

ЗАКОН

О ПОТВРЂИВАЊУ КОНВЕНЦИЈЕ МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА БРОЈ 181 О ПРИВАТНИМ АГЕНЦИЈАМА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

Члан 1.

Потврђује се Конвенција Међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање, усвојена у Женеви 19. јуна 1997. године, у оригиналу на енглеском и француском језику.

Члан 2.

Текст Конвенције Међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање у оригиналу на енглеском језику и у преводу на српски језик гласи:

PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES CONVENTION, 1997

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; 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 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.

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 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 1(b) 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 1(b) 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 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 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 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.

КОНВЕНЦИЈА О ПРИВАТНИМ АГЕНЦИЈАМА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ, 1997.

Генерална конференција Међународне организације рада, коју је у Женеви сазвао Административни савет Међународне организације рада, и која се састала 3. јуна 1997. године, на свом 85. заседању, и констатујући одредбе Конвенције о агенцијама за запошљавање уз плаћање наканде (измењена) из 1949. године, и свесна значаја флексибилности у функционисању тржишта рада, и имајући у виду да је Међународна конференција рада на својој 81. седници из 1994. године била на становишту да Међународна организација рада (МОР) треба да настави са изменама Конвенције о агенцијама за запошљавање уз плаћање наканде (измењене) из 1949. године, и имајући у виду веома измењене услове у којима послују приватне агенције за запошљавање, у поређењу са условима који су преовладавали када је усвојена горе наведена конвенција, и препознајући улогу коју приватне агенције за запошљавање могу да имају у функционисању тржишта рада, и подсећајући на потребу да се радницима пружи заштита од злоупотребе, и препознавајући потребу да се гарантује слобода удруживања и унапређивање колективног преговарања и социјалног дијалога као неопходне компоненте функционалног система радних односа, и имајући у виду одредбе Конвенције о службама за запошљавање из 1948. године, и констатујући одредбе Конвенције о принудном раду из 1930. године, Конвенције о слободи удруживања и заштити права на организовање из 1948. године, Конвенције о праву на организовање и колективно преговарање из 1949. године, Конвенције о дискриминацији (у вези са запошљавањем и занимањем) из 1958. године, Конвенције о политици запошљавања из 1964. године, Конвенције о минималној старосној граници за запошљавање из 1973. године, Конвенције о унапређењу запошљавања и заштити у случају незапослености из 1988. године, и на одредбе у вези са регрутовањем и запошљавањем из Конвенције о миграцијама у циљу запошљавања (измењена) из 1949. године, и Конвенције о радницима мигрантима (допунске одредбе) из 1975. године, и пошто је одлучила да ти предлози треба да узму форму међународне конвенције, усваја дана 19. јуна 1997. године следећу конвенцију, која се може цитирати као Конвенција о приватним агенцијама за запошљавање, 1997:

Члан 1.

1. У овој конвенцији израз приватна агенција за запошљавање означава свако физичко или правно лице, независно од јавних органа, које пружа једну или више од следећих услуга на тржишту рада:

(а) услуге обезбеђивања међусобно одговарајућих понуда радних места и захтева за запошљавање, при чему приватна агенција за запошљавање не постаје страна у радном односу који из тога може да проистекне;

(б) услуге које се састоје из запошљавања радника с циљем да се стављају на располагање трећој страни, која може бити физичко или правно лице (у даљем тексту: корисничко предузеће), које им додељује задатке и врши надзор над извршењем тих задатака;

(ц) остале услуге у вези са тражењем посла, које је утврдио надлежни орган након одржаних договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, као што су пружање информација, чија намера није да се пронађу међусобно одговарајуће понуде радних места и захтева за запошљавање.

2. У овој конвенцији, израз радници се односи на лица која траже запослење.

3. У овој конвенцији, израз обрада личних података радника означава прикупљање, чување, комбиновање, достављање и сваку другу употребу информација у вези са идентификованим радником, као и у вези са радником којег је могуће идентификовати.

Члан 2.

1. Ова конвенција примењује се на све приватне агенције за запошљавање.

2. Ова конвенција се примењује на све категорије радника и на све гране економске делатности осим на регрутовање и запошљавање помораца.

3. Једна сврха ове конвенције је да омогући пословање приватних агенција за запошљавање, као и заштиту радницима који користе њихове услуге, у оквиру одредаба конвенције.

4. Након одржаних договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, чланица (МОП) може:

(а) да забрани, под одређеним околностима, пословање (рад) приватних агенција за запошљавање у погледу одређених категорија радника или грана привредне делатности на пружању једне или више услуга на које се позива члана 1. став 1;

(б) да изузме, под одређеним условима, раднике у одређеним гранама економске делатности, или њених делова, из предмета ове конвенције или од одређених њених одредаба, под условом да се у супротном за заинтересоване раднике осигура одговарајућа заштита.

5. Чланица која ратификује ову конвенцију прецизира, у својим извештајима које дотавља у складу са чланом 22. Статута Међународне организације рада, све случајеве забране или изузимања које је одлучила да примени сагласно горе поменутом ставу 4. и да за то да образложење.

Члан 3.

1. Правни статус приватних агенција за запошљавање утврђује се у складу са домаћим прописима и праксом, и након одржаних договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодаваца и радника.

2. Чланица (МОП) утврђује услове којима се уређује рад (пословање) приватних агенција за запошљавање у складу са системом лиценцирања или сертификавања (издавања лиценци и струковних потврда), осим ако није другачије уређено или предвиђено одговарајућим домаћим прописима и праксом.

Члан 4.

Предузимају се мере којима се обезбеђује да радници које су регрутовале приватне агенције за запошљавање које пружају услуге на које се позива члан 1 ове конвенције, нису ускраћени за право на слободу удруживања и право на колективно преговарање.

Члан 5.

1. Да би се унапредили једнакост могућности и поступања у вези са приступом запошљавању и одређеним занимањима, чланица (МОП) се стара

да приватне агенције за запошљавање према радницима поступају без дискриминације на основу расе, боје коже, пола, вероисповести, политичког мишљења, порекла на рођењу, друштвеног порекла, или сваког другог облика дискриминације који је предмет домаћих прописа и праксе, као што су старосно доба и инвалидитет.

2. Став 1. овог члана се не сме примењивати на начин да спречава приватне агенције за запошљавање да пружају одређене услуге или програме осмишљене да се радницима у најнеповољнијем положају пружи помоћ у активностима тражења посла.

Члан 6.

Приватне агенције за запошљавање су обавезне да личне податке о радницима обрађују на следећи начин:

(а) да се ти подаци штите и обезбеди поштовање приватности радника у складу са домаћим прописима и праксом;

(б) да се ограничи на материју у вези са квалификацијама (стручном спремом) и професионалним искуством заинтересованих радника и сваку другу директно релевантну информацију.

Члан 7.

1. Приватне агенције за запошљавање радницима не наплаћују, директно или индиректно, у целини или неком делу, било какве трошкове или накнаде.

2. У интересу заинтересованих радника, и након одржаних договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, надлежни орган може да одобри изузетке од одредаба става 1. овог члана у вези са одређеним категоријама радника, као и одређених врста услуга које пружају приватне агенције за запошљавање.

3. Чланица која је одобрила изузетке у складу са ставом 2. овог члана у својим извештајима које доставља у складу са чланом 22. Устава Међународне организације рада, доставља информације о тим изузецима и образлаже их.

Члан 8.

1. Чланица (МОП), након одржавања договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, усваја све неопходне и одговарајуће мере, како у својој надлежности, и где је одговарајуће, у сарадњи са другим чланицама (МОП), да обезбеди одговарајућу заштиту за раднике мигранте и спречи злоупотребу радника миграната које је на својој територији регрутовала и запослење им нашла приватна агенција за запошљавање. У то спадају закони и прописи који предвиђају казне, укључујући забрану оних приватних агенција за запошљавање које се баве противправним радњама и злоупотребом.

2. Када се радници из једне земље регрутују за рад у другој земљи, заинтересована чланица (МОП) разматра могућност закључивања билатералних споразума с циљем спречавања злоупотребе и противправних радњи приликом регрутовања и запошљавања радника.

Члан 9.

Чланица (МОР) предузима мере да обезбеди да приватна агенција за запошљавање не користи дечји рад или не обезбеђује раднике за потребе дечјег рада.

Члан 10.

Надлежни орган обезбеђује присуство одговарајућих механизма и поступака, у које су укључене репрезентативне организације послодаваца и радника, за истраживање жалби, навода о злоупотребама и противправним радњама у вези са пословима приватних агенција за запошљавање.

Члан 11.

Чланица (МОР), у складу са домаћим прописима и праксом, предузима неопходне мере да обезбеди одговарајућу заштиту за раднике које запошљавају приватне агенције за запошљавање како је описано у члану 1. став 1. (б), у вези са:

- (а) слободом удруживања;
- (б) колективним преговарањем;
- (ц) минималном зарадом;
- (д) радним временом и другим условима рада;
- (е) законским давањима за социјалну заштиту;
- (ф) приступом оспособљавању;
- (г) безбедношћу и здрављу на раду;
- (х) надокнадом у случају повреда на раду и професионалних болести;
- (и) надокнадом у случају стечаја и заштите потраживања радника;
- (ј) материнском заштитом и давањима и родитељском заштитом и давањима.

Члан 12.

Чланица (МОР) одређује и додељује, у складу са домаћим прописом и праксом, обавезе приватних агенција за запошљавање које пружају услуге на које се позива члан 1. став 1. тачка (б) и корисничког предузећа у вези са:

- (а) колективним преговарањем;
- (б) минималном зарадом;
- (ц) радним временом и другим условима рада;
- (д) законским давањима за социјалну заштиту;
- (е) приступом оспособљавању;
- (ф) заштитом у области безбедности и здравља на раду;
- (г) надокнадом у случају повреда на раду и професионалних болести;
- (х) надокнадом у случају стечаја и заштите потраживања радника;
- (и) материнском заштитом и давањима и родитељском заштитом и давањима.

Члан 13.

1. Чланица (МОР), у складу са домаћим прописима и праксом и након одржаних договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, формулише, успоставља и врши периодично преиспитивање (преглед) услова за унапређење сарадње између јавних службе за запошљавање и приватних агенција за запошљавање.

2. Услови на које се позива став 1. овог члана заснивају се на начелу по којем јавни орган задржава крајње овлашћење за:

(а) формулисање политике тржишта рада;

(б) употребу или контролу употребе јавних средстава опредељених за спровођење политике.

3. Приватне агенције за запошљавање, у временским размацима како утврди надлежни орган, пружају органу информације које орган тражи, уз дужно поштовање поверљиве природе информација:

(а) да би омогућиле надлежном органу да буде упознат са структуром и пословима приватних агенција за запошљавање у складу са домаћим условима и праксом;

(б) за статистичке потребе.

4. Надлежни орган прикупља и, у редовним временским размацима, објављује информације.

Члан 14.

1. Одредбе ове конвенције примењују се путем закона или прописа или другим средствима у складу са домаћом праксом, као што су судске одлуке или колективни уговори.

2. Надзор над применом одредаба којима се даје дејство овој конвенцији врши служба инспекције рада или други надлежни јавни органи.

3. Одговарајући правни лекови, као и казне, предвиђају се и делотворно примењују у случају кршења ове конвенције.

Члан 15.

Ова конвенција не утиче на повољније одредбе које се примењују сагласно другим међународним конвенцијама рада на раднике које регрутују и запошљавају приватне агенције за запошљавање.

Члан 16.

Завршне одредбе

Овом конвенцијом врши се измена Конвенције о приватним агенцијама за запошљавање са плаћањем накнаде (измењена), 1949 и Конвенције о приватним агенцијама за запошљавање са плаћањем накнаде, 1933.

Члан 17.

О службеној ратификацији ове конвенције обавештава се генерални директор Међународне канцеларије рада за потребе евидентирања.

Члан 18.

1. Ова конвенција је обавезујућа за оне чланице (МОР) чију је ратификацију евидентирао генерални директор Међународне канцеларије рада.

2. Она ступа на снагу 12 месеци од датума евидентирања ратификација две чланице (МОР) код генералног директора.

3. Након тога, ова конвенција ступа на снагу за сваку чланицу (МОР) 12 месеци од датума евидентирања њене ратификације.

Члан 19.

1. Чланица (МОР) која је потврдила ову конвенцију може да је откаже по истеку периода од десет година од датума првог ступања конвенције на снагу, актом који доставља генералном директору Међународне организације рада за потребе евидентирања. Отказивање ступа на снагу годину дана од датума његовог евидентирања.

2. Чланица (МОР) која је потврдила ову конвенцију и која, у току године која је уследила након истека горе поменутог периода од десет година, није искористила право на укидање Конвенције под условима из овог члана, биће обавезана на још један период од десет година, након којег, може да укине ову конвенцију по истеку сваког периода од десет година под условима предвиђеним у овом члану.

Члан 20.

1. Генерални директор Међународне организације рада обавештава све чланице (МОР) о евидентирању свих ратификација и аката њеног укидања које му доставе чланице (МОР).

2. Приликом обавештавања чланица (МОР) о евидентирању друге ратификације, генерални директор скреће пажњу чланицама (МОР) на датум када Конвенција ступа на снагу.

Члан 21.

Генерални директор Међународне канцеларије рада обавештава генералног секретара Уједињених нација, за потребе евидентирања у складу са чланом 102. Повеље Уједињених нација, о свим појединостима свих ратификација и аката отказивања евидентираних код генералног директора у складу са одредбама претходних чланова.

Члан 22.

Када сматра да је неопходно, Административни савет Међународне канцеларије рада подноси Генералној конференцији извештај о функционисању ове конвенције и испитује пожељност стављања на дневни ред Генералне конференције питања о њеној измени, у целини или неком њеном делу.

Члан 23.

1. У случају да Генерална конференција усвоји нову конвенцију којом се врше измене ове конвенције у целини или неком њеном делу, осим ако конвенцијом није другачије предвиђено:

(а) ратификација нове конвенције од стране чланице по сили закона укључује и неодложно отказивање ове конвенције, без обзира на горе поменуте одредбе члана 19, ако и када нова конвенција ступи на снагу;

(б) од датума када нова конвенција ступи на снагу ову конвенцију чланице више не могу потврдити.

2. Ова конвенција, у сваком случају, остаје на снази у свом датом облику и садржају за оне чланице које су је потврдиле, али нису потврдиле нову конвенцију.

Члан 24.

Верзије на енглеском и француском језику ове конвенције подједнако су меродавне.

Члан 3.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије – Међународни уговори”.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је члану 99. став 1. тачка 4. Устава Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06), да Народна скупштина потврђује међународне уговоре кад је законом предвиђена обавеза њиховог потврђивања.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Република Србија тренутно се налази у процесу примене политика и институционалних промена које су предвиђене националним стратегијама за развој. Ове стратегије имају за циљ прилагођавање институционалног и законодавног оквира како би се тржиште рада прилагодило новом систему индустријских односа.

У овом контексту, приоритет Владе остаје постизање два циља: привредни развој и креирање радних места. Да би се ово постигло, потребно је извршити и реорганизацију институција које су надлежне за послове рада и запошљавања. То укључује и регулисање и функционисање јавне службе за запошљавање, као и регулисање и надзор приватних агенција за запошљавање.

Ради реализације наведених циљева, између осталог, у Програму пристојног рада у Републици Србији 2008 – 2011. који је утврђен у сарадњи са експертима Међународне организације рада (у даљем тексту: МОП), а који је усвојила Влада, као један од приоритетних циљева постављена је и ратификација Конвенције МОП број 181 о приватним агенцијама за запошљавање.

Треба нагласити и да је ратификација Конвенције МОП број 181 о приватним агенцијама за запошљавање, још један корак у хармонизацији законодавства Републике Србије са законодавством Европске уније, јер су земље чланице Европске уније ратификовале ову конвенцију, а основни правни принципи конвенције су преточени у правне прописе Европске уније.

III. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона није потребно обезбедити додатна средства у буџету Републике Србије.