

Recommendation (No. 188) concerning Private Employment Agencies

The General Conference of the International Labour Organization,

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

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

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

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

I. GENERAL PROVISIONS

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

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

(2) Where appropriate, national laws and regulations applicable to private employment agencies sho-

ILO:s rekommendation (nr 188) om privat arbetsförmedling

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

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

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

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation som kompletterar 1997 års konvention om privat arbetsförmedling, och

antar denna dag, den 19 juni 1997, följande rekommendation, som kan kallas 1997 års rekommendation om privat arbetsförmedling.

I. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1. Bestämmelserna i denna rekommendation utgör ett tillägg till bestämmelserna i 1997 års konvention om privat arbetsförmedling (nedan kallad "konventionen") och bör tillämpas tillsammans med dem.

2. 1) Trepartsorgan eller arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer bör så långt möjligt medverka i utarbetandet och genomförandet av bestämmelserna för att ge verkan åt konventionen.

2) När så är möjligt bör nationella lagar och bestämmelser som är tillämpliga på privata arbetsförmed-

uld be supplemented by technical standards, guidelines, codes of ethics, self-regulatory mechanisms or other means consistent with national practice.

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

II. PROTECTION OF WORKERS

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

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

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

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

lingar kompletteras med tekniska standarder, riktlinjer, etiska regler, självreglerande mekanismer eller annat som är förenligt med nationell praxis.

3. Medlemsstater bör, i den mån det är möjligt och praktiskt, utbyta information och erfarenheter om de privata arbetsförmedlingarnas bidrag till hur arbetsmarknaden fungerar och meddela detta till Internationella arbetsbyrån.

II. SKYDD AV ARBETSTAGARNA

4. Medlemsstater bör vidta alla nödvändiga och lämpliga åtgärder för att förhindra och i förekommande fall undanröja att privata arbetsförmedlingar använder sig av oetiska metoder. Dessa åtgärder kan omfatta lagar eller bestämmelser som föreskriver straffpåföljd, inbegripet förbud för privata arbetsförmedlingar som använder sig av oetiska metoder.

5. Arbetstagare som har anställts genom privata arbetsförmedlingar i enlighet med artikel 1.1 b i konventionen bör, där så är möjligt, ha ett skriftligt anställningskontrakt som anger anställningsvillkoren. Som ett lägsta krav bör dessa arbetstagare underrättas om anställningsvillkoren innan de i praktiken tillträder sin anställning.

6. Privata arbetsförmedlingar bör inte förmedla arbetstagare till en uppdragsgivare för att hos denna uppdragsgivare ersätta arbetstagare som är i strejk.

7. Den behöriga myndigheten bör bekämpa otillåten och vilseledande annonsering, inbegripet annonsering om icke existerande arbeten.

8. Private employment agencies should:

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

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

9. Private employment agencies should be prohibited, or by other means prevented, from drawing up and publishing vacancy notices or offers of employment in ways that directly or indirectly result in discrimination on grounds such as race, colour, sex, age, religion, political opinion, national extraction, social origin, ethnic origin, disability, marital or family status, sexual orientation or membership of a workers' organization.

10. Private employment agencies should be encouraged to promote equality in employment through affirmative action programmes.

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

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

(2) Measures should be taken to ensure that workers have access to all their personal data as processed by automated or electronic systems,

8. Privata arbetsförmedlingar bör
a) inte medvetet rekrytera, förmedla eller anställa arbetstagare för arbeten som innebär oacceptabel fara eller risk eller där de kan utsättas för otillbörligt utnyttjande eller diskriminerande behandling av något slag,

b) underrätta migrerande arbetstagare, så långt möjligt på deras eget språk eller på ett språk som de behärskar, om vilket slags anställning erbjudandet gäller och villkoren för anställningen.

9. Privata arbetsförmedlingar bör förbjudas, eller på annat sätt förhindras, att utarbeta och publicera meddelanden om lediga platser eller anställningserbjudanden på ett sätt som direkt eller indirekt diskriminerar på grund av ras, hudfärg, kön, ålder, religion, politisk åskådning, nationell härkomst, socialt eller etiskt ursprung, funktionshinder, civilstånd eller familjesituation, sexuell läggning eller medlemskap i en arbetstagarorganisation.

10. Privata arbetsförmedlingar bör uppmuntras att främja likställdhet i arbetet genom aktiva handlingsprogram.

11. Privata arbetsförmedlingar bör förbjudas att, i arkiv eller register, föra in personuppgifter som inte krävs för att bedöma sökandenas lämplighet för arbeten för vilka de är eller kan bli aktuella.

12. 1) Privata arbetsförmedlingar bör endast lagra personuppgifter om en arbetstagare så länge som det är berättigat med hänsyn till de särskilda ändamål för vilka de har inhämtats eller så länge som arbetstagaren önskar stå kvar i en förteckning över eventuella arbetssökande.

2) Åtgärder bör vidtas för att säkerställa att arbetstagare får tillgång till alla uppgifter om sin person som behandlats i automatiska eller elek-

or kept in a manual file. These measures should include the right of workers to obtain and examine a copy of any such data and the right to demand that incorrect or incomplete data be deleted or corrected.

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

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

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

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

(a) prevent the user enterprise from hiring an employee of the agency assigned to it;

(b) restrict the occupational mobility of an employee;

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

troniska system eller som förts in i manuella arkiv. Dessa åtgärder bör inbegripa rätten för arbetstagare att erhålla och kontrollera kopior av all sådan information och rätten att begära att felaktig eller ej fullständig information raderas eller rättas.

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

13. Privata arbetsförmedlingar och behörig myndighet bör vidta åtgärder för att främja användandet av lämpliga, skäligen och effektiva urvalsmetoder.

14. Privata arbetsförmedlingar bör ha personal som är tillräckligt kvalificerad och utbildad.

15. Med vederbörlig hänsyn till i nationell lag föreskrivna rättigheter och skyldigheter beträffande upphörande av anställningskontrakt bör privata arbetsförmedlingar som tillhandahåller tjänster som anges i artikel 1.1 b i konventionen inte

a) hindra uppdragsgivaren att anställa en arbetstagare som har förmedlats till uppdragsgivaren av arbetsförmedlingen,

b) begränsa en anställds yrkesrörlighet,

c) bestraffa en arbetstagare som tar anställning i ett annat företag.

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

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

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

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

(b) exchanging vacancy notices;

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

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

(e) training of staff;

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

III. FÖRHÅLLANDET MELLAN DEN OFFENTLIGA OCH DEN PRIVATA ARBETSFÖRMEDLINGEN

16. Samarbete mellan den offentliga och den privata arbetsförmedlingen för att genomföra en nationell politik i syfte att organisera arbetsmarknaden bör uppmuntras; för detta ändamål kan organ upprättas som skall bestå av representanter såväl för den offentliga och den privata arbetsförmedlingen som för de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna.

17. Åtgärder för att främja samarbetet mellan den offentliga och den privata arbetsförmedlingen bör omfatta

a) sammanförande av information och användning av gemensam terminologi för att få en bättre översikt över hur arbetsmarknaden fungerar,

b) utbyte av meddelanden om lediga tjänster,

c) lansering av gemensamma projekt, till exempel inom utbildningens område,

d) ingående av avtal mellan den offentliga och den privata arbetsförmedlingen om att genomföra viss verksamhet, som t.ex. projekt för integrering av långtidsarbetslösa,

e) utbildning av personal,

f) regelbundna samråd i syfte att förbättra yrkesmässig praxis.