

Hallituksen esitys Eduskunnalle Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymien merenkulkijoiden työnvälitystä koskevan yleissopimuksen ja yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen hyväksymisestä.

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Kansainvälisen työjärjestön (ILO:n) yleiskokous, Kansainvälinen työkonferenssi, hyväksyi vuonna 1996 yleissopimuksen nro 179 ja suosituksen nro 186, jotka koskevat merenkulkijoiden työnvälitystä. Yleissopimus sisältää määräyksiä asianmukaisen ja maksuttoman työnvälityksen järjestämisestä merenkulkijoille sekä työnvälityspalvelujen tason seurannasta. Yleissopimusta täydentävä suositus sisältää yksityiskohtaisia määräyksiä työnvälityspalvelujen järjestämisestä ja sisällöstä sekä kansainvälisestä yhteistyöstä.

Vuonna 1997 Kansainvälisen työjärjestön yleiskokous, Kansainvälinen työkonferenssi, hyväksyi yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen nro 181 sekä siihen liittyvän suosituksen nro 188. Yleissopimuksen tavoitteena on sallia yksityisten työnvälitystoimistojen toiminta sekä samalla suojella niiden palveluja käyttäviä työntekijöitä.

Yleissopimusta täydentävä suositus sisältää yksityiskohtaisempia määräyksiä aiheesta.

Yleissopimukset 179 ja 181 ovat osin samansisältöiset, jonka johdosta on tarkoituksenmukaista ratkaista yleissopimusten ratifiointiedellytykset yhtäaikaan. Kummankin yleissopimuksen hyväksyminen edellyttää eräitä tarkistuksia voimassa olevaan lainsäädäntöön. Tarvittavat lainsäädäntömuutokset on valmisteltu ja ne esitellään eduskunnalle erillisessä hallituksen esityksessä. Siksi esityksessä ehdotetaan, että eduskunta hyväksyisi yleissopimukset nro 179 ja nro 181, mikäli eduskunta hyväksyy hallituksen esityksen eduskunnalle laeiksi työvoimapalvelulain sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 21 a ja 25 §:n muuttamisesta. Suositus nro 188 saatetaan eduskunnan tietoon otettavaksi huomioon vastaisessa lainvalmistelutyössä siltä osin kuin sitä pidetään tarkoituksenmukaisena ja mahdollisena.

YLEISPERUSTELUT

1. Asian valmistelu

Merenkulkijoiden työnvälitystä koskeva yleissopimus nro 179 ja sitä täydentävä suositus nro 186 on käsitelty alustavasti merenkulkualan kolmikantakokouksessa vuonna 1994. Lopullisesti asiakirjat hyväksyttiin 84. Kansainvälisessä työkonferenssissa lokakuussa 1996, jolloin yleissopimuksen puolesta äänesti 197 edustajaa, vastaan 5 edustajaa ja 17 edustajan pidättyessä äänestämästä.

Hallitus saattoi yleissopimuksen Kansainvälisen työjärjestön (ILO) perussäännön 19

artiklan edellyttämällä tavoin eduskunnan käsiteltäväksi syksyllä 1998 (HE 154/1998 vp). Lausunnon hallituksen esityksen laatimista varten antoivat liikenneministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos, Merenkululaitos ja merimiesasiain neuvottelukunta. Lausuntojen ja merimiesasiain neuvottelukunnan näkemyksen johdosta hallitus päätti esittää tuolloin, että yleissopimusta nro 179 ei hyväksyttäisi. Perusteluna oli, että 85. Kansainvälinen työkonferenssi oli vuonna 1997 hyväksynyt yksityisiä työn-

välitystoimistoja koskevan yleissopimuksen nro 181 ja suosituksen nro 188, joten oli tarkoituksenmukaista edellä mainittujen yleissopimusten osin yhtäläisten sanamuotojen takia ratkaista yleissopimusten ratifiointiedellytykset yhtä aikaa.

Edellä mainitun yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen nro 181 hyväksymisen puolesta työkonferenssissa äänesti 347 edustajaa, vastaan 5 edustajaa ja 30 edustajaa pidättäytyi äänestyksestä.

Lausunnon yleissopimuksen nro 181 ratifiointiedellytyksistä ovat antaneet sosiaali- ja terveysministeriö, ulkoasiainministeriö, Palvelutyönantajat ry, Teollisuuden ja työnantajain Keskusliitto (TT), Valtion työmarkkinalaitos (VTML), Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT), Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry (SAK), AKAVA ry sekä Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry (STTK). Lausunnonantajista SAK, AKAVA ja STTK ilmoittivat kannattavansa yleissopimuksen ratifiointia, mutta toivat esille, että ratifiointi edellyttää eräitä tarkistuksia lainsäädäntöön. Palvelutyönantajat ja TT ilmoittivat, että yleissopimuksen 8 artiklan rangaistusseuraamusvaatimuksesta johtuen edellytyksiä yleissopimuksen välittömään ratifiointiin ei ole. Järjestöt katsoivat, että muutoin ne eivät vastusta ratifiointia, jollei myöhemmin ilmene, että ratifiointi edellyttäisi laajamittaisempia lainsäädännönmuutoksia. VTML katsoi, että Suomen tulisi ratifioida yleissopimus. Sosiaali- ja terveysministeriö ei vastustanut yleissopimuksen ratifiointia. Siltä osin kuin yleissopimuksessa on kyse sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalaan kuuluvista asioista, lainsäädäntö pääosin vastaa sopimuksessa asetettuja vaatimuksia.

Hallituksen esitys on käsitelty merimiesasiain neuvottelukunnassa ja ILO-neuvottelukunnassa. Sekä merimiesasiain neuvottelukunta että ILO-neuvottelukunta ovat puoltaneet yleissopimusten hyväksymistä, mikäli tarvittavat lainsäädäntömuutokset hyväksytään.

2. Nykytilanne ja yleissopimusten merkitys

2.1. Yleissopimus (nro 179), joka koskee merenkulkijoiden työnvälitystä

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) hyväksyi vuonna 1920 yleissopimuksen nro 9, joka

koskee merimiesten työnvälitystä. Suomi ratifioi sopimuksen vuonna 1922. Kansainvälisessä työkonferenssissa hyväksytyllä yleissopimuksella nro 179 ja siihen liittyvällä suosituksella nro 186 uusittiin edellä mainittu yleissopimus nro 9.

Uudistettu merenkulkijoiden työnvälitystä koskeva yleissopimus korostaa merenkulkijoiden julkisten maksuttomien työnvälityspalvelujen merkitystä sekä yksityisten merialan työnvälityspalvelujen valvontaa. Yleissopimuksen hyväksymisen yhteydessä käytävissä keskusteluissa yleiskonferenssissa painotettiin, että merialan kansainvälisyydestä ja merenkulkijoiden erityisistä työoloista johtuen työnvälityspalvelujen tulee olla korkeatasoisia ja taata kaikille merialan työnhakijoille samantasoinen palvelu. Suomessa merenkulkijoiden työnvälitys nykyisin käytännössä tapahtuu julkisen työnvälityksen kautta tai varustamot palkkaavat merenkulkijoita suoraan palvelukseensa. Työvoimapalvelulain (1005/1993) mukaan työnvälitys merenkulkijoille on kiellettyä, jos siitä peritään maksua. Säädöksen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille.

Yleissopimus toisaalta mahdollistaa yksityisten työnvälitysten toiminnan ja toisaalta sääntelee tätä toimintaa. Vaikka yksityinen työnvälitys on jo Suomessa sallittua voimassa olevan lainsäädännön mukaan, yleissopimuksen toimintaa koskevia määräyksiä pidetään hyödyllisinä. Yleissopimuksen toiminnan sääntelyä koskeva artikla on osin samansisältöinen kuin yleissopimuksessa nro 181, joka koskee yksityisiä työnvälitystoimistoja. Siksi hallitus on pitänyt tarkoituksenmukaisena käsitellä yleissopimuksen nro 179 ratifiointiedellytykset yhtä aikaa yleissopimuksen nro 181 kanssa.

2.2. Yleissopimus (nro 181), joka koskee yksityisiä työnvälitystoimistoja

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) hyväksyi vuonna 1933 maksullisia työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen (nro 34), jonka myös Suomi ratifioi vuonna 1935. Sopimusta muutettiin vuonna 1949 ja Suomi ratifioi uudistetun yleissopimuksen nro 96 vuonna 1951. Tämän yleissopimuksen uudistamistarve tuli ILO:n piirissä esille useissa eri yhteyksissä 1990-luvulla. Suomi irtisanoi 5.6.1992 yleissopimuksen nro 96. Yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevan yleissopi-

muksen nro 181 valmistelussa lähtökohtana olikin se, ettei yleissopimus nro 96 enää periaatteiltaan vastannut muuttuneiden työmarkkinoiden tilannetta, poikkeuksena ainoastaan periaate työnvälityksen maksuttomuudesta työntekijöille.

Yleissopimuksen nro 181 tarkoituksena on sallia yksityisten työnvälitystoimistojen toiminta määräystensä puitteissa ja samalla suojella niiden palveluja käyttäviä työntekijöitä. Sopimuksen määräyksissä on haluttu säilyttää tietty joustavuus, jotta kansalliset olosuhteet voidaan ottaa huomioon. Sopimuksella ja suosituksella pyritään edistämään kaikkien työmarkkinoiden osatekijöiden suhteita ja muodostamaan julkisen työnvälityksen ja yksityisten työnvälitystoimistojen välille toimiva yhteistyö.

Suomessa yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevat rajoitukset poistettiin vuonna 1994 työvoimapalvelulainsäädännön uudistamisen yhteydessä. Ainoana rajoituksena työvoimapalvelulaissa (1005/1993) säilytettiin työnvälityksen maksukielto. Lähtökohtaisesti yleissopimuksen joustavuudesta johtuen myös mailla, joissa yksityisen työnvälityksen toiminta on vapaata eikä siihen liity erillistä viranomaisvalvontaa on mahdollisuus noudattaa sopimusta. Yleissopimuksen hyväksymisen myötä työvoimapalvelulain säännösten soveltamisala laajenee koskemaan myös yksityisiä työnvälitystoimistoja. Työnvälityspalveluiden asiakkaiden eri perusteinen syrjintä tulisi kieltää nimenomaisesti. Julkisen työnvälityksen ja yksityisten työnvälitystoimistojen mahdolliset yhteistyömuodot on

pääasiallisesti kirjattu yleissopimusta täydentävään suositukseen. Yleissopimuksen yhteistyötä koskevan 13 artiklan johdosta työhallinnon ja yksityisten työnvälitystoimistojen sekä työmarkkinajärjestöjen yhteistyö tulee myös käytännössä tiivistymään. Lisäksi sopimus edellyttää viranomaisilta tiedon koaamista yksityisten työnvälitystoimistojen toiminnasta. Tiedon kerääminen voidaan toteuttaa kansallisesti sovittujen menettelyjen mukaisesti, mutta tietojen kerääminen sopimuksen edellyttämällä tavalla tehostaisi tiedon keruuta. Suositukseen sisältyvät määräykset on tarkoitettu otettavaksi huomioon kansallisen yhteistyötarpeiden pohjalta siinä määrin kuin se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista.

Voimassa olevan lainsäädännön mukaan työnvälityksen maksukiellon valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille. Yleissopimuksen hyväksymisen myötä lisättäisiin yksityisen työnvälitystoiminnan valvontaa ja työsuojeluviranomaiset valvoisivat annettuja säännöksiä sen mukaan kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973) säädetään. Tämän valvonnan toteuttamiseksi kaikki ne, jotka tarjoavat työvoimapalveluin 1 a §:ssä tarkoitettuja yksityisiä työvoimapalveluja velvoitettaisiin ilmoittamaan kirjallisesti kaupparekisterilaissa (121/1979) säädetyn perusilmoituksen tekemisestä työsuojeluviranomaiselle. Vastaava soveltamisalan muutos tehtäisiin myös rangaistussäännöksen, joka koskee ilmoitusvelvollisuuden laiminlyöntiä.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Yleissopimus (nro 179) ja suositus (nro 186), joka koskevat merenkulkijoiden työnvälitystä

1.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö

Yleissopimuksen 1 artikla sisältää eräiden yleissopimuksessa käytettyjen käsitteiden määritelmää. Käsitteellä "toimivaltainen viranomainen" tarkoitetaan ministeriä, määrättyä virkamiestä, valtion virastoa tai viranomaista, jolla on valtuus antaa sitovia säännöksiä, määräyksiä tai muita ohjeita merenkulkijoiden työhönotosta ja työllistamisestä.

Sopimuksessa käsite "työnvälityspalvelu" tarkoittaa yksityisellä tai julkisella sektorilla toimivaa henkilöä, yhtiötä, laitosta tai muuta organisaatiota, joka osallistuu merenkulkijoiden työllistämiseen työnantajien lukuun tai työn hankkimiseen merenkulkijoille. Käsitteellä "laivanvarustaja" tarkoitetaan aluksen omistajaa tai muuta organisaatiota tai henkilöä, jolle laivanvarustajan vastuu aluksen toiminnasta on siirtynyt ja joka vastuun siirron yhteydessä on suostunut ottamaan vastuun. "Merenkulkijoita" yleissopimuksen mukaisesti ovat kaikki ne henkilöt, jotka täyttävät kelpoisuusehdot johonkin työhön

tai toimeen merenkulkuun käytettävällä aluksella. Käsitteen ulkopuolelle jäävät kuitenkin henkilöt, jotka työskentelevät valtion sotilaskäytössä tai muussa kuin kaupallisessa käytössä olevilla aluksilla.

Artiklan 2 mukaan yleissopimus ei rajoita jäsenvaltion oikeutta ylläpitää julkista merenkulkijoiden työnvälitystä joko erillisenä yksikkönä tai osana muita työnvälityspalveluja. Yksityistä merenkulkijoiden työnvälitystä saa harjoittaa ainoastaan lupa- tai kelpoisuusmenettelyn tai muun sääntelyn mukaisesti. Ennen yksityisen työnvälityksen perustamista tai toiminnan muuttamista laivanvarustajia ja merenkulkijoita edustavia järjestöjä on kuultava. Yksityisten työnvälityspalvelujen perustamista suuremmassa määrin kuin on tarpeen ei pidä rohkaista.

Yleissopimus ei 3 artiklan mukaisesti saa millään tavoin vaarantaa merenkulkijain ihmisoikeuksia, mukaan lukien ammattiyhdistysoikeudet.

Yleissopimuksen 4 artiklan 1 kohdassa luetellaan seikat, jotka jäsenvaltion on varmistettava kansallisen lainsäädännön tai sovellettavien määräysten avulla. Jäsenvaltion on taattava, ettei työnvälityksestä tai työn tarjoamisesta aiheutuvia kuluja tai maksuja peritä merenkulkijalta suoraan tai välillisesti. Yleissopimuksessa maksukiellon piiriin kuuluviksi maksuiksi ja kuluiksi ei katsota pakollisista kotimaisista lääkärintarkastuksista, todistuksista, henkilökohtaisista matkustusasiakirjoista tai kansallisesta merimieskirjasta aiheutuvia kustannuksia. Jäsenvaltion on päätettävä millaisin ehdoin työnvälityspalvelut välittävät merenkulkijoita ulkomaille. Merenkulkijoiden henkilötietojen käsittelyä työnvälityksessä koskevat ehdot on määriteltävä. Tämä koskee myös oikeutta kerätä, säilyttää ja yhdistellä tietoja sekä luovuttaa niitä kolmansille osapuolille. Jäsenvaltion on päätettävä ehdot, joiden nojalla lupia tai muita työnvälitykseen annettuja valtuuksia voidaan perua tai kumota, jos lakeja tai määräyksiä rikotaan. Mikäli jäsenvaltion sääntelyjärjestelmä perustuu muuhun kuin lupiin ja valtuutuksiin, työnvälityksen toimintaehdot ja ehtojen rikkomisesta seuraavat rangaistukset on määriteltävä.

Artiklan 4 kohdan 2 nojalla jäsenvaltion on huolehdittava, että toimivaltaiset viranomaiset valvovat tarkasti kaikkia työnvälityspalveluja sekä myöntävät ja uusivat työnvälitystoiminnan edellytyksenä olevan luvan

tai muun valtuutuksen vasta varmistuttuaan, että työnvälityspalvelu vastaa kansallisen lainsäädännön vaatimuksia. Työnvälityspalvelujen henkilöstöllä tulee olla riittävä koulutus ja merenkulkualan tuntemusta. Työnvälityspalvelujen käyttämät keinot, menetelmät ja luettelot eivät saa estää tai vaikeuttaa merenkulkijoiden työnsaantia. Työnvälityspalvelujen tulee mahdollisuuksiensa mukaan varmistaa, että työnantaja turvaa työntekijän niin, ettei työntekijää jätetä vieraaseen satamaan. Lisäksi toimivaltainen viranomaisten on 4 artiklan mukaisesti varmistettava, että perustetaan turvajärjestelmä, jolla korvataan merenkulkijoille heidän kärsimänsä rahalliset menetykset, mikäli työnvälityspalvelu ei täytä velvoitteitaan heitä kohtaan.

Yleissopimuksen 5 artiklan mukaan merenkulkijoiden työnvälitystä hoitavien tahojen tulee pitää rekisteriä työhön välittämistään merenkulkijoista. Työnvälityspalvelujen on varmistettava, että heidän työhön välittämänsä merenkulkijat ovat päteviä ja heillä on tehtävään vaadittavat asiapaperit. Työsovimusten ja työehtojen tueksi on sovellettavien kansallisten säädösten, määräysten ja työehtosopimusten mukaisia. Artiklan mukaisesti merenkulkijoille on tiedotettava heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Työnvälityspalvelujen on myös varmistettava, että merenkulkijat voivat perehtyä työsovimukseen ja työehtoihin ja, että merenkulkijat saavat jäljennöksen työsovimuksestaan.

Artiklan 6 mukaisesti toimivaltaisen viranomaisen on varmistettava, että työnvälityspalveluja koskevien valitusten tutkimista varten on sopiva koneisto ja menettelytavat. Työnvälitystä hoitavien tahojen tulee tutkia ja vastata kaikkiin valituksiin, jotka liittyvät niiden toimintaan. Työ- ja elinolosuhteita aluksilla koskevat valitukset työnvälityspalvelujen on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle. Yleissopimus ei kuitenkaan estä merenkulkijaa tekemästä valitusta suoraan toimivaltaiselle viranomaiselle.

Yleissopimusta täydentävä suositus nro 186 sisältää tarkempia määräyksiä toimivaltaisen viranomaisen tehtävistä sekä jäsenvaltioiden ja merenkulkualan järjestöjen kansainvälisestä yhteistyöstä.

1.2. Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Yleissopimuksen 1 artiklan 1 (b) kohdan

mukaan työnvälityspalvelulla tarkoitetaan henkilöä, yhtiötä, laitosta, virastoa tai muuta yksityistä tai julkista organisaatiota, joka työnantajan lukuun ottaa työhön merenkulkijoita tai etsii merenkulkijoille työnantajan. Toiminta käsittää sekä työvoiman vuokrauksen (vuokratyö) että työnvälityksen.

Yleissopimuksen 2 artiklan 2 kohdan perusteella yleissopimuksen 1 artiklassa määriteltyä yksityistä työnvälityspalvelua saa harjoittaa jäsenvaltion alueella vain lupa- tai kelpoisuusmenettelyn tai muun sääntelyn mukaisesti. Vastaava määräys sisältyy myös yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen 3 artiklan 2 kohtaan. Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973), jäljempänä työsuojelun valvontalain, 21 a §:n 1 momentissa säädetään työvoiman vuokrausta harjoittavan työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta. Vuokratyövoimasta tehdystä kaupparekisterilaissa (121/1979) säädetystä perusilmoituksen tekemisestä on ilmoitettava kirjallisesti asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. Työsuojelun valvontalain 21 a §:n 1 momentti ei koske työnvälityspalveluja tai muita työnhakemiseen liittyviä työvoimapalveluja. Siten artiklan johdosta ilmoitusvelvollisuus tulee laajentaa koskeaan myös yksityisiä työnvälityspalveluja.

Yleissopimus korostaa julkisten maksuttomien merialan työnvälityspalveluiden merkitystä. Yleissopimuksen 4 artiklan a kohdan mukaan työnvälityksestä tai työn tarjoamisesta aiheutuvat kulut tai maksut eivät saa suoraan tai välillisesti, osin tai kokonaan tulla merenkulkijan maksettavaksi. Työvoimapalvelulain 16 §:n 2 momentin mukaan työnvälitys merenkulkijoille on kielletty, jos siitä peritään maksua. Maksukiellon noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset sen mukaan kuin työsuojelun valvontalaissa säädetään. Rangaistus 16 §:n mukaan työnvälityksestä säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 6 §:ssä. Viimeksi mainitun lainkohdan mukaan se, joka perii maksun työnvälityksestä merenkulkijoille, on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Säännökset täyttävät yleissopimuksen kyseessä olevan kohdan vaatimukset.

Artiklan 4 c kohdan mukaan merenkulkijoiden henkilötietojen käsittelyä työnvälityksessä koskevat ehdot on määriteltävä tietosuojan ja luottamuksellisuuden puitteissa. Henkilötietojen suoja koskee yleislakina

henkilörekisterilaki (471/1987). Tämän korvaava henkilötietolaki ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä ovat parasta aikaa käsiteltävinä eduskunnassa. Uudistusten tarkoitus on parantaa henkilötietojen suojan osalta yksityisten henkilöiden asemaa ja vaikutusmahdollisuuksia. Vastaavasti yksityisyyden suojasta työelämässä annetulla lailla pyritään turvaamaan mahdollisimman hyvää yksityisyyden suoja työnhakijoille ja työntekijöille. Lisäksi sääntely tarkistetaan vastaamaan Euroopan yhteisön lainsäädännön, kansainvälisten sopimusten ja suositusten sekä vuonna 1995 toteutetun perusoikeusuudistuksen vaatimuksia. Myös työvoimapalvelulain 6 luvussa säädetään tietosuojasta. Voimassa oleva lainsäädäntö ja esitetyt lakiehdotukset vastaavat yleissopimuksen vaatimuksia.

Yleissopimuksen 5 artikla sisältää määrittäviä työnvälitystoimistojen velvollisuudesta pitää rekisteriä välittämistään merenkulkijoista ja vastata osaltaan välittämiensä merenkulkijoiden pätevydestä. Artiklassa määrätään myös, että työsopimusten ja työehtojen tulee olla sovellettavien lakien, määräysten ja työehtosopimusten mukaisia samoin kuin velvollisuudesta tiedottaa merenkulkijoille heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Merimieslain (423/1978) 4 § 1 momentin mukaan työsopimus on tehtävä kirjallisesti, mistä huolehtiminen kuuluu työnantajalle. Säännöksen 2 momentin nojalla on annettu asetus merimieslaissa tarkoitettujen työsopimusten tekemisestä (783/1995). Tämän asetuksen 1 §:ssä luetteluissa seikoissa, jotka vähintään on mainittava merimieslaissa tarkoitettussa työsopimuksessa, on mainittu myös työsuhteessa mahdollisesti sovellettava työehtosopimus. Työministeriö on antanut päätöksen merimieslaissa tarkoitettujen työsopimusten tekemisestä annetussa asetuksessa tarkoitettujen työsopimuslomakekaavan vahvistamisesta (830/1995). Merimieslaissa tarkoitettujen työsopimusten tekemisestä annetun asetuksen 2 §:n mukaan työsopimus on tehtävä viitenä kappaleena, joista yksi toimitetaan merimieskatselmuksissa (1005/1986) tarkoitettulle katselmuksen toimittajalle. Työsopimukset ja työehdot perustuvat työläis-säädäntöön ja työehtosopimuksiin, joita työnantajat ovat velvollisia noudattamaan. Näiden ehtojen valvonta kuuluu työmarkkinajärjestöille ja työsuojeluviranomaisille. Käytäntö ja lainsäädäntö vastaavat yleissopimusta.

Artikla 6 koskee työnvälityspalveluita koskevien valitusten tutkimista ja toimivaltaisen viranomaisen velvollisuutta luoda tätä varten tarpeellinen koneisto ja menettelytavat. Myös tätä artiklaa vastaava määräys sisältyy yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevaan yleissopimukseen nro 181. Määräyksen osalta Suomen lainsäädäntö täyttää yleissopimuksen vaatimukset. Työsuojelun valvontalain mukaisesti työsuojeluviranomaisilla on oikeus toimittaa työsuojelutarkastuksia työpaikoilla ja muissa työsuojeluvälivaltuutuksen toteuttamiseksi tarpeellisissa kohteissa kuten yksityisissä työnvälitystoimistoissa. Valvontamenettelystä ja pakkokeinoista sekä muutoksenhausta työsuojeluviranomaisten päätöksiin on työsuojelun valvontalaissa omat säännöksensä.

1.3. Yleissopimuksen suhde yhteisöläinsäädäntöön

Euroopan yhteisössä ei ole tällä hetkellä sääntelyä eikä vireillä säädösvalmistelua yleissopimuksen alalta.

2. Yleissopimus (nro 181) ja suositus (nro 188), jotka koskevat yksityisiä työnvälitystoimistoja

2.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö

Artiklassa 1 on määritelty käsite "yksityinen työnvälitystoimisto". Käsitteellä tarkoitetaan kaikkia julkisista viranomaisista riippumattomia luonnollisia henkilöitä ja oikeushenkilöitä, jotka tarjoavat yhtä tai useampaa artiklassa lueteltuja työvoimapalveluja. Sopimuksen piiriin kuuluvat palvelut on määritelty laajasti, koska on haluttu lisätä sopimuksen soveltuvuutta suhteessa erilaisiin palveluihin. Artikla sisältää myös käsitteiden "työntekijät" ja "työntekijöiden henkilötietojen käsittely" määrittelyt.

Artiklan 2 mukaan yleissopimuksen soveltamisala on laaja. Sopimusta sovelletaan kaikkiin yksityisiin työnvälitystoimistoihin ja kaikkiin työntekijäryhmiin ja toimialoihin. Ainoastaan merenkulkijoiden työnvälitys on rajattu soveltamisalan ulkopuolelle. Artiklassa todetaan, että yleissopimuksen yhtenä tavoitteena on sen määräysten puitteissa sallia yksityisten työnvälitystoimistojen toiminta sekä suojella niiden palveluja käyttäviä työntekijöitä. Jäsenvaltion on kuitenkin 2 artiklan

mukaan ja siinä määrättyissä rajoissa mahdollista rajoittaa yksityisen työnvälitystoimiston toimintaa neuvoteltuaan edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa. Toimintaa voidaan rajoittaa tiettyjen olosuhteiden vallitessa jonkin työntekijäryhmän tai toimialan osalta yhden tai useamman 1 artiklassa mainitun työvoimapalvelun tarjoamiseksi. Mahdollista on myös jättää jonkin toimialan työntekijät tai osa heistä joko kokonaan tai osittain yleissopimuksen ulkopuolelle edellyttäen, että asianomaisille työntekijöille on muulla tavoin taattu riittävä turva.

Yleissopimuksen 3 artiklassa todetaan, että yksityisen työnvälitystoimiston oikeudellinen asema on määriteltävä kansallisen lain ja käytännön mukaisesti. Artiklan 2 kohdan mukaan yksityisten työnvälitystoimistojen toimintaa koskevat ehdot on määriteltävä lupatai kelpoisuusmenettelyllä, jollei niitä ole kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä muuten tarkoituksenmukaisella tavalla säännelty tai määritelty.

Artiklan 4 nojalla on varmistettava, että yksityisten työnvälitystoimistojen välittämien työntekijöiden järjestäytymisoikeutta tai kollektiivista neuvotteluoikeutta ei loukata.

Artiklassa 5 veloitetaan jäsenvaltio varmistamaan, että yksityiset työnvälitystoimistot kohtelevat työntekijöitä syrjimättä heitä rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisen mielipiteen, kansallisen alkuperän, yhteiskunnallisen aseman tai muun seikan kuten iän tai vajaakuntoisuuden perusteella. Tämä ei kuitenkaan estä yksityisiä työnvälitystoimistoja tarjoamasta erityispalveluja tai tavoiteohjelmia, joilla pyritään helpottamaan kaikkein heikoimmassa asemassa olevien työntekijöiden työnhakua.

Yleissopimuksen 6 artikla koskee työntekijöiden henkilötietojen käsittelyä yksityisissä työnvälitystoimistoissa. Henkilötietojen käsittely on tapahduttava siten, että tietosuojaja työntekijöiden yksityisyyden kunnioittaminen turvataan. Tietojenkäsittelyn tulee myös rajoittua ammatitaitoa ja työkokemusta koskeviin seikkoihin ja muihin asiaan välittömästi vaikuttaviin tietoihin.

Artiklassa 7 kielletään yksityisiä työnvälitystoimistoja perimästä maksuja tai kuluja työntekijöiltä suoraan tai epäsuorasti. Artiklan 2 kohdan mukaan toimivaltainen viranomainen voi kuitenkin työntekijöiden edun vaatiessa hyväksyä poikkeuksia maksukiellosta neuvoteltuaan työnantajien ja työnteki-

jöiden edustavimpien järjestöjen kanssa. Poikkeaminen on mahdollista tiettyjen työntekijäryhmien sekä yksityisten työnvälitystoimistojen tarjoamien määrättyjen palvelujen osalta.

Jäsenvaltioiden on 8 artiklan mukaisesti neuvoteltuaan työnantajien ja työntekijöiden edustavimpien järjestöjen kanssa toimittavasiiten, että työntekijöille, joita yksityiset työnvälitystoimistot välittävät tai sijoittavat työhön kyseisen jäsenvaltion alueelle taataan riittävä suojelu ja estetään heihin kohdistuvat väärinkäytökset. Tarvittaessa toimenpiteisiin on ryhdyttävä yhteistyössä muiden jäsenvaltioiden kanssa. Toimenpiteisiin on sisällyttävä lainsäädäntö, joka mahdollistaa rangaistukset, mukaan lukien vilpillisiä käytäntöjä ja väärinkäytöksiä harjoittavien yksityisten työnvälitystoimistojen kieltäminen. Kun työntekijöitä välitetään työhön jäsenvaltiosta toiseen, kyseisten jäsenvaltioiden on harkittava kahdenvälisten sopimusten solmimista, jotta estetään työntekijöiden välittämiseen ja työsuhteeseen liittyvät väärinkäytökset ja vilpilliset käytännöt.

Artiklan 9 mukaan jäsenvaltioiden on ryhdyttävä toimiin, joilla varmistetaan, etteivät yksityiset työnvälitystoimistot käytä tai tarjoa lapsityövoimaa.

Artiklan 10 mukaisesti toimivaltaisen viranomaisen on varmistettava, että yksityisten työnvälitystoimistojen toimintaan kohdistuvien valitusten, väitettyjen väärinkäytösten ja vilpillisten käytäntöjen tutkimiseen on olemassa sopiva koneisto ja menettelytavat.

Yleissopimuksen 11 artiklassa veloitetaan jäsenvaltiot kansallisen lain ja käytännön mukaisesti ryhtymään tarvittaviin toimiin, jotta yksityisten työnvälitystoimistojen 1 artiklan 1 (b) kohdan tarkoittamalla tavoin palkkaamille työntekijöille taataan riittävä suojelu artiklassa lueteltujen asioiden kuten järjestäytymisvapauden, työajan ja muiden työehtojen suhteen.

Artiklan 12 mukaan jäsenvaltioiden on määriteltävä kansallisen lain ja käytännön mukaisesti 1 artiklan 1 (b) kohdan tarkoittamia palveluja tarjoavien yksityisten työnvälitystoimistojen ja käyttäjäryhtymien välinen vastuunjako artiklassa luetelluissa asioissa. Näitä ovat muun muassa työehtosopimusneuvottelut, vähimmäispalkat sekä työaika ja muut työehdot. Artiklojen 11 ja 12 asialuettelot ovat vähäisin poikkeuksin samansisälliset.

Artiklan 13 nojalla jäsenvaltion on muotoilta, määriteltävä ja määrääjain tarkistettava ehdot julkisen työnvälityksen ja yksityisten työnvälitystoimistojen yhteistyön edistämiseksi. Artiklan 2 kohdan mukaan edellä mainittujen ehtojen on perustuttava sille periaatteelle, että julkisilla viranomaisilla on lopullinen päätösvalta, kun kyse on työmarkkinapolitiikan määrittelystä, sen toimeenpanoa varten varattujen julkisten varojen käytöstä ja käytön valvonnasta. Yksityisten työnvälitystoimistojen on myös toimitettava toimivaltaisille viranomaisille näiden pyytämät tiedot, joita viranomaiset tarvitsevat yksityisten työnvälitystoimistojen rakenteesta ja toiminnoista sekä tilastollisiin tarkoituksiin tarvittavat tiedot. Siten kansallisesti voidaan arvioida tarve koota tietoja yksityisten työnvälitystoimistojen toiminnasta.

Yleissopimuksen määräykset on artiklan 14 mukaan täytäntöön pantava kansallisen lainsäädännön avulla tai muilla kansallisen käytännön mukaisilla keinoilla kuten työehtosopimuksilla. Täytäntöönpanon valvonnasta vastaa työsuojelun valvonnasta vastaava viranomainen tai muu toimivaltainen viranomainen. Yleissopimuksen rikkomusten varalle on oltava käytettävissä ja tehokkaasti sovellettavissa riittäviä oikeuskeinoja, joihin tarvittaessa sisältyy myös rangaistuksia.

Artiklan 15 mukaisesti yleissopimus ei kuitenkaan vaikuta muissa kansainvälisissä työtä koskevissa yleissopimuksissa annettuihin määräyksiin, jotka ovat edullisempia yksityisten työnvälitystoimistojen välittämien tai palkkaamien työntekijöiden kannalta.

Suositus sisältää tarkempia määräyksiä työntekijöiden suojelusta sekä julkisen työnvälityksen ja yksityisten työnvälitystoimistojen välisestä yhteistyöstä.

2.2. Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Työnvälitystä koskevia säännöksiä sisältyy työvoimapalvelulakiin (1005/1993), työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annettuun lakiin (131/1973), jäljempänä työsuojelun valvontalaki sekä rikoslakiin (39/1889).

Yleissopimuksen määräykset ovat varsin joustavia ja siten sovellettavissa hyvinkin erilaisiin kansallisiin käytäntöihin. Yleissopimuksen 1 artiklassa on määritelty sopimuk-

sen piiriin kuuluvat palvelut. Yksityisellä työnvälitystoimistolla tarkoitetaan artiklan mukaan julkisista viranomaisista riippumattonta luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tarjoaa yhtä tai useampaa artiklassa mainituista työvoimapalveluista. Artiklassa mainitaan työnvälitys- ja vuokratyöpalvelut sekä muut työnhakuun liittyvät työvoimapalvelut. Edelleen yleissopimuksen 2 artiklan 3 kohdan mukaan yleissopimuksen eräänä tavoitteena on sallia 1 artiklassa määriteltyjen yksityisten työnvälitystoimistojen toiminta ja samalla suojella niiden palveluja käyttäviä työntekijöitä. Työvoimapalvelulaki koskee nykyisellään artiklassa määritellyistä palveluista ainoastaan työnvälitystä. Siten työvoimapalvelulain säännösten ja niiden nojalla annettujen asetusten säännösten soveltamisala olisi laajennettava yleissopimuksen edellyttämällä tavalla.

Artikla 3 koskee yksityisten työnvälitystoimistojen toimintaedellytysten säätelyä. Artiklan mukaan yksityisten työnvälitystoimistojen oikeudellinen asema määräytyy kansallisen lainsäädännön mukaan. Artiklan 2 kohta edellyttää, että yksityisten työnvälitystoimistojen toimintaa koskevat ehdot on määriteltävä lupa- tai kelpoisuusmenettelyllä, jollei niitä ole kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä muuten tarkoituksenmukaisella tavalla säännelty tai määrätty. Työsuojelevalvontalain 21 a §:n 1 momentti ei nykyisellään koske työnvälityspalveluja tai muita työnhakemiseen liittyviä työvoimapalveluita, joten yleissopimuksen sääntelyvaatimus edellyttää, että ilmoitusvelvollisuus muutettaisiin koskemaan myös yksityisiä työnvälitystoimistoja.

Yleissopimuksen 4 artiklan mukaan on varmistettava, ettei yksityisten työnvälitystoimistojen välittämien työntekijöiden järjestäytymisoikeutta tai kollektiivista neuvotteluoikeutta loukata. Hallitusmuodon 10 a §:ssä taataan kaikille yhdistymisvapaus. Lisäksi nimenomaisesti turvataan ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Lailla annetaan tarkempia säännöksiä kokoontumisvapauden

ja yhdistymisvapauden käyttämisestä. Työsopimuslain (320/1970) 52 §:ssä säädetään yhdistymisvapauden suojasta. Myös rikoslain 47 luvun 5 §:ssä on säädetty rangaistus työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukaamisesta.

Artikla 5 koskee syrjinnän kieltoa. Artiklan mukaan jäsenvaltioiden tulee taata työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu ja varmistaa, etteivät yksityiset työnvälitystoimistot syrji työntekijöitä rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisen mielipiteen, kansallisen alkuperän, yhteiskunnallisen aseman tai muun kansallisesti säännellyn seikan kuten iän tai vajaakuntoisuuden perusteella. Suomen tasa-arvolainsäädäntö on artiklan mukainen. Myös työvoimapalvelulain 3 §:ssä edellytetään, että työvoimapalvelujen järjestämisessä otetaan huomioon sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen työmarkkinoilla. Työsopimuslain 17 §:n säädetty syrjinnän kieltö koskee sekä työsuhteen aikana tapahtuvaa toimintaa että työnhakutilannetta. Rikoslain 11 luvun 9 §:ssä säädetään syrjinnästä ja 47 luvun 3 §:ssä erityisesti työsyrynnästä. Rangaistavaksi säädetystä työsyrynnästä on kyse, jos työnantaja tai tämän edustaja työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan jonkin säännöksessä luetellun seikan perusteella. Artiklan johdosta työvoimapalvelulakiin tulee kuitenkin lisätä säännös, jolla varmistetaan, että yksityisissä työnvälitystoimistoissa työntekijöitä ja työnhakijoita kohdellaan tasapuolisesti.

Artiklassa 6 määrätään työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä. Henkilötietojen suoja sääntelee henkilörekisterilaki (471/1987), joka on yleislaki ja sovellettavissa myös työelämässä. Eduskunnalle on esitetty hyväksyttäväksi uusi henkilötietojen suoja koskeva yleislaki, henkilötietolaki sekä sitä täydentävä laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Uuden yleislain tarkoitus on parantaa henkilötietojen suojan osalta yksityisten henkilöiden asemaa ja vaikutusmahdollisuuksia. Uudistuksella myös yhdenmukaistetaan lainsäädäntö Euroopan yhteisön lainsäädännön, kansainvälisten sopimusten ja suositusten sekä vuonna 1995 toteutetun perusoikeusudistuksen vaatimusten kanssa. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä sääntelee erityisesti työnhakijan ja työnteki-

jän yksityisyyden suojaa. Lain tavoitteena on, että tietojen käsittely olisi mahdollisimman luottamuksellista ja, että vain työn kannalta tarpeellisia tietoja kerättäisiin. Lisäksi tietosuojasta säädetään työvoimapolvelulain 6 luvussa. Artiklan edellyttämällä tavalla henkilötietojen käsittelyä koskevia säännöksiä sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin. Hyväksyttävänä olevan lain yksityisyyden suojasta työelämässä 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, mikä vastaa artiklan 6 (b) kohdan vaatimusta. Lakiehdotuksessa työntekijällä tarkoitetaan myös työnhakijaa ja työsuhteella myös muuta palvelussuhdetta. Voimassa oleva lainsäädäntö ja esitetyt lakiehdotukset vastaavat yleissopimuksen vaatimuksia.

Yksityisten työnvälitystoimistojen maksuttomuutta koskee yleissopimuksen 7 artikla. Työvoimapolvelulain 16 §:ssä on säädetty nimenomaisesti työvoimapolvelujen maksukiellosta, jonka mukaan työllistymiseen suoraan tähtäivistä työnvälityspalveluista ei saa periä maksua henkilöasiakkaalta. Rangaistus 16 §:n mukaan työnvälityksestä säädetään rikoslain 47 luvun 6 §:ssä. Työsuojeluviranomaiset valvovat maksukiellon noudattamista sen mukaan kuin työsuojelun valvontalaissa säädetään. Sääntely vastaa yleissopimuksen vaatimuksia.

Artiklassa 8 määrätään toiseen jäsenvaltioon muuttavan työntekijän suojelusta. Työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltioilla on oltava lainsäädäntö, joka mahdollistaa rangaistukset tarvittaessa. Rangaistuksiin kuuluu mahdollisuus kieltää vilpillisiä käytäntöjä tai väärinkäytöksiä harjoittavien yksityisten työnvälitystoimistojen toiminta. Työsuojelun valvontalain 15 §:n nojalla työsuojeluviranomaiset voivat tarvittaessa kieltää yksityisen työnvälitystoimiston toiminnan. Lisäksi työsuojelun valvontalain 21 a § mukaan työsuojeluviranomainen voi kieltää työvoiman vuokraamisen ulkomaille ja tätä koskevan julkisen ilmoittelun, jos työnantaja olennaisesti rikkoo työsuhteen ehtoja ulkomailta suoritettua työssä. Suomen lainsäädäntö on yhdenmukainen sopimuksen kanssa.

Yleissopimuksen 9 artiklassa edellytetään jäsenvaltioiden varmistavan, etteivät yksityiset työnvälitystoimistot käytä tai tarjoa lapsi-

työvoimaa. Lasten työssäkäyntiä koskee laki nuorista työntekijöistä (998/1993), jota sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias tekee työ- tai virkasuhteessa. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jää ainoastaan laivatyö, jota koskevat kuitenkin vastaavat säännökset merimieslaissa (423/1978), merityöaikalaisissa (296/1976) ja työturvallisuuslaissa (299/1958). Lisäksi asetus nuorten työntekijöiden suojelusta (508/1986) sisältää tarkempia rajoituksia alle 18-vuotiaiden tekemään työhön. Työministeriö on antanut päätöksen nuorille työntekijöille vaarallisista töistä (756/1996) ja nuorille sopivista kevyistä töistä (1431/1993). Siten lasten työssäkäynti on erittäin tiukasti rajoitettu Suomen lainsäädännössä ja sääntely koskee myös vuokratyössä työskentelyä. Nimenomaista säännöstä, joka kieltäisi alaikäisen työvoiman tarjoamisen ei lainsäädännössä ole. Tästä johtuen työvoimapolvelulakiin tulisi lisätä säännös, jossa alaikäisen työvoiman käyttö ja tarjoaminen yksityisten työnvälitystoimistojen palvelutarjonnassa kielletäisiin. Lainmuutoksen toteuttua lainsäädäntö vastaisi yksiselitteisesti artiklan vaatimusta.

Artikla 10 mukaan yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevien valitusten, väitettyjen väärinkäytösten ja vilpillisten käytäntöjen tutkimiseen on oltava sopiva koneisto ja menettelytavat. Suomessa työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten valvonnasta, sikäli kuin se on säädetty työsuojeluviranomaisten tehtäväksi, sekä muutoksenhausta työsuojeluviranomaisten päätöksiin säädetään työsuojelun valvontalaissa. Työsuojeluviranomaisilla on oikeus toimittaa työsuojelutarkastuksia työpaikoilla ja muissa valvonnan toteuttamiseksi tarpeellisissa kohteissa kuten yksityisissä työnvälitystoimistoissa. Valvontamenettelystä, pakkokeinoista ja muutoksenhausta työsuojeluviranomaisten päätöksiin on työsuojelun valvontalaissa omat säännöksensä. Tältä osin lainsäädäntö täyttää yleissopimuksen vaatimukset.

Yleissopimuksen 11 artiklassa edellytetään sopimuksen 1 artiklan (b) kohdan tarkoittamalla tavalla palkattujen työntekijöiden riittävän suojelun takaamista 11 artiklassa luetelluissa asioissa. Voimassa olevat työlainsäädännön säännökset ja määräykset ovat soveltamisalaltaan yleisiä ja ne koskevat kaikkia työnantajia ja työntekijöitä siitä riip-

pumatta, onko työsuhde solmittu työnvälitystoimiston välityksellä vai muuten taikka tekekö työntekijä työtään työsuhteessa vuokratyönantajaan tai työntteettäjään. Myös työsuojeluviranomaisten valvonta kohdistuu kaikkiin työntekijöihin edellä mainituista seikoista riippumatta.

Lisäksi valtioneuvoston päätöksen eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä (782/1997) tarkoituksena on nimenomaisesti varmistaa vuokratyöntekijöille sama työsuojelun taso kuin työpaikan muille työntekijöille. Artiklan e) kohta koskee lakisääteisiä sosiaalietuuksia. Suomessa kuten myös yleensä muissakin maissa työttömyysturvan saamisen edellytyksenä on työttömyysturva koskevien säännösten mukaan työnhakijanaolo julkisessa työnvälitystoimistossa. Valvonnan kannalta tarkoituksenmukaista saattaisi olla, että työnjako yksityisten työnvälitystoimistojen ja julkisen työnvälityksen osalta säilyisi jatkossakin nykyisenkaltaisena eli työttömyysturvan saamisen ehtona olisi työnhakijanaolo julkisessa työvoimatoimistossa. Suomen lainsäädännön ja yleissopimuksen välillä ei ole ristiriitaa.

Artiklassa 12 edellytetään sopimuksen 1 artiklan 1 (b) kohdan tarkoittamia palveluita tarjoavien yksityisten työnvälitystoimistojen ja käyttäjäyritysten välistä vastuunjakoja 12 artiklassa luetelluissa asioissa. Artiklassa luetellut asiat ovat sellaisia, joista työnantajan kuuluu huolehtia. Artiklan f) kohdassa mainitun työturvallisuuden osalta on myös erikseen säädetty käyttäjäyrityksen ja työvoiman vuokrausyrityksen vastuusta työturvallisuuslain (299/1958) 3 § 2 momentissa. Säännöksen mukaan työturvallisuuslakia sovellettaessa pidetään työnantajana myös työn teettäjää, joka oman johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen työnantajan palveluksessa olevaa työvoimaa. Työvoimaa luovuttavan työnantajan velvoitteista on tällöinkin voimassa, mitä työturvallisuuslaissa säädetään työnantajasta. Rikoslain 47 luvun 7 § koskee vastuun kohdentumisesta. Säännöksen mukaan kyseisessä luvussa rangaistavaksi säädetystä työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tällöin huomioidaan asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.

Artikla 13 käsittelee julkisen työnvälityksen ja yksityisten työnvälitystoimistojen yhteistyötä. Jäsenvaltion on artiklan mukaan muotoiltava, määriteltävä ja määrääjoin tarkistettava tämän yhteistyön edistämistä koskevat ehdot. Viranomaisilla on myös velvollisuus koota yksityistä työnvälitystä koskevaa informaatiota. Artiklan johdosta työvoimapalvelulakiin tulisi säätää erikseen työhallinnon ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyöstä sekä yksityisiä työvoimapalveluja tarjoavien tietojenantovelvollisuudesta, jotta viranomaiset voisivat artiklan edellyttämällä tavalla olla selvillä yksityisten työnvälitystoimistojen rakenteesta ja toiminnoista.

Yleissopimuksen 14 artiklassa määrätään sopimuksen täytäntöönpanosta ja valvonnasta. Artiklan mukaan yleissopimuksen määräykset on täytäntöön pantava kansallisen lainsäädännön avulla tai muilla kansallisen käytännön mukaisilla keinoilla. Artiklassa määrätään edelleen, että työsuojelun valvonnasta vastaavan tai muun toimivaltaisen viranomaisen on vastattava sopimuksen täytäntöönpanon valvonnasta. Työsuojeluviranomaiset valvovat työnvälityspalvelujen maksukiellon noudattamista työvoimapalvelulain 22 §:n mukaisesti. Yleissopimuksen edellyttämällä tavalla edellä mainittua säännöstä on täydennettävä siten, että työsuojeluviranomaisten toimivalta laajenisi koskemaan ehdotettujen syrjintäkiellon ja alaikäisen työvoiman tarjontakiellon sekä tietojenantovelvollisuuden noudattamisen valvontaa. Kun valvonta säädetään tapahtuvaksi noudattaen työsuojelun valvontalakia, työsuojeluviranomaisilla olisi tarvittaessa käytettävissään työsuojelunvalvontalain mukaiset pakkokeinot, viime kädessä toiminnan kieltäminen.

3. Yleissopimuksen suhde yhteisöläinsäädäntöön

Euroopan yhteisössä ei ole tällä hetkellä sääntelyä eikä vireillä säädösvalmistelua yleissopimuksen alalta.

4. Yleissopimusten voimaantulo ja irtisanominen

Yleissopimuksia nro 179 ja 181 koskevat samansisältöiset määräykset yleissopimuksen voimaantulosta ja irtisanomisesta. Yleissopimus tulee kansainvälisesti voimaan 12 kuu-

kauden kuluttua siitä päivästä, kun Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifioinnit. Tämän jälkeen yleissopimus tulee voimaan sen ratifioivan valtion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja on rekisteröinyt yleissopimuksen ratifioinnin.

Yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi irtisanoa sen 10 vuoden kuluttua siitä päivästä, jona yleissopimus on tullut kansainvälisesti voimaan ilmoittamalla irtisanomisesta Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua ilmoituksen rekisteröimispäivämäärästä. Jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa mainitun 10 vuoden määräajan päättymisestä käytä irtisanomisoikeuttaan, saa irtisanoa yleissopimuksen aina 10 vuoden välein.

5. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymien yleissopimusten ja suositusten eduskuntakäsittely

Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19 artikla edellyttää kunkin jäsenvaltion saattavan yleiskokouksen hyväksymät yleissopimukset ja suositukset määräajassa yleiskokouksen päättymisestä toimivaltaisen valtioelimen käsiteltäväksi lainsäädäntö- ja muita toimia varten. Tämän vuoksi yleissopimus ja suositus tulee saattaa eduskunnan käsiteltäväksi. Kun lainsäädäntömuutokset, joita

ehdotetaan hallituksen esityksessä eduskunnalle laeiksi työvoimapalvelulain sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 21 a ja 25 §:n muuttamisesta tulevat voimaan, yleissopimukset nro 179 ja 181 eivät sisällä määräyksiä, jotka ovat ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön kanssa.

Edellä olevan perusteella ja hallitusmuodon 33 §:n mukaisesti esitetään,

että Eduskunta hyväksyisi Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 22 päivänä lokakuuta 1996 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 179, joka koskee merenkulkijoiden työnvälitystä, ja

että Eduskunta hyväksyisi Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 19 päivänä kesäkuuta 1997 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 181, joka koskee yksityisiä työnvälitystoimistoja, sekä

että Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 19 päivänä kesäkuuta 1997 hyväksytty Kansainvälisen työjärjestön suositus nro 188, joka koskee yksityisiä työnvälitystoimistoja, otettaisiin huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä sikäli kuin se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista.

Helsingissä 27 päivänä marraskuuta 1998

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

(Käännös)

(Liite)

YLEISSOPIMUS
(nro 179),

joka koskee merenkulkijoiden työnvälitystä

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi,

jonka Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto on kutsunut koolle Geneveen ja joka on aloittanut 84. istuntokautensa 8. päivänä lokakuuta 1996, ja

ottaa huomioon yleissopimuksen, joka koskee merimiesten työ sopimusta, 1926; yleissopimuksen, joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua, 1948; yleissopimuksen ja suosituksen, jotka koskevat työnvälityksen järjestelyä, 1948; yleissopimuksen, joka koskee järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu oikeuden periaatteiden soveltamista, 1949; suosituksen, joka koskee merenkulkijan ottamista toimeen vieraassa maassa rekisteröityyn alukseen, 1958; yleissopimuksen, joka koskee työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, 1958; suosituksen, joka koskee aluksissa tapahtuvasta teknisestä kehityksestä aiheutuvia työllisyysongelmia, 1970; yleissopimuksen, joka koskee työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää, 1973; yleissopimuksen ja suosituksen, jotka koskevat nuorten merenkulkijain jatkuvaa työllistämistä, 1976; yleissopimuksen, joka koskee kauppaaluksissa noudatettavaa vähimmäistasa, 1976; yleissopimuksen, joka koskee merenkulkijoiden kotimatka-oikeutta (muutettu), 1987 ja yleissopimuksen, joka koskee merenkulkijoiden työ- ja elinolosuhteiden tarkastuksia, 1996, ja

ottaa huomioon Yhdistyneiden Kansakuntien merioikeusyleissopimuksen, 1982, voimaantulon 16. päivänä marraskuuta 1994, ja päättää hyväksyä eräitä ehdotuksia koskien, jotka liittyvät merimiesten työnvälitystä

CONVENTION
(No. 179)

**concerning the Recruitment
and Placement of Seafarers**

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-Fourth Session on 8 October 1996, and

Noting the provisions of the Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926, the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Employment Service Convention and Recommendation, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, the Seafarers' Engagement (Foreign Vessels) Recommendation, 1958, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, the Employment of Seafarers (Technical Developments) Recommendation, 1970, the Minimum Age Convention, 1973, the Continuity of Employment (Seafarers) Convention and Recommendation, 1976, the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976, the Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987, and the Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996, and

Recalling the entry into force of the United Nations Convention on the Law of the Sea, 1982, on 16 November 1994, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of

koskevan yleissopimuksen, 1920, muuttamiseen, mikä on istunnon esityslistalla kolmantena kohtana, ja

päätää, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon;

hyväksyy tänä 22 päivänä lokakuuta 1996 seuraavan yleissopimuksen, josta voidaan käyttää nimitystä Merenkulkijoiden työnvälitystä koskeva yleissopimus, 1996:

1 artikla

1. Tässä yleissopimuksessa:

a) "toimivaltaisella viranomaisella" tarkoitetaan ministeriä, nimettyä virkamiestä, valtion virastoa tai muuta viranomaista, jolla on valta antaa säännöksiä, määräyksiä tai muita sitovia ohjeita työhönotosta ja työllistämistä merenkulkualalla;

b) "työnvälityspalvelulla" henkilöä, yhtiötä, laitosta, virastoa tai muuta yksityistä tai julkista organisaatiota, joka työnantajien lukuun ottaa työhön merenkulkijoita tai etsii merenkulkijoille työnantajan;

c) "laivanvarustajalla" aluksen omistajaa tai muuta organisaatiota tai henkilöä, esimerkiksi laivanisäntää, toimitsijaa tai ilman miehistöä rahdatun aluksen rahdinottajaa, jolle laivanvarustajan vastuu aluksen toiminnasta on siirtynyt, ja joka vastuun siirron yhteydessä on sopinut vastaavansa kaikista asianmukaisista tehtävistä ja vastuista;

d) "merenkulkijalla" henkilöä, joka täyttää kelpoisuusehdot johonkin työhön tai toimeen merenkulkuun käytettävällä aluksella, lukuun ottamatta valtion sotilaskäytössä tai muussa kuin kaupallisessa käytössä olevia aluksia.

2. Toimivaltainen viranomainen voi harjintansa mukaan, kalastusalusten omistajia ja kalastajia tai lähimerenkulun alusten omistajia ja niiden miehistöä edustavien järjestöjen kanssa neuvoteltuaan soveltaa tämän yleissopimuksen määräyksiä kalastajiin tai lähimerenkulun alusten miehistöön.

2 artikla

1. Tämä yleissopimus ei:

a) rajoita jäsenvaltion oikeutta ylläpitää

the Placing of Seamen Convention, 1920, which is the third item on the agenda of the session, and

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

adopts, this twenty-second day of October of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Convention, which may be cited as the Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996:

Article I

1. For the purpose of this Convention:

a) the term "competent authority" means the minister, designated official, government department or other authority having power to issue regulations, orders or other instructions having the force of law in respect of the recruitment and placement of seafarers;

b) the term "recruitment and placement service" means any person, company, institution, agency or other organization, in the public or the private sector, which is engaged in recruiting seafarers on behalf of employers or placing seafarers with employers;

c) the term "shipowner" means the owner of the ship or any other organization or person, such as the manager, agent or bareboat charterer, who has assumed the responsibility for operation of the ship from the shipowner and who on assuming such responsibilities has agreed to take over all the attendant duties and responsibilities;

d) the term "seafarer" means any person who fulfils the conditions to be employed or engaged in any capacity on board a seagoing ship other than a government ship used for military or non-commercial purposes.

2. To the extent it deems practicable, after consultation with the representative organizations of fishing-vessel owners and fishermen or those of owners of maritime mobile offshore units and seafarers serving on such units, as the case may be, the competent authority may apply the provisions of the Convention to fishermen or to seafarers serving on maritime mobile offshore units.

Article 2

1. Nothing in the provisions of this Convention shall be deemed to:

a) prevent a Member from maintaining a

maksutonta julkista merimiesten työnvälityspalvelua, joka on suunniteltu tyydyttämään merenkulkijoiden ja laivanvarustajien tarpeet, joko osana kaikille työntekijöille ja työnantajille tarkoitettua julkista työnvälityspalvelua tai sen yhteydessä,

b) velvoita jäsenvaltiota perustamaan yksityistä työnvälitysjärjestelmää.

2. Kun yksityinen työnvälityspalvelu on perustettu tai sellainen aiotaan perustaa, palvelua saa harjoittaa jäsenvaltion alueella vain lupa- tai kelpuutusmenettelyn tai muun sääntelyn mukaisesti. Laivanvarustajia ja merenkulkijoita edustavia järjestöjä tulee kuulla ennen kuin tällainen järjestelmä perustetaan, sitä ylläpidetään tai muutetaan millään tavoin. Työnvälityspalvelujen perustamista suuremmissa määrin kuin on tarpeen ei pidä rohkaista.

3. Tämä yleissopimus ei rajoita jäsenvaltion oikeutta soveltaa kansallista lainsäädäntöä miehistön työnvälitykseen kyseisen valtion lipun alla purjehtivilla aluksilla.

3 artikla

Tämä yleissopimus ei millään tavoin vaaranna merenkulkijan ihmisoikeuksia, mukaan lukien ammattiyhdistysoikeudet.

4 artikla

1. Jäsenvaltion on kansallisen lainsäädännön tai sovellettavien määräysten avulla

a) varmistettava, että työnvälityksestä tai työn tarjoamisesta aiheutuvat kulut tai maksut eivät tule suoraan tai välillisesti, osin tai kokonaan merenkulkijan maksettavaksi; tässä sopimuksessa ei katsota kansallisen lainsäädännön mukaisista lääkärintarkastuksista, todistuksista, henkilökohtaisista matkustusasiakirjoista ja kansallisesta merimieskirjasta koituvia kustannuksia "työnvälityksestä aiheutuviksi maksuiksi tai kuluiksi",

b) päätettävä millaisin ehdoin työnvälityspalvelut voivat välittää merenkulkijoita ulkomaille,

c) määriteltävä tietosuojan ja luottamuksellisuuden vaatimusten puitteissa merenkulkijoiden henkilötietojen käsittelyä työnvälityksessä koskevat ehdot, mukaan lukien oikeus

free public recruitment and placement service for seafarers in the framework of a policy to meet the needs of seafarers and shipowners, whether it forms part of or is coordinated with a public employment service for all workers and employers;

b) impose on a Member the obligation to establish a system for the operation of private recruitment and placement services.

2. Where private recruitment and placement services have been or are to be established, they shall be operated within the territory of a Member only in conformity with a system of licensing or certification or other form of regulation. This system shall be established, maintained, modified or changed only after consultation with representative organizations of shipowners and seafarers. Undue proliferation of such private recruitment and placement services shall not be encouraged.

3. Nothing in this Convention shall affect the right of a Member to apply its laws and regulations to ships flying its flag in relation to the recruitment and placement of seafarers.

Article 3

Nothing in this Convention shall in any manner prejudice the ability of a seafarer to exercise basic human rights, including trade union rights.

Article 4

1. A Member shall, by means of national laws or applicable regulations:

a) ensure that no fees or other charges for recruitment or for providing employment to seafarers are borne directly or indirectly, in whole or in part, by the seafarer; for this purpose, costs of the national statutory medical examination, certificates, a personal travel document and the national seafarer's book shall not be deemed to be "fees or other charges for recruitment";

b) determine whether and under which conditions recruitment and placement services may place or recruit seafarers abroad;

c) specify, with due regard to the right to privacy and the need to protect confidentiality, the conditions under which seafarers' personal data may be processed by recruit-

kerätä, säilyttää ja yhdistellä tietoja ja luovuttaa niitä kolmansille osapuolille,

d) päätettävä ehdot, joiden nojalla lupia, kelpuutuksia tai muita vastaavia työnvälitykseen annettuja valtuutuksia voidaan peruuttaa tai kumota, jos lakeja ja määräyksiä rikotaan, ja

e) milloin jäsenvaltiossa on muu kuin lupiin tai kelpuutuksiin perustuva sääntelyjärjestelmä, määriteltävä ehdot, joiden mukaan työnvälitys toimii, ja rangaistukset, jotka ehtojen rikkomisesta seuraavat.

2. Jäsenvaltion on varmistettava, että toimivaltainen viranomainen:

a) valvoo tarkasti kaikkia työnvälityspalveluita,

b) myöntää tai uudistaa luvan, kelpuutuksen tai muun valtuutuksen vasta varmistuttuaan, että kyseinen työnvälityspalvelu on kansallisessa lainsäädännössä esitettyjen vaatimusten mukainen,

c) vaatii, että merenkulkijoille tarkoitettujen työnvälityspalveluiden johtajilla ja henkilökunnalla on riittävä koulutus ja merenkulkualan tuntemusta,

d) kieltää työnvälityspalveluita käyttämästä keinoja, menetelmiä tai luetteloita, joiden tarkoituksena on estää tai vaikeuttaa merenkulkijoiden työnsaantia,

e) vaatii, että työnvälityspalvelut mahdollisuksiensa mukaan varmistavat sen, että työnantaja turvaa työntekijän niin, että häntä ei jätetä vieraaseen satamaan, ja

f) varmistaa, että vakuutuksen tai muun sopivan järjestelyn avulla perustetaan turvajärjestelmä, jolla merenkulkijoille korvataan heidän kärsimänsä rahalliset menetykset siinä tapauksessa, että työnvälityspalvelu ei täytä velvoitteitaan.

5 artikla

1. Kaikkien työnvälityspalveluiden on pidettävä kirjaa kaikista työhön välittämistään merenkulkijoista, ja luettelon on oltava toimivaltaisen viranomaisen saatavilla ja tarkastettavissa.

2. Kaikkien työnvälityspalveluiden on var-

ment and placement services including the collection, storage, combination and communication of such data to third parties;

d) determine the conditions under which the licence, certificate or similar authorization of a recruitment and placement service may be suspended or withdrawn in case of violation of relevant laws and regulations; and

e) specify, where a regulatory system other than a system of licensing or certification exists, the conditions under which recruitment and placement services can operate, as well as sanctions applicable in case of violation of these conditions.

2. A Member shall ensure that the competent authority:

a) closely supervise all recruitment and placement services;

b) grant or renew the licence, certificate, or similar authorization only after having verified that the recruitment and placement service concerned meets the requirements of national laws and regulations;

c) require that the management and staff of recruitment and placement services for seafarers should be adequately trained persons having relevant knowledge of the maritime industry;

d) prohibit recruitment and placement services from using means, mechanisms or lists intended to prevent or deter seafarers from gaining employment;

e) require that recruitment and placement services adopt measures to ensure, as far as practicable, that the employer has the means to protect seafarers from being stranded in a foreign port; and

f) ensure that a system of protection, by way of insurance or an equivalent appropriate measure, is established to compensate seafarers for monetary loss that they may incur as a result of the failure of a recruitment and placement service to meet its obligations to them.

Article 5

1. All recruitment and placement services shall maintain a register of all seafarers recruited or placed through them, to be available for inspection by the competent authority.

2. All recruitment and placement services

mistettava, että

a) kaikki heidän työhön välittämänsä merenkulkijat ovat päteviä ja heillä on toimeen vaadittavat asiapaperit,

b) työsopimukset ja työehdot ovat sovellettavien lakien, määräysten ja työehtosopimusten mukaisia,

c) merenkulkijoille tiedotetaan työnvälityksen aikana tai ennen työsopimuksen solmimista työsopimuksessa ja työehdoissa määritellyistä oikeuksista ja velvollisuuksista, ja

d) merenkulkijat voivat sekä ennen allekirjoittamista että sen jälkeen perehtyä työsopimukseen ja työehtoihin, ja että he saavat jäljennöksen työsopimuksestaan.

3. Edellä oleva 2 kohta ei millään tavoin vähennä laivanvarustajan tai aluksen päällikön vastuuta ja velvollisuuksia.

6 artikla

1. Toimivaltaisen viranomaisen on varmistettava, että työnvälityspalveluita koskevien valitusten tutkimiseen tarvittaessa löytyy sopiva koneisto ja menettelytavat; soveltuvin osin mukana tutkinnassa voi olla myös laivanvarustajien ja merenkulkijoiden edustajia.

2. Kaikkien työnvälityspalveluiden on tutkittava niiden toiminnasta tehdyt valitukset ja vastattava niihin, sekä ilmoitettava ratkaisemattomista valituksista toimivaltaiselle viranomaiselle.

3. Milloin työnvälityspalveluiden tietoon saatetaan valituksia, jotka koskevat työ- ja elinolosuhteita aluksilla, työnvälityspalvelun on toimitettava valitus toimivaltaiselle viranomaiselle.

4. Tämä yleissopimus ei estä merenkulkijaa tekemästä valitusta suoraan toimivaltaiselle viranomaiselle.

7 artikla

Tällä yleissopimuksella muutetaan merimiesten työnvälitystä koskevaa yleissopimusta vuodelta 1920.

8 artikla

Tämän yleissopimuksen virallisista ratifioinneista on rekisteröintiä varten lähetettävä ilmoitus Kansainvälisen työtoimiston pääjoh-

shall ensure that:

a) any seafarer recruited or placed by them is qualified and holds the documents necessary for the job concerned;

b) contracts of employment and articles of agreement are in accordance with applicable laws, regulations and collective agreements;

c) seafarers are informed of their rights and duties under their contracts of employment and the articles of agreement prior to or in the process of engagement; and

d) proper arrangements are made for seafarers to examine their contracts of employment and the articles of agreement before and after they are signed and for them to receive a copy of the contract of employment.

3. Nothing in paragraph 2 above shall be understood as diminishing the obligations and responsibilities of the shipowner or the master.

Article 6

1. The competent authority shall ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation, if necessary, of complaints concerning the activities of recruitment and placement services, involving, as appropriate, representatives of shipowners and seafarers.

2. All recruitment and placement services shall examine and respond to any complaint concerning their activities and shall advise the competent authority of any unresolved complaint.

3. Where complaints concerning working or living conditions on board ships are brought to the attention of the recruitment and placement services, they shall forward such complaints to the appropriate authority.

4. Nothing in this Convention shall prevent the seafarer from bringing any complaint directly to the appropriate authority.

Article 7

This Convention revises the Placing of Seamen Convention, 1920.

Article 8

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

tajalle.

9 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo vain niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifiointit pääjohtaja on rekisteröinyt.

2. Yleissopimus tulee voimaan kahdenkymmentä kuukauden kuluttua siitä päivästä, kun pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

3. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta kahdenkymmentä kuukauden kuluttua siitä päivästä, kun sen ratifiointi on rekisteröity.

4. Jäsenvaltion tekemä tämän sopimuksen ratifiointi katsotaan voimatulopäivästään lukien vuoden 1920 Merimiesten työvälistystä koskevan sopimuksen välittömäksi irtisanomiseksi.

10 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi irtisanoa sen kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, kun yleissopimus on alunperin tullut voimaan, lähettämällä ilmoituksen irtisanomisesta Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröintiä varten. Kyseinen irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua rekisteröimispäivämäärästä.

2. Kukin tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä kohdassa mainitun kymmenen vuoden määräajan päättymisestä käytä tämän artiklan mukaista irtisanomisoikeuttaan, on sidottu noudattamaan yleissopimusta seuraavan kymmenvuotiskauden ajan ja saa sen jälkeen irtisanoa tämän yleissopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa määrätyn ehdoin.

11 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Kansainvälisen työjärjestön kaikille jäsenvaltioille tieto kaikista jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamista ja rekisteröidyistä ratifioinneista ja irtisanomisista.

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen ratifioinnin rekisteröinnistä pääjohtajan on kiinnitettävä järjestön jäsenvaltioiden

Office for registration.

Article 9

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

2. It shall come into force twelve 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 twelve months after the date on which its ratification has been registered.

4. The ratification by a Member of this Convention shall, as from the date it has come into force, constitute an act of immediate denunciation of the Placing of Seamen Convention, 1920.

Article 10

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 11

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 denunciations 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

huomio yleissopimuksen voimaantulopäivämäärään.

12 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille täydelliset tiedot kaikista edellisten artiklojen mukaisesti rekisteröimistään ratifioinneista ja irtisanomisista Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaista rekisteröintiä varten.

13 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, esiteltävä yleiskonferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko tarpeen ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys yleissopimuksen uusimisesta osittain tai kokonaan.

14 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen, joka kokonaan tai osittain korvaa tämän yleissopimuksen, eikä uusi yleissopimus toisin määrää, niin

a) jäsenvaltion ratifioidessa uuden korvaavan yleissopimuksen aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanoutuminen 10 artiklan ehdoista huolimatta jos ja kun uusi korvaava yleissopimus on tullut voimaan,

b) uuden korvaavan yleissopimuksen tultua voimaan eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä yleissopimusta.

2. Tämä yleissopimus jää kuitenkin voimaan nykyisen muotoisena ja sisältöisenä niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat ratifioineet sen mutta eivät korvaavaa yleissopimusta.

15 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat yhtä todistusvoimaiset.

draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 12

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 13

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 14

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 10 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 15

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

*(Käännös)**Liite*

YLEISSOPIMUS
(nro 181),

joka koskee yksityisiä työnvälitystoimistoja

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi,

jonka Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto on kutsunut koolle Geneveen ja joka on aloittanut 85. istuntokautensa 3. päivänä kesäkuuta 1997,

ottaa huomioon maksullisia työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen (muutettu) määräykset, 1949,

on tietoinen siitä, mikä merkitys joustavuudella on työmarkkinoiden toiminnassa,

ottaa huomioon Kansainvälisen työkonferenssin kannan 81. istuntokaudella 1994, jonka mukaan Kansainvälisen työjärjestön tulisi jatkaa maksullisia työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen (muutettu), 1949, muuttamista,

ottaa huomioon, että yksityiset työnvälitystoimistot toimivat hyvin erilaisessa ympäristössä verrattuna niihin olosuhteisiin, jotka vallitsivat silloin, kun yllä mainittu sopimus hyväksyttiin,

myöntää sen merkityksen, mikä yksityisillä työnvälitystoimistoilla voi olla työmarkkinoiden toimivuuden kannalta,

ottaa huomioon tarpeen suojella työntekijöitä väärinkäytöksiltä,

myöntää tarpeen turvata oikeus järjestäytymisvapauteen sekä edistää työehtosopimusneuvotteluja ja sosiaalista vuoropuhelua työelämän suhteita säätelevän toimivan järjestelmän olennaisina osatekijöinä,

toteaa työnvälityksen järjestelyä koskevan yleissopimuksen, 1948, määräykset,

ottaa huomioon pakollista työtä koskevan yleissopimuksen, 1930, ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevan yleissopimuksen, 1948, järjestäytymisoikeuden ja

CONVENTION
(No. 181)

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 markets, and

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

Considering the very different environment in which private employment agencies operate, when compared to the conditions prevailing when the abovementioned 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 Conven-

kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskevan yleissopimuksen, 1949, työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen, 1958, työllisyyspolitiikkaa koskevan yleissopimuksen, 1964, työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää koskevan yleissopimuksen, 1973, työllisyyden edistämistä ja työttömyysturvaa koskevan yleissopimuksen, 1988 määräykset, sekä muuttavia työntekijöitä koskevan yleissopimuksen (muutettu), 1949, työnvälitykseen liittyvät määräykset ja ulkomaalaisia työntekijöitä (täydennysmääräykset) koskevan yleissopimuksen, 1975, määräykset, sekä

päätää tiettyjen maksullisia työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen (muutettu), 1949, muuttamiseen liittyvien ehtojen hyväksymisestä, mikä on tämän istunnon esityslistalla neljäntenä asiakohtana, ja

päätää, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon;

hyväksyy tänä yhdeksäntenätoista päivänä kesäkuuta vuonna tuhatyhdeksäsataa yhdeksänkymmentäseitsemän seuraavan yleissopimuksen, josta voidaan käyttää nimitystä Yksityisiä työnvälitystoimistoja koskeva yleissopimus, 1997:

1 artikla

1. Tässä yleissopimuksessa käsitteellä "yksityinen työnvälitystoimisto" tarkoitetaan ketä tahansa julkisista viranomaisista riippumatonta luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tarjoaa yhtä tai useampia seuraavista työvoimapalveluista:

a) työtarjojen ja työhakemusten yhteensovittaminen ilman, että yksityinen työnvälitystoimisto on osapuolena mahdollisesti syntyvässä työsuhteessa;

b) palveluja, jotka käsittävät työntekijöiden palkkaamisen aikomuksena saattaa heidät kolmannen osapuolen käyttöön, joka voi olla luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö (jäljempänä "käyttäjäritys"), joka osoittaa heidän tehtävänsä ja valvoo niiden suorittamista;

c) muita työnhakuun liittyviä, toimivaltaisen viranomaisen työnantajien ja työntekijöi-

tion, 1949, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, the Employment Policy Convention, 1964, the Minimum Age Convention, 1973, the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988, and the provisions relating to recruitment and placement in the Migration for Employment Convention (Revised), 1949, and the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, and

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

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

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

Article 1

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

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

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

(c) other services relating to jobseeking, determined by the competent authority after

den edustavimpien järjestöjen kanssa käymi- en neuvottelujen perusteella määrittämiä palveluja, esimerkiksi tiedon tuottaminen, jotka eivät suoranaisesti liity työtarjousten ja työhakemusten yhteensovittamiseen.

2. Tässä yleissopimuksessa käsitteeseen "työntekijät" luetaan myös työnhakijat.

3. Tässä yleissopimuksessa käsitteellä "työntekijöiden henkilötietojen käsittely" tarkoitetaan tunnistettua tai tunnistettavissa olevaa työntekijää koskevan tiedon keräämistä, tallettamista, yhdistämistä, luovuttamista tai muuta käyttöä.

2 artikla

1. Tätä yleissopimusta sovelletaan kaikkiin yksityisiin työnvälitystoimistoihin.

2. Tätä yleissopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijäryhmiin ja toimialoihin. Sitä ei sovelleta merenkulkijoiden työnvälitykseen.

3. Tämän yleissopimuksen eräänä tavoitteena on määräystensä puitteissa sallia yksityisten työnvälitystoimistojen toiminta sekä suojella niiden palveluja käyttäviä työntekijöitä.

4. Jäsenvaltio voi neuvoteltuaan edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa:

a) tiettyjen olosuhteiden vallitessa jonkin työntekijäryhmän tai toimialan osalta kieltää yksityisiltä työnvälitystoimistoilta toimiminen yhden tai useamman 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen palvelujen tarjoamiseksi;

b) tiettyjen olosuhteiden vallitessa jättää jonkin toimialan työntekijät tai osa heistä yleissopimuksen tai joidenkin siihen sisältyvien määräysten ulkopuolelle edellyttäen, että asianomaisille työntekijöille on muulla tavoin taattu riittävä turva.

5. Jäsenvaltion, joka ratifioi tämän yleissopimuksen, on Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan edellyttämässä raportissaan mainittava jokainen edellä 4 kohdassa tarkoitettu kieltäminen tai poissulkeminen, jota se on käyttänyt, sekä perusteet sille.

3 artikla

1. Yksityisten työnvälitystoimistojen oikeudellinen asema on määriteltävä kansalli-

ly 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

sen lain ja käytännön mukaisesti sekä edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvotellen.

2. Jäsenvaltion on määriteltävä yksityisten työnvälitystoimistojen toimintaa koskevat ehdot lupa- tai kelpuutusmenettelyllä, jollei niitä ole kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä muuten tarkoituksenmukaisella tavalla säännelty tai määritelty.

4 artikla

On ryhdyttävä toimenpiteisiin, joilla varmistetaan, ettei 1 artiklassa tarkoitettuja palveluita tarjoavien yksityisten työnvälitystoimistojen välittämien työntekijöiden järjestäytymisoikeutta eikä kollektiivista neuvotteluoikeutta loukata.

5 artikla

1. Jotta edistetään yhtäläisiä mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua työn saannissa ja tiettyihin ammatteihin pääsyssä, jäsenvaltion on varmistettava, että yksityiset työnvälitystoimistot kohtelevat työntekijöitä syrjimättä heitä rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisen mielipiteen, kansallisen alkuperän, yhteiskunnallisen aseman tai muun kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä tarkoitetun seikan, kuten ikä tai vajaakuntoisuus, perusteella.

2. Tämän artiklan 1 kohtaa ei saa toimeenpanna siten, että yksityisiä työnvälitystoimistoja estetään tarjoamasta kaikkein heikoimmassa asemassa olevien työntekijöiden työhaun helpottamiseksi suunniteltuja erityispalveluja tai tavoiteohjelmia.

6 artikla

Työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn yksityisissä työnvälitystoimistoissa on

a) tapahduttava siten, että tietosuoja ja työntekijöiden yksityisyyden kunnioittaminen turvataan kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti;

b) rajoituttava asianomaisten työntekijöiden ammattitaitoa ja työkokemusta koskeviin seikkoihin ja muihin asiaan välittömästi vaikuttaviin tietoihin.

7 artikla

1. Yksityiset työnvälitystoimistot eivät saa

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

periä, suoraan tai välillisesti, osin tai kokonaan, maksuja tai kuluja työntekijöiltä.

2. Mikäli työntekijöiden etu sitä vaatii, toimivaltainen viranomainen voi neuvoteltuaan työnantajien ja työntekijöiden edustavimpien järjestöjen kanssa hyväksyä tiettyjen työntekijäryhmien sekä yksityisten työnvälitystoimistojen tarjoamien määrättyjen palvelujen osalta poikkeuksia edellä olevan 1 kohdan määräyksiin.

3. Jäsenvaltion, joka on hyväksynyt edellä 2 kohdassa tarkoitettua poikkeuksen on Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan edellyttämässä raporteissaan ilmoitettava tällaisista poikkeuksista ja perusteltavana ne.

8 artikla

1. Jäsenvaltion on työntekijöiden ja työntekijöiden edustavimpien järjestöjen kanssa neuvoteltuaan otettava käyttöön kaikki tarvittavat ja tarkoituksenmukaiset toimet oman oikeudenkäyttövaltansa puitteissa ja tarvittaessa yhteistyössä muiden jäsenvaltioiden kanssa, jotta työntekijöille, joita yksityiset työnvälitystoimistot välittävät tai sijoittavat työhön kyseisen jäsenvaltion alueelle tarjotaan riittävä suojelu sekä estetään heihin kohdistuvat väärinkäytökset. Niihin on kuuluttava lainsäädäntö, joka mahdollistaa rangaistukset, mukaan lukien vilpillisiä käytäntöjä ja väärinkäytöksiä harjoittavien yksityisten työnvälitystoimistojen kieltäminen.

2. Välitettäessä yhden jäsenvaltion työntekijöitä työhön toiseen jäsenvaltioon kyseisten jäsenvaltioiden on harkittava kahdensivulisten sopimusten solmimista, jotta estetään työntekijöiden välittämiseen ja työsuhteeseen liittyvät väärinkäytökset ja vilpilliset käytännöt.

9 artikla

Jäsenvaltion on ryhdyttävä toimiin, joilla varmistetaan, etteivät yksityiset työnvälitystoimistot käytä tai tarjoa lapsityövoimaa.

10 artikla

Toimivaltaisen viranomaisen on varmistettava, että yksityisten työnvälitystoimistojen toimintaan kohdistuvien valitusten, väitettyjen väärinkäytösten ja vilpillisten käytäntöjen tutkimiseen on olemassa sopiva koneisto ja menettelytavat, joihin soveltuvin osin

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

työnantajien ja työntekijöiden edustavimmat järjestöt osallistuvat.

the activities of private employment agencies.

11 artikla

Jäsenvaltion on kansallisen lain ja käytännön mukaisesti ryhdyttävä tarvittaviin toimiin yksityisten työnvälitystoimistojen 1 artiklan 1 (b) kohdan tarkoittamalla tavalla palkattujen työntekijöiden riittävän suojelun takaamiseksi seuraavissa asioissa:

- a) järjestäytymisvapaus,
- b) työehtosopimusneuvottelut,
- c) vähimmäispalkat,
- d) työaika ja muut työehdot,
- e) lakisääteiset sosiaalietuudet,
- f) koulutukseen pääsy,
- g) työterveys ja -turvallisuus,
- h) korvaus työtapaturman tai ammattitaudin sattuessa,
- i) korvaus työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa ja työntekijöiden saatavien turvaaminen
- j) äitiys- ja vanhempainsuojelu ja niihin liittyvät etuudet.

12 artikla

Jäsenvaltion on määriteltävä kansallisen lain ja käytännön mukaisesti 1 artiklan 1 (b) kohdan tarkoittamia palveluita tarjoavien yksityisten työnvälitystoimistojen ja käyttäjäritysten välinen vastuunjako seuraavissa asioissa:

- a) työehtosopimusneuvottelut,
- b) vähimmäispalkat,
- c) työaika ja muut työehdot,
- d) lakisääteiset sosiaalietuudet,
- e) koulutukseen pääsy,
- f) työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvä suojelu,
- g) korvaus työtapaturman tai ammattitaudin sattuessa,
- h) korvaus työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa ja työntekijöiden saatavien turvaaminen,
- i) äitiys- ja vanhempainsuojelu ja niihin liittyvät etuudet.

13 artikla

1. Neuvoteltuaan edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa jäsenvalti-

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 consult-

on on kansallisen lain ja käytännön mukaisesti muotoiltava, määriteltävä ja määräajoin tarkistettava ehdot julkisen työnvälityksen ja yksityisten työnvälitystoimistojen välisen yhteistyön edistämiseksi.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettujen ehtojen tulee perustua sille periaatteelle, että julkisilla viranomaisilla on lopullinen päätösvalta, kun on kyseessä:

a) työmarkkinapolitiikan määrittely,
b) tuon politiikan toimeenpanoa varten varattujen julkisten varojen käyttö ja käytön valvonta.

3. Yksityisten työnvälitystoimistojen on toimivaltaisen viranomaisen määräämin väliajoin toimitettava viranomaiselle - tietojen luottamuksellisuuden puitteissa - sen pyytämät tiedot, joita tarvitaan:

a) jotta toimivaltainen viranomainen kansallisten ehtojen ja käytäntöjen edellyttämällä tavalla olisi selvillä yksityisten työnvälitystoimistojen rakenteesta ja toiminnoista,
b) tilastollisiin tarkoituksiin.

4. Toimivaltaisen viranomaisen on kootava ja määräajoin asetettava nämä tiedot yleisesti saataville.

14 artikla

1. Tämän yleissopimuksen määräykset on täytäntöön pantava kansallisen lainsäädännön avulla tai muilla keinoilla, jotka ovat kansallisen käytännön mukaisia, kuten tuomioistuinten päätöksillä, välitystuomioilla ja työehtosopimuksilla.

2. Työsuojelun valvonnasta vastaava tai muu toimivaltainen viranomainen on vastuussa tämän yleissopimuksen nojalla annettujen määräysten täytäntöönpanon valvonnasta.

3. Tämän yleissopimuksen rikkomusten varalle on oltava käytettävissä ja tehokkaasti sovellettavissa riittäviä oikeuskeinoja, joihin tarvittaessa kuuluu myös rangaistuksia.

15 artikla

Tämä yleissopimus ei vaikuta muissa kansainvälisissä työtä koskevissa sopimuksissa annettuihin määräyksiin, jotka ovat edullisempia yksityisten työnvälitystoimistojen välittämien tai palkkaamien työntekijöiden kannalta.

16 artikla

Tällä yleissopimuksella muutetaan maksul-

ing 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

lisiä työnvälistystoimistoja koskevaa yleissopimusta (muutettu), 1949, sekä maksullisia työnvälitystoimistoja koskevaa sopimusta, 1933.

17 artikla

Tämän yleissopimuksen virallisista ratifioinneista on rekisteröintiä varten lähetettävä ilmoitus Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle.

18 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo vain niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifioinnit Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja on rekisteröinyt.

2. Yleissopimus tulee voimaan kahdentoista kuukauden kuluttua siitä päivästä, kun pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifioinnit.

3. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, kun sen ratifiointi on rekisteröity.

19 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi irtisanoa sen kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, kun yleissopimus on alunperin tullut voimaan, lähettämällä ilmoituksen irtisanomisesta Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröintiä varten. Kyseinen irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua rekisteröimispäivämäärästä.

2. Kukin tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä kohdassa mainitun kymmenen vuoden määräajan päättymisestä käytä tämän artiklan mukaista irtisanomisoikeuttaan, on sidottu noudattamaan yleissopimusta seuraavan kymmenvuotiskauden ajan ja saa sen jälkeen irtisanoa tämän yleissopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa määrätyn ehdoin.

20 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Kansainvälisen työjärjestön kaikille jäsenvaltioille tieto kaikista jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamista ja rekiste-

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

roidyistä ratifioinneista ja irtisanomisista.

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen ratifioinnin rekisteröinnistä pääjohtajan on kiinnitettävä järjestön jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivämäärään.

21 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille täydelliset tiedot kaikista edellisten artiklojen mukaisesti rekisteröimistään ratifioinneista ja irtisanomisista Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaista rekisteröintiä varten.

22 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, esiteltävä yleiskonferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko tarpeen ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys yleissopimuksen uusimisesta osittain tai kokonaan.

23 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen, joka kokonaan tai osittain korvaa tämän yleissopimuksen, eikä uusi yleissopimus toisin määrää, niin

a) jäsenvaltion ratifioidessa uuden korvaavan yleissopimuksen aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanoutuminen 19 artiklan ehdoista huolimatta jos ja kun uusi korvaava yleissopimus on tullut voimaan,

b) uuden korvaavan yleissopimuksen tultua voimaan eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä yleissopimusta.

2. Tämä yleissopimus jää kuitenkin voimaan nykyisen muotoisena ja sisältöisenä niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat ratifioineet sen mutta eivät korvaavaa yleissopimusta.

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.

24 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat yhtä todistusvoimaiset.

Article 24

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

(Käännös)

Liite

**SUOSITUS
(nro 188),**

joka koskee yksityisiä työnvälitystoimistoja

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi, jonka Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto on kutsunut koolle Geneveen ja joka on aloittanut 85. istuntokautensa 3. päivänä kesäkuuta 1997,

päätää tiettyjen maksullisia työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen (muutettu), 1949, muuttamiseen liittyvien ehtojen hyväksymisestä, mikä on istunnon esityslistalla neljäntenä asiakohtana, ja

päätää, että nämä ehdotukset tulee laatia suosituksen muotoon, joka täydentää yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevaa yleissopimusta, 1997, sekä

hyväksyy tänä yhdenkäsäntenätoista päivänä kesäkuuta vuonna tuhatyhdeksänsataa yhdenkäsänkymmentäseitsemän seuraavan suosituksen, josta voidaan käyttää nimitystä Yksityisiä työnvälitystoimistoja koskeva suositus, 1997:

I YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1. Tämän suosituksen määräykset täydentävät yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen (josta käytetään nimitystä "yleissopimus"), 1997, määräyksiä, joiden rinnalla niitä tulee soveltaa.

2. (1) Kolmikantaisten toimielinten tai työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen on mahdollisuuksien mukaan osallistuttava yleissopimuksen toteuttamiseksi annettavien määräysten muotoiluun ja toimeenpanoon.

(2) Yksityisiin työnvälitystoimistoihin sovellettavaa kansallista lainsäädäntöä tulee tarvittaessa täydentää teknisten standardien, ohjeistojen, tapasäännösten, itsesääntelymekanismin tai muiden kansallisen käytännön mukaisten keinojen avulla.

**RECOMMENDATION
(No 188)**

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

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

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Private Employment Agencies Convention, 1997;

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

I. GENERAL PROVISIONS

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Private Employment Agencies Convention, 1997, (referred to as "the Convention") and should be applied in conjunction with them.

2. (1) Tripartite bodies or organizations of employers and workers should be involved as far as possible in the formulation and implementation of provisions to give effect to the Convention.

(2) Where appropriate, national laws and regulations applicable to private employment agencies should be supplemented by technical standards, guidelines, codes of ethics, self-regulatory mechanisms or other means consistent with national practice.

3. Jäsenvaltioiden tulee, mikäli tarpeen ja tarkoituksenmukaista, vaihtaa tietoja ja kokemuksia yksityisten työnvälitystoimistojen vaikutuksista työmarkkinoiden toimivuuteen sekä toimittaa nämä tiedot Kansainväliselle työtoimistolle.

II TYÖNTEKIJÖIDEN SUOJELU

4. Jäsenvaltioiden tulee ottaa käyttöön kaikki tarvittavat ja tarkoituksenmukaiset keinot yksityisten työnvälitystoimistojen epäeettisten käytäntöjen estämiseksi ja poistamiseksi. Näihin toimiin voi sisältyä lainsäädäntö, joka mahdollistaa rangaistusten käytön, mukaan lukien epäeettisiä käytäntöjä harjoittavien yksityisten työnvälitystoimistojen kieltäminen.

5. Kun yksityiset työnvälitystoimistot yleissopimuksen 1 artiklan 1 (b) kohdan tarkoittamalla tavalla palkkaavat työntekijöitä, näiden tulee tarvittaessa saada kirjallinen työsopimus, jossa määritellään heidän työehtonsa. Vähimmäisvaatimuksena on, että työntekijöille tiedotetaan työsuhteen ehdoista ennen työn tosiasiallista alkamista.

6. Yksityiset työnvälitystoimistot eivät saa välittää työntekijöitä käyttäjäryitykselle korvaamaan sen lakossa olevia työntekijöitä.

7. Toimivaltaisen viranomaisen tulee taistella sopimatonta ilmoittelua ja harhaanjohtavia työpaikkailmoituksia vastaan, mukaan lukien ilmoittelu työpaikoista, joita ei ole.

8. Yksityisten työnvälitystoimistojen
a) ei pidä tieteen tahtoen välittää tai palkata työntekijöitä työpaikkoihin, joihin liittyy sellaisia vaaroja tai riskejä, joita ei voida hyväksyä, tai joissa työntekijät voivat joutua väärinkäytösten tai syrjinnän kohteeksi;

b) tulee tiedottaa muuttaville työntekijöille tarjotun työpaikan luonteesta ja siihen sovellettavista työehdoista työntekijöiden omalla kielellä, mikäli mahdollista, tai muulla kielellä, jota he osaavat.

9. Yksityisiä työnvälitystoimistoja tulee kieltää tai muutoin estää laatimasta ja julkaisemasta sellaisia paikkailmoituksia tai työtarjouksia, jotka suoraan tai välillisesti johtavat syrjintään esimerkiksi rodun, ihonvärin, sukupuolen, iän, uskonnon, poliittisen mielipiteen, kansallisen alkuperän, yhteis-

3. Members should, as may be appropriate and practicable, exchange information and experiences on the contributions of private employment agencies to the functioning of the labour market and communicate this to the International Labour Office.

II. PROTECTION OF WORKERS

4. Members should adopt all necessary and appropriate measures to prevent and to eliminate unethical practices by private employment agencies. These measures may include laws or regulations which provide for penalties, including prohibition of private employment agencies engaging in unethical practices.

5. Workers employed by private employment agencies as defined in Article 1.1(b) of the Convention should, where appropriate, have a written contract of employment specifying their terms and conditions of employment. As a minimum requirement, these workers should be informed of their conditions of employment before the effective beginning of their assignment.

6. Private employment agencies should not make workers available to a user enterprise to replace workers of that enterprise who are on strike.

7. The competent authority should combat unfair advertising practices and misleading advertisements, including advertisements for non-existent jobs.

8. Private employment agencies should:

(a) not knowingly recruit, place or employ workers for jobs involving unacceptable hazards or risks or where they may be subjected to abuse or discriminatory treatment of any kind;

(b) inform migrant workers, as far as possible in their own language or in a language with which they are familiar, of the nature of the position offered and the applicable terms and conditions of employment.

9. Private employment agencies should be prohibited, or by other means prevented, from drawing up and publishing vacancy notices or offers of employment in ways that directly or indirectly result in discrimination on grounds such as race, colour, sex, age, religion, political opinion, national extrac-

kunnallisen aseman, etnisen alkuperän, vaa- jaakuntoisuuden, siviilisäädyn tai perhesuh- teiden, seksuaalisen käyttäytymisen tai työn- tekijäjärjestön jäsenyyden perusteella.

10. Yksityisiä työnvälitystoimistoja tulee kannustaa edistämään työelämän tasa-arvoa tätä tukevien toimintaohjelmien avulla.

11. Yksityisiä työnvälitystoimistoja tulee kieltää tallentamasta tiedostoina tai rekiste- reinä muita henkilötietoja kuin niitä, joita tarvitaan arvioitaessa hakijoiden soveltuvuu- ta sellaisiin työpaikkoihin, joihin heitä ollaan valitsemassa tai he voivat tulla valituksi.

12. (1) Yksityisten työnvälitystoimistojen tulee säilyttää työntekijän henkilötietoja vain niin kauan kuin niiden alkuperäinen käyttö- tarkoituksena oikeuttaa tai niin kauan kuin työn- tekijä haluaa olla mukana työnhakijoiden luettelossa.

(2) On ryhdyttävä toimenpiteisiin, joilla varmistetaan työntekijöille oikeus nähdä kaikki automaattisesti tai sähköisesti käsitel- lyt tai manuaalisiin tiedostoihin talletetut henkilötietonsa. Näihin toimiin tulee kuulua työntekijöiden oikeus tarkastaa sekä saada jäljennös tällaisista tiedoista sekä oikeus vaatia, että virheellinen tai epätäydellinen tieto poistetaan tai oikaistaan.

(3) Jollei tietyin ammatin pätevyysvaati- musten kannalta ole suoraan olennaista ja jollei kyseinen työntekijä ole antanut nimen- omaista suostumustaan, yksityiset työnväli- tystoimistot eivät saa pyytää, säilyttää tai käyttää työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja tai käyttää tällaisia tietoja arvioitaessa hänen soveltuvuuttaan työtehtävään.

13. Yksityisten työnvälitystoimistojen ja toimivaltaisten viranomaisten tulee ryhtyä toimiin, joilla edistetään sopivien, oikeuden- mukaisten ja tehokkaiden valintamenetelmien käyttöä.

14. Yksityisillä työnvälitystoimistoilla tu- lee olla riittävän ammattitaitoinen ja koulu- tettu henkilöstö.

15. Ottaen huomioon kansallinen lainsäädä- ntö, jossa säädetään työsopimuksen päättä- mistä säätelevät oikeudet ja velvollisuudet, yleissopimuksen 1 artiklan 1 (b) kohdassa tarkoitettuja palveluita tarjoavat yksityiset työnvälitystoimistot eivät saa:

a) estää käyttäjäyritystä palkkaamasta toi-

tion, social origin, ethnic origin, disability, marital or family status, sexual orientation or membership of a workers' organization.

10. Private employment agencies should be encouraged to promote equality in employ- ment through affirmative action program- mes.

11. Private employment agencies should be prohibited from recording, in files or reg- isters, personal data which are not required for judging the aptitude of applicants for jobs for which they are being or could be considered.

12. (1) Private employment agencies should store the personal data of a worker only for so long as it is justified by the spe- cific purposes for which they have been col- lected, or so long as the worker wishes to remain on a list of potential job candidates.

(2) Measures should be taken to ensure that workers have access to all their personal data as processed by automated or electronic systems, or kept in a manual file. These measures should include the right of workers to obtain and examine a copy of any such data and the right to demand that incorrect or incomplete data be deleted or corrected.

(3) Unless directly relevant to the require- ments of a particular occupation and with the express permission of the worker con- cerned, private employment agencies should not require, maintain or use information on the medical status of a worker, or use such information to determine the suitability of a worker for employment.

13. Private employment agencies and the competent authority should take measures to promote the utilization of proper, fair and efficient selection methods.

14. Private employment agencies should have properly qualified and trained staff.

15. Having due regard to the rights and duties laid down in national law concerning termination of contracts of employment, pri- vate employment agencies providing the ser- vices referred to in paragraph 1(b) of Article 1 of the Convention should not:

(a) prevent the user enterprise from hiring

mistolta vuokraamaansa työntekijää;

b) rajoittaa työntekijän ammatillista liikkuvuutta;

c) määrätä rangaistuksia, jos työntekijä ottaa vastaan työpaikan toisessa yrityksessä.

an employee of the agency assigned to it;

(b) restrict the occupational mobility of an employee;

(c) impose penalties on an employee accepting employment in another enterprise.

III JULKISEN TYÖNVÄLITYKSEN SUHDE YKSITYISIIN TYÖNVÄLITYSTOIMISTOIHIN

III. RELATIONSHIP BETWEEN THE PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE AND PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES

16. Julkisen työväälityksen ja yksityisten työväälitystoimistojen välistä yhteistyötä työmarkkinoiden järjestelyä koskevan kansallisen politiikan toimeenpanossa tulee rohkaista; tätä tarkoitusta varten voidaan perustaa toimielimiä, joissa ovat edustettuina julkinen työväälitys ja yksityiset työväälitystoimistot sekä edustavimmat työnantaja- ja työntekijäjärjestöt.

16. Cooperation between the public employment service and private employment agencies in relation to the implementation of a national policy on organizing the labour market should be encouraged; for this purpose, bodies may be established that include representatives of the public employment service and private employment agencies, as well as of the most representative organizations of employers and workers.

17. Julkisen työväälityksen ja yksityisten työväälitystoimistojen yhteistyötä edistäviin toimiin voi kuulua:

17. Measures to promote cooperation between the public employment service and private employment agencies could include:

a) tietojen yhdistäminen ja yhteisen terminologian käyttö, jotka lisäävät työmarkkinoiden toiminnan avoimuutta,

(a) pooling of information and use of common terminology so as to improve transparency of labour market functioning;

b) työpaikkailmoitusten vaihtaminen,

(b) exchanging vacancy notices;

c) yhteisten projektien käynnistäminen esimerkiksi koulutuksen alalla,

(c) launching of joint projects, for example in training;

d) julkisen työväälityksen ja yksityisten työväälitystoimistojen väliset sopimukset siitä, miten hoidetaan tietyt tehtävät, kuten pitkäaikaistyöttömien integroiminen työelämään,

(d) concluding agreements between the public employment service and private employment agencies regarding the execution of certain activities, such as projects for the integration of the long-term unemployed;

e) henkilöstön koulutus,

(e) training of staff;

f) säännölliset neuvonpidot ammattikäytäntöjen parantamiseksi.

(f) consulting regularly with a view to improving professional practices.