

156. sz. Egyezmény

a férfi és női munkavállalók egyenlő esélyeiről és egyenlő elbírálásáról: a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1981. június 3-án hatvanhetedik ülészakára ült össze és,

Figyelembe véve a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet céljairól és célkitűzéseiről szóló Philadelphiai Nyilatkozatot, amely elismeri, hogy "minden emberi lény - fajtára, vallására és nemére tekintet nélkül - jogosult arra, hogy szabadságban és méltó körülmények között, gazdasági biztonságban és egyenlő lehetőségekkel törekedjen anyagi és szellemi fejlődésének elérésére", és

Figyelembe véve a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia által 1975-ben elfogadott, a munkavállaló nők egyenlő lehetőségeiről és a velük szemben alkalmazott egyenlő elbánásról szóló Nyilatkozat valamint a munkavállaló nők egyenlő lehetőségeit és elbánását előmozdító akciótervről szóló határozat megállapításait, és

Figyelembe véve azon nemzetközi munkaügyi Egyezmények és Ajánlások rendelkezéseit, amelyek arra irányulnak, hogy egyenlő lehetőségeket és elbánást biztosítsanak a férfi és női munkavállalók számára, nevezetesen Az egyenlő díjazásról szóló 1951. évi Egyezményt és Ajánlást, az 1958. évi, a megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás szerint) szóló Egyezményt és Ajánlást, valamint az emberi erőforrások fejlesztéséről szóló 1975. évi Ajánlás VIII. részét, és

Emlékeztetve arra, hogy A megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás szerint) szóló 1958. évi Egyezmény külön nem vonatkozik a családi kötelezettségeken alapuló különbségtételre, és azon meggyőződésben, hogy e tekintetben kiegészítő normákra van szükség,

Figyelembe véve A foglalkoztatásról (családi kötelezettségekkel bíró nők) szóló 1965. évi Ajánlás rendelkezéseit, és tekintettel ennek elfogadása óta bekövetkezett változásokra,

Figyelembe véve, hogy az ENSZ és más szakosított intézmények is fogadtak el okmányokat a férfiak és nők egyenlő lehetőségeiről és egyenlő elbírálásáról, és különösen felidézve a nőkkal szembeni mindennemű diszkrimináció felszámolásáról szóló, az ENSZ által 1979-ben elfogadott Egyezmény preambuluma 14. bekezdését, amely rámutat arra, hogy a részes államok tudatában vannak annak, "hogy mind a férfiak, mind a nők hagyományos szerepének meg kell változnia a társadalomban és a családban ahhoz, hogy elérjük a férfiak és a nők tényleges egyenlőségét", és

Felismervén azt, hogy a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók problémái a család és a társadalom olyan szélesebb körű kérdéseit vetik fel, amelyekkel az országok politikájának számolni kell,

Felismerve annak szükségességét, hogy megteremtsék a tényleges egyenlő lehetőségeket és bánásmódot a családi kötelezettségekkel rendelkező férfi és női munkavállalók, valamint ezek és a többi munkavállaló között,

Tekintetbe véve, hogy azok a gondok, melyekkel a munkavállalók szembesülnek, a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók tekintetében sok esetben súlyosbítottan merülnek fel és felismerve annak szükségességét, hogy ez utóbbiak körülményeit javítani kell mind a sajátos szükségleteiknek megfelelő, mind pedig általánosságban a munkavállalók körülményeinek megjavítására irányuló intézkedések révén, és

Miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a férfi és női munkavállalók egyenlő elbírálására: a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókra vonatkozóan, mely kérdés az ülészak ötödik napirendi pontjaként szerepelt, és

Miután döntött, hogy ezeket a javaslatokat egy nemzetközi Egyezmény formájában adja közre,

a mai napon, 1981. június 23-án elfogadja a következő Egyezményt, amely „A családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Egyezmény” néven idézhető:

1. cikk

1. Jelen Egyezmény azon, eltartott gyermekeikkel szemben kötelezettségekkel bíró férfi és női munkavállalókra vonatkozik, melyek esetében e kötelezettségek korlátozzák lehetőségeiket a gazdasági tevékenységre való felkészülésben, belépésben, az abban való részvételben vagy előmenetelben.

2. Jelen Egyezmény rendelkezései azon, más olyan közvetlen családtagjaikkal szemben kötelezettségekkel bíró férfi és női munkavállalókra is vonatkoznak, akiknek kifejezetten szükségük van gondozásukra vagy támogatásukra, és amely munkavállalók esetében e kötelezettségek korlátozzák lehetőségeiket a gazdasági tevékenységre való felkészülésben, belépésben, az abban való részvételben vagy előmenetelben.

3. Jelen Egyezmény szempontjából az „eltartott gyermekek” és a „más közvetlen családtag, akinek kifejezetten szüksége van gondozásra vagy támogatásra” meghatározás alatt azok a személyek értendők, akiket az egyes országok a jelen Egyezmény 9. cikkben meghatározott módon ekként határoznak meg.

4. A jelen cikk 1. és 2. bekezdései szerinti munkavállalókra történő hivatkozás a továbbiakban „családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók” kifejezéssel történik.

2. cikk

Jelen Egyezmény a gazdasági tevékenység valamennyi ágazatára és a munkavállalók minden kategóriájára vonatkozik.

3. cikk

1. Annak érdekében, hogy a férfi és női munkavállalók számára a lehetőségek és a bánásmód terén tényleges egyenlőség jöjjön létre, minden tagállam tegye nemzeti politikája célkitűzésévé, hogy a családi kötelezettségekkel bíró személyek, ha munkába állnak vagy

munkába kívánnak állni, ezt a jogukat minden megkülönböztetés nélkül és lehetőleg úgy gyakorolhassák, hogy a munkából fakadó és családi felelősségük ne kerüljön összeütközésbe.

2. A jelen cikk 1. bekezdése szempontjából „megkülönböztetés” alatt a foglalkoztatás és foglalkozás szerinti megkülönböztetés értendő, ahogy azt A megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás szerint) szóló 1958. évi Egyezmény 1. és 5. cikke meghatározza.

4. cikk

Annak érdekében, hogy megvalósítsák a férfi és női munkavállalók tényleges egyenlőségét a lehetőségek és a bánásmód terén, a nemzeti feltételekkel és lehetőségekkel összeegyeztethető minden intézkedést meg kell tenni, hogy-

- (a) lehetővé tegyék a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók részére, hogy élhessenek a foglalkozás szabad megválasztására vonatkozó jogaikkal, és
- (b) figyelembe vegyék szükségleteiket a foglalkoztatási és munkafeltételek valamint a társadalombiztosítás terén.

5. cikk

Meg kell tenni továbbá minden az ország körülményeivel és lehetőségeivel összeegyeztethető intézkedést annak érdekében, hogy-

- (a) figyelembe vegyék a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók szükségleteit a közösségi tervezésnél,
- (b) kialakítsák illetve elősegítsék a közösségi szolgáltatásokat, mint pl. a gyermekgondozási és a családokat segítő szolgáltatásokat, intézményeket, függetlenül attól, hogy azok köz- vagy magántulajonúak.

6. cikk

Minden ország illetékes hatóságainak és szerveinek megfelelő intézkedéseket kell foganatosítaniuk annak érdekében, hogy elősegítsék a tájékoztatást és nevelést, amely azután a közvéleményben jobb megértést vált ki a férfi és női munkavállalók egyenlő lehetőségei és elbírálása iránt, valamint kedvező közhangulatot teremt e problémák megoldásához.

7. cikk

A nemzeti feltételekkel és lehetőségekkel összeegyeztethető minden intézkedést meg kell tenni, ideértve a pályaválasztás és szakmai képzés terén tett intézkedéseket annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalóknak az aktív népességbe való beilleszkedést, az ahhoz való tartozást, valamint azt, hogy újból munkába állhassanak abban az esetben, ha e felelősségükből származó kötelezettségeik miatt a munkából kimaradtak.

8. cikk

A családi kötelezettségek önmagukban nem szolgálhatnak jogos indokul a munkaviszony megszüntetéséhez.

9. cikk

A jelen Egyezmény rendelkezéseit nemzeti törvényekkel vagy rendelkezésekkel, kollektív szerződésekkel, vállalati szabályokkal, döntőbírói határozatokkal, bírósági döntésekkel vagy ezen módszerek kombinációjával, vagy a nemzeti gyakorlattal összhangban álló más módon, a nemzeti feltételeknek megfelelően lehet érvényre juttatni

10. cikk

1. A nemzeti feltételek figyelembe vételével az Egyezmény rendelkezéseit szükség esetén fokozatosan is lehet alkalmazni, feltéve, hogy ezeket a végrehajtási intézkedéseket minden esetben az 1. cikk 1. bekezdésében szereplő valamennyi munkavállalóra alkalmazzák.

2. A jelen Egyezményt ratifikáló tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikke alapján esedékes, az Egyezmény alkalmazására vonatkozó első jelentésében köteles jelezni, hogy kíván-e élni, és ha igen, milyen tekintetben, a jelen cikk 1. bekezdésében foglalt lehetőséggel, későbbi jelentéseiben pedig köteles jelezni, hogy e vonatkozásban milyen mértékben biztosította vagy kívánja biztosítani az Egyezmény hatályát.

11. cikk

A munkaadók és a munkavállalók szervezetei, a nemzeti feltételeknek és gyakorlatnak megfelelő módon, jogosultak az Egyezmény rendelkezéseinek hatályát biztosító intézkedések kidolgozásában és alkalmazásában részt venni.

12. cikk

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

13. 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 tagállamra nézve tizenkét hónappal azután lép hatályba, hogy a tagállam ratifikációját nyilvántartásba vették.

14. cikk

1. A jelen Egyezményt ratifikáló tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával egy nyilvántartásba vétel céljából közölt nyilatkozat útján mondhatja fel az Egyezmény első hatályba lépésének 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 tíz éves időszak lejártá utáni egy éven belül nem él a jelen cikkben biztosított felmondási jogával, újabb tíz éves időszakra kötelezettségben marad. Ezt követően minden tíz év elteltével mondhatja fel a jelen Egyezményt a jelen cikkben előírt feltételek szerint.

15. 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 hatályba lépésének időpontjára is.

16. cikk

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

17. 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.

18. cikk

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

- (a) az új módosító Egyezmény valamely tagállam által történő ratifikálása, tekintet nélkül a fenti 14. 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 hatályba lépésekor 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.

19. cikk

A jelen Egyezmény szövegének angol és francia változata egyaránt hiteles.