



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VI kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM 10-25-08

Druk nr 304
Warszawa, 6 marca 2008 r.

Pan
Bronisław Komorowski
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

**-o ratyfikacji Konwencji Nr 181
Międzynarodowej Organizacji Pracy
dotyczącej prywatnych biur
pośrednictwa pracy, przyjętej w
Genewie w dniu 19 czerwca 1997 r.**

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Spraw Zagranicznych i Minister Pracy i Polityki Społecznej.

(-) Donald Tusk

W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej
PREZYDENT RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

podaje do powszechnej wiadomości:

W dniu 19 czerwca 1997 r. została przyjęta w Genewie Konwencja Nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy.

Po zapoznaniu się z powyższą Konwencją, w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej oświadczam, że:

- została ona uznana za słuszną zarówno w całości, jak i każde z postanowień w niej zawartych,
- postanowienia Konwencji są przyjęte, ratyfikowane i potwierdzone,
- będą niezmiennie zachowywane.

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

Dano w Warszawie dnia

PREZYDENT
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

PREZES RADY MINISTRÓW

U S T A W A

z dnia

o ratyfikacji Konwencji Nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy, przyjętej w Genewie w dniu 19 czerwca 1997 r.

Art. 1. Wyraża się zgodę na dokonanie przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej ratyfikacji Konwencji Nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy, przyjętej w Genewie w dniu 19 czerwca 1997 r.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

- I. Konwencja Nr 181 została przyjęta w dniu 19 czerwca 1997 r. na 85. sesji Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Konwencja weszła w życie dnia 10 maja 2000 r.

Konwencja, według stanu na dzień 25 stycznia 2008 r., została ratyfikowana przez 20 państw, w tym przez 10 państw należących do Unii Europejskiej (Belgia, Bułgaria, Czechy, Finlandia, Hiszpania, Królestwo Niderlandów, Litwa, Portugalia, Węgry i Włochy).

- II. Artykuł 1 definiuje pojęcia: „prywatne biuro pośrednictwa pracy”, „pracownik” oraz „przetwarzanie danych osobowych pracowników”.

Artykuł 2 stanowi, że Konwencja ma zastosowanie do wszystkich prywatnych biur pośrednictwa pracy, do wszystkich kategorii pracowników i wszystkich gałęzi działalności gospodarczej, z wyjątkiem rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy. Konwencja pozwala na zakazanie prywatnym biurom pośrednictwa pracy zajmowania się pewnymi kategoriami pracowników lub gałęziami działalności gospodarczej oraz wyłączenie pracowników pewnych gałęzi działalności gospodarczej, lub ich części, z zakresu stosowania Konwencji lub pewnych jej postanowień.

Artykuł 3 nakłada obowiązek określenia statusu prawnego prywatnych biur pośrednictwa pracy oraz warunków do prowadzenia przez nie działalności.

Artykuł 4 zobowiązuje do zapewnienia pracownikom rekrutowanym przez prywatne biura pośrednictwa pracy prawa do wolności związkowej i do rokowań zbiorowych.

Artykuł 5 stanowi o zapewnieniu zasady równego traktowania w dostępie do zatrudnienia oraz niedyskryminacji pracowników.

Artykuł 6 ustanawia zasady przetwarzania przez prywatne biura pośrednictwa pracy danych osobowych pracowników.

Artykuł 7 ustanawia zasadę bezpłatnego świadczenia usług przez prywatne biura pośrednictwa pracy.

Artykuł 8 zobowiązuje Członka do zapewnienia właściwej ochrony i zapobiegania nadużyciom w stosunku do pracowników migrujących rekrutowanych lub udostępnianych na Jego terytorium przez prywatne biura pośrednictwa pracy.

Artykuł 9 stanowi, że zakazane jest korzystanie i zapewnianie dzieci do pracy.

Artykuł 10 zobowiązuje państwa-strony do zapewnienia odpowiedniego mechanizmu i procedur dla rozpatrywania skarg, zarzucanych nadużyć i oszukańczych praktyk dotyczących działalności prywatnych biur pośrednictwa pracy.

Artykuł 11 stanowi o obowiązku zapewnienia właściwej ochrony pracownikom agencji pracy tymczasowej w odniesieniu do następujących kwestii: rokowania zbiorowe, minimalne płace, czas pracy i inne warunki pracy, ustawowe świadczenia z ubezpieczenia społecznego, dostęp do szkolenia, ochrona w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego, odszkodowania w przypadku wypadków lub chorób zawodowych, odszkodowania w przypadku niewypłacalności i ochrona roszczeń pracowników, ochrona i świadczenia macierzyńskie oraz ochrona i świadczenia rodzicielskie.

Artykuł 12 zobowiązuje do określenia i wyznaczenia stosownych obowiązków prywatnym biurom pośrednictwa pracy świadczącym usługi w zakresie pracy tymczasowej w odniesieniu do tych samych kwestii, o których mowa w artykule 11.

Artykuł 13 stanowi o relacjach między prywatnymi biurami pośrednictwa pracy a publicznymi służbami zatrudnienia, o prawie władzy publicznej do decydowania w kwestiach polityki rynku pracy oraz do korzystania lub kontroli wykorzystania publicznych funduszy przeznaczonych na realizację tej polityki, obowiązku prywatnych biur pośrednictwa pracy do przekazywania informacji na temat swojej działalności oraz obowiązku władz publicznych do gromadzenia i rozpowszechniania otrzymywanych danych.

Artykuł 14 nakłada obowiązek zapewnienia kontroli realizowania postanowień wprowadzających w życie niniejszą Konwencję i wprowadzenia stosownych kar i skutecznego ich stosowania w przypadku naruszania postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 15 stanowi, że postanowienia niniejszej Konwencji nie będą naruszały korzystniejszych postanowień stosowanych do pracowników rekrutowanych, udostępnianych lub zatrudnianych przez prywatne biura pośrednictwa pracy, przewidzianych w innych międzynarodowych konwencjach pracy.

Artykuł 16 wyjaśnia, że niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję Nr 96 dotyczącą płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowaną) z 1949 r. oraz Konwencję Nr 34 dotyczącą płatnych biur pośrednictwa pracy z 1933 r.

Artykuły od 17 do 24 zawierają postanowienia końcowe dotyczące ratyfikacji i wypowiedzenia Konwencji, jej wejścia w życie, zmiany oraz podobne regulacje dotyczące załączników do Konwencji.

III. Analiza porównawcza przepisów polskiego ustawodawstwa i praktyki z postanowieniami Konwencji Nr 181 – stan na dzień 25 stycznia 2008 r.

W Polsce kwestie objęte Konwencją regulują następujące akty prawne:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) oraz akty wykonawcze do niego,
- rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 13 października 2005 r. w sprawie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia oraz informacji składanych przez agencje zatrudnienia (Dz. U. Nr 212, poz. 1770),

- rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 265, poz. 2644 oraz z 2007 r. Nr 106, poz. 728),

a także:

- ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. Nr 106, poz. 1148, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2006 r. Nr 234, poz. 1694, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. Nr 89, poz. 555, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2006 r. Nr 139, poz. 992, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121),

- ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589),
- ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.).

Ad artykułu 1 Konwencji

Ad ustępu 1 – w Polsce kwestie związane z działalnością prywatnych biur pośrednictwa pracy są regulowane ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W myśl ustawy „prywatnym biurem pośrednictwa pracy” jest „agencja zatrudnienia”. Agencje zatrudnienia działają w pięciu kategoriach:

- pośrednictwa pracy na terenie Polski (spełniająca przesłanki ustępu 1 lit. a Konwencji),
- pośrednictwa pracy za granicą (spełniająca przesłanki ustępu 1 lit. a Konwencji),
- pracy tymczasowej (spełniająca przesłanki ustępu 1 lit. b Konwencji),
- doradztwa personalnego (spełniająca przesłanki ustępu 1 lit. c Konwencji),
- poradnictwa zawodowego (spełniająca przesłanki ustępu 1 lit. c Konwencji).

Agencja zatrudnienia świadcząca usługi w zakresie pośrednictwa pracy na terenie RP i pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych to agencja pośrednictwa pracy. Pośrednictwo pracy świadczone przez taką agencję polega na: udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych, pozyskiwaniu ofert pracy, udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy, inicjowaniu i organizowaniu

kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami, informowaniu bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach. Agencja pośrednictwa pracy nie jest stroną stosunków pracy, które mogą z ich usług wyniknąć.

Agencja pracy tymczasowej to agencja zatrudnienia zajmująca się zatrudnianiem pracowników tymczasowych oraz kierowaniem tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonania określonej pracy na rzecz osoby trzeciej. Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez agencje pracy tymczasowej oraz zasady kierowania przez te agencje pracowników tymczasowych i osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika reguluje dodatkowo ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zasadach zatrudniania pracowników tymczasowych.

Agencja zatrudnienia świadcząca usługi polegające w szczególności na: prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy, wskazywaniu źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy, weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji, z zastosowaniem narzędzi i metod psychologicznych, to agencja doradztwa personalnego.

Z kolei agencja poradnictwa zawodowego prowadzi usługi polegające na: udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, udzielaniu informacji zawodowych, udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

Ad ustępu 2 – ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odnosi się do wszystkich osób poszukujących pracy – ma zastosowanie do obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za granicą u pracodawców zagranicznych oraz do cudzoziemców zamierzających wykonywać lub wykonujących pracę na

terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (art. 1 ust. 3 pkt 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Ad ustępu 3 – art. 18a ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że przetwarzanie danych przez agencję zatrudnienia odbywa się zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Zgodnie z art. 7 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych – przez przetwarzanie danych osobowych rozumie się jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie, a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informacyjnych. Tak sformułowany przepis jest zgodny z definicją „przetwarzania danych osobowych” sformułowaną w artykule 1 ustęp 3 Konwencji.

Ad artykułu 2 Konwencji

Ad ustępów 1 i 2 – ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ma zastosowanie do wszystkich prywatnych agencji zatrudnienia działających w Polsce objętych zakresem stosowania Konwencji, tj. reguluje i pozwala na prowadzenie działalności nie tylko agencjom pośrednictwa pracy, ale również agencjom pracy tymczasowej oraz biurom doradztwa personalnego i zawodowego (art. 6 ust. 4 ustawy). Ustawa odnosi się także do wszystkich kategorii pracowników i wszystkich gałęzi działalności gospodarczej objętych zakresem stosowania Konwencji (art. 1 ust. 3 pkt 1 i 2 ustawy).

Ad ustępu 3 – zgodnie z art. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy instytucjami rynku pracy realizującymi zadania określone w ustawie są agencje zatrudnienia, czyli niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej, pod warunkiem uzyskania wpisu do rejestru.

W zakresie ochrony osób poszukujących pracy przepisy ustawy stanowią, że agencja zatrudnienia nie może dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację

seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (art. 18a ust. 4); nie może pobierać opłat innych niż określone w art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy, w związku ze skierowaniem do pracy za granicę, od osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub którym udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia; ma obowiązek współpracować z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy oraz może przetwarzać dane osobowe osób poszukujących pracy tylko w sposób określony przepisami ustawy o ochronie danych osobowych.

Ad artykułu 3 Konwencji

Prawo polskie jest zgodne z postanowieniami artykułu 3 Konwencji. Art. 18 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że świadczenie usług w zakresie pośrednictwa pracy jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Marszałek województwa dokonuje przedmiotowego wpisu na podstawie pisemnego wniosku podmiotu.

Agencje, które po raz pierwszy ubiegają się o wpis do rejestru i spełniają określone prawem wymogi, otrzymują wstępny certyfikat ważny przez rok. Dopiero po tym okresie mogą ubiegać się o certyfikat bezterminowy.

Do wymogów, które musi spełniać agencja, aby uzyskać certyfikat, należą m.in.: niezaleganie ze składkami ZUS, niekaralność, posiadanie własnej siedziby oraz odpowiedniego sprzętu technicznego, zatrudnienie personelu o odpowiednim poziomie wykształcenia (ze średnim wykształceniem w przypadku agencji pośrednictwa pracy w kraju i za granicą oraz z wyższym w agencjach doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego).

Wykaz jednostek, które posiadają wpis do rejestru agencji zatrudnienia jest umieszczony na stronie internetowej Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia – www.kraz.praca.gov.pl. Informację, czy dana jednostka posiada

wpis do rejestru agencji zatrudnienia, można także uzyskać w powiatowym urzędzie pracy lub w wojewódzkim urzędzie pracy.

Ad artykułu 4 Konwencji

Prawo polskie zapewnia wszystkim pracownikom prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych, bez względu na sposób ich rekrutowania (również przez agencje zatrudnienia). Prawo do wolności związkowej i wolności zrzeszania się jest regulowane ustawą zasadniczą – Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. w art. 59. Zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące RP umowy międzynarodowe. Konkretyzacja tego prawa następuje w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Zakaz dyskryminacji z powodu przynależności związkowej wynika z art. 18^{3a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Poza tym przepis art. 18a ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zakazuje dyskryminacji ze względu na przynależność związkową. Jeżeli podmiot prowadzący usługi rynku pracy naruszy ten przepis, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł (art. 121 ustawy).

Jeżeli chodzi o pracowników kierowanych do pracy za granicą – podlegają oni umowom międzynarodowym oraz prawodawstwu poszczególnych państw w tym zakresie, zaś agencje zatrudnienia kierujące do pracy za granicą mają obowiązek przestrzegania tych umów międzynarodowych, jak również ustawodawstwa poszczególnych państw.

Ad artykułu 5 Konwencji

Prawo polskie zapewnia równe traktowanie w odniesieniu do wszystkich spraw wymienionych w niniejszym artykule Konwencji. Wymóg zagwarantowania równości praw i równego traktowania jest zawarty w Konstytucji RP (art. 32, 33, 60, art. 65 ust. 1, art. 66 i art. 68 ust. 3); zaś przepisy Kodeksu pracy zawierają szczegółową regulację obowiązku pracodawcy równego traktowania pracowników w zakresie określonym w art. 18^{3a} § 1. Pracodawca jest również obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu

(art. 94 pkt 2b K.p.). Zakaz dyskryminowania znalazł również wyraz w art. 18a ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ad ustępu 2 – polskie ustawodawstwo nie zabrania prywatnym biurom pośrednictwa pracy zapewniania i świadczenia szczególnych usług i programów opracowanych w celu udzielenia szczególnej pomocy w poszukiwaniu pracy osobom będącym w najtrudniejszej sytuacji.

Ad artykułu 6 Konwencji

Zgodnie z art. 18a ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przetwarzanie danych osobowych dokonywane przez agencję zatrudnienia, czyli zbieranie danych i ich wykorzystywanie, musi być zgodne z przepisami ustawy o ochronie danych osobowych z 1997 r. Zgodnie z tą ustawą każdy ma prawo do ochrony dotyczących go danych osobowych. Art. 26 ust. 1 ustawy nakłada obowiązek na administratora danych, który przetwarza dane, dołożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności zapewnienia, aby dane te były: przetwarzane zgodnie z prawem, zbierane dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów i niepoddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami, merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane, przechowywane w postaci umożliwiającej identyfikację osób, których dotyczą, nie dłużej niż jest to niezbędne do osiągnięcia celu przetwarzania. W odniesieniu do agencji pracy tymczasowej stosuje się także przepis art. 22¹ K.p., który uszczegółowia, jakich informacji może żądać agencja pracy tymczasowej (pracodawca) od poszukującego pracę. Są to: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Do pozostałych agencji zatrudnienia stosuje się przepisy ustawy o ochronie danych osobowych.

Ponadto w ustawie o ochronie danych osobowych znalazły się przepisy gwarantujące osobom, których dane dotyczą, prawo dostępu do informacji na ich temat, jak również prawo wymagania, aby dane nieprawidłowe lub niepełne zostały usunięte lub poprawione.

Ad artykułu 7 Konwencji

Art. 18a ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że agencja zatrudnienia od osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, nie może pobierać kwot innych niż określone w art. 85 ust. 2 pkt 7, tj. kwot należnych agencji pośrednictwa pracy z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą (są to: koszty poniesione na dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie, tłumaczenia dokumentów).

Ad artykułu 8 Konwencji

Ad ustępu 1 – ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ma zastosowanie zarówno do cudzoziemców zamierzających wykonywać lub wykonujących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jak również obywateli polskich rekrutowanych na terenie RP do pracy za granicą.

Jeżeli chodzi o pracowników zatrudnionych na terytorium RP – podlegają oni ochronie przewidzianej przepisami prawa pracy. Natomiast w przypadku rekrutowania pracowników do pracy za granicą – agencja ma obowiązek zawarcia z osobą kierowaną do pracy umowy (art. 85 ust. 2 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Umowa taka powinna zawierać takie informacje jak:

- dane zagranicznego pracodawcy,
- okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,
- rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne,
- warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych,
- obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji pośrednictwa pracy,
- zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją pośrednictwa pracy a obywatelem polskim, w tym strony pokrywającej koszty dojazdu

i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń,

- kwoty należne agencji pośrednictwa pracy z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą poniesione na: dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenie dokumentów,
- informację o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie wykonywania pracy,
- inne zobowiązania stron.

W przypadku stwierdzenia przez służby kontroli legalności zatrudnienia niezgodności w działaniu agencji – stosowania nadużyć w stosunku do pracowników, jak również praktyk oszukańczych – agencja może zostać ukarana karą grzywny, odebrania certyfikatu oraz wykreślenia z rejestru podmiotów uprawnionych do prowadzenia agencji zatrudnienia (art. 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Ad artykułu 9 Konwencji

Prawo polskie spełnia wymagania niniejszego artykułu Konwencji, bowiem zgodnie z art. 190 § 2 K.p. „zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat”.

Ad artykułu 10 Konwencji

Zgodnie z art. 63 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej każdy ma prawo składać petycje, wnioski i skargi w interesie publicznym, własnym lub innej osoby, za jej zgodą, do organów władz publicznych oraz do organizacji i instytucji społecznych w związku z wykonywanymi przez nie zadaniami zleconymi z zakresu administracji publicznej.

Istnieją dwa mechanizmy rozpatrywania skarg dotyczących nadużyć i oszukańczych praktyk prywatnych biur pośrednictwa pracy. Jeżeli agencja zatrudnienia stosuje praktyki nadużyć i oszukiwania – pracownik może poinformować o tym fakcie Państwową Inspekcję Pracy lub marszałka

województwa właściwego dla siedziby agencji zatrudnienia. Marszałek województwa może odmówić wpisu agencji zatrudnienia do rejestru, wydania agencji certyfikatu lub wykreślić agencję z rejestru, jeżeli ww. nadużycia przyjmą formę, która – zgodnie z ustawą – uprawnia marszałka województwa do takich działań.

W myśl art. 10 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 3 lit. d i e ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:

- a) nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych,
- b) kontrola przestrzegania obowiązku:
 - dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od dokonania wpisu do tego rejestru,
 - prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Każdy, kto powziął wiadomość o nieprzestrzeganiu przez agencję zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym o nadużyciach i oszukańczych praktykach takiego podmiotu, może złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. W przypadku agencji pracy tymczasowej skarga może dotyczyć również nieprzestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz innych przepisów prawa pracy. Uprawnienie do złożenia skargi przysługuje także organizacjom pracowników (tj. związkom zawodowym) oraz organizacjom pracodawców.

Skarga może zostać złożona w formie pisemnej, telegraficznie lub za pomocą dalekopisu, telefaksu, poczty elektronicznej, a także ustnie do protokołu. Skarga powinna zawierać w szczególności: imię i nazwisko (nazwę) oraz adres wnoszącego, nazwę i adres podmiotu, którego skarga dotyczy,

oraz opis naruszeń prawa, których ten podmiot się dopuścił. Co do zasady skargi anonimowe pozostawia się bez rozpoznania.

Inspektor pracy powinien rozpatrzyć skargę bez zbędnej zwłoki, lecz nie później niż w terminie jednego miesiąca od daty jej wpływu. Jeżeli z przyczyn obiektywnych niemożliwe jest załatwienie skargi w obowiązującym terminie, rozpatrujący sprawę informuje o tym zainteresowanego na piśmie, podając przyczyny zwłoki i wskazując nowy termin załatwienia sprawy.

Załatwiający skargę ma obowiązek podjąć wszelkie działania niezbędne do dokładnego wyjaśnienia zarzutów zawartych w skardze. Po przeanalizowaniu treści skargi inspektor pracy podejmuje decyzję o przeprowadzeniu kontroli w podmiocie, którego skarga dotyczy, albo o udzieleniu skarżącemu wyjaśnień o przysługujących mu prawach lub o trybie postępowania w celu ich realizacji.

W razie stwierdzenia w wyniku kontroli (w tym również przeprowadzonej w związku ze skargą) przypadków naruszania przez agencję zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a w przypadku agencji pracy tymczasowej – również przepisów prawa pracy, inspektor pracy kieruje do ww. podmiotu wystąpienie o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości (art. 11 pkt 8 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

W sytuacji gdy naruszenia noszą znamiona wykroczeń z art. 121 ust. 1-5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a w przypadku agencji pracy tymczasowej – również z art. 281-283 K.p., kontrolujący kieruje wnioskiem o ukaranie osoby odpowiedzialnej za ich popełnienie do sądu grodzkiego (art. 37 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy), względnie stosuje środek oddziaływania wychowawczego (art. 41 Kodeksu wykroczeń).

Ponadto właściwy okręgowy inspektor pracy powiadamia marszałka właściwego województwa o naruszeniu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 37 ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

O sposobie rozpatrzenia skargi należy poinformować osobę skarżącą. Odpowiedź do skarżącego powinna dotyczyć wszystkich problemów poruszonych w skardze, a w zawiadomieniu o odmownym załatwieniu skargi lub tylko niektórych zarzutów należy zamieścić uzasadnienie faktyczne i prawne.

Ad artykułów 11 i 12 Konwencji

W polskim porządku prawnym usługi określone w artykule 1 ustęp 1 lit. b Konwencji świadczą agencje pracy tymczasowej. Usługi te polegają na zatrudnianiu pracowników (nawiązaniu stosunku pracy między pracownikiem a agencją pracy tymczasowej) w celu ich udostępnienia stronie trzeciej (tzw. pracodawcy użytkownikowi), która wyznacza tym pracownikom zadania i kontroluje wykonywanie tych zadań. Ochrona prawna pracownika zatrudnionego przez agencje pracy tymczasowej w celu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, a także obowiązki agencji pracy tymczasowej w celu zapewnienia realizacji tej ochrony na rzecz pracownika tymczasowego – są przedmiotem regulacji ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, która była projektowana w oparciu o postanowienia Konwencji Nr 181 MOP. W zakresie, o którym mowa w artykułach 11 i 12 Konwencji – do pracownika tymczasowego stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy prawa pracy; wynika to wprost z art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Gwarancja prawna mająca charakter ogólnej regulacji ochronnej jest określona w art. 15 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Regulacja ta ustanawia zasadę niedyskryminacji pracowników tymczasowych przy ustalaniu ich warunków pracy i innych warunków zatrudnienia. Zobowiązania wynikające z tej regulacji obciążają zarówno agencję pracy tymczasowej, jak i pracodawcę użytkownika – w zakresie realizowanym wobec pracownika tymczasowego przez każdy z wymienionych podmiotów. Odpowiedzialność prawną z tytułu naruszenia wobec pracownika tymczasowego równego traktowania ponosi jednak zawsze agencja pracy tymczasowej. Zasadę tę potwierdza przepis art. 16 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, przyznający pracownikowi tymczasowemu

– nawet wtedy, gdy naruszenia równego traktowania dopuścił się pracodawca użytkownik – prawo dochodzenia należnego odszkodowania od agencji pracy tymczasowej, w wysokości przewidzianej w przepisach Kodeksu pracy, regulujących odszkodowanie należne pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Nie zmienia tej zasady regulacja art. 16 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przyznająca agencji pracy tymczasowej prawo dochodzenia od pracodawcy użytkownika zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało przez nią wypłacone pracownikowi tymczasowemu poszkodowanemu wskutek praktyk dyskryminacyjnych tego pracodawcy użytkownika.

Jeżeli chodzi o prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych – do pracowników tymczasowych, agencji pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników stosuje się przepisy powszechnie obowiązującej ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy. Dotyczy to również pracowników tymczasowych. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia tych osób prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych. Również osoby bezrobotne w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu zachowują prawo przynależności do związków zawodowych, a jeżeli nie są członkami związków zawodowych, mają prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków.

W odniesieniu do minimalnego wynagrodzenia za pracę – pracownik tymczasowy korzysta z ochrony prawnej w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę zagwarantowanego ogółowi pracowników ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Gwarancja uzyskania wynagrodzenia za pracę nie niższego niż minimalne nie wyczerpuje ochrony uprawnień płacowych pracownika tymczasowego. Nadrzędną bowiem funkcję przy ustalaniu przez agencję pracy tymczasowej wynagro-

dzenia pracownika tej agencji za wykonywanie pracy tymczasowej u pracodawcy użytkownika spełnia regulacja art. 15 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, dotycząca zapobiegania dyskryminacji w zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Regulacja ta zabrania agencji pracy tymczasowej oferowania pracownikowi tymczasowemu – przy zawieraniu z nim umowy o pracę tymczasową – niższego wynagrodzenia niż przewidziane za wykonywanie takiej pracy w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika i mających zastosowanie do zatrudnionych u niego pracowników. Agencja pracy tymczasowej, jak każdy inny pracodawca, ponosi odpowiedzialność prawną z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku zapewnienia pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenia za pracę w należnej mu wysokości, a w każdym przypadku nie niższym niż wynikające z przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Jeżeli chodzi o czas pracy pracowników tymczasowych ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie zawiera szczególnych regulacji dotyczących tej kwestii. Zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy – pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. W świetle przytoczonej regulacji – do pracownika tymczasowego mają zatem zastosowanie przepisy o czasie pracy obowiązujące przy wykonywaniu pracy, która została mu powierzona u pracodawcy użytkownika. Pracownika tymczasowego dotyczą także pozostałe warunki zatrudnienia, które są normowane przepisami prawa pracy w odniesieniu do ogółu pracowników, jeżeli ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie zawiera odpowiednich dla systemu zatrudnienia tymczasowego uregulowań szczególnych.

Ustawa bowiem kształtuje zatrudnienie tymczasowe jako szczególną formę zatrudnienia, której specyfika polega na zatrudnianiu pracowników w celach wyłącznie zarobkowych i wykonywaniu praw i obowiązków pracodawcy przez dwa podmioty, zarówno przez agencję pracy tymczasowej będącą formalnym pracodawcą pracownika tymczasowego i wykonującą wszystkie prawa i obowiązki pracodawcy niezastrzeżone dla pracodawcy użytkowni-

ka, jak też przez pracodawcę użytkownika, któremu z kolei przypadają prawa i obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego (np. wydawanie poleceń dotyczących pracy i kontrolowanie jej wyników, egzekwowanie przepisów z zakresu organizacji i porządku pracy, czasu pracy i okresów odpoczynku, a także bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej w miejscu wykonywania pracy tymczasowej – na poziomie wymaganym dla danego rodzaju pracy w stosunku do własnych pracowników pracodawcy użytkownika).

Jednocześnie ustawa wprowadza odmienną od powszechnie obowiązującej regulację dotyczącą:

- podstawy zatrudnienia tymczasowego (dostępne w takim zatrudnieniu są wyłącznie: umowa o pracę na czas określony oraz umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy),
- ograniczenia okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika (okres świadczenia takiej pracy nie może przekroczyć łącznie 12 miesięcy w ciągu kolejnych 36 miesięcy kalendarzowych, a w przypadku wykonywania pracy w sposób ciągły w zastępstwie nieobecnego własnego pracownika pracodawcy użytkownika – okres ten nie może przekroczyć 36 miesięcy),
- dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę tymczasową zawartej na czas określony (w klasycznym zatrudnieniu dopuszczalność wypowiedzenia takiej umowy warunkuje odpowiedni czas jej trwania i uzgodnienie między stronami klauzuli o wypowiedzeniu albo powstanie po stronie pracodawcy przesłanek uzasadniających zastosowanie tzw. grupowego zwolnienia z pracy),
- wyłączenia pracowników tymczasowych spod działania ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
- wyłączenia pracownic tymczasowych w ciąży spod działania kodeksowej regulacji przedłużającej – do dnia porodu – czas trwania ich za-

trudnienia, jeżeli wiążąca je umowa o pracę na czas określony lub umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży,

- zakazu wykonywania – w ramach pracy tymczasowej – pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, pracy na stanowisku, na którym jest zatrudniony własny pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku, pracy na stanowisku, na którym w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego był zatrudniony własny pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a także
- nabycia i realizacji prawa do urlopu wypoczynkowego.

Zakres i przedmiot wymienionych odstępstw w prawnej regulacji warunków zatrudnienia w stosunku pracy tymczasowej są uzasadnione potrzebą zapewnienia pracownikowi tymczasowemu wzmożonej ochrony jego życia i zdrowia w miejscu wykonywania pracy tymczasowej, a także są uwarunkowane specyfiką pracy tymczasowej oraz potrzebą ograniczenia kolizji interesów pracowników agencji pracy tymczasowej świadczących zakontraktowaną pracę tymczasową u pracodawcy użytkownika i własnych pracowników pracodawcy użytkownika.

Jeżeli chodzi o ustawowe świadczenia z ubezpieczenia społecznego – do wszystkich pracowników tymczasowych znajduje zastosowanie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Tym samym wszyscy pracownicy tymczasowi w rozumieniu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych są w pełni objęci systemem ubezpieczeń społecznych na tych samych zasadach co inni pracownicy.

Na podstawie przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych na pracodawców zatrudniających pracowników tymczasowych zostały nałożone stosowne obowiązki w odniesieniu do ustawowych świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych (zgłoszenie pracowników tymczasowych do ubezpieczeń społecznych).

W odniesieniu do dostępu do szkolenia – ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych gwarantuje pracownikowi tymczasowemu dostęp do szkolenia, organizowanego przez pracodawcę użytkownika, w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, wyłączając z tej gwarancji tylko pracownika tymczasowego wykonującego pracę na rzecz tego pracodawcy użytkownika krócej niż 6 tygodni.

W zakresie standardów ochrony odnoszących się do bezpieczeństwa i zdrowia przy wykonywaniu pracy tymczasowej oraz uprawnień odszkodowawczych w razie wypadków przy pracy lub chorób zawodowych – sytuację prawną pracownika tymczasowego wyznaczają zasady i przepisy odnoszące się w tym zakresie do ogółu pracowników. Odpowiedzialność prawna (w tym odszkodowawcza) z tytułu niedopełnienia lub naruszenia tych standardów wobec pracownika tymczasowego obciążą podmiot zatrudniający (agencję pracy tymczasowej). Odrębną kwestią jest to, że praktyczne wykonywanie w stosunku pracy tymczasowej praw i obowiązków pracodawcy, dotyczących ochrony życia i zdrowia w procesie pracy, obciąża nie tylko agencję pracy tymczasowej, ale również pracodawcę użytkownika, w zakresie mu ustawowo przypisanym. Jest to konsekwencją realizacji zadań pracowniczych w zatrudnieniu tymczasowym na rzecz i pod kierownictwem oraz w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę użytkownika. Z tego względu przepis art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ogólnie zobowiązuje pracodawcę użytkownika do zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, przy uwzględnieniu zasady równego traktowania z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika. Równocześnie ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewiduje elastyczną formułę zakładającą możliwość każdorazowego uzgodnienia między agencją pracy tymczasowej

a pracodawcą użytkownikiem zakresu przejęcia przez pracodawcę użytkownika tych obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, których realizacja wiąże się w sposób ścisły z miejscem i warunkami wykonywania pracy oraz rodzajem wykonywanej pracy. Ustalenia tego rodzaju mogą dotyczyć np. badań lekarskich pracownika tymczasowego.

Przejęcie w ustalonym trybie i faktyczne wykonywanie przez pracodawcę użytkownika wobec pracownika tymczasowego niektórych praw i obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy nie wyłącza ani nie ogranicza odpowiedzialności wobec tego pracownika, ponoszonej przez agencję pracy tymczasowej, jako pracodawcę, którego obciążają skutki prawne niewykonania lub nienależytego wykonania prawem określonych obowiązków pracodawcy, niezależnie od tego, czy faktycznie są one realizowane przez tę agencję czy też pracodawcę użytkownika.

Zgodnie ze zmienionym art. 9 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (od dnia 1 lipca 2007 r.) – niektóre obowiązki pracodawcy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy obciążają z mocy prawa pracodawcę użytkownika. Pracodawca użytkownik jest obowiązany: dostarczać pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewniać napoje i posiłki profilaktyczne, przeprowadzać szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalać okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadzać ocenę ryzyka zawodowego oraz informować o tym ryzyku.

Agencja pracy tymczasowej, jako pracodawca, jest legitymowana do występowania jako strona pozwana w sporach ze stosunku pracy tymczasowej.

W zakresie odszkodowań w przypadku niewypłacalności i ochrony roszczeń pracowniczych – niezaspokojone należności pracownicze podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, który jest instytucją gwarancyjną państwa i działa zgodnie z ustawą z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Przepisy ustawy regulują zasady, zakres i tryb ochrony

roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów prawa upadłościowego i naprawczego. Istotą ochrony roszczeń pracowniczych ze środków Funduszu jest – zgodnie z prawem Unii Europejskiej – zaspokojenie wypłat, których pracodawca w ostatnim okresie przed np. upadłością nie zaspokoił (przede wszystkim z tytułu należnych wynagrodzeń), oraz zapewnienie wypłaty odpraw pracownikom tracącym pracę w wyniku zwolnienia przez syndyka. Regulacje te stosuje się do ogółu pracowników (w tym pracowników tymczasowych), którzy zostali zatrudnieni u pracodawcy, który ogłosił upadłość.

Jeżeli chodzi o zapewnienie ochrony macierzyństwa – do pracowników agencji pracy tymczasowej, jak do pozostałych pracowników stosuje się przepisy K.p. (art. 176, 178 i 179). Nie stosuje się natomiast regulacji zawartej w art. 177 K.p., który stanowi o obowiązku przedłużenia umowy do dnia porodu, jeżeli jej rozwiązanie przypadłoby na okres po trzecim miesiącu ciąży. Cel i termin umowy na zastępstwo jest bowiem ściśle określony.

W zakresie świadczeń rodzicielskich polskie ustawodawstwo gwarantuje na podstawie ustawy o świadczeniach rodzinnych szereg świadczeń mających na celu częściowe pokrycie wydatków na utrzymanie dziecka. Ustawodawca uzależnia prawo do tych świadczeń od spełnienia wymaganych przesłanek, np. kryterium dochodowego, odpowiedniego wieku czy niepełnosprawności dziecka. Bycie pracownikiem czy osobą poszukującą pracy nie stanowi warunku, od którego byłoby uzależnione prawo do tych świadczeń. Bez względu na zatrudnienie lub jego brak osoba ma zagwarantowane świadczenia rodzinne, o ile spełnia pozostałe przesłanki ustawowe.

Agencja pracy tymczasowej powinna nawiązać na piśmie umowę z pracownikiem tymczasowym zawierającą następujące postanowienia: warunki zatrudnienia (rodzaj pracy, wymiar czasu pracy, miejsce wykonywania pracy), wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej. Umowa taka może również określać możliwość jej rozwiązania przez każdą ze stron: za trzydniowym wypowiedzeniem, gdy umowa została zawarta na okres do 2 tygodni,

albo za jednotygodniowym wypowiedzeniem, jeżeli umowa została zawarta na dłużej niż 2 tygodnie.

Wymaga również zaznaczenia, że ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – na etapie prac nad jej projektem – była przedmiotem negocjacji w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i uzyskała jej rekomendację przed skierowaniem na drogę postępowania legislacyjnego. Trójstronna Komisja ustaliła zarazem, że po okresie stosowania tej ustawy umożliwiającym ocenę efektów stosowania ustawy w praktyce, dokona całościowej oceny funkcjonowania tej ustawy, także pod kątem rozważenia potrzeby i zakresu jej ewentualnej nowelizacji.

W świetle powyższego należy stwierdzić, że prawo polskie zapewnia właściwą ochronę pracownikom agencji pracy tymczasowej w odniesieniu do wszystkich spraw wymienionych w artykule 11 Konwencji, jak również określa i wyznacza stosowne obowiązki agencjom pracy tymczasowej i pracodawcom użytkownikom zgodnie z postanowieniami artykułu 12 Konwencji.

Ad artykułu 13

Ad ustępów 1 i 2 – przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczące polityki rynku pracy (art. 3-5) stanowią, że zadania państwa w zakresie tworzenia narzędzi i metod na potrzeby poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, organizacji szkoleń bezrobotnych, aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy, a także realizowania zadań w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, są realizowane na podstawie uchwalanych corocznie przez Radę Ministrów Krajowych Planów Działań na Rzecz Zatrudnienia (KPD), zawierających zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz w oparciu o inicjatywy samorządu gminy, powiatu, województwa i partnerów społecznych. Na podstawie art. 18a ust. 6 ww. ustawy agencja zatrudnienia ma obowiązek współpracować z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy.

KPD od momentu wprowadzenia w życie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, czyli od 2004 r., zawierają działania, które mają na celu usprawnienie funkcjonowania rynku pracy, poszerzenie oferty usług

oferowanych na rynku pracy oraz grona ich odbiorców również przez większe wykorzystanie działalności prywatnych agencji pośrednictwa pracy, które pełnią rolę komplementarną w stosunku do publicznych służb zatrudnienia.

Jeżeli chodzi o kontrolę wykorzystania publicznych funduszy na realizację polityki rynku pracy – zgodnie z art. 4 ust. 2a ww. ustawy, minister właściwy do spraw pracy, pełniący funkcję koordynatora publicznych służb zatrudnienia, realizuje zadania wynikające z funkcji dysponenta Funduszu Pracy, funduszu celowego utworzonego na potrzeby finansowania świadczeń przysługujących bezrobotnym oraz finansowanie programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu.

Wobec powyższego należy stwierdzić, że obowiązek w zakresie formułowania, zapewniania i dokonywania przeglądu warunków promowania współpracy między publiczną służbą zatrudnienia i prywatnymi biurami pośrednictwa pracy jest wykonywany przez władze publiczne.

Ad ustępów 3 i 4 – przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakładają na marszałków województw obowiązek prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia (art. 19 ust. 1); zobowiązują również agencje zatrudnienia do przedstawiania ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz marszałkowi województwa i wojewodzie rocznych informacji o działalności w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku (art. 19 ust. 17).

Informacja ta powinna zawierać takie dane jak: liczba osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, z podaniem państw zatrudnienia, pracodawcy korzystający z usług doradztwa personalnego, osoby korzystające z usług poradnictwa zawodowego, pracodawcy korzystający z pomocy poradnictwa zawodowego, osoby skierowane do wykonywania pracy tymczasowej (art. 19 ust. 18).

Następnie marszałek województwa przekazuje w formie elektronicznej ministrowi właściwemu do spraw pracy zbiorczą informację z województwa

dotyczącą działalności prywatnych biur pośrednictwa pracy w terminie do dnia 31 marca (art. 19 ust. 19).

Mimo że nie ma ustawowego obowiązku rozpowszechniania danych dotyczących agencji zatrudnienia, została utworzona strona internetowa www.kraz.praca.gov.pl, na której jest dostępny rejestr agencji zatrudnienia i gdzie można znaleźć informacje statystyczne dotyczące agencji zatrudnienia, jak również obowiązujące przepisy prawne dotyczące tych agencji.

Ad artykułu 14

Ad ustępu 2 – kontrola agencji zatrudnienia jest sprawowana przez Państwową Inspekcję Pracy na podstawie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Ad ustępu 3 – sankcje za naruszanie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z zakresu prywatnych biur pośrednictwa pracy regulują przepisy art. 121 cytowanej ustawy. Są to:

- za prowadzenie agencji zatrudnienia bez wpisu do rejestru agencja karana jest karą grzywny nie mniejszą niż 3 000 zł,
- tej samej karze grzywny podlega każda agencja, która pobiera od osoby, dla której poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, dodatkowe niedozwolone opłaty,
- jeżeli agencja zatrudnienia nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub ze względu na przynależność związkową, podlega karze grzywny nie mniejszej niż 3 000 zł,
- agencja, która nie dokonała zwrotu certyfikatu wstępnego lub certyfikatu w ustawowym terminie, podlega karze grzywny nie niższej niż 2 000 zł,
- jeżeli agencja zatrudnienia przed rozpoczęciem świadczenia usług nie złoży marszałkowi właściwemu dla miejsca świadczenia usług odpowiednich informacji, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł.

Za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, tj. np. za niewypłacanie wynagrodzenia, niewydawanie świadectwa pracy, naruszanie przepisów o czasie pracy, naruszanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy grozi kara grzywny w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł. Szczegółowe przepisy w tym zakresie regulują art. 281-283 K.p.

Sankcje za naruszanie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych są zawarte w art. 49-54 ustawy o ochronie danych osobowych. M.in. za przetwarzanie danych w sposób sprzeczny z ustawą grozi kara do dwóch lat pozbawienia wolności, jeżeli dotyczą one danych szczególnie chronionych, np. rasy, poglądów politycznych, kara może sięgać trzech lat, za nielegalne udostępnianie danych osobom nieupoważnionym przewidziano do dwóch lat pozbawienia wolności, karalne są też inne czyny naruszające przepisy ustawy.

W art. 98 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych zawarte są natomiast przepisy dotyczące odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko przepisom tej ustawy, takie jak m.in.: niedopełnianie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, niedopełnianie obowiązku wypłacania świadczeń z ubezpieczeń społecznych i zasiłków finansowanych z budżetu państwa albo wypłacanie ich nienależnie czy nieprowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem składek oraz z wypłatą świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Za ich popełnienie grozi kara grzywny w wysokości do 5 000 zł.

Ponadto w przepisach ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (art. 218-221) znajdują się regulacje dotyczące penalizacji przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Do katalogu tych przestępstw zalicza się m.in.: złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych, niezgłaszanie lub zgłaszanie nieprawdziwych danych do ubezpieczenia społecznego, narażanie pracowników na niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu przez nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, niezawiadomienie o wypadku przy pracy. Przestępstwa te zagrożone są karą grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2 bądź 3.

IV. Wyjaśnienie potrzeby i celu ratyfikacji Konwencji Nr 181

Polska od 1955 r. jest stroną Konwencji Nr 96 dotyczącej płatnych biur pośrednictwa pracy z 1949 r. Konwencja ta zobowiązuje państwa-strony do stopniowego znoszenia prywatnych biur pośrednictwa pracy bądź do regulamentacji tych biur na rzecz publicznych służb zatrudnienia. Jednakże biorąc pod uwagę fakt, że państwowe służby pośrednictwa pracy mogą być uważane za niewystarczające, MOP uznała Konwencję Nr 96 za dokument nieaktualny i w 1997 r. zrewidowała jej postanowienia, przyjmując Konwencję Nr 181, która pozwala na prowadzenie działalności prywatnym agencjom zatrudnienia ze względu na rolę, jaką mogą spełnić w prawidłowym funkcjonowaniu rynku pracy. Konwencja Nr 181 ustanawia dla tych biur przepisy prawne mające chronić pracowników przed ewentualnymi nadużyciami.

Biorąc powyższe pod uwagę, MOP zaleciła państwom, które ratyfikowały Konwencję Nr 96, w tym Polsce, rozważenie ratyfikacji Konwencji Nr 181. Ratyfikacja Konwencji Nr 181 spowoduje, że Polska przestanie być stroną przestarzałej Konwencji Nr 96 i będzie związana umową międzynarodową odpowiadającą obecnemu stanowi prawnemu i kierunkom polityki w zakresie rynku pracy.

Celem ratyfikacji Konwencji jest także zapewnienie prawidłowego funkcjonowania prywatnych biur pośrednictwa pracy, osobom korzystającym z ich usług odpowiedniej ochrony, jak również zapobieganie nadużyciom w stosunku do pracowników rekrutowanych przez prywatne biura pośrednictwa pracy.

V. Różnice między dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym

Nie ma różnic między dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym. Przepisy prawa polskiego są zgodne z postanowieniami Konwencji Nr 181. Ratyfikacja Konwencji Nr 181 spowoduje, że Polska przestanie być stroną Konwencji Nr 96.

VI. Ocena skutków regulacji

Skutki polityczne: ratyfikacja Konwencji Nr 181 wpisuje się w prowadzoną przez Polskę politykę dotyczącą instytucji rynku pracy. Prywatne biura pośrednictwa pracy pełnią rolę komplementarną w stosunku do publicznych służb zatrudnienia, poszerzając ofertę usług oferowanych na rynku pracy oraz grono ich odbiorców i przyczyniając się tym samym do usprawnienia funkcjonowania tego rynku. Ich obecność na rynku pracy pozytywnie wpływa na jego funkcjonowanie, łagodząc istniejące niedopasowania i ułatwiając osobom poszukującym pracy szybsze jej znalezienie. Ratyfikacja Konwencji Nr 181 jest również wyrazem dążenia, żeby Polska była związana aktualnymi konwencjami MOP.

Skutki prawne: analiza porównawcza przepisów prawa polskiego z postanowieniami Konwencji wykazuje, że dotychczasowy stan prawny jest zgodny z postanowieniami Konwencji Nr 181 i nie ma przeszkód do jej ratyfikowania. Ewentualna ratyfikacja nie wiązałaby się z koniecznością zmiany aktów prawnych, spowoduje natomiast, że Polska przestanie być stroną Konwencji Nr 96.

Skutki finansowe, gospodarcze i społeczne: ratyfikacja Konwencji Nr 181 MOP nie spowoduje także skutków finansowych i gospodarczych – nie zwiększy wydatków publicznych w stosunku do wielkości wynikających z obowiązujących przepisów. Pozytywnym skutkiem społecznym będzie zapewnienie właściwej ochrony i zapobieganie nadużyciom w stosunku do pracowników rekrutowanych przez prywatne biura pośrednictwa pracy, między innymi dzięki sprawowanej przez MOP kontroli wykonywania postanowień Konwencji Nr 181.

VII. Zgodnie z opinią UKIE, projektowana regulacja jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Wniosek o wypowiedzenie Konwencji został skonsultowany z właściwymi ministrami.

Zgodnie z ratyfikowaną przez Polskę Konwencją Nr 144 MOP dotyczącą trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy z 1976 r., wniosek o ratyfikację Konwencji

Nr 181 został skonsultowany z następującymi organizacjami: Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych „LEWIATAN”, Konfederacją Pracodawców Polskich, Związkiem Rzemiosła Polskiego i Business Centre Club – Związkiem Pracodawców.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414) projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Nie zgłoszono zainteresowania pracami nad projektem w trybie wskazanej ustawy.

Konwencja Nr 181, podobnie jak wszystkie konwencje przyjęte przez Międzynarodową Konferencję Pracy, dotyczy wolności i praw obywatelskich określonych w Konstytucji oraz odnosi się do spraw uregulowanych w ustawach. Konwencja, na podstawie art. 89 ust. 1 Konstytucji RP, podlega ratyfikacji, za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie. Konwencja nie rozszerza ani nie ogranicza praw i wolności zawartych w Konstytucji, lecz stanowi ich potwierdzenie.

Należy zatem ratyfikację Konwencji Nr 181 MOP uznać za uzasadnioną i w związku z tym wnioskuje się – na podstawie art. 14 ustawy z dnia 14 kwietnia 2000 r. o umowach międzynarodowych (Dz. U. Nr 39, poz. 443 oraz z 2002 r. Nr 216, poz. 1824) oraz zgodnie z art. 89 ust. 1 pkt 2 i 5 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.) – o podjęcie stosownych kroków w tej sprawie.



**URZĄD
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ**

**SEKRETARZ
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ
SEKRETARZ STANU**

Mikołaj Dowgielewicz

Min.MD/844 /08/DP/jf

Warszawa, dnia 22 lutego 2008 r.

**Pan
Maciej Berek
Sekretarz Rady Ministrów**

Opinia o zgodności z prawem Unii Europejskiej Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 181 dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy, sporządzona na podstawie art. 9 pkt 3 w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2a ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej (Dz. U. Nr 106, poz. 494) przez Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej Mikołaja Dowgielewicza

Szanowny Panie Ministrze,

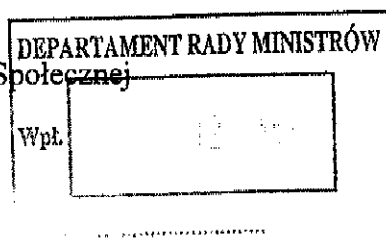
W związku z przedłożonym projektem Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 181 dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy (pismo nr RM-10-25-08, RM-111-31-08) pozwalam sobie wydać następującą opinię:

Przedmiotowa Konwencja nie jest sprzeczna z prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem,

Do uprzejmej wiadomości:

Pani
Jolanta Fedak
Minister Pracy i Polityki Społecznej



2008-02-25

LISTA PAŃSTW, KTÓRE RATYFIKOWAŁY KONWENCJĘ NR 181
MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY
DOTYCZĄCĄ PRYWATNYCH BIUR POŚREDNICTWA PRACY Z 1997 R.

20 ratyfikacji

PAŃSTWO	DATA ZWIĄZANIA SIĘ
1. Republika Albanii	30 czerwca 1999 r.
2. Algierska Republika Ludowo-Demokratyczna	6 czerwca 2006 r.
3. Królestwo Belgii	28 września 2004 r.
4. Republika Bułgarii	24 marca 2005 r.
5. Republika Czeska	9 października 2000 r.
6. Federalna Demokratyczna Republika Etiopii	24 marca 1999 r.
7. Republika Finlandii	25 maja 1999 r.
8. Gruzja	27 sierpnia 2002 r.
9. Królestwo Hiszpanii	15 czerwca 1999 r.
10. Japonia	28 lipca 1999 r.
11. Republika Litewska	19 marca 2004 r.
12. Republika Mołdowy	19 grudnia 2001 r.
13. Królestwo Marokańskie	10 maja 1999 r.
14. Królestwo Niderlandów	15 września 1999 r.
15. Republika Panamy	10 sierpnia 1999 r.
16. Republika Portugalska	25 marca 2002 r.
17. Republika Surinamu	12 kwietnia 2006 r.
18. Wschodnia Republika Urugwaju	14 czerwca 2004 r.
19. Republika Węgierska	19 września 2003 r.
20. Republika Włoska	1 lutego 2000 r.

Informacja o zakresie i wynikach konsultacji społecznych

Projekt wniosku o ratyfikację Konwencji Nr 181 MOP dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r. został skonsultowany z następującymi organizacjami pracodawców i pracowników:

- 1) Konfederacją Pracodawców Polskich,
- 2) Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych „LEWIATAN”,
- 3) Związkiem Rzemiosła Polskiego,
- 4) Business Centre Club – Związkiem Pracodawców,
- 5) NSZZ „Solidarność”,
- 6) Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych,
- 7) Forum Związków Zawodowych.

Wniosek poparły bez zastrzeżeń KPP, OPZZ i FZZ; uwag nie zgłosili PKPP, ZRP i BCC. Uwagę o charakterze redakcyjnym zgłosił NSZZ „Solidarność”. Uwaga ta została uwzględniona.

Konwencja Nr 181
dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

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

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

mając świadomość znaczenia elastyczności w funkcjonowaniu rynków pracy,

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

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

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

przypominając potrzebę ochrony pracowników przed nadużyciami,

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

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

przypominając postanowienia Konwencji Nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej, z 1930 r., Konwencji Nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji Nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., Konwencji Nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r., Konwencji Nr 122 dotyczącej polityki zatrudnienia, z 1964 r., Konwencji Nr 138 dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r., Konwencji Nr 168 dotyczącej popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, z 1988 r. oraz postanowienia odnoszące się do rekrutacji i pośrednictwa pracy Konwencji Nr 97 dotyczącej pracowników migrujących (zrewidowanej), z 1949 r. i Konwencji Nr 143 dotyczącej pracowników migrujących (postanowienia uzupełniające), z 1975 r.,

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

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

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

Artykuł 1

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

- a) usługi dobierania ofert i wniosków o pracę, bez stawiania się przez prywatne biuro pośrednictwa pracy stroną stosunków pracy, które mogą z tego wyniknąć.
- b) usługi składające się z zatrudniania pracowników w celu udostępnienia ich stronie trzeciej, która może być osobą fizyczną lub prawną (określanej dalej jako „użytkownik przedsiębiorstwa”), która wyznacza ich zadania i kontroluje wykonywanie tych zadań,
- c) inne usługi odnoszące się do poszukiwania pracy, określone przez właściwą władzę po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, takie jak dostarczanie informacji, które nie stanowią specyficznych ofert i wniosków o pracę.

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

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

Artykuł 2

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

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

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

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

- a) zakazać prywatnym biurom pośrednictwa pracy, w określonych warunkach, zajmowania się pewnymi kategoriami pracowników lub gałęziami działalności gospodarczej w odniesieniu do jednej lub kilku usług wymienionych w artykule 1 ustęp 1,
- b) wyłączyć, w określonych warunkach, pracowników pewnych gałęzi działalności gospodarczej, lub ich części, z zakresu stosowania Konwencji lub pewnych jej postanowień, pod warunkiem, że odpowiednia ochrona jest zainteresowanym pracownikom zapewniona w inny sposób.

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

Artykuł 3

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

2. Członek określi warunki dotyczące prowadzenia prywatnych biur pośrednictwa pracy zgodnie z systemem licencjonowania lub certyfikacji,

z wyłączeniem sytuacji, gdzie są one inaczej regulowane lub określone przez właściwe ustawodawstwo i praktykę krajową.

Artykuł 4

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

Artykuł 5

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

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

Artykuł 6

Przetwarzanie danych osobowych pracowników przez prywatne biura pośrednictwa pracy będzie:

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

zawodowego zainteresowanych pracowników i każdych innych bezpośrednio dotyczących informacji.

Artykuł 7

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

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

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

Artykuł 8

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

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

Artykuł 9

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

Artykuł 10

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

Artykuł 11

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

- a) wolność zrzeszania się,
- b) rokowania zbiorowe,
- c) minimalne płace,
- d) czas pracy i inne warunki pracy,
- e) ustawowe świadczenia z ubezpieczenia społecznego,
- f) dostęp do szkolenia,

- g) bezpieczeństwo i zdrowie zawodowe,
- h) odszkodowania w przypadku wypadków lub chorób zawodowych,
- i) odszkodowania w przypadku niewypłacalności i ochrona roszczeń pracowników,
- j) ochrona i świadczenia macierzyńskie oraz ochrona i świadczenia rodzicielskie.

Artykuł 12

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

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

Artykuł 13

1. Członek, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową oraz po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, będzie formułował, zapewniał i dokonywał okresowego przeglądu warunków dla promowania współpracy między publiczną służbą zatrudnienia i prywatnymi biurami pośrednictwa pracy.

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

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

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

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

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

Artykuł 14

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

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

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

Artykuł 15

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

Artykuł 16

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

Artykuł 17

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

Artykuł 18

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostaną zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy.

2. Wejdzie ona w życie po upływie 12 miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji niniejszej Konwencji przez dwóch Członków.

3. Następnie, Konwencja ta wejdzie w życie dla każdego Członka po upływie 12 miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 19

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

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

Artykuł 20

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

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

Artykuł 21

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy udzieli Sekretarzowi Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych w celu zarejestrowania, zgodnie z artykułem 102 Karty Narodów Zjednoczonych,

wyczerpujących informacji o wszystkich ratyfikacjach i aktach wypowiedzenia, które zarejestrował zgodnie z postanowieniami poprzednich artykułów.

Artykuł 22

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

Artykuł 23

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

- a) ratyfikacja przez Członka nowej konwencji wprowadzającej rewizję spowoduje z mocy samego prawa, bez względu na postanowienia artykułu 19 powyżej, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej Konwencji z zastrzeżeniem, że nowa konwencja wprowadzająca rewizję wejdzie w życie;
- b) począwszy od daty wejścia w życie nowej konwencji wprowadzającej rewizję, niniejsza Konwencja przestanie być otwarta do ratyfikacji przez Członków.

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

Artykuł 24

Teksty angielski i francuski niniejszej Konwencji są jednakowo autentyczne.

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

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

Przewodniczący Konferencji
OLGA KELTOSOVA

Dyrektor Generalny
Międzynarodowego Biura Pracy
MICHEL HANSENNE

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

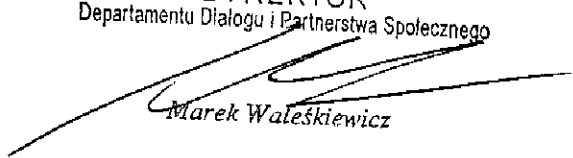
Na dowód czego w dniu dwudziestego czerwca 1997 r. złożyli swe podpisy:

Przewodniczący Konferencji
OLGA KELTOSOVA

Dyrektor Generalny
Międzynarodowego Biura Pracy
MICHEL HANSENNE

Za zgodność tłumaczenia z oryginałem:

DYREKTOR
Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego



Marek Wałęskiewicz

Marek Wałęskiewicz
Dyrektor Departamentu Dialogu
i Partnerstwa Społecznego
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

CONVENTION 181

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

CONVENTION 181

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

Convention 181

CONVENTION CONCERNING PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International
Labour Office, and having met in its Eighty-fifth Session on 3 June 1997, and

Noting the provisions of the Fee-Charging Employment Agencies Convention
(Revised), 1949, and

Being aware of the importance of flexibility in the functioning of labour mar-
kets, and

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

Considering the very different environment in which private employment agen-
cies operate, when compared to the conditions prevailing when the above-
mentioned Convention was adopted, and

Recognizing the role which private employment agencies may play in a well-
functioning labour market, and

Recalling the need to protect workers against abuses, and

Recognizing the need to guarantee the right to freedom of association and to
promote collective bargaining and social dialogue as necessary components
of a well-functioning industrial relations system, and

Noting the provisions of the Employment Service Convention, 1948, and

Recalling the provisions of the Forced Labour Convention, 1930, the Freedom
of Association and the Protection of the Right to Organise Convention,
1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949,
the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, the
Employment Policy Convention, 1964, the Minimum Age Convention,
1973, the Employment Promotion and Protection against Unemployment
Convention, 1988, and the provisions relating to recruitment and placement
in the Migration for Employment Convention (Revised), 1949, and the Mi-
grant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, and

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

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

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

Article 1

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

- (a) services for matching offers of and applications for employment, without the
private employment agency becoming a party to the employment relationships
which may arise therefrom;
- (b) services consisting of employing workers with a view to making them available
to a third party, who may be a natural or legal person (referred to below as a
"user enterprise") which assigns their tasks and supervises the execution of
these tasks;
- (c) other services relating to jobseeking, determined by the competent authority
after consulting the most representative employers' and workers' organizations,
such as the provision of information, that do not set out to match specific offers
of and applications for employment.

CONVENTION CONCERNANT LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES

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

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

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

Rappelant que la Conférence internationale du Travail lors de sa 81^e session,
1994, a estimé que l'Organisation internationale du Travail devait procéder
à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révi-
sée), 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 indispensa-
bles des bonnes relations professionnelles;

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

Rappelant les dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930, de la
convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de
la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949,
de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958,
de la convention sur la politique de l'emploi, 1964, de la convention sur l'âge
minimum, 1973, de la convention sur la promotion de l'emploi et la protec-
tion contre le chômage, 1988, ainsi que les dispositions relatives au recrute-
ment et au placement de la convention sur les travailleurs migrants (révi-
sée), 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 conven-
tion 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 dé-
couler;
- 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. For the purpose of this Convention, the term "workers" includes jobseekers.

3. For the purpose of this Convention, the term "processing of personal data of workers" means the collection, storage, combination, communication or any other use of information related to an identified or identifiable worker.

Article 2

1. This Convention applies to all private employment agencies.

2. This Convention applies to all categories of workers and all branches of economic activity. It does not apply to the recruitment and placement of seafarers.

3. One purpose of this Convention is to allow the operation of private employment agencies as well as the protection of the workers using their services, within the framework of its provisions.

4. After consulting the most representative organizations of employers and workers concerned, a Member may:

- (a) prohibit, under specific circumstances, private employment agencies from operating in respect of certain categories of workers or branches of economic activity in the provision of one or more of the services referred to in Article 1, paragraph 1;
- (b) exclude, under specific circumstances, workers in certain branches of economic activity, or parts thereof, from the scope of the Convention or from certain of its provisions, provided that adequate protection is otherwise assured for the workers concerned.

5. A Member which ratifies this Convention shall specify, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, any prohibition or exclusion of which it avails itself under paragraph 4 above, and give the reasons therefor.

Article 3

1. The legal status of private employment agencies shall be determined in accordance with national law and practice, and after consulting the most representative organizations of employers and workers.

2. A Member shall determine the conditions governing the operation of private employment agencies in accordance with a system of licensing or certification, except where they are otherwise regulated or determined by appropriate national law and practice.

Article 4

Measures shall be taken to ensure that the workers recruited by private employment agencies providing the services referred to in Article 1 are not denied the right to freedom of association and the right to bargain collectively.

Article 5

1. In order to promote equality of opportunity and treatment in access to employment and to particular occupations, a Member shall ensure that private employment agencies treat workers without discrimination on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction, social origin, or any other form of discrimination covered by national law and practice, such as age or disability.

2. Paragraph 1 of this Article shall not be implemented in such a way as to prevent private employment agencies from providing special services or targeted programmes designed to assist the most disadvantaged workers in their jobseeking activities.

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

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

Article 2

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

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

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

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

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

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

Article 3

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

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

Article 4

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

Article 5

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

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

Article 6

The processing of personal data of workers by private employment agencies shall be:

- (a) done in a manner that protects this data and ensures respect for workers' privacy in accordance with national law and practice;
- (b) limited to matters related to the qualifications and professional experience of the workers concerned and any other directly relevant information.

Article 7

1. Private employment agencies shall not charge directly or indirectly, in whole or in part, any fees or costs to workers.

2. In the interest of the workers concerned, and after consulting the most representative organizations of employers and workers, the competent authority may authorize exceptions to the provisions of paragraph 1 above in respect of certain categories of workers, as well as specified types of services provided by private employment agencies.

3. A Member which has authorized exceptions under paragraph 2 above shall, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, provide information on such exceptions and give the reasons therefor.

Article 8

1. A Member shall, after consulting the most representative organizations of employers and workers, adopt all necessary and appropriate measures, both within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of migrant workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations which provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies which engage in fraudulent practices and abuses.

2. Where workers are recruited in one country for work in another, the Members concerned shall consider concluding bilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment.

Article 9

A Member shall take measures to ensure that child labour is not used or supplied by private employment agencies.

Article 10

The competent authority shall ensure that adequate machinery and procedures, involving as appropriate the most representative employers' and workers' organizations, exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies.

Article 11

A Member shall, in accordance with national law and practice, take the necessary measures to ensure adequate protection for the workers employed by private employment agencies as described in Article 1, paragraph 1(b) above, in relation to:

- (a) freedom of association;
- (b) collective bargaining;
- (c) minimum wages;
- (d) working time and other working conditions;
- (e) statutory social security benefits;

Article 6

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

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

Article 7

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

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

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

Article 8

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

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

Article 9

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

Article 10

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

Article 11

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

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

- (f) access to training;
- (g) occupational safety and health;
- (h) compensation in case of occupational accidents or diseases;
- (i) compensation in case of insolvency and protection of workers' claims;
- (j) maternity protection and benefits, and parental protection and benefits.

Article 12

A Member shall determine and allocate, in accordance with national law and practice, the respective responsibilities of private employment agencies providing the services referred to in paragraph 1(b) of Article 1 and of user enterprises in relation to:

- (a) collective bargaining;
- (b) minimum wages;
- (c) working time and other working conditions;
- (d) statutory social security benefits;
- (e) access to training;
- (f) protection in the field of occupational safety and health;
- (g) compensation in case of occupational accidents or diseases;
- (h) compensation in case of insolvency and protection of workers' claims;
- (i) maternity protection and benefits, and parental protection and benefits.

Article 13

1. A Member shall, in accordance with national law and practice and after consulting the most representative organizations of employers and workers, formulate, establish and periodically review conditions to promote cooperation between the public employment service and private employment agencies.

2. The conditions referred to in paragraph 1 above shall be based on the principle that the public authorities retain final authority for:

- (a) formulating labour market policy;
- (b) utilizing or controlling the use of public funds earmarked for the implementation of that policy.

3. Private employment agencies shall, at intervals to be determined by the competent authority, provide to that authority the information required by it, with due regard to the confidential nature of such information:

- (a) to allow the competent authority to be aware of the structure and activities of private employment agencies in accordance with national conditions and practices;
- (b) for statistical purposes.

4. The competent authority shall compile and, at regular intervals, make this information publicly available.

Article 14

1. The provisions of this Convention shall be applied by means of laws or regulations or by any other means consistent with national practice, such as court decisions, arbitration awards or collective agreements.

2. Supervision of the implementation of provisions to give effect to this Convention shall be ensured by the labour inspection service or other competent public authorities.

3. Adequate remedies, including penalties where appropriate, shall be provided for and effectively applied in case of violations of this Convention.

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

Article 12

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

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

Article 13

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

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

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

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

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

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

Article 14

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

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

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

Article 15

This Convention does not affect more favourable provisions applicable under other international labour Conventions to workers recruited, placed or employed by private employment agencies.

Article 16

This Convention revises the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and the Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933.

Article 17

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

Article 18

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

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 21

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 22

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

Article 18

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

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

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

Article 19

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

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

Article 20

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

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

Article 21

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

Article 22

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

Article 23

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides –

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 24

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

Article 23

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

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

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

Article 24

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

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

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

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

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

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

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

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures de la Présidente de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète;

*For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:*

Certified true and complete copy.

For the Director-General
of the International Labour Office :



FRANCIS MAUPAIN
Legal Adviser
of the International Labour Office.