



ตัวบท คำแปล สรุป  
และความเห็นประกอบอนุสัญญาและ  
ข้อแนะ  
ขององค์การ  
การกรรมกรระหว่างประเทศ

สมัยประชุมที่ 51

พ.ศ.2510

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961155132

ห้องสมุดสัญญาธรรมศักดิ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
วัน ๒๙ ส.ค. ๖๓



KF  
53.237  
๖๖๖๖๖ ๖๖๖๖๖  
(๖.๕)

**ตัวบท คำแปล สรุป และความเห็น**  
**ประกอบอนุสัญญาและข้อแนะ**  
**ของ # 44715**  
**องค์การการกรมระหว่างประเทศ**  
**สมัยประชุมที่ 51**  
**(พ.ศ. 2510)**

**กรมแรงงาน**  
**กระทรวงมหาดไทย**  
**สมบัติห้องสมุดรัฐสภา**

17 ก.ย. 2539

## ข้อชี้แจงทั่วไป

องค์การการกรรมระหว่างประเทศ (The International Labour Organization) หรือที่รู้จักย่อในภาษาอังกฤษว่า ILO เป็นองค์การระหว่างประเทศทางเศรษฐกิจและสังคมที่เก่าแก่ที่สุด ก่อตั้งขึ้นหลังสงครามโลกครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๖ ในสมัยสันนิบาตชาติ ครั้นต่อมาสันนิบาตชาติได้เลิกล้มไป องค์การการกรรมระหว่างประเทศก็ยังคงดำรงอยู่ และเมื่อได้จัดตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้น องค์การนี้ก็ยังคงดำรงอยู่เป็นพิเศษองค์การแรกที่เข้ามาอยู่ในเครือของสหประชาชาติ

องค์การนี้มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม คุ้มครองรับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน การเพิ่มผลผลิต ยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งคานประกันสังคมและการสหกรณ์ด้วย เมื่อพิจารณาความขอบเขตของงานดังกล่าวนี้แล้ว ควรจะเรียกว่า "องค์การแรงงานระหว่างประเทศ" มากกว่า แต่เนื่องจากได้มีกฎหมายและข้อมูกพันระหว่างประเทศกำหนดชื่อภาษาไทยขององค์การนี้ว่า "องค์การการกรรมระหว่างประเทศ" ไว้แล้ว กระทรวงการต่างประเทศจึงได้ขอให้เรียกชื่อนี้ต่อไป เพราะฉะนั้นจะต้องแก้ไขกฎหมายและอนุสัญญาหลายฉบับ

สมาชิกขององค์การนี้ นอกจากที่เป็นสมาชิกมาแต่เริ่มแรกแล้ว ตามธรรมนูญขององค์การนี้ ได้เปิดรับสมาชิกของสหประชาชาติที่แสดงความจำนงเป็นทางการ ขอสมัครเข้าเป็นสมาชิกขององค์การนี้ ปัจจุบันนี้องค์การนี้มีสมาชิก ๑๑๔ ประเทศ สำหรับประเทศไทยได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งองค์การนี้

สำนักงานใหญ่ขององค์การนี้ ตั้งอยู่ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีสำนักงานส่วนภูมิภาค ๕ แห่ง และสำนักงานสาขาอีก ๑๒ แห่ง ปัจจุบันสำนักงานส่วนภูมิภาคเอเชียตั้งอยู่ที่กรุงเทพฯ ช่วยให้การติดต่อระหว่างรัฐบาลกับองค์การนี้ สะดวกขึ้น

/องค์การนี้

องค์การนี้มีรายได้ ๒ ทาง คือ จากค่าบำรุงสมาชิกที่ประเทศต่าง ๆ ชำระเป็นรายปี โดยขณะนี้ประเทศไทยชำระค่าบำรุงร้อยละ ๐.๒๐ ของงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปีขององค์การฯ คิดแล้วเป็นเงินประมาณ ๔๔,๒๗๒ เหรียญอเมริกัน และรายได้ที่สำคัญอีกทางหนึ่งก็คือ จาก Special Fund ของสหประชาชาติที่มอบให้องค์การนี้ดำเนินงานช่วยเหลือประเทศสมาชิก แทน ในด้านเศรษฐกิจแรงงาน

ในฐานะที่เป็นประเทศสมาชิก ไทยได้รับความช่วยเหลือจากองค์การนี้ควบคู่ตลอดมา เช่น ในด้านการบริหารแรงงาน การสถิติแรงงาน การเพิ่มผลผลิต การวางแผนกำลังคน การสหกรณ์ และการส่งเสริมอุตสาหกรรม เป็นต้น ทั้งในค่านิยม เชื้อขวัญมาให้ ความช่วยเหลือในด้านวิชาการ ทุนศึกษาและทุนงานแก่เจ้าหน้าที่ และเงินทุนช่วยเหลือในการบริหารแรงงาน ซึ่งเมื่อคำนวณค่าใช้จ่ายที่องค์การนี้ช่วยเหลือประเทศไทยแล้วก็ใกล้เคียงกับที่ประเทศไทยได้รับจาก F.M.O., UNESCO และ WHO ความช่วยเหลือทางวิชาการดังกล่าวนี้ได้อำนวยประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ของประเทศ เป็นอย่างมาก

ทุกปีในเดือนมิถุนายน องค์การฯ ได้จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ณ นครเจนีวา สวิตเซอร์แลนด์ ประเทศสมาชิกต่างส่งผู้แทนของตนไปประชุม ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายคนงาน และที่ปรึกษาของผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นจำนวนมาก สำหรับประเทศไทยในระยะ ๑๐ ปีมานี้ ได้ส่งคณะผู้แทนไปร่วมประชุมควบคู่ตลอดมา โดยเฉพาะในสมัยประชุมที่ ๔๔ เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๐๘ เป็นปีแรกในรอบ ๗ ปี ที่ได้ส่งคณะผู้แทนไปประชุมครบทั้ง ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง และในสมัยประชุมต่อ ๆ มาก็คงไปครบทั้ง ๓ ฝ่าย เช่นเดียวกัน

ในการประชุมใหญ่สามัญประจำปีแต่ละครั้ง ที่ประชุมจะลงมติให้ตราอนุสัญญาหรือข้อแนะนำเพื่อวางมาตรฐานสากลไว้เป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกลงไปปฏิบัติตามความเหมาะสม อนุสัญญาและข้อแนะนำแต่ละฉบับนั้น ในทางปฏิบัติจะตราขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้ผ่านการพิจารณาของที่ประชุมใหญ่มาแล้ว ๒ ปีเป็นอย่างน้อย คือ เมื่อที่ประชุมใหญ่โกลงมติให้เสนอเรื่องนั้น ๆ เข้าเป็นระเบียบวาระประชุมใหญ่ปีใดเป็นครั้งแรก ผู้อำนวยการสำนักงานใหญ่ขององค์การฯ จะรวบรวมปัญหาและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ โดยละเอียด แล้วจัด

พิมพ์ขึ้นเวียนตามไปยังประเทศสมาชิกต่าง ๆ ให้เสนอข้อเท็จจริงเพิ่มเติม หรือให้ความเห็น และข้อสังเกตก่อน

เมื่อได้รับคำชี้แจงจากประเทศสมาชิกต่าง ๆ แล้ว ผู้อำนวยการ จะรวบรวมขึ้นเป็นรายงานเฉพาะเรื่อง เสนอให้ประเทศสมาชิกทราบล่วงหน้าก่อนเวลาที่จะส่งผู้แทนไปประชุมใหญ่ เมื่อมีการประชุมใหญ่ประจำปี ที่ประชุมใหญ่จะตั้งสมาชิกจากผู้แทนประเทศต่าง ๆ ที่สนใจ ทั้งที่เป็นผู้แทนรัฐบาล ผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง เข้าประชุมในคณะกรรมการพิเศษเพื่อพิจารณาเรื่องนั้น

ในการพิจารณาผู้แทนทั้งสามฝ่ายต่างก็พิจารณาให้ความเห็นโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของฝ่ายตน และมีการลงคะแนนเสียงในประเด็นที่ตกลงกันไม่ได้ เมื่อพิจารณาแล้วก็รายงานเสนอให้ที่ประชุมใหญ่พิจารณาอีกชั้นหนึ่ง และลงมติในรูปข้อมติว่า เรื่องนั้น ๆ ควรจะตราขึ้นเป็นมาตรฐานแรงงานหรือไม่อย่างไร ถ้าเห็นว่าควรก็พิจารณาต่อไปว่าจะตราเป็นรูปอนุสัญญาหรือข้อแนะนำ เมื่อลงมติแล้วจึงมอบหมายให้ผู้อำนวยการ เวียนข้อมติ โดยทำเป็นรูปข้อมติเพื่อขอความเห็นและคำตอบจากประเทศสมาชิกต่าง ๆ เมื่อได้รับคำตอบแล้วก็รวบรวมจัดทำเป็นรายงานเสนอให้ที่ประชุมใหญ่ปีต่อไปพิจารณาเป็นครั้งที่สอง ทั้งนี้โดยเวียนรายงานนั้นให้ประเทศสมาชิกพิจารณาล่วงหน้าก่อนเข้าประชุมใหญ่ เช่นเดียวกับปีแรก

ในการพิจารณาครั้งที่สองนี้ ที่ประชุมใหญ่จะแต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง จากประเทศสมาชิกต่าง ๆ เพื่อพิจารณารายงานและจัดร่างอนุสัญญาหรือข้อแนะนำแล้วแต่กรณี เพื่อเสนอให้ที่ประชุมใหญ่พิจารณา ร่างอนุสัญญาหรือข้อแนะนำนั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ๒ ใน ๓ ของสมาชิกที่ประชุม

ตามรัฐธรรมนูญมาตรา ๑๕ ขององค์การฯ ประเทศสมาชิกมีความผูกพันที่จะต้องเสนออนุสัญญาและข้อแนะนำให้เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจในประเทศของตนทราบทุกฉบับ ภายใน ๑ ปีหรืออย่างช้าไม่เกิน ๑๘ เดือน หลังจากการประชุมใหญ่ครั้งนั้นสิ้นสุดลง ส่วนการให้สัตยาบันหรือรับเอาอนุสัญญาและข้อแนะนำนั้น รัฐธรรมนูญขององค์การฯ ไม่บังคับ เป็นสิทธิของประเทศสมาชิกจะพิจารณาให้สัตยาบัน เมื่อเห็นว่าเหตุกาณ์และสิ่งแวดล้อมภายในประเทศเหมาะสมพอที่จะ

/ให้สัตยาบัน

ให้สัปดาห์หรือ ภัย เอาอนุสัญญาและข้อแนะนำนั้น ๆ ได้

เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจในการพิจารณาให้สัปดาห์อนุสัญญาหรือรับเอาข้อแนะนำ (Competent Authority) นั้นหมายถึง "ผู้มีอำนาจในทางนิติบัญญัติ" สำหรับกณี ประเทศไทย เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจก็คือ สภาาร่างรัฐธรรมนูญ ซึ่งทำหน้าที่สถานิติบัญญัติ อยู่ในปัจจุบัน และกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้เคยรวบรวมตัวบท คำแปล ขอสรุปและความเห็นประกอบอนุสัญญาและข้อแนะนำ เสนอสภาาร่างรัฐธรรมนูญมาแล้ว ๑๔ สมัย (สมัยที่ ๓๗ - ๕๐) รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนอนุสัญญา ๒๓ ฉบับ และข้อแนะนำ ๓๐ ฉบับ

บัดนี้ การประชุมองค์การการกรมระหว่างประเทศ สมัยที่ ๕๑ ได้สิ้นสุดลงแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๑๑ และที่ประชุมสมัยนี้ได้ตราอนุสัญญาขึ้น ๒ ฉบับ และข้อแนะนำ ๔ ฉบับ ซึ่งกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้พิจารณารวบรวมจัดทำ คำแปล ขอสรุปและความเห็นประกอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำเสนอให้สภาาร่างรัฐธรรมนูญ ในฐานะ เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจได้รับทราบเป็นทางการต่อไป.

กรมแรงงาน

กระทรวงมหาดไทย

มิถุนายน ๒๕๑๑

TEXT OF THE CONVENTIONS AND RECOMMENDATIONS

<u>Fifty-First Session (1967)</u>		Page
Convention 127 :	The Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker	1
Convention 128 :	The Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits	5
Recommendation 128 :	The Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker	31
Recommendation 129 :	The Communications Between Management and Workers within the Undertaking	36
Recommendation 130 :	The Examination of Grievances within the Undertaking with a view to Their Settlement	40
Recommendation 131 :	The Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits	45

---

สารบัญ

สรุปและคำแปลอนุสัญญาและขอแนะ

สมัยประชุมที่ ๕๑ (ก.ศ. ๑๙๖๗)

หน้า

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๗

ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงาน  
คนหนึ่งแบกหามได้

๑

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๘

ว่าด้วยประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย  
สูงอายุ และประโยชน์ตกทอด

๓

ขอแนะฉบับที่ ๑๒๘

ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงาน  
คนหนึ่งแบกหามได้

๔๑

ขอแนะฉบับที่ ๑๒๙

ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการ  
และคนงานในสถานประกอบการ

๔๗

ขอแนะฉบับที่ ๑๓๐

ว่าด้วยการพิจารณาและการยุติข้อร้องทุกข์  
ภายในสถานประกอบการ

๕๒

ขอแนะฉบับที่ ๑๓๑

ว่าด้วยประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย  
สูงอายุ และประโยชน์ตกทอด

๕๘

สรุป

ความเห็นประกอบ และ คำแปล  
อนุสัญญาและขอแนะขององค์การการกรรรมระหว่างประเทศ

สมัยประชุมที่ ๕๑

(พ.ศ. ๒๕๑๐)

.....

สมัยประชุมที่ ๕๑ (ค.ศ. ๑๙๖๗)

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๗ ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้

(Convention 127 : Concerning the Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker)

อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญว่า ประเทศสมาชิกที่รับหลักการและให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องห้ามมิให้คนงานแบกหามหรือขนถ่ายที่ใช้ร่างกายงานที่มีน้ำหนักอันอาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพและความปลอดภัยของคนงานนั้น จะต้องมีการตรวจสภาพการทำงาน เช่น งานค้ำ และจะต้องให้คนงานเหล่านั้นได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับคำแนะนำชี้แจง เกี่ยวกับวิธีทำงานที่เหมาะสมเพื่อรักษาไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานค้ำ นอกจากนี้ ยังได้ระบุถึงการให้แรงงานหญิงและเด็กให้ทำงานแบกหาม หรือขนถ่ายว่า จะต้องมียกเว้นเป็นพิเศษ และทุกกรณีน้ำหนักที่ใช้ให้หญิงและเด็กแบกหาม จะต้องน้อยกว่าน้ำหนักที่กำหนดไว้สำหรับคนงานชายเสมอ -๖

กระทรวงมหาดไทย พิจารณาแล้วมีความเห็นดังต่อไปนี้ คือ

๑. ประเทศไทยมีการตรวจแรงงานมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๐ และมีลักษณะการทำงานแบกหามหรือขนถ่ายค้ำในร่างกายอันอยู่ในชายของอนุสัญญาฉบับนี้ด้วย
๒. ในปัจจุบัน ประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๔ อันเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนด เรื่องน้ำหนักงานไว้แล้วในการใช้แรงงานหญิงและเด็ก เช่น ระบุถึงน้ำหนักสูงสุด เป็นกิโลกรัมของของที่คนงานหญิงคนหนึ่ง จะทำงาน ยก แบก หาม ทุบ ลาก หรือ เข็นได้ โดยจำกัดไว้ตามแต่ละวิธีทำงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น ลากของในที่ราบ ลากของในที่สูงหรือชันบันได ของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนหรือใช้ราง และไม่ใช้ราง ตามมาตรา ๗๒ และ ๘๐ ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน..... การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ฉบับวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑ และข้อ ๒ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือร่างกายของลูกจ้างและงานเบา ฉบับวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๐๒

๓. อนุสัญญาฉบับนี้มีเนื้อหาไม่ขัดต่อกฎหมายที่มีอยู่ ทั้งมีหลักการที่กว้างกว่าที่กฎหมายในปัจจุบันกำหนดไว้ควบ สมควรที่จะนำมากำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หากจะได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในโอกาสต่อไป ซึ่งจะทำให้การใช้แรงงานเกี่ยวกับการขนถ่ายสิ่งต่าง ๆ ทั่วร่างกาย ได้มีการพิจารณาและความคุ้มครองจากราชการ อันจะเป็นผลให้ลูกจ้างผู้ทำงานมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดีขึ้น

๔. สมควรที่จะให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ได้

---

อนุสัญญาที่ ๑๒๗

อนุสัญญาวาดำยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้

(Convention 127 : Concerning the Maximum Permissible Weight  
to Be Carried by One Worker)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การความร่วมมือระหว่างประเทศ  
ซึ่งได้จัดการประชุมขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประกาศนียบัตรของสำนักงานการ  
กรรมระหว่างประเทศ ในการประชุมสมัยที่ ๕๑ เมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๖๗ และ  
ซึ่งได้ตกลงกันใหม่ขอเสนอว่าควายน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้  
นับเป็นครั้งที่ ๖ ในระเบียบวาระการประชุม และ  
ซึ่งได้กำหนดว่า ข้อเสนอเหล่านี้ควรจะได้จัดทำขึ้นในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ  
จึงกำหนดเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๖๗ ให้มีอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งอาจเรียกว่า  
"อนุสัญญาวาดำยน้ำหนักสูงสุด ค.ศ. ๑๙๖๗"

มาตรา ๑

ในอนุสัญญานี้

- (ก) คำว่า "การขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคน" หมายถึงการขนส่งสิ่งของใด ๆ ซึ่งรวม  
น้ำหนักทั้งหมดของสิ่งของที่ให้คนงานคนหนึ่ง เป็นผู้แบกหาม รวมถึงการยกสิ่งของขึ้นและลงด้วย
- (ข) คำว่า "การขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำ" หมายถึงการดำเนินการใด ๆ  
ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้แรงคนในการขนส่งสิ่งของที่ทำต่อเนื่องกันเป็นประจำ หรือเป็นส่วนมาก หรือ  
การดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการขนส่งสิ่งของซึ่งโดยปกติจะต้องใช้แรงคน แม้ว่าจะทำเป็นพัก ๆ  
หรือ เป็นครั้งคราว
- (ค) คำว่า "คนงานผู้ใหญ่" หมายถึงคนงานที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี

/มาตรา ๒.

มาตรา ๒

๑. อนุสัญญาที่ให้กับการขนส่งสิ่งของที่อันตรายคนเป็นประจำ
๒. อนุสัญญานี้ให้กับการดำเนินการทางเศรษฐกิจทุกสาขา ซึ่งประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้องมีระบบการตรวจแรงงานอยู่

มาตรา ๓

ในการขนส่งสิ่งของที่อันตรายคน จะต้องไม่บังคับหรืออนุญาตให้คนงานในโรงงานแยกห้ามสิ่งของที่มีน้ำหนักอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของคนงานนั้น

มาตรา ๔

ในการรับหลักการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓ นี้ ประเทศสมาชิกจะต้องให้การพิจารณาถึงสภาพการณ์ในการดำเนินงานนั้น ๆ ด้วย

มาตรา ๕

แต่ละประเทศสมาชิกจะต้องดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่า ก่อนที่คนงานแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้ทำงานขนส่งสิ่งของที่อันตรายคนที่มีน้ำหนักเบา นั้น จะต้องได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับคำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับเทคนิคของการทำงานอย่างระมัดระวัง เพื่อการรักษาสุขภาพและการป้องกันอุบัติเหตุ

มาตรา ๖

ควรจะมีวิธีการที่เหมาะสมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อจะจำกัดหรือทำให้เกิดความสะดวกแก่ประชาชนผู้ส่งสิ่งของที่ไซแรงคน

มาตรา ๗

๑. จะต้องมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการกำหนดให้คนงานหญิงและเด็กทำงานขนส่งสิ่งของที่ไซแรงคนซึ่งมีรูปร่างหน้าตา

๒. ในที่ซึ่งมีการจ้างคนงานหญิงและเด็กให้ทำงานขนส่งสิ่งของที่ไซแรงคน จะต้องมีข้อกำหนดน้ำหนักสูงสุดของสิ่งของที่จะให้แบกหามไว้ให้แน่นอนว่า จะต้องต่ำกว่าน้ำหนักที่อนุญาตให้คนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งทำ

มาตรา ๘

เมื่อได้ปรึกษาหารือกับองค์การซึ่งเป็นตัวแทนของนายจ้าง และของคนงานมากที่สุดแล้ว แต่ละประเทศสมาชิกจะต้องดำเนินการที่จะขึ้นเท่าที่จำเป็น เพื่อให้มีการนำพหุญัตติของอนุสัญญาฉบับนี้ไปอย่างมีผล โดยกฎหมาย รัฐธรรมนูญ หรือวิธีการอื่นใด ที่สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติ และสภาพการของประเทศ

มาตรา ๙

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการจะต้องแจ้งต่อเลขาธิการของสำนักงานการกรรมระหว่างประเทศ เพื่อการจดทะเบียน

มาตรา ๑๐

๑. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลผูกพันเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การการรวมกันระหว่างประเทศ ซึ่งสัตยาบันสารของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับเลขาธิการแล้ว
๒. อนุสัญญานี้จะเริ่มผลภายหลังจากวันที่ซึ่งสัตยาบันสารของประเทศสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับเลขาธิการแล้วสิบสองเดือน
๓. ภายหลังจากนี้ อนุสัญญานี้จะมีผลสำหรับแต่ละประเทศสมาชิก ภายหลังจากวันที่สัตยาบันสารของตนได้รับการจดทะเบียนไว้แล้วสิบสองเดือน

มาตรา ๑๑

๑. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว อาจจะประกาศยกเลิกการสัตยาบันได้ภายหลังจากระยะเวลาสิบปี นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ได้มีผลใช้เป็นครั้งแรก โดยการแจ้งให้เลขาธิการขององค์การการรวมกันระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียนการประกาศยกเลิกเช่นว่านี้จะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีนับจากวันที่ได้มีการจดทะเบียนการยกเลิกแล้ว
๒. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิที่จะทำการยกเลิกบทบัญญัติของมาตรานี้ภายในปีที่ถัดจากการครบกำหนดระยะเวลาสิบปีตามที่ได้กำหนดไว้ในวรรคก่อน จะมีผลผูกพันต่อไปเป็นระยะเวลาสิบปีต่อไป และหลังจากนั้นอาจจะประกาศยกเลิกอนุสัญญานี้ได้ในระยะเวลาทุก ๆ สิบปี ตามข้อกำหนดในมาตรานี้

มาตรา ๑๒

๑. เลขาธิการขององค์การการรวมกันระหว่างประเทศ จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกทั้งหมดขององค์การการรวมกันระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนให้สัตยาบันและการยกเลิกทั้งหมด ที่ประเทศสมาชิกขององค์การฯ ได้แจ้งไปยังเลขาธิการ

๒. ในการแจ้งให้ประเทศสมาชิกขององค์การฯ ทราบถึงการให้สัตยาบันอันที่สอง  
ของสองประเทศแรกนั้น เลขาธิการจะต้องแจ้งให้ประเทศสมาชิกขององค์การฯ ทราบถึงวันที่  
อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับด้วย

มาตรา ๑๓

เลขาธิการขององค์การการกรรมากรระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้เลขาธิการ  
สหประชาชาติทราบถึงการจดทะเบียนให้สัตยาบันและการจดทะเบียนนอกเลิกทั้งหมดที่แจ้งมายัง  
เขาตามความในข้อกำหนดของวรรคก่อน เพื่อการจดทะเบียนไว้ตามนัยมาตรา ๑๑๒ ของกฎ  
บัตรสหประชาชาติ

มาตรา ๑๔

เวลาใดก็ตามที่คณะกรรมการของสำนักงานการกรรมากรระหว่างประเทศ  
เห็นว่าจำเป็น อาจจะขอร้องไปยังที่ประชุมใหญ่ให้ส่งรายงานการดำเนินการของอนุสัญญานี้ และ  
อาจจะขอให้มีการบรรจุคำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนไว้ใน  
ระเบียบวาระการประชุมได้

มาตรา ๑๕

๑. ถ้าที่ประชุมยอมรับอนุสัญญาใหม่ซึ่งเปลี่ยนแปลงแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือ  
แต่บางส่วนแล้ว และหากว่าอนุสัญญาใหม่มีได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่โดยประเทศสมาชิกให้รวมความ  
ถึงสิทธิในการบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ทันที โดยขีปนัย โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา ๑๑ ข้างต้น  
ถ้าและในเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะใช้บังคับแล้ว

(๘) นับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับแล้วการให้สัตยาบัน  
อนุสัญญานี้โดยประเทศสมาชิก จักหยุดยั้งลงเพียงนั้น

๒. ไม่ว่ากรณีใด ๆ อนุสัญญานี้ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่อย่างเดิม สำหรับประเทศ  
สมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไว้แล้ว แต่ยังมีไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา ๑๒

ตัวบทของอนุสัญญานี้ซึ่งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

-----

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๘

อนุสัญญาว่าด้วยประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และประโยชน์ตกทอด

(Convention 128: Concerning Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits)

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้ บัญญัติถึงหลักการ วิธีการและมาตรฐานการให้ประโยชน์สงเคราะห์เมื่อเจ็บป่วย สูงอายุ และประโยชน์ตกทอด อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพิจารณาแกไขความตาง ๆ ในอนุสัญญาว่าด้วยการประกันการเจ็บป่วย การประกันการสูงอายุ และการประกันประโยชน์ตกทอด ทั้งงานอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ค.ศ. ๑๙๓๓ ทุกฉบับ และโดยพิจารณาถึงหลักการในอนุสัญญาว่าด้วยการประกันสังคมที่มีอยู่แต่เดิมด้วย อนุสัญญาฉบับนี้ ได้บัญญัติหลักการเกี่ยวกับการให้ประโยชน์สงเคราะห์ไว้กว้างขวางขึ้นกว่าที่มีอยู่แล้วและยืดหยุ่นกว่าเดิม เพื่อให้ให้ใช้ได้แพร่หลายทั่วไปยิ่งขึ้น ประเทศสมาชิกที่จะให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อาจจะตั้งข้อสงวนไว้ก่อนว่าจะเลือกรับเฉพาะส่วนหนึ่งส่วนใดในตอนที่ ๒ - ๔ ของอนุสัญญาฉบับนี้ก็ได้ และถ้าการเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกล้นยังไม่พัฒนาดีพอ ก็อาจจะประกาศขอยกเว้นบางประการไว้ชั่วคราวในสัตยาบันสารของตนก็ได้

กระทรวงมหาดไทย พิจารณาแล้วเห็นว่า บทบัญญัติในอนุสัญญาฉบับนี้เป็นหลักการที่ดี สมควรที่จะให้ความสนใจ แต่เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมไว้บังคับ และคณะรัฐมนตรีเพิ่งจะมีมติให้รื้อฟื้นเรื่องนี้ขึ้นมาพิจารณาใหม่เท่านั้น ซึ่งในชั้นแรกนั้นก็คงจะยังไม่อาจปฏิบัติได้ตามบทบัญญัติในอนุสัญญาได้ จึงเห็นควรรอกการพิจารณาให้สัตยาบันไว้ก่อน.

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๘

อนุสัญญาวาดูแลประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุและประโยชน์ตกทอด

(Convention 128 : Concerning Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การการกรมระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดการประชุมขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานการกรมระหว่างประเทศ ในการประชุมสมัยที่ ๕๑ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๖๓ และ

ซึ่งได้ตกลงให้มีข้อเสนอบางประการเพื่อแก้ไขอนุสัญญาวาดูแลการประกันการสูงอายุ (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) ค.ศ. ๑๙๓๓ อนุสัญญาวาดูแลการประกันการสูงอายุ (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๓ อนุสัญญาวาดูแลการประกันการเจ็บป่วย (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) ค.ศ. ๑๙๓๓ อนุสัญญาวาดูแลการประกันการเจ็บป่วย (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๓ อนุสัญญาวาดูแลการประกันประโยชน์ตกทอด (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) ค.ศ. ๑๙๓๓ อนุสัญญาวาดูแลการประกันประโยชน์ตกทอด (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๓ นับเป็นเรื่องที่ ๔ ในระเบียบวาระการประชุม และ

ซึ่งได้พิจารณาว่า ข้อเสนอเหล่านี้ควรจะได้จัดทำขึ้นในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงกำหนดเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๖๓ ให้มีอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งอาจเรียกว่า "อนุสัญญาวาดูแลประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และประโยชน์ตกทอด ค.ศ. ๑๙๖๓"

ส่วนที่ ๑ บทบัญญัติทั่วไป

มาตรา ๑

ในอนุสัญญาฉบับนี้ :-

(ก) คำว่า "กฎหมาย" ให้รวมความถึงกฎข้อบังคับใด ๆ ด้านความมั่นคงแห่งสังคม และกฎหมายและกฎข้อบังคับอื่น ๆ

(ข) คำว่า "กำหนดหรือระบุ" หมายถึง การกำหนดหรือระบุโดยหรือตามกฎหมายของประเทศ

(ค) คำว่า "สถานประกอบการอุตสาหกรรม" หมายถึงสถานประกอบการทุกชนิดที่อยู่ในสาขาการค้า เน้นการทางเศรษฐกิจต่อไปนี้ : เมืองแร่และเมืองหิน การหัตถกรรม การก่อสร้าง ไฟฟ้า แกส บริการประปาและสุขาภิบาล กิจการขนส่ง คลังสินค้าและการคมนาคมสื่อสาร

(ง) คำว่า "ถิ่นที่อยู่" หมายถึงที่อยู่อาศัยตามปกติในดินแดนของประเทศสมาชิก และ คำว่า "ผู้มีภูมิลำเนา" หมายถึงบุคคลซึ่งตามปกติมีที่อยู่ประจำอยู่ในดินแดนของประเทศสมาชิก

(จ) คำว่า "อยู่ในอุปการะ" หมายถึงภาวะที่ของพึ่งผู้อื่น ซึ่งสันนิษฐานว่าได้มีอยู่ในกรณีที่กำหนดหรือระบุไว้

(ฉ) คำว่า "ภรรยา" หมายถึงภรรยาซึ่งอยู่ในความอุปการะของสามี

(ช) คำว่า "หญิงหม้าย" หมายถึงหญิงซึ่งอยู่ในความอุปการะของสามี ขณะที่สามี

สิ้นชีวิต

(ซ) คำว่า "เด็ก" หมายถึง :-

(๑) เด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์การศึกษาหรือต่ำกว่า ๑๕ ปีแล้วแต่ว่า

เกณฑ์ไหนจะสูงกว่ากัน

(๒) เด็กที่มีอายุกำหนดไว้สูงกว่าที่ระบุในข้อ (๑) ของข้อนี้ และผู้ซึ่งเป็น

ลูกมือดีงานหรือนักเรียน หรือผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง หรือร่างกายไม่แข็งแรง จนไม่สามารถประกอบกิจการงานใดได้ ตามสภาพการณ์ที่ได้กำหนดไว้

(ฉ) คำว่า "ระยะเวลาของการได้รับประโยชน์" หมายถึง ระยะเวลาที่จ่าย เบี้ยประกัน หรือระยะเวลาการทำงาน หรือระยะเวลาที่ผ่านกอสัย หรือการรวมระยะเวลาใด ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้ ตามแต่จะได้กำหนดหรือระบุไว้

(ง) คำว่า "ประโยชน์สงเคราะห์จากการจ่ายเงินสมทบ" หมายถึง ประโยชน์สงเคราะห์ซึ่งการจ่ายให้ขึ้นอยู่โดยตรงกับการจ่ายเงินสมทบโดยบุคคลผู้อยู่ในข่ายคุ้มครอง หรือโดยนายจ้างของเขา หรือขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการได้รับประโยชน์

มาตรา ๒

๑. แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับ จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับ

- (ก) ส่วนที่ ๑
- (ข) อย่างน้อยที่สุดส่วนที่ ๒, ๓ และ ๔ ส่วนหนึ่งส่วนใด
- (ค) ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องในส่วนที่ ๕ และ ๖ และ
- (ง) ส่วนที่ ๗

๒. แต่ละประเทศสมาชิกอาจจะระบุเจาะจงไว้ในสัตยาบันสารของตนว่า ขอมรับข้อผูกพันส่วนใดในบรรดาส่วนที่ ๒ - ๔ ของอนุสัญญา

มาตรา ๓

๑. แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อาจจะแจ้งให้เลขาธิการของสำนักงานการรวมระหว่างประเทศทราบถึงการยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาส่วนอื่นนอกเหนือจากส่วนที่ ๒ - ๔ ซึ่งยังไม่ได้ระบุเจาะจงไว้ในสัตยาบันสารของตนเพิ่มเติมอีกได้

๒. สถานประกอบการตามวรรค ๑ ของมาตรานี้ จะต้องถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการให้สัตยาบัน และจะต้องมีผลในการให้สัตยาบันนับจากวันซึ่งมีการแจ้งให้ทราบ

มาตรา ๔

๑. ประเทศสมาชิกซึ่งการเศรษฐกิจยังไม่พัฒนาดีพอ อาจจะได้รับข้อยกเว้นนี้ได้ โดยประกาศไว้ในสัตยาบันสารของตนถึงขอบเขตชั่วคราวที่มีกำหนดอยู่ในมาตราต่าง ๆ ต่อไปนี้: มาตรา ๔ วรรค ๒ มาตรา ๑๓ วรรค ๒ มาตรา ๑๖ วรรค ๒ และมาตรา ๒๒ วรรค ๒ ก็ได้ การประกาศใด ๆ ดังกล่าวนี้อาจจะแจ้งให้ทราบถึงเหตุผลที่จำเป็นต้องมีข้อยกเว้น เช่นว่านั้นด้วย

๒. ในรายงานเกี่ยวกับการขอมรณสัญญาที่จะต้องเสนอให้ทราบตามมาตรา ๒๒ ของธรรมนูญองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศนั้น แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้ดำเนินการประกาศตามวรรค ๑ ของอนุสัญญานี้ จะต้องรายงานให้ทราบถึงขอบเขตและข้อที่ตนได้กำหนดไว้ ดังนี้:—

- (ก) เหตุผลที่จะต้องดำเนินการเช่นที่กำหนดไว้แล้ว หรือ
- (ข) ประกาศนอกเลิกสิทธิที่ขอยกเว้นนั้น นับจากวันซึ่งได้ประกาศแจ้งไว้

๓. แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้ดำเนินการประกาศตามวรรค ๑ ของมาตรานี้ อาจจะมีเพิ่มจำนวนของลูกจ้างที่อยู่ในข่ายคุ้มครองให้มากขึ้นได้อีก เท่าที่สถานะทางเศรษฐกิจจะอำนวยให้

มาตรา ๕

ในกรณีที่ประเทศสมาชิกจำเป็นต้องระบุว่า จะให้ความคุ้มครองบุคคลประเภทใดที่ระบุไว้ไม่ต่ำกว่าเท่านั้น เท่านั้น เบื้องต้นของแรงงานหรือของประชากรวัยทำงาน เศรษฐกิจทั้งหมด เพื่อให้เป็นการสอดคล้องกับส่วนที่ ๒ - ๔ ส่วนใดส่วนหนึ่งของอนุสัญญานี้ ประเทศสมาชิกจะต้องแน่ใจว่า จำนวนผู้อยู่ในข่ายคุ้มครองนั้นมี เบื้องต้นเพียงพอ ก่อนที่จะปฏิบัติการตามข้อกำหนดของส่วนนี้ ๆ

- ๑๑ -

มาตรา ๒

เพื่อเจตจำนงที่จะปฏิบัติตามส่วนที่ ๒, ๓ หรือ ๔ ของอนุสัญญาฉบับนี้ ประเทศสมาชิกอาจพิจารณาถึงการคุ้มครองที่มีผลโดยวิธีการประกัน ซึ่งแม้ว่าจะไม่มี การเกณฑ์หรือบังคับโดยกฎหมายให้บุคคลใด ๆ ต้องอยู่ในข่ายคุ้มครอง แต่การประกันนั้น —

- (ก) ได้รับการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบริหารงาน โดยการทำเนิ การร่วมกันของนายจ้างและคนงาน ตามมาตรฐานที่กำหนด
- (ข) ครอบคลุมบุคคลเป็นจำนวนมากซึ่งมีรายได้ไม่สูงกว่าคนงานชายซึ่งไม่มีฝีมือแต่ มีความชำนาญงาน และ
- (ค) สอดคล้อง กับบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับแบบต่าง ๆ ของการ ให้ความคุ้มครอง

ส่วนที่ ๒ ประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย

มาตรา ๓

แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งยอมรับอนุสัญญาส่วนนี้ให้มีผลใช้บังคับจะต้องให้การประกัน แก่ผู้อยู่ในข่ายคุ้มครอง ตามบทบัญญัติว่าด้วยประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย ตามความใน มาตราต่าง ๆ ของส่วนนี้จะกล่าวต่อไป

มาตรา ๔

เหตุอันควรได้รับประโยชน์สงเคราะห์จะต้องรวมถึงการขาดความสามารถที่จะทำเนิ กิจการใด ๆ ที่จะนำมาซึ่งรายได้อันพอควร ตามที่ได้ระบุไว้ ซึ่งการขาดความสามารถนั้นอาจจะ เป็นไปอย่างถาวร หรือเป็นเรื้อรัง นับจากการขาดความสามารถชั่วคราวหรือ เริ่มแรกตามระยะ เวลาที่กำหนดหรือระบุไว้

/มาตรา ๔.

มาตรา ๔

๑. ผู้ที่อยู่ในข่ายคุ้มครองควรจะประกอบด้วย :-

(ก) ลูกจ้างทั้งหมด รวมถึงลูกมือพนักงานควาย หรือ

(ข) ประชากรซึ่งเป็นผู้กระทำงานเชิง เศรษฐกิจประเภทต่าง ๆ ที่ได้กำหนดระบุไว้ ซึ่งรวมกันแล้วมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๘๕ % ของประชากรซึ่งเป็นผู้กระทำงานเชิง เศรษฐกิจทั้งหมด หรือ

(ค) ผู้มีถิ่นที่อยู่ทุกคน หรือผู้มีถิ่นที่อยู่ซึ่งระหว่างมีเหตุอันควรได้รับประโยชน์สงเคราะห์ นั้น มีรายได้ในการดำรงชีพไม่เกินจำนวนที่กำหนดไว้โดยถือหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๒๘

๒. เมื่อการประกาศซึ่งกระทำตามมาตรา ๔ มีผลใช้บังคับแล้ว ผู้ที่อยู่ในข่ายคุ้มครองควรจะประกอบด้วย :-

(ก) ลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้ รวมแล้วมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๒๕ % ของลูกจ้างทั้งหมด

(ข) ลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่ระบุไว้ รวมแล้วมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๕๐ % ของลูกจ้างทั้งหมดที่อยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

มาตรา ๑๐

ประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วยควรจะจ่ายให้ตามระยะเวลา โดยคิดคำนวณดังนี้ :-

(ก) ในกรณีที่ลูกจ้างหรือประชากรผู้กระทำงานเชิง เศรษฐกิจประเภทต่าง ๆ เป็นผู้ที่อยู่ในข่ายคุ้มครอง ให้คิดคำนวณโดยวิธีที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรา ๒๖ หรือข้อกำหนดของมาตรา ๒๗ มาตราใดมาตราหนึ่ง

(ข) ในกรณีที่ผู้มีถิ่นที่อยู่ทั้งหมด หรือผู้มีถิ่นที่อยู่ซึ่งระหว่างมีเหตุอันควรได้รับประโยชน์สงเคราะห์นั้นมีรายได้ในการดำรงชีวิตไม่สูงกว่าที่กำหนดไว้ ให้คิดคำนวณโดยวิธีที่สอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรา ๒๘

มาตรา ๑๐

๑. ประโยชน์สงเคราะห์ที่ระบุอยู่ในมาตรา ๑๐ อย่างน้อยที่สุด จะต้องจ่ายให้  
ในกรณีที่เกิดเหตุอันควรได้รับประโยชน์ :-

(ก) แก่ผู้อยู่ในชายฝั่งครองซึ่งได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎข้อบังคับที่ระบุไว้ก่อน  
เกิดเหตุอันควรได้รับประโยชน์จนครบกำหนดเวลา ซึ่งอาจจะเป็น ๑๕ ปี ของการจ่ายเงินสมทบ  
หรือทำงานหรือการมีที่ดินที่อยู่ติดกัน ๑๐ ปี หรือ

(ข) ในกรณีที่ถือหลักว่า บุคคลที่กระทำการเชิง เศรษฐกิจทุกคนเป็นผู้ที่อยู่ในชาย  
ฝั่งครอง แก่ผู้อยู่ในชายฝั่งครองซึ่งได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎข้อบังคับที่ระบุไว้ก่อนเกิดเหตุอันควรได้รับ  
ประโยชน์โดยได้จ่ายเงินสมทบมาครบ ๓ ปี และแก่อุปการะอยู่ในวัยทำงาน ได้จ่ายเงิน  
สมทบตามอัตราเฉลี่ยรายปี หรือประจำปีตามที่กำหนดไว้

๒. ในกรณีที่ประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วยต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของระยะเวลา  
ขั้นต่ำที่ได้จ่ายเงินสมทบ ของระยะเวลาการทำงานหรือการมีที่ดินที่อยู่ อย่างน้อยที่สุดจะต้องให้  
ประโยชน์สงเคราะห์ในอัตราที่ลดลง :-

(ก) แก่ผู้อยู่ในชายฝั่งครองซึ่งได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎข้อบังคับที่ระบุไว้ก่อน  
เกิดเหตุอันควรได้รับประโยชน์ จนครบกำหนดเวลา ๕ ปี ของการจ่ายเงินสมทบ การทำงาน  
หรือการมีที่ดินที่อยู่ หรือ

(ข) ในกรณีที่ถือหลักว่า บุคคลที่กระทำการเชิง เศรษฐกิจทุกคนเป็นผู้ที่อยู่ใน  
ชายฝั่งครอง แก่ผู้อยู่ในชายฝั่งครองซึ่งได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎข้อบังคับที่ระบุไว้ก่อนเกิดเหตุอันควร  
ได้รับประโยชน์เป็นเวลาครบ ๓ ปี ของการจ่ายเงินสมทบ และแก่อุปการะอยู่ในวัยทำงาน  
ได้จ่ายเงินสมทบครึ่งหนึ่งของจำนวนเฉลี่ยรายปี หรือประจำปีตามที่กำหนดไว้ในข้อ (ข) วรรค ๑  
ของมาตรานี้

๓. ข้อกำหนดของวรรค ๑ ของมาตรานี้ ถือว่าได้รับตามปฏิบัติก็ตาม ถ้าได้จ่าย  
ประโยชน์สงเคราะห์ซึ่งกำหนดโดยตลอดแล้วข้อกำหนดในส่วนที่ ๕ แต่โดยมีจำนวนร้อยละ  
ต่ำกว่าที่แสดงอยู่ในตารางบนวรรคเดียวกันนั้น ๑๐ เปอร์เซ็นต์ ให้แก่บุคคลที่อยู่ในชายฝั่งซึ่งปฏิบัติถูกต้อง  
ตามกฎข้อบังคับที่ระบุไว้ของการจ่ายเงินสมทบ ทำงาน หรือมีที่ดินที่อยู่ติดกัน ๕ ปี

๔. อัตราส่วนร้อยละลดลงตามส่วนที่แสดงไว้ในตารางแนกส่วนที่ ๕ จะเกิดขึ้นเมื่อการครบระยะเวลาของการได้รับประโยชน์ตามอัตราส่วนลดนั้นเกินเวลาเกินกว่า ๕ ปี ของการจ่ายเงินสมทบ ทำงานหรือมีถิ่นที่อยู่ แต่ไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี ของการจ่ายเงินสมทบหรือทำงาน หรือ ๑๐ ปีของการมีถิ่นที่อยู่ติดต่อกัน การจ่ายประโยชน์สงเคราะห์ตามอัตราส่วนลดจะต้องสอดคล้องกับวรรค ๒ ของมาตรานี้

๕. ข้อกำหนดในวรรค ๑ และ ๒ ของมาตรานี้ ถือว่าได้รับการปฏิบัติหากถ้าประโยชน์สงเคราะห์ใดคำนวณให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในส่วนที่ ๕ อย่างน้อยที่สุด แก่บุคคลที่อยู่ในข่ายคุ้มครองซึ่งได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับที่ระบุไว้โดยจ่ายเงินสมทบหรือการทำงาน ซึ่งจะต้องไม่มากกว่า ๕ ปี นับจากเกณฑ์อายุขั้นต่ำที่กำหนดไว้ และอาจจะกำหนดเพิ่มขึ้นสำหรับผู้มีอายุมากขึ้นแต่ไม่เกิน เกณฑ์อายุสูงสุดที่ระบุไว้

มาตรา ๑๒

ประโยชน์สงเคราะห์ที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๑๐ และ ๑๑ จะต้องจ่ายให้ตลอดเวลาที่เกิดเหตุอันควรได้รับการคุ้มครอง หรือจนกระทั่ง เมื่อได้มีการจ่ายประโยชน์สงเคราะห์แก่ราษฎรอายุใน

มาตรา ๑๓

๑. แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้นำส่วนนี้ของอนุสัญญามาใช้บังคับ จะต้อง ระบุเงื่อนไขต่อไปนี้อย่างน้อย :

(ก) ให้มีการจัดบริการเพื่ออบรมฟื้นฟูแก่คนพิการ เพื่อให้เขาสามารถทำงานเต็มของเขาได้ในสิ่งที่เขาที่จะทำได้ หรือถ้าไม่สามารถจะทำได้ควรจะดำเนินการเพื่อให้เขาได้มีโอกาสเลือกทำงานที่เหมาะสมมากที่สุด โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและความสามารถพิเศษของเขา และ

(ข) ดำเนินมาตรการเพื่อให้มีการบรรจุคนพิการ เข้าทำงานที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

๒. ถ้าได้มีการประกาศให้นำความในมาตรา ๔ มาใช้บังคับแล้ว ประเทศสมาชิกอาจจะประกาศยกเลิกพันธบัตรวรรค ๑ ของมาตรานี้ได้

ส่วนที่ ๓ ประโยชน์สงเคราะห์การสูงอายุ

มาตรา ๑๔

แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งยอม รับส่วนนี้ของอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับจะต้องให้การคุ้มครองแก่ผู้อยู่ในข่ายคุ้มครองตามพันธสัญญาที่ควบคุมโดยประโยชน์สงเคราะห์การสูงอายุ ตามความในมาตราต่าง ๆ ของส่วนนี้ที่จะกล่าวต่อไป

มาตรา ๑๕

๑. เหตุอันควรได้รับการคุ้มครอง จะต้องคลุมถึงการมีอายุที่เกินกว่าที่ได้ระบุกำหนดไว้
๒. อายุที่กำหนดจะต้องไม่เกิน ๖๕ ปี หรือ อาจจะสูงเกินกว่าที่กำหนดนี้ได้ ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะได้เป็นผู้กำหนด ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงมาตรฐานเกี่ยวกับสถิติประชากร เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้โดยวิธีการสถิติ
๓. ถ้ากำหนดอายุเป็น ๖๕ ปี หรือสูงกว่า จะต้องกำหนดอายุให้ต่ำลงมาอีก สำหรับบุคคลซึ่งถูกใช้ให้ทำงานอาชีพที่ต้องใช้แรงงานหนัก หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่ระบุไว้โดยกฎหมายภายในประเทศ ซึ่งมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้ประโยชน์สงเคราะห์การสูงอายุ

มาตรา ๑๖

๑. ผู้ที่อยู่ในข่ายคุ้มครองควรประกอบด้วย :-
  - (ก) ลูกจ้างทุกคน รวมถึงลูกมือมีงานด้วย หรือ
  - (ข) ประชากรซึ่งเป็นผู้กระทำงานเชิง เศรษฐกิจประเภทต่าง ๆ ที่ระบุไว้ รวมกันแล้วมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๕ % ของประชากรผู้กระทำงานเชิง เศรษฐกิจทั้งหมด หรือ
  - (ค) ผู้มีถิ่นที่อยู่ทุกคนหรือผู้มีถิ่นที่อยู่ซึ่งระหว่างมีเหตุอันควรได้รับประโยชน์สงเคราะห์นั้นจะมีรายได้ในการดำรงชีพไม่เกินจำนวนที่กำหนดไว้ โดยถือหลักเกณฑ์ตามวรรค ๒

๒. เมื่อมีการประกาศให้นำมาตรา ๔ มาใช้บังคับแล้ว ผู้ที่อยู่ในข่ายคุ้มครองควร  
จะประกอบควา :-

- (ก) ลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ที่ระบุไว้ รวมแล้วมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๒๕ %  
ของลูกจ้างทั้งหมด
- (ข) ลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่ระบุ รวมแล้ว  
มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๕๐ % ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมทั้งหมด

มาตรา ๑๗

ประโยชน์สงเคราะห์การสูงอายุควรจะจ่ายให้ตามระยะเวลา โดยคิดคำนวณดังนี้ :-

- (ก) ในกรณีที่ลูกจ้างหรือประชากรที่กระทำงานเชิงเศรษฐกิจประเภทต่าง ๆ เป็น  
ผู้อยู่ในข่ายคุ้มครอง จะต้องจ่ายให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรา ๒๖ หรือ มาตรา ๒๗  
มาตราใดมาตราหนึ่ง
- (ข) ในกรณีที่ผู้มีถิ่นที่อยู่ หรือผู้มีถิ่นที่อยู่ซึ่ง ระหว่างมีเหตุอันควรได้รับประโยชน์สงเคราะห์  
นั้นมีรายได้ในการดำรงชีพไม่เกินกว่าจำนวนที่ระบุจำกัดไว้ เป็นผู้อยู่ในข่ายคุ้มครอง จะต้องจ่ายให้  
สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรา ๒๕.

มาตรา ๑๘

๑. ประโยชน์สงเคราะห์ตามที่ระบุอยู่ในมาตรา ๑๗ นั้น อย่างน้อยที่สุดจะต้องจ่าย  
ให้ในกรณีที่เกิดเหตุอันควรได้รับประโยชน์ :-

- (ก) แก่ผู้อยู่ในข่ายคุ้มครองซึ่งได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับที่ระบุไว้ก่อนเกิดเหตุ  
อันควรได้รับประโยชน์ ซึ่งอาจจะเป็น ๓ ปี แห่งการจ่ายเงินสมทบ หรือทำงาน หรือ ๖ ปี  
แห่งการมีถิ่นที่อยู่ หรือ
- (ข) ในกรณีที่ถือหลักว่า บุคคลที่กระทำงานเชิงเศรษฐกิจทุกคน เป็นผู้อยู่ในข่าย  
การคุ้มครอง แก่ผู้อยู่ในข่ายคุ้มครองซึ่งได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับที่ระบุไว้ก่อนเกิดเหตุอันควรได้  
รับประโยชน์โดยได้จ่ายเงินสมทบมาครบกำหนด และแก่อุซึ่งขณะอยู่ในวัยทำงาน ได้จ่ายเงินสมทบ

/ตามอัตราเฉลี่ยรายปี

ตามอัตราเฉลี่ยรายปี หรือประจำปีตามที่กำหนดไว้ :-

๒. ในกรณีที่ประโยชน์สงเคราะห์การสูงอายุขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของระยะเวลาขั้นต่ำแห่งการจ่ายเงินสมทบหรือทำงาน อย่างน้อยที่สุด จะต้องให้ประโยชน์สงเคราะห์ในอัตราที่ลดลง :-

(ก) แก่ผู้อยู่ในชายคัมครองที่ได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับที่มีระบุไว้ก่อนเกิดเหตุอันควรได้รับประโยชน์ โดยการจ่ายเงินสมทบหรือทำงานครบ ๑๕ ปี หรือ

(ข) ในกรณีที่ถือหลักว่าบุคคลที่เป็นผู้กระทำงานเชิง เศรษฐกิจทุกคน เป็นผู้อยู่ในชายคัมครอง แก่ผู้อยู่ในชายคัมครองซึ่งได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับที่มีระบุไว้ก่อนเกิดเหตุอันควรได้รับประโยชน์จนครบระยะเวลาที่กำหนด และแก่วัยซึ่งขณะอยู่ในวัยทำงาน ได้จ่ายเงินสมทบครั้งหนึ่งของจำนวนเฉลี่ยรายปีที่ระบุในข้อ (ข) วรรค ๑ ของมาตรานี้

๓. ข้อกำหนดในวรรค ๑ ของมาตรานี้ ถือว่าได้รับการปฏิบัติตามเมื่อได้จ่ายประโยชน์สงเคราะห์ ซึ่งคำนวณสอดคล้องกับข้อกำหนดในล่วนที่ ๕ แต่โดยมีจำนวนร้อยละต่ำกว่าที่ได้แสดงไว้ในตารางแนบท้ายส่วนนั้น ๑๐ จุด ให้แก่ผู้อยู่ในชายคัมครองที่ได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับที่มีระบุไว้ ๑๐ ปี แห่งการจ่ายเงินสมทบ ทำงาน หรือ มีที่ดินที่อยู่ติดต่อกัน ๕ ปี

๔. อัตราส่วน ร้อยซึ่งลดลงตามส่วนตามที่แสดงไว้ในตารางแนบท้ายส่วนที่ ๕ จะมีผลเมื่อการครบระยะเวลาที่จะได้รับประโยชน์ตามอัตราส่วนนั้นกินเวลาเกินกว่า ๑๐ ปี ของการจ่ายเงินสมทบหรือการทำงาน หรือ ๕ ปี ของการมีที่ดินที่อยู่ แคนน้อยกว่า ๑๐ ปี ของการจ่ายเงินสมทบ หรือทำงาน หรือ ๒๐ ปี ของการมีที่ดินที่อยู่ ถ้าการครบระยะเวลาที่จะได้รับประโยชน์กำหนดไว้ไม่เกิน ๑๕ ปี ของการจ่ายเงินสมทบหรือทำงาน การลดประโยชน์สงเคราะห์ จะต้องจ่ายให้สอดคล้องกับวรรค ๒ ของมาตรานี้

มาตรา ๑๕

ประโยชน์สงเคราะห์ที่ระบุอยู่ในมาตรา ๑๓ และ ๑๔ จะต้องจ่ายให้ตลอดระยะเวลาของการมีเหตุอันควรได้รับประโยชน์

ส่วนที่ ๔ ประโยชน์สงเคราะห์กตทอก

มาตรา ๒๐

แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งอนุสัญญาส่วนนี้มีผลใช้บังคับ จะต้องให้ประโยชน์แก่อนุสัญญาใน  
ชายคุ้มครองตามบทบัญญัติว่าด้วยประโยชน์สงเคราะห์กตทอก ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปในมาตราต่าง ๆ  
ของส่วนนี้

มาตรา ๒๑

๑. เหตุอันควรได้รับประโยชน์ จะต้องรวมถึงการที่หญิงหม้ายหรือเด็กต้องขาด  
การช่วยเหลือคำจุน อันเป็นผลเนื่องมาจากการตายของผู้หาเลี้ยงครอบครัว

๒. ในกรณีของหญิงหม้าย สิทธิในการรับประโยชน์ตกทอดอาจจะต้องมีเงื่อนไข  
เกี่ยวกับกำหนดอายุ กำหนดอายุ เช่นว่านี้จะต้องมีอายุที่กำหนดไว้สำหรับประโยชน์สงเคราะห์  
การสูงอายุ

๓. เงื่อนไขเกี่ยวกับอายุ เช่นว่านั้น ไม่ใช่สำหรับหญิงหม้ายซึ่ง :-

(ก) เจ็บป่วย ตามที่ได้กำหนดไว้ หรือ

(ข) เป็นผู้เลี้ยงบุตรของผู้ตายซึ่งยังไม่สามารถพึ่งตนเองได้

๔. เพื่อที่จะให้หญิงหม้ายซึ่งไม่มีบุตร เป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ตกทอดได้ อาจมี  
กำหนดระยะเวลาขึ้นค่าของการแต่งงานได้ด้วย

มาตรา ๒๒

๑. ผู้อยู่ในชายคุ้มครอง ควรจะประกอบด้วย :-

(ก) ภรรยา บุตร และผู้อยู่ในอุปการะอื่นตามแต่จะได้ระบุไว้ของผู้หาเลี้ยง  
ครอบครัวทุกครั้งที่ เป็นลูกจ้างหรือลูกมือปฏิบัติงาน หรือ

(ข) ภรรยา บุตร และผู้อยู่ในอุปการะอื่นตามแต่จะไ้ระบุไว้ของผู้หาเลี้ยงครอบครัว ซึ่งเป็นประชากรผู้กระทำงานเชิง เศรษฐกิจประเภทต่าง ๆ ที่ไ้ระบุไว้ โดยที่ประเภทต่าง ๆ ที่กำหนดนี้ รวมกันแล้วจะต้องไม่เอยกว่า ๗๕ % ของประชากรผู้กระทำงานเชิง เศรษฐกิจทั้งหมด หรือ

(ค) ภรรยาทุกคน บุตรทุกคน และผู้อยู่ในอุปการะอื่นตามแต่จะไ้ระบุทุกคน ซึ่งเป็นผู้สูญเสียผู้หาเลี้ยงครอบครัวของเขา ซึ่งเป็นผู้มีเงินที่อยู่ และมีรายได้ในการดำรงชีพระหว่างที่เกิดเหตุอันควรไ้รับประโยชน์นั้น ไม่เกินกว่าจำนวนที่ระบุจำกัไว้ ในแนวที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของ มาตรา ๒๕

๒. ในที่ซึ่งได้ประกาศให้มาตรา ๔ มีผลใช้บังคับแล้ว ผู้อยู่ในชายคุ้มครองควรจะประกอบด้วย :-

(ก) ภรรยา บุตร และผู้อยู่ในอุปการะอื่นตามแต่จะไ้ระบุไว้ของผู้หาเลี้ยงครอบครัวที่อยู่ในประ เภทของลูกจ้างที่กำหนดไว้ ซึ่งประ เภทที่กำหนดไว้รวมกันแล้วจะต้องไม่เอยกว่า ๒๕ % ของลูกจ้างทั้งหมด หรือ

(ข) ภรรยา บุตร และผู้อยู่ในอุปการะอื่นตามแต่จะไ้ระบุไว้ของผู้หาเลี้ยงครอบครัวที่อยู่ในประ เภทของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่กำหนด ซึ่งประ เภทที่กำหนดไว้รวมแล้วจะต้องไม่เอยกว่า ๕๐ % ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมทั้งหมด

มาตรา ๒๓

ประโยชน์สง เหวระหากพลการจะจ่ายในตาม ระยะเวลาซึ่งคิดคำนวณไ้ดังนี้ :-

(ก) ในกรณีที่ลูกจ้างหรือประชากรที่อยู่ในประ เภทของกรทำงานเชิง เศรษฐกิจ เป็นผู้อยู่ในชายคุ้มครอง ให้ทำเนิการที่สอดคล้องกับข้อกำหนดใดข้อกำหนดหนึ่งของมาตรา ๒๒ หรือ มาตรา ๒๓

(ข) ในกรณีที่ผู้มีเงินที่อยู่ทุกคน หรือผู้มีเงินที่อยู่ซึ่งมีรายได้ในการดำรงชีพ ที่รับประโยชน์ ของเขาระหว่างที่เกิดเหตุอันควรไ้รับประโยชน์ไม่เกินจำนวนที่ระบุจำกัไว้ เป็นผู้อยู่ในชายคุ้มครอง แล้ว ประ เภทนี้ให้คำนวณโดยวิธีที่จะสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรา ๒๕

/มาตรา ๒๔.

มาตรา ๒๔

๑. ประโยชน์สงเคราะห์ที่ระบุอยู่ในมาตรา ๒๓ อย่างน้อยที่สุดจะต้องจ่ายให้แก่  
กรณีที่เกิดเหตุอันควรได้รับประโยชน์ :-

(ก) แก่ผู้อยู่ในชายคัมครองซึ่งผู้หาเลี้ยงครอบครัวของเขาได้ปฏิบัติถูกต้องตาม  
กฎข้อบังคับที่ระบุไว้ครบกำหนดเวลาของการได้รับประโยชน์ซึ่งอาจจะเป็น ๑๕ ปี ของการจ่ายเงิน  
สมทบหรือทำงาน หรือ ๑๐ ปี ของการมีถิ่นที่อยู่ ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไขว่า สำหรับประโยชน์สงเคราะห์  
ที่จะจ่ายให้แก่หญิงหม้ายคนใด หญิงหม้ายนั้นจะต้องมีกำหนดเวลาของการมีถิ่นที่อยู่ครบตามที่ได้ระบุไว้  
หรือ

(ข) ในกรณีที่ ภรรยาและบุตรของบุคคลที่กระทำงานเชิง เศรษฐกิจทุกคนเป็นผู้  
อยู่ในชายคัมครอง แก่ผู้อยู่ในชายคัมครองซึ่งผู้หาเลี้ยงครอบครัวของเขาได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎข้อบังคับ  
ที่ระบุไว้ ครบ ๓ ปี ของการจ่ายเงินสมทบ และแก่ผู้ซึ่งหัวหน้าครอบครัวในขณะที่เขายังอยู่ในวัย  
ทำงาน ได้จ่ายเงินสมทบเฉลี่ยรายปีหรือประจำปี

๒. ในกรณีที่ประโยชน์สงเคราะห์ตกทอดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของระยะเวลาขั้นต่ำของ  
การจ่ายเงินสมทบหรือทำงาน อย่างน้อยที่สุด จะต้องให้ประโยชน์สงเคราะห์ในอัตราที่ลดลง :-

(ก) แก่ผู้อยู่ในชายคัมครองซึ่งผู้หาเลี้ยงครอบครัวของเขาได้ปฏิบัติถูกต้องตาม  
กฎข้อบังคับที่มีกำหนดไว้ โดยการจ่ายเงินสมทบหรือทำงานครบ ๕ ปี หรือ

(ข) ในกรณีที่ภรรยา และบุตรของผู้กระทำงานเชิง เศรษฐกิจทุกคนเป็นผู้  
อยู่ในชายคัมครอง แก่ผู้อยู่ในชายคัมครองซึ่งผู้หาเลี้ยงครอบครัวของเขาได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎข้อบังคับ  
ที่ระบุไว้ โดยจ่ายเงินสมทบรวม ๓ ปี และแก่ผู้ซึ่งผู้หาเลี้ยงครอบครัวของเขาในขณะที่ยังอยู่  
ในวัยทำงาน ได้จ่ายเงินสมทบครั้งหนึ่งของอัตราเฉลี่ยรายปีหรือประจำปีตามข้อกำหนดที่มีอยู่ในข้อ (ข)

วรรค (๑) ของมาตรานี้

# สมบัติห้องสมุดรัฐสภา

- ๖๑ -

๓. ข้อกำหนดในวรรค ๑ ของมาตรา ๓๑ ถือว่าได้รับการปฏิบัติตาม เมื่อได้จ่ายประโยชน์สงเคราะห์ซึ่งคำนวณสอดคล้องกับข้อกำหนดในส่วนที่ ๕ และมีจำนวนอัตราร้อยละต่ำกว่าที่แสดงไว้ในตารางที่แนบท้ายส่วนนั้น ๑๐ จุด อย่างน้อยที่สุดให้แก่ผู้อยู่ในชายคัมครองซึ่งผู้หาเลี้ยงครอบครัวของเขาได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับที่กำหนดไว้แล้ว โดยการจ่ายเงินสมทบทำงาน หรือมีเงินที่อยู่ครบ ๕ ปี

๔. อัตราร้อยละซึ่งลดลงตามส่วนที่แสดงไว้ในภาคผนวกท้ายส่วนที่ ๕ จะมีผลเมื่อการครบระยะเวลาของการได้รับประโยชน์ตามอัตราร้อยละนั้นเกินเวลาเกินกว่า ๕ ปี ของการจ่ายเงินสมทบ การทำงาน หรือการมีเงินที่อยู่แต่ไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี ของการจ่ายเงินสมทบ หรือการทำงาน หรือ ๑๐ ปี ของการมีเงินที่อยู่ ถ้าการครบระยะเวลาแห่งการได้รับประโยชน์เช่นว่านั้น เกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบ หรือการทำงาน การจ่ายประโยชน์สงเคราะห์ในอัตราร้อยละลดลงจะต้องให้สอดคล้องกับวรรค ๒ ของมาตรา ๓๑

๕. ข้อกำหนดในวรรค ๑ และ ๒ ของมาตรา ๓๑ ถือว่าได้รับการปฏิบัติตาม เมื่อได้จ่ายประโยชน์สงเคราะห์ซึ่งคิดคำนวณสอดคล้องกับข้อกำหนดในส่วนที่ ๕ อย่างน้อยที่สุดแก่บุคคลผู้อยู่ในชายคัมครองซึ่งผู้หาเลี้ยงครอบครัวของเขาได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับที่ระบุไว้ โดยจ่ายเงินสมทบ หรือทำงานไม่เกิน ๕ ปี นับจากเกณฑ์อายุขั้นต่ำที่ระบุไว้ และอาจจะกำหนดสูงขึ้นสำหรับผู้มีอายุมากขึ้นแต่ไม่เกิน เกณฑ์อายุสูงสุดที่กำหนดไว้

## มาตรา ๒๕

ประโยชน์สงเคราะห์ตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๒๓ และ ๒๔ จะต้องจ่ายให้ตลอดระยะเวลาที่เกิดเหตุอันควรได้รับประโยชน์

/ ส่วนที่ ๕.



- ๒๖ -

ส่วนที่ ๕ มาตรฐานซึ่งต้องปฏิบัติในการจ่ายเงินตามกำหนด

มาตรา ๒๖

๑. ในกรณีที่มีการจ่ายประโยชน์ตามระยะเวลาตามมาตรานี้ อัตราประโยชน์สงเคราะห์ที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากได้รับเงินสงเคราะห์ครอบครัวด้วยระหว่างที่มีเหตุอันควรได้รับประโยชน์ เมื่อคำนึงถึงเหตุอันควรได้รับประโยชน์แล้ว ควรจะมีจำนวนเท่ามาตรฐานการได้รับประโยชน์ที่แสดงอยู่ในตารางแนบท้ายส่วนนี้ อย่างน้อยที่สุดอัตราร้อยละที่แสดงไว้ของจำนวนรวมทั้งหมดของรายได้มาก่อนของผู้ได้รับประโยชน์ หรือผู้หาเลี้ยงครอบครัวของเขา และจำนวนเงินสงเคราะห์ครอบครัวซึ่งจ่ายให้แก่ผู้อยู่ในชายคัมครอง ซึ่งมีความรับผิดชอบทางครอบครัวเช่นเดียวกับผู้รับประโยชน์ที่แท้จริง
๒. รายได้เดิมของผู้ได้รับประโยชน์ หรือผู้หาเลี้ยงครอบครัวของเขาจะถูกนำมาคิดคำนวณตามกฎหมายข้อบังคับที่ระบุไว้ และในกรณีที่บุคคลที่อยู่ในชายคัมครอง หรือผู้หาเลี้ยงครอบครัวของเขา ถูกจัดให้อยู่ในประเภทต่าง ๆ ความรายได้ของเขา รายได้แต่เดิมของบุคคลเหล่านี้อาจคำนวณจากรายได้ขั้นมูลฐานของประเภทที่เขาถูกจัดให้อยู่
๓. การกำหนดจำนวนสูงสุดอาจกำหนดไว้สำหรับอัตราของประโยชน์สงเคราะห์ หรือสำหรับรายได้ที่นำมาใช้สำหรับคำนวณหาประโยชน์ โดยมีเงื่อนไขว่าจำนวนสูงสุดจะต้องกำหนดตามวิธีที่ได้บัญญัติไว้ในวรรค ๑ ของมาตรานี้ ในกรณีที่รายได้เดิมของผู้ได้รับประโยชน์ หรือหัวหน้าครอบครัวของเขา เท่าหรือต่ำกว่าค่าจ้างของพนักงานขายที่ทำงานโดยใช้ฝีมือ
๔. รายได้เดิมของผู้ได้รับประโยชน์ หรือหัวหน้าครอบครัวของเขา ค่าจ้างของพนักงานขายที่ทำงานโดยใช้ฝีมือ ประโยชน์สงเคราะห์ และเงินสงเคราะห์ครอบครัว จะต้องคำนวณตามเวลาซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกัน
๕. สำหรับผู้รับประโยชน์อื่น ๆ ประโยชน์สงเคราะห์จะต้องมีความเกี่ยวพันพอสมควร กับประโยชน์สงเคราะห์สำหรับผู้รับประโยชน์ที่แท้จริง

๖. ในมาตรานี้ คนงานชายที่ทำงานโดยใช้มือ ให้หมายถึง :-

- (ก) ช่างหีด หรือช่างเครื่องยนต์ในโรงงานผลิตเครื่องจักร เครื่องมือที่ไม่ใช่เครื่องจักรหรือเครื่องมือเกี่ยวกับไฟฟ้า หรือ
- (ข) บุคคลซึ่งถือว่าเป็นคนงานฝีมือซึ่งคัดเลือกตามความในบทบัญญัติของวรรคต่อไป หรือ
- (ค) บุคคลซึ่งรายได้ของเขาเท่าเทียมกันหรือมากกว่ารายได้ของ ๗๕ % ของบุคคลที่อยู่ในข่ายคุ้มครองทุกคน และ รายได้ เช่นว่านั้นจะต้องพิจารณาจากมาตรฐานแต่ละปีหรือระยะเวลาที่สั้นกว่าเท่าที่จะใดกำหนดไว้ หรือ
- (ง) บุคคลซึ่งรายได้ของเขาเท่ากับ ๑๒๕ % ของอัตราเฉลี่ยของรายได้ของผู้อยู่ในข่ายคุ้มครองทั้งหมด

๗. บุคคลซึ่งถือว่าเป็นคนงานฝีมือตามความในข้อ (ข) ของวรรคก่อน จะต้องเป็นผู้ซึ่งทำงานอยู่ในกิจการทาง เศรษฐกิจสาขาใหญ่ ๆ ซึ่งมีคนงานชายที่กระทำงานเชิง เศรษฐกิจจำนวนมากที่สุดได้รับการคุ้มครองในขอบเขตที่กล่าวถึง หรือมีผู้นำเลี้ยงครอบครัวของผู้อยู่ในข่ายคุ้มครองจำนวนมากที่สุดแล้วแต่กรณี เพื่อจุดประสงค์นี้ มาตรฐานสากลในการจำแนกประเภทอุตสาหกรรมของกร ค่า เนินงานเชิง เศรษฐกิจทุกประเภทที่ได้รับการยอมรับโดยคณะกรรมการ เศรษฐกิจและสังคมของสหประชาชาติ ในการประชุมสมัยที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ค.ศ. ๑๙๔๘ ซึ่งมีการณ์แก้ไขใหม่เรื่อย ๆ จนถึง ปี ค.ศ. ๑๙๕๔ และได้นำมาพิมพ์ไว้ในภาคผนวกของอนุสัญญา นี้จะต้องถูกนำมาใช้

๘. ในกรณีที่อัตราของประโยชน์สงเคราะห์แตกต่างกันโดยเขตภูมิภาค คนงานชายที่ทำงานโดยใช้ฝีมืออาจจะได้รับการพิจารณาสำหรับแต่ละเขตภูมิภาคตามความในวรรค ๖ และ ๗ ของมาตรานี้

๙. ค่าจ้างของคนงานชายที่ทำงานโดยใช้มือจะต้องได้รับการกำหนดตามอัตราค่าจ้าง

/สำหรับชั่วโมง.

สำหรับชั่วโมงทำงานตามปกติที่กำหนดขึ้นโดยความตกลงร่วมกัน โดยหรือตามกฎหมายแห่งชาติ  
เท่าที่จะนำมาใช้ได้ หรือโดยจารีตประเพณี ตลอดจนค่าใช้จ่ายเพื่อการครองชีพ หากมี ในกรณี  
ซึ่งอัตราเช่นว่านี้ แตกต่างกันโดยเขตภูมิภาค แต่ไม่เข้ากฎเกณฑ์ตามวรรค ๔ ของมาตรานี้ ให้  
ใช้อัตราตัวเฉลี่ยมาเป็นเกณฑ์กำหนด

มาตรา ๒๗

๑. ในกรณีของการจ่ายประโยชน์ตามกำหนดระยะเวลาตามมาตรานี้ อัตราของ  
ประโยชน์สงเคราะห์ซึ่งเพิ่มขึ้นโดยจำนวนเงินสงเคราะห์ครอบครัวซึ่งได้รับระหว่างเกิดเหตุอัน  
ควรได้รับประโยชน์ เมื่อพิจารณาตามเหตุอันควรได้รับประโยชน์ที่เกิดขึ้น อย่างน้อยที่สุด  
จะต้องมีจำนวนสูงเท่าอัตราร้อยละที่แสดงไว้ในตาราง เกี่ยวกับของจำนวนรวมทั้งหมดของค่าจ้าง  
ของพนักงานชาชมรมคาที่เป็นผู้ใหญ่ และของจำนวนเงินสงเคราะห์ครอบครัวที่ได้อาศัยอยู่  
ในชายคุ้มครอง ซึ่งมีความรับผิดชอบทางครอบครัว เช่น เกี่ยวกับผู้รับประโยชน์ที่แท้จริง
๒. ค่าจ้างของพนักงานชาชมรมคาที่เป็นผู้ใหญ่ ประโยชน์สงเคราะห์ และเงิน  
สงเคราะห์ครอบครัวจะต้องคำนวณตามเวลาซึ่ง เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓. สำหรับผู้รับประโยชน์อื่น ๆ ประโยชน์สงเคราะห์จะต้องมีความเกี่ยวพันพอสมควร  
กับประโยชน์สงเคราะห์สำหรับผู้รับประโยชน์ที่แท้จริง
๔. ในมาตรานี้ พนักงานชาชมรมคาที่เป็นผู้ใหญ่ให้หมายถึง :-
  - (ก) บุคคลซึ่งถือว่าเป็นคนงานไม่มีฝีมือในโรงงานสร้าง เครื่องจักร เครื่องมือ ซึ่ง  
ไม่ใช่เครื่องจักรหรือเครื่องมือไฟฟ้า หรือ
  - (ข) บุคคลซึ่งถือว่าเป็นคนงานไม่มีฝีมือที่ได้คัดเลือกตามบทบัญญัติของวรรคต่อไป
๕. บุคคลซึ่งถือว่าเป็นคนงานไม่มีฝีมือตามความหมายในข้อ (ข) ของวรรคก่อน

/ จะต้อง เป็นบุคคล.

จะต้อง เป็นบุคคลที่ทำงานอยู่ในกิจการทาง เศรษฐกิจสาขาใหญ่ ๆ ซึ่งมีคนงานชายที่กระทำงานเชิง เศรษฐกิจจำนวนมากที่สุดได้รับการคุ้มครองในขอบเขตที่กล่าวถึง หรือมีผู้นำเลี้ยงครอบครัวของผู้ อยู่ในชายคุ้มครองจำนวนมากที่สุดแล้วแต่กรณี เพื่อจุดประสงค์นี้มาค รัฐบาลสภาการจำแนกประเภท อุตสาหกรรมของการดำเนินงานเชิง เศรษฐกิจทุกประเภทที่ได้รับการยอมรับโดยคณะมนตรีเศรษฐกิจ และสังคมของสหประชาชาติ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ค.ศ. ๑๙๔๘ ซึ่งมีการแก้ไขใหม่เรื่อย ๆ จนถึง ค.ศ. ๑๙๕๘ และให้นำมาพิมพ์ไว้ในภาคผนวกของอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องถูกนำมาใช้

๖. ในกรณีที่อัตรารองของประโยชน์สงเคราะห์แตกต่างกันโดย เขตภูมิภาค คนงานชาย ธรรมดาที่เป็นผู้ใหญ่อาจได้รับการพิจารณาสำหรับแต่ละ เขตภูมิภาคตามความในวรรค ๔ และ ๕ ของมาตรานี้

๗. ค่าจ้างของคนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่ธรรมดา จะต้องพิจารณาตามอัตราค่าจ้างสำหรับ ชั่วโมงทำงานตามปกติซึ่งกำหนดโดยข้อตกลงร่วมกัน โดยหรือตามกฎหมายแห่งชาติที่มีใช้ หรือโดย จารีตประเพณี ตลอดจนค่าใช้จ่ายเพื่อการครองชีพ ถ้ามี ในกรณีที่อัตรารองเช่นว่านั้นแตกต่างกันโดย เขตภูมิภาคแต่ไม่เข้ากฎเกณฑ์ตามวรรค ๔ ของมาตรานี้ ให้ใช้อัตรารองเฉลี่ยมาเป็นเกณฑ์กำหนด

มาตรา ๒๔

ในกรณีที่ของการจ่ายประโยชน์ตามกำหนดระยะเวลา ตามมาตรานี้ :-

- (ก) อัตรารองของประโยชน์สงเคราะห์จะต้องพิจารณาตามอัตราส่วนที่ระบุไว้ หรือ อัตราส่วนที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของรัฐ ที่สอดคล้องกับกฎข้อบังคับที่ระบุไว้
- (ข) อัตราเช่นว่านี้ อาจลดลงได้เฉพาะแต่ในกรณีที่ครอบครัวของผู้ได้รับประโยชน์ มีรายได้จากทางอื่นมากเกินกว่าจำนวนที่ได้กำหนดระบุไว้แล้ว หรือจำนวนที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ ผู้ทรงอำนาจของรัฐ ตามกฎเกณฑ์ที่ระบุไว้

(ค) จำนวนรวมของประโยชน์สงเคราะห์ และรายได้จากทางอื่น หลังจากหักจำนวนค่าคงที่ที่กล่าวถึงในข้อ (ข) แล้ว จะต้องเพียงพอแก่การดำรงชีพของครอบครัวของผู้ได้รับประโยชน์ทั้งในค่านิสัยภาพ และความเหมาะสมและจะต้องไม่น้อยกว่าประโยชน์ที่ได้คำนวณตามบทบัญญัติของมาตรา ๒๗

(ง) ข้อกำหนดในข้อ (ค) นี้ ถือว่าได้รับการปฏิบัติตาม ถ้าจำนวนของประโยชน์ทั้งหมดได้จ่ายให้ตามส่วนที่เกี่ยวข้องแล้วมากกว่า จำนวนรวมของประโยชน์สงเคราะห์ ซึ่งควรจะได้รับโดยการคำนวณตามข้อกำหนดของมาตรา ๒๗ และข้อกำหนดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ :-

- (๑) มาตรา ๕ วรรค ๑ ข้อ (ข) สำหรับส่วนที่ ๒
- (๒) มาตรา ๑๖ วรรค ๑ ข้อ (ข) สำหรับส่วนที่ ๓
- (๓) มาตรา ๒๒ วรรค ๑ ข้อ (ข) สำหรับส่วนที่ ๔

ถึง ๓๐ %

มาตรา ๒๕

๑. อัตราของประโยชน์สงเคราะห์ที่จ่ายเป็นเงินสดตามมาตรา ๑๑ และมาตรา ๒๓ จะต้องมีการแก้ไขไปตามการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าครองชีพตามปกติ หรือการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าครองชีพทั่วไป

๒. แต่ละประเทศสมาชิกจะต้องรวบรวมเหตุผลในการแก้ไข เช่นว่านั้น ไว้ในรายงานเกี่ยวกับการให้ข้อมูลนี้ โดยการเสนอของคณะกรรมการระหว่างประเทศตามความในมาตรา ๒๒ ของธรรมนูญองค์การฯ

/ตารางสำหรับส่วนที่ ๕.

ตารางสำหรับส่วนที่ ๕

การจ่ายเงินตามกำหนดระยะเวลาแก่ผู้รับประโยชน์

ส่วนที่	เหตุอันควรได้รับประโยชน์	ผู้รับประโยชน์	เปอร์เซ็นต์
๒	การเจ็บป่วย.....	ชายหนึ่งคนกับภรรยาและบุตร ๒ คน	๕๐
๓	สูงอายุ.....	ชายหนึ่งคนกับภรรยาซึ่งอายุถึง เกณฑ์บำนาญ	๔๕
๔	การตายของผู้หาเลี้ยงครอบครัว..	หญิงหม้ายกับบุตร ๒ คน	๔๕

ส่วนที่ ๖ บทบัญญัติรวม

มาตรา ๓๐

กฎหมายแห่งชาติจะต้องมีบทบัญญัติเพื่อการรักษาไว้ซึ่งสิทธิในการได้รับประโยชน์สงเคราะห์  
เมื่อเจ็บป่วย สูงอายุ และประโยชน์ตกทอด ซึ่งคนมีส่วนออกเงินสมทบภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีระบุไว้

มาตรา ๓๑

๑. การจ่ายประโยชน์สงเคราะห์ให้แก่เมื่อเจ็บป่วย สูงอายุ หรือประโยชน์ตกทอด อาจจะ  
งตั่วครวได้ เมื่อผู้ได้รับประโยชน์ได้ถูกจ้างให้ทำงานที่มีรายได้ ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่ระบุไว้

๒. เงินที่ให้เป็นประโยชน์สงเคราะห์เมื่อเจ็บป่วย สูงอายุ หรือประโยชน์ตกทอดที่มีการจ่ายเงินสมทบ อาจลดลงได้ในกรณีที่รายได้ของผู้รับประโยชน์มากกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ การลดประโยชน์สงเคราะห์นั้นจะคงไม่มากเกินกว่ารายได้นั้น

๓. เงินที่ให้เป็นประโยชน์สงเคราะห์เมื่อเจ็บป่วย สูงอายุ หรือประโยชน์ตกทอดที่ไม่มีการจ่ายเงินสมทบ อาจลดลงได้ในกรณีที่รายได้ของผู้รับประโยชน์ หรือผลประโยชน์อย่างอื่นของเขา หรือทั้งสองอย่าง รวมกันมากเกินกว่าจำนวนที่กำหนดไว้

มาตรา ๗๖

๑. ประโยชน์สงเคราะห์ซึ่งผู้อยู่ในข่ายคุ้มครองอาจจะมีสิทธิได้รับตามข้อกำหนดส่วนใดส่วนหนึ่งของส่วนที่ ๒ - ๔ ของอนุสัญญาฉบับนี้ อาจถูกกีดขวางว่า :-

(ก) นานเท่าที่บุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้สูญเสียไปจากดินแดนของประเทศสมาชิก เว้นแต่ภายในเงื่อนไขที่กำหนด เป็นกรณีที่ได้มีการจ่ายเงินสมทบประโยชน์สงเคราะห์

(ข) นานเท่าที่บุคคลที่เกี่ยวข้องจะยังคงได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ หรือจากสถาบันหรือบริการประกันสังคม

(ค) ในกรณีที่บุคคลที่เกี่ยวข้องได้ยื่นข้อเรียกร้องที่ไม่เป็นความจริง

(ง) ในกรณีที่เหตุอันควรได้รับประโยชน์นั้น เกิดจากการทำความผิดทางอาญาของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

(จ) ในกรณีที่เหตุอันควรได้รับประโยชน์นั้น เกิดจากการจงใจประพฤตินิสัยอย่างร้ายแรงของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

(ฉ) ในกรณีที่บุคคลที่เกี่ยวข้องได้เพิกเฉยที่จะใช้ประโยชน์จากคำให้การแพทย์หรือบริการเกี่ยวกับการฟื้นฟูซึ่งมีไว้ให้ โดยปราศจากเหตุผลสมควร หรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับหรือกฎในการพิสูจน์การเกิดขึ้นหรือการคงอยู่ของเหตุอันควรได้รับประโยชน์ หรือความประพฤตินิสัยของผู้ได้รับประโยชน์ และ

(ช) ในกรณีประโยชน์ตกทอดสำหรับหญิงหม้าย นานเท่าที่หญิงนั้นอยู่กับชายอื่น

ฉันทริยา

๒. ส่วนของผลประโยชน์อื่น ๆ จะต้องจ่ายให้แก่ทายาทของบุคคลที่เกี่ยวข้อง.



มาตรา ๓๓

๑. ถ้าผู้อยู่ในชายคัมครอง เป็น หรือมีสิทธิ เป็นผู้สมควรถือจะได้รับประโยชน์สงเคราะห์เกินกว่าหนึ่งประเภทตามอนุสัญญา ประโยชน์สงเคราะห์เหล่านี้จะต้องลดลงภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดและจำนวนที่ระบุไว้ แต่อย่างน้อยที่สุด ผู้อยู่ในชายคัมครองจะต้องได้รับประโยชน์ทั้งหมดเป็นจำนวนที่เท่ากับประเภทที่ได้รับสูงที่สุด

๒. ถ้าผู้อยู่ในชายคัมครอง เป็นหรือ มีสิทธิเป็นผู้รับประโยชน์สงเคราะห์ตามที่กำหนด อยู่ในอนุสัญญานับนี้แล้ว และยังได้รับประโยชน์สงเคราะห์เป็นเงินจากการประกันสังคมอีกสำหรับเหตุการณ์อันควรได้รับประโยชน์อย่างเดียวกัน นอกเหนือจากประโยชน์สงเคราะห์ที่ได้แกครอบครัว ประโยชน์สงเคราะห์ตามอนุสัญญานับนี้อาจจะลดลงหรือคงชั่วคราว ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดและข้อจำกัดที่ระบุไว้ แต่ส่วนของประโยชน์สงเคราะห์ที่ลดลงหรือคงชั่วคราวนี้จะคงไม่มากเกินกว่าประโยชน์สงเคราะห์อื่นที่ได้รับ

มาตรา ๓๔

๑. บุคคลที่อ้างสิทธิทุกคน มีสิทธิที่จะขออุทธรณ์ได้สำหรับกรณีที่ถูกปฏิเสธไม่ให้ประโยชน์สงเคราะห์ หรือร้องเรียน เกี่ยวกับคุณภาพหรือจำนวนของประโยชน์สงเคราะห์นั้น

๒. จะต้องมีการกำหนดวิธีดำเนินการซึ่ง อนุญาตให้บุคคลที่อ้างสิทธิตั้งผู้แทน หรือรับความช่วยเหลือตามความเหมาะสม จากบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้อ้างสิทธิเลือกเอง หรือจากผู้แทนขององค์การตัวแทนบุคคลที่อยู่ในชายคัมครอง

มาตรา ๓๕

๑. แต่ละประเทศสมาชิกจะต้องยอมรับที่จะมีความรับผิดชอบทั่วไปสำหรับบทบัญญัติว่าด้วยประโยชน์สงเคราะห์ที่กำหนดตามอนุสัญญานับนี้และ จะต้องดำเนินการทุกวิธี เพื่อที่จะให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นี้

๒. แต่ละประเทศสมาชิกจะต้องยอมรับความรับผิดชอบทั่วไปสำหรับการบริหารของสถาบันหรือบริการที่เกี่ยวข้องในการนำอนุสัญญานับนี้ไปใช้

- ๓๐ -  
มาตรา ๓๖

ในกรณีที่การบริหารไม่ได้อุปถัมภ์ให้สถาบันใด ซึ่งตั้งขึ้นโดยรัฐ หรือให้แก่วัย  
ราชการ มีความรับผิดชอบการรักษากฎหมาย บุคคลของบุคคลที่อยู่ในข่ายคุ้มครองจะต้อง  
มีส่วนร่วมในการจัดการได้ความเงื่อนไขที่กำหนดไว้ กฎหมายแห่งชาติอาจจะกำหนด เช่นเดียวกัน ใหญ่  
แทนของนายจ้างและ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เขามีส่วนร่วมด้วย

ส่วนที่ ๗ บทบัญญัติอื่น ๆ

มาตรา ๓๗

ประเทศสมาชิกใด ๆ ซึ่งมีกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง อาจจะกำหนดยกเว้นการนำ  
อนุสัญญาฉบับนี้มาใช้ได้เท่าที่จำเป็น สำหรับ :-

- (ก) บุคคลซึ่งการจ้างงานของ เขามีลักษณะไม่สม่ำเสมอ
- (ข) บุคคลที่ทำงานให้แก่ นายจ้าง ในฐานะที่เป็นสมาชิกของครอบครัวนายจ้าง และอยู่อาศัย  
ในบ้านของนายจ้างด้วย
- (ค) ลูกจ้างประเภทอื่น ๆ ที่มีจำนวนไม่เกิน ๑๐ เปอร์ เซ็นต์ของลูกจ้างทั้งหมด  
นอกเหนือจากที่อยู่ในข้อยกเว้นตามข้อ (ก) และ (ข) ของมาตรานี้

มาตรา ๓๘

๑. ประเทศสมาชิกใดซึ่งมีกฎหมายของตนให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างอาจจะทำการประกาศ  
ความคุ้มครองให้ล้าสมัยของตน ถึงการยกเว้นที่จะนำอนุสัญญามาใช้แก่ลูกจ้างที่มีอาชีพในคน เกษตรกรรม  
ซึ่งกฎหมายของประเทศในขณะทำการให้ล้าสมัยอนุสัญญานี้ ยังไม่อาจให้ความคุ้มครองได้ เป็นการชั่วคราว  
ชั่วคราวสำหรับระยะเวลาหนึ่ง

๒. แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้ทำการประกาศตามวรรค ๑ ของมาตรานี้แล้ว จะต้อง  
ชี้แจงไว้ในรายงานของตน เกี่ยวกับกา รยอมรับใช้อนุสัญญานี้ ซึ่งจะต้อง เสนอให้ทราบตามมาตรา ๒๓  
ของธรรมนูญองค์การการ ระดมระหว่างประเทศ ถึงขอบเขตที่ได้นำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้มาใช้  
หรือจะนำมาใช้ในส่วนที่เกี่ยวกับลูกจ้างที่มีอาชีพด้าน เกษตรกรรม และความก้าวหน้าใด ๆ ซึ่งอาจ  
เป็นผลของการนำอนุสัญญานี้มาใช้กับลูกจ้าง เช่นว่านั้น หรือในกรณีที่ไม่มี การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่จะ  
รายงาน ก็ให้รายงานถึง เหตุผลตามความเหมาะสม

๓. แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้ทำการประกาศตามวรรค ๑ ของมาตรานี้ จะต้องเพิ่ม  
จำนวนของลูกจ้างที่อยู่ในข่ายคุ้มครองในคน การ เกษตรกรรมให้มากขึ้นตามขอบเขตและความรวดเร็ว

เท่าที่สถานการณ์จะอำนวยให้

มาตรา ๓๕

๑. แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ อาจจะประกาศขมวดเว้นจากการใช้อนุสัญญาได้ โดยการประกาศไว้ในสัตยาบันสารของตน

(ก) ชาวเรือ รวมถึงชาวประมงทะเล

(ข) ลูกจ้างของรัฐ

ในกรณีที่บุคคลประเภทเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองตามโครงการพิเศษ ซึ่งกำหนดไว้ในการให้ประโยชน์สงเคราะห์รวมว่าอย่างน้อยที่สุด เท่าที่ที่กำหนดโดยอนุสัญญาฉบับนี้

๒. เมื่อการประกาศตามวรรค ๑ ของมาตรานี้ มีผลใช้บังคับกับประเทศสมาชิกอาจจะยกเว้นบุคคลที่อยู่ในประเภทใด หรือหลายประเภทให้อยู่นอกการใช้อนุสัญญา และจากจำนวนของบุคคลที่จะนำมาพิจารณาอีกจำนวนหาเปอร์เซ็นต์ที่ระบุเจาะจงอยู่ในวรรค ๑ ข้อ (ข) และวรรค ๒ ข้อ (ข) ของมาตรา ๑๖ วรรค ๑ ข้อ (ข) และวรรค ๒ ข้อ (ข) ของมาตรา ๒๒ และวรรค (ค) ของมาตรา ๓๗

๓. ประเทศสมาชิกใด ๆ ซึ่งได้ประกาศตามความในวรรค ๑ ของมาตรานี้ อาจจะแจ้งให้เลขาธิการของสำนักงานการกรรมากรรมระหว่างประเทศทราบต่อเนื่องกันไป ถึงการยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาฉบับนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับลำคัมชั้นเดียว หรือหลาย ๆ ประเภทที่โดยยกเว้นไว้ในขณะที่ให้สัตยาบัน

มาตรา ๔๐

ในกรณีที่การตายของผู้หาเลี้ยงครอบครัว ถ้าบุคคลที่อยู่ในข่ายคุ้มครอง เป็นผู้ที่มีสิทธิตามกฎหมายแห่งชาติที่จะได้รับประโยชน์สงเคราะห์ตามกำหนดระยะเวลา นอกเหนือไปจากประโยชน์ตกทอดแล้ว ประโยชน์สงเคราะห์ตามระยะเวลาเช่นว่านี้ อาจจะรวมเข้ากับประโยชน์ตกทอดที่นำมาใช้บังคับของอนุสัญญาฉบับนี้ได้

มาตรา ๔๑

๑. ประเทศสมาชิกซึ่ง

(ก) ยอมรับผูกพันกับอนุสัญญาฉบับนี้ในส่วนที่ ๒, ๓ และ ๔ และ

(ข) มีเปอร์เซ็นต์ของประชากรผู้กระทำงานเชิงเศรษฐกิจตามข้อกำหนด ซึ่งอย่างน้อยที่สุด

จะต้องมี ๑๐ จุด สูงกว่าข้อกำหนดตามมาตรา ๔ วรรค ๑ ข้อ (ข) มาตรา ๑๖ วรรค ๑ ข้อ (ข) และมาตรา ๒๒ วรรค ๑ ข้อ (ข) หรือสอดคล้องกับมาตรา ๔ วรรค ๑ ข้อ (ค)

มาตรา ๑๖ วรรค ๑ ข้อ (ค) และมาตรา ๒๒ วรรค ๑ ข้อ (ก) และ

(ก) ให้ประโยชน์สงเคราะห์บางอย่างนอกระยะเวลาที่ส่วนที่ ๒, ๓, และ ๔ ในจำนวนเปอร์เซ็นต์ที่อย่างน้อยที่สุดสูงกว่า ๕ จุด ของเปอร์เซ็นต์ที่ระบุไว้ในตารางแนบท้ายส่วนที่ ๕

๒. ประเทศสมาชิกเช่นว่านี้ อาจที่จะ

(ก) เปลี่ยนแปลงระยะเวลาจาก ๕ ปี เป็นระยะเวลา ๓ ปี ตามวัตถุประสงค์ของมาตรา ๑๑ วรรค ๒ ข้อ (ข) และมาตรา ๒๔ วรรค ๒ ข้อ (ข)

(ข) กำหนดตัวผู้กับประโยชน์สงเคราะห์ จากประโยชน์ตกทอดในวิธีที่แตกต่างจากที่ได้มีกำหนดไว้โดยมาตรา ๒๑ แต่สิ่งยังไม่ประกันว่า จำนวนรวมทั้งหมดของผู้ได้รับประโยชน์จะไม่น้อยกว่าจำนวนผู้รับประโยชน์ตามข้อกำหนด มาตรา ๒๑

๓. แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้นำบทบัญญัติของวรรค ๒ ของมาตรานี้มาใช้ จะต้องแสดงไว้ในรายงานของตนที่เสนอตามความในมาตรา ๒๒ ของธรรมนูญองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศ เกี่ยวกับการใช้หนี้สัญญาฉบับนี้ถึงสถานะในคำกฎหมายและวิธีปฏิบัติของตนที่เกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในวรรคดังกล่าว และความก้าวหน้าใด ๆ ที่จะมีขึ้นต่อไปเพื่อบรรลุผลตามความในอนุสัญญา

มาตรา ๑๒

๑. ประเทศสมาชิกซึ่ง

(ก) ยอมรับผูกพันกับอนุสัญญาฉบับนี้ในส่วนที่ ๒, ๓ และ ๔ แล้ว และ

(ข) มีเปอร์เซ็นต์ของประชากรผู้กระทำงานเชิงเศรษฐกิจตามข้อกำหนดซึ่งอย่างน้อยที่สุดจะต้องมี ๑๐ จุด สูงกว่าข้อกำหนดความมาตรา ๔ วรรค ๑ ข้อ (ข) มาตรา ๑๖ วรรค ๑

ข (ข) และมาตรา ๒๒ วรรค ๑ ข้อ (ข) หรือสอดคล้องกับมาตรา ๔ วรรค ๑ ข้อ (ค)

มาตรา ๑๖ วรรค ๑ ข้อ (ค) และมาตรา ๒๒ วรรค ๑ ข้อ (ค) อาจจะถูกยกเว้นจากข้อกำหนดโดยเฉพาะของส่วนที่ ๒, ๓ และ ๔ ได้โดยเงื่อนไขว่า จำนวนรวมทั้งหมดของประโยชน์สงเคราะห์ซึ่งจ่ายให้ตามข้อกำหนดในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนั้น อย่างน้อยที่สุดจะต้องเท่ากับ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ของจำนวนทั้งหมดซึ่งอาจจะได้รับโดยการนำบทบัญญัติของส่วนนั้นทั้งหมดมาใช้

๒. แต่ละประเทศสมาชิก ซึ่งได้ทำข้อยกเว้นนั้นจะต้องแจ้งไว้ในรายงานของตนที่เสนอตามความในมาตรา ๒๒ ของธรรมนูญองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศ เกี่ยวกับการใช้หนี้สัญญานี้ ถึงสถานะในคำกฎหมายและการปฏิบัติ เกี่ยวกับการยกเว้นเช่นว่านั้น และความก้าวหน้าใด ๆ ที่จะมีขึ้นต่อไป เพื่อเป็นกาปฏิบัติความความในอนุสัญญา

อนุสัญญาไม่บังคับในกรณีของ

(ก) เหตุอันควรได้รับประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้นก่อนที่ส่วนตั้ง เกี้ยวข้องของอนุสัญญาจะมีผล

บังคับสำหรับประเทศสมาชิก

(ข) ประโยชน์สงเคราะห์ในกรณีที่ตรง เหตุอันควรได้รับประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้นหลังจาก

ส่วนที่เกี้ยวข้องของอนุสัญญาจะมีผลบังคับสำหรับประเทศสมาชิก แลสิทธิในการได้รับประโยชน์สงเคราะห์  
เช่นว่านั้น มีเนื่องมาจากระยะเวลาก่อนวันที่อนุสัญญาจะมีผลบังคับ

๑. อนุสัญญานี้ไม่มีไว้เพื่อความประสงค์ ในอนุสัญญาว่าด้วยการประชุมระดับการสูงอายุ  
(งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) ค.ศ. ๑๙๓๓ อนุสัญญาว่าด้วยการประชุมระดับการสูงอายุ (งานเกษตรกรรม)  
ค.ศ. ๑๙๓๓ อนุสัญญาว่าด้วยการประชุมระดับการเจ็บป่วย (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) ค.ศ. ๑๙๓๓  
อนุสัญญาว่าด้วยการประชุมระดับการเจ็บป่วย (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๓ อนุสัญญาว่าด้วยการประชุมระดับ  
ประโยชน์ตกทอด (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) ค.ศ. ๑๙๓๓ และอนุสัญญาว่าด้วยการประชุมระดับ  
ตกทอด (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๓ ไว้มีผลเฉพาะที่ประเทศสมาชิกในอนุสัญญานี้

๒. การขอยกเว้นข้อผูกพันของอนุสัญญานี้โดยประเทศสมาชิกหนึ่ง เป็นภาคีในอนุสัญญา  
ฉบับหนึ่ง หรือหลายฉบับซึ่งได้ผูกพันโดยสมัครใจไว้แล้ว เมื่ออนุสัญญานี้จะมีผลบังคับแล้ว  
จะมีผลที่ผูกข้อผูกพันตามกำหนดสำหรับประเทศสมาชิกเหล่านั้นดังต่อไปนี้ :-

(ก) การขอยกเว้นข้อผูกพันในส่วนที่ ๒ ของอนุสัญญา จะมีผลเป็นการขอลดเลิกอนุสัญญา  
ว่าด้วยการประชุมระดับการเจ็บป่วย (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) ค.ศ. ๑๙๓๓ และอนุสัญญาว่าด้วยการประชุม  
การเจ็บป่วย (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๓ ไว้มีผลโดยปริยาย

(ข) การขอยกเว้นข้อผูกพันในส่วนที่ ๑ ของอนุสัญญา จะมีผลเป็นการขอลดเลิกอนุสัญญา  
ว่าด้วยการประชุมระดับการสูงอายุ (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) ค.ศ. ๑๙๓๓ และอนุสัญญาว่าด้วยการประชุม  
การสูงอายุ (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๓ ไว้มีผลโดยปริยาย

(ค) การขอยกเว้นข้อผูกพันในส่วนที่ ๔ ของอนุสัญญา จะมีผลเป็นการขอลดเลิกอนุสัญญา  
ว่าด้วยการประชุมระดับประโยชน์ตกทอด (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) ค.ศ. ๑๙๓๓ และอนุสัญญาว่าด้วยการประชุม  
ประชุมระดับประโยชน์ตกทอด (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๓ ไว้มีผลโดยปริยาย

มาตรา ๔๕

๑. เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติมาตรา ๗๕ ของอนุสัญญาว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) พ.ศ. ๒๕๕๒ ส่วนต่าง ๆ ต่อไปนี้ของอนุสัญญาดังกล่าวนั้นและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกันในส่วนอื่น ๆ จะสิ้นสุดการนำไปใช้สำหรับสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวนั้น นับจากวันที่อนุสัญญาดังกล่าวนั้นมีผลผูกพันกับประเทศสมาชิกนั้น และไม่ได้มีการประกาศใหม่เงื่อนไขตามมาตรา ๗๕ มาใช้บังคับ คือ :-

- (ก) ส่วนที่ ๔ ในกรณีซึ่งประเทศสมาชิกได้ยอมรับข้อผูกพัน ส่วนที่ ๒ ของอนุสัญญาดังกล่าวนั้นแล้ว
- (ข) ส่วนที่ ๕ ในกรณีซึ่งประเทศสมาชิกได้ยอมรับข้อผูกพันส่วนที่ ๓ ของอนุสัญญาดังกล่าวนั้นแล้ว
- (ค) ส่วนที่ ๖ ในกรณีซึ่งประเทศสมาชิกได้ยอมรับข้อผูกพันส่วนที่ ๔ ของอนุสัญญาดังกล่าวนั้นแล้ว

๒. การยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาดังกล่าวนั้น โดยเงื่อนไขว่าไม่มีการประกาศมาตรา ๗๕ มาใช้บังคับ จะต้องมิผลทำให้การยอมรับข้อผูกพันกับส่วนต่าง ๆ ต่อไปนี้ของอนุสัญญาว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) พ.ศ. ๒๕๕๒ และบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกันด้วยยังคงมีอยู่ต่อไป เพื่อเป็นไปตามมาตรา ๒ ของอนุสัญญาดังกล่าวนั้น คือ :-

- (ก) ส่วนที่ ๔ ในกรณีซึ่งประเทศสมาชิกได้ยอมรับข้อผูกพันส่วนที่ ๒ ของอนุสัญญาดังกล่าวนั้นแล้ว
- (ข) ส่วนที่ ๕ ในกรณีซึ่งประเทศสมาชิกได้ยอมรับข้อผูกพันส่วนที่ ๓ ของอนุสัญญาดังกล่าวนั้นแล้ว
- (ค) ส่วนที่ ๖ ในกรณีซึ่งประเทศสมาชิกได้ยอมรับข้อผูกพันส่วนที่ ๔ ของอนุสัญญาดังกล่าวนั้นแล้ว

มาตรา ๔๖

ถ้าที่ประชุมจะได้ออกอนุสัญญาใดที่สืบเนื่องกันเกี่ยวกับเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาดังกล่าวนั้นแล้ว จะต้องกำหนดระเบียบเจาะจงเป็นพิเศษในอนุสัญญาดังกล่าวนั้นว่า บทบัญญัติดังกล่าวของอนุสัญญาดังกล่าวนั้นจะสิ้นสุดผลการนำมาใช้แก่สมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวนั้น นับจากวันที่อนุสัญญาดังกล่าวนั้นจะได้ออกใช้บังคับสำหรับประเทศสมาชิกนั้นแล้ว

ส่วนที่ ๔ บทบัญญัติสุดท้าย

มาตรา ๔๗

การให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวนั้นอย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งต่อเลขาธิการสำนักงานการกรรมากรระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา ๔๘

๑. อนุสัญญาฉบับนี้จะผูกพันเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับเลขาธิการแล้ว

๒. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับหลังจากวันที่ซึ่งการให้สัตยาบันของสองประเทศสมาชิกได้รับการจดทะเบียนไว้กับเลขาธิการแล้วสิบสอง เดือน

๓. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้ จะมีผลใช้บังคับสำหรับประเทศสมาชิกใด ๆ ภายหลังจากวันที่ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้แล้วสิบสอง เดือน

มาตรา ๔๙

๑. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว ภายหลังจากระยะเวลา ๑๐ ปี นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับเป็นครั้งแรก อาจจะประกาศบอกเลิกอนุสัญญา หรือส่วนหนึ่งส่วนใดของส่วนที่ ๒ - ๔ ที่มีอยู่นั้น โดยที่การแจ้งให้เลขาธิการขององค์การความร่วมมือระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน การประกาศบอกเลิกเช่นนี้ จะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีนับจากวันที่ได้มีการจดทะเบียนการบอกเลิกแล้ว

๒. แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิที่จะทำการบอกเลิกข้อกำหนดตามมาตรา นี้ ภายใต้นี้ที่ถัดจากควมรบกกำหนดระยะเวลา ๑๐ ปี ที่ได้กำหนดไว้ในวรรคก่อน จะต้องมิขออนุญาตอีกเป็นระยะเวลา ๑๐ ปี ต่อไป และหลังจากนั้น อาจจะประกาศบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ หรือส่วนหนึ่งส่วนใดของส่วนที่ ๒ - ๔ ที่มีอยู่นั้นได้ในทุกระยะเวลา ๑๐ ปี ตามข้อกำหนดของมาตรา นี้

มาตรา ๕๐

๑. เลขาธิการขององค์การความร่วมมือระหว่างประเทศ จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกทั้งหมดขององค์การความร่วมมือระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหมดที่ประเทศสมาชิกขององค์การได้แจ้งไปยัง เลขาธิการ

๒. เมื่อแจ้งให้ประเทศสมาชิกขององค์การ ทราบถึงการให้สัตยาบันอันที่สองของสองประเทศแรกนั้น เลขาธิการจะต้องแจ้งให้ประเทศสมาชิกขององค์การ ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับด้วย

มาตรา ๕๑

เลขฉีกาขององค์การการกรรรมกรระหว่างประเทศ จะต้องแจ้งให้เลขฉีกา สหประชาชาติทราบถึงกรรจรหะ เป็นนให้สตัขยัน และการจรหะ เป็นนออกเล็ทงหมคที่ไค้แจ้งมายัง เขาตามควาามในรกรคก่อน เพื่อการจรหะ เป็นนไว้ตามนั้มาตรา ๑๐๒ ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา ๕๒

เวลาไค้ตามทีทงประศาศนการของส่านักงานการกรรรมกรระหว่างประเทศ เห็นว่าจำเป็น อาจะขอ ร้อง ไปยังทีประชุมใหญ่ให้สง รายงานการค่านึการของอนุสัญญาฉบับนี้ และอาจขอ ร้อง ให้มีการบรรจุก่าควาามเก็วกับการ เปลี่นแปลงอนุสัญญานึ้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนไว้ ในระ เบียบวาระ การประชุมไค้

มาตรา ๕๓

๑. ถ้าทีประชุมขอม รัอนุสัญญาใหม่ ซึ่ง เปลี่นแปลงแก็ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแล้ว และหากวาอนุสัญญาใหม่นี้ไค้กำหนดไว้ เป็นอย่งอื่น

(ก) การให้สตัขยันอนุสัญญาที่แก็ไขใหม่โดยประเทศสมาชิกให้รวมถึงสิทธิในการออกเล็ทงอนุสัญญานึ้ไค้ทันที โดยนิตินัย โดยไมต้องค่านึงถึงบทบัญญัติของมาตรา ๕๕ ข้างต้น ถ้าละใน เมื่อนุสัญญาที่แก็ไขใหม่จะ ไค้มีผลไซ้บังคับแล้ว

(ข) นั้วันซึ่งอนุสัญญาที่แก็ไขใหม่มีผลไซ้บังคับแล้ว การให้สตัขยันอนุสัญญานึ้โดยประเทศสมาชิกต่าง ๆ จักหยุดยั้งลง เท็ยงนั้

๒. ไม่วากวมไค้ ๆ อนุสัญญานึ้ยังคงมีผลไซ้บังคับอย่ง อย่ง เดิม สำหรับประเทศสมาชิกทั้งหมด ซึ่งไค้ให้สตัขยันอนุสัญญานึ้ไว้แล้ว แต่ยังมีไค้ให้สตัขยันอนุสัญญาที่แก็ไขใหม่

มาตรา ๕๔

ถ้วบทอนุสัญญานึ้ทั้งทีเป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีล เท่า เท็ยกัน.

ภาคผนวก

มาตรฐานการจำแนกประเภทอุตสาหกรรมระหว่างประเทศสำหรับ

การกระทำงานเชิงเศรษฐกิจทุกสาขา

(แก้ไขจนถึง ค.ศ. ๑๙๕๔)

รายชื่อหมวดและหมู่

หมวด

หมู่

หมู่ที่ ๐ เกษตรกรรม การป่าไม้ การล่าสัตว์ และการจับปลา

๐๑

เกษตรกรรม

๐๒

การป่าไม้และการตัดไม้

๐๓

การล่าสัตว์เป็นอาหาร การกักสัตว์และกึ่งล่าสัตว์

๐๔

การจับปลา

หมู่ที่ ๑ เมืองแร่และเมืองหิน

๑๑

เมืองแร่ ถ่านหิน

๑๒

เมืองแร่โลหะ

๑๓

น้ำมันและแก๊สธรรมชาติ

๑๔

เมืองหิน คินเหนียวและทราย

๑๕

เมืองแร่และเมืองหินอื่น ๆ ที่มีแร่โลหะ

หมู่ที่ ๒ - ๓ การผลิตหรือการหัตถกรรม

๒๐

อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ยกเว้นอุตสาหกรรมเครื่องคั้น

๒๑

อุตสาหกรรมเครื่องคั้น

๒๒

การผลิตยาสูบ

๒๓

การหัตถกรรมเกี่ยวกับการทอ

๒๔

การหัตถกรรมเกี่ยวกับการห่อหุ้มเท้า สินค้าเกี่ยวกับการแต่งกาย และ

สินค้าเครื่องใช้ในบ้าน

หมวด

หมู่

๒๕

การหัตถกรรมไม้และไมกอก ยกเว้นเครื่องตกแต่งบ้าน

๒๖

การผลิตเครื่องตกแต่งบ้านและของประจำที่

๒๗

การหัตถกรรมกระดาษ และผลิตภัณฑ์จากกระดาษ

๒๘

อุตสาหกรรมการพิมพ์ การโฆษณา และอย่างอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒๙

การหัตถกรรมขนสัตว์ และผลิตภัณฑ์จากขนสัตว์และเฟอร์ ยกเว้น  
ที่เกี่ยวข้องกับเครื่องห่อหุ้มเท้า และเครื่องแต่งกายอื่น ๆ

๓๐

หัตถกรรมผลิตภัณฑ์จากยาง

๓๑

หัตถกรรมเครื่องเคมีและผลิตภัณฑ์เครื่องเคมี

๓๒

หัตถกรรมผลิตภัณฑ์จากน้ำมันและถ่านหิน

๓๓

หัตถกรรมผลิตภัณฑ์จากเหมืองแร่ที่ไม่ใช่โลหะ ยกเว้นผลิตภัณฑ์  
จากน้ำมันและถ่านหิน

๓๔

อุตสาหกรรมโลหะขั้นมูลฐาน

๓๕

หัตถกรรมจากผลิตภัณฑ์โลหะ ยกเว้นเครื่องจักรและเครื่องมือเกี่ยวกับ  
การขนส่ง

๓๖

การผลิตเครื่องจักร ยกเว้นเครื่องจักรไฟฟ้า

๓๗

การผลิตเครื่องจักรไฟฟ้า เครื่องอุปกรณ เครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ

๓๘

การผลิตเครื่องมือเกี่ยวกับการขนส่ง

๓๙

อุตสาหกรรมการผลิตสิ่ง กระจกกัน

หมู่ที่ ๔ การก่อสร้าง

๔๐

การก่อสร้าง

หมู่ที่ ๕ บริการไฟฟ้า แกลส น้ำประปา และสุขาภิบาล

๕๑

ไฟฟ้า แกลส และไอน้ำ

๕๒

บริการน้ำประปา และสุขาภิบาล

หมู่ที่ ๖ การค้าขาย

หมวด

หมู่

หมู่ ๒ การค้าขาย

- ๒๑ การขายส่งและการขายปลีก
- ๒๒ ธนาคารและสถาบันเกี่ยวกับการเงินอื่น ๆ
- ๒๓ การประกัน
- ๒๔ อสังหาริมทรัพย์

หมู่ ๓ การขนส่ง คลังสินค้า และการคมนาคม

- ๓๑ การขนส่ง
- ๓๒ คลังสินค้า และโรงเก็บสินค้าที่ท่าเรือ
- ๓๓ การคมนาคม

หมู่ ๔ การบริการ

- ๔๑ บริการของรัฐบาล
- ๔๒ บริการของชุมชน
- ๔๓ บริการธุรกิจ
- ๔๔ บริการหย่อนใจ
- ๔๕ บริการส่วนบุคคล

หมู่ ๕ การดำเนินงานที่ไม่ได้มีระบุไว้

- ๕๑ การดำเนินงานที่ไม่ได้มีระบุไว้
-

สมัยประชุมที่ ๕๑ (ค.ศ. ๑๙๒๗)

ข้อเสนอแนะที่ ๑๒๘ ว่าควมน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้

(Recommendation 128 : Concerning the Maximum Permissible

Weight to Be Carried by One Worker)

สาระสำคัญของข้อเสนอแนะนี้ กล่าวถึงวิธีใช้แรงงานเพื่อทำงานแบกหามหรือขนถ่าย  
ด้วยร่างกาย โดยแนะนำว่าควรมีการฝึกอบรมและการให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการ  
ประสบอันตราย และสุขภาพอนามัยของลูกจ้างงานเช่นนี้ และได้เสนอด้วยว่าควรมีการตรวจร่างกายก่อน  
ให้ทำงานและเป็นครั้งคราว ทั้งให้ออกหนังสือสำคัญเพื่อแสดงว่าลูกจ้างผู้รับการตรวจจะสามารถทำงาน  
ได้ แนะนำให้กำหนดน้ำหนักสูงสุดไว้ด้วย นอกจากนี้ได้แนะนำว่าควรห้ามมิให้หญิงมีครรภ์ทำงานนี้ สำหรับเด็ก  
ก็ควรจำกัดอายุที่จะให้ทำงานนี้ไว้ด้วย

กระทรวงมหาดไทย พิจารณาแล้วมีความเห็นต่อไปนี้ :-

๑. ในปัจจุบันประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกโดยอาศัยตามประกาศของคณะปฏิวัติ  
ฉบับที่ ๑๕ อันเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ได้กำหนดเรื่องน้ำหนักงานไว้แล้วบ้าง แต่มิได้มีข้อความ  
รายละเอียดเช่นในข้อเสนอแนะนี้
๒. ข้อเสนอแนะนี้ได้เสนอแนวปฏิบัติในเรื่องการควบคุมการทำงานแบกหามหรือขนถ่ายที่ใช้  
ร่างกายไว้อย่างเหมาะสม หากจะได้นำมาแนะนำเผยแพร่ให้มีการปฏิบัติในประเทศไทย และบางเรื่อง  
นำมาบัญญัติเพิ่มเติมไว้ในกฎหมายที่มีอยู่แล้ว ก็จะช่วยให้ลูกจ้างผู้ทำงานมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย  
ดียิ่งขึ้น
๓. ข้อเสนอแนะนี้ยังมีที่ขัดต่อกฎหมายที่มีอยู่ ทั้งยังมีหลักการกว้างขวางกว่าที่กฎหมาย  
ในปัจจุบันกำหนดไว้ด้วย
๔. ฉะนั้น เห็นสมควรที่จะรับเอาข้อเสนอแนะนี้ไว้ได้.

ข้อแนะนำว่าควยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้

(Recommendation 128 : Concerning the Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การการกรมระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดการประชุมขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะกรรมการของสำนักงานการกรมระหว่างประเทศ ในการประชุมสมัยที่ ๕๑ เมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๖๓ และ

ซึ่งได้ตกลงให้มีข้อเสนอว่าควย น้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้นับเป็นครั้งที่ ๖ ในระเบียบวาระการประชุม และ

ซึ่งได้พิจารณาว่า ข้อเสนอเหล่านี้ควรจะได้จัดทำขึ้นในรูปของข้อแนะ เพื่อผนวกกับอนุสัญญาว่าควยน้ำหนักสูงสุด ค.ศ. ๑๙๖๓

จึงได้กำหนดเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๖๓ ให้มีข้อแนะต่อไปนี้ ซึ่งอาจเรียกว่า "ข้อแนะนำว่าควยน้ำหนักสูงสุด ค.ศ. ๑๙๖๓"

I. ความหมายและขอบเขต

๑. ในข้อแนะนำนี้ :-

(ก) คำว่า "การขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคน" หมายถึง การขนส่งสิ่งของใด ๆ ซึ่งรวมน้ำหนักทั้งหมดของสิ่งของที่ให้คนงานคนหนึ่ง เป็นผู้แบกหาม รวมถึงการยกสิ่งของนั้นขึ้นและลงควย

(ข) คำว่า "การขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำ" หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้แรงคนในการขนส่งสิ่งของที่ทำต่อเนื่องกันเป็นประจำหรือเป็นส่วนมาก หรือการดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสิ่งของ โดยปกติจะต้องใช้แรงคน แม้ว่าจะทำเป็นเพียงพัก ๆ หรือเป็นครั้งคราว

(ค) คำว่า "คนงานผู้ใหญ่" หมายถึง คนงานที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี

๒. นอกจากมีข้อกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ข้อแนะนำนี้ให้ใช้กับการขนส่งสิ่งของต่าง ๆ ที่ใช้แรงคนที่มีใช้ของน้ำหนักเบา หรือที่ควรทำเป็นประจำและเป็นครั้งคราว

๓. ข้อแนะนำนี้ให้ใช้กับการวัดปริมาณทางเศรษฐศาสตร์ทุกสาขา

## II. หลักการทั่วไป

๔. ในการขนส่งสิ่งของที่ต้องใช้แรงคน จะต้องไม่บังคับหรืออนุญาตให้คนงานใดทำงานแบกหามสิ่งของที่มีน้ำหนักอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของคนงานนั้น

## III. การฝึกอบรมและการแนะนำชี้แจง

๕. (๑) ก่อนที่คนงานแต่ละคนจะรับมอบหมายให้ทำงานขนส่งสิ่งของที่ต้องใช้แรงคนเป็นประจำนั้น จะต้องได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับคำแนะนำชี้แจง เกี่ยวกับเทคนิคของการทำงานอย่างเพียงพอ เพื่อการ รักษาสุขภาพและการป้องกันอุบัติเหตุ

(๒) การฝึกอบรมหรือการให้คำแนะนำชี้แจง เช่นว่านั้น จะต้องรวมถึง เทคนิควิธีการยกของ การแบกหาม การวางของ การเอาของลง และการจัดรวมของเป็นกองตามชนิดของสิ่งของที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ควรจะกระทำโดยผู้มีคุณวุฒิ หรือโดยสถาบันการสอน

(๓) เท้าที่จะปฏิบัติได้การฝึกอบรมหรือการให้คำแนะนำชี้แจง เช่นว่านี้ ควรจะมีวิธีการติดตามผลด้วยการตรวจสอบการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้แน่ใจว่าวิธีการที่ถูกต้องได้นำมาใช้แล้ว

๖. คนงานใดที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนเป็นครั้งคราว ควรจะได้รับคำแนะนำชี้แจงตามสมควรถึงวิธีการซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงาน เช่นนั้น เป็นไปอย่างปลอดภัย

## IV. การตรวจทางแพทย์

๗. ควรมีการตรวจทางแพทย์ถึงความเหมาะสมในการทำงานเท่าที่จะสามารถปฏิบัติได้และตามความเหมาะสม ก่อนที่จะมอบหมายให้ทำงานขนส่งสิ่งของที่ต้องใช้แรงคน

๘. ควรมีการตรวจทางแพทย์เป็นครั้งคราวตามความจำเป็น

๙. กฎข้อบังคับว่าด้วยการตรวจทางแพทย์ ตามข้อ ๗ และ ๘ ของข้อแนะนำนี้ ควรจะกำหนดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ

๑๐. การตรวจทางแพทย์ตามที่กำหนดในข้อ ๗ ของข้อแนะนำนี้ ควรจะต้องมีการรับรอง และใบรับรองควรจะถูกส่งถึง เฉพาะเรื่องความเหมาะสมในการทำงานเท่านั้น ไม่ควรมีข้อมูลอื่นทางแพทย์ควม

V. เครื่องกลไกพิเศษและการบรรจุหินเนื้อ

๑๑. เพื่อที่จะจำกัดหรืออำนวยความสะดวกแก่การขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคน ควร  
มีเครื่องกลไกพิเศษที่เหมาะสมไว้ใช้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

๑๒. การบรรจุสิ่งของลงหินห่อเพื่อขนส่งโดยแรงคน จะต้องขอให้กระต๊าก และ  
ค้ำยันวัสดุที่เหมาะสม และควรมีเครื่องกลไกสำหรับยกที่ประจักษ์จำเพาะ เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นรายขึ้น  
เป็นต้นว่า จะต้องไม่มีขอบแหลมคม มีมุมยื่นออกมาหรือผิวขรุขระ

VI. น้ำหนักสูงสุด

๑๓. ในการยอมรับข้อกำหนดของข้อแนะนำนี้ ประเทศสมาชิกควรจะพิจารณา  
ถึง :-

(ก) ลักษณะทางสรีรศาสตร์ สภาวะการณของสภาพแวดล้อม และลักษณะ  
ของงานที่จะต้องทำ

(ข) สภาวะการณอื่น ๆ ที่ซึ่งอาจจะมีอิทธิพลต่อสุขภาพและความปลอดภัย  
ของคนงาน

ก. คนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่

๑๔. ถ้าน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้ขนส่งโดยใช้แรงของคนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่  
คนหนึ่งเกินกว่า ๕๕ กิโลกรัม แล้ว ควรมีการดำเนินการเพื่อลดน้ำหนักให้ลงมาสู่ระดับ  
ที่กล่าวนี้ให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

ข. คนงานหญิง

๑๕. ในที่ซึ่งมีการจ้างคนงานหญิงที่เป็นผู้ใหญ่ให้ทำงานขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคน  
จะต้องมีการกำหนดน้ำหนักสูงสุดของสิ่งของ เช่นนั้นไว้ให้แน่นอนว่าต่ำกว่าน้ำหนักที่อนุญาตให้คนงาน  
ชายที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งทำ

๑๖. ถ้าเป็นไปได้ จะต้องไม่มีการมอบหมายให้คนงานหญิงที่เป็นผู้ใหญ่ทำงานขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำ

๑๗. ในที่ซึ่งมีการมอบหมายให้คนงานหญิงที่เป็นผู้ใหญ่ทำงานขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำ ควรจะต้องมีบทบัญญัติต่อไปนี้ :-

(ก) ลดระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานยกของขึ้น แยกหามของ และยกของลงของคนงาน เช่นว่านี้ให้น้อยลงตามสมควร

(ข) ห้ามมิให้มอบหมายให้คนงาน เช่นว่านี้ทำงานที่มีลักษณะพิเศษบางอย่าง เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคน ซึ่งมีความยากลำบากเป็นพิเศษ

๑๘. ไม่ควรมอบหมายให้คนงานหญิงทำงานขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนในระหว่างที่หญิงนั้นกำลังตั้งครรภ์ ซึ่งมีการรับรองทางแพทย์แล้ว หรือระหว่าง ๑๐ สัปดาห์ ภายหลังจากคลอดบุตร ซึ่งมีรายงานทางแพทย์ว่างานดังกล่าวนั้นจะมีผลเสียต่อสุขภาพของคนงานหญิงนั้นหรือของบุตรได้

#### ค. คนงานผู้เยาว์

๑๙. ในที่ซึ่งมีการจ้างคนงานผู้เยาว์ให้ทำงานขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคน ควรจะมีการกำหนดคนนำหนักสูงสุดของสิ่งของ เช่นนั้นไว้ให้ต่ำกว่าน้ำหนักที่อนุญาตให้คนงานผู้ใหญ่ที่อยู่ในเพศเดียวกันคนหนึ่งทำ

๒๐. ถ้าเป็นไปได้จะต้องไม่มีการมอบหมายให้คนงานผู้เยาว์ทำงานขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำ

๒๑. ในที่ซึ่งมีการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนไว้ต่ำกว่า ๑๖ ปี จะต้องมีการดำเนินการยกระดับให้สูงขึ้นถึงขั้นที่กล่าวนี้โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

๒๒. ควรจะมีการยกระดับอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำให้สูงขึ้นจนถึงระดับ ๑๘ ปี

๒๓. ในที่ซึ่งมีการมอบหมายให้คนงานผู้เยาว์ทำงานขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำ ควรจะต้องมีข้อกำหนดดังต่อไปนี้ :-

(ก) ลดระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานยกของขึ้น แยกของลง และยกของลงของพนักงาน เช่นวานี้ให้น้อยลงตามสมควร

(ข) ห้ามมิให้มอบหมายให้พนักงาน เช่นวานี้ทำงานที่มีลักษณะพิเศษบางอย่าง เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสิ่ง ของที่ไ้แรงคนซึ่งมีความยากลำบากเป็นพิเศษ

VII. มาตรการอื่นเพื่อป้องกันสุขภาพและความปลอดภัย

๒๔. จากความเห็นทางการแพทย์ และการพิจารณาถึงสภาวะการรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรพยายามดำเนินการเพื่อประกันว่า การไ้แรงงานในวันทำงานวันหนึ่ง หรือการทำงานกะของพนักงานที่รับมอบหมายทำงานขนส่งสิ่ง ของที่ไ้แรงคนนั้น จะไม่เป็นผลร้ายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานนั้น

๒๕. เครื่องกลไกและอุปกรณ์ที่เหมาะสม ควรจะได้มีการจัดหาไว้ หรือเตรียมไว้แก่พนักงาน และควรให้พนักงานไ้เท่าที่จะจำเป็นแก่การป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานที่ทำงานขนส่งสิ่ง ของที่ไ้แรงคน

VIII. ข้อกำหนดอื่น ๆ

๒๖. การฝึกอบรมหรือการให้คำแนะนำชี้แจงและการตรวจทาง แพทย์ตามที่กำหนด อยู่ในข้อแฉะฉบับนี้ จะต้องไม่ให้พนักงานออกค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด

๒๗. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรจะดำเนินการส่งเสริมการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ตลอดจนการศึกษาศาสตร์ที่เกี่ยวกับการสร้าง เครื่องมือให้คนที่เกี่ยวกับการขนส่งสิ่ง ของที่ไ้แรงคน เพื่อ :-

(ก) หากความฉั้ฉั้ ถ้ามี ระหว่างโรคและการยึดปกคิที่ เกิดจากงานอาชีพกับการขนส่งสิ่ง ของที่ไ้แรงคน และ

(ข) ลดการเสี้ยนอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ของคนงานที่รับจ้างทำงานขนส่งสิ่ง ของที่ไ้แรงคนให้น้อยลง

๒๘. ในที่ซึ่งมีการขนส่งสินค้าโดย วิธีการลากและผลักดันอยู่ทั่วไป อันต้องไ้กำลัง

/ทางกาย.

ทางกาย ซึ่งคล้ายกับการใช้แรงในการขนส่งสิ่ง ของ เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจอาจจะพิจารณาถึงการ  
รับใช้ข้อกำหนดของข้อแนะนำนี้ในงาน เช่นว่านั้นได้ตามความเหมาะสม

๒๕. เมื่อได้พิจารณาหรืออีกองค์การตัวแทนของนายจ้างและตัวแทนองค์การของ  
คนงานที่เกี่ยวข้องแล้ว แต่ละประเทศสมาชิกควรดำเนินการที่ละชั้นเท่าที่จำเป็น เพื่อให้มีการนำ  
ข้อกำหนดของข้อแนะนำนี้มาใช้บังคับโดยกฎหมาย กฎข้อบังคับ หรือวิธีการอื่นใดที่เข้ากับระเบียบ  
ปฏิบัติและสภาวะการงานของประเทศ

๒๖. ภายหลังจากที่ได้พิจารณาร่วมกับหน่วยงานตรวจแรงงาน และองค์การตัวแทน  
ของนายจ้าง และคนงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ประเทศสมาชิกอาจจะอนุญาตให้มีข้อยกเว้นจากการแสดง  
เจตจำนงยินยอมรับข้อกำหนดของข้อแนะนำนี้เป็นพิเศษได้ ถ้าสภาวะการงานหรือลักษณะของสิ่งของ  
เช่นว่านั้นจำเป็นจะต้องมีข้อยกเว้น ทั้งนี้ จะต้องระบุเจาะจงถึงขอบเขตของข้อจำกัดหรือข้อยกเว้น  
ทุก ๆ ข้อ

๒๗. แต่ละประเทศสมาชิกควรระบุให้ทราบว่าบุคคลใดหรือกลุ่มบุคคลใดมีหน้าที่  
รับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของข้อแนะนำให้ชัดเจน ทั้งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการควบคุม  
การปฏิบัติตามบทบัญญัติเหล่านี้ด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติแห่งชาติ.

สมัยประชุมที่ ๕๑ (ค.ศ. ๑๙๖๗)

ข้อแนะนำที่ ๑๒๙ ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการและคนงานในสถานประกอบการ

(Recommendation 129 : Concerning Communications between Management and Workers within the Undertaking)

สาระสำคัญของข้อแนะนำนี้ กล่าวถึงหลักและวิธีปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายคนงาน สื่อกลางที่ใช้ในการสื่อสารข้อความ ตลอดจนประเภทของข่าวสารที่ฝ่ายจัดการควรติดต่อสื่อสารให้ฝ่ายคนงานได้ทราบด้วย เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และเพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

กระทรวงมหาดไทย พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า ข้อแนะนำนี้ไม่ขัดกับกฎหมายของประเทศไทย แม้ว่าในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับใดของทางราชการที่กำหนดเรื่องการติดต่อสื่อสารตามนี้แห่งข้อแนะนำนี้โดยก็ตาม ในทางปฏิบัติมีการสื่อสารข้อความเช่นว่านี้อยู่ในสถานประกอบการหรือที่ทำงานทั่ว ๆ ไป แต่เป็นในรูปของประเพณีหรือการปฏิบัติที่ไม่มีระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้แน่ชัด ในบางสถานที่ทำงานนายจ้างอาจจะกำหนดวิธีปฏิบัติขึ้นเองโดยระบุไว้ในกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นอกจากนี้กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ก็ได้เผยแพร่หลักและวิธีการนี้ในการอบรมผู้จัดการงานบุคคลของสถานประกอบการของรัฐและเอกชนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๖ แล้ว และขณะนี้ยังคงดำเนินการอยู่ ทั้งได้บรรจุเข้าไว้ในหลักสูตรการอบรมหัวหน้างานอีกด้วย และได้เผยแพร่ในรูปของการบรรยายหรืออภิปรายในการประชุมสัมมนาทางวิชาการที่กรมได้จัดทำขึ้นอยู่เป็นครั้งคราวตลอดมา

ฉะนั้น จึงเห็นสมควรที่จะรับเอาข้อแนะนำนี้ไว้ใช้เป็นหลักถือปฏิบัติต่อไปได้.

ขอแนะนำที่ ๑๒๔

ขอแนะนำควยการติดตอสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการ และคนงานในสถานประกอบการ

(Recommendation 129: Concerning Communications between Management and Workers within the Undertaking)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การการกรรมกรระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดการประชุมขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานการกรรมกรระหว่างประเทศ ในการประชุมสมัยที่ ๕๑ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๖๗ และได้ตั้งข้อสังเกตถึงขอแนะนำควยการร่วมมือกันในระดับสถานประกอบการ ค.ศ. ๑๙๕๒

และ

ได้พิจารณาถึงมาตรฐานที่ควรจะมีเพิ่มขึ้น และ

ได้ตกลงยอมรับให้มีข้อเสนอว่าควย การติดตอสื่อสารภายในสถานประกอบการนับเป็นเรื่อง

ที่ ๕ ในระเบียบวาระการประชุม และ

ซึ่งได้ตกลงกันว่า ข้อเสนอดังกล่าวควรจัดทำขึ้นในรูปของข้อแนะนำ

จึงได้กำหนดเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๖๗ ให้มีข้อแนะนำต่อไปนี้ ซึ่งอาจเรียกว่า

ขอแนะนำควยการติดตอสื่อสารภายในสถานประกอบการ ค.ศ. ๑๙๖๗

ส่วนที่ ๑

การพิจารณาทั่วไป

๑. แต่ละประเทศสมาชิกขององค์การการกรรมกรระหว่างประเทศ ควรจะดำเนินการตามควรเพื่อให้บุคคล องค์กร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด และการปฏิบัติตามนโยบายว่าควยการติดตอสื่อสารภายในสถานประกอบการ ระหว่างฝ่ายผู้จัดการและคนงานได้ให้ความสนใจตอบพ้ญูติของขอแนะนำนี้.

๒. (๑) โดยที่มีส่วนได้เสียร่วมกัน นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การที่เกี่ยวข้องควรจะมองเห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศแห่งความเข้าใจ และความไว้วางใจซึ่งกันและกันในสถานประกอบการ อันซึ่งจะช่วยให้มีประสิทธิภาพในสถานประกอบการ และกำลังใจในคนงานด้วย.

(๒) บรรยากาศนี้จะช่วยส่งเสริมให้ขั้นใดด้วยการเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนเรื่องราวที่เกี่ยวกับความเป็นไปของสถานประกอบการ และที่เกี่ยวกับสภาพการณ์ทางสังคมของลูกจ้างอย่างสมบูรณ์ตรงตามความมุ่งหมาย และรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะกระทำได้

(๓) ในการที่จะได้มาซึ่งบรรยากาศดังกล่าว (อันจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพของสถานประกอบการ) หลังจากได้รวมปรึกษาหารือกับยูแทนคนงาน ฝ่ายจัดการควรจะให้มีการใช้มาตรการที่เหมาะสม เพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการติดต่อสื่อสารที่จะเป็นผลดีต่อคนงานและยูแทนของเขา.

๓. นโยบายการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องแน่ใจว่า ก่อนที่ฝ่ายจัดการจะได้ตกลงดำเนินการ เรื่องใดไปซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ ใ้มีการให้ข่าวสารและการหารือร่วมกันระหว่างทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เท่าที่การเปิดเผยข่าวสารดังกล่าวจะไม่ทำความเสียหายให้แก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด.

๔. วิธีการติดต่อสื่อสารจะต้องไม่ทำให้เสรีภาพในการสมาคมลดน้อยลงในทางหนึ่งทางใด จะต้องไม่ก่อกองเสียดในทางใด ๆ แก่ยูแทนของคนงานที่ไ้รับเลือกตั้งอย่างเสรี หรือองค์การของยูแทนคนงานนั้น หรือเป็นการบั่นทอนหน้าที่ขององค์การยูแทนลูกจ้างที่มีตามกฎหมายและการปฏิบัติแห่งชาติ.

๕. องค์การของนายจ้างและองค์การของลูกจ้าง ควรจะได้หารือร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพิจารณามาตรการที่พึงปฏิบัติ ในการให้การสนับสนุนและส่งเสริมการรับรองนโยบายการติดต่อสื่อสาร และการปฏิบัติให้โดยลควย

๖. ควรจะได้มีการดำเนินงานเป็นขั้น ๆ เพื่อฝึกอบรมให้ยูแทนที่เกี่ยวข้องได้รู้จักวิธีการติดต่อสื่อสาร และคุ้นเคยกับหัวข้อเรื่องที่ต้องติดต่อสื่อสาร เท่าที่จะสามารถทำได้.

๗. ในการกำหนดและปฏิบัติตามนโยบายการติดต่อสื่อสาร ฝ่ายจัดการ องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง ผู้แทนของแรงงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทางราชการ ควรยึดถือหลักที่จะกล่าวต่อไปในส่วนที่ ๒ ของบทบัญญัตินี้เป็นแนวทางเท่าที่ภาวะการณ์ของประเทศจะอำนวยให้.

## ส่วนที่ ๒

### หลักสำคัญของนโยบายการติดต่อสื่อสารในสถานประกอบการ

๘. นโยบายการติดต่อสื่อสาร ควรคำนึงถึงลักษณะ ขนาด และองค์ประกอบของสถานประกอบการ ตลอดจนความสนใจของลูกจ้างเป็นเกณฑ์ด้วย.

๙. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นี้ ระบบการติดต่อสื่อสารในสถานประกอบการควรจะเป็นไปในลักษณะที่จะช่วยให้มีการสื่อสารแบบสองทางอย่างแท้จริง และสม่ำเสมอ

(ก) ระหว่างผู้แทนของฝ่ายจัดการ (หัวหน้าของสถานประกอบการ หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้างาน ฯลฯ) กับลูกจ้าง และ

(ข) ระหว่างหัวหน้าของสถานประกอบการ ผู้อำนวยการงานบุคคลหรือผู้แทนอื่นในระดับสูงของฝ่ายจัดการ กับผู้แทนสหภาพแรงงาน หรือบุคคลอื่นซึ่งตามกฎหมายหรือวิธีปฏิบัติในประเทศ หรือตามข้อตกลงร่วมกัน เป็นผู้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนในเรื่องผลประโยชน์ของลูกจ้าง ในระดับสถานประกอบการ.

๑๐. เมื่อฝ่ายจัดการต้องการส่งข่าวสาร เรื่องราวผ่านผู้แทนลูกจ้าง ถ้าผู้แทนลูกจ้างนั้นยอมรับที่จะทำแล้ว ควรจะหาวิธีการติดต่อส่งข่าวสารนั้นให้แก่คนงานที่เกี่ยวข้องอย่างรวดเร็ว และสมบูรณ์.

๑๑. ในการเลือกวิธีการหรือสายทางเพื่อติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับประเภทของข่าวสาร ที่ต้องการติดต่อให้ทราบนั้น ฝ่ายจัดการควรคำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะหน้าที่ ของหัวหน้างานและของผู้แทนลูกจ้าง. เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดกระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหรือฐานะของบุคคลเหล่านั้น.

๑๒. ในการเลือกสื่อกลางเพื่อการติดต่อสื่อสาร และเวลาที่เหมาะสม ควรจะคำนึงถึงสภาพของแต่ละสถานะการณ์ ตลอดจนวิธีปฏิบัติในประเทศด้วย.

๑๓. สื่อกลางเพื่อการติดต่อสื่อสาร หมายความว่ารวมถึง : -

(ก) การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข่าวสาร.

(ข) สื่อกลางที่มุ่งให้แก่กลุ่มคนงานต่าง ๆ เช่น วารสารของหัวหน้างาน และคู่มือนโยบายงานบุคคล.

(ค) สื่อกลางการติดต่อทั่วไป เช่น วารสารและหนังสือพิมพ์ภายใน จดหมายข่าว และใบปลิวเรื่องราวข่าวสาร ป้ายประกาศ รายงานประจำปี หรือรายงานฐานะทางการเงินในรูปแบบที่ลูกจ้างทั้งหมดจะสามารถเข้าใจได้ง่าย จดหมายถึงลูกจ้าง การนิเทศการ การเยี่ยมโรงงาน ภาพยนต์ ภาพฉายและภาพนิ่ง วิทยุและโทรทัศน์.

(ง) สื่อกลางที่มุ่งให้ลูกจ้างเสนอขอแนะนำและแสดงความคิดเห็น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานประกอบการ.

๑๔. ข่าวสาร เรื่องราวที่จะติดต่อสื่อสารและการเสนอข่าวสารนั้น ควรจะกำหนดไปในแนวที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดีร่วมกัน ในปัญหาซึ่งเกิดจากความสลับซับซ้อนของการดำเนินงานในสถานประกอบการ.

๑๕. (๑) ถ้าเป็นไปได้ ข่าวสาร เรื่องราวที่ฝ่ายจัดการจะพึงให้ควรส่งให้แก่ผู้แทนลูกจ้างหรือแก่ลูกจ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของข่าวสารด้วย และควรจะให้ทุก ๆ กรณีที่เกี่ยวข้องผลประโยชน์ของลูกจ้าง เกี่ยวกับการดำเนินงานและความก้าวหน้าในอนาคตของสถานประกอบการนั้น และสถานะการณ์ในปัจจุบันและอนาคตของลูกจ้าง. เท่าที่เรื่องราวข่าวสารนี้จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด.

(๒) ฝ่ายจัดการควรจะให้เรื่องราวข่าวสารต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องต่อไปนี้ : -

(ก) สภาพการทั่วไปของการจ้างงาน ตลอดจนการจ้างแรงงาน การโยกย้าย และการสิ้นสุดลงของการจ้างแรงงาน.

(ข) รายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงาน และตำแหน่งของงานนั้น ๆ ในโครงสร้างของสถานประกอบการนั้น

(ค) การฝึกอบรมที่จะพึงได้รับ และความหวังความก้าวหน้าในสถานประกอบการนั้น

(ง) สภาพการทำงานทั่วไป.

(จ) ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และสุขภาพ และข้อสิ่งชี้แจงเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ และโรคที่เกิดจากการทำงาน.

(ฉ) วิธีดำเนินการในเรื่องการพิจารณาการร้องทุกข์. ตลอดจนกฎข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงาน และสภาพการณ์ที่ใช้วิธีการร้องทุกข์ควย

(ช) บริการสวัสดิการของลูกจ้าง. (การรักษาพยาบาล, สุขภาพอนามัย, สถานที่รับประทานอาหาร สถานที่อยู่หรือบ้านพัก การพักผ่อนหย่อนใจ, การออมเงินและการธนาคาร ฯลฯ)

(ซ) โครงการประกันสังคม หรือการสงเคราะห์ทางสังคมในสถานประกอบการ

นั้น

(ฅ) กฎข้อบังคับของโครงการประกันสังคมแห่งชาติ. ซึ่งลูกจ้างจะมีส่วนร่วมควยในฐานะที่เป็นผู้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการนั้น

(ญ) สถานะการณ์ทั่วไปของสถานประกอบการ และความหวังหรือโครงการที่จะพัฒนาให้เจริญขึ้นในอนาคต.

(ฎ) คำอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบกระเทือนถึงฐานะของลูกจ้างในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยทางอ้อมก็ตาม.

(ฏ) วิธีการปรึกษาหารือ การอภิปราย และการร่วมมือกันระหว่างฝ่ายจัดการและตัวแทนของฝ่ายจัดการฝ่ายหนึ่ง กับลูกจ้างและตัวแทนลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง.

(ค) ในกรณีที่มีปัญหาซึ่งเป็นเรื่องการเจรจากัน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือตัวแทนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น หรือสัญญาตกลงร่วมกันที่ได้ตกลงกันในระดัมนอกเหนือจากสถานประกอบการนั้น เรื่องราวข่าวสารที่ให้ควรจะบังช้จัดแจงตามนัยนี้ควย

สมัยประชุมที่ ๕๑ (ปี พ. ๑๙๒๗)

ข้อแนะนำที่ ๑๓๐ ว่าด้วยการพิจารณาและการยุติข้อร้องทุกข์

ภายในสถานประกอบการ

(Recommendation 130 : Concerning the Examination of Grievances within the Undertaking with a view to Their Settlement)

สาระสำคัญของข้อแนะนำนี้ กล่าวถึง ลักษณะและขอบเขตของข้อร้องทุกข์ วิธีการยื่นและพิจารณาข้อร้องทุกข์ วิธีปฏิบัติต่อยื่นข้อร้องทุกข์ และการให้สิทธิพิเศษ เพื่อคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ ตลอดจนวิธีการอื่นที่จะพึงปฏิบัติหากไม่สามารถจะยุติข้อร้องทุกข์ได้ภายในสถานประกอบการหรือสถานทำงาน

กระทรวงมหาดไทย พิจารณาแล้วเห็นว่า หลักการของข้อแนะนำนี้ไม่ขัดกับกฎหมายของประเทศไทย และยังประกอบด้วยหลักการอื่น เหมาะสมที่จะสนับสนุนให้มีการปฏิบัติภายในประเทศไทยได้ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและคนงาน ได้ดียิ่งขึ้น แม้ว่าในปัจจุบันจะยังไม่มีกฎหมายหรือระเบียบใด ของทางราชการกำหนด เรื่องการร้องทุกข์ตามนัยแห่งข้อแนะนำนี้ก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติได้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่ในสถานประกอบการ หรือที่ทำงานทั่ว ๆ ไป ในรูปของระเบียบที่ไม่มีการระบุไว้แน่นอนชัด และบางแห่งนายจ้างอาจกำหนดขึ้นเองโดยระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ก็ได้ หรือหากไม่มีลูกจ้างก็ถือปฏิบัติว่าเป็นที่ไม่ต้องห้าม วิธีปฏิบัติตลอดจนหน้าที่ของนายจ้าง เกี่ยวกับข้อร้องทุกข์อาจจะแตกต่างกันไปแต่ละสถานที่ทำงานและข้อร้องทุกข์แต่ละราย นอกจากนี้ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ก็ได้พยายามเผยแพร่หลักและวิธีการนี้อยู่เสมอ เช่น ในการอบรมผู้จัดการงานบุคคล การอบรมหัวหน้างาน ตลอดจนการเผยแพร่ในรูปของกา รบรรยายหรือการ อภิปราย ในการประชุมสัมมนา ทางวิชาการเท่าที่จะทำได้ เป็นครั้งคราวอยู่เสมอ

ฉะนั้น จึงเห็นสมควรที่จะรับเอาข้อแนะนำนี้ไว้ เป็นหลักถือปฏิบัติต่อไปได้.

ข้อเสนอปีที่ ๑๓๖

ข้อเสนอว่าด้วยการพิจารณาข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการ เพื่อบำบัดข้อพิพาท

(Recommendation 130 : Concerning the Examination of Grievances within the Undertaking with a View to their Settlement)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การการกรรมระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดการประชุมขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประสานการของสำนักงานการ

กรรมระหว่างประเทศ ในการประชุมสมัยที่ ๕๑ เมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๖๗ และ

ซึ่งได้ตั้งข้อสังเกตถึงข้อเสนอแนะด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีอยู่ที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ

ของความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและฝ่ายจัดการ และโดยเฉพาะข้อเสนอว่าด้วยข้อตกลงร่วมกัน ค.ศ. ๑๙๕๑

ข้อเสนอว่าด้วยการประนีประนอม และการอนุญาโตตุลาการด้วยความสมัครใจ ค.ศ. ๑๙๕๑ ข้อเสนอว่าด้วย

ความร่วมมือในระบอบสถานประกอบการ ค.ศ. ๑๙๕๒ และข้อเสนอว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างงาน ค.ศ. ๑๙๖๓

และ

ซึ่งได้พิจารณาว่าควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเพิ่มขึ้น และ

ซึ่งได้ตั้งข้อสังเกตถึงข้อเสนอว่าด้วยการติดต่อสื่อสารภายในสถานประกอบการ ค.ศ. ๑๙๖๗

และ

ซึ่งได้ตกลงได้รับข้อเสนอแนะบางประการว่าด้วยการพิจารณาข้อร้องทุกข์ภายในสถาน

ประกอบการ นับเป็นเรื่องที่ ๕ ในระเบียบวาระการประชุม และ

ซึ่งได้พิจารณาเห็นว่า ข้อเสนอเหล่านี้ควรจะได้จัดทำขึ้นในรูปของข้อเสนอ

จึงได้กำหนดเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๖๗ ให้มีข้อเสนอต่อไปนี้ ซึ่งอาจเรียกว่า

"ข้อเสนอว่าด้วยการพิจารณาข้อร้องทุกข์ ค.ศ. ๑๙๖๗"

/ ๑. วิธีปฏิบัติ...

๑. วิถีปฏิบัติ

๑. ข้อแนะนำจะมีผลบังคับใช้โดยการออกกฎหมายหรือกฎข้อบังคับภายในประเทศ โดยข้อตกลงร่วมกัน กฎข้อบังคับกับการทำงาน หรือก้าตัดสินของอนุญาโตตุลาการ หรือวิธีการอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับวิถีปฏิบัติของชาติ และเหมาะสมกับสภาวะการอันในประเทศนั้น ๆ

๒. หลักการทั่วไป

๒. หน่วยงานใดก็ตามที่โลกพิจารณาเห็นว่า เขามีมูลเหตุเพียงพอที่จะร้องทุกข์ ซึ่งจะดำเนินการด้วยตนเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นใดที่มีสิทธิจะ

- ก. เสนอร้องทุกข์เช่นนั้นโดยปราศจากผลเสียหายแก่ประการใดทั้งสิ้น และ
- ข. จอให้ขอร้องทุกข์เช่นนั้นได้รับการพิจารณาให้เป็นไปตามวิธีการที่เหมาะสม

๓. มูลเหตุที่จะนำมาร้องทุกข์ได้ จะต้องเนื่องมาจาก มาตรการหรือสถานะการอันใดที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและคนงาน หรือซึ่งมีผลหรืออาจจะมีผลกระทบต่อสภาพการทำงานของคนหนึ่งหรือหลายคน ในสถานประกอบการนั้น เมื่อมาตรการหรือสถานะการดังกล่าวเป็นที่แน่ชัดว่าขัดกับข้อกำหนดแห่งข้อตกลงร่วมกัน หรือสัญญาการจ้างงานของแต่ละบุคคล กฎข้อบังคับกับการทำงาน กฎหมายหรือกฎข้อบังคับ หรือจารีตประเพณี หรือประเพณีของงานอาชีพนั้น สาขาของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หรือของประเทศ ทั้งนี้ให้อยู่ในหลักของความสุจริตใจ

๔. (๑) ข้อจำกัดสิทธิข้อแนะนำนี้ ไม่ใช้บังคับถึงการประชุมร่วมกัน ซึ่งมุ่งหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงหรือสภาพการทำงาน

(๒) กฎหมายหรือวิถีปฏิบัติในประเทศ จะกำหนดถึงลักษณะความแตกต่างระหว่างกรณีที่เป็นการร้องทุกข์ ซึ่งเสนอขึ้นโดยคนงานคนหนึ่งหรือหลายคน ที่ถือว่าเป็นข้อร้องทุกข์ ที่จะให้พิจารณาภายในวิธีดำเนินการที่กำหนดอยู่ในข้อแนะนำนี้ และกรณีที่ไม่เป็นการร้องทุกข์เพื่อการเรียกร้องโดยทั่วไป ซึ่งจะตกลงกันโดยวิธีการเจรจาต่อรองร่วมกัน หรือภายในวิธีดำเนินการอื่นเพื่อการระงับข้อพิพาทนั้น

/ ๕. เพื่อใ้กำหนด...

๕. เมื่อได้กำหนดวิธีการดำเนินการ เพื่อพิจารณาข้อร้องทุกข์ไว้ในข้อตกลงร่วมกัน ผู้มีส่วนในข้อตกลง เช่นว่านั้น จะต้องให้การสนับสนุนให้ระบุในข้อตกลงไว้ว่า ระหว่างระยะเวลาที่ข้อตกลงยังมีผลใช้บังคับอยู่ จะดำเนินการ เพื่อส่งเสริมการยุติข้อร้องทุกข์โดยวิธีการที่กำหนดไว้ และงดเว้นการกระทำใด ๆ อันอาจจะ เป็นการขัดต่อประสิทธิภาพแห่งวิธีการดำเนินการ เหล่านี้

๖. องค์การของพนักงาน หรือผู้แทนของพนักงานในสถานประกอบการควรจะดำเนินการร่วมมือกับนายจ้างหรือองค์การของนายจ้าง โดยให้มีสิทธิและความรับผิดชอบเท่าเทียมกัน ในการกำหนดและวางหลักเกณฑ์วิธีการดำเนินการ ร้องทุกข์ในสถานประกอบการ หากเป็นไปได้ ให้ข้อตกลงไว้กันแต่จะต้องให้สอดคล้องกับกฎหมายและวิधिปฏิบัติภายในประเทศนั้นด้วย

๗. (๑) เพื่อที่จะให้จำนวนข้อร้องทุกข์อันน้อยลงมากที่สุด ควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง ในการกำหนดและดำเนินนโยบายงานบุคคลที่ถูกต้อง ทั้งนี้ให้คำนึงถึง และ เคารพต่อสิทธิและผลประโยชน์ของพนักงานเป็นหลักที่สุด

(๒) เพื่อที่จะดำเนินนโยบายดังกล่าว และ เพื่อแก้ปัญหาทางสังคมที่กระทบกระเทือนพนักงานภายในสถานประกอบการ ฝ่ายจัดการควรจะร่วมมือกับตัวแทนของพนักงานก่อนที่จะทำการตัดสินใจอย่างใดลงไป

๘. ถ้าสามารถทำได้ ข้อร้องทุกข์ควรจะถูกส่งกันไว้ภายในสถานประกอบการเอง ทั้งนี้ ตามวิธีการดำเนินการอันมีประสิทธิภาพซึ่งได้รับการปรับปรุงให้เข้ากับสภาวะการของประเทศ สาขา และกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องด้วย และซึ่งทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจในวัตถุประสงค์ของข้อร้องทุกข์นั้น ๆ ด้วย

๙. ไร้มันหมักหมมใดในขณะนั้นที่คิดว่ากติกาสัญญาของพนักงานในการ ร้องทุกข์ตรงกับ เจาหน้าที่ผู้ทรงอำนาจด้านแรงงาน หรือภาคแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ขบวนการยุติธรรมอื่น ๆ ในเมื่อสิทธิดังกล่าว เป็นที่ยอมรับโดยกฎหมายหรือถูกยอมรับกับภายในของประเทศนั้น.

๓. วิธีดำเนินการภายในสถานประกอบการ

๑๐. (๑) ตามหลักทั่วไป กว่าจะพยายามดำเนินการยุติข้อร้องทุกข์ชั้นแรกโดยตรงระหว่างพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยมีผู้ช่วยหรือไม่ก็ตาม กับหัวหน้างานที่ใกล้ชิดของเขา

(๒) เมื่อความพยายามที่จะร้องทุกข์ เช่นว่านั้นคงล้มเหลว หรือข้อร้องทุกข์นั้น มีลักษณะซึ่ง เมื่อไต่สวนหรือกันโดยตรงระหว่างพนักงานที่ได้รับความกระทบกระเทือน และหัวหน้างานที่ใกล้ชิดของเขาแล้ว เห็นว่าไม่เหมาะสมพนักงานนั้นควรจะได้มีสิทธิที่จะทำให้ออกร้องทุกข์ของเขาได้รับการพิจารณาใหม่ ในระดับที่สูงขึ้น ระดับหนึ่งหรือหลายระดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อร้องทุกข์ โครงสร้าง และขนาดของสถานประกอบการนั้น

๑๑. วิธีดำเนินการร้องทุกข์ควรจะต้องได้รับและใช้ให้เกิดผลไปในทางที่สามารถทำให้การดำเนินการแต่ละขั้นนำมาซึ่งการยุติแห่งข้อร้องทุกข์นั้น ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันจากทั้งพนักงานและนายจ้าง อย่างอิสระเสรี

๑๒. วิธีดำเนินการร้องทุกข์ควรไม่เพิ่มความยุ่งยาก และควรให้รวดเร็วเท่าที่จะทำได้ และถ้าจำเป็นเพื่อการนี้ อาจจะต้องกำหนดจำกัดขอบเขตเวลาที่เหมาะสม ระเบียบวิธีดำเนินการเหล่านี้ ควรจะให้เรียบง่ายที่สุด.

๑๓. (๑) พนักงานที่เกี่ยวข้องควรมีสิทธิเข้าร่วมในการดำเนินการร้องทุกข์โดยตรง และในระหว่างการพิจารณาข้อร้องทุกข์ของตน รับความช่วยเหลือหรือมีผู้แทนคนหนึ่งจากองค์การแรงงาน หรือจากพนักงานในสถานประกอบการนั้น หรือบุคคลอื่นใดที่เขาได้เลือกขึ้นเองได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย และวิธีปฏิบัติภายในของประเทศนั้น

(๒) นายจ้างควรจะมีสิทธิรับความช่วยเหลือหรือมีผู้แทนหนึ่งคนจากองค์การนายจ้างได้

(๓) บุคคลที่ทำงานในสถานประกอบการเดียวกันซึ่งได้ช่วยเหลือหรือเป็นผู้แทน  
คนงานนั้น ราชการพิจารณาข้อร้องทุกข์ควรจะได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับที่คนงานนั้นตามวรรค ๒  
(ก) ของข้อแนบฉบับนี้ ในเมื่อเขาได้ปฏิบัติกรเป็นไปตามวิธีดำเนินการร้องทุกข์แล้ว

๑๔. คนงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้แทนคนงาน ถ้าหากว่าผู้แทนคนงานนั้นทำงานอยู่ในสถาน  
ประกอบการเดียวกัน ควรได้รับอนุญาตให้เวลาเพียงพอที่จะเข้าร่วมดำเนินการพิจารณาข้อร้องทุกข์  
และไม่ควรได้รับความเสียหายจากการตกเงินเดือน อันเนื่องมาจากการขาดงาน เพราะผลของการเข้า  
มีส่วนร่วมดำเนินการดังกล่าว ทั้งนี้ให้คำนึงถึงกฎข้อบังคับและวิธีปฏิบัติ ตลอดจนการป้องกันการวิชีในทาง  
ที่ผิด ซึ่งอาจกำหนดขึ้นได้โดยกฎหมาย ข้อตกลงร่วมกัน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑๕. ฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องของพิจารณก เห็นว่าเป็นการจำเป็นแล้วอาจจะจัดทำรายงาน  
ย่อกิจการที่ดำเนินไปโดยรูปของข้อตกลงร่วม เพื่อประโยชน์แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้

๑๖. (๑) ควรพิจารณาการที่เหมาะสม เพื่อเป็นหลักประกันว่า การดำเนินการร้องทุกข์  
ดังกล่าวเป็นที่รับรู้ของหน่วยงานทั่วไป เกี่ยวกับกฎข้อบังคับและวิธีปฏิบัติที่ดำเนินการอยู่ และเงื่อนไข  
แห่งการใ้ช้

(๒) คนงานใดซึ่งได้เสนอข้อร้องทุกข์ขึ้นมา ควรจะต้องแจ้งให้ทราบถึงขั้นต่าง ๆ  
ที่ได้ดำเนินการไปแล้วตามวิธีการ และการปฏิบัติการเกี่ยวกับการร้องทุกข์นั้น

๕. การแก้ไขข้อร้องทุกข์ที่ตกลงกันไม่ได้

๑๗. เมื่อความพยายามที่จะยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการต้องล้มเหลว  
และเมื่อได้พิจารณาถึงลักษณะของข้อร้องทุกข์นั้นแล้วควรหาทางนำข้อร้องทุกข์ เจรพานั้นมาตกลงกันในชั้น  
สุดท้าย โดยวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ดังต่อไปนี้

(ก) วิธีการที่กำหนดยันโดยการตกลงร่วมกัน เป็นอันว่า การพิจารณากรณีที่เกิดขึ้น

/ รวมกัน...

ร่วมกับโดยองค์การแรงงานและนายจ้างที่เกี่ยวข้อง หรือโดยการเจรจาตกลงโดยความสมัครใจ โดยการแต่งตั้งบุคคลหนึ่งหรือหลายคนที่แต่งตั้งของนายจ้างและแรงงานที่เกี่ยวข้อง หรือขององค์การแรงงานและนายจ้าง

- (ข) การไกล่เกลี่ยหรือการอนุญาโตตุลาการ โดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของรัฐ
- (ค) โดยอาศัยศาลแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ชำนันการยุติธรรมอื่น ๆ
- (ง) วิธีการอื่นใดที่เหมาะสมกับสภาวะการตั้งของประเทศ

๑๘. (๑) หน่วยงานควรมีเวลาเพียงพอแก่ความจำเป็น ในการที่จะเข้ามีส่วนร่วม  
ดำเนินการตามความในข้อ ๑๗ ของข้อแนะนำนี้

(๒) วิธีดำเนินการใดที่พนักงานได้ใช้ตามที่กำหนดไว้ในวรรค ๑๗ ไม่ควรจะทำให้เขาต้องสูญเสียรายได้ ในเมื่อขอร้องทุกขอร้อง เขาสามารถพิสูจน์ได้ว่ามีเหตุผลตามหลักการดำเนินการที่กล่าวแล้ว ถ้าเป็นไปก็ควรจะทำให้มีการปฏิบัติการในเรื่องดังกล่าวนี้ นอกเวลาทำงานของพนักงานที่เกี่ยวข้อง.

ข้อเสนอฉบับที่ ๑๓๑

ข้อเสนอว่าด้วยประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และประโยชน์ตกทอด

(Recommendation 131: Concerning Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การการกรมระหว่างประเทศ ซึ่งได้จัดการประชุมขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะกรรมการของสำนักงานการกรมระหว่างประเทศ ในการประชุมสมัยที่ ๕๑ เมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๖๗ และ ซึ่งได้ตกลงให้มีข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อเสนอแนะว่าด้วยผลประโยชน์การสูงอายุ (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) ค.ศ. ๑๙๓๓ ข้อเสนอแนะว่าด้วยผลประโยชน์การสูงอายุ (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๓ ข้อเสนอแนะว่าด้วยผลประโยชน์การเจ็บป่วย (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) ค.ศ. ๑๙๓๓ ข้อเสนอแนะว่าด้วยผลประโยชน์การเจ็บป่วย (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๓ ข้อเสนอแนะว่าด้วยผลประโยชน์ตกทอด (งานอุตสาหกรรม ฯลฯ) ค.ศ. ๑๙๓๓ ข้อเสนอแนะว่าด้วยผลประโยชน์ตกทอด (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. ๑๙๓๓ นับเป็นเรื่องที่ ๔ ในระเบียบวาระการประชุม และ

ซึ่งได้กำหนดว่า ข้อเสนอเหล่านี้ ควรจะจัดทำขึ้นในรูปของข้อเสนอเพื่อนำข้อเสนอแนะว่าด้วยประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และประโยชน์ตกทอด ค.ศ. ๑๙๖๗

จึงกำหนดเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๖๗ ให้มีข้อเสนอต่อไปนี้ ซึ่งอาจเรียกว่า "ข้อเสนอว่าด้วยประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และประโยชน์ตกทอด ค.ศ. ๑๙๖๗"

๑. บทบัญญัติทั่วไป

๑. ในข้อเสนอฉบับนี้ :-

- (ก) คำว่า "กฎหมาย" ให้รวมความถึงกฎข้อบังคับใด ๆ ด้านความมั่นคงแห่งสังคม และกฎหมายและกฎข้อบังคับอื่น ๆ
- (ข) คำว่า "กำหนดหรือระบุ" หมายถึง การกำหนดหรือระบุโดยหรือตามกฎหมายของประเทศ

สมัยประชุมที่ ๕๖ (ค.ศ. ๑๙๖๗)

ข้อเสนอแนะที่ ๑๓๑ ว่าด้วยประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และประโยชน์ตกทอด

(Recommendation 131 : Concerning Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits)

สาระสำคัญของข้อเสนอแนะนี้กล่าวถึง การให้ประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และประโยชน์ตกทอดว่า ประเทศสมาชิกควรจะมีกฎหมายซึ่งบังคับเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยให้กำหนดขอบเขตของผู้ที่อยู่ในข่ายคุ้มครองได้ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ได้กล่าวถึงขอบเขตการคุ้มครองและการให้ประโยชน์สงเคราะห์ไว้ด้วย ข้อเสนอแนะนี้ขึ้นเชื่อมต่อกับอนุสัญญาว่าด้วยการให้ประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และตกทอด ค.ศ. ๑๙๖๗

คณะกรรมการมหาดไทย พิจารณาเห็นว่า หลักการของข้อเสนอแนะนี้ไม่ขัดกับกฎหมายภายในประเทศแต่อย่างใด ทั้งมีหลักการที่สมควรจะให้การสนับสนุนได้ แต่เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมและคณะกรรมการเพียงจะมีมติให้หรือสิ้นเรื่องนี้ขึ้นมาพิจารณาใหม่เท่านั้น จึงเห็นควรรอการรับเอาข้อเสนอแนะนี้ไว้ก่อน จนกว่าจะมีการประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมเรียบร้อยแล้ว.

---

- (ค) คำว่า "อยู่ในอุปการะ" หมายถึงภาวะที่พึ่งพิงผู้อื่น ซึ่งสันนิษฐานว่าไม่มีอยู่ในกรณีที่กำหนดหรือระบุไว้
- (ง) คำว่า "ภรรยา" หมายถึงภรรยาซึ่งอยู่ในความอุปการะของสามี
- (จ) คำว่า "หญิงหม้าย" หมายถึงหญิงซึ่งอยู่ในความอุปการะของสามี ภายหลังจากที่สามีสิ้นชีวิต
- (ฉ) คำว่า "เด็ก" หมายถึง :-
  - (๑) เด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์การศึกษา หรือต่ำกว่า ๑๕ ปี แล้วแต่ว่าเกณฑ์ไหนจะสูงกว่ากัน และ
  - (๒) เด็กที่มีอายุกำหนดไว้สูงกว่าที่ระบุไว้ในข้อ (๑) ของข้อนี้ และผู้ซึ่งเป็นลูกมีอาชีพงานหรือนักเรียน หรือเจ็บป่วยเรื้อรัง หรือร่างกายไม่แข็งแรงจนไม่สามารถประกอบกิจการใดได้ตามสภาพกำหนดไว้
- (ช) คำว่า "ระยะเวลาของการได้รับประโยชน์" หมายถึง ระยะเวลาที่จ่ายเบี้ยประกัน หรือระยะเวลาการทำงาน หรือระยะเวลาที่พ้นักอาศัย หรือการรวมระยะเวลาใด ๆ ที่ได้กล่าวแล้ว ทั้งนี้ตามแต่จะใดที่กำหนดหรือระบุไว้
- (ซ) คำว่า "ประโยชน์สงเคราะห์จากการจ่ายเงินสมทบ" หมายถึง ประโยชน์สงเคราะห์ซึ่งการจ่ายให้ นั้น ขึ้นอยู่กับตรงกับการจ่ายเงินสมทบบุคคลผู้อยู่ในข่ายคุ้มครอง หรือโดยนายจ้างของเขา หรือขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการได้รับประโยชน์

๒. ผู้อยู่ในข่ายคุ้มครอง

๒. ประเทศสมาชิกควรจะขบาชยอมรับเขตของการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยประโยชน์สงเคราะห์ การเจ็บป่วยและสูงอายุออกไปเป็นชั้น ๆ ถ้าจำเป็น และตามสภาพที่เหมาะสม ให้รวมถึง :-

- (ก) บุคคลซึ่งการทำงานของเขาไม่สมำเสมอ
- (ข) บุคคลทุกคนซึ่งเป็นผู้กระทำงานเชิงเศรษฐกิจ

๓. ประเทศสมาชิกควรจะขยายขอบเขตของการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วย ประโยชน์  
สงเคราะห์ตกทอดออกไปเป็นชั้น ๆ ถ้าจำเป็น และตามสภาพที่เหมาะสมให้รวมถึงภรรยา บุตร  
และผู้อยู่ในอุปการะอื่น ๆ ตามแต่จะได้ระบุไว้ ซึ่งรวมทั้ง

- (ก) บุคคลซึ่งการจ้างงานของเขามีลักษณะไม่สม่ำเสมอ
- (ข) บุคคลทุกคนซึ่ง เป็นผู้กระทำงานเชิง เศรษฐกิจ

๓. ขอบเขตการคุ้มครอง

๔. นิยาม "เจ็บป่วย" ควรรวมถึงการขาดความสามารถที่จะดำเนินกิจการใดที่จะ  
นำมาซึ่ง รายได้อื่นพอควร

๕. ควรจะกำหนดให้มีการลดหย่อนประโยชน์สงเคราะห์สำหรับกรณีที่เป็น การเจ็บป่วย  
เพียงบางส่วน ตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ได้

๖. เพื่อที่จะให้ความคุ้มครองแก่บุคคลที่อายุเกินกว่าที่ระบุไว้ แต่ยังไม่ถึงอายุชั้นครบ  
เกษียณ ภายในเงื่อนไขที่ระบุไว้ประเทศสมาชิกควรกำหนดผลประโยชน์สงเคราะห์สำหรับ :-

- (ก) บุคคลซึ่งไม่เหมาะสมหรือคาดว่าอาจจะไม่เหมาะสมสำหรับการทำงาน
- (ข) บุคคลซึ่งต้องว่างงานโดยไม่สมัครใจ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือ
- (ค) บุคคลประเภทอื่น ๆ ซึ่งได้ระบุไว้ ซึ่งมาตรการดังกล่าวมีความเหมาะสมตามสภาพ

พื้นฐานทางสังคม

๗. ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเภทต่าง ๆ ของบุคคลที่กำหนดไว้ ควรจะได้กำหนดให้  
เกษียณอายุต่ำลงในที่ ๆ เหมาะสม ภายในเงื่อนไขที่ระบุ โดยที่มาตรการดังกล่าวเหมาะสมกับ  
สภาพพื้นฐานของสังคม

๘. ควรจะมีการกำหนดการจ่ายประโยชน์สงเคราะห์ เมื่อสูงอายุในอัตราลดน้อยลงแก่ผู้  
อยู่ในข่ายคุ้มครอง ซึ่งโดยเหตุผลอายุเกินของ เขาอย่าง เดียวทำให้ เขาไม่เข้าเงื่อนไขที่ระบุไว้ในเมื่อ  
มีการประกาศใช้กฎหมายที่นำอนุสัญญาว่าด้วยประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และตกทอด  
ค.ศ. ๑๙๖๓ มาใช้บังคับแล้ว เว้นแต่จะมีการให้ประโยชน์สงเคราะห์ตามบทบัญญัติในวรรค ๑, ๓  
และ ๔ ของมาตรา ๑๔ ของอนุสัญญาดังกล่าวนั้นแก่บุคคลดังกล่าวที่มีอายุสูงกว่าเกษียณอายุ

๘. ถ้าสิทธิของหญิงหม้ายในการได้รับประโยชน์ตกทอดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการมีอายุครบตามที่กำหนดไว้ หญิงหม้ายที่มีอายุต่ำกว่าที่กำหนดนี้ ควรจะได้รับความสะดวกเหลือและความสะดวกทุกประการ ตลอดจนการได้รับบริการด้านภาษีอากรและค่าธรรมเนียมและค่าธรรมเนียม และประโยชน์สงเคราะห์ตามความเหมาะสม เพื่อที่จะช่วยให้หญิงนี้เมืองอันสมควรทำ

๙. หญิงหม้ายซึ่งสามีได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ครบถ้วนแล้ว แต่ตนเองไม่อยู่ในเงื่อนไขที่จะได้รับประโยชน์ตกทอด ควรจะมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเป็นพิเศษสำหรับระยะเวลาหนึ่งหรือได้รับประโยชน์สงเคราะห์จำนวนหนึ่ง เนื่องจากความตายของสามี

๑๐. เงินให้ที่ เป็นประโยชน์สงเคราะห์เมื่อสูงอายุที่มีการจ่ายเงินสมทบ หรือเงินให้ที่เป็นประโยชน์ตกทอดที่มีการจ่ายเงินสมทบที่จะต้องจ่ายให้แก่หญิงหม้ายไม่ควรยกเลิกหลังจากมีอายุครบตามที่กำหนด เพราะบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับผลประโยชน์อย่างอื่นแล้ว

๑๑. พ่อหม้ายซึ่งเจ็บป่วยและเคมีอยู่ในอุปการะของภรรยา ควรจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ตกทอด เช่นเดียวกับหญิงหม้าย ทั้งนี้ภายในเงื่อนไขที่กำหนดไว้

๑๒. อย่างน้อยที่สุดควรมีการให้ประโยชน์สงเคราะห์แก่การเจ็บป่วยแก่ผู้อยู่ในข่ายคุ้มครองซึ่งผ่านพ้นระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ตามระเบียบข้อบังคับซึ่งมีอยู่ก่อนการเจ็บป่วย ระยะเวลาที่กำหนดไว้นี้ อาจเป็น ๕ ปี แห่งการจ่ายเงินสมทบ หรือการทำงานหรือการมีถิ่นที่อยู่เป็นประจำ

๑๓. ระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย ควรจะให้ตัดทอนหรือลดหย่อนในกรณีที่บุคคลนั้นเป็นแรงงานผู้เยาว์ซึ่งยังมีอายุไม่ครบตามที่ระบุในเงื่อนไขที่กำหนดไว้

๑๔. ระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย ควรจะให้ตัดทอนหรือลดหย่อน เมื่อการเจ็บป่วยนั้นเนื่องมาจากอุบัติเหตุ ทั้งนี้ ภายในเงื่อนไขที่กำหนดไว้

๑๕. อย่างน้อยที่สุด ควรให้ประโยชน์สงเคราะห์เมื่อสูงอายุแก่ผู้ประกันตน ซึ่งผ่านพ้นระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ตามระเบียบข้อบังคับที่มีอยู่ก่อนครบเกษียณอายุ ซึ่งอาจจะ เป็น ๒๐ ปี แห่งการจ่ายเงินสมทบ หรือการทำงาน หรือ ๑๕ ปี ของการมีถิ่นที่อยู่เป็นประจำ

๑๖. ในที่ซึ่งประโยชน์สงเคราะห์เมื่อสูงอายุต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของระยะเวลาขั้นต่ำที่จ่ายเงินสมทบ หรือทำงาน อย่างน้อยที่สุดควรจะให้ประโยชน์สงเคราะห์ในอัตราส่วนที่ลดลงแก่ผู้

/อยู่ในข่าย.

อยู่ในชายคุ้มครอง ซึ่งโดยนัยหนึ่งระยะเวลาหนึ่งที่จะจำกัดไว้ตามระเบียบข้อบังคับที่มีอยู่ก่อนการครบเกษียณอายุ ระยะเวลาที่จำกัดไว้จะเป็น ๑๐ ปี แห่งการจ่ายเงินสมทบ หรือการทำงาน

๑๘. ในที่ซึ่งประโยชน์สงเคราะห์เมื่อสูงอายุ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของระยะเวลาขั้นต่ำของการจ่ายเงินสมทบหรือการทำงาน จำนวนประโยชน์สงเคราะห์ควรที่จะเพิ่มขึ้นตามเงื่อนไขต่อไปนี้ :-

(ก) เมื่อการให้เงินประโยชน์สงเคราะห์ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการลาออกจากการบริการที่กำหนดไว้ ถ้าบุคคลผู้นั้นซึ่งมีอายุครบเกษียณและปฏิบัติถูกต้องตามเงื่อนไขซึ่งจำกัดไว้เกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบ หรือการทำงานที่ใดระบุไว้เพื่อประโยชน์สงเคราะห์ เลื่อนเวลาการลาออกของเขา

(ข) เมื่อการให้เงินประโยชน์สงเคราะห์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการลาออกจากการบริการที่กำหนดไว้ ถ้าบุคคลผู้นั้นซึ่งมีอายุครบเกษียณและปฏิบัติถูกต้องตามเงื่อนไขซึ่งจำกัดไว้เพื่อประโยชน์สงเคราะห์เลื่อนเวลาการเรียกจ่ายเงินประโยชน์สงเคราะห์ของเขา

๑๙. ควรมีการให้ประโยชน์สงเคราะห์ทดแทน อย่างน้อยที่สุดตามเงื่อนไขที่จำกัดไว้สำหรับประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วยตามที่ใดที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ ของข้อแนบฉบับนี้

๒๐. เมื่อการให้ประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และทดแทนขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการจ่ายเงินสมทบหรือการทำงานในการคิดคำนวณ ระยะเวลาที่กำหนดซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติไปแล้วในระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ หรือคลอดบุตร และระยะที่ต้องว่างงานโดยไม่สมัครใจ ซึ่งได้รับผลประโยชน์สงเคราะห์แล้วมาคิดรวมกับระยะเวลาของการจ่ายเงินสมทบ หรือการทำงานด้วย

๒๑. เมื่อการให้ประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และทดแทนขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่จำกัดของการจ่ายเงินสมทบ หรือการทำงาน ในการคิดคำนวณ ระยะเวลาของการได้รับประโยชน์ซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขไปนั้น ในที่ระยะเวลาที่ถูกเกณฑ์เข้ารับราชการทหารมาคิดรวมกับระยะเวลาของการจ่ายเงินสมทบ หรือการทำงานด้วย

๔. ประโยชน์สงเคราะห์

๒๒. จำนวน เบอร์เซนต์ตามที่ใดแจ้งอยู่ในตารางผนวกท้ายตอนที่ ๕ ของอนุสัญญาว่าด้วย

/ประโยชน์สงเคราะห์

ประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และตกทอด พ.ศ. ๑๔๖๓ ควรจะเพิ่มจำนวนขึ้น อีกอย่างน้อยที่สุด ๑๐ จุด

๒๓. กฎหมายภายในประเทศควรจะได้กำหนดจำนวนประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และตกทอด ขึ้นค่าให้แน่นอน เพื่อประกันมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำ

๒๔. จำนวนประโยชน์สงเคราะห์การเจ็บป่วย สูงอายุ และตกทอดควรจะได้รับการ พิจารณาปรับปรุงเป็นระยะ ๆ โดยให้คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของระดับรายได้ทั่ว ๆ ไป หรือ ค่าครองชีพ

๒๕. ภายในเงื่อนไขที่ระบุไว้ ควรมีการกำหนดเกี่ยวกับการเพิ่มประโยชน์สงเคราะห์ หรือประโยชน์สงเคราะห์เพิ่มเติมหรือให้เป็นพิเศษสำหรับผู้อยู่รับบำนาญที่ยังต้องการความช่วยเหลือ หรือ การรับใช้ของบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ

๒๖. ประโยชน์สงเคราะห์ใด ๆ ที่ซึ่งผู้อยู่ในข่ายคุ้มครองมีสิทธิรับ ไม่ควรให้ยกเลิก ไปเนื่องจากบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ออกไปจากดินแดนของประเทศสมาชิกรับนั้น.

TEXT OF THE CONVENTIONS AND RECOMMENDATIONS

ADOPTED AT THE FIFTY-FIRST SESSION

OF THE ILO CONFERENCE

( 1967 )

Convention 127

CONVENTION CONCERNING THE MAXIMUM PERMISSIBLE WEIGHT  
TO BE CARRIED BY ONE WORKER

The General Conference of the International Labour Organisation,  
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the  
International Labour Office, and having met in its Fifty-first  
Session on 7 June 1967, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard  
to maximum permissible weight to be carried by one worker,  
which is the sixth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-eighth day of June of the year one thousand nine  
hundred and sixty-seven the following Convention, which may be cited  
as the Maximum Weight Convention, 1967:

Article 1

For the purpose of this Convention--

- (a) the term "manual transport of loads" means any transport in which the weight of the load is wholly borne by one worker; it covers the lifting and putting down of loads;
- (b) the term "regular manual transport of loads" means any activity which is continuously or principally devoted to the manual transport of loads, or which normally includes, even though intermittently, the manual transport of loads;
- (c) the term "young worker" means a worker under 18 years of age.

Article 2

1. This Convention applies to regular manual transport of loads.
2. This Convention applies to all branches of economic activity in respect of which the Member concerned maintains a system of labour inspection.

### Article 3

No worker shall be required or permitted to engage in the manual transport of a load which, by reason of its weight, is likely to jeopardise his health or safety.

### Article 4

In the application of the principle set forth in Article 3, Members shall take account of all the conditions in which the work is to be performed.

### Article 5

Each Member shall take appropriate steps to ensure that any worker assigned to manual transport of loads other than light loads receives, prior to such assignment, adequate training or instruction in working techniques, with a view to safeguarding health and preventing accidents.

### Article 6

In order to limit or to facilitate the manual transport of loads, suitable technical devices shall be used as much as possible.

### Article 7

1. The assignment of women and young workers to manual transport of loads other than light loads shall be limited.

2. Where women and young workers are engaged in the manual transport of loads, the maximum weight of such loads shall be substantially less than that permitted for adult male workers.

### Article 8

Each Member shall, by laws or regulations or any other method consistent with national practice and conditions and in consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned, take such steps as may be necessary to give effect to the provisions of this Convention.

#### Article 9

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

#### Article 10

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

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

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

#### Article 11

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

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

#### Article 12

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

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

### Article 13

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

### Article 14

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

### Article 15

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

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 11 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

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

### Article 16

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

\*\*\*\*\*

Convention 125

CONVENTION CONCERNING INVALIDITY, OLD-AGE AND SURVIVORS' BENEFITS

The General Conference of the International Labour Organisation,  
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the  
International Labour Office, and having met in its Fifty-first  
Session on 7 June 1967, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard  
to the revision of the Old-Age Insurance (Industry, etc.) Con-  
vention, 1933, the Old-Age Insurance (Agriculture) Convention,  
1933, the Invalidity Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933,  
the Invalidity Insurance (Agriculture) Convention, 1933, the  
Survivors' Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933, and the  
Survivors' Insurance (Agriculture) Convention, 1933, which is  
the fourth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine  
hundred and sixty-seven the following Convention, which may be cited  
as the Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967:

PART I. GENERAL PROVISIONS

Article 1

In this Convention—

- (a) the term "legislation" includes any social security rules as well as laws and regulations;
- (b) the term "prescribed" means determined by or in virtue of national legislation;
- (c) the term "industrial undertaking" includes all undertakings in the following branches of economic activity: mining and quarrying; manufacturing; construction; electricity, gas, water and sanitary services; and transport, storage and communication;
- (d) the term "residence" means ordinary residence in the territory of the Member, and the term "resident" means a person ordinarily resident in the territory of the Member;

- (e) the term "dependent" refers to a state of dependency which is presumed to exist in prescribed cases;
- (f) the term "wife" means a wife who is dependent on her husband;
- (g) the term "widow" means a woman who was dependent on her husband at the time of his death;
- (h) the term "child" covers--
  - (i) a child under school-leaving age or under 15 years of age, whichever is the higher; and
  - (ii) a child under a prescribed age higher than that specified in clause (i) of this subparagraph and who is an apprentice or student or has a chronic illness or infirmity disabling him for any gainful activity, under prescribed conditions: Provided that this requirement shall be deemed to be met where national legislation defines the term so as to cover any child under an age appreciably higher than that specified in clause (i) of this subparagraph;
- (i) the term "qualifying period" means a period of contribution, or a period of employment, or a period of residence, or any combination thereof, as may be prescribed;
- (j) the terms "contributory benefits" and "non-contributory benefits" mean respectively benefits the grant of which depends or does not depend on direct financial participation by the persons protected or their employer or on a qualifying period of occupational activity.

## Article 2

1. Each Member for which this Convention is in force shall comply with--
  - (a) Part I;
  - (b) at least one of Parts II, III and IV;
  - (c) the relevant provisions of Parts V and VI; and
  - (d) Part VII.
2. Each Member shall specify in its ratification in respect of which of Parts II to IV it accepts the obligations of the Convention.

- 7 -

Article 3

1. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office that it accepts the obligations of the Convention in respect of one or more of Parts II to IV not already specified in its ratification.

2. The undertakings referred to in paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and to have the force of ratification as from the date of notification.

Article 4

1. A Member whose economy is insufficiently developed may avail itself, by a declaration accompanying its ratification, of the temporary exceptions provided for in the following Article: Article 9, paragraph 2; Article 13, paragraph 2; Article 16, paragraph 2; and Article 22, paragraph 2. Any such declaration shall state the reason for such exceptions.

2. Each Member which has made a declaration under paragraph 1 of this Article shall include in its reports upon the application of this Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation a statement in respect of each exception of which it avails itself--

- (a) that its reason for doing so subsists; or
- (b) that it renounces its right to avail itself of the exception in question as from a stated date.

3. Each Member which has made a declaration under paragraph 1 of this Article shall increase the number of employees protected as circumstances permit.

Article 5

Where, for the purpose of compliance with any of the Parts II to IV of this Convention which are to be covered by its ratification, a Member is required to protect prescribed classes of persons constituting not less than a specified percentage of employees or of the whole economically active population, the Member shall satisfy itself, before undertaking to comply with any such Part, that the relevant percentage is attained.

Article 6

For the purpose of compliance with Parts II, III or IV of this Convention, a Member may take account of protection effected by means of insurance which, although not made compulsory by its legislation for the persons to be protected-

- (a) is supervised by the public authorities or administered, in accordance with prescribed standards, by joint operation of employers and workers;
- (b) covers a substantial part of the persons whose earnings do not exceed those of the skilled manual male employee; and
- (c) complies, in conjunction with other forms of protection, where appropriate, with the relevant provisions of the Convention.

PART II. INVALIDITY BENEFIT

Article 7

Each Member for which this Part of this Convention is in force shall secure to the persons protected the provision of invalidity benefit in accordance with the following Articles of this Part.

Article 8

The contingency covered shall include incapacity to engage in any gainful activity, to an extent prescribed, which incapacity is likely to be permanent or persists after the termination of a prescribed period of temporary or initial incapacity.

Article 9

1. The persons protected shall comprise--

- (a) all employees, including apprentices; or
- (b) prescribed classes of the economically active population, constituting not less than 75 per cent. of the whole economically active population; or

- (c) all residents, or residents whose means during the contingency do not exceed limits prescribed in such a manner as to comply with the requirements of Article 28.

2. Where a declaration made in virtue of Article 4 is in force, the persons protected shall comprise—

- (a) prescribed classes of employees, constituting not less than 25 per cent. of all employees;
- (b) prescribed classes of employees in industrial undertakings, constituting not less than 50 per cent. of all employees in industrial undertakings.

#### Article 10

The invalidity benefit shall be a periodical payment calculated as follows:

- (a) where employees or classes of the economically active population are protected, in such a manner as to comply either with the requirements of Article 26 or with the requirements of Article 27;
- (b) where all residents or all residents whose means during the contingency do not exceed prescribed limits are protected, in such a manner as to comply with the requirements of Article 28.

#### Article 11

1. The benefit specified in Article 10 shall, in a contingency covered, be secured at least—

- (a) to a person protected who has completed, prior to the contingency, in accordance with prescribed rules, a qualifying period which may be 15 years of contribution or employment, or ten years of residence; or
- (b) where, in principle, all economically active persons are protected, to a person protected who has completed, prior to the contingency, in accordance with prescribed rules, a qualifying period of three years of contribution and in respect of whom, while he was of working age, the prescribed yearly average number or yearly number of contributions has been paid.

2. Where the invalidity benefit is conditional upon a minimum period of contribution, employment or residence, a reduced benefit shall be secured at least—

- (a) to a person protected who has completed, prior to the contingency, in accordance with prescribed rules, a qualifying period of five years of contribution, employment or residence; or
- (b) where, in principle, all economically active persons are protected, to a person protected who has completed, prior to the contingency, in accordance with prescribed rules, a qualifying period of three years of contribution and in respect of whom, while he was of working age, half of the yearly average number or of the yearly number of contributions prescribed in accordance with subparagraph (b) of paragraph 1 of this Article has been paid

3. The requirements of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be satisfied where a benefit calculated in conformity with the requirements of Part V but at a percentage of ten points lower than shown in the Schedule appended to that Part for the standard beneficiary concerned is secured at least to a person protected who has completed, in accordance with proscribed rules, five years of contribution, employment or residence.

4. A proportional reduction of the percentage indicated in the Schedule appended to Part V may be effected where the qualifying period for the benefit corresponding to the reduced percentage exceeds five years of contribution, employment or residence but is less than 15 years of contribution or employment or ten years of residence; a reduced benefit shall be payable in conformity with paragraph 2 of this Article.

5. The requirements of paragraphs 1 and 2 of this Article shall be deemed to be satisfied where a benefit calculated in conformity with the requirements of Part V is secured at least to a person protected who has completed, in accordance with prescribed rules, a qualifying period of contribution or employment which shall not be more than five years at a proscribed minimum age and may rise with advancing age to not more than a proscribed maximum number of years.

#### Article 12

The benefit specified in Articles 10 and 11 shall be granted throughout the contingency or until an old-age benefit becomes payable.

### Article 13

1. Each Member for which this Part of this Convention is in force shall, under prescribed conditions--

- (a) provide rehabilitation services which are designed to prepare a disabled person wherever possible for the resumption of his previous activity, or, if this is not possible, the most suitable alternative gainful activity, having regard to his aptitudes and capacity; and
- (b) take measures to further the placement of disabled persons in suitable employment.

2. Where a declaration made in virtue of Article 4 is in force, the Member may derogate from the provisions of paragraph 1 of this Article.

## PART III. OLD-AGE BENEFIT

### Article 14

Each Member for which this Part of this Convention is in force shall secure to the persons protected the provision of old-age benefit in accordance with the following Articles of this Part.

### Article 15

1. The contingency covered shall be survival beyond a prescribed age.

2. The prescribed age shall be not more than 65 years or such higher age as may be fixed by the competent authority with due regard to demographic, economic and social criteria, which shall be demonstrated statistically.

3. If the prescribed age is 65 years or higher, the age shall be lowered, under prescribed conditions, in respect of persons who have been engaged in occupations that are deemed by national legislation, for the purpose of old-age benefit, to be arduous or unhealthy.

### Article 16

1. The persons protected shall comprise--

- (a) all employees, including apprentices; or
- (b) prescribed classes of the economically active population, constituting not less than 75 per cent. of the whole economically active population; or

- (c) all residents or residents whose means during the contingency do not exceed limits prescribed in such a manner as to comply with the requirements of Article 28

2. Where a declaration made in virtue of Article 4 is in force, the persons protected shall comprise--

- (a) prescribed classes of employees, constituting not less than 25 per cent. of all employees; or
- (b) prescribed classes of employees in industrial undertakings, constituting not less than 50 per cent. of all employees in industrial undertakings.

#### Article 17

The old-age benefit shall be a periodical payment calculated as follows:

- (a) where employees or classes of the economically active population are protected, in such a manner as to comply either with the requirements of Article 26 or with the requirements of Article 27;
- (b) where all residents or all residents whose means during the contingency do not exceed prescribed limits are protected, in such a manner as to comply with the requirements of Article 28.

#### Article 18

1. The benefit specified in Article 17 shall, in a contingency covered, be secured at least--

- (a) to a person protected who has completed, prior to the contingency, in accordance with prescribed rules, a qualifying period which may be 30 years of contribution or employment, or 20 years of residence; or
- (b) where, in principle, all economically active persons are protected, to a person protected who has completed, prior to the contingency, a prescribed qualifying period of contribution and in respect of whom, while he was of working age, the prescribed yearly average number of contributions has been paid.

2. Where the old-age benefit is conditional upon a minimum period of contribution or employment, a reduced benefit shall be secured at least--

- (a) to a person protected who has completed, prior to the contingency, in accordance with prescribed rules, a qualifying period of 15 years of contribution or employment; or

(b) where, in principle, all economically active persons are protected, to a person protected who has completed, prior to the contingency, a prescribed qualifying period of contribution and in respect of whom, while he was of working age, half of the yearly average number of contributions prescribed in accordance with subparagraph (b) of paragraph 1 of this Article has been paid.

3. The requirements of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be satisfied where a benefit calculated in conformity with the requirements of Part V but at a percentage of ten points lower than shown in the Schedule appended to that Part for the standard beneficiary concerned is secured at least to a person protected who has completed, in accordance with prescribed rules, ten years of contribution or employment, or five years of residence.

4. A proportional reduction of the percentage indicated in the Schedule appended to Part V may be effected where the qualifying period for the benefit corresponding to the reduced percentage exceeds ten years of contribution or employment or five years of residence but is less than 30 years of contribution or employment or 20 years of residence; if such qualifying period exceeds 15 years of contribution or employment, a reduced benefit shall be payable in conformity with paragraph 2 of this Article.

#### Article 19

The benefit specified in Articles 17 and 18 shall be granted throughout the contingency.

### PART IV. SURVIVORSS' BENEFIT

#### Article 20

Each Member for which this Part of this Convention is in force shall secure to the persons protected the provision of survivors' benefit in accordance with the following Articles of this Part.

#### Article 21

1. The contingency covered shall include the loss of support suffered by the widow or child as the result of the death of the breadwinner.

2. In the case of a widow the right to a survivors' benefit may be made conditional on the attainment of a prescribed age. Such age shall not be higher than the age prescribed for old-age benefit.

3. No requirement as to age may be made if the widow—

- (a) is invalid, as may be prescribed; or
- (b) is caring for a dependent child of the deceased.

4. In order that a widow who is without a child may be entitled to a survivors' benefit, a minimum duration of marriage may be required.

#### Article 22

1. The persons protected shall comprise—

- (a) the wives, children and, as may be prescribed, other dependants of all bread winners who were employees or apprentices; or
- (b) the wives, children and, as may be prescribed, other dependants of breadwinners in prescribed classes of the economically active population, which classes constitute not less than 75 per cent. of the whole economically active population; or
- (c) all widows, all children and all other prescribed dependants who have lost their breadwinner, who are residents and, as appropriate, whose means during the contingency do not exceed limits prescribed in such a manner as to comply with the provisions of Article 28.

2. Where a declaration made in virtue of Article 4 is in force, the persons protected shall comprise—

- (a) the wives, children and, as may be prescribed, other dependants of breadwinners in prescribed classes of employees, which classes constitute not less than 25 per cent. of all employees; or
- (b) the wives, children and, as may be prescribed, other dependants of breadwinners in prescribed classes of employees in industrial undertakings, which classes constitute not less than 50 per cent. of all employees in industrial undertakings.

#### Article 23

The survivors' benefit shall be a periodical payment calculated as follows:

- (a) where employees or classes of the economically active population are protected, in such a manner as to comply either with the requirements of Article 26 or with the requirements of Article 27;

- (b) where all residents or all residents whose means during the contingency do not exceed proscribed limits are protected, in such a manner as to comply with the requirements of Article 28.

#### Article 24

1. The benefit specified in Article 23 shall, in a contingency covered, be secured at least—

- (a) to a person protected whose breadwinner has completed, in accordance with proscribed rules, a qualifying period which may be 15 years of contribution or employment, or ten years of residence: Provides that, for a benefit payable to a widow, the completion of a proscribed qualifying period of residence by such widow may be required instead; or
- (b) where, in principle, the wives and children of all economically active persons are protected, to a person protected whose breadwinner has completed, in accordance with proscribed rules, a qualifying period of three years of contribution and in respect of whose breadwinner while he was of working age, the proscribed yearly average number or the yearly number of contributions has been paid.

2. Where the survivors' benefit is conditional upon a minimum period of contribution or employment, a reduced benefit shall be secured at least—

- (a) to a person protected whose breadwinner has completed, in accordance with proscribed rules, a qualifying period of five years of contribution or employment; or
- (b) where, in principle, the wives and children of all economically active persons are protected, to a person protected whose breadwinner has completed, in accordance with proscribed rules, a qualifying period of three years of contribution and in respect of whose breadwinner, while he was of working age, half of the yearly average number or of the yearly number of contributions proscribed in accordance with subparagraph (b) of paragraph 1 of this Article has been paid.

3. The requirements of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be satisfied where a benefit calculated in conformity with the requirements of Part V but at a percentage of ten points lower than shown in the Schedule appended to that Part for the standard beneficiary concerned is secured at least to a person protected whose breadwinner has completed, in accordance with proscribed rules, five years of contribution, employment or residence.

4. A proportional reduction of the percentage indicated in the Schedule appended to Part V may be effected where the qualifying period for the benefit corresponding to the reduced percentage exceeds five years of contribution, employment or residence but is less than 15 years of contribution or employment or ten years of residence; if such qualifying period is one of contribution or employment, a reduced benefit shall be payable in conformity with paragraph 2 of this Article.

5. The requirements of paragraphs 1 and 2 of this Article shall be deemed to be satisfied where a benefit calculated in conformity with the requirements of Part V is secured at least to a person protected whose breadwinner has completed, in accordance with prescribed rules, a qualifying period of contribution or employment which shall not be more than five years at a prescribed minimum age and may rise with advancing age to not more than a prescribed maximum number of years.

#### Article 25

The benefit specified in Articles 23 and 24 shall be granted throughout the contingency.

### PART V. STANDARDS TO BE COMPLIED WITH BY PERIODICAL PAYMENTS

#### Article 26

1. In the case of a periodical payment to which this Article applies, the rate of the benefit, increased by the amount of any family allowances payable during the contingency, shall be such as to attain, in respect of the contingency in question, for the standard beneficiary indicated in the Schedule appended to this Part, at least the percentage indicated therein of the total of the previous earnings of the beneficiary or his breadwinner and of the amount of any family allowances payable to a person protected with the same family responsibilities as the standard beneficiary.

2. The previous earnings of the beneficiary or his breadwinner shall be calculated according to prescribed rules, and, where the persons protected or their breadwinners are arranged in classes according to their earnings, their previous earnings may be calculated from the basic earnings of the classes to which they belonged.

3. A maximum limit may be prescribed for the rate of the benefit or for the earnings taken into account for the calculation of the benefit, provided that the maximum limit is fixed in such a way that the provisions of paragraph 1 of this Article are complied with where the previous earnings of the beneficiary or his breadwinner are equal to or lower than the wage of a skilled manual male employee.

4. The previous earnings of the beneficiary or his breadwinner, the wage of the skilled manual male employee, the benefit and any family allowances shall be calculated on the same time basis.

5. For the other beneficiaries the benefit shall bear a reasonable relation to the benefit for the standard beneficiary.

6. For the purpose of this Article, a skilled manual male employee shall be—

- (a) a fitter or turner in the manufacture of machinery other than electrical machinery; or
- (b) a person deemed typical of skilled labour selected in accordance with the provisions of the following paragraph; or
- (c) a person whose earnings are such as to be equal to or greater than the earnings of 75 per cent. of all the persons protected, such earnings to be determined on the basis of annual or shorter periods as may be prescribed; or
- (d) a person whose earnings are equal to 125 per cent. of the average earnings of all the persons protected.

7. The person deemed typical of skilled labour for the purposes of subparagraph (b) of the preceding paragraph shall be a person employed in the major group of economic activities with the largest number of economically active male persons protected in the contingency in question, or of the breadwinners of the persons protected, as the case may be, in the division comprising the largest number of such persons or breadwinners; for this purpose, the international standard industrial classification of all economic activities, adopted by the Economic and Social Council of the United Nations at its Seventh Session on 27 August 1948, as amended up to 1958 and reproduced in the Annex to this Convention, or such classification as at any time further amended, shall be used.

8. Where the rate of benefit varies by region, the skilled manual male employee may be determined for each region in accordance with paragraphs 6 and 7 of this Article.

9. The wage of the skilled manual male employee shall be determined on the basis of the rates of wages for normal hours of work fixed by collective agreements, by or in pursuance of national legislation, where applicable, or by custom, including cost-of-living allowances if any; where such rates differ by region but paragraph 8 of this Article is not applied, the median rate shall be taken.

Article 27

1. In the case of a periodical payment to which this Article applies, the rate of the benefit, increased by the amount of any family allowances payable during the contingency, shall be such as to attain, in respect of the contingency in question, for the standard beneficiary indicated in the Schedule appended to this Part, at least the percentage indicated therein of the total of the wage of an ordinary adult male labourer and of the amount of any family allowances payable to a person protected with the same family responsibilities as the standard beneficiary.

2. The wage of the ordinary adult male labourer, the benefit and any family allowances shall be calculated on the same time basis.

3. For the other beneficiaries, the benefit shall bear a reasonable relation to the benefit for the standard beneficiary.

4. For the purpose of this Article, the ordinary adult male labourer shall be-

- (a) a person deemed typical of unskilled labour in the manufacture of machinery other than electrical machinery; or
- (b) a person deemed typical of unskilled labour selected in accordance with the provisions of the following paragraph.

5. The person deemed typical of unskilled labour for the purpose of subparagraph (b) of the preceding paragraph shall be a person employed in the major group of economic activities with the largest number of economically active male persons protected in the contingency in question, or of the breadwinners of the persons protected, as the case may be, in the division comprising the largest number of such persons or breadwinners; for this purpose the international standard industrial classification of all economic activities, adopted by the Economic and Social Council of the United Nations at its Seventh Session on 27 August 1948, as amended up to 1958 and reproduced in the Annex to this Convention, or such classification as at any time further amended, shall be used.

6. Where the rate of benefit varies by region, the ordinary adult male labourer may be determined for each region in accordance with paragraphs 4 and 5 of this Article.

7. The wage of the ordinary adult male labourer shall be determined on the basis of the rates of wages for normal hours of work fixed by collective agreements, by or in pursuance of national legislation, where applicable, or by custom, including cost-of-living allowances if any; where such rates differ by region but paragraph 6 of this Article is not applied, the median rate shall be taken.

Article 28

In the case of a periodical payment to which this Article applies-

- (a) the rate of the benefit shall be determined according to a prescribed scale or a scale fixed by the competent public authority in conformity with prescribed rules;
- (b) such rate may be reduced only to the extent by which the other means of the family of the beneficiary exceed prescribed substantial amounts or substantial amounts fixed by the competent public authority in conformity with prescribed rules;
- (c) the total of the benefit and any other means, after deduction of the substantial amounts referred to in subparagraph (b), shall be sufficient to maintain the family of the beneficiary in health and decency, and shall be not less than the corresponding benefit calculated in accordance with the requirements of Article 27;
- (d) the provisions of subparagraph (c) shall be deemed to be satisfied if the total amount of benefits paid under the Part concerned exceeds by at least 30 per cent. the total amounts of benefits which would be obtained by applying the provision of Article 27 and the provisions of:
  - (i) Article 9, paragraph 1, subparagraph (b) for Part II;
  - (ii) Article 16, paragraph 1, subparagraph (b) for Part III;
  - (iii) Article 22, paragraph 1, subparagraph (b) for Part IV.

Article 29

1. The rates of cash benefits currently payable pursuant to Article 10, Article 17 and Article 23 shall be reviewed following substantial changes in the general level of earnings or substantial changes in the cost of living.

2. Each Member shall include the findings of such reviews in its reports upon the application of this Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, and shall specify any action taken.

SCHEDULE TO PART V :  
PERIODICAL PAYMENTS TO STANDARD BENEFICIARIES

Part	Contingency	Standard beneficiary	Percentage
II	Invalidity.....	Man with wife and two children	50
III	Old age .....	Man with wife of pensionable age .....	45
IV	Death of breadwinner..	Widow with two children .....	45

PART VI. COMMON PROVISIONS

Article 30

Rational legislation shall provide for the maintenance of rights in course of acquisition in respect of contributory invalidity, old-age and survivors' benefits under prescribed conditions.

Article 31

1. The payment of invalidity, old-age or survivors' benefit may be suspended, under prescribed conditions, where the beneficiary is engaged in gainful activity.

2. A contributory invalidity, old-age or survivors' benefit may be reduced where the earnings of the beneficiary exceed a prescribed amount; the reduction in benefit shall not exceed the earnings.

3. A non-contributory invalidity, old-age or survivors' benefit may be reduced where the earnings of the beneficiary or his other means or the two taken together exceed a prescribed amount.

Article 32

1. A benefit to which a person protected would otherwise be entitled in compliance with any of Parts II to IV of this Convention may be suspended to such extent as may be prescribed—

- (a) as long as the person concerned is absent from the territory of the Member, except, under prescribed conditions, in the case of a contributory benefit;
- (b) as long as the person concerned is maintained at public expense or at the expense of a social security institution or service;
- (c) where the person concerned has made a fraudulent claim;
- (d) Where the contingency has been caused by a criminal offence committed by the person concerned;
- (e) where the contingency has been wilfully caused by the serious misconduct of the person concerned;
- (f) in appropriate cases, where the person concerned, without good reason, neglects to make use of the medical or rehabilitation services placed at his disposal or fails to comply with rules prescribed for verifying the occurrence or continuance of the contingency or for the conduct of beneficiaries; and
- (g) in the case of survivors' benefit for a widow, as long as she is living with a man as his wife.

2. In the cases and within the limits prescribed, part of the benefit otherwise due shall be paid to the dependants of the person concerned.

Article 33

1. If a person protected is or would otherwise be eligible simultaneously for more than one of the benefits provided for in this Convention, these benefits may be reduced under prescribed conditions and within prescribed limits; the person protected shall receive in total at least the amount of the most favourable benefit.

2. If a person protected is or would otherwise be eligible for a benefit provided for in this Convention and is in receipt of another social security cash benefit for the same contingency, other than a family benefit, the benefit under this Convention may be reduced or suspended under prescribed conditions and within prescribed limits, subject to the part of the benefit which is reduced or suspended not exceeding the other benefit.

#### Article 34

1. Every claimant shall have a right of appeal in the case of refusal of benefit or complaint as to its quality or quantity.

2. Procedures shall be prescribed which permit the claimant to be represented or assisted, where appropriate, by a qualified person of his choice or by a delegate of an organisation representative of persons protected.

#### Article 35

1. Each Member shall accept general responsibility for the due provision of the benefits provided in compliance with this Convention and shall take all measures required for this purpose.

2. Each Member shall accept general responsibility for the proper administration of the institutions and services concerned in the application of this Convention.

#### Article 36

Where the administration is not entrusted to an institution regulated by the public authorities or to a government department responsible to a legislature, representatives of the persons protected shall participate in the management under prescribed conditions; national legislation may likewise decide as to the participation of representatives of employers and of the public authorities.

### PART VII. MISCELLANEOUS PROVISIONS

#### Article 37

Any Member whose legislation protects employees may, as necessary, exclude from the application of this Convention-

- (a) persons whose employment is of a casual nature;
- (b) members of the employer's family living in his house, in respect of their work for him;
- (c) other categories of employees, which shall not exceed in number 10 per cent of all employees other than those excluded under subparagraphs (a) and (b) of this Article.

### Article 38

1. Any Member whose legislation protects employees may, by a declaration accompanying its ratification, temporarily exclude from the application of this Convention the employees in the sector comprising agricultural occupations who are not yet protected by its legislation at the time of the ratification.

2. Each Member which has made a declaration under paragraph 1 of this Article shall indicate in its reports upon the application of this Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation to what extent effect is given and what effect is proposed to be given to the provisions of the Convention in respect of the employees in the sector comprising agricultural occupations and any progress which may have been made with a view to the application of the Convention to such employees or, where there is no change to report, furnish all the appropriate explanations.

3. Each Member which has made a declaration under paragraph 1 of this Article shall increase the number of employees protected in the agricultural sector to the extent and with the speed that the circumstances permit.

### Article 39

1. Any Member which ratifies this Convention may, by a declaration accompanying its ratification, exclude from the application of the Convention--

- (a) seafarers, including sea fishermen,
- (b) public servants,

where these categories are protected by special schemes which provide in the aggregate benefits at least equivalent to those required by this Convention.

2. Where a declaration under paragraph 1 of this Article is in force, the Member may exclude the persons belonging to the category or categories excluded from the application of the Convention from the number of persons taken into account when calculating the percentages specified in paragraph 1, subparagraph (b), and paragraph 2, subparagraph (b), of Article 16, paragraph 1, subparagraph (b) and paragraph 2, subparagraph (b), of Article 22; and subparagraph (c) of Article 37.

3. Any Member which has made a declaration under paragraph 1 of this Article may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office that it accepts the obligations of this Convention in respect of a category or categories excluded at the time of its ratification.

#### Article 40

If a person protected is entitled, under national legislation, in case of death of the breadwinner, to periodical benefits other than a survivors' benefit, such periodical benefits may be assimilated to the survivors' benefit for the application of this Convention.

#### Article 41

##### 1. A Member which-

- (a) has accepted the obligations of this Convention in respect of Parts II, III and IV, and
- (b) covers a percentage of the economically active population which is at least ten points higher than that required by Article 9, paragraph 1, subparagraph (b), Article 16, paragraph 1, subparagraph (b), and Article 22 paragraph 1, subparagraph (b) or complies with Article 9, paragraph 1, subparagraph (c), Article 16, paragraph 1, subparagraph (c), and Article 22 paragraph 1, subparagraph (c), and
- (c) secures in respect of at least two of the contingencies covered by Parts II, III and IV benefits of an amount corresponding to a percentage at least five points higher than the percentages specified in the Schedule appended to Part V,

may take advantage of the provisions of the following paragraph.

##### 2. Such Member may-

- (a) substitute, for the purposes of Article 11, paragraph 2, subparagraph (b), and Article 24, paragraph 2, subparagraph (b), a period of five years for the period of three years specified therein;
- (b) determine the beneficiaries of survivors' benefits in a manner which is different from that required by Article 21, but which ensures that the total number of beneficiaries does not fall short of the number of beneficiaries which would result from the application of Article 21.

3. Each Member which has taken advantage of the provisions of paragraph 2 of this Article shall indicate in its reports upon the application of this Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation the position of its law and practice as regards the matters dealt with in that paragraph and any progress made towards complete application of the terms of the Convention.

#### Article 42

1. A Member which-

- (a) has accepted the obligations of this Convention in respect of Parts II, III and IV, and
- (b) covers a percentage of the economically active population which is at least ten points higher than that required by Article 9, paragraph 1, subparagraph (b), Article 16, paragraph 1, subparagraph (b), and Article 22, paragraph 1, subparagraph (b); or complies with Article 9, paragraph 1, subparagraph (c), Article 16, paragraph 1, subparagraph (c), and Article 22, paragraph 1, subparagraph (c).

may derogate from particular provisions of Parts II, III and IV on condition that the total amount of benefits paid under the Part concerned shall be at least equal to 110 per cent. of the total amount which would be obtained by applying all the provisions of that Part.

2. Each Member which has made such a derogation shall indicate in its reports upon the application of this Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation the position of its law and practice as regards such derogation and any progress made towards complete application of the terms of the Convention.

#### Article 43

This Convention shall not apply to-

- (a) contingencies which occurred before the coming into force of the relevant Part of the Convention for the Member concerned;
- (b) benefits in contingencies occurring after the coming into force of the relevant Part of the Convention for the Member concerned in so far as the rights to such benefits are derived from periods preceding that date.

#### Article 44

1. This Convention revises, on the terms set forth in this Article, the Old-Age Insurance (Industry, etc.) Convention 1933, the Old-Age Insurance (Agriculture) Convention, 1933, the Invalidity Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933, the Invalidity Insurance (Agriculture) Convention, 1933, the Survivors' Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933, and the Survivors' Insurance (Agriculture) Convention, 1933.

2. The legal effect of the acceptance of the obligations of this Convention by a Member which is a party to one or more of the Conventions which have been revised, when this Convention shall have come into force, shall be as follows for that Member:

/(a).

- (a) acceptance of the obligations of Part II of the Convention shall, ipso jure, involve the immediate denunciation of the Invalidity Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933, and the Invalidity Insurance (Agriculture) Convention, 1933;
- (b) acceptance of the obligations of Part III of the Convention shall, ipso jure, involve the immediate denunciation of the Old-Age Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933, and the Old-Age Insurance (Agriculture) Convention, 1933;
- (c) acceptance of the obligations of Part IV of the Convention shall, ipso jure, involve the immediate denunciation of the Survivors' Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933, and the Survivors' Insurance (Agriculture) Convention, 1933.

#### Article 45

1. In conformity with the provisions of Article 75 of the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952, the following Parts of that Convention and the relevant provisions of other Parts thereof shall cease to apply to any Member having ratified this Convention as from the date at which this Convention is binding on that Member and no declaration under Article 38 is in force:

- (a) Part IX where the Member has accepted the obligations of this Convention in respect of Part II;
- (b) Part V where the Member has accepted the obligations of this Convention in respect of Part III;
- (c) Part X where the Member has accepted the obligations of this Convention in respect of Part IV.

2. Acceptance of the obligations of this Convention shall, on condition that no declaration under Article 38 is in force, be deemed to constitute acceptance of the obligations of the following parts of the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952, and the relevant provisions of other Parts thereof, for the purpose of Article 2 of the said Convention:

- (a) Part IX where the Member has accepted the obligations of this Convention in respect of Part II;
- (b) Part V where the Member has accepted the obligations of this Convention in respect of Part III;
- (c) Part X where the Member has accepted the obligations of this Convention in respect of Part IV.

#### Article 46

If any Convention which may be adopted subsequently by the Conference concerning any subject or subjects dealt with in this Convention so provides, such provisions of this Convention as may be specified in it

said Convention shall cease to apply to any Member having ratified the said Convention as from the date at which the said Convention comes into force for that Member.

#### PART VIII. FINAL PROVISIONS

##### Article 47

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

##### Article 48

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

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

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

##### Article 49

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

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

##### Article 50

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

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

#### Article 51

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

#### Article 52

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

#### Article 53

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

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 49 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

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

#### Article 54

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

/ANNEX

ANNEX

International Standard Industrial Classification of All Economic Activities  
(Revised up to 1958)

List of Divisions And Major Groups

Major  
group

Division

Division 0. Agriculture, Forestry, Hunting and Fishing

01. Agriculture,
02. Forestry and logging.
03. Hunting, trapping and game propagation.
04. Fishing.

Division 1. Mining and Quarrying

11. Coal mining.
12. Metal mining.
13. Crude petroleum and natural gas.
14. Stone quarrying, clay and sand pits.
19. Other non-metallic mining and quarrying.

Divisions 2-3. Manufacturing

20. Food manufacturing industries, except beverage industries.
21. Beverage industries.
22. Tobacco manufactures.
23. Manufacture of textiles.
24. Manufacture of footwear, other wearing apparel and made-up textile goods.
25. Manufacture of wood and cork, except manufacture of furniture.
26. Manufacture of furniture and fixtures,
27. Manufacture of paper and paper products.
28. Printing, publishing and allied industries.
29. Manufacture of leather, and leather and fur products, except footwear and other wearing apparel.
30. Manufacture of rubber products.
31. Manufacture of chemicals and chemical products.
32. Manufacture of products of petroleum and coal.
33. Manufacture of non-metallic mineral products, except products of petrol and coal.
34. Basic metal industries.
35. Manufacture of metal products, except machinery and transport equipment.
36. Manufacture of machinery, except electrical machinery.
37. Manufacture of electrical machinery, apparatus, appliances and supplies.
38. Manufacture of transport equipment.
39. Miscellaneous manufacturing industries.

/Division 4.

Division 4. Construction

40. Construction.

Division 5. Electricity, Gas, Water and Sanitary Services

- 51. Electricity, gas and steam.
- 52. Water and sanitary services.

Division 6. Commerce

- 61. Wholesale and retail trade.
- 62. Banks and other financial institutions.
- 63. Insurance.
- 64. Real estate.

Division 7. Transport, Storage and Communications

- 71. Transport.
- 72. Storage and warehousing.
- 73. Communication.

Division 8. Services

- 81. Government services.
- 82. Community services.
- 83. Business services.
- 84. Recreation services.
- 85. Personal services.

Division 9. Activities Not Adequately Described

- 90. Activities not adequately described.
-

Recommendation 128

RECOMMENDATION CONCERNING THE MAXIMUM PERMISSIBLE  
WEIGHT TO BE CARRIED BY ONE WORKER

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-first Session on 7 June 1967, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to maximum permissible weight to be carried by one worker, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Maximum Weight Convention, 1967,

adopts this twenty-eighth day of June of the year one thousand nine hundred and sixty-seven the following Recommendation, which may be cited as the Maximum Weight Recommendation, 1967:

I. DEFINITION AND SCOPE

1. For the purpose of this Recommendation-

- a) the term "manual transport of loads" means any transport in which the weight of the load is wholly borne by one worker; it covers the lifting and putting down of loads;
- b) the term "regular manual transport of loads" means any activity which is continuously or principally devoted to the manual transport of loads, or which normally includes, even though intermittently, the manual transport of loads;
- c) the term "young worker" means a worker under 18 years of age.

2. Except as otherwise provided herein, this Recommendation applies both to regular and to occasional manual transport of loads other than light loads.

3. This Recommendation applies to all branches of economic activity.

## II. GENERAL PRINCIPLE

4. No worker should be required or permitted to engage in the manual transport of a load which by reason of its weight is likely to jeopardise his health or safety.

## III. TRAINING AND INSTRUCTIONS

5. (1) Any worker assigned to regular manual transport of loads should, prior to such assignment, receive adequate training or instruction in working techniques, with a view to safeguarding health and preventing accidents.

(2) Such training or instruction should include methods of lifting, carrying, putting down, unloading and stacking of different types of loads, and should be given by suitably qualified persons or institutions.

(3) Such training or instruction should, wherever practicable, be followed up by supervision on the job to ensure that the correct methods are used.

6. Any worker occasionally assigned to manual transport of loads should be given appropriate instructions on the manner in which such operations may be safely carried out.

## IV. MEDICAL EXAMINATIONS

7. A medical examination for fitness for employment should, as far as practicable and appropriate, be required before assignment to regular manual transport of loads.

8. Further medical examinations should be made from time to time as necessary.

9. Regulations concerning the examinations provided for in Paragraphs 7 and 8 of this Recommendation should be made by the competent authority.

10. The examination provided for in Paragraph 7 of this Recommendation should be certified. The certificate should refer only to fitness for employment and should not contain medical data.

## V. TECHNICAL DEVICES AND PACKAGING

11. In order to limit or to facilitate the manual transport of loads, suitable technical devices should be used as much as possible.

12. The packaging of loads which may be transported manually should be compact and of suitable material and should, as far as possible and appropriate, be equipped with devices for holding and so designed as not to create risk of injury; for example, it should not have sharp edges, projections or rough surfaces.

## VI. MAXIMUM WEIGHT

13. In the application of this Part of this Recommendation, Members should take account of—

- (a) physiological characteristics, environmental conditions and the nature of the work to be done;
- (b) any other conditions which may influence the health and safety of the worker.

### A. ADULT MALE WORKERS

14. Where the maximum permissible weight which may be transported manually by one adult male worker is more than 55 kg., measures should be taken as speedily as possible to reduce it to that level.

### B. WOMEN WORKERS

15. Where adult women workers are engaged in the manual transport of loads, the maximum weight of such loads should be substantially less than that permitted for adult male workers.

16. As far as possible, adult women workers should not be assigned to regular manual transport of loads.

17. Where adult women workers are assigned to regular manual transport of loads, provision should be made—

- (a) as appropriate, to reduce the time spent on actual lifting, carrying and putting down of loads by such workers;
- (b) to prohibit the assignment of such workers to certain specified jobs, comprised in manual transport of loads, which are especially arduous.

18. No woman should be assigned to manual transport of loads during a pregnancy which has been medically determined or during the ten weeks following confinement if in the opinion of a qualified physician such work is likely to impair her health or that of her child.

### C. YOUNG WORKERS

19. Where young workers are engaged in the manual transport of loads, the maximum weight of such loads should be substantially less than that permitted for adult workers of the same sex.

20. As far as possible, young workers should not be assigned to regular manual transport of loads.

21. Where the minimum age for assignment to manual transport of loads is less than 16 years, measures should be taken as speedily as possible to raise it to that level.

22. The minimum age for assignment to regular manual transport of loads should be raised, with a view to attaining a minimum age of 18 years.

23. Where young workers are assigned to regular manual transport of loads, provision should be made—

- (a) as appropriate, to reduce the time spent on actual lifting, carrying and putting down of loads by such workers;
- (b) to prohibit the assignment of such workers to certain specified jobs, comprised in manual transport of loads, which are especially arduous.

### VII. OTHER MEASURES TO PROTECT HEALTH AND SAFETY

24. On the basis of medical opinion and taking account of all the relevant conditions of the work, the competent authority should endeavour to ensure that the exertion required in a working day or shift of workers assigned to manual transport of loads is not likely to jeopardise the health or safety of such workers.

25. Such appropriate devices and equipment as may be necessary to safeguard the health and safety of workers engaged in manual transport of loads should be provided or made available to such workers and should be used by them.

### VIII. MISCELLANEOUS PROVISIONS

26. The training or instruction and the medical examinations provided for in this Recommendation should not involve the worker in any expense.

27. The competent authority should actively promote scientific research, including ergonomic studies, concerning the manual transport of loads, with the object, inter alia, of—

- (a) determining the relationship, if any, between occupational diseases and disorders and manual transport of loads; and
- (b) minimising the hazards to health and safety of workers engaged in the manual transport of loads.

28. Where methods of transportation of goods by pulling and pushing are prevalent which impose physical strain analogous to that involved in the manual transport of loads, the competent authority may give consideration to the application to such work of such provisions of this Recommendation as may be appropriate.

29. Each Member should, by laws or regulations or any other method consistent with national practice and conditions and in consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned, take such steps as may be necessary to give effect to the provisions of this Recommendation.

30. Members may permit exceptions to the application of particular provisions of this Recommendation, after consultation with the national inspection service and with the most representative organisations of employers and workers concerned, where the circumstances of the work or the nature of the loads require such exceptions; for every exception or category of exceptions the limits of the derogation should be specified.

31. Each Member should, in accordance with national practice, specify the person or persons on whom the obligation of compliance with the provisions of this Recommendation rests as well as the authority responsible for the supervision of the application of these provisions.

\*\*\*\*\*

Recommendation 129

RECOMMENDATION CONCERNING COMMUNICATIONS BETWEEN  
MANAGEMENT AND WORKERS WITHIN THE UNDERTAKING

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-first Session on 7 June 1967, and

Noting the terms of the Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952, and

Considering that additional standards are called for, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to communications within the undertaking, which is included in the fifth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-eighth day of June of the year one thousand nine hundred and sixty-seven the following Recommendation, which may be cited as the Communications within the Undertaking Recommendation, 1967:

I. GENERAL CONSIDERATIONS

1. Each Member should take appropriate action to bring the provisions of this Recommendation to the attention of persons, organisations and authorities who may be concerned with the establishment and application of policies concerning communications between management and workers within undertakings.

2. (1) Employers and their organisations as well as workers and their organisations should, in their common interest, recognise the importance of a climate of mutual understanding and confidence within undertakings that is favourable both to the efficiency of the undertaking and to the aspirations of the workers.

(2) This climate should be promoted by the rapid dissemination and exchange of information, as complete and objective as possible, relating to the various aspects of the life of the undertaking and to the social conditions of the workers.

(3) With a view to the development of such a climate management should, after consultation with workers' representatives, adopt appropriate measures to apply an effective policy of communication with the workers and their representatives.

3. An effective policy of communication should ensure that information is given and that consultation takes place between the parties concerned before decisions on matters of major interest are taken by management, in so far as disclosure of the information will not cause damage to either party.

4. The communication methods should in no way derogate from freedom of association; they should in no way cause prejudice to freely chosen workers' representatives or to their organisations or curtail the functions of bodies representative of the workers in conformity with national law and practice.

5. Employers' and workers' organisations should have mutual consultation and exchanges of views in order to examine the measures to be taken with a view to encouraging and promoting the acceptance of communications policies and their effective application.

6. Steps should be taken to train those concerned in the use of communication methods and to make them, as far as possible, conversant with all the subjects in respect of which communication should take place.

7. In the establishment and application of a communications policy, management, employers' and workers' organisations, bodies representative of the workers and, where appropriate under national conditions, public authorities should be guided by the provisions of Part II below.

## II. ELEMENTS FOR A COMMUNICATIONS POLICY WITHIN THE UNDERTAKING

8. Any communications policy should be adapted to the nature of the undertaking concerned, account being taken of its size and of the composition and interests of the work force.

9. With a view to fulfilling its purpose, any communications system within the undertaking should be designed to ensure genuine and regular two-way communication--

- (a) between representatives of management (head of the undertaking, department chief, foreman, etc.) and the workers; and
- (b) between the head of the undertaking, the director of personnel or any other representative of top management and trade union representatives or such other persons as may, under national law or practice, or under collective agreements, have the task of representing the interests of the workers at the level of the undertaking.

10. Where the management desires to transmit information through workers' representatives, the latter, if they agree to do so, should be given the means to communicate such information rapidly and completely to the workers concerned.

11. Management should, in choosing the channel or channels of communication which it considers appropriate for the type of information to be transmitted, take due account of the difference in the nature of the functions of supervisors and workers' representatives so as not to weaken their respective positions.

12. The selection of the appropriate medium of communication, and its timing, should be on the basis of the circumstances of each particular situation, account being taken of national practice.

13. Media of communication may include—

- (a) meetings for the purpose of exchanging views and information;
- (b) media aimed at given groups of workers, such as supervisors' bulletins and personnel policy manuals;
- (c) mass media such as house journals and magazines; news-letters and information and induction leaflets; notice-boards; annual or financial reports presented in a form understandable to all the workers; employce letters; exhibitions; plant visits; films; filmstrips and slides; radio and television;
- (d) media aimed at permitting workers to submit suggestions and to express their ideas on questions relating to the operation of the undertaking.

14. The information to be communicated and its presentation should be determined with a view to mutual understanding in regard to the problems posed by the complexity of the undertaking's activities.

15. (1) The information to be given by management should, account being taken of its nature, be addressed either to the workers' representatives or to the workers and should, as far as possible, include all matters of interest to the workers relating to the operation and future prospects of the undertaking and to the present and future situation of the workers, in so far as disclosure of the information will not cause damage to the parties.

(2) In particular, management should give information regarding—

- (a) general conditions of employment, including engagement, transfer and termination of employment;
- (b) job descriptions and the place of particular jobs within the structure of the undertaking;
- (c) possibilities of training and prospects of advancement within the undertaking;
- (d) general working conditions;
- (e) occupational safety and health regulations and instructions for the prevention of accidents and occupational diseases;
- (f) procedures for the examination of grievances as well as the rules and practices governing their operation and the conditions for having recourse to them;
- (g) personnel welfare services (medical care, health, canteens, housing, leisure, savings and banking facilities, etc.);
- (h) social security or social assistance schemes in the undertaking;
- (i) the regulations of national social security schemes to which the workers are subject by virtue of their employment in the undertaking;
- (j) the general situation of the undertaking and prospects or plans for its future development;
- (k) the explanation of decisions which are likely to affect directly or indirectly the situation of workers in the undertaking;
- (l) methods of consultation and discussion and of co-operation between management and its representatives on the one hand and the workers and their representatives on the other.

(3) In the case of a question which has been the subject of negotiations between the employer and the workers or their representatives in the undertaking or of a collective agreement concluded at a level beyond that of the undertaking, the information should make express reference thereto.

Recommendation 130

RECOMMENDATION CONCERNING THE EXAMINATION OF GRIEVANCES  
WITHIN THE UNDERTAKING WITH A VIEW TO THEIR SETTLEMENT

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-first Session on 7 June 1967, and

Noting the terms of existing international labour Recommendations dealing with various aspects of labour-management relations, and in particular the Collective Agreements Recommendation, 1951, the Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951, the Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952, and the Termination of Employment Recommendation, 1963, and

Considering that additional standards are called for, and

Noting the terms of the Communications within the Undertaking Recommendation, 1967, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the examination of grievances within the undertaking, which is included in the fifth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and sixty-seven the following Recommendation, which may be cited as the Examination of Grievances Recommendation, 1967:

I. METHODS OF IMPLEMENTATION

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

II. GENERAL PRINCIPLES

2. Any worker who, acting individually or jointly with other workers, considers that he has grounds for a grievance should have the right—

- (a) to submit such grievance without suffering any prejudice whatsoever as a result; and
- (b) to have such grievance examined pursuant to an appropriate procedure.

3. The grounds for a grievance may be any measure or situation which concerns the relations between employer and worker or which affects or may affect the conditions of employment of one or several workers in the undertaking when that measure or situation appears contrary to provisions of an applicable collective agreement or of an individual contract of employment, to works rules, to laws or regulations or to the custom or usage of the occupation, branch of economic activity or country, regard being had to principles of good faith.

4. (1) The provisions of this Recommendation are not applicable to collective claims aimed at the modification of terms and conditions of employment.

(2) The determination of the distinction between cases in which a complaint submitted by one or more workers is a grievance to be examined under the procedures provided for in this Recommendation and cases in which a complaint is a general claim to be dealt with by means of collective bargaining or under some other procedure for settlement of disputes is a matter for national law or practice.

5. When procedures for the examination of grievances are established through collective agreements, the parties to such an agreement should be encouraged to include therein a provision to the effect that, during the period of its validity, they undertake to promote settlement of grievances under the procedures provided and to abstain from any action which might impede the effective functioning of these procedures.

6. Workers' organisations or the representatives of the workers in the undertaking should be associated, with equal rights and responsibilities, with the employers or their organisations, preferably by way of agreement, in the establishment and implementation of grievance procedures within the undertaking, in conformity with national law or practice.

7. (1) With a view to minimising the number of grievances, the greatest attention should be given to the establishment and proper functioning of a sound personnel policy, which should take into account and respect the rights and interests of the workers.

(2) In order to achieve such a policy and to solve social questions affecting the workers within the undertaking, management should, before taking a decision, co-operate with the workers' representatives.

8. As far as possible, grievances should be settled within the undertaking itself according to effective procedures which are adapted to the conditions of the country, branch of economic activity and undertaking concerned and which give the parties concerned every assurance of objectivity.

9. None of the provisions of this Recommendation should result in limiting the right of a worker to apply directly to the competent labour authority or to a labour court or other judicial authority in respect of a grievance, where such right is recognised under national laws or regulations.

### III. PROCEDURES WITHIN THE UNDERTAKING

10. (1) As a general rule an attempt should initially be made to settle grievances directly between the worker affected, whether assisted or not, and his immediate supervisor.

(2) Where such attempt at settlement has failed or where the grievance is of such a nature that a direct discussion between the worker affected and his immediate supervisor would be inappropriate, the worker should be entitled to have his case considered at one or more higher steps, depending on the nature of the grievance and on the structure and size of the undertaking.

11. Grievance procedures should be so formulated and applied that there is a real possibility of achieving at each step provided for by the procedure a settlement of the case freely accepted by the worker and the employer.

12. Grievance procedures should be as uncomplicated and as rapid as possible, and appropriate time limits may be prescribed if necessary for this purpose; formality in the application of these procedures should be kept to a minimum.

13. (1) The worker concerned should have the right to participate directly in the grievance procedure and to be assisted or represented during the examination of his grievance by a representative of a workers' organisation, by a representative of the workers in the undertaking, or by any other person of his own choosing, in conformity with national law or practice.

(2) The employer should have the right to be assisted or represented by an employers' organisation.

(3) Any person employed in the same undertaking who assists or represents the worker during the examination of his grievance should, on condition that he acts in conformity with the grievance procedure, enjoy the same protection as that enjoyed by the worker under Paragraph 2, clause (a), of this Recommendation.

14. The worker concerned, or his representative if the latter is employed in the same undertaking, should be allowed sufficient time to participate in the procedure for the examination of the grievance and should not suffer any loss of remuneration because of his absence from work as a result of such participation, account being taken of any rules and practices, including safeguards against abuses, which might be provided for by legislation, collective agreements or other appropriate means.

15. If the parties consider it necessary, minutes of the proceedings may be drawn up in mutual agreement and be available to the parties.

16. (1) Appropriate measures should be taken to ensure that grievance procedures, as well as the rules and practices governing their operation and the conditions for having recourse to them, are brought to the knowledge of the workers.

(2) Any worker who has submitted a grievance should be kept informed of the steps being taken under the procedure and of the action taken on his grievance.

#### IV. ADJUSTMENT OF UNSETTLED GRIEVANCES

17. Where all efforts to settle the grievance within the undertaking have failed, there should be a possibility, account being taken of the nature of the grievance, for final settlement of such grievance through one or more of the following procedures:

- (a) procedures provided for by collective agreement, such as joint examination of the case by the employers' and workers' organisations concerned or voluntary arbitration by a person or persons designated with the agreement of the employer and worker concerned or their respective organisations;
- (b) conciliation or arbitration by the competent public authorities;
- (c) recourse to a labour court or other judicial authority;
- (d) any other procedure which may be appropriate under national conditions.

18. (1) The worker should be allowed the time off necessary to take part in the procedures referred to in Paragraph 17 of this Recommendation.

(2) Recourse by the worker to any of the procedures provided for in Paragraph 17 should not involve for him any loss of remuneration when his grievance is proved justified in the course of these procedures. Every effort should be made, where possible, for the operation of these procedures outside the working hours of the workers concerned.

\*\*\*\*\*

Recommendation 131

RECOMMENDATION CONCERNING INVALIDITY, OLD-AGE AND  
SURVIVORS' BENEFITS.

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the  
International Labour Office, and having met in its Fifty-first  
Session on 7 June, 1967, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard  
to the revision of the Old-Age Insurance (Industry, etc.) Convention,  
1933, the Old-Age Insurance (Agriculture) Convention, 1933, the  
Invalidity Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933, the Invalidity  
Insurance (Agriculture) Convention, 1933, the Survivors' Insurance  
(Industry, etc.) Convention, 1933, and the Survivors' Insurance  
(Agriculture) Convention, 1933, which is the fourth item on the  
agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a  
Recommendation supplementing the Invalidity, Old-Age and  
Survivors' Benefits Convention, 1967,

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine  
hundred and sixty-seven the following Recommendation, which may be cited  
as the Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Recommendation, 1967:

I. GENERAL PROVISIONS

1. In this Recommendation -

- (a) the term "legislation" includes any social security rules as well as laws and regulations;
- (b) the term "prescribed" means determined by or in virtue of national legislation;
- (c) the term "dependent" refers to a state of dependency which is presumed to exist in prescribed cases;
- (d) the term "wife" means a wife who is dependent on her husband;
- (e) the term "widow" means a woman who was dependent on her husband at the time of his death;
- (f) the term "child" covers--
  - (i) a child under school-leaving age or under 15 years of age, which ever is the higher; and
  - (ii) a child under a prescribed age higher than that specified in subclause (i) of this clause and who is an apprentice or student or has a chronic illness or infirmity disabling him for any gainful activity, under prescribed conditions;

- (g) the term "qualifying period" means a period of contribution, or a period of employment, or a period of residence, or any combination thereof, as may prescribed;
- (h) the term "contributory benefits" means benefits the grant of which depends on direct financial participation by the persons protected or their employer or on a qualifying period of occupational activity.

## II. PERSONS PROTECTED

2. Members should extend the application of their legislation providing for invalidity and old-age benefits, by stages if necessary, and under appropriate conditions--

- (a) to persons whose employment is of a casual nature;
- (b) to all economically active persons.

3. Members should extend the application of their legislation providing for survivors' benefits, by stages if necessary, and under appropriate conditions, to the wives, children and, as may be prescribed, other dependants of--

- (a) persons whose employment is of a casual nature;
- (b) all economically active persons.

## III. CONTINGENCIES COVERED

4. The definition of invalidity should take into account incapacity to engage in an activity involving substantial gain.

5. A reduced benefit should be provided in respect of partial invalidity, under prescribed conditions.

6. With a view to protecting persons who are over a prescribed age but have not attained pensionable age Members should provide benefits, under prescribed conditions, for--

- (a) persons whose unfitness for work is established or presumed;
- (b) persons who have been involuntarily unemployed for a prescribed period; or
- (c) any other prescribed categories of persons for which such a measure is justified on social grounds.

7. The pensionable age should where appropriate be lowered, under prescribed conditions, in respect of any prescribed categories of persons for which such a measure is justified on social grounds.

8. A reduced old-age benefit should be payable under prescribed conditions to a person protected who, by reason only of his advanced age when the legislation giving effect to the Invalidity, Old-age and Survivors, Benefits Convention, 1967, comes into force, has not satisfied the qualifying conditions prescribed, unless a benefit in conformity with the provisions of paragraph 1, 3 or 4 of Article 18 of that Convention is secured to such person at an age higher than the normal pensionable age.

9. Where the widow's right to a survivors' benefit is conditional on the attainment of a prescribed age, a widow below that age should be given every assistance and all facilities, including training and placement facilities and the provision of benefit where appropriate, to enable her to obtain suitable employment.

10. A widow whose husband had fulfilled the prescribed qualifying conditions, but who does not herself fulfil the conditions for a survivors' benefit, should be entitled to an allowance for a specified period, or a lump-sum death benefit.

11. A contributory old-age benefit, or a contributory survivors' benefit payable to a widow, should not be suspended after a prescribed age solely because the person concerned is gainfully occupied.

12. An invalid and dependent widower should, under prescribed conditions, enjoy the same entitlements to survivors' benefit as a widow.

13. An invalidity benefit should be secured at least to a person protected who has completed, prior to the contingency, in accordance with prescribed rules, a qualifying period which may be five years of contribution, employment or residence.

14. The qualifying period for an invalidity benefit should be eliminated or reduced, under prescribed conditions, in the case of young workers who have not attained a prescribed age.

15. The qualifying period for an invalidity benefit should be eliminated or reduced, under prescribed conditions, where the invalidity is due to an accident.

16. An old-age benefit should be secured at least to a person protected who has completed, prior to the contingency, in accordance with prescribed rules, a qualifying period which may be 20 years of contribution or employment or 15 years of residence.

17. Where an old-age benefit is conditional upon a minimum period of contribution or employment, a reduced old-age benefit should be secured at least to a person protected who has completed, prior to the contingency, in accordance with prescribed rules, a qualifying period of ten years of contribution or employment.

18. Where an old-age benefit is conditional upon a minimum period of contribution or employment, the amount of the old-age benefit should be increased under prescribed conditions--

- (a) where the grant of the benefit is conditional upon retirement from a prescribed gainful activity, if a person who has reached the pensionable age and has fulfilled the qualifying conditions of contribution or employment prescribed for a benefit defers his retirement;
- (b) where the grant of an old-age benefit is not conditional upon retirement from a prescribed gainful activity, if a person who has reached the pensionable age and has fulfilled the qualifying conditions prescribed for a benefit defers his claim to benefit.

19. A survivors' benefit should be secured at least on the qualifying conditions provided for in Paragraph 13 of this Recommendation for an invalidity benefit.

20. Where the grant of invalidity, old-age and survivors' benefits depends on a period of contribution or employment, at least periods of incapacity due to sickness, accident or maternity and periods of involuntary unemployment, in respect of which benefit was paid, should be assimilated, under prescribed conditions, to periods of contribution or employment in calculating the qualifying period that has been fulfilled by the person concerned.

21. Where the grant of invalidity, old-age and survivors' benefits depends on a qualifying period of contribution or employment, periods of compulsory military service should be assimilated, under prescribed conditions, to periods of contribution or employment in calculating the qualifying period that has been fulfilled by the person concerned.

#### IV. BENEFITS

22. The percentages indicated in the Schedule appended to Part V of the Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967, should be increased by at least ten points.

23. National legislation should fix minimum amounts of invalidity, old-age and survivors' benefits, so as to ensure a minimum standard of living.

24. The amount of invalidity, old-age and survivors' benefits should be periodically adjusted taking account of changes in the general level of earnings or the cost of living.

25. Increments in benefits or supplementary or special benefits should be provided, under prescribed conditions, for pensioners requiring the constant help or attendance of another person.

26. Benefits to which a person protected would otherwise be entitled should not be suspended solely because the person concerned is absent from the territory of the Member.

\*\*\*\*\*

