

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2003-2004

4 FÉVRIER 2004

Projet de loi portant assentiment à la Convention n° 181 concernant les agences d'emploi privées, adoptée à Genève le 19 juin 1997

SOMMAIRE

	Pages
Exposé des motifs	2
Projet de loi	9
Convention n° 181 concernant les agences d'emploi privées	10
Avant-projet de loi	17
Avis du Conseil d'État	18

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2003-2004

4 FEBRUARI 2004

Wetsontwerp houdende instemming met het Verdrag nr. 181 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, aangenomen te Genève op 19 juni 1997

INHOUD

	Blz.
Memorie van toelichting	2
Wetsontwerp	9
Verdrag nr. 181 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling	10
Voorontwerp van wet	17
Advies van de Raad van State	18

EXPOSÉ DES MOTIFS

La convention que le Gouvernement vous présente pour approbation, concerne les agences d'emploi privées.

1. Le contexte de la convention

La convention n° 181 modifie la convention n° 96 concernant les bureaux de placement payants qui fut adoptée en 1949.

Cette convention interdisait le placement privé et conférait un monopole à l'autorité publique en la matière.

Au moins la Belgique avait assumé cette obligation.

En effet, la convention donnait à chaque pays la possibilité d'opter, soit pour la mise en œuvre de la partie II de la convention, c'est-à-dire l'abrogation progressive du placement payant par le secteur privé, soit pour la mise en œuvre de la partie III de la convention, c'est-à-dire l'autorisation limitée de placement payant moyennant une réglementation stricte concernant l'agrément. Dans la loi du 3 mars 1958, la Belgique a opté pour la mise en œuvre de la partie la plus stricte de la convention (partie II) et, par conséquent, pour une suppression progressive des bureaux de placement privés.

La révision de la convention n° 96 était nécessaire parce qu'en quelques années, tout au moins dans les pays de l'Union européenne, la situation en la matière a totalement changé. En effet, pendant cette période, le marché du travail a connu un certain nombre de développements (par exemple le recrutement et la sélection, le travail intérimaire, outplacement) qui ont amené à considérer le monopole public du placement comme dépassé. En 10 ans, un certain nombre d'États membres de l'Union européenne ont supprimé le monopole public du placement et ont dénoncé dans certains cas en même temps la convention n° 96, ce qui risquait de faire de celle-ci une boîte vide.

La Commission sur les bureaux de placement privés, en 1994 durant la 81^e session de la conférence internationale du travail, a eu une influence prépondérante dans la décision de révision de la convention n° 96.

Après un examen approfondi, cette Commission a opté de manière unanime pour la révision de la Convention n° 96. Dans son rapport, la commission a insisté sur la nécessité d'une protection adéquate des travailleurs sur des marchés du travail toujours plus complexes. Mais elle a également mis l'accent sur un

MEMORIE VAN TOELICHTING

Het verdrag dat de Regering u ter goedkeuring voorlegt, betreft de private bureaus voor arbeidsbemiddeling.

1. De achtergrond van het verdrag

Het verdrag nr. 181 wijzigt het verdrag nr. 96 betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen, dat in 1949 aangenomen werd.

Dit verdrag verbood private bemiddeling en gaf terzake een monopolie aan de overheid.

Dit was althans de verplichting die België op zich genomen had.

Het verdrag gaf immers elk land de mogelijkheid te opteren, hetzij voor de implementatie van deel II van het verdrag, met name de geleidelijke afschaffing van de arbeidsbemiddeling tegen betaling door de privé-sector, hetzij voor de implementatie van deel III van het verdrag, met name het beperkt toelaten van betalende arbeidsbemiddeling mits oplegging van een strikte erkenningsregeling. België opteerde bij wet van 3 maart 1958 voor de toepassing van het strengste deel van het verdrag (deel II) en derhalve voor de geleidelijke afschaffing van de private bureaus.

De herziening van het verdrag nr. 96 was noodzakelijk omdat op enkele jaren tijd, zeker in de landen van de Europese Unie, de situatie op dit vlak totaal gewijzigd was. De arbeidsmarkt had in deze periode immers een aantal ontwikkelingen ondergaan (bijvoorbeeld werving en selectie, uitzendarbeid, outplacement) die ertoe geleid hebben dat het publiek bemiddelingsmonopolie achterhaald bleek. Op 10 jaar tijd schaften een aantal EU-lidstaten het publiek bemiddelingsmonopolie af en zegden in bepaalde gevallen tegelijkertijd ook het verdrag nr. 96 op, waardoor dit een lege doos dreigde te worden.

Ook de Commissie over private bureaus voor arbeidsbemiddeling tijdens de 81e zitting van de Internationale Arbeidsconferentie in 1994 heeft een belangrijke invloed gehad op de beslissing tot herziening van het verdrag nr. 96.

Na een diepgaand onderzoek opteerde deze Commissie immers unaniem voor de herziening van het verdrag nr. 96. In haar rapport benadrukte de Commissie de nood aan een adequate bescherming van de werknemers op steeds complexere arbeidsmarkten. Maar zij legde eveneens de nadruk op een

cadre institutionnel adapté pour améliorer le fonctionnement de ces marchés du travail.

Au sein de la Commission, il s'est dégagé un large consensus pour que ce cadre institutionnel soit révisé :

en premier lieu, il a été souligné qu'une économie toujours plus complexe suppose des solutions flexibles et taillées sur mesure :

le caractère dynamique des bureaux de placement privés garantit que ceux-ci sont mieux placés pour trouver ces solutions.

En outre, on a constaté que les services publics de placement sont confrontés à des limitations budgétaires qui les empêchent d'offrir leurs services à une clientèle toujours plus variée.

La résultante de ces facteurs est que le monopole des services publics est ressenti non plus seulement comme un concept dépassé mais également comme un obstacle à la démocratisation du monde du travail.

Par le biais de la convention n° 181, l'OIT a voulu répondre aux développements du marché du travail et a proposé un nouveau modèle à cet effet.

Le nouveau modèle contenu dans la convention n° 181 part du principe de la gestion commune du marché du travail dans laquelle l'autorité publique conserve un certain nombre de fonctions inaliénables et où le secteur privé peut jouer un rôle dans l'exécution de la gestion du marché du travail.

L'accent est mis sur la complémentarité et la collaboration entre les acteurs publics et privés sur le marché du travail.

Le principe de la nouvelle convention est de protéger le demandeur d'emploi, plus que de réglementer les bureaux de placement privés.

Dans la nouvelle convention, le placement privé est par principe autorisé alors que cette activité était interdite par principe sous l'ancienne convention.

La recommandation n° 188 concernant les agences d'emploi privées a été adoptée en même temps que la présente convention.

Le but de cette recommandation est d'une part de concrétiser certains points de la convention et d'autre part, indépendamment de la convention, de créer quelques garanties complémentaires pour la protection du demandeur d'emploi.

2. Contenu de la convention

Dans notre pays, la politique de l'emploi est une compétence de la Région wallonne, de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Communauté flamande et de la Communauté germanophone (compétences régionales).

gepast institutioneel kader om het functioneren van deze arbeidsmarkten te verbeteren.

Er was brede overeenstemming in de schoot van de Commissie dat dit institutioneel kader moest herzien worden :

op de eerste plaats werd er op gewezen dat een steeds complexere economie flexibele en op maat gesneden oplossingen veronderstelt :

het dynamisch karakter van de private bureaus voor arbeidsbemiddeling waarborgt dat zij beter geplaatst zijn om deze oplossingen aan te reiken.

Bovendien werd er vastgesteld dat de publieke diensten voor arbeidsbemiddeling geconfronteerd worden met budgettaire beperkingen die hen verhinderen om hun diensten aan te bieden aan een steeds gevarieerder cliënteel.

Als resultaat van deze factoren werd het monopolie van de publieke diensten niet enkel als een verouderd concept aangevoeld, maar ook als een obstakel voor de democratisering van de arbeidswereld.

De IAO heeft in het verdrag nr. 181 willen inspelen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en heeft een nieuw model naar voor geschoven.

Het nieuw model in het verdrag nr. 181 gaat uit van het gemengd beheer van de arbeidsmarkt waarbij de overheid een aantal onvervreembare functies behoudt, en waarbij de private sector bij de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid een rol kan spelen.

De nadruk wordt gelegd op complementariteit van en samenwerking tussen de publieke en private actoren op de arbeidsmarkt.

Het uitgangspunt van het nieuwe verdrag is de werkzoekende te beschermen, eerder dan de private bureaus voor arbeidsbemiddeling te reguleren.

In het nieuwe verdrag is private arbeidsbemiddeling principieel toegelaten, terwijl deze activiteit onder het oude verdrag principieel verboden was.

Samen met dit verdrag werd de aanbeveling nr. 188 betreffende de private bureaus voor arbeidsbemiddeling aangenomen.

Enerzijds is het de bedoeling van deze aanbeveling om bepaalde punten uit het verdrag te concretiseren, anderzijds worden, los van het verdrag, nog enkele bijkomende waarborgen ter bescherming van de werkzoekende ingebouwd.

2. Inhoud van het verdrag

Het arbeidsmarktbeleid is in ons een bevoegdheid van het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap (Gewestelijke bevoegdheden).

La convention porte cependant également sur le travail intérimaire, qui relève de la compétence du pouvoir fédéral. La reconnaissance des bureaux de travail intérimaire relève, quant à elle, de la compétence de la Région wallonne, de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Communauté flamande et de la Communauté germanophone (compétences régionales).

Lors du commentaire du contenu de la convention, nous nous limiterons au travail intérimaire et à certaines autres matières qui relèvent de l'autorité fédérale.

Les articles 1^{er}, 2 et 3

Ces articles contiennent respectivement une définition de «l'agence d'emploi privée», la détermination du champ d'application de la convention ainsi que le statut et le règlement d'agrément de ces agences.

Ces articles ressortissent pour leur majeure partie à la compétence de la Région wallonne, de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Communauté flamande et de la Communauté germanophone (compétences régionales).

En ce qui concerne la description du champ d'application, il faut remarquer que l'article 2, 4., a), prévoit qu'un État membre peut, après consultation des partenaires sociaux, dans des circonstances particulières, interdire l'exercice d'une ou de plusieurs activités de placement par des agences d'emploi privées à l'égard de certaines catégories de travailleurs ou dans certains secteurs.

Pour ce qui est de la Belgique, il faut rappeler dans ce contexte l'interdiction actuelle du travail intérimaire, en ce qui concerne les ouvriers, dans certaines branches d'activités, notamment dans les entreprises de déménagement, de garde-meubles et les activités connexes qui relèvent de la compétence de la commission paritaire du transport, ainsi que dans les entreprises qui relèvent de la compétence de la commission paritaire de la construction.

Cette interdiction figure dans la CCT n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Article 4

Cet article prévoit que les mesures nécessaires doivent être prises afin que les travailleurs qui sont occupés à l'intervention d'agences d'emploi privées ne soient pas privés du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.

In het verdrag wordt evenwel eveneens aandacht besteed aan uitzendarbeid, wat tot de bevoegdheid van de federale overheid behoort. De erkenning van uitzendkantoren behoort dan weer tot de bevoegdheid van het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap (Gewestelijke bevoegdheden).

Bij de bespreking van dit verdrag zullen we ons tot de uitzendarbeid en tot enkele andere materies die eveneens tot de bevoegdheid van de federale overheid behoren, beperken.

De artikelen 1, 2 en 3

In deze artikelen wordt respectievelijk een definitie van «privaat bureau voor arbeidsbemiddeling» gegeven, wordt het toepassingsgebied van het verdrag uiteengezet en worden het statuut en de erkenningsregeling van deze bureaus behandeld.

Deze artikelen behoren voor het grootste deel tot de bevoegdheid van het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap (Gewestelijke bevoegdheden).

In verband met de omschrijving van het toepassingsgebied moet er wel op gewezen worden dat artikel 2, 4., a), bepaalt dat een lidstaat na raadpleging van de sociale partners, in bijzondere omstandigheden, de uitoefening van één of meerdere bemiddelingsactiviteiten door private bureaus voor arbeidsbemiddeling kan verbieden ten opzichten van bepaalde categorieën van werknemers of in bepaalde sectoren.

Wat België betreft, moet er in dit verband verwezen worden naar het bestaande verbod van uitzendarbeid, wat werklieden betreft, in bepaalde bedrijfstakken, met name in de verhuisondernemingen, de meubelbewaring en de aanverwante activiteiten daarvan die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het vervoer ressorteren, en de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het bouwbedrijf ressorteren.

Dit verbod is opgenomen in artikel 18 van de CAO nr. 36 van 27 november 1981 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Artikel 4

Dit artikel voorziet dat de nodige maatregelen moeten genomen worden opdat de werknemers die in dienst genomen worden door de private bureaus voor arbeidsbemiddeling, niet verstoken blijven van het recht op syndicale vrijheid en op collectief overleg.

À cet égard, il y a lieu de se référer à l'article 27 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, dans lequel il est prévu qu'il est institué une commission paritaire pour le travail intérimaire.

Article 5

Il contient une disposition de non-discrimination.

Les autorités doivent veiller à ce que les travailleurs ne subissent pas de discriminations fondées sur certains critères (race, couleur de la peau, sexe, ...) et ceci pour autant que dans la pratique et la législation nationales de telles discriminations soient interdites.

Ce principe ne vaut pas seulement pour l'accès au travail mais pour l'occupation elle-même. Ceci importe surtout pour l'application de cette disposition aux agences d'intérim.

Il est aussi prévu que cette clause de non-discrimination n'exclut pas les programmes d'actions positives en faveur des groupes à risques sur le marché du travail.

Dans ce contexte, les dispositions suivantes sont d'application dans notre pays :

— le Titre V de la loi du 4 août 1978 de Réorientation économique, qui régit l'égalité de traitement entre hommes et femmes à l'égard des conditions de travail, de l'accès au processus du travail, de la formation professionnelle, des possibilités de promotion et au regard de l'accès à une profession indépendante. Par la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale ce titre V a été abrogé en ce qui concerne les matières qui relèvent de l'autorité fédérale; ces matières sont désormais réglées dans cette loi du 7 mai 1999.

— l'article *2bis* de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xenophobie punit d'une peine de prison et/ou d'une amende, celui qui lors de placement, de l'offre d'emplois ou de l'engagement, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa race, de sa couleur de peau, de son origine, de sa naissance ou de sa nationalité.

— les articles 2 à 11 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi contiennent une interdiction de fixer une limite d'âge maximale lors du recrutement ou de la sélection.

In dit verband moet er onder meer gewezen worden op artikel 27 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, waarin er voorzien is dat er een paritair comité voor de uitzendarbeid opgericht wordt.

Artikel 5

Dit bevat een non-discriminatiebepaling.

De overheid moet er op toezien dat de werknemers geen discriminatie ondergaan die gebaseerd is op een aantal gronden (ras, huidskleur, geslacht, ...), en dit voorzover in de nationale wetgeving en praktijk discriminatie op basis van deze gronden verboden is.

Dit principe geldt niet alleen voor de toegang tot de job, maar ook voor de tewerkstelling zelf. Dit laatste is vooral van belang voor de toepassing van deze bepaling bij de uitzendbureaus.

Het is evenwel eveneens voorzien dat deze non-discriminatiebepaling positieve actieprogramma's voor risicogroepen op de arbeidsmarkt niet uitsluit.

In dit verband zijn in ons land onder meer de volgende bepalingen van toepassing :

— Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, waarin de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep geregeld is. Bij de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid werd deze Titel V evenwel opgeheven met betrekking tot de aangelegenheden die tot de bevoegdheid van de federale wetgever behoren; deze aangelegenheden zijn voortaan geregeld in deze wet van 7 mei 1999.

— in artikel *2bis* van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden wordt degene die bij de arbeidsbemiddeling, het aanbieden van banen of de aanwerving, discriminatie bedrijft jegens een persoon wegens zijn ras, huidskleur, afstamming, afkomst of nationaliteit, bestraft met correctionele gevangenisstraffen en/of geldboeten.

— in de artikelen 2 tot en met 11 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling is een verbod tot het stellen van een maximumleeftijdsgrens bij werving en selectie opgenomen.

— l'article 2 de la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, inséré par la convention collective de travail n° 38^{ter} du 17 juillet 1998 et complété par la convention collective n° 38^{quater} du 14 juillet 1999, prévoit que l'employeur ne peut traiter de manière discriminatoire les candidats.

Article 6

Cet article concerne le traitement des données personnelles.

Ce traitement des données à caractère personnel doit être effectué dans le respect de la vie privée, et doit être limité aux questions importantes relatives aux qualifications et à l'expérience professionnelle des travailleurs, et à toute autre information directement pertinente.

Dans ce contexte, rappelons l'article 5 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, ainsi que l'article 12 de la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983. Cette disposition n'a cependant valeur que de recommandation.

Article 7

Cet article énonce le principe de la gratuité du placement pour le demandeur d'emploi.

Cette compétence appartient à la Région wallonne, à la Région de Bruxelles-Capitale, à la Communauté flamande et à la Communauté germanophone (compétence régionales).

Article 8

Il concerne la protection des travailleurs migrants qui sont recrutés ou placés par les agences d'emploi privées.

L'État doit prendre les mesures utiles pour que ces travailleurs bénéficient d'une protection adéquate.

Les sanctions nécessaires, y compris une interdiction des bureaux qui se livrent à des abus et des pratiques frauduleuses, doivent pouvoir être infligées.

En outre, les États membres sont incités à conclure des accords bilatéraux pour prévenir pareils abus et pratiques frauduleuses.

Dans ce contexte, il faut se référer à l'article 12 de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

— artikel 2^{bis} van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38^{ter} van 17 juli 1998 en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38^{quater} van 14 juli 1999, voorziet dat een werkgever de sollicitanten niet op een discriminerende wijze mag behandelen.

Artikel 6

Dit heeft betrekking op de verwerking van persoonsgegevens.

Deze verwerking van persoonsgegevens moet gebeuren met respect voor de privacy van de werknemers, en moet beperkt blijven tot gegevens die relevant zijn voor de kwalificaties en de professionele ervaring van de werknemers, en tot alle andere onmiddellijk relevante informatie.

In dit verband moet er gewezen worden op artikel 5 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens. In dit verband moet er tevens gewezen worden op artikel 12 van de CAO nr. 38 van 6 december 1983. Deze bepaling heeft evenwel slechts de waarde van een aanbeveling.

Artikel 7

Dit artikel gaat over het principe van de kosteloosheid van de arbeidsbemiddeling voor de werkzoekende.

Het behoort tot de bevoegdheid van het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap (Gewestelijke bevoegdheden).

Artikel 8

Dit heeft betrekking op de bescherming van migrenderende werknemers die aangeworven of geplaatst worden door private bureaus voor arbeidsbemiddeling.

De overheid moet de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat deze werknemers over een adekwate bescherming beschikken.

De nodige sancties, met inbegrip van een verbod van bureaus die zich lenen tot misbruiken en frauduleuze praktijken, moeten kunnen opgelegd worden.

Tevens worden de lidstaten aangemoedigd om bilaterale verdragen af te sluiten ter voorkoming van dergelijke misbruiken en frauduleuze praktijken.

In dit verband moet er verwezen worden naar artikel 12 van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Article 9

Cet article prévoit que chaque État-membre doit prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que le travail des enfants ne soit ni utilisé ni fourni par des agences d'emploi privées.

Pour être complet, il faut rappeler les dispositions relatives au travail des enfants contenues dans les articles 6 et 7 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et l'arrêté royal du 11 mars 1993 concernant le travail des enfants.

Article 10

Cet article concerne le traitement des plaintes au sujet de ces agences.

Cette compétence appartient à la Région wallonne, à la Région de Bruxelles-Capitale, à la Communauté flamande et à la Communauté germanophone (compétences régionales).

Les articles 11 et 12

Ces articles visent la protection des intérimaires.

L'article 11 prévoit que les États membres prennent les mesures utiles pour garantir les droits des intérimaires.

Et aux termes de l'article 12, les États membres doivent préciser et répartir les responsabilités des agences d'intérim et des entreprises utilisatrices.

Notre pays a déjà bien réglé les matières énumérées dans ces dispositions par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Article 13

Cet article traite de la collaboration entre le service public d'emploi et les agences d'emploi privées.

Cette compétence ressortit à la Région wallonne, à la Région de Bruxelles-Capitale, à la Communauté flamande et à la Communauté germanophone (compétences régionales).

Article 14

Cet article concerne entre autres le contrôle du respect de cette législation; la plus grande partie de cette compétence appartient à la Région wallonne, à la Région de Bruxelles-Capitale, à la Communauté flamande et à la Communauté germanophone (compétences régionales).

Artikel 9

Dit artikel voorziet dat elke lidstaat de nodige maatregelen moet nemen om ervoor te zorgen dat kinderarbeid niet gebruikt noch geleverd wordt door private bureaus voor arbeidsbemiddeling.

Volledigheidshalve kan er in dit verband verwezen worden naar de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 die betrekking hebben op kinderarbeid (de artikelen 6 en 7), en naar het koninklijk besluit van 11 maart 1993 betreffende de kinderarbeid.

Artikel 10

Dit heeft betrekking op de behandeling van klachten over deze bureaus.

Het behoort tot de bevoegdheid van het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap (Gewestelijke bevoegdheden).

De artikelen 11 en 12

Deze artikelen hebben betrekking op de bescherming van de uitzendkrachten.

Artikel 11 voorziet dat de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om de rechten van de uitzendkrachten te waarborgen.

En artikel 12 voorziet dat de lidstaten de respectievelijke verantwoordelijkheden van uitzendkantoor en gebruiker moeten bepalen en toewijzen.

De in deze bepalingen opgesomde materies zijn in ons land reeds goed geregeld bij de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Artikel 13

Dit heeft betrekking op de samenwerking tussen publieke en private bureaus voor arbeidsbemiddeling.

Het behoort tot de bevoegdheid van het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap (Gewestelijke bevoegdheden).

Artikel 14

Dit artikel gaat onder meer over het toezicht op de naleving van deze wetgeving. Het behoort voor het grootste deel tot de bevoegdheid van het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap (Gewestelijke bevoegdheden).

Le contrôle des matières dont la compétence appartient à l'État fédéral (par exemple le travail intérimaire), est assuré par les services d'inspection sous l'autorité de ce dernier (par exemple l'Inspection des lois sociales).

Les articles 15 à 24

Ces articles contiennent les dispositions de procédure usuelles.

Le ministre des Affaires étrangères,

Louis MICHEL.

Le ministre de l'Emploi,

Frank VANDENBROUCKE.

Voor wat de materies betreft die tot de bevoegdheid van de federale overheid behoren (bijvoorbeeld uitzendarbeid), zijn uiteraard de inspectiediensten die afhangen van deze overheid (bijvoorbeeld de Inspectie van de sociale wetten) bevoegd.

De artikelen 15 tot en met 24

Deze artikelen omvatten de gebruikelijke procedures.

De minister van Buitenlandse Zaken,

Louis MICHEL.

De minister van Werk,

Frank VANDENBROUCKE.

PROJET DE LOI

ALBERT II,
Roi des Belges,

À tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition de Notre ministre des Affaires étrangères et de Notre ministre de l'Emploi,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre ministre des Affaires étrangères et Notre ministre de l'Emploi sont chargés de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives et de déposer au Sénat, le projet de loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Art. 2

La Convention n° 181 concernant les agences d'emploi privées, adoptée à Genève le 19 juin 1997, sortira son plein et entier effet.

Donné à Bruxelles, le 28 janvier 2004.

ALBERT

Par le Roi :

Le ministre des Affaires étrangères,

Louis MICHEL.

Le ministre de l'Emploi,

Frank VANDENBROUCKE.

WETSONTWERP

ALBERT II,
Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze minister van Buitenlandse Zaken en van Onze minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze minister van Buitenlandse Zaken en Onze minister van Werk zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Senaat in te dienen :

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Art. 2

Het Verdrag nr. 181 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, aangenomen te Genève op 19 juni 1997, zal volkomen gevolg hebben.

Gegeven te Brussel, 28 januari 2004.

ALBERT

Van Koningswege :

De minister van Buitenlandse Zaken,

Louis MICHEL.

De minister van Werk,

Frank VANDENBROUCKE.

CONVENTION N° 181**concernant les agences d'emploi privées**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

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

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

RAPPELANT que la Conférence internationale du Travail lors de sa 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 (révisée), 1949;

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

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

RAPPELANT la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus;

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

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

RAPPELANT les dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930, de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention sur la politique de l'emploi, 1964, de la convention sur l'âge minimum, 1973, de la convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, ainsi que les dispositions relatives au recrutement et au placement de la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et celles de la convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;

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

APRÈS AVOIR DÉCIDÉ que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

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

(VERTALING)

VERDRAG Nr. 181**betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau en aldaar bijeengekomen in haar vijfentachtigste zitting op 3 juni 1997;

GELET OP de bepalingen van het Verdrag betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen (herzien), 1949;

ERKENNEND de betekenis van de flexibiliteit voor de goede werking van de arbeidsmarkten;

IN HERINNERING BRENGEND dat de Internationale Arbeidsconferentie in 1994 tijdens haar 81^e zitting heeft gemeend dat de Internationale Arbeidsorganisatie het Verdrag moest herzien betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen (herzien) 1949;

OVERWEGEND de erg verschillende context waarin de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling moeten werken in vergelijking met de omstandigheden die golden op het ogenblik van de aanneming van het voornoemd Verdrag;

ERKENNEND de rol die de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling kunnen spelen voor de goede werking van de arbeidsmarkt;

IN HERINNERING BRENGEND de noodzaak de werknemers te beschermen tegen misbruiken;

ERKENNEND de noodzaak de vakbondsvrijheid te waarborgen en het collectief overleg en de sociale dialoog te bevorderen als elementen die onontbeerlijk zijn voor de goede arbeidsbetrekkingen;

GELET OP de bepalingen van het Verdrag betreffende de dienst voor de werkgelegenheid, 1948;

IN HERINNERING BRENGEND de bepalingen van het Verdrag betreffende de gedwongen arbeid, 1930, van het Verdrag betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948, van het Verdrag betreffende het recht van organisatie en van collectief overleg, 1949, van het Verdrag betreffende de discriminatie (beroep en beroepsuitoefening), 1958, van het Verdrag betreffende de werkgelegenheidspolitiek, 1964, van het Verdrag betreffende de minimumleeftijd, 1973, van het Verdrag betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de bescherming tegen de werkloosheid, 1988, alsook de bepalingen in verband met de indienstneming en de arbeidsbemiddeling van het Verdrag betreffende de migrerende arbeiders (herzien), 1949, en die van het Verdrag betreffende de migrerende werknemers (aanvullende bepalingen), 1975;

BESLOTEN HEBBEND diverse voorstellen aan te nemen betreffende de herziening van het Verdrag betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen (herzien), 1949, welke als vierde punt op de agenda van deze zitting staan vermeld;

BESLOTEN HEBBEND dat deze voorstellen de vorm zullen krijgen van een internationaal verdrag,

NEEMT heden de negentiende juni negentienhonderd en zevenennegentig het volgende Verdrag aan, dat kan worden aangehaald als het Verdrag betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, 1997:

Article 1

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

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

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

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

2. Aux fins de la présente convention, l'expression travailleurs comprend les 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 intéressés, 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.

Artikel 1

1. Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder «particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling» verstaan, iedere fysieke of rechtspersoon die, onafhankelijk van de overheid, één of meer van de volgende met de arbeidsmarkt in verband staande diensten verleent :

a) diensten die tot doel hebben het aanbod en de vraag op de arbeidsmarkt nader tot elkaar te brengen zonder dat het particuliere bureau partij wordt in de arbeidsrelatie die daar kan uit voortvloeien;

b) diensten die bestaan in het tewerkstellen van werknemers met als doel die ter beschikking te stellen van een derde fysieke of rechtspersoon (voorts «gebruiker-onderneming» genoemd) welke hen taken oplegt en welke op de uitvoering van die taken toeziet;

c) andere diensten die verband houden met het zoeken naar een baan, omschreven door de bevoegde autoriteit na raadpleging van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zoals het verstrekken van informatie, zonder dat het de bedoeling is een specifieke vraag en een specifiek aanbod nader tot elkaar brengen.

2. Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder «werknemers» ook de werkzoekenden bedoeld.

3. Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder «verwerking van persoonlijke gegevens over de werknemers» verstaan het verzamelen, het opslaan, het samenvoegen en het mededelen van persoonlijke gegevens of enig ander gebruik dat kan worden gemaakt van welke inlichting ook over een geïdentificeerde of identificeerbare werknemer.

Artikel 2

1. Dit Verdrag is van toepassing op alle particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling.

2. Dit Verdrag is van toepassing op alle categorieën werknemers en op alle bedrijfstakken van de economie. Het geldt niet voor de aanwerving en de bemiddeling van zeelieden.

3. Eén doelstelling van dit Verdrag is de operaties van de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling mogelijk te maken en de werknemers die een beroep doen op de diensten van dergelijke particuliere bureaus te beschermen.

4. Na de betrokken meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties te hebben geraadpleegd, kan een Lid :

a) in bijzondere omstandigheden, de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling verbieden op te treden ten behoeve van sommige categorieën werknemers of één of meer diensten te verlenen in sommige bedrijfstakken van de economie bedoeld in artikel 1, paragraaf 1;

b) in bijzondere omstandigheden, de werknemers van sommige bedrijfstakken van de economie, of gedeelten daarvan, van het toepassingsgebied van het Verdrag, of van sommige bepalingen daarvan, uitsluiten, op voorwaarde dat de betrokken werknemers elders afdoend worden beschermd.

5. Ieder Lid dat dit Verdrag ratificeert vermeldt in zijn krachtens artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie ingediende verslagen de eventuele verboden of uitsluitingen die het krachtens voornoemde paragraaf 4 heeft ingevoerd en de redenen daartoe.

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

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

Artikel 3

1. De rechtsstatus van de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling wordt bepaald overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk na raadpleging van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

2. Ieder Lid bepaalt, via een regeling voor het verlenen van licenties of erkenningen, de voorwaarden waarbinnen de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling mogen optreden, behalve wanneer die voorwaarden op een andere wijze in de nationale wetgeving of praktijk zijn geregeld.

Artikel 4

Er worden maatregelen genomen om erop toe te zien dat de werknemers in dienst genomen door de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling die de in artikel 1 vermelde diensten verlenen niet verstoken blijven van hun vakverenigingsrecht en hun recht op collectief overleg.

Artikel 5

1. Ter bevordering van de gelijke kansen en de gelijke behandeling op het stuk van de toegang tot het arbeidsproces en tot specifieke beroepen, ziet ieder Lid er op toe dat de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling de werknemers niet discrimineren op grond van ras, huidkleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationale en maatschappelijke afkomst of op enige andere wijze, bedoeld in de nationale wetgeving en praktijk, zoals leeftijd of handicap.

2. Paragraaf 1 van dit artikel mag niet op zulke wijze ten uitvoer worden gelegd dat daardoor wordt voorkomen dat de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling ten behoeve van de meest kansarmen bij het zoeken naar werk bijzondere diensten of doelgerichte programma's zouden aanbieden.

Artikel 6

De verwerking van de persoonlijke gegevens van de werknemers door de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling :

a) gebeurt op een wijze die de voornoemde gegevens beschermt en eerbied betoont voor het privé-leven van de werknemers, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk;

b) blijft beperkt tot aangelegenheden die betrekking hebben op de kwalificatie en de beroepservaring van de betrokken werknemers en op alle overige direct relevante inlichtingen.

Artikel 7

1. De particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling rekenen de werknemers, direct of indirect, geheel of gedeeltelijk, geen honoraria of andere kosten aan.

2. Na raadpleging van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties kan de bevoegde autoriteit in het belang van de betrokken werknemers afwijkingen toestaan op de bepalingen van bovenstaande paragraaf 1 voor sommige categorieën werknemers en voor specifieke soorten, door de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling verleende diensten.

3. Ieder Lid dat krachtens bovenstaande paragraaf 2 afwijkingen heeft toegestaan verstrekt, in zijn verslagen overeenkomstig artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorgani-

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*) 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.

satie, inlichtingen over die afwijkingen en vermeldt er de redenen voor.

Artikel 8

1. Na raadpleging van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties neemt ieder Lid, waar nodig samen met andere Leden, in zijn jurisdictie alle noodzakelijke en passende maatregelen om te zorgen voor een aangepaste bescherming van migrerende werknemers die op zijn grondgebied in dienst worden genomen of bemiddeld door particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling en om misbruiken te hunnen opzichte te voorkomen. Die omvatten wetten of reglementen waarin strafsancities in het vooruitzicht worden gesteld; het verbieden van de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling die zich aan misbruiken of frauduleuze praktijken schuldig maken inbegrepen.

2. Indien werknemers in dienst worden genomen in één land om in een ander land te worden tewerkgesteld, overwegen de betrokken Leden het sluiten van bilaterale overeenkomsten om misbruiken en frauduleuze praktijken op het stuk van de indienstneming, de arbeidsbemiddeling en de tewerkstelling te voorkomen.

Artikel 9

Ieder Lid neemt maatregelen om te waarborgen dat door de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling kinderarbeid noch wordt ingezet noch geleverd.

Artikel 10

De bevoegde autoriteit ziet er op toe dat er aangepaste mechanismen en procedures bestaan, waarbij waar nodig de meest representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zijn betrokken, met het oog op het onderzoeken van klachten, aantijgingen in verband met misbruiken of frauduleuze praktijken op het stuk van de activiteiten van de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling.

Artikel 11

Ieder Lid neemt, overeenkomstig zijn nationale wetgeving en praktijk, de nodige maatregelen voor de aangepaste bescherming van de door de in bovenstaande paragraaf 1 *b*) van artikel 1 beschreven particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling tewerkgestelde werknemers op het stuk van:

- a*) vrijheid van vakvereniging;
- b*) collectief overleg;
- c*) minimumloon;
- d*) uurregeling, arbeidstijd en overige arbeidsvoorwaarden;
- e*) wettelijke sociale-zekerheidsuitkeringen;
- f*) toegang tot de opleiding;
- g*) veiligheid en gezondheid bij de arbeid;
- h*) schadeloosstelling in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte;
- i*) vergoeding in geval van insolvabiliteit en bescherming van de schuldvorderingen van de werknemers;
- j*) moederschapsbescherming en -uitkeringen, ouderschapsbescherming en -uitkeringen.

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 créanciers 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.

Artikel 12

Ieder Lid bepaalt en verdeelt overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk de respectievelijke bevoegdheden van de in paragraaf 1 (b) van artikel 1 bedoelde diensten verstreckende particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling en van de gebruiker-ondernemingen op het stuk van:

- a) collectief overleg;
- b) minimumloon;
- c) uurregeling, arbeidstijd en overige arbeidsvoorwaarden;
- d) wettelijke sociale-zekerheidsuitkeringen;
- e) toegang tot de opleiding;
- f) veiligheid en gezondheid bij de arbeid;
- g) schadeloosstelling in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte;
- h) vergoeding in geval van insolventie en bescherming van de schuldvorderingen van de werknemers;
- i) moederschapsbescherming en -uitkeringen, ouderschapsbescherming en -uitkeringen.

Artikel 13

1. Ieder Lid bepaalt, vestigt en herziert, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk en na raadpleging van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, geregeld de voorwaarden voor het bevorderen van de samenwerking tussen de openbare arbeidsbemiddelingsdienst en de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling.

2. De in bovenstaande paragraaf 1 vermelde voorwaarden stoeien op het beginsel dat de autoriteit de bevoegdheid behoudt in laatste instantie te beslissen over:

- a) het formuleren van een arbeidsmarktbeleid;
- b) het gebruik of het toezicht op het gebruik van overheidsgeld voor de tenuitvoerlegging van dat beleid.

3. De particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling verstrekken aan de bevoegde autoriteit op door deze bepaalde tussenpozen de inlichtingen die deze autoriteit vraagt en houden daarbij rekening met de vertrouwelijke aard hiervan:

- a) ten einde de bevoegde autoriteit er toe in staat te stellen de structuur en de activiteiten te kennen van de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, overeenkomstig de nationale omstandigheden en praktijken;
- b) voor statistische doeleinden.

4. De bevoegde autoriteit verzamelt die inlichtingen en stelt ze met geregelde tussenpozen ter beschikking van het publiek.

Artikel 14

1. De bepalingen van dit Verdrag worden ten uitvoer gelegd via de wetgeving of op enige andere wijze die in overeenstemming is met de nationale wetgeving, zoals gerechtelijke uitspraken, scheidsrechterlijke vonnissen of collectieve arbeidsovereenkomsten.

2. Het toezicht op de tenuitvoerlegging van de bepalingen die bedoeld zijn om dit verdrag uitwerking te geven wordt uitgeoefend door de arbeidsinspectie of door enige andere bevoegde autoriteit.

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

Article 15

La présente convention n'affecte pas les 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.

3. Passende correctieve maatregelen, met inbegrip van strafsancties waar nodig, worden in het vooruitzicht gesteld en daadwerkelijk uitgevoerd bij het overtreden van de bepalingen van dit Verdrag.

Artikel 15

Artikel 16

Dit Verdrag herziet het verdrag betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen (herzien), 1949 en het verdrag betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen, 1933.

Artikel 17

De officiële bekrachtigingen van dit Verdrag worden medege-deeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem geregistreerd.

Artikel 18

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie die hun bekrachtigingen door de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau hebben doen registreren.

2. Het wordt van kracht twaalf maanden nadat de bekrachtiging van twee Leden door de Directeur-Generaal is geregistreerd.

3. Vervolgens wordt dit Verdrag door ieder der Leden van kracht twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 19

1. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd kan het opzeggen na verloop van een termijn van tien jaren na de datum waarop dit Verdrag eerst van kracht is geworden, door een verklaring aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau te zenden en deze door hem te laten registreren. De opzegging wordt eerst van kracht één jaar nadat zij is geregistreerd.

2. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en binnen een jaar na verloop van de termijn van tien jaar, bedoeld in het vorig Lid, geen gebruik heeft gemaakt van de bevoegdheid tot opzegging waarin voorzien is in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaren gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na verloop van elke termijn van tien jaren, op de voorwaarden gesteld in dit artikel.

Artikel 20

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen welke hem door de Leden van de Organisatie zijn medegedeeld.

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

Article 21

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

Article 22

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

Article 23

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

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

b) 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.

EN FOI DE QUOI les signataires du 19 juin 1997....

LA PRÉSIDENTE DE LA CONFÉRENCE,

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL,

2. Bij de kennisgeving aan de Leden van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging vestigt de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden van de Organisatie op de datum waarop dit Verdrag in werking treedt.

Artikel 21

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau doet aan de Secretaris Generaal van de Verenigde Naties mededeling ter registratie overeenkomstig het bepaalde in artikel 102 van het Handvest van de Verenigde Naties, van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen, welke hij overeenkomstig de voorafgaande artikelen heeft geregistreerd.

Artikel 22

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer hij dat noodzakelijk acht, aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is een gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 23

1. Indien de Conferentie een nieuw Verdrag aanneemt, houdende een gehele of gedeeltelijke wijziging van het onderhavige Verdrag en tenzij het nieuwe Verdrag anders bepaalt:

a) brengt de bekrachtiging van het nieuwe Verdrag, houdende herziening, *ipso jure* onmiddellijke opzegging van het onderhavige Verdrag mede, niettegenstaande het bepaalde in bovenstaand artikel 19, onder voorbehoud evenwel dat het nieuwe Verdrag houdende herziening, van kracht is geworden;

b) kan van de datum waarop het nieuwe Verdrag, houdende herziening, van kracht is geworden, het onderhavige Verdrag niet langer door de Leden bekrachtigd worden.

2. Dit Verdrag blijft echter van kracht naar vorm en inhoud voor de Leden die het bekrachtigd hebben en die het nieuwe verdrag houdende herziening niet bekrachtigen.

Artikel 24

De Franse en de Engelse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk authentiek.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag dat op behoorlijke wijze is aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar vijftiende zitting, gehouden te Genève, die voor gesloten is verklaard op 19 juni 1997.

TEN BLIJKE WAARVAN hebben ondertekend op de 19 juni 1997

DE VOORZITSTER VAN DE CONFERENTIE,

DE DIRECTEUR-GENERAAL VAN HET INTERNATIONAAL ARBEIDSBUREAU,

**AVANT-PROJET DE LOI SOUMIS
À L'AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT**

—————

**Avant-projet de loi portant assentiment à la Convention n° 181
concernant les agences d'emploi privées, adoptée à Genève le
19 juin 1997**

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Consti-
tution.

Art. 2

La Convention n° 181 concernant les agences d'emploi privées,
adoptée à Genève le 19 juin 1997, sortira son plein et entier effet.

**VOORONTWERP VAN WET VOOR ADVIES
VOORGELEGD AAN DE RAAD VAN STATE**

—————

**Voorontwerp van wet houdende instemming met het Verdrag
nr. 181 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbe-
middeling, aangenomen te Genève op 19 juni 1997**

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van
de Grondwet.

Art. 2

Het Verdrag nr. 181 betreffende de particuliere bureaus voor
arbeidsbemiddeling, aangenomen te Genève op 19 juni 1997, zal
volkomen gevolg hebben.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
36.345/1

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par le ministre des Affaires étrangères, le 23 décembre 2003, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un projet de loi «portant assentiment à la Convention n° 181 concernant les agences d'emploi privées, adoptée à Genève le 19 juin 1997», a donné le 8 janvier 2004 l'avis suivant:

1. Dans l'intitulé et à l'article 2 de l'avant-projet de loi soumis pour avis, il pourrait être précisé que la convention à approuver a été adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail.

2. En tête du texte néerlandais de la convention à approuver, il y aurait lieu d'ajouter le mot «*Vertaling*» afin de signaler qu'il ne s'agit pas d'un texte authentique de la convention.

La chambre était composée de:

M. M. VAN DAMME, président de chambre;

MM. J. BAERT et J. SMETS, conseillers d'État;

M. A. SPRUYT, assesseur de la section de législation;

Mme A. BECKERS, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. J. SMETS.

Le rapport a été présenté par M. W. VAERENBERGH, premier auditeur.

Le greffier,

A. BECKERS.

Le président,

M. VAN DAMME.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
36.345/1

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 23 december 2003 door de minister van Buitenlandse Zaken verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een voorontwerp van wet «houdende instemming met het Verdrag nr. 181 betreffende de particulieren bureaus voor arbeidsbemiddeling, aangenomen te Genève op 19 juni 1997», heeft op 8 januari 2004 het volgende advies gegeven:

1. In het opschrift en in artikel 2 van het om advies voorgelegde voorontwerp van wet kan eventueel worden verduidelijkt dat het goed te keuren verdrag is aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie.

2. Boven de Nederlandse tekst van het goed te keuren verdrag wordt best het woord «*Vertaling*» toegevoegd, om aan te geven dat het niet een authentieke tekst van het verdrag betreft.

De kamer was samengesteld uit:

De heer M. VAN DAMME, kamervoorzitter;

De heren J. BAERT en J. SMETS, staatsraden;

De heer A. SPRUYT, assessor van de afdeling wetgeving;

Mevrouw A. BECKERS, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer J. SMETS.

Het verslag werd uitgebracht door de heer W. VAERENBERGH, eerste auditeur.

De griffier,

A. BECKERS.

De voorzitter,

M. VAN DAMME.