

**MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA**

**J/2594. számú**

**BESZÁMOLÓ**

**a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája  
95. ülészakán elfogadott,**

**a munkavédelemről szóló 187. számú Keretegyezményről és**

**a munkavédelemről szóló 197. számú Ajánlásról, valamint**

**a munkaviszonyról szóló 198. számú Ajánlásról**

**Előadó:**

**Kiss Péter  
szociális és munkaügyi  
miniszter**

**Budapest, 2007. március**

## **1. Az ILO-normák bemutatási kötelezettségének tartalma**

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Alapokmánya 19. cikkének 5. és 6. pontja arra kötelezi a tagállamokat, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciáján elfogadott Egyezményeket és Ajánlásokat „az illetékes hatóság elé terjesszék törvénybeiktatás vagy más intézkedés céljából”.

Az illetékes hatóság fogalmát és a szükséges intézkedéseket a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsának memoranduma értelmezi. Eszerint az illetékes hatóság a tagállamok nemzeti alkotmánya szerint az Egyezmények és Ajánlások tárgykörében törvényalkotói hatáskörrel rendelkező szerv; a szükséges intézkedés tartalmát illetően pedig kimondja, hogy: „... a kormányoknak az illetékes hatóságok előtti bemutatási kötelezettsége nem foglal magában semmilyen, a ratifikációra vagy az alkalmazásra vonatkozó kötelezettséget”. A nemzetközileg kialakult gyakorlat szerint a bemutatás alapvetően a törvényhozás és a közvélemény tájékoztatását szolgálja.

Az ILO jogforrási hierarchiájában az Egyezmények alatt elhelyezkedő Ajánlások nem keletkezhetnek jogi kötelezettséget és nem ratifikálhatók, céljuk szerint politikai, törvényhozási és gyakorlati útmutatóul szolgálnak.

A Kormányt az alábbi jogi normák tekintetében terheli bemutatási kötelezettség:

- *a munkavédelemről szóló 2006. évi 187. számú Keretegyezmény,*
- *a munkavédelemről szóló 2006. évi 197. számú Ajánlás,*
- *a munkaviszonyról szóló 2006. évi 198. számú Ajánlás.*

## **2. A munkavédelemről szóló 187. számú Keretegyezmény és a munkavédelemről szóló 197. számú Ajánlás ismertetése**

### ***2.1. Előzmények és a 187. számú Keretegyezmény ismertetése***

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 2003-ban Globális Munkavédelmi Stratégiát fogadott el annak érdekében, hogy csökkentse azt a hatalmas gazdasági kárt és emberi szenvedést, amelyet a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések okoznak világszerte. Ennek a stratégiának egyik központi eleme a munkavédelmi szempontok tudatosítása, a megelőzés kultúrájának elterjesztése, a munkavédelem és a megelőzés szempontjainak országos politikai szinten történő megjelenítése. A 2003-as elvi döntés alapján a Konferencia 2006-ban fogadta el a Munkavédelmi Keretegyezményt és a hozzá kapcsolódó Ajánlást.

A Keretegyezmény tartalmának lényege, hogy az okmányt ratifikáló minden tagállamnak tevékenyen törekednie kell az egészségesebb és biztonságosabb munkakörnyezet

megvalósítására három elem megalkotása, a célt szolgáló *nemzeti stratégia*, *nemzeti rendszer* és *nemzeti program* révén.

1) Az első elem, a *nemzeti stratégia* lényegében a kérdéssel kapcsolatos nemzeti elvek megfogalmazását jelenti. Hazánkban a nemzeti stratégiát a 2001-ben elfogadott Országos Munkavédelmi Program szabja meg, amely ilyen elvként rögzíti a fenntartható fejlődés elvét, az elővigyázatosság elvét, a megelőzés elvét és a partneri viszony elvét.

2) A második elem, a munkavédelmet szolgáló *nemzeti rendszer* részeit alkotják a következők:

- jogszabályok és kollektív szerződések;
- a munkavédelemért felelős hatóságok, szervezetek;
- a munkavédelmi előírások megtartását biztosító mechanizmusok, ideértve a hatósági ellenőrzést is;
- munkahelyi szinten a vezetés, a dolgozók, illetve képviselőik közötti együttműködést elősegítő megoldások;
- országos szintű háromoldalú munkavédelmi tanácsadó testület;
- munkavédelmi tájékoztató és tanácsadó szolgálatok;
- munkavédelmi képzés;
- foglalkozás-egészségügyi szolgálatok;
- munkavédelmi kutatások;
- a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések adatainak összegyűjtését és elemzését szolgáló rendszer;
- együttműködés a megfelelő biztosítási rendszerekkel;
- a mikro-, kis- és középvállalkozásoknál a munkavédelmi körülmények folyamatos javítását támogató mechanizmusok.

3) A harmadik elem, a munkavédelmet támogató *nemzeti program* intézkedési tervet jelent, amelyet széles körben hozzáférhetővé kell tenni, és amennyire lehetséges, a legmagasabb szintű országos intézménynek célszerű meghirdetnie. Ennek a programnak

- elő kell segítenie az országos munkavédelmi megelőzési kultúra kifejlődését;
- elő kell segítenie a dolgozók védelmét a kockázatok minimálisra csökkentése révén, hogy csökkenjen a munkavégzéssel összefüggő balesetek és megbetegedések száma;
- az országos munkavédelmi helyzet és rendszer elemzésén kell alapulnia;
- célkitűzéseket és jelzőszámokat kell meghatároznia a haladás értékelésére;
- lehetőség szerint más, kiegészítő országos programokkal együttesen kell fokozatosan megvalósítania az egészséges és biztonságos munkakörnyezetet.

A Keretegyezmény ratifikálásának és végrehajtásának elsősorban azokban az országokban lesz jelentősége, amelyekben jelenleg a munkavédelem szempontjai nem jelennek meg az országos politikában, amelyek nem ratifikálták a legfontosabb nemzetközi munkavédelmi egyezményeket, illetve ahol nem biztosítják megfelelő szintű és tartalmú jogszabályok a dolgozók egészségének és biztonságának védelmét.

Magyarország ebből a szempontból kedvező helyzetben van. Ratifikáltuk és végrehajtjuk ugyanis a munkavédelem egyik legalapvetőbb és legszigorúbb nemzetközi egyezményét, a munkavédelemről szóló 155. számú ILO Egyezményt, továbbá jogrendszerünkbe beemeltük és végrehajtjuk az Európai Unió munkavédelmi keretirányelvét. E két szabályrendszer együttes alkalmazása tartalmilag szükségtelenné teszi további követelmények meghatározását, azaz a Keretegyezmény ratifikációját.

## **2.2. A 197. számú Ajánlás ismertetése**

A Keretegyezmény gyakorlati végrehajtását elősegítő Ajánlás a tagállamok által megvalósítandó *nemzeti munkavédelmi politika és munkavédelmi rendszer* sarokköveként határozza meg a Magyarország által korábban már ratifikált és végrehajtott, a munkavédelemről szóló 155. számú, illetve a munkaügyi felügyeletről szóló 81. számú és a munkaügyi felügyeletről (mezőgazdaság) szóló 129. számú Egyezményeket.

Ezen túlmenően részletes ajánlást ad a tagállamok által megvalósítandó *nemzeti munkavédelmi programok és éves munkavédelmi beszámolók* tekintetében. Magyarország azon országok között van, amelyek rendelkeznek nemzeti munkavédelmi programmal, amely a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet szakembereinek értékelése szerint is példaértékű dokumentum. Ez a Munkavédelem Országos Programja, amelyet 2001 márciusában fogadott el az Országgyűlés, és kielégíti mind a nemzeti stratégiának, mind a nemzeti programnak az új Keretegyezményben leírt követelményeit.

## **3. A munkaviszonyról szóló 198. számú Ajánlás ismertetése**

### **3.1. Az Ajánlás jelentősége**

A munkáltatókkal szemben egyenlőtlen helyzetben lévő munkavállalók védelmét jogszabályok és kollektív megállapodások biztosítják, melyek alapvetően a korábban elfogadott nemzetközi egyezményeken alapulnak. A munka- és pihenőidőre, szabadságra, bérekre, társadalombiztosításra, munkavédelemre, kollektív jogokra, stb. vonatkozó szabályok rendszere adja a polgári jogi jogviszonytól elkülönülő munkaviszony tartalmi elemeit. Az 1990-es évektől – elsősorban a globális gazdasági verseny kényszereire hivatkozva – egyre erőteljesebben érvényesül az a törekvés, hogy a munkavállalókat polgári jogviszony, polgári jogi szerződés alapján foglalkoztassák, megfosztva őket a munkaszerződés alapján járó védelemtől. Az ILO normaalkotó programja keretében először 1997-ben figyelt fel erre a jelenségre a szerződéses munka – magyar fogalmak szerint a munkaerő-kölcsönzés – szabályozásának napirendre tűzésével, de a Konferencia által kidolgozott Egyezmény és Ajánlás tervezete a munkáltatók ellenállása miatt nem került elfogadásra. A munkaviszony kérdése 2003-ban merült fel újra a munkaviszony hatálya napirend keretében, de a munkáltatói oldal ismételt ellenállása következtében – jövőbeli normaalkotásként, egyezmény helyett – egy ajánlás kidolgozásáról döntött a Konferencia. Ezt követően, évtizedes küzdelem eredményeként született meg 2006-ban a munkaviszonyra vonatkozó első nemzetközi szabvány, a 198. számú Ajánlás.

### **3.2. Az Ajánlás ismertetése**

Az Ajánlás célja a munkaviszonyban álló vagy a munkaviszonynak megfelelő jogviszony alapján munkát végző, egyenlőtlen helyzetben levő munkavállalók védelme. Nem definiálja a munkaviszony fogalmát, ezzel lehetőséget ad az eltérő gazdasági fejlettségű és jogrendszerű tagállamok számára, hogy a munkavállalók védelmének „természetét és mértékét” a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat alapján határozzák meg, ugyanakkor meghatározza a

*munkaviszonyban állók védelmére irányuló nemzeti politikák* alapelemeit, és útmutatást ad a *munkaviszony azonosító jegyeinek* meghatározásához.

1.) Az Ajánlás szerint az ilyen *nemzeti politikának az alábbi intézkedéseket kell magában foglalnia:*

- a munkaviszony meglétének megállapítására, a munkaviszonyban állók és az önfoglalkoztatók megkülönböztetésére irányuló tanácsadást;
- a színlelt szerződések elleni küzdelmet;
- a többalanyú szerződésekben a munkaviszonyban állók védelmének biztosítását;
- a munkaviszony fennállását és tartalmát illető viták rendezésére irányuló hatékony eljárások biztosítását;
- különös figyelem fordítását a nőkre és a migráns munkavállalókra.

2.) *A munkaviszony megállapítása alapelveként leszögezi*, hogy fennállását a munkavégzésre és a javadalmazásra vonatkozó tényekre alapozva kell megállapítani, tekintet nélkül bármilyen, ennek ellentmondó szerződésre vagy megállapodásra. E tények egyértelmű megállapításának elősegítésére speciális mutatók – mint pl. az utasítási jog fennállása, a vállalkozás szervezetébe történő integráció, a személyes munkavégzési kötelezettség, a javadalmazás rendszeressége, a pihenőnap és a szabadság elismerése – alkalmazását javasolja.

Az Ajánlás továbbá előírja, hogy a tagállamok megfelelő módszereket alkalmazzanak a munkaviszony fennállásának megállapítására, és a meghatározott jegyek fennállása esetén a munkaviszonyt vélelmezni kell. Szorgalmazza továbbá a munkaviszony eltitkolását ösztönző környezet felszámolását, a kollektív alku és a szociális párbeszéd elősegítését és a megfelelő ellenőrző mechanizmusok működtetését.

### **3.3. A munkaviszony védelmét szolgáló magyar szabályozás**

A munkavállalók védelmét szolgáló garanciális előírások – összhangban a munkajog alapfilozófiájával – a magyar munkajog markáns részét képezik. A Munka Törvénykönyve (Mt.) szabályai törvényi szinten rendezik az Ajánlásban foglaltakat. Például az Mt. 102-104. §-aiban (A munkavégzés szabályai) megfogalmazott előírások törvényi szinten ragadják meg a munkaviszonynak az Ajánlásban megfogalmazott azonosító jegyeit (munkáltató utasítási joga, más számára történő munkavégzés, rendelkezésre állási kötelezettség, stb.).

Hasonlóan, az Ajánlás 9. pontja rendelkezését, miszerint „a munkaviszony fennállásának meghatározását elsősorban a munkavállaló munkavégzésére és az érte kapott javadalmazásra vonatkozó tényekre kell alapozni” az Mt. szintén rendezi (Mt. 75/A. § (2) A szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére ... a tényleges munkavégzés jellegére ... tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani.; Mt. 102. § (4) A munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni.). Míg az Ajánlás csupán a nemzeti politika feladatává teszi a többalanyú szerződésekre vonatkozó megállapodásokra alkalmazható szabványok biztosítását, a munkaerő-kölcsönzést az Mt. szabályozza.

Fontos továbbá megemlíteni, hogy a jogviszony megállapításának gyakorlati problémái (a munkaviszony elhatárolása egyéb jogviszonyoktól) arra késztették a jogalkotót, hogy a 198. számú Ajánlás gondolatmenetéhez hasonló útmutatót adjon ki a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról [7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv], melyben az alkalmazandó jogszabályi rendelkezések, a szerződéstípus megválaszthatóságának általános kérdései, az ellenőrzés során történő hatósági

eljárás mellett részletes elemzés található a munkaviszonyt meghatározó jellemzőkről, külön feltüntetve a munkaviszony elsődleges, illetve másodlagos minősítő jegyeit.

Ezen túlmenően a magyar munkajogi jogalkalmazás is igen fejlett gyakorlattal bír arra vonatkozóan, hogy egy munkavégzésre irányuló jogviszony minősítése során milyen ismérveket kell figyelembe venni.

Magyarország 2004. május 1-jével lett az Európai Unió tagja. A taggá válást egy igen jelentős jogharmonizációs folyamat előzte meg, mely a munkajog területén olyan irányelvek átvételét jelentette, amelyek a munkavállalók számára fokozott garanciákat nyújtanak a gazdaság fejlődésével együtt járó, a foglalkoztatást érintő változásokkal szemben. Ugyanakkor hangsúlyozandó, hogy nem a magyar jogszabályok pusztán kicserélése történt európai uniós normákra, hanem egy ennél jóval összetettebb folyamat részeként a magyar és az európai uniós jogrendszer összehangolása zajlott le, méghozzá annak szem előtt tartásával, hogy a hazai szabályozásban kikristályosodott értékeket mindenképpen meg kell őrizni, illetve a jogrendszerünkben már meglévő, garanciális szabályok módosítására csak akkor kerülhet sor, ha helyettük a közösségi jog messzemenőkéig hatékonyabb, a munkavállalók védelmét szolgáló előírásokat tartalmaz.

Összefoglalva tehát, a Munka Törvénykönyve a nemzetközi minimumstandardnak számító Ajánlás előírásait „felülről” teljesíti.

A 95. ülészeneken elfogadott új ILO-szabványok magyar nyelvű fordítását a beszámoló melléklete tartalmazza.

## **M E L L É K L E T**

**A munkavédelemről szóló 187. számú Keretegyezmény és a  
munkavédelemről szóló 197. számú Ajánlás, valamint a munkaviszonyról  
szóló 198. számú Ajánlás  
magyar nyelvű fordításának szövege**

## **187. számú Keretegyezmény a munkavédelemről**

- A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,  
Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és  
amely 2006. május 31-én kilencvenötödik ülészakára ült össze,
- Felismerve a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések globális jelentőségét,  
valamint ezek csökkentése érdekében további intézkedések megtételének  
szükségességét, és
- Emlékeztetve arra, hogy a munkavállalók foglalkoztatásból eredő betegségek és  
balesetek elleni védelme szerepel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet  
célkitűzései között, ahogy azt Alapokmánya megfogalmazza, és
- Felismerve, hogy a munkabalesetek (beleértve a súlyos munkabaleseteket), foglalkozási  
megbetegedések negatív hatást gyakorolnak a termelékenységre, valamint a  
gazdasági és társadalmi fejlődésre, és
- Felidézve a Philadelphiai Nyilatkozat III. (g) szakaszát, amely úgy rendelkezik, hogy a  
Nemzetközi Munkaügyi Szervezet komoly kötelessége azon programok  
előmozdítása a világ nemzetei között, amelyek a munkavállalók életének,  
egészségének és munkavégző képességének kellő védelmét biztosítják minden  
szakmában, és
- Figyelembe véve a Munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló 1998.  
évi ILO Nyilatkozatot és a Nyilatkozat Követő Eljárását, és
- Felidézve a munkavédelemről szóló 1981. évi (155. sz.) Egyezményt, a  
munkavédelemről szóló 1981. évi (164. sz.) Ajánlást, és a Nemzetközi  
Munkaügyi Szervezetnek a munkavédelem ügyének elősegítésére vonatkozó  
egyéb okmányait, és
- Emlékeztetve arra, hogy a munkavédelem ügyének elősegítése részét képezi a  
Nemzetközi Munkaügyi Szervezet „Tisztességes munkát mindenkinek”  
programjának, és
- Emlékeztetve az ILO munkavédelemre vonatkozó szabványalkotó tevékenységével  
kapcsolatos Következtetésekre – arra a globális stratégiára, amelyet a Nemzetközi  
Munkaügyi Konferencia 91. ülészakán (2003.) különösen annak biztosítására  
fogadtak el, hogy a nemzeti programokban elsőbbséget adjanak a  
munkavédelemnek, és
- Kiemelve a megelőző jellegű nemzeti munkavédelmi kultúrák folyamatos  
előmozdításának fontosságát, és
- Miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a munkavédelemre  
vonatkozóan, 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, 2006. június 15-én elfogadja a következő Egyezményt, amely „A munkavédelemről szóló 2006. évi Keretegyezmény” néven idézhető.

## I. FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK

### 1. cikk

A jelen Egyezmény alkalmazásában:

- (a) a „nemzeti politika” kifejezés a munkavédelemről szóló 1981. évi (155. sz.) Egyezmény 4. cikkében foglalt elveknek megfelelően kialakított, a munkavédelemmel és munkakörnyezettel kapcsolatos nemzeti politikára vonatkozik;
- (b) a „nemzeti munkavédelmi rendszer” vagy „nemzeti rendszer” kifejezés arra az infrastruktúrára vonatkozik, amely a nemzeti munkavédelmi politika és a nemzeti programok megvalósításának fő keretét nyújtja;
- (c) a „nemzeti munkavédelmi program” vagy „nemzeti program” kifejezés minden olyan nemzeti programra vonatkozik, amelyek a munkavédelem fejlesztése céljából megfogalmazott, előre meghatározott időkereten belül végrehajtandó célkitűzéseket, prioritásokat, cselekvési eszközöket és az elért haladás értékelését szolgáló eszközöket tartalmaznak;
- (d) a „megelőző jellegű munkavédelmi nemzeti kultúra” kifejezés olyan kultúrát jelez, amelyben a biztonságos és egészséges munkahelyi környezethez való jogot minden szinten tiszteletben tartják, ahol a kormány, a munkaadók és a munkavállalók, pontosan megfogalmazott jogok, felelősségek és kötelezettségek rendszere révén, aktívan részt vesznek a biztonságos és egészséges munkahelyi környezet kialakításában, és ahol a megelőzés elvének a legnagyobb fokú prioritást biztosítják.

## II. CÉL

### 2. cikk

1. A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése céljából a jelen Egyezményt ratifikáló minden egyes tagállam köteles előmozdítani a munkavédelem folyamatos fejlődését a munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történő konzultáció eredményeképpen kidolgozott nemzeti politika, nemzeti rendszer és nemzeti program útján.

2. Minden egyes tagállam, a munkavédelem nemzeti rendszere és nemzeti programjai révén köteles aktív intézkedéseket tenni a biztonságos és egészséges munkakörnyezet fokozatos megvalósítására, figyelembe véve a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO) a munkavédelem ügyét elősegítő keretintézkedések szempontjából fontos szabályaiban kifejtett elveket.

3. Minden egyes tagállam, a munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel folytatott konzultációt követően, köteles rendszeresen fontolóra venni, hogy milyen intézkedések tehetők az ILO vonatkozó munkavédelmi egyezményeinek ratifikálása érdekében.

### III. NEMZETI POLITIKA

#### 3. cikk

1. A nemzeti politika kialakításával minden egyes tagállam köteles előmozdítani a biztonságos és egészséges munkahelyi környezetet.

2. Minden egyes tagállam, minden szóba jöhető szinten, köteles támogatni és elősegíteni a dolgozók biztonságos és egészséges munkahelyi környezethez való jogát.

3. Nemzeti politikája kialakításakor minden egyes tagállam – a nemzeti feltételeket és gyakorlatot figyelembe véve, valamint a munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel folytatott konzultációt követően – köteles érvényre juttatni az olyan alapelveket, mint a foglalkozási kockázatok vagy veszélyek értékelése; a foglalkozási kockázatok vagy veszélyek forrásuknál történő kiküszöbölése; és az olyan megelőző jellegű munkavédelmi nemzeti kultúra fejlesztése, ami magában foglalja a tájékoztatást, a tanácsadást és a képzést.

### IV. NEMZETI RENDSZER

#### 4. cikk

1. Minden egyes tagállam, a munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel folytatott konzultációkat követően, köteles létrehozni, fenntartani, fokozatosan fejleszteni és rendszeresen felülvizsgálni a munkavédelem nemzeti rendszerét.

2. A munkavédelem nemzeti rendszerének többek között a következőket kell magában foglalnia:

- (a) jogszabályokat, rendeleteket és ahol helyénvaló, kollektív megállapodásokat, továbbá bármilyen egyéb, a munkavédelem szempontjából lényeges instrumentumokat;
- (b) olyan hatóságot/testületet vagy hatóságokat/testületeket, amelyek a munkavédelemért felelősek, és amelyeket a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően jelölnek ki;
- (c) a nemzeti jogszabályok és rendeletek tiszteletben tartását biztosító mechanizmusokat, ideértve az ellenőrzési rendszereket; és
- (d) a vállalkozás szintjén tett, a vezetőség, a munkavállalók és képviselőik közötti együttműködést elősegítő intézkedéseket, melyek a munkahelyi szintű prevenciós intézkedések elengedhetetlen alkotóelemét képezik.

3. A munkavédelem nemzeti rendszerének adott esetben a következőket kell magában foglalnia:

- (a) a munkavédelem kérdéseivel foglalkozó nemzeti tripartit tanácsadó testületet vagy testületeket;

- (b) információs és tanácsadó szolgáltatásokat a munkavédelemről;
- (c) munkavédelmi képzés nyújtását;
- (d) a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelő foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásokat;
- (e) munkavédelmi kutatásokat;
- (f) a munkabalesetekre és foglalkozási betegségekre vonatkozó adatok gyűjtésének és elemzésének mechanizmusát, figyelembe véve a vonatkozó ILO instrumentumokat;
- (g) a munkabalesetek és foglalkozási betegségek terén érdekelt biztosítókkal vagy társadalombiztosítási rendszerekkel folytatott együttműködésre vonatkozó rendelkezéseket; és
- (h) a mikro-, kis- és középvállalkozásoknál és az informális gazdaságban a munkavédelmi feltételek fokozatos fejlesztésére irányuló támogatási eljárásokat.

## V. NEMZETI PROGRAM

### 5. cikk

1. Minden egyes tagállam köteles a munkaadók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történő konzultációt követően kialakítani, végrehajtani, nyomon követni, értékelni és időszakonként felülvizsgálni a munkavédelem nemzeti programját.

2. A nemzeti program:

- (a) támogassa a megelőző jellegű nemzeti munkavédelmi kultúra fejlődését;
- (b) összhangban a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal, a munkával kapcsolatos kockázatok és veszélyek megszüntetése vagy minimálisra csökkentése révén – már amennyire ez a gyakorlatban lehetséges – járuljon hozzá a munkavállalók védelméhez a munkabalesetek, foglalkozási betegségek és halálesetek megelőzése, valamint a munkahelyi biztonság és egészség előmozdítása érdekében;
- (c) kialakítása és felülvizsgálata a nemzeti munkavédelmi feltételek – ideértve a nemzeti munkavédelmi rendszert is – elemzése alapján történjen;
- (d) foglaljon magában célkitűzéseket, célokat és a haladás mutatóit; és
- (e) támogatását, amennyiben az lehetséges, olyan egyéb kiegészítő nemzeti programokkal és tervekkel kell biztosítani, amelyek hozzájárulnak majd a biztonságos és egészséges munkahelyi környezet fokozatos megvalósításához.

3. A nemzeti programot széles körben közzé kell tenni és amennyiben lehetséges, azt a legmagasabb szintű nemzeti hatóságoknak kell jóváhagyniuk és elindítaniuk.

## VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

### 6. cikk

A jelen Egyezmény nem módosít semmilyen nemzetközi munkaügyi Egyezményt vagy Ajánlást.

### 7. cikk

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

### 8. 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.

### 9. cikk

1. A jelen Egyezményt ratifikáló tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával egy 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.

2. Az a tagállam, amely a jelen Egyezményt ratifikálta, és amely az előző bekezdésben említett tízéves időszak lejártá utáni egy éven belül nem él a jelen cikkben biztosított felmondási jogával, újabb tízéves időszakra kötelezettségben marad. Ezt követően minden tíz év elteltével mondhatja fel a jelen Egyezményt a jelen cikkben előírt feltételek szerint.

### 10. 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 figyelmét az Egyezmény hatálybalépésének időpontjára is.

### 11. 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.

#### 12. 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.

#### 13. cikk

1. Ha a Konferencia a jelen Egyezményt részben vagy egészben módosító új Egyezményt fogad el, akkor az új Egyezmény eltérő rendelkezése hiányában

- (a) az új módosító Egyezmény valamely tagállam által történő ratifikálása, tekintet nélkül a fenti 9. 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 hatálybalépésekor 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.

#### 14. cikk

A jelen Egyezmény szövegének angol és francia változata egyaránt hiteles.

## **197. számú Ajánlás a munkavédelemről**

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 2006. május 31-én kilencvenötödik ülészakára ült össze,

Miután úgy határozott, hogy bizonyos javaslatokat fogad el a munkavédelemre vonatkozólag, amely kérdés az ülészak napirendjének negyedik pontjaként szerepelt, és

Miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat a munkavédelemről szóló 2006. évi Keretegyezményt (a továbbiakban: Egyezmény) kiegészítő Ajánlás formájában adja közre;

a mai napon, 2006. június 15-én elfogadja a következő Ajánlást, amely „A munkavédelemről szóló 2006. évi Ajánlás” néven idézhető.

### I. NEMZETI POLITIKA

1. Az Egyezmény 3. cikkében megfogalmazott nemzeti politikának figyelembe kell vennie a munkavédelemről szóló 1981. évi (155. sz.) Egyezmény II. részét, valamint a munkavállalóknak, munkaadóknak és kormányoknak az említett Egyezményben meghatározott vonatkozó jogait, kötelelességeit és felelősségeit.

### II. NEMZETI RENDSZER

2. Az Egyezmény 1. cikkének (b) pontjában meghatározott nemzeti munkavédelmi rendszer létrehozása, fenntartása, fokozatos fejlesztése és rendszeres felülvizsgálata során a tagállamok:

- (a) figyelembe kell, hogy vegyék a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO) a munkavédelem ügyét elősegítő keretintézkedésekre vonatkozó, a jelen Ajánlás mellékletében felsorolt instrumentumait, különösen a munkavédelemről szóló 1981. évi (155. sz.) Egyezményt, a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1947. évi (81. sz.) Egyezményt és a munkaügyi ellenőrzésről (mezőgazdaság) szóló 1969. évi (129. sz.) Egyezményt; és
- (b) az Egyezmény 4. cikkének (1) bekezdésében meghatározott konzultációkat kiterjeszthetik egyéb érdekelt felekre is.

3. A munkabalesetek, foglalkozási betegségek és halálesetek megelőzése céljából, a nemzeti rendszernek megfelelő intézkedéseket kell biztosítani valamennyi munkavállaló, különösen a kiemelt kockázatú ágazatokban dolgozók és a veszélyeztetett csoportok, úgymint

az informális gazdaságban dolgozók, valamint a migráns és a fiatal munkavállalók védelme érdekében.

4. A tagállamoknak intézkedéseket kell tenniük mindkét nemzeti munkavállalók biztonságának és egészségének védelme érdekében, ideértve a reprodukív egészséget is.

5. Az Egyezmény 1. cikkének (d) pontjában meghatározott megelőző jellegű nemzeti munkavédelmi kultúra előmozdítása során a tagállamoknak törekedniük kell a következőkre:

- (a) a munkavédelemmel kapcsolatos tudatosság növelésére a munkahelyeken és a nyilvánosság szintjén nemzeti kampányok révén, adott esetben munkahelyi és nemzetközi kezdeményezésekkel összekapcsolva;
- (b) a munkavédelemmel összefüggő oktatási és képzési szolgáltatásokkal kapcsolatos eljárások előmozdítására, különösen a vezetők, a munkabiztonsági szaktevékenységet ellátók, a munkavállalók és képviselőik, továbbá a munkavédelemért felelős kormánytisztviselők körében;
- (c) az oktatási és szakmai képzési programokban munkavédelmi fogalmak, adott esetben kompetenciák bevezetésére;
- (d) a munkavédelmet érintő statisztikák és adatok cseréjének megkönnyítésére az érintett hatóságok, munkaadók, munkavállalók és képviselőik között;
- (e) információ és tanácsadás nyújtására a munkaadók és a munkavállalók és ezek szervezetei számára, valamint a közöttük folyó együttműködés előmozdítására vagy megkönnyítésére azzal a szándékkal, hogy a munkával összefüggő kockázatokat – amennyire ez a gyakorlatban lehetséges – megszüntessék vagy minimálisra csökkentsék;
- (f) munkahelyi szinten munkavédelmi politikák és közös munkavédelmi bizottságok létrehozásának és a munkavállalók munkavédelmi képviselőik kijelölésének elősegítésére, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően; és
- (g) a mikro-, kis- és középvállalkozásokkal, valamint a munkaerő-kölcsönzésben részt vevő közvetítőkkel kapcsolatos problémák figyelembevételére a munkavédelmi politikák és rendelkezések végrehajtása során, összhangban a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal.

6. A tagállamok a munkavédelem kérdésében törekedjenek a vezetési rendszerszemlélet támogatására, hasonlóan a *Munkavédelem irányítási rendszereiről szóló útmutatóban* felvázolt módszerhez (ILO-OSH, 2001).

### III. NEMZETI PROGRAM

7. Az Egyezmény 1. cikkének (c) pontjában meghatározott nemzeti munkavédelmi programnak a kockázatok értékelésének és kezelésének elvein kell alapulnia, különösen a munkahelyi szinten.

8. A nemzeti programnak meg kell neveznie azokat a cselekvési prioritásokat, amelyeket rendszeresen felül kell vizsgálni és naprakésszé kell tenni.

9. A nemzeti program kialakítása és felülvizsgálása során a tagállamok egyéb érdekelt felekre is kiterjeszthetik az Egyezmény 5. cikkének (1) bekezdésében meghatározott konzultációkat.

10. Az Egyezmény 5. cikke rendelkezéseinek érvényre juttatása céljából a nemzeti programnak aktívan támogatnia kell a munkahelyi megelőzési intézkedéseket, valamint azokat a tevékenységeket, amelyekben a munkaadók, a munkavállalók és ezek képviselői is részt vesznek.

11. A munkavédelem nemzeti programját adott esetben össze kell hangolni egyéb nemzeti programokkal és tervekkel, például a közegészségügyi és gazdaságfejlesztési programokkal.

12. A nemzeti program kialakítása és felülvizsgálása során a tagállamoknak figyelembe kell venniük a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO) a munkavédelem ügyét elősegítő keretintézkedésekre vonatkozó, a jelen Ajánlás mellékletében felsorolt instrumentumait, az általuk ratifikált Egyezményekben vállalt kötelezettségeik sérelme nélkül.

#### IV. NEMZETI BESZÁMOLÓ

13. A tagállamok készítsék el és rendszeresen tegyék naprakésszé nemzeti beszámolójukat, amely összefoglalja a munkavédelem terén fennálló helyzetet és az egészséges és biztonságos munkahelyi környezet megvalósítása felé megtett haladást. A nemzeti program kialakítása és felülvizsgálata a beszámolón alapuljon.

14. (1) A munkavédelem nemzeti beszámolója lehetőség szerint a következő elemekre vonatkozó információkat foglalja magába:

- (a) jogszabályok és rendeletek, adott esetben kollektív megállapodások és bármilyen egyéb, a munkavédelemre vonatkozó okmányok;
- (b) a munkavédelemért felelős hatóság/testület vagy hatóságok/testületek, amelyeket a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően jelöltek ki;
- (c) a nemzeti jogszabályok és rendeletek tiszteletben tartását biztosító eljárások, ideértve az ellenőrzési rendszereket;
- (d) intézkedések a vállalkozás szintjén történő együttműködés előmozdítására a vezetőség, a munkavállalók és képviselőik között, a munkahelyi szintű prevenciós intézkedések elengedhetetlen alkotóelemeiként;
- (e) a munkavédelem kérdéseivel foglalkozó tripartit nemzeti tanácsadó testület vagy testületek;
- (f) információs és tanácsadó szolgáltatások a munkavédelemről;
- (g) munkavédelmi képzés nyújtása;



- (h) foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően;
- (i) munkavédelmi kutatások;
- (j) a munkabalesetekre és foglalkozási betegségekre vonatkozó adatok és az okok gyűjtésének és elemzésének mechanizmusa, figyelembe véve a vonatkozó ILO instrumentumokat;
- (k) a munkabalesetek és foglalkozási betegségek területén érdekelt biztosítókkal vagy társadalombiztosítási rendszerekkel folytatott együttműködésre vonatkozó rendelkezések; és
- (l) a mikro-, kis- és középvállalkozásoknál és az informális gazdaságban a munkavédelmi feltételek fokozatos javítására irányuló támogatási mechanizmusok.

(2) Ezen túlmenően, ahol helyénvaló, a munkavédelem nemzeti beszámolójának adott esetben tartalmaznia kell a következő elemekre vonatkozó információkat:

- (a) koordinációs és együttműködési eljárások nemzeti és vállalkezési szinten, ideértve a nemzeti program felülvizsgálatára vonatkozó eljárásokat;
- (b) a munkavédelemre vonatkozó szabványok, szabályzatok és útmutatók;
- (c) oktatási és tudatosságnövelő intézkedések, ideértve a elősegítő kezdeményezéseket;
- (d) olyan szakosított műszaki, egészségügyi és tudományos intézetek, amelyek kapcsolatban állnak a munkavédelem különféle szempontjaival, ideértve a munkavédelem kérdéseivel foglalkozó kutatóintézeteket és laboratóriumokat;
- (e) a munkavédelmi hatóság személyi feltételei;
- (f) munkabalesetek és foglalkozási betegségek statisztikái;
- (g) a munkaadók és munkavállalók szervezeteinek munkavédelemre vonatkozó politikái és programjai;
- (h) a munkavédelemmel kapcsolatos rendszeres vagy folyamatos tevékenységek, ideértve a nemzetközi együttműködést;
- (i) a munkavédelmet érintő pénzügyi és költségvetési források; és
- (j) a rendelkezésre álló demográfiai, iskolázottsági, gazdasági és foglalkoztatási adatok, valamint bármilyen egyéb vonatkozó információ.

## V. NEMZETKÖZI EGYÜTTMŰKÖDÉS ÉS INFORMÁCIÓCSERE

### 15. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet:

- (a) segítse elő a nemzetközi szakmai együttműködést a munkavédelem terén az országok, különösen a fejlődő országok következő célokból történő támogatása érdekében:

- (i) a megelőző jellegű nemzeti munkavédelmi kultúra létrehozására és fenntartására való képességük megerősítése;
  - (ii) a munkavédelem terén a vezetői rendszerszemlélet előmozdítása; és
  - (iii) a jelen Ajánlás mellékletében felsorolt, a munkavédelem ügyét elősegítő keretintézkedésekre vonatkozó instrumentumok végrehajtásának, Egyezmények esetében ratifikációjának elősegítése;
- (b) segítse elő az Egyezmény 1. cikkének (a) pontja szerinti a nemzeti politikákra, valamint a nemzeti munkavédelmi rendszerekre és programokra vonatkozó információk cseréjét, ideértve a jó gyakorlatokra és az innovatív megoldásokra, illetve az új és újonnan felmerülő munkahelyi veszélyek és kockázatok azonosítására vonatkozó információcserét; és
- (c) szolgáltasson információkat a biztonságos és egészséges munkahelyi környezet megvalósítása terén elért haladásra vonatkozóan.

## VI. A MELLÉKLET FRISSÍTÉSE

16. A jelen Ajánlást a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsának kell felülvizsgálnia és naprakészé tennie. Ezt követően az ily módon módosított mellékletet az Igazgató Tanácsnak kell elfogadnia, és az a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tagállamainak erről történő értesítését követően az előző melléklet helyébe lép.

## MELLÉKLET

### A NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI SZERVEZET INSTRUMENTUMAI A MUNKAVÉDELEM ÜGYÉT ELŐSEGÍTŐ KERETINTÉZKEDÉSEKRE VONATKOZÓAN

#### I. EGYEZMÉNYEK

81. sz. Egyezmény	a munkaügyi ellenőrzésről, 1947
115. sz. Egyezmény	a sugárzás elleni védelemről, 1960
120. sz. Egyezmény	a higiéniairól (kereskedelem és irodák), 1964
121. sz. Egyezmény	az üzemi balesetek esetén járó ellátásokról, 1964
129. sz. Egyezmény	a munkaügyi ellenőrzésről (mezőgazdaság), 1969
139. sz. Egyezmény	a foglalkozási eredetű rákról, 1974
148. sz. Egyezmény	a munkakörnyezetről (légszennyezés, zaj és rezgés), 1977
152. sz. Egyezmény	a munkavédelemről (kikötői rakodómunka), 1979
155. sz. Egyezmény	a munkavédelemről, 1981
161. sz. Egyezmény	a foglalkozás-egészségügyi szolgálatokról, 1985
162. sz. Egyezmény	az azbeszt használatánál fennálló biztonságról, 1986
167. sz. Egyezmény	a munkavédelemről (építőipar), 1988
170. sz. Egyezmény	a vegyi anyagokról, 1990
174. sz. Egyezmény	az ipari katasztrófák megelőzéséről, 1993
176. sz. Egyezmény	a bányászat munkavédelméről, 1995
184. sz. Egyezmény	a mezőgazdaság munkavédelméről, 2001
1995. évi Jegyzőkönyv	a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1947. évi 81. sz. Egyezményhez
2002. évi Jegyzőkönyv	a munkavédelemről szóló 1981. évi 155. sz. Egyezményhez

## II. AJÁNLÁSOK

81. sz. Ajánlás a munkaügyi ellenőrzésről, 1947
82. sz. Ajánlás a munkaügyi felügyeletről (bányászat és szállítmányozás), 1947
97. sz. Ajánlás a munkavállalók egészségvédelméről, 1953
102. sz. Ajánlás a jóléti létesítményekről, 1956
114. sz. Ajánlás a sugárzás elleni védelemről, 1960
115. sz. Ajánlás a dolgozók lakáskörülményeiről, 1961
120. sz. Ajánlás a higiéniairól a kereskedelemben és az irodában, 1964
121. sz. Ajánlás az üzemi balesetek esetén járó ellátásokról, 1964
133. sz. Ajánlás a munkaügyi ellenőrzésről (mezőgazdaság), 1969
147. sz. Ajánlás a foglalkozási eredetű rákról, 1974
156. sz. Ajánlás a munkakörnyezetről (légszennyezés, zaj és rezgés), 1977
160. sz. Ajánlás a munkavédelemről (kikötői rakodómunka), 1979
164. sz. Ajánlás a munkavédelemről, 1981
171. sz. Ajánlás a foglalkozás-egészségügyi szolgálatokról, 1985
172. sz. Ajánlás az azbeszt használatánál fennálló biztonságról, 1986
175. sz. Ajánlás a munkavédelemről (építőipar), 1988
177. sz. Ajánlás a vegyi anyagokról, 1990
181. sz. Ajánlás az ipari katasztrófák megelőzéséről, 1993
183. sz. Ajánlás a bányászat munkavédelméről, 1995
192. sz. Ajánlás a mezőgazdaság munkavédelméről, 2001
194. sz. Ajánlás a foglalkozási betegségek jegyzékéről és a foglalkozási betegségek és üzemi balesetek nyilvántartásáról és bejelentéséről

## **198. számú Ajánlás** **a munkaviszonyról**

- A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,  
Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 2006. május 31-én megtartotta kilencvenötödik ülését, és
- Figyelembe véve, hogy létezik nemzeti jogszabályok és rendeletek, valamint a kollektív megállapodások által kínált védelem, ami a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaviszony meglétéhez kapcsolódik, és
- Figyelembe véve, hogy a jogszabályoknak és rendeleteknek, valamint értelmezésüknek összeegyeztethetőknek kell lenniük a tisztességes munkára vonatkozó célkitűzésekkel, és
- Figyelembe véve, hogy a foglalkoztatási és munkaügyi jogszabályok többek között arra törekednek, hogy megoldást kínáljanak a munkaviszonyban lévő felek között kialakuló egyenlőtlen alkupozícióra, és
- Figyelembe véve, hogy a munkavállalók védelme a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet megbízatásának lényege, és az összhangban van az ILO 1998. évi, a munka világára vonatkozó alapelvekről és alapvető jogokról szóló Nyilatkozatában és a Tisztességes Munka Programjában felsorolt alapelvekkel, és
- Figyelembe véve azon tény megállapításának nehézségeit, hogy vajon fennáll-e a munkaviszony az olyan helyzetekben, ahol az érintett feleket megillető jogok és kötelezettségeik nem egyértelműek, ahol megpróbálják a munkaviszonyt eltitkolni, vagy ahol a jogi szabályozás kereteiben, azok értelmezésében vagy alkalmazásában hiányosságok vagy korlátok vannak jelen, és
- Megállapítva, hogy léteznek olyan helyzetek, amelyekben a szerződéses megállapodásoknak az lehet a hatása, hogy megfosztja a munkavállalókat az őket megillető védelemtől, és
- Felismerve a tagállamok részére nyújtandó nemzetközi útmutatás szerepét a nemzeti jogszabályokon és gyakorlaton keresztül megvalósuló védelem elérése érdekében, és azt, hogy ennek az útmutatásnak az idő előrehaladtával meg kell őriznie a jelentőségét, és
- Felismerve továbbá, hogy ennek a védelemnek elérhetőnek kell lennie minden munkavállaló, de különösen a kiszolgáltatott munkavállalók számára, és olyan törvényekre kell épülnie, amelyek hatékonyak, hathatósak és minden kérdésre kiterjedők, gyors eredményeket hoznak, ösztönzik az önkéntes jogkövetést, és
- Felismerve, hogy a nemzeti politikának a szociális partnerekkel folytatott konzultáció eredményeképpen kell létrejönnie, és hogy ez a politika útmutatóul kell, hogy szolgáljon az érintett felek számára a munkahelyeken, és
- Felismerve, hogy a nemzeti politikának elő kell mozdítania a gazdasági növekedést, a munkahelyteremtést és a tisztességes munkát, és
- Figyelembe véve, hogy a globalizált gazdaság megnövelte a munkavállalók mobilitását, akiknek szükségük van a védelemre, legalább a nemzet által biztosított védelemnek a jogválasztással történő kijátszása ellen, és

Megállapítva, hogy a nemzetközi szolgáltatások nyújtása keretében fontos annak meghatározása, hogy ki tekinthető munkavállalónak egy munkaviszonyban, milyen jogai vannak a munkavállalónak és hogy ki a munkáltató, és

Figyelembe véve, hogy a viszony fennállása megállapításának nehézségei jelentős problémákat okozhatnak az érintett munkavállalók, közösségeik és a társadalom egésze számára, és

Figyelembe véve, hogy – a tisztességes verseny és a munkavállalók munkaviszonyon belüli hathatós védelme biztosításának céljából – a munkaviszony fennállása megállapításának bizonytalanságára a nemzeti jogszabályoknak vagy gyakorlatnak megfelelő megoldást kell találni, és

Figyelembe véve valamennyi vonatkozó nemzetközi munkaügyi szabványt, különösképpen azokat, amelyek a nők sajátos helyzetével, valamint a munkaviszony hatókörével foglalkoznak, és

Miután határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a munkaviszonyra vonatkozóan, amely kérdés az ülés napirendjének ötödik pontjaként szerepelt, és

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

a mai napon, 2006. június 15-én elfogadja a következő Ajánlást, amely „A munkaviszonyról szóló 2006. évi Ajánlás” néven idézhető.

## I. A MUNKAVISZONYBAN ÁLLÓ MUNKAVÁLLALÓK VÉDELME IRÁNYULÓ NEMZETI POLITIKA

1. A tagállamoknak a vonatkozó jogszabályok és rendeletek hatályának kellő időközönként történő felülvizsgálatát, és ha szükséges, világosabbá tételét és felülvizsgálatát célzó nemzeti politikát kell kialakítaniuk és alkalmazniuk azon munkavállalók hathatós védelmének garantálása érdekében, akik munkaviszony keretében munkát végeznek.

2. A munkaviszonyban álló munkavállalók védelmének természetét és mértékét a nemzeti jogszabályok vagy gyakorlat, vagy mindkettő alapján kell meghatározni, a vonatkozó nemzetközi munkaügyi szabványok figyelembevételével. E jogszabályoknak vagy gyakorlatnak – ideértve azokat az elemeket, amelyek a végrehajtás hatályához, érvényesülési területéhez és felelősségéhez hozzá tartoznak – egyértelműnek és megfelelőnek kell lenniük annak érdekében, hogy hathatós védelmet biztosítsanak a munkaviszonyban álló munkavállalók számára.

3. A nemzeti politikát a nemzeti jogszabályokkal vagy gyakorlattal összhangban kell kialakítani és végrehajtani, a munkáltatók és a munkavállalók legreprezentatívabb szervezeteivel konzultációt folytatva.

4. A nemzeti politikának legalább az alábbi intézkedéseket kell magában foglalnia:

- (a) útmutatás, tanácsadás nyújtása az érintett felek, különösen a munkáltatók és munkavállalók részére arra vonatkozóan, hogy miként lehet a munkaviszony létezését eredményesen megállapítani, és miként lehet különbséget tenni a munkaviszonyban álló és az önfoglalkoztató munkavállalók között;
- (b) küzdelem a színlelt munkaviszony ellen, például az egyéb, olyan jogviszonyokkal összefüggésben, amelyek a szerződéses megállapodások más – a valódi jogállást

eltitkoló – formáit foglalhatják magukban, megállapítva, hogy színlelt munkaviszony akkor jön létre, amikor a munkáltató az egyént nem mint munkavállalót kezeli, oly módon, ami lehetővé teszi az illető valódi, munkavállalói jogállásának elrejtését, és hogy kialakulhatnak olyan helyzetek, ahol a szerződéses megállapodások hatásaként megfosztják a munkavállalókat az őket megillető védelemtől;

- (c) biztosítani a szerződéses megállapodások valamennyi formájára alkalmazható szabványokat – ideértve a többalanyú szerződéseket –, annak érdekében, hogy a munkaviszonyban álló munkavállalók az őket megillető védelemben részesüljenek;
- (d) biztosítani, hogy a szerződéses megállapodások valamennyi formájára alkalmazható szabványokból kitűnjön, hogy ki a felelős a bennük foglalt védelemért;
- (e) hathatós hozzáférést nyújtani az érdekeltnek, különösen a munkáltatók és a munkavállalók számára a helyénvaló, gyors, megfizethető, tisztességes és hatékony eljárásokhoz és mechanizmusokhoz a munkaviszony fennállását és feltételeit érintő viták rendezése érdekében;
- (f) biztosítani a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok és rendeletek betartását és hatékony alkalmazását; és
- (g) biztosítani az elégséges és a kívánalmaknak megfelelő képzést a vonatkozó nemzetközi munkaügyi szabványok, az összehasonlító- és esetjog terén, a bírói kar, a választott bírúk, mediátorok, a munkaügyi felügyelők és egyéb, a viták rendezéséért, a nemzeti foglalkoztatási jogszabályok és szabványok betartásáért felelős személyek számára.

5. A tagállamoknak a nemzeti politikában különös figyelmet kell fordítaniuk a hathatós védelem biztosítására azon munkavállalók részére, akiket a bizonytalanság a leginkább érint a munkaviszony fennállását illetően, ideértve a női munkavállalókat, valamint a legkiszolgáltatottabb munkavállalókat, a fiatal munkavállalókat, az idősebb munkavállalókat, az informális gazdaságban dolgozó és a migráns munkavállalókat, valamint a fogyatékossgal élő munkavállalókat.

6. A tagállamoknak:

- (a) a nemzeti politikában különös figyelmet kell fordítaniuk a nemek egyenlőségének kérdéseire abban az értelemben, hogy a női munkavállalók túlsúlyban vannak bizonyos foglalkozásokban és olyan ágazatokban, ahol nagy arányban fordul elő a színlelt munkaviszony vagy ahol hiányzik a munkaviszonynak az egyértelműsége; és
- (b) a nemek egyenlőségét és a vonatkozó jogszabályok és megállapodások hatékonyabb betartását illetően egyértelmű nemzeti szintű politikákkal kell rendelkezniük annak érdekében, hogy a nemek egyenlőségének kérdését eredményesen kezelhessék.

7. A munkavállalók országok közötti mozgásának összefüggésében:

- (a) a nemzeti politika alakítása során a tagállamnak – a munkáltatók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történő konzultációt követően – joghatóságán belül, és adott esetben más tagállamokkal együttműködve, fontolóra kell vennie intézkedések elfogadását azon migráns munkavállalók hathatós védelmének biztosítása és a velük szembeni visszaéléseknek a tagállam területén történő megelőzése érdekében, akiket hátrányosan érinthet a bizonytalanság a munkaviszony fennállását illetően;
- (b) ahol az egyik országban munkavállalókat toboroznak egy másik országban végzendő munkára, az érintett tagállamok mérlegelhetik kétoldalú megállapodások megkötését, hogy megelőzzék az olyan visszaéléseket és törvénysértő gyakorlatokat, amelyeknek a

célja, hogy megkerüljék a munkavállalók védelmét szolgáló, meglévő intézkedéseket egy adott munkaviszonnyal összefüggésben.

8. A munkaviszonyban álló munkavállalók védelmét célzó nemzeti politikának nem szabad ütköznie a valódi polgári jogi és kereskedelmi viszonyokkal, ám ugyanakkor biztosítani kell, hogy a munkaviszonyban állók az őket megillető védelemben részesüljenek.

## II. A MUNKAVISZONY FENNÁLLÁSÁNAK MEGHATÁROZÁSA

9. A munkaviszonyban álló munkavállalók védelmét célzó nemzeti politika alkalmazásában, az ilyen viszony fennállásának meghatározását elsősorban a munkavállaló munkavégzésére és az érte kapott javadalmazásra vonatkozó tényekre kell alapozni, tekintet nélkül arra, hogy e viszonyt miképpen minősíti valamilyen annak ellentmondó egyezség – szerződéses vagy egyéb megállapodás –, amelyben a felek esetleg megállapodtak.

10. A munkaviszony fennállásának meghatározását illetően a tagállamoknak a munkavállalók és a munkáltatók számára iránymutatásként egyértelmű módszereket kell szorgalmazniuk.

11. A munkaviszony fennállása meghatározásának elősegítése céljából, a tagállamoknak a jelen Ajánlásban említett nemzeti politika keretében mérlegelniük kell a következő lehetőségeket:

- (a) az eszközök széles körének lehetővé tétele a munkaviszony fennállásának meghatározására;
- (b) annak vélelmezését, hogy amennyiben egy vagy több releváns mutató teljesül, akkor a munkaviszony fennáll; és
- (c) annak eldöntése – a munkáltatók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel folytatott előzetes konzultációt követően –, hogy a bizonyos jellemző tulajdonságokkal rendelkező munkavállalókat, általában vagy egy konkrét ágazatban foglalkoztatottaknak vagy önfoglalkoztatóknak kell-e tekinteni.

12. A jelen Ajánlásban említett nemzeti politika alkalmazásában a tagállamok fontolóra vehetik a munkaviszony fennállása meghatározásának ismérveként alkalmazott feltételek egyértelmű meghatározását, mint például az alárendeltség vagy a függő viszony.

13. A tagállamoknak mérlegelniük kell annak lehetőségét, hogy jogszabályaikban és rendeleteikben vagy egyéb módon speciális mutatókat jelölnek meg a munkaviszony fennállásának megállapítására. E mutatók magukban foglalhatják:

- (a) azt a tényt, hogy: a munkát egy másik fél utasításainak megfelelően és ellenőrzése alatt hajtják végre; a munka feltételezi a munkavállalónak a vállalkozás szervezetébe történő integrálását; a munkát kizárólag vagy jellemzően egy másik személy javára hajtják végre; azt a munkavállalónak személyesen kell végeznie; azt egy a munka elvégzését kérő fél által megjelölt vagy egyetértésével meghatározott bizonyos munkaidő alatt vagy egy konkrét munkahelyen kell végezni; a munka egy adott ideig tart és egyfajta folytonosság jellemzi; megköveteli a munkavállaló rendelkezésre állását; vagy azt a tényt, hogy annak során az eszközöket, anyagokat és gépeket a munka elvégzését kérő fél biztosítja;
- (b) rendszeres javadalmazás fizetését a munkavállaló részére; az a tény, hogy ez a javadalmazás a munkavállaló kizárólagos vagy legfőbb bevételi forrását képezi;



természetbeni juttatások, úgymint ételmeztetés, szállás vagy közlekedés biztosítását; jogosultságok elismerése, úgymint heti pihenőnap és éves szabadság; azt, hogy a munka elvégzését kérő fél díjazást ad a munkavállaló által a munka elvégzése érdekében vállalt utazásért; vagy a munkavállaló pénzügyi kockázatának hiánya.

14. A munkaviszony fennállására és feltételeire vonatkozó viták rendezésére munkaügyi vagy egyéb döntőbíróóságokhoz vagy választott bíróságokhoz kell fordulni, amelyekhez a munkavállalók és a munkáltatók a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban hathatós hozzáféréssel rendelkeznek.

15. Az illetékes hatóságnak intézkedéseket kell elfogadnia azzal a szándékkal, hogy biztosítsa a munkaviszonyt szabályozó jogszabályok és rendeletek tiszteletben tartását és végrehajtását a jelen Ajánlásban figyelembe vett különféle szempontok tekintetében, például a munkaügyi felügyelői szolgálatok és azoknak a szociális biztonsági apparátussal és az adóhatóságokkal történő együttműködése révén.

16. A munkaviszony tekintetében a nemzeti munkaügyi apparátusoknak és ezek társszolgálatainak gondoskodniuk kell végrehajtási programjaik és folyamataik rendszeres ellenőrzéséről. Külön figyelmet kell szentelni azoknak a foglalkozásoknak és ágazatoknak, amelyekben magas a női munkavállalók aránya.

17. A tagállamoknak a jelen Ajánlásban említett nemzeti politika részeként hathatós intézkedéseket kell kidolgozniuk, amelyek célja a munkaviszony eltávolítását ösztönző tényezők megszüntetése.

18. A nemzeti politika részeként a tagállamoknak elő kell mozdítaniuk a kollektív alku és a társadalmi párbeszéd intézményeit, többek között annak eszközeként, hogy nemzeti szintű megoldásokat találjanak a munkaviszony területének kérdéseire vonatkozóan.

### III. ELLENŐRZÉS ÉS VÉGREHAJTÁS

19. A tagállamoknak megfelelő mechanizmusokat kell létrehozniuk vagy egy meglévőt hasznosítaniuk, a munkaerőpiac és a munkaszervezés fejleményeinek ellenőrzésére, valamint a munkaviszonnyal kapcsolatos intézkedéseknek a nemzeti politika keretében történő elfogadásáról és végrehajtásáról szóló útmutatásra.

20. A munkáltatók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteinek képvisellettal kell rendelkezniük, egyenlő félként, a munkaerőpiac és a munkaszervezés fejleményeinek ellenőrzésében. Ezen túlmenően, amilyen gyakran ez szükséges és hasznos, e mechanizmus keretében szakértői jelentések vagy műszaki tanulmányok alapján, ezen szervezetekkel konzultálni kell.

21. A tagállamoknak a lehetőségekhez mérten információkat és statisztikai adatokat kell gyűjteniük, valamint kutatásokat kell folytatniuk a munka formái és szerkezete változásának tekintetében, nemzeti és ágazati szinten, a férfiak és nők megoszlását és egyéb lényeges tényezőket figyelembe véve.

22. A tagállamoknak meghatározott nemzeti eljárásokat kell létrehozniuk annak biztosítása érdekében, hogy a munkaviszony a nemzetközi szolgáltatások nyújtása keretében eredményesen azonosítható legyen. E kérdéskörben mérlegelni kell szisztematikus kapcsolattartás és információcsere kialakítását más országokkal.

#### IV. ZÁRÓBEKEZDÉS

23. Jelen Ajánlás nem módosítja a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi 188. számú Ajánlást, valamint a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi 181. számú Egyezményt.