

## 175. sz. Egyezmény

### a részmunkaidős foglalkoztatásról

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1994. június 7-én nyolcvanegyedik ülészakára ült össze,

Figyelembe véve Az egyenlő díjazásról szóló 1951. évi Egyezmény, a hátrányos megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás) szóló 1958. évi Egyezmény és a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Egyezmény és Ajánlás részmunkaidős munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseit, valamint

Figyelembe véve A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliség elleni védelemről szóló 1988. évi Egyezmény és A foglalkoztatáspolitikáról szóló 1984. évi Ajánlás (kiegészítő rendelkezések) ezen munkavállalókra vonatkozó részeit, valamint

Felismerve a minden munkavállaló számára hatékony és szabadon választható foglalkoztatás fontosságát, a részmunkaidős foglalkoztatás gazdasági jelentőségét, az olyan foglalkoztatáspolitikai iránti igényt, amely számításba veszi a részmunkaidős foglalkoztatás szerepét a pótlólagos foglalkoztatási lehetőségek biztosításában; valamint felismerve, hogy szükség van a részmunkaidős munkavállalók védelmére a munkához jutás, a munkafeltételek és a társadalombiztosítás területén,

Miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozóan, amely kérdés az ülésnapirendjének negyedik pontjaként szerepelt, és

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

a mai napon, 1994. június 24-én elfogadja az alábbi Egyezményt, amely „A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi Egyezmény” néven idézhető:

#### *1. cikk*

A jelen Egyezmény szempontjából-

- (a) a „részmunkaidős munkavállaló” kifejezés azt a foglalkoztatott személyt jelenti, akinek szokásos munkaideje kevesebb, mint az összehasonlításként figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállalók munkaideje;
- (b) az (a) pontban említett szokásos munkaidőt heti alapon, vagy a foglalkoztatás valamilyen adott időszakának átlagára is ki lehet számítani;
- (c) „Az összehasonlításként figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállaló” kifejezés olyan teljes munkaidős munkavállalóra vonatkozik, aki-
  - (i) ugyanolyan foglalkoztatási jogviszonyban van;
  - (ii) ugyanazt, vagy hasonló munkát végez, vagy munkakörben dolgozik; és

(iii) ugyanannál a részlegnél, illetve ha nincs összehasonlításként figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállaló az adott részlegnél, akkor ugyanannál a vállalatnál, illetve ha nincs összehasonlításként figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállaló az adott vállalatnál, ugyanabban az ágazatban dolgozik,

mint az érintett részmunkaidős munkavállaló.

(d) azok a részleges munkanélkülinek számító teljes munkaidős munkavállalók, akik gazdasági, műszaki vagy strukturális okokból, csoportosan és átmenetileg csökkentett munkaidőben dolgoznak, nem tartoznak a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz.

## *2. cikk*

A jelen Egyezmény nem befolyásolja más nemzetközi munkaügyi Egyezmények által megállapított, a részmunkaidős munkavállalókra vonatkozó kedvezőbb rendelkezéseket.

## *3. cikk*

1. A jelen Egyezmény minden részmunkaidős munkavállalóra vonatkozik. A tagállam azonban, az érintett munkaadók és munkavállalók képviselői szervezeteivel folytatott konzultációk után, a munkavállalók vagy a létesítmények bizonyos kategóriát - teljesen vagy részben - kivonhatja az Egyezmény hatálya alól, amennyiben annak alkalmazása jelentős problémákat vet fel.

2. Az a tagállam, amely a jelen Egyezményt megerősítette, és élt a fenti bekezdésben biztosított lehetőséggel, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikke alapján az Egyezmény alkalmazásáról készített jelentéseiben közölje a munkavállalók vagy a létesítmények azon kategóriáit, melyeket kizárt, valamint az okokat, melyek a kizárást indokolták, vagy még mindig indokolják.

## *4. cikk*

Intézkedéseket kell életbe léptetni annak érdekében, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók az összehasonlításként figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállalókkal azonos védelemben részesüljenek az alábbi vonatkozásban:

- (a) szervezkedési jog, kollektív alkuhoz való jog illetve a munkavállalók képviselőjéhez való jog;
- (b) munkavédelem és munkaegészségügy;
- (c) foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő megkülönböztetés.

## *5. cikk*

A nemzeti törvényekkel és gyakorlattal összhangban lévő intézkedésekkel kell biztosítani, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak munkaórával, teljesítménnyel vagy darabszámmal arányos módon meghatározott alapbére nem lehet alacsonyabb az összehasonlításképpen figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállalók ugyanazon módon kiszámított alapbérénel, pusztán amiatt, mert részmunkaidőben dolgozik.

## 6. cikk

Olyan szakmai alapú, törvény által szabályozott társadalombiztosítási rendszert kell kialakítani, amely azonos feltételeket biztosít a részmunkaidős- és az összehasonlításképpen figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállalók részére; ezen feltételeket a munkaidő, a hozzájárulások vagy a keresetek arányában, vagy a nemzeti törvényekkel és gyakorlattal összhangban lévő más egyéb módszerek segítségével lehet meghatározni.

## 7. cikk

Intézkedéseket kell életbe léptetni annak érdekében, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók az összehasonlításképpen figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállalókkal azonos elbánásban részesüljenek az alábbi területeken:

- (a) anyasági védelem;
- (b) foglalkoztatás megszüntetése;
- (c) fizetett éves szabadság és fizetett munkaszüneti napok; és
- (d) betegszabadság,

ahol a pénzbeli járandóságok a munkaórák számától illetve a kereset nagyságától függően kerülhetnek megállapításra.

## 8. cikk

1. Azon részmunkaidős munkavállalókat, akiknek munkaideje vagy keresete nem ér el egy meghatározott határértéket, a tagállam kizárhatja:

- (a) a 6. cikkben említett törvényes társadalombiztosítási rendszer bármely területéről, a munkahelyi baleseti biztosítás kivételével;
- (b) a 7. cikkben felsorolt területek vonatkozásában megtett intézkedések köréből, a társadalombiztosítási rendszeren kívül biztosított anyavédelmi intézkedések kivételével.

2. Az 1. bekezdésben említett határértéket kellően alacsonyan kell megállapítani, nehogy a részmunkaidős munkavállalók indokolatlanul nagy hányada legyen kizárva.

3. Az a tagállam, amely a fenti 1. bekezdés szerinti lehetőséggel él:

- (a) köteles rendszeresen felülvizsgálni az érvényben lévő határértéket;
- (b) a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikke alapján az Egyezmény alkalmazásáról készített jelentéseiben ismertetnie kell az érvényben lévő határértéket, meg kell indokolnia annak nagyságát, valamint be kell mutatnia, hogy tett-e lépéseket a védelem fokozatos kiterjesztésére a kizárt munkavállalók vonatkozásában.

4. A jelen cikkben említett határérték megállapítását, felülvizsgálatát és módosítását meg kell tárgyalni a legreprezentatívabb munkaadói és munkavállalói szervezetekkel.

### *9. cikk*

1. Intézkedéseket kell hozni az olyan hatékony és szabadon választható részmunkaidős foglalkoztatás támogatása érdekében, amely mind a munkáltatók, mind a munkavállalók érdekeinek megfelel, feltéve, hogy a 4-7. bekezdések szerinti védelmi intézkedések biztosítva vannak.

2. Ezen intézkedések közé az alábbiak tartoznak:

- (a) azon törvények és jogszabályok felülvizsgálata, amelyek megakadályozhatják illetve, meggátolhatják a részmunkaidős foglalkoztatás bevezetését illetve elfogadását;
- (b) foglalkoztatási szolgáltatások, ahol vannak ilyenek, bevonása a részmunkaidős munkalehetőségek feltárására és publikálására tájékoztatási és munkaközvetítési tevékenységeik során;
- (c) különleges figyelem fordítása a foglalkoztatáspolitikában bizonyos rétegek, például a munkanélküliek, a családfenntartó munkavállalók, az idős munkavállalók, a megváltozott munkaképességű munkavállalók, továbbá a képzésben vagy oktatásban résztvevő munkavállalók igényei és preferenciái felé.

3. Ezen intézkedések része lehet a kutatás és ismeretterjesztés is, olyan mértékben, amennyiben a részmunkaidős foglalkoztatás megfelel a munkaadók és a munkavállalók gazdasági és szociális céljainak.

### *10. cikk*

Intézkedéseket kell hozni, ahol ez alkalmazható, annak érdekében, hogy a teljes- és részmunkaidős foglalkoztatás között oda-vissza történő átállás önkéntes alapon történjen, összhangban a nemzeti törvényekkel és gyakorlattal.

### *11. cikk*

A jelen Egyezmény rendelkezéseit törvények illetve jogszabályok útján kell végrehajtani, kivéve akkor, ha hatályukat kollektív Egyezményekkel vagy az adott országban szokásos más módon is lehet biztosítani. A munkáltatók és munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel egyeztetni kell az ilyen törvények és rendszabályok elfogadása előtt.

### *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.