

BAGÓ JÓZSEF

## A foglalkoztatáspolitikai nemzetközi normái

Írásunkban a foglalkoztatáspolitikára mint szakpolitikára vonatkozó nemzetközi normák közül összefoglaljuk a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája által elfogadott normákat. A normák előírják a teljes és termelékeny foglalkoztatás elérését, a foglalkoztatás és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetés tiltását, az ingyenes, nyilvános munkaerőpiaci szervezet fenntartását, a magán munkaközvetítés ingyenességének biztosítását a munkavállalók számára, és a munkavállalók személyes adatainak védelmét.

A kormányoknak foglalkoztatáspolitikai tevékenységük kialakítása során – az ország munkaerőpiaci helyzete, az általános politikai célkitűzések és megfontolások mellett – tekintettel kell lenniük azokra a nemzetközi elvárásokra is, amelyek az adott nemzetközi szervezet tagjaként kötelezően, vagy a szervezetbe bekerülni szándékozóként ajánlottan figyelembe veendő normaként rájuk is vonatkoznak. Természetes folyamat, hogy az államok az országaikban működő munkáltatók (tőke) és munkavállalók egyre szabadabb áramlása, azaz az országhatárok egyre akadálytalanabb átlépése mellett, illetve arra válaszként törekednek az országhatárokat átlépő globális szabályok megalkotására, illetve azok országhatáron belüli érvényesítésére. Az alábbiakban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet foglalkoztatáspolitikai normarendszerének bemutatására vállalkozunk.

A foglalkoztatáspolitikai fogalmán szűkebben azt a tevékenységi kört értjük, amelyet a kormány a gazdasági növekedés elérése és fenntartása érdekében a foglalkoztatás területén tesz. A norma az a nem jogi érvényű előírás, amelynek elérésére a kormánynak törekednie kell. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet foglalkoztatáspolitikai normarendszerének szűkebben vett elemei<sup>1</sup> a foglalkoztatáspolitikáról szóló 1964. évi 122. számú Egyezmény<sup>2</sup>, a foglalkoztatásból és a fog-

<sup>1</sup> Tágabban idetartoznának például a foglalkoztatás: felvétel, alkalmazás, elbocsátás, a bérfizetés, a munkavégzés biztonságára vonatkozó részletesebb szabályok.

<sup>2</sup> A Magyar Népköztársaság megerősítő okiratának letétbe helyezése a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójánál 1969. június 18. napján megtörtént. Magyarországra nézve az egyezmény az 1970. június hó 18. napján hatályba lépett. Az Országgyűlés az Egyezményt 2000. június 17-én, a 2000. évi LXXII. törvénnyel hirdette ki.

lalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló 1958. évi 111. számú Egyezmény<sup>3</sup>, a munkaerőpiaci szolgáltatás szervezeteiről szóló 1948. évi 88. számú Egyezmény<sup>4</sup>, valamint a magán munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1949. évi 96. (módosított) Egyezmény.

A normarendszert nem lehet elválasztani az 1945-ben alakult Egyesült Nemzetek Szervezetének<sup>5</sup>, illetve annak szakosított intézményeként, munkaügyi szakmai szervezeteként működő, de már 1917-ben alakult Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének<sup>6</sup> alapvető célkitűzéseitől.

Az Egyesült Nemzetek Alapokmánya 55. cikke szerint az Egyesült Nemzetek elő fogja mozdítani az életszínvonal emelését, a teljes foglalkoztatást, valamint a gazdasági és szociális haladás és fejlődés feltételeit.<sup>7</sup>

Az Egyesült Nemzetek Szervezete által 1948-ban elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata előírja, hogy „minden embernek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, az igazságos és kedvező munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez”<sup>8</sup>.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet létrehozásának célja, hogy segítsen világszerte javítani a munkakörülményeket és az életszínvonalat.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyik funkciója, hogy a tagállamok törvényhozásai részére a munkafeltételeket és az életszínvonalat védő és javító normákat dolgozzon ki, és bevezetésüket elősegítse. A szervezet módszertani segítséget nyújt a szociálpolitikában, a közigazgatásban és munkaerőképzésben. Munkaügyi statisztikákat állít össze, kutatásokat végez a nemzetközi versenyből fakadó társadalmi problémák, a munkanélküliség, a munkaügyi és ipari kapcsolatok, valamint a műszaki fejlesztés területén. Foglalkozik a nemzetközi migránsok és a szervezkedési jogok védelmével.<sup>9</sup>

3 A Magyar Népköztársaság megerősítő okiratának letétbe helyezése a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójánál 1961. június 20. napján megtörtént. Magyarországra nézve az Egyezmény 1962. június hó 20. napján hatályba lépett. Az Országgyűlés az Egyezményt 2000. június 17-én, a 2000. évi LX. törvénnyel hirdette ki.

4 A Magyar Köztársaság megerősítő okiratának letétbe helyezése a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójánál 1994. január 4. napján megtörtént. Magyarországra nézve az Egyezmény 1995. január 4. napján hatályba lépett. Az Országgyűlés az Egyezményt 2000. június 17-én, a 2000. évi LIII. törvénnyel hirdette ki.

5 Magyarország tag 1955-től.

6 Magyarország tag 1922-től.

7 Britannica Hungarica Világenciklopédia 5. kötet, Magyar Világ Kiadó Budapest, 1996. 579–588. o.

8 Britannica Hungarica Világenciklopédia 5. kötet, Magyar Világ Kiadó Budapest, 1996. 763–764. o.

9 Britannica Hungarica Világenciklopédia 13. kötet, Magyar Világ Kiadó Budapest, 1998. 489. o.

## A foglalkoztatáspolitikai normái

Az állam a gazdasági növekedés és fejlődés ösztönzése, az életszínvonal emelése, a munkaerő-szükségletek kielégítése, a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság leküzdése érdekében fő célkitűzés-ként olyan aktív politikát alakít ki és hajt végre, amelynek célja a teljes, produktív és szabadon választott foglalkoztatottság megvalósítása.

A foglalkoztatáspolitikai célja annak biztosítása, hogy

(a) minden munkára képes és állást kereső személy számára legyen munkaalkalom;

(b) ez a munka a lehető legtermelékenyebb legyen;

(c) lehetőség nyíljon a munka szabad megválasztására, és minden munkavállalónak a lehető legteljesebb lehetősége legyen az olyan munkára történő jelentkezésre, illetve az olyan munka során megvalósuló képzésre, képzettségének és adottságainak felhasználására, amely munka számára megfelelő, tekintet nélkül fajára, színére, nemére, vallására, politikai meggyőződésére, nemzeti vagy társadalmi származására.

A foglalkoztatáspolitikai kellőképpen vegye figyelembe a gazdasági fejlettség szintjét és állapotát, valamint a foglalkoztatási célkitűzések és az egyéb gazdasági és szociális célkitűzések közötti kölcsönös kapcsolatot, és ezt a politikát olyan módszerekkel kell megvalósítani, amelyek megfelelnek a nemzeti feltételeknek és gyakorlatnak.

Az állam, a nemzeti feltételeknek megfelelő módszerekkel és mértékben

(a) összehangolt gazdasági és szociális politika keretében meghatározza, és rendszeresen felülvizsgálja a célkitűzések megvalósítása érdekében hozandó intézkedéseket;

(b) megteszi a szükséges lépéseket ezen intézkedések megvalósítása érdekében, ideértve szükség esetén programok kidolgozását is.

A foglalkoztatáspolitikával kapcsolatban tanácskozni kell a tervezett intézkedések által érintettek képviselőivel, különösen a munkaadók és a munkavállalók képviselőivel, azzal a céllal, hogy a kormány teljes mértékben figyelembe vegye tapasztalatukat és véleményüket, biztosítsa teljes együttműködésüket a politika kidolgozásában és megnyerje hozzá a támogatásukat.

## A hátrányos megkülönböztetés tilalma

Az állam kötelezi magát arra, hogy olyan politikát állapít meg és követ, amelynek az a célja, hogy az ország belső viszonyainak és szokásainak megfelelő módszerekkel elősegíti az esélyek és a bánásmód egyenlőségét a foglalkoztatás és a szakmák vonatkozásában, annak

érdekében, hogy megszüntessen minden hátrányos megkülönböztetést ezen a téren.

Hátrányos megkülönböztetésnek minősül:

(a) minden olyan különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely faj, bőrszín, nem, vallási meggyőződés, politikai vélemény, nemzeti eredet vagy társadalmi származás alapján történik, és az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén;

(b) minden olyan más különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén, és amelyet az illető tagállam a reprezentatív munkaadó és munkavállaló szervezetekkel, amennyiben ilyenek léteznek, valamint más, e célra elfogadott testületekkel való konzultáció után határoz meg.

Olyan különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely meghatározott munkakör tekintetében annak követelményei alapján indokolt, nem minősül megkülönböztetésnek.

A „foglalkoztatás” és a „foglalkozás” kifejezések magukban foglalják a szakmai képzéshez való jogot, a foglalkoztatáshoz és az egyes foglalkozásokhoz való jogot, valamint a foglalkoztatás feltételeit.

Az állam kötelezi magát arra, hogy az ország belső körülményeinek és szokásainak megfelelő módszerekkel

(a) elősegíti az együttműködést a munkaadói és munkavállalói szervezetekkel, valamint más, e célra elfogadott testületekkel, hogy ezzel előmozdítsa ennek a politikának az elfogadását és követését;

(b) olyan törvényeket hoz és olyan nevelési programokat támogat, amelyek alkalmasak ezen politika elfogadásának és követésének biztosítására;

(c) hatályon kívül helyezi mindazokat a törvényi rendelkezéseket, megváltoztatja mindazokat a közigazgatási szabályokat és gyakorlatot, amelyek nem állnak összhangban ezzel a politikával;

(d) minden olyan foglalkoztatás tekintetében, amelyek felett az állami hatóságok közvetlen felügyeletet gyakorolnak, szintén alkalmazza ezt a politikát;

(e) gondoskodik arról, hogy ez a politika érvényesüljön azon szervezetek tevékenységében, amelyek állami felügyelet alatt állnak és pályaválasztási tanácsadással, szakmai képzéssel és munkaközvetítéssel foglalkoznak;

(f) nyilvánosságra hozza évi jelentéseiben a célkitűzések végrehajtásával kapcsolatosan tett intézkedéseit és az elért eredményeket.

Nem minősülnek megkülönböztetésnek az olyan személy elleni intézkedések, akivel szemben fennáll az állam elleni tevékenység alapos gyanúja, vagy aki ilyen tevékenységet valóban kifejt, feltéve, hogy az illető személy számára biztosítják a fellebbezés jogát valamilyen, az ország szokásainak megfelelően létrehozott illetékes szervhez.

A különleges védő vagy segítő rendszabályok, amelyek a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia egyéb egyezményeiben vagy ajánlásaiiban szerepelnek, nem minősülnek hátrányos megkülönböztetésnek.

Minden tagállam a munkaadók és munkavállalók képviselői szervezeteivel való konzultáció után, amennyiben ilyen szervezetek léteznek, eldöntheti, hogy más különleges rendszabályok nem minősülnek hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben ezek olyan személyek különleges szükségleteinek figyelembevételére irányulnak, akik nemüknél, koruknál, csökkent munkaképességüknél, családi kötelezettségüknél, társadalmi vagy kulturális helyzetüknél fogva elismerten különös védelemre, illetve segítségre szorúlnak.

Az állam a célkitűzések megvalósítását – amennyiben ilyen van – saját tengeren túli területein is alkalmazza.

### **Az állami munkaerőpiaci szolgáltatás normái**

Az állam köteles ingyenes, nyilvános munkaerőpiaci szervezetet fenntartani, vagy annak fenntartását biztosítani.

A teljes foglalkoztatottság elérésére és fenntartására, valamint a produktív erőforrások fejlesztésére és használatára irányuló nemzeti program szerves részeként a munkaerőpiaci szervezet alapvető feladata a munkaerőpiac lehető legjobb megszervezésének biztosítása; ha szükséges, más érintett állami vagy magán szervezetekkel való együttműködés révén.

A munkaerőpiaci szervezet országos hatóság irányítása alatt álló munkaügyi hivatalok országos rendszeréből áll. A rendszer helyi, valamint szükség esetén regionális hivatalok hálózatát foglalja magában. A meglévő irodák száma elegendő kell hogy legyen az ország valamennyi földrajzi körzetének ellátásához, és elhelyezkedésük megfelelő kell hogy legyen mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára.

A hálózat szervezetét

(a) felül kell vizsgálni

– ha a gazdasági tevékenység vagy az aktív népesség megoszlásában jelentős változás áll be, és

– ha a kísérleti működési időszak alatt szerzett tapasztalatok értékelése szempontjából az illetékes hatóság a felülvizsgálatot kívánatosnak tartja; és

(b) módosítani kell, ha a felülvizsgálat eredménye indokolja a módosítást.

Tanácsadó bizottságok révén megfelelő intézkedéseket kell tenni, hogy a munkaadók és a munkavállalók képviselőinek együttműködése a munkaerőpiaci szolgáltatás szervezetében, működésében és politikája kialakításában biztosított legyen. Ezen intézkedéseknek ren-

delkezniük kell egy vagy több nemzeti tanácsadó bizottság és a szükségletektől függően regionális és helyi bizottságok felállításáról.

A bizottságokban részt vevő munkaadói és munkavállalói képviselőket a munkaadók és munkavállalók reprezentatív szervezeteivel folytatott konzultáció után – feltéve, hogy ilyen szervezetek léteznek – egyenlő számban kell kinevezni.

A munkaerőpiaci szolgáltatás általános politikáját a munkavállalók betöltetlen állásokra való kiközvetítésének vonatkozásában a munkaadók és munkavállalók képviselőivel folytatott konzultáció után az említett tanácsadó bizottságok kötelesek kidolgozni.

A munkaerőpiaci szolgáltatást úgy kell megszervezni, hogy biztosítsa a hatékony munkaerő-felvételt és elhelyezést. E célból a szolgálat

(a) köteles segíteni a munkavállalókat a megfelelő álláshoz jutásban, a munkaadókat pedig a megfelelő munkavállalók felkutatásában, továbbá ezen belül, összhangban a nemzeti alapokon kidolgozott szabályokkal

– köteles nyilvántartani az álláskeresőket, feljegyezni szakmai képzettségüket, gyakorlatukat és kívánásaikat, velük felvételi beszélgetést folytatni, és ha szükséges, értékelni fizikai és szakmai képességeiket; továbbá a lehetőségek függvényében szakmai tanácsadáshoz, illetve szakképzési vagy átképzési lehetőséghez segíteni őket,

– köteles pontos információt szerezni a munkáltatóktól az általuk a szolgálatnak jelentett megüresedett állásokról, valamint az általuk keresett munkavállalókkal szemben támasztott követelményekről,

– köteles a megfelelő szaktudással és fizikai képességekkel rendelkező jelentkezőket a rendelkezésre álló állásokba kiközvetíteni,

– az egyes munkaügyi kirendeltségek kötelesek a többihez közvetíteni azon jelentkezőket és állásokat, melyeket nem tud megfelelően elhelyezni, illetve betölteni, illetve minden más esetben, ha a körülmények indokolják ezt az eljárást;

(b) köteles megfelelő intézkedéseket tenni

– a szakmai mobilitás megkönnyítésére a munkaerő-kínálat és a különböző foglalkozási ágakban jelentkező foglalkoztatási lehetőségek összehangolása érdekében,

– a földrajzi mobilitás megkönnyítésére a munkavállalók olyan területekre való vándorlásának támogatása érdekében, ahol megfelelőek a munkalehetőségek,

– a munkavállalók egyik területről a másokra történő ideiglenes átcsoportosításának megkönnyítésére a munkaerő-kínálat vagy -kereslet ideiglenes helyi kielégítetlenségét megszüntető eszközként,

– a munkavállalók egyik országból a másikba való vándorlásának megkönnyítésére, melyet adott esetben az érintett kormányok külön is jóváhagytak;

(c) szükség szerint más hatóságokkal, munkáltatókkal és szakszervezetekkel együttműködve köteles a rendelkezésre álló legteljesebb körű adatokat beszerezni és elemezni a munkaerőpiac helyzetére és annak valószínű alakulására vonatkozóan mind az ország általános

munkaerőpiaci helyzete, mind pedig az egyes iparágak, foglalkozási ágak és területek tekintetében; továbbá köteles ezen adatokat rendszeresen és időben az érintett államigazgatási szervek, munkaadói és munkavállalói szervezetek, valamint a nyilvánosság tudomására hozni;

(d) köteles együttműködni a munkanélküliségi biztosításnak és a segélyezésnek a jogosultakhoz való eljuttatásában, valamint a munkanélküliek helyzetének enyhítésére vonatkozó egyéb intézkedések ügyében; és

(e) szükség esetén köteles segíteni más társadalmi és gazdasági tervezéssel foglalkozó állami és magán szervezetek munkáját a kedvező foglalkoztatási helyzet biztosítása érdekében.

Az államnak intézkedéseket kell tenni

(a) a különböző munkaügyi hivatalokon belül a foglalkozási és ágazati specializáció, például a mezőgazdasági és bármely más tevékenység szerinti specializáció megkönnyítésére, amennyiben az ilyen specializáció hasznos lehet;

(b) a jelentkezők különleges kategóriái, például a mozgássérültek, foglalkoztatásra vonatkozó igényének megfelelő kielégítésére.

A munkaerőpiaci szervezeten és a pályaválasztási tanácsadók keretén belül speciális intézkedéseket kell kezdeményezni és kidolgozni a fiatalok számára.

A munkaerőpiaci szervezet személyzetét olyan közszolgálatban foglalkoztatottakból kell összeállítani, akiknek a státusa és szolgálati feltételei biztosítják munkaviszonyuk állandóságát, függetlenek a kormányváltásoktól és a helytelen külső befolyásoktól.

Az egyes nemzeti jogalkotásokban a közszolgálatba való felvételre előírt feltételek betartása mellett a munkaerőpiaci szervezet alkalmazottait kizárólag a feladat teljesítésére való alkalmasság figyelembevételével kell kiválasztani. Az alkalmasságról való meggyőződés lehetséges módzatait az illetékes hatóság köteles meghatározni.

A munkaerőpiaci szervezet személyzetét megfelelően ki kell képezni feladataik ellátására.

A munkaerőpiaci szervezet, és szükség szerint más állami hatóságok, a munkavállalók és munkaadók szervezeteivel, valamint más érintett testületekkel együttműködve kötelesek megtenni minden lehetséges intézkedést a munkaerőpiaci szervezet lehetőségeinek teljes, önkéntes alapon történő kihasználásának támogatására mind a munkaadók, mind pedig a munkavállalók körében.

Az illetékes hatóságok kötelesek meghozni az összes szükséges intézkedést az állami munkaerőpiaci szolgáltatás és a nonprofit alapon működő magán munkaközvetítő irodák közötti hatékony együttműködés biztosítására.

Ha az állam olyan nagy kiterjedésű területeket foglal magában, ahol az alacsony népsűrűség vagy a fejlettség szintje miatt a célkitűzések az illetékes hatóság megítélése szerint nem alkalmazhatók, a

hatóság kizárhatja a célkitűzések alkalmazását az említett területekre, és pedig akár teljeskörűen, akár olyan kivételekkel, amelyeket bizonyos vállalatokra vagy bizonyos foglalkozásokra indokoltnak tart, ezt azonban az első évi jelentésében az okok feltüntetésével együttesen meg kell jelölnie, s más területekre a kivételes eljárást nem alkalmazhatja, sőt minden későbbi éves jelentésében meg kell jelölni azokat a vidékeket, amelyekre nézve lemond a kivételezés jogáról.

Ha az állami tevékenység a célkitűzések megvalósítása közben bármely tengerentúli terület önkormányzati hatáskörébe tartozik, az adott terület nemzetközi kapcsolataiért felelős tagállam, a terület kormányzatával egyetértésben nyilatkozatot juttat el a Nemzetközi Hivatal főigazgatójához, melyben a terület nevében elfogadja a célkitűzések megvalósításának kötelezettségeit.

### **A magán munkaközvetítés normái**

A magán munkaközvetítő ügynökségek jogi státusát az egyes országok törvényei és gyakorlata alapján, a munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történő konzultáció után kell meghatározni. Az ügynökségek működését szabályozó feltételeket az engedélyezési, illetve a tanúsítványi szabályaival összhangban az állam határozza meg, kivéve, ha a feltételeket az adott ország vonatkozó törvénye, illetve gyakorlata másként szabályozza.

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) munkavállalók alkalmazását képező szolgáltatások, melyek célja, hogy elérhetővé tegyék őket harmadik fél részére, 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.

A „munkavállaló” elnevezés értelemszerűen az álláskeresőket foglalja magában.

Az államnak intézkedéseket kell tennie annak biztosítására, hogy az említett szolgáltatástípusokat nyújtó magán munkaközvetítő ügynökségek által toborzott munkavállalóktól ne legyen megtagadva a szervezkedés szabadsága és a kollektív alku joga.

Az állam az alkalmazáshoz és egyes foglalkozásokhoz való hozzájutás egyenlő lehetőségének elősegítése érdekében 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. A megkülönböztetés e tilalmát nem szabad úgy végrehajtani, hogy az a magán munkaközvetítő ügynökségeket meggátolja olyan speciális szolgáltatások, illetve célzott programok nyújtásában, amelyek az álláskeresői tevékenységükben leginkább hátrányos helyzetű munkavállalók megsegítését célozzák.

A munkavállalók személyes adatainak feldolgozását a magán munkaközvetítő ügynökségeknek úgy kell végezniük, hogy az biztosítsa az adatvédelmet és a munkavállaló személyiségi jogait, összhangban az egyes országok törvényeivel és gyakorlatával, az adatfeldolgozást korlátozniuk kell az érintett munkavállalók képesítésére és szakmai tapasztalatára vonatkozó, illetve egyéb, közvetlenül a tárgyhoz tartozó információra. Az adatok feldolgozása az információ beszerzését, tárolását, összekapcsolását, közlését vagy bármely egyéb olyan használatát jelenti, amely egy meghatározott vagy meghatározható munkavállalóra vonatkozik.

A magán munkaközvetítő ügynökségek a munkavállalóknak sem közvetlenül, sem közvetve nem számíthatnak fel semmilyen díjat vagy költséget sem egészben, sem részletben.

Az állam az érintett munkavállalók érdekében, a munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történő konzultációt követően a költségmentesség rendelkezése alól kivételeket állapíthat meg egyes munkavállalói kategóriák vonatkozásában, valamint a magán munkaközvetítő ügynökségek által nyújtott szolgáltatások speciális típusainak tekintetében. Az államnak kötelessége tájékoztatni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetet a kivételekről és azok indokairól.

Az állam a munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történő konzultációt követően köteles valamennyi szükséges és megfelelő intézkedést megtenni, mind saját hatáskörében, mind pedig szükség szerint más államokkal együttműködve annak érdekében, hogy megfelelő védelmet biztosítson és velük kapcsolatos visszaéléseket megakadályozza azon vándormunkások esetében, akiket a magán munkaközvetítő ügynökségek toboroztak vagy közvetítették ki. Ezen intézkedések lehetnek olyan törvények vagy más rendelkezések, amelyek büntetést helyeznek kilátásba azon magán munkaközvetítő ügynökségekkel szemben, amelyek csalárd gyakorlatot folytatnak, illetve visszaélnék jogaikkal.

Amennyiben munkavállalókat az egyik országban egy más országban történő munkavégzésre toboroznak, az érintett államok kötelesek

megfontolni olyan kétoldalú egyezmények megkötését, amelyek biztosítják a visszaélések és a csalárd gyakorlat elkerülését a toborzásban, a munkahelyi elhelyezésben és az alkalmazásban.

Az állam köteles intézkedéseket tenni annak biztosítására, hogy a magán munkaközvetítő ügynökségek ne alkalmazzanak, illetve munkára ne közvetítsenek gyerekeket.

Az állam illetékes hatósága a munkaadók és a munkavállalók legreprezentatívabb szervezeteivel történő konzultációt követően köteles megfelelő mechanizmust és eljárásokat biztosítani a magán munkaközvetítő ügynökségek tevékenységével kapcsolatos panaszok, állítólagos visszaélések és csalárd gyakorlatok kivizsgálását illetően.

Az állam, összhangban országa törvényeivel és gyakorlatával, köteles megtenni a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a magán munkaközvetítő ügynökségek által alkalmazott munkavállalók megfelelő védelemben részesüljenek az alábbiak tekintetében:

- szervezkedés szabadsága,
- kollektív alku,
- minimálbérek,
- munkaidő és más munkafeltételek,
- törvényben meghatározott társadalombiztosítási juttatások,
- képzési lehetőségekhez való hozzájutás,
- munkavédelem és munkahelyi biztonság,
- kártalanítás munkahelyi balesetek, illetve megbetegedések esetén,
- kártalanítás fizetésektelenség esetén, valamint a munkavállalói követelések védelme,
- szülési segélyezés és a fiatal anyák védelme, illetve szülők védelme és szülői juttatások.

Az állam az ország törvényeivel és gyakorlatával összhangban köteles a magán munkaközvetítő ügynökségek, illetve a szolgáltatást igénybe vevő harmadik fél, azaz a felhasználó vállalkozások által viselt felelősséget meghatározni és közöttük felosztani – a szervezkedés szabadsága kivételével – a fentebb felsorolt területeken.

Az állam, összhangban törvényeivel és gyakorlatával, a munkaadók és a munkavállalók legreprezentatívabb szervezeteivel történő konzultációt követően köteles kialakítani, létrehozni és rendszeres időközönként felülvizsgálni az állami munkaerőpiaci szolgálat és a magán munkaközvetítő ügynökségek közötti együttműködés elősegítésének feltételeit. E feltételeket arra az elvre kell alapozni, hogy az állami hatóságok elsőbbségüket fenntartják a munkaerőpiaci politika kialakítása, az ilyen politika megvalósítására előirányzott közpénzek felhasználása vagy a felhasználás ellenőrzése területein.

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:

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

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

### A nemzetközi normák elfogadása

A normákat keretbe foglaló egyezményeket a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet kormányok, munkaadók, munkavállalók képviselőiből álló, évenkénti Általános Konferenciája fogadja el. Az államoknak az egyezmények ratifikációit a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával kell közölni nyilvántartásba vétel céljából. Az egyezmények a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tagállamai közül csak azokra nézve kötelezők, amelyeknek ratifikációit a főigazgató nyilvántartásba vette. Az egyezmények azon időponttól számított tizenkét hónap múlva lépnek hatályba, amikor két tagállam részéről történt ratifikációt a főigazgató nyilvántartásba vette. A későbbiekben az egyezmények minden további tagállamra nézve tizenkét hónappal azután lépnek hatályba, hogy a tagállam ratifikációját nyilvántartásba vették.

Az egyezményt elfogadó tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával nyilvántartásba vétel céljából közölt nyilatkozat útján mondhatja fel az egyezményt első hatálybalépésének időpontjától számított tíz év elteltével. Az ilyen felmondás a nyilvántartásba vételét követő egy év elteltével válik hatályossá.

Az a tagállam, amely az adott egyezményt ratifikálta, és amely az említett tízéves időszak lejártá után egy éven belül nem él a felmondási jogával, újabb tízéves időszakra kötelezettségben marad. Ezt követően minden tíz év elteltével mondhatja fel az egyezményt.

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. A főigazgató kötelessége az is, hogy a második ratifikáció nyilvántartásba vételéről küldött értesítésével egyidejűleg felhívja a Szervezet tagállamainak a figyelmét az egyezmény hatálybalépésének időpontjára is.

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója az előírt szabályok szerint nyilvántartásba vett ratifikációkat és felmondásokat – az Egyesült Nemzetek Alapokmányának<sup>10</sup> 102. Cikkelye értelmében – nyilvántartásba vétel céljából megküldi az Egyesült Nemzetek főtitkárának.

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa az általa

<sup>10</sup> Britannica Hungarica Világenciklopédia 5. kötet, Magyar Világ Kiadó Budapest, 1996. 579–588. o.

szükségesnek ítélt időpontokban jelentést terjeszt az Általános Konferencia elé az egyezmények helyzetéről, és megvizsgálja, kívánatos-e a Konferencia napirendjére tűzni az Egyezmény részleges vagy teljes módosításának kérdését.

Ha a Konferencia az adott egyezményt részben vagy egészében módosító új egyezményt fogad el, akkor az új egyezmény eltérő rendelkezése hiányában az új módosító egyezmény valamely tagállam által történő ratifikálása magában foglalja a korábbi egyezmény azonnali felmondását, amennyiben és amikor az új módosító egyezmény hatályba lép. Az új módosító egyezmény hatálybalépésekor lezárul az eredeti egyezmény ratifikálásának lehetősége a tagállamok előtt.

Az egyezmény az elfogadott formájában és tartalmával érvényben marad mindazon tagállamokra nézve, amelyek az egyezményt ratifikálták, de esetleg a módosító egyezményt nem.