

2000. évi LX. Törvény a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülészakán elfogadott 111. számú Egyezmény kihirdetéséről

1. § Az Országgyűlés a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülészakán elfogadott Egyezményt e törvénnyel kihirdeti. (A Magyar Népköztársaság megerősítő okiratának letétbe helyezése a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójánál 1961. június 20. napján megtörtént. Magyarországra nézve az Egyezmény 1962. június hó 20. napján hatályba lépett.)

2. § Az Egyezmény hivatalos magyar nyelvű fordítása a következő:

"111. számú Egyezmény
a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1958. június 4-én negyvenkettedik ülészakára ült össze, és

miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a foglalkoztatás és foglalkozás vonatkozásában fennálló megkülönböztetés tárgyában, - amely kérdés az ülészak napirendjének negyedik pontjaként szerepelt, és

miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat Nemzetközi Egyezmény formájában adja közre,

figyelembe véve, hogy a Philadelphiai Nyilatkozat megerősíti, hogy minden emberi fajra, felekezetre és nemre való tekintet nélkül jogosult anyagi jólétének és szellemi fejlődésének kiteljesítésére a szabadság és méltóság, a gazdasági biztonság és az esélyegyenlőség feltételei közepette,

miután mérlegelte továbbá azt, hogy a megkülönböztetés sérti az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában kinyilvánított emberi jogokat,

a mai napon, 1958. június 25-én elfogadja az alábbi Egyezményt, amely "a megkülönböztetésről (munka és foglalkozás) szóló 1958. évi Egyezmény" néven idézhető:

1. Cikk

1. Jelen Egyezmény szempontjából hátrányos megkülönböztetésnek minősül:

(a) minden olyan különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely faji, bőrszín, nem, vallási meggyőződés, politikai vélemény, nemzeti eredet vagy társadalmi származás alapján történik, és az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszüntetését vagy korlátozását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén;

(b) minden olyan más különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén, és amelyet az illető tagállam a reprezentatív munkaadó és munkavállaló szervezetekkel, amennyiben ilyenek léteznek, valamint más, e célra elfogadott testületekkel való konzultáció után határoz meg.

2. Olyan különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely meghatározott munkakör tekintetében annak követelményei alapján indokolt, nem minősül megkülönböztetésnek.

3. Jelen Egyezményben szereplő fogalmak a "foglalkoztatás" és a "foglalkozás" kifejezések magukban foglalják a szakmai képzéshez való jogot, a foglalkoztatáshoz és az egyes foglalkozásokhoz való jogot, valamint a foglalkoztatás feltételeit.

2. Cikk

Minden tagállam, amelyre ezen Egyezmény vonatkozik, kötelezi magát arra, hogy országán belül olyan politikát állapít meg és követ, amelynek az a célja, hogy az ország belső viszonyainak és szokásainak megfelelő módszerekkel elősegíti az esélyek és a bánásmód egyenlőségét a foglalkoztatás és a szakmák vonatkozásában, annak érdekében, hogy megszüntessen minden megkülönböztetést ezen a téren.

3. Cikk

Minden tagállam, amelyre ezen Egyezmény vonatkozik, kötelezi magát arra, hogy az ország belső körülményeinek és szokásainak megfelelő módszerekkel

(a) elősegítse az együttműködést a munkaadói és munkavállalói szervezetekkel, valamint más, e célra elfogadott testületekkel, hogy ezzel előmozdítsa ennek a politikának az elfogadását és követését;

(b) olyan törvényeket hoz és olyan nevelési programokat támogat, amelyek alkalmasak ezen politika elfogadásának és követésének biztosítására;

(c) hatályon kívül helyezi mindazokat a törvényi rendelkezéseket, megváltoztatja mindazokat a közigazgatási szabályokat és gyakorlatot, amelyek nem állnak összhangban ezzel a politikával;

(d) minden olyan foglalkoztatás tekintetében, amelyek felett az állami hatóságok közvetlen felügyeletet gyakorolnak, szintén alkalmazza ezt a politikát;

(e) gondoskodik arról, hogy ez a politika érvényesüljön azon szervek tevékenységében, amelyek állami felügyelet alatt állnak és pályaválasztási tanácsadással, szakmai képzéssel és munkaközvetítéssel foglalkoznak;

(f) nyilvánosságra hozza évi jelentéseiben az Egyezmény végrehajtásával kapcsolatosan ennek a politikának érdekében tett intézkedéseit és az elért eredményeket.

4. Cikk

Egy olyan személy ellen fogatosított intézkedések, akivel szemben fennáll az állam elleni tevékenység alapos gyanúja, vagy aki ilyen tevékenységet valóban kifejt, nem minősülnek megkülönböztetésnek, feltéve, hogy az illető személy számára biztosítják a fellebbezés jogát valamilyen, az ország szokásainak megfelelően létrehozott illetékes szervhez.

5. Cikk

1. A különleges védő- vagy segítő rendszabályok, amelyek a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia egyéb Egyezményeiben vagy Ajánlásaiban szerepelnek, nem minősülnek hátrányos megkülönböztetésnek.

2. Minden tagállam a munkaadók és munkavállalók képviselői szervezeteivel való konzultáció után, amennyiben ilyen szervezetek léteznek, eldöntheti, hogy más különleges rendszabályok nem minősülnek hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben ezek olyan személyek különleges szükségleteinek figyelembevételére irányulnak, akik nemüknél, koruknál, csökkent munkaképességüknel, családi kötelezettségüknel, társadalmi vagy kulturális helyzetüknel fogva elismerten különös védelemre, illetve segítségre szorúlnak.

6. Cikk

Minden tagállam, amely ratifikálta ezt az Egyezményt, kötelezi magát arra, hogy azt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmánya rendelkezéseinek megfelelően saját tengeren túli területein is alkalmazza.

7. Cikk

A jelen Egyezmény hivatalos ratifikációit a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával kell közölni nyilvántartásba vétel céljából.

8. Cikk

1. A jelen Egyezmény a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tagállamai közül csak azokra nézve kötelező, amelyeknek ratifikációit a főigazgató nyilvántartásba vette.

2. Az Egyezmény azon időponttól számított tizenkét hónap múlva lép hatályba, amikor két tagállam részéről történt ratifikációt a főigazgató nyilvántartásba vette.

3. A továbbiakban a jelen Egyezmény minden további tagállamra nézve tizenkét hónappal azután lép hatályba, hogy a tagállam ratifikációját nyilvántartásba vették.

9. Cikk

1. A jelen Egyezményt ratifikáló tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával egy nyilvántartásba vétel céljából közölt nyilatkozat útján mondhatja fel az Egyezményt első hatálybalépésének időpontjától számított tíz év elteltével. Az ilyen felmondás a nyilvántartásba vételét követő egy év elteltével válik hatályossá.

2. Az a tagállam, amely a jelen Egyezményt ratifikálta, és amely az előző bekezdésben említett tízéves időszak lejárta utáni egy éven belül nem él a jelen cikkben biztosított felmondási jogával, újabb tízéves időszakra kötelezettségben marad. Ezt követően minden tíz év elteltével mondhatja fel a jelen Egyezményt a jelen cikkben előírt feltételek szerint.

10. Cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet valamennyi tagállamát köteles értesíteni a Szervezet tagállamai által vele közölt valamennyi ratifikálás, illetve felmondás nyilvántartásba vételéről.

2. A főigazgató a második ratifikáció nyilvántartásba vételéről küldött értesítésével egyidejűleg felhívja a Szervezet tagállamainak a figyelmét az Egyezmény hatálybalépésének időpontjára is.

11. Cikk

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója az előző cikkek rendelkezéseivel összhangban nyilvántartásba vett ratifikációkat és felmondásokat az Egyesült Nemzetek Alapokmányának 102. Cikke értelmében valamennyi részletükben nyilvántartásba vétel céljából megküldi az Egyesült Nemzetek főtitkárának.

12. Cikk

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa az általa szükségesnek ítélt időpontokban jelentést terjeszt az Általános Konferencia elé a jelen Egyezmény helyzetéről és megvizsgálja, kívánatos-e a Konferencia napirendjére tűzni az Egyezmény részleges vagy teljes módosításának kérdését.

13. Cikk

1. Ha a Konferencia a jelen Egyezményt részben vagy egészében módosító új Egyezményt fogad el, akkor az új Egyezmény eltérő rendelkezése hiányában

(a) az új módosító Egyezmény valamely tagállam által történő ratifikálása, tekintet nélkül a fenti 9. Cikk rendelkezéseire, ipso jure magában foglalja a jelen Egyezmény azonnali felmondását, amennyiben és amikor az új módosító Egyezmény hatályba lép;

(b) az új módosító Egyezmény hatálybalépésekor lezárul a jelen Egyezmény ratifikálásának lehetősége a tagállamok előtt.

2. A jelen Egyezmény jelenlegi formájában és tartalmával mindenképpen érvényben marad mindazon tagállamokra nézve, amelyek a jelen Egyezményt ratifikálták, de a módosító Egyezményt nem.

14. Cikk

A jelen Egyezmény szövegének angol és francia változata egyaránt hiteles. "

3. § E törvény a kihirdetését követő 8. napon lép hatályba, rendelkezéseit azonban 1962. június hó 20. napjától kell alkalmazni.