

ISTORIA REGLEMENTĂRII AGENȚIILOR DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ LA NIVELUL ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII

Denisa-Oana PĂTRAȘCU¹

denisapatrascu@yahoo.com

ABSTRACT: The social changes of the 19th century have brought increased number of employees, dependents of a fixed income. The financial crash of the '30s led to the loss of many jobs and to mass unemployment. Consequently, public institutions appeared, with the goal to find jobs for the labour force: but their lack of flexibility has reduced the efficiency of this objective. In this context, private agencies were created, more dynamic and flexible concerning the need of the labour market. This fact was necessary in order to better and unitarily regulate the problem of employment. International Labour Organisation which adopted from 1933 until now, 4 conventions and one recommendation, demonstrating the importance of these institutions.

KEYWORDS: history of legislation, private agency, International Labour Organisation, employment.

La data de 29.06.1933, în cea de a șaptesprezecea sesiune a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii, este adoptată *Convenția privind agențiile private de ocuparea forței de muncă nr. 34/1933*. Este pentru prima dată când se definește printr-un act normativ internațional agentul de muncă temporară, denumit la acel moment agenție privată de ocuparea forței de muncă.

Nevoia socială care a determinat situarea pe primul punct al agendei Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii din anul 1933 a fost numărul crescut al intermediarilor forței de muncă, într-un moment de crah economic fără precedent în istorie când pe de o parte angajatorii nu își permiteau costurile angajării de personal, iar pe de altă parte nivelul șomajului a determinat scăderea costului forței de muncă.

¹ Doctor în științe juridice, colaborator al Diviziei de Istoria Științei a Comitetului Român pentru Istoria și Filosofia Științei și Tehnicii al Academiei Române.

În anul 1933 în Statele Unite ale Americii șomajul a atins valoarea record de 24,95%² din forța de muncă, față de 4,6%³ în anul 2004, respectiv 9,8% în 2011⁴.

Nici în Europa situația nu era mai bună, astfel în anul 1933 în Belgia rata șomajului era 23,5%⁵ iar în Germania, unde Partidul Național Socialist câștigase alegerile, rata șomajului era 17,1%, reprezentând aproximativ 4,1 milioane de șomeri, din care aproape 2 milioane de șomeri de lungă durată⁶. Situația socială și economică fără precedent a determinat guvernele statelor afectate de crahul economic să realizeze programe de dezvoltare regională⁷ în scopul contracarării, pe termen scurt, efectelor șomajului de masă. Totuși aceste măsuri erau izolate iar în sectorul privat intermediarii erau cei care stabileau costul forței de muncă. De cele mai multe ori aceștia foloseau forța de muncă fără forme legale, iar utilizatorii nu își asumau riscurile inerente angajării, în special cele privind accidente de muncă și îmbolnăvirile profesionale. Protecția socială a salariaților intermediari era slab reprezentată.

În primul articol al Convenției nr. 34/1933 este definită agenția privată de ocupare a forței de muncă ca fiind: a) agenția privată de ocupare a forței de muncă realizată în scopul obținerii de profit, putând fi orice persoană fizică sau juridică, instituție, agenție sau altă organizație care acționează ca intermediar în scopul procurării unui loc de muncă pentru un salariat sau pentru a furniza salariați pentru un angajator în scopul de a obține avantaje materiale directe sau indirecte de la angajator sau salariat; expresia nu include ziare sau alte publicații cu excepția dacă sunt publicate parțial sau în totalitate cu scopul de a acționa ca intermediari între angajator și angajat; b) agenția privată de ocupare a forței de muncă fără a avea ca scop obținerea de profit, reprezentând serviciile de plasament ale oricărei companii, instituții, agenții sau ale altei organizații care, deși nu urmărește obținerea unor avantaje pecuniare sau de ordin material, percepe fie de la angajator, fie de la salariat pentru serviciile menționate o taxă de înscriere, o contribuție periodică sau orice alte taxe.

Convenția își propune ca în termen de 3 ani de la intrarea sa în vigoare, prin reglementarea națională a Membrilor Biroului

² www.encycl.opentopia.com/term/unemployment

³ www.en.wikipedia.org/wiki/unemployment

⁴ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

⁵ www.en.wikipedia.org/wiki/unemployment

⁶ www.wsws.org/news/1988/unew-s12.shtml

⁷ Roosevelt's Deal, National Industrial Recovering Act, elaborat la începutul anului 1933 în SUA.

Internațional al Muncii care o ratifică, să elimine agenția privată de ocupare a forței de muncă realizată în scopul obținerii de profit⁸. În timpul acestei perioade acestea nu vor stabili noi onorarii sau taxe, iar nivelul lor va fi supravegheat de autoritățile competente ale Membrilor care vor stabili nivelul de plată pe oră în care trebuie să se încadreze veniturile și cheltuielile agenției private de ocuparea forței de muncă realizată în scopul obținerii de profit⁹.

Prevederile art. 2 alin. (1) ale Convenției nr. 34/1933 privind eliminarea agențiilor private de ocuparea forței de muncă nu sunt aplicabile în cazul în care acestea plasează categorii defavorizate de salariați sau de ocupații aflate în condiții speciale, potrivit legislației naționale. Această excepție trebuie autorizată de autoritatea competentă a Membrilor în cazuri de excepție, după consultări cu organizațiile patronale și sindicale implicate¹⁰. Această excepție nu conferă dreptul agențiilor private de ocupare a forței de muncă de a stabili noi onorarii, după expirarea perioadei de 3 ani prevăzută de articolul 2 al convenției. Potrivit dispozițiilor art. 3 alin. (4) al Convenției nr. 34/1933 agenția de ocupare a forței de muncă, aflată în cazul prevăzut de excepție: a) orice onorariu trebuie să fie subiectul supervizării de către autoritatea competentă; b) trebuie să solicite obținerea licenței anuale care poate fi reînnoită potrivit prevederilor legislației naționale, pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 ani; c) poate primi onorarii și taxe în funcție de un tarif ar orar aprobat de autorități; d) poate plasa sau recruta salariați în străinătate dacă este autorizată să o facă și dacă între statele implicate există un acord în acest sens.

Conform dispozițiilor art. 4 din Convenția nr. 34/1933 agenția privată de ocupare a forței de muncă fără a avea ca scop obținerea de profit: a) trebuie să solicite autorizarea de la autoritatea competentă și trebuie să fie subiectul supravegherii de către aceasta; b) nu va depăși tarifele aprobate de către autoritatea competentă privind cheltuielile implicate; c) poate recruta salariați din străinătate dacă autoritatea națională îi permite acest lucru și dacă între statele implicate există un acord în acest sens.

Potrivit prevederilor art. 5 din Convenția nr. 34/1933 agenția privată de ocupare a forței de muncă cum este definită în art. 1 al Convenției precum și orice persoană fizică sau juridică, agenție sau altă organizație privată care, în mod curent, atrage spre plasare forță de muncă trebuie să declare autorității competente modalitatea în care

⁸ Art. 2 paragraf 1 din Convenția nr. 34/1933.

⁹ Art. 2 paragraf 2 din Convenția nr. 34/1933.

¹⁰ Art. 3 alin. 1–2 din Convenția nr. 34/1933.

prestează serviciul, gratuit sau remunerat. În acord cu dispozițiile art.6 din Convenția nr. 34/1933 legislația națională trebuie să stabilească pedepsele cele mai potrivite, incluzând retragerea licenței sau autorizației prevăzute de convenție atunci când consideră necesar, pentru orice încălcare a dispozițiilor acestor articole sau a legislației în vigoare.

Această convenție nu se aplică marinarilor.

Convenția nr. 34/1933 a fost ratificată de 11 state, din care 9 state au denunțat-o. România nu a ratificat aceasta convenție care a intrat în vigoare la data de 18.10.1936. Această convenție a fost închisă ratificării la momentul revizurii sale, prin Convenția nr. 96/1949.

În cea de-a 31 sesiune a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii a Biroului Oficial al Muncii s-a decis adoptarea Convenției nr. 88/1948 privind agentia de ocupare a forței de muncă. Potrivit prevederilor art.11 din această convenție autoritatea competentă va lua măsurile necesare pentru a asigura cooperarea dintre agenția de ocupare a forței de muncă publică și agențiile de ocupare a forței de muncă private fără a avea ca scop obținerea de profit. România a ratificat această convenție în anul 1973¹¹.

În cea de a treizeci și doua sesiune a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii a fost adoptată *Convenția privind agențiile private de ocupare a forței de muncă revizuită nr. 96/1949*. Această convenție este complementară Convenției privind Agenția de Ocupare nr. 88/1948 care prevede obligația fiecărui stat membru, care a ratificat această convenție, de a susține și a asigura susținerea unui serviciu public gratuit pentru ocuparea forței de muncă, accesibil tuturor categoriilor de salariați¹².

Potrivit art. 1 alin. (1) din Convenția nr. 96/1949 agenția privată de ocuparea forței de muncă este definită ca fiind: a) agenția privată de ocuparea forței de muncă realizată în scopul obținerii de profit este orice persoană fizică sau juridică, instituție, agenție sau altă organizație care acționează ca intermediar în scopul procurării unui loc de muncă pentru un salariat sau de a completa cu forță de muncă pentru un angajator și care are ca scop procurarea de avantaje pecuniare sau alte avantaje materiale directe sau indirecte pentru alt angajator sau salariat; expresia nu include ziare sau alte publicații cu excepția celor publicate total sau parțial cu scopul de a fi intermediari între salariați și angajatori; b) agenția privată de ocupare a forței de muncă fără a avea ca scop obținerea de profit, reprezentând serviciile de

¹¹ <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

¹² Art. 1 din Convenția nr. 88/1948.

plasament ale oricărei companii, instituții, agenții sau ale altei organizații care, deși nu urmărește obținerea unor avantaje pecuniare sau de ordin material, percepe fie de la angajator, fie de la salariat pentru serviciile menționate o taxa de înscriere, o contribuție periodică sau orice alte taxe.

Dacă la nivelul definiției agenției de muncă temporară nu există diferențe între cele două convenții, acestea se diferențiază mult la nivelul modului în care promovează eliminarea agențiilor private de ocuparea forței de muncă realizate în scopul obținerii de profit. Dacă prin art. 2 alin. (1) din Convenția nr. 34/1933 se stabilește un termen limită de 3 ani în care acestea vor fi eliminate, art. 3 alin. (1) al Convenției nr. 96/1949 prevede eliminarea acestora într-un termen stabilit de autoritatea competentă, dar nu înaintea momentului în care serviciul public de ocupare a forței de muncă devine funcțional¹³. Deasemenea, Convenția nr. 96/1949 este formată din 3 părți: 1. Dispoziții Generale; 2. Abolirea progresivă agențiilor de ocupare a forței de muncă realizată în scopul obținerii de profit și a altor agenții; 3. Dispoziții privind agențiile care încasează taxe.

Potrivit art. 4 al Convenției nr. 96/1949 până la momentul eliminării, agenția de ocupare a forței de muncă realizată în scopul obținerii de profit: a) vor fi supravegheate de autoritatea competentă; b) vor încasa onorarii și vor realiza cheltuieli potrivit unei tarif orar stabilit de către autoritatea competentă sau fixate de această autoritate. Aceste supravegheri vor avea ca scop suplimentar eliminarea tuturor abuzurilor în legătură cu activitățile agențiilor de ocupare a forței de muncă realizată în scopul obținerii de profit.

În acest scop, autoritatea competentă trebuie să consulte organizațiile sindicale și patronale implicate.

Dacă în art. 2 alin. (1) din Convenția nr. 34/1933 era prevăzută exceptarea de la principiul eliminării a acelor agenții care plasează categorii defavorizate de salariați sau de ocupații aflate în condiții speciale, potrivit legislației naționale, în art. 3 alin. (3) din Convenția nr. 96/1949 este prevăzută posibilitatea stabilirii de către autoritatea competentă a unor perioade diferite de eliminare pentru agențiile care plasează categorii diferite de persoane precum și, potrivit art. 5 alin. (1) din Convenția nr. 96/1949, în cazurile în care ocuparea forței de muncă nu poate fi făcută în mod avantajos de către agenția de ocuparea forței de muncă publică, în respect pentru toate categoriile de persoane, astfel cum sunt definite prin legislația națională, după

¹³ Art. 2 alin. (2) din Convenția nr. 96/1949.

consultarea organizațiilor sindicale și patronale implicate. În situația prevăzută de art. 5 alin. (1) din Convenția nr. 96/1949 agenția de ocupare a forței de muncă: a) trebuie să fie subiectul supravegherii autorității competente; b) trebuie să intre în posesia unei licențe anuale reînnoibile acordată de autoritatea competentă; c) va încasa onorarii și va cheltui potrivit unei tarifar orar stabilit de către autoritatea competentă sau fixat de aceasta; d) va plasa sau recruta doar salariați din străinătate dacă au permisiunea autorității competente și doar în condițiile determinate de legislația în vigoare¹⁴.

În conformitate cu dispozițiile art. 6 din Convenția nr. 96/1949 agenția de ocupare a forței de muncă care nu este condusă după principiul profitului așa cum este definită în art. 1 alin. (1) lit. b din Convenția nr. 96/1949: a) trebuie să solicite autorizarea autorității competente și să fie subiectul supravegherii acesteia; b) nu va primi taxe suplimentare față de tarifarul orar aprobat de autoritatea competentă sau fixat de aceasta, cu privire la cheltuielile aprobate; c) va plasa sau recruta doar salariați din străinătate dacă are permisiunea autorității competente și doar în condițiile determinate de legislația în vigoare.

Conform dispozițiilor art. 7-8 din Convenția nr. 96/1949 autoritatea competentă va lua măsurile necesare pentru a se asigura ca agențiile de ocupare a forței de muncă își continuă activitățile fără a percepe taxe și va fixa pedepsele potrivite, incluzând retragerea licenței și autorizației, când consideră necesar, pentru orice încălcare a prevederilor acestei părți din Convenție sau a legislației în vigoare.

Potrivit dispozițiilor art. 10 din Convenția nr. 96/1949 agențiile care încasează taxe condusă după principiul profitului așa cum este definită în art. 1 alin. (1) lit. b din Convenția nr. 96/1949: a) trebuie să fie subiectul supravegherii autorității competente; b) trebuie să intre în posesia licenței anuale reînnoibile acordată de autoritatea competentă; c) va încasa onorarii și cheltui potrivit după un tarifar orar supus aprobării de către autoritatea competentă sau fixat de această autoritate; d) va plasa sau recruta salariați în străinătate dacă are permisiunea autorității competente și doar în condițiile determinate de legislația în vigoare.

Conform dispozițiilor art. 11 din Convenția nr. 96/1949 agenția de ocupare a forței de muncă care încasează taxe dar nu este condusă după principiul profitului: a) trebuie să solicite autorizarea autorității competente și să fie subiectul supravegherii acesteia; b) nu va primi taxe suplimentare față de tarifarul orar aprobat de autoritatea

¹⁴ Art. 5 alin. (2) din Convenția nr. 96/1949.

competentă sau fixat de aceasta, cu privire la cheltuielile aprobate; c) va plasa sau recruta doar salariați din străinătate dacă are permisiunea autorității competente și doar în condițiile determinate de legislația în vigoare. Autoritatea competentă va lua măsurile necesare pentru ca agenția de ocupare a forței de muncă care nu este condusă după principiul profitului își va îndeplini operațiunile în mod gratuit¹⁵.

În conformitate cu prevederile art. 13 din Convenția nr. 96/1949 autoritatea competentă va fixa pedepsele potrivite, incluzând retragerea licenței și autorizației, când consideră necesar, pentru orice încălcare a prevederilor acestei părți din Convenție sau a legislației în vigoare.

Potrivit dispozițiilor art. 15 în cazul în care un Membru al cărui spațiu teritorial include suprafețe mari în care densitatea populației este scăzută, în scopul dezvoltării regionale, autoritatea competentă consideră că impracticabilă aplicarea prevederilor acestei Convenții, aceasta poate excepta aplicarea acestei Convenții în totalitate sau cu câteva excepții. În acest caz Membrul Biroului Internațional al Muncii va indica în primul său raport teritoriile pe suprafața cărora nu se aplică Convenția precum și motivele care au determinat această decizie a autorității competente. Ulterior acesta nu se va putea folosi de această excepție. În rapoartele anuale poate anunța că a ridicat excepția aplicării Convenției pe teritoriile stabilite în primul raport.

Această convenție nu se aplică marinarilor.

Convenția nr. 96/1949 a fost ratificată de 40 state, din care 12 state au denunțat-o. Având în vedere faptul că România nu se baza la acel moment pe o economie de piață, nu a ratificat această convenție, care a intrat în vigoare la data de 18.07.1951. Această convenție a fost închisă ratificării la momentul adoptării Convenției nr. 181/1997.

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii, în cea de a optzeci și cincea sesiune a sa, a adoptat *Convenția privind agențiile private de ocupare a forței de muncă nr. 181/1997* pentru revizuirea Convenției privind birourile de plasare cu plată (revizuită), nr. 96/1949.

Potrivit dispozițiilor art. 1 ale Convenției nr. 181/1997 agenția privată de ocupare a forței de muncă este definită ca fiind orice persoană fizică sau juridică, independentă de autoritățile publice, care furnizează unul sau mai multe dintre serviciile următoare în legătură cu piața muncii: a) servicii care vizează medierea cererii cu oferta de muncă, fără ca agenția privată de ocupare să devină parte la raportul de muncă susceptibil de a decurge de aici; b) *servicii constând în*

¹⁵ Art. 12 din Convenția nr. 96/1949.

angajarea lucrătorilor în scopul de a-i pune la dispoziția unei terțe persoane fizice sau juridice (denumită întreprindere utilizatoare), care le stabilește sarcinile de muncă și supervizează executarea lor; c) alte servicii legate de căutarea de locuri de muncă, care vor fi stabilite de autoritatea competentă după consultarea patronatelor și sindicatelor reprezentative, precum furnizarea de informații, fără a fi vizată prin aceasta medierea unei oferte și a unei cereri specifice. Potrivit acestei convenții, expresia lucrător include pe solicitanții de locuri de muncă¹⁶, iar procesarea datelor personale ale lucrătorilor desemnează culegerea, stocarea, combinarea și comunicarea datelor personale sau orice altă folosință care ar putea fi dată oricărei informații privind un lucrător identificat sau identificabil¹⁷.

Față de prevederile art. 1 ale Convenției nr. 34/1933 sau ale aceiași articol al Convenției nr. 96/1949 se observă diferențe fundamentale, și anume faptul că nu mai există diferențierea între agenția privată de ocuparea forței de muncă realizată în scopul obținerii de profit și cea care nu este condusă după principiul profitului. O altă diferență constă în detalierea tipurilor de activități pe care le poate realiza o persoană fizică sau juridică pentru a fi denumită agenție privată de ocupare a forței de muncă, activități care nu se mai limitează la a fi un intermediar în scopul procurării unui loc de muncă pentru un salariat sau de a completa cu forță de muncă pentru un angajator ci și servicii constând în angajarea salariaților în scopul de a-i pune la dispoziția unei terț sau alte servicii legate de căutarea de locuri de muncă, stabilite de autoritatea competentă după consultarea patronatelor și sindicatelor reprezentative, precum furnizarea de informații, fără a fi vizată prin aceasta medierea unei anumite oferte și a anumite cereri de muncă. De asemenea sunt definite lucrătorul și activitatea de procesare a datelor personale ale acestora.

Potrivit prevederilor art. 2 alin. 3 din Convenția nr. 181/1997 printre obiectivele sale se numără cel de a permite funcționarea agențiilor private de ocupare a forței de muncă și cel de a-i proteja pe salariații care au recurs la serviciile acestora. Acest articol demonstrează o modificare a percepțiilor la nivelul Biroului Internațional al Muncii față de art. 2 alin. (1) al Convenției nr. 34/1933 potrivit căuia agențiile de ocupare a forței de muncă conduse după principiul profitului trebuie eliminate în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a acestei Convenții, sau cel al art. 3 alin. (1) din Convenția nr. 9/1949 conform

¹⁶ Art. 1 alin. 2 din Convenția nr. 181/1997.

¹⁷ Art. 1 alin. 3 din Convenția nr. 181/1997.

căruia acestea vor fi eliminate într-o perioadă limitată de timp stabilită de autoritatea competentă.

În conformitate cu dispozițiile art. 2 alin. (4) din Convenția nr. 181/1997 autoritatea competentă a unui stat care a ratificat Convenția, poate, după consultarea celor mai reprezentative patronate și sindicate: a) să interzică, în circumstanțe speciale, agențiilor private de ocupare a forței de muncă să opereze față de anumite categorii de lucrători sau în anumite ramuri de activitate economică pentru a furniza unul sau mai multe dintre serviciile prevăzute la art. 1 alin. (1); b) să excludă, în circumstanțe speciale, lucrătorii din anumite ramuri de activitate economică sau din anumite sectoare ale acestora, din câmpul de aplicare al convenției sau al unora dintre dispozițiile sale, cu condiția ca lucrătorii respectivi să beneficieze cu un alt titlu de o protecție adecvată. În cazul în care statul membru alege să se prevaleze de această excepție are obligația de a indica în rapoartele sale interdicțiile sau excluderile și motivațiile acestora.

Conform dispozițiilor art. 3 din Convenția nr. 181/1997 statutul juridic al agențiilor private de ocupare a forței de muncă va fi stabilit conform legislației și practicii naționale, după consultarea organizațiilor celor mai reprezentative patronate și sindicate. Fiecare stat membru trebuie să stabilească, prin intermediul unui sistem de atribuire de licențe sau de certificare, condițiile de funcționare a agențiilor private de ocupare a forței de muncă, exceptând cazul în care aceste condiții sunt reglementate printr-un alt mod, de legislația și practica națională.

Pentru respectarea drepturilor lucrătorilor statele membre vor lua măsurile necesare, în special în privința dreptului la libertate sindicală și la negociere colectivă (art. 4), egalitatea de șanse și de tratament în materie de acces la ocupare și la diferitele profesii fără discriminare discriminare bazată pe rasă, culoare, sex, religie, opinie politică, ascendență națională, origine socială sau orice altă formă de discriminare prevăzută de legislația sau practica națională cu excepția formelor de discriminare pozitivă pentru categoriile defavorizate de lucrători (art. 5) și privind procesarea datelor personale ale lucrătorilor de către agențiile private de ocupare a forței de muncă care trebuie efectuate în condiții care protejează anumitele date și respectă viața privată a lucrătorilor, conform legislației și practici naționale și limitată la chestiunile privind calificările și experiența profesională a lucrătorilor respectivi și la orice altă informație direct pertinentă (art. 6).

Aceste prevederi sunt reluate și completate și de dispozițiile art. 11 al Convenției, potrivit căruia fiecare stat membru trebuie să ia

măsurile necesare, în conformitate cu legislația și practica națională, pentru a garanta o protecție adecvată lucrătorilor folosiți de agențiile private de ocupare a forței de muncă, *prevăzute de art. 1 alin. 1 lit. b)*¹⁸ în materie de: libertate sindicală; negociere colectivă; salarii minime; programe de muncă, durata muncii și alte condiții de muncă; prestații legale de securitate socială; acces la formare; securitate și sănătate în muncă; reparație în caz de accident de muncă sau de boală profesională; indemnizație în caz de insolvabilitate și protecție a creanțelor lucrătorilor; protecție și prestații de maternitate, protecție și prestații prenatale. În cazul acestui tip de agenție fiecare stat membru trebuie să stabilească și să repartizeze, conform legislației și practicii naționale, responsabilitățile agențiilor private de ocupare a forței de muncă și ale întreprinderilor utilizatoare în materie de: negociere colectivă; salarii minime; programe de muncă, durata muncii și alte condiții de muncă; prestații legale de securitate socială; acces la formare; protecție în domeniul securității și sănătății în muncă; reparație în caz de accident de muncă și boală profesională; indemnizație în caz de insolvabilitate și protecție a creanțelor lucrătorilor; protecție și prestații de maternitate, protecție și prestații prenatale.

Un alt principiu pentru protecția drepturilor lucrătorilor este acela al interdicției muncii copiilor, astfel potrivit dispozițiilor art.9, fiecare stat membru trebuie să ia măsuri pentru a asigura că munca copiilor nu este folosită și nici furnizată de agențiile private de ocupare a forței de muncă.

Principiul protecției lucrătorilor migranți se aplică și pentru lucrătorii protejați de Convenția nr. 181/1997, astfel potrivit dispozițiilor art.8, fiecare stat membru trebuie, după consultarea organizațiilor celor mai reprezentative patronate și sindicate, să ia toate măsurile necesare și corespunzătoare, în limitele jurisdicției sale și, dacă este cazul, în colaborare cu alte state membre, pentru ca lucrătorii migranți recrutați sau plasați pe teritoriul său de agenții private de ocupare a forței de muncă să beneficieze de o protecție adecvată și pentru a împiedica comiterea de abuzuri față de aceștia. Aceste măsuri trebuie să cuprindă legi sau reglementări care să prevadă sancțiuni, inclusiv interzicerea agențiilor private de ocupare a forței de muncă care comit abuzuri și practici frauduloase. În cazul în care sunt recrutați lucrători dintr-o țară pentru a lucra într-o alta, statele membre respective trebuie să aibă în vedere încheierea de acorduri bilaterale

¹⁸ Servicii constând în angajarea lucrătorilor în scopul de a-i pune la dispoziția unei terțe persoane fizice sau morale (denumită în continuare „întreprindere utilizatoare”), care le stabilește sarcinile de muncă și supervizează executarea lor.

pentru prevenirea abuzurilor și a practicilor frauduloase în materie de recrutare, plasare și ocupare a forței de muncă.

Un alt principiu important al activității agențiilor private de ocuparea forței de muncă este cel potrivit căruia nu au dreptul de a percepe de la lucrători, direct sau indirect, în totalitate sau parțial, onorarii sau alte taxe. De la acest principiu, dacă este în interesul lucrătorilor respectivi, autoritatea competentă poate, după consultarea organizațiilor celor mai reprezentative patronate și sindicate, să autorizeze derogări pentru anumite categorii de lucrători și pentru servicii identificate în mod specific, furnizate de agențiile private de ocupare a forței de muncă¹⁹. În acest din urmă caz statul membru are obligația de a indica în rapoartele sale informații privind aceste derogări și motivațiile acestora.

Activitatea agențiilor private de ocupare a forței de muncă o completează pe cea a serviciului public gratuit de ocupare a forței de muncă. Potrivit prevederilor art. 13 din convenție fiecare stat membru trebuie, în conformitate cu legislația și practica națională și după consultarea organizațiilor celor mai reprezentative de patroni și de lucrători, să definească, să stabilească și să revadă în mod regulat, condițiile proprii pentru promovarea cooperării între serviciul public de ocupare și agențiile private de ocupare a forței de muncă. Acestea trebuie fundamentate pe principiul că autoritățile publice păstrează competența de a lua decizia finală privind: formularea unei politici a pieței muncii; utilizarea și controlul utilizării fondurilor publice destinate punerii în practică a acestei politici. Agențiile private de ocupare a forței de muncă trebuie, la intervale stabilite de autoritățile competente, să furnizeze informațiile cerute de acestea, ținând cont de caracterul lor confidențial: în scopul de a permite autorităților competente să cunoască structura și activitățile agențiilor private de ocupare a forței de muncă, conform condițiilor și practicilor naționale; în scopuri statistice. Autoritatea competentă trebuie să compileze aceste informații și, la intervale regulate, să le pună la dispoziția publicului.

Potrivit dispozițiilor art. 10 din Convenția nr. 181/1997 autoritatea competentă trebuie să ia măsurile necesare pentru a crea mecanisme și proceduri corespunzătoare asociind, dacă este cazul, organizațiile cele mai reprezentative patronate și sindicate în scopul de a instrumenta plângerile și de a examina reclamațiile de abuz și de practici frauduloase privind activitățile agențiilor private de ocupare a forței de muncă. Conform prevederilor art. 14 al Convenției

¹⁹ Art. 7 alin. 2.

nr. 181/1997 dispozițiile acestei convenții trebuie aplicate pe cale legislativă sau prin orice alte mijloace conforme cu practica națională, precum hotărâri judecătorești, sentințe arbitrale sau convenții colective. Controlul aplicării dispozițiilor va fi asigurat de inspecția muncii sau de alte autorități publice competente. În cazul încălcării dispozițiilor acestei convenții trebuie prevăzute măsuri corective corespunzătoare, inclusiv sancțiuni dacă este necesar.

Această convenție nu se aplică marinarilor.

Convenția nr. 181/1997 a fost ratificată de 20 de state, România nefiind printre ele. Convenția a intrat în vigoare la data de 10.05.2000 și a fost completată prin Recomandarea nr. 188/1997.

În cadrul celei de-a optzeci și cincea sesiune a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii, Biroul Internațional al Muncii odată cu adoptarea Convenției privind agențiile private de ocupare a forței de muncă nr. 181/1997 a fost adoptată și *Recomandarea nr. 188/1997 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă*.

Conform dispozițiilor art. 2 alin. (2) din Recomandarea nr. 188/1997 legislația națională aplicabilă agențiilor private de ocupare a forței de muncă trebuie completată prin norme tehnice, directive, coduri de deontologie, proceduri de autodisciplină sau alte mijloace conforme cu practica națională. În acest sens Statele membre ar trebui, atunci când este posibil, să facă schimb de informații și de experiență privind contribuțiile agențiilor private de ocupare a forței de muncă la funcționarea pieței muncii și să le comunice Biroului Internațional al Muncii. Pentru aplicarea efectivă a acestora, conform dispozițiilor art.4 statele membre ar trebui să adopte măsurile necesare și corespunzătoare pentru a preveni și a elimina practicile neconforme cu deontologia ale agențiilor private de ocupare a forței de muncă. Aceste măsuri pot include adoptarea unor acte normative care să prevadă sancțiuni, inclusiv interzicerea agențiilor private de ocupare a forței de muncă care aplică practici neconforme cu deontologia.

Potrivit prevederilor art. 5 din Recomandarea nr. 188/1997 coroborat cu art. 15 din Recomandarea nr. 188/1997 lucrătorii angajați de agențiile private de ocupare a forței de muncă, prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. b²⁰ al Convenției nr. 181/1997 trebuie să aibă un contract individual de muncă scris care să precizeze condițiile de angajare. Ca o cerință minimă, acești lucrători ar trebui să fie informați asupra condițiilor de angajare înainte de începerea efectivă a activității. Aceste agenții, având în vedere drepturile și obligațiile prevăzute de legislația

²⁰ V. nota nr. 18.

națională în ceea ce privește încetarea contractelor de muncă, nu trebuie să: a) împiedice întreprinderea utilizatoare să recruteze salariatul pus la dispoziția sa; b) limiteze mobilitatea profesională a salariatului; c) impună sancțiuni unui salariat care acceptă să lucreze pentru o altă întreprindere.

Autoritatea competentă ar trebui să reprime practicile neloiale în materie de anunțuri, precum și anunțurile false, inclusiv cele care oferă locuri de muncă inexistente, potrivit art. 7 din Recomandarea nr. 188/1997.

În acord cu dispozițiile art. 6 din Recomandarea nr. 188/1997 coroborat cu art. 8–14 din Recomandarea nr. 188/1997 agențiile private de ocupare a forței de muncă: a) nu trebuie să recruteze, să plaseze sau să angajeze cu bună știință lucrători pentru locuri de muncă care comportă pericole și riscuri inacceptabile sau atunci când lucrătorii pot fi victime ale unor abuzuri sau ale unor tratamente discriminatorii de orice fel; b) trebuie să-i informeze pe lucrătorii migranți, pe cât posibil în limba lor maternă sau într-o limbă care să le fie familiară, asupra naturii locului de muncă oferit și a condițiilor de angajare; c) nu trebuie să pună la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare lucrători pentru a-i înlocui pe lucrătorii aflați în grevă ai acesteia; d) trebuie să li se interzică sau să fie împiedicate prin alte mijloace să formuleze sau să publice anunțuri de posturi vacante sau de oferte de locuri de muncă care ar avea ca rezultat, direct sau indirect, o discriminare bazată pe motive precum rasa, culoarea, sexul, vârsta, religia, opinia politică, ascendența națională, originea socială, originea etnică, handicapul, starea civilă sau familială, preferința sexuală sau apartenența la o organizație de lucrători; e) trebuie încurajate să promoveze egalitatea la angajare prin programe de acțiune pozitive; f) trebuie să le fie interzis să păstreze, în fișiere sau în registre, date personale care nu sunt necesare evaluării aptitudinii pentru angajare a candidaților sau mai mult decât este justificat de scopul precis al colectării lor sau peste perioada în care lucrătorul dorește să figureze pe o listă de candidați; g) trebuie să acorde posibilitatea lucrătorilor de a consulta toate datele personale care îi privesc, fie că sunt procesate automat pe cale informatică sau manual. Aceste măsuri ar trebui să includă dreptul lucrătorului de a obține și de a examina o copie a tuturor acestor date, precum și dreptul de a cere ca datele incorecte sau incomplete să fie șterse sau corectate; h) nu ar trebui să ceară, să păstreze sau să utilizeze informații privind starea de sănătate a unui lucrător sau să folosească aceste informații pentru a decide asupra aptitudinii sale pentru angajare, cu excepția cazului în care aceste date

sunt direct legate de condițiile cerute de exercitarea unei anumite profesii și lucrătorul interesat autorizează acest lucru în mod expres; i) trebuie să dispună de personal calificat și pregătiți în mod corespunzător; j) trebuie să ia împreună cu autoritatea competentă măsuri pentru a promova recurgerea la metode de selecție corespunzătoare, echitabile și eficiente.

Potrivit dispozițiilor art. 16–17 din Recomandarea nr. 188/1997 în vederea aplicării unei politici naționale privind organizarea pieței muncii ar trebui să fie încurajată cooperarea dintre serviciul public de ocupare și agențiile private de ocupare a forței de muncă. În acest scop, ar putea fi create organe care să cuprindă reprezentanți ai serviciului public de ocupare și ai agențiilor private de ocupare a forței de muncă, precum și ai organizațiilor celor mai reprezentative patronate și sindicate. Măsurile care vizează stabilirea unei cooperări între serviciul public de ocupare și agențiile private de ocupare a forței de muncă ar putea să includă: a) utilizarea în comun a informațiilor și a unei terminologii comune pentru o mai mare transparență a funcționării pieței muncii; b) schimbul de anunțuri de posturi vacante; c) lansarea de proiecte comune, de exemplu în domeniul formării profesionale; d) încheierea de convenții între serviciul public de ocupare și agențiile private de ocupare a forței de muncă, referitoare la executarea anumitor activități, ca de exemplu proiecte pentru integrarea în muncă a șomerilor de lungă durată; e) formarea personalului; f) consultări regulate; g) ameliorarea practicilor profesionale.

România nu a ratificat niciuna din Convențiile Biroului Internațional al Muncii privind agențiile private de ocupare a forței de muncă, deși a ratificat din anul 1973 Convenția nr. 88/1948 privind serviciile publice de ocupare a forței de muncă.

Având în vedere impactul pe piața ocupării forței de muncă a agențiilor private de ocupare, consider ca fiind necesară renunțarea la monopolul agențiilor publice de ocupare a forței de muncă, care în prezent sunt focalizate pe protecția socială a șomerilor și crearea cadrului legal al agențiilor private de ocupare, în vederea gestionării mai eficiente a potențialului de ocupare și flexibilitate a resursei umane pe piața muncii. Acest lucru ar reprezenta o soluție în vederea scăderii șomajului, în special al celui de lungă durată, care iese din evidențele agențiilor publice de ocupare.

Bibliografie

Convenția nr. 34/1933 a Organizației Internaționale a Muncii
Convenția nr. 88/1948 a Organizației Internaționale a Muncii
Convenția nr. 96/1949 a Organizației Internaționale a Muncii
Convenția nr. 181/1997 a Organizației Internaționale a Muncii
Recomandarea nr. 188/1997 a Organizației Internaționale a Muncii
Roosvelt's Deal, National Industrial Recovering Act, 1933
www.encyclopentopia.com/term/unemployment
www.en.wikipedia.org/wiki/unemployment
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>