

‘‘البندر الاجتماعي والحقوق الاقتصادية
والاجتماعية للشغالين’’

محاضرة الأستاذ محمّد التّاصر
ندوة الاتحاد العام التونسي للشغل حول الحقوق
الاقتصادية والاجتماعية للشغالين

المهديّة 19 - 20 - 21 أكتوبر 2002

تقديم

إن الحديث في موضوع البند الإجماعي يجرنا حتماً إلى التذكير بالظروف السياسية والاقتصادية التي نشأت فيها هذه الفكرة حيث تزامنت مع اتفاقيات مراكش للتجارة العالمية التي آلت إلى إحداث المنظمة العالمية للتجارة وإلى تحرير التجارة وعولمة الاقتصاد.

ثم أن الحديث في موضوع الحقوق الأساسية للعمال يستوجب التذكير بدور منظمة العمل الدولية في تكريس هذه الحقوق ضمن اتفاقيات العمل الدولية التي أصدرتها منذ إحداثها وخاصة منذ 1998 ضمن الإعلان المتعلق بالحقوق الأساسية في العمل.

فموضوعنا يتعلق في الحقيقة بالأبعاد الاجتماعية للعولمة وبالمساعي المبذولة على المستوى الدولي لإقرار وتكريس الحقوق الأساسية للإنسان في العمل التي يندرج ضمنها مشروع البند الإجماعي، وكذلك إعلان منظمة العمل الدولية المتعلق بالحقوق الأساسية في العمل، ومبادرات أخرى صدرت عن منظمات غير حكومية، لذلك فإنني أقترح عليكم أن تتناول مداخلتي المحاور التالية: أولاً: البند الإجماعي والحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال.

ثانياً: إعلان منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل.

ثالثاً: المبادرات غير الحكومية المتعلقة بإقرار الحقوق الأساسية للعمال.

الجزء الأول : البند الإجتماعي والحقوق الإقتصادية والإجتماعية
للعمال :

لقد نشأت فكرة إدراج بند إجتماعي ضمن الإتفاقيات الدولية للتجارة قصد تأمين الحقوق الأساسية للعمال بمناسبة المفاوضات المتعددة الأطراف التي بدأت في منتصف الثمانينات وانتهت سنة 1994 بمعاهدات مراكش التجارية التي صادقت عليها 127 دولة منها تونس والتي أقرت إلتزام هذه الدول بإزالة الحواجز القمريّة والأداءات القمريّة بصفة تدريجية قصد تسهيل وتأمين المبادلات الحرة للمنتوجات الصناعية والخدمات والإستثمارات بينها. ولا شك أن هذه الإتفاقيات التجارية الدولية قد وضعت أسس النظام الإقتصادي العالمي الجديد الذي له أبعاده وانعكاساته على المستوى الإقتصادي والسياسي والإجتماعي.

فمن الناحية الإقتصادية، سيؤدي تحرير تبادل السلع ورؤوس الأموال بين الدول المتعاقدة إلى إدماج تدريجي للأسواق الوطنية ضمن سوق عالمية تخضع لنظم ولقوانين تسهر على حسن تطبيقها المنظمة العالمية للتجارة.

أما من الناحية القانونية، فستؤدي هذه الإتفاقيات إلى إزالة الحاجز الطبيعي بين النظام القانوني الوطني والنظام القانوني الدولي فيما يتعلق مباشرة أو بصفة غير مباشرة بالإقتصاد والتجارة.

ومن نتائج ذلك تقليص دور الدول في تنظيم الإقتصاد وقدرتها على التدخل كما تشاء وعندما تشاء في السوق ذلك أن عملية إدماج الأسواق الوطنية ضمن السوق العالمية بحكم ما جاءت به الإتفاقيات المذكورة سيتولد عنها واقع قانوني جديد تصبح بمقتضاه كل دولة متعاقدة صاحبة حق على أسواق الدول الأخرى المتعاقدة لضمان المبادلات التجارية بحرية ونزاهة، بينما تصبح كل سوق وطنية

جزءاً لا يتجزأ من السوق العالمية.

ومن نتائج عولمة التجارة، تدني حماية الدولة لسوقها ولمؤسساتها الإقتصادية الوطنية، فتصبح هذه الأخيرة عرضة لمنافسة غيرها من المؤسسات على المستوى الوطني والعالمي، وفي هذه الحالة لا يمكن للدولة المتعاقدة مع الدول الأخرى ضمن الإتفاقيات التجارية أن تتدخل كما تشاء في الأسعار وفي تكاليف الإنتاج وأن تقدم للمؤسسات الوطنية ما تراه من منح ومساعدات بدون أن تثير معارضة الدول المتعاقدة الأخرى. فالمنح والمساعدات لمؤسسات الإنتاج لا يسمح بها إلا في حالات استثنائية مضبوطة ضمن الإتفاقيات المذكورة.

فإذا تقلّصت قدرة الدولة المتعاقدة على حماية مؤسساتها وعلى التدخل في السوق وعلى تقديم المساعدات المالية إلى المؤسسات الإقتصادية الوطنية، أصبح تطوير التشريع الإجتماعي وإكسابه أكثر مرونة أمر ضروريا حتى تتحسن قدرة المؤسسة الإقتصادية على المنافسة وعلى مجابهة مقتضيات السوق؟

وفي هذه الحالة كيف يمكن اجتناب لجوء الحكومات إلى التنقيص من الحماية الإجتماعية للعمال لإكساب مؤسساتها قدرة أكثر على المنافسة؟ وكيف يمكن التوقي من إستغلال الأيدي العاملة من طرف المؤسسات الإقتصادية لترويج منتوجاتها بدون مراعاة قاعدة المزاخمة النزيهة؟ من هنا جاءت رغبة المجتمع الدولي في إقرار الحقوق الأساسية للعمال وتكريسها على مستوى عالمي، فبرزت فكرة إدراج بند إجتماعي ضمن الإتفاقيات التجارية الجديدة، وقد صدرت هذه المبادرة عن بعض الدول المصنّعة بتأييد من الكنفدرالية العالمية للنقابات الحرة (CISL).

ينصّ البند الإجماعي على أن الدول المتعاقدة تتعهد باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان إحترام المعايير الدوليّة للشغل وبالخصوص المعايير المتعلقة بالحقوق الأساسيّة للعمال أي بالحرية النقابية وبالحق في المفاوضات الإجماعيّة وبالسّن الأدنى في العمل، وبعدم التمييز في العمل وبالعمل الإجباري.

هذا المقترح كان محل مناقشات طويلة بين الدول على مستوى منظمة التجارة العالميّة وقد عارضته بشدّة مجموعة الدول الناميّة التي رأّت فيه مناورة من طرف الدول المصنّعة لحماية أسواقها ومنتوجاتها وهو ما يتناقض مع مبادئ تحرير المبادلات التجاريّة، وتمسكت مجموعة الدول الناميّة بأنّ موضوع معايير العمل هي من خصائص منظمة العمل الدوليّة وحدها، كما كان مشروع البند محل مناقشات طويلة ضمن مجلس إدارة منظمة العمل الدوليّة التي رأّت فيه محاولة للتحديد من مسؤولياتها لفائدة المنظمة العالميّة للتجارة حيث أنّها اختصّت منذ نشأتها بوضع المعايير الدوليّة لحماية حقوق العمال.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ منظمة العمل الدوليّة كانت رائدة فيما يتعلّق بحقوق الإنسان التي كرّستها ضمن دستورها وفيما يتعلّق بمعايير العمل التي حدّتها ضمن اتفاقيات العمل الدوليّة وذلك قبل الرعلان العالمي عن حقوق الإنسان وقبل إصدار ميثاق الأمم المتحدة المتعلقة بالحقوق المدنيّة والسياسيّة والحقوق الإقتصاديّة والإجماعيّة والثقافيّة.

كما تجدر الإشارة إلى أنّ ارتباط التجارة العالميّة باحترام الحقوق الأساسيّة للعمال، ليس موضوعا جديدا، ذلك أنّه كان محل إهتمام المجتمع الدولي منذ إحداث منظمة العمل الدوليّة سنة 1919 حيث جاء في ديباجة دستور المنظمة أنّ "عدم تطبيق نظام إنساني

للعمل من طرف أي دولة يعرقل جهود الأخرى الراغبة في تحسين مكانة عمالها⁽¹⁾.

لكن الإتفاقيات الدولية التي تتضمن معايير الحماية الإجتماعية للعمال لا تلزم إلا الدول التي صادقت عليها⁽²⁾ ثم أن آليات المتابعة والمراقبة التي أحدثتها منظمة العمل الدولية ليست كافية لتجسيد الحقوق التي جاءت بها هذه الإتفاقيات وتكريسها على أرض الواقع، ذلك أنها لم تنص على وسائل جزئية.

ولعل هذا الوضع كان من الأسباب التي أدت إلى المقترح المتعلق بإقحام بند اجتماعي ضمن الإتفاقيات التجارية يكون مفعوله معاقبة الدول التي لا تحترم الحقوق الأساسية للعمال بحرمانها من الإستفادة من تحرير التجارة العالمية.

إضافة إلى ما سبق فإن المبادرات المتعلقة بوضع معايير دولية لحماية حقوق العمال وربطها بمقتضيات المنافسة النزيهة تنطلق من إعتبارات أخلاقية من جهة واقتصادية من جهة أخرى.

فالمنطلق الأخلاقي يؤدي إلى اعتبار العمل كقيمة إجتماعية وإنسانية لا كبضاعة مما يتطلب وضع معايير دولية للعمل يكون مفعولها الحث على تطوير التشريعات الإجتماعية في البلدان النامية.

(1) المشروع الأول لدستور المنظمة الذي قدمته بريطانيا نصّ على هذا الإتجاه إذ جاء فيه : "إنّ الهدف الأساسي من إصدار إتفاقيات عمل دولية هو القضاء على المزاحمة غير النزيهة الناتجة عن ظروف عمل قاسية ومهينة (oppressives)" كما جاء فيه أنه "على الدول التي صادقت على الإتفاقية الدولية للعمل أن تعاقب كل دولة مخالفة برفض سلعها إلى أن تكف عن المزاحمة الغير مشروعة".

(2) أصدرت منظمة العمل الدولية 174 إتفاقية دولية للشغل صادقت تونس على 56 منها، وفيما يتعلق بالإتفاقيات التي تخصّ الحقوق الأساسية فقد صادقت عليها تونس في التواريخ التالية : الإتفاقية 87 (الحرية النقابية) في جوان 1957. الإتفاقية عدد 98 (المفاوضات الجماعية) أفريل 1957 - العمل الإجباري : ديسمبر 1958 (105) ونوفمبر 1962 (29) - عدم المميز (111) أوت 1959 السن الأدنى (59) جويلية 1967 - المساواة في الأجر (100) جويلية 1968.

بينما يؤدي المنطلق الإقتصادي إلى اعتبار العمل كعنصر إنتاج ويعتبر معايير العمل الدوليّة كحد أدنى من الحماية الإجتماعيّة يجب على الدول الناميّة أن تقرّه في تشاريحها لتنتفع من مزايا تحرير التّجارة العالميّة.

على كل فإنّ هذه الأسباب لم تقنع الدول الناميّة التي تصدت لمقترح الدول المصنّعة المتعلقة بإقحام البند الإجتماعي ضمن الإتفاقيات التّجاريّة وأفشلتها بمناسبة إنعقاد أول مؤتمر دولي لوزراء التّجارة بعد معاهدات مراكش وكان ذلك في ديسمبر 1996 بسنغفورة (Singapour) وقد عللت هذه الدول موقفها باعتقادها أنّ مبادرة الدول المصنّعة ليست لغاية حماية حقوق العمال الأساسيّة التي تبقى من مشمولات منظمّة العمل الدوليّة، بل هي وسيلة لماية أسواقها وحرمان الدول الناميّة من استعمال عناصر امتيازها في السّوق وقدرة منافستها بفضل وفرة الأيدي العاملة ومستوى الأجر.

وقد أنهى مؤتمر سنغفورة أعمالها بالتخلي مؤقتاً عن مقترح إدراج بند إجتماعي ضمن الإتفاقيات الدوليّة للتجارة وجاء ذلك في بيانه الختامي الذي نصّ على ما يلي :

1- التزام كل الدول المشاركة في المؤتمر والأعضاء في منظمة التّجارة العالميّة باحترام الحقوق الأساسيّة للعمال المعترف بها دولياً.

2- منظمة العمل الدوليّة هي المنظمة المختصّة بوضع المعايير الدوليّة للشغل وبمراقبتها.

3- رفض إستعمال معايير العمل لغاية حماية.

4- الإبقاء على الإمتياز الذي تحظى به الدول الناميّة فيما يتعلّق

بنظام الأجر.

5- إستمرار التعاون بين إدارات منظمة العمل الدولية والمنظمة العالمية للتجارة.

ونستنتج من هذا البيان الختامي، أن محاولة إقحام بند إجتماعي ضمن الإتفاقيات التجارية قد فشلت على الأقل في الوقت الحاضر لكن هناك إعتراف جماعي وعلني بارتباط معايير العمل وقوانين الشغل بالتجارة الدولية وهناك أيضا تشريك لمنظمة التجارة العالمية في ميدان كانت منظمة العمل الدولية منفردة به. ولعل من المفيد الربط بين هذا الإستنتاج وبين ما جاء عن لسان رئيس الوفد الأمريكي إلى مؤتمر سنغفورة حيث قال : "علينا أن نفر بوجود إرتباط بين نظام التجارة الحر واحترام حقوق العمال الأساسية".

كما تجدر الإشارة إلى أن مشروع البند الإجتماعي لم يتضمن جميع الحقوق الإقتصادية والإجتماعية للعمال التي نصت عليها مواثيق الأمم المتحدة لحقوق الإنسان واتفاقيات العمل الدولية، من ذلك الحق في العمل بشروط مرضي والحق في أجر عادل وفي تأمين المعيشة في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة، والحق في ظروف عمل مرضية.

هذا وإن فشلت الدول المصنعة في تمرير مقترحها المتعلق بإقحام البند الإجتماعي ضمن الإتفاقيات التجارية فقد نجحت في إقرار ضرورة إلتزام جميع الدول باحترام الحقوق الأساسية للعمال وفي التأكيد على اضطلاع منظمة العمل الدولية بهذا الموضوع. فكيف تحركت منظمة العمل الدولية منذ مؤتمر سنغفوره وما هي الإجراءات التي اتخذتها لتأمين الحقوق الأساسية للعمال ؟

الجزء الثاني : إعلان منظمة العمل الدولية المتعلق بالحقوق
الأساسية في العمل :

على إثر مؤتمر وزراء التجارة بسنغفورة قامت منظمة العمل الدولية بإعداد مشروع إعلان يتعلق بالحقوق الأساسية في العمل وقع إقراره من قبل مؤتمر العمل الدولي في جوان 1998 بعد مفاوضات ومناقشات بين مختلف الأطراف الممثلة ضمن هذه المنظمة وهي الحكومات ونقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال. وقد صادقت جميع الأطراف على هذا الإعلان الذي جاء فيه بالخصوص :

- 1- أن النمو الاقتصادي ضروري لكنه غير كاف لتحقيق العدالة والتقدم الاجتماعي والقضاء على الفقر.
- 2- إن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، بانضمامها إلى هذه المنظمة بصفة تلقائية قد قبلت المبادئ والحقوق المنصوص عليها في دستورها والتزمت بالعمل على تحقيق أهدافها.
- 3- أن هذه المبادئ وقع وإقرارها في صيغة التزامات وحقوق في صلب اتفاقيات تعتبر أساسية داخل المنظمة وخارجها.
- 4 - أن جميع أعضاء المنظمة، ولو أنهم لم يصادقوا على الاتفاقيات المذكورة أعلاه، ملزمون باحترام وتحقيق المبادئ المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات وهي :
- أ- إقرار الحرية النقابية والإعتراف بحق المفاوضات الجماعية،
- ب- القضاء على جميع أصناف العمل الإجباري،
- ج- القضاء على تشغيل الأطفال،
- د- القضاء على التمييز في العمل.
- هـ- إنشاء آلية متابعة في صلب المنظمة، يتولى مطالبة الدول

التي لم تصادق على الإتفاقيات الأساسية للعمل بإرسال تقارير سنوية إلى المنظمة تتضمن معلومات عن التغيرات والتحسينات التي أدخلتها على تشاريعها الإجتماعية حتى تتلاءم مع مبادئ هذه الإتفاقيات.

6- إعداد تقرير سنوي يقدمه المدير العام إلى مؤتمر العمل الدولي حول إحدى المحاور المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل. إن صيغة هذا الإعلان ومحتواه وآليات تنفيذه تثير التساؤلات والملاحظات التالية :

1- الإعلان موجه لا إلى جميع الدول الأعضاء في المنظمة بل إلى الدول التي لم تصادق على الإتفاقيات المتعلقة بما سمي بالحقوق الأساسية في العمل.

2- الإعلان لا يكتسي الصبغة الإلزامية التي تكتسيها إتفاقيات العمل الدولية بعد المصادقة عليها من طرف حكومات وبرلمانات الدول الأعضاء.

3- إن الحقوق المنصوص عليها في هذا الإعلان إنما هي جزء من الحقوق الإقتصادية والإجتماعية التي نصت عليها إتفاقيات العمل الدولية وميثاق الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

4- إن آليات المتابعة والتنفيذ لهذا الإعلان لا تختلف عن الآليات الموجودة داخل المنظمة لمتابعة تطبيق إتفاقيات العمل الدولية.

5- لم ينص الإعلان على اجراءات جزئية بالنسبة للدول التي تخالف المبادئ والإجراءات التي أقرها.

وفي الواقع فقد بادرت منظمة العمل الدولية منذ إصدار الإعلان

(1) مكتب العمل الدولي بجنيف مارس 2002 - 15/GB283. الدورة 283 - تقرير فريق العمل الخاص بالبعد الإجتماعي للعلومة. ص. 1-2-3.

بمطالبة الدول الأعضاء التي لم تصادق على الإتفاقيات الخاصة "بالحقوق الأساسية في العمل" بإرسال تقارير سنوية إلى مكتب العمل الدولي الذي يتولى عرضها على لجنة خبراء لإبداء ملاحظاتهم ثم يصدر تقريرا سنويا يتناول البحث في إحدى الحقوق الأساسية واستعراض الجهود المبذولة لتكريسها والعوائق التي تحول دون تنفيذها في مختلف البلدان.

وإلى جانب إصدار الإعلان المذكور أعلاه ووضع الآليات الكفيلة بمتابعته، بادرت منظمة العمل الدولية بإنشاء لجنة تفكير عالمية متكونة من 24 شخصية مرموقة يرأسها كل من رئيس جمهورية طنزانيا ورئيسة جمهورية فنلندا مهمتها دراسة ومتابعة موضوع البعد الاجتماعي للعولمة.

ومن جهة أخرى فقد تواصل التعاون بين الإدارة العامة لمكتب العمل الدولي والإدارة العامة لمنظمة التجارة العالمية التي واصلت إهتمامها بموضوع علاقة تحرير التجارة بالشغل والتشغيل. وفي إطار هذه اللجنة العالمية يتواصل البحث والنقاش في مستوى عال حول الإنعكاسات الاجتماعية للعولمة بين مختلف الأطراف المعنية التي كثيرا ما تختلف مواقفها بل تتعارض كما يبدو وذلك من محضر إجتماعها الأخير المنعقد في مارس من السنة الحالية والذي حضره كل من المدير العام لمنظمة العمل الدولية، والمدير العام لمنظمة التجارة العالمية وممثلي المنظمات الدولية المختصة ووزير الشغل بالأرجنتين. ففي حين عبر المدير العام للمنظمة العالمية للتجارة عن تفاؤله وعن إعتقاده في أن العمال يستفيدون من العولمة، وسانده في ذلك ممثل أصحاب الأعمال، أشار اللورد برت Lord Brett ممثل نقابات العمال إلى التناقض الموجود بين النظرية والواقع فيما يتعلق بنتائج وانعكاسات تحرير المبادلات التجارية مبرزا المشاكل

التي تعاني منها النقابات نتيجة تزايد البطالة وتسريح العمال. وفي نفس الاجتماع أشار وزير العمل في الأرجنتين إلى الأزمة العنيفة التي تقاسي منها بلاده مشيراً إلى أن الأرجنتين اتبعت واحترمت كل التوجيهات التي أوصت بها المنظمات المالية الدولية بما في ذلك مراجعة قوانين الشغل لإكسابها أكثر مرونة، وخصوصة المؤسسات العمومية، وتحرير التجارة، لكن منذ أن تم تنفيذ هذه الخطة طوال العشر سنوات الماضية فقد تفاقمت البطالة ثلاثة مرات بالنسبة لما كانت عليه بينما إرتفع حجم القطاع الغير منظم فأصبح يشغل 40% من الأيدي العاملة، في حين تزايدت الإضرابات بصفة مهولة(1).

ويستنج مما سبق أن مساعي المنظمات الدولية في إقرار حقوق العمال الأساسية وتحسينها على مستوى عالمي إيجابية في حد ذاتها لكنها غير كافية لحماية العمال من الإنعكاسات السلبية للعولمة.

الجزء الثالث : المبادرات غير الحكومية المتعلقة بإقرار الحقوق الأساسية للعمال :

إلى جانب المساعي التي قامت بها الحكومات على مستوى المنظمات الدولية المختصة لحماية الحقوق الأساسية للعمال، تجدر الإشارة إلى مبادرات أخرى صادرة عن منظمات غير حكومية كانت نتيجتها حث المؤسسات المتعددة الجنسيات إلى وضع موثيق شرف تلتزم بمقتضاها باحترام الحقوق الأساسية للعمال.

(1) مكتب العمل الدولي بجنيف . مارس 2002- 15-GB-283/ الدّورة 283 تقرير فريق العمل

الخاص بالبعد الاجتماعي للعولمة ص 1 . 2 . 3

والمعروف أنّ هذه المؤسسات تتمتع بحركية كبيرة وبقدرة فائقة لعى الانتقال بمنتجاتها وتقنياتها وبرؤوس أموالها إلى البلدان التي توفر أكثر حظوظا للربح والتي تجد فيها اليد العاملة الرخيصة. وقد أثار هذا الوضع ردود فعل المنظمات غير الحكومية المهتمة بحقوق الإنسان التي قامت بحملة إعلامية لتوجيه المستهلكين والرأي العام نحو مقاطعة السلع التي تنتجها هذه المؤسسات في بلدان لا تحترم حقوق الإنسان وحقوق العمال. وأمام هذه المقاطعة أصدرت جل هذه المؤسسات موثيق شرف «codes de conduite» تعلن فيها لحرّائها وللمؤسسات التي تتعامل معها على ضرورة احترام الحقوق الأساسية للعمال التي نصت عليها الإتفاقيات الدولية.

لكن تبقى هذه الموثيق مجرد اعلانات عن حسن نوايا أصحابها حيث ليس هناك آليات مستقلة للتأكد من تكريس هذه المبادئ وتطبيقها على أرض الواقع.

وفي نفس الإتجاه عملت منظمات غير حكومة أخرى على حث المؤسسات الإقتصادية على الإضطلاع بمسؤوليتها الإجتماعية إنطلاقا من النظرية التي تعتقد في وجود عقد اجتماعي معنوي بين كل مؤسسة إقتصادية والمجتمع الذي تعمل فيه، هذا العقد المعنوي، يحمل المؤسسة التزامات نحو المجتمع ويخول للمجتمع حق مراقبة المؤسسات الإقتصادية.

وبمقتضى هذه النظرية فإن نجاح المؤسسة الإقتصادية لا يقاس بنتائجها الإقتصادية والمالية فحسب بل بأدائها الإجتماعي وبالمحافظة على المحيط وعلى البيئة وبقدرتها على إحترام المصالح

الجماعية للمجتمع الذي تعيش فيه.⁽¹⁾

وهذا الإتجاه الذي تعمل منظمات غير حكومية عديدة على ترسيخه في أوروبا وفي الولايات المتحدة لا يكتفي ببحث المؤسسات على احترام واجباتها القانونية والتعاقدية، بل يرمي كذلك إلى حملها على سلوك اجتماعي مسؤول وعلى احترام القيم الإنسانية. وانطلاقاً من هذا التوجه تمكنت إحدى هذه المنظمات الغير حكومية في أمريكا وهي من تكليف جمع من الخبراء الدوليين لوضع معيار دولي يحتوي على جملة من المقاييس تتعلق بالتصرف الاجتماعي للمؤسسة الاقتصادية وبسلوكها المسؤول في معاملتها لعمالها. وقد سمّي هذا المعيار ب س أ 8000 (S.A. 8000) ويمكن ترجمتها بالسلوك الاجتماعي المسؤول (Social accountability).

ويرمي هذا المعيار إلى إقرار احترام المؤسسة الاقتصادية لجملة من الحقوق الاجتماعية المنصوص عليها في اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالعمل الإجباري، وبالحرية النقابية وبالمساوات في الأجر، وبعدم التمييز في العمل وبتمثيل العمال داخل المؤسسة، وبتوفير أسباب الصحة والسلامة المهنية وبالسن الأدنى في العمل، وبالتحديد أوقات العمل، وبالأجور. ويتم إقرار احترام المؤسسة الاقتصادية لهذه الحقوق بعد إجراء تدقيق اجتماعي (Audi Social) من طرف مدقق اجتماعي مستقل يتوج بشهادة صادرة عن المنظمة غير الحكومية المذكورة (Certification) تشبه الشهادات التي تسلمها الهياكل المختصة بالتدقيق في الجودة والمسماة بـ ISO 9000 .

(1) نذكر في هذا الإتجاه المبادرة التي قام بها الأمين العام للأمم المتحدة في منتدى دافوس Davos العالمي للاقتصاد سنة 1999 والتي دعى فيها المؤسسات الاقتصادية ورجال الأعمال إلى الانضمام إلى ميثاق عالمي "global compact" يعتمد على احترام وترسيخ 10 مبادئ تتعلق بحقوق الإنسان وبالحقوق الأساسية في العمل وبحماية البيئة ومقاومة الفساد.

هذه الشهادة تقرّ وتؤكد السلوك المسؤول للمؤسسة نحو عمالها واحترامها لحقوقهم الأساسية مما يعزز مصداقية المؤسسة لدى حرفائها.

هذا المعيار المتعلق بالسلوك الاجتماعي المسؤول للمؤسسات الإقتصادية أصبح معروفا في البلدان الأروبية والأمريكية وقد أصبحت بعض المؤسسات الصناعية والتجارية الأروبية والأمريكية تشتترط من المؤسسات الحريفة أو التي تربطها بها عقود مناولة في البلدان النامية أن تكون متحصلة على شهادة في إحترام لمقتضيات س أ. 8000.

كما يجدر إلفات النظر إلى أن الحقوق الإقتصادية والإجتماعية التي نصت عليها س أ 8000 هي أوسع مما جاء في البند الإجتماعي وفي إعلان منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل.

ومن جهة أخرى فإن من مميزات هذا المعيار أنه يعتمد على آليات تدقيق للتثبت من تطبيق المبادئ ومن تكريس الحقوق التي نصت عليها اتفاقيات العمل الدولية.

وفي الختام، إن ما يمكن إستنتاجه هو أن الجهود متواصلة على مستوى المنظمات الدولية المختصة قصد تأمين حد أدنى من الحماية الإجتماعية للعمال في كافة البلدان، غير أن هذه الجهود تبقى محدودة الجدوى ما لم تقترن بآليات فاعلة للمتابعة والتنفيذ.

كما يبدو أن تكريس الحقوق الأساسية للعمال لم يعد من مشمولات الحكومات والنقابات العمالية وحدها وليس رهين القدرة الإلزامية للقانون الاجتماعي والعقود المشتركة فقط، بل أصبح في زمن العولمة يخضع أكثر فأكثر إلى قوى السوق وإلى التأثير المتزايد للمنظمات غير الحكومية وللمجتمع المدني.

سيدي بوسعيد في 18 أكتوبر 2002

محمد الناصر