

კონვენცია 181

კონვენცია დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გენერალური კონფერენცია, მოწვეული ჟენევაში შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ და შეკრებილი 1997 წლის 3 ივნისს, თავის 85-ე სესიაზე,

მხედველობაში იღებს დაქირავების ფასიანი ბიუროების შესახებ, 1949 წლის კონვენციის (გადასინჯულის) დებულებებს.

ანგარიშს უწევს რა იმ მნიშვნელობას, რომელიც გააჩნია შრომის ბაზრების მოქნილობას და ფუნქციონირებას.

შეგვახსენებს, რომ შრომის საერთაშორისო კონფერენციამ თავის 81-ე სესიაზე, 1994 წელს, აზრი გამოთქვა, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ უნდა გადახედოს 1949 წლის კონვენციას (გადასინჯულს) დაქირავების ბიუროების შესახებ.

თვლის, რომ პირობები, რომელშიც მოქმედებენ დასაქმების კერძო სააგენტოები, ძლიერ შეიცვალა იმ პირობებთან შედარებით, რომლებიც არსებობდნენ იმ დროს, როდესაც მიიღებოდა ზემოთ ხსენებული კონვენცია,

აღიარებს როლს, რომელსაც დასაქმების კერძო სააგენტოები ასრულებენ ნორმალურად ფუნქციონირებადი შრომის ბაზრის პირობებში,

გვახსენებს მომუშავეთა ბოროტად გამოყენებისაგან დაცვის აუცილებლობას.

აღიარებს გაერთიანებების თავისუფლებაზე უფლებების დაცვის უზრუნველყოფისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების და სოციალური დიალოგის ხელშეწყობის აუცილებლობას, რომლებიც წარმოადგენენ შრომითი ურთიერთობების ნორმალურად ფუნქციონირებადი სისტემების განუყოფელ ელემენტს.

მხედველობაში იღებს დასაქმების სამსახურების ორგანიზაციის შესახებ 1948 წლის კონვენციის დებულებებს.

შეგვახსენებს იძულებით შრომის შესახებ 1930 წლის კონვენციის, ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ 1948 წლის კონვენციის, კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმართვის ორგანიზაციისა და წარმართვის უფლებების 1949 წლის კონვენციის, შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ 1958 წლის კონვენციის, დასაქმების სფეროში პოლიტიკის შესახებ 1964 წლის კონვენციის, მინიმალური ასაკის შესახებ 1973 წლის კონვენციის, დასაქმებაში ხელშეწყობისა და უმუშევრობისაგან დაცვის შესახებ 1988 წლის კონვენციის დებულებებს. აგრეთვე იმ დებულებებს, რომლებიც შეეხებიან დაქირავებას შრომითი მოწყობის მიზნით, მშრომელი-მიგრანტების შესახებ 1949 წლის კონვენციის (გადასინჯულის) და მშრომელთა მიგრანტების შესახებ 1975 წლის კონვენციის (დამატებითი დებულებანი) დებულებებს.

დაადგინა მიიღოს რიგი წინადადებებისა, რომელიც ეხება 1949 წლის (გადასინჯულის) კონვენციის გადასინჯვას კერძო დასაქმების ბიუროს შესახებ, რაც წარმოადგენს სესიის დღის წესრიგის მე-4 პუნქტს, და

იღებს გადაწყვეტილებას ამ წინადადებებისათვის საერთაშორისო კონვენციის ფორმის მინიჭების შესახებ,

ათას ცხრაას ოთხმოცდაჩვიდმეტი წლის ივნისის თვის ცხრამეტ რიცხვში იღებს ქვემოთ წარმოდგენილ კონვენციას, რომელსაც შეიძლება ეწოდოს 1997 წლის კონვენცია დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ.

1. წინამდებარე კონვენციასთან მიმართებაში ტერმინი "დასაქმების კერძო სააგენტო" ნიშნავს სახელმწიფო ორგანოებისაგან დამოუკიდებელ ყოველ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს, რომელიც შრომის ბაზარს წარუდგენს ქვემოთ ჩამოთვლილ ერთ ან მეტ მომსახურებას:
 - ა) მომსახურება, რომელიც ხელს უწყობს შემოთავაზებული სამუშაო ადგილებისა და მათზე განცხადებების დაკავშირებას, ამასთან დასაქმების კერძო სააგენტო არ გვევლინება ამ დროს წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობების მხარედ.
 - ბ) მომსახურება, რომელიც მდგომარეობს მომუშავეთა დაქირავებაშიც მათი მესამე მხარის განკარგულებაში გადაცემის მიზნით, რომელიც შეიძლება იყოს ფიზიკური ან იურიდიული პირი (შემდგომში სახელწოდებულ "საწარმო-მოსარგებლედ");
 - გ) სხვა მომსახურებაში დაკავშირებული სამუშაოს ძებნასთან, განსაზღვრული კომპეტენტური ორგანოს მიერ დამსაქმებელთა და მშრომელთა ყველაზე წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდეგ, ისეთი როგორცაა ინფორმაციის მიწოდება, რომლებსაც არა აქვთ მიზნად სამუშაო ადგილებისა და მათზე განაცხადების კონკრეტული წინადადებების დაკავშირება;
2. ამ კონვენციასთან მიმართებაში ტერმინი "მუშაკები" აგრეთვე აღნიშნავს სამუშაოს მაძიებელ პირებსაც;
3. ამ კონვენციასთან მიმართებაში ტერმინი "მუშაკთა პირადი მონაცემების დამუშავება" ნიშნავს ინფორმაციის შეკრებას, შენახვას, შერჩევას, გავრცელებას ან ნებისმიერი სხვა სახით გამოყენებას იმ მუშაკის შესახებ, რომლის პიროვნებაც დადგენილია, ანდა შეიძლება იყოს დადგენილი.

მუხლი 2

1. წინამდებარე კონვენცია გამოიყენება დასაქმების ყველა კერძო სააგენტოების მიმართ.
2. წინამდებარე კონვენცია გამოიყენება ყველა კატეგორიის მომუშავეების და ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგის მიმართ იგი არ გამოიყენება მეზღვაურის დაქირავება – შრომით მოწყობაში.
3. წინამდებარე კონვენციის ერთ-ერთი მიზანი იმაში მდგომარეობს, რომ გადაჭრას დასაქმების კერძო სააგენტოების ფუნქციონირების პირობები და დაიცვას მშრომელები, რომლებიც სარგებლობენ მათი მომსახურებებით, მისი კომპეტენციის ფარგლებში.
4. დაინტერესებულ დასაქმებულთა და მშრომელთა ყველაზე წარმომადგენლობითი ორგანიზაციებთან კონსულტაციის შემდეგ წევრ-სახელმწიფოებს შეუძლია:
 - ა) აუკრძალოს გარკვეულ პირობებში დასაქმების კერძო სააგენტოებს, მშრომელთა ზოგიერთ კატეგორიებს, ეკონომიკური საქმიანობის განსაზღვრულ დარგებს, წარუდგინოს ერთი და მეტი მომსახურება მითითებული პირველი პუნქტის პირველი მუხლის შესაბამისად;
 - ბ) მშრომელები, რომლებიც მუშაობენ ეკონომიკური საქმიანობის ზოგიერთ დარგში ან მის ნაწილში გამოირიცხოს ამ კონვენციის გამოყენების სფეროდან ანდა მისი განსაზღვრული დებულებებიდან. იმ შემთხვევებში თუ ამ კატეგორიის მშრომელები სხვაგვარად არიან უზრუნველყოფილი ადექვატური დაცვით;
5. წევრი – სახელმწიფოები, რომელიც ამ კონვენციის რატიფიკაციას მოახდენს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდების 22-ე მუხლის შესატყვისად თავის მოხსენებებში მიუთითებს ყველა აკრძალვებს ან გამონაკლისებს, რომლებსაც ისინი იყენებენ ამ მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, აგრეთვე მათ მიზეზებს.

მუხლი 3

1. დასაქმების კერძო სააგენტოების სამართლებრივი სტატუსი განისაზღვრება ნაციონალური კანონმდებლობის შესაბამისად და პრაქტიკით, მშრომელთა და დამსაქმებელთა ყველაზე წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდეგ.
2. წევრი-სახელმწიფო განსაზღვრავს პირობებს, რომელიც არეგულირებს დასაქმების კერძო სააგენტოების საქმიანობას ლიცენზიის ან მოწმობის გაცემის სისტემის საშუალებით, თუ ეს

პირობები არ რეგულირდება ან არ განისაზღვრება სხვაგვარად, შესაბამისი ნაციონალური კანონმდებლობით და პრაქტიკით.

მუხლი 4

მიიღება ზომები, რომ დასაქმების კერძო სააგენტოების მიერ დაქირავებულ მშრომელებს, რომლებსაც სთავაზობენ პირველ მუხლში მითითებულ მომსახურებებს, არ ჰქონდეთ ჩამორთმეული თავისუფალი გაერთიანებების და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება.

მუხლი 5

1. დასაქმებისა და მისი კონკრეტული სახეების ხელმისაწვდომობაში თანაბარი შესაძლებლობების ხელშეწყობის მიზნით წევრი-სახელმწიფო უზრუნველყოფს, რომ დასაქმების კერძო სააგენტოებმა მუშაკებს არ გაუწიონ დისკრიმინაცია რასის, კანის, ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური მრწამსის, ნაციონალური და სოციალური წარმომავლობის ან დისკრიმინაციის სხვა ნებისმიერი ფორმის მიხედვით, რომელიც გათვალისწინებულია ნაციონალური კანონმდებლობით და პრაქტიკით (როგორცაა დისკრიმინაცია ასაკობრივი ნიშნით და ინვალიდობის გამო)
2. წინამდებარე მუხლის 1 პუნქტი არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ისეთნაირად, რომ დასაქმების კერძო სააგენტოებს ჩამოერთვათ განსაკუთრებული მომსახურების გაწევის ან მიზნობრივი პროგრამების განხორციელების შესაძლებლობა, რომლებიც მიმართულია ყველაზე უფრო არახელსაყრელ მდგომარეობაში მყოფ მშრომელთა მხარდასაჭერად სამუშაოს ძებნის ძალისხმევაში.

მუხლი 6

დასაქმების კერძო სააგენტოების მიერ მუშაკების პირადი მონაცემების დამუშავება უნდა:

- ა) განხორციელდეს იმგვარად, რომ ეს მონაცემები დაცული იყოს და უზრუნველყოს მუშაკების პირადი ცხოვრების პატივისცემა ნაციონალური კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად;
- ბ) შემოიფარგლოს საკითხებით, რომლებიც ეხება დაინტერესებული მუშაკების კვალიფიკაციას, პროფესიულ გამოცდილებას და სხვა ნებისმიერ ინფორმაციას, რომელთაც პირდაპირი დამოკიდებულება აქვთ ამასთან.

მუხლი 7

1. დასაქმების კერძო სამსახურები მუშაკებიდან პირდაპირ ან არაპირდაპირ მთლიანად ან ნაწილობრივ არ ამოიღებენ არანაირ ჰონორარებს ან სხვა მოსაკრებლებს.
2. შესაბამისი მუშაკების ინტერესების გათვალისწინებით, მშრომელთა და დამსაქმებელთა ყველაზე წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდეგ კომპეტენტურ ორგანოს შეუძლია გადაწყვიტოს დაუშვას გამონაკლისი წინამდებარე მუხლის 1 პუნქტის დებულებებიდან განსაზღვრული კატეგორიების მუშაკებთან მიმართებაში და ასევე მომსახურების კონკრეტულ სახეობებზე, რომლებსაც სთავაზობენ დასაქმების კერძო სააგენტოები.
3. წევრი-სახელმწიფოები რომელიც წინამდებარე მუხლის 2 პუნქტის შესაბამისად უშვებს გამონაკლისს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდების 22-ე მუხლის შესაბამისად გაგზავნილ მოხსენებაში წარადგენს ინფორმაციას ასეთი გამონაკლისების შესახებ და მიუთითებს მათ მიზეზებს.

მუხლი 8

1. წევრი-სახელმწიფო დამსაქმებელთა და მშრომელთა ყველაზე წარმომადგენლობითი

ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდეგ იღებს აუცილებელ და საჭირო ზომებს, როგორც თავისი იურისდიქციის ჩარჩოებში, ასევე აუცილებლობის შემთხვევაში სხვა წევრ-სახელმწიფოებთან თანამშრომლობის დროს, რათა უზრუნველყოს იმ მშრომელთა მიგრანტების ადექვატური დაცვა და ბოროტად გამოყენების დაუშვებლობა, რომელთა აყვანა და შრომითი მოწყობა ხორციელდება დასაქმების კერძო სააგენტოების მიერ მის ტერიტორიაზე. ეს ღონისძიებები შეიცავს კანონებისა და კანონქვემდებარე აქტების გამოცემას, რომლებშიც გათვალისწინებული იქნება სანქციები დასაქმების იმ კერძო სააგენტოების აკრძალვის ჩათვლით, რომლებიც თავიანთ საქმიანობაში მიმართავენ მოტყუებას და ეწევიან არაკანონიერ საქმიანობას.

2. თუ მუშაკთა დაქირავება ხდება ერთი ქვეყნიდან სხვა ქვეყანაში სამუშაოდ მაშინ შესაბამისმა წევრმა-სახელმწიფოებმა უნდა განიხილონ საკითხი ორმხრივი შეთანხმების დადების შესახებ, რათა თავიდან აიცილოთ სამუშაოზე აყვანის, შრომითი მოწყობისა და დასაქმების არაკეთილსინდისიერი პრაქტიკა.

მუხლი 9

წევრი-სახელმწიფო იღებს ზომებს და უზრუნველყოფს, რათა დასაქმების კერძო სააგენტოებმა არ შესთავაზონ და არ გამოიყენონ ბავშვთა შრომა.

მუხლი 10

კომპეტენტური ორგანო, დასაქმების კერძო სააგენტოების საქმიანობასთან დაკავშირებული ბოროტმოქმედებების და არაკეთილსინდისიერი პრაქტიკის შესახებ არსებული საჩივრებისა და განცხადებების გამოძიებისათვის გარემოებათა შესაბამისად, უზრუნველყოფს დამსაქმებლებისა და მომუშავეთა ყველაზე წარმომადგენლობითი ორგანიზაციების ჩართვას შესაბამისი მექანიზმებისა და პროცედურების არსებობას.

მუხლი 11

წევრი-სახელმწიფო ნაციონალური კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად ატარებს ზომებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ დასაქმების კერძო სააგენტოების მიერ დაქირავებული მუშაკების ადექვატურ დაცვას, რომელიც ზემოთაა განსაზღვრული 1 მუხლი 1.ბ. პუნქტით შემდეგი მიმართულებებით:

- ა) გაერთიანებების თავისუფლება;
- ბ) კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოება;
- გ) მინიმალური ხელფასი;
- დ) სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და შრომის სხვა პირობები;
- ე) კანონით დადგენილი სოციალური უზრუნველყოფის შემწეობები;
- ვ) პროფესიული მომზადების ხელმისაწვდომობა;
- ზ) შრომის ჰიგიენა და უსაფრთხოება;
- თ) ზარალის ანაზღაურება, გამოწვეული წარმოებაში უბედური შემთხვევის ან პროფესიული დაავადების გამო.
- ი) ანაზღაურება გაკოტრების შემთხვევაში და მომუშავეების მოთხოვნების დაცვა.
- კ) დედობის დაცვა ორსულობისა და მშობიარობის შემწეობები, შეღავათები და შემწეობები მშობლებისათვის.

მუხლი 12

წევრი-სახელმწიფო, ნაციონალური კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად 1 მუხლის 1 ბ) პუნქტში მითითებული მომსახურების შემსრულებელ დასაქმების კერძო სააგენტოებისა და საწარმო-

მოსარგებლებს შორის განსაზღვრავს და ანაწილებს შესაბამის პასუხისმგებლობას შემდეგ სფეროებში:

- ა) კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოება;
- ბ) მინიმალური ხელფასი;
- გ) სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და შრომის სხვა პირობები;
- დ) კანონით დადგენილი სოციალური უზრუნველყოფის შემწეობები.
- ე) პროფესიული მომზადების ხელმისაწვდომობა;
- ვ) დამცავი ზომები შრომის უსაფრთხოების და ჰიგიენის სფეროში;
- ზ) ზარალის ანაზღაურება, გამოწვეული წარმოებაში უბედური შემთხვევის ან პროფესიული

დაავადების გამო.

თ) ანაზღაურება გაკოტრების შემთხვევაში და მომუშავეების მოთხოვნების დაცვა.

ი) დედობის დაცვა ორსულობისა და მშობიარობის შემწეობები, შეღავათები და შემწეობები მშობლებისათვის.

მუხლი 13

1. წევრი-სახელმწიფო ნაციონალური კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად დამსაქმებელთა და მშრომელთა ყველაზე წარმომადგენლობითი ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდეგ ფორმულირებას უკეთებს, ადგენს და პერიოდულად გადასინჯავს პირობებს, რომელიც ხელს უწყობს თანამშრომლობას დასაქმების სახელმწიფო სამსახურსა და დასაქმების კერძო სააგენტოებს შორის.
2. წინამდებარე მუხლის პირველ პუნქტში მითითებული პირობები ემყარება პრინციპს, რომლის შესატყვისად სახელმწიფო ორგანოები ინარჩუნებენ საბოლოო გადაწყვეტილებების მიღების უფლებამოსილებას მიმართებაში:
 - ა) პოლიტიკის შემუშავება შრომის ბაზრის სფეროში;
 - ბ) კონტროლის გამოყენება ან აღსრულება სახელმწიფო ფონდების გამოყენებისას, რომლის დანიშნულებაც არის ამ პოლიტიკის აღსრულება.
3. დასაქმების კერძო სააგენტოები კომპეტენტურ ორგანოს წარუდგენენ დროის შუალედის შემდეგ, ამ ორგანოს მიერ განსაზღვრულ ინფორმაციას რასაც ის გამოითხოვს, ასეთი ინფორმაციის კონფიდენციალური ხასიათის სათანადო გათვალისწინებით:
 - ა) იმისათვის, რომ კომპეტენტურ ორგანოს ჰქონდეს საშუალება გაეცნოს დასაქმების კერძო სააგენტოების სტრუქტურასა და საქმიანობას ნაციონალური პირობებისა და პრაქტიკის შესაბამისად.
 - ბ) სტატისტიკური მიზნებისათვის.
4. კომპეტენტური ორგანო აერთიანებს ამ ინფორმაციას და დროის რეგულარული შუალედების შემდეგ მიაქვს ეს ინფორმაცია საზოგადოებამდე.

მუხლი 14

1. ამ კონვენციის დებულებები გამოიყენება კანონმდებლობის მეშვეობით ანდა რომელიმე ნებისმიერი სხვა სახით, რომლებიც შეესაბამებიან ნაციონალურ პრაქტიკას, მაგალითად სასამართლო გადაწყვეტილებების მეშვეობით, საარბიტრაჟო დადგენილებებით ანდა კოლექტიური შეთანხმებებით.
2. ამ კონვენციის ცხოვრებაში გასატარებელ დებულებების გამოყენების ზედამხედველობას უზრუნველყოფენ შრომის ინსპექციის ორგანოები, ანდა სხვა კომპეტენტური სახელმწიფო ორგანოები.
3. ამ კონვენციის დარღვევის შემთხვევაში გათვალისწინებული და ეფექტურად გამოყენებულ უნდა იქნეს უფლებების დაცვის ადეკვატური საშუალებები, აუცილებლობის შემთხვევაში სანქციების ჩათვლით.

მუხლი 15

წინამდებარე კონვენცია არ შეეხება უფრო ხელსაყრელ დებულებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან გამოყენებას სხვა საერთაშორისო კონვენციების შესაბამისად იმ მუშაკთა შრომის მიმართ, რომელთა აყვანა, შრომით მოწყობა და დასაქმება, უზრუნველყოფილია დასაქმების კერძო სააგენტოების მიერ.

მუხლი 16

წინამდებარე კონვენცია გადასინჯავს 1949 წლის გადასინჯულ კონვენციას დაქირავების ფასიანი ბიუროების და 1933 წლის კონვენციას დაქირავების ფასიანი ბიუროების შესახებ.

მუხლი 17

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

მუხლი 18

1. ეს კონვენცია აკავშირებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხოლოდ იმ წევრებს, რომელთა სიგელები 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 19

1. ორგანიზაციის ყველა 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 რეგისტრაციისათვის დენონსაცია, ძალაში შედის მისი თარიღის რეგისტრაციიდან ერთი წლის შემდეგ.
2. ორგანიზაციის ყოველ წევრს, რომელმაც მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიკაცია და რომელმაც წინა პუნქტში აღნიშნული 10 წლიანი პერიოდის გავლის 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 ამ მუხლში.

მუხლი 20

1. შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალური დირექტორი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყოველ წევრს აუწყებს ორგანიზაციის წევრებისაგან მიღებული რატიფიკაციის ყველა სიგელებს და დენონსაციის განცხადებების შესახებ, რომლებიც მას გაუგზავნეს ორგანიზაციის წევრებმა.
2. გენერალური დირექტორი, აუწყებს რა ორგანიზაციის წევრებს მათგან მიღებული რატიფიკაციის მეორე სიგელის რეგისტრაციის შესახებ, მათ ყურადღებას მიაქცევს წინამდებარე კონვენციის ძალაში შესვლის თარიღს.

მუხლი 21

შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალური დირექტორი გაეროს გენერალური მდივნის გაეროს წესდების 102 მუხლის შესაბამისად რეგისტრაციისათვის უგზავნის ამომწურავ მონაცემებს რატიფიკაციისა და დენონსაციის აქტების ყველა იმ დოკუმენტების შესახებ, რომლებიც მათ მიერ რეგისტრირებულია წინა მუხლის დებულებათა შესაბამისად.

მუხლი 22

იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭო აუცილებლად მიიჩნევს, იგი წარუდგენს გენერალურ კონფერენციას მოხსენებას ამ კონვენციის გამოყენების შესახებ და განიხილავს მიზანშეწონილობას ჩართოს კონფერენციის დღის წესრიგში საკითხი მისი სრული ან ნაწილობრივი გადასინჯვის შესახებ.

მუხლი 23

1. თუ კონფერენცია მიიღებს ახალ კონვენციას რომელიც მთლიანად ან ნაწილობრივ გადასინჯავს წინამდებარე კონვენციას და თუ ახალ კონვენციაში არ არის გათვალისწინებული სხვაგვარი, მაშინ:
 - ა) ორგანიზაციის ნებისმიერი წევრის მიერ ახალი გადასინჯული კონვენციის რატიფიკაცია მე-6 მუხლის დებულებათა მიუხედავად, დაუყოვნებლივ იწვევს წინამდებარე კონვენციის დენონსაციას, იმ პირობით, რომ ახალი, გადასინჯული კონვენცია ძალაშია შესული.
 - ბ) ახალი გადასინჯული კონვენციის დღიდან ძალაში შესვლისა, წინამდებარე კონვენცია, რატიფიკაციისათვის დახურულია ორგანიზაციის წევრების მიერ.
2. ნებისმიერ შემთხვევაში ეს კონვენცია ძალაში რჩება ფორმითა და შინაარსით ორგანიზაციის იმ წევრებისათვის, რომლებმაც მოახდინეს მისი რატიფიკაცია, მაგრამ არ მოუხდენიათ, გადასინჯი კონვენციის რატიფიცირება.

მუხლი 24

ამ კონვენციის ინგლისურ და ფრანგულ ტექსტებს ერთნაირი ძალა აქვთ.