

ชุดที่ ๒๑ ปีที่ ๔

ครั้งที่ ๑๙

(สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เป็นพิเศษ

วันพฤหัสบดีที่ ๗ เดือนตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๔๗

**สำนักกรรมการประชุมและตัวเลข
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

คณะกรรมการตรวจแล้ว วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สมารับรองในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่.....ปีที่.....

ครั้งที่.....วัน.....เดือน.....พ.ศ.

สมบัติห้องสมุดรัฐสภา

สารบัญ

**รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๑ ปีที่ ๔
ครั้งที่ ๑๙ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เป็นพิเศษ
วันพฤหัสบดีที่ ๗ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๔๗
ณ ตึกรัฐสภา**

	หน้า
ระเบียบวาระที่ ๑ กระตุ้นถาม (มีในภาคบ่าย)	๑
ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่ประธานจะแจ้งต่อที่ประชุม	๑
- รับทราบเรื่องการยุบพรรคชาติพัฒนาเพื่อรวมเข้ากับพรรคไทยรักไทย	๑
๒.๑ รับทราบ อนุสัญญาพิธีสารและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๘๓ - ๘๙ พ.ศ. ๒๕๓๙ - ๒๕๔๔	๒
<u>ผู้อภิปราย</u>	
- นายณัฐวุฒิ ประเสริฐสุวรรณ	๓
- นางผุสดี ตามไท	๖
- นายวิชัย ต้นศิริ	๗, ๑๖, ๒๑
- นายพินิจ จันท์สมบุญ	๙
- นางอุไรวรรณ เทียนทอง	๑๒, ๑๖, ๒๐
- นายสุรินทร์ พิศสุวรรณ	๑๗
๒.๒ รับทราบ รายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน ป.ป.ส. ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๔๖	
<u>ผู้อภิปราย</u>	
- นายอรรถสิทธิ์ (คันคาย) ทรัพย์สิทธิ์	๒๓

พักประชุมเวลา ๑๑.๓๐ นาฬิกา

เริ่มประชุมต่อเวลา ๑๓.๔๐ นาฬิกา

เรื่องหารือ

ผู้อภิปราย

- นายประสิทธิ์ ชัยวิรัตน์ ๒๕
- นายสมบูรณ์ อุทัยเวียนกุล ๒๖
- นายสุวโรช พะลัง ๒๘

ระเบียบวาระที่ ๑ กระทั่งถาม

๑.๑ กระทั่งถามสด

- ๑.๑.๑ เรื่อง นโยบายการจัดที่ดินทำกิน
ของนายธานินทร์ ใจสมุทร ถาม นายกรัฐมนตรี ๒๘

ผู้อภิปราย

- นายธานินทร์ ใจสมุทร ๒๙, ๓๐, ๓๗
- นายเนวิน ชิดชอบ ๒๙, ๓๔, ๓๖, ๓๘
- นายชัย ชิดชอบ ๓๖, ๓๘

- ๑.๑.๒ เรื่อง การระเบิดของโรงงานผลิตพลูและดอกไม้เพลิง
ของนายบุญพันธ์ แหวัดฉนะ ถาม นายกรัฐมนตรี ๓๙

ผู้อภิปราย

- นายบุญพันธ์ แหวัดฉนะ ๔๐, ๔๓
- นายประชา มาสินนธ์ ๔๑, ๔๔

- ๑.๑.๓ เรื่อง ความไม่โปร่งใสในโครงการเช่า CPU เมนเฟรม
และระบบปฏิบัติการ OS/๓๙๐,z/VM และ Linux เพื่อทดแทน
ของสำนักงานประกันสังคม
ของนายอลงกรณ์ พลบุตร ถาม นายกรัฐมนตรี ๔๕

รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร

ครั้งที่ ๑๙/๒๕๔๗ (ส. นิติบัญญัติ)

หน้า

ผู้อภิปราย

- นายอลงกรณ์ พลบุตร ๔๖, ๔๘, ๕๒, ๕๖,
๕๘, ๕๙, ๖๐, ๖๑
- นางอุไรวรรณ เทียนทอง ๔๗, ๔๙, ๕๕, ๕๗
- นายพินิจ จันท์สมบุญ ๕๘, ๕๙, ๖๐, ๖๑

๑.๒ กระทั่งถามทั่วไป

- ๑.๒.๑ เรื่อง ปัญหาที่ดินทำกินป่าวังเพลิง – ม่วงค่อม ๖๑
ของนายอำนาจ คลังผา ถาม นายกรัฐมนตรี

ผู้อภิปราย

- นายประกอบ รัตนพันธ์ ๖๒
- นายอำนาจ คลังผา ๖๒, ๖๖
- นายสุวิทย์ คุณกิตติ ๖๔, ๖๖

- ๑.๒.๒ เรื่อง การหลอกขายวัตถุมงคลปลอมและพระเลี่ยมทอง ๖๗
คุณภาพต่ำกว่าที่ระบุให้นักท่องเที่ยว
ของนายวิชัย ชัยจิตวณิชกุล ถาม นายกรัฐมนตรี
(นายวิชัย ชัยจิตวณิชกุล มีหนังสือขอถอนกระทู้ถามเนื่องจาก
ได้รับการชี้แจงเป็นที่พอใจแล้ว)

- ๑.๒.๓ เรื่อง มาตรการรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว ๖๗
หรือชาวต่างประเทศที่เข้ามาในประเทศไทย
ของนายระวัง เนตรโพธิ์แก้ว ถาม นายกรัฐมนตรี
(รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งได้รับมอบหมาย
ป่วยกระทันหัน จึงขอเลื่อนการตอบกระทู้นี้ออกไป)

- ๑.๒.๔ เรื่อง การท่องเที่ยวในจังหวัดบุรีรัมย์ ๖๗
ของนายโสภณ เพชรสว่าง ถาม นายกรัฐมนตรี
(รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งได้รับมอบหมาย
ป่วยกระทันหัน จึงขอเลื่อนการตอบกระทู้นี้ออกไป)
- ๑.๒.๕ เรื่อง การก่อสร้างที่จอดเรือบริเวณหน้าถ้ำมรกต ๖๗
ของนายสมบูรณ์ อุทัยเวียนกุล
ถาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
(รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ป่วยกระทันหัน
จึงขอเลื่อนการตอบกระทู้นี้ออกไป)
- ๑.๒.๖ เรื่อง การรักษาพยาบาลพระภิกษุสงฆ์ ๖๘
ของนายเชน เทือกสุบรรณ ถาม นายกรัฐมนตรี
(รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งได้รับมอบหมาย
ป่วยกระทันหัน จึงขอเลื่อนการตอบกระทู้นี้ออกไป)
- ๑.๒.๗ เรื่อง ปัญหาการบริหารงบประมาณในกระทรวงสาธารณสุข ๖๘
ของนายประสิทธิ์ ชัยวิรัตน์นะ ถาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข
(รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ดิตรราชการสำคัญ
จึงขอเลื่อนการตอบกระทู้นี้ออกไป)
- ๑.๒.๘ เรื่อง ขอให้ขยายขนาดโรงพยาบาลปากช่องนานา ๖๘
ของพันตำรวจโท สมชาย เพศประเสริฐ
ถาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข
(รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ดิตรราชการสำคัญ
จึงขอเลื่อนการตอบกระทู้นี้ออกไป)

รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร

ครั้งที่ ๑๗/๒๕๔๗ (ส. นิติบัญญัติ)

หน้า

- เรื่อง เลือกตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา
แทนตำแหน่งที่ว่าง ๓ ตำแหน่ง ๖๘

ผู้อภิปราย

- นายชำนี ศักดิ์เศรษฐ์ ๗๑
-

รายชื่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มาประชุม ลาประชุม และขาดการประชุม
ในการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๑๙ สมัยสามัญนิติบัญญัติ
วันพฤหัสบดีที่ ๗ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๑.	นายกมล จิระพันธุ์วานิช		✓		
๒.	นายสุภาพ คลีขจาย	✓			
๓.	นายมหรรณพ เดชวิทักษ์	✓			
๔.	นายพุทธิพงษ์ ปุณณกันต์	✓			
๕.	นายกรีฑ กงเพชร	✓			
๖.					
๗.	นายกฤษฎา สัจจกุล	✓			
๘.	นางสาวกฤษณา สีหลักษณ์	✓			
๙.	นางกอบกุล นพอมรบดี	✓			
๑๐.	นายสวัสดิ์ หอรุ่งเรือง	✓			
๑๑.	นายอรรถศักดิ์ สภาวสุ	✓			
๑๒.	นางสาวกัญญา ศิลปอาชา		✓		
๑๓.	นางกัณตวรรณ กุลจรรยาวิวัฒน์	✓			
๑๔.	คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช	✓			
๑๕.	นายกำชุง ประภากรแก้วรัตน์		✓		
๑๖.	นายกิตติ สมทรัพย์	✓			
๑๗.	พันจ่าอากาศโท กิตติคุณ นาคะบุตร	✓			
๑๘.	นายกิตติศักดิ์ หัตถสงเคราะห์	✓			
๑๙.	ร้อยโท กุเทพ ไสกระจำง	✓			
๒๐.	นางกุสุมาลวดี ศิริโกมุท		✓		
๒๑.	นายเกรียง กัลป์ตินันท์	✓			
๒๒.	นายเกรียงไกร ไชยมงคล	✓			
๒๓.					
๒๔.	นายเกษม อุประ	✓			
๒๕.	หม่อมราชวงศ์เกษมสโมสร เกษมศรี	✓			
๒๖.	นายเกื้อกุล ตำนชัยจิตร	✓			
๒๗.	นายแก้ว บัวสุวรรณ	✓			
๒๘.	นายโกเมศ ขวัญเมือง	✓			
๒๙.	นายชจรณ จุดโต		✓		
๓๐.	นายคงกฤษ หงษ์วิไล	✓			
๓๑.	นางสาวคณิง ไทยประสิทธิ์	✓			

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๓๒.					
๓๓.	นายคำรณ ณ ลำพูน	✓			
๓๔.	นายเงิน บุญสุภา		✓		
๓๕.	นางสาวจณิสตา ลิวเฉลิมวงศ์	✓			
๓๖.	นายจองชัย เทียงธรรม	✓			
๓๗.	นายจักริน พัฒน์ดำรงจิตร	✓			
๓๘.	นายจาตุรงค์ เพ็ญนรพัฒน์		✓		
๓๙.	นายสุพจน์ ฤชุพันธุ์	✓			
๔๐.	นายภาคิน สมมิตร	✓			
๔๑.					
๔๒.	นายจิรพันธ์ ลิ้มสกุลศิริวัฒน์	✓			
๔๓.	นายจรินทร์ ลักษณะวิศิษฎ์	✓			
๔๔.	นายจุฑาธิ์ ลักษณะวิศิษฎ์		✓		
๔๕.	นายเจริญ คันธวงศ์	✓			
๔๖.	นายเจริญ จรรย์โกมล	✓			
๔๗.					
๔๘.	นายเจือ ราชสีห์	✓			
๔๙.					
๕๐.					
๕๑.	นายเฉลิมชัย จินะวิจารณ์	✓			
๕๒.	นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน	✓			
๕๓.	นายเฉลิมชัย อุฬารกุล	✓			
๕๔.	นางสาวเฉลิมลักษณ์ เก็บทรัพย์	✓			
๕๕.	นางสาวชรินทร์ พุทธิพาน	✓			
๕๖.	นายชลน่าน ศรีแก้ว	✓			
๕๗.	นายชวน หลีกภัย	✓			
๕๘.	นายชวลิต มหาจันทร์	✓			
๕๙.	นายสมศักดิ์ วรรณภิน	✓			
๖๐.	นายชวลิต วิชยสุทธิ์	✓			
๖๑.					
๖๒.					
๖๓.	นายชัยวุฒิ บรรณวัฒน์		✓		
๖๔.	นายชาญชัย ชัยรุ่งเรือง		✓		
๖๕.	นายชาญชัย ปทุมารักษ์	✓			
๖๖.	นายชาญศักดิ์ ขวลิตนิติธรรม	✓			

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๖๗.	นายชาติวี พิริยะกิจไพบูลย์		✓		
๖๘.	นายชำนาญ ศักดิ์เศรษฐ์	✓			
๖๙.	นายชิงชัย มงคลธรรม	✓			
๗๐.	นายชินวรรณ บุญยเกียรติ	✓			
๗๑.	นายชุมพล กาญจนะ	✓			
๗๒.	นายชูชัย มุ่งเจริญพร	✓			
๗๓.	นายชววิทย์ กุ่ย พิทักษ์พรพัลลภ		✓		
๗๔.	พลตำรวจโท สรรพเพชญ์ ธรรมมาธิกุล	✓			
๗๕.	นายเชน เทือกสุบรรณ	✓			
๗๖.	นายพิเชษฐ ธีธเมืองพาน	✓			
๗๗.					
๗๘.	นายไชยยศ สะสมทรัพย์		✓		
๗๙.	นายสุชาติ ศรีสังข์	✓			
๘๐.	นายไชยา พรหมา	✓			
๘๑.	นายไชยา สะสมทรัพย์	✓			
๘๒.	นายฐานิสร์ เทียนทอง		✓		
๘๓.					
๘๔.					
๘๕.	นายณัฐพล เกียรติวินัยสกุล	✓			
๘๖.	นายณัฐวุฒิ ประเสริฐสุวรรณ	✓			
๘๗.	นายอมรเทพ สหหมาย		✓		
๘๘.	หม่อมราชวงศ์ดำรงดิศ ดิศกุล	✓			
๘๙.	นายชูวงศ์ ฉายะบุตร	✓			
๙๐.	นาวาโท เตชา สุขารมณ	✓			
๙๑.	นางสาวตรีนุช เทียนทอง		✓		
๙๒.	นายตรีพล เจาะจิตต์		✓		
๙๓.	นายต่อพงษ์ ไชยสาส์น		✓		
๙๔.	นายตี๋ใหญ่ พูนศรีธนากุล		✓		
๙๕.	นายไตรรงค์ สุวรรณศิริ	✓			
๙๖.	นายถวิล ฤกษ์น่าย	✓			
๙๗.	นายถาวร ตริรัตน์ณรงค์	✓			
๙๘.	นายถาวร เสนเนียม	✓			
๙๙.	นายทนต์ศักดิ์ เล็กอุทัย	✓			
๑๐๐.	นายทรงชัย วงศ์สวัสดิ์	✓			
๑๐๑.	นายทรงศักดิ์ ทองศรี	✓			

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๑๐๒.					
๑๐๓.	นายทวีศักดิ์ อรรฆพันธ์	✓			
๑๐๔.	นายทศพร เสรีรักษ์	✓			
๑๐๕.	นายทศพล สังขทรัพย์	✓			
๑๐๖.	นายทองดี มนิสสาร	✓			
๑๐๗.	นายทองหล่อ พลโคตร		✓		
๑๐๘.	นายระวีง เนตรโพธิ์แก้ว	✓			
๑๐๙.					
๑๑๐.	นายเทวฤทธิ์ นิกเรศ		✓		
๑๑๑.	นายเทวีญ ลิปตพัลลภ	✓			
๑๑๒.	นายเทอดพงษ์ ไชยนิรันดร์	✓			
๑๑๓.	นายธนญ ตันติสุนทร	✓			
๑๑๔.	นายธนเทพ ทิมสุวรรณ		✓		
๑๑๕.	นายธนิตพล ไชยนิรันดร์	✓			
๑๑๖.	นายจตุพร เจริญเชื้อ	✓			
๑๑๗.	นายธราพงษ์ สีลาวงษ์	✓			
๑๑๘.	นายธวัชชัย สัจจกุล	✓			
๑๑๙.					
๑๒๐.	นายธานินทร์ ใจสมุทร	✓			
๑๒๑.	นายธานี ยี่สาร	✓			
๑๒๒.	นายธาวินทร์ นิมมานเหมินท์		✓		
๑๒๓.					
๑๒๔.	นายประแสง มงคลศิริ	✓			
๑๒๕.	นายธีระ สลักเพชร	✓			
๑๒๖.	นายธีระชัย ศิริจันทร์	✓			
๑๒๗.	นายธีระชัย แสนแก้ว	✓			
๑๒๘.	นายธีระยุทธ วานิชขัง	✓			
๑๒๙.	นายนคร มาฉิม	✓			
๑๓๐.	นายนพคุณ รัฐผไท	✓			
๑๓๑.	นายนพดล พลเสน	✓			
๑๓๒.	นายนราพัฒน์ แก้วทอง	✓			
๑๓๓.	นายนิศ ชำนาญรักษ์	✓			
๑๓๔.	นายนิศร ทองธิราช	✓			
๑๓๕.	นางสาวนริศดา อติเทพวรพันธุ์	✓			
๑๓๖.	นายจำมุดดีน อูมา		✓		

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๑๓๗.	นายนิทัศน์ ศรีนรินทร์	✓			
๑๓๘.	นายนิพนธ์ คนขยัน		✓		
๑๓๙.	นายนิพนธ์ บุญญามณี	✓			
๑๔๐.	นายนิพนธ์ พร้อมพันธุ์	✓			
๑๔๑.	นายนิพิฏฐ์ อินทรสมบัติ	✓			
๑๔๒.	นางนิภา พริงสุลกะ	✓			
๑๔๓.	นายนิมิตร นนทพินธาวาทย	✓			
๑๔๔.	นายนิยม วรรณัญญา	✓			
๑๔๕.	นายนิรันดร์ นามืองรักษ์	✓			
๑๔๖.					
๑๔๗.	นายนิสิต สิ้นสุไพโร		✓		
๑๔๘.	พันตำรวจโท บรรยนิ ดั่งภากรณ์	✓			
๑๔๙.	นายบรรหาร ศิลปอาชา		✓		
๑๕๐.	นายบัญญัติ บรรทัดฐาน	✓			
๑๕๑.	นายบัวสอน ประชามอญ	✓			
๑๕๒.	นายบุญจง วงศ์ไตรรัตน์		✓		
๑๕๓.	นายธนศ เครือรัตน์	✓			
๑๕๔.	นายบุญชู ศรีทอง	✓			
๑๕๕.	นายบุญเต็ม จันทะวัฒน์	✓			
๑๕๖.	นายบุญทรง เจริยาภิรมย์	✓			
๑๕๗.	นายบุญพันธ์ แซ่วัฒนนะ	✓			
๑๕๘.	นางบุญรื่น ศรีธเรศ	✓			
๑๕๙.	นายบุญลือ ประเสริฐโสภาก	✓			
๑๖๐.	นายบุญส่ง ไร่เกษ	✓			
๑๖๑.	นายบูรฮานูติน อุแข็ง	✓			
๑๖๒.	นายปกรณ์ บุรณปกรณ์	✓			
๑๖๓.	นายพีระพงษ์ เสงส์สวัสดิ์	✓			
๑๖๔.	นายประกอบ รัตนพันธ์	✓			
๑๖๕.	นายประกิจ พลเดช		✓		
๑๖๖.	นายประจวบ อึ้งภากรณ์	✓			
๑๖๗.	นายประจักษ์ แก้วกัล้าหาญ	✓			
๑๖๘.	นายประชา ประสพดี	✓			
๑๖๙.	นายสัมพันธ์ เลิศนุวัฒน์	✓			
๑๗๐.	พลตรี ศรีชัย มนต์วิวัฒน์	✓			
๑๗๑.	จำลองเอก อนันต์ สุขสันต์	✓			

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๑๗๒.	นายประชาธิปไตย คำสิงห์นอก		✓		
๑๗๓.	นายประดิษฐ์ ภัทรประสิทธิ์		✓		
๑๗๔.	นายประดู่จ มั่นหมาย	✓			
๑๗๕.	นายประทวน เขียวฤทธิ์	✓			
๑๗๖.	นายประทีป กรีทาเวช	✓			
๑๗๗.	นายธนกร นันทิ	✓			
๑๗๘.					
๑๗๙.	นายประภัตร โปษสุธน		✓		
๑๘๐.	นางนัฐมล สมบูรณ์เทอดธนา	✓			
๑๘๑.	นายประมณฑิ์ คุณะเกษม	✓			
๑๘๒.	พันตำรวจเอก ปรีดี เจริญศิลป์	✓			
๑๘๓.	นายประมวณศิลป์ โภคสวัสดิ์	✓			
๑๘๔.	นายวิจิต ปลั่งศรีสกุล	✓			
๑๘๕.	นายประวิช นิลวัชรมณี	✓			
๑๘๖.					
๑๘๗.	นายประศาสตร์ ทองปากน้ำ	✓			
๑๘๘.	นายประสานต์ บุญมี	✓			
๑๘๙.	นายประสิทธิ์ จันทาทอง	✓			
๑๙๐.	นายประสิทธิ์ ชัยวิรัตน์	✓			
๑๙๑.					
๑๙๒.	นายประเสริฐ จันทรวงทอง	✓			
๑๙๓.	นายประเสริฐ เตนนาลัย	✓			
๑๙๔.	นายประเสริฐ บุญเรือง	✓			
๑๙๕.	นายประเสริฐ พงษ์สุวรรณศิริ	✓			
๑๙๖.	นายปราโมทย์ สุขุม		✓		
๑๙๗.	นายปรีชา มุสิกกุล	✓			
๑๙๘.	นายปรีชา เร่งสมบุญสุข	✓			
๑๙๙.	นายปรีชา เลานพงศ์ชนะ	✓			
๒๐๐.	นายบรรจง พงศ์ศาสตร์	✓			
๒๐๑.	นายบุญถึง ผลพานิชย์	✓			
๒๐๒.					
๒๐๓.	นายปิติพงศ์ เต็มเจริญ	✓			
๒๐๔.	นายปิยะ ปิตุเตชะ	✓			
๒๐๕.	นายปิยะณัฐ วัชรภรณ์		✓		
๒๐๖.	นายญาณเดช ทองสิมา	✓			

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๒๐๗.	นายเปรมศักดิ์ เพียยุระ	✓			
๒๐๘.	นางพนินทรา ภักเกษม	✓			
๒๐๙.	นางผ่องศรี แซ่จึ้ง	✓			
๒๑๐.	นายเดิมนชัย สละสมทรัพย์	✓			
๒๑๑.	นายอริสมันต์ พงศ์เรืองรอง	✓			
๒๑๒.	ว่าที่ร้อยตรี พงศ์พันธ์ สุนทรชัย		✓		
๒๑๓.	นายพงศ์เวช เวชชาชีวะ		✓		
๒๑๔.	นายพงษ์พิช รุ่งเป้า	✓			
๒๑๕.	นายพงษ์ศักดิ์ บุญศล	✓			
๒๑๖.	นายพงษ์ศักดิ์ วรรณปัญญา	✓			
๒๑๗.	ร้อยตำรวจเอก เพียว พูลธรัตน์		✓		
๒๑๘.	นายพรชัย อรรถปรียางกูร	✓			
๒๑๙.					
๒๒๐.	นายพรวุฒิ สารสิน		✓		
๒๒๑.	นายพงศ์ศักดิ์ เจริญประเสริฐ		✓		
๒๒๒.	นายประสิทธิ์ ภักดีพานิชพงศ์	✓			
๒๒๓.	คุณหญิงจรัสศรี ทีปวิธ		✓		
๒๒๔.	นายพดุมิชัย ดำรงรัตน์		✓		
๒๒๕.	นายพลกฤษณ์ หงษ์ทอง		✓		
๒๒๖.	นายพ้อง ชีวานันท์	✓			
๒๒๗.	นายพายัพ บันแกตุ	✓			
๒๒๘.	นางพิชญ์สินี มุ่งฝากกลาง กิตติรักษกุล		✓		
๒๒๙.	นายพิชาญ พิบูลย์วัฒนวงษ์	✓			
๒๓๐.	นายพิเชษฐ พันธุ์วิชาติกุล	✓			
๒๓๑.	พันโทหญิงจิตติยา รั้งสิตพล		✓		
๒๓๒.	นายพิทยา บุญเฉลียว	✓			
๒๓๓.					
๒๓๔.	นายสุรนนท์ เวชชาชีวะ	✓			
๒๓๕.	นายพินิจ จันทรสุนทร	✓			
๒๓๖.	นางพิมพ์า จันทร์ประสงค์	✓			
๒๓๗.	นายพิมล ศรีวิกรม์		✓		
๒๓๘.	นายพิษณุ พลไวย์	✓			
๒๓๙.	นายพีระพันธุ์ สาลีรัฐวิภาค	✓			
๒๔๐.	นายพีระเพชร ศิริกุล	✓			
๒๔๑.	นายพูลสวัสดิ์ ไทตระไวศยะ	✓			

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๒๐๗.	นายเปรมศักดิ์ เทียยุระ	✓			
๒๐๘.	นางณณินทรา ภัคเกษม	✓			
๒๐๙.	นางผ่องศรี แซ่จิ่ง	✓			
๒๑๐.	นายเดติมชัย สะสมทรัพย์	✓			
๒๑๑.	นายอธิสมันต์ พงศ์เรืองรอง	✓			
๒๑๒.	ว่าที่ร้อยตรี พงศ์พันธ์ สุนทรชัย		✓		
๒๑๓.	นายพงศ์เวช เวชชาชีวะ		✓		
๒๑๔.	นายพงษ์พิช รุ่งเป้า	✓			
๒๑๕.	นายพงษ์ศักดิ์ บุญศล	✓			
๒๑๖.	นายพงษ์ศักดิ์ วรปัญญา	✓			
๒๑๗.	ร้อยตำรวจเอก เพียว พูลรัตน์		✓		
๒๑๘.	นายพรชัย อรรถปรียางกูร	✓			
๒๑๙.					
๒๒๐.	นายพรวุฒิ สารสิน		✓		
๒๒๑.	นายพรศักดิ์ เจริญประเสริฐ		✓		
๒๒๒.	นายประสิทธิ์ ภัคดีพานิชพงศ์	✓			
๒๒๓.	คุณหญิงจรัสศรี ทีปรัช		✓		
๒๒๔.	นายพลภูมิชัย ดำรงรัตน์		✓		
๒๒๕.	นายพลกฤษณ์ หงษ์ทอง		✓		
๒๒๖.	นายพ็อง ชีวานันท์	✓			
๒๒๗.	นายพายัพ ปันเกต	✓			
๒๒๘.	นางพิชญ์สินี มุ่งฝากกลาง กิตติรักษกุล		✓		
๒๒๙.	นายพิชาญ พิบูลย์วัฒนวงษ์	✓			
๒๓๐.	นายพิเชษฐ พันธุ์วิชาติกุล	✓			
๒๓๑.	พันโทหญิงจิตติยา รังสิตพล		✓		
๒๓๒.	นายพิทยา บุญเฉลียว	✓			
๒๓๓.					
๒๓๔.	นายสุรนนท์ เวชชาชีวะ	✓			
๒๓๕.	นายพินิจ จันทรสุนทร	✓			
๒๓๖.	นางพิมพ์า จันทรประสงค์	✓			
๒๓๗.	นายพิมล ศรีวิกรม์		✓		
๒๓๘.	นายพิเชษฐ พลไวย์	✓			
๒๓๙.	นายพีระพันธุ์ สาลีรัฐวิภาค	✓			
๒๔๐.	นายพีระเพชร ศรีกุล	✓			
๒๔๑.	นายพูลสวัสดิ์ ไทตระไวศยะ	✓			

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๒๗๗.	นางเยาวภา วงศ์สวัสดิ์	✓			
๒๗๘.	นายรณฤทธิ์ชัย คานเขต	✓			
๒๗๙.	นาวาอากาศโท รวยลภ เยี่ยมทอง	✓			
๒๘๐.	นายระวี หิรัญโชติ	✓			
๒๘๑.	นางสาวรังสิมา รอดรัมย์	✓			
๒๘๒.					
๒๘๓.					
๒๘๔.	พลเรือโท โรช วิภัติภูมิประเทศ	✓			
๒๘๕.	นายนพดล อีนา	✓			
๒๘๖.	นางลลิตา ฤกษ์สำราญ	✓			
๒๘๗.	นายลามศักดิ์ ลามาโรจน์กิจ	✓			
๒๘๘.	นางลาวัญญ์ ตันติกุลพงศ์		✓		
๒๘๙.	นายลิขิต หมูดี	✓			
๒๙๐.	พลตำรวจโท พรรณรัตน์ ศชรักษ์	✓			
๒๙๑.	นายวรรณรัตน์ ชาญนุกุล	✓			
๒๙๒.	นายวรรณรัตน์ เลี้ยวภิณญกุล	✓			
๒๙๓.	นายชยุต ภูมมะกาญจนะ	✓			
๒๙๔.	นายสถาพร มณีรัตน์			✓	
๒๙๕.	นายวรารุท ศิลปอาษา	✓			
๒๙๖.	นายวัชรภา ณ วังขนาย	✓			
๒๙๗.	นายวัฒนา แซ่ไพเราะ	✓			
๒๙๘.	นายลิขิต วีระเวทิน	✓			
๒๙๙.					
๓๐๐.	ว่าที่เรือโท วัลลภ ยิ่งตรง	✓			
๓๐๑.	นายวัลลภ สุปรียศิลป์	✓			
๓๐๒.	นายวารุจ ศิริวัฒน์	✓			
๓๐๓.	นายวาสิต พยัคฆบุตร	✓			
๓๐๔.					
๓๐๕.	นายวิจิตร พรพฤษิพันธ์	✓			
๓๐๖.	นายวิจิตร ศรีสขันธ์	✓			
๓๐๗.	พันตำรวจโท วิจิตร สุวิทย์		✓		
๓๐๘.	นายวิชัย ชัยจิตวณิชกุล		✓		
๓๐๙.	นายวิชัย สามิตร	✓			
๓๑๐.	นายวิชาญ มินชัยนันท์	✓			
๓๑๑.	นายรักษ์ ดำนกุล	✓			

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๓๑๒.	นายวิฑูรย์ นามบุตร	✓			
๓๑๓.	นายวิฑูรย์ วงษ์ไกร	✓			
๓๑๔.	นายวิทยา แก้วภราดัย	✓			
๓๑๕.					
๓๑๖.	นายวิทยา ทรงคำ	✓			
๓๑๗.	นายวิทยา เทียนทอง		✓		
๓๑๘.	นายวิทยา บุรณศิริ	✓			
๓๑๙.	นายวิทยา ภูมิเหล่าแจ้ง		✓		
๓๒๐.	พันเอก วินัย สมพงษ์	✓			
๓๒๑.	นายวินัย เสนเนียม	✓			
๓๒๒.	นายวิรัช ร่มเย็น	✓			
๓๒๓.	พลตำรวจโท วิโรจน์ เปาอินทร์	✓			
๓๒๔.	พลเอก วิโรจน์ แสงสนิท	✓			
๓๒๕.	นายวิลาศ จันทร์พิทักษ์	✓			
๓๒๖.	นายวิวรรธน์ไชย ณ กาฬสินธุ์	✓			
๓๒๗.	นายจ่านงค์ โพธิ์สาโร	✓			
๓๒๘.	นายวิวัฒน์ นิติกาญจนา	✓			
๓๒๙.	นายวิเศษ ใจใหญ่	✓			
๓๓๐.	นายวิสันต์ เดชเสน	✓			
๓๓๑.	นายวิสาร เตชะธีราวัฒน์	✓			
๓๓๒.	นายวิสิทธิ์ พิทยาภรณ์	✓			
๓๓๓.	นายวิสุทธิ ไชยณรุณ	✓			
๓๓๔.	นายจตุติ ไกรฤกษ์	✓			
๓๓๕.	นายอารักษ์ ไชยวิญญู	✓			
๓๓๖.	นายวีระพล อติเรกสาร	✓			
๓๓๗.					
๓๓๘.					
๓๓๙.	นายวุฒิมงคล ฉายแสง	✓			
๓๔๐.	นายเวียง วรเชษฐ		✓		
๓๔๑.	พันตำรวจโท ไวพจน์ อภรณ์รัตน์	✓			
๓๔๒.					
๓๔๓.	นายศราวุธ เพชรพนมพร	✓			
๓๔๔.	นายศักดิ์ดา คงเพชร		✓		
๓๔๕.	นายกิตติพงษ์ เทียมสุวรรณ	✓			
๓๔๖.					

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๓๔๗.	นางสาวคันสนีย์ นาคพงศ์	✓			
๓๔๘.	นางวาทิตาตรี ศิธา ทิวารี		✓		
๓๔๙.	นายศิริ หวังบุญเกิด	✓			
๓๕๐.	นายพงศกร อรรถนพพร		✓		
๓๕๑.	นายศิริโชค โสภา		✓		
๓๕๒.	นางศิริวรรณ ปราศจากศัตรู	✓			
๓๕๓.					
๓๕๔.	นายศิริศักดิ์ อ่อนละมัย	✓			
๓๕๕.	นายศุภชัย โพธิ์สุ	✓			
๓๕๖.	นางสาวศุภมาส อิศรภักดี	✓			
๓๕๗.	นายศุภรักษ์ ควหา	✓			
๓๕๘.	นายสงกรานต์ คำพิไลย์	✓			
๓๕๙.	นายสงวน พงษ์มณี	✓			
๓๖๐.					
๓๖๑.	นายชัย ชิดชอบ	✓			
๓๖๒.	นายสนั่น สบายเมือง		✓		
๓๖๓.	นายสนั่น สุภากุล		✓		
๓๖๔.	นายสมเกียรติ จันทวานิช	✓			
๓๖๕.					
๓๖๖.	นายวิรัตน์ ตยางคนนท์	✓			
๓๖๗.	นายสมเจตน์ ลิ้มปะพันธุ์	✓			
๓๖๘.	นายสมชัย ฉัตรพัฒนศิริ	✓			
๓๖๙.	พันตำรวจโท สมชาย เพศประเสริฐ	✓			
๓๗๐.	นายสมชาย ไส้ถาวรพิพิธ	✓			
๓๗๑.	นายสมชาย สหชัยรุ่งเรือง		✓		
๓๗๒.	นายสมชาย สุนทรวัฒน์	✓			
๓๗๓.	นายสมบัติ รัตโน	✓			
๓๗๔.	นายสมบูรณ์ ไพรวลัย	✓			
๓๗๕.	นายสมบูรณ์ วันไชยธนวงศ์		✓		
๓๗๖.	นายสมบูรณ์ อุทัยเวียนกุล	✓			
๓๗๗.					
๓๗๘.	นายสมศักดิ์ เกียรติสุวรรณนท์	✓			
๓๗๙.	นายสมศักดิ์ คุณเงิน	✓			
๓๘๐.	นายยงยุทธ นพเกต	✓			
๓๘๑.	นายสมศักดิ์ ปริศนานันทกุล	✓			

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๓๘๒.	นายสมศักดิ์ พันธุ์เกษม	✓			
๓๘๓.	นายสมศักดิ์ โสมกลาง	✓			
๓๘๔.	นายสรรเสริญ สมะลาภา		✓		
๓๘๕.	นายจักรพันธ์ ยมจินดา	✓			
๓๘๖.	นายสฤษฏ์ อึ้งอภินันท์	✓			
๓๘๗.	นางสลิลทิพย์ ชัยสดมภ์	✓			
๓๘๘.	นายสัญญาชัย วงษ์สุนทร	✓			
๓๘๙.	นายสันติ ตันสุหัช		✓		
๓๙๐.	นายสันหัต จีนาภักดิ์	✓			
๓๙๑.	นายสัมพันธ์ ทองสมัคร	✓			
๓๙๒.	นายสากล ม่วงศิริ	✓			
๓๙๓.	นายสาคร พรหมภักดิ์		✓		
๓๙๔.	นายสาทิพย์ วงศ์หนองเตย	✓			
๓๙๕.	นายสาธิต ปิตุเตชะ	✓			
๓๙๖.	นายสานิต ว่องสื่อนพงษ์		✓		
๓๙๗.	นายสามารถ แก้วมีชัย	✓			
๓๙๘.	นายสาวิตร โพธิวิหค	✓			
๓๙๙.					
๔๐๐.	นายสิทธิชัย ไควสุรัตน์	✓			
๔๐๑.	นายสิน กุมภะ	✓			
๔๐๒.	นายสินิตย์ เลิศไกร	✓			
๔๐๓.	นายสุขวิช รังสิตพล	✓			
๔๐๔.	นายสุขุม เลาว์ณยศิริ	✓			
๔๐๕.	นายสุขุมพงศ์ โง่นคำ	✓			
๔๐๖.	หม่อมราชวงศ์สุขุมพันธุ์ บริพัตร	✓			
๔๐๗.	นายสุชน ขามพูนท	✓			
๔๐๘.					
๔๐๙.	นายสมพงษ์ หิริกุล	✓			
๔๑๐.	นายสุชาติ ตันเจริญ	✓			
๔๑๑.	นายสุชาติ ตันติวณิชชานนท์	✓			
๔๑๒.	นายสุชาติ บรรดาศักดิ์	✓			
๔๑๓.	นายสุชาย ศิริสุรพล	✓			
๔๑๔.	นายปกิต พัฒนกุล	✓			
๔๑๕.	นายสุทธิชัย จันทร์อารักษ์	✓			
๔๑๖.	นายสุทัศน์ เงินหมื่น	✓			

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๔๑๗.	นายสุทิน คลังแสง	✓			
๔๑๘.	นายสุเทพ เทือกสุบรรณ	✓			
๔๑๙.	นาวาตรี สุธรรม ระหงษ์	✓			
๔๒๐.	นายพินิจ จันทรสัมบูรณ์	✓			
๔๒๑.	นายสุธา ชันแสง	✓			
๔๒๒.	นายสุนทร วิลาวลัย	✓			
๔๒๓.	นายสุพล ฟองงาม	✓			
๔๒๔.	นายสุพัฒน์ ธรรมเพชร	✓			
๔๒๕.	นายสุภรณ์ อดิตถาวงค์	✓			
๔๒๖.	ว่าที่ร้อยตรี สุเมธ ฤทธาคณี	✓			
๔๒๗.	นายจำรัส เวียงสงค์	✓			
๔๒๘.	นายสุรัชัย เม้าจรรยา	✓			
๔๒๙.	นายสุรชาติ ชำนาญศิลป์	✓			
๔๓๐.	นายสุรเชษฐ มาคิตต์	✓			
๔๓๑.	นายสุรพงษ์ อึ้งอัมพรวิไล	✓			
๔๓๒.	นายสุพล เกียรติไชยากร	✓			
๔๓๓.	นายสุวิทย์ คนสมบูรณ์	✓			
๔๓๔.	นายสุรศักดิ์ นาคดี	✓			
๔๓๕.	นายสุรศักดิ์ อन्नรชพันธ์		✓		
๔๓๖.					
๔๓๗.	นายสุรินทร์ พิศสุวรรณ	✓			
๔๓๘.	นายรุ่งเรือง พิทยศิริ	✓			
๔๓๙.	นายสุลัยมลัย วงษ์พานิช	✓			
๔๔๐.	นายสุวรรณ กู้สุจิต	✓			
๔๔๑.	นายสุวโรช พะลัง	✓			
๔๔๒.	นางอัญชลี บุตสุวัฒน์	✓			
๔๔๓.	นายสุวัฒน์ ม่วงศิริ	✓			
๔๔๔.	นายสุวัฒน์ วรรณศิริกุล	✓			
๔๔๕.	นายสุวิทย์ โยทองยศ			✓	
๔๔๖.	นายสถิต สันติเมทนีดล	✓			
๔๔๗.	นายสุวิทย์ เสงี่ยมกุล		✓		
๔๔๘.	นางสาวสุวิมล พันธุ์เจริญวรกุล	✓			
๔๔๙.	นายเสกสรรค์ แสนภูมิ		✓		
๔๕๐.	นายเสนาะ เทียนทอง		✓		
๔๕๑.	นายมงคล สิมะโรจน์	✓			

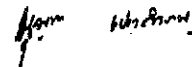
ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๔๕๒.	นายเสรี สาระนันท์		✓		
๔๕๓.	นายแสวง ฤกษ์จรัส	✓			
๔๕๔.					
๔๕๕.	นายโสภณ เพชรสว่าง		✓		
๔๕๖.	นายองอาจ คล้ามไพบูลย์	✓			
๔๕๗.	นายอดิศร เพียงเกษ	✓			
๔๕๘.	นายอดิศักดิ์ โภคกุลกานนท์		✓		
๔๕๙.	นายบุรินทร์ หิรัญบุรณะ	✓			
๔๖๐.	พันตำรวจโท อดุลย์ บุญเสวีรัฐ		✓		
๔๖๑.	นางอนงค์วรรณ เทพสุทิน	✓			
๔๖๒.	นายอนันต์ ฉายแสง			✓	
๔๖๓.	นายอนันต์ อนันตกุล		✓		
๔๖๔.	นายอนุชา นาคาศัย	✓			
๔๖๕.	นายอนุสรณ์ บันทอง	✓			
๔๖๖.	นายอภิชาติ ทาริกาญจน์	✓			
๔๖๗.	นายอภิชาติ ตีรสวัสดิ์ชัย	✓			
๔๖๘.	นายอภิชาติ สุภาแพ่ง		✓		
๔๖๙.	พันเอก อภิวัฒน์ วิริยะชัย	✓			
๔๗๐.	นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ	✓			
๔๗๑.					
๔๗๒.	นายปรีชา สุวรรณทัต	✓			
๔๗๓.					
๔๗๔.	นายอรรถพล สนิทวงศ์ชัย	✓			
๔๗๕.	นายอรรถสิทธิ์ กาญจนสินินทร์	✓			
๔๗๖.	นายอรรถสิทธิ์ (คัมคาย) ทวีพยสิทธิ์	✓			
๔๗๗.	นางสาวอรุณี ชำนาญยา	✓			
๔๗๘.	นายอลงกรณ์ พลบุตร	✓			
๔๗๙.	นายอุทัย สุดสุข	✓			
๔๘๐.	นายอุดม เอ่งฉ้วน	✓			
๔๘๑.	นายอาทิตย์ อุไรรัตน์		✓		
๔๘๒.	นางสาวอภามภรณ์ พุทธปวน	✓			
๔๘๓.	นายอารีเพ็ญ อุตรสินธุ์	✓			
๔๘๔.	นายอำนาจ คลังผา	✓			
๔๘๕.	นายอิทธิ ศิริลัทธยากร	✓			
๔๘๖.	นายอิทธิเดช แก้วหลวง	✓			

ลำดับที่	ชื่อ	มา	ลา	ขาด	หมายเหตุ
๔๘๗.					
๔๘๘.	นายอิทธิรัตน์ จันทรสุนทร	✓			
๔๘๙.	นายอิสรา สุนทรวัฒน์	✓			
๔๙๐.	นายอุดม ไกรวัฒน์สุนทรณ์	✓			
๔๙๑.	นายอุดมเดช รัตนเสถียร	✓			
๔๙๒.	นายอุทัย พิมพ์ใจชน	✓			
๔๙๓.	นายเอกกมล ศีวีวัฒน์		✓		
๔๙๔.	นายเอกภนัช อินทร์รอด	✓			
๔๙๕.					
๔๙๖.	นายเอกภาพ พลซื่อ	✓			
๔๙๗.	นายเอนก ทับสุวรรณ	✓			
๔๙๘.	นายเอนก หุตังคบดี	✓			
๔๙๙.	นายวิชัย ต้นศิริ	✓			
๕๐๐.	นางสุวิทย์ธิษะ พิศสุวรรณ อุแข็ง	✓			
	รวม = ๔๕๓	๓๗๒	๗๘	๓	



(นางสาววรรณภััสสร รุจิกุลศิริ)

บุคลากร ๖



(นางบุญพา เผ่าสำราญ)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ

รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๑ ปีที่ ๔
ครั้งที่ ๑๙ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เป็นพิเศษ
วันพฤหัสบดีที่ ๗ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๔๗
ณ ตึกรัฐสภา

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๑๐ นาฬิกา ๓๗๒ คน
จำนวนสมาชิกที่มาประชุมทั้งหมดที่ลงชื่อไว้เมื่อเลิกประชุม

(เนื่องจาก นายอุทัย พิมพ์ใจชน ประธานสภาผู้แทนราษฎร ดิฉัน
นายสมศักดิ์ ปริศนานันทกุล รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่แทน)
ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
คนที่หนึ่ง) : เข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมนะครับ
ระเบียบวาระที่ ๑ วันนี้ยังไม่ถึงเวลายังไม่มีนะครับ
ระเบียบวาระที่ ๒ เป็นเรื่องที่ประธานจะแจ้งต่อที่ประชุม เป็นเรื่องรับทราบ
ที่ไม่ปรากฏอยู่ในระเบียบวาระนะครับ เรื่องการยุบพรรคชาติพัฒนา เพื่อรวมเข้ากับ
พรรคไทยรักไทย

ด้วยนายทะเบียนพรรคการเมืองได้มีหนังสือแจ้งว่าศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำสั่ง
ยุบพรรคชาติพัฒนาตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง
พุทธศักราช ๒๕๔๑ มาตรา ๖๕ วรรคหนึ่ง (๓) และวรรคสอง ประกอบมาตรา ๗๓
เนื่องจากที่ประชุมใหญ่ของพรรคชาติพัฒนาและพรรคไทยรักไทย เห็นชอบให้รวมกัน
โดยให้พรรคไทยรักไทยเป็นพรรคการเมืองหลัก และนายทะเบียนพรรคการเมืองได้ประกาศ
คำสั่งยุบพรรคชาติพัฒนาเพื่อรวมเข้ากับพรรคไทยรักไทยในราชกิจจานุเบกษา
ตามมาตรา ๗๒ วรรคสอง แล้วผมจึงขอแจ้งให้ที่ประชุมได้รับทราบนะครับ แล้ววันนี้
ทางสภาก็ได้ทำป้ายพรรคไทยรักไทยขยายไปถึงที่นั่งเดิมของพรรคชาติพัฒนาแล้วนะครับ

ต่อไปเป็นเรื่องเพื่อทราบ ๒.๑ รับทราบ อนุสัญญาพิธีสารและข้อแนะนำ
ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๘๓ - ๘๙ พ.ศ. ๒๕๓๙ - ๒๕๔๔

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาหารือลงมติให้เสนออนุสัญญาพิธีสาร
และข้อเสนอนั้นขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๘๓ - ๘๙ ต่อรัฐสภา
เพื่อทราบตามธรรมเนียมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา ๑๙ ซึ่งสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้จัดส่งสำเนารายงานดังกล่าวให้กับท่านสมาชิกได้ทราบแล้ว
ครับ ผมจึงขอแจ้งให้ที่ประชุมได้รับทราบ อยากจะกราบเรียนนะครับว่า ธรรมเนียมขององค์การ
แรงงานระหว่างประเทศมาตรา ๑๙ บัญญัติว่า ต้องเสนออนุสัญญาและข้อเสนอนั้น
ต่อหน่วยงานของผู้ทรงอำนาจสำหรับประเทศไทยได้แก่รัฐสภาเพื่อทราบการตราอนุสัญญา
และข้อแนะนำดังกล่าวจึงได้ทำให้เป็นไปตามอนุสัญญาและก็ตามธรรมเนียมขององค์การ
แรงงานระหว่างประเทศนะครับ เชิญคุณณัฐวุฒิศรับ

ได้แนบ อนุสัญญาและข้อเสนอแนะ

ของ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

สมัยที่ ๘๓ - ๘๔

พ.ศ. ๒๕๓๙ - ๒๕๔๔

มาพร้อมกับ

รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๑ ปีที่ ๔

ครั้งที่ ๑๙ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เป็นพิเศษ

วันพฤหัสบดีที่ ๗ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๔๗

นายณัฐวุฒิ ประเสริฐสุวรรณ (สุพรรณบุรี) : กราบเรียนท่านประธานสภาที่เคารพ กระผม ณัฐวุฒิ ประเสริฐสุวรรณ สุพรรณบุรี พรรคชาติไทยครับ กระผมได้มีโอกาสศึกษาเอกสารรายงานเรื่องอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนี้ นะครับ ซึ่งกระผมถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะว่าปัญหาเกี่ยวกับด้านแรงงานยังคงดำรงอยู่ในสังคมไทยตลอดมา แล้วผมในฐานะอยู่พรรคชาติไทย โดยเฉพาะฯ พณฯ หัวหน้าพรรค ท่านบรรหาร ศิลปอาชา และพรรคชาติไทยนี้ นะครับ ได้ให้ความห่วงใยเกี่ยวกับแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานทางด้านการเกษตรตลอดมานี้ นะครับ เมื่อได้ศึกษาเอกสารรายงานเกี่ยวกับอนุสัญญาดังกล่าวแล้ว กระผมขออนุญาตกราบเรียนถามท่านประธานสภาผ่านไปยังท่านรัฐมนตรีที่ได้กรุณามาตอบชี้แจงเกี่ยวกับรายงานดังกล่าวด้วยตัวท่านเอง นะครับ ซึ่งกระผมถือว่าท่านเป็นสุภาพสตรีที่แกร่งและเก่งคนหนึ่งของบ้านเมืองเรา คำถามประการแรกครับ ท่านประธานครับ การจัดทำเอกสารถ้าดูให้ดีแล้วนี้ นะครับ จะมีการประชุมแรงงานระหว่างประเทศทุกปี นะครับ แต่การรายงานจะไม่ได้รายงานทุกปี ส่วนใหญ่แล้วเมื่อเสร็จจากการประชุมในอนุสัญญานั้น ๆ แล้วก็จะมีกรายงานเข้าสู่หน่วยงานที่ทรงอำนาจ ซึ่งท่านประธานได้กล่าวว่าเป็นรัฐสภานี้นะครับ เราจะดูได้จาก เรามีกรายงานอย่างนี้เข้าสู่หน่วยงานผู้ทรงอำนาจมาแล้ว ๑๐ ครั้งด้วยกัน ครั้งนี้ถือว่าเป็นครั้งที่ ๑๑ นะครับ ๑๐ ครั้ง ถ้าดูย้อนหลังไปแล้วส่วนใหญ่เมื่อประชุมเรื่องนั้น ๆ เสร็จ ๆ ก็จะมีการรายงานเข้าสู่รัฐสภาเลย ผมยกตัวอย่าง นะครับ การรายงานเมื่อครั้งที่ ๑๐ ที่ผ่านมาจะประชุมเสร็จในปีเริ่มตั้งแต่ปี ๒๕๒๙ การประชุมนี้ประชุมสมัยที่ ๗๒ ถึง ๘๒ นี้ นะครับ ประชุมตั้งแต่ปี ๒๕๒๙ ถึง ๒๕๓๘ พอเสร็จแล้วปี ๒๕๓๙ ก็จะมีการรายงานเข้าสู่ที่ประชุมของวุฒิสภาครั้งที่ ๑ นะครับ ในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๓๙ แต่การรายงานครั้งนี้ครับ ซึ่งเป็นครั้งที่ ๑๑ นะครับ เป็นสมัยที่ ๘๓ ถึง ๘๙ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ถึง ๒๕๔๔ และมารายงานครั้งนี้เมื่อปี ๒๕๔๗ ผมอยากจะเรียนถามครับว่า มีสาเหตุอันใดจึงทำให้การรายงานเข้าสู่รัฐสภาล่าช้าไปกว่าภายหลังจากการประชุมเสร็จถึง ๓ ปีด้วยกัน นะครับ นั้นเป็นคำถามแรกครับ

ท่านประธานที่เคารพครับ ในส่วนที่ ๒ ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งนะครับ ประเทศไทยของเราถือว่าเป็นประเทศที่อยู่ในฐานะที่เป็นผู้ก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศ หรือไอแอลโอด้วย (ILO) นะครับ ซึ่งขณะนี้ไอแอลโอี่นี้นะครับ ก็ถูกผนวกเป็นทบวงการชำนัญพิเศษขององค์การสหประชาชาติแล้วมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๕๙๘ นะครับ การจัดทำอนุสัญญาต่าง ๆ มีเรื่อยมา ๑๐ ครั้ง ผมขออนุญาตท่านประธานครับ อนุสัญญาเขาจะมีข้อแนะไว้ด้วยนะครับ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ ๘๓ ปี ๒๕๓๙ -----

เขาพูดกันเรื่องอะไรครับ เขาพูดกันเรื่องรับงานไปทำที่บ้านและคนประจำเรือ ๒ เรื่อง ๘๓ - ๘๔ นี่นะครับ ถึงสมัย ๘๕ พุทธศักราช ๒๕๔๐ เขาพูดกันเรื่องสำนักงานจัดหางานเอกชน ต่อมาครับ สมัยประชุมที่ ๘๖ พุทธศักราช ๒๕๔๑ เขาพูดกันเรื่องการคุ้มครองการจ้างงาน ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก สมัยประชุมที่ ๘๗ พุทธศักราช ๒๕๔๒ เขาพูดกันเรื่องการจ้างแรงงานเด็ก สมัยที่ ๘๘ พุทธศักราช ๒๕๔๓ เขาพูดเรื่องการแก้ไข อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดา สมัย ๘๙ ปีนี้ครับ เขาพูดกันเรื่องว่าด้วยความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ผมเรียนถามอย่างนี้ครับว่า ข้อแนะนำ ๆ ในหัวข้อ อนุสัญญาทั้งหมดที่กระผมกล่าวมานี้ะครับ ท่านประธานลองนึกดูครับ ว่าข้อแนะนำเอกสารฉบับนี้ประเทศไทยในฐานะผู้ก่อตั้งได้ดำเนินการอะไรไปตามนี้หรือไม่อย่างไร โดยเฉพาะครั้งนี้ครับผมขออนุญาตกราบเรียนถามท่านประธานผ่านไปยังท่านรัฐมนตรีที่เคารพอย่างสูงนะครับ ว่าเรามีการจัดทำรายงานล่าช้าไปกว่า ๓ ปี หลังจากที่เรามีการประชุมเสร็จตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๕๔๔ ผมทราบดีนะครับในช่วงนั้นท่านรัฐมนตรียังไม่ได้มาดำรงตำแหน่งนะครับ ถามว่า ข้อแนะนำ ๆ กระทรวงแรงงานได้ไปดำเนินการอะไรบ้างแล้วหรือยัง ยกตัวอย่างครับ เรามีเรื่อง การแรงงานภาคการเกษตรนี่ะครับ เขาบอกถึงมาตรการในการกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ สारเคมีในงานเกษตรกรรมอย่างถูกต้อง อุปกรณ์และเครื่องมือการแต่งกายที่เพียงพอ เพื่อปกป้องส่วนบุคคล และสิ่งอำนวยความสะดวกในการชำระล้างสำหรับผู้ที่ใช้สารเคมี และสำหรับการบำรุงรักษาและทำความสะอาดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล อุปกรณ์ในการ ใช้งานโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจากคนงานเหล่านี้ะครับ ท่านประธานครับ เรามีปัญหาใช้หัวदनก อยู่ ในฟาร์มต่าง ๆ ได้มีการใช้สารเคมี ได้มีการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ นี่ะครับ ถามว่าทางกระทรวง แรงงานให้ความสำคัญกับแรงงานในภาคการเกษตรมากน้อยแค่ไหนครับ ส่วนใหญ่จะพูดถึง ในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ นี่ะครับและยังมีอีกบางประการนี่ะครับ การควบคุมหรือกำจัด สารเคมีอันตรายที่ไม่ใช้แล้ว และภาชนะที่ถูกถ่ายเทสารเคมีออกไปแล้ว แต่ยังอาจมีเศษสารเคมี หลงเหลืออยู่ในลักษณะที่ขจัดความเสี่ยงต่อความปลอดภัยสุขภาพอนามัยต่อสิ่งแวดล้อม และลดให้ต่ำที่สุดเหล่านี้ะครับ ทางกระทรวงได้ดำเนินการไปอย่างไร นี่ผมเพียงแต่ยกตัวอย่าง ให้เห็นนะครับ ยังมีอีกข้อแนะนำอีกหลายประการทีเดียว เพราะฉะนั้นขออนุญาตกราบเรียนถาม ท่านประธานผ่านไปยังท่านรัฐมนตรีที่เคารพด้วยครับ ขอบพระคุณครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เชิญครับ อาจารย์มุสตีครับ

นางมุสตี ตามไท (บัญญัติรายชื่อ) : ขอบพระคุณคะท่านประธานคะ กราบเรียนท่านประธานสภาที่เคารพ ดิฉัน มุสตี ตามไท สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จากพรรคประชาธิปัตย์ ขออนุญาตเรียนถามท่านประธานผ่านไปยังท่านรัฐมนตรีในเรื่องของ แนวโน้มแล้วก็ทิศทางหรือแผนที่ประเทศไทยจะไปขึ้นเป็นภาคีของอนุสัญญาสำคัญ ๆ นะคะ เช่น อนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๗ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน แล้วก็อนุสัญญาที่ ๑๘๓ ว่าด้วยเรื่อง ของการแก้ไขอนุสัญญาการคุ้มครองมารดา แล้วก็อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๔ ว่าด้วย ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ดิฉันทราบว่าทางประเทศไทยนั้นยังไม่ เห็นเป็นภาคีหรือยังไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาเหล่านี้ะคะก็เพิ่งให้ไป ๑ ฉบับเท่านั้น ซึ่งก็เป็นเรื่องที่ดีมาก คืออนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยเรื่องของการห้ามแล้วก็การดำเนินการ โดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กนะคะ สาเหตุที่ดิฉันอยากจะทรา ก็เพราะว่าเดี๋ยวนี้บ้านเรากำลังประสบปัญหาหนักเหลือเกินโดยเฉพาะในเรื่องของผู้ที่รับงาน ไปทำที่บ้าน ซึ่งขณะนี้ก็มีตามตัวเลขก็มีอยู่ ๖ แสนคนแล้ว และจริง ๆ ก็มากกว่านั้นด้วย แม้ว่ากระทรวงแรงงานจะพยายามออกกฎกระทรวงก็ดี พยายามแก้ไขก็ดีที่จะให้การดูแลนั้น ครอบคลุมไปถึง แต่ดิฉันเข้าใจว่าโดยอนุสัญญาฉบับนี้มีเนื้อหาสาระที่จะเป็นประโยชน์มากต่อ การดูแลผู้รับงานไปทำที่บ้านนะคะ แล้วก็ในส่วนที่ ๒ ที่เป็นเรื่องของการแก้ไขอนุสัญญา การคุ้มครองมารดา ฉบับที่ ๑๘๓ อันนี้เป็นเรื่องที่ดีฉันหวังเฝือเป็นพิเศษด้วยเหตุที่ว่า เป็นอนุสัญญาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองแก่มารดาที่ต้องทำงาน ทั้งในด้านสุขภาพ อนามัยสภาพการทำงาน การได้รับสิทธิประโยชน์ -----

เหตุที่ดิฉันเป็นห่วงมาก เพราะว่ามีผู้หญิงที่เป็นผู้รับจ้างทำงานแล้วก็ตั้งครรรค์ และถูกปลดออกจากงาน ลำที่ สุดที่มาร้องเรียนที่กรมการสิทธิมนุษยชนก็คือเรื่องของคนงานจากบริษัท เอ็นเอ็มไอ พีริซีชั่น นี้นะคะ ซึ่ง ๑๑ คนนี้ถูกเลิกจ้างไป แม้จะด้วยข้ออ้างอันอื่นคือบริษัทขาดทุน แต่ว่าเขานั้นได้ถูกให้ไปตรวจสุขภาพก่อนที่จะเลิกจ้าง ซึ่งโดยนัยก็ดูเสมือนหนึ่งว่าเพราะตั้งครรรค์นั้นล่ะคะ เพราะฉะนั้นอนุสัญญาฉบับนี้น่าจะเป็นการช่วยทำให้การดูแลลูกจ้างที่เป็นสตรีที่ตั้งครรรค์นั้นจะได้รับการดูแลเป็นอย่างดี ซึ่งวันนี้เราคงจะต้องเร่งเรื่องนี้เป็นพิเศษกระมังคะ ด้วยเหตุที่ว่าถ้าเราอยากจะได้สมาชิกของสังคมที่มีทั้ง ไอ.คิว. (I.Q.) อี.คิว. (E.Q) ดี ๆ ก็คงจะต้องดูแลกันตั้งแต่ตั้งครรรค์เป็นต้นไปนะคะ และท้ายที่สุดท่านประธานคะ ในฉบับที่ ๑๘๔ ที่ว่าด้วยเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม อันนี้ก็เป็นห่วงเช่นเดียวกัน เพราะแรงงานที่อยู่ในภาคเกษตรกรรมนั้นประสบปัญหาในเรื่องของสุขภาพมากที่สุด และเขาเหล่านี้ก็อยู่ในส่วนของแรงงานที่อยู่นอกระบบเสียด้วย ก็เลยอยากจะเรียนถามนะคะว่ามีแผนใหม่คะที่จะเตรียมให้สัตยาบันเพื่อที่จะให้การคุ้มครองดูแลของคนไทยที่อยู่ในภาคต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการดูแลดีที่สุดขอขอบคุณคะ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เชิญครับ อาจารย์วิชัยครับ

นายวิชัย ต้นศิริ (บัญญัติรายชื่อ) : ท่านประธานที่เคารพ ผม วิชัย ต้นศิริ ส.ส. บัญชีรายชื่อ พรรคประชาธิปัตย์ กระผมอยากจะเรียนถามผ่านท่านประธานไปยังท่านรัฐมนตรีที่กรุณามาชี้แจงและตอบข้อซักถามวันนี้ครับ ขอขอบคุณครับที่ท่านมาด้วยตนเองครับ

ประการแรกทีเดียว กระผมสนใจในเรื่องของอนุสัญญาที่ ๑๘๒ ครับท่าน หน้า ๑๑๗ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก ซึ่งที่ผมสนใจตรงนี้ก็เพราะว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องที่พวกเราฝ่ายการศึกษา ฝ่ายเยาวชน ให้ความสนใจมานาน และเราก็ไม่ค่อยมีความมั่นใจที่จะไปให้สัตยาบันในอนุสัญญาตรงนี้ จนกระทั่งที่ผมดูรายงานนี้ก็คือวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๔ รัฐบาลขณะนั้นคงจะเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ ผมเข้าใจว่ารัฐบาลชุดที่แล้วกำลังจะสิ้นสุดลง ก็เป็นผลงานที่ต่อเนื่องกันมาละครับ ก็ได้ไปให้สัตยาบัน

ไปแล้ว ตรงนี้ที่ผมสนใจครับ ท่านรัฐมนตรี ท่านประธานครับ ก็คือว่าบัดนี้ก็ได้ผ่านมา ๒ - ๓ ปีแล้ว พวกกระผมเองมีวิธีแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก ปัญหาที่จะทารุณเด็ก ตลอดจนเรื่องเกี่ยวกับการที่จะไปทำเรื่องการพาณิชย์เกี่ยวกับเพศสัมพันธ์ของเด็ก การลามกอนาจารต่าง ๆ เหล่านี้ครับ กระผมเองก็จึงพยายามที่จะให้เกิดการศึกษา ภาคบังคับถึง ๙ ปี แล้วก็ได้เริ่มดำเนินการตรงนั้นมาแล้วในรัฐบาลชุดที่แล้ว ปี ๒๕๔๒ ก็ได้มีการดำเนินการให้มีการประกาศการศึกษาภาคบังคับถึง ๙ ปี เพื่อว่าเด็กของเราครับ เมื่อจบโรงเรียนประถม ๖ แล้วจะได้เรียนต่อถึงอย่างน้อยอายุ ๑๕ ขวบ ๑๖ ขวบ แรงงานเด็กนี้หมายความว่าแรงงานต่ำกว่า ๑๘ ปีใช่ไหมครับ ตรงนี้เป็นหลัก ตรงนี้สำคัญ ฉะนั้นตรงนี้ก็อยากจะทราบครับว่าแนวโน้มขณะนี้หลังจากที่เราได้ไปเซ็นสัญญาฉบับแล้ว แนวโน้มตรงนี้อาจจะเป็นข้อมูลเพิ่มเติมนะครับว่าเป็นอย่างไรครับ ในเรื่องของกรทารุณเด็ก การใช้แรงงานเด็กตรงนี้ครับ อยากจะทราบตรงนี้เป็นประการแรก ถ้าหากท่านมีข้อมูล กระผมจะขอบคุณมาก

ประการที่ ๒ ก็คืออยากจะทราบเช่นกันครับว่า อนุสัญญาหลายฉบับที่เรา ก็ยังไม่เป็นสมาชิก ผมเข้าใจครับ ในฐานะที่เป็นอดีตข้าราชการเราก็ทราบว่าปัญหาเรามี อย่างไม่บ้าง ประเทศเราก็ไม่จำเป็นต้องเหมือนกับประเทศอื่นครับ เราก็ไม่พร้อมใน หลายเรื่อง แล้วเราก็มีวัฒนธรรมแตกต่างกันไป อยากจะทราบว่า มีฉบับไหนบ้างครับ ที่เรายังไม่ได้เป็นเพราะเหตุใดนะครับ ด้วยเหตุด้วยผลอย่างไร เพื่อพวกเราในฐานะเป็น นักการเมืองจะได้มีข้อคิด ข้อคิดเห็นต่าง ๆ แล้วก็สนับสนุนรัฐบาลของเราในจุดยืนต่าง ๆ เหล่านี้

แต่ก็มีอีกข้อหนึ่งครับที่ผมอยากจะยกมาเป็นตัวอย่างที่เรายังไม่เป็นภาคีก็คือ อนุสัญญา
ที่ ๑๔๑ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานทำของสำนักงานเอกชน ซึ่งในรายงานนี้ก็บอกโดยตรง
ครับว่าเราไม่ได้เห็นลัทธิขบวนการนี้ เพราะว่าเรายังไม่พร้อมที่จะปฏิบัติตาม มาตรา ๗
ของอนุสัญญา ๑๔๑ อันนี้อยู่ในหน้า ๘๑ นะครับท่าน ตรงนี้ผมเข้าใจดีครับว่าในยุคสมัยใหม่
นี้ครับการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นสิ่งจำเป็น เป็นสิ่งสำคัญแล้วก็เป็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดไป
ครับ ในประเทศยุโรปก็ได้มีอนุสัญญาซึ่งกันและกันครับที่จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี
เรายังไม่ได้เป็นภาคีกับยุโรปตรงนั้น แต่ว่าเราในฐานะที่เป็นสมาชิกของเวทีโลกนี้เราก็อยากจะ
เห็นการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เสรี แล้วก็เพื่อประโยชน์ของกรรมกรของเรา แล้วก็เพื่อที่จะนำ
รายได้เข้าประเทศ ฉะนั้นจำเป็นนะครับในสถานการณ์อย่างประเทศไทยที่จะต้องมีส่วนงาน
จัดหางานทำให้แก่แรงงาน และขณะเดียวกันก็ทราบครับว่ากระทรวงแรงงานก็อยากจะขจัด
ปัญหาของการที่จะเอาเปรียบแรงงานต่าง ๆ ที่สถานประกอบการเหล่านี้จัดตั้งขึ้นมาครับ
ตรงนี้ก็เข้าใจในบทบาทตรงนี้ แต่ว่าในอนุสัญญานี้กลับไปบอกว่าในมาตรา ๗ ที่บอกว่า
สถานประกอบการที่มีการจัดหางานทำให้แก่แรงงานที่ไปต่างประเทศจะคิดค่าบริการไม่ได้
ซึ่งตรงนี้ก็ทำให้เกิดปัญหาตรงนี้ ผมก็อยากทราบว่าแล้ววิธีการของประเทศอื่นเขาทำอย่างไร
ที่ทำให้เกิดอนุสัญญาฉบับนี้ขึ้นมา ซึ่งแทนที่จะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ง่ายขึ้น
กลับทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ยกเว้นแต่ว่ารัฐบาลทุกรัฐบาลสามารถจะเป็น
เอเยนต์เสียเองนะครับ ตรงนี้ก็อยากจะทราบว่าปัญหาอย่างไรหรือไม่ครับก็มีปัญหาเล็ก ๆ
น้อย ๆ ที่อยากจะเรียนถามท่านประธานผ่านไปยังท่านรัฐมนตรีครับเพื่อตอบประเด็น
ดังกล่าวเหล่านี้ด้วยนะครับ แล้วก็สุดท้ายก็คือว่าที่ผมฝากไว้แล้วคือว่าอนุสัญญาอะไรบ้าง
ที่เรายังไม่เป็นสมาชิกนะครับ เราพบปัญหาอะไรตรงนี้ไม่ใช่เป็นเรื่องบวกหรือลบนะครับ
เราต้องการรู้สถานการณ์เท่านั้นเองครับ ขอขอบคุณมากครับท่านประธาน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
คนที่หนึ่ง) : คุณพินิจครับ

นายพินิจ จันท์สมบุรณ์ (บัญญัติรายชื่อ) : กราบเรียนท่านประธานสภา
ที่เคารพ ผม พินิจ จันท์สมบุรณ์ พรรคไทยรักไทย ส.ส. บัญชีรายชื่อ ท่านประธานที่เคารพครับ
วันนี้เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจที่รัฐมนตรีของเรามาตั้งในสภา แล้วก็บุคคลสำคัญคือรัฐมนตรี

สภาพสตรี ที่สำคัญคือรัฐมนตรีได้เสนออนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งปรากฏอยู่ในหนังสือเล่มนี้ ท่านประธานครับพอมองดูแล้วหนังสือเล่มนี้มีคุณค่าที่บอกว่ามีคุณค่ามันเหมือนกับหลัก หลักที่จะแสดงหรือประกาศแก่ชาวโลกว่าประเทศไทยของเรานั้นก็ร่วมอยู่ในที่เรียกว่า อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล เลเบอร์ คองกริเกชัน (International Labor Congregation) ท่านประธานครับอนุสัญญาต่าง ๆ ที่เราสัญญากับต่างประเทศ นั้นแสดงว่าเราเข้าสู่โลก โกลบอลิเซชัน (Globalization) อย่างสมบูรณ์แบบ และสิ่งสำคัญนั้นแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยของเรานั้นกำลังเริ่มเข้าสู่การพัฒนาอย่างสมบูรณ์และเพียบพร้อมที่จะก้าวตลาดโลกและตลาดแรงงานที่สมบูรณ์ จากที่เราเห็นในหนังสือนั้นสามารถบอกได้ว่าอนุสัญญาเราทำกับต่างประเทศนั้นถึง ๑๐ อนุสัญญาแต่สิ่งสาระสำคัญแต่ละอนุสัญญานั้นมีความสำคัญถ้าเกิดพ่อแม่พี่น้องประชาชนได้อ่านได้เห็น ได้เห็นถึงความตั้งใจแท้ ความตั้งใจจริงของรัฐบาลที่ทำงานให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงาน ไม่ว่าแต่อนุสัญญาที่เริ่มจากรัฐบาลในอดีตที่ทำมาอย่างที่ท่าน ส.ส. ได้พูดในสภา แต่สิ่งหนึ่งที่วันนี้นั้นผมอยากจะทำท่านประธานด้วยความเคารพว่า อนุสัญญาฉบับสุดท้ายซึ่งมีผู้พูดกันแล้วว่าความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในที่ใช้แรงงานเกษตรกรรม แต่สิ่งนี้มีใช้หมายความว่าเราจะต้องให้คนงานของเรานี้มุ่งอยู่แต่เฉพาะแรงงานเกษตรอุตสาหกรรมในภาคเกษตรกรรมตา แต่วันนี้คิดว่าต้องฝากรัฐมนตรีว่าเกษตรอุตสาหกรรมจะเป็นสิ่งที่ก้าวสำคัญต่อประเทศและประชาชนชาวไทยที่จะมีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรม ผมพูดอย่างนี้เพราะเหตุว่าท่านประธานครับผมต้องขอขอบคุณเป็นครั้งที่ ๒ และพูดต่อประชาชนว่าวันนี้รัฐบาลกำลังคิดสิ่งหนึ่งที่จะแก้ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจเรื่องน้ำมัน ผมดีใจและต้องพูดตรงนี้เพื่อประชาชนคนไทยทั้ง ๖๐ ล้านคน ได้ทราบว่า ต่อไปนี้เกษตรอุตสาหกรรมมีความสำคัญโดยเฉพาะจังหวัดกาญจนบุรีของผมนี้เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ปลูกอ้อยมาก วันนี้มีความสำคัญที่จะต้องคิดว่าเราจะทำเอาอ้อยที่มากทำน้ำตาลส่วนหนึ่งแล้วราคาน้ำตาลก็ไม่ดีนัก เกษตรกรชาวไร่อ้อยก็บ่นว่าราคาไม่ดี ราคาข้าวทำแล้วก็ขาดทุน วันนี้คิดว่ารัฐบาลและรัฐมนตรีก็คงจะต้องช่วยกันคิดว่าทำอย่างไรให้เกษตรกรของเราเข้าสู่ภาคเกษตรกรรมนะครับ เหมือนกับที่ท่านชื่อแม่อุไรวรรณฉันใดฉันนี้ครับ คำว่า เกษตรกรอุตสาหกรรม นั้น เราน่าจะพูดถึงภาพรวมว่าต่อไปนี้การทำงานเกษตรต้นทุนต้องถูก และเครื่องจักรอุตสาหกรรม ต้องมีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของความ

เป็นคนไทยเราจะต้องจำได้ว่าเรามีพื้นที่ยิ่งใหญ่มีแผ่นดินแม่น้ำที่อุดมสมบูรณ์ และต่อไป
แผ่นดินแม่น้ำจะเป็นยุคของพุทธศาสนาหรือวิถีพุทธของเราที่จะทำให้ประเทศชาติของเรา
เจริญก้าวหน้า เช่นเดียวกับในอดีตมีผู้รู้หลายคนบอกว่าใครก็ตามที่ร่ำรวยจากเครื่องยนต์
อุตสาหกรรมรวยในยุคแรก ๆ ในศตวรรษแรก ๆ และต่อมาในยุคปัจจุบันนี้ใครก็ตามที่มีดิน
มีผืนแผ่นดินที่มีดินเป็นน้ำมันก็ร่ำรวย แต่คราวนี้ละครับคนไทยก็จะล้มตาอำปากได้ ยุคต่อไปนี้
เป็นยุคของวิถีพุทธที่คนไทยจะต้องร่ำรวยเป็นมหาศาล เรียกว่า ร่ำรวยเป็นเศรษฐีในอนาคต
ด้วยความขยันขันแข็งและอดทนใช้วิถีของการทำเกษตรอุตสาหกรรมโดยภาคแรงงานนั้น
มีการใช้ปัญญาในการทำงานเรียกว่า เกษตรอุตสาหกรรม เขาอ้อยมาผลิตเป็นน้ำมัน

เอทานอล -----

สิ่งนี้เป็นความหวังของพ่อแม่พี่น้องประชาชนคนทั้งประเทศ ท่านประธานครับ ในอนุสัญญาสมัยที่ ๘๙ พ.ศ. ๒๕๔๔ นั้น เขียนถึงความปลอดภัยของสุขภาพพลานามัยในการเกษตร ผมได้มีโอกาสไปเห็นเกษตรอุตสาหกรรมที่ประเทศบราซิล ต้องชมครับ แล้วผมเรียนท่านประธานว่าตรงนี้ แล้วพูดประธานเมื่อไว้ในสมัยหน้าว่า สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต้องให้ความสำคัญ ต้องไปดูงานที่ประเทศบราซิล ต้องมีความคิดว่าจะทำอย่างไรให้เกิดปรากฏชัดว่า น้ำมันเอทานอลแก้ไขปัญหาประเทศชาติได้ สมมุติว่าประเทศของเราผลิตเราต้องนำเข้าน้ำมันมาประมาณปีหนึ่ง ประมาณอาจจะร้อยล้านล้านบาท หากว่าเราผลิตเอทานอลได้ประมาณสัก ๒๐ เปอร์เซนต์ เราก็จะประหยัดได้ถึงประมาณ ๒ แสนล้านล้านบาทครับ ท่านประธานสิ่งที่เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ แล้วต้องขอกราบรัฐมนตรีว่า สำคัญของการประชุมอนุสัญญาในฉบับที่ ๑๘๑ และ ๑๘๘ ในหน้า ๘๑ นั้น เป็นสรุปสาระสำคัญของเขตของการจัดหางานภาคเอกชนทุกแห่ง สินค้าสำคัญในพรรคทำนั้นต้องตระหนักนึกว่าผู้ทรงอำนาจต้องมีจรรยาบรรณ และผู้ทรงอำนาจต้องใช้วิถีความคิดอย่างหนึ่งที่เราเรียกว่า ความยืดหยุ่น เราตีความบางอย่างเคร่งครัดไม่ได้ เราต้องยอมรับความจริงว่าประเทศไทยของเรานั้นเป็นประเทศที่มีคุณธรรม และเป็นประเทศที่โอบอ้อมอารี ประเทศเพื่อนบ้านเขายากจนกว่า เขาก็ต้องไหลแรงงานเข้ามาสู่ประเทศไทยของเรา ไม่ว่าจะพม่าหรือลาว เขาละ แต่เรื่องนี้เราก็ต้องยอมรับว่าสิ่งนี้ก็จะเกิดประโยชน์กับประเทศชาติ แต่ก่อนในอดีตคนไทยเราก็ต้องสำนึกว่า แต่ก่อนในประเทศมาเลเซีย เขามากี่ดียวางประเทศเรา แต่วันนี้คนไทยเราต้องไปล้างชามที่ประเทศมาเลเซีย อันนี้ต้องฝากรัฐมนตรีว่าทำอย่างไรประเทศชาติก้าวหน้า คนไทยมีแรงงานฝีมือที่พัฒนาขึ้น ขอขอบคุณครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎรคนที่หนึ่ง) : ครับ เมื่อไม่มีสมาชิกตั้งใจที่จะซักถามอีก ผมขอเชิญท่านรัฐมนตรีได้ชี้แจงเชิญครับ

นางอุไรวรรณ เทียนทอง (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน) :

เรียนท่านประธานสภาที่เคารพ ท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติ โดยเฉพาะท่านสมาชิกสภาผู้แทนท่านณัฐวุฒิ ประเสริฐสุวรรณ ท่านดอกเตอร์มุสดี ตามไท ท่านอาจารย์วิชัย ต้นศิริ และท่านพิณิจ ต้องขออภัยที่ต้องเอ่ยนาม ในเรื่องเกี่ยวกับอนุสัญญาที่ประเทศไทยได้ให้สัตยา

คือขอตอบในภาพรวม ในอนุสัญญาที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไปแล้วก็คือ ทั้งหมด ๑๔ ฉบับ
 อย่างที่ท่านทราบ ซึ่งจะเป็นอนุสัญญาฉบับที่ ๑๔ คือว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์
 ในงานอุตสาหกรรม พุทธศักราช ๒๔๖๒ ก็คือ คริสต์ศักราช ๑๙๒๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๙
 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทนสำหรับคนงาน ชาตินิบังคับ และ
 คนต่างชาติ พุทธศักราช ๒๔๖๘ หรือคริสต์ศักราช ๑๙๒๕ กับอนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วย
 การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ. ๒๔๗๓ คริสต์ศักราช ๑๙๓๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๐
 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พุทธศักราช ๒๔๘๙ คริสต์ศักราช ๑๙๔๖
 อนุสัญญาฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน พุทธศักราช ๒๔๙๑ คริสต์ศักราช
 ๑๙๔๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน พุทธศักราช ๒๔๙๔ คริสต์ศักราช
 ๑๙๕๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๔ ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิด
 สัญญา พุทธศักราช ๒๔๙๘ คริสต์ศักราช ๑๙๕๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิก
 แรงงานบังคับ พุทธศักราช ๒๕๐๐ คริสต์ศักราช ๑๙๕๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๖ ว่าด้วย
 การแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พุทธศักราช ๒๕๐๔ คริสต์ศักราช ๑๙๖๑ อนุสัญญาฉบับที่
 ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการทำงาน พุทธศักราช ๒๕๐๗ คริสต์ศักราช ๑๙๖๔ อนุสัญญาฉบับที่
 ๑๒๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเมืองใต้ดิน พุทธศักราช ๒๕๐๘ และคริสต์ศักราช
 ๑๙๖๕ ซึ่งฉบับนี้เราได้ยกเลิกไปในฉบับนี้ไป เนื่องจากมีการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘

อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๒๗ ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ พ.ศ. ๒๕๔๑ ค.ศ. ๑๙๖๗ อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๓๔ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. ๒๕๑๖ ค.ศ. ๑๙๗๓ และอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยการห้ามและดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ค.ศ. ๑๙๙๙ และในส่วนที่มีท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติได้กรุณาถากการรายงาน คือการให้รับทราบอนุสัญญาและพิธีสารและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าเป็น ๑๐ ครั้งที่แล้ว ก็ค่อนข้างที่จะไม่ล่าช้าก็คือ ครั้งสุดท้ายเป็นการรายงานการประชุมสมัยที่ ๗๒ - ๘๒ คือประจำปี พ.ศ. ๒๕๒๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๓๘ และรายงานเมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๓๙ นั้น ก็เรียนกันด้วยความสัจจริงว่า ในการรายงานนั้นค่อนข้างที่จะไม่เป็นปัจจุบันอย่างท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติได้กล่าวถึง แต่ในขณะนี้ได้นำเรียนเลยว่าในการประชุมสมัยที่ ๙๐, ๙๑, ๙๒ ซึ่งเพิ่งประชุมไปเสร็จสิ้นเมื่อมิถุนายนที่ผ่านมา เราพยายามเร่งรัดแล้วให้เป็นปัจจุบัน ในอดีตที่ไม่สามารถที่จะดำเนินการให้เป็นปัจจุบันนั้นเนื่องจากการที่กระทรวงแรงงานจะต้องรายละเอียดแต่ละครั้งนั้นจะต้องทำจำนวนถึง ๓,๐๐๐ เล่ม เพื่อเสนอต่อรัฐสภา สมาชิกแทนราษฎรและวุฒิสภา ซึ่งต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ในอดีตเราไม่เคยได้รับงบประมาณในเรื่องเหล่านี้ เพราะฉะนั้นในขณะนี้เราได้รับงบประมาณแล้วก็เรียนยืนยันต่อสภาว่า ในการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ ๙๐, ๙๑, ๙๒ จะให้ทันเป็นปีต่อไป อันนี้ก็เรียนท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติ และในส่วนอื่น ๆ ก็คืออยากจะเรียนว่า การที่เราจะให้การ คือหมายความว่าให้สัตยาบันในอนุสัญญาอะไรต่าง ๆ นั้น ขณะนี้ก็คือการพิจารณาให้สัตยาบันหรืออนุสัญญาใด ๆ นั้น เราจะต้องพิจารณาโดยรอบคอบถึงความพร้อมของประเทศในการที่จะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาไปปฏิบัติ ตลอดจนความจำเป็นที่จะต้องตราหรือแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ทั้งนี้เพราะการให้สัตยาบันอนุสัญญาใดก็ตามนั้นก็เท่ากับเป็นการยอมรับในกฎหมายระหว่างประเทศในเรื่องนั้น ๆ และต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของอนุสัญญานั้น ๆ ได้ทุกมาตรา เพราะการที่ถ้าเราไปรับโดยที่เราไม่พร้อมนั้นถ้าเกิดข้อผิดพลาดขึ้นมาจะเป็นการในลักษณะอยากจะเรียกว่า คือถ้าเรารับแล้วทำไม่ได้ เวลาที่จะมีการประชุมก็จะถูกหยิบยกขึ้นมาอภิปรายในที่ประชุมคณะกรรมการการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่จัดขึ้นในการประชุมระหว่างประ

เป็นประจำปี โดยอาจจะถูกตีพิมพ์ลงในย่อหน้าพิเศษ ซึ่งถือว่าเป็นการประณามและเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ เพราะฉะนั้นการที่จะให้สัตยาบันอนุสัญญาใด ๆ ก็ตามนั้นจะต้องนึกถึงความพร้อมของประเทศ นึกถึงกฎหมายที่จะต้องแก้ไข

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : ท่านรัฐมนตรีครับ ผมขออนุญาตนิตนະคร် ในนามของรัฐสภาไทย ขอต้อนรับ ฯพณฯ คิมวอนกี ท่านประธานรัฐสภาแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและคณะ เนื่องในโอกาสที่เดินทางมาเยือนประเทศไทยอย่างเป็นทางการในฐานะแขกของรัฐสภาไทย ระหว่างวันที่ ๖ ถึงวันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ขอท่านสมาชิกได้โปรดปรบมือต้อนรับ ฯพณฯ คิมวอนกี ครับ

(สมาชิกที่อยู่ในห้องประชุมได้ปรบมือต้อนรับ)

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เชิญต่อครับ

นางอุไรวรรณ เทียนทอง (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน) : เพราะฉะนั้นในสิ่งที่กราบเรียนและแม้แต่แรงงานภาคเกษตร และแรงงานที่รับไปทำที่บ้านก็อยากจะกราบเรียนว่า มันเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานนอกระบบ ซึ่งขณะนี้กระทรวงแรงงานกำลังได้นำมาพิจารณา มีการนำสัมมนาในทั่วประเทศ และมีการให้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทำการวิจัยในเรื่องของการที่จะดำเนินการต่อไป และผลการวิจัยจะเสร็จสิ้นในสิ้นเดือนธันวาคม เราคิดว่าเราจะดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะคนงานที่รับงานไปทำงานที่บ้าน และคนงานภาคเกษตรได้ในประมาณปี พ.ศ. ๒๕๔๘ อันนี้คือส่วนที่ได้กราบเรียนให้ท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติในภาพรวมก็มีเรื่องที่จะกราบเรียนเท่านี้แหละค่ะ ขอบพระคุณมากค่ะ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เชิญครับท่านอาจารย์วิชัยครับ

นายวิชัย ต้นศิริ (บัญญัติรายชื่อ) : ท่านประธานที่เคารพ กระผม ขออนุญาตถามซ้ำอีกนิดเดียวครับท่านรัฐมนตรีครับ คือที่ผมถามนี้จะว่าตอบยากก็ได้ แต่ว่าก็ควรตอบนะครับ อย่างไรก็ตามก็ต้องตอบครับเพราะว่าหน้า ๑๑๗ ที่กระผมกราบเรียนถามท่านในเรื่องที่เราได้ไปให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๘๒ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ตรงนี้ครับมันจะมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานมีอยู่ ๔ ประเภทด้วยกัน ผมไม่ต้องอ่านรายละเอียดครับ ก็จะมีเรื่องของการขาย การลักลอบค้าเด็ก การใช้แรงงานบังคับและการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี การผลิตสื่อลามกอนาจารต่าง ๆ เหล่านี้ คำถามผมก็คือว่าผมหวังว่าการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปีจะมีส่วนทำให้เด็กต้องอยู่ในโรงเรียนนานขึ้น ก็จะทำให้ลดกรณีของการใช้แรงงานเด็กมากขึ้น ตรงนี้ก็อยากจะกราบเรียนถามผ่านท่านประธานว่าแนวโน้มเป็นอย่างไรครับ แล้วก็มีวิธีการอย่างไรเพราะว่าความจริง ๆ แล้วมันไม่่ง่ายที่จะปฏิบัติตามตรงนี้นะครับ อันนี้คือประเด็นครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เชิญครับท่านรัฐมนตรี

นางอุไรวรรณ เทียนทอง (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน) : กราบเรียนท่านประธานสภาที่เคารพ ท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติ ท่านอาจารย์วิชัย ต้นศิริ ในอนุสัญญา ๑๘๒ หลังจากที่ให้สัตยาบันแล้วกระทรวงแรงงานได้ร่วมกับภาครัฐและประชาสังคม ได้จัดทำร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติแล้ว และจะตั้งคณะกรรมการระดับชาติเพื่อติดตามแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กต่อไป และในเรื่องของแรงงานเด็กก็อยากกราบเรียนท่านในเรื่องที่อายุบังคับคือต้องไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี ที่จะใช้แรงงานได้ต้องอายุมากกว่า ๑๕ ปี และที่ท่านได้กล่าวถึงการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปีนั้นก็เป็นส่วนหนึ่งซึ่งทำให้เด็กได้มีโอกาสได้เรียนอยู่ในโรงเรียนมากขึ้น เพราะฉะนั้นในขณะนี้ที่เราบังคับก็คือห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ไม่ทราบว่ามี ไอ.เค. ไหม ไม่ใช่ ๑๘ ปีนะคะ ห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี และในส่วนที่กระทรวงแรงงานกำลังดำเนินงานก็คือการตั้งคณะกรรมการระดับชาติเพื่อติดตามแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กค่ะ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เชิญครับท่านสุรินทร์ครับ

นายสุรินทร์ พิศสุวรรณ (บัญญัติรายชื่อ) : กราบเรียนท่านประธานที่เคารพครับ กระผม สุรินทร์ พิศสุวรรณ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคประชาธิปัตย์ กระผมต้องขอ กราบเรียนผ่านท่านประธานว่าวันนี้ได้มีโอกาสพิจารณารับทราบรายงานว่าด้วยเรื่องของ ความผูกพันพันธกรณี เหตุผลที่เราปฏิบัติได้ตามอนุสัญญา เหตุผลที่เรายังริรอไม่พร้อมที่จะ ปฏิบัติตามหรือเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาต่าง ๆ ที่ทางรัฐบาล ทางท่านรัฐมนตรีนำมา รายงานต่อรัฐสภา ถือเป็นโอกาสดียิ่งที่จะทบทวนประเด็นปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวนโยบาย ของรัฐบาลของประเทศในเรื่องของการจัดการ การบริหารเรื่องของแรงงาน กระผมมีประเด็น ที่จะตั้งเป็นข้อสังเกตและเป็นข้อเสนอแนะผ่านท่านประธานไปยังรัฐบาล ไปยังท่านรัฐมนตรี อย่างนี้ครับ -----

ในหลาย ๆ อนุสัญญาและข้อแนะนำที่ได้มาจากการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทุกสมัยที่ผ่านมาที่นำมารวบรวมนำเสนอในวันนี้ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๙ จนกระทั่งถึง พ.ศ. ๒๕๔๔ จะเห็นว่าระยะเวลาที่ผ่านมาเหตุการณ์ สถานการณ์ของโลกมันเปลี่ยนไป โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศของเราเปลี่ยนไป ความสัมพันธ์ ความจำเป็น ความร่วมมือกับต่างประเทศมากขึ้น ประเทศเราเป็นประเทศค้า ประเทศขาย มากขึ้น เป็นประเทศที่ส่งออกและขนส่งมากขึ้น ในอดีตนั้นเมื่อไม่ต้องการที่จะเป็นภาคีของอนุสัญญาใดหรือสนธิสัญญาใด เราก็อ้างว่ายังไม่มีความหมาย เราอ้างว่ากฎหมายของเรายังไม่พร้อม เราอ้างว่าเรายังไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามเงื่อนไขที่อาจจะดูแลแล้วค่อนข้างจะตึง ค่อนข้างจะรัดตัว แต่สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกาภิวัตน์ การที่เราจำเป็นจะต้องแข่งขันกับคนอื่น การที่จำเป็นจะต้องรับเอามาตรฐานแรงงานสากลมาใช้ในการปฏิบัติ การที่เราจำเป็นจะต้องทำให้คนของเรามีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น ยกกระดับคุณภาพมากขึ้น เพราะฉะนั้นในจำนวนหลาย ๆ ฉบับที่นำมาเสนอในวันนี้มักจะมีข้อยกเว้น มักจะมีข้อแก้ตัว ส่วนใหญ่บอกว่ายังไม่พร้อม อย่างเช่น ฉบับแรก ๑๗๗ และข้อแนะนำ ฉบับ ๑๘๔ หน้า ๑ เลยครับ สรุปว่าขณะนี้ยังขาดกฎหมายมาตรฐานอย่างครบถ้วน ในการคุ้มครองรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงยังไม่อาจให้สัตยาบันอนุสัญญา ๑๗๗ ดังกล่าว ซึ่งท่านรัฐมนตรีก็เรียนไปแล้วว่ากำลังเตรียมการ กำลังศึกษาเรื่องนี้อยู่ แต่อีกหลาย ๆ อัน เช่นว่าด้วยแรงงานในเรือ ว่าด้วยมาตรฐานการใช้แรงงานในเรือ ท่านประธานคงจะเห็นด้วย กับผมว่าเราส่งออกออกมากขึ้น เรารับเรือเข้ามามากขึ้น พาณิชยนาวีของเราต้องการที่จะ พัฒนา แล้วก็ได้พยายามกันมาตลอดยุคตลอดสมัย ถ้าหากว่าเรายังไม่พิจารณาที่จะปรับ กฎหมายข้อระเบียบ มาตรฐาน เพื่อที่จะทำให้การแข่งขันของเรานั้นได้มาตรฐานสากล เพื่อที่จะให้มาตรฐานแรงงานของเรานั้นเป็นที่ยอมรับของสากล เพื่อที่จะไม่ให้ถูกตั้งข้อสังเกต ว่าการเดินเรือเข้าประเทศไทย การเดินเรือออกจากประเทศไทย ไม่มีกฎหมายคุ้มครอง

พาณิชย์นาวีไทยยังไม่มีความพร้อมในเรื่องการที่จะให้มีมาตรฐานที่เป็นสากลเพื่อแรงงานต่าง ๆ เหล่านั้น อันนี้ครับจะเป็นการบั่นทอนความสามารถในการที่จะแข่งขันกับคนอื่น การที่จะเตรียมการพัฒนาพาณิชย์นาวี การที่จะเพิ่มศักยภาพของการขนส่งของท่าเรือของการบริการที่เรามีอยู่ให้เป็นศูนย์กลางของการขนส่งจริง ๆ ตรงนี้เราจะสู้เขาไม่ได้ กระผมทราบว่าในหลาย ๆ เรื่องในหลาย ๆ ประเด็นนั้นต้องใช้เวลาในการเตรียมการ ต้องใช้เวลาในการตรวจสอบ ต้องใช้เวลาในการปรึกษากับหน่วยราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ประเด็นที่อยากจะตั้งข้อสังเกตและถามท่านรัฐมนตรี ถามท่านรัฐบาลผ่านท่านประธาน ก็คือว่าในเรื่องเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน การใช้แรงงาน การคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวกับการเดินเรือ เกี่ยวกับการแรงงานเกษตร เกี่ยวกับการแรงงานด้านต่าง ๆ ที่ต้องการปกป้องคุ้มครอง ยกระดับมาตรฐานต่าง ๆ เหล่านี้ เพราะท้ายที่สุดแล้วมันจะเป็นเครื่องวัดชี้ว่าเราสามารถที่จะพัฒนาประเทศเข้าสู่ยุคแห่งการแข่งขัน ยุคโลกาภิวัตน์กับเขาได้ หรือยัง -----

เราสามารถที่จะคุ้มครองแรงงานของเราได้มาตรฐานหรือยัง ถ้าหากว่าเรายังไม่สามารถที่จะตอบได้อย่างชัดเจน ไม่มีนโยบาย ไม่มีเป้าที่ชัดเจนว่าวันไหนเมื่อไรกรณีต่าง ๆ เหล่านี้จะดำเนินการสำเร็จลุล่วง มีกฎหมาย มีระเบียบข้อบังคับไม่ขัดแย้งกับข้อเรียกร้องหรือข้อกำหนดของอนุสัญญาเหล่านั้น ผมคิดว่าเราจะไม่มีโอกาสที่จะแข่งขันกับคนอื่นเขาได้ และเสี่ยงต่อการที่จะถูกตั้งข้อสังเกต ถูกบีบคั้นเพื่อที่จะให้มาตรฐานต่าง ๆ เหล่านี้เข้าสู่ระดับแล้วเราจะเสียสิทธิ เราจะเสียประโยชน์ เราจะเสียโอกาสในการแข่งขัน อยากจะตั้งคำถาม ตั้งข้อสังเกตนิดเดียวครับ ในเรื่องต่าง ๆ ที่ยังไม่สามารถเป็นภาคีได้ ไม่สามารถรับข้อเสนอต่าง ๆ ได้ เรามีเป้า เรามีแผนงาน เรามีขั้นตอนที่จะทำอย่างไรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ถึงจุดหนึ่งเราแข่งกับเขาได้ ถึงจุดหนึ่งมาตรฐานของเราเข้าระดับสากล ถึงจุดหนึ่งไม่มีใครตั้งข้อสังเกตรังเกียจเด็ดจันท์เราได้ว่า การธุรกิจบางอย่าง อุตสาหกรรมบางอย่าง การบริการบางอย่างของเรานั้นไม่ได้มาตรฐานก็จะเป็นปัญหาสำหรับเราต่อไปในอนาคต ขอฝากและตั้งข้อสังเกตอย่างนี้ครับ ขอบพระคุณครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎรคนที่หนึ่ง) : เชิญครับ ท่านรัฐมนตรี

นางอุไรวรรณ เทียนทอง (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน) : เรียนท่านประธานสภาและท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติ ท่านดอกเตอร์สุรินทร์ พิศสุวรรณ ขออภัยที่ต้องเอ่ยนามท่าน ก็กราบเรียนด้วยความขอบพระคุณนะคะที่ท่านได้เสนอในเรื่องของอนุสัญญาต่าง ๆ ซึ่งเรายังไม่สามารถที่จะให้สัตยาบันได้ โดยเฉพาะในการประชุมประจำปี ครั้งที่ ๘๓ ถึง ๘๙ ซึ่งเราได้ให้สัตยาบันเพียงอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๘๒ ไปฉบับเดียว และนอกจากนั้นไม่ว่าจะเป็นอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๗๗ ๑๗๘ ๑๗๙ ๑๘๐ ๑๘๑ ๑๘๓ ๑๘๔ เรายังไม่สามารถให้สัตยาบันได้ แต่อย่างไรก็ตามอยากจะกราบเรียนท่านนะคะว่า ในจำนวนสมาชิกของไอแอลโอ ทั้งหมด ซึ่งในขณะนี้ทั้งหมด ๑๗๕ ประเทศ อยากจะเรียนว่า อย่างอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๗๗ ให้สัตยาบัน คือ ๔ ประเทศ อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๗๘ ได้ให้สัตยาบัน ๑๐ ประเทศ อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๗๙ ได้ให้สัตยาบัน จำนวน ๙ ประเทศ อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๘๐ ให้สัตยาบัน ๑๗ ประเทศ อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๘๑ ได้ให้สัตยาบัน จำนวน ๑๗ ประเทศ และอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๘๒ ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันนั้นมีจำนวนประเทศที่รับคือ

สมบัติห้องสมุดรัฐสภา.

๑๕๐ ประเทศ และอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๘๓ ให้สัตยาบัน จำนวน ๑๐ ประเทศ อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๘๔ ให้สัตยาบัน จำนวน ๕ ประเทศ เพราะฉะนั้นสิ่งที่ได้นำกราบเรียนตั้งแต่ต้นแล้วว่า การที่จะให้สัตยาบันในอนุสัญญาข้อใดก็ตามนั้นเราจะต้องมีความพร้อม ไม่ว่าจะ กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของประเทศไทยด้วย และการที่รับแล้วไม่ทำตามนั้นก็อาจจะถูก คือเรียกว่า ประณามได้นะคะ เพราะฉะนั้นแต่ในส่วนที่ท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติได้เสนอแนะก็จะได้นำไป เพื่อประกอบการพิจารณาเพื่อจะได้พิจารณาต่อไปว่าควรจะให้สัตยาบันหรือไม่แค่นั้นเพียงไร นะคะก็ขอกราบเรียนคะ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : ท่านวิชัยอีกรอบหรือครับ เทญครับ

นายวิชัย ต้นศิริ (บัญญัติรายชื่อ) : ท่านประธานครับ นิเดียวครับท่าน ผม วิชัย ต้นศิริ ครับ ส.ส. บัญชีรายชื่อ พรรคประชาธิปัตย์ ท่านรัฐมนตรีได้โปรดกรุณาดูหน้า ๑๑๗ ความเข้าใจของผมที่ท่านตอบว่าเด็กที่ว่าเป็นคืออายุต่ำกว่า ๑๕ ปี จริง ๆ ในอนุสัญญานี้บอกว่ ต่ำกว่า ๑๘ ปีทุกคนนะครับ ผมตรวจดูในฉบับภาษาอังกฤษเขาพูดถึงอายุ ๑๘ ปี ต่ำกว่า ๑๘ ปี ไม่ใช่ ๑๕ ปีครับ คือว่ามันมีความแตกต่างระหว่างของเรากับของเขา ผมว่าที่ผมบอก ๑๘ ปี ผมพูดตามอนุสัญญานี้แหละครับ ตามหน้าที่ ๑๑๗ ครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : ถ้าไม่มีท่านสมาชิกท่านใดจะซักถามอีก ผมถือว่าที่ประชุมได้รับทราบอนุสัญญา พิธีสารและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๘๓ - ๘๙ นะครับ ขอขอบคุณท่านรัฐมนตรีครับ

ระเบียบวาระต่อไปนะครับ รับทราบรายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน ป.ป.ส. ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๔๖

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดได้เสนอรายงาน ผลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน ป.ป.ส. ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๔๖ เพื่อที่จะให้ สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พุทธศักราช ๒๕๑๙ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ฉบับที่ ๔ พุทธศักราช ๒๕๔๕ มาตรา ๑๔ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้จัดส่ง สำเนารายงานให้กับท่านสมาชิกไปแล้ว จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมได้รับทราบนะครับ

กราบเรียนอย่างนี้นะครับว่า พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พุทธศักราช ๒๕๑๙ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ฉบับที่ ๔ พุทธศักราช ๒๕๔๕ มาตรา ๑๔ วรรคท้าย ได้บัญญัติว่า เลขาธิการจัดทำรายงาน ผลการปฏิบัติตามมาตรา ๑๔ เสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยให้รายงานข้อเท็จจริง ปัญหา อุปสรรค ปริมาณการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงานโดยละเอียด เพื่อให้คณะรัฐมนตรีได้เสนอรายงานดังกล่าวพร้อมข้อสังเกตของ คณะรัฐมนตรีต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา วันนี้จึงได้นำเสนอให้กับสภาของเราได้ พิจารณารับทราบกันนะครับ คุณนิพิฐศรีครับ เดี่ยวคุณนิพิฐศรี รอสักครู่ นะครับ ผมกำลังประสาน กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คุณนิพิฐศรีซักถามจะได้มีผู้ชี้แจง รอสักครู่ นะครับ อย่างนี้นะครับ ท่านสมาชิก ผมต้องขอโทษด้วยนะครับ พอได้ทราบจากท่านเลขาธิการว่า ขณะนี้รัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้องคือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ท่านรัฐมนตรีพงศ์เทพจะเดินทางมา แต่ในขณะนี้ยังเดินทางมาถึง หารือ เชิญครับ

นายอรรถสิทธิ์ (คันคาย) ทรัพย์สิทธิ์ (นครพนม) : ท่านประธานที่เคารพ
 กระผม อรรถสิทธิ์ (คันคาย) ทรัพย์สิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดนครพนม
 พรรคไทยรักไทย กระผมขออนุญาตหรือท่านประธานอย่างนี้ นะครับว่า ถ้าหากว่าท่านรัฐมนตรี
 ที่ทราบที่กำลังเดินทางและยังไม่ทราบเวลาที่แน่นอนว่าจะมาถึงเมื่อใดนะครับ ผมคิดว่าถ้าเรา
 รออยู่อย่างนี้ก็จะเสียเวลาของสภาโดยใช้เหตุ ซึ่งผมเองผมเสียตายเป็นปกติในการรับทราบ
 รายงานอย่างนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มารับฟังเจ้าหน้าที่ระดับสูงที่จะมา
 รับฟังรายงานนี้ ถ้าท่านรัฐมนตรีไม่มาก็ไม่ถือเป็นประเด็น เพราะว่าเจ้าหน้าที่ระดับสูงของ
 หน่วยงานนั้น ๆ ก็อาจจะทำบันทึกเสนอไปยังฝ่ายบริหาร คือรัฐมนตรีที่รับผิดชอบหน่วยงาน
 นั้น ๆ ได้ แต่วันนี้ผมแปลกใจว่าเจ้าหน้าที่จาก ป.ป.ส. ไม่มานะครับ แล้วเราก็ยังบรรจุรายงาน
 เข้าสู่ที่ประชุมแล้ว แล้วก็กำลังจะพิจารณากันอยู่ นี่เป็นครั้งแรกนะครับที่วาระเข้ามาแล้ว
 แต่ไม่มีเจ้าหน้าที่มารับฟัง เพราะฉะนั้นผมขอหรือท่านประธานว่า ถ้าไม่ทราบกำหนดเวลาที่
 ชัดเจนว่ารัฐมนตรีจะมาถึงเมื่อใด อีกสักกี่นาที ถ้านานเกินไปมีทางออกคือ

๑. ต้องพักการประชุม

๒. เลื่อนวาระนี้ออกไปแล้วเอาวาระอื่นขึ้นมาก่อน

ผมขอหรืออย่างนี้ครับ ขอขอบคุณครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
 คนที่หนึ่ง) : จริง ๆ ผมก็คิดว่ากำหนดระเบียบวาระนี้เราได้แจ้งให้กับท่านสมาชิกแล้วก็
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบก่อนประชุมอย่างน้อยก็สัปดาห์หนึ่งนะครับ ทีนี้ผมก็ไม่ทราบว่า
 มีข้อขัดข้องใด เมื่อจะไปพิจารณาในระเบียบวาระต่อไปเรื่องสิทธิมนุษยชนศาลรัฐธรรมนูญก็ยัง
 ไม่ได้วินิจฉัย มันก็ไม่มีเรื่องแล้ว ฉะนั้นผมขออนุญาตพักประชุมสักพักหนึ่ง รอรัฐมนตรีนะครับ
 ผมขอโทษด้วยนะครับ ผมขอพักประชุมแป๊บหนึ่งครับ ผมต้องขอโทษด้วยนะครับ ที่เมื่อสักครู่นี้
 การประสานงานคลาดเคลื่อนไปเล็กน้อย ที่ผมได้กราบเรียนต่อที่ประชุมเมื่อสักครู่ที่ว่า ท่านรัฐมนตรี
 ว่าการกระทรวงยุติธรรม คือ ฯพณฯ พงศ์เทพ เทพกาญจนา กำลังอยู่ระหว่างเดินทาง ความจริงนั้น
 เป็นการเดินทางไปต่างประเทศนะครับ แล้วท่านไม่ได้มอบหมายใครไว้ เพราะฉะนั้นตรงนี้ผมจึง

ขอเลื่อนระเบียบวาระนี้นะครับ เป็นการประชุมในสัปดาห์ต่อไป ผมต้องขอโทษเพื่อนสมาชิกด้วย
นะครับ ฉะนั้นตอนนี้เราพักยาวเลยไปถึงปลายโม่งครึ่งเลยนะครับ ผมต้องขอโทษด้วยนะครับ

พักการประชุมเวลา ๑๑.๓๐ นาฬิกา

เริ่มประชุมต่อเวลา ๑๓.๔๐ นาฬิกา

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : คุณหมอปรีดิษฐ์ มีอะไรครับ

นายประสิทธิ์ ชัยวิรัตน์ (ชัยภูมิ) : ท่านประธานครับ ขอปรึกษาหารือ ท่านประธานเล็กน้อยนะครับ กราบเรียนท่านประธานที่เคารพ กระผม นายแพทย์ประสิทธิ์ ชัยวิรัตน์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดชัยภูมิ วันนี้ผมอยากขอปรึกษาหารือท่านประธาน เพราะว่าผมมีเรื่องหนึ่งที่อยู่ติดใจตามข่าวแล้วรู้สึกอึดอัดใจ นั่นคือปัญหา เรื่องที่รถเมล์ ชสมก. ประชาชนประสบอุบัติเหตุ เดี่ยวชนประชาชนตาย เดี่ยวทำให้เกิดอุบัติเหตุ ทำให้ประชาชนต้องมีอันทุพพลภาพ ปัญหานี้ไม่ใช่เพิ่งเกิดนะครับท่านประธาน ผมอยากให้ท่านประธานทำหนังสือถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครับ กทม. กับ ชสมก. เพราะว่าจริง ๆ ชสมก. ถ้าท่านประธานเป็นคนที่ขับรถเองท่านจะเห็น รถเมล์ ชสมก. มันจะปาดซ้ายปาดขวา เลี้ยวหน้าเลี้ยวหลัง ผมว่าถ้าตีลังกาได้มันคง จะตีลังกาด้วยเข้าไปรถเมล์ ชสมก. จุดนี้ครับ ผมอยากให้ท่านประธานทำหนังสือถึง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กทม. ตอนนี้เรามีผู้ว่าคนใหม่ ท่านประกาศว่า จะแก้ปัญหารถติด ตรงนี้ครับ อยากให้ ชสมก. ร่วมกับผู้ว่า กทม. ทำอย่างไรไม่ให้รถ ชสมก. มันแซงซ้ายแซงขวา ปาดหน้าปาดหลัง ผมเชื่อนะครับว่า การที่รถติด ๓๐ เปอร์เซ็นต์ เกิดจากรถเมล์ ชสมก. แล้วยังเกิดอุบัติเหตุ ยังเกิดปัญหามากมาย ผมได้ทราบข่าวว่า มีพนักงานขับรถ ชสมก. บางคนไปจ้างคนขับรถโดยที่ไม่ต้องขับเองนะครับ เสร็จแล้วเขาก็ไปรับ เงินเดือน อันนี้ข้อเท็จจริงเป็นอย่างไร ผมอยากให้ท่านประธานทำหนังสือถึง ชสมก. แล้วก็อยากฝากถึงท่านผู้ว่านะครับ ผู้ว่า กทม. ท่านบอกว่าจะแก้ไขปัญหายาจราจร ตอนนี้ เดือนหนึ่งแล้วครับ ยังไม่ไปหน้ามาหลัง อยากให้ประสานกับ ชสมก. ทำอย่างไรครับ ไม่ให้รถ ชสมก. มันแซงแล้วแซงอีก แซงซ้ายแซงขวา ขอให้มันวิ่งไปตามเลน ท่านทำเป็น

บัลเลนได้ใหม่ครับ ไม่ให้รถบัสออกนอกเลน แล้วผมเชื่อว่าปัญหาติดมันจะแก้ไขได้
ส่วนหนึ่ง ผมอยากฝากอันนี้ไปถึงผู้ว่า กทม. อย่าให้รถเมล์มันแข่งกันเป็นไปใหม่ครับ
ขอบคุณครับท่านประธาน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
คนที่หนึ่ง) : คุณสมบุรณ์ ขอให้เป็นที่านสุดท้ายนะครับ แล้วเดี๋ยวเราจะเข้ากระทู้แล้ว
นะครับ

นายสมบุรณ์ อุทัยเวียนกุล (ตรัง) : กราบเรียนท่านประธานที่เคารพครับ กระผม
นายสมบุรณ์ อุทัยเวียนกุล สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดตรัง พรรคประชาธิปัตย์
ท่านประธานที่เคารพครับ สภาของเราได้ช่วยแก้ปัญหาให้กับพี่น้องราษฎรในช่วง
ของการหรือหลายอย่างด้วยกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นกับพี่น้องโดยเฉพาะในพื้นที่อำเภอสิเกา
จังหวัดตรังขณะนี้ครับ ก็คือเรื่องของที่ทำกินกับการมีสิทธิในที่ทำกินที่ถูกต้องตามกฎหมาย
หรือผิดกฎหมาย ท่านประธานครับ ถ้ากรณีราษฎรอยู่ในที่ยังไม่มีเอกสารสิทธิ ราษฎรก็มักจะ
อยู่ด้วยความไม่เป็นสุข นอนไม่หลับ ท่านประธานครับที่อำเภอสิเกามีอยู่ ๕ ตำบลด้วยกัน
ตำบลแรกคือ ตำบลบ่อหินครับ พื้นที่โดยส่วนใหญ่เป็นที่ชายทะเล ที่ของราษฎรโดยส่วนใหญ่
จะติดป่าชายเลน ตำบลไม้ฝาด ที่ส่วนใหญ่จะติดป่าสงวนและมีการออกเอกสารสิทธิ
ส.ป.ก. บางพื้นที่ ตำบลที่ ๓ คือตำบลกะลาเส ครับเป็นป่าจำแนกโดยส่วนใหญ่ ตำบลที่ ๔
คือตำบลเขาไม้แก้ว เป็นทุ่งเกษตรกรรมครับท่านประธาน และตำบลที่ ๕ ตำบลนาเมืองเพชร
ส่วนใหญ่เป็นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ท่านประธานครับในการออกเอกสารสิทธิที่ดินของบางพื้นที่
มีปัญหา ก็คือที่ตำบลนาเมืองเพชร มีการออกเอกสารสิทธิที่ดินบนพื้นที่ที่เป็นภูเขาและมี
ความลาดเอียงเกินที่กฎหมายกำหนด แต่ผลปรากฏว่ามีการออกเอกสารสิทธิให้ ทำให้ราษฎร
ซึ่งเป็นเจ้าของที่ดินก็เลยมีการตัดไม้ในพื้นที่ได้ครับท่านประธาน กฎหมายของป่าไม้ห้ามตัด
ก็คือไม้สักและไม้ยางเท่านั้น ไม้อื่นอนุญาตให้ตัดได้ ถ้าเกิดเป็นที่ที่มีเอกสาร ผลปรากฏว่า
มีการไปจับของเจ้าหน้าที่ขณะนี้ เพราะฉะนั้นจึงขออนุญาตท่านประธานได้ทำหนังสือ
แจ้งไปถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกเอกสารสิทธิเรื่องของกรมที่ดินได้ส่งเจ้าหน้าที่
เพื่อไปแจ้งให้กับราษฎรใน ๕ ตำบล ที่ผมได้กล่าวถึงในอำเภอสิเกานะครับ ว่าขั้นตอน

๒๗

สผ ๑๙/๒๕๔๗ (ส. นิติบัญญัติ) เป็นพิเศษ

ชวีกา ๑๒/๓

ในการออกเอกสารสิทธินั้นทำได้อย่างไร โดยขอให้ทางกรมที่ดินได้นัดหมายผ่านกับผมก็ได้
เพื่อจะได้นัดราษฎรได้มารับฟังคำชี้แจง ก็ขอขอบคุณท่านประธานนะครับ และขอบคุณ
สภาที่ได้ให้โอกาสแก้ปัญหาเกี่ยวกับราษฎรในพื้นที่ ขอขอบคุณครับ

- ๑๓/๑

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : ต่อไปเราจะเข้าสู่การพิจารณาระเบียบวาระกระทู้ถามนะครับ ขอเชิญคุณสุวโร

นายสุวโรฯ พะลัง (ชุมพร) : กราบเรียนท่านประธานสภาที่เคารพ กระผม สุวโรฯ พะลัง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดชุมพร พรรคประชาธิปัตย์ครับ สำหรับเรื่อง กระทู้ถามสดท่านประธานครับ ซึ่งเป็นกระทู้ถามเรื่องความไม่โปร่งใสในโครงการเช่า ซีพียู เมนเฟรม (CPU Mainframe) และระบบการปฏิบัติการเพื่อทดแทนของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งถาม โดยท่าน ส.ส. อลงกรณ์ พลบุตร ผมได้รับการประสานจากท่าน ส.ส. อลงกรณ์ เนื่องจากการจรรยาบรรณระดับนะครับ ท่านติดภาระอยู่ข้างนอกก็ขออนุญาตท่านประธานที่จะส่ง โดยเอากระทู้ที่ ๓ ครับ ซึ่งเป็นกระทู้เกี่ยวกับนโยบายการจัดที่ดินทำกินของท่าน ส.ส. ธาณินทร์ ใจสมุทร ขึ้นมาเป็นกระทู้ที่ ๑ แล้วของท่านอลงกรณ์สลับไปเป็นกระทู้ที่ ๓ และได้ประสาน กับทางท่านรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องครับ ตลอดจนผู้ถามกระทู้ที่ ๓ คือท่าน ส.ส. ธาณินทร์ ใจสมุทร ไม่ขัดข้อง ขออนุญาตท่านประธานครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : ท่านรัฐมนตรีไม่ขัดข้องนะครับ ถ้าไม่ขัดข้องเราก็จะเริ่มต้นจากกระทู้ถามที่ ๓ นะครับ ซึ่งเป็นกระทู้ถามของคุณธานินทร์ ใจสมุทร ถามนายกรัฐมนตรื เกี่ยวกับเรื่องนโยบาย การจัดที่ดินทำกิน ซึ่งท่านนายกรัฐมนตรืได้มอบหมายให้ท่านรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง เกษตรและสหกรณ์มาเป็นผู้ตอบ เชิญคุณธานินทร์ ครับ

(สำเนา)

รับที่ ๓๕๑/๒๕๔๗ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๔๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กระทู้ถามที่ ๓๐๐ ส.

สภาผู้แทนราษฎร

๗ ตุลาคม ๒๕๔๗

เรื่อง นโยบายการจัดที่ดินทำกิน
กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

ข้าพเจ้าขอตั้งกระทู้ถามสด ถามนายกรัฐมนตรี ดังต่อไปนี้

ด้วยนโยบายของรัฐบาลที่จะหาที่ดินของรัฐให้กับคนยากจนที่ไม่มีที่ดินทำกิน โดยรัฐได้ดำเนินการจัดที่ดินป่าสงวน ที่ดิน สปก. และที่ดินสาธารณะคืนจากนายทุนซึ่งครอบครองที่ดินอย่างผิดกฎหมายให้กับคนยากจน แต่ขั้นตอนการดำเนินการของรัฐบาลเป็นการเลือกปฏิบัติและมีหลายมาตรฐาน ก่อให้เกิดความสับสนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

จึงขอตั้งกระทู้ถามสดนี้มาตามมาตรา ๑๘๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
ส่วนรายละเอียดจะซักถามในที่ประชุมสภาต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) ธาณินทร์ ใจสมุทร

(นายธานินทร์ ใจสมุทร)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคประชาธิปัตย์

จังหวัดสตูล

สำเนาถูกต้อง



(นางวัชรวิวรรณ ฝ่ายทอง)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกระทู้ถาม สำนักงานการประชุม

ทวีพร พิมพ์



ทาน

นายธำนิทร ใจสมุทร (สตุล) : ท่านประธานที่เคารพ กระผม นายธำนิทร ใจสมุทร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดสตูล พรรคประชาธิปัตย์ กระผมขอตั้งกระทู้สดถามนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยนโยบายของรัฐบาลที่จะหาที่ทำกินของรัฐให้กับคนยากจนที่ไม่มีที่ทำกิน โดยรัฐได้ดำเนินจัดที่ดินป่าสงวน ที่ดิน ส.ป.ก. ที่ดินสาธารณะคืนจากนายทุน ซึ่งครอบครองที่ดินอย่างผิดกฎหมายให้กับคนยากจน แต่ขั้นตอนดำเนินการของรัฐบาลเลือกปฏิบัติและมีหลายมาตรฐานก่อให้เกิดความสับสนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ท่านประธานที่เคารพครับ วันนี้ผมขอเป็นตัวแทนคนยากจนที่ไม่มีที่ทำกินถามรัฐบาลครับ ว่าท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างไรในการยึดที่ดินจากนายทุนคนรวยมาช่วยคนจน ยึดแล้วจะช่วยเหลือคนจนตรงไหนก่อนทำอย่างไร ขอขอบคุณครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง) : เชิญครับ ท่านรัฐมนตรีช่วยเนวิน

นายเนวิน ชิดชอบ (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) : กราบเรียนท่านประธานที่เคารพ กระผม นายเนวิน ชิดชอบ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ขออนุญาตตอบคำถามท่านสมาชิก ดังต่อไปนี้ครับ เรื่องของการดำเนินการในการจัดที่ทำกินให้กับพี่น้องประชาชนตามนโยบายของรัฐบาลที่ได้มีการประกาศให้พี่น้องประชาชนขึ้นทะเบียนคนจนในทั่วประเทศไว้ในช่วงต้นปี ๒๕๔๗ ที่ผ่านมาถึงวันนี้มีพี่น้องประชาชนซึ่งได้มาขึ้นทะเบียนแล้วแจ้งความประสงค์ว่าเป็นผู้ซึ่งไม่มีที่ทำกินเป็นของตนเองประมาณ ๑ ล้าน ๓ แสนรายทั่วประเทศ การดำเนินการในเรื่องการจัดที่ทำกินของรัฐนะครับ จะแยกการดำเนินการโดยแยกออกเป็น ๔ ส่วนด้วยกัน ส่วนที่ ๑ ก็คือการเข้าไปดูในพื้นที่ที่เป็นเขตป่าที่มีสภาพเสื่อมโทรมไม่ใช่เขตที่เป็นเขตอุทยาน เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าหรือเขตลุ่มน้ำ เขตโซนซี (Zone C) ก็ถ้ามีสภาพที่เป็นป่าเสื่อมโทรมแล้วก็เหมาะสมสำหรับการที่จะสามารถจัดให้พี่น้องประชาชนไปทำกินได้ก็จะได้ดำเนินการตามกระบวนการ ซึ่งเวลานี้ฯลฯ รองนายกรัฐมนตรีท่าน พลเอก ชวลิต เป็นประธานอยู่

เรื่องที่ ๒ ก็คือการเข้าไปดูแลในเรื่องของที่อยู่ในส่วนที่เป็นที่สงวนหวงห้ามของทางราชการ ไม่ว่าจะเป็นที่สงวนหวงห้ามของทางราชการที่เป็นเขตทหาร ไม่ว่าจะเป็นที่สงวนหวงห้ามของทางราชการที่ประกาศเป็นที่ราชพัสดุ ก็จะได้มีการดำเนินการเข้าไปตรวจสอบดูแล แล้วก็จัดสรรสิทธิให้กับพี่น้องประชาชน

ส่วนที่ ๓ ก็คือพื้นที่ซึ่งได้มีการประกาศเป็นเขตปฏิรูปที่ดิน แล้วก็อยู่ในระหว่างการรังวัดออกเอกสารสิทธิ ส.ป.ก. ๔-๐๑ ให้กับพี่น้องประชาชน ฉะนั้นที่ดินทั้ง ๓ กลุ่มเหล่านี้รวมไปถึงกลุ่มที่ ๔ ก็คือที่ที่เป็นสาธารณะประโยชน์หรือที่ทำเลเลี้ยงสัตว์ที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงมหาดไทย ทั้งหมดนี้ะครับก็เป็นเรื่องของการดำเนินการที่จะตรวจสอบว่าที่ดินแปลงใดที่พี่น้องประชาชนไม่ได้ครอบครองทำกินอยู่ แล้วมีพี่น้องประชาชนที่ยากจนซึ่งได้ไปขี้ทะเลเบียนไว้ แล้วก็ไม่มีที่ทำกินก็จะนำเข้าสู่กระบวนการในการตรวจสอบแล้วก็จัดสรรให้ตามความเหมาะสมในการกระจายสิทธิต่อไป หลักของการดำเนินการก็คือคำนึงถึงบุคคลซึ่งอยู่ในพื้นที่และมีภูมิลำเนาในพื้นที่นั้น ๆ รวมไปถึงจนถึงที่เคยทำกินอยู่ในพื้นที่นั้น ๆ มาก่อนเป็นหลักในการดำเนินการ เพราะฉะนั้นวันนี้ที่มีการขึ้นทะเบียนตามระบบของทะเบียนคนจน ๑ ล้าน ๓ แสนราย ผู้ไปขึ้นทะเบียนก็ต้องกรอกอยู่แล้วว่า อันดับแรกคือไปขึ้นที่อำเภอไหนใครขึ้นที่อำเภอไหนถ้ามีการจัดสรรที่ดินในพื้นที่อำเภอนั้นก็ต้องจัดให้กับคนไปขึ้นทะเบียนในพื้นที่นั้น ๆ และมีภูมิลำเนาอยู่ที่นี่มาก่อนเป็นหลัก นายอำเภอก็ต้องมาดูอีกเหมือนกัน นะครับว่าถ้าลงไปในรายละเอียดปลีกย่อยคือในตำบลหรือระดับหมู่บ้านก็ต้องเอาคนที่มีภูมิลำเนาและถิ่นฐานอยู่ในพื้นที่หมู่บ้านเป็นหลักก่อนถ้าจะมีการดำเนินการ นี่คือหลักการของการดำเนินการครับ ขออนุญาตกราบเรียนตอบครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : ครับ เชิญครั้งที่ ๒ ครับคุณธานินทร์

นายธานินทร์ ใจสมุทร (สตุล) : ท่านประธานที่เคารพครับ ท่านรัฐมนตรีได้ชี้แจงแทนนายกรัฐมนตรี แต่ว่าที่ผ่านมา รู้สึกว่าสับสนพอสมควรครับ เพราะว่ามันมีกรณีเกี่ยวกับพลตรี จำลอง ศรีเมือง มูลนิธิจำลอง ศรีเมือง ที่สุพรรณบุรีครับว่าท่านจะยึดที่เหล่านีที่ ส.ป.ก. เหล่านั้นมาให้กับคนจน คนจนซึ่งลงทะเบียนไว้ ๑ ล้าน ๓ แสนคน ดูเหมือนว่าท่านยึดที่คนรวยมาช่วยคนจนเหมือนกับโรบินฮู้ดหรือครับ พื้นที่ที่ผมอยากจะนำเสนอว่าเป็นพื้นที่

ที่โดนครหามากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านรัฐมนตรีที่มาตอบแทนท่านนายกวันนี้มีส่วนรู้เห็น
แล้วก็มีส่วนร่วม ผมจะเอาเฉพาะจังหวัดบุรีรัมย์ครับ บุรีรัมย์บ้านท่านครับ แล้วก็ถูกต้องอย่างไร
ผิดอย่างไรท่านก็ไปจัดการเอาเองแล้วกันครับ ผมเริ่มต้นที่ว่ามีการบุกรุกที่สาธารณะ
ที่จังหวัดบุรีรัมย์ ที่หนองลม หนองยางใส หนองเกาะ ตำบลสตึก ตำบลสะแก อำเภอสตึก
จังหวัดบุรีรัมย์ มีบุคคลเข้าไปครอบครองพื้นที่ตรงนั้นเป็นที่ทาม ทางภาษาอีสานครับ บ้านผม
เรียกว่า พรุ อยู่ที่แม่น้ำมูล น้ำท่วมถึง จำนวนที่ดินทั้งหมดคาดประมาณว่า ๕,๐๐๐ กว่าไร่
ก็ตรวจสอบไปตรวจสอบมาเผอิญว่ามีคนไปทำเป็นเจ้าของจริง แล้วก็เองประมาณแผ่นดิน
ลงไปซุดเพื่อให้พื้นดินตรงนั้นเป็นที่ดินที่สามารถทำกินได้ แล้วก็ซุดลอกรอบที่ดินหลังจากนั้น
ก็มาทำรั้วครับ ท่านประธานครับ ที่ดินเป็นหนองน้ำครับ แล้วก็มาทำรั้ว แล้วก็มีย่านอยู่ข้างใน
ครับ รั้วก็มีคำว่า ตัว ข. ๔๕ - ๔๖ - ๔๗ แสดงให้เห็นว่าในบริเวณนี้ ข. เป็นผู้เป็นเจ้าของครับ
ไม่ใช่งบประมาณแผ่นดินครับ -----

แล้วก็มีการตัดถนนเข้าไป พื้นที่ตรงนี้มีทั้งหมด ๕,๐๐๐ กว่าไร่ ท่านประธานครับ ที่มากก็คือว่าเป็นของใคร เป็นของคนคนหนึ่งซึ่งได้ซื้อมาจากนายอาจ วงศ์สุรินทร์ ส.ค. ๑ มา ๑ ไร่ครึ่ง แล้วก็ออกโฉนดเป็น น.ส. ๓ ก. ๒๕ ไร่ แล้วก็หลังจากนั้นก็มาออกโฉนด รวมทั้งหมดซื้อมาจาก ส.ค. ๑ มา ๓ แปลง รวม ๑๑๕ ไร่ แล้วก็มา บ้านผมเรียกว่าอวมที่ดินไว้ครับ ประมาณ ๕,๐๐๐ ไร่ ตรงนี้เป็นที่ทำมาหากินของชาวบ้านครับ เป็นที่หาปลาของชาวบ้าน เป็นที่เลี้ยงสัตว์ของชาวบ้าน ตอนนี้อยู่เรียบร้อยแล้วครับ ท่านรัฐมนตรีครับ คนบุรีรัมย์มีทั้งหมด ๑ ล้าน ๕ แสนคน มีคนที่ลงทะเบียนกับรัฐบาลประมาณ ๑๕,๐๐๐ คน ที่ลงทะเบียนที่ไม่มีที่ทำกิน ๕,๐๐๐ ไร่นี้ได้หลายคนครับ ท่านช่วยไปดูหน่อยว่าเป็นของใคร อย่างไร แล้วก็ข้างล่างที่หน้าป้ายครับ เขียนว่า ละอองการเกษตร ท่านไปดูเอาเองแล้วกันว่าของใคร เพราะท่านมีหน้าที่ที่จะไปตรวจสอบดูแล

เรื่องที่ ๒ ท่านรัฐมนตรีกล่าวว่าในเรื่องของพลตรี จำลอง นะครับ ซึ่งเรื่องจริงไม่เกี่ยวอะไรกับการเมืองเลย อย่างที่บุรีรัมย์ก็เชิญมา ๕ ราย ให้มีการพิสูจน์สิทธิ ท่านกล่าวว่าท่านทำทนายครับว่า ให้นำตัวไปตัดคอได้เลย หากพบว่ามีความผิด ชิดชอบ ยึดถือครองที่ดิน ส.ป.ก. ในจังหวัดบุรีรัมย์ ท่านครับ ที่สาธารณะ เขาเรียกว่าที่สาธารณะ โคกเขากระโดงครับ อยู่ในเขตวนอุทยานแห่งชาติเขากระโดงครับ คนที่ครอบครองแล้วถูกเพิกถอน คนที่ออก น.ส. ๓ ชื่อ นายเนวิน ชิดชอบ ครับ โดนเพิกถอนไปทั้งหมด ๗ แปลงครับ โดนเพิกถอนชื่อ นายเนวิน ชิดชอบ ไปบุกรุกทำประโยชน์ในที่สาธารณะทั้งหมด ๗ แปลง แล้วก็ผิดครับ โดนเพิกถอนไปแล้วครับ ๗ แปลง แต่เป็นที่น่าสังเกตครับ มีแปลงหนึ่งครับ อยู่ในนั้นละครับ อยู่ในที่เดียวกันไม่โดนเพิกถอน คือแปลง น.ส. ๓ หมายเลข ๒๙๕๘ เนื้อที่ ๓๕ ไร่ ที่ไม่โดนเพิกถอนเพราะไปจำหน่ายอาคารไว้ครับ ธนาคารกรุงเทพ ในนามของ นายเนวิน ชิดชอบ และในละแวกเดียวกันมี น.ส. ๓ ก. ซึ่งเลขที่เรียงกันหมดครับ เลขที่ ๒๙๕๒ ๒๙๕๓ ๒๙๕๔ จนมาถึง ๒๙๖๔ จำนวน ๑๓ แปลง จำนวนธนาคารกรุงเทพ จำกัด ไว้เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ปี ๒๕๓๗ จำนวน ๑๑ แปลงครับ ท่านประธานครับ ท่านรัฐมนตรีบอกว่า แม้แต่ชื่อนามสกุล ชิดชอบ ท่านก็ให้ไปตัดคอแล้ว อันนี้มันที่สาธารณะแล้วยังมีอีกเยอะในบุรีรัมย์ครับ ผมเอา ๒ อันพอ เพราะเวลาผมน้อยตั้งกระทู้เท่านั้น

๓๓

สผ ๑๙/๒๕๔๗ (ส. นิติบัญญัติ) เป็นพิเศษ

ยาวเรศ ๑๕/๒

อย่าไปตัดคอเลยครับ ขอให้ท่านแสดงความรับผิดชอบทางการเมืองก็พอครับ เพราะพื้นที่ท่าน
นี้หายากครับ ขอขอบคุณครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
คนที่หนึ่ง) : เชิญครับ ท่านรัฐมนตรีครับ

- ๑๖/๑

นายเนวิน ชิดชอบ (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) :
 กราบเรียนท่านประธานที่เคารพครับ ผมไม่แน่ใจว่าท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติตั้งประเด็น
 คำถามเรื่องอะไรนะครับ แต่ทั้งหมดนี้เป็นข้อกล่าวหาเกี่ยวกับตัวกระผมแล้วก็ครอบครัวกระผม
 ผมต้องขออนุญาตเรียนชี้แจงท่านประธานแล้วก็ท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติที่เคารพนะครับว่า
 ประเด็นแรกเรื่องที่ดินที่มีชื่อผมเป็นเจ้าของ เป็นเอกสารสิทธิ น.ส. ๓ และ
 น.ส. ๓ ก. ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์หลายแปลงนะครับ แล้วทุกแปลง
 ที่ผมมีไว้ในครอบครองนี้ ผมได้รายงานอยู่ในบัญชีทรัพย์สินที่ได้รายงาน ป.ป.ช. มาโดยตลอด
 สิ่งที่ท่านสมาชิกนำเสนอต่อที่ประชุมนี้ะครับถูกครึ่งเดียวครับ ถูกในด้านของท่านและ
 ผมเข้าใจว่าข้อมูลที่ท่านได้มา มาจากไหนเพราะทุกครั้งที่จะเข้าสู่การเลือกตั้งผมจะถูกหยิบ
 เรื่องนี้เข้ามาเป็นประเด็นอยู่ตลอดเวลา ประเด็นเรื่องราวของที่ดินทั้งหลายนะครับที่ท่านพูด
 ที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง ทั้งหมดเป็นที่ดินที่ผมได้มาโดยชอบด้วยกฎหมาย คือผมซื้อมาจาก
 ประชาชนที่เป็นเจ้าของเดิม แล้วที่ดินที่ผมซื้อมาทั้งหมดผมไม่ได้ซื้อที่ดินมือเปล่ามา ผมซื้อ
 ที่ดินที่มีเอกสารสิทธิ น.ส. ๓ แล้วก็ น.ส. ๓ ก. มาทั้งสิ้น จะเห็นได้ว่าการออกเอกสารสิทธิ
 ตามประมวลกฎหมายที่ดินที่เป็น น.ส. ๓ และ น.ส. ๓ ก. ทั้งหมดที่ท่านพูดถึงนี้ะครับ
 ถ้าท่านจะกรุณาให้ความเป็นธรรมแล้วพูดข้อเท็จจริงทั้งหมดนี้ท่านควรจะบอกว่า น.ส. ๓
 ฉบับนี้ออกวันที่เท่าไร เดือนไหน ปี พ.ศ. ไหน ออกให้ใคร แล้วมีการขายโอนเปลี่ยนมือกันมา
 ก็มีจนกว่าจะมาถึงตัวผม ท่านพูดข้อมูลครึ่งเดียว คือท่านบอกว่าผมนี้พูดแล้วให้ผู้ฟังเข้าใจ
 ผมไปบุกรุกที่สาธารณะ แล้วออกเอกสารสิทธิซึ่งไม่ใช่ ผมซื้อที่ดินมาจากประชาชนซึ่งเขามี
 เอกสารสิทธิ เมื่อผมได้รับที่ดินมาในฐานะที่เป็นนักการเมืองผมก็รายงานทรัพย์สินต่อ ป.ป.
 ต่อมาที่ดิน ๖ แปลงที่ท่านพูดถึงนี้ได้เป็นประเด็นข้อวิพากษ์วิจารณ์แล้วก็มีการตรวจสอบ
 ทางการเมือง ผมก็ได้ขอให้มีการตรวจสอบว่าข้อเท็จจริงมันเกิดอะไรขึ้น ในระหว่างที่
 มีการตรวจสอบอยู่ ผมในฐานะที่ผมเป็นนักการเมืองผมยอมรับครับว่าถ้าผมไม่โปร่งใสจริง
 ผมอยู่ในสนามการเมืองแล้วทนการตรวจสอบพวกท่านไม่ได้หรอก สิ่งที่ผมทำก็คือ เมื่อพบ
 มีพื้นที่บางส่วนซึ่งผมซื้อที่ดินมาจากประชาชน ความหมายที่ซื้อที่ดินจากประชาชนคือซื้อที่
 ที่มีเอกสารสิทธิมาจากประชาชน ปกติว่ามีบางแปลงอยู่ในเขตซึ่งเป็นที่สาธารณะ แต่ต้อง
 เข้าใจก่อนนะครับว่าที่สาธารณะที่ผมไปซื้อ ที่บางแปลงที่อยู่ในที่สาธารณะที่ผมไปซื้อมานี้

ไม่ใช่ผมไปออกเอกสารสิทธิ มีประชาชนไปออกเอกสารสิทธิมาตั้งแต่เบื้องต้น เมื่อพบว่า
 มันมีเอกสารสิทธิอยู่ในพื้นที่ซึ่งน่าจะมีปัญหา ผมก็ได้ทำเรื่องตั้งแต่ปี ๒๕๔๓ หรือปี ๒๕๔๔
 ผมยกที่ดินเหล่านั้นทั้ง ๖ แปลงนี้ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นเจ้าของพื้นที่ที่ดูแล
 ที่สาธารณะอยู่ทั้งหมด ถ้าท่านจะกรุณาได้พูดคุยความทั้งหมดตามหลังเอกสารสิทธิท่านจะ
 เห็นหลักฐานการโอนจากนายเนวิน ชิดชอบ โอนให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด โอนให้
 องค์การบริหารส่วนตำบลอิสาน โดยไม่มีค่าตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น ผมแสดงความบริสุทธิ์ใจ
 ผมว่าเมื่อผมเป็นนักการเมืองที่แปลงไหนผมจะได้มาโดยมีเอกสารสิทธิถูกต้อง แต่ถ้า
 ปรากฏว่ามันเป็นที่ต้องสงสัยของสังคมผมก็สละสิทธิ์ของผม หลังจากนั้นเมื่อผมโอนให้กับ
 องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว เรื่องที่องค์การบริหาร
 ส่วนตำบลกับส่วนราชการจะดำเนินการเพิกถอนเอกสารสิทธิอย่างไรนั้น ผมถือว่าผมได้
 แสดงเจตนารมณ์และผมสละสิทธิ์ โดยมีนิติกรรมถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ผมถึงกล้า
 บอกอย่างไรครับว่า ผมนี้ตรวจสอบได้ไม่มีที่ ส.ป.ก. แม้แต่แปลงเดียวหรือครับ ที่ผมนี้ไป
 ครอบครองขนาดผมซื้อที่ดินมาแล้วมีหลักฐานถูกต้องเมื่อต้องสงสัย แล้วก็ผมเห็นว่ามันอยู่
 ในพื้นที่ซึ่งน่าจะมีปัญหาผมก็สละสิทธิ์ครับ โดยไม่ได้เรียกผลตอบแทนใด ๆ เพราะฉะนั้น
 เวลาท่านนำเสนอข้อมูลสู่สาธารณชนกรุณานำเสนอทั้งหมด อย่าใช้วิธีการแบบที่ท่านเคยเสนอ
 แล้วก็ทำลายนักการเมืองคนอื่นกับผม คือจริง ๆ ท่านต้องพูดว่า น.ส. ๓ แปลงนี้ออกเมื่อปีเท่าไร
 ออกมาแล้วกี่วัน กี่เดือน กี่ปี ออกให้กับใคร หลังจากนั้นแล้วนี่คนที่ได้เอกสารสิทธิ
 เขามาขายต่อ จดนิติกรรมกับผมที่ที่ดินเมื่อไร แล้วผมโอนให้เมื่อไร ตรงนั้นผมว่าชัดเจนครับ ---

คือเวลานำเสนอสังคมจะได้ตัดสินใจว่าสิ่งที่ผมทำ พฤติกรรมที่ผมเป็น ๑. ผมไม่ได้ไปซื้อที่มือเปล่ามาแล้วใช้อำนาจทางการเมืองไปออกเอกสารสิทธิด้วยตัวผมเอง ๒. แม้ผมจะซื้อมาแล้วมีเอกสารสิทธิที่ดินโดยถูกต้อง แต่ถ้าปรากฏว่ามีข้อสงสัย ผมก็ละสิทธิ์ ยกให้ส่วนราชการคืน ผมไม่ใช่คนที่แม้รู้ว่าผิดก็เอาสีข้างถู นี่คือเหตุผลของผม

เรื่องที่ ๒ เรื่องที่ท่านเอาข้อมูลที่อำเภอสตึกมา ผมต้องขอประทานโทษนะครับ คุณแม่ผมไม่มีโอกาสมาตอบท่านในสภา แต่อยากจะกราบเรียน

(นายชัย ชิดชอบ ได้ยื่นและยกมือขึ้น)

นายชัย ชิดชอบ (บัญญัติรายชื่อ) : ท่านประธาน ขออนุญาต กระผม นายชัย ชิดชอบ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ระบบบัญชีรายชื่อ พรรคชาติไทย กระผมขอตอบแทนท่านรัฐมนตรีช่วยเนวิน เพราะว่าเรื่องนี้ผูกพันกับผม ผมได้ส่งเอกสารนี้ที่สภาเขา

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : ผมต้องกราบขอโทษนะครับ มันทำไม่ได้จริง ๆ ครับ คือเป็นกระทู้ถาม เอาละครับ เดี่ยวให้ท่านรัฐมนตรีเนวินเป็นผู้ชี้แจงเป็นผู้ตอบนะครับ พี่ชัยครับ เดี่ยวให้ท่านรัฐมนตรีเนวินตอบชี้แจงครับ เชิญท่านรัฐมนตรีเนวินต่อครับ

นายเนวิน ชิดชอบ (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) : ท่านประธานที่เคารพครับ ในส่วนกรณีของที่ดินในเขตอำเภอสตึกนี้ ซึ่งโดยเอกสารสิทธิเป็นที่ของคุณแม่ผม แล้วก็ไม่ได้มีพื้นที่ ๕,๐๐๐ ไร่ อย่างที่ท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติพูดนะครับ ท่านไปตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ ผมจำตัวเลขไม่ได้ แต่ผมทราบว่ามีไม่ถึง ๑,๐๐๐ ไร่ แล้วทั้งหมดเป็นเอกสารสิทธิ น.ส. ๓ ก. ทั้งหมด ส่วนที่คุณแม่ผมครอบครองมีเอกสารสิทธิตามประมวลกฎหมายที่ดินทั้งหมด ไม่ได้เป็นการไปบุกรุกครอบครองอย่างที่ท่านสมาชิกได้กล่าวหา เพราะฉะนั้นการนำเสนอข้อมูลใด ๆ ต่อสาธารณชนกรุณายืนอยู่บนบรรทัดฐานของการเอาข้อเท็จจริง เหตุผล ท่านพูดคำว่า ๕,๐๐๐ ไร่ ท่านยื่นกระทู้ถาม ที่อำเภอสตึกที่ท่านยื่นกระทู้ถาม ผมคิดว่าในชีวิตของท่าน อำเภอสตึก ท่านก็อาจจะไม่เคยไปด้วยซ้ำไปด้วยครับ แล้ววันนี้ท่านเอาข้อมูลมาบอกว่า ๕,๐๐๐ ไร่ ท่านนั่งหลับตาอยู่ที่กรุงเทพ แล้วท่านบอกว่าคุณแม่ผมหรือครอบครัวผมบุกรุกที่ ๕,๐๐๐ ไร่ โดยที่ท่านไม่เคยไปดูที่เลย ท่านเอารูปถ่ายซึ่งใครถ่ายมาให้ท่านก็ไม่ทราบ แต่หลักที่ผมเรียนตามตรงก็คือว่า ข้อเท็จจริงคุณแม่ผมมีเอกสารสิทธิ

๓๗

สผ ๑๙/๒๕๔๗ (ส. นิติบัญญัติ) เป็นพิเศษ

สันทนา ๑๗/๒

น.ส. ๓ ก. มีอยู่ไม่ถึง ๑,๐๐๐ ไร่หรือครึ่ง แล้วเป็นเอกสารสิทธิที่ได้มาโดยชอบด้วยกฎหมาย
กระบวนการของการพิสูจน์ทางกฎหมายมี ถ้าท่านเห็นว่าชอบหรือไม่ชอบ เราก็เข้าสู่
กระบวนการพิสูจน์ ถ้าเอกสารสิทธิไม่ชอบก็เพิกถอนไป ถ้าเอกสารสิทธิชอบท่านต้องรับผิดชอบ
ต่อสิ่งที่ท่านได้นำเสนอต่อสาธารณชน แล้วก็หมิ่นประมาทครอบครัวผมนะครับ
ขอขอบคุณครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
คนที่หนึ่ง) : เวลาเหลือ ๑๒ วินาทีเองนะครับ ขอสั้น ๆ นะครับ เชิญครับ

นายธำนิษฐ ใจสมุทร (สตูล) : ท่านประธานครับ อันที่ ๑ เวลานั้นน้อยครับ
แล้วผมก็ให้ความเป็นธรรมกับท่านรัฐมนตรีอยู่แล้วครับ เพราะท่านก็ชี้แจงมีเอกสารครบหมด
ครับที่ผม

อันที่ ๒ เรื่องของที่ดินนี้ผมไม่ได้เอ่ยชื่อคุณแม่คุณสักคำหนึ่งครับ ผมแค่บอกว่
ละอองการเกษตร แล้วผมจะไปสตีกแน่นอนครับ ไปดูของจริงกันครับ เพราะผมก็ไม่เชื่อว่า
เขาเอามา ๕,๐๐๐ ไร่ หรือ ๑,๐๐๐ ไร่

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
คนที่หนึ่ง) : คุณธำนิษฐ ผมขอให้ลงไปสู่คำถามที่ ๓ เลยนะครับ เพราะผมก็ผ่อนปรน
ขยายเวลาให้แล้ว สู่คำถามสุดท้ายเลยนะครับ

นายธำนิษฐ ใจสมุทร (สตูล) : ผมต้องชี้แจงหน่อยสิครับท่านประธาน
เวลารัฐมนตรีพูด ท่านก็ให้ชี้แจงยาว เพราะผมถามนิดเดียว เขาตอบตั้งยาวครับ ผมใช้เวลา
นิดเดียวเองครับท่านประธาน ขอโทษด้วยครับ ผมขออนุญาตอย่างนี้ครับท่านประธานครับ
เวลาคนอื่นอย่าง พลตรี จำลอง ศรีเมือง ท่านก็กล่าวหาเขาอย่างรุนแรง -----

ท่านสามารถชี้แจงในสภาเองได้ ท่านเอาเปรียบชาวบ้านเขาครับ ผมไม่ได้ว่าใครบงกชหรือไม่บงกช แต่ผมชี้ให้เห็นว่าคนบุรีรัมย์ โดยเฉพาะคนที่สตึกเขาบอกผมมาครับ เขาบอกว่า ๕,๐๐๐ กว่าไร่ แล้วผมจะลงไปพื้นที่แน่นอน คำถามผมคงไม่ถามแล้วครับ ท่านประธานครับ เพราะมันหมดเวลาแล้ว แต่ว่าผมขอฝากรัฐมนตรีว่าทำให้เหมือน ๆ กันทั้งประเทศครับ อย่าไปเลือกทำครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เชิญครับท่านรัฐมนตรี

นายเนวิน ชิดชอบ (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) : กราบเรียนท่านประธานที่เคารพครับ ผมขออนุญาตเรียนยืนยันนะครับว่า ทุกอย่างผมทำเหมือนกัน ไม่มีเลือกปฏิบัติครับ แล้วก็การดำเนินการในการตรวจสอบเรื่องที่ดินของรัฐ เป็นการทำตามอำนาจหน้าที่ในส่วนที่ผมดูแลเรื่อง ส.ป.ก. ผมก็ดูแลของผม แล้วผมทำหน้าที่ตรวจสอบของผมตรงไปตรงมา ไม่มีการเลือกปฏิบัติกับใคร แล้วไม่มีการเมืองครับ เพราะการเมืองมันจบไปตั้งแต่ปี ๒๕ วันที่ได้มีการอภิปรายไม่ไว้วางใจ ส.ป.ก. ๔-๐๑ ไปแล้ว วันนี้เป็นเรื่องของการทำความถูกต้องให้กับแผ่นดินเท่านั้นครับ ใครผิดก็ว่าตามผิด ใครถูกก็ว่าตามถูก ไม่มีข้อยกเว้น ไม่ว่าท่านจะพยายามพูดถึงมูลนิธิท่าน พลตรี จำลอง ศรีเมือง เพื่อให้เกิดประเด็นทางการเมืองเท่าไร ขอเท็จจริงคือข้อเท็จจริงครับ มันไม่เป็นประเด็นทางการเมือง ไม่เป็นปัญหาทางการเมืองหรอก ผมขออนุญาตกราบเรียนครับ ขอบพระคุณครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : ครับ เป็นอันจบระเบียบวาระกระทู้ถามแรกนะครับ

นายชัย ชิดชอบ (บัญชีรายชื่อ) : ท่านประธานครับ ขออนุญาตครับ คือพาดพิงตระกูลชิดชอบ ผมเป็น

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : คืออย่างนี้ครับพ่อครับ ตามข้อบังคับเขาไม่ได้เอื้อเลยนะครับ นี่เป็นการตั้งกระทู้ ท่านนายกรัฐมนตรี ท่านนายกรัฐมนตรีก็ได้มอบให้ท่านรัฐมนตรีช่วยที่เกี่ยวข้องมาเป็นผู้ตอบ ก็ตอบค่อนข้างจะชัดเจนไปแล้วนะครับ

ระเบียบวาระกระทู้ถามที่ ๒ เป็นของท่านบุญพันธ์ แหวัดมณะ ถามท่าน
นายกรัฐมนตรีเช่นกันนะครับ เรื่อง การระเบิดของโรงงานผลิตพลูและดอกไม้เพลิง ในวันนี้
ท่านนายกรัฐมนตรีได้มอบหมายให้ท่านรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ท่านประชา
มาลีนนท์ มาเป็นผู้ตอบกระทู้ครับ ขอเชิญได้แล้วครับ

(สำเนา)

รับที่ ๓๔๐/๒๕๔๗ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๔๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กระทู้ถามที่ ๒๙๙ ส.

สภาผู้แทนราษฎร

๗ ตุลาคม ๒๕๔๗

เรื่อง การระเบิดของโรงงานผลิตพลูและดอกไม้เพลิง
กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

ข้าพเจ้าขอตั้งกระทู้ถามสด ถามนายกรัฐมนตรี ดังต่อไปนี้

ตามที่เกิดเหตุระเบิด ณ โรงงานผลิตพลูและดอกไม้เพลิงซึ่งตั้งอยู่ที่ ตำบลบ้านเกาะ อำเภอ
พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๗ อันเป็นเหตุให้เกิดการสูญเสีย
ทั้งชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเป็นจำนวนมากนั้น หน่วยงานของรัฐซึ่งมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชน
ตลอดจนการควบคุมการออกใบอนุญาตเพื่อประกอบกิจการอันถือว่ามีอันตรายต่อความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สินของประชาชนเป็นอย่างยิ่งนั้น ได้ดำเนินการไปตามกฎหมายและขั้นตอนโดยถูกต้องหรือไม่ อย่างไร
และควรจะมีมาตรการที่รัดกุมเพื่อป้องกันเหตุร้ายทำนองนี้มิให้เกิดขึ้นอีกหรือไม่ อย่างไร

จึงขอตั้งกระทู้ถามสดนี้มาตามมาตรา ๑๘๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
ส่วนรายละเอียดจะซักถามในที่ประชุมสภาต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) บุญพันธ์ แซ่วัฒนนะ

(นายบุญพันธ์ แซ่วัฒนนะ)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคไทยรักไทย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำเนาถูกต้อง

(นางวัชรวิวรรณ ฝ่ายทอง)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกระทู้ถาม สำนักงานการประชุม

ทวีพร พิมพ์

พิมพ์ ทาน

นายบุญพันธ์ แขวัดมนะ (พระนครศรีอยุธยา) : ท่านประธานครับ ผม บุญพันธ์ แขวัดมนะ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พรรคไทยรักไทย ผมได้ยื่นกระทู้ถามสดถาม ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีถึงเหตุระเบิดที่เกิดขึ้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามรายงานข่าวอ้างว่าเป็นโรงงานผลิตพลูและดอกไม้ไฟ ซึ่งตั้งอยู่ที่ตำบลบ้านเกาะ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๗ เหตุเกิดเมื่อประมาณเวลาบ่าย ๒ โมงครึ่ง ท่านประธานครับ ปัญหาเหตุที่ระเบิดขึ้นนั้นดูแล้วเป็นเรื่องที่น่าจะเป็นเรื่องปกติ แต่ไม่ใช่ครับ ผมอยู่ใกล้กับเหตุการณ์เลยในขณะนั้น ลักษณะควันที่พวยพุ่งขึ้นไปบนท้องฟ้าประมาณเรียกว่า อาจจะไม่เห็นเลยก็ได้ ถ้าหากว่าแดดส่องมาตรงตัว สูงก็ลักษณะเหมือนกับฮีโรชิมาไม่ผิดเลย แล้วระยะทางที่ห่างจากบ้านผมกับที่เกิดเหตุเป็น ๑๐ กิโลเมตร ที่นี้ระยะทาง ๑๐ กว่ากิโลเมตร ท่านลองนึกถึงสภาพสิครับว่า ตัวตึกอาคารโหวสะท่านไปหมดเลย คนที่อยู่เกาะเมือง หมายความว่าที่ตรงที่ผมอยู่ คือแถบหน้าศาลพระมงกุฎพิตรสะเทือนหมด ปัญหาอย่างนี้ที่เกิดขึ้น การที่เก็บวัตถุอันตรายเข้าไปในขนาดที่เรียกว่าทางราชการไม่รู้อันตรายมาก ผมเรียนท่านว่าหลังจากที่เข้าไปดูสถานที่เกิดเหตุ ท่านจะเห็นได้เลยว่าสภาพอาคารพังยับเยินหมด แล้วแขนของคนที่ถูกระเบิดมันข้ามมาอีกฝั่งหนึ่ง แล้วสภาพศพที่เก็บมันเรียกว่า มันดูไม่ได้ เอาล่ะผมจะไม่บรรยาย เพราะว่าอย่างไรก็แล้วแต่ คือพูดฝ่ายโน้นก็ต้องเสียใจ -----

ผมเรียนอย่างนี้ครับว่าเหตุการณ์อย่างนี้มันเกิดซ้ำซากหลายครั้งหลายหนแม้กระทั่งของหน่วยราชการ ถ้าท่านสังเกตดูให้ดีว่าหน่วยราชการ เมื่อมีปัญหาแล้วก็คงจะได้รับการแก้ไขไปขั้นหนึ่ง แต่ของเอกชนครั้งนี้เป็นเรื่องร้ายแรงที่สุด การที่ปล่อยให้วัตถุเคมีกระสุนดินดำมาไว้เป็นต้น ๆ นี่อันตราย ผมเชื่อว่าได้มีการขนเข้าไปไม่รู้กี่ครั้งก็หน ลักษณะหลุมลึกมาก นี่ผมเรียนท่านประธานครับว่าถ้าหากอยู่ที่เกาะเมืองผมว่าرابเป็นหน้ากลอง สภาพอาคารที่หลังจากยุบแล้ว แล้วก็มาอยู่ที่ตรงที่เกิดเหตุ อาคารที่ใกล้ ๆ ก็หลังคายุบลงไป เศษเหล็ก เศษอะไรกระเด็นเข้ามาหมด ก็คงจะถามท่านรัฐมนตรีที่ท่านมาตอบแทนในวันนี้ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในครั้งนี้นั้นการออกใบอนุญาตดังกล่าวได้มีการตรวจสอบรัดกุมเพียงไร นี้คำถามข้อที่ ๑

อันที่ ๒ ก็คือว่าการปล่อยให้เอกชนขนดินดำหรือสารเคมีในการที่อ้างว่าเพื่อผลิตพลูได้มีการควบคุมดูแลอย่างไรบ้าง เพราะการปล่อยให้ลักษณะอย่างนี้เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของประเทศผมเรียนท่าน เพราะว่าอย่างน้อย ๆ ไม่เคยมีลักษณะเหตุการณ์อย่างนี้เกิดขึ้นเลย ผมเป็นผู้แทนมาตั้งหลายปีแล้วจนบัดนี้ก็เพิ่งเคยเห็นเหตุการณ์อย่างนี้ ผมขอถามเป็นครั้งแรกแค่นี้ก่อนครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เชิญครับท่านรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ท่านประชา

นายประชา มาสินนทร์ (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย) :

กราบเรียนท่านประธานสภาที่เคารพ ท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติ กระผม นายประชา มาสินนทร์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้รับมอบหมายจากท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้มาตอบกระทู้ของท่าน ส.ส. ผู้ทรงเกียรติ ท่านบุญพันธ์ แซ่วัฒนะ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคไทยรักไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประเด็นกรณีการเกิดระเบิดของโรงงานพลูและดอกไม้เพลิงที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในเบื้องต้นผมขอกราบเรียนว่าในขณะนี้ยังไม่ทราบสาเหตุของการระเบิด แล้วก็ยังไม่สามารถค้นพบผู้กระทำความผิด อยู่ในระหว่างการสอบสวนอยู่ และหากมีความคืบหน้าประการใดผมจะเรียนให้ทราบ ส่วนหลังจากที่เกิดเหตุการณ์แล้วทางกระทรวงมหาดไทยก็ได้มีการเพิ่มมาตรการและได้กำชับให้จังหวัดทุกจังหวัดเพิ่มความเข้มงวดยิ่งขึ้น โดยประการแรกการพิจารณาออกใบอนุญาต

หรือต่อใบอนุญาตนั้นให้นายทะเบียนท้องถิ่นที่รับทราบข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้านวัตถุระเบิดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มาประกอบการพิจารณาด้วย ส่วนการตรวจสอบนั้นก็ให้นายทะเบียนท้องถิ่นที่กำชับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้มงวดกวดขัน แล้วก็มีการตรวจสอบสารพิษเป็นประจำทุกเดือน รวมไปถึงการตรวจสอบมิให้มีการลักลอบทำ ค้า เก็บดอกไม้เพลิงเกินกว่าจำนวนที่ได้รับอนุญาต รวมทั้งได้มีการกวดขันร้านที่จัดจำหน่ายสินค้าดังกล่าวด้วย ส่วนมาตรการในการพิจารณาออกใบอนุญาตนั้น กระผมขอกราบเรียนว่าทางกระทรวงมหาดไทยได้มีมาตรการที่เข้มงวดและดำเนินการมาโดยตลอด โดยการออกใบอนุญาตนั้นทางกระทรวงมหาดไทยจะต้องกำชับเจ้าหน้าที่ว่าจะต้องพิจารณาถึงฐานะ แล้วก็คุณสมบัติของผู้ขอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งฐานที่ตั้งซึ่งจะต้องปลอดภัยและจะต้องห่างไกลจากหมู่บ้านและชุมชนตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนั้นก่อนที่นายทะเบียนท้องถิ่นที่จะออกใบอนุญาตจะต้องขอรับการอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยก่อน -----

นอกจากนั้นเราก็จะมีการแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ในระดับพื้นที่ ซึ่งได้แก่ฝ่ายปกครองและฝ่ายตำรวจตรวจสอบตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย หากว่าสถานที่ประกอบการดังกล่าวอยู่ในกลุ่มชุมชน ซึ่งอาจจะเป็นอันตรายแก่ประชาชน ทางเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อความปลอดภัยสามารถให้ผู้ประกอบการย้ายสถานที่ดังกล่าวได้ครับ เราก็จะมีการตรวจสอบจำนวนดอกไม้เพลิงที่มีอยู่จะต้องตรงตามบัญชีรายเดือนที่ทางผู้ประกอบการรายงานให้กับนายทะเบียนท้องถิ่น ซึ่งจะต้องระบุแหล่งที่มา ปริมาณหรือยอดคงเหลือของดอกไม้เพลิงแต่ละเดือน ตลอดจนจะต้องอยู่ในเงื่อนไขอื่นที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนั้นด้วยครับ

ขอกราบเรียนชี้แจงในเบื้องต้นเพียงเท่านี้ครับ ขอขอบคุณครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เชิญครับท่านบุญพันธ์ คำถามที่ ๒ ครับ

นายบุญพันธ์ แหว้ผมนะ (พระนครหรืออยุธยา) : ท่านประธานครับ ก็คงใช้เวลาสั้นนิดเดียว คืออยากเรียนถามท่านรัฐมนตรีว่าในกรณีที่เกิดเหตุการณ์อย่างนี้วิธีการที่ท่านจะแก้ไข ผมเห็นว่าส่วนใหญ่ที่ดำเนินการก็ไม่ค่อยตรงตามเป้าหมายนัก ยกตัวอย่างเช่น คนที่เข้าไปดำเนินงานในโรงงาน ท่านได้สังเกตดูเถอะ เป็นคนที่ไม่มีการศึกษาแทบทั้งนั้น แล้วเข้าไปก็สูบบุหรี่ ผมถามว่ารัฐบาลมีนโยบายอย่างไรบ้างในการที่จะให้ความรู้ของผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ในการที่จะเข้าไปดำเนินการในโรงงาน และควรจะได้มีการอบรมและก็มีภารกิจที่จะออกใบอนุญาต เพราะถ้าปล่อยให้คนที่ไม่รู้อะไรแล้วเข้าไปดำเนินการอย่างนี้ มันก็ต้องเกิดอย่างนี้อีก ผมยืนยันครับ และเหตุการณ์อย่างนี้เกิดขึ้นซ้ำซากหลายครั้งหลายหน ก็คงฝากท่านไป ก็แล้วแต่ท่านจะลองดูสิว่าถ้าไม่แก้ไขในลักษณะอย่างที่ผมว่านี้ คงยาก เพราะว่าถ้าคนที่เขาไปทำงานที่เหตุเกิดผมถามในครั้งสุดท้ายได้ความว่าสูบบุหรี่ด้วย แล้วก็ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือดินดำทั้งหมดกับสารโปแตสเซียมที่เข้าไป ขนาดผมว่าเป็น ๑๐ ตัน ผมยืนยันครับ เพราะหลุมใหญ่ขนาดนั้นถ้าจะมากบอกว่าขนาด ๒๐๐ ปอนด์

สผ ๑๙/๒๕๔๗ (ส. นิติบัญญัติ) เป็นพิเศษ

พัชรี ๒๐/๒

เป็นไปไม่ได้ครับ นี่ฝากท่านไว้ เพราะอันนี้มันเป็นเรื่องที่อันตรายมาก ถ้าเข้าไปอยู่ในเมืองแล้วลำบาก ก็ขอบคุณครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เชิญครับ ท่านรัฐมนตรีครับ

นายวิชา มาสินนท์ (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย) : กราบเรียนท่านประธานสภาที่เคารพ ท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติ กระผมจะขอน้อมรับข้อสังเกตต่าง ๆ ของท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติไปพิจารณาร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่ในโอกาสนี้ใคร่จะขอเรียนชี้แจงให้ท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติได้รับทราบว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้นนะครับ ได้ออกมานานแล้วตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๖ แล้วก็มีการฉบับออกเมื่อประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๙๐ แล้วก็กฎหมายแต่ละฉบับก็เกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายหน่วยงาน ซึ่งได้แก่กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม แล้วก็กระทรวงกลาโหม แล้วรัฐบาลก็ไม่ได้นิ่งนอนใจ ก็ได้มีการสั่งการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดร่วมกันพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่ให้ชัดเจนและรัดกุมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะขั้นตอนของการออกใบอนุญาตหรือการพิจารณาออกใบอนุญาต ซึ่งแนวทางที่ให้ไปว่าการพิจารณาใบอนุญาตนั้นจะต้องอยู่ในรูปของคณะกรรมการ ผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านร่วมกันพิจารณา ส่วนมาตรการระยะยาวต่อไปเราก็จะมีการเร่งปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้วคงจะมีการนำเสนอแก่สภาผู้ทรงเกียรติแห่งนี้ เพื่อได้รับความเห็นชอบ เพื่อให้การควบคุมต่อไปในอนาคตมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนขอบคุณครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เป็นอันจบระเบียบวาระกระทู้ถามสด ที่ ๒ นะครับ

สผ ๑๙/๒๕๔๗ (ส. นิติบัญญัติ) เป็นพิเศษ

พัชรี ๒๐/๓

ต่อไปเป็นกระทู้ถามสดสุดท้าย ของคุณองกรณ์ พลบุตร ได้ถามนายกรัฐมนตรี เรื่อง ความไม่โปร่งใสในโครงการเช่า ซีพียู (CPU) ซึ่งท่านนายกรัฐมนตรีได้มอบหมายให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมาเป็นผู้ตอบนะครับ พร้อมแล้วเชิญเลยครับคุณองกรณ์

(สำเนา)

วันที่ ๓๓๙/๒๕๔๗ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๔๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กระทู้ถามที่ ๒๙๘ ส.

สภาผู้แทนราษฎร

๗ ตุลาคม ๒๕๔๗

เรื่อง ความไม่โปร่งใสในโครงการเช่า CPU เมนเฟรมและระบบปฏิบัติการ OS/๓๙๐,z/VM และ Linux
เพื่อทดแทน ของสำนักงานประกันสังคม
กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

ข้าพเจ้าขอตั้งกระทู้ถามสด ถาพนายกรัฐมนตรี ดังต่อไปนี้

ตามที่สำนักงานประกันสังคมจัดให้มีการเช่า CPU เมนเฟรมและระบบปฏิบัติการ OS/๓๙๐,z/VM และ Linux เพื่อทดแทน ของสำนักงานประกันสังคม มูลค่า ๓๔๐ ล้านบาท ปราบกฏว่าได้มี
พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความสงสัยว่าจะมีความไม่โปร่งใสในการดำเนินการจัดการเช่าโครงการดังกล่าว
ทำให้เกิดความเสียหายและส่งผลกระทบต่อประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
จึงขอตั้งกระทู้ถามสดนี้มาตามมาตรา ๑๘๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
ส่วนรายละเอียดจะซักถามในที่ประชุมสภาต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) อลงกรณ์ พลบุตร

(นายอลงกรณ์ พลบุตร)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคประชาธิปัตย์

จังหวัดเพชรบุรี

คำเนาถูกต้อง



(นางวัชรวิวรรณ ฝ่ายทอง)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกระทู้ถาม สำนักงานการประชุม

ทวีพร พิมพ์
แทน

สผ ๑๙/๒๕๔๗ (ส. นิตินิติบัญญัติ) เป็นพิเศษ

พัชรี ๒๐/๔

นายอลงกรณ์ พลบุตร (เพชรบุรี) : ท่านประธานที่เคารพ กระผม อลงกรณ์ พลบุตร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดเพชรบุรี พรรคประชาธิปัตย์ กระผมได้ตั้งกระทู้ถามถึงความไม่โปร่งใสในโครงการเช่าคอมพิวเตอร์เมนเฟรมและระบบปฏิบัติการของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ซึ่งโครงการดังกล่าวนั้นได้ใช้งบประมาณ ๓๕๐ ล้านบาท เป็นการเช่าระยะ ๔ ปี ซึ่งจากการตรวจสอบหลักฐานพยานมีพฤติกรรมเป็นเหตุอันควร เชื่อได้อาจจะมีความไม่โปร่งใสและทำให้ราชการเสียหาย -----

เพราะฉะนั้นโดยหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต้องเรียนยืนยันท่านประธานถึง ท่านรัฐมนตรีว่า ไม่ได้มีความโกรธแค้นเป็นเรื่องส่วนตัวแต่เป็นเรื่องส่วนรวม โดยเฉพาะ สำนักงานประกันสังคมซึ่งต้องดูแลผู้ประกันตนจำนวนหลายล้านคนทั่วประเทศ มีวงเงินหลายแสนล้านบาทต่อปีที่เก็บอยู่ได้ถึงในปัจจุบัน เพราะฉะนั้นการใช้งบเงินในการ บริหารดังกล่าวนี้ แน่แน่นอนจะต้องได้รับการดูแลแทนผู้ใช้แรงงานนั้นก็คือในส่วนของ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสภาผู้แทนราษฎร กระผมใคร่ขอเรียนถามคำถามไปถึง ท่านรัฐมนตรีโดยผ่านท่านประธานนะครับ ในคำถามที่ ๑ ก็คือว่า โครงการดังกล่าวนี้ ได้ดำเนินการคืบหน้าไปถึงไหนแล้ว แล้วก็มีขั้นตอนดำเนินการอย่างไรครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เชิญครับท่านรัฐมนตรีครับ

นางอุไรวรรณ เทียนทอง (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน) : ท่านประธาน สภาที่เคารพ ท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติ ดิฉัน นางอุไรวรรณ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงาน ตามที่ท่านสมาชิกได้กรุณาตั้งประเด็นคำถามเกี่ยวกับโครงการของคอมพิวเตอร์ เมนเฟรม ซึ่งเป็นระบบปฏิบัติการของสำนักงานประกันสังคมว่าได้ดำเนินการไปแค่ไหนเพียง กี่ขอกราบเรียนดังนี้ะคะ ในความเป็นมาในการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคม ทั้งในด้านการให้บริการกับผู้ประกันตนและการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานประกันสังคม ได้นำระบบคอมพิวเตอร์ช่วยในการปฏิบัติงานตั้งแต่ปี พุทธศักราช ๒๕๓๓ และระบบ คอมพิวเตอร์ที่เรียกว่า ระบบสารสนเทศของสำนักงานประกันสังคมนั้นถูกออกแบบโดยให้ใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ระบบเมนเฟรมเท่านั้น และที่ท่านได้ดำเนินการได้ตามนะคะว่าได้ดำเนิน ถึงขั้นไหน ก็ขอเรียน ในปี ๒๕๓๓ ถึง ๒๕๔๔ สำนักงานประกันสังคมได้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบเมนเฟรมซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ของไอบีเอ็ม และต่อมาในปี ๒๕๔๔ ปลายปีจนถึง ๙ กันยายน ๒๕๔๗ ได้เปลี่ยนเป็นผลิตภัณฑ์ยี่ห้อฮัอมดาร์น ซึ่งมีสัญญาเข้ามาเป็นเวลา ๓ ปีและสิ้นสุด เมื่อ ๙ กันยายน ๒๕๔๗ และในช่วงก่อนสิ้นสุดสัญญานะคะโดยคำแนะนำของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพิจารณาแล้วเห็นว่าสำนักงานประกันสังคมยังจำเป็นต้องใช้ คอมพิวเตอร์ระบบเมนเฟรมต่อไปอีกพร้อมกับแนะนำให้ดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบ สารสนเทศของสำนักงานประกันสังคมไปสู่ระบบเปิด ควบคู่ไปกับการใช้ระบบเมนเฟรม

อย่างแบบเดิมไปก่อนจนกว่าการปรับเข้าสู่ระบบเปิดตามนโยบายของท่านนายกรัฐมนตรี ซึ่งจะต้องใช้เวลาคาดว่าประมาณ ๔ ปี ถึงจะสมบูรณ์ ดังนั้นการดำเนินการเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ระบบเมนเฟรมก็ได้ดำเนินการไปแล้วดังนั้นก็คือขณะนี้คณะกรรมการเรียนว่าได้ดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบพัสดุทุกขั้นตอน แล้วก็เพิ่งได้รับการอนุมัติไปเมื่อต้นเดือนตุลาคมนี้ และการดำเนินการนั้นนอกจากเราดำเนินการตามระเบียบพัสดุทุกขั้นตอนแล้วเราได้ผ่านความเห็นชอบจากสำนักงานของกระทรวงไอซีที (ICT) ที่ให้ดำเนินการได้ อันนี้คือเป็นสิ่งที่กราบเรียนว่าขณะนี้เราได้ดำเนินการระบบการพัสดุเรียบร้อยแล้ว และได้ผ่านความเห็นชอบจากกระทรวงไอซีทีแล้วค่ะ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เชิญครับ ครั้งที่ ๒ ครับคุณอลงกรณ์

นายอลงกรณ์ พลบุตร (เพชรบุรี) : ท่านประธานครับ ท่านรัฐมนตรีมีหน้าที่ในการกำกับดูแลสำนักงานประกันสังคม ขณะเดียวกันก็คงจะต้องคอยดูแลผลประโยชน์ของทางราชการ เพราะว่าในกรณีที่ต้องใช้เงินเกิน ๑๐๐ ล้านบาทเป็นหน้าที่โดยกฎหมายที่รัฐมนตรีจะต้องอนุมัติรับหลักการ เพราะฉะนั้นผมคิดว่าท่านรัฐมนตรีจะต้องคอยควบคุมดูแลกำกับให้เป็นไปโดยโปร่งใส ผมเรียนถามว่าในการดำเนินการดังกล่าวนี้ทำไมถึงใช้วิธีพิเศษ การเช่าคอมพิวเตอร์เมนเฟรมนั้นไม่ใช่เงินเล็กน้อย รวมทั้งระบบปฏิบัติการและซอฟต์แวร์ (Software) ที่เกี่ยวข้อง ถามว่าทำไมถึงเป็นการเช่าโดยวิธีพิเศษ ทั้งที่มีรายงานในคณะกรรมการของประกันสังคม โดยประธานพูดชัดเจนว่าไม่ประสงค์ที่จะให้มีการใช้การเช่าโดยวิธีพิเศษ

ทำไมถึงไม่ใช้การประกวดราคา เป็นประการที่ ๑ แต่อย่าตอบว่ามีข้อเดียวนะครับ เพราะไม่อย่างนั้นไม่จบนะครับ เรื่องไปถึง ป.ป.ช. แน่ เพราะจะแก้ข้อตรงนี้ได้

ประการที่ ๒ ก็คือว่า ท่านได้ดูราคาใหม่ครับ ตอนเช้า เมนเฟรม นั้นไม่ใช่เป็นก เช่าครั้งแรก แต่ราคาสูงเกินความจริง และในฐานะท่านกำกับดูแลผมคิดว่าท่านน่าจะได้ ตรวจสอบว่าราคาที่กำหนดไว้ในกาหนดวงเงินเช่านั้น ซึ่ง ๔ ปี ๒๐๐ กว่าล้านบาท ในขณะ ผมอยากจะเรียนท่านว่า คอมพิวเตอร์ ไอบีเอ็ม เมนเฟรม นั้นราคาตัวละ ๔๕ ล้านบาท ๔๕ ล้านบาท บวกให้เท่าตัว ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ รวมค่าลิขสิทธิ์ปฏิบัติการเฉพาะตัวเครื่องให้ ๑๐๐ ล้านบาท บวกอีก ๒๐ เปอร์เซ็นต์ของกำไรต่าง ๆ ๑๒๐ ล้านบาท ยิ่งต่ำกว่าราคาวงเงิน กำหนดไว้ถึง ๑๐๐ ล้านบาทครับ เพราะฉะนั้นท่านต้องชี้แจงตรงนี้ให้ชัดเจนนะครับ ในฐานะ ท่านได้รับอนุมัติราคาไปแล้ว นอกจากนี้แล้วก็เรียนว่ากรณีของการขอความเห็นชอบ ไอซีที ท่านประธานครับ ผมได้มีหลักฐานแล้วก็ตรวจสอบมาอยากจะเรียนว่า เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม สำนักงานประกันสังคมแล้วก็บริษัทเอกชนที่ท่านเรียกมารายเดียนี่ครับ ทำการยืนยันผลกา ต่อรองราคาเรียบร้อยแล้วครับ วันที่ ๕ สิงหาคม เรียกว่าจบกระบวนการในการต่อรองราคา ทุกอย่างจบหมด แต่ทำไมวันที่ ๑๘ สิงหาคม มีหนังสือ เลขที่ ๐๒๐๒/๒๒๔๐ ของกระทรวง ไอซีที ขอทราบข้อมูลเพิ่มเติม ถามว่าระบบที่ต้องการจัดหาเป็นระบบเปิดหรือระบบปิด นี่ยัง ถามในประเด็นว่าระบบเปิดหรือระบบปิดอยู่ ซึ่งตรงนี้เป็นเรื่องเทคนิคมาก ท่านประธานครับ ผมจะไม่ขอถามในกระทู้ แต่ว่าเป็นเรื่องรายละเอียดมากกว่าความจริงแล้วระบบนี้เมื่อ ๒ ปีที่แล้วท่านนายกรัฐมนตรีเคยไปที่กระทรวง ไปขออนโยบายบอกว่าให้เปลี่ยนระบบคอมพิวเตอร์ทั้งหมด เป็นระบบเปิด มันถูกกว่า ประหยัดงบประมาณกว่า แต่ผ่านตรงนั้นถึงวันนี้เรายังไปไม่ถึงนะครับ แต่ผมไม่เอาตรงนั้นมาพูด เพียงแต่ว่าใน ๒ - ๓ เรื่องเหล่านี้ต้องการความชัดเจนครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เชิญครับท่านรัฐมนตรี

นางอุไรวรรณ เทียนทอง (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน) : ท่านประธาน ท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติ จากคำถามที่ ๒ ก็คือทำไมใช้วิธีพิเศษ อยากจะทราบเรียนนะคะว่า ถ้าท่านไม่ให้ตอบว่ามีข้อเดียวเพราะมันจะไม่จบ ก็ไม่เข้าใจว่ามันจะไม่จบอย่างไรนะคะ เพราะอย่างนี้คะท่าน อย่างไรก็ตามก็ต้องตอบว่ามีข้อเดียว เพราะว่า อัม ดาวน์ ที่เคยเข้ามาตั้ง

ปลายปี ๒๕๔๔ จนถึง ๙ กันยายน ๒๕๔๗ นี้จะคะ บริษัทเขาได้ปิดไปแล้วเมื่อปี ๒๕๔๕
มันก็เหลือรายเดียวจริง ๆ เพราะฉะนั้นเมื่อเหลือรายเดียวจริง ๆ เราก็ต้องทำตามระเบียบพัสดุ
ก็ต้องใช้วิธีพิเศษตามข้อ ๒๓ (๖) แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ
พ.ศ. ๒๕๓๕ ก็คือเป็นพัสดุที่ลักษณะใช้งานหรือมีข้อจำกัดทางเทคนิคที่จำเป็นจะต้องระบุให้
เป็นการเฉพาะ แล้วก็เรียนนะคะ ถึงแม้จะเช่าต่อหรือเช่าใหม่ก็ตามก็ต้องใช้วิธีพิเศษนะคะ
เพราะฉะนั้นในทางเลือกที่ได้เลือกเอาบริษัทใหม่ก็อยากจะเรียนว่า เนื่องจากระบบของการ
ใช้งานมันต่างกันนะคะ ก็คือในด้านเทคนิค เหตุที่ต้องทำสัญญากับผู้เช่ารายใหม่ ไม่ทำกับ
รายเดิมก็เนื่องจากว่าด้านความเสี่ยง คือเครื่องคอมพิวเตอร์ เมนเฟรม ของคู่สัญญาปัจจุบัน
ยี่ห้อ ฮัม ดาวน์ เลิกการผลิตอย่างที่น่าเรียนตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๔๕ และถึงแม้จะมีการให้
บริการจนถึงปี ๒๕๕๐ ก็ตาม สำนักงานประกันสังคมย่อมมีความเสี่ยงสูงจากการให้บริการ
ซึ่งอาจเกิดเหตุการณ์ที่เครื่องชำรุดหรือรอการซ่อมแซม จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบ
การให้บริการของสำนักงานประกันสังคม -----

และในเรื่องของด้านเทคนิค ความสามารถของการประมวลผล เนื่องจากเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรมยี่ห้ออัม ดาวนนั้น ที่ใช้อยู่เป็นสถาปัตยกรรมแบบ ๓๑ บิต ซึ่งในขณะที่เครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรม ยี่ห้อไอบีเอ็ม (IBM) เป็นสถาปัตยกรรมแบบ ๖๔ บิต สามารถประมวลผลข้อมูลได้มากกว่าเครื่องเก่าถึง ๒ เท่า หรือได้ครั้งละ ๖๔ บิตในการทำงานแต่ละครั้ง ทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น และนอกจากนั้นคือความสามารถในการขยายสมรรถนะเพื่อรองรับความต้องการในอนาคต คือเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรมยี่ห้ออัม ดาวนนั้น ความสามารถในการทำงานมีความเร็วเพียง ๓๐๗ มิค และมีหน่วยความจำเพียง ๒๐๐ จีบี สำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรมยี่ห้อไอบีเอ็ม ความสามารถในการทำงานที่ความเร็ว ๓๓๐ มิค และมีหน่วยความจำเพิ่มขึ้นเป็น ๔ จีบี และมีโอกาสขยายขีดความสามารถของทั้งความเร็วและการทำงานของหน่วยความจำเพิ่มได้อีกมาก อุปกรณ์ที่ต่อพ่วงมีสมรรถนะที่สูงกว่าเครื่องที่มีเทคโนโลยีเก่า และสิ่งที่สำคัญก็คือมันจะนำไปถึงระบบเปิดได้ อย่างที่ท่านได้กรุณากล่าวทำไมไม่ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามนโยบายของท่านนายกรัฐมนตรีก็คือ ได้กราบเรียนแล้วว่า ถ้าเราใช้เครื่องไอบีเอ็มนี้มันจะสู่ระบบเปิดภายใน ๔ ปี คือเราจะเปลี่ยนทันทีทันใดไม่ได้ เพราะระบบข้อมูลนี้ต้องค่อย ๆ ถ่ายเทกันแล้วถึงจะไปสู่ระบบเปิดได้ ซึ่งเป็นความตั้งใจในการที่จะต้องทำไปให้ไปสู่ระบบเปิดและก็ยืนยันในการที่ท่านบอกว่าในการประชุมของคณะกรรมการประกันสังคมนั้นขอเรียนนะคะว่า ทุกอย่างผ่านขั้นตอน ผ่านความเห็นชอบ ผ่านการอนุมัติของคณะกรรมการประกันสังคมอย่างถูกต้องเรียบร้อย และที่ท่านกล่าวว่าปลัดกระทรวงพุดในที่ประชุมว่าถ้าเป็นวิธีพิเศษเหมือนว่ากับไม่ได้นั้น ท่านอาจจะพุดในลักษณะที่ท่านยังไม่ทราบข้อมูลในรายละเอียด แต่ครั้งสุดท้ายที่ท่านทำบันทึกเสนอนี้ ก็คือท่านบันทึกเสนอว่าเห็นควรอนุมัติ เพราะฉะนั้นในส่วนนี้ก็มีส่วนที่นำกราบเรียนท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติได้ทราบว่าการดำเนินการทุกขั้นตอนนั้นเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบพัสดุ ไม่มีการที่เรียกว่ารัดขั้นตอนหรืออะไร เพราะว่าเราทำงาน ดิฉันกราบเรียนโดยส่วนตัว ดิฉันเป็นอดีตข้าราชการประจำมาก่อน เมื่อเรามาเป็นรัฐมนตรีแล้วรับรองไม่มีก้าวไปล่วงลูกกับข้าราชการประจำโดยเด็ดขาด ดิฉันกลัวพุดกลางสภานี้เลยด้วยความสัตย์จริง

ดิฉันไม่เคยไปล้างลูก ดิฉันบอกให้ข้าราชการทุกท่านดำเนินตามขั้นตอนที่เขาเห็นสมควร และผู้ใช้นั้นเห็นว่าเครื่องมีประสิทธิภาพและประโยชน์ของประเทศชาติต้องเป็นหลัก มาก่อน ผู้ใช้ยืนยันที่จะใช้เครื่องนี้ ดิฉันก็เป็นผู้ตัดสินใจในด้านสุดท้ายเท่านั้น โดยผ่านขั้นตอนของซีไอโอ (CIO) ของกระทรวงก็เห็นควร คณะกรรมการกฎหมายก็เห็นควร และสุดท้ายที่ท่านยืนยันก็คือท่านปลัดกระทรวงก็ยืนยันว่าเห็นควรอนุมัติค่ะ ขอบพระคุณค่ะ เชิญท่านค่ะ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง) : เป็นคำถามสุดท้ายนะคะ

นายอลงกรณ์ พลบุตร (เพชรบุรี) : ผมขอเรียนเป็นคำถามสุดท้ายนะคะ แต่ว่าก่อนอื่นที่ท่านบอกว่าท่านไม่ล้างลูก ผมไม่ค่อยเชื่อเพราะท่านตอบในสภามันต้องมี หลักฐานยืนยัน ความจริงผมเคยตั้งกระทู้ถามท่านในเรื่องการเช่าระบบข้อมูลสื่อสาร ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมก็ได้เรียกกัน แล้วนี่ลายเซ็นหนังสือใคร ครับ ที่ไม่ล้างลูก ชื่อนางอุไรวรรณ เทียนทอง ส่งข้ามไปถึงเลขาธิการประกันสังคม เพราะฉะนั้นผมคิดว่าอาจจะมีความตั้งใจที่ท่านจะดำเนินการบริหารในแบบใดก็ตาม แต่ว่าถ้าบอกว่าท่านไม่ข้ามขั้นตอนไม่ล้างลูก ผมมีหลักฐาน ผมไม่เชื่อ แล้วเรื่องนี้ ผมก็ส่ง สตง. ไป ๑ เรื่อง แล้วนำแปลกว่าบริษัทที่ชนะโครงการเดือนไล่เรียกกันนี้ครับ บริษัทเดียวกันครับ คราวที่แล้วโครงการเช่าระบบเครือข่ายข้อมูล ปรากฏว่าหลายบริษัท เข้ามาประกวดราคาตกเทคนิคหมด เหลือบริษัทเดียวคือบริษัทเอบีซี (ABC) ปรากฏว่า หลังจากนั้นมีการเช่าโดยวิธีพิเศษในโครงการคอมพิวเตอร์เมนเฟรม ปรากฏว่าก็เป็น บริษัทนี้อีกครั้ง ท่านยังไม่ตอบเรื่องประเด็นราคานี้คำถามต่าง ไม่ใช่คำถามที่ ๓ คำถามที่ ๒ ว่าวงเงินในรายการที่กำหนดเช่าไว้ตั้ง ๒๓๔ ล้านบาท ที่ตกลงราคาหลังสุดนั้น ผมไม่ทราบ ท่านไปเห็นสัญญาทันทีเท่าไร แต่ว่าหารเฉลี่ยเฉลี่ยแล้วมันแพงกว่าเก่าครับ นั่นเป็น ประเด็นที่ ๑ ซึ่งไปย้อนตรวจอีกว่าสัญญาเดิมเซ็นกันไปได้ได้อย่างไร เมื่อเดือนกรกฎาคม ปี ๒๕๔๔ ด้วย เพราะเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ผมเรียนหลายคนฟังการอภิปรายหรืออยู่ในสภา ถ้าไม่ลงไปศึกษาเทคนิคไม่ทราบ ก็เห็นว่าเป็นยี่ห้อเดียวกันก็ต้องวิธีพิเศษ ไม่ใช่ครับ

๕๓

สผ ๑๙/๒๕๔๗ (ส. นิติบัญญัติ) เป็นพิเศษ

ชวีกา ๒๓/๓

ผมยกตัวอย่างครับ กรณีการเช่ารถทางราชการเอาว่าเช่ายี่ห้อโตโยต้าก็แล้วกัน
ถามบอกว่าประกวดราคาเช่าได้ใหม่ ได้ เพราะอะไร เพราะตัวแทนจำหน่ายมีมากครับ
โตโยต้ากรุงเทพ โตโยต้านครปฐม โตโยต้าปทุมธานี โตโยต้านนทบุรี มาแข่งกัน
ใครเสนอราคาเช่าต่ำสุดบำรุงรักษาดีกว่า -----

- ๒๔/๑

ฉันได้ฉันนั้นการเช่าคอมพิวเตอร์เหมือนกัน ผมถึงเรียนว่านี่มันค่าโง่ของรัฐบาลและกระทรวงนี้ครับ ราคาถ้าซื้อคอมพิวเตอร์เมนเฟรมตัวนี้ ๔๕ ล้านบาท เวลาเขาให้เช่านี้ท่านกำหนดไว้ ๔ ปี เขาตีเลยว่า ๔ ปีเท่ากับ ๐ แล้ว เพราะฉะนั้น ๔๕ ล้านบาทท่านบอกอะไรเข้าไปอีกครับ ถ้ามันไม่ใช่บวกคอมมิสชั่น (Commission) บวกเงินได้โตะครับ มันเป็น ๒๐๐ กว่าล้านบาทได้อย่างไร วันนี้ถ้า ๔ ปีบอกว่ากระทรวงบอกซื้อเมนเฟรมตัวนี้ ๔๕ ล้านบาท ผมได้หลักฐานจากต่างประเทศตัวแทนจำหน่ายมาเรียบร้อยแล้วครับถึงกล้าพูด ผมกำลังให้เห็นว่าจะต้องตรวจสอบเรื่องการเช่าคอมพิวเตอร์ของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ในหลักเดียวกันนี้ เพราะมันบวกกันมาก มากเกิน ๑๐๐ ล้านบาท เพราะฉะนั้นบริษัทที่เขาให้เช่านี้ผมเรียนว่าระบบเขาทำอย่างไรทราบไหมครับ เพื่อว่าสภาพนี้จะช่วยกันตรวจสอบ การให้เช่าหมายความว่า ต้องมีผู้ไปซื้อเครื่องนี้มาแล้วมาให้ราชการเช่า ไอบีเอ็ม ไม่ใช่มี ไอบีเอ็มประเทศไทยเท่านั้น มีหลาย ไอบีเอ็ม ครับท่านประธาน ท่านรัฐมนตรีครับ เพราะฉะนั้นถ้าท่านเปิดเช่าโดยประกวดราคา มันจะมีบริษัทที่จะเข้ามาเสนอให้เช่าหลายราย แล้วจะแข่งขันราคากัน แล้วไม่ใช่เดือนละ ๔ - ๕ ล้านบาทที่เป็นค่าเช่าอย่างที่กำหนดกัน วันนี้มันควรจะอยู่แค่ ๑ - ๒ ล้านบาทครับ นี่ต้องไปรัดดูนะครับ เพราะว่ายังมีอยู่อีกหลายหน่วย ความจริงสัญญาคร่าวๆ ที่แล้วที่ท่านอ้างถึง ปี ๒๕๔๔ นั้นก็เช่าถูกกว่าที่ท่านทำเช่าครับ เพราะฉะนั้นท่านต้องชี้แจงประเด็นที่ผมถามในเรื่องของราคาตรงนี้เสียก่อนนะครับ ก่อนที่จะเข้าสู่คำถามที่ ๓ เพราะว่าท่านยังตกค้างอยู่ตรงนี้ครับ

(การประชุมดำเนินมาถึงตอนนี้ นายสมศักดิ์ ปรีศานันท์กุล รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง ได้ลงจากบัลลังก์ โดยมอบให้ นายสุชาติ ตันเจริญ รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง ปฏิบัติหน้าที่แทน)

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง) : ขอให้ถามเลยนะครับ คงไม่แล้วครับ เพราะท่านจะได้ตอบและชี้แจงไปในตัวเลยถามเลยครับประเด็นที่ ๓ คำถามที่ ๓ เพราะจะไม่อนุญาตแล้วนะครับ

นายอลงกรณ์ พลบุตร (เพชรบุรี) : ประเด็นผมชัดเจนนะครับ เรื่องที่เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดวงเงินเช่าว่าสูงเกินจริงไปกว่า ๑๐๐ ล้านบาท และ ๒ ก็คือว่าไม่จริงเลยที่มียี่ห้อเดียวแล้วจะใช้วิธีพิเศษตามระเบียบ ตรงนั้นเป็นข้ออ้างเท่านั้นเอง การเช่าโดยประกวดราคาทำได้ และกรณีข้อเท็จจริงก็คือว่ามีบริษัทที่พร้อมจะเข้ามาเสนอประกวดราคา ตรงนี้ท่าน

ต้องชี้แจง ส่วนคำถามของผมนั้นก็คือว่าทำไมต้องเป็นบริษัทนี้ครับ ท่านประธานครับ ในสมัยที่คราวที่แล้วท่านบอกว่าผมตั้งกระทู้ถามเรื่อง โครงการเช่าระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล ท่านก็บอกว่าเกิดมาก่อนท่านเป็นรัฐมนตรี ไม่ใช่ท่านเป็นคนอนุมัติรับราคา ท่านเป็นคนอนุมัติคราวที่แล้วเพราะท่านประธานไม่อนุญาตนั่นเอง ผมก็เลยไม่เอาข้อเท็จจริงที่ตรงข้ามมายืนยันสภาว่าไม่ใช่ที่ท่านปฏิเสธความรับผิดชอบตรงนั้น แต่วันนี้ท่านปฏิเสธไม่ได้แล้ว ผมก็เลยถามทำไมต้องเป็นบริษัท เอบีซี ครับ ทำไมต้องเป็นบริษัท เอบีซี ตรงนี้ครับข้องใจมาก

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎรคนที่สอง) : เชิญท่านรัฐมนตรีตอบชี้แจงครับ

นางอุไรวรรณ เทียนทอง (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน) : ท่านประธานสภาที่เคารพ ท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติ อย่างที่ท่านพูดนะคะว่า ไอบีเอ็ม มีหลายที่ แต่การที่จเป็นตัวแทน ไอบีเอ็ม ประจำประเทศไทยนั้น สำหรับกรณีเป็นกรณีแต่ละเรื่อง เขาก็มอบให้บริษัทในประเทศไทยแต่ละบริษัทนะคะ ที่ท่านพูดว่ามีบริษัทอื่นที่จะยืนยันว่าได้ถูกกว่านั้นก็อยากจะเรียนว่าหนังสือของบริษัท ไอบีเอ็ม เขายืนยันเองนะคะว่า ตามที่สำนักงานประกันสังคมได้ขอให้บริษัท ไอบีเอ็ม ประเทศไทย จำกัด ชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติม กรณีบริษัท ยูนิซอพท์ ซิสเต็ม จำกัด มีหนังสืออ้างว่าสามารถจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรมเครื่องใหม่ สามารถซ่อมบำรุงแก้ไขเครื่องได้ตลอดระยะเวลา ๔ ปี และสามารถจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรมให้สำนักงานประกันสังคมเช่าได้ในราคาถูกกว่าตัวแทนจำหน่าย รายละเอียดแจ้งแล้วนั้น บริษัท ไอบีเอ็ม ประเทศไทย จำกัด ในฐานะที่เป็นบริษัทในเครือของบริษัท อินเทอร์เน็ต บิสซิเนส แมชชีน คอร์ปอเรชั่น และเป็นผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์ภายใต้เครื่องหมายการค้า ไอบีเอ็ม แต่เพียงผู้เดียวในประเทศไทย ขอเรียนชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติมดังต่อไปนี้ การจำหน่ายผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์เมนเฟรมที่ผลิตภัณฑ์ใหม่ภายใต้เครื่องหมายการค้า ไอบีเอ็ม ในประเทศไทย จะต้องสั่งซื้อผ่านบริษัท ไอบีเอ็ม เท่านั้น บริษัทใด ๆ ที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนจำหน่ายจากบริษัท ไอบีเอ็ม จะไม่สามารถสั่งซื้อหรือนำเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรมที่เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ดังกล่าวจากต่างประเทศมาจำหน่ายในประเทศไทยได้-----

โดยไม่ผ่านบริษัท ไอบีเอ็ม เว้นเสียแต่ว่าจะมีการลักลอบนำเข้าโดยผิดกฎหมาย แต่จะไม่ได้รับ
การบริการใด ๆ จะบริษัท ไอบีเอ็ม อย่างเด็ดขาด การที่บริษัท ยูนิซอฟต์ กล่าวอ้างตามหนังสือ
ดังกล่าวจึงเป็นไปไม่ได้ ยิ่งไปกว่านั้นการผลิตเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรมของบริษัทแม่
มีจำนวนจำกัด และโดยปกติแล้วจะผลิตให้แก่ตัวแทนจำหน่ายที่มีผู้ใช้ที่แน่นอน ไม่มีการ
วางขายจำหน่ายทั่วไป

๒. บริษัท เอปซี เทคโนโลยี จำกัด ตัวแทนจำหน่ายของบริษัท ไอบีเอ็ม
ได้แจ้งให้ทราบว่าราคาที่ได้ต่อรองกับสำนักงานประกันสังคมนั้นเป็นราคาที่สมเหตุผลซึ่งมีราคา
ถูกกว่าสัญญาเดิม

๓. เอกสารหลักฐานการรับรองของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อินฟอร์เมชัน ซิสเต็ม
ที่บริษัทกล่าวอ้างว่าจะสามารถจัดส่งเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรมให้ได้นั้นยังเชื่อถือไม่ได้
เพราะเป็นการรับรองตัวเอง ซึ่งปกติแล้วต้องให้บริษัท ไอบีเอ็ม เป็นผู้รับรอง ยิ่งไปกว่านั้น
บริษัท ไอบีเอ็ม ยังกำหนดเป็นแนวปฏิบัติว่าการส่งเครื่องคอมพิวเตอร์หรือผลิตภัณฑ์ใดก็ตาม
ถ้าลูกค้าอยู่ในประเทศใดก็ให้ติดต่อผ่านตัวแทนในประเทศนั้น ๆ เท่านั้น จึงเป็นไปไม่ได้ที่
บริษัทเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อินฟอร์เมชัน ซิสเต็ม จะส่งสินค้าให้บริษัท ยูนิซอฟต์ ซิสเต็ม จำกัด
ได้โดยตรง ยิ่งไปกว่านั้นหนังสือรับรองของบริษัท เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อินฟอร์เมชัน ซิสเต็ม
มีลักษณะเป็นการรับรองการขายต่อผลิตภัณฑ์ที่เป็นของใช้แล้ว ที่ตัวย่อว่า เอ็มเอคว (MAQ)
และเขายืนยันว่าเป็นของใช้แล้วด้วยนะคะ บริษัท ไอบีเอ็ม ประเทศไทย จำกัด ขอเรียนว่า
บริษัทมีความตั้งใจที่จะให้บริการสินค้าที่มีคุณภาพแก่หน่วยงานราชการของไทย แต่บริษัท
ไอบีเอ็ม ไม่สนับสนุนการกระทำผิดกฎหมายหรือการกระทำใด ๆ ที่ขัดต่อระเบียบของทาง
ราชการไทย อันนี้คือหนังสือที่เป็นของแน่นอน เทคโนโลยีอันนี้คือเป็นเครื่องที่จดมา
ที่บอกว่าเหมือนการเขียนให้ตัวเองนะคะ และนอกจากนั้นท่านอาจจะไปได้ข้อมูลจากบริษัท
ยูนิซอฟต์ ซึ่งอยากจะกราบเรียนนะคะ ผู้ที่เห็นหนังสือมาของบริษัท ยูนิซอฟต์ ที่เขาอาจจะ
ได้ไปนะคะ บอกได้เลยนะคะว่ามีหลักฐานจากกรมตำรวจ ได้วิเคราะห์แล้ว หมายความว่า
ได้สอบแล้วนะคะว่า

นายอลงกรณ์ พลบุตร (เพชรบุรี) : ท่านประธานครับ ขออนุญาตครับ ผมไม่รู้จัก
บริษัทนั้นเลยครับ คือท่านเอาเอกสารอ้างอิงอะไรมาโดยที่ไม่ได้เกี่ยวกับประเด็น

คำถามประเด็นผม คือท่านตอบยอมรับมาอย่างนั้นก็แสดงว่าท่านกำลังบอกว่าประเทศไทย
ยอมให้ไอบีเอ็ม กำหนดราคา

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
คนที่สอง) : ท่านอลงกรณ์ครับ ให้ทางนี้ชี้แจงก่อนนะครับ ยังอยู่ในประเด็นครับ ถ้าประเด็น
มันนอกประเด็นแล้วเดี่ยวประธานจะเป็นตัดเองนะครับ เป็นส่วนประกอบของคำอธิบายครับ
เชิญท่านรัฐมนตรีต่อครับ

นางอุไรวรรณ เทียนทอง (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน) : คือถึงแม้ท่าน
จะไม่ทราบแต่ก็อยากเรียนให้ท่านสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งหลายได้ทราบนะคะ
ว่ามีผู้พยายามให้เกิดความเข้าใจผิดโดยทำหนังสือเอกสารขึ้นมาและเอกสารอันนี้อาจจะเรียก
ว่าเป็นหนังสือเอกสารซึ่งไม่ได้เห็นด้วยตัวเองโดยที่กรมตำรวจได้พิสูจน์แล้วว่าเหมือนกันเป็นก
สแกนนะคะ แต่อย่างไรก็ตามไม่ได้บอกว่าท่านเกี่ยวข้องกับนะคะ ทุกท่านได้ยินว่าดิฉันไม่ได้ว่า
ท่านเกี่ยวข้องกับ ดิฉันอยากจะบอกว่ามีกระบวนการที่พยายามนำข้อมูลซึ่งมันไม่ถูกต้อง
ก็เลยอยากจะเรียนว่าอย่างข้อมูลอันนี้เป็นต้น คนที่เซ็น ๑. ไม่ได้เป็นพนักงานของบริษัทนี้
เพราะไปเป็นพนักงานของบริษัทอื่นตั้งแต่มกราคม ๒๕๔๗ ๒. ลายเซ็นก็ไม่ได้เห็นด้วยตัวเอง
โดยที่กรมตำรวจพิสูจน์แล้ว และสำหรับผู้ที่ไม่ประสงค์ดี และอาจจะนำข้อมูลอันนี้ไปให้กับ
คนที่ไม่หวังดีอาจเกิดความเสียหายกับสำนักงานประกันสังคม ซึ่งสำนักงานประกันสังคม
ได้แจ้งข้อหาหมิ่นประมาททำให้สำนักงานประกันสังคมเสียหายแล้วที่ สภ.อ.นนทบุรี
ดิฉันไม่ได้ว่าท่านอ้างอันนี้นะคะ แต่เรียนเพื่อให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้ทราบเพื่อวันหลัง
จะมีคนไปกล่าวอ้างจะได้รู้ว่าอันนี้เป็นข้อมูลที่ไม่จริงเป็นจริง คนเซ็นก็ไม่ได้เห็นจริง เป็นลาย
ที่สแกน ก็นำเรียนให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้ทราบเพื่อที่ท่านจะได้ยินภายหลัง จะได้ว่า
เป็นสิ่งที่เรารู้แล้วและเราแจ้งความแล้ว เพราะสำนักงานประกันสังคมเขาก็กลัวจะเสียหาย
เพราะว่าเขาเกี่ยวกับลูกจ้างและนายจ้างเป็นจำนวนถึง ขณะนี้คือเกือบ ๘ ล้านคน เพราะฉะนั้น
ถ้าข่าวออกไปมันอาจจะทำให้สำนักงานประกันสังคมกระเทือน เพราะฉะนั้นก็เป็นสิ่งที่น่าเส
นะคะ ไม่ได้บอกว่าท่านเป็นคนพูดนะคะ ก็อยากจะเรียนว่าทุกอย่างนี้เราทำด้วยความโปร่ง
ทำตามระเบียบของพัสดุ ----- - ๒๖/๑

และสิ่งที่ท่านพูดว่า รัฐมนตรีไม่ล้วงลูก ทำให้มีลายเซ็นนั้นนะคะ เพราะเป็นเรื่องของการบริหาร ถ้าอะไรที่ไม่สมบูรณ์แบบ นั้นก็เป็นเรื่องอดีตซึ่งไม่ใช่เรื่องเมมเฟรมด้วย เราก็ทำไป ถ้ารัฐมนตรีเซ็นถามหรือเซ็นอะไรไม่ได้เลย ก็ไม่รู้จะเป็นรัฐมนตรีไปทำไม เพราะฉะนั้นการที่เซ็นอะไรลงไปนั้นรับผิดชอบ ถ้าท่านคิดว่าทำอะไรไม่ถูก ดิฉันก็พร้อมที่จะให้ได้รับการตรวจสอบ อันนี้ไม่ใช่ทำลายท่านนะคะ แต่เพราะว่าในลักษณะที่บางครั้ง ข้อมูลนี้อยากให้ท่านวิเคราะห์เสียก่อน สอบถามได้คะ คุยกันได้ เพราะถ้านำออกไปสู่สื่อ นั้น บางทีมันจะเกิดความเสียหายกับกระทรวงแรงงานและสำนักงานประกันสังคม ก็นำเรียนท่านละคะ

(นายพินิจ จันทรสมบุญณ์ ได้ยืนและยกมือขึ้น)

นายพินิจ จันทรสมบุญณ์ (บัญญัติรายชื่อ) : ท่านประธานครับ ผมขออนุญาตประท้วงท่านที่เพิ่งประท้วงท่านประธานเมื่อคืนนี้ ท่านประธานที่เคารพครับ ผม พินิจ จันทรสมบุญณ์ พรรคไทยรักไทย ส.ส. บัญชีรายชื่อครับ ท่านประธานครับ ในการที่ประท้วงตรงนี้ผมขอประท้วง คือท่านอลงกรณ์ คือข้อ ๖๑ ในวรรคสอง ที่ท่านพูดใส่ร้าย ผมอยากจะขอในประเด็นที่ ๑ ให้ขอลงกรณาคำว่า รัฐบาลเสียค่าโง่ หรือว่า โง่ นะครับ ให้ออก และข้อที่ ๒ ก็คือว่า ที่ท่านประท้วงท่านประธานและประท้วงรัฐมนตรีซึ่งกำลังอภิปรายอยู่นั้นคิดว่า เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ท่านประธานครับ ในการยื่นกระทู้สด ในข้อบังคับเขียนไว้ในข้อ ๑๓๘ ไว้ โดยเฉพาะรัฐมนตรีไม่มีโอกาสเตรียมตัว และอีกสิ่งหนึ่งที่ท่านอลงกรณ์ได้หยิบยื่นหนังสือขึ้นมา และอ้างในสภาพว่ามีลายเซ็นรัฐมนตรี ขอให้ท่านประธานได้กรุณาอนุเคราะห์ให้ท่านผู้อภิปรายนั้น หรือผู้ที่ยื่นกระทู้สดของสงให้ท่านประธานเพื่อจะได้พิจารณาให้ถูกต้อง แล้วการที่ใช้คำว่า รัฐบาลโง่ ขอให้ถอนครับ

นายอลงกรณ์ พลบุตร (เพชรบุรี) : ท่านประธานที่เคารพ กระผม อลงกรณ์ พลบุตร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดเพชรบุรี พรรคประชาธิปัตย์ ความจริงคำถามที่ ๓

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง) : เดี่ยวผมต้องวินิจฉัยก่อนนะครับ เนื่องจากมีผู้ประท้วงที่จะให้ถอนคำว่า รัฐบาลโง่ จริง ๆ แล้วมันก็เป็นการเสียดสี ใส่ร้ายนะครับ

นายอลงกรณ์ พลบุตร (เพชรบุรี) : กราบเรียนท่านประธานครับ ผมเข้าใจ
คงไม่ได้อยู่ในห้องประชุม ฟังไม่ได้ศัพท์จับไปกระเดียด ผมบอกว่า เป็นเรื่องการ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
คนที่สอง) : เดียวทีละคนครับ ท่านพินิจครับ เปิดโอกาสให้ท่านอลงกรณ์อภิปรายนิดหนึ่ง
ก่อนครับ

นายพินิจ จันทรสมบูรณ์ (บัญชีรายชื่อ) : นี่ไม่ได้ครับ ท่านประธานครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
คนที่สอง) : เดียวผมจะให้โอกาสท่านพินิจอีกครั้งหนึ่ง ผมจะให้โอกาสท่านพินิจอีก
เชิญท่านอลงกรณ์ครับ

นายอลงกรณ์ พลบุตร (เพชรบุรี) : ด้วยความเคารพนะครับ ท่านไปหักท้วง
ผมว่า ประท้วงที่ผมลุกขึ้นหักท้วงระหว่างคนอื่นอภิปราย แล้วท่านก็ทำเสียเอง เพราะฉะนั้น
ก็รักษามารยาทที่พึงปฏิบัติด้วย และข้อบังคับของสภา แต่ผมเรียนอย่างนี้ว่าเวลาจะ
ประท้วงอะไรอย่างร้อนรน ฟังให้ได้ศัพท์ เพราะการอภิปราย โดยเฉพาะกระทู้สดนั้น
มันเป็นเรื่องการปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวม ผมเรียนบอกว่าเป็นเรื่องการเสียค่าโง่
ไม่ใช่บอกว่ารัฐบาลโง่ เพราะฉะนั้นท่านต้องฟังให้ดีครับ ผมเรียนท่านประธานนะครับว่า
เอาเข้าเรื่องที่เป็นสาระนะครับ ก็คือกรณีที่เป็นคำถามถามท่านรัฐมนตรี

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
คนที่สอง) : คงไม่อนุญาตแล้วครับ คำถามที่ ๓ เพราะ ๑. เกินเวลา ๒. ครบ ๓ คำถาม
แล้วนะครับ ไม่เป็นไรหรอกครับ ตอบได้แค่ไหนก็แค่นั้นละครับ เพราะเวลาเราจำกัดไว้ที่
๒๐ นาทีและ ๓ คำถาม ส่วนรัฐมนตรีจะตอบได้แค่ไหนก็แค่นั้นละครับ เพราะทุกครั้ง
ก็ตอบไม่ตรงประเด็นคำถามก็มี ท่านพินิจครับ มีอะไรประท้วงครับ

(นายพินิจ จันทรสมบูรณ์ ได้ยื่นและยกมือขึ้น)

นายพินิจ จันทรสมบูรณ์ (บัญชีรายชื่อ) : ท่านประธานครับ ต้องพูดกับ
ท่านอลงกรณ์และขอประท้วงซึ่งท่านพูดว่า ผมนี้ไม่อยู่ในห้องประชุมสภา ผมอยู่ครับ
แล้วก็ฟัง คือคนเรานี้เจตนาที่ซ่อนอยู่ภายในใจ ในวรรคสองเขียนไว้ชัด ท่านเสียดลี

ท่านบอกว่ารัฐบาลโง่ แต่พอฟังรัฐมนตรีรู้แล้วว่า คนที่ถามโง่ยิ่งกว่ารัฐมนตรีครับ
โง่ยิ่งกว่าครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง) : ครับ พอแล้วครับ ยุติแล้วครับ เพราะว่าทางผู้อภิปรายเขาบอกแล้วนะครับว่า ไม่ได้บอกว่ารัฐบาลโง่ เพียงแต่เสียค่าโง่ เพราะฉะนั้นตรงนี้ก็ยืนยัน ท่านผู้อภิปรายมายืนยันแล้วว่าไม่ได้เสียดสีรัฐบาลว่า รัฐบาลโง่นะครับ ตรงนั้นก็เพียงพอแล้วครับ

นายอลงกรณ์ พลบุตร (เพชรบุรี) : ต้องใช้สิทธิแล้วครับคราวนี้ เพราะว่า ถ้าเพื่อความเป็นธรรม ท่านประธานคงไม่เลือกปฏิบัตินะครับ คราวนี้ชัดเจน คุณพินิจ อย่าใช้อารมณ์นะครับเป็นผู้ใหญ่ เพราะฉะนั้นการที่มาบอกว่าคนถามหรืออะไรว่าโง่ ว่าอย่างนี้ ท่านประธานคงวินิจฉัยได้ ให้ถอนเถอะครับ อย่าใช้มารยาทอย่างนี้ในสภานะครับ เป็นตัวอย่างไม่ดี

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง) : ท่านพินิจขอความกรุณาถอนนะครับ ท่านครับ

นายพินิจ จันทรสมบุรณ์ (บัญชีรายชื่อ) : ท่านประธานครับ คือท่านอลงกรณ์ นี่ต้องถอนก่อน เพราะคำว่าพูดว่า รัฐบาลโง่ นี่มันเสียหายมากกว่าคนโง่บางคน ถ้าท่านถอน ผมก็ถอนครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง) : ท่านอย่าต่อรองอย่างนั้นเลยครับ เพราะว่าวินิจฉัยอันแรกนี้ผมได้วินิจฉัย ไปแล้วนะครับว่า ทางคุณอลงกรณ์ได้ตอบแล้วว่าไม่ได้บอกว่ารัฐบาลโง่ เพียงแต่ว่าเสียค่าโง่ เพราะฉะนั้นตรงนี้ไม่เสียหายอะไร แต่กรณีที่ท่านมากล่าวหาว่าผู้ถาม คือท่านอลงกรณ์ นี่โง่ ตรงนี้มันเสียดสี ใส่ร้าย โดยตรง ผมขอความกรุณาให้ถอนเถอะครับ

นายพินิจ จันทรสมบุรณ์ (กาญจนบุรี) : ท่านประธานครับ ต้องให้ความเป็นธรรม เพราะว่าท่านอลงกรณ์พูดอย่างนั้นผมก็ต้องพูดอย่างนั้น คือสวนกันไปสวนกันมาคนที่เจ้กันนะครับ เรื่องนี้ท่านประธานครับ จบแล้วครับ ผมไม่ถอนหรือครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎรคนที่สอง) : ท่านพินิจครับ ถ้าท่านไม่ถอนก็ต้องออกนอกห้องประชุมครับ

(นายพินิจ จันทรสมบุรณ์ ได้เดินออกจากห้องประชุม)

นายอลงกรณ์ พลบุตร (เพชรบุรี) : ท่านประธานครับ ขออนุญาตอย่าให้มีเสียงอย่างอย่างนี้ครับ ผมนี่เป็นคนเสียหาย เพราะฉะนั้นการที่ไม่ยอมรับผิดชอบคือเป็นคนใช้ไม่ได้ ซึ่งโดยเฉพาะทำทนายต่อสภาแห่งนี้ด้วย ท่านประธานต้องบันทึกไว้เลยนะครับว่าการกระทำอย่างนี้ไม่ถูกต้องแล้วก็ต้องขอโทษด้วยซ้ำไปเป็นผู้ใหญ่กันแล้วนะครับ เป็นตัวอย่างไม่ดี

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎรคนที่สอง) : ตามข้อบังคับนะครับ เมื่อประธานสั่งไม่ปฏิบัติตามประธานก็ต้องให้ออกนอกห้องประชุม คือไล่ออกนอกห้องประชุมไปนะครับก็ทำได้แค่นั้นตามข้อบังคับนะครับ

ต่อไปเป็นกระทู้ถามทั่วไปนะครับ กระทู้ถามทั่วไปในเรื่องแรก

เรื่องที่ ๑ ถามเรื่องปัญหาที่ดินทำกินป่าวังเพลิง - ม่วงค่อม ของท่านอำนาจ คลังผา ถามท่านนายกรัฐมนตรี ครับเชิญท่านอำนาจครับ

(สำเนา)

รับที่ ๔๕๓/๒๕๔๕ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๕ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กระทู้ถามที่ ๓๓๐

สภาผู้แทนราษฎร

๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๕

เรื่อง ปัญหาที่ดินทำกินป่าวังเพลิง - ม่วงค่อม
กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

ข้าพเจ้าขอตั้งกระทู้ถาม ถาพนายกรัฐมนตรี ดังต่อไปนี้

ราษฎรในเขตป่าวังเพลิง - ม่วงค่อม อำเภอโคกสำโรง อำเภอสระโบสถ์ อำเภอโคกเจริญ
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ได้รับความเดือดร้อนในเรื่องที่ดินทำกิน เนื่องมาจากการฝึกซ้อมศูนย์ยุทธวิธี
ของกองทัพบก ที่ทำลายทรัพย์สินพืชไร่ผลผลิตของเกษตรกรเสียหาย เช่น ใช้แทรกเตอร์เกรดคันหา และปรับ
พื้นที่ทำให้ที่ดินทำกินของราษฎรเสียหาย ตลอดจนการก่อสร้างอ่างเก็บน้ำเพื่อการเกษตรก็ได้รับการคัดค้าน
จากกองทัพตลอดมา ทั้ง ๆ ที่ปี ๒๕๑๒ กรมป่าไม้ประกาศให้ป่าวังเพลิง - ม่วงค่อม พื้นที่ ๔๘๐,๐๐๐ ไร่
เป็นที่ทำกินของเกษตรกรมาตั้งแต่ปี ๒๕๐๕ และในปี ๒๕๓๔ กองทัพบกทำหนังสือขอใช้พื้นที่เป็นครั้งคราว
เท่านั้น จึงขอเรียนถามว่า

๑. รัฐบาลมีนโยบายแก้ปัญหาที่ดินทำกินในพื้นที่ป่าวังเพลิง - ม่วงค่อมกับกองทัพบกอย่างไร
ขอทราบรายละเอียด

๒. รัฐบาลมีนโยบายพิสูจน์การครอบครองที่ดินของราษฎรปี ๒๕๐๕ ก่อนกรมป่าไม้ประกาศ
ป่าวังเพลิง - ม่วงค่อม ปี ๒๕๑๒ หรือไม่ ขอทราบรายละเอียด

ขอให้ตอบในที่ประชุมสภา

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) อำนวย คลังผา

(นายอำนวย คลังผา)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคไทยรักไทย

จังหวัดลพบุรี

สำเนาถูกต้อง

(นางวัชรวิวรรณ ฝ่ายทอง)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกระทู้ถาม สำนักการประชุม

เสาวรีย์ พิมพ์

ทาน

นายประกอบ รัตนพันธ์ (นครศรีธรรมราช) : ท่านประธานครับ ผมขออนุญาต
 นิดเดียวครับ ท่านประธานที่เคารพครับ กระผม ประกอบ รัตนพันธ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
 จังหวัดนครศรีธรรมราช พรรคประชาธิปัตย์ เมื่อสัปดาห์ที่แล้วนะครับกระทู้ถามทั่วไปของ
 กระผมได้ถูกบรรจุไว้ ผมถามท่านนายกรัฐมนตรี ท่านนายกไม่ยอมอบหมายให้ท่านรองวิษณุ
 แล้วก็ท่านรองวิษณุติดราชการ ท่านประธานบอกว่าจะให้กระทู้ผมเข้าสัปดาห์นี้ ผมไป
 ตรวจสอบแล้วไม่มีครับ ไม่ทราบที่ท่านจะบรรจุให้สัปดาห์ไหนครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
 คนที่สอง) : ท่านประกอบครับ คราวที่แล้วผมจำได้แล้วครับ ผมพูดชัดเจนว่าขอเลื่อนไปเป็น
 วันที่ ๒๑ ตุลาคม พูดชัดเจนครับไม่ใช่สัปดาห์หน้าครับ คราวที่แล้วผมพูดชัดเจนผมจำได้แล้ว
 ครับเลื่อนไปวันที่ ๒๑ ตุลาคม เพราะในหนังสือนี้ตามข้อบังคับนี้เมื่อต้องการเลื่อนตอบกระทู้
 ต้องให้ระบุชัดเจนว่าจะตอบได้เมื่อไร ซึ่งทางรองวิษณุได้ทำหนังสือมาชี้แจงชัดเจนว่าจะขอ
 เลื่อนตอบวันที่ ๒๑ ตุลาคมนะครับ เพราะฉะนั้นกระทู้ของท่านมีวันที่ ๒๑ ตุลาคมแน่นอนครับ
 เทียบท่านอำนวยความสะดวกครับ

นายอำนาจ คลังผา (ลพบุรี) : กราบเรียนท่านประธานสภาที่เคารพ กระผม
 นายอำนาจ คลังผา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดลพบุรี พรรคไทยรักไทย ขอตั้งกระทู้ถาม
 เรื่องปัญหาที่ดินทำกินป่าวังเพลิง – ม่วงค่อม ถาม ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ซึ่งวันนี้ผมต้อง
 กราบขอพระคุณท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและครับได้มาตอบกระทู้ผม
 ในวันนี้ เนื่องจากราษฎรในเขตป่าวังเพลิง – ม่วงค่อม มีอำเภอโคกสำโรง อำเภอสระโบสถ์
 อำเภอโคกเจริญ และอำเภอชัยบาดาล ได้รับความเดือดร้อนเรื่องที่ดินทำกิน
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตตำบลหนองมะค่า ตำบลยางราก ตำบลวังทอง ตำบลโคกแสมสาร
 ตำบลโคกเจริญ ตำบลนิคมชัย และมหาโพธิ์นั้น ได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากพี่น้องประชาชน
 ได้ทำกินในส่วนนี้อยู่มาตั้งแต่ ๒๕๐๐ แต่มาเมื่อ ๒๕๖๒ ป่าวังเพลิง – ม่วงค่อม ได้ประกาศ
 ทับที่ดินทำกินของพี่น้องชาวบ้าน ซึ่งในขณะนี้พี่น้องชาวบ้านในเขตหนองมะค่า วังทอง
 ชิงป่าไม้ชัยพิบูลย์ ๒ ข้างทางได้ประกาศเขตมาอยู่ในสีกของเขตจังหวัดลพบุรี จึงมีปัญหา
 ในเรื่องการออกเอกสารสิทธิของที่ดินดังกล่าว ฉะนั้นในเรื่องของป่าไม้ซึ่งประกาศทับที่ดิน
 ชาวบ้านในขณะนี้ ซึ่งมีปัญหาไม่มีการแก้ไขมาช้านานนะครับ สมมุติว่าในขณะนี้ก็มีศูนย์ฝึก

ทางยุทธวิธีได้มาขอใช้พื้นที่เมื่อปี ๒๕๓๔ พี่น้องจะทำภาคเกษตร ไม่ว่าจะขุดสระทำถนน
ต้องไปขออนุญาตจากศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีก่อนถึงจะดำเนินการได้ในส่วนนี้ เพราะฉะนั้น
จึงมีปัญหาในเรื่องของที่ดินทำกินกับพี่น้องประชาชนกับฝ่ายทหารและทางป่าไม้อยู่ในขณะ
เพราะฉะนั้นผมจึงขอถามว่า

๑. รัฐบาลมีนโยบายที่จะแก้ปัญหาที่ดินทำกินในพื้นที่ป่าวังเพลิง – ม่วงค่อม
กับกองทัพกองอย่างไร ขอทราบรายละเอียด

๒. รัฐบาลมีนโยบายที่จะพิสูจน์การครอบครองที่ดินของราษฎรเมื่อปี ๒๕๐๕
ก่อนกรมป่าไม้ประกาศป่าวังเพลิง – ม่วงค่อม ในปี ๒๕๑๒ หรือไม่อย่างไร ขอขอบคุณครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง) : ในกระทู้ถามทั่วไปนี้ ท่านนายกรัฐมนตรีได้มอบหมายให้ท่านรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นผู้ตอบแทนนะครับ เชิญท่านรัฐมนตรี

นายสุวิทย์ คุณกิตติ (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) : ท่านประธานที่เคารพ ผม สุวิทย์ คุณกิตติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ท่านประธานครับ ผมต้องขอขอบคุณท่านอำนวยการ คลังผา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากจังหวัดลพบุรี ซึ่งท่านได้ให้ความสำคัญแล้วก็ติดตามการแก้ไข ปัญหาเรื่องพี่น้องประชาชนซึ่งมีปัญหาอยู่ในเขตพื้นที่ป่า ไม่ใช่เฉพาะพื้นที่นี้ แต่หลายพื้นที่ ในจังหวัดลพบุรี ซึ่งปัญหาค่อนข้างมาก แล้วท่านก็ยังเป็นตัวแทนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร อีกหลายท่านที่ได้ร่วมกันสอบถาม แล้วก็ต้องการให้มีการแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ เรื่องของ ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าวังเพลิง ป่าม่วงค่อม และป่าลำน้ำรายณ์ เป็นอย่างที่ท่านบอกนะครับ ประกาศเมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๑๒ แล้วมีเนื้อที่ ๔๔๗,๐๐๐ ไร่ และได้ส่งมอบพื้นที่ ให้ ส.ป.ก. ไป ๑๒๐,๐๐๐ ไร่ ในส่วนของกองทัพบกเองเมื่อปี ๒๕๓๓ ได้ขอใช้พื้นที่และ ก็ได้เริ่มใช้ปี ๒๕๓๔ ตอนแรกขอใช้อยู่ทั้งหมดเลย คือ ๔๔๗,๐๐๐ ไร่ แต่ว่าหลังจากที่ได้มี การพูดคุยกันแล้ว ในขณะนี้ก็ได้มีการขอลดพื้นที่ลงมาเหลือประมาณ ๒ แสนกว่าไร่ แต่ว่าในส่วนนี้จังหวัดทหารบกลพบุรีกับทางกองทัพบกก็จะได้มีการเจรจากับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงพื้นที่ของราษฎรรายย่อยที่ท่านเป็นห่วงว่าทำอย่างไรถึงไม่ให้ กระทบพี่น้องเกษตรกรรายย่อย ซึ่งอาศัยทำกินอยู่แล้วในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าวังเพลิง - ป่าม่วงค่อมดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งหนองมะค่าและวังทอง ที่ท่านเป็นห่วงนั้น ในส่วนของการดำเนินการ ทางกรมป่าไม้เองก็ได้มีการดำเนินการลงไปตรวจสอบรังวัด ที่ดินในแปลงที่ดินให้กับราษฎรแล้วทั้งหมด ๑,๑๒๘ ราย จาก ๑,๑๓๓ แปลง ซึ่งทำให้ทราบ แนวเขตบริเวณที่ราษฎรทำกินอย่างชัดเจนแล้ว ตรงนี้ก็คงจะกันออกจากพื้นที่ที่ทางทหาร จะขอใช้ อันนี้แน่นอนนะครับ ในส่วนที่ยังไม่ได้มีการดำเนินการนั้นก็เร่งรัดให้มีการดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง แต่ว่าอย่างไรก็ตามที่ท่านถามคำถามที่ ๒ ว่า จะพิสูจน์สิทธิการครอบครอง ที่ดินของราษฎรที่ครอบครองมาก่อนปี ๒๕๐๕ ตั้งแต่ปี ๒๕๐๕ ก่อนที่กรมป่าไม้จะประกาศ ป่าวังเพลิง - ม่วงค่อม ซึ่งได้มีการประกาศเป็นเขตป่าถาวร ถ้าท่านจำได้ในปี ๒๕๐๔ เข้าใจ

ว่าอย่างนั้นนะครับ ก็คงต้องมีการพิสูจน์สิทธิกันว่า ราษฎรนั้นอยู่โดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่อย่างไร ถ้าเขาอยู่โดยชอบด้วยกฎหมาย หมายความว่าได้ครอบครองมาก่อนที่จะมีการประกาศเป็นเขตพื้นที่ป่าถาวร หรือเขตพื้นที่ป่าสงวนก็ดี เราก็จะกันพื้นที่นั้นออกให้ราษฎรนั้นสามารถที่จะใช้สิทธิตามประมวลกฎหมายที่ดินได้ หมายความว่าถ้าเขาถูกกฎหมายบุกรุก กฎหมายบุกรุกคือกฎหมายไปประกาศทีหลังที่เขาเข้าไปอยู่ก่อนแล้ว เขามีสิทธิตามประมวลกฎหมายที่ดินที่เขาจะออกเอกสารสิทธิโฉนด น.ส. ๓ ได้ แต่ว่าถ้าเขาไปอยู่หลัง อยู่หลังนี่ตอนนี้ ท่านนายกรัฐมนตรี ท่านก็ให้ผมได้ดำเนินการในการตรวจสอบทั้งหมด ซึ่งผมได้ตั้งศูนย์แปลแผนที่ภาพถ่ายทางอากาศ ที่เราเอาภาพถ่ายทางอากาศ ตั้งแต่ปี ๒๕๑๕ มาดู แล้วก็มาได้ไปมีทั้งหมดประมาณ ๑๐ กว่าครั้งที่เรามีการถ่ายภาพทางอากาศของประเทศไทย ก็จะเอาแผนที่เหล่านี้มาตรวจสอบว่าใครเข้าไปอยู่ก่อนกฎหมายหลังกฎหมายอย่างไร ถ้าเข้าไปอยู่ก่อนกฎหมายแน่นอนครับ เขาจะได้สิทธิตามประมวลกฎหมายที่ดิน แต่เข้าไปอยู่หลังกฎหมายนั้น เราก็จะมาดูกันอีกครั้งหนึ่งว่า การเข้าไปอยู่นั้น เข้าไปอยู่อย่างไร ถ้าเป็นนายทุนรายใหญ่ เราจะพิจารณาอย่างไร เกษตรกรรายย่อยเราจะพิจารณาอย่างไร ซึ่งในขณะนี้ขอดูภาพรวมทั้งหมด ซึ่งผมคิดว่าคงใช้เวลาไม่นานเท่าไร ตอนนี้กำลังรวบรวมประมาณในการดำเนินการคิดว่าถ้าได้งบประมาณ ในพื้นที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพื้นที่ป่าคงใช้เวลาประมาณสักไม่เกิน ๖ เดือนกว่า อย่างน้อย ๖ เดือน น่าจะให้เห็นชอบที่ชัดเจนเกือบทั้งหมด หลังจากนั้นเราจะมีการตรวจสอบจนครบทั้งประเทศ แล้วก็มีการกันพื้นที่ออกไป ในส่วนที่ราษฎรทำกินอยู่แล้วก็จะมีการพิจารณาว่า ถ้าเป็นพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมเราจะใช้มาตรการอย่างไรบ้างที่จะให้ราษฎรนั้นสามารถที่จะอยู่กับป่าได้อย่างกลมกลืน สร้างความสมดุล ดูแลรักษาป่าแล้วใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ตรงนี้จะเป็นมาตรการที่สำคัญ ท่านนายกรัฐมนตรีเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ ท่านพยายามเร่งรัดให้มีการดำเนินการในการที่จะดูแลพี่น้องประชาชนซึ่งมีปัญหาในเรื่องของคนกับป่าให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว ซึ่งผมรับนโยบาย ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีมา ก็จะดำเนินการเร่งรัดให้

เพราะฉะนั้นในส่วนของกระบวนการในการตรวจสอบนั้นก็คงใช้เวลาบ้าง แต่ว่าอย่างไรก็ตาม ผมคิดว่ามาตรการชัดเจนแล้วว่าจะได้รับการแก้ไขอย่างแน่นอน ก็เรียนว่าที่ท่านอำนาจ คลังผา ที่ท่านเป็นห่วงและก็ต้องทำให้รัฐบาลหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ผมต้องขอบคุณแทนราษฎร พี่น้องประชาชนที่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่สนใจในปัญหาความเดือดร้อนของพี่น้องประชาชน แล้วก็พยายามผลักดันแก้ไขไม่เพียงแต่ไปติดต่อกับทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ยังนำปัญหามาสอบถามในสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งผมคิดว่าในเรื่องนี้พี่น้องประชาชน ชาวจังหวัดลพบุรีคงจะดีใจนะครับที่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ท่านอำนาจ คลังผา ที่ดูแลปัญหาให้กับพี่น้องประชาชนครับ ก็ขอบคุณท่านอำนาจ คลังผา ไว้ ณ โอกาสนี้ครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง) : ท่านอำนาจครับ เชิญ

นายอำนาจ คลังผา (ลพบุรี) : กราบเรียนท่านประธานสภาที่เคารพ กระผม ต้องกราบขอบคุณแทนพี่น้องประชาชนที่ท่านรัฐมนตรีได้ตอบถึงความสำคัญของพี่น้องประชาชน และในบางส่วนผมอยากจะฝากเป็นประเด็นสุดท้ายว่าพื้นที่ที่อยากจะให้ทหารฝึกพื้นที่เขาวังเป็ด จุดหนึ่งเท่านั้นกับเขาจุกแขก ส่วนในขณะนี้รู้สึกเขาจะไปกระทบต่อภาคเกษตรอย่างมาก โดยเฉพาะในขณะนี้บางทีปลุกข้าวโพดรดไปเที่ยวลุยข้าวของเสียหาย ท่านครับ ผมอยากจะให้กำหนดจุดของเขาเลยว่า ในขณะนี้พื้นที่เขาจุกแขกพื้นที่เหมาะสมมากกับเขาวังเป็ด ซึ่งชาวบ้านไม่มีอยู่เลยพื้นที่ตรงนี้ เป็นหมื่นไร่ แต่ในส่วนของโคกเจริญ อย่างหนองมะค่า แกววังทอง แกวยางราก พื้นที่นี้อยู่กันมานานครับ มีบ้านปักหลักกันมานาน ตรงนี้อาจจะฝากท่านนิดหนึ่งว่าให้ออกเอกสารสิทธิให้เขา ในส่วนหนึ่งช่วงตำบลนิยมชัย อาจจะให้ออกเป็น สปก. ให้หมดเลยครับ กราบขอบพระคุณครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง) : เชิญท่านรัฐมนตรีครับ

นายสุวิทย์ คุณกิตติ (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)
: ท่านประธานที่เคารพ ผม สุวิทย์ คุณกิตติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ

และสิ่งแวดลอม ผมขอรับข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของท่านสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ท่านอำนาจ คลังผา ไปตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วจะพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เราจะสามารถแก้ไข ปัญหา ความเดือดร้อนให้พี่น้องประชาชนได้ ก็ขอบคุณท่านอำนาจอีกครั้งหนึ่งครับที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ ที่มีประโยชน์อย่างยิ่งครับ ท่านประธานครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง) : เป็นการจบระเบียบวาระกระทู้ถามทั่วไปในเรื่องแรกนะครับ

ต่อไปเป็นกระทู้ถามทั่วไปในเรื่องที่ ๒ ๑.๒.๒ กระทู้ถาม เรื่อง การหลอกลวงขาย วัตถุมงคลปลอมและพระเลี่ยมทองคำต่ำกว่าที่ระบุให้นักท่องเที่ยว ของท่านวิชัย ชัยจิตวณิชกุล ถามท่านนายกรัฐมนตรี เนื่องจากท่านวิชัย ชัยจิตวณิชกุล ผู้ตั้งกระทู้ถามได้มีหนังสือแจ้งว่า มีความประสงค์จะขอถอนกระทู้ถามดังกล่าวออกไป ซึ่งทำได้ตามข้อบังคับ ข้อ ๑๓๕ ดังนั้นกระทู้ถามนี้ผู้ตั้งไม่ติดใจนะครับ

ต่อไปเป็นกระทู้ถามทั่วไปในเรื่องที่ ๓ ๑.๒.๓ กระทู้ถาม เรื่อง มาตรการรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยวหรือชาวต่างประเทศที่เข้ามาในประเทศไทย ของท่านระวีง เนตรโพธิ์แก้ว ถามท่านนายกรัฐมนตรี ซึ่งท่านนายกรัฐมนตรีได้มอบหมายให้รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นผู้ตอบชี้แจงแทน ซึ่งวันนี้ท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬาป่วยกระทันหันอยู่โรงพยาบาล จึงขอเลื่อนการตอบกระทู้นี้ออกไป เช่นเดียวกันกับกระทู้ถามที่ ๑.๒.๔ กระทู้ถามทั่วไป เรื่อง การท่องเที่ยวในจังหวัดบุรีรัมย์ ของท่านโสภณ เพชรสว่าง ถามท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งรัฐมนตรี ขอเลื่อนไปตอบเป็นลำดับหน้าเหมือนกันนะครับ อีกฉบับหนึ่งเป็นกระทู้ถามทั่วไปที่ ๑.๒.๕ ถามเรื่อง การก่อสร้างที่จอดรถบริเวณหน้าถ้ำมรกต ของท่านสมบุญ อุทัยเวียนกุล ถามท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ท่านขอเลื่อนทั้ง ๓ กระทู้เลยนะครับ รวมทั้งกระทู้นี้ด้วย เป็นต่อไปอีกครั้งหนึ่งในลำดับหน้าหน้านะครับ ทั้ง ๓ กระทู้ครับ จึงแจ้งผู้ตั้งให้ทราบนะครับ

ต่อไปเป็นกระทู้ถามทั่วไปในเรื่องที่ ๖ ครับ ๑.๒.๖ ถามเรื่องการรักษาพยาบาล พระภิกษุสงฆ์ ของท่านเซน เพื่อกุสุบรรณ ถามท่านนายกรัฐมนตรีนั่ง ท่านนายกรัฐมนตรีนั่ง ได้มอบหมายให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้ตอบชี้แจง ซึ่งท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขก็ได้มีหนังสือแจ้งมานะครับว่าติดภารกิจสำคัญที่ได้นัดหมายล่วงหน้าไว้ก่อนแล้ว จึงไม่สามารถมาตอบกระทู้ได้ แล้วขอเลื่อนตอบกระทู้ถามดังกล่าวออกไปในสัปดาห์หน้าซึ่งทำได้ตามข้อบังคับ ข้อ ๑๓๓ นะครับ

ต่อไปเป็นกระทู้ถามทั่วไป ๑.๒.๗ คือกระทู้ถามทั่วไปเรื่องที่ ๗ นะครับ ถามเรื่องปัญหาการบริหารงบประมาณในกระทรวงสาธารณสุข ของท่านประสิทธิ์ ชัยวิรัตน์ ถามท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ก็เป็นเหตุผลเดียวกันนะครับ ท่านรัฐมนตรีขอเลื่อนออกไปในสัปดาห์หน้าครับ

ต่อไปกระทู้ถามทั่วไปเรื่องที่ ๘ กระทู้ถามเรื่อง ขอให้ขยายขนาดโรงพยาบาลปากช่องนานา ของท่านพันตำรวจโท สมชาย เพศประเสริฐ ถามท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ก็คงต้องเลื่อนไปเหมือนกันนะครับเป็นสัปดาห์หน้าครับ

ท่านสมาชิกที่เคารพครับ ก่อนจะปิดประชุมผมขออนุญาตที่จะเอาเรื่องระเบียบวาระเรื่องอื่น ๆ นะครับ ระเบียบวาระที่ ๗ ขึ้นมาปรึกษาหารือที่ประชุมสภานิติบัญญัติ เป็นเรื่องเลือกตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภาแทนตำแหน่งที่ว่างลง ๓ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙ ขึ้นมาพิจารณาก่อนนะครับ เพราะว่าชุดปัจจุบันได้ครบวาระตั้งแต่วันที่ ๑๒ กันยายน แล้วตามกฎหมายนี้ต้องให้เลือกตั้งเสร็จภายใน ๓๐ วัน ซึ่งจะครบวันที่ ๑๒ ตุลาคม คือวันอังคารหน้า ซึ่งจริง ๆ แล้วเรื่องคงใช้เวลาไม่นาน แล้วก็คงไม่ยากเย็นเพราะว่าพรรคการเมืองทุกพรรคการเมืองได้เสนอชื่อบุคคลทั้ง ๓ ขึ้นมาแล้วทุกพรรคการเมืองนะครับ รวมทั้งพรรคประชาธิปไตยและพรรคไทยรักไทย พรรคชาติไทย ทุกคนได้เสนอมาแล้วนะครับ ในเรื่องนี้ในวาระที่ ๗.๑๕ เลือกตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภาแทนตำแหน่งที่ว่างลง ๓ ตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙ เนื่องจากคุณวิลาศ สิงห์วิสัย ศาสตราจารย์ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล

และศาสตราจารย์ติน ปรัชญพฤทธิ กรรมการ ก.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายสภาผู้แทนราษฎร ได้ครบวาระการดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๔๗ ทำให้ตำแหน่งกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภาว่างลง ๓ ตำแหน่ง ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรต้องดำเนินการเลือกกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างภายใน ๓๐ วัน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ ฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙ ในการเลือกตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒินี้ผมได้แจ้งให้ สมาชิกทราบล่วงหน้าแล้ว และได้มีสมาชิกได้เสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติและ ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๗ ก่อนกำหนดวันเลือกตั้ง ๗ วัน ซึ่งมีทั้งสิ้น ๓ ท่าน คือ

๑. ท่านวิลาศ สิงหวิสัย ท่านวิลาศ สิงหวิสัย เสนอโดย ๑. ท่านบรรหาร ศิลปอาชา พรรคชาติไทย ๒. นายสุขุมพงศ์ โง่นคำ พรรคไทยรักไทย ๓. ศาสตราจารย์มารุต บุณนาค พรรคประชาธิปัตย์

๒. ศาสตราจารย์ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ศาสตราจารย์ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล เสนอโดย ๑. ท่านบรรหาร ศิลปอาชา พรรคชาติไทย ๒. ท่านสุขุมพงศ์ โง่นคำ พรรคไทยรักไทย ๓. ท่านศาสตราจารย์มารุต บุณนาค พรรคประชาธิปัตย์ และ

บุคคลท่านที่ ๓ ก็คือศาสตราจารย์ติน ปรัชญพฤทธิ มีผู้เสนออยู่ ๒ ท่าน ท่านแรกคือท่านสุขุมพงศ์ โง่นคำ ท่านที่ ๒ คือศาสตราจารย์มารุต บุณนาค พรรคประชาธิปัตย์ เพราะฉะนั้นทุกพรรคการเมืองได้เสนอชื่อมาครบทั้ง ๓ ท่าน

ส่วนอีกท่านหนึ่งท่านที่ ๔ มีท่านชานี ศักดิ์เศรษฐ์ พรรคประชาธิปัตย์ได้เสนอ รองศาสตราจารย์ดอกเตอร์อุดม ทุมโสมสิต ซึ่งขาดคุณสมบัติครบ ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๗ ดังนั้นเราก็พิจารณาได้แค่ ๓ ท่านคือท่านวิลาศ สิงหวิสัย ศาสตราจารย์ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล กับ ศาสตราจารย์ติน ปรัชญพฤทธิ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภามาตรา ๑๐ บัญญัติว่าในการเลือกตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประธานรัฐสภากำหนด ซึ่งได้มีประกาศประธานรัฐสภา ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๓๕ กำหนดให้นำข้อบังคับว่าด้วยการเลือกตั้งคณะกรรมการสภา มาใช้บังคับแก่การเลือกตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิโดยอนุโลม และข้อบังคับการประชุมสภา ผู้แทนราษฎร ข้อ ๘๑ พรรคทำยกำหนดว่า การออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้งคณะกรรมการ

ถ้ามีการเสนอชื่อกรรมการเท่ากับจำนวนกรรมการทั้งหมดให้ถือว่าผู้ถูกเสนอชื่อนั้น
เป็นผู้ได้รับเลือก ถ้ามีการเสนอชื่อมากกว่าจำนวนกรรมการทั้งหมดให้ออกเสียงลงคะแนน
เป็นการลับ -----

เมื่อมีสมาชิกเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม จำนวนทั้งหมด ๓ ท่าน คือ ๑. ท่านวิสาศ สิงหวิสัย ๒. ท่านศาสตราจารย์ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ๓. ท่านศาสตราจารย์ติน ปรัชญพฤทธิ ซึ่งไม่เกินจำนวนตำแหน่งที่ว่างลง จึงถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๓ ท่านเป็นผู้ได้รับเลือกเป็นกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา เขตท่านชำนาญ

นายชำนาญ ศักติเศรณี (นครศรีธรรมราช) : กราบเรียนท่านประธานที่เคารพ กระผม ชำนิ ศักติเศรณี เนื่องจากผมไม่มีเอกสารรายละเอียดอยู่ในมือขณะนี้ ผมไม่ทราบที่บุคคลที่ผมได้เสนอนั้นคือรองศาสตราจารย์ อุดม ทุมโฆสิต ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามอย่างไรครับท่านครับ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎรคนที่สอง) : ผมขอตรวจสอบกับเจ้าหน้าที่ในขณะนี้ครับ ขาดคุณสมบัติในมาตรา ๗ ซึ่งในมาตรา ๗ เขียนไว้ว่าอย่างนี้นะครับ ผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๖ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ (๑) เคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่ามาแล้ว หรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่งมาแล้ว ซึ่งท่านขาดคุณสมบัติ ท่านไม่เคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่า ขาดคุณสมบัติตรงนี้ครับ

(ไม่มีสมาชิกมีความเห็นเป็นอย่างอื่น)

ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานสภาผู้แทนราษฎร (รองประธานสภาผู้แทนราษฎรคนที่สอง) : ตกกลางที่ประชุมไม่มีความเห็นเป็นอย่างอื่นนะครับ ดังนั้นจึงถือว่าที่ประชุมเห็นทั้ง ๓ ท่านตามที่เสนอให้เป็นกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภานะครับ

วันนี้หมดวาระการประชุมแล้วครับ ขอขอบคุณท่านสมาชิกครับ ขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๑๕ นาฬิกา

สภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๑๙ ชุดที่ ๒๑ ปีที่ ๔ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เป็นพิเศษ
วันพฤหัสบดีที่ ๗ เดือนตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๔๗

รายชื่อผู้จดยางานการประชุม

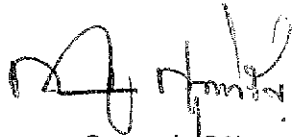
ชนิกา ศรีสมวงษ์	สติมา จันทรีไพจิตร
ชัยญญาภัก ทองมา	เยาวเรศ เจริญเฉลิมศักดิ์
อัมพา กัณฑ์โกวิท	สันทนา ทรัพย์พูนผล
รพีพร ตียามา	บังอร วิบูลโกศล
พัชร ไซคำพา	วัฒน์ อุดมภักดี
สุภภา หนองพงษ์	

สำนักรายงานการประชุมและชวเลข

รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร
(คณะกรรมการยังมีได้ตรวจ และสภายังไม่ได้รับรอง)

รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎรครั้งนี้ คณะกรรมการตรวจรายงานการประชุมยังมีได้ตรวจ และสภายังไม่ได้รับรอง เนื่องจากอายุของสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๑ ได้ครบกำหนดสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๑๑๔ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๔ ทำให้สภาผู้แทนราษฎรสิ้นสุดลง

จึงขอบันทึกไว้เป็นหลักฐาน และขอรับรองความถูกต้องของรายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎรครั้งนี้ ตามนัยแห่งข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๒๖ วรรคสอง



(นายพิท พงษ์พิชญ์)

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ชุดที่ ๒๑ ปีที่ ๔ ครั้งที่ ๗ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ)

ชุดที่ ๒๑ ปีที่ ๔ ครั้งที่ ๙ - ๓๓ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ)

กลุ่มงานรายงานการประชุม

สำนักรายงานการประชุมและขอเลข

อนุสัญญาและข้อแนะนำ
ของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
สมัยที่ 83-89
พ.ศ. 2539-2544



สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงแรงงาน

บทนำ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation หรือ ILO) ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2462 หลังสิ้นสุดสงครามโลก ครั้งที่ 1 ภายใต้ความตกลงสนธิสัญญาแวร์ซาย (Treaty of Versailles) มีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือกันก่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคม สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยอาศัยกระบวนการกำหนดมาตรฐานแรงงาน และการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ

ต่อมา เมื่อสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ถูกผนวกเข้าเป็นทบวงการชำนัญพิเศษของสหประชาชาติเมื่อ พ.ศ. 2498 สามารถดำเนินงานบริหาร กำหนดสมาชิกภาพ จัดองค์กร งบประมาณ และเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นเอกเทศ ปัจจุบันมีสมาชิก 175 ประเทศ โดยประเทศไทยเป็นสมาชิกก่อตั้งรวมอยู่ด้วย

การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ในรูปของอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ซึ่งตราขึ้นโดยการรับรองของที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำทุกปีนั้น มีเนื้อหากำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการมีงานทำเพื่อวางเป็นมาตรฐานสำหรับประเทศสมาชิกลงไปปฏิบัติ อนุสัญญาและข้อเสนอแนะที่รับรองระหว่างสมัยประชุมที่ 1-89 (พ.ศ. 2462-2544) มีจำนวนทั้งหมด 376 ฉบับ แยกได้เป็นอนุสัญญา 184 ฉบับ และข้อเสนอแนะ 194 ฉบับ

หลังจากที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองอนุสัญญาและข้อเสนอแนะแล้ว ประเทศสมาชิกมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรา 19 ของธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ ต้องเสนออนุสัญญาและข้อเสนอแนะฉบับนั้น ๆ ต่อหน่วยงานผู้ทรงอำนาจ (Competent Authority) (ซึ่งสำหรับประเทศไทย ได้แก่ รัฐสภา) เพื่อทราบการตราอนุสัญญาและข้อเสนอแนะดังกล่าว

ในฐานะประเทศสมาชิก ประเทศไทยได้ให้ความร่วมมือกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ โดยส่งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นประจำ สำหรับความร่วมมือทางวิชาการนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทยด้วยดีตลอดมา ทั้งในด้านการบริหารแรงงาน การประกันสังคม การพัฒนาฝีมือแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการสังคมและ การส่งเสริมการจ้างงาน ในรูปของการจัดให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำ การให้ทุนการศึกษาของงาน การฝึกอบรม และการจัดประชุมสัมมนา ความช่วยเหลือดังกล่าวมีคุณภาพการแก่กิจกรรมด้านแรงงานของประเทศไทยอย่างยิ่ง

ประเทศไทยได้มีการนำเสนออนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อหน่วยงานผู้ทรงอำนาจเพื่อทราบแล้วตามลำดับ ดังนี้

1. อนุสัญญาและข้อเสนอแนะจากการประชุม สมัยที่ 37-47 (พ.ศ. 2497-2506) เสนอต่อสภาร่างรัฐธรรมนูญเพื่อทราบในคราวประชุมครั้งที่ 223 วันพฤหัสบดีที่ 10 พฤศจิกายน 2509
2. อนุสัญญาและข้อเสนอแนะจากการประชุม สมัยที่ 48-50 (พ.ศ. 2507-2509) เสนอต่อสภาร่างรัฐธรรมนูญเพื่อทราบในคราวประชุมครั้งที่ 237 วันพฤหัสบดีที่ 20 กรกฎาคม 2510
3. อนุสัญญาและข้อเสนอแนะจากการประชุม สมัยที่ 51 (พ.ศ. 2510) เสนอต่อที่ประชุมวุฒิสภากำหนดที่รัฐสภาเพื่อทราบ ในคราวประชุมครั้งที่ 6 วันพฤหัสบดีที่ 22 สิงหาคม 2510
4. อนุสัญญาและข้อเสนอแนะจากการประชุม สมัยที่ 53 (พ.ศ. 2512) เสนอต่อที่ประชุมวุฒิสภาในคราวประชุมวุฒิสภาครั้งที่ 1/2513 (สมัยสามัญ) วันพุธที่ 24 มิถุนายน 2513 และ ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 1/2513 วันพฤหัสบดีที่ 25 มิถุนายน 2513
5. อนุสัญญาและข้อเสนอแนะจากการประชุมสมัยที่ 54-56 (พ.ศ. 2513-2514) เสนอต่อที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ในการประชุมเมื่อวันศุกร์ที่ 18 มกราคม 2517

6. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ 58-60 (พ.ศ. 2516-2518) เสนอต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 12/2519 วันพฤหัสบดีที่ 1 กรกฎาคม 2519 และเสนอต่อที่ประชุมวุฒิสภาเพื่อทราบในคราวประชุม ครั้งที่ 5/2519 (สมัยสามัญ) วันพุธที่ 7 กรกฎาคม 2519

7. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุม สมัยที่ 61-66 (พ.ศ. 2519-2522) เสนอต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 7/2524 (สมัยสามัญ) วันพฤหัสบดีที่ 18 มิถุนายน 2524 และเสนอต่อที่ประชุมวุฒิสภาในคราวประชุมวุฒิสภาชุดที่ 2 ครั้งที่ 6/2524 วันศุกร์ที่ 19 มิถุนายน 2524

8. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ 67-68 (พ.ศ. 2524-2525) เสนอต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 11/2527 (สมัยสามัญ) วันพุธที่ 4 กรกฎาคม 2527 และเสนอต่อที่ประชุมวุฒิสภา (สมัยสามัญ) ครั้งที่ 9/2527 วันศุกร์ที่ 20 กรกฎาคม 2527

9. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ 69-71 (พ.ศ. 2526-2528) เสนอต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 7/2532 (สมัยสามัญ) วันพฤหัสบดีที่ 1 มิถุนายน 2532 และเสนอต่อที่ประชุมวุฒิสภา (สมัยสามัญ) ครั้งที่ 10/2532 วันศุกร์ที่ 21 กรกฎาคม 2532

10. อนุสัญญาและข้อแนะนำจากการประชุมสมัยที่ 72-82 (พ.ศ. 2529-2538) เสนอต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ทราบ ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 19 ปีที่ 2 (สมัยสามัญครั้งที่หนึ่ง) วันพฤหัสบดีที่ 11 กรกฎาคม 2539 และนำเสนอต่อที่ประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ 1 (สมัยสามัญ ครั้งที่หนึ่ง) และนำเสนอต่อที่ประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ 1 (สมัยสามัญครั้งที่หนึ่ง) วันศุกร์ที่ 12 กรกฎาคม 2539

สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะนำซึ่งรับรองในสมัยประชุมที่ 83-89 นั้น กระทรวงแรงงานได้รวบรวมเพื่อนำเสนอต่อรัฐสภา ในฐานะหน่วยงานผู้ทรงอำนาจของประเทศไทย มา ณ ที่นี้

กระทรวงแรงงาน

2546

สารบัญ

บทนำ	หน้า
	i - ii
สมัยที่ 83 พ.ศ. 2539	
<i>สรุปสาระสำคัญ</i>	1
อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Convention No.177 concerning Home Work)	2 5
ข้อเสนอฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Recommendation No.184 concerning Home Work)	9 14
สมัยที่ 84 พ.ศ. 2539	
<i>สรุปสาระสำคัญ</i>	19
อนุสัญญาฉบับที่ 178 ว่าด้วยการตรวจสภาพการทำงานและการดำรงชีวิต ของคนประจำเรือ (Convention No.178 concerning the Inspection of Seafarers' Working and Living Conditions)	20 25
ข้อเสนอฉบับที่ 185 ว่าด้วยการตรวจสภาพการทำงานและการดำรงชีวิต ของคนประจำเรือ (Recommendation No.185 concerning the Inspection of Seafarers' Working and Living Conditions)	30 33
<i>สรุปสาระสำคัญ</i>	36
อนุสัญญาฉบับที่ 179 ว่าด้วยการจัดหางานและบรรจุงานคนประจำเรือ (Convention No.179 concerning the Recruitment and Placement of Seafarers)	37 41
ข้อเสนอฉบับที่ 186 ว่าด้วยการจัดหางานและบรรจุงานคนประจำเรือ (Recommendation. No. 186 concerning the Recruitment and Placement of Seafarers)	46 48
<i>สรุปสาระสำคัญ</i>	51
อนุสัญญาฉบับที่ 180 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและการจัดอัตราคนประจำเรือ (Convention No.180 concerning Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships)	52 58
ข้อเสนอฉบับที่ 187 ว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และการจัดอัตราคนประจำเรือ (Recommendation No.187 concerning Seafarers' Wage, and Hours of Work and the Manning of Ships)	64 68
<i>สรุปสาระสำคัญ</i>	72
พิธีสาร ค.ศ. 1996 ของอนุสัญญาว่าด้วยกิจการเดินเรือทะเล (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1976 (Protocol to the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976)	73 77

สมัยที่ 85 พ.ศ. 2540	
<i>สรุปสาระสำคัญ</i>	81
อนุสัญญาฉบับที่ 181 ว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน	82
(Convention No.181 concerning Private Employment Agencies)	88
ข้อเสนอฉบับที่ 188 ว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน	94
(Recommendation No.188 concerning Private Employment Agencies)	96
สมัยที่ 86 พ.ศ. 2541	
<i>สรุปสาระสำคัญ</i>	99
ข้อเสนอฉบับที่ 189 ว่าด้วยเงื่อนไขทั่วไปในการกระตุ้นการจ้างงานในสถานประกอบการ ขนาดกลางและขนาดเล็ก	100
(Recommendation No.189 concerning general conditions to stimulate job creation in small and medium-sized enterprises)	108
สมัยที่ 87 พ.ศ. 2542	
<i>สรุปสาระสำคัญ</i>	117
อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ของการใช้แรงงานเด็ก	118
(Convention No.182 concerning the prohibition and immediate action for the elimination of the worst forms of child labour)	122
ข้อเสนอฉบับที่ 190 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ของการใช้แรงงานเด็ก	126
(Recommendation No.190 concerning the prohibition and immediate action for the elimination of the worst form of child labour)	129
สมัยที่ 88 พ.ศ. 2543	
<i>สรุปสาระสำคัญ</i>	133
อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการแก้ไขอนุสัญญาการคุ้มครองมารดา (แก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 1952	134
(Convention No.183 concerning the revision of the maternity protection convention (revised), 1952)	139
ข้อเสนอฉบับที่ 191 ว่าด้วยการแก้ไขอนุสัญญาการคุ้มครองมารดา (แก้ไขเพิ่มเติม), ค.ศ. 1952	144
(Recommendation No.191 concerning the revision of the maternity protection recommendation (revised), 1952)	146
สมัยที่ 89 พ.ศ. 2544	
<i>สรุปสาระสำคัญ</i>	149
อนุสัญญาฉบับที่ 184 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม	150
(Convention No.184 concerning safety and health in agriculture)	156
ข้อเสนอฉบับที่ 192 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม	162
(Recommendation No.192 concerning safety and health in agriculture)	167

สมัยที่ 83

พ.ศ. 2539

สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 177 และข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

(1) วัตถุประสงค์

เพื่อให้ความคุ้มครองแก่บุคคลที่รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการจ้างงานที่เป็นธรรม

(2) สรุปสาระสำคัญ

2.1 ขอบเขต

อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับบุคคลที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งงานนั้นอาจทำที่ใดก็ได้ที่มีใช้สถานที่ทำงานของนายจ้างเพื่อรับค่าตอบแทนหรือก่อให้เกิดผลผลิตหรือบริการตามที่นายจ้างมอบหมาย

2.2 มาตรการคุ้มครองและป้องกัน

อนุสัญญานี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาดำเนินการ ดังนี้

ก. ต้องกำหนดนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน และให้มีการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งทบทวนนโยบายเป็นระยะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ข. ต้องออกกฎหมาย ข้อนบังคับ หรือข้อตกลงร่วมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติที่ทัดเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านและลูกจ้างประเภทอื่นเท่าที่จะทำได้ โดยต้องคุ้มครองเรื่อง สิทธิในการก่อตั้งและการเข้าร่วมองค์กร การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ สุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทน ประกันสังคมตามที่กฎหมายบัญญัติ การฝึกอบรม อายุขั้นต่ำในการจ้างงาน การคลอดบุตร

ค. จัดทำสถิติแรงงานเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ง. กรณีที่อนุญาตให้ใช้คนกลางได้ ให้กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลางตามลำดับ โดยกฎหมาย ข้อนบังคับ หรือคำพิพากษาของศาล

(3) ความเห็น

3.1 คณะทำงานเพื่อการส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2540 (เปลี่ยนเป็นกระทรวงแรงงาน เมื่อ พ.ศ. 2545) กำหนดนิยามของคำว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ไว้ว่าหมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้กับนายจ้างหรือผู้มาติดต่อสั่งทำด้วยตัวเอง หรือด้วยความช่วยเหลือของสมาชิกในครัวเรือน หรือกลุ่มโดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้งานที่ต้องเป็นงานที่รับมาทำที่บ้าน มีลักษณะเป็นการผลิต ประกอบหรือทำเพื่อขายเอง

ในชั้นนี้ นิยามของการรับงานไปทำที่บ้านของไทย ยังมีความแตกต่างกับความในอนุสัญญา 2 ประการ คือ

ก. การกำหนดนิยามในอนุสัญญาและของไทยแตกต่างกันคือ อนุสัญญากำหนดโดยพิจารณาจากตัวงานเป็นหลัก ส่วนของไทยพิจารณาจากตัวคนเป็นหลัก

ข. นิยาม “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ของไทยกำหนดครอบคลุมแคบกว่าอนุสัญญาเพราะไม่กำหนดให้งานบริการเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน ขณะที่นิยามตามอนุสัญญาครอบคลุมงานบริการด้วย

3.2 การเปลี่ยนนโยบายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไปสู่การปฏิบัติตามที่กำหนดในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาดำเนินการภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนแล้ว

3.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 กำหนดให้ออกกฎกระทรวงเพื่อให้การคุ้มครองเป็นการเฉพาะแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้พิจารณาให้ความเห็นชอบกับการออกกฎกระทรวงไปแล้วเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2546 และคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบในหลักการการออกกฎกระทรวงแล้วเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2546

3.4 เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงของอนุสัญญาและข้อเท็จจริงในประเทศไทย เห็นว่าแม้ภาพรวมของทิศทางและแนวทางการดำเนินการของประเทศไทยได้มุ่งส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามหลักการสำคัญๆ ของอนุสัญญาแล้วก็ตาม แต่ขณะนี้ยังขาดมาตรการทางกฎหมายอย่างครบถ้วนในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จึงยังไม่อาจให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านได้

อนุสัญญาฉบับที่ 177

ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ในสมัยประชุมที่ 83 เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996) และ

ระลึกว่าอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลายฉบับที่กำหนดมาตรฐานต่างๆ ของการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำงานได้นำมาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ

พิจารณาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 4 ของวาระการประชุม และ

กำหนดข้อเสนอนี้ไว้ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

มีมติเมื่อวันที่สี่สิบ เดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบหก รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539)

มาตรา 1

เพื่อประโยชน์ของอนุสัญญาฉบับนี้

(ก) คำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายถึง งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเรียกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(i) ในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง ที่มีใช้สถานที่ทำงานของนายจ้าง

(ii) เพื่อรับค่าตอบแทน

(iii) ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน

เว้นแต่บุคคลนั้นมีต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ในอันที่จะพิจารณาได้ว่าเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตามกฎหมายข้อบังคับแห่งชาติหรือคำพิพากษาของศาล

(ข) บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้ทำงานมาทำที่บ้านของตนเป็นครั้งคราว แทนที่จะทำที่สถานที่ทำงานประจำของตนนั้น มิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนัยแห่งอนุสัญญานี้

(ค) คำว่า “นายจ้าง” หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านคนกลาง และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาติจะบัญญัติให้มีคนกลางหรือไม่ก็ตาม

มาตรา 2

อนุสัญญานี้บังคับใช้กับทุกคนที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามนัยของมาตรา 1

มาตรา 3

สมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องรับ, ปฏิบัติตาม และทบทวนซึ่งนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นระยะๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยปรึกษาร่วมกับผู้แทนขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างข้างมาก และกับองค์กรที่เกี่ยวข้องของผู้รับงานไปทำที่บ้านและองค์กรของนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ถ้ามี

มาตรา 4

1. นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่นๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้านและเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับประเภทของงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันที่ดำเนินการในสถานประกอบการตามความเหมาะสม

2. การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันจะต้องได้รับการส่งเสริม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

(ก) สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การโดยตนเองเป็นผู้เลือกเองและในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น

- (ข) การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
- (ค) การคุ้มครองในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- (ง) ค่าตอบแทน
- (จ) การคุ้มครองด้านประกันสังคมตามกฎหมาย
- (ฉ) การได้รับการฝึกอบรม
- (ช) อายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน
- (ซ) การคุ้มครองการคลอดบุตร

มาตรา 5

ให้นำนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านไปสู่การปฏิบัติโดยกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อตกลงร่วม คำชี้ขาด หรือวิธีที่เหมาะสมอื่น ๆ ตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ

มาตรา 6

ให้มีการดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้สถิติแรงงานครอบคลุมงานที่รับไปทำที่บ้าน เท่าที่เป็นไปได้

มาตรา 7

ให้นำกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยไปปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษ และให้กำหนดเงื่อนไขอันเป็นการต้องห้ามของงานบางประเภทและการใช้สารบางชนิดสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อสุขภาพและความปลอดภัย

มาตรา 8

ในกรณีที่อนุญาตให้ใช้คนกลางได้ ให้กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลางตามลำดับ โดยกฎหมาย และข้อบังคับแห่งชาติหรือโดยคำพิพากษาของศาลตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ

มาตรา 9

1. ระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติจะต้องสามารถบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่นำมาปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน
2. ให้มีมาตรการเยียวยารวมทั้งการลงโทษที่เหมาะสมสำหรับกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับและต้องปรับใช้อย่างได้ผล

มาตรา 10

อนุสัญญาที่ไม่มีผลกระทบต่อบทบัญญัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านยิ่งกว่าตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่น

มาตรา 11

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการจะต้องแจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 12

1. อนุสัญญานี้จะมีผลบังคับใช้ผูกพันเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
2. อนุสัญญานี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว

3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับสำหรับประเทศสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 13

1. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้วอาจบอกเลิกได้เมื่อพ้นสิบปีนับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับจดทะเบียน

2. ประเทศสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันฉบับนี้และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ภายในปีถัดไปเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน จะมีข้อผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดแต่ละคาบของระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขมาตรานี้

มาตรา 14

1. ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ แจ้งแก่ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งแก่ผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ให้ผู้อำนวยการใหญ่แสดงอย่างเด่นชัดแก่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา 15

ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับรายละเอียดอย่างสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับการจดทะเบียนตามบทบัญญัติของหลายมาตราก่อนหน้านี้เพื่อจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 16

เมื่อใดก็ตาม หากพิจารณาเห็นว่าจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญานี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาคำแนะนำที่เหมาะสมของกรรมาธิการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุมใหญ่

มาตรา 17

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน และถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของประเทศสมาชิกมีผลเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขมีผลบังคับใช้แล้ว โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา 13 ข้างต้น

(ข) นับจากวันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ ให้การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของประเทศผู้ใด

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้อนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ตามแบบและเนื้อความเช่นเดิมสำหรับประเทศสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ แต่มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

มาตรา 18

ตัวบทอนุสัญญานี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

CONVENTION NO. 177
CONCERNING HOME WORK

The General Conference of the International Labour Organization,
 Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and
 having met in its Eighty-third Session on 4 June 1996, and

Recalling that many international labour Conventions and Recommendations laying down standards
 of general application concerning working conditions are applicable to homeworkers, and

Noting that the particular conditions characterizing home work make it desirable to improve the
 application of those Conventions and Recommendations to home workers, and to supplement
 them by standards which take into account the special characteristics of home work, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to home work, 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 ninety-six, the following Convention,
 which may be cited as the Home Work Convention, 1996:

Article 1

For the purposes of this Convention:

- (a) the term *home work* means work carried out by a person, to be referred to as a homeworker,
 - (i) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer;
 - (ii) for remuneration;
 - (iii) which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the
 equipment, materials or other inputs used,
 unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered
 an independent worker under national laws, regulations or court decisions;
- (b) persons with employee status do not become home workers within the meaning of this Convention
 simply by occasionally performing their work as employees at home, rather than at their usual workplaces;
- (c) the term *employer* means a person, natural or legal, who, either directly or through an intermediary,
 whether or not intermediaries are provided for in national legislation, gives out home work in pursuance
 of his or her business activity.

Article 2

This Convention applies to all persons carrying out home work within the meaning of Article 1.

Article 3

Each Member which has ratified this Convention shall adopt, implement and periodically review a
 national policy on home work aimed at improving the situation of home workers, in consultation with the most

representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations concerned with home workers and those of employers of homeworkers.

Article 4

1. The national policy on home work shall promote, as far as possible, equality of treatment between homeworkers and other wage earners, taking into account the special characteristics of home work and, where appropriate, conditions applicable to the same or a similar type of work carried out in an enterprise.
2. Equality of treatment shall be promoted, in particular, in relation to:
 - (a) the homeworkers' right to establish or join organizations of their own choosing and to participate in the activities of such organizations;
 - (b) protection against discrimination in employment and occupation;
 - (c) protection in the field of occupational safety and health;
 - (d) remuneration;
 - (e) statutory social security protection;
 - (f) access to training;
 - (g) minimum age for admission to employment or work; and
 - (h) maternity protection.

Article 5

The national policy on home work shall be implemented by means of laws and regulations, collective agreements, arbitration awards or in any other appropriate manner consistent with national practice.

Article 6

Appropriate measures shall be taken so that labour statistics include, to the extent possible, home work.

Article 7

National laws and regulations on safety and health at work shall apply to home work, taking account of its special characteristics, and shall establish conditions under which certain types of work and the use of certain substances may be prohibited in home work for reasons of safety and health.

Article 8

Where the use of intermediaries in home work is permitted, the respective responsibilities of employers and intermediaries shall be determined by laws and regulations or by court decisions, in accordance with national practice.

Article 9

1. A system of inspection consistent with national law and practice shall ensure compliance with the laws and regulations applicable to home work.

2. Adequate remedies, including penalties where appropriate, in case of violation of these laws and regulations shall be provided for and effectively applied.

Article 10

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to homeworkers under other international labour Conventions.

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 Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

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.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 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 Organization of the registration of all ratifications and denunciations communicated by the Members of the Organization.

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

Article 15

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 the Director-General 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

ข้อแนะนำฉบับที่ 184

ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะกรรมการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ในสมัยประชุมที่ 83 เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) และ

ซึ่งได้ระลึกว่าอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับที่กำหนดมาตรฐานต่างๆ ของการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำงานได้นำมาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ

ซึ่งได้มีข้อสังเกตว่างานที่รับไปทำที่บ้าน มีลักษณะเฉพาะ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงการปรับใช้อนุสัญญาและข้อแนะนำเหล่านั้นสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเพิ่มเติมสารดะบางประการในมาตรฐานแรงงานให้เหมาะสมกับลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน และ

ซึ่งได้พิจารณาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 4 ของวาระการประชุม และได้มีมติเมื่อ วันที่ ยี่สิบ เดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบหก รับรองข้อแนะนำต่อไปนี้ซึ่งเรียกว่า ข้อแนะนำว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539)

1. นิยามและขอบเขตการบังคับใช้

1. เพื่อประโยชน์แห่งข้อแนะนำนี้

- (ก) คำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายถึง งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเรียกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (i) ในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง ที่มีใช้สถานที่ทำงานของนายจ้าง
- (ii) เพื่อรับค่าตอบแทน
- (iii) ก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์วัสดุ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน
- เว้นแต่บุคคลนั้นมีต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ในอันที่จะพิจารณาได้ว่าเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ตามกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติหรือคำพิพากษาของศาล
- (ข) บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเป็นครั้งคราว แทนที่จะทำที่สถานทำงานประจำของตนนั้น มิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนัยแห่งข้อแนะนำนี้
- (ค) คำว่า “นายจ้าง” หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านคนกลาง และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาติจะบัญญัติให้มีคนกลางหรือไม่ก็ตาม

2. ข้อแนะนำบังคับใช้กับทุกคนที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามนัยในข้อ 1

2. บทบัญญัติทั่วไป

3. (1) ประเทศสมาชิกควรมอบหมายให้ผู้ทรงอำนาจหรือผู้ทรงอำนาจทั้งหลายตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติได้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านและการนำไปสู่การปฏิบัติตามที่อ้างถึงในมาตรา 3 ของอนุสัญญา

(2) ควรใช้องค์การไตรภาคีหรือองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในการกำหนดและการนำไปสู่การปฏิบัติซึ่งนโยบายแห่งชาติดังกล่าวนี้ เท่าที่เป็นไปได้

(3) ในกรณีที่ไม่มีองค์การที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือองค์การของนายจ้างของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านผู้ทรงอำนาจหรือผู้ทรงอำนาจทั้งหลายที่อ้างถึงในวรรค (1) ควรดำเนินการตามความเหมาะสมให้คนงานและนายจ้างเหล่านั้นได้แสดงความคิดเห็นต่อนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านและมาตรการที่รองรับนโยบายแห่งชาติดังกล่าวลงสู่การปฏิบัติ

4. ข้อมูลโดยละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตและลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน รวมทั้งข้อมูลที่จำแนกตามเพศ ควรรวบรวมเก็บให้ทันสมัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านและมาตรการที่รองรับนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ข้อมูลนี้ควรพิมพ์เผยแพร่ต่อสาธารณชน

5. (1) ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับทราบเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของเงื่อนไขในการทำงานเป็นหนังสือหรือโดยวิธีอื่นที่เหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ

(2) ข้อมูลดังกล่าวควรครอบคลุมรายการต่อไปนี้

- (ก) ชื่อ และที่อยู่ของนายจ้างและคนกลาง
- (ข) อัตราค่าตอบแทนและวิธีคำนวณค่าจ้าง และ
- (ค) ประเภทของงานที่ทำ

3. การควบคุมงานที่รับไปทำที่บ้าน

6. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจในระดับชาติและระดับภูมิภาค ระดับกลุ่มเศรษฐกิจ หรือระดับท้องถิ่น ตามความเหมาะสม ควรกำหนดให้มีการจดทะเบียนนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านและคนกลางที่นายจ้างใช้ ในกรณีนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรระบุข้อมูลที่นายจ้างควรแจ้งหรือเก็บรักษาไว้ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้

7. (1) ควรกำหนดนโยบายให้นายจ้างแจ้งเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเมื่อส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านครั้งแรก

(2) นายจ้างควรเก็บรักษาทะเบียนของผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งหมด โดยจำแนกตามเพศของผู้รับงานที่ตน

มอบหมายให้ทำ

(3) นายจ้างควรเก็บรักษานันทิกของงานที่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยระบุ

- (ก) เวลาที่กำหนด
- (ข) อัตราค่าตอบแทน
- (ค) ค่าใช้จ่าย (ถ้ามี) ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และจำนวนเงินที่ต้องชดเชยให้
- (ง) การหักเงินใดๆ ตามกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติ และ
- (จ) ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ถึงกำหนดชำระ และค่าตอบแทนสุทธิที่ได้จ่ายไป รวมทั้งกำหนดวันที่ได้ชำระ

(4) ควรให้สำเนาของบันทึกที่อ้างถึงในวรรค (3) แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

8. ตราบเท่าที่สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติเกี่ยวกับการเคารพลิทธิส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีอำนาจบังคับใช้บทบัญญัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรได้รับอนุญาตให้เข้าไปในส่วนของบ้าน หรือสถานที่ส่วนบุคคลอื่นๆ ที่มีการทำงาน

9. ในกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างร้ายแรงหรือซ้ำอีก ควรดำเนินมาตรการที่เหมาะสมตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ รวมทั้งอาจห้ามส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน

4. อายุขั้นต่ำ

10. กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน ควรบัญญัติให้รับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน

5. สิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง

11. ข้อจำกัดหรืออุปสรรคอื่นๆ ในทางการบริหารหรือกฎหมายต่อ

- (ก) การใช้สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งองค์การของตน หรือการเข้าร่วมองค์การลูกจ้าง ตามที่ตนเลือก และเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การเหล่านั้น และ

(ข) การใช้สิทธิขององค์การผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะเข้าร่วมกับสมาพันธ์หรือสหพันธ์สหภาพแรงงาน ควรระบุไว้และจัดให้สั้นไป

12. ควรมีมาตรการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดสภาพและเงื่อนไขของการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

6. ค่าตอบแทน

13. ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ

14. (1) ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยการเจรจาต่อรอง หรือถ้าไม่มี ควรกำหนดโดย

(ก) คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ ภายหลังปรึกษาหารือกับผู้แทนองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างข้างมาก รวมทั้งองค์การที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้านและองค์การของนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้แทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านและนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ไม่มีองค์การที่กล่าวมาภายหลัง หรือ

(ข) กลไกการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมอื่น ๆ ในระดับชาติ ระดับกลุ่มเศรษฐกิจ หรือระดับท้องถิ่น

(2) ในกรณีที่อัตราค่าตอบแทนมิได้ถูกกำหนดโดยวิธีการในวรรค (1) ข้างต้น ควรกำหนดโดยการตกลงกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้าง

15. สำหรับงานที่กำหนดจ่ายค่าจ้างตามหน่วยของงาน อัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านควรเทียบเท่ากับค่าตอบแทนของพนักงานที่ได้รับในสถานประกอบการของนายจ้างหรือถ้าไม่มีพนักงานประเภทนั้น ในสถานประกอบการอื่นๆ ในสาขาของกิจกรรมและในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกัน

16. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าทดแทนสำหรับ

(ก) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานของบุคคลเหล่านี้ อาทิ ค่าใช้จ่ายในการใช้ไฟฟ้าและน้ำ การติดต่อสื่อสาร และการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ และ

(ข) เวลาที่ใช้ในการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ การเปลี่ยนเครื่องมือ การจำแนกผลิตภัณฑ์ การแกะและบรรจุหีบห่อ และการดำเนินการอื่นๆ

17. (1) กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้าง ควรบัญญัติให้ปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้างไว้ และควรคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมิให้ถูกหักค่าจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรสำหรับงานที่บกพร่องหรือวัสดุที่เสียหาย

(3) ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าจ้างเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาปกติไม่เกินหนึ่งเดือน

18. ในกรณีที่มีการใช้คนกลาง คนกลางและนายจ้างควรร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนที่ถึงกำหนดชำระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ

7. สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

19. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรมีการเผยแพร่แนวทางเกี่ยวกับข้อบังคับในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย และการป้องกันที่นายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องปฏิบัติ ในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้ แนวทางเหล่านี้ควรแปลเป็นภาษาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจได้

20. ควรกำหนดให้นายจ้าง

(ก) แจ้งผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับอันตรายที่นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบที่เกี่ยวข้องกับงานตามที่ได้ส่งมอบให้ทำและวิธีการป้องกัน และจัดการฝึกอบรมที่จำเป็นตามความเหมาะสม

(ข) ดูแลรักษาสุขภาพและอนามัยของตนอย่างเหมาะสมเพื่อประกันว่าอุปกรณ์เหล่านี้ได้รับการดูแลรักษาอย่างถูกต้อง

21. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดให้

- (ก) ปฏิบัติตามมาตรการสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยตามที่กำหนด
- (ข) ดูแลรักษาสุขภาพและอนามัยของตนเองอย่างเหมาะสม รวมทั้งของบุคคลอื่นที่อาจได้รับผลกระทบจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำของตนเองในการทำงาน รวมทั้งการใช้วัสดุ เครื่องจักรกล เครื่องมือ และอุปกรณ์อื่นๆ อย่างถูกต้อง

22. (1) ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ปฏิเสธที่จะทำงานโดยมีเหตุผลอันสมควรที่เชื่อว่าอาจเกิดหรือคาดว่าจะเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัย ควรได้รับการคุ้มครองจากผลที่อาจเกิดขึ้นโดยยังมาไม่ถึงในลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพและแนวปฏิบัติแห่งชาติ ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรรายงานสถานการณ์ต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

(2) ในกรณีที่มีอันตรายอย่างร้ายแรงและคาดว่าจะเกิดขึ้นต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครอบครัว หรือสาธารณะ ตามที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยของรัฐได้กำหนดไว้ ควรห้ามการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นจนกว่าจะมีมาตรการที่เหมาะสมมาเยียวยาสถานการณ์นั้น

8. ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก และวันลา

23. กำหนดเวลาที่ทำให้ทำงานเสร็จสิ้นไม่ควรทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดโอกาสที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำวันและประจำสัปดาห์ เมื่อเปรียบเทียบกับที่คนงานประเภทอื่นๆ ได้รับ

24. กฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติควรกำหนดเงื่อนไขที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับประโยชน์เช่นเดียวกับที่คนงานประเภทอื่นๆ ได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย

9. ประกันสังคมและการคุ้มครองการคลอดบุตร

25. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางประกันสังคม โดย

- (ก) ขยายบทบัญญัติต่างๆ ว่าด้วยการประกันสังคมที่มีอยู่ให้ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (ข) ปรับแผนงานต่างๆ ด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (ค) พัฒนาแผนงาน หรือเงินทุนพิเศษต่างๆ สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

26. กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองการคลอดบุตร ควรบัญญัติให้ปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

10. การคุ้มครองการเลิกจ้าง

27. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองในกรณีการเลิกจ้างเช่นเดียวกับที่คนงานประเภทอื่นๆ ได้รับ

11. การยุติข้อพิพาท

28. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรดำเนินการให้มีกลไกยุติข้อพิพาทระหว่างรับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้างหรือคนกลางที่นายจ้างใช้

12. โครงการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

29. (1) ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมและสนับสนุนโครงการต่างๆ โดยร่วมมือกับองค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้างโดย

- (ก) แจ้งผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทราบถึงสิทธิ และความช่วยเหลือประเภทต่างๆ ที่ตนจะได้รับ
- (ข) ปลุกจิตสำนึกขององค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง องค์กรเอกชนอื่นๆ และสาธารณชนส่วนใหญ่ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- (ค) ช่วยเหลือให้องค์การของผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าร่วมในองค์กรต่างๆ ที่พวกตนเลือกเอง รวมทั้งสหกรณ์
 - (ง) จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือและทักษะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (รวมทั้งทักษะแบบใหม่ ความเป็นผู้นำ และทักษะในการเจรจา) ประสิทธิภาพในการผลิต โอกาสในการจ้างงาน และความสามารถในการหารายได้
 - (จ) จัดการฝึกอบรมในสถานที่ใกล้เคียงกับบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้ และต้องไม่กำหนดคุณสมบัติอย่างเป็นทางการโดยไม่จำเป็น
 - (ฉ) ปรับปรุงด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยอำนวยความสะดวก เรื่องการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุดิบ และวัสดุที่จำเป็นอื่นๆ ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพดี
 - (ช) ช่วยเหลือในการจัดตั้งศูนย์และเครือข่ายสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้มีข้อมูลและบริการ และลดการโดดเดี่ยวบุคคลเหล่านี้
 - (ซ) ช่วยเหลือในการใช้บริการสินเชื่อปรับปรุงที่พักอาศัย สถานเลี้ยงดูเด็ก และ
 - (ณ) ส่งเสริมให้มีการยอมรับว่างานที่รับไปทำที่บ้านเป็นประสบการณ์ของการทำงานที่รับรองได้
- (2) ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านในชนบทได้เข้าร่วมโครงการเหล่านี้
- (3) ควรมีโครงการเฉพาะด้านเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

13. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

30. ในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้ ควรจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและหน้าที่ของนายจ้างที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งโครงการต่างๆ ที่อ้างถึงในข้อ 29 เป็นภาษาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจได้

RECOMMENDATION NO. 184
CONCERNING HOME WORK

The General Conference of the International Labour Organization,
 Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-third Session on 4 June 1996, and
 Recalling that many international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to homeworkers, and
 Noting that the particular conditions characterizing home work make it desirable to improve the application of those Conventions and Recommendations to homeworkers, and to supplement them by standards which take into account the special characteristics of home work, and
 Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to home work, 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 Home Work Convention, 1996;

adopts, this twentieth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Recommendation, which may be cited as the Home Work Recommendation, 1996:

I. DEFINITIONS AND SCOPE OF APPLICATION

1. For the purposes of this Recommendation:

- (a) the term home work means work carried out by a person, to be referred to as a homeworker,
 - (i) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer;
 - (ii) for remuneration;
 - (iii) which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used, unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions;
- (b) persons with employee status do not become homeworkers within the meaning of this Recommendation simply by occasionally performing their work as employees at home, rather than at their usual workplaces;
- (c) the term employer means a person, natural or legal, who, either directly or through an intermediary, whether or not intermediaries are provided for in national legislation, gives out home work in pursuance of his or her business activity.

2. This Recommendation applies to all persons carrying out home work within the meaning of Paragraph 1.

II. GENERAL PROVISIONS

3. (1) Each Member should, according to national law and practice, designate an authority or authorities entrusted with the formulation and implementation of the national policy on home work referred to in Article 3 of the Convention.

(2) As far as possible, use should be made of tripartite bodies or organizations of employers and workers in the formulation and implementation of this national policy.

(3) In the absence of organizations concerned with homeworkers or organizations of employers of homeworkers, the authority or authorities referred to in subparagraph (1) should make suitable arrangements to permit these workers and employers to express their opinions on this national policy and on the measures adopted to implement it.

4. Detailed information, including data classified according to sex, on the extent and characteristics of home work should be compiled and kept up to date to serve as a basis for the national policy on home work and for the measures adopted to implement it. This information should be published and made publicly available.

5. (1) A homeworker should be kept informed of his or her specific conditions of employment in writing or in any other appropriate manner consistent with national law and practice.

(2) This information should include, in particular:

- (a) the name and address of the employer and the intermediary, if any;
- (b) the scale or rate of remuneration and the methods of calculation; and
- (c) the type of work to be performed.

III. SUPERVISION OF HOME WORK

6. The competent authority at the national level and, where appropriate, at the regional, sectoral or local levels, should provide for registration of employers of homeworkers and of any intermediaries used by such employers. For this purpose, such authority should specify the information employers should submit or keep at the authority's disposal.

7. (1) Employers should be required to notify the competent authority when they give out home work for the first time.

(2) Employers should keep a register of all homeworkers, classified according to sex, to whom they give work.

(3) Employers should also keep a record of work assigned to a homeworker which shows:

- (a) the time allocated;
- (b) the rate of remuneration;
- (c) costs incurred, if any, by the homeworker and the amount reimbursed in respect of them;
- (d) any deductions made in accordance with national laws and regulations; and
- (e) the gross remuneration due and the net remuneration paid, together with the date of payment.

(4) A copy of the record referred to in subparagraph (3) should be provided to the homeworker.

8. In so far as it is compatible with national law and practice concerning respect for privacy, labour inspectors or other officials entrusted with enforcing provisions applicable to home work should be allowed to enter the parts of the home or other private premises in which the work is carried out.

9. In cases of serious or repeated violations of the laws and regulations applicable to home work, appropriate measures should be taken, including the possible prohibition of giving out home work, in accordance with national law and practice.

IV. MINIMUM AGE

10. National laws and regulations concerning minimum age for admission to employment or work should apply to home work.

V. THE RIGHTS TO ORGANIZE AND TO BARGAIN COLLECTIVELY

11. Legislative or administrative restrictions or other obstacles to:

- (a) the exercise of the right of homeworkers to establish their own organizations or to join the workers' organizations of their choice and to participate in the activities of such organizations; and
- (b) the exercise of the right of organizations of homeworkers to join trade union federations or confederations,

should be identified and eliminated.

12. Measures should be taken to encourage collective bargaining as a means of determining the terms and conditions of work of homeworkers.

VI. REMUNERATION

13. Minimum rates of wages should be fixed for home work, in accordance with national law and practice.

14. (1) Rates of remuneration of homeworkers should be fixed preferably by collective bargaining, or in its absence, by:

- (a) decisions of the competent authority, after consulting the most representative organizations of employers and of workers as well as organizations concerned with homeworkers and those of employers of homeworkers, or where the latter organizations do not exist, representatives of homeworkers and of employers of homeworkers; or
- (b) other appropriate wage-fixing machinery at the national, sectoral or local levels.

(2) Where rates of remuneration are not fixed by one of the means in subparagraph (1) above, they should be fixed by agreement between the homemaker and the employer.

15. For specified work paid by the piece, the rate of remuneration of a homemaker should be comparable to that received by a worker in the enterprise of the employer, or if there is no such worker, in another enterprise in the branch of activity and region concerned.

16. Homeworkers should receive compensation for:

- (a) costs incurred in connection with their work, such as those relating to the use of energy and water, communications and maintenance of machinery and equipment; and
- (b) time spent in maintaining machinery and equipment, changing tools, sorting, unpacking and packing, and other such operations.

17. (1) National laws and regulations concerning the protection of wages should apply to homeworkers.

(2) National laws and regulations should ensure that pre-established criteria are set for deductions and should protect homeworkers against unjustified deductions for defective work or spoilt materials.

(3) Homeworkers should be paid either on delivery of each completed work assignment or at regular intervals of not more than one month.

18. Where an intermediary is used, the intermediary and the employer should be made jointly and severally liable for payment of the remuneration due to homeworkers, in accordance with national law and practice.

VII. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

19. The competent authority should ensure the dissemination of guidelines concerning the safety and health regulations and precautions that employers and homeworkers are to observe. Where practicable, these guidelines should be translated into languages understood by homeworkers.

20. Employers should be required to:

- (a) inform homeworkers of any hazards that are known or ought to be known to the employer associated with the work given to them and of the precautions to be taken, and provide them, where appropriate, with the necessary training;
- (b) ensure that machinery, tools or other equipment provided to homeworkers are equipped with appropriate safety devices and take reasonable steps to ensure that they are properly maintained; and
- (c) provide homeworkers free of charge with any necessary personal protective equipment.

21. Homeworkers should be required to:

- (a) comply with prescribed safety and health measures;
- (b) take reasonable care for their own safety and health and that of other persons who may be affected by their acts or omissions at work, including the proper use of materials, machinery, tools and other equipment placed at their disposal.

22. (1) A homeworker who refuses to carry out work which he or she has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his or her safety or health should be protected from undue consequences in a manner consistent with national conditions and practice. The homeworker should report the situation to the employer without delay.

(2) In the event of an imminent and serious danger to the safety or health of a homeworker, his or her family or the public, as determined by a labour inspector or other public safety official, the continuation of home work should be prohibited until appropriate measures have been taken to remedy the situation.

VIII. HOURS OF WORK, REST PERIODS AND LEAVE

23. A deadline to complete a work assignment should not deprive a homeworker of the possibility to have daily and weekly rest comparable to that enjoyed by other workers.

24. National laws and regulations should establish the conditions under which homeworkers should be entitled to benefit, as other workers, from paid public holidays, annual holidays with pay and paid sick leave.

IX. SOCIAL SECURITY AND MATERNITY PROTECTION

25. Homeworkers should benefit from social security protection. This could be done by:

- (a) extending existing social security provisions to homeworkers;
 - (b) adapting social security schemes to cover homeworkers; or
 - (c) developing special schemes or funds for homeworkers.
26. National laws and regulations in the field of maternity protection should apply to homeworkers.

X. PROTECTION IN CASE OF TERMINATION OF EMPLOYMENT

27. Homeworkers should benefit from the same protection as that provided to other workers with respect to termination of employment.

XI. RESOLUTION OF DISPUTES

28. The competent authority should ensure that there are mechanisms for the resolution of disputes between a homeworker and an employer or any intermediary used by the employer.

XII. PROGRAMMES RELATED TO HOME WORK

29. (1) Each Member should, in cooperation with organizations of employers and workers, promote and support programmes which:
- (a) inform homeworkers of their rights and the kinds of assistance available to them;
 - (b) raise awareness of home-work-related issues among employers' and workers' organizations, non-governmental organizations and the public at large;
 - (c) facilitate the organization of homeworkers in organizations of their own choosing, including cooperatives;
 - (d) provide training to improve homeworkers' skills (including non-traditional skills, leadership and negotiating skills), productivity, employment opportunities and income-earning capacity;
 - (e) provide training which is carried out as close as practicable to the workers' homes and does not require unnecessary formal qualifications;
 - (f) improve homeworkers' safety and health such as by facilitating their access to equipment, tools, raw materials and other essential materials that are safe and of good quality;
 - (g) facilitate the creation of centres and networks for homeworkers in order to provide them with information and services and reduce their isolation;
 - (h) facilitate access to credit, improved housing and child care; and
 - (i) promote recognition of home work as valid work experience.
- (2) Access to these programmes should be ensured to rural homeworkers.
- (3) Specific programmes should be adopted to eliminate child labour in home work.

XIII. ACCESS TO INFORMATION

30. Where practicable, information concerning the rights and protection of homeworkers and the obligations of employers towards homeworkers, as well as the programmes referred to in Paragraph 29, should be provided in languages understood by homeworkers.

สมัยที่ 84
พ.ศ. 2539

สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 178 และข้อแนะนำฉบับที่ 185 ว่าด้วยการตรวจสภาพการทำงานและสภาพการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ

(1) วัตถุประสงค์

เพื่อคุ้มครองสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ

(2) สรุปสาระสำคัญ

2.1 ขอบเขต

ก. อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับการควบคุมเรือในฐานะรัฐเจ้าของธง (Flag State Control) เท่านั้น
ข. โดยหลักการ อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับเรือเดินทะเลทุกลำ ไม่ว่ารัฐหรือเอกชนเป็นเจ้าของ ซึ่งได้จดทะเบียนในเขตอาณาของรัฐสมาชิก และได้ใช้ปฏิบัติในกิจการพาณิชย์นาวีเป็นปกติธุระ แต่ยกเว้นเรือที่มีระวางขับน้ำต่ำกว่า 500 ตันกรอส และแท่นขุดเจาะหรือเครื่องขุดเจาะน้ำมัน

ค. หากเป็นไปได้ ให้รัฐสมาชิกบังคับใช้บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้กับกิจการประมงทะเลเพื่อการค้าด้วย หลังจากปรึกษาหารือกับผู้แทนองค์การของเจ้าของเรือประมงกับของชาวประมงแล้ว

2.2 มาตรการคุ้มครองและป้องกัน

รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ต้องดำเนินการโดยอาศัยกฎหมายหรือระเบียบ หรือโดยวิธีการอื่นใดที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศในเรื่องต่อไปนี้

ก. รัฐสมาชิกจะต้องจัดระบบการตรวจแรงงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ
ข. เรือทุกลำที่จดทะเบียนในเขตอาณาจะต้องได้รับการตรวจสอบเป็นระยะๆ แต่ละระยะไม่เกิน 3 ปี ถ้าสามารถกระทำได้ ควรตรวจสอบทุกปี เพื่อรับรองว่าสภาพการทำงาน และสภาพการดำรงชีวิตของคนประจำเรือถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับของประเทศ ถ้ามีคำร้องทุกข์ในเรื่องนี้ ต้องดำเนินการทันที

ค. การตรวจแรงงานต้องกระทำอย่างมีเหตุผล เพื่อป้องกันมิให้เรือต้องถูกกักหรือหน่วงไว้โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ถ้าไม่มีเหตุผลอันสมควร เจ้าของเรือหรือผู้ปฏิบัติงานบนเรือมีสิทธิเรียกค่าสินไหมทดแทนสำหรับความเสียหายหรือความสูญเสียที่เกิดขึ้นนั้น ภาระการพิสูจน์ตกแก่เจ้าของเรือหรือผู้ปฏิบัติงานบนเรือนั้น

ง. พนักงานเจ้าหน้าที่ จะต้องจัดทำรายงานประจำปี เรื่องการตรวจแรงงานเพื่อเผยแพร่

จ. ในส่วนของข้อแนะนำก็ได้วางแนวทางความร่วมมือ และการประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

(3) ความเห็น

เนื่องจากยังไม่มีบทบัญญัติในกฎหมายไทยกำหนดเกี่ยวกับการตรวจสภาพการทำงานและสภาพการดำรงชีวิตของคนประจำเรือเป็นการเฉพาะ จึงยังไม่ควรให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 178

ว่าด้วยการตรวจสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้จัดประชุม ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นการประชุมในสมัยที่ 84 เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) และรับทราบความเปลี่ยนแปลงในลักษณะของอุตสาหกรรมการเดินเรือ และ ผลสืบเนื่องของความเปลี่ยนแปลงนั้น คือความเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ นับตั้งแต่มีการรับรองข้อแนะนำว่าด้วยการตรวจแรงงาน (คนเรือ) ค.ศ. 1926 (พ.ศ. 2469) และระลึกถึงข้อบัญญัติของอนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยการตรวจแรงงานปี ค.ศ. 1947 (พ.ศ. 2490) ข้อแนะนำว่าด้วยการตรวจแรงงาน (การทำเหมือง และ การขนส่ง) ปี ค.ศ. 1947 (พ.ศ. 2490) และอนุสัญญาว่าด้วยการเดินเรือทะเล (มาตรฐานขั้นต่ำ) ปี ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) และระลึกถึงการเริ่มมีผลใช้บังคับของอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเล ปี ค.ศ. 1952 (พ.ศ. 2495) เมื่อ 16 พฤศจิกายน ค.ศ. 1994 (พ.ศ. 2537) และตัดสินใจที่จะรับเอาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการแก้ไขข้อแนะนำว่าด้วยการตรวจแรงงาน (คนเรือ) ปี ค.ศ. 1926 (พ.ศ. 2469) ซึ่งเป็นเรื่องแรกในระเบียบวาระของสมัยประชุม และตัดสินใจว่าข้อเสนอเหล่านี้จะมีรูปเป็นอนุสัญญาระหว่างประเทศเพื่อให้มีการปฏิบัติตามโดยรัฐที่เรือติดธงเท่านั้นรับเอาอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (คนประจำเรือ) ปี ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) มีมติ เมื่อวันที่ ยี่สิบสอง เดือนตุลาคม ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบหก รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาการตรวจแรงงาน (คนประจำเรือ) ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539)

ส่วนที่ 1 ขอบเขต และคำนิยาม

มาตรา 1

1. ยกเว้นกรณีที่บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นในมาตรานี้ อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับเรือเดินทะเลทุกลำไม่ว่าเป็นกรรมสิทธิ์ของรัฐหรือของเอกชน ซึ่งจดทะเบียนในดินแดนของประเทศสมาชิก ซึ่งอนุสัญญานี้บังคับใช้ และซึ่งใช้ในการขนส่งสินค้าหรือผู้โดยสารเพื่อการพาณิชย์ หรือซึ่งใช้เพื่อความมุ่งหมายทางพาณิชย์อื่นๆ โดยนัยแห่งอนุสัญญานี้ เรือซึ่งอยู่ในทะเบียนของสมาชิกสองประเทศ ถือว่าจดทะเบียนในดินแดนของประเทศสมาชิกที่เรือนั้นติดธง
2. กฎหมายหรือระเบียบของประเทศจะกำหนดว่าเรือใดจะถือว่าเป็นเรือเดินทะเลตามนัยแห่งอนุสัญญานี้
3. อนุสัญญานี้ใช้กับเรือลากจูงในทะเล
4. อนุสัญญานี้ไม่ใช้กับเรือที่มีระวางขับน้ำรวมน้อยกว่า 500 ตัน และเรืออย่างเช่น เรือขุดเจาะน้ำมัน และแท่นเจาะน้ำมัน ในกรณีที่มีได้ใช้การเดินเรือ การตัดสินใจว่าเรือใดจะถูกครอบคลุมโดยวรรคนี้บ้าง จะเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ประสานงานกลางซึ่งจะหารือกับองค์การที่มีลักษณะเป็นตัวแทนมากที่สุดของเจ้าของเรือและคนประจำเรือ
5. จนถึงขอบเขตที่เจ้าหน้าที่ประสานงานกลางเห็นว่าสามารถปฏิบัติได้ หลังจากหารือกับองค์การตัวแทนของเจ้าของเรือประมง และชาวประมงแล้ว ข้อบัญญัติของอนุสัญญานี้จะใช้บังคับกับเรือประมงทะเลเชิงพาณิชย์
6. ในกรณีสงสัยว่าเรือใดจะถือว่าเป็นเรือในกิจการทางทะเลเชิงพาณิชย์หรือการประมงทะเลเชิงพาณิชย์ตามนัยของอนุสัญญานี้หรือไม่ ปัญหาคะตัดสินโดยเจ้าหน้าที่ประสานงานกลาง หลังจากหารือกับองค์การเจ้าของเรือ คนงานเรือเดินทะเล และชาวประมงที่เกี่ยวข้อง

7. ตามนัยของอนุสัญญานี้ :

- (ก) คำว่า “เจ้าหน้าที่ประสานงานกลาง” หมายถึงรัฐมนตรี กระทรวง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นๆ ซึ่งมีอำนาจออกและกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหรือคำสั่งอื่นๆ ซึ่งมีผลเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการตรวจสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ สำหรับเรือใดที่จดทะเบียนในดินแดนของประเทศสมาชิก
- (ข) คำว่า “ผู้ตรวจ” หมายถึงข้าราชการพลเรือน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจแง่มุมต่างๆ ของสภาพการทำงาน และสภาพการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ ตลอดจนบุคคลอื่นใดที่ถือสารตราตั้งถูกต้อง ให้กระทำการตรวจให้แก่สถาบัน หรือองค์การที่ได้รับอนุญาตโดยหน่วยงานประสานงานกลางตามมาตรา 2 วรรค 3
- (ค) คำว่า “บทบัญญัติทางกฎหมาย” หมายถึง กฎหมาย และข้อบังคับตลอดจนคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ และข้อตกลงร่วมซึ่งได้รับอำนาจให้เป็นกฎหมาย
- (ง) คำว่า “คนประจำเรือ” หมายถึงบุคคลที่ได้รับการจ้างไว้ในตำแหน่งใดๆ บนเรือเดินทะเลซึ่งอนุสัญญาใช้บังคับ ในกรณีสงสัยว่าบุคคลประเภทใดจะถือเป็นคนประจำเรือตามนัยแห่งอนุสัญญานี้ ปัญหาจะตัดสินโดยเจ้าหน้าที่ประสานงานกลาง หลังจากปรึกษากับองค์การเจ้าของเรือ และองค์การคนประจำเรือที่เกี่ยวข้อง
- (จ) คำว่า “สภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ” หมายถึง สภาพอย่างเช่นสภาพเกี่ยวกับมาตรฐานของการบำรุงรักษาและความสะอาดของพื้นที่ดำรงชีวิต และทำงานบนเรือ อายุขั้นต่ำ ข้อตกลงอาหาร และสินค้าอื่นๆ ที่พักถูกเรือ การจัดหาคนงานใหม่ การจัดคนให้ทำงาน คุณสมบัติ ชั่วโมงทำงาน การตรวจสุขภาพ การป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน การรักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์เนื่องจากการเจ็บป่วยและบาดเจ็บ สวัสดิการสังคม และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง การส่งกลับประเทศ เงื่อนไขการจ้างซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมาย และข้อบังคับของประเทศ และเสรีภาพในการสมาคมตามที่นิยามในอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครอง สิทธิในการจัดตั้ง ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ส่วนที่ 2 การจัดการตรวจ

มาตรา 2

1. ประเทศสมาชิกที่อนุสัญญามีผลใช้บังคับจะต้องดำรงระบบการตรวจสภาพการทำงาน และการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ
2. เจ้าหน้าที่ประสานงานกลางจะต้องประสานการตรวจที่มีความเกี่ยวข้องทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนกับสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ และจะต้องกำหนดหลักที่จะต้องยึดถือ
3. เจ้าหน้าที่ประสานงานกลางจะต้องรับผิดชอบในทุกกรณีต่อการตรวจสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ เจ้าหน้าที่ประสานงานกลางอาจอนุญาตสถาบันของรัฐ หรือองค์การอื่นใดที่เห็นว่ามีความสามารถและเป็นอิสระให้ดำเนินการตรวจสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือในนามของเจ้าหน้าที่ประสานงานกลาง เจ้าหน้าที่ประสานงานกลางจะจัดทำรายชื่อสถาบันหรือองค์การเหล่านั้น และให้สาธารณชนสามารถหารายชื่อนั้นได้

มาตรา 3

1. ประเทศสมาชิกจะให้หลักประกันว่าเรือทุกลำที่จดทะเบียนในดินแดนของตนจะได้รับการตรวจเป็นระยะ ไม่เกิน 3 ปี หรือถ้าทำได้ก็ให้ตรวจทุกปี ทั้งนี้เพื่อพิสูจน์ยืนยันว่าสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือเป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับของประเทศ

2. ถ้าประเทศสมาชิกได้รับคำร้องเรียนหรือหลักฐานว่าเรือที่จดทะเบียนในดินแดนของตนไม่ ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับของประเทศเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ ประเทศสมาชิกจะดำเนินมาตรการ เพื่อตรวจเรือดังกล่าวทันทีที่เป็นไปได้

3. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในโครงสร้างของเรือ หรือในระบบการจัดที่พักให้แก่ลูกเรือ เรือดังกล่าวจะ ต้องถูกตรวจภายในสามเดือนนับแต่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นนั้น

มาตรา 4

ประเทศสมาชิกจะต้องแต่งตั้งผู้ตรวจที่มีคุณสมบัติสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ และจะต้องดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่า ผู้ตรวจมีจำนวนเพียงพอที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของอนุสัญญานี้

มาตรา 5

1. ผู้ตรวจจะต้องมีสถานภาพและสภาพของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้หลักประกันว่าผู้ตรวจมีความเป็นอิสระจาก การเปลี่ยนแปลงรัฐบาล และจากอิทธิพลจากภายนอกที่ไม่ถูกต้อง

2. ผู้ตรวจที่มีสำเนาตราตั้งถูกต้องจะมีอำนาจดังนี้

- (ก) ขึ้นไปบนเรือที่จดทะเบียนในดินแดนของประเทศสมาชิกดังกล่าว และเข้าไปในอาคารตามที่จำเป็นสำหรับการตรวจ
- (ข) ดำเนินการตรวจสอบ ทดสอบ หรือสอบสวนที่เห็นว่าจำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าข้อบัญญัติทางกฎหมายได้รับการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
- (ค) เรียกให้แก่ไขข้อบกพร่อง ; และ
- (ง) กรณีมีเหตุผลที่จะเชื่อว่าข้อบกพร่องเป็นอันตรายอย่างมากต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของคนประจำเรือ ผู้ตรวจสามารถสั่งห้ามเรือมิให้ออกจากท่า จนกว่าได้ดำเนินการที่จำเป็นเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องแล้ว โดยที่เรือต้องไม่ถูกกักหรือหน่วงเหนี่ยวไว้อย่างไม่มีเหตุผล ทั้งนี้เป็นไปภายใต้สิทธิใดๆ ของเจ้าของเรือที่จะ อุทธรณ์ต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายตุลาการ หรือฝ่ายบริหาร

มาตรา 6

1. ในการตรวจหรือดำเนินมาตรการภายใต้อนุสัญญานี้ ต้องพยายามตามเหตุผลอันสมควรที่จะหลีกเลี่ยงมิให้เรือ ถูกกัก หรือหน่วงเหนี่ยวไว้อย่างไม่มีเหตุผล

2. ถ้าเรือถูกกักหรือหน่วงเหนี่ยวไว้อย่างไม่มีเหตุผล เจ้าของเรือหรือผู้ใช้เรือมีสิทธิได้รับการชดใช้สำหรับความ สูญเสีย หรือความเสียหายใดๆ ที่เกิดขึ้น ในกรณีเกิดการกล่าวหาว่ามีการกักหรือหน่วงเหนี่ยวเรือไว้อย่างไม่มีเหตุผล ภาระในการ พิสูจน์ตกเป็นของเจ้าของเรือหรือผู้ใช้เรือ

ส่วนที่ 3 บทลงโทษ

มาตรา 7

1. บทลงโทษที่เพียงพอสำหรับการละเมิดข้อบัญญัติทางกฎหมายที่บังคับใช้โดยผู้ตรวจ และสำหรับการขัดขวางผู้ ตรวจในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องกำหนดให้มีไว้โดยกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ และจะต้องบังคับใช้อย่างได้ผล

2. ผู้ตรวจต้องมีอำนาจพิจารณาที่จะออกคำเตือน และคำแนะนำ แทนที่จะดำเนินการหรือเสนอแนะให้มีการดำเนินคดี

ส่วนที่ 4 รายงาน

มาตรา 8

1. เจ้าหน้าที่ประสานงานกลางต้องเก็บรักษายันต์ที่การตรวจสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ
2. เจ้าหน้าที่ประสานงานกลางจะจัดพิมพ์รายงานประจำปีเรื่อง การตรวจ ซึ่งรวมทั้งรายชื่อสถาบันและองค์การที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการตรวจในนามของเจ้าหน้าที่ประสานงานกลาง รายงานนี้จะจัดพิมพ์ภายในระยะเวลาพอสมควร หลังจากสิ้นสุดปีที่รายงานเสนอเรื่อง อย่างไรก็ตามต้องไม่เกินหกเดือน

มาตรา 9

1. ผู้ตรวจจะต้องส่งรายงานของการตรวจแต่ละครั้งให้แก่เจ้าหน้าที่ประสานงานกลาง สำเนาฉบับหนึ่งขอรายงานดังกล่าวในภาษาอังกฤษหรือในภาษาที่ใช้ในการทำงานของเรือดังกล่าวจะต้องส่งให้แก่นายเรือ และสำเนาอีกฉบับหนึ่งจะต้องนำไปปิดไว้บนกระดานปิดประกาศของเรือ เพื่อให้ข่าวสารแก่คนประจำเรือ หรือส่งให้แก่ตัวแทนของแรงงานเรือเดินทะเล
2. ในกรณีการตรวจเนื่องจากเกิดเหตุการณ์สำคัญ รายงานจะต้องส่งโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะปฏิบัติได้ แต่ไม่เกินกว่าหนึ่งเดือนภายหลังสิ้นสุดการตรวจ

ส่วนที่ 5 ข้อบัญญัติสุดท้าย

มาตรา 10

อนุสัญญาในแทนที่ข้อแนะว่าด้วยการตรวจแรงงาน (คนเรือ) ปี ค.ศ. 1926 (พ.ศ. 2469)

มาตรา 11

การให้สัตยาบันอย่างเป็นทางการแก่อนุสัญญานี้จะต้องแจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อจดทะเบียน

มาตรา 12

1. อนุสัญญานี้จะผูกมัดเฉพาะประเทศสมาชิกที่การให้สัตยาบันได้จดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
2. อนุสัญญาจะเริ่มมีผล 12 เดือน ภายหลังจากวันที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกสองประเทศแล้ว
3. หลังจากนั้น อนุสัญญานี้จะมีผลใช้บังคับกับประเทศสมาชิกรายใดหลังจากการให้สัตยาบันของประเทศนั้นได้จดทะเบียนแล้ว 12 เดือน

มาตรา 13

1. ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ อาจยกเลิกได้หลังการสิ้นสุดช่วงสิบปีนับจากวันที่อนุสัญญาเริ่มมีผล โดยประกาศยกเลิกและแจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่เพื่อจดทะเบียนการยกเลิก การยกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะครบหนึ่งปีหลังจากที่ได้จดทะเบียนการยกเลิก
2. ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และมีได้ใช้สิทธิประกาศยกเลิกตามที่บัญญัติให้มีไว้ในมาตรานี้ภายในปีที่ต่อเนื่องมาจากการสิ้นสุดช่วงสิบปีที่กล่าวถึงในวรรคก่อน จะถูกผูกมัดไปอีกสิบปี และหลังจากนั้นสามารถประกาศยกเลิกอนุสัญญานี้ได้ทุกครั้งที่ครบรอบสิบปี ภายใต้ง่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้

มาตรา 14

1. ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งประเทศสมาชิกทุกประเทศให้ทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบัน และการยกเลิกทุกครั้งในประเทศสมาชิกเข้ามา
2. ในการแจ้งประเทศสมาชิกให้ทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันเป็นรายที่สอง ผู้อำนวยการจะแจ้งให้ประเทศสมาชิกทราบด้วยว่าอนุสัญญาจะเริ่มมีผลเมื่อใด

มาตรา 15

ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะแจ้งรายละเอียดทั้งหมดของการให้สัตยาบัน และการประกาศยกเลิกอนุสัญญาใดๆ ที่ผู้อำนวยการใหญ่จดทะเบียนไว้ตามข้อบัญญัติของมาตรา ก่อน เพื่อให้เลขาธิการใหญ่สหประชาชาติจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของธรรมนูญองค์การสหประชาชาติ

มาตรา 16

เมื่อเห็นว่ามีคามจำเป็น คณะประศาสน์การจะเสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่เกี่ยวกับผลการทำงานของอนุสัญญานี้ และจะพิจารณาว่าควรหรือไม่ที่จะบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งฉบับ หรือเพียงบางส่วนไว้ในระเบียบวาระของการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 17

1. ถ้าที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศรับเอาอนุสัญญาใหม่ที่แก้ไข อนุสัญญานี้ทั้งฉบับหรือบางส่วนและอนุสัญญาใหม่มีได้ระบุไว้เป็นอย่างอื่น
 - (ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาใหม่โดยประเทศสมาชิกจะมีนัยทางกฎหมายเป็นการยกเลิกในทันทีต่ออนุสัญญานี้โดยไม่คำนึงถึงข้อบัญญัติของมาตรา 13 ข้างต้น ถ้าและเมื่ออนุสัญญาใหม่เริ่มมีผลใช้บังคับ
 - (ข) นับจากวันที่อนุสัญญาใหม่เริ่มมีผลใช้บังคับ อนุสัญญานี้จะไม่เปิดรับการให้สัตยาบันโดยประเทศสมาชิกอีก
2. อย่างไรก็ตาม อนุสัญญานี้จะยังคงใช้บังคับในรูปและสาระเดิมสำหรับประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และยังมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาใหม่

มาตรา 18

ตัวบทของอนุสัญญานี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษ และภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

CONVENTION NO. 178

CONCERNING THE INSPECTION OF SEAFARERS' WORKING AND LIVING CONDITIONS

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Eighty-fourth Session on 8 October 1996, and

Noting the changes in the nature of the shipping industry and, as a consequence thereof, the changes in seafarers' working and living conditions since the Labour Inspection (Seamen) Recommendation, 1926, was adopted, and

Recalling the provisions of the Labour Inspection Convention and Recommendation, 1947, the Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947, and the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976, and

Recalling the entry into force of the United Nations Convention on the Law of the Sea, 1982, on 16 November 1994, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Labour Inspection (Seamen) Recommendation, 1926, which is the first item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention for flag State implementation only;

adopts, this twenty-second day of October of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Convention, which may be cited as the Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996:

PART I. SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. Except as otherwise provided in this Article, this Convention applies to every seagoing ship, whether publicly or privately owned, which is registered in the territory of a Member for which the Convention is in force and is engaged in the transport of cargo or passengers for the purpose of trade or is employed for any other commercial purpose. For the purpose of this Convention, a ship that is on the register of two Members is deemed to be registered in the territory of the Member whose flag it flies.

2. National laws or regulations shall determine which ships are to be regarded as seagoing ships for the purpose of this Convention.

3. This Convention applies to seagoing tugs.

4. This Convention does not apply to vessels less than 500 gross tonnage and, when not engaged in navigation, vessels such as oil rigs and drilling platforms. The decision as to which vessels are covered by this paragraph shall be taken by the central coordinating authority in consultation with the most representative organizations of shipowners and seafarers.

5. To the extent the central coordinating authority deems it practicable, after consulting the representative organizations of fishing vessel owners and fishermen, the provisions of this Convention shall apply to commercial maritime fishing vessels.

6. In the event of any doubt as to whether or not any ships are to be regarded as engaged in commercial maritime operations or commercial maritime fishing for the purpose of this Convention, the question shall be determined by the central coordinating authority after consulting the organizations of shipowners, seafarers and fishermen concerned.

7. For the purpose of this Convention:

- (a) the term central coordinating authority means ministers, government departments or other public authorities having power to issue and supervise the implementation of regulations, orders or other instructions having the force of law in respect of inspection of seafarers' working and living conditions in relation to any ship registered in the territory of the Member;
- (b) the term inspector means any civil servant or other public official with responsibility for inspecting any aspect of seafarers' working and living conditions, as well as any other person holding proper credentials performing an inspection for an institution or organization authorized by the central coordinating authority in accordance with Article 2, paragraph 3;
- (c) the term legal provisions includes, in addition to laws and regulations, arbitration awards and collective agreements upon which the force of law is conferred;
- (d) the term seafarers means persons who are employed in any capacity on board a seagoing ship to which the Convention applies. In the event of any doubt as to whether any categories of persons are to be regarded as seafarers for the purpose of this Convention, the question shall be determined by the central coordinating authority after consulting the organizations of shipowners and seafarers concerned;
- (e) the term seafarers' working and living conditions means the conditions such as those relating to the standards of maintenance and cleanliness of shipboard living and working areas, minimum age, articles of agreement, food and catering, crew accommodation, recruitment, manning, qualifications, hours of work, medical examinations, prevention of occupational accidents, medical care, sickness and injury benefits, social welfare and related matters, repatriation, terms and conditions of employment which are subject to national laws and regulations, and freedom of association as defined in the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, of the International Labour Organization.

PART II. ORGANIZATION OF INSPECTION

Article 2

1. Each Member for which the Convention is in force shall maintain a system of inspection of seafarers' working and living conditions.

2. The central coordinating authority shall coordinate inspections wholly or partly concerned with seafarers' working and living conditions and shall establish principles to be observed.

3. The central coordinating authority shall in all cases be responsible for the inspection of seafarers' working and living conditions. It may authorize public institutions or other organizations it recognizes as competent and independent to carry out inspections of seafarers' working and living conditions on its behalf. It shall maintain and make publicly available a list of such institutions or organizations.

Article 3

1. Each Member shall ensure that all ships registered in its territory are inspected at intervals not exceeding three years and, when practicable, annually, to verify that the seafarers' working and living conditions on board conform to national laws and regulations.

2. If a Member receives a complaint or obtains evidence that a ship registered in its territory does not conform to national laws and regulations in respect of seafarers' working and living conditions, the Member shall take measures to inspect the ship as soon as practicable.

3. In cases of substantial changes in construction or accommodation arrangements, the ship shall be inspected within three months of such changes.

Article 4

Each Member shall appoint inspectors qualified for the performance of their duties and shall take the necessary steps to satisfy itself that inspectors are available in sufficient number to meet the requirements of this Convention.

Article 5

1. Inspectors shall have the status and conditions of service to ensure that they are independent of changes of government and of improper external influences.

2. Inspectors provided with proper credentials shall be empowered:

- (a) to board a ship registered in the territory of the Member and to enter premises as necessary for inspection;
- (b) to carry out any examination, test or inquiry which they may consider necessary in order to satisfy themselves that the legal provisions are being strictly observed;
- (c) to require that deficiencies are remedied; and
- (d) where they have grounds to believe that a deficiency constitutes a significant danger to seafarers' health and safety, to prohibit, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority, a ship from leaving port until necessary measures are taken, the ship not being unreasonably detained or delayed.

Article 6

1. When an inspection is conducted or when measures are taken under this Convention, all reasonable efforts shall be made to avoid a ship being unreasonably detained or delayed.

2. If a ship is unreasonably detained or delayed, the shipowner or operator of the ship shall be entitled to compensation for any loss or damage suffered. In any instance of alleged unreasonable detention or delay, the burden of proof shall lie with the shipowner or operator of the ship.

PART III. PENALTIES

Article 7

1. Adequate penalties for violations of the legal provisions enforceable by inspectors and for obstructing inspectors in the performance of their duties shall be provided for by national laws or regulations and shall be effectively enforced.

2. Inspectors shall have the discretion to give warnings and advice instead of instituting or recommending proceedings.

PART IV. REPORTS

Article 8

1. The central coordinating authority shall maintain records of inspections of seafarers' working and living conditions.

2. It shall publish an annual report on inspection activities, including a list of institutions and organizations authorized to carry out inspections on its behalf. This report shall be published within a reasonable time after the end of the year to which it relates and in any case within six months.

Article 9

1. Inspectors shall submit a report of each inspection to the central coordinating authority. One copy of the report in English or in the working language of the ship shall be furnished to the master of the ship and another copy shall be posted on the ship's notice board for the information of the seafarers or sent to their representatives.

2. In case of an inspection pursuant to a major incident, the report shall be submitted as soon as practicable but not later than one month following the conclusion of the inspection.

PART V. PROVISIONS

Article 10

This Convention supersedes the Labour Inspection (Seamen) Recommendation, 1926.

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 Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

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

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 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 Organization of the registration of all ratifications and denunciations communicated by the Members of the Organization.

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

Article 15

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 the Director-General 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.

ข้อแนะนำที่ 185

ว่าด้วยการตรวจสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

จัดประชุม ณ นครเจนีวาโดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกัน ในสมัยที่ 84

เมื่อ 8 ตุลาคม ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) และ

ตัดสินใจที่จะรับเอาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการแก้ไขข้อแนะนำว่าด้วยการตรวจแรงงาน (คนประจำเรือ) ค.ศ. 1926

(พ.ศ. 2469) ซึ่งเป็นเรื่องแรกในระเบียบวาระของสมัยประชุม และ

กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้จะมีรูปเป็นข้อแนะนำที่เสริมอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (คนประจำเรือ) ค.ศ. 1996

(พ.ศ. 2539)

มีมติเมื่อวันที่สี่สิบสอง เดือนตุลาคม ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบหก รับรองข้อแนะนำซึ่งเรียกว่าข้อแนะนำว่าด้วยการตรวจแรงงาน (คนประจำเรือ) ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539)

1. การร่วมมือ และการประสานงาน

1. เจ้าหน้าที่ประสานงานกลางควรดำเนินการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมความร่วมมืออย่างได้ผลระหว่างสถาบันของรัฐกับองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสภาพการทำงาน และการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ

2. เพื่อให้หลักประกันว่าจะมีความร่วมมือระหว่างผู้ตรวจ เจ้าของเรือ คนประจำเรือ และองค์กรของกลุ่มต่างๆ เหล่านี้ และเพื่อที่จะดำรงรักษาหรือปรับปรุงสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ เจ้าหน้าที่ประสานงานกลางควรปรึกษาตัวแทนขององค์กรเหล่านั้นตามช่วงเวลาที่เหมาะสมเกี่ยวกับหนทางที่ดีที่สุดในการบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้ วิธีการปรึกษาดังกล่าวควรกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ประสานงานกลาง หลังจากหารือกับองค์กรเจ้าของเรือ และองค์กรคนงาน เรือเดินทะเล

2. การจัดการตรวจ

3. เจ้าหน้าที่ประสานงานกลาง และหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่อื่นใดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนกับการตรวจสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ ควรมีทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่

4. จำนวนผู้ตรวจควรเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรกำหนดโดยคำนึงถึง :

(ก) ความสำคัญของหน้าที่ซึ่งผู้ตรวจต้องปฏิบัติ โดยเฉพาะจำนวน ลักษณะ และขนาดของเรือที่อยู่ในขอบเขตของการตรวจ และจำนวนและความซับซ้อนของข้อบัญญัติทางกฎหมายที่จะต้องบังคับใช้

(ข) วัสดุอุปกรณ์ที่ผู้ตรวจสามารถนำมาใช้ และ

(ค) สภาพในทางปฏิบัติของการตรวจในลักษณะที่เป็นผล

5. ระบบการตรวจสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนงานทะเล ควรเปิดโอกาสให้ผู้ตรวจสามารถ :

(ก) เตือนเจ้าหน้าที่ประสานงานกลางให้ตระหนักถึงข้อบกพร่อง หรือการปฏิบัติไม่ถูกต้อง ซึ่งมีได้ถูกระบุเป็นการเจาะจงในข้อบัญญัติทางกฎหมายที่ใช้อยู่ และยื่นข้อเสนอต่อเจ้าหน้าที่ประสานงานกลางเพื่อให้มีการปรับปรุงกฎหมายและข้อบังคับ และ

(ข) ขึ้นไปบนเรือ หรือเข้าไปในอาคารที่เกี่ยวข้องได้อย่างอิสระ และโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า ณ ชั่วโมงใดก็ได้ที่กลางวัน กลางคืน

6. เจ้าหน้าที่ประสานงานกลางควร :

(ก) กำหนดระเบียบวิธีการง่าย ๆ เพื่อให้ได้รับข่าวสารเป็นการลับเกี่ยวกับกรณีที่อาจมีการละเมิดข้อบัญญัติทางกฎหมายที่แจ้งโดยคนประจำเรือโดยตรง หรือโดยผ่านตัวแทน และเพื่อให้ผู้ตรวจสามารถสืบสวนกรณีเหล่านั้นได้ทันที

- (ข) เปิดโอกาสให้นายเรือ ลูกเรือ หรือตัวแทนของคนประจำเรือเรียกร้องให้มีการตรวจได้เมื่อเห็นว่าจำเป็น และ
- (ค) ให้ข่าวสารทางวิชาการ และคำแนะนำแก่เจ้าของเรือ และคนประจำเรือ และองค์การที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิธีการที่ได้ผลที่สุดในการปฏิบัติตามข้อบัญญัติทางกฎหมาย และปรับปรุงสภาพการทำงาน และการดำรงชีวิตของคนงานเรือเดินทะเล

3. สถานะ หน้าที่ และอำนาจของผู้ตรวจ

7. (1) ภายใต้บังคับแห่งเงื่อนไขใดๆ เพื่อการจัดหาคนงานให้แก่ ภาคราชการ ซึ่งอาจกำหนดไว้โดยกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ ผู้ตรวจควรมีคุณวุฒิ และการฝึกอบรมที่เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน และหากเป็นไปได้ก็ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับงานทะเล หรือประสบการณ์เป็นคนประจำเรือ ผู้ตรวจควรมีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ และความรู้ภาษาอังกฤษ

(2) วิธีพิสูจน์คุณสมบัติดังกล่าวควรกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ประสานงานกลาง

- 8. ควรดำเนินการเพื่อจัดให้ผู้ตรวจได้รับการอบรมเพิ่มเติมที่เหมาะสมระหว่างที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจ
- 9. ประเทศสมาชิกควรดำเนินการที่จำเป็นเพื่อว่าผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญการทางวิชาการที่มีคุณวุฒิเหมาะสมสามารถถูกเชิญมาช่วยเหลืองานของผู้ตรวจได้เมื่อมีความจำเป็น
- 10. ผู้ตรวจไม่ควรได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ต่างๆ ซึ่งจำนวนหรือลักษณะอาจเป็นอุปสรรคต่อการตรวจอย่างได้ผลหรือกระทบกระเทือนในลักษณะใดๆ ต่ออำนาจหน้าที่หรือความเป็นกลางของผู้ตรวจในความสัมพันธ์กับเจ้าของเรือ คนประจำเรือ หรือฝ่ายอื่นๆ ที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง
- 11. ผู้ตรวจทุกคนควรได้รับการจัดทำให้มีอาคารซึ่งตั้งอยู่ในที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์และพาหนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

12. (1) ผู้ตรวจที่มีสาส์นตราตั้งถูกต้องควรมีอำนาจที่จะ

- (ก) ซักถามนายเรือ คนงานทะเล หรือบุคคลอื่นใด ซึ่งรวมถึงเจ้าของเรือหรือตัวแทน ในเรื่องใดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบัญญัติทางกฎหมายต่อหน้าพยานซึ่งบุคคลผู้นั้นอาจร้องขอ
- (ข) เรียกให้แสดงสมุดบันทึกประจำเรือ ทะเบียน ใบรับรอง หรือเอกสารอื่นใด หรือข่าวสารที่เกี่ยวข้องเนื่องโดยตรงกับเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของการตรวจ ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อบัญญัติทางกฎหมาย
- (ค) กำกับดูแลการปิดประกาศตามที่กำหนดโดยข้อบัญญัติทางกฎหมาย และ
- (ง) เข้าถือเอาหรือพาเอาไปซึ่งตัวอย่างผลิตภัณฑ์ สัมภาระบรรทุก น้ำดื่ม เสบียงอาหาร และวัสดุ และสารที่ใช้หรืออยู่ในความควบคุมดูแล ทั้งนี้เพื่อการวิเคราะห์

(2) เจ้าของเรือหรือผู้แทน และในกรณีที่เหมาะสม คนประจำเรือควรได้รับการบอกกล่าวเมื่อมีการเข้าถือเอาหรือพาเอาไปซึ่งตัวอย่างใดๆ ตามอนุวรรค (1)(ง) หรือควรอยู่ในสถานที่ด้วยในเวลาที่ยตัวอย่างถูกเข้าถือเอาหรือถูกพาเอาไปปริมาณของตัวอย่างดังกล่าวควรบันทึกไว้อย่างถูกต้องโดยผู้ตรวจ

13. เมื่อเริ่มตรวจเรือ ผู้ตรวจควรให้หนังสือแจ้งการมาตรวจแก่นายเรือ หรือผู้ที่ดูแลรับผิดชอบ และในกรณีที่เหมาะสมก็ให้แจ้งแก่คนประจำเรือหรือผู้แทนด้วย

14. เจ้าหน้าที่ประสานงานกลางควรได้รับการแจ้งเรื่องการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากงานในกรณีและในวิธีที่อาจกำหนดโดยกฎหมายหรือระเบียบของประเทศ

15. ผู้ตรวจควร :

- (ก). ถูกห้ามมิให้มีผลประโยชน์โดยตรงหรือโดยอ้อมในปฏิบัติการใดๆ ซึ่งตนถูกเรียกให้ไปตรวจ
- (ข) ไม่เปิดเผยความลับเชิงพาณิชย์ใดๆ หรือกระบวนการทำงานซึ่งเป็นความลับหรือข่าวสารที่มีลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งผู้ตรวจอาจได้ล่วงรู้ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้จะต้องถือปฏิบัติหลักการข้อนี้แม้เมื่อออกจากงานแล้ว และโดยมีการกำหนดโทษ หรือมาตรการทางวินัยที่เหมาะสม

- (ค) รักษาความลับเกี่ยวกับแหล่งที่มาของคำร้องเรียนที่ระบุว่ามิอันตราย หรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ หรือมีการละเมิดข้อบัญญัติทางกฎหมายและไม่บอกกล่าวแก่เจ้าของเรือ ผู้แทนเจ้าของเรือหรือผู้ใช้เรือว่าได้มีการตรวจเนื่องจากร้องเรียนดังกล่าว และ
- (ง) มีอิสระในการตัดสินใจหลังการตรวจที่จะแจ้งในทันทีต่อเจ้าของเรือ ผู้บังคับเรือ หรือนายเรือ เกี่ยวกับความบกพร่อง ซึ่งอาจกระทบต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของผู้อยู่บนเรือ

4. รายงาน

16. รายงานประจำปีที่จัดพิมพ์โดยเจ้าหน้าที่ประสานงานกลางตามมาตรา 8 วรรค 2 ของอนุสัญญาควรรจะมีสิ่งต่อไปนี้ด้วย :

- (ก) รายชื่อกฎหมายและระเบียบที่ใช้บังคับอยู่เกี่ยวกับสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนประจำเรือ ตลอดจนกฎหมายแก้ไขเพิ่มเติมใดๆ ที่เริ่มมีผลใช้บังคับภายในปีของรายงาน
- (ข) รายละเอียดของการจัดระบบการตรวจตามที่กล่าวถึงในมาตรา 2 ของอนุสัญญา
- (ค) สถิติของเรือ และหลักฐานต่างๆ ที่อยู่ในขอบเขตของการตรวจ และสถิติของเรือ และหลักฐานต่างๆ ที่ถูกตรวจจริง
- (ง) สถิติของคนประจำเรือที่อยู่ภายใต้กฎหมายและระเบียบที่กล่าวถึงในอนุวรรค (ก) ของวรรคนี้
- (จ) สถิติและข้อมูลเรื่องการละเมิดกฎหมาย การลงโทษ และกรณีการกักเรือ และ
- (ฉ) สถิติการประสบอันตราย และเจ็บป่วยจากงานที่กระทบต่อคนประจำเรือ

17. รายงานที่กล่าวถึงในมาตรา 9 ของอนุสัญญาควรรเขียนในรูปแบบ และควรมีเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องตามที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ประสานงานกลาง

RECOMMENDATION NO. 185**RECOMMENDATION CONCERNING THE INSPECTION OF SEAFARERS' WORKING AND LIVING CONDITIONS**

The General Conference of the International Labour Organization,
 Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and
 having met in its Eighty-fourth Session on 8 October 1996, and
 Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Labour Inspection
 (Seamen) Recommendation, 1926, which is the first item on the agenda of the session, and
 Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the
 Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996;
 adopts, this twenty-second day of October of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the
 following Recommendation, which may be cited as the Labour Inspection (Seafarers) Recommendation, 1996:

I. COOPERATION AND COORDINATION

1. The central coordinating authority should make appropriate arrangements to promote effective cooperation between public institutions and other organizations concerned with seafarers' working and living conditions.
2. To ensure cooperation between inspectors, shipowners, seafarers and their respective organizations, and in order to maintain or improve seafarers' working and living conditions, the central coordinating authority should consult the representatives of such organizations at regular intervals as to the best means of attaining these ends. The manner of such consultation should be determined by the central coordinating authority after consulting with shipowners' and seafarers' organizations.

II. ORGANIZATION OF INSPECTION

3. The central coordinating authority and any other service or authority wholly or partly concerned with the inspection of seafarers' working and living conditions should have the resources necessary to fulfil their functions.
4. The number of inspectors should be sufficient to secure the efficient discharge of their duties and should be determined with due regard to:
 - (a) the importance of the duties which the inspectors have to perform, in particular the number, nature and size of ships liable to inspection and the number and complexity of the legal provisions to be enforced;
 - (b) the material means placed at the disposal of the inspectors; and
 - (c) the practical conditions under which inspections must be carried out in order to be effective.
5. The system of inspection of seafarers' working and living conditions should permit inspectors:
 - (a) to alert the central coordinating authority to any deficiency or abuse not specifically covered by existing legal provisions and submit proposals to it for the improvement of laws and regulations; and

- (b) to board ships and enter relevant premises freely and without previous notice at any hour of the day or night.
6. The central coordinating authority should:
- (a) establish simple procedures to enable it to receive information in confidence concerning possible infringements of legal provisions presented by seafarers directly or through representatives, and enable inspectors to investigate such matters promptly;
 - (b) enable masters, crew members or representatives of the seafarers to call for an inspection when they consider it necessary; and
 - (c) supply technical information and advice to shipowners and seafarers and organizations concerned as to the most effective means of complying with the legal provisions and improving seafarers' working and living conditions.

III., DUTIES AND POWERS OF INSPECTORS

7. (1) Subject to any conditions for recruitment to the public service which may be prescribed by national laws or regulations, inspectors should have qualifications and adequate training to perform their duties and where possible should have a maritime education or experience as a seafarer. They should have adequate knowledge of seafarers' working and living conditions and of the English language.

(2) The means for ascertaining such qualifications should be determined by the central coordinating authority.

8. Measures should be taken to provide inspectors with appropriate further training during their employment.

9. Each Member should take the necessary measures so that duly qualified technical experts and specialists may be called upon, as needed, to assist in the work of inspectors.

10. Inspectors should not be entrusted with duties which might, because of their number or nature, interfere with effective inspection or prejudice in any way their authority or impartiality in their relations with shipowners, seafarers or other interested parties.

11. All inspectors should be provided with conveniently situated premises, equipment and means of transport adequate for the efficient performance of their duties.

12. (1) Inspectors provided with proper credentials should be empowered:

- (a) to question the master, seafarer or any other person, including the shipowner or the shipowner's representative, on any matter concerning the application of the legal provisions in the presence of a witness that the person may have requested;
- (b) to require the production of any books; log books, registers, certificates or other documents or information directly related to matters subject to inspection, in order to check conformity with the legal provisions;
- (c) to enforce the posting of notices required by the legal provisions; and
- (d) to take or remove, for the purposes of analysis, samples of products, cargo, drinking water, provisions and materials and substances used or handled.

(2) The shipowner or the shipowner's representative, and where appropriate the seafarer, should be notified of any sample being taken or removed in accordance with subparagraph (1)(d) or should be present at the time a sample is taken or removed. The quantity of such a sample should be properly recorded by the inspector.

13. When commencing a ship inspection, inspectors should provide notification of their presence to the master or person in charge and, where appropriate, to the seafarers or their representatives.

14. The central coordinating authority should be notified of any occupational injuries or diseases affecting seafarers in such cases and in such manner as may be prescribed by national laws or regulations.

15. Inspectors should:

- (a) be prohibited from having any direct or indirect interest in any operation which they are called upon to inspect;
- (b) subject to appropriate penalties or disciplinary measures, not reveal, even after leaving service, any commercial secrets or confidential working processes or information of a personal nature which may come to their knowledge in the course of their duties;
- (c) treat as confidential the source of any complaint alleging a danger or deficiency in relation to seafarers' working and living conditions or an infringement of legal provisions and give no intimation to the shipowner, the shipowner's representative or the operator of the ship that an inspection was made as a consequence of such a complaint; and
- (d) have discretion, following an inspection, to bring immediately to the attention of the shipowner, the operator of the ship or the master deficiencies which may affect the health and safety of those on board ship.

IV. REPORTS

16. The annual report published by the central coordinating authority in accordance with Article 8, paragraph 2, of the Convention should also contain:

- (a) a list of laws and regulations in force relevant to seafarers' working and living conditions and any amendments which have come into operation during the year;
- (b) details of the organization of the system of inspection referred to in Article 2 of the Convention;
- (c) statistics of ships or other premises liable to inspection and of ships and other premises actually inspected;
- (d) statistics of seafarers subject to the laws and regulations referred to in subparagraph (a) of this paragraph;
- (e) statistics and information on infringements of legislation, penalties imposed and cases of detention of ships; and
- (f) statistics of occupational injuries and diseases affecting seafarers.

17. The reports referred to in Article 9 of the Convention should be drawn up in such manner and should deal with such subject matter as may be prescribed by the central coordinating authority.

สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 179 และข้อแนะนำฉบับที่ 186 ว่าด้วยการจัดหางานและบรรจุงานคนประจำเรือ

(1) วัตถุประสงค์

เพื่อคุ้มครองคนงานให้ได้รับความเป็นธรรมในการจัดหางานและบรรจุงานเพื่อทำงานเป็นคนประจำเรือ

(2) สรุปสาระสำคัญ

2.1 ขอบเขต

ก. อนุสัญญาใช้บังคับกับคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือเดินทะเล ยกเว้นบนเรือของรัฐที่ใช้ในกิจการทหารหรือไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อการค้า

ข. หากเป็นไปได้ ให้รัฐสมาชิกบังคับใช้บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้กับชาวประมงหรือคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือเคลื่อนที่ชายฝั่งทะเล หลังจากปรึกษาหารือกับผู้แทนองค์การของเจ้าของเรือประมงกับของชาวประมง หรือของเจ้าของเรือเคลื่อนที่ชายฝั่งทะเลกับของคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือเคลื่อนที่ชายฝั่งทะเลแล้ว

2.2 มาตรการคุ้มครองและป้องกัน

รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ต้องดำเนินการโดยอาศัยกฎหมายหรือระเบียบ หรือโดยวิธีการอื่นใดที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศไทยในเรื่องต่อไปนี้

ก. อนุสัญญากำหนดให้บริการการจัดหางานเอกชนดำเนินการได้ แต่ต้องดำเนินการภายในเขตอาณาของรัฐสมาชิกเท่านั้น และต้องปฏิบัติตามระบบการพิจารณาอนุญาต หรือการออกประกาศนียบัตรรับรองหรือเอกสารรับรองอื่น ๆ

ข. รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องดำเนินการไม่ให้เกิดการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ จากคนประจำเรือสำหรับการคัดเลือกคนหรือบรรจุเข้าทำงาน ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม และไม่ว่าทั้งหมดหรือแต่บางส่วน

ค. บริการจัดหางานเอกชนต้องดำเนินการเพื่อประกันว่านายจ้างมีวิธีการคุ้มครองคนประจำเรือมิต้องถูกทอดทิ้งในท่าเรือต่างประเทศ

ง. คนประจำเรือมีสิทธิร้องทุกข์ตรงไปยังพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนั้น รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดระเบียบวิธีการสอบสวนข้อร้องทุกข์นั้น

จ. ในส่วนของข้อแนะนำ ก็เป็นการกำหนดแนวทางความร่วมมือกันของบริการจัดหางานเอกชน เจ้าของเรือและคนประจำเรือ

(3) ความเห็น

บทบัญญัติของกฎหมายไทยยังไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา เช่น ข้อกำหนดของอนุสัญญาที่ไม่ให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ในการบริการจัดหางานนั้น ตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 อนุญาติให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเรียกเก็บค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากคนหางานได้ ดังนั้นจึงยังไม่อาจให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ได้

อนุสัญญาฉบับที่ 179

ว่าด้วยการจัดหางานและบรรจุกงานคนประจำเรือ

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

จัดประชุม ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นการประชุมสมัยที่ 84 เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2539 (ค.ศ. 1996) และ

ตระหนักว่าบทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยข้อตกลงของคนประจำเรือ ค.ศ. 1926 (พ.ศ. 2469) อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) อนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยการบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) ข้อแนะนำว่าด้วยการจ้างคนเรือเดินทะเล (เรือต่างชาติ) ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) ข้อแนะนำว่าด้วยการจ้างงานคนเรือเดินทะเล (การพัฒนาด้านวิชาการ) ค.ศ. 1970 (พ.ศ. 2513) อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2516) อนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยการจ้างงานต่อ (คนเรือเดินทะเล) ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) อนุสัญญาว่าด้วยเรือเพื่อการพาณิชย์ (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) อนุสัญญาว่าด้วยการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1987 (พ.ศ. 2530) และอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (คนประจำเรือ) ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) และ

เรียกร้องให้มีการนำอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทางทะเล ค.ศ. 1982 (พ.ศ. 2525) มาบังคับใช้เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2537 (ค.ศ. 1994) และ

มีมติให้รับข้อเสนอเกี่ยวกับการแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยการหาตำแหน่งงานให้คนประจำเรือ ค.ศ. 1920 (พ.ศ. 2463) ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 3 ในระเบียบวาระการประชุมของสมัยประชุม และ

ตกลงให้ข้อเสนอเกี่ยวกับการแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยการหาตำแหน่งงานให้คนประจำเรือ ค.ศ. 1920 (พ.ศ. 2463) ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 3 ในระเบียบวาระการประชุมของสมัยประชุม และ

มีมติ เมื่อวันที่ยี่สิบสอง เดือนตุลาคม ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบหก รับรองอนุสัญญาซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยการจัดหางานและบรรจุกงานคนประจำเรือ ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539)

มาตรา 1

1. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้

- (ก) คำว่า “ผู้มีอำนาจ” หมายถึงรัฐมนตรี เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานรัฐบาล หรือหน่วยงานอื่นที่มีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง หรือคำแนะนำอื่น ๆ ตามอำนาจกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดส่งและบรรจุกคนประจำเรือ
- (ข) คำว่า “บริการจัดหางานและบรรจุกงาน” หมายถึง บุคคล บริษัท สถาบัน หน่วยงาน หรือองค์กรใด ๆ ก็ตาม ทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดหางานคนประจำเรือแทนนายจ้าง หรือการบรรจุกงานคนประจำเรือแก่นายจ้าง
- (ค) คำว่า “เจ้าของเรือ” หมายถึง ผู้ที่เป็นเจ้าของเรือ หรือองค์กร หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ผู้จัดการ ตัวแทน หรือผู้เช่าเรือเปล่า ซึ่งถือว่ามีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการของเรือ จากเจ้าของเรือและผู้ถือว่ามี ความรับผิดชอบนั้น ๆ ซึ่งได้ตกลงรับเอาหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งหมดมาดูแล

2. หลังจากปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนของเจ้าของเรือประมงและชาวประมง หรือเจ้าของพาหนะเดินทะเลนอกชายฝั่ง และคนประจำเรือที่ทำงานบนพาหนะนั้น ๆ ตามแต่กรณี หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องนำบทบัญญัติในอนุสัญญามาใช้กับชาวประมง หรือกับคนประจำเรือซึ่งทำงานอยู่บนพาหนะเดินทะเลนอกชายฝั่ง

มาตรา 2

1. ข้อความใด ๆ ในบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องไม่
 - (ก) กีดกันประเทศสมาชิกจากการคงไว้ซึ่งการบริหารจัดหางานและบรรจุนานโดยรัฐ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายให้แก่คนประจำเรือในกรอบนโยบาย เพื่อให้ตรงกับความต้องการของคนประจำเรือและเจ้าของเรือ ไม่ว่าจะเป็นส่วนหนึ่งของ หรือประสานงานร่วมกับบริการจัดหางานของรัฐแก่คนงานและนายจ้างทั้งหมด
 - (ข) บังคับประเทศสมาชิกให้มีข้อผูกมัดในการจัดตั้งระบบการดำเนินการของบริการจัดหางานและบรรจุนานของเอกชน
2. ในกรณีที่มีการจัดตั้งบริการจัดหางานและบรรจุนานของเอกชน หรือจะจัดตั้ง จะต้องดำเนินการภายในขอบเขตของประเทศสมาชิก โดยที่ตรงกับระบบการให้ใบอนุญาตหรือใบรับรอง หรือรูปแบบระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ เท่านั้น ระบบนี้จะจัดตั้งรักษาไว้ แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงได้ หลังจากที่มีปัญหาหรือกีดกันของค้ำคนประจำเรือและคนประจำเรือแล้วเท่านั้น ไม่ควรสนับสนุนให้มีการแพร่หลายของบริการจัดหางานและบรรจุนานของเอกชนมากเกินไป
3. ข้อความใด ๆ ในอนุสัญญานี้จะต้องไม่มีผลกระทบต่อสิทธิของประเทศสมาชิกในการใช้กฎหมายและระเบียบข้อบังคับของตน เกี่ยวกับการจัดหางานและบรรจุนานคนประจำเรือต่อเรือที่ชักธงประเทศตน

มาตรา 3

ข้อความใด ๆ ในอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องไม่เป็นผลเสียไม่ว่าในลักษณะใด ต่อความสามารถของคนประจำเรือ ในการใช้สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิทธิของสหภาพ

มาตรา 4

1. ประเทศสมาชิกจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ ตามแนวทางของกฎหมายของรัฐ หรือกฎระเบียบที่ใช้ปฏิบัติ
 - (ก) รับรองว่าคนประจำเรือไม่ต้องรับการละเมิดหรือค่าใช้จ่าจ่ายใดๆ สำหรับการจัดหางาน หรืองานไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งหมดหรือบางส่วน ด้วยเหตุนี้ค่าใช้จ่ายสำหรับการตรวจร่างกาย ใบรับรองเอกสารการเดินทางส่วนบุคคล และหนังสือแสดงสุขภาพประจำตัว ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศ จะต้องไม่ถือว่าเป็น “ค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่าจ่ายอื่นๆ สำหรับการจัดหางาน”
 - (ข) กำหนดเงื่อนไขในการบรรจุนานหรือให้บริการจัดส่งคนประจำเรือไปต่างประเทศ
 - (ค) กำหนดเงื่อนไขที่ให้ข้อมูลส่วนตัวของคนประจำเรืออยู่ในความครอบครองของสำนักงานบริการจัดหาคนงานและบรรจุนานรวมทั้งการรวบรวมจัดเก็บการรวมกันและการแจ้งข้อมูล ดังกล่าว ต่อบุคคลที่สามโดยคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลและความจำเป็นในการคุ้มครองความลับ
 - (ง) กำหนดเงื่อนไขที่อาจจะยับยั้งหรือเพิกถอนใบอนุญาต ใบรับรอง หรือการให้อำนาจในทำนองเดียวกันนี้ แก่สำนักงานบริการจัดหาคนงานและบรรจุนาน ในกรณีละเมิดกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
 - (จ) กำหนดเงื่อนไขที่ให้สำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุนานดำเนินงานได้ และลงโทษห้ามการดำเนินการในกรณีละเมิดเงื่อนไขเหล่านี้ หากมีระบบข้อบังคับอื่น ๆ นอกเหนือจากการออกใบอนุญาตหรือใบรับรอง
2. ประเทศสมาชิกต้องรับรองว่าผู้มีอำนาจ
 - (ก) ควบคุมดูแลสำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุนานทั้งหมดอย่างใกล้ชิด
 - (ข) อนุมัติหรือต่ออายุใบอนุญาต ใบรับรอง หรือการให้อำนาจในทำนองเดียวกันนี้ หลังจากที่ได้ตรวจสอบแล้วว่าสำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุนานที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับแห่งชาติ
 - (ค) กำหนดให้ฝ่ายบริหารและพนักงานของสำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุนานสำหรับคนประจำเรือได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม และมีความรู้ในเรื่องอุตสาหกรรมทางทะเลที่สำคัญ
 - (ง) ห้ามสำนักงานบริการจัดหาคนงานและบรรจุนาน ใช้วิธีการ กลโกง หรือรายงาน ที่เจตนากีดกันหรือขัดขวางคนประจำเรือจากการได้งานทำ

- (จ) กำหนดให้สำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุนาน รับเอามาตรการเพื่อรับรองว่านายจ้างมีเจตจำนงที่จะป้องกันคนประจำเรือจากการตกค้างอยู่ในเมืองท่าต่างแดน เท่าที่สามารถจะทำได้ และ
- (ฉ) รับรองว่ามีการจัดระบบป้องกันด้วยการประกันภัย หรือมาตรการอื่นๆ ที่เหมาะสมเท่าเทียมกันเพื่อชดเชยการสูญเสียทางการเงินของคนประจำเรือ ซึ่งอาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากความล้มเหลวของสำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุนาน ในการทำตามกฎข้อบังคับที่กำหนด

มาตรา 5

1. สำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุนานทั้งหมดจะต้องเก็บรักษาทะเบียนของคนประจำเรือทุกคนที่จัดหาหรือบรรจุนานผ่านสำนักงาน เพื่อให้ผู้มีอำนาจตรวจสอบ
2. สำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุนานทั้งหมดจะต้องประกันว่า
 - (ก) คนประจำเรือใดๆ ก็ตามที่ตนจัดหาหรือบรรจุนานให้ มีคุณสมบัติและมีเอกสารที่จำเป็นต่องานที่เกี่ยวข้อง
 - (ข) สัญญาจ้างและข้อตกลงต่างๆ สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และความตกลงร่วมที่ใช้ปฏิบัติ
 - (ค) คนประจำเรือได้รับทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตนภายใต้สัญญาจ้างและข้อตกลงก่อนหรือระหว่างขั้นตอนทำสัญญาจ้าง และ
 - (ง) มีการจัดการที่เหมาะสมแก่คนประจำเรือ ในการตรวจสอบสัญญาจ้างและข้อตกลง ก่อนและหลังลงนาม และได้รับสำเนาสัญญาจ้าง
3. ขอให้เข้าใจว่าไม่มีข้อความใดในย่อหน้าที่ 2 ที่จะเป็นการลดพันธะและความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ หรือนายเรือ

มาตรา 6

1. หากจำเป็น ผู้มีอำนาจต้องประกันว่ามีกลไกและการดำเนินการอันเหมาะสมสำหรับตรวจสอบข้อร้องเรียน เกี่ยวกับกิจกรรมของสำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุนาน รวมถึงผู้แทนของเจ้าของเรือและคนประจำเรือ ตามความเหมาะสม
2. สำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุนาน ทั้งหมดจะต้องตรวจสอบและสนองตอบต่อข้อร้องเรียนใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตน และจะต้องให้คำปรึกษาแก่ผู้มีอำนาจในเรื่องของข้อร้องเรียนใดๆ ที่ตกลงไม่ได้
3. เมื่อสำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุนานได้รับทราบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับสภาพการทำงานหรือการอยู่อาศัยบนเรือ จะต้องส่งข้อร้องเรียนนั้นไปยังผู้มีอำนาจที่เหมาะสมต่อไป
4. ข้อความใดๆ ในอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อคนประจำเรือ ในการนำส่งข้อร้องเรียนใดๆ ไปยังผู้มีอำนาจที่เหมาะสมโดยตรง

มาตรา 7

อนุสัญญาฉบับนี้เป็นการแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยการหาตำแหน่งงานให้คนประจำเรือ พ.ศ. 2463 (ค.ศ. 1920)

มาตรา 8

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการต้องติดต่อกับผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อลงทะเบีย

มาตรา 9

1. อนุสัญญาฉบับนี้ผูกมัดเฉพาะสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งลงทะเบียให้สัตยาบันกับผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
2. อนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับ หลังจากวันที่มีสมาชิก 2 ประเทศ ลงทะเบียให้สัตยาบันกับผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว 12 เดือน
3. ภายหลังจากนั้นอนุสัญญาฉบับนี้ต้องมีผลใช้บังคับสำหรับสมาชิกทั่วไป หลังจากวันที่ลงทะเบียให้สัตยาบัน 12 เดือน

4. นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้โดยประเทศสมาชิกต้องประกอบด้วย การเพิกถอนอนุสัญญาว่าการทำงานให้คนประจำเรือ ค.ศ. 1920 (พ.ศ. 2463) โดยทันที

มาตรา 10

1. สมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้สามารถเพิกถอนได้หลังหมดอายุ 10 ปี นับแต่วันที่บังคับใช้อนุสัญญา เป็นวันแรก ด้วยการติดต่อกับผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อลงทะเบียนเพิกถอน การเพิกถอนดังกล่าว จะไม่เป็นผลจนกว่าจะครบ 1 ปีหลังจากวันที่ลงทะเบียนเพิกถอน

2. สมาชิกแต่ละประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ภายใน 1 ปีหลังจากวันหมดอายุของระยะเวลา 10 ปีที่กล่าวไว้ข้างต้น มิได้ใช้สิทธิเพิกถอนที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ จะต้องผูกมัดต่อไปอีก 10 ปี และภายหลังจากนั้นสามารถเพิกถอน อนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อถึงกำหนดหมดอายุทุก 10 ปี ภายใต้ข้อบัญญัติในมาตรานี้

มาตรา 11

1. ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งสมาชิกขององค์การแรงงาน-ระหว่างประเทศ เรื่อง การลงทะเบียนให้สัตยาบันและเพิกถอนสัตยาบันทั้งหมดที่ประเทศสมาชิกติดต่อกันมา

2. เมื่อแจ้งประเทศสมาชิกเรื่องการลงทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่ 2 แล้ว ผู้อำนวยการใหญ่ต้องชักนำให้ประเทศ สมาชิกตระหนักในวันที่ที่อนุสัญญามีผลบังคับใช้

มาตรา 12

1. ตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องติดต่อกับ เลขธิการขององค์การสหประชาชาติ เพื่อลงทะเบียนการให้สัตยาบันและการเพิกถอนสัตยาบันทั้งหมดโดยผู้อำนวยการใหญ่ ตามบทบัญญัติของมาตราข้างต้น

มาตรา 13

คณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องเสนอรายงานการทำงานของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อสมัชชา ประชุมทั่วไป ในระยะเวลาที่เห็นว่าจำเป็น และต้องพิจารณาความเหมาะสมในการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาทั้งหมดหรือบาง ส่วนไว้ในระเบียบวาระการประชุม

มาตรา 14

1. หากที่ประชุมรับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ซึ่งแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือบางส่วนอนุสัญญาฉบับใหม่

(ก) โดยนัยตามกฎหมายการที่ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับแก้ไขใหม่เท่ากับ อนุสัญญาฉบับนี้ถูก เพิกถอนในทันที โดยมีต้องเป็นไปตามมาตรา 10 ข้างต้น หากและเมื่ออนุสัญญาฉบับแก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้

(ข) นับจากวันที่ที่อนุสัญญาฉบับแก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ อนุสัญญาฉบับนี้จะต้องสิ้นสุดการเปิดให้ประเทศเป็น สมาชิกให้สัตยาบัน

2. ไม่ว่ากรณีใดๆ อนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ในรูปแบบและเนื้อหาที่แท้จริงต่อประเทศสมาชิกที่ให้สัตยา บันโดยมิได้ให้สัตยาบันฉบับแก้ไข

มาตรา 15

ตัวบทของอนุสัญญานี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

CONVENTION 179

CONCERNING THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF SEAFARERS

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-Fourth Session on 8 October 1996, and

Noting the provisions of the Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926, the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Employment Service Convention and Recommendation, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, the Seafarers' Engagement (Foreign Vessels) Recommendation, 1958, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, the Employment of Seafarers (Technical Developments) Recommendation, 1970, the Minimum Age Convention, 1973, the Continuity of Employment (Seafarers) Convention and Recommendation, 1978, the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976, the Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987, and the Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996, and

Recalling the entry into force of the United Nations Convention on the Law of the Sea, 1982, on 16 November 1994, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Placing of Seamen Convention, 1920, which is the third item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention; adopts, this twenty-second day of October of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Convention, which may be cited as the Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996:

Article 1

1. For the purpose of this Convention:

- (a) the term competent authority means the minister, designated official, government department or other authority having power to issue regulations, orders or other instructions having the force of law in respect of the recruitment and placement of seafarers;
- (b) the term recruitment and placement service means any person, company, institution, agency or other organization, in the public or the private sector, which is engaged in recruiting seafarers on behalf of employers or placing seafarers with employers;
- (c) the term shipowner means the owner of the ship or any other organization or person, such as the manager, agent or bareboat charterer, who has assumed the responsibility for operation of the ship from the shipowner and who on assuming such responsibilities has agreed to take over all the attendant duties and responsibilities;
- (d) the term seafarer means any person who fulfils the conditions to be employed or engaged in any capacity on board a seagoing ship other than a government ship used for military or non-commercial purposes.

2. To the extent it deems practicable, after consultation with the representative organizations of fishing-vessel owners and fishermen or those of owners of maritime mobile offshore units and seafarers serving on such units, as the case may be, the competent authority may apply the provisions of the Convention to fishermen or to seafarers serving on maritime mobile offshore units.

Article 2

1. Nothing in the provisions of this Convention shall be deemed to:

- (a) prevent a Member from maintaining a free public recruitment and placement service for seafarers in the framework of a policy to meet the needs of seafarers and shipowners, whether it forms part of or is coordinated with a public employment service for all workers and employers;
- (b) impose on a Member the obligation to establish a system for the operation of private recruitment and placement services.

2. Where private recruitment and placement services have been or are to be established, they shall be operated within the territory of a Member only in conformity with a system of licensing or certification or other form of regulation. This system shall be established, maintained, modified or changed only after consultation with representative organizations of shipowners and seafarers. Undue proliferation of such private recruitment and placement services shall not be encouraged.

3. Nothing in this Convention shall affect the right of a Member to apply its laws and regulations to ships flying its flag in relation to the recruitment and placement of seafarers.

Article 3

Nothing in this Convention shall in any manner prejudice the ability of a seafarer to exercise basic human rights, including trade union rights.

Article 4

1. A Member shall, by means of national laws or applicable regulations:

- (a) ensure that no fees or other charges for recruitment or for providing employment to seafarers are borne directly or indirectly, in whole or in part, by the seafarer; for this purpose, costs of the national statutory medical examination, certificates, a personal travel document and the national seafarer's book shall not be deemed to be "fees or other charges for recruitment";
- (b) determine whether and under which conditions recruitment and placement services may place or recruit seafarers abroad;
- (c) specify, with due regard to the right to privacy and the need to protect confidentiality, the conditions under which seafarers' personal data may be processed by recruitment and placement services including the collection, storage, combination and communication of such data to third parties;

- (d) determine the conditions under which the licence, certificate or similar authorization of a recruitment and placement service may be suspended or withdrawn in case of violation of relevant laws and regulations; and
 - (e) specify, where a regulatory system other than a system of licensing or certification exists, the conditions under which recruitment and placement services can operate, as well as sanctions applicable in case of violation of these conditions.
2. A Member shall ensure that the competent authority:
- (a) closely supervise all recruitment and placement services;
 - (b) grant or renew the licence, certificate, or similar authorization only after having verified that the recruitment and placement service concerned meets the requirements of national laws and regulations;
 - (c) require that the management and staff of recruitment and placement services for seafarers should be adequately trained persons having relevant knowledge of the maritime industry;
 - (d) prohibit recruitment and placement services from using means, mechanisms or lists intended to prevent or deter seafarers from gaining employment;
 - (e) require that recruitment and placement services adopt measures to ensure, as far as practicable, that the employer has the means to protect seafarers from being stranded in a foreign port; and
 - (f) ensure that a system of protection, by way of insurance or an equivalent appropriate measure, is established to compensate seafarers for monetary loss that they may incur as a result of the failure of a recruitment and placement service to meet its obligations to them.

Article 5

1. All recruitment and placement services shall maintain a register of all seafarers recruited or placed through them, to be available for inspection by the competent authority.
2. All recruitment and placement services shall ensure that:
 - (a) any seafarer recruited or placed by them is qualified and holds the documents necessary for the job concerned;
 - (b) contracts of employment and articles of agreement are in accordance with applicable laws, regulations and collective agreements;
 - (c) seafarers are informed of their rights and duties under their contracts of employment and the articles of agreement prior to or in the process of engagement; and
 - (d) proper arrangements are made for seafarers to examine their contracts of employment and the articles of agreement before and after they are signed and for them to receive a copy of the contract of employment.
3. Nothing in paragraph 2 above shall be understood as diminishing the obligations and responsibilities of the shipowner or the master.

Article 6

1. The competent authority shall ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation, if necessary, of complaints concerning the activities of recruitment and placement services, involving, as appropriate, representatives of shipowners and seafarers.

2. All recruitment and placement services shall examine and respond to any complaint concerning their activities and shall advise the competent authority of any unresolved complaint.

3. Where complaints concerning working or living conditions on board ships are brought to the attention of the recruitment and placement services, they shall forward such complaints to the appropriate authority.

4. Nothing in this Convention shall prevent the seafarer from bringing any complaint directly to the appropriate authority.

Article 7

This Convention revises the Placing of Seamen Convention, 1920.

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 Organization 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.

4. The ratification by a Member of this Convention shall, as from the date it has come into force, constitute an act of immediate denunciation of the Placing of Seamen Convention, 1920.

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 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 11

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

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall 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 the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

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 -

- (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.

ข้อแนะนำที่ 186

ว่าด้วยการจัดหางานและบรรจุกงานคนประจำเรือ

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

จัดประชุม ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นการประชุมสมัยที่ 84

เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996) และ

มีมติให้รับข้อเสนอเกี่ยวกับการแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยการหาตำแหน่งงานให้คนประจำเรือ ค.ศ. 1920 (พ.ศ. 2463)

ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 3 ในระเบียบวาระการประชุมของสมัยประชุม และ

ตกลงให้ข้อเสนอเหล่านี้มีรูปแบบเป็นข้อแนะนำอนุสัญญาว่าด้วยการจัดหาและการบรรจุกงานคนงานเรือเดินทะเล

ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539)

มีมติเมื่อวันที่สิบสองเดือนตุลาคมปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบหก รับรองข้อแนะนำซึ่งเรียกว่าข้อแนะนำว่าด้วยการจัดหาและการบรรจุกงานคนประจำเรือ ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539)

1. เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจจะ :

- (ก) ดำเนินมาตรการที่จำเป็นในการส่งเสริมความร่วมมือที่ได้ผลในกลุ่มสำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุกงาน ไม่ว่าจะของรัฐหรือเอกชน
- (ข) ดำเนินถึงความต้องการของอุตสาหกรรมการเดินเรือ ทั้งในระดับชาติและระหว่างประเทศ ควบคู่กับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับคนประจำเรือ โดยให้เจ้าของเรือ คนประจำเรือ และสถาบันฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมด้วย
- (ค) จัดการอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรผู้แทนของเจ้าของเรือและคนประจำเรือ ในการจัดตั้งและดำเนินงานของสำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุกงานของรัฐ หากมี
- (ง) คงไว้ซึ่งการจัดการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในเรื่องของตลาดแรงงานของงานทางทะเล ได้แก่
 - (i) อุปทานของคนประจำเรือในปัจจุบันและอนาคต แยกประเภทตามอายุ เพศ ตำแหน่ง และคุณสมบัติ และความต้องการของอุตสาหกรรม การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอายุและเพศ กระทำได้ในกรณีเพื่อการทำสถิติเท่านั้น หรือหากใช้ในกรอบของโครงการป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยอ้อมอายุและเพศ
 - (ii) ความเป็นไปได้ในการจ้างงานบนเรือในประเทศและเรือต่างชาติ
 - (iii) ความต่อเนื่องในการจ้างงาน
 - (iv) การบรรจุกงานช่างฝึกหัด นักเรียนฝึก และผู้ฝึกงานอื่นๆ และ
 - (v) การแนะนำอาชีพแก่คนประจำเรือที่มีโอกาสในอนาคต
- (จ) ประกันว่าพนักงานที่รับผิดชอบการดูแลสำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุกงานได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ และมีความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมทางทะเล
- (ฉ) กำหนดหรือรับรองมาตรฐานในทางปฏิบัติ และสนับสนุนการรับเอากติกาในการปฏิบัติและจรรยาบรรณในการทำงานมาใช้กับสำนักงานเหล่านี้ และ
- (ช) ส่งเสริมการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของระบบมาตรฐานคุณภาพ

2. มาตรฐานการปฏิบัติที่กล่าวถึงในวรรค 1(ฉ) ควรรวมถึงบทบัญญัติที่เกี่ยวกับ

- (ก) คุณสมบัติและการผ่านการฝึกอบรมที่ฝ่ายบริหารและพนักงานของสำนักงานบริการจัดหางานและบรรจุกงาน ต้องการ ซึ่งควรจะรวมถึงความรู้เกี่ยวกับกิจการเดินเรือเดินทะเล โดยเฉพาะกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ การเดินเรือในส่วนของ การฝึกอบรม การออกไปรับรอง และมาตรฐานแรงงาน

- (ข) การเก็บทะเบียนของคนประจำเรือที่หางานทางทะเล และ
- (ค) เรื่องที่เกี่ยวกับการตรวจร่างกาย การฉีดวัคซีน เอกสารของคนประจำเรือ และเรื่องอื่นๆ ในทำนองเดียวกัน ที่คนประจำเรืออาจจำเป็นต้องมีเพื่อให้ได้รับการจ้างงาน

3. โดยเฉพาะในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติที่กล่าวถึงในวรรค 1(จ) ควรกำหนดให้สำนักงานบริการจัดหางาน และบรรจงานแต่ละแห่ง

- (ก) รักษาบันทึกที่สมบูรณ์ของคนประจำเรือ ให้ครอบคลุมโดยระบบจัดหางานและบรรจงานของตนเอง โดยคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลและความจำเป็นในการป้องกันความลับ ซึ่งควรจะรวมถึงแต่ไม่จำกัดในเรื่องของ
 - (i) คุณสมบัติของคนประจำเรือ
 - (ii) บันทึกประวัติการทำงาน
 - (iii) ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับการทำงาน
 - (iv) ข้อมูลทางการแพทย์เกี่ยวกับการทำงาน
- (ข) รักษารายชื่อลูกเรือในเรือที่จ้างลูกเรือนั้นๆ ให้ทันสมัย เพื่อให้แน่ใจว่าจะมีหนทางติดต่อได้ทุกเวลาในกรณีฉุกเฉิน
- (ค) มีขั้นตอนเป็นทางการเพื่อประกันว่าคนประจำเรือจะไม่ถูกสำนักงานจัดหางานหรือพนักงานของสำนักงานนั้นเอาเปรียบ ในเรื่องเกี่ยวกับการเสนอให้เข้าทำงานในเรือบางลำหรือโดยบริษัทบางบริษัท
- (ง) มีขั้นตอนเป็นทางการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดโอกาสเอาเปรียบคนประจำเรือจากเรื่องการขอรับเงินเดือนล่วงหน้าหรือการโอนเงินอื่นใดระหว่างนายจ้างกับคนประจำเรือ
- (จ) พิมพ์เผยแพร่อย่างชัดเจนในเรื่องค่าใช้จ่ายที่คนประจำเรือจะต้องรับผิดชอบเป็นค่าตรวจร่างกายหรือเอกสาร
- (ฉ) รับรองว่าคนประจำเรือได้รับคำแนะนำถึงเงื่อนไขเฉพาะที่ใช้กับงานที่ตนต้องเกี่ยวข้องและนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานของนายจ้างบางราย
- (ช) มีขั้นตอนเป็นทางการซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ความยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการไร้ความสามารถหรือการผิดวินัย ซึ่งตรงกับกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ และการตกลงร่วมเมื่อสามารถกระทำได้
- (ซ) มีขั้นตอนเป็นทางการเพื่อประกันเท่าที่สามารถกระทำได้ว่า ไบรับรองความสามารถและไบรับรองแพทย์ของกนงานเรือเดินทะเล ซึ่งยื่นเพื่อสมัครงานเป็นฉบับปัจจุบัน และมีใช้ได้มาโดยการหลอกลวงและจดหมายรับรองการทำงานสามารถตรวจสอบได้
- (ด) มีขั้นตอนเป็นทางการเพื่อประกันว่าคำขอข้อมูลหรือคำแนะนำจากครอบครัวของคนประจำเรือขณะที่คนงานออกทะเลได้รับการดำเนินการโดยทันทีและอย่างเห็นอกเห็นใจโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ และ
- (ณ) ในเรื่องของนโยบายจัดส่งคนประจำเรือให้กับนายจ้างเฉพาะที่เสนอระยะเวลาและเงื่อนไขในการจ้างงานให้แก่คนประจำเรือ ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมาย หรือระเบียบ หรือข้อตกลงร่วมที่ใช้อยู่

4. ควรสนับสนุนให้มีการร่วมมือในระดับระหว่างประเทศสมาชิกและองค์กรที่เกี่ยวข้อง และอาจรวมถึง

- (ก) ระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเดินเรือทะเลและตลาดแรงงาน ในระดับทวิภาคี ระดับภูมิภาค และระดับพหุภาคี
- (ข) การแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของเรือเดินทะเล
- (ค) ความสอดคล้องของนโยบาย วิธีการทำงาน และกฎหมาย ที่ควบคุมการจัดการและการบรรจงานคนประจำเรือ
- (ง) การปรับปรุงขั้นตอนและเงื่อนไขสำหรับการจัดหาและการบรรจงานระหว่างประเทศของคนประจำเรือ และ
- (จ) การวางแผนกำลังคน โดยคำนึงถึงอุปทานและอุปสงค์ของคนประจำเรือ และความต้องการของอุตสาหกรรมเรือเดินทะเล

RECOMMENDATION 186**CONCERNING THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF SEAFARERS**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-fourth Session on 8 October 1996, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Placing of Seamen Convention, 1920, which is the third item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996;

adopts, this twenty-second day of October of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Recommendation, which may be cited as the Recruitment and Placement of Seafarers Recommendation, 1996:

1. The competent authority should:

- (a) take the necessary measures to promote effective cooperation among recruitment and placement services, whether public or private;
- (b) take account of the needs of the maritime industry at both the national and international levels, when developing training programmes for seafarers, with the participation of shipowners, seafarers and the relevant training institutions;
- (c) make suitable arrangements for the cooperation of representative organizations of shipowners and seafarers in the organization and operation of the public recruitment and placement services where they exist;
- (d) maintain an arrangement for the collection and analysis of all relevant information on the maritime labour market, including:
 - (i) the current and prospective supply of seafarers classified by age, sex, rank and qualifications and the industry's requirements, the collection of data on age and sex being admissible only for statistical purposes or if used in the framework of a programme to prevent discrimination based on age and sex;
 - (ii) the availability of employment on national and foreign ships;
 - (iii) continuity of employment;
 - (iv) the placement of apprentices, cadets and other trainees; and
 - (v) vocational guidance to prospective seafarers;
- (e) ensure that the staff responsible for the supervision of recruitment and placement services be adequately trained and have relevant knowledge of the maritime industry;
- (f) prescribe or approve operational standards and encourage the adoption of codes of conduct and ethical practices for these services; and
- (g) promote continued supervision on the basis of a system of quality standards.

2. The operational standards referred to in Paragraph 1(f) should include provisions dealing with:
 - (a) the qualifications and training required of the management and staff of recruitment and placement services, which should include knowledge of the maritime sector, particularly of relevant maritime international instruments on training, certification and labour standards;
 - (b) the keeping of a register of seafarers seeking employment at sea; and
 - (c) matters pertaining to medical examinations, vaccinations, seafarers' documents and such other items as may be required for the seafarer to gain employment.

3. In particular, the operational standards referred to in Paragraph 1(f) should provide that each recruitment and placement service:

- (a) maintain, with due regard to the right to privacy and the need to protect confidentiality, full and complete records of the seafarers covered by its recruitment and placement system, which should include but not be limited to:
 - (i) the seafarers' qualifications;
 - (ii) record of employment;
 - (iii) personal data relevant to employment;
 - (iv) medical data relevant to employment;
- (b) maintain up-to-date crew lists of the vessels for which it provides crew and ensure that there is a means by which it can be contacted in an emergency at all hours;
- (c) have formal procedures to ensure that seafarers are not subject to exploitation by the agency or its personnel with regard to the offer of engagement on particular ships or by particular companies;
- (d) have formal procedures to prevent the opportunities for exploitation of seafarers arising from the issue of joining advances or any other financial transaction between the employer and the seafarer which are handled by it;
- (e) clearly publicize costs which the seafarer will bear by way of medical or documentary clearance;
- (f) ensure that seafarers are advised of any particular conditions applicable to the job for which they are to be engaged and of particular employers' policies relating to their employment;
- (g) have formal procedures which are in accordance with the principles of natural justice for dealing with cases of incompetence or indiscipline consistent with national laws and practice and, where applicable, with collective agreements;
- (h) have formal procedures to ensure, as far as practicable, that certificates of competency and medical certificates of seafarers submitted for employment are up-to-date and have not been fraudulently obtained and that employment references are verified;
- (i) have formal procedures to ensure that requests for information or advice by families of seafarers while they are at sea are dealt with promptly and sympathetically and at no cost; and
- (j) as a matter of policy, supply seafarers only to employers who offer terms and conditions of employment to seafarers which comply with applicable laws or regulations or collective agreements.

4. International cooperation should be encouraged between Members and relevant organizations and may include:

- (a) the systematic exchange of information on the maritime industry and labour market on a bilateral, regional and multilateral basis;
- (b) the exchange of information on maritime labour legislation;
- (c) the harmonization of policies, working methods and legislation governing recruitment and placement of seafarers;
- (d) the improvement of procedures and conditions for the international recruitment and placement of seafarers; and
- (e) workforce planning, taking account of the supply of and demand for seafarers and the requirements of the maritime industry.

**สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 180 และข้อแนะนำฉบับที่ 187
ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน และการจัดอัตราคนประจำเรือ**

(1) วัตถุประสงค์

เพื่อคุ้มครองคนงานเรือเดินทะเลให้ได้รับความเป็นธรรมเรื่องของ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และการจัดการทำงานในเรือ

(2) สรุปสาระสำคัญ

2.1 ขอบเขต

ก. โดยหลักการ อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับเรือเดินทะเลทุกลำ ไม่ว่าจะรัฐหรือเอกชนเป็นเจ้าของ ซึ่งได้จดทะเบียนในเขตอาณาของรัฐสมาชิกและได้ใช้ปฏิบัติในกิจการพาณิชย์นาวีเป็นปกติธุระ

ข. หากเป็นไปได้ ให้รัฐสมาชิกบังคับใช้บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้กับกิจการประมงทะเลเพื่อการค้าด้วย หลังจากรักษาหรือกับผู้แทนองค์การของเจ้าของเรือประมงกับของชาวประมงแล้ว

ค. อนุสัญญาฉบับนี้ไม่ใช้บังคับกับเรือไม้แบบดั้งเดิม เช่น เรือใบ (Dhows) และเรือสำเภา (Junks)

2.2 มาตรการคุ้มครองและป้องกัน

รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ต้องดำเนินการโดยอาศัยกฎหมายหรือระเบียบหรือโดยวิธีการอื่นใดที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศ ในเรื่องต่อไปนี้

ก. รัฐสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันต้องถือหลักว่า กำหนดเวลาทำงานปกติของคนประจำเรือจะต้องเหมือนกับคนงานอื่น ๆ คือ กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และมีวันหยุดพักผ่อนหนึ่งวันต่อสัปดาห์ และกำหนดเวลาทำงานสูงสุดต้องไม่เกิน 14 ชั่วโมงต่อวัน และ 72 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และชั่วโมงพักผ่อนน้อยที่สุดต้องไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในช่วงระยะเวลา 24 ชั่วโมง และต้องไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์

ข. บันทึกการทำงานในแต่ละวัน และเวลาพักผ่อน จะต้องจัดทำและเก็บไว้ เพื่อพนักงานเจ้าหน้าที่จะตรวจสอบได้ หากปรากฏว่าบันทึกการทำงานขัดกับบทบัญญัติเกี่ยวกับเวลาทำงานหรือเวลาพักผ่อน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่สั่งให้ดำเนินการเพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องได้

ค. เรือทุกลำซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับจะต้องมีการจัดอัตราคนประจำเรือที่มีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย และมีกำลังคนเพียงพอ ตามเอกสารที่กำหนดของทางราชการ ซึ่งต้องสอดคล้องกับตราสารระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยของชีวิตในทะเล ปี 1974 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานของการฝึกอบรม ประกาศนียบัตร และการเฝ้าระวังของคนประจำเรือ ปี 1978 และ ปี 1995 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers - STCW) เป็นต้น

ง. อนุสัญญาฉบับนี้ได้นำไปผนวกในพิธีสารของอนุสัญญาฉบับที่ 147 ว่าด้วยกิจการเดินเรือทะเล (มาตรฐานขั้นต่ำ) ปี 1976 ด้วย ซึ่งมีผลว่า หากประเทศใดได้ให้สัตยาบันพิธีสารดังกล่าว รัฐเจ้าของท่าผู้ควบคุม (Port State Control) จะมิอำนาจดำเนินการให้เป็นไปตามอนุสัญญาฉบับนี้ด้วย

(3) ข้อสังเกต

คณะกรรมการร่วมกิจการเดินเรือทะเล (Joint Maritime Commission) ได้ประชุมกันภายหลังเสร็จสิ้นการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 84 โดยอาศัยบทบัญญัติของข้อแนะนำด้วยค่าจ้าง เวลาทำงาน และการจัดอัตราคนประจำเรือ ปี พ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996) กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำต่อเดือนสำหรับลูกเรือเท่ากับ 435 ดอลลาร์สหรัฐฯ นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2541 (1998) เป็นต้นไป

(4) ความเห็น

เนื่องจากยังไม่มียกเว้นของกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศไทยที่สอดคล้องกับความในอนุสัญญาในเรื่อง ชั่วโมงการทำงาน การจัดอัตราคนประจำเรือ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนประจำเรือ เป็นการเฉพาะ จึงยังไม่สมควรให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าวได้

อนุสัญญาฉบับที่ 180

ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและการจัดอัตราคนประจำเรือ

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ได้จัดประชุม ณ นครเจนีวาโดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศและได้ ประชุมกัน ในสมัยที่ 84 เมื่อ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996) และ

รับทราบข้อบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยการเดินเรือพาณิชย์ (มาตรฐานขั้นต่ำ) ปี ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) และพิธีสารปี ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) ต่อท้ายอนุสัญญาดังกล่าว และอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (คนงานทะเล) ปี ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) และ

ระลึกถึงข้อบัญญัติในเรื่องเดียวกันของกรมสารต่อไปนี้องค์การงานทะเลระหว่างประเทศอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยความปลอดภัยของชีวิตในทะเล ปี พ.ศ. 2517 (ค.ศ. 1974) ตามที่แก้ไขแล้ว อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกใบรับรอง และการเฝ้ายามสำหรับคนงานทะเล ปี ค.ศ. 1978 (พ.ศ. 2521) ตามที่แก้ไขในปี ค.ศ. 1995 (พ.ศ. 2538) ข้อมติสมัชชาหมายเลข A 481 (12)(1981) ว่าด้วยหลักการเรื่องการจัดคนให้ทำงานในเรืออย่างปลอดภัย ข้อมติสมัชชาหมายเลข A 741 (18)(1993) ว่าด้วยประมวลระหว่างประเทศเรื่องการเดินเรืออย่างปลอดภัย และการป้องกันมลภาวะ (ประมวลการบริหารจัดการความปลอดภัยระหว่างประเทศ (ISM)) และข้อมติสมัชชาหมายเลข A 772 (18)(1993) ว่าด้วยปัจจัยความอ่อนล้าในการจัดคนให้ทำงาน กับความปลอดภัย และ

ระลึกถึงการที่อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเลปี ค.ศ. 1982 (พ.ศ. 2525) เริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน ค.ศ. 1994 (พ.ศ. 2537) และ

ตัดสินใจที่จะรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการจัดคนให้ทำงาน (ทะเล) (แก้ไข) ปี ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) และข้อแนะนำด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการจัดคนให้ทำงาน (ทะเล) ปี ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) ซึ่งเป็นวาระที่สองของระเบียบวาระของสมัยประชุม และ

ตัดสินใจว่าข้อเสนอเหล่านี้จะมีรูปเป็นอนุสัญญาระหว่างประเทศ

มีมติเมื่อ วันที่สี่สิบสอง ของเดือนตุลาคม ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบห้า รับรองอนุสัญญาซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาชั่วโมงทำงานของคนงานเรือเดินทะเล และการจัดคนให้ทำงานในเรือปี ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539)

ส่วนที่ 1 ขอบเขต และคำนิยาม

มาตรา 1

1. อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับเรือออกทะเลทุกลำ ทั้งที่เป็นกรรมสิทธิ์ของรัฐหรือของเอกชน ซึ่งจดทะเบียนในดินแดนของประเทศสมาชิกรายใด ซึ่งอนุสัญญามีผลใช้บังคับ และซึ่งดำเนินกิจการทางทะเลเชิงพาณิชย์แบบปกติตามนัยของอนุสัญญาฉบับนี้ เรือที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนของสมาชิกสองประเทศจะถือว่าจดทะเบียนในดินแดนของประเทศสมาชิกที่เรือนั้นติดธง

2. จนถึงระดับที่ปฏิบัติได้ หลังจากหารือกับองค์การที่เป็นตัวแทนของฝ่ายเจ้าของเรือประมง และของชาวประมง เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะบังคับใช้ข้อบัญญัติของอนุสัญญานี้กับการประมงทางทะเลเชิงพาณิชย์

3. ในกรณีมีความสงสัยว่าเรือลำใดจะถือหรือไม่ว่าเป็นเรือออกทะเล หรือดำเนินกิจการทางทะเลเชิงพาณิชย์หรือการประมงทางทะเลเชิงพาณิชย์ตามนัยของอนุสัญญา ปัญหาจะถูกชี้ขาดโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ หลังจากหารือกับองค์การของฝ่ายเจ้าของเรือ คนงานเรือเดินทะเล และชาวประมงที่เกี่ยวข้อง

4. อนุสัญญานี้ไม่บังคับใช้กับเรือไม้ที่มีรูปทรงแบบดั้งเดิม เช่น เรือใบเสาเดียว และ เรือสำเภา

มาตรา 2

ตามนัยแห่งอนุสัญญานี้ :

- (ก) คำว่า “เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ” หมายถึงรัฐมนตรี กระทรวง หรือเจ้าหน้าที่อื่นที่มีอำนาจออกข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอื่นที่มีสภาพบังคับทางกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน หรือชั่วโมง หยุดพักของคณงานทะเล หรือการจัดคนให้ทำงานในเรือ
- (ข) คำว่า “ชั่วโมงทำงาน” หมายถึงเวลาระหว่างที่คณงานเรือเดินทะเลต้องทำงานอันเกี่ยวกับเรือนั้น
- (ค) คำว่า “ชั่วโมงหยุดพัก” หมายถึงเวลานอกเหนือจากชั่วโมงทำงาน ทั้งนี้ไม่รวมเวลาหยุดพักระยะสั้น ๆ
- (ง) คำว่า “คณงานเรือเดินทะเล” หมายถึงบุคคลใดที่ถูกนิยามเช่นนั้นโดยกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ หรือข้อตกลงร่วม ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการจ้างงาน หรือว่าจ้างให้ทำงานในหน้าที่ใดก็ตามบนเรือที่ออกทะเล ซึ่งอนุสัญญานี้บังคับใช้
- (จ) คำว่า “เจ้าของเรือ” หมายถึงเจ้าของเรือ หรือองค์การ หรือบุคคลอื่นใด เช่น ผู้จัดการ หรือผู้เช่าเรือ ซึ่งได้เข้าถือเอาความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานของเรือจากเจ้าของเรือ และโดยเหตุที่ถือเอาความรับผิดชอบนั้นแล้ว จึงเป็นการยอมรับมอบหน้าที่และความรับผิดชอบใด ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกัน

ส่วนที่ 2 ชั่วโมงทำงาน และชั่วโมงหยุดพักของคณงานเรือเดินทะเล

มาตรา 3

ภายในขีดจำกัดที่ระบุในมาตรา 5 จะต้องกำหนดอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่างจำนวนสูงสุดของชั่วโมงทำงานภายในระยะเวลาที่ระบุ หรือจำนวนต่ำสุดของชั่วโมงหยุดพักภายในระยะเวลาที่ระบุ

มาตรา 4

ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้รับทราบว่ามาตรฐานชั่วโมงทำงานปกติสำหรับคณงานเรือเดินทะเล ก็เช่นเดียวกับมาตรฐานสำหรับคณงานอื่น ๆ ก็จะต้องอิงหลักการวันละแปดชั่วโมงหยุดพักสัปดาห์ละหนึ่งวัน และหยุดพักในวันหยุดราชการ อย่างไรก็ตาม ข้อบัญญัตินี้ไม่ห้ามการที่ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะกำหนดระเบียบการที่อนุญาตหรือรับจดทะเบียนข้อตกลงร่วมที่กำหนดชั่วโมงทำงานปกติของคณงานเรือเดินทะเล โดยอิงหลักการที่เอื้อประโยชน์ต่อคณงานไม่น้อยไปกว่ามาตรฐานนี้

มาตรา 5

1. ขีดจำกัดต่อชั่วโมงทำงานหรือหยุดพักจะเป็นดังนี้ :
 - (ก) ชั่วโมงทำงานสูงสุดจะต้องไม่เกิน :
 - (i) 14 ชั่วโมงในทุกช่วง 24 ชั่วโมง และ
 - (ii) 72 ชั่วโมงในทุกช่วง 7 วัน
 หรือ
 - (ข) ชั่วโมงหยุดพักต่ำสุดต้องไม่น้อยกว่า :
 - (i) 10 ชั่วโมงในทุกช่วง 24 ชั่วโมง และ
 - (ii) 77 ชั่วโมงในทุกช่วง 7 วัน
2. ชั่วโมงหยุดพักจะแบ่งได้ไม่เกินสองช่วง ซึ่งหนึ่งในสองช่วงนี้จะต้องไม่น้อยกว่าหกชั่วโมง และระยะระหว่างช่วงหยุดพักที่ต่อกันจะต้องไม่เกิน 14 ชั่วโมง
3. การระดมพล การฝึกซ้อมดับเพลิง การฝึกซ้อมการใช้เรือชูชีพ และการฝึกซ้อมที่กำหนดโดยกฎหมายและข้อบังคับของประเทศ และโดยกรรมสารระหว่างประเทศจะต้องดำเนินการในลักษณะที่จะรบกวนช่วงหยุดพักให้น้อยที่สุด และไม่นำมาซึ่งความอ่อนล้า

4. ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อคนงานเรือเดินทะเลอยู่แคว เช่น เมื่อเครื่องจักรไม่มีผู้ดูแล คนงานเรือเดินทะเลผู้นั้นจะต้องได้รับช่วงหยุดพักชดเชยที่เพียงพอ ถ้าช่วงหยุดพักปกติถูกรบกวนโดยการเรียกตัวไปทำงาน

5. ถ้าไม่มีข้อตกลงร่วม หรือคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ หรือถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเห็นว่าข้อบัญญัติในข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาดดังกล่าว ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวรรค 3 หรือวรรค 4 ยังไม่เป็นการเพียงพอ เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะต้องกำหนดข้อบัญญัติเช่นนั้นเพื่อให้หลักประกันว่า คนงานเรือเดินทะเลที่เกี่ยวข้องจะมีเวลาหยุดพักที่เพียงพอ

6. ข้อบัญญัติในวรรค 1 และ 2 ไม่ห้ามมิให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้มีกฎหมาย หรือกฎระเบียบของประเทศ หรือระเบียบวิธีปฏิบัติสำหรับการที่เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะอนุญาต หรือจดทะเบียนข้อตกลงร่วมที่ยอมให้มีข้อยกเว้นจากขีดจำกัดที่ระบุไว้ ตราบเท่าที่เป็นไปได้ ข้อยกเว้นเช่นนั้นจะยึดถือมาตรฐานดังกล่าว แต่อาจคำนึงถึงช่วงการลาที่มีขึ้นบ่อยครั้งกว่า หรือยาวนานกว่า หรือการอนุญาตให้ลาพักชดเชยสำหรับคนงานเรือเดินทะเลที่ทำหน้าที่ยาม หรือคนงานเรือเดินทะเลที่ทำงานบนเรือที่เดินทางระยะสั้นๆ

7. ประเทศสมาชิกจะกำหนดให้ต้องปิดประกาศตารางเพื่อแสดงเวลาทำงานในที่ที่เห็นได้ง่าย ซึ่งสำหรับทุกตำแหน่งจะต้องระบุอย่างน้อยสิ่งต่อไปนี้

(ก) กำหนดเวลาทำงานในทะเล และเวลาทำงานที่ท่าเรือ และ

(ข) ชั่วโมงทำงานขั้นสูง หรือชั่วโมงหยุดพักขั้นต่ำตามที่กำหนดโดยกฎหมาย ข้อบังคับ หรือข้อตกลง ร่วมที่มีผลใช้อยู่ในประเทศที่เรือนั้นติดธง

8. ตารางที่กล่าวถึงในวรรค 7 จะต้องจัดทำในรูปแบบมาตรฐานโดยใช้ภาษาที่ใช้ในงานของเรือ และเป็นภาษาอังกฤษ

มาตรา 6

คนงานเรือเดินทะเลที่อายุต่ำกว่า 18 ปี จะต้องไม่ทำงานในเวลากลางคืน ตามมาตรานี้ “กลางคืน” หมายถึงช่วงเวลาติดต่อกันอย่างน้อย 9 ชั่วโมง ซึ่งรวมช่วงจากเที่ยงคืนถึง 5 นาฬิกา ข้อบัญญัตินี้ไม่จำเป็นต้องบังคับใช้ หากจะเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรมคนงานเรือเดินทะเลอายุระหว่าง 16-18 ปี ตามแผนงานหรือกำหนดการที่กำหนดไว้แล้ว

มาตรา 7

1. ไม่มีส่วนใดของอนุสัญญานี้ที่ถือว่าบั่นทอนสิทธิของนายเรือที่จะสั่งให้คนงานเรือเดินทะเลปฏิบัติงานนานเท่าที่จำเป็นต่อการรักษาความปลอดภัยเฉพาะหน้าของเรือ บุคคลบนเรือ หรือสินค้า หรือเพื่อช่วยเหลือเรืออื่น หรือ บุคคลอื่นที่ประสบปัญหากลางทะเล

2. ตามวรรค 1 นายเรือสามารถระงับการใช้ตารางเวลาทำงาน หรือเวลาหยุดพัก และสั่งให้คนงานเรือเดินทะเลปฏิบัติงานนานเท่าที่จำเป็นจนกว่าสถานการณ์ปกติจะกลับคืนมา

3. พันที่ที่ปฏิบัติได้ภายหลังจากสถานการณ์ปกติกลับคืนมาแล้ว นายเรือจะต้องให้หลักประกันว่าคนงานเรือเดินทะเลคนใดที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงหยุดพักตามตารางจะต้องได้รับช่วงหยุดพักอย่างเพียงพอ

มาตรา 8

1. ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดให้มีการเก็บบันทึกชั่วโมงทำงานประจำวัน หรือชั่วโมงหยุดพักประจำวันของคนงาน เพื่อให้สามารถตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อบัญญัติที่กำหนดไว้ในมาตรา 5 คนงานเรือเดินทะเลจะได้รับสำเนาบันทึกในส่วนของเขา ซึ่งจะต้องลงนามรับรองโดยนายเรือ หรือผู้ที่เจ้าของเรือมอบอำนาจ และโดยคนงานเรือเดินทะเลผู้นั้น

2. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะกำหนดระเบียบวิธีการทำบันทึกบนเรือ ซึ่งรวมทั้งช่วงเวลาที่จะบันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะกำหนดรูปแบบของบันทึกชั่วโมงทำงาน หรือชั่วโมงหยุดพักของคนงานทะเล โดยคำนึงถึงแนวทางที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศจัดทำขึ้น หรือใช้รูปแบบมาตรฐานที่จัดทำขึ้นโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ รูปแบบจะกำหนดขึ้นเป็นภาษาตามที่กำหนดโดยมาตรา 5 วรรค 8

3. สำเนาข้อบัญญัติของกฎหมายของประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญานี้ และข้อตกลงร่วมที่เกี่ยวข้องจะต้องเก็บไว้บนเรือ และคนงานเรือเดินทะเลจะต้องเข้าถึงสำเนานั้นได้สะดวก

มาตรา 9

เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจอาจตรวจและรับรองบันทึกที่อ้างถึงตามมาตรา 8 ตามระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้มีการปฏิบัติให้เกิดผลตามบทบัญญัติเรื่องชั่วโมงการทำงานและเวลาพักของอนุสัญญาฉบับนี้

มาตรา 10

ถ้าบันทึกหรือหลักฐานอื่นบ่งว่ามีการละเมิดข้อบัญญัติเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน หรือชั่วโมงหยุดพัก เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะสั่งให้ดำเนินมาตรการ เพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดในคราวต่อไป ซึ่งถ้าจำเป็นก็ต้องปรับแก้การจัดคนให้ทำงานในเรือ

ส่วนที่ 3 การจัดคนให้ทำงานในเรือ

มาตรา 11

1. เรือทุกลำที่อนุสัญญานี้ใช้บังคับจะต้องได้รับการจัดคนให้ทำงานอย่างเพียงพอ ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดโดยเอกสารการจัดคนให้ทำงานในเรืออย่างปลอดภัยตามมาตรฐานขั้นต่ำ หรือเอกสารอื่นใดในลักษณะเดียวกันที่ออกโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ

2. ในการกำหนด เห็นชอบ หรือปรับแก้ระดับของการจัดคนให้ทำงาน เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะคำนึงถึง

- (ก) ความจำเป็นที่จะต้องหลีกเลี่ยงหรือจำกัดให้น้อยที่สุดเท่าที่สามารถปฏิบัติได้ ซึ่งชั่วโมงทำงานที่ยาวนานเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้หลักประกันว่าจะมีเวลาหยุดพักเพียงพอ และเพื่อจำกัดความอ่อนล้า และ
- (ข) ธรรมเนียมระหว่างประเทศที่ระบุในอารัมภบท

มาตรา 12

ห้ามบุคคลอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานบนเรือ

ส่วนที่ 4 ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ และนายเรือ

มาตรา 13

เจ้าของเรือต้องให้หลักประกันว่านายเรือจะหาสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามพันธกรณีภายใต้อนุสัญญานี้ รวมทั้งพันธกรณีเกี่ยวกับการจัดคนทำงานในเรืออย่างเหมาะสม นายเรือต้องดำเนินการทุกประการที่จำเป็นเพื่อให้หลักประกันว่าข้อกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน และชั่วโมงหยุดพักของคนงานเรือเดินทะเล อันเกิดจากอนุสัญญานี้จะได้รับการปฏิบัติตาม

ส่วนที่ 5 การนำไปปฏิบัติ

มาตรา 14

ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ต้องรับผิดชอบต่อการนำข้อบัญญัติของอนุสัญญานี้ไปปฏิบัติ โดยอาศัยกฎหมายหรือข้อบังคับ ยกเว้นกรณีที่เกิดผลในทางปฏิบัติจะได้อีกโดยข้อตกลงร่วม คำวินิจฉัยของอนุญาโตตุลาการหรือคำพิพากษาของศาล

มาตรา 15

ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้อง

- (ก) ดำเนินมาตรการที่จำเป็นทั้งหมด ซึ่งรวมทั้งการจัดให้มีบทลงโทษ และมาตรการแก้ไขที่เหมาะสมเพื่อให้หลักประกันว่าจะมีการบังคับใช้ข้อบัญญัติของอนุสัญญานี้อย่างได้ผล

- (จ) มีหน่วยงานตรวจสอบที่เหมาะสมเพื่อกำกับดูแลการบังคับใช้มาตรการที่ดำเนินการตามอนุสัญญานี้ และจัดให้หน่วยงานเหล่านี้มีสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อการนี้ และ
- (ค) หลังจากหารือกับองค์การเจ้าของเรือ และองค์การคนงานเรือเดินทะเล จัดให้มีระเบียบวิธีการสอบสวนคำร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องใดๆ ที่บรรจุในอนุสัญญานี้

ส่วนที่ 6 ข้อบัญญัติสุดท้าย

มาตรา 16

อนุสัญญานี้แก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการจัดคนทำงาน (ทะเล)(แก้ไข) ปี พ.ศ. 2501 (ค.ศ. 1958) อนุสัญญาว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการจัดคนทำงาน (ทะเล)(แก้ไข) ปี พ.ศ. 2492 (ค.ศ. 1949) อนุสัญญาว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการจัดคนทำงาน (ทะเล) ปี พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) และอนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงทำงาน และการจัดคนทำงาน (ทะเล) ปี พ.ศ. 2479 (ค.ศ. 1936) นับจากวันที่อนุสัญญานี้เริ่มมีผลใช้บังคับ อนุสัญญาข้างต้นจะไม่เปิดรับการให้สัตยาบันอีก

มาตรา 17

การให้สัตยาบันอย่างเป็นทางการจะต้องแจ้งเรื่องไปยังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน

มาตรา 18

1. อนุสัญญานี้จะมีผลผูกมัดเฉพาะกับประเทศสมาชิกที่การให้สัตยาบันได้จดทะเบียนไว้แล้วกับผู้อำนวยการใหญ่
2. อนุสัญญานี้จะเริ่มมีผลใช้บังคับเมื่อผ่านไปหกเดือน ภายหลังจากวันที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกห้ารายได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยการใหญ่ โดยที่สามรายจากห้ารายนี้ต่างก็มีกองเรือซึ่งมีน้ำหนักมวลรวมอย่างน้อยหนึ่งล้านตัน
3. หลังจากนั้น อนุสัญญานี้จะเริ่มมีผลใช้บังคับสำหรับประเทศสมาชิกรายใดเมื่อส่งไปแล้วหกเดือน ภายหลังจากวันที่การให้สัตยาบันของประเทศนั้นได้รับการจดทะเบียน

มาตรา 19

1. ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้ว อาจยกเลิกได้เมื่อส่งไปแล้ว 10 ปี นับจากวันที่อนุสัญญานี้เริ่มมีผลใช้บังคับ โดยการตราเป็นกฎหมายและแจ้งเรื่องไปยังผู้อำนวยการใหญ่เพื่อจดทะเบียน การยกเลิกเช่นนั้นจะเริ่มมีผลเมื่อส่งไปแล้ว 1 ปี หลังจากวันที่จดทะเบียนการยกเลิก
2. ประเทศสมาชิกแต่ละรายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และมีได้ใช้สิทธิยกเลิกตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ ภายในปีที่ต่อไปจากการสิ้นสุดช่วง 10 ปีที่กล่าวถึงในวรรคก่อน จะถูกผูกมัดไปอีก 10 ปีหลังจากนั้นประเทศดังกล่าวอาจยกเลิกอนุสัญญานี้เมื่อสิ้นสุดช่วง 10 ปี แต่ละช่วง โดยเป็นไปภายใต้เงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้

มาตรา 20

1. ผู้อำนวยการใหญ่ต้องแจ้งให้สมาชิกทุกประเทศทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันทั้งหมดและการยกเลิกการให้สัตยาบันทั้งหมด ที่ประเทศสมาชิกแจ้งมายังผู้อำนวยการใหญ่
2. เมื่อเงื่อนไขตามที่กำหนดในมาตรา 18 วรรค 2 ข้างต้นได้กลายเป็นจริงแล้ว ผู้อำนวยการใหญ่ต้องแจ้งให้ประเทศสมาชิกทราบวันเดือนปีที่อนุสัญญานี้จะเริ่มมีผลใช้บังคับ

มาตรา 21

ผู้อำนวยการใหญ่จะแจ้งไปยังเลขาธิการองค์การสหประชาชาติเพื่อให้จดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติเกี่ยวกับรายละเอียดทั้งหมดของการให้สัตยาบันทุกราย และการยกเลิกการให้สัตยาบันที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้จดทะเบียนไว้ตามข้อบัญญัติของมาตราก่อนๆ

มาตรา 22

เมื่อถึงคราวจำเป็น คณะประศาสน์การต้องเสนอรายงานต่อที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับผลการทำงานของอนุสัญญานี้ และต้องพิจารณาว่าควรหรือไม่ที่จะนำเรื่องการแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งฉบับหรือเพียงบางส่วนบรรจุไว้ในระเบียบวาระของที่ประชุม

มาตรา 23

1. ถ้าที่ประชุมรับเอาอนุสัญญาใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งฉบับหรือเพียงบางส่วนและอนุสัญญาใหม่มิได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ก็ให้เป็นดังนี้
 - (ก) การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกต่ออนุสัญญาใหม่ที่แก้ไขจะมีผลทางกฎหมายเป็นการยกเลิกโดยทันทีต่ออนุสัญญานี้ ทั้งนี้โดยไม่คำนึงถึงข้อบัญญัติของมาตรา 19 ข้างต้น ถ้าและเมื่ออนุสัญญาใหม่นั้นได้มีผลใช้บังคับแล้ว
 - (ข) นับจากวันเดือนปีที่อนุสัญญาใหม่เริ่มมีผลใช้บังคับ อนุสัญญานี้จะไม่เปิดรับการให้สัตยาบันโดยประเทศสมาชิกอีก
2. อนุสัญญานี้จะยังคงผลใช้บังคับตามรูปแบบและเนื้อหาเดิมสำหรับประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แต่มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไข

มาตรา 24

ฉบับทอนุสัญญานี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

CONVENTION NO 180

CONVENTION CONCERNING SEAFARERS' HOURS OF WORK AND MANNING OF SHIPS

The General Conference of the International Labour Organization,
 Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-fourth Session on 8 October 1996, and,
 Noting the provisions of the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976 and the Protocol of 1996 thereto; and the Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996, and
 Recalling the relevant provisions of the following instruments of the International Maritime Organization: International Convention for the Safety of Life at Sea, 1974, as amended, the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978, as amended in 1995, Assembly resolution A 481 (XII) (1981) on Principles of Safe Manning, Assembly resolution A 741 (18) (1993) on the International Code for the Safe Operation of Ships and for Pollution Prevention (International Safety Management (ISM) Code), and Assembly resolution A 772 (18) (1993) on Fatigue Factors in Manning and Safety, and

Recalling the entry into force of the United Nations Convention on the Law of the Sea, 1982, on 16 November 1994, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958, and the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Recommendation, 1958, which is the second item of the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention; adopts, this twenty-second day of October of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Convention, which may be cited as the Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996:

PART I. SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. This Convention applies to every seagoing ship, whether publicly or privately owned, which is registered in the territory of any Member for which the Convention is in force and is ordinarily engaged in commercial maritime operations. For the purpose of this Convention, a ship that is on the register of two Members is deemed to be registered in the territory of the Member whose flag it flies.

2. To the extent it deems practicable, after consulting the representative organizations of fishing-vessel owners and fishermen, the competent authority shall apply the provisions of this Convention to commercial maritime fishing.

3. In the event of doubt as to whether or not any ships are to be regarded as seagoing ships or engaged in commercial maritime operations or commercial maritime fishing for the purpose of the Convention, the question shall be determined by the competent authority after consulting the organizations of shipowners, seafarers and fishermen concerned.

4. This Convention does not apply to wooden vessels of traditional build such as dhows and junks.

Article 2

For the purpose of this Convention:

- (a) the term competent authority means the minister, government department or other authority having power to issue regulations, orders or other instructions having the force of law in respect of seafarers' hours of work or rest or the manning of ships;
- (b) the term hours of work means time during which a seafarer is required to do work on account of the ship;
- (c) the term hours of rest means time outside hours of work; this term does not include short breaks;
- (d) the term seafarer means any person defined as such by national laws or regulations or collective agreements who is employed or engaged in any capacity on board a seagoing ship to which this Convention applies;
- (e) the term shipowner means the owner of the ship or any other organization or person, such as the manager or bareboat charterer, who has assumed the responsibility for the operation of the ship from the shipowner and who on assuming such responsibility has agreed to take over all the attendant duties and responsibilities.

PART II. SEAFARERS' HOURS OF WORK AND HOURS OF REST

Article 3

Within the limits set out in Article 5, there shall be fixed either a maximum number of hours of work which shall not be exceeded in a given period of time, or a minimum number of hours of rest which shall be provided in a given period of time.

Article 4

A Member which ratifies this Convention acknowledges that the normal working hours' standard for seafarers, like that for other workers, shall be based on an eight-hour day with one day of rest per week and rest on public holidays. However, this shall not prevent the Member from having procedures to authorize or register a collective agreement which determines seafarers' normal working hours on a basis no less favourable than this standard.

Article 5

1. The limits on hours of work or rest shall be as follows:
 - (a) maximum hours of work shall not exceed:
 - (i) 14 hours in any 24-hour period; and
 - (ii) 72 hours in any seven-day period;
 - or
 - (b) minimum hours of rest shall not be less than:
 - (i) ten hours in any 24-hour period; and
 - (ii) 77 hours in any seven-day period.
2. Hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.

3. Musters, fire-fighting and lifeboat drills, and drills prescribed by national laws and regulations and by international instruments shall be conducted in a manner that minimizes the disturbance of rest periods and does not induce fatigue.

4. In respect of situations when a seafarer is on call, such as when a machinery space is unattended, the seafarer shall have an adequate compensatory rest period if the normal period of rest is disturbed by call-outs to work.

5. If no collective agreement or arbitration award exists or if the competent authority determines that the provisions in the agreement or award in respect of paragraph 3 or 4 are inadequate, the competent authority shall determine such provisions to ensure the seafarers concerned have sufficient rest.

6. Nothing in paragraphs 1 and 2 shall prevent the Member from having national laws or regulations or a procedure for the competent authority to authorize or register collective agreements permitting exceptions to the limits set out. Such exceptions shall, as far as possible, follow the standards set out but may take account of more frequent or longer leave periods or the granting of compensatory leave for watchkeeping seafarers or seafarers working on board ships on short voyages.

7. The Member shall require the posting, in an easily accessible place, of a table with the shipboard working arrangements, which shall contain for every position at least:

- (a) the schedule of service at sea and service in port; and
- (b) the maximum hours of work or the minimum hours of rest required by the laws, regulations or collective agreements in force in the flag State.

8. The table referred to in paragraph 7 shall be established in a standardized format in the working language or languages of the ship and in English.

Article 6

No seafarer under 18 years of age shall work at night. For the purpose of this Article, night means a period of at least nine consecutive hours, including the interval from midnight to five a.m. This provision need not be applied when the effective training of young seafarers between the ages of 16 and 18 in accordance with established programmes and schedules would be impaired.

Article 7

1. Nothing in this Convention shall be deemed to impair the right of the master of a ship to require a seafarer to perform any hours of work necessary for the immediate safety of the ship, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to other ships or persons in distress at sea.

2. In accordance with paragraph 1, the master may suspend the schedule of hours of work or hours of rest and require a seafarer to perform any hours of work necessary until the normal situation has been restored.

3. As soon as practicable after the normal situation has been restored, the master shall ensure that any seafarers who have performed work in a scheduled rest period are provided with an adequate period of rest.

Article 8

1. The Member shall require that records of seafarers' daily hours of work or of their daily hours of rest be maintained to allow monitoring of compliance with the provisions set out in Article 5. The seafarer

shall receive a copy of the records pertaining to him or her which shall be endorsed by the master, or a person authorized by the master, and by the seafarer.

2. The competent authority shall determine the procedures for keeping such records on board, including the intervals at which the information shall be recorded. The competent authority shall establish the format of the records of the seafarers' hours of work or of their hours of rest taking into account any available International Labour Organization guidelines or shall use any standard format prepared by the Organization. The format shall be established in the language or languages provided by Article 5, paragraph 8.

3. A copy of the relevant provisions of the national legislation pertaining to this Convention and the relevant collective agreements shall be kept on board and be easily accessible to the crew.

Article 9

The competent authority shall examine and endorse the records referred to in Article 8, at appropriate intervals, to monitor compliance with the provisions governing hours of work or hours of rest that give effect to this Convention.

Article 10

If the records or other evidence indicate infringement of provisions governing hours of work or hours of rest, the competent authority shall require that measures, including if necessary the revision of the manning of the ship, are taken so as to avoid future infringements.

PART III. MANNING OF SHIPS

Article 11

1. Every ship to which this Convention applies shall be sufficiently, safely and efficiently manned, in accordance with the minimum safe manning document or an equivalent issued by the competent authority.

2. When determining, approving or revising manning levels, the competent authority shall take into account:

- (a) the need to avoid or minimize, as far as practicable, excessive hours of work, to ensure sufficient rest and to limit fatigue; and
- (b) the international instruments identified in the Preamble.

Article 12

No person under 16 years of age shall work on a ship.

PART IV. RESPONSIBILITIES OF SHIPOWNERS AND MASTERS

Article 13

The shipowner shall ensure that the master is provided with the necessary resources for the purpose of compliance with obligations under this Convention, including those relating to the appropriate manning of the ship. The master shall take all necessary steps to ensure that the requirements on seafarers' hours of work and rest arising from this Convention are complied with.

PART V. APPLICATION

Article 14

A Member which ratifies this Convention shall be responsible for the application of its provisions by means of laws or regulations, except where effect is given by collective agreements, arbitration awards or court decisions.

Article 15

The Member shall:

- (a) take all necessary measures, including the provision of appropriate sanctions and corrective measures, to ensure the effective enforcement of the provisions of this Convention;
- (b) have appropriate inspection services to supervise the application of the measures taken in pursuance of this Convention and provide them with the necessary resources for this purpose; and
- (c) after consulting shipowners' and seafarers' organizations, have procedures to investigate complaints relating to any matter contained in this Convention.

PART VI. PROVISIONS

Article 16

This Convention revises the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958; the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1949; the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1946; and the Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1936. As from the date this Convention has come into force, the above-listed Conventions shall cease to be open to ratification.

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 Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. This Convention shall come into force six months after the date on which the ratifications of five Members, three of which each have at least one million gross tonnage of shipping, have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

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

Article 19

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 20

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

2. When the conditions provided for in Article 18, paragraph 2, above have been fulfilled, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall 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 the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

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.

ข้อแนะนำที่ 187

ว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และการจัดอัตราคนประจำเรือ

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

จัดประชุม ณ นครเจนีวาโดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกัน ในสมัยที่ 84 เมื่อ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996) และ

รับทราบข้อบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2498) อนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ค.ศ. 1970 (พ.ศ. 2531) อนุสัญญาว่าด้วยการลาหยุดประจำปีแบบได้เงินเดือนของคณงานทะเล ปี ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) อนุสัญญาว่าด้วยการเดินเรือพาณิชย์ (มาตรฐานขั้นต่ำ) ปี ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) อนุสัญญาว่าด้วยการส่งคนงานทะเลกลับประเทศ (แก้ไข) ปี ค.ศ. 1987 (พ.ศ. 2530) อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครอง ข้อเรียกร้องของคนงาน(การล้มละลายของนายจ้าง) ปี ค.ศ. 1992 (พ.ศ. 2535) และอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิยึดครองและการจ้างนองทางทะเล ปี ค.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536) และตัดสินใจว่าจะรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการจัดคนให้ทำงาน(ทะเล)(แก้ไข) ปี ค.ศ. 1987 (พ.ศ. 2530) และข้อแนะนำว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการบรรจุคนให้ทำงาน(ทะเล)ปี ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) ซึ่งเป็นวาระที่สองในระเบียบวาระของสมัยประชุม และได้ตัดสินใจว่าข้อเสนอเหล่านี้จะมีรูปเป็นข้อแนะนำเสริมอนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงทำงานของคนงานทะเล และการจัดคนให้ทำงานในเรือ ปี ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539)

มีมติเมื่อ วันที่สี่สิบสอง เดือนตุลาคม ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบหก รับรองข้อแนะนำซึ่งเรียกข้อแนะนำว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการจัดอัตราของคนประจำเรือ ปี ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539)

1. ขอบเขตและคำนิยาม

1. (1) ข้อแนะนำนี้ใช้กับเรือทะเลทุกลำ ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือของเอกชน ซึ่งจดทะเบียนในอาณาเขตของประเทศสมาชิก และดำเนินกิจกรรมในทะเลเชิงพาณิชย์อยู่ตามปกติ

(2) จนถึงขนาดที่เห็นว่าปฏิบัติได้ หลังจากหารือองค์การผู้แทนเจ้าของเรือ และองค์การผู้แทนชาวประมงเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรใช้บังคับข้อแนะนำนี้กับการประมงในทะเลเชิงพาณิชย์

(3) ในกรณีที่สงสัยว่าเรือลำใดจะถือว่าเป็นเรือออกทะเล หรือดำเนินกิจกรรมในทะเลเชิงพาณิชย์หรือการประมงในทะเลเชิงพาณิชย์ ตามความหมายของข้อแนะนำนี้หรือไม่ ปัญหาควรจะตัดสินโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ หลังจากหารือกับองค์การของเจ้าของเรือ องค์การคนงานเรือเดินทะเล และองค์การชาวประมงที่เกี่ยวข้อง

(4) ข้อแนะนำนี้ไม่ใช้บังคับกับเรือไม้ที่มีรูปร่างแบบดั้งเดิม เช่น เรือใบเสาเดียว และเรือสำเภา

2. เพื่อวัตถุประสงค์ของข้อแนะนำนี้ :

(ก) คำว่า “ค่าจ้างพื้นฐาน” หมายถึงการจ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะคิดอย่างไร สำหรับชั่วโมงทำงานปกติไม่รวมส่วนที่จ่ายสำหรับการทำงานล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง การลาแบบมีค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่นใด

(ข) คำว่า “เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ” หมายถึงรัฐมนตรี กระทรวง หรือเจ้าหน้าที่อื่นซึ่งมีอำนาจออกข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งอย่างอื่นที่มีสภาพบังคับทางกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานหรือหยุดพักของคนงานทะเล หรือการจัดคนให้ทำงานในเรือ

(ค) คำว่า “ค่าจ้างรวม” หมายถึงค่าจ้าง หรือเงินเดือนซึ่งรวมค่าจ้างพื้นฐาน และผลประโยชน์อื่นที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ค่าจ้างรวมอาจรวมถึงการจ่ายชดเชยการทำงานล่วงเวลา และผลประโยชน์อื่นที่เกี่ยวข้องกับ ค่าตอบแทนหรืออาจรวมเพียงผลประโยชน์บางประการเป็นค่าจ้างรวมบางส่วน

(ง) คำว่า “ชั่วโมงทำงาน” หมายถึงเวลาที่คนงานเรือเดินทะเลต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรือ

- (จ) คำว่า “ล่วงเวลา“ หมายถึงเวลาที่ทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติ
- (ฉ) คำว่า “คนงานทะเล” หมายถึงบุคคลใดที่ถูกกำหนดเรียกเช่นนั้นโดยกฎหมายหรือระเบียบของประเทศหรือข้อตกลงร่วม ซึ่งถูกจ้างงานหรือว่าจ้างให้ทำงานในตำแหน่งใดๆ บนเรือออกทะเล ซึ่งข้อแนบนี้ใช้บังคับ
- (ช) คำว่า “เจ้าของเรือ” หมายถึงเจ้าของเรือ หรือองค์การหรือบุคคลอื่น เช่นผู้จัดการ หรือผู้เช่าเรือ ซึ่งรับความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของเรือมาจากเจ้าของเรือ และโดยที่รับความรับผิดชอบนั้นมาจึงรับหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกัน

2. ค่าจ้างของคนงานเรือเดินทะเล

3. สำหรับคนงานเรือเดินทะเลซึ่งค่าตอบแทนรวมถึงการจ่ายชดเชยแก่การทำงานล่วงเวลา
 - (ก) ในการคำนวณค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานปกติในทะเลและในท่าเรือต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง
 - (ข) ในการคำนวณค่าล่วงเวลา จำนวนชั่วโมงทำงานปกติต่อสัปดาห์ที่ครอบคลุมโดยค่าตอบแทนหรือค่าจ้างพื้นฐานควรกำหนดโดยกฎหมายหรือระเบียบของประเทศ ถ้ามิได้กำหนดไว้ในข้อตกลงร่วม แต่ไม่ควรเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 - (ค) อัตราค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ซึ่งไม่ควรน้อยกว่าหนึ่งกับหนึ่งในสี่เท่าของค่าตอบแทนหรือค่าจ้างปกติต่อชั่วโมงควรกำหนดไว้โดยกฎหมายหรือระเบียบของประเทศ หรือโดยข้อตกลงร่วม และ
 - (ง) บันทึกการทำงานล่วงเวลาทั้งหมดควรเก็บรักษาโดยนายเรือ หรือผู้ที่นายเรือมอบหมาย และให้คนงานเรือเดินทะเลรับรองตามช่วงเวลาที่เหมาะสม
4. สำหรับคนงานเรือเดินทะเลซึ่งค่าจ้างที่ได้รับเป็นแบบรวมทั้งหมด หรือเพียงบางส่วน
 - (ก) ข้อตกลงร่วม มาตรฐานของข้อตกลง สัญญาจ้าง และหนังสือว่าจ้าง ควรระบุชัดเจนถึงจำนวนค่าตอบแทนที่จะจ่ายให้แก่คนงานเรือเดินทะเล และในกรณีที่เหมาะสมก็ควรกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานที่คาดหมายว่าคนงานเรือเดินทะเลจะทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่ว่ามีและเบี่ยงเบนเพิ่มเติมใดๆที่จะต้องจ่ายเพิ่มเติมไปจากค่าจ้างรวม และระบุเงื่อนไขของการได้รับเบี่ยงเบนเหล่านี้ไว้ด้วย
 - (ข) ในกรณีที่เงินค่าล่วงเวลารายชั่วโมงจ่ายให้แก่ชั่วโมงทำงานที่เกินกว่าเวลาทำงานที่ครอบคลุมโดยค่าจ้างรวม ควรจะไม่น้อยกว่าหนึ่งกับหนึ่งในสี่เท่าของอัตราพื้นฐานที่ใช้กับเวลาทำงานปกติ ตามที่นิยามในวรรค 3 หลักการเดียวกัน ควรจะใช้กับชั่วโมงทำงานล่วงเวลาที่คิดค่าตอบแทนรวมอยู่ในค่าจ้างรวม
 - (ค) ค่าจ้างแบบรวมทั้งหมดหรือรวมเพียงบางส่วน เฉพาะส่วนที่เป็นค่าตอบแทนสำหรับเวลาทำงาน ปกติตามที่นิยามในวรรค 3(ก) ควรจะไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้กับงานดังกล่าว และ
 - (ง) สำหรับคนงานเรือเดินทะเลซึ่งได้รับค่าจ้างแบบรวมทั้งหมดเพียงบางส่วน ควรมีการทำบันทึกการทำงานล่วงเวลาไว้ทั้งหมด และมีการรับรองบันทึกตามที่บัญญัติไว้ในวรรค 3(ง)
5. กฎหมายหรือระเบียบของประเทศ หรือข้อตกลงร่วมอาจบัญญัติให้มีการจ่ายชดเชยสำหรับการทำงานล่วงเวลาหรือสำหรับงานที่ทำในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือในวันหยุดสาธารณะ โดยให้เป็นเวลาหยุดงานและขึ้นจากเรือหรือวันลาเพิ่มเติมอย่างน้อยเท่ากับเวลาที่ทำงานล่วงเวลา หรือทำในวันหยุด ทั้งนี้แทนการจ่ายค่าตอบแทน หรือการจ่ายชดเชยที่ได้บัญญัติให้มีไว้
6. กฎหมายและระเบียบของประเทศที่รับเอาหลังจากหรือกบงองค์กรตัวแทนของคนงานเรือเดินทะเล และเจ้าของเรือ หรือในกรณีที่เหมาะสม ข้อตกลงร่วม ควรคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้
 - (ก) ค่าตอบแทนเท่ากัน สำหรับงานที่มีค่าเท่ากัน ควรใช้กับคนงานเรือเดินทะเลทุกคนที่ทำงานอยู่บนเรือลำเดียวกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติเนื่องจากเผ่าพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง เชื้อชาติ หรือภูมิหลังทางสังคม

- (ข) ตัวบทของข้อตกลง หรือข้อตกลงอื่นที่ระบุค่าจ้าง หรืออัตราค่าจ้างที่ให้อยู่ควรมีอยู่บนเรือ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนค่าจ้างหรืออัตราค่าจ้างควรเปิดเผยต่อคนงานทะเลทุกคน โดยแจกสำเนาข่าวสาร ดังกล่าวที่มีการลงนามอย่างน้อยหนึ่งชุดแก่คนงานเรือเดินทะเลเป็นภาษาที่คนงานเข้าใจ หรือโดยนำสำเนาข้อตกลงไปติดไว้ในที่ลูกเรือเข้าถึง หรือโดยวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- (ค) ค่าจ้างควรจ่ายเป็นเงินตราตามกฎหมาย; ในกรณีที่เหมาะสมอาจจ่ายโดยโอนเงินเข้าบัญชีธนาคาร เช็คนาคาร เช็คไปรษณีย์ หรือตัวเงิน
- (ง) ค่าจ้างควรจ่ายเป็นรายเดือน หรือตามช่วงเวลาอื่นที่สม่ำเสมอ และเมื่อสิ้นสุดการว่าจ้าง ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ต้องจ่าย ควรจ่ายโดยไม่ล่าช้าเกินควร
- (จ) เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรกำหนดบทลงโทษอย่างเพียงพอ หรือการชดใช้ที่เหมาะสมอย่างอื่น ในกรณีเจ้าของเรือประวิงเวลานานเกินควร หรือไม่ดำเนินการจ่ายเงินค่าตอบแทนทั้งหมดที่ต้องจ่าย
- (ฉ) ค่าจ้างควรจ่ายโดยตรงให้แก่คนงานเรือเดินทะเล หรือจ่ายเข้าบัญชีธนาคารที่คนงานเรือเดินทะเลระบุ นอกเสียจากว่าคนงานเรือเดินทะเลร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษรให้จ่ายโดยวิธีอื่น
- (ช) ภายใต้บังคับแห่งข้อ (ข) เจ้าของเรือไม่ควรกำหนดข้อจำกัดต่อเสรีภาพของคนงานทะเลที่จะจัดการอย่างใดกับค่าตอบแทนของตน
- (ซ) การหักเงินจากค่าตอบแทนควรทำได้เฉพาะในกรณีดังนี้:
- มีข้อบัญญัติชัดเจนอนุญาตให้ทำได้ในกฎหมายหรือระเบียบของประเทศ หรือในข้อตกลงร่วมที่ใช้อยู่
 - คนงานเรือเดินทะเลได้รับการแจ้งให้ทราบเงื่อนไขที่จะมีการหักเงิน โดยที่เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเห็นว่าเป็นการแจ้งด้วยวิธีที่เหมาะสมที่สุด และ
 - เมื่อรวมทั้งหมดแล้ว เงินที่หักต้องไม่เกินขีดจำกัดที่อาจถูกกำหนดไว้โดยกฎหมาย หรือระเบียบของประเทศ หรือข้อตกลงร่วม หรือคำวินิจฉัยของศาล ที่กำหนดสำหรับการหักเงินเช่นนั้น
- (ฌ) ไม่ควรมีการหักเงินใดๆ จากค่าตอบแทนของคนงานเรือเดินทะเล เนื่องจากได้รับการจ้างงาน หรือคงการจ้างงาน
- (ญ) เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรมีอำนาจที่จะตรวจสอบร้านค้า และบริการที่จัดให้มีบนเรือ เพื่อให้หลักประกันว่ามีความยุติธรรมและสมเหตุสมผล เพื่อประโยชน์ของคนงานเรือเดินทะเลที่เกี่ยวข้อง และ
- (ฎ) ในกรณีที่คนงานทะเลไม่ได้รับการตอบสนองการอ้างสิทธิในค่าจ้าง และเงินอย่างอื่นที่ต้องจ่ายแก่คนงานเรือเดินทะเล อันเนื่องจากการจ้างงานตามข้อบัญญัติของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพิเศษของ และการจ้างงานทางทะเลปี พ.ศ. 2536 (ค.ศ. 1993) การอ้างสิทธิเช่นนั้นควรได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองการอ้างสิทธิของคนงาน (การล้มละลายของนายจ้าง) ปี พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

7. หลังจากหารือกับองค์การเจ้าของเรือ และองค์การคนงานทะเลแล้ว ประเทศสมาชิกควรมีระเบียบวิธีการตรวจสอบคำร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องใดๆ ที่กล่าวถึงในข้อแนะนำนี้

3. ค่าจ้างขั้นต่ำ

8. (1) โดยไม่ละเลยหลักการการต่อรองร่วมอย่างเสรี หลังจากหารือกับองค์การตัวแทนของเจ้าของเรือ และของคนงานเรือเดินทะเลแล้ว ประเทศสมาชิกควรจัดทำระเบียบวิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานเรือเดินทะเล องค์การตัวแทนของเจ้าของเรือและของคนงานเรือเดินทะเลควรเข้าร่วมในการดำเนินระเบียบวิธีปฏิบัติเช่นนั้น

(2) ในการจัดทำระเบียบวิธีปฏิบัติเช่นนั้น และในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ควรคำนึงถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ตลอดจนหลักการต่อไปนี้ :

- (ก) ระดับของค่าจ้างขั้นต่ำควรคำนึงถึงลักษณะของการจ้างงานทางทะเล ระดับของการจัดคนให้ทำงานในเรือ และชั่วโมงทำงานปกติของคนงานทะเล และ

- (ข) ระดับของค่าจ้างขั้นต่ำควรปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ และความจำเป็นของแรงงานเรือเดินทะเล
- (3) เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรให้หลักประกันว่า :
 - (ก) ค่าจ้างจะจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนด ทั้งนี้โดยมีระบบกำกับ และลงโทษ
 - (ข) คนงานเรือเดินทะเลที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำจะสามารถใช้ระเบียบวิธีการทางตุลาการหรือทางอื่น ซึ่งไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย และรวดเร็ว ในการเรียกร้องให้ได้รับเงินจำนวนที่ยังขาด

4. ตัวเลขค่าจ้างพื้นฐานรายเดือนขั้นต่ำ สำหรับคนงานเรือเดินทะเล

9. ตามนัยของส่วนนี้ คำว่า “คนเรือที่มีความสามารถ” หมายถึงคนงานเรือเดินทะเลซึ่งเห็นว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ที่เป็นงานจำเป็นของลูกเรือที่ทำงานในแผนกคาดฟ้าเรือ มีโช่หน้าที่ของลูกเรือระดับหัวหน้า หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือคนงานเรือเดินทะเลที่ถูกนิยามว่าเป็นคนเรือสามารถตามกฎหมาย ระเบียบหรือแนวปฏิบัติของประเทศ หรือตามข้อตกลงร่วม

10. ค่าจ้างพื้นฐานสำหรับหนึ่งเดือนปฏิทินสำหรับคนเรือสามารถ ควรจะไม่น้อยกว่าจำนวนที่กำหนดเป็นระยะๆ โดยคณะกรรมการร่วมว่าด้วยงานทะเล หรือองค์กรอื่นที่ได้รับมอบอำนาจจากคณะประสานการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อคณะประสานการตัดสินใจแล้ว ผู้อำนวยการใหญ่จะแจ้งจำนวนที่ปรับปรุงแก้ไขใดๆ ไปยังประเทศสมาชิก เริ่มจาก 1 มกราคม พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) จำนวนที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมว่าด้วยงานทะเล คือ 385 เหรียญสหรัฐฯ

11. ข้อความในส่วนนี้ไม่ควรถือว่าบั่นทอนข้อตกลงระหว่างเจ้าของเรือ หรือองค์การเจ้าของเรือกับองค์การคนงานเรือเดินทะเลในส่วนที่เกี่ยวกับการควบคุมโดยเงื่อนไขมาตรฐานขั้นต่ำ และเงื่อนไขของการจ้างงาน ทั้งนี้มีเงื่อนไขว่าเงื่อนไขเช่นนั้นได้รับการรับรองโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ

5. ผลกระทบต่อข้อแนะนำที่มีมาก่อน

- 12. ข้อแนะนำแทนที่ข้อแนะนำว่าด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการจัดคนให้ทำงาน (ทะเล) ปี พ.ศ. 2501 (ค.ศ. 1958)

RECOMMENDATION NO. 187**RECOMMENDATION CONCERNING SEAFARERS' WAGE AND HOURS OF WORK
AND THE MANNING OF SHIPS**

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-fourth Session on 8 October 1996, and

Noting the provisions of the Protection of Wages Convention, 1949; the Minimum Wage-Fixing Convention, 1970, the Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976, the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976, the Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987, the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992, and the International Convention on Maritime Liens and Mortgages, 1993, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958 and the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Recommendation, 1958, which is the second item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996;

adopts this twenty-second day of October of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Recommendation, which may be cited as the Seafarers' Wages, Hours of Work and the Manning of Ships Recommendation, 1996:

I. SCOPE AND DEFINITIONS

1. (1) This Recommendation applies to every seagoing ship, whether publicly or privately owned, which is registered in the territory of the Member and is ordinarily engaged in commercial maritime operations.

(2) To the extent it deems practicable, after consulting the representative organizations of fishing-vessel owners and fishermen, the competent authority should apply the provisions of this Recommendation to commercial maritime fishing.

(3) In the event of doubt as to whether or not any ships are to be regarded as seagoing ships or engaged in commercial maritime operations or commercial maritime fishing for the purposes of this Recommendation, the question should be determined by the competent authority after consulting the organizations of shipowners, seafarers and fishermen concerned.

(4) This Recommendation does not apply to wooden vessels of traditional build such as dhows and junks.

2. For the purpose of this Recommendation:

(a) the term basic pay or wages means the pay, however composed, for normal hours of work; it does not include payments for overtime worked, bonuses, allowances, paid leave or any other additional remuneration;

(b) the term competent authority means the minister, government department or other authority having power to issue regulations, orders or other instructions having the force of law in respect of seafarers' wages, hours of work or rest or the manning of ships;

- (c) the term consolidated wage means a wage or salary which includes the basic wage and other pay-related benefits; a consolidated wage may include compensation for all overtime hours which are worked and all other pay-related benefits, or it may include only certain benefits in a partial consolidation;
- (d) the term hours of work means time during which a seafarer is required to do work on account of the ship;
- (e) the term overtime means time worked in excess of the normal hours of work;
- (f) the term seafarer means any person defined as such by national laws or regulations or collective agreements who is employed or engaged in any capacity on board a seagoing ship to which this Recommendation applies; and
- (g) the term shipowner means the owner of the ship or any other organization or person, such as the manager or bareboat charterer, who has assumed the responsibility for the operation of the ship from the shipowner and who on assuming such responsibility has agreed to take over all the attendant duties and responsibilities.

II. SEAFARERS' WAGES

3. For seafarers whose remuneration includes separate compensation for overtime worked:
 - (a) for the purpose of calculating wages, the normal hours of work at sea and in port should not exceed eight hours per day;
 - (b) for the purpose of calculating overtime, the number of normal hours per week covered by the basic pay or wages should be prescribed by national laws or regulations, if not determined by collective agreements, but should not exceed 48 hours per week; collective agreements may provide for a different but not less favourable treatment;
 - (c) the rate or rates of compensation for overtime, which should be not less than one and one-quarter times the basic pay or wages per hour, should be prescribed by national laws or regulations or by collective agreements; and
 - (d) records of all overtime worked should be maintained by the master, or a person assigned by the master, and endorsed by the seafarer at regular intervals.
4. For seafarers whose wages are fully or partially consolidated:
 - (a) the collective agreement, articles of agreement, contract of employment and letter of engagement should specify clearly the amount of remuneration payable to the seafarer and where appropriate the number of hours of work expected of the seafarer in return for this remuneration, and any additional allowances which might be due in addition to the consolidated wage, and in which circumstances;
 - (b) where hourly overtime is payable for hours worked in excess of those covered by the consolidated wage, the hourly rate should be not less than one and one-quarter times the basic rate corresponding to the normal hours of work as defined in Paragraph 3; the same principle should be applied to the overtime hours included in the consolidated wage;
 - (c) remuneration for that portion of the fully or partially consolidated wage representing the normal hours of work as defined in Paragraph 3(a) should be no less than the applicable minimum wage; and

(d) for seafarers whose wages are partially consolidated, records of all overtime worked should be maintained and endorsed as provided in Paragraph 3(d).

5. National laws or regulations or collective agreements may provide for compensation for overtime or for work performed on the weekly day of rest and on public holidays by at least equivalent time off duty and off the ship or additional leave in lieu of remuneration or any other compensation so provided.

6. National laws and regulations adopted after consulting the representative organizations of seafarers and shipowners or, as appropriate, collective agreements should take into account the following principles:

- (a) equal remuneration for work of equal value should apply to all seafarers employed upon the same ship without discrimination based upon race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin;
- (b) the articles of agreement or other agreement specifying the applicable wages or wage rates should be carried on board the ship; information on the amount of wages or wage rates should be made available to each seafarer, either by providing at least one signed copy of the relevant information to the seafarer in a language which the seafarer understands, or by posting a copy of the agreement in a place accessible to the crew or by some other appropriate means;
- (c) wages should be paid in legal tender; where appropriate, they may be paid by bank transfer, bank cheque, postal cheque or money order;
- (d) wages should be paid monthly or at some other regular interval, and on termination of engagement all remuneration due should be paid without undue delay;
- (e) adequate penalties or other appropriate remedies should be imposed by the competent authorities where shipowners unduly delay, or fail to make, payment of all remuneration due;
- (f) wages should be paid directly to the seafarer or to the seafarer's designated bank account unless he or she requests otherwise in writing;
- (g) subject to subparagraph (h), the shipowner should impose no limit on the seafarer's freedom to dispose of his or her remuneration;
- (h) deduction from remuneration should be permitted only if:
 - (i) there is an express provision therefor in national laws or regulations or in an applicable collective agreement;
 - (ii) the seafarer has been informed, in the manner deemed most appropriate by the competent authority, of the conditions for such deductions; and
 - (iii) they do not in total exceed the limit that may have been established by national laws or regulations or collective agreements or court decisions for making such deductions;
- (i) no deductions should be made from a seafarer's remuneration in respect of obtaining or retaining employment;
- (j) the competent authority should have the power to inspect stores and services provided on board ship to ensure that fair and reasonable prices are applied for the benefit of the seafarers concerned; and
- (k) to the extent that seafarers' claims for wages and other sums due in respect of their employment are not secured in accordance with the provisions of the International Convention on

Maritime Liens and Mortgages, 1993, such claims should be protected in accordance with the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992, of the International Labour Organization.

7. The Member should, after consulting with shipowners' and seafarers' organizations, have procedures to investigate complaints relating to any matter contained in this Recommendation.

III. MINIMUM WAGES

8. (1) Without prejudice to the principle of free collective bargaining, the Member should, after consulting representative organizations of shipowners and seafarers, establish procedures for determining minimum wages for seafarers. Representative organizations of shipowners and seafarers should participate in the operation of such procedures.

(2) When establishing such procedures and in fixing minimum wages, due regard should be given to international labour standards concerning minimum wage fixing, as well as the following principles:

- (a) the level of minimum wages should take into account the nature of maritime employment, manning levels of ships, and seafarers' normal hours of work; and
 - (b) the level of minimum wages should be adjusted to take into account changes in the cost of living and in the needs of seafarers.
- (3) The competent authority should ensure:
- (a) by means of a system of supervision and sanctions, that wages are paid at not less than the rate or rates fixed; and
 - (b) that any seafarer who has been paid at a rate lower than the minimum wage is enabled to recover, by an inexpensive and expeditious judicial or other procedure, the amount by which he or she has been underpaid.

IV. MINIMUM MONTHLY BASIC PAY OR WAGE FIGURE FOR ABLE SEAMEN

9. For the purpose of this Part, the term "able seaman" means any seafarer who is deemed to be competent to perform any duty which may be required of a rating serving in the deck department, other than the duties of a leading or specialist rating, or any seafarer who is defined as an able seaman in accordance with national laws, regulations or practice, or collective agreement.

10. The basic pay or wages for a calendar month of service for an able seaman should be no less than the amount periodically set by the Joint Maritime Commission or another body authorized by the Governing Body of the International Labour Office. Upon a decision of the Governing Body, the Director-General of the ILO shall notify any revised amount to the Members of the International Labour Organization. As of 1 January 1995, the amount set by the Joint Maritime Commission was 385 United States dollars.

11. Nothing in this Part should be deemed to prejudice arrangements agreed between shipowners or their organizations and seafarers' organizations with regard to the regulation of standard minimum terms and conditions of employment, provided such terms and conditions are recognized by the competent authority.

V. EFFECT ON EARLIER RECOMMENDATION

12. This Recommendation supersedes the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Recommendation, 1958

สรุปสาระสำคัญพิธีสาร ค.ศ. 1996 ของอนุสัญญาว่าด้วยกิจการเดินเรือทะเล (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1976

1. วัตถุประสงค์

เพื่อเพิ่มการคุ้มครองคนงานในกิจการเดินเรือทะเล

2. สรุปสาระสำคัญ

พิธีสารฉบับนี้ให้เพิ่มเติมภาคผนวกท้ายอนุสัญญาฉบับที่ 147 ว่าด้วยกิจการเดินเรือทะเล (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1976 ในเรื่องต่อไปนี้

ส่วนที่ 1

- ก. อนุสัญญาฉบับที่ 133 ว่าด้วยที่พักของลูกเรือ (บทบัญญัติเพิ่มเติม) พ.ศ. 2513 (1970)
- ข. อนุสัญญาฉบับที่ 180 ว่าด้วยเวลาทำงานและการจัดกำลังคนบนเรือ พ.ศ. 2539 (1996)

ส่วนที่ 2

- ก. อนุสัญญาฉบับที่ 108 ว่าด้วยเอกสารประจำตัวของคนประจำเรือ พ.ศ. 2501 (1958)
- ข. อนุสัญญาฉบับที่ 135 ว่าด้วยผู้แทนคนงาน พ.ศ. 2514 (1971)
- ค. อนุสัญญาฉบับที่ 164 ว่าด้วยการคุ้มครองสุขภาพและการรักษาพยาบาล (คนประจำเรือ) พ.ศ. 2530 (1987)
- ง. อนุสัญญาฉบับที่ 166 ว่าด้วยการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2530 (1987)

ความเห็น

เนื่องจากประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 147 ว่าด้วยกิจการเดินเรือทะเล (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1976 และพิธีสาร ค.ศ. 1996 ของอนุสัญญาว่าด้วยกิจการเดินเรือทะเล (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1976 นั้น เป็นภาคผนวกของอนุสัญญาฉบับดังกล่าว ดังนั้น ประเทศไทยจึงไม่ควรให้สัตยาบันพิธีสาร ค.ศ. 1996 นี้ด้วย

พิธีสาร ค.ศ. 1996

พิธีสารอนุสัญญาว่าด้วยกิจการเดินเรือทะเล (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1978

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ได้จัดการประชุม ณ นครเจนีวา โดยคณะประสานการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นการประชุมสมัย
ที่ 84 เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2539 (ค.ศ. 1996) และ

ตกลงเรื่องข้อกำหนดของมาตรา 2 ของอนุสัญญาการเดินเรือทะเล (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1978 (พ.ศ. 2519)
(ซึ่งจะได้อ้างต่อไปว่า “อนุสัญญาหลัก”) ซึ่งได้บัญญัติว่า “สมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้จะต้องดำเนินการให้

- (ก) มีกฎหมายหรือระเบียบสำหรับเรือที่จดทะเบียนในดินแดนของรัฐสมาชิกนั้นๆ ในเรื่องต่อไปนี้
- (i) มาตรฐานด้านความปลอดภัยรวมทั้งมาตรฐานด้านความสามารถ ชั่วโมงการทำงานและการจัดคนให้ทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันด้านความปลอดภัยของชีวิตบนเรือ
 - (ii) มาตรฐานที่เหมาะสมในด้านการประกันสังคม และ
 - (iii) เงื่อนไขเรื่องสภาพการจ้างงานบนเรือและการจัดการเรื่องสภาพการดำรงชีพบนเรือหากว่ารัฐสมาชิกนั้นเห็นว่ายังไม่มีการตกลงร่วม หรือในกรณีที่มีอยู่แล้วต้องมีการกำหนดอย่างเท่าเทียมกันระหว่างเจ้าของเรือและคนงานเรือเดินทะเลที่เกี่ยวข้อง

และให้หลักประกันว่าข้อกำหนดในกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติเหล่านี้ต้องมีผลเท่ากับอนุสัญญา หรือมาตรฐานต่าง ๆ ในอนุสัญญาที่อ้างในภาคผนวกของอนุสัญญานี้ ทั้งนี้ในกรณีที่ประเทศสมาชิกลำดับนั้นมิได้ถูกผูกมัดโดยเงื่อนไขให้ต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาดังกล่าวเหล่านั้น และ

ตกลงว่าข้อกำหนดของมาตรา 4 ย่อหน้า 1 ของอนุสัญญาหลักที่ได้กล่าวไว้ว่า

“ถ้าสมาชิกใดที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้แล้วและมีเรือเดินทะเลมาเทียบท่าในการทำธุรกิจ เพื่อทำธุรกิจตามปกติ หรือเพื่อเหตุผลในด้านการปฏิบัติการของเรือ หากรัฐได้รับการร้องเรียนหรือมีหลักฐานว่าเรือนั้นไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานของอนุสัญญาหลังจากที่อนุสัญญานี้ได้มีผลบังคับใช้แล้ว รัฐสมาชิกอาจทำรายงานถึงรัฐบาลของประเทศที่เรือนั้นได้จดทะเบียนไว้ และถึงผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และอาจใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อแก้ไขสภาพใด ๆ บนเรือซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยอย่างเห็นได้ชัด” และอ้างถึงอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501)

มาตรา 1 ย่อหน้าที่ 1 ซึ่งกล่าวว่า

“เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ คำว่า “เลือกปฏิบัติ” มีความหมายรวมถึง

- ก) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการมีใจเอนเอียง ที่เกิดขึ้นจากพื้นฐานของเผ่าพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การแบ่งเชื้อชาติ หรือจุดกำเนิดทางสังคม ซึ่งก่อผลกระทบต่อให้ลบล้างหรือเสียความเท่าเทียมต่อโอกาสหรือการถูกปฏิบัติในการจ้างงานหรืออาชีพ
- ข) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการมีใจฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการลบล้างหรือทำให้เสียความเท่าเทียมกันของโอกาสหรือการถูกปฏิบัติในการจ้างงานหรืออาชีพตามที่รัฐสมาชิกที่เกี่ยวข้องได้ตัดสินแล้ว ทั้งนี้ ภายหลังจากการหารือกับตัวแทนองค์การนายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานอื่นๆ ที่เหมาะสม

อ้างถึงการบังคับใช้อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทางทะเล ค.ศ. 1982 (พ.ศ. 2525) ในวันที่ 16 พฤศจิกายน ค.ศ. 1994 (พ.ศ. 2537) และ

อ้างถึงอนุสัญญาระหว่างประเทศขององค์การเดินเรือทะเลระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกใบรับรองสำหรับการฝึยยามของคนงานเรือเดินทะเล ค.ศ. 1978 (พ.ศ. 2521) แก้ไขในปี ค.ศ. 1995 (พ.ศ. 2538)

ตกลงที่จะรับรองข้อเสนอต่างๆ โดยคำนึงถึงการทบทวนอนุสัญญาหลัก เป็นหัวข้อที่ 4 ของวาระการประชุม และ กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้ควรอยู่ในรูปของพิธีสารของอนุสัญญาหลัก

มีมติเมื่อวันที่สี่สิบสอง เดือนตุลาคม ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบหก รับรองพิธีสารซึ่งเรียกว่าพิธีสาร ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) ของ อนุสัญญาเพื่อการเดินเรือทะเล (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519)

มาตรา 1

1. สมาชิกผู้ให้สัตยาบันต่อพิธีสารนี้ต้องขยายรายการอนุสัญญาที่ปรากฏอยู่ในภาคผนวกของอนุสัญญาหลักเพื่อให้ครอบคลุมอนุสัญญาส่วน ก ของภาคผนวกเสริม และอนุสัญญาที่มีอยู่ในส่วน ข ของภาคผนวกนั้น ดังที่درรับไป ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตราที่ 3
2. การเพิ่มรายการอนุสัญญาที่ปรากฏอยู่ในส่วน ก ของส่วนเพิ่มของภาคผนวกซึ่งยังไม่ได้บังคับใช้จะมีผลก็ต่อเมื่อ บังคับใช้แล้วเท่านั้น

มาตรา 2

รัฐสมาชิกอาจให้สัตยาบันต่อพิธีสารนี้ ในเวลาเดียวกันหรือภายหลังจากที่ให้สัตยาบันต่อพิธีสารอย่างเป็นทางการด้วย เพื่อจักได้ลงทะเบียนไว้

มาตรา 3

1. สมาชิกที่ให้สัตยาบันต่อพิธีสารนี้หากสามารถดำเนินการได้จะต้องระบุให้ชัดเจนถึงอนุสัญญาหรืออนุสัญญาที่ ระบุในส่วน B ของภาคผนวกเสริมที่ได้รับไว้
2. สมาชิกผู้ที่ไม่รับอนุสัญญาทั้งหมดที่อยู่ในส่วน B ของภาคผนวกเสริม จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่ของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบ โดยระบุถึงอนุสัญญาอื่นๆ ที่รับ

มาตรา 4

1. เพื่อให้เป็นไปตามมาตราที่ 1 ย่อหน้า 1 และมาตรา 3 ของพิธีสารนี้เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะต้องจัดให้มีการ ปรีกษาหรือกับตัวแทนองค์กรของเจ้าของเรือ และคนงานเรือเดินทะเล
2. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจต้องแจ้งข้อมูลทันทีที่ปฏิบัติได้ต่อตัวแทนองค์กรเจ้าของเรือและคนประจำเรือ เกี่ยวกับการ ให้สัตยาบัน การประกาศหรือการยกเลิกใดๆ โดยผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามมาตรา 8 ย่อหน้าที่ 1 ดังที่จะได้กล่าวต่อไป

มาตรา 5

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของพิธีฉบับนี้ อนุสัญญาว่าด้วยการส่งกลับคนประจำเรือ (แก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 1987 (พ.ศ. 2530) จะใช้แทนอนุสัญญาว่าด้วยการส่งกลับคนงานทะเล ค.ศ. 1926 (พ.ศ. 2469) สำหรับรัฐสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันต่อ อนุสัญญานี้ไว้

มาตรา 6

1. พิธีสารจะผูกมัดเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของรัฐนั้นๆ ได้รับการ ลงทะเบียนต่อผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
2. พิธีสารจะมีผลบังคับใช้ภายใน 12 เดือน ภายหลังจากวันที่มีสมาชิก 5 ประเทศได้รับการลงทะเบียนการให้สัตยาบัน โดยที่ 3 ใน 5 ประเทศนั้น มีการขนส่งทางทะเลอย่างน้อย 1 ล้านตัน

3. ภายหลังจากนั้น พิธีสารนี้จะมีผลบังคับใช้ต่อสมาชิกใด ๆ ภายใน 12 เดือน หลังวันที่การให้สัตยาบันได้รับการลง ทะเบียน

มาตรา 7

รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันต่อพิธีสารนี้อาจยกเลิกได้เมื่ออนุสัญญาหลักเปิดให้มีการยกเลิก ตามมาตราที่ 7 ทั้งนี้โดย ได้มีการแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน การยกเลิกนี้จะมี ผลบังคับต่อเมื่อ 1 ปี หลังวันที่ได้ลงทะเบียนไว้

มาตรา 8

1. ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งต่อรัฐสมาชิกทุกประเทศเรื่องการ จดทะเบียนการ ให้สัตยาบัน การประกาศและการยกเลิกของสมาชิก
2. เมื่อมีเงื่อนไขที่เหมาะสมที่มาตรา 6 ย่อหน้า 2 ที่กล่าวมาแล้ว ได้รับการปฏิบัติ ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศจะต้องดำเนินการให้สมาชิกทั้งหมดรับทราบถึงวันที่อนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้

มาตรา 9

ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้เลขาธิการองค์การสหประชาชาติทราบเรื่องการให้ สัตยาบันทั้งหมดตลอดจนการยกเลิกตามที่ได้ลงทะเบียนไว้ตามข้อกำหนดของมาตรต่างๆ ก่อนหน้านี้ ทั้งนี้เพื่อการลงทะเบียน ตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 10

เมื่อพิจารณาแล้วว่าจำเป็น คณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องรายงานต่อที่ประชุมใหญ่เรื่อง การดำเนินการต่างๆ ของพิธีสารนี้ และต้องตรวจสอบเรื่องการทบทวนทั้งหมดหรือบางส่วนเพื่อบรรจุไว้ในวาระการประชุม

มาตรา 11

เพื่อวัตถุประสงค์ในการแก้ไขพิธีสารนี้และเพื่อไม่ให้การให้สัตยาบันต่อพิธีสารนี้อีก อนุโลมให้นำมาตราที่ 11 ของ อนุสัญญาหลักมาใช้

มาตรา 12

พิธีสารนี้ในภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสทรงอำนาจเท่าเทียมกัน

ภาคผนวกเสริม

ส่วน ก

อนุสัญญาว่าด้วยที่อยู่ของลูกเรือ (บทบัญญัติเพิ่มเติม), ค.ศ. 1970 (พ.ศ. 2513) (ฉบับที่ 133)

และ

อนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงการทำงานของลูกเรือและการจัดให้ปฏิบัติงานบนเรือ, ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) (ฉบับที่ 180)

ส่วน ข

อนุสัญญาว่าด้วยเอกสารแสดงตัวของคนประจำเรือ, ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) (ฉบับที่ 108)

อนุสัญญาว่าด้วยผู้แทนของคนงาน, ค.ศ. 1971 (พ.ศ. 2514) (ฉบับที่ 135)

อนุสัญญาว่าด้วยการป้องกันสุขภาพและการดูแลทางการแพทย์, ค.ศ. 1987 (พ.ศ. 2530) (ฉบับที่ 164)

อนุสัญญาว่าด้วยการส่งกลับคนประจำเรือ (แก้ไขเพิ่มเติม), ค.ศ. 1987 (พ.ศ. 2530) (ฉบับที่ 166)

Protocol to the Merchant
Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Eighty-fourth Session on 8 October 1996, and

Noting the provisions of Article 2 of the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976 (referred to below as “the principal Convention”), which states in part that:

“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
 - (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”; and

Noting also the provisions of Article 4, paragraph 1, of the principal Convention, which states that:

“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”; and

Recalling the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, Article 1, paragraph 1, of which states that:

“For the purpose of this Convention the term *discrimination* includes -

- (a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;
- (b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers’ and workers’ organisations, where such exist, and with other appropriate bodies”; and

Recalling the entry into force of the United Nations Convention on the Law of the Sea, 1982, on 16 November 1994, and

Recalling the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978, as amended in 1995, of the International Maritime Organization,

Having decided on the adoption of certain proposals with regard to the partial revision of the principal Convention, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals should take the form of a Protocol to the principal Convention; adopts, this twenty-second day of October one thousand nine hundred and ninety-six, the following Protocol, which may be cited as the Protocol of 1996 to the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976:

Article 1

1. Each Member which ratifies this Protocol shall extend the list of Conventions appearing in the Appendix to the principal Convention to include the Conventions in Part A of the Supplementary Appendix and such Conventions listed in Part B of that Appendix as it accepts, if any, in accordance with Article 3 below.

2. Extension to the Convention listed in Part A of the Supplementary Appendix that is not yet in force shall take effect only when that Convention comes into force.

Article 2

A Member may ratify this Protocol at the same time as or at any time after it ratifies the principal Convention, by communicating its formal ratification of the Protocol to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 3

1. Each Member which ratifies this Protocol shall, where applicable, in a declaration accompanying the instrument of ratification, specify which Convention or Conventions listed in Part B of the Supplementary Appendix it accepts.

2. A Member which has not accepted all of the Conventions listed in Part B of the Supplementary Appendix may, by subsequent declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office, specify which other Convention or Conventions it accepts.

Article 4

1. For the purposes of Article 1, paragraph 1, and Article 3 of this Protocol, the competent authority shall hold prior consultations with the representative organizations of shipowners and seafarers.

2. The competent authority shall, as soon as practicable, make available to the representative organizations of shipowners and seafarers information as to ratifications, declarations and denunciations notified by the Director-General of the International Labour Office in conformity with Article 8, paragraph 1, below.

Article 5

For the purpose of this Protocol, the Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987, shall, in the case of a Member which accepts that Convention, be regarded as a replacement of the Repatriation of Seamen Convention, 1926.

Article 6

1. This Protocol shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. This Protocol shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of five Members, three of which each have at least one million gross tonnage of shipping, have been registered.
3. Thereafter, this Protocol shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 7

A Member which has ratified this Protocol may denounce it whenever the principal Convention is open to denunciation in accordance with its Article 7, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Denunciation of this Protocol shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

Article 8

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications, declarations and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.
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 Organization to the date upon which the Protocol shall 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 the Director-General in accordance with the provisions 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 Protocol 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

For the purposes of revising this Protocol and closing it to ratification, the provisions of Article 11 of the principal Convention shall apply *mutatis mutandis*.

Article 12

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

Supplementary Appendix

Part A

Accommodation of Crews (Supplementary Provisions) Convention, 1970 (No. 133)

and

Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996 (No. 180)

Part B

Seafarers' Identity Documents Convention, 1958 (No. 108)

Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)

Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention, 1987 (No. 164)

Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987 (No. 166)

สมัยที่ 85

พ.ศ. 2540

สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 181 และข้อแนะนำฉบับที่ 188 ว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน

(1) วัตถุประสงค์

อนุสัญญาฉบับนี้แก้ไขและปรับปรุงอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสำนักงานจัดหางานที่เรียกค่าบริการซึ่งรับรองเมื่อ พ.ศ. 2492 เพื่อให้บทบัญญัติของอนุสัญญาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของตลาดแรงงานมากขึ้น โดยให้มีหลักประกันว่าแรงงานจะไม่ถูกมองว่าเป็นสินค้า แต่ได้รับการคุ้มครองไม่ให้ถูกเอาเปรียบ และเพื่อให้ครอบคลุมการดำเนินการของสำนักจัดหางานเอกชนที่มีบทบาทเพิ่มขึ้นในปัจจุบัน

(2) สรุปสาระสำคัญ

2.1 ขอบเขต

ใช้กับสำนักงานจัดหางานเอกชนทุกแห่ง คนงานทุกประเภทและกิจกรรมเศรษฐกิจทุกสาขา สำนักงานจัดหางานเอกชนต้องไม่คิดค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายใดๆ จากคนงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งหมดหรือบางส่วนและให้สำนักงานจัดหางานเอกชนร่วมมือกับบริการจัดหางานภาครัฐมากขึ้น เน้นบทบาทของผู้แทนองค์การนายจ้างและลูกจ้างในทุกด้านของนโยบายตลาดแรงงานที่อนุสัญญารอบคลุมถึง ให้ความสนใจต่อผลประโยชน์ของคนงาน โดยประกันว่าสำนักงานดำเนินการตามหลักจรรยาบรรณ และให้ผู้มีอำนาจรัฐมีความยืดหยุ่นในการจัดการกับสำนักงานจัดหางานเอกชน

2.2 มาตรการคุ้มครองและป้องกัน

อนุสัญญาฉบับนี้มีบทบัญญัติทั่วไปและเกณฑ์ที่จะคุ้มครองคนงานและคนหางานจากสภาพการทำงานที่เลวร้าย และจัดโครงสร้างการแรงงานสัมพันธ์ที่มั่นคง ในสภาพเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อนุสัญญาฉบับนี้มุ่งที่จะปรับปรุงการดำเนินการและดูแลตลาดแรงงาน โดยผ่านทางความร่วมมือระหว่างสำนักงานจัดหางานของรัฐและเอกชน

นอกจากนี้ยังเรียกร้องให้ประเทศสมาชิกให้หลักประกันว่าสำนักงานจัดหางานเอกชนปฏิบัติต่อคนงานโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ พื้นฐานสังคม หรือรูปแบบการเลือกปฏิบัติอื่นๆ เช่น อายุ และความพิการ ให้คุ้มครองแรงงานอพยพที่จัดหาเข้ามาทำงานในประเทศโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน และให้ต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก

(3) ความเห็น

บทบัญญัติของ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาเช่น

1. ตามมาตรา 7 ของอนุสัญญาห้ามมิให้สำนักงานจัดหางานเอกชนเรียกค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายใดๆ จากคนหางาน แต่ พ.ร.บ. จัดหางานฯ กำหนดให้ สำนักจัดหางานเอกชนสามารถเรียกค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากคนหางานได้ไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

2. พ.ร.บ. จัดหางานฯ ยังไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ้างงานโดยสำนักจัดหางานเอกชนเพื่อให้มีหลักประกันการคุ้มครองแรงงานครบถ้วนเพียงพอตามอนุสัญญาดังกล่าว

ดังนั้นจึงยังไม่สามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้

อนุสัญญา ฉบับที่ 181

ว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกัน ในสมัย
ที่ 85 เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2540 (ค.ศ. 1997) และ

รับทราบข้อบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยสำนักงานจัดหางานที่คิดค่าบริการ (แก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492)
และ

ตระหนักถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นในการทำหน้าที่ของตลาดแรงงาน และ

ระลึกว่าที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในสมัยประชุมที่ 81 พ.ศ. 2537 (ค.ศ. 1994)

มีความเห็นว่า ILO ควรดำเนินการแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยสำนักงานจัดหางานที่คิดค่าบริการ (แก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ.
1949 (พ.ศ. 2492) และ

คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่สำนักงานจัดหางานเอกชนดำเนินกิจการอยู่ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปมากแล้วเมื่อเปรียบเทียบกับ
สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะที่อนุสัญญาข้างต้นได้มีการรับรองแล้ว และ

รับรู้บทบาทที่สำนักงานจัดหางานเอกชนอาจมีได้ในตลาดแรงงานที่ทำหน้าที่ได้ดี และ

ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องคุ้มครองคนงานจากการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง และ

รับรู้ความจำเป็นที่จะต้องประกันสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคม และความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมการต่อรองร่วม
และการหารือทางสังคมในฐานะที่เป็นองค์ประกอบจำเป็นของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และ

รับทราบข้อบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) และ

ระลึกถึงข้อบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473) อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการ
สมาคม และการคุ้มครองสิทธิที่จะจัดตั้ง ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้าง
งาน และการประกอบอาชีพ ค.ศ. 1958) (พ.ศ. 2501) อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. 1964
(พ.ศ. 2507) อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2516) อนุสัญญาว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำ
และการคุ้มครองจากการว่างงาน ค.ศ. 1988 (พ.ศ. 2531) และข้อบัญญัติเกี่ยวกับการชักชวนและบรรจุงาน
ของอนุสัญญาว่าด้วยการอพยพเพื่อหางาน (แก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) และอนุสัญญาว่าด้วย
คนงานอพยพ (ข้อบัญญัติเสริม) ค.ศ. 1975 (พ.ศ. 2518) และ

ได้ตัดสินใจที่จะรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยสำนักงานจัดหางานที่คิดค่าบริการ (แก้ไข
เพิ่มเติม) ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) ซึ่งเป็นวาระที่ 4 ในระเบียบวาระของสมัยประชุม และได้กำหนดที่จะให้ข้อเสนอ
เหล่านี้มีรูปเป็นอนุสัญญาระหว่างประเทศ

มีมติเมื่อ วันที่สิบเก้า ของเดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบเจ็ด รับรองอนุสัญญาซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วย
สำนักงานจัดหางานเอกชน ค.ศ. 1997 (พ.ศ. 2540)

มาตรา 1

1. สำหรับจุดมุ่งหมายของอนุสัญญานี้ คำว่า "สำนักงานจัดหางานเอกชน" หมายถึงบุคคลธรรมดา หรือ
นิติบุคคล ที่เป็นอิสระจากเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งให้บริการเกี่ยวกับตลาดแรงงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่าดังต่อไปนี้

(ก) บริการจับคู่การเสนอจ้างงาน และการสมัครงาน โดยที่สำนักงานจัดหางานเอกชนดังกล่าวจะไม่กลายเป็น
กรณีในความสัมพันธ์ด้านการจ้างงานที่อาจเกิดขึ้นจากการบริการนั้น

- (ข) บริการที่ประกอบด้วยการว่าจ้างคนงานไว้สำหรับให้แก่ฝ่ายที่สาม ซึ่งอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล (ต่อไปจะ เรียกว่า “กิจการที่ใช้แรงงาน” user enterprise) ซึ่งมอบหมายภารกิจให้ และกำกับดูแลการปฏิบัติการกิจเหล่านี้
- (ค) บริการอื่นๆ เกี่ยวกับการหางานที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจหลังจากปรึกษากับองค์กรที่มีลักษณะเป็นตัวแทนมากที่สุดของนายจ้าง และของลูกจ้าง เช่น การให้ข่าวสาร แต่ไม่ได้ดำเนินการจับคู่การเสนอจ้างงาน และการสมัครงานรายใดเป็นการเฉพาะ
2. สำหรับอนุสัญญานี้ คำว่า “คนงาน” หมายรวมถึงคนหางานด้วย
 3. สำหรับอนุสัญญานี้ คำว่า “การดำเนินการกับข้อมูลส่วนบุคคลของคนงาน” หมายถึงการรวบรวม จัดเก็บ รวมสื่อสาร หรือรูปแบบอื่นใดของการใช้ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับคนงานที่ถูกระบุตัว หรือสามารถระบุตัวได้

มาตรา 2

1. อนุสัญญานี้ใช้กับสำนักงานจัดหางานเอกชนทุกแห่ง
2. อนุสัญญานี้ใช้กับคนงานทุกประเภท และกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขา แต่ไม่บังคับใช้กับการจัดหางาน และบรรจูกานคนประจำเรือ
3. วัตถุประสงค์ประการหนึ่งของอนุสัญญานี้คือการยอมให้สำนักงานจัดหางานเอกชนดำเนินงานได้ ตลอดจนให้มีการคุ้มครองคนงานที่ใช้บริการของสำนักงานเหล่านั้น ทั้งนี้ ภายในกรอบของข้อบัญญัติของอนุสัญญานี้
4. หลังจากปรึกษากับองค์กรที่มีลักษณะเป็นตัวแทนมากที่สุดของนายจ้าง และของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว ประเทศสมาชิกอาจจะ :
 - (ก) ภายใต้บางสภาพการณ์เป็นการจำเพาะ ห้ามมิให้สำนักงานจัดหางานเอกชนดำเนินงานให้บริการอย่างหนึ่งหรือมากกว่านั้นตามที่กล่าวถึงในมาตรา วรรค 1 เฉพาะสำหรับคนงานบางประเภท หรือสำหรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจบางสาขา
 - (ข) ภายใต้บางสภาพการณ์เป็นการจำเพาะ ยกเว้นคนงานในกิจกรรมทางเศรษฐกิจบางสาขา หรือเพียงบางส่วนของคนงานเหล่านั้นออกจากขอบเขตของอนุสัญญานี้ หรือจากข้อบัญญัติบางข้อของอนุสัญญานี้ ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าต้องมีหลักประกันว่าคนงานดังกล่าวได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอโดยวิธีอื่น
5. ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จะต้องระบุในรายงานตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าใช้สิทธิห้ามหรือยกเว้นประการใดบ้างตามวรรค 4 ข้างต้น พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลด้วย

มาตรา 3

1. สถานภาพทางกฎหมายของสำนักงานจัดหางานเอกชน จะต้องกำหนดกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ และหลังจากปรึกษาองค์กรที่มีลักษณะเป็นตัวแทนมากที่สุดของนายจ้างและลูกจ้าง
2. ประเทศสมาชิกจะกำหนดเงื่อนไขที่ควบคุมการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางานเอกชนตามระบบการออกใบอนุญาตหรือการออกใบรับรอง ยกเว้นในกรณีที่เงื่อนไขเหล่านั้นถูกกำกับหรือกำหนดอยู่แล้วโดยกฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมของประเทศ

มาตรา 4

ต้องดำเนินมาตรการเพื่อให้หลักประกันว่าคนงานที่ถูกชักชวนมาโดยสำนักงานจัดหางานเอกชนที่ให้บริการตามที่กล่าวถึงในมาตรา 1 จะไม่ถูกปฏิบัติพิเศษสิทธิเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิที่จะต้องต่อรองร่วม

มาตรา 5

1. เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมในโอกาสและการปฏิบัติในการเข้าถึงการมีงานทำ และการเข้าถึงอาชีพต่างๆ ประเทศสมาชิกจะต้องให้หลักประกันว่า สำนักงานจัดหางานเอกชนจะปฏิบัติต่อคนงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยสาเหตุจากเผ่าพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง เชื้อชาติ หรือความเป็นมาทางสังคม หรือการเลือกปฏิบัติในรูปแบบอื่นใดที่รับรองโดยกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ เช่น อายุ หรือความพิการ

2. วรรค 1 ของมาตรานี้จะไม่ถูกนำไปปฏิบัติในลักษณะที่จะขัดขวางมิให้สำนักงานจัดหางานเอกชนให้บริการพิเศษ หรือดำเนินแผนงานแบบมีกลุ่มเป้าหมาย เพื่อช่วยเหลือคนงานที่ด้อยโอกาสที่สุดในการหางาน

มาตรา 6

การดำเนินการต่อข้อมูลส่วนบุคคลของคนงาน โดยสำนักงานจัดหางานเอกชนจะต้อง

- (ก) กระทำในลักษณะที่คุ้มครองข้อมูล และให้หลักประกันว่า มีความเคารพความเป็นส่วนตัวของคนงานตามกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติของประเทศ
- (ข) จำกัดอยู่เพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิ และประสบการณ์ทางวิชาชีพของคนงานที่เกี่ยวข้องและข้อมูลอื่นใดที่เกี่ยวข้องโดยตรง

มาตรา 7

1. สำนักงานจัดหางานเอกชนจะต้องไม่คิดค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายใดๆ จากคนงานไม่ว่าโดยตรง หรือโดยอ้อม ทั้งหมด หรือ บางส่วน

2. เพื่อประโยชน์แก่คนงานที่เกี่ยวข้อง และหลังจากหารือแล้วองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง ที่มีลักษณะเป็นตัวแทนของฝ่ายมากที่สุด เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจอนุญาตให้มีข้อยกเว้นจากข้อบัญญัติของวรรค 1 สำหรับคนงานบางประเภท ตลอดจนบริการ ที่ระบุประเภทตามที่เสนอโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน

3. สมาชิกทุกประเทศที่ได้อนุญาตให้มีการยกเว้นตามวรรค 2 จะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการยกเว้นเช่นนั้น พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผล ในรายงานตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 8

1. หลังจากหารือกับองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้างที่มีลักษณะเป็นตัวแทนของฝ่ายมากที่สุด ประเทศสมาชิกจะต้องดำเนินมาตรการทุกประการที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้ความคุ้มครองอย่างเพียงพอและป้องกันการปฏิบัติไม่ถูกต้องแก่คนงานอพยพที่ถูกชักชวนหรือบรรจุนานในอาณาเขตของประเทศโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน ทั้งนี้ ภายในขอบเขตอำนาจของประเทศนั้น และในกรณีที่เหมาะสมก็ต้องร่วมมือกับประเทศสมาชิกอื่นๆ มาตรการเหล่านี้จะต้องรวมถึงกฎหมายหรือระเบียบ ซึ่งบัญญัติให้มีบทลงโทษ ซึ่งรวมถึงการห้ามสำนักงานจัดหางานเอกชนที่ปฏิบัติล่อลวง หรือปฏิบัติไม่ถูกต้อง

2. ในกรณีที่คนงานถูกชักชวนในประเทศหนึ่งเพื่อใหทำงานในอีกประเทศหนึ่ง ประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้องต้องพิจารณาทำข้อตกลงทวิภาคีเพื่อป้องกันการปฏิบัติไม่ถูกต้อง และการปฏิบัติที่เป็นการล่อลวงในการชักชวน บรรจุนาน และจ้างงาน

มาตรา 9

ประเทศสมาชิกจะต้องดำเนินมาตรการเพื่อให้หลักประกันว่า แรงงานเด็กจะไม่ถูกใช้ หรือถูกจัดหาโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน

มาตรา 10

เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจจะต้องให้หลักประกันว่า มีกลไกและระเบียบวิธีปฏิบัติที่เพียงพอซึ่งเกี่ยวกับองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้างที่มีลักษณะเป็นตัวแทนที่มากที่สุดของฝ่ายตนตามความเหมาะสม เพื่อการสืบสวนคำร้องเรียนการปฏิบัติไม่ถูกต้อง และการปฏิบัติที่ถือเินตามที่มีการกล่าวหา เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสำนักงานจัดหางานเอกชน

มาตรา 11

ประเทศสมาชิกจะต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็นเพื่อให้หลักประกันว่ามีความคุ้มครองอย่างเพียงพอแก่คนงานที่จ้างงานโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน ตามที่กล่าวถึงในมาตรา 1 วรรค 1(ข) ในประเด็นต่อไปนี้ ทั้งนี้ตามกฎหมายและแนวทางปฏิบัติของประเทศ

- (ก) เสรีภาพในการสมาคม
- (ข) การต่อรองร่วม
- (ค) ค่าจ้างขั้นต่ำ
- (ง) เวลาทำงานและสภาพการทำงานอื่นๆ
- (จ) สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย
- (ฉ) การเข้าถึงการฝึกอบรม
- (ช) ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย
- (ซ) การทดแทนในกรณีประสบอุบัติเหตุหรือป่วยจากการทำงาน
- (ฌ) การทดแทนในกรณีนายจ้างล้มละลาย และการคุ้มครองการอ้างสิทธิของคนงาน
- (ฎ) การคุ้มครองและสิทธิประโยชน์สำหรับคนงานหญิงที่มีบุตร และการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์สำหรับคนงานที่มีบุตร

มาตรา 12

ประเทศสมาชิกต้องกำหนด และแบ่งสรรความรับผิดชอบของสำนักงานจัดหางานเอกชนที่ให้บริการที่กล่าวถึงใน มาตรา 1 วรรค 1 (ข) และของกิจการที่ใช้แรงงานในประเด็นต่อไปนี้ ทั้งนี้ ตามกฎหมายและแนวทางปฏิบัติของประเทศ

- (ก) การต่อรองร่วม
- (ข) ค่าจ้างขั้นต่ำ
- (ค) เวลาทำงาน และสภาพการทำงานอื่นๆ
- (ง) สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย
- (จ) การเข้าถึงการฝึกอบรม
- (ฉ) การคุ้มครองในด้านความปลอดภัยในการทำงาน และอาชีวอนามัย
- (ช) การทดแทนในกรณีนายจ้างล้มละลาย และการคุ้มครองการอ้างสิทธิของคนงาน
- (ซ) การคุ้มครองและสิทธิประโยชน์สำหรับคนงานหญิงที่มีบุตร และการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์สำหรับคนงานที่มีบุตร

มาตรา 13

1. ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดเงื่อนไขและบททวนเป็นระยะเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานจัดหางานของรัฐกับสำนักงานจัดหางานเอกชน ทั้งนี้ตามกฎหมายและแนวทางปฏิบัติของประเทศ และหลังจากหารือกับองค์การที่มีลักษณะเป็นตัวแทนที่มากที่สุดของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายคนงาน

2. เงื่อนไขที่กล่าวถึงในวรรค 1 จะต้องอิงหลักการว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐยังมีอำนาจเด็ดขาดในเรื่องต่อไปนี้

- (ก) การกำหนดนโยบายด้านตลาดแรงงาน
- (ข) การใช้หรือควบคุมการใช้เงินทุนของรัฐที่กำหนดเพื่อการดำเนินการตามนโยบายนั้น

3. ตามระยะเวลาที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ สำนักงานจัดหางานเอกชนจะต้องแจ้งข้อมูลตามที่เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจกำหนด โดยคำนึงอย่างเหมาะสมถึงลักษณะที่เป็นความลับของข้อมูลเช่นนั้น
- (ก) เพื่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจได้ทราบถึงโครงสร้างและกิจกรรมของสำนักงานจัดหางานเอกชนตามเงื่อนไขและแนวทางปฏิบัติของประเทศ
 - (ข) เพื่อการทำสถิติ
4. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะต้องเรียบเรียงข้อมูลนี้ และเผยแพร่ต่อสาธารณชนตามช่วงเวลาที่เหมาะสม

มาตรา 14

1. ข้อบัญญัติของอนุสัญญานี้จะต้องนำไปปฏิบัติโดยอาศัยกฎหมายหรือระเบียบ หรือโดยวิธีการอื่นใดที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติของประเทศ เช่น คำวินิจฉัยของศาล คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ หรือข้อตกลงร่วม
2. การกำกับดูแลการปฏิบัติตามข้อบัญญัติเพื่อให้ผลในทางปฏิบัติแก่อนุสัญญานี้จะต้องได้รับหลักประกันโดยหน่วยงานตรวจแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่รัฐผู้ทรงอำนาจรายอื่น
3. การแก้ไขอย่างเพียงพอ รวมทั้งบทลงโทษในกรณีที่เหมาะสมจะต้องบัญญัติให้มีไว้ และนำไปบังคับใช้อย่างได้ผล กรณีที่มีการละเมิดอนุสัญญานี้

มาตรา 15

อนุสัญญานี้ไม่กระทบถึงข้อบัญญัติที่ใช้อยู่ภายใต้อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศอื่น ที่เอื้อประโยชน์มากกว่านี้ต่อแรงงานที่ถูกชักชวน บรรจุนาน หรือจ้างงานโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน

มาตรา 16

อนุสัญญานี้แก้ไขอนุสัญญาสำนักงานจัดหางานที่คิดค่าบริการ (แก้ไข) ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) และอนุสัญญาสำนักงานจัดหางานที่คิดค่าบริการ ค.ศ. 1933 (พ.ศ. 2476)

มาตรา 17

การให้สัตยาบันอย่างเป็นทางการแก่อนุสัญญานี้จะต้องแจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน

มาตรา 18

1. อนุสัญญานี้จะผูกมัดเฉพาะประเทศสมาชิกที่ได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันไว้กับผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
2. อนุสัญญาจะเริ่มมีผล 12 เดือนหลังจากวันที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิก 2 รายได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยการใหญ่
3. หลังจากนั้น อนุสัญญาจะเริ่มมีผลสำหรับประเทศสมาชิกรายใด 12 เดือน หลังจากวันที่การให้สัตยาบันของประเทศนั้นได้รับการจดทะเบียน

มาตรา 19

1. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้สามารถประกาศเลิกได้หลังช่วง 10 ปีที่เริ่มจากวันที่อนุสัญญาเริ่มมีผล โดยส่งคำประกาศเลิกไปยังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การประกาศเลิกเช่นนั้นจะไม่มีผลจนกว่าจะถึง 1 ปี หลังจากวันที่คำประกาศเลิกได้รับการจดทะเบียน

2. ประเทศสมาชิกแต่ละรายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และมีได้ใช้สิทธิประกาศเลิกตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ ภายในปีที่ถัดจากช่วง 10 ปีที่กล่าวถึงในวรรคก่อนจะถูกผูกมัดต่อไปเป็นช่วงเวลา 10 ปีอีกครั้งหนึ่ง และหลังจากนั้นสามารถประกาศเลิกอนุสัญญานี้ได้เมื่อสิ้นสุดช่วงเวลา 10 ปี แต่ละครั้งภายใต้เงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้

มาตรา 20

1. ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะต้องแจ้งให้ประเทศสมาชิกทุกรายทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันทุกราย และการประกาศเลิกทุกรายที่แจ้งโดยสมาชิก
2. ในการแจ้งให้ประเทศสมาชิกทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันรายที่สอง ผู้อำนวยการใหญ่ต้องระบุให้ประเทศสมาชิกทราบวันที่อนุสัญญาจะเริ่มมีผล

มาตรา 21

ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะต้องส่งรายละเอียดทั้งหมดของการให้สัตยาบันทุกราย และการประกาศเลิกทุกรายที่ได้รับการจดทะเบียนโดยผู้อำนวยการใหญ่ตามข้อบัญญัติของมาตราก่อนๆ โดยส่งไปยังเลขาธิการใหญ่ของสหประชาชาติ เพื่อจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 22

เมื่อถึงเวลาที่เห็นว่าจำเป็น คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะนำเสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ เกี่ยวกับการทำงานของอนุสัญญานี้ และพิจารณาว่าควรหรือไม่ที่จะนำปัญหาการแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนบรรจุเข้าในระเบียบวาระของที่ประชุม

มาตรา 23

1. ถ้าที่ประชุมรับเอาอนุสัญญาใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ถ้าอนุสัญญาใหม่มิได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ก็ให้เป็นดังนี้
 - (ก) การให้สัตยาบันโดยประเทศสมาชิกต่ออนุสัญญาใหม่ที่แก้ไข จะมีผลทางกฎหมายเป็นการประกาศเลิกโดยทันทีต่ออนุสัญญานี้ ถ้าและเมื่ออนุสัญญาใหม่ดังกล่าวมีผล ทั้งนี้ โดยไม่คำนึงถึงข้อบัญญัติของมาตรา 19 ข้างต้น
 - (ข) นับจากวันที่อนุสัญญาใหม่ที่แก้ไขเริ่มมีผล อนุสัญญานี้จะยุติการเปิดรับการให้สัตยาบันโดยประเทศสมาชิก
2. อย่างไรก็ตาม อนุสัญญานี้ยังคงมีผลในรูปแบบและสาระเดิมสำหรับประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไข

มาตรา 24

ตัวบทอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษ และภาคภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

CONVENTION NO. 181**CONVENTION CONCERNING PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-fifth Session on 3 June 1997, and

Noting the provisions of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and Being aware of the importance of flexibility in the functioning of labour markets, and

Recalling that the International Labour Conference at its 81st Session, 1994, held the view that the ILO should proceed to revise the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and

Considering the very different environment in which private employment agencies operate, when compared to the conditions prevailing when the above-mentioned Convention was adopted, and

Recognizing the role which private employment agencies may play in a well-functioning labour market, and

Recalling the need to protect workers against abuses, and

Recognizing the need to guarantee the right to freedom of association and to promote collective bargaining and social dialogue as necessary components of a well-functioning industrial relations system, and

Noting the provisions of the Employment Service Convention, 1948, and

Recalling the provisions of the Forced Labour Convention, 1930, the Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, the Employment Policy Convention, 1964, the Minimum Age Convention, 1973, the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988, and the provisions relating to recruitment and placement in the Migration for Employment Convention (Revised), 1949, and the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, 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 nineteenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-seven, the following Convention, which may be cited as the Private Employment Agencies Convention, 1997:

Article 1

1. For the purpose of this Convention the term private employment agency means any natural or legal person, independent of the public authorities, which provides one or more of the following labour market services:

- (a) services for matching offers of and applications for employment, without the private employment agency becoming a party to the employment relationships which may arise therefrom;

- (b) services consisting of employing workers with a view to making them available to a third party, who may be a natural or legal person (referred to below as a “user enterprise”) which assigns their tasks and supervises the execution of these tasks;
 - (c) other services relating to jobseeking, determined by the competent authority after consulting the most representative employers and workers organizations, such as the provision of information, that do not set out to match specific offers of and applications for employment.
2. For the purpose of this Convention, the term “workers” includes jobseekers.
 3. For the purpose of this Convention, the term processing of personal data of workers means the collection, storage, combination, communication or any other use of information related to an identified or identifiable worker.

Article 2

1. This Convention applies to all private employment agencies.
2. This Convention applies to all categories of workers and all branches of economic activity. It does not apply to the recruitment and placement of seafarers.
3. One purpose of this Convention is to allow the operation of private employment agencies as well as the protection of the workers using their services, within the framework of its provisions.
4. After consulting the most representative organizations of employers and workers concerned, a Member may:
 - (a) prohibit, under specific circumstances, private employment agencies from operating in respect of certain categories of workers or branches of economic activity in the provision of one or more of the services referred to in Article 1, paragraph 1;
 - (b) exclude, under specific circumstances, workers in certain branches of economic activity, or parts thereof, from the scope of the Convention or from certain of its provisions, provided that adequate protection is otherwise assured for the workers concerned.
5. A Member which ratifies this Convention shall specify, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, any prohibition or exclusion of which it avails itself under paragraph 4 above, and give the reasons therefor.

Article 3

1. The legal status of private employment agencies shall be determined in accordance with national law and practice, and after consulting the most representative organizations of employers and workers.
2. A Member shall determine the conditions governing the operation of private employment agencies in accordance with a system of licensing or certification, except where they are otherwise regulated or determined by appropriate national law and practice.

Article 4

Measures shall be taken to ensure that the workers recruited by private employment agencies providing the services referred to in Article 1 are not denied the right to freedom of association and the right to bargain collectively.

Article 5

1. In order to promote equality of opportunity and treatment in access to employment and to particular occupations, a Member shall ensure that private employment agencies treat workers without discrimination on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction, social origin, or any other form of discrimination covered by national law and practice, such as age or disability.

2. Paragraph 1 of this Article shall not be implemented in such a way as to prevent private employment agencies from providing special services or targeted programmes designed to assist the most disadvantaged workers in their jobseeking activities.

Article 6

The processing of personal data of workers by private employment agencies shall be:

- (a) done in a manner that protects this data and ensures respect for workers privacy in accordance with national law and practice;
- (b) limited to matters related to the qualifications and professional experience of the workers concerned and any other directly relevant information.

Article 7

1. Private employment agencies shall not charge directly or indirectly, in whole or in part, any fees or costs to workers.

2. In the interest of the workers concerned, and after consulting the most representative organizations of employers and workers, the competent authority may authorize exceptions to the provisions of paragraph 1 above in respect of certain categories of workers, as well as specified types of services provided by private employment agencies.

3. A Member which has authorized exceptions under paragraph 2 above shall, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, provide information on such exceptions and give the reasons therefor.

Article 8

1. A Member shall, after consulting the most representative organizations of employers and workers, adopt all necessary and appropriate measures, both within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of migrant workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations which provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies which engage in fraudulent practices and abuses.

2. Where workers are recruited in one country for work in another, the Members concerned shall consider concluding bilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment.

Article 9

A Member shall take measures to ensure that child labour is not used or supplied by private employment agencies.

Article 10

The competent authority shall ensure that adequate machinery and procedures, involving as appropriate the most representative employers and workers organizations, exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies.

Article 11

A Member shall, in accordance with national law and practice, take the necessary measures to ensure adequate protection for the workers employed by private employment agencies as described in Article 1, paragraph 1(b) above, in relation to:

- (a) freedom of association;
- (b) collective bargaining;
- (c) minimum wages;
- (d) working time and other working conditions;
- (e) statutory social security benefits;
- (f) access to training;
- (g) occupational safety and health;
- (h) compensation in case of occupational accidents or diseases;
- (i) compensation in case of insolvency and protection of workers claims;
- (j) maternity protection and benefits, and parental protection and benefits.

Article 12

A Member shall determine and allocate, in accordance with national law and practice, the respective responsibilities of private employment agencies providing the services referred to in paragraph 1(b) of Article 1 and of user enterprises in relation to:

- (a) collective bargaining;
- (b) minimum wages;
- (c) working time and other working conditions;
- (d) statutory social security benefits;
- (e) access to training;
- (f) protection in the field of occupational safety and health;
- (g) compensation in case of occupational accidents or diseases;
- (h) compensation in case of insolvency and protection of workers claims;
- (i) maternity protection and benefits, and parental protection and benefits.

Article 13

1. A Member shall, in accordance with national law and practice and after consulting the most representative organizations of employers and workers, formulate, establish and periodically review conditions to promote cooperation between the public employment service and private employment agencies.

2. The conditions referred to in paragraph 1 above shall be based on the principle that the public authorities retain final authority for:

- (a) formulating labour market policy;
 - (b) utilizing or controlling the use of public funds earmarked for the implementation of that policy.
3. Private employment agencies shall, at intervals to be determined by the competent authority, provide to that authority the information required by it, with due regard to the confidential nature of such information:
- (a) to allow the competent authority to be aware of the structure and activities of private employment agencies in accordance with national conditions and practices;
 - (b) for statistical purposes.
4. The competent authority shall compile and, at regular intervals, make this information publicly available.

Article 14

1. The provisions of this Convention shall be applied by means of laws or regulations or by any other means consistent with national practice, such as court decisions, arbitration awards or collective agreements.
2. Supervision of the implementation of provisions to give effect to this Convention shall be ensured by the labour inspection service or other competent public authorities.
3. Adequate remedies, including penalties where appropriate, shall be provided for and effectively applied in case of violations of this Convention.

Article 15

This Convention does not affect more favourable provisions applicable under other international labour Conventions to workers recruited, placed or employed by private employment agencies.

Article 16

This Convention revises the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and the Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933.

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 Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
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.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 19

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 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall 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 the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

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.

ข้อแนะนำปีที่ 188

ว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
เรียกประชุม ณ นครเจนีวาโดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศและได้ประชุมกันในสมัยที่ 85
เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2540 (ค.ศ. 1997) และ
ตกลงที่จะรับเอาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยสำนักงานจัดหางานที่คิดค่าบริการ (แก้ไข)
ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) ซึ่งเป็นวาระที่สี่ในระเบียบวาระประชุม และ
ตัดสินใจว่าข้อเสนอเหล่านี้จะมีรูปเป็นข้อแนะนำที่เสริมอนุสัญญาว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน พ.ศ. 2540 (ค.ศ. 1997)
มีมติเมื่อ วันที่สิบเก้า เดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบเจ็ด รับรองข้อแนะนำซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า ข้อแนะนำว่าด้วยสำนักงานจัด
หางานเอกชน ค.ศ. 1997 (พ.ศ. 2540)

1. ข้อบัญญัติทั่วไป

1. ข้อบัญญัติของข้อแนะนำนี้เสริมข้อบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน ค.ศ. 1997 (พ.ศ. 2540) (ต่อไปจะเรียกว่า “อนุสัญญา”) และควรปฏิบัติตามร่วมกับข้อบัญญัติเหล่านั้น
2. (1) องค์การไตรภาคีหรือองค์การของนายจ้างและลูกจ้าง ควรจะมีส่วนร่วมมากเท่าที่เป็นไปได้ในการกำหนดและดำเนินการตามข้อบัญญัติเพื่อให้ผลในทางปฏิบัติแก่อนุสัญญา
- (2) ในกรณีที่เหมาะสม กฎหมายและระเบียบของประเทศที่ใช้บังคับกับหน่วยงานจัดหางานเอกชนควรเสริมด้วยมาตรฐานทางวิชาการ แนวทาง ประมวลจริยธรรม กลไกที่กำกับที่กำกับดูแลตนเอง หรือวิธีการอื่นซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศ
3. ตามที่อาจจะเหมาะสม และปฏิบัติได้ ประเทศสมาชิกควรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์เกี่ยวกับส่วนส่งเสริมที่สำนักงานจัดหางานเอกชนมีต่อการทำหน้าที่ของตลาดแรงงาน และส่งข่าวสารนี้ไปยังสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

2. การคุ้มครองคนงาน

4. ประเทศสมาชิกควรรับเอามาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมทุกประเภทเพื่อป้องกันและจัดการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน มาตรการเหล่านี้อาจรวมถึงกฎหมายหรือระเบียบซึ่งบัญญัติให้มีบทลงโทษ ซึ่งรวมทั้งการห้ามสำนักงานจัดหางานเอกชนที่มีการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม
5. ในกรณีที่เหมาะสม คนงานซึ่งได้รับการจ้างงานโดยสำนักงานจัดหางานเอกชนตามที่ได้ให้คำจำกัดความในมาตรา 1.1 (ข) ของอนุสัญญาควรมีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่ระบุเงื่อนไขและสภาพของการจ้างงาน ข้อกำหนดขั้นต่ำคือคนงานเหล่านี้ควรได้รับแจ้งให้ทราบสภาพการจ้างก่อนที่การมอบหมายจะเริ่มมีผล
6. สำนักงานจัดหางานเอกชนไม่ควรจัดหาคนงานให้แก่กิจการที่ใช้แรงงานเพื่อแทนที่คนงานของกิจการแห่งนั้น ซึ่งกำลังหยุดงานประท้วง
7. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรต่อสู้กับการปฏิบัติเกี่ยวกับการโฆษณาที่ไม่ยุติธรรม และการโฆษณาที่ทำให้เข้าใจผิดรวมทั้งการโฆษณาถึงตำแหน่งงานที่ไม่มีอยู่จริง
8. สำนักงานจัดหางานเอกชน
 - (ก) ไม่ควรชักชวน บรรจุคนงาน หรือจ้างงานคนงานสำหรับงานที่มีอันตรายหรือความเสี่ยงที่ไม่อาจยอมรับได้ หรือในกรณีที่คนงานอาจต้องเผชิญกับการปฏิบัติไม่ถูกต้อง หรือการเลือกปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใด
 - (ข) แจ้งคนงานอพยพ ถ้าเป็นไปได้ด้วยภาษาของคนงานนั้น หรือด้วยภาษาที่คนงานคุ้นเคย ให้ทราบถึงลักษณะของตำแหน่งที่เสนอจ้าง ตลอดจนเงื่อนไขและสภาพการจ้างที่ใช้บังคับอยู่

9. สำนักงานจัดหางานเอกชนควรถูกห้าม หรือถูกป้องกันด้วยวิธีอื่น มิให้เขียนหรือตีพิมพ์ประกาศตำแหน่งว่าง หรือคำเสนอจ้างงานในลักษณะที่ส่งผลโดยตรงหรือโดยอ้อมเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุ อย่างเช่น เผ่าพันธุ์ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง เชื้อชาติ ภูมิหลังทางชนชาติ ความพิการ สถานภาพสมรสหรือครอบครัว ความประพฤติดังกล่าว หรือสมาชิกภาพในองค์การคนงาน

10. สำนักงานจัดหางานเอกชนควรได้รับการกระตุ้นให้ส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างงานโดยอาศัยแผนปฏิบัติการ ที่ได้ผล

11. สำนักงานจัดหางานเอกชนควรถูกห้ามมิให้บันทึกไม่ว่าแฟ้มหรือทะเบียน ข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ เพื่อการพิจารณาความถนัดของผู้สมัครในตำแหน่งที่คนงานนั้นกำลังถูกพิจารณาหรืออาจถูกพิจารณา

12. (1) สำนักงานจัดหางานเอกชนควรเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของคนงานไว้เพียงครบเท่าที่มีเหตุผลให้ทำเช่นนั้น ทั้งนี้โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์จำเพาะที่ทำให้ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น หรือครบเท่าที่คนงานประสงค์จะมีชื่ออยู่ในบัญชีผู้ที่อาจเป็นผู้แข่งขันสำหรับตำแหน่งงาน

(2) ควรมีมาตรการเพื่อให้หลักประกันว่าคนงานสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนทั้งหมดตามที่ดำเนินการอยู่โดยระบบอัตโนมัติหรือระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือที่จัดเก็บในแฟ้มด้วยมือ มาตรการเหล่านี้ควรรวมถึงสิทธิของคนงานที่จะได้รับและตรวจสอบสำเนาของข้อมูลเหล่านั้น และสิทธิที่จะเรียกร้องให้ลบหรือแก้ไขข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือไม่สมบูรณ์

(3) สำนักงานจัดหางานเอกชนไม่ควรเรียกเอา เก็บรักษา หรือใช้ข่าวสารเกี่ยวกับสถานะด้านการแพทย์ของคนงาน หรือใช้ข่าวสารเช่นนั้นเพื่อตัดสินความเหมาะสมของคนงานที่จะรับการทำงาน ทั้งนี้ นอกจากว่าข่าวสารดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับเงื่อนไขโดยตรงกับเงื่อนไขของอาชีพจำเพาะและโดยที่ได้รับอนุญาตอย่างชัดแจ้งจากคนงานที่เกี่ยวข้อง

13. สำนักงานจัดหางานเอกชน และเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรดำเนินมาตรการเพื่อส่งเสริมการใช้วิธีการคัดเลือกที่เหมาะสม ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ

14. สำนักงานจัดหางานเอกชนควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิและผ่านการอบรมอย่างเหมาะสม

15. โดยคำนึงอย่างเพียงพอถึงสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศว่าด้วยการยุติสัญญาจ้างงาน สำนักงานจัดหางานเอกชนที่ให้บริการตามที่กล่าวถึงในวรรค 1(ข) ของมาตรา 1 ของอนุสัญญาไม่ควร

(ก) ชัดขวางมิให้กิจการที่ใช้แรงงานว่าจ้างลูกจ้างของสำนักงานที่มอบหมายให้ไปทำงานกับกิจการนั้น

(ข) จำกัดการเปลี่ยนแปลงอาชีพของลูกจ้าง

(ค) ลงโทษคนงานที่รับการทำงานจากกิจการอื่น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานจัดหางานของรัฐกับสำนักงานจัดหางานเอกชน

16. ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานจัดหางานของรัฐกับสำนักงานจัดหางานเอกชนในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายของประเทศว่าด้วยการจัดตั้งตลาดแรงงานควรจะได้รับกระตุ้นเตือน เพื่อการนี้ อาจจัดตั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของหน่วยงานจัดหางานของรัฐ และตัวแทนของสำนักงานจัดหางานเอกชน ตลอดจนตัวแทนขององค์กรที่มีลักษณะเป็นตัวแทนมากที่สุดของนายจ้าง และของคนงาน

17. มาตรการเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานจัดหางานของรัฐกับสำนักงานจัดหางานเอกชนอาจได้แก่

(ก) การใช้ข่าวสารร่วมกัน และการใช้คำศัพท์ร่วมกัน เพื่อปรับปรุงความโปร่งใสของการทำหน้าที่ของตลาดแรงงาน

(ข) การแลกเปลี่ยนประกาศตำแหน่งงานว่าง

(ค) การดำเนินโครงการร่วม เช่น ในเรื่องการฝึกอบรม

(ง) การทำข้อตกลงระหว่างหน่วยงานจัดหางานของรัฐ กับสำนักงานจัดหางานเอกชนเกี่ยวกับการดำเนินการกิจกรรมบางประการ เช่น โครงการเพื่อการบูรณาการผู้ว่างงานระยะยาว

(จ) การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่

(ฉ) การหารือกันสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงแนวปฏิบัติในวิชาชีพ

RECOMMENDATION NO.188**RECOMMENDATION CONCERNING PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-fifth Session on 3 June 1997, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, 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 Private Employment Agencies Convention, 1997;

adopts, this nineteenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-seven, the following Recommendation, which may be cited as the Private Employment Agencies Recommendation, 1997:

I. General provisions

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Private Employment Agencies Convention, 1997, (referred to as "the Convention") and should be applied in conjunction with them.

2. (1) Tripartite bodies or organizations of employers and workers should be involved as far as possible in the formulation and implementation of provisions to give effect to the Convention

(2) Where appropriate, national laws and regulations applicable to private employment agencies should be supplemented by technical standards, guidelines, codes of ethics, self-regulatory mechanisms or other means consistent with national practice.

3. Members should, as may be appropriate and practicable, exchange information and experiences on the contributions of private employment agencies to the functioning of the labour market and communicate this to the International Labour Office.

II. Protection of workers

4. Members should adopt all necessary and appropriate measures to prevent and to eliminate unethical practices by private employment agencies. These measures may include laws or regulations which provide for penalties, including prohibition of private employment agencies engaging in unethical practices.

5. Workers employed by private employment agencies as defined in Article 1.1(b) of the Convention should, where appropriate, have a written contract of employment specifying their terms and conditions of employment. As a minimum requirement, these workers should be informed of their conditions of employment before the effective beginning of their assignment.

6. Private employment agencies should not make workers available to a user enterprise to replace workers of that enterprise who are on strike.

7. The competent authority should combat unfair advertising practices and misleading advertisements, including advertisements for non-existent jobs.

8. Private employment agencies should:

- (a) not knowingly recruit, place or employ workers for jobs involving unacceptable hazards or risks or where they may be subjected to abuse or discriminatory treatment of any kind;
- (b) inform migrant workers, as far as possible in their own language or in a language with which they are familiar, of the nature of the position offered and the applicable terms and conditions of employment.

9. Private employment agencies should be prohibited, or by other means prevented, from drawing up and publishing vacancy notices or offers of employment in ways that directly or indirectly result in discrimination on grounds such as race, colour, sex, age, religion, political opinion, national extraction, social origin, ethnic origin, disability, marital or family status, sexual orientation or membership of a workers organization.

10. Private employment agencies should be encouraged to promote equality in employment through affirmative action programmes.

11. Private employment agencies should be prohibited from recording, in files or registers, personal data which are not required for judging the aptitude of applicants for jobs for which they are being or could be considered.

12. (1) Private employment agencies should store the personal data of a worker only for so long as it is justified by the specific purposes for which they have been collected, or so long as the worker wishes to remain on a list of potential job candidates.

(2) Measures should be taken to ensure that workers have access to all their personal data as processed by automated or electronic systems, or kept in a manual file. These measures should include the right of workers to obtain and examine a copy of any such data and the right to demand that incorrect or incomplete data be deleted or corrected.

(3) Unless directly relevant to the requirements of a particular occupation and with the express permission of the worker concerned, private employment agencies should not require, maintain or use information on the medical status of a worker, or use such information to determine the suitability of a worker for employment.

13. Private employment agencies and the competent authority should take measures to promote the utilization of proper, fair and efficient selection methods.

14. Private employment agencies should have properly qualified and trained staff.

15. Having due regard to the rights and duties laid down in national law concerning termination of contracts of employment, private employment agencies providing the services referred to in paragraph 1(b) of Article 1 of the Convention should not:

- (a) prevent the user enterprise from hiring an employee of the agency assigned to it;
- (b) restrict the occupational mobility of an employee;
- (c) impose penalties on an employee accepting employment in another enterprise.

III. Relationship between the public employment service and private employment agencies

16. Cooperation between the public employment service and private employment agencies in relation to the implementation of a national policy on organizing the labour market should be encouraged; for this purpose, bodies may be established that include representatives of the public employment service and private employment agencies, as well as of the most representative organizations of employers and workers.

17. Measures to promote cooperation between the public employment service and private employment agencies could include:

- (a) pooling of information and use of common terminology so as to improve transparency of labour market functioning;
- (b) exchanging vacancy notices;
- (c) launching of joint projects, for example in training;
- (d) concluding agreements between the public employment service and private employment agencies regarding the execution of certain activities, such as projects for the integration of the long-term unemployed;
- (e) training of staff;
- (f) consulting regularly with a view to improving professional practices.

สมัยที่ 86

พ.ศ. 2541

สรุปสาระสำคัญของข้อแนะ ฉบับที่ 189

ว่าด้วยเงื่อนไขทั่วไปในการกระตุ้นการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

(1) วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและพัฒนาสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง

(2) สรุปสาระสำคัญ

2.1 กระตุ้นเตือนให้ประเทศสมาชิก

- ดำเนินนโยบายเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมของเศรษฐกิจที่มีเสถียรภาพในส่วนของเงินเพื่อ อัตราดอกเบี้ย และอัตราแลกเปลี่ยนเงินตรา การเก็บภาษี การมีงานทำ เสถียรภาพทางสังคม จัดอุปสรรคต่อการพัฒนาและความเติบโตของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก
- ดำเนินมาตรการมุ่งช่วยเหลือและยกระดับธุรกิจภาคเอกชนระบบให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของภาคธุรกิจในระบบ
- ให้หลักประกันว่าการประกันสังคมจะขยายไปยังคนงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กพร้อมทั้งมีการปฏิบัติตามกฎด้านประกันสังคมนั้น

2.2 เรียกร้องให้ประเทศสมาชิก

- ดำเนินมาตรการโดยการหารือกับผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของสถานประกอบการที่มุ่งสู่ความคิดริเริ่ม การสร้างสถานประกอบการที่มีผลิตภาพ จิตสำนึกต่อสภาพแวดล้อม คุณภาพ แรงงานสัมพันธ์ที่ดี
- พิจารณาการจัดให้มีบริการสนับสนุนต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อส่งเสริมความเติบโต ศักยภาพในการสร้างงาน และความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

(3) ความเห็น

สำนักงานประกันสังคมมีข้อปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งเพียงพอที่จะประกันการปฏิบัติตามระเบียบด้านความมั่นคงทางสังคม โดยจัดให้คนงานในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง ได้รับการคุ้มครองในโครงการประกันสังคม 6 กรณี ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ดาย สงเคราะห์บุตร และชราภาพ ซึ่งเป็นการคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและในโครงสร้างการบริหารของสำนักงานประกันสังคม การกำกับดูแลนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อกฎหมายจะต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคมซึ่งประกอบด้วยผู้แทนองค์การนายจ้างและลูกจ้างซึ่งสอดคล้องกับข้อแเนดังกล่าวที่ระบุให้มีการหารือกับผู้แทนองค์การนายจ้างและลูกจ้างที่มากที่สุดในการทบทวนกฎหมายด้านสังคมและแรงงาน

ข้อแนะไม่เป็นตราสารที่ต้องพิจารณาให้สัตยาบัน แต่เป็นแนวปฏิบัติสำหรับรัฐสมาชิก

ข้อแนะนำปีที่ 189

ว่าด้วยเงื่อนไขทั่วไปในการกระตุ้นการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ได้จัดให้มีการประชุมกันขึ้น ณ นครเจนีวา และเป็นการ

ประชุมสมัยที่ 86 เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) และ

ยอมรับความจำเป็นในทางเศรษฐกิจ สังคม และความเป็นอยู่ที่ดีและพัฒนาการของบุคคล ครอบครัว ชุมชนและชาติ
ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

ระลึกถึงข้อมติว่าด้วยการส่งเสริมสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่รับรองโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การ
แรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 72 พ.ศ. 2529 (ค.ศ. 1986) รวมถึงข้อสรุปที่จัดทำในข้อมติว่าด้วยนโยบายการ
จ้างงานในบริบทโลกที่รับรองโดยที่ประชุมใหญ่สมัยที่ 83 พ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996)

สังเกตว่าสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความเจริญเติบโตและการพัฒนา
ทางเศรษฐกิจเป็นผู้รับผิดชอบเพิ่มขึ้นในการสร้างงานส่วนใหญ่ทั่วโลก และสามารถช่วยสร้างบรรยากาศแห่ง
นวัตกรรมและการประกอบการเข้าใจถึงคุณค่าพิเศษของงานที่มีผลิตภาพ ยั่งยืน และมีคุณภาพ

ตระหนักดีว่าสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กช่วยสร้างสภาพให้แก่สตรีและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ให้
ได้รับโอกาสในการจ้างงานที่มีผลิตภาพ ยั่งยืน และมีคุณภาพภายใต้ที่ดียิ่งขึ้น

เชื่อว่าการส่งเสริมการเคารพต่ออนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473) อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพใน
การสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวม
ตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951
(พ.ศ. 2494) อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (พ.ศ. 2500) และอนุสัญญาว่าด้วยการ
เลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) จะส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณภาพในสถาน
ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการเคารพต่ออนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วย
อายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2516) จะช่วยรัฐสมาชิกในความพยายามบริหารจัดการใช้แรงงานเด็ก

เชื่อเช่นเดียวกันว่าการรับเอาบทบัญญัติใหม่ว่าด้วยการสร้างงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก จะต้อง
ได้รับการพิจารณาร่วมกับ

- (ก) บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาและข้อแนะนำอื่น ๆ ด้านแรงงานระหว่างประเทศที่เหมาะสม อาทิ
อนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน ค.ศ. 1964 (พ.ศ. 2507) ข้อแนะนำว่าด้วยนโยบายการมี
งานทำ (บทบัญญัติเพิ่มเติม) ค.ศ. 1984 (พ.ศ. 2527) ข้อแนะนำว่าด้วยสหกรณ์ (ประเทศกำลังพัฒนา)
ค.ศ. 1966 (พ.ศ. 2509) อนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 1975 (พ.ศ.
2518) และข้อแนะนำว่าด้วยสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524) และ
- (ข) ความริเริ่มอื่นๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในการส่งเสริมบทบาทของสถานประกอบการขนาด
กลางและขนาดเล็กในการสร้างงานที่ยั่งยืน และสนับสนุนต่อการใช้บังคับการคุ้มครองทางสังคมร่วมกัน
และเพียงพอ รวมทั้งโครงการการเริ่มและปรับปรุงธุรกิจของท่าน และโครงการอื่นๆ เช่นเดียวกับงานของ
ศูนย์ฝึกอบรมระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการฝึกอบรมและเสริมสร้างทักษะจะ
จัดหาแนวทาง ที่มีค่าสำหรับประเทศสมาชิกในการออกแบบและดำเนินการตามนโยบายการสร้างงานใน
สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

จึงได้ตกลงรับรองข้อเสนอบางประการ เกี่ยวกับสภาพทั่วไปที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างงานในสถานประกอบการขนาด
กลางและขนาดเล็กซึ่งเป็นหัวข้อที่ 4 ในวาระของการประชุม และ

ได้กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้จะอยู่ในรูปของข้อเสนอ
 มีมติเมื่อวันที่ สิบเจ็ด เดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบแปด รับรองข้อแนะนำว่าด้วยการสร้างงานในสถานประกอบการขนาด
 กลางและขนาดเล็ก ค.ศ. 1998 (พ.ศ. 2541)

1 คำนิยาม วัตถุประสงค์ และขอบเขต

1. รัฐสมาชิกควรให้คำนิยามของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยการอ้างอิงกับหลักเกณฑ์ตามที่
 อาจพิจารณาว่าเหมาะสม โดยคำนึงถึงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นที่เข้าใจว่าลักษณะที่ยืดหยุ่นนี้ไม่ควร
 กีดกันรัฐสมาชิกจากคำนิยามที่เห็นพ้องกันสำหรับการจัดเก็บข้อมูลและวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ ทั้งนี้ โดยการปรึกษาหารือ
 กับองค์การนายจ้างและคนงานที่เป็นผู้แทนที่มากที่สุด

2. รัฐสมาชิกควรรับเอามาตรการที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศและสอดคล้องกับการปฏิบัติของประเทศ เพื่อที่
 จะรับรองและส่งเสริมบทบาทขั้นพื้นฐานที่สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก สามารถดำเนินการ โดยพิจารณาถึงสิ่ง
 ต่อไปนี้

- (ก) การส่งเสริมการจ้างงานที่เลือกได้อย่างเสรี มีผลผลิตภาพและเต็มที่
- (ข) การเข้าสู่โอกาสในการหารายได้ และการสร้างความมั่งคั่ง ที่นำไปสู่การจ้างงานที่มีผลผลิตภาพและยั่งยืน
- (ค) ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน และความสามารถในการตอบสนองด้วยความยืดหยุ่นต่อการ
 เปลี่ยนแปลงต่างๆ
- (ง) การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจมากขึ้นของกลุ่มที่ด้อยโอกาสและเสียเปรียบในสังคม
- (จ) การออมและการลงทุนในประเทศเพิ่มขึ้น
- (ฉ) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- (ช) การพัฒนาท้องถิ่นและภูมิภาคอย่างสมดุล
- (ฆ) การจัดหาสินค้าและบริการที่ปรับตัวได้ดีกว่ากับความต้องการของตลาดท้องถิ่น
- (ณ) การเข้าถึงคุณภาพของงานและสภาพการทำงานที่ดีซึ่งอาจนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับการให้
 ประชาชนจำนวนมากได้รับการคุ้มครองทางสังคม
- (ญ) การกระตุ้นนวัตกรรม การประกอบการ และการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี
- (ฎ) การเข้าสู่ตลาดต่างประเทศและภายในประเทศ
- (ฏ) การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3. เพื่อส่งเสริมบทบาทพื้นฐานของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่อ้างถึงในวรรคสอง รัฐสมาชิกควร
 รับเอามาตรการที่เหมาะสมและการบังคับใช้กลไกเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของคนงานในสถานประกอบการเหล่านี้ โดยการจัดการ
 คุ้มครอง พื้นฐานที่มีอยู่ภายใต้กรรมสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแก่คนงาน

4. บทบัญญัติของข้อแนะนำนี้ใช้บังคับกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขาและสถานประกอบการทุกประเภท โดยไม่
 ต้องคำนึงถึงรูปแบบของการเป็นเจ้าของ (เช่น บริษัทของรัฐบาลและเอกชน สหกรณ์ หุ้นส่วน บริษัทครอบครัว การเป็นเจ้าของ
 เพียงผู้เดียว)

2. นโยบายและกรอบการดำเนินงานทางกฎหมาย

5. เพื่อที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่นำมาซึ่งความเจริญเติบโตและการพัฒนาสถานประกอบการขนาดกลางและ
 ขนาดเล็ก รัฐสมาชิกควร

- (ก) รับเอาและดำเนินการนโยบายการจ้างงาน การเงินและการคลังที่เหมาะสม ต่อการส่งเสริมสภาพแวดล้อม
 ทางเศรษฐกิจที่ก้าวหน้า (เฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของภาวะเงินเฟ้อ อัตราแลกเปลี่ยนและอัตราดอกเบี้ย ภาษี
 และความมั่นคงในการจ้างงานและสังคม)

- (ข) กำหนดและใช้บังคับบทบัญญัติทางกฎหมายที่เหมาะสม เฉพาะอย่างยิ่งสิทธิทางทรัพย์สิน ได้แก่ ทรัพย์สินทางปัญญา สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ การบังคับใช้สัญญา การแข่งขันที่ยุติธรรม ตลอดจนกฎหมายแรงงานและสังคมที่เพียงพอ
- (ค) ปรับปรุงการตั้งดูแลการประกอบการ โดยเล็งนโยบายและมาตรการทางกฎหมาย ซึ่งเป็นผลเสียต่อผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ประกอบการ

6. มาตรการที่อ้างถึงในวรรค 5 ควรที่จะได้รับการเสริมด้วยนโยบายต่างๆ สำหรับการส่งเสริมประสิทธิภาพและการแข่งขันของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ให้สามารถจ้างงานที่ยั่งยืนและมีผลิตภาพภายใต้สภาพทางสังคมที่เพียงพอ เพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ รัฐสมาชิกควรที่จะพิจารณาโยบายที่

(1) สร้างเงื่อนไขซึ่ง

- (ก) ให้สถานประกอบการทั้งหมด ไม่ว่าแบบและขนาดใด ได้มี
 - (i) โอกาสที่เท่ากัน โดยเฉพาะการได้รับเงินเชื่อ การแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศและนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ
 - (ii) การเก็บภาษีที่ยุติธรรม
- (ข) ให้หลักประกันต่อการนำกฎหมายแรงงานมาใช้โดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพของการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก
- (ค) ส่งเสริมการปฏิบัติของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กในเรื่องมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานเด็ก

(2) ขจัดข้อจำกัดต่อการพัฒนาและความเจริญเติบโตของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กเฉพาะอย่างยิ่งที่เกิดจาก

- (ก) ความยุ่งยากในการเข้าสู่ตลาดทุนและสินเชื่อ
- (ข) ระดับที่ต่ำของทักษะในการบริหารและทางเทคนิค
- (ค) ข้อมูลที่ไม่เพียงพอ
- (ง) ระดับที่ต่ำของผลิตภาพและคุณภาพ
- (จ) ความไม่เพียงพอในการเข้าสู่ตลาด
- (ฉ) ความยุ่งยากในการเข้าสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ
- (ช) ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการสื่อสารและคมนาคม
- (ซ) ภาระในการลงทะเบียน การออกใบอนุญาต การรายงาน และเงื่อนไขด้านการบริหารอื่นๆ ที่มากเกินไป ไม่เพียงพอ หรือไม่เหมาะสม รวมทั้งเรื่องอื่นๆ ซึ่งลดแรงจูงใจต่อการจ้างบุคลากร โดยปราศจากการทำความเสียหายต่อระดับของสภาพการจ้าง ประสิทธิภาพของการตรวจแรงงาน หรือระบบการให้คำแนะนำด้านสภาพการทำงานและปัญหาที่เกี่ยวข้อง
- (ฌ) การสนับสนุนที่ไม่เพียงพอต่อการค้นคว้าวิจัยและการพัฒนา
- (ญ) ความยุ่งยากในการเข้าถึงโอกาสในการจัดให้บริการของเอกชนและรัฐ

(3) รวมมาตรการและแรงจูงใจเฉพาะที่มุ่งช่วยเหลือและยกระดับภาคธุรกิจจากระบบให้เป็นส่วนหนึ่งของภาคธุรกิจในระบบ ตามสมควร

7. เพื่อจัดทำนโยบายดังกล่าว รัฐสมาชิกควร

(1) จัดเก็บข้อมูลของประเทศในเรื่องสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยให้ครอบคลุมรูปแบบการจ้างงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ขณะที่ประกันว่าการกระทำเช่นนี้จะไม่มีผลต่อการบริหารที่ไม่เหมาะสมต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

(2) ดำเนินการทบทวนแบบของครุรวมของผลกระทบของนโยบายและข้อบังคับที่มีอยู่ของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยให้ความสนใจเป็นการเฉพาะต่อผลกระทบของแผนงานปรับโครงสร้างการสร้างงาน

(3) ทบทวนกฎหมายด้านสังคมและแรงงาน โดยการหารือกับผู้แทนองค์การนายจ้างและลูกจ้างที่มากที่สุด ในการกำหนดว่า

- (ก) กฎหมายดังกล่าวตอบสนองต่อความจำเป็นของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กขณะที่ประกันการคุ้มครองและสภาพการทำงานของคนงานอย่างเพียงพอ
- (ข) มีความต้องการมาตรการเสริมในฐานะเป็นการคุ้มครองทางสังคม เช่น โครงการอาสาสมัคร การริเริ่มด้านสหกรณ์ และอื่นๆ
- (ค) การคุ้มครองทางสังคมดังกล่าวได้ขยายไปสู่คนงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก และมีบทบัญญัติที่พอเพียง ที่จะประกันการปฏิบัติ ตามระเบียบด้านความมั่นคงทางสังคม

8. ในห้วงเวลาแห่งความยุ่งยากทางเศรษฐกิจ รัฐบาลควรแสวงหาหนทางให้ความช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งแก่สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก และคนงานในสถานประกอบการเหล่านี้

9. ในการกำหนดนโยบายเหล่านี้ รัฐสมาชิก

(1) อาจจะหารือกับฝ่ายที่มีอำนาจและเกี่ยวข้องอื่นๆ หรือ นอกเหนือจากกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างมากที่สุดตามที่เห็นสมควร

(2) ควรพิจารณานโยบายอื่นๆ ในด้านการเงินและการคลัง อุตสาหกรรมและการค้า การจ้างงาน แรงงาน การคุ้มครองทางสังคม ความเสมอภาคทางเพศ สุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และการสร้างศักยภาพโดยการศึกษาและฝึกอบรม

(3) ควรจัดตั้งกลไกในการทบทวนนโยบายเหล่านี้ โดยหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างที่มากที่สุด และปรับปรุงนโยบายนั้นให้ทันสมัย

3. การพัฒนาวัฒนธรรมในสถานประกอบการ

10. รัฐสมาชิกควรรับเอามาตรการที่จะจัดทำขึ้นโดยการหารือกับองค์การนายจ้างและคนงานที่มากที่สุด ในการสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมในสถานประกอบการ ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการริเริ่มการสร้างสถานประกอบการ ผลผลิตภาพ จิตสำนึกด้านสภาพแวดล้อม คุณภาพ การแรงงานและอุตสาหกรรม สัมพันธ์ที่ดี และการปฏิบัติทางสังคมที่เพียงพอ ซึ่งเท่าเทียมกัน ต่อเรื่องนี้ รัฐสมาชิกควรพิจารณา

(1) ดำเนินการพัฒนาทัศนคติในการประกอบการ โดยผ่านระบบและโครงการทางการศึกษา การประกอบการ และการฝึกอบรมที่เชื่อมโยงกับความต้องการแรงงานและการบรรลุซึ่งการพัฒนาและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเน้นเป็นการเฉพาะต่อความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และการสหอาชีพศึกษา และทักษะในการบริหารที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

(2) แสวงหาหนทางสนับสนุนทัศนคติที่ดีต่อความเสี่ยงและความล้มเหลวของธุรกิจ โดยยอมรับคุณค่าของสิ่งนี้ว่าเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้ขณะเดียวกันก็ยอมรับว่าผลกระทบที่มีต่อทั้งผู้ประกอบการและคนงาน ทั้งนี้โดยวิธีการที่เหมาะสม

(3) สนับสนุนกระบวนการของการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับคนงานและผู้ประกอบการทุกประเภท

(4) ออกแบบและดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ขององค์การของนายจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้องในการรณรงค์เพื่อส่งเสริม

- (ก) การเคารพต่อหลักนิติธรรมและสิทธิของคนงาน สภาพการทำงานที่ดีขึ้น ผลผลิตที่สูงขึ้น และการคุณภาพของสินค้าและบริการที่ดีขึ้น
- (ข) แบบจำลองบทบาทของการประกอบการและการมอบรางวัล โดยพิจารณาตามความเหมาะสมถึงความต้องการเฉพาะของสตรีและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและเสียเปรียบในสังคม

4. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านบริการที่มีประสิทธิภาพ

11. เพื่อที่จะสร้างความเจริญเติบโต และศักยภาพในการสร้างงานและการแข่งขันของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ควรพิจารณาถึงการจัดให้และการเข้าถึงบริการสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อมสำหรับสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กและคนงาน โดยรวมถึง

- (ก) ความช่วยเหลือในการเตรียมการ การเริ่มต้น และการพัฒนาธุรกิจ
- (ข) การพัฒนาแผนธุรกิจ
- (ค) การก่อตั้งธุรกิจ
- (ง) การบริการข้อมูล รวมทั้งการให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายรัฐบาล
- (จ) บริการให้คำปรึกษาและการค้นคว้าวิจัย
- (ฉ) การสนับสนุนทักษะในการประกอบอาชีพและการจัดการ
- (ช) การส่งเสริมและพัฒนาการฝึกอบรมในสถานประกอบการ
- (ซ) สนับสนุนการฝึกอบรมด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- (ฌ) ความช่วยเหลือในการยกระดับการรู้หนังสือ ความสามารถในการคำนวณ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และ ระดับการศึกษาพื้นฐานของผู้จัดการและลูกจ้าง
- (ญ) การเข้าถึงการใช้พลังงาน การสื่อสารโทรคมนาคม และโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ เช่น น้ำ ไฟฟ้า สถานที่ ถนนและการขนส่ง ที่จัดหาโดยตรงหรือผ่านคนกลางซึ่งเป็นเอกชน
- (ฎ) ความช่วยเหลือในการทำความเข้าใจ และการนำกฎหมายแรงงานไปใช้ รวมถึงบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิของคนงาน ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ
- (ฏ) การสนับสนุนนวัตกรรมและการทำให้ทันสมัย
- (ฐ) การให้คำแนะนำด้านเทคโนโลยี
- (ฑ) การเข้าสู่ตลาดทุน สินเชื่อ และการรับประกันเงินกู้
- (ฒ) ให้คำแนะนำด้านการบริการการเงิน สินเชื่อ และหนี้สิน
- (ณ) การวิจัยตลาดและความช่วยเหลือทางการตลาด
- (ด) ความช่วยเหลือในการออกแบบ การพัฒนา และการนำเสนอ
- (ต) การบริหารคุณภาพ รวมถึงการวัด และการตรวจสอบคุณภาพ
- (ถ) การบริการบรรจุภัณฑ์
- (ท) การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

12. การบริการสนับสนุนที่อ้างถึงในวรรค 11 ควรจะได้รับการออกแบบและจัดหาเพื่อประกันประสิทธิภาพและความเกี่ยวข้องที่เหมาะสมเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยวิธีการดังนี้

- (ก) การปรับใช้การบริการและการจัดส่งที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กโดยพิจารณาถึงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ เช่นเดียวกับความแตกต่างของขนาด ภาค และระดับของการพัฒนา
- (ข) การประกันการเข้าร่วมของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และองค์การนายจ้างและคนงานที่มากที่สุด ในการกำหนดประเภทบริการที่จัดให้
- (ค) การมีส่วนร่วมของภาครัฐบาลและเอกชนในการจัดส่งบริการเหล่านั้น โดยผ่านองค์การนายจ้างและคนงาน องค์การกึ่งรัฐบาล ที่ปรึกษาเอกชน แหล่งเทคโนโลยี การดูแลธุรกิจและสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กเอง
- (ง) การกระจายการให้บริการ เพื่อให้บริการเหล่านี้เข้าถึงสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กให้มากที่สุด

- (จ) ส่งเสริมความสะดวกในการเข้าถึงการบริการที่มีประสิทธิภาพ โดยการจัดการแบบ “หน้าต่างเดียว” (Single Window) หรือการบริการแบบส่งต่อ
- (ฉ) การตั้งเป้าหมายไปสู่การจัดหาบริการที่เปิดเสรีในตัว โดยผ่านระดับที่เหมาะสมของต้นทุนจากสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และแหล่งอื่นๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการบิดเบือนของตลาดในบริการเหล่านี้ และเพื่อส่งเสริมศักยภาพในการจ้างงานของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก
- (ช) การประกันในอาชีพและความน่าเชื่อถือในการบริหารการให้บริการ
- (ช) จัดทำกลไกในการควบคุม การประเมินผล และปรับปรุงบริการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

13. การบริการควรจะได้รับกรอบให้รวมถึงการส่งเสริมผลิตภาพ และวิธีอื่นๆ ซึ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและช่วยเหลือสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ในการรักษาการแข่งขันในตลาดต่างประเทศและภายในประเทศ ในขณะที่เดียวกันก็ปรับปรุงการปฏิบัติด้านแรงงานและสภาพการทำงาน

14. รัฐสมาชิกควรจะอำนวยความสะดวกในการเข้าสู่ภาคการเงินและเครดิตของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ภายใต้งบการเงินที่เป็นที่พอใจ ต่อเรื่องนี้

- (1) สินเชื่อ และบริการด้านการเงินอื่นๆ ควรได้รับการจัดหาในรูปแบบทางธุรกิจเพื่อประกันความมั่นคง ยกเว้นในกรณีของกลุ่มผู้ประกอบการที่อ่อนแอ
- (2) มาตรการเสริมควรจะใช้เพื่อช่วยให้กระบวนการบริหารง่ายขึ้น ลดต้นทุนค่าใช้จ่าย และแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินที่ใช้ในการค้ำประกันไม่เพียงพอ ตัวอย่างเช่น การตั้งหน่วยงานการเงินย่อยที่ไม่ใช่ของรัฐบาล และสถาบันการเงินที่มุ่งขจัดความยากจน
- (3) สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก อาจได้รับการสนับสนุนให้จัดตั้งสมาคมค้ำประกันซึ่งกันและกัน
- (4) การสร้างเงินทุนร่วมและองค์กรอื่นๆ ที่ชำนาญในการให้ความช่วยเหลือต่อนวัตกรรมของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ควรได้รับการส่งเสริม

15. รัฐสมาชิกควรพิจารณานโยบายในการปรับปรุงเงื่อนไขและสภาพการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยให้หลักประกันในการใช้บังคับกฎหมายด้านการคุ้มครองทางสังคมและแรงงานมาใช้อย่างไม่เลือกปฏิบัติ

16. นอกจากนี้ รัฐสมาชิกควร

- (1) อำนวยความสะดวกในการพัฒนาองค์การ ซึ่งสามารถสนับสนุนความเจริญเติบโตและการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ในกรณีเช่นนี้การหารือกับองค์กรนายจ้างและคนงานที่มากที่สุด ควรจะได้มีการนำมาพิจารณาด้วย
- (2) พิจารณามาตรการที่เพียงพอในการส่งเสริมการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก กับสถานประกอบการขนาดใหญ่ กรณีเช่นนี้ควรจัดทำมาตรการเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ทางกฎหมายของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เกี่ยวข้องและคนงานในสถานประกอบการเหล่านี้
- (3) พิจารณามาตรการในการส่งเสริมความเชื่อมโยงระหว่างสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กเพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เช่นเดียวกับการแบ่งปันทรัพยากรและความเสี่ยงในกรณีนี้ สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กได้รับการกระตุ้นให้เกิดการรวมตัว เช่น ในรูปของสมาคม เครือข่าย และความร่วมมือด้านบริการ โดยคำนึงถึงความสำคัญของบทบาทขององค์กรนายจ้างและคนงาน
- (4) พิจารณามาตรการและแรงจูงใจเฉพาะสำหรับบุคคลผู้ปรารถนาจะเป็นผู้ประกอบการท่ามกลางประชากรบางประเภทที่คัดเลือกแล้ว เช่น สตรี ผู้ว่างงานระยะยาว บุคคลผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างหรือการเลิกปฏิบัติ ผู้พิการ ผู้ผ่านการเกณฑ์ทหาร เยาวชน รวมทั้งผู้จบการศึกษา คนงานสูงอายุ ชนกลุ่มน้อย ชนพื้นเมืองและชนเผ่าต่างๆ การกำหนดรายละเอียดของประเภทเหล่านี้ควรมีการดำเนินการโดยให้ความสำคัญลำดับต้นกับเศรษฐกิจสังคมระดับชาติและปัจจัยแวดล้อม

(5) พิจารณามาตรการในการปรับปรุงการสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐบาลและองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของนโยบายรัฐบาลที่มุ่งการสร้างงาน

(6) กระตุ้นการสนับสนุนผู้ประกอบการสตรี ตระหนักถึงความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของสตรีในภาคเศรษฐกิจ โดยผ่านมาตรการที่ได้รับการออกแบบเฉพาะสำหรับสตรีผู้ซึ่งปรารถนาจะเป็นผู้ประกอบการ

5. บทบาทขององค์กรนายจ้างและคนงาน

17. องค์กรนายจ้างและลูกจ้างควรพิจารณาให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยวิธีต่อไปนี้

- (ก) แจ้งให้รัฐบาลให้ทราบถึงความวิตกกังวลของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กของสถานประกอบการเหล่านั้น ตามสมควร
- (ข) จัดหาบริการสนับสนุนโดยตรงในสาขา เช่น การฝึกอบรม บริการที่ปรึกษา การเข้าถึงสินเชื่อได้ง่ายขึ้น การตลาด คำแนะนำด้านแรงงานสัมพันธ์ และการส่งเสริมการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการขนาดใหญ่กว่า
- (ค) ร่วมมือกับสถาบันระดับชาติ ภูมิภาคและท้องถิ่น รวมทั้งองค์กรที่รัฐบาลในระดับท้องถิ่น ซึ่งให้การสนับสนุนต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่นั้น เช่น การฝึกอบรม บริการที่ปรึกษา การเริ่มต้นธุรกิจ และการควบคุมคุณภาพ
- (ง) มีส่วนร่วมในสภา คณะทำงาน และองค์กรอื่นๆ ทั้งในระดับชาติ ภูมิภาคและท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นเพื่อจัดการกับปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจที่สำคัญ รวมทั้งนโยบายและแผนงานที่กระทบต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก
- (จ) ส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการปรับโครงสร้างที่ก้าวหน้าทางสังคมและมีประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (โดยวิธี เช่น การฝึกอบรมใหม่ และการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ) พร้อมด้วยเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคมที่เหมาะสม
- (ฉ) มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการจัดตั้งการเชื่อมโยงระหว่างสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก
- (ช) เข้าร่วมในการควบคุมและวิเคราะห์เรื่องทางด้านการตลาด แรงงานและสังคมที่กระทบต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กเกี่ยวเนื่องกับปัญหา เช่น เสื่อนไขการจ้างงาน สภาพการทำงาน การคุ้มครองทางสังคมและการฝึกอบรมด้านอาชีพ และการส่งเสริมกิจกรรมร่วมกันตามที่เหมาะสม
- (ซ) เข้าร่วมในกิจกรรมที่เพิ่มคุณภาพและผลิตภาพ เช่นเดียวกับการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมและความเสมอภาคทางเพศ
- (ฌ) จัดเตรียมการศึกษาเรื่องสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก การจัดเก็บข้อมูลสถิติ และรูปแบบอื่นๆ ของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสถิติที่จำแนกตามเพศและอายุ และการแบ่งปันข้อมูล ตลอดจนบทเรียนของแนวปฏิบัติที่ดีกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง
- (ญ) จัดให้บริการและคำแนะนำเรื่องสิทธิของคนงาน กฎหมายแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

18. สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก รวมทั้งคนงานควรได้รับการกระตุ้นให้เข้าเป็นผู้แทน โดยพิจารณาถึงเสรีภาพในการก่อตั้งสมาคม ต่อเรื่องนี้องค์กรนายจ้างและคนงานควรพิจารณาถึงเสรีภาพในการก่อตั้งสมาคม ต่อเรื่องนี้ องค์กรนายจ้างและลูกจ้างควรพิจารณาขยายฐานการเป็นสมาชิกให้รวมถึงสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

6. ความร่วมมือระหว่างประเทศ

19. ควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศที่เหมาะสมในด้านต่อไปนี้

- (ก) กำหนดวิธีการร่วมกันในการเก็บข้อมูลที่สามารถเปรียบเทียบได้เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบาย
- (ข) การแลกเปลี่ยนข้อมูล มีการจำแนกเพศตามความเหมาะสม ในด้านการปฏิบัติในรูปของนโยบายและแผนงานในการสร้างงาน และการเพิ่มคุณภาพของการจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก
- (ค) การสร้างการเชื่อมโยงระหว่างองค์การและสถาบันระดับชาติและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก รวมทั้งองค์การนายจ้างและแรงงานในการอำนวยความสะดวกในด้าน
 - (i) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่และแนวคิด
 - (ii) การแลกเปลี่ยนวัสดุในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม และวัสดุที่ใช้ในการอ้างอิง
 - (iii) การรวบรวมผลการวิจัย และข้อมูลด้านปริมาณและคุณภาพอื่นๆ มีการจำแนกเพศตามที่เหมาะสมในเรื่องของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก และการพัฒนา
 - (iv) การจัดตั้งหุ้นส่วนและพันธมิตรระหว่างประเทศของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก การจัดการเรื่องการรับเหมา และการเชื่อมโยงทางธุรกิจอื่นๆ
 - (v) การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย สำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างรัฐบาล องค์การนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับอันเนื่องมาจากการส่งเสริมสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก
- (ง) การประชุมระหว่างประเทศและการอภิปรายกลุ่มในเรื่องวิธีการสร้างงานโดยผ่านการพัฒนาสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก รวมทั้งการสนับสนุนผู้ประกอบการสตรี วิธีการเช่นเดียวกันนี้ จะมีประโยชน์ต่อกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบทางสังคม
- (จ) การวิจัยที่เป็นระบบในบริบทและประเทศต่างๆ ถึงปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญในการส่งเสริมสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการสร้างงานที่มีสภาพการทำงานที่ดี และการคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ
- (ฉ) การส่งเสริมการเข้าสู่ฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กในเรื่องโอกาสในการจ้างงาน ข้อมูลตลาด กฎหมายและระเบียบ เทคโนโลยีและมาตรฐานผลิตภัณฑ์

20. รัฐสมาชิกควรส่งเสริมเนื้อหาของข้อแนะนำกับองค์กรระหว่างประเทศอื่นๆ รัฐสมาชิกควรมีความร่วมมือกับองค์กรเหล่านี้ด้วยตามสมควร เมื่อทำการประเมินและปรับใช้บทบัญญัติของข้อแนะนำนี้ และคำนึงถึงบทบาทที่สำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในการส่งเสริมการสร้างงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

RECOMMENDATION 189**RECOMMENDATION CONCERNING GENERAL CONDITIONS TO STIMULATE JOB CREATION IN SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES**

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and
having met in its Eighty-sixth Session on 2 June 1998, and
Recognizing the need for the pursuit of the economic, social, and spiritual well-being and
development of individuals, families, communities and nations,
Aware of the importance of job creation in small and medium-sized enterprises,
Recalling the resolution concerning the promotion of small and medium-sized enterprises adopted by
the International Labour Conference at its 72nd Session, 1986, as well as the Conclusions set out
in the resolution concerning employment policies in a global context, adopted by the Conference
at its 83rd Session, 1996,
Noting that small and medium-sized enterprises, as a critical factor in economic growth and
development, are increasingly responsible for the creation of the majority of jobs throughout the
world, and can help create an environment for innovation and entrepreneurship,
Understanding the special value of productive, sustainable and quality jobs,
Recognizing that small and medium-sized enterprises provide the potential for women and other
traditionally disadvantaged groups to gain access under better conditions to productive,
sustainable and quality employment opportunities,
Convinced that promoting respect for the Forced Labour Convention, 1930, the Freedom of
Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and
Collective Bargaining Convention, 1949, the Equal Remuneration Convention, 1951, the
Abolition of Forced Labour Convention, 1957, and the Discrimination (Employment and
Occupation) Convention, 1958, will enhance the creation of quality employment in small and
medium-sized enterprises and in particular that promoting respect for the Minimum Age
Convention and Recommendation, 1973, will help Members in their efforts to eliminate child
labour,
Also convinced that the adoption of new provisions on job creation in small and medium-sized
enterprises, to be taken into account together with:
(a) the relevant provisions of other international labour Conventions and Recommendations as
appropriate, such as the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, and
the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984, the Co-oper-
atives (Developing Countries) Recommendation, 1966, the Human Resources Development
Convention and Recommendation, 1975, and the Occupational Safety and Health
Convention and Recommendation, 1981; and

- (b) other proven ILO initiatives promoting the role of small and medium-sized enterprises in sustainable job creation and encouraging adequate and common application of social protection, including Start and Improve Your Business and other programmes as well as the work of the International Training Centre of the ILO in training and skills enhancement, will provide valuable guidance for Members in the design and implementation of policies on job creation in small and medium-sized enterprises,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to general conditions to stimulate job creation in small and medium-sized enterprises, which is the fourth item on the agenda of the session, and

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

adopts this seventeenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-eight the following Recommendation which may be cited as the Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation, 1998.

I. DEFINITION, PURPOSE AND SCOPE

1. Members should, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, define small and medium-sized enterprises by reference to such criteria as may be considered appropriate, taking account of national social and economic conditions, it being understood that this flexibility should not preclude Members from arriving at commonly agreed definitions for data collection and analysis purposes.

2. Members should adopt measures which are appropriate to national conditions and consistent with national practice in order to recognize and to promote the fundamental role that small and medium-sized enterprises can play as regards:

- (a) the promotion of full, productive and freely chosen employment;
- (b) greater access to income-earning opportunities and wealth creation leading to productive and sustainable employment;
- (c) sustainable economic growth and the ability to react with flexibility to changes;
- (d) increased economic participation of disadvantaged and marginalized groups in society;
- (e) increased domestic savings and investment;
- (f) training and development of human resources;
- (g) balanced regional and local development;
- (h) provision of goods and services which are better adapted to local market needs;
- (i) access to improved quality of work and working conditions which may contribute to a better quality of life, as well as allow large numbers of people to have access to social protection;
- (j) stimulating innovation, entrepreneurship, technology development and research;
- (k) access to domestic and international markets; and
- (l) the promotion of good relations between employers and workers.

3. In order to promote the fundamental role of small and medium-sized enterprises referred to in Paragraph 2, Members should adopt appropriate measures and enforcement mechanisms to safeguard the interests of workers in such enterprises by providing them with the basic protection available under other relevant instruments.

4. The provisions of this Recommendation apply to all branches of economic activity and all types of small and medium-sized enterprises, irrespective of the form of ownership (for example, private and public companies, cooperatives, partnerships, family enterprises, and sole proprietorships).

II. POLICY AND LEGAL FRAMEWORK

5. In order to create an environment conducive to the growth and development of small and medium-sized enterprises, Members should:

- (a) adopt and pursue appropriate fiscal, monetary and employment policies to promote an optimal economic environment (as regards, in particular, inflation, interest and exchange rates, taxation, employment and social stability);
- (b) establish and apply appropriate legal provisions as regards, in particular, property rights, including intellectual property, location of establishments, enforcement of contracts, fair competition as well as adequate social and labour legislation;
- (c) improve the attractiveness of entrepreneurship by avoiding policy and legal measures which disadvantage those who wish to become entrepreneurs.

6. The measures referred to in Paragraph 5 should be complemented by policies for the promotion of efficient and competitive small and medium-sized enterprises able to provide productive and sustainable employment under adequate social conditions. To this end, Members should consider policies that:

(1) create conditions which:

- (a) provide for all enterprises, whatever their size or type:
 - (i) equal opportunity as regards, in particular, access to credit, foreign exchange and imported inputs; and
 - (ii) fair taxation;
- (b) ensure the non-discriminatory application of labour legislation, in order to raise the quality of employment in small and medium-sized enterprises;
- (c) promote observance by small and medium-sized enterprises of international labour standards related to child labour;

(2) remove constraints to the development and growth of small and medium-sized enterprises, arising in particular from:

- (a) difficulties of access to credit and capital markets;
- (b) low levels of technical and managerial skills;
- (c) inadequate information;
- (d) low levels of productivity and quality;
- (e) insufficient access to markets;
- (f) difficulties of access to new technologies;

- (g) lack of transport and communications infrastructure;
- (h) inappropriate, inadequate or overly burdensome registration, licensing, reporting and other administrative requirements, including those which are disincentives to the hiring of personnel, without prejudicing the level of conditions of employment effectiveness of labour inspection or the system of supervision of working conditions and related issues;
- (i) insufficient support for research and development;
- (j) difficulties in access to public and private procurement opportunities;

(3) include specific measures and incentives aimed at assisting and upgrading the informal sector to become part of the organized sector.

7. With a view to the formulation of such policies Members should, where appropriate:

(1) collect national data on the small and medium-sized enterprise sector, covering inter alia quantitative and qualitative aspects of employment, while ensuring that this does not result in undue administrative burdens for small and medium-sized enterprises;

(2) undertake a comprehensive review of the impact of existing policies and regulations on small and medium-sized enterprises, with particular attention to the impact of structural adjustment programmes on job creation;

(3) review labour and social legislation, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, to determine whether:

- (a) such legislation meets the needs of small and medium-sized enterprises, while ensuring adequate protection and working conditions for their workers;
- (b) there is a need for supplementary measures as regards social protection, such as voluntary schemes, cooperative initiatives and others;
- (c) such social protection extends to workers in small and medium-sized enterprises and there are adequate provisions to ensure compliance with social security regulations in areas such as medical care, sickness, unemployment, old-age, employment injury, family, maternity, invalidity and survivors' benefits.

8. In times of economic difficulties, governments should seek to provide strong and effective assistance to small and medium-sized enterprises and their workers.

9. In formulating these policies, Members:

(1) may consult, in addition to the most representative organizations of employers and workers, other concerned and competent parties as they deem appropriate;

(2) should take into account other policies in such areas as fiscal and monetary matters, trade and industry, employment, labour, social protection, gender equality, occupational safety and health and capacity-building through education and training;

(3) should establish mechanisms to review these policies, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, and to update them.

III. DEVELOPMENT OF AN ENTERPRISE CULTURE

10. Members should adopt measures, drawn up in consultation with the most representative organizations of employers and workers, to create and strengthen an enterprise culture which favours initiatives, enterprise creation, productivity, environmental consciousness, quality, good labour and industrial relations, and adequate social practices which are equitable. To this end, Members should consider:

(1) pursuing the development of entrepreneurial attitudes, through the system and programmes of education, entrepreneurship and training linked to job needs and the attainment of economic growth and development, with particular emphasis being given to the importance of good labour relations and the multiple vocational and managerial skills needed by small and medium-sized enterprises;

(2) seeking, through appropriate means, to encourage a more positive attitude towards risk-taking and business failure by recognizing their value as a learning experience while at the same time recognizing their impact on both entrepreneurs and workers;

(3) encouraging a process of lifelong learning for all categories of workers and entrepreneurs;

(4) designing and implementing, with full involvement of the organizations of employers and workers concerned, awareness campaigns to promote:

(a) respect for the rule of law and workers' rights, better working conditions, higher productivity and improved quality of goods and services;

(b) entrepreneurial role models and award schemes, taking due account of the specific needs of women, and of disadvantaged and marginalized groups.

IV. DEVELOPMENT OF AN EFFECTIVE SERVICE INFRASTRUCTURE

11. In order to enhance the growth, job-creation potential and competitiveness of small and medium-sized enterprises, consideration should be given to the availability and accessibility of a range of direct and indirect support services for them and their workers, to include:

(a) business pre-start-up, start-up and development assistance;

(b) business plan development and follow-up;

(c) business incubators;

(d) information services, including advice on government policies;

(e) consultancy and research services;

(f) managerial and vocational skills enhancement;

(g) promotion and development of enterprise-based training;

(h) support for training in occupational safety and health;

(i) assistance in upgrading the literacy, numeracy, computer competencies and basic education levels of managers and employees;

(j) access to energy, telecommunications and physical infrastructure such as water, electricity, premises, transportation and roads, provided directly or through private sector intermediaries;

(k) assistance in understanding and applying labour legislation, including provisions on workers' rights, as well as in human resources development and the promotion of gender equality;

- (l) legal, accounting and financial services;
- (m) support for innovation and modernization;
- (n) advice regarding technology;
- (o) advice on the effective application of information and communication technologies to the business process;
- (p) access to capital markets, credit and loan guarantees;
- (q) advice in finance, credit and debt management;
- (r) export promotion and trade opportunities in national and international markets;
- (s) market research and marketing assistance;
- (t) assistance in product design, development and presentation;
- (u) quality management, including quality testing and measurement;
- (v) packaging services;
- (w) environmental management services.

12. As far as possible, the support services referred to in Paragraph 11 should be designed and provided to ensure optimum relevance and efficiency through such means as:

- (a) adapting the services and their delivery to the specific needs of small and medium-sized enterprises, taking into account prevailing economic, social and cultural conditions, as well as differences in terms of size, sector and stage of development;
- (b) ensuring active involvement of small and medium-sized enterprises and the most representative organizations of employers and workers in the determination of the services to be offered;
- (c) involving the public and private sector in the delivery of such services through, for example, organizations of employers and workers, semi-public organizations, private consultants, technology parks, business incubators and small and medium-sized enterprises themselves;
- (d) decentralizing the delivery of services, thereby bringing them as physically close to small and medium-sized enterprises as possible;
- (e) promoting easy access to an integrated range of effective services through "single window" arrangements or referral services;
- (f) aiming towards self-sustainability for service providers through a reasonable degree of cost recovery from small and medium-sized enterprises and other sources, in such a manner as to avoid distorting the markets for such services and to enhance the employment creation potential of small and medium-sized enterprises;
- (g) ensuring professionalism and accountability in the management of service delivery;
- (h) establishing mechanisms for continuous monitoring, evaluation and updating of services.

13. Services should be designed to include productivity-enhancing and other approaches which promote efficiency and help small and medium-sized enterprises to sustain competitiveness in domestic and international markets, while at the same time improving labour practices and working conditions.

14. Members should facilitate access of small and medium-sized enterprises to finance and credit under satisfactory conditions. In this connection:

(1) credit and other financial services should as far as possible be provided on commercial terms to ensure their sustainability, except in the case of particularly vulnerable groups of entrepreneurs;

(2) supplementary measures should be taken to simplify administrative procedures, reduce transaction costs and overcome problems related to inadequate collateral by, for example, the creation of non-governmental financial retail agencies and development finance institutions addressing poverty alleviation;

(3) small and medium-sized enterprises may be encouraged to organize in mutual guarantee associations;

(4) the creation of venture capital and other organizations, specializing in assistance to innovative small and medium-sized enterprises, should be encouraged.

15. Members should consider appropriate policies to improve all aspects of employment in small and medium-sized enterprises by ensuring the non-discriminatory application of protective labour and social legislation.

16. Members should, in addition:

(1) facilitate, where appropriate, the development of organizations and institutions which can effectively support the growth and competitiveness of small and medium-sized enterprises. In this regard, consultation with the most representative organizations of employers and workers should be considered;

(2) consider adequate measures to promote cooperative linkages between small and medium-sized enterprises and larger enterprises. In this connection, measures should be taken to safeguard the legitimate interests of the small and medium-sized enterprises concerned and of their workers;

(3) consider measures to promote linkages between small and medium-sized enterprises to encourage the exchange of experience as well the sharing of resources and risks. In this connection, small and medium-sized enterprises might be encouraged to form structures such as consortia, networks and production and service cooperatives, taking into account the importance of the role of organizations of employers and workers;

(4) consider specific measures and incentives for persons aspiring to become entrepreneurs among selected categories of the population, such as women, long-term unemployed, persons affected by structural adjustment or restrictive and discriminatory practices, disabled persons, demobilized military personnel, young persons including graduates, older workers, ethnic minorities and indigenous and tribal peoples. The detailed identification of these categories should be carried out taking into account national socio-economic priorities and circumstances;

(5) consider special measures to improve communication and relations between government agencies and small and medium-sized enterprises as well as the most representative organizations of such enterprises, in order to improve the effectiveness of government policies aimed at job creation;

(6) encourage support for female entrepreneurship, recognizing the growing importance of women in the economy, through measures designed specifically for women who are or wish to become entrepreneurs.

V. ROLES OF ORGANIZATIONS OF EMPLOYERS AND WORKERS

17. Organizations of employers or workers should consider contributing to the development of small and medium-sized enterprises in the following ways:

- (a) articulating to governments the concerns of small and medium-sized enterprises or their workers, as appropriate;
- (b) providing direct support services in such areas as training, consultancy, easier access to credit, marketing, advice on industrial relations and promoting linkages with larger enterprises;
- (c) cooperating with national, regional and local institutions as well as with intergovernmental regional organizations which provide support to small and medium-sized enterprises in such areas as training, consultancy, business start-up and quality control;
- (d) participating in councils, task forces and other bodies at national, regional and local levels established to deal with important economic and social issues, including policies and programmes, affecting small and medium-sized enterprises;
- (e) promoting and taking part in the development of economically beneficial and socially progressive restructuring (by such means as retraining and promotion of self-employment) with appropriate social safety nets;
- (f) participating in the promotion of exchange of experience and establishment of linkages between small and medium-sized enterprises;
- (g) participating in the monitoring and analysis of social and labour-market issues affecting small and medium-sized enterprises, concerning such matters as terms of employment, working conditions, social protection and vocational training, and promoting corrective action as appropriate;
- (h) participating in activities to raise quality and productivity, as well as to promote ethical standards, gender equality and non-discrimination;
- (i) preparing studies on small and medium-sized enterprises, collecting statistical and other types of information relevant to the sector, including statistics disaggregated by gender and age, and sharing this information, as well as lessons of best practice, with other national and international organizations of employers and workers;
- (j) providing services and advice on workers' rights, labour legislation and social protection for workers in small and medium-sized enterprises.

18. Small and medium-sized enterprises and their workers should be encouraged to be adequately represented, in full respect for freedom of association. In this connection, organizations of employers and workers should consider widening their membership base to include small and medium-sized enterprises.

VI. INTERNATIONAL COOPERATION

19. Appropriate international cooperation should be encouraged in the following areas:

- (a) establishment of common approaches to the collection of comparable data, to support policy-making;

- (b) exchange of information, disaggregated by gender, age and other relevant variables, on best practices in terms of policies and programmes to create jobs and to raise the quality of employment in small and medium-sized enterprises;
- (c) creation of linkages between national and international bodies and institutions that are involved in the development of small and medium-sized enterprises, including organizations of employers and workers, in order to facilitate:
 - (i) exchange of staff, experiences and ideas;
 - (ii) exchange of training materials, training methodologies and reference materials;
 - (iii) compilation of research findings and other quantitative and qualitative data, disaggregated by gender and age, on small and medium-sized enterprises and their development;
 - (iv) establishment of international partnerships and alliances of small and medium-sized enterprises, subcontracting arrangements and other commercial linkages;
 - (v) development of new mechanisms, utilizing modern information technology, for the exchange of information among governments, employers' organizations and workers' organizations on experience gained with regard to the promotion of small and medium-sized enterprises;
- (d) international meetings and discussion groups on approaches to job creation through the development of small and medium-sized enterprises, including support for female entrepreneurship. Similar approaches for job creation and entrepreneurship will be helpful for disadvantaged and marginalized groups;
- (e) systematic research in a variety of contexts and countries into key success factors for promoting small and medium-sized enterprises which are both efficient and capable of creating jobs providing good working conditions and adequate social protection;
- (f) promotion of access by small and medium-sized enterprises and their workers to national and international databases on such subjects as employment opportunities, market information, laws and regulations, technology and product standards.

20. Members should promote the contents of this Recommendation with other international bodies. Members should also be open to cooperation with those bodies, where appropriate, when evaluating and implementing the provisions of this Recommendation, and take into consideration the prominent role played by the ILO in the promotion of job creation in small and medium-sized enterprises.

สมัยที่ 87

พ.ศ. 2542

สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 182 และข้อแนะนำฉบับที่ 190

ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

1. วัตถุประสงค์

อนุสัญญานี้มุ่งขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดให้หมดไปโดยให้มีการดำเนินมาตรการโดยทันทีและอย่างได้ผล

2. สรุปสาระสำคัญ

2.1 ขอบเขต

(1) อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับ “เด็ก” ที่อายุต่ำกว่า 18 ปีทุกคน ไม่ว่าจะถือสัญชาติ เชื้อชาติ หรือศาสนาใดๆ ก็ตาม และอยู่ในระบบการจ้างงานเช่นใดทั้งในและนอกระบบการจ้างงานปกติ และยังหมายรวมถึงเด็กขอทานเร่ร่อนที่ง่ายและเสี่ยงต่อการถูกกดขี่และชักจูงเข้าสู่วงจรของการใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดนี้

(2) ระบุ “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” อยู่ 4 ประเภทด้วยกันคือ

- ก. ทุกรูปแบบของการใช้ทาสหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน เช่น การขาย และการลักลอบค้าเด็ก การใช้แรงงานบังคับ หรือแรงงานเรียกเกณฑ์ แรงงานจัดหนี้ และการเป็นไพร่ตืดที่ดิน รวมถึงการบังคับหรือเกณฑ์เด็กเป็นทหารเพื่อใช้เด็กในการสู้รบ
- ข. การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร
- ค. การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิต และการขนส่งยาเสพติด
- ง. งานซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

2.2 มาตรการคุ้มครองและป้องกัน

อนุสัญญากำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบัน ดำเนินมาตรการต่างๆ ดังนี้

(1) กำหนดบทบัญญัติทางกฎหมายโดยเร่งด่วน เพื่อให้บรรลุถึงการห้ามและการขจัดโดยทันทีต่อรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

(2) ต้องให้หลักประกันได้ว่าการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ได้อย่างได้ผล ซึ่งรวมทั้งการลงโทษทางอาญา หรือบทลงโทษอื่นๆ ตามสมควร

(3) ต้องดำเนินการที่ได้อผลและมีกำหนดเวลาในเรื่องต่อไปนี้

- ก. ป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องกับรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
- ข. จัดให้มีการช่วยเหลือโดยตรงเพื่อนำเด็กออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก และเพื่อการฟื้นฟูสภาพเด็กและบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม
- ค. ให้หลักประกันว่าเด็กทุกคนที่ถูกนำออกจากสภาพที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กสามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่า และการฝึกอบรมอาชีพที่ไม่คิดมูลค่า
- ง. ระบุตัว และให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ
- จ. กำเนึงถึงเด็กหญิงเป็นพิเศษ

(4) ต้องดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อให้ผลในทางปฏิบัติแก่อนุสัญญานี้ โดยอาศัยความร่วมมือและความช่วยเหลือระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้น ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนงานขจัดความยากจน และการให้การศึกษาอย่างทั่วถึง

3. ความเห็น

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้วเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2544 เนื่องจากการพัฒนาทางด้านการเมืองตามครรลองประชาธิปไตยและความเป็นสากลของกฎหมายไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและการปราบปรามการค้าประเวณี การลักลอบค้าหญิงและเด็ก กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งการดำเนินการแบบองค์รวมนับตั้งแต่การขจัดความยากจนซึ่งเป็นต้นตอของปัญหา การสร้างงาน การขยายเครือข่ายการคุ้มครองทางสังคม และความร่วมมือในระดับระหว่างประเทศ เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของอนุสัญญาอยู่แล้ว นอกจากนี้ การให้สัตยาบันจะเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยมีเจตจำนงทางการเมืองที่แน่นอน มีความจริงใจและปวารณาตนที่จะแก้ไขปัญหาการเอาเปรียบเด็กอย่างแท้จริง

อนุสัญญาฉบับที่ 182

ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จัดขึ้น ณ นครเจนีวา และได้ประชุมกันในสมัยประชุมที่ 87 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999) และ

คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องรับเอากรรมสารใหม่เพื่อการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กในฐานะเป็นการกิจเร่งด่วนสำคัญที่จะต้องดำเนินการ ทั้งในระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศซึ่งรวมถึงความร่วมมือและความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อเสริมอนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยอายุขั้นต่ำสำหรับการรับเข้าสู่การจ้างงาน ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2516) ซึ่งยังคงเป็นกรรมสารพื้นฐานว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก และ

พิจารณาว่าการขจัดอย่างได้ผลต่อรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก จำเป็นต้องอาศัยการดำเนินการทันทีและรอบด้าน โดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่า และความจำเป็นที่จะต้องนำเด็กที่เกี่ยวข้องออกจากงานเช่นนั้นทั้งหมด และจัดให้มีการฟื้นฟูสภาพและบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม ขณะที่สนองตอบ ความจำเป็นของครอบครัวของเด็กเหล่านั้น และ

ระลึกถึงข้อมติว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งรับเอาโดยการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 83 ในปี พ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996) และ

ยอมรับว่าการใช้แรงงานเด็กมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากความยากจน และการแก้ไขปัญหานั้นในระยะยาว ขึ้นอยู่กับการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบรรเทาความยากจนและการให้การศึกษาอย่างทั่วถึง และ

ระลึกถึงอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ที่รับรองโดยสมัชชาใหญ่ของสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532 (ค.ศ. 1989) และ

ระลึกถึงปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และกลไกติดตามผล ซึ่งรับรองโดยการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 86 ในปี พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) และโดยระลึกว่ารูปแบบที่เลวร้ายที่สุดบางรูปแบบของการใช้แรงงานเด็กได้ถูกครอบคลุมอยู่แล้วโดยกรรมสารระหว่างประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473) และอนุสัญญาเสริมของสหประชาชาติว่าด้วยการเลิกการใช้ทาส การค้าทาส และสถานบัน และแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส ค.ศ. 1956 (พ.ศ. 2499) และ

ได้ตัดสินใจรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งเป็นเรื่องที่สี่ในระเบียบวาระของสมัยประชุม และได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

มีมติเมื่อวันที่สิบเจ็ด เดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบเก้า รับรองอนุสัญญาซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542)

มาตรา 1

สมาชิกแต่ละประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ต้องดำเนินมาตรการโดยทันทีและอย่างได้ผลเพื่อให้บรรลุถึงการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กในฐานะที่เป็นเรื่องเร่งด่วน

มาตรา 2

เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ คำว่า “เด็ก” หมายถึงบุคคลทุกคนที่อายุต่ำกว่า 18 ปี

มาตรา 3

เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาว่า “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก”

ประกอบด้วย:

- (ก) ทุกรูปแบบของการใช้ทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส เช่นการขาย และการขนส่งเด็ก แรงงานขุดหิน แรงงาน ไพร่ติดที่ดิน แรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์ ซึ่งรวมถึงการบังคับหรือเรียกเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสู้รบ
- (ข) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามก
- (ค) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิต และขนส่งยาเสพติดตามที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
- (ง) งานซึ่งโดยลักษณะของงาน หรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็น อันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยหรือศีลธรรมของเด็ก

มาตรา 4

1. ประเภทงานที่กล่าวถึงตามมาตรา 3 (ง) ต้องกำหนดโดยกฎหมาย หรือกฎระเบียบของประเทศ หรือโดยหน่วยงาน ผู้ทรงอำนาจหน้าที่ หลังจากหารือกับองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวรรค 3 และ 4 ของข้อแนะนำด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999)
2. หลังจากหารือกับองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ต้องระบุว่าประเภทงานที่กำหนดขึ้นดังกล่าวมีอยู่ที่ใด
3. บัญชีประเภทงานที่กำหนดขึ้นตามวรรค 1 ของมาตรานี้จะถูกพิจารณา และแก้ไขเป็นระยะตามที่จำเป็นหลังจากหารือกับองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 5

สมาชิกแต่ละประเทศต้องจัดตั้งหรือกำหนดกลไกที่เหมาะสม เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่ให้ผลในทางปฏิบัติแก่อนุสัญญานี้ ทั้งนี้หลังจากหารือกับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างแล้ว

มาตรา 6

1. สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดและปฏิบัติตามแผนงานดำเนินการเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก โดยถือเป็นการะกิจสำคัญเร่งด่วน
2. แผนงานดำเนินการเช่นนั้นต้องกำหนด และปฏิบัติโดยการหารือกับหน่วยงานของรัฐบาลและองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความเห็นของกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยตามที่สมควร

มาตรา 7

1. สมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินการที่จำเป็นทุกประการเพื่อให้หลักประกันว่ามีการปฏิบัติตาม และบังคับใช้ได้อย่างได้ผลต่อบทบัญญัติที่ให้ผลในทางปฏิบัติแก่อนุสัญญานี้ ซึ่งรวมทั้งการบัญญัติให้มีและการปฏิบัติตามบทลงโทษทางอาญา หรือบทลงโทษอื่นๆตามที่สมควร
2. โดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาในการจัดการใช้แรงงานเด็ก สมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินการที่ได้ผลและมีกำหนดเวลาเพื่อที่จะ
 - (ก) ป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
 - (ข) จัดให้มีการช่วยเหลือโดยตรงที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อนำเด็กออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กและเพื่อการฟื้นฟูสภาพเด็ก และบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม

- (ค) ให้หลักประกันว่าเด็กทุกคนที่ถูกนำออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กสามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่าและการฝึกอบรมอาชีพที่ไม่คิดมูลค่าด้วยในกรณีที่เป็นไปได้และเหมาะสม
- (ง) ระบุตัว และให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ และ
- (จ) กำเนึงถึงสถานการณ์ที่เป็นพิเศษของเด็กหญิง

3. สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่ให้ผลในทางปฏิบัติแก่นุสัญญา

มาตรา 8

ประเทศสมาชิกจะดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือกันในการให้ผลในทางปฏิบัติแก่บทบัญญัติของอนุสัญญานี้โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้น และ/หรือความช่วยเหลือซึ่งรวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนงานขจัดความยากจน และการให้การศึกษาอย่างทั่วถึง

มาตรา 9

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการจะต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 10

1. อนุสัญญานับนี้จะมีผลผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งสัตยาบันสารของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้ผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
2. อนุสัญญานี้จะมีผลใช้บังคับภายหลังจากวันที่ซึ่งสัตยาบันสารของรัฐสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้ผู้อำนวยการใหญ่แล้วสิบสองเดือน
3. ภายหลังจากนี้ อนุสัญญานี้จะมีผลใช้บังคับสำหรับแต่ละรัฐสมาชิก ภายหลังจากวันที่สัตยาบันสารของตนได้รับการจดทะเบียนไว้แล้วสิบสองเดือน

มาตรา 11

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานับนี้ อาจประกาศบอกเลิกการสัตยาบันได้ภายหลังระยะเวลาสิบปี นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญานับนี้ได้มีผลใช้ครั้งแรก โดยการแจ้งให้ ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียนการประกาศบอกเลิกเช่นว่านี้จะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีนับจากวันที่ได้มีการจดทะเบียนการบอกเลิกแล้ว
2. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิที่จะทำการบอกเลิก บทบัญญัติของมาตรานี้ภายในปีที่ถัดจากการครบกำหนดระยะเวลาสิบปีตามที่ได้กำหนดไว้ในวรรคก่อนจะมีข้อผูกพันต่ออีกเป็นระยะเวลาสิบปีต่อไป และหลังจากนั้นอาจประกาศบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ในระยะเวลาทุก ๆ สิบปี ตามข้อกำหนดในมาตรานี้

มาตรา 12

1. ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้รัฐสมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหมดที่รัฐสมาชิกขององค์การฯ ได้แจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่
2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การฯ ทราบถึงการให้สัตยาบันอันที่สองของสองประเทศแรกนั้น ผู้อำนวยการใหญ่จะต้องแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การฯ ทราบถึงวันที่อนุสัญญานับนี้จะมีผลใช้บังคับด้วย

มาตรา 13

ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบถึงการจดทะเบียนให้สัตยาบันและการจดทะเบียนบอกเลิกทั้งหมดที่แจ้ง มาซึ่งเขาตามความในข้อกำหนดของวรรคก่อน เพื่อการจดทะเบียนไว้ตาม นัยมาตรา 102 ของ กฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 14

เวลาใดก็ตามที่คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่าจำเป็น อาจจะขอร้องไปยังที่ประชุมใหญ่ให้ส่งรายงานการดำเนินการของอนุสัญญา^{นี้} และอาจจะขอให้มีการบรรจุคำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอนุสัญญา^{นี้}ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนไว้ในระเบียบวาระการประชุมได้

มาตรา 15

1. ถ้าที่ประชุมยอมรับอนุสัญญาใหม่ซึ่งเปลี่ยนแปลงแก้ไขอนุสัญญา^{นี้}ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนแล้วและหากว่า อนุสัญญาใหม่มีได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่โดยรัฐสมาชิกให้รวมความถึงสิทธิในการบอกเลิก อนุสัญญา^{นี้}ได้ทันที โดยนิตินัยโดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 11 ข้างต้น ถ้าและในเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่ จะได้มีผลใช้บังคับแล้ว

(ข) นับแต่วันซึ่งอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับแล้ว การให้สัตยาบันอนุสัญญา^{นี้}โดย รัฐสมาชิกจักหยุดยั้งลงเพียงนั้น

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ อนุสัญญา^{นี้}ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่อย่างเดิม สำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา^{นี้}ไว้แล้ว แต่ยังมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 16

ตัวบทของอนุสัญญา^{นี้}ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

CONVENTION NO. 182**CONCERNING THE PROHIBITION AND IMMEDIATE ACTION FOR THE ELIMINATION OF THE WORST FORMS OF CHILD LABOUR**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 87th Session on 1 June 1999, and

Considering the need to adopt new instruments for the prohibition and elimination of the worst forms of child labour, as the main priority for national and international action, including international cooperation and assistance, to complement the Convention and the Recommendation concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973, which remain fundamental instruments on child labour, and

Considering that the effective elimination of the worst forms of child labour requires immediate and comprehensive action, taking into account the importance of free basic education and the need to remove the children concerned from all such work and to provide for their rehabilitation and social integration while addressing the needs of their families, and

Recalling the resolution concerning the elimination of child labour adopted by the International Labour Conference at its 83rd Session in 1996, and

Recognizing that child labour is to a great extent caused by poverty and that the longterm solution lies in sustained economic growth leading to social progress, in particular poverty alleviation and universal education, and

Recalling the Convention on the Rights of the Child adopted by the United Nations General Assembly on 20 November 1989, and

Recalling the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted by the International Labour Conference at its 86th Session in 1998, and

Recalling that some of the worst forms of child labour are covered by other international instruments, in particular the Forced Labour Convention, 1930, and the United Nations Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery, 1956, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to child labour, 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 seventeenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-nine the following Convention, which may be cited as the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999.

Article 1

Each Member which ratifies this Convention shall take immediate and effective measures to secure the prohibition and elimination of the worst forms of child labour as a matter of urgency.

Article 2

For the purposes of this Convention, the term *child* shall apply to all persons under the age of 18.

Article 3

For the purposes of this Convention, the term *the worst forms of child labour* comprises:

- (a) all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict;
- (b) the use, procuring or offering of a child for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances;
- (c) the use, procuring or offering of a child for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs as defined in the relevant international treaties;
- (d) work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of children.

Article 4

1. The types of work referred to under Article 3(d) shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, taking into consideration relevant international standards, in particular Paragraphs 3 and 4 of the Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999.

2. The competent authority, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, shall identify where the types of work so determined exist.

3. The list of the types of work determined under paragraph 1 of this Article shall be periodically examined and revised as necessary, in consultation with the organizations of employers and workers concerned.

Article 5

Each Member shall, after consultation with employers' and workers' organizations, establish or designate appropriate mechanisms to monitor the implementation of the provisions giving effect to this Convention.

Article 6

1. Each Member shall design and implement programmes of action to eliminate as a priority the worst forms of child labour.

2. Such programmes of action shall be designed and implemented in consultation with relevant government institutions and employers' and workers' organizations, taking into consideration the views of other concerned groups as appropriate.

Article 7

1. Each Member shall take all necessary measures to ensure the effective implementation and enforcement of the provisions giving effect to this Convention including the provision and application of penal sanctions or, as appropriate, other sanctions.

2. Each Member shall, taking into account the importance of education in eliminating child labour, take effective and time-bound measures to:

- (a) prevent the engagement of children in the worst forms of child labour;
- (b) provide the necessary and appropriate direct assistance for the removal of children from the worst forms of child labour and for their rehabilitation and social integration;
- (c) ensure access to free basic education, and, wherever possible and appropriate, vocational training, for all children removed from the worst forms of child labour;
- (d) identify and reach out to children at special risk; and
- (e) take account of the special situation of girls.

3. Each Member shall designate the competent authority responsible for the implementation of the provisions giving effect to this Convention.

Article 8

Members shall take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of this Convention through enhanced international cooperation and/or assistance including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.

Article 9

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

Article 10

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

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.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 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 Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall 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 the Director-General 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;
- (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.

ข้อแนะนำฉบับที่ 190

ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

จัดประชุม ณ นครเจนีวาโดยคณะประสานการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และประชุมกันเป็นสมัยประชุม
ที่ 87 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999) และ

รับรองอนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542) และตัดสินใจที่จะรับเอา
ข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ในระเบียบวาระของสมัยประชุม และ
กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้จะมีรูปแบบเป็นข้อแนะนำอนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542)

มีมติเมื่อวันที่สิบเจ็ด เดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบเก้า รับรองข้อแนะนำซึ่งเรียกว่า ข้อแนะนำว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด
ของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542)

1. บทบัญญัติของข้อแนะนำนี้เสริมบทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.
1999 (พ.ศ. 2542) (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “อนุสัญญา”) และควรนำไปปฏิบัติควบคู่กัน

1. แผนงานดำเนินการ

2. แผนงานดำเนินการที่กล่าวถึงในมาตรา 6 ของอนุสัญญาควรถูกกำหนด และปฏิบัติตามในฐานะเรื่องเร่งด่วน โดย
หารือกับหน่วยงานของรัฐบาล และองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความเห็นของเด็กที่ได้รับผล
กระทบโดยตรงจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ครอบครัวของเด็กเหล่านั้น และกลุ่มที่เกี่ยวข้องอื่นๆที่มีพันธกิจ
ต่อเป้าหมายของอนุสัญญา และข้อแนะนำนี้ตามสมควร แผนงานเหล่านี้ควรมีวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิเช่น

- (ก) ระงับ และประณามรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
- (ข) ป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องกับ หรือนำเด็กออกมาเสียจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
คุ้มครองเด็กจากการถูกตอบโต้ และจัดให้เด็กได้รับการฟื้นฟูสภาพ และการบูรณาการกลับเข้าสู่สังคมโดย
อาศัยมาตรการที่ตอบสนองความจำเป็นของเด็กในด้านการศึกษา กายภาพ และจิตวิทยา
- (ค) ให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ :
 - (1) เด็กอายุน้อย
 - (2) เด็กหญิง
 - (3) ปัญหางานแอบแฝง ซึ่งเด็กหญิงมีความเสี่ยงเป็นพิเศษ
 - (4) เด็กกลุ่มอื่นๆที่มีความเสี่ยงหรือความจำเป็นเป็นพิเศษ
- (ง) ระงับ ให้ความช่วยเหลือ และดำเนินงานร่วมกับชุมชนที่เด็กมีความเสี่ยงเป็นพิเศษ
- (จ) ให้ข่าวสาร กระตุ้นจิตสำนึก และระดมพลังสาธารณชน และกลุ่มที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเด็ก และครอบครัวของเด็ก

2. งานอันตราย

3. ในการกำหนดประเภทงานที่กล่าวถึงตามมาตรา 3(ง) ของอนุสัญญา และในการระบุงานเหล่านั้นมือผู้ที่ใ
ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้เป็นพิเศษ

- (ก) งานซึ่งทำให้เด็กต้องเผชิญกับการล่วงเกินทางกายภาพ ทางจิตวิทยา หรือทางเพศ
- (ข) งานใต้ดิน ใต้น้ำ บนที่สูง หรือในที่ที่มีสภาพปิดบัง
- (ค) งานที่ต้องทำกับเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องมืออันตราย หรืองานซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้มือควบคุมหรือ
ขนย้ายของหนัก
- (ง) งานในสภาพแวดล้อมที่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งอาจทำให้เกิดอันตราย เช่นทำให้เด็กต้องเผชิญกับสาร
หรือกระบวนการที่เป็นอันตราย หรือเผชิญกับอุณหภูมิ ระดับเสียง หรือความสั่นสะเทือนที่เป็นผลเสียต่อ
สุขภาพ

(จ) งานภายใต้สภาพที่ยากลำบากเป็นพิเศษ เช่นงานต่อเนื่องยาวนาน หรืองานที่ทำกลางคืน หรืองานซึ่งเด็กถูกปิดขังอยู่ในอาคารสถานที่ของนายจ้างโดยไม่มีเหตุผล

4. สำหรับประเภทของงานที่กล่าวถึงตามมาตรา 3(ง) ของอนุสัญญา และย่อหน้า 3 ข้างต้น หลังจากหารือกับองค์การลูกจ้าง และองค์การนายจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว กฎหมาย หรือกฎระเบียบของประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจอาจอนุญาตการจ้าง หรือการทำงานของบุคคลอายุ 16 ปีขึ้นไป โดยมีเงื่อนไขว่าสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของเด็กที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และเด็กเหล่านั้นต้องผ่านการสอนงาน หรือการฝึกอบรมอาชีพโดยเจาะจงมาแล้วอย่างเพียงพอในสาขางานที่เกี่ยวข้อง

3. การนำไปปฏิบัติ

5. (1) ควรรวบรวมข่าวสารโดยละเอียด และข้อมูลสถิติเกี่ยวกับลักษณะและขอบเขตของการใช้แรงงานเด็ก และปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของการดำเนินการของประเทศเพื่อเลิกการใช้แรงงานเด็ก โดยเฉพาะการห้าม และจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กในฐานะเรื่องเร่งด่วน

(2) เท่าที่เป็นไปได้ ข่าวสาร และข้อมูลสถิติเช่นนั้นควรรวมทั้งข้อมูลที่แยกตามเพศ กลุ่มอายุ อาชีพ สาขาของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และสถานะในการจ้างงาน การศึกษาในโรงเรียน และที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ควรให้ความสำคัญแก่ระบบที่ได้ผลในการจดทะเบียนการเกิด ซึ่งรวมถึงการออกสูติบัตร

(3) ข้อมูลเกี่ยวกับการละเมิดบทบัญญัติของประเทศเพื่อการห้าม และการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กควรรวบรวมไว้ และปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ

6. การรวบรวม และดำเนินการกับข่าวสาร และข้อมูลที่กล่าวถึงในวรรค 5 ข้างต้นควรกระทำโดยคำนึงถึงอย่างเหมาะสมต่อสิทธิความเป็นส่วนตัว

7. ข่าวสารที่รวบรวมตามวรรค 6 ควรแจ้งไปยังสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเป็นประจำ

8. ประเทศสมาชิกควรจัดตั้ง หรือกำหนดกลไกระดับประเทศที่เหมาะสมเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามบทบัญญัติของประเทศเพื่อการห้ามและการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก หลังจากหารือกับองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง

9. ประเทศสมาชิกควรให้หลักประกันว่าเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจซึ่งมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามบทบัญญัติของประเทศเพื่อการห้ามและการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กจะร่วมมือกัน และประสานการดำเนินงาน

10. กฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรกำหนดบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบ ในกรณีที่มีการไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของประเทศเพื่อการห้ามและการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

11. ตราบเท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมายของประเทศ ประเทศสมาชิกควรร่วมมือกับความพยายามระหว่างประเทศที่มุ่งห้ามและเลิกรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กในฐานะเรื่องเร่งด่วน โดย

(ก) รวบรวม และแลกเปลี่ยนข่าวสารเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมายทางอาญา รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายระหว่างประเทศ

(ข) ตรวจสอบ และดำเนินคดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการค้าและขนส่งเด็ก หรือในการใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย เพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกหรือเพื่อการแสดงลามก

(ค) ขึ้นทะเบียนชื่อผู้กระทำความผิดเช่นนั้น

12. ประเทศสมาชิกควรบัญญัติว่ารูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กต่อไปนี้เป็นการกระทำความผิดทางอาญา

(ก) ทุกรูปแบบของการใช้ทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส เช่นการขาย และการขนส่งเด็ก แรงงานขูดหนี้ และแรงงานไพร่ติดที่ดิน และการใช้แรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์ ซึ่งรวมถึงการบังคับ หรือเรียกเกณฑ์เด็กไปใช้ประโยชน์ในความขัดแย้งด้วยอาวุธ

(ข) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามกและ

(ค) การใช้จัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิต และขนส่งยาเสพติดตามที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง หรือเพื่อกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพอกา หรือการใช้ปืนหรืออาวุธอื่น

13. ประเทศสมาชิกควรให้หลักประกันว่าบทลงโทษ ซึ่งรวมทั้งบทลงโทษทางอาญาในกรณีที่เหมาะสม ถูกบังคับ สำหรับการละเมิดบทบัญญัติของประเทศเพื่อการห้าม และขจัดประเภทงานใด ๆ ที่กล่าวถึงในมาตรา 3(ง) ของอนุสัญญา

14. ประเทศสมาชิกยังควรบัญญัติให้มีการเยียวยาทางอาญา ทางแพ่ง และทางบริหารอื่น ๆ ในฐานะเรื่องเร่งด่วนใน กรณีที่เหมาะสม เพื่อให้หลักประกันว่ามีการบังคับใช้อย่างได้ผลสำหรับบทบัญญัติของประเทศเพื่อการห้ามและขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก เช่น การกักขังดูแลเป็นพิเศษต่อสถานประกอบการที่เคยใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด และในกรณีที่มีการละเมิดซ้ำซาก ก็ควรพิจารณายกเลิกใบอนุญาตประกอบการเป็นการชั่วคราว หรือถาวร

15. มาตรการอื่น ๆ ที่มุ่งบรรเทาการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กอาจรวมทั้งมาตรการต่อไปนี้

- (ก) ให้ข่าวสาร ปลุกจิตสำนึก และระดมพลังสาธารณชนทั่วไป รวมทั้งผู้นำทางการเมืองของประเทศ และของท้องถิ่น สมาชิกรัฐสภา และฝ่ายตุลาการ
- (ข) นำเข้ามามีส่วนร่วม และฝึกอบรมองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง และองค์การประชาชน
- (ค) จัดให้มีการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐบาลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ตรวจแรงงาน และเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย และสำหรับนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ
- (ง) บัญญัติให้มีการดำเนินคดีในประเทศของตนต่อคนสัญชาติของประเทศสมาชิกซึ่งกระทำความผิดตาม บทบัญญัติของประเทศตนเพื่อการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก แม้ใน กรณีที่การกระทำความผิดเหล่านั้นกระทำขึ้นในประเทศอื่น
- (จ) ปรับระเบียบวิธีปฏิบัติทางกฎหมาย และทางบริหารให้ง่าย และให้หลักประกันว่าระเบียบวิธีปฏิบัติเหล่านั้น เหมาะสม และรวดเร็ว
- (ฉ) กระตุ้นให้มีการกำหนดนโยบายที่มุ่งส่งเสริมเป้าหมายของอนุสัญญา
- (ช) ตรวจตรา และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็ก
- (ซ) เผยแพร่บทบัญญัติทางกฎหมาย หรืออื่น ๆ ในเรื่องการใช้แรงงานเด็กในภาษาต่างๆ และภาษาถิ่นต่างๆ ของ ประเทศ
- (ญ) สร้างระเบียบวิธีปฏิบัติขึ้นเป็นพิเศษสำหรับการร้องเรียน และสร้างบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองผู้ที่เปิดเผยโดย ขอบด้วยกฎหมายต่อการละเมิดบทบัญญัติของอนุสัญญาจากการเลือกปฏิบัติ และการตอบโต้ ตลอดจน จัดตั้งสายให้ความช่วยเหลือ หรือจุดติดต่อ และกรรมการประชาชน
- (ฎ) รับเอามาตรการที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษา และการฝึกอบรมครูเพื่อตอบสนองความจำเป็นของเด็กชาย และเด็กหญิง
- (ฏ) เท่าที่เป็นไปได้ ในแผนงานดำเนินการของประเทศ ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้
 - (1) ความจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างงาน และการฝึกอบรมอาชีพสำหรับบิดามารดา และผู้ใหญ่ใน ครอบครัวของเด็กที่ทำงานในสภาพที่ครอบคลุมโดยอนุสัญญา และ
 - (2) ความจำเป็นที่จะต้องปลุกจิตสำนึกบิดามารดาให้ตระหนักถึงปัญหาของเด็กที่ทำงานในสภาพเช่นนั้น

16. ความร่วมมือ และ/หรือความช่วยเหลือระหว่างประเทศที่ดียิ่งขึ้นในระหว่างประเทศสมาชิกเพื่อการห้าม และการขจัดอย่างได้ผลต่อรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กควรเสริมความพยายามของประเทศ และในกรณีที่เหมาะสมอาจได้ รับการกำหนดและนำไปปฏิบัติโดยหรือกับองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง ความร่วมมือ และ/หรือความช่วยเหลือระหว่าง ประเทศเช่นนั้นควรรวมถึง

- (ก) การระดมทรัพยากรเพื่อแผนงานของประเทศ หรือระหว่างประเทศ
- (ข) ความช่วยเหลือกันทางกฎหมาย
- (ค) ความช่วยเหลือทางวิชาการ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข่าวสาร
- (ง) การสนับสนุนการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ แผนงานการจัดความยากจน และการให้การศึกษาอย่างทั่วถึง

RECOMMENDATION NO. 190**RECOMMENDATION CONCERNING THE PROHIBITION AND IMMEDIATE ACTION FOR THE ELIMINATION OF THE WORST FORM OF CHILD LABOUR**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and
having met in its Eighty-seventh Session on 1 June 1999, and

Having adopted the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to child labour, 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
Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 ;

adopts this seventeenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-nine the following
Recommendation, which may be cited as the Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999.

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Worst Forms of Child Labour
Convention, 1999 (hereafter referred to as "the Convention"), and should be applied in conjunction with them.

I. Programmes of action

2. The programmes of action referred to in Article 6 of the Convention should be designed and
implemented as a matter of urgency, in consultation with relevant government institutions and employers' and
workers' organizations, taking into consideration the views of the children directly affected by the worst forms
of child labour, their families and, as appropriate, other concerned groups committed to the aims of the
Convention and this Recommendation. Such programmes should aim at, inter alia :

- (a) identifying and denouncing the worst forms of child labour ;
- (b) preventing the engagement of children in or removing them from the worst forms of child
labour, protecting them
- (c) from reprisals and providing for their rehabilitation and social integration through measures
which address their educational, physical and psychological needs ;
- (c) giving special attention to :
 - (i) younger children ;
 - (ii) the girl child ;
 - (iii) the problem of hidden work situations, in which girls are at special risk ;
 - (iv) other groups of children with special vulnerabilities or needs ;
- (d) identifying, reaching out to and working with communities where children are at special
risk ;
- (e) informing, sensitizing and mobilizing public opinion and concerned groups, including
children and their families.

II. Hazardous work

3. In determining the types of work referred to under Article 3(d) of the Convention, and in identifying where they exist, consideration should be given, *inter alia*, to:

- (a) work which exposes children to physical, psychological or sexual abuse;
- (b) work underground, under water, at dangerous heights or in confined spaces;
- (c) work with dangerous machinery, equipment and tools, or which involves the manual handling or transport of heavy loads;
- (d) work in an unhealthy environment which may, for example, expose children to hazardous substances, agents or processes, or to temperatures, noise levels, or vibrations damaging to their health;
- (e) work under particularly difficult conditions such as work for long hours or during the night or work where the child is unreasonably confined to the premises of the employer.

4. For the types of work referred to under Article 3(d) of the Convention and Paragraph 3 above, national laws or regulations or the competent authority could, after consultation with the workers' and employers' organizations concerned, authorize employment or work as from the age of 16 on condition that the health, safety and morals of the children concerned are fully protected, and that the children have received adequate specific instruction or vocational training in the relevant branch of activity.

III. Implementation

5. (1) Detailed information and statistical data on the nature and extent of child labour should be compiled and kept up to date to serve as a basis for determining priorities for national action for the abolition of child labour, in particular for the prohibition and elimination of its worst forms as a matter of urgency.

(2) As far as possible, such information and statistical data should include data disaggregated by sex, age group, occupation, branch of economic activity, status in employment, school attendance and geographical location. The importance of an effective system of birth registration, including the issuing of birth certificates, should be taken into account.

(3) Relevant data concerning violations of national provisions for the prohibition and elimination of the worst forms of child labour should be compiled and kept up to date.

6. The compilation and processing of the information and data referred to in Paragraph 5 above should be carried out with due regard for the right to privacy.

7. The information compiled under Paragraph 5 above should be communicated to the International Labour Office on a regular basis.

8. Members should establish or designate appropriate national mechanisms to monitor the implementation of national provisions for the prohibition and elimination of the worst forms of child labour, after consultation with employers' and workers' organizations.

9. Members should ensure that the competent authorities which have responsibilities for implementing national provisions for the prohibition and elimination of the worst forms of child labour cooperate with each other and coordinate their activities.

10. National laws or regulations or the competent authority should determine the persons to be held responsible in the event of non-compliance with national provisions for the prohibition and elimination of the worst forms of child labour.

11. Members should, in so far as it is compatible with national law, cooperate with international efforts aimed at the prohibition and elimination of the worst forms of child labour as a matter of urgency by:

- (a) gathering and exchanging information concerning criminal offences, including those involving international networks;
- (b) detecting and prosecuting those involved in the sale and trafficking of children, or in the use, procuring or offering of children for illicit activities, for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances;
- (c) registering perpetrators of such offences.

12. Members should provide that the following worst forms of child labour are criminal offences:

- (a) all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict;
- (b) the use, procuring or offering of a child for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances; and
- (c) the use, procuring or offering of a child for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs as defined in the relevant international treaties, or for activities which involve the unlawful carrying or use of firearms or other weapons.

13. Members should ensure that penalties including, where appropriate, criminal penalties are applied for violations of the national provisions for the prohibition and elimination of any type of work referred to in Article 3(d) of the Convention.

14. Members should also provide as a matter of urgency for other criminal, civil or administrative remedies, where appropriate, to ensure the effective enforcement of national provisions for the prohibition and elimination of the worst forms of child labour, such as special supervision of enterprises which have used the worst forms of child labour, and, in cases of persistent violation, consideration of temporary or permanent revoking of permits to operate.

15. Other measures aimed at the prohibition and elimination of the worst forms of child labour might include the following:

- (a) informing, sensitizing and mobilizing the general public, including national and local political leaders, parliamentarians and the judiciary;
- (b) involving and training employers' and workers' organizations and civic organizations;
- (c) providing appropriate training for the government officials concerned, especially inspectors and law enforcement officials, and for other relevant professionals;
- (d) providing for the prosecution in their own country of the Member's nationals who commit offences under its national provisions for the prohibition and immediate elimination of the worst forms of child labour even when these offences are committed in another country;

- (e) simplifying legal and administrative procedures and ensuring that they are appropriate and prompt;
- (f) encouraging the development of policies by undertakings to promote the aims of the Convention;
- (g) monitoring and giving publicity to best practices on the elimination of child labour;
- (h) giving publicity to legal or other provisions on child labour in the different languages or dialects;
- (i) establishing special complaints procedures and making provisions to protect from discrimination and reprisals those who legitimately expose violations of the provisions of the Convention, as well as establishing helplines or points of contact and ombudspersons;
- (j) adopting appropriate measures to improve the educational infrastructure and the training of teachers to meet the needs of boys and girls;
- (k) as far as possible, taking into account in national programmes of action:
 - (i) the need for job creation and vocational training for the parents and adults in the families of children working in the conditions covered by the Convention; and
 - (ii) the need for sensitizing parents to the problem of children working in such conditions.

16. Enhanced international cooperation and/or assistance among Members for the prohibition and effective elimination of the worst forms of child labour should complement national efforts and may, as appropriate, be developed and implemented in consultation with employers' and workers' organizations. Such international cooperation and/or assistance should include:

- (a) mobilizing resources for national or international programmes;
- (b) mutual legal assistance;
- (c) technical assistance including the exchange of information;
- (d) support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.

สมัยที่ 88
พ.ศ. 2543

**สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 183 และข้อแนะนำฉบับที่ 191
ว่าด้วยการแก้ไขอนุสัญญาการคุ้มครองมารดา (แก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 1952**

(1) วัตถุประสงค์

เพื่อให้ความคุ้มครองแก่มารดาซึ่งต้องทำงาน ทั้งในด้านสุขภาพอนามัย สภาพการทำงาน การได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

(2) สรุปสาระสำคัญ

2.1 ขอบเขต

อนุสัญญาใช้บังคับกับสตรีทุกคน รวมทั้งสตรีที่ทำงานในภาคนอกระบบ และบทคุ้มครองสุขภาพของมารดาและบุตร

2.2 มาตรการคุ้มครองป้องกัน

- อนุสัญญานับว่าหลังจากการหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างแล้ว รัฐสมาชิกจะต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้หลักประกันว่า สตรีมีครรภ์หรือสตรีที่ให้นมบุตรไม่ต้องทำงานที่หน่วยงานผู้ทรงอำนาจได้กำหนดแล้วว่าเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและบุตร หรือในกรณีที่ผลการประเมินระบุว่ามีความเสี่ยงมากต่อสุขภาพมารดาและบุตร

- ระยะเวลาลาคลอด 14 สัปดาห์ ซึ่งคลุมระยะเวลาสัปดาห์ที่เป็นการบังคับลาคลอดบุตร นอกจากนี้การตกลงกันเป็นอย่างอื่น โดยรัฐบาลกับองค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ให้มีการลาก่อนหรือหลังช่วงลาคลอดได้ ในกรณีที่มีความเจ็บป่วย มีโรคแทรกซ้อน หรือมีความเสี่ยงจากโรคแทรกซ้อนเนื่องจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร โดยที่ลักษณะและระยะเวลาของการลาในส่วนนี้จะกำหนดตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

- ในส่วนของสิทธิประโยชน์ ให้มีการจ่ายตัวเงินให้แก่สตรีที่ลาคลอดเป็นจำนวนที่สามารถให้หลักประกันว่าสตรีนั้นสามารถเลี้ยงดูตนเองและบุตรให้มีสุขภาพดี และมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม ทั้งนี้ให้การจ่ายเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของประเทศหรือสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศ

สิทธิประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการลาคลอดนี้ จะจ่ายผ่านกองทุนประกันสังคมหรือกองทุนสาธารณะที่มีลักษณะบังคับ หรือในลักษณะที่จะกำหนดโดยกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ

- ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างแรงงานสตรีในระหว่างตั้งครรภ์หรือลาคลอด หรือในช่วงที่กลับมาทำงานหลังลาคลอด ซึ่งช่วงเวลานี้ จะกำหนดโดยกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติแห่งชาติ ยกเว้นการเลิกจ้างด้วยเหตุอันไม่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร และการดูแลบุตร

- ในการให้นมบุตร บัญญัติให้แรงงานสตรีมีสิทธิลาพักวันละ 1 ครั้ง หรือมากกว่า หรือลดชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน เพื่อให้ให้นมบุตร โดยช่วงที่พักหรือช่วงเวลาทำงานที่ลดลงนั้นนับเป็นเวลาทำงานและได้ค่าตอบแทน

(3) ความเห็น

ก. พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้สิทธิการคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน ซึ่งน้อยกว่าที่อนุสัญญากำหนดไว้ในเวลา 14 สัปดาห์อยู่ 8 วัน และไม่มีข้อกำหนดในเรื่องสิทธิในการพักเพื่อให้ให้นมบุตรหรือลดชั่วโมงทำงานเพื่อให้ให้นมบุตร ตลอดจนเรื่องการประกันสิทธิในการกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมและได้รับค่าตอบแทนเท่าเดิม

ข. อนุสัญญาให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิง สอดคล้องเป็นไปในแนวเดียวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม ซึ่งให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนกรณีคลอดบุตร โดยให้สิทธิประโยชน์ดังนี้

- ผู้ประกันตนหญิง - เงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 4,000 บาท/ครั้ง และเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน

- ผู้ประกันตนชาย - เงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 4,000 บาท/ครั้ง กรณีสามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่ ใช้สิทธิในการเบิกจ่ายคลอดบุตรรวมกันได้ไม่เกิน 4 ครั้ง

ค. บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานไทยขณะนี้ยังไม่ครอบคลุมสาระของอนุสัญญาทั้งหมด จึงยังไม่สมควรให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 183

ว่าด้วยการแก้ไขอนุสัญญาการคุ้มครองมารดา (แก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 1952

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

เรียกประชุม โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมสมัยที่ 88 ในวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2543 ณ นครเจนีวา และ

รับทราบถึงความจำเป็นในการแก้ไขอนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยการคุ้มครองมารดา (แก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 1952 (พ.ศ. 2495) เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของสตรีในสถานประกอบการ สุขภาพความปลอดภัยของมารดา และบุตร ตลอดจนสะท้อนความแตกต่างในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของรัฐสมาชิก ความแตกต่างของวิสาหกิจ และในการพัฒนาการคุ้มครองมารดาในกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ และ

รับทราบถึงข้อกำหนดของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติ ว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979 (พ.ศ. 2522) อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 (พ.ศ. 2532) ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการ ค.ศ. 1995 (พ.ศ. 2538) ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยความเสมอภาคของโอกาสและการได้รับการปฏิบัติของแรงงานหญิง ค.ศ. 1975 (พ.ศ. 2518) ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและกลไกติดตามผล ค.ศ. 1998 (พ.ศ. 2541) รวมทั้งอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับที่มีเป้าหมายในการประกันความเสมอภาคของโอกาสและการได้รับการปฏิบัติของแรงงานหญิง เฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานซึ่งรับผิดชอบครอบครัว ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524) และ

โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของแรงงานหญิงและความจำเป็นในการให้ความคุ้มครองการตั้งครรภ์ซึ่งเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทั้งรัฐบาลและสังคม และ

ได้ตัดสินใจรับข้อเสนอเกี่ยวกับการแก้ไขอนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 1952 (พ.ศ. 2495) ซึ่งเป็นหัวข้อที่สี่ของระเบียบวาระการประชุม และ

ได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปแบบของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

มีมติเมื่อ วันที่สิบห้า เดือนมิถุนายน ปีสองพัน รับรองอนุสัญญาซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 (พ.ศ. 2543)

ขอบเขต

มาตรา 1

เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ คำว่า “ผู้หญิง” หมายถึงบุคคลใดๆ ที่เป็นเพศหญิงโดยปราศจากการแบ่งแยกไม่ว่าประการใดๆ และ คำว่า “เด็ก” หมายถึง บุคคลที่เป็นเด็ก โดยปราศจากการแบ่งแยกไม่ว่าประการใดๆ

มาตรา 2

1. อนุสัญญาฉบับนี้ใช้กับลูกจ้างหญิงทุกคน รวมทั้งลูกจ้างหญิงที่ทำงานในรูปแบบพิเศษของงานที่ต้องพึ่งพา (atypical forms of dependent work)

2. หากการบังคับใช้อนุสัญญานี้ก่อให้เกิดปัญหาเป็นการเฉพาะที่ค่อนข้างมาก รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ อาจยกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนกับลูกจ้างหรือกิจการบางประเภท ภายหลังจากหารือกับตัวแทนองค์การนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว

3. รัฐสมาชิกที่ใช้ประโยชน์ของบทบัญญัติตามวรรคก่อน ควรลงรายชื่อประเภทของลูกจ้างหรือวิสาหกิจที่ได้รับการยกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญาฉบับนี้ พร้อมทั้งแสดงเหตุผลที่ได้รับการยกเว้นไว้ ในรายงานฉบับแรกของรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ต้องรายงานตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และในรายงานฉบับต่อๆ ไป รัฐสมาชิกควรอธิบายถึงมาตรการอื่นๆ ที่ใช้เพื่อขยายการใช้ข้อบังคับของอนุสัญญานี้ให้ครอบคลุมลูกจ้างหรือวิสาหกิจที่ได้รับการยกเว้นดังกล่าว

การคุ้มครองสุขภาพ

มาตรา 3

รัฐสมาชิกต้องมีมาตรการที่เหมาะสมที่ประกันได้ว่าหญิงมีครรภ์หรือหญิงที่ให้นมบุตรต้องไม่ถูกบังคับให้ทำงานที่เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจได้กำหนดไว้แล้วว่าเป็นผลร้ายต่อสุขภาพของมารดาหรือเด็ก หรือได้มีการประเมินแล้วว่าส่งผลต่อความเสี่ยงต่อสุขภาพของแม่หรือเด็ก

การลาคลอด

มาตรา 4

1. ลูกจ้างหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับของอนุสัญญานี้ หากมีใบรับรองแพทย์ หรือหลักฐานอื่นใดที่กำหนดโดยกฎหมาย และแนวปฏิบัติแห่งชาติระบุวันกำหนดคลอด จะได้รับสิทธิการลาคลอดไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์
2. ระยะเวลาการลาคลอดที่กล่าวมานั้น จะต้องกำหนดโดยรัฐสมาชิกโดยระบุไว้ในคำประกาศที่ส่งไปพร้อมกับการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้
3. ภายหลังการให้สัตยาบันแล้ว รัฐสมาชิกอาจจะยื่นคำประกาศขยายระยะเวลาของการลาคลอดต่อผู้อำนวยการใหญ่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
4. เพื่อเป็นการคุ้มครองสุขภาพของแม่และเด็ก ระยะเวลาการลาคลอดต้องรวมเวลาหลังการคลอดบุตรอีก 6 สัปดาห์ หรือต้องเป็นการเห็นพ้องในระดับชาติของรัฐ และผู้แทนสูงสุดขององค์กรนายจ้างและลูกจ้าง
5. การลาก่อนวันกำหนดคลอด จะขยายไปเท่ากับระยะเวลาระหว่างวันกำหนดคลอดจนถึงวันที่คลอดบุตรจริง โดยไม่นำไปลดวันลาบังคับหลังคลอดบุตร

การลาในกรณีที่ป่วยหรือมีโรคแทรกซ้อน

มาตรา 5

ในกรณีที่เกิดความเจ็บป่วย โรคแทรกซ้อนหรือมีความเสี่ยงต่อโรคแทรกซ้อนอันเกิดจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตร โดยมีใบรับรองจากแพทย์ จะให้มีการลาเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ รูปแบบและระยะเวลาสูงสุดของการลาจะกำหนดโดยกฎหมายหรือแนวปฏิบัติแห่งชาติ

สิทธิประโยชน์

มาตรา 6

1. ลูกจ้างหญิงที่ลาตามมาตรา 4 และ 5 จะได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแห่งชาติหรือระเบียบใด ๆ ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศ
2. สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน จะอยู่ในระดับที่เป็นหลักประกันว่าลูกจ้างหญิงจะสามารถเลี้ยงตัวเองและบุตรให้มีสุขภาพดีได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามมาตรฐานการครองชีพที่ดี
3. การจ่ายสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินแก่ลูกจ้างหญิงที่ลาตามมาตรา 4 ต้องคำนวณจากรายได้ครั้งสุดท้ายของลูกจ้างหญิงนั้น และต้องไม่น้อยกว่าสองในสามของอัตราล่าสุด หรือไม่น้อยกว่าสองในสามของส่วนประกอบของรายได้ที่นำมาคำนวณสิทธิประโยชน์

4. ถ้ากฎหมายหรือแนวปฏิบัติแห่งชาติระบุให้ใช้วิธีการอื่น ๆ ในการกำหนดการจ่ายสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินแก่ลูกจ้างหญิงซึ่งลาตามมาตรา 4 จำนวนของสิทธิประโยชน์จะต้องเทียบได้กับจำนวนเฉลี่ยของสิทธิประโยชน์ที่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในวรรคก่อน

5. รัฐสมาชิกควรให้หลักประกันว่า เงื่อนไขของการได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินนั้น สามารถปฏิบัติได้โดยลูกจ้างหญิงเป็นส่วนใหญ่

6. กรณีที่ลูกจ้างหญิงนั้นไม่มีคุณสมบัติครบตามสิทธิที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินตามกฎหมายหรือแนวปฏิบัติแห่งชาติ หรือกฎระเบียบในรูปแบบอื่น ๆ ดังกล่าวในมาตรา 11 ลูกจ้างหญิงนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่เพียงพอจากกองทุนความช่วยเหลือทางสังคม ทั้งนี้ โดยต้องผ่านการทดสอบเรื่องรายได้ตามที่กำหนดสำหรับความช่วยเหลือนั้น

7. มารดาและบุตรต้องได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการแพทย์ตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของประเทศหรือรูปแบบอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติของประเทศ สิทธิประโยชน์ด้านการแพทย์จะรวมถึง ค่าดูแลรักษาก่อนคลอด ระหว่างคลอด และหลังคลอด พร้อมทั้งค่าดูแลรักษาระหว่างอยู่ในโรงพยาบาลในกรณีที่เป็น

8. เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างหญิงในตลาดแรงงาน สิทธิประโยชน์จากการลาตามมาตรา 4 และ 5 จะต้องจ่ายโดยระบบการประกันสังคมแบบบังคับหรือกองทุนสาธารณะ หรือจ่ายในลักษณะอื่นที่กำหนดโดยกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของประเทศ นายจ้างต้องไม่เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อรายจ่ายใด ๆ ที่เป็นสิทธิประโยชน์ด้านการเงินต่อลูกจ้างหญิงโดยปราศจากการตกลงไว้เป็นการเฉพาะ ยกเว้น

(ก) ได้มีการกำหนดความรับผิดชอบไว้แล้วในกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของประเทศก่อนวันที่ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะรับรองอนุสัญญาฉบับนี้

(ข) ได้มีการตกลงกันในภายหลังในระดับประเทศโดยรัฐบาลและองค์การตัวแทนนายจ้างลูกจ้าง

มาตรา 7

1. รัฐสมาชิกที่มีสภาพเศรษฐกิจและระบบประกันสังคมที่ยังไม่พัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพจะถือว่าได้ปฏิบัติตามมาตรา 6 วรรค 3 และ 4 หากมีการจ่ายสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินตามอัตราที่ไม่น้อยกว่าค่าตอบแทนที่จ่ายกรณีเจ็บป่วย หรือพิการชั่วคราว ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของประเทศ

2. รัฐสมาชิกที่ใช้ประโยชน์จากบทบัญญัติตามวรรคก่อน ควรอธิบายเหตุผลและกำหนดอัตราสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินที่จ่ายให้ไว้ในรายงานฉบับแรกของรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ต้องรายงานตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับรายงานฉบับต่อไป รัฐสมาชิกควรอธิบายมาตรการที่ได้ดำเนินการเพื่อเพิ่มอัตราสิทธิประโยชน์ให้สูงขึ้น

การคุ้มครองการมีงานทำและการไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา 8

1. การยกเลิกการจ้างงานของลูกจ้างหญิงระหว่างการตั้งครรภ์ หรือการลาตามมาตรา 4 หรือ 5 หรือระหว่างช่วงเวลาภายหลังจากที่กลับมาทำงานแล้ว ซึ่งกำหนดโดยกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของประเทศนั้น ถือเป็นกรกระทำที่ผิดกฎหมาย ยกเว้นในกรณีที่มีเหตุอันไม่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตรและผลที่ตามมา หรือการดูแลบุตร และต้องมีการพิสูจน์ว่าเหตุที่เลิกจ้างอันไม่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตรและผลที่ตามมาหรือการดูแลบุตรนั้น นายจ้างต้องเป็นผู้รับภาระการพิสูจน์

2. ลูกจ้างหญิงต้องได้รับการประกันสิทธิที่จะได้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่า โดยได้รับค่าจ้างในอัตราสุดท้ายก่อนการลาคลอด

มาตรา 9

1. รัฐสมาชิกต้องมีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อเป็นหลักประกันว่า สภาพการเป็นมารดาไม่เป็นเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงการมีงานทำตามบทบัญญัติในมาตรา 2 วรรค 1
2. มาตรการดังกล่าวในวรรคก่อน ต้องรวมถึงข้อห้ามจากการร้องขอให้มีการทดสอบการตั้งครรภ์ หรือร้องขอใบรับรองว่าผ่านการทดสอบการตั้งครรภ์แล้วจากหญิงที่สมัครงาน ยกเว้นกรณีที่เป็นงานที่กฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศ ดังนี้
 - (ก) ห้ามหรือจำกัดไว้สำหรับหญิงมีครรภ์หรือหญิงที่ต้องดูแลบุตรตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศ
 - (ข) กรณีเป็นที่ปรากฏว่าหรือมีความเสี่ยงอย่างมากต่อสุขภาพของผู้หญิงและเด็ก

มาตราที่ห้าหมุดตร

มาตรา 10

1. ลูกจ้างหญิงต้องได้รับสิทธิที่จะพักเพื่อให้นมบุตรวันละครั้งหรือมากกว่านั้น หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน เพื่อให้นมบุตร
2. ระยะเวลาพักหรือการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตร ตลอดจนความถี่และความยาวนาน จะกำหนดตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ ระยะเวลาพักจะนับเป็นเวลาทำงานและจ่ายค่าตอบแทนตามปกติด้วย

การทบทวนเป็นระยะ

มาตรา 11

รัฐสมาชิกควรตรวจสอบถึงความเหมาะสมของการยึดระยะเวลาการลาตามมาตรา 4 หรือการเพิ่มจำนวน หรืออัตราค่าตอบแทน ดังกล่าวในมาตรา 6 ทั้งนี้ต้องหารือกับตัวแทนขององค์กรนายจ้างและลูกจ้าง

การดำเนินการบังคับใช้อนุสัญญา

มาตรา 12

อนุสัญญานับนี้ บังคับใช้ในรูปของกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศ ยกเว้นในบางกรณีอยู่ในรูปของข้อตกลงร่วมคำตัดสินของอนุญาโตตุลาการ หรือคำพิพากษาของศาล หรือโดยการปฏิบัติอื่นใดที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศ

ข้อกำหนดสุดท้าย

มาตรา 13

อนุสัญญานับนี้เป็นการแก้ไขอนุสัญญาการคุ้มครองมารดา (แก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 1952 (พ.ศ. 2495)

มาตรา 14

การให้สัตยาบันอนุสัญญานับนี้อย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 15

1. อนุสัญญานับนี้จะผูกพันเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันของตนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว
2. อนุสัญญานับนี้ จะมีผลใช้บังคับหลังจากวันที่การให้สัตยาบันของสองประเทศสมาชิกได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว 12 เดือน

3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับสำหรับประเทศสมาชิกอื่น หลังจากวันที่การให้สัตยาบันของประเทศนั้นได้รับการจดทะเบียนไว้แล้ว 12 เดือน การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการ ต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน

มาตรา 16

1. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว อาจจะประกาศบอกเลิกได้ ภายหลังจากที่ระยะเวลาล่วงแล้วสิบปีนับจากวันที่อนุสัญญาฉบับนี้เริ่มมีผลใช้บังคับ โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน การจดทะเบียนดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีที่ได้จดทะเบียนไว้

2. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกอนุสัญญาเมื่อครบกำหนดสิบปีตามความในวรรคก่อน จะต้องมิขอลูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจจะบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ตามความในมาตรานี้ เมื่อครบกำหนดทุก ๆ สิบปี

มาตรา 17

1. ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทุก ๆ รายที่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การฯ ได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองที่ได้แจ้งมายังผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ผู้อำนวยการใหญ่จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกขององค์การทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับ

มาตรา 18

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบถึงรายละเอียดการจดทะเบียนการให้สัตยาบัน และการบอกเลิกตามความในวรรคก่อนทั้งหมดเพื่อจดทะเบียนตามความในมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 19

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาว่าจำเป็น คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะเสนอรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และจะพิจารณาถึงความเหมาะสมที่จะบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระของการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 20

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่ยอมรับอนุสัญญาใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนแล้ว และถ้าอนุสัญญาใหม่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่ จะมีผลเป็นการประกาศบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยายในทันที โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา 17 ข้างต้น ถ้าและในเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่ได้มีผลใช้บังคับแล้ว

(ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับ การเปิดให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ โดยประเทศสมาชิกต่าง ๆ จักหยุดยั้งลงเพียงนั้น

2. ไม่ว่ากรณีใดๆ อนุสัญญาฉบับนี้ จะยังคงมีผลใช้บังคับอยู่ตามปกติ ทั้งในรูปแบบ และเนื้อหา สำหรับประเทศสมาชิกทั้งหลายที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ยังไม่ได้ออกให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 21

ตัวบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

CONVENTION NO. 183**CONVENTION CONCERNING THE REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION CONVENTION (REVISED), 1952**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and

Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and

Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, 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 fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

SCOPE*Article 1*

For the purposes of this Convention, the term woman applies to any female person without discrimination whatsoever and the term child applies to any child without discrimination whatsoever.

Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International

Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

HEALTH PROTECTION

Article 3

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

MATERNITY LEAVE

Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

BENEFITS

Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

- (a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or
- (b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including - notwithstanding Article 2, paragraph 1 - access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

- (a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or
- (b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

BREASTFEEDING MOTHERS

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

PERIODIC REVIEW

Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

IMPLEMENTATION

Article 12

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

PROVISIONS

Article 13

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

Article 14

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

Article 15

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

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. 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 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 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 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall 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 the Director-General in accordance with 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.

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.

ข้อแนะนำฉบับที่ 191

ว่าด้วยการแก้ไขอนุสัญญาการคุ้มครองมารดา (แก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 1952

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

เรียกประชุมโดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศและได้ประชุมสมัยที่ 88 ในวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2543 ณ นครเจนีวา และ

ตัดสินใจรับข้อเสนอที่เกี่ยวกับการคุ้มครองมารดา ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 4 ของระเบียบวาระการประชุม และ

กำหนดให้ข้อเสนออยู่ในรูปแบบของข้อแนะนำที่เสริมอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 (พ.ศ. 2543) (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า อนุสัญญาฉบับนี้)

มีมติเมื่อ วันที่สิบห้า เดือนมิถุนายน ปีสองพัน รับรองข้อแนะนำ ซึ่งเรียกว่า ข้อแนะนำว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 (พ.ศ. 2543)

การลาคลอด

1. (1) รัฐสมาชิกต้องพยายามที่จะขยายเวลาการลาคลอดบุตร ตามมาตรา 4 ของอนุสัญญานี้เป็นเวลาอย่างน้อย 18 สัปดาห์
- (2) ควรมีข้อกำหนดสำหรับการขยายระยะเวลาการลาคลอด ในกรณีของการคลอดบุตร หลายคนในคราวเดียวกัน
- (3) ควรมีมาตรการเพื่อเป็นหลักประกันว่า ลูกจ้างหญิงมีสิทธิเลือกเวลาที่จะลาคลอดในส่วนที่ไม่เป็นการบังคับ โดยอาจเลือกก่อนหรือหลังการคลอด

สิทธิประโยชน์

2. ในกรณีที่ปฏิบัติได้ สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับระหว่างการลาคลอดและการลาเพิ่มดังกล่าวในมาตรา 4 และ 5 นั้น ต้องเพิ่มให้เต็มจำนวนของรายได้ที่ลูกจ้างหญิงได้รับอยู่ก่อนการลา หรือเต็มจำนวนองค์ประกอบต่างๆ ของรายได้นั้นเท่าที่นำมาใช้ในการคำนวณ ทั้งนี้ต้องมีการหารือกับตัวแทนสูงสุดขององค์กรนายจ้างและลูกจ้าง
3. สิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลที่ให้ ตามมาตรา 6 วรรค 7 ของอนุสัญญานี้ควรรวมถึง
 - (ก) การดูแลที่ได้รับในสำนักงานของแพทย์ หรือที่บ้านของตนเอง หรือโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลอื่นใด โดยแพทย์ทั่วไปหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง
 - (ข) การดูแลที่ได้รับจากพยาบาลผดุงครรภ์ที่ถูกกฎหมาย หรือบริการการคลอดบุตรแบบอื่นๆ ที่บ้านหรือที่โรงพยาบาล หรือสถานพยาบาล
 - (ค) การดูแลรักษาในโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลอื่น
 - (ง) เวชภัณฑ์ที่จำเป็น การตรวจสุขภาพและการทดสอบที่กำหนดโดยแพทย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ และ
 - (จ) การรักษาต้านทันตกรรมและศัลยกรรม

การบริหารการเงินเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์

4. เงินสมทบที่ต้องจ่ายภายใต้การประกันสังคมแบบบังคับเพื่อให้มีสิทธิประโยชน์ด้านการคลอดบุตรและภาษีที่คำนวณโดยอิงหลักฐานการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้มีสิทธิประโยชน์นี้ ไม่ว่าจะจ่ายโดยนายจ้างและลูกจ้าง หรือนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ควรจะจ่ายโดยคิดจำนวนโดยรวมลูกจ้างชายและหญิงทั้งหมด โดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ

การคุ้มครองการมีงานทำและการไม่เลือกปฏิบัติ

5. ลูกจ้างหญิงควรได้รับสิทธิที่จะดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งที่เทียบเท่ากับตำแหน่งเดิมโดยมีการจ่ายค่าจ้างในอัตราเดิม หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาลาคลอด ตามมาตรา 3 ระยะเวลาที่ลาคลอดควรนับเป็นเวลาทำงานสำหรับการพิจารณาสิทธิของลูกจ้างหญิงนั้น

การคุ้มครองสุขภาพ

6. (1) รัฐสมาชิกควรมีมาตรการให้หลักประกันการประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยแก่หญิงมีครรภ์หรือหญิงที่อยู่ในระหว่างการเลี้ยงดูบุตร และบุตร ผลการประเมินควรแจ้งให้ลูกจ้างหญิงที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

(2) ในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 3 ของอนุสัญญาฯ หรือสถานการณ์ดังกล่าวในอนุวรรค (1) ควรมีมาตรการจัดหาทางเลือกแทนงานนั้น โดยเป็นไปตามการรับรองทางการแพทย์ในกรณีที่เหมาะสม ซึ่งทางเลือกดังกล่าว ได้แก่

- (ก) กำจัดความเสี่ยงนั้น
- (ข) ให้มีการปรับสภาพการทำงาน
- (ค) ให้ย้ายตำแหน่งในกรณีไม่อาจปรับสภาพการทำงานได้ โดยไม่สูญเสียรายได้
- (ง) ให้ลาโดยได้รับเงิน ทั้งนี้ตามกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของประเทศ ในกรณีที่ไม่สามารถย้ายตำแหน่งได้

(3) มาตรการดังกล่าวในอนุวรรค 2 ควรนำมาใช้เป็นพิเศษในกรณีดังต่อไปนี้

- (ก) งานที่ต้องใช้มือยก แยกหาม ผลักหรือลากของหนัก
- (ข) งานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมี ชีวะ หรือวัตถุซึ่งมีอันตรายต่อสุขภาพของระบบเจริญพันธุ์
- (ค) งานที่ต้องมีการทรงตัวในลักษณะที่เป็นพิเศษ
- (ง) งานที่มีความเครียดทางกายภาพเนื่องจากการนั่ง หรือยืนเป็นเวลานานติดต่อกัน หรือเนื่องจากอุณหภูมิสูงหรือต่ำเกินไป หรือมีความสั่นสะเทือน

(4) ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือหญิงที่เลี้ยงดูบุตรไม่ควรถูกเกณฑ์ให้ทำงานกลางคืน ถ้ามีการรับรองจากแพทย์แจ้งว่าการทำงานนั้นขัดแย้งกับการมีครรภ์หรือการเลี้ยงดูบุตร

(5) ลูกจ้างหญิงควรมีสิทธิที่จะกลับไปทำงานเดิมหรืองานที่ใกล้เคียงกับงานเดิมทันทีที่มีความปลอดภัยที่จะทำเช่นนั้น

(6) ในกรณีที่จำเป็น ลูกจ้างหญิงควรได้รับอนุญาตให้ลางานเพื่อตรวจครรภ์ หลังจากที่ได้แจ้งให้นายจ้างทราบแล้ว

ข้อกำหนดสำหรับมารดาที่ต้องให้นมบุตร

7. ระยะเวลาของการพักเพื่อให้นมบุตรและความถี่ในการพักควรปรับให้เหมาะสมตามความจำเป็นของแต่ละกรณี โดยมีใบรับรองแพทย์ หรือใบรับรองอื่นๆ ที่เหมาะสม ตามที่กำหนดโดยกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของประเทศ

8. ในกรณีที่ปฏิบัติได้ และโดยการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหญิงนั้น อาจรวมช่วงเวลาพักให้นมบุตรที่จัดสรรไว้ในหนึ่งวันเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปลดชั่วโมงการทำงานประจำวัน โดยจะลดตอนต้นหรือท้ายของวันทำงานก็ได้

9. ในกรณีที่ปฏิบัติได้ ควรให้มีการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการดูแลทารกภายใต้สภาพที่ลูกสุขอนามัยอย่างเพียงพอในสถานที่ทำงานหรือใกล้เคียง

ประเภทการลาที่เกี่ยวข้อง

10. (1) ในกรณีการเสียชีวิตของมารดาก่อนการสิ้นสุดการลาหลังคลอด ลูกจ้างผู้เป็นบิดาควรได้รับสิทธิให้ลาในระยะเวลาที่เหลือจากการลาหลังคลอดของมารดาที่เสียชีวิต

(2) ในกรณีที่มารดาเจ็บป่วย หรือเข้าโรงพยาบาลหลังคลอดบุตรหรือก่อนการสิ้นสุดการลาหลังคลอด และกรณีที่มาตราไม่สามารถดูแลบุตรได้ ลูกจ้างผู้เป็นบิดาควรได้รับสิทธิให้ลาตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของประเทศเพื่อเลี้ยงดูบุตร

(3) ลูกจ้างที่เป็นมารดาหรือบิดาควรได้รับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรหลังการสิ้นสุดการลาคคลอด

(4) ควรมีกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติที่สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติของประเทศเกี่ยวกับช่วงเวลาที่ให้ลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร ระยะเวลา และหรืออื่นๆ รวมทั้งการจ่ายสิทธิประโยชน์ของความเป็นพ่อแม่ การใช้และจัดสรรการลาระหว่างบิดามารดาที่เป็นลูกจ้าง

(5) ในกรณีที่กฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศอนุญาตให้มีการรับบุตรบุญธรรม พ่อแม่บุญธรรมต้องได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญาฯ เฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการลา ผลประโยชน์ และการคุ้มครองการทำงาน

RECOMMENDATION NO. 191**RECOMMENDATION CONCERNING THE REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION RECOMMENDATION , 1952**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to maternity protection, 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 Maternity Protection Convention, 2000 (hereinafter referred to as "the Convention"), adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Recommendation, which may be cited as the Maternity Protection Recommendation, 2000.

Maternity leave

1. (1) Members should endeavour to extend the period of maternity leave referred to in Article 4 of the Convention to at least 18 weeks.
- (2) Provision should be made for an extension of the maternity leave in the event of multiple births.
- (3) To the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman is entitled to choose freely the time at which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave, before or after childbirth.

Benefits

2. Where practicable, and after consultation with the representative organizations of employers and workers, the cash benefits to which a woman is entitled during leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be raised to the full amount of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.
3. To the extent possible, the medical benefits provided for in Article 6, paragraph 7, of the Convention should include:
 - (a) care given in a doctor's office, at home or in a hospital or other medical establishment by a general practitioner or a specialist;
 - (b) maternity care given by a qualified midwife or by another maternity service at home or in a hospital or other medical establishment;
 - (c) maintenance in a hospital or other medical establishment;
 - (d) any necessary pharmaceutical and medical supplies, examinations and tests prescribed by a medical practitioner or other qualified person; and
 - (e) dental and surgical care.

Financing of benefits

4. Any contribution due under compulsory social insurance providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits, whether paid by both the employer and the employees or by the employer, should be paid in respect of the total number of men and women employed, without distinction of sex.

Employment protection and non-discrimination

5. A woman should be entitled to return to her former position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her leave referred to in Article 5 of the Convention. The period of leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be considered as a period of service for the determination of her rights.

Health protection

6. (1) Members should take measures to ensure assessment of any workplace risks related to the safety and health of the pregnant or nursing woman and her child. The results of the assessment should be made available to the woman concerned.

(2) In any of the situations referred to in Article 3 of the Convention or where a significant risk has been identified under subparagraph (1) above, measures should be taken to provide, on the basis of a medical certificate as appropriate, an alternative to such work in the form of:

- (a) elimination of risk;
- (b) an adaptation of her conditions of work;
- (c) a transfer to another post, without loss of pay, when such an adaptation is not feasible; or
- (d) paid leave, in accordance with national laws, regulations or practice, when such a transfer is not feasible.

(3) Measures referred to in subparagraph (2) should in particular be taken in respect of:

- (a) arduous work involving the manual lifting, carrying, pushing or pulling of loads;
- (b) work involving exposure to biological, chemical or physical agents which represent a reproductive health hazard;
- (c) work requiring special equilibrium;
- (d) work involving physical strain due to prolonged periods of sitting or standing, to extreme temperatures, or to vibration.

(4) A pregnant or nursing woman should not be obliged to do night work if a medical certificate declares such work to be incompatible with her pregnancy or nursing.

(5) The woman should retain the right to return to her job or an equivalent job as soon as it is safe for her to do so.

(6) A woman should be allowed to leave her workplace, if necessary, after notifying her employer, for the purpose of undergoing medical examinations relating to her pregnancy.

Breastfeeding mothers

7. On production of a medical certificate or other appropriate certification as determined by national law and practice, the frequency and length of nursing breaks should be adapted to particular needs.

8. Where practicable and with the agreement of the employer and the woman concerned, it should be possible to combine the time allotted for daily nursing breaks to allow a reduction of hours of work at the beginning or at the end of the working day.

9. Where practicable, provision should be made for the establishment of facilities for nursing under adequate hygienic conditions at or near the workplace.

Related types of leave

10. (1) In the case of the death of the mother before the expiry of postnatal leave, the employed father of the child should be entitled to take leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave.

(2) In the case of sickness or hospitalization of the mother after childbirth and before the expiry of postnatal leave, and where the mother cannot look after the child, the employed father of the child should be entitled to leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave, in accordance with national law and practice, to look after the child.

(3) The employed mother or the employed father of the child should be entitled to parental leave during a period following the expiry of maternity leave.

(4) The period during which parental leave might be granted, the length of the leave and other modalities, including the payment of parental benefits and the use and distribution of parental leave between the employed parents, should be determined by national laws or regulations or in any manner consistent with national practice.

(5) Where national law and practice provide for adoption, adoptive parents should have access to the system of protection offered by the Convention, especially regarding leave, benefits and employment protection.

สมัยที่ 89
พ.ศ. 2544

สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 184 และข้อแนะนำฉบับที่ 192 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม

1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้การคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแก่คนงานภาคเกษตรกรรม ซึ่งถือเป็นงานที่มีความเสี่ยงอันตรายสูงจากอุบัติเหตุเพราะการใช้เครื่องจักร และสารเคมีต่าง ๆ

2. สรุปสาระสำคัญ

2.1 ขอบเขต

อนุสัญญานี้มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมการเกษตร ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ แมลง การแปรรูปเบื้องต้นสำหรับผลผลิตการเกษตรและผลผลิตจากสัตว์ ตลอดจนการใช้และบำรุงรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์การเกษตร ยกเว้นการเพาะปลูกเพื่อการยังชีพ กระบวนการทางอุตสาหกรรมที่ใช้ผลผลิตทางการเกษตรเป็นวัตถุดิบและบริการที่เกี่ยวข้อง และการแสวงประโยชน์เชิงอุตสาหกรรมจากป่าไม้

2.2 มาตรการคุ้มครองและป้องกัน

ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันกำหนดนโยบายระดับชาติและกรอบการทำงานที่ครอบคลุมเรื่องต่างๆ อาทิ การจัดให้มีระบบการตรวจแรงงานในภาคเกษตรกรรม ให้นายจ้างมีหน้าที่ในการให้หลักประกันต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานทุกด้านแก่คนงาน และคนงานมีสิทธิที่จะได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและร่วมการปรึกษาหารือเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานและความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจมีขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ รัฐบาลต้องจัดให้มีวิธีการที่เหมาะสมในการประเมินความเสี่ยง มาตรการป้องกันและคุ้มครองด้านความปลอดภัยของเครื่องจักรและการยศาสตร์ การขนส่งวัสดุ การจัดการด้านสารเคมี การเลี้ยงสัตว์ที่ถูกสุขลักษณะ การก่อสร้างและดูแลอุปกรณ์สำหรับใช้ในการเกษตรกรรม

อนุสัญญานี้ได้กำหนดอายุขั้นต่ำที่ยอมให้มีการจ้างงานในภาคเกษตรกรรมไว้ที่อายุ 18 ปี และได้กำหนดให้คนงานในภาคเกษตรได้รับการคุ้มครองด้านการประกันสังคมเสมอกันกับคนงานในภาคอื่นๆ อย่างไรก็ตาม ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอาจยกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญานี้กับคนงานเกษตรกรรมบางประเภทภายหลังจากการได้ปรึกษาหารือไตรภาคีในประเทศแล้ว

3. ความเห็น

ขณะนี้กฎหมายแรงงานของไทยยังไม่ครอบคลุมภาคเกษตรกรรม ผู้ประกอบกิจการส่วนตัวหรือแรงงานที่ไม่มีนายจ้าง ดังนั้น จึงไม่อาจดำเนินการตามที่กำหนดในอนุสัญญาให้ครบถ้วน เช่น การกำหนดสิทธิและหน้าที่ด้านความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ทำการเพาะปลูกอิสระ (self - employed farmers) การพิจารณาหาองค์กรผู้แทนของผู้ทำการเพาะปลูกอิสระ เป็นต้น ขณะนี้จึงยังไม่สามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาได้

อนุสัญญาฉบับที่ 184

ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

เรียกประชุม ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันในสมัยประชุมที่ 89 เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2544 (2001) และ

รับทราบหลักการที่ปรากฏอยู่ในอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524) และอนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยบริการสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1985 (พ.ศ. 2538) อนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยสวนเกษตร ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) อนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยสิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บจากการทำงาน ค.ศ. 1964 (พ.ศ. 2507) อนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยการตรวจแรงงาน (เกษตรกรรม) ค.ศ. 1969 (พ.ศ. 2512) และอนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยสารเคมี ค.ศ. 1990 (พ.ศ. 2533) และ

เน้นย้ำความจำเป็นที่จะต้องมีวิธีดำเนินการที่สอดคล้องกันสำหรับภาคเกษตรกรรม และคำนึงถึงหลักการที่เป็นกรอบที่กว้างขวางกว่าซึ่งปรากฏอยู่ในกรรมสารองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่นๆ ซึ่งสามารถปรับใช้กับภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว และการต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2516) และอนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542) และ

รับทราบปฏิญญาไตรภาคีเกี่ยวกับหลักการว่าด้วยกิจการข้ามชาติกับนโยบายทางสังคม ตลอดจนประมวลแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประมวลแนวปฏิบัติว่าด้วยการบันทึกและการแจ้งอุบัติเหตุและการป่วยเป็นโรคจากการทำงาน ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) และประมวลแนวปฏิบัติว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานป่าไม้ ค.ศ. 1998 (พ.ศ. 2541) และ

ตัดสินใจว่าจะรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ซึ่งเป็นหัวข้อที่สี่ในระเบียบวาระของสมัยประชุม และ

ตัดสินใจว่าข้อเสนอเหล่านี้จะมีรูปแบบเป็นอนุสัญญาระหว่างประเทศ

มีมติเมื่อ วันที่สี่สิบเอ็ด เดือนมิถุนายน ปีสองพันหนึ่ง รับรองอนุสัญญาซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (พ.ศ. 2544)

ขอบเขต

มาตรา 1

เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้ คำว่า “เกษตรกรรม” ครอบคลุมกิจกรรมทางการเกษตร และป่าไม้ที่ดำเนินการเป็นกิจการทางการเกษตร ซึ่งรวมทั้งการผลิตพืชผล กิจกรรมป่าไม้ การเลี้ยงสัตว์ และการเลี้ยงแมลง การแปรรูปเบื้องต้นสำหรับผลผลิตทางการเกษตรและผลผลิตจากสัตว์โดยหรือในนามของผู้ดำเนินงานของกิจการ ตลอดจนการใช้และการบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องใช้ เครื่องมือ และสิ่งติดตั้งทางการเกษตร รวมถึงกระบวนการ การเก็บ การปฏิบัติหรือการขนส่งในกิจการทางการเกษตรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการผลิตทางการเกษตร

มาตรา 2

เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้ คำว่า “เกษตรกรรม” ไม่ครอบคลุม

(ก) การเพาะปลูกเพื่อยังชีพ

- (ข) กระบวนการทางอุตสาหกรรมที่ใช้ผลผลิตทางการเกษตรเป็นวัตถุดิบ และบริการที่เกี่ยวข้อง และ
- (ค) การแสวงประโยชน์เชิงอุตสาหกรรมจากป่าไม้

มาตรา 3

1. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจของรัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ หลังจากปรึกษาหารือกับองค์การตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว
 - (ก) อาจยกเว้นกิจการทางการเกษตรบางกิจการ หรือคนงานบางประเภทที่มีลักษณะจำกัด จากการบังคับใช้อนุสัญญาฉบับนี้ หรือบทบัญญัติบางข้อของอนุสัญญาฉบับนี้ เมื่อมีปัญหาที่มีลักษณะพิเศษเกิดขึ้นไม่น้อย และ
 - (ข) ในกรณีมีการยกเว้นเช่นนั้น จะวางแผนที่จะให้การบังคับใช้ครอบคลุมกิจการทั้งหมดและคนงานทุกประเภทในลักษณะที่มีความคืบหน้าขึ้นเรื่อย ๆ
2. ในรายงานฉบับแรกเรื่องการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนี้ซึ่งจัดทำขึ้นภายใต้มาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ รัฐสมาชิกจะแสดงบัญชีกิจการหรือประเภทคนงานที่ได้รับการยกเว้นตามวรรค 1(ก) ของมาตรานี้ โดยบอกเหตุผลที่ยกเว้นด้วย ในรายงานฉบับต่อ ๆ ไป รัฐสมาชิกจะระบุมাত্রการที่ได้ดำเนินการเพื่อขยายการบังคับใช้บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ให้ครอบคลุมคนงานที่เกี่ยวข้องในลักษณะที่มีความคืบหน้าขึ้นเรื่อย ๆ

บทบัญญัติทั่วไป

มาตรา 4

1. โดยคำนึงถึงเงื่อนไขและแนวปฏิบัติของประเทศ และหลังจากปรึกษาหารือกับองค์การ ตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว รัฐสมาชิกจะกำหนด ดำเนินการตามนโยบายของประเทศที่เป็นไปในทางเดียวกันในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม และมีการทบทวนตามระยะเวลา นโยบายนี้จะมุ่งป้องกันอุบัติเหตุและการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นจาก เกี่ยวโยงกับ หรือเกิดขึ้นในขณะทำงาน ทั้งนี้โดยการขจัด จำกัดให้น้อยที่สุด หรือควบคุมอันตรายในสภาพแวดล้อมของการทำงานเกษตรกรรม
2. เพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศจะ
 - (ก) กำหนดหน่วยงานผู้ทรงอำนาจที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว และต่อการบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม
 - (ข) ระบุสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม และ
 - (ค) จัดตั้งกลไกประสานงานระหว่างภาคส่วนสำหรับหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องในภาคเกษตรกรรม และกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และหน่วยงานเหล่านั้น โดยคำนึงถึงลักษณะที่เสริมกันของฝ่ายต่าง ๆ และเงื่อนไข และแนวปฏิบัติของประเทศ
3. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจที่ถูกกำหนดขึ้นจะบัญญัติให้มีมาตรการเชิงแก้ไข และบทลงโทษที่เหมาะสมตามกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ ซึ่งในกรณีที่เหมาะสม จะรวมถึงการสั่งระงับหรือจำกัดกิจกรรมทางการเกษตรที่มีความเสี่ยงสูงต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของคนงาน จนกว่าจะได้มีการแก้ไขสภาพที่เป็นเหตุให้ต้องสั่งระงับหรือจำกัดนั้น

มาตรา 5

1. รัฐสมาชิกจะให้หลักประกันว่ามีระบบการตรวจสถานที่ทำงานทางการเกษตรอย่างเพียงพอและเหมาะสม และระบบที่ว่ามีทรัพยากรอย่างเพียงพอ

2. โดยเป็นไปตามกฎหมายของประเทศ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจอาจมอบหมายหน้าที่การตรวจบางประการให้แก่ หน่วยงานรัฐบาลหรือสถาบันสาธารณะหรือสถาบันเอกชนในความควบคุมของรัฐที่เหมาะสมในระดับภูมิภาคหรือท้องถิ่นโดยถือเป็นกรณีพิเศษ หรือให้หน่วยงานหรือสถาบันเหล่านี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่เช่นนั้น

มาตรการเชิงป้องกัน

คุ้มครองและทั่วไป

มาตรา 6

1. เท่าที่เข้าได้กับกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ นายจ้างมีหน้าที่ให้หลักประกันความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงานในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจจะบัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างสองรายขึ้นไป หรือในกรณีที่นายจ้างหนึ่งรายขึ้นไปและผู้ประกอบการอิสระหนึ่งรายขึ้นไปดำเนินกิจกรรมพร้อมกันในสถานที่ทำงานทาง การเกษตรแห่งหนึ่ง บุคคลเหล่านี้จะร่วมมือกันในการปฏิบัติตามข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ในกรณีที่เหมาะสม หน่วยงานผู้ทรงอำนาจจะกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติทั่วไปสำหรับการร่วมมือที่ว่านี้

มาตรา 7

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของประเทศที่อ้างถึงในมาตรา 4 ของอนุสัญญา กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ หรือ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจ โดยคำนึงถึงขนาดของกิจการและลักษณะของกิจกรรมของกิจการนั้น จะบัญญัติว่านายจ้างจะ

- (ก) ดำเนินการประเมินอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับความเสี่ยงต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงาน และโดยอิงผลการประเมินเหล่านี้ รับเอามาตรการเชิงคุ้มครองและป้องกันเพื่อให้หลักประกันว่ากิจกรรมทางการเกษตร สถานที่ทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี เครื่องมือ และกระบวนการทั้งหมดที่อยู่ภายใต้การควบคุมของ นายจ้างมีความปลอดภัย และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้สำหรับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในทุก สภาพการใช้งานตามวัตถุประสงค์
- (ข) ให้หลักประกันว่าพนักงานในภาคเกษตรกรรมได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม และได้รับคำชี้แจงที่ เข้าใจได้เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และการแนะนำหรือการกำกับดูแลที่จำเป็น รวมทั้งข่าวสาร เรื่องอันตรายและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับงานของพวกเขา และการดำเนินการที่จำเป็นเพื่อปกป้องตนเอง ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงระดับการศึกษา และความแตกต่างทางภาษาของพนักงาน
- (ค) ดำเนินการในทันทีเพื่อยุติการปฏิบัติใดที่มีความเสี่ยงใกล้ตัวที่ร้ายแรงต่อความปลอดภัยและ สุขภาพ และเพื่อ เคลื่อนย้ายพนักงานออกตามความเหมาะสม

มาตรา 8

1. พนักงานในภาคเกษตรกรรมจะมีสิทธิต่อไปนี้

- (ก) ได้รับข่าวสาร และได้รับการปรึกษาหารือเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย รวมทั้งความเสี่ยงจาก เทคโนโลยีใหม่
- (ข) เข้าร่วมในการปฏิบัติตามและทบทวนมาตรการความปลอดภัยและสุขภาพ และเลือกผู้แทนด้านความ ปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และเลือกผู้แทนในคณะกรรมการความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ทั้งนี้โดย เป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ และ
- (ค) ย้ายตนเองออกจากอันตรายที่เป็นผลมาจากงานเมื่อมีเหตุผลเพียงพอที่จะเชื่อว่ามีความเสี่ยงใกล้ตัวและ ร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของตน และแจ้งให้หัวหน้างานทราบทันที โดยจะไม่ถูกลงโทษ เนื่องจากการกระทำดังกล่าว

2. คนงานในภาคเกษตรกรรมและผู้แทนจะมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามมาตรการด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่กำหนดขึ้น และต้องร่วมมือกับนายจ้างเพื่อให้นายจ้างสามารถปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้
3. ระเบียบวิธีสำหรับการใช้สิทธิและการปฏิบัติหน้าที่ที่อ้างถึงในวรรค 1 และ 2 จะกำหนดโดยกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจ ข้อตกลงร่วม หรือโดยวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ความปลอดภัยเกี่ยวกับเครื่องจักร และการยศาสตร์

มาตรา 9

1. กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจจะกำหนดว่าเครื่องจักร อุปกรณ์ รวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล เครื่องใช้ และเครื่องมือที่ใช้งานด้วยมือในงานเกษตรกรรมเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของประเทศ หรือมาตรฐานอื่นที่ได้รับการรับรอง และได้รับการติดตั้ง ซ่อมบำรุง และรักษาไว้อย่างถูกต้อง
2. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจจะดำเนินมาตรการเพื่อให้หลักประกันว่า ผู้ผลิต ผู้นำเข้า และผู้จัดหาปฏิบัติตามมาตรฐานที่อ้างถึงในวรรค 1 และจัดให้ผู้ใช้เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ดังกล่าวได้รับข่าวสารที่เพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งป้ายเตือนอันตรายในภาษาของประเทศผู้นำเข้า และจัดให้หน่วยงานผู้ทรงอำนาจเมื่อได้รับการร้องขอ
3. นายจ้างจะให้หลักประกันว่าคนงานได้รับและเข้าใจข่าวสารเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่จัดให้โดยผู้ผลิต ผู้นำเข้า และผู้จัดหา

มาตรา 10

กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศจะกำหนดว่าเครื่องจักรและอุปกรณ์ทางการเกษตร

- (ก) จะถูกใช้เฉพาะในงานที่เครื่องจักรและอุปกรณ์นั้นถูกออกแบบไว้ นอกเสียจากการใช้งานนอกวัตถุประสงค์ที่ออกแบบไว้แต่แรกได้รับการประเมินแล้วว่าปลอดภัยตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะไม่ใช้เพื่อการขนส่งมนุษย์ นอกเสียจากว่าได้ถูกออกแบบหรือดัดแปลงเพื่อการบรรทุกคน และ
- (ข) จะใช้งานโดยบุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมและมีความสามารถตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

การควบคุมและขนส่งวัตถุติด

มาตรา 11

1. หลังจากปรึกษาหารือกับองค์การผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว หน่วยงานผู้ทรงอำนาจจะสร้างข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยสำหรับการควบคุมและขนส่งวัตถุติด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการควบคุมด้วยมือ ข้อกำหนดเหล่านี้จะอิงการประเมินความเสี่ยง มาตรฐานทางวิชาการ และความเห็นทางการแพทย์ โดยคำนึงถึงสภาพที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในการทำงานนั้นโดยเป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ
2. คนงานจะไม่ถูกสั่งหรืออนุญาตให้ใช้มือควบคุมหรือขนส่งสิ่งของบรรทุก ซึ่งมีน้ำหนักหรือลักษณะที่น่าจะเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของคนงาน

การจัดการอย่างถูกต้องกับสารเคมี

มาตรา 12

หน่วยงานผู้ทรงอำนาจจะดำเนินมาตรการตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศเพื่อให้หลักประกันว่า

- (ก) มีระบบที่เหมาะสมของประเทศหรือระบบอื่นที่อนุมัติโดยหน่วยงานผู้ทรงอำนาจที่กำหนดเกณฑ์อย่างเจาะจงสำหรับการนำเข้า การจำแนกประเภท การบรรจุภัณฑ์ และการติดฉลากสารเคมีที่ใช้ในงานเกษตรกรรม และสำหรับการห้ามหรือการจำกัดการใช้สารเคมี

- (ข) ผู้ผลิต นำเข้า จัดหา ขาย เคลื่อนย้าย เก็บ หรือกำจัดสารเคมีที่ใช้ในงานเกษตรกรรมปฏิบัติตามมาตรฐานของประเทศหรือมาตรฐานอื่นที่ได้รับการยอมรับในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และจัดให้ผู้ใส่สารเคมีได้รับข่าวสารที่เพียงพอและเหมาะสมในภาษาที่เป็นทางการของประเทศ และจัดให้หน่วยงานผู้ทรงอำนาจเมื่อได้รับการร้องขอ และ
- (ค) มีระบบที่เหมาะสมในการเก็บรวบรวม การแปลงสภาพเพื่อนำมาใช้ซ้ำ และการกำจัดอย่างปลอดภัยสำหรับกากสารเคมี สารเคมีหมดอายุ ภาชนะบรรจุสารเคมีที่ใช้หมดแล้ว เพื่อหลีกเลี่ยงการนำสิ่งเหล่านี้ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น และเพื่อขจัดความเสี่ยงต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และต่อสิ่งแวดล้อม หรือลดความเสี่ยงให้ต่ำสุด

มาตรา 13

1. กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจจะให้หลักประกันว่ามีมาตรการเชิงคุ้มครองและป้องกันสำหรับการใช้สารเคมี และการควบคุมการใช้สารเคมีในระดับกิจการ
2. มาตรการเหล่านี้มีอาทิ
 - (ก) การจัดเตรียม การควบคุม การใช้ประโยชน์ การเก็บ และการขนส่งสารเคมี
 - (ข) กิจกรรมทางการเกษตรที่นำไปสู่การปล่อยสารเคมี
 - (ค) การบำรุงรักษา ซ่อมแซม และทำความสะอาดอุปกรณ์และภาชนะบรรจุสารเคมี และ
 - (ง) การกำจัดภาชนะบรรจุสารเคมีที่ใช้หมดแล้ว และการปฏิบัติต่อและกำจัดกากสารเคมีและสารเคมีหมดอายุ

การดำเนินการเกี่ยวกับสัตว์ และการคุ้มครองความเสี่ยงทางชีวภาพ

มาตรา 14

กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศจะให้หลักประกันว่าความเสี่ยงต่างๆ เช่น การติดเชื้อ ภูมิแพ้ การได้รับพิษ จะมี การป้องกันหรือควบคุมให้อยู่ในระดับต่ำสุดเมื่อมีการเกี่ยวข้องกับสารชีวภาพ และให้หลักประกันว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสัตว์ปศุสัตว์ และบริเวณคอกสัตว์ เป็นไปตามมาตรฐานของประเทศหรือมาตรฐานอื่นที่ได้รับการยอมรับในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

สิ่งติดตั้งทางการเกษตร

มาตรา 15

การก่อสร้าง บำรุงรักษา และซ่อมแซมสิ่งติดตั้งทางการเกษตรจะเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของประเทศ

บทบัญญัติอื่นๆ

คนงานเยาวชนกับงานอันตราย

มาตรา 16

1. อายุขั้นต่ำของบุคคลที่จะมอบหมายให้ทำงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งโดยลักษณะของงานหรือโดยสภาพแวดล้อมของการทำงานนั้นน่าจะเป็นผลเสียต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของผู้เยาว์จะกำหนดไว้ไม่ต่ำกว่า 18 ปี
2. ประเภทของงานที่วรรค 1 จะใช้บังคับจะกำหนดโดยกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ หรือโดยหน่วยงานผู้ทรงอำนาจ ทั้งนี้หลังจากปรึกษาหารือกับองค์ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว

3. โดยไม่คำนึงถึงวรรค 1 กฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศ หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจอนุญาตให้บุคคลอายุตั้งแต่ 16 ปีทำงานที่อ้างถึงในวรรคนี้ได้โดยมีเงื่อนไขว่าคนงานเยาวชนนั้นได้รับการฝึกอบรมมาก่อนอย่างเหมาะสม และความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ ทั้งนี้หลังจากปรึกษาหารือกับองค์การผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว

คนงานชั่วคราวและตามฤดูกาล

มาตรา 17

จะมีมาตรการเพื่อให้หลักประกันว่าคนงานชั่วคราวและตามฤดูกาลได้รับการคุ้มครองเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยเช่นเดียวกับคนงานเต็มเวลาที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงกันในภาคเกษตรกรรม

คนงานหญิง

มาตรา 18

จะมีมาตรการเพื่อให้หลักประกันว่าความจำเป็นพิเศษของคนงานหญิงในงานเกษตรกรรมจะได้รับการคำนึงถึงในเรื่องการมีครรภ์ การให้นมบุตร และสุขภาพของระบบสืบพันธุ์

สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านที่พัก

มาตรา 19

หลังจากปรึกษาหารือกับองค์การผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจจะกำหนดสิ่งต่อไปนี้

- (ก) การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสวัสดิการที่เพียงพอโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจากคนงาน และ
- (ข) มาตรฐานขั้นต่ำของที่พักสำหรับคนงาน ซึ่งโดยสภาพของงานที่ทำ จำเป็นต้องอาศัยอยู่ชั่วคราวหรือถาวรในที่ตั้งของกิจการ

ระเบียบเรื่องเวลาทำงาน

มาตรา 20

ชั่วโมงทำงาน งานกลางคืน และเวลาพักสำหรับคนงานในภาคเกษตรกรรมจะเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศหรือข้อตกลงร่วม

การประกันกรณีการประสบอันตราย และโรคจากการทำงาน

มาตรา 21

1. โดยเป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ คนงานในภาคเกษตรกรรมจะได้รับการคุ้มครองจากโครงการประกันกรณีการประสบอันตรายและโรคจากการทำงานถึงชีวิตหรือไม่ถึงชีวิต ตลอดจนกรณีทุพพลภาพ และความเสียหายต่อสุขภาพอื่นๆ ที่เนื่องด้วยงาน ซึ่งให้การคุ้มครองอย่างน้อยเท่ากับที่คนงานในภาคส่วนอื่นได้รับ

2. โครงการที่ว่านั้นอาจเป็นส่วนหนึ่งของโครงการของประเทศ หรืออาจมีรูปแบบอื่นที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

CONVENTION 184**CONVENTION CONCERNING THE SAFETY AND HEALTH IN AGRICULTURE**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and
having met in its 89th Session on 5 June 2001, and

Noting the principles embodied in the relevant international labour Conventions and Recommendations, in particular the Plantations Convention and Recommendation, 1958, the Employment Injury Benefits Convention and Recommendation, 1964, the Labour Inspection (Agriculture) Convention and Recommendation, 1969, the Occupational Safety and Health Convention and Recommendation, 1981, the Occupational Health Services Convention and Recommendation, 1985, and the Chemicals Convention and Recommendation, 1990, and

Stressing the need for a coherent approach to agriculture and taking into consideration the wider framework of the principles embodied in other ILO instruments applicable to the sector, in particular the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, the Minimum Age Convention, 1973, and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, and Noting the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy as well as the relevant codes of practice, in particular the code of practice on recording and notification of occupational accidents and diseases, 1996, and the code of practice on safety and health in forestry work, 1998, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to safety and health in agriculture, 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-first day of June of the year two thousand and one the following Convention, which may be cited as the Safety and Health in Agriculture Convention, 2001.

I. SCOPE*Article 1*

For the purpose of this Convention the term agriculture covers agricultural and forestry activities carried out in agricultural undertakings including crop production, forestry activities, animal husbandry and insect raising, the primary processing of agricultural and animal products by or on behalf of the operator of the undertaking as well as the use and maintenance of machinery, equipment, appliances, tools, and agricultural installations, including any process, storage, operation or transportation in an agricultural undertaking, which are directly related to agricultural production.

Article 2

For the purpose of this Convention the term agriculture does not cover:

- (a) subsistence farming;

- (b) industrial processes that use agricultural products as raw material and the related services; and
- (c) the industrial exploitation of forests.

Article 3

1. The competent authority of a Member which ratifies the Convention, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned:
 - (a) may exclude certain agricultural undertakings or limited categories of workers from the application of this Convention or certain provisions thereof, when special problems of a substantial nature arise; and
 - (b) shall, in the case of such exclusions, make plans to cover progressively all undertakings and all categories of workers.
2. Each Member shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, any exclusions made in pursuance of paragraph 1(a) of this Article giving the reasons for such exclusion. In subsequent reports, it shall describe the measures taken with a view to extending progressively the provisions of the Convention to the workers concerned.

II. GENERAL PROVISIONS

Article 4

1. In the light of national conditions and practice and after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, Members shall formulate, carry out and periodically review a coherent national policy on safety and health in agriculture. This policy shall have the aim of preventing accidents and injury to health arising out of, linked with, or occurring in the course of work, by eliminating, minimizing or controlling hazards in the agricultural working environment.
2. To this end, national laws and regulations shall:
 - (a) designate the competent authority responsible for the implementation of the policy and for the enforcement of national laws and regulations on occupational safety and health in agriculture;
 - (b) specify the rights and duties of employers and workers with respect to occupational safety and health in agriculture; and
 - (c) establish mechanisms of inter-sectoral coordination among relevant authorities and bodies for the agricultural sector and define their functions and responsibilities, taking into account their complementarity and national conditions and practices.
3. The designated competent authority shall provide for corrective measures and appropriate penalties in accordance with national laws and regulations, including, where appropriate, the suspension or restriction of those agricultural activities which pose an imminent risk to the safety and health of workers, until the conditions giving rise to the suspension or restriction have been corrected.

Article 5

1. Members shall ensure that an adequate and appropriate system of inspection for agricultural workplaces is in place and is provided with adequate means.

2. In accordance with national legislation, the competent authority may entrust certain inspection functions at the regional or local level, on an auxiliary basis, to appropriate government services, public institutions, or private institutions under government control, or may associate these services or institutions with the exercise of such functions.

III. PREVENTIVE AND PROTECTIVE MEASURES

GENERAL

Article 6

1. In so far as is compatible with national laws and regulations, the employer shall have a duty to ensure the safety and health of workers in every aspect related to the work.

2. National laws and regulations or the competent authority shall provide that whenever in an agricultural workplace two or more employers undertake activities, or whenever one or more employers and one or more self-employed persons undertake activities, they shall cooperate in applying the safety and health requirements. Where appropriate, the competent authority shall prescribe general procedures for this collaboration.

Article 7

In order to comply with the national policy referred to in Article 4 of the Convention, national laws and regulations or the competent authority shall provide, taking into account the size of the undertaking and the nature of its activity, that the employer shall:

- (a) carry out appropriate risk assessments in relation to the safety and health of workers and, on the basis of these results, adopt preventive and protective measures to ensure that under all conditions of their intended use, all agricultural activities, workplaces, machinery, equipment, chemicals, tools and processes under the control of the employer are safe and comply with prescribed safety and health standards;
- (b) ensure that adequate and appropriate training and comprehensible instructions on safety and health and any necessary guidance or supervision are provided to workers in agriculture, including information on the hazards and risks associated with their work and the action to be taken for their protection, taking into account their level of education and differences in language; and
- (c) take immediate steps to stop any operation where there is an imminent and serious danger to safety and health and to evacuate workers as appropriate.

Article 8

1. Workers in agriculture shall have the right:
 - (a) to be informed and consulted on safety and health matters including risks from new technologies;
 - (b) to participate in the application and review of safety and health measures and, in accordance with national law and practice, to select safety and health representatives and representatives in safety and health committees; and
 - (c) to remove themselves from danger resulting from their work activity when they have reasonable justification to believe there is an imminent and serious risk to their safety and

health and so inform their supervisor immediately. They shall not be placed at any disadvantage as a result of these actions.

2. Workers in agriculture and their representatives shall have the duty to comply with the prescribed safety and health measures and to cooperate with employers in order for the latter to comply with their own duties and responsibilities.

3. The procedures for the exercise of the rights and duties referred to in paragraphs 1 and 2 shall be established by national laws and regulations, the competent authority, collective agreements or other appropriate means.

4. Where the provisions of this Convention are implemented as provided for by paragraph 3, there shall be prior consultation with the representative organizations of employers and workers concerned.

MACHINERY SAFETY AND ERGONOMICS

Article 9

1. National laws and regulations or the competent authority shall prescribe that machinery, equipment, including personal protective equipment, appliances and hand tools used in agriculture comply with national or other recognized safety and health standards and be appropriately installed, maintained and safeguarded.

2. The competent authority shall take measures to ensure that manufacturers, importers and suppliers comply with the standards referred to in paragraph 1 and provide adequate and appropriate information, including hazard warning signs, in the official language or languages of the user country, to the users and, on request, to the competent authority.

3. Employers shall ensure that workers receive and understand the safety and health information supplied by manufacturers, importers and suppliers.

Article 10

National laws and regulations shall prescribe that agricultural machinery and equipment shall:

- (a) only be used for work for which they are designed, unless a use outside of the initial design purpose has been assessed as safe in accordance with national law and practice and, in particular, shall not be used for human transportation, unless designed or adapted so as to carry persons; and
- (b) be operated by trained and competent persons, in accordance with national law and practice.

HANDLING AND TRANSPORT OF MATERIALS

Article 11

1. The competent authority, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, shall establish safety and health requirements for the handling and transport of materials, particularly on manual handling. Such requirements shall be based on risk assessment, technical standards and medical opinion, taking account of all the relevant conditions under which the work is performed in accordance with national law and practice.

2. Workers shall not be required or permitted to engage in the manual handling or transport of a load which by reason of its weight or nature is likely to jeopardize their safety or health.

SOUND MANAGEMENT OF CHEMICALS

Article 12

The competent authority shall take measures, in accordance with national law and practice, to ensure that:

- (a) there is an appropriate national system or any other system approved by the competent authority establishing specific criteria for the importation, classification, packaging and labelling of chemicals used in agriculture and for their banning or restriction;
- (b) those who produce, import, provide, sell, transfer, store or dispose of chemicals used in agriculture comply with national or other recognized safety and health standards, and provide adequate and appropriate information to the users in the appropriate official language or languages of the country and, on request, to the competent authority; and
- (c) there is a suitable system for the safe collection, recycling and disposal of chemical waste, obsolete chemicals and empty containers of chemicals so as to avoid their use for other purposes and to eliminate or minimize the risks to safety and health and to the environment.

Article 13

1. National laws and regulations or the competent authority shall ensure that there are preventive and protective measures for the use of chemicals and handling of chemical waste at the level of the undertaking.
2. These measures shall cover, inter alia:
 - (a) the preparation, handling, application, storage and transportation of chemicals;
 - (b) agricultural activities leading to the dispersion of chemicals;
 - (c) the maintenance, repair and cleaning of equipment and containers for chemicals; and
 - (d) the disposal of empty containers and the treatment and disposal of chemical waste and obsolete chemicals.

ANIMAL HANDLING AND PROTECTION AGAINST BIOLOGICAL RISKS

Article 14

National laws and regulations shall ensure that risks such as those of infection, allergy or poisoning are prevented or kept to a minimum when biological agents are handled, and activities involving animals, livestock and stabling areas, comply with national or other recognized health and safety standards.

AGRICULTURAL INSTALLATIONS

Article 15

The construction, maintenance and repairing of agricultural installations shall be in conformity with national laws, regulations and safety and health requirements.

IV. OTHER PROVISIONS

YOUNG WORKERS AND HAZARDOUS WORK

Article 16

1. The minimum age for assignment to work in agriculture which by its nature or the circumstances in which it is carried out is likely to harm the safety and health of young persons shall not be less than 18 years.

2. The types of employment or work to which paragraph 1 applies shall be determined by national laws and regulations or by the competent authority, after consultation with the representative organizations of employers and workers concerned.

3. Notwithstanding paragraph 1, national laws or regulations or the competent authority may, after consultation with the representative organizations of employers and workers concerned, authorize the performance of work referred to in that paragraph as from 16 years of age on condition that appropriate prior training is given and the safety and health of the young workers are fully protected.

TEMPORARY AND SEASONAL WORKERS

Article 17

Measures shall be taken to ensure that temporary and seasonal workers receive the same safety and health protection as that accorded to comparable permanent workers in agriculture.

WOMEN WORKERS

Article 18

Measures shall be taken to ensure that the special needs of women agricultural workers are taken into account in relation to pregnancy, breastfeeding and reproductive health.

WELFARE AND ACCOMMODATION FACILITIES

Article 19

National laws and regulations or the competent authority shall prescribe, after consultation with the representative organizations of employers and workers concerned:

- (a) the provision of adequate welfare facilities at no cost to the worker; and
- (b) the minimum accommodation standards for workers who are required by the nature of the work to live temporarily or permanently in the undertaking.

WORKING TIME ARRANGEMENTS

Article 20

Hours of work, night work and rest periods for workers in agriculture shall be in accordance with national laws and regulations or collective agreements.

COVERAGE AGAINST OCCUPATIONAL INJURIES AND DISEASES

Article 21

1. In accordance with national law and practice, workers in agriculture shall be covered by an insurance or social security scheme against fatal and non-fatal occupational injuries and diseases, as well as against invalidity and other work-related health risks, providing coverage at least equivalent to that enjoyed by workers in other sectors.

2. Such schemes may either be part of a national scheme or take any other appropriate form consistent with national law and practice.

ข้อแนะนำที่ 192

ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

เรียกประชุม ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันในสมัย

ประชุมที่ 89 เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน ค.ศ. 2001 และ

ตัดสินใจที่จะรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ซึ่งเป็นหัวข้อที่สี่

ในระเบียบวาระของสมัยประชุม และ

ตัดสินใจว่าข้อเสนอเหล่านี้จะมีรูปแบบเป็นข้อแนะนำอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงาน

เกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (พ.ศ. 2544) (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่าอนุสัญญาฉบับนี้)

มีมติเมื่อ วันที่สี่สิบเอ็ด เดือนมิถุนายน ปีสองพันหนึ่ง รับรองข้อแนะนำซึ่งเรียกว่า ข้อแนะนำว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย
ในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (พ.ศ. 2544)

1. บทบัญญัติทั่วไป

1. เพื่อให้มาตรา 5 ของอนุสัญญามีผลในทางปฏิบัติ มาตรการเกี่ยวกับการตรวจแรงงานในภาคเกษตรกรรมควรดำเนินการโดยคำนึงถึงหลักการที่ปรากฏอยู่ในอนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยการตรวจแรงงาน (เกษตรกรรม) ค.ศ. 1969

2. กิจการข้ามชาติควรให้การคุ้มครองอย่างเพียงพอเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยแก่คนงานในภาคเกษตรกรรมในทุกสถานประกอบการ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงสถานที่หรือประเทศที่สถานประกอบการตั้งอยู่ ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ และปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับกิจการข้ามชาติกับนโยบายทางสังคม

2. การสอดส่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

3. (1) หน่วยงานผู้ทรงอำนาจที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติตามนโยบายที่อ้างถึงในมาตรา 4 ของอนุสัญญาควรดำเนินการต่อไปนี้หลังจากปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว

(ก) ระบุปัญหาสำคัญ กำหนดลำดับความสำคัญของภารกิจที่จะต้องดำเนินการ พัฒนาวิธีการที่ได้ผลในการปฏิบัติภารกิจเหล่านั้น และประเมินผลการดำเนินการเป็นระยะ

(ข) กำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและควบคุมอันตรายในงานเกษตรกรรม โดย

(i) คำนึงถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความรู้ในสาขาความปลอดภัยและสุขภาพ อนามัย ตลอดจนมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง แนวทาง และประมวลแนวปฏิบัติที่ยึดถือโดยองค์การของประเทศหรือระหว่างประเทศที่ได้รับการยอมรับ

(ii) คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องคุ้มครองสิ่งแวดล้อมทั่วไปจากผลกระทบของกิจกรรมทางการเกษตร

(iii) กำหนดขั้นตอนที่จะดำเนินการเพื่อป้องกันหรือควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับโรคจำเพาะ สำหรับคนงานในภาคเกษตรกรรม และ

(iv) กำหนดว่าคนงานหนึ่งใดจะไม่ทำงานอันตรายในบริเวณที่โดดเดี่ยวหรือมีสภาพปิดบังโดยไม่สามารถสื่อสารหรือรับความช่วยเหลือได้โดยสะดวก และ

(ค) จัดทำแนวปฏิบัติสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง

(2) เพื่อให้มาตรา 4 ของอนุสัญญามีผลในทางปฏิบัติ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจควร

(ก) รับเอาบทบัญญัติเพื่อให้มีความคืบหน้าขึ้นเรื่อยๆ ในการขยายบริการที่เหมาะสมในด้านสุขภาพอนามัยในการทำงานสำหรับคนงานในภาคเกษตรกรรม และ

- (ข) กำหนดระเบียบวิธีสำหรับการบันทึกและแจ้งอุบัติเหตุและโรคในงานเกษตรกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการจัดทำสถิติ การดำเนินนโยบายของประเทศ และการจัดทำแผนงานเชิงป้องกันในระดับสถานประกอบการ และ
- (ค) ส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรมโดยอาศัยแผนงานและวัสดุทางการศึกษาที่ตรงกับความต้องการของนายจ้างและลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม

4. (1) เพื่อให้มาตรา 7 ของอนุสัญญาามีผลในทางปฏิบัติ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจควรวางระบบของประเทศเพื่อการสอดคล้องเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ซึ่งควรรวมทั้งการสอดคล้องสุขภาพของแรงงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) ระบบนี้ควรรวมทั้งการประเมินที่จำเป็นเกี่ยวกับความเสี่ยง และในกรณีที่เหมาะสมก็ควรมีมาตรการเชิงป้องกันและควบคุมเกี่ยวกับสิ่งเหล่านี้เป็นต้น

- (ก) สารเคมี และกากสารเคมีที่เป็นอันตราย
- (ข) สารชีวภาพหรือกากสารชีวภาพที่เป็นพิษ ติดเชื้อ หรือทำให้เกิดภูมิแพ้
- (ค) ไอระเหยที่ทำให้ระคายเคือง หรือเป็นพิษ
- (ง) ฝุ่นที่เป็นอันตราย
- (จ) สารหรือตัวนำที่ก่อมะเร็ง
- (ฉ) เสียงอึกทึก และการสั่นสะเทือน
- (ช) อุณหภูมิสูงหรือต่ำมาก
- (ซ) รังสีอัลตราไวโอเล็ตจากดวงอาทิตย์
- (ฌ) โรคที่ติดต่อกันได้จากสัตว์
- (ฎ) การสัมผัสกับสัตว์ดุร้ายหรือมีพิษ
- (ฏ) การใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ รวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล
- (ถ) การใช้มือควบคุมหรือขนย้ายสิ่งบรรทุก
- (ฑ) งานที่ใช้ร่างกายและจิตใจอย่างหนักหรืออย่างต่อเนื่อง ความเครียดที่เนื่องด้วยงาน และท่วงท่าในการทำงานที่ไม่สบาย และ
- (ท) ความเสี่ยงจากเทคโนโลยีใหม่

(3) ในกรณีที่เหมาะสม ควรดำเนินมาตรการสอดคล้องสุขภาพเป็นพิเศษสำหรับคนงานเยาวชน คนงานหญิงที่มีครรภ์หรือกำลังดูแลบุตร และคนงานชรา

3. มาตรการเชิงคุ้มครองและป้องกัน

การประเมินและจัดการความเสี่ยง

5. เพื่อให้มาตรา 7 ของอนุสัญญาามีผลในทางปฏิบัติ มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในระดับสถานประกอบการควรรวมถึงสิ่งเหล่านี้ไว้ด้วย

- (ก) บริการความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (ข) มาตรการประเมินและจัดการความเสี่ยงตามลำดับความสำคัญต่อไปนี้
 - (1) การขจัดความเสี่ยง
 - (2) การควบคุมความเสี่ยงที่สาเหตุ
 - (3) การลดความเสี่ยงให้ต่ำสุดโดยวิธีการต่างๆ เช่น การออกแบบวิธีทำงานให้มีความปลอดภัยการใช้ มาตรการเชิงเทคนิคและเชิงจัดตั้ง และแนวปฏิบัติที่ปลอดภัย และการฝึกอบรม และ

- (4) หากยังมีความเสี่ยง ควรจัดให้มีและใช้อุปกรณ์และเครื่องแต่งกายปกป้องส่วนบุคคล โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจากคนงาน
- (ค) มาตรการเพื่อจัดการกับอุบัติเหตุและเหตุฉุกเฉิน รวมทั้งการปฐมพยาบาล และการเข้าถึงการขนส่งที่เหมาะสมเพื่อไปสู่สถานพยาบาล
- (ง) ระเบียบวิธีสำหรับการบันทึกและการแจ้งอุบัติเหตุและโรคต่าง ๆ
- (จ) มาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองบุคคลที่อยู่ในบริเวณที่ทำการเกษตร ประชากรในบริเวณใกล้เคียง และสภาพแวดล้อมทั่วไปจากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางการเกษตรที่เกี่ยวข้อง เช่น ความเสี่ยงเนื่องจากกาบสารเคมีทางการเกษตร มูลปศุสัตว์ การปนเปื้อนของดินและน้ำ การสูญเสียน้ำดิน และการเปลี่ยนแปลงภูมิประเทศ และ
- (ฉ) มาตรการที่ให้หลักประกันว่าเทคโนโลยีที่ใช้ได้ปรับให้เข้ากับภูมิอากาศ การจัดการคังงาน และแนวปฏิบัติในการทำงาน

ความปลอดภัยเกี่ยวกับเครื่องจักร และการยศาสตร์

6. เพื่อให้มาตรา 9 ของอนุสัญญาามีผลในทางปฏิบัติ ควรดำเนินมาตรการเพื่อให้หลักประกันว่ามีการเลือกหรือปรับใช้อย่างเหมาะสมในส่วนของเทคโนโลยี เครื่องจักร และอุปกรณ์ รวมถึงอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล โดยคำนึงถึงสภาพเงื่อนไขของท้องถิ่นในประเทศผู้ใช้ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลกระทบด้านการยศาสตร์ และผลกระทบจากสภาพภูมิอากาศ

การจัดการสารเคมีอย่างถูกต้อง

7. (1) มาตรการที่กำหนดขึ้นเกี่ยวกับการจัดการสารเคมีในงานเกษตรกรรมอย่างถูกต้องควรดำเนินการโดยคำนึงถึงหลักการของอนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยสารเคมี ค.ศ. 1990 และมาตรฐานทางวิชาการระหว่างประเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (2) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรการเชิงคุ้มครองและป้องกันที่ดำเนินการในระดับกิจการควรมีอาทิ
- (ก) อุปกรณ์และเครื่องแต่งกายที่เพียงพอเพื่อปกป้องส่วนบุคคล และสิ่งอำนวยความสะดวกในการชำระล้างสำหรับผู้ที่ใช้สารเคมี และสำหรับการบำรุงรักษาและทำความสะอาดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล และอุปกรณ์ใช้งาน โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจากคนงาน
- (ข) มาตรการระมัดระวังในขณะฉีดพ่นสารหรือหลังจากฉีดพ่นสารในพื้นที่ที่มีการใช้สารเคมี รวมทั้งมาตรการเพื่อป้องกันมลภาวะของอาหาร แหล่งน้ำดื่ม น้ำล้าง และน้ำเพื่อการชลประทาน
- (ค) การควบคุมหรือกำจัดสารเคมีอันตรายที่ไม่ใช้อีกแล้ว และภาชนะที่ถูกถ่ายเทสารเคมีออกไปแล้ว แต่ยังมีเศษสารเคมีหลงเหลืออยู่ ในลักษณะที่จะขจัดความเสี่ยงต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และต่อสิ่งแวดล้อม หรือลดให้ต่ำที่สุด ทั้งนี้ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ
- (ง) ทำทะเบียนการใช้ยากำจัดศัตรูพืชในงานเกษตรกรรม และ
- (จ) การฝึกอบรมคนงานในภาคเกษตรกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากเหมาะสมก็ให้รวมทั้งการฝึกอบรมแนวปฏิบัติและระเบียบวิธีหรือเกี่ยวกับอันตรายและเกี่ยวกับมาตรการระมัดระวังที่จะต้องดำเนินการในการใช้สารเคมีในการทำงาน

การควบคุมสัตว์ และการคุ้มครองความเสี่ยงทางชีวภาพ

8. เพื่อให้มาตรา 14 ของอนุสัญญาามีผลในทางปฏิบัติ มาตรการในการควบคุมสารชีวภาพซึ่งทำให้เกิดความเสี่ยงเกี่ยวกับการติดเชื้อ ภูมิแพ้ หรือการได้รับพิษ และมาตรการในการควบคุมสัตว์ควรมีอาทิ
- (ก) มาตรการประเมินความเสี่ยงที่เป็นไปตามวรรค 5 ทั้งนี้เพื่อขจัด ป้องกัน หรือลดความเสี่ยงทางชีวภาพ

- (ข) การควบคุมและทดสอบสัตว์เพื่อตรวจหาโรคที่สามารถแพร่สู่มนุษย์ ตามมาตรฐานสัตววิทยาและกฎหมาย และแนวปฏิบัติของประเทศ
- (ค) มาตรการคุ้มครองรวมหมู่สำหรับการควบคุมสัตว์ และในกรณีที่เหมาะสม ก็ควรจัดหาอุปกรณ์และเครื่องแต่งกายที่เหมาะสมเพื่อการปกป้องคนงาน
- (ง) มาตรการป้องกันสำหรับการควบคุมสารชีวภาพ และหากจำเป็นก็ควรจัดหาอุปกรณ์และเครื่องแต่งกายที่เหมาะสมเพื่อการปกป้องคนงาน
- (จ) การนิยามป้องกันให้แก่คนงานที่ควบคุมสัตว์ตามความเหมาะสม
- (ฉ) การจัดให้มีสารฆ่าเชื้อและสิ่งอำนวยความสะดวกในการชำระล้าง และการบำรุงรักษาและทำความสะอาด อุปกรณ์และเครื่องแต่งกายที่ปกป้องบุคคล
- (ช) การจัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาลและยาถอนพิษ หรือระเบียบวิธีปฏิบัติเป็นการฉุกเฉินอื่นๆ ในกรณีที่สัมผัสกับสัตว์ แมลง หรือพืชที่มีพิษ
- (ซ) มาตรการความปลอดภัยในการควบคุม เก็บรวบรวม เก็บกัก และกำจัดปูยอก และกาก
- (ฌ) มาตรการความปลอดภัยในการควบคุมและกำจัดซากสัตว์ที่ติดเชื้อ รวมถึงการทำความสะอาดและฆ่าเชื้อบริเวณที่ปนเปื้อน และ
- (ญ) ข่าวสารความปลอดภัย รวมถึงป้ายคำเตือน และการฝึกอบรมสำหรับคนงานที่ควบคุมสัตว์

สิ่งติดตั้งทางการเกษตร

9. เพื่อให้มาตรา 15 ของอนุสัญญาามีผลในทางปฏิบัติ ข้อกำหนดความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยเกี่ยวกับสิ่งติดตั้งทางการเกษตรควรกำหนดมาตรฐานทางวิชาการสำหรับอาคาร โครงสร้าง ราว รั้ว และบริเวณที่มีลักษณะปิดขัง

สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการและที่พัก

10. เพื่อให้มาตรา 19 ของอนุสัญญาามีผลในทางปฏิบัติ นายจ้างควรจัดหาสิ่งต่อไปนี้ให้แก่คนงานในภาคเกษตรกรรม ทั้งนี้โดยเป็นไปตามความเหมาะสมและกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

- (ก) น้ำดื่มที่ปลอดภัยในปริมาณที่เพียงพอ
- (ข) สถานที่เก็บและซักล้างเครื่องแต่งกายที่ปกป้องคนงาน
- (ค) สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่เลี้ยงดูบุตรในที่ทำงานในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้
- (ง) สุขาและที่อาบน้ำที่แยกกันระหว่างคนงานชายและหญิง หรือแยกการใช้
- (จ) การขนส่งที่เกี่ยวข้องกับงาน

4. บทบัญญัติอื่นๆ

คนงานหญิง

เพื่อให้มาตรา 18 ของอนุสัญญาามีผลในทางปฏิบัติ ควรดำเนินมาตรการเพื่อให้หลักประกันว่ามีการประเมินความเสี่ยงในที่ทำงานเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของหญิงมีครรภ์หรือกำลังเลี้ยงดูบุตร และเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยในการสืบพันธุ์ของหญิง

เกษตรกรที่ประกอบการอิสระ

12. (1) โดยคำนึงถึงความเห็นขององค์การผู้แทนเกษตรกรที่ประกอบการอิสระ รัฐสมาชิกควรวางแผนที่จะขยายการคุ้มครองตามอนุสัญญาไปยังเกษตรกรที่ประกอบการอิสระในลักษณะที่มีความคืบหน้าขึ้นเรื่อยๆ ตามสมควร

(2) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นี้ กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศควรกำหนดคสิทธิและหน้าที่ของเกษตรกรที่ประกอบการอิสระเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม

(3) โดยคำนึงถึงสภาพเงื่อนไขและแนวปฏิบัติของประเทศ ในการกำหนด ดำเนินการ และทบทวนเป็นระยะต่อนโยบายของประเทศที่เอ่ยถึงในมาตรา 4 ของอนุสัญญา ควรพิจารณาความเห็นขององค์การผู้แทนเกษตรกรที่ประกอบการอิสระตามสมควร

13. (1) โดยเป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจควรดำเนินมาตรการเพื่อให้หลักประกันว่าเกษตรกรที่ประกอบการอิสระได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยตามที่อนุสัญญากำหนด

(2) มาตรการเหล่านี้ควรมีอาทิ

- (ก) บทบัญญัติให้มีการขยายการให้บริการสุขภาพอนามัยในการทำงานที่เหมาะสมไปยังเกษตรกรที่เป็นผู้ประกอบการอิสระในลักษณะที่มีความคืบหน้าขึ้นเรื่อยๆ
- (ข) การพัฒนาระเบียบวิธีให้คืบหน้าขึ้นเรื่อยๆ เพื่อรวมเกษตรกรที่ประกอบการอิสระเข้าไว้ในการบันทึกและแจ้งอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน และ
- (ค) การพัฒนาแนวทาง แผนงานและวัสดุด้านการศึกษา และคำแนะนำและการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับเกษตรกรที่ประกอบการอิสระ ซึ่งครอบคลุมสิ่งเหล่านี้เป็นอาทิ
 - (i) ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของเกษตรกรเหล่านี้และของผู้ที่ทำงานกับเกษตรกรเหล่านี้ในส่วนที่เกี่ยวกับอันตรายเนื่องจากงาน รวมถึงความเสี่ยงต่อความผิดปกติเกี่ยวกับกล้ามเนื้อและโครงกระดูก การเลือกและการใช้สารเคมีและสารชีวภาพ การออกแบบระบบงานที่ปลอดภัย และการเลือก ใช้ และบำรุงรักษาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล เครื่องจักร เครื่องมือ และเครื่องใช้ และ
 - (ii) การป้องกันมิให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่อันตราย

14. ในกรณีที่สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารเป็นเหตุให้ไม่สามารถรวมเกษตรกรที่ประกอบการอิสระและครอบครัวเข้าไว้ในโครงการประกันของประเทศหรือโครงการประกันที่มีลักษณะสมัครใจ ควรดำเนินมาตรการเพื่อให้มีความคืบหน้าขึ้นเรื่อยๆ ในการคุ้มครองคนเหล่านี้จนถึงระดับที่บัญญัติไว้ในมาตรา 21 ของอนุสัญญา เป้าหมายนี้สามารถบรรลุได้โดยวิธีการดังนี้

- (ก) การพัฒนาโครงการประกันพิเศษ หรือกองทุนพิเศษ หรือ
- (ข) การปรับโครงการประกันสังคมที่มีอยู่แล้ว

15. ในการดำเนินการเพื่อให้มาตรการที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับเกษตรกรที่ประกอบการอิสระมีผลในทางปฏิบัติ ควรคำนึงถึงสถานการณ์ที่มีลักษณะพิเศษของกลุ่มต่อไปนี้

- (ก) เกษตรกรผู้เช่าที่ดินรายเล็ก และเกษตรกรที่แบ่งผลผลิตให้เจ้าของที่ดินแทนค่าเช่า
- (ข) เกษตรกรผู้เป็นเจ้าของที่ดินและประกอบการอิสระรายเล็ก
- (ค) บุคคลที่เข้าร่วมในกิจการเกษตรกรรมรวมหมู่ เช่น สมาชิกสหกรณ์การเกษตร
- (ง) สมาชิกในครอบครัวของเกษตรกรตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ
- (จ) เกษตรกรเพื่อการยังชีพ และ
- (ฉ) ผู้ประกอบการอิสระอื่นๆ ในภาคเกษตรกรรม ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

RECOMMENDATION NO. 192**RECOMMENDATION CONCERNING SAFETY AND HEALTH IN AGRICULTURE**

The General Conference of the International Labour Organization,
 Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and
 having met in its 89th Session on 5 June 2001, and
 Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to safety and health in agriculture,
 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
 Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (hereinafter referred to as “the
 Convention”);

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and one the following Recommendation, which
 may be cited as the Safety and Health in Agriculture Recommendation, 2001.

I. GENERAL PROVISIONS

1. In order to give effect to Article 5 of the Convention, the measures concerning labour inspection in agriculture should be taken in the light of the principles embodied in the Labour Inspection (Agriculture) Convention and Recommendation, 1969.

2. Multinational enterprises should provide adequate safety and health protection for their workers in agriculture in all their establishments, without discrimination and regardless of the place or country in which they are situated, in accordance with national law and practice and the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy.

II. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH SURVEILLANCE

3. (1) The competent authority designated to implement the national policy referred to in Article 4 of the Convention should, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned:

- (a) identify major problems, establish priorities for action, develop effective methods for dealing with them and periodically evaluate the results;
- (b) prescribe measures for the prevention and control of occupational hazards in agriculture:
 - (i) taking into consideration technological progress and knowledge in the field of safety and health, as well as relevant standards, guidelines and codes of practice adopted by recognized national or international organizations;
 - (ii) taking into account the need to protect the general environment from the impact of agricultural activities;
 - (iii) specifying the steps to be taken to prevent or control the risk of work-related endemic diseases for workers in agriculture; and
 - (iv) specifying that no single worker should carry out hazardous work in an isolated or confined area, without an adequate possibility of communication and means of assistance; and
- (c) prepare guidelines for employers and workers.

- (2) To give effect to Article 4 of the Convention, the competent authority should:
- (a) adopt provisions for the progressive extension of appropriate occupational health services for workers in agriculture;
 - (b) establish procedures for the recording and notification of occupational accidents and diseases in agriculture, in particular for the compilation of statistics, the implementation of the national policy and the development of preventive programmes at the level of the undertaking; and
 - (c) promote safety and health in agriculture by means of educational programmes and materials to meet the needs of agricultural employers and workers.

4. (1) To give effect to Article 7 of the Convention, the competent authority should establish a national system for occupational safety and health surveillance which should include both workers' health surveillance and the surveillance of the working environment.

(2) This system should include the necessary risk assessment and, where appropriate, preventive and control measures with respect to, *inter alia*:

- (a) hazardous chemicals and waste;
- (b) toxic, infectious or allergenic biological agents and waste;
- (c) irritant or toxic vapours;
- (d) hazardous dusts;
- (e) carcinogenic substances or agents;
- (f) noise and vibration;
- (g) extreme temperatures;
- (h) solar ultraviolet radiations;
- (i) transmissible animal diseases;
- (j) contact with wild or poisonous animals;
- (k) the use of machinery and equipment, including personal protective equipment;
- (l) the manual handling or transport of loads;
- (m) intense or sustained physical and mental efforts, work-related stress and inadequate working postures; and
- (n) risks from new technologies.

(3) Health surveillance measures for young workers, pregnant and nursing women and aged workers should be taken, where appropriate.

III. PREVENTIVE AND PROTECTIVE MEASURES

Risk assessment and management

5. To give effect to Article 7 of the Convention, a set of measures on safety and health at the level of the undertaking should include:

- (a) occupational safety and health services;
- (b) risk assessment and management measures in the following order of priority:
 - (i) elimination of the risk;
 - (ii) control of the risk at the source;
 - (iii) minimization of the risk by such means as the design of safe work systems, the introduction of technical and organizational measures and safe practices, and training; and

- (iv) in so far as the risk remains, provision and use of personal protective equipment and clothing, at no cost to the worker;
- (c) measures to deal with accidents and emergencies, including first aid and access to appropriate transportation to medical facilities;
- (d) procedures for the recording and notification of accidents and diseases;
- (e) appropriate measures to protect persons present at an agricultural site, the population in the vicinity of it and the general environment, from risks which may arise from the agricultural activity concerned, such as those due to agrochemical waste, livestock waste, soil and water contamination, soil depletion and topographic changes; and
- (f) measures to ensure that the technology used is adapted to climate, work organization and working practices.

Machinery safety and agronomic

6. To give effect to Article 9 of the Convention, measures should be taken to ensure the appropriate selection or adaptation of technology, machinery and equipment, including personal protective equipment, taking into account local conditions in user countries and, in particular, agronomic implications and the effect of climate.

Sound management of chemicals

7. (1) The measures prescribed concerning the sound management of chemicals in agriculture should be taken in the light of the principles of the Chemicals Convention and Recommendation, 1990, and other relevant international technical standards.

(2) In particular, preventive and protective measures to be taken at the level of the undertaking should include:

- (a) adequate personal protective equipment and clothing, and washing facilities for those using chemicals and for the maintenance and cleaning of personal protective and application equipment, at no cost to the worker;
- (b) spraying and post-spraying precautions in areas treated with chemicals, including measures to prevent pollution of food, drinking, washing and irrigation water sources;
- (c) handling and disposal of hazardous chemicals which are no longer required, and containers which have been emptied but which may contain residues of hazardous chemicals, in a manner which eliminates or minimizes the risk to safety and health and to the environment, in accordance with national law and practice;
- (d) keeping a register of the application of pesticides used in agriculture; and
- (e) training of agricultural workers on a continuing basis to include, as appropriate, training in the practices and procedures or about hazards and on the precautions to be followed in connection with the use of chemicals at work.

Animal handling and protection against biological risks

8. For the purpose of implementing Article 14 of the Convention, the measures for the handling of biological agents giving rise to risks of infection, allergy or poisoning, and for the handling of animals should comprise the following:

- (a) risk assessment measures in accordance with Paragraph 5, in order to eliminate, prevent or reduce biological risks;
- (b) control and testing of animals, in accordance with veterinary standards and national law and practice, for diseases transmissible to humans;
- (c) protective measures for the handling of animals and, where appropriate, provision of protective equipment and clothing;
- (d) protective measures for the handling of biological agents and, if necessary, provision of appropriate protective equipment and clothing;
- (e) immunization of workers handling animals, as appropriate;
- (f) provision of disinfectants and washing facilities, and the maintenance and cleaning of personal protective equipment and clothing;
- (g) provision of first aid, antidotes or other emergency procedures in case of contact with poisonous animals, insects or plants;
- (h) safety measures for the handling, collection, storage and disposal of manure and waste;
- (i) safety measures for the handling and disposal of carcasses of infected animals, including the cleaning and disinfection of contaminated premises; and
- (j) safety information including warning signs and training for those workers handling animals.

Agricultural installations

9. To give effect to Article 15 of the Convention, the safety and health requirements concerning agricultural installations should specify technical standards for buildings, structures, guardrails, fences and confined spaces.

Welfare and accommodation facilities

10. To give effect to Article 19 of the Convention, employers should provide, as appropriate and in accordance with national law and practice, to workers in agriculture:

- (a) an adequate supply of safe drinking water;
- (b) facilities for the storage and washing of protective clothing;
- (c) facilities for eating meals, and for nursing children in the workplace where practicable;
- (d) separate sanitary and washing facilities, or separate use thereof, for men and women workers; and
- (e) work-related transportation.

IV. OTHER PROVISIONS

Women workers

11. In order to give effect to Article 18 of the Convention, measures should be taken to ensure assessment of any workplace risks related to the safety and health of pregnant or nursing women, and women's reproductive health.

Self-employed farmers

12. (1) Taking into consideration the views of representative organizations of self-employed farmers, Members should make plans to extend progressively to self-employed farmers the protection afforded by the Convention, as appropriate.

(2) To this end, national laws and regulations should specify the rights and duties of self-employed farmers with respect to safety and health in agriculture.

(3) In the light of national conditions and practice, the views of representative organizations of self-employed farmers should be taken into consideration, as appropriate, in the formulation, implementation and periodic review of the national policy referred to in Article 4 of the Convention.

13. (1) In accordance with national law and practice, measures should be taken by the competent authority to ensure that self-employed farmers enjoy safety and health protection afforded by the Convention.

(2) These measures should include:

- (a) provisions for the progressive extension of appropriate occupational health services for self-employed farmers;
- (b) progressive development of procedures for including self-employed farmers in the recording and notification of occupational accidents and diseases; and
- (c) development of guidelines, educational programmes and materials and appropriate advice and training for self-employed farmers covering, inter alia:
 - (i) their safety and health and the safety and health of those working with them concerning work-related hazards, including the risk of musculoskeletal disorders, the selection and use of chemicals and of biological agents, the design of safe work systems and the selection, use and maintenance of personal protective equipment, machinery, tools and appliances; and
 - (ii) the prevention of children from engaging in hazardous activities.

14. Where economic, social and administrative conditions do not permit the inclusion of self-employed farmers and their families in a national or voluntary insurance scheme, measures should be taken by Members for their progressive coverage to the level provided for in Article 21 of the Convention. This could be achieved by means of:

- (a) developing special insurance schemes or funds; or
- (b) adapting existing social security schemes.

15. In giving effect to the above measures concerning self-employed farmers, account should be taken of the special situation of :

- (a) small tenants and sharecroppers;
- (b) small owner-operators;
- (c) persons participating in agricultural collective enterprises, such as members of farmers' cooperatives;
- (d) members of the family as defined in accordance with national law and practice;
- (e) subsistence farmers; and
- (f) other self-employed workers in agriculture, according to national law and practice.



