ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТРУДОВО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

R188 Препорака за приватните агенции за вработување, 1997 година

Препорака за приватните агенции за вработување
Препорака: R181
Место: Женева
Сесија на конференцијата: 85
Датум на донесување: 19.06.1997 г.
Предмет: Услуги за вработување – поставување на работно место Предмет: Политика за вработување и промовирање
Приказ на документот на: Француски Шпански
Статус: Актуелен инструмент Оваа Препорака беше донесена по 1985 година и се смета за актуелна.

Генерална конференција на Меѓународната организација на трудот,

свикана во Женева, од страна на Управувачкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, на осумдесет и петтата сесија на 3 јуни 1997 година и

одлучувајќи за донесување на одредени предлози во поглед на ревизијата на Конвенцијата за агенциите за вработување што вршат наплата на надоместок (ревидирана), 1949 година, коешто е четврта точка на агендата на сесијата и

утврдувајќи дека овие предлози ќе бидат во форма на Препорака за надополнување на Конвенцијата за приватните агенции за вработување, 1997 година;

ја донесе, на деветнаесетти јуни илјада деветстотини и деведесет и седма година, следната Препорака, којашто може да се цитира како Препорака за приватните агенции за вработување, 1997 година:

I. Општи одредби

1. одредбите од оваа Препорака ги надополнуваат одредбите од Конвенцијата за приватните агенции за вработување, 1997 година (во понатамошниот текст „Конвенција“) и треба да применуваат во врска со нив.

2. (1) Тристраните органи или организации на работодавачи и работници треба да се вклучат што е можно повеќе во формулирањето и спроведувањето на одредбите што ја ефектуираат Конвенцијата

(2) Каде што е соодветно, националните закони и прописи што се однесуваат на приватните агенции за вработување треба да се надополнат со технички стандарди, насоки, етички кодекси, механизми за саморегулирање или други начини што се сообразни со националната практика.

3. Земјите-членки треба, колку што е можно и практично, да разменуваат информации и искуства за придонесот на приватните агенции за вработување кон функционирањето на пазарот на трудот и да ја известуваат за тоа Меѓународната канцеларија на трудот.

II. Заштита на работниците

4. Земјите-членки треба да ги донесат сите неопходни и соодветни мерки за спречување и елиминирање на неетичките практики на приватните агенции за вработување. Овие мерки може да вклучуваат закони или прописи, со коишто се предвидуваат казни, вклучувајќи и забрана за оние приватни агенции за вработување што биле вклучени во неетички практики.

5. Работниците вработени од страна на приватните агенции за вработување, како што е дефинирано во член 1.1(б) од Конвенцијата, треба каде што е соодветно, да склучат писмен договор за вработување, со којшто ќе се утврдат роковите и условите за вработување. Како минимално барање, овие работници треба да бидат известени за условите за вработување пред отпочнувањето на нивниот ангажман.

6. Приватните агенции за вработување не треба да стават работници на располагање на корисничките претпријатија како замена за работниците на тоа претпријатие што се на штрајк.

7. Надлежниот орган треба да се бори против несоодветните практики за огласување и лажно огласување, вклучувајќи и рекламирање на непостоечки работни места.

8. Приватните агенции за вработување:

(а) не треба со знаење да ангажираат, поставуваат на работно место или вработуваат работници на работни места што вклучуваат неприфатливи опасности или ризици или каде што работниците може да бидат подложени на каква било злоупотреба или дискриминаторен третман;

(б) треба да ги извести мигрантските работници, колку што е можно на нивниот јазик или на јазикот што го познаваат, за природата на понудената позиција и применливите рокови и услови за вработување.

9. На Приватните агенции за вработување треба да им се забрани или на друг начин да се спречат во изготвувањето и објавувањето на известувања за испразнети работни места или понуди за вработување на начин што директно или индиректно ќе резултира со дискриминација врз основа на раса, боја, пол, возраст, религија, политичка припадност, национална припадност, социјално потекло, етничко потекло, инвалидитет, брачен или семеен статус, сексуална ориентација или членство во организација на работници.

10. Приватните агенции за вработување треба да се охрабрат за промовирање на еднаквост при вработување преку афирмативни акциски програми.

11. На приватните агенции за вработување треба да им се забрани евидентирање, во датотеките или регистрите, на личните податоци што не се потребни за процена на способноста на кандидатите за работните места, за коишто се или може да се проценуваат.

12. (1) Приватните агенции за вработување треба да чуваат лични податоци на работникот, само во периодот оправдан од конкретната намена за којашто биле прибрани или додека работникот сака да остане во списокот со потенцијални кандидати за работа.

(2) Треба да се преземат мерки за да се осигури дека работниците имаат пристап до сите нивни лични податоци што се обработени со автоматски или електронски системи или зачувани во мануелна датотека. Овие мерки треба да вклучуваат право на работниците за добивање и

преглед на копија од сите такви податоци и право да побараат бришење или исправка на неточните или нецелосните информации.

(3) Освен ако не се од непосредно значење за барањата на одредена професија и со изречна дозвола на засегнатиот работник, приватните агенции за вработување не треба да бараат, чуваат или користат информации за медицинската состојба на работникот или да користат такви информации за одредување на соодветноста на работникот за вработување.

13. Приватните агенции за вработување и надлежниот орган треба да преземат мерки за промовирање на примената на соодветни, фер и ефикасни методи за селекција.

14. Приватните агенции за вработување треба да имаат соодветно квалификуван и обучен персонал.

15. Имајќи ги предвид правата и должностите утврдени во националниот закон во поглед на прекинувањето на договорите за вработување, приватните агенции за вработување што ги обезбедуваат услугите наведени во став 1 (б) од член 1 од Конвенцијата не треба:

(а) да го спречуваат корисничкото претпријатие да ангажира вработен на агенцијата што бил назначен;

(б) да ја ограничуваат професионалната мобилност на вработените;

(в) да наметнуваат казни на вработен што прифаќа вработување во друго претпријатие.

III. Однос меѓу јавните служби за вработување и приватните агенции за вработување

16. Треба да се охрабри соработката меѓу јавната служба за вработување и приватните агенции за вработување во поглед на спроведувањето на националната политика за организирање на пазарот на трудот; за таа цел, може да се воспостават органи што ќе вклучуваат претставници на јавната служба за вработување и приватните агенции за вработување, како и од најрепрезентативните организации на работодавачи и работници.

17. Мерките за унапредување на соработката меѓу јавната служба за вработување и приватните агенции за вработување може да вклучуваат:

(а) прибирање на информации и користење на заедничка терминологија во насока на подобрување на транспарентноста во работата на пазарот на трудот;

(б) размена на известувања за испразнето работно место;

(в) реализација на заеднички проекти, на пример за обука;

(г) склучување договори меѓу јавната служба за вработување и приватните агенции за вработување во врска со реализацијата на одредени активности, како што се проектите за интегрирање на долгорочно невработените лица;

(д) обука на персоналот;

(ѓ) редовна консултација во насока на подобрување на професионалните практики.

Упатување
Конвенции: C096 Конвенција за агенциите за вработување што вршат наплата на надоместок (ревидирана), 1949 година
Дополнети: C181 Дополнување на Конвенцијата за приватните агенции за вработување, 1997 година