

181. sz. Egyezmény

a magán-munkaközvetítő ügynökségekről

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1997. június 3-án nyolcvanötödik ülészakára ült össze, és

Figyelembe véve a díjat felszámoló munkaközvetítő ügynökségekről szóló (módosított) 1949. évi Egyezmény rendelkezéseit, és

A munkaerőpiacok működése rugalmasságának fontossága tudatában, és

Felidézve, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1994-ben megtartott 81. ülészakán azt az álláspontot képviselte, hogy az ILO-nak meg kell kezdenie a díjat felszámoló munkaközvetítő ügynökségekről szóló (módosított) 1949. évi Egyezmény felülvizsgálatát, és

Tekintetbe véve azt, hogy a fent említett Egyezmény elfogadásakor fennálló feltételekhez képest rendkívül eltérnek azok a körülmények, amelyek között a magán-munkaközvetítő ügynökségek működnek, és

Elismerve azt a szerepet, amelyet a magán-munkaközvetítő ügynökségek a jól működő munkaerőpiacon betölthetnek, és

Felidézve a munkavállalók visszaélések elleni védelmének szükségességét, és

Elismerve az egyesülés szabadsága biztosításának illetve a kollektív alku és a társadalmi párbeszéd támogatásának szükségességét, a jól működő munkaügyi kapcsolatok szükséges elemeiként, és

Figyelembe véve a foglalkoztatási szolgálatokról szóló 1948. évi Egyezmény rendelkezéseit, és

Felidézve a kényszer munkáról szóló 1930. évi Egyezmény, az egyesülési szabadságról és szervezkedési jog védelméről szóló 1948. évi Egyezmény, a szervezkedési jogról és a kollektív tárgyalási jog alapelveiről szóló 1949. évi Egyezmény, a megkülönböztetésről (szakmák és foglalkoztatás) szóló 1958. évi Egyezmény, a foglalkoztatáspolitikáról szóló 1964. évi Egyezmény, a foglalkoztatás alsó korhatáráról szóló 1973. évi Egyezmény, a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliség elleni védelemről szóló 1988. évi Egyezmény rendelkezéseit, valamint azokat a rendelkezéseket, amelyek a munkaerőfelvételre és a közvetítésre vonatkoznak a munkavállalás céljából történő bevándorlásról szóló (módosított) 1949. évi, és a migráns munkásokról szóló (kiegészítő rendelkezések) 1975. évi Egyezményben, és

Miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a díjat felszámoló munkaközvetítő ügynökségekről szóló (módosított) 1949. évi Egyezmény felülvizsgálatával kapcsolatosan, mely kérdés az ülészak napirendjének negyedik pontjaként szerepelt, és

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

a mai napon, 1997. június 19-én elfogadja az alábbi Egyezményt, amely „A magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi Egyezmény” néven idézhető:

1. cikk

1. Jelen Egyezmény szempontjából a „magán-munkaközvetítő ügynökség” elnevezés bármely olyan, az állami hatóságoktól független természetes vagy jogi személyt jelent, aki, illetve amely az alábbi munkaerőpiaci szolgáltatások közül legalább egyet nyújt:

- a) olyan szolgáltatások, amelyek egybevetik a meghirdetett állásokat és az állásjelentkezéseket, anélkül, hogy a magán-munkaközvetítő ügynökség félként jelenne meg az ebből származó munkaviszonyban;
- b) munkások alkalmazását képező szolgáltatások, melyek célja, hogy elérhetővé tegyék őket harmadik fél részére, amely lehet természetes vagy jogi személy (a továbbiakban: „felhasználó vállalkozás”), amely megszabja feladataikat és ellenőrzi ezeknek a feladatoknak a végrehajtását;
- c) egyéb, álláskereséssel kapcsolatos szolgáltatások, amelyeket az illetékes hatóságok határoznak meg a munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történt konzultáció után, mint pl. a tájékoztatás, és amelyeknek nem célja, hogy a konkrét meghirdetett állásokat és az állásra jelentkezőket összehozzák egymással.

2. Jelen Egyezmény szempontjából a „munkavállaló” elnevezés magában foglalja az álláskeresőket.

3. Jelen Egyezmény szempontjából a „munkavállalók személyes adatainak feldolgozása” elnevezés az információ beszerzését, tárolását, összekapcsolását, közlését vagy bármely egyéb olyan használatát jelenti, amely egy meghatározott vagy meghatározható munkavállalóra vonatkozik.

2. cikk

1. Jelen Egyezmény minden magán-munkaközvetítő ügynökségre vonatkozik.

2. Jelen Egyezmény a munkavállalók minden kategóriájára és a gazdasági tevékenység minden ágára vonatkozik. Nem vonatkozik tengerészek felvételére és állásba helyezésére.

3. Jelen Egyezménynek egyik célja a magán-munkaközvetítő ügynökségek működésének engedélyezése valamint a szolgáltatásokat igénybe vevő munkavállalók védelme az Egyezmény keretei között.

4. A munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történő konzultáció után a tagállam

- (a) meghatározott körülmények fennállása esetén megtilthatja, hogy a magán-munkaközvetítő irodák az 1. cikk 1. bekezdésében hivatkozott egy, vagy több szolgáltatást nyújtsanak a munkavállalók egyes kategóriáinak, illetve a gazdasági tevékenység egyes ágainak vonatkozásában;
- (b) meghatározott körülmények fennállása esetén a gazdasági tevékenység egyes ágaiban dolgozó munkavállalókat, vagy azok bizonyos körét kizárhatja az Egyezmény hatálya, vagy annak egyes rendelkezései alól, amennyiben az érintett munkavállalók megfelelő védelme egyéb módon biztosítható.

5. Az Egyezményt ratifikáló tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikke alapján tett jelentésében köteles megjelölni minden olyan tiltást, illetve kizárást, amelyet a fenti 4. pont alapján alkalmaz, és ennek okát is meg kell jelölnie.

3. cikk

1. A magán-munkaközvetítő ügynökségek jogi státuszát az egyes országok törvényei és gyakorlata alapján, a munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történő konzultáció után kell meghatározni.

2. A tagállam a magán-munkaközvetítő ügynökségek működését szabályozó feltételeket egy engedélyezési, illetve tanúsítványi rendszer szabályai szerint határozza meg, kivéve, ha ezeket a feltételeket az adott ország vonatkozó törvénye, illetve gyakorlata másként szabályozza.

4. cikk

Intézkedéseket kell tenni annak biztosítására, hogy az 1. cikkben említett szolgáltatásokat nyújtó magán-munkaközvetítő ügynökségek által toborzott munkavállalóktól ne legyen megtagadva az egyesülési szabadság és a kollektív alku joga.

5. cikk

1. Az alkalmazáshoz és egyes foglalkozásokhoz való hozzájutás egyenlő lehetőségének, és a bánásmód egyenlőségének elősegítése érdekében a tagállam köteles biztosítani, hogy a magán-munkaközvetítő ügynökségek megkülönböztetés nélkül kezeljék a munkavállalókat faj, bőrszín, nem, vallás, politikai meggyőződés, nemzeti hovatartozás, társadalmi hovatartozás, illetve minden egyéb olyan megkülönböztetés tekintetében, amelyekről az egyes országok törvényei és gyakorlata rendelkeznek, mint például a kor vagy a megváltozott munkaképesség.

2. Jelen cikk 1. bekezdését nem szabad úgy végrehajtani, hogy az a magán-munkaközvetítő ügynökségeket meggátolja olyan speciális szolgáltatások, illetve célzott programok nyújtásában, amelyek az álláskeresési tevékenységükben leginkább hátrányos helyzetű munkavállalók megsegítését célozzák.

6. cikk

A munkavállalók személyes adatainak feldolgozását a magán-munkaközvetítő ügynökségeknek

- (a) úgy kell végezniük, hogy az biztosítsa az adatvédelmet és a munkavállaló személyiségi jogait, összhangban az egyes országok törvényeivel és gyakorlatával;
- (b) az érintett munkavállalók képezésére és szakmai tapasztalatára vonatkozó, illetve egyéb közvetlenül tárgyhoz tartozó információra kell korlátozniuk magukat.

7. cikk

1. A magán-munkaközvetítő ügynökségek a munkavállalók felé sem közvetlenül, sem közvetve nem számíthatnak fel semmilyen díjat vagy költséget, sem egészben, sem részlegesen.

2. Az érintett munkavállalók érdekében, a munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történő konzultációt követően, az illetékes hatóság a fenti 1. bekezdés rendelkezései alól kivételeket állapíthat meg egyes munkavállalói kategóriák vonatkozásában, valamint a magán-munkaközvetítő irodák által nyújtott szolgáltatások meghatározott típusainak tekintetében.

3. Az a tagállam, amely a fenti 1. pontban megjelölt kivételekhez hozzájárult, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikke alapján esedékes jelentésében köteles tájékoztatást nyújtani ezekről a kivételekről és azokat indokolnia kell.

8. cikk

1. A munkaadók és munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történt konzultációt követően a tagállam köteles valamennyi szükséges és megfelelő intézkedést megtenni, mind a saját hatáskörében, mind pedig szükség szerint, más tagállamokkal együttműködve, annak érdekében, hogy megfelelő védelmet biztosítson, és velük kapcsolatos visszaéléseket megakadályozzon azon a vándormunkások esetében, akiket területükön magán-munkaközvetítő ügynökségek toboroztak vagy közvetítettek ki. Ezen intézkedések lehetnek olyan törvények vagy más rendelkezések, amelyek eltiltást is magában foglaló büntetéseket helyeznek kilátásba azon magán-munkaközvetítő ügynökségekkel szemben, amelyek csalárd gyakorlatot folytatnak, illetve visszaélnék jogaikkal.

2. Amennyiben a munkavállalókat az egyik országban egy más országban történő munkavégzésre toboroznak, az érintett tagállamok kötelesek megfontolni olyan kétoldalú egyezmények megkötését, amelyek biztosítják a visszaélések és a csalárd gyakorlat elkerülését a toborzásban, a munkahelyi elhelyezésben és az alkalmazásban.

9. cikk

A tagállam köteles intézkedéseket tenni annak biztosítására, hogy a magán-munkaközvetítő ügynökségek ne alkalmazzanak, illetve munkára ne közvetítenek gyermekeket.

10. cikk

Az illetékes hatóság a munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteinek szükséges mértékig történő bevonásával köteles megfelelő mechanizmust és eljárásokat biztosítani a magán-munkaközvetítő ügynökségek tevékenységével kapcsolatos panaszok, állítólagos visszaélések és csalárd gyakorlatok kivizsgálását illetően.

11. cikk

A tagállam, összhangban országa törvényeivel és gyakorlatával, köteles megtenni a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a fenti 1. cikk 1(b) bekezdésében megjelölt magán-munkaközvetítő ügynökségek által alkalmazott munkavállalók megfelelő védelemben részesüljenek az alábbiak tekintetében:

- (a) egyesülési szabadság;
- (b) kollektív alku;
- (c) minimálbérek;
- (d) munkaidő és más munkafeltételek;
- (e) törvényben meghatározott társadalombiztosítási juttatások;
- (f) képzési lehetőségekhez való hozzájutás;
- (g) munkavédelem;
- (h) kártalanítás munkahelyi balesetek, illetve foglalkozási megbetegedések esetén;
- (i) kártalanítás fizetésektelenség esetén, valamint a munkavállalói követelések védelme;
- (j) anyasági védelem és szülési segély, illetve szülők védelme és szülői juttatások.

12. cikk

A tagállam az ország törvényeivel és gyakorlatával összhangban köteles a fenti 1. cikk 1(b) bekezdésében megjelölt magán-munkaközvetítő ügynökségek, illetve a felhasználó vállalkozások által viselt felelősséget meghatározni és közöttük felosztani a következők tekintetében:

- (a) kollektív alku;
- (b) minimálbérek;
- (c) munkaidő és más munkafeltételek;
- (d) törvényben meghatározott társadalombiztosítási juttatások;
- (e) képzési lehetőségekhez való hozzájutás;
- (f) munkavédelem területén nyújtott gondoskodás
- (g) kártalanítás munkahelyi balesetek, illetve foglalkozási megbetegedések esetén;
- (h) kártalanítás fizetésektelenség esetén, valamint a munkavállalói követelések védelme;
- (i) anyasági védelem és szülési segélyezés, illetve szülők védelme és szülői juttatások.

13. cikk

1. A tagállam, összhangban az ország törvényeivel és gyakorlatával, a munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel konzultálva köteles kialakítani, létrehozni és rendszeres időközönként felülvizsgálni olyan körülményeket, hogy azok elősegítsék az állami munkaügyi szolgálat és a magán-munkaközvetítő ügynökségek közötti együttműködést.

2. Az 1. bekezdésben említett feltételeket arra az elvre kell alapozni, hogy a hatóságok elsőbbségüket fenntartják az alábbi területeken:

- (a) a munkaerőpiaci politika kialakítása;
- (b) az ilyen politika megvalósítására előirányzott közpénzek felhasználása vagy a felhasználás ellenőrzése.

3. A magán-munkaközvetítő ügynökségek az illetékes hatóság által előírt időközönként kötelesek ezen hatóság részére az általa kért információt biztosítani, szem előtt tartva ezen információ bizalmas jellegét:

- (a) lehetővé téve az illetékes hatóságnak azt, hogy az ország körülményeivel és gyakorlatával összefüggésben ismerje a magán-munkaközvetítő ügynökségek szerkezetét és tevékenységeit;
- (b) statisztikai célokra.

4. Az illetékes hatóság köteles ezen információkat összeszerkeszteni és rendszeres időközönként nyilvánosságra hozni.

14. cikk

1. Jelen Egyezmény előírásait törvényekkel, rendeletekkel, illetve bármilyen más, a nemzeti gyakorlattal összhangban álló módon kell alkalmazni, mint például a bírósági döntések, döntőbírói ítéletek, illetve a kollektív megállapodások.

2. Jelen Egyezménynek érvényt szerző rendelkezések végrehajtásának felügyeletét a munkaügyi felügyelet vagy más megfelelő hatóság köteles biztosítani.

3. Jelen Egyezmény megsértése esetén alkalmas esetben büntetéseket is magában foglaló, megfelelő jogorvoslatot és azok hatékony alkalmazását kell biztosítani.

15. cikk

Jelen Egyezmény nem érinti a magán-munkaközvetítő ügynökségek által toborzott, közvetített, illetve alkalmazott munkavállalókra vonatkozó, egyéb nemzetközi munkaügyi Egyezmények kedvezőbb rendelkezéseit.

16. cikk

Jelen Egyezmény a díjat felszámoló munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1949. évi (módosított) Egyezmény, valamint a díjat felszámoló munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1933. évi Egyezmény módosítása.

17. cikk

A jelen Egyezmény hivatalos ratifikációit a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával kell közölni nyilvántartásba vétel céljából.

18. 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 további tagállamra nézve tizenkét hónappal azután lép hatályba, hogy a tagállam ratifikációját nyilvántartásba vették.

19. 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.

20 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.

21. cikk

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója az előző cikkek rendelkezéseivel összhangban nyilvántartásba vett ratifikációkat és felmondásokat az Egyesült Nemzetek Alapokmányának 102. cikke értelmében valamennyi részletükben nyilvántartásba vétel céljából megküldi az Egyesült Nemzetek főtitkárának.

22. 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.

23. 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 19. 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.

24. cikk

A jelen egyezmény szövegének angol és francia változata egyaránt hiteles.