

«اعلامیه جهانی اصول و حقوق بنیادین کار» ۱. مقاله‌نامه شماره ۲۹ «سازمان بین‌المللی کار» درباره «کار اجباری»

تاریخ لازم‌الاجرا شدن: اول مه ۱۹۳۲ (۱۱ اردیبهشت ۱۳۱۱)
(تصویب شده در ۱۴مین جلسه «کنفرانس بین‌المللی کار» در ژنو (سوئیس)، ۲۸ ژوئن ۱۹۳۰ (۷ تیر ۱۳۰۹))

مقدمه

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، به دعوت هیئت مدیره «دفتر بین‌المللی کار» در ژنو چهاردهمین جلسه خود را در روز ۱۰ ژوئن ۱۹۳۰ (۷ تیر ۱۳۰۹) برگزار کرد و درباره پذیرش پیشنهادهای معینی در مورد کار اجباری، که اولین ماده دستور کار جلسه (کنفرانس عمومی) است، به تصمیم‌گیری پرداخت. در پی اتخاذ این تصمیم که این پیشنهادهای باید در قالب یک مقاله‌نامه بین‌المللی تدوین شوند، کنفرانس مقاله‌نامه زیر را در روز بیست و هشتم ماه ژوئن سال هزار و نهصد و سی (۷ تیر ۱۳۰۹) تصویب می‌کند که از این پس می‌توان آن را با عنوان «مقاله‌نامه کار اجباری»، ۱۹۳۰، نام برد، این مقاله‌نامه جهت تصویب توسط اعضای سازمان بین‌المللی کار، مطابق با مقررات قانون اساسی سازمان بین‌المللی کار به شرح زیر ارائه می‌شود:

ماده ۱

۱- تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار که این مقاله‌نامه را تصویب کرده‌اند و به آن پیوسته‌اند، موظفند از کار اجباری در تمام اشکال آن در کوتاه‌ترین زمان ممکن ممانعت کنند.

۲- با توجه به ممانعت کامل، توسل به کار اجباری، در دوره انتقالی، می‌تواند برای مقاصد عموم صرفاً به‌عنوان اقدامی استثنایی، در شرایط معینی صورت گیرد و از این پس باید تضمین‌هایی مبنی بر عدم استفاده از کار اجباری فراهم شود.

۳- پس از سپری شدن پنج سال از تاریخ آغاز لازم‌الاجرا شدن این مقاله‌نامه و پس از ثبت سند رسمی ماده ۳۱ توسط مدیر کل دفتر بین‌المللی کار، استفاده از کار اجباری تخلف جدی محسوب خواهد شد و دوره انتقالی دیگری قابل قبول نخواهد بود و چنانچه تحت هر شرایطی استفاده از کار اجباری صورت بگیرد، موضوع را در دستور کار کنفرانس قرار خواهد داد.

ماده ۲

۱- در این مقاله‌نامه منظور از کار اجباری هر نوع کار یا خدماتی است که فرد با تهدید

به هر گونه مجازات، مجبور به انجام آن شود، و فرد مذکور داوطلب انجام آن نبوده باشد.

۲- با این وجود، کار اجباری در این مقاله‌نامه شامل موارد زیر نیست:

الف: هر نوع کار یا خدمتی که به موجب قوانین خدمت سربازی اجباری، از یک فرد نظامی خواسته شود؛

ب: هر نوع کار یا خدمتی که بخشی از تعهدات مدنی عادی شهروندان یک کشور کاملاً مستقل باشد؛

ج: هر نوع کار یا خدمتی که به واسطه محکومیت در یک دادگاه قانونی به فردی تحمیل شود، به شرطی که کار یا خدمت مذکور تحت نظارت و کنترل یک مقام دولتی انجام شود، و فرد مورد نظر اجیر افراد، شرکت‌ها، یا انجمن‌های خصوصی نشود و در اختیار آن‌ها قرار داده نشود؛

د: هر نوع کار یا خدمتی که در شرایط اضطراری به فردی تحمیل شود، منظور از شرایط اضطراری عبارت است از جنگ یا بروز فاجعه، یا خطر بروز فاجعه، مانند آتش‌سوزی، سیل، قحطی، زمین لرزه، شیوع بیماری‌های خطرناک، تهاجم جانوران، حشرات یا آفت‌های سبزیجات، و به طور کلی هر شرایطی که حیات یا سلامت کل مردم یا بخشی از آنان را به خطر افکند؛

ه: آن دسته از خدمات همگانی جزئی که توسط اعضای اجتماع و در راستای منافع آن اجتماع انجام می‌شوند، و از این رو به عنوان تعهدات معمولی مدنی محسوب می‌شوند و جزو وظایف اعضای اجتماع در نظر گرفته می‌شوند، مشروط بر آن‌که اعضای آن اجتماع یا نمایندگان مستقیم آن‌ها از حق مشورت در باره ضرورت چنین خدماتی برخوردار باشند.

ماده ۳

منظور از مرجع صالح در این مقاله‌نامه مقام مسئول کشوری، شهری یا بالاترین مقام مسئول در قلمرو مربوطه است.

ماده ۴

۱- مرجع صالح نباید کار اجباری را به نفع افراد، شرکت‌ها یا انجمن‌های خصوصی به کسی تحمیل کند و یا اجازه تحمیل آن را بدهد؛

۲- در مواردی که از کار اجباری در جهت منافع افراد، شرکت‌ها و انجمن‌های خصوصی استفاده شود، در همان تاریخی که کشور عضو این مقاله‌نامه را تصویب و به آن پیوسته است و به ثبت دبیر کل دفتر بین‌المللی کار رسیده است، آن کشور عضو موظف است از انجام کار اجباری از همان تاریخ لازم‌الاجرا شدن این مقاله‌نامه در آن کشور عضو

ممانعت کامل کند.

ماده ۵

۱- به افراد، شرکت‌ها و انجمن‌های خصوصی که بنا به ضرورت از کار اجباری با اشکال گوناگون آن استفاده می‌کنند، چه برای تولید و چه برای جمع‌آوری تولیداتی که خود از آن‌ها بهره‌مند می‌شوند یا در آن زمینه‌ها داد و ستد می‌کنند، هیچ امتیازی داده نخواهد شد.

۲- در مواردی که چنین امتیازاتی وجود داشته باشند، از جمله مقررات مربوط به کار اجباری، به منظور مطابقت با ماده ۱ این مقاوله‌نامه، در اسرع وقت باید این مقررات لغو شوند.

ماده ۶

۱- مقامات دولتی، حتی در صورتی که وظیفه تشویق جمعیت تحت مسئولیت خود جهت انجام کار اجباری را به عهده داشته باشند، به هیچ وجه نباید آن جمعیت و یا فردی از آن جمعیت را وادار به کار برای افراد، شرکت‌ها و انجمن‌های خصوصی کنند.

ماده ۷

۱- مقاماتی که مسئولیت اجرایی ندارند نباید متوسل به کار اجباری شوند؛
۲- مقاماتی که مسئولیت اجرایی دارند می‌توانند، با کسب اجازه صریح مرجع صالح، به کار اجباری متوسل شوند که موضوع ماده ۱۰ این مقاوله‌نامه است؛
۳- مقاماتی که به اندازه کافی به رسمیت شناخته شده‌اند و مقاماتی که پاداش مناسب به شکل‌های دیگر دریافت نمی‌کنند و می‌توانند از خدمات شخصی بهره‌مند شوند، تابع مقررات مقتضی‌اند به شرط آنکه کلیه اقدامات لازم جهت پیشگیری از سوءاستفاده اتخاذ شود.

ماده ۸

۱- مسئولیت هر تصمیمی که منجر به استفاده از کار اجباری شود به عهده بالاترین مقام غیرنظامی در قلمرو مربوطه است؛
۲- با این وجود، آن مقام مسئول می‌تواند اختیاراتش را برای تحمیل کار اجباری به بالاترین مقامات محلی واگذار کند، کاری که نباید موجب ترک محل زندگی کارگران باشد. به علاوه، آن مقام مسئول می‌تواند، برای مدتی و به دلیل شرایطی که در مقررات ماده ۲۳ این مقاوله‌نامه آمده است، اختیارات خود را به بالاترین مقامات محلی واگذار کند تا به منظور تسهیل جابجایی مسئولان اداری، به هنگام مأموریت‌شان و برای حمل

فروشگاه‌های دولتی، افراد را وادار به کار اجباری‌ای کنند که موجب ترک محل زندگی‌شان نیز می‌شود.

ماده ۹

۱- به جز مواردی که در ماده ۱۰ این مقاوله‌نامه آمده است، هر مرجع صالحی قبل از تصمیم‌گیری برای متوسل شدن به کار اجباری باید مجاب شود که
الف: کاری که قرار است انجام شود یا خدمتی که قرار است ارائه شود در خدمت منافع مستقیم اجتماعی باشد که از اعضای آن درخواست انجام کار یا ارائه خدمت شده است؛
ب: آن کار یا خدمت از ضرورت عاجل یا فوری برخوردار باشد؛
ج: چنانچه نرخ دستمزد یا شرایط پیشنهادی برای انجام کار یا ارائه خدمت کمتر از دستمزد یا شرایط مرسوم برای کار یا خدمت مشابه در ناحیه مورد نظر باشد، غیرممکن است بتوان از نیروی کار داوطلبانه برای انجام کار یا ارائه خدمت بهره‌مند شد، و
د: آن کار یا خدمت با در نظر گرفتن نیروی کار موجود و توان انجام کار، نباید بار بیش از حد سنگینی بر آنها تحمیل کند.

ماده ۱۰

۱- توسل به کار اجباری به عنوان اخذ مالیات یا جهت انجام امور عام‌المنفعه توسط مقاماتی که مسئول امور اجرایی‌اند به طور جدی ممنوع است.
۲- در عین حال، در مواردی که کار اجباری به عنوان مالیات تحمیل شود، و یا مواردی که از کار اجباری جهت انجام امور عام‌المنفعه از سوی مقاماتی که مسئول امور اجرایی‌اند بهره‌گیری شود، مرجع ذیربط باید مجاب شود که ...
الف: کاری که قرار است انجام شود یا خدمتی که قرار است ارائه شود در خدمت منافع مستقیم اجتماعی باشد که از اعضای آن درخواست انجام کار یا ارائه خدمت شده است؛
ب: آن کار یا خدمت از ضرورت عاجل یا فوری برخوردار باشد؛
ج: آن کار یا خدمت با در نظر گرفتن نیروی کار موجود و توان انجام کار، نباید بار بیش از حد سنگینی بر آنها تحمیل کند؛
د: آن کار یا خدمت نباید موجب جدا شدن کارگران از محل سکونت‌شان شود؛
ه: انجام آن کار یا ارائه خدمت باید مطابق مقتضیات مذهب، زندگی اجتماعی و کشاورزی آن ناحیه باشد.

ماده ۱۱

۱- فقط از مردانی که از توانایی جسمی برخوردار باشند و ظاهرشان کمتر از ۱۸ سال و

بیشتر از ۴۵ سال نشان ندهد می‌توان درخواست کار اجباری کرد. علاوه بر انواع کارهایی که مقتضیات‌شان در ماده ۱۰ این مقاله‌نامه آمده است، محدودیت‌ها و شرایط ذیل نیز باید اعمال شوند:

الف: در صورت امکان قبل از تصمیم‌گیری، افرادی که برای کار اجباری دعوت می‌شوند باید توسط پزشک نظامی که از طرف دولت تعیین می‌شود معاینه شده و پزشک تأیید کند که آن‌ها مبتلا به هیچ بیماری عفونی یا مسری نیستند و از لحاظ جسمی برای کار مورد نظر و شرایط انجام آن کار مناسبند؛

ب: معافیت معلم‌ها و دانش‌آموزان و مقامات اداری به طور عام؛

ج: دستمزد براساس مبلغی تعیین شود که طبق عرف محل برای زندگی خانوادگی و اجتماعی اشخاص بالغ ضروری است؛

د: احترام به روابط زناشویی و خانوادگی.

۲- در مورد بند (ج) پاراگراف قبل، مقررات مندرج در ماده ۲۳ این مقاله‌نامه نسبت مردان واجد شرایط ساکن در ناحیه مورد نظر که می‌توانند در هر زمانی برای کار اجباری فراخوانده شوند را تعیین می‌کند، مشروط بر اینکه به هیچ وجه این نسبت تحت هیچ شرایطی بیش از ۲۵ درصد نباشد. مرجع صالح برای تعیین این نسبت، ملاحظات مربوط به تراکم جمعیت، توسعه اجتماعی و فیزیکی، فصل سال، و کاری که توسط افراد در جهت منافع آن‌ها در محل زندگی‌شان باید انجام شود را در نظر می‌گیرد، و به طور کلی به مقتضیات اقتصادی و اجتماعی زندگی معمولی جامعه مورد نظر توجه خواهد کرد.

ماده ۱۲

۱- حداکثر مدت زمانی که هر فردی ممکن است در یک دوره از دوازده ماه سال به کار اجباری از هر نوع آن فراخوانده شود نباید بیش از شصت روز باشد، و این مدت شامل زمان صرف شده برای رسیدن به محل کار و بازگشت به خانه است.

۲- به تمام افرادی که به کار اجباری فراخوانده می‌شوند، گواهینامه‌ای اعطا می‌شود مبنی بر اینکه دوره‌هایی را برای تکمیل کار گذرانده‌اند.

ماده ۱۳

۱- ساعت کاری معمولی هر فردی که وادار به کار اجباری می‌شود به اندازه ساعت کاری مرسوم برای کار داوطلبانه در آن ناحیه است، و در ازای اضافه کار، میزان دستمزد رایج در آن ناحیه در قبال اضافه کار پرداخت خواهد شد.

۲- تمام کسانی که کار اجباری از هر نوع به آن‌ها تحمیل می‌شود، از یک روز تعطیلی در هفته برخوردار خواهند بود، و تا آنجا که امکان پذیر باشد باید آن روز همزمان با روزی

باشد که به موجب سنت یا عرف در آن منطقه تعطیل شناخته می‌شود.

ماده ۱۴

۱- به استثنای کار اجباری که مقتضیات آن در ماده ۱۰ این مقاوله‌نامه آمده است، دستمزد کار اجباری از هر نوع آن به پول نقد پرداخت خواهد شد و نباید کمتر از نرخ رایج برای کار مشابه باشد، چه نرخ ناحیه‌ای که کار در آن انجام می‌شود و چه نرخ ناحیه‌ای که نیروی کار از آنجا پذیرش شده است که چه بسا دارای نرخ بالاتری باشد.

۲- در مورد کاری که کمک‌گیری برای آن از سوی مقامات اجرایی صورت گیرد، پرداخت دستمزد باید مطابق مقتضیات پاراگراف قبل هر چه سریع‌تر انجام شود.

۳- دستمزدها باید به خود شخص پرداخت شود، نه به رئیس قبیله یا هر مقام مسئول دیگری.

۴- در پرداخت دستمزد، روزهایی که برای رسیدن به محل کار یا بازگشت به محل سکونت صرف می‌شود مشمول روزهای کاری می‌شوند.

۵- هیچ عاملی در این ماده مانع ارائه سهمیه معمولی به مثابه بخشی از دستمزد نمی‌شود، این سهمیه‌ها به لحاظ ارزش باید حداقل معادل پول نقدی باشند که کارگر دریافت می‌کند، اما کسورات دستمزد نباید به صورت پرداخت مالیات، یا در ازای غذای ویژه، پوشاک یا تامین محل اسکان مناسب برای کارگر و یا فراهم کردن ابزار کار وی باشد.

ماده ۱۵

۱- همه قوانین و مقررات مربوط به جبران خسارت کارگران در صورت بروز حادثه برای کارگر یا بیماری ناشی از کار، و همه قوانین و مقررات مربوط به جبران خسارت برای افراد تحت تکفل متوفی یا از کار افتاده که در قلمرو مربوطه لازم‌الاجرا هستند یا لازم‌الاجرا خواهند بود، به یک اندازه در مورد اشخاصی که به کار اجباری فراخوانده شده‌اند و یا داوطلبانه کار می‌کنند، صادق است.

۲- مقام استخدام‌کننده کارگر جهت کار اجباری، در هر صورت ملزم به تامین امرار معاش کارگری است که، بر اثر حادثه یا بیماری ناشی از کار به طور کلی یا تا اندازه‌ای قادر به تامین معاش خود نیست، و مقام استخدام‌کننده موظف است اقداماتی اتخاذ کند تا نفقه تمام افراد تحت تکفل کارگر را در صورت از کار افتادگی یا فوت وی به موجب کار، تامین کند.

ماده ۱۶

- ۱- به استثنای موارد اضطراری ویژه، کسانی که وادار به کار اجباری می‌شوند نباید به منطقه‌ای منتقل شوند که به لحاظ مواد غذایی و اقلیمی با آنچه به آن عادت داشته‌اند تفاوت عمده‌ای داشته باشد به گونه‌ای که سلامت آن‌ها در مخاطره قرار گیرد.
- ۲- انتقال چنین کارگرانی به هیچ وجه مجاز نخواهد بود، مگر اینکه تمام اقدامات مقتضی مربوط به بهداشت و محل سکونت جهت تطبیق چنین کارگرانی با شرایط انجام شود و حفظ سلامتی آن‌ها به طور جدی مورد توجه قرار گیرد.
- ۳- چنانچه چنین انتقال‌هایی اجتناب‌ناپذیر باشند، اقداماتی مبتنی بر توصیه‌های عالی پزشکی باید اتخاذ شوند تا این کارگران به طور تدریجی به شرایط جدید رژیم غذایی و اقلیمی عادت کنند.
- ۴- در صورتی که لازم باشد چنین کارگرانی به کار در مکانی بپردازند که به آن عادت ندارند، باید اقدامات مقتضی برای تضمین عادت آن‌ها اتخاذ شوند، به ویژه با توجه به آموزش‌های پیشرفته، ساعات کاری و فراهم کردن وقفه‌های کاری به منظور استراحت، و هر نوع افزایش یا بهبود رژیم غذایی که ممکن است ضروری باشد.

ماده ۱۷

پیش از کسب مجوز جهت توسل به کار اجباری برای کارهای ساختمانی یا تعمیر و نگهداری که مستلزم ماندن کارگران در محل کار در دوره‌های طولانی است مرجع صالح باید مجاب شود که...

- ۱- تمام اقدامات لازم جهت حفاظت از سلامت کارگران و تضمین مراقبت‌های پزشکی ضروری اتخاذ می‌شوند و، به ویژه، (الف) اینکه کارگران قبل از آغاز به کار معاینه پزشکی می‌شوند و در دوران خدمت نیز در فاصله‌های زمانی مشخصی مورد معاینه پزشکی قرار می‌گیرند، (ب) اینکه جهت رسیدگی به نیازهای درمانی کارگران، نیروهای پزشکی کافی همراه با درمانگاه‌ها، بیمارستان‌های کوچک و بیمارستان‌های بزرگ وجود دارند، و (ج) اینکه شرایط بهداشتی محل کار، تامین آب آشامیدنی، غذا، سوخت و وسایل پخت و پز، و در صورت لزوم مسکن و پوشاک رضایت بخش است؛
- ۲- تمهیدات مشخصی اتخاذ شود تا امرار معاش خانواده‌های کارگران تضمین شود، و در صورت درخواست کارگران یا با رضایت ایشان، بخشی از دستمزد کارگران به خانواده‌هایشان داده شود، به ویژه از طریق تسهیل حواله، به شیوه‌ای مطمئن؛
- ۳- هزینه سفرهای کاری کارگران به عهده مجریان برنامه باشد و تحت مسئولیت آن‌ها انجام شود تا چنین سفرهایی را با استفاده کامل از تمام وسایل حمل و نقل موجود تسهیل کنند؛
- ۴- در صورتی که کارگر به موجب بیماری یا حادثه‌ای برای مدتی قادر به انجام کار

نباشد، با تقبل هزینه از سوی مجری برنامه به موطن خود بازگردانده شود؛
۵- هر کارگری که در پایان دوره کار اجباری خود، درخواست کند کار را به صورت داوطلبانه انجام دهد، مجاز است به مدت دو سال آن کار را ادامه دهد، بدون آنکه از حق بازگشت رایگان به موطنش محروم شود.

ماده ۱۸

۱- کار اجباری برای حمل افراد و کالا، از قبیل کار باربران یا کرجی بانان در کوتاهترین زمان ممکن باید ملغا شود. در ضمن مرجع صالح موظف است در کنار این اقدامات، مقرراتی را اعلان کند مبنی بر این که،

(الف) چنین کاری فقط در صورتی بلامانع است که به منظور تسهیل حرکت مقامات اجرایی، به هنگام ماموریت، یا جهت حمل فروشگاه‌های دولتی باشد. در صورت بروز هر نوع حالت به شدت اضطراری نیز می‌توان به حمل اشخاصی به جز مقامات رسمی مبادرت کرد؛

(ب) کارگرانی که بدین نحو به کار گرفته می‌شوند در صورت امکان معاینه پزشکی، باید دارای گواهی پزشکی مبنی بر آمادگی جسمانی باشند، و در صورتی که معاینه پزشکی عملی نباشد، فردی که این کارگران را استخدام کرده است ملزم است اطمینان دهد که این کارگران از لحاظ جسمی مناسب این کارند و مبتلا به هیچ بیماری عفونی ویا مسری نیستند؛

(ج) حداکثر باری که این کارگران می‌توانند حمل کنند مشخص شود؛

(د) حداکثر مسافتی که می‌توانند حمل کنند مشخص شود؛

(ه) حداکثر روزهای ماه یا هر دوره زمانی دیگری که بدین منظور به کار گرفته می‌شوند، از جمله روزهایی که صرف بازگشت به منازلشان می‌شود، مشخص شود؛ و
(ز) افرادی که محقاند این شکل کار اجباری را تقاضا کنند و میزان کاری که محقاند درخواست کنند، مشخص شود.

۲- در معین کردن حداکثرهایی که در بند های (ج)، (د) و (ه) در پاراگراف‌های قبل به آن‌ها اشاره شد، مرجع صالح موظف است به تمام عوامل مربوطه، از قبیل رشد جسمی جمعیتی که کارگران از بین آن‌ها انتخاب می‌شوند، طبیعت کشوری که از آن طریق سفر می‌کنند و شرایط اقلیمی توجه کند.

۳- مرجع صالح ملزم است شرایطی فراهم کند تا سفر معمولی هر روزه چنین کارگرانی بیش از مسافتی که یک روز کاری معمولی هشت ساعت طلب می‌کند نباشد، می‌توان استنباط کرد که نه تنها وزنی که حمل می‌شود و مسافتی که طی می‌شود، بلکه نوع جاده، فصل کاری و سایر عوامل مربوطه در نظر گرفته می‌شوند، و چنانچه ساعات سفر بیش از

سفرهای روزانه معمولی باشد، کارگران قطعا باید دستمزدی بیش از نرخ معمول دریافت دارند.

ماده ۱۹

۱- مرجع صالح تنها در صورتی مجاز به توسل به کار اجباری در کشت است که این شیوه کار به منزله عملی احتیاطی در مقابل قحطی یا کمبود مواد غذایی باشد و همواره تحت این شرایط انجام می‌شود که مواد غذایی یا محصول مذکور تحت تملک اشخاص یا اجتماعی باقی بماند که تولید کننده آن است.

۲- به هیچ وجه از این ماده نباید چنین استنباط شود که اعضای اجتماعی که در آن تولید به موجب قانون یا عرف شکل جمعی دارد، و محصول و هرگونه سود حاصل از فروش آن در تملک آن اجتماع باقی می‌ماند، در قبال انجام کاری که به موجب قانون یا عرف، آن اجتماع درخواست انجام آن را دارد، تعهدی ندارند.

ماده ۲۰

قوانین مجازات جمعی که به واسطه آن ممکن است اجتماعی به دلیل جرمی که یکی از اعضای آن مرتکب شده است مجازات شود، نباید شامل مقرراتی باشد که از کار اجباری به مثابه یکی از شیوه های مجازات استفاده کند.

ماده ۲۱

از کار اجباری نباید در زیر زمین، در معادن استفاده کرد.

ماده ۲۲

گزارش‌های سالانه‌ای که طبق توافق اعضایی که این مقاله‌نامه را تصویب کرده‌اند باید به دفتر بین‌المللی کار ارائه شود، و مطابق مقررات ماده ۲۲ قانون اساسی سازمان بین‌المللی کار است، در مورد اقدامات اتخاذ شده جهت لازم‌الاجرا کردن مفاد این مقاله‌نامه است، این گزارش‌ها باید حتی‌الامکان حاوی اطلاعات کاملی در مورد قلمرو مربوطه، میزان درخواست کار اجباری در آن قلمرو، هدف از به کار گیری نیروها نرخ بیماری و مرگ و میر، ساعات کاری، شیوه پرداخت دستمزد و نرخ های دستمزد، و همه گونه اطلاعات مرتبط باشد.

ماده ۲۳

۱- به منظور لازم‌الاجرا کردن مفاد این مقاله‌نامه، مرجع صالح موظف است مقررات کامل و دقیقی را که نحوه به کارگیری نیروی کار اجباری را تعیین می‌کند، منتشر کند.

۲- این مقررات باید در کنار سایر مسائل، حاوی قوانینی باشد که به شخصی که کار اجباری به وی تحمیل می‌شود اجازه دهد تمام شکایات مربوط به شرایط کاری را به مقامات مسئول ارسال کند و اطمینان دهد که چنین شکایاتی مورد بررسی قرار خواهند گرفت و به آن‌ها رسیدگی خواهد شد.

ماده ۲۴

اقدامات مقتضی در تمام موارد باید اتخاذ شوند تا اطمینان حاصل شود که کلیه مقررات حاکم بر استخدام نیروی کار اجباری به دقت اجرا می‌شوند؛ چه از طریق گسترش وظایف بازرسی کاری موجود که به منظور بازرسی کار داوطلبانه ایجاد شده‌اند و شامل بازرسی نیروی کار اجباری هم می‌شوند و چه به اشکال مناسب دیگر. به علاوه باید اقداماتی اتخاذ شود تا اشخاصی که کار اجباری به آن‌ها تحمیل می‌شود از مقررات مربوط به آن آگاهی داشته باشند.

ماده ۲۵

تحمیل کار اجباری غیرقانونی به مثابه یک عمل خلاف قانون مجازات دارد، و کلیه اعضای که این مقوله‌نامه را تصویب کرده و به آن پیوسته‌اند موظفند تضمین کنند که مجازات‌های اعمال شده توسط قانون حقیقتاً کافی است و دقیقاً اجرا می‌شوند.

ماده ۲۶

۱- هر یک از اعضای سازمان بین‌المللی کار که این مقوله‌نامه را تصویب کرده، موظف است مفاد آن را در سرزمین‌های تحت حاکمیت خود، در حوزه قضایی، محافظت، صاحب اقتداری، سرپرستی یا نفوذ خود اجرا کند، تا جایی که حق دارد تعهداتی را بپذیرد که بر موضوعات حوزه قضایی داخلی اش اثر می‌گذارند؛ مشروط بر اینکه، اگر این عضو مایل باشد از امتیازات بندهای ماده ۳۵ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار بهره‌مند باشد، باید به منشور زیر ملحق شود که طبق آن...

الف: سرزمین‌هایی که قصد دارد مفاد این کنوانسیون را بدون تغییر در آن سرزمین‌ها اجرا کند؛

ب: سرزمین‌هایی که قصد دارد مفاد این کنوانسیون را با تغییراتی در آن سرزمین‌ها اجرا کند، همراه با جزئیات تغییرات مذکور؛

پ: سرزمین‌هایی که تصمیماتش را به آن‌ها اختصاص می‌دهد.

مطابق ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، مدیرکل دفتر بین‌المللی کار موظف است جزئیات کامل همه موارد پیوستن یا ترک اعضا را که توسط او و مطابق با مفاد مواد قبل

ثبت شده است، به اطلاع دبیرکل سازمان ملل متحد برساند.

۲- منشور فوق بخش لاینفک تصویب‌نامه تلقی می‌شود و لازم‌الاجراست. مطابق مفاد بندهای (۲) و (۳) این ماده، هر یک از اعضا می‌توانند، با اظهار بعدی، کل یا بخشی از این ملاحظات را ترک کنند.

ماده ۲۷

تصویب و پذیرش رسمی این مقاله‌نامه از سوی اعضا باید برای ثبت به اطلاع مدیرکل دفتر بین‌المللی کار رسانده شود.

ماده ۲۸

۱- این مقاله‌نامه فقط برای آن اعضایی از سازمان بین‌المللی کار لازم‌الاجرا است که تصویب‌نامه آن‌ها در دفتر بین‌المللی کار ثبت شده باشد.

۲- این مقاله‌نامه دوازده ماه پس از تاریخی که تصویب‌نامه دو عضو در دفتر مدیرکل ثبت می‌شود لازم‌الاجراست.

۳- از آن تاریخ به بعد، این مقاله‌نامه دوازده ماه پس از ثبت تصویب‌نامه هر عضو، برای آن عضو لازم‌الاجراست.

ماده ۲۹

مدیر کل دفتر بین‌المللی کار موظف است همه اعضای سازمان بین‌المللی کار را از ثبت شدن دومین تصویب‌نامه‌ای که به اطلاع او رسیده است، آگاه سازد. وی همچنین آن‌ها را در جریان ثبت تصویب‌نامه‌هایی که ممکن است متعاقباً توسط سایر اعضای سازمان اطلاع داده شود، قرار خواهد داد.

ماده ۳۰

۱- عضوی که این مقاله‌نامه را تصویب کرده و به آن پیوسته است، می‌تواند پس از سپری شدن ده سال از تاریخ آغاز لازم‌الاجرا شدن این مقاله‌نامه، از طریق سندی رسمی که برای ثبت به اطلاع مدیرکل دفتر بین‌المللی کار می‌رساند، پیوستن خود به این مقاله‌نامه را پس بگیرد. این ترک مقاله‌نامه، تا یک سال پس از تاریخ ثبت آن قابل اجرا نخواهد بود.

۲- هر عضوی که این مقاله‌نامه را تصویب کرده و به آن پیوسته است، و تا یک سال بعد از سپری شدن دوره ده ساله مذکور در بند قبلی از حق خود مطابق این ماده برای ترک این مقاله‌نامه استفاده نکند، برای یک دوره ده ساله دیگر متعهد به اجرای آن خواهد بود، و پس از آن، می‌تواند پس از سپری شدن هر دوره ده ساله، تحت شرایط قید شده در این

ماده، این مقاوله‌نامه را ترک گوید.

ماده ۳۱

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار هرگاه که لازم تشخیص دهد، موظف است گزارش کارکرد این مقاوله‌نامه را به کنفرانس عمومی بدهد و لزوم قرار دادن موضوع تغییر کامل یا جزئی آن را در دستور کار کنفرانس، بررسی کند.

ماده ۳۲

۱- اگر کنفرانس از راه اصلاح کامل یا جزئی این مقاوله‌نامه، مقاوله‌نامه جدیدی را تدوین کند، تصویب مقاوله‌نامه اصلاح شده جدید توسط یک عضو و پیوستن به آن، به‌رغم ماده ۳۰ بالا، اگر و زمانی که مقاوله‌نامه اصلاح شده جدید لازم‌الاجرا شده باشد، از لحاظ قانونی خودبه‌خود به معنای ترک بلافاصله [آن عضو از] این مقاوله‌نامه خواهد بود.
۲- از تاریخ لازم‌الاجرا بودن مقاوله‌نامه اصلاح شده جدید، این مقاوله‌نامه کنونی دیگر قابل تصویب نخواهد بود و پیوستن اعضا به آن میسر نمی‌باشد.
۳- این مقاوله‌نامه با شکل و محتوای موجود خود برای اعضای که آن را تصویب کرده‌اند ولی مقاوله‌نامه اصلاح شده را تصویب نکرده‌اند، همچنان لازم‌الاجرا خواهد ماند.

ماده ۳۳

نسخه‌های به زبان انگلیسی و فرانسه متن این مقاوله‌نامه به طور یکسان معتبرند.