



อนุสัญญาหลักและปฏิญญา ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐาน ในการทำงาน

**(Core Conventions and Declaration on
Fundamental Principles and
Rights at Work)**

สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงแรงงาน

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961168226

48976

วันที่ 03 / พ.ศ. / 49

เลขทะเบียน 18428 ก.1

KF

เลขหมู่ 53.5.2
39140 2546



**อนุสัญญาหลักและปฏิญญา
ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐาน
ในการทำงาน
(Core Conventions and Declaration on
Fundamental Principles and
Rights at Work)**

**สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงแรงงาน**

คำนำ

ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ซึ่งที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สมัยที่ 86 มีมติรับรองเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2541 มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards) ของ ILO รวม 4 เรื่อง คือ การขจัดแรงงานบังคับ (อนุสัญญา ฉบับที่ 29 และ 105) เสรีภาพในการสมาคม (อนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (อนุสัญญา ฉบับที่ 100 และ 111) และแรงงานเด็ก (อนุสัญญา ฉบับที่ 138 และ 182) โดยกำหนดพันธกิจให้ประเทศสมาชิกเคารพและปฏิบัติตามสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งถือเป็นสิทธิมนุษยชนด้วย

ปฏิญญาฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายามระดับชาติในการสร้างหลักประกันว่าในโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ ความก้าวหน้าทางสังคมจะต้องพัฒนาไปพร้อมกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ความเป็นมาของปฏิญญาสืบเนื่องมาจากที่ประชุมสุดยอดด้านการพัฒนาสังคม (World Social Summit) ที่กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก เมื่อ พ.ศ.2538 ได้รับรองพันธกิจและแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องด้าน “สิทธิขั้นพื้นฐานของคนงาน” ซึ่งมีเนื้อหาสาระตามมาตรฐานแรงงานหลัก และต่อมาเมื่อมีการประชุมระดับรัฐมนตรีขององค์การการค้าโลก (WTO) ที่ประเทศสิงคโปร์ เมื่อเดือนธันวาคม 2539 ที่ประชุมได้ยอมรับว่า ILO เป็นองค์กรเดียวที่รับผิดชอบด้านแรงงาน และมีบทบาทโดยตรงด้านมาตรฐานแรงงานและการส่งเสริมหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การย้ำถึงพันธกิจของ ILO ผลักดันให้มีการรับรองปฏิญญาในปี พ.ศ.2541 อันเป็นผลให้ประเทศสมาชิกแม้มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลัก ต้องมีพันธะในการปฏิบัติตามอนุสัญญาเหล่านี้ให้ได้ ผลจริงจึงมากขึ้น สาระสำคัญของปฏิญญานอกจากจะกล่าวถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานแล้ว ยังย้ำว่าปฏิญญาจะไม่ถูกนำมาใช้เพื่อการกีดกันทางการค้า และตั้งข้อสงสัยในเรื่องของความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Advantage) ด้วย

ในการติดตามผลการปฏิบัติตามปฏิญญานั้น กำหนดให้อยู่ในรูปของการจัดทำรายงาน 2 ลักษณะ คือ รายงานประจำปี (Annual Report) เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ของแต่ละประเทศที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลัก และรายงานระดับโลก (Global Report) เป็นการรายงานภาพรวมที่แสดงถึงพัฒนาการในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักในแต่ละเรื่อง

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองและส่งเสริมหลักการแห่งสิทธิมนุษยชนดังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และยังได้นำหลักการของปฏิญญามาเป็นแนวทางในการแก้ไข และปรับปรุงกฎหมายหลายฉบับ

สำหรับการพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญานั้น กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับอนุสัญญาหลัก โดยมีแนวทางในการพิจารณาว่าการให้สัตยาบันอนุสัญญา เป็นเสมือนพันธะสัญญาต่อประชาคมโลก ในการนำ บทบัญญัติไปปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงจำเป็นต้องพิจารณากฎหมาย แนวทางปฏิบัติภายในประเทศอย่างถี่ถ้วน ว่า สามารถรองรับเนื้อหาของอนุสัญญาได้หรือไม่ ตลอดจน มุ่งให้มีการระดมความเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ก่อน เพื่อให้การให้สัตยาบันนั้นเกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาสังคมอย่างแท้จริง

การจัดทำเอกสารฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้สนใจได้ทราบเนื้อหาและบทบัญญัติของปฏิญญาว่า ด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อ ประโยชน์ในการศึกษาและอ้างอิงต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
กลุ่มวิเทศสัมพันธ์
กันยายน 2546

สารบัญ

	หน้า
1. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Convention Concerning Forced or Compulsory Labour)	1
2. อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise)	21
3. อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกัน และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively)	30
4. อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิง ซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน (Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value)	36
5. อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Convention concerning the Abolition of Forced Labour)	44
6. อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation)	50
7. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ (Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment)	56
8. อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบ ที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour)	69
9. ปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)	79
10. พจนกการติดตามผลสำหรับปฏิญญา (Follow up to the Declaration)	81

อนุสัญญาฉบับที่ 29
ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ.2473
(Convention Concerning Forced or Compulsory Labour)

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดประชุมกันขึ้น

ณ นครเจนีวา และได้ประชุมกันในสมัยประชุมที่สิบสี่ เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน ค.ศ.1930 และ
โดยได้ตกลงรับข้อเสนอบางประการ เกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ซึ่งเป็นเรื่องที่หนึ่ง
ของระเบียบวาระการประชุมในสมัยประชุมนั้น และ

โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้ อยู่ในรูปแบบของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930
เมื่อวันที่สิบแปดของเดือนมิถุนายนของปีหนึ่งพันเก้าร้อยสามสิบ เพื่อการให้สัตยาบันโดยรัฐสมาชิกของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามความในบทบัญญัติแห่งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 1

1. รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้รับจะดำเนินการระงับ
การใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับทุกรูปแบบ ภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. เพื่อให้มีการระงับโดยสิ้นเชิง การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับอาจจะกระทำได้ในระหว่าง
ห้วงเวลาของการเปลี่ยนผ่าน เพื่อประโยชน์สาธารณะเท่านั้นและจัดเป็นมาตรการยกเว้นพิเศษ ทั้งนี้ ตาม
เงื่อนไขและหลักประกันที่ได้กำหนดไว้ในที่นี้

3. เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาห้าปีหลังจากการมีผลใช้บังคับของอนุสัญญานี้ และเมื่อคณะประศาสน์การ
ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำรายงานตามบทบัญญัติมาตรา 31 ข้างล่างนี้แล้ว ให้คณะ
ประศาสน์การพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของการระงับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับทุก ๆ รูปแบบ
โดยไม่ต้องต่อช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านไปอีก และความเหมาะสมที่จะบรรจุปัญหานี้เข้าสู่ระเบียบวาระการ
ประชุมของที่ประชุมใหญ่

มาตรา 2

1. เพื่อประโยชน์แห่งอนุสัญญานี้ ให้คำว่า “การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ” หมายความว่า
งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่เข็ญการลงโทษ และซึ่งบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้
สมัครใจที่จะทำเอง

2. อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์แห่งอนุสัญญานี้ คำว่า “การเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ”
ไม่หมายความ รวมถึง

- (ก) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์โดยการบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร สำหรับงาน
ที่มีลักษณะเป็นการทหารอย่างแท้จริง
- (ข) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ปกติของพลเมืองที่จะต้องปฏิบัติในประเทศที่มีการ
ปกครองตนเองอย่างเต็มที่

- (ค) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์จากบุคคลใด ๆ อันเนื่องมาจากคำตัดสินลงโทษของศาลยุติธรรม แต่ว่างานหรือบริการดังกล่าวนี้จะต้องดำเนินไปภายใต้การกำกับดูแลและความคุมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคคลนั้นมิได้ถูกจ้างหรืออยู่ภายใต้การจัดการของเอกชน บริษัทหรือสมาคมใด
- (ง) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน กล่าวคือ ในกรณีที่เกิดสงครามหรือภัยพิบัติ หรือมีเหตุที่จะเกิดภัยพิบัติ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย พุพภิกขภัย แผ่นดินไหว โรคระบาดร้ายแรง การรุกรานของสัตว์ แมลง หรือโรคระบาดของพืชผัก และสภาพการณ์อื่น ๆ ทั่วไป อันอาจจะเป็นอันตรายต่อการดำรงชีพหรือความอยู่ดีของประชากรทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วน
- (จ) บริการต่าง ๆ ของชุมชนขนาดเล็กที่สมาชิกของชุมชนนั้นดำเนินงานเพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชนนั่นเอง ซึ่งอาจถือเป็นหน้าที่พลเมืองปกติของสมาชิกในชุมชนนั้นที่จะต้องปฏิบัติ แต่ว่าสมาชิกของชุมชนหรือผู้แทนโดยตรงของเขาจะต้องมีสิทธิที่จะได้รับการปรึกษาหารือถึงความจำเป็นของการบริการเช่นนั้น

มาตรา 3

เพื่อประโยชน์แห่งอนุสัญญานี้ ให้คำว่า "หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่" หมายความว่า หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของนครหลวงแห่งประเทศนั้น หรือหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่สูงสุดของส่วนกลางในดินแดนที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 4

1. หน่วยงานผู้อำนาจหน้าที่ต้องไม่กระทำการ หรืออนุญาตให้มีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ เพื่อผลประโยชน์ของเอกชน บริษัท หรือสมาคมใด ๆ
2. ในกรณีที่มีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อผลประโยชน์ของเอกชน บริษัท หรือสมาคม ในวันทำการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ของรัฐสมาชิกได้รับการจดทะเบียนจากผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศให้รัฐสมาชิคนั้นระงับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเช่นนั้นให้หมดไปอย่างสิ้นเชิง นับแต่วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับสำหรับรัฐสมาชิคนั้น

มาตรา 5

1. การให้สัมปทานแก่เอกชน บริษัท หรือสมาคมใด ๆ จะต้องไม่เกี่ยวข้องกับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในรูปใด ๆ เพื่อการผลิตหรือการเก็บผลผลิตต่าง ๆ ซึ่งเอกชน บริษัท หรือสมาคมเช่นนั้นใช้ประโยชน์ หรือค้าขาย
2. ในกรณีที่มีการให้สัมปทานอยู่แล้วซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ เช่นว่านั้น ให้ยกเลิกบทบัญญัตินั้นโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความในมาตรา 1 ของอนุสัญญานี้

มาตรา 6

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารซึ่งแม้จะมีหน้าที่สนับสนุนให้ผู้คนซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น จะต้องไม่กดดันให้ผู้คนดังกล่าวนั้นทั้งหมด หรือแม้แต่ผู้หนึ่งผู้ใด ทำงานให้กับเอกชน บริษัท หรือ สมาคมใด ๆ

มาตรา 7

1. หัวหน้าซึ่งมิได้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร ต้องไม่ดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ
2. หัวหน้าซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร อาจจะดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับได้ เมื่อได้รับอนุญาตจากหน่วยงานหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของบทบัญญัติมาตรา 10 ของอนุสัญญา
3. หัวหน้าซึ่งได้รับการยอมรับและซึ่งมิได้รับคำตอบแทนในรูปอื่น ๆ ที่พอเพียง อาจจะได้รับบริการรับใช้ส่วนตัวได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของข้อบังคับอันสมควรและต้องมีมาตรการจำเป็นต่าง ๆ ขึ้นเพื่อป้องกันการใช้ในทางที่ผิด

มาตรา 8

1. ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทุกครั้งที่จะดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ จะต้องขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจสูงสุดฝ่ายพลเรือนในดินแดนที่เกี่ยวข้อง
2. อย่างไรก็ตาม ผู้มีอำนาจนั้นอาจมอบอำนาจต่าง ๆ ให้แก่ผู้มีอำนาจสูงสุดของท้องถิ่นนั้น ที่จะใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายคนงานออกจากถิ่นที่อยู่เดิมของเขาได้ และผู้มีอำนาจดังกล่าวนั้นอาจมอบอำนาจให้แก่ผู้มีอำนาจสูงสุดของท้องถิ่นใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้าย คนงานออกจากถิ่นที่อยู่เดิมของเขาได้ เพื่อวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกให้แก่การเคลื่อนย้ายเจ้าหน้าที่บริหารในขณะปฏิบัติงาน และเพื่อการขนส่งสิ่งของของรัฐบาลเป็นระยะเวลาและภายใต้เงื่อนไขตามที่กำหนดในข้อบังคับที่บัญญัติไว้ในมาตรา 23 ของอนุสัญญา

มาตรา 9

- เว้นแต่จะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นตามความในมาตรา 10 ของอนุสัญญา หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ใด ๆ ที่จะใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ก่อนที่จะพิจารณาดำเนินการเช่นนั้นจะต้องแน่ใจว่า
- (ก) งานที่จะต้องทำหรือบริการที่จะต้องให้ นั้น มีความสำคัญโดยตรงต่อผลประโยชน์ของชุมชนที่ได้รับการร้องขอให้ทำงานหรือให้บริการนั้น
 - (ข) งานหรือบริการนั้นมีความจำเป็นในปัจจุบัน หรือที่จะมีขึ้น
 - (ค) ไม่สามารถที่จะหาแรงงานโดยใจสมัครที่จะทำงานหรือให้บริการ โดยเสนอให้อัตราค่าจ้างและสภาพการจ้างที่ให้ความพอใจไม่น้อยกว่างานหรือบริการที่มีลักษณะอย่างเดียวกันที่มีอยู่ทั่วไปในเขตท้องที่นั้น และ
 - (ง) งานหรือบริการนั้นจะต้องไม่เป็นภาระหนักเกินไปสำหรับประชากรในปัจจุบัน โดยได้พิจารณาถึงแรงงานที่มีอยู่และความสามารถในการดำเนินงานนั้นด้วย

มาตรา 10

1. การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับที่เกณฑ์เอามาเพื่อเป็นค่าภาษี และการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งหัวหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารดำเนินการเพื่อประโยชน์ของงานสาธารณะ ให้ยกเลิกไปเป็นลำดับ

2. ในระหว่างที่ยังมีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อเป็นค่าภาษีและมีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งหัวหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารดำเนินการเพื่อประโยชน์ของงานสาธารณะ ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องจะต้องแน่ใจแต่แรกว่า

- (ก) งานที่จะต้องทำหรือบริการที่จะต้องให้ นั้น มีความสำคัญโดยตรงต่อผลประโยชน์ของชุมชนที่ได้รับการร้องขอให้ทำงานหรือให้บริการนั้น
- (ข) งานหรือบริการนั้น มีความจำเป็นในปัจจุบัน หรือที่จะมีขึ้น
- (ค) งานหรือบริการนั้น จะต้องไม่เป็นภาระหนักเกินไปสำหรับประชากรในปัจจุบัน โดยได้พิจารณาถึงแรงงานที่มีอยู่ และความสามารถในการดำเนินงานนั้นด้วย
- (ง) งานหรือบริการนั้นจะต้องไม่เป็นผลให้มีการเคลื่อนย้ายคนงานออกจากถิ่นที่อยู่เดิมของเขา
- (จ) การดำเนินงานหรือการให้บริการนั้นจะต้องกระทำให้สอดคล้องกับความต้องการอันรีบด่วนของศาสนา ชีวิตในสังคม และเกษตรกรรม

มาตรา 11

1. เฉพาะผู้ชายที่มีร่างกายสมประกอบเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งมีอายุแน่ชัดว่าไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี เท่านั้น ที่อาจจะถูกเรียกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับได้ ยกเว้นประเภทของแรงงานที่บัญญัติในมาตรา 10 ของอนุสัญญาให้นำข้อจำกัดและเงื่อนไขดังต่อไปนี้มาใช้

- (ก) ถ้าเป็นไปได้ ให้เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยฝ่ายบริหารตรวจสอบก่อนว่า บุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้เป็นโรคติดต่อร้ายแรงใด ๆ และบุคคลเหล่านั้นมีร่างกายเหมาะสมที่จะทำงานที่กำหนดไว้ได้และเหมาะสมกับสภาพที่จะดำเนินงานนั้นด้วย
- (ข) ให้ยกเว้นแก่ครูและนักเรียนในโรงเรียน และเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป
- (ค) ในแต่ละชุมชน จะต้องให้เหลือจำนวนผู้ชายที่มีร่างกายสมประกอบเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งจะขาดเสียมิได้สำหรับชีวิตครอบครัวและสังคม
- (ง) การเคารพต่อความสัมพันธ์ของคู่สมรสและครอบครัว

2. เพื่อประโยชน์ของข้อ (ค) ของวรรคก่อน ข้อบังคับที่กำหนดไว้ในมาตรา 23 ของอนุสัญญานี้ จะต้องกำหนดอัตราส่วนที่แน่นอนของผู้ชายที่มีร่างกายสมประกอบเป็นผู้ใหญ่ในภูมิภาคเหล่านั้นที่อาจจะถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับในเวลาใดเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ให้กำหนดอัตราส่วนนี้ไว้ว่าไม่ว่าในกรณีใด ๆ ต้องไม่เกินร้อยละ 25 ในการกำหนดอัตราส่วนนี้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องคำนึงถึงความหนาแน่นของประชากร การพัฒนาร่างกายและสภาพสังคม ฤดูกาล และงานซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องนี้จะต้องทำเพื่อท้องถิ่นของตน และโดยทั่ว ๆ ไปจะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของชีวิตปกติในชุมชนที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 12

1. กำหนดระยะเวลาสูงสุดที่บุคคลใด ๆ จะถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับทุก ๆ รูปแบบ ในระยะเวลาหนึ่งเวลาใดในรอบสิบสองเดือน จะต้องไม่เกินหกสิบวัน ทั้งนี้ ให้นับรวมเวลาที่ใช้เดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานนั้นด้วย

2. บุคคลทุกคนซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับแล้ว จะต้องได้รับใบรับรองระยะเวลาที่เขาได้ปฏิบัติงานดังกล่าวไปแล้ว

มาตรา 13

1. ชั่วโมงทำงานปกติของบุคคลใด ๆ ซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับ ต้องเท่ากับชั่วโมงทำงานทั่ว ๆ ไป ในกรณีที่เป็นการทำงานโดยสมัครใจ และชั่วโมงที่ทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติก็จะต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นอยู่ทั่ว ๆ ไปในกรณีของการทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ
2. จะต้องอนุญาตให้บุคคลทุกคนที่ถูกเรียกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับมีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ และต้องกำหนดวันหยุดนี้ให้ตรงกันกับวันที่ได้กำหนดไว้โดยธรรมเนียมจารีตประเพณีของดินแดน หรือท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องนั้น เท่าที่จะทำได้

มาตรา 14

1. ยกเว้นการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับที่บัญญัติในมาตรา 10 ของอนุสัญญาฉบับนี้ การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับทุก ๆ รูปแบบ จะต้องได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราที่เป็นอยู่ทั่วไปของงานที่คล้ายคลึงกันในท้องที่ที่มีการใช้แรงงานนั้น หรือในท้องที่ได้คัดเลือกแรงงานนั้นมาแล้วแต่อัตราใดจะมากกว่ากัน
2. ในกรณีที่หัวหน้าใช้การเกณฑ์แรงงานในการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร ให้ปรับใช้การจ่ายค่าจ้างตามความในบทบัญญัติของวรรคก่อนโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. ให้จ่ายค่าจ้างแก่ตัวคนงานเป็นรายบุคคล และต้องไม่จ่ายให้แก่หัวหน้ากลุ่ม หรือผู้มีอำนาจอื่นใด
4. เพื่อประโยชน์ในการจ่ายค่าจ้าง ให้นับวันที่ใช้ในการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานเป็นวันทำงานด้วย
5. ความในมาตรานี้ไม่ห้ามการให้อาหารตามปกติเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง อาหารดังกล่าวอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีคุณค่าเท่าเทียมกับการจ่ายเป็นเงินแทน แต่ห้ามมิให้มีการหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าภาษีหรือค่าอาหารพิเศษ เสื้อผ้าหรือที่พักอาศัยที่จัดให้แก่คนงานเพื่อดูแลรักษาเขาให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมที่จะทำงานภายใต้เงื่อนไขพิเศษของการจ้างงาน หรือเพื่อการจัดหาเครื่องมือต่าง ๆ

มาตรา 15

1. กฎหมายหรือข้อบังคับใด ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนให้แก่คนงานที่ประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของคนงานนั้น และกฎหมายหรือข้อบังคับที่กำหนดให้จ่ายเงินทดแทนให้แก่ทายาทของผู้ตายหรือคนงานที่ไร้ความสามารถ ซึ่งมีผลหรือจะมีผลใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้องนี้ จะต้องใช้บังคับอย่างเท่าเทียมกันกับบุคคลที่ถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับและกับคนงานที่ทำงานโดยสมัครใจ
2. อย่างไรก็ตาม ผู้มีอำนาจซึ่งใช้คนงานใด ๆ ทำงานโดยเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับ มีหน้าที่ที่จะต้องประกันการยังชีพของคนงานนั้นซึ่งได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จนทำให้ไร้ความสามารถทั้งหมดหรือแต่บางส่วนที่จะช่วยตนเอง และจะต้องดำเนินมาตรการเพื่อให้การเลี้ยงดูบุคคลใด ๆ ที่ต้องพึ่งพาอาศัยคนงานนั้นในกรณีที่เขาไร้ความสามารถหรือเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน

มาตรา 16

1. เว้นแต่เป็นกรณีที่มีความจำเป็นพิเศษ บุคคลผู้ซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงาน จะต้องไม่ถูกโยกย้ายไปยังท้องที่ที่มีอาหารและอากาศแตกต่างอย่างมากจนที่เขาเคยชินอันอาจเป็นภัยต่อสุขภาพของเขาได้

2. ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ จะต้องไม่อนุญาตให้โยกย้ายคนงานดังกล่าวขึ้นไป เว้นแต่จะได้มีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ขึ้นใช้อย่างกวัดขันเกี่ยวกับอนามัยและที่พักอาศัย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยปรับตัวคนงาน เหล่านั้นให้เข้ากับสภาวะการณั้ และเพื่อป้องกันสุขภาพของเขา

3. เมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงการโยกย้ายเช่นนั้นได้ จะต้องมีการซึ่งได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ด้านการแพทย์มาใช้ปรับให้เกิดความเคยชินเป็นลำดับกับสภาพใหม่ของอาหารและอากาศ

4. ในกรณีที่คนงานเช่นนั้นถูกเรียกให้ปฏิบัติงานประจำซึ่งไม่เคยชิน จะต้องดำเนินมาตรการช่วยให้มีความเคยชินต่องานนั้น โดยเฉพาะในเรื่องการฝึกอบรมอย่างเป็นลำดับ ชั่วโมงทำงาน และข้อกำหนดเกี่ยวกับช่วงเวลาพักผ่อน และการเพิ่มหรือปรับปรุงเรื่องอาหารการกินที่จำเป็น

มาตรา 17

ก่อนที่จะอนุญาตให้ดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับเพื่อการทำงานก่อสร้างหรืองานซ่อมแซมบำรุงรักษา ซึ่งทำให้คนงานต้องอยู่ ณ สถานที่ทำงานเป็นระยะเวลานาน หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องแน่ใจว่า

- (1) มีการดำเนินมาตรการที่จำเป็นทุกประการเพื่อคุ้มครองสุขภาพของคนงาน และประกันการรักษาพยาบาลที่จำเป็น และโดยเฉพาะ (ก) ให้คนงานนั้นได้รับการตรวจทางแพทย์ก่อนที่จะเริ่มต้นทำงาน และเป็นครั้งคราวตามที่กำหนด ในระหว่างระยะเวลาที่ได้ทำงานอยู่ (ข) ให้มีคณะแพทย์จัดเตรียมไว้อย่างเพียงพอ พร้อมด้วยยาต่าง ๆ สถานที่รักษาพยาบาล โรงพยาบาล และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นตามความต้องการ (ค) ให้ดูแลสภาพการสุขาภิบาลของสถานที่ทำงาน การจัดหาอาหาร เชื้อเพลิง และเครื่องใช้ในการประกอบอาหารว่าเป็นที่พอใจ และถ้าจำเป็นอาจรวมถึงที่พักอาศัยและเครื่องนุ่งห่มด้วย
- (2) มีวิธีการจัดการอันแน่นอนที่จะช่วยครอบครัวคนงานให้มีความเป็นอยู่อันพอควร โดยการอำนวยความสะดวกในการส่งค่าจ้างส่วนหนึ่งกลับไปให้ครอบครัวของเขา โดยวิธีที่ปลอดภัยตามคำร้องขอ หรือโดยความยินยอมของคนงานนั้น
- (3) ฝ่ายบริหารจะต้องรับผิดชอบทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานของคนงานและให้อำนวยความสะดวกในการเดินทางเช่นว่านี้ โดยการใช้วิธีการขนส่งที่มีอยู่ทุกทางอย่างเต็มที่ที่สุด
- (4) ในกรณีที่มีการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจนเป็นเหตุให้คนงานไม่สามารถทำงานได้เป็นระยะเวลาหนึ่งคนงานนั้นจะต้องถูกส่งกลับภูมิลำเนาเดิมโดยฝ่ายบริหารเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย
- (5) คนงานใดประสงค์ที่จะเป็นคนงานโดยสมัครใจต่อไปอีกเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาของการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับแล้ว จะต้องได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนั้นได้เป็นระยะเวลา 2 ปี โดยไม่เสียสิทธิในการกลับคืนภูมิลำเนาเดิมโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง

มาตรา 18

1. การเกณฑ์แรงงานหรือการใช้แรงงานบังคับเพื่อการขนส่งบุคคลหรือสินค้า เช่น งานของคนชนของหรือคนงานในเรือ ให้ยกเลิกภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในระหว่างนั้นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องประกาศใช้กฎข้อบังคับเพื่อความมุ่งหมายนี้ ในเรื่องต่อไปนี้ (ก) แรงงานดังกล่าวจะใช้ให้ทำงานได้เฉพาะเพื่อวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกให้แก่การเคลื่อนย้ายเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารในขณะที่ปฏิบัติงาน

เท่านั้น หรือเพื่อการขนส่งสิ่งของของรัฐบาล หรือในกรณีที่มีความจำเป็นรีบด่วนจะใช้ในการขนส่งบุคคลที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ก็ได้ (ข) คนงานที่ถูกใช้ให้ทำงานดังกล่าวนั้น จะต้องมิได้เรียกร้องแพทย์แสดงว่าร่างกายเหมาะสมสำหรับในที่สุดซึ่งสามารถจะทำการตรวจทางแพทย์ได้ และถ้าที่นั้นไม่สามารถจะทำการตรวจทางแพทย์ได้ บุคคลซึ่งเป็นผู้ใช้ให้คนงานเหล่านั้นทำงานจะต้องรับผิดชอบว่าคนงานนั้น ๆ มีร่างกายเหมาะสม และไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรงใด ๆ (ค) ระยะทางไกลที่สุดจากบ้านถึงที่ที่คนงานเหล่านี้จะต้องไปทำงาน (จ) จำนวนวันทั้งหมดต่อเดือนหรือต่อระยะเวลาอื่น ๆ ซึ่งคนงานจะต้องทำงาน รวมถึงวันที่ใช้ในการเดินทางกลับบ้านของเขาเหล่านั้นด้วย และ (ฉ) บุคคลที่มีสิทธิร้องขอให้มีการเกณฑ์แรงงาน หรือใช้แรงงานบังคับประเภทนี้ และขอบเขตการใช้สิทธิของเขา

2. ในการกำหนดจำนวนสูงสุดที่กล่าวไว้ในข้อ (ค) (ง) และ (จ) ของวรรคก่อนนั้นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องพิจารณาถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาทางร่างกายของประชากรผู้ซึ่งถูกคัดเลือกมากทำงานลักษณะของดินแดนซึ่งคนงานจะต้องเดินทางผ่าน และสภาพของอากาศด้วย

3. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องกำหนดต่อไปด้วยว่า การเดินทางประจำวันตามปกติของคนงานที่กล่าวนี้จะต้องไม่มีระยะทางมากกว่าระยะทางที่ต้องใช้เวลาเดินทาง 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นอัตราเฉลี่ยของวันทำงานให้เป็นที่เข้าใจว่าการพิจารณานั้นจะไม่เพียงแต่ให้คำนึงถึงเรื่องน้ำหนักที่จะต้องแบกหาม และระยะทางที่จะต้องเดินทางไปเท่านั้น แต่ให้รวมถึงสภาพของถนน ฤดูกาล และส่วนประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย และหากว่าเวลาในการเดินทางเกินกว่าเวลาที่ใช้เดินทางในวันตามปกติแล้ว จะต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าอัตราปกติด้วย

มาตรา 19

1. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินวิธีใช้แรงงานบังคับเพื่อการเพาะปลูก เฉพาะในกรณีที่จะต้องเตรียมไว้ล่วงหน้าเพื่อป้องกันทุพภิกขภัย หรือการขาดแคลนอาหาร และให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขว่า อาหารหรือผลผลิตที่ได้มาต้องเป็นทรัพย์สินสมบัติของเอกชนหรือชุมชนที่ได้ผลิตขึ้น

2. ไม่มีควมใดในมาตรานี้ที่จะนำมาใช้ตีความให้เป็นการยกเลิกหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกชุมชนที่จะต้องทำงานนั้นตามกฎหมายข้อบังคับ หรือจารีตประเพณีของที่ชุมชนนั้น ในเมื่อการผลิตได้กระทำร่วมกันเป็นชุมชนตามกฎหมายหรือจารีตประเพณี และในที่ซึ่งผลผลิต หรือผลกำไรใด ๆ จากการขายสิ่งดังกล่าวนี้ ให้ถือเป็นทรัพย์สินสมบัติของชุมชนแห่งนั้น

มาตรา 20

กฎหมายลงโทษร่วมกัน ซึ่งชุมชนหนึ่งอาจจะถูกลงโทษสำหรับความผิดอาญาที่ได้กระทำไปโดยสมาชิกใด ๆ ของชุมชนจะต้องไม่มีบทบัญญัติของการเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานโดย ชุมชนนั้นเสมือนเป็นวิธีการลงโทษวิธีหนึ่งด้วย

มาตรา 21

จะต้องไม่มีการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับเพื่อการทำงานในเหมืองใต้ดิน

มาตรา 22

รายงานประจำปีของรัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ที่ได้ตกลงว่าจะทำเสนอต่อสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ตามความในบทบัญญัติมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับ

มาตรการที่ประเทศตนได้ดำเนินไปเพื่อการมีผลใช้บังคับของบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ จะต้องให้ข้อเท็จจริงอย่างสมบูรณ์เต็มที่เท่าที่จะทำได้ในส่วนที่เกี่ยวกับดินแดนที่เกี่ยวข้องแต่ละแห่งเกี่ยวกับขอบเขตแห่งวิธีดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในดินแดนเหล่านั้น วัตถุประสงค์ของการใช้แรงงานดังกล่าว อัตราการเจ็บป่วยและการตาย ชั่วโมงทำงาน วิธีจ่ายค่าจ้างและอัตราค่าจ้าง และ รายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

มาตรา 23

1. เพื่อที่จะให้บรรลุผลตามบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับที่ถูกต้องและสมบูรณ์
2. นอกจากสิ่งอื่น ๆ ข้อบังคับเหล่านี้จะต้องกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการอนุญาตให้บุคคลใดที่ถูกเรียกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับที่จะส่งข้อร้องทุกข์ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสภาพของแรงงานไปยังผู้มีอำนาจและรับรองว่าข้อร้องทุกข์เช่นนี้จะได้รับการตรวจสอบและพิจารณา

มาตรา 24

ต้องดำเนินมาตรการอย่างเพียงพอในทุก ๆ กรณีเพื่อประกันว่าข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงาน หรือใช้แรงงานบังคับได้ถูกนำมาใช้อย่างจำกัด ไม่ว่าจะโดยการขยายอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานที่มีอยู่แล้วสำหรับการตรวจแรงงานสมัครใจให้ครอบคลุมถึงการตรวจการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับหรือโดยวิธีอื่นที่เหมาะสม และจะต้องดำเนินมาตรการเพื่อประกันว่าบุคคลซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานเช่นนี้ได้รับรู้ข้อบังคับต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย

มาตรา 25

การเรียกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับที่ผิดกฎหมาย จะต้องถูกลงโทษเช่นการกระทำความผิดทางอาญา และเป็นหน้าที่ของรัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องทำให้แน่ใจว่าบทลงโทษตามกฎหมายนั้นพอเพียงอย่างแท้จริงและใช้บังคับอย่างเข้มงวด

มาตรา 26

1. รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องนำอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับในดินแดนที่อยู่ภายใต้อธิปไตย อำนาจศาล การคุ้มครอง อธิราชย์ การปกครอง หรืออำนาจเท่าที่ตนเองมีสิทธิจะยอมรับข้อผูกพันที่มีผลถึงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับอำนาจศาลภายใน ทั้งนี้หากรัฐสมาชิกเช่นนี้ประสงค์ที่จะรับประโยชน์ของบทบัญญัติมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว จะต้องเพิ่มเติมในสัตยาบันสารของตน ซึ่งคำประกาศ ที่ระบุถึง

- (1) ดินแดนซึ่งตนจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับโดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ
- (2) ดินแดนซึ่งตนจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย
- (3) ดินแดนที่ตนยังสงวนการตัดสินใจอยู่

2. คำประกาศที่กล่าวมานี้ จะต้องถือเป็นส่วนประกอบแห่งการให้สัตยาบันนั้น และมีผลบังคับจากการให้สัตยาบัน อนุสัญญานี้จะเปิดให้แก่รัฐสมาชิกใด ๆ ที่ได้ทำคำประกาศตามบทบัญญัติข้อ (2) และ (3) ของมาตรานี้ไว้แต่แรกทำการบอกเลิกข้อสงวนดังกล่าวทั้งหมดหรือแต่บางส่วนได้ในภายหลัง

มาตรา 27

ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดอยู่ในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้
อย่างเป็นทางการ จะต้องเสนอไปยังเลขาธิการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 28

1. ให้อนุสัญญานี้มีผลผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้
สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว
2. ให้อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นระยะเวลาสิบสองเดือนนับจากวันที่การให้สัตยาบันของ
รัฐสมาชิกสองรายได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว
3. หลังจากนั้น ให้อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้สำหรับสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นระยะเวลาสิบสองเดือน
นับจากวันที่การให้สัตยาบันของสมาชิคนั้นได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 29

ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้สมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศทราบในทันทีถึงการให้สัตยาบันของสองรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่รับการ
จดทะเบียนไว้กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และจะต้องแจ้งให้ทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบัน
ครั้งต่อ ๆ ไปของรัฐสมาชิกอื่น ที่ได้แจ้งมายังตนด้วย

มาตรา 30

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้วอาจบอกเลิกได้ภายหลังระยะเวลาล่วงแล้วสิบปี นับจาก
วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อเลขาธิการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน
การบอกเลิกดังกล่าว จะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปี นับจากวันที่ได้จดทะเบียนการบอกเลิกไว้กับ
สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
2. รัฐสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้ว และซึ่งภายในปีต่อไปหลังจากพ้นระยะเวลาสิบปีที่
ได้กำหนดไว้ในวรรคก่อน ไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ จะมีข้อผูกพันต่อไปอีกเป็นเวลาห้าปี
และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ เมื่อสิ้นสุดแต่ละระยะเวลาห้าปีภายใต้เงื่อนไขของมาตรานี้

มาตรา 31

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาว่าเป็นสิ่งจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่าง
ประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับการทำงานของอนุสัญญานี้ต่อที่ประชุมใหญ่และให้พิจารณาถึงความเหมาะสม
ในการบรรจุเรื่องการปรับปรุงแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุมของ
การประชุมนั้น

มาตรา 32

1. ถ้าที่ประชุมตกลงยอมรับให้มีอนุสัญญาใหม่เพื่อแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน การให้
สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่โดยรัฐสมาชิก จะมีผลถึงการบอกเลิกอนุสัญญานี้ โดยปริยายในทันที โดยไม่ต้อง
คำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา 30 ข้างต้น ถ้าและเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะมีผลใช้บังคับแล้ว

2. นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับแล้ว การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับปัจจุบันนี้โดยรัฐสมาชิกอื่น ๆ จะหยุดยั้งลงเพียงนั้น

3. ไม่ว่ากรณีใด ๆ อนุสัญญานี้ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่อย่างเต็มสำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไว้แล้ว แต่ยังมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 33

ตัวบทอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : 1 พฤษภาคม ค.ศ. 1932

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512

C29 Forced Labour Convention, 1930

Convention concerning Forced or Compulsory Labour

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 Fourteenth Session on 10 June 1930, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to forced or compulsory labour, which is included in the first item on the agenda of the Session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts the twenty-eighth day of June of the year one thousand nine hundred and thirty, the following Convention, which may be cited as the Forced Labour Convention, 1930, for ratification by the Members of the International Labour Organisation in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation

Article 1

1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to suppress the use of forced or compulsory labour in all its forms within the shortest possible period.
2. With a view to this complete suppression, recourse to forced or compulsory labour may be had, during the transitional period, for public purposes only and as an exceptional measure, subject to the conditions and guarantees hereinafter provided.
3. At the expiration of a period of five years after the coming into force of this Convention, and when the Governing Body of the International Labour Office prepares the report provided for in Article 31 below, the said Governing Body shall consider the possibility of the suppression of forced or compulsory labour in all its forms without a further transitional period and the desirability of placing this question on the agenda of the Conference.

Article 2

1. For the purposes of this Convention the term *forced or compulsory labour* shall mean all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily.
2. Nevertheless, for the purposes of this Convention, the term *forced or compulsory labour* shall not include--
 - (a) any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws for work of a purely military character;
 - (b) any work or service which forms part of the normal civic obligations of the citizens of a fully self-governing country;

(c) any work or service exacted from any person as a consequence of a conviction in a court of law, provided that the said work of service is carried out under the supervision and control of a public authority and that the said person is not hired to or placed at the disposal of private individuals, companies or associations;

(d) any work or service exacted in cases of emergency, that is to say, in the event of war or of a calamity or threatened calamity, such as fire, flood, famine, earthquake, violent epidemic or epizootic diseases, invasion by animal, insect or vegetable pests, and in general any circumstance that would endanger the existence or the well-being of the whole or part of the population;

(e) minor communal services of a kind which, being performed by the members of the community in the direct interest of the said community, can therefore be considered as normal civic obligations incumbent upon the members of the community, provided that the members of the community or their direct representatives shall have the right to be consulted in regard to the need for such services.

Article 3

For the purposes of this Convention the term *competent authority* shall mean either an authority of the metropolitan country or the highest central authority in the territory concerned.

Article 4

1. The competent authority shall not impose or permit the imposition of forced or compulsory labour for the benefit of private individuals, companies or associations.
2. Where such forced or compulsory labour for the benefit of private individuals, companies or associations exists at the date on which a Member's ratification of this Convention is registered by the Director-General of the International Labour Office, the Member shall completely suppress such forced or compulsory labour from the date on which this Convention comes into force for that Member.

Article 5

1. No concession granted to private individuals, companies or associations shall involve any form of forced or compulsory labour for the production or the collection of products which such private individuals, companies or associations utilise or in which they trade.
2. Where concessions exist containing provisions involving such forced or compulsory labour, such provisions shall be rescinded as soon as possible, in order to comply with Article 1 of this Convention.

Article 6

Officials of the administration, even when they have the duty of encouraging the populations under their charge to engage in some form of labour, shall not put constraint upon the said populations or upon any individual members thereof to work for private individuals, companies or associations.

Article 7

1. Chiefs who do not exercise administrative functions shall not have recourse to forced or compulsory labour.
2. Chiefs who exercise administrative functions may, with the express permission of the competent authority, have recourse to forced or compulsory labour, subject to the provisions of Article 10 of this Convention.
3. Chiefs who are duly recognised and who do not receive adequate remuneration in other forms may have the enjoyment of personal services, subject to due regulation and provided that all necessary measures are taken to prevent abuses.

Article 8

1. The responsibility for every decision to have recourse to forced or compulsory labour shall rest with the highest civil authority in the territory concerned.
2. Nevertheless, that authority may delegate powers to the highest local authorities to exact forced or compulsory labour which does not involve the removal of the workers from their place of habitual residence. That authority may also delegate, for such periods and subject to such conditions as may be laid down in the regulations provided for in Article 23 of this Convention, powers to the highest local authorities to exact forced or compulsory labour which involves the removal of the workers from their place of habitual residence for the purpose of facilitating the movement of officials of the administration, when on duty, and for the transport of Government stores.

Article 9

Except as otherwise provided for in Article 10 of this Convention, any authority competent to exact forced or compulsory labour shall, before deciding to have recourse to such labour, satisfy itself--

- (a) that the work to be done or the service to be rendered is of important direct interest for the community called upon to do work or render the service;
- (b) that the work or service is of present or imminent necessity;
- (c) that it has been impossible to obtain voluntary labour for carrying out the work or rendering the service by the offer of rates of wages and conditions of labour not less favourable than those prevailing in the area concerned for similar work or service; and

(d) that the work or service will not lay too heavy a burben upon the present population, having regard to the labour available and its capacity to undertake the work.

Article 10

1. Forced or compulsory labour exacted as a tax and forced or compulsory labour to which recourse is had for the execution of public works by chiefs who exercise administrative functions shall be progressively abolished.

2. Meanwhile, where forced or compulsory labour is exacted as a tax, and where recourse is had to forced or compulsory labour for the execution of public works by chiefs who exercise administrative functions, the authority concerned shall first satisfy itself--

(a) that the work to be done or the service to bo rendered is of important direct interest for the community called upon to do the work or render the service;

(b) that the work or the service is of present or imminent necessity;

(c) that the work or service will not lay too heavy a burben upon the present population, having regard to the labour available and its capacity to undertake the work;

(d) that the work or service will nol entail the removal of the workers from their place of habitual residence;

(e) that the execution of the work or the rendering of the service will be directed in accordance with the exigencies of religion, social life and agriculture.

Article 11

1. Only adult able-bodied males who are of an apparent age of not less than 18 and not more than 45 years may be called upon for forced or compulsory labour. Except in respect of the kinds of labour provided for in Article 10 of this Convention, the following limitations and conditions shall apply:

(a) whenever possible prior determination by a medical officer appointed by the administration that the persons concerned are not suffering from any infectious of contagious disease and that they are physically fit for the work required and for the conditions under which it is to be carried out;

(b) exemption of school teachers and pupils and officials of the administration in general;

(c) the maintenance in each community of the number of adult able-bodied men indispensable for family and social life;

(d) respect for conjugal an family ties.

2. For the purpose of subparagraph (c) of the preceding paragraph, the regulations provided for in Article 23 of this Convention shall fix the proportion of the resident adult able-bodied males who may be taken at any one time for forced or compulsory labour, provided always that this proportion shall in no caxe exceed 25 per cent. In fixing this proportion the competent authority shall take account of the density of the population, of its social and physical development, of the seasons,

and of the work which must be done by the persons concerned on their own behalf in their locality, and, generally, shall have regard to the economic and social necessities of the normal life of the community concerned.

Article 12

1. The maximum period for which any person may be taken for forced or compulsory labour of all kinds in any one period of twelve months shall not exceed sixty days, including the time spent in going to and from the place of work.
2. Every person from whom forced or compulsory labour is exacted shall be furnished with a certificate indicating the periods of such labour which he has completed;

Article 13

1. The normal working hours of any person from whom forced or compulsory labour is exacted shall be the same as those prevailing in the case of voluntary labour, and the hours worked in excess of the normal working hours shall be remunerated at the rates prevailing in the case of overtime for voluntary labour.
2. A weekly day of rest shall be granted to all persons from whom forced or compulsory labour of any kind is exacted and this day shall coincide as far as possible with the day fixed by tradition or custom in the territories or regions concerned.

Article 14

1. With the exception of the forced or compulsory labour provided for in Article 10 of this Convention, forced or compulsory labour of all kinds shall be remunerated in cash at rates not less than those prevailing for similar kinds of work either in the district in which the labour is employed or in the district from which the labour is recruited, whichever may be the higher.
2. In the case of labour to which recourse is had by chiefs in the exercise of their administrative functions, payment of wages in accordance with the provisions of the preceding paragraph shall be introduced as soon as possible.
3. The wages shall be paid to each worker individually and not to his tribal chief or to any other authority.
4. For the purpose of payment of wages the days spent in travelling to and from the place of work shall be counted as working days.
5. Nothing in this Article shall prevent ordinary rations being given as a part of wages, such rations to be at least equivalent in value to the money payment they are taken to represent, but deductions from wages shall not be made either for the payment of taxes or for special food, clothing or accommodation supplied to a worker for the purpose of maintaining him in a fit condition to carry on his work under the special conditions of any employment, or for the supply of tools.

Article 15

1. Any laws or regulations relating to workmen's compensation for accidents or sickness arising out of the employment of the worker and any laws or regulations providing compensation for the dependants of deceased or incapacitated workers which are or shall be in force in the territory concerned shall be equally applicable to persons from whom forced or compulsory labour is exacted and to voluntary workers.
2. In any case it shall be an obligation on any authority employing any worker on forced or compulsory labour to ensure the subsistence of any such worker who, by accident or sickness arising out of his employment, is rendered wholly or partially incapable of providing for himself, and to take measures to ensure the maintenance of any persons actually dependent upon such a worker in the event of his incapacity or decease arising out of his employment.

Article 16

1. Except in cases of special necessity, persons from whom forced or compulsory labour is exacted shall not be transferred to districts where the food and climate differ so considerably from those to which they have been accustomed as to endanger their health.
2. In no case shall the transfer of such workers be permitted unless all measures relating to hygiene and accommodation which are necessary to adapt such workers to the conditions and to safeguard their health can be strictly applied.
3. When such transfer cannot be avoided, measures of gradual habituation to the new conditions of diet and of climate shall be adopted on competent medical advice.
4. In cases where such workers are required to perform regular work to which they are not accustomed, measures shall be taken to ensure their habituation to it, especially as regards progressive training, the hours of work and the provision of rest intervals, and any increase or amelioration of diet which may be necessary.

Article 17

Before permitting recourse to forced or compulsory labour for works of construction or maintenance which entail the workers remaining at the workplaces for considerable periods, the competent authority shall satisfy itself--

- (1) that all necessary measures are taken to safeguard the health of the workers and to guarantee the necessary medical care, and, in particular, (a) that the workers are medically examined before commencing the work and at fixed intervals during the period of service, (b) that there is an adequate medical staff, provided with the dispensaries, infirmaries, hospitals and equipment necessary to meet all requirements, and (c) that the sanitary conditions of the workplaces, the supply of drinking water, food, fuel, and cooking utensils, and, where necessary, of housing and clothing, are satisfactory;

(2) that definite arrangements are made to ensure the subsistence of the families of the workers, in particular by facilitating the remittance, by a safe method, of part of the wages to the family, at the request of with the consent of the workers;

(3) that the journeys of the workers to and from the work-places are made at the expense and under the responsibility of the administration, which shall facilitate such journeys by making the fullest use of all available means of transport;

(4) that, in case of illness or accident causing incapacity to work of a certain duration, the worker is repatriated at the expense of the administration;

(5) that any worker who may wish to remain as a voluntary worker at the end of his period of forced or compulsory labour is permitted to do so without, for a period of two years, losing his right to repatriation free of expense to himself.

Article 18

1. Forced or compulsory labour for the transport of persons or goods, such as the labour of porters or boatmen, shall be abolished within the shortest possible period. Meanwhile the competent authority shall promulgate regulations determining, inter alia, (a) that such labour shall only be employed for the purpose of facilitating the movement of officials of the administration, when on duty, or for the transport of Government stores, or, in cases of very urgent necessity, the transport of persons other than officials, (b) that the workers so employed shall be medically certified to be physically fit, where medical examination is possible, and that where such medical examination is not practicable the person employing such workers shall be held responsible for ensuring that they are physically fit and not suffering from any infectious or contagious disease, (c) the maximum load which these workers may carry, (d) the maximum distance from their homes to which they may be taken, (e) the maximum number of days per month or other period for which they may be taken, including the days spent in returning to their homes, and (f) the persons entitled to demand this form of forced or compulsory labour and the extent to which they are entitled to demand it.

2. In fixing the maxima referred to under (c), (d) and (e) in the foregoing paragraph, the competent authority shall have regard to all relevant factors, including the physical development of the population from which the workers are recruited, the nature of the country through which they must travel and the climatic conditions.

3. The competent authority shall further provide that the normal daily journey of such workers shall not exceed a distance corresponding to an average working day of eight hours, it being understood that account shall be taken not only of the weight to be carried and the distance to be covered, but also of the nature of the road, the season and all other relevant factors, and that, where hours of journey in excess of the normal daily journey are exacted, they shall be remunerated at rates higher than the normal rates.

Article 19

1. Competent authority shall only authorise recourse to compulsory cultivation as a method of precaution against famine or a deficiency of food supplies and always under the condition that the food or produce shall remain the property of the individuals or the community producing it.
2. Nothing in this Article shall be construed as abrogating the obligation on members of a community, where production is organised on a communal basis by virtue of law or custom and where the produce or any profit accruing from the sale thereof remain the property of the community, to perform the work demanded by the community by virtue of law or custom.

Article 20

Collective punishment laws under which a community may be punished for crimes committed by any of its members shall not contain provisions for forced or compulsory labour by the community as one of the methods of punishment.

Article 21

Forced or compulsory labour shall not be used for work underground in mines.

Article 22

The annual reports that Members which ratify this Convention agree to make to the International Labour Office, pursuant to the provisions of article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, on the measures they have taken to give effect to the provisions of this Convention, shall contain as full information as possible, in respect of each territory concerned, regarding the extent to which recourse has been to forced or compulsory labour in that territory, the purposes for which it has been employed, the sickness and death rates, hours of work, methods of payment of wages and rates of wages, and any other relevant information.

Article 23

1. To give effect to the provisions of this Convention the competent authority shall issue complete and precise regulations governing the use of forced or compulsory labour.
2. These regulations shall contain, inter alia, rules permitting any person from whom forced or compulsory labour is exacted to forward all complaints relative to the conditions of labour to the authorities and ensuring that such complaints will be examined and taken into consideration.

Article 24

Adequate measures shall in all cases be taken to ensure that the regulations governing the employment of forced or compulsory labour are strictly applied, either by extending the duties of any existing labour inspectorate which has been established for the inspection of voluntary labour

to cover the inspection of forced or compulsory labour or in some other appropriate manner. Measures shall also be taken to ensure that the regulations are brought to the knowledge of persons from whom such labour is exacted.

Article 25

The illegal exaction of forced or compulsory labour shall be punishable as a penal offence, and it shall be an obligation on any Member ratifying this Convention to ensure that the penalties imposed by law are really adequate and are strictly enforced.

Article 26

1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to apply it to the territories placed under its sovereignty, jurisdiction, protection, suzerainty, tutelage or authority, so far as it has the right to accept obligations affecting matters of internal jurisdiction; provided that, if such Member may desire to take advantage of the provisions of article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation, it shall append to its ratification a declaration stating--

- (1) the territories to which it intends to apply the provisions of this Convention without modification;
- (2) the territories to which it intends to apply the provisions of this Convention with modifications, together with details of the said modifications;
- (3) the territories in respect of which it reserves its decision.

2. The aforesaid declaration shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification. It shall be open to any Member, by a subsequent declaration, to cancel in whole or in part the reservations made, in pursuance of the provisions of subparagraphs (2) and (3) of this Article, in the original declaration.

Article 27

The formal ratifications of this Convention under the conditions set forth in the Constitution of the International Labour Organisation shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for Registration.

Article 28

1. This Convention shall be binding only upon those Members whose ratifications have been registered with the International Labour Office.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two members of the International Labour Organisation 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 has been registered.

Article 29

As soon as the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered with the International Labour Office, the Director-General of the International Labour Office shall so notify all the Members of the International Labour Organisation. He shall likewise notify them of the registration of ratifications which may be communicated subsequently by other Members of the Organisation.

Article 30

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 with the International Labour Office.
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 five years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of five years under the terms provided for in this Article.

Article 31

At the expiration of each period of five years after the coming into force of this Convention, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall consider the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 32

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve denunciation of this Convention without any requirement of delay, notwithstanding the provisions of Article 30 above, if and when the new revising Convention shall have come into force.
2. As from the date of the coming into force of the new revising Convention, the present Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
3. Nevertheless, this Convention shall remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising convention.

Article 33

The French and English texts of this Convention shall both be authentic.

อนุสัญญาฉบับที่ 87

ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน พ.ศ.2491
(Convention Concerning Freedom of Association and
Protection of the Right to Organise)

ที่ประชุมใหญ่แห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งจัดให้มีขึ้น ณ นครซานฟรานซิสโก โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
และได้ประชุมกันในสมัยที่ 31 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน ค.ศ. 1948

ได้มีมติรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับ เสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวม
ตัวกัน ซึ่งเป็นวาระที่ 7 ของระเบียบวาระการประชุม

ได้พิจารณาว่า อารัมภบทในธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ประกาศถึง

“การตระหนักถึง หลักการของเสรีภาพในการสมาคม” ให้เป็นวิถีทางในการปรับปรุงสภาพ
ด้านแรงงาน และในการสร้างสันติภาพ

ได้พิจารณาว่า ปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย ได้ยืนยันว่า “เสรีภาพในการแสดงออกและ ในการสมาคม เป็น
สิ่งจำเป็นต่อความก้าวหน้าอันยั่งยืน”

ได้พิจารณาว่า การประชุมใหญ่แห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 30 นี้ ได้มีมติเป็นเอกฉันท์
รับหลักการ ซึ่งควรเป็นการวางพื้นฐานสำหรับข้อบังคับระหว่างประเทศได้

ได้พิจารณาว่า สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ ในคราวประชุมสมัยที่ 2 ได้ให้ความเห็นชอบ กับ
หลักการเหล่านี้และได้ร้องขอต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้พยายามต่อไปในทุกวิถีทาง
ที่เป็นไปได้ ในการรับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศหนึ่งหรือหลายฉบับ

จึงรับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งอาจเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมตัว
ค.ศ. 1948 เมื่อวันที่ 9 เดือนกรกฎาคม ค.ศ. 1948

ส่วนที่ 1 เสรีภาพในการสมาคม

มาตรา 1

สมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ รับดำเนินการ
การให้บทบัญญัติต่อไปนี้ บังเกิดผล

มาตรา 2

คนงานและนายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใด ๆ ต้องมีสิทธิจัดตั้ง และมีสิทธิเข้าร่วมในองค์การ
ใด ๆ ที่ตนคัดเลือก โดยไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้า แต่ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับขององค์การที่
เกี่ยวข้อง



มาตรา 3

1. องค์การของนายจ้างและของแรงงานต้องมีสิทธิกว้างขรรฆมนุญและกฎข้อบังคับของตน มีสิทธิคัดเลือกผู้แทนของตนได้อย่างเสรีเต็มที่ มีสิทธิในการจัดการบริหารงานและกิจกรรมของตน และมีสิทธิกำหนดโครงการต่าง ๆ ของตน

2. เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องละเว้นการแทรกแซงใด ๆ ซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิดังกล่าว หรือเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

มาตรา 4

องค์การของนายจ้างและแรงงานต้องไม่ถูกยกเลิก หรือถูกระงับโดยอำนาจของฝ่ายบริหาร

มาตรา 5

องค์การของนายจ้างและแรงงานต้องมีสิทธิก่อตั้ง และเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ได้ และองค์การสหพันธ์ หรือสมาพันธ์ดังกล่าวต้องมีสิทธิเข้าเป็นภาคีกับองค์การระหว่างประเทศของนายจ้างและแรงงานได้

มาตรา 6

บทบัญญัติของมาตรา 2, 3 และ 4 ข้างต้น ให้ใช้บังคับกับสหพันธ์และสมาพันธ์ขององค์การของนายจ้างและของแรงงาน

มาตรา 7

การได้มาซึ่งการเป็นนิติบุคคลขององค์การของนายจ้างและของแรงงาน สหพันธ์และสมาพันธ์ ต้องไม่ทำให้เกิดเงื่อนไขซึ่งมีลักษณะจำกัดการปฏิบัติตามบทบัญญัติของมาตรา 2, 3 และ 4 แห่งอนุสัญญานี้

มาตรา 8

1. ในการใช้สิทธิตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ นายจ้างและแรงงาน และองค์การที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างและแรงงาน เช่นเดียวกับบุคคลหรือการรวมกลุ่มอื่น ๆ ต้องเคารพต่อกฎหมายของประเทศ

2. กฎหมายของประเทศต้องไม่มีผลเสีย หรือไม่นำไปใช้ให้เกิดความเสียหายต่อการให้หลักประกันที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้

มาตรา 9

1. ขอบเขตตามที่หลักประกันกำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ ให้ต้องนำมาใช้บังคับกับกองกำลังทหารและตำรวจต้องกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ

2. โดยให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในวรรค 8 ของมาตรา 19 แห่งขรรฆมนุญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้โดยประเทศสมาชิก ต้องไม่มีผลต่อกฎหมาย คำชี้ขาด ประเพณีนิยม หรือข้อตกลงที่มีอยู่ โดยรวมถึงสมาชิกในกองกำลังทหาร หรือตำรวจซึ่งได้รับสิทธิตามหลักประกันภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้

มาตรา 10

ในอนุสัญญานี้ คำว่า “องค์การ” หมายถึง องค์การใด ๆ ของคนงาน หรือของนายจ้างที่ส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของคนงานหรือนายจ้าง

ส่วนที่ 2 การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน**มาตรา 11**

ให้สมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ ดำเนินมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งปวง เพื่อให้มั่นใจว่าคนงานและนายจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันไปอย่างเสรี

ส่วนที่ 3 บทบัญญัติเบ็ดเตล็ด**มาตรา 12-13**

บทบัญญัติในส่วนของประเทศในปกครองของผู้อื่น

มาตรา 14-21

บทบัญญัติมาตรฐานท้ายบท

**C87 Freedom of Association and Protection of the Right
to Organise Convention, 1948**

**Convention concerning Freedom of Association
and Protection of the Right to Organise**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at San Francisco by the Governing Body of the International Labour Office,
and having met in its Thirty-first Session on 17 June 1948;

Having decided to adopt, in the form of a Convention, certain proposals concerning freedom of
association and protection of the right to organise, which is the seventh item on the agenda of the
session;

Considering that the Preamble to the Constitution of the International Labour Organisation
declares recognition of the principle of freedom of association to be a means of improving
conditions of labour and of establishing peace;

Considering that the Declaration of Philadelphia reaffirms that freedom of expression and of
association are essential to sustained progress;

Considering that the International Labour Conference, at its Thirtieth Session, unanimously adopted
the principles which should form the basis for international regulation;

Considering that the General Assembly of the United Nations, at its Second Session, endorsed
these principles and requested the International Labour Organisation to continue every effort in
order that it may be possible to adopt one or several international Conventions;

adopts the ninth day of July of the year one thousand nine hundred and forty-eight, the following
Convention, which may be cited as the Freedom of Association and Protection of the Right to
Organise Convention, 1948:

Part I. Freedom of Association

Article 1

Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force
undertakes to give effect to the following provisions.

Article 2

Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish
and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their own
choosing without previous authorisation.

Article 3

1. Workers' and employers' Organisations shall have the right to draw up their constitutions and
rules, to elect their representatives in full freedom, to organise their administration and activities
and to formulate their programmes.

2. The public authorities shall refrain from any interference which would restrict this right or impede the lawful exercise thereof.

Article 4

Workers' and employers' organisations shall not be liable to be dissolved or suspended by administrative authority.

Article 5

Workers' and employers' organisations shall have the right to establish and join federations and confederations and any such organisation, federation or confederation shall have the right to affiliate with international organisations of workers and employers.

Article 6

The provisions of Articles 2,3 and 4 hereof apply to federations and confederations of workers' and employers' organisations.

Article 7

The acquisition of legal personality by workers' and employers' organisations, federations and confederations shall not be made subject to conditions of such a character as to restrict the application of the provisions of Articles 2, 3 and 4 hereof.

Article 8

1. In exercising the rights provided for in this Convention workers and employers and their respective organisations, like other persons or organised collectivities, shall respect the law of the land.
2. The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, the guarantees provided for in this Convention.

Article 9

1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.
2. In accordance with the principle set forth in paragraph 8 of article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation the ratification of this Convention by any Member shall not be deemed to affect any existing law, award, custom or agreement in virtue of which members of the armed forces or the police enjoy any right guaranteed by this Convention.

Article 10

In this Convention the term *organisation* means any organisation of workers or of employers for furthering and defending the interests of workers or of employers.

Part II. Protection of the Right to Organise**Article 11**

Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force undertakes to take all necessary and appropriate measures to ensure that workers and employers may exercise freely the right to organise.

Part III. Protection of the Right to Organise**Article 12**

1. In respect of the territories referred to in article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation as amended by the Constitution of the International Labour Organisation Instrument of Amendment 1946, other than the territories referred to in paragraphs 4 and 5 of the said article as so amended, each Member of the Organisation which ratifies this Convention shall communicate to the Director-General of the International Labour Office as soon as possible after ratification a declaration stating:

- a) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;
- b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;
- c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;
- d) the territories in respect of which it reserves its decision.

2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservations made in its original declaration in virtue of subparagraphs (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 16, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 13

1. Where the subject matter of this Convention is within the self-governing powers of any nonmetropolitan territory, the Member responsible for the international relations of that territory may, in agreement with the Government of the territory, communicate to the Director-General of the International Labour Office a declaration accepting on behalf of the territory the obligations of this Convention.
2. A declaration accepting the obligations of this Convention may be communicated to the Director-General of the International Labour Office:
 - a) by two or more Members of the Organisation in respect of any territory which is under their joint authority; or
 - b) by any international authority responsible for the administration of any territory, in virtue of the charter of the United Nations or otherwise, in respect of any such territory.
3. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with the preceding paragraphs of this Article shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modifications or subject to modification; when the declaration indicated that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications it shall give details of the said modifications.
4. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.
5. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 16, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

Part IV. Final Provisions**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 Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
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 ratifications 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 should 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 Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will 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 him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 19

At the expiration of each period of ten years after the coming into force of this Convention, 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.

อนุสัญญาฉบับที่ 98
ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกัน
และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ.2492
(Convention Concerning the Application of the Principles of the Right
to Organise and to Bargain Collectively)

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งจัดให้มีขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และเป็น
 การประชุมครั้งที่ 32 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน ค.ศ. 1949 และ

ได้มีมติเรื่อง การรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกัน
 และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 4 ของระเบียบวาระการประชุม และได้
 กำหนดว่า ข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงรับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งอาจเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วย สิทธิในการรวมตัว และการร่วมเจรจาต่อรอง
 ค.ศ.1949 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 1949

มาตรา 1

1. คนงานต้องได้รับการคุ้มครองอย่างพอเพียง จากการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติต่อ
 สหภาพแรงงานที่เกิดขึ้นในการจ้างงานของตน
2. การคุ้มครองเช่นที่ว่านั้น ต้องนำเอาไปปฏิบัติเป็นพิเศษยิ่งขึ้นต่อการกระทำที่
 - ก. ทำให้การจ้างงานของคนงานอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่คนงานต้องไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน หรือต้อง
 สละการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
 - ข. เป็นเหตุไล่ออกจากงาน หรือมีอคติต่อคนงานโดยอ้างเหตุผลถึงการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
 หรือเพราะว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือแม้แต่ภายในเวลาทำงาน ตาม
 ความยินยอมของนายจ้าง

มาตรา 2

1. องค์กรของคนงาน และของนายจ้างต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอต่อการกระทำใด ๆ อัน
 เป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกันโดยองค์กร หรือโดยหน่วยงานอื่น หรือโดยสมาชิกในการก่อตั้งองค์กร ในการ
 ปฏิบัติงาน หรือในด้านการบริหาร
2. โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกระทำซึ่งมุ่งสนับสนุนการก่อตั้งองค์กรของคนงาน ให้อยู่ภายใต้การควบคุม
 ของนายจ้าง หรือองค์กรของนายจ้าง หรือสนับสนุนองค์กรของคนงานโดยทางการเงิน หรือโดยวิธีอื่น ด้วย
 ต้องการให้องค์กรของคนงานอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง หรือองค์กรของนายจ้าง ทั้งหมดนี้ให้ถือว่า
 เป็นการกระทำเพื่อแทรกแซงตามความหมายของมาตรานี้

มาตรา 3

ต้องสร้างกลไกที่เหมาะสมต่อสภาวะภายในประเทศ ตามความจำเป็น เพื่อสนองวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ตามที่กล่าวถึงในมาตราก่อนหน้านี้

มาตรา 4

ต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมต่อสภาวะภายในประเทศ ตามความจำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมอย่างเต็มที่ ให้มีการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากกลไกการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์การของนายจ้าง กับองค์การของแรงงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งกฎเกณฑ์ และเงื่อนไขของการจ้างงาน อันมาจากการร่วมเจรจาต่อรอง

มาตรา 5

1. ขอบเขตของหลักประกันที่ให้ไว้ในอนุสัญญานี้ ที่ต้องใช้อย่างบังคับกับกองกำลังทหารและตำรวจ ต้องพิจารณากำหนดโดยกฎหมาย หรือกฎระเบียบแห่งชาติ
2. เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในวรรค 8 ของมาตรา 19 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้โดยประเทศสมาชิกต้องไม่กระทบกระเทือนต่อกฎหมายที่มีอยู่ คำพิพากษา ประเพณีนิยม หรือข้อตกลงในอันที่สมาชิกของกองกำลังทหาร หรือตำรวจได้รับประโยชน์จากสิทธิใด ๆ อันได้รับจากหลักประกันของอนุสัญญานี้

มาตรา 6

อนุสัญญานี้ไม่ใช่ว่าบังคับกับข้าราชการซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารของรัฐ และต้องไม่ใช่ไปในทางที่เป็นอคติต่อสิทธิ หรือสถานะของข้าราชการ ไม่ว่าโดยวิธีการใด

มาตรา 7, 8 และ 11-16

บทบัญญัติมาตรฐานท้ายบท

มาตรา 9-10

บทบัญญัติในส่วนของประเทศในปกครองของผู้อื่น

C98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949
Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise
and to Bargain Collectively

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 Thirty-second Session on 8 June 1949, and

having decided upon the adoption of certain proposals concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively, 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 the first day of July of the year one thousand nine hundred and forty-nine, the following Convention, which may be cited as the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949:

Article 1

1. Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.
2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to--
 - (a) make the employment of a worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership;
 - (b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours.

Article 2

1. Workers' and employers' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's agents or members in their establishment, functioning or administration.
2. In particular, acts which are designed to promote the establishment of workers' organisations under the domination of employers or employers' organisations, or to support workers' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of employers or employers' organisations, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

Article 3

Machinery appropriate to national conditions shall be established, where necessary, for the purpose of ensuring respect for the right to organise as defined in the preceding Articles.

Article 4

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.

Article 5

1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.
2. In accordance with the principle set forth in paragraph 8 of article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation the ratification of this Convention by any Member shall not be deemed to affect any existing law, award, custom or agreement in virtue of which members of the armed forces or the police enjoy any right guaranteed by this Convention.

Article 6

This Convention does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State, nor shall it be construed as prejudicing their rights or status in any way.

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 Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
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 ratifications has been registered.

Article 9

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate --
 - a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

- b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;
 - c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;
 - d) the territories in respect of which it reserves its decision pending further consideration of the position.
2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.
 3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraph (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.
 4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 11, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 10

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 4 or 5 of article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.
2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.
3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 11, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

Article 11

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 should 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 12

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

Article 13

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 him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 14

At such times as 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 15

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 11 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 16

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

อนุสัญญาฉบับที่ 100

ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน พ.ศ.2494 (Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value)

ที่ประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมเป็นสมัยที่สามสิบสี่ เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน ค.ศ. 1951 และ

ที่ประชุมได้ตกลงที่จะรับข้อเสนอเกี่ยวกับหลักการค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชาย และหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน ซึ่งเป็นเรื่องที่ 7 ในระเบียบวาระของสมัยประชุมปัจจุบัน และ

ได้กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้จะต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951 เมื่อวันที่ยี่สิบเก้า ของเดือนมิถุนายน ของปีหนึ่งพันเก้าร้อยห้าสิบเอ็ด

มาตรา 1

ในอนุสัญญานี้

- (ก) คำว่า “ค่าตอบแทน” หมายรวมถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติ พื้นฐานหรือขั้นต่ำ และรวมถึงผลประโยชน์เพิ่มเติมใด ๆ ที่ให้โดยทางตรงหรือทางอ้อม ไม่ว่าจะเงินสดหรือสิ่งของ โดยนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างและเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง
- (ข) คำว่า “ค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน” หมายถึง อัตราค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศ

มาตรา 2

1. ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับวิธีที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทน รัฐสมาชิกจะส่งเสริม และตราบเท่าที่สอดคล้องกับวิธีเช่นนั้น รัฐสมาชิกจะให้หลักประกันแก่การบังคับใช้หลักการค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงที่ทำงานมีค่าเท่ากัน โดยเป็นการบังคับใช้กับคนงานทุกคน

2. หลักการนี้อาจจะใช้บังคับโดยวิธีการต่อไปนี้

- (ก) กฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศ
- (ข) กลไกที่จัดตั้งขึ้นหรือได้รับการรับรองโดยกฎหมาย สำหรับการกำหนดค่าจ้าง
- (ค) ข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือ
- (ง) โดยวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้รวมกัน

มาตรา 3

1. ในกรณีที่มีการกระทำใดที่จะช่วยให้ผลในทางปฏิบัติแก่บทบัญญัติของอนุสัญญานี้ จะต้องดำเนินมาตรการเพื่อส่งเสริมการประเมินงานอย่างเที่ยงธรรม โดยยึดผลงานที่จะต้องทำ

2. วิธีที่จะต้องใช้ในการประเมินที่ว่านี้อาจกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการกำหนดอัตราค่าตอบแทน หรือในกรณีที่อัตราค่าตอบแทนกำหนดโดยข้อตกลงร่วม ก็ให้คู่มือของข้อตกลงร่วมเป็นผู้กำหนดวิธีเช่นว่านั้น

3. อัตราค่าตอบแทนที่แตกต่างกันระหว่างคนงาน ไม่คำนึงถึงเพศ แต่ต้องซึ่งสัมพันธ์กับความแตกต่างในผลงานที่จะต้องปฏิบัติ ตามที่กำหนดโดยการประเมินอย่างเที่ยงธรรมดังกล่าวต้องไม่ถือว่าขัดแย้งกับหลักการว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันของคนงานชายหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน

มาตรา 4

รัฐสมาชิกต้องร่วมมือตามที่เหมาะสมกับองค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติแก่บทบัญญัติของอนุสัญญานี้

มาตรา 5

การให้สัตยาบันอนุสัญญานับนื้ออย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 6

1. อนุสัญญานับนื้อจะผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
2. อนุสัญญานับนื้อจะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว
3. หลังจากนั้น อนุสัญญานับนื้อจะมีผลบังคับใช้สำหรับรัฐสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 7

1. ในส่วนที่เกี่ยวกับดินแดนตามมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้แก้ไขแล้ว โดยตราสารเพื่อการแก้ไขธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 1946 นอกเหนือจากดินแดนที่กล่าวไว้ในวรรค 4 และ 5 ของมาตราดังกล่าวซึ่งได้รับการแก้ไขแล้วนั้น แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานับนื้อ ภายหลังจากการให้สัตยาบันจะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบในทันทีที่สามารถทำได้ถึงการประกาศรับรองของ

- (ก) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานับนื้อไปใช้บังคับโดยไม่มีเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ
- (ข) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานับนื้อมาใช้บังคับ มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขพร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าว
- (ค) ดินแดนซึ่งไม่อาจนำอนุสัญญานับนื้อมาใช้บังคับได้ และสาเหตุที่ทำให้ให้นำมาใช้บังคับไม่ได้
- (ง) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกยังตั้งข้อสงวนที่จะตัดสินใจ

2. สถานประกอบการที่กล่าวถึงในข้อ (ก) และ (ข) ของวรรค 1 ของมาตรานี้จะต้องถือเป็นส่วนสำคัญประกอบการให้สัตยาบัน และจะมีผลบังคับตามการให้การสัตยาบัน

3. ในการประกาศครั้งต่อไป ในเวลาใดก็ตาม รัฐสมาชิกใด ๆ อาจประกาศบอกเลิกข้อสงวนข้อ (ข) (ค) หรือ (ง) ของวรรค 1 ของมาตรานี้ ที่ได้ทำไว้แต่ก่อนทั้งหมดหรือแต่บางส่วนก็ได้

4. ในเวลาใดก็ตาม ซึ่งอนุสัญญากำหนดให้มีการบอกเลิกได้ตามบทบัญญัติมาตรา 16 รัฐสมาชิกนั้น จะแจ้งให้ผู้อำนวยการทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงข้อความใด ๆ ที่ได้ประกาศไว้ก่อน พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของดินแดนเช่นว่านั้นเท่าที่จะได้ระบุเจาะจงไว้ด้วย

มาตรา 8

1. ในกรณีที่สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้อยู่ภายใต้อำนาจปกครองตนเองของดินแดนใด ๆ ที่มีไซเมืองหลวง รัฐสมาชิกซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของดินแดนนั้น โดยความตกลงกับรัฐบาลของดินแดนดังกล่าวอาจจะแจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาฉบับนี้ในนามของดินแดนนั้นได้

2. การประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ :

- (ก) โดยรัฐสมาชิกขององค์การฯ สองประเทศหรือมากกว่านั้น ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการปกครองดูแลดินแดนนั้นร่วมกัน
- (ข) โดยเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศใด ๆ ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านบริหารของดินแดนนั้นตามความในกฎบัตรสหประชาชาติหรือกฎบัตรอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับดินแดนเหล่านั้น

3. การประกาศที่แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตามวรรคก่อนของมาตรานี้ จะต้องแจ้งด้วยวาบทับัญญัติของอนุสัญญานี้จะนำไปใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้องโดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขแล้ว จะต้องให้รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย

4. รัฐสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตามอาจประกาศบอกเลิกสิทธิที่จะขอยกเว้นให้มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ได้ประกาศชี้แจงไว้แต่ครั้งก่อนทั้งหมดหรือแต่บางส่วนก็ได้

5. รัฐสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตามที่อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ทำการบอกเลิกได้ตามความในมาตรา 16 จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวกทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใด ๆ ที่ได้ทำไว้ในการประกาศครั้งก่อน และแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

มาตรา 9

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้วอาจบอกเลิกได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีนับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับจดทะเบียน

2. รัฐสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ภายในปีถัดไปเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน จะต้องผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดแต่ละคาบของระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขในมาตรานี้

มาตรา 10

1. ให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งแก่ผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ให้ผู้อำนวยการใหญ่แสดงอย่างเด่นชัดแก่รัฐสมาชิกขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา 11

ให้ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับรายละเอียดอย่างสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ได้รับจดทะเบียนตามบทบัญญัติของหลายมาตราก่อนหน้านี้ เพื่อจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 12

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาเห็นว่าจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไปในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

มาตรา 13

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหญ่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน และถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้

- (ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของรัฐสมาชิกมีผลเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 3 ข้างต้น
- (ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ ให้การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของรัฐสมาชิกยุติลง

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้อนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ตามแบบและเนื้อความเช่นเดิมสำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

มาตรา 14

ตัวบทอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : 23 พฤษภาคม ค.ศ.1953

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542

C100 Equal Remuneration Convention, 1951
Convention concerning Equal Remuneration
for Men and Women Workers for Work of Equal Value

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 Thirty-fourth Session on 6 June 1951, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, which is the seventh item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts the twenty-ninth day of June of the year on thousand nine hundred and fifty-one, the following Convention, which may be cited as the Equal Remuneration Convention, 1951

Article 1

For the purpose of this Convention--

- (a) the term *remuneration* includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;
- (b) the term *equal remuneration for men and women workers for work of equal value* refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

Article 2

1. Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.
2. This principle may be applied by means of--
 - (a) national laws or regulations;
 - (b) legally established or recognised machinery for wage determination;
 - (c) collective agreements between employers and workers; or
 - (d) a combination of these various means.

Article 3

1. Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.
2. The methods to be followed in this appraisal may be decided upon by the authorities responsible for the determination of rates of remuneration, or, where such rates are determined by collective agreements, by the parties thereto.

3. Differential rates between workers which correspond, without regard to sex, to differences, as determined by such objective appraisal, in the work to be performed shall not be considered as being contrary to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

Article 4

Each Member shall co-operate as appropriate with the employers' and workers' organisations concerned for the purpose of giving effect to the provisions of this Convention.

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate--
 - a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;
 - b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;
 - c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;
 - d) the territories in respect of which it reserves its decision pending further consideration of the position.
2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.
3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraph (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 8

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 4 or 5 of article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.

2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.

3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

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 should 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 the 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 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation 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 acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 12

At such times as 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 13

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 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.

อนุสัญญาฉบับที่ 105
ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ.2500
(Convention concerning the Abolition of Forced Labour)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีการประชุมขึ้น ณ นครเจนีวา และได้ประชุมกันในสมัยประชุมที่สี่สิบ เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน ค.ศ. 1957 และ

โดยได้พิจารณาปัญหาของแรงงานบังคับ ซึ่งเป็นเรื่องที่สี่ของระเบียบวาระการประชุมในสมัยประชุมนั้น และได้คำนึงถึงบทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 และได้คำนึงว่าอนุสัญญาการเป็นทาส ค.ศ. 1926 กำหนดให้ดำเนินมาตรการที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับพัฒนาไปสู่สภาวะที่คล้ายคลึงกันกับการเป็นทาส และอนุสัญญาเสริมว่าด้วยการยกเลิกการเป็นทาสการค้าทาสและสถาบันและการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับการเป็นทาส ค.ศ. 1956 กำหนดให้มีการยกเลิกแรงงานใช้หนี้ผูกพันและความเป็นทาสติดที่ดินโดยสิ้นเชิง และ

โดยได้คำนึงว่าอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 กำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างเป็นประจำ และห้ามมิให้ใช้วิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นการลิดรอนสิทธิของแรงงานในการบอกเลิกการจ้างของตนได้อย่างแท้จริง และ

โดยได้ตกลงรับข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับการยกเลิกการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในบางรูปแบบ ที่เป็นการฝ่าฝืนสิทธิของมนุษยชนที่อ้างถึงในกฎบัตรสหประชาชาติและปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และ

โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปแบบของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงได้รับอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 เมื่อวันที่สี่สิบห้าของเดือนมิถุนายนของปีหนึ่งพันเก้าร้อยห้าสิบเจ็ดนี้

มาตรา 1

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้รับจะดำเนินการระงับและไม่ใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ไม่ว่ารูปแบบใด ๆ :

- (ก) เป็นวิถีทางหนึ่งของการบังคับทางการเมืองหรือการให้การศึกษาหรือเป็นการลงโทษอันเนื่องจากการยึดถือหรือแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นที่มีอุดมการณ์ตรงกันข้ามกับระบบเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองที่ได้สถาปนาขึ้นมา
- (ข) เป็นวิธีหนึ่งของการระดมและใช้แรงงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ
- (ค) เป็นวิถีทางหนึ่งของการรักษาระเบียบวินัยของแรงงาน
- (ง) เป็นการลงโทษอันเนื่องจากการได้เข้าร่วมในการนัดหยุดงาน
- (จ) เป็นวิถีทางหนึ่งของการเลือกปฏิบัติอันเนื่องจากความแตกต่างทางศาสนา สัญชาติ สังคม หรือเชื้อชาติ

มาตรา 2

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้รับจะดำเนินการมาตรการที่มีประสิทธิผลเพื่อประกันให้มีการยกเลิกการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับโดยทันทีและสิ้นเชิงตามที่ระบุไว้ในมาตรา 1 ของอนุสัญญาฉบับนี้

มาตรา 3

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการ จะต้องเสนอต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 4

1. ให้อนุสัญญาฉบับนี้มีผลผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
2. ให้อนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นระยะเวลาสิบสองเดือนนับจากวันที่การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกสองรายได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
3. หลังจากนั้น ให้อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้สำหรับสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นระยะเวลาสิบสองเดือน นับจาก วันที่การให้สัตยาบันของสมาชิคนั้นได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 5

1. สมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อาจบอกเพิกถอนสัตยาบันได้ เมื่อพ้นระยะเวลาสิบปีนับจากวันที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยการเสนอต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน การบอกเพิกถอนนั้นจะไม่มีผลบังคับใช้จนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีนับจากวันที่จดทะเบียน
2. สมาชิกแต่ละรายที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้วและไม่ได้ใช้สิทธิบอกเพิกถอนที่กำหนดในมาตรานี้ ภายในหนึ่งปีนับจากวันที่พ้นระยะเวลาสิบปีดังกล่าวในวรรคก่อน ให้ผูกพันเป็นระยะเวลาต่อไปอีกสิบปี และหลังจากนั้น อาจบอกเพิกถอนอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาคร่าวละสิบปีตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในมาตรานี้

มาตรา 6

1. ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้สมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบัน และการบอกเพิกถอนทั้งหมดที่รัฐสมาชิกทั้งหลายขององค์การได้เสนอตน
2. เมื่อแจ้งให้รัฐสมาชิกทั้งหลายขององค์การทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองที่เสนอตน ผู้อำนวยการใหญ่จะต้องดึงความสนใจของสมาชิกทั้งหลายขององค์การให้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้

มาตรา 7

ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายละเอียดอย่างครบถ้วนของการให้สัตยาบัน และการบอกเพิกถอนทั้งหมดที่ตนได้จดทะเบียนตามบทบัญญัติของมาตรา ก่อนต่อเลขาธิการขององค์การสหประชาชาติเพื่อการจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 8

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาว่าเป็นสิ่งจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เสนอรายงานเกี่ยวกับการทำงานของอนุสัญญานี้ต่อที่ประชุมใหญ่และให้พิจารณาถึงความเหมาะสมในการ บรรจุเรื่องการปรับปรุงแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุมของการประชุม นั้น

มาตรา 9

1. จากที่ประชุมใหญ่นั้นรับรองอนุสัญญาใหม่ที่ปรับปรุงแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแล้ว เว้นแต่อนุสัญญาฉบับใหม่นั้นจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่โดยรัฐสมาชิกจะมีผลโดยนิตินัยเป็นการบอกเลิกถอนอนุสัญญา นี้ทันที โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 5 ข้างต้น ถ้าและเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่นั้นมี ผลใช้บังคับแล้ว

(ข) นับจากวันที่อนุสัญญาที่แก้ไขใหม่นั้นมีผลใช้บังคับอนุสัญญานี้จะยุติการเปิดให้สมาชิกให้สัตยาบันอีกต่อไป

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้อนุสัญญานี้ยังคงมีผลใช้บังคับทั้งรูปแบบและเนื้อหาที่เป็นอยู่สำหรับรัฐสมาชิก ที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไปแล้ว แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 10

ตัวบทอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : 17 มกราคม ค.ศ.1953

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : 2 ธันวาคม พ.ศ. 2542

C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957
Convention concerning the Abolition of Forced Labour

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 Fortieth Session on 5 June 1957, and

Having considered the question of forced labour, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having noted the provisions of the Forced Labour Convention, 1930, and

Having noted that the Slavery Convention, 1926, provides that all necessary measures shall be taken to prevent compulsory or forced labour from developing into conditions analogous to slavery and that the Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade and Institutions and Practices Similar to Slavery, 1956, provides for the complete abolition of debt bondage and serfdom, and

Having noted that the Protection of Wages Convention, 1949, provides that wages shall be paid regularly and prohibits methods of payment which deprive the worker of a genuine possibility of terminating his employment, and

Having decided upon the adoption of further proposals with regard to the abolition of certain forms of forced or compulsory labour constituting a violation of the rights of man referred to in the Charter of the United Nations and enunciated by the Universal Declaration of Human Rights, and Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts the twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-seven, the following Convention, which may be cited as the Abolition of Forced Labour Convention, 1957

Article 1

Each member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to suppress and not to make use of any form of forced or compulsory labour--

- (a) as a means of political coercion or education or as a punishment for holding or expressing political views or views ideologically opposed to the established political, social or economic system;
- (b) as a method of mobilising and using labour for purposes of economic development;
- (c) as a means of labour discipline;
- (d) as a punishment for having participated in strikes;
- (e) as a means of racial, social, national or religious discrimination.

Article 2

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to take effective measures to secure the immediate and complete abolition of forced or compulsory labour as specified in Article 1 of this Convention.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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 should 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 provide 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 6

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

Article 7

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 him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 8

At such times as may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall resent 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 9

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 5 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 10

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

อนุสัญญาฉบับที่ 111

ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ พ.ศ.2501

(Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation)

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่สิบสอง เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ. 1958 และ

ได้มีมติเรื่องการรับรองข้อเสนอบางประการในเรื่อง การเลือกปฏิบัติในขอบเขตของการจ้างงานและอาชีพ ซึ่งเป็นหัวข้อที่สี่ในระเบียบวาระการประชุมของสมัยประชุมนี้ และ

ได้กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ และ

ได้พิจารณาเห็นว่า ปฏิญญาฟีลาเดลเฟียยืนยันว่า มนุษย์ทั้งปวง โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศ มีสิทธิแสวงหาความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางด้านวัตถุและพัฒนาการทางด้านจิตใจของตนตามเงื่อนไข แห่งเสรีภาพและเกียรติยศ ตามความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสที่เท่าเทียมกัน และ

ได้พิจารณาเห็นต่อไปว่า การเลือกปฏิบัติก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิที่ได้กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

จึงรับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งอาจเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958 เมื่อวันที่ 25 เดือนมิถุนายน ค.ศ. 1958

มาตรา 1

1. เพื่อวัตถุประสงค์แห่งอนุสัญญานี้ คำว่า “การเลือกปฏิบัติ” หมายความรวมถึง
 - (ก) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การแบ่งแยกในชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม ซึ่งมีผลลบล้างหรือทำความเสียหายต่อความเสมอภาคในโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ
 - (ข) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงอื่นที่มีผลลบล้างหรือทำความเสียหายแก่ความเสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ อาจพิจารณากำหนดได้โดยประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง ภายหลังจากการปรึกษาหารือกับองค์การผู้แทนของนายจ้างและของแรงงาน ในกรณีที่มีองค์การเช่นว่านี้ และกับคณะบุคคลที่เหมาะสมอื่น ๆ
2. การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ในเรื่องงานเฉพาะบางประเภท ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการอย่างแท้จริงของงานนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ
3. เพื่อวัตถุประสงค์แห่งอนุสัญญานี้ คำว่า “การจ้างงาน” และ “อาชีพ” หมายความรวมถึง การเข้ารับการฝึกอาชีพ การเข้าทำงาน การประกอบอาชีพเฉพาะบางประเภท และข้อกำหนดและเงื่อนไขต่าง ๆ ของการจ้างงาน

มาตรา 2

สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งอนุสัญญานี้ใช้บังคับ รับรองที่จะประกาศและดำเนินนโยบายแห่งชาติ ซึ่งถูกกำหนดขึ้นด้วยระเบียบวิธีที่เหมาะสมกับสภาพและแนวปฏิบัติภายในประเทศ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

มาตรา 3

โดยระเบียบวิธีที่เหมาะสมกับสภาพการณ์และแนวปฏิบัติภายในประเทศ สมาชิกแต่ละประเทศ ซึ่งอนุสัญญาฯ ใช้บังคับรับรอง

- (ก) ที่จะแสวงหาความร่วมมือจากองค์การของนายจ้าง และของแรงงาน และคณะบุคคลที่เหมาะสมอื่น ๆ ในการส่งเสริมการยอมรับและการปฏิบัติตามนโยบายนี้
- (ข) ที่จะตรากฎหมายขึ้น และส่งเสริมโครงการทางการศึกษา ตามที่คาดได้ว่าจะเป็นหลักประกันถึงการยอมรับและการปฏิบัติตามนโยบายนี้
- (ค) ที่จะยกเลิกบทบัญญัติตามกฎหมายใด ๆ และปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติหรือคำสั่งทางการบริหารใด ๆ ซึ่งขัดกับนโยบาย
- (ง) ที่จะดำเนินนโยบายในเรื่องการจ้างงานภายใต้การควบคุมโดยตรงของเจ้าหน้าที่ภายในประเทศ
- (จ) ที่จะประกันการปฏิบัติตามนโยบายในกิจกรรมเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ การฝึกอาชีพ และบริการจัดหางาน ภายใต้การอำนวยการของเจ้าหน้าที่ภายในประเทศ
- (ฉ) ที่จะระบุไว้ในรายงานประจำปีเรื่อง การปฏิบัติตามอนุสัญญาฯ นี้ เกี่ยวกับการปฏิบัติใด ๆ ตามนโยบาย และผลที่ได้รับจากการปฏิบัตินั้น

มาตรา 4

มาตรการใด ๆ ที่ส่งผลต่อปัจเจกบุคคลผู้ต้องสงสัยหรือเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของรัฐ ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยมีเงื่อนไขว่าปัจเจกบุคคลที่เกี่ยวข้องผู้นั้น มีสิทธิในการอุทธรณ์ต่อหน่วยงานที่ทรงอำนาจซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติภายในประเทศ

มาตรา 5

1. มาตรการพิเศษต่าง ๆ ในการคุ้มครองหรือในการช่วยเหลือซึ่งกำหนดไว้ในอนุสัญญาหรือข้อแนะนำอื่น ๆ ซึ่งรับรองโดยที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

2. หลังจากการปรึกษาหารือกับองค์การผู้แทนของนายจ้างและของแรงงานในกรณีที่มีอยู่ ประเทศสมาชิกใด ๆ อาจพิจารณากำหนดว่า มาตรการพิเศษอื่น ๆ ซึ่งมุ่งหมายที่จะสนองตอบต่อความจำเป็นพิเศษของบุคคลต่าง ๆ ผู้ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ต้องการความคุ้มครองหรือความช่วยเหลือเป็นพิเศษ โดยเหตุผลทางเพศ อายุ ความพิการ ความรับผิดชอบทางครอบครัว หรือฐานะทางสังคม หรือวัฒนธรรม ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

มาตรา 6

บทบัญญัติในส่วนของประเทศในปกครองของผู้อื่น

มาตรา 7-21

บทบัญญัติมาตรฐานท้ายบท

Article 3

Each Member for which this Convention is in force undertakes, by methods appropriate to national conditions and practice--

- (a) to seek the co-operation of employers' and workers' organisations and other appropriate bodies in promoting the acceptance and observance of this policy;
- (b) to enact such legislation and to promote such educational programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy;
- (c) to repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or practices which are inconsistent with the policy;
- (d) to pursue the policy in respect of employment under the direct control of a national authority;
- (e) to ensure observance of the policy in the activities of vocational guidance, vocational training and placement services under the direction of a national authority;
- (f) to indicate in its annual reports on the application of the Convention the action taken in pursuance of the policy and the results secured by such action.

Article 4

Any measures affecting an individual who is justifiably suspected of, or engaged in, activities prejudicial to the security of the State shall not be deemed to be discrimination, provided that the individual concerned shall have the right to appeal to a competent body established in accordance with national practice.

Article 5

1. Special measures of protection or assistance provided for in other Conventions or Recommendations adopted by the International Labour Conference shall not be deemed to be discrimination.
2. Any Member may, after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, determine that other special measures designed to meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status, are generally recognised to require special protection or assistance, shall not be deemed to be discrimination.

Article 6

Each Member which ratifies this Convention undertakes to apply it to non-metropolitan territories in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation.

Article 7

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

C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958
Convention concerning Discrimination in Respect
of Employment and Occupation

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 Forty-second Session on 4 June 1958, and
 Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to discrimination in the field of
 employment and occupation, 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, and
 Considering that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of
 race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-beings and their
 spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal
 opportunity, and
 Considering further that discrimination constitutes a violation of rights enunciated by the Universal
 Declaration of Human Rights, adopts the twenty-fifth day of June of the year one thousand nine
 hundred and fifty-eight, the following Convention, which may be cited as the Discrimination
 (Employment and Occupation) Convention, 1958:

Article 1

1. For the purpose of this Convention the term *discrimination* includes-- (a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;
- (b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, and with other appropriate bodies.
2. Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not be deemed to be discrimination.
3. For the purpose of this Convention the terms *employment* and *occupation* include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

Article 2

Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
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 ratifications has been 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 should 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 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation 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 acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 12

At such times as 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 13

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 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.

อนุสัญญาฉบับที่ 138
ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ.2516

(Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment)

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันเป็นครั้งที่ห้าสิบแปด เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน ค.ศ. 1973 และได้มีมติเรื่อง การรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับ อายุขั้นต่ำที่จ้างงานได้ ซึ่งเป็นหัวข้อที่อยู่ในระเบียบวาระการประชุมนี้ และ

ได้ตั้งข้อสังเกตถึงข้อกำหนดของอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) ค.ศ. 1920 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานเกษตร) ค.ศ. 1921 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานจัดระวางสินค้าในเรือและงานช่างไฟ) ค.ศ. 1921 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1932 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1936 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1937 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1937 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานประมง) ค.ศ. 1959 และอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) ค.ศ. 1965 และ

ได้พิจารณาว่า ถึงเวลาในการจัดทำตราสารทั่วไปฉบับหนึ่งว่าด้วยเรื่องนี้ ซึ่งจะค่อย ๆ แทนที่บรรดาตราสารที่มีอยู่ซึ่งใช้กับภาคเศรษฐกิจที่จำกัด เพื่อมุ่งหมายที่จะบรรลุความสำเร็จในการเลิกใช้แรงงานเด็กโดยสิ้นเชิง และ

ได้กำหนดว่าตราสารนี้ต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงรับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งให้เรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 เมื่อวันที่ 26 เดือนมิถุนายน ค.ศ. 1973

มาตรา 1

สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งอนุสัญญานี้ใช้บังคับ ต้องรับรองที่จะดำเนินนโยบายแห่งชาติที่กำหนดขึ้นมาเพื่อประกันการยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อเพิ่มอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงานหรือทำงานได้ให้สูงขึ้นจนถึงระดับที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจอย่างสมบูรณ์ที่สุดของผู้เยาว์

มาตรา 2

1. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ต้องกำหนดอายุขั้นต่ำที่จ้างงานหรือทำงานได้ภายในอาณาเขตของประเทศและบนยานพาหนะขนส่งที่จดทะเบียนในอาณาเขตของประเทศตน โดยระบุไว้ในคำประกาศแนบท้ายการให้สัตยาบันของประเทศตน ภายใต้บังคับตามมาตรา 4 ถึง 8 ของอนุสัญญานี้ ห้ามมิให้รับผู้ที่มีอายุต่ำกว่านั้นในการจ้างงานหรือทำงานในอาชีพใด ๆ

2. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ อาจแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบในภายหลังในคำประกาศฉบับต่อ ๆ ไป ว่าได้กำหนดอายุขั้นต่ำสูงกว่าที่ได้กำหนดไว้แต่ครั้งก่อน

3. อายุขั้นต่ำที่กำหนดไว้ตามความในวรรค 1 ของมาตรานี้ ต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใด ๆ ก็ตาม ต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี

4. แม้จะมีบทบัญญัติของวรรค 3 ของมาตรานี้ ประเทศสมาชิกซึ่งเศรษฐกิจและการจัดการศึกษาของตนยังพัฒนาไม่เพียงพอ นั้น ในตอนแรกอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีได้ ทั้งนี้ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ในกรณีที่ต้องมีการดังกล่าวมีอยู่

5. ตามความในบทบัญญัติของวรรคข้างต้น ในรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญา ซึ่งจัดทำตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งได้ระบุอายุขั้นต่ำไว้ 14 ปี ต้องกล่าวถึง

(ก) เหตุผลของประเทศตนในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้เช่นเดิม หรือ

(ข) การสละสิทธิในการถือปฏิบัติตามบทบัญญัตินี้ดังกล่าว นับแต่วันที่จะไป

มาตรา 3

1. อายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานหรือทำงานชนิดใดชนิดหนึ่งได้ ซึ่งโดยลักษณะหรือสภาพการณ์ของงานนั้น เมื่อปฏิบัติอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี

2. ชนิดของการจ้างงานหรืองานตามวรรค 1 ของมาตรานี้ ต้องกำหนดขึ้นโดยกฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ หรือโดยหน่วยงานที่มีอำนาจ ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ต้องมีการดังกล่าวมีอยู่

3. แม้จะมีบทบัญญัติของวรรค 1 ของมาตรานี้ กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ หรือหน่วยงาน ที่มีอำนาจอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้ โดยมีเงื่อนไขว่า สุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้านในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้องในกรณีที่ต้องมีการดังกล่าวมีอยู่

มาตรา 4

1. ตราบทเท่าที่จำเป็น หน่วยงานที่มีอำนาจอาจยกเว้นการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้กับการจ้างงานหรือการทำงานบางประเภท ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาพิเศษเกี่ยวกับการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ได้ ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ต้องมีการดังกล่าวมีอยู่

2. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ต้องจัดทำรายการประเภทของการจ้างงานหรืองานใด ๆ ที่อาจได้รับยกเว้นตามความในวรรค 1 ของมาตรานี้ เหตุผลของการยกเว้นดังกล่าว ในรายงานฉบับแรก เรื่อง การปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนี้ ซึ่งจัดทำตามมาตรา 22 ของธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และต้องแจ้งในรายงานฉบับต่อ ๆ ไปถึงฐานะของกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับประเภทของการจ้างงานหรืองานที่ได้รับยกเว้นนั้น และขอบเขตที่อนุสัญญานี้มีผลหรือคาดหวังให้มีผลต่อประเภทของการจ้างงานหรืองานดังกล่าว

3. การจ้างงานหรืองานที่อยู่ภายใต้มาตรา 3 ของอนุสัญญานี้ ต้องไม่ได้รับยกเว้นจากการปฏิบัติตามอนุสัญญาโดยความของมาตรานี้

มาตรา 5

1. ประเทศสมาชิกซึ่งเศรษฐกิจและการจัดการทางการบริหารยังพัฒนาไม่เพียงพอ อาจจำกัดขอบเขตการบังคับใช้อนุสัญญานี้ได้ในตอนต้นภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้องในกรณีที่ต้องคัดการดังกล่าวมีอยู่

2. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งถือปฏิบัติตามบทบัญญัติของวรรค 1 ในมาตรานี้ ต้องระบุไว้ในคำประกาศผนวกท้ายการให้สัตยาบันของประเทศตน ถึงสาขาของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หรือประเภทของกิจการที่จะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับ

3. บทบัญญัติของอนุสัญญาต้องนำมาใช้บังคับอย่างน้อยที่สุดกับกิจการต่อไปนี้ ได้แก่ การทำเหมืองแร่ และการทำเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊สและน้ำ บริการสุขภาพ การขนส่ง คลังสินค้า การสื่อสาร การเพาะปลูกและกิจการทางการเกษตรอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อจุดประสงค์ทางการค้า แต่ยกเว้นการผลิตภายในครอบครัว และการผลิตขนาดเล็กเพื่อการบริโภคภายในท้องถิ่นและไม่มีการจ้างคนงานเป็นประจำ

4. ประเทศสมาชิกใดซึ่งได้จำกัดขอบเขตของการใช้อนุสัญญานี้ตามความแห่งมาตรานี้

(ก) ต้องระบุไว้ในรายงานของประเทศตนตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศถึงสถานะทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างงานหรืองานของผู้เยาว์และเด็กในสาขาต่าง ๆ ของกิจกรรมที่ได้รับการยกเว้นจากขอบเขตการบังคับใช้อนุสัญญานี้ และความคับหน้าใด ๆ ซึ่งอาจดำเนินการไปเพื่อให้มีการบังคับใช้บทบัญญัติของอนุสัญญากว้างขวางยิ่งขึ้น

(ข) อาจขยายขอบเขตการบังคับใช้อย่างเป็นทางการโดยจัดทำคำประกาศส่งไปยังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ในเวลาใดก็ได้

มาตรา 6

ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ต้องคัดการดังกล่าวมีอยู่ อนุสัญญานี้ไม่ใช้บังคับกับงานที่เด็กและผู้เยาว์กระทำในโรงเรียนเพื่อการศึกษาทั่ว ๆ ไป การศึกษาทางอาชีพหรือทางเทคนิค หรือในสถาบันการฝึกอบรมอื่น ๆ หรือไม่ใช้บังคับกับงานที่กระทำโดยบุคคลที่มีอายุอย่างน้อยที่สุด 14 ปีในกิจการต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการไปตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจ และเป็นส่วนหนึ่งของ

(ก) หลักสูตรการศึกษา หรือการฝึกอบรมซึ่งโรงเรียนหรือสถาบันการฝึกอบรมเป็นผู้รับผิดชอบในเบื้องต้น

(ข) โครงการฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่หรือทั้งหมดในกิจการหนึ่ง ซึ่งหน่วยงานที่มีอำนาจได้อนุมัติแล้ว หรือ

(ค) โครงการแนะแนวหรือปฐมนิเทศที่กำหนดขึ้นเพื่อ อำนวยความสะดวกในการเลือกงานอาชีพหรือแนวทางการฝึกอบรมง่ายขึ้น

มาตรา 7

1. กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของบุคคลอายุ 13 ถึง 15 ปีในงานเบาได้ ซึ่งเป็นงานที่

(ก) ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนา และ

(ข) ไม่ส่งผลเสียหายต่อการเข้าเรียนในโรงเรียน การเข้าร่วมในโครงการปฐมนิเทศหรือโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานซึ่งอนุมัติโดยหน่วยงานที่มีอำนาจ หรือไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประสิทธิภาพในการรับประโยชน์จากคำสอน

2. กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของบุคคลซึ่งมีอายุอย่างน้อยที่สุด 15 ปี แต่ยังไม่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับได้ ในงานซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในอนุวรรค (ก) และ (ข) ของวรรค 1 ในมาตรานี้

3. หน่วยงานที่มีอำนาจต้องพิจารณากำหนดบรรดากิจกรรมซึ่งการจ้างงานหรือการทำงานนั้น ๆ อาจได้รับอนุญาตตามวรรค 1 และ 2 ของมาตรานี้ได้ และต้องกำหนดจำนวนชั่วโมง และเงื่อนไขของการจ้างงานหรือการทำงานดังกล่าว

4. แม้จะมีบทบัญญัติของวรรค 1 และ 2 ของข้อนี้ ประเทศสมาชิกซึ่งถือปฏิบัติตามบทบัญญัติของวรรค 4 ในมาตรา 2 อาจกำหนดอายุ 12 ปี และ 14 ปีแทนอายุ 13 ปี และ 15 ปีในวรรค 1 และกำหนดอายุ 14 ปีแทนอายุ 15 ปีในวรรค 2 ของมาตรานี้ก็ได้ ตราบเท่าที่ตนยังถือปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวอยู่

มาตรา 8

1. หลังจากการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของคนงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ในกรณีที่ต้องคัดการดังกล่าวมีอยู่ หน่วยงานที่มีอำนาจอาจยอมให้มีช้อยกเว้นสำหรับการห้ามเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการทำงานที่กำหนดไว้ในมาตรา 2 ของอนุสัญญานี้ได้ เพื่อการเข้าร่วมในการแสดงทางศิลปะ โดยได้รับใบอนุญาตเป็นรายรายไป

2. ใบอนุญาตที่ออกให้ต้องจำกัดจำนวนชั่วโมงทำงาน และกำหนดเงื่อนไขซึ่งการจ้างงานหรือการทำงานนั้นได้รับอนุญาต

มาตรา 9

1. หน่วยงานที่มีอำนาจใช้มาตรการที่จำเป็นทั้งปวง รวมทั้งบทลงโทษที่เหมาะสมเพื่อประกันให้มีการใช้บังคับบทบัญญัติของอนุสัญญานี้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ หรือหน่วยงานที่มีอำนาจต้องกำหนดตัวบุคคลผู้รับผิดชอบการปฏิบัติตามบทบัญญัติ เพื่อให้อนุสัญญานี้บังเกิดผล

3. กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศหรือหน่วยงานที่มีอำนาจต้องกำหนดให้มีการจดทะเบียนหรือเอกสารอื่น ๆ ซึ่งนายจ้างต้องเก็บรักษาและเตรียมไว้ให้พร้อม ทะเบียนหรือเอกสารดังกล่าวต้องระบุชื่อและอายุหรือวันเกิดของบุคคลซึ่งนายจ้างว่าจ้างหรือผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง และเป็นผู้มีอายุต่ำกว่า 18 ปี โดยรับรองความถูกต้องหากกระทำได้

มาตรา 10

1. ตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในข้อนี้ อนุสัญญานี้แก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) ค.ศ. 1920 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานเกษตร) ค.ศ. 1921 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานจัดระวางสินค้าในเรือและงานช่างไฟ) ค.ศ. 1921 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีใช้งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1932 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1936 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1937 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีใช้งานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1937 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานประมง) ค.ศ. 1959 และอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) ค.ศ. 1965

2. การใช้บังคับอนุสัญญานี้ ต้องไม่ปิดการให้สัตยาบันเพิ่มเติมของอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1936 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1937 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1937 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานประมง) ค.ศ. 1959 หรืออนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) ค.ศ. 1965

3. อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) ค.ศ. 1920 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานเกษตร) ค.ศ. 1921 และอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานจัดระวางสินค้าในเรือและงานช่างไฟ) ค.ศ. 1921 ต้องปิดการให้สัตยาบันเพิ่มต่อไป เมื่อภาคีอนุสัญญาทั้งปวงยินยอมปิดการให้สัตยาบันดังกล่าว โดยการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ หรือโดยประกาศแจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

4. เมื่ออนุสัญญานี้เริ่มใช้บังคับ พันธกรณีของอนุสัญญานี้ได้รับการยอมรับว่า

(ก) ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1937 ที่ได้ระบุอายุขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 15 ปี ตามความในวรรค 2 ของอนุสัญญานี้ เป็นผลทางนิตินัยในการบอกเลิกอนุสัญญานั้นโดยทันที

(ข) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรมตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1932 เป็นผลทางนิตินัยให้ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญาบอกเลิกอนุสัญญานั้นโดยทันที

(ค) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรมตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1937 เป็นผลทางนิตินัยให้ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญานั้น และได้ระบุอายุขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 15 ปี ตามความในมาตรา 2 ของอนุสัญญานี้ บอกเลิกอนุสัญญาโดยทันที

(ง) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานในทะเล เป็นผลทางนิตินัยให้ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1936 และได้ระบุอายุขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 15 ปี ตามความในมาตรา 2 ของอนุสัญญานี้ หรือประเทศสมาชิกระบุว่ามาตรา 3 ของอนุสัญญานี้ใช้กับการจ้างงานในทะเล บอกเลิกอนุสัญญานั้นโดยทันที

(จ) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานประมงในทะเล เป็นผลทางนิตินัยให้ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานประมง) ค.ศ. 1959 และได้ระบุอายุขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 15 ปี ตามความในมาตรา 2 ของอนุสัญญานี้ หรือประเทศสมาชิกระบุให้มาตรา 3 ของอนุสัญญานี้ใช้กับการจ้างงานประมงในทะเล บอกเลิกอนุสัญญานั้นโดยทันที

(ฉ) เป็นผลทางนิตินัยให้ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) ค.ศ. 1965 และได้ระบุอายุขั้นต่ำไม่น้อยกว่าอายุที่ระบุไว้ตามความของอนุสัญญานั้น ตามความในมาตรา 2 ของอนุสัญญานี้ หรือประเทศสมาชิกระบุว่าอายุดังกล่าวใช้กับการจ้างงานใต้ดินในเหมือง โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 3 ของอนุสัญญานี้ บอกเลิกอนุสัญญานั้นโดยทันที

5. เมื่ออนุสัญญานี้เริ่มใช้บังคับ การยอมรับต่อพันธกรณีของอนุสัญญานี้

(ก) ต้องเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 ตามมาตรา 12 ของอนุสัญญานี้

(ข) ในส่วนที่เกี่ยวกับการเกษตร ต้องเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานเกษตร) ค.ศ. 1921 ตามมาตรา 9 ของอนุสัญญานี้

(ค) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานในทะเล ต้องเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) ค.ศ. 1920 ตามมาตรา 10 ของอนุสัญญานี้ และอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานจัดระวางสินค้าในเรือและงานช่างไฟ) ค.ศ. 1921 ตามมาตรา 12 ของอนุสัญญานี้

มาตรา 11-18

บทบัญญัติมาตรฐานท้ายบท

C138 Minimum Age Convention, 1973

Convention concerning Minimum Age for Admission Employment

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 Fifty-eighth Session on 6 June 1973, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to minimum age for admission to employment, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Noting the terms of the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, and

Considering that the time has come to establish a general instrument on the subject, which would gradually replace the existing ones applicable to limited economic sectors, with a view to achieving the total abolition of child labour, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts the twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-three, the following Convention, which may be cited as the Minimum Age Convention, 1973:

Article 1

Each Member for which this Convention is in force undertakes to pursue a national policy designed to ensure the effective abolition of child labour and to raise progressively the minimum age for admission to employment or work to a level consistent with the fullest physical and mental development of young persons.

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall specify, in a declaration appended to its ratification, a minimum age for admission to employment or work within its territory and on means of transport registered in its territory; subject to Articles 4 to 8 of this Convention, no one under that age shall be admitted to employment or work in any occupation.
2. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by further declarations, that it specifies a minimum age higher than that previously specified.
3. The minimum age specified in pursuance of paragraph 1 of this Article shall not be less than the age of completion of compulsory schooling and, in any case, shall not be less than 15 years.

4. Notwithstanding the provisions of paragraph 3 of this Article, a Member whose economy and educational facilities are insufficiently developed may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, initially specify a minimum age of 14 years.

5. Each Member which has specified a minimum age of 14 years in pursuance of the provisions of the preceding paragraph shall include in its reports on the application of this Convention submitted under article 22 of the constitution of the International Labour Organisation a statement--

(a) that its reason for doing so subsists; or

(b) that it renounces its right to avail itself of the provisions in question as from a stated date.

Article 3

1. The minimum age for admission to any type of employment or work which by its nature or the circumstances in which it is carried out is likely to jeopardise the health, safety or morals of young persons shall not be less than 18 years.

2. The types of employment or work to which paragraph 1 of this Article applies shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist.

3. Notwithstanding the provisions of paragraph 1 of this Article, national laws or regulations or the competent authority may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, authorise employment or work as from the age of 16 years on condition that the health, safety and morals of the young persons concerned are fully protected and that the young persons have received adequate specific instruction or vocational training in the relevant branch of activity.

Article 4

1. In so far as necessary, the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, may exclude from the application of this Convention limited categories of employment or work in respect of which special and substantial problems of application arise.

2. Each Member which ratifies this Convention shall list in its first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraph 1 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the categories excluded and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

3. Employment or work covered by Article 3 of this Convention shall not be excluded from the application of the Convention in pursuance of this Article.

Article 5

1. A Member whose economy and administrative facilities are insufficiently developed may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, initially limit the scope of application of this Convention.
2. Each Member which avails itself of the provisions of paragraph 1 of this Article shall specify, in a declaration appended to its ratification, the branches of economic activity or types of undertakings to which it will apply the provisions of the Convention.
3. The provisions of the Convention shall be applicable as a minimum to the following: mining and quarrying; manufacturing; construction; electricity, gas and water; sanitary services; transport, storage and communication; and plantations and other agricultural undertakings mainly producing for commercial purposes, but excluding family and small-scale holdings producing for local consumption and not regularly employing hired workers.
4. Any Member which has limited the scope of application of this Convention in pursuance of this Article--
 - (a) shall indicate in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation the general position as regards the employment or work of young persons and children in the branches of activity which are excluded from the scope of application of this Convention and any progress which may have been made towards wider application of the provisions of the Convention;
 - (b) may at any time formally extend the scope of application by a declaration addressed to the Director-General of the International Labour Office.

Article 6

- This Convention does not apply to work done by children and young persons in schools for general, vocational or technical education or in other training institutions, or to work done by persons at least 14 years of age in undertakings, where such work is carried out in accordance with conditions prescribed by the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, and is an integral part of--
- (a) a course of education or training for which a school or training institution is primarily responsible;
 - (b) a programme of training mainly or entirely in an undertaking, which programme has been approved by the competent authority; or
 - (c) a programme of guidance or orientation designed to facilitate the choice of an occupation or of a line or training.

Article 7

1. National laws or regulations may permit the employment or work of persons 13 to 15 years of age on light work which is--
 - (a) not likely to be harmful to their health or development; and
 - (b) not such as to prejudice their attendance at school, their participation in vocational orientation or training programmes approved by the competent authority or their capacity to benefit from the instruction received.
2. National laws or regulations may also permit the employment or work of persons who are at least 15 years of age but have not yet completed their compulsory schooling on work which meets the requirements set forth in sub-paragraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article.
3. The competent authority shall determine the activities in which employment or work may be permitted under paragraphs 1 and 2 of this Article and shall prescribe the number of hours during which and the conditions in which such employment or work may be undertaken.
4. Notwithstanding the provisions of paragraphs 1 and 2 of this Article, a Member which has availed itself of the provisions of paragraph 4 of Article 2 may, for as long as it continues to do so, substitute the ages 12 and 14 for the ages 13 and 15 in paragraph 1 and the age 14 for the age 15 in paragraph 2 of this Article.

Article 8

1. After consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, the competent authority may, by permits granted in individual cases, allow exceptions to the prohibition of employment or work provided for in Article 2 of this Convention, for such purposes as participation in artistic performances.
2. Permits so granted shall limit the number of hours during which and prescribe the conditions in which employment or work is allowed.

Article 9

1. All necessary measures, including the provision of appropriate penalties, shall be taken by the competent authority to ensure the effective enforcement of the provisions of this Convention.
2. National laws or regulations or the competent authority shall define the persons responsible for compliance with the provisions giving effect to the Convention.
3. National laws or regulations or the competent authority shall prescribe the registers or other documents which shall be kept and made available by the employer; such registers or documents shall contain the names and ages or dates of birth, duly certified wherever possible, of persons whom he employs or who work for him and who are less than 18 years of age.

Article 10

1. This Convention revises, on the terms set forth in this Article, the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965.
2. The coming into force of this Convention shall not close the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, or the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, to further ratification.
3. The Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, and the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, shall be closed to further ratification when all the parties thereto have consented to such closing by ratification of this Convention or by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office.
4. When the obligations of this Convention are accepted--
 - (a) by a Member which is a party to the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,
 - (b) in respect of non-industrial employment as defined in the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, by a Member which is a party to that Convention, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,
 - (c) in respect of non-industrial employment as defined in the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, by a Member which is a party to that Convention, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,
 - (d) in respect of maritime employment, by a Member which is a party to the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that Article 3 of this Convention applies to maritime employment, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,
 - (e) in respect of employment in maritime fishing, by a Member which is a party to the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that Article 3 of this Convention

applies to employment in maritime fishing, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,

(f) by a Member which is a party to the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, and a minimum age of not less than the age specified in pursuance of that Convention is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that such an age applies to employment underground in mines in virtue of Article 3 of this Convention, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention, if and when this Convention shall have come into force.

5. Acceptance of the obligations of this Convention--

(a) shall involve the denunciation of the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, in accordance with Article 12 thereof,

(b) in respect of agriculture shall involve the denunciation of the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, in accordance with Article 9 thereof,

(c) in respect of maritime employment shall involve the denunciation of the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, in accordance with Article 10 thereof, and of the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, in accordance with Article 12 thereof, if and when this Convention shall have come into force.

Article 11

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

Article 12

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

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 ratifications has been registered.

Article 13

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 should 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 14

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

Article 15

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 him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 16

At such times as 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 17

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 13 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 18

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

อนุสัญญาฉบับที่ 182
ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด
ของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542
(Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for
the Elimination of the Worst Forms of Child Labour)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จัดขึ้น ณ นครเจนีวา และได้ประชุมกัน
 ในสมัยประชุมที่ 87 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999) และ

โดยคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องรับเอากรรมสารใหม่เพื่อการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด
 ของการใช้แรงงานเด็กในฐานะเป็นภารกิจเร่งด่วนสำคัญที่จะต้องดำเนินการทั้งในระดับประเทศ
 และระดับระหว่างประเทศ ซึ่งรวมถึงความร่วมมือและความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ทั้งนี้
 เพื่อเสริมอนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยอายุขั้นต่ำสำหรับการรับเข้าสู่การจ้างงาน พ.ศ. 2516
 (ค.ศ. 1973) ซึ่งยังคงเป็นกรรมสารพื้นฐานว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก และ

โดยพิจารณาว่าการขจัดอย่างได้ผลต่อรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กจำเป็นต้องอาศัยการ
 ดำเนินการทันทีและรอบด้าน โดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่า
 และความจำเป็นที่จะต้องนำเด็กที่เกี่ยวข้องออกจากงานเช่นนั้นทั้งหมด และจัดให้มีการ
 ฟื้นฟูสุขภาพและบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม ขณะที่สนองตอบ ความจำเป็นของครอบครัวของ
 เด็กเหล่านั้น และ

โดยระลึกถึงข้อมติว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งรับเอาโดยการประชุมองค์การแรงงาน
 ระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 83 ในปี พ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996) และ

โดยยอมรับว่าการใช้แรงงานเด็กมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากความยากจน และว่าการแก้ไขปัญหานี้ใน
 ระยะยาวขึ้นอยู่กับ การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าทางสังคม
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบรรเทาความยากจน และการให้การศึกษาอย่างทั่วถึง และ

โดยระลึกถึงอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ที่รับรองโดยสมัชชาใหญ่ของสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 20
 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532 (ค.ศ. 1989) และ

โดยระลึกถึงปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน
 และกลไกติดตามผล ซึ่งรับรองโดยการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุม
 ที่ 86 ในปี พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) และ

โดยระลึกว่ารูปแบบที่เลวร้ายที่สุดบางรูปแบบของการใช้แรงงานเด็กได้ถูกครอบคลุมอยู่แล้วโดยกรรมสาร
 ระหว่างประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (ค.ศ. 1930)
 และอนุสัญญาเสริมของสหประชาชาติว่าด้วยการเลิกการใช้ทาส การค้าทาส และสถานบัน และ
 แนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส พ.ศ. 2499 (ค.ศ. 1956) และ

โดยได้ตัดสินใจรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งเป็นเรื่องที่สี่ในระเบียบวาระ
 ของสมัยประชุม และ

โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงรับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก พ.ศ. 2542
 (ค.ศ. 1999) เมื่อวันที่สิบเจ็ด ของเดือนมิถุนายน ของปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบเก้า

มาตรา 1

สมาชิกแต่ละประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ต้องดำเนินการโดยทันทีและอย่างได้ผลเพื่อให้บรรลุถึงการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กในฐานะที่เป็นเรื่องเร่งด่วน

มาตรา 2

เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ คำว่า “เด็ก” หมายถึงบุคคลทุกคนที่อายุต่ำกว่า 18 ปี

มาตรา 3

เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” ประกอบด้วย

- (ก) ทุกรูปแบบของการใช้ทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส เช่นการขาย และการขนส่งเด็ก แรงงานขุดหิน แรงงานไพร่ตืดที่ดิน แรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์ ซึ่งรวมถึงการบังคับหรือเรียกเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสู้รบ
- (ข) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามก
- (ค) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิต และขนส่งยาเสพติดตามที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
- (ง) งานซึ่งโดยลักษณะของงาน หรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

มาตรา 4

1. ประเภทงานที่กล่าวถึงตามมาตรา 3 (ง) ต้องกำหนดโดยกฎหมาย หรือกฎระเบียบของประเทศ หรือโดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ หลังจากหารือกับองค์การนายจ้าง และองค์การคนงานที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวรรค 3 และ 4 ของข้อแนะนำด้วยรูปแบบ ที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999)

2. หลังจากหารือกับองค์การนายจ้าง และองค์การคนงานที่เกี่ยวข้องแล้ว หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ต้องระบุว่าประเภทงานที่กำหนดขึ้นดังกล่าวมีอยู่ที่ใด

3. บัญชีประเภทงานที่กำหนดขึ้นตามวรรค 1 ของมาตรานี้จะถูกพิจารณา และแก้ไขเป็นระยะตามที่จำเป็น หลังจากหารือกับองค์การนายจ้าง และองค์การคนงานที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 5

สมาชิกแต่ละประเทศต้องจัดตั้งหรือกำหนดกลไกที่เหมาะสมเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่ให้ผลในทางปฏิบัติแก่อนุสัญญานี้ ทั้งนี้หลังจากหารือกับองค์การนายจ้างและองค์การคนงานแล้ว

มาตรา 6

1. สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดและปฏิบัติตามแผนงานดำเนินการเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก โดยถือเป็นภาระกิจสำคัญเร่งด่วน

2. แผนงานดำเนินการเช่นนั้นต้องกำหนดและปฏิบัติโดยการหารือกับหน่วยงานของรัฐบาล และองค์การนายจ้างและองค์การคนงานที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความเห็นของกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยตามที่สมควร

มาตรา 7

1. สมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็นทุกประการเพื่อให้หลักประกันว่ามีการปฏิบัติตามและบังคับใช้อย่างได้ผลต่อบทบัญญัติที่ให้ผลในทางปฏิบัติแก่นุสญญานี้ ซึ่งรวมทั้งการบัญญัติใหม่ และการปฏิบัติตามบทลงโทษทางอาญา หรือบทลงโทษอื่น ๆ ตามที่สมควร

2. โดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาในการบริหารจัดการใช้แรงงานเด็ก สมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินมาตรการที่ได้ผลและมีกำหนดเวลาเพื่อที่จะ

- (ก) ป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
- (ข) จัดให้ความช่วยเหลือโดยตรงที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อนำเด็กออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กและเพื่อการฟื้นฟูสภาพเด็ก และบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม
- (ค) ให้หลักประกันว่าเด็กทุกคนที่ถูกนำออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กสามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่า และการฝึกอบรมอาชีพที่ไม่คิดมูลค่าด้วยในกรณีที่เป็นไปได้และเหมาะสม
- (ง) ระบุตัว และให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ และ
- (จ) คำนึงถึงสถานการณ์ที่เป็นพิเศษของเด็กหญิง

3. สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่ให้ผลในทางปฏิบัติแก่นุสญญานี้

มาตรา 8

ประเทศสมาชิกจะดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือในการให้ผลในทางปฏิบัติต่อบทบัญญัติของอนุสญญานี้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้น และ/หรือความช่วยเหลือ ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนงานขจัดความยากจน และการให้การศึกษาอย่างทั่วถึง

มาตรา 9

การให้สัตยาบันอนุสญญานี้อย่างเป็นทางการจะต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 10

1. อนุสญญานี้จะมีผลผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งสัตยาบันสารของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้ผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
2. อนุสญญานี้จะมีผลใช้บังคับภายหลังจากวันที่ซึ่งสัตยาบันสารของรัฐสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้ผู้อำนวยการใหญ่แล้วสิบสองเดือน
3. ภายหลังจากนี้ อนุสญญานี้จะมีผลใช้บังคับสำหรับแต่ละรัฐสมาชิก ภายหลังจากวันที่สัตยาบันสารของตนได้รับการจดทะเบียนไว้แล้วสิบสองเดือน

มาตรา 11

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ อาจจะประกาศบอกเลิกการสัตยาบันได้ภายหลังจากระยะเวลาสิบปี นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ได้มีผลใช้เป็นครั้งแรก โดยการแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียนการประกาศบอกเลิกเช่นว่านี้จะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีนับจากวันที่ได้มีการจดทะเบียนการบอกเลิกแล้ว

2. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิที่จะทำการบอกเลิกบทบัญญัติของมาตรานี้ภายในปีที่ถัดจากการครบกำหนดระยะเวลาสิบปีตามที่ได้กำหนดไว้ในวรรคก่อนจะมีข้อผูกพันต่อ อีกเป็นระยะเวลาสิบปีต่อไป และหลังจากนั้นอาจประกาศบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ในระยะเวลาทุก ๆ สิบปี ตามข้อกำหนดในมาตรานี้

มาตรา 12

1. ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้รัฐสมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหมดที่รัฐสมาชิกขององค์การฯ ได้แจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่

2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การฯ ทราบถึงการให้สัตยาบันอันที่สองของสองประเทศแรกนั้น ผู้อำนวยการใหญ่จะต้องแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การฯ ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับด้วย

มาตรา 13

ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบถึงการจดทะเบียนให้สัตยาบันและการจดทะเบียนบอกเลิกทั้งหมดที่แจ้งมายังเขาตามความในข้อกำหนดของวรรคก่อนเพื่อการจดทะเบียนไว้ตามนัยมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 14

เวลาใดก็ตามที่คณะประศาสน์การของสำนักแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่าจำเป็น อาจจะทำเรื่องไปยังที่ประชุมใหญ่ให้ส่งรายงานการดำเนินการของอนุสัญญานี้ และอาจจะขอให้มีการบรรจุคำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนไว้ในระเบียบวาระการประชุมได้

มาตรา 15

1. ถ้าที่ประชุมยอมรับอนุสัญญาใหม่ซึ่งเปลี่ยนแปลงแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนแล้ว และหากว่าอนุสัญญาใหม่มิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่โดยรัฐสมาชิกให้รวมความถึงสิทธิในการบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ทันทีโดยนิตินัย โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 11 ข้างต้น ถ้าและในเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะมีผลใช้บังคับแล้ว

(ข) นับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับแล้ว การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้โดยรัฐสมาชิกจักหยุดยั้งลงเพียงนั้น

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ อนุสัญญานี้ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่อย่างเดิม สำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไว้แล้ว แต่ยังมีไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 16

ตัวบทของอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544

C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999
Convention concerning the Prohibition and Immediate Action
for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour

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 87th Session on 1 June 1999, and

Considering the need to adopt new instruments for the prohibition and elimination of the worst forms of child labour, as the main priority for national and international action, including international cooperation and assistance, to complement the Convention and the Recommendation concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973, which remain fundamental instruments on child labour, and

Considering that the effective elimination of the worst forms of child labour requires immediate and comprehensive action, taking into account the importance of free basic education and the need to remove the children concerned from all such work and to provide for their rehabilitation and social integration while addressing the needs of their families, and

Recalling the resolution concerning the elimination of child labour adopted by the International Labour Conference at its 83rd Session in 1996, and

Recognizing that child labour is to a great extent caused by poverty and that the long-term solution lies in sustained economic growth leading to social progress, in particular poverty alleviation and universal education, and

Recalling the Convention on the Rights of the Child adopted by the United Nations General Assembly on 20 November 1989, and

Recalling the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted by the International Labour Conference at its 86th Session in 1998, and

Recalling that some of the worst forms of child labour are covered by other international instruments, in particular the Forced Labour Convention, 1930, and the United Nations Supplementary convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery, 1956, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to child labour, 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 seventeenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-nine the following Convention, which may be cited as the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999.

Article 1

Each Member which ratifies this Convention shall take immediate and effective measures to secure the prohibition and elimination of the worst forms of child labour as a matter of urgency.

Article 2

For the purposes of this Convention, the term *Child* shall apply to all persons under the age of 18.

Article 3

For the purposes of this Convention, *the term the worst forms of child labour* comprises:

- (a) all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict;
- (b) the use, procuring or offering of a child for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances;
- (c) the use, procuring or offering of a child for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs as defined in the relevant international treaties;
- (d) work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of children.

Article 4

1. The types of work referred to under Article 3 (d) shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, taking into consideration relevant international standards, in particular Paragraphs 3 and 4 of the Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999.
2. The competent authority, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, shall identify where the types of work so determined exist.
3. The list of the types of work determined under paragraph 1 of this Article shall be periodically examined and revised as necessary, in consultation with the organizations of employers and workers concerned.

Article 5

Each Member shall, after consultation with employers' and workers' organizations, establish or designate appropriate mechanisms to monitor the implementation of the provisions giving effect to this Convention.

Article 6

1. Each Member shall design and implement programmes of action to eliminate as a priority the worst forms of child labour.
2. Such programmes of action shall be designed and implemented in consultation with relevant government institutions and employers' and workers' organizations, taking into consideration the views of other concerned groups as appropriate.

Article 7

1. Each Member shall take all necessary measures to ensure the effective implementation and enforcement of the provisions giving effect to this Convention including the provision and application of penal sanctions or, as appropriate, other sanctions.
2. Each Member shall, taking into account the importance of education in eliminating child labour, take effective and time-bound measures to:
 - (a) prevent the engagement of children in the worst forms of child labour;
 - (b) provide the necessary and appropriate direct assistance for the removal of children from the worst forms of child labour and for their rehabilitation and social integration;
 - (c) ensure access to free basic education, and, wherever possible and appropriate, vocational training, for all children removed from the worst forms of child labour;
 - (d) identify and reach out to children at special risk; and
 - (e) take account of the special situation of girls.
3. Each Member shall designate the competent authority responsible for the implementation of the provisions giving effect to this Convention.

Article 8

Members shall take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of this Convention through enhanced international cooperation and/or assistance including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.

Article 9

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

Article 10

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 11

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 12

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 13

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 14

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 15

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 11 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 16

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

ปฏิญญา ILO
ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน
(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

โดยที่ ILO ถูกก่อตั้งขึ้นด้วยความเชื่อมั่นว่าความยุติธรรมทางสังคม เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อสันติภาพที่เป็นสากลและถาวร

โดยที่ความเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แต่ยังไม่เพียงพอที่จะให้หลักประกันแก่ความเสมอภาค ความก้าวหน้าทางสังคม และการขจัดความยากจน ซึ่งเป็นเรื่องที่ยืนยันถึงความจำเป็นที่ ILO จะต้องส่งเสริมนโยบายทางสังคมที่แข็งแกร่ง ความยุติธรรม และสถาบันประชาธิปไตย

โดยที่ในขณะนี้มีความจำเป็นยิ่งกว่าในช่วงเวลาใดที่ผ่านมา ที่ ILO จะต้องระดมทรัพยากรทั้งหมดในการกำหนดมาตรฐาน ความร่วมมือทางวิชาการ และการวิจัย ในทุกเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการเมืองานทำ การฝึกอบรมอาชีพ และสภาพการทำงาน เพื่อให้หลักประกันว่า ในบริบทของการดำเนินยุทธศาสตร์ระดับโลกเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมจะส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนบนฐานที่กว้างขวาง

โดยที่ ILO ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ปัญหาของบุคคลที่มีความจำเป็นทางสังคมเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนว่างงาน และคนงานอพยพ และควรระดม และกระตุ้นให้มีความพยายามระดับระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับชาติ ที่มุ่งแก้ไขปัญหาคือบุคคลเหล่านี้ และส่งเสริมนโยบายที่ได้ผลในการสร้างงาน

โดยที่ในความพยายามที่จะดำรงความเชื่อมโยงระหว่างความก้าวหน้าทางสังคมกับความเติบโตทางเศรษฐกิจ การประกันหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในแง่ที่ว่าประกันนั้นจะช่วยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถเรียกร้องสิทธิในส่วนแบ่งที่เป็นธรรมจากความมั่งคั่งที่ตนเองได้ช่วยสร้างขึ้น โดยที่การเรียกร้องนั้นกระทำอย่างเสรีและอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมในโอกาส นอกจากนี้การประกันดังกล่าวยังจะช่วยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถบรรลุศักยภาพในความเป็นมนุษย์ของตนได้อย่างเต็มที่

“โดยที่ ILO เป็นองค์กรระหว่างประเทศที่ได้รับมอบหมายหน้าที่มาตามธรรมนูญ และเป็นองค์กรผู้ทรงอำนาจในการกำหนดและดำเนินการกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และได้รับความสนับสนุนและการยอมรับจากประชาคมระหว่างประเทศในการส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานในฐานะที่เป็นการแสดงออกซึ่งหลักการตามธรรมนูญ” จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่จะต้องยืนยันซ้ำถึงลักษณะที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ของหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่ปรากฏอยู่ในธรรมนูญองค์การ และต้องส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักการและสิทธิเหล่านั้นเป็นสากล

ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศจึง

1. ระลึก

(ก) ว่าในการเข้าเป็นสมาชิก ILO ด้วยความสมัครใจ สมาชิกทุกประเทศได้รับรองหลักการและสิทธิที่ระบุไว้ในธรรมนูญ ILO และในปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย และได้รับเป็นภาระที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์การ ทั้งนี้โดยเต็มกำลัง และสอดคล้องอย่างเต็มที่กับสภาพการณ์จำเพาะของประเทศ

- (ข) ว่าหลักการและสิทธิเหล่านี้ได้มีการแสดงออกและพัฒนาในรูปของสิทธิและพันธกรณีที่เจาะจงตามอนุสัญญาที่รับรองกันว่าเป็นอนุสัญญาหลักทั้งภายในและภายนอกองค์การ
2. ประกาศว่าสมาชิกทุกประเทศแม้ว่ายังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าว แต่โดยที่มีสมาชิกภาพอยู่ในองค์การ จึงมีพันธกรณีที่จะต้องเคารพส่งเสริม และปฏิบัติให้เป็นจริงตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่เป็นหัวใจของอนุสัญญาเหล่านั้นทั้งนี้โดยสุจริตและเป็นไปตามธรรมเนียมหลักการเหล่านี้ได้แก่
- (ก) เสรีภาพในการสมาคม และการรับรองที่มีผลจริงจึ่งสำหรับสิทธิในการต่อรองร่วม
- (ข) การจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ
- (ค) การยกเลิกอย่างได้ผลต่อการใช้แรงงานเด็ก และ
- (ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในด้านการจ้างงานทำ และการประกอบอาชีพ
3. รับรองว่าองค์การมีพันธกรณีที่จะต้องช่วยเหลือประเทศสมาชิก โดยตอบสนองความจำเป็นของประเทศสมาชิกที่กำหนดแล้วและแสดงออกไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ประเทศสมาชิกบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้ ทั้งนี้โดยใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากทรัพยากรตามธรรมเนียม ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และทรัพยากรจากงบประมาณ ตลอดจนการระดมทรัพยากรและความสนับสนุนจากภายนอก และการกระตุ้นเตือนองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ ที่ ILO ได้สร้างความสัมพันธ์ไว้แล้วตามมาตรา 12 ของธรรมนูญ ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนความพยายามดังกล่าว”
- (ก) โดยเสนอความร่วมมือทางวิชาการและบริการคำแนะนำเพื่อส่งเสริมการให้สัตยาบันและการปฏิบัติตามอนุสัญญาหลัก
- (ข) โดยการช่วยเหลือประเทศสมาชิกที่ยังไม่สามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักบางฉบับหรือทุกฉบับในความพยายามที่จะเคารพ และส่งเสริม และปฏิบัติให้เป็นจริงตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่เป็นหัวใจของอนุสัญญาเหล่านั้นและ
- (ค) โดยการช่วยเหลือประเทศสมาชิกในความพยายามที่จะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
4. ตัดสินใจว่า เพื่อให้ผลในทางปฏิบัติอย่างเต็มที่แก่ปฏิญญานี้ การติดตามผลเชิงส่งเสริม ซึ่งมีประโยชน์ และได้ผลจริงจะมีการดำเนินการตามมาตรการที่ระบุในภาคผนวกของปฏิญญานี้ ซึ่งจะถือเป็นส่วนหนึ่งที่แบ่งแยกมิได้ของปฏิญญา
5. เน้นว่ามาตรฐานแรงงานไม่ควรถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการกีดกันทางการค้า และว่าไม่มีส่วนใดส่วนหนึ่งในปฏิญญานี้ และการติดตามผลที่จะถูกอ้าง หรือนำไปใช้ในลักษณะอื่นใด เพื่อวัตถุประสงค์เช่นนั้น นอกจากนี้ ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศใดจะไม่ถูกปฏิเสธในลักษณะใด ๆ โดยปฏิญญานี้และกลไกติดตามผล

ผนวก
การติดตามผลสำหรับปฏิญญา
(Follow up to the Declaration)

1. วัตถุประสงค์โดยรวม

1. เป้าหมายของการติดตามผลที่อธิบายไว้ข้างล่างนี้ คือเพื่อที่จะกระตุ้นให้ประเทศสมาชิก ILO ดำเนินความพยายามที่จะส่งเสริมหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานที่ระบุไว้ในธรรมนูญของ ILO และในปฏิญญาฟิลาเดลเฟียและยืนยันซ้ำในปฏิญญานี้

2. โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์นี้ ซึ่งมีลักษณะเร่งส่งเสริมอย่างเคร่งครัด การติดตามผลนี้จะเปิดโอกาสให้มีการระบุเรื่องที่เห็นว่าความช่วยเหลือของ ILO ในรูปของกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการอาจเป็นประโยชน์ต่อประเทศสมาชิก เพื่อช่วยให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานเหล่านี้ การติดตามผลนี้มีขึ้นมาแทนที่กลไกกำกับดูแลต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้แล้ว และจะไม่ใช่อุปสรรคต่อการทำงานของกลไกเหล่านั้นด้วย ดังนั้น สถานการณ์เจาะจงใดที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของกลไกเหล่านั้นก็จะไม่ถูกนำมาพิจารณาหรือพิจารณาซ้ำภายในกรอบของการติดตามผลนี้

3. เครื่องมือ 2 ประการที่ใช้ในการติดตามผลตามที่กล่าวต่อไปอิงระเบียบวิธีปฏิบัติที่มีอยู่แล้ว : การติดตามผลประจำปี เกี่ยวกับอนุสัญญาหลักที่ยังมิได้ให้สัตยาบันจะปรับเปลี่ยนบางประการต่อวิธีการปัจจุบันที่ใช้ในการปฏิบัติตามมาตรา 19 วรรค 5 (e) ของธรรมนูญ สำหรับรายงานทั่วโลกนั้นมุ่งให้ได้ผลดีที่สุดจากระเบียบวิธีปฏิบัติที่ดำเนินการอยู่ตามธรรมนูญ

2. การติดตามผลประจำปีเกี่ยวกับอนุสัญญาหลักที่ยังมิได้ให้สัตยาบัน

ก. วัตถุประสงค์และขอบเขต

1. วัตถุประสงค์คือเพื่อเปิดโอกาสให้มีการทบทวนในแต่ละปีด้วยระเบียบวิธีการที่ปรับให้ง่ายขึ้น สำหรับความพยายามที่ได้ดำเนินการไปตามปฏิญญาโดยประเทศสมาชิกที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักทั้งหมดโดยที่ระเบียบวิธีการใหม่ที่จะมาแทนที่การทบทวนระยะ 4 ปี ซึ่งคณะประศาสน์การได้นำมาใช้ในปี พ.ศ. 2538

2. การติดตามผลดังกล่าวนี้ในแต่ละปี จะครอบคลุมหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานทั้ง 4 เรื่องที่ระบุไว้ในปฏิญญา

ข. วิธีการ

1. การติดตามผลจะอิงรายงานที่ร้องขอจากประเทศสมาชิกตามมาตรา 19 วรรค 5 (e) ของธรรมนูญ แบบฟอร์มของรายงานจะกำหนดขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลจากรัฐบาลของประเทศที่ยังมิได้ให้อนุสัญญาหลักฉบับใดฉบับหนึ่ง โดยเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศนั้น ๆ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงมาตรา 23 ของธรรมนูญ และแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้แล้ว

2. รายงานเหล่านี้เมื่อเรียบเรียงโดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว จะถูกทบทวนโดยคณะประศาสน์การ

3. สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศอาจขอให้คณะผู้เชี่ยวชาญที่แต่งตั้งโดยคณะประศาสน์การมาทำหน้าที่นำเสนอทบทวนให้แก่รายงานที่เรียบเรียงแล้ว โดยในการนำเสนอดังกล่าว คณะผู้เชี่ยวชาญจะชี้ให้เห็นประเด็นที่อาจจะต้องอภิปรายเชิงลึกเพิ่มเติม

4. ควรพิจารณาปรับระเบียบวิธีการปฏิบัติที่คณะประศาสน์การใช้อยู่ในปัจจุบันเพื่อเปิดโอกาสให้ประเทศสมาชิกที่ไม่มีผู้แทนอยู่ในคณะประศาสน์การสามารถชี้แจงให้ความกระจ่างในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งอาจจำเป็นหรือเป็นประโยชน์ในขณะที่มีการอภิปรายโดยคณะประศาสน์การ โดยที่คำชี้แจงนี้จะเสริมข้อมูลที่ปรากฏอยู่ในรายงานของประเทศนั้น ๆ และการชี้แจงก็กระทำในลักษณะที่เหมาะสมที่สุด

3. รายงานทั่วโลก

ก. วัตถุประสงค์และขอบเขต

1. วัตถุประสงค์ของรายงานนี้ เพื่อเสนอภาพรวมทั่วโลกในเชิงเคลื่อนไหวเกี่ยวกับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานแต่ละเรื่องที่ได้รับทราบมาในช่วง 4 ปี ก่อนหน้ารายงาน และรายงานนี้จะเป็นพื้นฐานสำหรับการประเมินความได้ผลของความช่วยเหลือโดยองค์การ และเป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดภารกิจที่มีลำดับความเร่งด่วนสำหรับช่วงเวลาต่อไปในรูปของแผนปฏิบัติการความร่วมมือทางวิชาการที่กำหนดขึ้น โดยมีความมุ่งหมายสำคัญที่จะระดมทรัพยากรทั้งจากภายในและภายนอก จำเป็นต่อการปฏิบัติการกิจเหล่านั้น

2. ในแต่ละปี รายงานนี้จะครอบคลุมหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานเรื่องหนึ่งในสี่เรื่อง โดยสลับกันปีละเรื่อง

ข. วิธีการ

1. รายงานนี้จะร่างขึ้นภายใต้ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการใหญ่โดยอิงข้อมูลที่เป็นทางการ หรือข้อมูลที่รวบรวมและประเมินแล้วตามระเบียบวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้แล้ว ในกรณีของประเทศที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลัก รายงานนี้จะอิงเป็นพิเศษกับข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลประจำปีทีกล่าวแล้วข้างต้น ในกรณีของประเทศที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักที่เกี่ยวข้องแล้ว รายงานจะอิงเป็นพิเศษกับรายงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการมาตรา 22 ของธรรมนูญ

2. รายงานทั่วโลกที่จะยื่นเสนอต่อที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้มีการอภิปรายไตรภาคีในฐานะเป็นรายงานฉบับหนึ่งของผู้อำนวยการใหญ่ ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศอาจดำเนินการกับรายงานนี้แยกต่างหากจากรายงานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นตามมาตรา 12 ของระเบียบประจำปีของที่ประชุม และอาจอภิปรายรายงานนี้ในนัดประชุมที่กำหนดขึ้นโดยเฉพาะสำหรับรายงานนี้ หรือโดยวิธีการอื่นที่เหมาะสม จากนั้นจะเป็นหน้าที่ของคณะประศาสน์การที่จะต้องริบหาข้อสรุปจากการอภิปรายดังกล่าวเกี่ยวกับภารกิจที่มีลำดับความสำคัญ และแผนปฏิบัติการสำหรับความร่วมมือทางวิชาการที่จะต้องดำเนินการในช่วง 4 ปีถัดไป

4. เป็นที่เข้าใจกันว่า

1. จะมีการยื่นข้อเสนอแก้ไขระเบียบประจำของคณะประศาสน์การและของที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตามบทบัญญัติข้างต้น

2. เมื่อได้เวลาที่สมควรที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะทบทวนการทำงานของกรรมการติดตามผลดังกล่าวนี้ โดยพิจารณาจากประสบการณ์ที่ได้รับมา ทั้งนี้ เพื่อประเมินว่าการติดตามผลบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวม ตามที่ระบุไว้ในส่วนที่ 1 อย่างเพียงพอหรือไม่

ILO Declaration on Fundamental Principles Rights at Work
86th Session, Geneva, June 1998

Whereas the ILO was founded in the conviction that social justice is essential to universal and lasting peace;

Whereas economic growth is essential but not sufficient to ensure equity, social progress and the eradication of poverty, confirming the need for the ILO to promote strong social policies, justice and democratic institutions;

Whereas the ILO should, now more than ever, draw upon all its standard-setting, technical cooperation and research resources in all its areas of competence, in particular employment, vocational training and working conditions, to ensure that, in the context of a global strategy for economic and social development, economic and social policies are mutually reinforcing components in order to create broad-based sustainable development;

Whereas the ILO should give special attention to the problems of persons with special social needs, particularly the unemployed and migrant workers, and mobilize and encourage international, regional and national efforts aimed at resolving their problems, and promote effective policies aimed at job creation;

Whereas, in seeking to maintain the link between social progress and economic growth, the guarantee of fundamental principles and rights at work is of particular significance in that it enables the persons concerned to claim freely and on the basis of equality of opportunity their fair share of the wealth which they have helped to generate, and to achieve fully their human potential;

Whereas the ILO is the constitutionally mandated international organization and the competent body to set and deal with international labour standards, and enjoys universal support and acknowledgement in promoting fundamental rights at work as the expression of its constitutional principles;

Whereas it is urgent, in a situation of growing economic interdependence, to reaffirm the immutable nature of the fundamental principles and rights embodied in the Constitution of the Organization and to promote their universal application;

The International Labour Conference,

1. Recalls:

(a) that in freely joining the ILO, all Members have endorsed the principles and rights set out in its Constitution and in the Declaration of Philadelphia, and have undertaken to work towards attaining the overall objectives of the Organization to their resources and fully in line with their specific circumstances;

(b) that these principles and rights have been expressed and developed in the form of specific rights and obligations in Conventions recognized as fundamental both inside and outside the Organization.

2. Declares that all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation arising from the very fact of membership in the Organization, to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions, namely:

(a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

(b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;

(c) the effective abolition of child labour;

and

(d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

3. Recognizes the obligation on the Organization to assist its Members, in response to their established and expressed needs, in order to attain these objectives by making full use of its constitutional, operational and budgetary resources, including by the mobilization of external resources and support, as well as by encouraging other international organizations with which the ILO has established relations, pursuant to article 12 of its Constitution, to support these efforts:

(a) by offering technical cooperation and advisory services to promote the ratification and implementation of the fundamental Conventions;

(b) by assisting those Members not yet in a position to ratify some or all of these Conventions in their efforts to respect, to promote and to realize the principles concerning fundamental rights which are the subject of those Conventions; and

(c) by helping the Members in their efforts to create a climate for economic and social development.

4. Decides that, to give full effect to this Declaration, a promotional follow-up, which is meaningful and effective, shall be implemented in accordance with the measures specified in the annex hereto, which shall be considered as an integral part of this Declaration.

5. Stresses that labour standards should not be used for protectionist trade purposes, and that nothing in this Declaration and its follow-up shall be invoked or otherwise used for such purposes; in addition, the comparative advantage of any country should in no way be called into question by this Declaration and its follow-up.

Annex

Follow-up to the Declaration

1. Overall purpose

1. The aim of the follow-up described below is to encourage the efforts made by the Members of the Organization to promote the fundamental principles and rights enshrined in the Constitution of the ILO and the Declaration of Philadelphia and reaffirmed in this Declaration.

2. In line with this objective, which is of a strictly promotional nature, this follow-up will allow the identification of areas in which the assistance of the Organization through its technical cooperation activities may prove useful to its Members to help them implement these fundamental principles and rights. It is not a substitute for the established supervisory mechanisms, nor shall it impede their functioning; consequently, specific situations within the preview of those mechanisms shall not be examined or re-examined within the framework of this follow-up.

3. The two aspects of this follow-up, described below, are based on existing procedures : the annual follow-up concerning non-ratified fundamental Conventions will entail merely some adaptation of the present modalities of application of article 19, paragraph 5 (e) of the Constitution; and the global report will serve to obtain the best results from the procedures carried out pursuant to the Constitution.

2. Annual follow-up concerning non-ratified fundamental Conventions

A. Purpose and scope

1. The purpose is to provide an opportunity to review each year. By means of simplified procedures to replace the four-year review introduced by the Governing Body in 1995, the efforts made in accordance with the Declaration by Members which have not yet ratified all the fundamental Conventions.

2. The follow-up will cover each year the four areas of fundamental principles and rights specified in the Declaration.

B. Modalities

1. The follow-up will be based on reports requested from Members under article 19, paragraph 5 (e) of the Constitution. The report forms will be drawn up so as to obtain information from governments which have not ratified one or more of the fundamental Conventions, on any changes which may have taken place in their law and practice, taking due account of article 23 of the Constitution and established practice.

2. These reports, as compiled by the Office, will be reviewed by the Governing Body.

3. With a view to presenting and introduction to the reports thus compiled, drawing attention to any aspects which might call for a more in-depth discussion, the Office may call upon a group of experts appointed for this purpose by the Governing Body.

4. Adjustments to the Governing Body's existing procedures should be examined to allow Members which are not represented on the Governing Body to provide, in the most appropriate way, clarifications which might prove necessary or useful during Governing Body discussions to supplement the information contained in their reports.

3. Global report

A. Purpose and scope

1. The purpose of this report is to provide a dynamic global picture relating to each category of fundamental principles and rights noted during the preceding four-year period, and to serve as a basis for assessing the effectiveness of the assistance provided by the Organization, and for determining priorities for the following period, in the form of action plans for technical cooperation designed in particular to mobilize the internal and external resources necessary to carry them out.

2. The report will cover, each year, one of the four categories of fundamental principles and rights in turn.

B. Modalities

1. the report will be drawn up the responsibility of the Director-General on the basis of official information, or information gathered and assessed in accordance with established procedures. In case of States which have not ratified the fundamental Conventions, it will be based in particular on the findings of the aforementioned annual follow-up. In the case of Members which have ratified the Conventions concerned, the report will be based in particular on reports as dealt with pursuant to article 22 of the Constitution.

2. This report will be submitted to the Conference for tripartite discussion as a report of the Director-General. The Conference may deal with this report separately from reports under article 12 of its Standing Orders, and may discuss it during a sitting devoted entirely to this reports, or in any other appropriate way. It will then be for the Governing Body, at an early session, to draw conclusions from this discussion concerning the priorities and plans of action for technical cooperation to be implemented for the following four-year period.

5. It is understood that :

1. Proposals shall be made for amendments to the Standing Orders of the Governing Body and the Conference which are required to implement the preceding provisions.

2. The Conference shall, in due course, review the operation of this follow-up in the light of the experience acquired to assess whether it has adequately fulfilled the overall purpose articulated in Part 1

