

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กมลลักษณ์ โตสกุล. (2528). *วิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานวิจัยเศรษฐกิจและการตลาด ธนาคารกรุงเทพ.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2550). *รวมคำบรรยายสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา สมัยที่ 60 วิชากฎหมายแรงงาน การบรรยาย ครั้งที่ 2*. ม.ป.ท.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2541). *กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: รามคำแหง.
- _____. (2545). *กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: รามคำแหง.
- ไพฑิต เอกจริยกร. (2546). *คำอธิบายกฎหมาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2524). *กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: รามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2541). *เอกสารการสอนชุดวิชามนุษย์กับสังคมหน่วยที่ 8 ระบบเศรษฐกิจ 1*. นนทบุรี: ผู้แต่ง.
- เมธี ดุลยจินดา. (2525). *แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ป.สัมพันธ์พาณิชย์.
- สุดาศิริ วสวงศ์. (2545). *คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- _____. (2548). *กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- หยุด แสงอุทัย. (2548). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 14)*. กรุงเทพฯ: ประกายพริก.
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2546). *งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำกลุ่มประเทศตะวันออก.
- ฮัต เจสสัน. (2477). *ลัทธิเศรษฐกิจ (คำสอนชั้นปริญญาตรีวิชาลัทธิเศรษฐกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บทความ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2537). “75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” จัดพิมพ์เป็นที่ระลึกในโอกาสเฉลิมฉลอง 75 ปี องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ 50 ปี คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย.

ทักษิณ สุกราศัย. (2506, พฤศจิกายน-ธันวาคม). “เวลาทำงานและวันหยุดงานของคนงานในประเทศไทย.” วารสารแรงงาน, 5, 6.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2545). บทความอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย.

เบ็ญญา จิรภัทรพิมล. (2536, เมษายน). “แรงงานสตรีกับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่น.” ไทยญี่ปุ่นศึกษา.

ประกาย กิจธิคุณ. (2550, ธันวาคม). “แรงงานภาคเกษตรหนึ่งในแรงงานนอกระบบที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย แต่ยังไม่เข้าถึงระบบประกันสังคม”. เศรษฐกิจการเกษตร, 53, 613.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2536, มิถุนายน). “นายจ้างกับการบังคับบัญชาลูกจ้าง”. สุโขทัยธรรมาธิราช, 5, 1.

ลาวัลย์ ถนัดศิลปะกุล. (2535, มิถุนายน). “สตรีกับการพัฒนาการทางกฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิของสตรี: ศึกษาพัฒนาการในประเทศไทย.” สุโขทัยธรรมาธิราช, 4, 1. หน้า 41.

วิทยานิพนธ์

กชมน ทรงพิทักษ์กุล. (2552). ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

กาญจนา มั่งมี. (2549). มาตรการทางกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พิทยา เขียวดอกน้อย. (2544). การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ปิยมาศ รัตนะบดี. (2544). ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณี สุขผล. (2543). การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สมนึก วงษ์เจ๊ะเซ็ม. (2545). การวิเคราะห์ในเชิงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในภาค
เกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รายงานวิจัย

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2544). การคุ้มครองแรงงานในงานภาค
เกษตร (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- จำนง ประสงค์. (2529). สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการประมง (รายงานวิจัย).
กรุงเทพฯ: สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ.
- สันติภาพ จินดาแสง. (ม.ป.ป.). สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์ (รายงานวิจัย).
กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

เอกสารอื่นๆ

- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2541). ประเด็นที่ควรพิจารณาในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (เอกสาร
ประกอบการสอนวิชากฎหมายแรงงานมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).

กฎหมาย

- กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547.
พระราชบัญญัติการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2524.
พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518.
พระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร พ.ศ. 2527.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พระราชบัญญัติจัดรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2517.

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.

พระราชบัญญัติพัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2551.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Bob Hepple and Sandra Fredman. (1986). **Labour Law and Industrial Relations in Great Britain.** London: Homewood.

Kazuo Sugeno. (1995). **Japanese Labour Law** (Translated by Leo Kanowitz). Tokyo: University of Tokyo Press.

Ministry of Labour Japan. (1990). **Labour Law of Japan.** Tokyo: The Institute of Labour Administration.

OTHER

Kozo Kagawa. (1985). “**Child Labour in Japan**” (This paper is presented at the third Asian Region Congress of Labour Law and Social Security). Bangkok.

ELECTRONIC SOURCES

International Labour Organization. (2462). Retrieved November 10, 2009, from <http://www.ilo.org>.

The Labour Standard Law. (2490). Retrieved December 4, 2009, from <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm#a032>

Labour Code of Philippines. (2535). Retrieved December 18, 2009, from

<http://www.bcphilippineslawyers.com/the-labor-code-of-the-philippines-book-3/>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 31 มาตรา 35 มาตรา 48 และมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ให้ยกเลิก (1) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อ 2. ในกฎกระทรวงนี้ “งานเกษตรกรรม” หมายความว่า งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มีใช้การประมงทะเล

ข้อ 3. ให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างให้ทำงานเกษตรกรรมตลอดปีปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อ 4. ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 40 มาตรา 41 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 47 มาตรา 49 มาตรา 51 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 55 มาตรา 70 มาตรา 76 มาตรา 100 มาตรา 101 มาตรา 102 มาตรา 103 มาตรา 104 มาตรา 105 มาตรา 106 มาตรา 107 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 มาตรา 115 มาตรา 123 มาตรา 124 มาตรา 125 มาตรา 126 มาตรา 127 มาตรา 128 มาตรา 129 มาตรา 134 มาตรา 135 มาตรา 136 มาตรา 137 มาตรา 139 มาตรา 140 มาตรา 141 มาตรา 142 และ มาตรา 143 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้

ข้อ 5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยแปดสิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น

ให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ 6. ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามข้อ 5 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

ข้อ 7. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกินสิบห้าวันทำงาน

ข้อ 8. ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

นายจ้างอาจให้เด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์ทำงานในช่วงระยะเวลาโรงเรียนปิดภาคเรียนหรือนอกเวลาเรียนได้เฉพาะงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือเป็นงานที่ไม่ขัดต่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก ทั้งนี้ โดยได้รับอนุญาตจากบิดา มารดา หรือผู้ปกครองของเด็กนั้น

ข้อ 9. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มโดยมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง

ให้นายจ้างจัดสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ 10. กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2547

อุไรวรรณ เทียนทอง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก ข

อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้การคุ้มครองแรงงานหญิง

Maternity Protection (Agriculture) Recommendation, 1921

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Third Session on 25 October 1921, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the protection before and after childbirth of women wage-earners in agriculture, which is included in the third item of the agenda of the Session, and Having decided that these proposals shall take the form of a Recommendation, adopts the following Recommendation, which may be cited as the Maternity Protection (Agriculture) Recommendation, 1921, to be submitted to the Members of the International Labour Organisation for consideration with a view to effect being given to it by national legislation or otherwise, in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation:

The General Conference of the International Labour Organisation recommends: That each Member of the International Labour Organisation take measures to ensure to women wage-earners employed in agricultural undertakings protection before and after childbirth similar to that provided by the Convention adopted by the International Labour Conference at Washington for women employed in industry and commerce, and that such measures should include the right to a period of absence from work before and after childbirth and to a grant of benefit during the said period, provided either out of public funds or by means of a system of insurance.

Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Third Session on 25 October 1921, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the night work of women in agriculture, which is included in the third item of the agenda of the Session, and Having decided that these proposals shall take the form of a Recommendation, adopts the following Recommendation, which may be cited as the Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921, to be submitted to the Members of the International Labour Organisation for consideration with a view to effect being given to it by

national legislation or otherwise, in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation:

The General Conference of the International Labour Organisation recommends:

That each Member of the International Labour Organisation take steps to regulate the employment of women wage-earners in agricultural undertakings during the night in such a way as to ensure to them a period of rest compatible with their physical necessities and consisting of not less than nine hours, which shall, when possible, be consecutive.

Maternity Protection Convention, 2000

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of an

international Convention; adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

Article 1

For the purposes of this Convention, the term *woman* applies to any female person without discrimination whatsoever and the term *child* applies to any child without discrimination whatsoever.

Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

HEALTH PROTECTION

Article 3

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

MATERNITY LEAVE

Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

BENEFITS

Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

(a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or

(b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are

provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including - notwithstanding Article 2, paragraph 1 - access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

- (a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or
- (b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

BREASTFEEDING MOTHERS

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

PERIODIC REVIEW

Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

IMPLEMENTATION

Article 12

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

FINAL PROVISIONS

Article 13

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

Article 14

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

Article 15

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

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General. 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 16

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

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

Article 17

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

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

Article 18

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

Article 19

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention

and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

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

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

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

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

Article 21

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

C110 Plantations Convention, 1958

PART VIII. WORKMEN'S COMPENSATION

Article 51

Each Member of the International Labour Organisation for which this Part of this Convention is in force undertakes to extend to all plantation workers its laws and regulations which provide for the compensation of workers for personal injury by accident arising out of or in the course of their employment.

Article 52

1. Each Member for which this Part of this Convention is in force undertakes to grant to the nationals of any other Member for which this Part of this Convention is in force, who suffer personal injury due to industrial accidents happening in its territory, or to their dependants, the same treatment in respect of workmen's compensation as it grants to its own nationals.

2. This equality of treatment shall be guaranteed to foreign workers and their dependants without any condition as to residence. With regard to the payments which a Member

or its nationals would have to make outside that Member's territory in the application of this principle, the measures to be adopted shall be regulated, if necessary, by special arrangements between the Members concerned.

Article 53

Special agreements may be made between the Members concerned to provide that compensation for industrial accidents happening to workers whilst temporarily or intermittently employed in the territory of one Member on behalf of an undertaking situated in the territory of another Member shall be governed by the laws and regulations of the latter Member



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

นายสิวฤทธิ์ นิ่มกุล

วัน เดือน ปี เกิด

1 กุมภาพันธ์ 2527

ประวัติการศึกษา

นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2549

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นิติกร 3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ประสบการณ์ทำงาน

เจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ปฏิบัติการ
สำนักงานธนารักษ์พื้นที่อุตรดิตถ์ กรมธนารักษ์
กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2552

ทุนการศึกษา

ทุนนักกีฬาศึกษาในระดับปริญญาตรี 4 ปี
ทุนนักกีฬาศึกษาในระดับปริญญาโท 3 ปี

