

**TUYÊN BỐ NĂM 1998
VÀ 8 CÔNG ƯỚC CƠ BẢN
CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ**

(về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động)

MỤC LỤC

Lời giới thiệu	5
Tìm hiểu về Tuyên bố năm 1998	9
Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động và cơ chế theo dõi thực hiện (<i>ILO Declaration Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up</i>)	16
Công ước số 87 - Tự do Liên kết và Bảo vệ Quyền Tổ chức, 1948 (<i>C087 – Freedom of Associations and Protection of the Right to Organise Convention, 1948</i>)	32
Công ước số 98 - Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949 (<i>C098 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949</i>)	42
Công ước số 29 – Lao động Cưỡng bức, 1930 (<i>C029 – Forced Labour Convention, 1930</i>)	48
Công ước số 105 – Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, 1957 (<i>C105 – Abolition of Froced Labour Convention, 1957</i>)	82
Công ước số 138 – Tuổi Tối thiểu, 1973 (<i>C138 – Minimum Age Convention, 1973</i>)	88
Công ước số 182 – Những Hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất, 1999 (<i>C182 – Worst Forms of Child Labour Convention, 1999</i>)	110

Chủ biên

Nguyễn Mạnh Cường

Tham gia biên soạn

Nguyễn Duy Phúc

Nguyễn Văn Bình

Phạm Thị Chung

Công ước số 100 – Trả công Bình đẳng, 1951 (*C100 – Equal Remuneration Convention, 1951*) 122

Công ước số 111 – Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (*C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958*) 128

Phụ lục 1. Những quy định cuối cùng (*Annex I. Final Provisions*) 136

Phụ lục 2. Những quy định khác (*Annex II. Miscellaneous Provisions*) 142

LỜI GIỚI THIỆU

Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 86 họp tại Geneva tháng 6 năm 1998 đã thông qua Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động, xác định bốn nguyên tắc và quyền cơ bản của người lao động, bao gồm: quyền tự do liên kết và thỏa ước lao động tập thể; quyền tự do không bị cưỡng bức hay bắt buộc lao động; xóa bỏ một cách có hiệu quả lao động trẻ em; quyền được đối xử bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

Bốn quyền và nguyên tắc cơ bản trên được thể hiện trong bốn cặp công ước của ILO, gồm: Công ước số 87 và 98 về tự do liên kết và thương lượng tập thể; Công ước số 29 và 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc; Công ước số 138 và 182 về xóa bỏ lao động trẻ em; Công ước số 100 và 111 về xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Ngày nay, bốn cặp công ước này được gọi với các tên khác nhau như: các tiêu chuẩn lao động cốt lõi (core labour standards), các nguyên tắc và quyền lao động nền tảng (fundamental rights and principles), các tiêu chuẩn lao động được quốc tế thừa nhận (internationally recognized labour standards), các công ước nhân quyền trong lao động (human rights labour conventions).

Tính đến năm 2016, Việt Nam đã phê chuẩn 5 trong tám công ước cơ bản nói trên, đó là Công ước số 100 về Trả công Bình đẳng giữa Lao động Nam và Lao động Nữ cho một Công việc có Giá trị Ngang nhau (phê chuẩn năm 1997); Công ước số 111 về Phân biệt Đối xử trong Việc làm và Nghề nghiệp

(phê chuẩn năm 1997); Công ước số 138 về Tuổi Tối thiểu được đi Làm việc (phê chuẩn năm 2003) và Công ước số 182 về Nghiêm cấm và Hành động Khẩn cấp Xóa bỏ các Hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất (phê chuẩn năm 2000); Công ước số 29 về Lao động Cường bức hoặc Bắt buộc (phê chuẩn năm 2007). Việt Nam đang trong quá trình nghiên cứu 3 công ước cơ bản còn lại.

Việc phê chuẩn hay gia nhập các công ước quốc tế là công việc hệ trọng, cần có sự cân nhắc thấu đáo, sao cho phù hợp với điều kiện, đặc điểm và vì lợi ích quốc gia. Tuy nhiên, Điều 2 của Tuyên bố 1998 ILO đã khẳng định là các quốc gia thành viên ILO, dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn tám công ước này đều có nghĩa vụ phải tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện tám công ước cơ bản này một cách thiện chí. Đây là sự khác biệt cơ bản về mặt nghĩa vụ tuân thủ giữa tám công ước cơ bản với các công ước ILO khác.

Như vậy, theo Điều 2 của Tuyên bố thì ngoài việc phải thực hiện đầy đủ nội dung của 5 công ước cơ bản của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn gia nhập, thì Việt Nam với tư cách là Thành viên của ILO có nghĩa vụ phải “tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện một cách thiện chí” đối với 3 công ước cơ bản của ILO mà Việt Nam chưa phê chuẩn (tính đến 2016) là Công ước số 87 về Tự do Liên kết và Bảo vệ Quyền Tổ chức, Công ước số 98 về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể và Công ước số 105 về Xóa bỏ Lao động Cường bức.

Từ khi được ILO thông qua năm 1998 đến nay, Tuyên bố về những Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động đã được áp dụng rộng rãi trong quan hệ quốc tế, bao gồm cả quan hệ thương mại quốc tế.

Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, Việt Nam đã và đang tiếp cận với bốn tiêu chuẩn lao động cơ bản được nêu trong Tuyên bố ILO 1998 theo hai kênh chính:

Thứ nhất là ở cấp doanh nghiệp: phần lớn các doanh nghiệp Việt Nam làm hàng xuất khẩu vào thị trường Bắc Mỹ và Châu Âu đều phải chứng minh việc doanh nghiệp tuân thủ và tôn trọng bốn tiêu chuẩn lao động cơ bản này tại doanh nghiệp của mình. Việc chứng minh sự tuân thủ theo các tiêu chuẩn lao động cơ bản này là một trong những yếu tố làm tăng sức cạnh tranh của doanh nghiệp tại những thị trường này.

Thứ hai là thông qua các hiệp định thương mại tự do FTA: việc đưa bốn tiêu chuẩn lao động cơ bản vào các hiệp định thương mại tự do đang trở thành một xu hướng trên thế giới. Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương và Hiệp định FTA Việt Nam – EU mà Việt Nam vừa kết thúc đàm phán đều bao gồm những cam kết chặt chẽ về việc thực hiện bốn tiêu chuẩn lao động cơ bản này.

Trong bối cảnh Việt Nam đang hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, việc hiểu rõ nội dung của Tuyên bố 1998 của ILO cùng với tám công ước về bốn tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản được nêu trong Tuyên bố sẽ giúp cho cơ quan nhà nước các cấp, các cơ quan, tổ chức, hiệp hội, doanh nghiệp trong việc xây dựng luật pháp, chính sách và đề ra các giải pháp thích hợp để chủ động trong quá trình hội nhập quốc tế.

Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động xin trân trọng giới thiệu cuốn “*Tuyên bố năm 1998 và 8 Công ước Cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động*” để tham khảo trong quá trình

Việt Nam hội nhập quốc tế.

Việc chuyển ngữ sang tiếng Việt Nam những văn bản mang văn phong luật quốc tế để sao cho giữ nguyên được hàm ý của văn bản gốc luôn là một thách thức lớn đối với những người làm công tác biên dịch. Chúng tôi đã cố gắng hết sức để vượt qua thách thức này. Tuy nhiên, có những điểm có thể còn có những phương án chuyển ngữ khác. Chúng tôi sẽ rất biết ơn nếu quý độc giả phát hiện và gợi ý cho chúng tôi những phương án chuyển ngữ chuẩn hơn để chúng tôi nghiên cứu, hiệu đính trong những lần xuất bản sau nhằm phục vụ được quý độc giả tốt hơn.

Nhân dịp này, chúng tôi chân thành cảm ơn Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO trong việc biên dịch và in tài liệu này.

Trân trọng giới thiệu cuốn sách này cùng bạn đọc./.

**TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

TÌM HIỂU VỀ TUYÊN BỐ NĂM 1998

**Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế về
các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động**

*Chang Hee Lee,
Giám đốc Văn phòng ILO tại Việt Nam*

Năm 1998, các nước thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), trong đó có Việt Nam, thông qua Tuyên bố về những Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động và cơ chế theo dõi thực hiện Tuyên bố. Tuyên bố chỉ rõ rằng tất cả các quốc gia thành viên của ILO đều có nghĩa vụ thành viên là phải tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các nguyên tắc liên quan đến các quyền cơ bản trong lao động, cụ thể là: (a) tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể; (b) loại bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc; (c) xóa bỏ một cách có hiệu quả lao động trẻ em; và (d) loại bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Bản Tuyên bố cũng nhắc lại rằng nghĩa vụ này là bắt buộc cho dù quốc gia thành viên đã phê chuẩn bất kỳ Công ước nào của ILO về các nguyên tắc cơ bản này hay chưa.

**Bối cảnh: Bản Tuyên bố đáp lại những thách thức của
toàn cầu hóa**

Bước sang thập niên cuối thế kỷ XX, có thể thấy rõ sự thay đổi mạnh mẽ ở khắp nơi trên thế giới. Thị trường tài chính và thị trường hàng hóa có sự quốc tế hóa ngày càng sâu sắc, những tiến bộ trong công nghệ thông tin và giao thông vận tải cũng như sự nổi lên của nền kinh tế thị trường trên phạm vi

gần như toàn cầu đã tạo ra các thành phần thiết yếu cho một Thiên niên kỷ Mới của sự tăng trưởng kinh tế rộng lớn và bền vững, nơi tất cả mọi người đều có được công việc tốt hơn và chất lượng cuộc sống được cải thiện.

Tuy nhiên theo thời gian, sự chênh lệch trong phân phối các lợi ích toàn cầu càng ngày càng trở nên rõ rệt. Sứ mệnh của ILO nhằm thúc đẩy, giúp đỡ các nước thành viên đạt được công bằng xã hội và việc làm bền vững (Decent Work) cho tất cả mọi người ngày một trở nên cấp bách và không thể phủ nhận được. Cộng đồng quốc tế đã thể hiện quan điểm này trong các diễn đàn quốc tế như Hội nghị Thượng đỉnh Thế giới của Liên Hợp quốc năm 1995 về Phát triển Xã hội và các Hội nghị Bộ trưởng của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) từ năm 1996.

Các công cụ hiện có của ILO cần được tăng cường và những nỗ lực của các quốc gia thành viên cần được đẩy mạnh và thích nghi với môi trường toàn cầu đã thay đổi. Hệ thống các tiêu chuẩn lao động quốc tế có tính chất ràng buộc pháp lý mà ILO đã sử dụng từ năm 1919 cần được bổ sung nhằm đảm bảo nỗ lực của tất cả các nước, bất kể việc họ đã phê chuẩn và đã bị ràng buộc bởi các tiêu chuẩn quốc tế hay chưa.

Tại Hội nghị Lao động Quốc tế tháng 6 năm 1998, đại diện của các chính phủ, cùng với đại diện người sử dụng lao động và người lao động đã thông qua bản Tuyên bố và cơ chế theo dõi thực hiện Tuyên bố. Ông Michel Hansenne, Tổng Giám đốc ILO lúc bấy giờ cho biết, ILO đã “tiếp nhận thách thức mà cộng đồng quốc tế đặt ra cho mình. ILO đã thiết lập các tiêu chuẩn xã hội tối thiểu ở cấp độ toàn cầu nhằm đáp ứng với thực tế của tiến trình toàn cầu hóa và có thể đón nhận kỷ nguyên mới với sự lạc quan mới.”

Cơ chế nhằm khuyến khích thực hiện Tuyên bố

Khi thông qua Tuyên bố năm 1998, các quốc gia thành viên của ILO đã thiết lập không chỉ một tiêu chuẩn tối thiểu. Tuyên bố đưa ra một cách tiếp cận chấp nhận việc tôn trọng và thực thi các nguyên tắc cơ bản cùng với một cơ chế hỗ trợ theo dõi việc thực hiện. Cách tiếp cận đó - cùng với nghĩa vụ phải tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện - đối mặt trực tiếp với thực tế rằng một số lượng lớn lao động trên thế giới không sinh sống tại các nước đã cam kết các nghĩa vụ của mình thông qua việc phê chuẩn các Công ước ILO nhằm tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.

Cơ chế theo dõi thực hiện đưa ra ba cách thức thực hiện - trong đó hai cách sử dụng các nghĩa vụ báo cáo và cách thứ ba sử dụng các can thiệp cụ thể - nhằm giúp các chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động thực hiện đầy đủ các mục tiêu của Tuyên bố.

- Thông qua ***Báo cáo Đánh giá Hàng năm***, các nước chưa phê chuẩn một hoặc nhiều Công ước ILO liên quan trực tiếp đến các nguyên tắc và quyền cụ thể nêu trong Tuyên bố sẽ phải báo cáo những biện pháp họ đã thực hiện nhằm đạt được mục tiêu tôn trọng Tuyên bố. Các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động có cơ hội nêu lên quan điểm của họ về những việc đã làm và tiến độ thực hiện.

- ***Báo cáo Toàn cầu*** được thực hiện bởi Tổng Giám đốc ILO đưa ra một bức tranh toàn cầu sống động về tình trạng thực hiện các nguyên tắc và quyền nêu trong Tuyên bố. Các Báo cáo Toàn cầu đưa ra một cái nhìn khách quan về các xu thế khu vực và toàn cầu liên quan đến các vấn đề được đề cập trong Tuyên bố và nhấn mạnh vào các lĩnh vực cần được chú ý

hơn. Các báo cáo này là cơ sở để xác định ưu tiên cho hợp tác kỹ thuật.

- **Hợp tác kỹ thuật** và **dịch vụ tư vấn** do ILO chủ trì và được thiết kế để giải quyết các nhu cầu có thể xác định được có liên quan đến các mục tiêu và nghĩa vụ của Tuyên bố. Các nguyên tắc trở thành thực hành thông qua sự hỗ trợ của ILO nhằm tăng cường cơ chế quản trị và chính sách của địa phương, thúc đẩy sự hợp tác và ủng hộ, thu thập, phổ biến, hỗ trợ nâng cao kiến thức.

Nghĩa vụ và trách nhiệm của các quốc gia thành viên

Như đã nêu trong Tuyên bố năm 1998, các quốc gia thành viên ILO, với tư cách thành viên, có nghĩa vụ “thúc đẩy, tôn trọng và thực hiện” những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.

Các quốc gia phải thực hiện nghĩa vụ này một cách thiện chí và cung cấp thông tin cho ILO về những nỗ lực của họ trong vấn đề này. Nếu một quốc gia thành viên ILO đã phê chuẩn các Công ước ILO liên quan đến một hoặc nhiều trong số bốn nguyên tắc cơ bản - mỗi nguyên tắc được thể hiện trong hai Công ước, tổng cộng có tám Công ước, và một Nghị định thư – quốc gia đó sẽ bị ràng buộc bởi các quyền và nghĩa vụ cụ thể trong những văn bản đó và có nghĩa vụ thông tin định kỳ cho ILO về các biện pháp đã thực hiện để áp dụng các Công ước đã phê chuẩn. Trong những trường hợp này, việc báo cáo theo cơ chế Báo cáo Đánh giá Hàng năm của Tuyên bố năm 1998 là không bắt buộc.

Tổng Giám đốc của ILO có thể đưa ra Báo cáo Toàn cầu mang tính định kỳ với các thông tin được cung cấp bởi các

quốc gia thành viên của ILO. Báo cáo không chỉ bao gồm những thông tin thu thập được trong quá trình đánh giá hàng năm, mà còn từ các báo cáo về các Công ước của ILO đã được phê chuẩn, thông tin từ hoạt động hợp tác kỹ thuật của ILO và các nguồn khác. Mỗi năm trong giai đoạn từ 1999-2009, các Báo cáo Toàn cầu về từng nguyên tắc trong 4 loại nguyên tắc cơ bản đã được trình bày tại Hội nghị Lao động Quốc tế để thảo luận. Kết luận tại Hội nghị này đã định hướng cho các hoạt động hợp tác kỹ thuật sau này của ILO. Kể từ năm 2010, cơ chế Báo cáo Toàn cầu được sáp nhập với việc theo dõi thực hiện Tuyên bố 2008 của ILO về Công bằng Xã hội vì một quá trình Toàn cầu hóa Công bằng, lồng ghép việc thúc đẩy các nguyên tắc và quyền cơ bản của Tuyên bố năm 1998 với việc hỗ trợ các quốc gia thành viên thúc đẩy bốn trụ cột của chương trình nghị sự Việc làm Đàng hoàng.

Yêu cầu đối với Việt Nam theo Tuyên bố năm 1998

Việt Nam đã phê chuẩn năm trong số tám công ước cơ bản. Theo Tuyên bố năm 1998, Việt Nam có nghĩa vụ thúc đẩy, tôn trọng và thực hiện các nguyên tắc và quyền đối với hai loại nguyên tắc cơ bản liên quan đến các công ước cơ bản mà Việt Nam chưa phê chuẩn - đó là tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể và loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc - và báo cáo về những nỗ lực thực hiện theo quy trình Báo cáo Đánh giá Hàng năm.

Vì Tuyên bố năm 1998 là một văn bản mang tính thúc đẩy, nó được sử dụng như một phương tiện can thiệp hỗ trợ và hợp tác kỹ thuật để cải thiện việc thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản của các quốc gia, bất kể quốc gia đó đã phê chuẩn các Công ước ILO có liên quan hay chưa. Điều này áp

dụng cho tất cả bốn nhóm quyền. Do đó Việt Nam có thể kêu gọi ILO hỗ trợ chuyên môn kỹ thuật cho những nỗ lực của mình để thực hiện đầy đủ hơn tất cả các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Văn phòng ILO có nghĩa vụ đáp ứng và hỗ trợ một cách tốt nhất có thể.

Tính năng động của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO và Tuyên bố năm 1998

Các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động được thúc đẩy, tôn trọng và thực hiện theo những cách thức khác nhau ở mỗi quốc gia. Những nỗ lực và kết quả không ngừng thay đổi, vừa là sự phản ánh vừa là kết quả của việc phát triển thông tin có sẵn ở mỗi quốc gia, những thay đổi trong pháp luật và các chính sách được áp dụng, cũng như sự phát triển trong môi trường kinh tế quốc gia và toàn cầu, nơi các nguyên tắc và quyền được áp dụng. Công việc hỗ trợ của ILO cũng được phát triển để thích ứng với những thay đổi đang diễn ra ở các quốc gia và trên toàn cầu. Các mối quan hệ giữa Tuyên bố năm 1998 và các mối quan hệ thương mại quốc tế là một phần của bối cảnh năng động trong đó các mục tiêu của Tuyên bố được thực hiện

Tác động của Tuyên bố năm 1998 trong bối cảnh thực hiện các hiệp định thương mại: xu thế và các ví dụ

Kể từ đầu những năm 1990, ngày càng có nhiều hiệp định thương mại song phương và đa phương - được gọi là các hiệp định thương mại “ưu đãi” (PTA) hoặc “tự do” (FTA) - có khía cạnh lao động. Sự phát triển của nội dung này trong đàm phán song phương các hiệp định thương mại đi cùng với những mối quan tâm dẫn đến việc thông qua Tuyên bố năm 1998. Nói một cách ngắn gọn, đối mặt với những cơ hội và thách thức của

toàn cầu hóa và phát triển công nghệ, các bên liên quan trong các hiệp định này cảm thấy cần thiết phải tạo ra một nền tảng xã hội tối thiểu cho phát triển thương mại.

Hình thức và nội dung các thỏa thuận về vấn đề lao động trong các hiệp định thương mại khác nhau một cách đáng kể. Tuy nhiên, điểm chung phổ biến ở các thỏa thuận này là đều tham chiếu đến các tiêu chuẩn lao động của ILO. Với tính hợp pháp tuyệt đối của mình, các tiêu chuẩn này được coi như một quy chuẩn về thực thi quyền lao động. Các tiêu chuẩn này là kết quả của đàm phán ba bên, được đưa ra để áp dụng phổ quát cho tất cả các quốc gia trên thế giới và khi được phê chuẩn sẽ được hỗ trợ bởi một hệ thống giám sát quốc tế lâu đời được biết đến bởi tính công bằng, khách quan và độc lập. Nếu lựa chọn, các bên tham gia hiệp định thương mại có thể tham chiếu cơ chế giám sát tiêu chuẩn lao động của ILO. Ngoài các công ước mang tính ràng buộc của ILO, Tuyên bố năm 1998 quan trọng ở chỗ nó đã chính thức thiết lập các tiêu chuẩn cho quyền lao động cơ bản ở cấp độ toàn cầu. Tất nhiên là các bên tham gia hiệp định thương mại có thể đưa ra các tiêu chuẩn khác nếu họ quyết định thương lượng ở tất cả các khía cạnh lao động trong thương mại. Tuy nhiên việc tham chiếu các tiêu chuẩn của ILO và các nguyên tắc đề ra trong Tuyên bố năm 1998 ngày càng phổ biến hơn, thường bởi vì đó là những điều khoản dễ đạt được thỏa thuận nhất./.

**TUYÊN BỐ CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ
VỀ CÁC NGUYÊN TẮC VÀ QUYỀN CƠ BẢN
TRONG LAO ĐỘNG
VÀ CƠ CHẾ THEO DÕI THỰC HIỆN TUYÊN BỐ**

**Được Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 86 của ILO
thông qua, ngày 18 tháng 6 năm 1998, Geneva, Thụy Sĩ
(Phụ lục được sửa đổi ngày 15 tháng 6 năm 2010)**

Xét thấy Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) được thành lập với niềm tin rằng công bằng xã hội là thiết yếu đối với nền hòa bình lâu dài trên toàn thế giới;

Xét thấy tăng trưởng kinh tế là cần thiết nhưng chưa đủ để đảm bảo công bằng, tiến bộ xã hội và xoá bỏ đói nghèo, khẳng định sự cần thiết đối với vai trò của ILO trong việc thúc đẩy các chính sách xã hội, công bằng và các thiết chế dân chủ vững mạnh;

Xét thấy rằng hơn bao giờ hết, ILO cần tận dụng tất cả các cơ chế xác lập tiêu chuẩn lao động, hợp tác kỹ thuật và các nguồn lực nghiên cứu về tất cả các lĩnh vực thuộc thẩm quyền của mình, đặc biệt là việc làm, đào tạo nghề và điều kiện làm việc, nhằm đảm bảo rằng trong bối cảnh chiến lược phát triển kinh tế và xã hội toàn cầu, các chính sách kinh tế và chính sách xã hội hỗ trợ lẫn nhau, hướng tới sự phát triển bền vững toàn diện;

Xét thấy ILO cần đặc biệt quan tâm đến các vấn đề của những người có nhu cầu xã hội đặc biệt như người lao động thất nghiệp và người lao động di cư và huy động, khuyến khích các nỗ lực ở cấp quốc tế, khu vực và quốc gia nhằm giải quyết

**ILO DECLARATION
ON FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND RIGHTS
AT WORK
AND ITS FOLLOW-UP**

**Adopted by the International Labour Conference
at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998
(Annex revised 15 June 2010)**

Whereas the ILO was founded in the conviction that social justice is essential to universal and lasting peace;

Whereas economic growth is essential but not sufficient to ensure equity, social progress and the eradication of poverty, confirming the need for the ILO to promote strong social policies, justice and democratic institutions;

Whereas the ILO should, now more than ever, draw upon all its standard-setting, technical cooperation and research resources in all its areas of competence, in particular employment, vocational training and working conditions, to ensure that, in the context of a global strategy for economic and social development, economic and social policies are mutually reinforcing components in order to create broad-based sustainable development;

Whereas the ILO should give special attention to the problems of persons with special social needs, particularly the unemployed and migrant workers, and mobilize and encourage international, regional and national efforts aimed at

vấn đề của các đối tượng này và đẩy mạnh các chính sách tạo việc làm hiệu quả;

Xét thấy rằng để duy trì mối quan hệ giữa tiến bộ xã hội và tăng trưởng kinh tế, việc đảm bảo các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động có ý nghĩa đặc biệt, cho phép các đối tượng liên quan, trên cơ sở bình đẳng về cơ hội, tự do đòi hỏi được chia sẻ một cách công bằng những lợi ích mà họ đã góp phần tạo ra và phát huy tối đa tiềm năng của mình;

Xét thấy ILO là một tổ chức quốc tế có nhiệm vụ được quy định trong Hiến chương và là một cơ quan có thẩm quyền xác lập và giải quyết các vấn đề về tiêu chuẩn lao động quốc tế, được sự hỗ trợ và công nhận của quốc tế trong việc thúc đẩy các quyền cơ bản trong công việc, như các nguyên tắc đã được đưa ra trong Hiến chương;

Xét thấy trong bối cảnh các nước ngày càng phụ thuộc lẫn nhau về kinh tế, việc tái khẳng định tính bất biến của các nguyên tắc và quyền cơ bản quy định trong Hiến chương của Tổ chức và thúc đẩy việc áp dụng các quyền và nguyên tắc này trên phạm vi toàn thế giới càng trở nên cấp thiết;

HỘI NGHỊ LAO ĐỘNG QUỐC TẾ

1. Nhắc lại:

(a) rằng khi tự do gia nhập ILO, tất cả các Thành viên đã thừa nhận các nguyên tắc và quyền trong Hiến chương của ILO và trong Tuyên bố Philadelphia và đã cam kết hành động nhằm đạt được các mục tiêu tổng thể của Tổ chức bằng mọi nguồn lực và hoàn toàn phù hợp với hoàn cảnh cụ thể của mình;

resolving their problems, and promote effective policies aimed at job creation;

Whereas, in seeking to maintain the link between social progress and economic growth, the guarantee of fundamental principles and rights at work is of particular significance in that it enables the persons concerned, to claim freely and on the basis of equality of opportunity, their fair share of the wealth which they have helped to generate, and to achieve fully their human potential;

Whereas the ILO is the constitutionally mandated international organization and the competent body to set and deal with international labour standards, and enjoys universal support and acknowledgement in promoting Fundamental Rights at Work as the expression of its constitutional principles;

Whereas it is urgent, in a situation of growing economic interdependence, to reaffirm the immutable nature of the fundamental principles and rights embodied in the Constitution of the Organization and to promote their universal application;

THE INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

1. Recalls:

(a) that in freely joining the ILO, all Members have endorsed the principles and rights set out in its Constitution and in the Declaration of Philadelphia, and have undertaken to work towards attaining the overall objectives of the Organization to the best of their resources and fully in line with their specific circumstances;

(b) rằng các nguyên tắc và quyền này đã được trình bày và phát triển dưới dạng các quyền và nghĩa vụ cụ thể trong các Công ước được thừa nhận là các công ước cơ bản ở cả trong và ngoài Tổ chức.

2. Tuyên bố rằng tất cả các Thành viên, dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các Công ước này, đều có nghĩa vụ, với tư cách là thành viên của Tổ chức phải tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện một cách có thiện chí và phù hợp với Hiến chương, các nguyên tắc liên quan tới các quyền cơ bản và là nội dung của các Công ước, bao gồm:

(a) tự do liên kết và thừa nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể;

(b) xóa bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc;

(c) xóa bỏ một cách có hiệu quả lao động trẻ em; và

(d) xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

3. Công nhận nghĩa vụ của Tổ chức là hỗ trợ các Thành viên của mình, đáp ứng các nhu cầu mà họ đề xuất, nhằm đạt được các mục tiêu này bằng cách toàn dụng các nguồn lực theo Hiến chương, hoạt động và ngân sách, bao gồm cả việc huy động các nguồn lực và hỗ trợ từ bên ngoài, cũng như bằng cách khuyến khích các tổ chức quốc tế khác mà ILO đã thiết lập quan hệ, theo Điều 12 của Hiến chương của ILO để hỗ trợ các nỗ lực này:

(a) bằng cách đề nghị hợp tác kỹ thuật và cung cấp các

(b) that these principles and rights have been expressed and developed in the form of specific rights and obligations in Conventions recognized as fundamental both inside and outside the Organization.

2. Declares that all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation arising from the very fact of membership in the Organization to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions, namely:

(a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

(b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;

(c) the effective abolition of child labour; and

(d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

3. Recognizes the obligation on the Organization to assist its Members, in response to their established and expressed needs, in order to attain these objectives by making full use of its constitutional, operational and budgetary resources, including, by the mobilization of external resources and support, as well as by encouraging other international organizations with which the ILO has established relations, pursuant to article 12 of its Constitution, to support these efforts:

(a) by offering technical cooperation and advisory

dịch vụ tư vấn nhằm thúc đẩy việc phê chuẩn và thực hiện các Công ước cơ bản;

(b) bằng cách hỗ trợ các Thành viên chưa sẵn sàng phê chuẩn một số hoặc tất cả các Công ước này trong nỗ lực của họ nhằm tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các nguyên tắc liên quan tới các quyền cơ bản đề cập trong các Công ước này; và

(c) bằng cách giúp đỡ các Thành viên trong nỗ lực của họ nhằm tạo môi trường để phát triển kinh tế và xã hội.

4. Quyết định rằng, để Tuyên bố này có hiệu lực đầy đủ, một cơ chế theo dõi thực chất và có hiệu quả mang tính chất thúc đẩy sẽ được thực hiện phù hợp với các biện pháp được nêu cụ thể trong phụ lục kèm theo, và được coi là một phần gắn liền với Tuyên bố này.

5. Nhấn mạnh rằng các tiêu chuẩn lao động không được sử dụng với mục đích bảo hộ thương mại và rằng không điều khoản nào trong Tuyên bố và cơ chế theo dõi thực hiện Tuyên bố này có thể được viện dẫn hoặc sử dụng với mục đích tương tự; ngoài ra, Tuyên bố và cơ chế theo dõi thực hiện Tuyên bố không làm ảnh hưởng tới lợi thế so sánh của bất kỳ quốc gia nào.

services to promote the ratification and implementation of the fundamental Conventions;

(b) by assisting those Members not yet in a position to ratify some or all of these Conventions in their efforts to respect, to promote and to realize the principles concerning fundamental rights which are the subject of these Conventions; and

(c) by helping the Members in their efforts to create a climate for economic and social development.

4. Decides that, to give full effect to this Declaration, a promotional follow-up, which is meaningful and effective, shall be implemented in accordance with the measures specified in the annex hereto, which shall be considered as an integral part of this Declaration.

5. Stresses that labour standards should not be used for protectionist trade purposes, and that nothing in this Declaration and its follow-up shall be invoked or otherwise used for such purposes; in addition, the comparative advantage of any country should in no way be called into question by this Declaration and its follow-up.

PHỤ LỤC (SỬA ĐỔI) CƠ CHẾ THEO DÕI THỰC HIỆN TUYÊN BỐ

I. MỤC ĐÍCH TỔNG THỂ

1. Mục đích của cơ chế theo dõi thực hiện được trình bày dưới đây là để khuyến khích các Thành viên của Tổ chức nỗ lực thúc đẩy các nguyên tắc và quyền cơ bản được quy định trong Hiến chương của ILO và Tuyên bố Philadelphia và được tái khẳng định trong Tuyên bố này.

2. Phù hợp với mục tiêu chỉ mang tính chất thúc đẩy và khuyến khích này, việc triển khai này sẽ cho phép xác định các lĩnh vực cần tới sự hỗ trợ của Tổ chức thông qua các hoạt động hợp tác kỹ thuật để giúp đỡ các Thành viên thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản. Việc triển khai này không thay thế các cơ chế giám sát đã được thiết lập và cũng không cản trở chức năng của các cơ chế đó; vì thế, các tình huống cụ thể trong phạm vi hoạt động của các cơ chế nói trên sẽ không được kiểm tra hoặc tái kiểm tra trong khuôn khổ theo dõi thực hiện này.

3. Cơ chế theo dõi thực hiện này có hai khía cạnh, được trình bày dưới đây và dựa trên các quy trình hiện có: việc cập nhật thông tin hàng năm liên quan tới các Công ước cơ bản chưa được phê chuẩn sẽ đòi hỏi một số điều chỉnh về thể thức áp dụng trong Điểm e, Khoản 5, Điều 19, của Hiến chương ILO hiện hành; và Báo cáo Toàn cầu về tác động đối với việc thúc đẩy các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động sẽ được sử dụng để thông tin về các cuộc thảo luận định kỳ tại Hội nghị về nhu cầu của các Thành viên, về những hành động mà ILO cần tiến hành và về kết quả đạt được trong việc thúc đẩy những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.

ANNEX (REVISED) FOLLOW-UP TO THE DECLARATION

I. OVERALL PURPOSE

1. The aim of the follow-up described below is to encourage the efforts made by the Members of the Organization to promote the fundamental principles and rights enshrined in the Constitution of the ILO and the Declaration of Philadelphia and reaffirmed in this Declaration.

2. In line with this objective, which is of a strictly promotional nature, this follow up will allow the identification of areas in which the assistance of the Organization through its technical cooperation activities may prove useful to its Members to help them implement these fundamental principles and rights. It is not a substitute for the established supervisory mechanisms, nor shall it impede their functioning; consequently, specific situations within the purview of those mechanisms shall not be examined or re-examined within the framework of this follow-up.

3. The two aspects of this follow-up, described below, are based on existing procedures: the annual follow-up concerning non-ratified fundamental Conventions will entail merely some adaptation of the present modalities of application of article 19, paragraph 5(e), of the Constitution; and the Global Report on the effect given to the promotion of the fundamental principles and rights at work that will serve to inform the recurrent discussion at the Conference on the needs of the Members, the ILO action undertaken, and the results achieved in the promotion of the fundamental principles and rights at work.

II. CẬP NHẬT THÔNG TIN HÀNG NĂM VỀ CÁC CÔNG ƯỚC CƠ BẢN CHƯA ĐƯỢC PHÊ CHUẨN

A. Mục đích và phạm vi

1. Mục đích là nhằm tạo cơ hội để kiểm điểm hàng năm, bằng các thủ tục được đơn giản hóa, những nỗ lực phù hợp với Tuyên bố của các Thành viên chưa phê chuẩn hết các Công ước cơ bản.

2. Việc cập nhật thông tin này sẽ bao gồm bốn loại nguyên tắc và quyền cơ bản được nêu cụ thể trong Tuyên bố.

B. Thể thức

1. Việc cập nhật thông tin sẽ dựa trên báo cáo của các Thành viên theo Điểm e, Khoản 5, Điều 19 của Hiến chương ILO. Các mẫu báo cáo sẽ được thiết kế nhằm tập hợp thông tin từ chính phủ các nước chưa phê chuẩn một hoặc một số Công ước cơ bản về mọi thay đổi về pháp luật và thực tiễn ở các nước này, có cân nhắc thỏa đáng Điều 23 của Hiến chương ILO và các cơ chế được áp dụng từ trước.

2. Được tổng hợp bởi Văn phòng Lao động Quốc tế, các báo cáo này sẽ do Hội đồng Quản trị xem xét.

3. Sự điều chỉnh đối với các thủ tục hiện có của Hội đồng Quản trị cần được kiểm tra nhằm cho phép các Thành viên không được đại diện trong Hội đồng Quản trị, theo thể thức phù hợp nhất, cung cấp những thông tin giải thích có thể là cần thiết hoặc hữu dụng trong quá trình thảo luận của Hội đồng Quản trị để bổ sung thông tin cho các báo cáo.

II. ANNUAL FOLLOW-UP CONCERNING NON-RATIFIED FUNDAMENTAL CONVENTIONS

A. Purpose and scope

1. The purpose is to provide an opportunity to review each year, by means of simplified procedures, the efforts made in accordance with the Declaration by Members which have not yet ratified all the fundamental Conventions.

2. The follow-up will cover the four categories of fundamental principles and rights specified in the Declaration.

B. Modalities

1. The follow-up will be based on reports requested from Members under article 19, paragraph 5(e), of the Constitution. The report forms will be drawn up so as to obtain information from governments which have not ratified one or more of the fundamental Conventions, on any changes which may have taken place in their law and practice, taking due account of article 23 of the Constitution and established practice.

2. These reports, as compiled by the Office, will be reviewed by the Governing Body.

3. Adjustments to the Governing Body's existing procedures should be examined to allow Members which are not represented on the Governing Body to provide, in the most appropriate way, clarifications which might prove necessary or useful during Governing Body discussions to supplement the information contained in their reports.

III. BÁO CÁO TOÀN CẦU VỀ CÁC NGUYÊN TẮC VÀ QUYỀN CƠ BẢN TRONG LAO ĐỘNG

A. Mục đích và phạm vi

1. Mục đích của Báo cáo Toàn cầu là cung cấp một bức tranh toàn cầu sống động về bốn nhóm nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động được lưu ý trong giai đoạn trước đó và là cơ sở đánh giá tính hiệu quả của các hoạt động hỗ trợ của Tổ chức, xác định các ưu tiên cho giai đoạn tiếp theo, dưới hình thức là các kế hoạch hành động hợp tác kỹ thuật được thiết kế nhằm huy động các nguồn lực bên trong và bên ngoài cần thiết để thực hiện các kế hoạch đó.

B. Thể thức

1. Tổng Giám đốc chịu trách nhiệm xây dựng báo cáo dựa trên các thông tin chính thức hoặc thông tin được thu thập và đánh giá theo các quy trình đã được thiết lập. Trong trường hợp các nước chưa phê chuẩn các Công ước cơ bản, báo cáo sẽ chủ yếu dựa trên kết quả của hoạt động cập nhật thông tin hàng năm nêu trên. Trong trường hợp các nước đã phê chuẩn các Công ước liên quan, báo cáo này sẽ lấy thông tin từ các báo cáo của Thành viên đó theo Điều 22 của Hiến chương ILO. Báo cáo cũng sẽ đề cập đến kinh nghiệm rút ra từ hoạt động hợp tác kỹ thuật và những hoạt động có liên quan khác của ILO.

2. Báo cáo sẽ được trình lên Hội nghị để thảo luận định kỳ về mục tiêu chiến lược của các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động dựa trên thể thức được thống nhất tại Hội đồng Quản trị. Sau đó, Hội nghị sẽ rút ra kết luận từ phiên họp thảo

III. GLOBAL REPORT ON FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND RIGHTS AT WORK

A. Purpose and scope

1. The purpose of the Global Report is to provide a dynamic global picture relating to the four categories of fundamental principles and rights at work noted during the preceding period, and to serve as a basis for assessing the effectiveness of the assistance provided by the Organization, and for determining priorities for the following period, including in the form of action plans for technical cooperation designed in particular to mobilize the internal and external resources necessary to carry them out.

B. Modalities

1. The report will be drawn up under the responsibility of the Director-General on the basis of official information, or information gathered and assessed in accordance with established procedures. In the case of States which have not ratified the fundamental Conventions, it will be based in particular on the findings of the aforementioned annual follow-up. In the case of Members which have ratified the Conventions concerned, the report will be based in particular on reports as dealt with pursuant to article 22 of the Constitution. It will also refer to the experience gained from technical cooperation and other relevant activities of the ILO.

2. This report will be submitted to the Conference for a recurrent discussion on the strategic objective of fundamental principles and rights at work based on the modalities agreed by the Governing Body. It will then be for the Conference to draw

luận này về mọi biện pháp hành động sẵn có của ILO, bao gồm các ưu tiên và các kế hoạch hành động hợp tác kỹ thuật sẽ được thực hiện trong giai đoạn tiếp theo và để hướng dẫn Hội đồng Quản trị và Văn phòng trong phạm vi trách nhiệm của họ.

IV. ĐƯỢC HIỂU RẰNG

1. Theo đúng trình tự, Hội nghị sẽ rà soát việc triển khai này dựa vào kinh nghiệm thu được nhằm đánh giá liệu cơ chế theo dõi này đã thực hiện đầy đủ mục tiêu tổng thể nêu tại Phần I hay chưa.

conclusions from this discussion on all available ILO means of action, including the priorities and plans of action for technical cooperation to be implemented for the following period, and to guide the Governing Body and the Office in their responsibilities.

IV. IT IS UNDERSTOOD THAT

1. The Conference shall, in due course, review the operation of this follow-up in the light of the experience acquired to assess whether it has adequately fulfilled the overall purpose articulated in Part I.

CÔNG ƯỚC SỐ 87

Tự do Liên kết và Bảo vệ Quyền Tổ chức, 1948

Công ước về Tự do Liên kết và Bảo vệ Quyền Tổ chức

Lời nói đầu

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 San Francisco ngày 17 tháng 6 năm 1948, trong kỳ họp thứ ba mươi một;

Đã quyết định thông qua dưới hình thức một Công ước, một số đề nghị về tự do liên kết và về việc bảo vệ quyền tổ chức, là nội dung thứ bảy trong chương trình nghị sự của kỳ họp;

Xét Lời nói đầu của Hiến chương Tổ chức Lao động Quốc tế tuyên bố “thừa nhận nguyên tắc tự do liên kết” là một phương tiện cải thiện điều kiện lao động và thiết lập hoà bình;

Xét Tuyên ngôn Philadelphia khẳng định lại rằng “tự do biểu đạt và tự do liên kết là điều thiết yếu để duy trì sự tiến bộ”;

Xét rằng Hội nghị Lao động Quốc tế trong kỳ họp thứ ba mươi, đã nhất trí thông qua những nguyên tắc để làm cơ sở cho quy định quốc tế;

Xét rằng Đại hội đồng Liên Hợp quốc trong kỳ họp thứ hai, đã thừa nhận những nguyên tắc này và yêu cầu Tổ chức Lao động Quốc tế tiếp tục cố gắng để có thể thông qua một hay nhiều Công ước quốc tế;

C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948

*Convention concerning Freedom of Association
and Protection of the Right to Organise*

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at San Francisco by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-first Session on 17 June 1948;

Having decided to adopt, in the form of a Convention, certain proposals concerning freedom of association and protection of the right to organise, which is the seventh item on the agenda of the session;

Considering that the Preamble to the Constitution of the International Labour Organisation declares “recognition of the principle of freedom of association” to be a means of improving conditions of labour and of establishing peace;

Considering that the Declaration of Philadelphia reaffirms that “freedom of expression and of association are essential to sustained progress”;

Considering that the International Labour Conference, at its Thirtieth Session, unanimously adopted the principles which should form the basis for international regulation;

Considering that the General Assembly of the United Nations, at its Second Session, endorsed these principles and requested the International Labour Organisation to continue every effort in order that it may be possible to adopt one or several international Conventions;

thông qua, ngày 09 tháng 7 năm 1948, Công ước dưới đây, gọi là Công ước về Tự do Liên kết và Bảo vệ Quyền Tổ chức, 1948:

Phần I TỰ DO LIÊN KẾT

Điều 1

Mọi Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế mà tại đó Công ước này có hiệu lực, cam kết thi hành những quy định dưới đây.

Điều 2

Người lao động và người sử dụng lao động, không phân biệt dưới bất kỳ hình thức nào, có quyền được thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình mà không phải xin phép trước, với một điều kiện duy nhất là phải tuân theo điều lệ của chính tổ chức đó.

Điều 3

1. Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động có quyền lập ra điều lệ và quy tắc, bầu đại diện, tổ chức việc điều hành các hoạt động và soạn thảo chương trình hoạt động của mình.

2. Các cơ quan công quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền này hoặc cản trở việc thực hiện hợp pháp quyền đó.

adopts this ninth day of July of the year one thousand nine hundred and forty-eight the following Convention, which may be cited as the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948:

Part I FREEDOM OF ASSOCIATION

Article 1

Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force undertakes to give effect to the following provisions.

Article 2

Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their own choosing without previous authorisation.

Article 3

1. Workers' and employers' organisations shall have the right to draw up their constitutions and rules, to elect their representatives in full freedom, to organise their administration and activities and to formulate their programmes.

2. The public authorities shall refrain from any interference which would restrict this right or impede the lawful exercise thereof.

Điều 4

Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động không thể bị bất cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ.

Điều 5

Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động có quyền thành lập và gia nhập các liên đoàn, tổng liên đoàn, và mọi tổ chức, liên đoàn hoặc tổng liên đoàn đó đều có quyền gia nhập các tổ chức quốc tế của người lao động và người sử dụng lao động.

Điều 6

Những quy định trong các Điều 2, 3 và 4 trên đây được áp dụng cho cả các liên đoàn, các tổng liên đoàn của các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động.

Điều 7

Việc có tư cách pháp nhân của các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động, của các liên đoàn và tổng liên đoàn của các tổ chức đó, không thể phụ thuộc vào những điều kiện có tính chất hạn chế cho việc áp dụng những quy định của các Điều 2, 3 và 4 trên đây.

Điều 8

1. Khi thực hiện những quyền được quy định trong Công ước này, người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức tương ứng của họ, cũng như mọi người và mọi tập thể có tổ chức khác, đều phải tôn trọng pháp luật quốc gia.

Article 4

Workers' and employers' organisations shall not be liable to be dissolved or suspended by administrative authority.

Article 5

Workers' and employers' organisations shall have the right to establish and join federations and confederations and any such organisation, federation or confederation shall have the right to affiliate with international organisations of workers and employers.

Article 6

The provisions of Articles 2, 3 and 4 hereof apply to federations and confederations of workers' and employers' organisations.

Article 7

The acquisition of legal personality by workers' and employers' organisations, federations and confederations shall not be made subject to conditions of such a character as to restrict the application of the provisions of Articles 2, 3 and 4 hereof.

Article 8

1. In exercising the rights provided for in this Convention workers and employers and their respective organisations, like other persons or organised collectivities, shall respect the law of the land.

2. Pháp luật quốc gia không được có những quy định mang tính chất xâm hại, cũng như không được áp dụng với mục đích xâm hại tới những đảm bảo đã được quy định trong Công ước này.

Điều 9

1. Mức độ áp dụng những đảm bảo quy định trong Công ước này cho các lực lượng vũ trang và cảnh sát sẽ do pháp luật hoặc quy định quốc gia xác định.

2. Theo đúng những nguyên tắc được xác lập trong Khoản 8, Điều 19 của Hiến chương Tổ chức Lao động Quốc tế, việc một Thành viên phê chuẩn Công ước này sẽ không được coi là làm ảnh hưởng tới mọi đạo luật, mọi phán quyết, mọi tập quán hoặc mọi thỏa thuận hiện có mà theo đó, các thành viên lực lượng vũ trang, cảnh sát được hưởng quyền được bảo đảm trong Công ước này.

Điều 10

Trong Công ước này, thuật ngữ “tổ chức” nghĩa là mọi tổ chức của người lao động hoặc của người sử dụng lao động có mục đích thúc đẩy và bảo vệ những lợi ích của người lao động hoặc của người sử dụng lao động.

Phần II BẢO VỆ QUYỀN TỔ CHỨC

Điều 11

Mọi Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế mà tại đó Công ước này có hiệu lực, cam kết áp dụng mọi biện pháp cần thiết và thích hợp để bảo đảm rằng người lao động và người sử dụng lao động có thể tự do thực hiện quyền được tổ chức.

2. The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, the guarantees provided for in this Convention.

Article 9

1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

2. In accordance with the principle set forth in paragraph 8 of Article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation the ratification of this Convention by any Member shall not be deemed to affect any existing law, award, custom or agreement in virtue of which members of the armed forces or the police enjoy any right guaranteed by this Convention.

Article 10

In this Convention the term “organisation” means any organisation of workers or of employers for furthering and defending the interests of workers or of employers.

Part II PROTECTION OF THE RIGHT TO ORGANISE

Article 11

Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force undertakes to take all necessary and appropriate measures to ensure that workers and employers may exercise freely the right to organise.

Phần III
NHỮNG QUY ĐỊNH KHÁC

Các Điều 12, 13: xem Phụ lục II.

Phần IV
NHỮNG QUY ĐỊNH CUỐI CÙNG

Các Điều từ 14 đến 21: xem Phụ lục I.

Part III
MISCELLANEOUS PROVISIONS

Articles 12 and 13: See Annex II.

Part IV
FINAL PROVISIONS

Articles 14 – 21: See Annex I.

Công ước số 98

Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949

Công ước về Áp dụng những Nguyên tắc của Quyền tổ chức và Thương lượng Tập thể

Lời nói đầu

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 Geneva ngày 08 tháng 6 năm 1949, trong kỳ họp thứ ba mươi hai, và

Sau khi đã quyết định thông qua một số đề nghị về việc áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể, nội dung thứ tư trong chương trình nghị sự của kỳ họp, và

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

thông qua ngày 01 tháng 07 năm 1949 Công ước dưới đây, có thể gọi là Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949:

Điều 1

1. Người lao động phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng trước những hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn trong việc làm của họ.

2. Sự bảo vệ đó phải được áp dụng trước hết đối với những hành vi nhằm:

C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949

Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively

Preamble

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 Thirty-second Session on 8 June 1949, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this first day of July of the year one thousand nine hundred and forty-nine the following Convention, which may be cited as the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949:

Article 1

1. Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to:

a) làm cho việc làm của người lao động phụ thuộc vào điều kiện là người đó không được gia nhập công đoàn hoặc phải từ bỏ tư cách đoàn viên công đoàn;

b) sa thải hoặc gây tổn hại cho người lao động với lý do là đoàn viên công đoàn, hoặc tham gia các hoạt động công đoàn ngoài giờ làm việc hoặc với sự đồng ý của người sử dụng lao động trong giờ làm việc.

Điều 2

1. Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng chống lại mọi hành vi can thiệp của bên kia hoặc của những phái viên hay thành viên của bên kia trong quá trình thành lập, hoạt động hoặc điều hành hoạt động của mình.

2. Cụ thể, những hành vi được coi là can thiệp theo định nghĩa của Điều này, là những hành vi nhằm thúc đẩy việc thành lập tổ chức của người lao động do người sử dụng lao động hay tổ chức của người sử dụng lao động chi phối, hoặc nhằm hỗ trợ tổ chức của người lao động bằng tài chính hay bằng những biện pháp khác, với ý đồ đặt các tổ chức đó dưới sự kiểm soát của người sử dụng lao động hay tổ chức của người sử dụng lao động.

Điều 3

Nếu cần thiết, phải thiết lập bộ máy phù hợp với điều kiện quốc gia, để đảm bảo cho việc tôn trọng quyền tổ chức đã được xác định trong các Điều trên.

(a) make the employment of a worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership;

(b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours.

Article 2

1. Workers' and employers' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's agents or members in their establishment, functioning or administration.

2. In particular, acts which are designed to promote the establishment of workers' organisations under the domination of employers or employers' organisations, or to support workers' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of employers or employers' organisations, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

Article 3

Machinery appropriate to national conditions shall be established, where necessary, for the purpose of ensuring respect for the right to organise as defined in the preceding Articles.

Điều 4

Nếu cần thiết, phải có những biện pháp phù hợp với điều kiện quốc gia để khuyến khích và xúc tiến việc xây dựng và tận dụng đầy đủ các thể thức thương lượng tự nguyện giữa một bên là người sử dụng lao động và các tổ chức của người sử dụng lao động với một bên là các tổ chức của người lao động, nhằm quy định những điều khoản và điều kiện về sử dụng lao động bằng thỏa ước lao động tập thể.

Điều 5

1. Mức độ áp dụng những đảm bảo nêu trong Công ước này cho các lực lượng vũ trang và cảnh sát sẽ do pháp luật hoặc quy định quốc gia quy định.

2. Theo những nguyên tắc được đề cập đến trong Khoản 8, Điều 19 của Hiến chương Tổ chức Lao động Quốc tế, việc một Thành viên phê chuẩn Công ước này sẽ không được coi là làm ảnh hưởng tới mọi đạo luật, mọi phán quyết, mọi tập quán hoặc mọi thỏa thuận hiện có mà theo đó, các thành viên lực lượng vũ trang, cảnh sát được hưởng quyền được bảo đảm trong Công ước này.

Điều 6

Công ước này không điều chỉnh vị trí của các công chức tham gia quản lý nhà nước và bằng bất kỳ cách nào cũng không thể giải thích là làm phương hại đến quyền hoặc địa vị của họ.

Các Điều 7, 8 và từ 11 đến 16: Những quy định cuối cùng (xem Phụ lục I).

Các Điều 9, 10: Những quy định khác (xem Phụ lục II).

Article 4

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.

Article 5

1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

2. In accordance with the principle set forth in paragraph 8 of Article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation the ratification of this Convention by any Member shall not be deemed to affect any existing law, award, custom or agreement in virtue of which members of the armed forces or the police enjoy any right guaranteed by this Convention.

Article 6

This Convention does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State, nor shall it be construed as prejudicing their rights or status in any way.

Articles 7, 8 and 11 – 16: Final provisions (see Annex I).

Articles 9 and 10: Miscellaneous provisions (see Annex II).

Công ước số 29
Lao động Cường bức, 1930

Công ước về Lao động Cường bức hoặc Bắt buộc

Lời nói đầu

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

Đã quyết định thông qua một số đề nghị về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, là vấn đề thuộc nội dung thứ nhất trong chương trình nghị sự kỳ họp, và

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 Cường bức, để các Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế phê chuẩn phù hợp với quy định của Hiến chương Tổ chức Lao động Quốc tế:

Điều 1

1. Mọi Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế phê chuẩn Công ước này cam kết cấm 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 cấm triệt để này, lao động cưỡng bức hoặc

C029 - Forced Labour Convention, 1930

Convention concerning Forced or Compulsory Labour

Preamble

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 this 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

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. Sau 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 Công ước này, Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ xem xét khả năng cấm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới mọi hình thức mà không gia hạn thêm thời gian chuyển tiếp và đề nghị đưa nội dung 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 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 đối với 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 tòa án, với điều kiện là công việc

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

hoặc dịch vụ đó phải được tiến hành dưới sự giám sát và kiểm tra của cơ quan công quyền, và người đó không được tuyển dụng và bị đặt dưới quyền sử dụng của cá 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, thiên tai hoặc có nguy cơ xảy ra thiên tai như hỏa hoạn, lũ lụt, đói kém, động đất, dịch bệnh nghiêm trọng của người hoặc của gia súc lây sang người, sự xâm hại của thú vật, côn trùng hoặc ký sinh trùng và nói chung là mọi tình thế gây nguy hiểm cho đời sống hoặc an sinh của toàn thể hoặc một phần dân cư;

e) những dịch vụ của thôn xã vì lợi ích trực tiếp của cộng đồng và do những thành viên của cộng đồng đó thực hiện, vì vậy có thể coi như những nghĩa vụ công dân bình thường của các thành viên cộng đồng, với điều kiện là những thành viên của 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 dịch vụ 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 có liên quan.

Điều 4

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

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. Nếu lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vì lợi ích của cá nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân tồn tại vào thời điểm mà việc phê chuẩn Công ước này của một Thành viên được Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế đăng ký thì Thành viên phải xóa bỏ hoàn toàn lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc đó, từ thời điểm Công ước này bắt đầu có hiệu lực đối với Thành viên đó.

Điều 5

1. Việc nhân nhượng cho cá nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân không được liên quan đến bất cứ một hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc nào nhằm sản xuất hoặc thu gom những sản phẩm mà những cá nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân ấy sử dụng hoặc buôn bán.

2. Khi những sự nhân nhượng hiện hành có những quy định liên quan đến lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc như thế, thì phải bãi bỏ những quy định đó càng sớm càng tốt, để tuân theo những quy định tại Điều 1 Công ước này.

Điều 6

Các cán bộ của chính quyền, kể cả khi phải khuyến khích cư dân mà mình phụ trách 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 cá nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân.

Điều 7

1. Những người đứng đầu không thực hiện chức năng hành chính thì không được sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

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. Những người đứng đầu thực hiện 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 có liên 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 tạo điều kiện thuận lợi cho việc di chuyển của các cán bộ của chính quyền trong thời gian làm nhiệm vụ và để vận chuyển vật dụng của cơ quan chính quyền.

Điều 9

Trừ khi Điều 10 Công ước này có quy định khác, bất cứ cơ quan nào có quyền áp đặt việc lao động cưỡng bức hoặc bắt

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

buộc, trước khi có 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 cộng đồng sẽ thực hiện nó;

b) công việc hoặc dịch vụ đó là một nhu cầu hiện tại hoặc chắc chắn sẽ xuất hiện;

c) không thể tìm được lao động tự nguyện để thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó, mặc dù đưa ra mức 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; và

d) công việc hoặc dịch vụ đó sẽ không thành một gánh quá nặng đối với dân số 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 thực hiện chức năng hành chính áp đặt để làm những công trình lợi ích công cộng, đều phải 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 có liên quan trước hết phải tự chứng tỏ rằng:

a) công việc hoặc dịch vụ phải thực hiện là thuộc lợi ích

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

trực tiếp và quan trọng đối với cộng đồng sẽ thực hiện nó;

b) công việc hoặc dịch vụ đó là một nhu cầu hiện tại hay chắc chắn sẽ xuất hiện;

c) công việc hoặc dịch vụ đó sẽ không trở thành 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) công việc hoặc dịch vụ đó sẽ không buộc người lao động phải rời khỏi nơi thường trú của họ;

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

Điều 11

1. Chỉ những nam giới trưởng thành và khỏe mạnh ở độ tuổi không dưới 18 và không quá 45 mới thuộc diện phải 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 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 khỏe 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 cán bộ chính quyền nói chung;

c) giữ lại trong mỗi cộng đồng một số nam giới trưởng thành và khỏe mạnh cần thiết cho sinh hoạt gia đình và xã hội;

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) tôn trọng quan hệ vợ chồng và quan hệ gia đình.

2. Theo mục đích ở Điều c Khoản trên đây, các quy định tại Điều 23 Công ước này sẽ ấn định tỷ lệ nam giới trưởng thành và khỏe mạnh trong số cư dân có thể được huy động vào việc 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, cơ quan có thẩm quyền phải lưu ý đến mật độ dân số, tình hình phát triển về xã hội và thể chất của dân cư, thời kỳ trong năm và tình hình công việc mà các đương sự cần phải tiến hành tại địa phương nhân danh chính mình; nói chung là phải lưu ý tới những nhu cầu kinh tế và xã hội trong cuộc sống bình thường của cộng đồng đó.

Điều 12

1. Thời hạn tối đa mà một người nào đó có thể bị huy động đi làm mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc không được 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 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 hoàn thành lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

Điều 13

1. Giờ làm việc bình thường của mọi người bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc cũng phải giống như giờ làm việc áp dụng cho lao động tự nguyện và nếu làm việc quá giờ làm việc bình thường thì phải được trả công như mức áp dụng cho giờ làm thêm của lao động tự nguyện.

(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. 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 (nghỉ) được ấn định theo truyền thống hoặc theo tập quán của lãnh thổ hoặc vùng đó.

Điều 14

1. Trừ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc 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 đã được sử dụng hoặc từ nơi mà người lao động được tuyển dụng, mức nào cao hơn thì áp dụng.

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 của họ hoặc 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 ngăn cản việc cung cấp cho người lao động khẩu phần ăn thông thường như một phần tiền lương và khẩu phần ăn đó có giá trị ít nhất là tương đương với việc chi trả bằng tiền, nhưng không được khấu trừ bất kỳ một khoản nào vào tiền lương, dù là để trả tiền thuế, trả cho thực phẩm,

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

quần áo hay chỗ ở đặc biệt cho người lao động để họ duy trì khả năng tiếp tục công việc trong mọi điều kiện làm việc đặc biệt, hoặc là để trả cho việc cung cấp dụng cụ.

Điều 15

1. Mọi luật và quy định đang hoặc sẽ có hiệu lực trong lãnh thổ có liên quan về bồi thường tai nạn hoặc bệnh tật cho người lao động xảy ra trong quá trình sử dụng lao động và về bồi thường cho người phụ thuộc của người lao động bị tử vong hoặc mất khả năng lao động phải được áp dụng bình đẳng cho những người bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc cũng như cho những người lao động tự nguyện.

2. Trong bất kỳ trường hợp nào, bất kỳ cơ quan nào mà 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 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 mọi người phụ thuộc thực sự của người lao động đó, khi người lao động đó mất khả năng lao động hoặc tử vong 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

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

chuyên người lao động như vậy, nếu những biện pháp cần thiết về vệ sinh và nơi ở cần để người lao động đó làm quen với điều kiện mới và để bảo vệ sức khỏe của họ không được áp dụng nghiêm ngặt.

3. Nếu không 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 đảm bảo 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 khâu phần cần thiết.

Điều 17

Trước khi cho phép sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc để làm các công việc xây dựng hoặc bảo dưỡng, 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 phải được áp dụng để bảo đảm an toàn và sức khỏe cho người lao động, đảm bảo 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) có đủ nhân viên y tế, phòng khám bệnh, trạm xá, bệnh viện và trang thiết bị cần thiết để đáp ứng mọi nhu cầu, và

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

c) điều kiện vệ sinh ở nơi làm việc, việc cung cấp nước uống, lương thực, nhiên liệu và dụng cụ nhà bếp và nếu cần, chỗ ở và áo quần đã được dự liệu thỏa 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 để họ gửi một phần tiền lương về cho gia đình một cách an toàn thể theo yêu cầu hoặc với sự đồng ý của người lao động;

3. Cơ quan hành chính phải chịu trách nhiệm và chi phí thực hiện hành trình đi đến nơi làm việc và trở về của người lao động 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 tai nạn dẫn tới mất khả năng lao động trong một thời gian nhất định, cơ quan hành chính sẽ chịu chi phí 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, thì được phép ở lại trong thời gian 2 năm mà 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 hóa, ví dụ việc mang vác và chèo thuyền, phải được bãi bỏ trong thời hạn càng sớm càng tốt. Trong lúc chờ đợi sự bãi bỏ này, cơ quan có thẩm quyền phải ban hành các quy tắc để xác định:

a) chỉ dùng đến loại lao động này trong việc tạo điều kiện cho việc di chuyển vì công vụ của cán bộ của chính quyền,

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 workplaces 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

hoặc cho việc vận chuyển vật dụng của các cơ quan chính quyền hoặc cho việc vận chuyển những người khác không phải là cán bộ, trong trường hợp có nhu cầu cấp bách,

b) những người lao động được trưng dụng với mục đích nói trên phải được chứng nhận y tế là phù hợp về mặt sức khỏe khi có thể khám sức khỏe; trong trường hợp không khám sức khỏe được thì người sử dụng những người lao động này phải chịu trách nhiệm bảo đảm là những người lao động đó có đủ sức khỏe 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 phải đi từ nhà đến nơi làm,

e) số ngày tối đa mỗi tháng, hoặc trong thời kỳ khác mà người lao động bị trưng dụng, trong đó bao gồm cả số ngày trở về, và

f) những người được phép huy động hình thức lao động cưỡng 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 Điểm c, d, e Khoản 1 Điều này, 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 nơi mà người lao động được tuyển dụng, tính chất của hành trình phải thực hiện 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 lao

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

động này 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 phải xem xét 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 nạn đói 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 việc sản xuất được tổ chức theo pháp luật và tập quán, trên 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 hủy bỏ nghĩa vụ của các thành viên tập thể phải làm công việc bắt buộc đó.

Điều 20

Luật về trừng phạt tập thể mà theo đó tập thể có thể bị trừng phạt vì những hành vi phạm tội của bất kỳ thành viên nào 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.

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.

Điều 22

Trong các báo cáo hàng năm theo Điều 22 của Hiến chương Tổ chức Lao động Quốc tế mà các 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 thực hiện những quy định của Công ước này phải có những thông tin càng đầy đủ càng tốt về mức độ sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc trong lãnh thổ đó, mục đích tiến hành những việc đó, tỷ lệ ốm đau và tử vong, thời giờ làm việc, 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 những người bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, được trình bày với các cơ quan mọi khiếu nại có liên quan đến điều kiện lao động của họ và bảo đảm rằng những khiếu nại đó của họ được xem xét và được lưu ý.

Điều 24

Trong mọi trường hợp, các biện pháp phù hợp 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 lao động tự nguyện hoặc bằng cách sử dụng biện pháp thích hợp khác.

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

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 lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc sẽ phải bị áp dụng chế tài hình sự và mọi 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 Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế phê chuẩn Công ước này cam kết sử dụng Công ước cho các lãnh thổ đặt dưới chủ quyền, quyền tài phán, quyền bảo hộ, quyền bá chủ, quyền ủy 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 Thành viên nào muốn dựa vào những quy định tại Điều 35 của Hiến chương 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 dự định sẽ 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.

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

Các Điều từ 27 đến 33: Những quy định cuối cùng (xem Phụ lục I).

Lưu ý: Khoản 2 Điều 30 (Bãi ước) khác với quy định ở những Công ước khác về thời hạn 5 năm thay vì 10 năm:

“2. Mỗi Thành viên đã phê chuẩn Công ước này, trong vòng 01 năm sau khi kết thúc thời hạn 10 năm nói trong khoản trên mà không thực hiện quyền bãi ước quy định tại Điều này, thì sẽ bị ràng buộc trong một thời hạn 05 năm nữa rồi sau đó mới có thể bãi ước Công ước này mỗi khi kết thúc thời hạn 05 năm theo những điều kiện quy định tại Điều này.”

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 – 33: Final provisions (see Annex I).

Note: Paragraph 2, Article 30 (Denunciation) is different from those of other Conventions with the duration of 5 years instead of 10 years:

“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.”

Công ước số 105
Xóa bỏ Lao động Cường bức, 1957
Công ước về Xóa bỏ Lao động Cường bức

Lời nói đầu

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 Geneva ngày 05 tháng 6 năm 1957, trong kỳ họp thứ bốn mươi,

Sau khi đã xem xét vấn đề lao động cưỡng bức là nội dung thứ tư trong Chương trình Nghị sự kỳ họp, và

Sau khi đã ghi nhận những quy định của Công ước về Lao động Cường bức, năm 1930, và

Sau khi đã ghi nhận rằng Công ước năm 1926 về Chế độ Nô lệ đã quy định phải có những biện pháp hữu ích để ngăn chặn lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc trở thành những điều kiện tương tự như chế độ nô lệ và Công ước Bổ sung năm 1956 về việc Xóa bỏ Chế độ Nô lệ, Buôn bán Nô lệ và các Hình thức Tương tự như Chế độ Nô lệ quy định việc xóa bỏ hoàn toàn chế độ nô dịch do nợ nần và chế độ nông nô,

Sau khi đã ghi nhận rằng Công ước về Bảo vệ Tiền lương, 1949 quy định phải trả lương định kỳ và cấm các phương thức trả lương khiến cho người lao động thực tế không sao rời bỏ được công việc đang làm, và

Sau khi đã quyết định thông qua một số đề nghị về việc

C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957
Convention concerning the Abolition of Forced Labour

Preamble

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 Fortieth Session on 5 June 1957, and

Having considered the question of forced labour, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having noted the provisions of the Forced Labour Convention, 1930, and

Having noted that the Slavery Convention, 1926, provides that all necessary measures shall be taken to prevent compulsory or forced labour from developing into conditions analogous to slavery and that the Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade and Institutions and Practices Similar to Slavery, 1956, provides for the complete abolition of debt bondage and serfdom, and

Having noted that the Protection of Wages Convention, 1949, provides that wages shall be paid regularly and prohibits methods of payment which deprive the worker of a genuine possibility of terminating his employment, and

Having decided upon the adoption of further

xóa bỏ một số hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vi phạm quyền con người như đã được ghi trong Hiến chương Liên Hợp quốc và nêu trong Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền,

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

thông qua ngày 25 tháng 6 năm 1957, Công ước dưới đây gọi là Công ước về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, 1957:

Điều 1

Mọi Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế phê chuẩn Công ước này cam kết cấm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc và không sử dụng bất kỳ hình thức nào lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc nào:

a) như là một biện pháp cưỡng chế hay giáo dục chính trị hoặc như một sự trừng phạt đối với những ai đang có hoặc đang phát biểu chính kiến, hay ý kiến chống đối về tư tưởng đối với trật tự chính trị, xã hội, hoặc kinh tế đã được thiết lập;

b) như là một biện pháp huy động và sử dụng nhân công vào mục đích phát triển kinh tế;

c) như là 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.

proposals with regard to the abolition of certain forms of forced or compulsory labour constituting a violation of the rights of man referred to in the Charter of the United Nations and enunciated by the Universal Declaration of Human Rights, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-seven the following Convention, which may be cited as the Abolition of Forced Labour Convention, 1957:

Article 1

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to suppress and not to make use of any form of forced or compulsory labour:

(a) as a means of political coercion or education or as a punishment for holding or expressing political views or views ideologically opposed to the established political, social or economic system;

(b) as a method of mobilising and using labour for purposes of economic development;

(c) as a means of labour discipline;

(d) as a punishment for having participated in strikes;

(e) as a means of racial, social, national or religious discrimination.

Điều 2

Mọi Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế phê chuẩn Công ước này cam kết sử dụng các biện pháp có hiệu quả nhằm xóa bỏ ngay và toàn bộ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, như đã quy định tại Điều 1 Công ước này.

Các Điều từ 3 đến 10: Những quy định cuối cùng (xem phụ lục I).

Article 2

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to take effective measures to secure the immediate and complete abolition of forced or compulsory labour as specified in Article 1 of this Convention.

Articles 3 - 10: Final provisions (see Annex I).

Công ước số 138
Tuổi Tối thiểu, 1973

Công ước về Tuổi Tối thiểu được đi Làm việc

Lời nói đầu

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 Geneva ngày 06 tháng 7 năm 1973, trong kỳ họp thứ năm mươi tám,

Sau khi đã quyết định chấp thuận một số đề nghị về tuổi tối thiểu được đi làm việc, là nội dung thứ tư trong chương trình nghị sự kỳ họp, và

Ghi nhận những nội dung của Công ước về Tuổi Tối thiểu (Công nghiệp) năm 1919, Công ước về Tuổi Tối thiểu (Công việc trên Biển) năm 1920, Công ước về Tuổi Tối thiểu (Nông nghiệp) năm 1921, Công ước về Tuổi Tối thiểu (làm dưới Hầm tàu và Đốt lò) năm 1921, Công ước về Tuổi Tối thiểu (Việc làm Phi Công nghiệp) năm 1932, Công ước (sửa đổi) về Tuổi Tối thiểu (Công việc trên Biển) năm 1936, Công ước (sửa đổi) về Tuổi Tối thiểu (Công nghiệp) năm 1937, Công ước (sửa đổi) về Tuổi Tối thiểu (Việc làm Phi Công nghiệp) năm 1937, Công ước về Tuổi Tối thiểu (Ngư dân) năm 1959, Công ước về Tuổi Tối thiểu (Công việc dưới Mặt đất) năm 1965, và

Xét rằng đã đến lúc phải quy định một văn kiện quốc tế chung để sẽ từng bước thay thế những văn kiện hiện có chỉ được áp dụng đối với một số ít khu vực kinh tế, nhằm hoàn toàn xóa bỏ việc sử dụng lao động trẻ em, và

C138 - Minimum Age Convention, 1973

*Convention concerning Minimum Age
for Admission to Employment*

Preamble

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 Fifty-eighth Session on 6 June 1973, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to minimum age for admission to employment, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Noting the terms of the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, and

Considering that the time has come to establish a general instrument on the subject, which would gradually replace the existing ones applicable to limited economic sectors, with a view to achieving the total abolition of child labour, and

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

thông qua ngày 06 tháng 7 năm 1973, có thể gọi là Công ước về Tuổi Tối thiểu, 1973:

Điều 1

Mọi Thành viên mà ở đó Công ước này có hiệu lực cam kết theo đuổi một chính sách quốc gia, nhằm đảm bảo hiện quả việc bãi bỏ lao động trẻ em và nâng dần Tuổi tối thiểu được đi làm việc hoặc được lao động tới độ tuổi mà các thiếu niên có thể phát triển đầy đủ nhất về trí lực và thể lực.

Điều 2

1. Mọi Thành viên phê chuẩn Công ước này, trong bản tuyên bố kèm theo văn bản phê chuẩn, sẽ phải ghi rõ tuổi tối thiểu được đi làm việc hoặc được đi lao động trên lãnh thổ của mình và trên các phương tiện giao thông có đăng kiểm trên lãnh thổ của mình; theo quy định tại các Điều từ 4 đến 8 Công ước này, không một ai ở tuổi dưới mức tối thiểu đó được đi làm việc hoặc được lao động trong bất cứ nghề nào.

2. Mọi Thành viên sau khi đã phê chuẩn Công ước này có thể có những thông báo mới cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế biết rằng đã nâng cao tuổi tối thiểu đã ghi trước đó.

3. Tuổi tối thiểu đã ghi theo Khoản 1 Điều này sẽ không được dưới độ tuổi hoàn thành chương trình giáo dục phổ cập và bất kỳ trường hợp nào cũng không được dưới 15 tuổi.

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-three the following Convention, which may be cited as the Minimum Age Convention, 1973:

Article 1

Each Member for which this Convention is in force undertakes to pursue a national policy designed to ensure the effective abolition of child labour and to raise progressively the minimum age for admission to employment or work to a level consistent with the fullest physical and mental development of young persons.

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall specify, in a declaration appended to its ratification, a minimum age for admission to employment or work within its territory and on means of transport registered in its territory; subject to Articles 4 to 8 of this Convention, no one under that age shall be admitted to employment or work in any occupation.

2. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by further declarations, that it specifies a minimum age higher than that previously specified.

3. The minimum age specified in pursuance of paragraph 1 of this Article shall not be less than the age of completion of compulsory schooling and, in any case, shall not be less than 15 years.

4. Mặc dù có những quy định tại Khoản 3 Điều này, mọi Thành viên mà nền kinh tế và phương tiện giáo dục chưa phát triển đầy đủ thì sau khi tham khảo các tổ chức có liên quan (nếu có) của người sử dụng lao động và của người lao động có thể ghi mức 14 tuổi trong giai đoạn đầu.

5. Mọi Thành viên đã quy định mức tối thiểu là 14 tuổi theo Khoản 4 Điều này, thì trong các báo cáo về việc áp dụng Công ước này theo Điều 22 của Hiến chương Tổ chức Lao động Quốc tế, phải cho biết:

a) lý do quyết định của họ vẫn tồn tại; hoặc

b) hoặc họ sẽ thôi không dựa vào Khoản 4 nói trên, kể từ một thời điểm đã chỉ rõ.

Điều 3

1. Đối với mọi loại việc làm hoặc loại lao động nào mà tính chất hoặc điều kiện tiến hành có thể có hại cho sức khỏe, an toàn hoặc phẩm hạnh của thiếu niên, thì mức tối thiểu không được dưới 18 tuổi.

2. Những loại việc làm hoặc lao động nêu trong Khoản 1 Điều này sẽ do pháp luật hoặc quy định quốc gia hoặc do cơ quan có thẩm quyền xác định, sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức có liên quan (nếu có) của người sử dụng lao động và của người lao động.

3. Mặc dù có những quy định của Khoản 1 Điều này, pháp luật hoặc quy định quốc gia hoặc cơ quan có thẩm quyền vẫn

4. Notwithstanding the provisions of paragraph 3 of this Article, a Member whose economy and educational facilities are insufficiently developed may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, initially specify a minimum age of 14 years.

5. Each Member which has specified a minimum age of 14 years in pursuance of the provisions of the preceding paragraph shall include in its reports on the application of this Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation a statement:

(a) that its reason for doing so subsists; or

(b) that it renounces its right to avail itself of the provisions in question as from a stated date.

Article 3

1. The minimum age for admission to any type of employment or work which by its nature or the circumstances in which it is carried out is likely to jeopardise the health, safety or morals of young persons shall not be less than 18 years.

2. The types of employment or work to which paragraph 1 of this Article applies shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist.

3. Notwithstanding the provisions of paragraph 1 of this Article, national laws or regulations or the competent authority may, after consultation with the organisations of

có thể sau khi tham khảo ý kiến của các tổ chức có liên quan (nếu có) của người sử dụng lao động và của người lao động, cho phép các thiếu niên được đi làm việc hoặc lao động ngay từ độ tuổi 16, với điều kiện là sức khỏe, an toàn hoặc phẩm hạnh của họ phải được đảm bảo đầy đủ, phải có sự dạy dỗ hoặc đào tạo nghề cụ thể và thích đáng trong ngành hoạt động tương ứng.

Điều 4

1. Chừng nào cần thiết và sau khi tham khảo ý kiến của các tổ chức có liên quan (nếu có) của người sử dụng lao động và của người lao động, cơ quan có thẩm quyền có thể không áp dụng Công ước này cho một số ít việc làm hoặc công việc, nếu việc áp dụng Công ước này cho những loại việc làm hoặc công việc đó sẽ gây ra những khó khăn đặc biệt và đáng kể cho việc thi hành.

2. Mọi Thành viên phê chuẩn Công ước này, trong báo cáo đầu tiên về việc áp dụng Công ước này theo Điều 22 của Hiến chương Tổ chức Lao động Quốc tế, phải chỉ rõ kèm theo lý do để chứng minh, những loại việc làm nào là đối tượng được loại ra theo Khoản 1 Điều này và trong báo cáo đó, sẽ phải tường trình quan điểm pháp luật và thực tiễn của mình đối với những loại việc làm đó, vạch rõ mình đã áp dụng hoặc dự định sẽ áp dụng Công ước này ở mức độ nào đối với những loại việc nói trên.

3. Không được loại trừ việc làm hoặc công việc theo Điều 3 Công ước này trong quá trình áp dụng Công ước này, phù hợp với quy định của Điều này.

employers and workers concerned, where such exist, authorise employment or work as from the age of 16 years on condition that the health, safety and morals of the young persons concerned are fully protected and that the young persons have received adequate specific instruction or vocational training in the relevant branch of activity.

Article 4

1. In so far as necessary, the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, may exclude from the application of this Convention limited categories of employment or work in respect of which special and substantial problems of application arise.

2. Each Member which ratifies this Convention shall list in its first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraph 1 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the categories excluded and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

3. Employment or work covered by Article 3 of this Convention shall not be excluded from the application of the Convention in pursuance of this Article.

Điều 5

1. Mọi Thành viên mà nền kinh tế và các phương tiện hành chính chưa phát triển đầy đủ thì có thể giới hạn phạm vi áp dụng Công ước này trong giai đoạn đầu sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức có liên quan (nếu có) của người sử dụng lao động và của người lao động.

2. Mọi Thành viên muốn sử dụng Khoản 1 Điều này, thì trong bản tuyên bố kèm theo văn bản phê chuẩn của mình, phải ghi rõ những ngành hoạt động kinh tế nào hoặc những loại cơ sở nào sẽ áp dụng những quy định của Công ước này.

3. Phạm vi áp dụng của Công ước này ít nhất phải bao gồm: khai khoáng; sản xuất; xây dựng; điện; khí đốt và nước; dịch vụ vệ sinh; vận tải, lưu trữ và truyền thông; các đồn điền và các cơ sở nông nghiệp khác chủ yếu được sản xuất nhằm mục đích thương mại, trừ những cơ sở gia đình hoặc quy mô nhỏ, sản xuất cho thị trường địa phương và không thường xuyên sử dụng người lao động làm công ăn lương.

4. Mọi Thành viên đã giới hạn phạm vi áp dụng Công ước theo Điều này:

a) sẽ phải chỉ rõ trong các báo cáo theo Điều 22 của Hiến chương Tổ chức Lao động Quốc tế tình trạng chung về thiếu niên và trẻ em đi làm việc hoặc lao động trong những ngành hoạt động được loại ra khỏi phạm vi áp dụng Công ước này, cũng như mọi tiến bộ đã đạt được nhằm áp dụng rộng rãi hơn những quy định của Công ước;

b) bất kỳ lúc nào cũng có thể mở rộng phạm vi áp dụng

Article 5

1. A Member whose economy and administrative facilities are insufficiently developed may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, initially limit the scope of application of this Convention.

2. Each Member which avails itself of the provisions of paragraph 1 of this Article shall specify, in a declaration appended to its ratification, the branches of economic activity or types of undertakings to which it will apply the provisions of the Convention.

3. The provisions of the Convention shall be applicable as a minimum to the following: mining and quarrying; manufacturing; construction; electricity, gas and water; sanitary services; transport, storage and communication; and plantations and other agricultural undertakings mainly producing for commercial purposes, but excluding family and small-scale holdings producing for local consumption and not regularly employing hired workers.

4. Any Member which has limited the scope of application of this Convention in pursuance of this Article:

(a) shall indicate in its reports under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation the general position as regards the employment or work of young persons and children in the branches of activity which are excluded from the scope of application of this Convention and any progress which may have been made towards wider application of the provisions of the Convention;

(b) may at any time formally extend the scope of

Công ước bằng một bản tuyên bố gửi cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế.

Điều 6

Công ước này không áp dụng đối với các công việc mà trẻ em hoặc thiếu niên đang theo học tại các trường học nói chung, các trường dạy nghề hoặc kỹ thuật, trong các cơ sở đào tạo khác, cũng không áp dụng đối với công việc mà những người từ 14 tuổi trở lên tiến hành trong các cơ sở, nếu công việc này được tiến hành theo đúng những điều kiện mà cơ quan có thẩm quyền quy định, sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức có liên quan nếu có của người sử dụng lao động và của người lao động, và là một bộ phận không tách rời:

a) của một chương trình giáo dục đào tạo thuộc một nhà trường hay một trường cơ sở đào tạo chịu trách nhiệm chủ yếu;

b) của một chương trình đào tạo, được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận và được tiến hành chủ yếu hoặc toàn bộ trong phạm vi một cơ sở;

c) hoặc của một chương trình hướng nghiệp nhằm tạo điều kiện dễ dàng cho việc lựa chọn nghề nghiệp hay lựa chọn một hướng đào tạo nghề nào đó.

Điều 7

1. Pháp luật hoặc quy định quốc gia có thể cho phép người từ 13 đến 15 tuổi được làm hoặc được lao động đối với những công việc nhẹ nhàng mà:

a) không có khả năng gây hại đến sức khỏe hoặc sự phát triển của họ; và

application by a declaration addressed to the Director-General of the International Labour Office.

Article 6

This Convention does not apply to work done by children and young persons in schools for general, vocational or technical education or in other training institutions, or to work done by persons at least 14 years of age in undertakings, where such work is carried out in accordance with conditions prescribed by the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, and is an integral part of:

(a) a course of education or training for which a school or training institution is primarily responsible;

(b) a programme of training mainly or entirely in an undertaking, which programme has been approved by the competent authority; or

(c) a programme of guidance or orientation designed to facilitate the choice of an occupation or of a line of training.

Article 7

1. National laws or regulations may permit the employment or work of persons 13 to 15 years of age on light work which is:

(a) not likely to be harmful to their health or development; and

b) không phương hại việc tham gia học tập, việc họ tham gia vào chương trình hướng nghiệp hay đào tạo nghề đã được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận, hoặc khả năng được hưởng lợi từ việc được giáo dục.

2. Pháp luật hoặc quy định quốc gia có thể cho phép những người từ 15 tuổi trở lên đi làm việc hoặc lao động tuy chưa học hết chương trình giáo dục phổ cập, trong các công việc thỏa mãn các điều kiện đã nêu trong các Điểm a và b Khoản 1 Điều này.

3. Cơ quan có thẩm quyền sẽ xác định những hoạt động nào trong đó việc sử dụng lao động hoặc đi làm việc sẽ được phép tiến hành theo đúng các Khoản 1 và 2 Điều này, quy định số giờ và những điều kiện của việc sử dụng lao động hoặc công việc đó.

4. Mặc dù có những quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 của Điều này, Thành viên nào đã sử dụng những quy định tại Khoản 4 Điều 2 vẫn có thể, chừng nào còn dựa vào những quy định đó, thay thế các độ tuổi 12 và 14 cho các độ tuổi 13 và 15 đã nêu trong Khoản 1 và thay thế độ tuổi 14 cho 15 nêu trong Khoản 2 Điều này.

Điều 8

1. Sau khi đã tham khảo ý kiến các tổ chức có liên quan (nếu có) của người sử dụng lao động và của người lao động, cơ quan có thẩm quyền có thể cho phép có ngoại lệ đối với việc cấm sử dụng hoặc cấm lao động nêu tại Điều 2 Công ước này bằng cách cấp giấy phép cho từng cá nhân tham gia các hoạt động như việc biểu diễn nghệ thuật.

(b) not such as to prejudice their attendance at school, their participation in vocational orientation or training programmes approved by the competent authority or their capacity to benefit from the instruction received.

2. National laws or regulations may also permit the employment or work of persons who are at least 15 years of age but have not yet completed their compulsory schooling on work which meets the requirements set forth in sub-paragraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article.

3. The competent authority shall determine the activities in which employment or work may be permitted under paragraphs 1 and 2 of this Article and shall prescribe the number of hours during which and the conditions in which such employment or work may be undertaken.

4. Notwithstanding the provisions of paragraphs 1 and 2 of this Article, a Member which has availed itself of the provisions of paragraph 4 of Article 2 may, for as long as it continues to do so, substitute the ages 12 and 14 for the ages 13 and 15 in paragraph 1 and the age 14 for the age 15 in paragraph 2 of this Article.

Article 8

1. After consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, the competent authority may, by permits granted in individual cases, allow exceptions to the prohibition of employment or work provided for in Article 2 of this Convention, for such purposes as participation in artistic performances.

2. Giấy phép đó phải giới hạn số giờ và quy định điều kiện của việc sử dụng lao động hoặc công việc được cho phép.

Điều 9

1. Cơ quan có thẩm quyền phải có những biện pháp cần thiết, kể cả những chế tài thích đáng, để đảm bảo việc thi hành hữu hiệu những quy định của Công ước này.

2. Pháp luật hoặc các quy định quốc gia hoặc cơ quan có thẩm quyền phải xác định những chủ thể có trách nhiệm tuân thủ những quy định của Công ước này.

3. Pháp luật hoặc quy định quốc gia hoặc cơ quan có thẩm quyền phải quy định rằng người sử dụng lao động phải lưu trữ và cung cấp thông tin về sổ đăng ký hoặc những tài liệu khác; sổ đăng ký hoặc tài liệu đó phải có thông tin về tên, tuổi hoặc ngày tháng năm sinh, đã được chứng nhận bất cứ khi nào có thể, của những người dưới 18 mà mình sử dụng hoặc đang làm việc cho mình.

Điều 10

1. Công ước này sửa đổi: Công ước về Tuổi Tối thiểu (công nghiệp) năm 1919, Công ước về Tuổi Tối thiểu (Công việc trên Biển) năm 1920, Công ước về Tuổi Tối thiểu (Nông nghiệp) năm 1921, Công ước về Tuổi Tối thiểu (làm dưới Hầm tàu và Đốt lò) năm 1921, Công ước về Tuổi Tối thiểu (Việc làm Phi Công nghiệp) năm 1932, Công ước (sửa đổi) về Tuổi Tối thiểu (Công việc trên Biển) năm 1936, Công ước (sửa đổi) về Tuổi Tối thiểu (Nông nghiệp) năm 1937, Công ước (sửa đổi) về Tuổi Tối thiểu (Việc làm Phi Công nghiệp) năm 1937, Công ước về Tuổi Tối thiểu (Ngư dân) năm 1959, Công ước

2. Permits so granted shall limit the number of hours during which and prescribe the conditions in which employment or work is allowed.

Article 9

1. All necessary measures, including the provision of appropriate penalties, shall be taken by the competent authority to ensure the effective enforcement of the provisions of this Convention.

2. National laws or regulations or the competent authority shall define the persons responsible for compliance with the provisions giving effect to the Convention.

3. National laws or regulations or the competent authority shall prescribe the registers or other documents which shall be kept and made available by the employer; such registers or documents shall contain the names and ages or dates of birth, duly certified wherever possible, of persons whom he employs or who work for him and who are less than 18 years of age.

Article 10

1. This Convention revises, on the terms set forth in this Article, the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937,

về Tuổi Tối thiểu (Công việc dưới Mặt đất) năm 1965, theo những điều kiện dưới đây.

2. Việc Công ước này có hiệu lực sẽ không ngăn cản việc tiếp tục phê chuẩn Công ước (sửa đổi) về Tuổi Tối thiểu (Công việc trên biển) năm 1936, Công ước (sửa đổi) về Tuổi Tối thiểu (Nông nghiệp) năm 1937, Công ước (sửa đổi) về Tuổi Tối thiểu (Việc làm Phi Công nghiệp) năm 1937, Công ước về Tuổi Tối thiểu (Ngư dân) năm 1959, Công ước về Tuổi Tối thiểu (Công việc dưới Mặt đất) năm 1965.

3. Công ước về Tuổi Tối thiểu (Công nghiệp) năm 1919, Công ước về Tuổi Tối thiểu (Công việc trên Biển) năm 1920, Công ước về Tuổi Tối thiểu (Nông nghiệp) năm 1921, Công ước về Tuổi Tối thiểu (làm dưới Hầm tàu và Đốt lò) năm 1921 sẽ không được tiếp tục phê chuẩn, khi tất cả các Thành viên tham gia các Công ước đó tán thành việc không tiếp tục phê chuẩn bằng cách phê chuẩn Công ước này hoặc bằng một bản tuyên bố gửi Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế.

4. Khi Công ước này bắt đầu có hiệu lực và những nghĩa vụ kèm theo Công ước được chấp nhận:

a) bởi một Thành viên đã tham gia Công ước (sửa đổi) về Tuổi Tối thiểu (Công nghiệp) năm 1937 và đã ghi rõ theo đúng Điều 2 Công ước này, tuổi tối thiểu không dưới 15 tuổi, thì sẽ đương nhiên bãi ước ngay việc phê chuẩn Công ước trước,

b) đối với việc làm phi công nghiệp theo định nghĩa của Công ước về Tuổi Tối thiểu (Việc làm Phi Công nghiệp) năm 1932, bởi một Thành viên đã tham gia Công ước đó, thì đương nhiên bãi ước ngay Công ước đó,

the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965.

2. The coming into force of this Convention shall not close the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, or the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, to further ratification.

3. The Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, and the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, shall be closed to further ratification when all the parties thereto have consented to such closing by ratification of this Convention or by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office.

4. When the obligations of this Convention are accepted:

(a) by a Member which is a party to the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,

(b) in respect of non-industrial employment as defined in the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, by a Member which is a party to that Convention, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,

c) đối với việc làm phi công nghiệp theo định nghĩa của Công ước (sửa đổi) về Tuổi Tối thiểu (Việc làm Phi Công nghiệp) năm 1937, bởi một Thành viên đã tham gia Công ước đó mà ghi rõ theo đúng Điều 2 Công ước này, tuổi tối thiểu không dưới 15 tuổi thì sẽ đương nhiên bãi ước ngay Công ước đó,

d) đối với việc làm trên biển, bởi một Thành viên tham gia Công ước (sửa đổi) về Tuổi Tối thiểu (Công việc trên Biển) năm 1936 và ghi rõ theo đúng Điều 2 Công ước này tuổi tối thiểu không dưới 15 tuổi, hoặc Thành viên đó ghi rõ rằng Điều 3 Công ước này được áp dụng cho công việc trên biển, thì đương nhiên sẽ bãi ước ngay Công ước về Tuổi Tối thiểu năm 1936,

e) đối với việc đánh cá trên biển, bởi một Thành viên đã tham gia Công ước về Tuổi Tối thiểu (Ngư dân) năm 1959, đã ghi rõ theo đúng Điều 2 Công ước này, tuổi tối thiểu không dưới 15 tuổi hoặc ghi rõ rằng Điều 3 Công ước này được áp dụng cho việc đánh cá trên biển, thì đương nhiên bãi ước ngay Công ước trước,

f) bởi một Thành viên đã tham gia Công ước về Tuổi Tối thiểu (Công việc dưới Mặt đất) năm 1965, đã ghi rõ theo đúng Điều 2 Công ước này, tuổi tối thiểu không thấp hơn độ tuổi mà họ đã ghi rõ theo Công ước năm 1965 hoặc ghi rõ rằng độ tuổi đó theo đúng Điều 3 Công ước này, được áp dụng cho các công việc dưới mặt đất, thì đương nhiên bãi ước ngay Công ước về Tuổi tối thiểu (Công việc dưới Mặt đất) năm 1965.

(c) in respect of non-industrial employment as defined in the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, by a Member which is a party to that Convention, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,

(d) in respect of maritime employment, by a Member which is a party to the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that Article 3 of this Convention applies to maritime employment, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,

(e) in respect of employment in maritime fishing, by a Member which is a party to the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that Article 3 of this Convention applies to employment in maritime fishing, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,

(f) by a Member which is a party to the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, and a minimum age of not less than the age specified in pursuance of that Convention is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that such an age applies to employment underground in mines in virtue of Article 3 of this Convention, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,

if and when this Convention shall have come into force.

5. Khi Công ước này có hiệu lực và những nghĩa vụ kèm theo Công ước được chấp nhận thì:

a) sẽ bãi ước Công ước về Tuổi Tối thiểu (Công nghiệp) năm 1919 theo Điều 12 của Công ước đó,

b) sẽ bãi ước Công ước về Tuổi Tối thiểu (Nông nghiệp) năm 1921 theo Điều 9 của Công ước đó đối với nông nghiệp,

c) đối với công việc trên biển, sẽ bãi ước Công ước về Tuổi Tối thiểu (Công việc trên biển) năm 1920, theo Điều 10 của Công ước đó và sẽ bãi ước Công ước về Tuổi Tối thiểu (làm dưới Hầm tàu và Đốt lò) năm 1921 theo Điều 12 của Công ước đó.

Các Điều từ 11 đến 17: Những quy định cuối cùng (xem phụ lục I).

5. Acceptance of the obligations of this Convention:

(a) shall involve the denunciation of the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, in accordance with Article 12 thereof,

(b) in respect of agriculture shall involve the denunciation of the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, in accordance with Article 9 thereof,

(c) in respect of maritime employment shall involve the denunciation of the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, in accordance with Article 10 thereof, and of the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, in accordance with Article 12 thereof,

if and when this Convention shall have come into force.

Articles 11 – 17: Final provisions (see Annex I).

Công ước số 182

Những Hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất, 1999

Công ước về Nghiêm cấm và Hành động Khẩn cấp Xóa bỏ các Hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất

Lời nói đầu

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 Geneva ngày 01 tháng 6 năm 1999 trong kỳ họp lần thứ tám mươi bảy,

Xem xét nhu cầu thông qua những văn kiện mới để cấm và loại bỏ những hình thức lao động trẻ em tội tệ nhất là ưu tiên chính trong hành động quốc gia và quốc tế, bao gồm cả hợp tác và hỗ trợ quốc tế để bổ sung cho Công ước và Khuyến nghị về Tuổi Tối thiểu được đi Làm việc, năm 1973, hiện vẫn là văn kiện cơ bản về lao động trẻ em, và

Thấy rằng việc loại bỏ có hiệu quả những hình thức lao động trẻ em tội tệ nhất đòi hỏi phải hành động tức thời và toàn diện có xem xét đến tầm quan trọng của giáo dục cơ bản miễn phí và sự cần thiết đưa những trẻ em có liên quan ra khỏi tất cả những công việc như vậy và giúp các em phục hồi và hoà nhập xã hội trong khi đáp ứng những nhu cầu của gia đình các em, và

Nhắc lại Nghị quyết về loại bỏ lao động trẻ em được Hội nghị Lao động Quốc tế thông qua ở kỳ họp lần thứ 83 năm 1996, và

C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999

Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 87th Session on 1 June 1999, and

Considering the need to adopt new instruments for the prohibition and elimination of the worst forms of child labour, as the main priority for national and international action, including international cooperation and assistance, to complement the Convention and the Recommendation concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973, which remain fundamental instruments on child labour, and

Considering that the effective elimination of the worst forms of child labour requires immediate and comprehensive action, taking into account the importance of free basic education and the need to remove the children concerned from all such work and to provide for their rehabilitation and social integration while addressing the needs of their families, and

Recalling the resolution concerning the elimination of child labour adopted by the International Labour Conference at its 83rd Session in 1996, and

Nhận thấy rằng nghèo khó là nguyên nhân chính của lao động trẻ em, và những giải pháp lâu dài cho vấn đề này là tăng trưởng kinh tế bền vững dẫn đến tiến bộ xã hội, đặc biệt là giảm nghèo và giáo dục phổ cập, và

Nhắc lại Công ước về Quyền Trẻ em được Đại Hội đồng Liên Hợp Quốc thông qua vào ngày 20 tháng 11 năm 1989, và

Nhắc lại Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế về những Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động và cơ chế theo dõi thực hiện Tuyên bố, được Hội nghị Lao động Quốc tế thông qua ở kỳ họp lần thứ 86 năm 1998, và

Nhắc lại rằng, một số hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất đã được những văn kiện quốc tế khác đề cập đến, đặc biệt là Công ước về Lao động Cưỡng bức năm 1930, và Công ước Bổ sung của Liên Hợp quốc về việc Xoá bỏ Chế độ Nô lệ, Buôn bán Nô lệ và các Hình thức Tương tự như Chế độ Nô lệ năm 1956, và

Quyết định thông qua một số đề nghị về lao động trẻ em là nội dung thứ tư trong chương trình nghị sự của kỳ họp này, và

Quyết định rằng những đề nghị đó sẽ mang hình thức của một Công ước quốc tế;

thông qua ngày 17 tháng 6 năm 1999 Công ước dưới đây, gọi là Công ước những Hình thức Lao động Trẻ em Tồi tệ nhất, 1999:

Recognizing that child labour is to a great extent caused by poverty and that the long-term solution lies in sustained economic growth leading to social progress, in particular poverty alleviation and universal education, and

Recalling the Convention on the Rights of the Child adopted by the United Nations General Assembly on 20 November 1989, and

Recalling the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted by the International Labour Conference at its 86th Session in 1998, and

Recalling that some of the worst forms of child labour are covered by other international instruments, in particular the Forced Labour Convention, 1930, and the United Nations Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery, 1956, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to child labour, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this seventeenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-nine the following Convention, which may be cited as the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999.

Điều 1

Mỗi một Thành viên phê chuẩn Công ước này sẽ áp dụng những biện pháp tức thời và hữu hiệu để đảm bảo việc cấm và loại bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất như một vấn đề khẩn cấp.

Điều 2

Trong Công ước này, thuật ngữ “trẻ em” sẽ được áp dụng cho tất cả những ai dưới 18 tuổi.

Điều 3

Trong Công ước này, thuật ngữ “những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất” bao gồm:

a) Tất cả những hình thức nô lệ hay những hành động tương tự như nô lệ, như buôn bán trẻ em, gán nợ, nông nô hoặc lao động cưỡng bức hay bắt buộc, bao gồm cả việc tuyển mộ trẻ em cưỡng bức hoặc bắt buộc để sử dụng trong xung đột vũ trang;

b) Việc sử dụng, mua bán hay chào mời trẻ em cho mục đích mại dâm, cho việc sản xuất sách báo hay các chương trình khiêu dâm;

c) Việc sử dụng mua bán hay chào mời trẻ em cho các hoạt động bất hợp pháp, đặc biệt cho việc sản xuất và buôn lậu ma túy như đã được định nghĩa trong các hiệp ước quốc tế liên quan;

d) Những công việc có khả năng làm hại đến sức khỏe, sự an toàn hay đạo đức của trẻ em, do bản chất của công việc hay do hoàn cảnh, điều kiện tiến hành công việc.

Article 1

Each Member which ratifies this Convention shall take immediate and effective measures to secure the prohibition and elimination of the worst forms of child labour as a matter of urgency.

Article 2

For the purposes of this Convention, the term “child” shall apply to all persons under the age of 18.

Article 3

For the purposes of this Convention, the term “the worst forms of child labour” comprises:

(a) all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict;

(b) the use, procuring or offering of a child for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances;

(c) the use, procuring or offering of a child for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs as defined in the relevant international treaties;

(d) work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of children.

Điều 4

1. Những loại công việc được đề cập ở Khoản d Điều 3 Công ước này sẽ do luật hoặc quy định của quốc gia hay cơ quan có thẩm quyền của quốc gia quy định, sau khi tham khảo ý kiến với tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động có liên quan và xem xét những tiêu chuẩn quốc tế tương ứng, đặc biệt Khoản 3 và 4 của Khuyến nghị về những Hình thức Lao động trẻ em Tồi tệ nhất năm 1999.

2. Cơ quan có thẩm quyền sẽ xác định những nơi có tồn tại những loại công việc nói trên sau khi tham khảo ý kiến của các tổ chức người lao động và người sử dụng lao động có liên quan.

3. Danh sách những loại công việc được xác định theo Khoản 1 của Điều này sẽ được xem xét và sửa đổi theo định kỳ khi cần thiết, sau khi tham khảo ý kiến của các tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động có liên quan.

Điều 5

Sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động, mỗi Thành viên sẽ thiết lập hay chỉ định những cơ chế thích hợp để giám sát việc thực hiện những quy định làm cho Công ước này có hiệu lực.

Điều 6

1. Mỗi Thành viên sẽ xây dựng và thực hiện những chương trình hành động nhằm xóa bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất như một hành động ưu tiên.

2. Những chương trình hành động này sẽ được xây dựng

Article 4

1. The types of work referred to under Article 3(d) shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, taking into consideration relevant international standards, in particular Paragraphs 3 and 4 of the Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999.

2. The competent authority, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, shall identify where the types of work so determined exist.

3. The list of the types of work determined under paragraph 1 of this Article shall be periodically examined and revised as necessary, in consultation with the organizations of employers and workers concerned.

Article 5

Each Member shall, after consultation with employers' and workers' organizations, establish or designate appropriate mechanisms to monitor the implementation of the provisions giving effect to this Convention.

Article 6

1. Each Member shall design and implement programmes of action to eliminate as a priority the worst forms of child labour.

2. Such programmes of action shall be designed and

và thực hiện có sự tham khảo ý kiến của các cơ quan chính phủ có liên quan và các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động, có xét đến quan điểm của các nhóm liên quan khác nếu thích hợp.

Điều 7

1. Mỗi Thành viên sẽ tiến hành tất cả các biện pháp cần thiết để đảm bảo thực hiện và thi hành có hiệu quả những quy định làm cho Công ước này có hiệu lực, bao gồm quy định và áp dụng các chế tài hình sự hoặc các chế tài khác, khi phù hợp.

2. Xét tầm quan trọng của giáo dục trong việc xóa bỏ lao động trẻ em, mỗi Thành viên sẽ áp dụng những biện pháp hữu hiệu trong một khoảng thời gian nhất định để:

a) ngăn chặn sự tham gia của trẻ em vào những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất;

b) có những hỗ trợ trực tiếp cần thiết và thích hợp để đưa trẻ em thoát khỏi những hình thức lao động tồi tệ nhất, giúp các em phục hồi và hoà nhập với xã hội;

c) đảm bảo tất cả trẻ em sau khi thoát khỏi những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất được hưởng giáo dục cơ bản miễn phí, ở những nơi có thể và thích hợp và được đào tạo nghề;

d) xác định và tiếp cận những trẻ em có rủi ro đặc biệt; và

e) chú ý tới hoàn cảnh đặc biệt của trẻ em gái.

3. Mỗi Thành viên sẽ chỉ định một cơ quan có thẩm quyền chịu trách nhiệm về việc thực hiện những quy định làm cho Công ước này có hiệu lực.

implemented in consultation with relevant government institutions and employers' and workers' organizations, taking into consideration the views of other concerned groups as appropriate.

Article 7

1. Each Member shall take all necessary measures to ensure the effective implementation and enforcement of the provisions giving effect to this Convention including the provision and application of penal sanctions or, as appropriate, other sanctions.

2. Each Member shall, taking into account the importance of education in eliminating child labour, take effective and time-bound measures to:

(a) prevent the engagement of children in the worst forms of child labour;

(b) provide the necessary and appropriate direct assistance for the removal of children from the worst forms of child labour and for their rehabilitation and social integration;

(c) ensure access to free basic education, and, wherever possible and appropriate, vocational training, for all children removed from the worst forms of child labour;

(d) identify and reach out to children at special risk; and

(e) take account of the special situation of girls.

3. Each Member shall designate the competent authority responsible for the implementation of the provisions giving effect to this Convention.

Điều 8

Các Thành viên sẽ tiến hành những bước thích hợp để hỗ trợ nhau thực hiện những quy định của Công ước này thông qua việc tăng cường hợp tác và/hoặc hỗ trợ quốc tế bao gồm hỗ trợ cho các chương trình phát triển kinh tế và xã hội xóa nghèo và giáo dục phổ cập.

Các Điều từ 9 đến 16: Những quy định cuối cùng (xem phụ lục I).

Article 8

Members shall take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of this Convention through enhanced international cooperation and/or assistance including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.

Articles 9 – 16: Final provisions (see Annex I).

Công ước số 100
Trả công Bình đẳng, 1951

*Công ước về Trả công Bình đẳng giữa Lao động Nam
và Lao động Nữ cho một Công việc có Giá trị Ngang nhau*

Lời nói đầu

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 Geneva ngày 06 tháng 6 năm 1951, trong kỳ họp thứ ba mươi tư, và

Sau khi đã quyết định chấp thuận một số đề nghị về nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, là nội dung thứ bảy trong chương trình nghị của 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 29 tháng 6 năm 1951, Công ước dưới đây gọi là Công ước về Trả công Bình đẳng, 1951:

Điều 1

Trong Công ước này:

a) thuật ngữ “tiền công” bao gồm tiền lương thông thường, tiền lương cơ bản hoặc tiền lương tối thiểu và mọi thù lao bổ sung khác, được trả trực tiếp hoặc gián tiếp, bằng tiền mặt hoặc bằng hiện vật, do người sử dụng lao động trả cho người lao động và phát sinh từ việc làm của người lao động;

C100 - Equal Remuneration Convention, 1951
*Convention concerning Equal Remuneration for Men
and Women Workers for Work of Equal Value*

Preamble

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 Thirty-fourth Session on 6 June 1951, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, which is the seventh item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-one the following Convention, which may be cited as the Equal Remuneration Convention, 1951:

Article 1

For the purpose of this Convention:

(a) the term “remuneration” includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker’s employment;

b) thuật ngữ “trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau” là nói về các mức trả công được ấn định không phân biệt đối xử về giới tính.

Điều 2

1. Mỗi Thành viên, bằng những biện pháp thích hợp với các phương pháp hiện hành trong việc ấn định mức tiền công, phải khuyến khích và trong chừng mực phù hợp với các phương pháp ấy, bảo đảm việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với công việc có giá trị ngang nhau.

2. Nguyên tắc này có thể được áp dụng:

a) bằng pháp luật hoặc quy định quốc gia;

b) bằng cơ chế ấn định tiền lương đã được thiết lập hay công nhận về mặt pháp lý;

c) bằng thỏa ước tập thể giữa người sử dụng lao động và người lao động; hoặc

d) bằng cách kết hợp những biện pháp đó.

Điều 3

1. Nếu biện pháp đó có thể hỗ trợ thực hiện các quy định của Công ước này, thì phải sử dụng các biện pháp nhằm khuyến khích việc đánh giá việc làm một cách khách quan căn cứ trên những công việc phải thực hiện.

2. Những phương pháp sẽ được áp dụng để tiến hành việc đánh giá nói trên có thể được quyết định bởi các cơ quan có thẩm quyền trong việc ấn định mức tiền công hoặc bởi các bên

(b) the term “equal remuneration for men and women workers for work of equal value” refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

Article 2

1. Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

2. This principle may be applied by means of:

(a) national laws or regulations;

(b) legally established or recognised machinery for wage determination;

(c) collective agreements between employers and workers; or

(d) a combination of these various means.

Article 3

1. Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.

2. The methods to be followed in this appraisal may be decided upon by the authorities responsible for the determination of rates of remuneration, or, where such rates are determined by collective agreements, by the parties

ký kết thỏa ước tập thể, nếu mức tiền công được ấn định bằng thỏa ước lao động tập thể.

3. Những mức tiền công chênh lệch giữa những người lao động không xét theo giới tính, mà tương ứng với những khác biệt trong công việc phải làm đã được xác định bằng việc đánh giá khách quan nói trên, thì sẽ không được coi là trái với nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau.

Điều 4

Mỗi Thành viên sẽ hợp tác khi phù hợp với các tổ chức có liên quan của người sử dụng lao động và người lao động để thực hiện có hiệu quả những quy định của Công ước này.

Các Điều 5, 6 và từ 9 đến 14: Những quy định cuối cùng (xem Phụ lục I).

Các Điều 7, 8: Những quy định khác (xem Phụ lục II).

thereto.

3. Differential rates between workers which correspond, without regard to sex, to differences, as determined by such objective appraisal, in the work to be performed shall not be considered as being contrary to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

Article 4

Each Member shall co-operate as appropriate with the employers' and workers' organisations concerned for the purpose of giving effect to the provisions of this Convention.

Articles 5, 6 and 9 – 14: Final provisions (see Annex I).

Articles 7 and 8: Miscellaneous provisions (see Annex II).

Công ước số 111
Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), 1958

*Công ước về Phân biệt đối xử
trong Việc làm và Nghề nghiệp*

Lời nói đầu

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 Geneva ngày 04 tháng 6 năm 1958, trong kỳ họp thứ bốn mươi hai, và

Sau khi đã quyết định chấp thuận một số đề nghị về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp là nội dung thứ tư trong chương trình nghị sự của kỳ họp, và

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

Xét rằng Tuyên ngôn Philadelphia khẳng định tất cả mọi người sinh ra, không phân biệt chủng tộc, tín ngưỡng hay giới tính, đều có quyền mưu cầu đời sống vật chất đầy đủ và sự phát triển tinh thần trong điều kiện tự do và nhân phẩm, ổn định kinh tế và cơ hội bình đẳng, và

Xét rằng phân biệt đối xử là một sự vi phạm các quyền được ghi trong Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền,

thông qua ngày 25 tháng 6 năm 1958, Công ước dưới đây gọi là Công ước về Phân biệt Đối xử (trong Việc làm và Nghề nghiệp), năm 1958:

**C111 - Discrimination (Employment and Occupation)
Convention, 1958**

*Convention concerning Discrimination
in Respect of Employment and Occupation*

Preamble

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 Forty-second Session on 4 June 1958, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to discrimination in the field of employment and occupation, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, and

Considering that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Considering further that discrimination constitutes a violation of rights enunciated by the Universal Declaration of Human Rights,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-eight the following Convention, which may be cited as the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958:

Điều 1

1. Trong Công ước này, thuật ngữ “phân biệt đối xử” bao gồm:

a) mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội, có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ hội hoặc về đãi ngộ trong việc làm hoặc nghề nghiệp;

b) mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi khác nhằm triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ hội hoặc về đãi ngộ trong việc làm và nghề nghiệp có thể do Thành viên có liên quan xác định sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, của người lao động (nếu có) và các tổ chức thích hợp khác.

2. Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi cho một công việc nhất định và căn cứ trên những yêu cầu vốn có của công việc đó thì sẽ không coi là phân biệt đối xử.

3. Trong Công ước này, những thuật ngữ “việc làm” và “nghề nghiệp” bao hàm cả việc tiếp cận đào tạo nghề, tiếp cận việc làm và các nghề nghiệp cụ thể và điều khoản, điều kiện việc làm.

Điều 2

Mỗi Thành viên mà ở đó Công ước này có hiệu lực cam kết tuyên bố và theo đuổi một chính sách quốc gia, bằng những phương pháp phù hợp với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia, nhằm thúc đẩy bình đẳng về cơ hội và về đối xử trong việc làm và nghề nghiệp để xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử về mặt này.

Article 1

1. For the purpose of this Convention the term “discrimination” includes:

(a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;

(b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers’ and workers’ organisations, where such exist, and with other appropriate bodies.

2. Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not be deemed to be discrimination.

3. For the purpose of this Convention the terms “employment” and “occupation” include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

Article 2

Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.

Điều 3

Mỗi Thành viên mà ở đó Công ước này có hiệu lực phải có các biện pháp phù hợp với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia để:

a) đạt được sự hợp tác của các tổ chức của người sử dụng lao động, của người lao động và các tổ chức thích hợp khác nhằm đẩy mạnh việc chấp nhận và thực hiện chính sách này;

b) ban hành pháp luật và thúc đẩy các chương trình giáo dục nhằm đảm bảo việc chấp nhận và thực hiện chính sách này;

c) hủy bỏ mọi quy định pháp luật và sửa đổi mọi hướng dẫn hoặc thủ tục hành chính không phù hợp với chính sách đó;

d) theo đuổi chính sách việc làm với sự kiểm soát trực tiếp của một cơ quan có thẩm quyền cấp quốc gia;

e) bảo đảm sự tuân thủ chính sách trong hoạt động của các tổ chức hướng nghiệp, dạy nghề và sắp xếp việc làm theo chỉ đạo của cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp quốc gia;

f) thể hiện trong báo cáo hàng năm của mình về việc áp dụng Công ước này những biện pháp đã sử dụng để theo đuổi chính sách đó và kết quả đã đạt được.

Điều 4

Những biện pháp ảnh hưởng tới một cá nhân đang tham gia hoặc bị nghi ngờ chính đáng là đã tham gia một hoạt động phương hại tới an ninh quốc gia sẽ không được coi là phân biệt

Article 3

Each Member for which this Convention is in force undertakes, by methods appropriate to national conditions and practice:

(a) to seek the co-operation of employers' and workers' organisations and other appropriate bodies in promoting the acceptance and observance of this policy;

(b) to enact such legislation and to promote such educational programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy;

(c) to repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or practices which are inconsistent with the policy;

(d) to pursue the policy in respect of employment under the direct control of a national authority;

(e) to ensure observance of the policy in the activities of vocational guidance, vocational training and placement services under the direction of a national authority;

(f) to indicate in its annual reports on the application of the Convention the action taken in pursuance of the policy and the results secured by such action.

Article 4

Any measures affecting an individual who is justifiably suspected of, or engaged in, activities prejudicial to the security of the State shall not be deemed to be discrimination, provided that the individual concerned shall have the right to

đối xử, miễn là đương sự có quyền khiếu nại tới một cơ quan có thẩm quyền được thiết lập theo thực tiễn quốc gia.

Điều 5

1. Những biện pháp bảo vệ hoặc trợ giúp đặc biệt được quy định trong các Công ước hoặc Khuyến nghị khác mà Hội nghị Lao động Quốc tế đã thông qua không được coi là phân biệt đối xử.

2. Mọi Thành viên, sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và của người lao động (nếu có), đều có thể xác định những biện pháp đặc biệt khác nhằm đáp ứng nhu cầu riêng của những người mà việc bảo vệ hoặc sự trợ giúp đặc biệt đối với họ nói chung được thừa nhận là cần thiết vì những lý do như là giới tính, độ tuổi, khuyết tật, trách nhiệm gia đình, tình trạng xã hội hoặc văn hóa không phải là phân biệt đối xử.

Điều 6

Mỗi Thành viên phê chuẩn Công ước này cam kết áp dụng Công ước cho các lãnh thổ phi chính quốc, theo những quy định trong Hiến chương của Tổ chức Lao động Quốc tế.

Các Điều từ 7 đến 14: Những quy định cuối cùng (xem phụ lục I).

appeal to a competent body established in accordance with national practice.

Article 5

1. Special measures of protection or assistance provided for in other Conventions or Recommendations adopted by the International Labour Conference shall not be deemed to be discrimination.

2. Any Member may, after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, determine that other special measures designed to meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status, are generally recognised to require special protection or assistance, shall not be deemed to be discrimination.

Article 6

Each Member which ratifies this Convention undertakes to apply it to non-metropolitan territories in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation.

Articles 7 – 14: Final provisions (see Annex I).

PHỤ LỤC I
NHỮNG QUY ĐỊNH CUỐI CÙNG

Điều 1

Việc phê chuẩn chính thức Công ước này phải được đăng ký với Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế.

Điều 2

1. Công ước này chỉ mang tính bắt buộc với những Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế đã đăng ký việc phê chuẩn của mình với Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế.

2. Công ước này sẽ bắt đầu có hiệu lực sau 12 tháng kể từ ngày hai Thành viên đã đăng ký việc phê chuẩn của mình với Tổng Giám đốc.

3. Sau đó, Công ước này sẽ bắt đầu có hiệu lực sau 12 tháng đối với bất kỳ Thành viên nào kể từ ngày Thành viên đó đăng ký việc phê chuẩn với Tổng Giám đốc.

Điều 3

1. Thành viên đã phê chuẩn Công ước này có thể bãi ước sau khi kết thúc thời hạn 10 năm kể từ ngày Công ước bắt đầu có hiệu lực, bằng một văn bản đăng ký việc bãi ước với Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế. Việc bãi ước này chỉ có hiệu lực sau một năm kể từ ngày đăng ký với Tổng Giám đốc.

ANNEX I
FINAL PROVISIONS

Article 1

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 2

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 3

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.

2. Mỗi Thành viên đã phê chuẩn Công ước này, trong vòng 01 năm sau khi kết thúc thời hạn 10 năm đề cập ở khoản trên không thực hiện quyền bãi ước quy định tại Điều này, thì sẽ bị ràng buộc trong một thời hạn 10 năm nữa rồi sau đó mới có thể bãi ước Công ước này mỗi khi kết thúc thời hạn 10 năm theo những điều kiện quy định tại Điều này.

Điều 4

1. Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ thông báo cho mọi Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế biết mọi trường hợp đăng ký phê chuẩn và bãi ước mà các Thành viên đã truyền đạt cho Tổng Giám đốc.

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

Điều 5

Để đăng ký theo Điều 102 của Hiến chương Liên Hợp quốc, Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ truyền đạt cho Tổng Thư ký Liên Hợp quốc đầy đủ mọi chi tiết về việc phê chuẩn và các văn bản về bãi ước đã được đăng ký cho Tổng Giám đốc theo các quy định tại Điều trên.

Điều 6

Mỗi khi xét thấy cần thiết, Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ trình một bản báo cáo về tình hình hoạt động của Công ước này lên Hội nghị Toàn thể ILO và sẽ

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 ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 4

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 5

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 6

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of

xem xét có cần đưa vào chương trình nghị sự của Hội nghị việc sửa đổi một phần hoặc toàn bộ Công ước này hay không.

Điều 7

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

a) một Thành viên phê chuẩn một Công ước mới sửa đổi, thì sẽ đương nhiên dẫn đến sự bãi ước ngay lập tức đối với Công ước này vào lúc Công ước mới sửa đổi đó bắt đầu có hiệu lực, mặc dù có những quy định tại Điều 11;

b) kể từ ngày Công ước mới sửa đổi bắt đầu có hiệu lực, các Thành viên sẽ không tiếp tục phê chuẩn Công ước này nữa.

2. Trong mọi trường hợp, Công ước này sẽ giữ nguyên hiệu lực về cả hình thức và nội dung đối với những Thành viên đã phê chuẩn Công ước này mà không phê chuẩn Công ước mới sửa đổi.

Điều 8

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

this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 7

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 11 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 8

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

PHỤ LỤC II NHỮNG QUY ĐỊNH KHÁC

Điều 1

1. Đối với các vùng lãnh thổ nêu trong Điều 35 Hiến chương của Tổ chức Lao động Quốc tế đã được sửa đổi bởi Văn kiện sửa đổi Hiến chương của Tổ chức Lao động Quốc tế năm 1946, trừ các vùng lãnh thổ nêu tại Khoản 4 và 5 Điều 35 đã được sửa đổi nói trên, mỗi Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế phê chuẩn Công ước này phải thông báo cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế càng sớm càng tốt ngay sau khi phê chuẩn kèm theo một tuyên bố nêu rõ:

a) các vùng lãnh thổ mà Thành viên đó cam kết sẽ áp dụng toàn bộ các quy định của Công ước này mà không sửa đổi;

b) các vùng lãnh thổ mà Thành viên đó cam kết sẽ áp dụng những quy định của Công ước này với những sửa đổi và chi tiết những sửa đổi đó;

c) các vùng lãnh thổ không áp dụng Công ước này và trong trường hợp đó, lý do không áp dụng;

d) các vùng lãnh thổ mà Thành viên đó còn bảo lưu quyết định của mình.

2. Những cam kết nêu trong Điều (a) và (b) Khoản 1 của Điều này được coi là một phần không thể thiếu trong việc phê chuẩn và có hiệu lực cùng với việc phê chuẩn.

ANNEX II MISCELLANEOUS PROVISIONS

Article 1

1. In respect of the territories referred to in Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation as amended by the Constitution of the International Labour Organisation Instrument of Amendment 1946, other than the territories referred to in paragraphs 4 and 5 of the said article as so amended, each Member of the Organisation which ratifies this Convention shall communicate to the Director-General of the International Labour Office with or as soon as possible after its ratification a declaration stating:

(a) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

(b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;

(c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;

(d) the territories in respect of which it reserves its decision.

2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Mọi Thành viên có thể hủy bỏ toàn bộ hoặc một phần quyết định bảo lưu được đưa ra trong tuyên bố ban đầu của mình theo Điểm (b), (c) hoặc (d) Khoản 1 Điều này tại bất cứ thời điểm nào bằng một tuyên bố khác sau đó.

4. Mọi Thành viên, vào bất cứ thời điểm nào mà Công ước này bị bãi ước theo quy định tại Điều 16, có thể thông báo cho Tổng Giám đốc một tuyên bố sửa đổi bất cứ điều khoản nào trong tuyên bố trước đó và ghi rõ quan điểm hiện nay về những vùng lãnh thổ mà Thành viên đó xác định.

Điều 2

1. Trong trường hợp đối tượng của Công ước này thuộc phạm vi quyền tự trị của bất cứ vùng lãnh thổ phi chính quốc nào thì Thành viên chịu trách nhiệm về quan hệ quốc tế của vùng lãnh thổ đó có thể thông báo cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế một tuyên bố chấp nhận những nghĩa vụ của Công ước này thay cho vùng lãnh thổ đó, trên cơ sở nhất trí với chính phủ của vùng lãnh thổ đó.

2. Tuyên bố chấp nhận những nghĩa vụ của Công ước này có thể được thông báo cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế:

a) bởi từ hai Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế trở lên đối với mọi vùng lãnh thổ thuộc thẩm quyền chung của họ; hoặc

b) bởi cơ quan quốc tế chịu trách nhiệm điều hành vùng lãnh thổ, theo Hiến chương Liên Hợp quốc đối với vùng lãnh thổ đó.

3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservations made in its original declaration in virtue of subparagraphs (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 16, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 2

1. Where the subject-matter of this Convention is within the self-governing powers of any non-metropolitan territory, the Member responsible for the international relations of that territory may, in agreement with the government of the territory, communicate to the Director-General of the International Labour Office a declaration accepting on behalf of the territory the obligations of this Convention.

2. A declaration accepting the obligations of this Convention may be communicated to the Director-General of the International Labour Office:

(a) by two or more Members of the Organisation in respect of any territory which is under their joint authority; or

(b) by any international authority responsible for the administration of any territory, in virtue of the Charter of the United Nations or otherwise, in respect of any such territory.

3. Tuyên bố gửi Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế phù hợp với những khoản trên của Điều này phải nêu rõ các quy định của Công ước sẽ được áp dụng tại vùng lãnh thổ có liên quan mà không sửa đổi hoặc có sửa đổi; trong trường hợp tuyên bố chỉ ra rằng các quy định của Công ước này sẽ được áp dụng với một số sửa đổi, tuyên bố phải nêu rõ chi tiết về những sửa đổi nói trên.

4. Một Thành viên, nhiều Thành viên hoặc cơ quan quốc tế có liên quan có thể từ bỏ toàn bộ hoặc một phần quyền áp dụng bất cứ sửa đổi nào được nêu trong tuyên bố trước đây vào bất cứ thời điểm nào bằng một tuyên bố mới.

5. Một Thành viên, nhiều Thành viên hoặc cơ quan quốc tế có liên quan có thể thông báo với Tổng Giám đốc một tuyên bố sửa đổi bất cứ điều khoản nào trong tuyên bố trước đó và ghi rõ quan điểm hiện nay về việc áp dụng Công ước, vào bất cứ thời điểm nào mà Công ước này bị bãi ước theo quy định tại Điều 16.

3. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with the preceding paragraphs of this Article shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications it shall give details of the said modifications.

4. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.

5. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 16, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

**TUYÊN BỐ NĂM 1998 VÀ 8 CÔNG ƯỚC CƠ BẢN
CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ**

-----*-----

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

Địa chỉ: Số 175 Giảng Võ - Hà Nội
Điện thoại: 04 38515380; Fax: 04 38515381
Email: info@nxblaodong.com.vn
Website: www.nxblaodong.com.vn

Chi nhánh phía Nam:

Số 85, Cách mạng Tháng Tám, Quận 1, Tp. Hồ Chí Minh
ĐT: 08 38390970; Fax: 08 39257205

Chịu trách nhiệm xuất bản:

Võ Thị Kim Thanh
Biên Tập: Mai Thị Thanh Hằng
Trình bày: Vũ Thành Dương
Trình bìa: Nguyễn Cao Cường
Sửa bản in: Vũ Thành Dương

LIÊN KẾT XUẤT BẢN

Công ty CP đầu tư và Hợp tác quốc tế
Địa chỉ: Số 32 đường Hoàng Quốc Việt, P. Nghĩa Đô, Q. Cầu Giấy, Tp. Hà Nội.

In 1.000 cuốn, khổ 14,5x20,5 cm, tại Công ty CP Đầu tư và Hợp tác Quốc tế.
Địa chỉ: Số 32 đường Hoàng Quốc Việt, P. Nghĩa Đô, Q. Cầu Giấy, Tp. Hà
Nội. Số xác nhận ĐKXB: 736-2016/CXBIPH/03-51/LĐ. Số quyết định: 289/
QĐ-NXBLĐ ngày 16 tháng 3 năm 2016. Mã ISBN: 978-604-59-6005-9. In
xong và nộp lưu chiểu năm 2016.