

საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის
1996 წლის 16 მაისის N 235 დადგენილებით

კონვენცია 122

დასაქმების პოლიტიკის შესახებ

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გენერალური კონფერენცია, მოწვეული ქენევაში შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ და შეკრებილი 1964 წლის 17 ივნისს, თავის ორმოცდამეხრე სესიაზე.

მხედველობაში იღებს, რომ ფილადელფიის დეკლარაცია ცნობს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამეიმო ვალდებულებას ხელი შეუწყოს ქვეყნების მიერ ისეთი პროგრამების მიღებას, რომლებიც მიზნად ისახავენ სრული დასაქმებისა და ცხოვრების დონის ამაღლების მიღწევას, აგრეთვე იმას, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდების პრეამბულაში გათვალისწინებულია ბრძოლა უმუშევრობასთან და ისეთი ხელფასის გარანტია, რომელიც უზრუნველყოფს ცხოვრების დამაკმაყოფილებელ პირობებს.

შემდგომ მხედველობაში იღებს იმას, რომ ფილადელფიის დეკლარაციის ძალით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ვალდებულებაში შედის პოლიტიკის ეკონომიკური და ფინანსური ასპექტების გავლენის შესწავლა და განხილვა დასაქმების სფეროს პოლიტიკაზე, ამ დეკლარაციის მიერ აღიარებული ისეთი ძირითადი მიზნის მიმართ, როგორცაა: „ყველა ადამიანს რასის, რწმენისა ან სქესის მიუხედავად, ერთნაირი უფლება აქვს თავისი მაგერიალური კეთილდღეობისა და სულიერი განვითარების განხორციელებაზე, თავისუფლებისა და ღირსების, ეკონომიკური სტაბილურობისა და თანაბარი შესაძლებლობების პირობებში“.

მხედველობაში იღებს იმასაც, რომ ადამიანის უფლების საყოველთაო დეკლარაციაში გათვალისწინებულია: „ყოველ ადამიანს აქვს შრომისა და სამუშაო თავისუფალი შერჩევის. შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება“.

ითვალისწინებს არსებული საერთაშორისო შრომით კონვენციებს და რეკომენდაციებს, რომლებსაც პირდაპირი დამოკიდებულება აქვთ დასაქმების პოლიტიკასთან, განსაკუთრებით კი: 1948 წლის კონვენციას და რეკომენდაციას დასაქმების სამსახურების შესახებ. 1949 წლის რეკომენდაციას პროფესიულ ორიენტაციაზე. 1962 წლის რეკომენდაციას პროფესიონალურ მომზადებაზე. 1958 წლის კონვენციას და რეკომენდაციას შრომის და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ.

მხედველობაში იღებს, რომ ეს აქტები ჩართულნი უნდა იყვნენ ეკონომიური განვითარების უფრო ფართო საერთაშორისო პროგრამებში სრული, პროდუქტიული და თავისუფლად არჩეული დასაქმების საფუძველზე,

დაადგინა რა, მიღებული იქნეს რიგი წინადადებები, რომლებიც მიეკუთვნებიან პოლიტიკას დასაქმების სფეროში, რაც წარმოადგენს სერიის დღის წესრიგის მერვე პუნქტის ნაწილს,

გადაწყვიტა რა მისცეს წინადადებებს კონვენციის ფორმა.

ათას ცხრაას სამოცდაოთხი წლის ივლისის თვის 9 რიცხვში იღებს წინამდებარე კონვენციას, რომელიც შემდგომში იწოდება 1964 წლის კონვენციად დასაქმების პოლიტიკის შესახებ.

მუხლი 1.

1. ეკონომიკური მრდისა და განვითარების, ცხოვრების დონის ამაღლების, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნილების დაკმაყოფილების სტიმულირების, აგრეთვე უმუშევრობისა და არასრული დასაქმების ლიკვიდაციის მიზნით, ორგანიზაციის ყოველი წევრი მთავარ მიზნად აცხადებს და ახორციელებს ისეთ აქტიურ პოლიტიკას, რომელიც მიმართულია სრული, პროდუქტიული და თავისუფლად არსებული დასაქმებისათვის ხელშეწყობისაკენ.

2. ეს პოლიტიკა მიზნად ისახავს უზრუნველყოს ისეთი მდგომარეობა, რომ:

ა) არსებობდეს სამუშაო ყველა იმ პირისათვის, რომელიც მზად არის შეუდგეს მუშაობას და ამისათვის ეძებს სამუშაოს.

ბ) ასეთი სამუშაო იყოს რაც შეიძლება პროდუქტიული.

გ) არსებობდეს დასაქმების არჩევის თავისუფლება და ფართო შესაძლებლობები ყოველი მშრომელისათვის, რათა მიიღოს სათანადო მომზადება და გამოიყენოს თავისი უნარ-ჩვევები თავისი შესაფერისი სამუშაოს შესრულებისათვის, რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური შეხედულებების, უცხოური და სოციალური წარმოშობის მიუხედავად.

3. ეს პოლიტიკა სათანადოდ ითვალისწინებს ეკონომიკური განვითარების სტადიებსა და დონეს, აგრეთვე ურთიერთკავშირს დასაქმებისა და სხვა ეკონომიურ და სოციალურ მიზნებს შორის. იგი ხორციელდება იმ მეთოდების გამოყენებით, რომლებიც შეესაბამება ეროვნულ პირობებსა და პრაქტიკას.

მუხლი 2.

იმ მეთოდების დახმარებით, რომლებიც შეესაბამება ნაციონალურ პირობებს და იმ ზომით, რის საშუალებასაც იძლევა ეს პირობები, ორგანიზაციის ყოველი წევრი:

ა) კოორდინირებული ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის ჩარჩოებში განსაზღვრავს და პერიოდულად გადასინჯავს ღონისძიებებს, რომლებიც აუცილებელია მიღებულ იქნეს იმ მიზნების მისაღწევად, რომლებიც მითითებულია პირველ მუხლში.

ბ) გადადგამს ისეთ ნაბიჯებს, რომლებიც აუცილებელი იქნება ამ ღონისძიებათა გამოყენებისათვის, იმ შემთხვევების ჩათვლით, როდესაც მიზანშეწონილია პროგრამების დამუშავება.

მუხლი 3.

ამ კონვენციის გამოყენებისათვის განსაზღვრულ ღონისძიებათა გაგარებით დაინგერესებული წრეების წარმომადგენლები, კერძოდ, მეწარმეთა და მშრომელთა წარმომადგენლები, მოიწვევიან კონსულტაციებზე დასაქმების პოლიტიკის განსაზღვრის დროს, რათა სრულად იქნეს გამოყენებული მათი გამოცდილება და აზრი და გარანტირებული იქნეს მათი სრული თანამშრომლობა ასეთი პოლიტიკის ფორმირებისა და მხარდაჭერისათვის.

მუხლი 4.

ოფიციალური დოკუმენტები ამ კონვენციის რატიფიკაციის შესახებ რეგისტრაციისათვის ეგზავნება შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალურ დირექტორს.

მუხლი 5.

1. ეს კონვენცია აკავშირებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხოლოდ იმ წევრებს, რომელთა დოკუმენტები რატიფიკაციის შესახებ რეგისტრირებულია გენერალური დირექტორის მიერ.

2. იგი ძალაში შედის 12 თვის შემდეგ იმ თარიღიდან, როდესაც გენერალური დირექტორის მიერ რეგისტრირდება ორგანიზაციის ორი წევრისაგან რატიფიკაციის შესახებ მიღებული დოკუმენტები.

3. შემდგომში ეს კონვენცია ორგანიზაციის ყოველი წევრისათვის ძალაში შედის რატიფიკაციის შესახებ მისი დოკუმენტის რეგისტრაციის თარიღიდან 12 თვის შემდეგ.

მუხლი 6.

1. ორგანიზაციის ნებისმიერ წევრს, რომელმაც მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიკაცია, შეუძლია მისი თავდაპირველად ძალაში შესვლიდან 10-წლიანი პერიოდის გავლის შემდეგ მოახდინოს მისი დენონსაცია, დენონსაციის აქტის მეშვეობით, რომელიც გაეგზავნება შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალურ დირექტორს და რეგისტრირდება მის მიერ. დენონსაცია ძალაში შედის დენონსაციის აქტის რეგისტრაციიდან ერთი წლის შემდეგ.

2. ორგანიზაციის ყოველ წევრს, რომელმაც მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიკაცია და რომელმაც წინა პუნქტში აღნიშნული 10-წლიანი პერიოდის გასვლის შემდეგ ერთი წლის ვადაში არ გამოიყენა ამ მუხლით გათვალისწინებული დენონსაციის უფლება, მომდევნო 10-წლიანი პერიოდის განმავლობაში ეკისრება ვალდებულებანი ამ კონვენციით და შემდგომში მისი დენონსაცია შეუძლია მხოლოდ 10-წლიანი პერიოდის ამოწურვის შემდეგ იმ წესით, როგორც ეს დადგენილია მოცემულ მუხლში.

მუხლი 7.

1. შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალური დირექტორი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყოველ წევრს აცნობებს ორგანიზაციის წევრებისაგან მიღებული რატიფიკაციის ყველა დოკუმენტისა და დენონსაციის აქტების შესახებ.

2. გენერალური დირექტორი, აცნობებს რა ორგანიზაციის წევრებს მათგან მიღებული რატიფიკაციის მეორე დოკუმენტის რეგისტრაციის შესახებ, ყურადღებას ამახვილებს წინამდებარე კონვენციის ძალაში შესვლის თარიღზე.

მუხლი 8.

შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალური დირექტორი გაერო-ს გენერალურ მდივანს გაერო-ს წესდების 102-ე მუხლის შესაბამისად რეგისტრაციისათვის უგზავნის სრულ მონაცემებს რატიფიკაციისა და დენონსაციის აქტების ყველა იმ დოკუმენტების შესახებ, რომლებიც მათ მიერ რეგისტრირებულია წინა მუხლების დებულებათა შესაბამისად.

მუხლი 9.

ყოველთვის, როდესაც შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭო ამას აუცილებლად მიიჩნევს, გენერალურ კონფერენციას წარუდგენს მოხსენებას ამ კონვენციის გამოყენების შესახებ და წყვეტს, საჭიროა თუ არა კონფერენციის დღის წესრიგში ჩართული იქნეს საკითხი მისი სრული ან ნაწილობრივი გადასინჯვის შესახებ.

მუხლი 10.

1. იმ შემთხვევაში, თუ კონფერენცია მიიღებს ახალ კონვენციას, რომელიც მთლიანად ან ნაწილობრივ გადასინჯავს წინამდებარე კონვენციას და თუ ახალ კონვენციაში არ არის გათვალისწინებული საპირისპირო, მაშინ:

ა) ორგანიზაციის ნებისმიერი წევრის მიერ ახალი, გადასინჯული კონვენციის რატიფიკაცია მე – 6 მუხლის დებულებათა მიუხედავად, ავტომატურად იწვევს წინამდებარე კონვენციის დენონსაციას, იმ პირობით, რომ ახალი, გადასინჯული კონვენცია ძალაშია შესული:

ბ) ახალი, გადასინჯული კონვენციის ძალაში შესვლიდან დაწყებული, წინამდებარე კონვენცია დახურულია რატიფიკაციისათვის მისი წევრების მიერ.

2. ეს კონვენცია ფორმითა და შინაარსით ძალაში რჩება ორგანიზაციის იმ წევრებისათვის, რომლებმაც მოახდინეს მისი რატიფიკაცია, მაგრამ არ მოუხდენიათ ახალი, გადასინჯული კონვენციის რატიფიკაცია.

მუხლი 11.

ამ კონვენციის ინგლისურ და ფრანგულ ტექსტებს თანაბარი ძალა აქვთ.