

**دليل وكالات الاستخدام الخاصة  
الأنظمة، الرصد والإنفاذ**



برنامج العمل الخاص للقضاء على  
العمل الجبري (الإعلان)

قسم المهارات  
وقابلية الاستخدام

# دليل وكالات الاستخدام الخاصة الأنظمة، والرصد والإنفاذ

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على انه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، جنيف (العنوان أدناه) أو عبر البريد الإلكتروني: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org) يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

#### منظمة العمل الدولية

دليل وكالات الاستخدام الخاصة – الأنظمة، والرصد والانفاذ

بيروت، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٧

ISBN 978-92-2-619779-4 (print)

879-29-2-619780-0 (web pdf)

879-29-2-619781-7 (HTML)

#### ILO

Guide to Private Employment Agencies - Regulations, Monitoring and Enforcement

Geneva, ILO, 2007

ISBN 978-92-2-119779-9 (print)

879-29-2-087911-5 (web pdf)

879-29-2-187911-2 (web HTML)

لا تتطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

#### ILO Publications

International Labour Office

Ch - 1211, Geneva 22 - Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني:

[pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ومن خلال شبكة الإنترنت: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

وللمطبوعات باللغة العربية بالإمكان الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان - القنطاري

ص.ب. ٨٨٠٤ - ١١

رياض الصلح بيروت ١١٠٧٢١٥٠

بيروت - لبنان

شبكة الإنترنت: [www.ilo.org.lb](http://www.ilo.org.lb)

طبع في (لبنان)

# قائمة المحتويات

vii	تمهيد
١	<b>١ . المقدمة</b>
٥	<b>٢ . الخلفية والسياق</b>
٥	١ . ٢ . الاعترافات لدى وضع مسودة التشريعات
٨	٢ . ٢ . أنواع التشريعات والأنظمة ذات الصلة بوكالات الاستخدام الخاصة
٩	٣ . ٢ . الإطار المؤسسي
١٠	٤ . ٢ . تعريف وكالات الاستخدام الخاصة
١٣	<b>٣ . المستلزمات القانونية لإنشاء وتشغيل وكالات الاستخدام الخاصة</b>
١٣	١ . ٣ . التسجيل والترخيص
١٣	الشروط العامة
١٥	رسوم التسجيل
١٦	القدرات المالية – الإيداع والحد الأدنى من رأس المال
١٧	المؤهلات الشخصية والمهنية
١٩	القدرات الإدارية
٢٠	القدرات التسويقية
٢١	صلاحية الترخيص وإعادة التقدم بطلب الترخيص
٢١	نطاق وقابلية نقل الترخيص
٢٣	٢ . ٣ . التسجيل لدى هيئات ناظمة حكومية أخرى والسلطات الضريبية
٢٣	٣ . ٣ . الاتفاق على الامتثال لقوانين العمل وتكافؤ الفرص

٢٨	٤.٣. شروط التبليغ
٢٩	٥.٣. جباية الرسوم
٣١	٦.٣. السرية وتقاسم البيانات الشخصية الخاصة بالعملاء والباحثين عن عمل
٣٣	<b>٤. مسؤوليات الحكومة التنظيمية</b>
٣٣	١.٤. إجراءات التسجيل و(إمكانية) جباية رسوم التسجيل
٣٤	٢.٤. رصد أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة
٣٦	٣.٤. تقييم العقوبات في حال عدم الامتثال للقوانين والأنظمة
٣٧	٤.٤. إدارة إجراءات الشكاوى الخاصة بالعمال
٣٨	٥.٤. تبليغ المعلومات إلى السلطات المختصة
٣٩	<b>٥. آليات التنظيم الذاتي</b>
٤٠	١.٥. جمعيات وكالات الاستخدام الخاصة
٤١	٢.٥. مدونات السلوك
٤٥	<b>٦. العلاقات بين وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة</b>
٤٧	<b>٧. الخلاصات</b>
٥١	ملحق ١. اتفاقيات منظمة العمل الدولية
٦٣	ملحق ٢. مدونة السلوك الخاصة بالإتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة CIETT
٦٧	ملحق ٣. نماذج عن اللغة التشريعية الوطنية حسب الموضوع

## تمهيد

خلال العقدين الأخيرين، تنامت الحاجة إلى الخدمات في أسواق العمل المرنة والسريعة النمو، الأمر الذي نتج منه نمو مذهل في وكالات الاستخدام الخاصة. ولطالما اعتُبرت وكالات الاستخدام الخاصة مكملّة لسوق الاستخدام التقليدي، أما اليوم فهي باتت تُعتبر محركاً لأشكال جديدة من خدمات إدارة الموارد البشرية ومساهمةً في تحسين ظروف العمل.

تضطلع وكالات الاستخدام الخاصة بدور مهم في إطار سير سوق العمل. ومع اعتماد منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٧ للاتفاقية رقم ١٨١ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، أصبحت وكالات الاستخدام الخاصة اليوم معترفاً بها على نحو إيجابي. وتحدّد الاتفاقية المذكورة المعايير العامة لتنظيم عمل هذه الوكالات ولتعيين العمال واستخدامهم. وتسعى منظمة العمل الدولية من خلال هذه الاتفاقية إلى مساعدة الدول الأعضاء على اعتماد سياسات واضحة وتشريعات وآليات تنفيذ من أجل تسجيل وكالات الاستخدام الخاصة والترخيص لها، وبالتالي على المساهمة البناءة في سوق عمل خالٍ من شروط الاستغلال.

بادرت منظمة العمل الدولية إلى إعداد دليل وكالات الاستخدام الخاصة: الأنظمة، الرصد والإنفاذ من أجل توجيه المشورة إلى الجهات المشرّعة الوطنية في إطار وضع مسودة الأطر القانونية تماشياً مع اتفاقية المنظمة رقم ١٨١ والتوصية رقم ١٨٨. والجدير بالذكر أنّ عشرين دولة قد صادقت على الاتفاقية فيما تلقّت منظمة العمل الدولية عدداً من طلبات المساعدة من الحكومات في إطار عملها على تطوير الأطر القانونية لتنظيم عمل وكالات الاستخدام الخاصة. ويُعتبر الدليل غنياً بالأمثلة عن التشريعات الوطنية وبالمقارنات بين بنود القوانين المتبّعة سواء في البلدان النامية أو المتطورة. كما يصلح

الدليل كمرجع مفيد للجهات المشرعة الوطنية وللشركاء الاجتماعيين في إطار تحديد الثغرات الممكنة في التشريعات وإيجاد الحلول المناسبة لها. إلى هذا، يقدم الدليل نبذة شاملة عن المستلزمات التنظيمية والمؤسسية، بحيث يمكن للبلدان المعنية أن تعتمد بحرية جوانب من التشريعات المنطبقة على أوضاعها الوطنية.

ويشكّل هذا الدليل ثمرة التعاون بين قسم المهارات وقابلية الاستخدام وبرنامج العمل الخاص بمكافحة العمل الجبري في إطار الإعلان، استناداً إلى مراجعات وملاحظات الشركاء الأساسيين الخارجيين لمنظمة العمل الدولية: الجمعية الصينية لتعزيز الاستخدام (CAEP)، والإدارة الفلبينية للاستخدام الخارجي (POEA)، والمنظمة الدولية لأصحاب العمل (IOE)، والإتحاد الدولي للنقابات الحرة (ICFTU). والإتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة (CIETT)، والمكاتب الرئيسية التابعة لمنظمة العمل الدولية. ولهم منا جزيل الشكر على مساهماتهم القيمة.

هذا الدليل هو ثمرة عمل جماعي. وعليه، نودّ التوجه بتحيةة شكر إلى الآتية أسماؤهم: السيد لارس تومان، مستشار لدى منظمة العمل الدولية، الذي ساهم في تطوير المسودة الأولى من خلال إجراء أبحاث مستفيضة؛ والسيدة بيت أندريس (برنامج العمل الخاص بمكافحة العمل الجبري، الإعلان)؛ والسيدة كارميلا توريس والسيدة إيلين هانس (قسم المهارات وقابلية الاستخدام) اللتين عملتا من دون كل ليظهر الدليل بشكله الحالي ومحتواه؛ والسيدة إيفلين رالف التي أشرفت على تحريره.

ظفر شهيد

مدير

برنامج النهوض بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن  
المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (الإعلان)

كريستين إيبنز - كلوك

مديرة

قسم المهارات وقابلية  
الاستخدام





يعود النمو السريع لوكالات الاستخدام الخاصة إلى مجموعة من العوامل: سوق العمل المرنة والمتغيرة بسرعة؛ القيود ذات الصلة بعمليات إدارات التوظيف العامة؛ واستخدام شبكات أخرى للتشغيل. وقليلة هي الصناعات في العالم التي غيرت صورتها تغييراً جذرياً كما فعلت صناعة التوظيف الخاصة. ومع تزايد عدد الشركات التي تسعى إلى موظفين أكثر مرونة وحركية، ومع تنامي رغبة العمال في الانتقال عبر الحدود في ظلّ ترتيبات عمل متنوعة، باتت وكالات الاستخدام الخاصة أكثر أهميةً بالنسبة إلى حسن سير أسواق العمل. وعلى ضوء تغيير أسواق العمل الوطنية والعالمية، بادرت وكالات الاستخدام الخاصة إلى زيادة حصتها في الأسواق بشكل مطرد وإلى توسيع نطاق نشاطاتها، من خلال تشغيل ما يزيد عن ٨ ملايين عامل في العالم وتعزيز قابلية الاستخدام لدى الباحثين عن عمل من خلال إبقائهم على تواصل مع سوق الاستخدام ومن خلال التدريب<sup>١</sup>.

وقد نتج هذا التطور من انفتاح أسواق العمل في أرجاء مختلفة من العالم حيث كانت المؤسسات العامة سابقاً تحتكر عملية التوظيف. وأبلغ مثال على ذلك هي البلدان الشيوعية سابقاً في أوروبا الشرقية. أما في البلدان الأخرى، ولا سيما البلدان النامية، جرت خصخصة وكالات التوظيف فحكماً بعد أن عانت وكالات الاستخدام العامة من قصورات وضيق في الموارد. وخلال التسعينيات، بادرت أعداد متزايدة من الحكومات إلى مراجعة السياسات التي حالت دون عمل وكالات الاستخدام الخاصة في السوق. وفي هذا الجوّ، اعتمدت الهيئات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية عام ١٩٩٧ الاتفاقية رقم ١٨١ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، التي جاءت لتحلّ مكان المعايير السابقة التي كانت تهدف إلى إلغاء وكالات التوظيف الخاصة. واعترفت الاتفاقية المذكورة بالدور الذي يمكن أن تقوم به وكالات الاستخدام

(١) الإتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة CIETT ، يوليو/تموز ٢٠٠٦.

الخاصة في حسن سير سوق العمل كما حدّدت الأحكام العامة المتعلقة بالتنظيم، والتعيين والاستخدام في إطار وكالات الاستخدام الخاصة، وبخاصة وكالات العمل المؤقت. وفي الوقت نفسه، ساهمت الاتفاقية في تعزيز التعاون بين إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة حرصاً على ضمان حسن سير سوق العمل، مع الإبقاء على سلطة إدارات الاستخدام العامة لجهة صياغة سياسات سوق العمل. أما التوصية رقم ١٨٨ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة فهي تتصل بالاتفاقية رقم ١٨١ وتتضمن أحكاماً متعلقة بالتعاون. والجدير بالذكر أنّ عدد الدول المصادقة على الاتفاقية رقم ١٨١ قد بلغ حالياً العشرين.<sup>٢</sup>

وإدراكاً لصورتها السلبية، في بعض الأوساط، بادرت وكالات الاستخدام الخاصة الرائدة إلى تطوير آليات للتنظيم الذاتي من أجل الارتقاء بممارسات الأعمال والحصول على الاعتراف بها كإلزامية شرعية إلى جانب إدارات التوظيف العامة. غير أنّ التنظيم الذاتي لا يمكن أن يحلّ مكان دور الجهات المشرّعة الوطنية ووكالات إنفاذ القوانين، باعتبار أنّ التشريعات الوطنية تشكل أداة للتوفيق بين مصالح وكالات الاستخدام الخاصة والحاجة إلى حماية حقوق العمال، كما ورد في الاتفاقية رقم ١٨١ والتوصية رقم ١٨٨ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة (راجع الملحق ١ للإطلاع على نصوص الاتفاقية والتوصية). ويجدر التنويه هنا بدور التشريعات في تحديد دور وكالات الاستخدام الخاصة ضمن سياق سياسات الاستخدام والهجرة الوطنية، وخصوصيات أسواق العمل المحلية ومستويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وعليه، من واجب الأنظمة أن تضمن قيام وكالات الاستخدام الخاصة بتوفير خدماتها لما فيه مصلحة العملاء وضمان لأهداف التنمية الشاملة. ومن شأنها كذلك أن تساهم في تحسين سير عمل سوق العمل، لا أن تكون أداة للجم المنافسة وزيادة الأعباء الملقاة على عاتق وكالات الاستخدام الخاصة. لقد استرشدت بلدان كثيرة بمشورة منظمة العمل الدولية عند البدء بصياغة الأطر القانونية لعمل هذه الوكالات. ويهدف هذا الدليل إلى توفير المشورة اللازمة إلى الجهات المشرّعة الوطنية في إطار وضع مسودة القوانين تماشياً مع المعايير الدولية ذات الصلة. وفي الوقت نفسه، يُعتبر الدليل مرجعاً يوفر نبذة شاملة عن الأطر التنظيمية، استناداً إلى الاتفاقية رقم ١٨١ والتوصية رقم ١٨٨ ومعايير العمل الدولية الأخرى ذات الصلة بتوليد فرص الاستخدام والهجرة على سبيل المثال. وبالتالي، يمكن لهذا الدليل أن يفيد مجموعة من أصحاب المهن، بما فيهم منظمات العمال وأصحاب العمل. فضلاً عن ذلك، يتضمن الدليل أمثلة من بلدان مختلفة لا يجب اعتبارها بمثابة ممارسات فضلى، بل بمثابة أمثلة عن مقاربات ممكنة ومختلفة لصياغة مسودة التشريعات بشأن وكالات الاستخدام الخاصة.

(٢) الدول التي صادقت على الاتفاقية رقم ١٨١ هي: ألبانيا، الجزائر، بلجيكا، بلغاريا، جمهورية تشيكيا، إثيوبيا، فنلندا، جورجيا، هنغاريا، إيطاليا، اليابان، لتوانيا، جمهورية مولدوفا، المغرب، هولندا، باناما، البرتغال، أسبانيا، سورينام والأوروغواي.

إلى هذا، لا يروّج الدليل لمقاربة واحدة، بل يستعرض مجموعة من الجوانب التنظيمية والمؤسسية التي لا تنطبق بالضرورة على جميع البلدان. فكثير من هذه الجوانب مثلاً قد تكون مشمولةً بشكل كافٍ في الأحكام العامة المتعلقة بسوق العمل في البلدان ذات أسواق العمل المتطورة جداً أو قد تكون محدودةً في بلدان أخرى بحيث يستحيل معها إنفاذ الأنظمة البالغة التعقيد. وهنا يعود للجهات المشرّعة الوطنية والشركاء الاجتماعيين أن يبادروا إلى تحديد الثغرات الممكنة في التشريعات وإيجاد الحلول المناسبة لها. وفي هذا الإطار بالذات، يُعتبر هذا الدليل مرجعاً لا غنى عنه.

يبدأ الدليل في القسم الأول بتحديد الخطوط العريضة للتشريعات والمؤسسات ذات الصلة بوكالات الاستخدام الخاصة. ثم يقوم في القسم الثاني بإعطاء نبذة شاملة مفصّلة عن المستلزمات القانونية الضرورية لإنشاء وتشغيل وكالات الاستخدام الخاصة. أما القسم الثالث منه فيناقش المسؤوليات الحكومية في مجالَي التنظيم والإنفاذ. أما في القسمين الأخيرين، فيركّز على آليات التنظيم الذاتي والتعاون بين وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة. أما الملحقات فتتضمّن مقتطفات من تشريعات وطنية جرى اختيارها من مجموعة واسعة من البلدان.



## ٢.١. الاعتبارات لدى وضع مسودة التشريعات

من الناحية التاريخية، تمّ اعتماد ثلاث مقاربات رئيسية من أجل تنظيم عمل وكالات الاستخدام الخاصة: أولاً، المنع الصارم لأي تعيين أو أية خدمات أخرى متاحة من خلال الوكالات الخاصة؛ ثانياً، التنظيم الصارم لوكالات الاستخدام الخاصة المأذون لها بالعمل إلى جانب إدارات التوظيف العامة؛ وثالثاً، الحد الأدنى من التنظيم لوكالات الاستخدام الخاصة التي تمّ القبول بها كأطراف فاعلة خاصة في سوق العمل.<sup>١</sup> وفي الوقت الذي بادرت فيه معظم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى التخلي عن المقاربة الأولى، كانت الاختلافات لجهة نطاق الأنظمة وكثرتها، ملحوظة. ويحدّد الوضع القانوني لوكالات الاستخدام الخاصة وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية ولنظام الترخيص أو الاعتماد، وذلك بموجب المادة الثالثة من اتفاقية المنظمة رقم ١٨١. لكن يجب إنفاذ نظام الترخيص أو الاعتماد بالشكل المناسب، وبطريقة موضوعية وشفافة، إلى جانب مساعدة الوكالات على تقديم خدماتها بالشكل المناسب والملائم. إلى هذا، يمكن تطبيق أنظمة التسجيل والاعتماد كخيار بديل من الترخيص. لكن، كما في نظام الترخيص، من الضروري ضمان الإنفاذ الصحيح وإشراك الشركاء الاجتماعيين كافةً. والجدير بالذكر أنّه في معظم التشريعات الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة، تمّ إدراج المبادئ الأساسية ضمن القوانين إلى جانب إدراج أحكام عملية لكن متنوعة ضمن الأنظمة من مثل القرارات أو المراسيم الوزارية. لكن لا بدّ من التويه بأنّ عدداً من القوانين أناط بوكالات الإنفاذ سلطة تحديد قواعدها وأنظمتها الخاصة، وما يتصل منها بشروط الترخيص. وقد تكون هذه الوسيلة مفيدة لعدم إثقال القانون العام مثل قانون العمل بأحكام مفصلة، ولضمان عملية المراجعة المستمرة. وفي هذه

(١) من أجل الحصول على نبذة تاريخية شاملة عن نقاش السياسات حول وكالات الاستخدام الخاصة، راجع منظمة العمل الدولية

(١٩٩٤): دور وكالات الاستخدام الخاصة في حسن سير سوق العمل، جنيف.

الحال، يمكن لوكالة الإنفاذ أن تتحرك مباشرة من أجل تعديل حكم في أنظمة وزارية تُبث عدم فعاليته في رصد أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة. بالإضافة إلى ذلك، من الأساسي في إطار عملية صياغة هذه القوانين إدماج قضايا المساواة واعتبارات النوع الاجتماعي.

عند صياغة التشريعات التي تنظم أنشطة عمل وكالات الاستخدام الخاصة، من الضروري أن تتسم في المقام الأول بالاتساق. فضلاً عن ذلك، من الضروري أن تتطابق مع سياسات الهجرة وسوق العمل والاستخدام في البلد المعني. وقد أثبتت التجربة ضرورة توافر هذه الشروط، كون التناقضات بين السياسات والتشريعات الوطنية قد تشكل عائقاً جدياً أمام التنفيذ والإنفاذ الفاعل للأنظمة ذات الصلة بوكالات الاستخدام الخاصة. إلى هذا، من المفترض بالبلد المعني، خلال عملية وضع التشريعات، أن يأخذ بعين الاعتبار القدرات الإدارية المتاحة لدى الحكومة من أجل تنفيذ الأحكام المقترحة. ومن البديهي مثلاً أن تكون قدرات السلطة القيّمة على الإنفاذ محدودة في إطار عملية وضع مسودة التشريعات. وعليه، من المستحسن مراعاة البساطة في توصيف موجبات ومستلزمات وكالات الاستخدام الخاصة قدر الإمكان، والآ واجهت عملية الإنفاذ أعباء مفرطة. ويجدر التذكير هنا بأنه يحقّ للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية طلب المساعدة من مكتب العمل الدولي عند صياغة مسودة جديدة لتشريعات العمل<sup>٢</sup>.

نصّت المادة ٣ من الاتفاقية رقم ١٨١ على ضرورة استشارة منظمات أصحاب العمل والعمال، قبل صياغة واعتماد التشريعات. ويجب إيلاء اهتمام خاص للعمال المستضعفين بشكل خاص، مثل النساء أو العمال المهاجرين. وحرصاً على مراعاة هواجسهم، من المستحسن أيضاً استشارة منظمات المجتمع المدني ذات الصلة والجهات المعنية الأخرى. ويجوز للحكومات بموجب المادة ٢ (٤) (أ) من اتفاقية المنظمة رقم ١٨١، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال المعنيين، أن تحظر في ظروف محددة «عمل وكالات الاستخدام فيما يخص فئات معينة من العمال أو فروعاً معينة من النشاط الاقتصادي». ويحمل هذا الاستثناء مغزى لوجود حالات سوء ممارسة سجّلت في الماضي من جانب وكالات الاستخدام الخاصة. ونتيجة لذلك، يجوز للحكومات اعتبار إدارات التوظيف العامة مؤهلة أكثر لحماية العمال. لكن، من المستحسن تحظير عمل وكالات الاستخدام الخاصة في ظروف محددة في حال كانت إدارات التوظيف العامة قادرة فعلياً على حماية العمال. في المقابل، لا تعتبر هذه المسألة مرتبطة وحسب بالقدرات المالية للدول، بل والأهم من ذلك بقبول الباحثين عن عمل باللجوء إلى خدمات الوكالات الحكومية. لكن، في حال أقبل عدد من الباحثين عن عمل على اللجوء إلى خدمات وكالات الاستخدام الخاصة بدلاً من إدارات التوظيف العامة، فمن المستحسن السماح بمشاركة وكالات الاستخدام الخاصة في سوق العمل الوطنية وتنظيمها.

أما المادتان ٤ و ١١، وهما من المواد المهمة في الاتفاقية رقم ١٨١، فهما تشددان على الحق في الحرية

(٢) بادر برنامج منظمة العمل الدولية للحوار الاجتماعي إلى إعداد أداة قد تكون مفيدة بهذا الشأن: وهي الخطوط العريضة لتشريعات العمل التي تقدّم المشورة والمساعدة عند صياغة قوانين عمل جديدة.

راجع موقع الإنترنت: <http://mirror/public/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>

النقابية وحقّ المفاوضات الجماعية. ومن الضروري أن تتضمن التشريعات المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة أحكاماً تنصّ على منح العمال هذه الحقوق بالإضافة إلى الحماية المناسبة في ما يتعلق بالآتي: الحدّ الأدنى للأجور، وساعات العمل وسائر ظروف العمل؛ إعانات الضمان الاجتماعي القانونية؛ الحصول على التدريب؛ السلامة والصحة المهنيّتان؛ التعويض في حالات الحوادث أو الأمراض المهنية؛ التعويض في حالات الإعسار وحماية مستحقات العمال؛ حماية الأمومة وإعانات الأمومة. إلى هذا، تنصّ المادة ١٢ أيضاً على أن يُشار إلى وكالات الاستخدام الخاصة التي تقوم بتوظيف عمال بغية إتاحتهم لطرف ثالث بعبارة «المنشأة المستخدمة».

تنصّ التوصية رقم ١٨٨ على أنّه «لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتيح عمالاً لمنشأة مستخدمة ليحلوا محلّ عمال تلك المنشأة المضربين». وقد اعتمدت عدة بلدان تشريعات تحظرّ استبدال العمال العاديين المضربين بمستخدمي الوكالة. في المملكة المتحدة مثلاً، تمنع مدونة وكالات الاستخدام وأنظمة وكالات الاستخدام للعام ٢٠٠٣، والتي أصبحت سارية في أبريل/نيسان ٢٠٠٤، إتاحة الباحثين عن عمل خلال النزاعات المهنية.

وثمة حالات لجأت فيها البلدان المتطورة إلى تشريع وكالات الاستخدام الخاصة التي تتوخى الربح، ومعاملتها أسوأً بالمنشآت الأخرى، وعليه خضع العمال وأصحاب العمل إلى تشريعات العمل العامة. وهذا يسمح بتحرير عمل وكالات الاستخدام الخاصة، خاصة حيث تتواجد نقابات عمالية قوية تعمل من أجل ضمان شروط العمل المناسبة للعمال من خلال الاتفاقيات الجماعية. وأبلغ مثال على ذلك السويد<sup>٣</sup> وألمانيا<sup>٤</sup>، حيث تخضع وكالات الاستخدام الخاصة بالإضافة إلى العمال المؤقتين إلى الاتفاقيات الجماعية التي تنظّم علاقات العمل.

وعلى ضوء ما تقدّم، يبرز الدور الإيجابي للحوار الاجتماعي في إطار تنظيم وكالات الاستخدام الخاصة ورصدها. والجدير بالذكر أنّ هولندا والدانمرك تتمتعان بأنظمة قانونية خاصة بوكالات الاستخدام الخاصة، تمّ التوصل إلى أطرها القانونية من خلال الحوار الجماعي ما بين أطراف العمل، مع التشديد على الدور المتنامي للمفاوضة الجماعية في توسّع هذا القطاع<sup>٥</sup>.

من المهمّ نشر جميع القوانين والأنظمة على العموم، فمن شأن ذلك تمكين وكالات الاستخدام الخاصة المتقدّمة بطلب الترخيص معرفة تاريخ الحصول على الترخيص، في حال استيفائها الشروط المطلوبة. ومن الضروري أن تتّسم القرارات الصادرة عن السلطات، بخصوص الترخيص أو الرصد، بالشمولية والتعقبية وبمراعاة الأنظمة. ومن الضروري كذلك أن تتّسم شروط الحصول على الترخيص

٣) نيسنروم، بريجيتا: «الأنظمة القانونية الخاصة بوكالات الاستخدام وشركات الإيجار في السويد»، جريدة السياسات وقوانين العمل المقارنة، المجلد ٢٣، رقم ١، صادر في أغسطس/آب ٢٠٠٣.

٤) الاتفاقية الإطار الجماعية حول العمل المؤقت، ألمانيا راجع: <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>.

٥) «عمل الوكالة المؤقت في الإتحاد الأوروبي الموسّع»، يونيو/حزيران ٢٠٠٦، راجع التقرير الكامل على العنوان: <http://eurofound.eu.int/thematicfeature14.htm>

بالشفافية والموضوعية وبالوضوح بالنسبة إلى أصحاب الطلبات. ومن الضروري أيضاً أن يكون أصحاب الرخص المستقبلون على دراية بشروط سحب أو إبطال التراخيص، مع ما يتضمنه ذلك من مهلة معقولة وواقعية تسبق بت السلطات المختصة في طلبات الترخيص.

## ٢.٢. أنواع التشريعات والأنظمة ذات الصلة بوكالات الاستخدام الخاصة

من الأرجح أن يرتبط نطاق تطبيق الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة بأنواع خدمات التوظيف التي تتيحها وكالات الاستخدام الخاصة في القطاعات التي تتركز فيها عملياتها. وعلى سبيل المثال، بادرت مجموعة من البلدان إلى وضع تشريعات خاصة بوكالات العمل المؤقت، فيما تناولت التشريعات في حالات أخرى توظيف وتعيين العمال في الخارج أو الوكالات التي تتيح خدمات أخرى غير التعيين. تُستخدم التشريعات من أجل تنظيم عملية تعيين الأشخاص بشكل فاعل وتبعاً للقوانين المرعية الإجراء. وعليه، من الضروري، في حالات محدّدة، إصدار تشريعات خاصة بأنواع معيَّنة من خدمات التوظيف، ولا سيّما تلك المتعلقة بالعمال المنزليين وتعيين العمال في الخارج أو في السوق المحلية. وإذا ما كان تعيين العمال في الخارج رائجاً بالنسبة إلى بلد ما، فلا بدّ من مراعاة ذلك من خلال إصدار تشريعات خاصة. وفي المقابل، إذا كان هذا النوع من التوظيف نادراً، تخضع الوكالات المعنية لسلطة التشريعات العامة. وتجدر الإشارة ها

### الاطار ١

#### أنواع التشريعات

اختارت مجموعة من البلدان اعتماد قوانين و/أو أنظمة خاصة تشمل أنواعاً من وكالات الاستخدام الخاصة وتعالج الممارسات ذات الصلة. في ما يلي قائمة بأمتلة عن هذه البلدان:

#### موضوع التشريعات: نطاق تطبيق التشريعات

البلد	أنواع وكالات الاستخدام الخاصة
النمسا	وكالات العمل المؤقت
بلجيكا	وكالات العمل المؤقت
الصين	العمل في الخارج
فرنسا	وكالات العمل المؤقت
ألمانيا	وكالات العمل المؤقت
إندونيسيا	العمل في الخارج
إيطاليا	وكالات العمل المؤقت
الفلبين	وكالات العمل المؤقت
بولندا	وكالات العمل المؤقت
البرتغال	وكالات العمل المؤقت
إسبانيا	وكالات العمل المؤقت
المملكة المتحدة	مزودو العمال في الزراعة



هنا إلى أن بنية سوق العمل المحلية ونوعية أنشطة التعيين السائدة فيها قد تدفعان إما باتجاه اعتماد تشريعات مختصرة وموحدة تشمل جميع أنواع وكالات الاستخدام أو باتجاه صوغ قوانين و/أو أنظمة خاصة. في معظم البلدان، يتم اعتماد تشريعات خاصة بأنواع محددة من الوكالات، وذلك بهدف معالجة الممارسات المتبعة بأنشطة هذه الوكالات. في ما يتعلق بوكالات العمل المؤقت، مثلاً، تُطرح قضية المساواة في المعاملة بين العمال المؤقتين والعادين، وعليه تتضمن التشريعات أحكاماً خاصة بحماية ظروف عمل عمال الوكالة. والأمر سيان بالنسبة إلى وكالات التوظيف.

من جهة أخرى، برزت صعوبات على مستوى تنظيم عمل وكالات الاستخدام الخاصة على الإنترنت ورصدها، وتتيح هذه الوكالات العاملة عبر الإنترنت مجموعة واسعة من الخدمات بدءاً بخدمات التعيين التقليدية (لمدة ثابتة أو مؤقتة) وصولاً إلى خدمات التوظيف في مجالات أخرى مثل الخدمة المنزلية، وكالات عرض الأزياء، الخ. وبما أن هذه الوكالات تفتقر إلى البنية المادية، فمن الصعب رصدها، أسوةً بالمنشآت المقيمة والعاملة في بلد آخر خارج إطار تطبيق التشريعات الوطنية. ويجدر التنويه هنا بوجود عدد كبير من وكالات الاستخدام الخاصة التي تتيح خدمات التوظيف للعمال المهاجرين. لكن، تصعب مساءلتها عن الانتهاكات الحاصلة أثناء عملية التوظيف بسبب عملها في الخارج.

### ٣.٢ . الإطار المؤسستي

يستلزم تنظيم ورصد أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة وجود إدارة مسؤولة عن إنفاذ التشريعات ذات الصلة. في أكثر البلدان، تكون هذه الإدارة تابعة لقسم داخل وزارة العمل أو منفصلة عنه في بلدان أخرى. وقد تكون الإدارة المنفصلة حلاً أفضل لإشراكها الشركاء الاجتماعيين إلى جانب المسؤولين الحكوميين بما فيهم منظمات أصحاب العمل والعمال أو الهيئات غير الحكومية في عملية الرصد؛ الأمر الذي يضيف مزيداً من المشروعية والفعالية على العملية المذكورة.

يجب مراعاة الوضوح والدقة في تعيين السلطات المختصة وتحديد صلاحياتها. ففي حال اكتنف الغموض مهام سلطة الإنفاذ، أفضى ذلك إلى تداخل المهام والواجبات وبالتالي إلى بروز مشاكل على مستوى الصلاحية. وحرصاً على تدارك ذلك، من الضروري اعتماد آليات وإجراءات التعاون من أجل إشراك مختلف الوزارات أو الهيئات في عملية الإنفاذ. ويُعتبر هذا الشرط أساسياً لأسباب أخرى. وفي الوقت الذي ينبغي فيه النظر إلى دور إدارات التوظيف العامة والخاصة على ضوء السياسات الأخرى، وبخاصة السياسات المتصلة بالعمال المهاجرين، من الضروري اعتماد إجراءات للتنسيق ما بين مختلف الأقسام. فمن شأن ذلك تسهيل عملية تنفيذ سياسة سوق العمل بشكل أكثر تنامياً واتساقاً. أما البلدان التي تسعى إلى إبرام اتفاقيات ثنائية، أو إلى اعتماد تدابير حمائية أخرى باتجاه العمال المهاجرين، فقد تجد في التنسيق بين حاجات وطلبات مختلف الوزارات أو الأقسام وسيلة لزيادة الفعالية في تطبيق هذه الاتفاقيات.

راجع نماذج من التشريعات الوطنية حول هذا الموضوع في الملحق ٣، الجدول ١



## ٤.٢. تعريف وكالات الاستخدام الخاصة

يجب أن تتوخى أية تشريعات خاصة بوكالات الاستخدام الخاصة الوضوح في تحديد عبارة «وكالات الاستخدام الخاصة». فمن شأن ذلك أن يساهم في تدارك حصول أي لبس لدى تطبيق هذه التشريعات. على سبيل المثال، قد لا تشمل الأحكام الجماعية الملحوظة في القانون فئات معينة من العمال المستخدمين من جانب وكالات الاستخدام الخاصة.

ثمة قاسم مشترك يجمع مختلف فئات وكالات الاستخدام الخاصة التي تتيح أنواعاً مختلفة من خدمات التعيين ألا وهو التعيين كنشاط رئيسي. ورغم الاختلافات في سير عملها وأنماط عملياتها، يمكن تعريف وكالات الاستخدام الخاصة بشكل عام كمنشآت تعمل، تحت مظلة القانون الخاص، بموجب عقد، ولقاء مردود مالي، وتقوم بعمليات نيابةً عن أفراد (أو منشآت) يسعون إلى تسهيل أو

### الاطار ٢

#### الاتفاقية رقم ١٨١ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧

##### المادة ١


١. في مفهوم هذه الاتفاقية، تعني عبارة «وكالات الاستخدام الخاصة» أي شخص طبيعي أو اعتباري، مستقل عن السلطات العامة، يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل التالية:  
(أ) خدمات ترمي إلى التوفيق بين عروض الاستخدام والطلب عليه، دون أن تصبح وكالة الاستخدام الخاصة طرفاً في علاقات الاستخدام التي قد تنشأ عن ذلك.

(ب) خدمات تتمثل في توظيف العمال بغية إتاحتهم لطرف ثالث، قد يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً (ويشار إليه أدناه بعبارة «المنشأة المستخدمة») يحدّد مهامهم ويشرف على تنفيذهم لهذه المهام.  
(ج) خدمات أخرى تتعلق بالبحث عن وظائف، تحدّد السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، من قبيل توفير المعلومات، دون أن يهدف ذلك إلى التوفيق بين عروض وطلبات عمل محدّدة.

٢. في مفهوم هذه الاتفاقية، يشمل تعبير «العمال» الباحثين عن عمل.

٣. في مفهوم هذه الاتفاقية، تعني عبارة «معالجة البيانات الشخصية للعمال» جمع هذه البيانات أو تخزينها أو ترتيبها أو إبلاغها أو أي استخدام آخر للمعلومات المتعلقة بعمال محدد أو قابل للتحديد.

تسريع الوصول إلى وظيفة شاغرة، أو الحصول على ترقية<sup>٦</sup>. ويُرْجى العودة إلى الاطار ٢ للإطلاع على تعريف وكالات الاستخدام الخاصة كما ورد في الاتفاقية رقم ١٨١. ويجدر التنويه بأن هذا التعريف المذكور أعلاه قد استُخدم في حالات كثيرة (مثلاً في جورجيا، وسلوفينيا وإيطاليا) وقد يصلح كمرجع للتشريعات الوطنية ذات الصلة بوكالات الاستخدام الخاصة.

راجع نماذج من التشريعات الوطنية في الملحق ٣، الجدول ٢. 

---

(٦) منظمة العمل الدولية: دور وكالات الاستخدام الخاصة في حسن سير سوق العمل، ١٩٩٤، جنيف، ص. ١١.



# ٣

## المستلزمات القانونية لإنشاء وتشغيل وكالات الاستخدام الخاصة

كما هو وارد في الاتفاقية رقم ١٨١، «تحدّد كل دولة عضو الشروط التي تنظم عمل وكالات الاستخدام الخاصة وفقاً لنظام الترخيص أو الاعتماد، ما لم تكن هذه الشروط منظمة أو محدّدة خلاف ذلك بموجب قوانين وممارسات وطنية ملائمة». لكن، لا يجب اعتبار الترخيص كوسيلة وحيدة لمراقبة أو رصد أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة، لوجود خيارات أخرى مثل الاعتماد والتنظيم الذاتي. يتضمن القسم الرابع مزيداً من التفاصيل عن هذا الموضوع. أما هذا القسم فيركّز على تفاصيل التسجيل والترخيص الإلزامي، وهما أساس تطبيق المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٨١.

### ٣.١. التسجيل والترخيص

#### الشروط العامة

من الخيارات المتاحة لتنظيم عمل وكالات الاستخدام الخاصة هي التسجيل والترخيص (الاعتماد، التصريح، التأسيس الخ). أما التسجيل فيعني تسجيل وكالات الاستخدام الخاصة لدى سلطة حكومية، فيما يستلزم الترخيص حصول وكالات الاستخدام الخاصة على تصريح مسبق قبل مباشرة بعملها وهذا وفقاً للمادة ٣ (٢) من الاتفاقية رقم ١٨١ التي تدعو الدول الأعضاء «إلى تحديد الشروط التي تنظم عمل وكالات الاستخدام الخاصة وفقاً لنظام الترخيص أو الاعتماد، ما لم تكن هذه الشروط منظمة أو محدّدة خلاف ذلك بموجب قوانين وممارسات وطنية ملائمة».

ويساعد التنظيم، من خلال نظام الترخيص، في حفظ سجلات وكالات الاستخدام الخاصة؛ فهو لا يساهم في إتاحة المعلومات وحسب، مثل عناوين الأطراف المعنية بسوق التعيين، بل في توفير المعلومات حول أنواع الخدمات التي تتيحها وكالات الاستخدام الخاصة لعملائها على حدّ سواء. صحيح أنّ وكالات الاستخدام الخاصة تعمل عموماً كمنشأة خاصة عادية، لكن يجدر الذكر بأنّ أنشطتها وعملياتها

مرتبطة بالأفراد الراغبين في الحصول على عمل مناسب. وبخلاف منشآت السمسة، تتيح وكالات الاستخدام الخاصة خدمات ترتبط بإدارة الموارد البشرية، الأمر الذي يستلزم توافر مهارات خاصة وفهماً لحاجات وطموحات وخصوصيات الأفراد على اختلافهم. وبالتالي، تدعو الحاجة إلى تسجيل وكالات الاستخدام الخاصة كفتة من المنشآت الخاصة، وذلك حرصاً على تفادي سوء الممارسة وإساءة معاملة العملاء.

قبل اعتماد أنظمة وأحكام الترخيص، يجوز للحكومات استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، وفقاً للمادة ٣ من الاتفاقية رقم ١٨١. فمن شأن مشاركة الشركاء الاجتماعيين أن تساهم في فهم حاجات سوق العمل لجهة عمل وكالات الاستخدام الخاصة أو مراعاة مجموعات معينة من العمال معرضة للاستغلال وسوء المعاملة.

لا يجوز أن يتسم نظام الترخيص بالتعقيد وأن يؤدي إلى مشاكل وأعباء غير ضرورية بالنسبة إلى أصحاب المشاريع. من هنا ضرورة الاتفاق، خلال عملية التشاور، على المعايير ولا سيما تلك المقبولة من البلدان النامية والملائمة لها. وقد تختلف شروط إصدار التراخيص إلى حد كبير مع تفاوت في النتائج على مستوى الممارسة. أما نظام الترخيص الإلزامي فهو يسمح بغربة مسبقاً لأصحاب الطلبات من حيث قدراتهم وخبراتهم في مجال التعيين. إلى هذا، يساهم نظام الترخيص في تعزيز الشفافية من خلال تحديد الأطراف المشاركة في السوق والأنشطة العامة لوكالات الاستخدام الخاصة، مثلاً عدد الباحثين عن

### الاطار ٣

#### السجلات العامة لوكالات الاستخدام الخاصة في الفيليبين وسنغافورة

تتوافر نماذج من السجلات العامة لوكالات الاستخدام الخاصة في بلدان مثل سنغافورة والفيليبين، الأمر الذي يساهم في تعزيز الشفافية في سوق التعيين. وقد أصدرت الدولتان لائحة بالوكالات المرخص لها حالياً والمتاحة عبر الإنترنت. وهذا يسمح للباحثين عن عمل بالتأكد مسبقاً مما إذا كانت الوكالات التي يلجأون إلى خدماتها مرخصاً لها أم لا. بالإضافة إلى ذلك، أدرجت الفيليبين في اللائحة وكالات الاستخدام الخاصة التي تم شطبها من اللائحة أو تعليقها أو إبطالها أو إلغاؤها أو حظرها أو تم رفض التجديد لها مع كامل التفاصيل عن الممثلين الرسميين لها. أما بالنسبة إلى الباحثين عن العمل الذين لا وصول لهم إلى الإنترنت، فقد بادرت الفيليبين بشكل منظم إلى إصدار كتيب. ويجدر التنويه بأن هذه المقاربة تأخذ بالاعتبار الوضع المالي لعدد كبير من العمال (المهاجرين) الذين يسعون إلى الحصول على خدمات وكالات الاستخدام الخاصة.

المصدر: عناوين السجلات العامة على الإنترنت في سنغافورة والفيليبين

سنغافورة: <http://www.mom.gov.sg/FMMD/EADirectory/>

الفيليبين: <http://www.poea.gov.ph/cgi-bin/agSearch.asp>

عمل الذين تمّ تعيينهم. ويُستخدم الترخيص أساساً كوسيلة لتحسين سير عمل سوق العمل، وليس كوسيلة لكبح المنافسة. بشكل عام، تكمن صعوبة شروط الترخيص في مستوى الأدلة المطلوبة. فإذا ما افتقرت الأحكام إلى تعريف محدّد، يترك تفسيرها في هذه الحال لتقدير المسؤولين الحكوميين. وهذا يعتبر غير محبّب، لما يسفر عنه من غياب المساواة في المعاملات واختلالات في سوق العمل.

في حال تمّ اعتماد نظام ترخيص لعمل وكالات الاستخدام الخاصة، يمكن إتاحة سجل الوكالات المرخّص لها للعموم. فمن شأن إتاحة مثل هذا السجل للعموم (مع ما يتضمّنه من معلومات عن الوكالات المرخّص لها، وعناوينها أو تاريخ انتهاء ترخيصها) أن يسهّل عملية التأكّد من شرعية وكالات الاستخدام الخاصة، وأن يسهّل عملية تحديد الوكالات غير القانونية. ومن المستحسن توخي درجة عالية من الشفافية، وبخاصة في أسواق العمل الوطنية التي تعمل فيها أعداد كبيرة من وكالات الاستخدام الخاصة. في ما يتعلّق بتعيين العمال المهاجرين، ينصّ الإطار المتعدّد الأطراف وغير الإلزامي لمنظمة العمل الدولية حول العمال المهاجرين على خطوط توجيهية للترخيص والإشراف على التوظيف، مع إشارة إلى الاتفاقية رقم ١٨١ حول وكالات الاستخدام الخاصة<sup>١</sup>.

### رسوم التسجيل

إذا كانت إجراءات التسجيل أو الترخيص موجودة، فمن الشائع تقاضي رسوم التسجيل من وكالات الاستخدام الخاصة. لكنّ قيمة هذه الرسوم تختلف إلى حدّ كبير من بلد إلى بلد، فيما يُفرض على أصحاب الطلبات في عدد من البلدان تسديد ثمن استمارات الطلب. ولا يجب أن يحول ذلك دون قيام وكالات الاستخدام الخاصة بالبدء بأعمالها أو بمواصلتها في حال كانت موجودة قبل إقرار رسوم التسجيل. تشمل رسوم التسجيل الأكلاف الإدارية لهيئة الترخيص كما تُعتبر دليلاً على القدرة المالية لوكالات الاستخدام الخاصة الراغبة في الدخول إلى السوق. في بعض التشريعات الوطنية، تكون قيمة الرسوم مرتبطة بحجم الوكالات المتقدّمة بالطلبات من حيث عدد العاملين فيها. وبالتالي يتمّ الأخذ بالاعتبار القدرة المالية الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة، الأمر الذي يفسح المجال أمام دخول المنشآت الصغرى والمتوسطة إلى السوق.

ترتبط الأكلاف الإدارية التي تتحملها هيئات الترخيص إلى حدّ كبير بإجراءات الترخيص بحدّ ذاتها، فكلمًا زادت صعوبة وتعقيدات هذه الإجراءات، كلما ارتفعت الأكلاف الإدارية. لكن في حال كانت قيمة رسوم التسجيل غير متطابقة والقدرة الاستهلاكية في بلد ما، فمن الأرجح أن تدفع عدداً من وكالات الاستخدام الخاصة إلى العمل خارج إطار القانون، وهذا ما يزيد من صعوبة الإشراف والرصد، وهو ما لا يرحوه أي

١) يتضمّن إطار منظمة العمل الدولية المتعدّد الأطراف حول العمال المهاجرين مبادئ وتوجيهات لمقاربة مستندة إلى الحقوق حول العمال المهاجرين، كما يوفّر نصائح ومبادرات عملية من أجل تعظيم منافع هجرة العمال. وقد صدر الإطار في العام ٢٠٠٦.

إطار تنظيمي. من هنا ضرورة التوفيق بين الأكلاف الإدارية المترتبة على إصدار الترخيص والقدرات المالية لوكالات الاستخدام الخاصة، وتجدر الإشارة إلى أن زيادة الأعباء المالية الملقاة على عاتق وكالات الاستخدام الخاصة قد تسهم في تراجع المنافسة لمصلحة الوكالات الراغبة في العمل خارج إطار القانون. وفي حال تم ردّ طلب الترخيص لأي سبب كان، تضمنت بعض التشريعات أحكاماً لإعادة سداد رسوم التسجيل.



للإطلاع على نماذج من التشريعات الوطنية ذات الصلة بالموضوع، راجع الملحق ٣، الجدول ٣.

### القدرات المالية -

### الإيداع والحد الأدنى من رأس المال

تُعتبر القدرات المالية لوكالات الاستخدام الخاصة عنصراً مهماً لتقييم سلوكها العملي. وتتمثل قدراتها المالية على شكل وديعة و/أو حدّ أدنى من رأس المال.

قبل البدء بأعمالها، يُطلب من وكالات الاستخدام الخاصة في عدد من البلدان الإكتتاب بسندات مالية لدى السلطات المعنية. وتُعتبر الوديعة المنصوص عليها ضماناً لامتنثال وكالات الاستخدام الخاصة لأحكام التشريعات المتبعة. فضلاً عن ذلك، من الممكن صرف أي تعويض عن خسارة أو ضرر من هذه الوديعة في حالات عدم الامتنثال. ويبدو أنّ هذه السياسة قد أثبتت فعاليتها لجهة منع انتهاك الأنظمة المعتمدة، مع وجود أنظمة وقواعد واضحة لحجز الوديعة في حالات - إساءة الأداء. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام الوديعة لصرف تعويضات للعمال بناءً على قرار صادر عن المحكمة أو وفقاً لإجراءات إدارية متبعة.

من الناحية العملية، تختلف قيمة سند الإيداع إلى حدّ كبير. فالوديعة قد تكون وسيلة لضمان حماية العمال (في حال عدم دفع أجورهم أو إعانات الضمانات الاجتماعية الخ) أو لضمان دفع الغرامات المفروضة على وكالات الاستخدام الخاصة، لا سيما عندما تكون الوديعة المطلوبة مبلغاً مقطوعاً، يساهم في استبعاد الوكالات الصغيرة ذات حجم التوظيف المتدني. وعليه، حدّدت بعض البلدان قيمة الوديعة تبعاً لعدد العمال الذين تسعى وكالات الاستخدام الخاصة إلى توظيفهم. لكن من الصعب تحقيق هذا عملياً، بسبب عدم توافر المعرفة المسبقة لدى وكالات الاستخدام الخاصة لكيفية تطور أعمالها أو لعدد العمال الذين سيتم توظيفهم. أما في البلدان الأخرى، فقد تمّ تحديد قيمة الوديعة كمضاعف للأجر الأدنى السنوي.

لا تُفرض الودائع أو سندات الإيداع فقط من أجل تدارك الأضرار أو الغرامات المحتملة، بل تدلّ أيضاً على القدرات المالية لوكالات الاستخدام الخاصة الطالبة للترخيص. وفي هذه الحال، تُعتبر



الكفالة المصرفية أو وجود إثبات بوجود حدّ أدنى من رأس المال كافية لإقرار الترخيص لوكالات الاستخدام الخاصة أم لا، ودالةً على قدرات الوكالات على توفير الموارد المالية واللوجيستية الضرورية للبدء بالتعيين ومواصلته، في حال إعسارها، ومن دون إلحاق الضرر بمصالح العمال التابعين لها.

للإطلاع على نماذج من التشريعات الوطنية حول هذا الموضوع، راجع الملحق ٣، الجدولين ٤ و٥.



### المؤهلات الشخصية والمهنية

من المعايير المهمة الخاصة بإصدار التراخيص هي الأهلية الشخصية لصاحب الطلب. وفي بعض البلدان، تكون سنّ الأهلية ما فوق سنّ الإدراك، لضرورة توافر خبرة مهنية لدى صاحب الطلب في سنّ معين. إلى جانب سنّ صاحب الطلب، لا بدّ من توافر الموثوقية لدى صاحب الترخيص (والعاملين لديه) من خلال سلوكه القانوني سابقاً. وعليه، تفترض وثائق الطلب المقدّمة امتثال صاحب الطلب بشكل كامل ليس للتشريعات الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة وحسب، بل للأنظمة والقوانين الأخرى ذات الصلة على حدّ سواء. ومن الوثائق المطلوبة إفادة بالسجل العدلي و/أو بعدم حرمانه من ممارسة النشاط التجاري. في بعض الحالات، تُحصر إفادات حسن السلوك بالجنح المتصلة بقانون العمل أو بفداحة الجرائم المرتكبة سابقاً. فضلاً عن ذلك، قد يُطلب من صاحب الترخيص إثبات صلاحيته للقيام بخدمات التعيين. ويشير هذا المعيار إلى قدرات الإدارة التي سيتم تناولها أدناه.

بأدرت مجموعة من البلدان إلى إدماج عدد من الشروط المرتبطة بالكفاءة المهنية في شروط الترخيص، وذلك حرصاً منها على ضمان ضبط نوعية الخدمات المتاحة. وأبلغ مثال على ذلك سنغافورة (أنظر الاطار ٤). أما في ألمانيا، فقد تمّ تنظيم المؤهلات المهنية الدنيا من خلال الاتفاقيات الاختيارية (أنظر الاطار ٥). يمكن تطبيق القيود من خلال الاشتراط بأن يكون صاحب الترخيص أو أصحاب أكثرية الأسهم من الرعايا الوطنية، في حال المؤسسة؛ وقد أدّى هذا الشرط إلى الحؤول دون مساءلة الرعايا الأجنبية. لكن هذه القيود المستندة إلى الجنسية قد تأتي بنتائج معاكسة لجهة إبقاء وكالات الاستخدام الخاصة الأجنبية، التي توفر غالباً مزيداً من الضمانات المالية، وربما وظائف أفضل، خارج السوق. ويمكن تبديد المخاوف من عدم مساءلة المنشآت الأجنبية أو أصحاب الترخيص الأجانب من خلال المطالبة بسندات إيداع نقدية أو بضمانات مالية أخرى كما ورد أعلاه. وحرصاً على تقادي تضارب المصالح، يُمنع صاحب الترخيص (أو شريكه) في أي حال من الأحوال من المشاركة رسمياً في الإشراف على وكالات الاستخدام الخاصة أو رصدها. ولا بدّ من فرض الشرط نفسه على أقارب حامل الترخيص.

## الاطار ٤

### المؤهلات الشخصية والمهنية لأصحاب طلبات الترخيص في سنغافورة

بادرت حكومة سنغافورة ووزارة القوى العاملة، من خلال القوانين والأنظمة، إلى اعتماد شروط صارمة لجهة المؤهلات الشخصية والمهنية الواجب توافرها في وكالات الاستخدام الخاص المستقبلية المرخص لها. أولاً، يجب أن يكون سنّ صاحب الطلب ما فوق ال ٢١، وأن يكون مواطناً سنغافورياً، ومقيماً دائماً، أو حاملاً لإجازة عمل في حال كان أجنبياً. كما يجب ألا يكون مفلساً أو صاحب سجل عدلي سابق، ولا سيما بموجب شرعة المرأة، وقانون الأطفال والشباب، والقانون الجزائي وقانون وكالات الاستخدام وقانون استخدام العمال الأجانب. ابتداءً من ١ أغسطس/آب ٢٠٠٥ وحتى تاريخه، أصبح لزاماً على أصحاب طلبات الترخيص الجديدة الخضوع لاختبار في مجموعتين من مجموعات شهادة وكالات الاستخدام، تحت إشراف وزارة القوى العاملة والإدارة السنغافورية للتعليم المهني والفني. ويهدف الاختبار إلى تزويد وكالات الاستخدام الخاصة بالدراسات اللازمة لإدارتها وتشغيلها في سنغافورة. أما المجموعة أ فتركز على الإطار التشريعي، في حين تتناول المجموعة (ب) قدرات الإدارة والمشورة. المصدر: وزارة القوى العاملة: دليل وكالات الاستخدام، ٢٠٠٥، متوافر على الموقع الآتي:

<http://www.mom.gov.sg/ProceduresAndGuidelines/ForProspectiveOrExistingEmploymentAgencies/AguideforEmploymentAgencies.htm>

لمزيد من المعلومات عن الإدارة السنغافورية للتعليم المهني والفني والدروس المتاحة عبرها:  
<p://www.sp.edu.sg/department/dis/cec.htm>

## الاطار ٥

### ألمانيا: اعتماد معايير النوعية

في مارس/آذار ٢٠٠٢، بادر البرلمان الألماني إلى اعتماد قانون جديد للتخصيص لوكالات الاستخدام الخاصة. وبموجب هذا القانون، ينبغي على وكالات الاستخدام الخاص تسجيل نشاطها التجاري والتقييد بنود قانون الحماية الاجتماعية كالتالي: (أ) ضرورة وجود عقد خطي ينص على خدمات مطابقة حاجات الاستخدام؛ (ب) دفع الرسوم في حال نجاح وساطة الاستخدام؛ (ج) وحماية البيانات. وبموجب هذا القانون أيضاً، تكون هيئة الاستخدام العامة مسؤولة عن رصد وإنفاذ الأنظمة. وفي الوقت نفسه، طلب المشرع من وزارة العمل وجمعيات الأعمال الخاصة لوكالات الاستخدام الخاصة إقامة حوار حول نوعية المعايير المعتمدة في هذا القطاع. وقد أثمر الحوار عن اعتماد المعايير الدنيا التالية في ديسمبر/كانون الأول ٢٠٠٣

١. المؤهلات الشخصية، أي شهادة التسجيل، والقدرات المالية، وعدم وجود سجل إجرامي لدى الموظفين في الوكالة.
٢. المؤهلات المهنية لدى الموظفين في الوكالة، أي شهادات خبرة، ومعرفة بالأنظمة القانونية ودراية بسوق العمل المحلية/الإقليمية.

٣. الإطار المؤسسي الملائم، أي ظروف عمل شفافة، وأماكن عمل ملائمة وحماية البيانات. وتتسم المعايير الدنيا المذكورة أعلاه بالطابع الاختياري، ويعود لجمعيات الأعمال الخاصة التأكد من تطبيقها بفعالية. لكن، لا بد من التنويه بوجود حوار مستمر بين وزارة العمل ووكالات الاستخدام الخاصة من أجل تكييف هذه المعايير وتطويرها.

يجوز رفض، إلغاء أو إبطال التراخيص في حال ألحقت أعمال جانبية محددة الضرر بالباحثين عن عمل. ومن هذه الأعمال يُذكر وكالات السفر التي قد تهتمّ ببيع تذاكر السفر بدلاً من تأمين فرص عمل مناسبة متعلقة بنشر العمال. ويرتبط منع الأعمال الجانبية، إلى حدّ كبير، بالتجارب السابقة، ولا سيما بحالات الاحتيال، الخداع وسوء الممارسة. لكن، يصعب تبرير تجريد الشركات من أهليتها في مثل هذه الحالات. وفي المقابل، قد يكون مجدياً الترخيص لهذه المنشآت التي لا تستقي دخلها حصراً من التوظيف. إلى جانب ذلك، من المستبعد أن تخسر الشركات المعروفة في مجال اقتصادي ما سمعتها من جراء إساءة الممارسة في مجال التوظيف.<sup>٢</sup>

للإطلاع على نماذج من التشريعات الوطنية في هذا الموضوع، راجع الملحق ٣، الجداول ٦، ٧ و ٨.



### القدرات الإدارية


تُقاس القدرات الإدارية بكفاءات أصحاب الطلبات في مجالٍ تنظيم وإدارة الأعمال. إلى جانب القدرات المالية الخاصة بعمل وكالات الاستخدام الخاصة، من المطلوب كشرط آخر توافر المهارات المهنية والخبرة العملية لدى أصحاب الطلبات لجهة قدرتهم على إدارة أنشطة التعيين. في بعض البلدان، يُشترط في أصحاب التراخيص توافر المؤهلات العلمية (الشهادة، الإجازة الجامعية، المؤهلات المهنية) في مجالات ذات صلة بإدارة الموظفين، والتعيين، والتشاور الخ، بالإضافة إلى ضرورة توافر فترة من الخبرة العملية والمهنية. وقد ربطت بعض البلدان هذه الفترة بالشهادات العلمية لأصحاب الطلبات.

إلى هذا، بموجب الفقرة ١٤ من التوصية رقم ١٨٨، ينبغي أن يتوافر لدى وكالات الاستخدام الخاصة موظفون مدربون على نحو ملائم ويتمتعون بالمؤهلات المناسبة. وعليه، تُعتبر مؤهلات أصحاب طلبات التراخيص مهمةً من أجل تحديد واختيار الموظفين الذين يتمتعون بالمؤهلات المناسبة، ومن أجل اختيار فرص العمل المناسبة لهم في الخارج، باعتبارها الشرط الأساسي لأداء أنشطة التعيين. وقد تساعد المؤهلات الشخصية في ضمان دراية أصحاب الطلبات ليس فقط بالقوانين والأنظمة ذات الصلة، بل بخصوصيات أسواق العمل المحلية، والوطنية والدولية (في حال التوظيف في الخارج) وبالقطاعات الاقتصادية والمهن الملائمة للتعين على حد سواء.

(٢) منظمة العمل الدولية: آبيلا، مانولو: إرسال العمال إلى الخارج، جنيف، ١٩٩٧، ص. ٩٧.

من الضروري إيلاء العناية الكافية للشروط الخاصة بالقدرات الإدارية. وقد قاد هذا الأمر عدداً من البلدان إلى اعتماد شروط صارمة ودقيقة. ففي سنغافورة مثلاً، يُطلب من أصحاب طلبات الترخيص الالتحاق بدورات خاصة بعمل وكالات الاستخدام الخاصة. ومن شأن ذلك أن يزود أصحاب وكالات الاستخدام الخاصة بالمعلومات المفيدة حول الكفاءات المهنية اللازمة وحول الممارسات المسموحة أو المحظورة. ويتناول القسم التالي اختباراً للقدرات الإدارية الفضلى لدى أصحاب طلبات التراخيص - إما من خلال التدقيق في الوثائق المقدمة أو من خلال إجراء مقابلات شخصية.

في بعض البلدان، يُطلب من أصحاب طلبات التراخيص تأمين المقر المناسب من حيث المساحة والمعدات لعمل وكالات الاستخدام الخاصة. وقد يُطلب من وكالات معينة تأمين قاعة إضافية لإجراء المقابلات الخاصة. وفي كثير من البلدان، يتم تفتيش مقر وكالة الاستخدام الخاصة أثناء عملية فحص طلبات التراخيص. بالإضافة إلى ذلك، يُشترط تحديد ونشر ساعات الدوام في وكالات الاستخدام الخاصة.

للإطلاع على نماذج من التشريعات الوطنية ذات الصلة بهذا الموضوع، راجع الملحق ٣،  الجدول ٩.

## القدرات التسويقية

تُعتبر قدرات التسويق من الشروط الأخرى المعتمدة لدى إصدار التراخيص لوكالات الاستخدام الخاصة. ويُقصد بها الكفاءات الخاصة بتحديد فرص عمل للباحثين عن عمل وبالتفاوض حول العقود، التي لا تعود بالنفع فقط على الوكالات المذكورة، بل وأيضاً على العاملين المستخدمين من قبلها. كما تكتسب قدرات التسويق أهمية خاصة في مجال التوظيف الخارجي وفي حالات تخمة سوق التعيين. وبالتالي، بادرت بعض الحكومات إلى اعتماد هذا المعيار لمنع دخول وكالات جديدة إلى السوق. ويُعتبر هذا طريقةً لحصر السوق بالوكالات المؤهلة والقادرة على إثبات وجود سوق جديدة لأنشطة التوظيف الخاصة بها. ويمكن إثبات قدرات التسويق من خلال المؤهلات المهنية، ولكن ليس من خلالها حصراً. وفي هذا السياق، من المهم توافر المعرفة المسبقة للشركاء الذين ينوي أصحاب التراخيص التعاون معهم وللسوق (إن وُجِدَت) التي ينوي أصحاب طلبات التراخيص العمل فيها. أما المسألة الأولى فيمكن التأكد منها من خلال طلب اليد العاملة المقدم من الشريك (الأجنبي) أو من خلال اتفاقية التوظيف مع الوكالة الأجنبية، في حال التوظيف الخارجي، أو من خلال الوكالة الخاصة المعطاة للمحامين. ويمكن التثبت من وجود أسواق جديدة للتعيين من خلال كمية طلبات العمل على فئات معينة من العمال. لكن

في المقابل، إذا لم يتمكن أصحاب التراخيص من إثبات ذلك، فعندها لا يمكن اعتبار أن الوكالات المرخص لها لديها القدرة التسويقية اللازمة للبقاء في السوق.

للإطلاع على نماذج من التشريعات الوطنية ذات الصلة بهذا الموضوع، راجع الملحق ٣، الجدول ١٠.



### صلاحية الترخيص وإعادة التقدم بطلب الترخيص

يتم إصدار التراخيص عموماً لوكالات الاستخدام الخاصة لفترة زمنية محددة، عادة ما تكون ١٢ شهراً. وفي بعض الحالات الاستثنائية، قد تمتد الفترة هذه إلى ثلاث سنوات. وفي حالات تجديد الترخيص، يتم إرسال طلب إعادة الترخيص قبل انقضاء مدة الترخيص الأساسي إلى هيئة الترخيص. من جهة أخرى، قد يساهم منح التراخيص لفترة قصيرة (مثلاً سنة واحدة) في إعاقة عمل وكالات العمل الخاصة القانونية، باعتبار أن الفترة قصيرة لوضع الخطط وتنفيذ الإستراتيجيات. في حال برهنت وكالات الاستخدام الخاصة عن حسن السلوك خلال فترة زمنية محددة، من الممكن تسهيل الإجراءات الخاصة بطلبات إعادة الترخيص وتمديد فترات التراخيص. وأبلغ مثال على ذلك اليابان حيث يتم إصدار الترخيص الأول لفترة ثلاث سنوات وتجديده لمدة خمس سنوات، في حال حسن السلوك. لكن، في المقابل، في حال عدم امتثال وكالات الاستخدام الخاصة للأنظمة المتبعة وبالتالي تم شطبها، أو إلغاؤها أو سحب الترخيص منها (إلا في حال طلب صاحب الترخيص)، لا تُعتبر وكالات الاستخدام الخاصة مؤهلة لطلب ترخيص جديد إلا بعد انقضاء فترة زمنية محددة.

للإطلاع على نماذج من التشريعات الوطنية ذات الصلة بهذا الموضوع، راجع الملحق ٣، الجدول ١١.



### نطاق وقابلية نقل الترخيص

يُقصد بنطاق الترخيص وقابلية نقله المسائل ذات الصلة بالمساءلة الشخصية والمساءلة القانونية لصاحب الترخيص عن حسن سير الوكالة. وحرصاً على المساءلة والمحاسبة، لم تُجز بلدان كثيرة نقل الترخيص وحصرت عدد الأشخاص المسموح لهم بالعمل باسمها بهدف تقادي العمليات الإحتيالية بعد إصدار التصريح.

## الاطار ٦

### تطوير الإطار التنظيمي لوكالات الاستخدام الخاصة في أيرلندا

تُعتبر أيرلندا مثلاً يُحتذى به في مجال تكييف التشريعات ذات الصلة بعمل وكالات الاستخدام الخاصة وتطوير نشاط التوظيف في سوق العمل خلال السنوات الأخيرة. وقد حدّد قانون وكالات الاستخدام للعام ١٩٧١ مبادئ وإجراءات الترخيص لوكالات الاستخدام، إلى جانب الشروط المالية والإدارية، مثل تفتيش أماكن العمل. إلى هذا، أعتبر القانون متحرراً في مقاربتة. وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ اعتماد القانون تزامن مع قيام وكالات الاستخدام في أيرلندا باستخدام أيرلنديين للعمل في الخارج، وبخاصة في المملكة المتحدة. لكن، مع حدوث طفرة في الصناعة الأيرلندية في التسعينيات، لوحظ شح كبير في اليد العاملة الماهرة. وفي غضون فترة قصيرة، تحولت أيرلندا من بلد مرسل لليد العاملة إلى بلد مستقبل للعمال الوافدين من الخارج. ويُعزى هذا التحول إلى تسهيل حركة انتقال العمال على مستوى الإتحاد الأوروبي وعلى المستوى العالمي، وإلى حلول عصر الإنترنت.

ولم يساهم هذا التحول وحسب في زيادة عدد وكالات الاستخدام الخاصة العاملة في أيرلندا، بل في زيادة عدد وكالات الاستخدام الخاصة من الدول الأخرى أو العاملة عبر الإنترنت من أجل تلبية الطلب المتنامي على اليد العاملة.


وقد تراكمت هذه التطورات مع اعتماد الاتفاقية رقم ١٨١ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة في العام ١٩٩٧، ومع تجدد النقاش داخل الإتحاد الأوروبي بشأن مسودة التوجيهات الخاصة بعمال الوكالة المؤقتين. وخلال الفعاليات الدولية والإقليمية، بادرت وزارة المشاريع والتجارة والاستخدام DETE في مايو/أيار ٢٠٠٤ إلى إعداد ونشر ورقة عمل حول مراجعة قانون وكالات الاستخدام للعام ١٩٧١ على الجهات المعنية. وبعد استلام ملاحظات منظمات أصحاب العمل (بما فيهم وكالات التوظيف) ومنظمات العمال ووكالات الاستخدام الخاصة المستقلة، بادر المجلس الأيرلندي للمهاجرين ولمفوضي الدخل ووزارة المشاريع والتجارة والاستخدام DETE، إلى إصدار ورقة بيضاء حول هذا الموضوع في يونيو/حزيران ٢٠٠٥. وقد تضمنت الملاحظات مقترحات بشأن اعتماد قانون جديد يبدأ بـ «سجل نظيف».

ومن شأن القانون الجديد أن يساهم في تعزيز الأنظمة القائمة من خلال الطلب من وكالات الاستخدام الناشئة و/أو العاملة في أيرلندا بالحصول على ترخيص، شريطة الامتثال لمدونة السلوك المعتمدة. ومن المقرر أن يتم تطوير بنود المدونة من خلال إقامة حوار مع أطراف الاتفاقية، مع الأخذ بالاعتبار النقاشات والتطورات الحاصلة على مستوى الإتحاد الأوروبي بشأن استخدام العمال ومسودة توجيهات الخدمة.

المصدر: وزارة المشاريع، والتجارة والاستخدام (٢٠٠٥)، مراجعة قانون وكالات الاستخدام ١٩٧١، راجع الموقع: <http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/employmentagencyreview.pdf>


في بعض البلدان، من الإلزامي الإعلان عن التغييرات الحاصلة في هيكلية وكالات الاستخدام الخاصة (حملة الأسهم، الشركاء، الخ)، أو في عناوينها أو نطاق عملها الجغرافي، باعتبار أنّ المناطق الجغرافية قد لا توقّر اليد العاملة المطلوبة. وكلّما زادت المؤهلات المطلوبة لعمل أو وظيفة ما بشكل خاص، كلما ساهمت القيود الجغرافية المرتبطة بالترخيص في إعاقة عمل وكالات الاستخدام الخاصة لجهة العثور

على المرشحين الماهرين والمدرين لملء الشواغر المطلوبة.

للإطلاع على نماذج من التشريعات الوطنية ذات الصلة بهذا الموضوع، راجع الملحق ٣،  
الجدول ١٢. 

### ٣. ٢. التسجيل لدى هيئات ناظمة حكومية أخرى والسلطات الضريبية

من الطرق الإضافية المستخدمة لرصد عمليات وكالات الاستخدام الخاصة هي التسجيل لدى هيئات ناظمة حكومية أخرى، ولدى هيئات الضمان الاجتماعي و/أو السلطات الضريبية. ويعكس هذا المطلب وضع وكالات الاستخدام الخاصة كمنشآت تجارية مكلفة ضريبياً ومناطة بها موجبات أخرى. إلى هذا، قد تكون المعلومات المتاحة من هيئات أخرى مفيدة في عملية الرصد في مراحل لاحقة، إذ يمكن التدقيق في التصريحات الضريبية لوكالات الاستخدام بخصوص عمليات التوظيف واكتشاف سوء الممارسة في حالات عدم التطابق أو التعارض بين المعلومات. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون البيانات المتاحة من خلال هيئات الضمان الاجتماعي معلومات مفيدة أيضاً حول أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة. وتجدر الإشارة هنا إلى أنه يُطلب من أصحاب طلبات الترخيص تضمين رقم التصريح الضريبي، ورقم ضريبة الدخل، أو أية وثيقة ثبوتية خاصة بالتسجيل.

للإطلاع على نماذج من التشريعات الوطنية ذات الصلة بهذا الموضوع، راجع الملحق ٣،  
الجدول ١٣. 

### ٣. ٣. الاتفاق على الامتثال لقوانين

#### العمل وتكافؤ الفرص

تماشياً مع وضعها كمنشآت تجارية، يُشترط امتثال وكالات الاستخدام الخاصة لقوانين و/أو لأنظمة العمل وتكافؤ الفرص. وبالرغم من بديهية هذا الشرط، إلا أنه يكتسب أهمية خاصة لأسباب مختلفة. أولاً، من الضروري تحديد مسؤوليات الوكالات والمنشآت المستخدمة لجهة حماية العمال، لأهميتها بالنسبة إلى وكالات العمل المؤقت أو الوكالات الخارجية بشكل خاص. ووفقاً للمادة ١٢ من الاتفاقية رقم ١٨١، «تحدد كل دولة عضو وتوزع مسؤوليات كل من وكالات الاستخدام الخاصة والمنشآت المستخدمة فيما يتعلق بما يلي: (أ) المفاوضات الجماعية؛ (ب) الحد الأدنى للأجور؛ (ج) ساعات العمل وسائر ظروف العمل؛ (د) إعانات الضمان الاجتماعي القانونية؛ (هـ) الحصول على التدريب؛ (و) الحماية في مجال السلامة والصحة المهنيين؛ (ز) التعويض في حالات الحوادث أو الأمراض المهنية؛ (ح) التعويض

في حالات الإعسار وحماية مستحقات العمال؛ (ط) حماية الأمومة وإعانات الأمومة، وحماية الوالدين وإعانات الوالدين».

وتعكس هذه المادة العلاقة القائمة بين وكالات الاستخدام الخاصة، والباحثين عن عمل وأصحاب العمل؛ المشار إليها أيضاً بعلاقة العمل «الثلاثية». في سياق وكالات الاستخدام المؤقت، خصوصاً، تمت مناقشة هذه العلاقة بشكل مستفيض<sup>٣</sup>. من الناحية العملية، تترتب على توزيع المسؤوليات نتائج مختلفة، تبعاً لنوع وكالات الاستخدام الخاصة التي تتعامل معها الحكومات. فسواء كانت وكالات الاستخدام الخاصة وكالات استخدام مؤقت أو وكالات للتوظيف الخارجي، كانت لديها نفس الموجبات بموجب القانون. لكن، يخضع كل نوع منها لأنظمة خاصة.

إلى هذا، تضمنت معظم القوانين الوطنية الحماية للعمال من انتهاكات الحقوق الأساسية، سواء في الدستور أو في مصادر القوانين الأخرى. وهي تستند عادةً إلى متابعة إعلان منظمة العمل الدولية للعام بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، المعتمد في العام ١٩٩٨ من جانب الدول الأعضاء. وعليها، من واجب حكومات هذه الدول توفير الحماية لجميع العمال من انتهاك حقوقهم، سواء صادقت على اتفاقية منظمة العمل الدولية ذات الصلة أم لا. وتتصّ المبادئ الواردة في الاتفاقية على حق العمال في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وعلى حماية العمال من التمييز في أماكن العمل. ويكتسب هذا المبدأ الأخير أهمية خاصة بالنسبة إلى النساء أو الأقليات التي تواجه صعوبات في دخول أسواق العمل الوطنية أو العالمية. وفي الوقت الذي لا يمكن فيه مساءلة وكالات الاستخدام الخاصة عن التمييز بحق بعض الجماعات في بلد معين، يُطلب منها الامتناع عن أي نشاط قد يساهم في استمرار هذا التمييز. فضلاً عن ذلك، تُعتبر هذه الوكالات مسؤولة عن تعزيز تضمين المجموعات المميزتها بما أنّها تؤدي دور الوسيط. وغالباً ما يتم تنظيم هذه المسألة من خلال الاتفاقيات الجماعية<sup>٤</sup>.

كما كُرس مبدأ عدم التمييز في المادة ٥ من الاتفاقية رقم ١٨١، «على وكالات الاستخدام الخاصة أن تعامل العمال دون تمييز على أساس العرق أو اللون، أو الجنس أو الدين أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أي شكل آخر من أشكال التمييز التي تغطيها القوانين والممارسات الوطنية، وبوجه خاص السن أو الإعاقة». وتُعتبر هذه المادة ذات أهمية جوهرية، لما يعانيه العمال المهاجرون والمؤقتون والنساء من صعوبة في ممارسة حقوقهم، ومن حرمان من الإعانات الاجتماعية ومن أجور متدنية، وترد في شروط العمل وحرمان من الحرية النقابية<sup>٥</sup>.

(٣) منظمة العمل الدولية: نطاق علاقات العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، التقرير الخامس، جنيف ٢٠٠٣. كما أدرج هذا البند على جدول أعمال الدورة ٩٥ لمؤتمر العمل الدولي، المنعقد في مايو/أيار - يونيو/حزيران ٢٠٠٦.

(٤) في ألمانيا، مثلاً، وقعت جمعية وكالات الاستخدام الخاصة اتفاقية إطار جماعية مع أعضاء الإتحاد الألماني للنقابات العمالية DGB في العام ٢٠٠٣. وبموجب هذه الاتفاقية، تم تنظيم ساعات العمل وتعيين العمال المتعاقدين، وتأسيس وإنهاء علاقات الاستخدام، دفع الأجور والأجازات. كما نصت الاتفاقية على عدم جواز تعيين الموظفين في الشركات المتأثرة مباشرة بإضراب قانوني. راجع العنوان الإلكتروني: <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>

(٥) منظمة العمل الدولية: مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢، السجل المؤقت رقم ٢٢، جنيف، ٢٠٠٤، ص. ٧٥.



## الاطار ٧

### وكالات الاستخدام الخاصة : «بوابة» الاستخدام

يمكن لوكالات الاستخدام، الخاصة منها أو العامة، أن تساهم إماً في تعزيز تكافؤ الفرص وتحسين الشفافية في سوق العمل أو في استمرار ممارسات التمييز. وخشية خسارة عملائها الحاليين أو المحتملين، قد تلجأ وكالات الاستخدام إلى التمييز في التوظيف. لكن، وكالة أديكو Adecco، الرائدة في الاستخدام المؤقت، اتخذت مجموعة من التدابير لتعزيز تكافؤ الفرص، ومن بينها خط مجاني للتبليغ عن التمييز، تدريب ٢,٠٠٠ من أصل ٤,٧٠٠ عامل لديها، وإلزام الموظفين عدم القبول بشروط عمل تمييزية يفرضها أصحاب العمل، تحت مغبة فرض عقوبات ومنها الصرف.

المصدر: ي. فيليبين: «الاستخدام: أهم محاكمة بتهمة التمييز الإثني في الاستخدام تبدأ الخميس في باريس». الوكالات تكشف عن وجهها الحقيقي» - جريدة *Journal du Dimanche*، بتاريخ ١٤ مايو/أيار ٢٠٠٦، ص. ٥١. راجع أيضاً: <http://www.adecco.com>

مان باور Manpower، هي وكالة استخدام خاصة دولية أخرى في الولايات المتحدة ورائدة في تعزيز التنوع في مكان العمل. مان باور Manpower تعتبر التنوع في مكان العمل ضرورياً. وتحدّد التنوع كالاختلافات على أساس العرق، أو الانتماء الوطني أو الدين أو الثقافة أو النوع الاجتماعي أو السن أو الإعاقة أو الميل الجنسي أو الهوية الاجتماعية. ويقصد بالتنوع تعزيز الاحترام والفهم المتبادلين بين الشعوب ذات الأوضاع والخلفيات المختلفة. على سبيل المثال، بادرت مان باور Manpower، في العام ١٩٤٨، إلى تفعيل فرص المرأة في المشاركة في القوة العاملة وتطوير مهنتها في الوقت الذي كان يُعتبر فيه عمل المرأة خارج المنزل، غير مقبول من الناحية الاجتماعية. وفي الستينيات، وهي فترة مفصلية في مجال التنوع العرقي في الولايات المتحدة، لعبت مان باور Manpower دوراً مهماً في تأمين وظائف للأقليات العرقية.

المصدر: <http://www.manpower.com/mpcom/content>

ومن المبادئ ذات الصلة بالأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة المبدأ القائل بعدم جواز إبقاء العامل في ظروف العمل الجبري أو العمل سداداً لدين. وعليه، من واجبها الامتناع عن الممارسات غير القانونية التي تربط العمال بوكالاتهم أو بأصحاب العمل مثلاً من خلال الإرتهان بدين (مثل رسوم التوظيف غير القانونية أو الحسومات غير القانونية من الأجور)، والاحتفاظ بوثائقهم الثبوتية، أو أشكال أخرى من التهديد. وأخيراً، من واجب الوكالات احترام مبدأ إلغاء عمل الأطفال وعدم جواز توظيف أي طفل بموجب ما وصفته اتفاقية المنظمة رقم ١٨٢ «بأسوأ أشكال عمل الأطفال»<sup>٦</sup>.

(٦) راجع منظمة العمل الدولية (٢٠٠٥): الاتجار بالبشر والعمل الجبري: خطوط توجيهية للسلطات التشريعية وهيئات إنفاذ القوانين، جنيف.

كقاعدة عامة، وفقاً للفقرة ٥ من التوصية رقم ١٨٨، ينبغي أن يحصل العمال الذين تستخدمهم وكالات الاستخدام الخاصة على عقد استخدام كتابي، كما ينبغي، كشرط أدنى، إبلاغ هؤلاء العمال بشروط استخدامهم قبل بدء تكليفهم فعلياً.

وبما أن العمل المهاجرين يفترضون، بشكل خاص، إلى المعلومات حول البلدان التي يُستخدمون للعمل فيها، بادرت الحكومات إلى اعتماد معايير دنيا لعقود الاستخدام. وحرصاً على تبسيط الإجراءات المتبعة، قامت مجموعة كبيرة من البلدان بوضع عقود استخدام نموذجية، تتضمن قواعد وأنظمة لعمل وكالات الاستخدام الخاصة. وليست هذه العقود النموذجية إلزامية دائماً، بل تصلح كمرجع لأصحاب العمل والعمال عند وضع اتفاقيات الاستخدام. من الضروري أن تتضمن عقود الاستخدام النموذجية للعمال المهاجرين كحد أدنى ما يلي:

- توصيف الوظيفة، ومكان العمل ومدّة العقد؛
- الراتب الأساسي وأجر الساعات الإضافية؛
- ساعات الدوام، وأيام الراحة والعطل؛
- البنود الخاصة بترتيبات الانتقال من وإلى بلد/مكان العمل؛
- التعويض الخاصة بالأمراض والإصابات المهنية، والعناية الطبية في الحالات الطارئة؛
- شروط إنهاء العقد؛
- تسوية نزاعات العمل؛
- التعويضات غير النقدية والإعانات الخاصة بالعمل<sup>٧</sup>.

ومن أجل حماية العمال المهاجرين بشكل خاص، بادرت عدة بلدان إلى فرض عقد اتفاقيات ثنائية قبل تعيين العمال في بلد ما للعمل في بلد آخر. وقد نصت المادة ٨ (٢) من الاتفاقية رقم ١٨١ على الآتي: «حيثما يعين العمال في بلد ما للعمل في بلد آخر، تنظر الدولتان العضوان المعنيتان في عقد اتفاقيات ثنائية لمنع التجاوزات وممارسات التدليس في التعيين والتوظيف والاستخدام». ويمكن الإطلاع على اتفاق نموذجي خاص بالعمال المؤقتين والدائمين في الملحق بتوصية العمال المهاجرين (مراجعة) رقم ٨٦ لمنظمة العمل الدولية. وبموجب هذه التوصية، تتضمن الاتفاقيات الثنائية جوانب عدة مثل الإبلاغ عن شواغر، الاختيار والتوظيف، عقود العمل، النقل وشروط الاستخدام، إجراءات فضّ النزاعات، حماية الحقوق الأساسية، الضمان الاجتماعي، هجرة الأسرة وعودتها. لكن تجدر الإشارة إلى أهمية تضمين الاتفاقية التوجيهات الخاصة بالتطبيق، أيّاً كان شكل الاتفاقيات الثنائية. فضلاً عن ذلك، من الضروري

٧) منظمة العمل الدولية: أبيلا، مانولو: إرسال العمال إلى الخارج، جنيف، ١٩٩٧، ص. ٨٦.

## الاطار ٨ توظيف العمال المحليين

في آسيا، ساهمت الأعداد المتزايدة للنساء المهاجرات قصداً للعمل، إلى جانب الطلب على اليد العاملة الرخيصة، في نشوء سوق عمل مربحة للوكالات المتخصصة في استخدام العمال المحليين. وتتمارس هذه الوكالات أساساً أنشطة التوظيف، والتدريب، والنقل وتعيين العمال المحليين. وغالباً ما تلعب دوراً رئيسياً في فضّ النزاعات بين أصحاب العمل والعمال. ونظراً لوجود أنظمة غير ملائمة وغياب الرقابة الحكومية المناسبة، تزايد نفوذ وكالات الاستخدام على العمال المحليين المهاجرين. وفي حالات كثيرة، تحدّد وكالات الاستخدام الخاصة شروط الاستخدام، بما فيها الأجور وأيام الراحة. ونتيجة لذلك، يتعرض العمال المحليون المهاجرون إلى الخداع والتجاوزات في بلدانهم وفي البلدان التي يبدون إليها للعمل.

وغالباً ما تعطي وكالات الاستخدام معلومات خاطئة أو غير كاملة عن شروط الاستخدام وتقرض على العمال المحليين ديوناً باهظة. مثلاً، بالنسبة إلى العمال المحليين المهاجرين إلى هونكونغ، وتايوان، وسنغافورة وماليزيا، يتم حسم رسوم التوظيف من رواتبهم. أما إذا كان العمال مهاجرين إلى الشرق الأوسط، فهم يدفعون عادةً الرسوم مسبقاً إلى وكالات الاستخدام المحلية بفائدة قد تبلغ ١٠٠٪. وفي أغلب الأحيان، تفشل وكالات الاستخدام في حماية العمال من تجاوزات أصحاب العمل، نتيجة اهتمامهم باسترداد استثماراتهم، فيما تكون أحياناً مسؤولة مباشرة عن هذه التجاوزات.

وتجدر الإشارة إلى أنّ الفيليبين وسريلانكا قد بادرتا إلى تطوير أنظمة رصد الهجرة أكثر من البلدان الأخرى المرسلة للعمال. ويتعرض العمال المحليون المهاجرون من هذه البلدان إلى تجاوزات أكبر في حال التعامل مع وكالات استخدام غير مرخص لها بدلاً من الوكالات المعتمدة لدى وزارات العمل. في إندونيسيا، مثلاً، التي تضمّ أكثر من ٤٠٠ وكالة استخدام خاصة مرخصة وعدداً لا يُحصى من الوكالات غير القانونية، ساهم غياب الرقابة الحكومية، وانتشار الفساد والبيروقراطية في مجال التوظيف، في زيادة مخاطر استغلال العمال المحليين المهاجرين.

المصدر: منظمة هيومن رايتس ووتش: التجاوزات بحق العمال المحليين في العالم: العمال معروضون للدوس تحت الأقدام، يوليو/تموز ٢٠٠٦، المجلد ١٨، رقم ٧ (ج). راجع أيضاً منظمة العمل الدولية: تطبيق معايير العمل الدولية: تقرير لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، جنيف، ٢٠٠٥.

ضمن الاتساق بين الاتفاقات الثنائية والأنظمة الخاصة بعمل وكالات الاستخدام الخاصة. لكن، من المهم، في حال وجود الشرط الخاص بالاتفاقات الثنائية، أن تكون الحكومات المعنية قد وقّعت على اتفاقيات مماثلة مع بلدان أخرى، وإلاّ اعتُبرت وكالات الاستخدام الخاصة وكالات عاملة بشكل غير قانوني. إلى هذا، من المهمّ أن تتضمن الاتفاقات الموقعة أحكاماً عملية لتأمين الحماية للعمال المهاجرين. لكن التجربة أثبتت أنّ الاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف حول الهجرة عبر الحدود

## الإطار ٩

### الاتفاقيات الثنائية في غانا

يتضمن قانون العمل (٢٠٠٣) في غانا الاتفاقيات الثنائية. وبموجب البند ٧ (٥) من قانون العمل، يجوز لأي وكالة استخدام خاصة توظيف الباحثين عن عمل في بلد آخر في حال وجود اتفاقية ثنائية مع بلد المقصد. لكن، لم يتم التوقيع حتى اليوم على أية اتفاقية ثنائية مع بلد آخر. ونتيجةً لذلك، لا يجوز لأية وكالة استخدام خاصة في غانا توظيف عمال في بلد آخر بشكل قانوني. من هنا تدعو الحاجة إلى متابعة المساعي التشريعية بإجراءات إدارية من شأنها دعم الإطار القانوني الموجود.

المصدر: قانون العمل في غانا (٢٠٠٣).

معنية أساساً بمسائل الإقامة غير الشرعية و/أو ترحيل العمال غير الشرعيين. وعليه، لا يمكن اعتبار الاتفاقيات الثنائية كأداة مساعدة لتوفير المساعدة اللازمة لهذه الفئة من العمال المهاجرين.

### ٣.٤. شروط التبليغ

حرصاً على متابعة التطورات الخاصة داخل سوق العمل المحلية وخارجها، من الضروري جمع المعلومات اللازمة ذات الصلة. وعليه، تطلب الحكومات من وكالات الاستخدام الخاصة تبليغها بأنشطتها من خلال رفع السجلات الإدارية المطلوبة. ويأتي هذا المطلب تماشياً والمادة ١٣ (٣) من الاتفاقية رقم ١٨١ التي تنص على قيام وكالات الاستخدام الخاصة، على فترات منتظمة تحددها السلطة المختصة، بتقديم المعلومات «لتمكين السلطة المختصة من أن تكون على دراية بهيكل وكالات الاستخدام الخاصة وأنشطتها وفقاً للظروف والممارسات الوطنية». فمن شأن تقديم المعلومات تحسين شفافية أنشطة التوظيف وإعطاء الحكومات صورة شاملة عن أنشطة التعيين الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة. يمكن أن تتفاوت الفترات المنتظمة المذكورة أعلاه من الناحية العملية وهي ترتبط بشكل كبير بقدرة الإدارة على معالجة البيانات. فبعض البلدان تطلب التبليغ على أساس شهري، فيما تطلب بلدان أخرى التبليغ على أساس فصلي أو سنوي. لكنّ عدداً كبيراً من البلدان يطالب وكالات الاستخدام الخاصة بالاحتفاظ بسجلات حول العمال المستخدمين أو برفعها عند الطلب. ومن الضروري في هذه الحالة أن تتطابق شروط التبليغ مع الطرق التي تتبعها وكالات الاستخدام الخاصة لجمع المعلومات وتوثيقها. كما يمكن معالجة المعلومات التي تمّ جمعها حول أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة واستخدامها من أجل الحصول على صورة أفضل عن أداء سوق العمل برمته (راجع القسم ٥، ٣).

في عدد من البلدان، يُشترط تقديم نسخ من عقود الاستخدام المبرمة عبر وكالات الاستخدام الخاصة إلى الهيئات المسؤولة للموافقة عليها. وقد تكون الهيئات المسؤولة مكتب استخدام الأجانب أو ملحقي العمل بالسفارات في بلدان المقصد. وإذا ما استوفت شروط عقود الاستخدام المعايير المحددة مسبقاً، يتم إصدار إجازة العمل. ومن شأن هذا النظام ألا يساهم في ضمان المعايير الدنيا المحددة في عقود الاستخدام وحسب، بل في توفير الوثائق الثبوتية في حال نشوء نزاعات أو عدم تطبيق معايير العمل. وبشكل عام، يمكن أن يصلح كوسيلة إضافية لجمع المعلومات حول العمال الذين تم توظيفهم من خلال وكالات الاستخدام الخاصة.

للإطلاع على نماذج من التشريعات الوطنية المتصلة بهذا الموضوع، راجع الملحق ٣، الجدول ١٤.



### ٣.٥. جباية الرسوم

تمّ اعتماد مبدأ خدمات التعيين الحرّ للعمال وأصحاب العمل كمعيار من معايير إدارات التوظيف العامة في إطار اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم ٢ لعام ١٩١٩ ثم في الاتفاقية رقم ٨٨ لعام ١٩٤٩. أما الاتفاقية ١٨١ فقد نصت على مبدأ خدمات التعيين الحرّ للباحثين عن عمل كمبدأ أساسي لحماية مصالح العمال والمحافظة عليها. لكن في الوقت نفسه، سُمح للحكومات منح استثناءات لأسباب واجبة. وقد نصّت المادة ٧ من الاتفاقية ١٨١ على الآتي:

لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة، جزئياً أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال. ويجوز للسلطة المختصة، حرصاً على مصلحة العمال المعنيين، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، أن تسمح باستثناءات من الأحكام المتعلقة بفئات معينة من العمال، فضلاً عن أنواع محددة من الخدمات التي تقدمها وكالات الاستخدام الخاصة. على كل دولة عضو تسمح بالاستثناءات من الأحكام هذه أن تضمّن تقاريرها التي تقدمها إلى منظمة العمل الدولية معلومات عن هذه الاستثناءات وأن تبين أسباب ذلك.

في البلدان الصناعية حيث تسيطر وكالات العمل المؤقت على سوق الاستخدام الخاصة، يُمنع تقاضي الرسوم من العمال. وعلى سبيل المثال، يُمنع تقاضي الرسوم من العمال في جميع دول الإتحاد الأوروبي الخمس عشرة. فضلاً عن ذلك، تحظّر مدونة السلوك الخاصة بالإتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة صراحةً تقاضي الرسوم من العمال. أما البلدان الأخرى، ولا سيما تلك التي تضمّ عدداً لا يُستهان به من وكالات التعيين الخارجي، فقد اختارت إمّا حصر تقاضي الرسوم بفئات معينة من العمال أو نظّمت الرسوم الواجب تقاضيها. وفي المقابل، هناك بلدان لم تبادر إلى تنظيم تقاضي الرسوم تاركةً ذلك لتقدير وكالات الاستخدام الخاصة. ويعود للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية

المسؤولة عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات تفسير مدى التطابق بين الاستثناءات المعطاة في إطار القوانين الوطنية والاتفاقية رقم ١٨١.


ويمكن أن يُستشف من أمثلة مأخوذة من عدد من البلدان وجود أسباب مختلفة وراء السماح لوكالات الاستخدام الخاصة بتقاضي الرسوم من الباحثين عن عمل. في بعض الحالات، يصعب تقاضي الرسوم من أصحاب العمل لوجودهم مثلاً في الخارج. بالإضافة إلى ذلك، يجب الأخذ بالاعتبار العلاقة القائمة في كثير من البلدان بين العرض والطلب في سوق العمل. ففي البلدان التي يزيد فيها العرض عن الطلب في سوق العمل المحلية أو التي ترتفع فيها معدلات البطالة، يكون الباحثون عن عمل راغبين في دفع رسوم عالية. وعليه، يبدو مناسباً السماح لوكالات الاستخدام الخاصة بتقاضي الرسوم من الباحثين عن عمل بهدف التنافس مع الوكالات غير القانونية التي تجني الأرباح من قبول الرشاوى. لكن هذا لا يُعتبر مقبولاً إلا في حال اعتماد معاذير لحماية الباحثين عن عمل من الاستغلال وتحديد قيمة الرسوم وحرصاً على تسهيل تطبيق الرسوم ورصدها من الضروري تحديد سقف الرسوم ضمن التشريعات الوطنية. وفي هذا الإطار، من المهم نشر الرسوم التي يسمح لوكالات الاستخدام الخاصة بتقاضيتها.

في بعض البلدان، يُسمح بتقاضي الرسوم من الباحثين عن عمل بنسبة معينة من الأجر الشهري أو السنوي. وتتراوح الرسوم المعتمدة في التشريعات بشكل كبير من ٥ إلى ١٠ أو حتى ١٥٪ كنسبة من الأجر الشهري الأساسي أو ٥٪ من إجمالي أول أجر سنوي. أما بالنسبة إلى فئات معينة من العمال كالفنانين، وفتاني الأداء، والراقصين أو العارضين، فيتم احتساب قيمة الرسوم المسموح بها بشكل مختلف. أما في بلدان أخرى، فقد تم تحديد سقف للرسوم التي يتم تقاضيها من العمال. وبالنسبة إلى فئات معينة من العمال، تم اعتماد مجموعة من الإعفاءات: فحددت رسوم متدنية بالنسبة إلى العاملين الخدم لقاء المسكن، فيما لا يتم تقاضي أية رسوم من العمال المبتدئين عموماً. أما بالنسبة إلى الفنانين، والعارضين، وفرسان الأسطوانات، والمجازفين أو الرياضيين المحترفين، حدت الرسوم على شكل نسبة من الأجر. وفي بعض الحالات، تدفع الرسوم فقط في حال أفضى التوظيف إلى الاستخدام.

من جهة أخرى، سمحت بعض البلدان لوكالات الاستخدام الخاصة بتقاضي نسبة من الراتب الشهري من الباحثين عن عمل. فضلاً عن ذلك، قد يتم تقاضي كلفة الوثائق من الباحثين عن عمل، في حال استخدامهم للعمل في بلد آخر وتبين أن هذه الأكاليف مرتفعة جداً. وتشمل رسوم الوثائق كلفة إصدار بطاقات الهوية، وجوازات السفر والشهادات الطبية أو الفحوصات الطبية أو اختبار المهارات. ويعود سبب تقاضي هذه الرسوم من العمال غير المهاجرين أو غير العمال إلى أن هذه الأكاليف تصب في مصلحة العمال. وقد لا تكون الحكومات، والمستشفيات الخ، على سبيل المثال، غير راغبة في السماح باستثناءات للعمال المهاجرين بالنسبة إلى كلفة الوثائق.

سبق وذكر أنه، في حالات استثنائية، يُسمح لوكالات الاستخدام الخاصة بتقاضي رسوم من الباحثين عن عمل، لكن يجب الإفصاح عن الخدمات التي يتم تقاضي رسوم عنها. ولا يشمل هذا فقط

رسوم الخدمات الفعلية، بل كامل النفقات المتصلة بالتوظيف أيضاً. ويمكن أن تشمل الأكلاف الإضافية كلفة الوثائق، مثل تأشيرة السفر، الفحوص الطبية أو نفقات السفر. في بعض الحالات، تبين أن هذه الأكلاف قد تجاوزت الرسوم الفعلية.

للإطلاع على نماذج من التشريعات الوطنية ذات الصلة بهذا الموضوع، راجع الملحق ٣،  
 الجدول ١٥.

### ٦.٣ . السرية وتقاسم البيانات الشخصية الخاصة بالعملاء والباحثين عن عمل

وفقاً للمادة ٦ من الاتفاقية رقم ١٨١، تكون معالجة البيانات الشخصية للعمال «مقتصرة على المسائل المتصلة بالمؤهلات والخبرة المهنية للعمال المعنيين». ويجب جمع، وتخزين وتبادل جميع البيانات الشخصية للعمال وفقاً للقوانين والأنظمة الوطنية الخاصة بحماية البيانات الشخصية. أما التوصية رقم ١٨٨ المكملّة للاتفاقية رقم ١٨١ فهي تتضمن معايير أكثر تفصيلاً عن خصوصية البيانات الشخصية للعمال. وتتضمن هذه المعايير وصول العمال إلى جميع البيانات الشخصية، ومدة حفظ البيانات ونوع البيانات المسموح بتخزينها<sup>٨</sup>.

ومن المهم كذلك أن يكون الباحثون عن عمل على دراية بشروط وأحكام الاستخدام قبل بدء تكليفهم فعلياً. ومن وسائل ضمان ذلك استخدام عقود استخدام نموذجية، وخاصة لدى توظيفهم للعمل في بلد آخر. ومن المهم أيضاً أن يكون العمال المهاجرون المحتملون للتوظيف على دراية بما ينتظرهم في بلد المقصد. وقد شدّدت المادة ٣ من اتفاقية الهجرة للعمل رقم ٩٧ على هذه المسألة «حيث يجوز للدول الأعضاء اتخاذ جميع الإجراءات المناسبة لمكافحة الدعايات المضلّة فيما يتعلق بالهجرة - إلى الخارج والهجرة الوافدة».

لكن ينبغي على وكالات الاستخدام الخاصة أن تقدّم ليس وحسب المعلومات المتعلقة بشروط العمل والمخاطر المحتملة المرتبطة بطبيعة أو نوع العمل. ويجب أن يكون العمال المهاجرون على علم بإجراءات الشكاوى الممكنة وأرقام الاتصال في حالات الطوارئ. ومن المفيد أيضاً تزويد العمال المهاجرين، قبل مغادرتهم إلى بلد آخر، بالمعلومات حول شروط العيش والعادات والتقاليد المتبعة في هذا البلد. بالإضافة

٨) بادرت منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٧ إلى إصدار مدونة حول حماية البيانات الشخصية للعمال، تتضمن معلومات مفصّلة حول هذا الموضوع. راجع:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000011.pdf>

إلى ذلك، يحتاج أيضاً العمال المهاجرون إلى الحصول على معلومات عن البعثات والدبلوماسيين والملحقين بشؤون العمل الذين يمكن أن يقدموا لهم المساعدة في ما يتعلق بحماية حقوقهم. كما يجب أن يكونوا على علم بإجراءات التقدم بالشكاوى في حال انتهاك العقود أو حول طرق فض النزاعات مع أصحاب العمل المحليين<sup>٩</sup>.

---

(٩) منظمة العمل الدولية: أيبلا، مانولو، إرسال العمال إلى الخارج، جنيف، ١٩٩٧، ص. ٦٨.



## ٤.١. إجراءات التسجيل وإمكانية جباية رسوم التسجيل

تُعتبر إدارة إجراءات التسجيل (أو الترخيص) مهمة، لوجود طرق عديدة لتنظيم عملية الترخيص وعملية رصد أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة. وعليه، ترتبط هذه المسألة بشكل وثيق بمسألة تعيين السلطة المسؤولة عن الإنفاذ، كما ورد في القسم ٢، ٣.

يجب أن تتضمن إدارة إجراءات التسجيل توزيع المسؤوليات بين الترخيص والتسجيل ثم رصد أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة وإنفاذ التشريعات. كما يجب أن تقوم الإدارة المسؤولة بتحديد الإطار الزمني لإصدار التراخيص في حال استيفاء الشروط المطلوبة.

ومن وسائل تحسين شفافية أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة إنشاء سجل عام يتضمن جميع الوكالات المرخص لها مع أرقامها وعناوينها. كما يجب أن تحدّد الأنظمة المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة ومتى وكيف يتم تقاضي رسوم التسجيل. وفي بعض البلدان، ينبغي على أصحاب طلبات الترخيص دفع رسوم الطلب أو ملف الطلب غير قابلة للسداد، وذلك مقابل معالجة الطلب. وفي هذا السياق، ترتبط إدارة تسجيل الإجراءات بالقدرات المالية والإدارية لهيئة الترخيص. وتبعاً لمعايير الترخيص المطبقة في الدول، يختلف عدد الموظفين الضروري لمعالجة الطلبات.

## ٤. ٢. رصد أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة

بعد الترخيص لوكالات الاستخدام الخاصة على أساس المعايير المذكورة آنفاً، من المهم القيام برصد أنشطة التوظيف. وثمة طريقتان بديلتان لذلك وهما التدقيق الميداني أو التدقيق المكتبي في المعلومات المقدمة. يُعتبر التدقيق المكتبي من أكثر الطرق رواجاً لتقييم شروط الترخيص. وقد يجري ذلك خلال إجراءات التقدم بالطلبات. لكن، في كثير من البلدان، تُلزم الوكالات بتقديم المعلومات الإضافية إلى السلطات المختصة بناءً على طلبها. فإذا ما اشتبهت سلطة الرصد باشتراك وكالة ما في ممارسات تديسية، قد تبادر إلى طلب معلومات إضافية منها. صحيح أنّ هذه المعلومات الإضافية المقدمة من الوكالة المعنية قد تكون كافية، لكن قد يستلزم الأمر تفتيش مقر الوكالة. وفي بعض التشريعات، تمّ تضمين تفتيش الوكالات من قبل مفتشي العمل ضمن إجراءات التقدم بالطلبات.

إلى جانب عمليات التفتيش التي تسبق إجراءات الترخيص، نصّت التشريعات في كثير من البلدان على وجوب القيام بعمليات تفتيش منتظمة و/أو فورية. وعادةً ما تكون عمليات التفتيش الفورية غير معلنة إذ غالباً ما تتم على أساس شكوى أو تقرير عن مخالفة الأنظمة. لكن عمليات التفتيش المنتظمة تستلزم توافر الموارد البشرية والمالية الكافية لدى الوزارة المختصة. ونظراً لضعف القدرات المالية والبشرية اللازمة لعمليات التفتيش المنتظمة أو الدورية في كثير من البلدان، من الضروري على الأقل إنشاء آليات للتفتيش الفوري من أجل التحقق من التجاوزات المبلغ عنها أو سوء سلوك الوكالات.

وقد بادرت مجموعة من البلدان إلى اعتماد إجراءات التدقيق التي تُلزم أصحاب طلبات الترخيص بالتقدم شخصياً أمام هيئة الترخيص لإجراء مقابلة مع الهيئة المسؤولة أو اللجنة أو الجهة المسؤولة والتدقيق في مؤهلاتهم وإستراتيجيات عمل وكالاتهم.

من جهة أخرى، بادرت بلدان أخرى إلى اعتماد أرقام التسجيل لجميع أنشطة الوكالات كوسيلة إضافية لرصد أنشطتها. فعندما تلجأ وكالات الاستخدام الخاص بشكل خاص إلى الترويج لنفسها في وسائل الإعلام من تلفزيونات، وصحف الخ، يُطلب منها نشر رقم الترخيص الخاص بها. وإذا ما توافر سجل عام بالوكالات المرخص لها، يكون هذا الشرط مفيداً لجهة التأكد من مكانتها وترخيصها.

ومن الوسائل الأخرى للقيام برصد مباشر لأنشطة التوظيف والتعيين هو الطلب من وكالات الاستخدام الخاصة تزويد السلطات المختصة بنسخ من عقود الاستخدام المبرمة. وإذا ما كانت العقود تستوفي المعايير الدنيا المحددة، تصدر السلطات المختصة إجازة المباشرة بالعمل. ويُعتبر هذا الشرط أداة فاعلة، ولا سيما في ما يتعلق بالتوظيف للاستخدام في الخارج. ونظراً لصعوبة رصد ظروف عمل العمال المهاجرين في بلد المقصد، من الضروري تحديد أكبر قدر ممكن من التفاصيل الخاصة بهذا الموضوع، على الأقل قبل مغادرة العمال إلى البلد الآخر. ومن شأن هذا الإجراء أن يساهم مثلاً في تجنب المعاملات المهاجرات التوظيف في ظروف استغلالية<sup>١</sup>.

(١) لمزيد من المعلومات، راجع: منظمة العمل الدولية ٢٠٠٢ الوقاية من التمييز والاستغلال والتجاوزات بحق العاملات المهاجرات، دليل إعلامي، جنيف.

## الاطار ١٠

### هيئة الترخيص لوسطاء الاستخدام في المملكة المتحدة

لطالما قام الوسطاء بتأمين العمال للقطاع الزراعي في المملكة المتحدة بطريقة ليبرالية وغير منظمة. لكنّ الحادثة المأساوية، التي وقعت في العام ٢٠٠٢ وأدت إلى مقتل ٢٣ شخصاً من قاطني الكوكل المهاجرين الذين تمّ توظيفهم من خلال الوسطاء، أدت إلى تغيير السياسة المتبعة. فبادرت هيئة الاتجار الأخلاقية ETI التي ترعاها الحكومة إلى إجراء مشاورات مع الجهات المعنية، وتمّ تأسيس فريق العمل الخاص بالعمال المؤقتين TLWG. وانكبّ هذا الأخير على وضع مسودة مدونة سلوك اختيارية. وفي هذه الأثناء، بادرت الحكومة في المملكة المتحدة إلى اعتماد قانون ترخيص الوسطاء في العام ٢٠٠٥، الذي نصّ على إلزامية الترخيص للوسطاء والامتثال لمدونة السلوك المذكورة أعلاه. وهكذا تمّ تأسيس هيئة الترخيص لوسطاء الاستخدام GLA في مايو/أيار من العام ٢٠٠٥. وقد أنيطت بهذه الهيئة مسؤولية الترخيص للوسطاء الموجودين والمستقبليين. وقد نصّ القانون المعتمد بشأنهم على اعتبار الوسطاء، الذين يقدمون خدماتهم من دون الحصول على ترخيص قبل البدء بأعمالهم، من مرتكبي المخالفات، بالإضافة إلى معاقبة الحصول على ترخيص قبل البدء بأعمالهم، من مرتكبي المخالفات، بالإضافة إلى معاقبة أصحاب العمل («مستخدمي العمال») الذين يلجأون إلى خدمات هؤلاء الوسطاء غير المرخص لهم.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى قيام هيئة الترخيص للوسطاء بإصدار وثيقة تشاور في أكتوبر/تشرين الأول ٢٠٠٥ حول الشروط الخاصة بإصدار التراخيص. مثلاً، اعتماد الهيئة في إجراءات الترخيص على إستراتيجية استرداد كامل الكلفة، الأمر الذي يسفر عن رسوم ترخيص تقدر بنحو ٢٠٠٠ جنيه إسترليني مع احتساب رسم الترخيص المقطوع. لكن يُعتبر هذا المبلغ عائقاً مالياً غير منطقي أمام دخول وكالات الاستخدام الخاصة الجديدة والصغيرة إلى سوق الاستخدام. إلى هذا، يساهم هذا المبلغ في تقي وكالات الاستخدام الخاصة غير الممتثلة للأنظمة بالشكل المطلوب عن التقدّم بطلبات الحصول على تراخيص. ويجري البحث حالياً في التحوّل من الرسم المقطوع إلى الرسم التفاضلي (الموحد). وهذا يعني أن تكون رسوم الترخيص مرتبطة بحجم الوكالات، مثلاً بقيمة ٦٦٠ جنيه إسترليني لوكالات الاستخدام الصغيرة والمتوسطة الحجم. ومن المتوقع أن تكون هيئة الترخيص لوسطاء الاستخدام قد أصدرت ٨٨٢ ترخيصاً بحلول نهاية العام ٢٠٠٦.

من المسائل الأخرى المرتبطة بشروط الترخيص هو التفتيش للتأكد من الامتثال للأنظمة المعتمدة. وتلجأ هيئة الترخيص لوسطاء الاستخدام GLA إلى التفتيش خلال مرحلة تقديم طلبات الترخيص وبعد مرحلة إصدار التراخيص. لكن، في المقابل، قد ترتفع كلفة التفتيش في حال شمول جميع وكالات الاستخدام في السوق. وعليه، قرّرت هيئة الترخيص لوسطاء الاستخدام GLA باعتماد مقارنة لتقييم المخاطر خلال مرحلة تقديم طلبات الترخيص. وعلى أساس تحديد ملامح المخاطر إحصائياً، وهي طريقة قيد البلورة، يتم التدقيق في وسطاء الاستخدام حيث تعتبر هيئة الترخيص لوسطاء الاستخدام بوجود مخاطر متوسطة إلى عالية لجهة عدم الامتثال للأنظمة المعتمدة في المستقبل. فضلاً عن ذلك، تسعى الهيئة المذكورة إلى اعتماد مقارنة متناسبة لتصنيف درجة الامتثال، وفقاً لدرجة حرجة (السلامة)، حرجة (أخرى)، قابلة للإبلاغ وقابلة للتصحيح. وهكذا، يتم تصنيف الامتثال وعامل الخطر على أساس المقابلات مع العمال ومزودي خدمات العمال مثلاً، أو البيانات التي تمّ جمعها من مزودي الخدمات أو الأدلة التي يتم جمعها من المسؤولين في هيئة الترخيص لوسطاء الاستخدام. وتهدف عملية تقييم المخاطر إلى التخفيف من كلفة عملية الترخيص، لعدم تقاضي أكلاف التفتيش والتدقيق من مزودي الخدمات الممثلين للأنظمة. إلى جانب ذلك، يتم فقط تكبيد الأكلاف لمزودي الخدمات الذين يُظنّ بأنهم يشكلون خطراً على حقوق العمال.

المصدر: هيئة الترخيص لوسطاء الاستخدام GLA: استشارة الترخيص، أكتوبر/تشرين الأول ٢٠٠٥، راجع:

<http://www.gla.gov.uk/consultation.htm>

وفي نفس السياق، بادر عدد من وكالات الاستخدام الخاصة إلى اعتماد معايير وضوابط بالنسبة إلى العمال الأجانب، منها نظام التدقيق في العمال الأجانب؛ وفي أماكن العمل؛ المشاريع من خلال السفارات في البلدان المرسل؛ عمليات التقييم لعروض العمل وشروط عقود الاستخدام؛ والعقوبات الإدارية أو الفصل المؤقت للعمال الأجانب.

### ٤.٣. تقييم العقوبات في حال عدم الامتثال للقوانين والأنظمة

في حالات عدم الامتثال للأنظمة، تم فرض عقوبات تماشياً مع المادة ١٠ من الاتفاقية رقم ١٨١، حيث دُعيت الدول الأعضاء إلى اعتماد «أنظمة وقوانين تفرض عقوبات بما فيها منع وكالات الاستخدام الخاصة التي تلجأ إلى ممارسات التديس والتجاوزات». لكن في المقابل، إذا لم تطبق الأحكام التشريعية الخاصة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة بالشكل المطلوب ولم تتوافر آليات لفرض عقوبات، فلن يكون بإمكان الأنظمة ردع أو ثني وكالات الاستخدام الخاصة التي ترتكب ممارسات التديس والتجاوزات. وعليه، من الضروري اعتماد عقوبات تفاضلية من أجل معاقبة الوكالات غير الممتثلة للقوانين والأنظمة، إما من خلال هيئة الإنفاذ أو المحاكم الإدارية أو المحاكم القانونية.

وعادة ما تكون العقوبات متناسبة مع نوع المخالفات ومع طبيعة المخالف، إذا كان يخالف لأول مرة أو يخالف بشكل متكرر. وتتراوح العقوبات بين عقوبات إدارية بسيطة وعقوبات جزائية صارمة. وفي حال تبين أن وكالة الاستخدام الخاصة قد ارتكبت مخالفة بسيطة، يمكن لسلطة الإنفاذ أن تتصحبها بالشكل المناسب لتصحيح ممارساتها أو إجرائها. وقد تم اقتراح هذه المقاربة القائمة على التعاون والتواصل في حالات عدم الامتثال البسيطة (ما دون العقوبات الإدارية) في إطار التشريعات الأيرلندية الجديدة الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة<sup>٢</sup>. أما في الحالات القصوى، فتشمل العقوبات الإدارية جواز سحب الترخيص في حالات التجاوزات الفادحة أو المتكررة أو ممارسات التديس عند التوظيف والتعيين. ومن شأن هذه العقوبات ردع وكالات الاستخدام الخاصة المخالفة وحماية وكالات الاستخدام الخاصة الممتثلة. أما في حالات عدم الامتثال البسيطة، فيتم تأنيب وكالات الاستخدام الخاصة وإعطائها الفرصة لتحسين سلوكها. لكن من الضروري أن تلحظ التشريعات إمكانية سحب أو إبطال التراخيص لفترة معينة من الوقت (تعليق).

٢) شعبة المشاريع، والتجارة والاستخدام (٢٠٠٥)، مراجعة قانون وكالات الاستخدام للعام ١٩٧١، ص. ٢١. راجع:

<http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/employmentagencyreview.pdf>

وبما أنّ للتجاوزات عواقب وخيمة على الباحثين عن عمل، فمن الضروري أيضاً فرض عقوبات جزائية بحق وكالات الاستخدام الخاصة غير الممتثلة. وتتخذ العقوبات شكل غرامات أو عقوبات السجن تبعاً لمداحة المخالفة. ومن المهم أيضاً ألا يغيب عن البال التوازن في تطبيق الغرامات وعقوبات السجن. فالغرامات لا بدّ وأن ترتبط بالمكاسب غير القانونية التي حققتها وكالات الاستخدام الخاصة المخالفة. أما العقوبات الجزائية فلا بدّ وأن تأخذ بالاعتبار التعويضات المدفوعة من جانب وكالات الاستخدام الخاصة إلى الباحثين عن عمل. وعليه، من الضروري أن تتضمن العقوبات الجزائية آليات لتعويض العمال المتضررين. فإذا كانوا قد وقعوا ضحايا للاستغلال من جراء التوظيف والتعيين، فلا بدّ من إلزام وكالات الاستخدام الخاصة بدفع تعويض مالي لهم.

إلى جانب العقوبات الإدارية والجزائية، بادرت مجموعة من البلدان إلى اعتماد سلة من الحوافز الموجهة إلى وكالات الاستخدام الخاصة الممتثلة. وعلى سبيل المثال، قامت الفيليبين بمكافأة وكالات الاستخدام الخاصة من خلال انتدابها لمواكبة مسؤولين حكوميين في البعثات إلى بلدان المقصد. إلى هذا، من الممكن إعادة جزء من الوديعة أو كاملها إلى وكالة الاستخدام الخاصة بعد فترة من الوقت كمكافأة لها على سلوكها الأخلاقي لدى التوظيف.

#### ٤ . ٤ . إدارة إجراءات الشكاوى الخاصة بالعمال

في الحالات التي يقع فيها العمال ضحايا للتجاوزات أو التقصير من جانب وكالات الاستخدام الخاصة، يجب إرساء إجراءات للشكاوى من أجل تحديد ودراسة التجاوزات المزعومة، وذلك تماشياً مع المادة ١٠ من الاتفاقية رقم ١٨١ التي تدعو إلى «إشراك أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال عند الاقتضاء» في آليات الشكاوى. إلى هذا، يمكن للباحثين عن عمل الذين وقعوا ضحية هذه التجاوزات والممارسات أن يتقدموا بمظالمهم من خلال رفع الشكاوى.

في بعض البلدان، يجب رفع الشكاوى إلى محاكم العمل المختصة. لكنّ التقاضي عبر المحاكم قد يكون مكلفاً وطويلاً وقانونياً بشكل مفرط. إلى هذا، وفي ما يخص العمال المهاجرين بشكل أساسي، غالباً ما يتم إهمال اختصاص محاكم العمل في بلد الاستخدام، وإحالة الشكاوى إلى بلد التوظيف حيث لا يتم البت في الشكاوى أيضاً لانعدام الاختصاص.

ومن البدائل الأخرى للتعاطي مع الشكاوى هي الإجراءات الخاصة بالمظالم الإدارية التي تسمح بالبت في الشكاوى والتجاوزات المزعومة بطريقة سريعة.

#### ٥.٤. تبليغ المعلومات إلى السلطات المختصة

تقدّم المعلومات حول أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة بعد جمعها وتحليلها بشكل دوري إلى الجهات المسؤولة في الوزارات المعنية أو إلى السلطات المختصة. وتتضمّن هذه المعلومات تقارير حول تطور أنشطة التعيين الخاصة كما تعطي نبذة عن أوجه القصور في الاتجاهات والممارسات. ومن شأن هذه الآلية أن تفسح المجال أمام تقييم التشريعات وتعديلها في حالات الضرورة.

وتستخدم بلدان عديدة المعلومات المتاحة عن التسجيل والترخيص من أجل نشر أسماء الوكالات الخاصة الممتثلة للقوانين و/أو غير الممتثلة لها. وبهذا، يتم التمييز بين الوكالات القوية والضعيفة على أساس معلومات موحّدة. وعلى سبيل المثال، تضمّن قانون العمل الفلبيني قواعد وأنظمة وتوجيهات بشأن مشاركة القطاع الخاص في توظيف وتعيين العمال محلياً وفي الخارج، إلى جانب قائمة بأسماء العمال الفلبينيين العاملين في الخارج والذين يمضون عقوباتهم نتيجة مخالفتهم مدونة سلوك الاستخدام في الخارج. ويتمّ نشر هذه القائمة بشكل دوري، وهي تتضمن أيضاً أسماء وكالات الاستخدام المرخّص لها والتي يتمّ تعليقها، أو إلغاؤها، أو منعها أو شطبها.

فيما تُعتبر عمليات التسجيل والترخيص ضرورية لتطبيق مبادئ الاتفاقية رقم ١٨١، من المهم التنويه بالدور الإيجابي لمدونات السلوك والمعايير المهنية الأخرى في إطار التنظيم الذاتي. وثمة مجموعة من الممارسات الهادفة إلى الارتقاء بالتنظيم الذاتي، ولا سيما في البلدان المتطورة، حيث بادرت وكالات الاستخدام الخاصة إلى الانتظام في جمعيات مهنية وطنية تعتمد مدونات الشكوك كمعيار للعضوية. في كندا، مثلاً انتظمت وكالات الاستخدام الخاصة في الجمعية الكندية للبحث والاستخدام والتوظيف ACSESS، وذلك حرصاً منها على ضمان آداب المهنة ومعاييرها والممارسات الفضلى في مجالات التوظيف والاستخدام<sup>(١)</sup>. أما في بلجيكا، فقد أنشئ الإتحاد العام لوكالات الاستخدام الخاصة CIETT، وهي منظمة دولية تضم ممثلين من المنظمات المهنية الوطنية، إلى جانب شركات كبرى متعدّدة الجنسيات قامت بتطوير مدونة السلوك الخاصة بها (أنظر الملحق ٢). وتُعتبر هذه المدونة بمثابة نموذج للمنظمات الوطنية.

(١) راجع: [http://www.acsess.org/CPC-CERTIFICATION/default, asp](http://www.acsess.org/CPC-CERTIFICATION/default.asp).

## ٥.١. جمعيات وكالات الاستخدام الخاصة

بادرت وكالات الاستخدام الخاصة في بلدان مختلفة إلى تعزيز شفافيتها وشرعيتها في أسواق العمل الوطنية والعالمية. وقد كان لجمعيات المنشآت الخاصة الدور الأساسي في إضفاء صورة إيجابية على وكالات الاستخدام الخاصة وفي الارتقاء بمعاييرها المهنية. كما ساعدت هذه الجمعيات في استشارة وكالات الاستخدام الخاصة لدى إعداد مسوِّدة التشريعات الجديدة الخاصة بها.

إلى هذا، تساهم جمعيات وكالات الاستخدام الخاصة في تسهيل تبادل المعلومات بين أعضائها والسلطات الحكومية. ففي غياب الفهم العميق لسوق العمل والقيود الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة، قد تكون الأنظمة القانونية غير قابلة للتطبيق، وبالتالي قد تواجه الممانعة. بالإضافة إلى ذلك، تساهم جمعيات وكالات الاستخدام الخاصة في جمع المعلومات عن الوكالات الفاتئة المخاطر من خلال التدقيق المنتظم في أعضائها الحاليين والجدد، كما في الارتقاء بالمعايير المهنية من خلال تنظيم ورشات التدريب. وبما أن التوظيف ليس مهنة معتمدة، تُعتبر جمعيات الأعمال أساسية لنشر الدراسات وممارسات الأعمال الفضلى. فضلاً عن ذلك، تساهم جمعيات وكالات الاستخدام في توحيد الوكالات ضمن البلد الواحد أو ضمن النوع الواحد. وتتضمن قوانينها الداخلية القواعد الخاصة بالعضوية، مثل شروط الأهلية، ورسوم العضوية والأنظمة الخاصة بطرد الأعضاء. وغالباً ما تكون جمعيات وكالات الاستخدام الخاصة جزءاً من الإتحاد الوطني لأصحاب العمل.

ويمكن للجمعيات الوطنية أن تنشئ إتحاداً دولياً لتمثيل مصالحها على أساس أوسع. وأبلغ دليل على ذلك الإتحاد الدولي العام لوكالات الاستخدام الخاصة CIETT المذكور أعلاه، والذي يهدف بشكل أساسي إلى الحصول على اعتراف أكبر بمساهمة الوكالة في استحداث الوظائف، وفي تكامل سوق العمل والنمو الاقتصادي. ويضم الإتحاد المذكور ضمن أعضائه الجمعيات الوطنية لوكالات العمل المؤقت وشركات كبرى متعددة الجنسيات مثل أديكو Adecco ومان باور Manpower. وقد لعب الإتحاد دوراً رائداً في إنشاء معايير عالمية للتوظيف<sup>٢</sup>. إلى هذا، برزت جمعيات خاصة في عدد من البلدان. مثلاً في كندا، الجمعية الكندية للبحث والاستخدام والتوظيف ACSESS، وفي روسيا، الجمعية الدولية لهجرة العمل ةءجد في العام ٢٠٠٤ وهي تضم أكثر من ٧٠ وكالة استخدام خاصة من روسيا وتاجيكستان ومولدوفا. وتهدف الجمعية إلى تطوير أشكال «متحضرة» من هجرة العمل من خلال المناصرة، وتنظيم المؤتمرات والمشاركة الناشطة في حوار السياسات. وقد اعتمد أعضاء الجمعية المذكورة مدونة لآداب المهنة.

(٢) لمزيد من المعلومات، راجع: <http://www.ciett.org>



## ٥.٢ . مدونات السلوك

فضلاً عن الشروط التنظيمية، بادرت وكالات الاستخدام الخاصة إلى تطوير مدونات سلوك خاصة بها، إما بالنسبة إلى مسائل خاصة أو عامة. ويمكن أن تقوم شركات خاصة أو جمعيات باعتماد مدونات السلوك. فهي غير ملزمة من الناحية القانونية، لكن من الضروري أن تستند إلى المعايير الدولية والقوانين الوطنية. وتتناول هذه المعايير أخلاقيات الأعمال كما تساهم في تعزيز نوعية تقديم الخدمات. وتعتبر مدونة السلوك مهمة من أجل ضمان مصداقية مدونة السلوك وتسهيل إدارة الشركات/الجمعيات بشكل مستقيم كما تتمتع مدونة السلوك بقيمة معنوية باعتبارها وعد والتزام تجاه العملاء والعموم.

في العام ١٩٩٧، قام اجتماع تنظيم منظمة العمل الدولية وبمشاركة خبراء دوليين بإصدار توصيات من أجل تشجيع وكالات الاستخدام الخاصة المعنية بالتوظيف في الخارج على التنظيم الذاتي. ثم اعتمد مجلس إدارة المنظمة هذه التوصيات<sup>٣</sup>، كما أوصى بأن تتضمن مدونات السلوك الخاصة بوكالات التوظيف في الخارج البنود التالية:

- معايير دنيا لامتهان خدمات الوكالات الخاصة، بما فيها المواصفات المتصلة بالمؤهلات الدنيا للعاملين والمدراء.
- الإفصاح الكامل والواضح عن جميع رسوم وشروط العمل أمام العملاء.
- ضرورة حصول الوكالات الخاصة من أصحاب العمل على أكبر قدر ممكن من المعلومات المتصلة بالوظائف الشاغرة قبل الإعلان عنها بما فيها المسؤوليات والمهام، والأجور، والرواتب، والإعانات الأخرى، وشروط العمل، وترتيبات السفر والإقامة.
- عدم جواز قيام الوكالات الخاصة بتوظيف العمال لوظائف تتطوي على مخاطر غير ضرورية أو يمكن أن يتعرضوا فيها لتجاوزات أو معاملة تمييزية أياً كان نوعها.
- جواز إطلاع العمال المهاجرين قدر الإمكان، وبلغتهم الأم أو بلغة يألّفونها، على شروط الاستخدام.
- الإحجام عن المناقصة بشأن أجور العمال المهاجرين.
- الاحتفاظ بسجل خاص بالعمال المهاجرين الذين تمّ توظيفهم أو تعيينهم، لأغراض التفتيش من الجهات المختصة، على أن تكون المعلومات المتاحة فيها مقتصرة على شؤون مرتبطة مباشرة بالتوظيف وشرط احترام خصوصية العمال وأسرهم في جميع الحالات.

(٣) منظمة العمل الدولية: وثيقة مجلس الإدارة ٢٧٠/MEIM/١٩٩٧/دع تقرير الاجتماع الثلاثي للخبراء حول مستقبل أنشطة منظمة العمل الدولية في مجال الهجرة، ٢١ - ٢٥ أبريل/نيسان ١٩٩٧، جنيف.

## الاطار ١١

### مدونة السلوك الخاصة بمزودي العمل في القطاع الزراعي في المملكة المتحدة

قامت مجموعة من التقارير بتوثيق الممارسات غير القانونية والتجاوزات في مجال التوظيف، التي زادت من صعوبة المنافسة المشروعة أمام الوكالات القانونية في الأسواق. وبادرت مبادرة التجارة الأخلاقية ETI، التي ترعاها الحكومة في المملكة المتحدة، بتنظيم مشاورات حول هذا الموضوع في العام ٢٠٠٢. وكانت نتيجتها تشكيل فريق عمل للعمل المؤقت TLWG يركّز بشكل أساسي على مزودي العمل في القطاع الزراعي. ولم يكن من الواضح وقتذاك إذا ما كانت الإرادة السياسية كافية لاعتماد تدابير قانونية أكثر صرامة. وعليه، قرر فريق العمل TLWG بالماضي قدماً في وضع مسودة مدونة سلوك اختيارية. وبالفعل، تمّ وضع المسودة استناداً إلى أبحاث مكثفة أخذت بالاعتبار مدونة السلوك الأساسية الخاصة بمبادرة ETI المستوحاة من اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية. وتمّت مناقشة مختلف المسودات مع المسؤولين الحكوميين وممثلين عن المهن المعنية (مزودو الخدمات والباعة بالتجزئة). كما تمّ اختبار هذه المدونة عملياً، ومراجعتها وتقيحها.

وفي هذه الأثناء، تمّ تأسيس جمعية مزودي العمل جذ في العام ٢٠٠٤ لنقل آراء المنشآت الممتثلة للقوانين في هذه العملية. وفي العام نفسه، اعتمدت هذه الجمعية مدونة السلوك كشرط للعضوية. وهي تعمل اليوم مع فريق العمل الخاص بالعمل المؤقت TLWG من أجل تطبيق مدونة السلوك والارتقاء بفعالية المعايير الواردة فيها. وتعتبر هذه المدونة حتى اليوم أكثر الوثائق شمولية وتفصيلاً في مجال التنظيم الذاتي لوكالات الاستخدام الخاصة. كما بادرت جمعية مزودي العمل ALP وفريق العمل TLWG إلى التعاون مع هيئة الترخيص لوسطاء الاستخدام، التي تأسست عام ٢٠٠٥، بهدف تطبيق قانون الترخيص لوسطاء الاستخدام (راجع الاطار ١٠).

المراجع: فريق العمل الخاص بالعمل المؤقت بالترخيص للعمل. التدابير الجديدة الممتدة لمكافحة استغلال العمال المؤقتين في القطاع الزراعي في المملكة المتحدة، نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٤، راجع مدونة السلوك ذات الصلة على

العنوان الإلكتروني: [www.ipcode.co.uk](http://www.ipcode.co.uk)

صحيح أنّ مدونات السلوك قد تتجاوز نطاق هذه الأحكام، لكن يجب اعتبارها معايير دنيا، وخاصةً في ما يتعلق بالتوظيف في الخارج.

وقد أظهرت التجارب السابقة أنّ مدونات السلوك أكثر فعاليةً في حال تطبيق الممارسات التالية<sup>٤</sup>  
١. لا يجوز الخلط بين مدونة السلوك والقوانين الداخلية لإتحاد أو جمعية أعمال خاص بل يمكن استعمالها لزيادة العضوية.

٢. ضرورة مناقشة المعايير المدرجة ضمن مدونات السلوك مع النقابات العمالية والحكومات ومنظمات المجتمع الأهلي في حالات الضرورة، مع الأخذ بالاعتبار أنّ هذه المعايير مسألة داخلية خاصة بالشركة أو الجمعية الخاصة المعنية.

٤) مبادئ التنظيم الذاتي، بما فيها التعريف والاعتماد. يمكن تحميلها من الموقع الإلكتروني الخاص بالحلف الدولي للاعتماد والتعريف الاجتماعي والبيئي ISEAL على <http://www.isealliance.org/>

٣. ضرورة تضمين آليات مستقلة للرصد تشمل معايير وعقوبات واضحة في حال عدم الامتثال، بالرغم من أنّها غالباً ما تكون أكثر الجوانب إثارةً للجدل في مدونات السلوك.
٤. ضرورة نشر مدونات السلوك أمام العموم، وبخاصةً أمام العملاء والباحثين عن عمل وأعضاء الشركة أو المنظمة.

وتجدر الإشارة إلى وجود عدد كبير من مدونات السلوك الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة أو جمعياتها. ولعلّ أهمها مدونة السلوك الخاصة بالإتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة CIETT ، التي تتضمن قواعد عامة خاصة بجمعيات الأعمال الوطنية. ويدعم إتحاد CIETT مبدأ التنظيم الذاتي لمنشآت العمل المؤقت، بالتعاون مع المؤسسات ذات الصلة. ومن الضروري، في هذا الإطار، أن تتسم مدونات السلوك الوطنية بروحية المدونة الخاصة بإتحاد CIETT، لكن قد تتجاوز في كثير من الحالات المعايير العامة التي حددها إتحاد CIETT. كما يمكن لمدونات السلوك الاختيارية الأخرى أن تتضمن معايير تمّ التفاوض بشأنها أو أشكال أخرى من التعاون بين أصحاب العمل والعمال بهدف تنظيم عمل وكالات الاستخدام الخاصة. الرجاء مراجعة الاطار ١١ للإطلاع على مجريات المشاورات والشكاوى الخاصة بالتجاوزات في مجال التوظيف في المملكة المتحدة.

وإلى جانب مدونات السلوك الاختيارية، بادرت وكالات الاستخدام الخاصة إلى اختيار أنظمة ذاتية أكثر تنافسيةً مثل التصنيف والتعريف. كما حازت شركات كبرى متعددة الجنسيات على شهادات الجودة ISO 9000 من منظمة المعايير الدولية. وعلى سبيل المثال، حازت شركة كيلي للخدمات، في العام ٢٠٠٢، على شهادة ISO 9002 . وتستعمل وكالات، مثل كيلي سيرفنتز شهادة ISO 9000 في إعلاناتها وحملاتها التسويقية كضمانة للجودة. فمن خلال مجموعة، يتمّ التشديد على إرضاء الزبائن والعملاء.



## ٦ العلاقة بين وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة

تنص المادة ١٣ من الاتفاقية رقم ١٨١ (١٩٩٧) على تعزيز التعاون بين وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة: «تقوم كل دولة عضو، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، بصياغة ووضع شروط تعزيز التعاون بين إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة وتعيد النظر فيها دورياً». ويمكن أن تكون أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة مكتملة لبعضها البعض على أكثر من صعيد. لكن، تحتفظ السلطات العامة، من حيث المبدأ، بصلاحيته وضع سياسات سوق العمل واستخدام وضبط الأموال العام لتطبيق هذه السياسات.

أما الفقرة ١٧ من التوصية رقم ١٨٨ (١٩٩٧) فتقترح تداير التعاون التالية:

■ «تجميع المعلومات واستخدام مصطلحات مشتركة من أجل تحسين شفافية سير سوق العمل؛

■ تبادل المعلومات عن الوظائف الشاغرة؛

■ استهلاك مشاريع مشتركة في مجال التدريب مثلاً؛

■ عقد اتفاقات بين إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة تتعلق بتنفيذ بعض الأنشطة من قبل مشاريع إعادة إدماج العاطلين عن العمل منذ فترة طويلة؛

■ تدريب العاملين؛

■ التشاور على نحو منتظم بغية تحسين الممارسات المهنية».

قد تكون الأنشطة المشتركة بين وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة ذات طبيعة تجارية أو غير تجارية. أما في حال الأنشطة غير التجارية، فلا يشمل التعاون صرف الأموال العامة على الخدمات المقدمة بل، على سبيل المثال، تبادل المعلومات عن الوظائف الشاغرة.

## الاطار ١٢

### تبادل المعلومات بين وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة

يمكن إيجاد طرق مختلفة للتعاون بين وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة في مجموعة من البلدان. مثلاً، في فرنسا، تقوم إدارة التوظيف العامة للاستخدام ANPE بتقديم عروض وكالات العمل المؤقت TWA إلى الباحثين عن عمل. وإلى جانب تبادل المعلومات عن سوق العمل، تساعد إدارة التوظيف العامة للاستخدام ANPE وكالات العمل المؤقت شطء من أجل العثور على المرشحين المناسبين لملء الوظائف الشاغرة. أما في ليتوانيا، فيتركز التعاون بين وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة على تبادل المعلومات، فيتم إطلاع وكالات الاستخدام الخاصة، على نحو منتظم، على الأوضاع والتطورات في سوق العمل. كما تقوم وكالات الاستخدام الخاصة برفع التقارير عن أنشطتها إلى إدارة التوظيف العامة. أما في بولندا، فلا تقوم وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة بتبادل قواعد البيانات حول الباحثين عن عمل وحسب، بل تشارك معاً في تنظيم معارض العمل وتبادل الوظائف الشاغرة التي يصعب ملؤها. أما في سلوفاكيا، فيتم نشر لائحة بجميع وكالات الاستخدام الخاصة على الموقع الإلكتروني الخاص بإدارات التوظيف العامة وفي المكاتب التابعة لها.

المصدر: منظمة العمل الدولية، الشراكات بين القطاعين العام والخاص في مجال خدمات الاستخدام، ورقة عمل، رقم ١٧، جنيف ٢٠٠٤.

أما في حال الأنشطة التجارية، فيتم تخصيص الموارد العامة إلى وكالات الاستخدام الخاصة من أجل القيام ببعض الأنشطة، مثل تدريب العاطلين عن العمل. وثمة حالات يتم فيها وضع مذكرة تفاهم وطنية تحدد فيها سبل التعاون بين القطاعين العام والخاص.

ويمكن تسهيل التعاون بين وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة من خلال التواصل المستمر، عبر عقد اجتماعات على نحو منتظم بين ممثلين عن جمعيات وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة على المستويين الوطني والإقليمي. لكن، في نهاية المطاف، يقوم التعاون على الثقة المتبادلة بين فعاليات القطاعين العام والخاص. فغياب الثقة، الناتج، في أغلب الأحيان، من عدم وضوح الأنظمة والممارسات الفضلى، قد يعيق بشكل ملحوظ تقديم خدمات أكثر فعالية.



## الخلاصات

في كثير من بلدان العالم، اكتسبت وكالات الاستخدام الخاصة أهمية متزايدة في سوق العمل. فهي تقدم الخدمات المتعلقة بالاستخدام في أكثر من مجال، بما فيه تعيين العمال المؤقتين وتسهيل هجرة العمال. ونظراً لتنوع الأنشطة المهنية، يُعتبر وضع إطار قانوني لوكالات الاستخدام الخاصة مهمة معقدة تستلزم التنسيق بين مختلف الوكالات الحكومية والدعم من قبل منظمات أصحاب العمل والعمال. ويتيح هذا الدليل معلومات حول الجوانب المهمة الخاصة بعملية وضع مسودة التشريعات وتنفيذها. ويمكن تلخيص التحديات التي تعترض هذه العملية والحلول الممكنة بالآتي :

١. يجب تصميم التشريعات وفقاً للشروط والمعايير المحددة في الاتفاقية رقم ١٨١ لمنظمة العمل الدولية. لكن، يجب مراعاة الظروف والقدرات الوطنية عند تطبيقها. ومن الضروري أن تعالج القوانين المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة الثغرات وأوجه القصور الخاصة بالدور الحالي لهذه الوكالات في سوق العمل الوطنية، وأن تأخذ بالاعتبار الأنشطة والخدمات التي تتم من خلالها، كما من الضروري تكييف الأنظمة المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة مع قدرات الإنفاذ المتاحة لدى الحكومات. وإذا ما كان الوضع الحالي يتسم بشكل أساسي بضعف الرصد والإنفاذ نتيجة شح الموارد المالية والتقنية، فيجب مراعاة ذلك عند وضع مسودة القوانين الجديدة ذات الصلة. وفي هذه الحال، من المستحسن تبسيط الأنظمة إلى جانب التشديد على الأحكام التي يمكن إنفاذها بطريقة واقعية وفاعلة. فمن شأن إدراج مبادئ في القوانين لن يتم إنفاذها أن يقلل من شرعية القوانين الجديدة.

٢. حرصاً على تكييف القوانين والظروف الوطنية، يجب مراجعة الممارسات الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة القائمة وأدائها في سوق العمل قبل وضع مسودة واعتماد أية قوانين و/أو أنظمة جديدة. كما يجب أن يكون المشرعون على دراية بالوكالات الموجودة أو المتوقعة، وبأنواع الخدمات التي تقدمها والقطاعات الاقتصادية التي تنشط فيها. ومن الضروري تحليل الممارسات

السيئة والتجاوزات التي ترتبها الوكالات. ومن شأن تقييم خدمات الوكالات وأدائها أن يساهم في مراعاة مشاكل سوق العمل الوطنية خلال عملية وضع مسودة التشريعات.

٣. تماشياً مع مبادئ منظمة العمل الدولية حول الحوار الاجتماعي، يجب استشارة منظمات أصحاب العمل والعمال عند وضع مسودة التشريعات المتصلة بوكالات الاستخدام الخاصة منذ البداية. ومن المفيد، في هذا الإطار، أن تؤسس وكالات الاستخدام الخاصة جمعيات خاصة بها، لإدراكها المشاكل الموجودة في سوق العمل. ويمكن للخبراء من منظمات أصحاب العمل والعمال، ومن الجهات المعنية الأخرى مثل منظمات العمال المهاجرين أو المنظمات النسائية أن يساهموا في تقييم المشاكل والثغرات الموجودة في الإطار التنظيمي. كما يمكن أن يلعبوا دوراً مهماً في إطار تنفيذ التشريعات الجديدة ومدونات السلوك الاختيارية.

٤. من المهم أيضاً عدم إغفال الهدف الشامل من تنظيم أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة، ألا وهو زيادة فعالية خدمات سوق العمال التي تقدمها وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة. ولا يجب أن تهدف أحكام القانون بشكل أساسي إلى تقيد المنافسة أو إلى إعاقة الوكالات الصغيرة والمتوسطة الحجم من دخول سوق العمل، سواء عن قصد أو عن غير قصد. ويجب ألا تتضمن التشريعات المتصلة بوكالات الاستخدام الخاصة ضوابط للتجاوزات في مجال الاستخدام فقط، بل أيضاً حوافز إيجابية للوكالات الممتثلة للقوانين.

٥. يجب تكييف التشريعات المتصلة بوكالات الاستخدام الخاصة والقوانين والسياسات ذات الصلة بالممارسات التجارية العامة، والعمل، والهجرة وخدمات التوظيف العامة. مثلاً، يجب إنشاء آليات للتعاون بين بلدان المصدر والمقصد في مجال التعيين في الخارج. وهذا لا يعني فقط وكالات إنفاذ القوانين بل وكالات الاستخدام الخاصة أيضاً. إلى جانب ذلك، يجب اعتماد إجراءات للمتابعة، لحدوث مشاكل في أغلب الأحيان في بلدان المقصد بعد التوظيف.

٦. من المهم إنشاء آليات سليمة وفعالة لتقديم الشكاوى والتحقيق في حالات عدم الامتثال. وهذا يشمل إجراءات التعويض الخاصة بالباحثين عن عمل الذين لحق بهم أذى جراء عمليتي التوظيف والتعيين. ويجب أن تستند آليات الشكاوى - إلى مقارنة تفضيلية، تفسح المجال أمام التسوية بين مختلف الأطراف قبل اللجوء إلى المحاكم.

٧. يجب نشر أحكام القوانين أو الأنظمة الجديدة وإتاحتها أمام الأطراف المعنية. ولا يجب إطلاع وكالات الاستخدام الخاصة وحسب على مضمون التشريعات، بل الوكالات الحكومية المعنية بالرصد والإنفاذ على حدٍ سواء. ومن المهم توعية الجهات المعنية على التشريعات الجديدة من أجل الحصول على دعمها وتأييدها. ويمكن لورشات التدريب حول الشروط المدرجة في القانون أن تشكل أداة مفيدة في هذا الإطار.



٨. بما أنّ قوى السوق تميل إلى تغيير الفرص المتاحة أمام وكالات الاستخدام الخاصة بسرعة، فمن المفيد مراجعة التجارب بشكل دوري في مجال إنفاذ التشريعات. وعليه، يمكن إدخال التعديلات والتكيفات الضرورية على القانون.
٩. تتعدّد أشكال التعاون بين وكالات الاستخدام الخاصة وإدارات التوظيف العامة. ويمكن لإدارات التوظيف العامة أن تلعب دوراً في وضع المعايير المهنية لوكالات الاستخدام الخاصة، بفضل تجربتها في مجال تقديم الخدمات في سوق العمل. كما يمكن لإدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة تبادل المعلومات من أجل إغناء فهمها المتبادل لديناميكية سوق العمل.
- تهتمّ منظمة العمل الدولية بشكل أساسي بمساعدة الدول الأعضاء على اعتماد قوانين وهيكلية واضحة وفعالة في مجاليّ تسجيل وترخيص وكالات الاستخدام الخاصة، وذلك وفقاً لمبادئ الاتفاقية رقم ١٨١. لكن، ثمة طرق اختيارية أيضاً تستند إلى المدونات والمعايير المهنية، ولا سيما في إطار التنظيم الذاتي.
- وعلى ضوء ما تقدّم من نصائح وإرشادات، يمكن الوصول إلى توازن «من خلال الاعتراف بالدور الذي يمكن أن تقوم به وكالات الاستخدام الخاصة في حسن سير العمل والتذكير بالحاجة إلى حماية العمال من التجاوزات...» (ديباجة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١).



## الملحق ١

# اتفاقيات منظمة العمل الدولية

### الاتفاقية رقم ١٨١ . اتفاقية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧

اتفاقية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة  
(ملاحظة: تاريخ دخولها حيز التنفيذ: ٢٠٠٠/٥/١٠)  
الإتفاقية: رقم ١٨١  
المكان: جنيف  
دورة المؤتمر: ٥٨  
تاريخ اعتمادها: ١٩٩٧/٦/١٩  
التصنيف حسب الموضوع: وكالات الاستخدام - التعيين  
الموضوع: سياسة الاستخدام والنهوض بالاستخدام  
راجع المصادقات على هذه الاتفاقية  
الرجاء عرض الوثيقة ب: الفرنسية والأسبانية  
وضعها: وثيقة صالحة حتى اليوم  
تم اعتماد هذه الاتفاقية بعد ١٩٨٥، وهي لا تزال صالحة حتى اليوم

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،  
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الخامسة والثمانين في ٣  
حزيران/يونيه ١٩٩٧،  
وإذ يحيط علماً بأحكام اتفاقية وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة) ١٩٤٩، وإذ يدرك أهمية المرونة في  
سير أسواق العمل،  
وإذ يذكر بان مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادية والثمانين ١٩٩٤، رأى أن تقوم منظمة العمل الدولية

بمراجعة اتفاقية وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة)، ١٩٤٩،  
وإذ يراعي البيئة بالغة الاختلاف التي تعمل فيها وكالات الاستخدام الخاصة، عند المقارنة بالظروف السائدة  
عند اعتماد الاتفاقية المذكورة أعلاه،  
وإذ يعترف بالدور الذي يمكن أن تقوم به وكالات الاستخدام الخاصة في حسن سير سوق العمل،  
وإذ يذكّر بالحاجة إلى حماية العمال من التجاوزات،  
وإذ يقر بالحاجة إلى ضمان الحق في الحرية النقابية وتعزيز المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعي كعناصر  
ضرورية لحسن سير نظام العلاقات الصناعية،  
وإذ يحيط علماً بأحكام اتفاقية إدارات التوظيف ١٩٤٨،  
وإذ يذكر بأحكام اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠؛ واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨؛ واتفاقية  
حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩؛ واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨؛ واتفاقية سياسة  
العمالة، ١٩٦٤؛ واتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨؛ والأحكام المتعلقة بالتعيين والتوظيف  
الواردة في اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥،  
وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة اتفاقية وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة)، ١٩٤٩،  
وهي موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة،  
وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،  
يعتمد في هذا اليوم التاسع عشر من حزيران/يونيه عام سبع وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي  
ستسمى اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧؛

## المادة ١

- ١ - في مفهوم هذه الاتفاقية تعنى عبارة فوكالات الاستخدام الخاصة فأي شخص طبيعي أو اعتباري،  
مستقل عن السلطات العامة، يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل التالية:  
(أ) خدمات ترمي إلى التوفيق بين عروض الاستخدام والطلب عليه، دون أن تصبح وكالة الاستخدام الخاصة  
طرفاً في علاقات الاستخدام التي قد تنشأ عن ذلك،  
(ب) خدمات تتمثل في توظيف العمال بغية إتاحتهم لطرف ثالث، قد يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً (ويشار  
إليه أدناه بعبارة «المنشأة المستخدمة») يحدد مهامهم ويشرف على تنفيذهم لهذه المهام،  
(ج) خدمات أخرى تتعلق بالبحث عن وظائف، تحددها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً  
لأصحاب العمل والعمال، من قبيل توفير المعلومات، دون أن يهدف ذلك إلى التوفيق بين عروض وطلبات  
عمل محددة،
- ٢ - في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير «العمال» الباحثين عن عمل
- ٣ - في مفهوم هذه الاتفاقية تعني عبارة «معالجة البيانات الشخصية للعمال» جمع هذه البيانات أو  
تخزينها أو ترتيبها أو إبلاغها أو أي استخدام آخر للمعلومات المتعلقة بعمال محدد أو قابل للتحديد.

## المادة ٢

- ١- تطبيق هذه الاتفاقية على جميع وكالات الاستخدام الخاصة.
- ٢- تطبق هذه الاتفاقية على جميع فئات العمال وجميع فروع النشاط الاقتصادي ولا تطبق على تعيين وتوظيف البحارة.
- ٣- احد أهداف هذه الاتفاقية هو السماح بعمل وكالات الاستخدام الخاصة فضلاً عن حماية العمال الذين يلجأون إلى خدماتها وفقاً لأحكام هذه الاتفاقية.
- ٤- يجوز لأي دولة، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال المعنيين أن تقوم بما يلي:
  - تحظر، في ظروف محددة، عمل وكالات الاستخدام الخاصة فيما يخص فئات معينة من العمال أو فروعاً معينة من النشاط الاقتصادي فيما يتعلق بتوفير خدمة أو أكثر من الخدمات المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ١، - تستثنى، في ظروف محددة، عمال فروع معينة من النشاط الاقتصادي، أو أجزاء منها، من نطاق الاتفاقية أو من بعض أحكامها، شريطة توفير حماية ملائمة بطريقة أخرى للعمال المعنيين.
- ٥- تبين كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، في تقاريرها بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، أي حظر أو استثناء تكون قد سمحت به بموجب الفقرة ٤ أعلاه، وتبين أسباب ذلك.

## المادة ٣

١. يحدد الوضع القانوني لوكالات الاستخدام الخاصة وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال.
٢. تحدد كل دولة عضو الشروط التي تنظم وكالات الاستخدام الخاصة وفقاً لنظام للترخيص أو الاعتماد، ما لم تكن هذه الشروط منظمة أو محددة خلاف ذلك بموجب قوانين وممارسات وطنية ملائمة.

## المادة ٤

١. تتخذ تدابير لضمان عدم حرمان العمال الذين تعينهم وكالات الاستخدام الخاصة التي تقدم الخدمات المشار إليها في المادة ١، من الحق في الحرية النقابية وحق المفاوضة جماعياً.

## المادة ٥

١. توخياً لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الحصول على عمل ومزاولة مهن معينة، تتحقق كل دولة عضو من أن وكالات الاستخدام الخاصة تعامل العمال دون تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أي شكل من أشكال التمييز التي تعطيها القوانين والممارسات الوطنية ويوجه خاص السن أو الإعاقة.
٢. لا تنفذ الفقرة ١ من هذه المادة بطريقة تمنع وكالات الاستخدام الخاصة من تقييم خدمات خاصة أو برامج مستهدفة ترمي إلى مساعدة أكثر العمال حرماناً في سياق بحثهم عن وظائف.

## المادة ٦

١. تكون معالجة البيانات الشخصية للعمال من قبل وكالات الاستخدام الخاصة، على النحو التالي:
  - تجري بطريقة تحمي هذه البيانات وتضمن احترام الحياة الخاصة للعمال بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية،
  - تقتصر على المسائل المتصلة بالمؤهلات والخبرة المهنية للعمال المعنيين وأي معلومات أخرى ذات صلة مباشرة.

## المادة ٧

١. لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزئياً أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال.
٢. يجوز للسلطة المختصة، حرصاً على مصلحة العمال المعنيين، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثلاً لأصحاب العمل وللعمال، أن تسمح باستثناءات من أحكام الفقرة ١ أعلاه فيما يتعلق بفئات معينة من العمال، فضلاً عن أنواع محددة من الخدمات التي تقدمها وكالات الاستخدام الخاصة.
٣. على كل دولة عضو تسمح بالاستثناءات المنصوص عليها في الفقرة ٢ أعلاه، أن تضمن تقاريرها التي تقدمها بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، معلومات عن هذه الاستثناءات وان تبين أسباب ذلك.

## المادة ٨

١. تعتمد كل دولة عضو، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، جميع التدابير الضرورية والملائمة ضمن اختصاصها، وعند الاقتضاء، بالتعاون مع سائر الدول الأعضاء، لتوفير الحماية الملائمة للعمال المهاجرين المعنيين أو الموظفين على أراضيها عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة وحمايتهم من التجاوزات. وتشمل هذه التدابير قوانين أو لوائح تنص على عقوبات، بما في ذلك حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تمارس التمييز وترتكب تجاوزات.
٢. حيثما يعين العمال في بلد ما للعمل في بلد آخر، تنظر الدولتان العضوان المعنيتان في عقد اتفاقات ثنائية لمنع التجاوزات وممارسات التمييز في التعيين والتوظيف والاستخدام.

## المادة ٩

- تتخذ كل دولة عضو تدابير لضمان عدم قيام وكالات الاستخدام الخاصة باستخدام أو توريد الأطفال للعمل.

## المادة ١٠

- تكفل السلطة المختصة وجود آليات وإجراءات ملائمة يشارك فيها، عند الاقتضاء، أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، من أجل التحقيق في الشكاوى والتجاوزات وممارسات التمييز المزعومة المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة.

## المادة ١١

تتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، التدابير اللازمة لضمان توفير الحماية الملائمة للعمال المستخدمين عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة حسبما ورد في الفقرة ١ (ب) من المادة ١ أعلاه، فيما يتعلق بما يلي:

- (أ) الحرية النقابية
- (ب) المفاوضات الجماعية
- (ت) الحد الأدنى للأجور
- (ث) ساعات العمل وسائر ظروف العمل
- (ج) إعانات الضمان الاجتماعي القانونية
- (ح) الحصول على التدريب
- (خ) السلامة والصحة المهنيّتان
- (د) التعويض في حالات الحوادث أو الأمراض المهنية
- (ذ) التعويض في حالات الإعسار وحماية مستحقات العمال
- (ر) حماية الأمومة وإعانات الأمومة وحماية الوالدين وإعانات الوالدين

## المادة ١٢

تحدد كل دولة عضو وتوزع، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، مسؤوليات كل من وكالات الاستخدام الخاصة التي تقدم الخدمات المشار إليها في الفقرة ١ (ب) من المادة ١ والمنشآت المستخدمة فيما يتعلق بما يلي:

- (أ) المفاوضات الجماعية
- (ب) الحد الأدنى للأجور
- (ت) ساعات العمل وسائر ظروف العمل
- (ث) إعانات الضمان الاجتماعي القانونية
- (ج) الحصول على التدريب
- (ح) السلامة والصحة المهنيّتان
- (خ) التعويض في حالات الحوادث أو الأمراض المهنية
- (د) التعويض في حالات الإعسار وحماية مستحقات العمال
- (ذ) حماية الأمومة وإعانات الأمومة وحماية الوالدين وإعانات الوالدين

### المادة ١٣

١. تقوم كل دولة عضو، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، بصياغة ووضع شروط تعزيز التعاون بين إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة وتعيد النظر فيها دورياً.
٢. تستند الشروط المشار إليها في الفقرة ١ أعلاه إلى مبدأ احتفاظ السلطات العامة بالاختصاص النهائي فيما يتعلق بما يلي:
  - (أ) وضع سياسة سوق العمل
  - (ب) استخدام أو مراقبة استخدام الأموال العامة المخصصة لتنفيذ تلك السياسة
٣. تقدم وكالات الاستخدام الخاصة، على فترات منتظمة تحددتها السلطة المختصة، المعلومات التي تطلبها هذه السلطة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لسرية هذه المعلومات وذلك:
  - (أ) لتمكين السلطة المختصة من أن تكون على دراية بهيكل وكالات الاستخدام الخاصة وأنشطتها، وفقاً للظروف والممارسات الوطنية،
  - (ب) للأغراض الإحصائية
٤. تجمع السلطة المختصة هذه المعلومات وتشرها على فترات منتظمة.

### المادة ١٤

١. تطبق أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية مثل أحكام المحاكم أو قرارات التحكيم أو الاتفاقات الجماعية.
٢. تكفل إدارة تفتيش العمل أو السلطات العامة المختصة الأخرى الإشراف على تطبيق الأحكام الرامية إلى إنفاذ هذه الاتفاقية.
٣. ينص على تدابير تصحيحية ملائمة، بما في ذلك توقيع العقوبات، عند الاقتضاء، وتنفذ تنفيذاً فعالاً في حالة انتهاك أحكام هذه الاتفاقية.

### المادة ١٥

- لا تنطوي هذه الاتفاقية على أي مساس بالأحكام الأكثر مواتاة السارية على العمال المعينين أو الموظفين أو المستخدمين عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة، بموجب اتفاقيات عمل دولية أخرى.

### المادة ١٦

- تراجع هذه الاتفاقية، اتفاقية وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة)، ١٩٤٩ واتفاقية مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣.

### المادة ١٧

- ترسل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.



### المادة ١٨

١. لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.
٢. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لدى المدير العام.
٣. يبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها.

### المادة ١٩

١. يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة، بوثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ تسجيله.
٢. كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

### المادة ٢٠

١. يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات ووثائق النقض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.
٢. يستري المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى أخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

### المادة ٢١

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات والنقوض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

### المادة ٢٢

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

## المادة ٢٣

١. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:
  - (أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٩ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها.
  - (ب) ابتداء من تاريخ بدء الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقلل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية.
٢. تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

## المادة ٢٤

النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

### مراجع

- اتفاقية رقم ٢٩ حول العمل الجبري، ١٩٣٠
- اتفاقية رقم ٣٤ حول مكاتب الموظفين بمقابل، ١٩٣٣
- اتفاقية رقم ٨٧ حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
- اتفاقية رقم ٨٨ حول ادارات التوظيف، ١٩٤٨
- اتفاقية رقم ٩٦ حول وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة)، ١٩٤٩
- اتفاقية رقم ٩٧ حول العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩
- اتفاقية رقم ٩٨ حول حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
- اتفاقية رقم ١١١ حول التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
- اتفاقية رقم ١٢٢ حول سياسة العمالة، ١٩٦٤
- اتفاقية رقم ١٣٨ حول الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣
- اتفاقية رقم ١٤٣ حول العمال المهاجرين (احكام تكميلية)، ١٩٧٥
- اتفاقية رقم ١٦٨ حول النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨

- مراجعة اتفاقية رقم ٣٤ حول مكاتب الموظفين بمقابل، ١٩٣٣
- مراجعة اتفاقية رقم ٩٦ حول وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة)، ١٩٤٩
- توصية رقم ١٨٨ حول وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧
- التشريع: الفقرة ٢٢ من تشريعات منظمة العمل الدولية

### توصية رقم ١٨٨ وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧

توصية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة

التوصية: رقم ١٨١

المكان: جنيف

دورة المؤتمر: ٥٨

تاريخ اعتمادها: ١٩/٦/٧٩٩١

التصنيف حسب الموضوع: وكالات الاستخدام - التعيين

الموضوع: سياسة الاستخدام والنهوض بالاستخدام

الرجاء عرض الوثيقة ب: الفرنسية والأسبانية

وضعها: وثيقة صالحة حتى اليوم

تم اعتماد هذه التوصية بعد ١٩٨٥، وهي لا تزال صالحة حتى اليوم

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الخامسة والثمانين

في ٣ حزيران/يونيه ١٩٩٧،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة اتفاقية وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة)،

١٩٤٩، وهي موضوع البند الرابع من جدول أعمال 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

#### أولاً - 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 الثلاثي لأصحاب العمل وللعمال، قدر الامكان، في صياغة وتطبيق الأحكام الرامية إلى 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 لآداب 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 لآداب المهنة.
٥. ينبغي أن يحصل العمال الذين تستخدمهم وكالات الاستخدام الخاصة، وفق التعريف الوارد في الفقرة ١ (ب) من المادة ١ من الاتفاقية، عند الاقتضاء، 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 ليحلوا محل عمال تلك المنشأة المضربين.
٧. ينبغي أن تمنح السلطة المختصة الممارسات الإعلانية الجائزة والإعلانات 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 اجل وظائف تنطوي على مخاطر أو أخطار غير مقبولة، أو من اجل وظائف قد يتعرضون فيها لتجاوزات أو معاملة تمييزية من أي نوع كانت،
  - (ب) أن تبلغ العمال المهاجرين، بلغتهم أو بلغة يألّفونها قدر الامكان، 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 أسس من قبيل العرق أو اللون أو الجنس أو السن أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الأصل الاثني 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 غير مطلوبة للحكم على صلاحية طالبي الوظائف، التي يجري أو يمكن أن يجري بحث ترشيحهم من أجلها.
١٢. (١) ينبغي لوكالات الاستخدام الخاصة ألا تخزن بيانات العامل الشخصية إلا طوال المدة التي تبررها الأغراض المحددة التي جمعت من أجلها، أو طوال المدة التي يرغب العامل فيها البقاء على قائمة المرشحين المحتملين للتوظيف.
- (٢) ينبغي أن تتخذ تدابير لضمان وصول العمال إلى جميع البيانات الشخصية المعالجة بالنظم الإلكترونية أو الآلية أو المحفوظة في ملف يدوي. وينبغي أن تشمل هذه التدابير حق العمال في الحصول على نسخة من هذه البيانات والتحقق منها، وحققهم في طلب حذف أو تصحيح البيانات غير الصحيحة أو غير الكاملة.
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 الاعتبار الواجب للحقوق والواجبات المنصوص عليها في القوانين الوطنية المتعلقة بإنهاء عقود الاستخدام، ينبغي لوكالات الاستخدام الخاصة التي تقدم الخدمات المشار إليها في الفقرة ١ (ب) من المادة ١ من الاتفاقية، الأ:
- (أ) تمنع المنشأة المستخدمة من توظيف مستخدم من مستخدمي الوكالة، مكلف بالعمل لديها،
- (ب) تقييد الحراك المهني لأي مستخدم،
- (ت) توقع عقوبات على مستخدم يقبل العمل لدى منشأة أخرى.

### ثالثاً - العلاقة بين إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة

١٦. ينبغي تشجيع التعاون بين إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة فيما يتعلق بتنفيذ سياسة وطنية بشأن سوق العمل؛ ولهذه الغاية، يمكن إنشاء هيئات تضم ممثلين عن إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة فضلاً عن أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال.
١٧. يمكن للتدابير الرامية إلى تعزيز التعاون بين إدارات 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،  
(ت) استهلال مشاريع مشتركة في مجال التدريب مثلاً،  
(ث) عقد اتفاقات بين إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة تتعلق بتنفيذ بعض الأنشطة من قبيل مشاريع إعادة إدماج العاطلين عن العمل منذ فترة طويلة،  
(ج) تدريب العاملين،  
(ح) التشاور على نحو منتظم بغية تحسين الممارسات المهنية.

# الملحق ٢

## مدونة السلوك الخاصة بالإتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة

التزام أعضاء الإتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة  
بحسن سير سوق العمل الدولية

### مقدمة

تُعتبر الخدمات المتاحة من خلال وكالات الاستخدام الخاصة وسيلة حديثة للتدقيق بين مطالبة المنشآت المستخدمة بمرونة العمل وحاجة العمال إلى الأمان في العمل. وإدراكاً منها لمسؤوليتها الاجتماعية، بادرت وكالات الاستخدام الخاصة إلى اعتماد مدونات سلوك وطنية لسنوات طويلة.

ونظراً إلى تنامي أهمية وكالات الاستخدام الخاصة على المستوى الدولي والحاجة إلى تعزيز مبادئ التنظيم الذاتي للارتقاء بمعايير النوعية، بادر الإتحاد الدولي للنقابات العمالية إلى اعتماد مدونة سلوك، تضمنت المبادئ العامة المتفق عليها حول الممارسات الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة والمشاركة بين مختلف أعضائه.

ويأتي ميثاق الإتحاد الدولي للنقابات العمالية الخاص بوكالات الاستخدام الخاصة ليستكمل المبادئ المشتركة الأنفة الذكر، كما يتضمن موجبات الأعضاء بالإتحاد بشأن مسؤولياتها الاجتماعية.

### I . مدونة السلوك الخاصة للإتحاد الدولي للنقابات العمالية

#### المبدأ ١ - احترام السلوك المهني والأخلاقي

يجوز للأعضاء احترام أسمى مبادئ الأخلاق، والاستقامة والسلوك المهني والممارسة المشروعة خلال تعاملهم مع العاملين المؤقتين لدى وكالات الاستخدام والجهات المعنية الأخرى كما يجوز لهم إدارة أعمالهم بطريقة تساهم في الارتقاء بصورة المهنة وسمعتها وعملها.

## المبدأ ٢ - احترام القوانين

يجوز للأعضاء والموظفين لديهم الامتثال للتشريعات والشروط التنظيمية وغير التنظيمية ذات الصلة والمشورة الرسمية الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة.

## المبدأ ٣ - احترام الشفافية في شروط الاستخدام

يجوز للأعضاء ضمان حصول العمال على التفاصيل الخاصة بشروط العمل، وطبيعة العمل، والأجور وترتيبات دفع الأجور وساعات العمل.

## المبدأ ٤ - احترام شرط تأمين الخدمات مجاناً إلى الباحثين عن عمل

لا يجوز للأعضاء تقاضي الرسوم بشكل مباشر أو غير مباشر، كاملاً أو جزئياً من الباحثين عن عمل والعمال، مقابل الخدمات المرتبطة مباشرةً بالتعيين المؤقت أو التفصيل الدائم.

## المبدأ ٥ - احترام السلامة في العمل

١. يجوز للأعضاء العمل بعناية على تقييم المخاطر من أجل الارتقاء بسلامة عمال الوكالة في أماكن عملهم.
٢. يجوز للأعضاء إعلام عمال الوكالة بأي خطر مهني أو على السلامة من جراء التشغيل.

## المبدأ ٦ - احترام التنوع

يجوز للأعضاء اعتماد ممارسات العمل التي تحفظ من أي تمييز غير أخلاقي أو غير قانوني.

## المبدأ ٧ - احترام حقوق العمال

١. يجوز تعزيز مبادئ المساواة والشفافية والموضوعية في إطار احتساب أجور عمال الوكالة، تماشياً مع الممارسات والتشريعات الوطنية.
٢. لا يجوز للأعضاء في أي حال من الأحوال حرمان عمالهم من الحرية النقابية.
٣. تماشياً مع القوانين والممارسات الوطنية، لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة إتاحة العمال للمنشأة المستخدمة ليحلوا محل عمال تلك المنشأة المضربية.

## المبدأ ٨ - مبدأ الحرية

١. يجوز للأعضاء ضمان السرية في جميع معاملاتهم.
٢. يجوز للأعضاء والموظفين لديهم ضمان صدور التصريح وتسجيله قبل الإفصاح عن معلومات سرية أو شخصية أو نشرها أو رفعها.



### المبدأ ٩ - احترام الدريبات المهنية ونوعية الخدمة

١. يجوز للأعضاء العمل بإتقان من أجل تطوير المعارف المهنية ذات الصلة والمحافظة على مستوى مرضٍ منها.
٢. يجوز للأعضاء ضمان تدريب الموظفين لديهم ومهاراتهم من أجل القيام بمسؤولياتهم وتوفير خدمات فائقة الجودة.

### المبدأ ١٠ - احترام المنافسة المشروعة

يجوز للأعضاء ضمان العلاقات المتبادلة على أساس المنافسة المشروعة.

## II . ميثاق الإتحاد الدولي للنقابات العمالية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة

تتسم الخدمات المتاحة من خلال وكالات الاستخدام الخاصة بالمرونة لجهة ضمان أمن العمال لدى الاستخدام، وتعزيز وضعهم المهني وانطلاقتهم المهنية إلى جانب التوفيق بين تطلعات العمال وحاجات أصحاب العمل إلى اليد العاملة المرنة.

بصفتهم أصحاب عمل مسؤولين اجتماعياً، يتفق أعضاء الإتحاد الدولي للنقابات العمالية بشكل كامل على الاعتراف من خلال الميثاق الخاص بوكالات الاستخدام الخاصة بالآتي:

١. ينبغي على الاستخدام من خلال الوكالات الخاصة احترام المبادئ الوطنية والدولية بشأن عدم التمييز في القضايا المتصلة بظروف العمل.
٢. ينبغي على وكالات الاستخدام الخاصة عدم تقاضي أية رسوم، بشكل مباشر أو غير مباشر، من العمال مقابل خدمات الاستخدام.
٣. ينبغي على وكالات الاستخدام الخاصة الامتناع عن إتاحة العمال للمنشآت المستخدمة ليحلوا مكان عمال تلك المنشأة المضربين.
٤. ينبغي على وكالات الاستخدام الخاصة تسهيل وصول عمال الوكالة إلى التدريب.
٥. ينبغي اعتبار الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية كوسائل مناسبة لتنظيم عمل وكالات الاستخدام الخاصة، في حالات الضرورة.

وفي الوقت نفسه، ينبغي على الحكومات الوطنية، والمؤسسات الدولية والجهات المعنية الاعتراف بشكل كامل بإسهامات وكالات الاستخدام الخاصة في الاستخدام والأهداف الاقتصادية عالمياً. وبالفعل، يمكن للخدمات المتاحة من خلال وكالات الاستخدام الخاصة أن تكون جزءاً من الحلول الرامية إلى الارتقاء بفعالية أسواق العمل من خلال:

- إتاحة العمل للباحثين عن عمل
- ضمان الانطلاقة إلى الاستخدام الدائم

- تعزيز فرص العمل والاندماج في سوق العمل، وبخاصة للفئات المحرومة من العمال
- تحسين انسيابية سوق العمل
- المساعدة على استحداث فرص عمل وبالتالي المساهمة في الحد من البطالة
- التعاون مع إدارات التوظيف العامة
- تسهيل الوصول إلى التدريب المهني

إلى هذا، يجب على الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة تعزيز مكافحة الممارسات غير القانونية والاتجار بالبشر.

أخيراً، بصفتها الإتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة، يصادق إتحاد CIETT بشكل كامل على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة. كما يدعم إتحاد CIETT أعضاءه في إطار تشجيع بلدانهم على المصادقة على هذه الاتفاقية، في حال عدم الإقدام على ذلك بعد.

## الملحق ٣

# نماذج من اللغة التشريعية الوطنية حسب الموضوع

### الجدول ١

#### موضوع التشريعات: المنظمات أو الجهات الرسمية المسؤولة عن الإنفاذ

الأحكام القانونية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>الجزء ٣، البند ٧ «تم تأسيس اللجنة الاستشارية لوكلاء الاستخدام» البند ٨: «...» (٢) تتضمن مهام اللجنة: (أ) إساءة المشورة إلى المدير التنفيذي حول القضايا المتصلة بمضمون مدونة السلوك وعملها. (ب) إساءة المشورة إلى المدير التنفيذي، بناءً على طلبه، في القضايا المتصلة بهذا القانون أو قانون العلاقات المهنية للعام ١٩٩٩، الفصل ١١ أ (الرسوم التي تتقاضاها وكالات الاستخدام الخاصة)».</p>	<p>أستراليا (كوينزلاند)، قانون وكالات الاستخدام الخاصة، ٢٠٠٥</p>
<p>البند ٤: «يجوز لأي شخص يرغب في تشغيل وكالة استخدام خاصة الحصول على ترخيص من السلطات الآتية (١) من دون الإخلال بالمادة الفرعية (٢) من هذه المادة، يجوز له الحصول على ترخيص من السلطة الإقليمية المسؤولة عن إنفاذ قوانين العمل، في حال كانت خدمة الاستخدام محصورة بالإقليم؛ (٢) من الوزارة في حال كانت خدمة الاستخدام متاحة في إقليمين أو أكثر؛ (٣) من الوزارة إذا ما كانت تقضي خدمة الاستخدام باستخدام عامل إثيوبي لصالح طرف ثالث ويارساله إلى بلد آخر.»</p>	<p>إثيوبيا، الإعلان الخاص بوكالات الاستخدام الخاصة رقم ١٠٤، ١٩٩٧</p>

الأحكام القانونية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>البند ٢٣: «دور الوكالات الحكومية - يجوز للوكالات الحكومية المذكورة أدناه القيام بما يلي من أجل تعزيز رفاه العمال المهاجرين وحماية حقوقهم، وحقوق جميع الفلبينيين في الخارج قدر الإمكان: (أ) وزارة الشؤون الخارجية (...) من خلال مقرها الأساسي أو مكاتبها في الخارج: يجوز لها اتخاذ تدابير ذات أولوية أو من خلال السلطة الخارجية المعنية من أجل حماية حقوق العمال المهاجرين وغيرهم من الفلبينيين في الخارج وتقديم المساعدة الفورية لهم بما فيها إعادة العمال المهاجرين المعوزين أو المحاصرين (...): (ب) وزارة العمل والاستخدام - يجوز للوزارة (...) التأكد من أن قوانين العمل والرفاه الاجتماعي في بلدان الاغتراب تطبق بإنصاف على العمال المهاجرين (...). بما في ذلك تقديم المعونة القانونية والإحالة إلى المراكز الطبية أو المستشفيات؛ ب. ١) الإدارة الفلبينية للاستخدام الخارجي - بموجب البندين ٢٩ و ٣٠ المذكورين، يجوز للإدارة تنظيم مشاركة القطاع الخاص في توظيف وتعيين العمال في الخارج من خلال اعتماد نظام للترخيص والتسجيل. كما يجوز لها صياغة وإنفاذ القوانين الخاصة بالعمال الفلبينيين، بالتنسيق مع الجهات المعنية، مع الأخذ بالاعتبار رفاههم ومستلزمات القوى العاملة المحلية. (...).»</p>	<p>الفلبين، قانون العمال المهاجرين والفلبينيين في الخارج، ١٩٩٥</p>
<p>البند ٣ (١): «يكون مفوض العمل المعين بموجب قانون الاستخدام (...) المسؤول عن الإدارة العامة لهذا القانون (...).»</p>	<p>سنغافورة، قانون وكالات الاستخدام (الفصل ٩٢)، ١٩٨٥</p>
<p>البند ١: «(١) تُعرف الهيئة المسؤولة بهيئة الترخيص لوسطاء الاستخدام (...) (٢) تقضي مهام الهيئة بالآتي (أ) القيام بمهام الترخيص المناطة بها بموجب القانون؛ (ب) ضمان القيام بعمليات التفتيش لحاملي التراخيص في حالات الضرورة؛ (ج) مراجعة عامة لأنشطة وسطاء الاستخدام (...) (د) مراجعة تطبيق هذا القانون (...).»</p>	<p>المملكة المتحدة (الزراعة)، قانون الترخيص لوسطاء الاستخدام، ٢٠٠٤</p>

الجدول ٢

موضوع التشريعات: تعريف وكالات الاستخدام الخاصة

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	الأحكام القانونية
أستراليا (كوينزلاند)، قانون وكالات الاستخدام الخاصة، ٢٠٠٥	الجزء ١، البند ٤ (١): «يكون الشخص وكيلاً للاستخدام الخاص إذا كان الشخص، خلال أدائه عملاً وتوخياً للربح - (أ) يقدم - (i) عملاً غير نظامي، بدوام جزئي، مؤقتاً، دائماً أو بموجب عقد إلى شخص؛ أو (ii) عاملاً غير نظامي، بدوام جزئي، مؤقتاً، دائماً أو متعاقداً لشخص؛ أو (ب) يفاوض شروط العمل التعاقدية لعارض أو فنان أداء، أو (ج) يدير عقداً لعارض أو فنان أداء ويرتب المدفوعات بموجبه؛ أو (د) يسدي المشورة المهنية إلى عارض أو فنان أداء (...).»
أستراليا (نيوساوث ويلز)، تعديل التجارة العادلة، (قانون التعيين والاستخدام)، ٢٠٠٢	البيان ١ (١): «في هذا الجزء، يقصد بخدمة التعيين والاستخدام خدمة يتيحها شخص بصفة وكيل لغرض: (أ) العثور أو المساعدة على العثور على شخص للقيام بعمل لحساب شخص يبحث عن إتمام عمله، أو (ب) العثور على عمل أو المساعدة على الحصول على عمل لشخص يبحث عن استخدام، سواء كان يتم الاستخدام أو العمل بموجب عقد استخدام.»
كندا (كولومبيا البريطانية)، قانون معايير الاستخدام (الأنظمة المراجعة)، الفصل ١٩٩٦، ١١٣	البند ١ (١): «هذا القانون (...) يُقصد بـ «وكالة الاستخدام» الشخص الذي يقوم، لقاء رسم، بتوظيف أو بعرض توظيف عمال لحساب أصحاب عمل (...).»
الصين، الأنظمة الإدارية بشأن أنشطة وسطاء الاستخدام في الخارج، ٢٠٠٢	المادة ٢ «(...) يُقصد بأنشطة وسطاء الاستخدام خدمات الاستخدام المتاحة للمواطنين الصينيين من أجل العمل خارج حدود الجمهورية الشعبية الصينية، أو لأصحاب العمل في الخارج الذين يستخدمون مواطنين صينيين من أجل العمل في الخارج.»
إندونيسيا، قانون القوى العاملة رقم ١٣، ٢٠٠٣	المادة ١ (١٢): «خدمة التعيين هي نشاط يرمي إلى المطابقة بين اليد العاملة المتاحة وحاجات أصحاب العمل بحيث تحصل اليد العاملة على الوظائف الملائمة لمهاراتها، ومصالحها وقدراتها وبحيث يحصل أصحاب العمل على اليد العاملة التي يحتاجون إليها.»
أيرلندا، قانون وكالات الاستخدام، ١٩٧١	البند ١ (٢): «بموجب هذا القانون، يُقصد بعمل وكالات الاستخدام البحث، نيابةً عن آخرين، عن أشخاص يقبلون العمل أو يقدمون خدماتهم مقابل الحصول على تعويض أو ما شابهه.»

الأحكام القانونية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>البند ١: «بموجب هذا القانون - (...) - يُقصد بـ «وكيل اليد العاملة» الشخص الذي يتيح خدمات اليد العاملة لحساب شخص آخر، بما في ذلك مكتب خاص، كما حدّد في قانون خدمات الاستخدام (...)، يقوم بتقديم خدمات اليد العاملة (...)»</p>	<p>إسرائيل، قانون وكلاء استخدام اليد العاملة، ١٩٩٦، ٥٧٥٦</p>
<p>البند ٢: «بموجب هذه الأنظمة، ما لم يرد خلاف ذلك، (...) يُقصد بـ «وكالة الاستخدام» أو «منشأة الاستخدام» أي نشاط يجري في مالطا من أجل استخدام أشخاص للعمل في مالطا أو خارجها (...)»</p>	<p>مالطا، الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام، ١٩٩٥</p>
<p>البند ٢: «بموجب هذا القانون، ما لم يرد خلاف ذلك، يُقصد بـ «وكالة الاستخدام» أية وكالة أو هيئة تقوم (لقاء الحصول على ربح أو أجر أم لا) باستخدام أشخاص بأي صفة، لكن لا يُقصد بها أية هيئة يقوم صاحب العمل بإنشائها بهدف استخدام أشخاص للعمل لحسابه (...)»</p>	<p>سنغافورة، قانون وكالات الاستخدام (الفصل ٩٢)، ١٩٨٥</p>
<p>البند ٤: «بموجب هذا القانون (...) (٢) يُقصد بالتعيين مساعدة عارض العمل أو الباحث عن عمل، بناءً على طلبه، على إبرام عقد استخدام؛ (...) (٤) يُقصد بـ خدمة التعيين المجانية تقديم خدمة التعيين من دون تقاضي أي رسم، أو رسم عضوية أو أي مبلغ من المال أو أي عوض؛ ٥ يُقصد بـ خدمة التعيين لقاء رسم خدمة التعيين التي تختلف عن خدمة التعيين المجانية.»</p>	<p>كوريا الجنوبية، قانون أمان الاستخدام (المعدّل) كاملاً بموجب القانون رقم ١٩٩٤ (٤٧٣٣)، ١٩٩٤</p>
<p>المادة ٤ (٢): «يقوم الشخص (أ) بالعمل كوسيط استخدام لتأمين عامل للقيام بعمل لحساب الشخص (ب). المادة ٣ (١): «ينطبق القانون على (أ) العمل الزراعي، (ب) جمع المحار، و(ج) المعالجة أو التوضيب - (i) أي منتج مشتق من العمل الزراعي أو (ii) المحار؛ السمك أو المنتجات المشتقة من المحار أو السمك.»</p>	<p>المملكة المتحدة، قانون (الترخيص) لوسطاء الاستخدام، ٢٠٠٤</p>

الأحكام القانونية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>القسم ٢٣-٥٢١ «أ. يُقصد ب «وكيل الاستخدام» الأشخاص أو المنشآت أو المؤسسات أو الجمعيات التي تقدم خدمات الاستخدام إلى الباحثين عن عمل لقاء رسم أو عمولة أو ثمن من خلال:</p> <p>١. تزويد الباحثين عن عمل بالمعلومات التي تمكنهم من الحصول على عمل، بما فيها المشورة المهنية أو الخدمات الاستشارية الخاصة بالاستخدام.</p> <p>٢. تزويد أصحاب العمل الذين يبحثون عن عمال أو أي نوع من المساعدة بالمعلومات التي تمكنهم من الحصول على مساعدة.</p> <p>٣. الاحتفاظ بسجل بالأشخاص الباحثين عن عمل أو مساعدة، سواء قام الوكلاء بإتمام عملهم في مكان ثابت أو منشأة ثابتة، في الشارع أو من خلال الترحال أو سواء كان هذا النشاط هو العمل الأساسي للوكلاء أو عملاً ثانوياً أو تابعاً لعمل آخر.»</p>	<p>الولايات المتحدة (أريزونا)، قوانين أريزونا المراجعة، حق العمل فقرة ٢٣</p>

### الجدول ٣

#### موضوع التشريعات: رسوم التسجيل

الأحكام القانونية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>الجزء ٢، البند ٢ (١): «ينبغي على وكالة الاستخدام الخاصة تقديم طلب الترخيص إلى (أ) المدير و(ب) دفع رسم بقيمة \$ ١٠٠ (٤٨ د.أ).»</p> <p>البند ٥ (١): «ينبغي تقديم طلب الترخيص للعمل كمقاول زراعي إلى (أ) المدير و(ب) دفع رسم بقيمة \$ ١٥٠ (١٢٥ د.أ).»</p>	<p>كندا (كولومبيا البريطانية)، أنظمة معايير الاستخدام، ١٩٩٥، ٢٠٠٥</p>
<p>«ينبغي على وكالة الاستخدام دفع رسم الترخيص وقيمه مليوناً سيديس قبل المباشرة بالعمل. كما ينبغي على وكالة الاستخدام الخاصة العاملة دفع رسم سنوي قابل للتجديد بقيمة مليون سيديس (٢٤٠ \$ د.أ./١٢٠).</p>	<p>غانا، قانون العمل، ٢٠٠٣، استمارة الطلب</p>
<p>البند ٤ (٣): «يُقدّم طلب الترخيص إلى المدير مرفقاً برسم الترخيص وقيمه ١٥٠ ليري (٢٥٠ د.أ) ولا تتم إعادة الرسم إلى صاحب الطلب في حال ردّ الطلب.»</p>	<p>مالطا، الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام، ١٩٩٥</p>

الأحكام القانونية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>البند ٢٣ - ٥٢٨. التجديد السنوي للترخيص؛ الرسوم السنوية أ. يكون الترخيص صالحاً لسنة واحدة ابتداءً من تاريخ إصداره ويمكن تجديده سنوياً لفترة زمنية مشابهة. وتمنح اللجنة صاحب الترخيص إشعاراً خطياً قبل ٤٥ يوماً من انتهاء صلاحية الرخصة.</p> <p>ب. ينبغي على كل وكالة استخدام مرخص لها بموجب أحكام هذه المادة دفع رسم للحصول على الترخيص الأولي أو لتجديد الترخيص كما يأتي:</p> <p>١. تدفع الوكالة التي تضم أقل من ٣ مستشارين في التعيين مئة دولار.</p> <p>٢. تدفع الوكالة التي تضم ٣ إلى ٨ مستشارين في التعيين مئتي دولار.</p> <p>٣. تدفع الوكالة التي تضم أكثر من ٨ مستشارين في التعيين ثلاثمائة دولار.</p> <p>ج. بهدف تحديد رسم الترخيص السنوي الواجب دفعه من قبل وكالة الاستخدام، ينبغي على صاحب طلب الترخيص أن يذكر في الطلب، متوسط عدد المستشارين في التعيين الذين تستخدمهم وكالته خلال سنة الترخيص السابقة. وفي حال لم يقم صاحب الطلب سابقاً بإدارة وكالة استخدام بموجب أحكام هذه المادة، ينبغي عليه أن يذكر متوسط عدد المستشارين في التعيين الذي يتوقع استخدامهم من قبل وكالته خلال السنة التي يصدر الترخيص بشأنها. كما ينبغي عليه دفع كافة الرسوم إلى اللجنة المهنية، وإيداعها لدى صندوق الدولة العام بموجب البندين ٣٥-١٤٦ و ٣٥-١٤٧.</p>	<p>الولايات المتحدة (أريزونا)، قوانين أريزونا المراجعة، حق العمل ٢٣، الفصل ٣</p>
<p>البند ٣١-١٣٠ (أ): (...) يتم ملء طلبات الترخيص أو التجديد السنوي للتراخيص بواسطة استمارات موضوعة ومتاحة من قبل رئيس اللجنة ويتم إرفاقها (...) برسوم وقيمتها ١٥٠ دولاراً عن كل سنة. كما يتم إعادة سداد الرسم إلى صاحب طلب الترخيص الذي رُفِضَ منحه الترخيص (...).»</p>	<p>الولايات المتحدة (كونتيكت)، الفصل ٥٦٤ الخاص بوكالات الإعلام والاستخدام الخاصة</p>
<p>البند ٥ «يُحدِّد الرسم - (أ) بعشرة آلاف دولار (١٢ د.أ) لقاء تسجيل وتفتيش وكالة استخدام. ولا يتم إعادة سداد الرسم في حال ردِّ الطلب؛ (ب) بخمسة آلاف دولار (٦ د.أ) لقاء تسجيل وكالة الاستخدام؛ (ج) بخمسة آلاف دولار لقاء تجديد تسجيل وكالة الاستخدام؛ (د) بثلاثة آلاف دولار (٣,٥٠ د.أ) لقاء التجديد المتأخر لتسجيل وكالة الاستخدام، أي بعد انقضاء ١٤ يوماً على انتهاء صلاحية شهادة التسجيل.»</p>	<p>زيمبابوي، الأنظمة الخاصة بعلاقات العمل (وكالات الاستخدام) (تعديل)، ٢٠٠٢ (رقم ٣)</p>



## الجدول ٣ أ

## موضوع التشريعات: رسوم التسجيل

اللغة التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
وكالة الاستخدام \$١٠٠ (٨٤ د.أ) مقاول استخدام زراعي \$ ١٥٠ (١٢٥ د.أ)	كندا (كولومبيا البريطانية)، الأنظمة الخاصة بالاستخدام، ١٩٩٥، ٢٠٠٥
٢,٠٠٠,٠٠٠ سيديس (٢٤٠ د.أ)	غانا، قانون العمل، ٢٠٠٣، استمارة الطلب
٥٠٠ يورو (- ٦٢٥ د.أ)	أيرلندا، قانون وكالات الاستخدام، ١٩٧١
٢٥ رينغيت (- ٦,٨٠ د.أ)	ماليزيا، قانون وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٨١
١٥٠ ليري (- ٤٥٠ د.أ)	مالطا، الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام، ١٩٩٥
رسم تقديم الملف ٧١٠,٠٠٠ بيزوس (١٨٧ د.أ) رسم الترخيص ٥٠,٠٠٠ بيزوس (٨٩٠ د.أ)	الفلبين، قواعد وأنظمة الإدارة الفلبينية للاستخدام الخارجي الخاصة بتوظيف واستخدام العمال في الخارج، القسم ٢: البندين ٢ و٣، ٢٠٠٢
\$٣٥٠ (٢١٠ د.أ)	سنغافورة، شروط الترخيص لوكالات الاستخدام، ٢٠٠١
٧٠٠ - ١٥٠٠ فرنك سويسري (٥٧٠ - ١٢٢٠ د.أ)	سويسرا، مرسوم النفقات، العملات والتأمينات بموجب قانون الاستخدام، ١٩٩٩
١٠٠ د.أ (٣-١ عاملين) ٢٠٠ د.أ (٣-٨ عاملين) ٣٠٠ د.أ (< ٨ عاملين)	الولايات المتحدة (أريزونا)، قوانين أريزونا المراجعة، حق العمل ٢٣، الفصل ٣
١٥٠ د.أ	الولايات المتحدة (كونتيكت)، الفصل ٥٦٤، قانون وكالات الإعلام والاستخدام الخاصة
١٠ آلاف دولار (١٢ د.أ)	زيمبابوي، الأنظمة الخاصة بعلاقات العمل (وكالات الاستخدام) (تعديل)، ٢٠٠٢ (رقم ٣)

## الجدول ٤

### موضوع التشريعات: الإيداع

اللغة التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>الجزء ٢، البند ٥: «١) يجب تقديم طلب الترخيص للعمل كمقاول استخدام زراعي (أ) إلى المدير، وب) يجب دفع رسم ١٥٠\$. (٢) يُصدر المدير الترخيص فقط في حال كان صاحب الطلب قد (...) (د) أودع كفالة بموجب البند الفرعي (٣). (٣) يجب أن تكون الكفالة (...) (ج) بالقيمة المحددة في القسم ١، ٥ (...) (١) ٥،١ في هذا القسم، يُقصد «بالشرط الأساسي» الشرط المنصوص عليه في الأقسام التالية:</p> <p>(أ) البند ١٣ (١) من قانون الترخيص لمقاولي الاستخدام الزراعي؛ (ب) البند ١٧ (١) من قانون (أيام الدفع)؛ (ج) البند ٢٨ من قانون (جدول الرواتب)؛ (د) القسم ٥٨ من قانون (راتب الإجازة)؛ (هـ) البنود ١٥ و ١٨ (١) (الحد الأدنى للأجور). (٢) بمقتضى البند الفرعي (٣)، تساوي قيمة الكفالة المطلوب إيداعها من قبل مقاول الاستخدام الزراعي بموجب البند ٥ (٣) (ج) القيمة المحصول عليها من ضرب الحد الأدنى للأجر بالساعة ب ٨٠، ومن ضرب الحصيد بعدد العمال المحدد في الترخيص. (٣) في حال لم يخالف مقاول الاستخدام الزراعي أي شرط أساسي للفترة المنصوص عليها في العامود ١ من الجدول التالي، تساوي قيمة الكفالة المطلوب إيداعها بموجب البند ٥ (٣) (ج) القيمة المحصول عليها من خلال ضرب الحد الأدنى للأجر بالساعة بالرقم المحدد في العامود ٢ مقابل فترة عدم المخالفة في العامود ١، وضرب النتيجة بعدد العاملين المحدد في الترخيص.</p> <p><b>فترة عدم المخالفة/المضاعف</b></p> <p>من سنة إلى أقل من سنتين ← ٦٠</p> <p>من سنتين إلى أقل من ٣ سنوات ← ٤٠</p> <p>٣ سنوات أو أكثر ← ٢٠ «</p>	<p>كندا (كولومبيا البريطانية)، الأنظمة الخاصة بمعايير الاستخدام، ١٩٩٥، ٢٠٠٥</p>
<p>البند ١٤ (١): «ينبغي على وكالة الاستخدام الخاصة التي ترسل عاملاً للعمل في الخارج بموجب الإعلان هذا، إيداع المبلغ الآتي نقداً أو ما يساويه كسند مصدق وغير قابل للإلغاء صادر عن مؤسسة مالية معترف بها، وذلك بهدف حماية حقوق العامل: أ) ٣٠ ألف د.أ عن ٥٠٠ عامل (...); ب) ٤٠ ألف د.أ عن ٥٠١ إلى ألف عامل (...); ٥٠ ألف د.أ عن أكثر من ألف عامل (...).»</p>	<p>إثيوبيا، الإعلان رقم ١٠٤ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧</p>

اللغة التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
سند بقيمة ١,٠٠٠,٠٠٠ رينغيت (٢٦٥ د.أ.) سند عن عامل في الخارج بقيمة ٥,٠٠٠,٠٠٠ رينغيت (١٣٣٠ د.أ.)	ماليزيا، قانون وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٨١
ج) يودع صاحب الطلب كفالة، أو وديعة على شكل سند كآتي: ١-١٠ مستخدم - ١٠٠,٠٠٠ نايرا (٧٥٠ د.أ.) ١١-٥٠ مستخدم - ٥٠٠,٠٠٠ نايرا (٣٧٥٠ د.أ.) ٥١-١٠٠ مستخدم - ١,٠٠٠,٠٠٠ نايرا (٧٥٠٠ د.أ.) ١٠١-٢٥٠ مستخدم - ٢,٠٠٠,٠٠٠ نايرا (١٥,٠٠٠ د.أ.) ٢٥١-٥٠٠ مستخدم - ٥,٠٠٠,٠٠٠ نايرا (٣٨,٥٠٠ د.أ.) ٥٠١-١٠٠٠ مستخدم - ١٠,٠٠٠,٠٠٠ نايرا (٧٥,٠٠٠ د.أ.) ١٠٠٠ مستخدم وما فوق - ٢٠,٠٠٠,٠٠٠ نايرا (١٥٠,٠٠٠ د.أ.)	نيجيريا، قانون العمل، الفصل ١٩٨، طلب تسجيل رخصة صاحب العمل/ترخيص المستخدم/وكالة الاستخدام الخاصة، ١٩٩٠
\$ ٢٠,٠٠٠ (١٢,٠٠٠ د.أ.)	سنغافورة، شروط الترخيص لوكالات الاستخدام، ٢٠٠١
٢٣-٥٢٧. طلب الترخيص؛ وديعة نقدية أو سند ضمان؛ وديعة أ. ينبغي على الشخص، المنشأة، الشركة أو الجمعية الراغب في الحصول على ترخيص للعمل كوكالة استخدام التقدم بطلب الترخيص إلى اللجنة المهنية، وإرفاق الطلب بوديعة نقدية بقيمة ألف دولار أو سند ضمان بالقيمة التي تحددها اللجنة، على ألا تتجاوز ٥ آلاف دولار، شريطة التزام وكالة الاستخدام بالشروط القانونية الخاصة بعمل وكالات الاستخدام.	الولايات المتحدة (أريزونا)، قوانين أريزونا المراجعة، حق العمل ٢٣، الفصل ٣

## الجدول ٥

### موضوع التشريعات: القدرات المالية - الحد الأدنى من رأس المال التأسيسي

المبلغ	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
٢٥,٠٠٠,٠٠٠ رينغيت (٦,٦٥٠ أ.د.)	ماليزيا، قانون وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٨١
المادة ٤٨١: «لا يُمنح الترخيص المنصوص عليه في المادة ٤٧٧ المذكورة أعلاه إلا إلى وكالات الاستخدام الخاصة التي تملك في جميع الأحوال رأس مال بقيمة لا تقل عن ١٠٠,٠٠٠ درهم (١١,١٧٥ أ.د.)»	المغرب، قانون العمل، الفصل ٤، ٢٠٠٣
الجزء ٢، القاعدة ١، البند ١: «يجاز لأصحاب المؤهلات التالية فقط العمل في التوظيف واستخدام العمال الفلبينيين: (... ب) حد أدنى من رأس المال بقيمة مليوني بيزوس (٣٥٧٥٠ أ.د.) في حال وجود مالك أو شريك واحد.»	الفلبين، قواعد وأنظمة الإدارة الفلبينية للاستخدام الخارجي الخاصة بتوظيف واستخدام العمال البريين في الخارج، ٢٠٠٢

## الجدول ٦

### موضوع التشريعات: المؤهلات الشخصية - السن

اللغة التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
البند ٣ (٢): «لا يكون الشخص مؤهلاً للحصول على ترخيص لتشغيل وكالة استخدام ما لم يكن في سن ٢٥ أو ما فوق وما لم يكن أعرب عن نيته في إدارة وكالة استخدام وأعلن نية طلب الترخيص تماشياً مع البند ٢٣ من القانون.»	مالطا، الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام، ١٩٩٥
ينبغي على أصحاب طلب الترخيص: أ. أن لا يقل سنهم عن ٢١ سنة عند تقديم الطلب	سنغافورة، دليل وكالات الاستخدام المنتظرة، ٢٠٠٥

1) <http://www.mom.gov.sg/ProceduresAndGuidelines/ForProspectiveOrExistingEmploymentAgencies/A-GuideforEmploymentAgencies.htm>[visited on 15 November 200

تمت زيارة الموقع في ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٥

الجدول ٧

موضوع التشريعات: المؤهلات الشخصية - أهلية الحصول على ترخيص (سلوك قانوني)

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	الأحكام التشريعية
إثيوبيا، الإعلان رقم ١٠٤ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧	البند ٧: «لا يُعتبر الشخص المحكوم عليه بتهمة ممارسة نشاط استخدام غير قانوني مؤهلاً للحصول على ترخيص لتشغيل وكالة استخدام خاصة».
المغرب، قانون العمل، الفصل ٤، ٢٠٠٣	المادة ٤٨١: «(...) لا تمنح إجازة العمل إلى الأشخاص المحكوم عليهم بتهمة المساس بالشرف أو بالسجن لمدة تتجاوز ثلاثة أشهر».
الفلبين، قواعد وأنظمة الإدارة الفلبينية للاستخدام الخارجي الخاصة بتوظيف واستخدام العمال المقيمين في الخارج، ٢٠٠٢	الجزء ٢، القاعدة ١، البند ٢: «لا يُعتبر الأشخاص المذكورون أدناه مؤهلين لتوظيف وتعيين العمال الفلبينيين في الخارج: (...) (د) الأشخاص، الشركاء أو الشركات التي لديها سجلات إبطال، لكن غير محصورة بالآتي: (١) أصحاب السجلات لدى المكتب الوطني للتحقيق أو فرع مكافحة التوظيف غير القانوني لدى الإدارة المذكورة (٢) أصحاب الدعوى الظاهرة الوجيهة أو المذنبون بتهمة التوظيف غير القانوني (٣) المحكوم عليهم بتهمة التوظيف غير القانوني أو السوابق الأخرى ذات الصلة و/أو الجرائم بما فيها الإخلال بالشرف ٤ الوكالات التي تمّ إبطال أو إلغاء تراخيصها من جانب الإدارة المسؤولة لمخالفتها المرسوم الجمهوري ٨٠٤٢ والمرسوم الرئاسي ٤٤٢ كما عدّلت وقواعد وأنظمة الإنفاذ».

## الجدول ٨

### موضوع التشريعات: تضارب المصالح

اللغة التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
المادة ٣٣-٤: «لا يجوز لأي شخص يدير مطعمًا، أو مشربًا، أو حانة أو محلاً للسلع المستعملة، أو مكتب رهونات، أو محلاً لإقراض المال، أو محلاً للصيرفة أو ما شابه، أن يدير وكالة استخدام وتوظيف.»	اليابان، قانون أمان الاستخدام، ٢٠٠٠
البند ٢٦ (٣): «لا يجوز لأي مسؤول رسمي - (أ) العمل بصفة وكيل توظيف؛ أو (ب) ممارسة الضغط على موظفين محتملين؛ أو (ج) تلقي من أي مصدر كان أية مكافأة أو أي عوض من أجل المساعدة في التوظيف.»	نيجيريا، قانون العمل، الفصل ١٩٩٠، ١٩٨٨
الجزء ٢، القاعدة ١، البند ٢: «لا يُعتبر المذكورون أدناه مؤهلين للعمل في توظيف وتعيين عمال فيليبينيين في الخارج: (أ) وكالات السفر ووكالات البيع التابعة لشركات الطيران: (... ه) أي مسؤول أو عامل لدى الإدارة الفيليبينية للاستخدام الخارجي POEA، ووزارة العمل والاستخدام DOLE، ووزارة الشؤون الخارجية DFA، وهيئة رفاة العمال في الخارج OWWA، والوكالات الحكومية الأخرى المعنية مباشرة بتنفيذ المرسوم الجمهوري ٨٠٤٢، المعروف كذلك تحت تسمية قانون العام ١٩٩٥ للعمال المهاجرين والفيليبينيين في الخارج و/أو أي من أقاربهم من الدرجة الرابعة من القربى أو النسب: (...).»	الفيليبين، قواعد وأنظمة الإدارة الفيليبينية للاستخدام الخارجي بشأن توظيف واستخدام عمال برين في الخارج، ٢٠٠٢
البند ٢٦: «لا يجوز لأي شخص يعمل في مجال الترفيه والطعام كما هو وارد في البند ٢١ من قانون سلامة الأغذية، أو في المجال الفندقية كما هو وارد في البند ٢ من قانون الصحة العامة، أو في وكالة للزواج أو صناعة الزيجات كما هو وارد في البند ٥ من القانون الخاص بقوانين الطقوس العائلية، أو في مجالات أخرى كما هو وارد في المرسوم الرئاسي، أن يعمل في مجال التعيين.»	كوريا الجنوبية، قانون أمان الاستخدام (المعدل كاملاً بموجب القانون رقم ٤٧٣٣)، ١٩٩٤

الجدول ٩

موضوع التشريعات: القدرات الإدارية - الخبرة العملية والشهادات العلمية

اللغة التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
الجزء ٢، البند ٥: «(١) ينبغي على صاحب طلب الترخيص للعمل كمقاول استخدام زراعي (١) أن يرفع الطلب إلى المدير، (...) (٢) يجوز للمدير إصدار ترخيص في حال استوفى صاحب الطلب (...) (ج) شروط المدير من خلال الخضوع لامتحان شفهي أو خطي أو كلاهما، بشأن إلمام صاحب الطلب بالقانون والنظام الخاص بمعايير الاستخدام (...)».	كندا (كولومبيا البريطانية)، النظام الخاص بمعايير الاستخدام، ١٩٩٥، ٢٠٠٥
الجزء ٢، البند ٥ أ (٤): «عند النظر في منح ترخيص إلى وسيط للاستخدام، تؤخذ بعين الاعتبار المؤهلات المهنية لصاحب الطلب وإذا ما كان قد أكمل دراسته الجامعية وإذا ما كانت لديه خبرة لا تقل عن سنتين في مجال خدمات الوساطة للاستخدام أو في القطاع الذي تقدم له هذه الخدمات، أو إذا ما كان قد أكمل دراسته الثانوية وإذا ما كان صاحب خبرة لا تقل عن ٥ سنوات في مجال خدمات الوساطة للاستخدام أو في القطاع الذي تقدم له هذه الخدمات. (...)».	جمهورية تشيكيا، قانون الاستخدام، ١٩٩١
البند ٣ (أ): «يمنح الترخيص فقط إلى الشخص الذي ينوي العمل كمقاول لليد العامة في حال استيفائه الشروط التالية: (١) إذا كان الشخص، أو المدير الذي استخدمه، صاحب خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات في مجال تقديم خدمات اليد العاملة أو في مجال إدارة اليد العاملة (...)».	إسرائيل، قانون استخدام العمال من قبل مقاولي اليد العاملة، ٥٧٥٦، ١٩٩٦
البند ٧ (١): «ينبغي على الشخص الكامل الصلاحية المعين من قبل صاحب الرخصة أو طالب الرخصة لإدارة وكالة الاستخدام أو منشأة الاستخدام، أو للعمل كبديل من هذا الشخص (...) (ج) أن تكون لديه (i) خبرة لا تقل عن ست سنوات في أي نشاط يتضمن إدارة الموارد البشرية؛ أو (ii) خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات في أي نشاط يتضمن إدارة الموارد البشرية وشهادة أو إجازة جامعية في مجال، يراه المدير، أنه على صلة بإدارة وكالة أو منشأة الاستخدام.».	مالطا، الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام، ١٩٩٥

اللغة التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>ينبغي على أصحاب الطلبات:</p> <p>أ. أن يكون سنهم ٢١ سنة على الأقل عند تقديم الطلبات.</p> <p>ب. أن يكونوا مواطنين سنغافوريين أو مقيمين دائمين؛ أو حاملين لتصريح استخدام إذا ما كانوا أجانباً عند تقديم الطلب.</p> <p>ج. أن يكونوا حاملين خمسة أرصدة من شهادة التربية العامة أو حاملين لشهادة وكالات الاستخدام CEA عند تقديم الطلب، في حال كانوا لا ينيون تعيين حملة أجازات العمل.</p> <p>د. أن يكونوا حاملين لشهادة وكالات الاستخدام CEA عند تقديم الطلب، في حال كانوا ينيون تعيين حملة أجازات العمل.</p> <p>هـ. أن يكونوا مسجلين لدى الهيئة السنغافورية الناظمة للشركات والمحاسبة ACRA كأصحاب/مدراء/مدراء إداريين/مدراء منشأة/شركة/شراكة محدودة المسؤولية ججذ عند تقديم الطلب (...)</p>	<p>سنغافورة، دليل وكالات الاستخدام المنتظرة، ٢٠٠٥</p>
<p>البند ٢٣-٥٢٦</p> <p>ب. قبل الإصدار الأولي لرخصة وكيل الاستخدام، ينبغي على الأشخاص التي تحددهم اللجنة للمشاركة في عمل وكالة الاستخدام الخضوع لامتحان خطي يعده المدير بمساعدة المجلس الاستشاري. ويجري الامتحان على الأقل مرة كل شهر لاختبار معرفة صاحب الطلب بالقوانين والأنظمة الواجبة التطبيق، بما فيها:</p> <p>١. القوانين ذات الصلة بوكلاء الاستخدام.</p> <p>٢. الأنظمة والقوانين ذات الصلة بوكلاء الاستخدام.</p> <p>٣. القوانين ذات الصلة بالتمييز لدى الاستخدام.</p> <p>٤. قوانين العمل الأخرى ذات الصلة.</p>	<p>الولايات المتحدة (أريزونا)، أنظمة أريزونا المراجعة، حق العمل ٢٣، الفصل ٣</p>

### الجدول ١٠ موضوع التشريعات: قدرات التسويق

الأحكام التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>الجزء ٢، القاعدة ٢، البند ١ د: «دليل على القدرة التسويقية: ١. توكيل خاص رسمي لمحام حسب الأصول و/أو اتفاق خدمة توظيف مبرم حسب الأصول ٢. طلب/طلبات القوى العاملة أو اعتماد التأشيرات من صاحب العمل/أصحاب العمل الجديد/الجدد/أصيل/أصيلين لما لا يقل عن ١٠٠ عامل ٣. الاعتماد من مكتب الخدمات ما قبل الاستخدام التابع للإدارة الفيليبينية للاستخدام الخارجي في الخارج، ٢٠٠٢»</p>	<p>الفيليبين، قواعد وأنظمة الإدارة الفيليبينية للاستخدام الخارجي بشأن توظيف واستخدام العمال البرين في الخارج، ٢٠٠٢</p>

2)

<http://www.mom.gov.sg/ProceduresAndGuidelines/ForProspectiveOrExistingEmploymentAgencies/AguideforEmploymentAgencies.htm>[visited on 15 October 2005]

تمت زيارة الموقع في ١٥ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠٠٥



## الجدول ١١

## موضوع التشريعات: صلاحية الترخيص

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	الأحكام التشريعية
ألبانيا، المرسوم رقم ١٩٩٩/٨، ١٩٩٩	٥. «يكون الترخيص صالحاً لسنة باستثناء الحالات التي تتوافر فيها شروط سحب الترخيص أو إبطاله»
الجمهورية التشيكية، قانون الاستخدام، ١٩٩١	الجزء ٢، البند ٥ أ (١): «يُمنح الترخيص (التصريح) بالعمل إلى وكالة الاستخدام (أو لا يُمنح) على أساس طلب يتقدم به شخص أو كيان قانوني؛ ويعتبر الترخيص صالحاً لثلاث سنوات. ويمكن إصدار الترخيص لأكثر من مرة».
إثيوبيا، الإعلان رقم ١٠٤ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧	البند ٨: «يكون الترخيص الصادر بموجب هذا الإعلان صالحاً لسنتين وقابلاً للتجديد على أساس سنوي».
اليابان، قانون أمان الاستخدام، ٢٠٠٠	المادة ٣٢-٦ «تكون مهلة الترخيص المنصوص عليها في المادة ٣٠، الفقرة الأولى ١. ثلاث سنوات بدءاً من تاريخ الإصدار. ٢. يجوز للشخص الراغب في مواصلة تقديم خدمات التعيين والاستخدام مع تقاضي الرسوم بعد انتهاء صلاحية الترخيص المنصوص عليها في الفقرة السابقة (...) أن يحصل على تجديد الترخيص. ٥. تكون صلاحية الترخيص، (...) في حال طلب التجديد بموجب أحكام الفقرة ٢، خمس سنوات (...)»
نيجيريا، قانون العمل، الفصل ١٩٨، ١٩٩٠	البند ٢٥ (٢): «يكون الترخيص الممنوح صالحاً لاثني عشر شهراً من تاريخ الإصدار، ويتم نشر الإشعار بالترخيص في الجريدة الرسمية الفدرالية».
الفلبين، قواعد وأنظمة الإدارة الفلبينية للاستخدام الخارجي بشأن توظيف واستخدام العمال البريين في الخارج، ٢٠٠٢	الجزء ٢، القاعدة ٢، البند ٦: «باستثناء الترخيص المؤقت، يكون الترخيص صالحاً لأربع سنوات من تاريخ الإصدار ما لم يتم إلغاؤه، أو إبطاله أو تعليقه بسبب مخالفة القانون الفلبيني الواجب التطبيق، والقواعد ذات الصلة (...)»
كوريا الجنوبية، قانون أمان الاستخدام (المعدل كاملاً بموجب القانون رقم ٤٧٣٣)، ١٩٩٤	البند ١٩ (٢): «يكون التصريح المذكور في البند الفرعي (١) صالحاً لثلاث سنوات».
سويسرا، القانون الفدرالي حول خدمات الاستخدام وتأجير الخدمات، ٢٠٠٣	المادة ٤ (١): «يُمنح التصريح لفترة غير محدودة كما يحيز ممارسة نشاطات التعيين على كامل الأراضي السويسرية»

## الجدول ١٢

### موضوع التشريعات: دواعي التغييرات بشأن تفاصيل الترخيص

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	الأحكام التشريعية
هونكونغ، الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام، ١٩٩٨	البند ٩ (١): «إذا رغب صاحب الترخيص بتغيير مكان عمله، ينبغي عليه، قبل فترة ١٤ يوماً على الأقل من التغيير، - (أ) إبلاغ المفوض خطياً بكامل تفاصيل التغيير (...)»
إسرائيل، قانون استخدام العاملين من قبل مقاولي اليد العاملة، ٥٧٥٦، ١٩٩٦	البند ٩ (ج): «ينبغي على أصحاب التراخيص إبلاغ الوزير خطياً بأي تغيير قام به بموجب هذا الفصل، ضمن فترة أقصاها ٣٠ يوماً بعد التغيير.»
الفلبين، أنظمة وقواعد الإدارة الفلبينية للاستخدام الخارجي بشأن استخدام وتوظيف العمال البريين في الخارج، ٢٠٠٢	الجزء ٢، القاعدة ٢، البند ١١ «يخضع كل تعيين لوكلاء أو ممثلين لدى الوكالة المرخص لها لموافقة مسبقة أو لسلطة الإدارة (...)» البند ١٢ «بالإضافة إلى شرط التسجيل والإحالة لدى الإدارة، ينبغي نشر كل تغيير، يتعلق بعضوية مجلس الإدارة، أو بإنهاء عمل مسؤولين ومواطنين أو بإبطال أو تعديل في تعيين ممثلين، على الأقل مرة واحدة في جريدة واسعة الانتشار بهدف إلزام الطرف الثالث. كما ينبغي تقديم إثبات بالنشر إلى الإدارة.»
سنغافورة، شروط وزارة اليد العاملة بشأن الترخيص بوكالات الاستخدام، ٢٠٠٥	البند ٧ (أ): «يحصل صاحب الترخيص على موافقة خطية من مفوض شؤون العمل قبل أي تغيير في شركاء أو مدراء وكالة الاستخدام (...)». ٩ (ب): في حال أقدم صاحب الترخيص على فتح فرع أو على تغيير عنوان الفرع، ينبغي عليه إخطار المفوض في فترة أقصاها ٧ أيام والطلب خطياً من مفوض شؤون العمل تضمين العنوان الجديد للفرع في الرخصة الممنوحة إلى صاحب الترخيص بخصوص وكالة الاستخدام. كما يجب تعليق نسخة من الرخصة داخل الفرع.»
جنوب أفريقيا، الأنظمة رقم ٦٠٨ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ٢٠٠٠	البند ٥ (٤): «في حال انتقلت وكالة الاستخدام إلى مقر جديد، ينبغي عليها التقدم بطلب إلى المدير العام للحصول على شهادة تسجيل جديدة من أجل المقر الجديد.»
المملكة المتحدة، مسودة قواعد وسطاء الاستخدام (شروط الترخيص)، ٢٠٠٥	البيان التفسيري: البند ١.١ (١) ينبغي على حامل الترخيص التصرف بطريقة مناسبة وملائمة في مختلف الظروف. (٢) ينبغي على حامل الترخيص إبلاغ السلطات بأي تغيير قد يطرأ على اسمه أو عنوان عمله في فترة أقصاها ٣٠ يوم عمل من تاريخ التغيير.

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	الأحكام التشريعية
المملكة المتحدة، مسودة قواعد وسطاء الاستخدام (شروط الترخيص)، ٢٠٠٥ تابع	(٣) ينبغي على حامل الترخيص إبلاغ السلطات بأي تغيير قد يطرأ على إدارة الوكالة في مهلة أقصاها ١٠ أيام عمل من تاريخ التغيير. (٤) ينبغي على حامل الترخيص إبلاغ السلطات خطياً في مهلة أقصاها ١٠ أيام عمل في حال طرأ تغيير على أية تفاصيل ووجب تقديمها مع استمارة الطلب. (٥) ينبغي على حامل الترخيص إبلاغ السلطات بأسرع وقت ممكن في حال شك في سوء استخدام ترخيصه. (٦) ينبغي على حامل الترخيص تقديم التفاصيل الخاصة بترخيصه بناءً على طلب أي مأمور أو مأمور الإنفاذ أو الامتثال. (٧) ينبغي على حامل الترخيص تقديم التفاصيل الخاصة بترخيصه بناءً على طلب أي عامل قام بتشغيله أو إتاحتها إلى منشأة مستخدمة.

### الجدول ١٣

#### موضوع التشريعات: التسجيل لدى الهيئات الحكومية النازمة الأخرى

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	اللغة التشريعية
إثيوبيا، الإعلان رقم ١٠٤ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧	البند ٥: «ينبغي على كل شخص يتقدم بطلب لتشغيل وكالة استخدام خاصة، بموجب هذا الإعلان، أن يستوفي الشروط الآتية: (١) تقديم وثيقة تثبت أنه يحمل التسجيل اللازم لتشغيل وكالة الاستخدام الخاصة (...).»
مالطا، الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام، ١٩٩٥	البند ٤ (١): «يجب تقديم طلبات الترخيص للبدء بتشغيل وكالة أو منشأة استخدام إلى المدير وفقاً للاستمارة المنصوص عليها في البيان التفسيري الأول. ويجب تضمين الطلب التفاصيل التالية: (أ) الاسم، العنوان، رقم بطاقة الهوية، رقم تسجيل القيمة المضافة ورقم تسجيل ضريبة الدخل (...).»
سنغافورة، شروط وزارة القوى العاملة بشأن الترخيص لوكالات الاستخدام، ٢٠٠٥	البند ٦ (أ): «يكون الترخيص صالحاً فقط في حال كان لدى وكالة الاستخدام تسجيلاً صالحاً لدى سجل المنشآت والشركات. وتكون مدة الترخيص مساوية لمدة التسجيل لدى سجل المنشآت والشركات.»
سويسرا، القانون الفدرالي الخاص بخدمات الاستخدام وتأجير الخدمات، ١٩٨٩	المادة ٣: «يُمنح التصريح في حال كانت المنشأة: (أ) مدرجة على السجل التجاري السويسري (...).»

الجدول ١٤

موضوع التشريعات: الإبلاغ عن أنشطة وكالات الاستخدام

اللغة التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
الجزء ٢، البند ٣ (١): «ينبغي على وكالة الاستخدام الاحتفاظ بسجل يتضمن الآتي: (أ) اسم وعنوان صاحب العمل الذي تم تقديم الخدمة إليه من قبل وكالة الاستخدام؛ (ب) اسم، ومهنة وعنوان أي شخص تم توجيهه إلى صاحب العمل لغرض الاستخدام، مع إعطائه المعلومات عن أصحاب العمل الذين يطلبون عمالاً. (٢) ينبغي أن يتم التقييد في السجل (أ) باللغة الإنكليزية، (ب) ينبغي أن يتم الاحتفاظ به لدى المقر الأساسي لوكالة الاستخدام في كولومبيا البريطانية، و(ج) الاحتفاظ به لمدة سنتين من قبل وكالة الاستخدام».	كندا (كولومبيا البريطانية)، النظام الخاص بمعايير الاستخدام، ١٩٩٥، ٢٠٠٥
البند ١٢ (٢): «... ينبغي على وكالة الاستخدام الخاصة التي ترسل عاملاً للعمل في الخارج التقييد بالموجبات التالية: (د) رفع تقرير إلى الوزارة على أساس سنوي أو كما تقتضي الحاجة حول وضع العامل في بلد الاستخدام».	إثيوبيا، الإعلان رقم ١٠٤ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧
البند ٧ (٦): «ينبغي على وكالة الاستخدام تقديم التقارير إلى الوزير، في مهلة أقصاها ١٤ يوماً بعد انقضاء فترة الثلاثة أشهر، حول العمال المستخدمين، سواء في غانا أو خارج غانا، خلال تلك الفترة».	غانا، قانون العمل، ٢٠٠٣
البند ٩ (أ): «ينبغي على حامل الترخيص تسليم الوزير - مرة سنوياً في التاريخ المحدد من الوزير - تقارير مدققة عن نشاطه كمتاول يد عاملة، تتضمن بيانات عن عدد العاملين في فروع الاستخدام، وأماكن عملهم، وفترات عملهم، وأجورهم، ومدفوعاتهم بالإضافة إلى بيانات مشابهة يطلبها الوزير».	إسرائيل، قانون استخدام العاملين من قبل متاولي اليد العاملة، ٥٧٥٦، ١٩٩٦
المادة (٦): «(أ) يقوم الوزير بالمصادقة على السجلات والاستمارات والوثائق ذات الصلة بتنظيم العمل المكتبي، بالإضافة إلى استمارات العقود الموقعة أو المبرمة مع الباحثين عن عمل. (ب) يقوم مفتش العمل بفحص السجلات والوثائق والعقود في مكتب الاستخدام وطلب النسخ اللازمة».	الأردن، النظام رقم ٢١ للعام ١٩٩٩ بشأن تنظيم عمل مكاتب الاستخدام الخاصة
البند ١٩ «ينبغي على وكالة الاستخدام الخاصة الاحتفاظ: (أ) بسجلات التسجيل (... الخاصة بالعمال؛ (ب) بسجلات الوظائف الشاغرة وبالجوانب ذات الصلة بها (... (ج) بسجلات تعيين العمال؛ (د) بسجلات الرسوم التي قامت بتقاضيتها؛ (... البند ٢٠ يجوز للمدير العام الطلب خطياً وفي أي وقت من الأوقات من وكالة الاستخدام إرسال الآتي ضمن الفترة المحددة وبالطريقة المذكورة في الطلب (أ) تقرير خاص بالسجلات التي يتم الاحتفاظ بها بموجب البند ١٩: (... (ج) تقرير بالتسجيل والتعيين الخاص بالأشخاص المستخدمين في الخارج (...».	ماليزيا، القانون رقم ٢٤٦ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٨١

اللغة التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>البند ٦ «ينبغي على صاحب العمل أو المستخدم رفع تقارير فصلية إلى وزارة العمل والإنتاجية، ضمن الولاية التي يعمل فيها، على أن تتضمن الآتي: (أ) عدد العمال المستخدمين أو الموظفين (ب) أماكن أداء العمل (ج) طبيعة العمل».</p>	<p>نيجيريا، قانون العمل، الفصل ١٩٨، ١٩٩٠، التوجيهات والشروط الخاصة بالتصريح لأصحاب العمل وبالترخيص للمستخدمين</p>
<p>«ينبغي على وكالة الاستخدام الخاصة، بموجب هذا المرسوم، تقديم تقارير فصلية إلى السلطات الإدارية المختصة تتضمن البيانات الخاصة بالعمال الذين تم استخدامهم».</p>	<p>البيرو، المرسوم العالي رقم ٠٠٥-٢٠٠٣ الخاص بوكالات الاستخدام الخاصة، ٢٠٠٣</p>
<p>البند ١٧ «ينبغي على وكالة الاستخدام تقديم تقارير شهرية في مهلة أقصاها السابع من الشهر الذي يلي الشهر المطلوب توفير التقارير بخصوصه».</p>	<p>سنغافورة، قانون وكالات الاستخدام، (الفصل ٩٢)، ١٩٨٥</p>
<p>البند ٥ (١٢): «ينبغي على صاحب أو مدير وكالة الاستخدام تقديم تقرير إلى المدير العام قبل العاشر من يناير/كانون الثاني من كل سنة يتضمن عدد الأشخاص الذين تم توظيفهم أو تعيينهم خلال السنة السابقة، تبعاً للعرق والجنس والمهنة».</p>	<p>جنوب أفريقيا، الأنظمة رقم ٦٠٨ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ٢٠٠٠</p>
<p>البند ٤١ (١): «يجوز لوزير العمل أو رئيس البلدية/محافظ الولاية، في حال الضرورة، الطلب من أي شخص يقوم بممارسة نشاط التعيين الحصول على تصريح بموجب البنود ١٨، ١٩ أو ٣٣، أو تقديم التقرير المطلوب لإنفاذ هذا القانون بعد التبليغ كما ورد في البند ٢٣».</p>	<p>كوريا الجنوبية، قانون أمان الاستخدام (المعدل كاملاً بموجب القانون رقم ٤٧٣٣)، ١٩٩٤</p>
<p>البيان التفسيري السجلات الخاصة بالعمال ١٩. «ينبغي على حامل الترخيص، قدر المستطاع، تقييد التفاصيل التالية في السجل والمتعلقة بالطلبات التي يتم استلامها من العمال: أ) المهلة الزمنية المتفق عليها بين صاحب الترخيص والعامل؛ ب) اسم العامل وعنوانه وتاريخ ميلاده، في حال كان دون سن ٢٢. ج) الشروط التي تنطبق أو قد تنطبق بين صاحب الترخيص والعامل، بالإضافة إلى أية وثيقة تقييد عن التغييرات التي قد تطرأ. د) أية تفاصيل ذات صلة بتدريب العمال، وخبرتهم أو مؤهلاتهم وأي تصريح للقيام بعمل خاص (ونسخ عن الوثائق التي حصل عليها حامل الترخيص)؛ هـ) أية تفاصيل ذات الصلة بالشروط المحددة من قبل العامل</p>	<p>المملكة المتحدة، القواعد (رقم ٢) الخاصة بشروط الترخيص لوسطاء الاستخدام، ٢٠٠٦</p>

اللغة التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>لجهة القبول بالعمل؛                      (و) أسماء المستخدمين أو المقاولين الفرعيين الذين تم تأمين العمال لهم؛                      (ز) أية تفاصيل خاصة بالاستخدام وتاريخ البدء به؛                      (ح) تاريخ إنهاء العقد (حيث أمكن التطبيق)؛                      (ط) تفاصيل عن الاستعلام الحاصل بموجب الفقرتين ١٣ و١٤ حول العامل والوظيفة، بالإضافة إلى نسخ عن الوثائق ذات الصلة وتاريخ استلامها أو إرسالها.</p> <p><b>السجلات الخاصة بالمستخدم</b></p> <p>٢٠. ينبغي على حامل الترخيص تسجيل التفاصيل الآتية والمتصلة بالمستخدم بأسرع وقت ممكن:</p> <p>أ) التواريخ المتفق عليها بين حامل الترخيص والمستخدم؛                      ب) اسم وعنوان المستخدم، ومكان عمله إذا ما كان مختلفاً؛                      ج) تفاصيل عن المقاولين الفرعيين؛                      د) تفاصيل عن الوظيفة التي يرغب المستخدم في ملئها؛                      هـ) مدة العمل أو المدة المتوقعة للعمل؛                      و) أي خبرة، وتدريب، وقدرات، ومؤهلات أو تصريح مطلوب من حامل الترخيص، أو المستخدم، أو القانون، أو هيئة مهنية؛ وأية شروط أخرى ذات صلة بالوظيفة التي يرغب المستخدم في ملئها؛                      ز) الشروط المطلوبة بالنسبة إلى الوظيفة التي يرغب المستخدم في ملئها؛                      ح) نسخة عن الشروط المتفق عليها بين حامل الترخيص والمستخدم، وأية وثيقة تفيد عن أي تغيير فيها؛                      ط) أسماء العمال الذين تم تأمينهم؛                      ي) تفاصيل عن الاستعلام بموجب الفقرتين ١٢ و١٤ حول المستخدم والوظيفة التي يرغب في ملئها، بالإضافة إلى نسخ عن الوثائق ذات الصلة وتواريخ استلامها؛                      ك) تفاصيل عن الاستخدام الناشئ، وتاريخ البدء به؛                      ل) تواريخ الطلبات المقدمة من قبل حامل الترخيص إلى المستخدم بخصوص الرسوم أو المدفوعات الأخرى وتواريخ استلامها، ونسخ عن الكشوفات أو الفواتير.</p>	<p>المملكة المتحدة، القواعد (رقم ٢) الخاصة بشروط الترخيص لوسطاء الاستخدام، ٢٠٠٦                      تابع</p>

اللغة التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>السجلات الخاصة بالمعاملات مع حاملي التراخيص الآخرين</p> <p>٢١. ينبغي على حامل الترخيص تسجيل التفاصيل الآتية والخاصة بحاملي التراخيص الآخرين بأسرع وقت ممكن: (أ) أسماء حاملي التراخيص الآخرين الذين يلجأ حامل الترخيص إلى خدماتهم، بالإضافة إلى تفاصيل عن الاستعلام بخصوص التراخيص التي يحملها حاملو التراخيص الآخرون.</p> <p>(ب) تاريخ الاتفاق المبرم بموجب الفقرة ١٦ (٢) ونسخة عنه.</p> <p><b>الأحكام العامة ذات الصلة بالسجلات</b></p> <p>٢٢. (١) ينبغي على حامل الترخيص الاحتفاظ بكامل السجلات لسنة واحدة على الأقل. (٢) يجوز الاحتفاظ بالسجلات في أي مكان يستخدمه حامل الترخيص أو له علاقة بعمله، أو أي مكان آخر؛ في حال تم الاحتفاظ بالسجلات في أي مكان آخر، ينبغي على حامل الترخيص التأكد من سهولة الوصول إليها والقدرة على تسليمها إلى مقرّ حامل الترخيص في المملكة المتحدة أو إلى الهيئة المسؤولة في مهلة أقصاها يومان. (٣) يجوز الاحتفاظ بكامل السجلات خطياً أو إلكترونياً.»</p>	<p>المملكة المتحدة، القواعد (رقم ٢) الخاصة بشروط الترخيص لوسطاء الاستخدام، ٢٠٠٦ تابع</p>
<p>البند ١٠ «ينبغي على وكالة الاستخدام تقديم الإحصاءات الشهرية الخاصة بالمداخيل إلى السجل ضمن الاستمارة E.A.3.»</p>	<p>زيمبابوي، الأنظمة الخاصة بعلاقات العمل (وكالات الاستخدام) (معدلة)، ٢٠٠٢، (رقم ٣)</p>

الجدول ١٥

موضوع التشريعات: ينبغي تحرير عقد الاستخدام خطياً

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	الأحكام القانونية
فرنسا، الأحكام التشريعية الخاصة بالعمل المؤقت	المادة ل. ٤٢١-٤: «ينبغي تحرير عقد العمل المبرم بين المستخدم المؤقت والأجراء المتاحين بشكل مؤقت لحساب مستخدم خطياً وإرساله إلى الأجراء في مهلة أقصاها يوماً عمل من تاريخ إتاحتهم».
إسرائيل، قانون مقاولي اليد العاملة للاستخدام، ٥٧٥٦، ١٩٩٦	البند ١١ «أ) تحدّد شروط الاستخدام بموجب اتفاق خطي بين المقاول والعامل، ما لم يكن هناك اتفاق جماعي ينطبق في هذه الحال. (ب) ينبغي على المقاول، قبل بدء الاستخدام، إعطاء العامل نسخة عن الاتفاق الخطي المبرم بينهما؛ في حال انطباق اتفاق جماعي، ينبغي على المقاول إتاحة الفرصة أمام العامل لقراءة الاتفاق».
بولندا، قانون استخدام العمال المؤقتين، ٢٠٠٤	المادة ٩ (١): «ينبغي على المستخدم الاتفاق خطياً (...) مع وكالة الاستخدام من أجل إبرام اتفاق استخدام بين وكالة العمل المؤقت والعامل المؤقت».
المملكة المتحدة، القواعد الخاصة بوسطاء الاستخدام (رقم ٢) (شروط الترخيص)، ٢٠٠٦	البيان التفسيري ٩. (١) «ينبغي على حامل الترخيص، قبل إتاحة العامل للمستخدم، الاتفاق على الشروط المنطبقة بين حامل الترخيص والعامل بما فيها: (أ) نوع العمل الذي يجده حامل الترخيص أو يسعى إلى إيجادها للعامل. (ب) الشروط المشار إليها في الفقرة ١٠. (٢) بموجب الفقرة الفرعية (٣)، ينبغي على حامل الترخيص تسجيل كامل الشروط خطياً، حيث أمكن في وثيقة واحدة، وتسليم الشروط الخطية إلى العامل قبل تقديم الخدمات له».



الجدول ١٦

موضوع التشريعات: الرسوم المفروضة على الباحثين عن عمل

الأحكام التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>البيان التفسيري رقم ١ القسم ٨٧ أ: «...» (٢) ينبغي على أي شخص يتيح خدمات الاستخدام والتعيين، قبل إتاحتها إلى الباحث عن عمل، تسليم الباحث عن عمل إشعاراً خطياً يتضمن الآتي: (أ) لا ينبغي على شخص يتيح خدمات الاستخدام والتعيين أن يتقاضى من الباحث عن عمل أي رسم لقاء إيجاد عمل له».</p>	<p>أستراليا، (نيو ساوث ويلز)، التعديل (العام) الخاص بالتجارة المشروعة، الأنظمة الخاصة بخدمات الاستخدام والتعيين، ٢٠٠٣</p>
<p>الجزء ٢، البند ١٠ (١): «لا ينبغي على المستخدم طلب، فرض أو تقاضي، أي رسم من الباحث عن عمل بشكل مباشر أو غير مباشر لقاء (أ) استخدامه أو إيجاد وظيفة له أو (ب) لقاء توفير المعلومات عن صاحب العمل الذي يبحث عن عمال. (٢) لا يخالف المستخدم هذا البند من خلال طلب، فرض أو تقاضي رسم من الشخص الذي وضع الإعلان لقاء الإعلان. (٣) يعتبر الرسم الذي يتقاضاه المستخدم خلافاً لهذا البند أجراً يدين به للعامل. وينطبق هذا القانون على استرداد الرسم».</p> <p>البند ١١ (١): «لا ينبغي على وكالة الاستخدام الدفع إلى شخص، بشكل مباشر أو غير مباشر، لقاء إيجاد أو المساعدة في إيجاد عمل لشخص آخر. (٢) لا ينبغي على مقاول الاستخدام الزراعي أن يدفع، بشكل مباشر أو غير مباشر، إلى شخص يعمل لحسابه المستخدمون من قبل المقاول. (٣) لا يخالف الشخص هذا البند من خلال الدفع لقاء أي إعلان يضعه الشخص الآخر».</p>	<p>كندا (كولومبيا البريطانية)، قانون معايير الاستخدام المعدلة، الفصل ١١٣، ١٩٩٦</p>
<p>الجزء ٢، البند ٥ (١): «يجوز لشخصية قانونية أو فرد العمل (مجاناً أو لقاء رسم) كوسيط استخدام (وكالة) في حال منح ترخيص (تصريح) للقيام بذلك (المذكرة ٣٩)؛ كما يمكن تقديم خدمات وسيطة من أجل تحقيق الربح. في حال قام وسيط الاستخدام (الوكالة) بتقاضي رسم، لا يطلب من المواطن (الباحث عن عمل) دفع الرسم».</p>	<p>جمهورية تشيكييا، قانون الاستخدام، ١٩٩١</p>

الأحكام القانونية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>البند ٢: «بموجب الإعلان، ما لم يستلزم السياق خلاف ذلك: (١) يُقصد بـ «وكالة الاستخدام الخاصة» أي شخص، مستقل عن الهيئات الحكومية، يقوم بأداء خدمة أو خدمتين من خدمات الاستخدام التالية من دون تقاضي رسوم من العامل بشكل مباشر أو غير مباشر (...).»</p> <p>البند ١٣ فمن دون الإخلال بالمادة ١٨ (٢) و(٣) من هذا الإعلان، يجوز للسلطة المختصة تعليق أو إلغاء الترخيص على الأسس التالية: (... (٢) حيثما يتضح أن وكالة الاستخدام الخاصة أو ممثلاً عنها قد تقاضى رسماً نقدياً أو عينياً من العامل.»</p>	<p>إثيوبيا، الإعلان الخاص بوكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧</p>
<p>البند ٧ (٧): «ينبغي على وكالة الاستخدام إعادة خمسين بالمئة من الرسوم المدفوعة من العميل لها، في حال كانت الوكالة غير قادرة على تأمين عمل للعميل بعد انقضاء مهلة ثلاثة أشهر.»</p>	<p>غانا، قانون العمل (رقم ٦٥١)، ٢٠٠٣</p>
<p>البند ١٤ (١): «لا يجوز لوكالة الاستخدام الخاصة تقاضي رسم عن الخدمة المقدمة غير الرسم المحدد في البيان التفسيري أو يفوق قيمته الرسم المحدد في البيان التفسيري. كما ينبغي إصدار وصل استلام بالرسم الذي تم تقاضيه.»</p> <p>البيان التفسيري (٤) رسوم التعيين (i): «لا يجوز تقاضي رسم عن التعيين المحلي يتجاوز ١٠٪ من الأجر الشهري الأولي» (ii) لا يجوز تقاضي رسم عن التعيين في بلد آخر يتجاوز ١٥٪ من الأجر الشهري الأولي»</p>	<p>ماليزيا، قانون وكالات الاستخدام الخاصة رقم ٢٤٦، ١٩٨١</p>
<p>الجزء ٢، القاعدة ٥، البند ٣ «خلا ما نص عليه النظام المعتمد في البلد الذي يتم التعيين فيه، لا يجوز القانون أو الممارسة أو السياسات المعتمدة تقاضي رسوم عن التعيين والاستخدام. لكن يجوز للوكالة فرض وتقاضي رسوم تعيين بقيمة تساوي راتب شهري واحد، باستثناء أكلاف الوثائق. تتضمن أكلاف الوثائق بشكل غير حصري الآتي: أ) جواز السفر ب) إجازة بارانغاي/الشرطة/مكتب التفتيش الوطني ج) المصادقة د) شهادة الميلاد هـ) بوليصة التأمين الطبي و) الاختبار التجاري في حال الضرورة ز) اللقاحات، في حال كانت مطلوبة في البلد المضيف ح) رسوم الفحوصات الطبية (...).»</p>	<p>الفلبين، قواعد وأنظمة الإدارة الفلبينية للاستخدام الخارجي بشأن استخدام وتوظيف العمال البريين في الخارج، ٢٠٠٢</p>
<p>المادة ٣ «يحدد رسم التعيين بـ ٥٠٪ كحد أقصى من الراتب السنوي الصافي الأول»</p> <p>المادة ٩ (٢): «لا يجوز تقاضي رسم من الباحث عن عمل قبل أن يفضي التعيين إلى إبرام العقد.»</p>	<p>سويسرا، قرار المدفوعات والعمولات والإعانات بموجب قانون الاستخدام، ١٩٩٩، القانون الفدرالي للاستخدام وتأجير الخدمات، ٢٠٠٣</p>

الأحكام القانونية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>البيان التفسيري: ٢. «لا يجوز لحامل الترخيص تقاضي أي رسم من العامل لقاء إيجاد عمل له. ٣. لا يجوز لحامل الترخيص فرض شروط على العامل لقاء إيجاد عمل له - (أ) استخدام خدمات أخرى؛ أو (ب) استئجار أو شراء السلع، الموقعة من قبل حامل الترخيص أو من قبل أي شخص له علاقة بحامل الترخيص».</p>	<p>المملكة المتحدة، القواعد (رقم ٢) الخاصة بوسطاء الاستخدام (شروط الترخيص)، ٢٠٠٦</p>
<p>٢٣-٥٢٢ «إعادة رسم الوكيل إلى صاحب الطلب أ. لا يجوز لوكيل الاستخدام، أو الوكيل، إرسال صاحب الطلب للاستخدام من دون الحصول على أمر بنية حسنة من صاحب العمل المنتظر. ب. في حال تم إرسال صاحب الطلب للاستخدام ولم يحصل على الوظيفة الموعودة، ينبغي على وكيل الاستخدام إعادة الرسم الذي تقاضاه منه، بناءً على طلبه. ج. في حال رفض الوكيل أو تخلف عن إعادة الرسم سريعاً إلى صاحب الطلب، بناءً على طلب الأخير، كما هو وارد في هذا البند، يجوز لصاحب الطلب أن يطلب من اللجنة عقد جلسة لسماع شكواه. وفي حال رأت اللجنة بعد التحقيق أن لصاحب الطلب الحق في استرجاع الرسم المدفوع، تصدر أمراً بهذا الخصوص وتقوم بإرجاع الرسم إلى صاحب الطلب من الوديعة النقدية أو السند العائد لوكيل الاستخدام. يجوز لكلا الطرفين في النزاع استئناف القرار في مهلة أقصاها خمسة أيام من تاريخ صدور الأمر عن المحكمة العليا في الولاية التي اتخذها وكيل الاستخدام مقررًا له».</p>	<p>الولايات المتحدة (أريزونا)، لوائح أريزونا المعدلة، قانون العمل ٢٣، الفصل ٣</p>
<p>البند ٨ (١): «يجوز لوكالة الاستخدام تقاضي الرسوم على الشكل الآتي - (أ) ٥٪ كحد أقصى من أجر الباحث عن عمل خلال الشهر الأول من الاستخدام أو جزء منه، لقاء خدمة التعيين؛ (ب) ٢٠٪ كحد أقصى من الأجر السنوي للعامل في حال وجود صاحب عمل تم تأمين خدمات العامل له. (ج) الكلفة الفعلية للإعلان زائد رسم خدمة بقيمة ١٠٪ كحد أقصى من الكلفة، في حال أي عميل (...) (٢) لا يجوز تفسير ما ورد في الفقرة الفرعية (١) كتصريح بتقاضي أو تلقي أي رسم أو عوض أو أداء آخر لقاء تسجيل الباحث عن عمل لدى وكالة الاستخدام»..</p>	<p>زيمبابوي، الأنظمة بشأن علاقات العمل (وكالات الاستخدام) (معدلة)، ١٩٨٥</p>

الجدول ١٧

موضوع التشريعات: سرية المعلومات

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	الأحكام التشريعية
مالطا، الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام، ١٩٩٥	البند ١٣ «تعتبر المعلومات المقدمة إلى وكالة ومنشأة الاستخدام من قبل صاحب طلب الاستخدام أو أي مستخدم سرية، ولا يجوز إفشاؤها لغرض مغاير للغرض الذي تم تقديمها من أجله، إلا في حال وجود موافقة خطية من الشخص الذي قدم هذه المعلومات (...)»
سنغافورة، قانون وكالات الاستخدام، شروط الترخيص، ٢٠٠٥	البند ١٣ «لا يجوز لصاحب الترخيص، إلا في حال وجود موافقة العميل الخطية، إفشاء المعلومات أو الكشف عنها، بشكل مباشر أو غير مباشر، إلى أشخاص آخرين حول العميل، الذي طلبت أو حصلت منه وكالة الاستخدام على معلومات (...)»
كوريا الجنوبية، قانون أمان الاستخدام (معدل كاملاً بموجب القانون رقم ٤٧٣٣)، ١٩٩٤	البند ٤٢ «لا يجوز لأي شخص شارك أو يشارك في التعيين أو التوظيف، إفشاء سر عن العمال أو أصحاب العمل، إطلع عليه أثناء أدائه واجبه، إلا في حال تم الإفصاح عنه من قبل مديرية وزارة العمل».
المملكة المتحدة، الأنظمة الخاصة بسلوك وكالات ومنشآت الاستخدام، ٢٠٠٣	البند ٢٨ (١): «لا يجوز لوكالة أو منشأة استخدام إفشاء معلومات عن الباحث عن عمل، من دون موافقته المسبقة، إلا في حال الآتي: (أ) بغرض تقديم الخدمات إلى الباحث عن عمل؛ (ب) بغرض الإجراءات القانونية (بما فيها التحكيم)؛ أو (ج) في حال كان الباحث عن عمل عضواً في هيئة مهنية، يتم إفشاء المعلومات إلى الهيئة المهنية المذكورة. (٢) من دون الإخلال بالصيغة العامة الواردة في الفقرة (١)، لا يجوز لوكالة الاستخدام إفشاء معلومات عن الباحث عن عمل إلى صاحب العمل الحالي من دون الموافقة المسبقة له (...)».

## الجدول ١٨ موضوع التشريعات: تبادل المعلومات مع الباحث عن عمل

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	الأحكام التشريعية
<p>أستراليا (كوينزلند)، الأنظمة الخاصة بوكلاء الاستخدام الخاص (مدونة السلوك)، ٢٠٠٥</p>	<p>القسم ٥، البند ٢٨ «ينبغي على وكيل الاستخدام الخاص - (١) التأكد من وجود نسخة من هذا القانون في مقر عمله للاستخدام عند الطلب؛ أو (ب) في حال توافر نسخة من هذا القانون في مقر عمل وكيل الاستخدام - إبلاغ الشخص الذي طلب الإطلاع على القانون بخصوص مكان توافر هذه النسخة. العقوبة القصوى - ٤١ وحدة غرامة».</p> <p>البند ٢٩: «(١) ينبغي على وكيل الاستخدام الخاص، قبل تقديم خدماته إلى الباحث عن عمل، إعطاء الأخير بيان (بيان معلومات) ضمن استمارة متفق عليها (...) (٢) يجب تضمين الاستمارة المتفق عليها المعلومات التالية - (أ) لا يجوز لوكيل الاستخدام الخاص تقاضي الرسوم مخالفاً بذلك قانون العلاقات المهنية ١٩٩٩، بند ٤٠٨ د؛ (ب) أن يكون للوكيل والعاملين لديه معرفة بقوانين الولاية والكومنولث الخاصة بتعيين واستخدام الباحثين عن عمل؛ (ج) أن يقوم وكيل الاستخدام بجميع التعيينات كما هو منصوص عليه في القوانين ذات الصلة؛ (د) اسم وأرقام الاتصال بالقسم الذي يمكن للباحث عن عمل الحصول على معلومات منه في حال اعتبر أن وكيل الاستخدام الخاص قد تصرف بشكل غير قانوني، غير ملائم أو بطريقة خاطئة ومضلة».</p>
<p>أستراليا (نيو ساوث ويلز)، الأنظمة الخاصة بالتجارة المشروعة (تعديل عام) (خدمات التعيين والاستخدام)، ٢٠٠٣</p>	<p>البيان التفسيري ١ «(...) (٢) ينبغي على وكيل الاستخدام والتعيين، قبل تقديم خدماته إلى الباحث عن عمل، تزويد الأخير بمذكرة خطية تتضمن البيانات التالية: (أ) لا يجوز لوكيل الاستخدام والتعيين تقاضي رسم لقاء إيجاد وظيفة للباحث عن عمل. (ب) لا يجوز لوكيل الاستخدام والتعيين التصرف بشكل مضلل أو مخادع (مثل الإعلان عن وظيفة مع علمه بعدم وجودها أو توفير معلومات مضللة عن سابق معرفة إلى الباحث عن عمل حول طبيعة الوظيفة). (ج) في حال رأى الباحث عن عمل أن وكيل الاستخدام والتعيين قد تصرف بشكل غير مناسب، يجوز له الاتصال بقسم التجارة المشروعة طلباً للمعلومات حول الإجراءات الممكن اتخاذها في مثل هذه الحال».</p>

الأحكام التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>المادة ١٨ «ينبغي على وكالة الاستخدام نشر الشهادات القانونية، وأنواع الخدمات، والرسوم المعتمدة، وعناوين سلطات الإشراف وأرقامها، في مكان ظاهر في مقرها، كما تخضع وكالة الاستخدام للتفتيش والإشراف من قبل القسم المحلي لشؤون العمل والضمان الاجتماعي والأقسام ذات الصلة الأخرى».</p>	<p>الصين، الأنظمة الإدارية الخاصة بأنشطة وسطاء الاستخدام في الخارج، ٢٠٠٢</p>
<p>الجزء ٥، القاعدة ١، البند ٤ «ينبغي على الوكالة والعامل إفشاء كامل المعلومات ذات الصلة بالتوظيف والاستخدام وفقاً لتوجيهات الإدارة المذكورة».</p>	<p>الفيليبين، قواعد وأنظمة الإدارة الفيليبينية للاستخدام الخارجي بشأن استخدام وتوظيف العمال البريين في الخارج، ٢٠٠٢</p>
<p>البند ٩ «ينبغي على كل شخص يتولى إدارة أو تسيير وكالة استخدام نشر نسخة عن هذه الأنظمة في وكالته في مكان ظاهر للباحث عن عمل بحيث يمكنه الإطلاع عليها بسهولة».</p>	<p>زيمبابوي، الأنظمة الخاصة بعلاقات العمل (وكالات الاستخدام)، ١٩٨٥</p>

## الجدول ١٩

## موضوع التشريعات: إجراءات تقديم الشكاوى

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	الأحكام التشريعية
كندا (كولومبيا البريطانية)، قانون معايير العمل المعدلة، الفصل ١١٣، ١٩٩٦	البند ٧٤ (١): «يجوز للعامل، وللعامل السابق أو أي شخص آخر تقديم شكوى إلى المدير بشأن مخالفة (أ) الجزأين ٢ إلى ٨ من القانون أو (ب) الأنظمة المنصوص عليها في البند ١٢٧ (٢) (١). (٢) ينبغي تقييم الشكوى خطياً وتسليمها إلى مكتب فرع معايير الاستخدام. (..) البند ٧٦ (٢) يجوز للمدير إجراء تحقيق للتأكد من احترام القانون والأنظمة، في حال استلامه أو عدم استلامه شكوى. (..) البند ٧٨ (١): يجوز للمدير القيام بإجراء أو أكثر كالاتي: (أ) المساعدة في البت في شكوى أو مسألة يتم التحقيق فيها بموجب البند ٧٦؛ (ب) التأكد من دفع العوض المطلوب إلى العامل أو أي شخص آخر نتيجة اتفاقية التسوية بموجب الفقرة (أ)؛ (ج) استلام المبلغ الواجب دفعه نتيجة لاتفاقية التسوية بموجب الفقرة (أ) نيابة عن العامل أو أي شخص آخر».
إسرائيل، قانون مقاولي اليد العاملة بشأن استخدام العاملين، ١٩٩٦، ٥٧٥٦	البند ٢٣ «تتمتع محكمة العمل بالاختصاص الحصري لسماع أي شكوى، تبعاً للأسس المنصوص عليها في هذا القانون».
بولندا، قانون استخدام العمال المؤقتين، ٢٠٠٣	المادة ٢٤ «يجوز لمحكمة العمل ذات الاختصاص ضمن مقر وكالة العمل المؤقتة النظر في شكاوى العمال المؤقتين الذين تستخدمهم الوكالة».
الفيليبين، قواعد وأنظمة الإدارة الفيليبينية للاستخدام الخارجي بشأن توظيف واستخدام العمال البريين في الخارج، ٢٠٠٢	الجزء ٦، القاعدة ٢، البند ١ «يجوز لأي شخص مغبون التقدم بشكوى خطياً وتحت القسم بحجة انتهاك قانون العمل وقواعد وأنظمة الإدارة الفيليبينية للاستخدام الخارجي بشأن توظيف واستخدام العمال البريين في الخارج والقرارات الأخرى الخاصة بالتوظيف...» لكن، يمكن للإدارة المذكورة أن تبادر إلى اتخاذ الإجراءات المناسبة على أساس التقارير الواردة بشأن انتهاك قواعد وأنظمتها المذكورة أعلاه والقرارات الأخرى ذات الصلة بالاستخدام الخارجي والخاضعة للتقييم الأولى».

## الجدول ٢٠

### موضوع التشريعات: الرصد

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	الأحكام التشريعية
أيرلندا، قانون وكالات الاستخدام، ١٩٧١	البند ٣ (٣): «في حال تقديم طلب الترخيص بموجب هذا القانون، يجوز للوزير منح الترخيص - (أ) في حال كان راضياً عن مطابقة المكان لمعايير الإقامة المنصوص عليها (...)». البند ٩ (٣) يجوز للمسؤول المأذون له في أي وقت من الأوقات - (أ) الدخول وتفتيش مقر وكالة الاستخدام أو أي مكان تم تقديم الطلب بشأنه بموجب البند ٣ من هذا القانون؛ (ب) تفتيش الدفاتر والسجلات التابعة لوكالة الاستخدام والمطلوب الاحتفاظ بها بموجب هذا القانون، والاحتفاظ بنسخ عن القيود المسجلة في الدفاتر أو السجلات في حال وجود أسس معقولة تدفعه إلى الظن بأنه قد تمت أو تتم مخالفة هذا القانون؛ (ج) الطلب من الشخص الذي يتولى أو يقترح إدارة وكالة الاستخدام تزويده بالمعلومات اللازمة للتأكد من التزام الوكالة بهذا القانون».
إسرائيل، قانون مقاولي اليد العاملة بشأن استخدام العمال، ١٩٩٦، ٥٧٥٦	البند ١٩ (ج): «يجوز للمفتش خلال أدائه واجباته القانونية - (١) الدخول إلى أي مكان يرى فيه وجود مستخدمين أو نشاطاً لمقاول يد عاملة، لكن يجوز له فقط الدخول إلى مكان يستخدم لأغراض السكن بموجب أمر من القاضي؛ (٢) فحص ونسخ أي دفتر، شهادة، تقرير أو أية وثيقة أخرى؛ (٣) طلب مرافقة رجل أمن، في حال وجود أسس تدفعه إلى الخشية من التدخل في أداء واجباته».
ماليزيا، القانون ٢٤٦، قانون وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٨١	البند ٢١ (١): «يجوز للمدير العام أو لأي مسؤول مأذون له حسب الأصول وخطياً من قبل المدير العام الدخول في أي وقت إلى أي مكان يشتبه بأنه يستخدم من قبل وكالة استخدام من دون ترخيص أو يظن بأن نشاط وكالة الاستخدام الخاصة يتم خلافاً لهذا القانون. كما يجوز له تفتيش المكان وإجراء التحقيق الذي يراه ضرورياً بموجب أحكام هذا القانون».



الأحكام التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>البند ١٤ «يجوز للمدير في أي وقت من الأوقات فحص الدفاتر، بما فيها السجلات، العائدة لوكالة أو منشأة الاستخدام المرخص لها، أو طلب المعلومات التي يراها ضرورية للتأكد من مطابقة الترخيص الصادر عنه وأحكام الأنظمة هذه، أو لحماية مصالح أصحاب طلبات الترخيص للاستخدام أو أصحاب طلبات خدمات التدريب. وعليه، يُعتبر أي نقصان في الامتثال لطلب المدير وفقاً لهذه الأنظمة خرقاً لهذه الأنظمة».</p>	<p>مالطا، الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام، ١٩٩٥</p>
<p>الجزء ٢، القاعدة ٣، البند ١ «قبل إصدار الترخيص، يجوز للإدارة تفتيش مقرّ ومنشآت وكالة الاستخدام بما فيها الوثائق ذات الصلة المقدمة من صاحب طلب الترخيص. كما يجوز تفتيش المقرّ الجديد في حال نقل مقرّ وكالة الاستخدام».</p> <p>الملحق أ، الجزء ٢. أ: «التفتيش المنتظم - يقصد به التفتيش العيني لمقرّ الوكالات والمنشآت التي تطلب:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ إصدار الترخيص</li> <li>■ تجديد الترخيص</li> <li>■ اعتماد الإستديوهات وأماكن تنظيم ورشات التوجيه قبل المغادرة</li> <li>■ تجديد التصريح لها لإدارة مركز التدريب</li> <li>■ إنشاء فرع تابع (وكالة أو مراكز التدريب)، ومكتب إرشاد و/أو الطلب بإشغال قاعة إضافية مع العنوان/المبنى</li> <li>■ نقل عنوان العمل للمكتب الأساسي والفرع، الإستديو، ومركز التدريب ومكان تنظيم ورشات التوجيه قبل المغادرة</li> <li>■ سنة واحدة من العمل بعد تجديد الترخيص</li> </ul> <p>٢. تفتيش فوري - يتم إجراء هذا النوع من التفتيش في الحالات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ تعليق و/أو إلغاء الرخصة أو التفويض</li> <li>■ شطب الوكالة من لائحة الوكالات المرخص لها.</li> <li>■ إمكانية إجراء التوظيف على العنوان القديم</li> <li>■ ورود تقارير موثقة عن أنشطة توظيف غير قانونية يجريها شخص/وكالة/منشأة.</li> <li>■ ورود تقارير عن مخالفة/عدم امتثال الوكالة/المنشأة لقواعد وأنظمة الإدارة الفيليبينية للاستخدام الخارجي وللقرارات الأخرى ذات الصلة.</li> <li>■ التنازل عن غرفة/مساحة إضافية.</li> <li>■ رصد أنشطة التوظيف، خارج العنوان المصرح به.</li> </ul>	<p>الفيليبين، أنظمة وقواعد الإدارة الفيليبينية للاستخدام الخارجي بشأن توظيف واستخدام العمال البريين في الخارج، ٢٠٠٢</p>

الأحكام التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>البند ٢٠ «يجوز للمفوض أو لأي مسؤول مأذون له قانوناً وخطياً من قبل المفوض، وبموجب القواعد المنصوص عليها في القانون، الدخول في أي وقت ومن دون إنذار مسبق وتفتيش وكالة الاستخدام أو أية منشأة يشتبه باستخدامها لأغراض الاستخدام، وفحص الدفاتر والوثائق الموجودة فيها، والتي تبدو له تابعة لممتلكاتها أو مستخدمة لأغراض الاستخدام والاحتفاظ بها لمزيد من الفحص».</p>	<p>سنغافورة، قانون وكالات الاستخدام (الفصل ٩٢)، ١٩٨٥</p>
<p>٢٣-٥٢٤                      «أ. يجوز للمفوض أو نائبه في أي وقت من الأوقات الدخول إلى مقر وكالة الاستخدام من أجل فحص السجلات أو الدفاتر التابعة لها ولفت انتباه وكيل الاستخدام إلى القوانين، والقواعد أو الأنظمة المعتمدة من جانب المجلس الاستشاري، أو إلى تقصير وكالة الاستخدام لجهة الامتثال لها. ولا يجوز لوكيل الاستخدام رفض إدخال المفوض أو نائبه إلى مقر عمله.                      ب. ينبغي على وكيل الاستخدام، لدى استلام استمارات اللجنة التي تطلب فيها تقديم معلومات بموجب أحكام هذه المادة، وملئها كاملاً، الإجابة بشكل كامل وصحيح عن كل سؤال وارد فيها. وفي حال العجز عن الإجابة عن أي سؤال، ينبغي على وكيل الاستخدام تقديم التبرير الصحيح والكافي لهذا التقصير. كما ينبغي التدقيق في الأجوبة المعطاة من قبل شاهدين، ثم تسليم الأجوبة إلى اللجنة ضمن المهلة المحددة من قبلها».</p>	<p>الولايات المتحدة (أريزونا)، لوائح أريزونا المعدلة، قانون العمل ٢٣</p>

الجدول ٢١  
موضوع التشريعات: الطلب بإشهار رقم الرخصة

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	الأحكام التشريعية
مالطا، الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام، ١٩٩٥	البند ١١ «يجوز لوكالة أو منشأة الاستخدام التقييد بالإجراءات الآتية: (أ) عند الإعلان عن وظائف شاغرة أو عند الترويج بأي شكل من الأشكال للوكالة أو المنشأة أو منشأة الاستخدام، ينبغي إشهار رقم الرخصة».
ماليزيا، القانون ٢٤٦ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٨١	البند ١٨ (١): «لا يجوز لوكالة الاستخدام الخاصة الإعلان في وكالات الإعلان أيًا كان نوعها ما لم يتضمن الإعلان الآتي - (أ) رقم الرخصة؛ (ب) معلومات صحيحة عن الوظائف الشاغرة، والمؤهلات المطلوبة وشروط الاستخدام وظروفه».
سنغافورة، وزارة القوى العاملة، شروط الترخيص لوكالات الاستخدام، ٢٠٠٥	البند ١١ «في حال رغب صاحب الرخصة في الترويج لوكالته في أية مطبوعة، صحيفة، جريدة، مجلة، الخ، ينبغي عليه إدراج رقم الوكالة في الإعلان، يليه رقم الرخصة».

## الجدول ٢٢

### موضوع التشريعات: العقوبات الإدارية

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	الأحكام التشريعية
الصين، الأنظمة الإدارية الخاصة بأنشطة وسطاء الإستخدام الخارجي، ٢٠٠٢	المادة ٣٣ «يُشطب الفرد أو المنشأة المشارك/المشاركة في برامج الاستخدام في الخارج من دون إذن من وزارة العمل والضمان الاجتماعي أو من دون إذن من وزارة العمل والضمان الاجتماعي أو من دون تسجيل لدى وزارة الصناعة والتجارة. يجوز مصادرة ممتلكات المنشأة وعائدها غير القانونية. أما بالنسبة إلى الضرر اللاحق بالطرف المستخدم نتيجة استخدامه في الخارج بشكل غير قانوني، تتحمل الوكالة مسؤولية التعويض عنه».
جمهورية تشيكيا، قانون الاستخدام، ١٩٩١	البند ٥ ب (٢): «يسحب الترخيص المعطى إلى وسيط الاستخدام أكان فرداً أو منشأة قانونية: (أ) في حال توقف عن استيفاء المستلزمات (الشروط) وفقاً للبند ٥ أ (٢): (ب) في حال قدم خدمات الوساطة خلافاً للشروط الواردة في القانون أو في الرخصة المعطاة له».
إثيوبيا، الإعلان الخاص بوكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧/١٠٤	البند ١٣ «من دون الإخلال بالمادة ١٨ (٢) و(٣) من الإعلان، يجوز للسلطة المختصة تعليق أو شطب الرخصة على الأسس التالية: (١) حيث يثبت أنه تم إصدار الرخصة إلى وكالة الاستخدام الخاصة على أساس وثيقة معاملة؛ ٢ حيث يثبت أن وكالة الاستخدام الخاصة أو ممثليها قد تقاضى عوضاً عينياً أو نقدياً من العامل؛ أو (٣) حيث يثبت أن وكالة الاستخدام الخاصة قد خالفت أحكام الإعلان المذكور أو الأنظمة والإرشادات الصادرة تماشياً مع الإعلان والقوانين الأخرى».
أيرلندا، قانون وكالات الاستخدام، ١٩٧١	البند ٤ «يجوز للوزير إبطال الرخصة في حال تمت إدانة حامل الرخصة بموجب القانون بجرم أو في حال أورد معلومات خاطئة في طلب الترخيص بموجب البند ٣ من القانون أو في حال ارتأى الوزير - أ) أن صاحب الرخصة لم يعد مؤهلاً لإدارة أعمال الوكالة أو المنشأة أو ب) أن المقر، الذي يتولى فيه حامل الرخصة إدارة وكالة الاستخدام، لم يعد مطابقاً للمعايير المنصوص عليها».
ماليزيا، القانون رقم ٢٤٦ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٨١	البند ٢٥ (١): «يجوز للمدير العام إلغاء الرخصة في حال رأى أن صاحب الرخصة - (i) قد خالف أيّاً من أحكام القانون أو الأنظمة المذكورة أدناه (...); أو (ii) قد أدين بجرم بموجب القانون؛ أو (iii) خالف الإرشادات الصادرة عن المدير العام بموجب القانون؛ أو (vi) أورد عن قصد في الطلب أو الكشف معلومات أو تفسيرات خاطئة أو غير صحيحة (...))».

الأحكام التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>البند ٨ «يجوز للمدير ردّ أو إبطال أي طلب على أي من الأسس الآتية: (...) (د) في حال تقصير صاحب الطلب في الامتثال لأي من أحكام القانون أو الأنظمة المتبعة بموجب القانون أو لأي من الشروط الواردة في الرخصة: (هـ) في حال تقاضى صاحب الرخصة أو الشخص المختص المعين من قبله لإدارة الوكالة أو المنشأة أو أي شخص مسؤول عن إدارة الوكالة أو المنشأة رسوماً أو طالب بعوض ما من أصحاب طلبات الاستخدام؛ (...)».</p>	<p>مالطا، الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام، ١٩٩٥</p>
<p>الجزء ٦، القاعدة ٤، البند ١ «تُصنّف الجنح الإدارية إلى خطيرة، أقلّ خطورة، وخفيفة، تبعاً لخطورتها. يجوز للإدارة فرض العقوبات التي تراها مناسبة في حال انتهاك قوانين التوظيف. أ. في ما يلي أمثلة عن جنحة خطيرة وما يوازيها من عقوبات: (...) (٦) تقاضي رسوم أو قبول أموال، بشكل مباشر أو غير مباشر، تتجاوز قيمتها القيمة المحددة في بيان الرسوم المسموح بها من قبل الوزير، أو تغريم العامل مبلغاً يفوق المبلغ الذي تقاضاه على شكل سلفة أو قرض. الجنحة الأولى - إبطال الرخصة وإعادة رسم التعيين الذي تمّ تقاضيه أو تمت جبايته من العامل: (...) ب. الاحتفاظ بوثائق السفر أو ما شابهها وتجريد العامل منها لأسباب مغايرة عن الأسباب المصرح بها بموجب القوانين والأنظمة القائمة. الجنحة الأولى - تعليق الرخصة (من شهرين إلى ستة أشهر) - الجنحة الثانية - تعليق الرخصة (من ستة أشهر ويوم واحد إلى سنة واحدة) الجنحة الثالثة - إلغاء الترخيص (...) ج. في ما يلي أمثلة عن جنحة خفيفة (...) ٧. التخلف عن رفع التقارير المتصلة بالتوظيف والاستخدام الخارجي ضمن المهلة المحددة كما يطلب الوزير أو الهيئة. الجنحة الأولى - التوبيخ. الجنحة الثانية - تعليق الرخصة (من شهر إلى ثلاثة أشهر). الجنحة الثالثة - تعليق الرخصة (من ثلاثة أشهر ويوم واحد إلى ستة أشهر). الجنحة الرابعة - إلغاء الرخصة (...)».</p>	<p>الفيليبين، قواعد وأنظمة الإدارة الفيليبينية للاستخدام الخارجي بشأن توظيف واستخدام العمال البريين في الخارج، ٢٠٠٢</p>
<p>البند ١١ (١): «يجوز للمفوض إبطال الترخيص في حال رأى أن صاحب الرخصة - (أ) خالف أو يخالف أيّاً من أحكام القانون أو القواعد المذكورة أدناه؛ (ب) لم يمثل لأي من شروط الترخيص؛ (ج) قام أو يقوم بإدارة وكالة الاستخدام بطريقة قد تضر بمصالح العملاء؛ أو (د) توقّف صاحب الرخصة عن إدارة وكالة الاستخدام موضوع الترخيص أو، في حال تصفية أو إفقال أو حلّ الشركة صاحبة الرخصة».</p>	<p>سنغافورة، قانون وكالات الاستخدام (الفصل ٩٢)، ١٩٨٥</p>

الجدول ٢٣

موضوع التشريعات: العقوبات الجزائية

البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها	الأحكام التشريعية
<p>قبرص، القانون الخاص بتأسيس ويعمل وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧</p>	<p>المادة ١٩ «يُعتبر الشخص الذي يخالف أو يتجاوز أحكام القانون أو الأنظمة المنصوص عليها في القانون مذنباً لارتكابه جرم جزائي يُعاقب عليه بالسجن لمدة تقل عن إثني عشر شهراً أو بغرامة مادية لا تتجاوز الثلاثة آلاف أو بالعقوبتين، إلا في حال نص القانون خلاف ذلك».</p>
<p>إثيوبيا، الإعلان الخاص بوكالات الاستخدام الخاصة، رقم ١٩٩٧/١٠٤</p>	<p>البند ١٨ «ما لم تنص أحكام القانون الجزائي على عقوبات أشد صرامة، يعاقب الشخص: (١) الذي لم يحصل على ترخيص بموجب الإعلان؛ (أ) والذي يمارس خدمات الاستخدام في إثيوبيا، بعقوبة السجن لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات ولا تتجاوز الخمس سنوات وبغرامة قدرها ١٠ آلاف بير. (ب) الذي يرسل إثيوبي للعمل في الخارج، بعقوبة السجن لمدة لا تقل عن خمس سنوات ولا تتجاوز العشر سنوات وبغرامة قدرها ٢٥ ألف بير (... (٣) في حال تم انتهاك الحقوق والسلامة الجسدية للإثيوبي المرسل للعمل في الخارج، يجوز رفع عقوبة السجن المنصوص عليها في المادة الفرعية (١) (ب) من ٥ سنوات إلى ٢٠ سنة والغرامة إلى خمسين ألف بير».</p>
<p>إندونيسيا، القانون رقم ١٣ الخاص بالقوى العاملة، ٢٠٠٣</p>	<p>المادة ١٨٧ (١): «يخضع أي شخص ينتهك ما نص عليه البند الفرعي (٢) من المادة ٣٧ (إذن خطي) (...) لعقوبة السجن لمدة لا تقل عن شهر واحد ولا تتجاوز الإثني عشر شهراً و/أو لغرامة لا تقل عن عشرة ملايين روبية ولا تزيد عن مئة مليون روبية».</p> <p>المادة ١٨٨ (١): «يخضع أي شخص ينتهك (...) ما نص عليه البند الفرعي (٢) من المادة ٣٨ (تقاضي الرسوم) (...) لعقوبة جزائية على شكل غرامة لا تقل عن خمسة ملايين روبية ولا تتجاوز ٥٠ مليون روبية».</p> <p>المادة ١٨٩ فلا تعفي العقوبات المفروضة على المقاولين على شكل حبس، سجن و/أو غرامة من واجب دفع المستحقات و/أو التعويضات إلى العمال/الأجراء».</p>

الأحكام التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>المادة ٦٣ «يعاقب الشخص الذي يرتكب أيًّا من الأفعال التالية بالحبس مع الشغل لمدة لا تقل عن سنة ولا تتجاوز عشر سنوات أو بغرامة لا تقل عن مئتي ألف ين ولا تتجاوز ثلاثة ملايين:» (١) الشخص الذي يمارس أو يشارك في التعيين والتوظيف وتأمين وتأمين اليد العاملة عن طريق العنف، التهريب، السجن أو أي تقييد للحرية العقلية أو الجسدية: (٢) الشخص الذي يمارس أو يشارك في التعيين، والتوظيف وتأمين اليد العاملة بنية دفع العمال إلى العمل بشكل مضر بالصحة أو الأخلاق العامة».</p>	<p>اليابان، قانون أمان الاستخدام، ١٩٤٧، ٢٠٠٠</p>
<p>البند ٣٢ (١): «يُدان الشخص المذنب بارتكاب جرم بموجب البند ٧ (ضرورة الحصول على ترخيص) بغرامة لا تتجاوز خمسة آلاف رينغيت (١٣٣٠ د.أ) أو بالسجن لفترة لا تتجاوز الثلاث سنوات أو بالغرامة والسجن معاً. (٢) يُدان الشخص المذنب بارتكاب جرم بموجب البند ١٥ (التعيين المضّر بالمصلحة العامة) بغرامة لا تتجاوز أربعة آلاف رينغيت (١٠٦٠ د.أ) أو بالسجن لمدة لا تتجاوز السنتين أو بالغرامة والسجن معاً. (٣) يُدان الشخص المذنب بارتكاب جرم بموجب البند ١٨ (الإعلان) بغرامة لا تتجاوز الثلاثة آلاف رينغيت (٨٠٠ د.أ) أو بالسجن لمدة لا تتجاوز السنة أو بالغرامة والسجن معاً. (٤) يُدان الشخص المذنب بارتكاب جرم بموجب القانون، ما لم يرد خلاف ذلك، بغرامة لا تتجاوز ألفي رينغيت (٥٣٠ د.أ) أو بالسجن لمدة لا تتجاوز الستة أشهر أو بالغرامة والسجن معاً».</p>	<p>ماليزيا، القانون رقم ٢٤٦ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٨١</p>
<p>البند ١٧ «يُعتبر الشخص الذي يخالف أي حكم وارد في الأنظمة مذنباً بارتكاب جرم ويُدان بغرامة لا تقل عن خمسين ليري (١٦٠ د.أ) ولا تتجاوز ألف ليري (٣٠٥٠ د.أ)، شريطة أن يكون الشخص مداناً بتقاضي عوض من صاحب الطلب لقاء الاستخدام أو بإجرائه حسومات من الأجور المستحقة للعمال لقاء الخدمات المتاحة من قبل وكالة أو منشأة الاستخدام، يجوز للمحكمة، عند تحديد الغرامة، الأخذ بالإعتبار إرجاع الشخص المذكور إلى صاحب طلب الاستخدام الرسم الذي تقاضاه منه أو الحسم الذي قام به»</p>	<p>مالطا، الأنظمة الخاصة بوكالات الاستخدام، ١٩٩٥</p>

الأحكام التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>البند ٧ (أ): «يعاقب الشخص المذنب بممارسته التوظيف غير القانوني بعقوبة السجن لمدة لا تقل عن ست سنوات ويوم واحد ولا تتجاوز إثنتي عشر سنة وبغرامة لا تقل عن مئتي ألف بيزوس ولا تتجاوز خمسمائة ألف بيزوس. (ب) تفرض عقوبة السجن لمدى الحياة وغرامة لا تقل عن خمسمائة ألف بيزوس ولا تتجاوز المليون بيزوس في حال شكّل التوظيف تخريباً اقتصادياً كما حدد ضمناً. شريطة أن تفرض العقوبة القصوى إذا كان الشخص الذي تمّ توظيفه بشكل غير قانوني ما دون سن الـ ١٨ أو إذا كان التوظيف قد تم على يد شخص غير مرخص له أو غير حاصل على تفويض».</p>	<p>الفيليبين، القانون الخاص بالعمال المهاجرين والفيليبينيين في الخارج، ١٩٩٥</p>
<p>البند ٢٤ (١): «يدان صاحب الرخصة أو أي شخص مذنب بارتكاب جرم بموجب البندين ٢٢ و٢٣، غير الجرم المنصوص عليه في البند ٢٣ (د) (نساء/فتيات وأغراض غير أخلاقية) بغرامة لا تتجاوز \$ ٢,٠٠٠ وبغرامة لا تتجاوز \$ ٥,٠٠٠ في حال ارتكاب جرم ثان أو لاحق وبالسجن لمدة لا تتجاوز الستة أشهر أو بالغرامة والسجن معاً. (٢) يدان صاحب الرخصة أو أي شخص مذنب بارتكاب جرم بموجب البند ٢٣ (د) بغرامة لا تتجاوز \$ ٥,٠٠٠ أو بالسجن لمدة لا تتجاوز السنتين أو بالغرامة والسجن معاً».</p>	<p>سنغافورة، قانون وكالات الاستخدام (الفصل ٩٢)، ١٩٨٥</p>
<p>البند ١٢ (١): «يرتكب الشخص جرماً في حال عمل كوسيط للاستخدام مخالفاً البند ٦ (حظر الأنشطة غير المرخص لها) (...). (٢) يرتكب الشخص جرماً إذا كانت بحوزته أو تحت رقابته - (أ) وثيقة مزورة يعلم أو يظن بأنها مزورة. (ب) وثيقة تم الحصول عليها بشكل غير مشروع يعلم أو يظن بأنه قد تم الحصول عليها بشكل غير مشروع، أو (ج) وثيقة عائدة لشخص آخر، بنية إقناع الشخص الآخر بأنه أو بأن شخصاً آخر يعمل كوسيط للاستخدام مخالفاً المادة ٦ يعمل بموجب ترخيص. (٣) يدان الشخص المذنب بارتكاب جرم بموجب البند الفرعي (١) و(٢) إدانة جزئية - (أ) في إنكلترا وويلز، بالسجن لمدة لا تتجاوز اثني عشر شهراً، أو بغرامة لا تتجاوز الحد الأقصى القانوني، أو بالغرامة والسجن معاً (...):</p> <p>البند ١٣ (١) يرتكب الشخص جرماً في حال - أجرى ترتيبات مع شخص (وسيط الاستخدام) قام من خلالها بتأمين العمال أو الخدمات، و(ب) خالف وسيط الاستخدام عند تأمين العمال أو الخدمات البند ٦ (حظر الأنشطة غير المرخص لها) (...). (٤) يدان الشخص المذنب بارتكاب جرم بموجب البند الفرعي (١) - (أ) إدانة جزئية في إنكلترا وويلز، بالسجن لمدة لا تتجاوز ٥١ أسبوعاً، أو بغرامة لا تتجاوز الحد الأقصى القانوني، أو بالغرامة والسجن معاً (...).»</p>	<p>المملكة المتحدة، قانون الترخيص لوسطاء الاستخدام، ٢٠٠٤</p>



## الجدول ٢٤

## موضوع التشريعات: تبليغ المعلومات إلى السلطات المسؤولة

الأحكام التشريعية	البلد، اسم التشريعات، وتاريخ إصدارها
<p>البند ٣٣ «(١) يقوم الوزير بمراجعة القانون للتأكد من صحة أهداف القانون المتصلة بالسياسات ومن ملاءمة شروط القانون لهذه الأهداف. (٢) تتم المراجعة بأسرع وقت ممكن بعد انقضاء مهلة ٥ سنوات على تاريخ قبول القانون. (٣) يتم نشر التقرير الخاص بخلاصة المراجعة في كل غرفة من غرف البرلمان ضمن مهلة ١٢ شهراً بعد انقضاء مهلة ٥ سنوات».</p>	<p>أستراليا (نيو ساوث ويلز)، قانون وكلاء الاستخدام، ١٩٩٦</p>
<p>البند ٣٣ «حرصاً على إعلام الكونغرس الفيليبيني بتنفيذ السياسات الواردة في البند ٤ ضمناً، يجوز لوزارة الشؤون الخارجية ووزارة العمل والاستخدام رفع تقرير نصف سنوي إلى الهيئة المذكورة من المكاتب الخارجية الفيليبينية في البلدان التي تستضيف عمالاً فيليبينيين مهاجرين. ولا يقتصر التقرير على المعلومات الآتية: (أ) قائمة رئيسية بالعمال الفيليبينيين المهاجرين، وجرده بالقضايا العالقة الخاصة بهم وبالمواطنين الفيليبينيين الآخرين بما فيهم الأشخاص الذين يمضون عقوبات في السجن؛ (ب) ظروف عمل العمال الفيليبينيين المهاجرين؛ (ج) المشاكل التي تواجه العمال المهاجرين، وبخاصة انتهاك حقوقهم؛ (د) المبادرات/المساعي المبذولة من قبل المكاتب الخارجية الفيليبينية لمعالجة مشاكل العمال المهاجرين الفيليبينيين؛ (هـ) التغييرات التي تطرأ على قوانين وسياسات البلدان المضيفة؛ (و) وضع المفاوضات بشأن الاتفاقيات الثنائية بين الفيليبين والبلد المضيف (...).».</p>	<p>الفيليبين، القانون الخاص بالعمال المهاجرين والفيليبينيين في الخارج، ١٩٩٥</p>
<p>البند ٢٣: «يجوز لوزير الدولة رفع تقرير سنوي إلى كل غرفة من غرف البرلمان حول عمل هذا القانون».</p>	<p>المملكة المتحدة، قانون الترخيص لوسطاء الاستخدام، ٢٠٠٤</p>





