

## ب. مسؤوليات المنشآت وإدارات التوظيف العامة

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

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

10. ينبغي على منشآت وإدارات التوظيف العامة احترام حقوق الإنسان عند توظيف العمال، بما في ذلك من خلال تقييمات بذل العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان فيما يتعلق بإجراءات التوظيف، وينبغي أن تتصدى للآثار السلبية على حقوق الإنسان المرتبطة بمجال أنشطتها.

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

10.2 ينبغي أن تبذل العناية الواجبة فيما يتعلق بأنشطة التوظيف لديها.

10.3 ينبغي للمنشآت، حيثما لا تمارس التوظيف المباشر، ألا توظف العمال إلا عن طريق هيئات توظيف الأيدي العاملة الممثلة للقانون، بما في ذلك إدارات التوظيف العامة ووكالات التوظيف الخاصة. ومتى تعذر التحقق على نحو مباشر من سلوك جميع الأطراف المعنية بالتوظيف، 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 الصالصة في عملية التوظيف.

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 بالتوظيف والمهن.

10.5 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 التوظيف في أي مكان على امتداد سلاسل التوريد والإمداد، وينبغي أن توفر حماية خاصة للمبلغين بانتظار التحقيق أو التسوية في تظلم أو نزاع ما.

11. ينبغي على المنشآت وإدارات التوظيف العامة أن توظيف 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.

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

12.1 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 التكليف، كما لا ينبغي أن يدفع العمال تكاليف إضافية مرتبطة بالتوظيف.

12.2 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 وال الحاليين. كما ينبغي على المنشآت أن تحدد إن كان بإمكان وكالات التوظيف الخاصة وغيرها من هيئات توظيف الأيدي العاملة فرض رسوم توظيف أو تكاليف أخرى مرتبطة به على العمال، وينبغي ألا تقوم بتوظيف العمال من خلال الوكالات وغيرها من هيئات توظيف الأيدي العاملة المعروف بأنها تفرض رسوم توظيف أو تكاليف مرتبطة به على العمال.

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

13.1 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.

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

14.1 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.

## ٢٠. يمكن للمنشآت العمل على وضع مخططات تقود إلى معايير التوظيف المهنية.

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

## 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 توظيف مكتوبة وشفافة وقابلة للفهم من قبل العامل.

٢٦.١ ينبغي أن تحدد شروط وظروف توظيف العامل بأسلوب مناسب وقابل للتحقق ويسهل فهمه، ويحدد أن تُقدّم من خلال عقود مكتوبة وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية وعقود التوظيف والاتفاقيات النافذة. وينبغي أن تكون واضحة وشفافة، وينبغي أن يطلع العمال على موقع العمل وشروط ومهام العمل الذي جرى توظيفهم من أجله. أما بالنسبة للعمال المهاجرين، ينبغي أن تكون العقود مكتوبة بلغة يمكن للعامل فهمها، وينبغي أن تُقدّم 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 التوظيف، والحلول المناسبة.

٢٧.١ ينبغي أن يتاح للعمال الذين قد يكونوا تعرضوا لمعاملة تعسفية في عملية التوظيف 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 بالتوظيف لجميع العمال، أيّاً كان وضعهم في الاستخدام.

٢٨.١ يمكن توظيف العمال واستخدامهم 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 التوظيف.

٢٩.١ ينبغي على أصحاب العمل ضمان ألا تقتضي عمليات توظيف 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 ال التوظيف المؤقت لاستئجار عمال يخوضون إضراباً.

٣٠.١ ينطوي اللجوء إلى توظيف 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 توظيفهم أو مغادرة البلد إذا رغب العامل في ذلك، بدون الإخلال بأي التزامات تعاقدية سارية.