

## อนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. ๑๙๕๔

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ได้จัดให้มีขึ้นเป็นสมัยที่แปดสิบเอ็ด ณ นครเจนีวา เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๕๔ และ

โดยได้คำนึงถึงความสัมพันธ์ของบทบัญญัติต่างๆ สำหรับคนงานบางเวลาในอนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. ๑๙๕๑ อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) ค.ศ. ๑๙๕๘ และ อนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยคนงานที่รับผิดชอบครอบครัว ค.ศ. ๑๙๘๑ และ

โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ต่อคนงานเหล่านั้น ที่อยู่ในอนุสัญญาว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองจากการว่างงาน ค.ศ. ๑๙๘๘ และข้อแนะนำว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ (บทบัญญัติเสริม) ค.ศ. ๑๙๘๔ และ

โดยระลึกถึงความสำคัญของการจ้างงานโดยเสรีและก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่คนงานทุกคน ความสำคัญทางเศรษฐกิจของการทำงานบางเวลา ความจำเป็นของนโยบายการมีงานทำซึ่งให้ความสำคัญกับบทบาทของการทำงานบางเวลา ในการเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ และความจำเป็นในการประกันการคุ้มครองสำหรับคนงานบางเวลาในเรื่องการเข้าถึง การจ้างงาน การสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประกันสังคม และ

ได้มีการลงมติเกี่ยวกับการบังคับใช้ข้อเสนอแนะบางประการ เกี่ยวกับการทำงานบางเวลา ซึ่งเป็นเรื่องพิจารณาลำดับที่สี่ ของวาระการประชุมนี้ และ

มีมติรับรองว่าข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น กลายเป็นอนุสัญญาระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ยี่สิบสี่ ของเดือนมิถุนายน ของปีคริสต์ศักราชหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบสี่ อนุสัญญาฉบับนี้เรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานบางเวลา

### มาตรา ๑

โดยเจตนารมณ์ของอนุสัญญาฉบับนี้

(ก) คำว่า คนงานบางเวลา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้าง โดยมีชั่วโมงทำงานตามปกติน้อยกว่าชั่วโมงทำงานของคนงานเต็มเวลาที่นำมาเปรียบเทียบกัน

(ข) ชั่วโมงทำงานตามปกติ ที่อ้างถึงในวรรค (ก) อาจคำนวณเป็นสัปดาห์ หรือคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยต่อระยะเวลาทำงาน ช่วงหนึ่งๆ ของการจ้างงาน

(ค) คำว่า คนงานเต็มเวลาที่นำมาเปรียบเทียบกัน หมายถึง คนงานเต็มเวลา ผู้ซึ่ง

(๑) มีการจ้างงานประเภทเดียวกัน

(๒) ทำงานหรืออาชีพเดียวกันหรือคล้ายกัน

(๓) ได้รับการว่าจ้างในสถานประกอบการเดียวกัน หรือวิสาหกิจเดียวกัน หรือในกิจกรรมแขนงเดียวกันกับคนงานบางเวลาที่เกี่ยวข้อง

(ง) คนงานเต็มเวลา ที่ได้รับผลกระทบจากการว่างงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเกิดจากการลดชั่วโมงทำงานตามปกติ ร่วมกันเป็นการชั่วคราว เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคนิค หรือ โครงสร้างนั้น ไม่ถือว่าเป็นคนงานบางเวลา

## มาตรา ๒

อนุสัญญาฉบับนี้ ไม่มีผลต่อข้อกำหนดต่างๆที่บังคับใช้กับคนงานบางเวลาซึ่งเอื้อประโยชน์มากกว่า ภายใต้กรอบของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่นๆ

## มาตรา ๓

- ๑) อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศฉบับนี้ บังคับใช้กับคนงานบางเวลาทั้งหมด โดยความเข้าใจที่ว่า รัฐสมาชิกอาจยกเว้นคนทำงานหรือสถานประกอบการบางประเภท ออกจากขอบเขตการบังคับใช้อนุสัญญา เมื่อการบังคับใช้อนุสัญญากับคนทำงานหรือสถานประกอบการดังกล่าว อาจก่อให้เกิดปัญหาบางประการ อันมีลักษณะที่เป็นสาระสำคัญ ภายหลังจากที่ได้ปรึกษาหารือกับองค์กรที่เป็นตัวแทนของนายจ้างและคนทำงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒) รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ที่ขอยกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญาตามขอบเขตที่กำหนดไว้ในวรรคข้างต้น ต้องระบุถึงประเภทของคนงานหรือสถานประกอบการดังกล่าว พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลว่าเพราะเหตุใดขอยกเว้นดังกล่าวจึงยังคงมีความจำเป็น ในรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาตามมาตรา ๒๒ ของรัฐธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

## มาตรา ๔

ควรดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อเป็นหลักประกันว่าคนงานบางเวลาได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับคนงานเต็มเวลาในเรื่องดังต่อไปนี้

- (ก) สิทธิในการรวมตัวกัน สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง สิทธิในการปฏิบัติตนเป็นผู้แทนคนงาน
- (ข) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
- (ค) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

## มาตรา ๕

ควรดำเนินมาตรการต่างๆที่เหมาะสมกับกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ เพื่อเป็นหลักประกันว่าคนงานบางเวลาจะได้รับค่าจ้างพื้นฐานต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานของคนงานเต็มเวลาที่นำมาเปรียบเทียบกัน เมื่อคำนวณด้วยวิธีการเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการคำนวณตามชั่วโมงทำงาน ตามผลงาน หรือตามชิ้นงาน ด้วยเหตุผลเพียงเพราะเป็นการทำงานบางเวลา

## มาตรา ๖

ควรปรับปรุงมาตรการประกันสังคมตามกฎหมาย ที่มีพื้นฐานมาจากกิจกรรมการประกอบอาชีพ เพื่อให้คนงานบางเวลา มีสิทธิในเงื่อนไขต่างๆอย่างเท่าเทียมกับคนงานเต็มเวลา ซึ่งอาจกำหนดเงื่อนไขเหล่านั้น โดยให้สัมพันธ์กับเรื่องชั่วโมงทำงาน เงินช่วยเหลือ หรือรายได้ หรือกำหนดโดยผ่านวิธีการอื่นๆที่สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

## มาตรา ๗

ต้องดำเนินมาตรการต่างๆเพื่อเป็นหลักประกันว่าคนงานบางเวลา มีสิทธิในเงื่อนไขต่างๆอย่างเท่าเทียมกับคนงานเต็มเวลาที่นำมาเปรียบเทียบกัน ในเรื่องดังต่อไปนี้

- (ก) การคุ้มครองความเป็นมารดา
- (ข) การเลิกจ้าง
- (ค) การลาประจำปีโดยได้รับค่าจ้างและการหยุดในวันหยุดราชการ โดยได้รับค่าจ้าง และ

(ง) การลาป่วย

ภายใต้ความเข้าใจว่า สิทธิที่เกี่ยวกับเงินต่าง ๆ นั้น เป็นไปตามชั่วโมงทำงานหรือรายได้

#### มาตรา ๘

๑) รัฐสมาชิกอาจยกเว้นคนงานบางเวลาผู้ซึ่งมีเวลาทำงานหรือรายได้ต่ำกว่าขอบเขตขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ดังนี้

(ก) จากขอบเขตของมาตรการประกันสังคมตามกฎหมายที่อ้างถึงในมาตรา ๖ ยกเว้นในเรื่องที่เกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนเนื่องจากการประสบอันตรายจากการทำงาน

(ข) จากขอบเขตของมาตรการต่างๆที่นำมาบังคับใช้กับเรื่องที่กำหนดไว้ในมาตรา ๗ ยกเว้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ มาตรการคุ้มครองความเป็นมารดาที่นอกเหนือไปจากที่ได้กำหนดไว้ในกรอบของมาตรการประกันสังคมตามกฎหมาย

๒) ขอบเขตขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในวรรค ๑ ต้องกำหนดไว้ในระดับต่ำ เพื่อไม่ให้เกิดการยกเว้นคนงานบางเวลาในสัดส่วนที่มากเกินไป

๓) รัฐสมาชิกที่ยกเว้นคนงานบางเวลาบางส่วน ตามที่อนุญาตไว้ในวรรค ๑ ข้างต้น ต้อง

(ก) ทบทวนขอบเขตขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ที่มีผลบังคับแล้ว เป็นครั้งคราว

(ข) ชี้แจงเกี่ยวกับขอบเขตขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ที่มีผลบังคับแล้ว และอธิบายเหตุผล หากมีการพิจารณาเกี่ยวกับการขยายขอบเขตความคุ้มครองไปยังคนงานบางเวลาที่ไม่อยู่ในขอบเขตดังกล่าว ในรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาตามมาตรา ๒๒ ของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

๔) องค์การแรงงานที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างและนายจ้างส่วนใหญ่ ต้องปรึกษาหารือกันในเรื่องการกำหนด ทบทวน และแก้ไขปรับปรุงเกี่ยวกับขอบเขตขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ตามที่อ้างถึงในมาตรานี้

#### มาตรา ๙

๑) ควรดำเนินมาตรการต่างๆเพื่อเอื้อประโยชน์ในการเข้าถึงงานบางเวลาที่มีประสิทธิภาพ และเลือกได้อย่างอิสระ ซึ่งตรงกับความต้องการของทั้งนายจ้างและคนงาน และเป็นการประกันความคุ้มครองที่อ้างถึงในมาตรา ๔ ถึงมาตรา ๗

๒) มาตรการดังกล่าว ควรรวมถึง

(ก) การทบทวนกฎหมายหรือข้อบังคับต่างๆ ที่อาจขัดขวางหรือไม่สนับสนุนการใช้ประโยชน์หรือการยอมรับการทำงานบางเวลา

(ข) การใช้บริการจัดหางานที่มีอยู่ เพื่อระบุและประกาศให้ทราบเกี่ยวกับ ความเป็นไปได้ของการทำงานบางเวลา ในข้อมูลการจัดหางาน และในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

(ค) ในนโยบายการจ้างงาน ควรมีความเอาใจใส่เป็นพิเศษ ต่อความจำเป็นและสิทธิพิเศษของคนบางกลุ่ม เช่น ผู้ว่างงาน คนงานที่มีภาระรับผิดชอบครอบครัว คนงานสูงอายุ คนงานพิการ และคนงานที่กำลังศึกษาหรือฝึกอบรมอยู่

๓) มาตรการดังกล่าวควรรวมไปถึงการศึกษาวิจัย และการเผยแพร่ข่าวสาร ในระดับที่ว่า การทำงานบางเวลาประเภทใดที่ตอบสนองต่อเป้าหมายทางเศรษฐกิจและสังคมของลูกจ้างและคนงาน

#### มาตรา ๑๐

ต้องดำเนินมาตรการเมื่อเห็นว่าเหมาะสม เพื่อรับประกันว่าการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานเต็มเวลาไปสู่การทำงานบางเวลา หรือการเปลี่ยนแปลงในทางกลับกัน เป็นไปอย่างสมัครใจ โดยสอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

#### มาตรา ๑๑

บทบัญญัติในอนุสัญญาฉบับนี้ มีผลบังคับใช้โดยกฎหมายหรือข้อกำหนดต่างๆ ยกเว้นกรณีที่มีผลบังคับใช้ดังกล่าว เป็นไปโดยวิธีการของการร่วมเจรจาต่อรอง หรือวิธีอื่นๆ ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติภายในประเทศ องค์การแรงงานที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างและคนงานส่วนใหญ่ต้องปรึกษาหารือกันก่อนที่จะมีการรับรองกฎหมายหรือข้อกำหนดใดๆ

#### มาตรา ๑๒

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อการจดทะเบียน

#### มาตรา ๑๓

๑. อนุสัญญาฉบับนี้ มีผลผูกพันเฉพาะกับรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้ให้สัตยาบัน โดยมีการจดทะเบียน กับผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
๒. อนุสัญญาฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ภายหลังจากเวลาสิบสองเดือน นับจากวันที่รัฐสมาชิกสองรัฐ ได้ให้สัตยาบัน โดยมีการจดทะเบียนกับผู้อำนวยการใหญ่แห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
๓. ต่อจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จึงมีผลบังคับใช้กับรัฐสมาชิกใดๆ ภายหลังจากเวลาสิบสองเดือน นับจากวันที่การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิคนั้น มีการจดทะเบียนแล้ว

#### มาตรา ๑๔

๑. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ อาจบอกเลิกการให้สัตยาบันได้ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปี นับแต่วันแรกที่อนุสัญญามีผลบังคับใช้ โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อการจดทะเบียน การบอกเลิกการให้สัตยาบันดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่มีการจดทะเบียน
๒. รัฐสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้และไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกการให้สัตยาบัน ตามสิทธิในมาตรานี้ ภายในปีที่ถัดจากการสิ้นสุดของระยะเวลาสิบปี ตามที่อ้างถึงในวรรคแรก จะมีพันธะผูกพันกับอนุสัญญาฉบับนี้ต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกการให้สัตยาบันเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามบทบัญญัติในมาตรานี้

#### มาตรา ๑๕

๑. ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ต้องแจ้งต่อรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทุกรัฐ ถึงการให้สัตยาบันและการบอกเลิกการให้สัตยาบันทั้งหมดที่ได้รับแจ้งจากรัฐสมาชิก
๒. เมื่อผู้อำนวยการใหญ่ได้รับแจ้งการจดทะเบียนการให้สัตยาบันจากรัฐสมาชิกเป็นลำดับที่สอง ผู้อำนวยการใหญ่จะต้องระงับวันที่อนุสัญญามีผลบังคับใช้ด้วย

#### มาตรา ๑๔

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ต้องแจ้งไปยังเลขาธิการใหญ่แห่งสหประชาชาติ ถึงเรื่องการให้สัตยาบันและการบอกเลิกการให้สัตยาบันทั้งหมดที่จดทะเบียนแล้ว ตามบทบัญญัติในมาตราข้างต้น เพื่อการจดทะเบียนตามมาตรา ๑๐๒ ของกฎบัตรสหประชาชาติ

#### มาตรา ๑๕

เมื่อใดก็ตามที่พิจารณาแล้วเห็นว่าจำเป็น คณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องเสนอรายงาน

ผลการดำเนินงานของอนุสัญญาฉบับนี้ ต่อที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมในการบรรจุเรื่องการแก้ไขทั้งหมดหรือบางส่วนของอนุสัญญาเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุม

#### มาตรา ๑๖

๑. ให้ที่ประชุมรับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ ซึ่งมาจากการแก้ไขทั้งหมดหรือบางส่วนของอนุสัญญาฉบับนี้ เว้นแต่อนุสัญญาฉบับใหม่ มีข้อกำหนดให้

ก) การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกในอนุสัญญาฉบับใหม่ ถือเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับเก่าในทันที โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติในมาตรา ๑๒ ข้างต้น หากอนุสัญญาฉบับใหม่มีผลบังคับใช้

ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับใหม่มีผลบังคับใช้ ถือว่าการเปิดรับการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้เป็นอันสิ้นสุดลง

๒. อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตามรูปแบบและบทบัญญัติเดิมไม่ว่าในกรณีใดๆ กับรัฐสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ แต่ไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับแก้ไข

#### มาตรา ๑๗

ตัวบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับใช้เช่นเดียวกัน