

CÔNG ƯỚC VỀ XOÁ BỎ LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC, 1957
(Công ước số 105 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 bốn mươi, ngày 5/6/1957;

Sau khi xem xét vấn đề lao động cưỡng bức, là vấn đề thuộc điểm thứ tư trong chương trình nghị sự kỳ họp;

Sau khi lưu ý những quy định của Công ước về Lao động cưỡng bức 1930;

Sau khi lưu ý rằng Công ước năm 1926 về chế độ nô lệ đã quy định phải áp dụng mọi biện pháp cần thiết để ngăn ngừa việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc phát triển thành những điều kiện tương tự như chế độ nô lệ; và rằng Công ước bổ sung về xoá bỏ chế độ nô lệ, mua bán nô lệ và các thể chế và tập tục tương tự chế độ nô lệ quy định việc xoá bỏ hoàn toàn nô lệ gán nợ và nông nô;

Sau khi lưu ý rằng Công ước về Bảo vệ tiền lương năm 1949 quy định việc trả lương theo từng kỳ đều đặn, và cấm các phương thức trả lương khiến người lao động thực sự không thể chấm dứt công việc;

Sau khi quyết định thông qua một số đề xuất về việc xoá bỏ những hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc nhất định vi phạm các quyền con người được ghi nhận trong Hiến chương Liên Hợp Quốc và Tuyên ngôn toàn thế giới về quyền con người;

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 25/6/1957 công ước dưới đây, gọi là Công ước về Xoá bỏ lao động cưỡng bức 1957:

Điều 1.

Mọi quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế phê chuẩn Công ước này cam kết bãi bỏ và không sử dụng bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc nào mà:

a) như một biện pháp cưỡng chế hay giáo dục, hoặc như một sự trừng phạt đối với việc có hay bày tỏ quan điểm chính trị hoặc các quan điểm chống đối về mặt tư tưởng đối với hệ thống chính trị, xã hội, hoặc kinh tế đã được thiết lập;

b) như một phương thức huy động và sử dụng nhân công vào mục đích phát triển kinh tế;

c) như một biện pháp kỷ luật lao động;

d) như một sự trừng phạt đối với việc đã tham gia đình công;

e) như một biện pháp phân biệt đối xử về chủng tộc, xã hội, dân tộc hoặc tôn giáo.

Điều 2.

Mọi quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế phê chuẩn công ước này cam kết áp dụng các biện pháp hiệu quả nhằm xoá bỏ lập tức và hoàn toàn lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, như đã quy định tại điều 1 Công ước này.

Điều 3.

Việc phê chuẩn chính thức Công ước này sẽ được thông báo cho Tổng Giám đốc của Văn phòng Lao động quốc tế để đăng ký.

Điều 4.

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 5.

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 bằng văn bản cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế. 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 Tổng giám đốc.

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 6.

1. Tổng giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế sẽ thông báo cho các quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế biết mọi trường hợp đăng ký phê chuẩn và rút khỏi Công ước do các quốc gia thành viên thông báo.

2. Khi thông báo cho các quốc gia thành viên Tổ chức Lao động quốc tế về việc đăng ký phê chuẩn của quốc gia thành viên thứ hai, Tổng Giám đốc sẽ lưu ý các quốc gia thành viên về thời điểm Công ước có hiệu lực.

Điều 7.

Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế phải thông báo đầy đủ cho Tổng thư ký Liên Hợp Quốc, nhằm mục đích lưu chiếu theo điều 102 của Hiến chương Liên Hợp Quốc, về những chi tiết của tất cả văn kiện phê chuẩn và thông báo rút khỏi Công ước được đăng ký theo quy định của các điều khoản trên.

Điều 8.

Mỗi khi xét thấy cần thiết, Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động quốc tế sẽ trình một báo cáo về tình hình thực hiện Công ước này lên Hội nghị toàn thể của tổ chức và sẽ xem xét cần hay không cần đưa vào chương trình nghị sự của Hội nghị toàn thể vấn đề sửa đổi một phần hay toàn bộ Công ước này.

Điều 9.

1. Nếu Hội nghị toàn thể thông qua một công ước mới sửa đổi lại một phần hoặc toàn bộ Công ước này và nếu công ước mới không quy định khác thì:

(a) Việc phê chuẩn của một quốc gia thành viên với một Công ước mới sửa đổi Công ước này, sẽ đương nhiên dẫn đến việc lập tức rút khỏi Công ước này mà không cần theo quy định tại điều 11 trên đây, vào thời điểm Công ước sửa đổi bắt đầu có hiệu lực.

(b) 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.

2. 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 10.

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

Trên đây là toàn văn Công ước đã được thông qua hợp thức tại Hội nghị toàn thể Tổ chức Lao động quốc tế trong kỳ họp lần thứ 40 tổ chức tại Giơ-ne-vơ và bế mạc vào ngày 27/6/1957.