



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	
รับที่	6465
วันที่	20 ต.ค. 49 เวลา 13.54

ที่ รง 0205.1/2780

กระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง

กรุงเทพฯ 10400

26 ตุลาคม 2549

เรื่อง รายงานผลการประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 95

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- อ้างถึง 1. หนังสือกระทรวงแรงงานที่ รง 0205.1/2406 ลงวันที่ 12 กันยายน 2549
2. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0503/11552 ลงวันที่ 28 กันยายน 2549

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารรายงานผลการประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 95

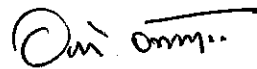
ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงแรงงานได้จัดทำรายงานผลการประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 95 (International Labour Organisation - ILO) ระหว่างวันที่ 31 พฤษภาคม – 16 มิถุนายน 2549 ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดทราบและพิจารณา นำเสนอต่อรัฐสภาเพื่อโปรดทราบ แต่เนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้สิ้นสุดลงตามประกาศคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ฉบับที่ 3 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีจึงส่งเรื่องกลับให้กระทรวงแรงงานพิจารณาอีกครั้ง ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามธรรมนูญของ ILO ในมาตรา 19 วรรค 5 (ก) และ (ข) ที่ได้กำหนดให้รัฐบาลของประเทศสมาชิกมีพันธกรณีที่ต้องนำอนุสัญญาไปเสนอต่อหน่วยงานที่มีอำนาจ (the Authority or Authorities within whose competence the matter lies) ภายใน 1 ปี นับจากวันปิดสมัยประชุมนั้น เพื่อพิจารณาการให้สัตยาบัน และเพื่อตราเป็นกฎหมายหรือดำเนินการอื่นๆ และตามมาตรา 19 วรรค 6 (ก) และ (ข) ประเทศสมาชิกมีพันธกรณีที่ต้องนำข้อเสนอไปเสนอต่อหน่วยงานที่มีอำนาจในเรื่องดังกล่าว เพื่อพิจารณาออกกฎหมายหรือดำเนินการอื่นใดให้เป็นผลตามข้อเสนอ ต่อกรณีนี้ กระทรวงแรงงานจึงมีพันธกรณีที่ต้องดำเนินการตามธรรมนูญดังกล่าว

/จึงเรียนมา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอให้โปรดนำเรียนคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดทราบ
 รายงานผลการประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 95 และการรับรองอนุสัญญาและ
 ข้อเสนอฉบับใหม่ รายละเอียดดังปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และ โปรดพิจารณานำเสนอต่อสภานิติบัญญัติ
 แห่งชาติเพื่อโปรดทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายอภัย จันทนจุลกะ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

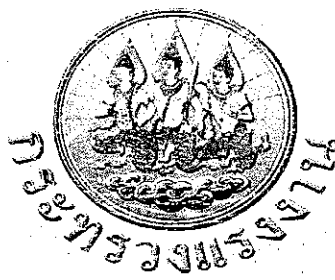
สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

กลุ่มวิเทศสัมพันธ์

โทร. 0 2232 1219

โทรสาร 0 2248 2027



รายงานของคณะผู้แทนไทย

ในการประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 95

ระหว่างวันที่ 31 พฤษภาคม – 16 มิถุนายน 2549

ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

(13) นางสาวสุภาวดี โชติคุณานนท์ ที่ปรึกษาและผู้อำนวยการฝ่ายรัฐบาล
เลขานุการโทประจำคณะทหารแห่งประเทศไทยประจำสำนักงานสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา

1.2 ผู้แทนและที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้าง

- (1) นางสิริวัน ร่มจักรทอง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
ผู้อำนวยการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
- (2) นายจิตรู เต็มเจริญสุข ที่ปรึกษาและผู้แทนสำรองฝ่ายนายจ้าง
ประธานสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
- (3) นายวิชรพล บุนนงกล ที่ปรึกษาและผู้แทนสำรองฝ่ายนายจ้าง
ประธานสภาองค์การนายจ้างธุรกิจการค้าและบริการไทย
- (4) นายชัยยะเกียรติ ธนาทรัพย์เจริญที่ปรึกษาและผู้แทนสำรองฝ่ายนายจ้าง
รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการอุตสาหกรรมและพาณิชย์แห่งประเทศไทย

1.3 ผู้แทนและที่ปรึกษาฝ่ายลูกจ้าง

- (1) นายพนัส ไทยล้วน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
ประธานสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย
- (2) นางสาวจรินกร นิยม ที่ปรึกษาและผู้แทนสำรองฝ่ายลูกจ้าง
กรรมการบริหารสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย
- (3) นายบรรชา ประสิทธิ์สันต์ ที่ปรึกษาและผู้แทนสำรองฝ่ายลูกจ้าง
รองประธานสภาองค์การลูกจ้าง สภาลูกจ้างแห่งชาติ
- (4) นายนคร สุทธิประวัติ ที่ปรึกษาและผู้แทนสำรองฝ่ายลูกจ้าง
ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอิสระแห่งประเทศไทย
- (5) นายศิริชัย ไฉ้งาม ที่ปรึกษาและผู้แทนสำรองฝ่ายลูกจ้าง
เลขาธิการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

2. องค์ประกอบ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีสมาชิกทั้งสิ้น 178 ประเทศ สำหรับการประชุมครั้งนี้ มีผู้แทนไตรภาคีเข้าร่วมการประชุม จำนวน 4,000 คน

ที่ประชุมมีมติเลือกประธานและรองประธานในที่ประชุม ดังนี้

- 2.1 Mr. Cestimir Sajda (สาธารณรัฐเช็ก) เป็นประธานที่ประชุม
- 2.2 Mrs. Aisha Abdel Hady (ประเทศอียิปต์) เป็นรองประธานฝ่ายรัฐบาล
- 2.3 Mr. Jorge de Regil (ประเทศเม็กซิโก) เป็นรองประธานฝ่ายนายจ้าง
- 2.4 Mr. N.M. Adyanthaya (ประเทศอินเดีย) เป็นรองประธานฝ่ายลูกจ้าง

3. ระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระประจำ

- 3.1 รายงานของประธานคณะประสานการ และผู้อำนวยการใหญ่ ILO
- 3.2 รายงานระดับโลกว่าด้วยการติดตามผลการปฏิบัติตามปฏิญญาของ ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน
- 3.3 แผนงานและงบประมาณ
- 3.4 ข้อมูลและการรายงานด้านการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ

ระเบียบวาระจร

3.5 กรอบการทำงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการจ้างงาน (Promotional Framework for Occupational Safety and Health)

3.6 ความสัมพันธ์ด้านการจ้างงาน (Employment Relationship)

3.7 บทบาทของ ILO ต่อความร่วมมือทางวิชาการ

3.8 การพิจารณาข้อเสนอแนะของคณะกรรมการภายใต้มาตรา 33 ของธรรมนูญ ILO ว่าด้วยการปฏิบัติตามข้อแนะที่ปรากฏในรายงานของคณะกรรมการได้ส่วนเรื่องการจ้างงานบังคับในมียูเนียนาร์ (หน้า)

4. การจัดการประชุม

การประชุมประกอบด้วย การประชุมเต็มคณะ (Plenary) และการประชุมคณะกรรมการ (Committees) อีก 8 คณะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การประชุมใหญ่ หรือการประชุมเต็มคณะเป็นการพิจารณารายงานของคณะประศาสน์การ และผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งผู้แทนประเทศสมาชิกที่เข้าร่วมการประชุมทั้งฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทุกประเทศจะกล่าวด้วยแถลงอภิปรายรายงานดังกล่าว ตลอดจนพิจารณารับรองผลการดำเนินงานของคณะกรรมการซึ่งที่ประชุมใหญ่ได้แต่งตั้งขึ้นเพื่อกำหนดเป็นนโยบายขององค์การต่อไป

4.2 คณะกรรมการ ซึ่งที่ประชุมใหญ่ได้แต่งตั้งขึ้นในสมัยประชุมนี้ เป็นคณะกรรมการไตรภาคีทุกคณะ ยกเว้น คณะกรรมการการเงิน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาลเท่านั้น มี 8 คณะ ดังนี้

- | | |
|---|---|
| 4.2.1 คณะกรรมการจัดการประชุม
(Selection Committee) | ทำหน้าที่กำหนดการประชุมในแต่ละวันสำหรับการประชุมเต็มคณะและคณะกรรมการทุกคณะ |
| 4.2.2 คณะกรรมการสาส์นตราตั้ง
(Credentials Committee) | ทำหน้าที่พิจารณาหนังสือแต่งตั้งคณะผู้แทนของประเทศที่เข้าประชุม |
| 4.2.3 คณะกรรมการการเงิน
(Finance Committee) | ทำหน้าที่พิจารณาโครงการ งบประมาณและปัญหาทางการเงิน |
| 4.2.4 คณะกรรมการพิจารณาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
(Committee on the Application of Standards) | ทำหน้าที่พิจารณาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่ประเทศสมาชิกให้สัตยาบัน ตลอดจนพิจารณารายงานของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ ในเรื่องการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ เช่น การละเมิดเสรีภาพในการสมาคม แรงงานบังคับ และการเลือกปฏิบัติ |
| 4.2.5 คณะกรรมการระเบียบปฏิบัติ
(Standing Order Committee) | ทำหน้าที่พิจารณากำหนดการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติแห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ |
| 4.2.6 คณะกรรมการด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
(Committee on Safety and Health) | ทำหน้าที่พิจารณาข้อเสนอให้มีมาตรฐานแรงงานฉบับใหม่ ซึ่งจะทำให้การคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน |

- 4.2.7 คณะกรรมการด้านความสัมพันธ์
ในการจ้างงาน
(Committee on Employment Relationship) ทำหน้าที่พิจารณาข้อเสนอให้มีมาตรฐานแรงงานฉบับใหม่
ด้านความสัมพันธ์ในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและ
ลูกจ้างในสถานการณ์ปัจจุบัน
- 4.2.8 คณะกรรมการด้านความร่วมมือ
ทางวิชาการของ ILO
(Committee on Technical Cooperation) ทำหน้าที่พิจารณาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในด้าน
ความร่วมมือทางวิชาการของ ILO

5. สรุปผลการประชุม

5.1 การกล่าวปราศรัยของแขกผู้เกียรติของการประชุม

5.1.1 วันที่ 7 มิถุนายน 2549 H.E. Ms. Ellen Johnson Sirleaf ประธานาธิบดีของสาธารณรัฐ
ไลบีเรีย ได้กล่าวปราศรัยเรียกร้องให้เร่งดำเนินการเพื่อสร้างความสงบสุขและการพัฒนาเนื่องจากอัตราการว่างงาน
ในไลบีเรียได้เพิ่มสูงถึงร้อยละ 85 การจ้างงานจะนำไปสู่ความสงบสุขของสังคม การมีงานที่มีคุณค่าถือเป็น
ระเบียบวาระหนึ่งของการพัฒนาอันจะนำไปสู่การลดความยากจนอย่างยั่งยืน

5.1.2 วันที่ 8 มิถุนายน 2549 H.E. Mr. Oscar Arias ประธานาธิบดีของสาธารณรัฐคอสตาริกา ได้กล่าว
ปราศรัยว่าการจ้างงานที่มีคุณค่าเป็นหัวใจของความสงบสุข และเรียกร้องให้มีมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อ
เกิดโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรมมากขึ้น และขอให้ริเริ่มลดการใช้ขีปนาวุธเพื่อการแข่งขันการเสริมสร้างการมีอาวุธเพื่อ
สร้างความเกรงขาม การจ้างงานที่มีคุณค่ามีความเชื่อมโยงกับความสงบสุข การทำงานมีความเกี่ยวข้องกับศักดิ์ศรี
ของมนุษย์และเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน หากปราศจากความนับถือในสิทธิขั้นพื้นฐาน ความสงบสุขก็เป็นเพียงแค่
ความฝันเท่านั้น

5.2 รายงานของผู้อำนวยการใหญ่นักงานแรงงานระหว่างประเทศ

Mr. Juan Somavia ผู้อำนวยการใหญ่ได้กล่าวต่อที่ประชุมโดยสรุปถึงการดำเนินงานด้านความร่วมมือ
ทางวิชาการของ ILO รวมถึงการพิจารณาเพิ่มผลสูงสุดจากการดำเนินงานตามแผนงานที่มีคุณค่าระดับชาติ
(Decent Work Country Programmes) นอกจากนี้ยังได้เห็นความสำคัญกับการหารือในเรื่องความซับซ้อนและ
การเปลี่ยนแปลงรูปแบบความสัมพันธ์ในการจ้างงาน และการพิจารณาข้อเสนอทางด้านความปลอดภัยและสุขภาพ
อนามัยในการทำงาน

Mr. Somavia เน้นว่างานที่มีคุณค่าถือเป็นระเบียบวาระโลก การที่จะทำให้งานที่มีคุณค่าเกิดขึ้นได้ใน
สังคมโลกต้องดำเนินการใน 3 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับชาติ โดยการนำระเบียบวาระด้านงานที่มีคุณค่าเข้าสู่นโยบาย
ของประเทศ ทั้งนี้แต่ละประเทศสมาชิกสามารถจัดลำดับความสำคัญ หาทางเลือก และกำหนดนโยบายของตนเอง โดย
ILO จะใช้แผนงานที่มีคุณค่าระดับชาติเป็นเครื่องมือสำคัญในความร่วมมือทางวิชาการกับประเทศสมาชิก (2) ระดับ
ภูมิภาค ที่ผ่านมาได้มีการนำระเบียบวาระนี้เข้าเป็นหัวข้อหลักในการประชุมระดับภูมิภาคต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทาง
ในการกำหนดนโยบายระดับชาติของประเทศสมาชิก (3) ระดับนานาชาติ การทำให้งานที่มีคุณค่าเกิดเป็นจริงได้ต้อง
มีความร่วมมือกับองค์กรพัฒนาระหว่างประเทศอื่นๆ ในระดับต่างๆ ทั้งองค์กรระดับพหุภาคี ระดับภูมิภาคและ
ระดับองค์กรด้วยกัน เพื่อตอบสนองต่อลำดับความสำคัญของแต่ละประเทศโดยเฉพาะผสมผสานการทำงานที่มี
ประสิทธิผลกับงานที่มีคุณค่าไว้ในนโยบายและแผนงานต่างๆ ที่ดำเนินกับประเทศและภูมิภาคต่างๆ

Mr. Somavia สรุปว่า ขณะนี้มีการเปลี่ยนแปลงในโลกแห่งการทำงาน (Changing patterns in the world
of work) มากมายและที่ต้องมีการแก้ไขหรือปรับตัวต่อการท้าทายที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการสร้างความเข้มแข็ง
ให้แก่สหภาพแรงงาน องค์กรนายจ้างและกระทรวงแรงงานในฐานะเสียงของไตรภาคีในโลกแห่งการทำงาน

5.3 การกล่าวปราศรัยต่อที่ประชุมของผู้แทนไทย

5.3.1 คำปราศรัยของหัวหน้าคณะผู้แทนไทย

วันที่ 6 มิถุนายน 2549 นายจุฬา บุตร ชุมเสวี รองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้าคณะผู้แทนไทย ได้กล่าวปราศรัยในนามรัฐบาลไทยต่อที่ประชุมใหญ่ ณ ห้องประชุมสมัชชา สำนักงานใหญ่สหประชาชาติ กรุงวอชิงตัน ดี.ซี. ประเทศไทยสนับสนุนแนวความคิดในรายงานของผู้อำนวยการใหญ่ ILO ในหัวข้อ Changing patterns in the world of work รวมทั้งการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าตามแนวทางของ ILO เพื่อลดความยากจน และมีสิทธิในการทำงานและสวัสดิการของประชาชนของประเทศ และการทำให้กำลังแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบได้ทำงานที่มีคุณค่าตามหลักการของ ILO และที่ผ่านมามีประเทศไทยได้ดำเนินแผนงานเกี่ยวกับหลักและสิทธิพื้นฐานในการทำงานรวมทั้งความมั่นคงในการทำงานโดยความร่วมมือสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด และได้กล่าวในที่ประชุมใหญ่ว่าขณะนี้ประเทศไทยได้มีคณะกรรมการระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายโดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน เพื่อดำเนินการติดตามและวางแผนการปฏิบัติการด้านนี้ นอกจากนี้ ประเทศไทยสนับสนุนแนวทางส่งเสริมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานรวมทั้งแนวความคิดการคุ้มครองแรงงานโดยการทบทวนรูปแบบความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน พร้อมทั้งสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals-MDGs) เพื่อขจัดความยากจน และขอขอบคุณ ILO ที่ให้การสนับสนุนการทำงานดังกล่าวของประเทศไทยมาโดยตลอด

5.3.2 คำปราศรัยของผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

วันที่ 7 มิถุนายน 2549 นางสิริวัน ร่มฉัตรทอง ผู้อำนวยการสภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย ในฐานะผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ได้กล่าวปราศรัย โดยเสนอว่าถึงเวลาที่ต้องมีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับความสำคัญของความสัมพันธ์ในการจ้างงานกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระดับชาติและระหว่างประเทศ ซึ่งสามารถพิจารณาได้ 2 ระดับ คือ (1) ในระดับโลก มีความจำเป็นต้องเข้าใจถึงประเด็นสำคัญที่สัมพันธ์กับภาคในระบบและภาคนอกระบบ ซึ่งมีความหลากหลายไปมาแต่ละประเทศ และควรพิจารณาถึงบทบาทและความรับผิดชอบใหม่ของไตรภาคี การตัดสินใจในความสัมพันธ์ในการจ้างงานของนายจ้างและลูกจ้าง และการเตรียมการการคุ้มครองทางสังคมที่รัฐบาลควรดำเนินการ (2) ในระดับท้องถิ่น ประเทศไทยและประเทศสมาชิกอื่นๆ ได้ให้สัตยาบันมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับ โดยมีการยอมรับถึงความหมายของการเคลื่อนย้ายงานและการจ้างงานที่กว้างขึ้น กล่าวคือ การจ้างงานจะต้องเกี่ยวข้องไปถึงเรื่องกฎหมาย มนุษยธรรม มาตรฐานทางศีลธรรม ซึ่งความต้องการแรงงานอาจไม่เพียงพอต่อการอธิบายถึงรูปแบบของรูปแบบการค้าในยุคใหม่ ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องการทำสัญญาทางแพ่งและพาณิชย์ให้มากขึ้น

ขณะนี้นายจ้างต้องการแรงงานที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและคงความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ แรงงานราคาถูกจึงไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไปท้ายสุดของคำกล่าว ได้สนับสนุน ILO เพื่อการพัฒนามาตรฐานแรงงานให้เป็นกลไกในการตอบสนองต่อการจ้างงานในรูปแบบใหม่ต่อไป

5.3.3 คำปราศรัยของผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

วันที่ 7 มิถุนายน 2549 นายพนัส ไทยล้วน ประธานสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย ในฐานะผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ได้กล่าวปราศรัยสรุปได้ว่า ปัญหาการจ้างเหมาช่วง การจ้างงานที่ใช้มาตรฐานไม่เหมือนกัน ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่เคยยกขึ้นปราศรัยแล้วในการประชุมสมัชชาที่ 93 และยังเป็นปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขจากรัฐบาล นอกจากนี้ มีการแทรกแซงการแต่งตั้งคณะกรรมการไตรภาคีคณะต่างๆ

5.4 การตราอนุสัญญาฉบับใหม่ว่าด้วยกรอบส่งเสริมการทำงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (Promotional Framework Convention on Occupational Safety and Health) และข้อเสนอว่าด้วยกรอบส่งเสริมการทำงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (Recommendation concerning the Promotional Framework for Occupational Safety and Health)

โดยมีสาระสำคัญเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการป้องกันให้เกิดความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยด้วยแผนงานระดับชาติว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ซึ่งจากการลงคะแนนเสียงรับรองในที่ประชุมใหญ่ ปรากฏว่า อนุสัญญาได้รับรองโดยมีคะแนนเสียงเห็นชอบ 455 คะแนน ไม่เห็นชอบ 2 คะแนน และงดออกเสียง 5 คะแนน ส่วนข้อเสนอได้รับรองโดยมีคะแนนเสียงเห็นชอบ 458 คะแนน ไม่เห็นชอบ 3 คะแนน และงดออกเสียง 6 คะแนน

นอกจากนี้ ที่ประชุมใหญ่ยังรับรองข้อมติเกี่ยวกับอันตรายที่เกิดจากการใช้สาร Asbestos หรือสารแร่ใยหิน (Resolution concerning Asbestos) ที่เป็นสาเหตุของการตายของคนงานกว่า 100,000 คน ในแต่ละปีทั่วโลก และถือว่าการจัดการใช้สารชนิดนี้ในอนาคดและการจัดการที่เหมาะสมกับสารนี้ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลมากที่สุดที่สามารถคุ้มครองคนงานจากการใช้สารตัวนี้ และจากโรคและการตายที่เกิดจากสารดังกล่าวได้ รวมทั้งมีมติว่า อนุสัญญาฉบับที่ 162 ว่าด้วยสาร Asbestos ก.ศ. 1986 ไม่ควรจะนำมาใช้เพื่ออ้างเหตุเรียกร้องให้มีการใช้สารนี้อีกต่อไป

5.5 การตราข้อเสนอฉบับใหม่ว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Recommendation on the Employment Relationship)

ซึ่งเสนอให้ประเทศสมาชิกได้วางนโยบายระดับชาติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันโดยการปรึกษาหารือกับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และกำหนดความแตกต่างระหว่างคนงานที่ทำงานในสถานประกอบการ(Employed Workers) กับผู้ที่ทำงานส่วนตัว(Self-employed Workers) รวมทั้งให้แก้ไขปัญหาการจ้างงานแฝง (Disguised Employment) และให้คนงานได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นสัญญาประเภทใดก็ตาม ข้อเสนอได้รับรองโดยคะแนนเสียงเห็นชอบ 329 คะแนน ไม่เห็นชอบ 94 คะแนน และงดออกเสียง 40 คะแนน นอกจากนี้ ที่ประชุมใหญ่ยังรับรองข้อมติว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Resolution concerning the Employment Relationship) เพื่อให้คณะประสานการดำเนินการช่วยเหลือประเทศสมาชิกเกี่ยวกับกลไกการติดตามควบคุมและการนำนโยบายแห่งชาติตามข้อเสนอไปปฏิบัติ จัดทำข้อมูลและเปรียบเทียบรูปแบบและโครงสร้างงานทั่วโลก สํารวจกฎหมายของประเทศสมาชิก เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่เป็นอยู่

5.6 ความร่วมมือทางวิชาการของ ILO (Technical Cooperation)

ที่ประชุมใหญ่ได้รับรองข้อมติว่าด้วยบทบาทของ ILO ด้านความร่วมมือทางวิชาการ สรุปได้ว่าการมีงานทำเต็มเวลาและมีประโยชน์กับงานที่มีคุณค่า(Full and Productive Employment and Decent Work) ถือเป็นแก่นของแรงผลักดันในการพัฒนาและมีความสำคัญลำดับต้นของความร่วมมือระหว่างประเทศ ทำให้ ILO มีความชัดเจนในบทบาทความร่วมมือทางวิชาการของตนเอง ทั้งระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับโลก นอกจากนี้ แผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่า (Decent Work Country Programmes-DWCPs) ถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งมอบความร่วมมือทางวิชาการของ ILO ไปสู่ระดับประเทศและเป็นสิ่งขับเคลื่อนให้ ILO ได้เข้าไปเกี่ยวข้องในกรอบการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศเช่น กรอบการช่วยเหลือด้านการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Assistant Framework-UNIDAF)ยุทธศาสตร์ด้านการลดความยากจน (Poverty Reduction Strategy-PRGs) และเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals-MDGs) ทั้งนี้ การดำเนินงานต้อง

เป็นการปรึกษาหารือแบบไตรภาคี และให้ความสำคัญแก่การเป็นหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อเป็นแหล่งทรัพยากรทางการเงินในการส่งเสริมบทบาทของ H.O. ในด้านนี้

5.7 การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ :

(1) การอภิปรายกรณีรายประเทศ (Individual Cases) มี 25 ประเทศที่ถูกหยิบยกขึ้นมาอภิปราย เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน หรือเป็นกรณีที่คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะได้ให้ข้อสังเกตไว้ในรายงาน ตัวอย่างเช่น

- สหรัฐอเมริกา และฟิลิปปินส์ ได้รับการหยิบยกให้ชี้แจงการปฏิบัติตามอนุสัญญา ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการ โดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

- สหราชอาณาจักร ได้รับการหยิบยกให้ชี้แจงการปฏิบัติตามอนุสัญญา ฉบับที่ 100 ว่าด้วยการค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิง

- เมียนมาร์และอุกันดา ได้รับการหยิบยกให้ชี้แจงการปฏิบัติตามอนุสัญญา ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ

- บอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา เวเนซุเอลา จิมบับเว ออสเตรเลีย เบลารุส ได้รับการหยิบยกให้ชี้แจงการปฏิบัติตามอนุสัญญา ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

- ออสเตรเลีย เบลารุส สาธารณรัฐอัฟกานิสถาน และลิเบีย ได้รับการหยิบยกให้ชี้แจงการปฏิบัติตามอนุสัญญา ฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

ในปีนี้เป็นประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้ถูกหยิบยกขึ้นให้ชี้แจงการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. 1964 ในประเด็นสำคัญ ได้แก่ นโยบายการจ้างงานและการคุ้มครองทางสังคมกับระบบสิทธิประโยชน์ว่างงาน (Unemployment Benefit System) นโยบายการจ้างงานกับการลดความยากจน ตลาดแรงงานกับนโยบายการฝึกอบรม การคุ้มครองทางสังคมแก่กลุ่มคนงานผู้ด้อยโอกาส เช่น สตรี เยาวชน คนทำงานที่พิการ คนงานอพยพ การดำเนินงานตามนโยบายส่งเสริมการจ้างงานโดยการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยผู้แทนฝ่ายรัฐบาลได้ชี้แจงข้อมูลต่อที่ประชุมถึงผลการดำเนินงานของรัฐบาลไทยต่อ การส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้รับทราบผลการดำเนินงานตามที่ผู้แทนรัฐบาลไทยได้รายงานต่อที่ประชุม และฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้แสดงความชื่นชมกับการดำเนินงานของประเทศไทย ทั้งนี้คณะกรรมการฯ ได้เน้นย้ำถึงการดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อให้การจ้างงาน (Employment) อันเป็นองค์ประกอบหลักของการขจัดความยากจน เป็นแกนกลางของนโยบายเศรษฐกิจมหภาคและนโยบายทางสังคม และขอให้รัฐบาลให้ความสำคัญต่อ การปรึกษาหารือแบบไตรภาคี (Tripartite Consultations) ต่อการกำหนดนโยบายด้านการจ้างงาน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของแรงงานหญิง แรงงานคนพิการ แรงงานในภาคชนบทและแรงงานนอกระบบ เพื่อให้บรรลุหลักการของอนุสัญญาฉบับนี้ และขอให้นำเสนอข้อมูลเพิ่มเติมตามข้อสังเกตของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะในรายงานประจำปี ต่อ ILO ด้วย

(2) การประชุมวาระพิเศษเกี่ยวกับกรณีประเทศพม่าละเมิดอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 ที่พม่าให้สัตยาบันไว้ โดยเฉพาะกรณีพม่าจับกุมและลงโทษผู้ร้องทุกข์เกี่ยวกับการใช้แรงงานบังคับถึงข้อหาว่าให้ข้อมูลเป็นเท็จ ผลการประชุมสรุปได้ว่า พม่าได้แสดงความต้องการที่จะใช้การเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานของสำนักงานของ ILO ประจำพม่า เพื่อเป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและจะผ่อนผันการพิจารณาของพม่าผู้ร้องทุกข์ฐานให้ข้อมูลเท็จเป็นเวลา 6 เดือน ซึ่งที่ประชุมได้ให้พม่าเสนอรายงานในรายละเอียดต่อคณะประศาสน์การในการประชุมเดือนพฤศจิกายน 2549

5.8 คุณสมบัติอันสมบูรณ์ ที่ประชุมคณะกรรมการด้านการเงิน ซึ่งเป็นการประชุมเฉพาะผู้แทนรัฐบาล และ
 ที่ประชุมได้รับรองอัตราเงินค่าสมาชิกประจำปี 2007 โดยอิงจากอัตราประจำปี 2006 ขององค์การสหประชาชาติ ทั้งนี้
 อัตราการจ่ายเงินค่าสมาชิกของประเทศไทยเท่ากับของปี 2006 คือ ร้อยละ 0.209 ของงบประมาณทั้งหมด

อนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบส่งเสริมการทำงานด้าน
ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ กรุงเจนีวา โดยคณะประสานการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่ 95 เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006)

ได้ตระหนักถึง การได้รับบาดเจ็บ การเกิดโรค และการเสียชีวิตจากการทำงานที่มีจำนวนเพิ่ม
มากขึ้นทั่วโลก และความจำเป็นในการปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อลดเหตุดังกล่าว และ
ได้ระลึกว่า การคุ้มครองคนงานไม่ให้เจ็บป่วย เกิดโรค และได้รับบาดเจ็บจากการจ้างงานเป็น
วัตถุประสงค์หนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตามที่กำหนดไว้ในธรรมนูญ
ขององค์การ และ

ได้ตระหนักว่า การได้รับบาดเจ็บ การเกิดโรค และการเสียชีวิตจากการทำงานส่งผลในทาง
ลบต่อผลิตภาพ และการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม และ

ได้คำนึงถึง วรรค III (ข) แห่งปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย ซึ่งกำหนดให้องค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศดำเนินพันธกิจอย่างเคร่งครัด เพื่อดำเนินโครงการในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก
ต่อไป อันจะทำให้บรรลุถึงการคุ้มครองชีวิตและสุขภาพของคนงานในทุกอาชีพ
อย่างเพียงพอ และ

ได้มีความใส่ใจต่อ ปฏิญญา ILO ว่าด้วยสิทธิและหลักการขั้นพื้นฐานในการทำงาน และการ
ติดตามผล พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) และ

ได้คำนึงถึง อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วย ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
พ.ศ. 2524 (ค.ศ. 1981) ข้อแนะนำฉบับที่ 164 เรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย
ในการทำงาน พ.ศ. 2524 (ค.ศ. 1981) และตราสารอื่น ๆ ขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย
ในการทำงาน และ

ได้ระลึกว่า การส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของ
วาระแห่งงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทั้งปวงขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ

ได้ระลึกถึง ข้อสรุปว่าด้วย กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานของ ILO ด้านความปลอดภัยและ
สุขภาพอนามัยในการทำงาน อันเป็นกลยุทธโลก ซึ่งได้รับการรับรองโดยที่ประชุม
ใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 91 พ.ศ. 2546 (ค.ศ. 2003) โดยเฉพาะใน
ส่วนที่เกี่ยวกับการทำให้มั่นใจได้ว่า วาระแห่งชาติได้จัดให้เรื่อง ความปลอดภัยและ
สุขภาพอนามัยในการทำงานมีความสำคัญเป็นอันดับต้น และ

ได้นั้นเข้าถึง ความสำคัญของการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องในเรื่อง วัฒนธรรมเชิงป้องกันด้าน
ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยแห่งชาติ และ
ได้มีมติรับรองข้อเสนอเฉพาะบางประการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการ
ทำงาน ซึ่งเป็นหัวข้อที่สี่ของระเบียบวาระการประชุม และ
ได้พิจารณากำหนดว่า ข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ
จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งให้เรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วย กรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและ
สุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006) เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006)

I. คำจำกัดความ

มาตรา 1

1. เพื่อวัตถุประสงค์แห่งอนุสัญญานี้

- (ก) คำว่า “นโยบายแห่งชาติ” หมายถึง นโยบายแห่งชาติด้าน ความปลอดภัย สุขภาพ
อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจัดทำขึ้นตามหลักการของมาตรา 4 แห่ง
อนุสัญญานี้ 155 ว่าด้วย ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ.
2524 (ค.ศ. 1981)
- (ข) คำว่า “ระบบความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติ” หรือ “ระบบ
แห่งชาติ” หมายถึง โครงสร้างพื้นฐานที่เป็นกรอบงานหลักในการนำนโยบาย
แห่งชาติ และแผนงานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติ ไปสู่
การปฏิบัติ
- (ค) คำว่า “แผนงานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติ” หรือ
“แผนงานแห่งชาติ” หมายถึง แผนงานใด ๆ ภายในประเทศ ซึ่งรวมไปถึง
เป้าหมายที่นำไปสู่บรรลุผลสำเร็จภายในกรอบเวลาที่ได้กำหนดไว้ การจัดลำดับ
ความสำคัญ และวิธีการปฏิบัติในอันที่จะปรับปรุงความปลอดภัยและสุขภาพ
อนามัยในการทำงาน และวิธีในการประเมินความก้าวหน้า
- (ง) คำว่า “วัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยแห่งชาติ”
หมายถึง วัฒนธรรมซึ่งเคารพต่อสิทธิในระดับในเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพ ซึ่งรัฐบาล นายจ้าง และคนงานต่างมีส่วนร่วมในทาง
ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความมั่นคงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยต่อ
สุขภาพ โดยใช้ระบบการกำหนดสิทธิ ความรับผิดชอบ และหน้าที่ และหมายถึง
วัฒนธรรมซึ่งกำหนดให้หลักการป้องกันมีลำดับความสำคัญสูงสุด

II. วัตถุประสงค์

มาตรา 2

1. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ต้องส่งเสริมให้มีการปรับปรุงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บ การเกิดโรค และการเสียชีวิตจากการทำงาน โดยการพัฒนานโยบายแห่งชาติ ระบบแห่งชาติ และแผนงานแห่งชาติ ทั้งนี้ ให้ร่วมปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของแรงงาน

2. สมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนตามระบบและแผนงานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีความถี่ถ้วน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย โดยให้คำนึงถึงหลักการที่กำหนดไว้ในตราสารต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

3. สมาชิกแต่ละประเทศต้องพิจารณาอยู่เป็นระยะถึงมาตรการต่าง ๆ ที่ควรนำมาดำเนินการให้เกิดการให้สัตยาบันอนุสัญญาเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยฉบับอื่น ๆ ของ ILO

III. นโยบายแห่งชาติ

มาตรา 3

1. สมาชิกแต่ละประเทศต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย โดยกำหนดเป็นนโยบายแห่งชาติ

2. สมาชิกแต่ละประเทศต้องส่งเสริมและก่อให้เกิดความถี่ถ้วนในทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานในการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย

3. ในการกำหนดนโยบายแห่งชาติให้สอดคล้องตามแนวปฏิบัติและสภาพภายในประเทศนั้น สมาชิกแต่ละประเทศต้องส่งเสริมหลักการพื้นฐานต่าง ๆ เช่น การประเมินความเสี่ยงหรืออันตรายจากการทำงาน การระงับความเสี่ยงหรืออันตรายจากการทำงานที่ต้นเหตุ และการพัฒนาวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยแห่งชาติ ซึ่งรวมไปถึง ข้อมูลข่าวสาร การปรึกษาหารือ และการฝึกอบรม ทั้งนี้ ให้ร่วมปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของแรงงาน

IV. ระบบแห่งชาติ

มาตรา 4

1. สมาชิกแต่ละประเทศต้องสร้าง คงไว้ และพัฒนาระบบความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติให้มีความถี่ถ้วน และทบทวนระบบชาตินั้นอยู่เป็นระยะ โดยให้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของแรงงาน

2. ระบบความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติต้องรวมถึงสิ่งใด ๆ ดังต่อไปนี้

- (ก) กฎหมายและกฎระเบียบ ข้อตกลงร่วมตามความเหมาะสม และตราสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้าน ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (ข) หน่วยงานที่มีอำนาจหรือคณะบุคคลใด ๆ ที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ
- (ค) กลไกที่ทำให้มั่นใจได้ถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศ อันรวมถึงระบบการตรวจ และ
- (ง) การเตรียมการเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการ คนงาน และผู้แทนคนงานในระดับสถานประกอบการ โดยการให้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของมาตรการเชิงป้องกันในสถานที่ทำงาน

3. ระบบความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติต้องรวมไปถึงสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ ตามความเหมาะสม

- (ก) คณะที่ปรึกษาไตรภาคีแห่งชาติหรือคณะบุคคลใด ๆ เพื่อเข้าแก้ปัญหาในประเด็นความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (ข) การบริการให้คำปรึกษาและข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (ค) การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (ง) การบริการต่าง ๆ ด้านอาชีวอนามัย ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ
- (จ) การวิจัยเรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (ฉ) กลไกการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้านโรคและการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน โดยให้คำนึงถึงตราสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของ ILO
- (ช) การจัดให้โครงการประกันหรือโครงการความมั่นคงทางสังคมต่าง ๆ ร่วมมือกันดำเนินงานให้ครอบคลุมถึงโรคและการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน และ
- (ซ) กลไกเชิงส่งเสริม เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างมีผลคืบหน้าด้านสภาพความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานในวิสาหกิจขนาดย่อม ขนาดเล็ก และขนาดกลาง และในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

V. แผนงานแห่งชาติ

มาตรา 5

1. สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนด นำไปปฏิบัติ ตรวจสอบ ประเมินคุณค่า และทบทวน แผนงานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติอยู่เป็นระยะ โดยให้ปรึกษาหารือกับ องค์การผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของแรงงาน

2. แผนงานแห่งชาติต้อง

- (ก) ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย แห่งชาติ
- (ข) มีส่วนช่วยคุ้มครองแรงงาน โดยการขจัดหรือลดความเสี่ยงและอันตรายที่เกี่ยวข้องเนื่อง จากงานที่ทำให้มีน้อยที่สุดเท่าที่จะสามารถปฏิบัติได้ตามเหตุผลสมควร ตาม กฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ เพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บ การเกิดโรค และการเสียชีวิตจากการทำงาน รวมทั้ง ส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ในสถานที่ทำงาน
- (ค) ได้รับการจัดทำขึ้น และได้รับการทบทวน โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ ภายในประเทศด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน รวมทั้ง การ วิเคราะห์ระบบความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติ
- (ง) ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย แห่งชาติ
- (จ) รวมไปถึง วัดผลกระทบ กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัดความคืบหน้า และ
- (ฉ) ได้รับการสนับสนุนเท่าที่จะเป็นไปได้ จากแผนและแผนงานเสริมอื่น ๆ ภายในประเทศ อันจะช่วยให้บรรลุผลอย่างมีความคืบหน้าด้านสิ่งแวดล้อมในการ ทำงานที่ดีและปลอดภัยคือสุขภาพอนามัย

3. แผนงานแห่งชาติต้องได้รับการเผยแพร่สู่สาธารณชน และได้รับการรับรองและเริ่ม ดำเนินการ โดยหน่วยงานที่ทรงอำนาจสูงสุดของประเทศ ตามขอบเขตที่สามารถกระทำได้

VI. บทบัญญัติมาตรฐานท้ายบท

มาตรา 6

อนุสัญญาฉบับนี้ไม่ได้ทำการแก้ไขอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะแรงงานระหว่างประเทศใด ๆ

มาตรา 7

การใช้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการ ต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อทำการจดทะเบียน

มาตรา 8

1. อนุสัญญานี้ต้องมีผลใช้บังคับเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้รับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันจากผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
2. อนุสัญญานี้ต้องมีผลใช้บังคับหลังจากวันที่ผู้อำนวยการใหญ่รับจดทะเบียนการให้สัตยาบันโดยประเทศสมาชิกสองประเทศ ล่วงมาแล้ว 12 เดือน
3. หลังจากนั้น อนุสัญญานี้ต้องมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกใด ๆ หลังจากวันที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิคนั้น ได้รับการจดทะเบียนล่วงมาแล้วสิบสองเดือน

มาตรา 9

1. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้ว อาจประกาศบอกเลิกได้ หลังจากครบกำหนดสิบปีนับจากวันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับเป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน การประกาศบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีหลังจากจดทะเบียน
2. แต่ละประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ซึ่งภายในปีที่ครบกำหนดสิบปีตามความในวรรคข้างต้นแล้ว ไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามที่กำหนดไว้ในมาตรานี้ ต้องผูกพันอนุสัญญานี้ต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจประกาศบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้เมื่อครบสิบปีตามความในมาตรานี้

มาตรา 10

1. ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ต้องแจ้งให้สมาชิกทุกประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึง การจดทะเบียนการให้สัตยาบัน และการประกาศบอกเลิกการให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกทุกครั้ง
2. ในการแจ้งให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองนั้น ผู้อำนวยการใหญ่ต้องแจ้งให้ประเทศสมาชิกเหล่านั้นขององค์การทราบถึงวันที่อนุสัญญานี้จะมีผลใช้บังคับด้วย

มาตรา 11

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งเลขาธิการสหประชาชาติถึงรายละเอียดโดยสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันอนุสัญญา และการบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งปวง ที่ตนทำการจดทะเบียน ตามบทบัญญัติของมาตราก่อนหน้านี้ เพื่อการลงทะเบียนโดยเลขาธิการสหประชาชาติ ตามมาตรา 102 แห่งกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 12

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาว่าจำเป็น คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องเสนอรายงานเกี่ยวกับการนำอนุสัญญาลบนี้ไปใช้ปฏิบัติต่อที่ประชุมใหญ่ และต้องตรวจสอบถึงความเหมาะสมที่จะบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

มาตรา 13

1. ที่ประชุมใหญ่ควรรับรองอนุสัญญาลบใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาลบนี้แต่เพียงบางส่วน หรือทั้งหมด เว้นเสียแต่ว่าอนุสัญญาลบใหม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นว่า

ก. การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่ของประเทศสมาชิกต้องมิผลเป็นการประกาศยกเลิกอนุสัญญาลบนี้โดยปริยาย โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา 9 ข้างต้น เมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่ได้มีผลใช้บังคับแล้ว

ข. นับแต่วันที่อนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับ อนุสัญญาลบนี้ต้องยุติการเปิดให้สัตยาบันโดยประเทศสมาชิก

2. ไม่ว่ากรณีใดๆ อนุสัญญาลบนี้ ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่ตามปกติ ทั้งด้านรูปแบบและเนื้อหา ในประเทศสมาชิกทั้งหลายที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาลบนี้แล้ว แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 14

คําทวนอนุสัญญาลบนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

ข้อแนะฉบับที่ 197 ว่าด้วยกรอบส่งเสริมการทำงานด้าน

ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ กรุงเจนีวา โดยคณะประสานการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่ 95 เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006)

ได้มีมติรับรองข้อเสนอเฉพาะบางประการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ซึ่งเป็นหัวข้อที่สี่ของระเบียบวาระการประชุม และ

ได้พิจารณากำหนดว่า ข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปของข้อแนะประกอบอนุสัญญาว่าด้วยกรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006) (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “อนุสัญญา”)

จึงได้รับรองข้อแนะต่อไปนี้ ซึ่งให้เรียกว่า ข้อแนะเรื่อง กรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2006 เมื่อวันที่ ... มิถุนายน ค.ศ. 2006

I. นโยบายแห่งชาติ

1. นโยบายแห่งชาติที่จัดทำขึ้นภายใต้มาตรา 3 แห่งอนุสัญญาควรคำนึงถึงส่วนที่ II ของอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2524 (ค.ศ. 1981) ตลอดจน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของแรงงาน นายจ้าง และรัฐบาลตามที่ปรากฏในอนุสัญญาฉบับดังกล่าว

II. ระบบแห่งชาติ

2. ในการสร้าง คง ไว้ และพัฒนาระบบความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติให้มีความคืบหน้า และทบทวนระบบแห่งชาตินั้นอยู่เป็นระยะ ตามความในมาตรา 1 (ข) ของอนุสัญญานั้น ประเทศสมาชิก

(ก) ควรคำนึงถึง มาตรฐานต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ตามรายชื่อในภาคผนวกของข้อแนะฉบับนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2524 (ค.ศ. 1981) ฉบับที่ 81 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (ค.ศ. 1947) และฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (เกษตรกรรม) พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969) และ

(ข) สามารถนำการปรึกษาหารือตามบทบัญญัติในมาตรา 4(1) ของอนุสัญญา ไปปรึกษาหารือกับกลุ่มอื่น ๆ ที่ให้ความสนใจได้

3. เพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บ การเกิดโรค และการเสียชีวิตจากงานที่ทำ ระบบแห่งชาติ ควรจัดให้มีมาตรการที่เหมาะสม เพื่อคุ้มครองคนงานทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนงานในภาคที่มีความเสี่ยงสูง และคนงานกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้ที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ คนงานอพยพ และคนงานผู้เยาว์

4. ประเทศสมาชิกควรดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของคนงานทั้งสองเพศ รวมทั้ง คุ้มครองสุขภาพอนามัยทางการสืบพันธุ์ของคนงานเหล่านั้น

5. ในการส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยแห่งชาติตามความในมาตรา 1 (ง) ของอนุสัญญานั้น ประเทศสมาชิกควรนำมาซึ่ง

- (ก) การกระตุ้นจิตสำนึกในสถานที่ทำงานและของสาธารณชนเรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน โดยทำการรณรงค์ภายในประเทศให้เชื่อมโยงกับการริเริ่มดำเนินการระหว่างประเทศและระหว่างสถานที่ทำงาน ตามความเหมาะสม
- (ข) การส่งเสริมกลไกการฝึกอบรมและการให้การศึกษาด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดให้แก่ฝ่ายจัดการ หัวหน้างาน คนงาน และผู้แทนคนงาน และเจ้าหน้าที่รัฐบาลที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย
- (ค) การเริ่มต้นสร้างศักยภาพเท่าที่เหมาะสมและนำแนวคิดด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานมาบรรจุไว้ในแผนงานการฝึกอบรมและอาชีวศึกษา
- (ง) การอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและสถิติด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นายจ้าง คนงาน และผู้แทนคนงาน
- (จ) การให้คำแนะนำและข้อมูลข่าวสารแก่นายจ้าง คนงาน และองค์กรของนายจ้างและของคนงาน และการส่งเสริมหรือการอำนวยความสะดวกให้บุคคลกลุ่มนี้ร่วมมือกัน จัดหรือลดความเสี่ยงและอันตรายที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการทำงานให้น้อยลง เท่าที่จะสามารถปฏิบัติได้ตามเหตุผลสมควร
- (ฉ) การส่งเสริมในระดับสถานที่ทำงานให้มีการวางนโยบายต่าง ๆ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และมีการแต่งตั้งผู้แทนด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของคนงาน ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ และ
- (ช) การแก้ไขข้อจำกัดของผู้รับเหมาและวิสาหกิจขนาดย่อม ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ในการนำข้อบังคับและนโยบายด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานไปปฏิบัติ ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

6. ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมระบบจัดการที่เข้าแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน เช่น วิธีแก้ไขปัญหาดังที่กำหนดไว้ใน ข้อเสนอแนะเรื่อง ระบบจัดการด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (ILO-OSH 2001)

II. แผนงานแห่งชาติ

7. แผนงานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติตามคำจำกัดความใน มาตรา 1 (ค) ของอนุสัญญาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งหลักการด้านการประเมินและการจัดการความเสี่ยงและอันตราย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระดับสถานที่ทำงาน

8. แผนงานแห่งชาติควรชี้ชัดถึงลำดับความสำคัญในการปฏิบัติ ซึ่งควรได้รับการทบทวนอยู่เป็นระยะและปรับให้ทันการณ์

9. ในการกำหนดและทบทวนแผนงานแห่งชาตินั้น ประเทศสมาชิกสามารถนำประเด็นใน มาตรา 5 (1) ของอนุสัญญาไปปรึกษาหารือกับกลุ่มอื่น ๆ ที่ให้ความสนใจได้

10. เพื่อให้บทบัญญัติแห่งมาตรา 5 ของอนุสัญญามีผล แผนงานแห่งชาติควรได้ส่งเสริมกิจกรรมและมาตรการป้องกันในสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึง การมีส่วนร่วมของนายจ้าง คนงาน และผู้แทนคนงาน

11. ควรมีการประสานงานระหว่างแผนงานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติ กับแผนและแผนงานอื่น ๆ ภายในประเทศ เช่น แผนงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสาธารณสุข

12. ในการกำหนดและทบทวนแผนงานแห่งชาตินั้น ประเทศสมาชิกควรคำนึงถึงตราสารต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ตามรายชื่อที่ปรากฏในภาคผนวกของข้อเสนอแนะฉบับนี้ โดยไม่เป็นการขัดขวางพันธกิจภายใต้อนุสัญญาต่าง ๆ ที่ประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบัน

III. บันทึกข้อมูลสถานะแห่งชาติ

13. ประเทศสมาชิกควรเตรียมการและปรับบันทึกข้อมูลสถานะแห่งชาติให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยมีการสรุปสถานการณ์ปัจจุบันด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน และสรุปความคืบหน้าด้านการบรรลุถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย ทั้งนี้ ควรนำบันทึกข้อมูลสถานะแห่งชาติมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดและทบทวนแผนงานแห่งชาติ

14. (1) บันทึกข้อมูลสถานะแห่งชาติด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานควรให้มีข้อมูลข่าวสารเท่าที่จะสามารถกระทำได้ ตามรายการดังต่อไปนี้

- (ก) กฎหมายและกฎระเบียบ ข้อตกลงร่วมตามความเหมาะสม และตราสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

- (ข) หน่วยงานที่มีอำนาจหรือคณะบุคคลใด ๆ ที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ
 - (ค) กลไกที่ทำให้มั่นใจได้ถึง การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศ อันรวมถึง ระบบการตรวจ
 - (ง) การเตรียมการเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการ คนงาน และผู้แทนคนงานในสถานประกอบการทุกระดับ โดยให้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของมาตรการเชิงป้องกันที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน
 - (จ) คณะที่ปรึกษาไตรภาคีแห่งชาติใด ๆ เพื่อเข้าแก้ไขปัญหาประเด็นความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
 - (ฉ) การบริการให้คำปรึกษาและข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
 - (ช) การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
 - (ซ) การบริการอาชีวอนามัย ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ
 - (ฌ) การวิจัยเรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
 - (ญ) กลไกการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้านการได้รับบาดเจ็บ และการเกิดโรคจากการทำงานและสาเหตุ โดยให้คำนึงถึงตราสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ของ ILO
 - (ฎ) การจัดให้โครงการประกันหรือโครงการความมั่นคงทางสังคมต่าง ๆ ร่วมมือกันดำเนินงานให้ครอบคลุมถึงการได้รับบาดเจ็บ และการเกิดโรคจากการทำงาน และ
 - (ฏ) กลไกเชิงส่งเสริมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างมีความคืบหน้าด้านสภาพความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานในวิสาหกิจขนาดย่อม ขนาดเล็ก และขนาดกลาง และในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ
- (2) นอกเหนือจากนั้น บันทึกข้อมูลสถานะแห่งชาติด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานควรมีข้อมูลข่าวสารตามความเหมาะสม ดังต่อไปนี้
- (ก) กลไกการประสานงานและร่วมดำเนินงานในระดับวิสาหกิจและระดับชาติ รวมทั้ง กลไกการทบทวนแผนงานแห่งชาติ
 - (ข) มาตรฐานทางเทคนิค ประมวลข้อปฏิบัติ และข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
 - (ค) การให้การศึกษาและการกระตุ้นจิตสำนึก รวมถึง การริเริ่มดำเนินการเชิงส่งเสริม
 - (ง) สถาบันเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์ การแพทย์ และเทคนิค ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับลักษณะอันหลากหลายของความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน รวมทั้ง

สถาบันวิจัยและห้องปฏิบัติการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

- (จ) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน เช่น พนักงานตรวจ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย แพทย์อาชีวอนามัย และ นักอาชีวสุขภาพศาสตร์
- (ฉ) สถิติโรคและการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน
- (ช) แผนงานและนโยบายด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของ องค์กรของนายจ้างและองค์กรของแรงงาน
- (ซ) กิจกรรมที่กำลังดำเนินการและที่ดำเนินอยู่เป็นประจำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงาน รวมทั้ง การร่วมดำเนินงานระหว่างประเทศ
- (ฌ) แหล่งงบประมาณและการเงินด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน และ
- (ญ) ข้อมูลเท่าที่มีด้าน ประชากรศาสตร์ การรู้หนังสือ เศรษฐกิจ และการจ้างงาน ตลอดจน ข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

V. ความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศ

15. องค์กรแรงงานระหว่างประเทศควร

- (ก) อำนาจความสะดวกด้านความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศเรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศกำลังพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้
 - i. เสริมสร้างขีดความสามารถให้แก่ประเทศเหล่านั้น เพื่อให้จัดทำและคงไว้ซึ่ง วัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยแห่งชาติ
 - ii. ส่งเสริมระบบจัดการ เพื่อเข้าแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยใน การทำงาน และ
 - iii. ส่งเสริมการให้สัตยาบันอนุสัญญาตามรายชื่อที่ปรากฏในภาคผนวกของข้อแนะ นี้ และการนำตราสารต่าง ๆ ของ ILO ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานส่งเสริมความ ปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานไปสู่การปฏิบัติ
- (ข) อำนาจความสะดวกในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเรื่องนโยบายแห่งชาติ ตาม ความหมายในมาตรา 1 (ก) ของอนุสัญญา เรื่องระบบและแผนงานแห่งชาติด้าน ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติ เรื่องแนวปฏิบัติที่ดีและวิธี เข้าถึงปัญหาแบบนวัตกรรม และเรื่องการระบุชี้ถึงลักษณะของความเสี่ยงและ อันตรายที่เกิดขึ้นและที่จะเกิดขึ้นใหม่ในสถานที่ทำงาน และ

(ค) แจ้งให้ทราบถึง ความคืบหน้าในการบรรลุถึงสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยต่อ
สุขภาพอนามัย

VI. การปรับข้อมูลในภาคผนวกให้เป็นปัจจุบัน

11. คณะประสานการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศควรทำการทบทวนและปรับ
ภาคผนวกของข้อแนะนำนี้ให้เป็นปัจจุบัน การแก้ไขใด ๆ ต่อภาคผนวกนี้ต้องผ่านการรับรองของ
คณะประสานการ และต้องนำมาใช้แทนที่ภาคผนวกเดิมหลังจากได้แจ้งให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ
ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบแล้ว

ภาคผนวก

ตราสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ กรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

I. อนุสัญญา

อนุสัญญาฉบับที่ 81	ว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (ค.ศ. 1947)
อนุสัญญาฉบับที่ 115	ว่าด้วยการคุ้มครองจากการแผ่รังสี พ.ศ. 2503 (ค.ศ. 1960)
อนุสัญญาฉบับที่ 120	ว่าด้วยสุขลักษณะ (งานพาณิชย์และสำนักงาน) พ.ศ. 2507 (ค.ศ. 1964)
อนุสัญญาฉบับที่ 121	ว่าด้วยสิทธิประโยชน์กรณีได้รับบาดเจ็บจากการจ้างงาน พ.ศ. 2507 (ค.ศ. 1964)
อนุสัญญาฉบับที่ 129	ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969)
อนุสัญญาฉบับที่ 139	ว่าด้วยโรคมะเร็งจากการทำงาน พ.ศ. 2517 (ค.ศ. 1974)
อนุสัญญาฉบับที่ 148	ว่าด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มลภาวะทางอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน) พ.ศ. 2520 (ค.ศ. 1977)
อนุสัญญาฉบับที่ 152	ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (งานท่าเรือ) พ.ศ. 2522 (ค.ศ. 1979)
อนุสัญญาฉบับที่ 155	ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2524 (ค.ศ. 1981)
อนุสัญญาฉบับที่ 161	ว่าด้วยบริการอาชีวอนามัย พ.ศ. 2528 (ค.ศ. 1985)
อนุสัญญาฉบับที่ 162	ว่าด้วยแร่ใยหิน พ.ศ. 2529 (ค.ศ. 1986)
อนุสัญญาฉบับที่ 167	ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานก่อสร้าง พ.ศ. 2531 (ค.ศ. 1988)
อนุสัญญาฉบับที่ 170	ว่าด้วยสารเคมี พ.ศ. 2533 (ค.ศ. 1990)
อนุสัญญาฉบับที่ 174	ว่าด้วยการป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรงในงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2536 (ค.ศ. 1993)
อนุสัญญาฉบับที่ 176	ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเหมืองแร่ พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995)
พิธีสาร ค.ศ. 1995	แนบท้ายอนุสัญญาฉบับที่ 81 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (ค.ศ. 1947)
อนุสัญญาฉบับที่ 184	ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2544 (ค.ศ. 2001)
พิธีสาร ค.ศ. 2002	แนบท้ายอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยใน การทำงาน พ.ศ. 2524 (ค.ศ. 1981)

II. ข้อนั้น

ข้อแนบฉบับที่ 81	เรื่องการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (ค.ศ. 1947)
ข้อแนบฉบับที่ 82	เรื่องการตรวจแรงงาน (งานเหมืองแร่และขนส่ง) พ.ศ. 2490 (ค.ศ. 1947)
ข้อแนบฉบับที่ 97	เรื่องการคุ้มครองสุขภาพของแรงงาน พ.ศ. 2496 (ค.ศ. 1953)
ข้อแนบฉบับที่ 102	เรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการ พ.ศ. 2499 (ค.ศ. 1956)
ข้อแนบฉบับที่ 114	เรื่องการคุ้มครองจากการแผ่รังสี พ.ศ. 2503 (ค.ศ. 1960)
ข้อแนบฉบับที่ 115	เรื่องการจัดบ้านพักสำหรับแรงงาน พ.ศ. 2504 (ค.ศ. 1961)
ข้อแนบฉบับที่ 120	เรื่องสุขลักษณะ (งานพาณิชย์และสำนักงาน) พ.ศ. 2507 (ค.ศ. 1964)
ข้อแนบฉบับที่ 121	เรื่องสิทธิประโยชน์กรณีได้รับบาดเจ็บจากการจ้างงาน พ.ศ. 2507 (ค.ศ. 1964)
ข้อแนบฉบับที่ 133	เรื่องการตรวจแรงงาน (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969)
ข้อแนบฉบับที่ 147	เรื่องโรคเมเร็งจากการทำงาน พ.ศ. 2517 (ค.ศ. 1974)
ข้อแนบฉบับที่ 156	เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มลภาวะทางอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน พ.ศ. 2520 (ค.ศ. 1977)
ข้อแนบฉบับที่ 160	เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (งานท่าเรือ) พ.ศ. 2522 (ค.ศ. 1979)
ข้อแนบฉบับที่ 164	เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2524 (ค.ศ. 1981)
ข้อแนบฉบับที่ 171	เรื่องบริการอาชีวอนามัย พ.ศ. 2528 (ค.ศ. 1985)
ข้อแนบฉบับที่ 172	เรื่องแร่ใยหิน พ.ศ. 2529 (ค.ศ. 1986)
ข้อแนบฉบับที่ 175	เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานก่อสร้าง พ.ศ. 2531 (ค.ศ. 1988)
ข้อแนบฉบับที่ 177	เรื่องสารเคมี พ.ศ. 2533 (ค.ศ. 1990)
ข้อแนบฉบับที่ 181	เรื่องการป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรงในงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2536 (ค.ศ. 1993)
ข้อแนบฉบับที่ 183	เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเหมืองแร่ พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995)
ข้อแนบฉบับที่ 192	เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2544 (ค.ศ. 2001)
ข้อแนบฉบับที่ 194	เรื่องรายชื่อโรคจากการทำงาน พ.ศ. 2545 (ค.ศ. 2002)

ข้อแนบฉบับที่ 198 ว่าด้วย ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ กรุงเจนีวา โดยคณะประสานงานของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่ 95 เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006) และ

ได้พิจารณาว่ามีการคุ้มครองโดยกฎหมายภายในประเทศ กฎระเบียบและข้อตกลงร่วมซึ่งเกี่ยวกับ

ความสัมพันธ์ที่มีอยู่ระหว่างนายจ้างและคนงาน และ

ได้พิจารณาว่ากฎหมาย กฎระเบียบ และการตีความควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่า

ได้พิจารณาว่ากฎหมายแรงงาน หรือกฎหมายการจ้างงานต้องระบุสถานการณ์เจรจาต่อรองใดที่ทำให้

เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างฝ่ายต่างๆที่มีความสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างและคนงาน

ได้พิจารณาว่าการคุ้มครองคนงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสอดคล้องกับ

หลักการที่กำหนดไว้ในปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐาน

ในการทำงาน พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) และวาระงานที่มีคุณค่า และ

ได้พิจารณาถึงปัญหาอุปสรรคต่างๆในการกำหนดว่ามีความสัมพันธ์ในการจ้างงานหรือไม่ ในสถานการณ์

ที่สิทธิอันพึงมีและข้อผูกพันของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนั้น ไม่มีความชัดเจนหรือในสถานการณ์ที่มี

ความพยายามซ่อนเร้นอำพรางความสัมพันธ์ในการจ้างงาน หรือสถานการณ์ซึ่งในกรอบของ

กฎหมาย หรือการตีความกฎหมาย หรือการบังคับใช้กฎหมายนั้นมีข้อจำกัดหรือมีไม่เพียงพอ

และ

ได้คำนึงถึงสถานการณ์ที่เป็นอยู่ซึ่งการทำสัญญาสามารถส่งผลให้คนงานไม่ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิ

ที่พึงจะได้รับ และ

ได้ตระหนักว่ามีบทบาทในการให้แนวทางระหว่างประเทศแก่ประเทศสมาชิกเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จใน

การคุ้มครองเรื่องดังกล่าวนี้ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ และแนวทางดังกล่าวควร

คงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานล่วงเวลาไว้ด้วย และ

ได้ตระหนักด้วยว่าการคุ้มครองดังกล่าวควรครอบคลุมทุกคน โดยเฉพาะคนงานที่ด้อยโอกาส และควรอยู่

บนพื้นฐานของกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และครอบคลุมทั่วถึง โดยให้บังเกิดผล

อย่างรวดเร็ว และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามโดยความสมัครใจ และ

ได้ตระหนักว่านโยบายแห่งชาติควรเป็นผลจากการปรึกษาหารือกับหุ้นส่วนทางสังคมและควรให้แนวทางแก่

ฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องในสถานที่ทำงาน และ

ได้ตระหนักว่านโยบายแห่งชาติควรส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การสร้างงาน และงานที่มีคุณค่า

และ

ได้พิจารณาว่าเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ทำให้มีการเคลื่อนย้ายคนงานเพิ่มขึ้น ซึ่งคนงานต้องการการ

คุ้มครอง อย่างน้อยที่สุดก็ให้อยู่ภายใต้กรอบการคุ้มครองตามกฎหมายภายในประเทศ และ

ได้คำนึงว่าในกรอบงานบริการข้ามชาติ เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องกำหนดว่าคนงานหมายถึงใครตาม
ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน คนงานมีสิทธิในเรื่องใดบ้าง และใครคือนายจ้าง และ
ได้พิจารณาว่าปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างงานอาจก่อให้เกิดปัญหาที่รุนแรง
แก่คนงานที่เกี่ยวข้อง ชุมชนและสังคม และ
ได้พิจารณาว่า ความไม่แน่นอนของความสัมพันธ์ในการจ้างงานในฐานะนายจ้างและคนงานจำเป็นต้อง
ปรับปรุงแก้ไข เพื่อประกันถึงการแข่งขันที่เป็นธรรมและการคุ้มครองคนงานที่มีประสิทธิภาพ
ในลักษณะที่เหมาะสมกับกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ และ
ได้คำนึงถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะมาตรฐานที่เกี่ยวกับสถานการณ์
แรงงานหญิง รวมถึงมาตรฐานที่เกี่ยวกับขอบเขตความสัมพันธ์ในการจ้างงาน และ
ได้มีมติรับรองข้อเสนอเฉพาะบางประการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ซึ่งเป็นหัวข้อที่ห้าของ
ระเบียบวาระการประชุม และ
ได้มีมติว่าข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปของข้อแนะ จึงได้รับรองข้อแนะต่อไปนี้ ซึ่งให้เรียกว่า ข้อแนะ
ว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006) เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006)

ส่วนที่ 1 นโยบายแห่งชาติด้านการคุ้มครองคนงาน เรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

1. ประเทศสมาชิกควรกำหนดและนำนโยบายแห่งชาติไปปฏิบัติ โดยให้มีการทบทวนภายใน
ระยะเวลาอันสมควร และหากจำเป็นควรทำให้ขอบเขตของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องมีความ
ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อประกันการคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพให้แก่คนงานซึ่งทำงานอยู่ภายในกรอบของ
ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน
2. กฎหมายหรือแนวปฏิบัติ หรือทั้งกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศควรให้คำจำกัดความ
เกี่ยวกับลักษณะและขอบเขตในการคุ้มครองคนงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยคำนึงถึง
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กฎหมายหรือแนวปฏิบัติ ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่
เกี่ยวข้องกับขอบเขต ความครอบคลุม และความรับผิดชอบในการนำไปปฏิบัติ ควรมีความชัดเจนและ
เพียงพอที่จะประกันการคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพให้แก่คนงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน
3. นโยบายแห่งชาติควรกำหนดและนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติ
ภายในประเทศ โดยการปรึกษาหารือกับองค์การผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของคนงาน
4. นโยบายแห่งชาติอย่างน้อยที่สุดควรประกอบด้วยมาตรการต่างๆ เพื่อ
 - (ก) ให้ข้อแนะนำแก่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างและคนงานในเรื่อง
การกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเรื่องความแตกต่าง
ระหว่างคนงานที่ได้รับการว่าจ้างและคนงานผู้ประกอบกิจการส่วนตัว

- (ข) ปรามปรามความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่ซ่อนเร้นในลักษณะความสัมพันธ์อื่นๆ ซึ่งรวมถึงการใช้รูปแบบอื่นๆ ในการทำสัญญาเพื่อปิดบังซ่อนเร้นสถานะที่แท้จริงทางกฎหมาย ให้ระลึกรู้ว่าความสัมพันธ์ในการจ้างแบบซ่อนเร้นอำพรางจะเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งในฐานะอื่นที่มีใช้ลูกจ้าง (employee) โดยมีลักษณะซึ่งปิดบังสถานะที่แท้จริงทางกฎหมายในฐานะลูกจ้าง (employee) และในลักษณะซึ่งสถานการณ์ต่างๆ สามารถเกิดขึ้นได้ในกรณีที่การทำสัญญานั้น มีผลทำให้คนงานไม่ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่พึงได้รับ
- (ค) ประกันว่ามาตรฐานต่างๆ สามารถใช้ได้กับการทำสัญญาในทุกรูปแบบ รวมถึงรูปแบบสัญญา ที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย เพื่อให้คนงานได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่ตนพึงได้รับ
- (ง) ประกันว่ามาตรฐานต่างๆ สามารถใช้ได้กับการทำสัญญาในทุกรูปแบบซึ่งระบุใครคือผู้รับผิดชอบเพื่อคุ้มครองสิทธิที่กำหนดไว้ในสัญญา
- (จ) ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างและคนงานสามารถเข้าถึงกระบวนการและกลไกการยุติข้อพิพาทเกี่ยวกับเงื่อนไขและความสัมพันธ์การจ้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เหมาะสม รวดเร็ว ยุติธรรม และไม่แพง และ
- (ฉ) ประกันให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน และการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และ
- (ช) จัดการฝึกอบรมตามความเหมาะสมและเพียงพอในเรื่องที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายเปรียบเทียบ และกฎหมายคำพิพากษาของศาลให้แก่ฝ่ายตุลาการ พนักงานงานซึ่งขาดข้อพิพาท พนักงานประนอมข้อพิพาท พนักงานตรวจแรงงาน และบุคคลอื่นๆ ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการวินิจฉัยข้อพิพาท การบังคับใช้กฎหมายและมาตรฐานการจ้างงานภายในประเทศ

5. ประเทศสมาชิกควรให้ความสนใจเป็นพิเศษกับนโยบายแห่งชาติ เพื่อให้มั่นใจได้ถึง การให้ความคุ้มครองแก่คนงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะคนงานซึ่งได้ผลกระทบจากความไม่แน่นอนของการมีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน รวมทั้งคนงานหญิง คนงานกลุ่มเปราะบางที่สุด คนงานผู้เยาว์ คนงานสูงอายุ คนงานในเศรษฐกิจนอกระบบ คนงานอพยพ และคนงานพิการ

6. ประเทศสมาชิกควรที่จะ

- (ก) ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับนโยบายแห่งชาติที่เกี่ยวกับมิติทางเพศซึ่งคนงานหญิงจะมีจำนวนมากกว่าในบางอาชีพและบางภาคกิจการซึ่งมีการซ่อนเร้นความสัมพันธ์การจ้างงานในสัดส่วนที่สูง หรือขาดความชัดเจนในเรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างงาน
- (ข) มีนโยบายที่ชัดเจนเรื่องความเสมอภาคทางเพศ การบังคับใช้กฎหมายและข้อตกลงที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาเรื่องมิติทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ในเรื่องการเคลื่อนย้ายคนงานระหว่างประเทศ

(ก) ภายใต้กรอบนโยบายแห่งชาติและหลังจากได้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของคนงานแล้ว ประเทศสมาชิกควรพิจารณานำมาตรการที่เหมาะสมไปใช้ในการพิจารณาตัดสินคดี และร่วมมือกับประเทศสมาชิกอื่นๆตามความเหมาะสม เพื่อให้การคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพแก่คนงานอพยพในอาณาเขตของตนซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากความไม่ชัดเจนแน่นอนเรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างงาน และป้องกันมิให้คนงานอพยพเหล่านั้นถูกเอารัดเอาเปรียบ

(ข) กรณีที่คนงานสมัครทำงานในประเทศหนึ่งเพื่อไปทำงานในประเทศอื่น ประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้องอาจพิจารณาจากข้อตกลงของทั้งสองฝ่ายเพื่อป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบ และการฉ้อโกงซึ่งมีเจตนาหลีกเลี่ยงการดำเนินการใดๆที่ใช้อยู่ปัจจุบันเพื่อให้คุ้มครองคนงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

8. นโยบายแห่งชาติซึ่งให้การคุ้มครองคนงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงานไม่ควรแทรกแซงความสัมพันธ์แท้จริงในลักษณะแห่งและพาณิชย์ ในขณะที่เดียวกันต้องประกันว่าผู้ซึ่งมีความสัมพันธ์ในการจ้างงานจะได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่พึงได้รับ

ส่วนที่ 2 การกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับคนงาน

9. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายแห่งชาติด้านการคุ้มครองคนงานในเรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับคนงานควรนำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนของคนงานมาเป็นแนวทางเบื้องต้นเพื่อประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ แม้ว่าความสัมพันธ์นั้นจะเป็นสัญญาหรือวิธีการอื่นใด หรือจะมีลักษณะการดำเนินการใดๆ ซึ่งขัดแย้งกับที่ฝ่ายต่างๆ ได้ตกลงกันไปแล้ว

10. ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมวิธีการที่ชัดเจนเพื่อให้แนวทางแก่คนงานและนายจ้างในการกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

11. เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการพิจารณากำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ประเทศสมาชิกควรพิจารณาถึงความเป็นไปได้ภายใต้กรอบนโยบายแห่งชาติในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) ให้มีวิธีการแบบเปิดกว้างในการกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

(ข) ตั้งข้อสันนิษฐานทางกฎหมายว่ามีความสัมพันธ์ในการจ้างเกิดขึ้น เมื่อปรากฏว่ามีข้อบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 1 ข้อขึ้นไป

(ค) พิจารณาคัดสินใจว่าคนงานที่มีคุณลักษณะใด อยู่ในภาคกิจการทั่วไปหรือเฉพาะบางประเภทกิจการ ที่ต้องจัดว่าเป็นคนงานที่ได้รับการว่าจ้าง หรือว่าเป็นคนงานที่ประกอบกิจการส่วนตัว ทั้งนี้ หลังจากได้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของคนงานแล้ว

12. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายแห่งชาติตามความในข้อแนะนำฉบับนี้ ประเทศสมาชิกอาจพิจารณาให้คำจำกัดความอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเงื่อนไขที่นำมาบังคับใช้ในการกำหนดว่ามีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เช่น การอยู่ภายใต้อำนาจการบังคับบัญชา หรือ ความเป็นอิสระ

13. ประเทศสมาชิกควรพิจารณาถึง ความเป็นไปได้ในการให้คำจำกัดความข้อบ่งชี้เฉพาะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการจ้างงานไว้ในกฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ หรือโดยวิธีการอื่น ๆ ทั้งนี้ ข้อบ่งชี้ต่างๆ เหล่านั้นอาจรวมถึง

(ก) ข้อเท็จจริงที่ว่า งานนั้นดำเนินการตามคำสั่งการ และอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลอื่น งานนั้นมีการรวมตัวกันของคนงานเพื่อทำงานในองค์กรของวิสาหกิจ งานที่ทำนั้นโดยทั้งหมดหรือโดยส่วนใหญ่ เพื่อผลประโยชน์ของบุคคลอื่น งานนั้นต้องดำเนินงานโดยคนงานนั้นเท่านั้น งานนั้นต้องทำในชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน หรือมีสถานที่ทำงานตามที่กำหนดให้หรือที่ได้ตกลงไว้กับฝ่ายที่ต้องการผลงาน งานนั้นทำในช่วงเวลาเฉพาะ และมีความต่อเนื่องที่แน่นอน หรืองานนั้นขึ้นอยู่กับความพร้อมของคนทำงาน หรืองานนั้นฝ่ายที่ต้องการผลงานเป็นฝ่ายจัดหาเครื่องมือ วัตถุดิบ และเครื่องจักรให้

(ข) การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คนงานตามระยะเวลาที่กำหนด ข้อเท็จจริงที่ว่าค่าตอบแทนดังกล่าวเป็นแหล่งรายได้หลักหรือแหล่งรายได้เพียงแหล่งเดียวของคนงาน การจ่ายเป็นสิ่งของ เช่น อาหาร ที่พัก หรือการเดินทาง การให้สิทธิต่าง ๆ เช่น วันหยุดประจำปี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายเงินโดยฝ่ายที่ต้องการผลงานเพื่อให้คนงานเดินทางไปทำงานให้ตน หรือการไม่ต้องเสี่ยงทางการเงินเพื่อคนงานนั้น

14. การยุติข้อพิพาทเกี่ยวกับเงื่อนไขและความสัมพันธ์ในการจ้างงานควรเป็นเรื่องขององค์กรคณะพิจารณาตัดสินคดีแรงงาน (industrial tribunals) หรือองค์กรอื่น ๆ หรือหน่วยงานที่มีอำนาจชี้ขาด ซึ่งคนงานและนายจ้างสามารถเข้าถึงได้ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

15. หน่วยงานที่ทรงอำนาจควรรับรองมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะเคารพและนำกฎหมายหรือกฎระเบียบว่าด้วย ความสัมพันธ์ในการจ้างงานไปปฏิบัติ โดยคำนึงถึง ลักษณะต่างๆ ตามที่ได้พิจารณากำหนดไว้ในข้อแนะนำฉบับนี้ ตัวอย่างเช่น โดยผ่านการตรวจแรงงาน และโดยความร่วมมือกับหน่วยงานบริหารด้านประกันสังคมและหน่วยงานด้านภาษี

16. เรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างงาน การบริหารแรงงานภายในประเทศและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรจะได้มีการติดตามและประเมินผลกระทบและการแผนงานการบังคับใช้กฎหมายตลอดเวลา โดยควรให้ความสนใจเป็นพิเศษในอาชีพและภาคกิจการที่มีคนงานสตรีในสัดส่วนที่สูง

17. ประเทศสมาชิกควรพัฒนามาตรการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งขจัดสิ่งจูงใจที่จะซ่อนเร้นอำพรางความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายแห่งชาติตามความในอนุสัญญาฉบับนี้

18. ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมบทบาทของการร่วมเจรจาต่อรองและการเจรจาทางสังคม โดยให้เป็นวิธีการหนึ่งในหลายวิธีการ เพื่อที่จะหาข้อยุติปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับขอบเขตความสัมพันธ์ในการจ้างงานภายในประเทศ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายแห่งชาติ

ส่วนที่ 3 การตรวจติดตามผลและการนำไปปฏิบัติ

19. ประเทศสมาชิกควรสร้างกลไกที่เหมาะสม หรือใช้กลไกที่มีอยู่แล้วในการตรวจติดตามผล การพัฒนาการของตลาดแรงงาน การจัดโครงสร้างงาน และการให้คำแนะนำในการรับรองและการนำ มาตรการต่างๆเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการจ้างงานไปปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายแห่งชาติ

20. องค์การผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของแรงงาน ควรเป็นองค์การผู้แทนบนพื้นฐานที่ เท่าเทียมกันในกลไกเพื่อตรวจติดตามผลพัฒนาการของตลาดแรงงานและการจัดโครงสร้างงาน นอกจากนี้แล้ว องค์การต่างๆเหล่านี้ควรปรึกษาหารือกันภายใต้กลไกดังกล่าวให้บ่อยครั้งตามความจำเป็น และกรณีที่เป็นไปได้และพิจารณาว่าเป็นประโยชน์ให้อาัยหลักการพื้นฐานจากรายงานของผู้เชี่ยวชาญ หรือผลงานการศึกษาทางวิชาการ

21. ประเทศสมาชิกควรรวบรวมข้อมูลข่าวสารและข้อมูลสถิติ และดำเนินการวิจัย เรื่อง การ เปลี่ยนแปลงของรูปแบบและ โครงสร้างของงานในระดับประเทศและระดับภาคกิจการ โดยให้พิจารณา คำนึงถึงสัดส่วนระหว่างชายและหญิง รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้พิจารณาดำเนินการภายใน ขอบเขตเท่าที่จะเป็นไปได้

22. ประเทศสมาชิกควรสร้างกลไกเฉพาะประเทศของตน เพื่อประกันว่าความสัมพันธ์ในการ จ้างงานสามารถที่จะกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กรอบงานบริการข้ามชาติ ทั้งนี้ ควรจะได้มีการ พิจารณาเพื่อพัฒนาการติดต่อประสานงานที่เป็นระบบและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในเรื่องดังกล่าว กับประเทศอื่นๆ

ส่วนที่ 4 วรรคสุดท้าย

23. ข้อแนะนำฉบับนี้ มิได้เป็นการปรับปรุงแก้ไขข้อแนะนำที่ 188 ว่าด้วยสำนักจัดหางานเอกชน พ.ศ. 2540 (ค.ศ. 1997) และข้อแนะนำที่ 181 ว่าด้วยสำนักจัดหางานเอกชน พ.ศ. 2540 (ค.ศ. 1997) แต่ประการใด

**C187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health
Convention, 2006**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006,

Recognizing the global magnitude of occupational injuries, diseases and deaths, and the need for further action to reduce them, and

Recalling that the protection of workers against sickness, disease and injury arising out of employment is among the objectives of the International Labour Organization as set out in its Constitution, and

Recognizing that occupational injuries, diseases and deaths have a negative effect on productivity and on economic and social development, and

Noting paragraph III(g) of the Declaration of Philadelphia, which provides that the International Labour Organization has the solemn obligation to further among the nations of the world programmes which will achieve adequate protection for the life and health of workers in all occupations, and

Mindful of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up, 1998, and

Noting the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and other instruments of the International Labour Organization relevant to the promotional framework for occupational safety and health, and

Recalling that the promotion of occupational safety and health is part of the International Labour Organization's agenda of decent work for all, and

Recalling the Conclusions concerning ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health - a global strategy, adopted by the International Labour Conference at its 91st Session (2003), in particular relating to ensuring that priority be given to occupational safety and health in national agendas, and

Stressing the importance of the continuous promotion of a national preventative safety and health culture, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational safety and health, which is the fourth item on the agenda of the session, and

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

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Convention, which may be cited as the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006.

I. DEFINITIONS

Article 1

For the purpose of this Convention:

(a) the term *national policy* refers to the national policy on occupational safety and health and the working environment developed in accordance with the principles of Article 4 of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155);

(b) the term *national system for occupational safety and health* or *national system* refers to the infrastructure which provides the main framework for implementing the national policy and national programmes on occupational safety and health;

(c) the term *national programme on occupational safety and health* or *national programme* refers to any national programme that includes objectives to be achieved in a predetermined time frame, priorities and means of action formulated to improve occupational safety and health, and means to assess progress;

(d) the term *a national preventative safety and health culture* refers to a culture in which the right to a safe and healthy working environment is respected at all levels, where government, employers and workers actively participate in securing a safe and healthy working environment through a system of defined rights, responsibilities and duties, and where the principle of prevention is accorded the highest priority.

II. OBJECTIVE

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall promote continuous improvement of occupational safety and health to prevent occupational injuries, diseases and deaths, by the development, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, of a national policy, national system and national programme.

2. Each Member shall take active steps towards achieving progressively a safe and healthy working environment through a national system and national programmes on occupational safety and health by taking into account the principles set out in instruments of the International Labour Organization (ILO) relevant to the promotional framework for occupational safety and health.

3. Each Member, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall periodically consider what measures could be taken to ratify relevant occupational safety and health Conventions of the ILO.

III. NATIONAL POLICY

Article 3

1. Each Member shall promote a safe and healthy working environment by formulating a national policy.
2. Each Member shall promote and advance, at all relevant levels, the right of workers to a safe and healthy working environment.
3. In formulating its national policy, each Member, in light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall promote basic principles such as assessing occupational risks or hazards; combating occupational risks or hazards at source; and developing a national preventative safety and health culture that includes information, consultation and training.

IV. NATIONAL SYSTEM

Article 4

1. Each Member shall establish, maintain, progressively develop and periodically review a national system for occupational safety and health, in consultation with the most representative organizations of employers and workers.
2. The national system for occupational safety and health shall include among others:
 - (a) laws and regulations, collective agreements where appropriate, and any other relevant instruments on occupational safety and health;
 - (b) an authority or body, or authorities or bodies, responsible for occupational safety and health, designated in accordance with national law and practice;
 - (c) mechanisms for ensuring compliance with national laws and regulations, including systems of inspection; and
 - (d) arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures.
3. The national system for occupational safety and health shall include, where appropriate:
 - (a) a national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;
 - (b) information and advisory services on occupational safety and health;
 - (c) the provision of occupational safety and health training;

- (d) occupational health services in accordance with national law and practice;
- (e) research on occupational safety and health;
- (f) a mechanism for the collection and analysis of data on occupational injuries and diseases, taking into account relevant ILO instruments;
- (g) provisions for collaboration with relevant insurance or social security schemes covering occupational injuries and diseases; and
- (h) support mechanisms for a progressive improvement of occupational safety and health conditions in micro-enterprises, in small and medium-sized enterprises and in the informal economy.

V. NATIONAL PROGRAMME

Article 5

1. Each Member shall formulate, implement, monitor, evaluate and periodically review a national programme on occupational safety and health in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

2. The national programme shall:

- (a) promote the development of a national preventative safety and health culture;
- (b) contribute to the protection of workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in accordance with national law and practice, in order to prevent occupational injuries, diseases and deaths and promote safety and health in the workplace;
- (c) be formulated and reviewed on the basis of analysis of the national situation regarding occupational safety and health, including analysis of the national system for occupational safety and health;
- (d) include objectives, targets and indicators of progress; and
- (e) be supported, where possible, by other complementary national programmes and plans which will assist in achieving progressively a safe and healthy working environment.

3. The national programme shall be widely publicized and, to the extent possible, endorsed and launched by the highest national authorities.

VI. FINAL PROVISIONS

Article 6

This Convention does not revise any international labour Conventions or Recommendations.

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of 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 within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

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

Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 12

At such times^{*} as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision.

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

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

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

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

Article 14

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

Cross

references

Conventions: C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981
Recommendations: R164 Occupational Safety and Health Recommendation, 1981

R197 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006

Recommendation concerning the promotional framework for occupational safety and health

Recommendation: R197

Place: Geneva

Session of the Conference: 95

Date of adoption: 15/06/2006

Subject classification: Occupational Safety and Health

Subject: Occupational Safety and Health

Display the document in: [French](#) [Spanish](#)

Status: Up-to-date instrument This Recommendation was adopted after 1985 and is considered up to date.

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational safety and health, 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 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (hereinafter referred to as "the Convention");

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Recommendation, which may be cited as the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006.

I. NATIONAL POLICY

1. The national policy formulated under Article 3 of the Convention should take into account Part II of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), as well as the relevant rights, duties and responsibilities of workers, employers and governments in that Convention.

II. NATIONAL SYSTEM

2. In establishing, maintaining, progressively developing and periodically reviewing the national system for occupational safety and health defined in Article 1(b) of the Convention, Members:

(a) should take into account the instruments of the International Labour Organization (ILO) relevant to the promotional framework for occupational safety and health listed in the Annex to this Recommendation, in particular the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) and the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129); and

(b) may extend the consultations provided for in Article 4(1) of the Convention to other interested parties.

3. With a view to preventing occupational injuries, diseases and deaths, the national system should provide appropriate measures for the protection of all workers, in particular, workers in high-risk sectors, and vulnerable workers such as those in the informal economy and migrant and young workers.

4. Members should take measures to protect the safety and health of workers of both genders, including the protection of their reproductive health.

5. In promoting a national preventative safety and health culture as defined in Article 1(d) of the Convention, Members should seek:

(a) to raise workplace and public awareness on occupational safety and health through national campaigns linked with, where appropriate, workplace and international initiatives;

(b) to promote mechanisms for delivery of occupational safety and health education and training, in particular for management, supervisors, workers and their representatives and government officials responsible for safety and health;

(c) to introduce occupational safety and health concepts and, where appropriate, competencies, in educational and vocational training programmes;

(d) to facilitate the exchange of occupational safety and health statistics and data among relevant authorities, employers, workers and their representatives;

(e) to provide information and advice to employers and workers and their respective organizations and to promote or facilitate cooperation among them with a view to eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks;

(f) to promote, at the level of the workplace, the establishment of safety and health policies and joint safety and health committees and the designation of workers' occupational safety and health representatives; in accordance with national law and practice; and

(g) to address the constraints of micro-enterprises and small and medium-sized enterprises and contractors in the implementation of occupational safety and health policies and regulations, in accordance with national law and practice.

6. Members should promote a management systems approach to occupational safety and health, such as the approach set out in the Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001).

III. NATIONAL PROGRAMME

7. The national programme on occupational safety and health as defined in Article 1(c) of the Convention should be based on principles of assessment and management of hazards and risks, in particular at the workplace level.

8. The national programme should identify priorities for action, which should be periodically reviewed and updated.

9. In formulating and reviewing the national programme, Members may extend the consultations provided for in Article 5(1) of the Convention to other interested parties.

10. With a view to giving effect to the provisions of Article 5 of the Convention, the national programme should actively promote workplace prevention measures and activities that include the participation of employers, workers and their representatives.

11. The national programme on occupational safety and health should be coordinated, where appropriate, with other national programmes and plans, such as those relating to public health and economic development.

12. In formulating and reviewing the national programme, Members should take into account the instruments of the ILO relevant to the promotional framework for occupational safety and health, listed in the Annex to this Recommendation, without prejudice to their obligations under Conventions that they have ratified.

IV. NATIONAL PROFILE

13. Members should prepare and regularly update a national profile which summarizes the existing situation on occupational safety and health and the progress made towards achieving a safe and healthy working environment. The profile should be used as a basis for formulating and reviewing the national programme.

14. (1) The national profile on occupational safety and health should include information on the following elements, as applicable:

(a) laws and regulations, collective agreements where appropriate, and any other relevant instruments on occupational safety and health;

(b) the authority or body, or the authorities or bodies, responsible for occupational safety and health, designated in accordance with national law and practice;

(c) the mechanisms for ensuring compliance with national laws and regulations, including the systems of inspection;

(d) the arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures;

(e) the national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;

(f) the information and advisory services on occupational safety and health;

(g) the provision of occupational safety and health training;

(h) the occupational health services in accordance with national law and practice;

(i) research on occupational safety and health;

(j) the mechanism for the collection and analysis of data on occupational injuries and diseases and their causes, taking into account relevant ILO instruments;

(k) the provisions for collaboration with relevant insurance or social security schemes covering occupational injuries and diseases; and

(l) the support mechanisms for a progressive improvement of occupational safety and health conditions in micro-enterprises, in small and medium-sized enterprises and in the informal economy.

(2) In addition, the national profile on occupational safety and health should include information on the following elements, where appropriate:

(a) coordination and collaboration mechanisms at national and enterprise levels, including national programme review mechanisms;

(b) technical standards, codes of practice and guidelines on occupational safety and health;

(c) educational and awareness-raising arrangements, including promotional initiatives;

(d) specialized technical, medical and scientific institutions with linkages to various aspects of occupational safety and health, including research institutes and laboratories concerned with occupational safety and health;

(e) personnel engaged in the area of occupational safety and health, such as inspectors, safety and health officers, and occupational physicians and hygienists;

(f) occupational injury and disease statistics;

(g) occupational safety and health policies and programmes of organizations of employers and workers;

(h) regular or ongoing activities related to occupational safety and health, including international collaboration;

(i) financial and budgetary resources with regard to occupational safety and health; and

(j) data addressing demography, literacy, economy and employment, as available, as well as any other relevant information.

V. INTERNATIONAL COOPERATION AND EXCHANGE OF INFORMATION

15. The International Labour Organization should:

(a) facilitate international technical cooperation on occupational safety and health with a view to assisting countries, particularly developing countries, for the following purposes:

(i) to strengthen their capacity for the establishment and maintenance of a national preventative safety and health culture;

(ii) to promote a management systems approach to occupational safety and health; and

(iii) to promote the ratification, in the case of Conventions, and implementation of instruments of the ILO relevant to the promotional framework for occupational safety and health, listed in the Annex to this Recommendation;

(b) facilitate the exchange of information on national policies within the meaning of Article 1(a) of the Convention, on national systems and programmes on occupational safety and health, including on good practices and innovative approaches, and on the identification of new and emerging hazards and risks in the workplace; and

(c) provide information on progress made towards achieving a safe and healthy working environment.

VI. UPDATING OF THE ANNEX

16. The Annex to this Recommendation should be reviewed and updated by the Governing Body of the International Labour Office. Any revised annex so established shall be adopted by the Governing Body and shall replace the preceding annex after having been communicated to the Members of the International Labour Organization.

ANNEX

INSTRUMENTS OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION RELEVANT TO THE PROMOTIONAL FRAMEWORK FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

I. CONVENTIONS

Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)

Radiation Protection Convention, 1960 (No. 115)

Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No. 120)

Employment Injury Benefits Convention, 1964 (No. 121)

Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)

Occupational Cancer Convention, 1974 (No. 139)

Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977
(No. 148)

Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979 (No. 152)

Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)

Asbestos Convention, 1986 (No. 162)

Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167)

Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174)

Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176)

Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)

Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184)

Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981
(No. 155)

II. RECOMMENDATIONS

Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81)

Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82)

Protection of Workers' Health Recommendation, 1953 (No. 97)

Welfare Facilities Recommendation, 1956 (No. 102)

Radiation Protection Recommendation, 1960 (No. 114)

Workers Housing Recommendation, 1961 (No. 115)

Hygiene (Commerce and Offices) Recommendation, 1964 (No. 120)

Employment Injury Benefits Recommendation, 1964 (No. 121)

Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133)

Occupational Cancer Recommendation, 1974 (No. 147)

Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Recommendation, 1977 (No. 156)

Occupational Safety and Health (Dock Work) Recommendation, 1979 (No. 160)

Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164)

Occupational Health Services Recommendation, 1985 (No. 171)

Asbestos Recommendation, 1986 (No. 172)

Safety and Health in Construction Recommendation, 1988 (No. 175)

Chemicals Recommendation, 1990 (No. 177)

Prevention of Major Industrial Accidents Recommendation, 1993 (No. 181)

Safety and Health in Mines Recommendation, 1995 (No. 183)

Safety and Health in Agriculture Recommendation, 2001 (No. 192)

List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194)

R198 Employment Relationship Recommendation, 2006

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006, and

Considering that there is protection offered by national laws and regulations and collective agreements which are linked to the existence of an employment relationship between an employer and an employee, and

Considering that laws and regulations, and their interpretation, should be compatible with the objectives of decent work, and

Considering that employment or labour law seeks, among other things, to address what can be an unequal bargaining position between parties to an employment relationship, and

Considering that the protection of workers is at the heart of the mandate of the International Labour Organization, and in accordance with principles set out in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, and the Decent Work Agenda, and

Considering the difficulties of establishing whether or not an employment relationship exists in situations where the respective rights and obligations of the parties concerned are not clear, where there has been an attempt to disguise the employment relationship, or where inadequacies or limitations exist in the legal framework, or in its interpretation or application, and

Noting that situations exist where contractual arrangements can have the effect of depriving workers of the protection they are due, and

Recognizing that there is a role for international guidance to Members in achieving this protection through national law and practice, and that such guidance should remain relevant over time, and

Further recognizing that such protection should be accessible to all, particularly vulnerable workers, and should be based on law that is efficient, effective and comprehensive, with expeditious outcomes, and that encourages voluntary compliance, and

Recognizing that national policy should be the result of consultation with the social partners and should provide guidance to the parties concerned in the workplace, and

Recognizing that national policy should promote economic growth, job creation and decent work, and

Considering that the globalized economy has increased the mobility of workers who are in need of protection, at least against circumvention of national protection by choice of law, and

Noting that, in the framework of transnational provision of services, it is important to establish who is considered a worker in an employment relationship, what rights the worker has, and who the employer is, and

Considering that the difficulties in establishing the existence of an employment relationship may create serious problems for those workers concerned, their communities, and society at large, and

Considering that the uncertainty as to the existence of an employment relationship needs to be addressed to guarantee fair competition and effective protection of workers in an employment relationship in a manner appropriate to national law or practice, and

Noting all relevant international labour standards, especially those addressing the particular situation of women, as well as those addressing the scope of the employment relationship, and

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

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

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Recommendation, which may be cited as the Employment Relationship Recommendation, 2006.

I. NATIONAL POLICY OF PROTECTION FOR WORKERS IN AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

1. Members should formulate and apply a national policy for reviewing at appropriate intervals and, if necessary, clarifying and adapting the scope of relevant laws and regulations, in order to guarantee effective protection for workers who perform work in the context of an employment relationship.

2. The nature and extent of protection given to workers in an employment relationship should be defined by national law or practice, or both, taking into account relevant international labour standards. Such law or practice, including those elements pertaining to scope, coverage and responsibility for implementation, should be clear and adequate to ensure effective protection for workers in an employment relationship.

3. National policy should be formulated and implemented in accordance with national law and practice in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

4. National policy should at least include measures to:

(a) provide guidance for the parties concerned, in particular employers and workers, on effectively establishing the existence of an employment relationship and on the distinction between employed and self-employed workers;

(b) combat disguised employment relationships in the context of, for example, other relationships that may include the use of other forms of contractual arrangements that hide the true legal status, noting that a disguised employment relationship occurs when the employer treats an individual as other than an employee in a manner that hides his or her true legal status as an employee, and that situations can arise where contractual arrangements have the effect of depriving workers of the protection they are due;

(c) ensure standards applicable to all forms of contractual arrangements, including those involving multiple parties, so that employed workers have the protection they are due;

(d) ensure that standards applicable to all forms of contractual arrangements establish who is responsible for the protection contained therein;

(e) provide effective access of those concerned, in particular employers and workers, to appropriate, speedy, inexpensive, fair and efficient procedures and mechanisms for settling disputes regarding the existence and terms of an employment relationship;

(f) ensure compliance with, and effective application of, laws and regulations concerning the employment relationship; and

(g) provide for appropriate and adequate training in relevant international labour standards, comparative and case law for the judiciary, arbitrators, mediators, labour inspectors, and other persons responsible for dealing with the resolution of disputes and enforcement of national employment laws and standards.

5. Members should take particular account in national policy to ensure effective protection to workers especially affected by the uncertainty as to the existence of an employment relationship, including women workers, as well as the most vulnerable workers, young workers, older workers, workers in the informal economy, migrant workers and workers with disabilities.

6. Members should:

(a) take special account in national policy to address the gender dimension in that women workers predominate in certain occupations and sectors where there is a high proportion of disguised employment relationships, or where there is a lack of clarity of an employment relationship; and

(b) have clear policies on gender equality and better enforcement of the relevant laws and agreements at national level so that the gender dimension can be effectively addressed.

7. In the context of the transnational movement of workers:

(a) in framing national policy, a Member should, after consulting the most representative organizations of employers and workers, consider adopting appropriate measures within its jurisdiction, and where appropriate in collaboration with other Members, so as to provide effective protection to and prevent abuses of migrant

workers in its territory who may be affected by uncertainty as to the existence of an employment relationship;

(b) where workers are recruited in one country for work in another, the Members concerned may consider concluding bilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices which have as their purpose the evasion of the existing arrangements for the protection of workers in the context of an employment relationship.

8. National policy for protection of workers in an employment relationship should not interfere with true civil and commercial relationships, while at the same time ensuring that individuals in an employment relationship have the protection they are due.

II. DETERMINATION OF THE EXISTENCE OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

9. For the purposes of the national policy of protection for workers in an employment relationship, the determination of the existence of such a relationship should be guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterized in any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties.

10. Members should promote clear methods for guiding workers and employers as to the determination of the existence of an employment relationship.

11. For the purpose of facilitating the determination of the existence of an employment relationship, Members should, within the framework of the national policy referred to in this Recommendation, consider the possibility of the following:

(a) allowing a broad range of means for determining the existence of an employment relationship;

(b) providing for a legal presumption that an employment relationship exists where one or more relevant indicators is present; and

(c) determining, following prior consultations with the most representative organizations of employers and workers, that workers with certain characteristics, in general or in a particular sector, must be deemed to be either employed or self-employed.

12. For the purposes of the national policy referred to in this Recommendation, Members may consider clearly defining the conditions applied for determining the existence of an employment relationship, for example, subordination or dependence.

13. Members should consider the possibility of defining in their laws and regulations, or by other means, specific indicators of the existence of an employment relationship. Those indicators might include:

(a) the fact that the work: is carried out according to the instructions and under the control of another party; involves the integration of the worker in the organization of the enterprise; is performed solely or mainly for the benefit of another person; must be carried out personally by the worker; is carried out within specific working hours or at a workplace specified or agreed by the party requesting the work; is of a particular duration and has a certain continuity; requires the worker's availability; or involves the provision of tools, materials and machinery by the party requesting the work;

(b) periodic payment of remuneration to the worker; the fact that such remuneration constitutes the worker's sole or principal source of income; provision of payment in kind, such as food, lodging or transport; recognition of entitlements such as weekly rest and annual holidays; payment by the party requesting the work for travel undertaken by the worker in order to carry out the work; or absence of financial risk for the worker.

14. The settlement of disputes concerning the existence and terms of an employment relationship should be a matter for industrial or other tribunals or arbitration authorities to which workers and employers have effective access in accordance with national law and practice.

15. The competent authority should adopt measures with a view to ensuring respect for and implementation of laws and regulations concerning the employment relationship with regard to the various aspects considered in this Recommendation, for example, through labour inspection services and their collaboration with the social security administration and the tax authorities. 16. In regard to the employment relationship, national labour administrations and their associated services should regularly monitor their enforcement programmes and processes. Special attention should be paid to occupations and sectors with a high proportion of women workers.

17. Members should develop, as part of the national policy referred to in this Recommendation, effective measures aimed at removing incentives to disguise an employment relationship.

18. As part of the national policy, Members should promote the role of collective bargaining and social dialogue as a means, among others, of finding solutions to questions related to the scope of the employment relationship at the national level.

III. MONITORING AND IMPLEMENTATION

19. Members should establish an appropriate mechanism, or make use of an existing one, for monitoring developments in the labour market and the organization of work, and for formulating advice on the adoption and implementation of measures concerning the employment relationship within the framework of the national policy.

20. The most representative organizations of employers and workers should be represented, on an equal footing, in the mechanism for monitoring developments in the labour market and the organization of work. In addition, these organizations should be consulted under the mechanism as often as necessary and, wherever possible and useful, on the basis of expert reports or technical studies.

21. Members should, to the extent possible, collect information and statistical data and undertake research on changes in the patterns and structure of work at the national and sectoral levels, taking into account the distribution of men and women and other relevant factors.

22. Members should establish specific national mechanisms in order to ensure that employment relationships can be effectively identified within the framework of the transnational provision of services. Consideration should be given to developing systematic contact and exchange of information on the subject with other States.

IV. FINAL PARAGRAPH

23. This Recommendation does not revise the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188), nor can it revise the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181).

Cross references

Conventions: C181 Private Employment Agencies Convention, 1997

Recommendations: R188 Private Employment Agencies Recommendation, 1997