

مؤتمر العمل الدوليRecommendation 111التوصية ١١١توصية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ،  
حيث عقد دورته الثانية والأربعين في ٤ حزيران/يونيه ١٩٥٨ ،

وإذ قرر أن يعتمد بعض المقترحات المتعلقة بالتمييز في مجال  
الاستخدام والمهنة ، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه  
الدورة ،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية  
التمييز (في الاستخدام والمهنة) ، ١٩٥٨ ،

يعتمد في هذا اليوم الخامس والعشرين من حزيران/يونيه عام ثمان  
وخمسين وتسعمائة وألفا التوصية التالية التي ستسمى توصية التمييز (في  
الاستخدام والمهنة) ، ١٩٥٨ :

يوصي المؤتمر الدول الاعضاء بتطبيق الاحكام التالية :

أولا - التعاريف

١- (١) في مفهوم هذه التوصية يشمل مصطلح "التمييز" -

(أ) أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون  
أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي ،

ويكون من شأنه ابطال أو اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة ،

(ب) أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره ابطال أو اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحدده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال ان وجدت ومع الهيئات المختصة الأخرى.

(٢) لا يعتبر أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبيل التمييز.

(٣) في مفهوم هذه التوصية يشمل تعبيراً "الاستخدام" و"المهنة" امكانية الوصول الى التدريب المهني ، والوصول الى الاستخدام والى مهن معينة ، وكذلك شروط الاستخدام وظروفه.

#### ثانياً - وضع السياسات وتطبيقها

٢- تقوم كل دولة عضو بوضع سياسة وطنية ترمي الى منع التمييز في الاستخدام والمهنة. وتطبق هذه السياسة عن طريق التدابير التشريعية أو الاتفاقات الجماعية بين المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية وتراعي المبادئ التالية:

(أ) أن تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة مسألة ذات أهمية عامة ،

(ب) يتمتع كل الأشخاص دون تمييز بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجالات -

"١" الحصول على التوجيه المهني وخدمات التوظيف ،

"٢" الحصول على التدريب والاستخدام اللذين يختارهما بنفسه على أساس صلاحيته الفردية لهذا التدريب أو الاستخدام ،

- "٣" الترقية وفقا لصفاته الفردية وخبرته وقدرته وجده ،
- "٤" تأمين الاستمرار في الاستخدام ،
- "٥" الأجر المتساوي عن العمل المتساوي ،
- "٦" ظروف العمل بما فيها ساعات العمل وفترات الراحة والاجازات السنوية مدفوعة الأجر وتدابير السلامة والصحة المهنية فضلا عن تدابير الضمان الاجتماعي وتسهيلات الرعاية والاعانات المقدمة مع الاستخدام.
- (ج) تطبيق الوكالات الحكومية سياسات استخدام غير تمييزية في كل أنشطتها ،
- (د) لا يمارس أصحاب العمل أو يشجعون التمييز في توظيف أو تدريب أي شخص على الاستخدام أو في ترقيته أو إعادة تدريبه للاستخدام أو في تحديد أحكام وظروف الاستخدام ، ولا يقوم أي شخص أو تنظيم بعرقلة ذلك أو بالتدخل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لدى أصحاب العمل في تطبيق هذا المبدأ ،
- (هـ) يحترم أطراف المفاوضات الجماعية والعلاقات الصناعية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة ، ويكفلوا عدم احتواء الاتفاقات الجماعية على أحكام ذات طابع تمييزي بالنسبة للحصول على الاستخدام أو التدريب أو الترقية أو الاحتفاظ بالوظيفة أو أحكام الاستخدام وشروطه ،
- (و) لا تمارس منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو تشجع أي تمييز بالنسبة لقبول العضوية أو الاحتفاظ بها أو المشاركة في شئونها.

٣- على كل دولة عضو -

(أ) أن تكفل تطبيق مبادئ عدم التمييز -

"١" بالنسبة للاستخدام تحت الرقابة المباشرة لسلطة وطنية ،

"٢" في أنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف الخاضعة لتوجيه سلطة وطنية ،

(ب) أن تشجع حيثما كان ذلك عمليا وضروريا مراعاة هذه المبادئ بالنسبة لأنواع الاستخدام الأخرى وأنواع التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف الأخرى بأساليب مثل -

"١" تشجيع الدولة وإدارات ووكالات الحكومات المحلية والصناعات والمنشآت التي تعمل في ظل الملكية أو الرقابة العامة لضمان تطبيق هذه المبادئ ،

"٢" جعل استحقاق العقود التي تتضمن مصروفات من الأموال العامة متوقفا على مراعاة هذه المبادئ ،

"٣" جعل استحقاق منح منشآت التدريب وتصاريح تشغيل وكالات الاستخدام أو مكاتب التوجيه المهني الخاصة متوقفا على مراعاة هذه المبادئ .

٤- تقام وكالات مناسبة ، تساعدها عند الاقتضاء لجان استشارية مؤلفة من ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ان وجدت وغيرها من الهيئات المعنية بغرض تشجيع تطبيق هذه السياسة في كل ميادين الاستخدام العام والخاص وبوجه خاص -

(أ) اتخاذ كل التدابير العملية لتشجيع التفهم العام وقبول مبادئ عدم التمييز ،

(ب) تلقي وبحث والتحقيق في الشكاوى من عدم مراعاة هذه السياسة وضمان تصحيح أي ممارسات تعتبر متناقضة مع هذه السياسة عن طريق التوفيق عند الضرورة ،

(ج) إعادة بحث أي شكاوى لا يمكن تسويتها فعليا عن طريق التوفيق ، وابداء الآراء أو اصدار القرارات بشأن تصحيح الأساليب التمييزية التي تكتشف عن هذا الطريق.

٥- تقوم كل دولة عضو بالغاء أي أحكام قانونية وتعديل أي تعليمات أو ممارسات ادارية لا تتماشى مع هذه السياسة .

٦- لا يؤثر تطبيق هذه السياسة تأثيرا سلبيا على أي تدابير خاصة تستهدف تلبية احتياجات خاصة لأشخاص يعترف بأنهم في حاجة الى حماية أو مساعدة خاصة لاسباب مثل الجنس أو السن أو العجز أو المسؤوليات العائلية أو المستوى الاجتماعي أو الثقافي.

٧- لا تعتبر من قبيل التمييز أي تدابير تتخذ ضد فرد يشتهبه عن وجه حق في قيامه بأنشطة فيها اضرار بأمن الدولة أو يثبت تورطه في هذه الأنشطة ، شريطة أن يكون لهذا الشخص الحق في الطعن أمام هيئة مختصة أقيمت وفقا للممارسات الوطنية.

٨- تراعى بالنسبة للعمال المهاجرين ذوي الجنسية الأجنبية وأفراد أسرهم أحكام اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة) ، ١٩٤٩ المتعلقة بالمساواة في المعاملة وأحكام توصية العمال المهاجرين (مراجعة) ، ١٩٤٩ المتعلقة بإزالة القيود على الحصول على الاستخدام.

٩- يجري تعاون مستمر بين السلطات المختصة وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال والهيئات المناسبة لبحث أي تدابير ايجابية أخرى قد تلزم على ضوء الظروف الوطنية لوضع مبادئ عدم التمييز موضع التنفيذ.

### ثالثا - تنسيق تدابير مكافحة التمييز في كل المجالات

١٠- تتعاون السلطات المسئولة عن العمل ضد التمييز في الاستخدام والمهنة تعاوننا وثيقا مع السلطات المسئولة عن العمل ضد التمييز في المجالات الأخرى حتى يمكن التنسيق بين التدابير المتخذة في كل المجالات.

