

Distr.: General  
26 May 2006  
Arabic  
Original: French

# المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٦

جنيف، ٣-٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠٦

البند ٢ من جدول الأعمال المؤقت\*

تهيئة بيئة مؤاتية على الصعيدين الوطني  
والدولي لإيجاد عمالة كاملة ومنتجة  
وتوفير فرص العمل الكريم للجميع، وتأثير  
تلك البيئة على التنمية المستدامة

بيان مقدم من المنظمة العالمية للأسرة، وهي منظمة غير حكومية ذات مركز  
استشاري لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي

تلقى الأمين العام البيان التالي الذي يجري تعميمه وفقاً للفقرتين ٣٦ و ٣٧ من قرار  
المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣١/١٩٩٦.



## البيان

## تقرير الفريق التابع للمنظمة العالمية للأسرة عن الأخلاقيات والعمل اللائق

في إطار تناول موضوع الجزء الرفيع المستوى للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام ٢٠٠٦ المتعلق بـ "تهيئة بيئة مؤاتية على الصعيدين الوطني والدولي لإيجاد عمالة كاملة ومنتجة وتوفير فرص العمل الكريم للجميع، وتأثير تلك البيئة على التنمية المستدامة"، اجتمع فريق في مقر المجلس الاقتصادي والاجتماعي الفرنسي بقصر إينا بباريس في ٩ شباط/فبراير ٢٠٠٦، بمبادرة من المنظمة العالمية للأسرة وبالتعاون وثيق مع مؤسسة أستاذ إلهي للأخلاقيات والتضامن البشري، المعترف بها كمؤسسة ذات منفعة عامة، والرابطة الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة.

وضم الفريق مشاركين من منظمات غير حكومية ومنظمات حكومية دولية، وخبراء قانونيين دوليين، وموظفين في الأمم المتحدة، وممثلين للقطاع الخاص والجامعات. وطرح الفريق، استناداً إلى موضوع الجزء الرفيع المستوى لعام ٢٠٠٦، سؤالاً يعتبر من بين الأسئلة الأساسية فيما يتعلق بالعمل اللائق، وهو: "هل هناك مكان للأخلاقيات وقواعد السلوك في الموضوع المختار للجزء الرفيع المستوى للعام ٢٠٠٦؟". ويقتضي مفهوم العمل اللائق تحديداً نوعياً لظروف العمل العادلة والمرضية في ضوء كرامة الإنسان. ومن هذا المنظور، يطرح السؤال التالي: "ماذا يقصد بحياة كريمة؟".

وعمل الفريق على تقديم إيضاحات اصطلاحية. فبينما تحدد الأخلاق المعايير السامية التي تميز الحسن من القبيح بصرف النظر عن العمل، تحدد الأخلاقيات ما هو حسن وما هو قبيح في سلوك ما إزاء طرف ثالث أو إطار عمل يراعى فيه عدد من القيم، دون أن ينطوي ذلك على حكم قيمة. وتستتبع مساءلة الشخص لذاته ومحاسبة نفسه على سلوكه إزاء الآخرين. أما قواعد السلوك، فتشير إلى الممارسات الداخلية، ولذلك، فإنها لا تتطابق في كل الأماكن.

وبعد انتهاء المناقشات، صيغت ملاحظات وتوصيات بغية اعتماد تدابير ملموسة للنهوض بأخلاقيات العمل، الضرورية لتعزيز العمل اللائق.

- مراعاة الاختلافات الثقافية

في ضوء الاختلافات الثقافية والفلسفية والدينية واللغوية، لا يجب البحث عما هو حسن أو قبيح بل عما هو أفضل وأقرب لما هو عالمي. فإذا كان العمل اللائق يتعلق باحترام الأفراد في مجال العمل، بالمعنى الواسع، فإن الممارسة تختلف من بلد إلى آخر ومن بيئة ثقافية

إلى أخرى. وعلى صعيد الممارسة، تستتبع إدارة مكتب للأخلاقيات مراعاة هذه الاختلافات الثقافية.

### • التوعية بالمعايير الأخلاقية

من الهام تعلم مفهوم الأخلاقيات من الوالدين والأسرة، كما تشير المنظمة. وعلى هذا النحو، فإن تطور أخلاقيات الفرد في مجال العمل يعتبر تحدياً يبدأ من الأسرة، ويساهم فيه النظام التعليمي من الحضنة حتى الجامعة، بل وينبغي أن يستمر بعد ذلك. ولهذا الغاية، من الهام إعادة تأكيد الإرادة السياسية للنهوض بنهج حريص على الأسرة وتعزيز مساهمة هذه الخلية في تدعيم كرامة الفرد.

وعلاوة على ذلك، ينبغي التدخل في بيئة المؤسسة حينما ينعلم إدراك الأخلاقيات. ويصبح دور رؤساء المؤسسات بالتالي أساسياً في بلورة الوعي بأخلاقيات العمل داخل المؤسسة. ومن الهام جداً أيضاً الإشارة إلى الدور غير المباشر للمؤسسة داخل الأسرة، فوجود إطار للأخلاقيات في مجال العمل يؤثر لا محالة على تدعيم الأسرة النووية.

وبوجه عام، تتحمل هياكل التدريب الوطنية مسؤولية أساسية عن تنمية الوعي الأخلاقي لدى كل فرد داخل الأسرة والنظام التعليمي وفي الحياة المهنية، كما فعلت بالنسبة للتنمية المستدامة منذ سنوات.

### • إدماج إشكاليات العمل اللائق بصورة طبيعية في حياة المؤسسة

يتعلق الأمر بإشراك المؤسسة في الحياة المدنية وإقناعها بقبول تحمل نصيبها من المسؤولية عن المصلحة العامة. ولهذا الغاية، يجب التقريب بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة: إذ يجب أن تستفيد المؤسسة من تحسن الرفاه الجماعي. ومن الضروري إعادة تحديد ماهية المؤسسة: إذ ينبغي أن تكون كل مؤسسة تنتج سلعا وخدمات مربحة وأن تستجيب لما يعطى لها من تعليمات لكن ينبغي لها أن تقوم بذلك بكرامة ولياقة. ولذلك، ينبغي إدماج البعد الفردي للعمل وحقوق وواجبات كل فرد في مجال احترام الكرامة الإنسانية في ثقافة المؤسسات.

وتنير إشكالية الأخلاقيات أيضاً مسألة الجزاءات التي يكمن دورها في توفير الحماية وأدوات التفاوض في بيئة العمل. وقد سبق أن تعهدت مؤسسات متعددة الجنسيات، في إطار صون العمل اللائق، بالتزامات من الطبيعي أن تقيم في ضوءها، بما في ذلك على المستوى العلي.

ويقتضي هذا كما أسلفنا توعية جميع رؤساء المؤسسات ونشر الممارسات الجيدة. وبناء عليه، فإعطاء وزن لمواثيق ومدونات قواعد السلوك، التي يظل من الصعب إثبات قيمتها القانونية، من الهام أن يستوعب كل فرد وكل مؤسسة مفهوم الجزاء.

### • تنظيم العمل الجماعي

نظرا للمكانة الممنوحة للمساهم، فإن من اللازم إعادة التوازن حتى يكون العمال قادرين على التفاوض. ومن هذا المنظور، تعتبر الاتفاقات الإطارية هامة في سياق المنظمات الدولية.

### • استحداث أدوات كافية للتقييم تركز على الأثر أكثر مما تركز على السلوك المحدد سلفا

يتعلق الأمر أيضا بوضع مؤشرات للمسؤولية الأخلاقية والاستثمار المسؤول اجتماعيا، استنادا إلى أثرها أكثر منه إلى أنماط السلوك العامة. فقبل السعي إلى تحديد أنماط السلوك الصحيحة، ينبغي التساؤل عن الأدوات الحقيقية للتغيير.

### • الاستنتاجات

(أ) أفسحت المناقشة المجال لمفهوم مشترك هو: الأخلاقيات العامة. وتلتقي اللياقة والكرامة والأخلاقيات في آخر المطاف حول قاسم مشترك هو الفرد. ويتوقف سلام البشرية على تحقيق التنمية المستدامة على الصعيد الاقتصادي، وينبغي أن تحظى الأخلاقيات بالأسبقية في تناول هذا المفهوم مع التأكيد على أن السعادة الفردية بل والجماعية أيضا تتوقف على تحقيق الذات. فالعمل وُجد لبناء الإنسان وحتى يكون هذا العمل لائقا ينبغي أن يسهم لا في البناء الجماعي فحسب بل أيضا في بناء الإنسان نفسه.

(ب) ولأرباب العمل دور كبير في إيجاد بيئة أخلاقية حقيقية لعلاقات العمل.

(ج) وتكتسي المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وتلك الواردة في الاتفاق العالمي، ومعايير منظمة العمل الدولية أهمية كبيرة إذ توفر مرجعا لعدد من الاتفاقات الإطارية المبرمة مع الهيئات النقابية للمؤسسات. ويمكن أن يوفر الاتفاق العالمي والمبادئ العشرة المنبثقة عنه، وبخاصة المبدأ المتعلق بمكافحة الفساد، مرجعا أوليا في هذا الإطار.

(د) ويثير مفهوم العمل اللائق أيضا مسألة الاقتصاد غير الرسمي، لا سيما أن المجتمعات الصناعية أحاطت العمل الرسمي بكل الحماية الاجتماعية اللازمة في حين أن ثلثا واحدا من الناس هو الذي يعنى بهذا النوع من العمل.

(هـ) ولا يمكن مناقشة معايير العمل هذه دون طرح مسألة المواطنة العالمية والدولية. ونظرا للنسبية الثقافية على الصعيد الدولي والتصورات المتباينة جدا بشأن مفهوم الفردانية، فإن الأخلاقيات، التي تذكر بجوهر الكرامة الإنسانية، يمكن أن تكون نقطة مشتركة.

(و) وللمنظمات غير الحكومية والمنظمات الحكومية الدولية دور حاسم في الحفز على اتخاذ القرارات الرامية إلى إدماج الأخلاقيات في مجال العمل.

## • التوصيات

### على المدى المتوسط

(أ) إدماج (١) تفكير حقيقي في طبيعة الإنسان ومقومات إنسانيته و (٢) تفكير في الأخلاقيات والتوعية بها في النظم التعليمية. وستعكس آثار ذلك في جميع مستويات المجتمع وسيسهم في توعية صناع القرار الاقتصادي وأرباب العمل في المستقبل بأهمية احترام اللياقة والكرامة في مجال العمل.

(ب) العمل على نطاق المنظمات الدولية من قبيل الرابطة الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة على (١) اقتراح إطار للتعاقد بين رب العمل والعامل على الدول أو (٢) على إيجاد ميثاق أخلاقي للعمل يتضمن مبادئ عملية تفضي إلى تحديد أخلاقيات في مجال علاقات العمل تطبق أيا كان البلد أو مستواه التنموي. ومن الممكن أيضا أن تقوم الرابطة على الصعيد المحلي والوطني والدولي بدور تنسيق تقييمات المؤسسات استنادا إلى هذا الإطار التعاقدى أو إلى هذا الميثاق الأخلاقي.

(ج) تشجيع التوعية بالأخلاقيات في إطار الأسرة، ويتعين في هذا الصدد تعزيز السياسات الرامية إلى تأمين ظروف العيش الكريم للأسرة.

### على المدى القصير

(د) اتخاذ إجراءات بشأن ظروف العمل على أن يراعى كذلك أن العمل اللائق يتبدئ بمنح مرتبات تتناسب مع المهمة المطلوبة والمعايير المالية للبلد.

(هـ) العمل على تحسين ظروف العمل وتشجيع النشاط النقابي حيث يكون منعدماً، كما هو الحال في المؤسسات الأوروبية التي تعمل في بلدان غير أوروبية، بدلا من السعي إلى إدماج كل البشر في إطار العمل الرسمي.

(و) إيجاد حوار حقيقي بين القوى التمثيلية على الصعد الثقافي والاجتماعي والاقتصادي للسماح للمجتمع المدني بالإدلاء بدلوه في ساحة صناع القرار والمفكرين بجميع فئاتهم.