

A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA

T/12491. számú

törvényjavaslat

a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája

85. ülészakán elfogadott,

a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181. számú Egyezmény kihirdetéséről

Előadó: Csizmár Gábor

**foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi
miniszter**

Budapest 2004. november

2004. évitörvény

**A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája
85. ülészakán elfogadott,
a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181. számú Egyezmény kihirdetéséről**

1. §

Az Országgyűlés a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája által elfogadott, a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181. számú Egyezményt e törvénnyel kihirdeti.

(A Magyar Köztársaság megerősítő okiratának letétbe helyezése a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatójánál 2003. szeptember 19-én megtörtént. Az Egyezmény a Magyar Köztársaság vonatkozásában 2004. szeptember 19-én lépett hatályba.)

2. §

Az Egyezmény eredeti angol nyelvű szövege és annak hivatalos magyar nyelvű fordítása a következő:

**"Convention 181
Private Employment Agencies Convention, 1997**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-fifth Session on 3 June 1997, and

Noting the provisions of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and

Being aware of the importance of flexibility in the functioning of labour markets, and

Recalling that the International Labour Conference at its 81st Session, 1994, held the view that the ILO should proceed to revise the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and

Considering the very different environment in which private employment agencies operate, when compared to the conditions prevailing when the above-mentioned Convention was adopted, and

Recognizing the role which private employment agencies may play in a well-functioning labour market, and

Recalling the need to protect workers against abuses, and

Recognizing the need to guarantee the right to freedom of association and to promote collective bargaining and social dialogue as necessary components of a well-functioning industrial relations system, and

Noting the provisions of the Employment Service Convention, 1948, and

Recalling the provisions of the Forced Labour Convention, 1930, the Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, the Employment Policy Convention, 1964, the Minimum Age Convention, 1973, the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988, and the provisions relating to recruitment and placement in the Migration for Employment Convention (Revised), 1949, and the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts, this nineteenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-seven, the following Convention, which may be cited as the Private Employment Agencies Convention, 1997.

Article 1

1. For the purpose of this Convention the term private employment agency means any natural or legal person, independent of the public authorities, which provides one or more of the following labour market services:

(a) services for matching offers of and applications for employment, without the private employment agency becoming a party to the employment relationships which may arise therefrom;

(b) services consisting of employing workers with a view to making them available to a third party, who may be a natural or legal person (referred to below as a "user enterprise") which assigns their tasks and supervises the execution of these tasks;

(c) other services relating to jobseeking, determined by the competent authority after consulting the most representative employers and workers organizations, such as the provision of information, that do not set out to match specific offers of and applications for employment.

2. For the purpose of this Convention, the term "workers" includes jobseekers.

3. For the purpose of this Convention, the term processing of personal data of workers means the collection, storage, combination, communication or any other use of information related to an identified or identifiable worker.

Article 2

1. This Convention applies to all private employment agencies.
2. This Convention applies to all categories of workers and all branches of economic activity. It does not apply to the recruitment and placement of seafarers.
3. One purpose of this Convention is to allow the operation of private employment agencies as well as the protection of the workers using their services, within the framework of its provisions.
4. After consulting the most representative organizations of employers and workers concerned, a Member may:
 - (a) prohibit, under specific circumstances, private employment agencies from operating in respect of certain categories of workers or branches of economic activity in the provision of one or more of the services referred to in Article 1, paragraph 1;
 - (b) exclude, under specific circumstances, workers in certain branches of economic activity, or parts thereof, from the scope of the Convention or from certain of its provisions, provided that adequate protection is otherwise assured for the workers concerned.
5. A Member which ratifies this Convention shall specify, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, any prohibition or exclusion of which it avails itself under paragraph 4 above, and give the reasons therefor.

Article 3

1. The legal status of private employment agencies shall be determined in accordance with national law and practice, and after consulting the most representative organizations of employers and workers.
2. A Member shall determine the conditions governing the operation of private employment agencies in accordance with a system of licensing or certification, except where they are otherwise regulated or determined by appropriate national law and practice.

Article 4

Measures shall be taken to ensure that the workers recruited by private employment agencies providing the services referred to in Article 1 are not denied the right to freedom of association and the right to bargain collectively.

Article 5

1. In order to promote equality of opportunity and treatment in access to employment and to particular occupations, a Member shall ensure that private employment agencies treat workers without discrimination on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction, social origin, or any other form of discrimination covered by national law and practice, such as age or disability.
2. Paragraph 1 of this Article shall not be implemented in such a way as to prevent private employment agencies from providing special services or targeted programmes designed to assist the most disadvantaged workers in their jobseeking activities.

Article 6

The processing of personal data of workers by private employment agencies shall be:

- (a) done in a manner that protects this data and ensures respect for workers privacy in accordance with national law and practice;
- (b) limited to matters related to the qualifications and professional experience of the workers concerned and any other directly relevant information.

Article 7

1. Private employment agencies shall not charge directly or indirectly, in whole or in part, any fees or costs to workers.

2. In the interest of the workers concerned, and after consulting the most representative organizations of employers and workers, the competent authority may authorize exceptions to the provisions of paragraph 1 above in respect of certain categories of workers, as well as specified types of services provided by private employment agencies.

3. A Member which has authorized exceptions under paragraph 2 above shall, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, provide information on such exceptions and give the reasons therefor.

Article 8

1. A Member shall, after consulting the most representative organizations of employers and workers, adopt all necessary and appropriate measures, both within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of migrant workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations which provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies which engage in fraudulent practices and abuses.

2. Where workers are recruited in one country for work in another, the Members concerned shall consider concluding bilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment.

Article 9

A Member shall take measures to ensure that child labour is not used or supplied by private employment agencies.

Article 10

The competent authority shall ensure that adequate machinery and procedures, involving as appropriate the most representative employers and workers organizations, exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies.

Article 11

A Member shall, in accordance with national law and practice, take the necessary measures to ensure adequate protection for the workers employed by private employment agencies as described in Article 1, paragraph 1(b) above, in relation to:

- (a) freedom of association;
- (b) collective bargaining;
- (c) minimum wages;
- (d) working time and other working conditions;
- (e) statutory social security benefits;
- (f) access to training;
- (g) occupational safety and health;
- (h) compensation in case of occupational accidents or diseases;
- (i) compensation in case of insolvency and protection of workers claims;
- (j) maternity protection and benefits, and parental protection and benefits.

Article 12

A Member shall determine and allocate, in accordance with national law and practice, the respective responsibilities of private employment agencies providing the services referred to in paragraph 1(b) of Article 1 and of user enterprises in relation to:

- (a) collective bargaining;
- (b) minimum wages;
- (c) working time and other working conditions;
- (d) statutory social security benefits;
- (e) access to training;
- (f) protection in the field of occupational safety and health;
- (g) compensation in case of occupational accidents or diseases;
- (h) compensation in case of insolvency and protection of workers claims;
- (i) maternity protection and benefits, and parental protection and benefits.

Article 13

1. A Member shall, in accordance with national law and practice and after consulting the most representative organizations of employers and workers, formulate, establish and periodically review conditions to promote cooperation between the public employment service and private employment agencies.

2. The conditions referred to in paragraph 1 above shall be based on the principle that the public authorities retain final authority for:

- (a) formulating labour market policy;
- (b) utilizing or controlling the use of public funds earmarked for the implementation of that policy.

3. Private employment agencies shall, at intervals to be determined by the competent authority, provide to that authority the information required by it, with due regard to the confidential nature of such information:

- (a) to allow the competent authority to be aware of the structure and activities of private employment agencies in accordance with national conditions and practices;

(b) for statistical purposes.

4. The competent authority shall compile and, at regular intervals, make this information publicly available.

Article 14

1. The provisions of this Convention shall be applied by means of laws or regulations or by any other means consistent with national practice, such as court decisions, arbitration awards or collective agreements.

2. Supervision of the implementation of provisions to give effect to this Convention shall be ensured by the labour inspection service or other competent public authorities.

3. Adequate remedies, including penalties where appropriate, shall be provided for and effectively applied in case of violations of this Convention.

Article 15

This Convention does not affect more favourable provisions applicable under other international labour Conventions to workers recruited, placed or employed by private employment agencies.

Article 16

This Convention revises the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and the Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933.

Article 17

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 18

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article will be bound for another

period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 21

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 22

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 23

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides -

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 24

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

181. számú Egyezmény a magán-munkaközvetítő ügynökségekről

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

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

figyelembe véve a díjat felszámoló munkaközvetítő ügynökségekről szóló (módosított) 1949. évi Egyezmény rendelkezéseit, és a munkaerőpiacok működése rugalmasságának fontossága tudatában, és

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

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

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

felidézve a munkavállalók visszaélések elleni védelmének szükségességét, és elismerve az egyesülés szabadsága biztosításának illetve a kollektív alku és a társadalmi párbeszéd támogatásának szükségességét, a jól működő munkaügyi kapcsolatok szükséges elemeiként, és

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

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

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

pontjaként szerepelt, és

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

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

1. cikk

Jelen Egyezmény szempontjából a „magán-munkaközvetítő ügynökség” elnevezés bármely olyan, az állami hatóságoktól független természetes vagy jogi személyt jelent, aki, illetve amely az alábbi munkaerő-piaci 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 lehet természetes vagy jogi személy (a továbbiakban: „felhasználó vállalkozás”), amely megszabja feladataikat és ellenőrzi ezeknek a feladatoknak a végrehajtását;
- c) egyéb, álláskereséssel kapcsolatos szolgáltatások, amelyeket az illetékes hatóságok határoznak meg a munkáltatók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történt konzultáció után, mint pl. a tájékoztatás, és amelyeknek nem célja, hogy a konkrét meghirdetett állásokat és az állásra jelentkezőket összehozzák egymással.

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

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

2. cikk

1. Jelen Egyezmény minden magán-munkaközvetítő ügynökségre vonatkozik.

2. Jelen Egyezmény a munkavállalók minden kategóriájára és a gazdaság ágazatára vonatkozik. Nem vonatkozik tengerészek felvételére és állásba helyezésére.

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

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

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

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

3. cikk

1. A magán-munkaközvetítő ügynökségek jogi státuszát az egyes országok törvényei és gyakorlata alapján, a munkáltatók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történő konzultáció után kell meghatározni.
2. A tagállam a magán-munkaközvetítő ügynökségek működését szabályozó feltételeket egy engedélyezési, illetve tanúsítványi rendszer szabályai szerint határozza meg, kivéve, ha ezeket a feltételeket az adott ország vonatkozó törvénye, illetve gyakorlata másként szabályozza.

4. cikk

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

5. cikk

1. Az alkalmazáshoz és egyes foglalkozásokhoz való hozzájutás egyenlő lehetőségének, és a bánásmód egyenlőségének elősegítése érdekében a tagállam köteles biztosítani, hogy a magán-munkaközvetítő ügynökségek megkülönböztetés nélkül kezeljék a munkavállalókat faj, bőrszín, nem, vallás, politikai meggyőződés, nemzeti hovatartozás, társadalmi hovatartozás, illetve minden egyéb olyan megkülönböztetés tekintetében, amelyekről az egyes országok törvényei és gyakorlata rendelkeznek, mint például a kor vagy a megváltozott munkaképesség.
2. Jelen cikk 1. bekezdését nem szabad úgy végrehajtani, hogy az a magán-munkaközvetítő ügynökségeket meggátolja olyan speciális szolgáltatások, illetve célzott programok nyújtásában, amelyek az álláskeresői tevékenységükben leginkább hátrányos helyzetű munkavállalók megsegítését célozzák.

6. cikk

A munkavállalók személyes adatainak feldolgozását a magán-munkaközvetítő ügynökségeknek

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

7. cikk

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

2. Az érintett munkavállalók érdekében, a munkáltatók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történő konzultációt követően, az illetékes hatóság a fenti 1. bekezdés rendelkezései alól kivételeket állapíthat meg egyes munkavállalói kategóriák vonatkozásában, valamint a magán-munkaközvetítő irodák által nyújtott szolgáltatások meghatározott típusainak tekintetében.
3. Az a tagállam, amely a fenti 2. bekezdésben megjelölt kivételekhez hozzájárult, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikke alapján esedékes jelentésében köteles tájékoztatást nyújtani ezekről a kivételekről és azokat indokolnia kell.

8. cikk

1. A munkáltatók és munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történt konzultációt követően a tagállam köteles valamennyi szükséges és megfelelő intézkedést megtenni, mind a saját hatáskörében, mind pedig szükség szerint, más tagállamokkal együttműködve, annak érdekében, hogy megfelelő védelmet biztosítson, és velük kapcsolatos visszaéléseket megakadályozzon azon vándormunkavállalók esetében, akiket területükön magán-munkaközvetítő ügynökségek toboroztak vagy közvetítettek ki. Ezen intézkedések lehetnek olyan törvények vagy más rendelkezések, amelyek eltiltást is magában foglaló büntetéseket helyeznek kilátásba azon magán-munkaközvetítő ügynökségekkel szemben, amelyek csalárd gyakorlatot folytatnak, illetve visszaélnek jogaikkal.
2. Amennyiben a munkavállalókat az egyik országban egy más országban történő munkavégzésre toboroznak, az érintett tagállamok kötelesek megfontolni olyan kétoldalú Egyezmények megkötését, amelyek biztosítják a visszaélések és a csalárd gyakorlat elkerülését a toborzásban, a munkahelyi elhelyezésben és az alkalmazásban.

9. cikk

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

10. cikk

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

11. cikk

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

- (a) egyesülési szabadság;
- (b) kollektív alku;
- (c) minimálbérek;

- (d) munkaidő és más munkafeltételek;
- (e) jogszabályban meghatározott társadalombiztosítási ellátások;
- (f) képzési lehetőségekhez való hozzájutás;
- (g) munkavédelem;
- (h) kártalanítás munkahelyi balesetek, illetve foglalkozási megbetegedések esetén;
- (i) kártalanítás fizetéseképtelenség esetén, valamint a munkavállalói követelések védelme;
- (j) anyasági védelem és ellátások, valamint szülői védelem és ellátások.

12. cikk

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

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

13. cikk

1. A tagállam, összhangban az ország nemzeti jogával és gyakorlatával, a munkáltatók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel konzultálva köteles kialakítani, létrehozni és rendszeres időközönként felülvizsgálni olyan körülményeket, hogy azok elősegítsék az állami munkaügyi szolgálat és a magán-munkaközvetítő ügynökségek közötti együttműködést.
2. Az 1. bekezdésben említett feltételeket arra az elvre kell alapozni, hogy a hatóságok elsőbbségüket fenntartják az alábbi területeken:
 - (a) a munkaerő-piaci politika kialakítása;
 - (b) az ilyen politika megvalósítására előirányzott közpénzek felhasználása vagy a felhasználás ellenőrzése.
3. A magán-munkaközvetítő ügynökségek az illetékes hatóság által előírt időközönként kötelesek ezen hatóság részére az általa kért információt biztosítani, szem előtt tartva ezen információ bizalmas jellegét:
 - (a) lehetővé téve az illetékes hatóságnak azt, hogy az ország körülményeivel és gyakorlatával összefüggésben ismerje a magán-munkaközvetítő ügynökségek szerkezetét és tevékenységeit;
 - (b) statisztikai célokra.
4. Az illetékes hatóság köteles ezen információkat összeszerkeszteni és rendszeres időközönként nyilvánosságra hozni.

14. cikk

1. Jelen Egyezmény előírásait törvényekkel, rendeletekkel, illetve bármilyen más, a nemzeti gyakorlattal összhangban álló módon kell alkalmazni, mint például a bírósági döntések, választottbíróági ítéletek, illetve a kollektív megállapodások.
2. Jelen Egyezménynek érvényt szerző rendelkezések végrehajtásának felügyeletét a munkaügyi felügyelet vagy más megfelelő hatóság köteles biztosítani.
3. Jelen Egyezmény megsértése esetén alkalmas esetben büntetéseket is magában foglaló, megfelelő jogorvoslatot és azok hatékony alkalmazását kell biztosítani.

15. cikk

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

16. cikk

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

17. cikk

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

18. cikk

1. A jelen Egyezmény a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tagállamai közül csak azokra nézve kötelező, amelyeknek ratifikációit a főigazgató nyilvántartásba vette.
2. Az Egyezmény azon időponttól számított tizenkét hónap múlva lép hatályba, amikor két tagállam részéről történt ratifikációt a főigazgató nyilvántartásba vette.
3. A továbbiakban a jelen Egyezmény minden további tagállamra nézve tizenkét hónappal azután lép hatályba, hogy a tagállam ratifikációját nyilvántartásba vették.

19. cikk

1. A jelen Egyezményt ratifikáló tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával egy nyilvántartásba vétel céljából közölt nyilatkozat útján mondhatja fel az Egyezmény első hatályba lépésének időpontjától számított tíz év elteltével. Az ilyen felmondás a nyilvántartásba vételét követő egy év elteltével válik hatályossá.
2. Az a tagállam, amely a jelen Egyezményt ratifikálta, és amely az előző bekezdésben említett tíz éves időszak lejártá utáni egy éven belül nem él a jelen cikkben biztosított felmondási jogával, újabb tíz éves időszakra kötelezettségben marad. Ezt követően minden tíz év elteltével mondhatja fel a jelen Egyezményt a jelen cikkben előírt feltételek szerint.

20. cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet valamennyi tagállamát köteles értesíteni a Szervezet tagállamai által vele közölt valamennyi ratifikálás illetve felmondás nyilvántartásba vételéről.
2. A főigazgató a második ratifikáció nyilvántartásba vételéről küldött értesítésével egyidejűleg felhívja a Szervezet tagállamainak a figyelmét az Egyezmény hatályba lépésének időpontjára is.

21. cikk

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

22. cikk

- A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa az általa szükségesnek ítélt időpontokban jelentést terjeszt az Általános Konferencia elé a jelen Egyezmény helyzetéről, és megvizsgálja, kívánatos-e a Konferencia napirendjére tűzni az Egyezmény részleges vagy teljes módosításának kérdését.

23. cikk

1. Ha a Konferencia a jelen Egyezményt részben vagy egészében módosító új Egyezményt fogad el, az új Egyezmény eltérő rendelkezése hiányában
 - (a) az új módosító Egyezmény valamely tagállam által történő ratifikálása, tekintet nélkül a fenti 19. cikk rendelkezéseire, külön rendelkezés nélkül magában foglalja a jelen Egyezmény azonnali felmondását, amennyiben és amikor az új módosító Egyezmény hatályba lép;
 - (b) az új módosító Egyezmény hatályba lépésekor lezárul a jelen Egyezmény ratifikálásának lehetősége a tagállamok előtt.
2. A jelen Egyezmény jelenlegi formájában és tartalmával mindenképpen érvényben marad mindazon tagállamokra nézve, amelyek a jelen Egyezményt ratifikálták, de a módosító Egyezményt nem.

24. cikk

A jelen Egyezmény szövegének angol és francia változata egyaránt hiteles."

3. §

- (1) Ez a törvény a kihirdetése napján lép hatályba, az Egyezmény rendelkezéseit azonban 2004. szeptember 19. napjától kell alkalmazni.
- (2) A törvény végrehajtásáról a Kormány gondoskodik.

INDOKOLÁS

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 85. ülészakán elfogadott, a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló törvényjavaslathoz

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája, amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze, 1997. június 3-án, a 85. ülészakán döntött arról, hogy a munkaerőpiacok működése rugalmasságának fontosságára figyelemmel, az ILO-nak meg kell kezdenie a díjat felszámoló munkaközvetítő ügynökségekről szóló (módosított) 1949. évi Egyezmény rendelkezéseinek felülvizsgálatát.

Az 1949-ben elfogadott és az akkor fennállt feltételekhez képest rendkívül eltértek azok a körülmények, amelyek között 1997-ben működtek a magán-munkaközvetítő ügynökségek és ez szolgált alapul a felülvizsgálat megkezdéséhez. Az átdolgozott Egyezményt 1997. június 19-én fogadták el, amely „A magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi Egyezmény néven” idézhető.

Az Egyezmény szempontjából a magán-munkaközvetítő ügynökség fogalma igen átfogó, az olyan állami hatóságtól független természetes vagy jogi személyt jelent, amely az alábbi munkaerő-piaci szolgáltatások közül legalább egyet nyújt:

- közvetítés,
- munkaerő-kölcsönzés,
- egyéb, az álláskereséssel kapcsolatos szolgáltatások, mint pl. tájékoztatás, és amelynek nem célja a konkrét közvetítő tevékenység.

A Magyar Köztársaság Országgyűlése a 181. számú Egyezményt a 6/2002. (II. 7.) OGY határozatával megerősítette, és felkérte a külügyminisztert, hogy a megerősítő okiratot helyezze letétbe a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet főigazgatójánál.

A Magyar Köztársaság megerősítő okiratának letétbe helyezése a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójánál 2003. szeptember 19-én megtörtént. A 181. számú Egyezmény 3. bekezdése 18. cikkelyének megfelelően Magyarországra nézve az Egyezmény rendelkezései 2004. szeptember 19-én léptek hatályba.

Az Egyezmény 7. cikke értelmében a magán-munkaközvetítő ügynökségek a munkavállalók felé sem közvetlenül, sem közvetve nem számíthatnak fel semmilyen díjat vagy költséget, sem egészben, sem részlegesen.

A magyar jogrendszer jelenleg az Egyezményben foglalt követelményeknek teljes egészében megfelel.

Az Alkotmány és a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény vonatkozó rendelkezéseivel összhangban, valamint a nemzetközi szerződésekkel kapcsolatos eljárásról szóló 1982. évi 27. törvényerejű rendelet 13. §-ának (1) bekezdését figyelembe véve, az Országgyűlés által megerősített nemzetközi szerződéseket törvénnyel kell kihirdetni.

