

مؤتمر العمل الدوليRecommendation 119التوصية ١١٩توصية بشأن إنهاء الاستخدام
بمبادرة من صاحب العمل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ،
حيث عقد دورته السابعة والأربعين في ٥ حزيران/ يونيه ١٩٦٣ ،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من
صاحب العمل ، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال الدورة ،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية ،

يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران/ يونيه عام ثلاث وستين
وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية إنهاء الاستخدام ،
: ١٩٦٣

أولا - أساليب التنفيذ

١ - يجوز تنفيذ هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح
الوطنية ، أو الاتفاقات الجماعية أو قواعد العمل أو قرارات التحكيم
أو الأحكام القضائية ، أو عن أي طريق آخر يتفق مع الممارسات الوطنية
بما يتناسب مع الظروف الوطنية .

ثانيا - معايير عامة الانطباق

٢ - (١) لا ينهى استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الانهاء يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكه ، أو يستند الى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق.

(٢) يترك تعريفاً أو تفسيراً مثل هذا السبب الصحيح لاساليب التنفيذ المبينة في الفقرة ١.

٣ - لا تشكل الأسباب التالية أسباباً صحيحة لانتهاء الاستخدام :

(أ) الانتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو ، بموافقة صاحب العمل ، أثناء ساعات العمل ،

(ب) السعي الى الحصول على صفة ممثل للعمال ، أو ممارسة هذه الصفة أو سبق ممارستها ،

(ج) تقديم شكوى بحسن نية أو المشاركة في إقامة دعوى ضد صاحب عمل تظلما من اخلال بالقوانين أو اللوائح ،

(د) العنصر أو اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء القومي أو الأمل الاجتماعي.

٤ - يحق لأي عامل يرى أن استخدامه قد أنهى دون مبرر ، وما لم تكن المسألة قد حددت بشكل مرض من خلال اجراءات قائمة أو يمكن أن تقوم داخل المنشأة أو المؤسسة أو المرفق بما يتفق مع هذه التوصية ، الطعن في هذا الانهاء خلال فترة زمنية معقولة ، على أن يساعده - بناء على طلبه - شخص يمثله ، أمام هيئة مشكلة بمقتضى اتفاق جماعي ، أو أمام هيئة محايدة مثل محكمة أو محكم أو لجنة تحكيم أو هيئة مماثلة .

٥ - (١) تخول الهيئات المشار اليها في الفقرة ٤ سلطة النظر في الأسباب المقدمة لتبرير انهاء الاستخدام ، وفي الظروف الأخرى الملائمة للحالة ، وتقدير ما إذا كان هناك ما يبرر إنهاء الاستخدام .

(٢) لا تعني الفقرة الفرعية (١) تخويل الهيئة المحايدة سلطة التدخل في تحديد حجم القوى العاملة في المنشأة أو المؤسسة أو المرفق.

٦ - تخول الهيئات المشار إليها في الفقرة ٤ ، إذا وجدت أن إنهاء الاستخدام غير مبرر ، سلطة الأمر بدفع تعويض مناسب للعامل أو أي شكل آخر للمساعدة يحدد وفق أساليب التنفيذ المبينة في الفقرة ١ ، أو بمنحه التعويض والمساعدات الأخرى التي تحدد على هذا النحو ، وذلك ما لم يكن قد أعيد الى عمله مع دفع أجوره غير المدفوعة عند الإقتضاء .

٧ - (١) يكون للعامل الذي سينهي استخدامه الحق في فترة إخطار معقولة أو في تعويض بدلا عنها .

(٢) يكون للعامل خلال مدة الإخطار الحق - بالقدر العملي - في الحصول على فترة كافية من الوقت للبحث عن عمل آخر دون اقتطاع من أجره .

٨ - (١) يكون للعامل الذي أنهى استخدامه الحق في الحصول - بناء على طلبه - على شهادة من صاحب العمل تحدد تواريخ تعيينه وإنهاء استخدامه ونوع أو أنواع العمل التي كان مستخدما فيها .

(٢) لا يدرج في هذه الشهادة أي شيء يمكن أن يسيء الى العامل .

٩ - يوفر شكل من أشكال حماية الدخل للعمال الذين انهمى استخدامهم ويجوز أن تشمل هذه الحماية التأمين ضد البطالة أو أشكال الضمان الاجتماعي الأخرى ، أو إعانات الفصل أو غيرها من أشكال مكافآت الفصل التي يدفعها صاحب العمل ، أو تركيبة من هذه الإعانات حسبما تقضي القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية وسياسة العاملين التي يطبقها صاحب العمل .

١٠ - تترك مسألة ما إذا كان على أصحاب العمل أن يستشيروا ممثلي العمال قبل إتخاذ قرار نهائي في حالات إنهاء الاستخدام الفردية لأساليب التنفيذ المبينة في الفقرة ١ .

١١ - (١) يجوز في حالات الفصل لسوء السلوك الخطير عدم اشتراط

فترة إخطار أو تعويض عنها ، كما يجوز عدم صرف تعويض التسريح أو غيرها من أنواع إعانات الفصل التي يدفعها صاحب العمل.

(٢) لا يجوز أن يتم الفصل لسوء السلوك إلا في الحالات التي لا ينتظر فيها من صاحب العمل حسن النية التصرف بطريقة أخرى.

(٣) يعتبر صاحب العمل متنازلاً عن حقه في الفصل لسوء السلوك الخطير إذا لم يتم بهذا التصرف خلال فترة زمنية معقولة من معرفته بسوء السلوك الخطير.

(٤) يعتبر العامل متنازلاً عن حقه في الطعن في فصله لسوء السلوك الخطير إذا لم يطعن خلال فترة زمنية معقولة من تاريخ إخطاره بالفصل.

(٥) تتاح للعامل - قبل أن يصبح القرار بفصله لسوء السلوك الخطير نافذاً - فرصة الدفاع عن نفسه بسرعة بمساعدة شخص يمثله عند الإقتضاء.

(٦) في تنفيذ هذه الفقرة يترك تعريف أو تفسير "سوء السلوك الخطير" ، وكذلك تحديد "الفترة الزمنية المعقولة" لأساليب التنفيذ المبينة في الفقرة ١.

ثالثاً - أحكام تكميلية تتعلق بتخفيض القوى العاملة

١٢ - تتخذ كل الأطراف المعنية خطوات ايجابية لتفادي تخفيض القوى العاملة أو تقليله بقدر الامكان باعتماد تدابير مناسبة ، دون اساءة الى كفاءة تشغيل المنشأة أو المؤسسة أو المرفق.

١٣ - (١) عند التفكير في تخفيض القوى العاملة تجري مشاورات مع ممثلي العمال بأسرع ما يمكن بشأن كل المسائل ذات الشأن.

(٢) يجوز أن تشمل المسائل التي تجري بشأنها المشاورات تدابير تفادي تخفيض القوى العاملة ، وتقييد العمل الإضافي ، والتدريب

وإعادة التدريب ، وعمليات النقل بين الإدارات ، وتوزيع عمليات إنهاء الاستخدام على فترة زمنية معينة ، وتدابير تخفيف آثار التخفيض على العمال المعنيين ، واختيار العمال الذين سيتأثرون بالتخفيض.

(٣) على الطرفين عند إجراء المشاورات مراعاة وجود سلطات عامة يمكن أن تساعد الطرفين في مشاورتهما .

١٤ - إذا بلغ التخفيض المقترح للقوى العاملة حدا يؤثر تأثيرا كبيرا على وضع القوى العاملة في منطقة معينة أو فرع معين من فروع النشاط الإقتصادي ، يقوم صاحب العمل بإخطار السلطات العامة المختصة مقدما بمثل هذا التخفيض.

١٥ - (١) يتم اختيار العمال الذين سيتأثرون بالتخفيض وفق معايير دقيقة ، من الأصوب أن توضع مقدما حيثما أمكن ، وتعطي الوزن الصحيح لكل من مصالح المنشأة أو المؤسسة أو المرفق ومصالح العمال.

(٢) تشمل هذه المعايير -

(أ) ضرورة التشغيل الكفاء للمنشأة أو المؤسسة أو المرفق ،

(ب) مقدرة العمال الأفراد وخبرتهم ومهارتهم ومؤهلاتهم المهنية ،

(ج) طول مدة الخدمة ،

(د) السن ،

(هـ) الحالة العائلية ،

(و) أي معايير أخرى تتناسب مع الظروف الوطنية .

ويترك ترتيب المعايير السابقة ووزنها النسبي للعادات والممارسات الوطنية .

١٦ - (١) تكون للعمال الذين أنهي استخدامهم نتيجة تخفيض

القوى العاملة بقدر الإمكان أولوية في إعادة التعيين عندما يقوم صاحب العمل بتشغيل عمال مرة أخرى.

(٢) يجوز أن تقتصر أولوية إعادة التعيين هذه على فترة زمنية محددة ، وعند الإقتضاء تحدد مسألة الاحتفاظ بحقوق الأقدمية وفقا للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو غيرها من الممارسات الوطنية المناسبة.

(٣) تجري إعادة التعيين على أساس المبادئ المبينة في الفقرة ١٥.

(٤) لا تتأثر معدلات أجور العمال المعاد تعيينهم نتيجة انقطاع استخدامهم ، مع مراعاة الفوارق بين مهنتهم السابقة والمهنة التي يعاد تعيينهم فيها ، وأي تغييرات طرأت في هيكل الأجور في المنشأة أو المؤسسة أو المرفق.

١٧ - تتم الاستفادة الكاملة من وكالات الاستخدام الوطنية وغيرها من الوكالات المناسبة لضمان توظيف العمال الذين أنهى استخدامهم نتيجة تخفيض القوى العاملة في عمل بديل دون إبطاء بقدر الامكان.

رابعاً - النطاق

١٨ - تنطبق هذه التوصية على كل فروع النشاط الاقتصادي ، وكل فئات العمال : على أنه يجوز استثناء الفئات التالية من نطاقها :

(أ) العمال المستخدمون لفترة زمنية محددة أو لمهمة محددة لا يمكن بحكم طبيعة العمل المؤدى أن تكون علاقة الاستخدام فيها علاقة غير محددة المدة ،

(ب) العمال الذين يقضون فترة اختبار محددة مقدما ، ولمدة معقولة ،

(ج) العمال المستخدمون على أساس عرضي لفترة قصيرة ،

(د) الموظفون العموميون العاملون في ادارة الدولة بقدر ما تستبعد الاحكام الدستورية تطبيق واحدا أو أكثر من أحكام التوصية عليهم.

١٩ - وفقا للمبدأ الوارد في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية لا تمس هذه التوصية أي أحكام أكثر مواناة للعمال المعنيين من الأحكام الواردة في هذه التوصية.

٢٠ - يعتبر أن هذه التوصية قد نفذت بالنسبة للعمال الذين تحكم ظروف استخدامهم قوانين أو لوائح خاصة حيثما توفر هذه القوانين أو اللوائح لهؤلاء العمال ظروف عمل لا تقل مواناة في مجموعها عن مجموع الأحكام الواردة في هذه التوصية.