

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 168 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 każdych 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, dostępianych 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