



جامعة الأزهر

كلية أصول الدين والدعوة بالمنوفية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد



التميز العنصري في بيئة العمل بين الأنظمة السعودية والقانون الدولي دراسة تحليلية في ضوء الإسلام

إعداد

د. أنور بن علي العسيري

أستاذ الثقافة الإسلامية المساعد

بكلية العلوم والدراسات النظرية

قسم العلوم الإنسانية بالجامعة السعودية الإلكترونية

مجلة كلية أصول الدين والدعوة بالمنوفية العدد الرابع والأربعون، لعام ١٤٤٦هـ -
يونيو ٢٠٢٥م والمودعة بدار الكتب تحت رقم ٢٠٢٤/٦١٥٧ والترقيم الدولي الطباعي

The Online ISSN 2974-4679 و I.S.S.N 2974-4660

التميز العنصري في بيئة العمل بين الأنظمة السعودية والقانون الدولي دراسة تحليلية في ضوء الإسلام .

أنور بن علي العسيري

قسم العلوم الإنسانية- كلية العلوم والدراسات النظرية- الجامعة السعودية
الإلكترونية- السعودية

البريد الإلكتروني: anwar102@gmail.com-

ملخص البحث:-

تشكل بيئة العمل قضية محورية في حياة أي إنسان عامل، وتحدد مستقبله المهني سلباً أو إيجاباً، ومن أكبر المهددات لهذه البيئة، ظاهرة التمييز العنصري في بيئة العمل، فجاءت هذه الدراسة لتعالج هذه المشكلة وتبرز أهم المواقف نحوها ومن ذلك: موقف الإسلام والذي حاربها ومنعها بكل أشكالها بأدلة من الكتاب والسنة، وموقف الأنظمة السعودية حيالها وكيف عملت على تفعيل حزمة من الأنظمة الهامة للقضاء عليها والتخفيف من آثارها، كما بينت موقف القانون الدولي والمتمثل في منظمة العمل الدولية بما عملت عليه من إقامة المؤتمرات وسن القوانين التي ألزمت بها الدول الموقعة وتابعت فيها أهم الإنجازات في سبيل معالجتها والحد منها، كما أظهرت هذه الدراسة أهم الآثار السلبية للتمييز العنصري و المتعلقة بالعاملين وجهة العمل وما يصل إلى المجتمع في نظامه الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، كما ناقشت الدراسة أهم الخطوات العلاجية لمكافحة هذه المشكلة والحد من آثارها، وأوصت الدراسة بتكريس جهود الباحثين والعلماء والإعلاميين في الحد من هذه المشكلة، وأن تبرز جهود المملكة العربية السعودية في الحد منها، وأن يتم سن قوانين وإجراءات أشد صرامة لكل من يبدر منه فعل عنصري داخل بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: التمييز العنصري، بيئة العمل، النظام السعودي، القانون الدولي.

Racial Discrimination in the Workplace Environment between Saudi Laws and International Law An Analytical Study in Light of Islamic Teaching

Anwar bn ali Alasiri

**of Islamic Culture- Faculty of Science and Theoretical Studies
Department Humanities Section -Saudi Electronic University (SEU)**

Email: anwar102@gmail.com

Abstract:

The workplace constitutes a fundamental pillar in the life of any working individual; as it profoundly influences their professional career, either positively or negatively. Among the most critical threats to the workplace environment is the phenomenon of racial discrimination. This study aims to explore this issue and shed light on the key stances toward it. These include the stance of Islam, which categorically forbids all forms of discrimination, as evidenced by the Qur'an and Sunnah, and the Saudi laws that adopted comprehensive legal measures aimed at eradicating racial discrimination and alleviating its consequences. Additionally, it assesses the stance of international law, particularly as reflected in the efforts of the International Labour Organisation (ILO) in convening international conferences and promulgating conventions binding on states and monitoring the progress achieved by these states in addressing and eliminating this phenomenon. The study further elucidates the detrimental effects of racial discrimination on employees, employers, and the broader socio-economic and political structures of society. In conclusion, it proposes key remedial strategies to combat this issue and mitigate its negative repercussions. The study recommended that researchers and media scholars intensify their efforts to eliminate this issue, that the Kingdom of Saudi Arabia's efforts in combating it be highlighted, and that stricter laws and procedures be enacted against anyone who engages in racist behaviour within the workplace environment.

Keywords: Racial Discrimination, Workplace Environment, Saudi Laws, International Law.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ مُقَدِّمَةٌ

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله ﷺ وعلى آله وصحبه أجمعين.

وبعد:

في مقدمة هذا البحث أستعرض معكم أهم عناصر المقدمة والتي تشمل ما يلي:

أهمية البحث:

تكمن أهمية موضوع الدراسة فيما يلي:

١- تعد بيئة العمل من أهم البيئات التي يعيش فيها الإنسان في هذا العصر ويتفاعل معها حيث يقضي فيها ما يقارب من ثلث عمره، وأي مشكلة تحل بها فهي تؤثر عليه بشكل مباشر ومن أبرز المشكلات وأكثرها انتشاراً في هذا العصر مشكلة التمييز العنصري في بيئة العمل.

٢- تعد مشكلة التمييز العنصري في بيئة العمل من أبرز ما يؤرق الإنسان في حياته العملية ومن المشكلات التي تنعكس آثارها على عمله وإنتاجه وصحته، بل وحياته كذلك؛ لذا كان الاهتمام بها هو اهتمام بالإنسان، وحفظاً لكرامته التي كفلها الإسلام أولاً، والقوانين الدولية بعد ذلك.

٣- أن الإسلام قد سبق إلى المنع من ظاهرة التمييز العنصري في المجتمع الإسلامي، ويشمل ذلك التمييز العنصري داخل بيئة العمل، حيث جاءت النصوص من الكتاب والسنة للتأكيد على تحريم العنصرية والنهي عن جميع صورها بين المسلمين وغيرهم، حيث تقوم هذه الدراسة بإبراز هذا الجانب.

٤- هناك جهود حثيثة تبذلها حكومة المملكة العربية السعودية جاءت متلائمة مع رؤيتها التجديدية (٢٠٣٠) والتي أصدرت حزمة من الأنظمة الجديدة، وعدّلت القديمة منها،

بما يتوافق مع حاجة المجتمع السعودي ومتطلباته الحقوقية، وبما يتوافق مع الشريعة الإسلامية، والاتفاقيات الدولية، ومنها على وجه الخصوص ما يتعلق بالعمل ونظام العمل وأخلاقيات الموظفين وغيرها وهو ما أسهم في الحد من ظاهرة التمييز العنصري داخل بيئة العمل، فكان من المهم إبراز هذه الجوانب الهامة وهذا الجهد المشكور في مكافحة التمييز العنصري في بيئة العمل.

٥- أن بيئة العمل والاهتمام بها والحد من ظاهرة التمييز العنصري فيها، قد نالت اهتماماً واسعاً من قبل المنظمات الدولية وعلى رأسها منظمة العمل الدولية، والتي عملت على مكافحتها عن طريق عقد المؤتمرات وإصدار العديد من القرارات وتشكيل اللجان المختصة في هذا المجال، وكان من المهم إبراز هذه الجهود والكشف عنها من خلال هذه الدراسة.

٦- الوقوف على الآثار السلبية للعنصرية داخل بيئة العمل التي تصل إلى العامل وصاحب العمل والمجتمع وتهدد نظامه السياسي والاجتماعي والاقتصادي.

٧- السعي إلى البحث عن العلاج الناجع والحلول المناسبة، بمواجهة مشكلة التمييز العنصري في بيئة العمل والحد منها؛ لتحويلها إلى خطوات عملية وخطط وتنفيذية تعمل على الحد منها والوصول إلى منع ظهورها داخل بيئة العمل.

أسباب اختيار الموضوع:

تبرز أسباب اختيار الموضوع من خلال ما يلي:

- ١- أن هذه الدراسة تعالج شكلاً من أشكال الظلم والتحيز ضد الإنسان وكرامته، والذي يمارس في بيئة العمل من خلال التمييز العنصري بجميع أشكاله.
- ٢- الإسلام له إسهام سابق لحل هذه المشكلة فكان من الواجب إبرازه، وبيان دوره في المنع منها والحد من آثارها.

٣- هناك جهود كبيرة وخطوات عملية تقوم بها المملكة العربية السعودية لمواجهة مشكلة التمييز العنصري عموماً، وفي بيئة العمل خصوصاً، من خلال أنظمتها المستحدثة وسنّ العقوبات الرادعة لمن يُدان بها، فكان من الواجب إبرازها والتأكيد على نتائجها.

٤- من الجانب الدولي بذلت المنظمات الدولية وعلى رأسها منظمة العمل الدولية جهوداً جبارة منذ سنوات طويلة لمعالجة هذه المشكلة، وكان من الإنصاف إبرازها والتأكيد عليها.

٥- أهمية الوقوف على آثار التمييز العنصري في بيئة العمل، والتي تعود على العامل وصاحب العمل، وتؤثر على حياتهم الشخصية، وتمتد آثارها إلى المجتمع كله، لتشخيص المشكلة ومعرفة أبعادها الخطيرة والسعي الجاد لحلها.

٦- إيجاد الحلول النافعة والعملية لمشكلة التمييز العنصري في بيئة العمل والحد منها.

مشكلة البحث:

تظهر مشكلة البحث من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما مفهوم التمييز العنصري بصفة عامة، ومفهومه في بيئة العمل بصورة خاصة؟
- ٢- هل الإسلام منع من التمييز العنصري في بيئة العمل؟
- ٣- هل للأنظمة السعودية موقف من التمييز العنصري في بيئة العمل، وما أبرز هذه الأنظمة فاعلية فيها؟
- ٤- ما موقف القانون الدولي من التمييز العنصري عموماً، وفي بيئة العمل خصوصاً، وأبرز الاتفاقيات الدولية والقوانين التي جاءت فيها؟
- ٥- هل للتمييز العنصري آثار سلبية في بيئة العمل على العامل وصاحب العمل والمجتمع؟
- ٦- ما طرق العلاج لظاهرة التمييز العنصري في بيئة العمل للحد منها والتخفيف من آثارها؟

أهداف الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة لتحقيق عدة أهداف منها:
- ١- تجلية مفهوم التمييز العنصري في بيئة العمل.
 - ٢- أن نتعرف على موقف الإسلام من التمييز العنصري في بيئة العمل.
 - ٣- أن نستعرض أهم الأنظمة السعودية التي تحارب التمييز العنصري في بيئة العمل للحد منها.
 - ٤- أن نذكر أبرز الاتفاقيات والقوانين الدولية التي تكافح التمييز العنصري عموماً، في بيئة العمل خصوصاً.
 - ٥- أن نبرز جهود منظمة العمل الدولية للحد من التمييز العنصري في بيئة العمل.
 - ٦- أن نتعرف على أبرز الآثار السلبية للتمييز العنصري في بيئة العمل.
 - ٧- أن نستعرض جملة من الحلول العملية لمواجهة مشكلة التمييز العنصري في بيئة العمل.

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج (الوصفي) لدراسة مفهوم التمييز العنصري في بيئة العمل، وبيان موقف الإسلام منه بأدلة الكتاب والسنة، وكذلك موقف الأنظمة السعودية والقوانين الدولية حيالها.

كما تم استخدام المنهج (التحليلي)، في بيان آثارها السلبية، واستعراض أهم طرق علاجها للحد منها ومن آثارها.

الدراسات السابقة:

عند استعراض الدراسات التي وقف عليها الباحث لا نجد دراسة تتناول هذا الموضوع بشكل مباشر، إلا أن الكثير من الدراسات ناقشت موضوع بيئة العمل وما يتعلق بها من وجهات نظر مختلفة، ومن أبرز هذه الدراسات المتعلقة ببيئة العمل ما يلي:



أولاً: عنوان الدراسة : أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي.

- المؤلف: منى خالد عكر.
- نوع الدراسة: بحث علمي.
- المصدر: المجلة الدولية لنشر البحوث والمقالات.
- العام: ٢٠٢٠م
- وصف الدراسة: عملت الدراسة على بيان مفهوم بيئة العمل والإبداع الوظيفي، واستعراض أهم خصائص بيئة العمل المناسبة وكيف الحصول على الإبداع الوظيفي المطلوب، كما بينت طرق توفير بيئة عمل مناسبة، وأظهرت آثار بيئة العمل على الإبداع الوظيفي.
- ثانياً: عنوان الدراسة: أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في جامعة الكوفة-كلية التربية الإسلامية.

- المؤلف: آمال كاظم مهدي.
- نوع الدراسة: بحث علمي.
- المصدر: مجلة الكلية الإسلامية الجامعية.
- العام: ٢٠٢١م.
- وصف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر أبعاد العدالة التنظيمية على السعادة في مكان العمل في جامعة الكوفة وكانت عينة الدراسة من موظفي جامعة الكوفة وعددهم (٧٠) موظفاً، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة وفي ضوء نتائج الدراسة من أهمها أن الأثر المعنوي الذي يحصل بسبب العدالة التنظيمية يعكس السعادة في مكان العمل.



ثالثاً: عنوان الدراسة: بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها في الدوائر الخدمائية.

- المؤلف: رزان محمد الحيارى.
- نوع الدراسة: بحث علمي.
- المصدر: المجلة العربية للنشر العلمي.
- العام: ٢٠٢٢م.
- وصف الدراسة: ناقشت الدراسة عناصر مهمة تتعلق ببيئة العمل ومنها: تعريف بيئة العمل، وأثرها على الإنتاجية، وتأثير علاقات الموظفين على الإنتاجية، ثم تحدثت الدراسة عن الإبداع: تعريفه، وعناصره، كما تحدثت عن بيئة العمل السامة: تعريفها وأسبابها وعلاماتها، ثم ذكرت نصائح لمواجهة بيئة العمل السامة، بعد ذلك بينت آثار بيئة العمل على الإبداع الإداري، وعلاقة القيادة الإدارية بالإبداعية بجودة بيئة العمل.

رابعاً: عنوان الدراسة: أثر بيئة العمل السيئة في التذمر الوظيفي دراسة تحليلية في مديرية التربية محافظة صلاح الدين.

- المؤلف: هبة ربيع بكر.
- نوع الدراسة: بحث علمي.
- المصدر: جامعة كركوك-كليات الإدارة والاقتصاد.
- العام: ٢٠٢٤م.
- وصف الدراسة: تسعى الدراسة إلى فهم تأثير بيئة العمل السيئة على التذمر الوظيفي بمديرية التربية بمحافظة صلاح الدين، واستعرضت ذلك ببيان: معنى بيئة العمل، وأنواع بيئة العمل، وبيان بيئة العمل السيئة، وعوامل نشأتها، وأسباب

ظهورها، كما ناقشت مفهوم التذمر الوظيفي، واستراتيجيات الحد من التذمر الوظيفي.

الموازنة بين الدراسات السابقة والدراسة هنا:

ركزت الدراسات السابقة على الحديث عن بيئة العمل والعوامل التي تؤثر عليها سواء كانت العدالة التنظيمية أو الإبداع التنظيمي أو تأثيرها بالبيئة السيئة على الموظفين أو كونها إيجابية وتأثيرها على الدوائر الخدماتية.

أما الدراسة هنا فقد بينت ما يلي:

- ١- مفهوم التمييز العنصري في بيئة العمل.
 - ٢- موقف الإسلام من التمييز العنصري في بيئة العمل.
 - ٣- موقف الأنظمة السعودية من التمييز العنصري في بيئة العمل.
 - ٤- موقف القانون الدولي من التمييز العنصري في بيئة العمل.
 - ٥- الآثار السلبية للتمييز العنصري في بيئة العمل.
 - ٦- علاج ظاهرة التمييز العنصري في بيئة العمل.
- وبهذا يتضح الفارق الكبير بين الدراسة هنا والدراسات السابقة بشكل واضح.

خطة البحث:

التمييز العنصري في بيئة العمل

بين الأنظمة السعودية والقانون الدولي دراسة تحليلية في ضوء الإسلام

- المقدمة، وتشمل:

- أهمية البحث.
- سبب اختيار الموضوع.
- مشكلة البحث.



• أهداف الدراسة.

• منهج البحث.

• الدراسات السابقة.

• خطة البحث.

التمهيد: ويشمل التعريف بالمصطلحات التالية:

١- التمييز العنصري.

٢- بيئة العمل.

٣- التمييز العنصري في بيئة العمل.

المبحث الأول: موقف الإسلام من التمييز العنصري في بيئة العمل.

المبحث الثاني: موقف الأنظمة السعودية من التمييز العنصري في بيئة العمل.

المبحث الثالث: موقف القانون الدولي من التمييز العنصري في بيئة العمل.

المبحث الرابع: الآثار السلبية للتمييز العنصري في بيئة العمل.

المبحث الخامس: علاج ظاهرة التمييز العنصري في بيئة العمل.

الخاتمة: وتشمل:

- النتائج.

- التوصيات.



التمهيد:

ويشمل التعريف بالمصطلحات التالية:

١- التمييز العنصري:

أ- التعريف اللغوي:

- التمييز لغة:

لفظة "تمييز" مشقة من "ميز"، تقول مزت بعضه من بعض فأنا أميزه ميّزاً، وقد أماز بعضه من بعض، ومزت الشيء أميزه ميّزاً: عزلته وفرزته، وكذلك ميزته تمييزاً فانماز ميّزاً، وميزه: فصل بعضه من بعض، قال تعالى: ﴿لِيَمِيزَ اللَّهُ الْخَبِيثَ مِنَ الطَّيِّبِ﴾ [سورة الأنفال: ٣٧].

وامتازوا: صاروا ناحية، قال تعالى: ﴿وَأَمْتَرُوا الْيَوْمَ أَيُّهَا الْمُجْرِمُونَ﴾ [سورة يس: ٥٩] ، ويقال: امتاز القوم: إذا تنحى منهم ناحية^(١).

- العنصرية لغة:

مصطلح العنصرية من المصطلحات العربية الحديثة، حيث لم يرد بهذه الصيغة في أي من المعاجم اللغوية القديمة، وإنما الذي ورد هو ما يُنتسب إليه المصطلح، وهو كلمة

(١) انظر: محمد بن محمد بن عبد الرزاق الحسيني، أبو الفيض، الملقب بمرتضى، الزبيدي ت: ١٢٠٥هـ، تاج العروس من جواهر القاموس الناشر: دار الهداية، بدون سنة نشر، ١٥/٣٤١. ومحمد بن مكرم بن علي أبو الفضل ابن منظور الإفريقي ت: ٧١١هـ، لسان العرب، دار صادر بيروت، ط ٣ ١٤١٤هـ، ٥/٤١٢. وإبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد النجار، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، دار الدعوة، ٨٩٣/٢

(العنصر) يفتح الصاد^(١)، وهو الأفصح، ويضمها وهو الأشهر^(٢)، وعلى هذا التشكل الأشهر تجري نسبة مصطلح العنصرية، ليس غيره.

وقد وردت هذه الكلمة (العنصر) على الشكلين السابقين في المعاجم اللغوية على خلاف أصلها بمعان مختلفة^(٣)، وما يعيننا هنا هو اتفاق المعنى اللغوي مع المعنى الاصطلاحي للكلمة.

وعلى ذلك فالعنصر يفتح الصاد وضمها الأصل، وما في معناه من الجنس، والنسب، والحسب^(٤).

وقد جاء في الحديث: «هذا النيل والفرات عنصرهما»^(٥)، أي أصلهما^(٦).

(١) بطرس البستاني، محيط المحيط، مؤسسة الجواد للطباعة ببيروت، طبعة ١٩٧٧، ص ٦٣٧، وجبران مسعود، الرائد، دار العلم للملايين ببيروت، ط ٧: ١٩٩٢م، ص ٥٦٦.

(٢) لسان العرب، ٦١١/٤، تاج العروس، ٤٠٧/٤-٤٢٧.

(٣) من معاني العنصر: الداهية الحاجة، المادة. مادة عنصر.

(٤) انظر: لسان العرب، ٦٣/٤، ومحمد بن أبي بكر بن عبد القادر الحنفي الرازي، زين الدين أبو عبد الله ت: ٦٦٦هـ، مختار الصحاح، تحقيق: يوسف الشيخ محمد، الناشر: المكتبة العصرية - الدار النموذجية ببيروت، ط ٥ : ١٤٢٠هـ / ١٩٩٩م ، ٧٥٠/٢ . وأحمد بن فارس بن زكريا القزويني الرازي أبو الحسين ت: ٣٩٥هـ، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، الناشر: دار الفكر ، ١٣٩٩هـ / ١٩٧٩م، ٣٧٠/٤.

(٥) صحيح البخاري، كتاب التوحيد، باب قوله: ﴿وَكَلَّمَ اللَّهُ مُوسَى تَكْلِيمًا﴾، تحقيق: مصطفى البغا، دار ابن كثير، دمشق، ط ٥، ١٤١٤هـ، برقم: (٦٩٦٣)، (٢٣/٣٨)، والحديث جزء من حديث الإسراء والمعراج.

(٦) ابن حجر العسقلاني، فتح الباري شرح صحيح البخاري، المكتبة السلفية، مصر، ١٣٨٠هـ، ١٣/

بـ تعريف التمييز العنصري في الاصطلاح:

جاء تعريف التمييز العنصري في الاتفاقية الدولية رقم (٢١٠٦) المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٥م حيث جاء في المادة ١٠ منه: "يقصد بتعبير التمييز العنصري أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني^(١) ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة في الميدان السياسي، أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة"^(٢).

وعرف كذلك "التفريق بين جنس وجنس أو عرق وعرق أو لون ولون بين الناس أو هو تفضيل فئة من الناس على أخرى لكونها من جنس آخر أو من لون أسود أو من بلد آخر غير بلد تلك الفئة"^(٣).

مفهوم التمييز العنصري:

الإنسان بطبيعته يحب أن يكون متمتعاً في هذه الحياة، فهو يحب أن تكون له زوجة وأبناء والمال الوفير وامتلاك الأرض والسلطة والزعامة، وإذا ما توفر له ذلك وأنعم عليه خالفه بهذه النعم، خرج عن حد الاعتدال وأصابه الاستعلاء والعداء لغيره، وتمثل ذلك في بعض المجتمعات بالتعصب العنصري الطبقي؛ إذا فالتعصب العنصري إنما هو

(١) الإثنية هي: جماعة اجتماعية أو فئة Category من الأفراد في إطار مجتمع أكبر، تجمعهم روابط مشتركة من العرق Race، واللغة، القومية أو الثقافية، ويعرف قاموس (ويستر) ظاهرة الإثنية والجماعات الإثنية بأنها: تدل على التقسيمات الأولية أو الجماعات الإنسانية التي تتميز بينها بالعادات (الأعراف) والسمات اللغوية...لخ، انظر: محمد عاشور، التعددية الإثنية، محمد عاشور، المركز العلمي للدراسات السياسية، عمان، ٢٠٠٢م، ص ٢٧.

(٢) ديب تماوي، التمييز العنصري والقانون الدولي، مؤسسة الأسوار عكا، ص ١٢٩ - ١٥١.

(٣) عبد العزيز خياط، حقوق الإنسان والتمييز العنصري في الإسلام، دار السلام، ص ٤٥.

محاولة جماعات من المجتمع التي تملك النفوذ والسلطة للمحافظة على هذا التميز على الجماعات المستضعفة، ولو أدى ذلك إلى استخدام أساليب القمع بالعنف، وقد ظهر ذلك في المجتمعات الأوروبية ذات السلالة البيضاء والتي تمتلك النفوذ بالتسلط على الجماعات المستضعفة والتي كانت تخضع لها بحجة الفارق الحضاري تارة، أو الثقافي تارة أخرى، على الفرق الجنسي السلافي، أو الذي يعتمد عليه الغرب المعاصر، وبهذا أصبحت العنصرية تصوراً بيولوجياً يتضمن الخصائص الطبيعية المشتركة بين أفراد مجموعة بعينها إنما تتعين بالوراثة، وأصبح العنصري ينحصر تصويره في أمور طبيعية معينة، كالقامة ولون البشرة والعيون وشكل الرأس والأنف والشفيتين والفصيلة الدموية... إلخ، ويتوصل إلى ترسيخه بطرائق مختلفة فهي أحياناً أحكام قتل أو إعدام يطبق من قبل طغاة العنصرية ضد الضعفاء العزل من الزوج وغيرهم بمنأى عن السلطة الحاكمة، وهي أحياناً تشريعات مجمعة وقوانين جائرة، وأحياناً عادات وتقاليد مبتدعة^(١).

٢- بيئة العمل:

جاءت عدة تعريفات لبيئة العمل ومنها :

-بيئة العمل هي : مجموعة من العناصر المستمدة من البيئة ولكنها تشكل قوى

ذات تأثير على المنظمة وهي مرتبطة بعناصر في داخل حدود المنظمة.^(٢)

(١) انظر: يوسف أبو شوشة، مشكلات معاصرة، رام الله ص ٤١-٤٢.

(٢) انظر: فاطمة الزهراء محمد البصير، بيئة العمل ودورها في تحسين الأداء: دراسة حالة البنك

الزراعي السوداني، فاطمة الزهراء محمد البصير، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة

أفريقيا العالمية، السودان، ٢٠١٩م، ص ١٣.

وقيل هي : كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق، ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يصدرها.^(١)

وجاء في قاموس مصطلحات منظمة الدول العربية تعريف مكان العمل بأنه: جميع الأماكن التي يجب على العاملين أن يكونوا فيها وأن يذهبوا إليها لداعي عملهم، وهي تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة.^(٢)

ويمكن أن تقسم بيئة العمل إلى قسمين:

الأول: بيئة العمل المادية وهي التي تختص بالمكان الواقعي من حيث توفر المقر، وأدوات العمل ووسائله، وكل الخدمات التي توفرها جهة العمل للعاملين من مبان، وأثاث، وسكن، وترفيه ومطاعم، وغيرها، مما يسهم في إنجاز الأعمال، ويسهل على العاملين مهامهم.

الثاني: بيئة العمل المعنوية وهي التي تتعلق بالمكان الافتراضي، وبالجانب النفسي والقيمي والحقوقى للعاملين، وهي تبدأ من الشروع بالتوظيف من: تكافؤ الفرص، وعدم تمييز بأي شكل من أشكال التمييز في الجنس، أو اللون، أو العرق، وفي أثناء العمل في الأداء، أو المعاملة، أو التقييم، وحتى نهاية الخدمة.

وكذلك تتعلق بالجانب الأخلاقي والقيمي، حيث تسود هذه البيئة قيم العمل مثل: المحبة والعدل والمساواة والتعاون والإيثار... إلخ، وهو ما ينعكس على نفسية العامل من الرضا والحب والشغف لهذه البيئة، وكذلك في العلاقات بين العاملين وجودتها، وارتباط هذه البيئة بالحقوق والواجبات التي حين تطبق بين صاحب العمل والعاملين يكون لها أثرها الإيجابي على الجميع، وهذا النوع هو ما يتوجه إليه الحديث في هذا البحث.

(١) انظر: نوزان محمد الجباري، بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها في الدوائر الخدمية، المجلة العربية للنشر، عدد ٥٠، عام ٢٠٢٢م، ص ٨٤١.

(٢) انظر: منظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية، قاموس المصطلحات، ص ٨٩.

٣- التميز العنصري في بيئة العمل:

أورد مؤتمر العمل الدولي بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة رقم: (١١١) عام ١٩٩٣م، تعريفاً لمفهوم التمييز العنصري في بيئة العمل بأنه : " أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة".^(١)

وهناك من عبر عن بيئة العمل بالمؤسسة، كما جاء في تقرير فرقة الأمين العام المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة وقال: " العنصرية المؤسسية: تشير إلى سياسة المؤسسات وإجراءاتها وممارساتها التي تقضي إلى أنماط من النتائج غير المنصفة للموظفين والأفراد، يكون أساسها العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني".^(٢)

وعليه يكون تعريف المؤتمر الدولي يحمل المعنى الدقيق للتمييز العنصري في بيئة العمل، ويعبر عن صورها وممارستها الجائرة ضد العامل في بيئة العمل.



(١) رابط الاتفاقية : <https://www.ohchr.org/ar/instruments->

(٢) تقرير فرقة الأمين العام المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة، ٢٠٢١م، ص ٨.

المبحث الأول: موقف الإسلام من التمييز العنصري في بيئة العمل.

من المعلوم أن الإسلام جاء بمناهضة ومحاربة العنصرية بكل صورها وأشكالها عموماً ويدخل فيه ما يكون في بيئة العمل من مظاهر العنصرية والتمييز تحديداً، والأدلة من الكتاب والسنة متضافرة على هذه الحقيقة، ويمكن أن أعرض منها نموذجاً على سبيل التمثيل لا الحصر كما يلي:

الدليل من الكتاب: قول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾ [سورة الحجرات: ١٣].

وهذا يؤكد أن شريعة الإسلام تنظر إلى أن مقياس التفاضل بين الناس في الدنيا والآخرة هو التقوى، وأن اللون أو الجنس أو العرق خارج تماماً عن أية مقاييس أو حسابات للتفاضل أو التمايز، هذا المبدأ الرصين الذي أقره الإسلام منذ أكثر من قرن وأربعمئة عام يدل على أسبقيته في منع العنصرية ونبذها وعدم قبولها كمبدأ للتفاضل.

الدليل من السنة: ما جاء عن أبي هريرة قال: قال رسول الله ﷺ: «إن الله عز وجل قد أذهب عنكم غيبة الجاهلية، وفخرها بالآباء، مؤمن تقي وفاجر شقي، والناس بنو آدم، وآدم من تراب، لينتهين أقوام فخرهم برجال، أو ليكونن أهون عند الله من عدتهم من الجعلان التي تدفع بأنفها النتن»^(١).

(١) أخرجه الإمام أحمد في مسنده من حديث أبي هريرة، تحقيق: شعيب الأرنؤوط وآخرون، مؤسسة الرسالة، ط ١، ١٤٢١هـ، برقم (٨٧٣٥)، ١٤/٣٤٩. حسنه الألباني، انظر: غاية المرام في تخريج أحاديث الحلال والحرام، الألباني، المكتب الإسلامي، بيروت، ط ٣، ١٤٠٥هـ، برقم (٣١٢)، ص ١٩٠.

وعن أبي نضرة حدثني من سمع خطبة رسول ﷺ في وسط أيام التشريق فقال: «يا أيها الناس، ألا إن ربكم واحد، وإن أباكم واحد، ألا لا فضل لعربي على أعجمي، ولا لعجمي على عربي، ولا لأحمر على أسود، ولا أسود على أحمر، إلا بالتقوى، أبلغت؟ قالوا: بلغ رسول الله صلى الله عليه وسلم.... الحديث»^(١).

ومنها قوله ﷺ: "إن الله لا ينظر إلى صوركم وأموالكم، ولكن ينظر إلى قلوبكم وأعمالكم"^(٢). وقال ﷺ: "يا فاطمة أنقذي نفسك من النار، فإني لا أملك لكم من الله شيئاً"^(٣).

وغيرها الكثير من الأدلة، مما يدل على تحريم العنصرية وأنها مسلك قد حاربه الإسلام، ولا يرضى به سلوكاً للتعامل بين أفراد المجتمع الواحد.



(١) أخرجه الإمام أحمد في مسنده، برقم (٢٣٤٨٩)، ٤٧٤/٣٨. صححه الألباني في السلسلة الصحيحة، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، ط١، ١٤١٦هـ، برقم (٢٧٠٠)، ٤٤٩/٦.

(٢) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب: البر والصلة، باب: تحريم ظلم المسلم وخذله واحتقاره ودمه وعرضه وماله، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، مطبعة عيسى البابي، القاهرة، ١٣٧٤ هـ. برقم (٢٥٦٤)، ١٩٨٧/٤.

(٣) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب: الإيمان، باب: قوله تعالى: ﴿وَأَنْذِرْ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ﴾، برقم (٢٠٤)، ١٩٢/١.

المبحث الثاني: موقف الأنظمة السعودية من التمييز العنصري

في بيئة العمل.

أولاً: موقف الأنظمة السعودية من التمييز العنصري عموماً:

تحظر المملكة العربية السعودية جميع أشكال التمييز العنصري في جميع أنظمتها وتعاملاتها بحسب المنطلقات التالية:

١- أن المملكة العربية السعودية تقوم على استمداد تشريعاتها وأنظمتها من الشريعة الإسلامية والتي تمنع وتحرم جميع أشكال التمييز العنصري القائم على الجنس أو اللون أو العرق وغيره، وهي تسير مع الإسلام في مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة على أساس التكامل، والتي تراعي فيه الخصائص والسمات التي يتمتع بها كل من الجنسين، ويختلف بها عن الآخر وتحقق العدل في نهاية المطاف، حيث تؤمن المملكة بأن تكامل العلاقة بين الجنسين طريق مثلى لتعزيز وحماية حقوق الإنسان بما فيها حقوق المرأة والقضاء على التمييز ضدها؛ فلا تتضمن أنظمة المملكة أي تمييز أو استبعاد أو تقييد، ينبع عنه التهوين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوقها وحقوق الإنسان عامة والحريات الأساسية في جميع الميادين.

وتتم المساواة بين الرجل والمرأة في جميع مجالات حقوق الإنسان، كالحق في العمل والتعليم والصحة والحقوق الاقتصادية وغيرها.^(١)

^(١) انظر: تصريح عضو مجلس هيئة حقوق الإنسان والخبير المستقل بالأمم المتحدة ومرشح المملكة لعضوية لجنة القضاء على التمييز العنصري بمجلس حقوق الإنسان بالأمم المتحدة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٤ م، في واس، الدكتور: سعيد الشواف، بعنوان: أنظمة المملكة تحظر وتجرم جميع أشكال التمييز العنصري والكرهية والتعصب، بتاريخ: ١٤/٧/١٤٤٠هـ،

- ٢- انطلاقاً من النظام الأساسي للحكم:
- والذي ورد فيه عدة مواد تؤكد على المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة وتحظر أي تمييز فيها ومن ذلك:
- ما جاء في المادة (٨): "تحمي الدولة حقوق الإنسان وفق الشريعة الإسلامية".^(١)
- وفي المادة (٢٦): "يقوم الحكم في المملكة العربية السعودية على أساس العدل والشورى والمساواة وفق الشريعة الإسلامية".^(٢)
- وفي المادة (٢٨): "تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل".^(٣)
- ٣- انطلاقاً من القضاء:
- والذي يعد الضامن لحقوق الإنسان والعدل والمساواة وعدم التمييز، كما أكد ذلك النظام الأساسي للحكم في مادته (٤٧): "حق التقاضي مكفول بالتساوي للموظفين والمقيمين في المملكة".^(٤)
- ٤- انطلاقاً من الأنظمة السعودية المختلفة:
- حيث عملت عدد من الأنظمة في المملكة على وضع أنظمة ومواد ولوائح تحظر جميع أشكال التمييز العنصري و ومن أمثلتها: نظام العمل السعودي، ونظام الإعلام وسائل للنشر، وزارة الشؤون الإسلامية، وزارة الرياضة، ونظام الجمعيات، والمؤسسات الأهلية وغيره.^(٥)
- ٥- انطلاقاً من انضمام المملكة إلى الاتفاقيات الدولية:

(١) النظام الأساسي للحكم، المملكة العربية السعودية، ١٤٣١هـ، ص ١٢.

(٢) المرجع السابق، ص ١٧.

(٣) المرجع السابق، ص ١٨.

(٤) المرجع السابق، ص ٢٣.

(٥) انظر: وكالة الأنباء السعودية (واس) : <https://www.spa.gov.sa/1902159>

حيث أولت المملكة اهتماماً بهذه الاتفاقيات بالانضمام لها، والتأكيد على موقفها المؤيد لهذه الاتفاقيات انطلاقاً من شريعة الإسلام التي تحكم بها، ومن دستورها الذي ينص على مضمون قضاياها الهامة في مجال حظر التمييز العنصري بجميع أشكاله.^(١) ومن أمثلة الاتفاقيات التي انضمت لها المملكة العربية السعودية^(٢) ما يلي:

- اتفاقية العمل الدولية بشأن حماية الأجور لعام ١٩٤٩م
- اتفاقية المساواة في الأجور، عام ١٩٥١م.
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، عام ١٩٥٧م.
- اتفاقية الدولية للقضايا على جميع أشكال التمييز العنصري عام ١٩٦٥م.
- اتفاقية الحد الأدنى للسن، عام ١٩٧٣م.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، عام ١٩٧٩م.
- اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها عام ١٩٩٩م.
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، عام ٢٠٢١م.

ثانياً: موقف نظام العمل السعودي من التمييز العنصري في بيئة العمل:

جاء في نظام العمل السعودي الصادر بقرار من مجلس الوزراء والمعدل برقم (م/٥) وتاريخ ١٤٤٢/١/٧هـ

وفي المادة (٣) ما نصه: "العمل حق للمواطن لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي

(١) انظر: عدنان محمد الوزان، موسوعة حقوق الإنسان في الإسلام وسماتها في المملكة العربية السعودية، مؤسسة الرسالة، ٦٢/٧ و ٣٢٧-٣٣٧.

(٢) انظر: المركز الوطني للوثائق والمحفوظات الرابط: <https://ncar.gov.sa>

تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه".^(١)

وجاء في المادة (٤): " يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية".^(٢)

وكما تم التأكيد عليه سابقاً أن الشريعة الإسلامية تحظر جميع أشكال التمييز العنصري في العمل وغيره، وهذه المادة توجب على صاحب العمل والعامل عدم مخالفة أحكام الشريعة الإسلامية، ومن ضمنها التمييز العنصري بجميع أشكاله وصوره في بيئة العمل وغيرها.

وجاء في المادة (١١) من هذا النظام الدعوة إلى المساواة في الحقوق والمزايا: " فإذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي القيام بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها وجب على الأخير أن يعطي عماله جميع الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله".^(٣)

ومن خلال هذه المواد في نظام العمل السعودي يتضح موقف المملكة من التمييز العنصري في مجال بيئة العمل، وأنها تحظره بجميع أشكاله، سواء أكان على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو على أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، وهو متوافق مع ما ذكر في أصل نظامها الأساسي للحكم كما سبق بيانه، وهو متماشٍ مع:

أ- **التوجه السياسي:** حيث تسعى السياسة الوطنية في المملكة إلى منع أي تمييز في مجال العمل والمهنة وتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة والتي تتضمن ثلاثة أهداف رئيسية هي:

(١) نظام العمل، المنشور في موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على الرابط التالي: <https://tinyurl.com/29thrdvu> ص.٧.

(٢) المرجع السابق، ص.٧.

(٣) نظام العمل، ص.٨.

- ١- تطوير الأنظمة والسياسات التي تساهم في الحد والمنع من التمييز العنصري عامة وفي مجال الاستخدام والمهنة خاصة.
- ٢- تعزيز مشاركة المرأة والفئات الأقل فرصاً، في سوق العمل بحزمة من البرامج والإجراءات والمبادرات لتمكين هذه الفئات وتعزيز حقوقها.
- ٣- المراقبة والمتابعة لسياسات وأنظمة العمل حيث تتولى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هذه المهمة؛ وذلك بالمراقبة وتلقي الشكاوى في هذا الصدد، ووضع وسائل إنصاف فعّالة بالمشاركة مع الجهات ذات العلاقة، وإنشاء إدارات ذات صلاحيات تمكنها من متابعة هذه الأنظمة وتطبيقها.
- ب- رؤية المملكة ٢٠٣٠: والتي عملت على تعزيز هذا التوجه ودعمه من خلال برامجها وأهدافها الطموحة على ضمان تكافؤ الفرص والحد من التمييز في مجال بيئة العمل ومن إنجازاتها بهذا الإطار:
 - ١- إصدار وتعديل عدد من الأنظمة والسياسات واللوائح التي تدعم حظر التمييز العنصري في بيئة العمل، كتعديل نظام العمل الحالي وغيره .
 - ٢- صدور نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الذي يهدف إلى حماية وتعزيز حقوقهم والتأكيد على معاناتهم من مبدأ المساواة وعدم التمييز ضدهم على أساس الإعاقة.
 - ٣- العمل على تمكين المرأة بعمل حزمة من الإصلاحات والتي تضمن مشاركتها بشكل فعال دون أي تمييز ضدها ويحقق لها المساواة في مجال العمل، ومن ذلك إنشاء مركز تحقيق التوازن بين الجنسين.^(١)

(١) انظر: هيئة حقوق الإنسان بالمملكة العربية السعودية،

<https://www.hrc.gov.sa/website/hrc-in-ksa/1>

المبحث الثالث: موقف القانون الدولي من التمييز العنصري في بيئة العمل.

أولاً: موقف القانون الدولي من التمييز العنصري عموماً:

جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة الأولى والثانية والسابعة، لتؤسس لإجراءات فعالة لحماية الأقليات العرقية واللغوية والدينية، ففي المادة الأولى منه: "يولد جميع الناس أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق، وهم قد وهبوا العقل والوجدان، وعليهم أن يعاملوا بعضهم بعضاً بروح الإخاء"، وقد جاء أيضاً في الفقرة الأولى المادة الثانية منه: "لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر"، وجاء في الفقرة الثانية من نفس الإعلان: "وفضلاً عن ذلك لا يجوز التمييز على أساس الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء أكان مستقلاً أو موضوعاً تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أو خاضعاً لأي قيد آخر على سيادته". وجاءت المادة السابعة لتؤكد المساواة أمام القانون وتطبيقها: "الناس جميعاً سواء أمام القانون، وهم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في حق التمتع بالحماية من أي تمييز ينتهك هذا الإعلان ومن أي تحريض على مثل هذا التمييز".^(١)

وقد أكدت الفقرة الرابعة من المادة الثانية والعشرين من وثيقة حقوق الإنسان في الإسلام على تحريم إثارة الكراهية القومية أو العنصرية، بل وحرمة كل ما من شأنه أن

(١) وثيقة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، موقع الأمم المتحدة:

<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

يؤدي إلى التحريض على التمييز العنصري: "لا يجوز إثارة الكراهية القومية أو العنصرية أو كل ما من شأنه أن يؤدي إلى التحريض على التمييز العنصري بكافة أشكاله".^(١)
إن اهتمام القانون الدولي والمجتمع الدولي بمناهضة التمييز العنصري وحماية الأقليات في تزايد يوماً بعد يوم، وفيما يلي نسرد بعض وثائق الإعلانات والمبادئ والاتفاقيات والمؤتمرات المعنية بهذا الشأن على النحو التالي:

١- الوثيقة الأولى: إعلان الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري: والتي جاءت لتؤكد على ضرورة القضاء السريع على التمييز العنصري في جميع أنحاء العالم وبكافة أشكاله ومظاهره وضرورة تأمين فهم كرامة الشخص الإنساني واحترامها وقد جاء هذا الإعلان في إحدى عشرة مادة وديباجة^(٢).

وقد جاء في المادة الأولى من هذا الإعلان: أن التمييز العنصري بكل أشكاله في العرق أو اللون أو الأصل يشكل إهانة للكرامة الإنسانية وانتهاكاً لحرياته الأساسية المعلنة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ويجب أن يدان باعتباره إنكاراً لمبادئ ميثاق الأمم المتحدة، ويشكل عقبة دون قيام علاقات ودية وسلمية بين الأمم.^(٣)

٢- الوثيقة الثانية: إعلان بشأن العنصر والتحيز العنصري:

ومما جاء فيها على سبيل المثال، ما ورد في الفقرة الأولى من المادة الأولى منها: جميع البشر ينتمون إلى نوع واحد وأصل مشترك وهم يولدون متساويين في الكرامة

(١) المرجع السابق.

(٢) انظر: عبد العزيز الخياط، حقوق الإنسان والتمييز العنصري في الإسلام، دار السلام - القاهرة، ط١: (١٤٠٩هـ/١٩٨٩م)، (ص٥٨).

(٣) انظر: قرار الجمعية العامة بتاريخ ٢٠ نوفمبر ١٩٦٣م، تحت رقم: ١٩٠٤ (د-١٨)،

<https://www.un.org/ar>

والحقوق ويشكلون جزءًا لا يتجزأ من الإنسانية. (١)
٣- الوثيقة الثالثة: إعلان بشأن القضاء على جميع أشكال التعصب والتمييز القائمين على أساس الدين أو المعتقد.

ومما جاء فيه، نجد نص المادة الأولى في فقرتها الأولى: التفكير والوجدان والدين حق لكل إنسان، كما جاء في الفقرة الثانية من ذات المادة: أن اختيار الدين أو المعتقد حق للإنسان لا يجوز تعريض أحد لقصر يحد من حريته في الاختيار. (٢)

٤- الوثيقة الرابعة: إعلان بشأن المبادئ الأساسية الخاصة بإسهام وسائل الإعلام في دعم السلام والتفاهم الدولي وتعزيز حقوق الإنسان ومكافحة العنصرية والفصل العنصري والتحرّيش على الحرب.

ومما جاء فيه على سبيل المثال، المادة الرابعة منه: أن وسائل الإعلام لها دور أساسي في تربية الشباب على السلام والعدل والحرية والاحترام والتفاهم، بغية تعزيز حقوق الإنسان والمساواة في الحقوق بين جميع البشر، ولها دور هام في التعريف بوجهات نظر الجيل الناهض وتطلعاته. (٣)

(١) انظر: الإعلان بشأن العنصر والتحيز العنصري، أصدره المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة في دورته العشرين والمنعقدة من يوم ٢٤ أكتوبر ١٩٧٨م إلى غاية ٢٨ نوفمبر ١٩٧٨م بباريس، وقد جاءت هذه الوثيقة من عشرة مواد وديباجة،
<https://www.un.org/ar>

(٢) انظر: الإعلان بشأن القضاء على جميع أشكال التعصب والتمييز القائمين على أساس الدين أو المعتقد، وقد أعتمد هذا الإعلان ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ٢٥ نوفمبر ١٩٨١م تحت رقم ٣٦/٥٥ وقد جاء في ثمانين مواد وديباجة. <https://www.un.org/ar>

(٣) انظر: إعلان بشأن المبادئ الأساسية الخاصة بإسهام وسائل الإعلام في دعم السلام والتفاهم الدولي وتعزيز حقوق الإنسان ومكافحة العنصرية والفصل العنصري والتحرّيش على الحرب، وقد أصدر هذا الإعلان من قبل المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة في دورته

=

٥- الوثيقة الخامسة: الاتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها. وقد جاء على سبيل المثال في المادة الأولى منها: أن الفصل العنصري يعد جريمة ضد الإنسان.^(١)

وهناك عدد من هذه الوثائق التي صدرت بأشكال مختلفة لتعالج قضايا التمييز العنصر بكافة أشكاله وصوره.

ثانياً: موقف القانون الدولي من التمييز العنصري في بيئة العمل خصوصاً:

من القضايا الهامة التي اعتنت بها المواثيق الدولية قضية العمل وكل ما يتعلق بحقوق العمال؛ حيث لا يخلو نص دولي من التأكيد على الحق في العمل وحقوق العامل وحظر كل شكل من أشكال التمييز العنصري ضدهم، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، حيث عملت المؤسسة العالمية لحقوق الإنسان، ممثلة بـ(منظمة العمل الدولية)^(٢) -

العشرين يوم ٢٨ نوفمبر عام ١٩٧٨م، وقد جاء هذا الإعلان في ديباجة مطولة فيها تنكير مقاصد ومبادئ الأمم المتحدة الواردة في ميثاقها وإحدى عشر مادة. <https://www.un.org/ar>.
(١) انظر: الاتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها، وقد اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة تحت رقم ٣٠٦٨ (٥-٢٨) والمؤرخ في ٣٠ ديسمبر ١٩٧٣م، وكان تاريخ بداية نفاذه، هو ١٨ يولييه ١٩٧٦ وفقاً لأحكام المادة ١٥ منها، وقد جاءت في ديباجة وتسعة عشر مادة. <https://www.un.org/ar>.

(٢) وهي منظمة تأسست في أكتوبر ١٩١٩م، في إطار عصبة الأمم، ومقرها مدينة جنيف في سويسرا؛ جاءت بعد نتائج الحرب العالمية الأولى، تتمثل مهمتها في تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية من خلال وضع معايير العمل الدولية، وهي أول وأقدم وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة. تضم منظمة العمل الدولية ١٨٧ دولة عضو: ١٨٦ من أصل ١٩٣ دولة عضو في الأمم المتحدة، تهدف معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية على نطاق واسع إلى ضمان الوصول إلى العمل المنتج والمستدام في جميع أنحاء العالم في ظل ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة. انظر: <https://www.ilo.org/about-ilo#mission>، وموقع

ويكيبيديا: <https://goo.su/Y9CBYG>.

International Labour Organization (ILO)) على حماية حقوق العمال كجزء من حقوق الإنسان منذ عام ١٩١٩م.^(١) والعمل على حماية بيئة العمل من جميع أشكال التمييز العنصري.

ومن أهم المواثيق التي ناقشت حقوق العمال وحمايتهم من التمييز العنصري^(٢) ما يلي :

- ١- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، عام ١٩٤٨م.
 - ٢- اتفاقية المساواة في الأجور، عام ١٩٥١م.
 - ٣- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، عام ١٩٥٧م.
 - ٤- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، عام ١٩٦٦م.
 - ٥- اتفاقية الحد الأدنى للسن، عام ١٩٧٣م.
 - ٦- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، عام ١٩٧٩م.
 - ٧- اتفاقية حقوق جميع العاملين المهاجرين وأفراد أسرهم، عام ١٩٩٠م.
 - ٨- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، عام ١٩٩٨م.
 - ٩- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، عام ١٩٩٩م.
 - ١٠- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، عام ٢٠٢١م.
- وقد حظيت هذه الاتفاقيات الدولية بتأييد عالمي، والتي تؤكد على مناهضة التمييز العنصري في مجال العمل وبيئته على وجه التحديد.

(١) انظر: حسين سالم القحطاني وغيره، حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية، مجلة

أبحاث كلية التربية، جامعة الحديدة، العدد ١، ج ١١، في مارس ٢٠٢٤م، ص ٥٨٤.

(٢) انظر: مؤتمر العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل، التقرير

السادس، جنيف، في ١/١/٢٠٢١م، ص ١.

ومن أمثلة حظر جميع أشكال التمييز العنصري في بيئة العمل في الاتفاقيات الدولية ما يلي:

١- ما جاء في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عام ١٩٩٨م^(١)، حيث وردت فقرتان من هذه المبادئ التي تؤكد على حظر التمييز العنصري في بيئة العمل وهما:

- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.
- بيئة عمل آمنة وصحية.

وهي مبادئ جلية وظاهرة في الدعوة إلى بيئة عمل خالية من أي شكل من أشكال التمييز العنصري.

٢- ما جاء في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عام ١٩٧٩م^(٢)

حيث جاء في المادة (١١) والتي حفظت حق المرأة في العمل، وحظرت أي شكل من أشكال التمييز ضدها؛ حيث أكدت هذه المادة على وجوب القضاء على التمييز ضد المرأة في ميادين العمل؛ لكي تكفل حقها على أساس من المساواة مع الرجل ومنها:

- الحق في العمل والتمتع بنفس فرص العمل وتطبيق معايير اختيار واحدة والحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في تلقي التدريب، والحق في المساواة في

(١) انظر:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_177669.pdf

(٢) انظر: <https://goo.su/qHwUc>

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

الأجر، وتقييم نوعية العمل، والحق في سلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

- وقد خصصت هذه الاتفاقية حقوقاً للمرأة في حالات الحمل والإنجاب والرضاع لتوفر لها بيئة عمل آمنة عليها وعلى حملها.

- ومما يتعلق ببيئة العمل بتوفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

- وكذلك جاء ما يؤكد على حماية المرأة في بيئة العمل أثناء عملها من الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

٣- وفي اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٢١م^(١)، جاء فيها ما يؤكد حظر جميع أشكال التمييز ضدهم وفي مجال العمل خصوصاً، حيث جاء في المادة (٢٧) من هذه الاتفاقية والتي تخص العمل والعمالة، أن على جميع دول الأطراف الاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين ويشمل ذلك الحق بإتاحة الفرص لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية، في سوق عمل وبيئة منفتحتين أمامهم ويسهل انخراطهم فيها.

وكذلك أكدت على حظر التمييز ضدهم على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمل ومنها: شروط التوظيف، والتعيين، والعمل واستمراره، والتقدم الوظيفي وظروف العمل الآمنة والصحية.

وكذلك بقية الاتفاقيات جاءت بصور مختلفة وبمواد تحمي حق العامل من التمييز العنصري في بيئة العمل كالاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ١٩٩٠م^(٢)، وفي مادتها (٢٥) خصوصاً، وغيرها من الاتفاقيات.

(١) انظر: <https://www.ohchr.org/ar/instruments->

(٢) انظر: <https://www.ohchr.org/ar/instruments->

المبحث الرابع: الآثار السلبية للتميز العنصري في بيئة العمل.

للتميز العنصري في بيئة العمل آثار سلبية متنوعة فمنها ما يتعلق بالمهنة وطبيعة العمل ومنها ما يعود إلى المجتمع ومنها ما يتعلق بنفسية العامل وغيرها ، ومن هذه الآثار ما يلي :

١- **تسميم بيئة العمل:** ويقصد بتسميم بيئة العمل أن تكون بيئة العمل غير مستقرة وتشعرك بالخوف وخاصة في العلاقات مع موظفي العمل والرؤساء، وهو ما يحدث للعامل اضطراباً في حياته العملية والشخصية ويفسدها فيصل ضررها إلى صحته الجسدية والنفسية وقد تصل به إلى الوفاة. ومن أكبر مسبباتها هو تعرض الموظف أو العامل إلى التمييز العنصري، أو التمر، أو سوء المعاملة، أو انعدام الأمن الوظيفي، أو النقد، أو التقليل من شأنه بدافع الكراهية للجنس أو اللون ... وغيرها.^(١)

٢- **تولية من لا يستحق:** عند وقوع التمييز العنصري في بيئة العمل سيتم تقييم العاملين بناء على منطلقات غير عادلة، ولا تراعي الكفاءة، والقدرة على العمل، حيث يتم تقديم من لا يستحق وتفضيل من لا يصلح للقيام بالعمل، وهذا ما يفسد العمل ويقضي على الكفاءة وينشر الفساد فيها.

وقد جاء في حديث أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي ﷺ أنه قال: «إذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة.»، قال كيف إضاعتها يا رسول الله: قال: «إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة.»^(٢)، وقال شيخ الإسلام ابن تيمية: " فيجب على ولي الأمر أن يولي على كل عمل من أعمال المسلمين أصلح من يجده لذلك العمل، وهذا واجب عليه، فيجب عليه البحث عن المستحقين للولايات، من نوابه على الأمصار، من الأمراء

(١) انظر: الحيارى، رزان محمد عبد الفتاح، بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها في الدوائر الخدمائية، المجلة العربية للنشر، عدد ٥٠، ٢٠٢٢م، ص ٨٤٣.

(٢) صحيح البخاري، كتاب: الرفق، باب: رفع الأمانة، برقم: (٦١٣١)، ٢٣٨٢/٥.

الذين هم نواب ذي السلطان، والقضاة، ومن أمراء الأجناد ... فإن عدل عن الأحق الأصلح إلى غيره لأجل قرابة بينهما أو صداقة، أو موافقة في بلد أو مذهب أو طريقة أو جنس، أو لرشوة يأخذها منه من مال أو منفعة، أو غير ذلك من الأسباب ، أو لضغن في قلبه على الأحق، أو عداوة بينهما، فقد خان الله ورسوله والمؤمنين، ودخل فيما نهي عنه في قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَحُونُوا أَمْتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْمُونَ﴾ [سورة الأنفال: ٢٧].^(١)

٣- ضعف الإنتاج: من آثار التمييز العنصري على بيئة العمل ضعف الإنتاج للموظف أو العامل وهو متولد من عدة عوامل وآثار منها: الكراهية، وعدم الإنصاف، وتولي من لا يستحق، وقلة الحافز والذي لا يُعطى إلا لمن يفضل ويقدم بأسباب غير عادلة، وكذلك عدم شعوره بالانتماء إلى العمل والمؤسسة التي يعمل بها، وسوء تكيفه النفسي، وغير ذلك مما يعود على العامل بعدم الرغبة في العمل وضعف الإنتاج لديه.^(٢)

٤- فقدان الإبداع: القدرة على حل المشكلات بطريقة مبتكرة والنظر إلى الأشياء والظواهر والأحداث بمنظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء، وهذا لا يكون إلا عند الموظف المبدع والذي يهوى تحقيق الأهداف ومحبة الابتكار في بيئة عمله، كل هذا لا يتم في البيئات الطاردة التي تعم فيها النظرة العنصرية والتحيزية، والتي لا تتعامل بمبدأ الجدارة والكفاءة، فهي تعمل على تقويض عناصر الإبداع من القدرة التحليلية والمخاطرة والثقة بالنفس، حيث تتلاشى هذه العناصر في مثل هذه البيئات الطاردة.^(٣)

(١) السياسة الشرعية، ابن تيمية، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، السعودية، ط١، ١٤١٨هـ، ص ٧-٨.

(٢) انظر: ال جبير، سليمان محمد، المظاهر السلوكية للموظف ضعيف الإنتاج في العمل، مجلة جامعة الإمام، العدد ٦ ، ١٤٢٩هـ، ص ٣٢٧.

(٣) انظر: منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، العدد ١١ ، ٢٠٢٠م، ١ / ٣١.

٥- ترك العمل: من أبرز آثار ظاهرة العنصرية في بيئة العمل أنها تقسده، وهذا الفساد يرجع إلى العامل بالشعور المستمر بعدم الرغبة في العمل، والرغبة في تركه والانتقال إلى بيئة أخرى تكون سليمة من آفة العنصرية.

إن إبعاد بيئة العمل عن جميع أشكال التمييز العنصري يعكس عليها التوازن والاستقرار، وهو ما أكدته بعض الباحثين^(١)، وجاء في تقارير منظمة العمل الدولية أن التمييز العنصري في مجال العمل وخاصة ضد المرأة من أسباب حرمان المرأة من العمل وتركها له.^(٢)

٦- فقدان السعادة في بيئة العمل: السعادة في مكان العمل تعني الشعور بالرضا والاستمتاع بالحياة والرغبة في الحفاظ على هذا الشعور ولها تأثيرات إيجابية على السلوك التنظيمي داخل المنظمات، فالموظف السعيد يتميز بنشاط أعلى، واهتمام أكثر بالعمل، ولديه مستوى عالي من النجاحات في العمل والعلاقات المميزة فضلاً عن طول العمر.^(٣) وعلى العكس تماماً عند فقدان السعادة داخل بيئة العمل بعامل التمييز العنصري والذي ينتج ضعف الموظف وعدم اهتمامه بالعمل وفقد كل ما يحفزه على النجاح، وبه تسوء العلاقات بين الموظفين، هنا تتحول هذه البيئة إلى بيئة تعيسة طاردة للسعادة تضر من يعمل فيها وتفسد عليه حياته الوظيفية.

٧- فساد العلاقات الإنسانية في بيئة العمل: مما لا شك فيه أن التمييز العنصري في بيئة العمل يهدم جميع العلاقات الإنسانية داخل هذه البيئة، وهذه العلاقات لها دور كبير في نجاح العمل والعامل؛ فهي كيان اجتماعي يضم مجموعة من الأفراد يتفاعلون

(١) انظر: هشام ابن الشيخ، ومحمد الحافظ بوعابة، أثر بيئة العمل على نية ترك العمل، دراسة حالة

مؤسسة طيب هذه الثمر، رسالة ماجستير، جامعة قصادي مرياح ورقله، ٢٠١٨م، ص ١٣.

(٢) انظر: قرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، عام ٢٠٢١م، منظمة العمل الدولي، ص ٢.

(٣) انظر: آمال كاظم مهدي، أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل، مجلة

الكلية الإسلامية، الكوفة، العدد ٦١، ٢٠٢١م، ص ٧١١.

مع بعضهم البعض تربطهم علاقات وظيفية واجتماعية يمكن تسخيرها لخدمة أهداف جهة العمل.^(١)

وفي حال ظهر فيها أي شكل من أشكال التمييز العنصري ساعد ذلك في تفكيك العلاقات وإفسادها، ويعمل على زعزعتها والوصول بها في حالات كثيرة إلى العداوة والبغضاء.

وشاهد ذلك في سيرة النبي ﷺ حين ظهرت فتنة العصبية والعنصرية بين الصحابة رضي الله عنهم والنبي ﷺ بين أظهرهم، عن جابر بن عبد الله رضي الله عنهما يقول: كنّا في غزاة، فكسع رجل من المهاجرين رجلاً من الأنصار، فقال الأنصاري: يا للأنصار، وقال المهاجري: يا للمهاجرين، فسمعها ﷺ، قال: «ما هذا». فقالوا: كسع رجل من المهاجرين رجلاً من الأنصار، فقال الأنصاري: يا للأنصار، وقال المهاجري: يا للمهاجرين، فقال النبي ﷺ: دعوها فإنها منتنة.^(٢)

٨- الظلم وهضم الحقوق: عند وجود التمييز والتفضيل على أساس الجنس أو اللون أو العرق أو أي شكل من أشكاله فإنه سيكون قريباً للظلم والتعدي على حقوق الإنسان التي كفلها الإسلام له وحرم على أساسها التمييز العنصري، وجاءت بعد ذلك اتفاقيات الأمم المتحدة والتي جعلت ذلك جرمًا جنائيًا على الإنسان وكرامته.

الظلم في الإسلام محرم، عن أبي ذر عن النبي ﷺ، فيما روى عن الله تبارك وتعالى أنه قال: «يا عبادي! إني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرماً. فلا تظالموا».^(٣)

(١) رواجب العيد، وخالد رجم ، أثر بيئة العمل على أداء العاملين، رسالة ماجستير، جامعة قصادي مرياح ورقلة، عام ٢٠١٨م، ص ١٣-١٤.

(٢) صحيح البخاري، كتاب: التفسير، باب: قوله تعالى: ﴿يَقُولُونَ لِنَ رَجَعْنَا إِلَى الْمَدِينَةِ لَيُخْرِجَنَّ الْأَعَزُّ مِنْهَا الْأَذَلَّ الآية﴾ برقم (٤٦٢٤) ، ٤ / ١٨٦٣.

(٣) صحيح مسلم، كتاب: البر والصلة ولآداب، باب: تحريم الظلم، برقم: (٢٥٧٧)، ٤ / ١٩٩٤.

- وبلا شك أن التمييز العنصري في بيئة العمل هو من صور الظلم التي حرّمها الإسلام ومن أمثلة هذا الظلم في بيئة العمل ما يلي:
- حرمان العامل من حقوقه الوظيفية على أساس من التمييز العنصري.
 - عدم التمكين من العمل على أساس من التمييز العنصري.
 - بخس حق العامل في الأجر والمكافآت المالية.
 - التفضيل بين الموظفين في الخدمات والمميزات على أساس التمييز العنصري.
 - المعاملة السيئة بين زملاء العمل على أساس من التمييز العنصري.... وغير ذلك..

وعلى العكس من ذلك ما يحققه العدل في بيئة العمل وما ينثم من ثمرات كبيرة حين يحقق بشكل يمنع التمييز ويحاربه ويسعى في تحقيق السعادة والرضا المهني. ^(١)

٩- انتشار الفساد وفقدان النزاهة: عند تقديم من لا يستحق في الوظائف المعلنة، وعند التعامل بمبدأ الأقرب لا الأفضل، وعند الحرمان من الحقوق والتقليل من الأجور لأسباب غير عادلة يعني ذلك أن الفساد في بيئة العمل قد ساد، وأن الأمانة قد فقدت وتم تضييعها، والإسلام قد حرم الفساد قال الله تعالى: ﴿وَلَا تَقْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ حَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ﴾ [سورة الأعراف: ٥٦].

(١) انظر: ناهد ناصر فيلبان، أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في وزارة الخارجية بالرياض، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ج ٤، عدد ٤، ٢٠٢٠م ص ٢٥-٢٦.

١٠- انتشار البطالة والفقر: أكدت دراسة نشرها مركز بيور للدراسات والبحث (Pew Research Center)^(١) أن بيانات مكتب إحصاءات العمل تشير إلى أن معدل البطالة بين الأمريكيين السود هو الأعلى بين جميع المجموعات العرقية، حيث بلغ معدل البطالة بين الأمريكيين البيض الذين تبلغ أعمارهم ١٦ عاماً فأكثر، ٣.٧ % للرجال، ٣.٦ % للنساء، وفقاً للمتوسط السنوي المكتب إحصاءات العمل، أما بين الأمريكيين السود قد بلغ معدل البطالة: ٦.٣ % للرجال، وللنساء: ٦ % ، مقارنة بحوالي ٣ % ، لكل من الرجال والنساء البيض والآسيويين، وحوالي ٤ % لكل من الرجال والنساء من أصل أسباني.

مع فجوات دخل الأسرة، فقد عانى الأمريكيون السود من معدلات بطالة أعلى من نظرائهم البيض لعقود طويلة. وقد حدد الباحثون عدد متنوعاً من الأسباب بما في ذلك التمييز العنصري، والفجوات، والمهارات وخبرة العمل. ومن حيث الفقر قد أشار تقرير منظمة العمل الدولية أن ٢٤٠ عامل أو ٧ % من القوى العاملة العالمية تتأثر بالفقر، وأن عدم المساواة تشكل تركيزاً في فقر العمل في عدد من بلدان شرق وجنوب شرق آسيا وأمريكا اللاتينية.^(٢)

(١) مركز بيو للدراسات: (بالإنجليزية: Pew Research Center) هو مركز أبحاث أمريكي غير حزبي (يشير إلى نفسه على أنه «مركز حقائق») ومقره واشنطن العاصمة. يوفر المركز معلومات حول القضايا الاجتماعية، والرأي العام، والاتجاهات الديموغرافية التي تشكل الولايات المتحدة والعالم. كما يجري المركز استطلاعات الرأي العام، والبحوث الديموغرافية، وتحليل محتوى وسائل الإعلام وغيرها من بحوث العلوم الاجتماعية التجريبية. لا يتخذ مركز بيو للأبحاث مناصب سياسية، وهو شركة تابعة لصناديق بيو الخيرية. انظر: <https://ar.wikipedia.org>

(٢) انظر: تقرير منظمة العمل الدولية، التوظيف العالمي والتوقعات الاجتماعية، اتجاهات، ٢٠٢٥م، ص ٤.

١١- الآثار النفسية: من أخطر انعكاسات التمييز العنصري في بيئة العمل آثاره النفسية التي تظهر على من وقع عليه هذا التمييز، وهو العامل الأخطر في ضعف إنتاجيته وقلة رغبته في العمل، وهو ينتج أمراضاً نفسية مثل: الاكتئاب، والقلق، والخوف، وقلة الثقة بالنفس، والإجهاد، والتذمر، وغيرها. (١)

وتشير الدراسات أن للتمييز العنصري وجرائم الكراهية نتائج نفسية للوصم المجتمعي، وذلك بالشعور بأنه عديم الفائدة عاجز، يُنظر إليه باستخفاف، حزين، خائف، حيث أثبتت الاستطلاعات المجتمعية وجود علاقة بين ممارسة التمييز العنصري والضيق النفسي بين كل من المهاجرات المكسيكيات لوس أنجلوس واللاتينيين لعام ١٩٨٧م. (٢)

١٢- الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية: أكدت منظمة العمل الدولية في قرارها بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، عام ٢٠٢١م، أن لفقدان المساواة في عالم العمل عواقب اقتصادية واجتماعية وسياسية وخيمة، ويمكن أن تعمل على تباطؤ عجلة النمو الاقتصادي، وتضييق الحراك الاجتماعي، والتماسك المجتمعي، وتسبب تدهوراً في الصحة العامة، وتزيد خطر الاضطرابات الاجتماعية، وهي كذلك أحد العوامل لمشكلات العمل المحظورة مثل: عمل الأطفال، والعمل الجبري أو الإلزامي في جميع أشكاله. (٣)

المبحث الخامس: علاج ظاهرة التمييز العنصري في بيئة العمل.

١- تقوية الوازع الديني لدى موظفي العمل:

أكدت الشريعة الإسلامية على تحريم العنصرية وجميع أشكالها عموماً وفي بيئة العمل خصوصاً كما مر بنا سابقاً، وهو بذلك يعد معصية لله تعالى، و نمط من أنماط

(١) انظر: بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها في الدوائر والخدمات، ص ٨٤٣.

(٢) انظر: صامويل نوه، التمييز العنصري المتصور والاكتئاب والتكيف: دراسة لاجئي شرق آسيا في كندا، جامعة تورنتو، ومركز الإدمان والصحة العقلية، مجلة الصحة والسلوك الاجتماعي، ج ٤٠، ١٩٩٩م، ص ١٩٤.

(٣) انظر: قرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، عام ٢٠٢١م، منظمة العمل الدولي، ص ٢.

الجاهلية التي جاء الإسلام بهدمها، وعليه فيجب على المسلم الابتعاد عنه، وكل من وقع فيها وتمادى وهو من أهل الإيمان، فلا رادع له أفضل من تقوية الوازع الإيمان لديه والذي يعمل على منعه من الوقوع في أي شكل من أشكال التمييز العنصري والذي ينقص من إيمانه حالة وقوعه فيه لأنه يوجب له الإثم والعقوبة من الله.

وعليه فإن تنمية الوازع الديني وتقوية الجانب الإيماني في نفس موظفي العمل ورؤسائهم يعد علاجاً نافعاً للحد من ظاهرة تمييز العنصري في بيئة العمل، ولارتباطها بالجانب النفسي والاعتقاد المحرك للإنسان نحو تفضيل نفسه أو عنصره أو عرقه على من حوله، فيكون الإيمان المرتبط بالقلب والعقيدة هو المصحح والموجه له في هذا الأمر، قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾﴾ [سورة الحجرات: ١٣].

٢- نشر قيم التسامح والعدل والمساواة:

جاء الإسلام بالدعوة إلى التسامح قال الله تعالى: ﴿لَا يَنْهَكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِنْ دِينِكُمْ أَنْ تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ﴿٨﴾﴾ [سورة الممتحنة: ٨].

وقال تعالى في العدل: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾﴾ [سورة النحل: ٩٠].

وقال في المساواة: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾﴾ [سورة الحجرات: ١٣].

وهذه المبادئ الإسلامية عند نشرها في المجتمع عامة وفي بيئة العمل خاصة تعمل على تفويض أسس العنصرية من أساسها التي تقوم على أصل التباغض والظلم والتفاضل

المجحف في حق الإنسان، ويكون نشر القيم في بيئة العمل عن طريق التعليم والتثقيف بإقامة الدورات واللقاءات والندوات العلمية، وكذلك يكون بطريقة التطبيق العملي من قبل المسؤولين والمدراء والرؤساء مع زملائهم الموظفين.

من آثار نشر العدالة أو ما يطلق عليه بالعدالة التنظيمية والتي تعني تطبيق العدالة والنزاهة في كافة الإجراءات و الأمور التنظيمية داخل بيئة العمل والتي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي وتبرز القيم الأخلاقية والاجتماعية والدينية لدى الأفراد^(١)، والتي تقضي بدورها على مظاهر العنصرية في بيئة العمل بجميع أشكالها.

٣- تفعيل أخلاقيات المهنة في بيئة العمل:

عملت الدول والجهات العاملة سواء كانت حكومية أو خاصة على وضع مدونات ولوائح متخصصة في أخلاقيات المهن، والتي من شأنها تعزيز جوانب الأخلاق المهنية وتساهم في مكافحة التمييز العنصري بجميع أشكاله ومن هذه الأنظمة والتي صدرت في المملكة العربية السعودية ما أطلق عليه ب(مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة) والتي صدرت بقرار مجلس الوزراء رقم(٥٥٥) في عام ١٤٣٧ هـ ، حيث جاءت هذه المدونة بذكر جملة من المواد القانونية المتعلقة بأخلاقيات العمل التي تلزم الموظف العام بتنفيذها والعمل بها ومحاسبته حال تقصيره أو مخالفته لها.

ومما جاء فيها مما يخص حظر التمييز العنصري داخل بيئة العمل، الفقرة الرابعة من المادة (٢١)، والتي جاء فيها: "تطبيق الأنظمة واللوائح والقرارات ذات الصلة بعدالة وإنصاف دون تمييز".^(٢)

حيث نصت على تطبيق الأنظمة بعدل وإنصاف والمنع من حدوث أي تمييز عنصري عند تطبيقها داخل بيئة العمل.

(١) انظر: سوزان محمد القرشي، أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في وزارة الخارجية في الرياض، مجلات العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ج٤، عدد٤، ٢٠٢٠م، ص٢٥-٢٦.

(٢) انظر : <https://sites.moe.gov.sa/Tabuk/pages/ru6>

وأخلاقيات المهنة فيها الدعوة إلى جملة من الأخلاق الفاضلة التي تمنع الموظف من الوقوع في العنصرية ومن أهمها: العدل المهني، والمساواة في الأجور، والحقوق في المهنة، ومنها التعاون المهني، ومنها المحبة المهنية.

وقد أكد الدليل الاسترشادي لقواعد أخلاقيات العمل الصادر من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، على سلوكيات صاحب العمل في تقييم العامل في كل ما يتعلق بمساره الوظيفي على أساس الاستحقاق والجدارة والتنافسية وتكافؤ الفرص، وكذلك اتباع مبدأ المساواة في كافة الحالات بطرق نزيهة وبمصادقية بغض النظر عن عرق أو لون أو دين أي عامل.^(١)

وجاء في فقرة العدل والمساواة ونبذ التمييز: الحث على العدل والمساواة بين أطراف العلاقة العمالية دون أن تقتصر على علاقة المرؤوس برئيسه ولكن تشمل كافة الأطراف دون استثناء وأن على صاحب العمل تحقيق مبدأ العدل والمساواة بين العاملين وبالأخص العاملين في نفس الدرجة والقطاع.^(٢)

٤- تنمية العلاقات المترابطة والمتألّفة داخل بيئة العمل:

يقضي الأشخاص العاملون في بيئة العمل الواحدة وقتاً طويلاً يقدر بثلاث يومهم؛ ولذلك كان لزاماً على صاحب العمل أو المسؤول عن هؤلاء العاملين، العمل على تنمية العلاقات الإيجابية والمترابطة وزرع التآلف بينهم^(٣). وهو ما يسهم بشكل فاعل على تقويض أي شكل من أشكال العنصرية التي لا تظهر إلا في البيئات الفاسدة والمتنافرة، ويمكن العمل على تحفيز وتنمية هذه العلاقات بخطوات عملية داخل بيئة العمل ومنها:

(١) انظر: الدليل الاسترشادي لقواعد أخلاقيات العمل، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية المملكة العربية السعودية، ص ١٤.

(٢) انظر: المرجع السابق، ص ٢٢-٢٣.

(٣) انظر: بيئة العمل ودورها في تحسين الأداء: دراسة حالة البنك الزراعي السوداني، ص ٤٩.

- ١- المشاركة الفاعلة بين الموظفين، تكوين الفرق والمجموعات العاملة لإنجاز المهام والأعمال بينهم.
- ٢- التحفيز المستمر لكل من أنجز وعمل وحقق إنجازاً على المستوى الشخصي أو الجماعي.
- ٣- تنمية العلاقات الاجتماعية والتواصل الفعال بين الموظفين ومشاركتهم في أفراحهم وأحزانهم والقيام بحقوقهم الأخوية كما دعا إليها الإسلام، قال ﷺ: «حق المسلم على المسلم ست، قيل: ما هن؟ يا رسول الله! قال: إذا لقيته فسلم عليه. وإذا دعاك فأجبه. وإذا استنصحك فانصح له. وإذا عطس فحمد الله فشمته وإذا مرض فعده. وإذا مات فاتبعه»^(١).
- ٤- القيام ببعض الأنشطة الاجتماعية خارج دائرة العمل وبيئته كالمشاركة في حضور المناسبات الوطنية، أو اللقاءات الأسبوعية أو الشهرية بين الموظفين.
- ٥- التكافل الاجتماعي داخل بيئة المجتمع كأن يتم إنشاء صندوق خيري بين الموظفين لمساعدة كل محتاج أو من لديه ضائقة مالية أو مناسبة عائلية أو سكن جديد أو غير ذلك.
- كل هذه العوامل وغيرها حين يتم تفعيلها في بيئة العمل تكون سبباً في كسر الحواجز بين العاملين وزيادة الألفة والمحبة بينهم وتزيل الفوارق أو أي مظهر من مظاهر التمييز بينهم كما تحمي البيئة من التفرقة والاختلاف وتساعد على غرس قيم العدل والمساواة.
- ٥- تفعيل الأنظمة والإجراءات العقابية الخاصة بمكافحة العنصرية داخل بيئة العمل:

سبق الحديث عن موقف المملكة العربية السعودية من التمييز العنصري داخل بيئة العمل وأنها عملت على سن أنظمة ترعى وتحمي مبدأ ضمان تكافؤ الفرص، والحد من

(١) صحيح مسلم، كتاب: السلام، باب: حق المسلم للمسلم رد السلام، برقم (٢١٦٢)، ٤/ ١٧٠٥.

أوجه انعدام المساواة من خلال منع ممارسات التمييزية وتعزيز التشريعات والسياسات والإجراءات الملائمة في هذا الصدد.

يأتي هنا دور المسؤولين في بيئة العمل والأجهزة الرقابية في تفعيل هذه الأنظمة داخل المنظمات والمؤسسات المختلفة العامة والخاصة، ومراقبة تفعيلها والرفع بالتقارير التي تؤكد التزام الجهات بهذه الأنظمة، وحالة وجود مخالفات تتعلق بالتعامل العنصري والتمييز داخل بيئة العمل القيام بمحاسبة المتسبب، وتطبيق العقوبات الرادعة له بحسب النظام.

ومن هذه العقوبات التي تنال كل من وقع في التمييز والعنصرية ما أكدّه المحامي الدكتور سعود بن عبد الله آل طالب في موقعه الرسمي ما يلي:

١- الغرامة المالية: تفرض على من ثبت قيامه بالتحريض على الكراهية أو نشر محتوى عنصري.

٢- السجن: والتي تتراوح من بضعة أشهر إلى سنوات حسب طبيعة الجرم العنصري.

٣- المنع من الظهور الإعلامي: حيث يمنع المخالف من المشاركة في الأنشطة العامة أو الإعلامية.

٤- إغلاق الحسابات الإلكترونية: في حالة تكرار خطاب الكراهية عبر المواقع أو وسائل التواصل الاجتماعي.^(١)

كما كفل النظام القضائي في المملكة العربية السعودية لأي شخص تعرض للعنصرية أو التمييز في بيئة العمل أو غيرها حق الترافع والتقاضي كما سبق بيانه في المبحث الثاني.

(١) انظر: رابط الموقع: في ١٧ / ٤ / ٢٠٢٥ م ، <https://l-sat.com>

٦- مقترحات علاجية لدى منظمة العمل الدولية:

جاء قرار منظمة العمل الدولية في دورته ١٠٩ عام ٢٠٢١م، بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل بذكر إجراءات لمعالجة انعدام المساواة في بيئة العمل بمشاركة دول الأعضاء ومن أهمها:

أ- برنامج إيجابي من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة عن طريق النمو المضطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، في سياق الانتقال العادل والرقمنة والتغيرات الديموغرافية وتماشيا مع اتفاقية سياسة العمالة عام ١٩٦٤م رقم (١٢٢).

ب- دعم تكافؤ الفرص وسبل الوصول إلى التعليم والتدريب الجيدين والخدمات العامة الجيدة: ضمان الأعمال الفعال للحق في التعليم عن طريق تعزيز وصول الجميع من مرحلة الطفولة المبكرة إلى التعليم الجيد والملائم.

ج- ضمان حماية مناسبة لجميع العمال ودعم حصولهم على حصة منصفة من ثمار التقدم.

هـ- تسريع الانتقال نحو السمة المنظمة عن طريق معالجة الأسباب الكامنة وراء السمة غير المنظمة.

و- ضمان المساواة بين الجنسين وعدم التمييز وتعزيز المساواة والتنوع والإدماج.

ز- تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة.^(١)

(١) انظر: قرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، عام ٢٠٢١م، منظمة العمل الدولية، ص ٥-

٧- معالجة التمييز العنصري -من وجهة نظر لجنة تكافؤ الفرص وحقوق الإنسان
الفيتورية- في مكان العمل:

وضعت اللجنة خمسة معايير دنيا يجب على المنظمات الوفاء بها للامتثال للواجب الإيجابي لمنع التمييز العنصري في مكان العمل وبالنسبة لكل معيار نحدد التوقعات والإجراءات التي يجب على أصحاب العمل معالجتها للامتثال للواجب الإيجابي. يُطلب من المنظمات فقط اتخاذ خطوات منطقية ومتناسبة، فهي معايير تتعلق بتحسين الأنظمة والعمليات داخل مكان العمل حتى يتمكنوا بالشراكة مع المنظمة من مكافحة التمييز العنصري في مكان العمل.

وهذه المعايير هي :

المعيار الأول: محو الأمية العرقية:

تفهم المنظمات كلاً من الطرق الخفية والواضحة التي تحدث بها العنصرية، فضلاً عن التزاماتها بالقضاء على التمييز العنصري.
والمطلوب من المنظمة:

- يتم تدريب المنظمات بشكل مناسب على تحديد العنصرية وفهم أن العنصرية منتشرة على نطاق واسع ويمكن أن تكون خفية.
- تفهم المنظمات الدوافع الرئيسية للعنصرية وعوامل الخطر والآثار المترتبة عليها، وتفهم ما الذي يشكل تمييزاً عنصرياً بموجب قانون تكافؤ الفرص، بما في ذلك التزامات واجباتها الإيجابية.
- يعرف القادة كيفية منع العنصرية وتحديدتها والقضاء عليها والاستجابة لها في أماكن عملهم.

المعيار الثاني: أن يكون لدى المنظمات أنظمة وسياسات وإجراءات تعمل للقضاء على التمييز العنصري.
والمطلوب من المنظمة:

- أن تجري المنظمات تقييماً للمخاطر وتتخذ خطوات لمنع التمييز العنصري، وتوثيقها في الخطط والسياسات والإجراءات ذات الصلة والمصممة خصيصاً.
- أن يكون الموظفون على دراية بالسياسات والإجراءات المتعلقة بالعنصرية ويمكنهم الوصول إليها بسهولة.
- أن تتشاور المنظمات مع الموظفين وممثلي الموظفين بشأن التدابير المناسبة للقضاء على التمييز العنصري بما في ذلك أي ثغرات في السياسات والإجراءات الحالية

المعيار الثالث: الثقافة التنظيمية:

- تتمتع المنظمات بثقافة المساواة والاحترام ومناهضة العنصرية.
- والمطلوب من المنظمة:
- أن يصمم القادة سلوكاً محترماً في مكان العمل، ويضعوا توقعات واضحة، ويخضعوا للمساءلة عن منع التمييز العنصري والاستجابة له.
 - أن تشجع القادة المتفرجين وتدعمهم للتحدث إذا شهدوا أو سمعوا عن العنصرية.
 - أن تُظهر ثقافة مكان العمل المناهضة للعنصرية وتعززها.

المعيار الرابع: الإبلاغ والاستجابة:

- استجابات المنظمات عادلة وفي الوقت المناسب وسرية وتركز على الضحايا ومناهضة للعنصرية.
- والمطلوب من المنظمة:
- أن يتم تطوير إجراء الإبلاغ والشكاوى بالتشاور مع الموظفين وإبلاغهم بشكل فعال، مع خيارات للإبلاغ دون الكشف عن الهوية ما أمكن ذلك.
 - أن تكون الردود على التقارير والشكاوى المتعلقة بالتمييز العنصري عادلة وفي الوقت المناسب وآمنة ثقافياً، ومناهضة للعنصرية، ومتمحورة حول الضحية وسريّة.

- أن تسجل المنظمات الشكاوى المتعلقة بالعنصرية والتمييز العنصري، والخطوات المتخذة استجابة لها.

المعيار الخامس: التحسين المستمر:

يتم تحسين أنظمة المنظمات وثقافتها واستجاباتها للتمييز العنصري باستمرار، كما أن الموظفين واثقون من القضاء على التمييز العنصري في مكان العمل. والمطلوب من المنظمة:

- أن تقوم بانتظام بجمع بيانات الإبلاغ والشكاوى، وغيرها من المعلومات ذات الصلة، وتقييمها للاتجاهات وعوامل الخطر.
- أن تقوم بانتظام بمراجعة وتحديث السياسات والإجراءات التي تعالج التمييز العنصري.
- أن تكون شفافة بشأن الاتجاهات وعوامل الخطر والدروس المستفادة مع الموظفين والمجالس وأصحاب المصلحة الرئيسيين لبناء ثقة الموظفين.^(١)



(١) انظر: الدليل الإرشادي: التمييز العنصري في مكان العمل - حقوقك ومسؤولياتك بموجب قانون تكافؤ الفرص - ولاية فيكتوريا ٢٠٢٤م، لجنة تكافؤ الفرص وحقوق الإنسان الفيكتورية. رابط الموقع: بتاريخ ١٦/٤/٢٠٢٥م https://www.humanrights.vic.gov.au/static/____

الخاتمة:

وتشمل: النتائج والتوصيات:

النتائج:

- ١- أوضحت الدراسة مفهوم التمييز العنصري عمومًا وفي بيئة العمل خصوصًا.
- ٢- أن الإسلام قد حارب التمييز العنصري بجميع أشكاله ومنه ما يتعلق ببيئة العمل بأدلة ظاهرة من الكتاب والسنة.
- ٣- الأنظمة السعودية جاءت واضحة وفاعلة في مكافحة التمييز العنصري في بيئة العمل بكل أشكالها.
- ٤- ما تشهده المملكة العربية السعودية من تطوير وتحديث في كل أنظمتها بحسب رؤيتها الطموحة ٢٠٣٠ أوجد عددًا من الأنظمة والقوانين التي تكافح التمييز العنصري في بيئة العمل بشكل فاعل وعملي مما أسهم في الحد منه والتقليل من آثاره.
- ٥- المجتمع الدولي متمثلًا في منظمة العمل الدولية قد عملت بشكل فاعل على الحد من التمييز العنصري في بيئة العمل بما اتخذته من قرارات وخطوات عملية في الدول الموقعة على الاتفاقيات ذات الصلة مما أسهم في تقليل العنصرية في بيئة العمل ومحاسبة المقصرين.
- ٦- أن للتمييز العنصري في بيئة العمل آثارًا سلبية تعود على العامل وصاحب العمل والمجتمع بأكمله بآثار خطيرة يصل أثرها إلى الحياة والصحة والاقتصاد والسياسة وغيرها.
- ٧- أن بيئة العمل الخالية من مظاهر العنصرية تعد بيئة مثالية للإنتاج والإبداع وجاذبة لسعادة الإنسان سواء أكان عاملاً أو صاحب عمل، بل تتعدى ذلك إلى المجتمع كله.

- التوصيات:

١- أن لبيئة العمل أهمية بالغة في حياة الإنسان حيث إنه يقضي قرابة ثلث عمره داخلها، فمن المهم العناية بها وتكثيف الدراسات التي تساعد على تحسينها والحد من مشاكلها.

٢- وأن مشكلة التمييز العنصري في بيئة العمل هي من القضايا التي يعاني منها فئة كبيرة من البشر على مستوى العالم ولها آثار سلبية عليهم تصل إلى فقد العمل ودخولهم في دائرة الفقر وجحيمه؛ لذا كان من واجب الجهات المعنية من المسؤولين والعلماء والباحثين تكريس جهودهم للحد من هذه المشكلة والعمل على حلها.

٣- ما قامت به المملكة العربية السعودية من جهود وخطوات فاعلة وحقيقية لحل هذه المشكلة والحد منها من الواجب أن يبذل الباحثون جهداً في إبرازها والإشادة بها والتشجيع على الزيادة منها للوصول إلى الهدف المنشود لمواجهة هذه المشكلة.

٤- يوصي الباحث الجهات المعنية بمعاقبة من صدر منه أي فعل عنصري داخل بيئة العمل واتخاذ إجراءات أكثر صرامة وخاصة من الشركات والقطاعات الخاصة الكبرى التي تقع فيها التجاوزات العنصرية بشكل ظاهر، فحين تعاقب بالعقوبات المالية فإنها لا تنبالي بدفع المبالغ المقررة عليها، مع إصرارها على التماذي في هذا الفعل القبيح.

٥- على وسائل الإعلام وصنّاع المحتوى الإعلامي من أبناء المملكة العربية السعودية أن يكون لهم إسهام في مناقشة هذه المشكلة وإبراز الأنظمة والقوانين التي تعاقب على فعله، والتأكيد على دور المملكة في هذا الجانب وأنها حققت إنجازات كبيرة يجب الإشادة بها.

تم وبحمدالله

المراجع :

القرآن الكريم

٢. إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد النجار، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، دار الدعوة.
٣. ابن تيمية، السياسة الشرعية، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، السعودية، ط١، ١٤١٨هـ.
٤. ابن حجر العسقلاني، فتح الباري شرح صحيح البخاري، المكتبة السلفية، مصر، ١٣٨٠هـ.
٥. أحمد بن حنبل، المسند، تحقيق: شعيب الأرنؤوط وآخرون، مؤسسة الرسالة، ط١، ١٤٢١هـ.
٦. أحمد بن فارس بن زكريا القزويني الرازي أبو الحسين ت: ٣٩٥هـ، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، الناشر : دار الفكر ، ١٣٩٩هـ / ١٩٧٩م.
٧. الألباني، السلسلة الصحيحة، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، ط١، ١٤١٦هـ.
٨. الألباني، غاية المرام في تخريج أحاديث الحلال والحرام، المكتب الإسلامي، بيروت، ط٣، ١٤٠٥هـ.
٩. آمال كاظم مهدي، أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل، مجلة الكلية الإسلامية، الكوفة، العدد ٦١، ٢٠٢١م، ص ٧١١.
١٠. البصير، فاطمة الزهراء محمد، بيئة العمل ودورها في تحسين الأداء: دراسة حالة البنك الزراعي السوداني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة أفريقيا العالمية، السودان، ٢٠١٩م.
١١. بطرس البستاني، محيط المحيط، مؤسسة الجواد للطباعة بيروت، طبعة ١٩٧٧.

١٢. تقرير فرقة الأمين العام المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة، ٢٠٢١م.
١٣. تقرير منظمة العمل الدولية، التوظيف العالمي والتوقعات الاجتماعية، اتجاهات، ٢٠٢٥م.
١٤. جبران مسعود، الرائد، دار العلم للملايين بيروت، ط٧، ١٩٩٢م.
١٥. حسين سالم القحطاني وغيره، حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية، مجلة أبحاث كلية التربية، جامعة الحديدة، العدد ١، ج ١١، في مارس ٢٠٢٤م.
١٦. الدليل الإرشادي: التمييز العنصري في مكان العمل - حقوقك ومسؤولياتك بموجب قانون تكافؤ الفرص - ولاية فيكتوريا ٢٠٢٤م ، لجنة تكافؤ الفرص وحقوق الإنسان الفيكتورية.
١٧. ديب تماوي، التمييز العنصري والقانون الدولي، مؤسسة الأسوار، عكا.
١٨. رزان محمد الحيارى، بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها في الدوائر الخدمائية، المجلة العربية للنشر، عدد ٥٠، ٢٠٢٢م .
١٩. سليمان محمد ال جبير، المظاهر السلوكية للموظف ضعيف الإنتاج في العمل، مجلة جامعة الإمام، العدد ٦، ١٤٢٩هـ.
٢٠. سوزان محمد القرشي، أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في وزارة الخارجية في الرياض، مجلات العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ج ٤، عدد ٤، ٢٠٢٠م.
٢١. صامويل نوه، التمييز العنصري المتصور والاكنتاب والتكيف: دراسة لاجئي شرق آسيا في كندا، جامعة تورنتو، ومركز الإدمان والصحة العقلية، مجلة الصحة والسلوك الاجتماعي، ج ٤٠، ١٩٩٩م.

٢٢. عبد العزيز الخياط، حقوق الإنسان والتميز العنصري في الإسلام، دار السلام- القاهرة، ط١: ١٤٠٩هـ/١٩٨٩م.
٢٣. عدنان محمد الوزان، موسوعة حقوق الإنسان في الإسلام وسماتها في المملكة العربية السعودية، مؤسسة الرسالة.
٢٤. العيد رواج، وخالد رجم، أثر بيئة العمل على أداء العاملين، رسالة ماجستير، جامعة قصادي ورقلة، عام ٢٠١٨م.
٢٥. محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الحنفي الرازي، مختار الصحاح، تحقيق: يوسف الشيخ محمد، الناشر: المكتبة العصرية - الدار النموذجية بيروت، طه : ١٤٢٠هـ / ١٩٩٩م.
٢٦. محمد بن اسماعيل البخاري، صحيح البخاري، تحقيق: مصطفى البغا، دار ابن كثير، دمشق، ط٥، ١٤١٤هـ.
٢٧. محمد بن محمد بن عبد الرزاق الحسيني الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس الناشر: دار الهداية، بدون سنة نشر.
٢٨. محمد بن مكرم بن علي أبو الفضل ابن منظور، لسان العرب، دار صادر بيروت، ط٣ ١٤١٤هـ.
٢٩. محمد عاشور، التعددية الإثنية، المركز العلمي للدراسات السياسية، عمان، ٢٠٠٢م.
٣٠. مسلم بن الحجاج النيسابوري، صحيح مسلم، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، مطبعة عيسى البابي، القاهرة، ١٣٧٤ هـ.
٣١. منظمة العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل، مؤتمر العمل الدولي، التقرير السادس، جنيف، في ١/١/٢٠٢١م
٣٢. منظمة العمل الدولي، قرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، عام ٢٠٢١م.

٣٣. منظمة العمل الدولية، قاموس المصطلحات، المكتب الإقليمي للدول العربية.
٣٤. منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، العدد ١١، ٢٠٢٠م.
٣٥. المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة في دورته العشرين والمنعقدة من يوم ٢٤ أكتوبر ١٩٧٨م إلى غاية ٢٨ نوفمبر ١٩٧٨م بباريس
٣٦. ناهد ناصر فيلبان، أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في وزارة الخارجية بالرياض، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ج ٤، عدد ٤، ٢٠٢٠م.
٣٧. النظام الأساسي للحكم، المملكة العربية السعودية، ١٤٣١هـ .
٣٨. هشام بن الشيخ، ومحمد الحافظ بوغابة، أثر بيئة العمل على نية ترك العمل، دراسة حالة مؤسسة طيب هذه التمور، رسالة ماجستير، جامعة قصادي مرباح ورقله، ٢٠١٨م.
٣٩. وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، الدليل الاسترشادي لقواعد أخلاقيات العمل، المملكة العربية السعودية.
٤٠. يوسف أبو شوشة، مشكلات معاصرة، دار الفكر للنشر والتوزيع، رام الله، ١٩٨٣م.

المواقع الالكترونية :

٤١. <https://goo.su/qHwUc>
٤٢. <https://l-sat.com/>
٤٣. <https://sites.moe.gov.sa/Tabuk/pages/ru6/>
٤٤. <https://www.humanrights.vic.gov.au/static/b3a29c6c401b6077ee4f2a4e01664d3a/Resource->

Workplace_race_discrimination-Guideline-EN-
Jul_2024.pdf

<https://www.ilo.org/about-ilo#mission> ، . ٤٥

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting_document/wcms_177669.pdf . ٤٦

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> . ٤٧

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities> . ٤٨

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/discrimination-employment-and-occupation-convention-1958-no-111> . ٤٩

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers> . ٥٠

<https://www.un.org/ar> موقع الأمم المتحدة : . ٥١

<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights> . ٥٢

المركز الوطني للوثائق والمحفوظات الرابط: . ٥٣

<https://ncar.gov.sa>

٥٤ . مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا:

[/http://hrlibrary.umn.edu/arabic](http://hrlibrary.umn.edu/arabic)

٥٥ . نظام العمل المنشور في موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية

الاجتماعية على الرابط التالي :

<https://tinyurl.com/29thrdvu> .

٥٦ . هيئة حقوق الإنسان بالمملكة العربية السعودية،

<https://www.hrc.gov.sa/website/hrc-in-ksa/1>

٥٧ . موقع ويكيبيديا: <https://goo.su/Y9CByG>.

٥٨ . وكالة الأنباء السعودية (واس) :

<https://www.spa.gov.sa/1902159>

References:

1. **The Holy Qur'an.**
2. Ibrahim Mustafa, Ahmad Al-Zayyat, Hamid Abd Al-Qadir, and Muhammad Al-Najjar. *Al-Mu'jam Al-Wasīt*. Cairo: Arabic Language Academy, Dar Al-Da'wah.
3. Ibn Taymiyyah. *Al-Siyāsah Al-Shar'īyyah*. Riyadh: Ministry of Islamic Affairs, Endowments, Dawah and Guidance, 1st ed., 1418 AH.
4. Ibn Hajar Al-'Asqalani. *Fath Al-Bārī Sharḥ Ṣaḥīḥ Al-Bukhārī*. Cairo: Al-Maktabah Al-Salafiyyah, 1380 AH.
5. Ahmad ibn Hanbal. *Al-Musnad*, ed. Shu'ayb Al-Arna'ūt et al. Beirut: Al-Risalah Foundation, 1st ed., 1421 AH.
6. Abū Al-Husayn Ahmad ibn Fāris ibn Zakariyyā Al-Qazwīnī Al-Rāzī. *Mu'jam Maqāyīs Al-Lughah*, ed. 'Abd Al-Salām Muḥammad Hārūn. Beirut: Dār Al-Fikr, 1399 AH / 1979 CE.
7. Al-Albānī, Muḥammad Nāṣir Al-Dīn. *Al-Silsilah Al-Ṣaḥīḥah*. Riyadh: Maktabat Al-Ma'ārif, 1st ed., 1416 AH.

8. Al-Albānī, Muḥammad Nāṣir Al-Dīn. *Gāyat Al-Marām fī Takhrīj Aḥādīth Al-Ḥalāl wa Al-Ḥarām*. Beirut: Al-Maktab Al-Islāmī, 3rd ed., 1405 AH.
9. Amal Kāẓim Maḥdī. "The Dimensions of Organizational Justice and Its Impact on Achieving Workplace Happiness." *Journal of the Islamic College*, University of Kufa, No. 61, 2021, p. 711.
10. Fatimah Al-Zahra' Muhammad Al-Baṣīr. *The Role of Work Environment in Improving Performance: A Case Study of the Sudanese Agricultural Bank*. Master's Thesis, Faculty of Administrative Sciences, Africa International University, Sudan, 2019.
11. Buṭrus Al-Bustānī. *Muḥīṭ Al-Muḥīṭ*. Beirut: Al-Jawād Press, 1977 ed.
12. United Nations Secretariat. *Report of the Secretary-General's Task Force on Addressing Racism and Promoting Dignity for All*. 2021.
13. International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook: Trends 2025*.
14. Jubrān Mas'ūd. *Al-Rā'id*. Beirut: Dār Al-'Ilm Lil-Malāyīn, 7th ed., 1992.
15. Ḥusayn Sālīm Al-Qaḥṭānī et al. "The Rights of the Employee in Islamic Education and International Charters." *Journal of the Faculty of Education Research*, University of Hodeidah, No. 1, Vol. 11, March 2024.
16. *Guidance Manual: Racial Discrimination in the Workplace – Your Rights and Responsibilities Under the Equal Opportunity Act*. Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, 2024.
17. Dīb Tamāwī. *Racial Discrimination and International Law*. Aswar Publishing, Acre.

18. Razān Muḥammad Al-Ḥayyārī. "Positive Work Environment and Its Impact on Public Service Sectors." *Arab Journal of Publishing*, Issue 50, 2022.
19. Sulaymān Muḥammad Al-Jubayr. "Behavioral Patterns of the Low-Productivity Employee." *Imam University Journal*, No. 6, 1429 AH.
20. Sūzān Muḥammad Al-Qurashī. "The Impact of Organizational Justice on Quality of Work Life at the Ministry of Foreign Affairs in Riyadh." *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, Vol. 4, No. 4, 2020.
21. Samuel Noh. "Perceived Racial Discrimination, Depression, and Coping: A Study of Southeast Asian Refugees in Canada." University of Toronto & Centre for Addiction and Mental Health. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 40, 1999.
22. ‘Abd Al-‘Azīz Al-Khayyāt. *Human Rights and Racial Discrimination in Islam*. Cairo: Dār Al-Salām, 1st ed., 1409 AH / 1989 CE.
23. ‘Adnān Muḥammad Al-Wazzān. *Encyclopedia of Human Rights in Islam and Their Features in the Kingdom of Saudi Arabia*. Al-Risalah Foundation.
24. Al-‘Id Rawābiḥ and Khālīd Rajm. *The Impact of the Work Environment on Employee Performance*. Master's Thesis, University of Kasdi Merbah Ouargla, 2018.
25. Muḥammad ibn Abī Bakr ibn ‘Abd Al-Qādir Al-Ḥanafī Al-Rāzī. *Mukhtār Al-Ṣiḥāḥ*, ed. Yūsuf Al-Shaykh Muḥammad. Beirut: Al-Maktabah Al-‘Aṣriyyah – Al-Dār Al-Namūdhajīyyah, 5th ed., 1420 AH / 1999 CE.
26. Muḥammad ibn Ismā‘īl Al-Bukhārī. *Ṣaḥīḥ Al-Bukhārī*, ed. Muṣṭafā Al-Bughā. Damascus: Dār Ibn Kathīr, 5th ed., 1414 AH.
27. Muḥammad ibn Muḥammad Al-Zabīdī. *Tāj Al-‘Arūs min Jawāhir Al-Qāmūs*. Cairo: Dār Al-Hidāyah, no publication date.

28. Muḥammad ibn Mukarram ibn ‘Alī ibn Manzūr. *Lisān Al-‘Arab*. Beirut: Dār Ṣādir, 3rd ed., 1414 AH.
29. Muḥammad ‘Āshūr. *Ethnic Pluralism*. Amman: The Scientific Center for Political Studies, 2002.
30. Muslim ibn Al-Ḥajjāj Al-Naysābūrī. *Ṣaḥīḥ Muslim*, ed. Muḥammad Fu’ād ‘Abd Al-Bāqī. Cairo: ‘Īsā Al-Bābī Al-Ḥalabī Press, 1374 AH.
31. International Labour Organization. *Fundamental Principles and Rights at Work: From Commitment to Action*. International Labour Conference, 6th Report, Geneva, 1/1/2021.
32. International Labour Organization. *Resolution Concerning Inequalities and the World of Work*. 2021.
33. International Labour Organization. *Glossary of Terms*. Regional Office for Arab States.
34. Munā Khālīd ‘Akkar. "The Importance of the Work Environment in Achieving Job Creativity." *International Journal for Research and Studies Publishing*, No. 11, 2020.
35. UNESCO General Conference, 20th Session, from October 24 to November 28, 1978, in Paris.
36. Nāhid Nāṣir Fīlbān. "The Impact of Organizational Justice on Quality of Work Life in the Ministry of Foreign Affairs in Riyadh." *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, Vol. 4, No. 4, 2020.
37. *The Basic Law of Governance*, Kingdom of Saudi Arabia, 1431 AH.
38. Hishām ibn Al-Shaykh and Muḥammad Al-Ḥāfiẓ Būghābah. *The Effect of Work Environment on Intention to Leave: A Case Study of Tayyib Dates Company*. Master’s Thesis, University of Kasdi Merbah Ouargla, 2018.
39. Ministry of Human Resources and Social Development. *Code of Ethics Guidelines*. Kingdom of Saudi Arabia.
40. Yūsuf Abū Shūshah. *Contemporary Issues*. Ramallah: Dār Al-Fikr Publishing, 1983.

فهرس الموضوعات

المحتويات

ملخص البحث:-.....	٣١٩٢
مقدمة.....	٣١٩٤
أهمية البحث:.....	٣١٩٤
أسباب اختيار الموضوع:.....	٣١٩٥
مشكلة البحث:.....	٣١٩٦
أهداف الدراسة:.....	٣١٩٧
منهج البحث:.....	٣١٩٧
الدراسات السابقة:.....	٣١٩٧
خطة البحث:.....	٣٢٠٠
التمهيد:.....	٣٢٠٢
ب- تعريف التمييز العنصري في الاصطلاح:.....	٣٢٠٤
مفهوم التمييز العنصري:.....	٣٢٠٤
المبحث الأول: موقف الإسلام من التمييز العنصري في بيئة العمل.....	٣٢٠٨
المبحث الثاني: موقف الأنظمة السعودية من التمييز العنصري في بيئة العمل.....	٣٢١٠
المبحث الثالث: موقف القانون الدولي من التمييز العنصري في بيئة العمل... ..	٣٢١٥
الخاتمة:.....	٣٢٣٨
النتائج:.....	٣٢٣٨
المراجع:.....	٣٢٤٠
فهرس الموضوعات.....	٣٢٤٩