

مؤتمر العمل الدوليRecommendation 83التوصية ٨٣توصية بشأن تنظيم ادارات التوظيف

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في سان فرانسيسكو حيث عقد دورته الحادية والثلاثين في السابع عشر من حزيران/ يونيه ١٩٤٨ ،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتنظيم ادارات التوظيف ، والمتضمنة في البند الرابع من جدول أعمال هذه الدورة ،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل توصية ادارة الاستخدام ، ١٩٤٤ ، واتفاقية ادارات التوظيف ، ١٩٤٨ ،

يعتمد في هذا اليوم التاسع من تموز/ يوليه عام ثمان واربعين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية ادارات التوظيف ، ١٩٤٨ :

لما كانت توصية ادارة الاستخدام ، ١٩٤٤ ، واتفاقية ادارات التوظيف ، ١٩٤٨ ، تنمان على تنظيم ادارات الاستخدام ، ولما كان من المرغوب أن تستكمل أحكامها بتوصيات جديدة :

فإن المؤتمر يوصي كل دولة عضو بتطبيق الاحكام التالية بأسرع ما تسمح به ظروفها الوطنية ، وان تبلغ مكتب العمل الدولي ، حسبما يطلبه مجلس الادارة ، بالتدابير المتخذة لتطبيقها .

أولا - التنظيم العام

١ - تتألف ادارات الاستخدام العامة المجانية من ادارة مركزية ومكاتب محلية بالاضافة الى مكاتب اقليمية عند الضرورة .

٢ - لتعزيز تطوير ادارات التوظيف وضمان ادارتها وفق أسس موحدة ومنسقة على المستوى الوطني ، تتخذ تدابير تكفل :

(أ) اصدار الادارة المركزية لتعليمات ادارية تطبيق على المستوى الوطني ،

(ب) وضع معايير وطنية دنيا بخصوص العاملين والترتيبات المادية في مكاتب التوظيف ،

(ج) تمويل الحكومة لادارة التوظيف تمويلا كافيا ،

(د) رفع تقارير دورية من الهيئات الادارية الدنيا الى العليا ،

(هـ) تفتيش المكاتب الاقليمية والمحلية على المستوى الوطني ،

(و) عقد مؤتمرات دورية يحضرها الموظفون المركزيون والاقليميون والمحليون ، بما فيهم العاملون في التفتيش .

٣ - تتخذ ادارة التوظيف ترتيبات مناسبة تكفل التعاون بالقدر اللازم مع الادارة وممثلي العمال والهيئات المقامة لدراسة المشاكل الخاصة المتعلقة بالاستخدام في مناطق معينة أو منشآت معينة أو صناعات معينة أو مجموعات معينة من الصناعات .

٤ - تتخذ تدابير في الحالات المناسبة لتحقيق ما يلي في الإطار العام لادارات التوظيف :

(أ) انشاء مكاتب توظيف مستقلة تخص لتلبية احتياجات أصحاب العمل والعمال المنتمين لصناعات أو مهن معينة، كالنقل في المواهي، والبحرية التجارية ، والبناء والهندسة المدنية ، والزراعة والحراة ، والخدمة المنزلية ، وذلك حيثما كانت طبيعة أو

أهمية الصناعة أو المهنة أو كانت عوامل خاصة أخرى تبرر انشاء مثل هذه المكاتب المستقلة ،

(ب) وضع ترتيبات خاصة من أجل تشغيل :

"١" الأحداث ،

"٢" المعوقين ،

"٣" التقنيين ، والعمال المتخصصين ، والعاملين بأجر ، والمديرين ،

(ج) وضع ترتيبات خاصة من أجل تشغيل النساء على أساس مؤهلاتهن المهنية وقدرتهن البدنية .

ثانيا - معلومات سوق العمل

٥ - تجمع ادارة التوظيف معلومات عن سوق العمل ، على أن تتضمن بيانات عن المسائل التالية :

(أ) الاحتياجات الحالية والمحتملة من العمل (بما في ذلك عدد العمال اللازمين ونوعيتهم مع تصنيفهم وفقا للصناعة أو المهنة أو المنطقة) ،

(ب) العرض الحالي والمحتمل من العمل (بما في ذلك التفاصيل المتعلقة بعدد العمال وسنهم وجنسهم ومؤهلاتهم ومهنتهم وصناعاتهم ومناطق اقامتهم ، وعدد طالبي العمل وأماكن وجودهم وخصائصهم) .

٦ - تجري ادارة التوظيف دراسات متواصلة أو خاصة عن مسائل مثل :

(أ) أسباب وآثار البطالة ، بما فيها البطالة التكنولوجية ،

(ب) تشغيل مجموعات معينة من طالبي العمل ، كالمعوقين والأحداث ،

(ج) العوامل المؤثرة على مستوى ونوع العمالة ،

(د) اضاء الطابع النظامي على العمالة ،

(هـ) التوجيه المهني من حيث علاقته بالتشغيل ،

(و) تحليل المهن والوظائف ،

(ز) الجوانب الأخرى المتعلقة بتنظيم سوق العمل .

٧ - تجمع هذه المعلومات من قبل موظفين مدربين تدريباً مناسباً وذوي مؤهلات مناسبة ، وبالتعاون عند الضرورة مع الهيئات الرسمية الأخرى ومع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .

٨ - تشمل الأساليب المتبعة في جمع وتحليل المعلومات ، بالقدر الممكن والمناسب ما يلي :

(أ) تحريات مباشرة لدى الهيئات المطلعة بوجه خاص حول الموضوعات قيد البحث مثل الهيئات العامة الأخرى ، ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ، والمنشآت العامة والخاصة ، واللجان المشتركة ،

(ب) التعاون مع أقسام تفتيش العمل والتأمين وأقسام المساعدة ،

(ج) اعداد تقارير دورية عن المسائل ذات التأثير الخاص على سوق العمل ،

(د) استقصاءات حول مسائل معينة ومشاريع بحثية وتحليلات تجريبيها إدارات التوظيف .

ثالثاً - ميزانية القوى العاملة

٩ - تسهيلات لتنظيم سوق العمل على أفضل وجه ممكن ، بوصفه جزءاً لا يتجزأ من البرنامج الوطني لتحقيق العمالة الكاملة والمحافظة

عليها وتنمية الموارد الانتاجية واستخدامها ، توضع ميزانية وطنية سنوية للقوى العاملة ، بأسرع ما يمكن عمليا ، كجزء من استقصاء وطني عام .

١٠ - تضع ادارة التوظيف ميزانية القوى العاملة بالتعاون مع الهيئات العامة الأخرى عند الاقتضاء .

١١ - تشمل ميزانية القوى العاملة بيانات مفصلة عن الحجم والتوزيع المتوقعين للعرض من القوى العاملة والطلب عليها .

رابعاً - احالة العمال

١٢ - على ادارة التوظيف :

(أ) أن تلتزم بالحيدة التامة فيما يتعلق بالوظائف المتاحة في منشأة يوجد فيها نزاع عمالي يؤثر على هذه الوظائف ،

(ب) أن لا تحيل العمال الى وظائف تكون أجورها أو شروط العمل دون المعايير التي يحددها القانون أو الممارسات السائدة ،

(ج) أن لا تميز هي ذاتها ، عند إحالة العمال الى الوظائف ، ضد طالبي العمل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو العقيدة .

١٣ - تكون ادارة التوظيف مسؤولة عن تزويد طالبي العمل بكل المعلومات ذات الصلة عن الوظائف التي يحالون اليها ، بما في ذلك معلومات عن المسائل التي تتناولها الفقرة السابقة .

خامساً - حراك العمل

١٤ - لتسهيل حراك العمل اللازم لتحقيق أقصى انتاجية وعمالة ممكنة ، تتخذ ادارة التوظيف التدابير المبينة في الفقرات من ١٥ الى ٢٠ الواردة أدناه .

١٥ - تجمع وتنشر أكمل وأوثق المعلومات عن فرص وظروف العمل في المهن والمناطق الأخرى ، وعن ظروف المعيشة (بما في ذلك توفر الاسكان المناسب) في هذه المناطق .

١٦ - يزود العمال بمعلومات وارشادات مناسبة من شأنها أن تزيل مبررات اعتراضهم على تغيير مهنتهم أو مكان اقامتهم .

١٧ - (١) تزيل ادارة التوظيف العقبات الاقتصادية التي تعوق الانتقال الجغرافي الذي تعتبره ضروريا بوسائل مثل المساعدة المالية .

(٢) تقدم هذه المساعدة ، في الحالات التي تسمح بها الادارة ، عندما يتم الانتقال عن طريق الادارة المذكورة أو بموافقتها ، وخاصة عندما لا توجد ترتيبات أخرى تقضي بدفع النفقات الاضافية المترتبة على الانتقال من قبل جهة أخرى غير العامل .

(٣) يحدد مقدار هذه المساعدة وفقا للظروف الوطنية وظروف الأفراد .

١٨ - تساعد ادارة التوظيف سلطات التأمين ومساعدات البطالة في تحديد وتفسير الشروط التي يجب أن تعتبر بمقتضاها وظيفة شاغرة في مهنة غير تلك التي يمارسها عادة العاطل أو وظيفة تتطلب تغيير مكان اقامته ، مناسبة له .

١٩ - تساعد ادارة التوظيف السلطات المختصة في وضع وتطوير برامج دورات التدريب واعادة التدريب (بما في ذلك دورات التلمذة الصناعية والتدريب التكميلي وتحسين المهارات) وفي اختيار الاشخاص لمثل هذه الدورات ، وتشغيل الأشخاص الذين أنهوا .

سادسا - أحكام متنوعة

٢٠ - (١) تتعاون ادارة التوظيف مع الهيئات العامة والخاصة الأخرى المعنية بمشاكل الاستخدام .

(٢) تحقيقا لهذه الغاية ، تستشار ادارة التوظيف ويؤخذ رأيها في الاعتبار من قبل أي آلية تنسيق معنية بصياغة وتطبيق السياسات المتعلقة بالمسائل التالية :

- (أ) التوزيع الجغرافي للصناعات ،
- (ب) الأشغال العامة والاستثمارات العامة ،
- (ج) التقدم التكنولوجي من حيث تأثيره على الانتاج والعمالة ،
- (د) الهجرة ،
- (هـ) الاسكان ،
- (و) توفير الخدمات الاجتماعية ، كالرعاية الصحية والمدارس والمرافق الترفيهية ،
- (ز) التنظيم والتخطيط الشامل للمجتمع المحلي والمؤثران على فرص العمل .

٢١ - لتشجيع اللجوء الى ادارة التوظيف وبغية تمكينها من أداء وظائفها بفعالية ، تتخذ التدابير المبينة في الفقرات من ٢٢ الى ٢٥ الواردة أدناه .

٢٢ - (١) تبذل جهود متواصلة لتشجيع الباحثين عن عمل أو العمال على اللجوء بارادتهم الكاملة الى المعلومات والخدمات التي تقدمها ادارة التوظيف .

(٢) تشمل هذه الجهود استعمال الافلام والاذاعة وجميع وسائل الاعلام والاتصال بالجمهور الأخرى لزيادة فهم وتقدير أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم ، على الأخص ، للدور الأساسي الذي تقوم به ادارة التوظيف في تنظيم العمالة ، وللمزايا التي تعود على العمال وأصحاب العمل والبلاد من الاستخدام الأكمل لأقسام التوظيف .

٢٣ - يلزم العمال الذين يتقدمون بطلبات للحصول على إعانات أو تعويضات البطالة ، وبقدر الامكان الأشخاص الذين يتهون دورات التدريب المهني التي تنفذ في إطار برامج التدريب العامة أو التي تدعمها الحكومة ، بتسجيل أسمائهم لدى ادارة التوظيف للحصول على عمل .

٢٤ - تبذل جهود خاصة لتشجيع الاحداث ، وبقدر الامكان جميع الاشخاص الباحثين عن عمل لأول مرة ، على تسجيل أسمائهم واجراء مقابلة من أجل الحصول على عمل .

٢٥ - يشجع أصحاب العمل ، بما في ذلك ادارات المنشآت العامة أو شبه العامة ، على ابلاغ ادارة التوظيف بالوظائف الشاغرة لديهم .

٢٦ - تبذل جهود منتظمة لزيادة فعالية ادارة التوظيف لتفادي الحاجة الى وكالات التوظيف الخاصة في كل المهن باستثناء تلك التي ترى السلطة المختصة ، لاسباب خاصة ، أن وجود مثل هذه الوكالات مستصوب أو أساسي بالنسبة لها .

سابعاً - التعاون الدولي بين ادارات التوظيف

٢٧ - (١) يشمل التعاون الدولي بين ادارات التوظيف ، بالقدر المناسب والعملي ، وبمساعدة مكتب العمل الدولي حيثما كان ذلك مرغوباً ، ما يلي :

(أ) التبادل المنتظم للمعلومات والخبرات بشأن سياسات وأساليب ادارات التوظيف ، وذلك إما على أساس ثنائي أو اقليمي أو متعدد الأطراف ،

(ب) تنظيم مؤتمرات تقنية ثنائية أو اقليمية أو متعددة الأطراف بشأن المسائل المتعلقة بادارات التوظيف .

(٢) لتسهيل أي حراك للعمال يقر طبقاً للمادة ٦(ب) "٤" من الاتفاقية ، على ادارة التوظيف ، بناء على طلب السلطة الوطنية التي تسيورها ، وبالتعاون مع مكتب العمل الدولي حيثما كان ذلك مرغوباً ، أن تقوم بما يلي :

(أ) أن تجمع ، بالتعاون عند الاقتضاء مع الهيئات أو المنظمات الأخرى ، المعلومات المتعلقة بطلبات العمل والوظائف الشاغرة التي يتعذر ملئها على المستوى الوطني ، وذلك لتشجيع الهجرة الى الخارج أو الهجرة الوافدة للعمال الذين يستطيعون تلبية ما أمكن من هذه الطلبات والوظائف الشاغرة ،

(ب) أن تتعاون مع السلطات المختصة الأخرى ، الوطنية أو الأجنبية ، في اعداد وتطبيق اتفاقات الهجرة الدولية الثنائية أو الاقليمية أو متعددة الأطراف .