

Regeringens proposition till Riksdagen om godkännande av konventionen om rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän och konventionen om privata arbetsförmedlingsbyråer, som godkänts av Internationella arbetskonferensen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Internationella arbetsorganisationens (ILO) allmänna konferens, Internationella arbetskonferensen, antog år 1996 konvention nr 179 och rekommendation nr 186 om rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän. Konventionen innehåller bestämmelser om ordnande av behörig och avgiftsfri rekryterings- och arbetsförmedlingsservice för sjömän samt om uppföljning av nivån på rekryterings- och arbetsförmedlingsservicen. Den rekommendation som kompletterar konventionen innehåller mer detaljerade bestämmelser om ordnande av jämte innehållet i rekryterings- och arbetsförmedlingsservice samt om det internationella samarbetet.

År 1997 antog Internationella arbetskonferensen konvention nr 181 om privata arbetsförmedlingsbyråer samt den tillhörande rekommendationen nr 188. Syftet med konventionen är att privata arbetsförmedlingsbyråers verksamhet skall tillåtas samt samtidigt att de arbetstagare som anlitar deras service skall skyddas. Den rekommendation som kompletterar konventionen innehåller

mer detaljerade bestämmelser om dessa frågor.

Eftersom konventionerna nr 179 och 181 delvis har samma innehåll, är det ändamålsenligt att förutsättningarna för ratificering avgörs samtidigt för båda konventionerna. För vardera konventionens del förutsätter ett godkännande vissa mindre ändringar i gällande lagstiftning. De behövliga lagändringarna har beretts och föredras för riksdagen i en separat regeringsproposition. Därför föreslås i denna proposition att riksdagen skall godkänna konventionerna nr 179 och 181, förutsatt att riksdagen godkänner regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om arbetskraftsservice och 21 a och 25 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden. Rekommendation nr 188 bringas till riksdagens kännedom för att beaktas i det kommande lagberedningsarbetet till den del det anses ändamålsenligt och möjligt.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Beredningen av propositionen

Konvention nr 179 om rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän och den kompletterande rekommendationen nr 186 behandlades preliminärt år 1994 vid ett för sjöfartsbranschen ordnat möte på trepartsbasis. Handlingarna antogs slutligt vid den åt-

tiofjärde Internationella arbetskonferensen i oktober 1996. För ett godkännande av konventionen röstade 197 delegater, medan 5 röstade emot och 17 delegater avstod från att rösta.

Regeringen förelade riksdagen konventionen (RP 154/1998 rd) under hösten 1998, så som förutsätts i artikel 19 i Internationella

arbetsorganisationens (ILO) stadga. Utlåtanden för beredningen av propositionen gavs av trafikministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, Kommunala arbetsmarknadsverket, Statens arbetsmarknadsverk, Sjöfartsverket och delegationen för sjömansärenden. På grund av utlåtandena och delegationens åsikt beslöt regeringen då föreslå att konvention nr 179 inte skulle godkännas. Motiveringen var att åttiofemte Internationella arbetskonferensen år 1997 hade antagit konvention nr 181 och rekommendation nr 188 om privata arbetsförmedlingsbyråer. På grund av den delvis lika ordalydelsen i de ovan nämnda konventionerna var det ändamålsenligt att avgöra förutsättningarna för ratificering samtidigt för båda konventionerna.

För ett godkännande av ovan nämnda konvention nr 181 om privata arbetsförmedlingsbyråer röstade 347 delegater, medan 5 röstade emot och 30 delegater avstod från att rösta.

Utlåtanden om förutsättningarna för ratificering av konvention nr 181 har givits av social- och hälsovårdsministeriet, utrikesministeriet, Palvelutyönantajat ry - Servicearbetsgivarna rf, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto - Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund ry (TT), Statens arbetsmarknadsverk, Kommunala arbetsmarknadsverket, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf (FFC), Akava ry samt Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf (FTFC). Av remissinstanserna uppgav FFC, Akava och FTFC att de understöder en ratificering av konventionen, men påpekade att ratificeringen förutsätter vissa mindre ändringar i lagstiftningen. Servicearbetsgivarna rf och TT anförde att det på grund av kravet på straffpåföljder i artikel 8 i konventionen inte finns förutsättningar för att omedelbart ratificera konventionen. Organisationerna uppgav att de inte annars motsätter sig en ratificering, om det inte senare framgår att en ratificering förutsätter mer omfattande ändringar i lagstiftningen. Statens arbetsmarknadsverk ansåg att Finland bör ratificera konventionen. Social- och hälsovårdsministeriet motsatte sig inte en ratificering av konventionen. Till den del som det i konventionen är fråga om ärenden som hör till social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde, uppfyller lagstiftningen till största delen de krav som konventionen ställer.

Regeringens proposition har behandlats i delegationen för sjömansärenden och i ILO-delegationen. Både delegationen för sjömansärenden och ILO-delegationen har förespråkat ett godkännande av konventionerna, förutsatt att de behövliga ändringarna i lagstiftningen godkänns.

2. Nuläge och konventionernas betydelse

2.1. Konvention nr 179 om rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän

Internationella arbetsorganisationen (ILO) antog år 1920 konvention nr 9, som gäller arbetsförmedling för sjömän. Finland ratificerade konventionen år 1922. Nämnda konvention nr 9 har reviderats genom konvention nr 179 samt den tillhörande rekommendationen nr 186, vilka båda har antagits vid Internationella arbetskonferensen.

Den reviderade konventionen om rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän betonar innebörden av offentlig avgiftsfri rekryterings- och arbetsförmedlingsservice samt övervakningen av privat rekryterings- och arbetsförmedlingsservice inom sjöfartsnäringen. I samband med de diskussioner som fördes vid den allmänna konferensen i samband med att konventionen antogs betonades att på grund av de internationella förhållandena inom sjöfarten samt de särskilda arbetsförhållandena för sjömän bör rekryterings- och arbetsförmedlingsservicen vara högklassig samt garantera alla arbetssökande inom sjöfartsnäringen lika service. I Finland sker arbetsförmedlingen för sjömän numera i praktiken genom den offentliga arbetsförmedlingen eller så att rederierna direkt anställer sjömän. Enligt lagen om arbetskraftservice (1005/1993) är arbetsförmedling för sjöfarare förbjuden, om för den uppbärs avgift. Övervakningen av bestämmelsen hör till arbetarskyddsmyndigheterna.

Dels möjliggör konventionen privat arbetsförmedling, dels reglerar den denna verksamhet. Fastän privat arbetsförmedling redan är tillåten i Finland enligt gällande lagstiftning, anses konventionens bestämmelser om denna verksamhet vara nyttiga. Den artikel i konventionen som reglerar verksamheten har delvis samma innehåll som motsvarande artikel i konvention nr 181 om privata arbetsförmedlingsbyråer. Sålunda anser regeringen

det vara ändamålsenligt att förutsättningarna för ratifikation av konvention nr 179 behandlas samtidigt med konvention nr 181.

2.2. Konvention nr 181 om privata arbetsförmedlingsbyråer

Internationella arbetsorganisationen (ILO) antog år 1933 en konvention nr 34 angående avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer, vilken även Finland ratificerade år 1935. Konventionen reviderades år 1949, och Finland ratificerade den reviderade konventionen nr 96 år 1951. Behov av att revidera konventionen har kommit fram inom ILO i flera olika sammanhang på 1990-talet. Finland sade upp konventionen nr 96 den 5 juni 1992. Vid beredningen av konventionen om privata arbetsförmedlingsbyråer nr 181 var en utgångspunkt i själva verket att konvention nr 96 inte längre i fråga om principerna motsvarade den förändrade arbetsmarknads-situationen. Det enda undantaget var principen om att arbetsförmedlingen skall vara avgiftsfri för arbetstagarna.

Syftet med konvention nr 181 är att privata arbetsförmedlingsbyråers verksamhet skall tillåtas inom ramen för bestämmelserna i konventionen och samtidigt att de arbetstagarer som anlitar byråernas service skall skyddas. I konventionens bestämmelser har man önskat bibehålla en viss flexibilitet för att de nationella förhållandena skall kunna beaktas. Med konventionen och rekommendationen strävar man efter att främja relationerna mellan alla faktorer på arbetsmarknaden och att åstadkomma ett fungerande samarbete mellan den offentliga arbetsförmedlingen och de privata arbetsförmedlingsbyråerna.

De begränsningar som gällt privata arbetsförmedlingsbyråer slopades i Finland år 1994 i samband med en revidering av lagstiftningen om arbetskraftsservice. Som enda begränsning i lagen om arbetskraftsservice (1005/1993) bibehölls förbudet mot avgifter för arbetsförmedling. En utgångspunkt är att konventionen på grund av sin flexibilitet kan iaktas även i sådana länder där den privata

arbetsförmedlingen verkar fritt och inte är föremål för någon särskild myndighetstillsyn. När konventionen godkänns kommer tillämpningsområdet för lagen om arbetskraftsservice att utvidgas till att omfatta även privata arbetsförmedlingsbyråer. Det bör uttryckligen förbjudas att den som anlitar arbetsförmedlingsservice diskrimineras på någon grund. Formerna för det samarbete som är möjligt mellan den offentliga arbetsförmedlingen och de privata arbetsförmedlingsbyråerna har huvudsakligen skrivits in i den rekommendation som kompletterar konventionen. På grund av vad som i artikel 13 i konventionen bestäms om samarbete kommer samarbetet mellan arbetsförvaltningen och de privata arbetsförmedlingsbyråerna samt arbetsmarknadsorganisationerna också i praktiken att intensifieras. Dessutom förutsätter konventionen att myndigheterna sammanställer uppgifter om de privata arbetsförmedlingsbyråernas verksamhet. Uppgifterna kan insamlas genom nationellt avtalade förfaranden, men om de insamlas på det sätt som förutsätts i konventionen sker det mer effektivt. Avsikten är att bestämmelserna i rekommendationen skall beaktas på basis av de nationella samarbetsbehoven till den del det är ändamålsenligt och möjligt.

Enligt gällande lagstiftning ankommer det på arbetarskyddsmyndigheterna att övervaka att förbudet mot avgifter vid arbetsförmedling iaktas. I och med att konventionen godkänns ökas tillsynen över den privata arbetsförmedlingen, och arbetarskyddsmyndigheterna kommer i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973) att övervaka att bestämmelserna iaktas. Med tanke på denna tillsyn skall alla som tillhandahåller privat arbetskraftsservice enligt 1 a § lagen om arbetskraftsservice förpliktas att skriftligen underrätta arbetarskyddsmyndigheterna om att grundanmälan enligt handelsregisterlagen (121/1979) har gjorts. En motsvarande ändring av tillämpningsområdet bör även företas i den straffbestämmelse som gäller försummelse av anmälningsskyldigheten.

DETALJMOTIVERING

1. Konvention nr 179 och rekommendation nr 186 om rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän

1.1. Innehållet i konventionen och rekommendationen

I artikel 1 i konventionen definieras vissa begrepp som används i konventionen. Med "behörig myndighet" avses den minister, den utsedde tjänsteman, det regeringsorgan eller annan offentlig myndighet som är behörig att utfärda tvingande bestämmelser, beslut eller andra instruktioner om rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän. I konventionen avses med "rekryterings- och arbetsförmedlingsservice" varje person, bolag, institution, byrå eller annan organisation inom den privata eller allmänna sektorn som ägnar sig åt att rekrytera sjömän på uppdrag av arbetsgivare eller att förmedla arbete åt sjömän hos arbetsgivare. Med "redare" avses fartygets ägare eller varje annan organisation eller person som har övertagit ansvaret för driften av fartyget från redaren och som vid det tillfället gick med på att överta detta ansvar. Enligt konventionen förstås med "sjöman" varje person som uppfyller villkoren för att anställas eller sysselsättas i någon befattning ombord på ett sjögående fartyg. Begreppet omfattar dock inte personer som är anställda eller sysselsatta på statsfartyg som används för militära eller icke-kommerciella ändamål.

Enligt artikel 2 skall konventionen inte begränsa en medlemsstats rätt att upprätthålla en offentlig rekryterings- och arbetsförmedlingsservice för sjömän, antingen som en separat enhet eller som en del av annan rekryterings- och arbetsförmedlingsservice. Privat rekryterings- och arbetsförmedlingsservice för sjömän får drivas endast i överensstämmelse med ett licensierings- eller certifieringssystem eller någon annan form av reglering. Innan privat rekryterings- och arbetsförmedlingsservice inrättas eller sådan verksamhet ändras, skall representativa organisationer för redare och sjöfolk höras. Opåkallad spridning av sådan privat rekryterings- och arbetsförmedlingsservice skall inte uppmuntras.

Enligt artikel 3 skall ingenting i konventionen på något vis inverka menligt på en

sjömans förmåga att utöva sina grundläggande mänskliga rättigheter, inklusive fackliga rättigheter.

I artikel 4 punkt 1 anges de omständigheter som en medlemsstat skall fastställa genom nationell lagstiftning eller tillämpliga bestämmelser. En medlemsstat skall säkerställa att inga avgifter eller andra pålagor för rekrytering eller för att skaffa anställning för sjömän kommer att bäras av sjömannen, vare sig direkt eller indirekt. Enligt konventionen skall avgiftsförbudet inte anses omfatta avgifter och kostnader för i nationell lagstiftning föreskriven läkarundersökning, behörighetsbevis, personlig färdhandling och nationell sjöfartsbok. En medlemsstat skall fastställa på vilka villkor rekryterings- och arbetsförmedlingsservice får placera eller rekrytera sjömän utomlands. Villkoren för hur personliga uppgifter om sjömän får hanteras vid rekrytering och arbetsförmedling skall också anges. Detta gäller också rätten att inhämta, lagra och kombinera uppgifter samt att meddela sådana uppgifter till en tredje part. Medlemsstaten skall fastställa under vilka omständigheter licensen eller en liknande auktorisation för rekryterings- eller arbetsförmedlingsservice får upphävas eller återkallas, om brott mot relevanta lagar eller bestämmelser sker. Om en medlemsstats regelsystem grundar sig på annat än ett licensierings- eller certifieringssystem, skall bestämmelserna för rekryterings- och arbetsförmedlingsservicens verksamhet, liksom även straffpåföljder för överträdelse av dessa bestämmelser anges.

Enligt artikel 4 punkt 2 skall en medlemsstat säkerställa att den behöriga myndigheten noggrant övervakar all rekryterings- och arbetsförmedlingsservice samt beviljar eller förnyar den licens eller liknande auktorisation som förutsätts för idkande av rekryterings- och arbetsförmedlingsservice först efter att ha konstaterat att servicen uppfyller kraven i den nationella lagstiftningen. Personal som har hand om rekryterings- och arbetsförmedlingsservice skall ha vederbörlig utbildning och relevanta kunskaper om sjöfartsnäringen. De medel, förfaranden eller förteckningar som används av rekryterings- och arbetsförmedlingsservice får inte hindra eller avhålla sjömän från att förvärva en anställning. Rekryterings- och arbetsförmed-

lingsservice skall i mån av möjlighet säkerställa att arbetsgivaren skyddar sjömän från att bli lämnade åt sitt öde i en främmande hamn. Den behöriga myndigheten skall enligt artikel 4 dessutom säkerställa att ett skyddssystem upprättas för att ersätta sjömän för penningförlust som de kan utsättas för ifall en rekryterings- eller arbetsförmedlingsservice underlåter att uppfylla sina förpliktelser mot dem.

Enligt artikel 5 skall alla instanser som sköter rekryterings- och arbetsförmedlingsservice för sjömän föra ett register över alla sjömän som rekryteras eller placeras genom dem. Rekryterings- och arbetsförmedlingsservicen skall säkerställa att varje sjöman som rekryteras eller placeras genom den är kvalificerad och innehar de handlingar som är nödvändiga för arbetet i fråga. Arbetsavtal och anställningsvillkor skall stå i överensstämmelse med tillämpliga lagar, bestämmelser och kollektivavtal. Enligt artikeln skall sjömännen ges upplysningar om sina rättigheter och skyldigheter. Rekryterings- och arbetsförmedlingsservicen skall också se till att sjömännen kan göra sig förtroga med sina arbetsavtal och anställningsvillkor och att de får ett exemplar av arbetsavtalet.

Enligt artikel 6 skall den behöriga myndigheten säkerställa att passande anordningar och förfaranden finns för att utreda klagomål angående rekryterings- och arbetsförmedlingsservicens verksamhet. Alla instanser som sköter rekryterings- och arbetsförmedlingsservice skall undersöka och besvara varje klagomål angående deras verksamhet. Rekryterings- och arbetsförmedlingsservicen skall till den behöriga myndigheten vidarebefordra alla klagomål angående arbets- eller levnadsförhållanden ombord på fartyg. Konventionen hindrar dock inte sjömannen från att framföra ett klagomål direkt till den behöriga myndigheten.

Rekommendation nr 186, som kompletterar konventionen, innehåller närmare bestämmelser om den behöriga myndighetens uppgifter samt om det internationella samarbetet mellan medlemsstater och organisationer inom sjöfartsbranschen.

1.2. Konventionens förhållande till lagstiftningen i Finland

Enligt artikel 1 punkt 1 b) i konventionen avses med rekryterings- och arbetsförmed-

lingsservice varje person, bolag, institution, byrå eller annan organisation, inom den allmänna eller den privata sektorn, som ägnar sig åt att rekrytera sjömän på uppdrag av arbetsgivare eller att förmedla arbete åt sjömän hos arbetsgivare. Verksamheten omfattar både uthyrning av arbetskraft (uthyrningssarbete) och arbetsförmedling.

Enligt artikel 2 punkt 2 får privat rekryterings- och arbetsförmedlingsservice drivas inom medlemsstatens territorium endast i överensstämmelse med ett licensierings- eller certifieringssystem eller någon annan form av reglering. En motsvarande bestämmelse ingår i artikel 3 punkt 2 i konventionen om privata arbetsförmedlingsbyråer. I 21 a § 1 mom. lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973), nedan lagen om tillsynen över arbetarskyddet, föreskrivs om anmälningsskyldighet för arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft. Att grundmälan om hyrd arbetskraft enligt handelsregisterlagen (121/1979) har gjorts skall skriftligen meddelas den behöriga arbetarskyddsmyndigheten. Gällande 21 a § 1 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet gäller inte arbetsförmedlingsservice eller annan arbetskraftsservice för arbetsökande. På grund av artikeln bör sålunda anmälningsskyldigheten utvidgas till att gälla även privat arbetsförmedlingsservice.

Konventionen framhåller vikten av avgiftsfri offentlig rekryterings- och arbetsförmedlingsservice för sjömän. Enligt artikel 4 punkt a får inga avgifter eller andra pålagor för rekrytering eller för att skaffa anställning åt sjömän komma att bäras av sjömannen, vare sig direkt eller indirekt, helt eller delvis. Enligt 16 § 2 mom. lagen om arbetskraftsservice är arbetsförmedling för sjöfarande förbjuden, om för den uppbärs avgift. Tillsynen över att förbudet mot att ta avgift iaktas utövas av arbetarskyddsmyndigheterna i enlighet med bestämmelserna i lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Straffet för arbetsförmedling som enligt 16 § är förbjuden anges i 47 kap. 6 § strafflagen (39/1889). Enligt nämnda lagrum skall den som bär upp avgift för arbetsförmedling för sjöfarande dömas till böter eller fängelse i högst ett år. Bestämmelserna uppfyller kraven i nämnda punkt i konventionen.

Enligt artikel 4 punkt c skall medlemsstaten, med hänsyn till rätten till integritet och

kravet på att uppgifter hålls konfidentiella, ange på vilka villkor personliga uppgifter om sjömän får hanteras vid rekrytering och arbetsförmedling. Den allmänna lag som gäller skydd av personuppgifter är personregisterlagen (471/1987). Propositioner med förslag till personuppgiftslag, som skall ersätta den nämnda lagen, och till lag om integritetsskydd i arbetslivet är för behandling i riksdagen. Reformerna syftar till att i fråga om skyddet av personuppgifter förbättra enskilda personers ställning och möjligheter till inflytande. På motsvarande sätt strävar man med lagen om integritetsskydd i arbetslivet efter att säkerställa ett så gott integritetsskydd som möjligt för arbetssökande och arbetstagare. Dessutom ändras regleringen så att den motsvarar Europeiska gemenskapens regelverk, internationella avtal och rekommendationer samt de krav som ställs av den reform av de grundläggande fri- och rättigheterna som genomfördes år 1995. Även i 6 kap. lagen om arbetskraftsservice bestäms om datasekretess. Gällande lagstiftning och de nämnda lagförslagen uppfyller kraven i konventionen.

Artikel 5 i konventionen innehåller bestämmelser om arbetsförmedlingsbyråernas skyldighet att föra register över sjömän som förmedlas genom dem och att ansvara för att de sjömän som förmedlas är kompetenta. I artikeln bestäms också att arbetsavtalen och anställningsvillkoren skall stämma överens med tillämpliga lagar, bestämmelser och kollektivavtal samt att sjömännen skall upplysas om sina rättigheter och skyldigheter. Enligt 4 § 1 mom. sjömanslagen (423/1978) skall arbetsavtal ingås skriftligen, och arbetsgivaren skall dra försorg om detta. Med stöd av 2 mom. har det utfärdats en förordning om ingående av arbetsavtal som avses i sjömanslagen (783/1995). Bland de saker som enligt 1 § förordningen åtminstone skall framgå av ett arbetsavtal som avses i sjömanslagen nämns även det kollektivavtal som eventuellt skall tillämpas i arbetsförhållandet. Arbetsministeriet har fattat ett beslut (830/1995) om fastställande av formulär för den arbetsavtalsblankett som avses i förordningen om ingående av arbetsavtal som avses i sjömanslagen. Enligt 2 § förordningen om ingående av arbetsavtal som avses i sjömanslagen skall ett arbetsavtal göras upp i fem exemplar, av vilka ett exemplar skall ges den som verkställer mönstringen enligt

mönstringslagen (1005/1986). Arbetsavtalen och anställningsvillkoren grundar sig på den lagstiftning och de kollektivavtal som arbetsgivarna är skyldiga att iakttä. Tillsynen över att dessa villkor följs hör till arbetsmarknadsorganisationer och arbetarskyddsmyndigheter. Såväl praxisen som lagstiftningen stämmer överens med konventionen.

Artikel 6 gäller utredning av klagomål över rekryterings- och arbetsförmedlingsservice samt den behöriga myndighetens skyldighet att ordna lämpliga anordningar och förfaranden för detta. Också i fråga om denna artikel ingår en motsvarande bestämmelse i konvention nr 181 om privata arbetsförmedlingsbyråer. Beträffande bestämmelsen uppfyller lagstiftningen i Finland kraven i konventionen. Enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet har arbetarskyddsmyndigheterna rätt att förrätta inspektioner som gäller arbetarskyddet på arbetsställen och andra för övervakningen nödvändiga objekt, såsom privata arbetsförmedlingsbyråer. I den nämnda lagen finns särskilda bestämmelser om tillsynsförfarandet och tvångsmedel samt om sökande av ändring i beslut som meddelats av arbetarskyddsmyndigheterna.

1.3. Konventionens förhållande till gemenskapslagstiftningen

Inom Europeiska gemenskapen finns för närvarande ingen reglering inom området för konventionen och det pågår inte heller någon beredning av sådana rättsakter.

2. Konvention nr 181 och rekommendation nr 188 om privata arbetsförmedlingsbyråer

2.1. Innehållet i konventionen och rekommendationen

I artikel 1 definieras "privat arbetsförmedlingsbyrå". Med begreppet avses alla sådana av offentliga myndigheter oberoende fysiska eller juridiska personer som tillhandahåller en eller flera av de former av arbetskraftsservice som är uppräknade i artikeln. Den service som omfattas av konventionen har getts en vid definition, eftersom man har önskat vidga möjligheterna att tillämpa konventionen i fråga om olika former av service. Artikeln innehåller även definitioner av "arbetstagare" och "behandling av arbetsta-

garnas personuppgifter".

Enligt artikel 2 har konventionen ett vidsträckt tillämpningsområde. Konventionen skall tillämpas på alla privata arbetsförmedlingsbyråer och på alla kategorier av arbetstagare och alla branscher. Endast rekrytering och arbetsförmedling av sjömän har uteslutits från tillämpningsområdet. I artikeln konstateras att ett syfte med konventionen är att inom ramen för dess bestämmelser tillåta privata arbetsförmedlingsbyråers verksamhet samt skydda de arbetstagare som anlitar deras tjänster. Enligt artikel 2 är det dock möjligt för en medlemsstat att inom de gränser som anges i artikeln begränsa en privat arbetsförmedlingsbyrås verksamhet efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Under vissa omständigheter kan verksamheten i fråga om vissa kategorier av arbetstagare eller branscher begränsas till tillhandahållande av en eller flera av de tjänster som nämns i artikel 1. Det är även möjligt att lämna arbetstagar- na inom någon bransch eller en del av dem antingen helt eller delvis utanför konventionen, förutsatt att dessa arbetstagare på annat sätt har garanterats tillräckligt skydd.

I artikel 3 i konventionen konstateras att privata arbetsförmedlingsbyråers rättsliga ställning skall fastställas enligt nationell lag och praxis. Enligt punkt 2 skall villkoren för privata arbetsförmedlingsbyråers verksamhet fastställas i enlighet med ett licens- eller certifieringssystem förutom i de fall då de regleras eller beslutas på annat sätt genom tillämplig nationell lag och praxis.

Enligt artikel 4 skall det säkerställas att rätten till föreningsfrihet eller den kollektiva förhandlingsrätten inte kränks för de arbetstagare som förmedlas av privata arbetsförmedlingsbyråer.

Artikel 5 förpliktar varje medlemsstat att säkerställa att de privata arbetsförmedlingsbyråerna behandlar arbetstagar- na utan diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk åskådning, nationell härkomst, social ställning eller någon annan omständighet, såsom ålder eller funktionshinder. Detta hindrar dock inte privata arbetsförmedlingsbyråer att tillhandahålla specialtjänster eller målprogram i syfte att underlätta arbetssökandet för de arbetstagare vilkas situation är den värsta.

Artikel 6 i konventionen gäller behandlingen av arbetstagar- nas personuppgifter vid

privata arbetsförmedlingsbyråer. Behandlingen av personuppgifterna skall ske så att datasekretessen och respekten för arbetstagar- nas privatliv tryggas. Databehandlingen skall även begränsa sig till omständigheter som gäller yrkeskunskap och yrkeserfarenhet samt andra uppgifter av direkt betydelse för ärendet.

Artikel 7 förbjuder privata arbetsförmedlingsbyråer att direkt eller indirekt ta ut avgifter eller kostnader hos arbetstagar- na. Enligt punkt 2 kan den behöriga myndigheten dock, om arbetstagar- nas fördel så kräver, godkänna undantag från avgiftsförbudet efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Undantag är möjliga i fråga om vissa kategorier av arbetstagare samt särskilda slag av tjänster som privata arbetsförmedlingsbyråer tillhandahåller.

Enligt artikel 8 skall varje medlemsstat efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna vidta åtgärder för att migrerande arbetstagare rekryteras eller förmedlas inom dess territorium av privata arbetsförmedlingsbyråer erbjuds tillräckligt skydd och för att missbruk som riktar sig mot dem skall förhindras. Vid behov skall åtgärder vidtas i samarbete med andra medlemsstater. Åtgärderna skall innefatta sådan lagstiftning som möjliggör straff- påföljder, inbegripet förbud mot sådana privata arbetsförmedlingsbyråer där svikligt förfarande och missbruk förekommer. När arbetstagare förmedlas till arbete i en annan medlemsstat, skall medlemsstaterna i fråga överväga att ingå bilaterala avtal för att hindra missbruk och svikligt förfarande i samband rekrytering, förmedlingen och anställning.

Enligt artikel 9 skall medlemsstaterna vidta åtgärder för att säkerställa att privata arbetsförmedlingsbyråer inte använder eller förmedlar barnarbete.

Enligt artikel 10 skall den behöriga myndigheten säkerställa att det finns lämpliga anordningar och förfaringsätt för undersökning av klagomål över privata arbetsförmedlingsbyråers verksamhet samt påstått missbruk och svikligt förfarande.

Artikel 11 förpliktar medlemsstaterna att i enlighet med nationell lag och praxis vidta behövliga åtgärder för att arbetstagare som på det sätt som avses i artikel 1 punkt 1 b) förmedlats av privata arbetsförmedlingsbyrå-

er skall garanteras tillräckligt skydd i de i artikeln uppräknade frågorna, såsom föreningsfrihet, arbetstid och andra anställningsvillkor.

Enligt artikel 12 skall medlemsstaterna enligt nationella lag och praxis fastställa ansvarsfördelningen mellan privata arbetsförmedlingsbyråer som tillhandahåller i artikel 1 punkt 1 b) avsedda tjänster och uppdragsgivare i de frågor som anges i artikeln. Sådana frågor är bl.a. kollektiva förhandlingar, minimilöner samt arbetstid och andra arbetsvillkor. Förteckningarna i artiklarna 11 och 12 har med smärre undantag samma innehåll.

I artikel 13 bestäms att varje medlemsstat skall utforma, upprätta och med jämna mellanrum se över villkoren för att främja samarbetet mellan den offentliga arbetsförmedlingen och privata arbetsförmedlingsbyråer. Enligt punkt 2 skall de nämnda villkoren basera sig på den principen att de offentliga myndigheterna har den slutliga beslutanderätten för att utforma arbetsmarknadspolitiken samt att använda och kontrollera de offentliga medel som reserverats för att genomföra den politiken. Privata arbetsförmedlingsbyråer skall även tillställa de behöriga myndigheterna de uppgifter som dessa begär och som myndigheterna behöver beträffande de privata arbetsförmedlingsbyråernas uppbyggnad och verksamhet samt för statistiska ändamål. Då är det möjligt att nationellt bedöma behovet av att sammanställa uppgifter om de privata arbetsförmedlingsbyråernas verksamhet.

Enligt artikel 14 skall bestämmelserna i konventionen tillämpas genom nationell lagstiftning eller med andra metoder som stämmer överens med nationell praxis, såsom kollektivavtal. Tillsynen över genomförandet ankommer på den myndighet som svarar för tillsynen över arbetarskyddet eller någon annan behörig myndighet. Med tanke på överträdelser av konventionen bör det finnas tillräckliga rättsmedel som kan tillämpas effektivt och som vid behov inbegriper även straffpåföljder.

I artikel 15 bestäms att konventionen likväl inte inverkar på bestämmelser i andra internationella konventioner som gäller arbetslivet, om bestämmelserna är fördelaktigare för de arbetstagare som rekryteras, förmedlas eller anställs av privata arbetsförmedlingsbyråer.

Rekommendationen innehåller närmare bestämmelser om skydd av arbetstagare samt om samarbetet mellan den offentliga arbetsförmedlingen och privata arbetsförmedlingsbyråer.

2.2. Konventionens förhållande till lagstiftningen i Finland

Bestämmelser om arbetsförmedling ingår i lagen om arbetskraftsservice (1005/1993), lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973), nedan lagen om tillsynen över arbetarskyddet, samt strafflagen (39/1889).

Bestämmelserna i konventionen är tämligen flexibla och kan därför tillämpas på nationell praxis av mycket varierande art. I artikel 1 i konventionen anges den service som omfattas av konventionen. Med privat arbetsförmedlingsbyrå avses enligt artikeln en av offentliga myndigheter oberoende fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en eller flera former av arbetskraftsservice som nämns i artikeln. I artikeln nämns service i fråga om arbetsförmedling och uthyrningsarbete samt annan arbetskraftsservice för arbetssökande. Enligt artikel 2 punkt 3 är ett syfte med konventionen att tillåta i artikel 1 angivna privata arbetsförmedlingsbyråers verksamhet och samtidigt skydda de arbetstagare som anlitar deras tjänster. I fråga om den service som anges i artikeln tillämpas lagen om arbetskraftsservice bara på arbetsförmedling. Sålunda bör tillämpningsområdet för lagen om arbetskraftsservice och för de förordningar som givits med stöd av den utvidgas på det sätt som konventionen förutsätter.

Artikel 3 gäller reglering av privata arbetsförmedlingsbyråers verksamhetsbetingelser. Enligt artikeln bestäms privata arbetsförmedlingsbyråers rättsliga ställning enligt nationell lag. I punkt 2 förutsätts att villkoren för privata arbetsförmedlingsbyråers verksamhet fastställs i enlighet med ett licens eller certifieringssystem, förutom i de fall då de regleras eller beslutas på annat sätt genom tillämplig nationell lag eller praxis. I 21 a § 1 mom. lagen om tillsynen över arbetarskyddet bestäms om anmälningsskyldighet för en arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft. Att grundanmälan om uthyrd arbetskraft gjorts enligt handelsregisterlagen

(121/1979) skall skriftligen meddelas arbetskyddsmyndigheten. Den nämnda 21 a § 1 mom. lagen om tillsynen över arbetarskyddet gäller för närvarande inte arbetsförmedlingsservice eller annan arbetskraftsservice för arbetssökande. Det krav på reglering som ingår i konventionen förutsätter därför att anmälningskyldigheten ändras så att den gäller även privata arbetsförmedlingsbyråer.

Enligt artikel 4 skall åtgärder vidtas för att säkerställa att rätten till föreningsfrihet eller rätten till kollektiva förhandlingar inte kränks för arbetstagare som rekryteras av privata arbetsförmedlingsbyråer. I 10 a § regeringsformen tillförsäkras alla föreningsfrihet. Dessutom tryggas uttryckligen den fackliga föreningsfriheten och friheten att organisera sig för att bevaka andra intressen. Närmare bestämmelser om mötesfrihet och föreningsfrihet ges genom lag. I 52 § lagen om arbetsavtal (320/1970) bestäms om skydd för föreningsfrihet. I 47 kap. 5 § strafflagen bestäms även om straff för kränkning av arbetstagares föreningsfrihet.

Artikel 5 gäller förbud mot diskriminering. Enligt artikeln skall medlemsstaterna garantera lika behandling av arbetstagarna och säkerställa att de privata arbetsförmedlingsbyråerna inte diskriminerar arbetstagarna på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk åskådning, nationell härkomst, social ställning eller någon annan nationellt reglerad omständighet, såsom ålder eller funktionshinder. Den lagstiftning i Finland som gäller jämlikhet stämmer överens med artikeln. Aven 3 § i lagen om arbetskraftsservice förutsätter att jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden främjas. Det förbud mot diskriminering som ingår i 17 § lagen om arbetsavtal gäller både medan arbetsförhållandet varar och då arbete söks. I strafflagen bestäms i 11 kap. 9 § om diskriminering och i 47 kap. 3 § särskilt om diskriminering i arbetslivet. Det är fråga om straffbar diskriminering i arbetslivet, om en arbetsgivare eller en företrädare för denne vid annonsering av en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande utan vägande och godtagbart skäl försätter en arbetssökande eller arbetstagare i ofördelaktig ställning på grund av någon omständighet som anges i bestämmelsen. Artikeln förutsätter dock att till lagen

om arbetskraftsservice fogas en bestämmelse som uttryckligen förbjuder diskriminering av arbetstagare och arbetssökande vid privata arbetsförmedlingsbyråer.

I artikel 6 bestäms om behandlingen av arbetstagares personuppgifter. Skyddet av personuppgifter regleras i personregisterlagen (471/1987), som är en allmän lag och kan tillämpas också i arbetslivet. Riksdagen har förelagts för godkännande en ny allmän lag som gäller skydd av personuppgifter, dvs. personuppgiftslagen, och en kompletterande lag om integritetsskydd i arbetslivet. Syftet med den nya allmänna lagen är att i fråga om skyddet av personuppgifter förbättra enskilda personers ställning och möjligheter till inflytande. Genom reformen förenhetligas dessutom lagstiftningen med Europeiska gemenskapens regelverk, med internationella avtal och rekommendationer samt med de krav som ställs av den reform av de grundläggande fri- och rättigheterna som genomfördes år 1995. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet reglerar särskilt integritetsskyddet för arbetssökande och arbetstagare. Avsikten med lagen är att behandlingen av uppgifter skall ske så konfidentiellt som möjligt och att bara sådana uppgifter samlas in som behövs för arbetet. Aven i 6 kap. lagen om arbetskraftsservice bestäms om datasekretess. På det sätt som artikeln förutsätter tillämpas bestämmelserna om behandling av personuppgifter på alla anställningsförhållanden. Enligt 3 § i den föreslagna lagen om integritetsskydd i arbetslivet får arbetsgivaren behandla bara sådana personuppgifter som behövs för arbetstagarens arbetsförhållande. Bestämmelsen uppfyller kravet i artikel 6 punkt b) i konventionen. I lagförslaget avses med arbetstagare även arbetssökande och med arbetsförhållande även annat anställningsförhållande. Gällande lagstiftning och de nämnda lagförslagen uppfyller kraven i konventionen.

Enligt artikel 7 får privata arbetsförmedlingsbyråer inte ta ut avgifter. I 16 § lagen om arbetskraftsservice ingår ett uttryckligt avgiftsförbud för arbetskraftsservice så, att avgift inte får uppbäras hos enskilda kunder för sådan arbetsförmedlingsservice som har direkt sysselsättande verkan. Straffet för arbetsförmedling som enligt 16 § är förbjuden anges i 47 kap. 6 § strafflagen. Arbetar-

skyddmyndigheterna utöver tillsynen över att förbudet mot att ta avgift iakttas i enlighet med bestämmelserna i lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Bestämmelserna uppfyller kraven i konventionen.

I artikel 8 bestäms om skydd för arbetstagare som flyttar till en annan medlemsstat. För att missbruk som riktar sig mot arbetstagare skall kunna förhindras skall medlemsstaterna ha sådan lagstiftning som möjliggör straffpåföljder vid behov. Straffen skall inbegripa möjligheten att förbjuda sådana privata arbetsförmedlingsbyråer där svikligt förfarande och missbruk förekommer. Med stöd av 15 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet kan arbetarskyddsmyndigheterna vid behov förbjuda en privat arbetsförmedlingsbyrås verksamhet. Enligt 21 a § lagen om tillsynen över arbetarskyddet kan arbetarskyddsmyndigheten dessutom förbjuda uthyrning av arbetskraft till utlandet och annonsering om uthyrningen, om arbetsgivaren väsentligt bryter mot anställningsvillkoren i ett arbete som utförs utomlands. Lagstiftningen i Finland stämmer överens med konventionen.

I artikel 9 förutsätts att medlemsstaterna säkerställer att privata arbetsförmedlingsbyråer inte använder eller förmedlar barnarbete. För barn i arbete gäller lagen om unga arbetstagare (998/1993), som tillämpas på arbete som en person under 18 år utför i arbets- eller tjänsteförhållande. Utanför lagens tillämpningsområde faller endast skeppsarbete, för vilket dock gäller motsvarande bestämmelser i sjömanslagen (423/1978), sjöarbetstidslagen (296/1976) och lagen om skydd i arbete (299/1958). Dessutom innehåller förordningen om skydd för unga arbetstagare (508/1986) närmare begränsningar av de arbeten som får utföras av personer under 18 år. Arbetsministeriet har utfärdat ett beslut om arbeten som är farliga för unga arbetstagare (756/1996) och ett beslut om lätta arbeten lämpliga för unga (1431/1993). Barnarbete begränsas således synnerligen strängt i lagstiftningen i Finland, och regleringen gäller även uthyrningsarbete. Det finns inte i lagstiftningen någon uttrycklig bestämmelse om förbud mot att erbjuda minderårig arbetskraft. Därför bör till lagen om arbetskraftsservice fogas en bestämmelse, som förbjuder tillhandahållande av minderårig arbetskraft i de privata arbetsförmedlingsbyråernas serviceutbud. Efter denna lag-

ändring kommer lagstiftningen entydigt att uppfylla kravet i artikeln.

Enligt artikel 10 skall det för undersökning av klagomål över privata arbetsförmedlingsbyråers verksamhet samt påstått missbruk och svikligt förfarande finnas lämpliga anordningar och förfaringssätt. Bestämmelser om övervakning av att bestämmelserna om arbetarskydd iakttas, till den del som tillsynen ankommer på arbetarskyddsmyndigheterna, samt om sökande av ändring i arbetarskyddsmyndigheternas beslut ingår i Finland i lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Arbetarskyddsmyndigheterna har rätt att förätta inspektioner som gäller arbetarskyddet på arbetsställen och andra för övervakningen nödvändiga objekt, såsom privata arbetsförmedlingsbyråer. I den nämnda lagen finns särskilda bestämmelser om tillsynsförfarandet och tvångsmedel samt om sökande av ändring i beslut som meddelats av arbetarskyddsmyndigheterna. I dessa avseenden uppfyller lagstiftningen kraven i konventionen.

I artikel 11 förutsätts att arbetstagare som anställts på det sätt som avses i artikel 1 punkt b) garanteras tillräckligt skydd i de frågor som är uppräknade i artikel 11. Bestämmelserna i gällande arbetslagstiftning är allmänna i fråga om tillämpningsområdet och gäller alla arbetsgivare och arbetstagare oberoende av om arbetsförhållandet har ingåtts genom en arbetsförmedlingsbyrå eller annars eller om arbetstagaren står i arbetsförhållande till en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller till den som låter utföra arbetet. Även den tillsyn som arbetarskyddsmyndigheterna utövar gäller alla arbetstagare oberoende av de nämnda omständigheterna.

Dessutom är avsikten med statsrådets beslut om vissa arbetarskyddskrav i uthyrningsarbete (782/1997) att uttryckligen säkerställa att arbetarskyddet för uthyrda arbetstagare är på samma nivå som för övriga arbetstagare på en arbetsplats. Punkt e i artikeln gäller lagstadgade sociala förmåner. Enligt bestämmelserna om utkomstskydd för arbetslösa förutsätts för erhållande av utkomstskydd för arbetslösa i Finland, såsom i allmänhet även i andra länder, att sökanden är arbetssökande vid en offentlig arbetsförmedlingsbyrå. Med tanke på tillsynen kunde det vara ändamålsenligt att arbetsfördelningen mellan de privata arbetsförmedlingsbyråerna och den offentliga arbetsförmed-

lingen bibehålls i det närmaste oförändrad, dvs. att ett villkor för erhållande av utkomststöd för arbetslösa skall vara att personen är arbetssökande vid en offentlig arbetskraftsbyrå. Det råder ingen konflikt mellan lagstiftningen i Finland och konventionen.

Enligt artikel 12 förutsätts i de frågor som är uppräknade i artikeln en fastställd ansvarsfördelning mellan de privata arbetsförmedlingsbyråer som tillhandahåller i artikel 1 punkt 1 b) avsedda tjänster och uppdragsgivarna. Frågorna är sådana som arbetsgivaren skall sköta. Beträffande det arbetarskydd som nämns i punkt f bestäms även särskilt i 3 § 2 mom. lagen om skydd i arbete (299/1958) om det ansvar som ankommer på uppdragsgivaren och på det företag som hyr ut arbetskraft. Enligt bestämmelsen skall vid tillämpningen av lagen om skydd i arbete som arbetsgivare betraktas även den som låter utföra arbete, när han under egen ledning och övervakning använder arbetskraft som är anställd hos en annan arbetsgivare. I fråga om skyldigheterna för den arbetsgivare som överlåter arbetskraften gäller även då vad som i lagen om skydd i arbete bestäms om arbetsgivare. Bestämmelsen i 47 kap. 7 § strafflagen gäller ansvarsfördelningen. Av bestämmelsen följer att om en arbetsgivare eller dennes företrädare gör sig skyldig till ett förfarande som är belagt med straff enligt nämnda kapitel, skall till straff dömas den mot vars förpliktelser gärningen eller försummelsen strider. Då beaktas personens ställning och uppgifter samt arten och omfattningen av hans befogenheter samt också annars i vilken mån han bidragit till att det lagstridiga läget uppkommit och fortgått.

Artikel 13 behandlar samarbetet mellan den offentliga arbetsförmedlingen och de privata arbetsförmedlingsbyråerna. Enligt artikeln skall varje medlemsstat utforma, upprätta och med jämna mellanrum se över villkoren för att främja detta samarbete. Myndigheterna är även förpliktade att sammanställa information om den privata arbetsförmedlingen. På grund av artikeln bör det i lagen om arbetskraftsservice särskilt bestämmas om samarbetet mellan arbetsförvaltningen och arbetsmarknadsorganisationerna samt om de privata arbetsförmedlingsbyråernas skyldighet att lämna uppgifter för att myndigheterna på det sätt som förutsätts i artikeln skall känna till de privata arbetsförmedlingsbyråernas uppbyggnad och verk-

samhet.

I artikel 14 bestäms om genomförandet av och tillsynen över konventionen. Enligt artikeln skall bestämmelserna i konventionen tillämpas genom nationell lagstiftning eller med andra metoder som stämmer överens med nationell praxis. I artikeln bestäms vidare att den för tillsynen över arbetarskyddet ansvariga eller annars behöriga myndigheten ansvarar för tillsynen över genomförandet av konventionen. Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar i enlighet med 22 § lagen om arbetskraftsservice att förbudet mot avgifter för arbetsförmedlingsservice iakttas. På det sätt som konventionen förutsätter bör den nämnda bestämmelsen kompletteras så att arbetarskyddsmyndigheternas befogenheter utvidgas till att omfatta tillsyn över att de föreslagna diskrimineringsförbudet och förbudet att erbjuda minderårig arbetskraft samt skyldigheten att lämna uppgifter iakttas. Eftersom tillsynen enligt bestämmelsen skall ske med iakttagande av lagen om tillsynen över arbetarskyddet, kan arbetarskyddsmyndigheterna vid behov tillgripa i den nämnda lagen ingående tvångsmedel, i sista hand verksamhetsförbud.

3. Konventionens förhållande till gemenskapslagstiftningen

Inom Europeiska gemenskapen finns för närvarande ingen reglering inom området för konventionen och det pågår inte heller någon beredning av sådana rättsakter.

4. Ikraftträdande och uppsägning av konventionen

Likalydande bestämmelser om ikraftträdande och uppsägning av konventionen gäller för både konvention nr 179 och 181. Konventionen träder internationellt i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör. Därefter träder konventionen i kraft för en ratificerande stat tolv månader efter den dag då Internationella arbetsbyråns generaldirektör har registrerat ratifikationen av konventionen.

En medlemsstat som har ratificerat konventionen kan sedan tio år förflutit från den dag då konventionen internationellt trädde i kraft säga upp konventionen genom att un-

derrätta Internationella arbetsbyråns generaldirektör om uppsägningen. Uppsägningen träder i kraft först ett år efter den dag då den har registrerats. En medlemsstat som inte inom ett år efter utgången av nämnda tioårsperiod gör bruk av sin uppsägningsrätt kan säga upp konventionen efter varje period om tio år.

5. Riksdagsbehandlingen av konventioner och rekommendationer som godkänts av Internationella arbetskonferensen

Enligt artikel 19 i Internationella arbetsorganisationens stadga skall varje medlemsstat inom en viss tid efter den allmänna konferensen föra konventioner och rekommendationer som godkänts av den allmänna konferensen till behörigt statsorgan för lagstiftnings- och andra åtgärder. Konventionen och rekommendationen skall därför föreläggas riksdagen. När lagstiftningsändringarna i regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om arbetskraftsservice och 21 a och 25 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om

sökande av ändring i arbetarskyddsärenden träder i kraft, kommer konventionerna nr 179 och 181 inte att innehålla bestämmelser som strider mot gällande lagstiftning.

Med stöd av vad som anförts ovan och i enlighet med 33 § regeringsformen föreslås,

att Riksdagen skall godkänna Internationella arbetsorganisationens konvention nr 179 om rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän, som godkänts vid Internationella arbetskonferensen i Genève den 22 oktober 1996, och

att Riksdagen skall godkänna Internationella arbetsorganisationens konvention nr 181 om privata arbetsförmedlingsbyråer, som godkänts vid Internationella arbetskonferensen i Genève den 19 juni 1997, samt

att Internationella arbetsorganisationens rekommendation nr 188 om privata arbetsförmedlingsbyråer, som godkänts vid Internationella arbetskonferensen i Genève den 19 juni 1997, skall beaktas i det kommande lagstiftningsarbetet i den mån det är ändamålsenligt och möjligt.

Helsingfors den 27 november 1998

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Arbetsminister *Liisa Jaakonsaari*

(Översättning)

(Bilaga)

KONVENTION
(nr 179)

om rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Geneve av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 8 oktober 1996 till sitt åttiofjärde möte,

noterar bestämmelserna i 1926 års konvention om sjömäns anställningsavtal, 1948 års konvention om facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt, 1948 års konvention och rekommendation om arbetsförmedlingens organisation, 1949 års konvention om tillämpningen av principerna i organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, 1958 års rekommendation om sjömäns anställning på fartyg registrerade i främmande land, 1958 års konvention om diskriminering (anställning, och yrkesutövning), 1970 års rekommendation om syssetsättningsproblem på grund av teknisk utveckling ombord på fartyg, 1973 års konvention om minimiålder för tillträde till arbete, 1976 års konvention och rekommendation om kontinuitet i syssetsättningen för sjömän, 1976 års konvention om miniminormer i handelsfartyg, 1987 års konvention om sjömäns hemresa (reviderad), 1996 års konvention om tillsyn av sjömäns arbets- och levnadsförhållanden,

erinrar om att Förenta Nationernas havsrättskonvention av år 1982 trätt i kraft den 16 november 1994,

har beslutat att anta vissa förslag om revidering av 1920 års konvention om arbetsförmedling för sjömän, en fråga som utgör den tredje punkten på mötets dagordning,

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en internationell konvention, och

antar denna den tjuogoandra dagen i oktober månad år nittonhundranittiosex följande

CONVENTION
(Nro 179)

concernant le recrutement et le placement des gens de mer

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 octobre 1996, en sa quatre-vingt-quatrième session;

Notant les dispositions de la convention sur le contrat d'engagement des marins, 1926; de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; de la convention et de la recommandation sur le service de l'emploi, 1948; de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; de la recommandation sur l'engagement des gens de mer (navires étrangers), 1958; de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; de la recommandation sur l'emploi des gens de mer (évolution technique), 1970; de la convention sur l'âge minimum, 1973; de la convention et de la recommandation sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976; de la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976; de la convention sur le rapatriement des marins (révisée), 1987, et de la convention sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996;

Rappelant l'entrée en vigueur, le 16 novembre 1994, de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer, 1982;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur le placement des marins, 1920, question qui constitue le troisième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-deuxième jour d'octobre mil neuf cent quatre-vingt-seize, la conven-

konvention, som kan kallas 1996 års konvention om rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän.

Artikel 1

1. I denna konvention avses med

a) "behörig myndighet" den minister, den utsedde tjänsteman, det regeringsorgan, eller annan offentlig myndighet, som är behörig att utfärda tvingande bestämmelser, beslut eller andra instruktioner om rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän,

b) "rekryterings- och arbetsförmedlingskontor" varje person, bolag, institution, byrå eller annan organisation, inom den allmänna eller den privata sektorn, som ägnar sig åt att rekrytera sjömän på uppdrag av arbetsgivare eller att förmedla arbete åt sjömän hos arbetsgivare,

c) "redare" fartygets ägare eller någon annan organisation eller person såsom en manager, agent eller skeppslegotagare som har övertagit ansvaret för driften av fartyget från fartygsägaren och som vid det tillfället gick med på att överta alla de skyldigheter och allt det ansvar som sammanhänger därmed.

d) "sjöman" varje person som uppfyller villkoren för att anställas eller sysselsättas/bli anställd eller anlitad/ i någon befattning ombord på ett sjögående fartyg, dock inte statsfartyg som används för militära eller icke-kommersiella ändamål.

2. I den utsträckning den anser det vara genomförbart får den behöriga myndigheten, efter samråd i respektive fall med de representativa organisationerna för fiskefartygsägare och fiskare eller med de representativa organisationerna för ägare av maritima mobila offshore-enheter och för sjömän som arbetar på sådana enheter, tillämpa konventionens bestämmelser på fiskare eller på sjömän som arbetar på maritima mobila offshore-enheter.

Artikel 2

1. Ingenting i bestämmelserna i denna konvention skall anses:

a) hindra en medlemsstat från att upprätthålla en avgiftsfri offentlig rekryterings- och

tion ci-après, qui sera dénommée Convention sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996.

Article 1

1. Aux fins de la présente convention:

a) l'expression «autorité compétente» désigne le ministre, le fonctionnaire désigné, le service gouvernemental ou toute autre autorité habilitée à édicter règlements, arrêtés ou autres instructions ayant force obligatoire en matière de recrutement et de placement des gens de mer;

b) l'expression «service de recrutement et de placement» désigne toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou privé exerçant des activités relatives au recrutement des gens de mer pour le compte d'employeurs ou au placement de gens de mer auprès d'employeurs;

c) le terme «armateur» désigne le propriétaire du navire ou toute autre entité ou personne, telle que l'armateur gérant, l'agent ou l'affrèteur coque nue, à laquelle l'armateur a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de s'acquitter de toutes les tâches et obligations afférentes;

d) l'expression «gens de mer» désigne toute personne remplissant les conditions pour être employée ou engagée, à quelque titre que ce soit, à bord de tout navire de mer autre qu'un navire d'Etat affecté à des fins militaires ou à des activités non commerciales.

2. Dans la mesure où elle le juge réalisable, après consultation des organisations représentatives, selon le cas, des armateurs à la pêche et des pêcheurs ou des propriétaires d'unités maritimes mobiles au large des côtes et des gens de mer employés sur ces unités, l'autorité compétente peut appliquer les dispositions de la convention aux pêcheurs ou aux gens de mer employés sur les unités maritimes mobiles au large des côtes.

Article 2

1. Rien dans les dispositions de la présente convention n'est censé:

a) affecter la possibilité pour tout Membre d'assurer un service public gratuit de recru-

arbetsförmedlingsservice för sjömän inom ramen för en politik som syftar till att tillgodose sjömäns och redares behov, oavsett om denna service ingår som del i eller är samordnad med en offentlig arbetsförmedling för alla arbetstagare och arbetsgivare;

b) ålägga en medlemsstat skyldighet att införa ett system för drift av privata rekryterings- och arbetsförmedlingskontor.

2. Om privata rekryterings- och arbetsförmedlingskontor har inrättats eller avses bli inrättade, skall de drivas inom medlemsstatens territorium endast i överensstämmelse med ett licensierings- eller certifieringssystem eller någon annan form av reglering. Detta system skall införas, upprätthållas, modifieras eller ändras endast efter samråd med representativa organisationer för redare och sjöfolk. Opåkallad spridning av sådana privata rekryterings- och arbetsförmedlingskontor skall inte uppmantras.

3. Ingenting i denna konvention skall inverka på en medlemsstats rätt att tillämpa sina lagar och bestämmelser om rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän på fartyg som för dess flagg.

Artikel 3

Ingenting i denna konvention skall på något vis inverka menligt på en sjömans förmåga att utöva sina grundläggande mänskliga rättigheter, inklusive fackliga rättigheter.

Artikel 4

1. En medlemsstat skall genom nationella lagar eller tillämpliga bestämmelser:

a) säkerställa, att inga avgifter eller andra pålagor för rekrytering eller för att skaffa anställning åt sjömän kommer att bäras av sjömannen, vare sig direkt eller indirekt, helt eller delvis; vid tillämpningen av konventionen skall kostnaderna för det följande inte anses utgöra "avgifter eller andra pålagor för rekrytering": kostnader för i nationell författning föreskriven läkarundersökning, behörighetsbevis, personlig färdhandling och nationell sjöfartsbok;

b) fastställa om och på vilka villkor rekry-

tement et de placement pour les gens de mer dans le cadre d'une politique visant à répondre aux besoins des gens de mer et des armateurs, que ce service fasse partie du service public de l'emploi ouvert à l'ensemble des travailleurs et des employeurs ou qu'il agisse en coordination avec ce dernier;

b) imposer à tout Membre l'obligation d'établir un système de services de recrutement et de placement privés.

2. Lorsque des services de recrutement et de placement privés ont été établis ou doivent l'être, ils ne pourront exercer leur activité sur le territoire d'un Membre qu'en vertu d'un système de licence, d'agrément ou d'une autre forme de réglementation. Un tel système devra être établi, maintenu, modifié ou changé seulement après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer. La prolifération excessive de ces services de recrutement et de placement privés ne devra pas être encouragée.

3. Rien dans les dispositions de la présente convention n'affecte, en ce qui concerne le recrutement et le placement des gens de mer, le droit d'un Membre d'appliquer sa législation aux navires qui battent son pavillon.

Article 3

Rien dans les dispositions de cette convention ne saurait porter atteinte de quelque manière que ce soit à la faculté des gens de mer d'exercer les droits de l'homme fondamentaux, y compris les droits syndicaux.

Article 4

1. Tout Membre doit, par voie de législation nationale ou d'une réglementation applicable:

a) s'assurer qu'aucuns honoraires ou autres frais destinés au recrutement ou à l'emploi des gens de mer ne sont, directement ou indirectement, en totalité ou en partie, à la charge de ceux-ci; à cette fin, les coûts afférents aux examens médicaux nationaux obligatoires, à des certificats, à un document personnel de voyage et au livret professionnel national ne seront pas considérés comme «honoraires ou autres frais destinés au recrutement»;

b) décider si et dans quelles conditions les

terings- och arbetsförmedlingskontor får placera eller rekrytera sjömän utomlands;

c) ange, med tillbörlig hänsyn till den enskildes rätt till integritet och behovet av att skydda att uppgifter hålls konfidentiella, på vilka villkor personliga uppgifter om sjömän får hanteras av rekryterings- och arbetsförmedlingskontor, inklusive hur sådana uppgifter får inhämtas, lagras, kombineras och meddelas till en tredje part;

d) fastställa under vilka omständigheter licensen, certifikatet eller en liknande auktorisation för ett rekryterings- eller en liknande auktorisation för ett rekryterings- eller arbetsförmedlingskontor får upphävas eller återkallas, om brott mot relevanta lagar eller andra bestämmelser sker; och

e) ange, i de fall där ett annat regelsystem än ett licensierings- eller certifieringssystem förekommer, bestämmelserna för rekryterings- och arbetsförmedlingskontors verksamhet, liksom även vilka påföljder som skall gälla vid överträdelse av dessa bestämmelser.

2. En medlemsstat skall säkerställa, att den behöriga myndigheten

a) nära övervakar alla rekryterings- och arbetsförmedlingskontor;

b) beviljar eller förnyar licensen, certifikatet eller en liknande auktorisation endast efter att ha konstaterat att vederbörande rekryterings- och arbetsförmedlingskontor uppfyller kraven i nationella lagar och bestämmelser;

c) fordrar att ledningen och personalen på rekryterings- och arbetsförmedlingskontor för sjömän skall bestå av vederbörligen utbildade personer, som har relevanta kunskaper om sjöfartsnäringen;

d) förbjuder rekryterings- och arbetsförmedlingskontor att använda medel, förfaranden eller förteckningar vilka är avsedda att hindra eller avhålla sjömän från att förvärva en anställning;

e) fordrar att rekryterings- och arbetsförmedlingskontor vidtar åtgärder för att så långt det är möjligt säkerställa, att arbetsgivaren har medel att skydda sjömän från att bli lämnade åt sitt öde i en främmande

services de recrutement et de placement peuvent placer ou recruter des gens de mer à l'étranger;

c) spécifier, en tenant dûment compte du respect dû à la vie privée et de la nécessité de protéger la confidentialité, les conditions dans lesquelles les renseignements personnels sur les gens de mer peuvent être traités par les services de recrutement et de placement, y compris aux fins de collecte, de conservation, de recoupements ou de communication à des tiers;

d) fixer les conditions dans lesquelles la licence, l'agrément ou toute autre autorisation peuvent être suspendus ou retirés en cas d'infraction à la législation pertinente;

e) dans le cas d'un système de réglementation autre qu'un système de licence ou d'agrément, préciser les conditions dans lesquelles les services de recrutement et de placement peuvent exercer leur activité, ainsi que les sanctions applicables en cas de violation de ces conditions.

2. Tout Membre doit faire en sorte que l'autorité compétente:

a) supervise étroitement tous les services de recrutement et de placement;

b) n'accorde ou ne renouvelle la licence, l'agrément ou toute autre autorisation qu'après avoir vérifié si les services de recrutement et de placement concernés remplissent les conditions prévues par la législation nationale;

c) s'assure que la direction et le personnel des services de recrutement et de placement pour les gens de mer sont des personnes convenablement formées et ayant une connaissance adéquate du secteur maritime;

d) interdise aux services de recrutement et de placement d'avoir recours à des moyens, des procédures ou des listes destinés à empêcher ou à dissuader les gens de mer d'obtenir un emploi;

e) oblige les services de recrutement et de placement à prendre des dispositions pour s'assurer, dans la mesure où cela est réalisable, que l'employeur a les moyens d'éviter que les gens de mer ne soient abandonnés

hamn; och

f) säkerställer att ett skyddssystem upprätas, genom försäkring eller en därmed likvärdig lämplig åtgärd, för att ersätta sjömän för penningförlust som de kan utsättas för till följd av att ett rekryterings- eller arbetsförmedlingskontor underlåter att uppfylla sina förpliktelser mot dem.

Artikel 5

1. Alla rekryterings- och arbetsförmedlingskontor skall föra ett register över alla sjömän som rekryteras eller placeras genom dem. Registret skall vara tillgängligt för tillsyn, utförd av den behöriga myndigheten.

2. Alla rekryterings- och arbetsförmedlingskontor skall säkerställa:

a) att varje sjöman som rekryteras eller placeras av dem är kvalificerad och innehar de handlingar som är nödvändiga för arbetet ifråga;

b) att arbetsavtal och anställningsvillkor står i överensstämmelse med tillämpliga lagar, förordningar och kollektivavtal;

c) att sjömän före eller under anställningsförfarandet upplyses om sina rättigheter och skyldigheter enligt deras anställningskontrakt och enligt anställningsvillkoren; och

d) att lämpliga arrangemang vidtas för att sjömännen skall gå igenom sina arbetsavtal och tjänstevillkoren före och efter det att dessa undertecknas och för att sjömännen skall erhålla ett exemplar av anställningskontraktet.

3. Ingenting i punkt 2 ovan skall tolkas som en minskning; av skyldigheter och ansvar för redaren eller befälhavaren

Artikel 6

1. Den behöriga myndigheten skall säkerställa, att passande anordningar och förfaranden finns för att vid behov utreda klagomål angående rekryterings- och arbetsförmedlingskontors verksamhet. Dessa anordningar och förfaranden kan, när det är lämpligt, inbegripa representanter för redare och sjöfolk.

2. Alla rekryterings- och arbetsförmedlingskontor skall undersöka och besvara varje klagomål angående deras verksamhet samt

dans un port étranger;

f) veille à ce qu'un système de protection, sous forme d'une assurance ou d'une mesure équivalente appropriée, soit établi pour indemniser les gens de mer ayant subi des pertes pécuniaires du fait que le service de recrutement et de placement n'a pas rempli ses obligations à leur égard.

Article 5

1. Tous les services de recrutement et de placement doivent, aux fins d'inspection par l'autorité compétente, tenir un registre de tous les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire.

2. Tous les services de recrutement et de placement doivent s'assurer:

a) que tous les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire possèdent les qualifications requises et détiennent les documents nécessaires pour l'exercice des emplois considérés;

b) que les contrats de travail et les contrats d'engagement sont conformes à la législation et aux conventions collectives applicables;

c) que, préalablement à l'engagement ou au cours du processus d'engagement, les gens de mer sont informés de leurs droits et obligations en vertu de leur contrat de travail et de leur contrat d'engagement;

d) que les dispositions nécessaires sont prévues pour que les gens de mer puissent examiner leur contrat de travail et leur contrat d'engagement avant et après leur signature et pour qu'une copie du contrat de travail leur soit remise.

3. Rien dans les dispositions du paragraphe 2 ci-dessus n'est censé affecter les obligations et la responsabilité de l'armateur ou du capitaine.

Article 6

1. L'autorité compétente doit s'assurer que des mécanismes et procédures appropriés existent en vue, si nécessaire, d'enquêter au sujet des plaintes relatives aux activités des services de recrutement et de placement, avec le concours, lorsqu'il y a lieu, des représentants des armateurs et des gens de mer.

2. Toute plainte afférente aux activités d'un service de recrutement et de placement doit faire l'objet par ce dernier d'un examen

underrätta den behöriga myndigheten om varje ouppklarat klagomål.

3. I de fall då klagomål angående arbets- eller levnadsförhållanden ombord på fartyg bringas till rekryterings- och arbetsförmedlingskontorens kännedom, skall dessa vidarebefordra sådana klagomål till vederbörande myndighet.

4. Ingenting i denna konvention skall hindra sjömannen från att framföra något klagomål direkt till vederbörande myndighet.

Artikel 7

Denna konvention reviderar 1920 års konvention om arbetsförmedling för sjömän.

Artikel 8

Formella ratifikationsdokument avseende denna konvention skall sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 9

1. Denna konvention skall vara bindande endast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos generaldirektören.

2. Den träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

3. Därefter träder konventionen i kraft för varje medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

4. En medlemsstats ratifikation av denna konvention skall, från den dag den har trätt i kraft, medföra omedelbar uppsägning av 1920 års konvention om arbetsförmedling för sjömän.

Artikel 10

1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan säga upp den sedan tio år förflutit från den dag då konventionen först träder i kraft genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Sådan uppsägning skall inte träda i kraft förrän ett år efter den dag då den har registrerats.

et d'une réponse et, lorsqu'elle n'est pas résolue, être portée à la connaissance de l'autorité compétente.

3. Si des plaintes concernant les conditions de travail ou de vie à bord des navires sont portées à l'attention des services de recrutement et de placement, ces derniers transmettront lesdites plaintes à l'autorité dont elles relèvent.

4. Rien dans les dispositions de cette convention n'affecte la faculté pour les gens de mer de porter directement toute plainte à la connaissance de l'autorité dont elle relève.

Article 7

La présente convention révisé la convention sur le placement des marins, 1920.

Article 8

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

Article 9

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

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

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

4. La ratification par un Membre de la présente convention vaudra, à partir de la date de son entrée en vigueur, acte de dénonciation immédiate de la convention sur le placement des marins, 1920.

Article 10

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

2. Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention och som inte, inom det år som följer på utgången av den i föregående punkt nämnda tioårsperioden, gör bruk av sin uppsägningsrätt enligt denna artikel, kommer att vara bunden för en ytterligare period av tio år och kan därefter säga upp konventionen vid utgången av varje period om tio år på de villkor som föreskrivs i denna artikel.

Artikel 11

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av Internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som generaldirektören har tagit emot från organisationens medlemmar.

2. När generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikationen i ordningen som han har tagit emot, skall han fästa medlemsstaternas uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 12

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall, för registrering enligt artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta Nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om samtliga ratifikationer och uppsägningar som har registrerats hos generaldirektören enligt bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 13

När Internationella arbetsbyråns styrelse finner det nödvändigt, skall den lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för denna konventions tillämpning och undersöka om det finns anledning att föra upp frågan om revidering av konventionen, helt eller delvis, på konferensens dagordning.

Artikel 14

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention helt eller

gistrée.

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

Article 11

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

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

Article 12

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

Article 13

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

Article 14

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale

delvis revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat, skall

a) en medlemsstats ratifikation av den nya reviderade konventionen anses i sig innebära omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 10 ovan, om och när den nya konventionen har trätt i kraft;

b) från den dag då den nya konventionen träder i kraft, denna konvention upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna.

2. Denna konvention skall likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen.

Artikel 15

De engelska och franska versionerna av denna konventionstext har lika giltighet.

ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 10 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

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

Article 15

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

(Översättning)

Bilaga

**KONVENTION
(nr 181)**

om privata arbetsförmedlingsbyråer

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 3 juni 1997 till sitt åttiofemte möte,

noterar bestämmelserna i 1949 års konvention om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer (reviderad),

är medveten om betydelsen av flexibilitet för en fungerande arbetsmarknad,

erinrar om Internationella arbetskonferensens ståndpunkt under sitt åttioförsta möte 1994, enligt vilken Internationella arbetsorganisationen bör fortsätta att revidera 1949 års konvention om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer (reviderad),

beaktar att privata arbetsförmedlingsbyråer verkar i en miljö som skiljer sig betydligt från de förhållanden som var rådande då ovan nämnda konvention antogs,

erkänner den roll som privata arbetsförmedlingsbyråer kan spela på en välfungerande arbetsmarknad,

erinrar om behovet av att skydda arbetstagna mot missbruk,

erkänner behovet av att säkerställa rätten till föreningsfrihet och att främja kollektiva förhandlingar och en social dialog som väsentliga delfaktorer i ett välfungerande system för reglering av arbetslivsfrågor,

noterar bestämmelserna i 1948 års konvention om arbetsförmedlingens organisation,

erinrar om bestämmelserna i 1930 års konvention angående tvångs- eller obligatoriskt arbete, 1948 års konvention om facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt, 1949 års konvention angående organisationsrätten och den kollektiva förhand-

**CONVENTION
(Nr 181)**

concernant les Agences d'Emploi Privées

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

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

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

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

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

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

Rappelant la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus;

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

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

Rappelant les dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930, de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention concernant la

lingsrätten, 1958 års konvention om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, 1964 års konvention angående sysselsättningspolitik, 1973 års konvention om minimiålder för tillträde till arbete, 1988 års konvention om främjande av sysselsättning och skydd mot arbetslöshet samt bestämmelserna om arbetsförmedling i konventionen angående migrerande arbetare (reviderad 1949) och 1975 års konvention om migrerande arbetstagare (tilläggsbestämmelser), samt

har beslutat att anta vissa förslag om revidering av 1949 års konvention om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer (reviderad), en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning, och

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en internationell konvention,

antar denna den nittonde dagen i juni månad år nittonhundranittiosju följande konvention, som kan kallas 1997 års konvention om privata arbetsförmedlingsbyråer.

Artikel 1

1. I denna konvention avses med "privat arbetsförmedlingsbyrå" vilken som helst av offentliga myndigheter oberoende fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en eller flera av följande former av arbetskraftservice:

a) samordning av arbetserbudanden och arbetsansökningar utan att den privata arbetsförmedlingsbyrån är part i det arbetsförhållande som eventuellt uppstår,

b) tjänster som inbegriper anställande av arbetstagare i syfte att göra dem tillgängliga för en tredje part, som kan vara en fysisk eller juridisk person (nedan "uppdragsgivare") och som anvisar dem uppgifter och övervakar utförandet av uppgifterna,

c) andra tjänster som har samband med sökandet av arbete och som den behöriga myndigheten definierar efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna, exempelvis produktion av information, och som inte direkt ansluter sig till samordningen av arbetserbudanden och arbetsansökningar.

2. I denna konvention inbegriper begreppet "arbetstagare" även arbetssökande.

discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention sur la politique de l'emploi, 1964, de la convention sur l'âge minimum, 1973, de la convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, ainsi que les dispositions relatives au recrutement et au placement de la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et celles de la convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;

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

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

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

Article 1

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

a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;

b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme l'entreprise utilisatrice), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;

c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.

2. Aux fins de la présente convention, l'expression «travailleurs» comprend les deman-

3. I denna konvention avses med begreppet "behandling av arbetstagarnas personuppgifter" insamling, registrering, sammanställning, utlämnande eller annan användning av uppgifter om en identifierad eller identifierbar arbetstagare.

Artikel 2

1. Denna konvention tillämpas på alla privata arbetsförmedlingsbyråer.

2. Denna konvention tillämpas på alla kategorier av arbetstagare och alla branscher. Den tillämpas inte på rekrytering och arbetsförmedling av sjömän.

3. Ett syfte med denna konvention är att inom ramen för konventionens bestämmelser tillåta privata arbetsförmedlingsbyråers verksamhet och skydda de arbetstagare som anlitar deras tjänster.

4. En medlemsstat kan efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna

a) under vissa omständigheter i fråga om vissa kategorier av arbetstagare eller branscher förbjuda privata arbetsförmedlingsbyråer att tillhandahålla en eller flera former av de tjänster som avses i artikel 1 punkt 1,

b) under vissa omständigheter utesluta arbetstagarna inom någon bransch eller en del av dem från konventionens verksamhetsområde eller från vissa av dess bestämmelser, förutsatt att arbetstagarna i fråga garanteras tillräckligt skydd på annat sätt.

5. En medlemsstat som ratificerar denna konvention skall i sin redogörelse som föresätts i artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga nämna varje sådant ovan i punkt 4 avsett förbud eller uteslutning som den använt samt orsaken därtill.

Artikel 3

1. Privata arbetskraftsbyråers rättsliga ställning skall fastställas enligt nationell lag och praxis samt efter samråd med de mest rep-

deurs d'emploi.

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

Article 2

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

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

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

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

a) interdire, dans des circonstances particulières, aux agences d'emploi privées d'opérer à l'égard de certaines catégories de travailleurs ou dans certaines branches d'activité économique pour fournir un ou plusieurs des services visés à l'article 1, paragraphe 1;

b) exclure, dans des circonstances particulières, les travailleurs de certaines branches d'activité économique, ou de parties de celles-ci, du champ d'application de la convention, ou de certaines de ses dispositions, pour autant que les travailleurs intéressés jouissent à un autre titre d'une protection adéquate.

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

Article 3

1. Le statut juridique des agences d'emploi privées sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales et après

representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna.

2. En medlemsstat skall fastställa villkoren för privata arbetsförmedlingsbyråers verksamhet i enlighet med ett licens- eller certifieringssystem, förutom i de fall då de regleras eller beslutas på annat sätt genom tillämplig nationell lag och praxis.

Artikel 4

Åtgärder skall vidtas för att säkerställa att de arbetstagare som rekryteras genom privata arbetsförmedlingsbyråer som tillhandahåller de tjänster som avses i artikel 1 inte förvägras rätten till föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar.

Artikel 5

1. För att främja lika möjligheter och lika behandling i fråga om tillgång till arbetstillfällen och till vissa yrken, skall varje medlemsstat säkerställa att de privata arbetsförmedlingsbyråerna behandlar arbetstagarna utan diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk åskådning, nationell härkomst, social ställning eller någon annan sådan omständighet som avses i nationell lag eller praxis, såsom ålder eller funktionshinder.

2. Punkt 1 i artikeln får inte verkställas på ett sådant sätt att den hindrar privata arbetsförmedlingsbyråer från att tillhandahålla sådana former av specialtjänster eller målprogram som är avsedda att underlätta arbetsökandet för de arbetstagare vilkas situation är den värsta.

Artikel 6

Behandlingen av arbetstagarnas personuppgifter vid privata arbetsförmedlingsbyråer skall

a) ske så att den datasekretess och den respekt för arbetstagarnas privatliv säkerställs i enlighet med nationell lag och praxis,

b) begränsa sig till ärenden som gäller arbetstagarnas yrkessunskap och yrkeserfarenhet samt andra uppgifter av direkt betydelse för saken.

Artikel 7

1. Privata arbetsförmedlingsbyråer får inte

consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

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

Article 4

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

Article 5

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

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

Article 6

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

a) être effectué dans des conditions qui protègent lesdites données et respectent la vie privée des travailleurs, conformément à la législation et à la pratique nationales;

b) être limité aux questions portant sur les qualifications et l'expérience professionnelle des travailleurs concernés et à toute autre information directement pertinente.

Article 7

1. Les agences d'emploi privées ne doivent

direkt eller indirekt, delvis eller helt, ta ut avgifter eller kostnader hos arbetstagarna.

2. Om arbetstagarnas fördel så kräver, kan den behöriga myndigheten efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna godkänna undantag från bestämmelserna i punkt 1 ovan om vissa kategorier av arbetstagare samt särskilda slag av tjänster som privata arbetsförmedlingsbyråer tillhandahåller.

3. En medlemsstat som har godkänt undantag enligt punkt 2 ovan skall i sina redogörelser som avses i artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga anmäla sådana undantag och ange orsaken därtill.

Artikel 8

1. Varje medlemsstat skall efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna vidta alla behövliga och ändamålsenliga åtgärder inom sin egen jurisdiktion och, när det är lämpligt i samarbete med andra medlemsstater för att migrerande arbetstagare som rekryteras eller förmedlas inom dess territorium av privata arbetsförmedlingsbyråer erbjuds tillräckligt skydd samt för att missbruk som riktar sig mot dem skall förhindras. Åtgärderna skall inbegripa lagstiftning som möjliggör straffpåföljder, inklusive förbud mot sådana privata arbetsförmedlingsbyråer där svikligt förfarande och missbruk förekommer.

2. När arbetstagare från en medlemsstat rekryteras eller förmedlas till arbete i en annan medlemsstat skall de berörda medlemsstaterna överväga att ingå bilaterala avtal för att förhindra missbruk och svikligt förfarande i samband med rekrytering, förmedling och anställning.

Artikel 9

En medlemsstat skall vidta åtgärder för att säkerställa att privata arbetsförmedlingsbyråer inte använder eller förmedlar barnarbete.

Artikel 10

Den behöriga myndigheten skall säkerstäl-

mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.

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

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

Article 8

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

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

Article 9

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

Article 10

L'autorité compétente doit veiller à ce qu'il

la att det för undersökning av klagomål över privata arbetsförmedlingsbyråers verksamhet samt påstått missbruk och svikligt förfarande finns anordningar och förfaringsätt, som skall inbegripa de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna när det är tillämpligt.

Artikel 11

En medlemsstat skall i enlighet med nationell lag och praxis vidta behövliga åtgärder för att säkerställa arbetstagare som på det sätt som avses i artikel 1 punkt 1 b) anställs genom privata arbetsförmedlingsbyråer tillräckligt skydd i följande frågor:

- a) föreningsfrihet,
- b) kollektiva förhandlingar,
- c) minimilöner,
- d) arbetstid och andra arbetsvillkor,
- e) lagstadgade sociala förmåner,
- f) tillgång till utbildning,
- g) företagshälsovård och arbetarskydd,
- h) ersättning vid yrkesskada eller yrkesjukdom,
- i) ersättning vid insolvens och skydd för arbetstagarnas krav,
- j) skydd vid moderskap och föräldraskap samt anslutande förmåner.

Artikel 12

En medlemsstat skall i enlighet med nationell lag och praxis fastställa ansvarsfördelningen mellan privata arbetsförmedlingsbyråer som tillhandahåller i artikel 1 punkt 1 b) avsedda tjänster och uppdragsgivare i följande frågor:

- a) kollektiva förhandlingar,
- b) minimilöner,
- c) arbetstid och andra arbetsvillkor,
- d) lagstadgade sociala förmåner,
- e) tillgång till utbildning,
- f) skydd i samband med företagshälsovård och arbetarskydd,
- g) ersättning vid yrkesskada eller yrkesjukdom,
- h) ersättning vid insolvens och skydd för arbetstagarnas krav,
- i) skydd vid moderskap och föräldraskap samt anslutande förmåner.

existe des mécanismes et des procédures appropriés associant, le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées.

Article 11

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

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

Article 12

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

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

Artikel 13

1. En medlemsstat skall i enlighet med sin nationella lag och praxis efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna utforma, upprätta och med jämna mellanrum se över villkoren för att främja samarbetet mellan den offentliga arbetsförmedlingen och privata arbetsförmedlingsbyråer.

2. De villkor som avses i punkt 1 ovan skall basera sig på den principen att de offentliga myndigheterna har den slutliga beslutanderätten för att:

- a) utforma arbetsmarknadspolitiken,
 - b) använda och kontrollera de offentliga medel som reserverats för att genomföra den politiken.
3. Privata arbetsförmedlingsbyråer skall med de intervaller som den behöriga myndigheten bestämmer och med beaktande av uppgifternas konfidentiella natur tillstålla myndigheten de uppgifter som den begär

a) för att den behöriga myndigheten i enlighet med nationella förhållanden och nationell praxis skall känna till de privata arbetsförmedlingsbyråernas uppbyggnad och verksamhet,

b) för statistiska ändamål.

4. Den behöriga myndigheten skall sammanställa och med jämna mellanrum göra dem allmänt tillgängliga.

Artikel 14

1. Bestämmelserna i denna konvention skall tillämpas genom nationell lagstiftning eller med andra metoder som stämmer överens med nationell praxis, såsom domstolsbeslut, skiljedomar och kollektivavtal.

2. Den för tillsynen över arbetarskyddet ansvariga eller annan behörig myndighet ansvarar för tillsynen över genomförandet av de föreskrifter som meddelas med stöd av denna konvention.

3. Med tanke på överträdelse av denna konvention bör det finnas tillräckliga åtgärder som kan tillämpas effektivt och som vid behov inbegriper även straffpåföljder.

Artikel 15

Denna konvention inverkar inte på bestäm-

Article 13

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

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

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

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

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

b) à des fins statistiques.

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

Article 14

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

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

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

Article 15

La présente convention n'affecte pas les

melser i andra internationella konventionen som gäller arbetslivet och som är fördelaktigare för de arbetstagare som rekryteras, förmedlas eller anställs av privata arbetsförmedlingsbyråer.

Artikel 16

Denna konvention reviderar 1949 års konvention om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer (reviderad) och 1933 års konvention om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer.

Artikel 17

Formella ratifikationsdokument avseende denna konvention skall sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 18

1. Denna konvention skall vara bindande endast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör.

2. Den träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

3. Därefter träder konventionen i kraft för varje medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

Artikel 19

1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan säga upp den sedan tio år förflutit från den dag då konventionen först träder i kraft, genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Sådan uppsägning skall träda i kraft förrän ett år efter den dag då den har registrerats.

2. Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention och som inte, inom det år som följer på utgången av den i föregående punkt nämnda tioårsperioden, gör bruk av sin uppsägningssätt enligt denna artikel, kommer att vara bunden för en ytterligare period av tio år och kan därefter säga upp konventionen vid utgången av varje period om tio år på de villkor som föreskrivs i den-

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

Article 16

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

Article 17

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

Article 18

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

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

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

Article 19

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

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

na artikel.

Artikel 20

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av Internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som generaldirektören har tagit emot från organisationens medlemmar.

2. När generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikationen i ordningen som han har tagit emot skall han fästa medlemsstaternas uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 21

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall för registrering enligt artikel 102 i Förenta Nationernas stadga lämna Förenta Nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om samtliga ratifikationer och uppsägningar som har registrerats hos generaldirektören enligt bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 22

När Internationella arbetsbyråns styrelse finner det nödvändigt, skall den lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för denna konventions tillämpning och undersöka om det finns anledning att föra upp frågan om revidering av konventionen, helt eller delvis, på konferensens dagordning.

Artikel 23

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention helt eller delvis revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat, skall

a) en medlemsstats ratifikation av den nya reviderade konventionen anses i sig innebära omedelbar uppsägning av denna konvention utan hinder av bestämmelserna i artikel 19 ovan, om och när den nya konventionen har trätt i kraft,

de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20

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

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

Article 21

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

Article 22

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

Article 23

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

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) från den dag då den nya konventionen träder i kraft, denna konvention upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna.

2. Denna konvention skall likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen.

Artikel 24

De engelska och franska versionerna av denna konventionstext har lika giltighet.

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

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

Article 24

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

*(Översättning)**Bilaga*

REKOMMENDATION (nr 188)

om privata arbetsförmedlingsbyråer

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrå och samlats där den 3 juni 1997 till sitt åttiofemte möte,

har beslutat att anta vissa förslag om revidering av 1949 års konvention om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer (reviderad), en fråga som utgör den fjärd punkten på mötets dagordning, och

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation, som kompletterar 1997 års konvention om privata arbetsförmedlingsbyråer,

antar denna den nittonde dagen i juni månad år nittonhundranittioju följande rekommendation, som kan kallas 1997 års rekommendation om privata arbetsförmedlingsbyråer:

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1. Bestämmelserna i denna rekommendation kompletterar bestämmelserna i 1997 års konvention om privata arbetsförmedlingsbyråer (nedan benämnd "konventionen") och bör tillämpas tillsammans med dem.

2. (1) Trepartsorgan eller arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer skall i mån av möjlighet delta i utformningen och verkställandet av bestämmelserna för att ge verkan åt denna konvention.

(2) Den nationella lagstiftning som tillämpas på privata arbetsförmedlingsbyråer skall vid behov kompletteras med tekniska standarder, riktlinjer, etiska regler, självreglerande mekanismer eller andra medel enligt nationell praxis.

RECOMMANDATION (nro 188)

concernant les Agences d'Emploi Privées

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail

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

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

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur les agences d'emploi privées, 1997,

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

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (ci-après dénommée «la convention») et devraient s'appliquer conjointement avec celles-ci.

2. (1) Des organes tripartites ou des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être associés, autant que possible, lors de l'élaboration et de l'application des dispositions visant à donner effet à la convention.

(2) Le cas échéant, la législation nationale applicable aux agences d'emploi privées devrait être complétée par des normes techniques, des directives, des codes de déontologie, des procédures d'autodiscipline ou d'autres moyens conformes à la pratique nationale.

3. Medlemsstaterna bör, då det är möjligt och praktiskt, utbyta information och erfarenheter om privata arbetsförmedlingsbyråers verkningar på hur arbetsmarknaden fungerar samt meddela detta till Internationella arbetsbyrån.

II SKYDD AV ARBETSTAGARE

4. Medlemsstaterna bör vidta alla behövliga och lämpliga åtgärder för att förhindra och undanröja oetiska förfaranden hos privata arbetsförmedlingsbyråer. Dessa åtgärder kan omfatta lagstiftning som möjliggör straffpåföljder, inklusive förbud mot privata arbetsförmedlingsbyråer som användning av oetiska metoder.

5. När enskilda arbetsförmedlingsbyråer på det sätt som avses i artikel 1 punkt 1 b) i konventionen anställer arbetstagare, skall dessa vid behov få ett skriftligt arbetsavtal i vilket deras anställningsvillkor fastställs. Ett minimikrav är att arbetstagarna informeras om anställningsvillkoren innan de i praktiken tillträder sin anställning.

6. Privata arbetsförmedlingsbyråer får inte förmedla arbetstagare till uppdragsgivare för att ersätta strejkande arbetstagare hos uppdragsgivaren.

7. Den behöriga myndigheten bör bekämpa olämplig annonsering och vilseledande arbetsplatsannonser, inklusive annonsering av sådana arbetsplatser som inte finns.

8. Privata arbetsförmedlingsbyråer bör

a) inte medvetet rekrytera, förmedla eller anställa arbetstagare för arbetsplatser som är förenade med oacceptabla faror eller risker eller där arbetstagarna kan bli utsatta för missbruk eller diskriminerande behandling av något slag,

b) informera migrerande arbetstagare så långt som möjligt på deras eget språk eller på något annat språk som de behärskar, om vilket slags anställning erbjudandet gäller och anställningsvillkoren.

3. Les Etats Membres devraient, lorsque cela est approprié et praticable, échanger les informations et partager l'expérience acquise au sujet des contributions des agences d'emploi privées au fonctionnement du marché du travail et en faire part au Bureau international du Travail.

II. PROTECTION DES TRAVAILLEURS

4. Les Membres devraient adopter les mesures nécessaires et appropriées pour prévenir et pour éliminer les pratiques non conformes à la déontologie de la part des agences d'emploi privées. Ces mesures peuvent comprendre l'adoption de lois ou réglementations prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées se livrant à des pratiques non conformes à la déontologie.

5. Les travailleurs employés par les agences d'emploi privées visées au paragraphe 1 b) de l'article 1 de la convention devraient, le cas échéant, avoir un contrat de travail écrit précisant leurs conditions d'emploi. Au minimum, ces travailleurs devraient être informés de leurs conditions d'emploi avant le début effectif de leur mission.

6. Les agences d'emploi privées ne devraient pas mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève.

7. L'autorité compétente devrait réprimer les pratiques déloyales en matière d'annonces ainsi que les annonces mensongères, y compris celles qui offrent des emplois inexistantes.

8. Les agences d'emploi privées:

a) ne devraient pas sciemment recruter, placer ou employer des travailleurs à des emplois qui comportent des dangers et des risques inacceptables ou lorsqu'ils peuvent être victimes d'abus ou de traitements discriminatoires de toute sorte;

b) devraient informer les travailleurs migrants, autant que possible dans leur propre langue ou dans une langue qui leur soit familière, de la nature de l'emploi offert et des conditions d'emploi qui sont applicables.

9. Privata arbetsförmedlingsbyråer bör förbjudas eller annars förhindras att utforma och publicera sådana meddelanden om lediga platser eller anställningserbjudanden som direkt eller indirekt diskriminerar, t.ex. på grund av ras, hudfärg, kön, ålder, religion, politisk åskådning, nationell härkomst, social ställning, etniskt ursprung, funktionshinder, civilstånd eller familjeförhållanden, sexuell läggning eller medlemskap i arbetsorganisation.

10. Privata arbetsförmedlingsbyråer bör uppmuntras att främja jämlikhet i arbetslivet genom aktiva handlingsprogram.

11. Privata arbetsförmedlingsbyråer bör förbjudas att i datafiler eller register föra in andra personuppgifter än sådana som behövs vid bedömning av sökandenas lämplighet för arbeten för vilka de är eller kan bli aktuella.

12. (1) Privata arbetsförmedlingsbyråer bör bevara arbetstagarnas personuppgifter bara så länge som det är berättigat med hänsyn till de särskilda ändamål för vilka de har inhämtats eller så länge som arbetstagaren önskar stå kvar i en förteckning över eventuella arbetssökande.

(2) Åtgärder bör vidtas för att säkerställa rätt för arbetstagarna att se alla sina personuppgifter som behandlats automatiskt eller elektroniskt eller som införts i manuella register. Åtgärderna skall inbegripa rätt för arbetstagarna att granska och få en kopia av uppgifterna samt rätt att begära att en felaktig eller ofullständig uppgift stryks eller rättas.

(3) Såvida inte dessa uppgifter står i direkt förhållande till de krav som ställs för att utöva ett visst yrke och den berörda arbetstagarens uttryckliga samtycke ges, bör privata arbetsförmedlingsbyråer inte begära, bevara eller använda uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd eller använda sådana uppgifter för bedömning av arbetstagarens lämplighet för ett arbete.

13. Privata arbetsförmedlingsbyråer och behöriga myndigheter bör vidta åtgärder för

9. Les agences d'emploi privées devraient se voir interdire, ou empêcher par d'autres moyens, de formuler ou de publier des annonces de vacances de postes ou des offres d'emploi qui auraient pour résultat, direct ou indirect, une discrimination fondée sur des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'origine ethnique, le handicap, le statut matrimonial ou familial, la préférence sexuelle ou l'appartenance à une organisation de travailleurs.

10. Les agences d'emploi privées devraient être encouragées à promouvoir l'égalité dans l'emploi par le moyen de programmes d'action positive.

11. Interdiction devrait être faite aux agences d'emploi privées de consigner, dans des fichiers ou des registres, des données personnelles qui ne soient pas nécessaires à l'évaluation de l'aptitude des candidats pour les emplois pour lesquels ils sont ou pourraient être considérés.

12. (1) Les agences d'emploi privées ne devraient pas conserver les données personnelles d'un travailleur plus longtemps qu'il n'est justifié par le but précis de leur collecte, ou au-delà de la période durant laquelle le travailleur souhaite figurer sur une liste de candidats.

(2) Des mesures devraient être prises pour garantir que les travailleurs puissent consulter toutes les données personnelles les concernant, qu'elles soient traitées automatiquement, par voie informatique ou manuellement. Ces mesures devraient comprendre le droit, pour le travailleur, d'obtenir et d'examiner une copie de toutes ces données, ainsi que celui d'exiger que les données incorrectes ou incomplètes soient supprimées ou rectifiées.

(3) A moins que ces données ne soient directement liées aux conditions requises par l'exercice d'une profession donnée et que le travailleur intéressé ne l'autorise expressément, les agences d'emploi privées ne devraient pas demander, conserver ou utiliser des informations sur l'état de santé d'un travailleur, ou utiliser ces informations pour décider de son aptitude à l'emploi.

13. Les agences d'emploi privées et l'autorité compétente devraient prendre des mesu-

att främja användningen av lämpliga, rättvisa och effektiva urvalsmetoder.

14. Privata arbetsförmedlingsbyråer bör ha personal som är tillräckligt yrkeskunnig och utbildad.

15. Med hänsyn till i den nationella lagstiftningen föreskrivna rättigheter och skyldigheter om upphörande av ett arbetsavtal bör privata arbetsförmedlingsbyråer som tillhandahåller tjänster som anges i artikel 1 punkt 1 b) i konventionen

a) hindra en uppdragsgivare att anställa en arbetstagare som uppdragsgivaren hyrt av byrån,

b) begränsa arbetstagarens yrkesmässiga rörlighet,

c) bestraffa, om en arbetstagare tar emot en anställning i ett annat företag.

III FÖRHÅLLET MELLAN DEN OFFENTLIGA ARBETSFÖRMEDLINGEN OCH PRIVATA ARBETSFÖRMEDLINGSBYRÅER

16. Samarbete mellan den offentliga arbetsförmedlingen och privata arbetsförmedlingsbyråer bör uppmuntras i fråga om den nationella politiken för organisering av arbetsmarknaden. För detta ändamål är det möjligt att inrätta organ med representanter för den offentliga arbetsförmedlingen och privata arbetsförmedlingsbyråer samt de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna.

17. Åtgärderna för att främja samarbetet mellan den offentliga arbetsförmedlingen och privata arbetsförmedlingsbyråer kan omfatta

a) sammanställning av information och användning av en gemensam terminologi för att öka insynen i hur arbetsmarknaden fungerar,

b) utbyte av meddelanden om lediga platser,

c) inledande av gemensamma projekt, t.ex. i fråga om utbildning,

d) ingående av avtal mellan den offentliga arbetsförmedlingen och de privata arbetsförmedlingsbyråerna om att utföra vissa uppgif-

res pour promouvoir le recours à des méthodes de sélection appropriées, équitables et efficaces.

14. Les agences d'emploi privées devraient disposer d'un personnel suffisamment qualifié et formé.

15. En tenant dûment compte des droits et obligations prévus par la législation nationale, en ce qui concerne la cessation des contrats de travail, les agences d'emploi privées fournissant les services visés au paragraphe 1 b) de l'article 1 de la convention ne devraient pas:

a) empêcher l'entreprise utilisatrice de recruter le salarié mis à sa disposition;

b) limiter la mobilité professionnelle du salarié;

c) infliger des sanctions à un salarié qui accepte de travailler pour une autre entreprise.

III. RELATIONS ENTRE LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES

16. La coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées en vue de la mise en œuvre d'une politique nationale sur l'organisation du marché du travail devrait être encouragée; à cet effet, des organes comprenant des représentants du service public de l'emploi et des agences d'emploi privées ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pourraient être mis en place.

17. Les mesures tendant à établir une coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées pourraient inclure:

a) la mise en commun d'informations et l'utilisation d'une terminologie commune pour améliorer la transparence du fonctionnement du marché du travail;

b) des échanges d'avis de vacances de poste;

c) le lancement de projets communs, par exemple dans le domaine de la formation;

d) la conclusion de conventions entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées, relatives à l'exécution de

ter, t.ex. integreringen av långtidsarbetslösa i arbetslivet,

- e) utbildning av personalen,
- f) regelbundna överläggningar med tanke på en förbättrad yrkespraxis.

certaines activités telles que des projets pour l'insertion des chômeurs de longue durée;

- e) la formation du personnel;
- f) des consultations régulières visant à améliorer les pratiques professionnelles.

