

საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის  
1995 წლის 4 მაისის დადგენილებით

## კონვენცია 111 შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ

შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ ქენევაში მიწვეული და 1958 წლის 4 ივნისს თავის ორმოცდამეორე სესიაზე შეკრებილი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გენერალური კონფერენცია, რომელმაც

დაადგინა, რომ სესიის დღის წესრიგის მე-4 პუნქტად მიღებულ იქნეს მთელი რიგი წინადადებები შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ,

გადაწყვიტა ამ წინადადებებს მისცეს საერთაშორისო კონვენციის ფორმა,

გაითვალისწინა, რომ ფილადელფიის დეკლარაციის თანახმად, ყოველ ადამიანს, მიუხედავად რასის, სარწმუნოების და სქესისა, აქვს მაგერიალური კეთილდღეობის და სულიერი განვითარების უფლება თავისუფლებისა და ღირსების, ეკონომიკური სიმყარისა და თანაბარი შესაძლებლობების პირობებში,

და მიაჩნია, რომ დისკრიმინაცია ადამიანის უფლებათა დაცვის საყოველთაო დეკლარაციით გამოცხადებული უფლებების დარღვევაა,

ასათ ცხრაას ორმოცდათვრამეტი წლის ივნისის თვის ოცდამეხუთე დღეს იღებს ამ კონვენციას, რომელსაც ეწოდება „1958 წლის კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“.

### მუხლი 1

1. ამ კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ მოიცავს:

a) ყოველგვარ განსხვავებას, დაუშვებლობას, ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, რელიგიის, სქესის, პოლიტიკური მრწამსის, უცხოელების ან სოციალური წარმომავლობის ნიშნით, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას;

b) ყოველგვარ სხვა განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას და რომელსაც შესაბამისი წევრი განსამდვრავს მეწარმეთა და მშრომელთა წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან, სადაც ასეთები არსებობს, და სხვა შესაბამის ორგანოებთან კონსულტაციით.

2. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა ან უპირატესობა განსამდვრული სამუშაოს მიმართ, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.

3. ამ კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „შრომა“ და „დასაქმება“ მოიცავს პროფესიული სწავლების, შრომისა და სხვადასხვა საქმიანობის მისაწვდომობას, აგრეთვე შრომის ანაზღაურებას და პირობებს.

### მუხლი 2

ორგანიზაციის ყოველი წევრი, რომლისთვისაც კონვენცია ძალაშია, კისრულობს ვალდებულებას განსაზღვროს და განახორციელოს ეროვნული პოლიტიკა, რომლის მიზანია ეროვნული პირობებისა და პრაქტიკის შესაბამისი მეთოდებით წაახალისოს შესაძლებლობების და მოპყრობის თანასწორობა შრომისა და დასაქმების სფეროში, რათა აღმოფხვრას ყოველგვარი დისკრიმინაცია.

### მუხლი 3

ორგანიზაციის ყოველი წევრი, რომლისთვისაც ეს კონვენცია ძალაშია, კისრულობს ვალდებულებას ეროვნული პირობებისა და პრაქტიკის შესაბამისი მეთოდებით:

a) უზრუნველყოს მეწარმეთა და მშრომელთა ორგანიზაციის, აგრეთვე სხვა შესაბამისი ორგანოების თანამშრომლობა ამ პოლიტიკის მიღებისა და დაცვის ხელშეწყობის საქმეში;

b) შემოიღოს ისეთი კანონმდებლობა და წაახალისოს იმგვარი საგანმანათლებლო პროგრამები, რომლებიც უზრუნველყოფს ამ პოლიტიკის მიღებასა და დაცვას;

c) გააუქმოს ამ პოლიტიკასთან შეუთავსებელი ყოველგვარი საკანონმდებლო დებულებანი და შეცვალოს ყოველგვარი ადმინისტრაციული ინსტრუქციები ან პრაქტიკა;

d) განახორციელოს შრომის სფეროში დადგენილი პოლიტიკა სახელმწიფო ხელისუფლების უშუალო კონტროლით;

i) უზრუნველყოფს სახელმწიფო ხელისუფლების ხელმძღვანელობით დადგენილი პოლიტიკის დაცვა პროფესიული ორიენტაციების, პროფესიული სწავლებისა და შრომითი მოწყობის დაწესებულებების საქმიანობაში;

f) კონვენციის გამოყენების შესახებ თავის ყოველწლიურ მოხსენებაში მიუთითოს ზემოაღნიშნული პოლიტიკის თანახმად განხორციელებული ღონისძიებები და ამ ღონისძიებათა მეშვეობით მიღწეული შედეგები.

### მუხლი 4

იმ პირის წინააღმდეგ მიღებული ნებისმიერი ზომები, რომლის მიმართაც არსებობს საფუძვლიანი ეჭვი ან დამტკიცებულია, რომ იგი ეწევა სახელმწიფო უსაფრთხოების ძირგამომთხრელ საქმიანობას, არ ითვლება დისკრიმინაციად იმ პირობით, თუ დაინტერესებულ პირს აქვს უფლება მიმართოს ეროვნული პრაქტიკის შესაბამისად შექმნილ კომპეტენტურ ორგანოს.

### მუხლი 5

1. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება დაცვისა და დახმარების განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც გათვალისწინებულია შრომის საერთაშორისო კონფერენციის მიერ მიღებულ სხვა კონვენციებსა და რეკომენდაციებში.

2. ორგანიზაციის ყოველი წევრს შეუძლია მეწარმეთა და მშრომელთა წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან, სადაც ასეთი არსებობს, კონსულტაციით დაადგინოს, რომ დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება სხვა ნებისმიერი განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც გამომდინარეობს იმ პირთა განსაკუთრებულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებსაც სქესის, ასაკის, ფიზიკური არასრულფასოვნების,

ოჯახურ გარემოებათა, ანდა სოციალური ან კულტურული ღონის გათვალისწინებით ჩვეულებრივ ცნობენ განსაკუთრებულ დაცვისა და დახმარების გასაწევ პირებად.

## **მუხლი 6**

ორგანიზაციის ყოველი წევრი, რომელმაც მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიცირება, კისრულობს ვალდებულებას, გამოიყენოს იგი მეგროპოლიის გარე ტერიტორიაზე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდების დებულებათა შესაბამისად.

## **მუხლი 7**

ოფიციალური საბუთები ამ კონვენციის რატიფიკაციის რეგისტრაციისათვის ეგზავნება შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალურ დირექტორს.

## **მუხლი 8**

1. ეს კონვენცია აერთიანებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხოლოდ იმ წევრებს, რომელთა რატიფიკაციის საბუთებიც რეგისტრირებულია გენერალური დირექტორის მიერ.

2. იგი ძალაში შედის იმ თარიღიდან თორმეტი თვის შემდეგ, როცა გენერალური დირექტორი რეგისტრაციაში გააგარებს ორგანიზაციის ორი წევრის რატიფიკაციის საბუთებს.

3. შემდგომში ეს კონვენცია ორგანიზაციის ყოველი წევრისათვის ძალაში შედის რატიფიკაციის საბუთების რეგისტრაციის თარიღიდან თორმეტი თვის შემდეგ.

## **მუხლი 9**

1. ორგანიზაციის ყოველ წევრს, რომელმაც მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიცირება, შეუძლია მისი თავდაპირველი ძალაში შესვლის მომენტიდან ათწლიანი პერიოდის დამთავრების შემდეგ მოახდინოს კონვენციის დენონსაცია დენონსაციის აქტის მეშვეობით, რომელიც ეგზავნება შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალურ დირექტორს და რეგისტრირდება მის მიერ. დენონსაცია ძალაში შედის დენონსაციის აქტის რეგისტრაციიდან ერთი წლის შემდეგ.

2. ორგანიზაციის ყოველი წევრი, რომელმაც მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიცირება, თუ წინა პუნქტში აღნიშნული ათწლიანი პერიოდის დამთავრებიდან ერთი წლის ვადაში არ გამოიყენებს ამ მუხლით გათვალისწინებულ დენონსაციის უფლებას, კონვენციასთან დაკავშირებული იქნება მომდევნო ათწლიანი პერიოდით შემდგომში მას შეუძლია კონვენციის დენონსირება ყოველი ათ-წლიანი პერიოდის გასვლის შემდეგ ამ მუხლით დადგენილი წესით.

## **მუხლი 10**

1. შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალური დირექტორი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყველა წევრს აცნობებს, რომ რეგისტრირებულია მის მიერ ორგანიზაციის წევრებისაგან მიღებული რატიფიკაციის ყველა საბუთი და დენონსაციის ყველა აქტი.

2. გენერალური დირექტორი, რომელიც აცნობებს ორგანიზაციის წევრებს მის მიერ მიღებული რატიფიკაციის მეორე საბუთის რეგისტრაციას, მათ ყურადღებას მიაპყრობს კონვენციის ძალაში შესვლის თარიღს.

### **მუხლი 11**

შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალური დირექტორი გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გენერალურ მდივანს, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის წესდების 102-ე მულის შესაბამისად, რეგისტრაციისათვის უგზავნის სრულ მონაცემებს მის მიერ წინა მუხლების დებულებათა შესაბამისად რეგისტრირებული რატიფიკაციის ყველა საბუთისა და დენოსაციის ყველა აქტის შესახებ.

### **მუხლი 12**

ყოველთვის, როცა შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭო ამას საჭიროდ ჩათვლის, გენერალურ კონფერენციას წარუდგენს მოხსენებას ამ კონვენციის გამოყენების თაობაზე და გადაწყვეტს, საჭიროა თუ არა კონფერენციის დღის წესრიგში მისი სრული ან ნაწილობრივი გადასინჯვის საკითხის შეგანა.

### **მუხლი 13**

1. იმ შემთხვევაში, თუ კონფერენცია მიიღებს ახალ კონვენციას, რომელშიც ეს კონვენცია მთლიანად ან ნაწილობრივ არის გადასინჯული, და თუ ახალ კონვენციაში საპირისპირო არ არის გათვალისწინებული, მაშინ:

a) ორგანიზაციის რომელიმე წევრის მიერ ახალი, გადასინჯული კონვენციის რატიფიკაცია ავტომატურად მე – 9 მუხლის დებულებებისაგან დამოუკიდებლად იწვევს ამ კონვენციის დაუყოვნებლივ დენონსაციას იმ პირობით, რომ ახალი გადასინჯული კონვენცია ძალაშია შესული;

b) ახალი, გადასინჯული კონვენციის ძალაში შესვლის თარიღიდან ეს კონვენცია დახურულია ორგანიზაციის წევრების მიერ რატიფიკაციისათვის.

2. ეს კონვენცია ყველა შემთხვევაში ფორმით და შინაარსით ძალაში რჩება ორგანიზაციის იმ წევრებისათვის, რომელთაც მოახდინეს მისი რატიფიცირება, მაგრამ არ მოუხდენიათ ახალი, გადასინჯული კონვენციის რატიფიცირება.

### **მუხლი 14**

ამ კონვენციის ინგლისურ და ფრანგულ ტექსტებს თანაბარი ძალა აქვს.

-----

კონვენცია ძალაში შევიდა 1960 წლის 15 ივნისს