



สาระสำคัญ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ



5
4ต
9

กลุ่มวิเทศสัมพันธ์
สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961169391



• # 47446

วันที่ 25 / 11 / 2549
เลขทะเบียน 417679 น1
KF
เลขหมู่ 53.5
39740 2549

สรุปสาระสำคัญ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

กลุ่มวิเทศสัมพันธ์

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สมบัติห้องสมุดรัฐสภา

คำนำ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่อยู่ในรูปของอนุสัญญา ข้อแนะ และพิธีสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในปัจจุบันมีอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งหากมีการแปลสรุปเป็นภาษาไทยเพื่อเป็นเอกสารอ้างอิงแล้วจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาหรือการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำหนังสือสรุปสาระสำคัญ : มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้นมา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานด้านแรงงานและผู้สนใจทั่วไป โดยแบ่งมาตรฐานแรงงานออกเป็น 13 หมวด เพื่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า และการอ้างอิง

อย่างไรก็ตาม มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่รวบรวมไว้ในหนังสือเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศทั้งหมดของ ILO ซึ่งคณะผู้จัดทำจะทำการเพิ่มเติมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องในโอกาสต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
มีนาคม 2549

สารบัญ

หมวด	หน้า
(1) สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน	1
ก. เสรีภาพในการสมาคม	1
อนุสัญญาฉบับที่ 11, 84, 87, 98, 135, 141, 151	
ข้อแนะนำฉบับที่ 143, 149, 159	
ข. แรงงานบังคับ	3
อนุสัญญาฉบับที่ 29, 105	
ข้อแนะนำฉบับที่ 35	
ค. ความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติ	4
อนุสัญญาฉบับที่ 100, 111, 156	
ข้อแนะนำฉบับที่ 90, 111, 165	
(2) การมีงานทำ	5
ก. นโยบายการมีงานทำ	5
อนุสัญญาฉบับที่ 2, 122	
ข้อแนะนำฉบับที่ 122, 136, 169	
ข. บริการจัดหางานและหน่วยงานบริการจัดหางาน	
โดยคิดค่าธรรมเนียม	6
อนุสัญญาฉบับที่ 88, 96	
ข้อแนะนำฉบับที่ 83	
ค. การแนะแนวอาชีพและการฝึกอบรม	6
อนุสัญญาฉบับที่ 142	
ข้อแนะนำฉบับที่ 150	
ง. การฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ้างงานของบุคคลพิการ	7
อนุสัญญาฉบับที่ 159	
ข้อแนะนำฉบับที่ 99, 168	
จ. ความมั่นคงในการจ้างงาน	7
อนุสัญญาฉบับที่ 158	
ข้อแนะนำฉบับที่ 166	
(3) นโยบายสังคม	8
อนุสัญญาฉบับที่ 82, 117	
ข้อแนะนำฉบับที่ 127	

(4)	การบริหารแรงงาน	8
	ก. เรื่องทั่วไป	8
	อนุสัญญาฉบับที่ 150	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 158	
	ข. การตรวจแรงงาน	9
	อนุสัญญาฉบับที่ 81, 85, 129	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 81, 82, 133	
	ค. บริการจัดหางานและหน่วยงานบริการจัดหางานโดยคิดค่าธรรมเนียม	10
	ง. สถิติ	10
	อนุสัญญาฉบับที่ 63, 160	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 170	
	จ. การปรึกษาหารือโดยระบบไตรภาคี	11
	อนุสัญญาฉบับที่ 144	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 152	
(5)	การแรงงานสัมพันธ์	12
	อนุสัญญาฉบับที่ 154	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 91, 92, 94, 113, 129, 130, 163	
(6)	สภาพการทำงาน	12
	ก. ค่าจ้าง	12
	1. กลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	13
	อนุสัญญาฉบับที่ 26, 98, 131	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 135	
	2. การคุ้มครองค่าจ้าง	13
	อนุสัญญาฉบับที่ 95, 173	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 85, 180	
	3. ข้อบทด้านแรงงานในสัญญาจ้างที่เกี่ยวข้องกับรัฐ	14
	อนุสัญญาฉบับที่ 94	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 84	
	ข. เรื่องทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	15
	1. ชั่วโมงการทำงาน	15
	อนุสัญญาฉบับที่ 1, 30, 43, 46, 47, 49, 51, 61, 67, 153	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 30, 116, 161	
	2. งานกลางคืน	17
	อนุสัญญาฉบับที่ 20, 171	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 178	
	3. การหยุดพักประจำสัปดาห์	18
	อนุสัญญาฉบับที่ 14, 106	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 103	
	4. การจ่ายค่าจ้างวันหยุด	18
	อนุสัญญาฉบับที่ 52, 101, 132, 140	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 47, 93, 98, 148	

5. การทำงานบางเวลา	19
อนุสัญญาฉบับที่ 175	
ข้อแนะนำฉบับที่ 182	
ค. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน	20
1. บททั่วไป	20
อนุสัญญาฉบับที่ 155, 161	
ข้อแนะนำฉบับที่ 31, 97, 164, 171	
2. การป้องกันอันตรายเฉพาะด้าน	21
อนุสัญญาฉบับที่ 13, 115, 119, 127, 136, 139, 148, 162, 170	
ข้อแนะนำฉบับที่ 3, 4, 114, 118, 128, 144, 147, 156, 172, 177	
3. การคุ้มครองในกิจการบางสาขา	24
อนุสัญญาฉบับที่ 27, 28, 32, 62, 120, 152, 167, 176	
ข้อแนะนำฉบับที่ 27, 53, 55, 56, 120, 175, 160, 183	
4. การป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรงในงานอุตสาหกรรม	27
อนุสัญญาฉบับที่ 174	
ข้อแนะนำฉบับที่ 183	
ง. บริการด้านสังคม ที่พัก และการพักผ่อน	28
ข้อแนะนำฉบับที่ 21, 102, 115	
จ. การรับงานไปทำที่บ้าน	28
อนุสัญญาฉบับที่ 177	
ข้อแนะนำฉบับที่ 184	
(7) การประกันสังคม	29
ก. มาตรฐานโดยสรุป	29
อนุสัญญาฉบับที่ 102, 118, 157	
ข้อแนะนำฉบับที่ 67, 68, 167	
ข. การให้ความคุ้มครองด้านประกันสังคมในสาขาต่างๆ	30
1. สิทธิประโยชน์ที่ได้รับด้านการดูแลทางการแพทย์และการเจ็บป่วย	30
อนุสัญญาฉบับที่ 24, 25, 130	
ข้อแนะนำฉบับที่ 69, 134	
2. ประกันชราภาพ พิกัด และทายาท	31
อนุสัญญาฉบับที่ 35, 36, 37, 38, 39, 40, 48, 128	
3. สิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตรายจากการทำงาน	32
อนุสัญญาฉบับที่ 12, 17, 23, 19, 42, 121	
ข้อแนะนำฉบับที่ 25, 121	
4. สิทธิประโยชน์จากการว่างงาน	33
อนุสัญญาฉบับที่ 44, 168	
ข้อแนะนำฉบับที่ 44, 176	
5. สิทธิประโยชน์กรณีตั้งครรภ์	34
อนุสัญญาฉบับที่ 3, 103	
ข้อแนะนำฉบับที่ 95	

	6. สิทธิประโยชน์ต่อครอบครัว	35
(8)	การจ้างงานสตรี	35
	ก. การคุ้มครองสตรีมีครรภ์	35
	อนุสัญญาฉบับที่ 3, 103	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 95	
	ข. งานกลางคืน	35
	อนุสัญญาฉบับที่ 4, 41, 89 และพิธีสาร พ.ศ. 2533	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 13	
	ค. งานใต้ดิน	36
	อนุสัญญาฉบับที่ 45	
(9)	การจ้างงานเด็กและเยาวชน	36
	ก. อายุขั้นต่ำ	36
	อนุสัญญาฉบับที่ 5, 10, 33, 59, 60, 123, 138	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 124, 146	
	ข. งานกลางคืน	38
	อนุสัญญาฉบับที่ 6, 79, 90	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 14, 80	
	ค. การตรวจสุขภาพ	39
	อนุสัญญาฉบับที่ 77, 78, 124	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 79	
	ง. การทำงานในเหมืองใต้ดิน	40
	ข้อแนะนำฉบับที่ 125	
(10)	คนงานสูงอายุ	40
	ข้อแนะนำฉบับที่ 162	
(11)	คนงานอพยพ	40
	อนุสัญญาฉบับที่ 21, 97, 143	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 86, 100, 151	
(12)	คนงานพื้นเมืองและเผ่าชนในเขตอาณานิคม	42
	1. คนงานพื้นเมือง	42
	อนุสัญญาฉบับที่ 50, 64, 65, 86, 104	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 46	
	2. คนงานในเขตอาณานิคม	43
	อนุสัญญาฉบับที่ 82, 83, 84, 85	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 70, 74	
	3. ชนพื้นเมืองและเผ่าชน	44
	อนุสัญญาฉบับที่ 107, 169	
	ข้อแนะนำฉบับที่ 104	
(13)	อาชีพเฉพาะ	45
	ก. คนประจำเรือ	45
	1. เรือทัวไป	45

อนุสัญญาฉบับที่ 108, 145, 147	
ข้อแนะนำที่ 9, 107, 139, 154, 155	
2. การฝึกอบรมและการเข้าทำงาน	46
อนุสัญญาฉบับที่ 9, 22	
ข้อแนะนำที่ 137	
3. เงื่อนไขการจ้างงาน	46
อนุสัญญาฉบับที่ 7, 15, 16, 58, 73, 138	
ข้อแนะนำที่ 146	
4. ประกาศนียบัตรความสามารถ	47
อนุสัญญาฉบับที่ 53, 69, 74	
5. สภาพการจ้างงานทั่วไป	48
อนุสัญญาฉบับที่ 23, 91, 109, 146, 166	
ข้อแนะนำที่ 27, 109, 153, 174	
6. ความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสวัสดิการ	50
อนุสัญญาฉบับที่ 48, 68, 92, 105, 133, 134, 140, 141, 163, 164	
ข้อแนะนำที่ 48, 78, 105, 106, 138, 140, 141, 142, 173	
7. การตรวจแรงงาน	52
ข้อแนะนำที่ 28	
8. การประกันสังคม	52
อนุสัญญาฉบับที่ 8, 55, 56, 70, 71, 165	
ข้อแนะนำที่ 10, 75, 76	
ข. ชาวประมง	54
อนุสัญญาฉบับที่ 112, 113, 114, 125, 126	
ข้อแนะนำที่ 7, 126	
ค. การเดินเรือในน่านน้ำภายใน	55
ข้อแนะนำที่ 8	
ง. คนงานท่าเรือ	55
อนุสัญญาฉบับที่ 137	
ข้อแนะนำที่ 145	
จ. งานไร่	56
อนุสัญญาฉบับที่ 110	
ข้อแนะนำที่ 110	
ฉ. ผู้เช่าที่ดินและตอบแทนในรูปผลผลิต	57
ข้อแนะนำที่ 132	
ช. ผู้ที่ทำงานด้านพยาบาล	57
อนุสัญญาฉบับที่ 149	
ข้อแนะนำที่ 157	
ซ. โรงแรมและภัตตาคาร	57
อนุสัญญาฉบับที่ 172	
ข้อแนะนำที่ 179	

สรุปสาระสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

(1) หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (Basic Human Rights)

ก. เสรีภาพในการสมาคม (Freedom of Association)

อนุสัญญาฉบับที่ 11 สิทธิในการสมาคม (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2464

(Right of Association (Agriculture), 1921)

อนุสัญญาฉบับนี้คุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวของคนงานภาคเกษตร กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันกำหนดสิทธิให้แก่คนงานเกษตร เหมือนเช่นที่ให้กับคนงานภาคอุตสาหกรรม

อนุสัญญาฉบับที่ 84 สิทธิในการสมาคม (ดินแดนในเขตอาณา) พ.ศ. 2490

(Right of Association (Non-Metropolitan Territories), 1947)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดสิทธิในการรวมตัวกันเป็นสมาคมและการยุติข้อพิพาทแรงงานในดินแดนในเขตอาณา ให้สิทธินายจ้างและลูกจ้างเท่าเทียมกันในการรวมตัว และให้มีมาตรการในการประกันสิทธิของสหภาพแรงงาน การเจรจาทำข้อตกลง และยังส่งเสริมให้คู่กรณีหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งด้านแรงงาน และหากมีข้อพิพาทเกิดขึ้นให้มีวิธีการระงับโดยการประนีประนอมไกล่เกลี่ยของตัวแทนทั้ง 2 ฝ่าย และให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการพิจารณา และใช้ความพยายามในการประนีประนอมข้อพิพาทเพื่อบรรลुข้อตกลงอย่างยุติธรรม

อนุสัญญาฉบับที่ 87 เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ. 2491

(Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948)

อนุสัญญาฉบับนี้มีความสำคัญต่อสิทธิในการรวมตัวเป็นสมาคมของนายจ้างและลูกจ้าง อนุสัญญาได้กำหนดแนวทางที่สำคัญๆ เช่น สิทธิในการกำหนดข้อบังคับและระเบียบขององค์กรของเขาเอง เสรีภาพในการเลือกผู้แทน การบริหารงาน และการจัดกิจกรรม และหน่วยงานของรัฐต้องละเว้นไม่เข้าไปแทรกแซงอันจะทำให้การใช้สิทธิต้องมีอุปสรรค รวมทั้งอนุญาตให้องค์กรนายจ้างและลูกจ้าง มีสิทธิรวมตัวกันเป็นสหพันธ์หรือสมาพันธ์ของเขา ตลอดจนการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรระหว่างประเทศด้วย ขณะเดียวกันองค์กรนายจ้างและลูกจ้างจำต้องเคารพกฎหมายบ้านเมือง ส่วนกฎหมายก็ไม่ควรกำหนดออกมาขัดขวางการใช้สิทธิดังกล่าว

อนุสัญญาฉบับที่ 98 สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม พ.ศ. 2492

(Right to Organise and Collective Bargaining, 1949)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างคนงานมิให้ถูกเลือกปฏิบัติ เนื่องจากจากการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือมิให้ถูกไล่ออกจากงาน หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้างเนื่องจากเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

นอกเวลาทำงาน หรือในเวลาทำงานแต่ได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายจัดการ และกำหนดการคุ้มครอง มิให้ฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งแทรกแซงอีกฝ่ายหนึ่ง นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีการวางมาตรการส่งเสริมการพัฒนาการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยสมัครใจ ระหว่างองค์การนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยวิธีการมีข้อตกลงร่วม

อนุสัญญาฉบับที่ 135 ผู้แทนคนงาน พ.ศ. 2514

(Workers' Representatives, 1971 - ข้อแนะนำฉบับที่ 143)

อนุสัญญาฉบับนี้คุ้มครองและให้ความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในการทำหน้าที่โดยให้ได้รับการคุ้มครองไม่ให้ถูกเลิกปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงการปลดออกหรือไล่ออก สืบเนื่องจากที่ลูกจ้างเป็นผู้แทนดำเนินกิจกรรมในฐานะเป็นผู้แทนหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการกระทำนั้นเขาปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ตลอดจนข้อตกลงที่มีอยู่อนุสัญญายังระบุให้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนด้วยผู้แทนตามอนุสัญญาฉบับนี้คือบุคคลที่ได้รับการรับรองโดยกฎหมาย หรือโดยแนวประเพณีปฏิบัติ และไม่ว่าเขาจะเป็นผู้แทนสหภาพแรงงานหรือผู้แทนที่ได้รับเลือกจากคนงานก็ตาม

อนุสัญญาฉบับที่ 141 องค์กรของคนงานชนบท พ.ศ. 2518

(Organisations of Rural Workers, 1975 - ข้อแนะนำฉบับที่ 149)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดเพื่อประกันสิทธิของคนงานในชนบทในการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์กร โดยระบุว่าคนงานชนบทหมายถึงบุคคลใดๆ ที่ทำงานในภาคเกษตร งานฝีมือหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องในเขตชนบท ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะเป็นลูกจ้างหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ

สิทธิในการจัดตั้งของคนงานชนบทนี้ให้รวมถึง สิทธิในการก่อตั้ง การเข้าร่วมองค์กรด้วยการเลือกของตนเอง โดยยึดหลักเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม องค์กรของลูกจ้างในชนบทจะต้องมีอิสระ และดำเนินกิจการในลักษณะสมัครใจ และจะต้องปลอดจากการแทรกแซง การขู่บังคับ

อนุสัญญาระบุว่า การใช้สิทธิของลูกจ้างชนบทตามอนุสัญญานี้ จะต้องเคารพต่อกฎหมายของบ้านเมืองด้วย ขณะเดียวกันกฎหมายก็ไม่ควรจะออกมาริดรอนสิทธิของเขาเช่นกัน

ประเทศที่ให้สัตยาบันมีหน้าที่ต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมองค์กรเหล่านี้โดยการขจัดปัญหาและอุปสรรคที่จะขัดขวางการจัดตั้ง การเติบโต และการดำเนินงานตามกฎหมายเพื่อองค์กรเหล่านี้จะได้มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

อนุสัญญาฉบับที่ 151 แรงงานสัมพันธ์ (หน่วยงานรัฐ) พ.ศ. 2521

(Labour Relations (Public Service), 1978 - ข้อแนะนำฉบับที่ 159)

อนุสัญญาฉบับนี้คุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและวิธีการกำหนดสภาพการจ้างในหน่วยงานของรัฐ คุ้มครองสิทธิการรวมตัวเป็นองค์กรของลูกจ้างรัฐ โดยระบุว่าองค์กรที่ลูกจ้างของรัฐตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของลูกจ้างด้วยกัน จะต้องมีอิสระจากหน่วยงานของรัฐ และต้องได้รับการปกป้องจากการแทรกแซง

หรือต่อต้านการจัดตั้งการดำเนินงานบริหาร นอกจากนี้ยังจะต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เห็นสมควร เพื่อให้ผู้แทนลูกจ้างของรัฐได้ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วเหมาะสม ทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบกระเทือนต่องาน หรือการบริหารของหน่วยงานนั้น

ให้กำหนดกลไกรับข้อพิพาท โดยให้มีการเจรจา และมีกลไกที่เป็นอิสระ และเป้าหมายในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม และชี้ขาด ที่สำคัญคือให้ลูกจ้างของรัฐมีสิทธิตามหน้าที่พลเมืองและสิทธิทางการเมืองเหมือนคนอื่น

อนุสัญญานี้ใช้กับทุกคนที่ถือว่าจ้างจากหน่วยงานของรัฐและซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองที่ดีกว่าจากบทบัญญัติขององค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ ส่วนการจะนำมาบังคับใช้กับทหารหรือตำรวจหรือบุคคลในระดับผู้กำหนดนโยบายหรือผู้บริหารรัฐนั้นจะต้องตราเป็นกฎหมายของประเทศ

ข. แรงงานบังคับ (Forced Labour)

อนุสัญญาฉบับที่ 29 แรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 **(Forced Labour, 1930)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันดำเนินการยุติการใช้แรงงานโดยการบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน ซึ่งหมายถึงการทำงานโดยถูกข่มขู่ว่าจะมีโทษหากไม่ทำ ทั้งนี้ไม่รวมการเกณฑ์ทหาร ตามกฎเกณฑ์ระเบียบที่กำหนด

ข้อแนะนำฉบับที่ 35 แรงงานบังคับ (การบังคับทางอ้อม) พ.ศ. 2473 **(Forced Labour (Indirect Compulsion), 1930)**

อนุสัญญาฉบับที่ 105 การยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2490 **(Abolition of Forced Labour, 1957)**

อนุสัญญาฉบับนี้ต้องการปราบปรามและยกเลิกการเกณฑ์แรงงานโดยวิธีการบังคับในกรณีดังต่อไปนี้

1. เพื่อประโยชน์ทางการเมือง การล้างสมอง การลงโทษ อันสืบเนื่องมาจากบุคคลผู้นั้นแสดงทัศนคติทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจที่แตกต่างกัน
2. เพื่อระดมมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ
3. เพื่อเป็นการลงโทษคนงานทางวินัย
4. ลงโทษเนื่องจากเข้าร่วมในการนัดหยุดงาน
5. กรณีการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างในเรื่อง ผิว สังคม หรือ ศาสนา

ค. ความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติ (Equality of Opportunity and Treatment)

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494)

(Equal Remuneration, 1951 - ข้อแนะนำฉบับที่ 90)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันดูแลและกำหนดมาตรการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างหญิงและชายที่ทำงานมีหน่วยงานเท่าเทียมกัน ได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ มาตรการที่กำหนดอาจเป็นกฎหมาย ระบบการจ่ายค่าจ้างที่ได้รับการรับรองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ข้อตกลงร่วม หรือวิธีการต่างๆ ร่วมกัน ค่าตอบแทนที่กำหนดอาจเป็นการจ่ายโดยตรงหรือทางอ้อม และไม่ว่าจะเป็นเงินสดหรือสิ่งของ

อนุสัญญาฉบับที่ 111 การเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) พ.ศ. 2501

(Discrimination (Employment and Occupation), 1958 - ข้อแนะนำฉบับที่ 111)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดข้อห้ามมิให้เลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ ซึ่งรวมถึงการกำหนดข้อแตกต่าง การมีข้อยกเว้น หรือการขึ้นอยู่กับความพอใจด้วยสาเหตุเพราะมีข้อแตกต่างเรื่องเชื้อชาติ ผิว เพศ ศาสนา หรือความเห็นทางการเมือง อันจะใช้นำมาเป็นสาเหตุให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในเรื่องโอกาสการจ้างงานและอาชีพ

อนุสัญญาฉบับที่ 156 คนงานซึ่งรับผิดชอบครอบครัว พ.ศ. 2524

(Workers with Family Responsibilities, 1981 - ข้อแนะนำฉบับที่ 165)

ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคนในทุกกิจกรรมทางเศรษฐกิจ รวมทั้งกิจการของรัฐด้วยเพื่อคุ้มครองโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน สำหรับลูกจ้างชายและหญิง และลูกจ้างที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว

อนุสัญญาตราขึ้นในช่วงที่ประชากรของโลกมีการว่างงานมาก และเพื่อป้องกันมิให้นำสาเหตุที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบครอบครัวมาเป็นเหตุให้ต้องถูกออกจากงาน อันจะก่อให้เกิดการว่างงานมากขึ้น

อนุสัญญานับสนุนให้ลูกจ้างที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวมีโอกาสเท่าเทียมกับคนงานอื่นในเรื่องเสรีภาพในการเลือกงาน การได้สวัสดิการทางสังคม และการมีสภาพการจ้างงานเหมือนลูกจ้างอื่น อนุสัญญาระบุให้ห้ามนำสาเหตุการที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน และกำหนดให้รัฐและภาคเอกชนจัดให้มีบริการดูแลเด็กและให้บริการทางครอบครัวอื่นๆ และในกรณีที่ต้องว่างงานเพราะเหตุนี้ จะต้องกำหนดให้มีการแนะนำอาชีพและฝึกอาชีพ เพื่อให้เขากลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อีก

(2) หมวดว่าด้วยการมีงานทำ (Employment)

ก. นโยบายการมีงานทำ (Employment Policy)

อนุสัญญาฉบับที่ 2 การว่างงาน พ.ศ. 2462 (Unemployment, 1919)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันจัดตั้งหน่วยงานจัดหางานของรัฐโดยไม่คิดค่าบริการให้ขึ้นกับหน่วยงานกลางซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อการนี้และให้มีคณะกรรมการประกอบด้วยนายจ้างและลูกจ้างเพื่อแนะนำการดำเนินงานของหน่วยงานเหล่านี้ด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 122 นโยบายการมีงานทำ พ.ศ. 2507 (Employment Policy, 1964 - ข้อแนะนำฉบับที่ 122)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดว่าเพื่อเป้าหมายไปสู่การพัฒนาและการเติบโตทางเศรษฐกิจ การยกระดับความเป็นอยู่ การตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การแก้ปัญหาการว่างงานและการทำงานด้อยระดับ ประเทศที่ให้สัตยาบันควรประกาศและกำหนดเป้าหมายและนโยบายเพื่อส่งเสริมการผลิตให้เต็มที่ เพื่อประกันว่าจะมีงานให้ทุกคนที่ว่างงานและประสงค์จะทำงาน และงานที่สมควรมีผลต่อการเพิ่มผลผลิต อนุสัญญายังกำหนดให้ผู้ใช้แรงงานมีเสรีภาพในการเลือกงาน และมีโอกาสอย่างเต็มที่ที่จะทำงานตามที่ตนมีทักษะและสามารถทำงานที่เหมาะสมกับตนเองได้เต็มที่เท่าที่จะเป็นไปได้โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ เชื้อชาติ เพศ ศาสนา หรือความเชื่อทางการเมือง

ข้อแนะนำฉบับที่ 136 โครงการพิเศษสำหรับเยาวชน พ.ศ. 2513 (Special Youth Schemes, 1970)

ข้อแนะนำฉบับที่ 169 นโยบายการมีงานทำ (บทบัญญัติเพิ่มเติม) พ.ศ. 2527 (Employment Policy (Supplementary Provisions), 1984) ดูข้อ (7) ข. 4

ข. บริการจัดหางานและหน่วยงานบริการจัดหางานโดยคิดค่าธรรมเนียม (Employment Services and Fee-Charging Employment Agencies)

อนุสัญญาฉบับที่ 88 การจัดบริการจัดหางาน พ.ศ. 2491

(Employment Service, 1948 - ข้อแนะนำฉบับที่ 83)

อนุสัญญาฉบับนี้ว่าด้วยการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานและกำหนดหน้าที่ของหน่วยงานจัดหางานที่จะสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐอื่นๆ และเอกชนเพื่อบรรลุถึงการมีงานทำเต็มที่ อนุสัญญากำหนดให้มีระบบการจัดหางานที่ประกอบด้วยสำนักงานจัดหางานระดับชาติ มีสาขาตามภูมิภาคอย่างเพียงพอ และตั้งอยู่ในพื้นที่ที่สะดวกต่อนายจ้างและลูกจ้างและให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางานและการพัฒนานโยบายจัดหางาน

อนุสัญญาฉบับที่ 96 หน่วยงานจัดหางานโดยคิดค่าธรรมเนียม (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2492

(Fee-Charging Employment Agencies (Revised), 1949)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้รัฐดำเนินการจัดหางานโดยไม่คิดค่าธรรมเนียม โดยเฉพาะการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ต้องดำเนินการโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้หางานที่มีสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ แตกต่างกัน นอกจากนี้รัฐที่ให้สัตยาบันต้องปฏิบัติต่อคนต่างชาติเท่าเทียมเสมือนคนในสัญชาติของตนเองในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าตอบแทน การประกันสังคม ภาษี และการคุ้มครองด้านกฎหมายอื่นๆ

ค. การแนะแนวอาชีพและการฝึกอบรม (Vocational Guidance and Training)

อนุสัญญาฉบับที่ 142 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ. 2518

(Human Resources Development, 1975 - ข้อแนะนำฉบับที่ 150)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกรับรองหรือพัฒนานโยบายและโครงการการแนะแนวอาชีพตลอดจนการฝึกอบรมที่สมบูรณ์แบบให้สอดคล้องกับการมีงานทำและการจัดหางานของรัฐ

ในการแนะแนวอาชีพหรือจัดโครงการพัฒนาอาชีพนี้ต้องพิจารณาถึงความต้องการของตลาดแรงงาน ปัญหาและโอกาสในการมีงานทำในส่วนภูมิภาคและในประเทศ ระดับของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และที่สำคัญคือความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายเศรษฐกิจและสังคมด้านอื่นๆ

โครงการทั้งสองต้องกำหนดเพื่อเน้นถึงการปรับปรุงความสามารถของแต่ละบุคคลและของกลุ่ม เพื่อให้มีความสามารถที่จะใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมในการทำงานและต้องส่งเสริมให้เกิดกับทุกคนโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

ประเทศสมาชิกจะดำเนินโครงการข้างต้นในลักษณะทั่วไป ไม่ว่าจะในรูปแบบการศึกษาอย่างเป็นทางการหรือนอกระบบ

นอกจากนี้ประเทศสมาชิกยังจะขยาย ดัดแปลง และสร้างความกลมกลืนระบบการฝึกอาชีพของตนให้สนองความต้องการของเยาวชนและผู้ใหญ่ในการฝึกอาชีพตลอดชีวิตการทำงานในทุกสาขาเศรษฐกิจและในทุกระดับฝีมือ

ง. การฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ้างงานของบุคคลพิการ (Rehabilitation and Employment of Disabled Persons)

**อนุสัญญาฉบับที่ 159 การฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (บุคคลพิการ) พ.ศ. 2526
(Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons), 1983 -
ข้อแนะนำฉบับที่ 168)**

อนุสัญญาฉบับนี้คุ้มครองบุคคลพิการโดยให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำ การกำหนดนโยบายนี้เน้นกับบุคคลพิการทุกประเภท รวมทั้งการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในตลาดแรงงานเปิด และต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน

รัฐบาลต้องดำเนินมาตรการเพื่อมุ่งแนะแนวอาชีพและการอบรมวิชาชีพ การมีงานทำ รวมทั้งการให้ องค์การนายจ้าง และลูกจ้าง ตลอดจนองค์กรตัวแทนคนพิการเข้าร่วมปรึกษาหารือในการกำหนดนโยบายข้างต้น

**ข้อแนะนำฉบับที่ 99 การฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพ (คนพิการ) พ.ศ. 2498
(Vocational Rehabilitation (Disabled), 1955)**

จ. ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment Security)

**อนุสัญญาฉบับที่ 158 การเลิกจ้าง พ.ศ. 2525
(Termination of Employment, 1982 - ข้อแนะนำฉบับที่ 166)**

อนุสัญญาฉบับนี้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มโดยกำหนดให้นายจ้าง แสดงเหตุผลที่เลิกจ้างโดยแจ้งให้รัฐบาลทราบ รวมทั้งการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้าง ตลอดถึงการจ่ายค่าชดเชย และประโยชน์อื่นๆ

อนุสัญญากำหนดมาตรการที่ลูกจ้างใช้ป้องกันตัวเอง และสามารถอุทธรณ์ได้หากเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม อย่างไรก็ตามนายจ้างจะอ้างสาเหตุต่อไปนี้ในการเลิกจ้างไม่ได้ เช่น เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ลูกจ้างลาคลอด หรือเพราะมีเชื้อชาติ ผิว เพศ แตกต่างกัน เป็นต้น นอกจากนี้

ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบสาเหตุการเลิกจ้าง และให้โอกาสลูกจ้างหารือในการหามาตรการแก้ไข เช่น จัดหางานใหม่ให้ทำ เป็นต้น

(3) หมวดว่าด้วยนโยบายสังคม (Social Policy)

อนุสัญญาฉบับที่ 82 นโยบายสังคม (ดินแดนในเขตอาณา) พ.ศ. 2490

(Social Policy (Non-Metropolitan Territories), 1947)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและวางรากฐานความก้าวหน้าทางสังคม ตลอดจนบริหารจัดการเลือกปฏิบัติ โดยการหาทางให้ได้ซึ่งการสนับสนุนทางการเงินและความช่วยเหลือทางวิชาการ ให้แก่ดินแดนในเขตอาณาซึ่งการปรับปรุงมาตรฐานความเป็นอยู่ต้องคำนึงถึงการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 117 นโยบายสังคม (เป้าหมายและมาตรฐานเบื้องต้น) พ.ศ. 2505

(Social Policy (Basic Aims and Standards), 1962)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดเป้าหมายเบื้องต้นและมาตรฐานในเรื่องนโยบายสังคมโดยกล่าวว่าการปรับปรุงมาตรฐานการครองชีพจะต้องได้รับการพิจารณาว่าเป็นเป้าหมายหลักในการวางแผน การพัฒนาเศรษฐกิจ กล่าวอีกนัยหนึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจจะต้องตอบสนองความก้าวหน้าทางสังคม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข ที่อยู่อาศัย อาหาร การศึกษา สวัสดิการของเด็ก สถานะของสตรี เสถียรภาพการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน การคุ้มครองแรงงานอพยพ การประกันสังคม เป็นต้น

ข้อแนะนำฉบับที่ 127 การสหกรณ์ (ประเทศกำลังพัฒนา) พ.ศ. 2509

(Co-operatives (Developing Countries), 1966)

(4) หมวดว่าด้วยการบริหารแรงงาน (Labour Administration)

ก. เรื่องทั่วไป (General)

อนุสัญญาฉบับที่ 150 การบริหารแรงงาน พ.ศ. 2521

(Labour Administration, 1978 - ข้อแนะนำฉบับที่ 158)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดมาตรฐานการบริหารแรงงานโดยทั่วไปโดยให้มีการจัดองค์กรและการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารแรงงานให้มีประสิทธิภาพ อนุสัญญายังระบุว่า ในบางกรณีอาจมอบหมายกิจกรรมบางอย่าง เกี่ยวกับการบริหารแรงงานให้แก่องค์กรที่มีใช้รัฐไปดำเนินการได้ เช่น องค์กรนายจ้าง หรือลูกจ้าง ทั้งนี้ ภายใต้ กฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือ กฎหมาย

นอกจากนี้ในส่วนของนโยบายระดับชาติ บางนโยบายควรเป็นเรื่องที่กำหนดโดยวิธีการต่อรองและ

เจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง แต่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขและกฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

อนุสัญญาฉบับนี้ให้รัฐที่ให้สัตยาบัน จัดให้มีการปรึกษาหารือและร่วมมือระหว่าง 3 ฝ่ายในส่วนของ การบริหารแรงงาน และจะต้องกระทำในทุกระดับสาขาของเศรษฐกิจและท้องถิ่นภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนด

หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบริหารแรงงาน ต้องเตรียมการบริหาร ประสานงานการตรวจสอบ การทบทวนนโยบายแรงงาน นอกจากนี้ต้องศึกษาถึงสภาพการกว้างๆ เช่น การมีงานทำ การว่างงาน การทำงานต่ำระดับ โดยคำนึงถึงกฎหมายและข้อบังคับ รวมทั้งการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นายจ้างและ ลูกจ้างเมื่อเขาร้องขอ

ข. การตรวจแรงงาน (Labour Inspection)

อนุสัญญาฉบับที่ 81 การตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490

((Labour Inspection, 1947 - ข้อแนะนำฉบับที่ 81)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีระบบการตรวจแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับ การคุ้มครองแรงงานและสภาพการทำงานของลูกจ้าง ให้ผู้ตรวจแรงงานได้รับการฝึกอบรมที่พอเพียง และให้มีการตรวจโรงงานและสถานประกอบการบ่อยครั้ง เท่าที่จำเป็น เพื่อประกันว่าข้อกำหนดมีการนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้สำนักงานตรวจแรงงานกลาง จะต้องจัดพิมพ์ รายงานการตรวจแรงงานประจำปีด้วย ข้อกำหนดในทางกฎหมายนี้รวมถึงการดูแลให้มีการใช้ปฏิบัติซึ่งคำชี้ขาด ของอนุญาโตตุลาการและการตกลงร่วมด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 85 ผู้ตรวจแรงงาน (ดินแดนในเขตอาณา) พ.ศ. 2490

(Labour Inspectorates (Non-Metropolitan Territories), 1947)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีบริการตรวจแรงงานดินแดนในเขตอาณา โดยมีผู้ตรวจแรงงานที่ได้รับการ ฝึกอบรมและเหมาะสม นอกจากนี้ยังกำหนดคุณสมบัติของผู้ตรวจแรงงานและแนวปฏิบัติ เช่น ไม่เปิดเผย ความลับของบริษัทที่ไปตรวจ แม้ภายหลังบุคคลนั้นจะออกจากการเป็นผู้ตรวจแล้วก็ตาม รวมทั้งความลับเกี่ยวกับ ข้อร้องทุกข์ซึ่งตนเองเป็นผู้พิจารณา

อนุสัญญาฉบับที่ 129 ผู้ตรวจแรงงาน (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2512

(Labour Inspectorates (Agriculture), 1969 - ข้อแนะนำฉบับที่ 133)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้การตรวจแรงงานครอบคลุมถึงสถานประกอบการการเกษตร หรือ ส่วนหนึ่งของสถานประกอบการภาคเกษตร ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ป่าไม้ หรือขบวนการผลิต ของเกษตรขั้นพื้นฐาน และให้คลุมถึงลูกจ้างในสถานประกอบการเหล่านั้น ไม่ว่าจะได้รับค่าตอบแทนอย่างไร ชนิดไหน และระยะเวลาการจ้างงานเป็นอย่างไร ให้ผู้ตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปตรวจสถานประกอบการ

ได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า ไม่ว่าเวลาใด ในสถานที่ทำงานซึ่งอยู่ในขอบข่ายการรับผิดชอบต้องตรวจเพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบ งาม และสัมภาษณ์ในเรื่องเกี่ยวกับการใช้แรงงาน แต่ไม่เข้าไปในบ้านส่วนตัวของเจ้าของสถานประกอบการ ผู้ใดฝ่าฝืนจะถูกดำเนินการตามกฎหมายโดยไม่ต้องมีการกล่าวแจ้งล่วงหน้า

ข้อแนะนำปีที่ 82 การตรวจแรงงาน (งานเหมืองแร่และขนส่ง) พ.ศ. 2490

(Labour Inspection (Mining and Transport), 1947)

ค. บริการจัดหางานและหน่วยงานบริการจัดหางานโดยคิดค่าธรรมเนียม (Employment Service and Fee-Charging Employment Agencies)

ดูข้อ (2) ข

ง. สถิติ (Statistics)

อนุสัญญาฉบับที่ 63 สถิติค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. 2481

(Statistics of Wages and Hours of Work, 1938)

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้กับกิจการเหมืองแร่ อุตสาหกรรมการผลิต ก่อสร้าง และเกษตรกรรม ประเทศที่ให้สัตยาบันจะต้องจัดทำสถิติเกี่ยวกับค่าจ้าง รายได้เฉลี่ย ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานในสาขาต่างๆ ดังกล่าว โดยให้รวมถึงค่าจ้างที่จ่ายเป็นเงินสด โบนัส การประกันสังคม ภาษี โดยจัดทำปีละครั้ง หรือหากเป็นไปได้ในระยะเวลาที่สั้นกว่านั้น

อนุสัญญาฉบับที่ 160 สถิติแรงงาน พ.ศ. 2528

(Labour Statistics, 1985 - ข้อแนะนำปีที่ 170)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกเก็บข้อมูลตัวเลข รวมทั้งจัดพิมพ์สถิติเกี่ยวกับเรื่องแรงงานขั้นพื้นฐานในเรื่องต่อไปนี้

- ประชากรวัยทำงานที่มีงานทำ ไม่มีงานทำ ทำงานต่ำระดับ ในลักษณะภาพรวม
- โครงสร้างและการกระจายของประชากรวัยทำงานของประเทศ
- รายได้เฉลี่ย ชั่วโมงการทำงานของคนงานทุกประเภท
- โครงสร้างค่าจ้างและการกระจายรายได้ในสาขาเศรษฐกิจที่สำคัญ
- ค่าครองชีพของแรงงานกลุ่มทุกสาขาเศรษฐกิจ
- ดัชนีราคาผู้บริโภคซึ่งส่วนมากใช้วัดความผันแปรของราคาสินค้า
- ค่าใช้จ่ายของครัวเรือน หรือรายได้ของครัวเรือนของประเทศ
- การประสบอันตรายในงานอาชีพและโรคอันเกิดจากการทำงาน
- ข้อพิพาทแรงงานของประเทศและคลุมถึงเศรษฐกิจทุกสาขา

จ. การปรึกษาหารือโดยระบบไตรภาคี (Tripartite Consultation)

อนุสัญญาฉบับที่ 144 การปรึกษาหารือระบบไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) พ.ศ. 2519 (Tripartite Consultation (International Labour Standards), 1976)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการส่งเสริมการหารือร่วม 3 ฝ่ายในเวลาที่เหมาะสมอย่างน้อยไม่ควรต่ำกว่าปีละครั้ง ทั้งนี้ผู้แทน 3 ฝ่ายที่ได้รับเลือกเข้ามาจะต้องเป็นไปอย่างเสรีและมีสถานะเท่าเทียมกัน ส่วนรูปแบบในการหารือนั้นควรกำหนดขึ้นภายหลังจากการหารือ 3 ฝ่ายแล้ว โดยให้ยึดถือแนวปฏิบัติในแต่ละประเทศประเด็นที่เสนอให้มีการหารือร่วมประกอบด้วย

1. เมื่อมีการให้ความเห็น หรือตอบข้อถามขององค์การในเรื่องการจัดหัวข้อในระเบียบวาระการประชุมใหญ่
2. เมื่อได้รับการร้องขอให้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับร่างอนุสัญญาและข้อแนะที่จะเสนอต่อที่ประชุมใหญ่
3. เมื่อต้องทบทวนอนุสัญญาหรือข้อแนะที่ยังมิได้ให้สัตยาบันเป็นระยะเพื่อดูว่าสมควรจะให้สัตยาบัน หรือรับเอาข้อแนะฉบับใด
4. เมื่อต้องพิจารณาบอกเลิกการผูกพันต่ออนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน
5. การจัดทำรายงานเสนอต่อสำนักงาน ILO ตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การฯ

ข้อแนะฉบับที่ 152 การปรึกษาหารือระบบไตรภาคี (กิจกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ) พ.ศ. 2519 (Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation), 1976)

(5) หมวดว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations)

ดูข้อ (1) ก.

อนุสัญญาฉบับที่ 154 การเจรจาต่อรองร่วม พ.ศ. 2524 (Collective Bargaining, 1981 - ข้อแนะฉบับที่ 163)

อนุสัญญาฉบับนี้ส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดสภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้างวางระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งระหว่างองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง กำหนดให้มีมาตรการต่างๆ ที่ส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม เช่น การเจรจาต่อรองควรทำระหว่างนายจ้างทุกคนกับลูกจ้างทุกกลุ่มในกิจการสาขาต่างๆ กำหนดให้มีข้อระเบียบซึ่งเป็นที่ยอมรับระหว่างองค์การนายจ้างและลูกจ้าง และไม่ควรมีข้อบังคับที่มีอยู่แล้วมาเป็นอุปสรรคในการเจรจาต่อรอง รวมตลอดจนการมีระเบียบว่าด้วยการระงับ

ข้อพิพาทแรงงานอันจะช่วยส่งเสริมการเจรจาต่อรอง รวมถึงลดตจนการมีระเบียบว่าด้วยการระงับข้อพิพาทแรงงาน อันจะช่วยส่งเสริมการเจรจาต่อรองด้วยที่สำคัญในการกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมการเจรจาต่อรองหากเป็นไปได้ ควรมีการหารือสามฝ่าย

อนุสัญญาใช้บังคับกิจการทางเศรษฐกิจทุกสาขา แต่ถ้าจะนำไปใช้บังคับกับทหารหรือตำรวจ จะต้องมีข้อกำหนดโดยกฎหมาย หรือแนวปฏิบัติของประเทศ

- ข้อแนะนำที่ 91 ข้อตกลงร่วม พ.ศ. 2594
(Collective Agreements, 1951)
- ข้อแนะนำที่ 92 การประนีประนอมและการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ พ.ศ. 2494
(Voluntary Conciliation and Arbitration, 1951)
- ข้อแนะนำที่ 94 ความร่วมมือในระดับสถานประกอบการ พ.ศ. 2495
(Co-operation at the Level of the Undertaking, 1952)
- ข้อแนะนำที่ 113 การปรึกษาหารือ (ระดับอุตสาหกรรมและระดับชาติ) พ.ศ. 2503
(Consultation (Industrial and National Levels), 1960)
- ข้อแนะนำที่ 129 การสื่อสารภายในสถานประกอบการ พ.ศ. 2500
(Communication within the Undertaking, 1967)
- ข้อแนะนำที่ 130 การตรวจสอบข้อร้องทุกข์ พ.ศ. 2500
(Examination of Grievances, 1967)

(6) หมวดว่าด้วยสภาพการทำงาน (Conditions of Work)

ก. ค่าจ้าง (Wages)

1. กลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage - Fixing Machinery)

อนุสัญญาฉบับที่ 26 กลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2471**(Minimum Wage-Fixing Machinery, 1928)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้ และประกันว่าการจ่ายค่าจ้างนั้นจะไม่ต่ำกว่าอัตราที่มีการบังคับใช้ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าจะได้รับการช่วยเหลือ

อนุสัญญาฉบับที่ 98 กลไกกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2494**(Minimum Wage-Fixing Machinery (Agriculture), 1951)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการภาคเกษตร หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง และระบุให้รัฐบาลภายหลังการหารือกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้างแล้ว กำหนดสาขาอาชีพใด หรือ คณงานประเภทใดที่ควรนำค่าจ้างขั้นต่ำไปปรับใช้ อย่างไรก็ตาม อนุสัญญาฉบับนี้อาจไม่นำไปปรับใช้กับสมาชิกของครอบครัวที่ทำงานร่วมกัน หรือการว่าจ้างบุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานร่วมกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 131 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2513**(Minimum Wage-Fixing, 1970 - ข้อแนะนำฉบับที่ 135)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถูกกำหนดให้น้อยลงไม่ได้และการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดควรมีการแทรกแซงทางกฎหมาย ขณะเดียวกันต้องส่งเสริมเสรีภาพในการเจรจาต่อรองด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้เป็นความต้องการของลูกจ้างและครอบครัวของเขาโดยพิจารณาถึงระดับค่าจ้างทั่วประเทศ ค่าครองชีพ การประกันสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจซึ่งรวมถึงเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจระดับของผลผลิต และการรักษาระดับการว่าจ้างแรงงาน ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดและเสริมสร้างกลไกที่สอดคล้องกับสภาพการของประเทศ

2. การคุ้มครองค่าจ้าง (Protection of Wages)**อนุสัญญาฉบับที่ 95 การคุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ. 2492****(Protection of Wages, 1949 - ข้อแนะนำฉบับที่ 85)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้คำจำกัดความค่าจ้างมีความหมายเป็นค่าตอบแทนไม่ว่าจะกำหนดรูปแบบหรือคำนวณอย่างไร และจ่ายเป็นตัวเงินให้ลูกจ้างซึ่งทำงานให้ไม่ว่าจะมีสัญญาหรือไม่ก็ตาม และให้ใช้บังคับกับบุคคลทุกคนที่ได้รับค่าจ้าง อนุสัญญายังกำหนดว่าการหักค่าจ้างจะกระทำไม่ได้เว้นแต่มีกฎหมายกำหนดหรือกำหนดในข้อตกลงร่วม หรือคำชี้ขาด และการจ่ายค่าจ้างจะต้องเป็นปกติประจำในวันทำงาน และจ่าย ณ สถานที่ทำงาน หรือใกล้ที่ทำงานด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 173 การคุ้มครองลูกจ้าง (กรณีนายจ้างล้มละลาย) พ.ศ. 2535

(Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency), 1992 -
ข้อแนะนำฉบับที่ 180)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดขอบเขตว่า “ล้มละลาย” หมายถึงกระบวนการพิจารณาคดีเกี่ยวกับทรัพย์สินของนายจ้างเพื่อรวบรวมชำระหนี้ทั้งหลายของนายจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด และประเทศสมาชิก อาจหมายถึงกรณีอื่นที่การเรียกร้องสิทธิของคนงานไม่ได้รับการตอบสนองเนื่องจากปัญหาด้านการเงินของนายจ้าง เช่น กรณีทรัพย์สินของนายจ้างมีไม่เพียงพอที่จะดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีล้มละลาย

กฎหมายข้อบังคับและแนวปฏิบัติต้องกำหนดขอบเขตของทรัพย์สินของนายจ้างที่ถูกตัดสินให้นำมาดำเนินการเนื่องจากภาวะล้มละลาย

อนุสัญญามีสาระสำคัญ 2 ส่วน ส่วนที่ 1 กำหนดให้มีการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างโดยถือเป็นบุริมสิทธิของลูกจ้าง และส่วนที่ 2 เป็นการคุ้มครองโดยสถาบันประกัน และประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องยอมรับที่จะต้องปฏิบัติให้ได้ไม่ว่าจะเป็นส่วนที่ 1 หรือส่วนที่ 2

สำหรับมาตรการคุ้มครองนั้น

ส่วนที่ 1

- ลูกจ้างต้องได้รับสิทธิพิเศษในเรื่องการจ่ายค่าจ้างจากทรัพย์สินของนายจ้างที่ล้มละลายก่อนเจ้าหนี้อื่นที่ไม่มีสิทธิพิเศษ
- อย่างน้อยสิทธิพิเศษจะต้องครอบคลุมสิทธิเรียกร้องในเรื่องค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด เงินอื่นๆ ที่ค้างชำระและค่าชดเชย ก่อนการล้มละลาย หรือการเลิกจ้าง
- ลำดับสิทธิพิเศษของลูกจ้างจะต้องอยู่ในลำดับแรกก่อนสิทธิพิเศษอื่นรวมทั้งสิทธิของรัฐและประกันสังคมด้วย

ส่วนที่ 2

- การคุ้มครองโดยสถาบันประกัน จะต้องคุ้มครองการจ่ายเงินแก่ลูกจ้างตามสิทธิพิเศษข้างต้นเช่นกัน และอย่างน้อยสิทธิพิเศษจะต้องครอบคลุมสิทธิเรียกร้องในเรื่องค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด เงินอื่นๆ ที่ค้างชำระ และค่าชดเชยก่อนวันล้มละลายหรือการเลิกจ้าง

3. ข้อบทด้านแรงงานในสัญญาจ้างที่เกี่ยวข้องกับรัฐ (Labour Clauses in Public Contracts)

อนุสัญญาฉบับที่ 94 ข้อบทด้านแรงงาน (สัญญาจ้างที่เกี่ยวข้องกับรัฐ) พ.ศ. 2492

(Labour Clauses (Public Contracts), 1949 - ข้อแนะนำฉบับที่ 84)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีข้อสัญญาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานในสัญญาที่รัฐมีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพการจ้างอื่นที่ไม่น้อยกว่าลักษณะงานเดียวกัน

ในกิจการอุตสาหกรรมหรือพาณิชย์กรรมทั่วไป ทั้งนี้ให้สิทธิรวมถึงเรื่องเกี่ยวกับข้อตกลงร่วม การชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการ หรือกฎหมายคุ้มครอง

อนุสัญญาใช้กับเงื่อนไขต่อไปนี้เป็นคือ คู่สัญญาการจ้างงานเป็นรัฐบาลฝ่ายหนึ่งหรือไม่ก็ค่าใช้จ่ายออกโดยรัฐบาล และลักษณะงานมีการว่าจ้างแรงงาน สัญญาว่าจ้างอาจเกี่ยวกับการก่อสร้าง ซ่อมแซม เปลี่ยนแปลงผลิต ประกอบ ขนถ่าย เป็นต้น

ข. เรื่องทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (General Conditions of Employment)

1. ชั่วโมงการทำงาน (Hours of Work)

อนุสัญญาฉบับที่ 1 ชั่วโมงการทำงาน (งานอุตสาหกรรม) พ.ศ. 2462
(Hours of Work (Industry), 1919)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดชั่วโมงการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเท่ากับ 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อนุสัญญาฉบับที่ 30 ชั่วโมงการทำงาน (งานพาณิชย์กรรมและสำนักงาน) พ.ศ. 2473
(Hours of Work (commerce and Offices), 1930 - ข้อแนะนำฉบับที่ 30)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตาม ภายใต้กฎเกณฑ์นี้อาจมีการเพิ่มชั่วโมงทำงานในแต่ละวันได้ไม่เกิน 1 ชั่วโมง โดยมีเงื่อนไขว่าคู่กรณีทำข้อตกลงร่วมกัน อนุสัญญายกเว้นเหตุผลบางกรณี เช่น งานที่เกี่ยวกับการเกษตรหรือที่เกี่ยวข้อง

อนุสัญญาฉบับที่ 43 ชั่วโมงทำงานของงานเกี่ยวกับกระจกแผ่น พ.ศ. 2477
(Sheet-Glass Work, 1934)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดเกี่ยวกับการทำงานเป็นกะต่อเนื่องกันของคณงานกระจกแผ่น โดยกำหนดไว้ว่าการทำงานในลักษณะ 4 กะ ในแต่ละสัปดาห์จะไม่เกิน 42 ชั่วโมง

อนุสัญญาฉบับที่ 46 ชั่วโมงการทำงาน (งานเหมืองถ่านหิน) (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2478
(Hours of Work (Coal Mines) (Revised), 1935)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต่อชั่วโมงและจำกัดชั่วโมงสูงสุดสำหรับการทำงานล่วงเวลาซึ่งอาจขยายไปถึง 75 ชั่วโมงต่อปี หากชั่วโมงดังกล่าวกำหนดในรูปสัญญาข้อตกลงร่วม

อนุสัญญาฉบับที่ 47 ชั่วโมงทำงานสี่สิบชั่วโมงต่อสัปดาห์ พ.ศ. 2478**(Forty-Hour Week, 1935)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ลดชั่วโมงทำงานเหลือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีสาเหตุจากภาวะการว่างงานที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้คนงานนับล้านประสบปัญหาความขาดแคลน การลดชั่วโมงการทำงาน ดึงนำไปปฏิบัติโดยมิให้สภาพการครองชีพต้องตกต่ำตามไปด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 49 การลดชั่วโมงการทำงาน (งานผลิตขวดแก้ว) พ.ศ. 2478**(Reduction of Hours of Work (Glass-Bottle Works), 1935)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดใช้กับลูกจ้างทำงานโรงแก้ว โดยผลิตขวดด้วยเครื่องจักรอัตโนมัติ และลูกจ้างทำงานเป็นกะ โดยระบบชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่อนุสัญญาไม่มีผลกระทบต่อข้อตกลงหรือแนวทางปฏิบัติซึ่งให้สภาพการจ้างที่ดีกว่า

อนุสัญญาฉบับที่ 51 การลดชั่วโมงการทำงาน (งานสาธารณะ) พ.ศ. 2479**(Reduction of Hours of Work (Public Works), 1936)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดว่าบุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร และงานวิศวกรรมที่รัฐเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย หรือช่วยเหลือสมทบค่าใช้จ่าย ให้ทำงานไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อนุสัญญาฉบับที่ 61 การลดชั่วโมงการทำงาน (งานสิ่งทอ) พ.ศ. 2480**(Reduction of Hours of Work (Textiles), 1937)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ลดชั่วโมงการทำงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ชั่วโมงทำงาน ในที่นี้หมายถึงระยะเวลาที่บุคคลถูกว่าจ้างในขณะที่นายจ้างมอบหมายงานให้จัดการโดยไม่มีเวลาพัก และจะไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อนุสัญญาฉบับที่ 67 ชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก (งานขนส่งทางบก) พ.ศ. 2482**(Hours of Work and Rest Periods (Road Transport), 1939)**

อนุสัญญาฉบับนี้ครอบคลุมถึงพนักงานซึ่งมีอาชีพขยับยานพาหนะขนส่งทางบก รวมทั้งคนรถด้วย โดยระบุให้ทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง ยกเว้นกรณีอุบัติเหตุ รุณเสีย การเสียเวลาซึ่งไม่อาจคาดได้ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ เวลาทำงานนั้นให้รวมถึงการทำงานในขณะที่ยานพาหนะกำลังเคลื่อนที่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การหยุดพัก และการมีเหตุขัดข้อง

อนุสัญญาฉบับที่ 153 ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพัก (งานขนส่งทางบก) พ.ศ. 2512**(Hours of Work and Rest Periods (Road Transport), 1979 - ข้อแนะนำฉบับที่ 161)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดชั่วโมงการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบกของพนักงานขับรถรับจ้าง โดยห้ามมิให้ทำงานเกิน 4 หรือ 5 ชั่วโมงติดต่อกัน ในบางกรณีห้ามมิให้เกิน 9 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมง

ต่อสัปดาห์ แต่ก็ให้รัฐมีอำนาจกำหนดระยะเวลาสำหรับงานบางชนิดแตกต่างจากเวลานี้ได้ แต่ต้องระบุให้ชัดเจน
 อนุสัญญากำหนดให้ผู้ขับขีรับจ้างต้องได้รับการพักผ่อนหลังการทำงานมาแล้ว 5 ชั่วโมงติดต่อกัน และมี
 ระยะเวลาพักผ่อน 10 ชั่วโมงติดต่อกัน ในทุกระยะ 24 ชั่วโมง แต่ช่วง 10 ชั่วโมงนี้อาจลดลงเหลือไม่ต่ำกว่า
 8 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน 2 ครั้งต่อสัปดาห์

อนุสัญญากำหนดให้มีการควบคุมตรวจตรา รวมทั้งวางกฎเกณฑ์การลงโทษ

ข้อแนะนำฉบับที่ 116 การลดชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. 2505
 (Reduction of Hours of Work, 1962)

2. งานกลางคืน (Night Work)

อนุสัญญาฉบับที่ 20 งานกลางคืน (งานทำขนม) พ.ศ. 2468
 (Night Work (Bakeries), 1925)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามมิให้ทำขนมปัง หรือขนมจากแป้ง หรือทำลูกกวาดในช่วงระยะเวลากลางคืน
 ทั้งนี้ได้ห้ามเจ้าของและคนงานด้วย แต่ยกเว้นการผลิตลักษณะขายส่ง

อนุสัญญาฉบับที่ 171 งานกลางคืน พ.ศ. 2533
 (Night Work, 1990 - ข้อแนะนำฉบับที่ 178)

อนุสัญญาฉบับนี้มีขอบเขต :- ใช้กับลูกจ้างทุกคน ยกเว้นลูกจ้างในงานเกษตร ปศุสัตว์ ประมง และเดินเรือ
 คำว่า “งานกลางคืน” หมายถึง งานทุกประเภทที่กระทำในเวลาติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 7 ชั่วโมง โดยมีช่วงเวลา
 ตั้งแต่ 24.00 น. ถึง 05.00 น. รวมอยู่ด้วย

มาตรการคุ้มครองป้องกัน :-

- การดำเนินตามอนุสัญญาสามารถกำหนดเป็นกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับ ข้อตกลงร่วม
 คำพิพากษาดัดสินของศาล หรือการชี้ขาดหรือวิธีการทั้งหลายเหล่านี้รวมกัน
- ต้องกำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับลูกจ้างทำงานกลางคืนเพื่อคุ้มครองสุขภาพ และช่วยให้ลูกจ้าง
 สามารถรับมือต่อครอบครัวและสังคมได้
- คนงานมีสิทธิได้รับการตรวจสอบสุขภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งก่อนและระหว่างการทำงานกลางคืน
 โดยตรวจเป็นระยะ และต้องไม่เปิดเผยผลให้ผู้อื่นทราบ ยกเว้นได้รับการยินยอมจากคนงาน หรือกรณีไม่
 เหมาะสมจะทำงานกลางคืน
- ต้องโยกย้ายคนงานที่สุขภาพไม่เหมาะสมกับการทำงานกลางคืน ส่วนผู้มีสุขภาพไม่เหมาะสม
 ชั่วคราว ต้องได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกออกจากงาน
- ต้องจัดให้มีการปฐมพยาบาล ประโยชน์ทดแทน คุ้มครองการลาคลอด ทั้งนี้ ก่อนจัดให้มีตาราง
 การทำงานกลางคืนนายจ้างต้องปรึกษาหารือกับผู้แทนคนงานก่อน

3. การหยุดพักประจำสัปดาห์ (Weekly Rest)

อนุสัญญาฉบับที่ 14 การหยุดพักประจำสัปดาห์ (งานอุตสาหกรรม) พ.ศ. 2464
(Weekly Rest (Industry), 1921)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีวันหยุดพักประจำสัปดาห์ในกิจการอุตสาหกรรมหรือที่เกี่ยวข้อง โดยให้ลูกจ้างทุกคนมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกัน ในระหว่างช่วงระยะเวลา 7 วัน และในกรณีที่มีการเลื่อนเวลาหรือถูกจำกัดให้น้อยลงจะต้องมีการจ่ายค่าทดแทน

อนุสัญญาฉบับที่ 106 การหยุดพักประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์และสำนักงาน) พ.ศ. 2500
(Weekly Rest (Commerce and Offices), 1957 - ข้อแนะนำฉบับที่ 103)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้บุคคลภายใต้อนุสัญญานี้ (ยกเว้นสมาชิกในครอบครัวเดียวกันทำงานร่วมกัน หรือบุคคลตำแหน่งระดับสูงในฐานะฝ่ายจัดการ) มีสิทธิหยุดพักผ่อนโดยปราศจากการรบกวนไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงในแต่ละช่วง 7 วัน

4. การจ่ายค่าจ้างวันหยุด (Paid Leave)

อนุสัญญาฉบับที่ 52 การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด พ.ศ. 2479
(Holidays with Pay, 1936 - ข้อแนะนำฉบับที่ 47)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดครอบคลุมลูกจ้างเกือบทุกประเภทของอุตสาหกรรมโดยระบุว่าลูกจ้างใดๆ ที่ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 1 ปี มีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 6 วันทำงาน ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ปี มีสิทธิได้วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 12 วันทำงาน วันหยุดต่อไปนี้ไม่ถือรวมในวันหยุดพักผ่อนประจำปี คือ วันหยุดตามประเพณี หรือหยุดงานเพราะป่วย อนุสัญญานี้ต่อมาถูกแก้ไขโดยอนุสัญญาฉบับที่ 132

ข้อแนะนำฉบับที่ 98 วันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง พ.ศ. 2497 (Holidays with Pay, 1954)

อนุสัญญาฉบับที่ 101 วันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2495
(Holidays with Pay (Agriculture), 1952 - ข้อแนะนำฉบับที่ 93)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ลูกจ้างในสถานประกอบการภาคเกษตร หรืออาชีพที่เกี่ยวข้อง ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างภายหลังจากที่ทำงานในระยะเวลาติดต่อกันกับนายจ้างคนเดียวกัน ส่วนระยะเวลาที่ทำนั้นอาจกำหนดโดยกฎหมาย ข้อตกลงร่วม หรือคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ หรือวิธีการอื่นที่รัฐรับรอง

อนุสัญญาฉบับที่ 132 วันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2513**(Holidays with pay (Revised), 1970)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้บุคคลได้รับการคุ้มครองมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปีโดยได้ค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด ในการคิดวันหยุดไม่ให้นับรวมวันหยุดตามประเพณีเป็นวันเดียวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนการจ่ายค่าจ้างปกติให้จ่ายก่อนมีการใช้วันหยุด

อนุสัญญาฉบับที่ 140 การลาศึกษาโดยได้ค่าจ้าง พ.ศ. 2517**(Paid Educational Leave, 1974 - ข้อแนะนำฉบับที่ 148)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดอนุญาตให้ลูกจ้างลาไปศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนดในช่วงระยะเวลาทำงาน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างที่พอเพียง

อนุสัญญากำหนดให้รัฐสมาชิกกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศ และแนวปฏิบัติที่จะส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการฝึกอบรมในทุกๆระดับ หรือเพื่อการศึกษาทางด้านทั่วไป ตลอดจนการศึกษาทางด้านสหภาพแรงงาน

นโยบายที่กำหนดนั้นควรมุ่งเน้นเรื่องการปรับปรุงหรือดัดแปลงในเรื่องทักษะหรืออาชีพ และส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพ และการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และเพื่อให้ลูกจ้างและผู้แทนของเขา ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วม ในสภาพความเป็นอยู่ของสถานประกอบการหรือชุมชน

อนึ่ง ในการจ่ายค่าจ้างนั้น ควรมีลักษณะติดต่อกันและมีจำนวนที่เพียงพอและไม่เลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากข้อแตกต่างเรื่องสัญชาติ สีผิว เพศ ศาสนา เป็นต้น ส่วนการกำหนดให้มีสิทธิในด้านนี้อาจจัดทำในรูปแบบของกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ข้อตกลงร่วมการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและอื่นๆ ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศ

5. การทำงานบางเวลา (Part-Time Work)**อนุสัญญาฉบับที่ 175 การทำงานบางเวลา พ.ศ. 2537****(Part-Time Work, 1994 - ข้อแนะนำฉบับที่ 182)**

อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความสำคัญต่อสภาพการทางเศรษฐกิจและช่วยสร้างโอกาสการมีงานทำให้มากขึ้น รวมทั้งให้ความคุ้มครองแก่คนงานบางเวลาในเรื่องการเข้าทำงาน การมีสภาพการทำงานที่ดีและมั่นคง ซึ่งคนทำงานบางเวลาหมายถึง บุคคลที่มีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานเมื่อเทียบกับคนทำงานเต็มเวลา โดยมีสัมพันธภาพด้านการทำงานแบบเดียวกัน ทำงานในงาน หรืออาชีพแบบเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน และรับจ้างทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน หรือกิจการสาขาเดียวกัน สำหรับคนทำงานเต็มเวลาที่ได้รับผลทำให้ต้องว่างงานเป็นบางเวลา ไม่ถือว่าเป็นคนทำงานบางเวลา

ประเทศสมาชิกภายหลังจากที่หารือกับองค์การผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแล้ว อาจยกเว้นคนงานหรือสถานประกอบการบางประเภทจากการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ทั้งหมด หรือบางส่วนได้หากการปฏิบัติตามอนุสัญญาจะก่อปัญหาเฉพาะขึ้น

ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองคนงานบางเวลาเช่นเดียวกับที่คนงาน เต็มเวลาได้รับในเรื่องสิทธิในการรวมตัว ในการเจรจาต่อรอง สิทธิในการเป็นผู้แทนของลูกจ้าง ความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย คุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพ ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคม เท่าเทียมกับคนงานเต็มเวลา ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองการลาคลอด การเลิกจ้าง การลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง มีวันหยุดราชการโดยได้ค่าจ้าง การลาป่วย ส่วนคนทำงานบางเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานและรายได้สูงกว่าที่กำหนดอาจได้รับการยกเว้นแต่ขีดกำหนดเหล่านี้ต้องไม่ต่ำจนทำให้คนทำงานบางเวลาส่วนใหญ่ต้องได้รับการยกเว้น

มาตรการที่กำหนด ต้องเป็นไปเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานบางเวลาให้สามารถกระทำได้โดยเสรี มีประสิทธิภาพ โดยสามารถสนองความต้องการของทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้

ค. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health)

1. บททั่วไป (General Provisions)

ข้อแนะนำที่ 31 การป้องกันอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2472
(Prevention of Industrial Accidents, 1929)

ข้อแนะนำที่ 97 การคุ้มครองสุขภาพของคนงาน พ.ศ. 24496
(Protection of Worker's Health, 1953)

อนุสัญญาฉบับที่ 155 ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2524
(Occupational Safety and Health, 1981 - ข้อแนะนำที่ 164)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกดำเนินนโยบายในประเทศเพื่อป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุจากการทำงาน ตลอดจนลดสาเหตุต่างๆ ที่จะทำให้เกิดอันตรายจากสิ่งแวดล้อม อนุสัญญายังกำหนดให้นายจ้างร่วมมือกับลูกจ้างในการหามาตรการด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยให้เขาได้รับทราบข้อมูล และได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ

ให้ลูกจ้างมีสิทธิไม่เข้าทำงานในที่ซึ่งเป็นอันตราย หากยังไม่มีมาตรการป้องกันเสียก่อน

ให้นายจ้างรับรองว่า สถานที่ทำงาน เครื่องจักร และสภาพแวดล้อม สารเคมี จะต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของคนงาน รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 161 การบริการด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2528

(Occupational Health Services, 1985 - ข้อแนะนำฉบับที่ 171)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีหน่วยบริการด้านอาชีวอนามัย ซึ่งให้คำแนะนำด้านการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกอนามัยแก่นายจ้าง คนงาน หรือผู้แทนระบุให้หน่วยบริการมีหน้าที่ กำหนดถึงภัยอันตรายต่อสุขภาพในที่ทำงาน ตรวจสอบสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงร้านอาหารและบ้านพักที่นายจ้างจัดให้ แนะนำการวางแผนและการจัดองค์การการทำงาน เช่น การออกแบบ การบำรุงรักษาสถานที่ทำงานให้คำแนะนำด้านอาชีวอนามัย การส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เหมาะสมกับคนงาน การมีส่วนร่วมวิเคราะห์ ในเรื่องอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น

การจัดหน่วยบริการนี้ อาจจัดเฉพาะสถานประกอบการแห่งเดียว หรือหน่วยบริการให้แก่ลูกจ้างทั่วไป และอาจจัดโดยสถานประกอบการเอง เจ้าหน้าที่ของรัฐ สถาบันประกันสังคม หรือหน่วยงานที่รับมอบหมาย

**2. การป้องกันอันตรายเฉพาะด้าน (Protection Against Specific Risks)
สารและตัวนำที่เป็นพิษ (Toxic Substance and Agents)**

ข้อแนะนำฉบับที่ 3 การป้องกันโรค Anthrax พ.ศ. 2462
(Anthrax Prevention, 1919)

ข้อแนะนำฉบับที่ 4 พิษจากสารตะกั่ว (สตรีและเด็ก) พ.ศ. 2462
(Lead Poisoning (Women and Children), 1919)

อนุสัญญาฉบับที่ 13 ตะกั่วขาว (งานทาสี) พ.ศ. 2464
(White Lead (Painting), 1921)

อนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวกับการใช้ตะกั่วขาวในงานทาสี โดยกำหนดห้ามมิให้ใช้ตะกั่วขาวในการผสมสีทาภายในบ้าน ยกเว้นการจัดทำโดยรัฐ หรืออุตสาหกรรมบางประเภทและภายหลังการหารือกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้างแล้ว

อนุสัญญาฉบับที่ 115 การคุ้มครองจากการแผ่รังสี พ.ศ. 2503
(Radiation Protection, 1960 - ข้อแนะนำฉบับที่ 114)

อนุสัญญาฉบับนี้คุ้มครองลูกจ้างจากการได้รับรังสีโดยระบุให้เลี่ยงการถูกรังสีและต้องกำหนดมาตรฐานที่ร่างกายจะสามารถรับรังสี หรือการฉายแสงได้ และให้มีการทบทวนมาตรฐานนี้ตามการเปลี่ยนแปลงของภาวะการณ์ของการพัฒนาในเรื่องนี้ และกำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานเกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่มีการฉายแสง



อนุสัญญาฉบับที่ 136 เป็นซิน พ.ศ. 2514**(Benzene, 1971 - ข้อแนะนำฉบับที่ 144)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดว่าหากสามารถใช้สารใดแทนเป็นซินซึ่งไม่ก่อให้เกิดอันตรายหรืออันตรายน้อยกว่าเป็นซินได้แล้ว ก็ให้ใช้แทนเป็นซินได้ แต่ไม่รวมถึงกิจการที่ทำหน้าที่ผลิตเป็นซินอยู่แล้ว หรือการใช้เป็นซินในการเคมีสังเคราะห์ การใช้ในเครื่องยนต์ งานวิจัยและยังได้ห้ามการใช้เป็นซิน หรือผลิตภัณฑ์ที่มีสารเป็นซินในงานบางประเภท ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวข้องให้มีมาตรการคุ้มครองป้องกัน ที่สำคัญคือ ห้ามสตรีมีครรภ์หรือสตรีทำหน้าที่ดูแลเด็กปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับเป็นซิน หรือผลิตภัณฑ์ที่มีเป็นซิน และห้ามเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเกี่ยวกับเป็นซินด้วย ยกเว้นการฝึกอบรม

อนุสัญญาฉบับที่ 139 โรคมะเร็งจากการทำงาน พ.ศ. 2517**(Occupational Cancer, 1974 - ข้อแนะนำฉบับที่ 147)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดการป้องกันและควบคุมอันตรายที่มีสาเหตุจากสารก่อมะเร็งและสารที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันดำเนินการความพยายามที่จะใช้สารที่ไม่ก่อมะเร็ง หรือเกี่ยวข้อง หรือหาสารอื่นมาทดแทน หรือใช้สารอื่นที่มีอันตรายน้อยกว่า และกำหนดให้ลดระยะเวลาในการทำงาน และลดระดับของสารที่อาจเป็นอันตรายไปสู่จุดขั้นต่ำที่สอดคล้องกับความปลอดภัยเมื่อต้องใช้คนทำงานเกี่ยวข้อง

ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองป้องกันลูกจ้างจากสารนี้และต้องประกันว่ามีการจัดทำระบบการเก็บข้อมูลที่เหมาะสม และให้ดำเนินการเพื่อให้ลูกจ้างที่อาจได้รับอันตรายจากสารนี้ได้รับทราบข้อมูลที่ชี้ถึงอันตรายและจะต้องวางมาตรการที่จะประกันว่าลูกจ้างได้รับการตรวจทางการแพทย์ในระหว่างที่ทำงาน หรือหลังจากนั้น เพื่อตรวจสอบว่าได้รับสารนั้นหรือไม่ นอกจากนี้ ยังกำหนดให้รัฐดำเนินการให้มีการตรวจแรงงานเพื่อจุดมุ่งหมายในการชี้แนะและการนำอนุสัญญาไปใช้ รวมทั้งประกันว่ามีระบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสมในการใช้บังคับ

อนุสัญญาฉบับที่ 162 แร่ใยหิน พ.ศ. 2529**(Asbestos, 1986 - ข้อแนะนำฉบับที่ 172)**

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับงานที่ลูกจ้างต้องเกี่ยวข้อง หรือใช้แร่ใยหินในการทำงาน การยกเว้นการบังคับใช้บทบัญญัติบางส่วนของอนุสัญญานี้กับงาน หรือกิจการใด ต้องมีเหตุผลเพราะไม่จำเป็นต้องบังคับใช้กับงานหรือกิจการนั้น

รัฐต้องกำหนดมาตรการคุ้มครองป้องกัน โดยกฎหมายและข้อบังคับ เพื่อวางมาตรการป้องกัน ควบคุมคุ้มครองคนงานจากการได้รับอันตรายต่อสุขภาพจากแร่ใยหินในการทำงาน และทบทวนกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ เป็นระยะตามความก้าวหน้าทางเทคนิคและวิทยาศาสตร์ ต้องปรึกษาหารือกับผู้แทนองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับมาตรการต่างๆ เพื่อให้ได้ผลตามบทบัญญัติ การบังคับใช้กฎหมายต้องมีระบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสมและเพียงพอ

นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามมาตรการต่างๆ ทั้งหมด

นายจ้างและลูกจ้าง หรือผู้แทน ต้องร่วมมือกันในทุกระดับของสถานประกอบการ ในการปรับใช้ มาตรการตามอนุสัญญา

ในกรณีที่จำเป็นกฎหมายของประเทศต้องกำหนดมาตรการทดแทนการใช้สารอื่นที่อันตรายน้อยกว่า ไยหิน หรือห้ามใช้ทั้งหมด หรือบางส่วนในกระบวนการงานบางประเภท

กฎหมายของประเทศต้องกำหนดให้นายจ้างแจ้งเจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวกับประเภทของงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แร่ใยหิน

การทำลายโรงงานหรือโครงสร้างที่ใช้แร่ใยหิน ต้องดำเนินการโดยนายจ้างผู้รับเหมาที่มีคุณสมบัติตามที่รัฐกำหนด

อนุสัญญาฉบับที่ 170 สารเคมี พ.ศ. 2533

(Chemicals, 1990 - ข้อแนะนำฉบับที่ 177)

อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน หรือลดการกระจายของสารเคมีที่อาจก่อให้เกิดการเจ็บป่วย และได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน โดยมีหลักการดังนี้

1. ต้องมีการประเมินอันตรายของสารเคมีทุกชนิด
2. ให้มีกลไกที่นายจ้างจะสามารถได้รับข้อมูลจากผู้จำหน่ายเกี่ยวกับสารเคมีที่ใช้ เพื่อนำไปใช้ใน

โครงการป้องกันอันตรายจากสารเคมี

3. ให้ข้อมูลแก่คนงานที่ต้องการและมีสิทธิที่จะรับทราบเรื่องสารเคมีต่างๆ ในสถานที่ทำงานของเขา และ มาตรการป้องกันที่จะสามารถนำไปใช้ได้

4. กำหนดหลักการสำหรับโครงการดังกล่าวเพื่อให้มั่นใจว่ามีการใช้สารเคมีอย่างปลอดภัย

อนุสัญญาครอบคลุมสารเคมีทุกชนิด สารอันตรายที่มีการจำแนกประเภทแล้วการใช้หรือการเกี่ยวข้องกับสารเคมีทุกรูปแบบ คือรวมถึงการผลิต การเคลื่อนย้าย การเก็บรักษา การซ่อม การล้างอุปกรณ์และภาชนะ บรรจุสารเคมี สำหรับสถานประกอบการกิจการทุกประเภทที่มีการจ้างงาน รวมงานราชการด้วย

ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบมีอำนาจในการห้ามหรือจำกัดการใช้สารอันตรายและให้กำหนดแนวทางและ ระบบการจำแนกสารเคมีและระดับอันตรายสารอันตรายทุกชนิดต้องมีการปิดฉลากข้อมูลสำคัญไว้ จัดทำ เอกสารความปลอดภัยของเคมีภัณฑ์ กำหนดความรับผิดชอบของผู้จำหน่ายในการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรับผิดชอบของนายจ้างเกี่ยวกับการนำสารเคมีมาใช้ และให้นายจ้างเฝ้าระวังและบันทึกการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีมิให้เกินกว่าระดับมาตรฐานที่หน่วยงานรับผิดชอบกำหนดให้นายจ้างคุ้มครองการเสี่ยงของคนงานโดย มาตรการที่เหมาะสม ให้มีการกำจัดภาชนะบรรจุสารเคมีที่ใช้แล้วโดยวิธีการที่ปลอดภัย

กำหนดให้นายจ้างให้ข้อมูลและฝึกอบรมคนงานในการใช้สารเคมีอย่างปลอดภัย และสิทธิและ หน้าที่ของคนงานในการให้ความร่วมมือกับนายจ้างและการปฏิบัติตนให้ปลอดภัย ให้สิทธิคนงานในการปฏิเสธ การทำงานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีในกรณีที่เชื่อว่าจะเกิดอันตราย

เครื่องจักร (Machinery)

อนุสัญญาฉบับที่ 119 การป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร พ.ศ. 2507

(Guarding of Machinery, 1963 - ข้อแนะนำฉบับที่ 118)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามใช้เครื่องจักรที่ไม่มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม ให้มีกฎหมายหรือระเบียบ และมีมาตรการห้ามขาย ว่าจ้าง หรือโยกย้ายเครื่องจักรซึ่งมีส่วนที่สามารถก่ออันตรายโดยปราศจากอุปกรณ์ป้องกัน

น้ำหนักขั้นสูง (Maximum Weight)

อนุสัญญาฉบับที่ 127 น้ำหนักขั้นสูง พ.ศ. 2510

(Maximum Weight, 1967 - ข้อแนะนำฉบับที่ 128)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดน้ำหนักสูงสุดที่จะเคลื่อนย้ายด้วยแรงคนโดยมีพาหนะล้อเลื่อน เพื่อป้องกันอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย กรณีเด็กและสตรีน้ำหนักจะต้องลดลงมากกว่าที่กำหนดไว้สำหรับแรงงานชาย

อากาศเป็นพิษ เสียงและความสั่นสะเทือน (Air Pollution, Noise and Vibration)

อนุสัญญาฉบับที่ 148 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

(อากาศเป็นพิษ เสียงและความสั่นสะเทือน) พ.ศ. 2520

(Working Environment (Air pollution, Noise and Vibration), 1977 -

ข้อแนะนำฉบับที่ 156)

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภท โดยให้ประเทศที่ให้สัตยาบัน มีกฎหมายหรือระเบียบควบคุม ป้องกันและหลีกเลี่ยงอันตรายอันอาจเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียงและความสั่นสะเทือนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบุให้นายจ้างต้องจัดอุปกรณ์ป้องกันแก่คนงาน ให้มีการอบรมเรื่องอันตราย มีการตรวจทางการแพทย์เป็นระยะโดยคนงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

3. การคุ้มครองในกิจการบางสาขา

(Protection in Given Branches of Activities)

อุตสาหกรรมก่อสร้าง (Building industry)

อนุสัญญาฉบับที่ 62 บทบัญญัติเรื่องความปลอดภัย (อาคาร) พ.ศ. 2480
(Safety Provisions (Building), 1937 - ข้อแนะนำฉบับที่ 53)

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับถึงงานทุกชนิดที่กระทำในสถานที่เกี่ยวข้องกับอาคารก่อสร้าง ซ่อมแซม เปลี่ยนแปลง รักษา และทำลายอาคารทุกชนิด และยังระบุให้มีการจัดนั้งร้านซึ่งทำจากวัสดุที่แข็งแรง และมี การดูแลอย่างเหมาะสมและปลอดภัย

ข้อแนะนำฉบับที่ 55 ความร่วมมือในการป้องกันอุบัติเหตุ (อาคาร) พ.ศ. 2480
(Co-operation in Accident Prevention (Building), 1937)

ข้อแนะนำฉบับที่ 56 อาชีวศึกษา (อาคาร) พ.ศ. 2480 (Vocational Education (Building), 1937)

งานพาณิชย์และสำนักงาน (Commerce and Offices)

อนุสัญญาฉบับที่ 120 สุขอนามัย (งานพาณิชย์และสำนักงาน) พ.ศ. 2507
(Hygiene (Commerce and Offices), 1964 - ข้อแนะนำฉบับที่ 120)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้สถานที่ทำงานในกิจการพาณิชย์ หรือสำนักงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยระบุให้สถานที่ทำงานต้องสะอาด มีการระบายอากาศ มีแสงสว่าง น้ำดื่ม และห้องส้วมที่เหมาะสมเพียงพอ รวมทั้งมีอุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมที่ปราศจากเสียง หรือการสั่นสะเทือนซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง

งานก่อสร้าง (Construction)

อนุสัญญาฉบับที่ 167 ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานก่อสร้าง พ.ศ. 2531
(Safety and Health in Construction, 1988 - ข้อแนะนำฉบับที่ 175)

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับงานก่อสร้างทั้งหมดเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของคณงานก่อสร้าง ตั้งแต่การเตรียมบริเวณก่อสร้างจนโครงการเสร็จ การยกเว้นบางส่วนของอนุสัญญากับกิจการบางประเภทต้องมีเงื่อนไขว่าได้มีการคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขภาพเพียงพอแล้ว อนุสัญญาใช้บังคับผู้ประกอบอาชีพอิสระด้วย

การกำหนดมาตรการคุ้มครองป้องกันนั้นรัฐบาลต้องหารือกับผู้แทนองค์การนายจ้างและลูกจ้างเสียงข้างมากเพื่อให้เกิดผล ต้องออกกฎหมายและข้อบังคับ โดยคำนึงถึงมาตรฐานทางวิชาการ แนวปฏิบัติของประเทศ และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วย

กฎหมายและข้อบังคับของประเทศต้องกำหนดให้นายจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ

ตามมาตรการด้านความปลอดภัยและอนามัยที่กำหนด กรณีมีนายจ้างตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปปฏิบัติงาน ณ บริเวณก่อสร้างแห่งเดียวพร้อมกัน จะต้องร่วมกันรับผิดชอบดำเนินมาตรการด้านความปลอดภัยในบริเวณก่อสร้าง และปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ

ต้องมีมาตรการป้องกันล่วงหน้า วิธีการเข้าออกสถานประกอบการ เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของพนักงานและผู้อยู่ใกล้สถานที่ก่อสร้าง

จัดให้มีนั่งร้านและบันไดที่อยู่ในสภาพปลอดภัยและเหมาะสม โดยมีการตรวจสอบนั่งร้านตามกำหนด ต้องดูแลเครื่องยก อุปกรณ์ขนส่ง ขนดิน วัสดุ เครื่องจักร เครื่องมือต้องได้รับการออกแบบ ติดตั้ง ดูแลให้อยู่ในสภาพดี ผู้ใช้เครื่องยกได้รับการฝึกอบรมตามกฎหมายและข้อบังคับ มีมาตรการป้องกันกรณีก่อสร้างบริเวณใต้ดิน ทำนบ สะพาน สถานที่อากาศอับ งานโครงสร้าง ชี้นรูป งานรื้อถอน รวมทั้งจัดให้มีแสงสว่างอย่างเหมาะสม ตลอดจนป้องกันอันตรายจากสารเคมีและอ็อกซิเจน

งานท่าเรือ (Dock Work)

อนุสัญญาฉบับที่ 27 การระบุน้ำหนัก (หีบห่อที่ขนส่งโดยเรือเดินทะเล) พ.ศ. 2472
(Marking of Weight (Packages Transported by Vessels), 1929 -
ข้อแนะนำฉบับที่ 27)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ระบุเครื่องหมายแสดงจำนวนน้ำหนักบนหีบห่อที่จัดส่งทางเรือ โดยน้ำหนัก 1000 กิโลกรัม หรือกว่านั้นต้องระบุน้ำหนักสุทธิบนหีบห่อก่อนส่งขึ้นเรือ

อนุสัญญาฉบับที่ 28 การคุ้มครองอุบัติเหตุ (คนงานอยู่เรือ) พ.ศ. 2472
(Protection Against Accidents (Dockers), 1929)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดการคุ้มครองอุบัติเหตุของคนงานในการขนถ่ายสินค้าขึ้นลงเรือ

อนุสัญญาฉบับที่ 32 การคุ้มครองอุบัติเหตุ (คนงานอยู่ต่อเรือ) (ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2475)
(Protection Against Accidents (Dockers) (Revised), 1932)

อนุสัญญาฉบับนี้เป็นฉบับแก้ไข โดยกำหนดมาตรการความปลอดภัยในการขนส่งคนงานไปยังสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ โดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานขนถ่ายสินค้า

อนุสัญญาฉบับที่ 152 ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (งานท่าเรือ) พ.ศ. 2532
(Occupational Safety and Health (Dock Work), 1979 - ข้อแนะนำฉบับที่ 160)

อนุสัญญาฉบับนี้คุ้มครองคนงานที่ทำงานในท่าเรือในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย กำหนดมาตรการเช่น การจัดหาและดูแลรักษาสถานที่ทำงาน เครื่องมือ และวิธีการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย รักษาความปลอดภัยทางเข้าออกของที่ทำงาน แสงสว่าง มีเครื่องหมายบอกทางเข้าออก การแจ้งอันตราย

ต้องจัดหาข้อมูล ฝึกอบรม ให้คำแนะนำคนงาน เพื่อป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ มีมาตรการเรื่อง การขึ้นเรือ ขนส่ง การลงเรือของคนงาน จัดทางออกฉุกเฉิน เครื่องปฐมพยาบาล เครื่องกู้ภัย และตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับความปลอดภัยขึ้น

งานเหมืองแร่ (Mines)

อนุสัญญาฉบับที่ 176 ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานเหมืองแร่ พ.ศ. 2538

(Safety and Health in Mines, 1995 - ข้อแนะนำฉบับที่ 183)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้คนงานมีสิทธิและมีส่วนร่วมปฏิบัติตามมาตรการและได้รับการฝึกอบรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัย และส่งเสริมการคุ้มครองสาธารณสุขคนโดยบังคับใช้กับเหมืองทุกประเภท และอาจยกเว้นการบังคับใช้บทบัญญัติบางส่วนของอนุสัญญาสำหรับเหมืองบางประเภททั้งนี้หลังการหารือกับ องค์กร นายจ้างและลูกจ้างแล้ว

กฎหมายและข้อบังคับของประเทศต้องกำหนดให้มีการบังคับใช้เพื่อให้เกิดผลตามอนุสัญญา มีมาตรการ กำหนดโทษที่เหมาะสม และมาตรการแก้ไขเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

นายจ้างต้องควบคุมมาตรการที่จำเป็นเพื่อขจัดหรือลดความเสี่ยงอันตรายในเหมือง

ต้องกำหนดมาตรการให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้าง คนงาน และผู้แทนคนงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัย

4. การป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรงในโรงงานอุตสาหกรรม

(Prevention of Major Industrial Accidents)

อนุสัญญาฉบับที่ 174 การป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรงในโรงงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2536

(Prevention of Major Industrial Accidents, 1993 - ข้อแนะนำที่ 183)

อนุสัญญาฉบับนี้มีไว้เพื่อป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรงที่เกี่ยวกับสารอันตราย และการจำกัดผลอันเกิดจากอุบัติเหตุร้ายแรง โดยใช้บังคับกับสถานที่ผลิต ใช้ หรือเก็บสารที่มีอันตรายร้ายแรง แต่ไม่รวมถึงโรงงานปรมาณู สถานที่ตั้งของทหาร และการขนส่งนอกสถานที่ตั้ง เว้นการขนส่งทางท่อ

รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายการดำเนินการและมีการทบทวนเป็นระยะ เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของคนงาน สาธารณชน และสภาพแวดล้อม

นายจ้างต้องแจ้งเจ้าหน้าที่รัฐ และระบุสารที่ดั่งที่มีอันตรายร้ายแรงภายใต้การควบคุมของตน และแจ้งล่วงหน้าก่อนการดำเนินการครั้งแรก หรือปิดสถานที่ตั้งที่มีอันตรายและต้องจัดระบบควบคุมอันตรายต้องออกระเบียบเป็นลายลักษณ์อักษร และรายงานความปลอดภัย และแจ้งเจ้าหน้าที่รัฐ หรือองค์การอื่นที่เกี่ยวข้องทันทีที่เกิดอุบัติเหตุร้ายแรง

ง. บริการด้านสังคม ที่พัก และการพักผ่อน (Social Services, Housing and Leisure)

- ข้อเสนอแนะฉบับที่ 21 การใช้เวลาว่าง พ.ศ. 2467
(Utilisation of Spare Time, 1924)
- ข้อเสนอแนะฉบับที่ 102 สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการ พ.ศ. 2499
(Welfare Facilities, 1956)
- ข้อเสนอแนะฉบับที่ 115 บ้านพักคนงาน พ.ศ. 2501
(Worker's Housing, 1961)

จ. การรับงานไปทำที่บ้าน (Home Work)

- อนุสัญญาฉบับที่ 177 การรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2539
(Home Work, 1996 - ข้อเสนอแนะฉบับที่ 184)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือที่อื่นใดที่เลือกเอง เพื่อเป็นการหารายได้ และผลงานเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนด ส่วนผู้เป็นนายจ้าง หมายถึงบุคคลหรือนิติบุคคลที่เป็นผู้ให้งานไปทำที่บ้าน หรือโดยผ่านคนกลาง

รัฐต้องมีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้มีรายได้อื่นให้มากที่สุด โดยเฉพาะการจัดตั้ง หรือเข้าร่วมองค์การโดยสมัครใจ คุ้มครองการเลือกปฏิบัติ ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ค่าตอบแทน การประกันสังคม การรับการฝึกอบรม อายุขั้นต่ำ การมีบุตร และให้มีสิทธิแรงงานที่เกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สำหรับกรณีอนุญาติให้ใช้คนกลางในการรับงานไปทำที่บ้าน ต้องมีกฎหมายและข้อบังคับกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลาง นอกจากนี้รัฐต้องมีระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมาย และมีบทลงโทษกรณีมีการฝ่าฝืนด้วย

(7) หมวดว่าด้วยการประกันสังคม (Social Security)

ก. มาตรฐานโดยสรุป (Comprehensive Standards)

อนุสัญญาฉบับที่ 102 การประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) พ.ศ. 2495
(Social Security (Minimum Standards), 1952)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ดำเนินการจัดการเรื่องประกันสังคมและกำหนดมาตรฐานการประกันสังคมในเรื่องการเจ็บป่วย การว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการทำงาน ประกันครอบครัว การคลอดบุตร การเสื่อมสมรรถภาพ และประกันผู้ยังมีชีวิตอยู่

ข้อแนะนำฉบับที่ 67 การประกันรายได้ พ.ศ. 2487
(Income Security, 1944)

ข้อแนะนำฉบับที่ 68 การประกันสังคม (กองทัพ) พ.ศ. 2487
(Social Security (Armed Forces), 1944)

อนุสัญญาฉบับที่ 118 การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (การประกันสังคม) พ.ศ. 2505
(Equality of Treatment (Social Security), 1962)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเท่าเทียมต่อคนในชาติและต่างชาติในด้านการประกันสังคมทุกสาขา โดยครอบคลุมผู้ลี้ภัยและผู้ไม่มีบ้านอยู่อาศัยด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 157 การรักษาสีทธิด้านการประกันสังคม พ.ศ. 2525
(Maintenance of Social Security Rights, 1982)

อนุสัญญาฉบับนี้เป็นการจัดตั้งกลไกระหว่างประเทศเพื่อรักษาสีทธิในการประกันสังคมให้ประเทศสมาชิกร่วมมือกันอย่างเต็มที่เพื่อคุ้มครองคนงานที่ถือสัญชาติอื่น ผู้ลี้ภัย หรือบุคคลไร้สัญชาติโดย ไม่คำนึงถึงแหล่งพำนัก และให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวในประเทศที่ให้สัตยาบันรวมทั้งสมาชิกในครอบครัวของเขาด้วย โดยจะได้รับผลประโยชน์ทดแทนการเจ็บป่วย คลอดบุตร ชราภาพ การสูญเสียชีวิตของบุคคลที่มีรายได้ในครอบครัว อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน การว่างงานและฟื้นฟูอาชีพ

ข้อแนะนำฉบับที่ 167 การรักษาสีทธิด้านการประกันสังคม พ.ศ. 2526
(Maintenance of Social Security Rights, 1983)

ข. การให้ความคุ้มครองด้านการประกันสังคมในสาขาต่าง ๆ (Protection in the Various Social Security Branches)

1. สิทธิประโยชน์ที่ได้รับด้านการดูแลทางการแพทย์และการเจ็บป่วย (Medical Care and Sickness Benefit)

อนุสัญญาฉบับที่ 24 การประกันการเจ็บป่วย (งานอุตสาหกรรม) พ.ศ. 2470
(Sickness Insurance (Industry), 1927)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการจัดระบบการประกันการเจ็บป่วยแบบบังคับให้แก่คนงานลูกจ้างทั้งภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์ รวมทั้งลูกมือฝึกหัดด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 25 การประกันการเจ็บป่วย (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2470
(Sickness Insurance (Agriculture), 1927)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการจัดระบบประกันการเจ็บป่วยแก่คนงานภาคเกษตรรวมทั้งลูกมือฝึกงานที่ถือว่าจ้างโดยโรงงานภาคเกษตร ลูกจ้างผู้เอาประกันให้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและได้รับเวชภัณฑ์อย่างพอเพียง

ข้อแนะนำฉบับที่ 69 การดูแลทางการแพทย์ พ.ศ. 2487
(Medical Care, 1944)

อนุสัญญาฉบับที่ 130 การดูแลทางการแพทย์และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับกรณีเจ็บป่วย พ.ศ. 2512
(Medical Care and Sickness Benefits, 1969 - ข้อแนะนำฉบับที่ 134)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้คุ้มครองดูแลบุคคลตลอดจนผู้ได้รับประโยชน์ ซึ่งหมายถึงภรรยา 1 คน และบุตร 2 คน ภายใต้หลักการดังนี้

1. การดูแลพยาบาลในลักษณะป้องกัน
2. การสูญเสียสมรรถภาพ ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากป่วย ประโยชน์นี้รวมถึงการตรวจของแพทย์ การดูแลพยาบาลในฐานะคนไข้ในและคนไข้นอก การดูแลพิเศษ การให้ยา การดูแลรักษาฟัน และทำกายภาพบำบัด เป็นต้น

ส่วนสิทธิประโยชน์ที่ได้รับกรณีเจ็บป่วย ไม่สามารถทำงานได้นั้น ให้ได้รับประโยชน์เป็นค่าทดแทนเนื่องจากการสูญเสียรายได้ อย่างน้อยร้อยละ 60 ของรายได้เดิม

2. ประกันชราภาพ พิการ และทายาท (Old-Age, Invalidity and Survivors' Benefits)

อนุสัญญาฉบับที่ 35 การประกันชราภาพ (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) พ.ศ. 2476 (Old-Age Insurance (Industries, etc.), 1933)

กำหนดการประกันผู้สูงอายุในลักษณะบังคับ โดยครอบคลุมคนงานที่ใช้แรงงานและมีได้ใช้แรงงาน รวมทั้งคนฝึกงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม และอาชีพอิสระ

อนุสัญญาฉบับที่ 36 การประกันชราภาพ (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2476 (Old-Age Insurance (Agriculture), 1933)

อนุสัญญาฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเดียวกับอนุสัญญาฉบับที่ 35 แต่ใช้บังคับลูกจ้างในสถานประกอบการที่เกี่ยวกับภาคเกษตร

อนุสัญญาฉบับที่ 37 การประกันการพิการ (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) พ.ศ. 2476 (Invalidity Insurance (Industry, etc.), 1933)

อนุสัญญาฉบับนี้เป็นการให้ประกันแก่ลูกจ้างโดยใช้บังคับแก่คนงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม รวมทั้งผู้ประกอบอาชีพอิสระ

อนุสัญญาฉบับที่ 38 การประกันการพิการ (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2476 (Invalidity Insurance (Agriculture), 1933)

อนุสัญญาฉบับนี้มีลักษณะเดียวกับฉบับที่ 38 แต่ใช้บังคับลูกจ้างสถานประกอบการภาคเกษตร

อนุสัญญาฉบับที่ 39 การประกันทายาท (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) พ.ศ. 2476 (Survivors' Insurance (Industry etc), 1933)

อนุสัญญาฉบับนี้ให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานทั่วไป ยกเว้นในงานเกษตร โดยรวมถึงคนงานภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและผู้มีอาชีพอิสระ โดยให้ความคุ้มครองแก่ทายาท หรือภรรยาของผู้เสียชีวิต โดยถือเป็นบังคับให้ดูแลสตรีที่เป็นหม้าย หรือเด็กกำพร้าอนุสัญญาฉบับนี้ต่อมาไม่เปิดให้มีการให้สัตยาบัน เนื่องจากมีการใช้อนุสัญญาฉบับที่ 128 แทน

อนุสัญญาฉบับที่ 40 การประกันทายาท (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2476 (Survivors' Insurance (Agriculture), 1933)

อนุสัญญาฉบับนี้มีลักษณะเดียวกับอนุสัญญาฉบับที่ 39 แต่คุ้มครองคนงานภาคเกษตร

อนุสัญญาฉบับที่ 48 การรักษาสิทธิด้านบำนาญของแรงงานอพยพ พ.ศ. 2478

(Maintenance of Migrants' Pension Rights, 1935)

อนุสัญญาฉบับนี้ให้การประกันการทุพพลภาพ ชราภาพ หรือผู้อยู่ข้างหลังที่เป็นหม้ายหรือเด็กกำพร้า โดยให้ประเทศที่ให้สัตยาบันดูแลสิทธิประโยชน์การประกันด้านต่างๆ แก่คนงานอพยพจากที่อื่นให้เหมือนคนงานชาติตนเอง

อนุสัญญาฉบับที่ 128 สิทธิประโยชน์กรณีพิการ ชราภาพ และสำหรับทายาท พ.ศ. 2510

(Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits), 1967 - ข้อแนะนำฉบับที่ 131)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดหลักเกณฑ์และประโยชน์แก่ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และบุคคลที่เป็นภรรยาเนื่องจากผู้ปกครองเสียชีวิต โดยใช้กับลูกจ้างทุกคน รวมถึงผู้ฝึกงานและผู้ที่กำหนดตามหลักเกณฑ์นี้ นอกจากนี้ได้ให้คำจำกัดความ “สถานประกอบการอุตสาหกรรม” โดยรวมถึง เหมืองแร่ โรงงานอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง ไฟฟ้า แก๊ส การขนส่ง และ สื่อสาร เป็นต้น รวมถึงการให้คำจำกัดความของคำว่า “ภรรยา เด็ก และระยะเวลา ที่จ่ายเงินสมทบ”

อนุสัญญากำหนดเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน เจือปนไขกรณีผู้สูงอายุ และกรณีผู้ต้องเป็นภรรยาเลี้ยงดูด้วย

3. สิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตรายจากการจ้างงาน (Employment Injury Benefit)

อนุสัญญาฉบับที่ 12 ค่าทดแทน (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2464

(Workmen's Compensation (Agriculture), 1921)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันออกกฎหมายการจ่ายค่าทดแทนแก่คนงานภาคเกษตรที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน หรือระหว่างการปฏิบัติงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 17 ค่าทดแทน (อุบัติเหตุ) พ.ศ. 2468

(Workmen's Compensation (Accidents), 1925)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการจ่ายค่าทดแทนแก่คนงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือแก่ทายาทในกรณีเสียชีวิต ไม่ว่าจะทำงานในภาครัฐหรือเอกชน โดยจ่ายค่าทดแทนเป็นระยะ ส่วนกรณีไร้สมรรถภาพ ต้องจ่ายไม่ช้ากว่าวันที่ 5 ของวันที่เกิดอุบัติเหตุ ค่าทดแทนให้รวมถึงค่ารักษาพยาบาล ค่าผ่าตัด เวชภัณฑ์ และอวัยวะเทียม โดยนายจ้าง หรือบริษัทประกันรับผิดชอบ

อนุสัญญาฉบับที่ 19 การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (ค่าทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ) พ.ศ. 2468

(Equality of Treatment (Accident Compensation), 1925 - ข้อแนะนำฉบับที่ 25)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดค่าทดแทนสำหรับคนในชาติบังคับและคนต่างชาติให้เท่าเทียมกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 23 ค่าทดแทน (ขอบเขตอำนาจศาล) พ.ศ. 2468

(Workmen's Compensation (Jurisdiction), 1925)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการจ่ายค่าทดแทนแก่คนงานที่สูญเสียสมรรถภาพเพราะโรคจากการทำงาน หรือจ่ายให้ทายาทกรณีตาย โดยหลักเกณฑ์เดียวกับค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุ และได้กำหนดรายชื่อโรคจากการทำงาน ต่อมามีการปรับปรุงโดยอนุสัญญาฉบับที่ 42

อนุสัญญาฉบับที่ 42 ค่าทดแทน (โรคจากการประกอบอาชีพ) (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2477

(Workmen's Compensation (Occupational Diseases) (Revised), 1934)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้จ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างที่ไร้สมรรถภาพเนื่องจากป่วยด้วยโรคจากการทำงาน ส่วนกรณีตายให้จ่ายแก่ทายาท และต้องไม่ต่ำกว่าที่กำหนดสำหรับการจ่ายค่าทดแทนกรณีอุบัติเหตุในภาคอุตสาหกรรม อนุสัญญาฉบับนี้ต่อมามีการแก้ไขเช่นกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 121 สิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตรายจากการจ้างงาน พ.ศ. 2507

(แก้ไข ปี พ.ศ. 2523)

(Employment Injury Benefits, 1964 - ข้อแนะนำฉบับที่ 121)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้จ่ายค่าทดแทนเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือตายเนื่องจากการทำงาน โดยประเทศที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดคำจำกัดความของ “อุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรม” และรายชื่อโรคจากการทำงาน

ผู้ประสบอันตรายจะได้สิทธิประโยชน์คือ

1. ค่ารักษาพยาบาล
2. เงินสดตามที่กำหนด

ประเทศที่ให้สัตยาบันกำหนดเกณฑ์ในการจ่ายค่าทดแทน และช้อยกเว้นที่เห็นว่าจำเป็น

4. สิทธิประโยชน์จากการว่างงาน (Unemployment Benefits)

อนุสัญญาฉบับที่ 44 บทบัญญัติเรื่องการว่างงาน พ.ศ. 2477)

(Unemployment Provision, 1934 - ข้อแนะนำฉบับที่ 44)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดหลักประกันเรื่องสิทธิประโยชน์ หรือเงินทดแทนกรณีผู้ว่างงานโดยไม่สมัครใจ แต่มีช้อยกเว้นกรณีงานบ้าน

อนุสัญญาฉบับที่ 168 การส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองกรณีว่างงาน พ.ศ. 2531)

(Employment Provision, 1934 - ข้อแนะนำฉบับที่ 44)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดหลักประกันเรื่องสิทธิประโยชน์ หรือเงินทดแทนกรณีผู้ว่างงานโดยไม่สมัครใจ แต่มีช้อยกเว้นกรณีงานบ้าน

อนุสัญญาฉบับที่ 168 การส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองกรณีว่างงาน พ.ศ. 2531)

(Employment Promotion and Protection Against Unemployment, 1988 -
ข้อแนะที่ 176)

อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการว่างงานให้สอดคล้องกับนโยบายการมีงานทำ โดยเฉพาะการจ่ายประโยชน์ทดแทนการว่างงาน จะต้องเป็นตัวส่งเสริมการมีงานทำทั้งในลักษณะการจ้างงานเพื่อเพิ่มผลผลิต และการจ้างงานโดยเสรี

อนุสัญญากำหนดให้มีการประกันการว่างงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของลูกจ้างของประเทศ โดยรวมพนักงานลูกจ้างของรัฐและผู้ฝึกงานใหม่ด้วย

รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมการมีงานทำที่ก่อให้เกิดผลผลิต ควรมีการจัดตั้งโครงการพิเศษขึ้นเพื่อส่งเสริมโอกาสการทำงานให้มากขึ้นสำหรับบุคคลด้อยโอกาสโดยเฉพาะ รวมทั้งคนงานที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้วย

อนุสัญญากำหนดว่า การประกันการว่างงานเต็มเวลา ต้องเป็นกรณีบุคคลนั้นยังหางานที่เหมาะสมทำไม่ได้และพยายามหางานทำอยู่ รวมทั้งอาจขยายไปถึงการทำงานบางเวลา การไม่ได้รับเงินเดือนชั่วคราวหรือถูกลดเงินเดือนเนื่องจากหยุดงานชั่วคราวด้วย

การจ่ายประโยชน์ทดแทนสำหรับการว่างงานเต็มเวลา หรือหยุดงานชั่วคราว กำหนดระยะเวลาการจ่ายไว้ 26 สัปดาห์ สำหรับการว่างงานแต่ละครั้ง หรือถึง 39 สัปดาห์กรณีว่างงานมากกว่า 24 เดือน

5. สิทธิประโยชน์กรณีตั้งครรภ์ (Maternity Benefit)

อนุสัญญาฉบับที่ 3 การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ พ.ศ. 2464)

(Maternity Protection, 1919)

อนุสัญญาฉบับนี้คุ้มครองสตรีมีครรภ์โดยเฉพาะงานของสตรีก่อนและหลังคลอดบุตร อนุสัญญานี้ต่อมาถูกแก้ไขโดยอนุสัญญาฉบับที่ 103

อนุสัญญาฉบับที่ 103 การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2495)

(Maternity Protection (Revised), 1952 - ข้อแนะฉบับที่ 95)

อนุสัญญาฉบับนี้ให้การคุ้มครองแก่สตรีทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม นอกภาคอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม รวมทั้งผู้ทำงานรับจ้างที่บ้าน (นอกภาคอุตสาหกรรมรวมถึงการพาณิชย์ไปรษณีย์ โทรคมนาคม งานสำนักงาน โรงแรม ร้านอาหาร เป็นต้น) และกำหนดคำจำกัดความของสตรีว่า หมายถึงสตรีใดๆ โดยมีได้คำนึงถึงสัญชาติ เชื้อชาติ และไม่ว่าแต่งงานถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่

กำหนดให้การลาคลอดอย่างน้อย 12 สัปดาห์ โดยรวมถึงการลาคลอดโดยบังคับหลังคลอด สตรีที่ลาคลอดมีสิทธิได้รับค่าจ้างและสวัสดิการทางการแพทย์ ในส่วนของค่าจ้าง จะต้องไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้เดิม และกำหนดเพิ่มเติมว่าในระหว่างการลาคลอดนั้น นายจ้างจะยื่นหนังสือแจ้งการให้ออกจากงานไม่ได้

6. สิทธิประโยชน์ต่อครอบครัว (Family Benefit)

ดูข้อ (7) ก.

(8) หมวดว่าด้วยการจ้างงานสตรี (Employment of Women)

ดูข้อ (1) ค.

ก. การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ (Maternity Protection)

อนุสัญญาฉบับที่ 3 การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ พ.ศ. 2462)
(Maternity Protection, 1919)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดเรื่องการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ โดยเฉพาะการทำงานของสตรีก่อนและหลังคลอดบุตร

อนุสัญญาฉบับที่ 103 การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2495)
(Maternity Protection (Revised), 1952 - ข้อแนะนำฉบับที่ 95)

อนุสัญญาฉบับนี้ให้ความคุ้มครองแก่สตรีซึ่งทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม นอกภาคอุตสาหกรรม และอาชีพภาคเกษตร รวมทั้งผู้ทำงานรับจ้างในบ้าน (นอกภาคอุตสาหกรรมรวมถึงการพาณิชย์ ไปรษณีย์ โทรคมนาคม งานสำนักงาน โรงแรม ร้านอาหาร เป็นต้น) และกำหนดคำจำกัดความของคำว่าสตรีซึ่งระบุว่าเป็นสตรีใดๆ โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ เชื้อชาติ และไม่ว่าแต่งงานถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่

การลาคลอดนั้นกำหนดอย่างน้อย 12 สัปดาห์ โดยรวมถึงการลาคลอดโดยบังคับหลังคลอด สตรีที่ลาคลอดมีสิทธิได้รับค่าจ้างและสวัสดิการทางการแพทย์ ในส่วนของค่าจ้างนั้นจะต้องไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้เดิมและกำหนดเพิ่มเติมว่าในระหว่างการลาคลอดนั้นนายจ้างจะยื่นหนังสือแจ้งการให้ออกจากงานไม่ได้

ข. งานกลางคืน (Night Work)

อนุสัญญาฉบับที่ 4 งานกลางคืน (สตรี) พ.ศ. 2462
(Night Work (Women), 1919)

อนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานสตรีทำงานในระหว่างกลางคืนและใช้บังคับแก่สตรีทุกคน โดยไม่คำนึงถึงอายุ

อนุสัญญาฉบับที่ 41 งานกลางคืน (สตรี) (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2477
(Night Work (Women) (Revised), 1934)

อนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานสตรีทำงานในระหว่างกลางคืน

อนุสัญญาฉบับที่ 89 งานกลางคืน (สตรี) (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2491**(Night Work (Women) (Revised), 1948)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามว่าจ้างสตรีโดยไม่จำกัดอายุให้ทำงานกลางคืนในโรงงาน ไม่ว่าจะป็นของรัฐหรือเอกชนซึ่งสมาชิกในครอบครัวเดียวกันได้รับการว่าจ้างทำงานอยู่ด้วย อนุสัญญานี้ยังกำหนดคำจำกัดความของงานกลางคืน เงื่อนไขการทำงานของสตรีในระหว่างกลางคืนที่อาจถูกรัฐบาลระงับชั่วคราวภายหลังจากหารือกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ในกรณีฉุกเฉินร้ายแรง รวมทั้งการลดชั่วโมงของกลางคืนให้สั้นลงอย่างไรก็ตามอนุสัญญาฉบับนี้ไม่ใช้บังคับต่อสตรีซึ่งรับผิดชอบในตำแหน่งบริหาร สตรีทำงานด้านอนามัย สวัสดิการซึ่งมิได้ใช้แรงงาน

พิธีสาร พ.ศ. 2533 ว่าด้วยงานกลางคืน (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2492

(Protocol of 1990 to the Night Work (Revised), 1948)

ข้อแนะนำฉบับที่ 13 งานกลางคืนของสตรี (ภาคเกษตร) พ.ศ. 2464**(Night Work Women (Agriculture), 1921)****ค. งานใต้ดิน (Underground Work)****อนุสัญญาฉบับที่ 45 งานใต้ดิน (สตรี) พ.ศ. 2478****(Underground Work (Women), 1935)**

อนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานสตรีในเมือง โดยห้ามสตรีไม่ว่าอายุเท่าใดทำงานในเมือง ไม่ว่าจะป็นเมืองประเภทใด แต่กฎหมายในประเทศอาจมีข้อยกเว้นสำหรับสตรีที่ทำงานเกี่ยวกับอนามัยหรือบริการด้านสวัสดิการ สตรีที่รับผิดชอบในงานด้านบริหาร หรือเข้าไปในเมืองโดยมิได้ใช้แรงงานในการทำงาน

**(9) หมวดว่าด้วยการจ้างงานเด็กและเยาวชน
(Employment of Children and Young Persons)****ก. อายุขั้นต่ำ (Minimum Age)****อนุสัญญาฉบับที่ 5 อายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) พ.ศ. 2462****(Minimum Age (Industry), 1919)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้เด็กทำงานได้ในโรงงานอุตสาหกรรม โดยห้ามการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปีทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งของรัฐและเอกชน ยกเว้นสถานประกอบการ

ที่มีเฉพาะสมาชิกในครอบครัวเดียวกันได้รับการว่าจ้าง นอกจากนี้ยังระบุให้นายจ้างมีสมุดทะเบียนของลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปีทุกคน โดยในทะเบียนให้ระบุวันเดือนปีเกิดด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 10 อายุขั้นต่ำ (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2464
(Minimum Age (Agriculture), 1921)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดเกณฑ์อายุที่อนุญาตให้เด็กทำงานในภาคเกษตร โดยกำหนดห้ามว่าจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปีทำงานในโรงงานเกี่ยวกับเกษตรในเวลานอกเหนือจากเวลาปกติของการเรียนหนังสือ อย่างไรก็ตามกรณีที่มีการว่าจ้างจะต้องไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการเรียน

อนุสัญญาฉบับที่ 33 อายุขั้นต่ำ (การจ้างงานนอกภาคอุตสาหกรรม) พ.ศ. 2475
(Minimum Age (Non-Industrial Employment), 1932)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดอายุขั้นต่ำซึ่งอนุญาตให้เด็กทำงานประเภทไม่ใช่อุตสาหกรรม โดยห้ามว่าจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 14 หรือ 15 ปี ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เรียนหนังสือตามภาคการศึกษาบังคับ เว้นแต่ตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ซึ่งกล่าวว่าเด็กอายุ 12 ปีขึ้นไป อาจถูกว่าจ้างนอกชั่วโมงที่ถูกระบุกำหนดให้เป็นเวลาเรียนหนังสือได้ แต่ต้องเป็นงานเบาและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือพัฒนาการเติบโตของเด็ก และจะกินเวลาการทำงานเกินกว่าวันละ 2 ชั่วโมงไม่ได้

อนุสัญญาฉบับที่ 59 อายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2480
(Minimum Age (Industry) (Revised), 1937)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดคำจำกัดความสถานประกอบการอุตสาหกรรมให้รวมถึงเหมืองแร่การระเบิดหิน อุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง และการขนส่ง โดยระบุว่าห้ามว่าจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีให้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะของรัฐหรือเอกชน

อนุสัญญาฉบับที่ 60 อายุขั้นต่ำ (การจ้างงานนอกภาคอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2480
(Minimum Age (Non-Industrial Employment) (Revised), 1937)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีหรือกว่านั้นซึ่งกฎหมายระบุให้ต้องเรียนหนังสือในโรงเรียนทำงานใดๆ อย่างไรก็ตามเด็กที่อายุเกินกว่า 13 ปีอาจถูกว่าจ้างให้ทำงานได้นอกเวลาเรียนหนังสือ โดยลักษณะงานต้องเป็นงานเบา และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการเติบโตตามปกติ นอกจากนี้ยังระบุต่อไปว่า เด็กอายุต่ำกว่า 14 ปีจะถูกว่าจ้างทำงานเบาเกินกว่าวันละ 12 ชั่วโมงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นวันปกติหรือวันหยุด ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องออกกฎหมายกำหนดจำนวนชั่วโมงต่อวันซึ่งเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี อาจถูกว่าจ้างให้ทำงานเบาได้ ลักษณะงานที่อาจยกเว้นอนุญาตให้ทำได้ควรเป็นงานเกี่ยวกับศิลปะ วิทยาศาสตร์ หรือการศึกษา แต่จะยกเว้นการทำงานที่อาจเป็นอันตรายไม่ได้

อนุสัญญาฉบับที่ 123 อายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) พ.ศ. 2508**(Minimum Age (Underground Work), 1965 - ข้อแนะนำฉบับที่ 124)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดการคุ้มครองผู้ซึ่งจะทำงานในเหมืองใต้ดิน นอกจากนี้รัฐบาลจะต้องกำหนดมาตรการที่จำเป็น รวมทั้งการกำหนดโทษต่อผู้ฝ่าฝืน ตลอดจนการกำหนดเจ้าหน้าที่ดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย สำหรับนายจ้างจะต้องเก็บทะเบียนลูกจ้างไว้ให้สารวัตรตรวจแรงงานตรวจ โดยเฉพาะลูกจ้างซึ่งมีอายุเกินกว่าอายุขั้นต่ำไม่เกิน 2 ปี จะต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลในเรื่องวันเดือนปีเกิดและใบรับรอง เป็นต้น

อนุสัญญาฉบับที่ 138 อายุขั้นต่ำ พ.ศ. 2516 (Minimum Age, 1973 - ข้อแนะนำฉบับที่ 146)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้เด็กทำงาน ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่าอายุที่กำหนดให้เรียนหนังสือภาคบังคับ และไม่ว่ากรณีใดก็ตามไม่ควรต่ำกว่า 15 ปีสำหรับในประเทศซึ่งเศรษฐกิจและระบบการศึกษายังไม่พัฒนาเพียงพอ อย่างไรก็ตามหากภายหลังได้หารือกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้างแล้วจะกำหนดอายุขั้นต่ำ 14 ปีก็ได้ อย่างไรก็ตามกฎหมายของประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานเด็กอายุ 13-14 ปีได้ แต่ต้องสำหรับงานเบาและมีเงื่อนไขว่าจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อพัฒนาการทางด้านสุขภาพ การเรียนหนังสือ และการเข้ารับการฝึกอบรม

ข. งานกลางคืน (Night Work)**อนุสัญญาฉบับที่ 6 งานกลางคืนของเยาวชน (งานอุตสาหกรรม) พ.ศ. 2462****(Night Work of Young Persons (Industry), 1919)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามจ้างเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้าทำงานในระหว่างกลางคืนในสถานประกอบการอุตสาหกรรมทั้งของรัฐและเอกชน(ยกเว้นอุตสาหกรรมบางประเภทที่ลักษณะงานจำเป็นต้องปฏิบัติในช่วงกลางคืน โดยให้เยาวชนอายุ 16 ปีขึ้นไปทำได้)

อนุสัญญาฉบับที่ 79 งานกลางคืนของเยาวชน (งานอาชีพนอกภาคอุตสาหกรรม) พ.ศ. 2498**(Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations), 1946 - ข้อแนะนำฉบับที่ 80)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดว่าห้ามว่าจ้างเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 14 ปี และเป็นผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานเต็มเวลา หรือบางเวลา และเด็กอายุเกินกว่า 14 ปีและยังอยู่ภายใต้ข้อบังคับของการศึกษาภาคบังคับ ให้ทำงานกลางคืนซึ่งกินเวลาอย่างน้อย 14 ชั่วโมงติดต่อกันและให้รวมถึงช่วงเวลาพักระหว่าง 2 พุ่มถึง 8 โมงเช้าในวันรุ่งขึ้นด้วย

ห้ามว่าจ้างเด็กที่อายุเกิน 14 ปีและไม่เกิน 18 ปี ทำงานในช่วงระหว่างเวลากลางคืน ซึ่งกินเวลาอย่างน้อย 12 ชั่วโมงติดต่อกัน และให้รวมถึงช่วงเวลาพักระหว่าง 4 พุ่มถึง 6 โมงเช้าในวันรุ่งขึ้น

อนุสัญญาฉบับที่ 90 งานกลางคืนของเยาวชน (งานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2491
(Night Work of Young Persons (Industry) (Revised), 1948)

อนุสัญญาฉบับนี้ให้คำจำกัดความงานกลางคืนสำหรับเยาวชนซึ่งมีอายุต่ำกว่า 16 ปี ให้หมายถึงงานที่ต้องมีระยะเวลาพักติดต่อกันอย่างน้อย 12 ชั่วโมงก่อนเริ่มงานใหม่ และรวมช่วงเวลาระหว่าง 4 ทุ่มถึง 6 โมงเช้าในวันรุ่งขึ้น ระยะเวลานี้จะเปลี่ยนไปสำหรับเยาวชนที่มีอายุ 16 ปีแต่ไม่ถึง 18 ปี โดยให้รวมชั่วโมงพักติดต่อกันอย่างน้อย 7 ชั่วโมง และรวมช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 4 ทุ่มถึง 7 โมงเช้าในวันรุ่งขึ้นด้วย

อนุสัญญานี้ยังมีเงื่อนไขเพิ่มเติมกล่าวคือ ห้ามเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในช่วงระหว่างกลางคืนไม่ว่าในสถานประกอบการเอกชนหรือรัฐยกเว้นในกรณีฝึกหัดงานหรือเพื่อการฝึกอาชีพในบางสาขาอุตสาหกรรมหรืออาชีพซึ่งจำเป็นต้องจัดทำต่อเนื่องกัน

เยาวชนที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานช่วงกลางคืนจะต้องมีเวลาหยุดพักอย่างน้อย 13 ชั่วโมงติดต่อกันก่อนที่จะทำงานในช่วงต่อไป

ข้อแนะนำฉบับที่ 14 งานกลางคืนของเด็กและเยาวชน (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2464
(Night Work of Children and Young Persons (Agriculture), 1921)

ค. การตรวจสุขภาพ (Medical Examination)

อนุสัญญาฉบับที่ 77 การตรวจสุขภาพแก่เยาวชน (งานอุตสาหกรรม) พ.ศ. 2487
(Medical Examination of Young Persons (Industry), 1944)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างเด็กและลูกจ้างเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปี ก่อนรับเข้าทำงาน และหลังจากนั้นให้มีการตรวจสุขภาพเพื่อดูความพร้อมที่จะทำงาน สำหรับงานที่ต้องเสี่ยงภัยการตรวจสุขภาพควรกระทำเป็นระยะจนกระทั่งถึงอายุ 21 ปี การตรวจสุขภาพดังกล่าวให้จัดบริการโดยไม่คิดมูลค่า

อนุสัญญาฉบับที่ 78 การตรวจสุขภาพแก่เยาวชน (งานอาชีพนอกภาคอุตสาหกรรม) พ.ศ. 2489
(Medical Examination of Young Persons (Non-Industrial Occupations), 1946)

อนุสัญญาฉบับนี้ห้ามมิให้จ้างเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานนอกภาคอุตสาหกรรม เว้นแต่บุคคลเหล่านี้จะมีร่างกายสมบูรณ์ ผ่านการตรวจจากแพทย์ที่ได้รับการรับรองจากทางการ

อนุสัญญาฉบับที่ 124 การตรวจสุขภาพแก่เยาวชน (งานใต้ดิน) พ.ศ. 2508
(Medical Examination of Young Persons (Underground Work), 1965)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพแก่ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่เกิน 21 ปี และทำงานในเหมืองใต้ดิน

รวมทั้งงานระเบิดหินใต้ดิน การตรวจสอบสุขภาพนี้ให้กระทำอย่างละเอียดเป็นระยะๆ และตรวจซ้ำในช่วงระหว่างไม่เกิน 1 ปี เพื่อดูความสมบูรณ์ของลูกจ้างซึ่งทำงานในเหมืองใต้ดิน การตรวจนั้นจะต้องกระทำโดยแพทย์ที่ผ่านการรับรองจากทางการและมีใบรับรองการตรวจตลอดจนฟิล์มเอ็กซเรย์บริเวณอก โดยลูกจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการนี้

ข้อแนะนำที่ 79 การตรวจสุขภาพแก่เยาวชน พ.ศ. 2489
(Medical Examination of Young Persons, 1946)

ง. การทำงานในเหมืองใต้ดิน (Underground Work)

ข้อแนะนำที่ 125 การจ้างงานเยาวชน (งานใต้ดิน) พ.ศ. 2508
(Conditions of Employment of Young Persons (Underground Work), 1965)

(10) หมวดว่าด้วยคนงานสูงอายุ (Older Workers)

ข้อแนะนำที่ 162 คนงานสูงอายุ พ.ศ. 2523 (Older Workers, 1980)

(11) หมวดว่าด้วยคนงานอพยพ (Migrant Workers)

อนุสัญญาฉบับที่ 21 การตรวจสอบผู้อพยพออกจากประเทศ พ.ศ. 2469
(Inspection of Emigrants, 1926)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดขั้นตอนง่ายๆ ไม่ยุ่งยากในการตรวจสอบผู้อพยพออกนอกประเทศบนเรือโดยสาร โดยให้รัฐที่ให้สัตยาบันยอมรับหลักการว่าการตรวจสอบผู้อพยพบนเรืออย่างเป็นทางการจะกระทำได้ไม่เกินหนึ่งรัฐบาล

อนุสัญญาฉบับที่ 97 การอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2492
(Migration for Employment (Revised), 1949 - ข้อแนะนำที่ 86)

อนุสัญญาฉบับนี้ให้รัฐซึ่งให้สัตยาบันดูแลช่วยเหลือให้บริการแก่ผู้อพยพเข้ามาหางานทำโดยไม่คิดมูลค่า โดยเฉพาะการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง รัฐที่ให้สัตยาบันจะต้องดำเนินการโดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะสาเหตุที่ผู้หางานทำมีสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ แตกต่างกัน นอกจากนี้รัฐที่ให้สัตยาบันจะต้องปฏิบัติต่อคนต่างชาติให้เท่าเทียมเสมือนคนในสัญชาติของตนเองในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าตอบแทน การประกันสังคม ภาษี การคุ้มครองทางด้านกฎหมายอื่นๆ

อนุสัญญาฉบับที่ 143 คณงานอพยพ (บทบัญญัติเพิ่มเติม) พ.ศ. 2518**(Migrant Workers (Supplementary Provisions), 1975)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดกฎเกณฑ์การควบคุมแรงงานอพยพที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้ประเทศสมาชิกจัดผู้อพยพแรงงานซึ่งทำงานในลักษณะลักลอบและการอพยพเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งจัดผู้หาคคนมาทำงานในลักษณะดังกล่าว วิธีการข้างต้นให้กระทำโดยการกำหนดกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ในการสืบหาว่ามีกรว่าจ้างแรงงานที่ไม่ถูกต้องแห่งใด รวมทั้งการกำหนดวิธีการบริหารและการกำหนดโทษ

วิธีการนี้ไม่คลุมถึงผู้อพยพแรงงานที่เข้ามาหางานทำโดยถูกต้องแต่ต้องว่างงานลงภายหลัง หรือสิทธิของเขาอาจต้องถูกรีดถอนลงอันเนื่องจากกรณีดังกล่าว และที่สำคัญเขาจะถูกเลือกปฏิบัติไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความมั่นคงในการทำงานและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

ในส่วนของโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน อนุสัญญาระบุให้ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและให้หลักประกันแก่คนงานอพยพที่ถูกต้องให้ได้รับโอกาส ตลอดจนการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับคนงานอื่น ๆ ในประเทศ ในเรื่องของอาชีพ การว่าจ้าง การประกันสังคม สิทธิในด้านสภาพแรงงาน ทั้งนี้ ภายใต้กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ใช้ในประเทศนั้น ๆ

อนึ่ง ลูกจ้างคนงานอพยพนั้นไม่นับรวมถึงลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ บุคคลซึ่งเข้ามาในฐานะนักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม บุคคลที่เข้ามาชั่วคราวอันเนื่องมาจากการขออนุญาตของนายจ้างภายในประเทศ เพื่อทำงานเฉพาะด้านและต้องกลับไปเมื่อเสร็จโครงการนั้นเป็นต้น

นอกจากนั้นยังกำหนดให้ประเทศสมาชิกเสาะหาความร่วมมือกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง และหน่วยงานอื่นที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้มีการยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการประกันว่าจะมีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันแก่คนงานอพยพที่ถูกต้อง

ข้อแนะฉบับที่ 100 การคุ้มครองคนงานอพยพ (ประเทศด้อยพัฒนา) พ.ศ. 2498**(Protection of Migrant Workers (Underdeveloped Countries), 1955)****ข้อแนะฉบับที่ 151 คณงานอพยพ พ.ศ. 2518****(Migrant Workers, 1975)**

ดู (7) ก. และ ข. ประกอบ

(12) หมวดว่าด้วยคนงานพื้นเมืองและเผ่าชนในเขตอาณา (Indigenous and Tribal Peoples, Indigenous Workers in Non-Metropolitan Territories)

1. คนงานพื้นเมือง (Indigenous Workers)

อนุสัญญาฉบับที่ 50 การ จัดหาคนงานพื้นเมือง พ.ศ. 2479

(Recruiting of Indigenous Workers, 1936)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการหาคนงานพื้นเมือง โดยบัญญัติห้ามมิให้จัดหาเด็กหรือเยาวชนพื้นเมือง เว้นเสียแต่ว่าจะได้รับอนุญาตจากทางการและความยินยอมจากผู้ปกครอง โดยทั้งนี้ให้ทางการกำหนดอายุที่จะอนุญาตให้จัดหาไปทำงานได้ แต่ทั้งนี้จะต้องมิใช่เป็นงานหนักเกินไปหรือมีความปลอดภัยไม่เพียงพอ

อนุสัญญาฉบับที่ 64 สัญญาจ้าง (คนงานพื้นเมือง) พ.ศ. 2482

(Contracts of Employment (Indigenous Workers), 1939)

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับคนงานพื้นเมืองที่เข้ามาทำงานโดยมีค่าจ้างในฐานะผู้ใช้แรงงานรับจ้าง โดยระบุให้มีสัญญาจ้างแรงงานซึ่งระบุนายจ้าง สถานประกอบการ สถานที่ทำงาน ชื่อลูกจ้าง ที่มา และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับตัวเขา และให้รวมไปถึงลักษณะงาน ระยะเวลา อัตราค่าจ้าง เงินไข การส่งตัวกลับภูมิลำเนา และเงื่อนไขพิเศษอื่นๆ ในสัญญา

อนุสัญญาฉบับที่ 65 การกำหนดโทษ (คนงานพื้นเมือง) พ.ศ. 2482

(Penal Sanctions (Indigenous Workers), 1939)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดกฎเกณฑ์ห้ามกำหนดโทษในกรณีละเมิดสัญญาจ้างโดยกำหนดว่าการละเมิดสัญญาที่มีความหมายถึงการปฏิเสธที่จะปฏิบัติงาน การละทิ้งหน้าที่ หรือไม่ตั้งใจทำงาน การหายไปโดยไม่ได้รับอนุญาต โดยปราศจากเหตุผลที่สมควร และการหนีงานการมีบทกำหนดโทษจากสาเหตุข้างต้นจำเป็นจะต้องมีการยกเลิกให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้สำหรับกรณีลูกจ้างพื้นเมืองที่ยังเป็นเด็กหรือเยาวชน และต้องถูกลงโทษหากผิดสัญญา จะต้องมีการยกเลิกการลงโทษโดยทันที

อนุสัญญาฉบับที่ 86 สัญญาจ้าง (คนงานพื้นเมือง) พ.ศ. 2490

(Contracts of Employment (Indigenous Workers), 1947)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างแรงงานขั้นสูงสำหรับคนงานพื้นเมือง พร้อมกับคำจำกัดความของคนงานพื้นเมือง นายจ้าง และลักษณะของสัญญาอนุสัญญานี้ยังกำหนดว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานขั้นสูงจะไม่เกิน 12 เดือนสำหรับกรณีคนงานไม่มีครอบครัวติดตามไปด้วย และไม่เกิน 2 ปี ในกรณี

มีครอบครัวไปด้วย สัญญาจ้างแรงงานมีความหมายถึงการที่ลูกจ้างยินยอมทำงานให้นายจ้างโดยหวังได้รับค่าจ้างเป็นเงินสดหรือสิ่งของอื่น แต่ไม่รวมถึงสัญญาการฝึกหัดงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 104 การเลิกโทษ (คนงานพื้นเมือง) พ.ศ. 2498

(Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers), 1955)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ละเว้นการเลือกปฏิบัติระหว่างคนงานพื้นเมืองกับคนงานที่มีเชื้อคนพื้นเมืองในกรณีทำผิดเพราะละเมิดสัญญา กล่าวอีกนัยหนึ่งความผิดในฐานะละเมิดสัญญาซึ่งมิได้ใช้กับคนงานที่ไม่ใช่คนพื้นเมืองนั้นจะต้องนำมาใช้กับคนงานพื้นเมืองด้วย

ข้อแนะฉบับที่ 46 การยกเลิกการจัดหาคนงาน พ.ศ. 2479

(Elimination of Recruiting, 1936)

2. คนงานในเขตอาณา (Workers in Non-Metropolitan Territories)

อนุสัญญาฉบับที่ 82 นโยบายสังคม (ดินแดนในเขตอาณา) พ.ศ. 2490

(Social Policy (Non-Metropolitan Territories), 1947)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและวางรากฐานความก้าวหน้าทางสังคม ตลอดจนการจัดการเลือกปฏิบัติ โดยการหาทางเพื่อให้ได้ซึ่งการสนับสนุนทางการเงินและความช่วยเหลือทางด้านวิชาการให้แก่ดินแดนในเขตอาณา อนุสัญญาระบุว่าการปรับปรุงมาตรฐานความเป็นอยู่จะต้องคำนึงถึงการวางแผนในการพัฒนา

อนุสัญญาฉบับที่ 83 มาตรฐานแรงงาน (ดินแดนในเขตอาณา) พ.ศ. 2490

(Labour Standards (Non-Metropolitan Territories), 1947)

อนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวกับการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศไปใช้กับดินแดนในเขตอาณา

อนุสัญญาฉบับที่ 84 สิทธิในการรวมตัวกันเป็นสมาคม (ดินแดนในเขตอาณา) พ.ศ. 2490

(Right of Association (Non-Metropolitan Territories), 1947)

อนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม และการยุติข้อพิพาทแรงงานของดินแดนในเขตอาณา อนุสัญญากำหนดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างเท่าเทียมกันในการรวมตัว อนุสัญญายังกำหนดให้มีการใช้มาตรการที่จะประกันสิทธิของสหภาพแรงงาน การเจรจาทำข้อตกลง นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้คู่กรณีหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งทางด้านแรงงาน และหากมีข้อพิพาทเกิดขึ้นให้ใช้วิธีระงับโดยการประนีประนอม ไกล่เกลี่ยของตัวแทนทั้ง 2 ฝ่าย และให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการพิจารณาและใช้ความพยายามประนีประนอมข้อพิพาทเพื่อให้คู่กรณีบรรลุถึงข้อตกลงอย่างยุติธรรม

อนุสัญญาฉบับที่ 85 ผู้ตรวจแรงงาน (ดินแดนในเขตอาณา) พ.ศ. 2490**(Labour Inspectorates (Non-Metropolitan Territories), 1947)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการตรวจแรงงานในดินแดนในเขตอาณาโดยให้มีผู้ตรวจแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมและเหมาะสมในดินแดนเหล่านั้น นอกจากนี้ยังกำหนดคุณสมบัติของผู้ตรวจแรงงานและแนวทางปฏิบัติ เช่น ไม่เปิดเผยความลับของบริษัทที่ไปทำการตรวจ แม้ว่าภายหลังบุคคลนั้นจะออกจากการเป็นผู้ตรวจแล้วก็ตาม รวมทั้งการเก็บความลับเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์ซึ่งตนเองเป็นผู้พิจารณาด้วย

ข้อแนะฉบับที่ 70 นโยบายสังคมในดินแดนในเขตอาณา พ.ศ. 2487**(Social Policy in Dependent Territories, 1944)****อนุสัญญาฉบับที่ 74 นโยบายสังคมในดินแดนในเขตอาณา (บทบัญญัติเพิ่มเติม) พ.ศ. 2488****(Social Policy in Dependent Territories (Supplementary Provisions), 1945)****3. ชนพื้นเมืองและเผ่าชน (Indigenous and Tribal People)****อนุสัญญาฉบับที่ 107 ประชากรพื้นเมืองและเผ่าชน พ.ศ. 2500****(Indigenous and Tribal Populations, 1957 - ข้อแนะฉบับที่ 104)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประชากรพื้นเมืองหรือเผ่าชนต่าง ๆ มีสิทธิเท่าเทียมกันในโอกาสและในด้านกฎหมายเท่ากับคนอื่น ๆ ในสังคม ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ตลอดจนการยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ รวมทั้งการสร้างเอกภาพภายในชาติ

อนุสัญญาฉบับที่ 169 ชนพื้นเมืองและเผ่าชน พ.ศ. 2532**(Indigenous and Tribal Peoples, 1989)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้รัฐบาลรับผิดชอบในการพัฒนากลุ่มชนพื้นเมืองและเผ่าชน ปกป้องคุ้มครองสิทธิของกลุ่มชนเหล่านี้ รวมทั้งประกันความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ชนพื้นเมืองและเผ่าชนจะต้องได้รับสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานอย่างเต็มที่โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ รัฐบาลจะต้องปรึกษาหารือกับกลุ่มชนเหล่านี้ในกรณีที่จะมีการวางมาตรการที่จะมีผลต่อกลุ่มชนเหล่านี้โดยตรงให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเสรี และรัฐบาลต้องทำหน้าที่คุ้มครองและสงวนรักษาสภาพแวดล้อมของดินแดนที่พวกเขาอาศัยอยู่

(13) หมวดว่าด้วยอาชีพเฉพาะ (Other Special Categories)**ก. คนประจำเรือ (Seafarers)****1. เรื่องทั่วไป (General)****อนุสัญญาฉบับที่ 108 เอกสารประจำตัวของคนประจำเรือ พ.ศ. 2501****(Seafarers' Identity Documents, 1958)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้คนประจำเรือมีบัตรประจำตัวซึ่งระบุชื่อเต็ม วันและสถานที่เกิด สัญชาติ ลักษณะทางกายภาพของร่างกาย รูปถ่ายและลายเซ็น และหากมีข้อจำกัดในเรื่องความสมบูรณ์ของบัตรก็ให้ระบุให้แจ้งชัดในบัตรด้วย การมีบัตรดังกล่าวจะให้สิทธิแก่คนประจำเรือในการขึ้นฝั่ง

อนุสัญญาฉบับที่ 145 การจ้างงานต่อ (คนประจำเรือ) พ.ศ. 2519**(Continuity of Employment (Seafarers), 1976 - ข้อแนะนำฉบับที่ 154)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดมาตรการดูแลคนประจำเรือหรือลูกเรือให้มีความมั่นคงในงานที่ทำ เช่น การประกันระยะเวลาจ้าง การประกันรายได้ตามสมควรแก่ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม มาตรการที่เสนอคลุมถึงการจัดการของลูกเรือ โดยแยกประเภทความสามารถและความรู้และการหามาตรการจัดทำสัญญาหรือข้อตกลงในเรื่องที่เกี่ยวกับการต่อสัญญาจ้าง

นอกจากนั้นอนุสัญญายังระบุว่า ลูกเรือที่มีชื่อตามทะเบียนจะมีโอกาสได้รับคัดเลือกเข้าทำงานก่อน และให้มีการทบทวนพิจารณาทะเบียนนี้เป็นครั้งคราว เพื่อปรับปรุงสมรรถนะให้อยู่ในระดับความต้องการของอุตสาหกรรม การเดินเรือ อย่างไรก็ตามการประกันความมั่นคงดังกล่าวจะต้องมั่นใจว่า ความปลอดภัย สุขภาพสวัสดิการ ตลอดจนการฝึกวิชาชีพได้รับการดูแล

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับแก่คนประจำเรือและมีรายได้หลักจากการทำงานด้านนี้แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงเรือรบเรือประมง เป็นต้น

อนุสัญญาฉบับที่ 147 เรือเพื่อการพาณิชย์ (มาตรฐานขั้นต่ำ) พ.ศ. 2519**(Merchant Shipping (Minimum Standards), 1976)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบัน ออกกฎหมายสำหรับเรือที่จดทะเบียนภายในประเทศของตน ให้จัดมาตรฐานในการจัดการเกี่ยวกับเรือ เช่น มาตรฐานเรื่องความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงาน สภาพความเป็นอยู่บนเรือ หลักประกันที่ให้กับลูกเรือ ทั้งนี้ให้รัฐที่ให้สัตยาบันมีมาตรการในการที่จะตรวจสอบดูแลให้มีการปฏิบัติตามด้วย

- ข้อแนะนำฉบับที่ 9 กฎหมายเรือเดินทะเลแห่งชาติ พ.ศ. 2463
(National Seamen's Codes, 1920)
- อนุสัญญาฉบับที่ 107 สัญญาจ้างของคนประจำเรือ (เรือต่างชาติ) พ.ศ. 2496
(Seafarers' Engagement (Foreign Vessels), 1953)
- อนุสัญญาฉบับที่ 139 การจ้างคนประจำเรือ (การพัฒนาทางวิชาการ) พ.ศ. 2513
(Employment of Seafarers (Technical Development), 1970)
- อนุสัญญาฉบับที่ 155 เรือเพื่อการพาณิชย์ (การปรับปรุงมาตรฐาน) พ.ศ. 2519
(Merchant Shipping (Improvement of Standards), 1976)

2. การฝึกอบรมและการเข้าทำงาน (Training and Entry into Employment)

อนุสัญญาฉบับที่ 9 การหาตำแหน่งงานให้คนประจำเรือ พ.ศ. 2463 (Placing of Seamen, 1920)
อนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานให้กับคนประจำเรือโดยไม่คิดค่าบริการ และให้จัดตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับเรื่องนี้ประกอบด้วยเจ้าของเรือและคนงานในจำนวนเท่าๆ กัน เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในเรื่องนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 22 ข้อตกลงของคนประจำเรือ พ.ศ. 2469
(Seamen's Articles of Agreement, 1926)
อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีข้อตกลงของคนประจำเรือ ลงนามโดยเจ้าของเรือหรือผู้แทนและคนงาน โดยมีที่ปรึกษาอยู่ด้วย ทั้งนี้ได้กำหนดไว้ว่าคนประจำเรือทุกคนต้องมีสมุดประจำตัวที่ระบุถึงหน้าที่เฉพาะในการทำงานบนเรือ

ข้อแนะนำฉบับที่ 137 การฝึกอาชีพ (คนประจำเรือ) พ.ศ. 2513
(Vocational Training (Seafarers), 1970)

3. เงื่อนไขการจ้างงาน (Conditions for Admission to Employment)

อนุสัญญาฉบับที่ 7 อายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) พ.ศ. 2463
(Minimum Age (Sea), 1920)
อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่อนุญาตให้ทำงานเกี่ยวกับการออกทะเล โดยกำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปีทำงานบนเรือ ทั้งนี้ให้รวมถึงเรือรบด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 15 อายุขั้นต่ำ (คนงานจัดสนมดูลย์และคนงานเตาเผา) พ.ศ. 2464
(Minimum Age (Trimmers and Stokers), 1921)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดอายุขั้นต่ำที่ไม่อนุญาตให้เยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในฐานะคนงานจัดสนมดูลย์ และคนงานเตาเผาในเรือ อนุสัญญานี้มีลักษณะยืดหยุ่น เช่น ไม่ใช่บังคับกับบางประเทศ

อนุสัญญาฉบับที่ 16 การตรวจสุขภาพแก่เยาวชน (งานในทะเล) พ.ศ. 2464
(Medical Examination of Young Persons (Sea), 1921)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานในเรือ ยกเว้นเรือฝึกและยังระบุบังคับให้มีการตรวจโรคแก่เยาวชนซึ่งทำงานในเรือเดินทะเล ทั้งก่อนเข้าทำงานและหลังจากกลับมาจากพักผ่อน

อนุสัญญาฉบับที่ 58 อายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2479
(Minimum Age (Sea) (Revised), 1936)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานในเรือ ไม่ว่าเรือประเภทใด ยกเว้นเรือซึ่งมีเฉพาะสมาชิกในครอบครัวเดียวกันทำงานร่วมกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 73 การตรวจสุขภาพ (คนประจำเรือ) พ.ศ. 2489
(Medical Examination (Seafarers), 1946)

อนุสัญญาฉบับนี้ห้ามไม่ให้ว่าจ้างคนประจำเรือที่ไม่มีใบรับรองแพทย์

อนุสัญญาฉบับที่ 138 อายุขั้นต่ำ พ.ศ. 2516
(Minimum Age, 1973 - ข้อแนะนำฉบับที่ 146)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้เด็กทำงาน ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่าอายุที่กำหนดให้เรียนหนังสือภาคบังคับ และไม่ว่ากรณีใดก็ตามไม่ควรต่ำกว่า 15 ปี สำหรับในประเทศซึ่งเศรษฐกิจและระบบการศึกษา ยังไม่พัฒนาเพียงพอ อย่างไรก็ตามหากภายหลังได้หารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างแล้วจะกำหนดอายุขั้นต่ำ 14 ปี ก็ได้ อย่างไรก็ตามก็ดี กฎหมายของประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานเด็กอายุ 13-14 ปี ได้ แต่ต้องสำหรับงานเบา และมีเงื่อนไขว่าจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการพัฒนาการทางด้านสุขภาพ การเรียนหนังสือ และการเข้ารับการฝึกอบรม

4. ประกาศนียบัตรความสามารถ (Certificate of Competency)

อนุสัญญาฉบับที่ 53 ประกาศนียบัตรความสามารถของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2479
(Officers' Competency Certificates, 1936)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดความสามารถด้านวิชาชีพของนายเรือหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในเรือและ

วิศวกรเรือ อนุสัญญาฉบับนี้ให้มีการออกประกาศนียบัตรให้กับบุคคลระดับต่างๆ ตามความสามารถและหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติ บุคคลที่มีสิทธิได้รับประกาศนียบัตรความสามารถจะต้องมีอายุขั้นต่ำตามที่กำหนด มีประสบการณ์อย่างน้อยตามที่กำหนด และผ่านการทดสอบซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อทดสอบคุณภาพของเขา

อนุสัญญาฉบับที่ 69 การออกประกาศนียบัตรของผู้ปรุงอาหารในเรือ พ.ศ. 2489

(Certification of Ships' Cooks, 1946)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดว่า บุคคลใดจะทำหน้าที่เป็นผู้ปรุงอาหารในเรือไม่ได้หากไม่มีประกาศนียบัตรรับรองคุณสมบัติ ซึ่งกำหนดอายุขั้นต่ำ อายุงานที่ปฏิบัติในด้านนี้บนเรือมาก่อน และผ่านการสอบตามที่กำหนด ซึ่งทดสอบการเตรียมอาหาร ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการ ตลอดจนการเก็บและถนอมอาหาร

อนุสัญญาฉบับที่ 74 ประกาศนียบัตรความสามารถของคนประจำเรือ พ.ศ. 2489

(Certification of Able Seamen, 1946)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการทดสอบคุณสมบัติของคนประจำเรือก่อนการให้การรับรองและกำหนดว่า จะไม่มีการให้ใบรับรองแก่ผู้ใดเว้นเสียแต่ว่าบุคคลดังกล่าวจะมีอายุขั้นต่ำตามที่กำหนดให้ และเว้นเสียแต่ว่า เขาได้ทำงานในแผนกคาดฟ้า อย่างน้อยตามระยะเวลาที่กำหนด และอย่างน้อยได้ผ่านการทดสอบความชำนาญมาแล้ว

5. สภาพการจ้างงานทั่วไป (General Conditions of Employment)

อนุสัญญาฉบับที่ 23 การส่งคนงานเรือเดินทะเลกลับภูมิลำเนา พ.ศ. 2469

(Repatriation of Seamen, 1926)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้คนประจำเรือซึ่งขึ้นฝั่งในระหว่างที่ยังมีหน้าที่ หรือกรณีหมดสัญญาให้ได้รับการส่งกลับภูมิลำเนาประเทศของตน และให้มีสิทธิรับค่าตอบแทนตามผลงานที่เขาทำบนเรือ

อนุสัญญาฉบับที่ 91 การหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง (คนงานเรือเดินทะเล) (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2492

(Paid Vacation (Seafarers) (Revised), 1949)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในเรือตามที่กำหนดมีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างภายหลังจากทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี ลูกจ้างที่ได้รับสิทธิอาจเป็นลูกจ้างเรือของรัฐหรือเอกชนก็ได้ และต้องเป็นเรือที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ ไม่ว่าจะขนส่งสินค้าหรือผู้โดยสาร พนักงานประจำเรือที่ไม่รวมอยู่ในอนุสัญญาก็มีกับตันเรือ แพทย์ประจำเรือ พยาบาล เป็นต้น

อนุสัญญาฉบับที่ 109 ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการจัดคนเข้าทำงาน (ในเรือ) (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2501

(Wages, Hours of Work and Manning (Sea) (Revised), 1958 -

ข้อแนะนำฉบับที่ 109)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และการจัดคนเข้าทำงาน โดยเฉพาะชั่วโมงการทำงาน

จะระบุไว้ไม่เกิน 112 ชั่วโมง ในช่วงระยะเวลา 2 สัปดาห์ติดต่อกัน อนุสัญญานี้มีผลบังคับกับทุกคนที่ทำงานในเรือ ยกเว้นกัปตัน หรือคนอื่นๆ ซึ่งไม่ใช่ลูกเรือ เช่น แพทย์ประจำเรือ พยาบาล และผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับสินค้า

อนุสัญญานับที่ 146 วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ พ.ศ. 2519
(Seafarers' Annual Leave with Pay, 1976)

อนุสัญญานับนี้กำหนดให้คนประจำเรือ ซึ่งหมายถึงบุคคลซึ่งทำงานเป็นลูกเรือประจำเรือเดินทะเล (ยกเว้นเรือรบ เรือประมง หรือที่เกี่ยวข้องกับการประมงโดยตรง) ให้ได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนขั้นต่ำประจำปี ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 30 วันสำหรับการทำงาน 1 ปี ส่วนผู้ซึ่งทำงานไม่ครบ 1 ปีจะได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนตามอัตราส่วน

ในการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่นับรวมวันหยุดราชการ วันหยุดประเพณี วันลาป่วย ลาดลด การให้หยุดชดเชยไม่ว่าด้วยเหตุผลใดๆ และการให้ขึ้นฝั่งชั่วคราว

ในการใช้สิทธิลาหยุดโดยแบ่งออกเป็นส่วนตัวหรือไปรวมในปีถัดไปอาจทำได้โดยรัฐเป็นผู้กำหนดกลไก ส่วนการกำหนดช่วงเวลาหยุดพักผ่อนนั้นให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดโดยหารือกับลูกเรือหรือตัวแทน หรือหากเป็นไปได้โดยการได้รับความยินยอมพร้อมใจของลูกเรือ ยกเว้นแต่จะมีข้อตกลงหรือแนวทางปฏิบัติอื่น ๆ วางไว้

อนุสัญญานับที่ 166 การส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2530
(Repatriation of Seafarers (Revised), 1987 - ข้อแนะนำนับที่ 174)

อนุสัญญานับนี้บังคับใช้กับเรือเดินทะเลทุกประเภททั้งของรัฐและเอกชนที่จดทะเบียนในอาณาเขตของประเทศสมาชิก การเสนอชื่อคนงานในธุรกิจเรือเดินทะเลกลับภูมิลำเนาต้องเนื่องมาจากการสิ้นสุดระยะเวลาตามที่นัดหมาย สิ้นสุดระยะเวลาการจ้าง กรณีเจ็บป่วย เรืออัปปาง

กฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศหรือการตกลงร่วมต้องกำหนดระยะเวลาการทำงานบนเรือไม่เกิน 12 เดือน ก่อนเหตุการณ์ส่งกลับและต้องระบุจุดหมายปลายทางของการส่งคนงานกลับ เจ้าของเรือต้องจัดการเกี่ยวกับการส่งคนงานกลับโดยวิธีการที่เหมาะสมและเร่งด่วนวิธีปกติคือทางอากาศและต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ

ข้อแนะนำนับที่ 27 การส่งกลับภูมิลำเนา (กัปตันและลูกเรือฝึกหัด) พ.ศ. 2469
(Repatriation of Young Seafarers, 1926)

ข้อแนะนำนับที่ 153 การคุ้มครองคนประจำเรือเยาวชน พ.ศ. 2519
(Repatriation of Young Seafarers, 1976)

6. ความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสวัสดิการ (Safety, Health and Welfare)

อนุสัญญาฉบับที่ 68 อาหารและการจัดหาอาหาร (ลูกเรือ) พ.ศ. 2489 (Food and Catering (Ships' Crews), 1946)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดเรื่องอาหารและการจัดหาอาหารให้ลูกเรือ โดยกำหนดว่าประเทศที่ให้สัตยาบันจำเป็นต้องดูแลให้ลูกเรือได้รับอาหารและน้ำที่มีคุณภาพ มีคุณค่าทางอาหาร ในปริมาณที่เพียงพอและหลายชนิด ทั้งนี้ ประเทศที่ให้สัตยาบันควรกำหนดกฎเกณฑ์และข้อกำหนดเพื่อให้มีการตรวจสอบในเรื่องการส่งเสบียง การเก็บอาหาร สถานที่ปรุงอาหาร การตรวจสอบทุกครั้งให้มีการบันทึกเอาไว้ และผู้ตรวจสอบมีอำนาจทำข้อเสนอแนะแก่เจ้าของเรือได้

อนุสัญญาฉบับที่ 92 ที่พักของลูกเรือ (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2492 (Accommodation of Crews (Revised), 1949)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้คุ้มครองด้านที่พักอาศัยในเรือของลูกเรือ ไม่ว่าจะเป็นเรือของรัฐหรือเอกชนซึ่งมีเป้าหมายในด้านการพาณิชย์ โดยระบุว่าก่อนมีการต่อเรือจะต้องเสนอแบบแปลนต่อรัฐบาลเพื่อตรวจสอบโครงสร้างแบบที่พักอาศัยและทางออก เพื่อประกันว่าลูกเรือจะมีความมั่นคงปลอดภัยจากภูมิอากาศ น้ำทะเล เสียง ความร้อน เป็นต้น

อนุสัญญาฉบับที่ 133 ที่พักของลูกเรือ (บทบัญญัติเพิ่มเติม) พ.ศ. 2513 (Accommodation of Crews (Supplementary Provisions), 1970)

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับต่อเรือเดินทะเลไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน ซึ่งใช้ในการบรรทุกสินค้าหรือผู้โดยสารในลักษณะเพื่อการพาณิชย์ แต่อนุสัญญานี้ไม่ใช้บังคับแก่เรือซึ่งมีระวางขับน้ำต่ำกว่า 1,000 ตัน แล่นด้วยใบ และเป็นเรือหาปลา

ตามอนุสัญญาได้ระบุให้มีการกำหนดเนื้อที่พักอาศัยหลับนอนตามขนาดของเรือ คือ หากเป็นเรือขนาด 1,000 ตันขึ้นไปแต่ไม่ถึง 3,000 ตัน เนื้อที่หลับนอนจะต้องไม่น้อยกว่า 3.75 ตารางเมตร กรณีเรือขนาด 3,000 ตันหรือมากกว่า แต่ไม่น้อยกว่า 10,000 ตัน ให้จัดขนาด 4.25 ตารางเมตร และ 4.75 ตารางเมตร สำหรับกรณีเรือ 10,000 ตันขึ้นไป

ห้องนอนควรจัดให้นอนได้ไม่เกิน 2 คน ยกเว้นเรือรับส่งผู้โดยสาร นอกจากนั้นเรือจะต้องมีตู้เย็นเพียงพอ กับลูกเรือ อุปกรณ์ในการทำเครื่องต้มให้เย็น และอุปกรณ์อื่นๆ เช่น เครื่องทำความสะอาด อุปกรณ์ซักผ้า เป็นต้น

อนุสัญญาฉบับที่ 134 การป้องกันอุบัติเหตุ (คนประจำเรือ) พ.ศ. 2513 (Prevention of Accidents (Seafarers), 1970 - ข้อแนะนำฉบับที่ 142)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกดำเนินมาตรการที่จำเป็นเพื่อประกันว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น

ต่อคนประจำเรือได้รับการรายงานและมีการสอบสวน ตลอดจนมีการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเหล่านั้นควรมีการบันทึกถึงสาเหตุและผลของอุบัติเหตุ นอกจากนั้นยังกำหนดข้อผูกพันของเจ้าของเรือ คนงานในเรือ และคนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตาม คนประจำเรือในอนุสัญญาฉบับนี้หมายถึงทุกๆ คนที่ทำงานในเรือ ยกเว้นเรือรบ

อนุสัญญาฉบับที่ 163 **สวัสดิการของคนประจำเรือ พ.ศ. 2530**

(Seafarers' Welfare, 1987 - ข้อแนะนำฉบับที่ 173)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดความหมายของคำว่า “คนประจำเรือ” หมายถึงบุคคลใดก็ตามที่รับจ้างทำงานบนเรือเดินทะเลของรัฐและเอกชน ยกเว้นเรือรบ คำว่า “การบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการ” หมายถึง การบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการ วัฒนธรรม นันทนาการ และข้อมูลข่าวสาร

อนุสัญญานี้กำหนดให้รัฐบาลให้ความสนับสนุนด้านสวัสดิการและด้านการเงินเกี่ยวกับสวัสดิการของคนประจำเรือ และต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการคนงานเรือเดินทะเลระหว่างประเทศขึ้น เพื่อร่วมมือกันในเรื่องการบริการ ดูแล และอำนวยความสะดวกแก่คนประจำเรือ

อนุสัญญาฉบับที่ 164 **การป้องกันสุขภาพและการรักษาพยาบาล (คนประจำเรือ) พ.ศ. 2530**

(Health Protection and Medical Care (Seafarers), 1987)

อนุสัญญาฉบับนี้บังคับใช้กับเรือเดินทะเลทุกลำซึ่งจดทะเบียนในอาณาเขตของประเทศสมาชิกและเป็นเรือเดินทะเลเพื่อการพาณิชย์

อนุสัญญานี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกให้ความร่วมมือกันในการส่งเสริมการให้ความคุ้มครองสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาลคนประจำเรือในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่บนเรือเรือทุกลำจะต้องมีผู้ยาอุปกรณ์การแพทย์ โดยมีการตรวจสอบยาเป็นครั้งคราวในระยะเวลาไม่เกิน 12 เดือน มีคู่มือการแพทย์ และมีระบบวิทยุติดต่อสื่อสารที่สามารถติดต่อได้ตลอดเวลาเพื่อขอรับคำแนะนำด้านการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

นอกจากนี้เรือทุกลำจะต้องเตรียมการให้ความช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาลแก่เรือลำอื่นเมื่อได้รับการร้องขอเท่าที่สามารถกระทำได้ และเรือทุกลำที่มีคนประจำเรือตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และมีเส้นทางเดินเรือในน่านน้ำนานาชาติเกินกว่า 3 วัน จะต้องมีแพทย์ประจำอย่างน้อย 1 คน ส่วนในเรือเดินทะเลอื่นจะต้องมีลูกเรือที่ผ่านการอบรมด้านการแพทย์เพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาลูกเรืออื่นๆ ที่เจ็บป่วย โดยให้ถือว่าการทำงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานในหน้าที่ด้วย

ข้อแนะนำฉบับที่ 78 **ที่นอน ภาชนะใส่ของทิ้ง และเสบียงเบ็ดเตล็ด (ลูกเรือ) พ.ศ. 2489**

(Bedding, Mess Utensils and Miscellaneous Provisions (Ship Crews), 1946)

อนุสัญญาฉบับที่ 140 **ที่พักลูกเรือ (เครื่องปรับอากาศ พ.ศ. 2513)**

(Crew Accommodation (Air Conditioning), 1970)

อนุสัญญาฉบับที่ 141 ที่พักลูกเรือ (ควบคุมเสียงดัง) พ.ศ. 2513
(Crew Accommodation (Noise Control), 1970)

อนุสัญญาฉบับที่ 105 ตู้ยาประจำเรือ พ.ศ. 2501
(Ships' Medicine Chests, 1958)

อนุสัญญาฉบับที่ 48 สวัสดิการของคนประจำเรือที่ทำเรือ พ.ศ. 2479
(Seamen's Welfare, 1970)

7. การตรวจแรงงาน (Labour Inspection)

อนุสัญญาฉบับที่ 28 การตรวจแรงงาน (คนประจำเรือ) พ.ศ. 2469
(Labour Inspection (Seamen), 1926)

8. การประกันสังคม (Social Security)

อนุสัญญาฉบับที่ 8 การประกันการว่างงาน (กรณีเรืออัปปาง พ.ศ. 2463)
(Unemployment Indemnity (Shipwreck), 1920)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการจ่ายเงินเป็นค่าชดเชยแก่ลูกจ้างซึ่งต้องว่างงาน เนื่องจากกรณีเรือซึ่งลูกจ้างทำงานอยู่ต้องเสียหาย อัปปาง หรือสูญหาย การจ่ายเป็นค่าชดเชยนี้ให้จ่ายเท่ากับอัตราที่ลูกจ้างเคยได้รับ แต่อาจจำกัดการจ่ายเอาไว้เพียง 2 เดือนได้

อนุสัญญาฉบับที่ 55 ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ (กรณีคนประจำเรือเจ็บป่วยและบาดเจ็บ พ.ศ. 2479)
(Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen), 1936)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดความรับผิดชอบของเจ้าของเรือต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บของคนประจำเรือที่ทำงานในเรือทุกประเภท ยกเว้นเรือรบ ในกรณีเจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือตาย ทั้งนี้ให้รวมถึงค่าใช้จ่ายในการรักษา ค่าเวชภัณฑ์ ค่ากินอยู่ และค่าส่งตัวลูกเรือกลับภูมิลำเนา

อนุสัญญาฉบับที่ 56 การประกันเจ็บป่วย (ในทะเล) พ.ศ. 2479
(Sickness Insurance (Sea), 1936)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการประกันการเจ็บป่วยให้กับผู้ทำงานบนเรือนับตั้งแต่กับตันเรือถึงลูกเรือทุกประเภท (ยกเว้นเรือรบ)

อนุสัญญาฉบับที่ 70 การประกันสังคม (คนประจำเรือ) พ.ศ. 2489**(Social Security (Seafarers), 1946)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้คนประจำเรือซึ่งประสบอันตรายจากการทำงานในเรือหรือเจ็บป่วย ซึ่งไม่ได้เกิดจากการจงใจกระทำของตนเอง ให้มีสิทธิ

- ก. ได้รับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม
- ข. ได้รับการพักและดูแลเรื่องอาหารจนกว่าจะหายสามารถกลับเข้าทำงานได้
- ค. ส่งตัวกลับ

คนประจำเรือหรือทายาทให้มีสิทธิได้รับผลประโยชน์เป็นเงินสดในกรณีไร้สมรรถภาพในการทำงานหรือต้องว่างงาน และเมื่อเข้าสู่วัยชรา

อนุสัญญาฉบับที่ 71 บำนาญของคนประจำเรือ พ.ศ. 2489**(Seafarers' Pensions, 1946)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันกำหนดกฎเกณฑ์หรือออกกฎหมายว่าด้วยระบบการจ่ายบำนาญให้แก่คนประจำเรือที่ครบเกษียณอายุ 55 ปี หรือ 60 ปี คนประจำเรือให้รวมทุกคนที่ถือว่าจ้างทำงานในเรือเดินทะเล ยกเว้นเรือรบ

อนุสัญญาฉบับที่ 165 การประกันสังคม (คนประจำเรือ) (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2530**(Social Security (Seafarers) (Revised), 1987)**

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจัดให้มีหลักประกันคุ้มครองการเจ็บป่วยของคนประจำเรือไม่น้อยกว่าที่คนงานทำงานบนฝั่งได้รับ

ประเทศสมาชิกจะต้องนำเอามาตรฐานเกี่ยวกับการประกันสังคมที่กำหนดไปใช้บังคับอย่างน้อย 3 ประการ จากที่กำหนดไว้ 9 ประการ คือ การรักษาพยาบาล การว่างงาน การสูงอายุ การบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน มาตรการเกี่ยวกับครอบครัวคนประจำเรือ การตั้งครุฑ การเจ็บป่วยของคนประจำเรือ มาตรการการทุพพลภาพ ผู้ที่อยู่ในอุปการะของคนประจำเรือ

อนุสัญญาฉบับนี้มุ่งในเรื่องความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ อันรวมถึงการรักษาพยาบาลคนประจำเรือขณะที่อยู่บนเรือและบนฝั่ง การส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนาตามที่ตกลงกัน รวมถึงข้อกำหนดในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนประจำเรือเมื่อถูกทอดทิ้งในระหว่างการเดินทาง หรือถูกส่งกลับภูมิลำเนา หรือขึ้นบกบนดินแดนของประเทศสมาชิก

อนุสัญญาฉบับนี้ให้ขยายการคุ้มครองถึงคนเรือต่างชาติหรือคนเรือสัญจรด้วยโดยกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อหลีกเลี่ยงภาวะการขัดกันของกฎหมาย และให้ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อคนประจำเรือ

- ข้อแนะนำฉบับที่ 10 การประกันการว่างงาน (คนประจำเรือ) พ.ศ. 2463
 (Unemployment Insurance (Seamen), 1920)
- ข้อแนะนำฉบับที่ 75 การประกันสังคมของคนประจำเรือ (ข้อตกลง) พ.ศ. 2489
 (Seafarers' Social Security (Agreements), 1946)
- ข้อแนะนำฉบับที่ 76 คนประจำเรือ (การรักษาพยาบาล) พ.ศ. 2489
 (Seafarers' (Medical Care for Dependents), 1946)

ข. ชาวประมง (Fishermen)

- อนุสัญญาฉบับที่ 112 อายุขั้นต่ำ (ชาวประมง) พ.ศ. 2502
 (Minimum Age (Fishermen), 1959)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามการใช้แรงงานเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปี ในเรือประมงซึ่งเดินเครื่องด้วยถ่านหินในฐานะเป็นผู้เดินถ่าย และห้ามการใช้แรงงานหรือจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานในเรือประมง

- อนุสัญญาฉบับที่ 113 การตรวจสุขภาพ (ชาวประมง) พ.ศ. 2502
 (Medical Examination (Fishermen), 1959)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามจ้างบุคคลทำงานในเรือประมง เว้นเสียแต่จะมีใบรับรองว่าเขาดีสุขภาพสมบูรณ์เหมาะสมสำหรับงานซึ่งเขาจะถูกว่าจ้างในทะเลโดยมีแพทย์ซึ่งได้รับการรับรองเป็นผู้ลงนามในใบรับรองนั้น

- อนุสัญญาฉบับที่ 114 ข้อตกลงของชาวประมง พ.ศ. 2502
 (Fishermen's Articles of Agreement, 1959)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามจ้างบุคคลทำงานในเรือประมง เว้นเสียแต่จะมีใบรับรองว่ามีสุขภาพสมบูรณ์เหมาะสมสำหรับงานซึ่งถูกว่าจ้างในทะเล โดยมีแพทย์ซึ่งได้รับการรับรองเป็นผู้ลงนามในใบรับรองนั้น

- อนุสัญญาฉบับที่ 125 ประกาศนียบัตรความสามารถของชาวประมง พ.ศ. 2509
 (Fishermen's Competency Certificates, 1966)

อนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวกับการออกใบประกาศนียบัตรรับรองความสามารถของชาวประมง ตามอนุสัญญานี้ เรือประมงทุกลำซึ่งอยู่ภายใต้ข้อผูกพันอนุสัญญาจะต้องมีกัปตันเรือซึ่งมีใบรับรองด้วย สำหรับอายุขั้นต่ำที่จะได้ใบรับรองแสดงความสามารถของเจ้าหน้าที่เรือประมงทะเลกำหนดไว้ว่าไม่น้อยกว่า 20 ปี สำหรับนายเรือหรือกัปตันเรือ ไม่น้อยกว่า 19 ปีสำหรับผู้ช่วย และไม่น้อยกว่า 20 ปี สำหรับวิศวกร

ส่วนประสบการณ์ในการเดินเรือ นั้น สำหรับนายเรือหรือกัปตันจะต้องไม่น้อยกว่า 4 ปี ผู้ช่วยไม่น้อยกว่า 3 ปี และไม่น้อยกว่า 3 ปี สำหรับวิศวกร

อนุสัญญาฉบับที่ 126 ที่พักของลูกเรือ (ชาวประมง) พ.ศ. 2509

(Accommodation of Crews (Fishermen), 1996)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการสร้างห้องพักอาศัยภายในเรือให้แก่ลูกเรือประมงตามกฎหมายเกณฑ์ที่กำหนด โดยระบุว่าก่อนการสร้างเรือประมงหรือก่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกี่ยวกับห้องพักอาศัยจะต้องเสนอแบบแปลนต่อรัฐบาลเพื่อขออนุมัติก่อน และให้รัฐบาลตรวจสอบจนเป็นที่พอใจว่าได้สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพียงไรหรือไม่

ข้อแนะนำฉบับที่ 7 ชั่วโมงทำงาน (งานประมง) พ.ศ. 2463
(Hours of Work (Fishing), 1920)

ข้อแนะนำฉบับที่ 126 การฝึกอาชีพ (ชาวประมง) พ.ศ. 2509
(Accommodation of Crews (Fishermen), 1966)

ค. การเดินเรือในน่านน้ำภายใน (Inland Navigation)

ข้อแนะนำฉบับที่ 8 ชั่วโมงทำงาน (การเดินเรือในน่านน้ำภายใน) พ.ศ. 2463
(Hours of Work (Inland Navigation), 1920)

ง. คนงานท่าเรือ (Dockworkers)

อนุสัญญาฉบับที่ 137 งานท่าเรือ พ.ศ. 2516
(Dock Work, 1973 - ข้อแนะนำฉบับที่ 145)

อนุสัญญาฉบับนี้บังคับใช้กับคนงานในท่าเรือซึ่งทำงานเป็นประจำหรือรองานตลอดจนคนงานซึ่งอาศัยรายได้หลังจากงานในเรือ ฉะนั้น อนุสัญญาจึงกำหนดให้รัฐที่ให้สัตยาบันถือเป็นนโยบายของชาติที่จะสนับสนุนให้คนงานเหล่านี้มีงานประจำเท่าที่จะทำได้และบางกรณีควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและระยะเวลาขั้นต่ำที่เขาจะได้งานทำ

อนุสัญญานี้ยังกำหนดให้มีการจัดทำลักษณะงานอาชีพของคนงานท่าเรือและกำหนดว่า คนงานท่าเรือที่ขึ้นทะเบียนควรได้รับงานเป็นอันดับแรก ที่สำคัญประเทศที่ให้สัตยาบันควรดูแลว่าคนงานเหล่านี้มีสภาพการจ้างในเรื่องความปลอดภัย สวัสดิการ อนามัย และการฝึกอาชีพพอสมควรด้วย

ดู (6) ค. 3 ประกอบ

จ. งานไร่ (Plantations)

อนุสัญญาฉบับที่ 110 งานในไร่ พ.ศ. 2501

(Plantations, 1958 - and Protocol, 1982)

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้คุ้มครองคนงานในไร่สวน โดยระบุว่าห้ามมิให้บุคคลหรือสมาคมใดดำเนินการสำนักงานจัดหาคนงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาต และได้รับการจดทะเบียนโดยรัฐบาล และคนงานที่ถูกจัดหานี้ จะต้องได้รับการตรวจร่างกายก่อน

อนุสัญญานี้กำหนดให้นายจ้างหรือผู้จัดหาเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางนอกจากนั้นยังกำหนดสภาพการจ้างในเรื่องต่างๆ เช่น สัญญาจ้างแรงงานจะต้องกำหนดระยะเวลาสูงสุดเอาไว้ เช่น ไม่เกิน 12 เดือน ในกรณีลูกจ้างไม่มีครอบครัวมาด้วย หรือไม่เกิน 2 ปี ในกรณีครอบครัวมาด้วย ส่วนสภาพการจ้างอื่นๆ ได้ระบุถึงสิทธิต่างๆ ในเรื่องค่าจ้าง วันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง วันหยุดประจำสัปดาห์ การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค่าทดแทน สิทธิในการก่อตั้ง เจริญต่อรองรับ และเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม

ข้อแนะนำฉบับที่ 110 งานในไร่ พ.ศ. 2501

(Plantations, 1958)

ฉ. ผู้เช่าที่ดินและตอบแทนในรูปของผลผลิต (Tenants and Share Croppers)

อนุสัญญาฉบับที่ 132 ผู้เช่าที่ดินและตอบแทนในรูปของผลผลิต พ.ศ. 2511

(Tenants and Share-Croppers, 1968)

ช. ผู้ที่ทำงานด้านพยาบาล (Nursing Personnel)

อนุสัญญาฉบับที่ 149 ผู้ที่ทำงานด้านพยาบาล พ.ศ. 2520

(Nursing Personnel, 1977 - ข้อแนะนำฉบับที่ 157)

อนุสัญญาฉบับนี้เสนอให้มีกฎหมายขึ้นใช้บังคับ เพื่อดูแลคุ้มครองผู้ที่ทำงานด้านการรักษาพยาบาล ซึ่งหมายถึงทุกๆ คนที่ทำงานให้การดูแลรักษาพยาบาล โดยการวางมาตรการให้ผู้ที่ทำงานในด้านนี้ได้รับการศึกษาอบรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ มีโอกาสในอาชีพ ตลอดจนการได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างควรให้มีการใช้ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง และอย่างน้อยสภาพการจ้างของบุคคล ซึ่งทำงานดังกล่าวควรเท่าเทียมกับคนงานอื่นๆ ในประเทศ ในด้านการระงับข้อร้องทุกข์และเจรจาต่อรองก็ให้ยึดหลักของความเป็นอิสระและความเป็นกลางด้วย

ข. โรงแรมและภัตตาคาร (Hotels and Restaurants)

อนุสัญญาฉบับที่ 172 สภาพการทำงาน (โรงแรมและภัตตาคาร) พ.ศ. 2534

(Working Conditions (Hotels and Restaurants), 1991 - ข้อแนะนำฉบับที่ 179)

อนุสัญญาฉบับนี้มีขอบเขตยืดหยุ่นและสามารถขยายให้ครอบคลุมกิจการที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้ เช่น กิจการท่องเที่ยว หรือไม่รวมกิจการบางประเภทหรือคนงานบางประเภท

อนุสัญญานี้กำหนดให้คนงานในกิจการเหล่านี้มีสิทธิได้รับชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อนพอเหมาะเป็นประจำวันและประจำสัปดาห์ รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนตรงเวลา ได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดทั้งหมดนี้จะต้องกำหนดโดยการเจรจาต่อรองร่วมหรือกำหนดตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

อนุสัญญากำหนดว่าคนงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับค่าตอบแทนพื้นฐานตามระยะเวลาปกติโดยไม่รวมเงินรางวัล ซึ่งหมายถึงจำนวนเงินที่ลูกจ้างให้แก่คนงานโดยสมัครใจ รวมทั้งจำนวนเงินซึ่งลูกจ้างต้องจ่ายสำหรับบริการที่ได้รับ นอกจากนี้ได้กำหนดห้ามการซื้อขายงานไว้ด้วย

.....

The Declaration of Philadelphia

(ค.ศ. 1944)

“Poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere”

คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย

(พ.ศ. 2487)

“ตามยากจน ณ ที่หนึ่งที่ได้
ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง”



The ILO Building , Switzerland

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ 10400
โทร. 02-232-1329 แฟกซ์ 02-248-2027
Website : www.mol.go.th