

مؤتمر العمل الدولي

Recommendation 158

التوصية رقم ١٥٨

توصية بشأن ادارة العمل : دورها

ووظائفها وتنظيمها

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف ، حيث عقد دورته الرابعة والستين في السابع من حزيران/يونيه ١٩٧٨ ؛

وإذ يذكر بنصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية القائمة ، وخاصة باتفاقية تفتيش العمل (الصناعة والتجارة) ، ١٩٤٧ ، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) ، ١٩٦٩ ، واتفاقية ادارات الاستخدام ، ١٩٤٨ ، التي تدعو الى ممارسة أنشطة معينة في ميدان ادارة العمل ؛

وإذ يرى من المستصوب اعتماد صكوك تضع مبادئ توجيهية لنظام عام لادارة العمل ؛

وإذ يذكر بأحكام اتفاقية سياسة العمالة ، ١٩٦٤ ، وبأحكام اتفاقية تنمية الموارد البشرية ، ١٩٧٥ ؛ ويذكر أيضا بهدف توفير عمالة كاملة ومجزية ، ويؤكد ضرورة أن تعمل برامج ادارة العمل على بلوغ هذه الغاية ، وعلى تحقيق أهداف الاتفاقيتين المذكورتين ؛

وإذ يفرّ ضرورة احترام استقلال منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال احتراماً تاماً ، مذكراً في هذا الصدد بأحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية القائمة ، التي تكفل الحقوق النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية - وبوجه

خاص اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ، ١٩٤٨ ، واتفاقية تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ، ١٩٤٩ - اللتين تحظران أى تدخل للسلطات العامة من شأنه تقييد هذه الحقوق أو إعاقة ممارستها القانونية - ويرى أن لمنظمات العمل ومنظمات العمال دورا أساسيا في بلوغ أهداف التقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي ؛

وإذ قرر اعتماد مقترحات معينة بخصوص ادارة العمل : دورها ووظائفها وتنظيمها ، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة ؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية ادارة العمل ، ، ١٩٧٨

يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران/ يونيه عام ثمانية وسبعين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية ادارة العمل ، ١٩٧٨ :

أولا - أحكام عامة

١ - في مفهوم هذه التوصية :

(أ) يعني تعبير " ادارة العمل " أنشطة الادارة العامة في ميدان سياسة العمل الوطنية ؛

(ب) يغطي تعبير " نظام ادارة العمل " كل أجهزة الادارة العامة المسؤولة عن ادارة العمل و/أو المشاركة في ادارة العمل - سواء كانت ادارات وزارية أو أقساما عامة ، بما في ذلك الأقسام الادارية شبه العامة أو الاقليمية أو المحلية أو أى شكل آخر من أشكال الادارة اللامركزية - وأى اطار مؤسسي يقام لتنسيق أنشطة هذه الأجهزة ، ولتأمين استشارة ومشاركة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم •

٢ - يجوز لكل دولة عضو ، وفقا للقوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية ، أن تفوض بعض أنشطة ادارة العمل الى منظمات غير حكومية ، وخاصة الى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ، أو - عند الاقتضاء - الى ممثلي أصحاب العمل والعمال .

٣ - يجوز لكل دولة عضو أن تعتبر أنشطة معينة خاصة بسياسة العمل الوطنية أمورا تنظم ، وفقا للقوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية ، باللجوء الى مفاوضات مباشرة بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .

٤ - ينبغي لكل دولة عضو أن تكفل ، بطريقة تناسب الظروف الوطنية ، تنظيم وكفاءة أداء نظام لادارة العمل في أراضيها ، وسلامة تنسيق وظائفه ومسؤولياته .

ثانيا - وظائف النظام الوطني لادارة

العمل

معايير العمل

٥ - (١) ينبغي للأجهزة المختصة في نظام ادارة العمل - بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ، وبطريقة وشروط تحددها القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية - أن تشارك بنشاط في اعداد ووضع واعتماد وتطبيق ومراجعة معايير العمل ، بما في ذلك القوانين واللوائح المتصلة بها .

(٢) وينبغي لهذه الأجهزة توفير خدماتها لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ، بما يتفق مع القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية ، بغية تشجيع تنظيم أحكام وشروط الاستخدام عن طريق المفاوضة الجماعية .

٦ - ينبغي لنظام ادارة العمل أن يشمل جهازا لتفتيش العمل .

علاقات العمل

٧ - ينبغي أن تشارك الأجهزة المختصة في نظام ادارة العمل في تحديد وتطبيق ما قد يلزم من تدابير تضمن لأصحاب العمل والعمال الممارسة الحرة للحقوق النقابية .

٨ - (١) ينبغي وضع برامج ادارة عمل ترمي الى تعزيز وقيام وبقاء علاقات عمل تشجع استمرار قيام ظروف عمل وحياة مهنية أفضل واحترام حق التنظيم والمفاوضة الجماعية .

(٢) ينبغي للأجهزة المختصة في نظام ادارة العمل أن تساعد على تحسين علاقات العمل بايجاد أو تعزيز خدمات استشارية من أجل المؤسسات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التي تطلب مثل هذه الخدمات ، وفقا لبرامج توضع على أساس استشارة هذه المنظمات .

٩ - ينبغي للأجهزة المختصة في نظام ادارة العمل أن تشجع تطوير واستخدام آليات التفاوض الطوعي الى أقصى حد .

١٠ - ينبغي للأجهزة المختصة في نظام ادارة العمل أن تكون في وضع يمكنها ، بالاتفاق مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ، من تدبير تسهيلات التوفيق والوساطة المناسبة للظروف الوطنية في حالة النزاعات الجماعية .

الاستخدام

١١ - (١) ينبغي أن تكون الأجهزة المختصة في نظام ادارة العمل مسؤولة عن اعداد وتنفيذ وتنسيق وفحص ومراجعة سياسة الاستخدام الوطنية أو أن تشارك في ذلك .

(٢) ينبغي أن يشارك جهاز مركزي في نظام ادارة العمل ، يحدد وفقا

القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية ، مشاركة وثيقة في اتخاذ التدابير المؤسسية المناسبة لتنسيق أنشطة مختلف السلطات والأجهزة المعنية بجوانب معينة من سياسة العمال أو أن يكون مسؤولاً عن هذه التدابير •

١٢ - ينبغي أن تتولى الأجهزة المختصة في نظام ادارة العمل تنسيق خدمات الاستخدام وبرامج توليد العمالة وتشجيعها ، وبرامج التوجيه المهني والتدريب المهني ، ونظم اعانات البطالة ، أو أن تشارك في هذا التنسيق ؛ وينبغي لها أيضا أن تتولى تنسيق مختلف هذه الخدمات والبرامج والنظم مع تنفيذ تدابير السياسة العامة للعمالة ، على أن تشارك في هذا التنسيق •

١٣ - ينبغي أن تكون الأجهزة المختصة في نظام ادارة العمل مسؤولة عن وضع طرائق واجراءات لضمان استشارة منظمات أصحاب العمل والعمال أو - عند الاقتضاء - ممثلي أصحاب العمل والعمال ، بشأن سياسات العمالة ، وتشجيع تعاونها في تنفيذ هذه السياسات ، أو أن تشارك في وضع هذه الطرائق والاجراءات •

١٤ - (١) ينبغي أن تكون الأجهزة المختصة في نظام ادارة العمل مسؤولة عن تخطيط القوى العاملة ، أو أن تشارك ، ان لم يكن ذلك ممكنا ، في تسيير أجهزة تخطيط القوى العاملة من خلال التمثيل المؤسسي لها وتقديم المعلومات التقنية والمشورة في الوقت نفسه •

(٢) وينبغي لها أن تشارك في تنسيق خطط القوى العاملة مع الخطط الاقتصادية وفي دمجها فيها •

(٣) وينبغي لها أن تشجع العمل المشترك بين أصحاب العمل والعمال ، بمساعدة السلطات والأجهزة العامة عند الاقتضاء ، في ميدان سياسات العمالة قصيرة الأجل وطويلة الأجل على السواء •

١٥ - ينبغي أن يشمل نظام ادارة العمل مكتب استخدام عام ومجاني وأن يسيّر مثل هذا المكتب بكفاءة •

١٦ - ينبغي أن تكون الأجهزة المختصة في نظام ادارة العمل مسؤولة ، اذا كانت القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية تسمح بذلك ، عن ادارة الصناديق العامة التي تقام لأغراض مثل مكافحة البطالة الجزئية والبطالة ، أو تنظيم التوزيع الاقليمي للعمال ، أو تشجيع وتيسير استخدام فئات معينة من العمال ، بما في ذلك نظم العمالة المحمية ، أو أن تشارك في هذه المسؤولية .

١٧ - ينبغي أن تشارك الأجهزة المختصة في نظام ادارة العمل ، بالطريقة والشروط التي تحددها القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية ، في وضع سياسات وبرامج شاملة مخططة لتنمية الموارد البشرية ، بما في ذلك التوجيه والتدريب المهنيين .

البحوث في شؤون العمل

١٨ - ينبغي أن يجرى نظام ادارة العمل بحوثا كوظيفة هامة من وظائفه ، وأن يشجع على اجراء البحوث ، من أجل بلوغ أهدافه الاجتماعية .

ثالثا - تنظيم النظام الوطني

لادارة العمل

التنسيق

١٩ - ينبغي أن تقوم وزارة العمل أو جهاز آخر مماثل تحدده القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية باتخاذ تدابير أو استحداث تدابير تكفل تمثيلا مناسباً لنظام ادارة العمل في الأجهزة الادارية والاستشارية التي تجمع فيها المعلومات ، وتبحث الآراء ، وتعد وتتخذ فيها القرارات ، وتوضع فيها تدابير التنفيذ ، في ميدان السياسات الاجتماعية والاقتصادية .

٢٠ - (١) ينبغي أن يقدم كل قسم من أقسام العمل الرئيسية المختصة ، بالنسبة للأمور المشار إليها في الفقرات من ٥ الى ١٨ أعلاه ، معلومات أو تقارير

دورية عن أنشطته الى وزراء العمل أو الى الجهاز المماثل المشار اليه في الفقرة ١٩ ،
وكذلك الى منظمات أصحاب العمل والعمال •

(٢) وينبغي أن يكون لهذه المعلومات أو التقارير طابع تقني ، وأن تشمل
احصاءات مناسبة وتوضح الصعوبات التي تواجه ، وان أمكن النتائج المحققة ، بطريقة
تسمح بتقييم الاتجاهات الحالية والتطورات في المستقبل المنظور ، في المجالات ذات
الأهمية الرئيسية لنظام ادارة العمل •

(٣) ينبغي أن يتولى نظام ادارة العمل تقييم ونشر وتوزيع المعلومات عن
شؤون العمل التي يستمدها من عمله وتكون لها أهمية عامة •

(٤) ينبغي للدول الأعضاء أن تسعى ، بالتشاور مع مكتب العمل الدولي ،
الى تشجيع وضع نماذج مناسبة لنشر مثل هذه المعلومات ، بغية تحسين قابلية المقارنة
على الصعيد الدولي •

٢١ - ينبغي أن يعاد النظر باستمرار في هياكل نظام ادارة العمل ، بالتشاور
مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال •

الموارد والعاملون

٢٢ - (١) ينبغي أن تتخذ تدابير مناسبة لتزويد نظام ادارة العمل بالموارد
المالية اللازمة وبعدهد كاف من العاملين المؤهلين تأهيلاً مناسباً ، بغية تعزيز
فعاليتته •

(٢) ينبغي في هذا الصدد أن يولى الاعتبار الواجب لما يلي -

(أ) أهمية الواجبات التي سيطلب أداؤها ؛

(ب) الوسائل المادية الموضوعة تحت تصرف العاملين ؛

(ج) الظروف العملية التي يجب في ظلها تنفيذ مختلف الوظائف بحيث تؤدي الى
النتائج المرجوة منها •

٢٣ - (١) ينبغي أن يتلقى العاملون في نظام ادارة العمل تدريبا أوليا وتدريباً تكميلياً على مستويات مناسبة لعملهم ؛ وينبغي أن تتخذ ترتيبات دائمة تكفل إتاحة هذا التدريب لهم طوال حياتهم العملية .

(٢) ينبغي أن تتوافر لدى العاملين في خدمات معينة المؤهلات المتخصصة المطلوبة لهذه الخدمات ، وأن يكون التحقق منها بطريقة يحددها الجهاز المختص .

٢٤ - ينبغي أن يولى اعتبار لاستكمال البرامج والتسهيلات الوطنية للتدريب المشار إليها في الفقرة ٢٣ أعلاه ، بتعاون دولي في شكل تبادل للخبرات والمعلومات وبرامج وتسهيلات تدريب أولي وتكميلي مشتركة ، وخاصة على المستوى الاقليمي .

التنظيم الداخلي

٢٥ - (١) ينبغي أن يشمل نظام ادارة العمل عادة وحدات ادارية متخصصة لمعالجة كل من مخططات ادارة العمل الرئيسية التي تعهد القوانين أو اللوائح الوطنية له بإدارتها .

(٢) يمكن أن توجد ، على سبيل المثال ، وحدات لأمر مثل وضع معايير تتعلق بظروف العمل وشروط الاستخدام ؛ وتفتيش العمل ؛ وعلاقات العمل ؛ والعمالة ؛ وتخطيط القوى العاملة وتنمية الموارد البشرية ، وشؤون العمل الدولية ؛ وعند الاقتضاء ، الضمان الاجتماعي ، وتشريع الحد الأدنى للأجور ، والمسائل المتعلقة بفئات محددة من العمال .

الأقسام الميدانية

٢٦ - (١) ينبغي أن تتخذ ترتيبات مناسبة لتنظيم وتسيير الأقسام الميدانية لنظام ادارة العمل بطريقة فعالة .

(٢) وينبغي لهذه الترتيبات أن تكفل بوجه خاص -

(أ) أن تكون مواقع عمل الأقسام مناسبة لاحتياجات مختلف المناطق ، على أن تستشار في ذلك المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين ؛

(ب) أن تزود الأقسام الميدانية بما يكفي من عاملين ومعدات وتسهيلات نقل حتى تتمكن من انجاز واجباتها بكفاءة ؛

(ج) أن تتيح للأقسام الميدانية تعليمات كافية وواضحة بحيث تحول دون امكانية الاختلاف في تفسير القوانين واللوائح باختلاف المناطق •
