

171. sz. Egyezmény

az éjjeli munkáról

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1990. június 6-án hetvenhetedik ülészakára ült össze,

Figyelembe véve a gyermekek és fiatalok éjjeli munkájáról szóló nemzetközi munkaügyi Egyezményeket és Ajánlásokat, és különösképpen a fiatalok éjjeli munkájáról (nem-ipari foglalkozások) szóló 1946. évi Egyezmény és Ajánlás, a fiatalok éjjeli munkájáról (ipari foglalkozások) szóló 1948. évi (módosított) Egyezmény és a gyermekek és fiatalok éjjeli munkájáról (mezőgazdaság) szóló 1921. évi Egyezmény idevágó rendelkezéseit, továbbá

Figyelembe véve a nők éjjeli munkájára vonatkozó nemzetközi munkaügyi Egyezményeket és Ajánlásokat és különösképpen az éjjeli munkáról (nők) szóló 1948. évi (módosított) Egyezmény és azt kiegészítő 1990. évi jegyzőkönyv, a nők éjjeli munkájáról (mezőgazdaság) szóló 1921. évi Ajánlás és az anyaság védelméről szóló 1952. évi Ajánlás 5. bekezdésének rendelkezéseit, és

Figyelembe véve a hátrányos megkülönböztetéstől (foglalkoztatás és foglalkozás) szóló 1958. évi Egyezmény rendelkezéseit és

Figyelembe véve az anyaság védelméről szóló 1952. évi (módosított) Egyezmény rendelkezéseit, és

Miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el az éjjeli munkáról, mely kérdés az ülés napirendjének negyedik pontjaként szerepet, és

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

a mai napon, 1990. június 26-án elfogadja az alábbi Egyezményt, amely „Az éjjeli munkáról szóló 1990. évi Egyezmény” néven idézhető:

1. cikk

A jelen Egyezmény szempontjából-

- (a) az "éjjeli munka" kifejezés minden olyan, legalább hét egymást követő órán át végzett munkát jelent, beleértve az éjféltől reggel 5 óráig terjedő időszakot, amit a legrepresentatívabb munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel folytatott konzultációk után az illetékes hatóság, vagy kollektív megállapodások így határoznak meg;
- (b) az "éjjeli munkavállaló" kifejezés olyan foglalkoztatott személyt jelent, akinek munkája egy megadott határ fölötti, jelentős számú éjjeli órát követel meg. Ezt a határt a legrepresentatívabb munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel folytatott konzultációk után az illetékes hatóság vagy kollektív megállapodások határozzák meg.

2. cikk

1. A jelen Egyezmény minden foglalkoztatott személyre vonatkozik, a mezőgazdaságban, állattartásban, halászatban, tengeri szállításban és belvízi hajózásban foglalkoztatottak kivételével.

2. Az Egyezményt ratifikáló tagállam, az érdekelt munkáltatók és munkavállalók képviselői szervezeteivel történt konzultáció után, annak alkalmazási köréből teljesen vagy részben kizárhatja a munkavállalók korlátozott számú kategóriáit, amennyiben a jelen Egyezmény rájuk történő alkalmazása lényeges természetű sajátos problémákat vetne fel.

3. Az a tagállam, amely élt a jelen cikk 2. bekezdésben biztosított lehetőséggel, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikke alapján az Egyezmény alkalmazásáról készített jelentéseiben közölje a munkavállalók azon kategóriáit, melyeket kizárt, és a kizárás okait. Meg kell jelölnie továbbá mindazon intézkedéseket, amelyeket az Egyezmény rendelkezéseinek az érdekelt munkavállalókra való fokozatos kiterjesztése érdekében tett.

3. cikk

1. Az éjjeli munka jellege által megkövetelt, a 4-10 cikkben foglaltakat minimális követelményként magában foglaló sajátos intézkedéseket kell tenni az éjjeli munkavállalókra vonatkozóan egészségük megóvása, családi és társadalmi kötelezettségeik teljesítésének segítése, a szakmai fejlődésük lehetőségének biztosítása és megfelelő ellentételezésük érdekében. Hasonló intézkedéseket kell tenni a munka biztonsága és az anyaság védelme érdekében minden éjjeli munkát teljesítő munkavállalóra vonatkozóan.

2. A fenti 1. bekezdésben felsorolt intézkedések fokozatosan is bevezethetők.

4. cikk

1. Ha igénylik, a munkavállalóknak legyen joguk ingyenes egészségügyi kivizsgálásra és a munkájukkal kapcsolatos egészségügyi problémák csökkentését vagy elkerülését célzó tanácsadásra-

- (a) mielőtt éjjeli munkásként való beosztást elfogadnak;
- (b) az ilyen beosztás során rendszeres időközönként;
- (c) ha a beosztásuk során egészségügyi problémákat tapasztalnak, amelyeket az éjjeli munkavégzésen kívül más tényező nem okoz.

2. Az ilyen vizsgálatok eredményeit a munkavállaló beleegyezése nélkül nem szabad másokkal ismertetni, kivéve az éjjeli munkára való alkalmatlanság megállapítását, s nem szabad azokat hátrányukra felhasználni.

5. cikk

Az éjjeli munkát végző munkavállalók számára megfelelő elsősegély szolgáltatásokat kell biztosítani, gondoskodva arról is, hogy szükség esetén az ilyen munkavállalókat gyorsan elszállíthassák oda, ahol megfelelő kezelés biztosítható.

6. cikk

1. Az egészségügyi okokból éjjeli munkára alkalmatlannak nyilvánított éjjeli munkavállalókat a lehetőség szerint alkalmasságuknak megfelelő, hasonló munkahelyre kell áthelyezni.

2. Ha nincs lehetőség ilyen munkahelyre történő áthelyezésre, úgy az ilyen munkavállalók hasonló kedvezményekben részesüljenek, mint a munkaképtelenné vagy munkanélkülivé vált munkavállalók.

3. Az éjjeli munkára időlegesen alkalmatlannak nyilvánított munkavállaló hasonló védelmet élvezzen az elbocsátás vagy felmondólevél átadása ellen, mint a munkavégzésben egészségügyi okoknál fogva akadályozott egyéb munkavállalók.

7. cikk

1. Intézkedéseket kell tenni az éjjeli munkával szembeni alternatíva biztosítására olyan nők esetében, akiket egyébként ilyen munka végzésére osztanának be:

- (a) gyermekszülés előtt és után legalább tizenhat hét időtartamra, amelyből legalább nyolc hét essen a szülés várható időpontja előtti időre;
- (b) további olyan időszakokra, amelyekre orvosi bizonyítvány tanúsága szerint az anya vagy a gyermek egészsége érdekében van szükség:
 - (i) a terhesség alatt;
 - (ii) meghatározott ideig, a fenti (a) albekezdés szerint megállapított szülés utáni időszakot követően, amelynek hosszát a munkáltatók és munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel folytatott konzultációk után az illetékes hatóság állapítja meg.

2. A jelen cikk 1. bekezdésében említett intézkedések közé tartozhat nappali munkára történő áthelyezés, ahol az lehetséges, a társadalombiztosítási ellátások folyósítása vagy a szülési szabadság meghosszabbítása.

3. A jelen cikk 1. bekezdésében említett időszak alatt-

- (a) női munkavállaló nem bocsátható el vagy részére felmondólevél nem adható át, kivéve a terhességgel vagy szüléssel nem összefüggő és alapos indokok esetét;
- (b) a női munkavállaló keresetét saját és gyermeke fenntartására alkalmas szinten kell megtartani, elfogadható életszínvonalnak megfelelően. A jövedelem biztosítása a jelen cikk 2. bekezdésében felsorolt intézkedések bármelyike által történhet, esetleg egyéb alkalmas megoldással vagy ezek kombinációjával;
- (c) a női munkavállaló ne veszítse el a jogállására, rangidősségére vonatkozó olyan előnyöket és előléptetésére vonatkozó olyan lehetőségét, amelyek rendszeres éjjeli munkai beosztásával lehetnek kapcsolatban.

4. A jelen cikk rendelkezései alapján a szülési szabadsággal járó védelem és ellátások nem csökkenhetnek.

8. cikk

Az éjjeli munkavállalók részére munkaidőben, fizetésben vagy hasonló kedvezményekben kifejezett kompenzáció biztosításával kell elismerni az éjjeli munka jellegét.

9. cikk

Az éjjeli munkavállalók, és szükség esetén más, éjjeli munkát végző munkavállalók számára megfelelő szociális szolgáltatásokat kell nyújtani.

10. cikk

1. Mielőtt éjjeli munkavállalók szolgálatát megkívánó munkarendet vezetnének be, a munkáltató köteles konzultálni az érdekelt munkavállalók képviselőivel az ilyen munkarend részleteit illetően és az éjjeli munka szervezés azon formáinak kérdéseiben, melyek legalkalmasabbak a létesítmény és a személyzet szempontjából valamint a szükséges foglalkozás-egészségügyi intézkedésekről és szociális szolgáltatásokról. Az éjjeli munkavállalókat foglalkoztató létesítményekben rendszeresen kell tartani ilyen konzultációkat.

2. A jelen cikk szempontjából a "munkavállalók képviselői" kifejezés olyan személyeket jelent, akiket a nemzeti törvények vagy gyakorlat ilyenként ismernek el, a munkavállalók üzemi képviselőiről szóló 1971. évi Egyezmény értelmében.

11. cikk

1. A jelen Egyezmény rendelkezéseit törvények vagy rendelkezések, kollektív megállapodások, döntőbírói határozatok vagy bírósági ítéletek révén, vagy ezen intézkedések kombinációjával vagy bármely egyéb, a nemzeti körülményeknek és gyakorlatnak megfelelő módon lehet végrehajtani. Amennyiben hatályukat egyéb eszközök még nem biztosítják, úgy törvények vagy jogszabályok alapján kell ezeket végrehajtani.

2. Amennyiben a jelen Egyezmény rendelkezéseit törvények vagy jogszabályok útján hajtják végre, úgy előzetesen konzultálni kell a munkáltatók és munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel.

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 azon nap után lép hatályba, amelyen 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.