

საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის
1996 წლის 16 ოქტომბრის N 434 დადგენილებით

ქენევა, 1962 წლის 6-28 ივნისი

კონვენცია 117

**სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და
ნორმების შესახებ**

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გენერალურმა კონფერენციამ, რომელიც მოწვეული იქნა ქენევაში შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ თავის ორმოცდამეექვსე სესიაზე 1962 წლის 6 ივნისს,

დაადგინა მიიღოს რიგი წინადადებებისა მეტროპოლიის გარე გერიტორიაზე სოციალური პოლიტიკის შესახებ 1947 წლის კონვენციის გადასინჯვის თაობაზე, რაც სესიის დღის წესრიგში მეათე პუნქტს წარმოადგენს, იმ მიზნით, რომ უწინარეს ყოვლისა შესაძლებელი გახადოს დამოუკიდებელი სახელმწიფოებისთვის მისი შემდგომი რატიფიცირება და გამოყენება,

მიაჩნია, რომ ამ წინადადებებს უნდა მიეცეს საერთაშორისო კონვენციის ფორმა, მიაჩნია, რომ ეკონომიკური განვითარება უნდა იყოს სოციალური პროგრესის საფუძველი,

მიაჩნია, რომ მთელი ძალისხმევა საერთაშორისო, რეგიონალურ ან ნაციონალურ დონეზე უნდა მოხმარდეს იმას, რომ უზრუნველყოფილი იქნეს ფინანსური და ტექნიკური დახმარება მოსახლეობის ინტერესების დასაცავად,

მიაჩნია, რომ სათანადო შემთხვევებში მიღებულ უნდა იქნეს ზომები საერთაშორისო, რეგიონალურ და ნაციონალურ ასპექტში ვაჭრობის ისეთი პირობების შესაქმნელად, რომლებიც ხელს შეუწყობენ წარმოების დონის ამაღლებას და ცხოვრების დამაკმაყოფილებელი დონის შენარჩუნებას,

მიაჩნია, რომ მიღებულ უნდა იქნეს ყველა შესაძლო ზომა საერთაშორისო, რეგიონალურ და ნაციონალურ დონეზე პროგრესის ხელშესაწყობად ისეთ სფეროებში, როგორცაა ჯანმრთელობის დაცვა, საბინაო მშენებლობა, სურსათით უზრუნველყოფა, განათლება, ბავშვთა კეთილდღეობაზე ზრუნვა, ქალთა მდგომარეობა, შრომის პირობები, დაქირავებული მუშებისა და დამოუკიდებელი მწარმოებლების შრომის ანაზღაურება, ემიგრანტი მშრომელების უფლებების დაცვა, სოციალური უზრუნველყოფა, საზოგადოებრივი სამსახურები და საერთო წარმოება,

მიაჩნია, რომ მიღებულ უნდა იქნეს ყველა შესაძლო ზომა, რათა მოსახლეობა ნამდვილად დაინტერესდეს და ჩაებას სოციალური პროგრესის ხელშემწყობი ღონისძიებების შემუშავებასა და განხორციელებაში,

მიიღოს ათას ცხრაას სამოცდაორი წლის ოცდამეორე ივნისს ეს კონვენცია, რომელსაც ეწოდება 1962 წლის კონვენცია სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ნორმების შესახებ.

კარი I. ზოგადი პრინციპები

მუხლი I

1. ნებისმიერი პოლიტიკა უწინარეს ყოვლისა მიმართული უნდა იყოს იქითკენ, რომ მიღწეულ იქნეს მოსახლეობის კეთილდღეობა და განვითარება, აგრეთვე ხელი შეუწყოს მის სწრაფვას სოციალური პროგრესისაკენ.

2. უფრო მოგადი გამოყენების პოლიტიკა განისაზღვრება მოსახლეობის კეთილდღეობაზე მისი გემოქმედების გათვალისწინებით.

კარი II. ცხოვრების ღონის ამაღლება

მუხლი 2

ეკონომიკური განვითარების დაგეგმვისას ცხოვრების ღონის ამაღლება განიხილება, როგორც ძირითადი მიზანი.

მუხლი 3

1. ეკონომიკური განვითარების დაგეგმვისას ახორციელებენ ყველა პრაქტიკულ შესაძლებელ ღონისძიებას, რათა ასეთი განვითარება შეთავსებულ იქნეს მოსახლეობის შესაბამისი ჯგუფების ჯანსაღ ევოლუციასთან.

2. კერძოდ, ხორციელდება ღონისძიებები, რათა თავიდან იქნეს აცილებული ოჯახისა და ცალკეული გრადიციული ერთეულების რღვევა, განსაკუთრებით შემდეგი გზებით:

a) მიგრაციის მიზეზებისა და შედეგების გულდასმით შესწავლით და საჭიროების შემთხვევაში შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელებით;

b) მონაწილეობის მიღებით იმ ქალაქებისა და სოფლების დაგეგმარებაში, სადაც ეკონომიკური განვითარების მოთხოვნილებები იწვევს მოსახლეობის კონცენტრაციას;

c) ქალაქის რაიონებში ჭარბმოსახლეობის თავიდან აცილებითა და აღმოფხვრით;

d) სოფელ ადგილებში მოსახლეობის საყოფაცხოვრებო პირობების გაუმჯობესებით და მრეწველობის შესაბამისი ღირებულების შექმნით, თუ არსებობს საამისო მუშახელი.

მუხლი 4

ღონისძიებები, რომლებიც ექვემდებარება კომპეტენტური ორგანოების განხილვას სოფლის მეურნეობის წარმოების განვითარებისა და მწარმოებლის ცხოვრების ღონის ამაღლების მიზნით, მოიცავს:

a) ქრონიკული დავალიანების მიზეზების შეძლებისდაგვარად სრულ აღმოფხვრას;

b) კონგროლს დამუშავებული მიწების გასხვისებაზე იმ პირთა მფლობელობაში, რომლებიც არ ეწევიან სოფლის მეურნეობას, რათა ასეთი გასხვისება ხდებოდეს მხოლოდ ქვეყნის ინტერესებისათვის შესაბამის შემთხვევებში;

c) კონგროლს მიწისა და რესურსების მფლობელობასა და სარგებლობაზე შესაბამისი კანონების ან წესების შემოღებით, რათა გრადიციული უფლებების სათანადო გათვალისწინებით უზრუნველყოფილ იქნეს ამ ქვეყნის მოსახლეობის ინტერესების დაცვა;

d) მეთვალყურეობას საიჯარო შეთანხმებაზე და შრომის პირობებზე, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს მეიჯარეებისა და მშრომელებისათვის შეძლებისდაგვარად მაღალი ცხოვრების დონე და სამართლიანი წილი ნებისმიერ მოგებაში, რომელიც მიიღება შრომის ნაყოფიერების ან ფასების დონის გაუმჯობესების შედეგად;

e) შეძლებისდაგვარად ყველა საშუალებით წარმოების და განაწილების დანახარჯების შემცირებას, კერძოდ საწარმოო და სამომხმარებლო კოოპერატივების შექმნისა და მათთვის დახმარების გაწევის გზით.

მუხლი 5

1. ხორციელდება ღონისძიებები, რათა დამოუკიდებელ მწარმოებლებსა და დაქირავებულ მუშაკებს შეექმნათ პირობები, რომლებიც საშუალებას მისცემთ საკუთარი ძალებით გაიმჯობესონ ცხოვრების დონე და შეინარჩუნონ საარსებო მინიმუმი, დადგენილი ცხოვრების პირობების ოფიციალური შესწავლის გზით, მწარმოებელთა და მშრომელთა წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდეგ.

2. საარსებო მინიმუმის დადგენისას მხედველობაში მიიღება მშრომელთა ოჯახების ისეთი ძირითადი მოთხოვნილებები, როგორცაა კვების პროდუქტები და მათი კალორიულობა, საცხოვრებელი, განსაცემელი, სამედიცინო მომსახურება და განათლება.

კარი III. მიგრანტ მშრომელთა მდგომარეობა

მუხლი 6

იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომის პირობები მოითხოვს, რომ მშრომელები ცხოვრობდნენ არა მათ მუდმივ საცხოვრებელ ადგილებში, დაქირავების პირობები ითვალისწინებს მათი ოჯახების ჩვეულებრივ მოთხოვნილებებს.

მუხლი 7

იმ შემთხვევაში, როდესაც ერთი რაიონის მუშახელის რესურსები დროებით გამოიყენება მეორე რაიონში, მიიღება ზომები იმისათვის, რომ ხელი შეუწყოს მშრომელთა ხელფასებისა და დანაზოგების ნაწილის გადაცემას მათი შრომის გამოყენების ადგილიდან იმ რაიონისათვის, რომელიც აწვდის ამ მუშახელს.

მუხლი 8

1. იმ შემთხვევაში, როდესაც რომელიმე ქვეყნის მუშახელის რესურსები გამოიყენება მეორე ქვეყნის რაიონში, რომელსაც მართავს სხვა ქვეყნის ხელისუფლება, ამ ქვეყნის ხელისუფალნი, თუ ეს საჭიროა ან მიზანშეწონილია, უთანხმდებიან ერთმანეთს იმ ურთიერთსაინტერესო საკითხების დასარეგულირებლად, რომლებიც წამოიჭრება ამ კონვენციის ღირებულებათა გამოყენებასთან დაკავშირებით.

2. ასეთი შეთანხმებები ითვალისწინებს, რომ ეს მშრომელები არანაკლებ სარგებლობენ დაცვისა და უპირატესობის უფლებებით, ვიდრე მათი შრომის გამოყენების რაიონში მცხოვრები მშრომელები.

3. ასეთი შეთანხმებები უზრუნველყოფენ კეთილსასურველ პირობებს იმისათვის, რომ მშრომელებმა შეძლონ თავიანთი ხელფასისა და დანაშოვის ნაწილის სახლში გაგზავნა.

მუხლი 9

მშრომელებისა და მათი ოჯახების ერთი რაიონიდან მეორე რაიონში გადასვლის შემთხვევაში, სადაც ფასები უფრო მაღალია, ითვალისწინებენ ცხოვრების ღირებულების ზრდას, რომელიც საცხოვრებელი ადგილის ასეთ შეცვლასთან არის დაკავშირებული.

კარი IV. მშრომელთა გასამრჯელო და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები

მუხლი 10

1. კოლექტიურ ხელშეკრულებებში, რომლებსაც თავისუფლად დებენ ერთმანეთთან დაინტერესებულ მშრომელთა წარმომადგენლებისა და მეწარმეების ან მეწარმეთა ორგანიზაციების პროფკავშირები, მიზანშეწონილია მინიმალური ხელფასის დადგენა.

2. იმ შემთხვევაში, როდესაც კოლექტიურ ხელშეკრულებებში გათვალისწინებულ არ არის შესაბამისი ღონისძიებები, ხელფასის მინიმუმის დასადგენად, იღებენ სათანადო ზომებს, რომელთა სუშალებითაც შეიძლება დადგინდეს ხელფასის მინიმალური განაკვეთები მეწარმეებთან და მშრომელებთან კონსულტაციისას, მათი შესაბამისი ორგანიზაციების წარმომადგენელთა ჩათვლით, თუკი ასეთი ორგანიზაციები არსებობს.

3. ხორციელდება აუცილებელი ღონისძიებები, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს დაინტერესებულ მეწარმეთა და მშრომელთა ინფორმირება ხელფასის არსებული მინიმალური განაკვეთების შესახებ და მათთვის ხელფასის გადახდა ამ განაკვეთებზე არანაკლები ოდენობით იმ შემთხვევაში, როდესაც ისინი გამოიყენება.

4. მშრომელს, რომლის მიმართაც გამოიყენეს დებულებები ხელფასის მინიმალური ოდენობის შესახებ და რომლებსაც მას შემდეგ, რაც ეს დებულებები გამოიყენეს, ხელფასს უხდიდნენ უფრო ნაკლებ განაკვეთებით, უფლება აქვს სასამართლო ან სხვა კანონით დადგენილი წესით მიიღოს დაკლებული თანხა იმ პირობით, რომ დაკული იქნება კანონით ან წესებით განსაზღვრული ვადები.

მუხლი 11

1. ხორციელდება აუცილებელი ღონისძიებები მთელი ხელფასის ასანაზღაურებლად სათანადო წესით, ხოლო მეწარმეებს მოეთხოვებათ ხელფასის ანაზღაურების აღრიცხვა, მშრომელებისათვის ხელფასის გადახდის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება და სხვა შესაბამისი ზომების მიღება, რომლებიც აუცილებელია კონკროლის გასაადვილებლად.

2. ხელფასი ჩვეულებრივ გაიცემა მხოლოდ გადახდის კანონიერი საშუალებებით.

3. ხელფასს ჩვეულებრივ უხდიან უშუალოდ თითოეულ მუშაკს.

4. აკრძალულია შესრულებული სამუშაოსათვის ან მისი ნაწილისათვის გასამრჯელოს შეცვლა სპირტით ან სხვა ალკოჰოლური სასმელებით.

5. ხელფასის ანაზღაურება არ უნდა ხდებოდეს ტავერნებში ან მაღაზიებში, იმ შემთხვევების გარდა, როდესაც ხელფასს უხდიან იქ მომუშავე მშრომელებს.

6. ხელფასის ანაზღაურება ხდება რეგულარულად დროის ისეთი მონაკვეთის შემდეგ, რომლებიც ამცირებს დაქირავებულ მუშაკებს შორის დავალიანების ალბათობას, თუ არ არსებობს საპირისპირო ხასიათის ადგილობრივი, დამკვიდრებული ჩვეულება და კომპეტენტური ორგანო დარწმუნდება, რომ ამ ჩვეულების შენარჩუნება სასურველია მშრომელებისათვის.

7. იმ შემთხვევებში, როდესაც სურსათი, საცხოვრებელი, განსაცმელი და ძირითადი საგანები და მომსახურება შეადგენს გასამრჯელოს წილს, კომპეტენტური ორგანოები ახორციელებენ ყველა შესაძლო ღონისძიებას, რათა ისინი შეესაბამებოდნენ მშრომელის მოთხოვნილებებს და აგრეთვე უზრუნველყოფილი იყოს მათი ფულადი ღირებულების სწორად შეფასება.

8. ხორციელდება ყველა საჭირო ღონისძიება, რათა:

a) მშრომელები ინფორმირებულნი იყვნენ მათი უფლებების შესახებ ხელფასის საკითხებში;

b) არ დაიშვას რაიმე უნებართვო დაკავება ხელფასიდან;

c) შემოიფარგლოს ხელფასიდან დასაკავებელი თანხები მაგერიალური და სხვა მომსახურებისათვის, რაც გასამრჯელოს ნაწილს წარმოადგენს, მათი ნამდვილი ფულადი ღირებულებით.

მუხლი 12

1. კომპეტენტური ორგანო არეგულირებს ხელფასის ხარჯზე ავანსების მაქსიმალურ ოდენობას და მათი დაბრუნების წესს.

2. კომპეტენტური ორგანო ბლუდავს ვაფსის ოდენობას, რომელიც შეიძლება გადაუხადონ მშრომელს მისი სამუშაოზე მიღების გამო; დასაშვები ავანსის ოდენობა გასაგებად უნდა ეცნობოს მშრომელს.

3. ნებისმიერი ავანსი, რომელიც გადაიხდება კომპეტენტური ორგანოს მიერ დადგენილი ნორმის ზევით, კანონით არ ექვემდებარება დაბრუნებას და ასეთი ავანსის არ შეიძლება დაბრუნებულ იქნეს მშრომელისათვის შემდგომ განკუთვნილი გასამრჯელოდან თანხის დაკავების გზით.

მუხლი 13

1. დაქირავებულ მუშახელსა და დამოუკიდებელ მეწარმეთა შორის მიზანშეწონილია არსებობდეს სახსრების დაზოგვის ნებაყოფლობითი ფორმები.

2. ხორციელდება ყველა შესაძლო ღონისძიება დაქირავებული მუშახელისა და დამოუკიდებელ მეწარმეთა დაცვისათვის მევახშეობისაგან, კერძოდ, სესხებზე პროცენტული განაკვეთების შემცირების, გამსესხებლის საქმიანობის კონტროლის გზით, აგრეთვე შესაბამისი მიზნით ფულადი სახსრების გასაცემად პირობების შექმნით საკრედიტო კოოპერატივების ან კომპეტენტური ორგანოს კონტროლის ქვეშ მყოფი დაწესებულების მეშვეობით.

**კარი V. დისკრიმინაციის აკრძალვა რასის,
კანის ფერის, სქესის, რელიგიის,
გომის ან პროფკავშირის წევრობის
ნიშნის მიხედვით**

მუხლი 14

1. პოლიტიკის მიზანია მშრომელთა შორის ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღმოფხვრა რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, გომის ან პროფკავშირის წევრების ნიშნის მიხედვით, შემდეგ შემთხვევებში, როდესაც ეს ეხება:

a) შრომით კანონმდებლობას და შეთანხმებებს რომლებიც სთავაზობენ თანაბარ ეკონომიკურ პირობებს ყველას, ვინც კანონიერად ცხოვრობს ან მუშაობს კონკრეტულ ქვეყანაში;

b) სახელმწიფო ან კერძო სამსახურში მიღებას;

c) დაქირავებისა და სამსახურში დაწინაურების პირობებს;

d) პროფესიული სწავლების შესაძლებლობებს;

e) შრომის პირობებს;

f) ჯანდაცვის, შრომის დაცვისა და მშრომელთა კეთილდღეობის უზრუნველყოფის ღონისძიებებს;

g) დისციპლინას;

h) კოლექტიური ხელშეკრულებების დადების მიზნით გამართულ მოლაპარაკებებში მონაწილეობას;

l) ხელფასის განაკვეთებს, რომლებიც განისაზღვრება ერთსა და იმავე ოპერაციებსა და საწარმოებში თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპით.

2. დაბალანაზღაურებადი მშრომელებისათვის ხელფასის მომატების გზით მიიღება ყველა შესაძლო ზომა რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, გომის, პროფკავშირის წევრობის ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაციის შედეგად ხელფასის განაკვეთებში არსებულ განსხვავებათა შესამცირებლად.

3. ერთი ქვეყნის მშრომელებს, რომლებიც ქირით მუშაობენ სხვა ქვეყანაში, ძირითად ხელფასთან ერთად შეიძლება მიეცეს ფულადი ან ნაგურალური დახმარება ნებისმიერი გონივრული პირადი ან საოჯახო ხარჯების დასაფარად, რომლებიც გამოწვეულია მათი მუშაობით მშობლიური სახლიდან დაშორებით.

4. ამ მუხლში ჩამოთვლილი დებულებები არ ეწინააღმდეგება იმ ღონისძიებებს, რომელთაც აუცილებლად ან მიზანშეწონილად მიიჩნევს კომპეტენტური ორგანო დედობის დაცვისა და მშრომელ ქალთა ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის უზრუნველსაყოფად.

კარი VI. განათლება და პროფესიული სწავლება

მუხლი 15

1. ადგილობრივი პირობებისათვის დასაშვებ ფარგლებში ხორციელდება შესაბამისი ღონისძიებები განათლების ფართო სისტემისა და პროფესიული სწავლების გასაფართოებლად ორივე სქესის ბავშვებისა და მოზარდების სასარგებლო საქმიანობისათვის ეფექტური მომზადების მიზნით.

2. ქვეყნის კანონები და წესები ადგენენ სკოლის დამთავრების ასაკს, სამუშაოზე მიღების მინიმალურ ასაკსა და დაქირავების პირობებს.

3. იმისათვის, რომ ბავშვებმა ისარგებლონ სწავლების არსებული შესაძლებლობებით და ამ შესაძლებლობათა გაფართოებას არ ბღუდავდეს ბავშვთა შრომაზე მოთხოვნილება, იკრძალება სკოლაში სწავლის პერიოდში სკოლის

დამთავრების ასაკზე უმცროს პირთა სამუშაოდ მიღება რაიონებში, სადაც სწავლის შესაძლებლობა შესაბამის დონეზე უზრუნველყოფილია სკოლის ასაკის ბავშვთა უმრავლესობისათვის.

მუხლი 16

1. მშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლების გზით შრომის მაღალი ნაყოფიერების უზრუნველყოფა სათანადო შემთხვევებში ხდება წარმოების ახალი ტექნიკური მეთოდების სწავლების მეშვეობით.

2. ასეთი სწავლების ორგანიზაცია ხორციელდება კომპეტენტურ ხელისუფალთა მიერ ან მათი მეთვალყურეობით და მას კონსულტაციას უწევენ იმ ქვეყნების მეწარმეთა და მშრომელთა ორგანიზაციები, საიდანაც სასწავლებლად იგზავნიებიან პირები და სადაც სწავლება ხდება.

კარი VII. დასკვნითი დებულებები

მუხლი 17

1. ოფიციალური დოკუმენტები ამ კონვენციის რატიფიკაციის თაობაზე სარეგისტრაციოდ ეგზავნება შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალურ დირექტორს.

მუხლი 18

1. ეს კონვენცია ეხება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხოლოდ იმ წევრებს, რომელთა სარატიფიკაციო დოკუმენტებიც რეგისტრირებულია გენერალური დირექტორის მიერ.

2. ეს კონვენცია ძალაში შევა თორმეტი თვის შემდეგ იმ დღიდან, რაც გენერალური დირექტორი რეგისტრაციაში გააგარებს ორგანიზაციის ორი წევრის სარატიფიკაციო დოკუმენტებს.

3. შემდეგში ეს კონვენცია ორგანიზაციის თითოეული წევრისათვის ძალაში შევა თორმეტი თვის შემდეგ მისი სარატიფიკაციო დოკუმენტების რეგისტრაციის თარიღიდან.

მუხლი 19

ამ კონვენციის ძალაში შესვლა არ იწვევს „სოციალური პოლიტიკის შესახებ“ 1947 წლის კონვენციის ავტომატურ დენონსაციას მეგროპოლიის გარე ტერიტორიებზე ნებისმიერი წევრის მიერ, რომელთათვისაც ეს კონვენცია ძალაში რჩება, და არ ნიშნავს, რომ ეს კონვენცია დახურულია სარატიფიკაციოდ ორგანიზაციის სხვა წევრებისათვის.

მუხლი 20

1. ორგანიზაციის ნებისმიერ წევრს, რომელმაც მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიცირება, მისი პირველად ძალაში შესვლის ათწლიანი პერიოდის დამთავრებისას, შეუძლია მისი დენონსირება შრომის საერთაშორისო ბიუროს

გენერალური დირექტორისათვის დენონსაციის აქტის გაგზავნით. დენონსაცია ძალაში შევა ერთი წლის თავზე მას შემდეგ, რაც გენერალური დირექტორი რეგისტრაციაში გააგარებს დენონსაციის აქტს.

2. ორგანიზაციის ყოველი წევრი, რომელმაც მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიცირება, და რომელიც წინა პუნქტში აღნიშნული ათწლიანი პერიოდის დამთავრებამდე ერთი წლის ვადაში არ გამოიყენება ამ მუხლით გათვალისწინებული თავისი უფლება დენონსაციაზე, მომდევნო ერთი წლითაც იქნება ამ კონვენციის მონაწილე და შემდგომში მისი დენონსაცია შეუძლია ყოველი ათწლიანი პერიოდის გასვლისას ამ მუხლით დადგენილი წესის მიხედვით.

მუხლი 21

1. შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალური დირექტორი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყოველ წევრს აცოცხლებს ორგანიზაციის წევრებისაგან მიღებული სარატიფიკაციო დოკუმენტების და დენონსაციის აქტების რეგისტრაციის შესახებ.

2. მიღებული მეორე სარატიფიკაციო სიგელის რეგისტრაციის შეცოცხლებასთან ერთად გენერალური დირექტორი ორგანიზაციის წევრების ყურადღებას მიაპყრობს ამ კონვენციის ძალაში შესვლის თარიღს.

მუხლი 22

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის წესდების 102-ე მუხლის შესაბამისად შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალური დირექტორი გაეროს გენერალურ მდივანს სარეგისტრაციოდ უგზავნის სრულ ცნობებს სარატიფიკაციო დოკუმენტებისა და დენონსაციის აქტების შესახებ, რომლებიც მან რეგისტრაციაში გააგარა წინა მუხლების დებულებათა შესაბამისად.

მუხლი 23

ყოველთვის, როცა კი ამას შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭო აუცილებლად მიიჩნევს, იგი გენერალურ კონფერენციას წარუდგენს მოხსენებას ამ კონვენციის გამოყენების შესახებ და გადაწყვეტს, უნდა შეიგანონ თუ არა კონფერენციის დღის წესრიგში მისი სრული ან ნაწილობრივი გადასინჯვის საკითხი.

მუხლი 24

1. იმ შემთხვევაში, თუ კონფერენცია მიიღებს ახალ კონვენციას, რომლითაც ეს კონვენცია სრულად ან ნაწილობრივ გადასინჯება, და თუ ახალი კონვენციით გათვალისწინებული არ არის საწინააღმდეგო რამ, მაშინ:

a) ორგანიზაციის რომელიმე წევრის მიერ ახალი, ამ კონვენციის გადამსინჯველი კონვენციის რატიფიკაციას ავტომატურად, მე-20 მუხლის დებულებათა მიუხედავად, მოსდევს ამ კონვენციის დაუყოვნებელი დენონსაცია იმ პირობით, რომ ახალი, გადამსინჯველი კონვენცია ძალაში შევიდა.

b) ახალი, გადამსინჯველი კონვენციის ძალაში შესვლის თარიღიდან ეს კონვენცია დახურულია ორგანიზაციის წევრთა მიერ მისი რატიფიცირებისთვის.

2. ეს კონვენცია თავისი ფორმით და შინაარსით ყველა შემთხვევაში ძალაში რჩება ორგანიზაციის იმ წევრთა მიმართ, რომლებმაც მოახდინეს მისი რატიფიცირება, მაგრამ არ მოუხდენიათ ახალი, გადამსინჯველი კონვენციის რატიფიცირება.

მუხლი 25

ამ კონვენციის ინგლისურ და ფრანგულ ტექსტებს თანაბარი ძალა აქვს.

ძალაში შესვლის თარიღი: 1964 წლის 23 აპრილი