

توصية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ، حيث عقد دورته الثامنة والستين في ٢ حزيران / يونيه ١٩٨٢ ؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بانتهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل ، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة ؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل ، ١٩٨٢ ،

يعتمد ، في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران / يونيه عام اثنين وثمانين وتسعمائة وألف ، التوصية التالية التي ستسمى توصية إنهاء الاستخدام ، ١٩٨٢ :

أولا - طرائق التنفيذ والنطاق والتعاريف

١- يجوز تطبيق أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية ، أو الاتفاقات الجماعية ، أو لوائح المؤسسات ، أو قرارات التحكيم ، أو الأحكام القضائية ، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية ، وتكون ملائمة للظروف الوطنية .

٢- (١) تنطبق هذه التوصية على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع

الأشخاص المستخدمين .

(٢) يجوز للدولة العضو أن تستثني من نطاق انطباق كل أحكام هذه التوصية أو بعضها الفئات التالية من المستخدمين :

(أ) العمال الذين يستخدمون بموجب عقود عمل لمدة محددة أو لمهمة محددة ؛

(ب) العمال الذين يقضون مدة اختبار أو مدة مؤهلة للاستخدام ؛ على أن تكون هذه المدة محددة مسبقاً وأن تكون معقولة ؛

(ج) العمال الذين يستخدمون على أساس عرضي لمدة قصيرة •

(٣) يجوز ، عند الاقتضاء ، أن تتخذ السلطة المختصة أو من خلال الجهاز المختص في البلد ، وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ، ان وجدت ، تدابير تستثني بها من انطباق هذه التوصية أو من بعض أحكامها فئات من المستخدمين تخضع أحكام وشروط استخدامها لترتيبات خاصة تؤمن لها ، في مجموعها ، حماية معادلة على الأقل لتلك التي تكفلها هذه التوصية •

(٤) يجوز ، عند الاقتضاء ، أن تتخذ السلطة المختصة أو الجهاز المختص في البلد ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ، ان وجدت ، تدابير تستثني بها من انطباق هذه التوصية أو من بعض أحكامها فئات أخرى محدودة من المستخدمين تنشأ بشأنها مشاكل خاصة هامة ، مع مراعاة الشروط الخاصة لاستخدام العمال المعنيين ، أو حجم المؤسسة التي تستخدمهم أو طبيعتها •

٣- (١) ينبغي توفير ضمانات كافية ضد اللجوء الى عقود عمل ذات أجل محدد يكون الغرض منها تجنب الحماية الناشئة عن اتفاقية انهاء الاستخدام ، ١٩٨٢ ، وعن هذه التوصية •

(٢) لهذا الغرض ، يجوز النص مثلاً على واحدة أو أكثر من الضمانات التالية :

(أ) قصر اللجوء الى عقود ذات أجل محدد على الحالات التي يتعذر فيها الاستخدام لأجل غير محدد بسبب طبيعة العمل المطلوب انجازه أو بسبب الظروف التي يجب انجاز هذا العمل فيها ، أو لأسباب تتعلق بمصلحة العامل ؛

(ب) اعتبار العقود لأجل محدد في غير الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) بمثابة عقود عمل غير محددة الأجل ؛

(ج) اعتبار العقود لأجل محدد ، حينما تجدد مرة أو عدة مرات في غير الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) ، بمثابة عقود عمل غير محددة الأجل •

٤- في مفهوم هذه التوصية ، يعني تعبيراً " التسريح " و " انتهاء الاستخدام " إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل •

ثانياً - معايير عامة الانطباق

تبرير انتهاء الاستخدام

٥- فضلا عن الحالات المنصوص عليها في المادة ٥ من اتفاقية إنهاء الاستخدام ، ١٩٨٢ ، ينبغي ألا تمثل الأسباب التالية أسباباً صحيحة لانتهاء الاستخدام :

(أ) السن ، مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية فيما يتعلق بالتقاعد ؛

(ب) التغيب عن العمل بسبب الخدمة العسكرية الاجبارية أو بسبب التزامات مدنية أخرى ، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية ؛

٦- (١) لا يمثل التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو إصابة سبباً صحيحاً لانتهاء العقد •

(٢) ينبغي أن يحدد تعريف ما يشكل تغييباً مؤقتاً عن العمل ، ومدى استلزام شهادة طبية ، والقيود الممكنة على تطبيق أحكام الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة ، وفقاً لطرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة ١ من هذه التوصية •

الاجراءات الواجب اتباعها قبل أو وقت التسريح

٧- ينبغي عدم إنهاء استخدام أي عامل بسبب خطأ لا يبرر التسريح بموجب

القوانين أو الممارسات الوطنية ، الا اذا تكرر هذا الخطأ مرة أو عدة مرات ، ما لم يكن صاحب العمل قد وجه اليه انذارا كتابيا بهذا الشأن •

٨- ينبغي عدم انتهاء استخدام أي عامل بسبب أداء غير مرض لعمله ، ما لم يكن صاحب العمل قد أعطاه التعليمات اللازمة وانذارا كتابيا ، وما لم يكن العامل مستمرا في أداء واجباته بصورة غير مرضية بعد انقضاء مهلة معقولة يفترض تحسن أدائه خلالها •

٩- ينبغي أن يكون لأي عامل الحق في أن يعاونه شخص آخر عند الدفاع عن نفسه ، وفقا لما تنص عليه المادة ٧ من اتفاقية إنهاء الاستخدام ، ١٩٨٢ ، ضد ادعاءات خاصة بسلوكه أو بأدائه مما يمكن أن يؤدي الى إنهاء استخدامه ؛ ويجوز أن تحدد طرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة ١ من هذه التوصية هذا الحق •

١٠- ينبغي أن يعد صاحب العمال متنازلا عن حقه في إنهاء استخدام عامل بسبب خطأ ارتكبه العامل اذا لم يفعل ذلك خلال مهلة معقولة تعقب معرفته بهذا الخطأ •

١١- يجوز لصاحب العمل أن يستشير ممثلي العمال قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن حالات التسريح الفردية •

١٢- ينبغي لصاحب العمل أن يخطر العامل كتابة بقرار إنهاء استخدامه •

١٣- (١) ينبغي أن يكون للعامل الذي أخطر بتسريحه أو الذي تم تسريحه الحق في تسليمه ، بناء على طلبه ، شهادة كتابية من صاحب العمل توضح سبب أو أسباب تسريحه •

(٢) يجوز عدم تطبيق حكم الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة في حالة التسريح الجماعي للأسباب المذكورة في المادتين ١٣ و ١٤ من اتفاقية إنهاء الاستخدام ، ١٩٨٢ ، اذا ما اتبعت الاجراءات المنصوص عليها في هذه المادة •

اجراء الطعن في التسريح

١٤- يجوز النص على اللجوء الى اجراء المصالحة قبل اجراء الطعن في انتهاء الاستخدام أو أثناءه .

١٥- ينبغي أن تبذل السلطات العامة وممثلو العمال ومنظمات العمال جهودا لضمان أن يكون العمال على علم تام بإمكانات الطعن المتاحة لهم .

الانقطاع عن العمل خلال فترة الاخطار

١٦- ينبغي أن يكون للعامل خلال فترة الاخطار المشار اليها في المادة ١١ من اتفاقية انتهاء الاستخدام ، ١٩٨٢ ، الحق في فترات معقولة من الانقطاع عن العمل دون اقتطاع من أجره ، حتى يستطيع البحث عن عمل آخر ، وذلك في أوقات تتناسب الطرفين .

شهادة الخدمة

١٧- ينبغي أن يكون للعامل المسرح الحق في تسليمه ، بناء على طلبه ، شهادة من صاحب العمل لا يوضح فيها سوى تاريخ التحاقه بعمله وتاريخ تركه له ، وكذلك نوع أو أنواع العمل التي كان مكلفا بها ؛ على أنه يجوز أن تتضمن هذه الشهادة نفسها أو شهادة أخرى مستقلة ، بناء على طلب العامل ، تقييما لسلوكه وأدائه .

تعويض انتهاء الاستخدام ووسائل حماية الدخل الأخرى

١٨- (١) ينبغي أن يكون للعامل الذي أنهى استخدامه ، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية ، الحق في -

(أ) تعويض انتهاء الاستخدام أو في اعانات أخرى مماثلة يحدد مقدارها ، بين عوامل أخرى ، على أساس مدة الخدمة ومستوى الأجر ، ويدفعها له مباشرة صاحب العمل أو صندوق تموله اشتراكات أصحاب العمل ؛

(ب) أو في اعانات التأمين ضد البطالة أو مساعدات العاطلين ، أو في أشكال أخرى للضمان الاجتماعي ، مثل اعانات الشيخوخة أو العجز ، شريطة أن تكون الشروط المعتادة التي تعطي الحق في هذه الاعانات مستوفاة ؛

(ج) أو في قيمة مركبة من هذه التعويضات والاعانات .

(٢) لا يجوز أن يكون للعامل الذي لم يستوف الشروط المطلوبة للاستفادة من التأمين ضد البطالة أو من مساعدات العاطلين في ظل نظام عام النطاق الحق في أي من التعويضات أو الاعانات المذكورة في الفقرة الفرعية ١ (أ) من هذه الفقرة لمجرد أنه لا يتلقى اعانة بطالة بموجب النقطة (ب) من الفقرة الفرعية (١) .

(٣) يجوز أن تنص طرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة ١ من هذه التوصية على سقوط الحق في التعويض أو في الاعانات المذكورة في الفقرة الفرعية ١ (أ) من هذه الفقرة في حالة انتهاء الاستخدام بسبب خطأ جسيم .

ثالثا - أحكام تكميلية تتعلق بانتهاء الاستخدام لأسباب

اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثيلة

١٩- (١) ينبغي أن تسعى كافة الأطراف المعنية الى تجنب أو تخفيض حالات انتهاء الاستخدام التي تحدث لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو هيكلي أو مثيل ، ما أمكن ذلك ، دون اضرار بكفاءة تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة ، والى تخفيف الآثار السيئة على العامل أو على العمال المعنيين نتيجة لهذه الأسباب .

(٢) ينبغي للسلطة المختصة أن تساعد الأطراف ، عند الاقتضاء ، في البحث عن حلول للمشاكل التي تنشأ عن انتهاء الاستخدام .

المشاوورات بشأن تغييرات هامة في المؤسسة

٢٠- (١) ينبغي لصاحب العمل الذي يعتمزم اجراء تغييرات هامة في الانتاج ،

أو البرنامج ، أو التنظيم أو الهيكل ، أو التكنولوجيا ، يرجح أن تترتب عليها عمليات إنهاء استخدام ، أن يستشير ممثلي العمال المعنيين بأسرع ما يمكن ، وخاصة بشأن اجراء هذه التغييرات ، والآثار التي يرجح أن تسفر عنها ، والتدابير التي يمكن معها تجنب أو تخفيف الآثار الضارة لمثل هذه التغييرات •

(٢) لكي يتمكن ممثلو العمال المعنيين من المشاركة بصورة فعالة في المشاورات المذكورة في الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة ، ينبغي لصاحب العمل أن يمدهم في الوقت المناسب بجميع المعلومات اللازمة عن التغييرات الرئيسية التي يعتزم اجراءها وعن الآثار التي يحتمل أن تترتب على هذه التغييرات •

(٣) في مفهوم هذه الفقرة ، يعني تعبير " ممثلي العمال المعنيين " ممثلي العمال الذين تعترف لهم القوانين أو الممارسات الوطنية بهذه الصفة ، وفقا لاتفاقية ممثلي العمال ، ١٩٧١ •

تدابير لتجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام

٢١- يجوز أن تشمل التدابير التي ينبغي النظر فيها لتجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مشيل ، بين أمور أخرى ، تقييد التوظيف ، وتدرج تخفيض أعداد العاملين على مدى فترة معينة حتى يتم ذلك بصورة طبيعية ، والتنقلات الداخلية ، والتدريب واعادة التدريب ، والتقاعد الاختياري المبكر مع حماية ملائمة للدخل ، والحد من الساعات الإضافية ، وانقاص مدة العمل العادية •

٢٢- ينبغي اذا تراءى أن انقاص مدة العمل العادية بصورة مؤقتة من شأنه أن يؤدي الى تجنب أو تخفيض حالات التسريح الناشئة عن صعوبات اقتصادية مؤقتة ، أن ينظر في امكانية منح تعويض جزئي مقابل فقد الأجر عن ساعات العمل العادية غير المؤداة ، على أن يمول ذلك بطرائق مناسبة تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية •

معايير الاختيار لانتهاء الاستخدام

٢٣- (١) ينبغي أن يقوم اختيار صاحب العمل للعمال الذين يعتمزم انهاء استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مشيل على أساس معايير موضوعة مسبقا بقدر الامكان ، وتراعى بصورة كافية مصالح المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة ، كما تراعى مصالح العمال •

(٢) ينبغي وضع هذه المعايير وترتيب أولويتها ، وما لها من أهمية نسبية ، بطرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة ١ من هذه التوصية •

أولوية اعادة التوظيف

٢٤- (١) ينبغي أن يكون للعمال الذين ينهى استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مشيل بأولوية معينة في اعادة التعيين اذا ما استخدم صاحب العمل من جديد عمالا ذوي مؤهلات وظيفية ماثلة ، شريطة أن يبدي هؤلاء العمال رغبتهم في اعادة التعيين في غضون مهلة محددة اعتبارا من تاريخ انهاء استخدامهم •

(٢) يجوز قصر أولوية اعادة التعيين على فترة زمنية محددة •

(٣) ينبغي تحديد معايير أولوية اعادة التعيين ، ومسألة الحفاظ على الحقوق ، وخاصة حقوق أقدمية الخدمة - في حالة اعادة التعيين وكذلك الأحكام الناظمة لأجور العمال المعاد تعيينهم ، وفقا لطرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة ١ من هذه التوصية •

تخفيف آثار انتهاء الاستخدام

٢٥- (١) ينبغي في حالة انتهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مشيل أن يشجع تعيين العمال المتضررين في أعمال بديلة ملائمة بأسرع ما يمكن ، مع تدريبهم واعادة تدريبهم عند الاقتضاء ، وذلك بتدابير تناسب الظروف الوطنية

وتتخذها السلطة المختصة بالتعاون بقدر الامكان مع ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال المعنيين .

(٢) ينبغي لصاحب العمل أن يساعد العمال المتضررين ، بقدر الامكان ، على البحث عن وظائف أخرى ملائمة ، وليكن ذلك مثلا عن طريق اتصالات مباشرة مع أصحاب عمل آخرين .

(٣) يجوز عند تقرير المساعدة التي تقدم الى العمال المتضررين لكي يحصلوا على وظيفة أخرى ملائمة أو على تدريب أو اعادة تدريب أن تؤخذ في الاعتبار اتفاقية وتوصية تنمية الموارد البشرية ، ١٩٧٥ .

٢٦- (١) ينبغي ، من أجل تخفيف الآثار السيئة لانتهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مشيل ، أن يراعى توفير حماية للدخل أثناء أي دورة تدريب أو اعادة تدريب ، وتسديد بعض أو كل النفقات التي يقتضيها التدريب أو اعادة التدريب ، أو التي يتكلفها البحث عن عمل أو شغل وظيفة تتطلب تغيير محل الإقامة .

(٢) ينبغي للسلطة المختصة أن تضع في اعتبارها ضرورة تأمين موارد مالية لدعم التدابير المذكورة في الفقرة الفرعية ١ من هذه الفقرة ، كليا أو جزئيا ، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية .

رابعا - الأثر على التوصية السابقة

٢٧- تحل هذه التوصية واتفاقية انهاء الاستخدام ، ١٩٨٢ ، محل توصية انهاء الاستخدام ، ١٩٦٣ .