

ԿՈՆՎԵՆՑԻԱ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ՉԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ ԽՏՐԱՎԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Գլխավոր խորհրդաժողովը, հրավիրված ժնեում, 1958 թվականի հունիսի 4-ին, Աշխատանքի միջազգային գրասենյակի ղեկավար մարմնի կողմից, իր քառասուներկուերորդ ստաշրջանին, որոշելով ընդունել աշխատանքի եւ զբաղվածության բնագավառում խտրականությանը վերաբերող մի շարք առաջարկություններ, ինչը ստաշրջանի օրակարգի չորրորդ կետն է,

որոշելով այդ առաջարկություններին տալ միջազգային կոնվենցիայի ձև, ուշադրության առնելով, որ Ֆիլադելֆիայի հռչակագիրը հաստատում է, թե բոլոր մարդիկ, անկախ ռասայից, դավանանքից եւ սեռից, ունեն ազատության եւ արժանապատվության, տնտեսական կայունության եւ հավասար հնարավորությունների պայմաններում նյութական բարեկեցության ու հոգեւոր զարգացման իրավունք,

համարելով նաեւ, որ խտրականությունը Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրով հաստատված իրավունքների խախտում է,

ընդունում է հազար ինը հարյուր հիսունութ թվականի հունիսի քսանհինգին հետեւյալ Կոնվենցիան, որը կարող է մեջբերվել որպես Աշխատանքի եւ զբաղվածության բնագավառում խտրականության 1958 թվականի կոնվենցիա:

ՅՈՒՐԱԿԱՆ 1

1. Սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար "խտրականություն" հասկացությունը ներառում է.

(ա) ռասայի, մաշկի գույնի, սեռի, կրոնի, քաղաքական համոզմունքի, ազգային ծագման կամ սոցիալական պատկանելության հիմքով ցանկացած տարբերակում, բացառում

կամ նախապատվություն, որի հետեւանքով վերանում կամ խախտվում է աշխատանքի ու զբաղվածության բնագավառում հնարավորության կամ վերաբերմունքի հավասարությունը,

(բ) աշխատանքի եւ զբաղվածության բնագավառում հնարավորության կամ վերաբերմունքի հավասարության վերացմանը կամ խախտմանը հանգեցնող ցանկացած այլ տարբերակում, մերժում կամ նախապատվություն, որ կարող է սահմանել համապատասխան

անդամը՝ խորհրդակցելով գործատուների եւ աշխատավորների ներկայացուցչական կազմակերպությունների, որտեղ այդպիսիք կան, եւ այլ համապատասխան մարմինների հետ:

2. Որոշակի աշխատանքի հետ կապված ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախապատվություն, որը հիմնված է այդ աշխատանքին հատուկ պահանջների վրա, խտրականություն չի համարվում:

3. Սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար "աշխատանք" եւ "զբաղվածություն" հասկացությունները ներառում են մասնագիտական ուսուցման, աշխատանքի եւ զանազան զբաղմունքների հնարավորությունները, ինչպես նաեւ՝ աշխատանքի վարձատրությունն ու պայմանները:

ՅՈՒՐԱԿԱՆ 2

Յուրաքանչյուր անդամ, որի համար սույն Կոնվենցիան ուժի մեջ է, պարտավորվում է, ազգային պայմաններին ու պրակտիկային համապատասխանող մեթոդներով, սահմանել եւ վարել աշխատանքի եւ զբաղվածության բնագավառում հնարավորության ու վերաբերմունքի հավասարության խրախուսմանն ուղղած ազգային քաղաքականություն՝ այդ բնագավառում ցանկացած խտրականություն վերացնելու նպատակով:

ՅՈՒՐԱԿԱՆ 3

Յուրաքանչյուր անդամ, որի համար սույն Կոնվենցիան ուժի մեջ է, պարտավորվում է ազգային պայմաններին եւ պրակտիկային համապատասխանող մեթոդներով.

(ա) ձգտել ապահովելու գործատուների եւ աշխատավորների կազմակերպությունների եւ այլ համապատասխան մարմինների համագործակցությունն այդ քաղաքականության ընդունմանն ու պահպանմանն աջակցելու գործում,

(բ) ընդունել այնպիսի օրենսդրություն եւ խրախուսել այնպիսի կրթական ծրագրեր, որոնք կարող են ապահովել այդ քաղաքականության ընդունումն ու պահպանումը,

(գ) չեղյալ հայտարարել օրենսդրական ցանկացած դրույթ եւ փոփոխել վարչական ցանկացած հրահանգ կամ պրակտիկա, որոնք անհամատեղելի են այդ քաղաքականությանը,

(դ) զբաղվածության բնագավառում քաղաքականությունը վարել պետական իշխանության անմիջական հսկողությամբ,

(ե) պետական իշխանության ղեկավարությամբ ապահովել սահմանված քաղաքականության պահպանումը մասնագիտական կողմնորոշման, մասնագիտական ուսուցման եւ աշխատանքի տեղավորման ծառայությունների գործունեության մեջ,

(զ) սույն Կոնվենցիայի կատարման վերաբերյալ իր ամենամյա զեկույցում նշել այդ քաղաքականությանը համապատասխան ձեռնարկված գործողությունների եւ այդ գործողությունների արդյունքների մասին:

ՅՈՒՐԱՔԱՆՉՅՈՒՐ 4

Այն անձի դեմ ուղղված ցանկացած միջոցառում, որի վերաբերյալ կա հիմնավորված կասկած կամ ապացուցված է, որ նա զբաղվում է պետության անվտանգությունը վտանգող գործունեությամբ, խտրականություն չի համարվում, պայմանով, որ տվյալ անձն իրավունք ունենա դիմելու ներպետական պրակտիկային համապատասխան ստեղծված իրավասու մարմին:

ՅՈՒՐԱՔԱՆՉ 5

1. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Գլխավոր խորհրդաժողովի կողմից ընդունված այլ կոնվենցիաներով կամ հանձնարարականներով նախատեսված՝ պաշտպանության կամ օգնության հատուկ միջոցառումները խտրականություն չեն համարվում:

2. Յուրաքանչյուր անդամ՝ խորհրդակցելով գործատուների եւ աշխատավորների ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ, որտեղ այդպիսիները կան, կարող է սահմանել, որ այլ հատուկ միջոցառումները, որոնք ուղղված են այն անձանց պահանջների բավարարմանը, որոնք սեռի, տարիքի, ֆիզիկական թերաբժեքության, ընտանեկան հանգամանքների կամ սոցիալական կամ մշակութային մակարդակի հետ կապված պատճառներով սովորաբար ճանաչվում են որպես հատուկ պաշտպանության կամ օգնության կարիք ունեցող, խտրականություն չեն համարվում:

ՅՈՒՐԱՔԱՆՉ 6

Սույն Կոնվենցիան վավերացրած յուրաքանչյուր անդամ պարտավորվում է այն կիրառել մետրոպոլիայի մեջ չմտնող տարածքների նկատմամբ՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կանոնադրության դրույթներին համապատասխան:

ՅՈՒՐԱՔԱՆՉ 7

Սույն Կոնվենցիայի պաշտոնական վավերագրերը գրանցման համար ուղարկվում են

Աշխատանքի միջազգային գրասենյակի Գլխավոր տնօրենին:

ՅՈՒՐԱԿՐԻ 8

1. Սույն Կոնվենցիան պարտադիր է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության միայն այն անդամների համար, որոնց վավերագրերը գրանցված են Գլխավոր տնօրենի կողմից:

2. Այն ուժի մեջ է մտնում Գլխավոր տնօրենի կողմից կազմակերպության երկու անդամների վավերագրերի գրանցումից տասներկու ամիս անց:

3. Հետագայում սույն Կոնվենցիան յուրաքանչյուր անդամի համար ուժի մեջ է մտնում նրա վավերագրի գրանցումից տասներկու ամիս անց:

ՅՈՒՐԱԿՐԻ 9

1. Սույն Կոնվենցիան վավերացրած ցանկացած անդամ կարող է սույն Կոնվենցիայի ուժի մեջ մտնելու սկզբնական օրվանից սկսած տասնամյա ժամկետի լրանալուց հետո չեղյալ հայտարարել այն՝ այդ մասին Աշխատանքի միջազգային գրասենյակի Գլխավոր տնօրենին՝ գրանցման համար ուղարկած փաստաթղթի միջոցով: Չեղյալ հայտարարելն ուժի մեջ է մտնում այդ գրանցումից մեկ տարի անց:

2. Սույն Կոնվենցիան վավերացրած ցանկացած անդամ, որը նախորդ կետում հիշատակված տասնամյա ժամկետի լրանալուց հետո մեկ տարվա ընթացքում չի օգտվում սույն հոդվածով նախատեսված չեղյալ հայտարարման իր իրավունքից, կապված կլինի հաջորդ տասնամյա ժամկետով եւ հետագայում կարող է սույն Կոնվենցիան չեղյալ հայտարարել յուրաքանչյուր տասնամյա ժամկետի լրանալուց հետո՝ սույն հոդվածով սահմանված կարգով:

ՅՈՒՐԱԿՐԻ 10

1. Աշխատանքի միջազգային գրասենյակի Գլխավոր տնօրենն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության բոլոր անդամներին ծանուցում է կազմակերպության անդամներից ստացած բոլոր վավերագրերի եւ չեղյալ հայտարարման վերաբերյալ փաստաթղթերի գրանցման մասին:

2. Կազմակերպության անդամներին ծանուցելով իրեն հանձնված երկրորդ վավերագրի գրանցման մասին՝ Գլխավոր տնօրենը կազմակերպության անդամների ուշադրությունը հրավիրում է սույն Կոնվենցիայի ուժի մեջ մտնելու օրվան:

ՅՈՒՐԱԿՐԻ 11

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Գլխավոր տնօրենը, Միավորված ազգերի կազմակերպության Կանոնադրության 102-րդ հոդվածին համապատասխան՝ գրանցման համար, Միավորված ազգերի կազմակերպության Գլխավոր քարտուղարին ուղարկում է լիարժեք տեղեկություններ՝ նախորդ հոդվածների դրույթներին համապատասխան իր գրանցած բոլոր վավերագրերի եւ չեղյալ հայտարարման վերաբերյալ փաստաթղթերի մասին:

ՅՈՒՐԱԿՐԻ 12

Ամեն անգամ, երբ Աշխատանքի միջազգային գրասենյակի ղեկավար մարմինն անհրաժեշտ է գտնում, Գլխավոր խորհրդաժողովին ներկայացնում է զեկույց սույն Կոնվենցիայի կատարման մասին եւ որոշում նրա ամբողջական կամ մասնակի վերանայման հարցը խորհրդաժողովի օրակարգում ընդգրկելու նպատակահարմարությունը:

ՅՈՒՐԱԿՐԻ 13

1. Եթե խորհրդաժողովն ընդունում է սույն Կոնվենցիան ամբողջությամբ կամ

մասամբ վերանայած նոր Կոնվենցիա, եւ եթէ նոր կոնվենցիայում այլ բան նախատեսված չէ, ապա.

(ա) Կազմակերպության որեւէ անդամի կողմից նոր, վերանայված կոնվենցիայի վավերացումը ipso jure հանգեցնում է սույն Կոնվենցիայի անհապաղ չեղյալ հայտարարմանը՝ անկախ 9-րդ հոդվածի դրույթներից, պայմանով, որ նոր, վերանայված կոնվենցիան ուժի մեջ է մտել,

(բ) նոր վերանայված կոնվենցիայի ուժի մեջ մտնելու օրվանից սույն Կոնվենցիան փակ է Կազմակերպության անդամների կողմից վավերացման համար:

2. Սույն Կոնվենցիան, իր գործող ձեւով եւ բովանդակությամբ ամեն դեպքում ուժի մեջ է մնում այն անդամների համար, որոնք այն վավերացրել են, սակայն չեն վավերացրել նոր, վերանայված կոնվենցիան:

ՀՈԴՎԱԾ 14

Սույն Կոնվենցիայի ֆրանսերեն եւ անգլերեն տեքստերը հավասարազոր են: Ընդունվել է ժնեւ քաղաքում 1958 թվականի հունիսի 25-ին:

* Կոնվենցիան Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել 1995 թվականի հուլիսի 29-ից: