



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ผนวก ค

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 151

ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในภาครัฐ ค.ศ.1978

อนุสัญญาฉบับที่ 151

อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในภาครัฐ ค.ศ.1978

ที่ประชุมทั่วไปแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

เป็นผลจากการประชุมทั่วไปขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่จัดขึ้นเมื่อ วันที่ 7 มิถุนายน ค.ศ.1978 ณ กรุงเจนีวา ในสมัยประชุมที่ 64 ว่าด้วยแผนร่างสำคัญของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และ

บันทึกว่าด้วยตามเงื่อนไขของอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้งองค์กร ค.ศ.1948 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งองค์กรและการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง ค.ศ.1949 อนุสัญญาว่าด้วยผู้แทนแรงงานและคำแนะนำ ค.ศ.1971 และ

ระลึกว่าการนำอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งองค์กรและการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง ค.ศ.1949 นั้นถูกนำไปใช้โดยไม่ครอบคลุมถึงข้าราชการบางประเภท และในส่วนของอนุสัญญาว่าด้วยผู้แทนแรงงานและคำแนะนำ ค.ศ.1971 นำมาปรับใช้กับผู้แทนแรงงานในกิจการของรัฐด้วย และ

เป็นที่ยอมรับการขยายตัวอย่างมากของกิจกรรมบริการสาธารณะในหลายๆ ประเทศ และความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างหน่วยงานราชการและองค์กรของข้าราชการด้วย

สืบเนื่องจากแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันที่เห็นได้ชัดเจนของระบบการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และความแตกต่างกันในทางปฏิบัติของแต่ละประเทศสมาชิก (ดังเช่น ภารกิจที่แตกต่างกันของส่วนกลาง และรัฐบาลท้องถิ่น, รัฐบาลกลาง, รัฐบาลมลรัฐ, หน่วยราชการในระดับภูมิภาค, กิจการที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการ และกิจการอื่นๆ ซึ่งมีการปกครองตนเองอย่างเป็นอิสระหรือกึ่งอิสระ และธรรมชาติของความสัมพันธ์ในการว่าจ้างที่แตกต่างกัน

และเมื่อได้พิจารณาถึงปัญหาเฉพาะด้านที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากขอบเขตข้างต้น รวมถึงการให้บทนิยามสำหรับวัตถุประสงค์ และการใช้กลไกระหว่างประเทศอย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว รวมทั้งสาเหตุอันเนื่องมาจากความแตกต่างของลูกจ้างในภาคเอกชนและข้าราชการในภาครัฐ ประกอบกับการพิจารณาถึงอุปสรรคในการตีความกฎหมายอย่างมากมายที่แต่ละประเทศได้นำไปใช้อย่างแตกต่างกันนั้น อันเนื่องมาจากการนำบทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งองค์กร และการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง ค.ศ.1949 มาประยุกต์ใช้กับข้าราชการ และพิจารณาถึงข้อสังเกตของอนุกรรมการเพื่อการตรวจสอบดูแลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ด้วยช่องว่างเหล่านี้

ภาครัฐของบางประเทศอาศัยจังหวะออกกฎหมายเพื่อกีดกันข้าราชการอันเป็นแรงงานภาครัฐส่วนใหญ่ เพื่อมิให้ได้รับความคุ้มครองจากอนุสัญญา และ

ได้ตกลงกันถึงการนำข้อเสนอต่างๆ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับเรื่องเสรีภาพในการสมาคม และข้อเสนอต่างๆ เพื่อกระบวนการในการกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงในการว่าจ้างสำหรับหน่วยงานราชการ โดยบทบัญญัติอยู่ในมาตรา 5 ของระเบียบวาระการประชุม และ

กำหนดว่าให้ข้อเสนอต่างๆ เหล่านี้ ต้องอยู่ในแนวทางของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

อนุสัญญาดังที่ปรากฏดังต่อไปนี้ รับรองในวันที่ 27 มิถุนายน 1978 อาจจะถูกเรียกว่า อนุสัญญาแรงงานสัมพันธ์ (บริการสาธารณะ) ค.ศ.1978

ส่วนที่ 1

ขอบเขตและนิยาม

มาตรา 1

1. อนุสัญญานี้ปรับใช้กับข้าราชการทุกคนที่ได้ รับการว่าจ้างโดยภาครัฐ เพื่อให้ขยายครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ในบทบัญญัติตามอนุสัญญาระหว่างประเทศอื่นๆ ซึ่งไม่ได้ปรับใช้กับข้าราชการดังกล่าว
2. การขยายสิทธิประโยชน์ตาม 1. ซึ่งได้รับการรับรองโดยอนุสัญญานี้ จะปรับใช้กับข้าราชการระดับสูงด้วย ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารและการกำหนดนโยบาย การวางกฎระเบียบ หรือข้าราชการซึ่งภารกิจโดยธรรมชาติจะต้องอาศัยความไว้วางใจและความน่าเชื่อถืออย่างยิ่งแล้วแต่สภาพแห่งภารกิจดังกล่าวหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับกฎหมายหรือระเบียบภายในของแต่ละประเทศ
3. การขยายสิทธิประโยชน์ตาม 1. ซึ่งได้รับการรับรองโดยอนุสัญญานี้ จะปรับใช้กับกองกำลังทหาร และเจ้าพนักงานตำรวจหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับกฎหมายหรือระเบียบภายในของแต่ละประเทศ

มาตรา 2

ด้วยเจตนารมณ์ตามอนุสัญญานี้ คำว่าแรงงานภาครัฐ (ข้าราชการ) ที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขแห่งอนุสัญญานี้ ให้นำมาหมายถึงบุคคลใดๆ ที่ได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญาฯ ตามที่ข้อ 1. ได้บัญญัติไว้

มาตรา 3

ด้วยเจตนารมณ์ตามอนุสัญญานี้ คำว่าแรงงานภาครัฐ (ข้าราชการ) ที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขแห่งอนุสัญญานี้ ให้นำมาหมายถึงองค์การใดองค์การหนึ่ง หรือซึ่งจะมีต่อไปในอนาคตซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะขยายและป้องกันสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ

ส่วนที่ 2

การคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้งองค์การ

มาตรา 4

- 1) แรงงานภาครัฐ (ข้าราชการ) จะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอต่อการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติในการจัดตั้งสหภาพโดยหน่วยงานราชการ
- 2) การคุ้มครองเช่นนั้นจะต้องให้มีลักษณะพิเศษมากขึ้นต่อการกระทำใดๆ ที่
 - ก) เจื่อนไซในการว่าจ้างไม่เป็นที่พอใจแก่ข้าราชการ หรือเจื่อนไซที่เป็นเหตุให้ข้าราชการขาดจากการเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานภาครัฐ (ข้าราชการ)
 - ข) สาเหตุที่ข้าราชการถูกออกจากราชการ เกิดจากอคติที่ข้าราชการนั้นๆ เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานภาครัฐ หรือเป็นเพราะเหตุจากการที่ข้าราชการนั้นๆ เข้าร่วมกิจกรรมตามปกติขององค์การฯ

มาตรา 5

- 1) องค์การแรงงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นจะต้องเป็นอิสระจากอำนาจของราชการอย่างเต็มที่
- 2) องค์การแรงงานภาครัฐ (ข้าราชการ) จะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอต่อการกระทำใดๆ ของหน่วยราชการที่เป็นการแทรกแซงการจัดตั้ง อำนาจหน้าที่ หรือการบริหารงานขององค์การฯ
- 3) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกระทำที่มุ่งหมายเพื่อสนับสนุนให้องค์การแรงงานภาครัฐอยู่ภายใต้อิทธิพลของหน่วยราชการ หรือการสนับสนุนองค์การแรงงานภาครัฐทางการเงิน หรือในทางอื่นๆ ด้วยวัตถุประสงค์ในการดำเนินการข้างต้น ภายใต้อำนาจของหน่วยงานของรัฐ จะถือเป็นการแทรกแซงในความหมายของบทบัญญัตินี้

ส่วนที่ 3

การจัดให้มีสิ่งที่จะช่วยอำนวยความสะดวกแก่องค์การแรงงานภาครัฐ

มาตรา 6

- 1) รัฐจะต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกใดๆ แก่ผู้แทนองค์การแรงงานภาครัฐ ซึ่งได้รับการรับรองโดยองค์การฯ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ผู้แทนนั้นๆ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพ ทั้งในระหว่างเวลาทำการและนอกเวลาทำการ
- 2) การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าว จะต้องไม่ทำให้เสียไปซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของฝ่ายบริหารหรือบริการสาธารณะ
- 3) ขอบข่ายของสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ จะต้องกำหนดด้วยวิธีการใดๆ ดังที่อ้างถึงในข้อบัญญัติที่ 7 ของอนุสัญญาฯ หรือตามความหมายที่เหมาะสมอื่นๆ

ส่วนที่ 4

วิธีการที่จะกำหนดขอบเขตและเงื่อนไขในการว่าจ้าง

มาตรา 7

มาตรการที่เหมาะสมในระดับชาตินั้น จะต้องถูกนำมาใช้ในกรณีที่เป็นต่อการส่งเสริมและสนับสนุนต่อการพัฒนาอย่างเต็มรูปแบบ และการใช้กลไกต่างๆ เพื่อการเจรจาต่อรองในเรื่องขอบเขต และเงื่อนไขในการว่าจ้างระหว่างของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และองค์การแรงงานภาครัฐ หรือวิธีการอื่นใดที่ให้อำนาจของผู้แทนขององค์การฯ เข้าร่วมในการกำหนดขอบเขต หรือเงื่อนไขในเรื่องต่างๆ ข้างต้น

ส่วนที่ 5

การระงับข้อพิพาท

มาตรา 8

การระงับข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดข้อสัญญา และเงื่อนไขในการว่าจ้างจะต้องพยายามให้ได้มาซึ่งความเหมาะสมในระดับสากล โดยผ่านการเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณี หรือผ่านกลไกที่มีความเป็นอิสระและเป็นกลาง ดังเช่น การไกล่เกลี่ยกรณีพิพาท การประนีประนอม

ยอมความ และอนุญาตต่อการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นการประกันความมั่นใจของคุณค่าที่
เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 6

สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

มาตรา 9

แรงงานภาครัฐ (ข้าราชการ) เช่นเดียวกับแรงงานอื่นๆ จะต้องมียุติพลเมืองและสิทธิ
ทางการเมือง ซึ่งจำเป็นสำหรับการใช้สิทธิและเสรีภาพในการสมาคมอย่างเป็นอิสระ ทั้งนี้ ภายใต้
บทบัญญัติเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสถานะและสภาพงานของข้าราชการประเภทนั้นๆ

มาตรา 10

การให้สัตยาบันอย่างเป็นทางการของอนุสัญญานี้ ต้องติดต่อไปยังผู้อำนวยการสำนักงาน
การจดทะเบียนแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 11

1. อนุสัญญานี้จะผูกพันเฉพาะเหล่าประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่
ได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันกับผู้อำนวยการ
2. อนุสัญญานี้จะมีผลบังคับใช้หลังจากวันที่ประเทศสมาชิกจำนวนสองประเทศได้ทำการ
จดทะเบียนการให้สัตยาบันกับผู้อำนวยการแล้ว เป็นเวลา 12 เดือน
3. หลังจากนั้น อนุสัญญานี้จะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกประเทศใดประเทศหนึ่ง
หลังจากวันที่ประเทศสมาชิกรายนั้นได้ทำการจดทะเบียนการให้สัตยาบันแล้ว เป็นเวลา 12 เดือน

มาตรา 12

1. ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ อาจบอกเลิกอนุสัญญานี้หลังจากสิ้น
ระยะเวลา 10 ปีนับจากวันที่อนุสัญญานี้เริ่มมีผลบังคับใช้ โดยการติดต่อไปยังผู้อำนวยการ
สำนักงานการจดทะเบียนแรงงานระหว่างประเทศ การบอกเลิกเช่นว่านี้ จะไม่มีผลจนกระทั่งครบ
หนึ่งปีหลังจากวันที่ได้ทำการจดทะเบียน

2. ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และที่มีได้ใช้สิทธิบอกเลิกตามมาตรานี้ภายในปีถัดมาจากการสิ้นระยะเวลา 10 ปีตั้งที่ได้กล่าวมาแล้วในวรรคข้างต้น จะผูกพันอนุสัญญานี้ไปอีกเป็นระยะเวลา 10 ปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญานี้เมื่อสิ้นระยะเวลา 10 ปีของแต่ละระยะเวลาดังกล่าว ภายใต้เงื่อนไขของมาตรานี้

มาตรา 13

1. ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะต้องแจ้งประเทศสมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในเรื่องการจดทะเบียนการให้สัตยาบัน และการบอกเลิกทั้งหมดของประเทศสมาชิกขององค์การที่ได้ส่งถึงตน

2. เมื่อแจ้งการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองที่ได้ติดต่อถึงตนแก่ประเทศสมาชิกขององค์การ ผู้อำนวยการจะถอนการพิจารณาของประเทศสมาชิกขององค์การในวันที่อนุสัญญานี้จะมีผลบังคับใช้

มาตรา 14

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะติดต่อไปยังเลขาธิการองค์การสหประชาชาติ ทราบถึงรายละเอียดการจดทะเบียน การให้สัตยาบัน การประกาศ และการบอกเลิกตามความในวรรคก่อนทั้งหมด เพื่อการจดทะเบียนตามความในมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 15

ในเวลาที่เป็นหน่วยงานบริหารของสำนักแรงงานระหว่างประเทศ จะเสนอรายงานการทำงานของอนุสัญญานี้ในการประชุมทั่วไป และจะทำการตรวจสอบวาระการประชุมเกี่ยวกับความเหมาะสมในการกำหนดคำถามที่จะแก้ไขอนุสัญญานี้ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน

มาตรา 16

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่ยอมรับอนุสัญญาใหม่ที่แก้ไขนี้ทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนแล้ว และถ้าอนุสัญญาใหม่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะมีผลเป็นการประกาศยกเลิกอนุสัญญานี้ได้โดยปริยายในทันที โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา 12 ข้างต้น ถ้าและในเมื่ออนุสัญญาที่จะแก้ไขจะได้มีผลใช้บังคับแล้ว

(ข) นับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับ การเปิดให้สัตยาบันอนุสัญญานี้โดยรัฐสมาชิกต่างๆ จักหยุดยั้งลงเพียงนั้น

2. ไม่ว่ากรณีใดๆ อนุสัญญานี้จะยังคงมีผลใช้บังคับอยู่ตามปกติทั้งในรูปและเนื้อหาสำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายที่ได้ให้สัตยาบันฉบับนี้แล้ว แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 17

เนื้อหาของอนุสัญญานี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสมีผลใช้บังคับเท่ากัน
