



จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม

การปฏิบัติด้วยความเคารพต่อผู้ใช้แรงงานทั่วโลก

จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม

คม

การแก้ไขปรับปรุงข้อบัญญัติ

เรื่องชั่วโมงการทำงาน

การตีความ: หมายความว่าอย่างไร?

บทนำ

- วัตถุประสงค์ของเอกสารฉบับนี้คือเพื่อจัดเตรียมแนวทางในการตีความจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม (ETI Base Code) ข้อ 6 ในเรื่องชั่วโมงการทำงาน ซึ่งฉบับที่มีการปรับปรุงแก้ไขนี้เริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ **1 เมษายน 2557** หัวข้อนี้เป็นหนึ่งในหัวข้อที่ยากที่สุดในการบัญญัติหลักปฏิบัติเพื่อตีความและเป็นเรื่องซึ่งบ่อยครั้งจะต้องนำกฎหมายภายในประเทศ ข้อตกลงร่วมกันและบทบัญญัติอื่นที่มีความเกี่ยวข้องมาพิจารณา
- จุดประสงค์หลักของ ข้อ 6 ของหลักปฏิบัตินี้คือเพื่อสร้างความมั่นใจว่าแรงงานจะต้องไม่ทำงานเกินกว่าชั่วโมงที่กำหนด และมีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์ และการทำงานล่วงเวลาจะเป็นไปโดยความสมัครใจ และได้รับค่าชดเชยที่เหมาะสม
- หลักการดั้งเดิมของหลักปฏิบัตินี้คือ **การดูแลรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานของแรงงาน**
- ข้อ 6.1 ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าเกณฑ์มาตรฐานที่สำคัญที่สุดในการกำหนดชั่วโมงการทำงานคือกฎหมายภายในประเทศ ข้อตกลงร่วมกัน และมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อ 6.2 ถึง 6.6 ของหลักปฏิบัติ – ซึ่งกำหนดมาตรการปกป้องสิทธิของแรงงานอย่างกว้างขวาง ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพิจารณามาตรฐานที่เหมาะสมซึ่งกำหนดไว้ในหลักปฏิบัติต่างๆ นี้เมื่อประเมินถึงข้อปฏิบัติในสถานที่ทำงานเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน
- มาตรฐานซึ่งกำหนดไว้ในข้อ 6.2 ถึง 6.6 อยู่บนพื้นฐานของจำนวนมาตรฐานแรงงานนานาชาติ ซึ่งมาตรฐานที่มีความเกี่ยวข้องมากที่สุดได้แสดงรายการไว้ใน ภาคผนวก B
- ข้อชี้แนะนี้สำรวจองค์ประกอบที่แตกต่างซึ่งหลักปฏิบัติ ข้อ 6 ได้ระบุไว้ ได้แก่
 - ข้อจำกัดในชั่วโมงการทำงานปกติ;
 - พฤติการณ์อันเป็นกรณีพิเศษซึ่งชั่วโมงการทำงานอาจมีการเพิ่มเติม;
 - ข้อบังคับเรื่องการทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ และ
 - ช่วงเวลาพักผ่อนของสัปดาห์
- หลักปฏิบัติในจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องชั่วโมงการทำงาน ต้องได้รับการพิจารณาร่วมกันในมุมมองต่างๆ ของหลักปฏิบัติ รวมถึงหลักปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับค่าแรงและอิสระภาพในการเข้ามามีส่วนร่วม

- จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคมนี้นำมาใช้กับแรงงานทุกประเภทรวมถึงแรงงานบางประเภทซึ่งกฎหมายแรงงานในประเทศไม่สามารถนำมาบังคับใช้ได้ (ยกตัวอย่าง เช่น แรงงานเกษตรกรรม)

ชั่วโมงการทำงาน

จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคมมีการดำเนินการในเรื่องอะไร?

6. ชั่วโมงการทำงานไม่เกินที่กำหนด

6.1 ชั่วโมงการทำงานจะต้องสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานแห่งชาติ ข้อตกลงร่วมกันและข้อปฏิบัติที่ระบุไว้ใน 6.2 ถึง 6.6 ตามรายละเอียดด้านล่าง ซึ่งสามารถให้การคุ้มครองผู้ใช้แรงงานได้อย่างกว้างขวาง สำหรับข้อย่อย 6.2 ถึง 6.6 อยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานแรงงานนานาชาติ

6.2 ชั่วโมงการทำงาน ไม่รวมการทำงานล่วงเวลา จะต้องมีการให้ค่าจำกัดความในสัญญา และไม่ควรมเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์*

6.3 การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดให้เป็นไปโดยความสมัครใจ การทำงานล่วงเวลาจะต้องนำมาใช้อย่างมีความรับผิดชอบต่อพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ ขอบเขตระยะเวลา ความถี่และชั่วโมงการทำงานในแต่ละบุคคลและแรงงานที่มีโดยพิจารณารวมกันทั้งหมด การทำงานล่วงเวลาจะต้องไม่นำมาทดแทนการจ้างงานปกติ การทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราพิเศษเสมอซึ่งเสนอแนะให้ไม่ต่ำกว่า 125% ของอัตราค่าจ้างปกติ

6.4 ชั่วโมงการทำงานทั้งหมดในระยะเวลาเจ็ดวันใด ๆ จะต้องไม่เกินกว่า 60 ชั่วโมง, ยกเว้นกรณีอยู่ภายใต้ข้อบัญญัติ 6.5 ด้านล่างนี้

6.5 ชั่วโมงการทำงานอาจเกินกว่า 60 ชั่วโมงได้ในระยะเวลาเจ็ดวันใดๆ ต่อเมื่อมีเหตุการณียกเว้นเฉพาะซึ่งตรงตามปัจจัยทั้งหมดต่อไปนี้:

- ได้รับอนุญาตจากกฎหมายภายในประเทศ
- ได้รับอนุญาตตามข้อตกลงร่วมกันซึ่งมีการเจรจาอย่างอิสระกับผู้จัดการแรงงานโดยแสดงถึงสัดส่วนแรงงานที่สำคัญ
- มีการใช้เครื่องป้องกันที่เหมาะสมเพื่อดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน และ
- นายจ้างสามารถแสดงให้เห็นว่าเหตุการณ์แวดล้อมที่ยกเว้นได้ถูกนำมาใช้ เช่น กรณีที่ต้องการผลผลิตโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้ในปริมาณสูงสุด เกิดอุบัติเหตุหรือเกิดเหตุฉุกเฉิน

6.6

แรงงานจะต้องได้รับการจัดสรรวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันภายในระยะเวลาทุกเจ็ดวันหรือได้รับอนุญาตโดยกฎหมายภายในประเทศเป็นสองวันในการหยุดงานของทุกๆ ระยะเวลา 14 วัน

* มาตรฐานสากลเสนอแนะการลดชั่วโมงการทำงานปกติตามความเหมาะสมเป็นจำนวน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์, โดยไม่ต้องลดค่าแรงตามชั่วโมงที่ลดลง

เหตุใดสิ่งนี้จึงมีความสำคัญ?

- **ข้อจำกัดทางกฎหมาย**
ในเรื่องชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลามีขึ้นเพื่อรักษาสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานโดยยกการป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานเกินเวลา
- การทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานเกินกำหนดสามารถส่งผลให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพของแรงงานและเพิ่มความเสี่ยงของอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ปฏิบัติงานที่เกิดจากความเหนื่อยล้า
- อยากรู้ก็ตามแม้ว่าชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่ามีแนวโน้มที่จะเพิ่มผลงานทั้งหมดที่ได้ต่อแรงงานหนึ่งหน่วย

แต่นั่นก็ไม่ได้จำเป็นว่าจะมีการเพิ่มอัตราผลผลิตแรงงานที่ได้รับต่อชั่วโมง (ไอโล, 2011)

อันที่จริงแล้วการมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่าดูเหมือนจะส่งผลให้มีอัตราผลผลิตแรงงานที่ได้รับต่ำกว่าหรือผลงานต่อชั่วโมงที่ต่ำกว่า

ผลการศึกษาซึ่งเก็บรวบรวมจากโรงงานการผลิต 18

แห่งในสหรัฐอเมริกาในปี 2000 แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของการทำงานล่วงเวลา 10%

ซึ่งส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยที่ลดลง 2.4% ของผลผลิตที่ได้ (เซฟเวิร์ดและคลิฟตัน, 2000)

เรื่องนี้ควรได้รับการตีความว่าอย่างไร?

ชั่วโมงการทำงาน

6.1 ชั่วโมงการทำงานจะต้องสอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศ ข้อตกลงร่วมกัน และบทบัญญัติที่แสดงไว้ในข้อ 6.2 ถึง 6.6 ด้านล่างซึ่งให้ความคุ้มครองแรงงานมากขึ้น ข้อย่อย 6.2 ถึง 6.6 นี้อยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานแรงงานสากล

6.2 ชั่วโมงการทำงาน, ไม่รวมการทำงานล่วงเวลาจะต้องมีการกำหนดไว้ในสัญญาและจะต้องไม่เกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์*

กรณีธุรกิจเพื่อหลีกเลี่ยงชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป

- **ผลผลิตที่ได้รับเพิ่มขึ้น:**
แรงงานทำงานได้ดีขึ้นเมื่อพวกเขาได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ
มีความกระตือรือร้นและพอใจในสภาพการทำงาน
การลดชั่วโมงทำงานสามารถปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานได้ซึ่งจะช่วยปรับปรุงศักยภาพการทำงานและผลผลิตที่ได้เป็นการตอบแทน
- **ลดอัตราอุบัติเหตุ**
ซึ่งเป็นผลมาจากความกระตือรือร้นของแรงงานที่มีมากขึ้นส่งผลให้มีแนวโน้มการบาดเจ็บในสถานที่ทำงานลดน้อยลง
- **ลดอัตราการเปลี่ยนงานของสตาฟ**
เป็นผลมาจากความพอใจในการปรับปรุงแรงงานและความสมดุลที่เข้มแข็งระหว่างการทำงาน-ชีวิตส่วนตัว
- **ประหยัดค่าใช้จ่าย**
เกี่ยวข้องกับการปรับลดสิ่งที่ไม่จำเป็นออกส่งผลให้มีกระบวนการการผลิตที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
ลดค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลา
ลดค่าใช้จ่ายในการจ้างงานและค่าฝึกอบรมเพื่อทดแทนแรงงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือออกจากธุรกิจข้อผิดพลาดเล็กน้อยและความเสียหายในผลิตภัณฑ์และอื่นๆ

การปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศ ข้อตกลงร่วมกันหรือหลักปฏิบัติ

- หลักปฏิบัติสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานว่าจะต้องสอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศ ข้อตกลงร่วมกันหรือข้อกำหนดที่มีไว้ในหลักปฏิบัติเป็นอย่างน้อย หากมีข้อขัดแย้งใดๆ มีการกำหนดไว้ว่าให้ค้ำน้ำหนักถึงแรงงานก่อนเป็นสำคัญ หากมีข้อตกลงดั้งเดิมร่วมกันโดยสหภาพการค้าซึ่งเข้าร่วมอย่างอิสระซึ่งเป็นตัวแทนในนามของแรงงาน จะต้องมีข้อสันนิษฐานว่าอยู่บนเงื่อนไขที่ค้ำน้ำหนักถึงแรงงานมากกว่า เช่นนั้นแล้วข้อตกลงดั้งเดิมร่วมกันจึงควรมีความสำคัญพิเศษเหนือข้อกำหนดที่มีความขัดแย้งของหลักปฏิบัติ

ชั่วโมงการทำงานที่กำหนดไว้ตามสัญญา

- **ชั่วโมงการทำงานตามสัญญา** คือชั่วโมงการทำงานซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างต้องทำงาน โดยไม่รวมการทำงานล่วงเวลา(ซึ่งจะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจ)ตามที่ระบุไว้ในสัญญาการจ้างงาน โดยปกติสัญญาการจ้างงานจะกำหนดให้มีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนต่อสัปดาห์ ซึ่งในกรณีนี้ชั่วโมงการทำงานตามสัญญาจะระบุไว้ชัดเจน
- สัญญาซึ่งกำหนดให้สามารถมีการเปลี่ยนแปลงได้เกี่ยวกับ ชั่วโมงการทำงานอาจเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับ หากกฎหมายภายในประเทศอนุญาตให้ดำเนินการได้และ สัญญาแรงงานและกำหนดไว้ว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดจะต้องไม่เกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- ที่ได้ก็ตามซึ่งสัญญาการจ้างงานอนุญาตให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ อาจอ้างอิงไปยังข้อที่กล่าวถึงค่าเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานที่เกี่ยวข้อง หากมีการกำหนดไว้โดยกฎหมายภายในประเทศและข้อตกลงต่อจรร่วมกันใดๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ได้

การจัดประเภทของลูกจ้างที่ไม่ได้รวมอยู่ในกฎหมายภายในประเทศ

กฎหมายแรงงานภายในประเทศอาจไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างบางประเภท เช่นคนงานเกษตรกรรมตามฤดูกาล หรือลูกจ้างที่อยู่ในธุรกิจขนาดเล็ก อย่างไรก็ตาม จรรยาบรรณฯ นี้กำหนดให้ชั่วโมงทำงานนำไปใช้ได้กับแรงงานทุกประเภท รวมถึงลูกจ้างชั่วคราว คนงานเชิงเกษตรกรรมและคนงานที่รับอัตราค่าจ้างเป็นรายซี

การใช้ค่าเฉลี่ย

- ตามกล่าวข้างต้นการทำงานตามสัญญาเป็นเวลา 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สามารถเฉลี่ยได้ในระยะเวลาที่อ้างถึงหนึ่งช่วงเวลา ซึ่งการทำงานลักษณะนี้ได้รับการอนุญาตภายใต้กฎหมายภายในประเทศและข้อตกลงที่สามารถนำมาใช้ร่วมกันใดๆ ในบางประเทศ (ดูตารางการปฏิบัติในแต่ละประเทศใน ภาคผนวก ก) กฎหมายภายในประเทศอาจระบุว่าชั่วโมงการทำงานในสัปดาห์สามารถคำนวณได้ผ่านระยะเวลาที่อ้างถึงหลายสัปดาห์ซึ่งกำหนดไว้ว่าค่าเฉลี่ยเป็นสัปดาห์ในจำนวนชั่วโมงการทำงานในกรอบเวลาดังกล่าวจะต้องไม่เกินกำหนดซึ่งกำหนดไว้โดยกฎหมายและข้อบัญญัติในจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม

การทำงานล่วงเวลา

6.3 การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดควรเป็นไปโดยความสมัครใจ

การทำงานล่วงเวลาจะต้องนำมาใช้อย่างมีความรับผิดชอบโดยพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ต่อไปนี้ ขอบเขตระยะเวลา ความถี่และชั่วโมงที่มีการทำงานโดยแรงงานแต่ละบุคคลและแรงงานทั้งหมด และจะต้องไม่นำมาใช้ทดแทนการจ้างงานปกติ

การทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราพิเศษเสมอซึ่งแนะนำให้ไม่ควรน้อยกว่า 125% ของอัตราค่าจ้างปกติ

คำจำกัดความของการทำงานล่วงเวลา

- สำหรับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา
การทำงานล่วงเวลาย่อมหมายถึง **ชั่วโมงการทำงานทั้งหมดที่เกินจากจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดซึ่งระบุไว้ในสัญญา** จำนวนสูงสุดของการทำงานล่วงเวลาต่อวัน ต่อรายสัปดาห์ รายเดือนและหรือรายปีถูกจำกัดไว้โดยกฎหมายภายในประเทศและ/หรือโดยข้อตกลงต่อรองร่วมกัน
- สำหรับแรงงานนอกเวลา การทำงานล่วงเวลา (และข้อกำหนดพิเศษใดๆ ที่แนบมาพร้อมกันนี้) อาจได้รับคำจำกัดความว่าเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่างชั่วโมงการทำงานที่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานที่กำหนดไว้ สัญญาหรือชั่วโมงการทำงานที่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานนอกเวลา ซึ่งอย่างใดอย่างหนึ่งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้โดยขึ้นอยู่กับกฎหมายภายในประเทศ สัญญาของแรงงานหรือข้อตกลงร่วมกันใดๆ

ธรรมชาติของการสมัครใจในการทำงานล่วงเวลา

- ประเด็นหลักของการทำงานล่วงเวลาคือการทำงานล่วงเวลาจะต้องเป็นไปโดย **ความสมัครใจ** หมายถึงลูกจ้างควรจะมีอิสระในการเลือกทำงานโดยมีชั่วโมงเพิ่มขึ้น โดยปราศจากการข่มขู่ว่าพวกเขาจะเสียผลประโยชน์ โอกาสในการทำงานล่วงเวลาในอนาคตหรือการไล่ออกจากตำแหน่งเมื่อมีการเสนอให้ทำงานล่วงเวลาใดๆ
- สรุปล่วงคือการทำงานล่วงเวลาควรจะได้รับ **การร้องขอ** มากกว่าเป็นความต้องการหรือความจำเป็นและลูกจ้างควรมีอิสระในการออกจากพื้นที่ทำงานเมื่อจบสิ้นวันทำงานปกติแล้วหากเลือกที่จะทำเช่นนั้น

การใช้การทำงานล่วงเวลาอย่างมีความรับผิดชอบ

- การทำงานล่วงเวลาควรจะใช้ **อย่างรับผิดชอบ** และไม่ควรรีดยึดอยู่กับ **พื้นฐานปกติ** เพื่อให้ได้รับอุปสงค์การผลิตเดียวกัน หมายความว่าลูกจ้างไม่ควรจะวางแผนการผลิตปกติโดยอยู่บนพื้นฐานของระดับที่จ่ายออมในการทำงานล่วงเวลาหรือเพื่อ **ทดแทนการจ้างงานปกติ** (ยกตัวอย่าง การจ้างสตีฟพิเศษหรือการให้มีชั่วโมงการทำงานพิเศษ)
- ในการตัดสินใจว่าการทำงานล่วงเวลาได้ถูกนำมาใช้ **อย่างมีความรับผิดชอบหรือไม่** นั้น ให้พิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้
 - **ขอบเขตระยะเวลา:** อัตราส่วนของแรงงานที่ทำงานล่วงเวลาตลอดทั้งในสถานที่ทำงานแห่งหนึ่ง
 - **ความถี่:** การทำงานแต่ละรายบุคคลในการทำงานล่วงเวลาหรือการใช้การทำงานล่วงเวลาของสถานที่ทำงานแห่งหนึ่งเกิดขึ้นบ่อยแค่ไหน
 - **ชั่วโมง:** จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเป็นรายบุคคลหรือต่อสถานที่ทำงานแห่งหนึ่ง และ
 - **แรงงานได้มีการปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ** เกี่ยวกับการใช้การทำงานล่วงเวลาหรือไม่และมีข้อตกลงหรือระบบที่โปร่งใสซึ่งระบุเหตุผลว่าเหตุใดการนัดหมายใดที่การทำงานล่วงเวลาจะถูกนำมาใช้และแรงงานจะได้รับค่าจ้างชั่วโมงพิเศษหรือไม่

การทำงานล่วงเวลาและค่าจ้าง

การทำงานล่วงเวลาบ่อยครั้งจะถูกนำไปโยงกับ **ค่าจ้างต่ำ** เพราะแรงงานที่มีค่าแรงไม่เพียงพอจะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้สามารถ **ทดแทนรายรับปกติ** ให้เพียงพอ การลดค่าแรงชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาจึงสามารถลดรายรับของลูกจ้างได้อย่างมาก

ศัพท์หลายเออร์จึงคอยลดจำนวนชั่วโมงลงและค้นหาทางเลือกอื่นเพื่อรักษาค่าแรงไว้ที่ระดับเดียวกัน เช่น โบนัสจากผลงานการปฏิบัติงานหรือเพิ่มอัตราค่าแรง

การจ่ายอัตราพิเศษสำหรับการทำงานล่วงเวลา

- ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาทั้งหมดของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (นั่นคือ ชั่วโมงที่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานตามกำหนดไว้ในสัญญา ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายภายในประเทศ) จะต้องได้รับค่าชดเชยใน**อัตราพิเศษ** อัตราพิเศษนี้เป็นเงินจำนวนที่มีการจ่ายเพิ่ม โดยปกติจะจ่ายเป็นรายต่อชั่วโมงสำหรับการทำงานล่วงเวลา ซึ่งควรจะมีการกำหนดโดยกฎหมายภายในประเทศ สัญญาหรือข้อตกลงต่อรองร่วมกัน ยกตัวอย่าง ในประเทศจีน อัตราค่าทำงานล่วงเวลาจะเท่ากับ 150% ของอัตราพื้นฐานสำหรับในแต่ละชั่วโมงของการทำงานล่วงเวลาแต่ละครั้งในวันทำงานปกติ และจะเท่ากับ 200% ในแต่ละชั่วโมงของการทำงานล่วงเวลาแต่ละครั้งในวันหยุด และจะเท่ากับ 300% สำหรับชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลาในแต่ละครั้งในวันหยุดตามกฎหมาย (ดูตารางในภาคผนวก ก สำหรับตัวอย่างของประเทศต่างๆ)
- ในกรณีที่กฎหมายภายในประเทศ ข้อตกลงตามสัญญาหรือข้อตกลงร่วมกันไม่ได้กำหนดอัตราพิเศษของการทำงานล่วงเวลาไว้ จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคมขอ**เสนอแนะ** ให้นายจ้างจ่ายค่าชั่วโมงล่วงเวลาที่อัตราต่อชั่วโมงอย่างน้อยที่ 125% ของอัตราปกติต่อชั่วโมงของแรงงาน
- อัตราพิเศษในการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างหนึ่งคนจะต้องอยู่บนพื้นฐานของ**ค่าแรงปกติต่อชั่วโมง** หากลูกจ้างได้รับการจ่ายเงินบนพื้นฐานของ**อัตราต่อชิ้นงาน** อัตราพิเศษในการทำงานของพวกเขาจะคำนวณปกติอยู่บนพื้นฐานของค่าเฉลี่ยรายวันหรือที่ทำได้รายชั่วโมงระหว่างช่วงเวลาที่**อนหนัก** นี้ ตามกำหนดไว้ในกฎหมายภายในประเทศ ข้อตกลงสัญญาหรือข้อตกลงร่วมกัน
- รูปแบบอื่นของการจ่ายค่าชดเชย (ยกตัวอย่าง เงินโบนัสสำหรับการทำงานภาคกลางคืน) และเวลาหยุดพักแทนที่ จะไม่นำมาทดแทนอัตราพิเศษในการทำงานล่วงเวลาแต่สามารถกำหนดไว้เพิ่มเติมได้

ข้อตกลงร่วมกันและชั่วโมงทำงาน

ข้อตกลงร่วมกันจัดทำขึ้นผ่านกระบวนการในการเจรจาต่อรองระหว่างหนึ่งในองค์การของแรงงานหรือมากกว่านั้นและนายจ้างหรือกลุ่มของนายจ้าง ข้อตกลงร่วมกันนี้จะกำหนดเงื่อนไขของสัมพันธภาพร้จ้างงาน(ดู อภิธานศัพท์สำหรับคำจำกัดความ) เพื่อให้ตรงตามข้อกำหนดในข้อ 6.5 ของหลักปฏิบัติ ข้อตกลงร่วมกันควรจะมีความ “เป็นอิสระ” ในการเจรจาต่อรองกับองค์การของแรงงานที่แสดงถึง “สัดส่วนสำคัญ” ของแรงงาน เพื่อให้มีการเจรจาต่อรองอย่างอิสระ ข้อตกลงจะต้องได้รับการยอมรับกับแรงงานและเป็นหลักงานกระบวนการที่นำไปสู่ข้อตกลงมากกว่าเป็นกระบวนการ

การทำงานเกิน 60 ชั่วโมง

6.4 ชั่วโมงทั้งหมดในการทำงานในระยะเวลาเจ็ดวันใดๆ จะต้องไม่เกินกว่า 60 ชั่วโมง ยกเว้นกรณีที่คุ้มครองโดยข้อ 6.5 ด้านล่าง

6.5 ชั่วโมงการทำงานสามารถเกินกว่า 60 ชั่วโมงในระยะเวลาเจ็ดวันใดๆ

ได้ต่อเมื่อมีเหตุการณ์แวดล้อมที่ยกเว้นซึ่งต้องตรงตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ได้รับอนุญาตจากกฎหมายภายในประเทศ
- ได้รับอนุญาตจากข้อตกลงร่วมกันซึ่งได้ผ่านการเจรจาต่อรองอย่างอิสระกับตัวแทนองค์การแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนสัดส่วนที่สำคัญของแรงงานแล้ว
- มีการใช้เครื่องป้องกันที่เหมาะสมเพื่อดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน และ
- นายจ้างสามารถแสดงให้เห็นว่าเหตุการณ์แวดล้อมที่ยกเว้นได้ถูกนำมาใช้ เช่น กรณีที่ต้องการผลผลิตโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้ในปริมาณสูงสุด เกิดอุบัติเหตุหรือเกิดเหตุฉุกเฉิน

การให้คำจำกัดความชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์สูงสุด

- จำกัดเวลาทั้งหมดที่ **60 ชั่วโมง** รวมถึงชั่วโมงการทำงานตามสัญญา และการทำงานล่วงเวลาใดๆ สามารถเกินกว่าที่กำหนดได้ในเหตุการณ์ยกเว้นเป็นกรณีพิเศษตามรายละเอียดในข้อ 6.5 และตามอธิบายด้านล่าง

กฎหมายภายในประเทศและข้อตกลงร่วมกัน

- ประการแรก ต้องได้รับอนุญาตจาก**กฎหมายภายในประเทศและข้อตกลงร่วมกัน** **กฎหมายภายในประเทศ**ตามปกติแล้วจะวางข้อจำกัดจำนวนทั้งหมดในชั่วโมงการทำงานในแต่ละสัปดาห์ อย่างไรก็ตาม บางครั้งกฎหมายจะอนุญาตให้มีชั่วโมงเพิ่มในแต่ละสัปดาห์ในเหตุการณ์แวดล้อม เช่น เหตุฉุกเฉินหรือ **เหตุสุดวิสัย** ทั้งนี้ชั่วโมงเฉลี่ยขึ้นอยู่กับข้อตกลงเป็นรายบุคคล
- นอกจากนี้ รูปแบบการทำงานจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขข้อตกลงร่วมกันที่ผ่านการ**เจรจาต่อรองอย่างอิสระ** กับองค์การแรงงานที่แสดงถึง ‘สัดส่วนที่สำคัญ’ ของแรงงาน ข้อตกลงร่วมกันจะต้องดำเนินการร่วมกับองค์การดั้งเดิมที่ได้รับคัดเลือกจากแรงงานโดยปราศจากการแทรกแซงการจัดการ¹
- กรณีที่ไม่มีข้อตกลงดังกล่าว แรงงานไม่สามารถทำงานได้เกินกว่า 60 ชั่วโมงในระยะเวลาเจ็ดวันใดๆ

การดูแลป้องกันความปลอดภัย

- นายจ้างจะต้องจัดเตรียม**เครื่องป้องกัน**ที่เหมาะสมเพื่อดูแลและป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน หมายถึงมาตรการที่เหมาะสมควรนำมาผ่านการประเมิน บรรเทา และตรวจสอบอันตรายในสถานที่ทำงานและลดความเสี่ยงของการบาดเจ็บของแรงงานโดยเฉพาะที่มีความเกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน
- สิ่งนี้อาจรวมถึงการ**ประเมินความเสี่ยง** ของงานบางประเภทที่มีอันตรายเมื่อแรงงานต้องเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานเป็นเวลานานและการแนะนำให้มิช

¹ ดู จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม, *Freedom of association in company supply chains: a practical guide*, 2013, หน้า.6.

วงหยุดพักเพิ่มเติม หรือมีการจัดหาพาหนะเดินทางกลับบ้าน

ให้ในเวลากลางคืนสำหรับการทำงานช่วงกลางดึกที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (โดยเฉพาะสำหรับสุขภาพสตรี)

เหตุการณ์ยกเว้นเป็นกรณีพิเศษ

- **สุดท้าย นายจ้างจะต้องสามารถแสดงให้เห็นถึงความพิเศษเฉพาะของเหตุการณ์ที่นำมาใช้ เหตุการณ์ยกเว้นเป็นกรณีพิเศษอ้างถึงเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้รวมถึงกรณีต่อไปนี้แต่ไม่ได้จำกัดไว้เฉพาะ ดังนี้**
 - **เหตุฉุกเฉิน:**
งานด่วนซึ่งหากไม่สำเร็จอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างและ/หรือก่อให้เกิดการขัดข้องในการปฏิบัติการอย่างรุนแรง (ยกตัวอย่าง เครื่องจักรเสียหาย อุบัติเหตุต่างๆ) และ
 - **ความต้องการผลผลิตสูงสุดโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้**
ลักษณะเฉพาะนี้เกี่ยวข้องกับกรณีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งซื้อในนาทีสุดท้ายหรือการเพิ่มขึ้นซึ่งอยู่เหนือการควบคุมของซัพพลายเออร์แต่ไม่รวมถึงความต้องการผลผลิตสูงสุดตามฤดูกาลที่สามารถคาดการณ์ได้

- **ทั้งนี้**

รายการข้างต้นยังไม่ได้ลงรายละเอียดปลีกย่อยและนายจ้างควรจะมีการ**สาธิตแสดง**ให้เห็นว่าเหตุใดเหตุการณ์ในชั้นนั้นจึงเป็นกรณีพิเศษเพื่อรองรับแรงงานที่ทำงานมากกว่า 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตาม

ไม่ได้หมายความว่าในแต่ละสัปดาห์จะต้องมีความต้องการให้ทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาควรพิจารณาเป็นรายพิเศษ หากมีเหตุการณ์ปกติที่ต้องการการทำงานล่วงเวลา

เรื่องดังกล่าวจะไม่ถือว่าเป็นกรณีพิเศษ

วันพัก/วันหยุดประจำสัปดาห์

6.6 แรงงานจะต้องได้รับวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในระยะเวลาทุกๆเจ็ดวันหรือตามที่

กฎหมายภายในประเทศกำหนดไว้ ให้หยุดสองวันในทุกๆระยะเวลา 14 วัน

บททั่วไป

- วันหยุดหนึ่งวันในทุกๆเจ็ดวันหมายถึงอย่างน้อยของการทำงาน **24 ชั่วโมงต่อเนื่องกันต่อสัปดาห์**
ทั้งนี้ไม่รวมถึงวันหยุดประจำชาติหรือสิทธิการลาหยุดส่วนตัว
- เมื่อพิจารณาการจัดสรรวันหยุดพัก
ในระยะเวลาเจ็ดวันนั้นควรจะใช้ระยะเวลาอ้างอิงเป็นสัปดาห์ซึ่งจะขึ้นอยู่กับจารีตของแต่ละประเทศและบทบัญญัติ

นิติกฎหมายหรือตารางการผลิต/ช่วงเวลาการทำงาน (นั่นคือ วันจันทร์-วันอาทิตย์ วันอาทิตย์-วันเสาร์)
เมื่อได้กำหนดแล้ว ควรนำมาประยุกต์ใช้อย่างสม่ำเสมอ

- **การพักผ่อนประจำสัปดาห์**ของแรงงาน โดยปกติจะกำหนดขึ้นโดยกฎหมายภายในประเทศ
สัญญาหรือข้อตกลงต่อรองร่วมกัน ในบางกรณี
กฎหมายภายในประเทศอาจอนุญาตให้แรงงานทำงานเป็นเวลาเจ็ดวัน
โดยไม่มีวันหยุดพักตราบใดที่แรงงานได้รับการจัดสรร **วันหยุดทดแทน (a day off in lieu)**
ในระหว่างสัปดาห์ถัดไป
ดังนั้นจะได้รับการยอมรับตามหลักข้อบัญญัติซึ่งกำหนดให้แรงงานได้รับ**วันหยุดสองวันในเวลา 14**
วันเป็นอย่างต่ำ ตราบใดที่ได้รับอนุญาตโดยกฎหมาย
- กฎหมายภายในประเทศ สัญญา หรือข้อตกลงต่อรองร่วมกันอาจกำหนด
เวลาพักและเวลาอาหารระหว่างวันไว้ด้วย
ข้อกำหนดระดับประเทศอาจกำหนดเงื่อนไขจำนวนชั่วโมงขั้นต่ำของเวลาพักระหว่างสองวันทำการไว้ด้วย
(ดูตารางในภาคผนวก ก เป็นตัวอย่าง) โดยหลักการแล้ว
วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ควรมีขึ้นทันทีภายหลังหรือก่อนระยะเวลาดังกล่าวของการพักประจำวัน

คำถามที่พบบ่อย

1. อะไรคือชั่วโมงที่กำหนดขั้นสูงสุดตามสัญญาหรือชั่วโมงที่กำหนดภายใต้ข้อบัญญัติจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม?

ชั่วโมงทำงานตามสัญญาอ้างอิงถึงจำนวนชั่วโมงที่นายจ้างกำหนดให้แรงงานหนึ่งคนทำงานต่อสัปดาห์

สิ่งนี้จะได้รับการแก้ไขโดยปกติที่ไม่มากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เว้นแต่ว่าตัวเลขน้อยกว่านี้ถูกกำหนดโดยกฎหมายภายในประเทศหรือข้อตกลงร่วมกัน ในขณะที่อนุญาตให้มีค่าเฉลี่ยได้

อาจมีความผันแปรบางประการในชั่วโมงทำงานที่กำหนดซึ่งมีเงื่อนไขว่าชั่วโมงโดยเฉลี่ยที่กำหนด จะต้องไม่เกินกว่า

48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และจำนวนทั้งหมดของชั่วโมงที่ทำงานจริงจะต้องไม่เกินกว่า 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ยกเว้นมีเหตุการณ์ที่ได้รับการยกเว้นเป็นกรณีพิเศษ ได้รับอนุญาตจากกฎหมายภายในประเทศ

ได้รับการคุ้มครองภายใต้ข้อตกลงร่วมกันและการป้องกันดูแลความปลอดภัยที่เหมาะสมจะได้นำมาใช้แทนที่

2. มาตรฐานใดที่ควรนำมาประยุกต์ใช้หากชั่วโมงการทำงานที่กำหนดไว้ 60

ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคมมีความเข้มงวดมากกว่ากฎหมายของประเทศ?

บทกำหนดชั่วโมงการทำงาน 60

ชั่วโมงต่อสัปดาห์นั้นกำหนดโดยข้อบัญญัติจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคมมีความเข้มงวดมากกว่ากฎหมายภายในประเทศในบางกรณี (ยกตัวอย่าง

กฎหมายภายในประเทศอาจไม่ได้กำหนดจำนวนสูงสุดของชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ไว้) ในกรณีนี้

ควรนำการจำกัดชั่วโมงที่ 60-ชั่วโมงมาประยุกต์ใช้

ควรพิจารณาด้วยว่าการกำหนดนี้รวมถึงการทำงานล่วงเวลาทั้งหมดด้วย

ซึ่งจะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจและใช้ให้สอดคล้องกับข้อบัญญัติ

การจำกัดชั่วโมงทำงาน 60-ชั่วโมง อาจเกินกว่านี้ได้เมื่ออยู่ภายใต้เงื่อนไขข้อ 6.5 ดังต่อไปนี้เท่านั้น:

- ได้รับอนุญาตจากกฎหมายภายในประเทศ
- ได้รับอนุญาตจากข้อตกลงร่วมกันซึ่งได้ผ่านการเจรจาต่อรองอย่างอิสระกับตัวแทนองค์การแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนสัดส่วนที่สำคัญของแรงงานแล้ว
- มีการใช้เครื่องป้องกันที่เหมาะสมเพื่อดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน และ
- นายจ้างสามารถแสดงให้เห็นว่าเหตุการณ์แวดล้อมที่ยกเว้นได้ถูกนำมาใช้ เช่น กรณีที่ต้องการผลผลิตโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้ในปริมาณสูงสุด เกิดอุบัติเหตุหรือเกิดเหตุฉุกเฉิน

3. ปัจจัยใดที่พิจารณาว่าเป็น “สัดส่วนที่สำคัญของแรงงาน”?

สิ่งนี้ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์แวดล้อม

กฎหมายภายในประเทศจะมีข้อกำหนดเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงร่วมกันในเรื่องชั่วโมงการทำงานหรือการต่อรองโดยทั่วไป

ซึ่งอาจรวมถึงข้อกำหนดที่กำหนดว่าสิ่งใดคือข้อกำหนดเชิงกระบวนการสำหรับข้อตกลงซึ่งมีให้สำหรับการทบทวนยกเลิกจากกฎเรื่องเวลาทำงาน (ยกตัวอย่าง กฎข้อบังคับ 23 ของกฎข้อบังคับเรื่องชั่วโมงการทำงาน 1998

ซึ่งครอบคลุมชั่วโมงการทำงานในสหราชอาณาจักร) ในขณะที่ ปัจจุบันนี้

กฎเหล่านี้ควรดำเนินการตามที่ได้กำหนดไว้ในหัวข้อนี้ หากไม่มีกฎที่เกี่ยวข้อง จึงนำข้อกำหนดนี้มาตีความ

ข้อเท็จจริงว่าสิ่งนี้มีจุดประสงค์เพื่อสร้างความมั่นใจว่าข้อตกลงร่วมกับองค์การจะเป็นตัวแทนคนงานส่วนน้อยที่ไม่ถอด

ข้อป้องกันจากแรงงานทั้งหมด ซึ่งไม่ควรนำมาใช้ลดทอนความเป็นดั้งเดิมของข้อตกลงร่วมกัน

4. เราสามารถทำงานเกินชั่วโมงการทำงาน 60-

ชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่กำหนดไว้ในงานประเภทตามฤดูกาลได้หรือไม่?

ไม่ได้ งานตามฤดูกาลไม่สามารถนำมาพิจารณาอยู่ในเหตุการณ์ยกเว้นเป็นกรณีพิเศษ ตามระบุไว้ในข้อ 6.5 ของจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม เหตุผลคือ งานนี้ ในขณะที่ที่ไม่ใช่งานปกติ จะต้องเป็นงานที่คาดการณ์ได้และเป็นงานที่อยู่ในความคาดหมายทั้งหมด

5. คนงานสามารถทำงานมากกว่า 60

ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยทำงานเฉลี่ยชั่วโมงในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆได้หรือไม่

แตกต่างจากข้อกำหนด 48-ชั่วโมง มีความเป็นไปได้ในการใช้ชั่วโมงเฉลี่ยที่กำหนดไว้ประมาณ 60-ชั่วโมง ทั้งนี้ข้อบัญญัติมีความชัดเจน คนงานไม่สามารถทำงานเกินกว่า 60 ชั่วโมงได้ในหนึ่งสัปดาห์ใดๆ เว้นเสียแต่ที่ไม่มีเหตุการณ์แวดล้อมยกเว้นเป็นกรณีพิเศษที่ได้รับอนุญาตจากกฎหมายภายในประเทศคุ้มครองโดยข้อตกลงร่วมกันและมีการป้องกันดูแลความปลอดภัยที่เหมาะสมนำมาใช้ ลักษณะนี้เป็นการจำกัดต่อสัปดาห์ ต่อชั่วโมง

6. บริษัทจะสามารถแน่ใจได้อย่างไรว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นไปโดยสมัครใจ ?

เมื่อนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา

นายจ้างควรจะต้องสื่อสารอย่างชัดเจนให้ลูกจ้างทราบว่าพวกเขามีอิสระที่จะปฏิเสธและจะไม่มีสิ่งสะท้อนในแง่ลบจากการปฏิเสธของลูกจ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงการบังคับ นายจ้างควรมั่นใจในประเด็นต่อไปนี้:

- กรณีมียานพาหนะจัดเตรียมให้ ควรจะมีเมื่อสิ้นสุดวันทำงานปกติหรือช่วงเวลาทำงานเพื่อที่คนงานที่เลือกไม่ทำงานล่วงเวลาสามารถเดินทางออกไปได้
- ไม่ควรลิดลอบประตูโรงงานเพื่ออนุญาตให้คนงานสามารถกลับออกไปได้เมื่อสิ้นสุดวันทำงาน
- กรณีที่เป้าหมายการผลิตต่อวันนำมาใช้ จะต้องทำให้บรรลุผลภายในชั่วโมงเวลาการทำงานมาตรฐานเพื่อที่ลูกจ้างจะได้ไม่รู้สึกกดดันให้ทำงานล่วงเวลาเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว
- การร้องขอให้ทำงานล่วงเวลาจะต้องไม่พุ่งเป้าไปที่คนงานคนเดิมเสมอ
- นโยบายภายในของบริษัทระบุไว้อย่างชัดเจนว่าคนงานมีอิสระในการปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา
- คนงานได้รับการแจ้งให้ทราบอย่างเพียงพอในการทำงานล่วงเวลาเพื่อที่จะได้มีการจัดการทางเลือกได้หากคนงานไม่สามารถรับทำงานล่วงเวลาได้ และ
- ข้อตกลงของแรงงานในการทำงานล่วงเวลาจะต้องจัดทำเป็นเอกสารเสมอ

7. อะไรคือ “ค่าเฉลี่ย” ในบริบทกฎหมายของสหราชอาณาจักร ?

ข้อบังคับเรื่องเวลาการทำงานของสหราชอาณาจักร อนุญาตให้มีข้อกำหนดชั่วโมงการทำงานตามกฎหมายสูงสุดที่ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และสามารถเกินจากนี้ได้หนึ่งสัปดาห์ใดๆ ตราบใดที่จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย 17 สัปดาห์ (ระยะเวลาอ้างอิง) ไม่เกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

8. หากแรงงานได้เซ็นสัญญาเลือกไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดการทำงาน 48-

ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในสหราชอาณาจักร การทำงานล่วงเวลาใดๆ

สามารถพิจารณาว่าเป็นไปโดยสมัครใจได้หรือไม่ ?

แรงงานที่มีอายุเกินกว่า 18 ปี สามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติตามข้อจำกัดการทำงาน 48-

ชั่วโมงสำหรับช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งหรือตลอดไปได้

สัญญาจะต้องทำขึ้นด้วยความสมัครใจและเป็นลายลักษณ์อักษรโดยลูกจ้าง

ทั้งนี้สัญญาสามารถยกเลิกได้โดยลูกจ้างเองโดยการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเจ็ดวัน

อย่างไรก็ตาม การเซ็นสัญญาเลือกที่จะไม่ปฏิบัติตามข้อจำกัดนี้ไม่ได้รวมถึงการปฏิเสธไม่ทำงานมากกว่า 48

ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ชั่วโมงการทำงานใดๆ ที่เกินกว่า 48-ชั่วโมงต่อสัปดาห์ระบุไว้แน่นอนหรือตามเห็นเหมาะสม

ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยตามกฎหมายจะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจ

และหลักปฏิบัติจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคมจะต้องนำมาใช้ก่อนสัญญาเลือกไม่ปฏิบัติและแรงงานจะต้องไม่ทำงานเกินกว่า 60-ชั่วโมงในสัปดาห์ใดๆ

เว้นแต่ว่ามีเหตุการณ์ยกเว้นเป็นกรณีพิเศษซึ่งกำหนดไว้โดยกฎหมายภายในประเทศ

ข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัยนำมาใช้แทนที่และอยู่ภายใต้ข้อตกลงร่วมกัน ยิ่งไปกว่านี้

อัตราค่าแรงพิเศษจะต้องจ่ายให้แก่แรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานล่วงเวลาใดๆ

9. เมื่อใดที่แรงงานที่มีสัญญาทำงานนอกเวลาหรือแรงงานที่มีชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่นมีสิทธิได้รับการจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราพิเศษ?

การตัดสินใจว่าเมื่อใดที่แรงงานนอกเวลาหรือแรงงานที่มีชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่นจะมีสิทธิได้รับการจ่ายค่าจ้างในอัตราพิเศษจำเป็นต้องมีการอ้างอิงจากสัญญาจ้างงานของพวกเขา ข้อตกลงร่วมกันและกฎหมายภายในประเทศ

ซึ่งจะระบุว่าเริ่มจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาเมื่อไหร่ ในบางประเทศหรือบางสถานการณ์

แรงงานทำงานนอกเวลาจะได้รับค่าจ้างการทำงานล่วงเวลาอัตราพิเศษเมื่อพวกเขาทำงานมากกว่าชั่วโมงการทำงานเต็มปกติ ปัจจัยสำคัญคือต้องประเมินด้านกฎหมายภายในประเทศ สัญญาจ้างของแรงงาน และข้อตกลงร่วมกันใดๆ

เพื่อระบุประเด็นที่กล่าวถึงว่าการทำงานล่วงเวลาควรจะเริ่มขึ้นเมื่อไหร่

หากกฎหมายและสัญญาอนุญาตให้แรงงานไม่ได้รับค่าจ้างการทำงานล่วงเวลาอัตราพิเศษจนกระทั่งหลังจากเท่ากับชั่วโมงทำงานเต็มเวลา จึงควรชี้แจงให้ชัดเจนในข้อมูลที่ระบุไว้ให้แรงงานทราบในเรื่องการเริ่มต้นการจ้างงาน

10. ข้อกำหนดวันพักผ่อนต่อสัปดาห์ที่นำมาใช้ในบริบทระบบชั่วโมงทำงานคอมพริเฮนซีฟ (CWHS) ในประเทศจีน ใช้อย่างไร

จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคมระบุไว้ชัดเจนว่าแรงงานจะต้องได้รับวันหยุดเต็มวันภายในระยะเวลาทุกๆ เจ็ดวันหรือตามอนุญาตไว้ภายใต้กฎหมายภายในประเทศ วันหยุดสองวันภายใน 14 วัน

ระยะเวลาพักนี้เพิ่มเติมจากวันหยุดประจำปีใดๆ

หรือวันหยุดราชการที่กำหนดไว้ภายใต้ข้อปฏิบัติและกฎหมายภายในประเทศ

กฎหมายจีนไม่ได้ระบุอย่างชัดเจนถึงประเด็นว่าวันหยุดสองวันในทุกๆ 14 วันนั้นจะได้รับการอนุญาต

แต่สิ่งนี้จะต้องเป็นพื้นฐานขั้นต่ำในการหยุดพักต่อสัปดาห์

11. แรงงานได้รับอนุญาตให้ทำงานมากกว่าเจ็ดวันโดยไม่มีวันหยุดพักใช้หรือไม่ ?

เรื่องนี้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนด จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคมระบุไว้ว่า หากกฎหมายอนุญาต

แรงงานอาจไม่มีวันพักในแต่ละช่วงระยะเวลาเจ็ดวัน แต่แรงงานจะต้องมีวันหยุดพักสองวันเต็มในระยะเวลาทุกๆ 14 วัน

12. มีการจำกัดในการทำงานประจำวันหรือไม่?

จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ได้กำหนดข้อบังคับที่ชัดเจนในเรื่องจำนวนชั่วโมงต่อวันที่สามารถทำงานได้

อย่างไรก็ตามนายจ้างควรจะหาทางหลีกเลี่ยงเวลาการทำงานที่ยาวนานเนื่องจากเสี่ยงต่อสุขภาพของแรงงาน

ทั้งนี้ มีหน้าที่ในข้อบัญญัติและกฎหมายภายในประเทศที่จัดเตรียมระบบความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะต้องป้องกันช่วงเวลาทำงานที่ยาวเกินไปหรือการทำงานต่อเนื่อง เนื่องจากเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานเกินเวลา ในหลายประเทศกฎหมายภายในประเทศจะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานที่สูงสุดต่อวัน จำนวนชั่วโมงขั้นต่ำที่ให้พักประจำวันและวันพักผ่อน ทั้งนี้ควรระลึกว่าการประชุมไอแอลโอคอนเวนชัน (ILO Convention) ครั้งที่ 1 (1919) เรียกร้องให้มีเวลาการทำงานสูงสุดต่อวันที่ 8-ชั่วโมง

13. ใครเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลาอัตราพิเศษแก่ตัวแทนแรงงานในสหราชอาณาจักร?

ตามกฎหมายทั่วไป ผู้ที่รับผิดชอบในการจ่ายเงินแก่แรงงานคือผู้ที่มีการทำสัญญาจ้างงานต่อกัน ดังนั้น หากแรงงานได้รับการว่าจ้างโดยตัวแทนซึ่งมีการทำสัญญากับแรงงาน ที่จะใช้บริการให้แก่บริษัท ตัวแทนจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงเวลาในอัตราพิเศษแก่แรงงาน อย่างไรก็ตามบริษัทที่ใช้บริการตัวแทนควรตรวจสอบก่อนว่าแรงงานได้รับค่าจ้างการทำงานล่วงเวลาอัตราพิเศษและชั่วโมงการทำงานได้รับการจัดการอย่างเพียงพอ บริษัทที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคมจะได้รับความนับถือในเรื่องความสัมพันธ์กับแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าหรือให้บริการที่ครอบคลุมโดยข้อบัญญัติ ไม่ว่าจะบริษัทนั้นจะเป็นลูกค้าทางตรงหรือทางอ้อม (ตัวแทนแรงงาน) ปัจจุบันควรจะเกี่ยวข้องในการประเมินว่าอัตราค่าธรรมเนียมที่พวกเขาจ่ายให้กับตัวแทนนั้นเพียงพอที่จะทำให้สามารถนำไปจ่ายเป็นค่าการทำงานล่วงเวลาในอัตราพิเศษหรือไม่

14. หากการทำงานล่วงเวลามีระบบร้องขอการทำงานล่วงเวลาจากแรงงานคนเดิม สิ่งนี้เป็นปัญหาหรือไม่?

มีแนวโน้มว่าจะเป็นปัญหา ยกตัวอย่าง ในโรงงานบางแห่ง นายจ้างอาจเสนอการทำงานล่วงเวลาเป็นการเฉพาะให้กับแรงงานต่างถิ่นเนื่องจากมีแนวคิดที่ว่ากลุ่มแรงงานนี้ต้องการเวลาว่างน้อยกว่ากลุ่มแรงงานท้องถิ่น (เพราะว่าพวกเขาอยู่ไกลจากญาติพี่น้อง พวกเขาต้องการเก็บเงินและส่งกลับบ้าน และเหตุผลอื่นๆ) อย่างไรก็ตามแรงงานท้องถิ่นอาจมีมุมมองว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติเพราะทำให้พวกเขาไม่ได้โอกาสในการทำงานล่วงเวลาและหารายได้เพิ่ม ดังนั้น นายจ้างจึงควรมั่นใจว่าลูกจ้างทุกคนได้รับโอกาสในการทำงานล่วงเวลา และเช่นเดียวกัน การทำงานล่วงเวลาไม่ควรจะมอบให้แรงงานกลุ่มที่เคยทำงานล่วงเวลามาก่อนเพราะสิ่งนี้อาจทำให้เกิดการตีความว่าเป็นการบังคับให้ทำงานล่วงเวลาเพื่อที่จะได้รับโอกาสในการทำงานล่วงเวลาอีกในอนาคต

15. ข้อความในข้อ 6.2 ที่มีการปรับปรุงแก้ไขมิเชิงอรธอ้างถึงการแนะนำให้มีชั่วโมงทำงาน 40

ชั่วโมงต่อสัปดาห์ของ ILO:

สมาชิกของข้อบัญญัติจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคมถูกคาดหวังว่าควรสร้างความมั่นใจว่าสหภาพหลายเออร์ชของตนเองแสดงความสนใจในการลดชั่วโมงการทำงานเหลือ 40

ชั่วโมงต่อสัปดาห์ใช่หรือไม่ ?

สมาชิกจรรยาบรรณไม่ได้คาดหวังว่าสหภาพหลายเออร์ชของพวกเขาจะลดสัปดาห์การทำงาน แม้ว่าสมาชิกต้องการกระตุ้นให้สหภาพหลายเออร์ชกระทำเช่นนั้นก็ตาม และให้ความสำคัญแก่สหภาพหลายเออร์ชที่ดำเนินการ

ยกตัวอย่าง เจรจาต่อรองสัปดาห์การทำงานที่สั้นขึ้นด้วยแรงงานที่ตนมี
สมาชิกจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบทางสังคมได้กำหนดชั่วโมงการทำงานที่บังคับไว้ต่ำกว่า 48 ชั่วโมง
สำหรับสมาชิกที่ไม่ได้ดำเนินการ คำแนะนำคือให้ดำเนินการใช้กับลูกจ้างที่อยู่ในการปฏิบัติการณ์ของตนเอง
มาตรฐานสากล (อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ) (ILO Conventions)
ซึ่งมุ่งมั่นที่จะจัดตั้งให้ข้อบัญญัติกำหนดให้ 48 ชั่วโมงเป็นระยะเวลาสูงสุดของสัปดาห์การทำงานปกติในสัปดาห์
แต่ยังคงคำนึงถึงความสำคัญในแง่ของสุขภาพและความเป็นอยู่ดีของแรงงาน ดำเนินการให้มีสัปดาห์การทำงานที่สั้นขึ้น
การทำงานล่วงเวลาเป็นไปอย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จในบริบทระดับประเทศ
สิ่งนี้อาจดูเป็นเรื่องที่ปฏิบัติไม่ได้ในหลายประเทศ และทำให้ชั่วโมงการทำงานลดลงเหลือ 48 ชั่วโมง
มาตรฐานจะดำเนินต่อไปโดยเป็นสิ่งที่สมาชิกหลายประเทศของข้อบัญญัติจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบ
ต่อสังคมให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น

16. การตรวจสอบเชิงจริยธรรมคาดว่าจะครอบคลุมเชิงอรรถนี้หรือไม่?

ไม่ เชิงอรรถนี้คือการแนะนำมากกว่าที่จะเป็นข้อบังคับและหากไม่สามารถดำเนินการตามมาตรฐานนี้ได้
จะไม่ถือว่าเป็นการไม่ดำเนินการสอดคล้องกับข้อบัญญัติจรรยาบรรณฯ อย่างไรก็ตาม
ระยะเวลาของสัปดาห์การทำงานปกติควรจะมีการบันทึกไว้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบและคาดว่านายจ้างจะตรวจ
สอบทางเลือกต่างๆ เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถดำเนินการตามนี้ให้สำเร็จได้
นายจ้างได้รับส่งเสริมให้หาหรือโอกาสสำหรับลดสัปดาห์การทำงานกับลูกจ้างของพวกเขาโดยเป็นส่วนหนึ่งของการเจรจา
ต่อรองปกติในเรื่องเงื่อนไขต่างๆ และหารือกับบริษัทที่เป็นสมาชิกข้อบัญญัติจรรยาบรรณฯ ที่เป็นสหภาพหลายเออร์ให้

อภิธานศัพท์

- **องค์กรแรงงาน Workers' organisation:** ในบริบทนี้
ตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ 87, 98 และ 135 คำว่า “องค์กร”
หมายถึงองค์กรใดๆ ของแรงงานหรือของนายจ้างที่ดูแลและปกป้องผลประโยชน์ให้แรงงานหรือของนายจ้าง²
- **ข้อตกลงร่วมกัน Collective agreement:**
ข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับสภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้างงานที่สรุปรวมด้วยกันระหว่างนายจ้าง
กลุ่มนายจ้าง หรือองค์กรของนายจ้าง
ฝ่ายหนึ่งและองค์กรตัวแทนแรงงานหนึ่งหรือตัวแทนองค์กรแรงงานองค์กรหนึ่งหรือมากกว่าหรือหากไม่มีองค์กร
ดังกล่าว ตัวแทนของแรงงานที่ได้รับการเลือกตั้งและมีอำนาจที่เป็นไปตามกฎหมายภายในประเทศและข้อกำหนด
เป็นอีกฝ่ายหนึ่ง (ไอแอลโอ, ข้อเสนอแนะข้อตกลงร่วมกัน, 1951 (ข้อ.91))

² C087 อนุสัญญาว่าด้วยเรื่องเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention), ค.ศ. 1948 (ข้อ 87); C098

อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองร่วม (Right to Organise and Collective Bargaining Convention), ค.ศ. 1949 (ข้อ 98); C135 อนุสัญญาว่าด้วยการเป็นตัวแทนแรงงาน (Workers' Representatives Convention), ค.ศ.1971 (ข้อ 135).

- **การทำงานล่วงเวลา:** ชั่วโมงทำงานทั้งหมดซึ่งเกินกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญา
- **ค่าทำงานล่วงเวลาอัตราพิเศษ:** เงินที่จ่ายเพิ่ม ปกติจะจ่ายต่อชั่วโมงเกี่ยวกับงานที่ทำในช่วงการทำงานล่วงเวลา
- **สัญญาการจ้างงาน:**
 สัญญาการจ้างงานเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและเป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพการจ้างงาน
 กฎหมายภายในประเทศจะระบุลักษณะโดยทั่วไปของสัญญาการจ้างงานว่าคืออะไรและควรจะทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ (ขึ้นอยู่กับกฎหมายภายในประเทศ)
 สัญญาไม่จำเป็นต้องมีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อที่จะใช้ได้ทางกฎหมาย
- **เหตุฉุกเฉิน:** สภาพการณ์ที่ไม่ได้คาดการณ์ซึ่งต้องการการตอบรับในทันทีและโดยด่วน
- **วันหยุด:** ระยะเวลาหยุดงาน 24 ชั่วโมงต่อเนื่องกัน

ภาคผนวก ก: ตารางปฏิบัติของแต่ละประเทศ

ประเทศ	ชั่วโมงทำงานตามสัญญาสูงสุดต่อสัปดาห์	ค่าเฉลี่ย	การจำกัดการทำงานล่วงเวลา	ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการทำงานล่วงเวลา	ระยะเวลาพักผ่อนต่อสัปดาห์
บังคลาเทศ	48 ชั่วโมง	คนงานอาจทำงานได้มากกว่า 60 ชั่วโมงในสัปดาห์ใดๆ และเฉลี่ย 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในปีใดๆ โดยมีเงื่อนไขว่าคนงานจะได้รับเงินค่าจ้างเป็นไปตามข้อกำหนดเรื่องการทำงานล่วงเวลา	สองชั่วโมงในหนึ่งวันใดๆ 12 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ใดๆ และแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์เฉลี่ยมากกว่าหนึ่งปี	สองเท่าของค่าแรงพื้นฐานปกติและค่าเบี่ยเฉลี่ยอัตราสูง (อัตราเวลาอาจคงที่โดยนายจ้าง-โดยหรือกับตัวแทนแรงงาน – สำหรับแรงงานที่จ่ายค่าแรงบนพื้นฐานต่อชิ้นงาน) วันหยุดทดแทนสำหรับการทำงานในวันหยุดพัก	หนึ่งหรือ 1.5 วัน ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรม หนึ่งวันสำหรับแรงงานที่ว่างในโรงงานหรือสถานที่ทำการ
บราซิล	44 ชั่วโมง	ข้อตกลงร่วมกันอาจกำหนดว่าชั่วโมงทำงานปกติเกินกว่าหนึ่งวันและจะลดลงในวันอื่น เวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์คิดเป็นค่าเฉลี่ยมากกว่าหนึ่งปีและเวลาการทำงานในวันใดๆ จะไม่เกินกว่า 10 ชั่วโมง	สองชั่วโมงต่อวัน	เพิ่มขึ้น 50% หรือตามตกลงระหว่างนายจ้างและแรงงานโดยชดเชยเวลาหยุดพัก	แรงงานมีสิทธิได้รับระยะเวลาหยุดพักต่อสัปดาห์อย่างน้อย 24 ชั่วโมงต่อเนื่องกันตามกฎหมาย ทั่วไปควรสอดคล้องกันหรือบางส่วนในวันอาทิตย์

กัมพูชา	48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และแปดชั่วโมงต่อวัน	รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานอาชญาญัตติพระราชบัญญัติจัดสรรให้มีเวลาทำงานภายในระยะเวลาหนึ่งมากกว่าเป็นสัปดาห์ โดยมีเงื่อนไขว่าช่วงความนานของเวลาทำงานเฉลี่ยคำนวณโดยจำนวนสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	สองชั่วโมงต่อวันหรือไม่มากกว่าจำนวนทั้งหมด 10 ชั่วโมงในหนึ่งวัน 60 ชั่วโมงเป็นจำนวนทำงานสูงสุดต่อสัปดาห์	เพิ่มขึ้น 50% สำหรับการทำงานล่วงเวลาและ 100% หากมีการทำงานล่วงเวลาช่วงกลางคืน วันอาทิตย์หรือวันหยุด	ระยะเวลาพักผ่อนต่อสัปดาห์อย่างน้อย 24 ชั่วโมงจะต้องมีการจัดให้หลังจากการทำงาน 6 วัน และโดยหลักการวันหยุดนี้ควรเป็นวันอาทิตย์ การสลับหมุนเวียนวันหยุดอาจอนุญาตให้ทำได้ในอุตสาหกรรมบางประเภท
จีน	40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และแปดชั่วโมงต่อวัน	ผู้ประกอบการอาจนำชั่วโมงที่แปรผันในการทำงานมาปรับใช้หรือรวมจำนวนชั่วโมงมาคำนวณเป็นกลุ่มของชั่วโมงการทำงานระหว่างสัปดาห์ เดือน ฤดูกาลหรือปี อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยต่อวัน ค่าเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ชั่วโมงการทำงานควรเป็นพื้นฐานเดียวกันกับการประยุกต์ใช้ระบบชั่วโมงการทำงานปกติ	หนึ่งชั่วโมงต่อวัน หรือในเหตุการณ์พิเศษจะได้พักสามชั่วโมงต่อวัน รวมทั้งหมด 36 ชั่วโมงในหนึ่งเดือน	เพิ่มขึ้น 50% ในวันทำงาน เพิ่มขึ้น 100% ในวันหยุดและเพิ่มขึ้น 200% ในวันหยุดราชการหรือวันหยุดพักผ่อน	อย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์
อินเดีย	48	ไม่ได้อ้างถึงชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย	หนึ่งชั่วโมงต่อวัน	เพิ่มขึ้น 100%	หนึ่งวันต่อสัปดาห์การทำงาน

ย	ชั่วโมงต่อสัปดาห์และเก้าชั่วโมงต่อวัน		อาจเพิ่มเป็นสองชั่วโมงต่อวันเมื่อมีหนังสืออนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรของผู้บัญชาการผู้ตรวจสอบแรงงาน	สำหรับการทำงานที่เกินกว่าเก้าชั่วโมงต่อหนึ่งวันหรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แรงงานในการจ้างงานเกษตรกรรมได้รับเพิ่มขึ้น 50% สำหรับการทำงานล่วงเวลา	าน ซึ่งหนึ่งวันนี้สามารถมีการทดแทนให้ได้ตราบใดที่แรงงานไม่ทำงานมากกว่า 10 วันโดยไม่มีวันหยุดพัก
อิตาลี	40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (มีข้อยกเว้นของงานอุตสาหกรรมที่จะเกินกำหนดเนื่องจากความต้องการทางเทคนิคหรือตามฤดูกาล)	ข้อตกลงร่วมกำหนดให้มีการจำกัดที่ต่ำกว่าและอนุญาตให้การจำกัดเป็นการเฉลี่ยบนพื้นฐานต่อปี จำนวนชั่วโมงสูงสุด (รวมการทำงานล่วงเวลา) กำหนดโดยข้อตกลงร่วมว่าจะต้องไม่เกินกว่าค่าเฉลี่ย 48 ชั่วโมง คำนวณด้วยระยะเวลาอ้างอิงจะต้องไม่เกิน 4 เดือน	250 ชั่วโมงต่อปี	เพิ่มขึ้น 10% (นำมาใช้กับค่าตอบแทนทุกรูปแบบ ได้แก่ค่าจ้างปกติบวกโบนัสและค่าเลี้ยงดู) ชั่วโมงที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลาก่อนที่จะถึงกำหนดชั่วโมงการทำงานเต็มเวลากติของแรงงานได้รับค่าจ้างที่อัตราปกติ	หนึ่งวัน ชั่วโมงขั้นต่ำของที่เหลือสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาจะต้องไม่ต่ำกว่า 77 ชั่วโมงในระยะเวลาเจ็ดวันใดๆ
เคนยา	52 ชั่วโมงในหนึ่งวัน	ระยะเวลาที่อ้างอิงจำกัดที่หกวันทำงานต่อสัปดาห์	การทำงานล่วงเวลาบวกกับชั่วโมงทำงานปกติต่อสัปดาห์จะต้องไม่เกินกว่า 116 ชั่วโมงทั้งหมดในระยะเวลาสองสัปดาห์ที่ต่อเนื่องกัน	มากกว่า 50% สำหรับงานที่ทำในวันทำงาน มากกว่า 100% สำหรับงานที่ทำในวันหยุดและวันหยุดราชการ	อย่างน้อยหนึ่งวันในทุกๆ ระยะเวลาเจ็ดวัน

แอฟริกาใต้	45 ชั่วโมง	<p>ข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรอาจจำเป็นต่องานหรืออนุญาตให้ลูกจ้างทำงานได้มากกว่า 12 ชั่วโมงในหนึ่งวัน</p> <p>รวมหยุดพักรับประทานอาหาร</p> <p>โดยไม่ได้รับเงินค่าทำงานล่วงเวลา</p> <p>ข้อตกลงร่วมสามารถกำหนดว่าชั่วโมงทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลาสามารถเฉลี่ยได้มากกว่าระยะเวลาปกติที่สี่เดือน</p> <p>ชั่วโมงเฉลี่ยอยู่ใน 45</p> <p>ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือเฉลี่ยที่ห้าชั่วโมงของการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์</p>	<p>3 ชั่วโมงต่อวันและ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์</p> <p>การทำงานล่วงเวลาไม่สามารถขยายไปมากกว่า 12 ชั่วโมง</p> <p>ข้อตกลงร่วมสามารถเพิ่มจำนวนจำกัดต่อสัปดาห์เป็น 15</p> <p>นายจ้างไม่สามารถบังคับหรืออนุญาตให้แรงงานทำงานล่วงเวลาได้เว้นแต่ว่าเป็นไปตามข้อตกลง</p>	<p>เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 50% (หรือได้รับการชดเชยเวลาให้โดยการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง) เพิ่มขึ้น 100% สำหรับงานที่ทำในวันอาทิตย์ (วันหยุดพักผ่อน) หรือ 50% สำหรับแรงงานที่ทำงานในวันอาทิตย์เป็นปกติ</p>	<p>36 hours. The employer and employee may agree in writing to provide a rest period of at least 60 consecutive hours every two weeks, or an employee's weekly rest period to be reduced by up to eight hours in any week if the rest period in the following week is extended equivalently.</p>
ตุรกี	45 ชั่วโมงต่อสัปดาห์(มากกว่าหกวัน)	<p>กรณีที่ชั่วโมงการทำงานผันแปรได้รับการตกลงร่วมกันระหว่างแต่ละฝ่าย</p> <p>ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์อาจไม่เกินกว่า 45</p> <p>ชั่วโมงในระยะเวลาสองเดือนและเวลาทำงานในวันใดๆ จะต้องไม่เกินกว่า 11 ชั่วโมง</p> <p>ระยะเวลานี้สามารถเพิ่มขึ้นได้มากถึงสี่เดือน</p>	270 ชั่วโมงต่อปี	<p>ขึ้นอยู่กับเวลาทำงานปกติระหว่าง 125% และ 150% ของค่าจ้างหรือเวลาหยุดงานที่ได้ชดเชย</p>	<p>24 ชั่วโมงในทุกๆระยะเวลาเจ็ดวัน</p>

		นด้วยข้อตกลงร่วมกัน			
สหราชอาณาจักร	48 ชั่วโมงทั้งหมดรวมการทำงานล่วงเวลาแล้ว(สามารถเพิ่มได้ด้วยการใช้ข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร)	ค่าเบี่ยง 48 ชั่วโมงสามารถเฉลี่ยมากกว่าระยะเวลา 17 สัปดาห์	48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (รวมชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาแล้ว)	ไม่มีการกำหนดในการจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย	หนึ่งวันในเจ็ดวัน อาจจะทดแทนได้สำหรับระยะเวลาพักสองช่วง แต่ละช่วงต้องไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง ในแต่ละ 14 วัน หรือหนึ่งช่วงเวลาพักผ่อนที่ไม่ต่ำกว่า 48 ชั่วโมงในระยะเวลาแต่ละ 14 วัน ต่อเนื่อง 11 ชั่วโมงในแต่ละช่วงเวลาพัก 24 ชั่วโมง
เวียดนาม	48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และแปดชั่วโมงต่อวัน		สี่ชั่วโมงต่อวัน, 200 ชั่วโมงต่อหนึ่งปี	เพิ่มขึ้น 150% สำหรับวันทำงานปกติ 200% ในวันพักผ่อนประจำสัปดาห์ วันหยุดราชการหรือวันลาพักผ่อนประจำปี	หนึ่งวันในเจ็ด (24 ชั่วโมง) 12 ชั่วโมงต่อวันสำหรับการพักในการเข้างานเป็นช่วงเวลา

ภาคผนวก ข: มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

- [C1](#) – อนุสัญญากำหนดชั่วโมงทำงานของอุตสาหกรรม ค.ศ.1919
- [C30](#) – อนุสัญญากำหนดชั่วโมงทำงานของการพาณิชย์และสำนักงาน ค.ศ. 1930
- [C14](#) – อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ของอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921
- [C106](#) – อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ของการพาณิชย์และสำนักงาน ค.ศ.1957
- [C175](#) – อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994
- [C182](#) – ข้อเสนอการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994
- [C47](#) – อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานสี่สิบชั่วโมงต่อสัปดาห์ ค.ศ. 1935
- [R116](#) – ข้อเสนอการลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1962 (ฉบับที่ 116)
- [C87](#) – อนุสัญญาว่าด้วยเรื่องเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง ค.ศ. 1948
- [C98](#) – อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949

แสดงรายการฉบับเต็มของอนุสัญญา ILO และข้อเสนอเกี่ยวกับเวลาการทำงาน

- [C001 – อนุสัญญากำหนดชั่วโมงทำงานของอุตสาหกรรม ค.ศ. 1919 \(ฉบับที่. 1\)](#)
- [C004 – อนุสัญญากำหนดชั่วโมงทำงานกลางคืน \(ผู้หญิง\) ค.ศ. 1919 \(ฉบับที่. 4\)](#)
- [C014 – อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ของอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921 \(ฉบับที่. 14\)](#)
- [C020 – อนุสัญญากำหนดชั่วโมงทำงานกลางคืน \(เบเกอรี่\) ค.ศ. 1925 \(ฉบับที่. 20\)](#)
- [C030 – อนุสัญญากำหนดชั่วโมงทำงานของการพาณิชย์และสำนักงาน ค.ศ. 1930 \(ฉบับที่. 30\)](#)
- [C031 – อนุสัญญากำหนดชั่วโมงการทำงานเหมืองแร่ ค.ศ. 1931 \(ฉบับที่. 31\)](#)
- [C041 – อนุสัญญากำหนดชั่วโมงทำงานกลางคืน \(ผู้หญิง\)\(ฉบับปรับปรุง\) ค.ศ. 1934 \(ฉบับที่. 41\)](#)
- [C043 – อนุสัญญาว่าด้วยการทำงาน อุตสาหกรรมแผ่นแก้ว ค.ศ.1934 \(ฉบับที่. 43\)](#)
- [C046 – อนุสัญญากำหนดชั่วโมงการทำงานเหมืองแร่ \(ฉบับปรับปรุง\) ค.ศ. 1935 \(ฉบับที่ 46\)](#)
- [C047 – อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานสี่สิบชั่วโมงต่อสัปดาห์ ค.ศ. 1935 \(ฉบับที่. 47\)](#)
- [C049 – อนุสัญญาว่าด้วยการลดชั่วโมงทำงานของงานขุดแก้ว ค.ศ. 1935 \(ฉบับที่. 49\)](#)
- [C051 – อนุสัญญาว่าด้วยการลดชั่วโมงทำงานของงานสาธารณะ ค.ศ. 1936 \(ฉบับที่. 51\)](#)
- [C052 – อนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดที่ได้ค่าจ้าง ค.ศ. 1936 \(ฉบับที่. 52\)](#)
- [C061 – อนุสัญญาว่าด้วยการลดชั่วโมงการทำงาน \(สิ่งทอ\) ค.ศ. 1937 \(ฉบับที่. 61\)](#)
- [C067 -อนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพัก \(การคมนาคมบนถนน\) ค.ศ. 1939 \(ฉบับที่. 67\)](#)
- [C089 – อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน \(ผู้หญิง\) \(ฉบับปรับปรุง\) ค.ศ. 1948 \(ฉบับที่ 89\)](#)
- [C101 – อนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดที่ได้ค่าจ้าง \(งานเกษตรกรรม\)ค.ศ. 1952 \(ฉบับที่ 101\)](#)

- [C106 – อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปีสัปดาห์ของการพาณิชย์และสำนักงาน ค.ศ. 1957 \(ฉบับที่. 106\)](#)
- [C132 – อนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดที่ได้ค่าจ้าง \(ฉบับปรับปรุง\) ค.ศ. 1970 \(ฉบับที่. 132\)](#)
- [C153 – อนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงทำงานและระยะเวลาพักผ่อน \(การคมนาคมบนถนน\)ค.ศ. 1979 \(ฉบับที่. 153\)](#)
- [C171 – อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 \(ฉบับที่ 171\)](#)
- [P089 – พิธีสาร 1990 และอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานกลางคืน \(ผู้หญิง\) \(ฉบับปรับปรุง\) ค.ศ. 1948](#)
- [R013 – ข้อเสนอชั่วโมงทำงานของผู้หญิง \(เกษตรกรรม\) ค.ศ. 1921 \(ฉบับที่. 13\)](#)
- [R018 – ข้อเสนอการพักผ่อนประจำปีสัปดาห์ \(การพาณิชย์\)ค.ศ. 1921 \(ฉบับที่. 18\)](#)
- [R021 – ข้อเสนอการใช้เวลาว่าง ค.ศ. 1924 \(ฉบับที่. 21\)](#)
- [R037 – ข้อเสนอชั่วโมงทำงาน \(โรงแรมและอื่นๆ\) ค.ศ. 1930 \(ฉบับที่ 37\)](#)
- [R038 – ข้อเสนอชั่วโมงทำงาน \(โรงพยาบาลและอื่นๆ\) ค.ศ. 1930 \(ฉบับที่. 38\)](#)
- [R039 – ข้อเสนอชั่วโมงทำงาน \(โรงพยาบาลและอื่นๆ\) ค.ศ. 1930 \(ฉบับที่. 39\)](#)
- [R047 – ข้อเสนอวันหยุดพักผ่อนที่ได้รับเงิน ค.ศ. 1936 \(ฉบับที่. 47\)](#)
- [R063 – ข้อเสนอคุ้มครองการบังคับการ \(การคมนาคมบนถนน\) ค.ศ. 1939 \(ฉบับที่. 63\)](#)
- [R064 – ข้อเสนอการทำงานกลางคืน \(การคมนาคมบนถนน\) ค.ศ. 1939 \(ฉบับที่. 64\)](#)
- [R065 – ข้อเสนอวิธีควบคุมชั่วโมง \(การคมนาคมบนถนน\) ค.ศ. 1939 \(ฉบับที่ 65\)](#)
- [R066 – ข้อเสนอระยะเวลาหยุดพัก \(พนักงานขับรถส่วนตัว\) ค.ศ. 1939 \(ฉบับที่ 66\)](#)
- [R093 – ข้อเสนอวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง \(การเกษตรกรรม\) ค.ศ. 1952 \(ฉบับที่. 93\)](#)
- [R098 – ข้อเสนอวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง ค.ศ. 1954 \(ฉบับที่. 98\)](#)
- [R103 – ข้อเสนอวันหยุดพักผ่อนประจำปีสัปดาห์ \(การพาณิชย์และสำนักงาน\) ค.ศ. 1957 \(ฉบับที่. 103\)](#)
- [R116 – ข้อเสนอการลดชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1962 \(ฉบับที่ 116\)](#)
- [R161 – ข้อเสนอชั่วโมงงานและระยะเวลาพักผ่อน \(การคมนาคมบนถนน\) ค.ศ.1979 \(ฉบับที่ 161\)](#)
- [R178 – ข้อเสนอการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 \(ฉบับที่ 178\)](#)
- [R182 – ข้อเสนอการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 \(ฉบับที่. 182\)](#)

อ้างอิง

- ETI, *Freedom of Association in company supply chains: A practical guide*, 2013: www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/FoA%20in%20company%20supply%20chains.pdf

- ILO, *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, 2011: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf
- Ji-Won Seo, *Better Work Discussion Paper Series: No.2*, “Excessive Overtime, Workers and Productivity: Evidence and Implications for Better Work”, (BW) 2011: <http://labordoc.ilo.org/record/438061/>
- Shepard, E.; Clifton, T., 2000: “Are Longer Hours Reducing Productivity in Manufacturing?”, in *International Journal of Manpower*, Vol.21, No.7, pp. 540-553.