

CÔNG ƯỚC VỀ CHÍNH SÁCH VIỆC LÀM, 1964

(Công ước số 122 của ILO, thông qua ngày 9/7/1964, có hiệu lực ngày 15/7/1966).

Đại Hội đồng Tổ chức Lao động quốc tế,

Đã được triệu tập tại Geneva bởi Cơ quan quản trị của Văn phòng Lao động quốc tế, và đã họp kỳ họp thứ bốn mươi tám vào ngày 17/6/1964, và

Xét rằng Tuyên bố Philadelphia công nhận nghĩa vụ thiêng liêng của Tổ chức Lao động quốc tế thúc đẩy giữa các quốc gia trên thế giới các chương trình nhằm đạt được việc làm đầy đủ và nâng cao mức sống, và rằng Lời nói đầu Hiến chương của Tổ chức Lao động quốc tế tạo cơ sở cho việc phòng chống thất nghiệp và cung cấp một mức lương đủ sống, và

Xem xét thêm rằng theo các điều khoản của Tuyên ngôn Philadelphia, Tổ chức Lao động quốc tế trách nhiệm kiểm tra và xem xét kết quả của chính sách kinh tế và tài chính đối với chính sách việc làm trong định hướng của các mục tiêu cơ bản là "tất cả mọi người, không phân biệt chủng tộc, tín ngưỡng hoặc giới tính, có quyền theo đuổi cả sự đầy đủ về vật chất và phát triển tinh thần của họ trong các điều kiện tự do và nhân phẩm, về an ninh kinh tế và cơ hội bình đẳng", và

Xét rằng Tuyên ngôn Toàn thế giới về Quyền con người quy định rằng "mọi người đều có quyền làm việc, tự do chọn việc làm, được hưởng những điều kiện làm việc thuận lợi và được bảo vệ chống lại thất nghiệp", và

Lưu ý các điều khoản của Công ước lao động quốc tế hiện hành và khuyến nghị liên quan trực tiếp đến chính sách việc làm, và đặc biệt là Công ước dịch vụ việc làm và Khuyến nghị - 1948, Khuyến nghị về hướng dẫn dạy nghề - 1949, Khuyến nghị về đào tạo nghề - 1962, và Công ước chống phân biệt đối xử (về việc làm và nghề nghiệp) và Khuyến nghị - 1958, và

Xem xét rằng các văn kiện này phải được đặt trong khuôn khổ rộng lớn hơn của một chương trình quốc tế để phát triển kinh tế trên cơ sở việc làm đầy đủ, hiệu quả và được tự do lựa chọn, và

Sau khi quyết định về việc thông qua một số đề nghị về chính sách việc làm, mà được bao gồm trong mục thứ tám trong chương trình nghị sự của kỳ họp;

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

Tài liệu này được sử dụng từ nguồn: “Giới thiệu các văn kiện quốc tế về quyền con người” của Trung tâm nghiên cứu quyền con người – Quyền công dân (CRIGHTS) thuộc Khoa Luật ĐHQG Hà Nội phục vụ cho mục đích học tập và nghiên cứu

Thông qua ngày 9/7/1964 Công ước sau đây, có thể được trích dẫn là Công ước về Chính sách Việc làm, năm 1964:

Điều 1.

1. Nhằm kích thích tăng trưởng kinh tế và phát triển, nâng cao mức sống, đáp ứng yêu cầu về nhân lực và khắc phục thất nghiệp và thiếu việc làm, mỗi thành viên sẽ tuyên bố và theo đuổi, như là một mục tiêu chính yếu, một chính sách tích cực được thiết kế để thúc đẩy việc làm đầy đủ, hiệu quả và được tự do lựa chọn.
2. Các chính sách nói trên phải nhằm mục đích đảm bảo rằng:
 - a. Có việc làm cho tất cả những người hiện có và muốn tìm kiếm công việc;
 - b. Việc làm đó càng có năng suất càng tốt;
 - c. Có tự do lựa chọn việc làm và các cơ hội tối đa cho mỗi công nhân hội đủ điều kiện, sử dụng kỹ năng và khả năng của mình, một công việc mà người đó thích hợp, không phân biệt chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, quốc gia hay nguồn gốc xã hội.
3. Chính sách đã đề cập sẽ cân nhắc giai đoạn và trình độ phát triển kinh tế và các mối quan hệ qua lại giữa các mục tiêu việc làm và mục tiêu kinh tế, xã hội khác, và được theo đuổi bằng các phương pháp phù hợp với điều kiện quốc gia và thực tiễn.

Điều 2.

Mỗi Thành viên phải, bằng các phương pháp và đến mức độ có thể thích hợp trong điều kiện quốc gia:

1. Quyết định và thường xuyên xem xét lại, trong khuôn khổ của một chính sách xã hội và kinh tế phối hợp, các biện pháp được thông qua để đạt được các mục tiêu quy định tại Điều 1;
2. Thực hiện các bước có thể cần thiết, kể cả thành lập các chương trình, để áp dụng những biện pháp này khi thích hợp.

Điều 3.

Trong việc áp dụng Công ước này, đại diện của những người bị ảnh hưởng bởi các biện pháp được áp dụng, và đặc biệt là các đại diện của chủ nhân và công nhân, phải được tư vấn liên quan đến các chính sách việc làm, nhằm xem xét đầy đủ các kinh nghiệm và quan điểm của họ, đảm bảo sự hợp tác đầy đủ của họ trong việc hình thành và hỗ trợ tiếp nối cho các chính sách đó.

Điều 4.

Việc phê chuẩn chính thức của Công ước này sẽ được gửi đến Tổng giám đốc của Văn phòng Lao động quốc tế để đăng ký.

Điều 5.

Tài liệu này được sử dụng từ nguồn: “Giới thiệu các văn kiện quốc tế về quyền con người” của Trung tâm nghiên cứu quyền con người – Quyền công dân (CRIGHTS) thuộc Khoa Luật ĐHQG Hà Nội phục vụ cho mục đích học tập và nghiên cứu

1. Công ước này sẽ ràng buộc chỉ đối với các thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế mà việc phê chuẩn đã được đăng ký với Tổng giám đốc.
2. Nó sẽ có hiệu lực mười hai tháng sau ngày các phê chuẩn của hai thành viên được đăng ký với Tổng giám đốc.
3. Từ sau đó, Công ước này sẽ có hiệu lực đối với bất kỳ thành viên nào sau mười hai tháng kể từ ngày phê chuẩn của thành viên đó được đăng ký.

Điều 6.

1. Một thành viên nào đã phê chuẩn Công ước này có thể bãi ước sau khi hết thời hạn mười năm kể từ ngày Công ước bắt đầu có hiệu lực, bằng một văn bản thông báo đến Tổng giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế để đăng ký.

Việc bãi ước như vậy sẽ có hiệu lực sau một năm kể từ ngày được đăng ký.

2. Mỗi thành viên đã phê chuẩn Công ước này, trong vòng một năm sau khi kết thúc thời hạn mười năm được đề cập trong các đoạn trên, không thực hiện quyền bãi ước quy định tại khoản 1 điều này, sẽ bị ràng buộc thêm một thời hạn mười năm và, sau đó, có thể rút khỏi Công ước này sau khi hết mỗi thời hạn mười năm theo các điều khoản quy định tại điều này.

Điều 7.

1. Tổng giám đốc của Văn phòng Lao động quốc tế sẽ thông báo cho tất cả các thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế việc đăng ký của tất cả các phê chuẩn và bãi ước đã được thông báo cho mình từ các thành viên của Tổ chức.
2. Khi thông báo cho các thành viên của Tổ chức về việc đăng ký phê chuẩn thứ hai được gửi đến mình, Tổng giám đốc sẽ lưu ý các thành viên của Tổ chức về ngày mà Công ước sẽ có hiệu lực.

Điều 8.

Tổng giám đốc của Văn phòng Lao động quốc tế sẽ thông tin đến Tổng Thư ký Liên Hợp Quốc để đăng ký theo Điều 102 của Hiến chương Liên Hợp Quốc các chi tiết cụ thể của mọi việc phê chuẩn và bãi ước mà mình đã đăng ký theo quy định của các điều khoản trên.

Điều 9.

Vào những thời điểm Cơ quan quản trị của Văn phòng Lao động quốc tế thấy cần thiết, sẽ đệ trình lên Đại Hội đồng một báo cáo công tác về Công ước này và sẽ xem xét mong muốn đưa vào chương trình nghị sự của Hội nghị vấn đề sửa đổi toàn bộ hoặc một phần Công ước.

Điều 10.

1. Nếu hội nghị thông qua một Công ước mới sửa đổi lại Công ước này toàn bộ hoặc một phần, thì trừ khi Công ước mới có quy định khác:

Tài liệu này được sử dụng từ nguồn: “Giới thiệu các văn kiện quốc tế về quyền con người” của Trung tâm nghiên cứu quyền con người – Quyền công dân (CRIGHTS) thuộc Khoa Luật ĐHQG Hà Nội phục vụ cho mục đích học tập và nghiên cứu

- a. Việc phê chuẩn bởi một thành viên của Công ước sửa đổi mới sẽ đương nhiên dẫn đến sự bãi ước ngay lập tức của Công ước này, bất chấp các quy định tại Điều 6 ở trên, nếu và vào thời điểm Công ước mới sửa đổi có hiệu lực;
 - b. Kể từ ngày Công ước mới sửa đổi có hiệu lực Công ước này sẽ thôi không mở cho các thành viên phê chuẩn nữa.
2. Công ước này trong mọi trường hợp vẫn có hiệu lực về hình thức và nội dung đối với những nước thành viên đã phê chuẩn nó mà chưa phê chuẩn Công ước sửa đổi.

Điều 11.

Các phiên bản tiếng Anh và tiếng Pháp của Công ước này có giá trị như nhau.