

คำแปลและตัวบทอนุสัญญา
ของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน
(ระหว่าง พ.ศ. 2511 - พ.ศ. 2547)



กระทรวงแรงงาน

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961169387

49/25

วันที่	3	/	21	/	51	49
เลขทะเบียน	21	18410	ร.1			
			KF			
เลขหมู่	53.5					
	2774		2549			

คำแปลและตัวบทอนุสัญญา

ของ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน

(ระหว่าง พ.ศ. 2511 - พ.ศ. 2547)



กระทรวงแรงงาน

คำนำ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอยู่ในรูปของอนุสัญญา (conventions) และข้อแนะ (recommendations) นั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ตราขึ้นโดยผ่านการรับรองของประเทศสมาชิกในการประชุมใหญ่ขององค์การ ซึ่งมีขึ้นเป็นประจำทุกปี นับตั้งแต่ปีก่อตั้งองค์การเมื่อ พ.ศ.2462 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ.2544) ILO ได้ออกอนุสัญญาไปแล้วจำนวน 183 ฉบับ และข้อแนะ 191 ฉบับ

วัตถุประสงค์ของการตรามาตรฐานแรงงานขึ้นนั้น สอดคล้องกับหลักการขององค์การ นั่นคือเพื่อส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกย่องมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน โดยมาตรฐานแรงงานเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติ

ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาขององค์การโดยให้สัตยาบันอนุสัญญารวม 14 ฉบับ ในระยะเวลาต่างกัน ตั้งแต่ พ.ศ. 2511 - 2547 ซึ่งในการเข้าเป็นภาคีนี้ได้พิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนพันธกิจของประเทศซึ่งต้องดำเนินการตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้วอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนไทย

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้รวบรวมอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันทั้งหมดจนถึงปัจจุบันรวม 14 ฉบับ ทั้งคำแปลและตัวบทของอนุสัญญา เพื่อความสะดวกแก่ผู้ประสงค์จะศึกษาและอ้างอิง โดยหวังว่าเอกสารฉบับนี้จะ เป็นประโยชน์แก่ข้าราชการและผู้สนใจโดยทั่วไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ส่วนวิเทศสัมพันธ์

พฤษภาคม 2549

สารบัญ

	หน้า
1. อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม (Convention concerning the Application of the Weekly Rest in Industrial Undertakings)	1 5
2. อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุ สำหรับคนงานในชาติและคนงานต่างชาติ (Convention concerning Equality of Treatment for National and Foreign Workers as regards Workmen's Compensation for Accidents)	8 11
3. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Convention concerning Forced or Compulsory Labour)	14 24
4. อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการปรับปรุงแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา (Convention concerning the Partial Revision of the Conventions)	33 37
5. อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดองค์การบริหารจัดหางาน (Convention concerning the Organisation of the Employments Service)	41 47
6. อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิง ซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน (Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value)	53 57
7. อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการยกเลิกบทลงโทษทางอาญาต่อการละเมิด สัญญาการจ้างงานโดยคนงานพื้นเมือง (Convention concerning the Abolition of Penal Sanctions for Breaches of Contract of Employment by Indigenous Workers)	61 64
8. อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Convention concerning the Abolition of Forced Labour)	67 70
9. อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา (Convention concerning the Partial Revision of the Conventions)	73 76
10. อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ (Convention concerning Employment Policy)	78 81

	หน้า
11. อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน	84
(Convention concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines)	87
12. อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้	90
(Convention concerning the Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker)	93
13. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้	96
(Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment)	102
14. อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันที	109
เพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก	
(Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour)	113

อนุสัญญาฉบับที่ 14

อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม (Convention concerning the Application of the Weekly Rest in Industrial Undertakings)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ได้จัดประชุมกันขึ้น ณ นครเจนีวาในการประชุมสมัยที่ 3 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม ค.ศ. 1921 และ

ได้ตกลงให้รับเอาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม นับเป็นเรื่องที่ 7 ในระเบียบวาระการประชุม และ

ได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้ อยู่ในรูปอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า “อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1921 เพื่อการให้สัตยาบันโดยรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามบัญญัติของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 1

1. เพื่อวัตถุประสงค์แห่งอนุสัญญานี้ คำว่า “สถานประกอบการอุตสาหกรรม” หมายความว่า
(ก) การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน และงานอื่นใดที่ดำเนินการเพื่อการขุดค้นแร่ธาตุจากพื้นดิน
(ข) อุตสาหกรรมซึ่งมีลักษณะเป็นการหัตถกรรม การเปลี่ยนแปลง การทำความสะอาด การซ่อมแซม การตกแต่ง การทำให้สำเร็จรูป การดัดแปลงเพื่อจำหน่าย การทำให้แตกหัก หรือการรื้อถอน หรือการแปรรูปวัตถุหรือทรัพย์สิน และรวมตลอดถึงการต่อเรือ และการให้กำเนิด แปลงหรือจ่ายไฟฟ้า หรือพลังงานอย่างอื่น
(ค) การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ดัดแปลงหรือรื้อถอนอาคาร ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ อุโมงค์ สะพานเทียบเรือ ทางน้ำในประเทศ ถนนอุโมงค์ สะพาน ทางระบายน้ำ ท่อระบายสิ่งโสโครก บ่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า แก๊ส ประปา หรืองานก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้ง การเตรียมหรือวางรากฐานงานก่อสร้าง หรือโครงสร้างเหล่านั้น
(ง) การขนส่งผู้โดยสาร หรือสินค้าทางถนน รถไฟ ทางน้ำในประเทศ รวมทั้งการขนถ่ายสินค้าที่อุโมงค์ ท่าเรือ ที่เทียบเรือ หรือที่จอดเรือ หรือโรงพักสินค้า แต่ไม่รวมถึงการขนส่งที่ทำด้วยมือ
2. คำจำกัดความนี้ย่อมขึ้นอยู่กับข้อยกเว้นเป็นพิเศษของชาติ การจำกัดชั่วโมงทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ตามที่มีบัญญัติอยู่ในอนุสัญญาวงซึ่งต้นว่า 8 ชั่วโมงใน 1 วัน และ 48 ชั่วโมงใน 1 สัปดาห์นั้น จะมีผลตราบเท่าที่การยกเว้นดังกล่าวนี้มีผลบังคับโดยอนุสัญญาฉบับปัจจุบัน
3. นอกจากที่กล่าวแล้วข้างต้น ถ้าจำเป็นรัฐสมาชิกแต่ละรัฐอาจจำกัดความ โดยแบ่งแยกงานอุตสาหกรรมออกจากงานพาณิชย์และงานเกษตร

มาตรา 2

1. เจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่ลูกจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของรัฐ หรือเอกชน หรือสาขาอื่นเช่นว่านั้น ในทุก ๆ ระยะเวลา 7 วัน จะต้องมีระยะเวลาการหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกัน เว้นแต่จะได้มีการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น โดยมาตราอื่น

2. ถ้าเป็นไปได้ ต้องกำหนดระยะเวลาหยุดพักผ่อนสำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในแต่ละสถานประกอบการให้ตรงกัน
3. ถ้าเป็นไปได้ ต้องกำหนดให้มีการหยุดตามวันหยุดประเพณีนิยมหรือวัฒนธรรมของรัฐ หรือ ท้องถิ่นนั้นด้วย

มาตรา 3

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐอาจตั้งข้อยกเว้นการบังคับใช้บทบัญญัติในมาตรา 2 บังคับแก่บุคคลที่ถูกจ้างทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ซึ่งมีสมาชิกของครอบครัวเพียงครอบครัวเดียวถูกจ้างให้ทำงาน

มาตรา 4

1. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐอาจตั้งข้อยกเว้นทั้งหมดหรือแต่บางส่วน (รวมทั้งการสั่งระงับหรือการลดชั่วโมงพักผ่อนลง) จากบทบัญญัติของมาตรา 2 ไว้เป็นพิเศษ โดยการพิจารณาถึงหลักมนุษยธรรมและเศรษฐกิจเท่าที่สมควรทั้งหมด และหลังจากได้ปรึกษาหารือกับสมาคมนายจ้างและคนงานที่รับผิดชอบกรณีที่มีอยู่แล้ว

มาตรา 5

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องกำหนดระยะเวลาหยุดพักผ่อนชดเชยให้สำหรับการระงับหรือลดชั่วโมงพักผ่อนลงตามความในมาตรา 4 เว้นแต่กรณีซึ่งมีความตกลงหรือจารีตประเพณีกำหนดไว้เรียบร้อยแล้วสำหรับระยะเวลาเช่นว่านั้น

มาตรา 6

1. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐจะต้องทำรายการเกี่ยวกับข้อยกเว้นที่ผ่อนผันให้ตามความในมาตรา 3 และ 4 ของอนุสัญญานี้ แล้วแจ้งไปยังสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และหลังจากนั้นทุก ๆ 2 ปี ถ้ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการเหล่านี้จะต้องแจ้งให้ทราบเช่นเดียวกัน
2. สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จะเสนอรายงานเกี่ยวกับเรื่องนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 7

เพื่อความสะดวกในการใช้บังคับตามอนุสัญญานี้ แต่ละนายจ้าง ผู้อำนวยการหรือผู้จัดการมีหน้าที่จะต้องดำเนินการ

- (ก) กำหนดเวลาหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ แก่เจ้าหน้าที่ที่ทำงานร่วมกันทั้งหมด เพื่อให้ทราบว่า วันและชั่วโมงใดเป็นเวลาหยุดพักผ่อน โดยวิธีการประกาศให้ทราบซึ่งเห็นได้ในสถานประกอบการ หรือสถานที่อื่นใดซึ่งสะดวกพอหรือโดยวิธีการอื่นใดซึ่งรัฐบาลยอมรับ
- (ข) ถ้าไม่ได้กำหนดระยะเวลาหยุดพักผ่อนแก่เจ้าหน้าที่ที่ทำงานร่วมกันพร้อมกันทั้งหมดจะต้องแจ้งให้ทราบโดยวิธีเขียนเป็นบัญชีรายการประกาศตามวิธีที่ได้รับการยอมรับโดยกฎหมายของรัฐ หรือกฎ ข้อบังคับของหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ว่าคนงานหรือลูกจ้างคนใดมีระบบการหยุดพักผ่อนเป็นพิเศษ พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงระบบที่กล่าวนี้

มาตรา 8

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการ ตามวิธีการซึ่งกำหนดอยู่ในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น ต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 9

1. อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับนับจากวันซึ่งการให้สัตยาบันของสองรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้รับการจดทะเบียนไว้โดยผู้อำนวยการ
2. อนุสัญญานี้ผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกซึ่งการให้สัตยาบันของเขาได้รับการจดทะเบียนไว้กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
3. หลังจากนั้นอนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับสำหรับรัฐสมาชิกใด ๆ นับจากวันซึ่งการให้สัตยาบันของเขาได้รับการจดทะเบียนไว้กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 10

เมื่อการให้สัตยาบันของสองรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะแจ้งให้รัฐสมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบ และผู้อำนวยการฯ จะแจ้งให้จดทะเบียนการให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกอื่น ๆ ขององค์การฯ ที่มีต่อเนื่องกัน ให้ทราบเช่นเดียวกัน

มาตรา 11

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ตกลงที่จะนำบทบัญญัติมาตรา 1, 2, 3, 4, 5, 6 และ 7 ไปดำเนินการ ไม่ช้ากว่าวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1924 และเพื่อดำเนินการเท่าที่จำเป็นเพื่อให้ บทบัญญัติเหล่านี้เกิดผลเช่นนั้น

มาตรา 12

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ผูกพันที่จะนำบทบัญญัตินี้ไปใช้กับดินแดนอาณานิคม ดินแดนซึ่งตนเป็นเจ้าของและดินแดนในอารักขาของตน ตามความในมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 13

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้ว อาจบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ภายหลังระยะเวลาล่วงไป แล้ว 10 ปี นับจากวันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อการจดทะเบียนบอกเลิกดังกล่าว การบอกเลิกนี้จะไม่ผลจนกว่าเวลาล่วงไปแล้ว 1 ปี นับจากวันที่ได้จดทะเบียนบอกเลิก

มาตรา 14

ในเวลาใดก็ตามที่คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็น จะทำรายงานว่าด้วยผลการดำเนินงานของอนุสัญญาที่เสนอต่อที่ประชุมใหญ่ และจะพิจารณาตรวจสอบความปรารถนาว่า ควรจะบรรจุปัญหาการแก้ไขอนุสัญญาทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนเข้าไปในระเบียบวาระการประชุม

มาตรา 15

ตัวบทอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญามีผลใช้บังคับ : วันที่ 19 มิถุนายน ค.ศ. 1923

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : วันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511

C14 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921

Convention concerning the Application of the Weekly Rest in Industrial Undertakings

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Third Session on 25 October 1921, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the weekly rest day in industrial employment, which is included in the seventh item of the agenda of the Session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts the following Convention, which may be cited as the Weekly Rest (Industry) Convention, 1921, for ratification by the Members of the International Labour Organisation in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organization

Article 1

1. For the purpose to this Convention, the term industrial undertaking includes--
 - (a) mines, quarries, and other works for the extraction of minerals from the earth;
 - (b) industries in which articles are manufactured, altered, cleaned, repaired, ornamented, finished, adapted for sale, broken up or demolished, or in which materials are transformed; including shipbuilding and the generation, transformation and transmission of electricity or motive power of any kind;
 - (c) construction, reconstruction, maintenance, repair, alteration, or demolition of any building, railway, tramway, harbour, dock, pier, canal, inland waterway, road, tunnel, bridge, viaduct, sewer, drain, well, telegraphic or telephonic installation, electrical undertaking, gas work, water work, or other work of construction, as well as the preparation for or laying the foundations of any such work or structure;
 - (d) transport of passengers or goods by road, rail, or inland waterway, including the handling of goods at docks, quays, wharves or warehouses, but excluding transport by hand.
2. This definition shall be subject to the special national exceptions contained in the Washington Convention limiting the hours of work in industrial undertakings to eight in the day and fortyeight in the week, so far as such exceptions are applicable to the present Convention.
3. Where necessary, in addition to the above enumeration, each Member may define the line of division which separates industry from commerce and agriculture.

Article 2

1. The whole of the staff employed in any industrial undertaking, public or private, or in any branch thereof shall, except as otherwise provided for by the following Articles, enjoy in every period of seven days a period of rest comprising at least twenty-four consecutive hours.
2. This period of rest shall, wherever possible, be granted simultaneously to the whole of the staff of each undertaking.
3. It shall, wherever possible, be fixed so as to coincide with the days already established by the traditions or customs of the country or district.

Article 3

Each Member may except from the application of the provisions of Article 2, persons employed in industrial undertakings in which only the members of one single family are employed.

Article 4

1. Each Member may authorise total or partial exceptions (including suspensions or diminutions) from the provisions of Article 2, special regard being had to all proper humanitarian and economic considerations and after consultation with responsible associations of employers and workers, wherever such exist.

2. Such consultation shall not be necessary in the case of exceptions which have already been made under existing legislation.

Article 5

Each Member shall make, as far as possible, provision for compensatory periods of rest for the suspensions or diminutions made in virtue of Article 4, except in cases where agreements or customs already provide for such periods.

Article 6

1. Each Member will draw up a list of the exceptions made under Articles 3 and 4 of this Convention and will communicate it to the International Labour Office, and thereafter in every second year any modifications of this list which shall have been made.

2. The International Labour Office will present a report on this subject to the General Conference of the International Labour Organisation.

Article 7

In order to facilitate the application of the provisions of this Convention, each employer, director, or manager, shall be obliged--

(a) where the weekly rest is given to the whole of the staff collectively, to make known such days and hours of collective rest by means of notices posted conspicuously in the establishment or any other convenient place, or in any other manner approved by the Government;

(b) where the rest period is not granted to the whole of the staff collectively, to make known, by means of a roster drawn up in accordance with the method approved by the legislation of the country, or by a regulation of the competent authority, the workers or employees subject to a special system of rest, and to indicate that system.

Article 8

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 9

1. This Convention shall come into force at the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered by the Director-General.
2. It shall be binding only upon those Members whose ratifications have been registered with the International Labour Office.
3. Thereafter, the Convention shall come into force for any member at the date on which its ratification has been registered with the International Labour Office.

Article 10

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 the ratifications which may be communicated subsequently by other Members of the Organisation.

Article 11

Each Member which ratifies this Convention agrees to bring the provisions of Articles 1, 2, 3, 4, 5, 6 and 7 into operation not later than 1 January 1924 and to take such action as may be necessary to make these provisions effective.

Article 12

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention engages to apply it to its colonies, possessions and protectorates, in accordance with the provisions of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation.

Article 13

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.

Article 14

At least once in ten years, 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 or modification.

Article 15

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

อนุสัญญาฉบับที่ 19

ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุ สำหรับคนงานในชาติและคนงานต่างชาติ

(Convention concerning Equality of Treatment for National and Foreign Workers as regards Workmen's Compensation for Accidents)

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ซึ่งจัดให้มีขึ้นโดยคณะประศาสน์การ ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ณ นครเจนีวา และประชุมกัน
ในสมัยประชุมที่เจ็ด เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 1925 และ
ซึ่งตกลงรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อคนงานในชาติและคนงานต่างชาติ
ในเรื่องค่าทดแทนในกรณีได้รับอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นหัวข้อที่สอง ในระเบียบวาระการประชุมของสมัย
ประชุมและ
ได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ
จึงได้รับรองอนุสัญญาดังต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน (ค่าทดแทนกรณีเกิด
อุบัติเหตุ) ค.ศ. 1925 เพื่อให้สมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้สัตยาบันตามบทบัญญัติแห่ง
ธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 1

1. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ต้องดำเนินการให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องค่าทดแทนของคนงานแก่คนงานที่ถือสัญชาติของรัฐสมาชิกอื่นที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ หรือแก่ทายาทของเขา เมื่อคนงานนี้ได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บเนื่องจากอุบัติเหตุในการทำงานอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในดินแดนของตน เช่นเดียวกับที่ได้ปฏิบัติต่อคนงานในชาติของตน
2. ต้องให้หลักประกันว่ามีการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันนี้ ให้แก่คนงานต่างชาติและทายาทของเขา โดยปราศจากเงื่อนไขในเรื่องถิ่นที่อยู่ และในการปฏิบัติตามหลักการนี้ในเรื่องการจ่ายค่าทดแทนที่รัฐสมาชิกหรือคนในชาติของรัฐสมาชิกที่ได้กระทำนอกเขตแดนรัฐของตน จะได้รับการยอมรับก็ต่อเมื่อมีการกำหนดกฎข้อบังคับเท่าที่จำเป็น ซึ่งขึ้นอยู่กับความตกลงเป็นพิเศษระหว่างรัฐสมาชิกที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 2

รัฐสมาชิกที่เกี่ยวข้องอาจทำความตกลงเป็นพิเศษว่าค่าทดแทนสำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นแก่คนงานในงานอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเกิดขึ้นขณะที่มีการจ้างงานชั่วคราวหรือถาวรในดินแดนของรัฐสมาชิกหนึ่ง ซึ่งสถานประกอบการนี้ตั้งอยู่ในดินแดนของรัฐสมาชิกอีกรัฐหนึ่งนั้น อาจยอมรับให้ใช้กฎหมายหรือกฎข้อบังคับของรัฐสมาชิกฝ่ายหลังบังคับได้

มาตรา 3

รัฐสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้และซึ่งไม่ได้ให้ ต้องพร้อมที่จะกำหนดระบบการจ่ายค่าทดแทนสำหรับคนงานเมื่อได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานอุตสาหกรรมตามบทบัญญัตินี้โดยระบบการประกันหรือวิธีการอื่นใด การกำหนดระบบเช่นว่านี้ควรจะทำภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ได้ให้สัตยาบัน

มาตรา 4

รัฐสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องดำเนินการต่อไป ในความพยายามให้รัฐสมาชิกอื่นๆ ช่วยเหลือร่วมกันพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการยอมรับอนุสัญญาและการกำหนดกฎหมายหรือกฎข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องค่าทดแทนแก่คนงานและจะต้องแจ้งให้สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายหรือกฎข้อบังคับที่ใช้บังคับเกี่ยวกับค่าทดแทนของคนงาน เพื่อจะได้แจ้งให้รัฐสมาชิกอื่น ๆ ทราบต่อไป

มาตรา 5

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการ ตามวิธีการซึ่งกำหนดอยู่ในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น ต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 6

1. อนุสัญญานี้จะมีผลใช้บังคับจากวันซึ่งการให้สัตยาบันของสองรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้รับการจดทะเบียนไว้โดยผู้อำนวยการใหญ่
2. อนุสัญญานี้จะผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกซึ่งการให้สัตยาบันของเขาได้รับการจดทะเบียนไว้กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
3. หลังจากนั้นอนุสัญญานี้จะมีผลใช้บังคับสำหรับรัฐสมาชิกใด ๆ นับจากวันซึ่งการให้สัตยาบันของเขาได้รับการจดทะเบียนไว้กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 7

เมื่อการให้สัตยาบันของสองรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะแจ้งให้รัฐสมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบ และผู้อำนวยการฯ จะแจ้งให้จดทะเบียนการให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกอื่น ๆ ขององค์การฯ ที่มีต่อเนืองกัน ให้ทราบเช่นเดียวกัน

มาตรา 8

ตามบทบัญญัติในมาตรา 6 รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ตกลงที่จะนำบทบัญญัติมาตรา 1, 2, 3 และ 4 ไปดำเนินการ ไม่ช้ากว่าวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1927 และเพื่อดำเนินการเท่าที่จำเป็น เพื่อให้บทบัญญัติเหล่านี้เกิดผลเช่นว่านั้น

มาตรา 9

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ผูกพันที่จะนำบทบัญญัตินี้ไปใช้กับดินแดนอาณานิคม ดินแดนซึ่งตนเป็นเจ้าของ และดินแดนในอารักขาของตน ตามความในมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 10

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้ว อาจบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ภายหลังระยะเวลาว่างไปแล้ว 10 ปี นับจากวันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียนบอกเลิกดังกล่าว การบอกเลิกนี้จะไม่ผลจนกว่าเวลาว่างไปแล้ว 1 ปี นับจากวันที่ได้จดทะเบียนบอกเลิก

มาตรา 11

ในเวลาใดก็ตามที่คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็น จะทำรายงานว่าด้วยผลการดำเนินงานของอนุสัญญานี้เสนอต่อที่ประชุมใหญ่ และจะพิจารณาดตรวจสอบความปรารถนาว่า ควรจะบรรจุปัญหาการแก้ไขอนุสัญญาทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนเข้าไปในระเบียบวาระการประชุม

มาตรา 12

ตัวบทอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : วันที่ 8 กันยายน ค.ศ. 1926

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : วันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511

C19 Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925
Convention concerning Equality of Treatment for National and Foreign Workers as
Regards Workmen's Compensation for Accidents

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 Seventh Session on 19 May 1925, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the equality of treatment for national and foreign workers as regards workmen's compensation for accidents, the second item in the agenda of the Session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts the fifth day of June of the year one thousand nine hundred and twenty-five, the following Convention, which may be cited as the Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925, 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 grant to the nationals of any other Member which shall have ratified the Convention, who suffer personal injury due to industrial accidents happening in its territory, or to their dependants, the same treatment in respect of workmen's compensation as it grants to its own nationals.

2. This equality of treatment shall be guaranteed to foreign workers and their dependants without any condition as to residence. With regard to the payments which a Member or its nationals would have to make outside that Member's territory in the application of this principle, the measures to be adopted shall be regulated, if necessary, by special arrangements between the Members concerned.

Article 2

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

Article 3

The Members which ratify this Convention and which do not already possess a system, whether by insurance or otherwise, of workmen's compensation for industrial accidents agree to institute such a system within a period of three years from the date of their ratification.

Article 4

The Members which ratify this Convention further undertake to afford each other mutual assistance with a view to facilitating the application of the convention and the execution of their respective laws and regulations on workmen's compensation and to inform the International Labour Office, which shall inform the other Members concerned, of any modifications in the laws and regulations in force on workmen's compensation.

Article 5

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 6

1. This Convention shall come into force at the date on which the ratifications of two Members of the International Labour organization have been registered by the Director-General.
2. It shall be binding only upon those Members whose ratifications have been registered with the International Labour Office.
3. Thereafter, the Convention shall come into force for any member at the date on which its ratification has been registered with the International Labour Office.

Article 7

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 the ratifications which may be communicated subsequently by other Members of the Organisation.

Article 8

Subject to the provisions of Article 6, each Member which ratifies this Convention agrees to bring the provisions of Article 1, 2, 3 and 4 into operation not later than 1 January 1927 and to take such action as may be necessary to make these provisions effective.

Article 9

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention engages to apply it to its colonies, possessions and protectorates, in accordance with the provisions of article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation.

Article 10

A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of the 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.

Article 11

At least once in ten years, 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 or modification.

Article 12

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

อนุสัญญาฉบับที่ 29
อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ
(Convention Concerning Forced or Compulsory Labour)

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีการประชุมกันขึ้น

ณ นครเจนีวา และได้ประชุมกันในสมัยประชุมที่สิบสี่ เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน ค.ศ. 1930 และ
 โดยได้ตกลงรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ซึ่งเป็นเรื่องหนึ่งของระเบียบ
 วาระการประชุมในสมัยประชุมนั้น และ

โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้ อยู่ในรูปแบบของอนุสัญญาระหว่างประเทศ
 จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 เมื่อ
 วันที่ยี่สิบแปดของเดือนมิถุนายนของปีหนึ่งพันเก้าร้อยสามสิบ เพื่อการให้สัตยาบันโดยรัฐสมาชิกขององค์การ
 แรงงานระหว่างประเทศ ตามความในบทบัญญัติแห่งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 1

1. รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้รับจะดำเนินการระงับการ
 ใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับทุกรูปแบบ ภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. เพื่อให้มีการระงับโดยสิ้นเชิง การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับอาจจะกระทำได้ในระหว่าง
 ระยะเวลาของการเปลี่ยนผ่าน เพื่อประโยชน์สาธารณะเท่านั้นและจัดเป็นมาตรการยกเว้นพิเศษ ทั้งนี้ ตามเงื่อนไข
 และหลักประกันที่ได้กำหนดไว้ในที่นี้
3. เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาห้าปีหลังจากการมีผลใช้บังคับของอนุสัญญานี้ และเมื่อคณะประศาสน์การ
 ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำรายงานตามบทบัญญัติมาตรา 31 ข้างล่างนี้แล้ว ให้คณะประศาสน์
 การพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของการระงับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับทุก ๆ รูปแบบ โดยไม่ต้องต่อ
 ช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านไปอีก และความเหมาะสมที่จะบรรจปัญหานี้เข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมของที่
 ประชุมใหญ่

มาตรา 2

1. เพื่อประโยชน์แห่งอนุสัญญานี้ ให้คำว่า “การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ” หมายความว่างาน
 หรือบริการทุกชนิด ซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่เข็ญการลงโทษ และซึ่งบุคคลดังกล่าวนั้นมีได้สมัคร
 ใจที่จะทำเอง
2. อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์แห่งอนุสัญญานี้ คำว่า “การเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ”
 ไม่หมายความรวมถึง
 - (ก) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์โดยการบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร สำหรับงานที่มี
 ลักษณะเป็นการทหารอย่างแท้จริง
 - (ข) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ปกติของพลเมืองที่จะต้องปฏิบัติในประเทศที่มีการปกครอง
 ตนเองอย่างเต็มที่

- (ค) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์จากบุคคลใด ๆ อันเนื่องมาจากคำตัดสินลงโทษของศาลยุติธรรม แต่ว่างานหรือบริการดังกล่าวนี้จะต้องดำเนินไปภายใต้การกำกับดูแลและควบคุมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคคลนั้นมิได้ถูกจ้างหรืออยู่ภายใต้การจัดการของเอกชน บริษัทหรือสมาคมใด
- (ง) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน กล่าวคือ ในกรณีที่เกิดสงครามหรือภัยพิบัติ หรือมีที่ท่าว่าจะเกิดภัยพิบัติ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย พุทธิภัย แผ่นดินไหว โรคระบาดร้ายแรง การรุกรานของสัตว์ แมลง หรือโรคระบาดของพืชผัก และสภาพการณ์อื่น ๆ ทั่วไป อันอาจจะเป็นอันตรายต่อการดำรงชีพหรือความอยู่ดีของประชากรทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน
- (จ) บริการต่าง ๆ ของชุมชนขนาดเล็กที่สมาชิกของชุมชนนั้นดำเนินงานเพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชนนั่นเอง ซึ่งอาจถือเป็นหน้าที่พลเมืองปกติของสมาชิกในชุมชนนั้นที่จะต้องปฏิบัติ แต่ว่าสมาชิกของชุมชนหรือผู้แทน โดยตรงของเขาจะต้องมีสิทธิที่จะได้รับการปรึกษาหารือถึงความจำเป็นของการบริการ เช่นว่านั้น

มาตรา 3

เพื่อประโยชน์แห่งอนุสัญญานี้ให้คำว่า “หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่” หมายความว่า หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของนครหลวงแห่งประเทศนั้น หรือหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่สูงสุดของส่วนกลางในดินแดนที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 4

1. หน่วยงานผู้มีอำนาจหน้าที่ต้องไม่กระทำการ หรืออนุญาตให้มีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ เพื่อผลประโยชน์ของเอกชน บริษัท หรือสมาคมใด ๆ
2. ในกรณีที่มีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อผลประโยชน์ของเอกชน บริษัท หรือสมาคมในวันทำการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ของรัฐสมาชิกได้รับการจดทะเบียนจากผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศให้รัฐสมาชิกนั้นระงับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเช่นว่านั้นให้หมดไปอย่างสิ้นเชิงนับแต่วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับสำหรับรัฐสมาชิกนั้น

มาตรา 5

1. การให้สัมปทานแก่เอกชน บริษัท หรือสมาคมใด ๆ จะต้องไม่เกี่ยวข้องกับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในรูปใด ๆ เพื่อการผลิตหรือการเก็บผลผลิตต่าง ๆ ซึ่งเอกชน บริษัท หรือสมาคมเช่นว่านั้นใช้ประโยชน์หรือค้าขาย
2. ในกรณีที่มีการให้สัมปทานอยู่แล้วซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเช่นว่านั้น ให้ยกเลิกบทบัญญัตินั้นโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความในมาตรา 1 ของอนุสัญญานี้

มาตรา 6

เจ้าหน้าที่ของฝ่ายบริหารซึ่งแม้จะมีหน้าที่สนับสนุนให้ผู้คนซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมบัญชาทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น จะต้องไม่กดดันให้ผู้คนดังกล่าวทั้งหมด หรือแม้แต่ผู้หนึ่งผู้ใด ทำงานให้กับเอกชน บริษัท หรือสมาคมใด ๆ

มาตรา 7

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

มาตรา 8

1. ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทุกครั้งที่จะดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ จะต้องขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจสูงสุดฝ่ายพลเรือนในดินแดนที่เกี่ยวข้อง
2. อย่างไรก็ตาม ผู้มีอำนาจนั้นอาจมอบอำนาจต่าง ๆ ให้แก่ผู้มีอำนาจสูงสุดของท้องถิ่นนั้น ที่จะใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายคนงานออกจากถิ่นที่อยู่เดิมของเขาได้ และผู้มีอำนาจดังกล่าวนั้นอาจมอบอำนาจให้แก่ผู้มีอำนาจสูงสุดของท้องถิ่นใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายคนงานออกจากถิ่นที่อยู่เดิมของเขาได้ เพื่อวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกให้แก่การเคลื่อนย้ายเจ้าหน้าที่บริหารในขณะที่ปฏิบัติงาน และเพื่อการขนส่งสิ่งของรัฐบาล เป็นระยะเวลาและภายใต้เงื่อนไขตามที่กำหนดในข้อบังคับที่บัญญัติไว้ในมาตรา 23 ของอนุสัญญา

มาตรา 9

- เว้นแต่จะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นตามความในมาตรา 10 ของอนุสัญญานี้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ใด ๆ ที่จะใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ก่อนที่จะพิจารณาดำเนินการเช่นว่านั้นจะต้องแน่ใจว่า
- (ก) งานที่จะต้องทำหรือบริการที่จะต้องให้ นั้น มีความสำคัญโดยตรงต่อผลประโยชน์ของชุมชนที่ได้รับการร้องขอให้ทำงานหรือให้บริการนั้น
 - (ข) งานหรือบริการนั้นมีความจำเป็นในปัจจุบัน หรือที่จะมีขึ้น
 - (ค) ไม่สามารถที่จะหาแรงงานโดยสมัครใจที่จะทำงานหรือให้บริการ โดยเสนอให้อัตราค่าจ้างและสภาพการจ้างที่ให้ความพอใจไม่น้อยกว่างานหรือบริการที่มีลักษณะอย่างเดียวกันที่มีอยู่ทั่วไปในเขตท้องที่นั้น และ
 - (ง) งานหรือบริการนั้นจะต้องไม่เป็นภาระหนักเกินไปสำหรับประชากรในปัจจุบันโดยได้พิจารณาถึงแรงงานที่มีอยู่และความสามารถในการดำเนินงานนั้นด้วย

มาตรา 10

1. การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับที่เกณฑ์เอามาเพื่อเป็นค่าภาษี และการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งหัวหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารดำเนินการเพื่อประโยชน์ของงานสาธารณะ ให้ยกเลิกไปเป็นลำดับ
2. ในระหว่างที่ยังมีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อเป็นค่าภาษีและมีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งหัวหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารดำเนินการเพื่อประโยชน์ของงานสาธารณะ ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องจะต้องแน่ใจแต่แรกว่า

- (ก) งานที่จะต้องทำหรือบริการที่จะต้องให้ นั้น มีความสำคัญโดยตรงต่อผลประโยชน์ของชุมชนที่ได้รับการร้องขอให้ทำงานหรือให้บริการนั้น
- (ข) งานหรือบริการนั้น มีความจำเป็นในปัจจุบัน หรือที่จะมีขึ้น
- (ค) งานหรือบริการนั้น จะต้องไม่เป็นภาระหนักเกินไปสำหรับประชากรในปัจจุบันโดยได้พิจารณาถึงแรงงานที่มีอยู่และความสามารถในการดำเนินงานนั้นด้วย
- (ง) งานหรือบริการนั้นจะต้องไม่เป็นผลให้มีการเคลื่อนย้ายคนงานออกจากถิ่นที่อยู่เดิมของเขา
- (จ) การดำเนินงานหรือการให้บริการนั้นจะต้องกระทำให้สอดคล้องกับความต้องการอันรีบด่วนของศาสนาชีวิตในสังคม และเกษตรกรรม

มาตรา 11

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

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

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

มาตรา 12

1. กำหนดระยะเวลาสูงสุดที่บุคคลใด ๆ จะถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับทุก ๆ รูปแบบในระยะเวลาหนึ่งเวลาใดในรอบสิบสองเดือน จะต้องไม่เกินหกสิบวัน ทั้งนี้ ให้นับรวมเวลาที่ใช้เดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานนั้นด้วย

2. บุคคลทุกคนซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับแล้ว จะต้องได้รับใบรับรองระยะเวลาที่เขาได้ปฏิบัติงานดังกล่าวไปแล้ว

มาตรา 13

1. ชั่วโมงทำงานปกติของบุคคลใด ๆ ซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับ ต้องเท่ากันกับชั่วโมงทำงานทั่ว ๆ ไปในกรณีที่เป็นการทำงานโดยสมัครใจ และชั่วโมงที่ทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติก็จะต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นอยู่ทั่ว ๆ ไปในกรณีของการทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ

2. จะต้องอนุญาตให้บุคคลทุกคนที่ถูกเรียกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับมีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์และต้องกำหนดวันหยุดนี้ให้ตรงกันกับวันที่ได้กำหนดไว้โดยธรรมเนียมจารีตประเพณีของดินแดนหรือท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องนั้น เท่าที่จะทำได้

มาตรา 14

1. ยกเว้นการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับที่บัญญัติในมาตรา 10 ของอนุสัญญา การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับทุก ๆ รูปแบบ จะต้องได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราที่เป็นอยู่ทั่วไปของงานที่คล้ายคลึงกันในห้องที่มีการใช้แรงงานนั้น หรือในห้องที่ได้คัดเลือกแรงงานนั้นมาแล้วแต่อัตราใดจะมากกว่ากัน

2. ในกรณีที่หัวหน้าใช้การเกณฑ์แรงงานในการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร ให้ปรับใช้การจ่ายค่าจ้างตามความในบทบัญญัติของวรรคก่อนโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

3. ให้จ่ายค่าจ้างแก่ตัวคนงานเป็นรายบุคคล และต้องไม่จ่ายให้แก่หัวหน้ากลุ่ม หรือผู้มีอำนาจอื่นใด

4. เพื่อประโยชน์ในการจ่ายค่าจ้าง ให้นับวันที่ใช้ในการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานเป็นวันทำงานด้วย

5. ความในมาตรานี้ไม่ห้ามการให้อาหารตามปกติเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง อาหารดังกล่าวอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีคุณค่าเท่าเทียมกับการจ่ายเป็นเงินแทนแต่ห้ามมิให้มีการหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าภาษีหรือค่าอาหารพิเศษ เสื้อผ้าหรือที่พักอาศัยที่จัดให้แก่คนงานเพื่อดูแลรักษาเขาให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมที่จะทำงานภายใต้เงื่อนไขพิเศษของการจ้างงาน หรือเพื่อการจัดหาเครื่องมือต่าง ๆ

มาตรา 15

1. กฎหมายหรือข้อบังคับใด ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนให้แก่คนงานที่ประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของคนงานนั้น และกฎหมายหรือข้อบังคับที่กำหนดให้จ่ายเงินทดแทนให้แก่ทายาทของผู้ตายหรือคนงานที่ไร้ความสามารถ ซึ่งมีผลหรือจะมีผลใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้องนี้ จะต้องใช้บังคับอย่างเท่าเทียมกันกับบุคคลที่ถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับและกับคนงานที่ทำงานโดยสมัครใจ

2. อย่างไรก็ตาม ผู้มีอำนาจซึ่งใช้คนงานใด ๆ ทำงานโดยเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับ มีหน้าที่ที่จะต้องประกันการยังชีพของคนงานนั้นซึ่งได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจนทำให้ไร้ความสามารถทั้งหมดหรือแต่บางส่วนที่จะช่วยตนเอง และจะต้องดำเนินมาตรการเพื่อให้การเลี้ยงดูบุคคลใด ๆ ที่ต้องพึ่งพาอาศัยคนงานนั้นในกรณีที่เขาไร้ความสามารถหรือเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน

มาตรา 16

1. เว้นแต่เป็นกรณีที่มีความจำเป็นพิเศษ บุคคลผู้ซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงาน จะต้องไม่ถูกโยกย้ายไปยังห้องที่มีอาหารและอากาศแตกต่างอย่างมากจากที่เขาเคยชิน อันอาจเป็นภัยต่อสุขภาพของเขาได้

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ จะต้องไม่อนุญาตให้โยกย้ายคนงานดังกล่าวขึ้นไปเว้นแต่จะได้มีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ขึ้นใช้อย่างกวัดขันเกี่ยวกับอนามัยและที่พักอาศัย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยปรับตัวคนงานเหล่านั้นให้เข้ากับสภาวะการณนั้นและเพื่อป้องกันสุขภาพของเขา

3. เมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงการโยกย้ายเช่นว่านั้นได้จะต้องมีมาตรการซึ่งได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ด้านการแพทย์มาปรับใช้ให้เกิดความเคยชินเป็นลำดับกับสภาพใหม่ของอาหารและอากาศ

4. ในกรณีที่คนงานเช่นว่านั้นถูกเรียกให้ปฏิบัติงานประจำซึ่งไม่เคยชิน จะต้องดำเนินมาตรการช่วยให้มีความเคยชินต่องานนั้น โดยเฉพาะในเรื่องการฝึกอบรมอย่างเป็นลำดับ ชั่วโมงทำงาน และข้อกำหนดเกี่ยวกับช่วงเวลาพักผ่อนและการเพิ่มหรือปรับปรุงเรื่องอาหารการกินที่จำเป็น

มาตรา 17

ก่อนที่จะอนุญาตให้ดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับเพื่อการทำงานก่อสร้างหรืองานซ่อมแซมบำรุงรักษา ซึ่งทำให้คนงานต้องอยู่ ณ สถานที่ทำงานเป็นระยะเวลานาน หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องแน่ใจว่า

- (1) มีการดำเนินมาตรการที่จำเป็นทุกประการเพื่อคุ้มครองสุขภาพของคนงาน และประกันการรักษาพยาบาลที่จำเป็นและโดยเฉพาะ (ก) ให้คนงานนั้นได้รับการตรวจทางแพทย์ก่อนที่จะเริ่มต้นทำงาน และเป็นครั้งคราวตามที่กำหนด ในระหว่างระยะเวลาที่ได้ทำงานอยู่ (ข) ให้มีคณะแพทย์จัดเตรียมไว้ อย่างเพียงพอ พร้อมด้วยยาต่าง ๆ สถานที่รักษาพยาบาล โรงพยาบาล และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น ตามความต้องการ (ค) ให้ดูแลสภาพการสุขาภิบาลของสถานที่ทำงาน การจัดหาน้ำดื่ม อาหาร เชื้อเพลิง และเครื่องใช้ในการประกอบอาหารว่าเป็นที่พอใจ และถ้าจำเป็นอาจรวมถึงที่พักอาศัยและเครื่องนุ่งห่มด้วย
- (2) มีวิธีการจัดการอันแน่นอนที่จะช่วยครอบครัวของคนงานให้มีความเป็นอยู่อันพอควร โดยการอำนวยความสะดวกในการส่งค่าจ้างส่วนหนึ่งกลับไปให้ครอบครัวของเขา โดยวิธีที่ปลอดภัยตามคำร้องขอ หรือโดยความยินยอมของคนงานนั้น
- (3) ฝ่ายบริหารจะต้องรับผิดชอบทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานของคนงาน และให้อำนวยความสะดวกในการเดินทางเช่นว่านี้โดยการใช้วิธีการขนส่งที่มีอยู่ทุกทางอย่างเต็มที่ที่สุด
- (4) ในกรณีที่มีการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจนเป็นเหตุให้คนงานไม่สามารถทำงานได้เป็นระยะเวลาหนึ่ง คนงานนั้นจะต้องถูกส่งกลับภูมิลำเนาเดิมโดยฝ่ายบริหารเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย
- (5) คนงานใดประสงค์ที่จะเป็นคนงานโดยสมัครใจต่อไปอีกเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาของการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับแล้ว จะต้องได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนั้นได้เป็นระยะเวลา 2 ปี โดยไม่เสียสิทธิในการกลับคืนภูมิลำเนาเดิมโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง

มาตรา 18

1. การเกณฑ์แรงงานหรือการใช้แรงงานบังคับเพื่อการขนส่งบุคคลหรือสินค้า เช่น งานของคนชนของหรือคนงานในเรือ ให้ยกเลิกภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในระหว่างนั้นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องประกาศใช้กฎข้อบังคับเพื่อความมุ่งหมายนี้ ในเรื่องต่อไปนี้ (ก) แรงงานดังกล่าวจะใช้ให้ทำงานได้เฉพาะเพื่อวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกให้แก่การเคลื่อนย้ายเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารในขณะที่ปฏิบัติงานเท่านั้น หรือเพื่อการขนส่งสิ่งของของรัฐบาลหรือในกรณีที่มีความจำเป็นรีบด่วนจะใช้ในการขนส่งบุคคลที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ก็ได้ (ข) คนงานที่ถูกใช้ให้ทำงานดังกล่าวนั้น จะต้องมิใช่รับรองแพทย์แสดงว่าร่างกายเหมาะสมสำหรับในที่ซึ่งสามารถจะทำการตรวจทางแพทย์ได้ และถ้าที่นั้นไม่สามารถจะทำการตรวจทางแพทย์ได้ บุคคลซึ่งเป็นผู้ใช้ให้คนงานเหล่านั้นทำงานจะต้องรับผิดชอบว่าคนงานนั้น ๆ มีร่างกายเหมาะสมและไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรงใด ๆ (ค) ระยะทางไกลที่สุดจากบ้านถึงที่ที่คนงานเหล่านี้จะต้องไปทำงาน (จ) จำนวนวันทั้งหมดต่อเดือน หรือ

ต่อระยะเวลาอื่น ๆ ซึ่งคนงานจะต้องทำงาน รวมถึงวันที่ใช้ในการเดินทางกลับบ้านของเขาเหล่านั้นด้วย และ (ฉ) บุคคลที่มีสิทธิร้องขอให้มีการเกณฑ์แรงงาน หรือใช้แรงงานบังคับประเภทนี้ และขอบเขตการใช้สิทธิของเขา

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

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

มาตรา 19

1. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินวิธีใช้แรงงานบังคับเพื่อการเพาะปลูก เฉพาะในกรณีที่ต้องเตรียมไว้ล่วงหน้าเพื่อป้องกันทุกข์ภัย หรือการขาดแคลนอาหาร และให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าอาหารหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้มาต้องเป็นทรัพย์สินสมบัติของเอกชนหรือชุมชนที่ได้ผลิตขึ้น

2. ไม่มีความใดในมาตรานี้ที่จะนำมาใช้ตีความให้เป็นการยกเลิกหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกชุมชนที่จะต้องทำงานนั้นตามกฎหมายข้อบังคับ หรือจารีตประเพณีของที่ชุมชนนั้น ในเมื่อการผลิตได้กระทำร่วมกันเป็นชุมชนตามกฎหมายหรือจารีตประเพณี และในที่ซึ่งผลผลิต หรือผลกำไรใด ๆ จากการขายสิ่งดังกล่าวนั้น ให้ถือเป็นทรัพย์สินสมบัติของชุมชนแห่งนั้น

มาตรา 20

กฎหมายลงโทษร่วมกัน ซึ่งชุมชนหนึ่งอาจจะถูกลงโทษสำหรับความผิดอาญาที่ได้กระทำไปโดยสมาชิกใด ๆ ของชุมชนจะต้องไม่มีบทบัญญัติของการเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานโดยชุมชนนั้นเสมือนเป็นวิธีการลงโทษวิธีหนึ่งด้วย

มาตรา 21

จะต้องไม่มีการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับเพื่อการทำงานในเหมืองใต้ดิน

มาตรา 22

รายงานประจำปีของรัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ที่ได้ตกลงว่าจะทำเสนอต่อสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ตามความในบทบัญญัติมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับมาตรการที่ประเทศตนได้ดำเนินไปเพื่อการมีผลใช้บังคับของบทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะต้องให้ข้อเท็จจริงอย่างสมบูรณ์เต็มที่เท่าที่จะทำได้ในส่วนที่เกี่ยวกับดินแดนที่เกี่ยวข้องแต่ละแห่งเกี่ยวกับขอบเขตแห่งวิธิดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในดินแดนเหล่านั้น วัตถุประสงค์ของการใช้แรงงานดังกล่าว อัตราการเจ็บป่วย และการตาย ชั่วโมงทำงาน วิธีจ่ายค่าจ้างและอัตราค่าจ้าง และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

สมบัติห้องสมุดรัฐสภา

มาตรา 23

1. เพื่อให้จะให้บรรลุผลตามบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับที่ถูกต้องและสมบูรณ์

2. นอกจากสิ่งอื่น ๆ ข้อบังคับเหล่านี้จะต้องกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการอนุญาตให้บุคคลใดที่ถูกเรียกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับที่จะส่งข้อร้องทุกข์ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสภาพของแรงงานไปยังผู้มีอำนาจ และรับรองว่าข้อร้องทุกข์เช่นว่านี้จะได้รับการตรวจสอบและพิจารณา

มาตรา 24

ต้องดำเนินมาตรการอย่างเพียงพอในทุก ๆ กรณีเพื่อประกันว่าข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงาน หรือใช้แรงงานบังคับได้ถูกนำมาใช้อย่างจำกัด ไม่ว่าจะโดยการขยายอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ตรวจแรงงานที่มีอยู่แล้วสำหรับการตรวจแรงงานสมัครใจ ให้ครอบคลุมถึงการตรวจการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ หรือโดยวิธีอื่นที่เหมาะสม และจะต้องดำเนินมาตรการเพื่อประกันว่าบุคคลซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานเช่นว่านี้ได้รับรู้ข้อบังคับต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย

มาตรา 25

การเรียกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับที่ผิดกฎหมาย จะต้องถูกลงโทษเช่นการกระทำความผิดทางอาญา และเป็นหน้าที่ของรัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องทำให้แน่ใจว่าบทลงโทษตามกฎหมายนั้นพอเพียงอย่างแท้จริงและใช้บังคับอย่างเข้มงวด

มาตรา 26

1. รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องนำอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับในดินแดนที่อยู่ภายใต้อธิปไตย อำนาจศาล การคุ้มครอง อธิราชย์ การปกครอง หรืออำนาจเท่าที่ตนเองมีสิทธิจะยอมรับ ข้อผูกพันที่มีผลถึงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับอำนาจศาลภายใน ทั้งนี้หากรัฐสมาชิกเช่นว่านี้ประสงค์ที่จะรับประโยชน์ของบทบัญญัติมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว จะต้องเพิ่มเติมในสัตยาบันสารของตน ซึ่งคำประกาศ ที่ระบุถึง

- (1) ดินแดนซึ่งตนจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับโดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ
- (2) ดินแดนซึ่งตนจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวนี้ด้วย
- (3) ดินแดนที่ดินยังสงวนการตัดสินใจอยู่

2. คำประกาศที่กล่าวมานี้ จะต้องถือเป็นส่วนประกอบแห่งการให้สัตยาบันนั้น และมีผลบังคับจากการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จะเปิดให้แก่รัฐสมาชิกใด ๆ ที่ได้ทำคำประกาศตามบทบัญญัติข้อ (2) และ (3) ของมาตรานี้ ไว้แต่แรกทำการบอกเลิกข้อสงวนดังกล่าวทั้งหมดหรือแต่บางส่วนได้ในภายหลัง

มาตรา 27

ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดอยู่ในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ อย่างเป็นทางการ จะต้องเสนอไปยังเลขาธิการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน



มาตรา 28

1. ให้อนุสัญญานี้มีผลผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว
2. ให้อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นระยะเวลาสิบสองเดือนนับจากวันที่การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกสองรายได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว
3. หลังจากนั้น ให้อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้สำหรับสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นระยะเวลาสิบสองเดือนนับจากวันที่การให้สัตยาบันของสมาชิคนั้นได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 29

ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้สมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบในทันทีถึงการให้สัตยาบันของสองรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่รับการจดทะเบียนไว้กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และจะต้องแจ้งให้ทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งต่อ ๆ ไปของรัฐสมาชิกอื่นที่ได้แจ้งมายังตนด้วย

มาตรา 30

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้วอาจบอกเลิกได้ภายหลังระยะเวลาว่างแล้วสิบปี นับจากวันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อเลขาธิการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียนการบอกเลิกดังกล่าว จะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปี นับจากวันที่ได้จดทะเบียนการบอกเลิกไว้กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
2. รัฐสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้ว และซึ่งภายในปีต่อไปหลังจากพ้นระยะเวลาสิบปีที่ได้กำหนดไว้ในวรรคก่อน ไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ จะมีข้อผูกพันต่อไปอีกเป็นเวลาห้าปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ เมื่อสิ้นสุดแต่ละระยะเวลาห้าปีภายใต้เงื่อนไขของมาตรานี้

มาตรา 31

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาว่าเป็นสิ่งจำเป็นให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับการทำงานของอนุสัญญานี้ต่อที่ประชุมใหญ่และให้พิจารณาถึงความเหมาะสมในการบรรจุเรื่องการปรับปรุงแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุมของการประชุมนั้น

มาตรา 32

1. ถ้าที่ประชุมตกลงยอมรับให้มีอนุสัญญาใหม่เพื่อแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่โดยรัฐสมาชิก จะมีผลถึงการบอกเลิกอนุสัญญานี้ โดยปริยายในทันที โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา 30 ข้างต้น ถ้าและเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะมีผลใช้บังคับแล้ว
2. นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับแล้ว การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับปัจจุบันนี้โดยรัฐสมาชิกอื่น ๆ จะหยุดยั้งลงเพียงนั้น
3. ไม่ว่ากรณีใด ๆ อนุสัญญานี้ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่อย่างเดิมสำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไว้แล้ว 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 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 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 or 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 utilize 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 function 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 recognized 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 burden 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 be 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 burden upon the present population, having regard to the labour available and its capacity to undertake the work;

- (d) that the work or service will not 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 or 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 and family ties.
2. For the purposes 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 case exceed 25 percent. 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 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 traveling 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 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

trainint, the hours of work and the provision of rest intervals, and any invrease 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 or 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 had 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 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 provision 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 80

อนุสัญญาว่าด้วยการปรับปรุงแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญาที่ที่ประชุมใหญ่ของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศรับเอาในยี่สิบแปดสมัยประชุมแรก
เพื่อกำหนดการปฏิบัติหน้าที่บางหน้าที่ในอนาคตของสำนักงานปฏิบัติงานของสถานทูตที่อนุสัญญา
ดังกล่าวมอบหมาย

ต่อเลขาธิการของสันนิบาตชาติและการนำเสนอข้อแก้ไขเพิ่มเติม

ในอนุสัญญาเหล่านั้นอันเป็นผลจากการยุบสันนิบาตชาติ

และการแก้ไขเพิ่มเติมธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(Convention for the Partial Revision of the Conventions Adopted by the General
Conference

of the International Labour Organisation at Its first Twenty-eight Sessions

for the Purpose of Making Provision for the Future Discharge of Certain Chancery
Functions Entrusted by the

Said Conventions to the Secretary-General of the League of Nations and Introducing
therein Certain Further

Amendments Consequential upon the Dissolution of the League of Nations and the
Amendment of the Constitution

of the International Labour Organisation)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจัดให้มีขึ้น ณ นครมอนทรีออล

และประชุมกันในสมัยประชุมที่ยี่สิบเก้า เมื่อวันที่ 19 กันยายน ค.ศ. 1946 และ

โดยได้ตกลงใจรับเอาข้อเสนอบางข้อเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญาที่ที่ประชุมรับเอาใน
ยี่สิบแปดสมัยแรกเพื่อกำหนดการปฏิบัติหน้าที่บางหน้าที่ในอนาคตของสำนักงานปฏิบัติงานของสถานทูต
ที่อนุสัญญาดังกล่าวมอบหมายต่อเลขาธิการของสันนิบาตชาติ และนำเสนอข้อแก้ไขเพิ่มเติมในอนุสัญญา
เหล่านั้นอันเป็นผลจากการยุบสันนิบาตชาติและการแก้ไขเพิ่มเติมธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ซึ่งเป็นหัวข้อที่สองของระเบียบวาระการประชุมของสมัยประชุมนั้น และได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านั้นอยู่ใน
รูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงรับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท ค.ศ. 1946 เมื่อวันที่เก้า ของ
เดือนตุลาคม ของปีหนึ่งพันเก้าร้อยสี่สิบหกนี้

มาตรา 1

1. ในข้อความของอนุสัญญาที่ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศรับรองระหว่างยี่สิบห้าสมัยประชุมแรก
ให้ใช้ “ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ” แทน “เลขาธิการสันนิบาตชาติ” ให้ใช้ “ผู้อำนวยการ
การใหญ่” แทน “เลขาธิการ” และให้ใช้ “สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ” แทน “สำนักงานเลขาธิการ” ใน
ทุกตอนที่คำเหล่านี้ปรากฏ

2. ให้การขึ้นทะเบียนสตัยบ้านอนุสัญญาและอนุสัญญาฉบับแก้ไขเพิ่มเติม คำบอกเพิกถอน และประกาศที่กำหนดในอนุสัญญาเหล่านั้นซึ่งที่ประชุมรับเอาในยี่สิบห้าสมัยประชุมแรกโดยผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีผลบังคับอย่างสมบูรณ์เช่นเดียวกับการขึ้นทะเบียนสตัยบ้าน คำบอก เพิกถอน และประกาศนั้น ๆ โดยเลขาธิการสันนิบาตชาติตามข้อกำหนดของข้อความเดิมของอนุสัญญาดังกล่าว

มาตรา 2

1. ให้ตัดคำว่า “ของสันนิบาตชาติ” ออกจากวรรคแรกของอารัมภกถาของอนุสัญญาแต่ละฉบับซึ่งที่ประชุมรับเอาในสิบแปดสมัยประชุมแรก
2. ให้ใช้วลี “ตามบทบัญญัติของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ” แทน “ตามบทบัญญัติของส่วนที่สิบสามของสนธิสัญญาแวร์ซาย และส่วนที่ตรงกันของสนธิสัญญาสันติภาพฉบับอื่น ๆ” และความที่แปรเปลี่ยนไปของวลีนั้น ๆ ที่มีอยู่ในอารัมภกถาของอนุสัญญาซึ่งที่ประชุมรับรองในสิบเจ็ดสมัยประชุมแรก
3. ให้ใช้วลี “ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ” แทน “ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในส่วนที่สิบสามของสนธิสัญญาแวร์ซาย และส่วนที่ตรงกันของสนธิสัญญาฉบับอื่น ๆ” หรือความที่แปรเปลี่ยนไปใด ๆ ของวลีนั้น ๆ ในข้อทั้งหมดของอนุสัญญาซึ่งที่ประชุมรับเอาในยี่สิบห้าสมัยประชุมแรกที่วลีหลังหรือความที่แปรเปลี่ยนใด ๆ ของวลีนั้น ๆ ปรากฏอยู่
4. ให้ใช้วลี “มาตรา 22 ของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ” แทน “มาตรา 48 ของสนธิสัญญาแวร์ซาย และมาตราที่ตรงกันของสนธิสัญญาสันติภาพฉบับอื่น ๆ” หรือความที่แปรเปลี่ยนไปใด ๆ ของวลีนั้น ๆ ในข้อทั้งหมดของอนุสัญญาซึ่งที่ประชุมรับเอาในยี่สิบห้าสมัยประชุมแรกที่วลีหลังหรือความที่แปรเปลี่ยนใด ๆ ของวลีนั้น ๆ ปรากฏอยู่
5. ให้ใช้วลี “มาตรา 35 ของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ” แทน “มาตรา 421 ของสนธิสัญญาแวร์ซาย และข้อที่ตรงกันของสนธิสัญญาสันติภาพอื่น ๆ ในข้อทั้งหมดของอนุสัญญาซึ่งที่ประชุมรับเอาในสมัยประชุมที่ยี่สิบห้าสมัยแรกที่วลีหลังหรือความที่แปรผันใด ๆ ของวลีนั้นปรากฏอยู่
6. ให้ตัดคำว่า “ร่าง” ออกจากวลี “ร่างอนุสัญญา” ในอารัมภกถาของอนุสัญญาที่ที่ประชุมรับรองในยี่สิบห้าสมัยประชุมแรกและในมาตราทั้งหมดของอนุสัญญาดังกล่าวที่วลีดังกล่าวปรากฏอยู่
7. ให้ใช้ตำแหน่ง “ผู้อำนวยการใหญ่” แทนตำแหน่ง “เลขาธิการ” ในข้อทั้งหมดของอนุสัญญาซึ่งที่ประชุมรับรองในยี่สิบแปดสมัยประชุมแรกซึ่งอ้างถึงผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
8. ในอนุสัญญาแต่ละฉบับซึ่งที่ประชุมรับรองในสิบเจ็ดสมัยประชุมแรกให้เพิ่มวลี “ซึ่งอาจเรียกว่า” รวมทั้งตำแหน่งที่ใช้ในปัจจุบันของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศสำหรับอนุสัญญาดังกล่าว เข้าในอารัมภกถา
9. ในอนุสัญญาแต่ละฉบับซึ่งที่ประชุมรับรองในสิบสี่สมัยประชุมแรกให้ใส่หมายเลขวรรคที่ไม่มีหมายเลขของข้อที่มีมากกว่าหนึ่งวรรค

มาตรา 3

สมาชิกขององค์การรายใด ๆ ที่เสนอสตัยบ้านเป็นทางการของตนในอนุสัญญาซึ่งที่ประชุมรับรองในยี่สิบแปดสมัยประชุมแรก หลังจากวันที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ ให้ถือว่าได้ให้สตัยบ้านอนุสัญญาฉบับนั้นตามที่เปลี่ยนแปลงแก้ไขโดยอนุสัญญานี้

มาตรา 4

ให้ประธานของที่ประชุมและผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศลงลายมือชื่อรับรองสำเนาสองฉบับของอนุสัญญาฯนี้ สำเนาฉบับหนึ่งให้เก็บไว้ที่ที่เก็บเอกสารสำคัญของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศและอีกฉบับให้เสนอต่อเลขาธิการองค์การสหประชาชาติเพื่อขึ้นทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ ให้ผู้อำนวยการใหญ่เสนอสำเนารับรองถูกต้องของอนุสัญญาฯนี้ต่อสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแต่ละราย

มาตรา 5

1. สัตยาบันเป็นทางการของอนุสัญญาฯนี้ต้องเสนอต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
2. ให้อนุสัญญาฯนี้มีผลบังคับใช้ในวันที่สัตยาบันของสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จำนวนสองรายส่งถึงผู้อำนวยการ
3. เมื่ออนุสัญญาฯนี้มีผลบังคับใช้และเมื่อได้รับสัตยาบันอนุสัญญาฯนี้อีก ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้สมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและเลขาธิการองค์การสหประชาชาติทราบตามนั้น
4. สมาชิกขององค์การแต่ละรายที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฯนี้ยอมรับการมีผลบังคับใช้ของการกระทำใด ๆ ตามนั้นระหว่างวันที่อนุสัญญาฯมีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรกและวันที่ได้ให้สัตยาบัน

มาตรา 6

ในวันที่อนุสัญญาฯนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องให้มีการจัดทำข้อความของอนุสัญญาฯที่ที่ประชุมรับรองในยี่สิบแปดสมัยประชุมแรกตามที่เปลี่ยนแปลง แก้ไขโดยบทบัญญัติของอนุสัญญาฯนี้ เป็นต้นฉบับจำนวนสองฉบับที่ผู้อำนวยการใหญ่ลงลายมือชื่อรับรอง ฉบับหนึ่งให้ฝากไว้ที่ที่เก็บเอกสารสำคัญของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และอีกฉบับให้เสนอต่อเลขาธิการสหประชาชาติเพื่อขึ้นทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ ผู้อำนวยการจะต้องเสนอสำเนารับรองถูกต้องของข้อความนั้นต่อสมาชิกขององค์การแต่ละราย

มาตรา 7

แม้จะมีข้อกำหนดใด ๆ ในอนุสัญญาฉบับใด ๆ ซึ่งที่ประชุมรับรองในระหว่างยี่สิบแปดสมัยประชุมแรกก็ตามการให้สัตยาบันอนุสัญญาฯนี้โดยสมาชิกรายหนึ่งรายใด ต้องไม่เป็นการบอกเพิกถอนอนุสัญญาฉบับใด ๆ ดังกล่าว โดยกฎหมายเอง กำหนดและการมีผลบังคับใช้ของอนุสัญญาฯนี้ต้องไม่เป็นการระงับการให้สัตยาบันอนุสัญญาใด ๆ ดังกล่าวต่อไป

มาตรา 8

1. หากที่ประชุมรับเอาอนุสัญญาฉบับหนึ่งที่ปรับปรุงแก้ไขอนุสัญญาฯนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแล้ว เว้นแต่ อนุสัญญาฉบับใหม่นั้นจะกำหนดให้เป็นอย่างอื่น
 - (ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใหม่นั้น โดยสมาชิกรายหนึ่งรายใดจะเป็นการบอกเพิกถอนอนุสัญญาฯนี้ โดยกฎหมายเองกำหนด ถ้าและเมื่ออนุสัญญาฉบับใหม่นั้นมีผลบังคับใช้
 - (ข) จากวันที่อนุสัญญาฉบับใหม่นั้นมีผลบังคับใช้ อนุสัญญาฯนี้จะยุติการให้โอกาสสมาชิกให้สัตยาบันอีกต่อไป

2. ในกรณีใด ๆ ให้อนุสัญญานี้ยังคงมีผลบังคับใช้ในรูปแบบและข้อความที่เป็นอยู่สำหรับสมาชิก ราย
ที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้ว แต่ไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใหม่นั้น

มาตรา 9

ตัวบทอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : วันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2490

C80 Final Articles Revision Convention, 1946
Convention for the Partial Revision of the Conventions

Adopted by the General Conference of the International Labour Organisation at Its First Twenty-eight Sessions for the Purpose of Making Provision for the Future Discharge of Certain Chancery Functions Entrusted by the Said Conventions to the Secretary-General of the League of Nations and Introducing therein Certain Further Amendments Consequential upon the Dissolution of the League of Nations and the Amendment of the Constitution of the International Labour Organisation

The General Conference of the International Labour Organisation.

Having been convened at Motreal by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Twenty-ninth Session on 19 September 1946, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the partial revision of the Conventions adopted by the Conference at its first twenty-eight sessions for the purpose of making provision for the future discharge of certain chancery functions entrusted by the said Conventions to the Secretary-General of the League of Nations and introducing therein certain further amendments consequential upon the dissolution of the League of Nations and the amendment of the Constitution of the International Labour Organisation, a question which is included in the second item on the agenda of the Session, and

Considering that these proposals must take the form of an international Convention, adopts the ninth day of October of the year one thousand nine hundred and forty-six, the following Convention, which may be cited as the Final Articles Revision Convention, 1946

Article 1

1. In the texts of the Conventions adopted by the International Labour Conference in the course of its first twenty-five sessions the words "the Director-General of the International Labour Offiice" shall be substituted for the words "the Secretary-General of the League of Nations", the words "The Director-General" shall be substituted for the words "the Secretary-General", and the words "the International Labour Office" shall be substituted for the words "the Secretariat" in all passages where these various expressions respectively occur.
2. The registration by the Director-General of the International Labour Office of the ratifications of Conventions and amendments, acts of denunciation, and declarations provided for in the Conventions adopted by the Conference in the course of its first twenty-five sessions shall have the same force and effect for all purposes as the registration of such ratifications, acts of denunciation and declarations by the Secretary-General of the League of Nations in accordance with the terms of the original texts of the said Conventions.
3. 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, acts of denunciation and declarations registered by him in accordance with the provisions of the Conventions adopted by the Conference at its first twenty-five sessions as amended by the foregoing provisions of this Article.

Article 2

1. The words "of the League of Nations" shall be deleted from the first paragraph of the Preamble of each of the Conventions adopted by the Conference in the course of its first eighteen sessions.
2. The words "in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation" shall be substituted for the words "in accordance with the provisions of Part XIII of the Treaty of Versailles and of the Corresponding Parts of the other Treaties of Peace" and the variants thereof contained in the Preambles of the Conventions adopted by the Conference in the course of its first seventeen sessions.
3. The words "under the conditions set forth in the Constitution of the International Labour Organisation" shall be substituted for the words "under the conditions set forth in Part XIII of the Treaty of Versailles and the corresponding Parts of the other Treaties of Peace" or any variant thereof in all articles of the Conventions adopted by the Conference in the course of its first twenty-five sessions in which the latter words or any variant thereof occur.
4. The words "article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation" shall be substituted for the words "Article 408 of the Treaty of Versailles and the corresponding Articles of the other Treaties of Peace" or any variant thereof in all articles of the Conventions adopted by the Conference in the course of its first twenty-five sessions in which the latter words or any variant thereof occur.
5. The words "article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation" shall be substituted for the words "Article 421 of the Treaty of Versailles and the corresponding Articles of the other Treaties of Peace" in all articles of the latter words or any variant thereof occur.
6. The word "Draft" shall be omitted from the expression "Draft Convention" in the Preambles of the Conventions adopted by the Conference in the course of its first twenty-five sessions and in all Articles of the said Conventions in which the said expression occurs.
7. The title "Director-General" shall be substituted for the title "Director" in all articles of the Conventions adopted by the Conference in the course of its twenty-eighth session which refer to the Director of the International Labour Office.
8. In each of the Conventions adopted by the Conference in the course of its first seventeen sessions there shall be included in the Preamble the words "which may be cited as" together with the short title currently used by the International Labour Office for the Convention in question.
9. In each of the Conventions adopted by the Conference in the course of its first fourteen sessions all unnumbered paragraphs of Articles containing more than one paragraph shall be consecutively numbered.

Article 3

Any Member of the Organisation which, after the date of the coming into force of this Convention, communicates to the Director-General of the International Labour Office its formal ratification of any Convention adopted by the Conference in the course of its first twenty-eight sessions shall be deemed to have ratified that Convention as modified by this Convention.

Article 4

Two copies of this Convention shall be authenticated by the signature of the President of the Conference and of the Director-General of the International Labour Office. Of these copies one shall be deposited in the archives of the International Labour Office and the other shall be communicated to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations. The Director-General shall communicate a certified copy of this Convention to each of the Members of the International Labour Organisation.

Article 5

1. The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office.
2. The Convention shall come into force at the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been received by the Director-General.
3. On the coming into force of this Convention and on the subsequent receipt of further ratifications of the Convention, the Director-General of the International Labour Office shall so notify all the Members of the International Labour Organisation and the Secretary-General of the United Nations.
4. Each Member of the Organisation which ratifies this Convention thereby recognises the validity of any action taken thereunder during the interval between the first coming into force of the Convention and the date of its own ratification.

Article 6

On the first coming into force of this Convention the Director-General of the International Labour Office shall cause official texts of the Conventions adopted by the Conference in the course of its first twenty-eight sessions as modified by the provisions of this Convention to be prepared in two original copies, duly authenticated by his signature, one of which shall be deposited in the archives of the International Labour Office and one of which shall be communicated to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations; the Director-General shall communicate certified copies of these texts to each of the Members of the Organisation.

Article 7

Notwithstanding anything contained in any of the Conventions adopted by the Conference in the course of its first twenty-eight sessions, the ratification of this Convention by a Member shall not, ipso jure, involve the denunciation of any such Convention, nor shall the entry into force of this Convention close any such Convention to further ratification.

Article 8

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 denunciation of this Convention 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 present form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 9

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

อนุสัญญาฉบับที่ 88
อนุสัญญาว่าด้วยการจัดองค์การบริการจัดหางาน
(Convention concerning the Organisation of the Employment Service)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีขึ้น ณ นครซานฟรานซิสโก โดยให้ประชุมกัน

ในสมัยประชุมที่สามสิบเอ็ด เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน ค.ศ. 1948 และ

โดยได้ตัดสินใจรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการจัดองค์การบริการจ้างงานซึ่งเป็นหัวข้อที่สี่

ของระเบียบวาระการประชุมของสมัยประชุมนั้น และ

โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงรับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948 เมื่อวันที่เก้า ของเดือนกรกฎาคม ของปีหนึ่งพันเก้าร้อยสี่สิบแปดนี้

มาตรา 1

1. สมาชิกแต่ละรายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้จะต้องมีไว้หรือจัดให้มีไว้ซึ่งบริการจัดหางานโดยให้เปล่าแก่ประชาชน

2. หน้าที่ที่สำคัญของบริการจัดหางานต้องพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์การอื่นๆ ของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็น โดยจัดให้มีการจัดตลาดแรงงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานของชาติที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งการทำงานเต็มที่ และการพัฒนา และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์

มาตรา 2

บริการจัดหางานต้องประกอบด้วยระบบของสำนักงานจัดหางานภายใต้การควบคุมดูแลของผู้ทรงอำนาจของประเทศ

มาตรา 3

1. ระบบนี้ต้องประกอบด้วยเครือข่ายของสำนักงานท้องถิ่น และสำนักงานส่วนภูมิภาคด้วยถ้าเป็นการเหมาะสมในจำนวนที่เพียงพอเพื่อสนองความต้องการสำหรับแต่ละเขตภูมิภาคศาสตร์ของประเทศ และเป็นທີ່ที่สะดวกแก่นายและคนงาน

2. การจัดตั้งเครือข่ายดังกล่าวนี้ ต้อง

(ก) ได้รับการพิจารณาทบทวน

(1) เมื่อใดก็ตามที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้นในการกระจายการดำเนินงานทางเศรษฐกิจและประชากรวัยทำงาน และ

(2) เมื่อใดที่ผู้ทรงอำนาจเห็นว่าต้องมีการพิจารณาทบทวนเพื่อประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานที่ได้รับระหว่างระยะเวลาการทดลองงาน และ

(ข) ได้รับการเปลี่ยนแปลงแก้ไข เมื่อใดก็ตามที่การพิจารณาทบทวนเช่นว่านั้นแสดงว่าจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข

มาตรา 4

1. การดำเนินการที่เหมาะสมต้องดำเนินไปโดยผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อความร่วมมือกันของผู้แทนของนายจ้างและคนงานในการจัดองค์กรและดำเนินงานบริการจ้างงาน และในการพัฒนานโยบายบริการจัดหางาน
2. การจัดการเหล่านี้ ต้องจัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาระดับชาติชั้นชุดหนึ่งหรือมากกว่านั้น และถ้าจำเป็นต้องจัดให้มีคณะกรรมการระดับภูมิภาคและระดับท้องถิ่นด้วย
3. ผู้แทนของนายจ้างและคนงานในคณะกรรมการเหล่านี้ต้องได้รับการแต่งตั้งในจำนวนเท่ากันภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนของนายจ้างและคนงาน ถ้ามี

มาตรา 5

ต้องพัฒนานโยบายทั่วไปของบริการจัดหางานในเรื่องที่เกี่ยวกับการส่งคนงานไปทำงานที่มีอยู่ จะกระทำได้ภายหลังการปรึกษาหารือกับผู้แทนของนายจ้างและคนงานโดยคณะกรรมการที่ปรึกษาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 4

มาตรา 6

ต้องจัดบริการจัดหางานในรูปแบบที่จะประกันการรับสมัครและการบรรจุลงตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อวัตถุประสงค์นี้ต้อง

- (ก) ช่วยเหลือคนงานหางานจ้างที่เหมาะสม และช่วยเหลือนายจ้างหาคนงานที่เหมาะสม และโดยเฉพาะยิ่งไปกว่านั้นต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้บนพื้นฐานแห่งชาติ
- (1) ให้จดทะเบียนผู้สมัครหางาน บันทึกคุณสมบัติด้านอาชีพ ประสบการณ์และความประสงค์สัมภาษณ์เพื่อการจัดหางาน ถ้าจำเป็นต้องประเมินสมรรถภาพทางร่างกายและทางอาชีพ และให้ความช่วยเหลือในการแนะนำอาชีพ หรือการฝึกทางอาชีพ หรือการฝึกเพิ่มเติม ตามความเหมาะสม
 - (2) รับข้อมูลที่เที่ยงตรงจากนายจ้างเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างที่นายจ้างแจ้งขอรับบริการ และเมื่อกำหนดที่คนงานที่นายจ้างต้องการต้องปฏิบัติตาม
 - (3) แจ้งให้ผู้สมัครหางานทราบถึงงานที่เหมาะสมกับสมรรถภาพทางร่างกายและทักษะฝีมือที่ตนมี
 - (4) แจ้งให้สำนักงานจัดหางานต่าง ๆ รับทราบถึงผู้สมัครหางาน และตำแหน่งงานว่างสำนักงานจัดหางานหนึ่งต่อไปยังอีกสำนักงานหนึ่ง ในกรณีที่สำนักงานแรกไม่สามารถบรรจุผู้สมัครหางานได้เหมาะสม หรือตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่ในสำนักงานแห่งแรกไม่เหมาะสม หรือในสภาพแวดล้อมอื่นที่กำหนดให้ต้องทำเช่นนั้น
- (ข) ใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อ
- (1) อำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายทางอาชีพ เพื่อรับอุปทานแรงงานให้เข้ากับโอกาสการจ้างงานในอาชีพต่าง ๆ
 - (2) อำนวยความสะดวกต่อความเคลื่อนไหวทางภูมิศาสตร์ เพื่อช่วยเหลือให้คนงานได้เข้าไปอยู่ในพื้นที่ที่มีโอกาสในการจ้างงานที่เหมาะสม
 - (3) อำนวยความสะดวกในการโยกย้ายคนงานเป็นการชั่วคราวจากพื้นที่หนึ่งไปอีกพื้นที่หนึ่งเป็นวิธีที่ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาการปรับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว
 - (4) อำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายคนงานจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่ง ซึ่งรัฐบาลที่เกี่ยวข้องอาจให้ความเห็นชอบแล้ว

- (ค) เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอย่างครบถ้วนที่สุดเกี่ยวกับสถานการณ์การว่างงานและวิวัฒนาการที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งในประเทศโดยรวม และในอุตสาหกรรมต่าง ๆ อาชีพต่าง ๆ และพื้นที่ต่าง ๆ และจัดทำข้อมูลที่มีอยู่ในระบบเดียวกันและพร้อมที่จะเผยแพร่แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์การนายจ้าง และคนงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทั่วไป ทั้งนี้โดยความร่วมมือของรัฐและฝ่ายจัดการและสหภาพแรงงาน ตามที่เหมาะสม
- (ง) ให้ความร่วมมือในการบริหารการประกันการว่างงานและการให้ความช่วยเหลือ และในการบริหารมาตรการอื่น ๆ เพื่อการบรรเทาทุกข์คนว่างงาน และ
- (จ) ให้ความช่วยเหลือตามที่จำเป็นแก่คณะบุคคลภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ ในการวางแผนทางสังคมและเศรษฐกิจที่มุ่งเพื่อประกันสถานการณ์การจ้างงานที่น่าพอใจ

มาตรา 7

ต้องดำเนินการมาตรการ

- (ก) เพื่ออำนวยความสะดวกให้มีความเชี่ยวชาญในอาชีพต่าง ๆ และอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น เกษตรกรรม และสาขาอื่นใดของกิจกรรมที่อาจใช้ความเชี่ยวชาญพิเศษ แก่สำนักงานจัดหางานต่าง ๆ
- (ข) เพื่อสนองความต้องการอย่างเพียงพอของผู้สมัครหางานประเภทพิเศษต่าง ๆ เช่น คนพิการ

มาตรา 8

ต้องเริ่มและพัฒนาการจัดการเป็นพิเศษสำหรับเด็กขึ้นภายในกรอบงานบริการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ

มาตรา 9

1. เจ้าหน้าที่จัดหางานต้องประกอบด้วยเจ้าหน้าที่รัฐบาลผู้ที่มีสถานะและเงื่อนไขการรับราชการที่เป็นอิสระจากการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลและจากอิทธิพลภายนอกที่ไม่ถูกต้อง และมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานตามลักษณะของการให้บริการดังกล่าว ตามความจำเป็นของการบริการ
2. ภายใต้เงื่อนไขของการรับเข้ารับราชการซึ่งกฎหมายหรือระเบียบแห่งชาติอาจกำหนดเจ้าหน้าที่จัดหางานต้องได้รับการคัดเลือกตามหลักคุณสมบัติสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เพียงอย่างเดียว
3. ต้องกำหนดวิธีตรวจสอบคุณสมบัติดังกล่าวให้แน่นอนโดยผู้ทรงอำนาจ
4. เจ้าหน้าที่จัดหางานต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่

มาตรา 10

บริการจัดหางานและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของรัฐบาลต้องใช้มาตรการที่เป็นไปได้ทั้งหมด ในกรณีที่เห็นสมควร โดยการร่วมมือกับองค์การของนายจ้างและของคนงานและคณะบุคคลอื่น ๆ ที่สนใจ เพื่อสนับสนุนให้นายจ้างและคนงานใช้สิ่งอำนวยความสะดวกของบริการจ้างงานอย่างเต็มที่บนพื้นฐานของความสมัครใจ

มาตรา 11

ผู้ทรงอำนาจต้องใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อให้มีความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างบริการจัดหางานโดยรัฐและสำนักงานจัดหางานเอกชนที่ดำเนินงานโดยไม่มุ่งแสวงหากำไร

มาตรา 12

1. ในกรณีของสมาชิกรายที่ดินแดนของตนรวมถึงพื้นที่ที่กว้างขวางที่เนื่องจากมีประชากรเบาบางหรืออยู่ในระหว่างการพัฒนาพื้นที่ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาเห็นว่าไม่สามารถบังคับใช้บทบัญญัติของอนุสัญญานี้ได้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่อาจยกเว้นเขตพื้นที่นั้นจากการใช้บังคับอนุสัญญาไม่ว่าโดยส่วนรวมหรือโดยมีข้อยกเว้นเกี่ยวกับงานหรืออาชีพเฉพาะอย่างตามที่เห็นสมควรได้

2. สมาชิกแต่ละรายจะต้องระบุพื้นที่ใด ๆ ที่ตนเสนอใช้บทบัญญัติติดตามมาตราปัจจุบัน และต้องให้เหตุผลในการใช้นั้น ในรายงานประจำปีฉบับแรกของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ ที่นำเสนอตามมาตรา 22 ของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มิให้สมาชิกรายใด ๆ ขอใช้บทบัญญัติตามมาตราปัจจุบันหลังจากวันที่ได้เสนอรายงานประจำปีฉบับแรกแล้ว เว้นแต่เขตท้องที่ที่ได้รับระบุไว้เท่านั้น

3. สมาชิกแต่ละรายที่ใช้บทบัญญัติตามมาตราต้องแจ้งให้ทราบในรายงานประจำปีฉบับต่อ ๆ ไปถึงเขตพื้นที่ใด ๆ ที่รัฐสมาชิกได้สละสิทธิในการใช้บทบัญญัติตามมาตราปัจจุบันในรายงานประจำปีฉบับต่อ ๆ มา

มาตรา 13

1. ในส่วนที่เกี่ยวกับดินแดนตามมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้แก้ไขแล้วโดยตราสารเพื่อการแก้ไขธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 1946 นอกเหนือจากดินแดนที่กล่าวไว้ในวรรค 4 และ 5 ของมาตราดังกล่าวซึ่งได้รับการแก้ไขแล้วนั้น แต่ละรัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ภายหลังจากการให้สัตยาบันจะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบในทันทีที่สามารถทำได้ถึงการประกาศรับรองของ

- (ก) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้มาใช้บังคับโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ
- (ข) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้มาใช้บังคับ มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าว
- (ค) ดินแดนซึ่งไม่อาจนำอนุสัญญานี้มาใช้บังคับได้ และสาเหตุที่ทำให้นำมาใช้บังคับไม่ได้
- (ง) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกยังตั้งข้อสงวนที่จะตัดสินใจ

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

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

4. ในเวลาใดก็ตาม ซึ่งอนุสัญญากำหนดให้มีการบอกเลิกได้ตามบทบัญญัติมาตรา 16 รัฐสมาชิกนั้น จะแจ้งให้ผู้อำนวยการทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงข้อความใด ๆ ที่ได้ประกาศไว้ก่อน พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของดินแดนเช่นว่านั้นเท่าที่จะได้รับระบุเจาะจงไว้ด้วย

มาตรา 14

1. ในกรณีที่สาระสำคัญของอนุสัญญานี้อยู่ภายใต้อำนาจปกครองตนเองของดินแดนใด ๆ ที่มีใช้เมืองหลวงรัฐสมาชิกซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของดินแดนนั้น โดยความตกลงกับรัฐบาลของดินแดนดังกล่าวอาจจะแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญานี้ในนามของดินแดนนั้นได้

2. การประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญานี้ จะต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

- (ก) โดยรัฐสมาชิกขององค์การฯ สองประเทศหรือมากกว่านั้น ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการปกครองดูแลดินแดนนั้นร่วมกัน
- (ข) โดยเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศใด ๆ ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านบริหารของดินแดนนั้นตามความในกฎบัตรสหประชาชาติ หรือกฎบัตรอื่นใดที่เกี่ยวกับดินแดนเช่นว่านั้น

3. การประกาศที่แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตามวรรคก่อนของมาตรานี้จะต้องด้วยว่าบทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะนำไปใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้องโดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขแล้ว จะต้องให้รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย

4. รัฐสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตามอาจประกาศบอกเลิกสิทธิที่จะขอยกเว้นให้มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ได้ประกาศชี้แจงไว้แต่ครั้งก่อนทั้งหมดหรือแต่บางส่วนก็ได้

5. รัฐสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตามที่อนุสัญญานับนี้กำหนดให้ทำการบอกเลิกได้ตามความในมาตรา 16 จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่ทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใด ๆ ที่ได้ทำไว้ในการประกาศครั้งก่อน และแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

มาตรา 15

การให้สัตยาบันอนุสัญญานับนี้อย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 16

1. อนุสัญญานับนี้จะผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว

2. อนุสัญญานับนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว

3. หลังจากนั้น อนุสัญญานับนี้จะมีผลบังคับใช้สำหรับประเทศสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 17

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานับนี้แล้วอาจบอกเลิกได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีนับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญานับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับจดทะเบียน

2. รัฐสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานับนี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ภายในปีถัดไปเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน จะต้องผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญานับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดแต่ละคาบของระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขในมาตรานี้

มาตรา 18

1. ให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งแก่ผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ให้ผู้อำนวยการใหญ่แสดงอย่างเด่นชัดแก่รัฐสมาชิกขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา 19

ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับรายละเอียดอย่างสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับจดทะเบียนตามบทบัญญัติของหลายมาตราก่อนหน้านี้ เพื่อจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 20

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาเห็นว่าจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไปในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

มาตรา 21

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน และถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของรัฐสมาชิกมีผลเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 3 ข้างต้น

(ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ ให้การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของรัฐสมาชิกยุติลง

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้อนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ตามแบบและเนื้อความเช่นเดิมสำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

มาตรา 22

ตัวบทอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : วันที่ 10 สิงหาคม ค.ศ. 1950

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : วันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512

C88 Emoloyment Service Convention, 1948
Convention concerning the Organisation of the Employment Service

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, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning the organisation of the employment service, which is included in 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 ninth day of July of the year one thousand nine hundred and forty-eight, the following Convention, which may be cited as the Employment Service Convention, 1948:

Article 1

1. Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force shall maintain or ensure the maintenance of a free public employment service.
2. The essential duty of the employment wervice shall be to ensure, in co-operation where necessary with other public and private bodies concerned, the best possible organisation of the employment market as an integral part of the national programme for the achievement and maintenance of full employment and the development and use of productive resources.

Article 2

The employment service shall consist of a national system of employment offices under the direction of a national authority.

Article 3

1. The system shall comprise a network of local and, where appropriate, regional offices, sufficient in number to serve each geographical area of the country and conveniently located for employers and workers.
2. The organisation of the network shall:
 - (a) be reviewed--
 - (i) whenever significant changes occur in the distribution of economic activity and of the working population, and
 - (ii) whenever the competent authority considers a review desirable to assess the experience gained during a period of experimental operation; and
 - (b) be revised whenever such review shows revision to be necessary.

Article 4

1. Suitable arrangements shall be made through advisory committees for the co-operation of representatives of employers and workers in the organisation and operation of the employment service and in the development of employment service policy.

2. These arrangements shall provide for one or more national advisory committees and where necessary for regional and local committees.

3. The representatives of employers and workers on these committees shall be appointed in equal numbers after consultation with representative organisations of employers and workers, where such organisations exist.

Article 5

The general policy of the employment service in regard to referral of workers to available employment shall be developed after consultation of representatives of employers and workers through the advisory committees provided for in Article 4.

Article 6

The employment service shall be so organised as to ensure effective recruitment and placement, and for this purpose shall:

(a) assist workers to find suitable employment and assist employers to find suitable workers, and more particularly shall, in accordance with rules framed on a national basis--

(i) register applicants for employment, take note of their occupational qualifications, experience and desires, interview them for employment, evaluate if necessary their physical and vocational capacity, and assist them where appropriate to obtain vocational guidance or vocational training or retraining,

(ii) obtain from employers precise information on vacancies notified by them to the service and the requirements to be met by the workers whom they are seeking,

(iii) refer to available employment applicants with suitable skills and physical capacity,

(iv) facilitate any movement of workers from one country to another which may have been approved by the governments concerned;

(b) take appropriate measures to--

(i) facilitate occupational mobility with a view to adjusting the supply of labour to employment opportunities in the various occupations,

(ii) facilitate geographical mobility with a view to assisting the movement of workers to areas with suitable employment opportunities,

(iii) facilitate temporary transfers of workers from one area to another as a means of meeting temporary local maladjustments in the supply of or the demand for workers,

(iv) facilitate any movement of workers from one country to another which may have been approved by the governments concerned;

(c) collect and analyse, in co-operation where appropriate with other authorities and with management and trade unions, the fullest available information on the situation of the employment market and its probable evolution, both in the country as a whole and in the different industries, occupations and areas, and make such information available systematically and promptly to the public authorities, the employers' and workers' organisations concerned, and the general public;

(d) co-operate in the administration of unemployment insurance and assistance and of other measures for the relief of the unemployed; and

(e) assist, as necessary, other public and private bodies in social and economic planning calculated to ensure a favourable employment situation.

Article 7

Measures shall be taken:

- (a) to facilitate within the various employment offices specialisation by occupation and by industries, such as agriculture and any other branch of activity in which such specialisation may be useful; and
- (b) to meet adequately the needs of particular categories of applicants for employment, such as disabled persons.

Article 8

Special arrangements for juveniles shall be initiated and developed within the framework of the employment and vocational guidance services.

Article 9

1. The staff of the employment service shall be composed of public officials whose status and conditions of service are such that they are independent of changes of government and of improper external influences and, subject to the needs of the service, are assured of stability of employment.
2. Subject to any conditions for recruitment to the public service which may be prescribed by national laws or regulations, the staff of the employment service shall be recruited with sole regard to their qualifications for the performance of their duties.
3. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority.
4. The staff of the employment service shall be adequately trained for the performance of their duties.

Article 10

The employment service and other public authorities where appropriate shall, in co-operation with employers' and workers' organisations and other interested bodies, take all possible measures to encourage full of employment service facilities by employers and workers on a voluntary basis.

Article 11

The competent authorities shall take the necessary measures to secure effective co-operation between the public employment service and private employment agencies not conducted with a view to profit.

Article 12

1. In the case of a Member the territory of which includes large areas where, by reason of the sparseness of the population or the stage of development of the area, the competent authority considers it impracticable to enforce the provisions of this Convention, the authority may exempt such areas from the application of this Convention either generally or with such exceptions in respect of particular undertakings or occupations as it thinks fit.
2. Each Member shall indicate in its first annual report upon the application of this Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any areas in

respect of which it proposes to have recourse to the provisions of the present Article and shall give the reasons for which it proposes to have recourse thereto: no Member shall, after the date of its first annual report, have recourse to the provisions of the present Article except in respect of areas so indicated.

3. Each Member having recourse to the provisions of the present Article shall indicate in subsequent annual reports any areas in respect of which it renounces the right to have recourse to the provisions of the present Article.

Article 13

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 modification, 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 14

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 indicates 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 17, 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 15

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

Article 16

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 17

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of the 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 18

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 19

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 20

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 21

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 17 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 22

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

อนุสัญญาฉบับที่ 100

ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน (Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value)

ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

และได้ประชุมเป็นสมัยที่สามสิบสี่ เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน ค.ศ. 1951 และ

ที่ประชุมได้ตกลงที่จะรับข้อเสนอกี่ยวกับหลักการค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชาย

และหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน ซึ่งเป็นเรื่องที่ 7 ในระเบียบวาระของ

สมัยประชุมปัจจุบัน และ

ได้กำหนดว่าข้อเสนอนี้จะต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951 เมื่อวันที่ยี่สิบเก้า ของเดือนมิถุนายน ของปีหนึ่งพันเก้าร้อยห้าสิบเอ็ด

มาตรา 1

ในอนุสัญญานี้

- (ก) คำว่า “ค่าตอบแทน” หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติ พื้นฐานหรือขั้นต่ำ และรวมถึงผลประโยชน์เพิ่มเติมใด ๆ ที่ให้โดยทางตรงหรือทางอ้อม ไม่ว่าจะ เป็นเงินสดหรือสิ่งของ โดยนายจ้าง จ่ายให้แก่ลูกจ้าง และเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง
- (ข) คำว่า “ค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน” หมายถึงอัตราค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศ

มาตรา 2

1. ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับวิธีที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทน รัฐสมาชิกจะส่งเสริม และตราบท่าที่สอดคล้องกับวิธีเช่นนั้น รัฐสมาชิกจะให้หลักประกันแก่การบังคับใช้หลักการค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงที่ทำงานมีค่าเท่ากัน โดยเป็นการบังคับใช้กับคนงานทุกคน

2. หลักการนี้อาจจะใช้บังคับโดยวิธีการต่อไปนี้

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

มาตรา 3

1. ในกรณีที่การกระทำใดที่จะช่วยให้ผลในทางปฏิบัติแก่บทบัญญัติของอนุสัญญานี้ จะต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมการประเมินงานอย่างเที่ยงธรรม โดยยึดผลงานที่จะต้องทำ

2. วิธีที่จะต้องใช้ในการประเมินที่ว่านี้อาจกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการกำหนดอัตราค่าตอบแทน หรือในกรณีที่อัตราค่าตอบแทนกำหนดโดยข้อตกลงร่วม ก็ให้คู่มือของข้อตกลงร่วมเป็นผู้กำหนดวิธีเช่นว่านั้น

3. อัตราค่าตอบแทนที่แตกต่างกันระหว่างคนงาน ไม่คำนึงถึงเพศ แต่ต้องสัมพันธ์กับความแตกต่างในผลงานที่จะต้องปฏิบัติ ตามที่กำหนดโดยการประเมินอย่างเที่ยงธรรมดังกล่าวต้องไม่ถือว่าขัดแย้งกับหลักการว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันของคนงานชายหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน

มาตรา 4

รัฐสมาชิกต้องร่วมมือตามที่เหมาะสมกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติแก่บทบัญญัติของอนุสัญญานี้

มาตรา 5

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 6

1. อนุสัญญาฉบับนี้จะผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
2. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว
3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้สำหรับรัฐสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 7

1. ในส่วนที่เกี่ยวกับดินแดนตามมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้แก้ไขแล้วโดยตราสารเพื่อการแก้ไขธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 1946 นอกเหนือจากดินแดนที่กล่าวไว้ในวรรค 4 และ 5 ของมาตราดังกล่าวซึ่งได้รับการแก้ไขแล้วนั้น แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ภายหลังจากการให้สัตยาบันจะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบในทันทีที่สามารถทำได้ถึงการประกาศรับรองของ

- (ก) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับโดยไม่มีเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ
- (ข) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับ มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขพร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าว
- (ค) ดินแดนซึ่งไม่อาจนำอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับได้ และสาเหตุที่ทำให้นำมาใช้บังคับไม่ได้
- (ง) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกยังตั้งข้อสงวนที่จะตัดสินใจ

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

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

4. ในเวลาใดก็ตาม ซึ่งอนุสัญญากำหนดให้มีการบอกเลิกได้ตามบทบัญญัติมาตรา 16 รัฐสมาชิคนั้น จะแจ้งให้ผู้อำนวยการทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงข้อความใด ๆ ที่ได้ประกาศไว้ก่อน พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของดินแดนเช่นว่านั้นเท่าที่จะได้ระบุเจาะจงไว้ด้วย

มาตรา 8

1. ในกรณีที่สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้อยู่ภายใต้อำนาจปกครองตนเองของดินแดนใด ๆ ที่มีใช้เมืองหลวงรัฐสมาชิกซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของดินแดนนั้น โดยความตกลงกับรัฐบาลของดินแดนดังกล่าวอาจจะแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาฉบับนี้ในนามของดินแดนนั้นได้

2. การประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ :

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

3. การประกาศที่แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตามวรรคก่อนของมาตรานี้จะต้องแจ้งด้วยว่าบทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะนำไปใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้องโดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขแล้ว จะต้องให้รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย

4. รัฐสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตามอาจประกาศบอกเลิกสิทธิที่จะขอยกเว้นให้มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ได้ประกาศชี้แจงไว้แต่ครั้งก่อนทั้งหมดหรือแต่บางส่วนก็ได้

5. รัฐสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตามที่อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ทำการบอกเลิกได้ตามความในมาตรา 16 จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่ทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใด ๆ ที่ได้ทำไว้ในการประกาศครั้งก่อน และแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

มาตรา 9

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้วอาจบอกเลิกได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีนับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับจดทะเบียน

2. รัฐสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ภายในปีถัดไปเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน จะต้องผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดแต่ละคาบของระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขในมาตรานี้

มาตรา 10

1. ให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งแก่ผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ให้ผู้อำนวยการใหญ่แสดงอย่างเด่นชัดแก่รัฐสมาชิกขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา 11

ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับรายละเอียดอย่างสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับจดทะเบียนตามบทบัญญัติของหลายมาตราก่อนหน้านี้ เพื่อจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 12

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาเห็นว่าจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไปในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

มาตรา 13

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน และถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้

- (ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของรัฐสมาชิกมีผลเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 3 ข้างต้น
 - (ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ ให้การสัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของรัฐสมาชิกยุติลง
2. ไม่ว่ากรณีใดๆ ให้อนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ตามแบบและเนื้อความเช่นเดิมสำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

มาตรา 14

ตัวบทอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้ผลใช้บังคับ : 23 พฤษภาคม ค.ศ. 1953

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542

C100 Wqual 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 one 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 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 104

อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกบทลงโทษทางอาญาต่อการละเมิดสัญญาจ้างงานโดยคนงานพื้นเมือง (Convention concerning the Abolition of Penal Sanctions for Breaches of Contract of Employment by Indigenous Workers)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จัดให้มีขึ้น ณ นครเจนีวา
และประชุมกันในสมัยประชุมที่สามสิบแปด เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน ค.ศ. 1995 และ
โดยได้ตัดสินใจรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญาต่อการละเมิดสัญญาจ้างงานของคน
พื้นเมือง ซึ่งเป็นหัวข้อที่หก ของระเบียบวาระการประชุม และ
โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ และ
โดยได้เห็นพ้องต้องกันว่าถึงเวลาแล้วที่จะต้องยกเลิกการลงโทษทางอาญาดังกล่าวซึ่งถ้าคงไว้ในกฎหมายของ
ประเทศจะเป็นการขัดแย้งต่อแนวคิดสมัยใหม่ของความสัมพันธ์ตามสัญญาระหว่างนายจ้างกับคนงาน
รวมทั้งต่อเกียรติภูมิและสิทธิส่วนบุคคลของมนุษย์
จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกบทลงโทษทางอาญา (คนงานพื้นเมือง) ค.ศ.
1995 เมื่อวันที่สี่สิบเอ็ด ของเดือนมิถุนายน ของปีหนึ่งพันเก้าร้อยห้าสิบห้า

มาตรา 1

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในแต่ละประเทศ ซึ่งยังคงมีการลงโทษทางอาญาต่อการละเมิดสัญญาจ้างงาน
ใดก็ตามที่กำหนดในมาตรา 1 วรรค 2 ของอนุสัญญาว่าด้วยบทลงโทษทางอาญา (คนงานพื้นเมือง) ค.ศ. 1939
โดยคนงานใด ๆ ตามที่อ้างถึงในมาตรา 1 วรรค 1 ของอนุสัญญานั้น ต้องดำเนินการที่จะยกเลิกบทลงโทษทาง
อาญานั้นทั้งหมด

มาตรา 2

การดำเนินการเพื่อให้มีการยกเลิกการลงโทษทางอาญานั้นทั้งหมดต้องเป็นวิธีการของมาตรการที่เหมาะสม
ซึ่งนำมาปฏิบัติได้ทันที

มาตรา 3

ในกรณีที่มาตรการที่เหมาะสมซึ่งนำมาปฏิบัติได้ทันทีได้รับการพิจารณาแล้วว่าไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้
ต้องหามาตรการต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าของการยกเลิกบทลงโทษทางอาญาเช่นนั้นในทุก ๆ กรณี

มาตรา 4

มาตรการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ปฏิบัติภายใต้มาตรา 3 ของอนุสัญญานี้ ต้องทำให้มั่นใจได้ในทุก ๆ กรณี
ว่าการลงโทษทางอาญาทั้งปวงจะได้รับการยกเลิกไปโดยเร็วที่สุดที่จะกระทำได้และในกรณีใด ๆ ก็ตาม ไม่ช้าไปกว่า
หนึ่งปีนับจากวันที่ได้ลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้

มาตรา 5

เพื่อวัตถุประสงค์ในการยกเลิกการเลือกปฏิบัติระหว่างคนงานพื้นเมืองและคนงานที่มีเชื้อชาติพื้นเมือง การลงโทษทางอาญาต่าง ๆ สำหรับการละเมิดสัญญาจ้างงาน ซึ่งไม่ได้ครอบคลุมโดยมาตรา 1 ของอนุสัญญาฉบับนี้ และซึ่งมิได้มีผลบังคับใช้กับคนงานที่มีเชื้อชาติพื้นเมือง ต้องได้รับการยกเลิกสำหรับคนงานชาวพื้นเมืองด้วย

มาตรา 6

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการจะต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 7

1. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งสัตยาบันสารของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกแล้ว
2. อนุสัญญานี้จะมีผลใช้บังคับภายหลังจากวันที่ซึ่งสัตยาบันสารของรัฐสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกแล้วสิบสองเดือน
3. ภายหลังจากนี้ อนุสัญญานี้จะมีผลใช้บังคับสำหรับแต่ละรัฐสมาชิก ภายหลังจากวันที่สัตยาบันสารของตนได้รับการจดทะเบียนไว้แล้วสิบสองเดือน

มาตรา 8

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อาจจะประกาศบอกเลิกการสัตยาบันได้ภายหลังจากระยะเวลาสิบปี นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ได้มีผลใช้เป็นครั้งแรก โดยการแจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน การประกาศบอกเลิกเช่นนี้จะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีนับจากวันที่ได้มีการจดทะเบียนการบอกเลิกแล้ว
2. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิที่จะทำการบอกเลิกบทบัญญัติของมาตรานี้ภายในปีที่ถัดจากการครบกำหนดระยะเวลาสิบปีตามที่ได้กำหนดไว้ในวรรคก่อนจะมีข้อผูกพันต่ออีกเป็นระยะเวลาสิบปีต่อไป และหลังจากนั้นอาจประกาศบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ในระยะเวลาทุก ๆ สิบปี ตามข้อกำหนดในมาตรานี้

มาตรา 9

1. ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้รัฐสมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหมด ที่รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้แจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่
2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การฯ ทราบถึงการให้สัตยาบันอันที่สองของสองประเทศแรกนั้น ผู้อำนวยการใหญ่จะต้องแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การฯ ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับด้วย

มาตรา 10

ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบถึงการจดทะเบียนให้สัตยาบันและการจดทะเบียนบอกเลิกทั้งหมดที่แจ้งมายังเขาตามความในข้อกำหนดของวรรคก่อนเพื่อการจดทะเบียนไว้ตามนัยมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 11

เวลาใดก็ตามที่คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่าจำเป็น อาจจะขอร้องไปยังที่ประชุมใหญ่ให้ส่งรายงานการดำเนินการของอนุสัญญาฯ นี้ และอาจจะขอให้มีการบรรจุคำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอนุสัญญาฯ นี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนไว้ในระเบียบวาระการประชุมได้

มาตรา 12

1. ถ้าที่ประชุมยอมรับอนุสัญญาใหม่ซึ่งเปลี่ยนแปลงแก้ไขอนุสัญญาฯ นี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนแล้ว และหากว่าอนุสัญญาใหม่มีได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

- (ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่โดยรัฐสมาชิกให้รวมความถึงสิทธิในการออกเลิกอนุสัญญาฯ นี้ได้ทันทีโดยนิตินัย โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 9 ข้างต้น ถ้าและในเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะได้มีผลใช้บังคับแล้ว
- (ข) นับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับแล้ว การให้สัตยาบันอนุสัญญาฯ นี้โดยรัฐสมาชิกจักหยุดยั้งลงเพียงนั้น

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ อนุสัญญาฯ นี้ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่อย่างเดิม สำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฯ นี้ไว้แล้ว แต่ยังมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 13

ตัวบทอนุสัญญาฯ นี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญาฯ นี้มีผลใช้บังคับ : วันที่ 7 มิถุนายน ค.ศ. 1958

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2507

C104 (Shelved) Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955
Convention concerning the Abolition of Penal Sanctions for Breaches of Contract of
Employment by Indigenous Workers

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-eighth Session on 1 June 1955, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to penal sanctions for breaches of contract of employment by indigenous workers, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to penal sanctions for breaches of contract of employment by indigenous workers, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, and Being convinced that the time has come for the abolition of such penal sanctions, the maintenance of which in national legislation is contrary to modern conceptions of the contractual relationships between employers and workers and to the personal dignity and rights of man:

adopts the twenty-first day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-five, the following Convention, which may be cited as the Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955

Article 1

The competent authority in each country where there exists any penal sanction for any breach of a contract of employment as defined in Article 1, paragraph 2, of the Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1939, by any worker referred to in Article 1, paragraph 1, of that Convention, shall take action for the abolition of all such penal sanctions.

Article 2

Such action shall provide for the abolition of all such penal sanctions by means of an appropriate measure of immediate application.

Article 3

Where an appropriate measure of immediate application is not considered to be practicable, measures shall be adopted providing for the progressive abolition of such penal sanctions in all cases.

Article 4

The measures adopted under Article 3 of this Convention shall in all cases ensure that all penal sanctions are abolished as soon as possible and in any event not later than one year from the date of the ratification of this Convention.

Article 5

With a view to abolishing discrimination between indigenous and non-indigenous workers, penal sanctions for breaches of contracts of employment not covered by Article 1 of this Convention which do not apply to non-indigenous workers shall be abolished for indigenous workers.

Article 6

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

Article 7

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 8

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 year 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 9

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 10

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 *nim* in accordance with the provisions of the preceding Article.

Article 11

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 12

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 8 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 13

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

อนุสัญญาฉบับที่ 105
อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ
(Convention concerning the Abolition of Forced Labour)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
 ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีการประชุมกันขึ้น ณ นครเจนีวา
 และได้ประชุมกันในสมัยประชุมที่สี่สิบ เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน ค.ศ. 1957 และ
 โดยได้พิจารณาปัญหาของแรงงานบังคับ ซึ่งเป็นเรื่องที่สี่ของระเบียบวาระการประชุมในสมัยประชุมนั้น
 และได้คำนึงถึงบทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 และ
 โดยได้คำนึงว่าอนุสัญญาการเป็นทาส ค.ศ. 1926 กำหนดให้ดำเนินมาตรการที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อป้องกัน
 ไม่ให้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับพัฒนาไปสู่สภาวะที่คล้ายคลึงกันกับการเป็นทาส
 และอนุสัญญาเสริมว่าด้วยการยกเลิกการเป็นทาส การค้าทาสและสถาบันและการปฏิบัติที่
 คล้ายคลึงกับการเป็นทาส ค.ศ. 1956 กำหนดให้มีการยกเลิกแรงงานใช้หนี้ผูกพันและความเป็นทาส
 ติดที่ดินโดยสิ้นเชิง และ
 โดยได้คำนึงว่าอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 กำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างเป็นประจำ และ
 ห้ามมิให้ใช้วิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นการลิดรอนสิทธิของคนงานในการบอกเลิกการจ้างของตนได้อย่าง
 แท้จริง และ
 โดยได้ตกลงรับข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับการยกเลิกการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในบางรูปแบบที่
 เป็นการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนที่อ้างถึงในกฎบัตรสหประชาชาติและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและ
 โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปแบบของอนุสัญญาระหว่างประเทศ
 จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 เมื่อวันที่ยี่สิบห้า
 ของเดือนมิถุนายนของปีหนึ่งพันเก้าร้อยห้าสิบเจ็ดนี้

มาตรา 1

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้รับจะดำเนินการระงับ
 และไม่ใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ไม่ว่ารูปแบบใด ๆ :

- (ก) เป็นวิถีทางหนึ่งของการบังคับทางการเมืองหรือการให้การศึกษาหรือเป็นการลงโทษอันเนื่องจากการยึดถือ
 หรือแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นที่มีอุดมการณ์ตรงกันข้ามกับระบบเศรษฐกิจ
 สังคม หรือการเมืองที่ได้สถาปนาขึ้นมา
- (ข) เป็นวิถีหนึ่งของการระดมและใช้แรงงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ
- (ค) เป็นวิถีทางหนึ่งของการรักษาระเบียบวินัยของแรงงาน
- (ง) เป็นการลงโทษอันเนื่องจากการได้เข้าร่วมในการนัดหยุดงาน
- (จ) เป็นวิถีทางหนึ่งของการเลือกปฏิบัติอันเนื่องจากความแตกต่างทางศาสนา สัญชาติ สังคม หรือเชื้อชาติ

มาตรา 2

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้รับจะดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อประกันให้มีการยกเลิกการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับโดยทันทีและสิ้นเชิงตามที่ระบุไว้ในมาตรา 1 ของอนุสัญญานี้

มาตรา 3

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการ จะต้องเสนอต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 4

1. ให้อนุสัญญานี้มีผลผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนกับผู้ผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
2. ให้อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นระยะเวลาสิบสองเดือนนับจากวันที่การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกสองรายได้รับการจดทะเบียนกับผู้ผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
3. หลังจากนั้น ให้อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้สำหรับสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นระยะเวลาสิบสองเดือนนับจากวันที่การให้สัตยาบันของสมาชิกรายนั้นได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 5

1. สมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อาจบอกเพิกถอนสัตยาบันได้ เมื่อพ้นระยะเวลาสิบปีนับจากวันที่อนุสัญญามีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยการเสนอต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน การบอกเพิกถอนนั้นจะไม่มีผลบังคับใช้จนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีนับจากวันที่จดทะเบียน
2. สมาชิกแต่ละรายที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้วและไม่ได้ใช้สิทธิบอกเพิกถอนที่กำหนดในมาตรานี้ ภายในหนึ่งปีนับจากวันที่พ้นระยะเวลาสิบปีดังกล่าวในวรรคก่อน ให้ผูกพันเป็นระยะเวลาต่อไปอีกสิบปี และหลังจากนั้น อาจบอกเพิกถอนอนุสัญญานี้ได้เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาคราวละสิบปีตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในมาตรานี้

มาตรา 6

1. ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้สมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบัน และการบอกเพิกถอนทั้งหมดที่รัฐสมาชิกทั้งหลายขององค์การได้เสนอตน
2. เมื่อแจ้งให้รัฐสมาชิกทั้งหลายขององค์การทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองที่เสนอตน ผู้อำนวยการใหญ่จะต้องตีความสนใจของสมาชิกทั้งหลายขององค์การให้ทราบถึงวันที่อนุสัญญานี้จะมีผลบังคับใช้

มาตรา 7

ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายละเอียดอย่างครบถ้วนของการให้สัตยาบัน และการบอกเพิกถอนทั้งหมดที่ตนได้จดทะเบียนตามบทบัญญัติของมาตรา ก่อนต่อเลขาธิการขององค์การสหประชาชาติเพื่อการจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 8

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาว่าเป็นสิ่งจำเป็นให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เสนอรายงานเกี่ยวกับการทำงานของอนุสัญญานี้ต่อที่ประชุมใหญ่และให้พิจารณาถึงความเหมาะสมในการบรรจุ เรื่องการปรับปรุงแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุมของการประชุมนั้น

มาตรา 9

1. จากที่ประชุมใหญ่นั้นรับรองอนุสัญญาใหม่ที่ปรับปรุงแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแล้ว เว้นแต่อนุสัญญาฉบับใหม่นั้นจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

- (ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่โดยรัฐสมาชิกจะมีผลโดยนิตินัยเป็นการบอกเพิกถอนอนุสัญญานี้ทันทีโดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 5 ข้างต้น ถ้าและเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่นั้นมีผลใช้บังคับแล้ว
- (ข) นับจากวันที่อนุสัญญาที่แก้ไขใหม่นั้นมีผลใช้บังคับ อนุสัญญานี้จะยุติการเปิดให้สมาชิกให้สัตยาบันอีกต่อไป

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้อนุสัญญานี้ยังคงมีผลใช้บังคับทั้งรูปแบบและเนื้อหาที่เป็นอยู่สำหรับรัฐสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไปแล้ว แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 10

ดัวบทอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : 17 มกราคม 1959

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : 2 ธันวาคม 2512

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 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 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 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 6

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify 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 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 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 116

อนุสัญญาว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญาที่รับรองโดยที่ประชุมใหญ่
ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในสามสิบสองสมัยประชุมแรก
เพื่อกำหนดบทบัญญัติในการจัดเตรียมรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของอนุสัญญา
ของคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
ให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

(Convention concerning the Partial Revision of the Conventions Adopted by the
General Conference of the
International Labour Organisation at its First Thirty-Two Sessions for the Purpose of
Standardising The Provisions
regarding the Preparation of Reports by the Governing Body of the
International
Labour Office on the Working of Conventions)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จัดให้มีขึ้น ณ นครเจนีวา

และประชุมกันในสมัยประชุมที่สี่สิบห้า เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน ค.ศ. 1961 และ

โดยได้ตัดสินใจรับข้อเสนอบางประการในส่วนที่เกี่ยวกับการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา

ต่าง ๆ ซึ่งที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ลงมติรับรอง

ในสามสิบสองสมัยประชุมแรก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดเตรียมรายงานเรื่องการดำเนินงานของ

อนุสัญญาโดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเป็นไปในมาตรฐานเดียวกันและ

โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท ค.ศ. 1961 เมื่อวันที่สี่สิบหก

ของเดือนมิถุนายน ของปีหนึ่งพันเก้าร้อยหกสิบเอ็ด

มาตรา 1

ในข้อความของอนุสัญญาซึ่งที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ลงมติรับในระหว่าง
สามสิบสองสมัยประชุมแรก มาตราท้ายบทที่บัญญัติให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่าง
ประเทศเสนอรายงานการดำเนินงานของอนุสัญญาต่อที่ประชุมใหญ่ต้องถูกยกเลิกไปและให้นำมาตราดังต่อไปนี้
มาใช้แทน

“ณ เวลาต่าง ๆ ซึ่งอาจพิจารณาว่ามีความจำเป็น คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่าง
ประเทศต้องเสนอรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของอนุสัญญาต่อที่ประชุมใหญ่ รวมทั้งต้องตรวจสอบ
ความประสงค์ในการบรรจุหัวข้อเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาโดยทั้งหมดหรือเป็นบางส่วน ไว้ในวาระการประชุม
ใหญ่ด้วย”

มาตรา 2

สมาชิกรายใดขององค์การซึ่งภายหลังจากวันที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ได้แจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอย่างเป็นทางการของตนต่ออนุสัญญาใด ๆ ซึ่งที่ประชุมใหญ่ลงมติเห็นชอบในช่วงระหว่างสามสิบสองสมัยประชุมแรกต้องถือว่าได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานั้น ตามที่ได้มีการแก้ไขโดยอนุสัญญาลบฉบับนี้

มาตรา 3

อนุสัญญาลบฉบับนี้จำนวนสองเล่ม ต้องได้รับการรับรองความแท้จริงโดยการลงนามของประธานที่ประชุมใหญ่และของผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในอนุสัญญาจำนวนสองเล่มนี้ เล่มหนึ่งเก็บรักษาไว้ที่หอจดหมายเหตุของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และอีกเล่มหนึ่งจะแจ้งไปยังเลขาธิการสหประชาชาติเพื่อขึ้นทะเบียน ตามข้อกำหนดในมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ ผู้อำนวยการใหญ่จะส่งสำเนาของอนุสัญญานี้ที่ได้รับการรับรองถูกต้องแล้วไปยังสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 4

1. การให้สัตยาบันอย่างเป็นทางการต่ออนุสัญญาลบฉบับนี้จะต้องแจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
2. อนุสัญญาลบฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ ณ วันที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับสัตยาบันของสมาชิกจำนวนสองรายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
3. ในการที่อนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้และเมื่อได้รับสัตยาบันต่ออนุสัญญาต่อมาในเวลาภายหลัง ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้สมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและเลขาธิการองค์การสหประชาชาติทราบตามนั้น
4. สมาชิกแต่ละรายซึ่งได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้ต้องตระหนักว่าหน้าที่รับผิดชอบของคณะประศาสน์การอนุสัญญาที่รับรองโดยที่ประชุมใหญ่ในช่วงสามสิบสองสมัยประชุมแรกในการเสนอรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการของอนุสัญญาแต่ละฉบับต่อที่ประชุมใหญ่เป็นระยะ ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งในการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ เกี่ยวกับความประสงค์ในการนำประเด็นเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาโดยทั้งหมดหรือบางส่วนบรรจุในวาระการประชุมใหญ่ ได้ถูกแทนที่โดยบทบัญญัติของมาตราที่ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงตามที่กล่าวถึงในมาตรา 1 ของอนุสัญญาลบฉบับนี้ ทั้งนี้ นับตั้งแต่การที่อนุสัญญามีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก

มาตรา 5

แม้ว่ามีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่บรรจุอยู่ในอนุสัญญาลบฉบับหนึ่งฉบับใดซึ่งที่ประชุมใหญ่ได้ลงมติรับในระหว่างสามสิบสองสมัยประชุมแรก การให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้โดยสมาชิกจะไม่เกี่ยวพันกับการยกเลิกของอนุสัญญาใด ๆ ที่กล่าวมานั้น และการเริ่มมีผลบังคับใช้ของอนุสัญญาลบฉบับนี้จะไม่เป็นการปิดกั้นการให้สัตยาบันต่อไปต่ออนุสัญญาใด ๆ นั้น

มาตรา 6

1. ในกรณีที่ประชุมใหญ่ลงมติรับอนุสัญญาใหม่ซึ่งแก้ไขปรับปรุงจากอนุสัญญาลบฉบับนี้โดยทั้งหมดหรือในบางส่วน ดังนั้นหากอนุสัญญาใหม่มีได้ระบุไว้เป็นอย่างอื่น

- (ก) การให้สัตยาบันของสมาชิกต่ออนุสัญญาฉบับแก้ไขใหม่ต้องรวมถึงการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้
ในกรณีที่และเมื่อใดที่อนุสัญญาฉบับแก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับ
- (ข) นับตั้งแต่วันที่อนุสัญญาฉบับแก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ ต้องยุติการเปิดให้สมาชิกให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา
ฉบับนี้
2. ไม่ว่าในกรณีใด ๆ ก็ตาม อนุสัญญาฉบับนี้จะคงยังมีผลบังคับในรูปแบบและสาระที่แท้จริงสำหรับ
สมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ แต่มิได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับแก้ไขใหม่

มาตรา 7

ตัวบทอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญามีผลบังคับใช้ : วันที่ 5 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1962

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : วันที่ 24 กันยายน 2505

C116 Final Articles Revision convention, 1961
Convention concerning the Partial Revision of the Conventions

Adopted by the General Conference of the International Labour Organisation at its First Thirty-two Sessions for the Purpose of Standardising the Provisions regarding the Preparation of Reports by the Governing Body of the International Labour Office on the Working of Conventions

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-fifth Session on 7 June 1961, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the partial revision of the conventions adopted by the General Conference of the International Labour Organisation at its first thirty-two sessions for the purpose of standardising the provisions regarding the preparation of reports by the Governing Body of the International Labour Office on the working of Conventions, and

Considering that these proposals must take the form of an international Convention, adopts the twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and sixty-one, the following Convention, which may be cited as the Final Articles Revision Convention, 1961

Article 1

In the texts of the Conventions adopted by the International Labour Conference in the course of its first thirty-two sessions, the Final Article providing for the presentation by the Governing Body of the International Labour Office to the General Conference of a report on the working of the Convention shall be omitted and the following article shall be substituted for it:

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 2

Any Member of the Organisation which, after the date of the coming into force of this Convention, communicates to the Director-General of the International Labour Office its formal ratification of any Convention adopted by the Conference in the course of its first thirty-two sessions shall be deemed to have ratified that Convention as modified by this Convention.

Article 3

Two copies of this Convention shall be authenticated by the signature of the President of the Conference and of the Director-General of the International Labour Office. Of these copies one shall be deposited in the archives of the International Labour Office and the other shall be communicated to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations. The Director-General shall communicate a certified copy of this Convention to each of the Members of the International Labour Organisation.

Article 4

1. The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office.
2. This Convention shall come into force at the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been received by the Director-General.
3. On the coming into force of this Convention and on the subsequent receipt of further ratifications of the Convention, the Director-General of the International Labour Office shall so notify all the Members of the International Labour Organisation and the Secretary-General of the United Nations.
4. Each Member of the Organisation which ratifies this Convention thereby recognises that the obligation of the Governing Body under Conventions adopted by the Conference at its first thirty-two sessions to present to the Conference at the intervals prescribed thereby a report on the working of each Convention and to examine at such intervals the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of the revision of the Convention in whole or in part was replaced as from the first coming into force of this Convention by the provisions of the modified article set forth in Article 1 of this Convention.

Article 5

Notwithstanding anything contained in any of the Conventions adopted by the Conference in the course of its first thirty-two sessions the ratification of this Convention by a Member shall not ipso jure involve the denunciation of any such Convention, nor shall the entry into force of this Convention close any such Convention to further ratification.

Article 6

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 denunciation of this Convention 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 7

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

อนุสัญญาฉบับที่ 122
อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการจ้างงานทำ
(Convention concerning Employment Policy)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีขึ้น ณ นครเจนีวา

และได้ประชุมกันในสมัยประชุมที่สี่สิบแปด เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน ค.ศ. 1964 และ

โดยพิจารณาว่าปฏิญาแห่งฟีลาเดลเฟียได้ยอมรับข้อผูกพันอย่างมั่นคงขององค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริมโครงการในประเทศต่าง ๆ ของโลก ในอันที่จะให้จ้างงานเต็มเวลาและ

ยกมาตรฐานการครองชีพให้สูงขึ้น และอารัมภกถาในธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้

กำหนดให้มีการป้องกันการว่างงานและข้อกำหนดในเรื่องค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และ

โดยพิจารณาเพิ่มเติมว่าตามข้อกำหนดของปฏิญาแห่งฟีลาเดลเฟีย องค์การแรงงานระหว่าง

ประเทศมีความรับผิดชอบในการตรวจสอบและพิจารณาความสัมพันธ์ของนโยบายเศรษฐกิจและการเงิน

ที่มีต่อนโยบายการจ้างงานทำตามวัตถุประสงค์ขั้นพื้นฐานที่ว่า “มนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะเชื้อชาติ ความเชื่อ

หรือเพศใด มีสิทธิที่จะได้มาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีทางวัตถุและการพัฒนาทางจิตวิญญาณ อย่างมีเสรีภาพ

และมีเกียรติ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันเท่าเทียมกัน” และ

โดยพิจารณาว่าปฏิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้กำหนดว่า “ทุกคนมีสิทธิที่จะมีงานทำ มี

อิสระในการเลือกงาน มีสภาพการทำงานที่เป็นธรรมและพึงปรารถนา และได้รับการป้องกันการว่างงาน”

และ

โดยรับทราบข้อกำหนดต่าง ๆ ของอนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยแรงงานระหว่างประเทศที่มีอยู่

ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับนโยบายการจ้างงานทำ โดยเฉพาะอนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยการบริการ

จัดหางาน

ปี ค.ศ. 1948 ข้อแนะนำด้วยการแนะนำอาชีพ ปี ค.ศ. 1949 ข้อแนะนำด้วยการฝึกอาชีพ ปี ค.ศ. 1962

และอนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ปี ค.ศ. 1958 และ

โดยพิจารณาว่าตราสารเหล่านี้ควรได้รับการบรรจุลงในกรอบที่กว้างขึ้นของโครงการระหว่างประเทศเพื่อ

การขยายตัวทางเศรษฐกิจ บนพื้นฐานของการจ้างงานเต็มเวลา ที่มีประโยชน์และมีอิสระในการเลือก และ

โดยที่ได้มีมติรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานทำ ซึ่งอยู่ในหัวข้อที่แปดของระเบียบวาระ

การประชุม และ

โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการจ้างงานทำ ปี ค.ศ. 1964 เมื่อวันที่เก้า ของเดือนกรกฎาคม ของปีหนึ่งพันเก้าร้อยหกสิบสี่

มาตรา 1

1. เพื่อกระตุ้นความเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ยกกระดับความเป็นอยู่ สนองตอบต่อความต้องการแรงงานและเอาชนะการว่างงานและการทำงานต่ำระดับ สมาชิกจะต้องประกาศและปฏิบัติตามนโยบายที่แข็งขันเป็นเป้าหมายสำคัญซึ่งกำหนดขึ้นมาเพื่อส่งเสริมการจ้างงานเต็มเวลาที่มีประโยชน์และมีอิสระในการเลือก

2. นโยบายดังกล่าวจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ทำให้มั่นใจว่า

- (ก) มุ่งงานทำสำหรับทุกคนที่ว่างงานและกำลังหางานทำ
- (ข) งานนั้นมีประโยชน์เท่าที่จะเป็นไปได้
- (ค) คนงานทุกคนมีอิสระในการเลือกงานและมีโอกาสที่เป็นไปได้มากที่สุดที่จะหางานให้เหมาะสมกับทักษะและความสามารถในงานที่เหมาะสมกับตนดีโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือกำเนิดทางสังคม

3. นโยบายดังกล่าวจะต้องคำนึงตามสมถึงระดับและขั้นตอนของการพัฒนาเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างวัตถุประสงค์ของการมุ่งงานทำกับวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ และจะต้องนำไปปฏิบัติตามด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสภาวะและทางปฏิบัติของประเทศ

มาตรา 2

- ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่นนั้นและตราบท่าที่มีความเหมาะสมกับสภาวะของประเทศ สมาชิกต้อง
- (ก) ตัดสินใจและทบทวนเกี่ยวกับมาตรการต่าง ๆ ที่จะรับเอามาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในมาตรา 1 ภายในกรอบของนโยบายเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกัน
 - (ข) ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่จำเป็น รวมทั้งการจัดตั้งโครงการต่าง ๆ เพื่อปรับใช้มาตรการเหล่านี้เมื่อมีความเหมาะสม

มาตรา 3

ในการปรับใช้อนุสัญญานี้ ผู้แทนของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากมาตรการต่าง ๆ ที่จะนำไปปฏิบัติ และโดยเฉพาะผู้แทนของนายจ้างและลูกจ้าง จะต้องได้รับการปรึกษาหารือเกี่ยวกับนโยบายการมุ่งงานทำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะได้พิจารณาประสบการณ์และทัศนคติต่าง ๆ ของผู้แทนเหล่านั้นอย่างเต็มที่ และเพื่อประกันว่าจะได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการกำหนดและการสนับสนุนนโยบายเหล่านั้น

มาตรา 4

การให้สัตยาบันอนุสัญญานับนี้เป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 5

1. อนุสัญญานับนี้จะผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
2. อนุสัญญานับนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
3. หลังจากนั้น อนุสัญญานับนี้จะมีผลบังคับใช้สำหรับประเทศสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 6

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานับนี้แล้วอาจบอกเลิกได้เมื่อสิ้นสุทธระยะเวลาสิบปีนับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญานับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน

2. รัฐสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ภายในปีถัดไปเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน จะต้องผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปีและหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดแต่ละคาบของระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขในมาตรานี้

มาตรา 7

1. ให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งแก่ผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ให้ผู้อำนวยการใหญ่แสดงอย่างเด่นชัดแก่รัฐสมาชิกขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา 8

ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับรายละเอียดอย่างสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับจดทะเบียนตามบทบัญญัติของหลายมาตราก่อนหน้านี้ เพื่อจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 9

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาเห็นว่าจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

มาตรา 10

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน และถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้

- (ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของรัฐสมาชิกมีผลเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 3 ชำรงต้น
- (ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ให้การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของรัฐสมาชิกยุติลง

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้อนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ตามแบบและเนื้อความเช่นเดิมสำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

มาตรา 11

ตัวบทอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : วันที่ 15 กรกฎาคม ค.ศ. 1966

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา : วันที่ 26 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2512

C122 Employment Policy Convention, 1964
Convention concerning Employment Policy

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-eighth Session on 17 June 1964, and

Considering that the Declaration of Philadelphia recognizes the solemn obligation of the International Labour Organisation to further among the nations of the world programmes which will achieve full employment and the raising of standards of living, and that the Preamble to the Constitution of the International Labour Organisation provides for the prevention of unemployment and the provision of an adequate living wage, and

Considering further that under the terms of the Declaration of Philadelphia it is the responsibility of the International Labour Organisation to examine and consider the bearing of economic and financial policies upon employment policy in the light of the fundamental objective that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Considering that the Universal Declaration of Human Rights provides that everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment, and

Noting the terms of existing international labour Conventions and Recommendations of direct relevance to employment policy, and in particular of the Employment Service Convention and Recommendation, 1948, the Vocational Guidance Recommendation, 1949, the Vocational Training Recommendation, 1962, and the Discrimination (Employment and Occupation)

Convention and Recommendation, 1958, and

Considering that these instruments should be placed in the wider framework of an international programme for economic expansion on the basis of full, productive and freely chosen employment, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to employment policy, which are included in the eighth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts the ninth day of July of the year one thousand nine hundred and sixty-four, the following Convention, which may be cited as the Employment Policy Convention, 1964

Article 1

1. With a view to stimulating economic growth and development, raising levels of living, meeting manpower requirements and overcoming unemployment and underemployment, each Member shall declare and pursue, as a major goal, an active policy designed to promote full, productive and freely chosen employment.

2. The said policy shall aim at ensuring that—

- (a) there is work for all who are available for and seeking work;
- (b) such work is as productive as possible;

(c) there is freedom of choice of employment and the fullest possible opportunity for each worker to qualify for, and to use his skills and endowments in, a job for which he is well suited, irrespective of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin.

3. The said policy shall take due account of the stage and level of economic development and the mutual relationships between employment objectives and other economic and social objectives, and shall be pursued by methods that are appropriate to national conditions and practices.

Article 2

Each Member shall, by such methods and to such extent as may be appropriate under national conditions—

(a) decide on and keep under review, within the framework of a co-ordinated economic and social policy, the measures to be adopted for attaining the objectives specified in Article 1;

(b) take such steps as may be needed, including when appropriate the establishment of programmes, for the application of these measures.

Article 3

In the application of this Convention, representatives of the persons affected by the measures to be taken, and in particular representatives of employers and workers, shall be consulted concerning employment policies, with a view to taking fully into account their experience and views and securing their full co-operation in formulating and enlisting support for such policies.

Article 4

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

Article 5

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 6

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention 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 7

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 by 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 8

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 9

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 10

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 6 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 11

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

อนุสัญญาฉบับที่ 123
ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน
(Convention concerning the Minimum Age for Admission
To Employment Underground in Mines)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีการประชุมขึ้น ณ นครเจนีวา โดยเป็นการประชุมสมัยที่ 49 เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 1965 และ

โดยได้ตกลงรับเอาข้อเสนอบางประการว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดินซึ่งบรรจุอยู่ในวาระที่ 4 ของระเบียบวาระการประชุม และ

โดยได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานใต้พื้นดิน (ของสตรี) ค.ศ. 1935 ซึ่งมีข้อกำหนดห้ามมิให้จ้างสตรีผู้ใดทำงานในเหมืองใต้ดิน ไม่ว่าจะมียุเท่าไร และ

โดยได้ตั้งข้อสังเกตต่อบทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) ฉบับแก้ไข ค.ศ. 1937 ซึ่งใช้กับกิจการเหมืองแร่ ซึ่งกำหนดว่าผู้เยาว์อายุต่ำกว่า 15 ปีจะถูกจ้างหรือให้ทำงานในงานทั่วไปหรือส่วนตัวในสถานประกอบการ หรืองานอื่นๆ ที่มีลักษณะอย่างเดียวกันไม่ได้

โดยได้ตั้งข้อสังเกตว่าอนุสัญญาข้างต้น ได้ระบุต่อไปด้วยว่าเกี่ยวกับการจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพแวดล้อมที่จะเป็นอันตรายต่อชีวิต สุขภาพ หรือศีลธรรมของบุคคลผู้ซึ่งถูกจ้างควรจะมีกฎหมายของรัฐกำหนดหรือให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ในการกำหนดอายุผู้เยาว์หรือบุคคลวัยรุ่นให้สูงเกินกว่า 15 ปีขึ้นไป และ

โดยได้พิจารณาเห็นว่า โดยลักษณะของการจ้างทำงานในเหมืองแร่ใต้ดินนั้น มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศควรที่จะกำหนดอายุของผู้เยาว์ให้สูงกว่า 15 ปีขึ้นไป จึงจะได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ทำงานได้ และ

โดยได้กำหนดว่า มาตรฐานเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) ค.ศ. 1965 เมื่อวันที่ยี่สิบสองของเดือนมิถุนายน ของปีหนึ่งพันเก้าร้อยหกสิบห้า

มาตรา 1

1. คำว่า “เหมือง” ในอนุสัญญานี้หมายความถึง การดำเนินการใด ๆ เพื่อสกัดเอาวัตถุใด ๆ จากใต้พื้นดิน โดยการจ้างคนทำงานใต้ดิน ไม่ว่าจะของรัฐหรือของเอกชนก็ตาม

2. บทบัญญัติของอนุสัญญานี้เกี่ยวข้องกับกิจการจ้างงานหรือทำงานใต้ดินในเหมือง โดยรวมถึงการจ้างหรือการทำงานใต้ดินในเหมืองหินด้วย

มาตรา 2

1. ห้ามมิให้จ้างบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดไว้ทำงานใต้ดินในเหมือง

2. รัฐสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ในคำประกาศต่อท้ายการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้

3. ไม่ว่าจะในกรณีใด ๆ อายุขั้นต่ำจะต้องไม่น้อยกว่า 16 ปี

มาตรา 3

รัฐสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อาจแจ้งต่อผู้อำนวยการองค์การแรงงานระหว่างประเทศในภายหลัง โดยคำประกาศฉบับต่อมาว่า ได้กำหนดอายุขั้นต่ำให้สูงกว่าที่ได้กำหนดไว้ใน การให้สัตยาบันครั้งก่อน

มาตรา 4

1. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็นทุกประการรวมทั้งการกำหนดโทษอันเหมาะสม เพื่อให้บทบัญญัติของอนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ
2. รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ต้องจัดให้มีการตรวจแรงงานอย่างเหมาะสมเพื่อจุดประสงค์ในการควบคุมการปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งอนุสัญญาหรือเพื่อให้เป็นที่แน่ใจว่าได้มีการตรวจแรงงานอย่างเพียงพอแล้ว
3. กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของรัฐจะต้องระบุบุคคลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามบทบัญญัติของอนุสัญญานี้
4. นายจ้างจะต้องจัดให้มีและพร้อมที่จะให้ผู้ตรวจสอบทะเบียนประวัติของบุคคลที่ถูกจ้างหรือทำงานใต้พื้นดินและผู้ซึ่งมีอายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำที่กำหนดไว้ไม่ถึง 2 ปี โดยแสดง
 - ก. วันเดือนปีเกิด โดยมีการรับรองตามสมควร
 - ข. วันที่บุคคลผู้นั้นถูกจ้างหรือทำงานใต้พื้นดินในสถานประกอบการเป็นครั้งแรก
5. ในกรณีที่ผู้แทนคนงานร้องขอ นายจ้างจะต้องแสดงบัญชีรายชื่อของบุคคลผู้ถูกจ้างหรือทำงานใต้ดิน และผู้ซึ่งมีอายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำที่กำหนดไว้ไม่ถึง 2 ปี โดยมีรายการแสดงวันเดือนปีเกิด และวันที่บุคคลเหล่านั้นถูกจ้างหรือทำงานใต้ดินในสถานประกอบการเป็นครั้งแรก

มาตรา 5

การกำหนดอายุขั้นต่ำตามที่ระบุในมาตรา 2 และ 3 ของอนุสัญญานี้ จะต้องกระทำภายหลังจากที่ได้ปรึกษาหารือกับองค์การตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 6

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้เป็นอย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 7

1. อนุสัญญานี้จะผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
2. อนุสัญญานี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
3. หลังจากนั้น อนุสัญญานี้จะมีผลบังคับใช้สำหรับประเทศสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 8

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้วอาจบอกเลิกได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีนับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับจดทะเบียน

2. รัฐสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ภายในปีถัดไปเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน จะต้องผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดแต่ละคาบของระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขในมาตรานี้

มาตรา 9

1. ให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งแก่ผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ให้ผู้อำนวยการใหญ่แสดงอย่างเด่นชัดแก่รัฐสมาชิกขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา 10

ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับรายละเอียด อย่างสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับจดทะเบียนตามบทบัญญัติของหลายมาตราก่อนหน้านี้ เพื่อจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 11

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาเห็นว่าจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

มาตรา 12

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน และถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของรัฐสมาชิกมีผลเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 8 ข้างต้น

(ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ให้การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของรัฐสมาชิกยุติลง

2. ไม่ว่ากรณีใดๆ ให้อนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ตามแบบและเนื้อความเช่นเดิมสำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

มาตรา 13

ตัวบทอนุสัญญานี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : วันที่ 10 พฤศจิกายน ค.ศ. 1967

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : วันที่ 5 เมษายน 2511

C123 Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965
Convention concerning the Minimum Age for Admission
To Employment Underground in Mines

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-ninth Session on 2 June 1965, and
 Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to minimum age for admission to employment underground in mines, which is included in the fourth item on the agenda of the session, and Noting that the Underground Work (Women) Convention, 1935, prohibits in principle the employment of any female, whatever her age, on underground work in any mine, and Noting that the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, which is applicable to mines, provides that children under the age of 15 years shall not be employed or work in any public or private undertaking, or in any branch thereof, and Noting that the Convention further specifies that, in respect of employments which by their nature or the circumstances in which they are carried on are dangerous to the life, health or morals of persons employed therein, national laws shall either prescribe or empower an appropriate authority to prescribe a higher age or ages than 15 years for the admission thereto of young persons or adolescents, and Considering that, in view of the nature of employment underground in mines, international standards establishing a higher age than 15 years for admission to such employment are desirable, and Having determined that these standards shall take the form of an international Convention, adopts the twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and sixty-five, the following Convention, which may be cited as the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965

Article 1

1. For the purpose of this Convention, the term mine means any undertaking whether public or private, for the extraction of any substance from under the surface of the earth by means involving the employment of persons underground.
2. The provisions of this Convention concerning employment or work underground in mines include employment or work underground in quarries.

Article 2

1. Persons under a specified minimum age shall not be employed or work underground in mines.
2. Each Member which ratifies this Convention shall specify the minimum age in a declaration appended to its ratification.
3. The minimum age shall in no case be less than 16 years.

Article 3

Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a further declaration, that it specifies a minimum age higher than that specified at the time of ratification.

Article 4

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. Each Member which ratifies this Convention undertakes either to maintain an appropriate inspection service for the purpose of supervising the application of the provisions of the Convention or to satisfy itself that appropriate inspection is carried out.
3. National laws or regulations shall define the persons responsible for compliance with the provisions of this Convention.
4. The employer shall keep, and make available to inspectors, records indicating, in respect of persons who are employed or work underground and who are less than two years older than the specified minimum age--
 - (a) the date of birth, duly certified wherever possible; and
 - (b) the date at which the person was employed or worked underground in the undertaking for the first time.
5. The employer shall make available to the workers' representatives, at their request, lists of the persons who are employed or work underground and who are less than two years older than the specified minimum age; such lists shall contain the dates of birth of such persons and the dates at which they were employed or worked underground in the undertaking for the first time.

Article 5

The determination of the minimum age to be specified in pursuance of Articles 2 and 3 of this Convention shall be made after consultation with the most representative organizations of employers and workers concerned.

Article 6

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

Article 7

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 8

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 9

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 10

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 11

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 12

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 8 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention come 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 13

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

อนุสัญญาฉบับที่ 127

อนุสัญญาว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้

(Convention concerning the Maximum Permissible Weight to be Carried by One Workers)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ได้จัดการประชุมขึ้น ณ นครเจนีวา

โดยในการประชุมสมัยที่ 51 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน ค.ศ. 1967 และ

ซึ่งได้ตกลงกันให้มีข้อเสนอว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้

เป็นหัวข้อที่ 6 ในระเบียบวาระการประชุม และ

ซึ่งมีมติให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า “อนุสัญญาว่าด้วยน้ำหนักสูงสุด ค.ศ. 1967” เมื่อวันที่ ยี่สิบแปด ของเดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยหกสิบเจ็ด

มาตรา 1

เพื่อวัตถุประสงค์แห่งอนุสัญญาฉบับนี้

- (ก) คำว่า “การขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงงาน” หมายถึงการขนส่งของใด ๆ ซึ่งรวมน้ำหนักทั้งหมดของสิ่งของที่ให้คนงานคนหนึ่งเป็นผู้แบกหาม รวมถึงการยกสิ่งของนั้นขึ้นและลงด้วย
- (ข) คำว่า “การขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำ” หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้แรงคนในการขนส่งสิ่งของที่ทำต่อเนื่องกันเป็นประจำ หรือเป็นส่วนมาก หรือการดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการขนส่งสิ่งของซึ่งโดยปกติจะต้องใช้แรงงาน แม้ว่าจะทำเป็นพัก ๆ หรือเป็นครั้งคราว
- (ค) คำว่า “คนงานผู้เยาว์” หมายถึง คนงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

มาตรา 2

1. อนุสัญญานี้ให้ใช้กับการขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำ
2. อนุสัญญานี้ให้ใช้กับการดำเนินการทางเศรษฐกิจทุกสาขา ซึ่งรัฐภาคีที่เกี่ยวข้องมีระบบการตรวจแรงงานอยู่

มาตรา 3

ในการขนส่งสิ่งของที่ต้องใช้แรงงาน จะต้องไม่บังคับหรืออนุญาตให้คนงานในทำงานแบกหามสิ่งของที่มีน้ำหนักอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของคนงานนั้น

มาตรา 4

ในการรับหลักการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 3 นี้ รัฐภาคีจะต้องให้การพิจารณาถึงสภาพการณ์ในการดำเนินงานนั้น ๆ ด้วย

มาตรา 5

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่า ก่อนที่คนงานแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้ทำงานขนส่งสิ่งของที่ต้องใช้แรงคนที่มีไซของน้ำหนักเบานั้น จะต้องได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับคำแนะนำที่แจ่มเกี่ยวกับเทคนิคของการทำงานอย่างพอเพียง เพื่อการรักษาสุขภาพและการป้องกันอุบัติเหตุ

มาตรา 6

ควรจะใช้วิธีการที่เหมาะสมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อจะจำกัดหรือทำให้เกิดความสะดวกแง่งานขนส่งสิ่งที่ใช้แรงคน

มาตรา 7

1. จะต้องมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการกำหนดให้คนงานหญิงและเด็กทำงานขนส่งสิ่งของที่ต้องใช้แรงคนซึ่งมีไซของน้ำหนักเบา
2. ในที่ซึ่งมีการจ้างคนงานหญิงและเด็กให้ทำงานขนส่งสิ่งของที่ต้องใช้แรงคนจะต้องมีการกำหนดน้ำหนักสูงสุดของสิ่งของที่จะให้แบกหามไว้ให้แน่นอนว่า จะต้องต่ำกว่าน้ำหนักที่อนุญาตให้คนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งทำ

มาตรา 8

เมื่อได้ปรึกษาหารือกับองค์การซึ่งเป็นตัวแทนของนายจ้าง และของคนงานมากที่สุดแล้ว รัฐสมาชิกแต่ละรัฐจะต้องดำเนินการที่ละชั้นเท่าที่จำเป็น เพื่อให้มีการนำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้มาใช้อย่างมีผลโดยกฎหมาย ข้อบังคับ หรือวิธีการอื่นใด ที่สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติ และสภาวะการณ์ของประเทศ

มาตรา 9

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการจะต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 10

1. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งสัตยาบันสารของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
2. อนุสัญญานี้จะมีผลใช้บังคับภายหลังจากวันที่ซึ่งสัตยาบันสารของรัฐสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้วสิบสองเดือน
3. ภายหลังจากนี้ อนุสัญญานี้จะมีผลใช้บังคับสำหรับแต่ละรัฐสมาชิก ภายหลังจากวันที่สัตยาบันสารของตนได้รับการจดทะเบียนไว้แล้วสิบสองเดือน

มาตรา 11

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ อาจจะประกาศยกเลิกการสัตยาบันได้ภายหลังระยะเวลาสิบปีนับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ได้มีผลใช้เป็นครั้งแรกโดยการแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียนการประกาศยกเลิกเช่นว่านี้จะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีนับจากวันที่ได้มีการจดทะเบียนการยกเลิกแล้ว

2. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิที่จะทำการบอกเลิกบัพญญัติของมาตรานี้ภายในปีที่ถัดจากการครบกำหนดระยะเวลาสิบปีตามที่ได้กำหนดไว้ในวรรคก่อนจะมีข้อผูกพันต่ออีกเป็นระยะเวลาสิบปีต่อไป และหลังจากนั้นอาจประกาศบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ในระยะเวลาทุก ๆ สิบปี ตามข้อกำหนดในมาตรานี้

มาตรา 12

1. ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้รัฐสมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนให้สัตยาบันและบอกเลิกทั้งหมดที่รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่

2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การฯ ทราบถึงการให้สัตยาบันอันที่สองของประเทศแรกนั้น ผู้อำนวยการใหญ่จะต้องแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การฯ ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับด้วย

มาตรา 13

ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบถึงการจดทะเบียนให้สัตยาบันและการจดทะเบียนบอกเลิกทั้งหมดที่แจ้งมายังเขาตามความในข้อกำหนดของวรรคก่อนเพื่อการจดทะเบียนไว้ตามนัยมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 14

เวลาใดก็ตามที่คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่าจำเป็น อาจจะต้องร้องไปยังที่ประชุมใหญ่ให้ส่งรายงานการดำเนินการของอนุสัญญานี้ และอาจจะขอให้มีการบรรจุคำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนไว้ในระเบียบวาระการประชุมได้

มาตรา 15

1. ถ้าที่ประชุมยอมรับอนุสัญญาใหม่ซึ่งเปลี่ยนแปลงแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนแล้ว และหากว่าอนุสัญญาใหม่มีได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่โดยรัฐสมาชิกให้รวมความถึงสิทธิในการบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ทันทีโดยนิตินัย โดยไม่ต้องคำนึงถึงบัพญญัติของมาตรา 11 ข้างต้น ถ้าและในเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะได้มีผลใช้บังคับแล้ว

(ข) นับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับแล้ว การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้โดยรัฐสมาชิกจักหยุดยั้งลงเพียงนั้น

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ อนุสัญญานี้ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่อย่างเดิม สำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไว้แล้ว แต่ยังมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 16

ตัวบทของอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : มีนาคม ค.ศ. 1970

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512

C127 Maximum Weight Convention, 1967
Convention concerning the Maximum Permissible Weight
to Be Carried by One Worker

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-first Session on 7 June 1967, and
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to maximum permissible weight to be carried by one worker, which is the sixth 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 sixty-seven, the following Convention, which may be cited as the Maximum Weight Convention, 1967

Article 1

For the purpose of this Convention--

- (a) the term manual transport of loads means any transport in which the weight of the load is wholly borne by one worker; it covers the lifting and putting down of loads;
- (b) the term regular manual transport of loads means any activity which is continuously or principally devoted to the manual transport of loads, or which normally includes, even though intermittently, the manual transport of loads;
- (c) the term young worker means a worker under 18 years of age.

Article 2

1. This Convention applies to regular manual transport of loads.
2. This Convention applies to all branches of economic activity in respect of which the Member concerned maintains a system of labour inspection.

Article 3

No worker shall be required or permitted to engage in the manual transport of a load which, by reason of its weight, is likely to jeopardise his health or safety.

Article 4

In the application of the principle set forth in Article 3, Members shall take account of all the conditions in which the work is to be performed.

Article 5

Each Member shall take appropriate steps to ensure that any worker assigned to manual transport of loads other than light loads receives, prior to such assignment, adequate training or instruction in working techniques, with a view to safeguarding health and preventing accidents.

Article 6

In order to limit or to facilitate the manual transport of loads, suitable technical devices shall be used as much as possible.

Article 7

1. The assignment of women and young workers to manual transport of loads other than light loads shall be limited.
2. Where women and young workers are engaged in the manual transport of loads, the maximum weight of such loads shall be substantially less than that permitted for adult male workers.

Article 8

Each Member shall, by laws or regulations or any other method consistent with national practice and conditions and in consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned, take such steps as may be necessary to give effect to the provisions of the Convention.

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 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 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 138
ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ. 2516

(Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment)

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้

ประชุมกันเป็นครั้งที่ห้าสิบแปด เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน ค.ศ. 1973 และ

ได้มีมติเรื่อง การรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับ อายุขั้นต่ำที่จ้างงานได้ ซึ่งเป็นหัวข้อที่สี่

ในระเบียบวาระการประชุมนี้ และ

ได้ตั้งข้อสังเกตถึงข้อกำหนดของอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 อนุสัญญา

ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) ค.ศ. 1920 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานเกษตร) ค.ศ. 1921

อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานจัดระวางสินค้าในเรือและงานช่างไฟ) ค.ศ. 1921 อนุสัญญาว่าด้วย

อายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีช่างงานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1932 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล)

(ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1936 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1937

อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (การจ้างงานที่มีช่างงานอุตสาหกรรม) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1937 อนุสัญญา

ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานประมง) ค.ศ. 1959 และอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) ค.ศ. 1965 และ

ได้พิจารณาว่า ถึงเวลาในการจัดทำตราสารทั่วไปฉบับหนึ่งว่าด้วยเรื่องนี้ ซึ่งจะค่อย ๆ แทนที่บรรดาตราสาร

ที่มีอยู่ซึ่งใช้กับภาคเศรษฐกิจที่จำกัด เพื่อมุ่งหมายที่จะบรรลุความสำเร็จในการเลิกใช้แรงงานเด็กโดย

สิ้นเชิง และ

ได้กำหนดว่าตราสารนี้ต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงรับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งให้เรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 เมื่อวันที่ 26 เดือนมิถุนายน

ค.ศ. 1973

มาตรา 1

สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งอนุสัญญานี้ใช้บังคับต้องรับรองที่จะดำเนินนโยบายแห่งชาติที่กำหนดขึ้นมาเพื่อ
ประกันการยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเพิ่มอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงานหรือทำงานได้
ให้สูงขึ้นจนถึงระดับที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจอย่างสมบูรณ์ที่สุดของผู้เยาว์

มาตรา 2

1. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ต้องกำหนดอายุขั้นต่ำที่จ้างงานหรือทำงานได้
ภายในอาณาเขตของประเทศและบนยานพาหนะขนส่งที่จดทะเบียนในอาณาเขตของประเทศตน โดยระบุไว้ใน
คำประกาศแนบท้ายการให้สัตยาบันของประเทศ ภายใต้บังคับมาตรา 4 ถึง 8 ของอนุสัญญานี้ ห้ามมิให้รับ
ผู้ที่มีอายุต่ำกว่านั้นในการจ้างงานหรือทำงานในอาชีพใด ๆ

2. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ อาจแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงาน
แรงงานระหว่างประเทศทราบในภายหลังในคำประกาศฉบับต่อ ๆ ไป ว่าได้กำหนดอายุขั้นต่ำสูงกว่าที่ได้กำหนด
ไว้แต่ครั้งก่อน

3. อายุขั้นต่ำที่กำหนดไว้ตามความในวรรค 1 ของมาตรานี้ ต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาค
บังคับและในกรณีใด ๆ ก็ตาม ต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี

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

5. ตามความในบทบัญญัติของวรรคข้างต้น ในรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญา ซึ่งจัดทำตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งได้ระบุอายุขั้นต่ำไว้ 14 ปี ต้องกล่าวถึง

- (ก) เหตุผลของประเทศตนในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้เช่นเดิม หรือ
- (ข) การสละสิทธิในการถือปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าว นับแต่วันที่ระบุไว้

มาตรา 3

1. อายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานหรือทำงานชนิดใดชนิดหนึ่งได้ ซึ่งโดยลักษณะหรือสภาพการณ์ของงานนั้นเมื่อปฏิบัติอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี

2. ชนิดของการจ้างงานหรืองานตามวรรค 1 ของมาตรานี้ ต้องกำหนดขึ้นโดยกฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ หรือโดยหน่วยงานที่มีอำนาจ ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ต้องคัดการดังกล่าวมีอยู่

3. แม้จะมีบทบัญญัติของวรรค 1 ของมาตรานี้ กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ หรือหน่วยงานที่มีอำนาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้ โดยมีเงื่อนไขว่า สุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพ เฉพาะด้านในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้องในกรณีที่ต้องคัดการดังกล่าวมีอยู่

มาตรา 4

1. トラบเท่าที่จำเป็น หน่วยงานที่มีอำนาจอาจยกเว้นการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้กับการจ้างงานหรือการทำงานบางประเภท ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาพิเศษเกี่ยวกับการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ได้ ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ต้องคัดการดังกล่าวมีอยู่

2. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ต้องจัดทำรายการประเภทของการจ้างงานหรืองานใดๆ ที่อาจได้รับยกเว้นตามความในวรรค 1 ของมาตรานี้ เหตุผลของการยกเว้นดังกล่าว ในรายงานฉบับแรกเรื่อง การปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนี้ ซึ่งจัดทำตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และต้องแจ้งในรายงานฉบับต่อ ๆ ไปถึงฐานะของกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับประเภทของการจ้างงานหรืองานที่ได้รับยกเว้นนั้น และขอบเขตที่อนุสัญญานี้มีผลหรือคาดหวังให้มีผลต่อประเภทของการจ้างงานหรืองานดังกล่าว

3. การจ้างงานหรืองานที่อยู่ภายใต้มาตรา 3 ของอนุสัญญานี้ ต้องไม่ได้รับยกเว้นจากการปฏิบัติตามอนุสัญญาโดยความของมาตรานี้

มาตรา 5

1. ประเทศสมาชิกซึ่งเศรษฐกิจและการจัดการทางการบริหารยังพัฒนาไม่เพียงพอ อาจจำกัดขอบเขตการบังคับใช้อนุสัญญานี้ได้ในตอนต้น ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ต้องคัดการดังกล่าวมีอยู่

2. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งถือปฏิบัติตามบทบัญญัติของวรรค 1 ในมาตรานี้ ต้องระบุไว้ในคำประกาศผนวกท้ายการให้สัตยาบันของประเทศตน ถึงสาขาของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หรือประเภทของกิจการที่จะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฯ นี้ไปใช้บังคับ

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

4. ประเทศสมาชิกใดซึ่งได้จำกัดขอบเขตของการใช้อนุสัญญาฯ นี้ตามความแห่งมาตรานี้

- (ก) ต้องระบุไว้ในรายงานของประเทศตนตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศถึงสถานะทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างงานหรืองานของผู้เยาว์และเด็กในสาขาต่าง ๆ ของกิจกรรมที่ได้รับการยกเว้นจากขอบเขตการบังคับใช้อนุสัญญาฯ นี้ และความคืบหน้าใด ๆ ซึ่งอาจดำเนินการไปเพื่อให้มีการบังคับใช้บทบัญญัติของอนุสัญญาฯ กว้างขวางยิ่งขึ้น
- (ข) อาจขยายขอบเขตการบังคับใช้อย่างเป็นทางการ โดยจัดทำคำประกาศส่งไปยังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ในเวลาใดก็ได้

มาตรา 6

ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของคนงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่องค์การดังกล่าวมีอยู่ อนุสัญญาฯ นี้ไม่ใช้บังคับกับงานที่เด็กและผู้เยาว์กระทำในโรงเรียนเพื่อการศึกษาทั่ว ๆ ไป การศึกษาทางอาชีวะหรือทางเทคนิค หรือในสถาบันการฝึกอบรมอื่น ๆ หรือไม่ใช้บังคับกับงานที่กระทำโดยบุคคลที่มีอายุอย่างน้อยที่สุด 14 ปีในกิจการต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการไปตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจ และเป็นส่วนหนึ่งของ

- (ก) หลักสูตรการศึกษา หรือการฝึกอบรมซึ่งโรงเรียนหรือสถาบันการฝึกอบรมเป็นผู้รับผิดชอบในเบื้องต้น
- (ข) โครงการฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่หรือทั้งหมดในกิจการหนึ่ง ซึ่งหน่วยงานที่มีอำนาจได้อนุมัติแล้ว หรือ
- (ค) โครงการแนะแนวหรือปฐมนิเทศที่กำหนดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการเลือกงานอาชีพหรือแนวทางการฝึกอบรมง่ายขึ้น

มาตรา 7

1. กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของคนอายุ 13 ถึง 15 ปีในงานเบาได้ ซึ่งเป็นงานที่

- (ก) ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนา และ
- (ข) ไม่ส่งผลเสียหายต่อการเข้าเรียนในโรงเรียน การเข้าร่วมในโครงการปฐมนิเทศหรือโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานซึ่งอนุมัติโดยหน่วยงานที่มีอำนาจ หรือไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประสิทธิภาพในการรับประโยชน์จากคำสอน

2. กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของคนซึ่งมีอายุอย่างน้อยที่ 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 ครบเท่าที่ตนยังถือปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวอยู่

มาตรา 8

1. หลังจากการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของคณงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ในกรณีที่ต้องมีการดังกล่าวมีอยู่ หน่วยงานที่มีอำนาจอาจยอมให้มีข้อยกเว้นสำหรับการห้ามเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการทำงานที่กำหนดไว้ในมาตรา 2 ของอนุสัญญานี้ได้ เพื่อการเข้าร่วมในการแสดงทางศิลปะ โดยได้รับใบอนุญาตเป็นรายๆ ไป

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 (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

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 เมื่อภาคีอนุสัญญาทั้งปวง ยินยอมปิดการให้สัตยาบันดังกล่าว 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 หรือประเทศสมาชิกระบุว่ามีมาตรา 3 ของอนุสัญญานี้ใช้กับการจ้างงานในทะเล บอกเลิกอนุสัญญานั้นโดยทันที
- (จ) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานประมงในทะเล เป็นผลทางนิตินัยให้ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานประมง) ค.ศ. 1959 และได้ระบุอายุขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 15 ปี ตามความในมาตรา 2 ของอนุสัญญานี้ หรือประเทศสมาชิกระบุให้มีมาตรา 3 ของอนุสัญญานี้ใช้กับการจ้างงานประมงในทะเล บอกเลิกอนุสัญญานั้นโดยทันที
- (ฉ) เป็นผลทางนิตินัยให้ประเทศสมาชิกซึ่งเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) ค.ศ. 1965 และได้ระบุอายุขั้นต่ำไม่น้อยกว่าอายุที่ระบุไว้ตามความของอนุสัญญานั้น ตามความในมาตรา 2 ของอนุสัญญานี้ หรือประเทศสมาชิกระบุว่ามีอายุดังกล่าวใช้กับการจ้างงานใต้ดินในเหมือง 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

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : 11 พฤษภาคม 2547

138 Minimum Age Convention, 1973

Convention concerning Minimum Age for Admission to 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 (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 education 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 of 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 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 version of the text of this Convention are equally authoritative.

อนุสัญญาฉบับที่ 182

อนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

(Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ จัดขึ้น ณ นครเจนีวา และ

ได้ประชุมกันในสมัยประชุมที่ 87 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999) และ

โดยคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องรับเอากรรมสารใหม่เพื่อการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กในฐานะเป็นภารกิจเร่งด่วนสำคัญที่จะต้องดำเนินการ ทั้งในระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศ ซึ่งรวมถึงความร่วมมือและความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อเสริมอนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยอายุขั้นต่ำสำหรับการรับเข้าสู่งาน พ.ศ. 2516 (ค.ศ. 1973) ซึ่งยังคงเป็นกรรมสารพื้นฐานว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก และ

โดยพิจารณาว่าการขจัดอย่างได้ผลต่อรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก จำเป็นต้องอาศัยการดำเนินการทันทีและรอบด้าน โดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่าและความจำเป็นที่จะต้องนำเด็กที่เกี่ยวข้องออกจากงานเช่นนั้นทั้งหมด และจัดให้มีการฟื้นฟูสภาพและบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม ขณะที่สนองตอบความจำเป็นของครอบครัวของเด็กเหล่านั้น และโดยระลึกถึงข้อมติว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็กซึ่งรับเอาโดยการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 83 ในปี พ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996) และ

โดยยอมรับว่าการใช้แรงงานเด็กมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากความยากจน และยอมรับว่าการแก้ไขปัญหาระยะยาวขึ้นอยู่กับการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบรรเทาความยากจน และการให้การศึกษอย่างทั่วถึง และ

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

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

โดยระลึกว่ารูปแบบที่เลวร้ายที่สุดบางรูปแบบของการใช้แรงงานเด็กได้ถูกครอบคลุมอยู่แล้ว

โดยกรรมสารระหว่างประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (ค.ศ. 1930) และอนุสัญญาเสริมของสหประชาชาติว่าด้วยการเลิกการใช้ทาส การค้าทาส และสถาบัน และแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส พ.ศ. 2499 (ค.ศ. 1956) และ

โดยได้ตัดสินใจรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งเป็นเรื่องที่สี่ในระเบียบวาระของสมัยประชุมและ

โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

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

มาตรา 1

สมาชิกแต่ละประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ต้องดำเนินมาตรการโดยทันทีและอย่างได้ผลเพื่อให้บรรลุถึงการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กในฐานะที่เป็นเรื่องเร่งด่วน

มาตรา 2

เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ คำว่า “เด็ก” หมายถึงบุคคลทุกคนที่อายุต่ำกว่า 18 ปี

มาตรา 3

เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” ประกอบด้วย

- (ก) ทุกรูปแบบของการใช้ทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส เช่นการขาย และการขนส่งเด็ก แรงงาน ชัดหนี้ แรงงานไพร่ติดที่ดิน แรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์ ซึ่งรวมถึงการบังคับหรือเรียกเกณฑ์เด็ก เพื่อใช้ในการสู้รบ
- (ข) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามก
- (ค) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิต และขนส่งยาเสพติด ตามที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
- (ง) งานซึ่งโดยลักษณะของงาน หรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

มาตรา 4

1. ประเภทงานที่กล่าวถึงตามมาตรา 3 (ง) ต้องกำหนดโดยกฎหมาย หรือกฎระเบียบของประเทศ หรือ โดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ หลังจากหารือกับองค์การนายจ้าง และองค์การคนงานที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึง มาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวรรค 3 และ 4 ของข้อแนะนำด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999)

2. หลังจากหารือกับองค์การนายจ้าง และองค์การคนงานที่เกี่ยวข้องแล้ว หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ ต้องระบุว่าประเภทงานที่กำหนดขึ้นดังกล่าวมีอยู่ที่ใด

3. บัญชีประเภทงานที่กำหนดขึ้นตามวรรค 1 ของมาตรานี้จะถูกพิจารณา และแก้ไขเป็นระยะตามที่จำเป็น หลังจากหารือกับองค์การนายจ้าง และองค์การคนงานที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 5

สมาชิกแต่ละประเทศต้องจัดตั้งหรือกำหนดกลไกที่เหมาะสมเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่ให้ผลในทางปฏิบัติแก่อนุสัญญานี้ ทั้งนี้หลังจากหารือกับองค์การนายจ้างและองค์การคนงานแล้ว

มาตรา 6

1. สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดและปฏิบัติตามแผนงานดำเนินการเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก โดยถือเป็นภาระกิจสำคัญเร่งด่วน

2. แผนงานดำเนินการเช่นนั้นต้องกำหนด และปฏิบัติโดยการหารือกับหน่วยงานของรัฐบาล และองค์การนายจ้างและองค์การคนงานที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความเห็นของกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยตามที่สมควร

มาตรา 7

1. สมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็นทุกประการเพื่อให้หลักประกันว่ามีการปฏิบัติตามและบังคับใช้อย่างได้ผลต่อบทบัญญัติที่ให้ผลในทางปฏิบัติแก่อนุสัญญานี้ ซึ่งรวมทั้งการบัญญัติให้มี และการปฏิบัติตามบทลงโทษทางอาญา หรือบทลงโทษอื่น ๆ ตามที่สมควร

2. โดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาในการจัดการใช้แรงงานเด็ก สมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินมาตรการที่ได้ผลและมีกำหนดเวลาเพื่อที่จะ

- (ก) ป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
- (ข) จัดให้มีการช่วยเหลือโดยตรงที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อนำเด็กออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กและเพื่อการฟื้นฟูสภาพเด็ก และบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม
- (ค) ให้หลักประกันว่าเด็กทุกคนที่ถูกนำออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กสามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่า และการฝึกอบรมอาชีพที่ไม่คิดมูลค่าด้วยในกรณีที่เป็นไปได้และเหมาะสม
- (ง) ระบุดัว และให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ และ
- (จ) คำนึงถึงสถานการณ์ที่เป็นพิเศษของเด็กหญิง

3. สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่ให้ผลในทางปฏิบัติแก่อนุสัญญานี้

มาตรา 8

ประเทศสมาชิกจะดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือกันในการให้ผลในทางปฏิบัติแก่อนุสัญญานี้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้น และ/หรือความช่วยเหลือ ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนงานจัดความยากจน และการให้การศึกษาอย่างทั่วถึง

มาตรา 9

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการจะต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 10

1. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งสัตยาบันสารของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว

2. อนุสัญญานี้จะมีผลใช้บังคับภายหลังจากวันที่ซึ่งสัตยาบันของรัฐสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่ล่วงหน้าแล้วสิบสองเดือน

3. ภายหลังจากนี้ อนุสัญญานี้จะมีผลใช้บังคับสำหรับแต่ละรัฐสมาชิก ภายหลังจากวันที่สัตยาบันสารของตนได้รับการจดทะเบียนไว้แล้วสิบสองเดือน

มาตรา 11

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ อาจจะประกาศบอกเลิกการสัตยาบันได้ภายหลังจากระยะเวลาสิบปีนับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ได้มีผลใช้เป็นครั้งแรก โดยการแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียนการประกาศบอกเลิกเช่นว่านี้จะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีนับจากวันที่ได้มีการจดทะเบียนการบอกเลิกแล้ว

2. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิที่จะทำการบอกเลิกบทบัญญัติของมาตรานี้ภายในปีที่ถัดจากการครบกำหนดระยะเวลาสิบปีตามที่ได้กำหนดไว้ในวรรคก่อนจะมีข้อผูกพันต่ออีกเป็นระยะเวลาสิบปีต่อไป และหลังจากนั้นอาจประกาศบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ในระยะเวลาทุก ๆ สิบปี ตามข้อกำหนดในมาตรานี้

มาตรา 12

1. ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้รัฐสมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหมดที่รัฐสมาชิกขององค์การฯ ได้แจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่

2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การฯ ทราบถึงการให้สัตยาบันอันที่สองของสองประเทศแรกนั้น ผู้อำนวยการใหญ่จะต้องแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การฯ ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับด้วย

มาตรา 13

ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบถึงการจดทะเบียนให้สัตยาบันการจดทะเบียนบอกเลิกทั้งหมดที่แจ้งมาซึ่งเขาตามความในข้อกำหนดของวรรคก่อนเพื่อการจดทะเบียนไว้ตามนัยมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 14

เวลาใดก็ตามที่คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่าจำเป็น อาจจะต้องไปยังที่ประชุมใหญ่ให้ส่งรายงานการดำเนินการของอนุสัญญานี้ และอาจจะขอให้มีการบรรจุคำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนไว้ในระเบียบวาระการประชุมได้

มาตรา 15

1. ถ้าที่ประชุมยอมรับอนุสัญญาใหม่ซึ่งเปลี่ยนแปลงแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนแล้ว และหากว่าอนุสัญญาใหม่มิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่โดยรัฐสมาชิกให้รวมความถึงสิทธิในการบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ทันทีโดยนิตินัย โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 11 ข้างต้น ถ้าและในเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะได้มีผลใช้บังคับแล้ว

(ข) นับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับแล้ว การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้โดยรัฐสมาชิกจักหยุดยั้งลงเพียงนั้น

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ อนุสัญญานี้ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่อย่างเดิม สำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไว้แล้ว แต่ยังมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 16

ตัวบทของอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : วันที่ 19 พฤศจิกายน 2543

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 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 Organization,

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 form 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, 1997, 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 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.

