

111. sz. Ajánlás

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,

Miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a munka és foglalkozás szerinti megkülönböztetésről, - amely kérdés az ülészak napirendjének negyedik pontjaként szerepelt, és

Miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat a megkülönböztetésről (munka és foglalkozás) szóló 1958. évi Egyezményt kiegészítő Ajánlásként adja közre,

a mai napon, 1958. június 25-én, elfogadja az alábbi Ajánlást, amely „A megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás) szóló 1958. évi Ajánlás” néven idézhető.

A Konferencia javasolja, hogy minden egyes tagállam alkalmazza az alábbi rendelkezéseket:

I. FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK

1.(1) A jelen Ajánlásban a "megkülönböztetés" fogalma az alábbiakat foglalja magába:

- (a) faji hovatartozás, bőrszín, nem, vallás, politikai vélemény, nemzetiség vagy társadalmi csoporthoz tartozás alapján eszközölt bármilyen megkülönböztetés, kizárás vagy előnyben részesítés, amelynek következményeként a foglalkoztatási vagy foglalkozási esélyegyenlőség vagy az egyenlő elbánás elve nem érvényesül, illetve sérül;
- (b) olyan egyéb megkülönböztetés, kizárás vagy előnyben részesítés, amelynek következményeként a munkaügyi vagy foglalkozási esélyegyenlőség vagy az egyenlő elbánás elve nem érvényesül, illetve sérül, és erre az érintett tagállamok és a munkaadói, illetve munkavállalói érdekképviselői szervezetekkel, illetve egyéb megfelelő testületekkel folytatott előzetes konzultáció nyomán derül fény.

(2) Egy bizonyos munkakör betöltésénél a munkakörből származó követelmények szerinti megkülönböztetés nem tekinthető megkülönböztetésnek.

(3) A jelen Ajánlásban a "munka" és a "foglalkozás" fogalma kiterjed a szakképzés, a foglalkoztatás és a konkrét foglalkozások lehetőségeinek elérésére, valamint a foglalkoztatás feltételeire.

II. A POLITIKA ALAKÍTÁSA ÉS ALKALMAZÁSA

2. Minden tagállamnak ki kell alakítania saját politikáját a munkaügyi és foglalkozási megkülönböztetés megelőzésére. Az ilyen politika alkalmazásának eszközei a törvényhozás, a munkaadói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek közötti kollektív szerződések,

valamint a hazai feltételekhez és gyakorlathoz igazodó egyéb eszközök. A politikának figyelembe kell vennie az alábbi elveket:

- (a) a munkaügyi és a foglalkozási esélyegyenlőség elősegítése közérdekű kérdés;
- (b) minden személyt mindennemű megkülönböztetéstől mentesen megilletnek az egyenlő esélyek és lehetőségek az alábbiak vonatkozásában:
 - (i) szakképzési tanácsadói és munkaerő-közvetítő szolgáltatások igénybevétele;
 - (ii) a maga választotta képzéshez vagy szolgáltatáshoz való hozzáférés a képzésre vagy foglalkoztatásra való egyéni alkalmasság alapján;
 - (iii) az egyéni felkészültségnek, szakmai tapasztalatoknak, képességnek és gondosságnak megfelelő szakmai fejlődés;
 - (iv) a foglalkoztatás biztonsága;
 - (v) egyenlő díjazás egyenlő értéket képviselő munkáért;
 - (vi) megfelelő munkafeltételek, többek között szabályozott munkaidő, pihenőidő, évi rendes fizetett szabadság munkabiztonsági munkaegészségügyi intézkedések, valamint társadalombiztosítási intézkedések és jóléti létesítmények, valamint a foglalkoztatással összefüggő járadékok;
- (c) a kormányzati intézményeknek minden tevékenységükben diszkriminációmentes foglalkoztatáspolitikát kell alkalmazniuk;
- (d) a munkaadók nem hozhatnak diszkriminatív intézkedéseket bármely személy alkalmazása vagy alkalmazáshoz szükséges beiskolázása, ilyen személyek kinevezése vagy megtartása, a foglalkoztatás és munkavégzés feltételeinek meghatározása során; magánszemély vagy szervezet sem közvetlenül, sem közvetve nem akadályozhatja a munkaadókat a diszkriminációmentes intézkedések foganatosításánál;
- (e) a kollektív tárgyalások során és a munkaügyi kapcsolatokban a feleknek tiszteletben kell tartaniuk az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvét a foglalkoztatásban és foglalkozásban; gondoskodniuk kell arról, hogy a kollektív szerződések ne tartalmazzanak a foglalkoztatásra, a szakképzésre, a szakmai előmenetelre és a foglalkoztatás megtartására, valamint a foglalkoztatás feltételeire vonatkozó diszkriminatív intézkedéseket;
- (f) a munkavállalók és a munkaadók érdekképviselői szervezetei új tagállamok felvételénél, a tagállamság megtartásánál vagy a szervezetek belső ügyeibe való részvételénél semmilyen diszkriminatív eszközt vagy intézkedést nem alkalmazhatnak.

3. Mindegyik tagállam köteles

- (a) gondoskodni a diszkrimináció-mentesség elveinek alkalmazásáról
 - (i) a foglalkoztatás tekintetében országos hatóság közvetlen felügyeletével;
 - (ii) a szakképzési tanácsadói, szakképzési és munkaerő-közvetítő tevékenységnél országos hatóság felügyelete mellett működő szervezettel
- (b) lehetőség szerint elősegíteni a fent említett alapelvek érvényesítését az egyéb foglalkoztatási, szakképzési tanácsadói, szakképzési és munkaerő-közvetítő szolgálatnál, többek között az alábbi módszerekkel:

- (i) az állami, tartományi és helyi közigazgatási intézmények vagy az állami tulajdonban lévő, illetve állami felügyelet alatt működő vállalkozások ösztönzése a fent említett alapelvek alkalmazására;
- (ii) az állami pénzeszközök felhasználásával járó szerződések megkötésére való jogosultságnak a fent említett elvek érvényesítésével való összekapcsolása;
- (iii) oktatási intézmények különböző segélyekre vagy támogatásokra való jogosultságának, illetve magántulajdonban lévő foglalkoztatási intézmények vagy irodák működési engedélyének összekapcsolása a fent említett elvek érvényesítésével.

4. Létre kell hozni megfelelő intézményeket az irányelvek alkalmazásának támogatására; ugyancsak létre kell hozni a munkájukat segítő tanácsadó bizottságokat, amelyekben helyet kell kapniuk a munkaadói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek és más érintett testületek képviselőinek. Ezeknek az intézményeknek segíteniük kell az irányelvek érvényesítését az állami és magánfoglalkoztatás összes területén; feladatuk többek között:

- (a) minden olyan megvalósítható intézkedés megtétele, amelynek célja a közmegegyezés elősegítése és a diszkriminációmentesség alapelveinek elfogadtatása;
- (b) az alapelvek be nem tartására vonatkozó panaszok fogadása, ellenőrzése és kivizsgálása, valamint - szükség esetén egyeztetéssel - az irányelveknek meg nem felelőnek vélt gyakorlat megszüntetése, illetve korrigálása; valamint
- (c) az egyeztetéssel hatékonyan nem rendezhető konfliktusok és panaszok mérlegelése, állásfoglalások elkészítése vagy határozatok megjelentetése a feltárt diszkriminatív gyakorlat megszüntetésének módjáról.

5. Mindegyik tagállam köteles hatályon kívül helyezni azokat a törvényi rendelkezéseket és módosítani azokat a hatósági utasításokat vagy módszereket, amelyek nem felelnek meg a fent említett elveknek.

6. Az irányelvek alkalmazása nem érintheti kedvezőtlenül azokat a különleges intézkedéseket, amelyekkel olyan személyek igényeit kívánják kielégíteni, akik nem, kor, rokkantság, családi kötelezettségek vagy társadalmi vagy kulturális helyzetük okán elismerten és elfogadottan megkülönböztetett védelemre vagy támogatásra szorúlnak.

7. Azok az intézkedések, amelyeket egy olyan személlyel szemben foganatosítanak, aki az állam biztonságára káros tevékenységet végez vagy ilyen tevékenység végzésével gyanúsítható, nem tekinthetők diszkriminatív intézkedéseknek, azzal, hogy az érintett személy az adott tagállamban elfogadott gyakorlatnak megfelelően felállított illetékes testülethez fordulhat jogorvoslatért.

8. A külföldi nemzetiségű migráns munkavállalók és családtagjaik vonatkozásában figyelembe kell venni a foglalkoztatási migrációról szóló 1949. évi (módosított) Egyezménynek az egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezéseit, és a foglalkoztatási migrációról szóló 1949. évi (módosított) Ajánlás rendelkezéseit a foglalkoztatáshoz való hozzáférés korlátjainak felszámolásáról.

9. Szükség van egy állandó együttműködésre az illetékes hatóságok, a munkaadói és munkavállalói szervezetek képviselői és a megfelelő testületek között annak átgondolására, milyen további pozitív intézkedésekre lehet szükség a tagállam konkrét körülményei között a diszkrimináció-mentesség elveinek érvényesítésére.

III. A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS MEGELŐZÉSÉRE VONATKOZÓ INTÉZKEDÉSEK EGYEZTETÉSE AZ ÉLET MINDEN TERÜLETÉN

10. A foglalkoztatás és a foglalkozás terén a megkülönböztetés elleni intézkedések foganatosításáért felelős hatóságoknak szoros és állandó együttműködést kell kialakítaniuk az élet más területein a megkülönböztetés elleni intézkedésekért felelős hatóságokkal annak érdekében, hogy ezek az intézmények az élet minden területén összehangolják megkülönböztetés elleni intézkedéseiket.