

Công ước số 29

Công ước về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, 1930

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 ngày 10 tháng 6 năm 1930, trong kỳ họp thứ mười bốn, và

Sau khi đã quyết định chấp thuận một số đề nghị về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, là vấn đề thuộc điểm thứ nhất trong chương trình nghị sự kỳ họp, và

Sau khi đã quyết định rằng những đề nghị đó sẽ mang hình thức một Công ước quốc tế,

thông qua ngày 28 tháng 6 năm 1930, Công ước dưới đây, gọi là Công ước về Lao động cưỡng bức, 1930.

Điều 1

1. Mọi nước thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế phê chuẩn Công ước này cam kết huỷ bỏ việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới mọi hình thức, trong thời hạn ngắn nhất có thể đạt được.
2. Vì mục đích xoá 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, với những điều kiện và những bảo đảm quy định tại các điều sau đây của Công ước này.
3. Hết thời hạn 5 năm kể từ ngày Công ước này bắt đầu có hiệu lực và trong khi phải báo cáo theo quy định tại Điều 31, Công ước này, Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động quốc tế sẽ xem xét khả năng xoá bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới mọi hình thức, mà không gia hạn thêm, nếu cần thì sẽ quyết định ghi vấn đề này vào chương trình nghị sự của Hội nghị.

Điều 2

1. Trong Công ước này, thuật ngữ “lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc” là chỉ mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện làm.
2. Tuy nhiên, trong Công ước này, thuật ngữ “lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc” không bao gồm:

a) Mọi công việc hoặc dịch vụ buộc phải làm theo các đạo luật về nghĩa vụ quân sự bắt buộc và trong những công việc có tính chất quân sự thuần túy;

b) Mọi công việc hoặc dịch vụ thuộc những nghĩa vụ công dân bình thường của các công dân trong một nước tự quản hoàn toàn;

c) Mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người buộc phải làm do một quyết định của toà án, với điều kiện là công việc hoặc dịch vụ đó phải được tiến hành dưới sự giám sát và kiểm tra của những cơ quan công quyền, và người đó không bị chuyển nhượng hoặc bị đặt dưới quyền sử dụng của những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân;

d) Mọi công việc hoặc dịch vụ buộc phải làm trong những trường hợp khẩn cấp, nghĩa là trong những trường hợp có chiến tranh, xảy ra tai hoạ hoặc có nguy cơ xảy ra tai hoạ như cháy, lụt, 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 mọi tình thế nguy hiểm cho đời sống hoặc cho sự bình yên của toàn thể hoặc một phần dân cư;

đ) Những công việc của thôn xã vì lợi ích trực tiếp của tập thể và do những thành viên của tập thể đó thực hiện, và vì vậy có thể coi như là những nghĩa vụ công dân bình thường của các thành viên tập thể, với điều kiện là những thành viên trong tập thể 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 ấy.

Điều 3

Trong Công ước này, thuật ngữ “cơ quan có thẩm quyền” là chỉ cơ quan chính quốc, hoặc cơ quan trung ương cấp cao nhất của một lãnh thổ hữu quan.

Điều 4

1. Cơ quan có thẩm quyền không được áp đặt hoặc cho phép áp đặt việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vì lợi ích của những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân.
2. Nếu có một hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vì lợi ích của những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân như vậy vào thời điểm mà việc phê chuẩn Công ước này của một Nước thành viên được Tổng giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế đăng ký, thì Nước thành viên này phải xoá bỏ hoàn toàn cưỡng bức hoặc bắt buộc đó, từ thời điểm Công ước này bắt đầu có hiệu lực đối với Nước thành viên đó.

Điều 5

1. Không một sự nhượng quyền nào cho những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân được nhằm áp đặt một hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc nào

đó, nhằm sản xuất hoặc thu hoạch những sản phẩm mà những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân ấy sử dụng hoặc buôn bán.

2. Khi những sự nhượng quyền hiện hành có những điều khoản nhằm áp đặt một việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc như thế, thì phải bãi bỏ những điều khoản đó càng sớm càng tốt, để tuân theo những quy định tại Điều 1, Công ước này.

Điều 6

Các viên chức hành chính, kể cả khi phải khuyến khích những người dân mà mình phụ trách để tham gia vào một hình thức lao động nào đó, đều không được ép buộc tập thể hoặc cá nhân người dân để bắt họ phải làm việc cho tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân.

Điều 7

1. Những người đứng đầu không làm chức năng hành chính thì không được sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.
2. Những người đứng đầu làm chức năng hành chính, được cơ quan có thẩm quyền cho phép rõ ràng, thì 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 một sự đãi ngộ thích đáng bằng những hình thức khác, thì có thể được hưởng những sự phục vụ cá nhân được quy định một cách đúng mức, và mọi biện pháp hữu ích phải được sử 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 là thuộc về cơ quan dân sự cấp cao nhất của lãnh thổ hữu quan.
2. Tuy nhiên, cơ quan này có thể ủy quyền cho các cơ quan địa phương cấp cao nhất được quyền áp đặt việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, mà không khiến người lao động phải xa rời nơi thường trú của họ. Trong những thời kỳ và điều kiện sẽ được ghi trong quy chế nêu tại Điều 23, Công ước này, cơ quan nói trên cũng có thể ủy quyền cho các cơ quan địa phương cấp cao nhất được áp đặt việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc khiến người lao động phải xa rời nơi thường trú của họ, để làm cho sự di chuyển trong công vụ của các viên chức hành chính được dễ dàng và để vận chuyển vật dụng của cơ quan chính quyền.

Điều 9

Trừ những quy định khác tại Điều 10, Công ước này, bất cứ cơ quan nào có quyền áp đặt việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc trước khi quyết định sử dụng hình thức lao động này, sẽ phải tự chứng tỏ rằng:

- a) Công việc hoặc dịch vụ phải thực hiện là thuộc lợi ích trực tiếp và quan trọng đối với tập thể sẽ thực hiện nó;
- b) Công việc hoặc dịch vụ đó là một nhu cầu hiện tại hay tức thời;
- c) Đã không thể tìm được lao động tự nguyện để thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó, mặc dù muốn cho tiền lương và điều kiện lao động ngang với tiền lương và điều kiện lao động đang áp dụng cho những công việc và dịch vụ tương tự trong vùng đó;
- d) Công việc hoặc dịch vụ đó sẽ không thành một gánh quá nặng đối với số dân hiện tại, xét theo số lao động có sẵn và khả năng của họ để thực hiện việc đó.

Điều 10

- 1. Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc với tính chất 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 với tính chất thuế và khi việc 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, cơ quan hữu quan trước hết phải tự chứng tỏ rằng:
 - a) Công việc hoặc dịch vụ phải thực hiện là thuộc lợi ích trực tiếp và quan trọng đối với tập thể sẽ thực hiện nó;
 - b) Công việc hoặc dịch vụ đó là một nhu cầu hiện tại hay tức thời;
 - c) Công việc hoặc dịch vụ đó sẽ không trở thành một gánh quá nặng đối với số dân hiện tại, xét theo số lao động sẵn có và khả năng của họ để thực hiện việc đó;
 - d) Việc thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó sẽ không buộc người lao động phải xa rời nơi thường trú của họ;
 - đ) Công việc hoặc dịch vụ đó sẽ được điều khiển phù hợp với những nhu cầu của tôn giáo, của đời sống xã hội và của nông nghiệp.

Điều 11

- 1. Chỉ những người thành niên nam giới khoẻ mạnh ở độ tuổi không dưới 18 và không quá 45 mới thuộc diện phải huy động đi làm việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc. Trừ các loại công việc nêu tại Điều 10, Công ước này, phải tuân thủ những giới hạn và những điều kiện sau đây:
 - a) Trong mọi trường hợp có thể thực hiện được, cần có một thầy thuốc do cơ quan hành chính chỉ định, chứng nhận trước là đương sự không có mọi thứ bệnh

truyền nhiễm, và đủ sức khoẻ để thực hiện được công việc và chịu đựng được những điều kiện thực hiện công việc;

- b) Miễn cho thầy giáo và học sinh, và cho nhân viên hành chính nói chung;
- c) Giữ lại trong mỗi tập thể một số người thành niên nam giới khoẻ mạnh cần thiết cho sinh hoạt gia đình và xã hội
- d) Trong quan hệ vợ chồng và quan hệ gia đình.

2. Theo mục đích ở Khoản c) trên đây, trong các quy định nêu tại Điều 23, Công ước này, sẽ ấn định tỷ lệ số người trong số dân cư nam giới khoẻ mạnh sẽ có thể được huy động mỗi lần, miễn là trong bất cứ trường hợp nào, tỷ lệ đó cũng không được vượt quá 25% của số dân ấy. Để xác định tỷ lệ này, cơ quan có thẩm quyền phải lưu ý đến mật độ dân số, tình hình phát triển về xã hội và về thể chất của dân cư, thời kỳ trong năm và tình hình công việc mà các đương sự thường đang tiến hành tại chỗ khi làm riêng cho mình; nói chung là phải lưu ý tới những nhu cầu kinh tế và xã hội trong cuộc sống bình thường của tập thể đó.

Điều 12

- 1. Thời hạn tối đa mà một cá nhân nào đó có thể bị huy động đi làm mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc không thể vượt quá 60 ngày cho mỗi thời kỳ 12 tháng, bao gồm cả những ngày đi đường cần thiết để đi đến nơi làm việc và trở về.
- 2. Mỗi người lao động bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, được cấp một giấy chứng nhận, ghi rõ những thời gian mà mình đã đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

Điều 13

- 1. Những giờ làm việc tiêu chuẩn của mọi người bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc cũng phải giống như những giờ làm việc áp dụng cho những người lao động tự do, và những giờ làm việc quá thời giờ tiêu chuẩn phải được trả công như mức áp dụng cho những giờ làm thêm của những người lao động tự do.
- 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, Công ước này, lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới mọi hình thức đều phải được trả công bằng tiền; mức trả không được thấp hơn mức hiện hành đối với cùng loại công việc trong vùng mà

người lao động đang được sử dụng, hoặc trong vùng mà người lao động đã 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 theo những điều kiện quy định tại khoản trên phải được đưa vào thực hiện càng sớm càng tốt.
3. Tiền lương phải được trả cho từng người lao động, chứ không trả cho người đứng đầu bộ lạc hoặc cho bất kỳ cơ quan nào khác.
4. Những ngày đi đường để đến nơi làm việc và trở về phải được tính để trả lương như những ngày làm việc.
5. Điều này sẽ không nhằm cấm đoán việc cung cấp cho người lao động những khoản thường lệ như một bộ phận của tiền lương, và những khoản này ít nhất cũng phải tương đương với số tiền mà coi như chúng được thể hiện, nhưng không được khấu trừ bất kỳ một khoản nào vào tiền lương, dù là để trả tiền thuê, trả những khoản đặc biệt về thức ăn, áo quần và chỗ ở mà phải cấp cho người lao động để họ duy trì được khả năng tiếp tục công việc trong những điều kiện đặc biệt có thể có, hoặc là để trả cho việc cung cấp dụng cụ.

Điều 15

1. Mọi pháp luật và quy định hiện hành hoặc sẽ thi hành trong lãnh thổ hữu quan về bồi thường tai nạn hoặc bệnh tật xảy ra do lao động, và về trợ cấp cho những người mà người lao động trước khi chết hoặc bị tàn tật phải nuôi dưỡng, phải được áp dụng đồng đều cho những người bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc cũng như cho những người lao động tự do.
2. Trong bất kỳ trường hợp nào, bất kỳ cơ quan nào sử dụng người lao động làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc cũng đều phải 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 phục vụ cho nhu cầu của bản thân. Cơ quan này cũng phải có nghĩa vụ áp dụng những biện pháp để bảo đảm duy trì cuộc sống cho những người trong gia đình mà người lao động phải thực sự nuôi dưỡng, khi người lao động đó mất khả năng hoặc chết do công việc.

Điều 16

1. Trừ những trường hợp đặc biệt cần thiết, không được di chuyển những người bị huy động đi làm 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 có thể gây nguy hiểm cho sức khỏe của họ.

2. Trong bất cứ trường hợp nào cũng không được phép di chuyển người lao động như vậy, nếu những biện pháp cần thiết về vệ sinh, về nơi ở và việc bảo vệ sức khoẻ của họ không được áp dụng nghiêm ngặt.
3. Nếu không sao tránh được việc di chuyển như vậy thì phải áp dụng những biện pháp dựa theo ý kiến của cơ quan y tế có thẩm quyền để làm cho người lao động quen dần với những điều kiện ăn uống và khí hậu mới.
4. Trong những trường hợp người lao động phải đi làm thường xuyên một công việc mà họ chưa quen, thì phải áp dụng những biện pháp để bảo đảm cho họ quen dần với loại việc đó, nhất là về việc huấn luyện từng bước, về thời giờ làm việc, bố trí những đợt nghỉ xem kẽ, và cải thiện hoặc tăng thêm khẩu phần cần thiết.

Điều 17

Trước khi cho phép sử dụng lao động cường bức hoặc bắt buộc để làm các công việc xây dựng hoặc bảo quản, buộc người lao động phải lưu trú lâu tại nơi làm việc, thì cơ quan có thẩm quyền phải tự chứng tỏ rằng:

1. Mọi biện pháp cần thiết đã được áp dụng để bảo đảm an toàn và sức khoẻ 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 khoẻ 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, lương thực, chất đốt và dụng cụ nhà bếp, và nếu cần, chỗ ở và áo quần đã được dự liệu thoả đáng.
2. Đã bố trí cẩn thận việc bảo đảm cuộc sống cho gia đình người lao động, nhất là tạo điều kiện dễ dàng với sự thoả thuận hoặc theo yêu cầu của người lao động, để họ gửi một phần tiền lương về cho gia đình, bằng một thủ tục chắc chắn.
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 dễ dàng 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 đau, hoặc bị tai nạn bị mất khả năng lao động trong một thời gian khá dài, cơ quan hành chính sẽ chịu phí tổn cho việc hồi hương của người lao động.
5. Khi hết thời hạn lao động cường bức hoặc bắt buộc, người lao động nào tự nguyện ở lại tại chỗ với tư cách lao động tự do, 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 cường bức hoặc bắt buộc để vận chuyển người hoặc hàng hoá, ví dụ việc mang vác và chèo thuyền, phải được bãi bỏ trong thời hạn càng ngắn càng tốt. Trong lúc chờ đợi sự bãi bỏ này, cơ quan có thẩm quyền phải ban hành các quy tắc, đặc biệt là ấn định:
 - a) Chỉ dùng đến loại lao động này trong việc tạo điều kiện dễ dàng cho việc di chuyển vì công vụ của viên chức hành chính, hoặc cho việc vận chuyển vật dụng của các cơ quan chính quyền, hoặc cho việc vận chuyển những người khác không phải là các viên chức, trong trường hợp có nhu cầu cần thiết, cấp bách;
 - b) Chỉ sử dụng vào những việc vận chuyển nói trên những người được y tế thừa nhận có đủ sức khoẻ để làm việc ấy sau khi đã được khám sức khoẻ, nếu có thể ; trong trường hợp không khám sức khoẻ được thì người sử dụng nhân công này phải chịu trách nhiệm bảo đảm là những người lao động đó 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 xa nơi thường trú;
 - đ) Số ngày tối đa mỗi tháng, hoặc trong mỗi thời kỳ khác, mà người lao động bị trưng dụng, trong đó bao gồm cả số ngày trở về;
 - e) Những người được phép huy động hình thức lao động cường bức hoặc bắt buộc này và mức độ họ được sử dụng hình thức đó.
2. Để xác định những mức tối đa nói trong các Khoản c, d, đ ở Đoạn trên, cơ quan có thẩm quyền phải lưu ý xem xét các nhân tố khác nhau, nhất là mức phát triển thể lực của cư dân sẽ cung cấp những người bị trưng dụng, tính chất của hành trình phải đi và những điều kiện khí hậu.
3. Ngoài ra, cơ quan có thẩm quyền phải có những quy định để hành trình bình thường hàng ngày của những người mang vác không vượt quá một đoạn đường tương ứng với một ngày làm việc trung bình 8 giờ, và dĩ nhiên phải lưu ý xem xét không những trọng tải phải mang vác và đoạn đường phải đi, mà còn xem xét cả tình trạng đường sá, mùa trong năm và mọi nhân tố khác; nếu cần phải buộc người mang vác đi thêm giờ, thì những giờ đi thêm phải được trả công với mức cao hơn mức bình thường.

Điều 19

1. Cơ quan có thẩm quyền chỉ được cho phép sử dụng tới công việc canh tác bắt buộc với mục đích phòng ngừa đói kém hoặc thiếu hụt thực phẩm, và với điều kiện là những thực phẩm hoặc sản phẩm sẽ thu được vẫn phải thuộc quyền sở hữu của những cá nhân hoặc tập thể đã sản xuất ra chúng.

2. Khi sản xuất được tổ chức theo pháp luật và tập quán, trên một cơ sở cộng đồng, và khi những sản phẩm hoặc tiền lãi do bán những sản phẩm ấy đều vẫn thuộc quyền sở hữu của tập thể, thì Điều này không có tác dụng huỷ bỏ nghĩa vụ của các thành viên tập thể phải làm công việc bắt buộc đó.

Điều 20

Các pháp luật về trừng phạt tập thể áp dụng đối với toàn bộ tập thể vì những hành vi phạm tội của một vài thành viên, thì không được bao gồm quy định nhằm áp dụng việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc đối với tập thể như là một trong những phương pháp trừng phạt.

Điều 21

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

Điều 22

Trong các báo cáo hàng năm theo Điều 22 của Điều lệ Tổ chức Lao động quốc tế mà các nước thành viên phê chuẩn Công ước này cam kết gửi đến Văn phòng Lao động quốc tế để tường trình những biện pháp mình đã áp dụng để những quy định của Công ước này có hiệu lực sẽ phải có những thông tin càng đầy đủ càng tốt về mức độ sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc trong mỗi lãnh thổ hữu quan, mục đích tiến hành những việc đó, tỷ lệ ốm đau và chết, thời giờ làm việc, những phương pháp trả lương và mức lương; và mọi thông tin cần thiết khác.

Điều 23

1. Để những quy định của Công ước này có hiệu lực, cơ quan có thẩm quyền phải ban hành quy chế đầy đủ và chính xác về việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.
2. Quy chế này phải bao gồm những thể lệ cho phép mỗi người bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, được trình bày với các cơ quan mọi khiêu nại có liên quan đến điều kiện lao động của họ, và bảo đảm rằng những khiêu nại đó của họ sẽ được xem xét và được lưu ý.

Điều 24

Trong mọi trường hợp, các biện pháp thích ứng phải được áp dụng để bảo đảm thực hiện chặt chẽ những quy tắc về sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, bằng cách mở rộng quyền hạn thanh tra việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc cho mọi cơ quan thanh tra đã thành lập để giám sát việc lao động tự do, hoặc bằng cách sử dụng mọi hệ thống thích hợp khác. Cũng phải áp dụng những biện pháp để làm cho những người bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc được biết đến các quy tắc đó.

Điều 25

Hành vi huy động bất hợp pháp việc đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc sẽ phải bị áp dụng chế tài hình sự, và mọi Nước thành viên phê chuẩn Công ước này có nghĩa vụ bảo đảm rằng những chế tài do pháp luật quy định có đủ hiệu lực thực sự và được áp dụng nghiêm ngặt.

Điều 26

1. Mọi Nước thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế phê chuẩn Công ước này cam kết áp dụng Công ước cho các lãnh thổ đặt dưới chủ quyền, quyền tài phán, quyền bảo hộ, quyền bá chủ, quyền uỷ trị hoặc quyền nói chung của mình trong phạm vi mà mình được quyền đảm nhiệm những nghĩa vụ có liên quan đến những vấn đề tài phán nội bộ. Tuy nhiên, nếu Nước thành viên nào muốn dựa vào những quy định tại Điều 35 của Điều lệ Tổ chức Lao động quốc tế, thì kèm theo văn bản phê chuẩn của mình, phải có bản tuyên bố cho biết:

- a) Những lãnh thổ nào mình cho áp dụng toàn bộ những quy định của Công ước này;
- b) Những lãnh thổ nào mình áp dụng những quy định của Công ước này với những sửa đổi, và nội dung những sửa đổi đó là gì;
- c) Những lãnh thổ nào mình còn bảo lưu quyết định của mình.

2. Tuyên bố nói trên sẽ được coi là một bộ phận không tách rời của văn bản phê chuẩn và đều có những hiệu lực như nhau. Mọi Nước thành viên có bản tuyên bố như trên sẽ có quyền, bằng một bản tuyên bố mới, huỷ bỏ toàn bộ hoặc một phần những điều bảo lưu theo các Khoản b) và c) nói trên trong tuyên bố trước đây.

Điều 27

Phê chuẩn: những quy định cuối cùng mẫu.

Điều 28

Bắt đầu có hiệu lực: những quy định cuối cùng mẫu.

Điều 29

Thông báo tình hình phê chuẩn cho các Nước thành viên: những quy định cuối cùng mẫu.

Điều 30

Bãi ước việc phê chuẩn, Quy định này khác với quy định cuối cùng mẫu. Ở Khoản 2 phải dùng hai từ “5 năm “ thay cho hai từ “10 năm “, như vậy, sau khi

Công ước đã có hiệu lực được 10 năm, thì cứ cách 5 năm lại được quyền tuyên bố bãi ước việc phê chuẩn.

Điều 31

Xem xét để sửa đổi: những quy định cuối cùng mẫu.

Điều 32

Hiệu lực của Công ước đã có xét lại: những quy định cuối cùng mẫu.

Điều 33

Những văn bản dùng làm căn cứ: những quy định cuối cùng mẫu.