Stuk **299** (1999-2000) – Nr. 1

V L A A M S P A R L E M E N T

Zitting 1999-2000

12 mei 2000

ONTWERP VAN DECREET

houdende instemming met het verdrag nr. 181 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, aangenomen door de algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, te Genève op 19 juni 1997

INHOUD

Blz.

1. Memorie van toelichting 3

2. Voorontwerp van decreet 11

3. Advies van de Raad van State 15

4. Ontwerp van decreet 19

5. BIJLAGE

Verdrag nr. 181 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, aangenomen door de algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, te Genève op 19 juni 1997 23

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemene toelichting

Het verdrag nr. 181 betreffende particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling vervangt het vroegere verdrag nr. 96. Het basisprincipe waarop het nieuwe verdrag nr. 181 is gebouwd, verschilt fundamenteel van de principes die aan de grondslag lagen van het vroegere verdrag nr. 96.

Bij het vroegere verdrag ging men uit van het "overheidsmonopolie" op het vlak van de arbeidsbemiddeling. Vanuit het principe dat "arbeid geen koopwaar is" stelde men dat de arbeidsbemiddeling een exclusieve opdracht voor de overheid was. Enkel in de gevallen waar de overheid niet in staat bleek om een adequate arbeidsbemiddeling aan te bieden, kon onder strikte voorwaarden en mits streng overheidstoezicht – aan particuliere bureaus de toestemming verleend worden om voor bepaalde categorieën van werknemers, voor bepaalde sectoren en/of voor bepaalde activiteiten, aan arbeidsbemiddeling te doen.

Sinds enkele jaren stelt men vast dat de realiteit van het arbeidsmarktgebeuren niet meer' beantwoordt aan de principes die aan de grondslag lagen van het vroegere verdrag nr. 96.

Er wordt meer en meer aan arbeidsbemiddeling gedaan door de particuliere sector en dit voor diverse categorieën van werknemers en onder diverse vormen. Daarbij is men stilaan overtuigd geraakt van het nut en het positief effect van deze particuliere bemiddeling op de arbeidsmarkt.

Gelet op deze feitelijke evolutie, en om te voorkomen dat deze zou escaleren, groeide er een consensus bij de diverse actoren – overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties – om een nieuw en wettelijk kader te creëren, zowel in het belang van de werkzoekenden, aan wie men betere waarborgen tegen mogelijke misbruiken wil aanbieden, als in het belang van particuliere bureaus, die niet langer hoeven te werken in de illegaliteit.

Het nieuwe verdrag stapt af van het overheidsmonopolie en van het feit dat de particuliere bureaus slechts in tweede en ondergeschikte orde mogen opereren op de arbeidsmarkt.

Beide vormen van arbeidsbemiddeling – publieke en particuliere – moeten complementair en naast mekaar kunnen functioneren.

Bij het opstellen van dit nieuwe verdrag is men vertrokken van het idee dat men zo veel mogelijk moest streven naar een "levend" verdrag, d.w.z. naar een breed en ruim kader dat de instemming van zoveel mogelijk leden kon verkrijgen, en naar een zo goed mogelijk evenwicht tussen belangen en verlangens van werknemers en werkgevers.

Waar in het vroegere verdrag werd uitgegaan van het principe van het overheidsmonopolie met eventueel enkele beperkingen – en het principieel verbod van particuliere arbeidsbemiddeling, wordt nu vertrokken vanuit het tegenovergestelde principe, met name het recht op particuliere arbeidsbemiddeling – met eventueel beperkingen -, in beide gevallen weliswaar met dezelfde bedoeling meer en betere bescherming van de werkzoekende vanuit de filosofie dat arbeid geen koopwaar is. Waar men er vroeger misschien vanuit ging dat deze bescherming impliciet gewaarborgd werd door het overheidsmonopolie en dit geen bijkomende of afzonderlijke bevestiging behoefde, wordt dit principe nu herhaaldelijk en zeer uitdrukkelijk in de tekst van het verdrag opgenomen en is dit in feite de kern waaraan de legalisering van de particuliere bemiddeling voortdurend dient te worden getoetst.

De tekst van het verdrag is dusdanig opgevat dat de overheden van de onderscheiden lidstaten zelf zoveel beperkingen kunnen opleggen als zij nodig achten, weliswaar met dien verstande dat deze beperkingen geen dusdanige vormen mogen aannemen dat zij in feite zouden neerkomen op een totaal verbod, waardoor zij eigenlijk in de oude toestand zouden terugvallen. Daarenboven werd ook een nieuw verdrag opgesteld precies om een overregulering en reglementering (die dreigt indien men de feitelijk geëvolueerde toestand toch nog zo goed als mogelijk wil conformeren aan de principes van het vroegere verdrag) tegen te gaan.

Dat dit gevolgen heeft voor de bestaande erkenningsregelingen in het Vlaams Gewest hoeft geen betoog. Immers ondanks het principieel verbod van arbeidsbemiddeling – heeft men tot voor kort steeds gepoogd om, via de bestaande erkenningsregelingen, voor sommige, feitelijk gegroeide vormen van arbeidsbemiddeling (waarvan het nut ook algemeen aanvaard werd) toch een wettelijk kader te creëren. De teksten waren dus ook geconcipieerd vanuit een principieel verbod van particuliere arbeidsbemiddeling naar een beperkte toelating van sommige vormen onder welbepaalde voorwaarden. Men hoefde dus nooit te zeggen wat niet kon, want er kon in principe niets. Enkel wat wel kon werd zo goed en zo kwaad als het ging (binnen dit princi-

pieel verbod) juridisch gekaderd als een toelaatbare uitzondering.

In het nieuwe verdrag nr. 181 wordt het uitgangspunt totaal gewijzigd.

Met het oog op een optimaal werkende arbeidsmarkt en een maximale bescherming van de werkzoekende is er nu in de plaats van een principieel verbod voor particuliere bemiddeling een algemeen recht op particuliere bemiddeling gekomen.

Met het oog op de goedkeuring van voormeld verdrag door het Vlaams Parlement heeft de Vlaamse regering op haar vergadering van 29 september 1998 beslist haar definitieve goedkeuring te hechten aan een nieuw voorontwerp van decreet m.b.t. de particuliere arbeidsbemiddeling in het Vlaams Gewest.

Op 31 maart 1999 werd het ontwerp door het Vlaams Parlement goedgekeurd en op 13 april 1999 door de Vlaamse regering bekrachtigd en afgekondigd.

De basisprincipes van het verdrag zijn :

a. Arbeidsbemiddeling tegen betaling is toegestaan. De definitie van arbeidsbemiddeling wordt zo ruim mogelijk gesteld, zodat de fundamentele waarborgen op alle vormen van arbeidsbemiddeling van toepassing zijn. Zo zal zowel uitzendarbeid, als werving en selectie, als outplacement en kosteloze arbeidsbemiddeling, onder de toepassing van het voorliggende verdrag vallen.

b. Het verdrag voorziet evenwel in de mogelijkheid om – na consultatie van de sociale partners – een aantal uitzonderingen toe te staan op het algemene principe dat arbeidsbemiddeling is toegelaten :

   – Voor bepaalde sectoren en/of groepen van werknemers kan een totaal verbod op betalende arbeidsbemiddeling worden opgelegd in geval van "specifieke omstandigheden" (bvb. in geval van misbruiken of frauduleuze praktijken).

   – Bepaalde soorten van bemiddelingsbureaus kunnen vrijgesteld worden voor het geheel of voor een gedeelte of buiten het toepassingsgebied gesteld worden, op voorwaarde dat de werkzoekende op een andere wijze van een adequate bescherming geniet.

c. Ter bescherming van de werkzoekende worden een aantal fundamentele waarborgen in het verdrag verankerd : non-discriminatie, bescherming van de persoonlijke levenssfeer, kosteloosheid voor de werkzoekende, enz...

d. Er dient een klachtenorgaan te worden opgericht ; de concrete invulling van deze klachtenprocedure wordt aan de lidstaten overgelaten.

e. Teneinde de doorzichtigheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, dient de samenwerking, tussen particuliere en publieke bemiddelingsdiensten bevorderd te worden. De overheid, die eindverantwoordelijke blijft voor het arbeidsmarktbeleid en dit ook bepaalt in overleg met de sociale partners, zal de concrete modaliteiten van deze samenwerking verder invullen.

   De flexibiliteit van de arbeidsmarkt vereist immers dat de samenwerking ook vlot moet kunnen gewijzigd worden indien veranderde omstandigheden dit noodzakelijk maken.

   Bovendien dienen de bureaus op geregelde tijdstippen gegevens m.b.t. hun activiteiten over te maken aan de overheid.

Artikelsgewijze toelichting van het verdrag

Artikel 1

Artikel 1 geeft een omschrijving van het toepassingsgebied van het verdrag ratione materiae.

Onder particulier bemiddelingsbureau wordt verstaan : ieder natuurlijke of rechtspersoon die één of meer van volgende diensten verstrekt :

1° arbeidsbemiddeling "sensu strictu" ;

2° uitzendarbeid ;

3° "andere diensten" die verband houden met arbeidsbemiddeling (bvb. het verstrekken van informatie omtrent de arbeidsmarkt). Deze "andere" diensten kunnen onder het toepassingsgebied gebracht worden door de bevoegde overheid na consultatie van de sociale partners.

Onder bemiddelingsbureau wordt dus zowel verstaan arbeidsbemiddeling "sensu strictu" (headhunting, werving en selectie, outplacement, bemid-

deling van schouwspelartiesten, enz.) als uitzendactiviteiten.

Het is de bedoeling om het verdrag een zo ruim mogelijk toepassingsgebied te geven, ten einde mogelijke ontwijkingen te voorkomen.

Artikel 2

Artikel 2 stelt als algemeen principe dat het verdrag van toepassing is op álle bemiddelingsbureaus.

Na consultatie van de sociale partners kunnen er evenwel uitzonderingen op dit principe worden gemaakt :

1° Enerzijds kan voor bepaalde categorieën van werknemers of bepaalde economische sectoren een algemeen verbod om de activiteiten te doen worden ingesteld ;

2° Anderzijds kan een bepaalde economische sector of deel van een sector uitgesloten worden uit het geheel of een deel van het toepassingsgebied van het verdrag : het verdrag is dan niet van toepassing en bijgevolg dient niet aan (sommige) voorwaarde(n) van het verdrag te worden voldaan.

Het land dat gebruik maakt van voormelde uitzonderingen, dient hierover te rapporteren aan de IAO.

Artikel 3

De lidstaat bepaalt zelf – na raadpleging van de meest representatieve organisaties van werknemers en werkgevers hoe de werking van de particuliere bemiddelingsbureaus gereglementeerd wordt. De bevoegde overheden zijn dus vrij om de doelstellingen van het verdrag (bescherming van de werkzoekende) in de praktijk om te zetten.

Slechts wanneer de werking van de particuliere bureaus niet geregeld is via andere wetgeving (bvb. gemeen recht) of "praktijk" (bvb. CAO's), wordt er een erkenningsregeling vooropgesteld.

Artikel 4

De overheid dient maatregelen te nemen zodat de werknemers, geplaatst via particuliere bemiddelingsbureaus, kunnen genieten van de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen.

Artikel 5

De overheid dient toe te zien op de naleving van het non-discriminatiebeginsel.

Er wordt in het verdrag een niet-limitatieve lijst van mogelijke discriminaties opgesomd. De verschillende landen kunnen deze lijst in functie van de eigen wetgeving en gebruiken verder invullen.

Positieve actieprogramma's blijven evenwel mogelijk.

De non-discriminatie geldt niet alleen voor de toegang tot de job, maar ook voor de tewerkstelling zelf. Dit is o.m. van belang voor de toepassing ervan bij de uitzendbureaus.

Artikel 6

De verwerking van persoonsgegevens dient te gebeuren met respect voor de privacy en moet, beperkt blijven tot die gegevens die direct betrekking hebben op de kwalificaties en de professionele ervaring van de werkzoekende en "alle andere onmiddellijke relevante informatie".

Artikel 7

De bemiddeling is in principe kosteloos voor de werkzoekende. Een lidstaat kan een (reglementaire) afwijking op dit principe toestaan voor een bepaalde groep van werkzoekenden of voor een bepaald type van bemiddeling, na consultatie van de sociale partners en op voorwaarde dat dit gebeurt in het belang van de betrokken werkzoekenden.

Artikel 8

De lidstaten dienen maatregelen te nemen ter voorkoming en ter beteugeling van misbruiken

m.b.t. de bemiddeling van migrerende werkzoekenden. Deze maatregelen kunnen o.m. bestaan uit boetes evenals het verbod om bemiddelingsactiviteiten uit te oefenen. Bovendien worden de lidstaten aangemoedigd om bilaterale verdragen af te sluiten ter voorkoming van misbruiken.

Artikel 9

Dit artikel bepaalt dat elke overheid de nodige maatregelen dient te nemen opdat de particuliere bemiddelingsbureaus geen kinderarbeid zouden toelaten. Dit geldt zowel voor wat betreft de tewerkstelling bij de bemiddelaar zelf, als bij de bemiddeling door het bureau ten behoeve van een opdrachtgever.

Artikel 10

Elk land dient – desgevallend in samenwerking met de sociale partners – de nodige procedures op te stellen en systemen te ontwikkelen, zodat klachten kunnen worden ingediend en misbruiken en frauduleuze praktijken kunnen worden vastgesteld en onderzocht.

Artikel 11

Dit artikel legt de lidstaten op de nodige maatregelen te nemen om de rechten van de uitzendkracht te waarborgen m.b.t. :

– vrijheid van vereniging ;

– collectieve onderhandelingen ;

– minimumlonen ;

– arbeidsduur en arbeidsvoordelen ;

– sociale zekerheid ;

– vorming ;

– bescherming in het kader van de veiligheid en gezondheid op het werk ;

– vergoedingen in geval van arbeidsongevallen en beroepsziekten ;

– vergoedingen in geval van onvermogen van het uitzendbureau en bescherming van de eisen van de werknemers ;

– moederschaps (en ouderschaps)-bescherming en -voordelen.

Artikel 12

De lidstaten dienen de verdeling van de respectieve verantwoordelijkheden tussen het uitzendbureau en de opdrachtgever vast te leggen voor wat betreft :

– vrijheid van vereniging ;

– minimumlonen ;

– arbeidsduur en arbeidsvoordelen ;

– sociale zekerheid ;

– vorming ;

– bescherming in het kader van de veiligheid en gezondheid op het werk ;

– vergoedingen in geval van arbeidsongevallen en beroepsziekten ;

– vergoedingen in geval van onvermogen van het uitzendbureau en bescherming van de eisen van de werknemers ;

– moederschaps (en ouderschaps)-bescherming en -voordelen.

Het recht op collectieve onderhandelingen werd niet toegevoegd aan deze laatste lijst, vermits de sociale partners van oordeel waren dat dit niet dient geregeld te worden door de overheid, maar door henzelf

Artikel 13

Dit artikel bepaalt dat de overheid maatregelen dient te nemen om de samenwerking tussen de publieke en de particuliere bemiddelingsbureaus te bevorderen, maar over de concrete implementatie zegt het verdrag niets en blijven de lidstaten dus volkomen vrij.

De overheid blijft evenwel de uiteindelijke verantwoordelijkheid dragen m.b.t. :

– het formuleren van een arbeidsmarktpolitiek ;

– het gebruik van en de controle over de publieke middelen nodig om voormelde politiek te implementeren.

De particuliere bureaus dienen op geregelde tijdstippen informatie over te maken aan de bevoegde overheid :

– om de overheid in kennis te stellen van de structuur en de activiteiten van het bureau ;

– voor statistische doeleinden.

De overheid dient deze informatie – rekening houdend met de vertrouwelijkheid – te verwerken en ter beschikking te stellen van het publiek.

Artikel 14

De bevoegde overheid is vrij om het instrumentarium te kiezen nodig voor de omzetting van het verdrag in de nationale wetgeving.

Het toezicht op de naleving dient te gebeuren door de arbeidsinspectie of andere bevoegde overheden.

In geval van overtreding van het verdrag dient te worden voorzien in adequate sancties, inclusief strafsancties of boetes.

Artikel 15

Dit artikel bepaalt dat gunstigere bepalingen uit andere verdragen onverminderd van kracht blijven.

Artikel 16

Dit artikel bepaalt dat het huidige verdrag het verdrag (nr. 96) van 1933 (herzien in 1949) betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling herziet.

Artikel 17

Dit artikel bepaalt dat de formele ratificatie van het verdrag dient medegedeeld te worden aan de directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem dient te worden geregistreerd.

Artikel 18

Dit artikel bepaalt dat dit nieuw Verdrag alleen die leden van de Internationale Arbeidsorganisatie bindt waarbij de ratificatie werd geregistreerd door de directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau.

Het verdrag treedt in werking twaalf maanden nadat de ratificatie van twee leden werd geregistreerd door de directeur-generaal.

Daarna zal het verdrag voor elke lidstaat in werking treden twaalf maanden nadat de ratificatie werd geregistreerd.

Artikel 19

Het verdrag kan maar opgezegd worden na elke periode van tien jaar na inwerkingtreding van het verdrag. In dat geval dient het verdrag één jaar voor het verstrijken van de periode van tien jaar te worden opgezegd door middel van een mededeling aan de directeur-generaal van de Internationale Arbeidsorganisatie.

Artikel 20

De directeur-generaal van de Internationale Arbeidsorganisatie deelt aan alle lidstaten mee welke landen het verdrag hebben ondertekend of opgezegd. In het bijzonder zal hij meedelen wanneer het huidig verdrag in werking is getreden.

Artikel 21

De directeur-generaal van de Internationale Arbeidsorganisatie zal alle gegevens m.b.t. een ratificatie of opzegging van het verdrag meedelen aan de secretaris-generaal van de Verenigde Naties.

Artikel 22

De Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau kan steeds een rapport m.b.t. de toepassing van het huidige verdrag voorleggen aan de Conferentie met het oog op een gedeeltelijke of gehele herziening.

Artikel 23

Wanneer de Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie een nieuw verdrag aanneemt m.b.t. de voorliggende materie, – tenzij uitdrukkelijk anders wordt bepaald – zal de ratificatie van het nieuwe verdrag de onmiddellijke opzegging van het vroegere verdrag inhouden.

Op het ogenblik van de inwerkingtreding van het nieuwe verdrag, zal het vroegere verdrag niet langer geratificeerd kunnen worden.

Het huidige verdrag blijft wel van kracht voor de lidstaten die het nieuwe verdrag niet ondertekenen.

Artikel 24

Dit artikel bepaalt dat de Franse en de Engelse versie een gelijke authenticiteit hebben.

Advies van de Raad van State

Op 24 juni 1999 heeft de afdeling Wetgeving van de Raad van State zijn advies uitgebracht over het ontwerp van decreet (ref. L.29.366/1). De Raad heeft een paar vormelijke opmerkingen gemaakt, waaraan gevolg werd gegeven in het thans voorliggende ontwerp van decreet. Dit ontwerp heeft eveneens rekening gehouden met de gemeenschapsbevoegdheden inzake vorming en beroepsopleiding.

De minister-president van de Vlaamse regering en de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Buitenlands Beleid en Europese Aangelegenheden,

Patrick DEWAEL

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Openbare Werken en Energie,

Steve STEVAERT

De Vlaamse minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen,

Mieke VOGELS

De Vlaamse minister van Cultuur, Jeugd, Brusselse Aangelegenheden en Ontwikkelingssamenwerking,

Bert ANCIAUX

Voor de Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming,

Marleen VANDERPOORTEN

De Vlaamse minister van Economie, Ruimtelijke Ordening en Media,

Dirk VAN MECHELEN

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,

Renaat LANDUYT

De Vlaamse minister van Leefmilieu en Landbouw,

Vera DUA

De Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Sport,

Johan SAUWENS

De Vlaamse minister van Economie, Ruimtelijke Ordening en Media,

Dirk VAN MECHELEN

VOORONTWERP VAN DECREET

VOORONTWERP VAN DECREET

tot goedkeuring van het verdrag nr. 181 betreffende de private bemiddelingsbureaus, ondertekend in Genève op 19 juni 1997

DE VLAAMSE REGERING,

Op het gezamenlijk voorstel van de leden van de Vlaamse regering,

Na beraadslaging,

BESLUIT :

De Vlaamse minister van Leefmilieu en Tewerkstelling is ermee belast, in naam van de Vlaamse regering, bij het Vlaamse Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt :

Artikel 1

Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid.

Artikel 2

Het Verdrag nr. 181 betreffende de private bemiddelingsbureaus, ondertekend in Genève op 19 juni 1997, zal volkomen uitwerking hebben wat het Vlaamse Gewest betreft.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse regering, Vlaams minister van Buitenlands Beleid, Europese Aangelegenheden, Wetenschap en Technologie,

Luc VAN DEN BRANDE

De minister vice-president van de Vlaamse regering, Vlaams minister van Openbare Werken, Vervoer en Ruimtelijke Ordening,

Steve STEVAERT

Vlaams minister van Leefmilieu en Tewerkstelling,

Theo KELCHTERMANS

Vlaams minister van Financiën, Begroting en Gezondheidsbeleid,

Wivina DEMEESTER-DE MEYER

Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Stedelijk Beleid en Huisvesting,

Leo PEETERS

Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken,

Eddy BALDEWIJNS

Vlaams minister van Cultuur, Gezin en Welzijn,

Luc MARTENS

Vlaams minister van Economie, KMO, Landbouw en Media,

Eric VAN ROMPUY

Vlaams minister van Brusselse Aangelegenheden en Gelijkekansenbeleid,

Brigitte GROUWELS

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

L. 29.366/1

KONINKRIJK BELGIE

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 27 mei 1999 door de minister-president van de Vlaamse regering verzocht hem van advies te dienen over een "voorontwerp van decreet tot goedkeuring van het verdrag nr. 181 betreffende de private bemiddelingsbureau's, ondertekend in Genève op 19 juni 1997", heeft op 24 juni 1999 het volgende advies gegeven :

1. In het opschrift en in artikel 2 van het om advies voorgelegde voorontwerp kan worden verduidelijkt dat het goed te keuren verdrag is aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie (1).

2. Er zal aan het voorontwerp een Nederlandse vertaling van het goed te keuren verdrag moeten worden toegevoegd, met de vermelding, in de hoofding ervan, van het woord "Vertaling", om aan te geven dat het niet de authentieke tekst van het verdrag betreft.

3. Men schrijve in artikel 2 "bemiddelingsbureaus" in plaats van "bemiddelingsbureau's".

4. Het ontwerp zal moeten worden ingediend en ondertekend door de Vlaamse minister die het buitenlandse beleid onder zijn bevoegdheid heeft en door de Vlaamse minister die de tewerkstelling onder zijn bevoegdheid heeft.

---

(1) Zoals in de wet van 3 maart 1958 houdende goedkeuring van het Internationaal Verdrag (nr 96) betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen, aangenomen op 1 juli 1949, te Genève, door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, tijdens haar tweeëndertigste zittijd.

L. 29.366/1

De kamer was samengesteld uit

de Heren	D. VERBIEST,	kamervoorzitter,
	M. VAN DAMME, J. SMETS,	staatsraden,
	G. SCHRANS, E. WYMEERSCH,	assessoren van de afdeling wetgeving,
Mevrouw	A. BECKERS,	griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. W. VAN VAERENBERGH, auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door de H. E. VANHERCK, referendaris.

DE GRIFFIER, DE VOORZITTER,

A. BECKERS D. VERBIEST

ONTWERP VAN DECREET

ONTWERP VAN DECREET

DE VLAAMSE REGERING,

Op het gezamenlijk voorstel van de leden van de Vlaamse regering,

Na beraadslaging,

BESLUIT :

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme is ermee belast, in naam van de Vlaamse regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt :

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Artikel 2

Het verdrag nr. 181 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, aangenomen door de algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, te Genève op 19 juni 1997, zal, wat de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest betreft, volkomen uitwerking hebben.

Brussel, 5 mei 2000.

De minister-president van de Vlaamse regering en de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Buitenlands Beleid en Europese Aangelegenheden,

Patrick DEWAEL

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Openbare Werken en Energie,

Steve STEVAERT

De Vlaamse minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen,

Mieke VOGELS

De Vlaamse minister van Cultuur, Jeugd, Brusselse Aangelegenheden en Ontwikkelingssamenwerking,

Bert ANCIAUX

Voor de Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming,

Marleen VANDERPOORTEN

De Vlaamse minister van Economie, Ruimtelijke Ordening en Media,

Dirk VAN MECHELEN

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,

Renaat LANDUYT

De Vlaamse minister van Leefmilieu en Landbouw,

Vera DUA

De Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Sport,

Johan SAUWENS

De Vlaamse minister van Economie, Ruimtelijke Ordening en Media,

Dirk VAN MECHELEN

BIJLAGE

27 (1997) Nr. 2

TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

JAARGANG 1998 Nr. 159

A. TITEL

Verdrag betreffende particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling (Verdrag Nr. 181 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar vijfentachtigste zitting); Genève, 19 juni 1997

B. TEKST

De tekst van het Verdrag is geplaatst in *Trb.* 1997, 308.

C. VERTALING

Verdrag inzake particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van beheer van het Internationaal Arbeidsbureau en aldaar bijeengekomen op 3 juni 1997 in haar vijfentachtigste zitting; en

Gelet op de bepalingen van het Verdrag betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen (herzien), 1949, en

Zich bewust van het belang van flexibiliteit in het functioneren van de arbeidsmarkten, en

In herinnering brengend dat de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar eenentachtigste zitting in 1994 van oordeel was dat de Internationale Arbeidsorganisatie ertoe moest overgaan het Verdrag betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen (herzien), 1949, te herzien, en

Overwegend dat de omstandigheden waarin particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling opereren zeer verschillen van de omstandigheden die heersten ten tijde van de aanneming van het bovengenoemde Verdrag, en

159

Erkennend de rol die particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling in een goed functionerende arbeidsmarkt kunnen spelen, en

In herinnering brengend de noodzaak werknemers tegen misbruik te beschermen, en

Erkennend de noodzaak het recht van vrijheid van vakvereniging te waarborgen en collectieve onderhandelingen en de sociale dialoog als onontbeerlijke elementen van een goed functionerend stelsel van arbeidsverhoudingen te bevorderen, en

Gelet op de bepalingen van het Verdrag betreffende de organisatie van de dienst voor de werkgelegenheid,1948, en

In herinnering brengend het Verdrag betreffende gedwongen arbeid, 1930, het Verdrag betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948, het Verdrag betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen, 1949, het Verdrag betreffende discriminatie (arbeid en beroep), 1958, het Verdrag betreffende werkgelegenheidspolitiek,1964, het Verdrag betreffende de minimumleeftijd, 1973, het Verdrag ter bevordering van werkgelegenheid en bescherming tegen werkloosheid, 1988, alsmede de bepalingen inzake werving en plaatsing in het Verdrag betreffende migrerende arbeiders (herzien), 1949, en het Verdrag betreffende migrerende werknemers (aanvullende bepalingen), 1975, en

Besloten hebbend tot het aannemen van bepaalde voorstellen met betrekking tot de herziening van het Verdrag betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling, welke voor hun bemiddeling betaling vragen (herzien), 1949, welk onderwerp als vierde punt op de agenda van de zitting voorkomt, en

Vastgesteld hebbend dat deze voorstellen de vorm dienen te krijgen van een internationaal verdrag,

neemt heden, de negentiende juni van het jaar negentienhonderd zevenennegentig, het volgende Verdrag aan, dat kan worden aangehaald als het „Verdrag inzake particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, 1997":

Artikel 1

1. Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder „particulier bureau voor arbeidsbemiddeling" verstaan elke natuurlijke of rechtspersoon, onafhankelijk van de openbare autoriteiten, die een of meer van de volgende diensten met betrekking tot de arbeidsmarkt levert:

a. diensten voor het op elkaar afstemmen van het aanbod van en de vraag naar werk, zonder dat het particuliere arbeidsbureau partij wordt bij de arbeidsverhoudingen die daaruit kunnen voortvloeien;

b. diensten bestaande uit het tewerkstellen van werknemers met het doel hen ter beschikking te stellen van een derde partij, die een natuur-

lijke of een rechtspersoon kan zijn (hierna aangeduid als „inleenbedrijf"), die hun taken vaststelt en toezicht houdt op de uitvoering daarvan;

c. andere diensten met betrekking tot het zoeken van werk, die worden vastgesteld door de bevoegde autoriteit na raadpleging van de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, zoals het verstrekken van informatie, zonder het oogmerk een bepaald aanbod van en een bepaalde vraag naar werk op elkaar af te stemmen.

2. Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder de term „werknemers" mede begrepen „werkzoekenden".

3. Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder de term „verwerking van persoonsgegevens van werknemers" verstaan: het verzamelen, opslaan, samenvoegen, doorgeven of elk ander gebruik van informatie dat verband houdt met een werknemer van wie de identiteit is vastgesteld of is vast te stellen.

Artikel 2

1. Dit Verdrag is van toepassing op alle particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling.

2. Dit Verdrag is van toepassing op alle categorieën werknemers en alle takken van economische bedrijvigheid. Het is niet van toepassing op de werving van en arbeidsbemiddeling voor zeevarenden.

3. Een van de doelstellingen van dit Verdrag is de exploitatie van particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling toe te staan alsmede de werknemers die gebruik maken van de diensten daarvan, in het kader van de verdragsbepalingen, te beschermen.

4. Na raadpleging van de betrokken, meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, kan een Lid:

a. onder specifieke omstandigheden particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling verbieden werkzaam te zijn met betrekking tot bepaalde categorieën werknemers of in bepaalde takken van economische bedrijvigheid voor het leveren van een of meer van de in artikel 1, eerste lid, bedoelde diensten;

b. onder specifieke omstandigheden werknemers in bepaalde takken van economische bedrijvigheid of delen daarvan, uitsluiten van het toepassingsgebied van het Verdrag of van sommige bepalingen daarvan, mits de betrokken werknemers anderszins adequate bescherming genieten.

5. Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt, geeft in zijn rapporten krachtens artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie de eventuele verboden en uitsluitingen aan waarvan het gebruik maakt ingevolge het vierde lid, onder vermelding van de redenen daarvoor.

159

Artikel 3

1. De juridische status van particuliere arbeidsbureaus wordt bepaald in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk en na raadpleging van de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers.

2. Elk Lid stelt volgens een vergunningen- of certificeringssysteem de voorwaarden vast waaronder particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling hun werkzaamheden uitoefenen, tenzij deze voorwaarden krachtens de desbetreffende nationale wetgeving en praktijk op een andere wijze zijn geregeld of vastgesteld.

Artikel 4

Er worden maatregelen genomen ten einde te waarborgen dat de werknemers die zijn geworven door particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling die de in artikel 1 bedoelde diensten verlenen, niet hun recht op vrijheid van vakvereniging en op collectief onderhandelen wordt ontzegd.

Artikel 5

1. Om gelijke kansen en een gelijke behandeling bij de toegang tot werk en tot specifieke beroepen te bevorderen, waarborgt elk Lid dat de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling werknemers behandelen zonder discriminatie op grond van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationale afstamming, sociale afkomst of elke andere vorm van discriminatie die valt onder de nationale wetgeving en praktijk, zoals leeftijd of handicap.

2. Het eerste lid van dit artikel mag niet zodanig worden toegepast dat particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling wordt belet speciale diensten te leveren of gerichte programma's aan te bieden die zijn ontworpen om de meest kansarme werknemers te helpen bij het zoeken naar werk.

Artikel 6

De verwerking van de persoonsgegevens van werknemers door particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling dient:

a. zodanig te geschieden dat deze gegevens worden beschermd en respect voor de privacy van de werknemers wordt gegarandeerd overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk;

b. te worden beperkt tot zaken die betrekking hebben op de kwalificaties en beroepservaring van de betrokken werknemers en tot elke andere rechtstreeks relevante informatie.

Artikel 7

1. Particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling brengen werknemers geen honorarium of andere kosten, direct of indirect, geheel of gedeeltelijk, in rekening.

2. In het belang van de betrokken werknemers, en na raadpleging van de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, kan de bevoegde autoriteit uitzonderingen toestaan op het bepaalde in het eerste lid met betrekking tot bepaalde categorieën werknemers en specifieke door de particuliere arbeidsbureaus geleverde diensten.

3. Elk Lid dat krachtens het tweede lid uitzonderingen heeft toegestaan, verstrekt in zijn rapporten krachtens artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie informatie over deze uitzonderingen onder vermelding van de redenen daarvoor.

Artikel 8

1. Elk Lid neemt, na raadpleging van de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, alle noodzakelijke en passende maatregelen, zowel binnen zijn rechtsmacht als, eventueel, in samenwerking met andere Leden, om ervoor te zorgen dat migrerende werknemers die door particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling op zijn grondgebied zijn geworven of voor wie is bemiddeld adequate bescherming genieten en te voorkomen dat deze worden misbruikt. Deze maatregelen omvatten wetten of voorschriften die voorzien in strafsancties, met inbegrip van het verbieden van de particuliere arbeidsbureaus die zich inlaten met frauduleuze praktijken en misbruik.

2. Wanneer werknemers in een land worden geworven voor werk in een ander land overwegen de betrokken Leden bilaterale overeenkomsten te sluiten ter voorkoming van misbruik en frauduleuze praktijken bij werving, arbeidsbemiddeling en tewerkstelling.

Artikel 9

Elk Lid neemt maatregelen om te waarborgen dat particuliere arbeidsbureaus geen gebruik maken van kinderarbeid of kinderarbeid leveren.

Artikel 10

De bevoegde autoriteit dient ervoor zorg te dragen dat er gepaste mechanismen en procedures bestaan voor onderzoek van klachten en beweringen inzake misbruik en frauduleuze praktijken betreffende de activiteiten van particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, waarbij, in voorkomend geval, de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers worden betrokken.

159

Artikel 11

Elk Lid neemt, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk, de nodige maatregelen ter waarborging van een adequate bescherming van de door particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling tewerkgestelde werknemers, bedoeld in artikel 1, eerste lid, letter b, met betrekking tot:

a vrijheid van vakvereniging;
b. collectief onderhandelen;
c. minimumloon;
d. arbeidstijden en andere arbeidsvoorwaarden;
e. wettelijke socialezekerheidsuitkeringen;
f. toegang tot scholing;
g. veiligheid en gezondheid op het werk;
h. schadeloosstelling in geval van arbeidsongevallen of beroepsziekten;
i. schadeloosstelling in geval van insolventie en bescherming van de vorderingen van de werknemers;
j. bescherming en uitkering in verband met zwangerschap en bevalling, en bescherming en uitkering in verband met ouderschap.

Artikel 12

Elk Lid bepaalt en verdeelt overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk, de respectieve verantwoordelijkheden van de particuliere arbeidsbureaus die de in artikel 1, eerste lid, letter b, bedoelde diensten verlenen en van de inleenbedrijven met betrekking tot:

a. collectief onderhandelen;
b. minimumloon;
c. arbeidstijden en andere arbeidsvoorwaarden;
d. wettelijke socialezekerheidsuitkeringen;
e. toegang tot scholing;
f. bescherming op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk;
g. schadeloosstelling in geval van arbeidsongevallen of beroepsziekten;
h. schadeloosstelling in geval van insolventie en bescherming van de vorderingen van de werknemers;
i. bescherming en uitkering in verband met zwangerschap en bevalling, en bescherming en uitkering in verband met ouderschap.

Artikel 13

1. Overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk en na raadpleging van de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers formuleert elk Lid de voorwaarden ter bevordering van de samenwerking tussen de publieke arbeidsvoorziening en de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, stelt deze vast en beoordeelt deze met regelmatige tussenpozen.

2. De in het eerste lid bedoelde voorwaarden zijn gebaseerd op het beginsel dat de publieke autoriteiten in laatste instantie bevoegd blijven tot:

a. het formuleren van het arbeidsmarktbeleid;

b. het gebruik of het toezicht op het gebruik van publieke middelen die bestemd zijn voor de uitvoering van dat beleid.

3. Particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling verstrekken, met door de bevoegde autoriteit vast te stellen tussenpozen, die autoriteit de door haar gevraagde informatie, met strikte inachtneming van het vertrouwelijke karakter van deze informatie:

a. om de bevoegde autoriteit in staat te stellen op de hoogte te zijn van de structuur en de activiteiten van de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk;

b. voor statistische doeleinden.

4. De bevoegde autoriteit verzamelt deze informatie en stelt deze, met regelmatige tussenpozen, ter beschikking van het publiek.

Artikel 14

1. De bepalingen van dit Verdrag worden toegepast door middel van wetgeving of op andere wijze in overeenstemming met de nationale praktijk, zoals rechterlijke uitspraken, scheidsrechterlijke beslissingen of collectieve overeenkomsten.

2. Het toezicht op de toepassing van de bepalingen ter uitvoering van dit Verdrag wordt gewaarborgd door de arbeidsinspectie of andere bevoegde publieke autoriteiten.

3. In geval van overtreding van de bepalingen van dit Verdrag wordt voorzien in corrigerende maatregelen, waaronder sancties indien nodig, die doeltreffend worden toegepast.

Artikel 15

Dit Verdrag doet geen afbreuk aan gunstigere bepalingen die krachtens andere internationale arbeidsverdragen van toepassing zijn op werknemers die zijn geworven, voor wie is bemiddeld of die zijn tewerkgesteld door particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling.

Artikel 16

Dit Verdrag herziet het Verdrag betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen (herzien), 1949, en het Verdrag betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen, 1933.

159

Artikel 17

De formele bekrachtigingen van dit Verdrag worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem geregistreerd.

Artikel 18

1. Dit Verdrag is alleen verbindend voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie waarvan de bekrachtiging door de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau is geregistreerd.

2. Het treedt in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtiging van twee Leden door de Directeur-Generaal zijn geregistreerd.

3. Vervolgens treedt dit Verdrag voor elk Lid in werking twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 19

1. Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaar na de datum waarop het Verdrag voor het eerst in werking is getreden, door middel van een aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreerde verklaring. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar na de datum waarop zij is geregistreerd.

2. Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaar, bedoeld in het vorige lid, gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaar gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaar op de voorwaarden voorzien in dit artikel.

Artikel 20

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen die hem door de Leden van de Organisatie zijn medegedeeld.

2. Bij de kennisgeving aan de Leden van de Organisatie van de registratie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging, vestigt de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden van de Organisatie op de datum waarop dit Verdrag in werking treedt.

Artikel 21

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau doet aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties mededeling, ter registratie in overeenstemming met artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties, van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen die de Directeur-Generaal overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

Artikel 22

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer deze dit nodig acht, aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 23

1. Indien de Conferentie een nieuw verdrag aanneemt, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag, zal, tenzij het nieuwe verdrag anders bepaalt:

a. bekrachtiging door een Lid van het nieuwe verdrag, houdende herziening, van rechtswege onmiddellijke opzegging van dit Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 19, onder voorbehoud evenwel dat het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden;

b. met ingang van de datum waarop het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden, dit Verdrag niet langer door de Leden kunnen worden bekrachtigd.

2. Dit Verdrag blijft in elk geval naar vorm en inhoud van kracht voor de Leden die het hebben bekrachtigd en die het nieuwe verdrag, houdende herziening, niet hebben bekrachtigd.

Artikel 24

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk authentiek.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar vijfentachtigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op de negentiende juni 1997.

159

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekeningen hebben geplaatst op de twintigste juni 1997.

De Voorzitter van de Conferentie,

(w.g.) O. KELTOSOVÁ

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,

(w.g.) M. HANSENNE

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

CONVENTION 181

CONVENTION CONCERNING PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS
EIGHTY-FIFTH SESSION, GENEVA, 19 JUNE 1997

CONVENTION 181

CONVENTION CONCERNANT LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA
QUATRE-VINGT-CINQUIÈME SESSION, GENÈVE, 19 JUIN 1997

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

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 81e 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 intéressées, 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 révise 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 KELTOSOVÁ

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