**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**

**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة محمد خيضر – بسكرة-**

**كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**

**قسم علوم التسيير**

**تخصص: إدارة موارد بشرية سنة : أولى ماستر**

**الفوج رقم :04**

**المقال حول :**

**التمييز في العمل**

**استثناءات من مبدأ تحريم العمل**

الاد

**من إعداد الطالبات : تحت إشراف الأستاذة المحترمة :**

**\*سعودي سعــــــاد \*طاهري فاطمة الزهراء**

**\* زايــــد هبــــــــة**

السنة الجامعية :2021/2022

**تمهيـــــــــــــــــــــــــد :**

**يرتبط حظر التمييز في العمل بتطبيق المبدأ العام للحق في المساواة بين الأفراد ففي لوكسمبورغ الكبرى من قواعد دستورها مبدأ المساواة مكرس أولا وقبل كل شيء كالمساواة بين الرجل و المرأة مثلا في الحقوق والواجبات ،وتمتع أي أجنبي بأراضيها بالحماية وتنفيذ المساواة في المعاملة بين الناس دون التمييز بينهم بسبب العرق أو الأصل**

**فيمكن القول انه يوجد الملايين من الأفراد يتعرضون يوميا للتمييز في نطاق العمل الأمر الذي يشكل انتهاكا لحقوقهم وكرمتهم في حين يترتب عنه عواقب اجتماعية واقتصادية وخيمة**

**لذا لا بد من الأخذ بعين الاعتبار المبدأ العام للحق في المساواة بين الأفراد وعلى كل المنظمات التقيد ب**

**1. تعريف التمييز :**

* **يعرف على انه التفاوت في المعاملة لشخصين متساويين في المؤهلات لاسباب عدة.**

**2. أنواع التمييز:**

**2.1 التمييز المباشر:**

**يحدث التمييز المباشر عندما يعامل شخص ما بشكل اقل تفضيلا من شخص اخر ،او يعامل او سيعامل في وضع مماثل**

**على أساس احد الأسباب التالية (الدين او المعتقدات ،او الإعاقة ،او السن ،او التوجه الجنسي ،او العضوية الحقيقية او المفترضة الى عرق او مجموعة عرقية )**

* **من اجل التحقق من وجود تمييز ،من الضروري مفارنة المواقف الفردية اذا وجد شخضان نفسيهما في نفس الموقف**

**او في موقف قريب بما يكفي ليكونا قابلين للمقارنة ،فسيعتمد الاختيار على معاملة متساوية حالية او سابقة او حتى افتراضية .**

**مثال : رفض الوظيفة بسبب لون بشرته سوداء .**

**2.2التمييز غير مباشر :**

**يحدث التمييز غير المباشر عندما يرجح ان يؤدي حكم او معيار او ممارسة محايدة الى ضرر معين للاشخاض من دين اومعتقد معين او الاعاقة او العمر التوجه الجنسي او الانتناء او عدم الانتماء حقيقي او مفترض الى عرق او مجموعة عرقية معينة مقارنة باشخاص اخرين**

**3.اسباب التمييز :**

**يسرد قانون العمل الأسباب المحظورة للتمييز وهي:**

**1.3 العرق و الاصل العرقي :**

**العرق يعني مجموعة من الناس لديهم أصل وخصائص مشتركة .ينطوي التمييز القائم على العرق على معاملة شخص**

**ما (متقدم لوظيفة )بشكل سلبي لانه من عرق معين او بسبب الخصائص الشخصية المرتبطة بالعرق (مثل نوعية الشعر ،او لون البشرة او سمات معينة للوجه)، ولهذا يطالب العديد من المتخضضين بالتخلص من هذه الفكرة .**

**2.3 الدين والمعتقدات:**

**الدين مرتبط بالعبادة الذي يختاره الشخص والمعتقدات متنوعة قد تكون دينية ،انسانية ...الخ يحظر التمييز ضد الموظف بسبب هذه المعتقدات .**

**3.3 التوجه الجنسي :**

**يجب ان يكون اي فرد قادرا على عيش حياته دون القلق بشان حقيقة ان لدية توجها جنسيا لا يقبله الاخرين.**

**4.3 العجز :**

**يعني الإعاقة المتمثلة في عيب جسدي او عقلي قد يكون سبب لتمييز كرفض تعيين شخص كفيف للعمل لصعوبة استخدامه للكمبيوتر.**

**5.3 السن :**

**قد توجد معاملة مختلفة لشخصين في حالة عمل متساوية بسبب فارق السن فيوجد الحد الادنى من الخبرة مطلوب ،فقد لا**

**يحتوي أي إعلان على شرط الحد الأقصى للعمر.**

**6.3 النوع:**

**تتضمن المعاهدة الخاصة بعمل الاتحاد الأوربي في المادة 08 منها على انه يسعى الاتحاد الى القضاء على عدم المساواة وتعزيز المساواة في الأجر بين الرجل والمرآة ، ففي قانون العمل يشير الى ا ن اي تمييز على أساس الجنس محظور.**

**4.استثناءات على مبدأ تحريم التمييز :**

**1.4 المتطلبات المهنية و الحاسمة :**

**تكون بسبب طبيعة النشاط المهني او ظروف تمارس فيها الوظيفة فان السمة المعنية تشكل سمة حقيقية حاسمة.**

**2.4 الإجراءات الايجابية :**

**مجموعة من التدابير توفر مزايا محددة تهدف الى تسهيل ممارسة نشاط مهني من قبل فئة ناقصة التمثيل او تعويض عن مساوئ الحياة المهنية**

**3.4 الجنسية :**

**قد يقع التمييز بحقيقة ان الشخص أجنبي.**

**4.4 الضمان الاجتماعي :**

**لا تدخل المدفوعات التي تتم من خلال أنظمة الضمان الاجتماعي او الحماية الاجتماعية العامة في نطاقه باستثناء التمييز على أساس العرق .**

**5.4 الدين :**

**أن الاختلاف في المعاملة على أساس دين الشخص او معتقده منصوص عليه في القوانين ولا يشكل الدين او المعتقدات تمييزا عندما يشكلا شرطا مهنيا أساسيا ومشروعا ومبررا عندما يتعلق باخلاقيات المنظمة .**

**6.4 خصوصية الإعاقة :**

**فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة يتعين على صاحب العمل اتخاذ التدابير المناسبة وفقا للاحتياجات في وضع ملموس لتمكين العامل المعوق من التقدم في العمل .**

**مثل : شخص على كرسي متحرك يتطلب ترتيبات محددة ،لا يحتاجها الموظفون الآخرون .**

**5. حظر التمييز في مراحل العمل :**

**يحظر التمييز في جميع مراحل علاقات العمل من توظيف إلى غاية الخروج منه:**

**1.5 التوظيف والترقية :**

**يتم تغطية شروط الوصول إلى العمل و الأنشطة الخاصة أو العمل ، بما في ذلك معايير الاختيار وشروط التوظيف ،بغض النظر عن فرع النشاط وعلى جميع مستويات التسلسل الهرمي المهني ،بما في ذلك الترقية .**

**2.5 ظروف العمل :**

**تشمل شروط العمل على وجه الخصوص الآجر، وأيضا الفصل .**

**3.5 التدريب والتكوين المهني :**

**كما يسعى القانون إلى الوصول إلى جميع أنواع ومستويات التوجيه المهني والتدريب واكتساب الخبرة العملية .**

**4.5 النقابات العمالية (المنظمات المهنية ) :**

**يشمل القانون أيضا عضوية منظمة العمال أو أصحاب العمل .**

**6. سبل الانتصاف في حالة التمييز:**

**1.6 عن طريق العدالة :**

**يمكن اللجوء الى المحكمة والاستعانة بنقابات عمالية لحل النزاع المقدم من طرف ضحية التمييز .**

**3.6 الوساطة :**

**هذه طريقة لتسوية المنازعات تهدف إلى إشراك طرف ثالث لتسهيل المناقشة بين الأطراف .**

**4.6 مركز المساواة في المعاملة :**

**انشىء من طرف القانون بهدف تلقي الشكاوى من ضحايا التمييز ،الذين يمكنهم العثور على دعم بخلاف دعم العدالة**

**يقوم بمهامه بشكل مستقل ،والغرض منه هو تعزيز وتحليل ورصد المساواة في المعاملة بين جميع الناس دون تمييز على أساس العرق او الاضل العرقي او الجنس او الدين او المعتقد و الإعاقة والعمر .**

**5.6 مفتشية العمل والمناجم :**

**أن مفتشية العمل والمناجم مسؤولة عن ضمان تطبيق تشريعات مكافحة التمييز في الشركات وبالتالي يحق لاي صاحب عمل او موظف الاتصال بمفتشية العمل للتحقق ما اذا كانت الأحكام المناهضة للتمييز مطبقة .**

**الخاتمــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــة :**

**نختم هذا الملخص بــــــ ما سبب اهمية تجنب التمييز في الشركة ؟**

* **أولا السلام الاجتماعي كما قال دينيس ديدرو : "عليك ان تكون متحمسا لعملك لتتفوق فيه"**
* **يسمح تجنب التمييز للموظفين بعدم الشعور بالحزن من خلال معاملتهم بشكل اقل جودة من الزاخرين لاسباب معينة لاعلاقة لها بمهاراتهم وعملهم هكذا يتم الحفاظ على الاجتماعي .**
* **احترام المساواة في المعاملة هو التزام قانوني يجب على كل صاحب عمل تنفيذه باكبر قدر ممكن من الفعالية .**
* **تتمتع الشركة التي يعرف الموظفون فيها بمعاملة متساوية بسمعة طيبة .**
* **يعد وجود فرق متعدد الثقافات من الاصول المهمة لشركة الكبيرة.**
* **تستفيد اي شركة من حقيقة ان الموظفين لا يعانون بطريقة او باخرى من كونهم ضحايا المعاملة غير المتساوية التي يحظرها القانون .**