C122 - Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)

Convention concerning Employment Policy (Entry into force: 15 Jul 1966)Adoption: Geneva, 48th ILC session (09 Jul 1964) - Status: Up-to-date instrument (Governance (Priority) Convention).

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-eighth Session on 17 June 1964, and

Considering that the Declaration of Philadelphia recognises the solemn obligation of the International Labour Organisation to further among the nations of the world programmes which will achieve full employment and the raising of standards of living, and that the Preamble to the Constitution of the International Labour Organisation provides for the prevention of unemployment and the provision of an adequate living wage, and

Considering further that under the terms of the Declaration of Philadelphia it is the responsibility of the International Labour Organisation to examine and consider the bearing of economic and financial policies upon employment policy in the light of the fundamental objective 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 that the Universal Declaration of Human Rights provides that "everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment", and

Noting the terms of existing international labour Conventions and Recommendations of direct relevance to employment policy, and in particular of the Employment Service Convention and Recommendation, 1948, the Vocational Guidance Recommendation, 1949, the Vocational Training Recommendation, 1962, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and

Considering that these instruments should be placed in the wider framework of an international programme for economic expansion on the basis of full, productive and freely chosen employment, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to employment policy, which are included in the eighth item on the agenda of the session, and

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

adopts this ninth day of July of the year one thousand nine hundred and sixty-four the following Convention, which may be cited as the Employment Policy Convention, 1964:

Article 1

1. With a view to stimulating economic growth and development, raising levels of living, meeting manpower requirements and overcoming unemployment and underemployment, each Member shall declare and pursue, as a major goal, an active policy designed to promote full, productive and freely chosen employment.

2. The said policy shall aim at ensuring that--

- (a) there is work for all who are available for and seeking work;
- (b) such work is as productive as possible;
- (c) there is freedom of choice of employment and the fullest possible opportunity for each worker to qualify for, and to use his skills and endowments in, a job for which he is well suited, irrespective of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin.

3. The said policy shall take due account of the stage and level of economic development and the mutual relationships between employment objectives and other economic and social objectives, and shall be pursued by methods that are appropriate to national conditions and practices.

Article 2

Each Member shall, by such methods and to such extent as may be appropriate under national conditions--

- (a) decide on and keep under review, within the framework of a co-ordinated economic and social policy, the measures to be adopted for attaining the objectives specified in Article 1;
- (b) take such steps as may be needed, including when appropriate the establishment of programmes, for the application of these measures.

Article 3

In the application of this Convention, representatives of the persons affected by the measures to be taken, and in particular representatives of employers and workers, shall be consulted concerning employment policies, with a view to taking fully into account their experience and views and securing their full co-operation in formulating and enlisting support for such policies.

Article 4

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

Article 5

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

2. It shall come into force twelve 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 twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 6

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. 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 7

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

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

Article 8

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 him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

[illegible]

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 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.

[illegible]

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 6 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.

[illegible]

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

អនុសញ្ញាលេខ ១២២
ស្តីពី
អនុសញ្ញាស្តីពីគោលនយោបាយការងារ ឆ្នាំ ១៩៦៤ (លេខ ១២២)

អនុសញ្ញាស្តីពីគោលនយោបាយការងារ (ចូលជាធរមាន ៖ ថ្ងៃទី ១៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៦៦ អនុម័ត ៖ ទីក្រុងហ្សឺណែវ សម័យប្រជុំនៃសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារលើកទី ៤៨ (ថ្ងៃទី ៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៦៤) ស្ថានភាព ៖ លិខិតឧបករណ៍ថ្មី (អនុសញ្ញា (អាទិភាព) អភិបាលកិច្ច)

បុព្វកថា

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

បានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទី ៤៨ របស់ខ្លួននៅថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៦៤។ និង

បានឃើញសេចក្តីប្រកាសទីក្រុងហ្វីឡាដែលហ្វីយ៉ា (Philadelphia) ដែលបានទទួលស្គាល់កាតព្វកិច្ចរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារក្នុងការជំរុញកម្មវិធីពិភពលោកក្នុងចំណោមរដ្ឋជាសមាជិក ដើម្បីសម្រេចឲ្យបានការងារធ្វើពេញលេញ និងការលើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាពរស់នៅ និងបានឃើញបុព្វកថានៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលបានចែងពីការទប់ស្កាត់ ភាពគ្មានការងារធ្វើ និងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ។ និង

បានឃើញសេចក្តីប្រកាសទីក្រុងហ្វីឡាដែលហ្វីយ៉ា (Philadelphia) ដែលកំណត់ថា អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារមានតួនាទីពិនិត្យ និង ពិចារណាលទ្ធផលនៃគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុចំពោះគោលនយោបាយការងារ ដោយមានគោលបំណងសំខាន់ថា "មនុស្សគ្រប់រូប ទោះមានពូជសាសន៍ ជំនឿសាសនា ឬភេទណាក៏ដោយ មានសិទ្ធិស្វែងរកសុខុមាលភាពទាំងផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្ត ប្រកបដោយសេរីភាព និងភាពថ្លៃថ្នូរ ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលមានសន្តិសុខផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងឱកាសស្មើភាពគ្នា។" និង

បានឃើញសេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសាកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សដែលបានចែងថា ៖ "មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិធ្វើការងារ ជ្រើសរើសការងារ ដោយសេរី និងធ្វើការងារក្នុងលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវ និងពេញចិត្ត ព្រមទាំងការពារប្រឆាំងនឹងភាពអត់ការងារធ្វើ។"

បានឃើញអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍អន្តរជាតិខាងការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយការងារ ជាពិសេស អនុសញ្ញា និង អនុសាសន៍ស្តីពីសេវាកម្មការងារឆ្នាំ ១៩៤៨ អនុសាសន៍ស្តីពីមគ្គុទេសក៍វិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ ១៩៤៩ អនុសាសន៍ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ ១៩៦២ និង អនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ស្តីពីការរើសអើង (ការងារ និងមុខរបរ) ឆ្នាំ ១៩៥៨។ និង

យល់ឃើញថា លិខិតុបករណ៍ទាំងនេះគួរស្ថិតក្នុងក្របខណ្ឌទូលាយនៃកម្មវិធីអន្តរជាតិដើម្បីកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ដោយឈរលើមូលដ្ឋាន ការងារពេលលេញ ផលិតភាព និងត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសេរី។ និង សម្រេចអនុម័តសំណើជាក់លាក់មួយចំនួនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយការងារ ដែលជារបៀបវារៈទី ៨ នៃសម័យប្រជុំនេះ។ និង
សម្រេចអនុម័តសំណើទាំងនេះក្នុងទម្រង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ។
អនុម័តនៅថ្ងៃទី ៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៦៤ លើអនុសញ្ញាដែលតទៅនេះត្រូវបានហៅថា អនុសញ្ញាស្តីពីគោលនយោបាយការងារ ឆ្នាំ ១៩៦៤។

មាត្រា ១

១. ដើម្បីជំរុញកំណើន និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច លើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាពរស់នៅ បំពេញតម្រូវការពលកម្ម និងដើម្បីឆ្លើយតប ចំពោះភាពគ្មានការងារធ្វើ និងភាពមានការងារធ្វើមិនពេញលេញ រដ្ឋជាសមាជិកនីមួយៗ ត្រូវប្រកាស និងស្វះស្វែងរក (ដោយកំណត់ធ្វើជាគោលដៅចម្បងរបស់ខ្លួន) គោលនយោបាយសកម្មដែលត្រូវរៀបចំធ្វើឡើងដើម្បីជំរុញការងារពេញលេញ ផលិតភាព និងត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសេរី។

២. គោលនយោបាយនេះ ត្រូវមានគោលដៅធានាថា ៖

(ក) មានការងារសម្រាប់អ្នកដែលនៅទំនេរ និងកំពុងស្វែងរកការងារធ្វើ។

(ខ) ការងារនោះមានផលិតភាពតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។

(គ) មានសេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសការងារ និងឱកាសពេញពេញសម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុងការបង្ហាញ ពីគុណវុឌ្ឍិ ព្រមទាំងជំនាញ និងទេពកោសល្យក្នុងការបំពេញការងារដែលសក្តិសមនឹងខ្លួន ដោយពុំមានការប្រកាន់ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ជំនឿសាសនា ទស្សនៈនយោបាយ ដើមកំណើតជាតិសាសន៍ ឬសង្គម។

៣. គោលនយោបាយនេះ ត្រូវគិតពិចារណាពីដំណាក់កាល និងកម្រិតនៃការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងទំនាក់ទំនងទៅវិញទៅមករវាងគោលបំណងរបស់ការងារ និងគោលបំណង

របស់សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមផ្សេងទៀត និងអនុវត្តតាមវិធីសាស្ត្រដែលសមស្របនឹងស្ថានភាព និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋ។

មាត្រា ២

តាមរយៈវិធីសាស្ត្រដែលសមស្របនឹងស្ថានភាពរបស់រដ្ឋ រដ្ឋជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវ ៖

(ក) សម្រេច និងពិចារណា (ក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយសម្របសម្រួលរវាងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម) ពីវិធានការដែលនឹងត្រូវ អនុម័តដើម្បីសម្រេចគោលបំណងដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១។

(ខ) ចាត់ចំណាត់ការចាំបាច់នានា (ហើយនៅពេលចាំបាច់បង្កើតកម្មវិធីនានា) សម្រាប់អនុវត្តវិធានការទាំងនោះ។

មាត្រា ៣

ក្នុងការអនុវត្តអនុសញ្ញានេះ តំណាងរបស់បុគ្គលដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ពីការចាត់វិធានការទាំងនេះ ជាពិសេសតំណាងរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត នឹងត្រូវធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ពីគោលនយោបាយការងារ ដើម្បីយកបទពិសោធន៍ និងការយល់ឃើញរបស់ពួកគេមកពិនិត្យពិចារណា និងដើម្បីធានានូវការសហការពេញលេញរបស់ពួកគេក្នុងការរៀបចំ និងស្វែករកការគាំទ្រគោលនយោបាយនោះ។

មាត្រា ៤

ការផ្តល់សច្ចាប័នជាផ្លូវការចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងដល់អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជិកា។

មាត្រា ៥

១. អនុសញ្ញានេះ មានអានុភាពចាប់បង្ខំចំពោះរដ្ឋជាសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលបានចុះបញ្ជិកាការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនជាមួយអគ្គនាយក។

២. អនុសញ្ញានេះ ត្រូវចូលជាធរមានក្នុងអំឡុងពេល ១២ ខែ ក្រោយការផ្តល់សច្ចាប័នដោយរដ្ឋជាសមាជិកចំនួន ២ ត្រូវបាន ចុះបញ្ជិកាជាមួយអគ្គនាយក។

៣. បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងរដ្ឋជាសមាជិក ក្នុងអំឡុងពេល ១២ ខែក្រោយការចុះបញ្ជិកា ការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់រដ្ឋជាសមាជិកនោះ។

មាត្រា ៦

១. រដ្ឋជាសមាជិកមួយ ដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះ បន្ទាប់ពីផុត រលត់នៃអំឡុងពេល ១០ ឆ្នាំ គិតពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានលើកទីមួយ ដោយផ្ញើលិខិតជូនទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជិកា។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះ នឹងមិនមានសុពលភាពរហូតដល់រយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃអប្បដិបត្តិកម្មនេះបានចុះបញ្ជិកា។

២. រដ្ឋជាសមាជិកនីមួយៗដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ហើយមិនបានអនុវត្តសិទ្ធិធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះក្នុងអំឡុងពេល ១ឆ្នាំ គិតពីកាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់នៃអំឡុងពេល ១០ឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងវាក្យខណ្ឌខាងលើ ត្រូវរង់ចាំរយៈពេល ១០ឆ្នាំបន្តទៀត ហើយបន្ទាប់មក អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះនៅក្រោយពេលផុតរយៈពេល ១០ ឆ្នាំនីមួយៗ តាមលក្ខខណ្ឌដូចមាន ចែងក្នុងមាត្រានេះ។

មាត្រា ៧

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវជូនដំណឹងដល់រដ្ឋជាសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងអស់ពីការចុះបញ្ជិកានៃការផ្តល់សច្ចាប័ននិងការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្ម ដែលរដ្ឋជាសមាជិកបានជូនដំណឹងដល់ខ្លួន។

២. នៅពេលជូនដំណឹងដល់រដ្ឋជាសមាជិកអង្គការពីការចុះបញ្ជិកានៃការផ្តល់សច្ចាប័នទី ២ ដែលខ្លួនបានទទួល អគ្គនាយកត្រូវរំលឹកដល់រដ្ឋជាសមាជិកអង្គការពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមាន។

មាត្រា ៨

អគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវជូនដំណឹងដល់អគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកាស្របតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញអង្គការសហប្រជាជាតិ ដោយផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលខ្លួនបានចុះបញ្ជិកាស្របតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រាខាងលើ។

មាត្រា ៩

នៅពេលចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជូនសន្និសីទសាកល អំពីដំណើរការអនុវត្ត អនុសញ្ញានេះ និងពិនិត្យពីលទ្ធភាពដាក់ក្នុងរបៀបវារៈសន្និសីទនូវសំណើសុំកែប្រែអនុសញ្ញានេះទាំងស្រុង ឬមួយផ្នែក។

មាត្រា ១០

១. ក្នុងករណីដែលសន្និសីទអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលកែប្រែអនុសញ្ញានេះទាំងស្រុង ឬមួយផ្នែក លើកលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីកំណត់ ផ្សេងពីនេះ ៖

(ក) ការផ្តល់សច្ចាប័នដោយរដ្ឋជាសមាជិកចំពោះអនុសញ្ញាថ្មី ត្រូវសន្មតថាជាការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្ម អនុសញ្ញានេះជាស្វ័យប្រវត្តិដោយរដ្ឋជាសមាជិកនោះ នៅពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន បើទោះជាមានបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៦ ក៏ដោយ។

(ខ) គិតពីថ្ងៃដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះត្រូវឈប់ទទួលសច្ចាប័នពីរដ្ឋជាសមាជិក។

២. ក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះត្រូវបន្តមានសុពលភាពទាំងទម្រង់ និងខ្លឹមសារ ចំពោះរដ្ឋជាសមាជិកដែលបាន ផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាថ្មី។

មាត្រា ១១

អត្ថបទជាភាសាអង់គ្លេស និងភាសាបារាំងនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវទុកជាបន្ទាល់ដូចគ្នា ។