

27 (1997) Nr. 1

# TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

---

---

**JAARGANG 1997 Nr. 308**

---

---

A. TITEL

*Verdrag betreffende particuliere arbeidsbureaus (Verdrag Nr. 181  
aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar  
vijfentachtigste zitting);  
Genève, 19 juni 1997*

B. TEKST**Convention concerning private employment agencies**

The General Conference of the International Labour Organization,

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

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

Being aware of the importance of flexibility in the functioning of labour markets, and

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

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

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

Recalling the need to protect workers against abuses, and

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

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

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

### **Convention concernant les agences d'emploi privées**

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1997, en sa quatre-vingt-cinquième session;
- Notant les dispositions de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949;
- Consciente de l'importance de la flexibilité dans le fonctionnement des marchés du travail;
- Rappelant que la Conférence internationale du Travail lors de sa 81e 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,

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

#### Article 1

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

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

2. For the purpose of this Convention, the term “workers” includes jobseekers.

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

#### Article 2

1. This Convention applies to all private employment agencies.

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

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

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

- a) prohibit, under specific circumstances, private employment agencies from operating in respect of certain categories of workers or branches

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:

#### 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 intéressées, un Membre peut:

a) interdire, dans des circonstances particulières, aux agences d'emploi privées d'opérer à l'égard de certaines catégories de travailleurs ou

of economic activity in the provision of one or more of the services referred to in Article 1, paragraph 1;

b) exclude, under specific circumstances, workers in certain branches of economic activity, or parts thereof, from the scope of the Convention or from certain of its provisions, provided that adequate protection is otherwise assured for the workers concerned.

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

#### Article 3

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

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

#### Article 4

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

#### Article 5

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

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

dans certaines branches d'activité économique pour fournir un ou plusieurs des services visés à l'article 1, paragraphe 1;

b) exclure, dans des circonstances particulières, les travailleurs de certaines branches d'activité économique, ou de parties de celles-ci, du champ d'application de la convention, ou de certaines de ses dispositions, pour autant que les travailleurs intéressés jouissent à un autre titre d'une protection adéquate.

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

#### Article 3

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

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

#### Article 4

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

#### Article 5

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

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

## Article 6

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

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

## Article 7

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

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

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

## Article 8

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

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

## Article 9

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



## Article 6

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

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

## Article 7

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

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

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

## Article 8

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

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

## Article 9

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

## Article 10

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

## Article 11

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

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

## Article 12

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

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

## Article 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'instaurer 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.

## Article 12

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

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

## Article 13

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

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

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

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

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

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

## Article 14

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

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

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

## Article 15

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

## Article 13

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

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

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

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

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

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

## Article 14

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

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

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

## Article 15

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

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

## Article 17

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

## Article 18

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

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

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

## Article 19

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

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

## Article 20

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

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

## Article 16

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

## Article 17

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

## Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

## Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

## Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

## Article 21

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

## Article 22

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

## Article 23

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

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

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

## Article 24

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

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during



## 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.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du

its Eighty-fifth Session which was held at Geneva and declared closed the 19 June 1997.

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

*The President of the Conference,*

(sd.) O. KELTOSOVÁ

*The Director-General of the International Labour Office,*

(sd.) M. HANSENNE

---

Travail dans sa quatre-vingt-cinquième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 19 juin 1997.

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

*La Présidente de la Conférence,*

(s.) O. KELTOSOVÁ

*Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

(s.) M. HANSENNE

---

D. PARLEMENT

Het Verdrag behoeft ingevolge artikel 91 van de Grondwet de goedkeuring der Staten-Generaal, alvorens het Koninkrijk aan het Verdrag kan worden gebonden.

E. BEKRACHTIGING

Bekrachtiging van het Verdrag is voorzien in artikel 17.

G. INWERKINGTREDING

De bepalingen van het Verdrag zullen ingevolge artikel 18, tweede lid, in werking treden twaalf maanden na de datum waarop de akten van bekrachtiging van twee Leden zijn geregistreerd bij de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau.

J. GEGEVENS

Van het op 28 juni 1919 te Versailles tot stand gekomen Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie zijn tekst en vertaling, zoals gewijzigd tot en met de wijziging van 1972, geplaatst in *Trb.* 1975, 102; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1997, 140.

Van het op 28 juni 1930 te Genève tot stand gekomen Verdrag Nr. 29 betreffende de gedwongen of verplichte arbeid, 1930, zijn tekst en vertaling bekendgemaakt bij Koninklijk besluit van 27 april 1933 in *Stb.* 236; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1997, 158.

Verdrag Nr. 34 betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling, welk Verdrag door het onderhavige Verdrag wordt herzien, is op 29 juni 1933 te Genève tot stand gekomen. Het Koninkrijk der Nederlanden is niet Partij bij dat Verdrag.

Van het op 26 juni 1945 te San Francisco tot stand gekomen Handvest van de Verenigde Naties, naar welk Handvest in artikel 21 van het onderhavige Verdrag wordt verwezen, zijn de Engelse en de Franse tekst, zoals gewijzigd, geplaatst in *Trb.* 1979, 37 en is de herziene vertaling geplaatst in *Trb.* 1987, 113; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1994, 277.

Van het op 9 juli 1948 te San Francisco tot stand gekomen Verdrag Nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948, naar welk Verdrag in de preambule tot het onderhavige Verdrag wordt verwezen, zijn tekst en vertaling afgedrukt in *Stb.* J 538. Zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1997, 170.

Van het op 9 juli 1948 te San Francisco tot stand gekomen Verdrag Nr. 88 betreffende de organisatie van de dienst voor de werkgelegenheid, 1948, naar welk Verdrag in de preambule tot het onderhavige Verdrag

wordt verwezen, zijn tekst en vertaling afgedrukt in *Stb.* J 547; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1997, 171.

Van het op 1 juli 1949 te Genève tot stand gekomen Verdrag Nr. 96 betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen (herzien), 1949, welk Verdrag door het onderhavige Verdrag wordt herzien, is de tekst afgedrukt in *Stb.* 1951, 543 en is de vertaling geplaatst in *Trb.* 1951, 33; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1992, 67.

Van het op 1 juli 1949 te Genève tot stand gekomen Verdrag Nr. 97 betreffende migrerende arbeiders (herzien), 1949, naar welk Verdrag in de preambule tot het onderhavige Verdrag wordt verwezen, is de tekst afgedrukt in *Stb.* 1951, 544 en is de vertaling geplaatst in *Trb.* 1951, 34; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1997, 177.

Van het op 1 juli 1949 te Genève tot stand gekomen Verdrag Nr. 98 betreffende de toepassing van de beginselen van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen, naar welk Verdrag in de preambule tot het onderhavige Verdrag wordt verwezen, is de tekst, zoals gewijzigd in 1961, geplaatst in *Trb.* 1972, 105 en is de vertaling geplaatst in *Trb.* 1979, 79; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1997, 178.

Van het op 25 juni 1958 te Genève tot stand gekomen Verdrag Nr. 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep, naar welk Verdrag in de preambule tot het onderhavige Verdrag wordt verwezen, is de tekst geplaatst in *Trb.* 1962, 41 en is de vertaling geplaatst in *Trb.* 1972, 70; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1997, 186.

Van het op 9 juli 1964 te Genève tot stand gekomen Verdrag Nr. 122 betreffende werkgelegenheid, naar welk Verdrag in de preambule tot het onderhavige Verdrag wordt verwezen, is de tekst geplaatst in *Trb.* 1965, 11 en is de vertaling geplaatst in *Trb.* 1965, 177; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1997, 192.

Van het op 26 juni 1973 te Genève tot stand gekomen Verdrag Nr. 138 betreffende de minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces, naar welk Verdrag in de preambule tot het onderhavige Verdrag wordt verwezen, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1974, 71; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1997, 201.

Van het op 24 juni 1975 te Genève tot stand gekomen Verdrag Nr. 143 betreffende misstanden bij migratie alsmede de bevordering van de gelijkheid van kansen en behandeling van migrerende werknemers, naar welk Verdrag in de preambule tot het onderhavige Verdrag wordt verwezen, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1976, 141.

Van het op 21 juni 1988 te Genève tot stand gekomen Verdrag Nr. 168 betreffende de bevordering van werkgelegenheid en de bescherming tegen werkloosheid, naar welk Verdrag in de preambule tot het onderhavige Verdrag wordt verwezen, is de tekst geplaatst in *Trb.* 1989, 140 en is de vertaling geplaatst in *Trb.* 1991, 11; zie ook *Trb.* 1997, 215.

De Algemene Conferentie heeft op 19 juni 1997 tijdens haar vijftigste zitting te Genève aangenomen Aanbeveling 188 betreffende particuliere arbeidsbureaus. De tekst van de Aanbeveling luidt als volgt:

**Recommendation 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 should 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.

### **Recommandation 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;

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 recommandation complétant la convention sur les agences d'emploi privées, 1997,

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

#### I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (ci-après dénommé «la convention») et devraient s'appliquer conjointement avec celles-ci.

2. (1) Des organes tripartites ou des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être associés, autant que possible, lors de l'élaboration et de l'application des dispositions visant à donner effet à la convention.

(2) Le cas échéant, la législation nationale applicable aux agences d'emploi privées devrait être complétée par des normes techniques, des directives, des codes de déontologie, des procédures d'autodiscipline ou d'autres moyens conformes à la pratique nationale.

3. Les Etats Membres devraient, lorsque cela est approprié et praticable, échanger les informations et partager l'expérience acquise au sujet des contributions des agences d'emploi privées au fonctionnement du marché du travail et en faire part au Bureau international du Travail.

#### II. PROTECTION DES TRAVAILLEURS

4. Les Membres devraient adopter les mesures nécessaires et appropriées pour prévenir et pour éliminer les pratiques non conformes à la déontologie de la part des agences d'emploi privées. Ces mesures peuvent comprendre l'adoption de lois ou réglementations prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées se livrant à des pratiques non conformes à la déontologie.

5. Workers employed by private employment agencies as defined in Article 1.1b) 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.

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, or kept in a manual file. These measures should include the right of



5. Les travailleurs employés par les agences d'emploi privées visées au paragraphe 1 b) de l'article 1 de la convention devraient, le cas échéant, avoir un contrat de travail écrit précisant leurs conditions d'emploi. Au minimum, ces travailleurs devraient être informés de leurs conditions d'emploi avant le début effectif de leur mission.

6. Les agences d'emploi privées ne devraient pas mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève.

7. L'autorité compétente devrait réprimer les pratiques déloyales en matière d'annonces ainsi que les annonces mensongères, y compris celles qui offrent des emplois inexistantes.

8. Les agences d'emploi privées:

a) ne devraient pas sciemment recruter, placer ou employer des travailleurs à des emplois qui comportent des dangers et des risques inacceptables ou lorsqu'ils peuvent être victimes d'abus ou de traitements discriminatoires de toute sorte;

b) devraient informer les travailleurs migrants, autant que possible dans leur propre langue ou dans une langue qui leur soit familière, de la nature de l'emploi offert et des conditions d'emploi qui sont applicables.

9. Les agences d'emploi privées devraient se voir interdire, ou empêcher par d'autres moyens, de formuler ou de publier des annonces de vacances de postes ou des offres d'emploi qui auraient pour résultat, direct ou indirect, une discrimination fondée sur des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'origine ethnique, le handicap, le statut matrimonial ou familial, la préférence sexuelle ou l'appartenance à une organisation de travailleurs.

10. Les agences d'emploi privées devraient être encouragées à promouvoir l'égalité dans l'emploi par le moyen de programmes d'action positive.

11. Interdiction devrait être faite aux agences d'emploi privées de consigner, dans des fichiers ou des registres, des données personnelles qui ne soient pas nécessaires à l'évaluation de l'aptitude des candidats pour les emplois pour lesquels ils sont ou pourraient être considérés.

12. (1) Les agences d'emploi privées ne devraient pas conserver les données personnelles d'un travailleur plus longtemps qu'il n'est justifié par le but précis de leur collecte, ou au-delà de la période durant laquelle le travailleur souhaite figurer sur une liste de candidats.

(2) Des mesures devraient être prises pour garantir que les travailleurs puissent consulter toutes les données personnelles les concernant, qu'elles soient traitées automatiquement, par voie informatique ou manuelle-

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 1b) 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.

### 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;

ment. Ces mesures devraient comprendre le droit, pour le travailleur, d'obtenir et d'examiner une copie de toutes ces données, ainsi que celui d'exiger que les données incorrectes ou incomplètes soient supprimées ou rectifiées.

(3) A moins que ces données ne soient directement liées aux conditions requises par l'exercice d'une profession donnée et que le travailleur intéressé ne l'autorise expressément, les agences d'emploi privées ne devraient pas demander, conserver ou utiliser des informations sur l'état de santé d'un travailleur, ou utiliser ces informations pour décider de son aptitude à l'emploi.

13. Les agences d'emploi privées et l'autorité compétente devraient prendre des mesures pour promouvoir le recours à des méthodes de sélection appropriées, équitables et efficaces.

14. Les agences d'emploi privées devraient disposer d'un personnel suffisamment qualifié et formé.

15. En tenant dûment compte des droits et obligations prévus par la législation nationale, en ce qui concerne la cessation des contrats de travail, les agences d'emploi privées fournissant les services visés au paragraphe 1 b) de l'article 1 de la convention ne devraient pas:

- a) empêcher l'entreprise utilisatrice de recruter le salarié mis à sa disposition;
- b) limiter la mobilité professionnelle du salarié;
- c) infliger des sanctions à un salarié qui accepte de travailler pour une autre entreprise.

### III. RELATIONS ENTRE LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES

16. La coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées en vue de la mise en œuvre d'une politique nationale sur l'organisation du marché du travail devrait être encouragée; à cet effet, des organes comprenant des représentants du service public de l'emploi et des agences d'emploi privées ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pourraient être mis en place.

17. Les mesures tendant à établir une coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées pourraient inclure:

- a) la mise en commun d'informations et l'utilisation d'une terminologie commune pour améliorer la transparence du fonctionnement du marché du travail;
- b) des échanges d'avis de vacances de poste;
- c) le lancement de projets communs, par exemple dans le domaine de la formation;

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.

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

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

*The President of the Conference,*

(sd.) O. KELTOSOVÁ

*The Director-General of the International Labour Office,*

(sd.) M. HANSENNE

---

d) la conclusion de conventions entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées, relatives à l'exécution de certaines activités telles que des projets pour l'insertion des chômeurs de longue durée;

e) la formation du personnel;

f) des consultations régulières visant à améliorer les pratiques professionnelles.

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

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

*La Présidente de la Conférence,*

(s.) O. KELTOSOVÁ

*Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

(s.) M. HANSENNE

---

Voor de vindplaats van het in de Aanbeveling genoemde Verdrag van 1949 zie blz. 21 van dit Tractatenblad.

Uitgegeven de *achttiende* december 1997.

*De Minister van Buitenlandse Zaken,*

H. A. F. M. O. VAN MIERLO