

آئی ایل او کنونشن 100 اور 111 کے تحت پاکستان کی ذمہ داریاں

محنت کشوں کا ملازمت میں امتیازی سلوک سے تحفظ



فروری 2021

 EQUAL RIGHTS TRUST

 Human
Rights
Commission
of Pakistan

آئی ایل او کنونشن 100 اور 111 کے تحت پاکستان کی ذمہ داریاں

محنت کشوں کا ملازمت میں امتیازی سلوک سے تحفظ

امتیازی سلوک کیا ہے؟

ملازمت اور پیشے میں امتیاز کا مفہوم لوگوں کے ساتھ ان کی جنس، نسلی پس منظر، مذہب، سیاسی عقائد یا معاشرتی اصل ایسی بعض خصوصیات کی بنا پر مختلف اور کم موافق سلوک کرنا ہے۔ امتیازی سلوک سے افراد کے ان کی خواہش کے مطابق کام کے حصول یا اسے سرانجام دینے کی آزادی محدود ہوتی ہے۔ اس سے مردوں اور خواتین کو ان کی صلاحیتوں، مہارتوں اور قابلیت کو فروغ دینے اور اہلیت کے مطابق جزا ملنے کے مواقع متاثر ہوتے ہیں۔

ملازمت اور پیشے میں امتیازی سلوک سے ملازمت یا کام کرنے کے خواہاں مرد اور خواتین تربیت، ملازمت، معاوضے، ترقی، بر خاستگی یا ملازمت کی دیگر شرائط و ضوابط میں مساوی مواقع اور سلوک سے لطف اندوز نہیں ہوتے۔ کام سے متعلق امتیاز رسمی اور غیر رسمی معیشت دونوں میں پایا جاتا ہے، اور یہ بات پاکستان میں کوویڈ کی وباء کے دوران خاص تشویش کے باعث رہی ہے۔

آئی ایل او کنونشن نمبر 111 نسل، رنگ، جنس، مذہب، سیاسی رائے، قومیت، معاشرتی اصل اور ایسی دیگر بنیادوں پر امتیازی سلوک کے خلاف تمام کارکنوں کی حفاظت کرتا ہے جو اس کی توثیق کرنے والی ریاست آجروں اور کارکنوں کی نمائندہ تنظیموں سے مشاورت کے بعد طے کر سکتی ہے۔

امتیاز یا تفریق کی تعریف

آئی ایل او کنونشن نمبر 111 کے مطابق امتیازی سلوک نسل، رنگ، جنس، مذہب، سیاسی رائے، قومیت یا معاشرتی اصل کی بنیاد پر ایسی کوئی بھی تفریق، اخراج یا ترجیح ہے جو ملازمت یا پیشہ میں مواقع اور سلوک کی مساوات کو ختم کر دے یا اسے متاثر کرے۔

اس تعریف سے کیا مراد ہے؟

کنونشن کے تحت، نسل اور رنگ کی بنیاد پر تفریق کے تصور میں ملازمت اور پیشے میں کسی شخص کے مقامی ہونے یا نہ

ہونے کی بنا پر امتیازی سلوک بھی شامل ہو سکتا ہے۔

کنونشن براہ راست اور بالواسطہ ہر دو قسم کے امتیاز کا احاطہ کرتا ہے۔ امتیازی سلوک جان بوجھ کر نہیں ہونا چاہئے۔ اہم بات تفریق کے اثرات ہیں۔ امتیازی سلوک یا سلوک میں تفریق، کسی فرد کو مساوی مواقع سے محروم کرنے یا ان تک رسائی محدود کرنے کا باعث بن سکتا ہے۔ بالواسطہ امتیازی سلوک کے تصور سے مراد ظاہری طور پر ایسے غیر جانبدارانہ حالات، قواعد و ضوابط یا طور طریقے ہیں جو حقیقت میں بعض خصوصیات کے حامل افراد، جیسے کسی خاص نسلی گروہ سے تعلق رکھنے والے افراد، کے ساتھ غیر مساوی سلوک کا باعث بنتے ہیں۔

کنونشن نمبر 111 ملازمت اور پیشہ کے کون سے شعبوں کا احاطہ کرتا ہے؟

کنونشن نمبر 111 کے تحفظ کا اطلاق سرکاری اور نجی دونوں قسم کی ملازمت اور پیشہ کے تمام پہلوؤں پر ہوتا ہے۔ یہ کنونشن دیگر جن امور کا احاطہ کرتا ہے وہ ہیں:

- تعلیم تک رسائی، پیشہ ورانہ رہنمائی اور تربیت
- ملازمت اور پیشہ تک رسائی (یعنی کام کرنے کے لئے، خواہ ذاتی ملازمت ہو، اجرتی ملازمت ہو یا عوامی خدمت)
- روزگار کی خدمات تک رسائی
- کارکنوں اور مالکان کی تنظیموں تک رسائی
- کیریئر میں ترقی
- مدت ملازمت کا تحفظ
- اجتماعی سودے بازی
- مساوی قدر کے کام کے لئے مساوی اجرت
- سماجی تحفظ، فلاحی سہولیات اور روزگار سے متعلق فوائد تک رسائی
- کام کی دیگر شرائط بشمول پیشہ ورانہ حفاظت اور صحت، کام کے اوقات، آرام کی مدت، تعطیلات۔

اس کنونشن کے تحت حکومت کی ذمہ داریاں کیا ہیں؟

کنونشن نمبر 111 کے تحت ریاست پر لازم ہے کہ روزگار اور پیشے میں مواقع اور سلوک میں مساوات کو فروغ دینے کے لئے ایک قومی پالیسی بنائے اور اس کا اطلاق کرے۔ اس پالیسی کا اطلاق نجی اور سرکاری دونوں شعبوں پر ہونا چاہئے۔ ریاستوں کو مساوات یا برابری کی اپنی قومی پالیسی کی تیاری اور اس پر عمل درآمد کے لیے کارکنوں اور مالکان کی تنظیموں کے ساتھ تعاون کی ضرورت ہے۔ ان تنظیموں کو، اپنے تئیں، کام کی جگہ اور تنظیم کے اندر بھی قومی مساوات کی پالیسی کو فروغ دینا چاہئے۔

قومی برابری پالیسی کے اعلان اور اس کے اطلاق سے متعلق اقدامات میں قوانین، مساوات کی پالیسیاں، اجتماعی معاہدے اور تعلیمی اور تربیتی سرگرمیاں شامل ہو سکتی ہیں۔ مسائل اور ان کے ممکنہ حل کی نشان دہی کرنے کے ایک ذریعے کے طور پر، ان میں مقامی لوگوں سمیت کمزور گروہوں کی صورت حال کا جائزہ لینے کے لئے مطالعات اور سروے شامل ہو سکتے ہیں۔ امتیازی سلوک کے خاتمے کے لئے ان گروہوں کے حق میں مثبت اقدامات کی ضرورت پڑ سکتی ہے، جن کو امتیازی سلوک اور مساوی مواقع کی کمی کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔

C111 امتیازی سلوک (روزگار اور پیشہ) کنونشن، 1658 (نمبر 111)

تاریخ جب سے موثر ہے: 15 جون 1960

پاکستان کی طرف سے توثیق: ہاں

آرٹیکل 1

1: اس کنونشن کے مقصد کے لئے اصطلاح امتیازی سلوک درج ذیل کا احاطہ کرتی ہے۔۔

(ا) نسل، رنگ، جنس، مذہب، سیاسی رائے، قومیت یا معاشرتی اصل کی بنیاد پر کی جانے والی کوئی تفریق، اخراج یا ترجیح، جو ملازمت یا پیشے میں مواقع یا سلوک کی مساوات کو ختم کرے یا اسے متاثر کرے؛

(ب) اس طرح کے دوسرے امتیاز، اخراج یا ترجیح جو روزگار یا پیشے میں مواقع یا سلوک کی مساوات کو ختم کرے یا اسے زک پہنچائے جو نمائندہ آجروں اور کارکنوں کی تنظیموں اور دیگر موزوں اداروں سے مشاورت کے بعد متعلق ہر کن طے کر سکتا ہے۔

2: کسی خاص کام کی ضروریات کی بنیاد پر کوئی امتیاز، اخراج یا ترجیح امتیازی سلوک نہیں سمجھا جائے گا۔

3: اس کنونشن کے مقصد کے لئے ملازمت اور پیشہ کی اصطلاحات میں پیشہ ورانہ تربیت، ملازمت اور خاص پیشوں تک رسائی اور ملازمت کی شرائط و ضوابط شامل ہیں۔

آرٹیکل 2

اس کنونشن کا پابند ہر کن عہد کرتا ہے کہ وہ ایک ایسی قومی پالیسی کا اعلان کرے گا اور اس پر عمل پیرا ہوگا جس سے ملکی حالات کے مطابق طور طریقوں سے، ملازمت اور پیشے میں مساوی مواقع اور سلوک کو فروغ دیا جائے تاکہ ان میں کسی بھی قسم کے امتیازی سلوک کو ختم کیا جاسکے۔

آرٹیکل 3

اس کنونشن کا پابند ہر کن عہد کرتا ہے کہ قومی حالات سے مطابقت رکھتی طریقوں سے۔۔۔

(ا) اس پالیسی کی قبولیت اور عمل درآمد کو فروغ دینے میں آجروں اور کارکنوں کی تنظیموں اور دیگر موزوں اداروں کا تعاون حاصل کرے گا؛

(ب) اس طرح کی قانون سازی کرے گا اور اس طرح کے تعلیمی پروگراموں کو فروغ دے گا جن سے پالیسی کی قبولیت اور عمل درآمد کو یقینی بنایا جاسکے؛

(ج) پالیسی سے متصادم کسی بھی قانونی دفعہ کو منسوخ کیا جائے گا اور کسی بھی انتظامی ہدایت یا طریق میں ترمیم کی جائے گی؛

(د) کسی قومی اتھارٹی کے براہ راست کنٹرول میں ملازمت کے سلسلے میں پالیسی پر عمل پیرا ہوگا؛

(ر) پیشہ ورانہ رہنمائی، پیشہ ورانہ تربیت اور قومی اتھارٹی کی ہدایت پر تقرر خدمات کی سرگرمیوں میں پالیسی پر عمل پیرا ہونا یقینی بنائے گا؛

(س) کنونشن کے اطلاق کے بارے میں اپنی سالانہ رپورٹس میں اس پالیسی کی پیروی میں کی جانے والی کارروائی اور اس عمل کے نتائج کی نشان دہی کرے گا۔

آرٹیکل 4

کسی ایسے فرد کو متاثر کرنے والے کسی بھی اقدام کو جس پر جائز طور پر ریاست کی سلامتی کے خلاف سرگرمیوں میں ملوث ہونے کا شبہ ہے، یا جو اس میں مشغول ہے، امتیازی سلوک نہیں سمجھا جائے گا، بشرطیکہ متعلقہ فرد کو ملکی دستور کے مطابق قائم کسی مجاز ادارہ سے اپیل کا حق حاصل ہو۔

آرٹیکل 5

1۔ انٹرنیشنل لیبر کانفرنس کے اختیار کردہ دیگر کنونشنوں یا سفارشات میں فراہم کردہ تحفظ یا امداد کے خصوصی اقدامات کو امتیازی سلوک نہیں سمجھا جائے گا۔

2۔ کوئی بھی رکن آجروں اور کارکنوں کی نمائندہ تنظیموں، جہاں یہ موجود ہیں، کے ساتھ مشاورت کے بعد اس بات کا تعین کر سکتا ہے کہ جن افراد کی جنس، عمر، معذوری، خاندانی ذمہ داریوں یا معاشرتی جیسی وجوہات کی بنا پر، مخصوص ضروریات کو پورا کرنے کے لئے تیار کردہ دیگر خصوصی اقدامات یا ثقافتی حیثیت، جنہیں عام

طور پر خصوصی تحفظ یا مدد کے لیے جانا جاتا ہے، کو امتیازی سلوک نہیں سمجھا جائے گا۔

آرٹیکل 6

اس کنونشن کی توثیق کرنے والا ہر رکن عالمی ادارہ محنت کے آئین کی دفعات کے مطابق غیر میٹر و پولیٹن علاقوں میں اس کے اطلاق کا پابند ہے۔

آرٹیکل 7

اس کنونشن کی باضابطہ توثیق کی اطلاع انٹرنیشنل لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل کو اندراج کے لیے دی جائے گی۔

آرٹیکل 8

1- اس کنونشن کے پابند عالمی ادارہ محنت کی طرف وہ ارکان ہوں گے جن کی توثیق کا اندراج ڈائریکٹر جنرل کے دفتر میں ہو چکا ہو۔

2- یہ اس تاریخ کے بارہ ماہ بعد نافذ العمل ہوگا جب دو ارکان کی توثیق کا اندراج ڈائریکٹر جنرل کے دفتر میں ہوا۔

3- اس کے بعد، یہ کنونشن کسی بھی رکن کے لئے اس تاریخ کے بارہ مہینے کے بعد نافذ ہو جائے گا جب اس کی توثیق کا اندراج ہوا۔

آرٹیکل 9

1- ایک رکن جس نے اس کنونشن کی توثیق کی ہو، کنونشن کے پہلی بار موثر ہونے کی تاریخ سے دس سال کی میعاد ختم ہونے کے بعد ایک ایکٹ کے ذریعے انٹرنیشنل لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل کو اندراج کی اطلاع دے کر اسے چھوڑ سکتا ہے۔ اس طرح معاہدہ کا خاتمہ اندراج کی تاریخ کے ایک سال تک موثر نہیں ہوگا۔

2- ہر رکن جس نے اس کنونشن کی توثیق کی ہو اور جو پچھلی پیرا گراف میں مذکور دس سال کی مدت ختم ہونے کے بعد ایک سال کے اندر اس آرٹیکل میں فراہم کردہ معاہدہ ختم کرنے کا حق استعمال نہیں کرے گا، اگلے دس سال اس کا پابند رہے گا اور اس کے بعد، اس آرٹیکل میں درج شرائط کے تحت دس سال کی ہر میعاد کے اختتام پر اس کنونشن کی توثیق واپس لی جاسکے گی۔

آرٹیکل 10

- 1- انٹرنیشنل لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل عالمی ادارہ محنت کے تمام ارکان کو ادارہ کے ارکان کی جانب سے کی گئی توثیق اور اخراج کے اندراج کے بارے میں مطلع کریں گے۔
- 2- ادارہ کے ارکان کو دوسری بار توثیق کے اندراج کے بارے میں مطلع کرتے ہوئے ڈائریکٹر جنرل ان کی توجہ اس تاریخ کی طرف مبذول کروائیں گے جب سے یہ کنونشن نافذ ہوگا۔

آرٹیکل 11

انٹرنیشنل لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل اقوام متحدہ کے میٹاق کے آرٹیکل 102 کے مطابق اندراج کے لئے اقوام متحدہ کے سکرٹری جنرل کو تمام توثیقات اور پچھلے آرٹیکلز کے مطابق اخراج کی تفصیلات سے آگاہ کریں گے۔

آرٹیکل 12

انٹرنیشنل لیبر آفس کی گورننگ باڈی جنرل کانفرنس کو جب ضروری سمجھے اس کنونشن کی کارکردگی سے متعلق ایک رپورٹ پیش کرے گی اور جانچ کرے گی اس پر کلی یا جزوی نظر ثانی کے سوال کو کانفرنس کے ایجنڈے پر رکھا جائے یا نہیں۔

آرٹیکل 13

1- اگر کانفرنس اس کنونشن میں مکمل یا جزوی ترمیم کرتے ہوئے ایک نیا کنونشن اپناتی ہے، تو جب تک کہ نیا کنونشن کوئی دوسری صورت فراہم نہ کرے:

(ا) اگر اور جب نیا نظر ثانی کنونشن نافذ العمل ہو جائے تو نئے نظر ثانی شدہ کنونشن کے رکن کی توثیق میں، مذکورہ بالا آرٹیکل 9 کی دفعات کے باوجود، موجودہ کنونشن سے فوری اخراج شامل ہوگا۔

(ب) اس تاریخ سے جب نیا ترمیم شدہ کنونشن نافذ العمل ہو جائے، ارکان کو موجودہ کنونشن کی توثیق نہیں کرنا ہوگی۔

2- کسی بھی صورت میں یہ کنونشن اپنی اصل شکل اور مواد میں ان ارکان کے لئے موجود رہے گا جنہوں نے اس کی توثیق تو کر دی ہے لیکن نظر ثانی شدہ کنونشن کی نہیں کی۔

آرٹیکل 14

اس کنونشن کے متن کے انگریزی اور فرانسیسی ورژن ایک جیسے مستند ہیں۔

مساوی اجرت کیا ہے؟

آئی ایل او کنونشن نمبر 100 مردوں اور خواتین کارکنوں کے مساوی قدر کے کام کے لیے مساوی اجرت کے اصول کو قائم کرتا ہے۔ کنونشن کی منطق یہ ہے کہ کام کے لئے معاوضہ طے شدہ کام کی قدر کی بنیاد پر طے کیا جانا چاہئے، نہ کہ اس بنیاد پر کہ اسے مرد نے انجام دیا ہے یا خاتون نے۔

مردوں اور خواتین کارکنوں کے لئے مساوی اجرت کے اصول کے مطابق یہ ضروری ہے کہ معاوضے کے تمام اجزا صنف کی بنیاد پر کسی تفریق کے بغیر ادا کیے جائیں۔ اس سے مراد مردوں اور خواتین کی ملازمتوں کا موازنہ ہے جو کوشش، مہارت، اور ذمہ داری جیسے معروضی معیار کے ذریعہ قائم کی گئی قدر اور مشمولات سے متعلق ہے۔

1951C100۔ مساوی معاوضہ کنونشن،

تاریخ جب سے موثر ہے: 23 مئی 1953

پاکستان کی طرف سے توثیق: ہاں

آرٹیکل 1

اس کنونشن کے مقصد کے لئے۔

(ا) معاوضے کی اصطلاح میں عام، بنیادی یا کم سے کم اجرت یا تنخواہ اور اضافی فوائد جو کچھ بھی براہ راست یا بالواسطہ قابل ادائیگی ہے، شامل ہیں، چاہے وہ نقد ہوں یا جنس کی شکل میں، جو آجر کارکن کو ملازمت کے عوض دے۔

(ب) مرد اور خواتین کارکنوں کو ایک جیسی قدر کے کام کے لیے مساوی معاوضے کی اصطلاح کا مفہوم معاوضوں کی ایسی شرحیں ہیں جنہیں جنس کی بنا پر تفریق کے بغیر طے کیا گیا ہو۔

آرٹیکل 2

1۔ ہر رکن، معاوضے کی شرحوں کے تعین کے لئے مروجہ طریقوں سے موزوں ذرائع سے مرد اور خواتین کارکنوں

کے لئے مساوی قدر کے کام کے لیے مساوی اجرت کے اصول کو فروغ دے گا اور جہاں تک وہ اس طرح کے طریقوں سے ہم آہنگ ہو، اس کے تمام کارکنوں کے لئے اطلاق کو یقینی بنائے گا۔

2- اس اصول کا اطلاق کیا جاسکتا ہے بذریعہ --

(ا) قومی قوانین یا ضوابط؛

(ب) اجرت طے کرنے کے لیے قانونی طور پر قائم یا تسلیم شدہ مشینری؛

(ج) آجروں اور کارکنوں کے مابین اجتماعی معاہدے؛ یا

(د) یہ مختلف وسائل ایک ساتھ۔۔

آزمائیں 3

- 1- اس کنونشن کی دفعات کو عملی شکل دینے میں جہاں اس طرح کی کارروائی مددگار ہوگی، کام انجام دینے کی بنیاد پر ملازمتوں کی معروضی تشخیص کو فروغ دینے کے اقدامات اٹھائے جائیں گے۔
- 2- اس جانچ پڑتال میں اپنائے جانے والے طریقوں کا فیصلہ معاوضے کی شرحوں کے تعین کے ذمہ دار حکام کر سکتے ہیں، یا، جہاں ان شرحوں کا تعین اجتماعی معاہدوں کے ذریعہ ہوتا ہے، ایسا فریقین کر سکتے ہیں۔
- 3- کارکنوں کے مابین فرق کی شرح کو جو جنس اور اس فرق سے قطع نظر جس کا تعین ایسی معروضی جانچ سے ہو، کام سرانجام دینے سے مطابقت رکھے، مساوی قدر کے کام کے لیے مرد اور خواتین کارکنوں کے مساوی معاوضے کے اصول کے منافی نہیں سمجھا جائے گا۔

آزمائیں 4

ہر رکن اس کنونشن کی شقوں کو عملی شکل دینے کے لیے متعلقہ آجروں اور کارکنوں کی تنظیموں کے ساتھ مناسب تعاون کرے گا۔

آزمائیں 5

اس کنونشن کی باضابطہ توثیق کی اطلاع انٹرنیشنل لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل کو اندراج کے لیے دی جائے گی۔

آرٹیکل 6

- 1- عالمی ادارہ محنت کے صرف وہ ارکان اس کنونشن کے پابند ہوں گے جن کی توثیق کا اندراج ڈائریکٹر جنرل کے دفتر میں ہو چکا ہو۔
- 2- یہ اس تاریخ کے بارہ ماہ بعد نافذ العمل ہوگا جب دو ارکان کی توثیق کا اندراج ڈائریکٹر جنرل کے دفتر میں ہوا۔
- 3- اس کے بعد، یہ کنونشن کسی بھی رکن کے لئے اس تاریخ کے بارہ مہینے کے بعد نافذ ہو جائے گا جب اس کی توثیق کا اندراج ہوا۔

آرٹیکل 7

- 1- عالمی ادارہ محنت کے آئین کے آرٹیکل 35 کے پیراگراف 2 کے مطابق انٹرنیشنل لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل کو بھیجے گئے اعلامیے نشان دہی کریں گے۔۔
 - (ا) وہ علاقے جن میں رکن عہد کرتا ہے کہ کنونشن کی دفعات کا اطلاق بغیر کسی ترمیم کے کیا جائے گا۔
 - (ب) وہ علاقے جن کے حوالے سے وہ عہد کرتا ہے کہ کنونشن کی دفعات کا اطلاق ترمیم کے ساتھ ہوگا۔ مذکورہ ترمیم کی تفصیلات بھی بتائی جائیں گی۔
 - (ج) وہ علاقے جن میں کنونشن لاگو نہیں ہے اور ایسی صورت میں کن وجوہات کی بنا پر۔
 - (د) وہ علاقے جن کے بارے میں فیصلہ مزید غور و فکر کے لئے موخر ہے۔
- 2- اس آرٹیکل کے پیراگراف 1 کے ذیلی پیراگراف (الف) اور (ب) میں دیئے گئے اقدامات کو توثیق کا لازمی جزو سمجھا جائے گا اور انھیں توثیق کی طاقت حاصل ہوگی۔
- 3- کوئی بھی رکن کسی بھی وقت بعد میں دیئے گئے اعلامیے کے ذریعے اس آرٹیکل کے پیراگراف 1 کے سب پیراگراف (بی)، (سی) یا (ڈی) کی بنا پر اپنے اصل اعلامیے میں دیئے جانے والی تحفظات کو مکمل یا جزوی طور پر منسوخ کر سکتا ہے۔

4- کوئی بھی رکن، کسی بھی وقت جب کنونشن آرٹیکل 9 کی دفعات کے مطابق کالعدم قرار دیا جا رہا ہو، کسی سابقہ اعلامیہ کی شرائط میں ترمیم کرتے ہوئے اور اس طرح کے علاقوں کے بارے میں موجودہ موقف بیان کرتے ہوئے ڈائریکٹر جنرل کو ایک اعلامیہ بھیج سکتا ہے۔

آرٹیکل 8

- 1- عالمی ادارہ محنت کے آئین کے آرٹیکل 35 کے پیرا گراف 4 یا 5 کے مطابق انٹرنیشنل لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل کو ارسال کردہ اقرارنامے اس بات کی نشان دہی کریں گے کہ کنونشن کی دفعات کا اطلاق بغیر کسی ترمیم کے متعلقہ علاقے میں کیا جائے گا یا ترمیم کے تابع؛ جب اعلامیہ سے ظاہر ہوتا ہو کہ کنونشن کی دفعات کا اطلاق ترمیم کے تابع ہوگا، تو مذکورہ ترمیم کی تفصیلات بتائی جائیں گی۔
- 2- متعلقہ رکن، ارکان یا بین الاقوامی اتھارٹی کی جانب سے کسی بھی وقت بعد میں کسی اقرارنامے کے ذریعے کسی بھی ترمیم کی حمایت کا حق کلی یا جزوی طور پر کسی اعلان کے ذریعے ترک کیا جاسکتا ہے۔
- 3- کوئی بھی رکن، کسی بھی وقت جب کنونشن آرٹیکل 9 کی دفعات کے مطابق کالعدم قرار دیا جا رہا ہو، کسی سابق اعلامیہ کی شرائط میں ترمیم کرتے ہوئے اور ان کے بارے میں موجودہ موقف بیان کرتے ہوئے ڈائریکٹر جنرل کو ایک اعلامیہ بھیج سکتا ہے۔

آرٹیکل 9

- 1- ایک رکن جس نے اس کنونشن کی توثیق کی ہو، کنونشن کے پہلی بار موثر ہونے کی تاریخ سے دس سال کی میعاد ختم ہونے کے بعد ایک ایکٹ کے ذریعے انٹرنیشنل لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل کو اندراج کی اطلاع دے کر اسے چھوڑ سکتا ہے۔ اس طرح معاہدہ کا خاتمہ اندراج کی تاریخ کے ایک سال تک موثر نہیں ہوگا۔
- 2- ہر رکن جس نے اس کنونشن کی توثیق کی ہو اور جو پچھلے پیرا گراف میں مذکور دس سال کی مدت ختم ہونے کے بعد ایک سال کے اندر اس آرٹیکل میں فراہم کردہ معاہدہ ختم کرنے کا حق استعمال نہ کرے، اگلے دس سال اس کا پابند رہے گا اور اس کے بعد، اس آرٹیکل میں درج شرائط کے تحت دس سال کی ہر میعاد کے اختتام پر اس کنونشن کی توثیق واپس لی جاسکے گی۔

آرٹیکل 10

- 1- انٹرنیشنل لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل عالمی ادارہ محنت کے تمام ارکان کو ادارہ کے ارکان کی جانب سے کی

گئی تو شقیات، اقرار ناموں اور اخراج کے اندراج کے بارے میں مطلع کریں گے۔

2- ادارہ کے ارکان کو دوسری بار توثیق کے اندراج کے بارے میں مطلع کرتے ہوئے ڈائریکٹر جنرل ان کی توجہ اس تاریخ کی طرف مبذول کروائیں گے جب سے یہ کنونشن نافذ ہوگا۔

آرٹیکل 11

انٹرنیشنل لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل اقوام متحدہ کے میٹاق کے آرٹیکل 102 کے مطابق اندراج کے لئے اقوام متحدہ کے سکریٹری جنرل کو تمام توثیقات، اقرار ناموں اور پچھلے آرٹیکلز کے مطابق اخراج کی تفصیلات سے آگاہ کریں گے۔

آرٹیکل 12

انٹرنیشنل لیبر آفس کی گورننگ باڈی جنرل کانفرنس کو جب ضروری سمجھے اس کنونشن کی کارکردگی سے متعلق ایک رپورٹ پیش کرے گی اور جانچ کرے گی اس پر کلی یا جزوی نظر ثانی کے سوال کو کانفرنس کے ایجنڈے پر رکھا جائے یا نہیں۔

آرٹیکل 13

1- اگر کانفرنس اس کنونشن میں مکمل یا جزوی ترمیم کرتے ہوئے ایک نیا کنونشن اپناتی ہے، تو جب تک کہ نیا کنونشن کوئی دوسری صورت فراہم نہ کرے۔۔

(ا) اگر اور جب نیا نظر ثانی کنونشن نافذ العمل ہو جائے تو نئے نظر ثانی شدہ کنونشن کے رکن کی توثیق میں، مذکورہ بالا آرٹیکل 9 کی دفعات کے باوجود، موجودہ کنونشن سے فوری اخراج شامل ہوگا؛

(ب) اس تاریخ سے جب نیا ترمیم شدہ کنونشن نافذ العمل ہو جائے، موجودہ کنونشن ارکان کی توثیق کے لئے موجود نہیں رہے گا۔

2- کسی بھی صورت میں یہ کنونشن اپنی اصل شکل اور مواد میں ان ارکان کے لئے موجود رہے گا جنہوں نے اس کی توثیق تو کر دی ہے لیکن نظر ثانی شدہ کنونشن کی نہیں کی۔

آرٹیکل 14

اس کنونشن کے متن کے انگریزی اور فرانسیسی ورژن ایک جیسے مستند ہیں۔



European
Commission

Disclaimer: This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of the Human Rights Commission of Pakistan and do not necessarily reflect the views of the European Union