

1448**KONWENCJA Nr 181 MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY**

dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy,

przyjęta w Genewie dnia 19 czerwca 1997 r.

W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej

PREZYDENT RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

podaje do powszechnej wiadomości:

W dniu 19 czerwca 1997 r. została przyjęta w Genewie Konwencja nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy, w następującym brzmieniu:

Przekład

KONWENCJA Nr 181

dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1997 r. na osiemdziesiątej piątej sesji,

odnotowując postanowienia Konwencji Nr 96 dotyczącej płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowanej), z 1949 r.,

mając świadomość znaczenia elastyczności w funkcjonowaniu rynków pracy,

przypominając, że Międzynarodowa Konferencja Pracy na 81 sesji w 1994 roku, przyjęła stanowisko, że MOP powinna przystąpić do zrewidowania Konwencji Nr 96 dotyczącej płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowanej), z 1949 r.,

uznając bardzo różne środowiska, w których działają prywatne biura pośrednictwa pracy w porównaniu do warunków przeważających w momencie przyjmowania wyżej wymienionej Konwencji,

uznając rolę, jaką prywatne biura pośrednictwa pracy mogą odgrywać na dobrze funkcjonującym rynku pracy,

przypominając potrzebę ochrony pracowników przed nadużyciami,

uznając potrzebę zagwarantowania prawa do wolności związkowej i promowania rokowań zbiorowych oraz dialogu społecznego jako niezbędnych elementów dobrze funkcjonującego systemu stosunków zawodowych,

odnotowując postanowienia Konwencji Nr 88 dotyczącej organizacji służb zatrudnienia, z 1948 r.,

przypominając postanowienia Konwencji Nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej, z 1930 r., Konwencji Nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji Nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., Konwencji Nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r., Konwencji Nr 122 dotyczącej polityki zatrudnienia, z 1964 r., Konwencji Nr 138 dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r., Konwencji Nr 166 dotyczącej popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, z 1988 r. oraz postanowienia odnoszące się do rekrutacji i pośrednictwa pracy Konwencji Nr 97 dotyczącej pracowników migrujących (zrewidowanej), z 1949 r. i Konwencji Nr 143 dotyczącej pracowników migrujących (postanowienia uzupełniające), z 1975 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rewizji Konwencji Nr 96 dotyczącej płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowanej), z 1949 r., która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dziewiętnastego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r.

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji określenie "prywatne biuro pośrednictwa pracy" oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, niezależną od władz publicznych, która zapewnia jedną lub kilka z następujących usług rynku pracy:

a) usługi dobierania ofert i wniosków o pracę, bez stawiania się przez prywatne biuro pośrednictwa pracy stroną stosunków pracy, które mogą z tego wyniknąć.

b) usługi składające się z zatrudniania pracowników w celu udostępnienia ich stronie trzeciej, która może być osobą fizyczną lub prawną (określanej dalej jako „użytkownik przedsiębiorstwa”), która wyznacza ich zadania i kontroluje wykonywanie tych zadań,

c) inne usługi odnoszące się do poszukiwania pracy, określone przez właściwą władzę po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, takie jak dostarczanie informacji, które nie stanowią specyficznych ofert i wniosków o pracę.

2. Dla celów niniejszej Konwencji określenie "pracownicy" obejmuje osoby poszukujące pracy.

3. Dla celów niniejszej Konwencji określenie "przetwarzanie danych osobowych pracowników" oznacza zbieranie, przechowywanie, łączenie, ogłaszanie lub każde inne korzystanie z informacji dotyczących określonego lub możliwego do określenia pracownika.

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich prywatnych biur pośrednictwa pracy.

2. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich kategorii pracowników i wszystkich gałęzi działalności gospodarczej. Nie stosuje się ona do

rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy.

3. Jednym z celów niniejszej Konwencji jest, w ramach jej postanowień, zezwolenie na działanie prywatnych biur pośrednictwa pracy jak również ochrona pracowników korzystających z ich usług.

4. Po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, Członek może:

a) zakazać prywatnym biurom pośrednictwa pracy, w określonych warunkach, zajmowania się pewnymi kategoriami pracowników lub gałęziami działalności gospodarczej w odniesieniu do jednej lub kilku usług wymienionych w artykule 1 ustęp 1,

b) wyłączyć, w określonych warunkach, pracowników pewnych gałęzi działalności gospodarczej, lub ich części, z zakresu stosowania Konwencji lub pewnych jej postanowień, pod warunkiem, że odpowiednia ochrona jest zainteresowanym pracownikom zapewniona w inny sposób.

5. Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, określi w swoich pierwszych sprawozdaniach składanych zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wszelkie zakazy lub wyłączenia, z których korzysta zgodnie z ustępem 4 powyżej, wraz z podaniem przyczyn.

Artykuł 3

1. Status prawny prywatnych biur pośrednictwa pracy będzie określony zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową oraz po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

2. Członek określi warunki dotyczące prowadzenia prywatnych biur pośrednictwa pracy zgodnie z systemem licencjonowania lub certyfikacji, z wyłączeniem sytuacji, gdzie są one inaczej regulowane lub określone przez właściwe ustawodawstwo i praktykę krajową.

Artykuł 4

Zostaną podjęte właściwe środki w celu zapewnienia, aby pracownikom rekrutowanym przez prywatne biura pośrednictwa pracy świadczące usługi wymienione w artykule 1 nie odmawiano prawa do wolności związkowej i do rokowań zbiorowych.

Artykuł 5

1. W celu promowania równości szans i traktowania w dostępie do zatrudnienia i szczególnych zawodów, Członek zapewni, że prywatne biura pośrednictwa pracy traktują pracowników bez dyskryminowania ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, wyznanie religijne, opinie polityczne, pochodzenie narodowe i społeczne lub jakąkolwiek inną formę dyskryminacji objętą przez ustawodawstwo krajowe i praktykę, taką jak wiek lub niepełnosprawność.

2. Ustęp 1 niniejszego artykułu nie będzie realizowany w taki sposób, aby uniemożliwiać prywatnym biurom pośrednictwa pracy zapewnianie szczególnych usług lub programów opracowanych w celu udzielenia pomocy w poszukiwaniu pracy pracownikom będącym w najtrudniejszej sytuacji.

Artykuł 6

Przetwarzanie danych osobowych pracowników przez prywatne biura pośrednictwa pracy będzie:

- a) dokonywane w taki sposób, który chroni te dane i zapewnia poszanowanie prywatności pracowników zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową,
- b) ograniczone do spraw dotyczących kwalifikacji i doświadczenia

zawodowego zainteresowanych pracowników i każdego innych bezpośrednio dotyczących informacji.

Artykuł 7

1. Prywatne biura pośrednictwa pracy nie będą pobierały, bezpośrednio lub pośrednio, w całości lub częściowo, żadnych opłat lub kosztów od pracowników.

2. W interesie zainteresowanych pracowników i po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, właściwa władza może zezwolić na dokonywanie wyjątków od postanowień ustępu 1 powyżej w odniesieniu do szczególnych kategorii pracowników, jak również określonych rodzajów usług świadczonych przez prywatne biura pośrednictwa pracy.

3. Członek, który zezwala na dokonywanie wyjątków zgodnie z ustępem 2 powyżej, przekaze, w swoich sprawozdaniach, składanych zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, informacje na temat takich wyjątków wraz z podaniem przyczyn.

Artykuł 8

1. Członek, po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, przyjmie wszelkie niezbędne i właściwe środki, zarówno w ramach swojej jurysdykcji jak i, gdzie to właściwe, we współpracy z innymi Członkami, w celu zapewnienia właściwej ochrony i zapobiegania nadużyciom w odniesieniu do pracowników migrujących rekrutowanych lub udostępnianych na Jego terytorium przez prywatne biura pośrednictwa pracy. Obejmą one ustawy lub rozporządzenia, które zapewniają kary, w tym zakaz świadczenia usług przez te prywatne biura pośrednictwa pracy, które dopuszczają się praktyk oszukańczych i nadużyć.

2. W przypadkach, gdy pracownicy w jednym kraju są rekrutowani do pracy w innych, zainteresowani Członkowie, rozważą w celu zapobiegania nadużyciom i oszukańczym praktykom w rekrutowaniu, pośrednictwie i zatrudnieniu, zawarcie umów dwustronnych.

Artykuł 9

Członek podejmie działania w celu zapewnienia, że prywatne biura pośrednictwa pracy nie korzystają ani nie zapewniają dzieci do pracy.

Artykuł 10

Właściwa władza zapewni, że istnieje odpowiedni mechanizm i procedury, obejmujące jeżeli to właściwe, najbardziej reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników, dla rozpatrywania skarg, zarzucanych nadużyć i oszukańczych praktyk dotyczących działalności prywatnych biur pośrednictwa pracy.

Artykuł 11

Członek, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, podejmie niezbędne środki w celu zapewnienia właściwej ochrony pracownikom zatrudnionym przez prywatne biura pośrednictwa pracy, o czym mowa w artykule 1 ustęp 1b) powyżej, w odniesieniu do następujących kwestii:

- a) wolność zrzeszania się,
- b) rokowania zbiorowe,

- c) minimalne płace,
- d) czas pracy i inne warunki pracy,
- e) ustawowe świadczenia z ubezpieczenia społecznego,
- f) dostęp do szkolenia,
- g) bezpieczeństwo i zdrowie zawodowe,
- h) odszkodowania w przypadku wypadków lub chorób zawodowych,
- i) odszkodowania w przypadku niewypłacalności i ochrona roszczeń pracowników,
- j) ochrona i świadczenia macierzyńskie oraz ochrona i świadczenia rodzicielskie.

Artykuł 12

Członek określi i wyznaczy zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową stosowne obowiązki prywatnych biur pośrednictwa pracy świadczących usługi określone w artykule 1 ustęp 1b i użytkownika przedsiębiorstwa, w odniesieniu do następujących kwestii:

- a) rokowania zbiorowe,
- b) minimalne płace,
- c) czas pracy i inne warunki pracy,
- d) ustawowe świadczenia z ubezpieczenia społecznego,
- e) dostęp do szkolenia,
- f) ochrona w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego,
- g) odszkodowania w przypadku wypadków lub chorób zawodowych,
- h) odszkodowania w przypadku niewypłacalności i ochrona roszczeń pracowników,
- i) ochrona i świadczenia macierzyńskie oraz ochrona i świadczenia rodzicielskie.

Artykuł 13

1. Członek, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową oraz po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców

i pracowników, będzie formułował, zapewniał i dokonywał okresowego przeglądu warunków dla promowania współpracy między publiczną służbą zatrudnienia i prywatnymi biurami pośrednictwa pracy.

2. Warunki, o których mowa w ustępie 1 powyżej będą oparte na zasadzie, że władze publiczne będą miały prawo decydowania w następujących kwestiach:

- a) formułowanie polityki rynku pracy,
- b) korzystanie lub kontrola wykorzystania publicznych funduszy przeznaczonych na realizację tej polityki.

3. Prywatne biura pośrednictwa pracy będą, w określonych przez właściwą władzę odstępach czasu, przekazywać jej, z zachowaniem ich poufnego charakteru, wymagane przez nią informacje:

- a) aby właściwa władza była świadoma struktury i działań prywatnych biur pośrednictwa pracy zgodnie z warunkami krajowymi i praktyką;
- b) dla celów statystycznych.

4. Właściwa władza będzie zbierała i, w regularnych odstępach czasu, rozpowszechniała te informacje.

Artykuł 14

1. Postanowienia niniejszej Konwencji będą stosowane w drodze ustawodawstwa lub przepisów, albo w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową, taki jak decyzje sądowe, orzeczenia arbitrażowe lub układy zbiorowe.

2. Kontrola realizowania postanowień wprowadzających w życie niniejszą Konwencję będzie zapewniona przez służby inspekcji pracy lub inne właściwe władze publiczne.

3. Stosowne środki, w tym kary jeżeli to właściwe, będą zapewnione i skutecznie stosowane w przypadku naruszania postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 15

Postanowienia niniejszej Konwencji nie będą naruszały korzystniejszych postanowień stosowanych do pracowników rekrutowanych, udostępnianych lub zatrudnianych przez prywatne biura pośrednictwa pracy, przewidzianych w innych międzynarodowych konwencjach pracy.

Artykuł 16

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję Nr 96 dotyczącą płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowaną), z 1949 r oraz Konwencję Nr 34 dotyczącą płatnych biur pośrednictwa pracy, z 1933 r.

Artykuł 17

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zostanie poinformowany o formalnych ratyfikacjach niniejszej Konwencji w celu ich zarejestrowania.

Artykuł 18

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostaną zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy.
2. Wejdzie ona w życie po upływie 12 miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji niniejszej Konwencji przez dwóch Członków.
3. Następnie, Konwencja ta wejdzie w życie dla każdego Członka po upływie

12 miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 19

1. Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie dziesięciu lat od daty początkowego wejścia jej w życie aktem przekazanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy przez niego zarejestrowanym. Wypowiedzenie to nabierze mocy dopiero po upływie jednego roku od daty jego zarejestrowania.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, a który w ciągu roku po upływie dziesięcioletniego okresu, wymienionego w poprzednim ustępie, nie skorzystał z prawa wypowiedzenia przewidzianego w niniejszym artykule, będzie związany postanowieniami niniejszej Konwencji na nowy okres dziesięciu lat i następnie będzie mógł ją wypowiedzieć po upływie każdego okresu dziesięciu lat z zachowaniem warunków przewidzianych w niniejszym artykule.

Artykuł 20

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zawiadomi wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji i aktów wypowiedzenia przekazanych mu przez Członków Organizacji.

2. Zawiadamiając Członków Organizacji o zarejestrowaniu drugiej zgłoszonej mu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę wejścia w życie niniejszej Konwencji.

Artykuł 21

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy udzieli Sekretarzowi

Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych w celu zarejestrowania, zgodnie z artykułem 102 Karty Narodów Zjednoczonych, wyczerpujących informacji o wszystkich ratyfikacjach i aktach wypowiedzenia, które zarejestrował zgodnie z postanowieniami poprzednich artykułów.

Artykuł 22

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy, w każdym przypadku, gdy uzna to za potrzebne, przedstawi Konferencji Ogólnej sprawozdanie ze stosowania niniejszej Konwencji i rozpatrzy, czy należy wpisać na porządek dzienny Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej jej rewizji.

Artykuł 23

1. W razie przyjęcia przez Konferencję nowej konwencji wprowadzającej całkowitą lub częściową rewizję niniejszej Konwencji i o ile nowa konwencja nie stanowi inaczej:

a) ratyfikacja przez Członka nowej konwencji wprowadzającej rewizję spowoduje z mocy samego prawa, bez względu na postanowienia artykułu 19 powyżej, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej Konwencji z zastrzeżeniem, że nowa konwencja wprowadzająca rewizję wejdzie w życie;

b) począwszy od daty wejścia w życie nowej konwencji wprowadzającej rewizję, niniejsza Konwencja przestanie być otwarta do ratyfikacji przez Członków.

2. Niniejsza Konwencja pozostanie w każdym razie w mocy w swej formie i treści dla tych Członków, którzy ją ratyfikowali, a nie ratyfikowali konwencji wprowadzającej rewizję.

Artykuł 24

Teksty angielski i francuski niniejszej Konwencji są jednakowo autentyczne.

Powyższy tekst jest autentycznym tekstem Konwencji przyjętej należycie przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy na jej osiemdziesiątej piątej sesji, która odbyła się w Genewie i została ogłoszona za zamkniętą w dniu 19 czerwca 1997 r.

Na dowód czego w dniu dwudziestego czerwca 1997 r. złożyli swe podpisy:

Przewodniczący Konferencji

OLGA KELTOSOVA

Dyrektor Generalny

Międzynarodowego Biura Pracy

MICHEL HANSENNE

CONVENTION 181**Convention concerning Private Employment Agencies**

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 mar-
kets, 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 Em-
ployment Agencies Convention (Revised), 1949, and

Considering the very different environment in which private employment agen-
cies 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 Mi-
grant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revi-
sion 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 pro-
vides 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.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eighty-fifth Session which was held at Geneva and declared closed the 19 June 1997.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twentieth day of June 1997.

CONVENTION 181**Convention concernant les agences d'emploi privées**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1997, en sa quatre-vingt-cinquième session:

Notant les dispositions de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949;

Consciente de l'importance de la flexibilité dans le fonctionnement des marchés du travail;

Rappelant que la Conférence internationale du Travail lors de sa 81^e session, 1994, a estimé que l'Organisation internationale du Travail devait procéder à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949;

Considérant le contexte très différent dans lequel les agences d'emploi privées opèrent, par rapport aux conditions qui prévalaient lors de l'adoption de la convention susmentionnée;

Reconnaissant le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail;

Rappelant la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus;

Reconnaissant la nécessité de garantir la liberté syndicale et de promouvoir la négociation collective et le dialogue social, en tant qu'éléments indispensables des bonnes relations professionnelles;

Notant les dispositions de la convention sur le service de l'emploi, 1948;

Rappelant les dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930, de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention sur la politique de l'emploi, 1964, de la convention sur l'âge minimum, 1973, de la convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, ainsi que les dispositions relatives au recrutement et au placement de la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et celles de la convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les agences d'emploi privées, 1997:

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, l'expression «agence d'emploi privée» désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail:

- a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;
- b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme «l'entreprise utilisatrice»), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;
- c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.

2. Aux fins de la présente convention, l'expression «travailleurs» comprend les demandeurs d'emploi.

3. Aux fins de la présente convention, l'expression «traitement des données personnelles concernant les travailleurs» désigne la collecte, le stockage, la combinaison et la communication des données personnelles ou tout autre usage qui pourrait être fait de toute information concernant un travailleur identifié ou identifiable.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les agences d'emploi privées.

2. La présente convention s'applique à toutes les catégories de travailleurs et à toutes les branches d'activité économique. Elle ne s'applique pas au recrutement et au placement des gens de mer.

3. La présente convention a, au nombre de ses objectifs, celui de permettre aux agences d'emploi privées d'opérer et celui de protéger, dans le cadre de ses dispositions, les travailleurs ayant recours à leurs services.

4. Après avoir consulté les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, un Membre peut:

- a) interdire, dans des circonstances particulières, aux agences d'emploi privées d'opérer à l'égard de certaines catégories de travailleurs ou dans certaines branches d'activité économique pour fournir un ou plusieurs des services visés à l'article 1, paragraphe 1;
- b) exclure, dans des circonstances particulières, les travailleurs de certaines branches d'activité économique, ou de parties de celles-ci, du champ d'application de la convention, ou de certaines de ses dispositions, pour autant que les travailleurs intéressés jouissent à un autre titre d'une protection adéquate.

5. Tout Membre qui ratifie la convention doit indiquer dans ses rapports, en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les interdictions ou exclusions éventuelles dont il se prévaut en vertu du paragraphe 4 ci-dessus et en donner les raisons.

Article 3

1. Le statut juridique des agences d'emploi privées sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Tout Membre doit, par le moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités, sauf lorsque lesdites conditions sont réglées, d'une autre manière, par la législation et la pratique nationales.

Article 4

Des mesures doivent être prises afin de veiller à ce que les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées fournissant les services mentionnés à l'article 1 ne soient pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Article 5

1. Afin de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'accès à l'emploi et aux différentes professions, tout Membre doit veiller à ce que les agences d'emploi privées ne fassent pas subir aux travailleurs de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, ou toute autre forme de discrimination visée par la législation et la pratique nationales, telle que l'âge ou le handicap.

2. Rien dans la mise en œuvre du paragraphe 1 ci-dessus n'est censé empêcher les agences d'emploi privées de fournir des services spécifiques ou de réaliser des programmes spécialement conçus pour aider les travailleurs les plus défavorisés dans leurs activités de recherche d'emploi.

Article 6

Le traitement des données personnelles concernant les travailleurs par les agences d'emploi privées doit:

- a) être effectué dans des conditions qui protègent lesdites données et respectent la vie privée des travailleurs, conformément à la législation et à la pratique nationales;
- b) être limité aux questions portant sur les qualifications et l'expérience professionnelle des travailleurs concernés et à toute autre information directement pertinente.

Article 7

1. Les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.

2. Dans l'intérêt des travailleurs concernés, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, autoriser des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, fournis par les agences d'emploi privées.

3. Tout Membre qui aura autorisé des dérogations en vertu du paragraphe 2 ci-dessus devra, dans ses rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, fournir des informations sur ces dérogations et en donner les raisons.

Article 8

1. Tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs migrants recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et des pratiques frauduleuses.

2. Lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les Membres intéressés doivent envisager de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures pour s'assurer que le travail des enfants ne soit ni utilisé ni fourni par des agences d'emploi privées.

Article 10

L'autorité compétente doit veiller à ce qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés associant, le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées.

Article 11

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires, conformément à la législation et la pratique nationales, pour garantir une protection adéquate aux travailleurs employés par les agences d'emploi privées, visées au paragraphe 1 b) de l'article 1 en matière de:

- a) liberté syndicale;
- b) négociation collective;
- c) salaires minima;
- d) horaires, durée du travail et autres conditions de travail;
- e) prestations légales de sécurité sociale;

- f) accès à la formation;
- g) sécurité et santé au travail;
- h) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- i) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs;
- j) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales.

Article 12

Tout Membre doit déterminer et répartir, conformément à la législation et la pratique nationales, les responsabilités respectives des agences d'emploi privées fournissant les services visés au paragraphe 1 b) de l'article 1 et des entreprises utilisatrices en matière de:

- a) négociation collective;
- b) salaires minima;
- c) horaires, durée du travail et autres conditions de travail;
- d) prestations légales de sécurité sociale;
- e) accès à la formation;
- f) protection dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail;
- g) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- h) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs;
- i) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales.

Article 13

1. Tout Membre doit, conformément à la législation et à la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, établir et revoir régulièrement les conditions propres à promouvoir la coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées.

2. Les conditions mentionnées au paragraphe 1 ci-dessus doivent procéder du principe que les autorités publiques conservent la compétence pour décider en dernier ressort de:

- a) la formulation d'une politique du marché du travail;
- b) l'utilisation et du contrôle de l'utilisation des fonds publics destinés à la mise en œuvre de cette politique.

3. Les agences d'emploi privées doivent, à des intervalles déterminés par les autorités compétentes, fournir à celles-ci telles informations qu'elles pourront demander, en tenant dûment compte de leur caractère confidentiel:

- a) afin de permettre aux autorités compétentes de connaître la structure et les activités des agences d'emploi privées, conformément aux conditions et aux pratiques nationales;
- b) à des fins statistiques.

4. L'autorité compétente doit compiler et, à intervalles réguliers, mettre ces informations à la disposition du public.

Article 14

1. Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation ou par tous autres moyens conformes à la pratique nationale, tels que décisions de justice, sentences arbitrales ou conventions collectives.

2. Le contrôle de l'application des dispositions visant à donner effet à la présente convention sera assuré par l'inspection du travail ou d'autres autorités publiques compétentes.

3. Des mesures correctives appropriées, y compris des sanctions s'il y a lieu, doivent être prévues en cas d'infraction aux dispositions de cette convention et être effectivement appliquées.

Article 15

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables en vertu d'autres conventions internationales du travail aux travailleurs recrutés, placés ou employés par les agences d'emploi privées.

Article 16

La présente convention révisé la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, et la convention sur les bureaux de placement payants, 1933.

Article 17

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 22

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 23

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-cinquième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 19 juin 1997.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingtième jour de juin 1997:

The President of the Conference,
La Présidente de la Conférence,
OLGA KELTSOVÁ

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,
MICHEL HANSENNE

Po zaznajomieniu się z powyższą konwencją, w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej oświadczam, że:

- została ona uznana za słuszną zarówno w całości, jak i każde z postanowień w niej zawartych,
- jest przyjęta, ratyfikowana i potwierdzona,
- będzie niezmiennie zachowywana.

Na dowód czego wydany został akt niniejszy, opatrzony pieczęcią Rzeczypospolitej Polskiej.

Dano w Warszawie dnia 1 sierpnia 2008 r.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej: *L. Kaczyński*

L.S.

Prezes Rady Ministrów: *D. Tusk*