

อนุสัญญาฉบับที่ 29

อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีการประชุมกันขึ้น ณ นครเจนีวา และได้ประชุมกันในสมัยประชุมที่สิบสี่ เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน ค.ศ. 1930 และ
โดยได้ตกลงรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ซึ่งเป็นเรื่องหนึ่งที่หนึ่งของระเบียบวาระการประชุมในสมัยประชุมนั้น และ
โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปแบบของอนุสัญญาระหว่างประเทศ
ได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า “อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930” เมื่อวันที่สิบแปดของเดือนมิถุนายนของปีหนึ่งพันเก้าร้อยสามสิบ เพื่อการให้สัตยาบันโดยรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตามความในบทบัญญัติแห่งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 1

รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้รับจะดำเนินการระงับการใช้การเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับทุกรูปแบบ ภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้

มาตรา 2

1. เพื่อประโยชน์แห่งอนุสัญญานี้ ให้คำว่า “การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ” หมายความว่า งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใดๆ โดยการขู่ข่มขู่การลงโทษ และซึ่งบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง
2. อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์แห่งอนุสัญญานี้ คำว่า “การเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ” ไม่หมายความว่ารวมถึง

มาตรา 3

เพื่อประโยชน์แห่งอนุสัญญานี้ ให้คำว่า “หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่” หมายความว่า หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของนครหลวงแห่งประเทศนั้น หรือหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่สูงสุดของส่วนกลางในดินแดนที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 4

หน่วยงานผู้อำนาจหน้าที่ต้องไม่กระทำการ หรืออนุญาตให้มีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อผลประโยชน์ของเอกชน บริษัท

มาตรา 5

1. การให้สัมปทานแก่เอกชน บริษัท หรือสมาคมใด ๆ จะต้องไม่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในรูปใด ๆ เพื่อการผลิตหรือการเก็บผลผลิตต่างๆ ซึ่งเอกชน บริษัท หรือสมาคมเช่นว่านั้นใช้ประโยชน์หรือค้าขาย

2. ในกรณีที่มีการให้สัมปทานอยู่แล้วซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ เช่นว่านั้น ให้ยกเลิกบทบัญญัตินั้นโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความในมาตรา 1 ของอนุสัญญา

มาตรา 6

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร ซึ่งแม้จะมีหน้าที่สนับสนุนให้ผู้คนซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาทำงาน อย่างไม่อย่างหนึ่งนั้น จะต้องไม่กดดันให้ผู้คนดังกล่าวนี้ทั้งหมด หรือแม้แต่ผู้หนึ่งผู้ใด ทำงานให้กับเอกชน บริษัทหรือสมาคมได้

มาตรา 7

1. หัวหน้าซึ่งมิได้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร ต้องไม่ดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ
2. หัวหน้าซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร อาจดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับได้ เมื่อได้รับอนุญาตจาก หน่วยงานหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของบทบัญญัติมาตรา 10 ของอนุสัญญา
3. หัวหน้าซึ่งได้รับการยอมรับและซึ่งไม่ได้รับค่าตอบแทนในรูปอื่นๆ ที่พอเพียง อาจได้รับการรับใช้ส่วนตัวได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของข้อบังคับอันสมควรและต้องมีมาตรการจำเป็นต่างๆขึ้นเพื่อป้องกันการใช้ในทางที่ผิด

มาตรา 8

1. ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทุกครั้งที่จะดำเนินการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับจะต้องขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจสูงสุดฝ่ายพลเรือนในดินแดนที่เกี่ยวข้อง
2. อย่างไรก็ตามผู้มีอำนาจนั้นอาจมอบอำนาจต่าง ๆ ให้แก่ผู้มีอำนาจสูงสุดของท้องถิ่นนั้น ที่จะใช้การเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายคนงานออกจากถิ่นที่อยู่เดิมของเขาได้ และผู้มีอำนาจดังกล่าวนี้ อาจมอบอำนาจให้แก่ผู้มีอำนาจสูงสุดของท้องถิ่นใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้าย คนงานออกจากถิ่นที่อยู่เดิมของเขาได้ เพื่อวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกให้แก่การเคลื่อนย้ายเจ้าหน้าที่บริหาร ในขณะที่ปฏิบัติงาน และเพื่อการขนส่งสิ่งของของรัฐบาล เป็นระยะเวลาและภายใต้เงื่อนไขตามที่กำหนดในข้อบังคับ ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 23 ของอนุสัญญา

มาตรา 9

เว้นแต่จะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นตามความในมาตรา 10 ของอนุสัญญานี้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ใด ๆ ที่จะใช้การเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ก่อนที่จะพิจารณาดำเนินการเช่นว่านั้นจะต้องแน่ใจว่า

1. งานที่จะต้องทำหรือบริการที่จะต้องให้ นั้น มีความสำคัญโดยตรงต่อผลประโยชน์ของชุมชนที่ได้รับการร้องขอ ให้ทำงานหรือให้บริการนั้น
2. งานหรือบริการนั้นมีความจำเป็นในปัจจุบัน หรือที่จะมีขึ้น
3. ไม่สามารถที่จะหาแรงงานโดยใจสมัครที่จะทำงานหรือให้บริการ โดยเสนอให้อัตราค่าจ้าง และสภาพการจ้าง ที่ให้ความพอใจไม่น้อยกว่างานหรือบริการที่มีลักษณะอย่างเดียวกันที่มีอยู่ทั่วไปในเขตท้องที่นั้น และ

4. งานหรือบริการนั้นจะต้องไม่เป็นภาระหนักเกินไปสำหรับประชากรในปัจจุบัน โดยได้พิจารณาถึงแรงงานที่มีอยู่ และความสามารถในการดำเนินงานนั้นด้วย

มาตรา 10

1. การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับที่เกณฑ์เอามาเพื่อเป็นค่าภาษี และการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งหัวหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารดำเนินการเพื่อประโยชน์ของงานสาธารณะให้ยกเลิกไปเป็นลำดับ

2. ในระหว่างที่ยังมีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อเป็นค่าภาษีและมีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งหัวหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารดำเนินการเพื่อประโยชน์ของงานสาธารณะผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องจะต้องแน่ใจแต่แรกว่า

(1) งานที่จะต้องทำหรือบริการที่จะต้องให้ นั้น มีความสำคัญโดยตรงต่อผลประโยชน์ของชุมชนที่ได้รับการร้อง ขอให้ทำงานหรือให้บริการนั้น

(2) งานหรือบริการนั้น มีความจำเป็นในปัจจุบัน หรือที่จะมีขึ้น

(3) งานหรือบริการนั้น จะต้องไม่เป็นภาระหนักเกินไปสำหรับประชากรในปัจจุบัน โดยได้พิจารณาถึงแรงงานที่มีอยู่ และความสามารถในการดำเนินงานนั้นด้วย

(4) งานหรือบริการนั้นจะต้องไม่เป็นผลให้มีการเคลื่อนย้ายคนงานออกจากถิ่นที่อยู่เดิมของเขา

(5) การดำเนินงานหรือการให้บริการนั้นจะต้องกระทำให้สอดคล้องกับความต้องการอันรีบด่วนของศาสนา ชีวิตในสังคม และเกษตรกรรม

มาตรา 11

1. เฉพาะผู้ชายที่มีร่างกายสมประกอบเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งมีอายุแน่ชัดว่าไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี เท่านั้นที่อาจจะถูกเรียก เกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับได้ ยกเว้นประเภทของแรงงานที่บัญญัติในมาตรา 10 ของอนุสัญญาฯ นี้ ให้นำข้อจำกัด และเงื่อนไขดังต่อไปนี้มาปรับใช้

(1) ถ้าเป็นไปได้ ให้เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยฝ่ายบริหารตรวจสอบก่อนว่าบุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้เป็นโรคติดต่อร้ายแรงใดๆ และบุคคลเหล่านั้นมีร่างกายเหมาะสมที่จะทำงานที่กำหนดไว้ได้และเหมาะสมกับสภาพ ที่จะดำเนินงานนั้นด้วย

(2) ให้ยกเว้นแก่ครูและนักเรียนในโรงเรียน และเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป

(3) ในแต่ละชุมชน จะต้องให้เหลือจำนวนผู้ชายที่มีร่างกายสมประกอบเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งจะขาดเสียมิได้สำหรับชีวิต ครอบครัวและสังคม

(4) การเคารพต่อความสัมพันธ์ของคู่สมรสและครอบครัว

2. เพื่อประโยชน์ของข้อ (3) ของวรรคก่อน ข้อบังคับที่กำหนดไว้ในมาตรา 23 ของอนุสัญญาฯ นี้ จะต้องกำหนดอัตราส่วน ที่แน่นอนของผู้ชายที่มีร่างกายสมประกอบเป็นผู้ใหญ่ในภูมิภาคานั้นที่อาจจะถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับในเวลาใด เวลาหนึ่ง ทั้งนี้ให้กำหนดอัตราส่วนนี้ไว้ว่าไม่ว่าในกรณีใดๆ ต้องไม่เกินร้อยละ 25 ในการกำหนดอัตราส่วนนี้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องคำนึงถึงความหนาแน่นของประชากร การพัฒนาร่างกายและสภาพสังคมฤดูกาล และงานซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องนี้จะต้องทำเพื่อท้องถิ่นของตนและโดยทั่ว ๆ ไปจะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นทางด้าน เศรษฐกิจและสังคมของชีวิตปกติในชุมชนที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 12

1. กำหนดระยะเวลาสูงสุดที่บุคคลใดๆ จะถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับทุก ๆ รูปแบบ ในระยะเวลาหนึ่งเวลาใดในรอบ สิบสองเดือน จะต้องไม่เกินหกสิบวัน ทั้งนี้ ให้นับรวมเวลาที่ใช้เดินทางไป และกลับจากสถานที่ทำงานนั้นด้วย
2. บุคคลทุกคนซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับแล้ว จะต้องได้รับใบรับรองระบุระยะเวลา ที่เขาได้ปฏิบัติงานดังกล่าวไปแล้ว

มาตรา 13

1. ชั่วโมงทำงานปกติของบุคคลใด ๆ ซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับ ต้องเท่ากับกับชั่วโมง ทำงาน ทั่วๆ ไปในกรณี ที่เป็นการทำงานโดยสมัครใจ และชั่วโมงที่ทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติก็จะต้องได้รับ ค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นอยู่ทั่วๆ ไปในกรณีของการทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ
2. จะต้องอนุญาตให้บุคคลทุกคนที่ถูกเรียกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับมีวันหยุดพักผ่อน ประจำสัปดาห์ และต้องกำหนด วันหยุดนี้ให้ตรงกันกับวันที่ได้กำหนดไว้โดยธรรมเนียมจารีตประเพณี ของดินแดน หรือท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องนั้นเท่าที่จะทำได้

มาตรา 14

1. ยกเว้นการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับที่บัญญัติในมาตรา 10 ของอนุสัญญาฯ การเกณฑ์ แรงงานหรือแรงงานบังคับทุก ๆ รูปแบบ จะต้องได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราที่เป็นอยู่ ทั่วไปของงานที่คล้ายคลึงกันในห้องที่มีการใช้แรงงานนั้น หรือในห้องที่ได้คัดเลือกแรงงานนั้นมาแล้ว แต่ว่าอัตราใดจะมากกว่ากัน
2. ในกรณีที่หัวหน้าใช้การเกณฑ์แรงงานในการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารให้ปรับใช้การจ่ายค่าจ้าง ตามความในบทบัญญัติของวรรคก่อนโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. ให้จ่ายค่าจ้างแก่ตัวคนงานเป็นรายบุคคล และต้องไม่จ่ายให้แก่หัวหน้ากลุ่ม หรือผู้มีอำนาจอื่นได้
4. เพื่อประโยชน์ในการจ่ายค่าจ้าง ให้นับวันที่ใช้ในการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานเป็นวัน ทำงานด้วย
5. ความในมาตรานี้ไม่ห้ามการให้อาหารตามปกติเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างอาหารดังกล่าวอย่างน้อย ที่สุดจะต้องมีคุณค่าเท่าเทียมกับการจ่ายเป็นเงินแทน แต่ห้ามมิให้มีการหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าภาษี หรือ ค่าอาหารพิเศษ เสื้อผ้าหรือที่พักอาศัยที่จัด ให้แก่คนงานเพื่อดูแลรักษาเขาให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมที่จะ ทำงานภายใต้เงื่อนไขพิเศษของการจ้างงาน หรือเพื่อการจัดหาเครื่องมือต่าง ๆ

มาตรา 15

1. กฎหมายหรือข้อบังคับใด ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนให้แก่คนงานที่ประสบอุบัติเหตุ หรือ เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของคนงานนั้น และกฎหมายหรือข้อบังคับที่กำหนดให้จ่ายเงินทดแทนให้แก่ ทายาทของผู้ตายหรือคนงานที่ไร้ความสามารถ ซึ่งมีผลหรือจะมีผลใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้องนี้ จะต้องใช้ บังคับอย่างเท่าเทียมกันกับบุคคลที่ถูกเกณฑ์แรงงานหรือ ใช้แรงงานบังคับและกับคนงานที่ทำงานโดยสมัครใจ
2. อย่างไรก็ตามผู้มีอำนาจซึ่งใช้คนงานใด ๆ ทำงานโดยเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับ มีหน้าที่ ที่จะต้องประกันการ ยังชีพของคนงานนั้นซึ่งได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จนทำให้

ไร้ความสามารถทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ที่จะช่วยตนเอง และจะต้องดำเนินการเพื่อให้การเลี้ยงดูบุคคลใด ๆ ที่ต้องพึ่งพาอาศัยคนงานนั้นในกรณีที่เขาไร้ความสามารถ หรือเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน

มาตรา 16

1. เว้นแต่เป็นกรณีที่มีความจำเป็นพิเศษ บุคคลผู้ซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงาน จะต้องไม่ถูกโยกย้ายไปยังท้องที่ที่มี อาหารและอากาศแตกต่างอย่างมากจากที่เขาเคยชิน อันอาจเป็นภัยต่อสุขภาพของเขาได้

2. ไม่ว่ากรณีใดๆ จะต้องไม่อนุญาตให้โยกย้ายคนงานดังกล่าวขึ้นไป เว้นแต่จะได้มีการกำหนดมาตรการต่างๆขึ้นใช้อย่างกวดขัน เกี่ยวกับโภชนาภัยและที่พักอาศัย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยปรับตัวคนงานเหล่านั้น ให้เข้ากับสภาวะการณั้ และเพื่อป้องกันสุขภาพของเขา

3. เมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงการโยกย้ายเช่นว่านั้นได้ จะต้องมีการซึ่งได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ด้านการแพทย์มาใช้ปรับ ให้เกิดความเคยชินเป็นลำดับกับสภาพใหม่ของอาหารและอากาศ

4. ในกรณีที่คนงานเช่นว่านั้นถูกเรียกให้ปฏิบัติงานประจำซึ่งไม่เคยชิน จะต้องดำเนินการช่วยให้มีความเคยชินต่องานนั้น โดยเฉพาะในเรื่องการฝึกอบรมอย่างเป็นลำดับ ชั่วโมงทำงาน และข้อกำหนดเกี่ยวกับช่วงเวลาพักผ่อน และการเพิ่มหรือปรับปรุงเรื่องอาหารการกินที่จำเป็น

มาตรา 17

ก่อนที่จะอนุญาตให้ดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับเพื่อการทำงานก่อสร้าง หรืองานซ่อมแซมบำรุงรักษา ซึ่งทำให้คนงานต้องอยู่ ณ สถานที่ทำงานเป็นระยะเวลานาน หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องแน่ใจว่า

1. มีการดำเนินการมาตรการที่จำเป็นทุกประการเพื่อคุ้มครองสุขภาพของคนงาน และประกันการรักษาพยาบาลที่จำเป็น และโดยเฉพาะ

(1) ให้คนงานนั้นได้รับการตรวจทางแพทย์ก่อนที่จะเริ่มต้นทำงาน และเป็นครั้งคราวตามที่กำหนดในระหว่างระยะเวลาที่ได้ทำงานอยู่

(2) ให้มีคณะแพทย์จัดเตรียมไว้อย่างเพียงพอ พร้อมด้วยยาต่างๆ สถานที่รักษาพยาบาล โรงพยาบาลและเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นตามความต้องการ

(3) ให้ดูแลสภาพการสุขาภิบาลของสถานที่ทำงาน การจัดหา น้ำดื่ม อาหาร เชื้อเพลิง และเครื่องใช้ในการ ประกอบอาหารว่าเป็นที่ พอใจ และถ้าจำเป็นอาจรวมถึงที่พักอาศัยและเครื่องนุ่งห่มด้วย

2. มีวิธีการจัดการอันแน่นอนที่จะช่วยครอบครัวคนงานให้มีความเป็นอยู่อันพอควร โดยการอำนวยความสะดวก ในการส่งค่าจ้างส่วนหนึ่งกลับไปให้ครอบครัวของเขา โดยวิธีที่ปลอดภัยตามคำร้องขอ หรือโดยความยินยอมของ คนงานนั้น

3. ฝ่ายบริหารจะต้องรับผิดชอบทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานของ คนงาน และให้อำนวยความสะดวกในการเดินทางเช่นว่านี้ โดยการใช้วิธีการขนส่งที่มีอยู่ทุกทางอย่างเต็มที่ที่สุด

4. ในกรณีที่มีการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจนเป็นเหตุให้คนงานไม่สามารถทำงานได้เป็นระยะเวลาหนึ่งคนงานนั้น จะต้องถูกส่งกลับภูมิลำเนาเดิมโดยฝ่ายบริหารเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

5. คนงานใดประสงค์ที่จะเป็นคนงานโดยสมัครใจต่อไปอีกเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาของการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงาน บังคับแล้ว จะต้องได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนั้นได้เป็นระยะเวลา 2 ปี โดยไม่เสียสิทธิ ในการกลับคืนภูมิลำเนาเดิมโดย ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง

มาตรา 18

1. การเกณฑ์แรงงานหรือการใช้แรงงานบังคับเพื่อการขนส่งบุคคลหรือสินค้า เช่น งานของคนชนของหรือคนงานในเรือ ให้ยกเลิกภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในระหว่างนั้นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องประกาศใช้กฎ ข้อบังคับเพื่อความมุ่งหมายนี้ ในเรื่องต่อไปนี้

(ก) แรงงานดังกล่าวจะใช้ให้ทำงานได้เฉพาะเพื่อวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกให้แก่การเคลื่อนย้ายเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารในขณะปฏิบัติงานเท่านั้น หรือเพื่อการขนส่งสิ่งของของรัฐบาล หรือในกรณีที่มีความจำเป็นรีบด่วนจะใช้ในการขนส่งบุคคลที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ก็ได้

(ข) คนงานที่ถูกใช้ให้ทำงานดังกล่าวนี้ จะต้องมิได้รับรองแพทย์แสดงว่าร่างกายเหมาะสมสำหรับในที่ซึ่งสามารถ จะทำการตรวจทางแพทย์ได้ และถ้าที่นั้นไม่สามารถจะทำการตรวจทางแพทย์ได้บุคคลซึ่งเป็นผู้ใช้ให้ คนงานเหล่านั้นทำงานจะต้องรับผิดชอบว่าคนงานนั้นๆ มีร่างกายเหมาะสม และไม่เป็นที่โรคติดต่อร้ายแรงใด ๆ

(ค) ระยะทางไกลที่สุดจากบ้านถึงที่ที่คนงานเหล่านั้นจะต้องไปทำงาน

(จ) จำนวนวันทั้งหมดต่อเดือน หรือต่อระยะเวลาอื่นๆ ซึ่งคนงานจะต้องทำงาน รวมถึงวันที่ใช้ในการเดินทางกลับบ้านของเขาเหล่านั้นด้วย และ

(ฉ) บุคคลที่มีสิทธิร้องขอให้มีการเกณฑ์แรงงาน หรือใช้แรงงานบังคับประเภทนี้และขอเขตการใช้สิทธิของเขา

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

3. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องกำหนดต่อไปด้วยว่า การเดินทางประจำวันตามปกติของคนงานที่กล่าวนี้ จะต้องไม่มีระยะทางมากกว่าระยะทางที่ต้องใช้เวลาเดินทาง 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นอัตราเฉลี่ยของวันทำงานให้เป็นที่เข้าใจว่า การพิจารณานั้นจะไม่เพียงแต่ให้คำนึงถึงเรื่องน้ำหนักที่จะต้องแบกหาม และระยะทางที่จะต้องเดินทางไปเท่านั้น แต่ให้รวมถึงสภาพของถนน ฤดูกาล และส่วนประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย และหากว่าเวลาในการเดินทางเกิน กว่าเวลาที่ใช้เดินทางใน วันตามปกติแล้ว จะต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าอัตราปกติด้วย

มาตรา 19

1. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินวิธีใช้แรงงานบังคับเพื่อการเพาะปลูก เฉพาะในกรณีที่จะต้องเตรียมไว้ล่วงหน้า เพื่อป้องกันทุพภิกขภัย หรือการขาดแคลนอาหาร และให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าอาหารหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้มาต้องเป็นทรัพย์สินสมบัติของเอกชนหรือชุมชนที่ได้ผลิตขึ้น

2. ไม่มีความใดในมาตรานี้ที่จะนำมาใช้ตีความให้เป็นการยกเลิกหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกชุมชนที่จะต้องทำงานนั้น ตามกฎข้อบังคับ หรือจารีตประเพณีของชุมชนนั้น ในเมื่อการผลิตได้กระทำร่วมกันเป็นชุมชนตามกฎหมายหรือ จารีตประเพณี และในที่ซึ่งผลผลิต หรือผลกำไรใด ๆ จากการขายสิ่งดังกล่าวนี้ให้ถือเป็นทรัพย์สินสมบัติของชุมชนแห่งนั้น

มาตรา 20

กฎหมายลงโทษร่วมกัน ซึ่งชุมชนหนึ่งอาจจะถูกลงโทษสำหรับความผิดอาญาที่ได้กระทำไปโดยสมาชิกใดๆของ ชุมชนจะต้องไม่มีบทบัญญัติของการเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานโดย ชุมชนนั้นเสมือนเป็นวิธีการลงโทษวิธีหนึ่งด้วย

มาตรา 21

จะต้องไม่มีการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับเพื่อการทำงานในเมืองใต้ดิน

มาตรา 22

รายงานประจำปีของรัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ที่ได้ตกลงว่าจะทำเสนอต่อสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ตามความในบทบัญญัติมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เกี่ยวกับมาตรการที่ประเทศตนได้ดำเนินไปเพื่อ การมีผลใช้บังคับของบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ จะต้องให้ข้อเท็จจริงอย่างสมบูรณ์เต็มที่เท่าที่จะทำได้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับดินแดน ที่เกี่ยวข้องแต่ละแห่งเกี่ยวกับขอบเขตแห่งวิธีดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในดินแดนเหล่านั้น วัตถุประสงค์ของการ ใช้แรงงานดังกล่าว อัตราการเจ็บป่วยและการตาย ชั่วโมงทำงานวิธีจ่ายค่าจ้างและอัตราค่าจ้าง และ รายละเอียดอื่นๆที่เกี่ยวข้องด้วย

มาตรา 23

1. เพื่อให้จะให้บรรลุผลตามบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับ การเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับที่ถูกต้องและสมบูรณ์
2. นอกจากสิ่งอื่นๆ ข้อบังคับเหล่านี้จะต้องกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการอนุญาตให้บุคคลใดที่ถูกเรียกเกณฑ์ แรงงาน หรือใช้แรงงานบังคับที่จะส่งข้อร้องทุกข์ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสภาพของแรงงานไปยังผู้มีอำนาจ และรับรองว่าข้อร้อง ทุกข์เช่นว่านี้จะได้รับการตรวจสอบและพิจารณา

มาตรา 24

ต้องดำเนินมาตรการอย่างเพียงพอในทุกๆ กรณีเพื่อประกันว่าข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับได้ ถูกนำมาใช้อย่างจำกัด ไม่ว่าจะโดยการขยายอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานที่มีอยู่แล้วสำหรับการตรวจแรงงาน สมครใจ ให้ครอบคลุมถึงการตรวจการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ หรือโดยวิธีอื่นที่เหมาะสมและจะต้องดำเนินมาตรการ เพื่อประกันว่าบุคคลซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานเช่นว่านี้ ได้รับรู้ข้อบังคับต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย

มาตรา 25

การเรียกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับที่ผิดกฎหมาย จะต้องถูกลงโทษเช่นการกระทำความผิดทางอาญาและเป็นหน้าที่ของรัฐ สมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องทำให้แน่ใจว่าบทลงโทษตามกฎหมายนั้นพอเพียงอย่างแท้จริงและใช้บังคับอย่างเข้มงวด

มาตรา 26

1. รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องนำอนุสัญญานี้ไปใช้ บังคับในดินแดนที่อยู่ภายใต้อธิปไตย อำนาจอศาล การคุ้มครอง อธิราชย์ การปกครอง หรืออำนาจเท่าที่ตนเอง มีสิทธิจะ ยอมรับ ข้อผูกพันที่มีผลถึงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับอำนาจศาลภายใน ทั้งนี้หากรัฐสมาชิกเช่นว่านี้ประสงค์ที่จะรับประโยชน์ของบทบัญญัติมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว จะต้องเพิ่มเติมในสัตยาบันสารของตน ซึ่งคำประกาศ ที่ระบุถึง

- (1) ดินแดนซึ่งตนจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับโดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ
- (2) ดินแดนซึ่งตนจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พร้อมทั้งรายละเอียดของการ เปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวนี้ด้วย

(3) ดินแดนที่ตนยังสงวนการตัดสินใจอยู่

2. คำประกาศที่กล่าวมานี้ จะต้องถือเป็นส่วนประกอบแห่งการให้สัตยาบันนั้น และมีผลบังคับจากการให้สัตยาบันอนุสัญญา นี้จะเปิดให้แก่รัฐสมาชิกใดๆ ที่ได้ทำคำประกาศตามบทบัญญัติข้อ (2) และ (3) ของมาตรานี้ ไว้แต่แรกทำการบอกเลิก ข้อสงวนดังกล่าวทั้งหมดหรือแต่บางส่วนได้ในภายหลัง

มาตรา 27

ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดอยู่ในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ อย่างเป็นทางการจะต้องเสนอ ไปยังเลขาธิการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 28

1. ให้อนุสัญญานี้มีผลผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว

2. ให้อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นระยะเวลาสิบสองเดือนนับจากวันที่การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกสองรายได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว

3. หลังจากนั้น ให้อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้สำหรับสมาชิกใดๆ เมื่อพ้นระยะเวลาสิบสองเดือนนับจากวันที่การให้สัตยาบันของสมาชิคนั้นได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 29

ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้สมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบ ในทันทีถึงการให้สัตยาบันของสองรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่รับการจดทะเบียนไว้กับสำนักงานแรงงาน ระหว่างประเทศ และจะต้องแจ้งให้ทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งต่อ ๆ ไปของรัฐสมาชิกอื่น ที่ได้แจ้งมายังตนด้วย

มาตรา 30

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้วอาจบอกเลิกได้ภายหลังระยะเวลาแล้วสิบปี นับจากวันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อเลขาธิการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียนการบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปี นับจากวันที่ได้จดทะเบียนการบอกเลิกไว้กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

2. รัฐสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้ว และซึ่งภายในปีต่อไปหลังจากพ้นระยะเวลาสิบปีที่ได้กำหนดไว้ในวรรคก่อนไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ จะมีข้อผูกพันต่อไปอีกเป็นเวลาห้าปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ เมื่อสิ้นสุดแต่ละระยะเวลาห้าปีภายใต้เงื่อนไขของมาตรานี้

มาตรา 31

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาว่าเป็นสิ่งจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับการ ทำงานของอนุสัญญานี้ต่อที่ประชุมใหญ่และให้พิจารณาถึงความเหมาะสมในการบรรจุเรื่องการปรับปรุงแก้ไข อนุสัญญานี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุมของการประชุมนั้น

มาตรา 32

1. ถ้าที่ประชุมตกลงยอมรับให้มีอนุสัญญาใหม่เพื่อแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไข ใหม่โดยรัฐสมาชิก จะมีผลถึงการบอกเลิกอนุสัญญานี้ โดยปริยายในทันที โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา 30 ข้างต้น ถ้าและเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะมีผลใช้บังคับแล้ว
2. นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับแล้ว การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับปัจจุบันนี้ โดยรัฐสมาชิกอื่นๆจะหยุดยั้งลงเพียงนั้น
3. ไม่ว่ากรณีใดๆ อนุสัญญานี้ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่อย่างเดิมสำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลาย ซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไว้แล้วแต่ยังมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 33

ตัวบทอนุสัญญานี้ ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : 1 พฤษภาคม ค.ศ. 1932

วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2512

ที่มา : กระทรวงแรงงาน <http://www.mol.go.th/anonymouse/international/3399>