C088 - Employment Service Convention, 1948 (No. 88)

Convention concerning the Organisation of the Employment Service (Entry into force: 10 Aug 1950)Adoption: San Francisco, 31st ILC session (09 Jul 1948) - Status: Instrument with interim status (Technical Convention).Next period during which the Convention may be denounced: 10 Aug 2020 - 10 Aug 2021

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, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning the organisation of the employment service, which is included in 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 ninth day of July of the year one thousand nine hundred and forty-eight the following Convention, which may be cited as the Employment Service Convention, 1948:

Article 1

1. Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force shall maintain or ensure the maintenance of a free public employment service.

2. The essential duty of the employment service shall be to ensure, in co-operation where necessary with other public and private bodies concerned, the best possible organisation of the employment market as an integral part of the national programme for the achievement and maintenance of full employment and the development and use of productive resources.

Article 2

The employment service shall consist of a national system of employment offices under the direction of a national authority.

Article 3

1. The system shall comprise a network of local and, where appropriate, regional offices, sufficient in number to serve each geographical area of the country and conveniently located for employers and workers.

2. The organisation of the network shall:

(a) be reviewed—

(i) whenever significant changes occur in the distribution of economic activity and of the working population, and

(ii) whenever the competent authority considers a review desirable to assess the experience gained during a period of experimental operation; and

(b) be revised whenever such review shows revision to be necessary.

Article 4

1. Suitable arrangements shall be made through advisory committees for the co-operation of representatives of employers and workers in the organisation and operation of the employment service and in the development of employment service policy.

2. These arrangements shall provide for one or more national advisory committees and where necessary for regional and local committees.

3. The representatives of employers and workers on these committees shall be appointed in equal numbers after consultation with representative organisations of employers and workers, where such organisations exist.

Article 5

The general policy of the employment service in regard to referral of workers to available employment shall be developed after consultation of representatives of employers and workers through the advisory committees provided for in Article 4.

Article 6

The employment service shall be so organised as to ensure effective recruitment and placement, and for this purpose shall:

(a) assist workers to find suitable employment and assist employers to find suitable workers, and more particularly shall, in accordance with rules framed on a national basis—

(i) register applicants for employment, take note of their occupational qualifications, experience and desires, interview them for employment, evaluate if necessary their physical and vocational capacity, and assist them where appropriate to obtain vocational guidance or vocational training or retraining,

(ii) obtain from employers precise information on vacancies notified by them to the service and the requirements to be met by the workers whom they are seeking,

(iii) refer to available employment applicants with suitable skills and physical capacity,

(iv) refer applicants and vacancies from one employment office to another, in cases in which the applicants cannot be suitably placed or the vacancies suitably filled by the original office or in which other circumstances warrant such action;

(b) take appropriate measures to—

(i) facilitate occupational mobility with a view to adjusting the supply of labour to employment opportunities in the various occupations,

(ii) facilitate geographical mobility with a view to assisting the movement of workers to areas with suitable employment opportunities,

(iii) facilitate temporary transfers of workers from one area to another as a means of meeting temporary local maladjustments in the supply of or the demand for workers,

(iv) facilitate any movement of workers from one country to another which may have been approved by the governments concerned;

(c) collect and analyse, in co-operation where appropriate with other authorities and with management and trade unions, the fullest available information on the situation of the employment market and its probable evolution, both in the country as a whole and in the different industries, occupations and areas, and make such information available systematically and promptly to the public authorities, the employers' and workers' organisations concerned, and the general public;

(d) co-operate in the administration of unemployment insurance and assistance and of other measures for the relief of the unemployed; and

(e) assist, as necessary, other public and private bodies in social and economic planning calculated to ensure a favourable employment situation.

Article 7

Measures shall be taken:

(a) to facilitate within the various employment offices specialisation by occupations and by industries, such as agriculture and any other branch of activity in which such specialisation may be useful; and

(b) to meet adequately the needs of particular categories of applicants for employment, such as disabled persons.

Article 8

Special arrangements for juveniles shall be initiated and developed within the framework of the employment and vocational guidance services.

Article 9

1. The staff of the employment service shall be composed of public officials whose status and conditions of service are such that they are independent of changes of government and of improper external influences and, subject to the needs of the service, are assured of stability of employment.

2. Subject to any conditions for recruitment to the public service which may be prescribed by national laws or regulations, the staff of the employment service shall be recruited with sole regard to their qualifications for the performance of their duties.

3. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority.

4. The staff of the employment service shall be adequately trained for the performance of their duties.

Article 10

The employment service and other public authorities where appropriate shall, in co-operation with employers' and workers' organisations and other interested bodies, take all possible measures to encourage full use of employment service facilities by employers and workers on a voluntary basis.

Article 11

The competent authorities shall take the necessary measures to secure effective co-operation between the public employment service and private employment agencies not conducted with a view to profit.

Article 12

1. In the case of a Member the territory of which includes large areas where, by reason of the sparseness of the population or the stage of development of the area, the competent authority considers it impracticable to enforce the provisions of this Convention, the authority may exempt such areas from the application of this Convention either generally or with such exceptions in respect of particular undertakings or occupations as it thinks fit.

2. Each Member shall indicate in its first annual report upon the application of this Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any areas in respect of which it proposes to have recourse to the provisions of the present Article and shall give the reasons for which it proposes to have recourse thereto; no Member shall, after the date of its first annual report, have recourse to the provisions of the present Article except in respect of areas so indicated.

3. Each Member having recourse to the provisions of the present Article shall indicate in subsequent annual reports any areas in respect of which it renounces the right to have recourse to the provisions of the present Article.

Article 13

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 as soon as possible after 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. 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 14

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. 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 17, 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.

Article 15

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

Article 16

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 ratifications has been registered.

Article 17

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 18

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations 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 19

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, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 20

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.

Article 21

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 17 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 22

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

Công ước số 88
Công ước về Tổ chức dịch vụ việc làm

Điều 1.

1. Mọi nước thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế mà tại đó Công ước này có hiệu lực, phải duy trì và bảo đảm duy trì dịch vụ việc làm công miễn phí.

2. Nhiệm vụ chủ yếu của cơ quan dịch vụ việc làm là phải bảo đảm trong sự hợp tác, nếu cần, với các cơ quan công cộng và tư nhân hữu quan khác, việc tổ chức chu đáo thị trường việc làm như một bộ phận khăng khít của một chương trình quốc gia, nhằm thực hiện và duy trì tình trạng mọi người đều có việc làm, và nhằm phát triển và sử dụng các tài nguyên sản xuất.

Điều 2.

Dịch vụ việc làm phải được hợp thành một hệ thống quốc gia những cơ quan việc làm đặt dưới sự kiểm soát của một nhà chức trách.

Điều 3.

1. Hệ thống đó phải gồm một mạng lưới những cơ quan việc làm địa phương và, nếu cần, những cơ quan việc làm ở các vùng, với số lượng đủ để phục vụ cho từng vùng địa lý của đất nước, và đặt ở nơi thuận tiện cho người sử dụng lao động và người lao động.

2. Tổ chức của mạng lưới:

a) Phải được xem xét lại:

i) khi có những thay đổi quan trọng trong việc phân bổ hoạt động kinh tế và dân số trong độ tuổi lao động;

ii) khi nhà chức trách có thẩm quyền thấy nên xem xét lại toàn bộ để đánh giá kinh nghiệm thu được trong một thời kỳ thử nghiệm;

b) phải được sửa đổi khi việc xem xét lại như vậy cho thấy cần thiết phải có sự sửa đổi.

Điều 4.

1. Phải có sự bố trí thích hợp bằng cách thành lập những hội đồng tư vấn, nhằm bảo đảm sự hợp tác giữa các đại diện của người sử dụng lao động và của người lao động trong trong việc tổ chức, điều hành dịch vụ việc làm, cũng như trong việc triển khai chính sách dịch vụ việc làm.

2. Những bố trí đó phải trù liệu việc thiết lập một hoặc nhiều hội đồng tư vấn quốc gia và, nếu cần, cả những hội đồng tư vấn vùng, địa phương.

3. Các đại diện của người sử dụng lao động và của người lao động trong các hội đồng đó phải được chỉ định với số lượng ngang nhau, sau khi đã tham

khảo ý kiến của tổ chức đại diện, nếu có, của người sử dụng lao động và của người lao động.

Điều 5.

Chính sách chung của dịch vụ việc làm nhằm đưa người lao động đến nơi có việc làm phải được ấn định sau khi đã tham khảo ý kiến các đại diện của người sử dụng lao động và của người lao động qua các Hội đồng tư vấn nêu ở Điều 4

Điều 6.

Dịch vụ việc làm phải được tổ chức sao cho bảo đảm được hiệu quả của việc tuyển mộ và sắp xếp việc làm cho người lao động; nhằm mục đích đó, dịch vụ việc làm phải:

a) giúp cho người lao động tìm được một việc làm thoả đáng và giúp cho người sử dụng lao động tuyển được lao động thích hợp với nhu cầu của doanh nghiệp; đặc biệt hơn, theo đúng những thể lệ quốc gia, dịch vụ đó phải:

i) đăng ký những người tìm việc, ghi chép trình độ nghề nghiệp, kinh nghiệm và sở thích của họ, trao đổi ý kiến với họ nhằm sắp xếp việc làm, nếu cần thiết thì kiểm tra năng lực thể chất và nghề nghiệp của họ và giúp đỡ họ về các mặt hướng nghiệp, đào tạo hoặc tái thích ứng nghề nghiệp;

ii) thu thập được từ phía người sử dụng lao động những thông tin chính xác về các chỗ làm việc chưa có người làm mà họ đã thông báo cho các cơ quan dịch vụ việc làm, và về những điều kiện theo yêu cầu tìm kiếm của họ mà người lao động sẽ phải thoả mãn;

iii) hướng dẫn đến những chỗ làm việc chưa có người làm những ai có năng lực về nghề nghiệp và thể chất thích hợp;

iv) chuyển đạt cung và cầu về việc làm từ phòng việc làm này sang phòng việc làm khác, khi phòng được hỏi đến đầu tiên không có khả năng sắp xếp việc làm thoả đáng cho người có yêu cầu, hoặc không cung cấp được người thích hợp vào những chỗ làm việc thiếu người làm, hoặc khi có những hoàn cảnh khác biện minh cho việc chuyển đạt đó;

b) có những biện pháp thích hợp để:

i) tạo điều kiện dễ dàng cho sự di động về nghề nghiệp nhằm điều chỉnh cho việc cung cấp lao động ăn khớp với khả năng giải quyết việc làm trong các ngành nghề;

ii) tạo điều kiện dễ dàng cho sự di chuyển về địa lý nhằm giúp cho việc di chuyển người lao động đến những vùng có khả năng giải quyết việc làm thích hợp;

iii) tạo điều kiện dễ dàng cho việc điều chuyển tạm thời người lao động từ vùng này đến vùng khác nhằm giảm nhẹ tình trạng mất cân đối có tính chất địa phương và nhất thời giữa cung và cầu về lao động;

iv) tạo điều kiện dễ dàng cho việc di chuyển người lao động từ nước này sang nước khác, theo sự thoả thuận của các Chính phủ hữu quan;

c) thu thập và phân tích, với sự cộng tác, khi thích hợp, của các nhà chức trách khác, cũng như của người sử dụng lao động và của các công đoàn, mọi thông tin về tình hình việc làm và khả năng diễn biến của thị trường đó, cả trên toàn bộ đất nước cũng như trong mọi ngành, nghề hoặc vùng lãnh thổ, chuyển các thông tin một các có hệ thống và nhanh chóng tới các nhà chức trách, tới các tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động hữu quan, cũng như tới công chúng;

d) cộng tác trong việc quản lý sự nghiệp bảo hiểm thất nghiệp, trợ giúp thất nghiệp và trong việc áp dụng những biện pháp khác, nhằm giúp đỡ người thất nghiệp;

e) giúp đỡ ở mức cần thiết cho các cơ quan công cộng và tư nhân trong việc soạn thảo các kế hoạch xã hội và kinh tế, nhằm tác động thuận lợi đến tình hình việc làm.

Điều 7

Phải có những biện pháp để:

a) tạo điều kiện cho các phòng việc làm được chuyên môn hoá theo nghề và theo ngành, như ngành nông nghiệp chẳng hạn, hoặc tất cả các ngành hoạt động khác mà sự chuyên môn hoá có thể có ích;

b) đáp ứng một cách thoả đáng những nhu cầu của loại tìm việc đặc biệt, như người tàn tật chẳng hạn.

Điều 8.

Trong khuôn khổ cơ quan dịch vụ việc làm và hướng nghiệp phải ban hành và triển khai những biện pháp riêng biệt cho những người chưa thành niên.

Điều 9.

1. Nhân sự của cơ quan dịch vụ việc làm phải gồm những viên chức nhà nước, có quy chế và điều kiện công tác để khiến họ không phụ thuộc bất cứ thay đổi nào trong Chính phủ và mọi ảnh hưởng không đúng đắn từ bên ngoài, và ngoại trừ những nhu cầu của dịch vụ để đảm bảo cho họ được ổn định trong công tác.

2. Ngoại trừ những điều kiện mà pháp luật hoặc pháp quy quốc gia đặt ra cho việc tuyển dụng nhân viên vào các công sở, việc tuyển dụng các viên chức của các cơ quan dịch vụ việc làm chỉ duy nhất xét theo năng lực của họ để thi hành được các nhiệm vụ sẽ đảm đương.

3. Những cách thức để kiểm tra năng lực do nhà chức trách có thẩm quyền quy định.

4. Các viên chức của cơ quan dịch vụ việc làm phải đào tạo thích hợp để thực hiện nhiệm vụ của mình.

Điều 10.

Cơ quan dịch vụ việc làm, và khi thích ứng, các nhà chức trách khác, với sự cộng tác của các tổ chức của người sử dụng lao động, của người lao động và của các cơ quan hữu quan khác, phải có một biện pháp cần thiết để khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động sử dụng đầy đủ dịch vụ việc làm trên cơ sở tự nguyện.

Điều 11.

Các nhà chức trách có thẩm quyền phải sử dụng mọi biện pháp cần thiết để đảm bảo sự hợp tác hữu hiệu giữa cơ quan dịch vụ việc làm của nhà nước với các phòng việc làm không có mục đích kiếm lời của tư nhân.

Điều 12.

1. Trong trường hợp lãnh thổ của một nước thành viên bao gồm những vùng rộng lớn, và do tính chất thưa thớt của dân cư hoặc vì trình độ phát triển của các vùng đó, mà nhà chức trách có thẩm quyền cho là không tiện áp dụng các quy định của Công ước này thì nhà chức trách đó có thể miễn cho các vùng đó việc áp dụng Công ước này nói chung, hoặc áp dụng với những ngoại lệ thích hợp.

2. Trong báo cáo hàng năm đầu tiên về việc thi hành Công ước này theo Điều 22 của Điều lệ Tổ chức lao động quốc tế, mỗi nước thành viên phải chỉ rõ vùng nào nước đó dự định sẽ áp dụng các quy định của Điều này và nêu rõ lý do vì sao phải áp dụng như vậy. Sau đó, không một nước thành viên nào được áp dụng các quy định của Điều này nữa, trừ những vùng đã chỉ rõ như trên.

3. Trong các báo cáo hàng năm tiếp theo, Nước thành viên nào đã áp dụng các quy định của Điều này phải chỉ rõ những vùng nào thôi không áp dụng những quy định trên.

Điều 13

1. Đối với các vùng lãnh thổ nêu trong Điều 35 Điều lệ của Tổ chức Lao động Quốc tế đã được sửa đổi bởi văn kiện sửa đổi Điều lệ 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 ngay khi phê chuẩn hoặc càng sớm càng tốt sau khi phê chuẩn 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 mục (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.

3. Mọi Thành viên có thể hủy bỏ toàn bộ hoặc một phần mọi quyết định bảo lưu của mình được đưa ra trong tuyên bố ban đầu của nó theo mục (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 có thể thông báo cho Tổng Giám đốc bằng 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, vào bất cứ thời điểm nào mà Công ước này bị bãi ước theo quy định tại Điều 16.

Điều 14

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 bằng 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 hoặc đối với vùng lãnh thổ đó.

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 bằng 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.

Điều 15

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

Điều 16

1. Công ước này chỉ ràng buộc 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 đối với bất kỳ Thành viên nào sau 12 tháng kể từ ngày việc phê chuẩn của Thành viên đó đã đăng ký với Tổng Giám đốc.

Điều 17

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 này cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế. Việc bãi ước này chỉ có hiệu lực sau một năm kể từ ngày đã đăng ký với Tổng Giám đốc.

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 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 18

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 19

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 theo các quy định tại Điều trên.

Điều 20

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

Điều 21

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

a) mặc dù có những quy định về việc bãi ước, 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.

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 22

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