให้สูงขึ้นตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติฉบับนี้เหมือนกัน ของเดิมอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของชั้น ๓ ๑๒,๖๕๐ บาท ของใหม่เมื่อตัดทอนแล้ว ๑๓,๓๖๕ บาท เห็นใหม่ครบตัดทอนแล้วยังสูงกว่าของเดิมถึง ๗๐๐ บาทเศษ

ชั้น ๔ เสนอมา ๑๑ ชั้น ตัดออก ๒ ชั้น เหลือ ๙ ชั้น นี้เป็นอัตราเงินเดือนของข้าราชการอัยการตำแหน่งอัยการพิเศษประจำกรม และอัยการพิเศษประจำเขต เมื่อตัดทอนแล้วยังสูงกว่าของเดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือชั้น ๔ ขั้นสูงสุด ๑๔,๔๙๐ บาท ในปัจจุบันนี้ครับ โหม่ง ๑๔,๕๖๕ บาท

ชั้น ๕ เสนอมา ๙ ชั้น ตัดทอนออก ๒ ชั้น เหลือ ๗ ชั้น นี้เป็นอัตราเงินเดือนข้าราชการอัยการที่ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรมอัยการ แม้ตัดออก ๒ ชั้นแล้วยังสูงกว่าของเดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน กล่าวคือ ชั้น ๕ ขั้นสูงสุดปัจจุบัน ๑๕,๑๖๐ บาท ใหม่ซึ่งตัดทอน ๒ ชั้นแล้ว ๑๕,๒๒๕ บาท เท่ากับเงินเดือนปลัดกระทรวง

ชั้น ๖ เสนอมา ๗ ชั้น ตัดออก ๓ ชั้น เหลือ ๔ ชั้น นี้เป็นอัตราเงินเดือนข้าราชการอัยการที่ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมอัยการซึ่งมีอยู่ท่านเดียว ซึ่งเมื่อตัดออก ๓ ชั้นแล้วยังสูงกว่าของเดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ ชั้น ๖ ปัจจุบันขั้นสูงสุด ๑๕,๕๗๐ บาท ใหม่ซึ่งตัดทอนออก ๓ ชั้นแล้ว ๑๕,๔๔๕ บาท เท่ากับอธิบดีกรมตำรวจและข้าราชการทนายศพลเอก

โดยสรุปจะเห็นว่ากรมราชการฝ่ายตุลาการซึ่งเป็นเสียงข้างน้อยที่ได้แปรญัตติไว้ได้ตัดทอนเอาเพิ่มเติมให้อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของชั้นต่าง ๆ ของข้าราชการอัยการไล่แหลมขึ้นมาจากเกินกว่าข้าราชการฝ่ายบริหารทั่วไป แต่ที่สูงกว่า แต่ว่าไม่สูงกว่ามากนัก ในส่วนภูมิภาคก็ตัดทอนมิให้เท่ากับผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นหัวหน้าข้าราชการฝ่ายบริหารในส่วนกลางก็มีให้ตำแหน่งระดับสูงในกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็นต้นสังกัดจนเกินไป แต่ก็ได้มีการปรับปรุงในครั้งนั้นเพื่อมิให้เสียหลักการ ถ้ามิฉะนั้นแล้วความผิดพลาดหากปล่อยให้ตามร่างเดิมแล้วความผิดพลาดก็จะติดอยู่อย่างนี้ตลอดไปไม่มีทางแก้ไขได้อีกเลย



LIRT

แม้ว่าจะไปรวมกันปรับปรุงอีกสักครั้งหนึ่งตามที่ท่านวุฒิสมาชิกท่านหนึ่งเสนอก็ตาม ก็จะไม่มีความเป็นไปได้ เพราะการแก้ไข โดยตัดเงินเดือนนั้นทำไม่ได้ กระผมขอให้ท่านวุฒิสมาชิกผู้ทรงเกียรติ ได้ใช้วิจารณญาณเฝ้ารอบคอบดูขุมในการลงมติครั้งนี้แล้วโปรดอย่าได้คำนึงถึงค่าของและการปล่อยข่าวในทำนองขู่เข็ญเลย ความถูกต้องและความเป็นธรรมเท่านั้นที่ทุกคนปรารถนา กระผมได้ชี้แจงให้เห็นชัดในทุกประเด็นแล้วว่า คำกล่าวอ้างหลายข้อที่ยกมาเป็น การกล่าวอ้างที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง แต่ข้อมูลที่มีฝ่ายกรรมาธิการเสียงข้างน้อยนำมา เสนอนั้น เป็นความจริงทุกอย่างทุกประการ ท่านอ้างในจดหมายฉบับหนึ่งที่ท่านอ้าง ท่านอ้างว่าท่านมีอำนาจตั้งตักพิพากษาของศาล นี้ไม่ใช่อำนาจนะครับ กระผมคิดว่าจะต้องทำความเข้าใจ ท่านมีหน้าที่ที่จะต้องอุทธรณ์หรือฎีกา เป็นหน้าที่ของท่าน ไม่ใช่อำนาจ ทั้งนี้ เพื่อให้ศาลได้ทบทวนคำพิพากษาใหม่เท่านั้น และจะทำได้ก็ในกรอบของกฎหมายเท่านั้น ท่านอ้างถึงว่าจะต้องไปเป็นกรรมการในคณะกรรมการต่าง ๆ คณะกรรมการที่ท่านไปเป็นนั้น ท่านได้ประโยชน์นะครับไม่ใช่เป็นเฉยๆ ไม่ใช่ฟรีนะครับเป็นแล้วได้เบี้ยประชุม ได้ประโยชน์ ท่านไม่ควรจะอ้างนะครับ ท่านอ้างว่าท่านว่าความรักษาระบอบให้แก่นักแผ่นดินเป็นร้อย ล้านพันล้าน แต่ท่านไม่พูดถึงคำทำนายที่ท่านอาจจะได้รับตามสิทธิของท่านนะถ้าศาลสั่ง ให้ได้คำทำนายท่านก็ได้คำทำนายนะครับ กระผมอยากจะทำตัวอย่างว่าบางคดีศาลสั่งการเสร็จไป ก่อนการตั้งอัยการเป็นทนายก็มี ยกตัวอย่างคดีบริษัทสุรามหาคุณฟ้องเรียกค่าเสียหายจากรัฐ หลายพันล้านบาทเมื่อเร็ว ๆ นี้ กระผมได้ทราบว่าคุณได้สั่งยกฟ้องโจทก์ไปก่อนที่กรมอัยการ จะได้รับอนุญาตจากศาลให้เข้าไปเป็นทนายเสียอีก แล้วนอกจากนั้นในชั้นอุทธรณ์ ก็ปรากฏว่าศาลได้สั่งยกอุทธรณ์ ก่อนที่ท่านอัยการจะได้แถลงหรือว่าดำเนินกาวะไว้ ศาลได้ตรวจสำนวนแล้วก็ยกอุทธรณ์ไปก่อน

กระผมใคร่ขอกราบเรียนท่านประธานและท่านสมาชิกผู้มีเกียรติว่า ระบบของประเทศไทยหรือระบบของราชการเมืองไทยเวลานี้จะถูกหรือผิด จะเหมาะสมหรือไม่ก็ตามที่ ได้จัดกรมอัยการเป็นส่วนราชการของกระทรวงมหาดไทย เพราะฉะนั้นการที่จะพูดโดยถือหลักการว่ากรมอัยการอยู่กับกระทรวงยุติธรรมเหมือนอย่างต่างประเทศนั้น จึงไม่เหมาะสมและนำมาปฏิบัติไม่ได้ในขั้นนี้ หากจะนำปฏิบัติตามหลักการของต่างประเทศ ก็



LIART

จะต้องปรับปรุงกฎหมายอันเป็นพื้นฐาน ให้ถูกต้องเสียก่อน คณะกรรมาธิการฝ่ายข้างน้อย พิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตามพื้นฐานจากสิ่งที่ เป็นจริงทางค่านกฎหมายเท่านั้น เพราะฉะนั้นจึง ได้เสนอการตัดทอนเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น กระผมขอขอร้องขอให้ท่านได้ ใช้ดุลพินิจ ในการลงคะแนนเสียง ขอขอบคุณมากครับ

ประธานวุฒิสภา : ต่อไปนั้นผมจะขอมติจากที่ประชุม ว่าในมาตรา ๓ ที่ขอแก้ไข มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง เฉพาะวรรคหนึ่งที่เป็นปัญหาอยู่เวลานี้ ท่านผู้ใดเห็นสมควรให้คง ไว้ตามร่างเดิมคือไม่มีการแก้ไข โปรดยกมือขึ้นครับ

(มีสมาชิกยกมือ ๔ คน)

ประธานวุฒิสภา : ท่านผู้ใดเห็นสมควรให้มีการแก้ไขตามที่ผู้สงวนคำแปร ญัตติ โปรดยกมือขึ้นครับ

(มีสมาชิกยกมือ ๑๒๐ คน)

ประธานวุฒิสภา : เป็นอันว่าในวรรคหนึ่งนี้ ให้แก้ไขตามข้อสงวนคำแปรญัตติ ของกรรมาธิการส่วนน้อย ต่อไปวรรคสองครับ ท่านผู้แปรญัตติจะมอบให้ใครแถลงครับ ที่ขอแก้ไขมาตรา ๖ วรรคสอง ผู้สงวนคำแปรญัตติมีคุณธรรมบุญ ลัดพลี พลเรือเอก พอน พันธุทวีย์ พลเรือเอก สมจิตต์ ชัมมวัคคิต พลเอก เจริญ ดิศฐบรรจง และ พลเรือโท สมัคร สายวงศ์ ครับ จะมอบผู้ใดชี้แจง เชิญคุณเจริญครับ

พลเอก เจริญ ดิศฐบรรจง (กรรมาธิการ) : ท่านประธานที่เคารพ สำหรับ ที่ขอแก้ไข “แล้วแต่กรณี” นี้ ก็เพื่อให้เป็นไปตามฟอร์มของการกำหนดอัตราเงินเดือน คือว่าในขั้นต้นก็ต้องสั่งให้ ใช้บัญชีเงินเดือนตามบัญชีหมายเลข ๑ ไปก่อน แล้วต่อไป เมื่อมีการปรับปรุงก็มีการออกพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงอัตราเป็นบัญชีหมายเลข ๒ หรือ หมายเลข ๓ แล้วแต่กรณีครับ ก็ขอตัดคำว่า “แล้วแต่กรณี” ออกเท่านั้น

ประธานวุฒิสภา : คุณธรรมบุญครับ

นายธรรมบุญ ลัดพลี (กรรมาธิการ) : ขอบพระคุณครับท่านประธานที่ เคารพ ก็อันนี้กระผมต้องขอกราบเรียนเพิ่มเติมในเหตุผลที่ท่านกรรมาธิการท่านพลเอก



LIRT

เหรียญ ได้ชี้แจงไปตั้งนี้ครับ คือร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการฉบับนี้ ได้กระทำไปด้วยความพยายามเป็นอย่างยิ่งของทางอัยการที่พยายามจะเขียนแบบข้าราชการตุลาการ ให้ได้เหมือนที่สุดเท่าที่จะเหมือนได้ เพื่อจะหวังเงินเดือนให้ได้เท่ากัน เพราะฉะนั้นในการที่พยายามจะเขียนแบบนี้เอง ท่านก็ได้ลอกกฎหมายของพระราชบัญญัติตุลาการที่ได้ออกไปก่อนมา แล้วก็โดยความที่ตั้งใจอย่างยิ่งที่จะให้เหมือนกันเลย ก็ไม่ทันได้ดูคำมีคำเรือ ท่านก็เลยลอกไปเหมือนกับของตุลาการเขาหมดทั้งต้นเลย เพราะฉะนั้นคำว่า “แล้วแต่กรณี” นี่จึงมาผิดในที่นี้ คือตามพระราชบัญญัติตุลาการที่ออกไปแล้วของเขาในตอนนั้นะครับ กระผมขออนุญาตอธิบายว่าบัญญัติอัตราเงินเดือนที่ใช้คำว่า “ข้าราชการอัยการ” นั้น ของเขาเป็น “ข้าราชการตุลาการ หมายเลข ๑” แล้วก็ข้าราชการพวกตะโตะยุติธรรมพวกนั้นด้วยนะครับก็มี ๒ บัญชี เพราะฉะนั้นถ้าหากว่าจะให้เด็กอย่างไรก็แล้วแต่กรณี ก็ตะโตะยุติธรรมก็ดี ของข้าราชการตุลาการก็ดี ก็ให้เป็นไปตั้งนั้น แต่ของอัยการนั้นไม่มีตะโตะยุติธรรม ไม่มีอะไร เพราะฉะนั้นในตอนนั้นจึงลอกมาโดยคิดว่า มีข้อความคล้ายด้วย แต่ความจริงตัวมีของตัวอยู่ต่างท่านนั่นเอง คืออัยการแท้ ๆ “แล้วแต่กรณี” จึงไม่จำเป็น กระผมก็แก้ให้ก็โดยความเห็นแก่หน้าของท่านอัยการที่เป็นนักกฎหมาย ก็เกรงว่ากฎหมายฉบับนี้ออกไปแล้วจะเสียรูปของนักกฎหมายที่ผ่านมาจากกฤษฎีกาด้วย แล้วกฤษฎีกานั้นกระผมเข้าใจว่าก็คงอาจจะพลั้งเผลอไปได้ตามปุ่ชุนเหมือนกัน กระผมก็เลยไม่ถือก็เลยช่วยแก้ไปให้ เพราะฉะนั้นคำว่า “แล้วแต่กรณี” นี่จึงไม่รับกันกับกฎหมายฉบับนี้ของอัยการ นี่ละครับเป็นเหตุผลซึ่งความจริงในชั้นกรรมาธิการนั้น ทางเจ้าหน้าที่อัยการก็ได้ทราบแล้วได้เห็นด้วยอยู่แล้ว อันนี้กระผมก็เห็นว่าไม่มีปัญหาทางด้านตัวเงินเดือนอะไรหรอกครับ เป็นเรื่องแบบฟอร์มที่พลาดไป ไปลอกเขามาตัวเอง คือพยายามเพื่อให้เหมือนแล้วเพื่อจะเอาเงินเดือนให้เท่าท่านนั่นเอง นี่จุดประสงค์ที่มีอยู่เท่านั้น จึงเกิดความผิดพลาดขึ้นครับ

ประธานวุฒิสภา : การที่ขอตัดคำว่า “แล้วแต่กรณี” คณะกรรมาธิการจะขัดข้องไหมครับ



LIART

พลอากาศเอก บัญชา เมฆวิชัย (ประธานคณะกรรมการ) : คณะกรรมการ
วิชาการไม่ขัดข้องครับ อันนี้เห็นเป็นไปตามเวิร์ดดิ้ง (Wording) เท่านั้นครับ ขอบคุณ

ประธานวุฒิสภา : มีท่านสมาชิกจะขัดข้องไหมครับ

(ไม่มีสมาชิกขัดข้อง)

ประธานวุฒิสภา : ถ้าไม่ขัดข้องก็ให้ตัดคำว่า “แล้วแต่กรณี” ออก ตามที่มี
ผู้สงวนคำแปรญัตติไว้ เชิญเลขาธิการดำเนินการต่อครับ

พันเอก สงวน คำวงษา (เลขาธิการรัฐสภา) : มาตรา ๔ ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๕ ไม่มีการแก้ไข มาตรา ๖ ไม่มีการแก้ไข มาตรา ๗ ไม่มีการแก้ไข กรรมวิธีการ
สงวนความเห็น

ประธานวุฒิสภา : มาตรา ๗ คุณเชรรมบุญ ลัดพธิ พลเรือเอก สมจิตต์
ชัยมรัคคิต พลเอก เหวียญ ดิษฐบรรจง ขอสงวนความเห็น จะให้ใครชี้แจงก่อน เชิญ
คุณเหวียญครับ

พลเอก เหวียญ ดิษฐบรรจง (กรรมวิธีการ) : ท่านประธานวุฒิสภาครับ
สำหรับมาตรา ๗ นั้นครับ กระผมไม่ติดใจหรอกครับ

ประธานวุฒิสภา : ขอถอนนะครับ ถ้าอย่างนั้นก็มาตรา ๗ ไม่มีการแก้ไข
เลขาธิการดำเนินการต่อไปครับ

พันเอก สงวน คำวงษา (เลขาธิการรัฐสภา) : บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ
อัยการหมายเลข ๑ ไม่มีการแก้ไข กรรมวิธีการสงวนความเห็น

ประธานวุฒิสภา : ผู้ที่สงวนความเห็นว่าอย่างไรครับ

พลเอก เหวียญ ดิษฐบรรจง (กรรมวิธีการ) : ท่านประธานที่เคารพครับ
สำหรับบัญชีหมายเลข ๑ นี้ก็จำเป็นต้องแก้ไข ไปตามหลักการที่ได้อนุมัติไปแล้วในมาตรา ๓
นั้นครับ คือจะต้องตัดขั้นสูงออกไป ไม่มีอะไรครับ

ประธานวุฒิสภา : กรรมวิธีการขัดข้องไหมครับ

พลอากาศเอก บัญชา เมฆวิชัย (ประธานคณะกรรมการ) : ท่านประธาน
ที่เคารพ กรรมวิธีการไม่ขัดข้อง เป็นไปตามมาตรา ๓ ขอบคุณครับ



LIART

ประธานวุฒิสภา : เชิญเลขาธิการต่อไปครับ

พันเอก สงวน คำวงษา (เลขาธิการวุฒิสภา) : บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ
อัยการ หมายเลข ๒ ไม่มีการแก้ไข กรรมการการสงวนความเห็น

ประธานวุฒิสภา : นี้ก็ให้ตัดออกเช่นเดียวกันใช่ไหมครับ เป็นไปตามมาตรา๓
ใช่ไหมครับ

พลเอก เกรียง ศิริบูรบรรจง (กรรมการ) : ครับ

ประธานวุฒิสภา : ถ้าอย่างนั้นก็ไม่ปัญหา เชิญต่อไปครับ

พันเอก สงวน คำวงษา (เลขาธิการวุฒิสภา) : บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ
อัยการหมายเลข ๓ ไม่มีการแก้ไข กรรมการการสงวนความเห็น

ประธานวุฒิสภา : เช่นเดียวกันนะครับ คุณเกรียง

พลเอก เกรียง ศิริบูรบรรจง (กรรมการ) : ครับ

ประธานวุฒิสภา : กรรมการไม่คัดค้านนะครับ

พลอากาศเอก บัญชา เมฆวิชัย (ประธานคณะกรรมาธิการ) : กรรมการ
ไม่คัดค้าน เป็นไปตามที่แก้ไขครับ

พันเอก สงวน คำวงษา (เลขาธิการวุฒิสภา) : บัญชีกำหนดการปรับอัตรา
เงินเดือนข้าราชการอัยการ ไม่มีการแก้ไข

ประธานวุฒิสภา : จบการพิจารณาในวาระที่ ๒ ครับ ต่อไปนี้เป็นการพิจารณา
ในวาระที่ ๓ ผมจะขอมติต่อที่ประชุมว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสภาผู้แทนราษฎร
ด้านเห็นด้วยก็หมายความว่าไม่แก้ไขอะไรเลยนะครับ ถ้าไม่เห็นด้วยก็คือเท่าที่เราแก้ไขแล้ว
นี่ละครับ แต่ก็ทำให้เป็นไปตามข้อบังคับ เพราะฉะนั้นผมจะขอเรียนถามที่ประชุมว่า
ที่ประชุมจะเห็นด้วยกับสภาผู้แทนราษฎรหรือไม่คือไม่แก้ไขเลย ท่านผู้ใดเห็นด้วย โปรด
ยกมือขึ้นครับ

(มีสมาชิกยกมือ ๑ คน)

ประธานวุฒิสภา : ท่านผู้ใดไม่เห็นด้วย โปรดยกมือขึ้นครับ

(มีสมาชิกยกมือ ๑๓๖ คน)



ประธานวุฒิสภา : สำหรับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ครับ ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ (ฉบับที่...) พ.ศ. มีผู้เห็นด้วยกับสภาผู้แทนราษฎร ๑ ท่าน ไม่เห็นด้วย ๑๓๖ ท่าน เป็นอันว่าลงมติให้มีการแก้ไข กระผมจะได้ส่งร่างพระราชบัญญัตินี้ ไปยังสภาผู้แทนราษฎร เพื่อกำหนดจำนวนกรรมาธิการร่วมกัน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 128 (3) ต่อไปนะครับ

ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ (ฉบับที่...) พ.ศ. ได้เสนอข้อสังเกตไว้ในรายงานของคณะกรรมการเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ เพื่อให้สภาวินิจฉัยว่าจะเห็นด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการหรือไม่ ซึ่งดำเนินการได้แจ้งไปยังคณะรัฐมนตรีต่อไป ตามข้อบังคับข้อ 79 ของกฎเลขาธิการรัฐสภาดำเนินการครับ

พันเอก สงวน คำวงษา (เลขาธิการรัฐสภา) : ข้อสังเกตของคณะกรรมการ

๑. การปรับปรุงเงินเดือนของข้าราชการในโอกาสต่อไป ควรดำเนินการปรับปรุงให้พร้อมกันทุก ๆ ประเภท และก่อนดำเนินการปรับปรุง ให้มีหน่วยงานหรือคณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาถึงสถานะของข้าราชการแต่ละประเภทแต่ละตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งหลัก และมีความสำคัญในระบบงานเพื่อเทียบเคียงให้อยู่ในระดับเดียวกันเสียก่อน แล้วจึงกำหนดอัตราเงินเดือน สำหรับตำแหน่งที่มีสถานะเท่าเทียมกัน ซึ่งเทียบเคียงกันแล้วนั้น ให้อยู่ในชั้นหรือระดับและมีจำนวนชั้น และอัตราเงินเดือนที่เท่ากัน

สำหรับข้าราชการบางประเภทหรือบางฝ่ายที่ใช้ระบบขั้น ก็ควรที่จะกำหนดให้มีชั้นเงินเดือนที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน ไม่ควรให้มีชั้นหรือชั้นเงินเดือนแตกต่างกันมาก

๒. เมื่อได้กำหนดสถานะของข้าราชการแต่ละประเภทให้อยู่ในระดับตามข้อ ๑ แล้ว หากเห็นว่าตำแหน่งใดมีขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบกว้างหรือสูง ก็ควรให้มีเงินเพิ่มประจำตำแหน่งตอบแทนสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งจะเป็นขรรวมแก่ข้าราชการที่มีตำแหน่งที่มีภาระความรับผิดชอบสูง และเงินเพิ่มประจำตำแหน่งนี้จะไม่ผูกพันงบประมาณรายจ่ายงบกลาง รายการเงินเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญต่อไปด้วย นอกจากนี้



LIRT

นั้นเมื่อถึงคราวที่มีความจำเป็นจะต้องปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจ ก็จะสามารถดำเนินการปรับปรุงอัตราเงินเดือนได้ในระดับที่ทำให้เทียบและเสมอภาคกันทุกฝ่าย โดยมีต้องพิจารณาแต่ละประเภท ซึ่งมีความยุ่งยากในการพิจารณาเทียบเคียงกันดังปัจจุบันนี้

๓. สำหรับหน่วยงาน เช่น กรมอัยการ ซึ่งอยู่ในสายงานกระบวนการยุติธรรม มีหลายประเทศได้จัดให้เป็นหน่วยงานที่ไม่ได้ขึ้นต่อกระทรวงมหาดไทย รัฐบาลจะพิจารณาทบทุนในเรื่องการจัดระเบียบส่วนราชการนี้ตามความเหมาะสม

ประธานวุฒิสภา : ผมจะขอมติจากที่ประชุมว่าเห็นด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการหรือไม่ครับ ท่านผู้ใดเห็นด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการ โปรดยกมือขึ้นครับ

(มีสมาชิกยกมือเป็นส่วนมาก)

ประธานวุฒิสภา : ท่านผู้ใดไม่เห็นด้วย โปรดยกมือขึ้นครับ

(ไม่มีสมาชิกยกมือ)

ประธานวุฒิสภา : ไม่มีนะครับ เป็นอันว่าที่ประชุมนี้ลงมติเป็นเอกฉันท์เห็นด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการ ซึ่งเมื่อเสร็จกระบวนการพิจารณาแล้ว ผมจะได้ส่งไปให้คณะรัฐมนตรีต่อไป

ต่อไปเป็นระเบียบวาระที่ ๔.๒ ครับ คือพิจารณาศึกษาข้อแก้ไขรัฐธรรมนูญซึ่งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาเสร็จแล้ว

ขอเชิญคณะกรรมการวิสามัญเข้าประจำที่ครับ คุณธานีว่าอย่างไรครับ

พันเอก ธานี เสนิงค์ อนุชยา : ท่านประธานที่เคารพ กระผมจะขอเสนอญัตติเปลี่ยนระเบียบวาระ เนื่องจากว่าเวลาการประชุมของสภามีน้อยตามที่ท่านประธานได้ขึ้นแจ้งแล้ว กระผมขอเสนอเปลี่ยนวาระการประชุม โดยเอาวาระที่ ๖ ขึ้นมาก่อนวาระที่ ๔.๒ ก็คือเรื่องร่างพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง ซึ่งสภาผู้แทนฯ ลงมติเห็นชอบแล้ว ท่านผู้ใดเห็นด้วยกับกระผม กรุณารับรองด้วยครับ



LIRT

(มีสมาชิกยกมือขึ้นรับรอง)

ประธานวุฒิสภา : คุณธานีขอเสนอเปลี่ยนระเบียบวาระ เอาระเบียบวาระที่ ๖
ขึ้นมาพิจารณาก่อน มีผู้รับรองตามข้อบังคับ ท่านผู้ใดเห็นเป็นอย่างอื่นไหมครับ

(ไม่มีสมาชิกเห็นเป็นอย่างอื่น)

ประธานวุฒิสภา : ไม่มีนะครับ ถ้าไม่มีก็เป็นอันว่าที่ประชุมอนุมัติให้เปลี่ยน
ระเบียบวาระได้ คือเอาระเบียบวาระที่ ๖ ขึ้นมาพิจารณาก่อน

ระเบียบวาระที่ ๖ พิจารณาร่างพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง
(ฉบับที่ . . .) พ.ศ. . . . ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว



สำเนา

ที่ ศผ ๐๐๓/๑๒๗๕๗

สภาผู้แทนราษฎร

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง (ฉบับที่...) พ.ศ.

กราบเรียน ประธานวุฒิสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบ

ด้วยในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ (สมัยสามัญ) วันพฤหัสบดีที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ ที่ประชุมได้ลงมติเห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง (ฉบับที่...) พ.ศ. ซึ่งคณะรัฐมนตรีและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้เสนอ และให้เสนอต่อวุฒิสภาพิจารณาต่อไป

ฉะนั้น จึงเสนอร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมาเพื่อนำเสนอต่อวุฒิสภาพิจารณาต่อไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๑๒๗

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) บุญเท่ง ทองสวัสดิ์

(นายบุญเท่ง ทองสวัสดิ์)

ประธานสภาผู้แทนราษฎร



บันทึก

เรื่อง การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง
(ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว

ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) และร่างพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายประเทือง คำประกอบ และนายพินิจ จันทรสุนทร เป็นผู้เสนอ) ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาและลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับ ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๒๓ (สมัยสามัญ) วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๒๓ และส่งให้คณะกรรมการการปกครองพิจารณา ซึ่งคณะกรรมการได้รวมร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับเข้าด้วยกัน โดยถือร่างพระราชบัญญัติที่คณะรัฐมนตรีเสนอเป็นหลักในการพิจารณา และเมื่อคณะกรรมการพิจารณาเสร็จแล้วจึงได้เสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรพิจารณา

ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๖/๒๕๒๔ (สมัยสามัญ) วันพฤหัสบดีที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๒๔ ที่ประชุมได้ลงมติเห็นชอบและให้เสนอต่อวุฒิสภาเพื่อพิจารณาต่อไปตามรัฐธรรมนูญ

ร่างพระราชบัญญัตินี้วุฒิสภาได้รับเมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๒๔

สงวน คำวงษา

(พันเอก สงวน คำวงษา)

เลขาธิการรัฐสภา



บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง (ฉบับที่. .)
พ.ศ.

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการสถาบันผู้รับงานก่อสร้างตามมาตรา ๔๒ ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกหนึ่งปี

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดให้คณะกรรมการสถาบันผู้รับงานก่อสร้างตามมาตรา ๔๒ ดำรงตำแหน่งได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ แต่โดยที่กำหนดเวลาหนึ่งปีนั้นไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินการออกกฎกระทรวงตามมาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๒ การดำเนินการออกข้อบังคับตามมาตรา ๒๘ (๓) (๔) (๕) และ (๖) และการออกประกาศตามมาตรา ๒๙ สำหรับการวินิจฉัยทะเบียนเป็นผู้รับงานก่อสร้างควบคุม เพื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการสถาบันผู้รับงานก่อสร้างตามมาตรา ๑๓ คือไปได้ สมควรขยายเวลาการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการดังกล่าวออกไปอีกหนึ่งปี จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)



บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติการประกอบงานก่อสร้าง (ฉบับที่. .)
พ.ศ.

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๓ เพื่อให้ผู้รับงานก่อสร้างรับหรือประกอบงานก่อสร้างควบคุมต่อไปได้

เหตุผล

เนื่องจากมาตรา ๔๓ ได้ห้ามมิให้ผู้รับงานก่อสร้างรับงานก่อสร้างควบคุมตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่กฎกระทรวงออกตามมาตรา ๒๕ ใช้บังคับ แม้ผู้รับงานก่อสร้างที่ได้ยื่นคำขอจดทะเบียนไว้ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๔๓ ก็จะมีรับหรือประกอบงานก่อสร้างควบคุมต่อไปได้เพียงถึงวันที่ก.ก.ส.ปฏิเสธการรับจดทะเบียนหรือตามประเภทและสาขาที่ได้รับจดทะเบียนเท่านั้น เพื่อให้ผู้รับงานก่อสร้างรับหรือประกอบงานก่อสร้างควบคุมต่อไปได้ในขณะที่ยังไม่มีผู้ได้รับจดทะเบียนเป็นผู้รับงานก่อสร้างควบคุมหรือไม่เพียงพอ และป้องกันผลเสียหายอันจะเกิดแก่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและฝ่ายผู้ว่าจ้าง อย่างกว้างขวาง จึงจำต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(นายประเทือง คำประกอบ และนายพินิจ จันทร์สุรินทร์ เป็นผู้เสนอ)



“มาตรา ๔๒ ในระยะเริ่มแรกซึ่งต้องไม่เกินสี่ปี แต่นับวันใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ให้ ก.ก.ส. ประกอบด้วยปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมทางหลวง อธิบดีกรมโยธาธิการและผู้แทนของ ก.ว. หนึ่งคน ผู้แทนของ ก.ส. หนึ่งคนผู้แทนของสมาคมนายช่างเหมาไทยหนึ่งคนและ ข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้างสองคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่นายคณบดีเป็นผู้รับงานก่อสร้างและให้ ก.ก.ส. แต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อทำหน้าที่เลขาธิการสถาบันผู้รับงานก่อสร้างเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการตามมาตรา ๑๓ หรือแต่งตั้งเลขาธิการสถาบันผู้รับงานก่อสร้างตามมาตรา ๒๔ แล้วแต่กรณี

ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการซึ่งประกอบเป็น ก.ก.ส. ตามวรรคหนึ่ง ภายในสามสิบวันนับแต่วันใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๓ ให้ผู้รับงานก่อสร้างมีสิทธิรับหรือประกอบงานก่อสร้างควบคุมต่อไปได้อีกสี่ปีนับแต่วันที่กฎกระทรวงซึ่งออกตามมาตรา ๒๔ ใช้บังคับ และเมื่อพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้วให้ผู้นั้นคงประกอบงานก่อสร้างควบคุมตามความผูกพันที่มีอยู่ภายในระยะเวลาสี่ปีนั้นได้ต่อไปจนกว่างานก่อสร้างควบคุมนั้นจะแล้วเสร็จ

ผู้รับงานก่อสร้างซึ่งประสงค์จะรับหรือประกอบงานก่อสร้างควบคุมต่อไปหลังจากระยะเวลาสี่ปีตามวรรคหนึ่งได้สิ้นสุดลงแล้ว ต้องขอจดทะเบียนเป็นผู้รับงานก่อสร้างควบคุมพระราชบัญญัตินี้ ภายในสามปีนับแต่วันที่กฎกระทรวงซึ่งออกตามมาตรา ๒๔ ใช้บังคับ ถ้า ก.ก.ส. ปฏิเสธการรับจดทะเบียนก่อนกำหนดเวลาสี่ปีตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้นั้นมีสิทธิรับหรือประกอบงานก่อสร้างควบคุมได้ต่อไปจนครบกำหนดเวลาสี่ปีตามสิทธิที่มีอยู่ในวรรคหนึ่ง แต่ถ้า ก.ก.ส. ปฏิเสธการรับจดทะเบียนหลังจากระยะเวลาสี่ปีดังกล่าว ให้ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิรับหรือประกอบงานก่อสร้างควบคุมได้ต่อไปจนกว่า ก.ก.ส. ได้มีหนังสือแจ้งการปฏิเสธการรับจดทะเบียน

ในกรณีที่ ก.ก.ส. ปฏิเสธการรับจดทะเบียนหลังจากระยะเวลาสี่ปีตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ขอจดทะเบียนคงประกอบงานก่อสร้างควบคุมความผูกพันที่มีอยู่ก่อนวันได้รับหนังสือแจ้งการปฏิเสธการรับจดทะเบียนจาก ก.ก.ส. ได้ต่อไปจนกว่างานก่อสร้างควบคุมนั้นจะแล้วเสร็จ



LIART

ในการนี้ที่ ก.ก.ส. ปฏิเสธการรับจดทะเบียน ให้นำมาตรา ๓๐ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม”

ขอเชิญเลขาธิการรัฐสภาท่านบันทึกผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรรับ
พันเอก สงวน คำวงษา (เลขาธิการรัฐสภา) : บันทึก เรื่อง การพิจารณาร่าง
พระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง (ฉบับที่ . . .) พ.ศ. . . . ซึ่งสภาผู้แทน
ราษฎรเห็นชอบแล้ว

ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง (ฉบับที่ . . .)
พ.ศ. . . . คณะรัฐมนตรีเป็นผู้เสนอและร่างพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง
(ฉบับที่ . . .) พ.ศ. . . . นายประเทือง คำประกอบและนายพินิจ จันทรสุนทร เป็น
ผู้เสนอที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาและลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติ
ทั้ง ๒ ฉบับ ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๒๓ (สมัยสามัญ) วัน
พฤหัสบดีที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๒๓ และส่งให้คณะกรรมการปกครองพิจารณา ซึ่ง
คณะกรรมการได้ร่วมร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๒ ฉบับเข้าด้วยกัน โดยถือร่างพระราชบัญญัติ
ที่คณะรัฐมนตรีเสนอเป็นหลักในการพิจารณา และเมื่อคณะกรรมการพิจารณาเสร็จแล้ว
จึงได้เสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรพิจารณา

ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๖ (สมัยสามัญ) วันพฤหัสบดีที่ ๑๑
มิถุนายน ๒๕๒๔ ที่ประชุมได้ลงมติเห็นชอบและให้เสนอต่อวุฒิสภาเพื่อพิจารณาต่อไป
ตามรัฐธรรมนูญ

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้วุฒิสภาได้รับเมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๒๔

ประธานวุฒิสภา : คณะรัฐมนตรีซึ่งเป็นเจ้าของร่างจะเสนออะไรเพิ่มเติม
ไหมครับเชิญครับ

นายบัญญัติ บรรทัดฐาน (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย) : ท่าน
ประธานที่เคารพ รัฐบาลต้องขอกราบขอบพระคุณท่านสมาชิกผู้เกี่ยวข้องที่ได้กรุณาหยิบยก



LIRT

เรื่องนั้นมาพิจารณาก่อนเพราะด้วยความประสงค์ของรัฐบาล นั้นก็มีความปรารถนาที่ใคร่จะให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับที่ว่านี้ได้ผ่านการพิจารณาออกไป เพื่อมีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายในเร็ววันด้วยเช่นเดียวกัน

การขอประธานกรรมาธิการเรียนถึงความเป็นมาแต่ดั้งเดิมถึงสาเหตุที่รัฐบาลจำเป็นต้องขอ เสนอเป็นร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมร่างพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้างฉบับดังกล่าวนี้ขึ้นมา ก็คงจะเป็นด้วยพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง พุทธศักราช ๒๕๒๒ นั้น เป็นกฎหมายใหม่ ซึ่งเพิ่งจะได้มีผลประกาศบังคับใช้เป็นครั้งแรกเมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๒๒ ที่ผ่านมาก็เป็นเหตุให้การดำเนินการตามกฎหมายฉบับนี้ ทั้งในเรื่องของการตั้งคณะกรรมการชั่วคราว และประการสำคัญที่สุดนั้นก็คือหน้าที่ของคณะกรรมการชั่วคราวที่จะต้องดำเนินการให้มีการตรวจสอบกับออกมาควบคุมงาน การก่อสร้างมากมายนับฉบับนี้เป็นเรื่องที่ยากซึ่งจะมีปัญหา ไม่สามารถที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ให้คณะกรรมการชั่วคราวนี้ทำหน้าที่ได้ เป็นช่วงระยะเวลาเพียง ๑ ปีเท่านั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้รัฐบาลจึงจำเป็นต้องขอขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการชั่วคราวตามมาตรา ๕๒ ได้ทำหน้าที่ต่อไปอีกปีหนึ่ง แต่เป็นด้วยความล่าช้าของกระบวนการพิจารณาทางกฎหมายของเรา ซึ่งต้องยอมรับว่าต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร เมื่อมาถึงเวลานี้จึงเป็นเหตุให้ระยะเวลาที่รัฐบาลขอขยายไว้แต่เดิมนั้นได้ล่วงพ้นไปเสียแล้วไม่สามารถจะดำเนินการได้แต่อย่างไรก็ตามคณะกรรมการวิชาการของสมาชิกสภานิติบัญญัติ ซึ่งมีหน้าที่ได้พิจารณาเรื่องนี้ ในเบื้องต้นนั้นได้เห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งได้มีการปรับปรุงขยายระยะเวลาจากที่รัฐบาลได้กำหนดไว้แต่เดิม ๑ ปีนั้นออกไปอีก ๑ ปี รวมเป็น ๒ ปี เข้าด้วยกัน ซึ่งก็ควรจะจบกันในขณะเดียวกันทางสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรซึ่งได้ตระหนักเห็นถึงความสำคัญของบางประการของผู้รับงานการก่อสร้างเวลานี้ จึงได้เสนอว่าอีกฉบับหนึ่งเข้ามา คณะกรรมาธิการคณะเดียวกันจึงได้รวมทั้ง ๒ เรื่องเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน ในความเห็นของรัฐบาลนั้น รัฐบาลเองก็ไม่ขัดข้องสำหรับร่างพระราชบัญญัติของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้รับหลักการไปแล้ว และได้ร่วมพิจารณาเข้ามาด้วยกันแล้ว โดยที่ได้พิจารณาเห็นว่า ในเมื่อรัฐบาลเองจำเป็นต้องขยายระยะเวลาให้กับคณะกรรมการซึ่งทำหน้าที่ชั่วคราวทางด้านรัฐบาลไปแล้ว โดยหลักของความเป็นธรรมนั้นรัฐบาลก็จะต้องผ่อนผัน



LIART

ให้ผู้รับงานการก่อสร้างซึ่งดำเนินการอยู่เวลานี้ ได้มีระยะเวลาที่จะ ต้องขยายออกไปด้วยเช่นเดียวกัน เพื่อให้ได้โปรดพิจารณาครับ

ประธานวุฒิสภา : สำหรับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ มีท่านผู้ใดจะซักถามรัฐบาลหรืออยากจะอภิปรายในเรื่องไหนบ้างครับ

(ไม่มีสมาชิกอภิปราย)

ประธานวุฒิสภา : ไม่มีนะครับ ถ้าไม่มีผมจะขอมติจากที่ประชุมว่า เห็นสมควรรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัตินี้หรือไม่ ท่านผู้ใดเห็นสมควรรับหลักการ โปรดยกมือขึ้นครับ

(มีสมาชิกยกมือเป็นส่วนมาก)

ประธานวุฒิสภา : ท่านผู้ใดไม่เห็นด้วย โปรดยกมือขึ้นครับ

(ไม่มีสมาชิกยกมือ)

ประธานวุฒิสภา : ไม่มีนะครับ เป็นอันว่าที่ประชุมนี้ลงมติเป็นเอกฉันท์รับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง (ฉบับที่...) พ.ศ. รัฐบาลต้องการส่งกรมการช่างเทคนิคให้ทันครับ

นายบัญญัติ บรรทัดฐาน (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย) : รัฐบาลขอความกรุณาส่งกรมการช่างเทคนิคการปกครองพิจารณาตามข้อบังคับ

ประธานวุฒิสภา : รัฐบาลเสนอกรมการช่างเทคนิคการปกครอง แปรวัติติดตามข้อบังคับ มีท่านผู้ใดขัดข้องบ้างครับ

(ไม่มีสมาชิกขัดข้อง)

ประธานวุฒิสภา : ไม่มีนะครับ ถ้าไม่มีก็ให้เป็นไปตามที่รัฐบาลเสนอ เนื่องจากเรามีการประชุมร่วมระหว่างสภาผู้แทนราษฎรกับวุฒิสภาในเวลา ๑๐.๓๐ นาฬิกา เพราะฉะนั้นวันนี้ผมขอปิดประชุมเพียงแค่นี้ ขอขอบคุณครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๑๐ นาฬิกา



LIRT

ผู้จดยางานการประชม

นนทลี จ่าปคอง
สมศรลี โจอ่อนน้อม
ชนลกา ศรลสมวงษ์
อนงค้ โละประดบ
อุทุมพร แก้วสลลคคย
พัชนลี คลลยสุวรวณ
รลชนลี ชันลลลลลล

บุษรลค้ สกศวารี
ปรลณลี เอรคค้ค้ค้ค้
สุตคค้ค้ค้ คลลยลลลลลล
ศรลลลลลล จันลลลลลล
บ้งอร แก่นกุด
บุณยลลลลลล ลลลลลลลล



Legislative Institutional Repository of Thailand

คณะกรรมการการตรวจรายงานการประชุม

พลโท เริงฤทธิ์ รุมาคม
พลเอก เกริกศิษฐ์ กัลยาณกุล
พลโท แสง จามรจันทร์
พลเรือตรี สำอาง กริโสภณ
พลเรือตรี จินดา ไชยอุดม
นาวาอากาศเอก สมรวัย อาจสัมฤทธิ์
พันเอก ทวีวิทย์ นิยมเสน
พันเอก วินิต เทศวิศาล
พลเอก ประสาร อมาศยกุล
พลเอก วาท กุญชรานุสรณ์

ตรวจแล้ว วันที่ ๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สถาปน์รองในคราวประชุม

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ (สมัยวิสามัญ)

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๔

พลอากาศเอก หะวิน หงศ์กุล

ประธานวุฒิสภา



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand