



## Конвенција бр. 181

### Конвенција за приватни агенции за вработување, 1997 г.

Конвенција која се однесува на приватни агенции за вработување.

(Забелешка: Датум на стапување на сила е 10. 5. 2000 година.)

Конвенција: C181

Место: Женева

Седница на Конференцијата: 85

Датум на усвојување: 19. 6. 1997 година

Класификација по предмет: Служби за вработување - назначување на работно место

Предмет: Промоција и политика за вработување

Статус: Ажуриран инструмент. Оваа Конвенција е усвоена по 1985 година и се смета за актуелна.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

свикана во Женева од страна на Управното тело на Меѓународната канцеларија на трудот, на својата осумдесет и петта седница одржана на 3 јуни 1997 година,

потврдувајќи ги одредбите од Конвенцијата за агенции за вработување кои наплаќаат провизија (ревидирано), 1949, и

земајќи ја предвид важноста на флексибилноста во функционирањето на пазарот на работна сила, и

потсетувајќи дека Меѓународната организација на трудот на својата осумдесет и прва седница, 1994, го застапуваше ставот дека МОТ треба да продолжи со ревидирање на Конвенцијата за агенции за вработување кои наплаќаат провизија (ревидирано), 1949, и

земајќи ги предвид различните околинис во кои приватните агенции за вработување функционираат во споредба со условите кои преовладуваа кога гореспоменатата Конвенција беше усвоена, и

согледувајќи ја улогата која приватните агенции за вработување може да ја имаат на пазар на работна сила кој добро функционира, и

повикувајќи се на потребата за заштита на работниците од злоупотреба, и

согледувајќи ја потребата за гаранција на правото на слобода за здружување и промоција на колективно договарање и социјален дијалог, како неопходни компоненти за добар, функционален систем на индустриски односи, и



потврдувајќи ги прописите на Конвенцијата за служби за вработување, 1948,

и повикувајќи се на одредбите на Конвенцијата за присилна работа, 1930, Конвенцијата за слобода на здружување и заштита на правото на организирање, 1948, Конвенцијата за правото на организирање и колективно договарање, 1949, Конвенцијата за дискриминација (вработување и професија), 1958, Конвенцијата за политика на вработување, 1964, Конвенцијата за минимална возрасна граница при вработување, 1973, Конвенцијата за промоција на вработувањето и заштита од невработеност, 1988, како и прописите во однос на примање и сместување според Конвенцијата за миграција поради вработување (ревидирана), 1949, и Конвенцијата за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975, и

утврдувајќи дека овие предлози ќе се формулираат како меѓународна конвенција,

ја усвои, на деветнаесетти јуни, илјада деветстотини деведесет и седма година, следнава Конвенција, која може да се именува Конвенција за приватни агенции за вработување, 1997:

## Член 1

1. За целите на оваа Конвенција терминот **приватна агенција за вработување** означува кое било физичко или правно лице, независно од јавните надлежни власти, кое обезбедува една или повеќе од следниве услуги на пазарот на работна сила:

(а) услуги за разгледување понуди и апликации за вработување, без самата агенција за вработување да стане страна на интерес во воспоставувањето на работниот однос кој може да произлезе;

(б) услуги кои се состојат во вработување работници, од аспект на нивната можност да бидат на располагање на трета страна, која може да биде физичко или правно лице (подолу назначено со терминот „корисник на претпријатие”) кое ги одредува нивните работни задачи, и го надгледува спроведувањето на овие задачи;

(в) други услуги кои се однесуваат на барање работа, одредени од страна на компетентен надлежен орган по консултирање со најрепрезентативните работодавачи и работнички организации, како обезбедување информации, без споредување одредени понуди и апликации за вработување.

2. За целите на оваа Конвенција терминот **работници** означува лица кои бараат вработување.



3. За целите на оваа Конвенција терминот *обработка на лични податоци на работници* означува собирање, архивирање, комбинирање, комуникација или кој било друг начин на користење информација поврзан со идентификуван или идентификувачки работник.

## Член 2

1. Оваа Конвенција е применлива за сите приватни агенции за вработување.
2. Оваа Конвенција е применлива за сите категории работници и сите гранки економска активност. Истата не се однесува на ангажирање и сместување морепловци.
3. Една од целите на оваа Конвенција е да дозволи функционирање на приватни агенции за вработување, како и заштита на работниците кои ги користат нивните услуги, во рамките на нејзините одредби.
4. По консултирање со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници членката може:
  - (а) да донесе забрана за работа, под одредени околности, за приватни агенции за вработување, во однос на одредени категории работници или гранки на економска активност во прописите за една или повеќе услуги наведени во член 1, став 1;
  - (б) да исклучи, под одредени околности, работници во одредени гранки економска активност или, пак, дел од нив, од обемот на валидност на Конвенцијата или од дел од нејзините прописи, поради обезбедување друг вид соодветна заштита која им е загарантирана на тие работници.
5. Членката кој ја ратификува Конвенцијата треба да назначи во нејзините извештаи, според член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот, каква и да е забрана или исклучување што го користи како право, според став 4 погоре во текстот, и да ги наведе причините за тоа.

## Член 3

1. Законскиот статус на приватните агенции за вработување треба да се одреди во согласност со националниот закон и практика, и во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници.
2. Членката треба да ги утврди условите кои владеат со функционирањето на приватните агенции за вработување во согласност со систем за лиценцирање или



сертификација, доколку не е поинаку регулирано или одредено со соодветен закон и практика.

#### Член 4

Треба да се преземат мерки со кои ќе се обезбеди сигурност во однос на работниците ангажирани од страна на приватните агенции за вработување, според член 1, со што ним не им е ускратено правото на слобода за здружување и правото за колективно договарање.

#### Член 5

1. Со цел промоција на еднаквост на можност и третман при стапување во работен однос и за одредени професии, членката треба да обезбеди сигурност во однос на тоа дека приватните агенции за вработување ги третираат работниците без дискриминација врз основа на раса, боја на кожа, пол, религија, политичко убедување, национална определеност, социјално потекло или која и да е друга форма на дискриминација во националните закони или практика, како што се возраста или хендикепот.

2. Став 1 од овој член нема да биде имплементиран во смисла на спречување на приватните агенции за вработување при обезбедување специјални услуги или целни програми, дизајнирани за помош на најобесправените работници во нивните активности при барање вработување.

#### Член 6

Обработката на личните податоци на работниците од страна на приватните агенции за вработување треба да биде:

(а) на начин со кој се заштитуваат овие информации и се обезбедува почит кон приватноста на работниците во согласност со националниот закон и практика;

(б) ограничена на работи поврзани со квалификациите и професионалното искуство на работниците, како и која било друга релевантна информација.

#### Член 7

1. Приватните агенции за вработување нема да им наплаќаат, директно или индиректно, целосно или делумно какви било надоместоци или трошоци на работниците.

2. Во интерес на работниците, и по консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници, компетентната власт може да назначи



исклучоци од одредбите од горенаведениот став 1, во однос на одредени категории работници, како и специјализирани видови услуги кои ги обезбедуваат приватните агенции за вработување.

3. Членката, која има дозволено исклучоци според став 2, треба во својот извештај, според член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот, да обезбеди информации за овие исклучоци и да наведе причини за истото.

#### Член 8

1. Членката, по консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници, ќе ги усвои сите неопходни и соодветни мерки, во рамки на нејзината јурисдикција и, каде што е соодветно, во соработка со другите членки, за да обезбеди адекватна заштита и да спречи злоупотреба на работници-мигранти кои се прифатени и сместени на нејзина територија од страна на приватни агенции за вработување. Ова подразбира вклучување закони и регулатива кои предвидуваат казни, вклучувајќи и забрана за работа на оние приватни агенции за вработување кои се занимаваат со измама и злоупотреба.

2. Во случај кога работници се ангажирани во една земја, а работат во друга, членките на Конвенцијата треба да размислат за склучување билатерални договори за да се спречи злоупотреба и измама при ангажирање, сместување и вработување.

#### Член 9

Членката треба да преземе мерки за осигурување дека детскиот труд не е користен или обезбеден преку приватни агенции за вработување.

#### Член 10

Компетентниот надлежен орган треба да обезбеди постоење на адекватен апарат и процедури, вклучувајќи ги, како што е соодветно, најрепрезентативните организации на работодавачи и работници, кои ќе постојат за истрага при поплаки и жалби, наводна злоупотреба и измама, земајќи ги предвид активностите на приватните агенции за вработување.

#### Член 11

Членката треба, во согласност со националниот закон и практика, да преземе соодветни мерки за да обезбеди адекватна заштита на работниците вработени од страна на приватни агенции за вработување, како што е опишано во член 1, став 1(б) погоре, во однос на следново:



- (а) слобода на здружување;
- (б) колективно договарање;
- (в) минимална плата;
- (г) работно време и други работни услови;
- (д) законски загарантирани бенефиции за социјално осигурување;
- (ѓ) право на усовршување и обука;
- (е) професионална безбедност и здравје;
- (ж) компензација во случај на професионална несреќа или болест;
- (з) компензација во случај на неликвидност и заштита на работнички барања;
- (с) заштита на правото на мајчинство и породилно отсуство и бенефиции.

## Член 12

Членката треба да ги одреди и распредели, во согласност со националниот закон и практика, одговорностите на приватните агенции за вработување кои ги обезбедуваат услугите наведени во став 1(б) на член 1, и корисници на претпријатијата во однос на:

- (а) колективно договарање;
- (б) минимална плата;
- (в) работно време и други работни услови;
- (г) законски загарантирани бенефиции за социјално осигурување;
- (д) право на усовршување и обука;
- (ѓ) професионална безбедност и здравје;
- (е) компензација во случај на професионална несреќа или болест;
- (ж) компензација во случај на неликвидност и заштита на работнички барања;



(з) заштита на правото на мајчинство и породилно отсуство и бенефиции.

### Член 13

1. Членката треба, во согласност со националниот закон и практика и по консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници, да формулира, воспостави и периодично да ги прегледа условите, за да промовира соработка помеѓу јавните и приватни агенции за вработување.

2. Условите кои се назначуваат во став 1 погоре, ќе се базираат на принципот со кој јавните власти ја задржуваат крајната надлежност за:

(а) формулирање на политика за пазарот на работна сила;

(б) користење или контролирање на јавните фондови одредени за имплементација на таа политика;

3. Приватните агенции за вработување треба во одредени интервали да бидат насочувани од страна на компетентна надлежност, со што ќе ѝ обезбедат на истата потребни информации, со должна почит кон доверливата природа на таквите информации.

(а) да ѝ дозволат на компетентната надлежност увид во структурата и активностите на приватните агенции за вработување, во согласност со националните услови и практика;

(б) за статистички цели.

4. Компетентната надлежност треба да ги собира, и во редовни интервали да овозможи јавна достапност на овие информации.

### Член 14

1. Прописите во оваа Конвенција ќе бидат применливи по пат на закони или регулатива или на друг начин во согласност со националната практика, како што се судските одлуки, арбитрација или колективни спогодби.

2. Супервизија на имплементацијата на прописите со цел постигнување ефект на Конвенцијата ќе биде обезбедено преку службата за трудова инспекција или друга компетентна јавна надлежност.



3. Соодветни правни средства, вклучувајќи казни доколку е потребно, ќе бидат обезбедени и ефикасно применети во случај на прекршување на прописите на Конвенцијата.

#### Член 15

Оваа Конвенција не се произнесува со повластени одредби применливи според други меѓународни трудови конвенции за ангажираните, сместените или вработените работници од страна на приватни агенции за вработување

#### Член 16

Оваа Конвенција ги ревидира Конвенцијата за агенции за вработување кои наплаќаат провизија (ревидирана), 1949, и Конвенцијата за агенции за вработување кои наплаќаат провизија, 1933.

#### Член 17

Формалните ратификувања на оваа Конвенција се доставуваат до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот заради регистрација.

#### Член 18

1. Оваа Конвенција ќе биде обврзувачка само за оние членки на Меѓународната организација на трудот чии ратификации се регистрирани кај Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот.

2. Таа ќе стапи на сила 12 месеци од датумот на кој се регистрирани ратификациите на две членки кај Генералниот директор.

3. Потоа, оваа Конвенција ќе стапи на сила за сите членки, 12 месеци од датумот на кој е регистрирана нејзината ратификација.

#### Член 19

1. Членка која ја ратификувала оваа Конвенција може да се одрече од истата по истекот на десет години од датумот на првото стапување на сила на оваа Конвенција, со акт доставен до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрирање. Таквото одрекување нема да стане полноважно сè до една година по датумот на неговото регистрирање.



2. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција и која, во годините по истекот на периодот од десет години наведен во претходниот став, не го извршила правото на одрекување предвидено во овој член, ќе биде обврзана за уште еден период од десет години, а потоа може да се одрече од оваа Конвенција при истекот на секој период од десет години, согласно условите предвидени во овој член.

#### Член 20

1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе ги извести сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрирањето на сите ратификации и акти на одрекување доставени од членките на Организацијата.

2. При известување на членките на Организацијата за регистрирањето на втората ратификација, Генералниот директор пред членките на Организацијата особено ќе го нагласи датумот на кој Конвенцијата ќе стапи на сила.

#### Член 21

Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе ги достави до Генералниот секретар на Обединетите нации, за регистрација согласно член 102 од Повелбата на Обединетите нации, сите информации за сите ратификувања и акти на одрекување регистрирани од Генералниот директор, во согласност со одредбите од претходните членови.

#### Член 22

Кога ќе смета за неопходно, Управното тело на Меѓународната канцеларија на трудот пред Генералната конференција ќе презентира извештај за работата на оваа Конвенција, и ќе ја испита желбата на дневниот ред на Конференцијата да се вклучи прашањето за нејзино целосно или делумно ревидирање.

#### Член 23

1. Ако на Конференцијата треба да се усвои нова конвенција со која целосно или делумно ќе се ревидира оваа Конвенција, тогаш, освен ако не е поинаку предвидено со конвенцијата:

а) ратификацијата од страна на членка на новата ревидирачка конвенција *ipso jure* ќе подразбира директно отповикување на оваа Конвенција и покрај одредбите на член 16 од оваа Конвенција, ако и кога новата ревидирачка конвенција стапува на сила;



б) од датумот кога новата ревидирачка конвенција стапува на сила, оваа Конвенција веќе нема да биде отворена за ратификации од страна на членките.

2. Оваа Конвенција во секој случај ќе остане на сила во својата сегашна форма и содржина за оние членки кои ја имаат ратификувано оваа, но не ја ратификувале ревидирачката конвенција.

## Член 24

Англиската и француската верзија на текстот на оваа Конвенција имаат еднаква важност.

## Референца

**Конвенции C029** Конвенцијата за принудна работа, 1930;

**Конвенции C034** Конвенцијата за агенции за вработување со провизија, 1933;

**Конвенции C087** Конвенцијата за слобода на здружување и заштита на правото на организирање, 1948;

**Конвенции C088** Конвенцијата за служби за вработување, 1948;

**Конвенции C096** Конвенцијата за агенции за вработување кои наплаќаат провизија (ревидирана), 1949;

**Конвенции C097** Конвенцијата за миграција поради вработување (ревидирана), 1949;

**Конвенции C098** Конвенцијата за правото на организирање и колективно договарање, 1949;

**Конвенции C111** Конвенцијата за дискриминација (вработување и професија), 1958;

**Конвенции C122** Конвенцијата за политика на вработување, 1964;

**Конвенции C138** Конвенцијата за минимална возрасна граница при вработување, 1973;

**Конвенции C143** Конвенцијата за работници-мигранти (дополнителни одредби), 1975;

**Конвенции C168** Конвенцијата за промоција на вработувањето и заштита од невработеност, 1988;

**Ревидирана C034** Оваа Конвенција ја ревидира Конвенцијата за агенции за вработување со провизија, 1933;

**Ревидирана C096** Оваа Конвенција ја ревидира Конвенцијата за агенции за вработување со провизија, (ревидирана) 1949;



**Дополнение R188** дополнета со Препораката за приватни агенции за вработување, 1997;

Устав: 22; член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот.