

182. sz. Ajánlás

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,

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

Miután úgy döntött, hogy ezeket javaslatokat a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi Egyezményt kiegészítő Ajánlás formájában adja közre;

a mai napon, 1994. június 24-én elfogadja az alábbi Ajánlást, amely a "Részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi Ajánlás" néven idézhető:

1. A jelen Ajánlás rendelkezései a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi Egyezmény (a továbbiakban: „Egyezmény”) rendelkezéseivel kapcsolódóan alkalmazandók.

2. A jelen Ajánlás 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) a „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.

3. A jelen Ajánlás minden részmunkaidős munkavállalóra vonatkozik.

4. A nemzeti törvényeknek és szokásoknak megfelelően a munkaadó konzultáljon az érintett munkavállalók képviselőivel a részmunkaidős foglalkoztatás bevezetéséről vagy széles körben történő elterjesztéséről, az ilyen típusú munka esetén alkalmazandó szabályozásokról és eljárásokról valamint a szükséges védelmi és támogató intézkedésekről.

5. A részmunkaidős munkavállalókat írásban vagy a nemzeti törvényeknek és gyakorlatnak megfelelő más formában tájékoztatni kell különös munkavállalási feltételeikről.

6. Az Egyezmény 6. cikke szerinti, a szakmai tevékenységen alapuló törvényes társadalombiztosítási rendszerekhez történő csatlakozásnak a következő célokat kell kitűznie:

- (a) ahol helyénvaló, a rendszerekbe való belépési feltételeként meghatározott, munkaórára vagy keresetre vonatkozó küszöbök progresszív csökkentését;
- (b) ahogyan helyénvaló, minimális szintű vagy átalánydíjas támogatások, főként öregségi, betegségi, rokkantsági és anyasági járadék valamint családi pótlék biztosítását a részmunkaidős munkavállalók számára;
- (c) alapelveként annak elfogadását, hogy azok a részmunkaidős munkavállalók, akiknek a munkaviszonya megszűnt vagy felfüggesztették és akik csak részmunkaidős munkát keresnek, megfelelnek a munkanélküli segély folyósításához szükséges azon feltételnek, hogy képesek munkát vállalni;
- (d) azon kockázat csökkentését, hogy a részmunkaidős munkavállalók hátrányos helyzetbe kerüljenek az olyan rendszerek miatt, amelyek;
 - (i) az ellátáshoz való jogot egy meghatározott időn át tartó hozzájáruláshoz, biztosításhoz vagy egy meghatározott referencia-időszak alatti munkavállaláshoz kötődő jogszerző időszakhoz kötik; vagy
 - (ii) rögzítik az ellátás összegét, melyhez alapul veszik mind az előző keresetek átlagát, mind a hozzájárulási illetve biztosítási díjfizetés vagy a munkavállalás időtartamát.

7. (1) Ahol helyénvaló, a törvényes társadalombiztosítási rendszereket kiegészítő vagy helyettesítő magánjellegű szakmai biztosítási rendszerekbe való belépés küszöbfeltételeit progresszívan csökkenteni kell annak érdekében, hogy a részmunkaidős munkavállalók számára a lehető legszélesebb körű védelem váljék elérhetővé.

(2) A részmunkaidős munkavállalók részére az ilyen rendszerek az összehasonlításképpen figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállalókkal azonos feltételek mellett biztosítsanak védelmet. Ahol helyénvaló, ezeket a feltételeket a munkaidő, a hozzájárulás vagy a kereset arányában kell meghatározni.

8. (1) Ahogyan helyénvaló, az Egyezmény 8. cikke szerinti, a munkaidőhöz vagy keresethez kötött küszöbfeltételeket progresszíven csökkenteni kell a 7. cikkben említett területeken.

(2) Az Egyezmény 7. cikkében említett területeken a védelemhez szükséges szolgálati idő nem lehet hosszabb a részmunkaidős munkavállalók számára, mint az összehasonlításképpen figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállalók számára.

9. Amikor a részmunkaidős munkavállalóknak egynél több állásuk van, teljes munkaidejüket, hozzájárulásuk vagy a keresetük teljes összegét kell figyelembe venni annak meghatározásához, hogy megfelelnek-e a szakmai tevékenységen alapuló törvényes társadalombiztosítási rendszerek által felállított küszöbfeltételeknek.

10. A részmunkaidős munkavállalók méltányos alapon részesüljenek azokból az alapfizetéshez hozzáadódó pénzügyi kiegészítésekből, melyekből az összehasonlításukkal figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállalók részesülnek.

11. A gyakorlatban megvalósítható mértékig minden intézkedést meg kell tenni, hogy a részmunkaidős munkavállalók méltányos alapon hozzájussanak az érintett létesítmény jóléti intézményeihez és szociális szolgáltatásaihoz; és hogy ezek a intézmények és szolgáltatások a lehető legnagyobb mértékben figyelembe vegyék a részmunkaidős munkavállalók érdekeit.

12. (1) A részmunkaidős munkavállalók munkaidejének és a munkaidő-beosztásának meghatározásakor egyaránt figyelembe kell venni a munkavállaló érdekeit és a létesítmény szükségleteit.

(2) A munkaidő-beosztásban bekövetkező változásokról és a túlmunkáról lehetőség szerint előzetes értesítést kell adni és ezek korlátozására kell törekedni.

(3) Az egyeztetett munkaidőt meghaladó túlmunka kompenzációjának kérdéséről, a nemzeti törvényeknek és gyakorlatnak megfelelően, tárgyalásokat kell folytatni.

13. A nemzeti törvényeknek és gyakorlatnak megfelelően, a részmunkaidős munkavállalók, méltányos alapon, és amennyire lehetséges, egyenlő feltételek mellett, részesüljenek mindazon szabadságokban, ideértve különösen a fizetett tanulmányi szabadságot, a gyermek után járó szabadságot, a gyermek betegsége vagy a munkavállaló más közvetlen családtagjának betegsége esetén igénybe vehető szabadságot, melyek az összehasonlításukkal figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállalók számára biztosítva vannak.

14. Ahol helyénvaló, ugyanazokat a szabályokat kell alkalmazni a részmunkaidős munkavállaló esetében is, mint az összehasonlításukkal figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállalóknál az évi rendes szabadság és a szokásos pihenőnapon és ünnepnapon végzett munka beosztását illetően.

15. Ahol helyénvaló, intézkedéseket kell hozni azon különös nehézségek leküzdésére, amelyek a részmunkaidős munkavállalókat érintik továbbképzés, előmeneteli lehetőségek és szakmai mobilitás terén.

16. A szakmai tevékenységen alapuló törvényes társadalombiztosítási rendszerek azon rendelkezéseit, amelyek elbátortalanítják az embereket részmunkaidős munka keresésétől vagy elfogadásától, meg kell változtatni, különösen azokat, amelyek:

- (a) aránylag magasabb hozzájárulást igényelnek a részmunkaidős munkavállalóktól, kivéve, ha ehhez arányosan magasabb ellátás nem tartozik;
- (b) ésszerű alap nélkül jelentősen csökkentik a munkanélküliségi támogatást azoknál a munkanélkülieknél, akik időlegesen részmunkaidős foglalkoztatást vállalnak;
- (c) az öregségi nyugdíj kiszámításánál túlhangsúlyozzák azon időszak alatti részmunkaidős foglalkoztatottságból következő alacsonyabb jövedelmet, amely közvetlenül megelőzi nyugdíjba menetet.

17. A munkáltatók vegyék fontolóra azokat az intézkedéseket, melyek, ahol az helyénvaló, megkönnyítik a részmunkaidős foglalkoztatást a vállalkozás minden szintjén, beleértve a szakmai és irányítási pozíciókat is.

18. (1) Ahol az helyénvaló, a munkáltatóknak meg kell fontolni-

- (a) azokat a kéréseket, miszerint a munkavállaló teljes munkaidős foglalkoztatását a vállalatnál betölthetővé vált részmunkaidősre szeretné változtatni;
- (b) azokat a kéréseket, miszerint a munkavállaló a részmunkaidős foglalkoztatását a vállalatnál betölthetővé vált teljes munkaidősre szeretné változtatni;

(2) A munkaadóknak megfelelő időben tájékoztatnia kell a munkavállalókat a létesítménynél megüresedett részmunkaidős és teljes munkaidős állásokról, hogy ezáltal megkönnyítsék a teljes munkaidős állás részmunkaidőre változtatását, vagy fordítva.

19. Az a tény, hogy egy munkavállaló visszautasítja, hogy teljes munkaidős állását részmunkaidőssé változtassák, vagy fordítva, önmagában nem képezhet érvényes indokot a munkaviszony megszüntetésére, ez azonban nem érinti a munkaviszony más okokból, például az érintett létesítmény működésével kapcsolatos követelményekből eredő megszüntetését, összhangban a nemzeti törvényekkel és gyakorlattal.

20. Ahol a nemzeti vagy a vállalati szintű feltételek megengedik, indokolt esetben, mint például terhesség esetén, kiskorú gyermek, vagy más beteg illetve rokkant közvetlen családtag ápolásának szükségessége esetén, lehetővé kell tenni egy munkavállaló részmunkaidős foglalkoztatásra történő átirányítását és ezt követően a teljes munkaidős foglalkoztatásba történő visszatérését.

21. Amikor a munkaadók kötelezettségeit az általuk alkalmazott munkavállalók száma szerint határozzák meg, akkor a részmunkaidős munkavállalókat teljes munkaidős munkavállalóknak kell tekinteni. Mindamellet, ahol helyénvaló, a részmunkaidős munkavállalókat munkaidejük arányában kell számba venni, tudomásul véve ugyanakkor, hogy amikor a szóban forgó kötelezettségek az Egyezmény 4. cikkében foglalt védelemre vonatkoznak, akkor teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóként kell őket figyelembe venni.

22. A részmunkaidős munkavállalókat védő intézkedésekről valamint a különböző részmunkaidős foglalkoztatási rendszerek gyakorlati megvalósításairól szóló információkat közzé kell tenni.