

توصية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الخامسة والثمانين في ٣ حزيران/ يونيه ١٩٩٧،

وإذ قرر إعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩، وهي موضوع البند الرابع من جدول أعمال هذه الدورة، وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧،

يعتمد في هذا اليوم التاسع عشر من حزيران/ يونيه عام سبع وتسعين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧:

أولا - أحكام عامة

١ - تكمل أحكام هذه التوصية أحكام اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧، (المشار إليها بتعبير "الاتفاقية") وتطبق مقترنة بها.

٢ - (١) ينبغي إشراك الهيئات أو المنظمات الثلاثية لأصحاب العمل وللعمال، قدر الامكان، في صياغة وتطبيق الأحكام الرامية الى انفاذ الاتفاقية.

(٢) ينبغي أن تستكمل القوانين واللوائح الوطنية السارية على وكالات الاستخدام الخاصة، عند الاقتضاء، بمعايير تقنية أو مبادئ توجيهية أو مدونات لآداب المهنة أو آليات التنظيم الذاتي أو غيرها من الأساليب التي تتماشى مع الممارسات الوطنية.

٣ - ينبغي على الدول الأعضاء، حيثما يكون ذلك ملائماً وعملياً، تبادل المعلومات والخبرات حول إسهام وكالات الاستخدام الخاصة في سير سوق العمل وإبلاغ مكتب العمل الدولي بهذه المعلومات.

ثانياً - حماية العمال

٤ - ينبغي أن تعتمد الدول الأعضاء كل التدابير الضرورية والملائمة لمنع قيام وكالات الاستخدام الخاصة بممارسات مخالفة لأداب المهنة وإزالة هذه الممارسات. ويجوز لهذه التدابير أن تشمل قوانين أو لوائح تنص على عقوبات بما فيها حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تقوم بممارسات مخالفة لأداب المهنة.

٥ - ينبغي أن يحصل العمال الذين تستخدمهم وكالات الاستخدام الخاصة، وفق التعريف الوارد في الفقرة ١(ب) من المادة ١ من الاتفاقية، عند الإقتضاء، على عقد استخدام كتابي يحدد شروط وأحكام استخدامهم. وينبغي، كشرط أدنى، إبلاغ هؤلاء العمال بشروط استخدامهم قبل بدء تكليفهم فعلياً.

٦ - لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتيح عمالاً لمنشأة مستخدمة ليطولوا محل عمل تلك المنشأة المضربين.

٧ - ينبغي أن تمنع السلطة المختصة الممارسات الاعلانية الجائرة والاعلانات المضللة، بما في ذلك الإعلان عن وظائف غير موجودة.

٨ - ينبغي لوكالات الاستخدام الخاصة:

(أ) ألا تعين أو توظف أو تستخدم عن دراية، عمالاً من أجل وظائف تنطوي على مخاطر أو أخطار غير مقبولة، أو من أجل وظائف قد يتعرضون فيها لتجاوزات أو معاملة تمييزية من أي نوع كانت،

(ب) أن تبلغ العمال المهاجرين، بلغتهم أو بلغة يألفونها قدر الإمكان، بطبيعة الوظيفة المعروضة عليهم وبشروط وأحكام الاستخدام المنطبقة.

٩ - ينبغي أن يحظر على وكالات الاستخدام الخاصة، عن طريق منعها أو بأي وسيلة أخرى، أن تضع وتنتشر إعلانات عن الوظائف الشاغرة أو عروض العمل بأساليب تؤدي بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلى التمييز على أساس من قبيل العرق أو اللون أو الجنس أو السن أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الأصل الإثني أو الإعاقة أو الوضع الزوجي أو العائلي أو الميل الجنسي أو العضوية في منظمة عمالية.

١٠ - ينبغي تشجيع وكالات الاستخدام الخاصة على تعزيز المساواة في الاستخدام عن طريق برامج للتمييز الإيجابي.

١١ - ينبغي أن يحظر على وكالات الاستخدام الخاصة أن تحفظ، في ملفات أو سجلات، بيانات شخصية غير مطلوبة للحكم على صلاحية طالبي الوظائف، التي يجري أو يمكن أن يجري بحث ترشيحهم من أجلها.

١٢ - (١) ينبغي لوكالات الاستخدام الخاصة ألاّ تخزن بيانات العامل الشخصية إلاّ طوال المدة التي تبررها الأغراض المحددة التي جمعت من أجلها، أو طوال المدة التي يرغب العامل فيها البقاء على قائمة المرشحين المحتملين للوظيفة.

(٢) ينبغي أن تتخذ تدابير لضمان وصول العمال الى جميع البيانات الشخصية المعالجة بالنظم الالكترونية أو الآلية أو المحفوظة في ملف يدوي. وينبغي أن تشمل هذه التدابير حق العمال في الحصول على نسخة من هذه البيانات والتحقق منها، وحقهم في طلب حذف أو تصحيح البيانات غير الصحيحة أو غير الكاملة.

(٣) ينبغي لوكالات الاستخدام الخاصة ألاّ تطلب معلومات عن الحالة الصحية لعامل ما أو تحتفظ بها أو تستخدمها، أو تستند الى هذه المعلومات لتحديد ملاءمة العامل للوظيفة، ما لم تكن هذه المعلومات متصلة مباشرة بمتطلبات مهنة معينة، وشرط الحصول على إذن صريح من العامل المعني.

١٣ - ينبغي أن تتخذ وكالات الاستخدام الخاصة والسلطة المختصة تدابير تعزز أساليب سليمة وعادلة وفعالة للاختيار.

١٤ - ينبغي أن يتوفر لوكالات الاستخدام الخاصة موظفون مدربون على نحو ملائم ويتمتعون بالمؤهلات المناسبة.

١٥ - مع إيلاء الإعتبار الواجب للحقوق والواجبات المنصوص عليها في القوانين الوطنية المتعلقة بإنهاء عقود الاستخدام، ينبغي لوكالات الاستخدام الخاصة التي تقدم الخدمات المشار إليها في الفقرة (ب) من المادة ١ من الاتفاقية، ألاّ:

(أ) تمنع المنشأة المستخدمة من توظيف مستخدم من مستخدمي الوكالة، مكلف بالعمل لديها،

(ب) تقيّد الحراك المهني لأي مستخدم،

(ج) توقع عقوبات على مستخدم يقبل العمل لدى منشأة أخرى.

ثالثاً — العلاقة بين ادارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة

١٦ - ينبغي تشجيع التعاون بين ادارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة فيما يتعلق بتنفيذ أي سياسة وطنية بشأن تنظيم سوق العمل؛ ولهذه الغاية، يمكن إنشاء هيئات تضم ممثلين عن ادارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة فضلاً عن أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال.

١٧ - يمكن للتدابير الرامية الى تعزيز التعاون بين ادارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة أن تشمل:

(أ) تجميع المعلومات واستخدام مصطلحات مشتركة من أجل تحسين شفافية سير سوق العمل،

(ب) تبادل المعلومات عن الوظائف الشاغرة،

(ج) استهلال مشاريع مشتركة في مجال التدريب مثلا،

(د) عقد اتفاقات بين ادارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة تتعلق بتنفيذ بعض الأنشطة من قبيل مشاريع إعادة إدماج العاطلين عن العمل منذ فترة طويلة،

(هـ) تدريب العاملين،

(و) التشاور على نحو منتظم بغية تحسين الممارسات المهنية.