

อนุสัญญาฉบับที่ 29

อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ

(Convention Concerning Forced or Compulsory Labour)

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีการประชุมกันขึ้น ณ นคร

เจนีวา และได้ประชุมกันในสมัยประชุมที่สิบสี่ เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน ค.ศ. 1930 และ
โดยได้ตกลงรับข้อเสนอบางประการ เกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ซึ่งเป็นเรื่องหนึ่ง
ของระเบียบวาระการประชุมในสมัยประชุมนั้น และ

โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้ อยู่ในรูปแบบของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.
1930 เมื่อวันที่ยี่สิบแปด ของเดือนมิถุนายน ของปีหนึ่งพันเก้าร้อยสามสิบ เพื่อการให้สัตยาบันโดย
รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามความในบทบัญญัติแห่งธรรมนูญขององค์การ
แรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 1

1. รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ว่าจะ
ดำเนินการระงับการใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับทุกรูปแบบ ภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุด
เท่าที่จะทำได้

2. เพื่อให้มีการระงับโดยสิ้นเชิง การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับอาจจะกระทำได้ใน
ระหว่างช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่าน เพื่อประโยชน์สาธารณะเท่านั้นและจัดเป็นมาตรการยกเว้นพิเศษ
ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขและหลักประกันที่ได้กำหนดไว้ในที่นี้

3. เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาห้าปีหลังจากการมีผลใช้บังคับของอนุสัญญานี้ และเมื่อคณะ
ประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำรายงานตามบทบัญญัติมาตรา 31
ข้างล่างนี้แล้ว ให้คณะประศาสน์การพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของการระงับการเกณฑ์แรงงานหรือ
แรงงานบังคับทุก ๆ รูปแบบ โดยไม่ต้องต่อช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านไปอีก และความเหมาะสมที่
จะบรรจุปัญหานี้เข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมของที่ประชุมใหญ่

มาตรา 2

1. เพื่อประโยชน์แห่งอนุสัญญานี้ ให้คำว่า “การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ”
หมายความว่า งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่เข็ญการลงโทษ และซึ่ง
บุคคลดังกล่าวนั้นมีได้สมัครใจที่จะทำเอง

2. อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์แห่งอนุสัญญานี้ คำว่า “การเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงาน
บังคับ” ไม่หมายความรวมถึง

- (ก) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์โดยการบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร สำหรับงานที่มีลักษณะเป็นการทหารอย่างแท้จริง
- (ข) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ปกติของพลเมืองที่จะต้องปฏิบัติในประเทศที่มีการปกครองตนเองอย่างเต็มที่
- (ค) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์จากบุคคลใด ๆ อันเนื่องมาจากคำตัดสินลงโทษของศาลยุติธรรม แต่ว่างานหรือบริการดังกล่าวนี้จะต้องดำเนินไปภายใต้การกำกับดูแลและควบคุมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคคลนั้นมีได้ถูกจ้างหรืออยู่ภายใต้การจัดการของเอกชน บริษัท หรือสมาคมใด
- (ง) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน กล่าวคือ ในกรณีที่เกิดสงครามหรือภัยพิบัติหรือมีที่ท่าว่าจะเกิดภัยพิบัติ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย ทุพภิกขภัย แผ่นดินไหว โรคระบาดร้ายแรง การรุกรานของสัตว์ แมลง หรือโรคระบาดของพืชผัก และสภาพการณ์อื่น ๆ ทั่วไป อันอาจจะเป็นอันตรายต่อการดำรงชีพหรือความอยู่ดีของประชากรทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วน
- (จ) บริการต่าง ๆ ของชุมชนขนาดเล็กที่สมาชิกของชุมชนนั้นดำเนินงานเพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชนนั่นเอง ซึ่งอาจถือเป็นหน้าที่พลเมืองปกติของสมาชิกในชุมชนนั้นที่จะต้องปฏิบัติ แต่ว่าสมาชิกของชุมชนหรือผู้แทนโดยตรงของเขาจะต้องมีสิทธิที่จะได้รับการปรึกษาหารือถึงความจำเป็นของการบริการเช่นว่านั้น

มาตรา 3

เพื่อประโยชน์แห่งอนุสัญญานี้ ให้คำว่า “หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่” หมายความว่า หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของนครหลวงแห่งประเทศนั้น หรือหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่สูงสุดของส่วนกลางในดินแดนที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 4

1. หน่วยงานผู้อำนาจหน้าที่ต้องไม่กระทำการ หรืออนุญาตให้มีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อผลประโยชน์ของเอกชน บริษัท หรือสมาคมใด ๆ
2. ในกรณีที่มีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อผลประโยชน์ของเอกชน บริษัท หรือสมาคมในวันที่การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ของรัฐสมาชิกได้รับการจดทะเบียนจากผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ให้รัฐสมาชิคนั้นระงับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ เช่นว่านั้นให้หมดไปอย่างสิ้นเชิงนับแต่วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับสำหรับรัฐสมาชิคนั้น

มาตรา 5

1. การให้สัมปทานแก่เอกชน บริษัท หรือสมาคมใด ๆ จะต้องไม่เกี่ยวข้องกับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในรูปใด ๆ เพื่อการผลิตหรือการเก็บผลผลิตต่าง ๆ ซึ่งเอกชน บริษัท หรือสมาคมเช่นว่านั้นใช้ประโยชน์หรือค้าขาย

2. ในกรณีที่มีการให้สัมปทานอยู่แล้วซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงาน บังคับเช่นนั้น ให้ยกเลิกบทบัญญัตินั้นโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความใน มาตรา 1 ของอนุสัญญา

มาตรา 6

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารซึ่งแม้จะมีหน้าที่สนับสนุนให้ผู้คนซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชา ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น จะต้องไม่กดดันให้ผู้คนดังกล่าวนี้ทั้งหมด หรือแม้แต่ผู้หนึ่งผู้ใด ทำงานให้กับเอกชน บริษัท หรือสมาคมใดๆ

มาตรา 7

1. หัวหน้าซึ่งมิได้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร ต้องไม่ดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงาน บังคับ

2. หัวหน้าซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร อาจดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงาน บังคับได้ เมื่อได้รับอนุญาตจากหน่วยงานหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของ บทบัญญัติมาตรา 10 ของอนุสัญญา

3. หัวหน้าซึ่งได้รับการยอมรับและซึ่งไม่ได้รับค่าตอบแทนในรูปอื่นๆ ที่พอเพียง อาจจะได้รับบริการรับใช้ส่วนตัวได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของข้อบังคับอันสมควรและต้องมีมาตรการจำเป็น ต่างๆ ขึ้นเพื่อป้องกันการใช้ในทางที่ผิด

มาตรา 8

1. ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทุกครั้งที่จะดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ จะต้องขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจสูงสุดฝ่ายพลเรือนในดินแดนที่เกี่ยวข้อง

2. อย่างไรก็ตาม ผู้มีอำนาจนั้นอาจมอบอำนาจต่างๆ ให้แก่ผู้มีอำนาจสูงสุดของท้องถิ่นนั้น ที่จะใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายคนงานออกจากถิ่นที่อยู่ เดิมของเขาได้ และผู้มีอำนาจดังกล่าวนี้อาจมอบอำนาจให้แก่ผู้มีอำนาจสูงสุดของท้องถิ่นใช้การ เกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายคนงานออกจากถิ่นที่อยู่เดิมของเขาได้ เพื่อวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกให้แก่การเคลื่อนย้ายเจ้าหน้าที่บริหารในขณะที่ปฏิบัติงาน และเพื่อการขนส่งสิ่งของของรัฐบาล เป็นระยะเวลาและภายใต้เงื่อนไขตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ บัญญัติไว้ในมาตรา 23 ของอนุสัญญา

มาตรา 9

เว้นแต่จะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นตามความในมาตรา 10 ของอนุสัญญานี้ หน่วยงานที่มี อำนาจหน้าที่ใด ๆ ที่จะใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ก่อนที่จะพิจารณาดำเนินการเช่นนั้น จะต้องแน่ใจว่า

- (ก) งานที่จะต้องทำหรือบริการที่จะต้องให้ นั้น มีความสำคัญโดยตรงต่อผลประโยชน์ของชุมชนที่ได้รับการร้องขอให้ทำงานหรือให้บริการนั้น
- (ข) งานหรือบริการนั้นมีความจำเป็นในปัจจุบัน หรือที่จะมีขึ้น
- (ค) ไม่สามารถที่จะหาแรงงานโดยใจสมัครที่จะทำงานหรือให้บริการ โดยเสนอให้อัตราค่าจ้างและสภาพการจ้างที่ให้ความพอใจไม่น้อยกว่างานหรือบริการที่มีลักษณะอย่างเดียวกันที่มีอยู่ทั่วไปในเขตท้องที่นั้น และ
- (ง) งานหรือบริการนั้นจะต้องไม่เป็นภาระหนักเกินไปสำหรับประชากรในปัจจุบัน โดยได้พิจารณาถึงแรงงานที่มีอยู่และความสามารถในการดำเนินงานนั้นด้วย

มาตรา 10

1. การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับที่เกณฑ์เอามาเพื่อเป็นค่าภาษี และการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งหัวหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารดำเนินการเพื่อประโยชน์ของงานสาธารณะ ให้ยกเลิกไปเป็นลำดับ

2. ในระหว่างที่ยังมีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อเป็นค่าภาษีและมีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับซึ่งหัวหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารดำเนินการเพื่อประโยชน์ของงานสาธารณะ ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องจะต้องแน่ใจแต่แรกว่า

- (ก) งานที่จะต้องทำหรือบริการที่จะต้องให้ นั้น มีความสำคัญโดยตรงต่อผลประโยชน์ของชุมชนที่ได้รับการร้องขอให้ทำงานหรือให้บริการนั้น
- (ข) งานหรือบริการนั้น มีความจำเป็นในปัจจุบัน หรือที่จะมีขึ้น
- (ค) งานหรือบริการนั้น จะต้องไม่เป็นภาระหนักเกินไปสำหรับประชากรในปัจจุบัน โดยได้พิจารณาถึงแรงงานที่มีอยู่ และความสามารถในการดำเนินงานนั้นด้วย
- (ง) งานหรือบริการนั้นจะต้องไม่ส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายคนงานออกจากถิ่นที่อยู่เดิมของเขา
- (จ) การดำเนินงานหรือการให้บริการนั้น จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับความต้องการอันรีบด่วนของศาสนา ชีวิตในสังคม และเกษตรกรรม

มาตรา 11

1. เฉพาะผู้ชายที่มีร่างกายสมประกอบเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งมีอายุแน่ชัดว่าไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปีเท่านั้น ที่อาจจะถูกเรียกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับได้ ยกเว้นประเภทของแรงงานที่บัญญัติในมาตรา 10 ของอนุสัญญาฯ นี้ ให้นำข้อจำกัดและเงื่อนไขดังต่อไปนี้มาปรับใช้

- (ก) ถ้าเป็นไปได้ ให้เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยฝ่ายบริหารตรวจสอบก่อนว่าบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ได้เป็นโรคติดต่อร้ายแรงใดๆ และบุคคลเหล่านั้นมีร่างกายเหมาะสมที่จะทำงานที่กำหนดไว้ได้และเหมาะสมกับสภาพที่จะดำเนินงานนั้นด้วย
- (ข) ให้ยกเว้นแก่ครูและนักเรียนในโรงเรียน และเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป
- (ค) ในแต่ละชุมชน จะต้องให้เหลือจำนวนผู้ชายที่มีร่างกายสมประกอบเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งจะขาดเสียมิได้สำหรับชีวิตครอบครัวและสังคม

- (ง) การเคารพต่อความสัมพันธ์ของคู่สมรสและครอบครัว
2. เพื่อประโยชน์ของข้อ (ค) ของวรรคก่อน ข้อบังคับที่กำหนดไว้ในมาตรา 23 ของอนุสัญญาฯ นี้ จะต้องกำหนดอัตราส่วนที่แน่นอนของผู้ชายที่มีร่างกายสมประกอบเป็นผู้ใหญ่ในภูมิสำเนานั้น ที่อาจจะถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับในเวลาใดเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ให้กำหนดอัตราส่วนนี้ไว้ว่าไม่ว่าในกรณีใด ๆ ต้องไม่เกินร้อยละ 25 ในการกำหนดอัตราส่วนนี้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องคำนึงถึง ความหนาแน่นของประชากร การพัฒนาร่างกายและสภาพสังคม ฤดูกาล และงานซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องนี้จะต้องทำเพื่อท้องถิ่นของตน และโดยทั่ว ๆ ไปจะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของชีวิตปกติในชุมชนที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 12

- กำหนดระยะเวลาสูงสุดที่บุคคลใด ๆ จะถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบในระยะเวลาหนึ่งเวลาใดในรอบสิบสองเดือน จะต้องไม่เกินหกสิบวัน ทั้งนี้ ให้นับรวมเวลาที่ใช้เดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานนั้นด้วย
- บุคคลทุกคนซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับแล้ว จะต้องได้รับใบรับรองระบุระยะเวลาที่เขาได้ปฏิบัติงานดังกล่าวไปแล้ว

มาตรา 13

- ชั่วโมงทำงานปกติของบุคคลใด ๆ ซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับ ต้องเท่ากับกับชั่วโมงทำงานทั่ว ๆ ไปในกรณีที่เป็นการทำงานโดยสมัครใจ และชั่วโมงที่ทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติก็จะต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นอยู่ทั่ว ๆ ไปในกรณีของการทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ
- ต้องอนุญาตให้บุคคลทุกคนที่ถูกเรียกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี และต้องกำหนดวันหยุดนี้ให้ตรงกับกับวันที่ได้กำหนดไว้โดยธรรมเนียมจารีตประเพณีของดินแดน หรือท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องนั้น เท่าที่จะทำได้

มาตรา 14

- ยกเว้นการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับที่บัญญัติในมาตรา 10 ของอนุสัญญาฯ นี้ การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับทุก ๆ รูปแบบ จะต้องได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราที่เป็นอยู่ทั่วไปของงานที่คล้ายคลึงกันในท้องที่ที่มีการใช้แรงงานนั้น หรือในท้องที่ที่ได้คัดเลือกแรงงานนั้นมา แล้วแต่อัตราใดจะมากกว่ากัน
- ในกรณีที่หัวหน้าใช้การเกณฑ์แรงงานในการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร ให้ปรับใช้การจ่ายค่าจ้างตามความในบทบัญญัติของวรรคก่อน โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้
- ให้จ่ายค่าจ้างแก่ตัวคนงานเป็นรายบุคคล และต้องไม่จ่ายให้แก่หัวหน้ากลุ่ม หรือผู้มีอำนาจอื่นใด
- เพื่อประโยชน์ในการจ่ายค่าจ้าง ให้นับวันที่ใช้ในการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานเป็นวันทำงานด้วย

5. ความในมาตรานี้ไม่ห้ามการให้อาหารตามปกติเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง อาหารดังกล่าวอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีคุณค่าเท่าเทียมกับการจ่ายเป็นเงินแทน แต่ห้ามมิให้มีการหักค่าจ้าง เพื่อเป็นค่าภาษี หรือค่าอาหารพิเศษ เสื้อผ้าหรือที่พักอาศัยที่จัดให้แก่คนงานเพื่อดูแลรักษาเขาให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมที่จะทำงานภายใต้เงื่อนไขพิเศษของการจ้างงาน หรือเพื่อการจัดหาเครื่องมือต่าง ๆ

มาตรา 15

1. กฎหมายหรือข้อบังคับใด ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนให้แก่คนงานที่ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของคนงานนั้น และกฎหมายหรือข้อบังคับที่กำหนดให้จ่ายเงินทดแทนให้แก่ทายาทของผู้ตายหรือคนงานที่ไร้ความสามารถ ซึ่งมีผลหรือจะมีผลใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้องนี้ จะต้องใช้บังคับอย่างเท่าเทียมกันกับบุคคลที่ถูกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับและกับคนงานที่ทำงานโดยสมัครใจ

2. อย่างไรก็ตาม ผู้มีอำนาจซึ่งใช้คนงานใด ๆ ทำงานโดยเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับ มีหน้าที่ที่จะต้องประกันการยังชีพของคนงานนั้นซึ่งได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจนทำให้ไร้ความสามารถทั้งหมดหรือแต่บางส่วนที่จะช่วยตนเอง และจะต้องดำเนินมาตรการเพื่อให้การเลี้ยงดูบุคคลใด ๆ ที่ต้องพึ่งพาอาศัยคนงานนั้นในกรณีที่เขาไร้ความสามารถหรือเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน

มาตรา 16

1. เว้นแต่เป็นกรณีที่มีความจำเป็นพิเศษ บุคคลผู้ซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงาน ต้องไม่ถูกโยกย้ายไปยังท้องที่ที่มีอาหารและอากาศแตกต่างอย่างมากจากที่เขาเคยชิน อันอาจเป็นภัยต่อสุขภาพของเขาได้

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ จะต้องไม่อนุญาตให้โยกย้ายคนงานดังกล่าวขึ้นไป เว้นแต่ว่าได้มีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ขึ้นใช้อย่างกวัดขันเกี่ยวกับอนามัยและที่พักอาศัย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยปรับตัวคนงานเหล่านั้น ให้เข้ากับสภาวะการณนั้น และเพื่อป้องกันสุขภาพของเขา

3. เมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงการโยกย้ายเช่นนั้นได้ จะต้องมีการซึ่งได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ด้านการแพทย์มาใช้ปรับให้เกิดความเคยชินเป็นลำดับกับสภาพใหม่ของอาหารและอากาศ

4. ในกรณีที่คนงานเช่นนั้นถูกเรียกให้ปฏิบัติงานประจำซึ่งไม่เคยชิน จะต้องดำเนินมาตรการช่วยให้มีความเคยชินต่องานนั้น โดยเฉพาะในเรื่องการฝึกอบรมอย่างเป็นลำดับ ชั่วโมงทำงาน และข้อกำหนดเกี่ยวกับช่วงเวลาพักผ่อน และการเพิ่มหรือปรับปรุงเรื่องอาหารการกินที่จำเป็น

มาตรา 17

ก่อนที่จะอนุญาตให้ดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับเพื่อการทำงานก่อสร้างหรืองานซ่อมแซมบำรุงรักษา ซึ่งทำให้คนงานต้องอยู่ ณ สถานที่ทำงานเป็นระยะเวลาานาน เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะต้องแน่ใจว่า

- (1) มีการดำเนินมาตรการที่จำเป็นทุกประการเพื่อคุ้มครองสุขภาพของพนักงาน และประกันการรักษาพยาบาลที่จำเป็น และโดยเฉพาะ (ก) ให้พนักงานนั้นได้รับการตรวจทางแพทย์ก่อนที่จะเริ่มต้นทำงาน และเป็นครั้งคราวตามที่กำหนด ในระหว่างระยะเวลาที่ได้ทำงานอยู่ (ข) ให้มีคณะแพทย์จัดเตรียมไว้อย่างเพียงพอ พร้อมด้วยยาต่างๆ สถานที่รักษาพยาบาล โรงพยาบาล และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นตามความต้องการ (ค) ให้ดูแลสภาพการสุขภาพของสถานที่ทำงาน การจัดหาน้ำดื่ม อาหาร เชื้อเพลิง และเครื่องใช้ในการประกอบอาหารว่าเป็นที่พอใจ และถ้าจำเป็น อาจรวมถึงที่พักอาศัยและเครื่องนุ่งห่มด้วย
- (2) มีวิธีการจัดการอันแน่นอนที่จะช่วยครอบครัวพนักงานให้มีความเป็นอยู่อันพอควร โดยการอำนวยความสะดวกในการส่งค่าจ้างส่วนหนึ่งกลับไปให้ครอบครัวของเขา โดยวิธีที่ปลอดภัยตามคำร้องขอ หรือโดยความยินยอมของพนักงานนั้น
- (3) ฝ่ายบริหารจะต้องรับผิดชอบทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานของพนักงาน และให้อำนวยความสะดวกในการเดินทางเช่นว่านี้ โดยการใช้วิธีการขนส่งที่มีอยู่ทุกทางอย่างเต็มที่ที่สุด
- (4) ในกรณีที่มีการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจนเป็นเหตุให้พนักงานไม่สามารถทำงานได้เป็นระยะเวลาหนึ่ง พนักงานนั้นจะต้องถูกส่งกลับภูมิลำเนาเดิมโดยฝ่ายบริหารเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย
- (5) คนงานใดประสงค์ที่จะเป็นพนักงานโดยสมัครใจต่อไปอีกเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาของการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับแล้ว ต้องได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนั้นได้เป็นระยะเวลา 2 ปี โดยไม่เสียสิทธิในการกลับคืนภูมิลำเนาเดิมโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง

มาตรา 18

1. การเกณฑ์แรงงานหรือการใช้แรงงานบังคับเพื่อการขนส่งบุคคลหรือสินค้า เช่น งานของคนชนหรือคนงานในเรือ ให้ยกเลิกภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในระหว่างนั้นจะต้องประกาศใช้กฎข้อบังคับเพื่อความมุ่งหมายนี้ ในเรื่องต่อไปนี้ (ก) แรงงานดังกล่าวจะใช้ให้ทำงานได้เฉพาะเพื่อวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกให้แก่การเคลื่อนย้ายเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารในขณะปฏิบัติงานเท่านั้น หรือเพื่อการขนส่งสิ่งของของรัฐบาล หรือในกรณีที่มีความจำเป็นรีบด่วนจะใช้ในการขนส่งบุคคลที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ก็ได้ (ข) คนงานที่ถูกใช้ให้ทำงานดังกล่าวนั้น จะต้องมิได้รับรองแพทย์แสดงว่าร่างกายเหมาะสมสำหรับในที่ซึ่งสามารถจะทำการตรวจทางแพทย์ได้ และถ้าที่นั้นไม่สามารถจะทำการตรวจทางแพทย์ได้ บุคคลซึ่งเป็นผู้ใช้ให้คนงานเหล่านั้นทำงาน จะต้องรับผิดชอบว่าคนงานนั้นๆ มีร่างกายเหมาะสม และไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรงใดๆ (ค) ระยะทางไกลที่สุดจากบ้านถึงที่ที่คนงานเหล่านี้จะต้องไปทำงาน (จ) จำนวนวันทั้งหมดต่อเดือน หรือต่อระยะเวลาอื่น ๆ ซึ่งคนงานจะต้องทำงาน รวมถึงวันที่ใช้ในการเดินทางกลับบ้านของเขาเหล่านั้นด้วย และ (ฉ) บุคคลที่มีสิทธิร้องขอให้มีการเกณฑ์แรงงาน หรือใช้แรงงานบังคับประเภทนี้ และขอบเขตการใช้สิทธิของเขา
2. ในการกำหนดจำนวนสูงสุดที่กล่าวไว้ในข้อ (ค) (ง) และ (จ) ของวรรคก่อนนั้นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาทางร่างกายของประชากร

ผู้ซึ่งถูกคัดเลือกมากทำงาน ลักษณะของดินแดนซึ่งคนงานจะต้องเดินทางผ่าน และสภาพของอากาศด้วย

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

มาตรา 19

1. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินวิธีใช้แรงงานบังคับเพื่อการเพาะปลูก เฉพาะในกรณีที่ต้องเตรียมไว้ล่วงหน้าเพื่อป้องกันทุพภิกขภัย หรือการขาดแคลนอาหาร และให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขว่า อาหารหรือผลิตผลที่ได้มาต้องเป็นทรัพย์สินสมบัติของเอกชนหรือชุมชนที่ได้ผลิตขึ้น

2. ไม่มีควมใดในมาตรานี้ที่จะนำมาใช้ตีความให้เป็นการยกเลิกหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกชุมชนที่จะต้องทำงานนั้นตามกฎหมายข้อบังคับ หรือจารีตประเพณีของที่ชุมชนนั้น ในเมื่อการผลิตได้กระทำร่วมกันเป็นชุมชนตามกฎหมายหรือจารีตประเพณี และในที่ซึ่งผลผลิต หรือผลกำไรใด ๆ จากการขายสิ่งดังกล่าวนั้น ให้ถือเป็นทรัพย์สินสมบัติของชุมชนแห่งนั้น

มาตรา 20

กฎหมายลงโทษร่วมกัน ซึ่งชุมชนหนึ่งอาจจะถูกลงโทษสำหรับความผิดอาญาที่ได้กระทำไปโดยสมาชิกใด ๆ ของชุมชน ต้องไม่มีบทบัญญัติของการเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานโดย ชุมชนนั้นเสมือนเป็นวิธีการลงโทษวิธีหนึ่งด้วย

มาตรา 21

จะต้องไม่มีการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับเพื่อการทำงานในเมืองใต้ดิน

มาตรา 22

รายงานประจำปีของรัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ที่ได้ตกลงว่าจะทำเสนอต่อสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ตามความในบทบัญญัติมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับมาตรการที่ประเทศตนได้ดำเนินไปเพื่อการมีผลใช้บังคับของบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ จะต้องให้ข้อเท็จจริงอย่างสมบูรณ์เต็มที่เท่าที่จะทำได้ ในส่วนที่เกี่ยวกับดินแดนที่เกี่ยวข้องแต่ละแห่ง เกี่ยวกับขอบเขตแห่งวิธีดำเนินการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในดินแดนเหล่านั้น วัตถุประสงค์ของการใช้แรงงานดังกล่าว อัตราการเจ็บป่วยและการตาย ชั่วโมงทำงาน วิธีจ่ายค่าจ้างและอัตราค่าจ้าง และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

มาตรา 23

1. เพื่อให้บรรลุผลตามบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับที่ถูกต้องและสมบูรณ์
2. นอกจากสิ่งอื่นๆ ข้อบังคับเหล่านี้จะต้องกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการอนุญาตให้บุคคลใดที่ถูกเรียกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับที่จะส่งข้อร้องทุกข์ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสภาพของแรงงานไปยังผู้มีอำนาจ และรับรองว่าข้อร้องทุกข์เช่นว่านี้จะได้รับการตรวจสอบ และพิจารณา

มาตรา 24

ต้องดำเนินมาตรการอย่างเพียงพอในทุกๆ กรณีเพื่อประกันว่าข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับได้ถูกนำมาใช้อย่างจำกัด ไม่ว่าจะโดยการขยายอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานที่มีอยู่แล้วสำหรับการตรวจแรงงานสมัครใจ ให้ครอบคลุมถึงการตรวจการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ หรือโดยวิธีอื่นที่เหมาะสม และจะต้องดำเนินมาตรการเพื่อประกันว่าบุคคลซึ่งถูกเกณฑ์แรงงานเช่นว่านี้ได้รับรู้ข้อบังคับต่างๆ เหล่านี้ด้วย

มาตรา 25

การเรียกเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับที่ผิดกฎหมาย จะต้องถูกลงโทษเช่นการกระทำความผิดทางอาญา และเป็นหน้าที่ของรัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องทำให้แน่ใจว่าบทลงโทษตามกฎหมายนั้นพอเพียงอย่างแท้จริงและใช้บังคับอย่างเข้มงวด

มาตรา 26

1. รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ต้องนำอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับในดินแดนที่อยู่ภายใต้อธิปไตย อำนาจศาล การคุ้มครอง อธิราชย์ การปกครอง หรืออำนาจเท่าที่ตนเองมีสิทธิจะยอมรับข้อผูกพันที่มีผลถึงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับอำนาจศาลภายใน ทั้งนี้หากรัฐสมาชิกเช่นว่านี้ประสงค์ที่จะรับประโยชน์ของบทบัญญัติมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ต้องเพิ่มเติมในสัตยาบันสารของตนซึ่งคำประกาศที่ระบุถึง
 - (1) ดินแดนซึ่งตนจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับโดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ
 - (2) ดินแดนซึ่งตนจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับโดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวนี้ด้วย
 - (3) ดินแดนที่ตนยังสงวนการตัดสินใจอยู่
2. คำประกาศที่กล่าวมานี้ จะต้องถือเป็นส่วนประกอบแห่งการให้สัตยาบันนั้น และมีผลบังคับจากการให้สัตยาบัน อนุสัญญานี้จะเปิดให้แก่รัฐสมาชิกใด ๆ ที่ได้ทำคำประกาศตามบทบัญญัติข้อ (2) และ (3) ของมาตรานี้ ไว้แต่แรกทำการบอกเลิกข้อสงวนดังกล่าวทั้งหมดหรือแต่บางส่วนได้ในภายหลัง

มาตรา 27

ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดอยู่ในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้เป็นทางการ จะต้องเสนอไปยังเลขาธิการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 28

1. ให้อนุสัญญานี้มีผลผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
2. ให้อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นระยะเวลาสิบสองเดือนนับจากวันที่การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกสองรายได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
3. หลังจากนั้น ให้อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้สำหรับสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นระยะเวลาสิบสองเดือนนับจากวันที่การให้สัตยาบันของสมาชิคนั้นได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 29

ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้สมาชิกทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบในทันทีถึงการให้สัตยาบันของสองรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่รับการจดทะเบียนไว้กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และจะต้องแจ้งให้ทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งต่อ ๆ ไปของรัฐสมาชิกอื่น ที่ได้แจ้งมายังตนด้วย

มาตรา 30

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้วอาจบอกเลิกได้ภายหลังระยะเวลาว่างแล้วสิบปี นับจากวันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อเลขาธิการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปี นับจากวันที่ได้จดทะเบียนการบอกเลิกไว้กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
2. รัฐสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้ว และซึ่งภายในปีต่อไปหลังจากพ้นระยะเวลาสิบปีที่ได้กำหนดไว้ในวรรคก่อน ไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ จะมีข้อผูกพันต่อไปอีกเป็นเวลาห้าปีและหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ เมื่อสิ้นสุดแต่ละระยะเวลาห้าปีภายใต้เงื่อนไขของมาตรานี้

มาตรา 31

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาว่าเป็นสิ่งจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับการทำงานของอนุสัญญานี้ต่อที่ประชุมใหญ่และให้พิจารณาถึงความเหมาะสมในการบรรจุเรื่องการปรับปรุงแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่ บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุมของการประชุมนั้น

มาตรา 32

1. ถ้าที่ประชุมตกลงยอมรับให้มีอนุสัญญาใหม่เพื่อแก้ไขอนุสัญญานี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่โดยรัฐสมาชิก จะมีผลถึงการบอกเลิกอนุสัญญานี้ โดยปริยาย ในทันที โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา 30 ข้างต้น ถ้าและเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่จะได้มีผลใช้บังคับแล้ว
2. นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับแล้ว การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับปัจจุบันนี้โดยรัฐสมาชิกอื่น ๆ จะหยุดยั้งลงเพียงนั้น
3. ไม่ว่ากรณีใด ๆ อนุสัญญานี้ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่อย่างเต็มสำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไว้แล้ว แต่ยังมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา 33

ตัวบทอนุสัญญานี้ทั้งที่เป็นภาษาฝรั่งเศสและอังกฤษมีความถูกต้องแท้จริง

วันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ : วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2475
วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน : วันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512

C29 Forced Labour Convention, 1930

Convention concerning Forced or Compulsory Labour

The General Conference of the International Labour Organisation,
 Having been convened at Geneva by the Governing Body of the
 International Labour Office, and having met in its Fourteenth Session on 10
 June 1930, and
 Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to
 forced or compulsory labour, which is included in the first item on the
 agenda of the Session, and
 Having determined that these proposals shall take the form of an
 international Convention,
 adopts the twenty-eighth day of June of the year one thousand nine
 hundred and thirty, the following Convention, which may be cited as the
 Forced Labour Convention, 1930, for ratification by the Members of the
 International Labour Organisation in accordance with the provisions of the
 Constitution of the International Labour Organisation

Article 1

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

Article 2

1. For the purposes of this Convention the term *forced or compulsory labour* shall mean all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily.
2. Nevertheless, for the purposes of this Convention, the term *forced or compulsory labour* shall not include--

(a) any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws for work of a purely military character;

(b) any work or service which forms part of the normal civic obligations of the citizens of a fully self-governing country;

(c) any work or service exacted from any person as a consequence of a conviction in a court of law, provided that the said work 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 utilise or in which they trade.

2. Where concessions exist containing provisions involving such forced or compulsory labour, such provisions shall be rescinded as soon as possible, in order to comply with Article 1 of this Convention.

Article 6

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

Article 7

1. Chiefs who do not exercise administrative functions shall not have recourse to forced or compulsory labour.

2. Chiefs who exercise administrative functions may, with the express permission of the competent authority, have recourse to forced or compulsory labour, subject to the provisions of Article 10 of this Convention.

3. Chiefs who are duly recognised and who do not receive adequate remuneration in other forms may have the enjoyment of personal services, subject to due regulation and provided that all necessary measures are taken to prevent abuses.

Article 8

1. The responsibility for every decision to have recourse to forced or compulsory labour shall rest with the highest civil authority in the territory concerned.

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

Government stores.

Article 9

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

- (a) that the work to be done or the service to be rendered is of important direct interest for the community called upon to do work or render the service;
- (b) that the work or service is of present or imminent necessity;
- (c) that it has been impossible to obtain voluntary labour for carrying out the work or rendering the service by the offer of rates of wages and conditions of labour not less favourable than those prevailing in the area concerned for similar work or service; and
- (d) that the work or service will not lay too heavy a 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 per cent. In fixing this proportion the competent authority shall take account of the density of the population, of its social and physical development, of the seasons, and of the work which must be done by the persons concerned on their own behalf in their locality, and, generally, shall have regard to the economic and social necessities of the normal life of the community concerned.

Article 12

1. The maximum period for which any person may be taken for forced or compulsory labour of all kinds in any one period of twelve months shall not exceed sixty days, including the time spent in going to and from the place of work.

2. Every person from whom forced or compulsory labour is exacted shall be furnished with a certificate indicating the periods of such labour which he has completed.

Article 13

1. The normal working hours of any person from whom forced or compulsory labour is exacted shall be the same as those prevailing in the case of voluntary labour, and the hours worked in excess of the normal working hours shall be remunerated at the rates prevailing in the case of overtime for voluntary labour.

2. A weekly day of rest shall be granted to all persons from whom forced or compulsory labour of any kind is exacted and this day shall coincide as far as possible with the day fixed by tradition or custom in the territories or regions concerned.

Article 14

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

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

- (1) that all necessary measures are taken to safeguard the health of the workers and to guarantee the necessary medical care, and, in particular,
 - (a) that the workers are medically examined before commencing the work and at fixed intervals during the period of service,
 - (b) that there is an adequate medical staff, provided with the dispensaries, infirmaries, hospitals and equipment necessary to meet all requirements, and
 - (c) that the sanitary conditions of the workplaces, the supply of drinking water, food, fuel, and cooking utensils, and, where necessary, of housing and clothing, are satisfactory;
- (2) that definite arrangements are made to ensure the subsistence of the families of the workers, in particular by facilitating the remittance, by a safe method, of part of the wages to the family, at the request 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. The 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 an Act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered with the International Labour Office.
2. Each member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of five years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of five years under the terms provided for in this Article.

Article 31

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

Article 32

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

Article 33

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