

**Конвенція
про дискримінацію в галузі праці та занять
N 111 (укр)**

Статус Конвенції див. ([993 295](#))

(В доповнення до Конвенції додатково див.
Рекомендацію
([993 602](#)) від 25.06.1958
Конвенцію
([993 163](#)) від 24.06.1975)

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,

що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро
праці та зібралася 4 червня 1958 року на свою сорок другу сесію,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно дискримінації в
галузі праці та занять, що є четвертим пунктом порядку денного
сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

беручи до уваги, що у Філадельфійській декларації
проголошується, що всі люди, незалежно від раси, віри чи статі,
мають право на здійснення свого матеріального добробуту та
духовного розвитку в умовах свободи й гідності, економічної
сталості й однакових можливостей,

вважаючи далі, що дискримінація є порушенням прав,
проголошених у Загальній декларації прав людини ([995 015](#)),

ухвалює цього двадцять п'ятого дня червня місяця тисяча
дев'ятсот п'ятдесят восьмого року нижченаведену Конвенцію, яка
називатиметься Конвенцією 1958 року про дискримінацію в галузі
праці та занять:

Стаття 1

1. Відповідно до мети цієї Конвенції термін "дискримінація"
охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що
робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії,
політичних переконань, іноземного походження або соціального
походження і призводить до знищення або порушення рівності
можливостей чи поводження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що
призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи

поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

2. Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.

3. Відповідно до мети цієї Конвенції терміни "праця" й "заняття" охоплюють доступ до професійного навчання, доступ до праці та різних занять, а також оплату й умови праці.

Стаття 2

Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поведження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них.

Стаття 3

Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується методами, що відповідають національним умовам і практиці:

a) прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників, а також інших належних органів у справі сприяння ухваленню й дотриманню цієї політики;

b) ввести таке законодавство й заохочувати такі освітні програми, які зможуть забезпечити ухвалення й дотримання цієї політики;

c) скасовувати будь-які законодавчі положення і змінювати будь-які адміністративні інструкції або практику, що не збігаються з цією політикою;

d) проводити встановлену політику в галузі праці під безпосереднім контролем державної влади;

e) забезпечувати дотримання встановленої політики в діяльності установ з питань професійної орієнтації, професійного навчання та працевлаштування під керівництвом державної влади;

f) зазначати у своїй щорічній доповіді про застосування Конвенції заходи, проведені відповідно до згаданої політики, та досягнуті за допомогою цих заходів результати.

Стаття 4

Будь-які заходи, спрямовані проти особи, відносно якої є обґрунтовані підозри чи доведено, що вона займається діяльністю, яка підриває безпеку держави, не вважаються дискримінацією за умови, що заінтересована особа має право звертатись до компетентного органу, створеного відповідно до національної практики.

Стаття 5

1. Особливі заходи щодо захисту чи допомоги, передбачені в інших ухвалених Міжнародною конференцією праці конвенціях та рекомендаціях, не вважаються за дискримінацію.

2. Кожний член Організації може після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, встановити, що будь-які інші особливі заходи, спрямовані на задоволення особливих потреб осіб, яких з міркувань статі, віку, фізичної неповноцінності, сімейних обставин або соціального чи культурного рівня звичайно визнають за таких, що потребують особливого захисту чи допомоги, не вважатимуться за дискримінацію.

Стаття 6

Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, зобов'язується застосовувати її на територіях поза метрополією відповідно до положень Статуту Міжнародної організації праці ([993 154](#)).

Стаття 7

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації.

Стаття 8

1. Ця Конвенція зв'язує тільки тих членів Міжнародної організації праці, чиї документи про ратифікацію зареєстрував Генеральний директор.

2. Вона набирає чинності через дванадцять місяців після того, як Генеральний директор зареєструє документи про ратифікацію від двох членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуває чинності щодо кожного члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації його документа про ратифікацію.

Стаття 9

1. Будь-який член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона вперше набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директорові Міжнародного бюро праці та зареєстрованим ним. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, який протягом року після закінчення згаданого в попередньому параграфі десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде зв'язаний на наступний період тривалістю десять років і надалі зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Стаття 10

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, одержаних ним від членів Організації.

2. Сповіщаючи членів Організації про реєстрацію одержаного ними другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає їхню увагу на дату настання чинності цієї Конвенції.

Стаття 11

Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй ([995 010](#)) повні відомості щодо всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, зареєстрованих ним відповідно до положень попередніх статей.

Стаття 12

Кожного разу, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції і вирішує, чи слід вносити до порядку денного Конференції питання про повний або частковий її перегляд.

Стаття 13

1. Якщо Конференція ухвалить нову конвенцію, що повністю або частково переглядає цю Конвенцію, і якщо в новій конвенції не передбачено іншого, то:

а) ратифікація будь-яким членом Організації нової, переглянутої конвенції спричиняє автоматично, незалежно від положень статті 9, негайну денонсацію цієї Конвенції, за умови, що нова, переглянута конвенція набула чинності;

б) починаючи від дати настання чинності нової, переглянутої конвенції, цю Конвенцію закрито для ратифікації її членами Організації.

2. Ця Конвенція залишається в усякому разі чинною за формою та змістом щодо тих членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували нову, переглянуту конвенцію.

Стаття 14

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

Дата набуття чинності: 15 червня 1960 року.

Конвенції та рекомендації, ухвалені
Міжнародною організацією праці
1919-1964, Том I
Міжнародне бюро праці, Женева