

## **Công ước về lao động cưỡng bức, 1930**

### **(Công ước số 29 của ILO)**

Hội nghị Toàn thể của Tổ chức Lao động quốc tế,

Được Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động quốc tế triệu tập tại Giơ-ne-vơ và tiến hành kỳ họp thứ 14 ngày 10/6/1930; và

Sau khi quyết định thông qua một số đề xuất cụ thể về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, là vấn đề thuộc điểm thứ nhất trong chương trình nghị sự kỳ họp;

Sau khi nhận định rằng những đề xuất này phải được thể hiện dưới hình thức một công ước quốc tế;

Thông qua vào ngày 28/6/1930 công ước dưới đây, gọi là Công ước về Lao động cưỡng bức 1930, để các quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế phê chuẩn theo các điều khoản trong Điều lệ của Tổ chức Lao động Quốc tế.

#### **Điều 1.**

1. Các quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế phê chuẩn công ước này cam kết bãi bỏ việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới mọi hình thức, trong thời hạn ngắn nhất có thể.

2. Vì mục đích bãi bỏ hoàn toàn này, lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc chỉ có thể được sử dụng, trong giai đoạn chuyển tiếp, vào những mục đích công cộng và phải coi như một biện pháp đặc biệt, theo những điều kiện và bảo đảm được quy định tại các điều sau đây của Công ước này.

3. Khi hết thời hạn 5 năm kể từ ngày Công ước này bắt đầu có hiệu lực, và khi chuẩn bị báo cáo theo quy định tại điều 31 dưới đây, Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động quốc tế sẽ xem xét khả năng hủy bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới mọi hình thức, mà không quy định thêm thời gian chuyển tiếp, và việc đưa vấn đề này vào chương trình nghị sự của Hội nghị.

#### **Điều 2.**

1. Vì mục đích của Công ước này, cụm từ “lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc” có nghĩa là mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa về bất kỳ hình phạt nào và bản thân người đó không tự nguyện làm.

2. Tuy nhiên, vì mục đích của Công ước này, cụm từ “lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc” không bao gồm:

a) Bất kỳ công việc hoặc dịch vụ nào được yêu cầu theo các đạo luật về nghĩa vụ quân sự bắt buộc có tính chất quân sự thuần túy;

b) Bất kỳ công việc hoặc dịch vụ nào là một phần của những nghĩa vụ công dân bình thường của các công dân trong một đất nước hoàn toàn tự quản;

c) Bất kỳ công việc hoặc dịch vụ nào mà một người được yêu cầu phải làm theo phán quyết của toà án với điều kiện là công việc hoặc dịch vụ đó phải được tiến hành dưới sự giám sát và quản lý của nhà chức trách, và người đó không bị thuê mướn, hoặc bị đặt dưới quyền sử dụng của các cá nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân;

d) Bất kỳ công việc hoặc dịch vụ nào được yêu cầu trong những trường hợp khẩn cấp, đó là, trong trường hợp có chiến tranh, xảy ra tai hoạ hoặc có nguy cơ xảy ra tai hoạ như cháy, lụt lội, nạn đói, động đất, dịch bệnh dữ dội của người và gia súc, sự xâm hại của thú vật, côn trùng hoặc ký sinh trùng, và nói chung là trong mọi tình thế có thể gây nguy hiểm cho sự tồn tại hoặc đời sống của toàn thể hoặc một phần dân cư;

e) Các hình thức phục vụ cộng đồng địa phương do những thành viên của cộng đồng thực hiện vì lợi ích trực tiếp của cộng đồng đó, và vì vậy có thể được coi như là những nghĩa vụ công dân bình thường của các thành viên trong cộng đồng, với điều kiện là những thành viên trong cộng đồng đó hoặc những người đại diện trực tiếp của họ có quyền được tham khảo ý kiến về sự cần thiết của những công việc đó.

### **Điều 3.**

Vì mục đích của Công ước này, cụm từ “nhà chức trách có thẩm quyền” có nghĩa là cơ quan có thẩm quyền của chính quốc hoặc cơ quan trung ương cao nhất của lãnh thổ liên quan.

### **Điều 4.**

1. Nhà chức trách có thẩm quyền không được áp đặt hoặc cho phép áp đặt việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vì lợi ích của cá nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân.

2. Nếu một hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vì lợi ích của cá nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân như vậy còn tồn tại tại thời điểm quốc gia thành viên Công ước này đăng ký phê chuẩn Công ước với Tổng giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế, thì quốc gia thành viên đó phải bãi bỏ hoàn toàn việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc đó, từ ngày Công ước này bắt đầu có hiệu lực đối với quốc gia thành viên đó.

### **Điều 5.**

1. Không cho phép các cá nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân sử dụng bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc nào để sản xuất hoặc thu hoạch những sản phẩm mà các cá nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân ấy sử dụng hoặc buôn bán.

2. Tại những nơi có những quy định hiện hành cho phép sử dụng lao động cưỡng bức và bắt buộc như vậy, những quy định đó phải được bãi bỏ sớm nhất có thể, nhằm tuân thủ điều 1 của Công ước này.

**Điều 6.**

Các viên chức hành chính, kể cả khi có nhiệm vụ khuyến khích những người dân mà mình phụ trách để tham gia một hình thức lao động nào đó, không được gây áp lực với những người dân đó hoặc với bất cứ cá nhân nào trong đó để họ làm việc cho các cá nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân.

**Điều 7.**

1. Những người đứng đầu không có chức năng hành chính thì không được sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.
2. Những người đứng đầu có chức năng hành chính, với sự cho phép rõ ràng của nhà chức trách có thẩm quyền, có thể sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc theo những quy định nêu tại điều 10 Công ước này.
3. Những người đứng đầu được thừa nhận hợp lệ và không nhận được thù lao đầy đủ dưới những hình thức khác, thì có thể được hưởng những sự phục vụ cá nhân, theo quy định phù hợp, với điều kiện là mọi biện pháp cần thiết phải được áp dụng để phòng ngừa việc lạm dụng.

**Điều 8.**

1. Trách nhiệm đối với mọi quyết định sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc thuộc về nhà chức trách dân sự cấp cao nhất của lãnh thổ liên quan.
2. Tuy nhiên, nhà chức trách này có thể ủy quyền cho các nhà chức trách địa phương cấp cao nhất được sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, mà không khiến người lao động phải xa rời nơi cư trú của họ. Nhà chức trách đó cũng có thể ủy quyền, trong những thời hạn và điều kiện được quy định tại điều 23 của Công ước này, cho các nhà chức trách địa phương cấp cao nhất sử dụng việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc mà khiến người lao động phải xa rời nơi cư trú của họ, nhằm mục đích tạo thuận lợi cho việc đi công tác của các viên chức hành chính và để vận chuyển tài sản của Chính phủ.

**Điều 9.**

Trừ khi được quy định khác tại điều 10 của Công ước này, bất kỳ nhà chức trách nào có quyền sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, trước khi quyết định sử dụng hình thức lao động này, sẽ phải chứng tỏ được:

- a) công việc phải làm hoặc dịch vụ phải thực hiện có lợi ích trực tiếp và quan trọng đối với cộng đồng được kêu gọi để thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó;
- b) công việc hoặc dịch vụ đó là một nhu cầu hiện tại hoặc cấp thiết;
- c) đã không thể tìm được lao động tự nguyện để thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó, mặc dù đã đưa ra mức lương và điều kiện lao động không kém hơn mức lương và điều kiện lao động áp dụng cho những công việc và dịch vụ tương tự trong vùng đó;

d) công việc hoặc dịch vụ đó sẽ không trở thành một gánh quá nặng đối với cư dân hiện tại, xét đến lực lượng và năng lực lao động hiện có để thực hiện công việc đó.

### **Điều 10.**

1. Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc được sử dụng như một dạng thuế và lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc do những người đứng đầu làm chức năng hành chính áp đặt để làm những công trình lợi ích công cộng, đều phải dần dần được bãi bỏ.

2. Trong lúc chờ đợi việc bãi bỏ này, khi dùng đến lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc như một dạng thuế và khi việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc do những người đứng đầu làm chức năng hành chính áp đặt để xây dựng những công trình công cộng, nhà chức trách liên quan trước hết phải tự chứng tỏ rằng:

a) công việc hoặc dịch vụ phải thực hiện có lợi ích trực tiếp và quan trọng đối với cộng đồng được kêu gọi thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó;

b) công việc hoặc dịch vụ đó là một nhu cầu hiện tại hay cấp thiết;

c) công việc hoặc dịch vụ đó sẽ không trở thành một gánh quá nặng đối với cư dân hiện tại, xét theo lực lượng và năng lực lao động hiện có để thực hiện công việc đó;

d) việc thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó sẽ không buộc người lao động phải xa rời nơi cư trú của họ;

e) việc thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó được định hướng phù hợp với những nhu cầu cấp bách của tôn giáo, đời sống xã hội và nông nghiệp.

### **Điều 11.**

1. Chỉ những nam giới trưởng thành, khoẻ mạnh ở độ tuổi không dưới 18 và không quá 45 mới thuộc diện bị huy động đi lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc. Trừ các loại công việc nêu tại điều 10 của Công ước này, những giới hạn và những điều kiện sau đây sẽ được áp dụng:

a) bất cứ khi nào có thể, phải có kết luận của một bác sĩ do cơ quan hành chính chỉ định, rằng đương sự không có bệnh truyền nhiễm, đủ sức khoẻ thể chất để thực hiện được công việc và chịu đựng được những điều kiện thực hiện công việc;

b) miễn cho giáo viên và học sinh, và cho viên chức hành chính nói chung;

c) duy trì trong mỗi cộng đồng một số lượng nam giới trưởng thành, mạnh khoẻ, là những người không thể thiếu được cho cuộc sống gia đình và xã hội;

d) tôn trọng mối quan hệ vợ-chồng và giữa các thành viên trong gia đình.

2. Vì mục đích ở điểm (c) trên đây, các quy định nêu tại điều 23 của Công ước này sẽ ấn định tỷ lệ số người trong số dân cư nam giới khoẻ mạnh sẽ có thể được huy động lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc mỗi lần, miễn là trong bất cứ trường hợp nào, tỷ lệ đó cũng không được vượt quá 25%. Để xác định tỷ lệ này, nhà chức trách có thẩm quyền

phải lưu ý đến mật độ dân số, tình hình phát triển về xã hội và thể chất của dân cư, mùa vụ trong năm, và công việc của bản thân các đương sự tại địa phương; nói chung là phải lưu ý đến những nhu cầu kinh tế và xã hội của cuộc sống bình thường của cộng đồng đó.

### **Điều 12.**

1. Thời hạn tối đa một cá nhân nào đó có thể bị huy động đi lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới mọi hình thức, không được vượt quá 60 ngày trong vòng 12 tháng, kể cả những ngày đi đường cần thiết để đến nơi làm việc và trở về.
2. Mọi người bị huy động đi lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc phải được cấp một giấy chứng nhận, ghi rõ những thời gian người đó đã tham gia lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

### **Điều 13.**

1. Thời gian làm việc thông thường của bất kỳ người nào bị huy động đi lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc cũng phải giống như thời gian làm việc áp dụng cho những người lao động tự nguyện, và thời gian làm việc quá giờ làm việc thông thường phải được trả công như mức áp dụng cho những giờ làm thêm của những lao động tự nguyện.
2. Phải có một ngày nghỉ hàng tuần cho tất cả những người bị huy động vào bất cứ hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc nào, và ngày đó phải càng trùng hợp càng tốt với ngày được ấn định theo truyền thống hoặc theo tập quán của lãnh thổ đó hoặc vùng đó.

### **Điều 14.**

1. Trừ loại công việc được quy định tại điều 10 của Công ước này, lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới mọi hình thức đều phải được trả công bằng tiền mặt; mức trả công không được thấp hơn mức hiện hành đối với cùng loại công việc trong vùng mà người lao động được thuê mướn, hoặc trong vùng mà người lao động được tuyển mộ, nếu cao hơn.
2. Trong trường hợp công việc do những người đứng đầu áp đặt khi thực hiện chức năng hành chính, việc trả công phù hợp với những quy định tại khoản trên phải được đưa vào thực hiện càng sớm càng tốt.
3. Tiền công phải được trả cho từng người lao động chứ không trả cho người đứng đầu bộ lạc của họ hoặc cho bất kỳ nhà chức trách nào khác.
4. Những ngày đi đường để đến nơi làm việc và trở về phải được tính để trả công như những ngày làm việc.
5. Không một quy định nào trong điều này ngăn cản việc cung cấp cho người lao động những khẩu phần thường lệ như một phần của tiền công, và những khẩu phần này ít nhất cũng phải có giá trị tương đương với số tiền công mà chúng thay thế, nhưng không được khấu trừ tiền công cho bất kỳ một khoản nào như thuế hoặc thực phẩm, quần áo hoặc nơi ở đặc biệt được cấp cho người lao động để họ duy trì được khả năng tiếp tục công việc trong những điều kiện đặc biệt, hoặc như dụng cụ lao động.

### **Điều 15.**

1. Mọi quy định pháp luật hiện đang hoặc sẽ thi hành trong lãnh thổ liên quan về bồi thường tai nạn hoặc bệnh tật xảy ra do lao động, và về trợ cấp cho những người phụ thuộc vào người lao động bị chết hoặc mất khả năng lao động, phải được áp dụng bình đẳng giữa những người bị huy động đi lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc và những người lao động tự nguyện.

2. Trong bất kỳ trường hợp nào, bất kỳ nhà chức trách nào sử dụng người lao động làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc cũng có nghĩa vụ bảo đảm cuộc sống cho người đó, nếu tai nạn hoặc bệnh tật xảy ra do công việc khiến cho người đó mất hoàn toàn hoặc một phần khả năng tự chu cấp cho bản thân, và có nghĩa vụ áp dụng mọi biện pháp để bảo đảm duy trì cuộc sống cho bất kỳ người nào thực sự phụ thuộc vào người lao động đó trong trường hợp việc người đó mất khả năng hoặc chết là do công việc.

### **Điều 16.**

1. Trừ trường hợp đặc biệt cần thiết, không được di chuyển những người bị huy động đi lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc đến những vùng mà điều kiện ăn uống và khí hậu khác xa với những điều kiện họ đã quen thuộc, đến nỗi gây nguy hiểm cho sức khỏe của họ.

2. Không được phép di chuyển người bị huy động đi lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc trừ phi mọi biện pháp cần thiết về vệ sinh, nơi ở để người lao động đó thích nghi với điều kiện công việc và để bảo vệ cho sức khỏe của họ được áp dụng nghiêm ngặt.

3. Nếu không thể tránh được việc di chuyển như vậy thì phải áp dụng những biện pháp để bảo đảm cho họ quen dần với điều kiện ăn uống, khí hậu theo lời khuyên của chuyên gia y tế.

4. Trong trường hợp những người lao động đó được yêu cầu thực hiện những công việc thường xuyên mà họ chưa quen, phải áp dụng các biện pháp để bảo đảm cho họ làm quen với công việc, đặc biệt là các biện pháp đào tạo từng bước, bố trí thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi xen kẽ và cải thiện hoặc tăng thêm khẩu phần cần thiết.

### **Điều 17.**

Trước khi cho phép sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc để làm các công trình xây dựng hoặc bảo trì, buộc người lao động phải lưu trú một thời gian đáng kể tại nơi làm việc, thì nhà chức trách có thẩm quyền phải bảo đảm rằng:

1. Mọi biện pháp cần thiết đã được áp dụng để bảo đảm an toàn và sức khỏe cho người lao động, bảo đảm chăm sóc y tế cần thiết cho họ và đặc biệt là:

a) những người lao động đó được khám sức khỏe trước khi bắt đầu làm việc và được định kỳ khám lại trong thời hạn làm việc;

b) đã dự liệu đủ nhân viên y tế, phòng khám bệnh, bệnh xá, bệnh viện và các trang thiết bị cần thiết để ứng phó với mọi nhu cầu;

c) điều kiện vệ sinh ở những nơi làm việc, việc cung cấp nước uống, thực phẩm, chất đốt và dụng cụ nhà bếp, và nếu cần, cả chỗ ở và quần áo đã được thu xếp thoả đáng.

2. Đã bố trí cẩn thận việc bảo đảm cuộc sống cho gia đình người lao động, cụ thể là tạo điều kiện thuận lợi, bằng phương thức an toàn, để người lao động gửi một phần tiền lương về cho gia đình theo yêu cầu hoặc với sự nhất trí của họ.

3. Cơ quan hành chính phải chịu phí tổn và trách nhiệm về hành trình của người lao động đi đến nơi làm việc và trở về, và phải tạo điều kiện thuận lợi cho hành trình đó, bằng cách sử dụng tối đa mọi phương tiện vận tải sẵn có.

4. Trong trường hợp người lao động bị ốm hoặc tai nạn mà không thể làm việc trong một thời gian nhất định, cơ quan hành chính phải chịu phí tổn cho việc hồi hương của người lao động.

5. Khi hết thời hạn lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, người lao động nào tự nguyện ở lại với tư cách lao động tự nguyện, thì được phép ở lại, và trong thời gian 2 năm vẫn sẽ không bị mất quyền được hồi hương miễn phí.

### **Điều 18.**

1. Việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc để vận chuyển người hoặc hàng hoá, chẳng hạn như khuân vác và chèo thuyền, phải được bãi bỏ trong thời hạn sớm nhất có thể. Trong lúc chờ đợi sự bãi bỏ này, nhà chức trách có thẩm quyền phải ban hành các quy định theo đó ấn định, không kể những vấn đề khác:

a) chỉ sử dụng đến loại lao động này để tạo điều kiện thuận lợi cho việc đi công tác của viên chức hành chính, hoặc cho việc vận chuyển tài sản của chính phủ, hoặc vận chuyển những người khác không phải là viên chức, trong trường hợp có nhu cầu cấp bách;

b) những nhân công được sử dụng này phải được chứng nhận y tế, có đủ sức khoẻ thể chất để làm việc, nếu có thể khám sức khỏe cho họ, hoặc trong trường hợp không thể khám sức khỏe cho họ thì người sử dụng những lao động này phải chịu trách nhiệm bảo đảm là họ có đủ sức khoẻ cần thiết và không bị bệnh truyền nhiễm;

c) trọng tải tối đa người lao động có thể mang vác;

d) chặng đường tối đa người lao động có thể phải đi từ nơi cư trú;

e) số ngày tối đa mỗi tháng, hoặc thời kỳ khác, mà người lao động bị trưng dụng, trong đó kể cả số ngày đi đường để trở về nhà;

f) những người được phép huy động hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc này và mức độ họ được phép sử dụng hình thức đó.

2. Để xác định những mức tối đa nói trong các điểm c, d, e ở khoản trên, nhà chức trách có thẩm quyền phải xem xét mọi nhân tố liên quan, bao gồm cả sự phát triển về thể lực của cư dân nơi người lao động được tuyển dụng, đặc điểm tự nhiên của vùng nơi họ phải đi qua và những điều kiện khí hậu.

3. Ngoài ra, nhà chức trách có thẩm quyền phải đề ra những quy định về hành trình bình thường hàng ngày của những người lao động đó không vượt quá một đoạn đường tương ứng với một ngày làm việc trung bình 8 giờ, điều này được hiểu là phải lưu ý không chỉ

trọng tải phải mang vác và đoạn đường phải đi, mà cả tình trạng đường xá, mùa trong năm và mọi nhân tố khác; nếu thời gian hành trình vượt quá mức thông thường hàng ngày được yêu cầu, người lao động phải được trả công với mức cao hơn mức bình thường.

### **Điều 19.**

1. Nhà chức trách có thẩm quyền chỉ được cho phép sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc trong công việc canh tác như là phương thức phòng ngừa nạn đói hoặc thiếu hụt lương thực, và luôn với điều kiện là những thực phẩm hoặc sản phẩm sẽ thu được vẫn phải thuộc quyền sở hữu của những cá nhân hoặc cộng đồng sản xuất ra chúng.

2. Không một quy định nào trong điều này được hiểu là hủy bỏ nghĩa vụ của các thành viên cộng đồng phải làm việc theo yêu cầu của cộng đồng do luật hoặc tập quán quy định ở những nơi mà việc sản xuất được tổ chức trên cơ sở cộng đồng theo pháp luật hay tập quán, và những sản phẩm hoặc tiền lãi do bán những sản phẩm ấy vẫn thuộc quyền sở hữu của cộng đồng ,

### **Điều 20.**

Các luật về trừng phạt tập thể, mà theo đó một cộng đồng có thể bị trừng phạt vì tội phạm do bất kỳ thành viên nào thực hiện sẽ không được có quy định nào về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc đối với cả cộng đồng như một phương thức trừng phạt.

### **Điều 21.**

Không được sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vào những công việc dưới mặt đất trong các hầm mỏ.

### **Điều 22.**

Các báo cáo hàng năm mà các quốc gia thành viên phê chuẩn Công ước này cam kết gửi đến Văn phòng Lao động quốc tế theo quy định tại điều 22 Điều lệ của Tổ chức Lao động quốc tế về những biện pháp mình đã áp dụng để thực hiện các quy định tại Công ước này, sẽ phải có những thông tin đầy đủ nhất có thể về mức độ sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc trong từng lãnh thổ liên quan, mục đích tiến hành những việc đó, tỷ lệ bệnh tật và tử vong, thời gian làm việc, những phương thức trả lương và mức lương; và mọi thông tin liên quan khác.

### **Điều 23.**

1. Để thực hiện các quy định của Công ước này, nhà chức trách có thẩm quyền phải ban hành các quy định đầy đủ và rõ ràng về việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

2. Các quy định này phải bao gồm, không kể những vấn đề khác, các quy tắc cho phép bất kỳ người nào bị huy động đi lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, được gửi mọi khiếu nại liên quan đến điều kiện lao động cho các nhà chức trách và bảo đảm rằng những khiếu nại đó sẽ được kiểm tra và xem xét..

### **Điều 24.**



Trong mọi trường hợp, phải áp dụng các biện pháp thích đáng để bảo đảm việc thực hiện chặt chẽ những quy định về sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, hoặc bằng cách mở rộng quyền hạn thanh tra lao động hiện hành vốn được thành lập để thanh tra việc lao động tự nguyện đối với việc thanh tra lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc hoặc bằng cách thức thích hợp khác. Phải áp dụng các biện pháp để bảo đảm rằng những người bị huy động đi lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc hiểu biết về các quy định đó.

#### **Điều 25.**

Việc huy động bắt hợp pháp lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc sẽ bị trừng phạt như tội phạm hình sự, và mọi quốc gia thành viên phê chuẩn Công ước này có nghĩa vụ bảo đảm rằng những hình phạt do pháp luật quy định thực sự thích đáng và được thi hành nghiêm ngặt.

#### **Điều 26.**

1. Mọi quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế phê chuẩn Công ước này cam kết áp dụng Công ước cho các lãnh thổ thuộc chủ quyền, quyền tài phán, quyền bảo hộ, quyền bá chủ, quyền giám hộ hoặc quyền thống trị, trong chừng mực quốc gia thành viên đó có quyền chấp nhận các nghĩa vụ ảnh hưởng tới các vấn đề về tài phán nội bộ, với điều kiện là nếu quốc gia thành viên đó muốn vận dụng các quy định tại điều 35 của Điều lệ Tổ chức Lao động quốc tế, thì kèm theo việc phê chuẩn, phải có tuyên bố cho biết:

- a) những lãnh thổ mà quốc gia đó dự định áp dụng những quy định của Công ước này không có bất cứ thay đổi nào;
- b) những lãnh thổ mà quốc gia đó dự định áp dụng những quy định của Công ước này với những thay đổi, kèm theo nội dung chi tiết các thay đổi đó;
- c) những lãnh thổ mà quốc gia đó giữ quyền quyết định.

2. Tuyên bố nói trên sẽ được coi là một phần không tách rời của văn kiện phê chuẩn và có hiệu lực phê chuẩn. Mọi quốc gia thành viên có bản tuyên bố như trên sẽ có quyền, bằng một bản tuyên bố sau đó, huỷ bỏ toàn bộ hoặc một phần những bảo lưu đã đưa ra theo các quy định tại mục (b) và (c) nói trên trong tuyên bố trước đây.

#### **Điều 27.**

Việc phê chuẩn chính thức Công ước này theo các điều kiện được quy định tại Điều lệ của Tổ chức Lao động quốc tế sẽ được thông báo cho Tổng giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế để đăng ký.

#### **Điều 28.**

- 1. Công ước này chỉ ràng buộc các quốc gia thành viên Tổ chức Lao động quốc tế đã đăng ký phê chuẩn với Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế.
- 2. Công ước này sẽ có hiệu lực sau 12 tháng kể từ ngày có hai quốc gia thành viên đăng ký phê chuẩn.

3. Sau đó, đối với bất kỳ quốc gia thành viên nào đăng ký phê chuẩn với Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế, Công ước sẽ có hiệu lực sau 12 tháng kể từ thời điểm quốc gia thành viên đó đăng ký phê chuẩn.

### **Điều 29.**

Ngay sau khi văn kiện phê chuẩn của hai quốc gia thành viên Tổ chức Lao động quốc tế được đăng ký với Văn phòng Lao động Quốc tế, Tổng giám đốc của Văn phòng Lao động quốc tế sẽ thông báo cho mọi quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế. Tương tự, Tổng Giám đốc sẽ thông báo cho họ về việc đăng ký văn kiện phê chuẩn được thông báo sau đó của các quốc gia thành viên khác của Tổ chức.

### **Điều 30.**

1. Mỗi quốc gia thành viên đã phê chuẩn Công ước này có thể tuyên bố rút khỏi Công ước sau 10 năm kể từ thời điểm Công ước này bắt đầu có hiệu lực, bằng cách thông báo cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế để đăng ký. Thông báo rút khỏi Công ước này chỉ có hiệu lực sau một năm kể từ ngày quốc gia đó đăng ký rút khỏi Công ước với Văn phòng Lao động quốc tế.

2. Trong vòng một năm sau khi kết thúc thời hạn 10 năm nói trong khoản trên mà một quốc gia thành viên đã phê chuẩn Công ước này không thực hiện quyền rút khỏi Công ước đã quy định tại điều này, thì sẽ bị ràng buộc trong thời hạn năm năm nữa rồi sau đó mới được rút khỏi Công ước mỗi khi kết thúc thời hạn năm năm theo những quy định tại điều này.

### **Điều 31.**

Khi kết thúc mỗi giai đoạn năm năm sau khi Công ước bắt đầu có hiệu lực, Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động quốc tế sẽ trình ra Hội nghị Toàn thể một báo cáo về việc thực hiện Công ước này và sẽ xem xét cần hay không cần đưa vào chương trình nghị sự của Hội nghị vấn đề sửa đổi toàn bộ hoặc một phần Công ước.

### **Điều 32.**

1. Nếu Hội nghị toàn thể thông qua một công ước mới sửa đổi toàn bộ hay một phần Công ước này, việc phê chuẩn của một quốc gia thành viên với Công ước mới sửa đổi sẽ đương nhiên dẫn đến việc lập tức rút khỏi Công ước này mà không cần theo quy định tại điều 30 trên đây, vào thời điểm Công ước sửa đổi bắt đầu có hiệu lực.

2. Kể từ thời điểm Công ước mới sửa đổi bắt đầu có hiệu lực, Công ước này sẽ không mở để các quốc gia phê chuẩn nữa.

3. Trong mọi trường hợp, Công ước này vẫn sẽ giữ nguyên hiệu lực về mặt hình thức và nội dung như hiện nay đối với những quốc gia thành viên nào đã phê chuẩn Công ước này mà không phê chuẩn Công ước sửa đổi.

### **Điều 33.**

Cả hai bản tiếng Anh và tiếng Pháp của Công ước này đều có giá trị như nhau.

