

Սույնով հավաստվում է, որ կցված տեքստը 2019թ. հունիսի 21-ին ստորագրված «Բռնության և ոտնձգության մասին կոնվենցիա, 2019թ. (թիվ 190)» փաստաթղթի հայերեն պաշտոնական թարգմանությունն է:



**Հայաստանի Հանրապետության
արտաքին գործերի նախարարություն**

Բռնության եւ ոտնձգության մասին կոնվենցիա, 2019թ. (թիվ 190)

Նախաբան

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության գլխավոր համաժողովը,

հրավիրված Աշխատանքի միջազգային գրասենյակի ղեկավար մարմնի կողմից 2019 թվականի հունիսի 10-ին Ժնևում եւ իր 108-րդ (հարյուրամյա) նստաշրջանին, եւ

վկայակոչելով, որ Ֆիլադելֆիայի հռչակագրով հաստատվում է, որ բոլոր մարդիկ, անկախ ռասայից, դավանանքից կամ սեռից, իրավունք ունեն հետամուտ լինելու ինչպես իրենց նյութական բարեկեցությանը, այնպես էլ իրենց հոգեւոր զարգացմանը՝ ազատության եւ արժանապատվության, տնտեսական անվտանգության ու հավասար հնարավորությունների պայմաններում, եւ

վերահաստատելով Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության հիմնարար կոնվենցիաների նշանակությունը, եւ

վկայակոչելով այլ համապատասխան միջազգային փաստաթղթեր, ինչպես օրինակ՝ Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը, Քաղաքացիական եւ քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը, Տնտեսական, սոցիալական եւ մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը, «Ռասայական խտրականության բոլոր ձեւերի վերացման մասին» միջազգային կոնվենցիան, «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձեւերի վերացման մասին» կոնվենցիան, «Բոլոր միգրանտ աշխատողների եւ նրանց ընտանիքների անդամների իրավունքների պաշտպանության մասին» միջազգային կոնվենցիան, «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» կոնվենցիան, եւ

ճանաչելով բռնությունից եւ ոտնձգությունից, այդ թվում՝ գենդերային հիմքով բռնությունից եւ ոտնձգությունից զերծ աշխատանքից օգտվելու իրավունքը, եւ

գիտակցելով, որ աշխատանքում բռնությունն ու ոտնձգությունը կարող են լինել մարդու իրավունքների խախտում կամ չարաշահում, եւ որ բռնությունն ու

ոտնձգությունը սպառնալիք են հավասար հնարավորությունների համար, ինչպես նաև անընդունելի եւ անհամատեղելի են արժանապատիվ աշխատանքի հետ, եւ

գիտակցելով մարդկային փոխադարձ հարգանքի եւ արժանապատվության վրա հիմնված աշխատանքային մշակույթի կարեւորությունը՝ բռնությունը եւ ոտնձգությունը կանխելու համար, եւ

վկայակոչելով, որ Անդամները կարելի է պատասխանատվություն ունեն խթանելու բռնության եւ ոտնձգության նկատմամբ զրոյական հանդուրժողականության ընդհանուր միջավայրը՝ նման վարքագծի եւ գործելակերպի կանխումը դյուրացնելու նպատակով, եւ որ աշխատանքի բոլոր դերակատարները պետք է ձեռնպահ մնան բռնությունից եւ ոտնձգությունից, կանխեն եւ լուծում տան դրանց, եւ

ընդունելով, որ աշխատանքում բռնությունն ու ոտնձգությունն ազդում են անձի հոգեբանական, ֆիզիկական եւ սեռական առողջության, արժանապատվության եւ ընտանեկան ու սոցիալական միջավայրի վրա, եւ

գիտակցելով, որ բռնությունն ու ոտնձգությունն ազդում են նաեւ պետական եւ մասնավոր ծառայությունների որակի վրա եւ կարող են խոչընդոտել մարդկանց, հատկապես կանանց մոտք գործել աշխատաշուկա, այնտեղ մնալ եւ ունենալ առաջխաղացում, եւ

նշելով, որ բռնությունն ու ոտնձգությունն անհամատեղելի են կայուն միջավայր ապահովող ձեռնարկությունների խթանման հետ եւ բացասաբար են ազդում աշխատանքի կազմակերպման, աշխատավայրում հարաբերությունների, աշխատողների ներգրավվածության, ձեռնարկության հեղինակության եւ արտադրողականության վրա, եւ

ընդունելով, որ գենդերային հիմքով բռնությունը եւ ոտնձգությունը անհամաչափորեն ազդում են կանանց եւ աղջիկների վրա, ինչպես նաեւ գիտակցելով, որ ներառական, ինտեգրված եւ գենդերային խնդիրների վրա հիմնված մոտեցումը, որն ուղղված է հիմքում ընկած պատճառների եւ ռիսկի

գործոնների, այդ թվում՝ գենդերային կարծրատիպերի, խտրականության բազմաթիվ եւ հատվող ձեւերի ու գենդերային հիմքով անհավասար ուժային հարաբերությունների վերացմանը, կարելի է աշխատանքում բռնությանը եւ ոտնձգությանը վերջ տալու համար, եւ

նշելով, որ ընտանեկան բռնությունը կարող է ազդել զբաղվածության, արտադրողականության եւ առողջության ու անվտանգության վրա, եւ որ կառավարությունները, գործատուների եւ աշխատողների հարցերով զբաղվող կազմակերպությունները եւ աշխատաշուկայի ինստիտուտները կարող են օգնել որպէս այլ միջոցառումների մաս ընտանեկան բռնության հետեւանքները ճանաչելու, դրանց արձագանքելու եւ լուծում տալու հարցում, եւ

որոշելով ընդունել աշխատանքում բռնությանը եւ ոտնձգությանը վերաբերող որոշ առաջարկներ, ինչը նիստի օրակարգի հինգերորդ կետն է, եւ

որոշելով, որ այս առաջարկները պետք է ունենան միջազգային կոնվենցիայի ձեւ,

երկու հազար տասնինը թվականի հունիսի քսանմեկին ընդունում է սույն Կոնվենցիան, որը կարող է մեջբերվել որպէս Բռնության եւ ոտնձգության մասին 2019 թվականի կոնվենցիա:

I. ՍԱՀՄԱՆՈՒՄՆԵՐԸ

Հոդված 1

1. Սույն Կոնվենցիայի նպատակով՝

ա) աշխատանքում «բռնություն եւ ոտնձգություն» եզրույթը վերաբերում է մի շարք անընդունելի վարքագծերի եւ գործելակերպերի կամ դրանց սպառնալիքներին՝ լինի մեկ դեպք, թե կրկնվող, որոնք նպատակ ունեն, հանգեցնում են կամ կարող են հանգեցնել ֆիզիկական, հոգեբանական, սեռական կամ տնտեսական վնասի, ինչպես նաեւ ներառում է գենդերային հիմքով բռնությունը եւ ոտնձգությունը:

բ) «գենդերային հիմքով բռնություն եւ ոտնձգություն» եզրույթը նշանակում է բռնություն եւ ոտնձգություն, որն անձանց ուղղված է սեռի կամ գենդերի պատճառով կամ անհամաչափորեն ազդում է որոշակի սեռի կամ գենդերի անձանց վրա եւ ներառում է սեռական ոտնձգությունը:

2. Չհակասելով սույն հոդվածի 1-ին կետի «ա» եւ «բ» ենթակետերին՝ ազգային օրենսդրության եւ կարգավորումների սահմանումներով կարող է նախատեսվել մեկ հայեցակարգ կամ առանձին հասկացություններ:

II. ԿԻՐԱՌՄԱՆ ՈԼՈՐՏԸ

Հոդված 2

1. Սույն Կոնվենցիան աշխատանքում պաշտպանում է աշխատողներին եւ այլ անձանց, այդ թվում՝ ազգային օրենսդրությամբ եւ գործելակերպերով սահմանված աշխատողներին, ինչպես նաեւ այն անձանց, որոնք աշխատում են անկախ իրենց պայմանագրային կարգավիճակից, վերապատրաստվող անձանց,

ներառյալ՝ փորձնականերն ու աշակերտները, այն աշխատողներին, որոնց աշխատանքը դադարեցվել է, կամավորներին, աշխատանք փնտրողներին եւ աշխատանքի դիմողներին, ինչպես նաեւ գործատուի լիազորությունները, պարտականությունները կամ պարտավորություններն իրականացնող անձանց:

2. Սույն Կոնվենցիան կիրառվում է բոլոր ոլորտների նկատմամբ՝ լինի մասնավոր, թե պետական, ինչպես ֆորմալ, այնպես էլ ոչ ֆորմալ տնտեսությունում, ինչպես նաեւ լինի քաղաքային, թե գյուղական վայրերում:

Հոդված 3

1. Սույն Կոնվենցիան կիրառվում է աշխատանքում բռնության եւ ոտնձգության նկատմամբ, որոնք տեղի են ունենում աշխատանքի ընթացքում, կապված են աշխատանքի հետ կամ բխում են դրանից՝

ա) աշխատավայրում, ներառյալ՝ այն հանրային եւ մասնավոր տարածքները, որոնք աշխատավայր են համարվում.

բ) այն վայրերում, որտեղ աշխատողը վարձատրվում է, հանգստանում է կամ ուտում է կամ օգտագործում է սանիտարական, լվացքի եւ հանդերձանքը փոխելու հարմարանքները.

գ) աշխատանքի հետ կապված ուղեւորությունների, ճանապարհորդությունների, վերապատրաստման, միջոցառումների կամ սոցիալական գործունեության ընթացքում.

դ) աշխատանքի հետ կապված հաղորդակցությունների միջոցով, այդ թվում՝ տեղեկատվական եւ հաղորդակցական տեխնոլոգիաների միջոցով.

ե) գործատուի կողմից տրամադրված կացարանում. եւ

զ) աշխատանքի գնալիս եւ աշխատանքից վերադառնալիս:

III. ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ

Հոդված 4

1. Յուրաքանչյուր Անդամ, որը վավերացնում է սույն Կոնվենցիան, պետք է հարգի, խթանի եւ իրականացնի յուրաքանչյուրի՝ բռնությունից եւ ոտնձգությունից զերծ լինելու իրավունքն աշխատանքում:

2. Յուրաքանչյուր Անդամ, ազգային օրենսդրությանը եւ հանգամանքներին համապատասխան ու գործատուների եւ աշխատողների հարցերով զբաղվող ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելով, ընդունում է աշխատանքում բռնության եւ ոտնձգության կանխման եւ վերացման համար ներառական, ինտեգրված եւ գենդերային խնդիրների վրա հիմնված համապատասխան մոտեցում: Այդ մոտեցմամբ պետք է հաշվի առնվեն երրորդ անձանց մասնակցությամբ իրականացվող բռնությունը եւ ոտնձգությունը, որտեղ կիրառելի է, եւ որը ներառում է հետեւյալը.

ա) օրենքով արգելել բռնությունն ու ոտնձգությունը.

բ) ապահովել, որ համապատասխան քաղաքականությունը վերաբերի բռնությանը եւ ոտնձգությանը.

գ) ընդունել համապարփակ ռազմավարություն՝ բռնության եւ ոտնձգության կանխմանը եւ դրա դեմ պայքարին ուղղված միջոցառումների իրականացման նպատակով.

դ) ստեղծել կամ ամրապնդել կատարման եւ մշտադիտարկման մեխանիզմները.

ե) զոհերի համար ապահովել իրավական պաշտպանության միջոցների եւ աջակցության հասանելիությունը.

զ) նախատեսել պատժամիջոցներ.

է) մշակել գործիքներ, ուղեցույցներ, կրթության եւ վերապատրաստման դասընթաց, ինչպես նաեւ բարձրացնել իրազեկվածությունը՝ ըստ անհրաժեշտության մատչելի ձեւաչափերով, եւ

ը) ապահովել բռնության եւ ոտնձգության դեպքերի ստուգման եւ քննության արդյունավետ միջոցներ, այդ թվում՝ աշխատանքային տեսչությունների կամ իրավասու այլ մարմինների միջոցով:

3. Սույն հոդվածի 2-րդ կետում նշված մոտեցումը որդեգրելիս եւ իրականացնելիս յուրաքանչյուր Անդամ պետք է ճանաչի կառավարությունների, գործատուների եւ աշխատողների եւ նրանց համապատասխան կազմակերպությունների տարբեր եւ փոխլրացնող դերերն ու գործառույթները՝ հաշվի առնելով նրանց համապատասխան պարտականությունների տարբերվող բնույթն ու ծավալը:

Հոդված 5

Աշխատանքում բռնությունն ու ոտնձգությունը կանխելու եւ վերացնելու նպատակով յուրաքանչյուր Անդամ պետք է հարգի, խթանի եւ իրականացնի աշխատանքի հիմնական սկզբունքներն ու իրավունքները, մասնավորապես՝ միավորումներ կազմելու ազատությունը եւ կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքի արդյունավետ ճանաչումը, հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի բոլոր ձեւերի վերացումը, երեխաների հարկադիր աշխատանքի արդյունավետ վերացումը, ինչպես նաեւ աշխատանքի ընդունման եւ պաշտոնի զբաղեցման հետ կապված խտրականության վերացումը, ինչպես նաեւ խթանի արժանապատիվ աշխատանքը:

Հոդված 6

Յուրաքանչյուր Անդամ ընդունում է այնպիսի օրենքներ, կարգավորումներ եւ

քաղաքականություն, որոնցով կապահովվի աշխատանքի ընդունման եւ պաշտոնի զբաղեցման հարցում հավասարության իրավունքը եւ խտրականության բացառումը, այդ թվում՝ կին աշխատողների, ինչպես նաեւ այն աշխատողների եւ այլ անձանց համար, որոնք պատկանում են մեկ կամ մի քանի խոցելի խմբերի կամ խոցելի իրավիճակներում գտնվող խմբերի, որոնք անհամաչափորեն ենթարկվում են աշխատանքում բռնության եւ ոտնձգության ազդեցությանը:

IV. ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԿԱՆԽՈՒՄ

Հոդված 7

Չհակասելով եւ համապատասխանելով 1-ին հոդվածին՝ յուրաքանչյուր Անդամ պետք է ընդունի օրենքներ եւ կարգավորումներ՝ սահմանելու եւ արգելելու աշխատանքում բռնությունն ու ոտնձգությունը, այդ թվում՝ գենդերային հիմքով բռնությունն ու ոտնձգությունը սահմանելու եւ արգելելու համար:

Հոդված 8

1. Յուրաքանչյուր Անդամ ձեռնարկում է համապատասխան միջոցներ՝ աշխատանքում բռնությունն ու ոտնձգությունը կանխելու համար, այդ թվում՝

ա) գիտակցելով պետական իշխանությունների կարեւոր դերը ոչ ֆորմալ տնտեսության աշխատողների պարագայում.

բ) գործատուների եւ աշխատողների հարցերով զբաղված համապատասխան կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելով եւ այլ միջոցներով բացահայտելով այն ոլորտները կամ զբաղմունքները եւ աշխատանքային կազմակերպությունները, որոնցում աշխատողները եւ այլ շահագրգիռ անձինք ավելի շատ են ենթարկվում բռնության եւ ոտնձգության, եւ

գ) ձեռնարկելով միջոցներ՝ այդ անձանց արդյունավետորեն պաշտպանելու համար:

Հոդված 9

1. Յուրաքանչյուր Անդամ ընդունում է օրենքներ եւ կարգավորումներ, որոնցով կպահանջվի, որ գործատուները ձեռնարկեն իրենց վերահսկողության աստիճանին համարժեք համապատասխան քայլեր՝ աշխատանքում բռնությունը եւ ոտնձգությունը, այդ թվում՝ գենդերային հիմքով բռնությունը եւ ոտնձգությունը կանխելու համար, եւ մասնավորապես, որքան հնարավոր է ողջամտորեն՝

ա) աշխատողների եւ նրանց ներկայացուցիչների հետ խորհրդակցելու միջոցով աշխատավայրում բռնության եւ ոտնձգությունների վերաբերյալ քաղաքականություն ընդունելու եւ իրականացնելու համար,

բ) բռնության ու ոտնձգության հետ կապված եւ հարակից հոգեսոցիալական ռիսկերն աշխատանքի անվտանգության եւ առողջության կառավարման մեջ հաշվի առնելու համար,

գ) աշխատողների եւ նրանց ներկայացուցիչների մասնակցությամբ վտանգները բացահայտելու եւ բռնության ու ոտնձգության հետ կապված ռիսկերը գնահատելու, ինչպես նաեւ դրանք կանխելու եւ վերահսկելու նպատակով միջոցներ ձեռնարկելու համար, եւ

դ) սույն հոդվածի «ա» ենթակետում նշված քաղաքականության մասով աշխատողներին եւ շահագրգիռ այլ անձանց բռնության եւ ոտնձգության հետ կապված հայտնաբերված վտանգների եւ ռիսկերի եւ դրանց առնչությամբ կանխման եւ պաշտպանության միջոցների, այդ թվում՝ աշխատողների եւ այլ շահագրգիռ անձանց իրավունքների եւ պարտականությունների վերաբերյալ մատչելի ձեւաչափերով տեղեկություններ տրամադրելու եւ վերապատրաստում ապահովելու համար:

Վ. ԿԱՏԱՐՈՒՄԸ ԵՎ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋՈՑՆԵՐԸ

Հոդված 10

1. Յուրաքանչյուր Անդամ ձեռնարկում է համապատասխան միջոցներ՝

ա) մշտադիտարկելու եւ կիրառելու աշխատանքում բռնության եւ ոտնձգության վերաբերյալ ազգային օրենքներն ու կանոնակարգերը,

բ) ապահովելու համապատասխան եւ արդյունավետ իրավական պաշտպանության միջոցներ, ինչպես նաեւ ապահով, արդար ու արդյունավետ հաշվետվությունների եւ վեճերի լուծման մեխանիզմների ու ընթացակարգերի հեշտ հասանելիություն աշխատանքում բռնության եւ ոտնձգության այնպիսի դեպքերում, ինչպիսիք են օրինակ՝

i) բողոքների եւ քննության ընթացակարգերը, ինչպես նաեւ անհրաժեշտության դեպքում՝ աշխատավայրում վեճերի լուծման մեխանիզմները.

ii) աշխատավայրից դուրս վեճերի լուծման մեխանիզմները.

iii) դատարանները կամ տրիբունալները.

iv) պաշտպանությունը բողոք ներկայացնողների, զոհերի, վկաների եւ ազդարարների վիկտիմիզացիայից կամ նրանց դեմ վրեժխնդրությունից. եւ

v) բողոք ներկայացնողների եւ զոհերի իրավական, սոցիալական, բժշկական եւ վարչական աջակցությանն ուղղված միջոցառումները.

գ) հնարավորինս եւ պատշաճ կերպով պաշտպանելու ներգրավված անձանց անձնական կյանքը եւ գաղտնիությունը, եւ ապահովելու, որ անձնական կյանքի եւ գաղտնիության պահանջները չչարաշահվեն,

դ) անհրաժեշտության դեպքում նախատեսելու պատժամիջոցներ աշխատանքում բռնության եւ ոտնձգության դեպքում,

ե) ապահովելու, որ աշխատանքում գենդերային հիմքով բռնության եւ ոտնձգության զոհերը արդյունավետ հասանելիություն ունենան գենդերային խնդիրների վրա հիմնված, բողոքների եւ վեճերի լուծմանն ուղղված անվտանգ եւ արդյունավետ մեխանիզմներին, աջակցությանը, ծառայություններին եւ իրավական պաշտպանության միջոցներին,

զ) ճանաչելու ընտանեկան բռնության հետեւանքները եւ ողջամտության սահմաններում մեղմացնելու դրանց ազդեցությունն աշխատանքում,

է) ապահովելու, որ աշխատողներն իրավունք ունենան հեռանալու աշխատանքային իրավիճակից, երբ նրանք ողջամիտ հիմնավորում ունեն ենթադրելու, որ այն անմիջական եւ լուրջ վտանգ է ներկայացնում կյանքի, առողջության կամ անվտանգության համար՝ բռնության եւ ոտնձգության պատճառով՝ առանց վրեժխնդրության կամ այլ անհարկի հետեւանքներ կրելու, ինչպես նաեւ ունենան այդ մասին ղեկավարությանը տեղեկացնելու պարտավորություն, եւ

ը) ապահովելու, որ աշխատանքի տեսչությունները եւ համապատասխան այլ մարմիններ, ըստ անհրաժեշտության, իրավասու լինեն զբաղվելու աշխատանքում բռնության եւ ոտնձգության հետ կապված հարցերով, այդ թվում՝ տալով այնպիսի հրամաններ, որոնցով պահանջվում են միջոցներ անհապաղ կատարողական ուժով, եւ հրամաններ կյանքին, առողջությանը կամ անվտանգությանը սպառնացող անմիջական վտանգի դեպքում աշխատանքը դադարեցնելու մասին, որոնք ենթակա են բողոքարկման ցանկացած իրավունքի դատական կամ վարչական մարմնին, ինչը կարող է նախատեսված լինել օրենքով:

VI. ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ, ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՈՒՄ

Հոդված 11

1. Յուրաքանչյուր Անդամ, խորհրդակցելով գործատուների եւ աշխատողների հարցերով զբաղվող ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ, ձգտում է ապահովել, որ՝

ա) աշխատանքում բռնության ու ոտնձգության հետ կապված հարցերը կարգավորվեն համապատասխան ազգային քաղաքականություններով, ինչպիսիք են օրինակ՝ աշխատանքային անվտանգությանն ու առողջությանը, իրավահավասարությանը եւ խտրականության բացառմանը եւ միգրացիային վերաբերող քաղաքականությունները.

բ) գործատուներին եւ աշխատողներին, նրանց հարցերով զբաղվող կազմակերպություններին եւ համապատասխան մարմիններին անհրաժեշտության դեպքում մատչելի ձեւաչափերով տրամադրվեն աշխատանքում բռնության եւ ոտնձգության, այդ թվում՝ գենդերային հիմքով բռնության եւ ոտնձգության վերաբերյալ ուղեցույցներ, ռեսուրսներ, վերապատրաստման դասընթաց կամ այլ գործիքներ.

գ) իրականացվեն նախաձեռնություններ, այդ թվում՝ իրազեկման բարձրացմանն ուղղված արշավներ:

VII. ԿԻՐԱՌՄԱՆ ՄԵԹՈԴՆԵՐԸ

Հոդված 12

Սույն Կոնվենցիայի դրույթները կիրառվում են ազգային օրենսդրության եւ կարգավորումների, ինչպես նաեւ կոլեկտիվ պայմանագրերի կամ ազգային գործելակերպին համահունչ այլ միջոցների միջոցով, այդ թվում՝ ընդլայնելով կամ հարմարեցնելով աշխատանքային անվտանգության եւ առողջության առկա միջոցները՝ բռնության ու ոտնձգության հետ կապված հարցերը կարգավորելու համար, եւ անհրաժեշտության դեպքում մշակելով հատուկ միջոցներ:

VIII. ԵԶՐԱՓԱԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Հոդված 13

Սույն Կոնվենցիայի պաշտոնական վավերացումների մասին հաղորդվում է Աշխատանքի միջազգային գրասենյակի գլխավոր տնօրինությանը՝ գրանցման համար:

Հոդված 14

1. Սույն Կոնվենցիան պարտադիր է միայն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության այն Անդամների համար, որոնց կողմից վավերացումները գրանցվել են Աշխատանքի միջազգային գրասենյակի գլխավոր տնօրինությունում:

2. Այն ուժի մեջ է մտնում երկու Անդամների կողմից վավերացումները Գլխավոր տնօրինությունում գրանցվելու օրվանից տասներկու ամիս հետո:

3. Այնուհետև սույն Կոնվենցիան ուժի մեջ է մտնում ցանկացած Անդամի համար դրա վավերացման գրանցման օրվանից տասներկու ամիս հետո:

Հոդված 15

1. Սույն Կոնվենցիան վավերացրած Անդամը կարող է չեղյալ հայտարարել այն Կոնվենցիան առաջին անգամ ուժի մեջ մտնելու օրվանից տասը տարին լրանալուց հետո՝ Աշխատանքի միջազգային գրասենյակի գլխավոր տնօրինությանը գրանցման համար ուղարկված ակտով: Այդ չեղյալ հայտարարումն ուժի մեջ չի մտնում գրանցման օրվանից մեկ տարի անց:

2. Յուրաքանչյուր Անդամ, որը վավերացրել է սույն Կոնվենցիան, եւ որը նախորդ կետում նշված տասը տարվա ժամկետը լրանալուն հաջորդող տարվա ընթացքում չի օգտվում սույն հոդվածով նախատեսված չեղյալ հայտարարելու

իրավունքից, պարտավորված կլինի եւս տասը տարի ժամկետով, իսկ դրանից հետո կարող է չեղյալ հայտարարել սույն Կոնվենցիան տասը տարվա յուրաքանչյուր նոր ժամկետի առաջին տարվա ընթացքում՝ սույն հոդվածով նախատեսված պայմաններով:

Հոդված 16

1. Աշխատանքի միջազգային գրասենյակի գլխավոր տնօրինությունը ծանուցում է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության բոլոր Անդամներին Կազմակերպության Անդամների կողմից հաղորդված բոլոր վավերացումների եւ չեղյալ հայտարարելու դեպքերի գրանցման մասին:

2. Կազմակերպության Անդամներին հաղորդված երկրորդ վավերացումը գրանցելու մասին ծանուցելիս Գլխավոր տնօրինությունը Կազմակերպության Անդամների ուշադրությունը հրավիրում է Կոնվենցիան ուժի մեջ մտնելու օրվա վրա:

Հոդված 17

Աշխատանքի միջազգային գրասենյակի գլխավոր տնօրինությունը, Միավորված ազգերի կազմակերպության կանոնադրության 102-րդ հոդվածին համապատասխան, Միավորված ազգերի կազմակերպության գլխավոր քարտուղարին գրանցման համար ուղարկում է բոլոր վավերացումների եւ չեղյալ հայտարարելու դեպքերի վերաբերյալ ամբողջական տվյալները, որոնք գրանցվել են նախորդ հոդվածների դրույթներին համապատասխան:

Հոդված 18

Աշխատանքի միջազգային գրասենյակի ղեկավար մարմինն անհրաժեշտ համարելու դեպքում Գլխավոր համաժողովին ներկայացնում է զեկույց սույն

Կոնվենցիայով նախատեսված աշխատանքի վերաբերյալ եւ քննում է Կոնվենցիայի վերանայման հարցը Համաժողովի օրակարգում ամբողջությամբ կամ մասամբ ներառելու նպատակահարմարությունը:

Հոդված 19

1. Համաժողովի կողմից սույն Կոնվենցիայի վերանայված տարբերակով նոր Կոնվենցիա ընդունվելու դեպքում, եթե նոր Կոնվենցիայով այլ բան նախատեսված չէ, ապա՝

ա) վերանայված նոր Կոնվենցիան Անդամի կողմից վավերացնելն օրենքի ուժով (ipso jure) ենթադրում է սույն Կոնվենցիայի անհապաղ չեղյալ հայտարարում՝ չնայած վերոնշյալ 15-րդ հոդվածի դրույթներին, եթե եւ երբ վերանայված նոր Կոնվենցիան ուժի մեջ է մտնում.

բ) վերանայված նոր Կոնվենցիան ուժի մեջ մտնելու ամսաթվից սույն Կոնվենցիան այլեւս չի կարող վավերացվել Անդամների կողմից:

2. Սույն Կոնվենցիան ցանկացած դեպքում ուժի մեջ է մնում իր փաստացի ձեւով եւ բովանդակությամբ այն Անդամների համար, որոնք վավերացրել են այն, բայց չեն վավերացրել վերանայված Կոնվենցիան:

Հոդված 20

Սույն Կոնվենցիայի տեքստի անգլերեն եւ ֆրանսերեն տարբերակները հավասարապես նույնական են: