



**Экономический и Социальный  
Совет**

Distr.: General  
26 May 2006  
Russian  
Original: French

---

**Основная сессия 2006 года**

Нью-Йорк, 3–28 июля 2006 года

Пункт 2 предварительной повестки дня\*

**Создание на национальном и международном  
уровнях условий, способствующих обеспечению  
полной и производительной занятости и  
достойной работы для всех, и влияние этого  
процесса на устойчивое развитие**

**Заявление, представленное Всемирной организацией по  
вопросам семьи, неправительственной организацией,  
имеющей консультативный статус при Экономическом  
и Социальном Совете**

Генеральный секретарь получил следующее заявление, которое распространяется в соответствии с пунктами 36 и 37 резолюции 1996/31 Экономического и Социального Совета.

---

\* E/2006/100.



## **Доклад Форума по этике и достойной занятости Всемирной организации по вопросам семьи**

В связи с выбором ЭКОСОС для этапа его заседаний высокого уровня 2006 года темы «Создание на национальном и международном уровнях условий, способствующих обеспечению полной и производительной занятости и достойной работы для всех, и влияние этого процесса на устойчивое развитие» 9 февраля 2006 года в Париже был проведен Форум, созданный в рамках Экономического и социального совета Франции во Дворце «Йена» по инициативе Всемирной организации по вопросам семьи и в тесном сотрудничестве с Фондом Остада Элахи в поддержку этики и солидарности между людьми, который известен своей полезной общественной работой, и с Международной ассоциацией экономических и социальных советов и смежных учреждений (МАЭСССУ).

На этом форуме собрались вместе представители неправительственных и межправительственных организаций, международные юридические эксперты, сотрудники Организации Объединенных Наций и представители частного сектора и университетов. В контексте вышеуказанной темы этапа заседаний высокого уровня 2006 года Форум обсудил один из основополагающих вопросов достойной занятости: «Должны ли в рамках этой ежегодной темы, отобранной для этапа заседаний высокого уровня 2006 года, рассматриваться вопросы этики и деонтологии?». Понятие достойной занятости требует качественного определения справедливых и удовлетворительных условий труда, предполагающих уважение человеческого достоинства. В этой связи возникает вопрос: «А что имеется в виду под достойным существованием?».

Форум попытался уточнить этот вопрос с терминологической точки зрения. Хотя мораль представляет собой трансцендентальную норму, которая отделяет хорошее от плохого и не относится к предпринимательской деятельности, этика определяет хорошее и плохое поведение по отношению к третьей стороне или же совокупность поступков, основанных на уважении определенного ряда ценностей, никоим образом не характеризуя, однако, эти ценности. Этика — это самоанализ и оценка своего поведения по отношению к другим. Что касается деонтологии, то она заключается в выработке внутриорганизационных норм, которые поэтому не везде одинаковы.

По итогам дискуссий были подготовлены замечания и рекомендации, направленные на принятие конкретных мер по распространению этики труда, без которой невозможно поощрение достойной занятости.

### **Учет культурных различий**

Ввиду различий в культурах, философиях, религиях и языках необходимо заниматься не обсуждением того, что хорошо или плохо, а поиском наиболее совершенных и универсальных, по возможности, концепций. Действительно, если исходить из того, что достойный труд связан с уважением, в широком смысле этого слова, достоинства работников, то ситуация в этой области различается в зависимости от той или иной страны и культурной среды. Эти культурные различия должны практически учитываться в работе любого органа, занимающегося вопросами этики.

## **Пропаганда этического воспитания**

Всемирная организация по вопросам семьи напоминает о важной роли родителей и семьи в этическом воспитании детей. Действительно, становление индивидуальной трудовой этики представляет собой процесс, который начинается с семьи и происходит на всех этапах системы образования — от материнского воспитания до университетского обучения — и который должен даже продолжаться за пределами этой системы. С этой целью важно подтвердить политическую приверженность делу углубления воспитательной роли семьи и увеличения ее вклада в обеспечение уважения достоинства всех людей.

Кроме того, необходимо вмешиваться в работу тех предприятий, где отсутствует понятие об этике. В этой связи руководители предприятий должны играть ведущую роль в пропаганде этики труда на производстве. Крайне важно отметить также ту косвенную роль, которую предприятия играют и в жизни семей, поскольку этическая обстановка на рабочих местах не может не влиять на отношения в семье.

В целом структуры национального образования несут основную ответственность за формирование этического мышления у каждого человека на уровне семьи, системы образования и в профессиональной жизни, аналогично той работе, которую они так активно проделали несколько лет назад в целях обеспечения устойчивого развития.

## **Применение концепции достойной занятости в жизни предприятий**

Следует привлекать предприятия к жизни городов и обеспечивать, чтобы они несли свою долю ответственности за реализацию общих интересов. Для этого общие интересы должны увязываться с частными интересами: предприятия должны пользоваться теми преимуществами, которые дает повышение коллективного благосостояния. Речь идет о воссоздании концепции предприятия: предприятие, занимающееся производством товаров и услуг, должно не только приносить доход и удовлетворять спрос, но и делать это достойным и заслуживающим уважения образом. Таким образом, необходимо интегрировать в культуру предприятий человеческие аспекты труда и права и обязанности каждого работника по обеспечению уважения человеческого достоинства.

В связи с этической проблематикой возникает также вопрос о наказаниях, роль которых заключается в обеспечении защиты и предоставлении возможностей для ведения переговоров по проблемам труда. В контексте достойной занятости многонациональные предприятия уже взяли на себя обязательства, в соответствии с которыми они могут подвергаться оценке, в том числе публичной оценке.

Как мы уже отметили выше, это потребует проявления сознательности со стороны всех руководителей предприятий и пропаганды положительной практики. Таким образом, для того чтобы придать авторитет деонтологическим хартиям и кодексам поведения, юридическая сила которых к тому же до сих пор с трудом поддается определению, важно обеспечить, чтобы концепция на-

казания была на внутриорганизационном уровне усвоена каждым отдельным лицом и каждым предприятием.

### **Организация коллективов**

С учетом той роли, которая отводится акционерам, следует восстановить полномочия трудящихся, включая их способность вести переговоры. В этой связи представляют интерес рамочные соглашения в контексте международных организаций.

### **Разработка надлежащих механизмов оценки, призванных скорее повлиять на устоявшиеся формы поведения, а не предопределить их**

Следует также разработать показатели этической ответственности и ответственного в социальном плане инвестирования — в силу их способности принести конкретные результаты, не предопределяя всеобщих форм поведения. Прежде чем пытаться устанавливать правильные формы поведения, необходимо задуматься над тем, какие именно факторы вызывают реальные изменения.

### **Выводы**

а) Была обсуждена одна из общих концепций: универсальная этика. Общим знаменателем понятий приличия, достоинства и этики является в конечном счете человек. Мирное существование человечества невозможно без устойчивого экономического развития, и этике должна отводиться главенствующая роль в этом процессе, поскольку она провозглашает, что счастье каждого отдельного человека и всего общества зависит от самореализации. Смысл труда заключается в развитии человеческих способностей и, для того чтобы такой труд был достойным, он должен способствовать не только производству общего блага, но и раскрытию своего внутреннего потенциала каждым индивидуальным работником;

б) наниматели играют важную роль в создании подлинно этических трудовых отношений;

в) руководящие принципы ОЭСР и «Глобального договора», а также нормы МОТ могут использоваться в качестве важной исходной основы для заключения целого ряда рамочных соглашений с профсоюзными организациями предприятий. «Глобальный договор» и изложенные в нем 10 принципов, в частности принцип борьбы с коррупцией, могут использоваться в качестве ориентировочной исходной базы для обсуждения этого вопроса;

г) при обсуждении понятия достойной занятости должен также затрагиваться вопрос о неформальной экономике, поскольку вся система социальной защиты в промышленно развитых обществах строится вокруг формального труда, хотя в этом секторе занята лишь треть всех работающих;

д) при рассмотрении таких норм труда нельзя не затронуть вопрос о всемирном и международном гражданстве. Ввиду существования культурного

релятивизма на международном уровне и весьма сильно различающихся концепций индивидуальности, этика, напоминая о важности уважения человеческого достоинства, может служить в качестве общей платформы;

f) НПО и МПО должны играть важную стимулирующую роль в принятии решений, направленных на интеграцию этики в трудовые отношения.

## **Рекомендации**

### **В среднесрочном плане**

a) проводить в рамках систем образования 1) откровенное обсуждение природы человека и тех его конкретных характеристик, которые придают ему человечность, и 2) этический анализ и этическое воспитание. Это благоприятно повлияет на жизнь всех слоев общества и будет способствовать пониманию будущими экономическими лидерами и нанимателями важности соблюдения этических норм и уважения достоинства трудящихся;

b) такие международные организации, как МАЭСССУ, 1) должны предложить государствам типовой контракт для заключения между тем, кто предлагает работу, и тем, кто ее фактически выполняет, 2) разработать этическую хартию труда, в которой были бы объединены практические принципы, позволяющие определить этику трудовых отношений во всех соответствующих странах, независимо от уровня их развития. МАЭСССУ могла бы также координировать проведение на местном, национальном и международном уровнях оценок того, как на предприятиях применяются такой типовой контракт или такая этическая хартия;

c) поощрять этическое воспитание в семье путем принятия в обязательном порядке директивных мер по обеспечению семьям достойных жизненных условий;

### **В краткосрочном плане**

d) принять меры по обеспечению надлежащих условий труда с учетом также того, что достойная занятость начинается с выплаты такой зарплаты, которая соизмерима с выполняемым трудом и финансовыми нормами конкретной страны;

e) вместо того чтобы пытаться интегрировать все гуманитарные принципы в систему формальной занятости, следует улучшать условия труда и поощрять организацию профсоюзов там, где они отсутствуют, например на предприятиях европейских компаний в неевропейских странах;

f) наладить подлинный диалог между культурными, социальными и экономическими кругами, с тем чтобы гражданское общество могло участвовать в процессе принятия любых решений и разработке всевозможных концепций.