

Distr.: General
8 January 2003
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة التنمية الاجتماعية

الدورة الحادية والأربعون

٢٠٠٣-٢١ شباط/فبراير

البند ٣ (أ) '٤' من جدول الأعمال المؤقت*

متابعة مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية والدورة
الاستثنائية الرابعة والعشرين للجمعية العامة: الموضوع ذو
الأولوية: "التعاون الوطني والدولي من أجل التنمية
الاجتماعية": أثر استراتيجيات العمالة على التنمية الاجتماعية

بيان صادر عن كل من منظمة الفرنسيسكان الدولية، والاتحاد الدولي لمراكز
تنمية المستوطنات والأحياء (وهما منظمتان غير حكوميتان تتمتعان بالمركز
الاستشاري العام لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي)، وجماعة السيدة
العذراء والراعي الصالح، ومؤتمر القيادة الدومينيكية، واتحاد إليزابيث سيتون،
والرابطة الدولية لأخوات المحبة، وراهبات مدارس نوتردام، وجمعية الإرساليات
الطبية الكاثوليكية (وهي منظمات غير حكومية تتمتع بالمركز الاستشاري
الخاص لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي)**

تلقى الأمين العام البيان التالي الذي يُعَمَّم وفقاً للفقرتين ٣٦ و ٣٧ من قرار المجلس
الاقتصادي والاجتماعي ٣١/١٩٩٦ المؤرخ ٢٥ تموز/يوليه ١٩٩٦.

* E/CN.5/2003/1

** قُدمت هذه الوثيقة متأخرة إلى خدمات المؤتمرات بدون التعليل المطلوب بموجب الفقرة ٨ من قرار الجمعية العامة
٢٠٨/٥٣ بء، التي قررت فيها الجمعية العامة أنه إذا تأخر تقديم تقرير ما فإنه ينبغي إيراد سبب هذا التأخير في حاشية
للوثيقة.

تود المنظمات غير الحكومية المذكورة أعلاه، باعتبارها من أعضاء لجنة المنظمات غير الحكومية المعنية بالتنمية الاجتماعية، أن تتناول بالتعليق توصيات استراتيجيات العمالة من أجل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية فيما يتصل على وجه الخصوص باتفاقيات منظمة العمل الدولية ومؤشراتها.

١ - مقدمة

إن ما يحدث في مكان العمل يتسم بأهمية بالغة، إذا ما أريد النجاح لاستراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة من أجل انتشال الناس من براثن الفقر وعكس مسار التدهور البيئي. فمن خلال العمل الذي أنجزه الرجال والنساء في الأزمنة الماضية في أوضاع كفلت لهم الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية، كان بمقدورهم أن يتحرروا من الفقر، ويكسبوا قوتهم بصورة كريمة، ويسهموا في تنمية مجتمعاتهم. ويؤمن الكثيرون اليوم بأن العمل هو واحد من أنجع السبل للحد من الفقر وتنمية المجتمعات. فالعمل الذي يوفر الأجر المجزي الدائم والاحترام للعامل، والذي يحمي البيئة، هو واحد من السبل الرئيسية لتحقيق المقاصد التي تنشدها الأهداف الإنمائية للألفية.

الخلفية والتاريخ

تحرص الحكومات في أنحاء العالم على ألا تبدو بمظهر من يتجاهل حقوق العمال. فهي تناصر حقوق العمال والديمقراطية، وتعلن أن ثمة حقوق هي حقوق أساسية غير قابلة للتفاوض. كما أن الشركات الوطنية والعالمية تستعرض هي الأخرى أمام زبائنهما وحملة أسهمهما، بل وأمام العاملين فيها، ما لديها من "إحساس بالمسؤولية الاجتماعية للشركات". ومع ذلك، ورغم هذا الاستعراض العام، لا تزال الحكومات وأرباب الأعمال ينتهكون الحقوق الأساسية للعمال.

وتنص الفقرة ٥ من الجزء الأول من إعلان الألفية (قرار الجمعية العامة ٢/٥٥) على

ما يلي:

إننا نعتقد أن التحدي الأساسي الذي نواجهه اليوم هو ضمان جعل العولمة قوة إيجابية تعمل لصالح جميع شعوب العالم. ذلك لأن العولمة، في حين أنها توفر فرصا عظيمة، فإن تقاسم فوائدها يجري حاليا على نحو يتسم إلى حد بعيد بعدم التكافؤ وتوزع تكاليفها بشكل غير متساو... ويجب أن تشمل هذه الجهود سياسات وتدابير على الصعيد العالمي تستجيب لاحتياجات البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية وتصاغ وتنفذ بمشاركة فعلية من تلك البلدان.

ولا تقتصر المشاركة الفعالة على الحكومات وحدها، بل تشمل الشركات وأرباب الأعمال والعاملين الذي يدخلون في علاقة من أجل تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي والبيئي اللازم لموازنة المعايير الأساسية الثلاثية في عالم اليوم الآخذ في التحول إلى العولمة.

وحسب ما تقوله الأمم المتحدة نفسها، يتم سنويا إجبار ما يُقدر بأربعة ملايين شخص على العمل ضد إرادتهم فيما يشبه العبودية (رغم أنه لم تعد هناك أية دولة تعترف لأي شخص بادعاء "حق ملكية" شخص آخر).

وفي مواجهة هذا الاتجاه المشؤوم المتنامي، ينهض التاريخ الطويل الذي يدعو للإعجاب للجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية، من خلال اتفاقيات العمل، دفاعا عن العمال في كافة أنحاء العالم:

١٩٣٠، الاتفاقية رقم ٢٩ المتعلقة بالسخرة أو العمل بالإكراه

١٩٤٨، الاتفاقية رقم ٨٧ المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم

١٩٤٩، الاتفاقية رقم ٩٨ المتعلقة بالحق في التنظيم والمساومة الجماعية

١٩٥١، الاتفاقية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة

١٩٥٧، الاتفاقية رقم ١٠٥ المتعلقة بإلغاء السخرة

١٩٥٨، الاتفاقية رقم ١١١ المتعلقة بالتمييز في العمل والمهنة

١٩٧٣، الاتفاقية رقم ١٣٨ المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل

١٩٩٩، الاتفاقية رقم ١٩٢ المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال

وقد قبلت غالبية الحكومات رسميا كثيرا من هذه المعايير الأساسية للعمل.

٢ - توصيات لاستراتيجيات العمالة من أجل تحقيق أهداف إعلان الألفية (انظر A/56/326):

الهدف: أن تخفض إلى النصف، بحلول عام ٢٠١٥، نسبة السكان الذين يقل دخلهم اليومي عن دولار واحد، ونسبة سكان العالم الذين يعانون من الجوع، ونسبة السكان الذين لا يستطيعون الحصول على المياه الصالحة للشرب أو لا يقدرون على تكلفتها

في محاولة لبلوغ الهدف الأول من أهداف إعلان الألفية، نوصي بأن تشكل المعايير التي وضعتها منظمة العمل الدولية أساسا لصياغة استراتيجيات العمالة التي تكفل تحقيق التنمية المستدامة اقتصاديا واجتماعيا وبيئيا.

(أ) التنمية الاقتصادية: الحد الأدنى المستدام من الأجر شرط لازم لكل عامل

يُعد الحد الأدنى المستدام من الأجر شرطا لازما للرجال والنساء والشبان الذين يعملون في القطاع الرسمي أو غير الرسمي من الاقتصاد على حد سواء. والحد الأدنى القانوني للأجر الذي تحدده الحكومة هو أقل ما يمكن أن تدفعه الشركة/رب العمل دون مخالفة قوانين البلد. ومعظم مستويات الحد الأدنى للأجر تترك أثرا سلبيا على العمال ولا تفي بضرورات حياتهم. وتبين الدراسات التي أجريت في الآونة الأخيرة أن الحد الأدنى لجدول الأجور لا يفي في مستوياته الحالية باحتياجات الإسكان والاحتياجات الصحية ومعايير التغذية^(١).

أما الحد الأدنى المستدام من الأجر، فإنه يضمن، من الناحية الأخرى، أن يتوفر للعامل في المكان الذي يعيش فيه ما يتكبد من تكاليف للغذاء والمأوى والرعاية الصحية وغير ذلك من ضرورات الحياة. وليس ثمة قانون يحول دون أن يدفع رب العمل ما هو أكثر من الحد الأدنى اللازم من الأجر. وبمقدور أرباب الأعمال أن يقطعوا شوطا كبيرا على طريق التنمية بدفع أجور واستحقاقات جيدة وبالاستثمار في تدريب العمال^(٢).

ووفقا لإحصاءات منظمة العمل الدولية المنشورة عام ١٩٩٩، فإن العمالة في القطاع غير الرسمي في ١٧ من البلدان النامية في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية تستأثر بأكثر من ٥٠ في المائة من مجموع العمالة. وفي كثير من البلدان الأخرى، لا تتوفر حتى البيانات اللازمة لتحديد مساهمة القطاع غير الرسمي^(٣). وعلى أي حال، فإن التوصية المتعلقة بالحد الأدنى المستدام من الأجر لا ينبغي أن تؤثر على هؤلاء العمال. غير أننا نؤمن بأن من حق العمال في هذا القطاع أيضا أن يتوقعوا مما يحصلون عليه من أجور نفس درجة الإحساس بالأمان التي ينتظرها من ينتمون إلى القطاع الرسمي.

وكما تقول منظمة العمل الدولية، فإن "النمو الهائل في القطاع غير الرسمي خلال العقود الثلاثة الماضية يشكل تحديا كبيرا لبرنامج العمل المقبول لمنظمة العمل الدولية. ومن

(١) كشف المستور: دراسة للقوة الشرائية لعمال الماكبلا Maquila في المكسيك، ٢٠٠٠، مشروع بحثي لمركز التفكير والتوعية والعمل.

(٢) نقاط للحديث، "إجابات مقترحة على الأسئلة الشائعة عن الأجر الذي يكفل استدامة الحياة"، ١٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، موظفو مركز دافيد شيلينغ المشترك بين العقائد والمعني بمسؤولية الشركات.

(٣) <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm07.htm>

الثابت أن تطوير المهارات والمعرفة أداة رئيسية في تعزيز فرص العمل اللائق في القطاع غير الرسمي^(٤). وتتسم تنمية الموارد البشرية بأهمية قصوى في هذا الصدد. كما أن التعليم والتدريب هما من الأدوات الرئيسية في تحسين الأوضاع الاجتماعية - الاقتصادية ومنع الاستبعاد الاجتماعي. وينبغي ألا يهدف التدريب في القطاع غير الرسمي إلى تحسين أداء المشروع فحسب، بل أيضا إلى تحسين قدرة العامل على العمل وتحويل أنشطة البقاء إلى عمل لائق. وبالإضافة إلى ذلك، فإننا نؤمن بأنه ينبغي أن تضع الحكومات برامج لكي توفر للعمال في القطاع غير الرسمي شبكات أمان ماثلة لما يُقترح من خلال الحد الأدنى المستدام من الأجر في القطاع الرسمي.

ونوصي كذلك بأن تبدأ جميع البلدان في جمع ونشر بيانات القطاع غير الرسمي مصنفة حسب نوع الجنس والفئة العمرية في جميع البلدان. وينبغي أن تكون هذه البيانات جزءا من التدابير المستخدمة في تحديد مدى تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية فيما يتصل بالفقر.

(ب) التنمية الاجتماعية: مكافحة الاتجار في البشر/تعديل سياسات الهجرة

ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام ١٩٤٨ في مادته الأولى على

ما يلي:

”يولد جميع الناس أحرارا متساوين في الكرامة والحقوق، وقد وهبوا عقلا وضميرا، وعليهم أن يعامل بعضهم بعضا بروح الإخاء“.

الإخاء، وليس السخرة أو العبودية، هي الكلمة التي اختارها واضعو الإعلان منذ أكثر من نصف قرن. ومن الجدير بالملاحظة أن ثلاثة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية المذكورة أعلاه تتصل بمسألة العبودية والسخرة والاتجار في البشر، في أعوام ١٩٣٠ و ١٩٥٧ و ١٩٩٩ على التوالي. فالاتجاه إلى بناء الإمبراطوريات اعتمادا على قوة عمل العبيد أو الفقراء هو اتجاه يجب ألا يستمر في القرن الحادي والعشرين.

ولا بد من تشجيع نشوء إحساس جديد بالتضامن بين البشر كأعضاء في الأسرة الإنسانية. وقد أكد إعلان الألفية، في فقرته السادسة القيمة الأساسية للتضامن:

يجب مواجهة التحديات العالمية على نحو يكفل توزيع التكاليف والأعباء بصورة عادلة وفقا لمبدأي الإنصاف والعدالة الاجتماعية الأساسيين. ومن حق الذين يعانون، أو الذين هم أقل المستفيدين، أن يحصلوا على العون من أكبر المستفيدين.

(٤) نفس المرجع السابق.

ووجد تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٢، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن "دخل الـ ٥ في المائة الأغنى من سكان العالم يزيد ١١٤ مرة عن دخل الـ ٥ في المائة الأكثر فقراً".

والأشخاص الذين يُتجر بهم من أجل العمل يُستغلون من حيث الأجر وأوضاع العمل على حد سواء. أما من يُتجر بهم من أجل البغاء (ومعظمهم من النساء والفتيات) فيواجهن أشكالاً عديدة من انتهاك حقوق الإنسان. وكثرة إدراج الاستغلال الجنسي ضمن أشكال استغلال قوة العمل هو إنكار لمجرد فكرة الكرامة المتأصلة في العمل، كما أنه إنكار للضرر الذي يلحق بالنساء والفتيات من احترام البغاء.

وفي كثير من البلدان، يستخدم أرباب العمل المهاجرين في العمل الزراعي وتعبئة اللحوم وتجهيز الدواجن والفنادق والمطاعم وصناعة البناء، وهي وظائف منخفضة الأجر لا تنطوي إلا على قليل من الاستحقاقات، إن كانت توفرها أصلاً. وفي بعض الأحيان، لا تتوفر احتياجات الصحة والإسكان وغيرها من الاحتياجات الأساسية للعمال إلا من خلال المنظمات الخيرية المحلية^(٥).

وبالإضافة إلى المصاعب الاقتصادية، عادة ما يخضع المهاجرون أو الأشخاص الذي يُتجر فيهم لقوانين مشددة فيما يتصل بالهجرة. وينبغي وضع قوانين للهجرة تسمح للعمال بالدخول القانوني المأمون. ويجب ألا يتعرض الأشخاص الذي يُتجر فيهم لقوانين هجرة عقابية.

ويمكن أن يستقر العالم على خيارات جديدة في القرن الجديد. فإذا ما دُفع الحد الأدنى المستدام من الأجر في القطاع الرسمي، في حين تزيد تنمية الموارد البشرية في القطاع غير الرسمي، ويوفر دعم القطاع العام شبكة أمان للعمال في كل من القطاعين، فقد يكون بمقدور الآباء والأمهات الوفاء بمسؤولياتهم الأسرية دون الاستسلام لإغراء بيع أطفالهم أو زواجهم أو أنفسهم أو التخلي عنهم لمن يتاجرون في البشر. ومع توخي المرونة في السياسات العامة وتدريب العمال، يمكن خفض معدل العمالة الناقصة وكذلك معدلات البطالة. ولن يتحتم على الأسر أن تتفكك عندما يضطر أحد الوالدين أو الأبناء إلى مواجهة مخاطر الهجرة ومعايير العمل الصارمة خارج البلد لمساعدة الأسرة على البقاء على قيد الحياة في البلد الأصلي.

(٥) "عبور الحدود"، في: Donald Kerwin, *America*, 9 December 2002, pp. 12-13.

(ج) التنمية البيئية: التوازن بين العوامل البيئية

إن النظر إلى كوكب الأرض من الفضاء يساعدنا على أن نفهم بصورة أوفى أنه ليست ثمة حدود مرسومة على سطح الكوكب، وأنا حقاً شعب واحد يعيش معاً على سطح كوكب واحد. ونتيجة للعقود التي قضيناها في "تنمية" واستهلاك موارد الأرض، تحدد الفقرة ٦ من إعلان الألفية احترام الطبيعة كقيمة من القيم:

يجب توخي الحذر في إدارة جميع أنواع الكائنات الحية والموارد الطبيعية، وفقاً لمبادئ التنمية المستدامة... ويجب تغيير أنماط الإنتاج والاستهلاك الحالية غير المستدامة، وذلك لصالح رفاهنا في المستقبل ورفاهية ذريتنا.

وتوفر المياه جزء لا يتجزأ من الأهداف التي يتوخى إعلان الألفية تحقيقها بحلول عام ٢٠١٥. وهو يرتبط في واقع الأمر بقضايا الدخل والفقير. ويقول تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٢ إن "٢٠ بلداً من بلدان أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، يضمون أكثر من نصف سكان المنطقة، أصبحت الآن أكثر فقراً مما كانت عليه عام ١٩٩٠ - بينما أصبح ٢٣ بلداً أفقر مما كانت عليه عام ١٩٧٥". والتنمية في هذه المنطقة، مثل التنمية في أي مكان آخر، إذا ما تمت بروح من التضامن والاحترام للطبيعة، ستساعد في بلوغ الأهداف الإنمائية للألفية. وفي هذه السنة الدولية للمياه العذبة، ٢٠٠٣، نوصي بأن تقيم الشركات الأثر الذي تتركه عملياتها على موارد المياه العذبة، وأن تكفل وصول الناس في المناطق المحلية المحيطة بتلك العمليات إلى المياه الآن ومستقبلاً، وذلك في ضوء الهدف الإنمائي الذي حدده إعلان الألفية للعام ٢٠١٥.

٣ - الخلاصة

إن استراتيجيات العمالة التي تستند إلى ترابط وتضافر المسائل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ستؤدي إلى التنمية المستدامة لجميع المواطنين الذين يعيشون على سطح كوكب واحد. إننا نؤمن بأن الاهتمام الذي توليه الحكومات وأرباب الأعمال والعاملين في حوارهم إلى المعايير الأساسية الثلاثية يمكن أن يعزز التنمية الاجتماعية بدرجة كبيرة في الأجلين المتوسط والطويل.