



منظمة
العمل
الدولية

100
1919-2019

المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الإستخدام العادل

و تعريف رسوم الإستخدام والتكاليف المرتبطة به





المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الإستخدام العادل

و تعريف رسوم الإستخدام والتكاليف المرتبطة به

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٩.
الطبعة الأولى بالإنكليزية ٢٠١٩.

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه 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: rights@ilo.org. يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (FUNDAMENTALS)؛ فرع هجرة اليد العاملة (MIGRANT)
المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل الإستخدام العادل و تعريف رسوم الإستخدام والتكاليف المرتبطة به / مكتب العمل الدولي، فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ فرع هجرة اليد العاملة - جنيف: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩

ISBN 978-92-2-133457-6 (print)
978-92-2-133458-3 (web pdf) NBSI

متاح أيضاً باللغة الإنكليزية:

FUNDAMENTALS; MIGRANT

General principles and operational guidelines for fair recruitment / International Labour Office, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS); Labour Migration Branch (MIGRANT) - Geneva: ILO, 2016.

ISBN 978-92-2-133354-8 (print), ISBN 978-92-2-133333-3 (web PDF)

مكتب العمل الدولي؛ فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ فرع هجرة اليد العاملة
ILO Cataloguing in Publication Data

لا تنطوي 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:

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. ١١-٤٠٨٨
رياض الصلح بيروت ١١٠٧٢١٥٠
بيروت - لبنان
شبكة الإنترنت: www.ilo.org.lb
طبع في سويسرا

Cover photo copyright ©ILO

Printed in Switzerland

Photocomposed by Dina Alwani, Beirut, Lebanon

فهرس

٧ _____ **الجزء الأول**
المبادئ العامة والإرشادات
التوجيهية التشغيلية من أجل
الإستخدام العادل

٢٣ _____ **الجزء الثاني**
تعريف رسوم الإستخدام
والتكاليف المرتبطة به

٢٩ _____ **الملحق**
المصادر الرئيسية للمبادئ العامة
والإرشادات التوجيهية التشغيلية
من أجل الإستخدام العادل



AMMAN
TO
DHAKA

BEATHUUA



الجزء الأول

المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الإستخدام العادل



قائمة الاختصارات

معايير العمل الدولية

(أ) الاتفاقيات والبروتوكولات

اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)	C29
اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)	C81
اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)	C87
اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨)	C88
اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤)	C94
اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)	C97
اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)	C98
اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)	C100
اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)	C105
اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)	C111
اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)	C129
اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)	C138
اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)	C143
اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)	C150
اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)	C181
اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)	C182
اتفاقية عمال المنازل، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)	C189
اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦	MLC, 2006
بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)	P29

(ب) التوصيات

توصية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٣)	R83
توصية الهجرة من أجل العمل (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦)	R86
توصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (رقم ١٥١)	R151
توصية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٥٧)	R157
توصية سياسة التوظيف (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)	R169
توصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨٨)	R188
توصية عمال المنازل، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)	R201
توصية العمل الجبري (تدابير تكميلية)، ٢٠١٤ (رقم ٢٠٣)	R203
توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)	R204

إعلان منظمة العمل الدولية

ILO MNE Declaration

إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية،
١٩٧٧ (بصيغته المعدلة)

الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، ١٩٦٥

ICERD

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ١٩٦٦

ICCPR

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ١٩٦٦

ICESCR

مصادر أخرى

مدونة السلوك الصادرة عن الاتحاد الدولي لوكالات
الاستخدام الخاصة، ٢٠١٥

CIETT *

مبادئ داكا للهجرة بكرامة، ٢٠١٢

Dhaka Principles

المنظمة الدولية للهجرة، مدونة السلوك للنظام الدولي
لنزاهة التوظيف

IRIS Code

مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية
وحقوق الإنسان، ٢٠١١

UN Guiding Principles

مجموعة أدوات التوظيف المنصف الصادرة عن منظمة
فيريتي (Vérité)، عينة من أحكام مدونة السلوك

Verité Code
of Conduct

* في ٢١ أيلول / سبتمبر ٢٠١٦، تمت
إعادة تسمية الاتحاد الدولي لوكالات
الإستخدام الخاصة باسم الاتحاد
العالمي للتوظيف.



المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الإستخدام العادل¹

أولاً. نطاق المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية

تهدف هذه المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الإستخدام العادل غير الملزمة والصادرة عن منظمة العمل الدولية (والمشار إليها فيما بعد بعبارة «المبادئ والإرشادات التوجيهية»)، إلى تنوير النشاط الحالي والمستقبلي لمنظمة العمل الدولية والمنظمات الأخرى والهيئات التشريعية الوطنية والشركاء الاجتماعيين بشأن تعزيز وضمان الإستخدام العادل.

وتُستقى هذه المبادئ والإرشادات التوجيهية من عدة مصادر. أما المصادر الرئيسية فهي معايير العمل الدولية وصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة. وجزت كذلك الاستعانة بمصادر أخرى وممارسات جيدة. وتدرج جميع هذه المصادر في القائمة الواردة في ملحق هذه الوثيقة.

ويُتوخى من هذه المبادئ والإرشادات التوجيهية أن تشمل إجراءات توظيف جميع العمال، ومنهم العمال المهاجرين، سواء من خلال أصحاب العمل مباشرة أو من خلال الوسطاء. وتنطبق هذه المبادئ على إجراءات التوظيف داخل الحدود الوطنية وعبرها ومن خلال وكالات العمل المؤقت، وتشمل جميع قطاعات الاقتصاد. ويفترض أن تنفذ هذه المبادئ والإرشادات التوجيهية على المستوى الوطني بعد التشاور ما بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة.

ويجري التمييز بين المبادئ العامة التي ترمي إلى توجيه التنفيذ على جميع المستويات، وبين الإرشادات التوجيهية التشغيلية والتي تعالج مسؤوليات جهات فاعلة محددة في عملية الإستخدام، وتشمل تدخلات وأدوات سياسات محتملة.

ثانياً. التعاريف والمصطلحات

لأغراض هذه المبادئ والإرشادات التوجيهية:

- يشير مصطلح العناية الواجبة إلى عملية مستمرة تضطلع بها المنشأة بهدف تحديد الآثار الضارة بحقوق الإنسان، التي تخلفها أنشطتها أو أنشطتها قد تكون مرتبطة على نحو مباشر بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها من خلال علاقات الأعمال، والحيولة دون حدوث هذه الآثار والتخفيف من حدتها وتوضيح كيفية معالجتها. وينبغي أن تشمل العملية تقييم الآثار الفعلية والمحتملة على حقوق الإنسان وإدماج ما يتم التوصل إليه من استنتاجات والتصرف بناءً عليها وتتبع الاستجابة لها، والتبليغ حول كيفية معالجتها؛
- يشير مصطلح صاحب العمل إلى من يقوم بتوظيف موظفين أو عمال على نحو مباشر أو غير مباشر، سواء أكان شخصاً أو هيئة؛

¹ أجاز مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته رقم ٣٢٨ (جنيف، ٢٦ تشرين أول - ٩ تشرين ثاني ٢٠١٦)، للمدير العام نشر وتوزيع المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الإستخدام العادل، التي اعتمدها اجتماع الخبراء بشأن الإستخدام العادل (جنيف، ٧-٥ أيلول ٢٠١٦).

- يشير مصطلح منشأة إلى أصحاب العمل وهيئات توظيف الأيدي العاملة، ماعدا إدارات التوظيف العامة ومقدمي الخدمات الآخرين المشاركين في عملية الإستخدام؛
- يشير مصطلح هيئات توظيف الأيدي العاملة إلى إدارات التوظيف العامة وإلى وكالات الاستخدام الخاصة على حد سواء وإلى جميع الوسطاء الآخرين أو العملاء الفرعيين الذين يقدمون خدمات توظيف وتكليف الأيدي العاملة. ويمكن أن تتخذ هيئات توظيف الأيدي العاملة عدة أشكال سواء أكانت ربحية أو غير ربحية، أو كانت تعمل داخل أو خارج الأطر القانونية والتنظيمية؛
- قصد بمصطلح العامل المهاجر، أي شخص يهاجر أو هاجر إلى بلد لا يكون هو من مواطنيه بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لحسابه الخاص؛
- يشمل مصطلح الإستخدام الإعلانات ونشر المعلومات واختيار المرشحين والنقل والتكليف بالعمل، ويشمل بالنسبة للعمال المهاجرين العودة إلى بلد المنشأ حيثما ينطبق ذلك، وينطبق هذا على الباحثين عن عمل وأولئك الذين تربطهم علاقة استخدام؛
- يشير المصطلحان رسوم الإستخدام أو التكاليف المرتبطة به إلى أي رسوم أو تكاليف متكبدة في عملية الإستخدام بهدف ضمان العمالة أو التكليف للعمال، بصرف النظر عن طريقة أو توقيت أو مكان فرض هذه الرسوم والتكاليف أو تحصيلها.

ثالثاً. المبادئ العامة

١. ينبغي أن تجري عملية الإستخدام على نحو يحترم ويحمي ويستوفي حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، بما فيها تلك المذكورة في معايير العمل الدولية، وبصورة خاصة الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ومنع العمل الجبري وعمل الأطفال والتمييز، والقضاء على هذه الظواهر في التوظيف والعمل.
٢. ينبغي أن تستجيب عملية الإستخدام إلى الاحتياجات المحددة لسوق العمل، وألا تشكل وسيلة لاستبدال قوى عاملة موجودة أو تقليص عددها ولا لخفض معايير العمل أو الأجور أو ظروف العمل ولا لتقويض العمل اللائق بطرق أخرى.
٣. ينبغي أن تطبق التشريعات والسياسات المناسبة بشأن التوظيف والإستخدام على جميع العمال وهيئات توظيف الأيدي العاملة وأصحاب العمل.
٤. ينبغي أن يراعي الإستخدام سياسات وممارسات تعزز كفاءة وشفافية وحماية العمال في العملية، من قبيل الإقرار المتبادل بالمهارات والمؤهلات.
٥. ينبغي أن يكون تنظيم أنشطة الإستخدام والتوظيف واضحاً وشفافاً ومنفذاً بفعالية. وينبغي التركيز على دور هيئات التفتيش على العمل واعتماد نظم موحدة للتسجيل أو الترخيص أو إصدار الشهادات. كما ينبغي للسلطات المختصة أن تتخذ تدابير محددة لمكافحة أساليب الإستخدام الاستغلالية والاحتياطية، بما في ذلك الأساليب التي قد تؤدي إلى العمل الجبري أو الاتجار بالأشخاص.
٦. ينبغي أن يحترم الإستخدام عبر الحدود الدولية القوانين والأنظمة وعقود العمل الوطنية النافذة والاتفاقيات الجماعية السارية في بلدان المنشأ والعبور والمقصد وحقوق الإنسان المعترف بها دولياً، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية ذات الصلة. وينبغي تنفيذ هذه القوانين والمعايير تنفيذاً فعالاً.
٧. ينبغي ألا تفرض رسوم توظيف أو تكاليف مرتبطة به على العمال أو على الباحثين عن العمل، وينبغي ألا يتحملوها بشكل من الأشكال.

رابعاً. الإرشادات التوجيهية التشغيلية

جرى تنظيم هذه الإرشادات التوجيهية بغرض تحديد مسؤوليات الحكومات والمنشآت وإدارات التوظيف العامة.

أ. مسؤوليات الحكومات

ينطبق هذا القسم على الحكومات التي تعمل بموجب صفتها التنظيمية.

تتحمل الحكومات المسؤولية الأساسية في المضي قدماً بالإستخدام العادل، سواء عندما تطلع بصفة صاحب العمل أو عندما تقوم بتنظيم الإستخدام وتوفير خدمات الإستخدام ومطابقة الوظائف من خلال إدارات التوظيف العامة. ومن أجل الحد من الانتهاكات التي ترتكب في حق العمال خلال عملية الإستخدام، سواء أكانوا مواطنين أو مهاجرين، ينبغي سد الثغرات في القوانين والأنظمة ومتابعة إنفاذها بالكامل.

١. يقع على الحكومات خلال عملية الإستخدام الالتزام باحترام حقوق الإنسان المعترف بها دولياً وحمايتها واستيفائها، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية الأخرى ذات الصلة. ويشمل ذلك احترام وحماية الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ومنع العمل الجبري وعمل الأطفال والتمييز، والقضاء على هذه الظواهر في التوظيف والمهنة.

١.١ يطبق هذا الالتزام على جميع العمال المعيّنين من خارج أراضيها و/أو الأراضي الخاضعة لاختصاصها القضائي، أو في نطاقها أو انطلاقاً منها.

١.٢ ينبغي على الحكومات أن تنظر في التصديق على الصكوك الدولية ذات الصلة وتطبيقها..

١.٣ ينبغي على الحكومات أن تحترم حقوق العمال وأصحاب العمل في التنظيم والمفاوضة الجماعية، بما يشمل التوظيف. كما ينبغي عليها أن تخلق بيئة مواتية لتوسيع تغطية المفاوضة الجماعية في كل القطاعات، وأن تسمح للعمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، بالتنظيم في منظمات العمال لحماية أنفسهم من الاستغلال خلال عملية الإستخدام أو من الاستغلال الناشئ عنها.

٢. ينبغي للحكومات أن تحمي العمال خلال عملية الإستخدام من انتهاكات حقوق الإنسان من قبل أصحاب العمل وهيئات توظيف الأيدي العاملة وغيرها من المنشآت.

٢.١ ينبغي للحكومات أن تحمي العمال من انتهاكات حقوق الإنسان خلال عملية الإستخدام داخل أراضيها و/أو الأراضي الخاضعة لاختصاصها القضائي أو انطلاقاً منها، من قبل أطراف ثالثة بما في ذلك من قبل جميع أنواع هيئات توظيف الأيدي العاملة وغيرها من المنشآت، بما يشمل أصحاب العمل ووكالات الإستخدام الخاصة التي توفر خدمات تمثّل في توظيف العمال بهدف جعلهم متاحين للتوظيف من قبل طرف ثالث (وكالات الإستخدام المؤقت)، وغير ذلك من الترتيبات التعاقدية التي تضم أطرافاً متعددة. ويقتضي ذلك أن تتخذ الحكومات خطوات ملائمة من أجل منع هذه الانتهاكات والتحقيق فيها والمعاقبة عليها وجبر الضرر لفائدة من تعرضوا لها من خلال السياسات والتشريعات والأنظمة والأحكام القضائية الفعّالة، وأن تبذل العناية الواجبة، وتُكلف ببذلها لضمان احترام حقوق الإنسان.

٣. ينبغي على الحكومات أن تعتمد القوانين والأنظمة الوطنية وتستعرضها وتعززها حيثما اقتضت الحاجة، وينبغي لها أن تنظر في تحديد الالتزامات والسياسات الوطنية بشأن الإستخدام العادل، وفي استعراضها وتقييمها على نحو منتظم بمشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

٣.١ ينطبق ذلك بشكل خاص على قوانين العمل والهجرة والقوانين الجنائية والتدابير التنظيمية الأخرى المرتبطة بالتوظيف، تمشياً مع المعايير الدولية، للتصدي لجميع ممارسات التوظيف بما يشمل الممارسات الاحتيالية والتعسفية التي قد تؤدي إلى الاتجار بالبشر وإلى أشكال أخرى من الاستغلال. وينبغي على الحكومات أن تنظر في وضع سياسة واضحة تعبر عن تطلعها لاحترام جميع المنشآت القائمة أو العاملة في أراضيها و/أو الأراضي الخاضعة لولايتها القضائية لحقوق الإنسان بما يشمل حقوق العمال، وأن تحترم قانون التوظيف طوال عملية الإستخدام، بما يشمل سلاسل التوريد والإمداد. كما ينبغي على الحكومات

أن تُشرك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في وضع التشريعات والأنظمة والسياسات الملائمة ومراجعتها بانتظام.

٤. ينبغي على الحكومات أن تغطية التشريعات والأنظمة الملائمة لجميع جوانب عملية الإستخدام وتطبيقها على جميع العمال، خاصة من هم في حالة ضعف.

٤.١ ينبغي على الحكومات أن تغطي في التشريعات والأنظمة جميع مراحل عملية الإستخدام والأطراف المعنية، بما في ذلك الإعلانات ونشر المعلومات واختيار المرشحين والنقل والتكليف بالعمل، والعودة إلى بلد المنشأ بالنسبة إلى العمال المهاجرين، حيثما ينطبق ذلك.

٤.٢ بالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، ومع هيئات توظيف الأيدي العاملة حسب مقتضى الحال، ينبغي على الحكومات اتخاذ تدابير لضمان الامتثال للقوانين والأنظمة ذات الصلة في قطاع التوظيف، وينبغي أن تشمل هذه التدابير التسجيل العام والترخيص وغيرها من النظم التنظيمية. كما ينبغي أن تكون هذه النظم فعّالة وشفافة وينبغي أن تسمح للعمال والأطراف المعنية الأخرى بالتحقق من شرعية وكالات الاستخدام ومراعاة عروض التكليف للأصول القانونية.

٤.٣ ينبغي أن تطبق التشريعات على فعل الإستخدام دون الاكتفاء بتطبيقه على بعض فئات توظيف الأيدي العاملة وإنما على جميع هيئات التوظيف العاملة خارج أي إطار تنظيمي محدد. وينبغي ألا تطبق التشريعات والأنظمة بشأن الإستخدام على الاقتصاد المنظم فحسب، بل على الإستخدام في جميع أشكال العمل.

٤.٤ ينبغي على الحكومات النظر كذلك في اعتماد اتفاقيات الاعتراف المتبادل لتسهيل الاعتراف بالمؤهلات الأجنبية بهدف معالجة هدر الأدمغة وفقدان المهارات.

٥. ينبغي على الحكومات إنفاذ القوانين والأنظمة ذات الصلة بفعالية وأن تطلب من جميع الجهات الفاعلة المعنية بعملية الإستخدام أن تعمل وفقاً للقانون.

٥.١ ينبغي على الحكومات العمل على ضمان توفير هيئات تفتيش عمل فعّالة وذات موارد كافية، وأن تتمتع بالسلطة والتدريب الكافية للتحقيق والتدخل في جميع مراحل عملية الإستخدام بالنسبة لجميع العمال والمنشآت، وأن ترصد وتقيم عمليات جميع هيئات توظيف الأيدي العاملة.

٥.٢ ينبغي للحكومات أن تعزز نظاماً تهدف إلى ضمان مساءلة أصحاب العمل وهيئات التوظيف، على نحو فردي أو مشترك، في مجال احترام حقوق العمال في عملية الإستخدام. ويمكن أن تشمل هذه النظم مبادرات المسؤولية المشتركة وغيرها من المبادرات الرامية إلى تعزيز ممارسات الإستخدام العادل.

٦. ينبغي على الحكومات أن تتخذ تدابير للقضاء على فرض رسوم الإستخدام أو التكاليف المرتبطة به على العمال والباحثين عن العمل.

٦.١ ينبغي أن تهدف هذه التدابير بشكل خاص إلى منع الممارسات الاحتياطية التي تقوم بها هيئات توظيف الأيدي العاملة واستغلال العمال والعمل سداداً للدين وغيرها من أشكال الإكراه الاقتصادي. وينبغي على الحكومات أن تتخذ كذلك تدابير لمنع و/أو ردع طلب أو جمع أموال غير مشروعة من العمال مقابل عرض عقود العمل عليهم.

٦.٢ ينبغي على أصحاب العمل الباحثين عن عمال، سواء كانوا من أصحاب العمل في القطاع العام أو الخاص، أو ينبغي على وسطائهم، تحمل تكاليف التوظيف وليس العمال. كما ينبغي أن تكون التكاليف وطبيعتها شفافة كلياً للجهة التي تسددها، مثل التكاليف التي يدفعها أصحاب العمل إلى هيئات توظيف الأيدي العاملة.

٧. ينبغي على الحكومات أن تتخذ خطوات لضمان أن تكون عقود العمل واضحة وشفافة وأن تحترم بنودها.

٧.١ ينبغي على الحكومات أن تتخذ خطوات لضمان أن تُقدّم إلى العمال عقود عمل مكتوبة يُحدد فيها العمل المطلوب منهم وشروط وظروف العمل بما يشمل تلك المأخوذة من الاتفاقيات الجماعية. وينبغي أن يكون العقد (أو نسخة منه ذات حجية) مكتوباً بلغة العامل أو بلغة يمكن أن يفهمها العامل، وينبغي تقديم المعلومات الضرورية على نحو واضح وشامل حتى يتمكن العامل من التعبير عن موافقته الحرة والمستنيرة. وبالنسبة للعمال المهاجرين، ينبغي أن تقدم هذه العقود قبل وقت كافٍ من مغادرتهم بلد المنشأ. ولا ينبغي استبدال هذه العقود كما ينبغي أن تكون قابلة للإنفاذ في بلد المقصد. ويجوز للحكومات في سياق احترام السرية وحماية البيانات الخاصة أن تدرس استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحقيق الأهداف المذكورة آنفاً.

٧.٢ وفي غياب عقد مكتوب، تقع على عاتق الحكومات مسؤولية ضمان احترام جميع حقوق العمال المستخدمين تماشياً مع التشريعات والأنظمة القائمة.

٨. ينبغي على الحكومات أن تتخذ خطوات تضمن وصول العمال إلى آليات التظلم وغيرها من آليات تسوية النزاعات، وتتيح النظر في ادعاءات تتعلق بالانتهاكات والممارسات الاحتياطية في الإستخدام، دون الخوف من التعرض لتدابير انتقامية تشمل إدراجهم في قوائم سوداء أو احتجازهم أو ترحيلهم، بصرف النظر عن وجودهم أو عن وضعهم القانوني في الدولة، وأن توفر سبل انتصاف ملائمة وفعالة حيثما ارتُكبت هذه الانتهاكات.

٨.١ ينبغي على الحكومات أن تتخذ خطوات تضمن إتاحة آليات التظلم وإعمالها، وغيرها من آليات تسوية النزاعات بحيث يسهل الوصول إليها عملياً وعلى نحو سريع وبتكلفة معقولة. وينبغي على الحكومات أن تتخذ خطوات ملائمة من خلال وسائل قضائية أو إدارية أو تشريعية أو وسائل أخرى تضمن وصول الضحايا إلى سبل انتصاف فعالة يمكن أن تشمل التعويض دون أن تقتصر عليه، عندما تحدث انتهاكات مرتبطة بالإستخدام داخل أراضيها و/أو الأراضي الخاضعة لاختصاصها القضائي. وريثما يُجرى تحقيق أو تسوية في تظلم أو نزاع، ينبغي حماية المبلغين أو مقدمي الشكوى، وينبغي إتاحة وصول العمال المهاجرين إلى الإجراءات المعنية في الوقت المناسب وبشكل فعال. وينبغي على الحكومات أن تتخذ كذلك خطوات تضمن الوصول إلى هذه الآليات عبر الحدود بعد عودة العامل إلى بلد المنشأ.

٨.٢ تحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي على الحكومات أن تعزز السياسات الرامية إلى تحديد وإزالة الحواجز التي تحول دون الوصول الفعال إلى آليات التظلم أو غير ذلك من آليات تسوية النزاعات، مثل الإجراءات الإدارية المعقدة والتكاليف الباهظة والخوف من التمييز أو الانتقام والتسريح، والخوف من الاحتجاز أو الترحيل في حالة العمال المهاجرين.

٩. ينبغي على الحكومات أن تعزز التعاون بين الوكالات الحكومية المعنية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وممثلي هيئات التوظيف.

٩.١ ينبغي على الحكومات أن تسعى إلى ضمان تعاون الوزارات والإدارات والوكالات وغيرها من المؤسسات العامة التي تشرف على الإستخدام وممارسات الأعمال، تعاوناً وثيقاً فيما بينها حسب مقتضى الحال، وأن تكون على دراية بالتزاماتها في مجال حقوق الإنسان وأن تحترمها عند أداء الولاية المنوطة بكل منها.

١٠. ينبغي على الحكومات أن تسعى إلى ضمان استجابة الإستخدام إلى الاحتياجات المحددة لسوق العمل.

١٠.١ ينبغي على الحكومات أن تسعى إلى تقييم احتياجات سوق العمل وضمان الاتساق بين سياسات إستخدام الأيدي العاملة والهجرة والتوظيف وغيرها من السياسات الوطنية، من باب التسليم بالآثار الاجتماعية والاقتصادية واسعة النطاق فيما يتعلق بإستخدام الأيدي العاملة والهجرة، وبهدف تعزيز العمل اللائق للجميع.

١١. ينبغي على الحكومات أن تستثير الوعي بضرورة الإستخدام العادل في القطاعين العام والخاص وأن تضمن حصول العمال على معلومات مجانية وشاملة ودقيقة عن حقوقهم وعن ظروف توظيفهم وإستخدامهم.

١١.١ ينبغي أن تُبذل جهود التوعية من خلال التعليم والتدريب الموجهين إلى أصحاب العمل والعمال وهيئات التوظيف، بما في ذلك ما يتعلق بضرورة بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان والممارسات الجيدة من أجل تحديد الممارسات التعسفية والاحتياطية المتعلقة بالإستخدام، ومنعها والقضاء عليها، وتشمل بعض التدابير الممكنة بشأن التوعية ما يلي:

- (أ) إنشاء وإدارة مواقع حكومية على شبكة الإنترنت تتضمن معلومات مناسبة بشأن سياسات وتشريعات وانظمة وإجراءات الإستخدام العادل؛
- (ب) صياغة أدلة "إرشادية" بشأن الإستخدام العادل وتوزيعها و/ أو نشرها على شبكة الإنترنت؛
- (ج) إعلانات الخدمة العامة على الإذاعة و/أو التلفزيون؛
- (د) طقات دراسية شبكية أو جهود أخرى من أجل التوعية؛
- (هـ) تشجيع التوعية الموجهة للعمال من قبل أصحاب العمل ومنظمات العمال والهيئات الممثلة للقانون في إستخدام الأيدي العاملة ومجموعات المجتمع المدني؛
- (و) التعاون مع منظمة العمل الدولية والمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال من أجل توفير التعليم والتدريب و/ أو تنظيم حملات التوعية؛
- (ز) إتاحة معلومات سوق العمل للعموم بهدف تنوير عملية اتخاذ القرارات من قبل العمال وأصحاب العمل وهيئات توظيف الأيدي العاملة؛
- (ح) تنظيم الجلسات التوجيهية قبل المغادرة وبعد الوصول.

وفي حالة توظيف العمال المهاجرين، ينبغي أن تنظر البلدان في تقديم التدريب بشأن حقوق العمال والإستخدام العادل لفائدة المهاجرين المحتملين.

١١.٢ ينبغي أن تساعد هذه التدابير على ضمان حصول العمال على معلومات مجانية وشاملة ومفهومة ودقيقة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر شروط القبول وظروف العيش والاستخدام والحقوق وقوانين العمل.

١٢. ينبغي على الحكومات أن تحترم حقوق الإنسان وأن تعزز الإستخدام العادل في أوضاع النزاع والأزمات.

١٢.١ ينبغي على الحكومات اتخاذ الخطوات لضمان ألا تكون المنشآت والوكالات وبرامج المساعدة الدولية العاملة في أوضاع النزاع والأزمات ضالعة في انتهاكات في مجال حقوق الإنسان وفي الإستخدام.

١٣. ينبغي على الحكومات ضمان أن تكون الاتفاقيات الثنائية و/ أو متعددة الأطراف بشأن هجرة الأيدي العاملة، بما في ذلك آليات الإشراف على إستخدام العمال المهاجرين، متسقة مع حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وغيرها من معايير العمل الدولية المعنية، وأن تكون مبرمة ما بين بلدان المنشأ والعبور والمقصد، حسب مقتضى الحال، وأن تكون منفذة على نحو فعال.

١٣.١ ينبغي أن تستمد الاتفاقيات الثنائية و/ أو متعددة الأطراف جذورها من معايير العمل الدولية وغيرها من حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وغيرها من معايير العمل الدولية المعنية، وينبغي أن تتضمن هذه الاتفاقيات آليات محددة لضمان التنسيق والتعاون على المستوى الدولي بما في ذلك بشأن الحماية القنصلية، ولسد الثغرات التنظيمية والتنفيذية المرتبطة بالإستخدام عبر الممرات المشتركة لهجرة الأيدي العاملة. وينبغي أن تُصاغ هذه الاتفاقيات وتعتمد وتستعرض وتنفذ بمشاركة هادفة من جانب الشركاء الاجتماعيين، وأن تشمل إيجاد آليات الإشراف من قبل لجان ثلاثية بموجب اتفاقيات ثنائية ومتعددة الأطراف. وينبغي أن تنشر هذه الاتفاقيات على العموم وإطلاع العمال المهاجرين على أحكامها.

١٣.٢ ينبغي أن تستند هذه الاتفاقيات إلى بيانات ومعلومات موثوقة يجري تجميعها من خلال رصد وتقييم ممارسات الإستخدام وانعكاساتها الاجتماعية وانعكاساتها على سوق العمل، بما في ذلك في بلدان المنشأ.

١٤. ينبغي على الحكومات أن تتخذ خطوات للحماية من الانتهاكات في الإستخدام في صفوف قواها العاملة وفي سلاسل التوريد والإمداد لديها، وفي المنشآت التي تملكها الدولة أو التي تخضع لرقابتها أو تلك التي تتلقى دعماً كبيراً و عقوداً من الوكالات الحكومية.

١٤.١ ينبغي على الحكومات أن تشجع التقيد بهذه المبادئ والمبادئ التوجيهية، بصفتها صاحب العمل ومن خلال المعاملات التجارية مع المنشآت. وينبغي على الحكومات ممارسة الإشراف الكافي عندما توظف العمال أو التعاقد مع منشآت تقوم بممارسات الإستخدام. كما ينبغي على الحكومات أن تبيّن اتباع ممارسات إستخدام عادلة وأن تعزز الوعي بمبادئ الإستخدام العادل من قبل المنشآت واحترامها، بما في ذلك من خلال أنشطة المشتريات.

ب. مسؤوليات المنشآت وإدارات التوظيف العامة

لا يسري هذا القسم على الوكالات الحكومية عند عملها بموجب صفتها التنظيمية.

تتحمل المنشآت وإدارات التوظيف العامة مسؤولية خاصة في منع الإستخدام التعسفي أو غير العادل.

١٥. ينبغي على منشآت وإدارات التوظيف العامة احترام حقوق الإنسان عند إستخدام العمال، بما في ذلك من خلال تقييمات بذل العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان فيما يتعلق بإجراءات الإستخدام، وينبغي أن تنص على الآثار السلبية على حقوق الإنسان المرتبطة بمجال أنشطتها.

١٥.١ ينبغي على جميع المنشآت وإدارات التوظيف العامة أن تحترم حقوق الإنسان في عملية الإستخدام أيّاً كان مكان عملها، بصرف النظر عن قدراتها و/ أو إرادة الدول من أجل بالوفاء بالتزاماتها في مجال حقوق الإنسان.

١٥.٢ ينبغي أن تبذل العناية الواجبة فيما يتعلق بأنشطة الإستخدام لديها.

١٥.٣ ينبغي للمنشآت، حيثما لا تمارس الإستخدام المباشر، ألا توظف العمال إلاّ عن طريق هيئات توظيف

الأيدي العاملة الممثلة للقانون، بما في ذلك إدارات التوظيف العامة ووكالات الإستخدام الخاصة. ومتى تعذر التحقق على نحو مباشر من سلوك جميع الأطراف المعنية بالإستخدام، ينبغي، كحد أدنى، أن يكون هناك التزام تعاقدى يلزم هيئات توظيف الأيدي العاملة بالعمل مع أطراف ثالثة تعمل وفقاً للمتطلبات القانونية ولهذه المبادئ والإرشادات التوجيهية. وينبغي أن تجري المنشآت تقييم لأطراف أخرى الضالعة في عملية الإستخدام.

10.4 ينبغي على المنشآت وإدارات التوظيف العامة أن تحترم حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، بما في ذلك تلك المعرب عنها في معايير العمل الدولية، خاصة الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ومنع العمل الجبري وعمل الأطفال والتمييز، والقضاء على هذه الظواهر فيما يتعلق بالإستخدام والمهن.

10.0 ينبغي على المنشآت وإدارات التوظيف العامة ألا تنتقم من العمال أو تدرجهم على قوائم سوداء، خاصة أولئك الذين يبلغون عن انتهاكات أو ممارسات احتيالية في الإستخدام في أي مكان على امتداد سلاسل التوريد والإمداد، وينبغي أن توفر حماية خاصة للمبلغين بانتظار التحقيق أو التسوية في تظلم أو نزاع ما.

16. ينبغي على المنشآت وإدارات التوظيف العامة أن تقوم بعملية الإستخدام لتلبية احتياجات سوق العمل المحددة، وليس على الإطلاق كوسيلة لنقل قوى عاملة موجودة أو تقليل عددها ولا لخفض الأجور أو ظروف العمل ولا لتقويض العمل اللائق بطرق أخرى.

17. ينبغي ألا تفرض رسوم إستخدام أو تكاليف مرتبطة به على العمال أو على الباحثين عن العمل، كما ينبغي ألا يتحملوها بأي شكل آخر.

17.1 لا ينبغي للمنشآت وشركائها في الأعمال وإدارات التوظيف العامة أن تفرض أية رسوم توظيف أو تكاليف مرتبطة به على العمال والباحثين عن العمل من أجل التوظيف أو الإستخدام، كما لا ينبغي أن يدفع العمال تكاليف إضافية مرتبطة بالإستخدام.

17.2 ينبغي على المنشآت وإدارات التوظيف العامة أن تنشر هذه السياسة من خلال إرشادات توجيهية ووسائل أخرى، بما في ذلك من خلال العقود، إلى جميع الشركاء في الأعمال وأصحاب المصلحة المعنيين المحتملين والحاليين. كما ينبغي على المنشآت أن تحدد إن كان بإمكان وكالات الإستخدام الخاصة وغيرها من هيئات توظيف الأيدي العاملة فرض رسوم توظيف أو تكاليف أخرى مرتبطة به على العمال، وينبغي ألا تقوم بإستخدام العمال من خلال الوكالات وغيرها من هيئات توظيف الأيدي العاملة المعروف بأنها تفرض رسوم إستخدام أو تكاليف مرتبطة به على العمال.

18. ينبغي على المنشآت وإدارات التوظيف العامة ألا تحتفظ بجوازات سفر العمال أو عقودهم أو غيرها من الوثائق الثبوتية.

18.1 ينبغي على المنشآت وإدارات التوظيف العامة ألا تتدخل في سبل وصول العمال بحرية ودون عائق إلى جوازات سفرهم ووثائقهم الثبوتية وإقامتهم بما يشمل عقود استخدامهم، مع إيلاء اهتمام خاص لأوضاع العمال المهاجرين.

19. ينبغي على المنشآت وإدارات التوظيف العامة أن تحترم سرية البيانات الخاصة بالعمال وأن تضمن حمايتها.

19.1 ينبغي على المنشآت ألا تدون بيانات شخصية - في ملفات أو سجلات - غير ضرورية في تقييم كفاءة العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، من أجل وظائف يجري دراسة ترشحهم لها أو قد يجري دراسة ترشحهم على أساسها، أو إن كانت هذه البيانات غير ضرورية لتيسير توزيعهم في مكان العمل. وينبغي ألا يبلغ أي طرف ثالث بهذه البيانات دون موافقة خطية مسبقة من العامل.

20. يمكن للمنشآت العمل على وضع مخططات تقود إلى معايير الإستخدام المهنية.

20.1 ينبغي لهذه المخططات أن تخضع لرصد وتقييم على نحو منتظم. كما ينبغي للمبادرات التي يتولاها القطاع المعني أن تكمل وتتماشى مع إجراءات الإنفاذ واللوائح الحكومية المعنية بعملية الإستخدام.

1. هيئات توظيف الأيدي العاملة

هناك تمييز في هذه الإرشادات التوجيهية بين هيئات توظيف الأيدي العاملة التي تعمل كوسيط لإيجاد فرص العمل للعمال، بما يشمل تلك الضالعة في مراحل متعددة من عملية الإستخدام، وبين وكالات الإستخدام التي تقوم بتوظيف العمال وجعلهم رهن إشارة المنشآت المستخدمة.

21. ينبغي على هيئات توظيف الأيدي العاملة احترام القوانين النافذة والمبادئ والحقوق

الأساسية في العمل.

٢١.١ ينبغي على هيئات توظيف الأيدي العاملة وضع سياسات وعمليات بما يشمل بذل العناية الواجبة لتجري أنشطة الإستخدام الخاصة بها بطريقة تراعي من خلالها كرامة واحترام العمال، ومعاملة خالية من التحرش أو أي شكل من أشكال الإكراه أو المعاملة المهينة أو المعاملة بطريقة غير إنسانية. وينبغي على هيئات توظيف الأيدي العاملة ألا تقيد حركة العمال المشمولين بحمايتهم وألا تسبب معاملتهم أو تسمح بذلك.

٢٢.٢ عندما تقوم هيئات توظيف الأيدي العاملة باستخدام عمال من بلد ما ليعملوا في بلد آخر، ينبغي عليها احترام حقوق الإنسان بما يشمل المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، امتثالاً للقانون الدولي وقانون بلد المنشأ وبلد العبور وبلد المقصد ومعايير العمل الدولية.

٢٢.١ ينبغي في الإستخدام عبر الحدود الدولية احترام القوانين والأنظمة الوطنية وعقود العمل المعمول بها والاتفاقيات الجماعية السارية لبلدان المنشأ والعبور والمقصد وحقوق الإنسان المعترف بها دولياً، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية ذات الصلة. وينبغي تنفيذ هذه القوانين والمعايير بفعالية.

٢٣.٢ ينبغي على هيئات توظيف الأيدي العاملة النشطة عبر الحدود احترام الاتفاقيات الثنائية أو متعددة الأطراف بشأن الهجرة المبرمة ما بين البلدان المعنية، والتي تعزز حقوق الإنسان، ومنها حقوق العمال.

٢٣.١ ينبغي على هيئات توظيف الأيدي العاملة احترام حقوق الإنسان تمسحياً مع الاتفاقيات الثنائية أو متعددة الأطراف التي تقوم هذه الهيئات بالإستخدام بموجبها، خاصة في الحالات التي لا يوفر فيها القانون الحماية المناسبة في ولاية قضائية أو في أخرى.

٢٤.٤ ينبغي على هيئات توظيف الأيدي العاملة اتخاذ لضمان نفس ظروف العمل وظروف العيش التي وعدت بها العمال عند إستخدامهم.

٢٤.١ ينبغي على هيئات توظيف الأيدي العاملة ضمان عدم تضليل العمال فيما يتعلق بظروف عملهم وعيشتهم.
٢٤.٢ ينبغي على هيئات توظيف الأيدي العاملة أن تضمن تمتع العمال المهاجرين بعلاقة توظيف معترف بها قانوناً مع صاحب عمل محدد وشرعي في البلد الذي يؤدون فيه العمل.



٢٥. ينبغي على وكالات الإستخدام المؤقت والمنشآت المستخدمة أن تتفق على توزيع مسؤوليات الوكالة والمنشأة المستخدمة، وأن تضمن توزيعها بوضوح لضمان الحماية المناسبة للعمال المعنيين.

٢٥.١ ينبغي على وكالات الإستخدام المؤقت والمنشآت المستخدمة أن تحدد وفقاً للقانون الطرف المسؤول منها عن مختلف جوانب علاقة الاستخدام، وأن تضمن اضطلاع العمال المعنيين على مسؤولياتهم. وفي جميع الحالات، سواء تعلق الأمر بالمنشأة المستخدمة أو وكالة الإستخدام المؤقت، ينبغي على كل منهما ممارسة هذه المسؤوليات.

٢- أصحاب العمل

يعمل أصحاب العمل المختلفين في مجال التوظيف، وينبغي لكل منهم أن يكون مسؤولاً حسب الظروف.

٢٦. ينبغي لأصحاب العمل ضمان إبرام عقود العمل مكتوبة وشفافة وقابلة للفهم من قبل العامل.

٢٦.١ ينبغي أن تحدد شروط وظروف توظيف العامل بأسلوب مناسب وقابل للتحقق ويسهل فهمه، ويُجَبَّد أن تُقدِّم من خلال عقود مكتوبة وفقاً للقوانين والأنظمة الوطنية وعقود العمل والاتفاقيات النافذة. وينبغي أن تكون واضحة وشفافة، وينبغي أن يطلع العمال على موقع العمل وشروط ومهام العمل الذي جرى إستخدامهم من أجله. أما بالنسبة للعمال المهاجرين، ينبغي أن تكون العقود مكتوبة بلغة يمكن للعامل فهمها، وينبغي أن تُقدِّم له قبل وقت كافٍ من مغادرة العامل لبلد المنشأ، كما ينبغي أن تكون خاضعة لتدابير تحول دون استبدال العقد، وأن تكون نافذة.

٢٦.٢ ينبغي تأمين الموافقة المستنيرة للعامل على شروط العقد دون تضليل أو إكراه.

٢٧. ينبغي على أصحاب العمل توفير أو تيسير سبل الوصول إلى آليات التظلم أو غيرها من آليات تسوية النزاعات في حالات الادعاء بحدوث انتهاكات في عملية الإستخدام، والحلول المناسبة.

٢٧.١ ينبغي أن يتاح للعمال الذين قد يكونوا تعرضوا لمعاملة تعسفية في عملية الإستخدام سبل التظلم وسبل الوصول إلى غير ذلك من آليات تسوية النزاعات؛ وفي الحالات التي يثبت فيها تعرض العمال للإساءة، ينبغي على أصحاب العمل أن توفير أو تيسير سبل الوصول الفعالة إلى الحلول المناسبة. ولا ينبغي أن يتدخلوا في جهود العمال لتأمين الحلول المناسبة أو تقييدها، سواء كانت قضائية أو غير قضائية.

٢٨. ينبغي على أصحاب العمل أن توفير الحماية المنصوص عليها في قانون العمل ومعايير العمل الدولية فيما يتعلق بالإستخدام لجميع العمال، أياً كان وضعهم في الإستخدام.

٢٨.١ يمكن إستخدام العمال وتوظيفهم وفقاً لمختلف أنواع العلاقات مع صاحب العمل، ولكن ينبغي لأصحاب العمل ضمان أن تطبق هذه المبادئ والإرشادات التوجيهية على جميع العمال الموظفين في جميع الأوضاع.

٢٩. ينبغي على أصحاب العمل ضمان احترام الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية لفائدة العمال الموظفين في عملية الإستخدام.

٢٩.١ ينبغي على أصحاب العمل ضمان ألا تقتضي عمليات إستخدام الباحثين عن العمل و/أو العمال، خاصة العمال المهاجرين، التخلي عن حقوقهم في الانضمام إلى منظمات العمال وتشكيلها، وعن حقوقهم في التفاوض الجماعي.

٣٠. ينبغي على أصحاب العمل ألا يلجؤوا إلى هيئات توظيف الأيدي العاملة أو إلى وكالات الإستخدام المؤقت لاستبدال عمال يخوضون إضراباً.

٣٠.١ ينطوي اللجوء إلى إستخدام أيدي عاملة جرى استقدامها من خارج المنشأة لاستبدال عمال يخوضون إضراباً على إمكانية الإخلال بالحق في الإضراب، مما يشكل انتهاكاً جسيماً للحرية النقابية.

٣١. ينبغي على أصحاب العمل احترام حرية العمال المهاجرين في ترك العمل أو تغييره أو العودة إلى بلدان المنشأ.

٣١.١ لا ينبغي اشتراط إذن أصحاب العمل إذا أراد العمال المهاجرون إنهاء أو تغيير عملهم أو مغادرة البلد إذا رغب العامل في ذلك، بدون الإخلال بأي التزامات تعاقدية سارية.







الجزء الثاني

تعريف رسوم الاستخدام والتكاليف المرتبطة به



تعريف رسوم الإستخدام والتكاليف المرتبطة به

أولاً. النطاق



١. يسترشد تعريف رسوم الإستخدام والتكاليف المرتبطة به بمعايير العمل الدولية، وينبغي قراءته بالاقتران مع المبادئ العامة لمنظمة العمل الدولية ومبادئها التوجيهية التشغيلية المتعلقة بالإستخدام العادل. وعلى هذا النحو، فإنه يعترف بمبدأ عدم فرض رسوم مباشرة أو غير مباشرة، كلية أو جزئية على العمال، وأي رسوم أو تكاليف متعلقة بإستخدامهم.
٢. يستند التعريف إلى نتائج البحوث المقارنة العالمية التي أجرتها منظمة العمل الدولية والتي طلت مختلف القوانين والسياسات الوطنية للدول الأعضاء والمدونات الطوعية الدولية والتوجيهات بشأن رسوم الإستخدام والتكاليف المرتبطة به. مع العلم بأنه يأخذ في الاعتبار الحقائق العملية والظروف الخاصة بالسياق التي يواجهها العمال ووكالات الاستخدام والمؤسسات وأصحاب العمل.
٣. يحدد التعريف الرسوم والتكاليف المرتبطة به في ممارسات الإستخدام. والغرض منه هو دعم تطوير ورصد وتطبيق وإنفاذ القوانين والسياسات والتدابير الرامية إلى حماية حقوق العمال، بما في ذلك وجوب عدم مطالبة العمال بالدفع مقابل الحصول على عمل. والمقصود به أيضاً دعم تنفيذ التنظيم الفعال لممارسات الإستخدام، ولا سيما وكالات الاستخدام العامة والخاصة، لمكافحة عدم الامتثال^١، وتوفير الشفافية في ممارسات الإستخدام وتعزيز أداء أسواق العمل.
٤. من المسلم به أيضاً أن تكاليف العمال المستخدمين دولياً يمكن أن تكون أعلى بكثير من تكاليف العمال المستخدمين محلياً بسبب مجموعة من العوامل، بما في ذلك غياب التناسق والشفافية بشأن ماهية هذه التكاليف في مختلف السياقات الوطنية. علاوة على ذلك، قد يجد العمال الذين تم إستخدامهم عبر الحدود أنفسهم في حالات ضعف شديد.
٥. في سياق هذا التعريف لرسوم الإستخدام والتكاليف المرتبطة به، تنطبق تعاريف المبادئ العامة والإرشادات التشغيلية. يشمل مصطلح «العمال» الباحثين عن عمل^٢.

٢ المصدر A، ١، ٦ من المبادئ العامة

٣ يتماشى هذا مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)، المادة ١، والمبادئ العامة والإرشادات التشغيلية من أجل الإستخدام العادل التابعة لمنظمة العمل الدولية التي تعرّف مصطلح "الإستخدام" الذي ينطبق حسب الاقتضاء "على كل من الباحثين عن عمل وأولئك الذين لديهم علاقة عمل قائمة".

ثانياً. تعريف رسوم الإستخدام والتكاليف المرتبطة به



٦. يشير المصطلحان «رسوم الإستخدام» أو «التكاليف المرتبطة به» إلى أي رسوم أو تكاليف متكبدة في عملية الإستخدام بهدف ضمان الاستخدام أو التوظيف للعمال، بصرف النظر عن طريقة أو توقيت أو مكان فرض هذه الرسوم والتكاليف أو تحصيلها.
٧. لا يجوز تحصيل رسوم الإستخدام أو التكاليف المرتبطة به من العمال من جانب صاحب العمل أو الشركات التابعة له أو وكالات الاستخدام أو سائر الجهات الخارجية التي تقدم الخدمات ذات الصلة. ولا يجوز تحصيل الرسوم أو التكاليف ذات الصلة بشكل مباشر أو غير مباشر، ومثال على ذلك الاقتطاع من الأجور والمستحقات.
٨. ينبغي ألا تؤدي رسوم الإستخدام والتكاليف المرتبطة به التي يُنظر فيها بموجب هذا التعريف إلى التمييز المباشر أو غير المباشر بين العمال الذين لهم الحق في حرية الحراك لغرض العمل، في إطار مناطق التكامل الاقتصادي الإقليمي.

أ. رسوم الإستخدام



٩. تشمل رسوم الإستخدام ما يلي:

- أ. المبالغ المدفوعة مقابل خدمات الإستخدام التي تقدمها وكالات الاستخدام، سواء كانت من القطاع العام أو الخاص، في مطابقة عروض وطلبات التوظيف؛
 - ب. المبالغ المدفوعة في حالة استخدام العمال بغرض توظيفهم للعمل لصالح طرف ثالث؛
 - ج. المبالغ المدفوعة في حالة الإستخدام المباشر من قبل صاحب العمل؛ أو
 - د. المدفوعات اللازمة لاسترداد رسوم الإستخدام من العمال.
١٠. قد تكون هذه الرسوم لمرة واحدة أو متكررة وتغطي خدمات الإستخدام والإحالة والتوظيف التي يمكن أن تشمل الإعلان، ونشر المعلومات، وتنظيم المقابلات، وتقديم المستندات اللازمة للحصول على التصاريح الحكومية، وتصديق وثائق التفويض وتنظيم رحلات السفر والنقل وصولاً إلى التوظيف.

ب. التكاليف المرتبطة بالإستخدام



١١. التكاليف المرتبطة بالإستخدام هي نفقات تشكل جزءاً لا يتجزأ من الاستخدام والتوظيف داخل الحدود الوطنية أو عبرها علماً أن أكبر جزء من هذه التكاليف يتم تكبدها في الإستخدام الدولي. ترد هذه التكاليف أدناه وقد تنطبق على الإستخدام على الصعيدين المحلي والدولي. وتبعاً لعملية الإستخدام والسياق، يمكن للحكومات والشركاء الاجتماعيين أن يواصلوا تحسين هذه التكاليف بمختلف أنواعها على الصعيد المحلي. ومن المعروف أن السلطة المختصة تتمتع بالمرونة اللازمة لتحديد استثناءات بالنسبة إلى تطبيقها، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية ذات الصلة، وذلك من خلال الأنظمة الوطنية بعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً للعمال وأصحاب العمل. ينبغي اعتبار هذه الاستثناءات خاضعة على سبيل المثال لا الحصر للشروط التالية:

أولاً. أن تخدم مصلحة العمال المعنيين؛ و

ثانياً. أن تقتصر على فئات معيّنة من العمال وأنواع محددة من الخدمات؛ و

ثالثاً. أن يتم الكشف عن التكاليف ذات الصلة للعامل قبل قبول الوظيفة.

١٢. ينبغي اعتبار التكاليف التالية ذات صلة بعملية الإستخدام إذا بادر بها صاحب العمل أو وكالة الإستخدام أو أحد الوكلاء الذين يعملون نيابة عن تلك الأطراف؛ سواء كانت مطلوبة لتأمين الحصول على العمل أو الوظيفة؛ أو مفروضة في أثناء عملية الإستخدام:

أولاً. التكاليف الطبية: مدفوعات الفحوص الطبية أو الاختبارات أو اللقاحات؛

ثانياً. تكاليف التأمين: تكاليف تأمين حياة العمال وصحتهم وسلامتهم، بما في ذلك تسجيلهم في صناديق رعاية المهاجرين؛

ثالثاً. تكاليف اختبارات المهارات والمؤهلات: وهي تكاليف التحقق من الكفاءة اللغوية للعمال ومستوى المهارات والمؤهلات، فضلاً عن أوراق التفويض الخاصة بالمكان أو الشهادة أو التراخيص؛

رابعاً. تكاليف التدريب والتوجيه: نفقات الدورات التدريبية اللازمة، بما في ذلك التوجيه الوظيفي الميداني، والتوجيه قبل المغادرة أو عقب الوصول للعمال المستخدمين حديثاً؛

خامساً. تكاليف المعدات: تكاليف الأدوات والزي الرسمي ومعدات السلامة وغيرها من المعدات اللازمة لأداء العمل المطلوب بأمان وفعالية؛

سادساً. تكاليف السفر والإقامة: النفقات المتكبدة للسفر والسكن والإقامة داخل الحدود الوطنية أو عبرها خلال عملية الإستخدام، بما في ذلك نفقات التدريب والمقابلات والمواعيد القنصلية والانتقال الموقع والعودة أو الإعادة إلى الوطن؛

سابعاً. التكاليف الإدارية: رسوم الطلبات والخدمات المطلوبة لغرض وحيد هو استكمال عملية الإستخدام. وقد يشمل ذلك رسوم التمثيل والخدمات التي تهدف إلى إعداد عقود عمل العمال أو الحصول عليها أو إضفاء الطابع القانوني عليها، وبطاقات الهوية وجوازات السفر والتأشيرات والتحقق من المعلومات الأساسية وتصاريح الأيمن والخروج والخدمات المصرفية وتصاريح العمل والإقامة.

١٣. إنّ تعداد التكاليف ذات الصلة في هذا التعريف عامّ وليس شاملاً. يمكن أيضاً حظر التكاليف الأخرى المطلوبة كشرط للإستخدام.

١٤. ينبغي ضبط هذه التكاليف بشكلٍ يراعي احترام مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال المحليين والعمال المهاجرين على حدٍ سواء.

ج. التكاليف غير المشروعة وغير المنطقية وغير المعلنة



١٥. تعتبر التكاليف غير التعاقدية أو غير المعلنة أو المبالغ فيها أو غير المشروعة غير قانونية بآية حال من الأحوال. يجب الالتزام بقواعد مكافحة الرشوة والفساد في جميع الأوقات وفي أي مرحلة من مراحل عملية الإستخدام. في ما يلي أمثلة على هذه التكاليف غير المشروعة: الرشاوي، أو الإتاوات، أو الابتزاز المالي أو الإكراميات، أو السندات، أو رسوم استرداد التكاليف غير المشروعة، والضمانات التي تطلبها أي جهة فاعلة في سلسلة الإستخدام.



الملحق

المصادر الرئيسية للمبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الإستخدام العادل

١. لا توجد حالياً مجموعة موحدة من الإرشادات من أجل الإستخدام العادل علي الرغم من وجود الكثير من الإرشادات التوجيهية التي تستهدف شرائح بعينها من السكان العاملين أو تنطبق على قطاعات أعمال ناشطة في مجالات محددة أو ترمي لأغراض أخرى. ويرد البعض من هذه الإرشادات التوجيهية في معايير ملزمة - لاسيما في اتفاقيات العمل الدولية - ويرد بعضها في معايير غير ملزمة من قبيل توصيات وإعلانات منظمة العمل الدولية. وتتأتى إرشادات توجيهية أخرى عن استنتاجات هيئات الإشراف المنشأة بموجب معاهدات دولية أو عن الإرشادات الصادرة بمختلف الأشكال. كما يرد البعض منها في الإرشادات التي اعتمدها المنظمات غير الحكومية.

٢. وفي عدد من الحالات، تبين أن هناك اشتراطات أو إرشادات توجيهية تستهدف أغراض محددة يمكن أن تطبق بشكل عام. وعلى سبيل المثال، تشمل اتفاقية وكالات الإستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) أو صكوك منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (الاتفاقيتان رقم ٩٧ ورقم ١٤٣) والتوصيتان رقم ٨٦ ورقم ١٥١) اشتراطات من أجل الإستخدام العادل ومفيدة جداً من أجل وضع إرشادات ذات تغطية أوسع نطاقاً. وترد فيما يلي أمثلة أخرى في هذا الصدد.

٣. وفي معظم الحالات، لا يرد التعبير عن المبدأ الوارد في هذه الإرشادات التوجيهية على النحو نفسه الوارد في المصدر المستقى منه أو يستند التعبير المقترح لمبدأ وارد في هذه الإرشادات التوجيهية إلى عدة تعاريف مستوحاة من مصادر مختلفة وإنما بصياغة جديدة لأغراض هذه الإرشادات التوجيهية.

٤. ويبين الجدول التالي المصدر أو المصادر الرئيسية التي يستقى منها كل مبدأ أو مبدأ توجيهي مقترح. كما أن هناك مصادر أخرى قد تكون أيضاً ذات جدوى. وبغية تسهيل الاطلاع عليها، تشير تسمية C٩٧ مثلاً في النص باللغة الانجليزية إلى الاتفاقية رقم ٩٧ الصادرة عن منظمة العمل الدولية وتشير تسمية R٢٠٣ إلى التوصية رقم ٢٠٣ الصادرة عن منظمة العمل الدولية. وتتبع المراجع الأخرى النمط نفسه. وترد المراجع بأكملها في قائمة المختصرات الواردة بعد قائمة المصادر.

٥. ولا يتوخى أن تكون قائمة المصادر الواردة أدناه شاملة.

(يرجى الملاحظة أن العناوين الواردة في الجدول لا تتمتع بقيمة معيارية - والغرض الوحيد منها هو الإشارة إلى المبادئ والإرشادات التوجيهية المقترحة).

المبادئ العامة	المصادر
١. احترام حقوق الإنسان المعترف بها دولياً وغيرها من معايير العمل الدولية ذات الصلة	إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ الاتفاقية رقم ٢٩ والبروتوكول رقم ٢٩ التابع لها والاتفاقيات ذات الأرقام ٨٧ و٩٨ و١٠٠ و١٠٥ و١١١ و١٣٨ و١٨١ و١٨٢؛ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ (المادة الثالثة)؛ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛ الصكوك الأساسية للأمم المتحدة بشأن حقوق الإنسان؛ المبدأ ١ من الإرشادات التوجيهية للأمم المتحدة؛ الركن الأول من مبادئ داكا؛ الاتحاد الدولي لوكالات الإستخدام الخاصة، المبدأ ٦؛ المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة التوظيف؛ الأداة ١ من مدونة السلوك الصادرة عن منظمة الحقيقة الفرنسية (vérité)
٢. احتياجات سوق العمل والعمل اللائق	إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ التوصية رقم ٢٠٤ (الفقرة ١٥هـ)
٣. تغطية التشريعات والسياسات المعنية المتعلقة بكافة جوانب عملية الإستخدام	الاتفاقية رقم ٨٨ والاتفاقية رقم ١٨١ والبروتوكول رقم ٢٩ (المادة ٢(ج)١)؛ المبدأ ٣ من مبادئ داكا؛ مبادرة الإستخدام العادل لمنظمة العمل الدولية
٤. تعزيز الكفاءة والشفافية وحماية العمال في عملية الإستخدام، من قبيل الإقرار المتبادل بالمهارات والمؤهلات	الاتفاقية رقم ٨٨ والاتفاقية رقم ١٨١ والتوصية رقم ١٥٧ (الفقرة ٦٢) والتوصية رقم ١٦٩ والاتفاقية رقم ١٤٣ (المادة ١٤ب))
٥. إنفاذ القانون بفعالية	الاتفاقية رقم ٨١ والاتفاقية رقم ١٢٩ والاتفاقية رقم ١٥٠ والاتفاقية رقم ١٨١؛ البروتوكول رقم ٢٩ والتوصية رقم ٢٠٣؛ الاتفاقية رقم ٩٧ (المادة ٣) والاتفاقية رقم ١٤٣ (المواد ٢ إلى ٦)؛ المبدأ ١ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الإستخدام الخاصة
٦. الإستخدام عبر الحدود مع احترام حقوق الإنسان	الاتفاقية رقم ٨٨ (المادة ٦ب)٢)؛ والاتفاقية رقم ٩٧ والاتفاقية رقم ١٤٣ والاتفاقية رقم ١٨١ (المادة ٨)؛ المبدأ الأساسي أ من مبادئ داكا؛ المبدأ ١ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الإستخدام الخاصة

٧. منع فرض الرسوم والتكاليف على العمال
٨. عقود واضحة وشفافة
٩. يوافق المهاجرون بحرية من دون إكراه على شروط وظروف عملهم
١٠. معلومات مجانية وشاملة ودقيقة
١١. الوثائق الثبوتية وحرية التنقل
١٢. إنهاء التوظيف والسماح بتغيير صاحب العمل
١٣. الوصول إلى آليات التظلم وغيرها من آليات تسوية النزاعات

- من بينها، الاتفاقية رقم ٩٧ (المادة ٧(٢)) والمادة ٤ من الملحق الأول والملحق الثاني؛ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ (اللائحة ١-٤(١) والمعيار أ ١-٤(٥))؛ الاتفاقية رقم ١٨١ (المادة ٧)؛ الاتفاقية رقم ٨٨ (المادة ١)؛ التوصية رقم ٢٠٣؛ المبدأ ١ من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ المبدأ ٣ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الإستخدام الخاصة؛ الأداة ١ من مدونة السلوك الصادرة عن منظمة الحقيقة الفرنسية (vérité)
- الاتفاقية رقم ٩٧ (الملحق الأول، المادة ٥ والملحق الثاني (المادة ٦) والاتفاقية رقم ١٨٩ (المادة ١١٨)؛ التوصية رقم ٨٦ (الملحق، الفقرة ٢٢)؛ التوصية رقم ١٨٨ (الفقرة ٥)؛ التوصية رقم ٢٠٣ (الفقرة ٤(هـ))؛ المبدأ ٢ و ٤ من مبادئ داكا؛ المبدأ ٤ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة؛ المبدأ ٣ من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ الأداة ١ من مدونة السلوك الصادرة عن منظمة الحقيقة الفرنسية (vérité)
- التوصية رقم ١٨٨ (الفقرة ٥)؛ المبدأ ٢ من مبادئ داكا؛ المبدأ ٤ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة؛ المبدأ ٣ من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ الأداة ١ من مدونة السلوك الصادرة عن منظمة الحقيقة الفرنسية (vérité)
- للاتفاقية رقم ٨٨ والاتفاقية رقم ٩٧ (المادتان ٢ و ٣) والاتفاقية رقم ١٨١ والاتفاقية رقم ١٨٩ (المادة ٧) والتوصية رقم ٢٠١ والتوصية رقم ٨٦ (الفقرة ٥) والتوصية رقم ١٥١ (الفقرتان ١٧ و ٢٤) والتوصية رقم ٢٠٣ (الفقرة ٤(هـ))
- الاتفاقية رقم ١٤٣ (البياجية، المادتان ١ و ١٤(أ))؛ الاتفاقية رقم ١٨٩ (المادة ٩(ج))؛ المبدأ ٤ من مبادئ داكا؛ المبدأ ٢ من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ الأداة ١ من مدونة السلوك الصادرة عن منظمة الحقيقة الفرنسية (vérité)
- الاتفاقية رقم ١٨٩ (المادتان ٧ و ٨) والتوصية رقم ١٨٨ (الفقرة ١٥)
- الاتفاقية رقم ٩٧ (الملحق الأول، المادة ٨ والملحق الثاني، المادة ١٣)؛ الاتفاقية رقم ١٤٣ (المواد ٥ و ٦ و ٩(٢))؛ التوصية رقم ١٥١ (الفقرات ٣٢-٣٤)؛ الاتفاقية رقم ١٨١ (المادتان ١٠ و ١٤)؛ الاتفاقية رقم ١٨٩ (المادة ١٦)؛ البروتوكول رقم ٢٩ (المادة ٤)؛ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ (المعيار أ-١(٧)٤)؛ التوصية رقم ٢٠٣ (الفقرة ٨(ج))؛ الركن الثالث من مبادئ داكا، المبدأ ٩؛ المبدأ ١٠ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة؛ المبدأ ٥ من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ الأداة ١ من مدونة السلوك الصادرة عن منظمة الحقيقة الفرنسية (vérité)

الإرشادات التوجيهية العامة

المصادر

أ مسؤوليات الحكومات

١. الالتزام باحترام وحماية وتطبيق حقوق الإنسان وغيرها من معايير العمل الدولية المعنية
٢. الحماية من انتهاكات حقوق الإنسان من جانب أطراف ثالثة
٣. اعتماد واستعراض وتعزيز القوانين والأنظمة والسياسات الوطنية بشأن الإستخدام العادل
٤. ضمان أن تشمل كافة التشريعات والأنظمة المعنية جميع جوانب عملية الإستخدام وأن تطبق على العمال في وضع استضعاف
٥. إنفاذ القوانين والأنظمة وضمن أن تعمل هيئات توظيف الأيدي العاملة في إطار القانون
٦. منع فرض الرسوم والتكاليف على العمال
٧. ضمان أن تكون عقود العمل مبرمة ومحترمة ومتسمة بالوضوح والشفافية
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ الاتفاقية رقم ٢٩، البروتوكول رقم ٢٩، الاتفاقية رقم ٨٧، الاتفاقية رقم ٩٨، الاتفاقية رقم ١٠٠، الاتفاقية رقم ١٠٥، الاتفاقية رقم ١١١، الاتفاقية رقم ١٣٨، الاتفاقية رقم ١٨٢؛ الاتفاقية رقم ١٨١؛ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ المبدأ الأساسي أ ٢ من الإرشادات التوجيهية للأمم المتحدة؛ الركن الأول، المبدأ ٦ من مبادئ داكا
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية؛ الإرشادات التوجيهية للأمم المتحدة
- البروتوكول رقم ٢٩ (المادة ٢(٢))؛ الاتفاقية رقم ١٨١ (المادة ١٣)، التوصية رقم ٢٠٣؛ التوصية رقم ٢٠٤ (الفقرات ١(أ)، ٤(ج)، ٩)؛ المبدأ الأساسي ٢ والمبدأ التشغيلي ٣(أ) من الإرشادات التوجيهية للأمم المتحدة؛ الركن الأول من مبادئ داكا
- البروتوكول رقم ٢٩ (المادة ٢(ج) "١")؛ المبدأ ٣ من مبادئ داكا؛ من بين المصادر، الاتفاقية رقم ٩٧، الاتفاقية رقم ١١١، الاتفاقية رقم ١٤٣، الاتفاقية رقم ١٦٩، الاتفاقية رقم ١٨١ (المادة ٨)، الاتفاقية رقم ١٨٩؛ التوصية رقم ٢٠٤؛ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله، وغيرها من المصادر
- الاتفاقية رقم ٨١، الاتفاقية رقم ٨٨، (المادة ٣ من المرفق الأول والمرفق الثاني)، الاتفاقية رقم ١٢٩، الاتفاقية رقم ١٥٠، الاتفاقية رقم ١٨١ (المادتان ٣ و ١٤)؛ البروتوكول رقم ٢٩ والتوصية رقم ٢٠٣؛ المبدأ ١ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة؛ المبدأ التشغيلي ٣(أ) من الإرشادات التوجيهية للأمم المتحدة
- من بين المصادر، الاتفاقية رقم ٩٧؛ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ (اللائحة ١-٤(١) والمعيار ألف ١-٤(٥))؛ الاتفاقية رقم ١٨١ (المادة ٧)؛ الاتفاقية رقم ٨٨ (المادة ١)؛ التوصية رقم ٢٠٣؛ المبدأ ١ من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ المبدأ ٣ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة؛ الأداة ١ من مدونة السلوك لمنظمة الحقيقة الفرنسية (Vérité)
- الاتفاقية رقم ٩٧ (المرفق الأول، المادة ٥ والمرفق الثاني، المادة ٦)، الاتفاقية رقم ١٨٩ (المادة ١١٨)؛ التوصية رقم ٨٦ (المرفق، الفقرة ٢٢)؛ التوصية رقم ١٨٨ (الفقرة ٥)؛ المبدأ ٢ والمبدأ ٤ من مبادئ داكا؛ المبدأ ٤ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة؛ المبدأ ٣ من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ الأداة ١ من مدونة السلوك لمنظمة الحقيقة الفرنسية (Vérité)

الإرشادات التوجيهية التشغيلية

المصادر

٨. إتاحة وتشغيل آليات تظلم وغيرها من آليات تسوية النزاعات
الاتفاقية رقم ٩٧ (المرفق الأول، المادة ٨ والمرفق الثاني، المادة ١٣)؛ الاتفاقية رقم ١٤٣ (المواد ٥ و ٦ و ٩ و ١٠)؛ التوصية رقم ١٥١ (الفقرات ٣٢-٣٤)؛ الاتفاقية رقم ١٨١ (المادتان ١٠ و ١٤)، الاتفاقية رقم ١٨٩ (المادة ١٦)؛ اتفاقية العمل البحري؛ ٢٠٠٦ (المعيار ألف-١(٧)؛ التوصية رقم ٢٠٣ (الفقرة ٨(ج))؛ الركن الثالث، المبدأ ٩ من مبادئ داكا؛ المبدأ ١٠ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الإستخدام الخاصة؛ المبدأ ٥ من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ الأداة ١ من مدونة السلوك لمنظمة الحقيقة الفرنسية (Vérité)
٩. التعاون بين الوكالات الحكومية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل المعنية وممثلي جميع هيئات توظيف الأيدي العاملة
الاتفاقية رقم ١٨١ (المادة ١٣) والتوصية رقم ١٨٨ (الجزء الثالث)؛ التوصية رقم ٢٠٣ (الفقرة ١٣(أ))؛ المبدأ الأساسي ٨ من الإرشادات التوجيهية للأمم المتحدة
١٠. احتياجات سوق العمل والعمل اللائق
إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ التوصية رقم ٢٠٤ (الفقرة ١٥ هـ)
١١. استشارة الوعي بشأن ضرورة الإستخدام العادل إلى جانب توفير المعلومات المجانية والشاملة والدقيقة
الاتفاقية رقم ٩٧ (المادتان ٢ و ٣)؛ التوصية رقم ٢٠٣ (الفقرة ٤)
١٢. احترام حقوق الإنسان في أوضاع النزاعات
الاتفاقية رقم ٩٧ (المرفق الثاني، المادة ٧)؛ التوصية رقم ٨٦ (المرفق)؛ مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦، تقرير اللجنة المعنية بالعمالة والعمل اللائق للانتقال إلى السلم؛ المبدأ الأساسي ٧ من الإرشادات التوجيهية للأمم المتحدة
١٣. برامج وتنفيذ اتفاقات ثنائية و/ أو متعددة الأطراف تتماشى مع حقوق الإنسان المعترف بها دولياً وغيرها من معايير العمل الدولية ذات الصلة
إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ التوصية رقم ٨٨ (المادة ٦(ب) "٢" و "٣")؛ الاتفاقية رقم ٩٧ (المواد ٣(ف) و ٧(١) و ١٠)؛ الاتفاقية رقم ١٤٣ (المادتان ٤ و ١٥)؛ الاتفاقية رقم ١٨١ (المادة ٨(٢))
١٤. الحماية من التجاوزات في مجال الإستخدام القوى العاملة أو في سلاسل التوريد والإمداد
الاتفاقية رقم ٩٤، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦، التقرير الرابع، العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية

ب مسؤوليات المنشآت وإدارات التوظيف العامة

١٥. احترام حقوق الإنسان
إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الاتفاقية رقم ١٨١ (المواد ٣ و ٤ و ١١ و ١٢)؛ الاتفاقية رقم ٢٩ والبروتوكول رقم ٢٩، الاتفاقية رقم ٨٧، الاتفاقية رقم ٩٨، الاتفاقية رقم ١٠٠، الاتفاقية رقم ١٠٥، الاتفاقية رقم ١١١، الاتفاقية رقم ١٣٨، الاتفاقية رقم ١٨٢؛ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية (الفقرة ٨)؛ المبدأ الأساسي ٢١ من الإرشادات التوجيهية للأمم المتحدة؛ الركن الثاني من مبادئ داكا
١٦. احتياجات سوق العمل والعمل اللائق
إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ التوصية رقم ٢٠٤ (الفقرة ١٥ هـ)
١٧. عدم فرض رسوم الإستخدام أو التكاليف ذات الصلة به على العمال المعينين أو على الباحثين عن عمل
من بين المصادر، الاتفاقية رقم ٩٧ (المادة ٧)؛ المادة ٤ من المرفقين الأول والثاني)؛ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ (اللائحة ١-١) والمعيار ألف-١(٥)؛ الاتفاقية رقم ١٨١ (المادة ٧) والاتفاقية رقم ٨٨ (المادة ١)؛ التوصية رقم ٢٠٣؛ المبدأ ١ من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ المبدأ ٣ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة؛ الأداة ١ من مدونة السلوك الصادرة عن منظمة الحقيقة الفرنسية (vérité)
١٨. ينبغي ألا تحتجز منشآت الأعمال جوازات سفر العمال ووثائق هويتهم وعقودهم
الاتفاقية رقم ١٨٩ (المادة ٩(ج))؛ المبدأ ٤ من مبادئ داكا؛ المبدأ ٢ من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ الأداة ١ من مدونة السلوك الصادرة عن منظمة الحقيقة الفرنسية (vérité)
١٩. احترام خصوصية العمال وضمان حماية البيانات التي تعينهم
الاتفاقية رقم ١٨١ (المادة ٦)؛ التوصية ١٨٨ (الفقرة ١٢(١))؛ المبدأ ٤ من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام
٢٠. وضع برامج تنهض بمعايير الإستخدام المهنية
الاتفاقية رقم ١٨١، مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة

١ هيئات توظيف الأيدي العاملة

٢١. ينبغي لهيئات توظيف الأيدي العاملة أن تحترم القوانين المعمول بها والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
٢٢. ينبغي لهيئات توظيف الأيدي العاملة أن تمثل لغائور بلد المنشأ وبلد العبور وبلد المقصد
٢٣. ينبغي لهيئات توظيف الأيدي العاملة الناشطة عبر الحدود أن تحترم الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف بشأن الهجرة
٢٤. ينبغي لهيئات توظيف الأيدي العاملة أن تضمن بأن ظروف العمل وظروف العيش هي نفسها التي وعدت بها العمال الموظفين
٢٥. ينبغي لوكالات الإستخدام المؤقت أن تضمن توزيع المسؤوليات بين الوكالة والمنشأة المستخدمة توزيعاً واضحاً لكي تكفل الحماية المناسبة للعمال المعنيين
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ الاتفاقية رقم ١٨١ (المواد ٣ و٤ و١١ و١٢)؛ الاتفاقية رقم ٢٩ والبروتوكول رقم ٢٩، الاتفاقية رقم ١٣٨، الاتفاقية رقم ١٨٢؛ المبدأ ٢ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة؛ المبدأ الأساسي باء من مبادئ داكا
- الاتفاقية رقم ١٨١ (المادتان ٣ و٨)؛ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ (المادة الثالثة)؛ المبدأ ١ والمبدأ ٦ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة؛ المبدأ الأساسي ألف من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ الأداة ١ من مدونة السلوك الصادرة عن منظمة الحقيقة الفرنسية (vérité)؛ المبدأ باء من مبادئ داكا
- الاتفاقية رقم ٨٨، التوصية رقم ٨٣، الاتفاقية رقم ١٨١ (المادة ٨)؛ الاتفاقية رقم ١٨٩ (المادة ١٥(١))
- الاتفاقية رقم ١٨٩ (المادتان ٧ و٨)؛ التوصية ١٨٨ (الفقرة ٥)؛ المبدأ ٣ من مدونة سلوك الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة
- الاتفاقية رقم ١٨١ (المادة ١١ (ج) والمادة ١٢)؛ الاتفاقية رقم ٩٧ والاتفاقية رقم ١٤٣ واتفاقية الأمم المتحدة بشأن العمال المهاجرين؛ التوصية رقم ١٨٨ (الفقرة ٨(أ))؛ المبدأ الأساسي ب من مبادئ داكا

٢ أصحاب العمل

٢٦. ينبغي لأصحاب العمل أن يضمنوا إبرام عقود عمل مكتوبة وأن تكون العقود شفافة وأن يفهمها العامل
٢٧. سبل الوصول الفعال إلى آليات التظلم أو غيرها من آليات تسوية النزاعات، وسبل الوصول إلى الانتصاف
٢٨. ينبغي لأصحاب العمل أن يوفروا لجميع العمال، أياً كان وضعهم في التوظيف، الحماية المنصوص عليها في قانون العمل ومعايير العمل الدولية
٢٩. ينبغي لأصحاب العمل أن يضمنوا احترام حق العمال المعنيين في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية
٣٠. ينبغي لأصحاب العمل ألا يُلجؤوا إلى هيئات لتوظيف الأيدي العاملة أو إلى وكالات الإستخدام المؤقت لاستبدال عمال يخوضون إضراباً
٣١. ينبغي لأصحاب العمل أن يحترموا حرية العمال المهاجرين في ترك العمل أو تغييره أو العودة إلى بلدان المنشأ.
- الاتفاقية رقم ٩٧ (المرفق الأول، المادة ٥ والمرفق الثاني، المادة ٦)؛ الاتفاقية رقم ١٨٩ (المادة ٨(١))؛ التوصية رقم ٨٦ (المرفق، المادة ٢٢)؛ التوصية رقم ١٨٨ (الفقرة ٥)؛ المبدأ ٢ والمبدأ ٤ والملاحق ٢ من مبادئ داكا؛ المبدأ ٤ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة؛ المبدأ ٣ من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ الأداة ١ من مدونة السلوك الصادرة عن منظمة الحقيقة الفرنسية (vérité)
- الاتفاقية رقم ١٨١ (المواد ١٠ و١٣ و١٤)؛ الاتفاقية رقم ١٨٩ (المادة ١٦)؛ البروتوكول رقم ٢٩ (المادة ٤)؛ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ (المعيار ١٤-٧)؛ التوصية رقم ٢٠٣ (الفقرة ٨ (ج))؛ الركن الثالث، المبدأ ٩ من مبادئ داكا؛ المبدأ ١٠ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة؛ المبدأ ٥ من المدونة الأساسية للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ الأداة ١ من مدونة السلوك الصادرة عن منظمة الحقيقة الفرنسية (vérité)
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ المبدأ الأساسي أ من مدونة السلوك للنظام الدولي لنزاهة الإستخدام؛ التوصية رقم ١٩٨
- الاتفاقية رقم ٨٧، الاتفاقية رقم ٩٨، الاتفاقية رقم ١٨١ (المواد ٤ و١١ و١٢)؛ المبدأ ٦ من مبادئ داكا
- الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨ وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ الاتفاقية رقم ١٨١ (المادة ٤)؛ التوصية رقم ١٨٨ (الفقرة ٦)؛ خلاصة قرارات ومبادئ لجنة الحرية النقابية، النسخة (المعدلة) الخامسة، ٢٠٠٦، الفقرتان ٦٢٣ و٦٣٣؛ المبدأ ٧ من مبادئ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة؛ المبدأ ٦ من مبادئ داكا
- الاتفاقية رقم ٢٩؛ الاتفاقية رقم ١٨٩ (المادة ٤(٨))؛ التوصية رقم ١٨٨ (الفقرة ١٥)؛ المبدأ ١٠ من مبادئ داكا





©Arthur Ancion

منظمة العمل الدولية (ILO)

فرع هجرة اليد العاملة (MIGRANT)

فرع المبادئ والحقوق الأساسية
في العمل (FUNDAMENTALS)

migrant@ilo.org
www.ilo.org/migration

fundamentals@ilo.org
www.ilo.org/fundamentals

ISBN 978-92-2-133457-6



9 789221 334576

www.ilo.org/fairrecruitment