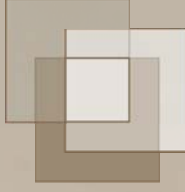




منظمة
العمل
الدولية



مجالات التقارب: العمل اللائق والعدالة الاجتماعية في التقاليد الدينية



PONTIFICIUM CONSILIUM
DE IUSTITIA ET PACE



مجالات التقارب:
العمل اللائق
والعدالة الاجتماعية
في التقاليد الدينية



تتمة منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، جنيف (العنوان أدناه) أو عبر البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org. يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين مع منظمات حقوق الاستنساخ وفقاً للتراخيص الممنوحة لهم لهذا الغرض. للعثور على منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم، يمكنكم زيارة www.ifpro.org.

مجالات التقارب: العمل اللائق والعدالة الاجتماعية في التقاليد الدينية
جنيف، مكتب العمل الدولي، 2012

ISBN 9787-625816-2-92- (print)
ISBN 9784-625817-2-92- (web pdf)

Also available in English: *Convergences: decent work and social justice in religious traditions, a handbook* 9782-125816-2-92- (print), 9789-125817-2-92- (web pdf), Geneva, 2012; French: *Convergences: le travail décent et la justice sociale dans les différentes traditions religieuses. Manuel*, 9781-225816-2-92- (print), 9788-225817-2-92- (web pdf), Geneva, 2012; and in Spanish: *El trabajo decente y la justicia social en las tradiciones religiosas. Un Manual*, 978-325816-2-92-0 (print), 9787-325817-2-92- (web pdf), Geneva, 2012

ILO Cataloguing in Publication Data

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن الوضع أو الموقف القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications
International Labour Office
Ch – 1211, Geneva 22 – Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org
ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns



«... لا يكون هناك سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية...»، من المؤكد أن مؤسسي منظمة العمل الدولية كانوا أصحاب رؤيا مثالية حينما وضعوا المقدمة المنطقية لهذه المنظمة الجديدة عام 1919. بهذه الكلمات، اقر دستور منظمة العمل الدولية بأنه لا يمكن للسلام أن يُختزل إلى مجرد حالة انعدام الحرب، فوَقْتَنَدَ سَادَ اتفاق عام بأن السلام مسألة تتعلق أيضا بصون كرامة الإنسان وشن الحرب على الفقر والفاقة وعلى الجور والظلم.

ولدت المنظمة من رحم كفاح واقعي من أجل تحقيق الإنصاف في مكان العمل باعتباره القلب النابض للاقتصاد والمجتمع؛ ففيه تتسجم كرامة الإنسان ورفاه واستقرار الأسر، الجماعات، والمجتمعات مع المنظومة الإنتاجية.

بُعِيدَ ويلات الحرب العالمية الأولى، أنبأ إنشاء منظمة العمل الدولية عن بصيص أمل وبشر بنظام اقتصادي يتمتع بالضوابط والموازن اللازمة لتحقيق العدالة الاجتماعية، وذلك بكون العمل الأداة الرئيسية لهذه العملية. بناءً على ذلك تركزت مهمة المنظمة في مفهوم العمل اللائق.

على مدى العقود القليلة الماضية، شهدنا ثورة نهج العولمة التي انتفع منها الكثير ولكن السواد الأعظم لم ينتفع. لقد كانت التبعات متوقعة وقد وصلت ذروتها ببداية الأزمة الأسوأ منذ الكساد الكبير مع تزايد الذين يشعرون بأنهم أصغر من أن يُحدثوا فرقا، بأن كرامة الإنسان لا تساوي إلا القليل، وبأن الأساس الأخلاقي للعولمة معدوم. نتيجة ذلك كان أن تزايد الإحساس بالغضب والبلبلة.

عادة ما يمكن الوقوف على الجانب السلبي للعولمة من خلال دنيا العمل – أجور ضعيفة وظروف عمل سيئة، بطالة، بطالة جزئية، عمل جبري، عمل الطفل، مصانع استعباد العمال، حماية اجتماعية مننقصة أو معدومة، قيود على حق التنظيم... والقائمة تطول.

في يومنا الحاضر، أصبح تحقيق العمل اللائق للجميع – تشجيع فرص العمل بطريقة تحترم كرامة الإنسان حسب سياق كل مجتمع – من الأمور الأساسية لاسترداد التوازن ولجعل القيم الإنسانية تؤثر في الخيارات في مجال السياسات العامة.

عندما اجتمعت عام 2010 مع «أولاف فيكس تفتيت»، الأمين العام لمجلس الكنائس العالمي، أحسنا سويا بأنه يجب على منظميتنا المضي معا في رحلة مشتركة مبنية على إيمان راسخ وعلم تام بأن السلام والعدالة الاجتماعية ودنيا العمل مترابطة في ما بينها ومن هنا كان هذا الدليل الذي يمثل الثمرة الأولى لهذا اللقاء. لقد ابتهجنا عندما تعزز مشروعنا بانضمام المجلس البابوي للعدالة والسلام، والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة إلى الركب.

الروحانية والقيم أمران ضروريان لتحقيق عولمة منصفة. إن هذا الكتيب لهو خير دليل على عظم التقارب ووفرة نقاط التلاقي ما بين مختلف الأديان والتقاليد الروحية مع القيم الخاصة بموضوع العمل؛ فكرامة الإنسان، التضامن، وترابط العمل والعدالة الاجتماعية والسلام ولا سيما الترابط بين الأعمال توصلنا إلى أرضية مشتركة. وما زال في الجعبة الكثير مما قد يُلمح ويوجه العمل المستقبلي.

هذا الكتيب ليس إلا الخطوة الأولى على هذا الطريق. إنني، وبالاستناد إلى قيمنا المشتركة، أرى نطاقا واسعا من التعاون المستقبلي بغية تسريع بزوغ فجر حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية. إنني أتطلع إلى مواصلة التعاون المشترك فيما بيننا،



خوان سومافيا
المدير العام لمكتب العمل الدولي

محتويات

2.....	مقدمة
4.....	منظمة قائمة على أساس القيم
10...	موقع الدين في الحوار: مساهمة لتحقيق السلام والعدالة الاجتماعية
16.....	معنى العمل في التقاليد الدينية
21.....	القيم الرئيسية لمنظمة العمل في التقاليد الدينية
32.....	برنامج العمل اللائق في حوار مع التقاليد الدينية

مقدمة

السلام والعدالة الاجتماعية في حقبة العولمة

في زمننا الحالي، تفرض العولمة ضريبتها، ولكن بوسع منظمة العمل الدولية وأجندتها الخاصة بالعمل اللائق أن تنشيء عولمة أكثر إنصافاً وذلك عبر قيمها المفصلة بوضوح وغاياتها الملموسة والموجهة نحو تحسين ظروف العمال والسوق. إنطلاقاً من هذا السياق نكمل مسيرة الحوار مع المؤسسات والمجتمعات الدينية، فلطالما حظينا بتفاعل طويل ومتواصل مع مجلس الكنائس العالمي ومع الكنيسة الكاثوليكية من خلال المجلس البابوي للعدالة والسلام. ولقد انضمت إلى الحوار أيضاً المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، وهي منظمة تابعة للمؤتمر الإسلامي وللعلماء المسلمين. ومن البديهي أننا نتباحثنا مع بعضنا البعض حول قيمنا الأساسية: المسائل المتعلقة بكرامة الإنسان، التكافل والتضامن، السلام، والعدالة الاجتماعية، أي القيم عينها التي تضمنتها أجندة العمل اللائق.

تساور قادة الدين مخاوف مشتركة تجاه المستقبل

عندما يشترك قادة الدين في الحوار فإنهم لا يعكسون تقاليدهم وإرثهم فحسب بل إلتزاماتهم تجاه المجتمع أيضاً. وخلال مثل هذه المحادثات يصبح مستقبل إنسانيتنا المشترك محور الإهتمام. تشارك المجتمعات الدينية تابعيها حياتهم واهتماماتهم، وتدرك أن العمل بالنسبة للجميع هو ركن من أركان الطبيعة البشرية حيث يساعد وجود العمل اللائق – وهو العمل ضمن ظروف تتمتع بالكرامة والأمن – على إعالة الأفراد وعائلاتهم والأطفال والشباب كما يعني توفير الرعاية للمسنين، ومساعدة الأفراد والجيران والمجتمع والبيئة.

تقارب عالمي بشأن القيم

عندما وقعت الأزمة الاقتصادية وحدثت تغيرات أخرى على الصعيد العالمي قمنا بإجراء سلسلة من الندوات مع قادة الدين، وأينما حللنا – في اديس ابابا، دكار، جنيف وسانتياغو – كان التقارب مذهلاً، وقد أوضحنا ذلك في هذا الدليل.

ما يعنيه التقارب هو احترام تقاليد الآخرين. لم نرغب بإثارة نقاش أخلاقي وأن نبالغ بطرحه على المستوى العالمي لكي لا ينتهي بنا الحال بالتقليل من شأن وأهمية تاريخ والتزامات كل مجتمع، ولهذا قررنا أن نتجنب جمع هذه التقاليد بشكل عام وارتأينا أن نترك كل واحدة منها تعبر عن نفسها بكلماتها وتشرح وجهة نظرها. تجدر الإشارة هنا إلى أن كل التقاليد التي نوقشت في هذا الدليل لها مراجعها ومصادرها الخاصة والمعروفة لديها.

بقي أن نقول أن التقارب يُفضي إلى شراكات وافية. دعم هذا الدليل مجلس الكنائس العالمي والمجلس البابوي للعدالة والسلام وأيضاً المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة. إضافة إلى



العون الذي تلقيناه من علماء جامعة «يشيفا» وعلماء الرابطة البوذية الأوروبية (EBA). أما على المستوى المحلي، فقد وافق مبعوثو شيلي على استحداث مجلس أديان لتشجيع العمل اللائق. وبينما نستمر بعقد ندواتنا في مناطق أخرى يحدونا الأمل لاستحداث منابر إضافية، فهذه المنابر ستشكل أساس التعاون في المستقبل.

سيتم دعوة العديد من التقاليد الدينية للانضمام إلى حلقة النقاش عندما نستكشف مجالات تقارب جديدة، فهذا من شأنه تعميق فهمنا لبعضنا البعض. كما نأمل أن تساعد هذه المحاولة الأولى على تسهيل التعاون المستقبلي حيث يمكن التوسع بشبكتنا بشكل يسمح بإشراك علماء وجامعات في هذه المباحثات المعمقة حول الأخلاق في دنيا العمل.

نحو مشاريع ملموسة

يستعرض هذا الدليل التزامات أخرى أيضاً، فتقارب القيم الذي يوضحه الدليل يثبت بشكل واضح أننا كيد واحدة نستطيع فعل المزيد من أجل السلام – السلام من خلال العدالة الاجتماعية. إن العمل مسألة لها صداها في حياة الكثيرين، وقد أدركت المجتمعات الدينية وقادتها الذين يحملون هموم الفئات الشابة هذه الحقيقة، ويريد العديد منهم أن تشكل الكرامة والأمن والطموحات جزءاً أساسياً من حياة الجميع. تهدف عملية الحوار التي باشرنا بها إلى فتح الحوار وبناء الجسور في محاولة منا للبحث عن حلول لهذه المخاوف؛ هل بوسعنا مع البحث عن طرائق لمساعدة مستقبل شبابنا؟ هل بإمكاننا سوياً إيجاد وتشجيع تقديم حماية إجتماعية كافية للجميع؟ سنترك المستقبل ليحجب على ذلك، ولكن مجالات التقارب المذكورة هنا واعدة.

منظمة قائمة على أساس القيم

وَصُحَّ اليوم تفويض منظمة العمل الدولية من خلال أجندة العمل اللائق حيث تم تعريف العمل اللائق بواسطة أربع غايات استراتيجية لا تقل إحداها أهمية عن الأخرى – التشغيل (الاستخدام)، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي، والحقوق الأساسية في العمل- ولا يمكن فصل هذه الغايات عن بعضها البعض لأنها مترابطة وتدعم إحداها الأخرى. تواصل منظمة العمل الدولية من خلال التركيز على هذه المبادئ التزامها تجاه الاستجابة لتحديات دنيا العمل الذي امتد على مدى قرن من الزمان تقريباً.

لقد تم تحديد القيم الرئيسية للمنظمة في وثيقتين من وثائق تأسيسها هما: دستور منظمة العمل الدولية (1919) وإعلان فيلادلفيا (1944). كما يوجد نصان مهمان يعالجان مسألة العولمة مقابل هذه القيم: إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998) وإعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008). وضع النصان الغايات اللازمة لتحسين ظروف العمال ومساهمة العمل في الاقتصاد العالمي، كما وضعوا القيم الكامنة التي أكدت عليها منظمة العمل الدولية.

منظمة العمل الدولية

دستور منظمة العمل الدولية (1919)، هو الوثيقة التأسيسية للمنظمة. نتج عن الدستور ثلاثة إعلانات رسمت ملامح قيم وبرامج وأولويات منظمة العمل الدولية:

- إعلان فيلادلفيا (1944)
- إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، (1998)
- إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، (2008)



السلام والعدالة الاجتماعية: قيم في تاريخ المنظمة

دستور منظمة العمل الدولية

يعتبر السعي لتحقيق السلام من خلال العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف العمل من القيم الرئيسية التي تم التعبير عنها طوال تاريخ منظمة العمل الدولية، ومن القيم المحورية بالنسبة لرؤية وتفويض المنظمة أيضا. وضعت معاهدة فرساي (1919) الأساس لدستور منظمة العمل الدولية، فقد صيغ انطلاقا من الوعي الذي تنامي حول الاعتماد المتبادل للاقتصاد العالمي خلال حقبة ما بعد الحرب، فكان الدستور استجابة للحاجة إلى تعاون دولي من أجل تحقيق ظروف عمل عالمية ومتماثلة. كانت منظمة العمل الدولية هي أول منظمة تتمتع بهيكله ثلاثية تجمع الحكومات وأرباب العمل والعمال مع بعضهم البعض، وتنص ديباجة الدستور على ما يلي:

«لما لم يكن هناك من سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية؛»

وهنا إقرار بأن ظروف العمل المحسنة تؤثر بشكل مباشر على تحقيق السلام.

«ولما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم والظنك والحرمان بأعداد كبيرة من الناس فتولد سخطاً يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوئام العالميين للخطر، وكان من الملح تحسين الظروف المذكورة؛»

حيث يمكن لمثل هذه التحسينات أن تبشر بتعاون أكبر ومستدام بين الدول، وتقوم منظمة العمل الدولية على تيسيره.

«وكذلك لما كان في تخلف أي أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمل داخل بلدانها»

هذه القيم الأساسية بينت هدف المنظمة المشترك ورسمت بالتالي أنشطتها ومبادراتها.

إعلان فيلادلفيا

خلال الحرب العالمية الثانية، أعادت المنظمة التأكيد على هذه المبادئ وعزز إعلان فيلادلفيا الذي تبناه مؤتمر العمل الدولي في عام 1944 من هذا الالتزام، فقد أكد بحزم على أن: العمل ليس بسلعاً؛

- حرية الرأي وحرية الإجتماع أمران لا غنى عنهما لإطراد التقدم؛
- الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفاه في كل مكان؛
- تحقيق النصر في الحرب ضد العوز يتطلب شنّها ومواصلتها بعزم لا هواده فيه داخل كل أمة، وبجهد دولي متواصل متضافر يسهم فيه ممثلو العمال وأصحاب العمل، على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات، مشتركين معهم في النقاش الحر والقرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه الجميع.

علاوة على ذلك، كررت المنظمة الإعلان عن التزامها تجاه العدالة الاجتماعية، وذلك بأن أعربت بحزم أكبر عن قيمها وغاياتها:

- أن لجميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص.

يجب أن تكون هذه الغاية «الهدف المركزي للسياسات الوطنية والدولية» حيث تضطلع المنظمة بدور تقييم هذه السياسات على ضوء ذلك. وتكمن الأهمية هنا في أن «الرفاه المادي» و«التطور الروحي» أمران يصبان في صلب الإعلان، وجوهريان بالنسبة لدنيا العمل. بعد إعلان 1944 وفي ظل الحرب الباردة، تبنت المنظمة عدداً من الإتفاقيات التي غيرت وجه علاقات العمل وحازت على مستويات عالية من المصادقة. وفي الواقع، تم تبني ست إتفاقيات من أصل ثمان إتفاقيات رئيسية لمنظمة العمل الدولية خلال الفترة الواقعة ما بين 1930-1999. وفي ذات الفترة، استحدثت المنظمة مسألة التعاون الفني وتوسعت بها لتمهد الطريق لعملها المستقبلي الخاص بالعدالة الاجتماعية والعولمة.



قيم في حقبة العولمة

في مستقبل القرن الجديد، حمل التوسع في العولمة والأزمة الاجتماعية والمالية الأخيرة معه تحديات جديدة. عقب هذه التحديات، اضطرت منظمة العمل الدولية إلى إعادة النظر في دورها كمنظمة تستند إلى القيم، وإلى تحديد دورها على الساحة الدولية.

إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998)

برزت الحاجة إلى تبني إعلان جديد يحدد التزامات أعضاء منظمة العمل الدولية مع ظهور العولمة وتحت سياق مفاده أن «النمو الاقتصادي ضروري ولكنه لا يكفي لضمان الإنصاف والتقدم الاجتماعي والقضاء على الفقر». بناءً عليه، عمل إعلان 1998 على شمل المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وهي كالتالي:

- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛
- القضاء على كافة أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛
- القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛
- القضاء على التمييز في التشغيل والمهنة.

فكل المبادئ التي احتوتها اتفاقيات المنظمة الرئيسية قد تم تجسيدها في الإعلان.



إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008)

يمكن وصف حالة العولمة الحالية بأنها تنسم بانتشار التكنولوجيات الجديدة، تدفق الأفكار ورأس المال، تبادل السلع والخدمات، وتدويل التجارة والعمليات التجارية. أضف إلى ذلك ما أدت إليه العولمة من زيادة في حركة الأشخاص وبالأخص النساء العاملات والرجال العاملين. وقد أدت جميع هذه التغيرات إلى إعادة تشكيل وجه دنيا العمل بشكل كبير. ساعدت عملية التعاون والتكامل الاقتصادي هذه عدداً من الدول على تحقيق معدلات محسنة من النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل. كما تمكنت هذه الشعوب من استيعاب العديد من فقراء المناطق الريفية ضمن الاقتصاد الحضري بينما تخطو نحو تحقيق أهدافها الإنمائية، وترعى الابتكار في مجال تطوير المنتجات وتداول الأفكار. من جانب آخر، جعل تكامل الإقتصاد العالمي الكثير من الدول والقطاعات في مواجهة تحديات عظيمة مثل عدم المساواة في الدخل، مستويات البطالة والفقر المرتفعة، وقابلية التعرض للصدمة الاقتصادية الخارجية. لقد ساهمت العولمة أيضاً في ازدياد العمل غير المحمي والإقتصاد غير النظامي الأوسع والأكبر حجماً، والذي أثر بدوره على علاقة التشغيل وعلى الحماية التقليدية التي توفرها (إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية).

«منظمة العمل الدولية مهتمة بمسألة العمل اللائق، وليس الهدف من ذلك خلق فرص العمل فحسب، بل خلق فرص عمل ذات جودة مقبولة حيث لا يمكن فصل حجم التشغيل عن جودته. تمتلك جميع المجتمعات مفهوماً خاصاً بها فيما يتعلق بالعمل اللائق، ولكن جودة التشغيل قد تعني أموراً عدة، منها: أن تتعلق بأشكال مختلفة من العمل، أو قد تعني ظروف عمل مختلفة، أو المشاعر المتعلقة بقيمة العمل ودرجة الرضا عنه. تكمن الحاجة في يومنا الحالي في وضع نظم اجتماعية واقتصادية تكفل الأمن القاعدي والتشغيل إلى جانب بقائها قادرة على التكيف مع الظروف السريعة التغير في خضم سوق عالمي عالي التنافس.»

المدير العام لمنظمة العمل الدولية. خوان سومافيا، في الجلسة رقم 87 لمؤتمر العمل الدولي، 1999



لقد حاز الهدف المتمثل بالتشغيل الكامل والمنتج والعمل اللائق على اعتراف واسع في الساحة العالمية، فلقد أقر 150 من قادة العالم جعله غاية رئيسية من غايات سياساتهم واستراتيجياتهم الوطنية والدولية، وذلك في مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة عام 2005. وفي عام 2006، تكرر التأكيد على هذا الالتزام في المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، وفي هيئات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية التي نادى بدمج هذا الهدف مع سياساتها وبرامجها وأنشطتها.

أدى التخوف من تأثيرات العولمة إلى إعلان 2008 بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، وإلى إعادة التأكيد على القيم الأساسية المتمثلة في الحرية، كرامة الإنسان، العدالة الاجتماعية، الأمن وعدم التمييز. لقد أثيرت هذه القيم كقيم ضرورية للتنمية والكفاءة الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، فهي التي تركز عليها أجندة العمل اللائق وترسم روح أنشطة والتزامات منظمة العمل الدولية.

قام الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية على أساس مفهوم العمل اللائق كما هو مذكور في أجندة العمل اللائق. في وقتنا الحاضر أضحت قيم منظمة العمل الدولية مفصلة بشكل صريح ضمن الأهداف الإستراتيجية الأربعة التي نص عليها هذا الإعلان، ألا وهي: التشغيل، الحماية الاجتماعية، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والحوار الاجتماعي، وحيث يشكل «النوع الاجتماعي» مبادرة مستعرضة تنطبق على كافة هذه الأهداف.



موقع الدين في الحوار: مساهمة لتحقيق السلام والعدالة الاجتماعية

يعتبر الحوار بين الأديان أداة مهمة لإقامة السلام والعدل على الصعيد المحلي والوطني والدولي. وتحقيقاً لهذه الغاية، عملت منظمة العمل الدولية بروح الحوار بين الأديان كجزء من استكشافها المتواصل لمعنى العمل والعدالة الاجتماعية، حيث قامت المنظمة مع شركائها من المجتمع المدني بما فيهم المنظمات الدينية بالعمل على تحديد القيم والأهداف المشتركة. خلال هذه النقاشات كانت لهم وقفة من أجل الوصول إلى فهم أعمق حول العمل والعدالة الاجتماعية، والخروج بحلول جديدة ترسخ على كافة المستويات. علاوة على ذلك، توسع نطاق الاعتراف بقيمة العمل اللائق العالمية عبر هذا التعاون البيئي، مقوياً بذلك الدفع نحو تحقيقها.

إبان الإعداد لهذا المشروع، قمنا بتجميع حصيلة من المعلومات حول وجهات النظر الدينية والفلسفية والروحية المتصلة بالعمل والعدالة الاجتماعية. لقد كان لهذه الحصيلة الأهمية البالغة في تيسير عملية المقارنة بين الردود الدينية المختلفة على هذه القضايا، وفي إبراز نقاط التقارب والاختلاف المتعلقة بالمجالات ذات الاهتمام المشترك، مثل: عمل الأطفال، الحد الأدنى من الأجور، العمل الجبري، وحقوق الأمومة. من جانب آخر، ساعدت هذه الشراكات بإمعان التفكير في معنى الحوار بين الأديان بحد ذاته ومساهمته في التنمية الدولية.

نُظِم أول مجلس موسع للحوار بين الأديان تابع لمنظمة العمل الدولية عقب تبني أجندة العمل اللائق بعد عام كامل من التشاور. بعد ذلك عقدت ندوة دولية حول وجهات النظر الدينية والروحية بشأن العمل اللائق بالتعاون مع مجلس الكنائس العالمي في جنيف في فبراير/شباط 2002. حضر الندوة علماء ونشطاء على المستوى الدولي مثلوا الأديان الروحية والتقاليد الفلسفية المختلفة وتبادلوا وجهات نظرهم حول مفهوم العمل اللائق. وخلال هذه الندوة، أنشئت العلاقات مع مجتمع الأديان الدولي، ونتاجت عنها مطبوعة منظمة العمل الدولية / مجلس الكنائس العالمي تحت عنوان «وجهات نظر فلسفية وروحية حول العمل اللائق» (2004).

منذ الحوار الذي أجري سنة 2002، واصلت منظمة العمل الدولية بناء شبكة من الشركاء المهتمين بالمساهمة في نقاش ديني وفلسفي مقارن يتمحور حول العمل. ولقد حضر بعض هؤلاء الشركاء ندوة ثانية عقدت في جنيف في أبريل/نيسان 2011 بالتعاون مع مجلس الكنائس العالمي، المجلس البابوي للعدالة والسلام، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، وشركاء آخرين (مثل شبكة globethics.net) حيث عالج المشاركون خلالها مسائل الإلتزام تجاه العدالة الاجتماعية، النهج الحقوقي والأخلاقيات في العمل، ومعنى العمل في كل واحد من التقاليد. بالمقابل، قام خبراء منظمة العمل الدولية بتفصيل التحديات الراهنة التي تواجه تشغيل الشباب، عمل الأطفال، والحماية الاجتماعية، وشرحوا معايير المنظمة.

عملت منظمة العمل الدولية على الانتقال بحوار الأديان من مقرها في جنيف إلى مناطق متنوعة في العالم، ففي كانون الأول/ديسمبر 2009، تم عقد ندوة «العمل اللائق: من منظور



الأديان» في دكار السنغال، وقد استضافتها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع منظمة التعاون الإسلامي. كما قام مكتب منظمة العمل الدولية في سانتياغو في شيلي، بالتعاون مع مجلس الكنائس العالمي والمجلس البابوي للعدالة والسلام في يوليو/تموز 2011، بمناقشة وجهات النظر الدينية لأجندة منظمة العمل الدولية حسب السياق الشيلي مع ممثلين عن التقاليد الكاثوليكية، والمسيحية الإنجيلية واليهودية. وقد خرج عن هذا الاجتماع إعلان لإنشاء هيئة أديان تعنى بالعمل اللائق في شيلي، وذلك بهدف تطوير الحوار الاجتماعي حول العمل اللائق هناك. وفي نوفمبر/ تشرين الثاني 2011، عقد في أديس أبابا، أثيوبيا حوار أديان آخر حول أجندة العدالة الاجتماعية والعمل اللائق بين ممثلين عن الجاليات المسيحية الأرثوذكسية، المسلمة، اللوثرية، والإنجيلية. بالتزامن مع هذه الحوارات، كانت منظمة العمل الدولية تتعاون مع مراكز البحوث والأديان لجعل أوراق العمل، البيانات، والبحوث الأكاديمية متاحة أمام العلماء الذين يهتمون بالعدالة الاجتماعية وكرسوا أنفسهم لحوار الأديان. يُعتبر مجلس الكنائس العالمي شريكا دائما لمنظمة العمل الدولية من بين شركاء المجتمع المدني، وقد تشاركوا باستضافة ندوات الأديان وأصدرا مطبوعات مشتركة. كان مجلس الكنائس العالمي وما زال يقدم الإرشاد والدعم لمنظمة العمل الدولية في عملها المتعلق بحوار الأديان.

بالطبع، لا تنفرد منظمة العمل الدولية في مسألة تشجيع حوار الأديان بهدف الترويج للعدالة الاجتماعية، فحوار الأديان أو العقائد يعتبر وسيلة تتمتع بتقدير كبير من أجل تعزيز الفهم بين الجماعات المختلفة في مجتمع تعددي مُعولم. يمتلك مجلس الكنائس العالمي برنامجا دائما بشأن حوار الأديان والتعاون. أرسى الكتيب الذي أصدره عام 2003 تحت عنوان «اعتبارات مسكونية من أجل بناء الحوار والعلاقات مع شعوب الديانات الأخرى» المبادئ الإرشادية بشأن



كيفية تناول مسألة التعددية الدينية وجعل مناصري الأديان ينضمون إلى ركب «السعي المشترك لتحقيق العدالة والسلام والإجراءات البناءة من أجل رفاه الجميع». لقد شارك المجلس أيضاً في الحوارات الدورية الثنائية مع تقاليد دينية أخرى، وعلى مدار العقد الماضي ركز المجلس بشكل خاص على العمل الديني مع منظمات إسلامية. ففي نوفمبر/تشرين الثاني 2010، تشارك مجلس الكنائس العالمي مع اثنتين من المؤسسات الإسلامية المعروفة في تنظيم حلقة تشاورية تمحورت حول كيف يمكن للتعليم أن يشجع الإنفتاح وحوار الأديان. تعاون المجلس أيضاً مع المجلس البابوي لحوار الأديان (PCID) والتحالف العالمي للكنائس الإنجيلية (WEA) على نشر «مدونة قواعد سلوك» وضعت مبادئ الشاهد المسيحي الحق. أما بخصوص المجلس ذاته، فقد تم إقامة المجلس البابوي لحوار الأديان (PCID) – المكتب الرئيسي للكنيسة الكاثوليكية لترويج حوار الأديان- من أجل تشجيع الفهم والاحترام والتعاون المتبادل بين الأديان المختلفة ولتشجيع دراسة الدين والحوار. ومنذ عهد قريب، يقوم المجلس البابوي بالتعاون مع المعهد الملكي لدراسات الأديان (RIIFS) الذي أسس تحت رعاية الأمير الحسن بن طلال. تركزت أبحاث المعهد بداية على الديانة المسيحية في المجتمع العربي والإسلامي، ثم توسعت منذ ذلك الحين لتشمل التنوع الثقافي والحضاري على المستوى الإقليمي والعالمي. استمر التعاون ما بين المعهد الملكي (RIIFS) والمجلس البابوي (PDIC) بمشروع تعليمي وباستخدام كلا التقليديين الدينيين كنقطة انطلاق للنقاش والحوار حول الأفكار المتعلقة بالإنسان والتعليم الديني.



التقليد البروتستانتي

مرجعه الرئيسي هو الإنجيل. عقدت الحركة المسكونية مؤتمرات عالمية منتظمة كرسست فيها نفسها لقضية العدالة الإجتماعية. ومن هذه المؤتمرات التي عقدت قبل تأسيس مجلس الكنائس العالمي (WCC) ما يلي: مؤتمر ستوكهولم، 1925: تقرير المجلس العالمي للحياة والعمل مؤتمر أوكسفورد، 1937: حيث أجرت الكنائس مسحا لمهامها ورفعت تقريرها للمؤتمر منذ تأسيس مجلس الكنائس العالمي اجتمعت الهيئة العمومية بصورة دورية، بما في ذلك في: أمستردام، 1948؛ نيودلهي، 1961؛ أبسالا، 1968؛ نيروبي، 1975؛ فنكوفر، 1983؛ كانبيرا، 1991؛ هاراري، 1998؛ وبورتو أليغري، 2006.



التقليد الكاثوليكي

المصدر المرجعي الرئيسي هو الإنجيل. أما بالنسبة للمذهب الإجتماعي للكنيسة فالنصوص الرئيسية هي:
مجلس الفاتيكان الثاني، الفرح والأمل، (GS)، 1965
المنشورات البابوية:
ليون الثامن: التغيير الجديد *Rerum novarum*، (RN)، 1891
بيوس الحادي عشر: في السنة الأربعين *Quadragesimo anno*، 1931
يوحنا الثالث والعشرون: الأم والمعلم *Mater et Magistra*، 1961؛ السلام على الأرض *Pacem in terris*، 1963
بولس السادس: برنامج الشعوب *Populorum progressio*، (PP)، 1967؛ عندما يتعلق الأمر بالثمانين *Octogesima adveniens*، 1971
يوحنا بولس الثاني: ممارسة العمل *Laborem exercens*، (LE)، 1981؛ مائة عام، *Centesimus annus*، (CA)، 1991
بيندكتوس السادس عشر: المحبة في الحقيقة *Caritas in veritate*، (CV)، 2009
المجلس البابوي للعدالة والسلام: خلاصة المذهب الإجتماعي للكنيسة *Compendium of the social doctrine of the Church*، (CSDC)



التقليد الإسلامي

الكتاب الرئيسي في العقيدة الإسلامية هو القرآن ويؤمن المسلمون بأنه كلام الله الحرفي الذي أوحى به إلى نبيه محمد (ص)، وقد تم تيسير فهم القرآن وشرحه من خلال السنة والحديث النبوي. يُعتبر القرآن الكريم النص الروحي والمعنوي الذي تستند إليه العقيدة والشريعة والأخلاق الإسلامية. أما السنة فهي الشريعة المستنبطة من الممارسات المعيارية التي سنّها الرسول الكريم (أي ما أمر به ونهى عنه أو ندب إليه قولاً وفعلاً)، وهي التي تبرز تعاليم القرآن على نحو ملموس –أي درجة التحليل والتحرير. الحديث النبوي هو ما رواه الصحابة عن الممارسات المعيارية للنبي (ص) للإسلام أركان خمسة على المسلم القيام بها. (1) الشهادتان؛ (2) الصلاة؛ (3) الصيام؛ (4) الزكاة؛ (5) الحج إلى مكة، على الأقل مرة واحدة في العمر لمن استطاع إليها سبيلاً.



التقليد اليهودي

المصدر المرجعي الرئيسي هي التوراة التي تتكون من خمسة كتب (وتعرف أيضاً بأسفار موسى الخمسة): سفر التكوين، سفر الخروج، سفر الأحبار (اللاويين)، سفر العدد، وسفر التثنية. إضافة إلى كتب التوراة الخمسة يوجد 19 كتاباً آخر ليصبح مجموعها 24.

- أسفار الأنبياء وهي مكونة من ثمانية كتب
- أسفار الكتابات وهي مكونة من 11 كتاباً

تشكل الأجزاء الثلاثة مجتمعة- التوراة وأسفار الأنبياء وأسفار الكتابات- كتاب التناخ.

التلمود (التعاليم) هو مجموع المشروحات والمناظرات والنقاشات الحاخامية بشأن الشريعة، الأخلاقيات، الفلسفة، العادات، والتاريخ اليهودي. يقسم التلمود إلى قسمين: (1) «الميشناه» (سنة 200 للميلاد) وتعني التكرار، وهي خلاصة مكتوبة للشريعة اليهودية؛ (2) «الجمارا» وتعني التكملة (سنة 500 للميلاد) وهي نقاش حول «الميشناه» و«التناخ». أنتج مركزان من مراكز العلماء اليهود تلمودين: الكتاب الأقدم هو تلمود القدس (القرن الرابع، إسرائيل) وتلمود بابل (سنة 500 للميلاد) الذي يعتبر المرجع الأكثر شيوعاً.



البوذية

هي دين وفلسفة تستند بمعظمها على تعاليم «سيدهارتا غوتاما» الذي يعرف باسم «بودا أو بودا» (أي الساهر أو اليقظ). عاش بودا وعلم في شبه القارة الهندية في زمن ما بين القرن السادس والرابع قبل الميلاد. توجد ثلاثة «يانا» «yâna» (وسيلة أو طريق التنوير) مختلفة في الفلسفة البوذية: «المهايانا Mahâyâna» (العظمى)، «هينايانا Hînayâna» (الدنيا)، و«الفاجرايانا Vajrayâna» (الماسية). تنص كل من هذه الطرائق على متطلبات مختلفة للتحويل من الجهل إلى التنوير. وتعتبر «المهايانا» الطريق العظمى لأنها الأكثر قابلية للوصول والأكثر ممارسة، ولقد انتشرت في جميع أرجاء شرق آسيا وتمارس في يومنا الحاضر في الصين، اليابان، كوريا، وفيتنام. وهي الشكل الأكثر شيوعاً للبوذية في أوروبا.

© Soupstock



© Elena Ray



© Fotolia



© Elena Ray



معنى العمل في التقاليد الدينية

يؤثر العمل على العديد من جوانب حياة الإنسان، فنوعية العمل الذي يمارسه الناس وكيفية معاملتهم خلال العمل تؤثران مباشرة على إحساسهم بالكرامة وعلى تضامنهم وعلى حياتهم في منازلهم ومشاركتهم في المجتمع. يوفر فهم معنى العمل في كافة التقاليد الدينية تبصراً أعمق بشأن مسؤولية العامل ورب العمل والعلاقة فيما بينهما، وبشأن مختلف المفاهيم الخاصة بالحماية والعدالة الاجتماعية.

يسبر هذا القسم غور معنى العمل في أربعة من هذه التقاليد بشكل مختصر، وهي: البروتستانتية، الكاثوليكية، البوذية والإسلام. رغم ذلك، يمكننا من خلال هذه الأقسام الأربعة القصيرة أن نبدأ بإنشاء الروابط ما بين العقائد المذكورة، الأمر الذي سيساعد بدوره على وضع أساس للحوار.

© ILO/Jacques Maillard



© ILO/Khemka



© ILO/Marcel Crozet



© ILO/Pirogov





البروتستانتية

يرجع تاريخ الانخراط الكنسي (المسكوني) في مسائل العمل والعدالة الاجتماعية إلى ما قبل تأسيس مجلس الكنائس العالمي (WCC) بتاريخ 1948. فقبل ما ينوف عن عقد من الزمان، أكد مؤتمر أوكسفورد بشأن الحياة والعمل (1937) بالإجماع على الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للطبقة العاملة. لقد استند ذلك على الاعتقاد بأن الله خلق الإنسان على صورته، ولهذا وجبت معاملته بكرامة. أثار هذا الاعتقاد الطريق أمام العديد من أنشطة مجلس الكنائس العالمي المتصلة بالعمل والتي ركزت على العرق، الطبقة، المساواة بين الجنسين، الهجرة لأسباب اقتصادية أو بسبب النزاعات، وعلى إقامة نظام إقتصادي دولي عادل بشكل خاص. بوقت مبكر يرجع إلى الثمانينات، ركزت مجموعة العمل والتشغيل الاستشارية بشأن المسائل الاقتصادية التابعة للمجلس العالمي للكنائس على موضوع «تنامي عدد العاطلين عن العمل». وخلال اجتماع «هاراري» في 1996، دعم المجلس العالمي قرار وضع تحديات العولمة الاقتصادية في صلب الأجندة المسكونية، مؤكداً بذلك على أنه «بالنسبة للحركة المسكونية، يجب أن يتم تقييم العولمة بالمقارنة مع هدف الحياة التي يتم عيشها بكرامة داخل مجتمعات عادلة ومستدامة». بقي المجلس، منذ ذلك الحين، ينتقد النظريات الكامنة وراء النظام الاقتصادي الحالي بما في ذلك تأنيث قضايا العمل، السياسات التجارية، تأثيرات التغير المناخي على سبل عيش السكان الأصليين، وأثر عولمة رأس المال على البطالة والزراعة. نتج عن ذلك سلسلة من الحملات بما فيها الحملة العالمية «التجارة من أجل الشعوب» سنة 2002 والتي دعت إلى «الاعتراف بسمو أولوية اتفاقيات حقوق الإنسان والاتفاقيات الاجتماعية والبيئية على اتفاقيات التجارة».



الكاثوليكية

في التعاليم الكاثوليكية يستمد العمل معناه من معنى حياة الإنسان، حيث يتعاون الرجل والمرأة مع الرب، وإلهم يُعهد الخلق، الطبيعة، البيئة وكل ما «يرى وما لا يرى»، وتعتبر كل الأنشطة البشرية من زراعة إلى صناعة ومن خدمات إلى إدارة عامة جزءاً لا يتجزأ من هذه العلاقة. كرر البابا يوحنا بولس الثاني في منشوره «ممارسة العمل» ذكر هذا المعنى عندما قال «دُمع الوحي الإلهي بحقيقة أساسية ألا وهي أن المخلوق قد خلق على صورة الخالق، ويشارك بواسطة عمله بأنشطة الخالق ولكن ضمن حدود إمكانياته، وبشكل ما يستمر الإنسان بتطوير هذا النشاط ويتقنه كلما أحرز تقدماً بعملية استكشاف الموارد والقيم الكامنة في الخليقة برمتها» (LE 25).



العمل يجلب السرور والرضا من ناحية والألم والمعاناة من ناحية أخرى، ورغم صحة مقولة إن الإنسان يأكل من عمل يده - ولا يعني ذلك قوت يومه الذي يشد به أوده فحسب، بل قوت العلم والتقدم والحضارة والثقافة أيضاً - غير أنه يصح القول إن الإنسان يأكل «من عرق جبينه»، وما يوحي به هذا المعنى هو أن الإنسان لا يأكل من جهده وكده الشخصي فحسب، بل من التوتر والمنازعات والأزمات التي تواجهه عندما تصطدم علاقة الإنسان مع واقع العمل مؤدية بذلك إلى اضطراب حياة الفرد، المجتمعات، والإنسانية بأكملها (LE 4). وقد اعتنت التعاليم الكاثوليكية بدراسة ظروف العمل وكيفية إحقاق مبادئ العدل فيها.

تكن أفضل وسيلة لإدخال مبادئ العدالة في العمل في إيلاء الاهتمام إلى البعد الشخصي للعمل، فالبعد الموضوعي يتغير بشكل كبير بمرور الزمن، مع تغير التطور، توسع التكنولوجيا، الإنتاج الصناعي، الاتصالات، التجارة. وبكل الأحوال «الإنسان هو محور العمل» والغرض من كافة الأنشطة التي يؤديها الإنسان هو خدمة ورعاية الإنسانية. بناءً عليه، لا يمكن معاملة العمل كسلعة من السلع. لكن وكما قال البابا يوحنا بولس الثاني محذراً، ستظل المخاطر قائمة عند التعامل مع العمل على أنه نوع من «البيضاة» أو «قوة مجردة (لا شخصية)».

أخيراً، يمكن العثور على الآراء المتعلقة بمعنى العمل ضمن الحوار على الأجر. فالتعاليم الاجتماعية للكنيسة بقيت تؤكد على أن الأجر العادل لا يمكن أن يشير فقط إلى المهمة التي تم إنجازها لأن الأجر يجب أن تمكن العمال وعائلاتهم من العيش فوق خط الفقر وأن توفر لهم ما يكفيهم من غذاء وسكن وراحة، وأن تفي بمسؤولياتهم بما فيها تعليم أبناءهم.

الإسلام



الكلمة المكافئة لكلمة «work» باللغة العربية هي «العمل»، وتشير إلى شكل من أشكال العبادة بالمفهوم الإسلامي الأوسع. استناداً إلى هذا المنظور، فإن شعائر العبادات في الإسلام لا تُوفى فقط من خلال الصلاة والصيام والحج، بل من خلال العمل المشروع أيضاً. يقول القرآن: «إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَيَجْعَلُ لَهُمُ الرَّحْمَنُ وُدًّا» (سورة مريم، آية رقم 96)، وتؤكد عدة أحاديث (أحاديث الرسول محمد (ص)) هذا المنظور، حيث يقول عليه الصلاة والسلام: «مَنْ أَمْسَى كَالأَمْسَى مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ» (رواه الطبراني)، وعليه لا يوجد حث للمسلم على أن يتخلى عن العمل وكسب المعيشة حتى من أجل عبادة الله.

الكلمة العربية الأخرى القريبة بمعناها لكلمة «work» هي «الصنع» وتعني خلق وإنتاج الفنون والصناعات اليدوية. توجد في التقاليد الإسلامية فروقات كبيرة بين فعل الله وفعل البشر،



فخلاقاً لفعل الله لا يحمل فعل الخلق البشري معنى الخلق من العدم ولكنه يعني التحويل بطريقة خلاقية أحياناً، أي: من مادة إلى مادة، من مادة إلى طاقة، من طاقة إلى مادة، أو من طاقة إلى طاقة. علاوة على ذلك، فإن الله لا يرجو أجراً ولا منةً خلافاً لخلقهم الذين يعملون للحصول على الجزاء ويؤدون العمل مقابل الأجور التي تعيلهم وعائلاتهم. والعمل في الإسلام قد يكون خيرياً أيضاً أي دون أجر، عندئذ يكون من منطلق الصلاح حيث توفى الحسنات في الدار الآخرة. يُعتبر العمل في التقاليد الإسلامية جهداً ويُعتبر حملاً إيجابياً وليس عبئاً سلبياً، فكل نشاط من الأنشطة يُعتبر عملاً إذا كان هادفاً ويحمل نية سليمة ويؤدي بشكل مشروع، وكل نشاط مضر حتى لو تسبب ببراء فاحش يعتبر غير مشروع.

اليهودية



أخذ منظور التقاليد اليهودية المتعلقة بمعنى العمل من التقاليد الشفهية والمكتوبة والتي تدل مجتمعة على نظرة هذه التقاليد إلى العدالة الاجتماعية والعمل. وحسب هذه التقاليد يُعتبر العمل امتيازاً والتزاماً على حد سواء. فالبشر يشعرون بالكرامة عند إعطائهم عملاً يقوم على أساس قدراتهم وإبداعهم. كما أن العمل حق أساسي يضمن إعالة الذات ويوفر وسيلة لخدمة الله.

تتصل بمفهوم العمل باللغة العبرية كلمتان - ميلاخاه وعفوداه - تعني أو لاهما «مبعوث الملك» وقد تستخدم لوصف الملائكة العاملين في خدمة الله، أما الثانية فقد تشير إما إلى عمل عامل كادح أو إلى الخدمة في المعبد (الهيكل)، ويمكن استخدام كلمة «عفوداه» في واقع الأمر للإشارة إلى عمل العبيد. يثبت الرابط الذي يجمع بين العمل والعبودية إلى احتمالية وجود منزلق ضحل في المعنى ما بين العمل لتمجيد الله وبين العمل لخدمة سيد من الأسياد. أن يصبح الإنسان حبيس العمل يُعد خياراً فردياً، أو قد يحدث ذلك بسبب عوامل خارجية، ومهما كان السبب فاليهودية تنكر العبودية وهو مبدأ ترجع جذوره إلى استعباد اليهود في مصر القديمة. تعتقد التقاليد اليهودية بأن الإجبار على العمل يسبب لامساواة اجتماعية ولهذا خطت حقوق وواجبات العمال وأرباب العمل كوسيلة لتحقيق المساواة. يظهر معنى «ميلاخاه وعفوداه» إذا ما جمعناهما مرونة المفهوم اليهودي للعمل فحينما يصبح العمل أسلوباً لتمجيد الرب، وحينما آخر أسلوباً للمساهمة في العالم الحالي.

البوذية



يدرك العديد من البوذيين أن للعمل وظيفتان رئيسيتان: الأولى منهما كوسيلة لكسب العيش وضمان الاستقلالية حيث يعتقد البوذيون بأن الإستقلال المادي ضرب من الكرم لأنه لا يثقل كاهل باقي المجتمع بإعالة الفرد، ويتجلى الكرم عندما يتيح العمل للأشخاص توفير البيئة الصحية والمستقرة لأبنائهم. أما الوظيفة الثانية فهي أن العمل يرفع التطور والنمو الشخصي. نصح بوذا أتباعه بأن يختبروا تعاليمه وأن يواصلوا مراجعة معانيها يوميا. إن توترات الحياة اليومية والإجراءات المتخذة في مجالات مثل السياسة والإقتصاد والحياة العائلية تولد ردود فعل عاطفية، ومن خلال هذه التوترات يختبر الأتباع حقيقة عالم بوذا. يعتمد المعنى الذي ننسبه لكلمة العمل بشكل كبير على النية أو القصد من فعله. بالرغم من أن مواصلة تقييم المسؤوليات وتناقضات الحياة قد تكون عملية مضيئة، إلا أنها تفتح الأفاق لفهم معاناتنا ومعاناة الآخرين، فمن خلال مثل هذه المعاناة قد ندرك مدى تواصل الإنسان مع ذاته الداخلية وعندها قد نفهم كيف تُعكر العواطف صفو حكمتنا على الأمور.



القيم الرئيسية لمنظمة العمل الدولية في التقاليد الدينية

«إن الهدف الأساسي لمنظمة العمل الدولية في وقتنا الحاضر هو ترويج فرص الحصول على عمل لائق ومنتج للنساء والرجال ضمن ظروف من الحرية، العدل، الأمن، والكرامة الإنسانية.»

خوان سومافيا، المدير العام لمنظمة العمل الدولية

تقوم أنشطة منظمة العمل الدولية على ثلاث قيم أساسية: كرامة الإنسان، التضامن والأمن، والعدالة الاجتماعية. منذ كتابة الدستور في 1919 تم تنقيح هذه القيم وإدخال تعديلات طفيفة عليها لكي تعكس كفاح كل حقبة زمنية ولكي تعالج اقتصاداً لا ينفك يتطور وعالمًا أمسى معولماً. إن النهج القائم على أساس القيم بشأن العمال هو من ضمن الاعتبارات الجوهرية بالنسبة للكثير من التقاليد الدينية. واقعيًا، استندت العديد من التقاليد الدينية في مواقفها على تمحيص عميق لكنه الكرامة، التضامن والأمن والعدالة الاجتماعية.

كرامة الإنسان

تنبثق كافة أنشطة منظمة العمل الدولية من مفهوم مفاده أن «العمل ليس سلعة»، وهو مفهوم ظهر لأول مرة في إعلان فيلادلفيا (1944)، وقد ساعد ذلك على تحديد كيفية تعريف المنظمة لمصطلح كرامة الإنسان. ولأن العمل الكامل والمنتج يُعد عاملاً أساسياً في ضمان تحقيق كرامة الإنسان، فإن احترام العمال والعمل له الأهمية العليا. تقترح المقدمة التمهيدية للإعلان متطلبات العمل الرئيسية التالية:

...تنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع أقصى حد لساعات العمل اليومية والأسبوعية، وتنظيم عرض العمل ومكافحة البطالة وتوفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة وحماية العمال من العلل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم وحماية الأطفال والأحداث والنساء وكفالة معاش للشيخوخة والبطالة وحماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم وتأكيد مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي وتأكيد مبدأ الحرية النقابية، وتنظيم التعليم المهني والفني، وغير ذلك من التدابير.

لم تتفرد منظمة العمل الدولية بتعريفها لحقوق العمل وكرامة الإنسان، فمعظم الحقوق الموضوعة في إعلان فيلادلفيا وما تبعه من إعلانات منظمة العمل الدولية أتت متطابقة مع نصوص التفسيرات الدينية التي تذكر العمل على أنه حق أساسي يحقق الرضا ويكفل الإستقلالية:

التقاليد البروتستانتية: العمل أمرٌ من الرب وواجب. تنص رسالة بطرس الأولى (10:4) على أن كل شخص يمتلك مهنة وهبها له الرب: «لِيَكُنْ كُلٌّ وَاجِدٍ بِحَسَبِ



مَا أَخَذَ مَوْهَبَةً، يَخْدِمُ بِهَا بَعْضُكُمْ بَعْضًا». كل شخص مسؤول عن تطوير مهنته ليصبح عضواً مساهماً في المجتمع. وبفعل ذلك يعيش الفرد بكرامة من خلال إعالته لعائلته ودعمه لمجتمعه.

التقاليد الكاثوليكية: تشرح التعاليم الدينية دور وأهمية العمل كجزء من الخبرة الإنسانية، ويرتبط هذا المفهوم مع تقاليد مذهب الشخصية الذي يضع الإنسان في مركز الخلق بالنسبة للرب وفي مركز المسألة الاجتماعية أيضاً، «العمل حق أساسي



وخير للبشرية، وهو خير مفيد، حُق على الإنسان أن يؤديه لأنه الطريقة المناسبة له للتعبير عن كرامته الإنسانية ولكي يعززها. تُعلم الكنيسة قيمة العمل ليس فقط لأنه يخص الشخص ولكن بسبب طبيعته كشيء ضروري» (خلاصة المذهب الاجتماعي للكنيسة (CSDC 287)). عندما دعم البابا بنيدكتوس أجندة العمل اللائق وضح بالتفصيل أن ظروف العمل تحترم وترعى كرامة الإنسان عندما يتم اختيار العمل بحرية وعندما يتم إشراك العمال – رجالاً ونساءً – بشكل فعال في تنمية مجتمعهم وعندما يُمكن العمال من فرض احترامهم ويحررهم من التمييز (CV 63).

التقاليد الإسلامية: كلمة «الكرامة» هي المرادف لكلمة «*dignity*» باللغة العربية. وقد نص القرآن صراحة والأحاديث النبوية كذلك في مواقع عدة على وجوب تأديته العمل في بيئة وتحت ظروف تضمن للإنسان كرامته. يُحرّم الإسلام



إهانة وإذلال العمال وخصوصاً أساليب الإهانة والإذلال التي تحول العامل إلى شيء مجرد وتسلبه إنسانيته بقصد الإنتاجية والربح. أما عن كرامة العامل وحقوق العمال في الإسلام فقد قال رسول الله (ص): «... إخوانك حَوْلَكُمْ، جَعَلَهُمُ اللهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ. فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمِهِ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ. وَلَا تَكْفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنَّ تَكْفُوهُمْ فَأَعْيَنُوهُمْ» (البخاري)، وعليه تكون ظروف العمل اللائقة واحترام كرامة الإنسان واجبة في الإسلام.



التقاليد اليهودية: تكرر الكتب المقدسة التأكيد على قيمة العمل والكرامة التي تحقّقها للعمال، فقد ذكر حاخامات التلمود البابلي «بيراخوت 8أ» أن «الذي يستمتع بعمله أفضل من الذي يكتفي بمخافة الله»، ويشرح سفر التثنية 14:24-15 وجوب احترام جميع العمال ودفع أجورهم بغض النظر عن من هم: «لَا تَظَلِّمْ أُجِيرًا مِسْكِينًا وَفَقِيرًا مِنْ إِخْوَتِكَ أَوْ مِنْ الْغُرَبَاءِ الَّذِينَ فِي أَرْضِكَ، فِي أَيَّامِكِ. فِي يَوْمِهِ تُعْطِيهِ أَجْرَتَهُ، وَلَا تَعْرُبْ عَلَيْهَا الشَّمْسُ، لِأَنَّهُ فَقِيرٌ وَإِلَيْهَا حَامِلٌ نَفْسَهُ، لِئَلَّا يَصْرُخَ عَلَيْكَ إِلَى الرَّبِّ فَتَكُونَ عَلَيْكَ خَطِيئَةً».



التقاليد البوذية: علّم بوذا أتباعه أنه يجب على أرباب العمل توفير ظروف عمل جيدة لموظفيهم والاهتمام برعاية الحشمة والكرامة. على ذات الشاكلة، أكد بوذا على وجوب إسهام العمال في تطوير مكان العمل قدر إمكانياتهم. وتعليمه هذه القيم فقد شدد على أهمية علاقة الإعتماد المتبادل بين كافة المعنيين في مكان العمل. في زمن تغيب فيه اللوائح التنظيمية، يوجد ميل للتركيز على المصلحة الشخصية والمكاسب قصيرة الأجل؛ ولكن بنهاية المطاف يصبح الإعتماد المتبادل أمراً لا يمكن تحاشيه. إن عدم احترام الآخرين ينبع من سبب واحد هو أن الفرد لم يختبر أن يكون في الوضع الذي يعيشه الآخر أو لم يحاول وضع نفسه مكان الآخر. عندما يغلب القلق الظاهري الناس في دنيا العمل، عندها يُمطرون بوابل مستمر من المشاعر ويبحثون عن مسرة آنية في محاولة منهم لإعادة الطمأنينة إلى حياتهم. ما الحيف والظلم في مكان العمل بنتيجة للكرهية ولكنه بسبب جهل الناس لحقيقة ترابطهم مع بعضهم البعض.

بالرغم من أن كل تقليد ديني يمتلك وجهة نظر خاصة حيال معنى العمل، بيد أن هذه التقاليد تجتمع على أن العمل حق من الحقوق الأساسية للجميع. يمكن للأفراد إذا ما منحوا هذا الحق أن يستمدوا شعوراً بالكرامة من خلال العمل وإمكانية إعالة أنفسهم وعائلاتهم. يرفد هذا الإجماع العام المبدأ الإرشادي لمنظمة العمل الدولية المتمثل بالتنشغيل الكامل والمنتج للجميع، بالدعم الضمني ويمهد الطريق أمام بناء الدعم المتبادل مع ما بين الأطراف الاجتماعية والدينية الفاعلة وبين منظمة العمل الدولية.

التضامن والأمن

تقرر منظمة العمل الدولية أن التضامن فيما بين الشعوب والأمن المُوفر للعمال أمران ضروريان لرفاه الجميع. يبين البعد الاجتماعي للعمل أن على العمال أن يتحدوا ويتعاونوا بغية إنجاز ما بين أيديهم من عمل. وعندما يُسمح للعمال وأرباب العمل أن يُنظمو أنفسهم، عندها يصبح صوتهم وسيلة قوية تمكنهم من حماية حقوقهم المستمدة من هذا الإقرار. إن هذا الحق الأساسي المتمثل في الحرية النقابية قد نص عليه دستور منظمة العمل الدولية وشدد عليه لاحقاً في إعلان فيلادلفيا الذي أورده على أنه «لا غنى عنه لاطراد التقدم». إن هذا الحق لا يجلب الأمن على مكان العمل فحسب، بل يجلبه على العائلات والمجتمع ككل. أضف إلى ذلك، أن منظمة العمل الدولية ومنذ تأسيسها قد أقرت بأنه لا يمكن ضمان الأمن ما لم تُرسخ أواصر التعاون والتضامن بين الأمم وتحت مظلة منظمة دولية، وقد انبثقت فكرة إنشاء منظمة العمل الدولية من هذا الإقرار. ولكونها منظمة ذات هيكل ثلاثي فقد أدخلت الحوار الاجتماعي في صلب هيكلها حيث تقوم أنشطتها على دعم الحكومات ومنظمات العمال وأرباب العمل عن طريق وضع معايير عمل دولية وتقديم التعاون الفني، وبفعلها ذلك بقيت تساهم في تشجيع التضامن والأمن منذ نهاية الحرب العالمية الأولى.

إن مواقف التقاليد الدينية المختلفة بشأن التضامن والأمن ضاربة بجذورها في نصوص الأديان والتي تم تحقيقها وتطبيقها على مدى التاريخ وفي جميع الأصقاع.

التقاليد البروتستانتية تمتلك تاريخاً من التشجيع على التضامن عبر مناصرة حقوق وكرامة العمال لكي يتمكنوا من الإستمتاع والتريح من كد عملهم. وفي واقع الأمر، يتفق المفكرون البروتستانت على أن حقوق العمال وحريرتهم النقابية حقوق سياسية رئيسية. وفي الحاضر، يوفر النظام اللاهومي للتقاليد البروتستانتية موقفاً جيداً يمكن من خلاله تشجيع الحوار الاجتماعي.



التعاليم الاجتماعية الكاثوليكية تقر بتزايد الإعتماد المتبادل الموجود بأنشطة البشر وحتى أنشطة المجتمعات، وهذا ينطبق على العمل تباعاً فالناس لا يعملون لحسابهم فقط بل لحساب الآخرين أيضاً. أشار البابا يوحنا الثالث والعشرون إلى هذا التوجه كأحد الأسباب الإيجابية لتنمية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية (منشور الأم والمعلم)، ولكن ينتج عن هذا التوجه التزامان: أولاً، تطوير وتعزيز التعاون بين الدول والكيانات السياسية بحيث لا يتحدد التضامن بأية حدود؛ وثانياً، أنه من الضرورة بمكان تعزيز مسؤولية الحماية. وقد أكد البابا بيندكتوس على هذا المحور في خطابه أمام الأمم المتحدة. بناءً على ما ذكر، يجب إيلاء عناية خاصة للفقراء وللقضاء على الفقر.





© ILO/Marcel Crozet



في التقاليد الإسلامية، تجمع كلمة «حق» ما بين فكرة الحقوق والواجبات. تعتبر الزكاة أحد أركان الإسلام الخمسة – منح نسبة محددة من الثروة لأغراض خيرية كل عام – وهي فرض على المسلم كي يزكي مادياً وروحياً مكاسبه السنوية التي تزيد عن حاجته الضرورية. وقد تتخذ الزكاة شكلاً من أشكال العمل التطوعي المجاني المفيد، وحسب التقاليد الإسلامية تلقى جميع هذه الأفعال جزاءً في الدنيا وفي الآخرة. تساعد الزكاة على تشجيع إيجاد علاقة متوازنة ما بين الغني والفقير، وهي خير دليل على أن الإنصاف والإحترام المتبادل وإعتبار الآخرين هي من الأمور المتأصلة في تعاليم الإسلام الأخلاقية، وهذه المبادئ نفسها يجب أن تشكل أساس العلاقة ما بين صاحب العمل والعامل.



ترجع جذور دعم التقاليد اليهودية لمسألة التضامن إلى الشريعة التلمودية التي تحتوي على شرائع متخصصة تدعم حقوق العامل. ويعتقد عموماً أن العمال يحتاجون إلى الحماية والحرية النقابية حيث يكون الحوار الاجتماعي عنصراً هاماً لبناء التضامن. في القرن العشرين، وُضعت جميع الشرائع التلمودية المتعلقة ببناء التضامن قيد الممارسة والتطبيق عندما أنشئت إحدى أقوى منظمات العمال اليهودية في أوروبا بدايةً ثم في الولايات المتحدة. كانت هذه المنظمات علمانية عملياً ولكنها مشتقة من الشرائع والقيم اليهودية التقليدية.



يعتبر الاعتماد المتبادل من المفاهيم الرئيسية في التقاليد البوذية والعولمة على حد سواء: قد يحمل الاقتصاد أثراً ضاراً على التضامن في مكان العمل وبالأخص عندما يغذي النزاع والكبرياء والجشع عملية المنافسة. بالمقابل، غالباً ما تدعي المنظمات أن سلطتها موجهة لصالح وخير الجميع ولكنها بفعل ذلك تُعمق التفرقة بين العمال. إن التضامن وحده هو القادر فقط على صهر طاقات الفرد لكي يتيح لكامل الفريق أن يسير في الاتجاه ذاته. ويبقى السؤال كيف نحفز التعاون الجماعي في الوقت الذي أخفقت فيه المعنويات والأخلاق. وليس هنالك من حل واحد لمسألة تحقيق التضامن في مكان العمل، فإن مساندة المساعي الجماعية لا يمكن فرضها بمرسوم، والمواقف الأخلاقية الإيجابية لا تتبع إلا من الإلتزام الفردي. ولكن توجد احتمالية واحدة ألا وهي مساعدة الناس على إدراك مواطن غيرتهم وشرح كيف يمكن لهذه الغيرة أن تكون هدامة، ومهلكة وتأتي على كل شيء. الاستجابة الثانية هي أن نشجع الناس على أن يكونوا حاضري البال عند مزاوله وظائفهم وأن نساعدهم على التنبيه لمشاعرهم ولمشاعر الآخرين بشكل أكبر. وبالرغم من صعوبة الإبقاء على حالة التنبيه على أساس يومي إلا أنه يجب أن تصقل عند حدوثها. إن إدراك هذا الوعي الذاتي يفسح المجال لبناء التضامن. والأهم من ذلك أنه عندما تتوسع دائرة التضامن تتوسع دائرة الأمن أيضاً: يزداد الأمن المادي لأن الناس يحمون بعضهم البعض ويزداد الأمن النفسي عندما يتناغم الناس مع أنفسهم.





العدالة الاجتماعية

«أتيتكم من منظمة العمل الدولية وبعيتي التماس علماني موجه إلى كل أصحاب الأديان: يجب أن نتحرك الآن وفورا وبشكل ملح بأن يبدأ كل منا بتطبيق قيمنا في حياته، وأن ندخل مبادئ العدالة والإنصاف والمساواة والرأفة في حياتنا اليومية، وأن ننقلها من مودة بيوتنا إلى تفاعلنا مع العالم، وأن نستخدم بوصولنا الأخلاقية بوعي كامل في اتخاذ قراراتنا وللتأثير على القرارات المتخذة، وبأن نوصل أصواتنا. وبأن نشجع التضامن بلا حدود.»

بيان المدير العام لمنظمة العمل الدولية «خوان سومافيا» الموجه إلى البابا يوحنا بولس الثاني والحضور خلال يوبيل العمال المنعقد في حاضرة الفاتيكان، إيطاليا في 1 مايو/أيار، 2000.

ما انفكت منظمة العمل الدولية تعرب عن مخاوفها تجاه ما تقوم به العولمة من تغيير معالم دنيا العمل، حتى قبل وقوع الأزمة المالية والاقتصادية العالمية. ويعتبر إعلان 2008 بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة بمثابة إستجابة منظمة العمل الدولية لتزايد حالة اللامساواة في جميع أرجاء العالم، والتي تعود بجزء منها إلى تزايد الاقتصاد المعولم. الإعلان عرّف العولمة على أنها «إنتشار تكنولوجيايات جديدة، تدفق الأفكار، تبادل السلع والخدمات، ازدياد رأس المال والتدفقات المالية، تدويل التجارة والعمليات التجارية والحوارات وحركة الأشخاص وخصوصاً حركة العاملين من النساء والرجال». وكان الهدف من التدابير والتوصيات التي احتوتها هذه



© ILO/Marcel Crozet

الوثيقة هو أن يستخدمها القادة وصناع القرار على المستوى المحلي والوطني والدولي من أجل تحسين حياة ورفاه الجميع. الآن وفي ظل الأزمة العالمية أضحت هذه التوصيات أكثر وجوباً لمساعدة العمال، الفقراء، العاطلين عن العمل والعاطلين جزئياً عن العمل وعائلاتهم.

إن الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة وأجندة العمل اللائق هما الوصفة الحالية التي تقدمها منظمة العمل الدولية بشأن كيفية إحداث التغيير في العالم. وكما أشار هذا القسم فإن كل واحدة من التقاليد الدينية قد صاغت تفسيرها الخاص بها بشأن العدالة الاجتماعية، حيث تجلّى ذلك عبر تعريفها لكرامة الإنسان، الشروحات الخاصة بالمسؤوليات الشخصية والمجتمعية وعبر وضع الحقوق واللوائح المنظمة لدنيا العمل – غالباً ما تكون هذه الصياغات الدينية مستندة إلي مئات وأحياناً آلاف السنين من إعادة تفسير النصوص. وكما المنظمة، تستمر هذه الأديان أيضاً بالتطور وذلك عبر إبداء الرأي بشأن الظروف الحالية وإعادة النظر بمواقفها الخاصة حول قضايا العدالة الاجتماعية وإمعان النظر في موقعها على الساحة العالمية.

التقاليد البروتستانتية: عملت الحركة المسكونية، طوال تاريخها، على إمعان



الفكر وإلزام نفسها بالعدالة الاجتماعية. وفي يومنا الحاضر، أصبحت منظمتها الرئيسية – مجلس الكنائس العالمي – أوسع وأشمل حركة مسكونية تسعى لتحقيق الوحدة الكنسية. تأسس المجلس عام 1948 ويضم معظم الكنائس الأرثوذكسية في العالم، الكنائس الكاثوليكية القديمة وكنائس «مار ثوما»، كنائس التقاليد الطائفية القديمة مثل الكنيسة الإنجيلية، المعمدانية، اللوثرية، الميثودية (المنهاجية) والبروتستانتية؛ والعديد من الكنائس المتحدة والإتحادية، وكنائس أخرى مثل المينونائيتية، الفريندز (الكويكرز)، الأبرشية وكنيسة الحواريين. إن الإنخراط في الخدمة المسيحية عبر برامج العدالة الاجتماعية يُعد جزءاً من رسالة مجلس الكنائس العالمي حيث يهدف من خلال هذه البرامج كسر الحواجز ودعم العدالة والسلام، كما أن المساهمة في حوار الأديان وإدراك الدور الذي بوسعها الإضطلاع به في حل النزاعات وبناء السلام يُعد جزءاً من تفويضها. يلعب المجلس هذا الدور بواسطة عقد اللقاءات الثنائية والمتعددة الأطراف التي من شأنها بناء الثقة والتعاون بغية مواجهة التحديات المشتركة ومعالجة الخلافات.

التقاليد الكاثوليكية: تنص رسالة ممارسة العمل على «وجوب ربط الإلتزام تجاه



العدالة بشكل وثيق مع الإلتزام تجاه السلام في العالم الحديث». منذ نهاية القرن التاسع عشر وعلى أثر الثورة الصناعية أعادت التقاليد الكاثوليكية النظر بشأن التزاماتها تجاه العدالة الاجتماعية تكراراً ومراراً. ويعتبر منشور البابا ليون الثالث عشر تحت عنوان التغيير الجديد وعنوانه الفرعي حول ظروف العمل الذي ألقاه في 1 مايو/أيار 1891؛ الإستجابة الأولى للكنيسة الحديثة في مواجهة النزاع الاجتماعي الذي نتج عن الثورة الصناعية. يحتوي المنشور على مبحث مفصل يدور حول قضايا العدالة المتصلة بمكان العمل. تبع منشور



التغيير الجديد عدد وافر من وثائق الكنيسة التي توغلت في هذه القضايا كان أبرزها منشور البابا يوحنا بولس الثاني (ممارسة العمل، 1981)، ومؤخراً منشور البابا بينديكتوس السادس عشر في 2009 تحت عنوان المحبة في الحقيقة، ولقد عبرت الكنيسة الرومانية الكاثوليكية بشكل متكرر ومنذ عهد البابا يوحنا الثالث والعشرين عن دعمها لعمل منظمة العمل الدولية، ورافق التزامها بالعدالة الاجتماعية التزامها القوي تجاه السلام. حسب المذهب الاجتماعي للكنيسة، تمثل العدالة الاجتماعية تطوراً حقيقياً في العدالة العامة حيث لا يقتصر العمل من أجل العدالة على احترام القانون وعضواً عن ذلك، تكون العدالة الاجتماعية متصلة بالمسألة الاجتماعية وعالمية النطاق. إن البعد الهيكلي لقضايا العدالة الاجتماعية هذه وحلولها تسمو فوق المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية (201 CSDC).

تضم العدالة الاجتماعية في التقاليد الإسلامية بين جنباتها: تقدير العمل وحماية العامل. وتوحي كلمة «واجب» في اللغة العربية وهي المرادف لكلمة «*duty*» بمعني الإلتزام القانوني، فجزء من واجب العامل إحترام عقد العمل المشروع: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ» (سورة المائدة، الآية 1) وبالمقابل يمتنعون بحقوق معينة. وينص القرآن على أن «مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (سورة النحل، الآية 97). وقال رسول الله (ص): «أوف الأجير حقه قبل أن يجف عرقه» (السيوطي، البغوي، ابن ماجة)، كما قال عليه الصلاة والسلام: «ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يُعطه أجره». بالإضافة إلى ذلك تلعب الدولة الإسلامية دوراً في ضمان حقوق العمال وأرباب العمل إلى جانب رفاه المجتمع. تهدف هذه الإلتزامات المتبادلة إلى إيجاد التعايش السلمي الذي يعتبر شرطاً مسبقاً للاقتصاد المستدام وازدهار المجتمع والحوكمة الرشيدة. الإسلام يحرم جميع أشكال التعدي والعنف إلا في حالة الدفاع عن النفس، كما يحث على قبول السلام مع الخصوم إن أمكن. وبينما يسمح الإسلام بإحضار المرتكب أمام العدالة فهو يدعم العفو بعد التوبة. يشجع الدين الإسلامي على ترويج العدالة حتى لو تطلب الأمر أن تكون الوسائل المتبعة لتحقيق العدالة ضد العائلة أو الغني أو القوي، فالشر يجب أن يجابه بالخير.



المفهوم اليهودي «تيكون عولام» والذي يعني «إصلاح العالم» منظور آخر يُمكننا من فهم العدالة الاجتماعية حسب هذا الدين. كان لكلمة «عولام» إبان القرن الثاني بعد الميلاد معنى فلسفياً يتصل بفكرة الخلود، ثم مر زمن طويل قبل أن يخضع مصطلح «تيكون عولام» لإعادة التفسير حيث توسع معنى كلمة «عولام» ليشمل العالم المادي. وعلى مدى الخمسين سنة الماضية أُعيد نشر مصطلح «تيكون عولام» في الغالب من قبل الحركة الإصلاحية، ولقي هذا المفهوم قبولا واسعا بين الجاليات اليهودية في جميع أرجاء العالم. أصبح المفهوم مستخدماً بشكل واسع لترسيخ فكرة أن بإمكان الناس أجمع أن يصبحوا عوامل تغيير حيث يمتلك كل فرد ما يلزم من وسائل لتحسين العالم الذي نعيش فيه وتحسين حياة الجميع.



في البوذية يُترجم التزام الفرد بالعدالة الاجتماعية قولاً وفعلاً وعادة ما يكون نابعاً من ضرب من ضرب الإنسانية. قد تنبع تصرفات الناس إما من التقمص العاطفي أو الخوف، وبكلتا الحالتين يتم تبني موقف آخر تجاه العدالة الاجتماعية أو التأثير على أخلاق الفرد. توجد طريقتان رئيسيتان للإنخراط في التقاليد البوذية على المستوى الاجتماعي؛ إحداهما التواصل مع الذين يشاركون بذات المثل العليا تجاه دعم المحرومين والعمل على التحسين من أوضاع وحالات الظلم والجور. والآخر هو ما اقترحه «غاندي» بالنسبة للإشترك الاجتماعي: «كن كما ترغب العالم أن يكون»، وهذا المنظور لا يدعم مذهب الفعالية فحسب بل التحول والتغيير أيضاً. فعندما يقتنع الناس على المستوى الفردي أولاً ثم على المستوى الجماعي برؤية تتعلق بالتقدم الاجتماعي؛ عندها فقط سيكون بإمكانهم إحداث التغيير الاجتماعي الحقيقي. هذان النموذجان من الالتزام الاجتماعي – الفعالية والتحول – لا يحد استخدام أحدهما من استخدام الآخر، فمن الممكن التنقل بين الاثنين حسب الظروف. إن الشخص الذي يعتقد النموذج التحولي قد يشترك بدوائر الصمت أو قد يُنشد للتحول خلال الأوضاع العصيبة لكي يصل بالأطراف إلى اتفاق أو لإيجاد الحلول المنصفة. تشكل الأخلاقيات أساس التقاليد البوذية وبعدها الأدنى تعني عدم أذية الآخرين. أما إذا ارتقينا بها فتعني الكرم، الانضباط، الصبر، الحماس في أداء العمل والتركيز على مساعدة الآخرين. أن يحيا الإنسان على هذه الطريقة يعكس مفهوم الحياة الفعالة والتحولية، أي أن البوذي يشكل عاملاً تحولياً كما وصف غاندي. كما أن العيش على هذه الطريقة يعني أن يصبح الالتزام الاجتماعي التزاماً شخصياً يعكس بداية عن طريق الفكر ثم يتحول ليصبح حالة وجودية دائمة. يميل البوذيون إلى ملازمة الحركات الاجتماعية لكي يغذوها بطاقتهم التحولية وليس بغرض إنشاء حركات اجتماعية خاصة بهم، ويرجع ذلك إلى عدم سعي البوذي للوصول إلى إجماع أو إتفاق جماعي؛ إنما يُشجّع البوذي على تحليل الأوضاع بمفرده ثم الانتقال إلى دعم الآخرين في قناعاتهم. ما يعنيه ذلك هو أن يكافح الأفراد لتحقيق أفضل ما بإمكانهم دون التأثير بما يقرره الآخرون.





© ILO/GO



إن إعادة التمحيص المشترك لمعنى العدالة الاجتماعية ضمن عالم معولم تثبت بأن التقاليد الدينية طرف قوي على الساحة الدولية، فلكل من هذه الأديان برامجها الخاصة والقائمة كما أن كلاً منها قد أسس علاقات قوية داخل المجتمعات في العالم أجمع، ويمكن انتشار العديد من الفئات المستضعفة من الفقر في كل المناطق عبر التعاون على مستوى البرامج والسياسات وليس فقط عن طريق إشراك هذه التقاليد والمنظمات بعملية الحوار.

برنامج العمل اللائق في حوار مع التقاليد الدينية

عبر برنامج العمل اللائق الخاص بمنظمة العمل الدولية عن المفاهيم المحورية من كرامة وتضامن وأمن وعدالة إجتماعية. هذه الأجندة هي بمثابة إعادة صياغة لهذه القيم المحورية لكي تُحوّل إلى مصطلحات عملية وفاعلة عن طريق وضع هدف التشغيل الكامل والمنتج والعمل اللائق في صلب السياسات الاقتصادية والاجتماعية. تعمل الركائز الأربع المتكافئة - خلق فرص العمل، الحفاظ على الحقوق في العمل ودعمها، ضمان الحماية الاجتماعية والأمن للجميع، إقامة الحوار الاجتماعي، ومبادرة المساواة بين الجنسين التي تدخل في جميع هذه الركائز - على هيكلة برامج وأولويات منظمة العمل الدولية والإبقاء على قضايا العمال حاضرة على الأجندة الدولية.

التشغيل

إن خلق وتشجيع التشغيل هو مجال التركيز الرئيسي لركن التشغيل المذكور في أجندة العمل اللائق. أما على المستوى الفردي، فإن ضمان وجود بيئة مؤسسية واقتصادية مستدامة يعني إتاحة الفرصة أمام الأشخاص لتطوير معرفتهم ومهاراتهم، وجعلهم ينشغلون على نحو مُنتج وإفساح الفرصة لهم لتحقيق أهدافهم الشخصية. من الممكن جعل المؤسسات العامة والخاصة أكثر استدامة مما يؤدي إلى نموها وتوليد فرص التشغيل وكسب الدخل للجميع. أما بالنسبة للأمم فإن تشجيع التشغيل يساعد المجتمعات على تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية وتحسين مستويات المعيشة كما يساهم بالتقدم الاجتماعي. تحتوي أجندة التشغيل العالمية الخاصة بمنظمة العمل الدولية على سياسات ومبادئ إرشادية شاملة بخصوص التشغيل وهي السياسات والمبادئ التي اتفق عليها أعضاء المنظمة. إن الهدف الأساسي لهذه الأجندة هو وضع التشغيل في قلب السياسات الاقتصادية والاجتماعية بغية تحسين حياة العاطلين عن العمل أو حياة هؤلاء الذين لا تمكنهم أتعابهم من الإفلات من قبضة الفقر.

التقاليد البروتستانتية: يعتبر خلق فرص التشغيل عموماً مسؤولية المجتمع

وبالأخص الأثرياء فيه. فالواجب تشغيل الموظف واعتبار ثراء الإنسان وسيلة لخلق فرص التشغيل للآخرين. أما مسؤولية تعليم وتدريب الأفراد فتقع في المقام الأول على عاتق المجتمع. توصي التقاليد بأن يُمنح الجميع الفرصة لتعلم القراءة والكتابة والحساب لكونها أدوات تُعين على بلوغ الحرية الاقتصادية والسياسية. أعلن المجلس المسكوني عام 1925 أنه بالرغم من أن دور الكنيسة ليس خلق فرص التشغيل إلا أنها يجب أن تكون حاضرة لتقديم الدعم المعنوي والروحي لأبناء رعيّتها، وقد تم تشجيع أعضاء الكنيسة على العمل يداً بيد مع مجتمعاتهم على إيجاد الحلول لقضية البطالة.





التقاليد الكاثوليكية: يعالج المنشور البابوي الأخير «المحبة في الحقيقة» مسألة التشغيل بقوله: إن الهدف المتمثل بإتاحة الوصول أمام الجميع إلى تشغيل ثابت يجب أن يظل موجوداً على الأجندة الدولية (CV 32). فالمنشور يدعو جميع البشر وخصوصاً الحكومات إلى مواصلة الكفاح من أجل تعزيز اقتصاد العالم دون تجاهل رأس المال الأساسي – البشر – وذلك بواسطة حماية حقوقهم بشكل كامل (CV 25).



التقاليد الإسلامية: يوصي الإسلام بأن من يمتلك القدرة والإمكانية لكي يعمل وجب عليه ذلك وحق عليه ألا يركن إلى الإعانة الشخصية أو العامة. ونجد من الأدعية اليومية التي يتضرع بها المسلم إلى الله دعاء «اللهم إنا نعوذ بك من العجز والكسل». يقول الحديث النبوي الشريف «مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا فَطُحَّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ؟...» (البخاري). فعلياً، كان رسول الله (ص) صاحب مهنة، فقد عمل في بداية حياته كراعي للغنم ثم كتاجر ورجل أعمال، وظل يؤكد على قيمة العمل حتى خلال تبليغه لرسالته السماوية. المسلم مأمور بأن يتعلم مهنة وأن يتدرب على حرفة، وقد قال رسول الله (ص): «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه» (السيوطي)، كما قال عليه الصلاة والسلام «إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَزِفَ» (40، المرجع)، وقال أيضاً «أحبكم إلى الله أنفعكم لعياله» (38، المرجع).



التقاليد اليهودية: تعتبر العمل حقاً من الحقوق ووسيلة لضمان استقلال الفرد كما أنه واجب. إن التكاسل والتهاون مستنكران، وينص سفر الأمثال 9:18 على أن «المتراخي في عمله هو أخو المسرف». علاوة على ذلك، أنه حالما يُدرب الفرد على مهنة من المهن يتوقع منه أن يطبق مهارته ومعرفته لكي يساهم في الصالح العام. تنص «مدراس تتحوما»، القانون 2: «إذا شارك شخص متعلم في الشؤون العامة وخدم كقاض أو كمحكم فإنه يضيف استقراراً على الأرض... ولكن إذا قبع شخص في منزله ويقول لنفسه: {مالي ولشؤون المجتمع؟... لماذا علي أن أتعب نفسي بأصوات احتجاج الناس؟ فلنتبق روعي في سلام!} إذا فعل الشخص ذلك، فسيضيع العالم».



التقاليد البوذية: حث بوذا الأغنياء على توفير ظروف العمل اللائق لموظفيهم، كما حث الموظفين بالمقابل على بذل جهدهم لضمان سير العمل بطريقة سلسة. أما في الحاضر فقد تغير معنى التشغيل وأصبح نقيض البطالة عن العمل، ولقد كان لهذا التحول بالغ الأثر على نظرتنا للعمال الذين نتصورهم ككييادق ننقلهم من عمل إلى آخر كيفما شئنا بدل أن نحترم الموهبة الفردية. أما نتيجة ذلك فكانت إقصاء بعض القيم مثل الكرامة والتضامن والأمن، كما هو الحال عند حدوث أي نقاش حول معنى تحقيق الحياة المهنية. إن هذه السلوكيات لم تحترم العمال فحسب بل كان لها أثر ضار على حالتهم النفسية، والتي ربما تؤدي إلى الإصابة بالفلق، زيادة العزلة، وتوليد الشعور بانعدام أفق التحسين. لن يتغير النموذج الراهن سريعاً، فقد أثبت التاريخ ندرة تغلب المنطق على المشاعر، وفي حالتنا هذه، ما يُملي قرارات التشغيل هو الجشع. أضف إلى ذلك، آلية التغيير التي تفوق قدرة أي فرد من الأفراد لأن بنية السلطة المتأصلة ضاربة بجذورها عمق الحالة، ولهذا السبب ينزع البوذيون إلى تناول المشكلة من زاوية تحويلية، حيث ينضم البعض منهم إلى الحركات اللاعنفية بغية إضفاء المزيد من الحكمة على دنيا العمل.



الحماية الاجتماعية

بنيت ركيزة الحماية الاجتماعية على أولويتين يتولد عنهما الكرامة للجميع وهما: الضمان الاجتماعي وحماية العمال. بالنسبة للأولوية الأولى توصي منظمة العمل الدولية بتوفير الضمان الاجتماعي للجميع، ويشمل ذلك تدابير تنظيم حماية الدخل الأساسي. أما بالنسبة للأولوية الثانية، فإن حماية العمال تستلزم وجود ظروف عمل صحية وأمنة إضافة إلى حماية الأجر وساعات العمل اللائق. إن برامج وسياسات كل أمة من الأمم يجب أن تطبق بطريقة مستدامة ووفقاً للظروف الوطنية.

التقاليد البروتستانتية: يشمل مفهوم الضمان الاجتماعي البروتستانتية توفير العمل للعاطلين عنه. جادل الإصلاحيون البروتستانت بشأن عقود العمل ما بين العمال وأرباب العمل منذ القرن السادس عشر، حيث ناصروا مسألة وجود حماية قانونية لحقوق العمال. وفي 1937، طالب إعلان أكسفورد الصادر عن المجلس المسكوني بإيجاد أجر معيشي لائق لجميع العمال بغض النظر عن حرقهم، كما طالب بظروف عمل آمنة للجميع، ولطالما طالبت التقاليد البروتستانتية بحق يوم الراحة.



التقاليد الكاثوليكية: الضمان الاجتماعي بصورته التقليدية مكفول عبر العمل الخيري. يُوصى ويُشجع المسيحي على الإهتمام بالآخرين وبالأخص الفقراء، المسنين، والمعاقين والمستضعفين والضعفاء. يجب إبرام عقد ينص على الأجر العادل وعلى ساعات العمل ويتفق عليه العمال ورب العمل قبل البدء بأي نوع من العمل. من الجانب الأول، يوجب العقد على العمال أداء مهمتهم «بشكل تام وبأمانة»؛ ومن جانب آخر، يوجب على أرباب العمل معاملة العامل باحترام، وأن يخصص له وقت لممارسة العبادة، وأن يوفر بيئة عمل آمنة وأن يمنحه إجازة كل أسبوع. تعتبر أنظمة الضمان الاجتماعي عنصراً رئيسياً لإنشاء التضامن فيما بين العمال داخل المجتمع ككل. حذر البابا بينديكتس عندما بدأت الأزمة المالية عام 2008 من مغبة الفوضى المالية التي قد تطرأ على أنظمة الضمان الاجتماعي سواء في الدول المتقدمة أو النامية.



التقاليد الإسلامية: يدعم الإسلام حماية العمال وأرباب العمل ومن يعولون، وقد أوجز القرآن نظرته الشاملة بشأن الحماية الاجتماعية بقوله: «وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ...» (سورة النساء، الآية 36). ويقول أيضاً «وَأْتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تَبْذُرْ تَبْذِيرًا» (سورة





الإسراء، الآية 26)، وهنا يوصي الإسلام بترشيد الاستهلاك وتجنب هدر الموارد، ويشجع الحفاظ على التوازن الطبيعي اللازم لإشاعة الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي وإشاعة الأمن أيضاً. وبهذا تكون الحماية الاجتماعية حقاً ومسؤولية من حقوق ومسؤوليات الفرد والمجتمع.

التقاليد اليهودية: تشكل كلمة «تسيدك» (العدل) أساس الوصايا اليهودية لإضفاء الصلاح «تساداكاه». توصي التقاليد اليهودية بأن رعاية الفقير والمساعدة على القضاء على الفقر هو تعبير عن التكافل الإنساني. وفي مكان العمل يجب أن يتفق



العامل مع رب العمل على عقد ينص على نوع العمل ومدته والأجر. في الحالة المثالية، يجب أن يُعتبر العمال وأرباب العمل شركاء وخدماء لله كما هو مكتوب في سفر الأحبار (اللاويين) 55:25 «لأن بني إسرائيل لي عبيد». كما يجب دفع الأجور في نهاية كل يوم كما نص عليه سفر التثنية 14:24-15، وفي سفر اللاويين 13:19 «لا تغضب قريبك ولا تسلب. ولا تبت أجرة أجبر عندك إلى الغد». يُفرض على العمال وأرباب العمل أخذ يوم راحة يبدأ من غروب شمس يوم الجمعة إلى غروب يوم السبت. وفي الحقيقة يعتبر الإمتناع عن العمل في يوم السبت عملاً صالحاً.

التقاليد البوذية: من الأمور المتصلة مع مبدأ الإعتماد المتبادل في التقاليد البوذية مسألة التضامن والحماية الاجتماعية الأساسية. تختلف طبيعة ونطاق الحماية الاجتماعية حسب الظروف الوطنية، ولكنها تصبح معضلة عندما تُعامل كسلعة



وتفسدها الإتفاقات المالية التي يقودها الجشع. عندما يحدث ذلك تصبح المساواة واحترام الفرد أمران ثانويان، وتصبح عندها الأمور جائزة جداً وتغمر بحق ضمني من حقوق العمل كما تهدم كل عمل سخي قام به الأفراد تجاه مجتمعاتهم وعائلاتهم.

الحوار الاجتماعي

يشتمل الركن الثالث لمنظمة العمل الدولية على جميع أنواع المفاوضات، التشاور أو تبادل المعلومات فيما بين ممثلي الحكومات وأرباب العمل والعمال مع بعضهم البعض، أو فيما بين الممثلين أنفسهم. إن الهدف الأساس لهذا الحوار هو تشجيع الوصول إلى إجماع ونشر المشاركة الديموقراطية بين المشاركين الرئيسيين في دنيا العمل، فلحوار الناجح القدرة على حل القضايا الاقتصادية والاجتماعية، التقدم بالسلام والاستقرار، ودفع عجلة الإنجاز الاقتصادي. يجب أن يجري الحوار إما كعملية ثلاثية أو ثنائية الطرف ما بين العمال والإدارة (أو نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل)، وقد تكون إما رسمية وإما مؤسسية وتأخذ مجراها على الصعيد الوطني أو الإقليمي أو على مستوى المؤسسة. كما يمكن أن يحدث الحوار بين القطاعات أو المهن المختلفة أو بين توليفة منهما معاً. يكمن دور منظمة العمل الدولية في عملية الحوار الاجتماعي بمساعدة الدول الأعضاء على إنشاء أو تعزيز الأطر القانونية، المؤسسات، الآليات أو العمليات اللازمة للحوار الاجتماعي الثلاثي أو الثنائي الطرف. وتهدف أيضاً إلى تشجيع الحوار الاجتماعي بين الدول الأعضاء والمجاميع الإقليمية ودون الإقليمية كوسيلة لبناء الإجماع والتنمية الاقتصادية والاجتماعية وكوسيلة للحكومة الرشيدة.

التقاليد البروتستانتية: دعمت وساندت الحركة المسكونية على مدى تاريخها إقامة



النقابات العمالية وحرصت على مشاركة المسيحيين في مثل هذه المنظمات. ففي 1937 وخلال مؤتمر أكسفورد اعتبر أعضاء الجمعية العمومية دور النقابات ضرورياً للحد من تركيز السلطة داخل المجتمعات. وفي 1948، أعادت الحركة المسكونية التأكيد على دعمها للنقابات مقرة بذلك بالدور الإيجابي الذي بوسعها أن تضطلع به في إضفاء الطابع الإنساني على دنيا العمل والميدان الاقتصادي، ويصح هذا الدور عندما يتصرف الأعضاء بنزاهة وبروح الحوار. وفي 1954، جزم المؤتمر هذا الدعم عندما شجع على الحوار بين أرباب العمل والعمال، تبع ذلك إضافة محور آخر بخصوص اشتراك العمال بعملية صنع القرار داخل الشركات (في عام 1966).

التقاليد الكاثوليكية: تعترف التعاليم الاجتماعية للكنيسة بأهمية تشكيل العمال



وأرباب العمل للنقابات من أجل تيسير الحوار، فللنقابات العمالية أهمية كبيرة بحماية حقوق العمال وتنمية التضامن. من الواضح تمام الوضوح أن النقابات هي العناصر الحق في الكفاح لتحقيق العدالة الاجتماعية وحقوق العمال على اختلاف حرفهم. «يجب أن ينظر إلى الكفاح كهدف طبيعي من أجل تحقيق الصالح العام... وليس ككفاح 'ضد' الآخرين» (CSDC 669). يبقى أن نذكر أن الغاية الأسمى للحوار الاجتماعي هي تحقيق الرفاه الاجتماعي.



الإسلام: رغم كون المسجد مكاناً للعبادة، إلا أن أنشطته لا تقتصر على الصلاة فقط. وحسب أحاديث الرسول (ص) فإن المسلم يعتبر العبادة أسلوب حياة. لقد كان المسجد على مدى التاريخ الإسلامي محكمة لإحقاق العدل ومؤسسة تعليمية وثقافية ومكان إجتماع والتقاء. يذهب المسلمون في جميع أقطاب الأرض إلى المسجد كل يوم جمعة ليس فقط لأداء الصلاة ولكن للتباحث بشأن قضايا يومهم كمجتمع، ويمكننا الإستدلال من هذه الممارسات أن الحوار الاجتماعي والجماعي يقع في صلب الإسلام ويترايط منطقياً مع الحوار الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل والهيئات التشريعية والذي يسعى إلى تشجيع الحقوق والقيم عبر وسائل سلمية.



التقاليد اليهودية: يجب أن تقوم العلاقات ما بين العامل ورب العمل على قدم من المساواة بحيث يحترم كل طرف الشروط المتعاقد عليها ويبذل كل ما في وسعه لأداء العمل.



التقاليد البوذية: يوصي بوذا بأن الفطنة ركيزة الحكمة. يستمد الحوار الاجتماعي قوته من تلاقح الآراء والتعبير عن المصالح المتفاوتة. فللحوار فضيلتان: الأولى، أنه يمثل الملاذ الأخير ضد العنف، أما الثانية فكونه يوقظ الضمير ويوفر مصادر جديدة للتبصر. إن الحوار بحد ذاته ليس أمراً سيئاً ولا جيداً ولكنه مجرد قارب تقوده الريح، فالحوار يعكس نوايا المتكلم المسيطر، مما يولد إما خطاباً مبهماً أو تسوية ومصالحة. وعندما ينخرط الناس بحوار اجتماعي يكون كل واحد منهم مسؤولاً عن نواياه وكلماته وتصرفاته.



الحقوق الأساسية في العمل

وضعت الحقوق الأربعة التي تتضمنها هذه الركيزة الأخيرة ضمن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي يبرز المبادئ التالية: (أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛ (ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي، (ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ (د) القضاء على التمييز في الإستخدام والمهنة. ولكل من هذه الحقوق ما يقابلها من اتفاقيات تم الترويج لها من أجل الحصول على مصادقة عالمية بشأنها. لقد أخذت المنظمة على عاتقها التحدي الدولي المتمثل بإنشاء الحد الأدنى على المستوى العالمي إستجابة منها للحقائق التي تفرضها العولمة، وذلك من خلال ضمان التطبيق العالمي للحقوق الأساسية في العمل.

العمل الجبري

العمل الجبري أو الإلزامي هو أي عمل أو خدمة انتزعت من أي شخص تحت التهديد والوعيد، أو عندما يكون الشخص غير موافق على العمل بملء إرادته. قدرت المنظمة وجود 12.3 مليون شخص في العالم أجمع كضحايا للعمل الجبري، الذين عادة ما يكونون من الفئات الاجتماعية والإثنية (العرقية) التي تشكل الأقليات الفقيرة والتي تتعرض فعلياً للتمييز. العمل الجبري جريمة تؤثر على كل مناطق العالم وعلى نطاق كامل من القطاعات.

تناضل منظمة العمل الدولية للقضاء على العمل الجبري من خلال الإشراف على تطبيق الاتفاقيات المصدقة وعبر توفير التعاون الفني لمساعدة الدول على الوفاء بالتزاماتها. يتم معظم الدعم الذي تقدمه المنظمة للدول الأعضاء بواسطة برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري (SAP-FL). عملت المنظمة ومنذ عام 2002 على رفع الوعي، تقديم النصح والمشورة بشأن السياسات وبناء القدرات، وعلى بناء برامج الوقاية التي تستند إلى المجتمع بالاشتراك مع مناصري منظمة العمل الدولية.

التقاليد البروتستانتية: تستنكر صراحة العمل الجبري أو الإلزامي. وهي وجهة نظر غدت اتفاقيات جنيف.



التقاليد الكاثوليكية: يقف المذهب الاجتماعي الكاثوليكي ضد العمل الجبري لأنه ينظره أمر ينافي الحرية وكرامة الإنسان، فهو شكل من أشكال الاضطهاد ودليل واضح على تحويل العنصر البشري إلى سلعة. وتذكر التقاليد الكاثوليكية أنه «حتى





في الدول التي تتمتع بأشكال مختلفة من الحكومات الديمقراطية، لا تحترم هذه الحقوق على أكمل وجه وعلى الدوام» (CA 47).

التقاليد الإسلامية: العمل ليس بكفارة ولا عقاب. عندما ترك آدم وجواء الجنة عفا الله عنهما ومنحهما إرادة حرة. يقول رسول الله (ص): «إنما الأعمال بالنيّات وإنما لكل امرئ ما نوى...» (البخاري ومسلم). جميع الناس لهم حقوق بغض النظر عن مهنتهم، وإن إجبارهم على العمل أو تكليفهم ما لا يطبقون من مهام أمر لا ينتهك حقوقهم فقط، بل إنه مخالف للقيم الإسلامية أيضاً. وتنص الآية القرآنية الكريمة على ما يلي: «لا يكلف الله نفساً إلا وسعها...» (سورة البقرة، الآية 286).



التقاليد اليهودية: هنالك دائماً خطر الإكراه على العمل ولهذا يجب اعتبار رب العمل والموظف متساويين. من أجل الحفاظ على العلاقة المتساوية المثلى تنص التقاليد اليهودية على حقوق العمال وأرباب العمل حيث يكونا خدماً لله. وفي زمن التوراة عندما كانت العبودية موجودة مُنح العبيد حقوقاً، وأمر بتحريرهم كل سبع سنوات، حيث ينص سفر الخروج 2:21 على أنه «إذا اشتريت عبداً عبرانياً، فست سنين يخدم، وفي السابعة يخرج حراً مجاناً»، أما إذا اختار العبد عدم التحرر عندئذ «يقدمه سيده إلى الله، ويقربه إلى الباب أو إلى القائمة، ويتقب سيده أذنه بالمتقب، فيخدمه إلى الأبد» (سفر الخروج 6:21).



التقاليد البوذية: إن الفضيلة الرئيسية في الأخلاقيات البوذية هي «ألا تؤذ شيئاً». يتناقض العمل الجبري بشكل مباشر مع هذا المبدأ حيث تعمل كافة أشكال العمل الجبري على استعباد الناس ومنعهم من تطوير استقلالهم الذاتي وحريتهم. والاستعباد يولد الكراهية والعداء ويؤدي في نهاية المطاف إلى عنف اجتماعي لا يمكن كبح جماحه. وبهذا يشكل الاستعباد عنصراً من عناصر العنف ومضاعفاً له. يتجاهل المرتكبون في غالب الأمر العواقب السلبية المحتملة والتبعات الاجتماعية الدموية التي قد تنتج عن العمل الجبري، وينسون أن التغيير الاجتماعي ممكن.



عمل الأطفال

وضعت منظمة العمل الدولية مسألة القضاء على عمل الأطفال كأولوية منذ 1919، عندما تم تبني أول اتفاقية دولية بشأن عمل الأطفال، تنص اتفاقية الحد الأدنى للسن (C 5) على أنه لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث دون سن الرابعة عشر في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها، مثل العمل في المناجم والمحاجر، الصناعة والإنشاءات وخدمات النقل. ومنذ 1992، يتم إجراء معظم عمل المنظمة الخاص بالقضاء على عمل الأطفال من خلال البرنامج الدولي بشأن القضاء على عمل الأطفال (IPEC)، والذي يقوم على غايتين لا تقل إحداهما أهمية عن الأخرى، ألا وهما: تطبيق ومراقبة البرامج والمشاريع الميدانية؛ ورفع الوعي بشأن هذه القضية على المستوى المحلي والوطني والدولي. يعمل البرنامج مع المنظمات الدينية على الصعيد المحلي والوطني من أجل مد يد العون بمراقبة عمل الأطفال، التعليم، الحشد الاجتماعي، المناصرة، والبحوث. ولكن مازال أماننا الكثير مما يتوجب فعله مع وجود 215 مليون طفل عامل، منهم 115 مليون طفل يشتغلون بأعمال خطيرة.

التقاليد البروتستانتية: يجب حماية حقوق وكرامة الأطفال كما من الواجب حماية الأرض التي سيرثون. عولجت هذه القضية بشكل مباشر في 1925 خلال مؤتمر المجلس المسكوني في ستوكهولم حيث أعلن المؤتمر بعدم وجوب إجبار الأطفال على العمل بل على تعليمهم، فالعمل المبكر له القدرة على إعاقة التطور البدني والفكري لدى الطفل، وقد تكرر ذلك خلال مؤتمر كانبيرا في 1991 والذي أقر اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الطفل.



التقاليد الكاثوليكية: «إن عمل الطفل وبكافة أشكاله التي لا تُحتمل يشكل نوعاً من العنف الأقل وضوحاً من الأشكال الأخرى. ولكن ذلك لا يعني أنه أقل فظاعة» (CSDC 296). لقد وقعت التقاليد الكاثوليكية موقفها المضاد للعنف والظلم اللذين يلازمان عمل الطفل، وذلك منذ نشوء المذهب الاجتماعي للكنيسة، وقد أطلق البابا ليون الثالث عشر التحذير التالي: «بالنسبة للأطفال، يجب الحرص على عدم وضعهم في الورشات والمصانع حتى يكتمل نمو أبدانهم وعقولهم. وكما أن الطقس العاصف يتلف براعم الربيع، كذلك الاختبار المبكر لكبح الحياة الشاق يهدم الوعد الصغير الكامن في ملكات الطفل ويذر أي تعليم حقيقي مستحيلاً» (RN 42).





التقاليد الإسلامية: في أي مهنة مشروعة يجب أن يتفق العامل مع رب العمل. وحسب التعاليم الإسلامية، لا يمكن للأطفال الموافقة شرعاً على أي اتفاق حتى يبلغوا سن الرشد. عليه يكون عمل الطفل غير مشروع؛ بل وأكثر من ذلك؛ أن الأطفال يتمتعون بحقوق معينة، وفي المقام الأول، حق التنشئة والتعليم السليم. قال رسول الله (ص): «كلكم راع وكلكم مسؤولية عن رعيتيه... والرجل راع على أهل بيته وهو مسؤول عنهم...». بناءً على ذلك يمكننا الاستدلال بعدم جواز عمل الأطفال إلى حين بلوغهم سنًا معينة، ولكن قبل بلوغهم هذا السن يتوجب على الوالدين والأوصياء التأكد من عدم تأثر تعليمهم ونموهم بواجباتهم من الأعمال المنزلية.



التقاليد اليهودية: بينت التقاليد اليهودية واجبات ومسؤوليات العائلة والمجتمع لكي توفر الاحترام والحماية لكرامة الأطفال أجمع. فأمرت الأبوين بتحمل مسؤولية الرعاية اليومية لأطفالهم بما في ذلك تعليمهم وتسلحهم بمهارة ووسائل حماية النفس. ذكر موسى بن ميمون في قانونه أن الأطفال لا يجب أن يخضعوا للعمل الشاق ولا حتى للكلام القاسي، فهذا يعتبر انتهاكاً جسيماً يسبب لهم الأذى والمضرة.



التقاليد البوذية: تنطبق القضايا المتصلة بالعمل الجبري على عمل الأطفال أيضاً. يجب أن نتذكر بأن الأطفال يمتلكون مواهب وقدرات ستنتفع الإنسانية يوماً ما، ولهذا فإن إجبارهم على العمل يعيق النمو الطبيعي لقدراتهم. إن المرتكب للعمل الجبري وعمل الأطفال يخلق أوضاعاً يصعب تحملها، بما فيها العيش بحالة فظيعة من الكرب الذهني، ورغم إمكانية تحمل هذه الحالة لبعض الوقت، غير أنها سرعان ما تتحول إلى نمط حياة. لكن قضية عمل الأطفال قضية صعبة لأن بيع أو إعاره الأبناء قد تعتبر الطريقة الوحيدة للبقاء بالنسبة للعديد من الآباء. يحوف هذا الموضوع الكثير من الجهل، ويجب أن تشمل الحلول الموضوعية على المستويات العليا على إقرار تشريعات بشأن مكافحة عمل الأطفال والعمل الجبري إلى جانب تثقيف الآباء بشأن مخاطر عمل الطفل.



الحرية النقابية

تعني الحرية النقابية أن لجميع العمال وأرباب العمل الحق في حرية تشكيل أو الانضمام إلى منظمات تروج وتدافع عن مصالحهم في العمل دون تدخل طرف بالآخر ودون تدخل الدولة. يسري هذا الحق على كل شخص وكل قطاع ويجب أن تضمنه الدولة. يشترط حق المفاوضة الجماعية وجود عملية طوعية يعمل من خلالها أرباب العمل (أو منظماتهم) ونقابات العمال (أو ممثلو العمال) على التفاوض بشأن علاقاتهم في مكان العمل وبشأن الأجر وشروط وأحكام العمل الأخرى. تساعد هذه الآلية على الوصول إلى حلول مفيدة للطرفين خلال الأوقات التي تعاني من اضطراب العلاقات بين العمال وأرباب العمل، كما تعمل على بناء الثقة فيما بينهما. تعتبر هذه الحقوق أساسية لأنها تعزز التمثيل الديمقراطي والحوكمة.

توفر منظمة العمل الدولية المساعدات الخاصة بهذا الحق لمناصريها بواسطة المناصرة، رفع الوعي، التدريب، الخدمات الاستشارية، التعاون الفني، وبناء القدرات. رغم الاعتراف الواسع بهذه الحقوق غير أنه ما زال ملايين من البشر لا يتمتعون بها بعد، ولكن بمساعدة المنظمات الدينية وتعميم وتقوية الصوت الذي ينادي بهذه الحقوق، يمكن توفير البيئة المُمكّنة في مكان العمل أينما وجد.

التقاليد البروتستانتية: تتعامل العقيدة البروتستانتية عامة مع هذه القضية بأسلوب اقتصادي، وذلك من خلال تأكيدها على أن المفاوضة الجماعية والحرية النقابية تمثلان الجوانب الاقتصادية للحقوق السياسية الرئيسية.



التقاليد الكاثوليكية: بوسع النشاط الاجتماعي والمشاركة على مستوى المجتمعات المحلية الاضطلاع بدور حيوي في المجتمع وذلك عندما تدعم النقابات التطوعية والمؤسسات سير نموها، فعندما ينضم الناس إلى مثل هذه المنظمات تقوى روح الجماعة وتصبح عندها الغايات المستحيلة قابلة للمنال. تشجع مثل هذه المنظمات الناس على أخذ زمام المبادرة والمسؤولية تجاه مجتمعهم وتقوم بترويج حقوق الجميع فيه. بناءً على الأسباب المذكورة أعلاه تشجع الكنيسة الكاثوليكية بعزم على نقابات العمال والنقابات المهنية. وفي واقع الأمر، تنص خلاصة المذهب الاجتماعي للكنيسة أن للنقابات «أثر إيجابي على النظام والتضامن الاجتماعي، فلهذا تعتبر عنصراً لا غنى عنه من عناصر الحياة الاجتماعية» (CSDC 305).





التقاليد الإسلامية: رغم إعطاء الشريعة الإسلامية للجميع حق امتنان أية مهنة أو حرفة مشروعة، ولكن هنالك عدة مبادئ رئيسية تعمل على توجيه المسلم عند معاملة العمال: أولاً، يجب أن توجد عقود واضحة وسليمة ويفضل أن تكون مكتوبة؛ ثانياً، يجب أن تكون جميع العقود سواء أكانت شفوية أم مكتوبة، شفافة ومنصفة ومشروعة، حيث ساند رسول الله (ص) أن يكون المرء حازماً ومدافعاً عن حقوقه. استناداً إلى هذه المبادئ يصبح من الجلي أن يوسع العمال ممارسة الحرية النقابية وتشكيل النقابات من أجل تحقيق وحماية حقوقهم، ومن أجل القوة التفاوضية وتلقي تعويضات عادلة.



التقاليد اليهودية: فيما سلف، وعندما كانت النزاعات العمالية تنشأ بين العمال وأرباب العمل، كانت تسوى في المحاكم الحاخامية. تظهر السجلات أنه في زمن جمع التلمود كانت هنالك منظمات عمال وكان للعمال الحق في المفاوضة الجماعية وفي الإضراب، ويبين التاريخ وجود مجموعات عمالية يهودية قوية شكلت نقابات وكانت تدافع عن حقوق العمال في أوروبا وأمريكا الشمالية وذلك منذ بداية القرن العشرين.



التقاليد البوذية: يعتبر اتحاد الناس مع بعضهم البعض من أجل تحقيق أي هدف مشترك من الغرائز الإنسانية الأساسية التي تؤثر على كل مناحي الحياة، وعلى العمل بشكل خاص. إن توحيد الجهود والمهارات والمعرفة الفردية من شأنه الحد من العمل الجبري والتمييز، ويعمل على تشجيع القيم والعدالة الاجتماعية في ذات الوقت. أحياناً يُنظر إلى هذا النوع من الهمة الجماعية على أنها همة هدامة لدرجة أنها حظرت وقمعت. ولكن الإفراط في العنف لا يولد السلام، والوصول إلى تفاهم هو الطريق الوحيد لحل النزاع؛ عليه تشكل الحرية النقابية والحوار الاجتماعي ركيزة معنوية من ركائز القيم الديمقراطية.



التمييز

التمييز في العمالة يعني المحاباة في معاملة بعض الأشخاص لأسباب تعود إلى خصائص معينة لا تتعلق بجدارة الشخص أو متطلبات الوظيفة. تنصدر منظمة العمل الدولية الجهود الرامية إلى القضاء على التمييز القائم على أساس العرق، اللون، الجنس، الرأي السياسي، النسب، الأصل القومي، أو المنشأ الاجتماعي. وتعالج أيضاً أشكالاً أخرى من التمييز المتصل بالعمر، الإعاقة، الإصابة بمرض الإيدز، وفوق كل ذلك التمييز المستمر والمنتشر ضد النقابات. تعتبر جميع أشكال التمييز انتهاكاً لحقوق الإنسان وهدراً للمواهب الإنسانية، وقد تحمل أثراً ضاراً على الإنتاجية والنمو الاقتصادي، أضف إلى ذلك ما قد ينشأ من حالة اللامساواة الاجتماعية والاقتصادية بسبب التمييز مما يؤدي إلى مشكلة في التماسك الاجتماعي والتضامن ويبطئ من خفض نسبة الفقر. إن إحدى أشكال التمييز الرئيسية تلك القائمة على أساس نوع الجنس. ويعتبر تحقيق المساواة بين الجنسين المبادرة المستعرضة الوحيدة ضمن أجندة العمل اللائق، ويعمل المكتب المعني بالشؤون الجنسانية التابع لمنظمة العمل الدولية على تقديم الخدمات الاستشارية، توزيع المعلومات، وتوفير التعاون الفني وتنمية المعرفة بشأن قضايا المساواة الجنسانية. علاوة على ذلك، أسس المكتب عملية التدقيق في الشؤون الجنسانية وهي الأولى من نوعها في منظومة الأمم المتحدة، حيث يشجع هذا التدقيق التشاركي على التعلم الفردي والمؤسسي لطرائق الدمج القائم على نوع الجنس من أجل المساعدة على تحقيق المساواة بين النساء والرجال.





التقاليد البروتستانتية: استنكرت الكنائس البروتستانتية كافة أشكال التمييز في التشغيل، ويُعتقد بأن مناهضة التمييز لا يجب أن يأتي من الكنيسة فحسب بل يجب أن تنبع أيضاً من حس شخصي بالمسؤولية المسيحية تجاه تصويب مواطن الظلم الاجتماعي. أعلن المجلس المسكوني بشأن الاقتصاد عام 1992 أنه بصرف النظر عن ما أحرز من تقدم حيال المساواة الجنسانية، إلا أن مجال التحسين ما زال قائماً في هذا الميدان، وعلى وجه الخصوص في ميدان الأجور، إجازة الأمومة والاعتراف بالعمل في البيت.



التقاليد الكاثوليكية: كل البشر سواسية بصرف النظر عن مكانتهم الاجتماعية؛ وعليه تكون كافة أشكال التمييز البشرية مخالفة للغرض الرباني، ويشمل ذلك التمييز القائم على أساس العرق، المعتقد، والجنس. تعترف خلاصة المذهب الاجتماعي الكاثوليكي بأن «حقوق المرأة في مكان العمل تحت النظر والعناية وخصوصاً الجوانب الخاصة بالأجر والتأمين والضمان الاجتماعي» (295).



التقاليد الإسلامية: كل الناس سواسية أمام الله، وهذا يعني أن الإسلام يرفض كافة أشكال التمييز القائمة على أساس الطبقة، العرق، اللون، ونوع الجنس. وتنبص الآية القرآنية على ما يلي: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا...» (سورة الحجرات، الآية 13) وليس لأن تحتقروا بعضكم البعض. يرحب الإسلام بتنوع العمل مقراً بذلك بالكفاءات والقدرات الإنسانية المتنوعة، ولا يضع أي عمل فوق الآخر ولا يشير إلى تفضيل عمل على آخر سواء كان فكرياً أو يدوياً، يحتاج إلى مهارة أو ضيعة، منزلياً، زراعياً، أو تجارياً. أضف إلى ذلك أن الإسلام يحظر منح معاملة تفضيلية للرجال دون النساء. وتقول الآية القرآنية: «... أَنِي لَا أَضِيعُ عَمَلٍ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مَّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ...» (سورة آل عمران، الآية 195).



التقاليد اليهودية: تؤمن التقاليد اليهودية بالمساواة بين البشر، حيث ينص سفر الخروج (49:12) على التالي: «تكون شريعة واحدة لمولود الأرض وللنزير النازل بينكم».



التقاليد البوذية: التمييز هو وسيلة لفصل شخص عن الآخر، ورفض الآخر يشعر مرتكب التمييز -مؤقتاً- بأنه موضع تقدير أكبر. كما إن التمييز ضرب من الجنون لأنه يعارض المنطق، وضرب من الجهل لأن الغالب عليه هو افتراضات تجرد الإنسان من ميزاته. إن وهم الشرعية الذي يخلق التمييز يولد الجهل أكثر فأكثر عندما يتقاعس الناس عن التشكيك بأساسه. والأدهى من ذلك، أن التمييز متقلب ومن السهل أن يصبح المميز مُمَيِّزاً ضده، والتمييز يمنع الناس من إثراء الذات ويحرمهم المواهب التي قد يجلبها الآخرون. في حقيقة الأمر، إن الدفع بالمحاجة إلى أبعد حدودها يماثل قتل أحدهم جاره؛ لأن الوقوع بشرك الصور النمطية يعني الانفصال عن التغيير والتنمية الاجتماعية وبهذا تكون تبعات التمييز مهلكة.



مساهمون آخرون

إلى جانب عملنا مع شركائنا على مشروع الأديان، قمنا بإرسال هذه الوثيقة إلى مساهمين فرديين للوقوف على آرائهم وخبراتهم فنحن نمثن ونشكر علماء المؤسسات التالية:

الإتحاد الأوروبي للبوذييين (EBU): وهو اتحاد للجاليات والمنظمات البوذية في أوروبا، وهو اتحاد واسع النطاق وحيادي ومفتوح أمام جميع المنظمات البوذية التابعة للمدارس الفكرية والتقاليد على اختلاف أنواعها . تكمن أهداف الاتحاد الرئيسية في تشجيع الزمالة بين البوذييين في أوروبا وتشجيع التعاون بشأن المواضيع ذات الاهتمام المشترك . يقوم الإتحاد بالدعم والتشجيع من خلال توحيد «السانجا» واحترام تنوع التقاليد، النمو الطبيعي للديانة البوذية في أوروبا. كما يوفر نقطة مرجعية وواجهة تفاعل لجميع المؤسسات الأوروبية الدولية، إضافة إلى تمثيل البوذية الأوروبية على الصعيد الدولي .

www.e-b-u.org

جامعة يشيفا: تأسست عام 1886، وهي أقدم وأشمل مؤسسة تعليمية تحت رعاية اليهود في الولايات المتحدة . إنها جامعة مستقلة ولديها جامعة في كل من نيويورك وإسرائيل، وقد صنفت كجامعة قيادية في مجال البحوث اليهودية والعلمانية وتدريسهما .

www.yu.edu

الشركاء

عند كتابة هذا الدليل تم إرسال الأقسام المتعلقة بكل دين من الأديان إلى شركائنا المعنيين الذين أشرفوا عليها وتحققوا منها. لكن لا يعني ذلك أنهم يوافقون على كافة الآراء الأخرى التي تم التعبير عنها في هذه الوثيقة. كما نشكر ونقدر المساهمات والمساعدة التي تلقيناها من المؤسسات التالية:

مجلس الكنائس العالمي (WCC)

مجلس الكنائس العالمي هو جماعة من الكنائس التي تعترف بالسيد المسيح كرب ومخلص حسب الكتب المقدسة (العهد القديم والعهد الجديد)، وعليه فهي تسعى مجتمعة لتحقيق دعوتها إلى تمجيد الرب الواحد، الأب، الابن، والروح القدس. يجمع المجلس بين ظهرانيه 349 كنيسة من أكثر من 110 دولة، ويمثل أكثر من 560 مليون مسيحي حول العالم. يُعتبر المجلس فسحة فريدة بالنسبة للكنائس المنتسبة إليه؛ فمن ناحية، يتسنى لهذه الكنائس أن تتأمل أو تتكلم أو تمارس العبادة والعمل مع بعضها البعض، ومن ناحية ثانية، أن تعارض وتدعم بعضها البعض وتتشارك وتتجاوز فيما بينها.



<http://www.oikoumene.org>

المجلس البابوي للعدالة والسلام

يشكل هذا المجلس جزءاً من الإدارة البابوية المخصصة للدراسات الموجهة للعمل من أجل الترويج للعدالة، السلام، وحقوق الإنسان على الصعيد الدولي وحسب منظور الكنيسة الرومانية الكاثوليكية – بناءً على ما تقدم، يتعاون المجلس مع الرهبانيات الدينية المختلفة ومجموعات المناصرة، ومع المنظمات العلمية والمسكونية الدولية.



PONTIFICIUM CONSILIUM
DE IUSTITIA ET PACE

http://www.justpax.it/eng/home_eng.html

المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (ISESCO)

تأسست «إيسيسكو» عام 1979 من قبل منظمة المؤتمر الإسلامي (OIC)، وهي إحدى أكبر المنظمات الإسلامية الدولية ومتخصصة بمجال التربية والعلوم والثقافة. تشمل «إيسيسكو» من ضمن غاياتها: تعزيز وتشجيع وتوحيد التعاون بين الدول الأعضاء في منظمة المؤتمر الإسلامي في ميادين التربية، العلوم، الثقافة، الاتصالات، تطوير العلوم التطبيقية، استخدام التكنولوجيا المتقدمة ضمن إطار القيم والمثل العليا الإسلامية، توحيد الفهم بين الشعوب المسلمة، والمساهمة في تحقيق السلام والأمن العالمي وبالأخص عن طريق التربية والتعليم، العلوم، الثقافة، والاتصالات.



<http://www.isesco.org.ma>

ISBN 978-92-2-625816-7



9 789226 258167