

تعريف الشركات بقضايا حقوق الإنسان:

فهم المخاطر المحيطة بعمال البناء في الشرق الأوسط



Business & Human Rights
Resource Centre

المحتويات

١	ملخص تنفيذي
٢	مقدمة
٤	قطاع محفوف بالمخاطر
٥	نقاط الضغط
٧	مسؤولية شركات البناء تجاه حقوق الإنسان
٨	حقوق عمال البناء في الشرق الأوسط
٩	الأردن
١١	لبنان
١٣	قطر
١٥	الإمارات العربية المتحدة
١٧	خاتمة
١٧	توصيات

ملخص تنفيذي

قمنا بفحص قطاع البناء في الأسواق العربية الأربع ووجدنا انتهاكات ذات خطورة عالية في كل منها:

يسود توظيف العمال غير الرسميين في قطاع البناء في الأردن، الذي يعتمد بشدة على العمال المهاجرين الذين لا يحملون وثائق عمل وبدرجة أقل على اللاجئين السوريين. ولأن هؤلاء العمال يقعون خارج بنى التوظيف الشرعية ومجرّمين بسبب افتقارهم للصفة القانونية، فهم يواجهون تصاعد خطر الانتهاك ومحدودية القدرة على التعامل مع تظلماتهم. يتعرض العمال غير الرسميين إلى الاستغلال المادي على يد أصحاب العمل الذين يستغلون حالتهم القانونية الهشة، بالإضافة إلى التمييز في الأجور وتأخر دفعها باستمرار. قطاع البناء هو أيضاً أكثر القطاعات خطورة على العمال في البلاد، حيث بلغت الخسائر البشرية في القطاع إلى ٤٤ حالة وفاة بين كل ١٠٠ ألف عامل في عام ٢٠١٤ مقارنة ب ٩.٨ حالة وفاة بين كل ١٠٠ ألف عامل في الولايات المتحدة الأمريكية في العام ذاته.

أما لبنان، فقد اعتمدت بشدة على العمال السوريين في قطاع البناء لعقود بسبب قلة العمالة اللبنانية ذات المهارة المنخفضة والحركة السهلة نسبياً عبر الحدود السورية اللبنانية. وبعد اندلاع الأزمة السورية، شهد قطاع البناء في لبنان تزايد في الاعتماد على العمالة السورية حيث شكل فيها السوريين بين ٧٠٪ و ٨٠٪ من القوى العاملة في القطاع. إلا أن القيود التي فرضت حديثاً على إصدار تصاريح العمل والإقامة القانونية أدت إلى نمو في عدد العمال غير الرسميين في قطاع البناء، وانحدار في أوضاع العمل والأجور للعمال السوريين واللبنانيين. إن الطبيعة المخفية لقوة العمل هذه والقدرة المحدودة عند جهات التفتيش وآليات تلقي الشكاوى للوصول للعمال تزيد من صعوبة مهام منع وتقصي ومعالجة دعاوى الانتهاكات.

يعرف التوظيف في قطاع البناء بالرواتب المنخفضة والظروف العمل الخطرة حيث تؤدي بعض جوانب نموذج الأعمال في القطاع إلى انتشار انتهاكات ضد حقوق العمال. وتشمل تلك العيوب الهيكلية: هيكل مالي يعتمد على هامش ربح منخفض وأقل تكلفة إنتاجية مما يدفع إلى تدني الأجور، وطبقات متعددة من التعاقد الثانوي (التعاقد من الباطن) التي تقلل من الشفافية وإمكانية محاسبة الشركات على انتهاكاتها، ودورة الازدهار والكساد المرتبطة بالطبيعة الموسمية للمشاريع والتي تدعو الشركات إلى الاعتماد على الموردين الخارجيين للعمالة المؤقتة (مثل شركات الاستقدام).

بحسب بعض التقديرات، فإن قطاع البناء في الشرق الأوسط هو الأكبر والأسرع نمواً في العالم. وتعتبر الأحداث الهامة مثل كأس العالم ٢٠٢٢ في قطر وإكسبو ٢٠٢٠ في دبي بالإضافة إلى بناء مؤسسات عالمية في أبو ظبي واستثمار المؤسسات المالية الدولية في البنية التحتية في الأردن ولبنان من بين العوامل التي تدفع إلى هذا التوسع السريع الذي ساهم بدوره في اعتماد قطاع البناء على المهاجرين واللاجئين لتعويض القصور في قوة العمل.

على الرغم من المخاطر الإقليمية التي يواجهها هؤلاء العمال، فقد أظهر [استبياننا حول عمليات شركات البناء في قطر والإمارات العربية المتحدة عام ٢٠١٦](#) تخلف قطاع البناء مقارنة بقطاعات أخرى في فهم وتطبيق [مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان](#) وفي تبني السياسات والممارسات الضرورية لمنع وتخفيف ومعالجة الانتهاكات.

وقبل البدء في الجولة الثانية من المسح في ٢٠١٨، والتي تتضمن شركات البناء العاملة في الأردن ولبنان بالإضافة إلى تلك تتواجد في قطر والإمارات العربية المتحدة، طوّرتنا هذا الملخص لتعريف الشركات بالمخاطر الرئيسية التي تواجه حقوق الإنسان في تلك البلدان والخطوات التي يجب عليهم اتباعها لمواجهة الانتهاكات في هذا القطاع.

تأتي معظم العمالة في قطاع البناء في الإمارات العربية المتحدة من جنوب وجنوب شرق آسيا. على الرغم من الإصلاحات القانونية لتخفيف القيود على حرية حركة العمال المهاجرين، يستمر العمال في دفع رسوم توظيف باهظة لتأمين وظائف مما يؤدي (خاصة مع تأخر الرواتب لأشهر ومع مصادرة جوازات السفر) إلى تعرض العمال لظروف عمل وأحوال معيشية سيئة. تتضاعف هذه المخاطر مع غياب جهات تلقي شكاوى العمال وحظر حقهم في التنظيم حيث يتم ترحيل العمال أو معاقبتهم نتيجة للإضراب أو الاحتجاج على ظروف عمل مجحفة.

في قطر، حيث تتكون الغالبية العظمى من قوة عمل قطاع البناء من العمالة المهاجرة من جنوب آسيا، لم تنتج بعد الإصلاحات في نظام الكفالة تحسناً ملحوظاً في حق العمال في حرية الحركة، كما يبقى التطبيق لإجراءات حماية العمالة ضعيفاً. ويستمر العمال في مواجهة ظروف عمل محفوفة بالمخاطر، والتي تتفاقم سوءاً بسبب ارتفاع درجات الحرارة والرطوبة في البلاد. ويتعرض العمال لممارسات توظيف غير قانونية، فضلاً عن معانتهم بسبب الاجور المتأخرة أو غير المدفوعة. هنالك أيضاً ثغرات قانونية فادحة تتضمن غياب الحق في تكوين أو الانضمام إلى نقابة عمالية أو الوصول إلى حل فعال دون الخوف من الانتقام.

استجابة لهذه التحديات، نحث شركات البناء على تحسين أدائهم في مراعاة حقوق الإنسان بالنظر لما يلي:

القيادة والإدارة:

- ممارسة القيادة في مجال حقوق الإنسان على مستوى المديرين وإبلاغ مجلس الإدارة عن الاداء بشكل سنوي
- ترسيخ المسؤولية تجاه ممارسات عمل أخلاقية عبر جميع عمليات الشركة

سياسات حقوق الإنسان والشفافية:

- تبني التزام علني باحترام حقوق العمال
- وضع سياسات واجراءات لمواجهة مخاطر العمل غير الرسمي ومخاطر سلاسل الإمداد
- رصد أداء الشركة في مجال حقوق الإنسان وخاصة المناطق والمجموعات الأكثر عرضة للخطر

فحص الإجراءات المتبعة ومعالجة الانتهاكات:

- اجراء بحث معمق عن سلاسل الإمداد لإظهار المخاطر التي تهدد العمال
- تطوير وتطبيق خطط عمل لمنع الانتهاكات وتخفيف المخاطر المحيطة بالعمال
- تطوير آليات تظلم مؤسسية فعالة ومتاحة وتوفير سبل للمعالجة عند وقوع أي انتهاك

دمج أصحاب المصلحة ومجموعات الدفاع:

- الشروع في عمل تعاوني مع الشركات في القطاع والمجتمع المدني لتعريف المخاطر في سلاسل الإمداد، وتحسين أداء القطاع، ومواجهة الانتهاكات
- التأييد العلني لتغيير القوانين لدعم حقوق العمال وتوسيع الحريات المدنية ومعارضة التغييرات القانونية التي تهدد أوضاع العمال
- دعم إصلاح ممارسات الشراء الحكومية لتتضمن معايير حقوق الإنسان والعمال.

مقدمة

كانت أسواق البناء في المنطقة مدفوعة من قبل الاستثمارات العامة، ولكن أسعار النفط المتقلبة والديون المتزايدة دفعت الحكومات لاستكشاف سبل جديدة لتمويل المشاريع. وبالتالي، يتم تقديم إصلاحات في سبيل تشجيع المزيد من الاستثمار الأجنبي واجتذاب الدعم من المؤسسات المالية الدولية، فضلاً عن تسهيل الشراكات بين القطاعين العام والخاص بين. وتمثل هذه المعطيات فرصة مهمة للتحسين من القوانين واللوائح والأعراف المتعلقة بالعمل.

وفي ضوء الدور المتنامي للقطاع الخاص في قطاع البناء، يصف هذا التقرير المخاطر التي تواجه الشركات في أربعة من دول الشرق الأوسط - الأردن، ولبنان، وقطر، والإمارات العربية المتحدة - مركزاً على حقوق العمال من المهاجرين والعمال غير الرسميين واللاجئين. يوضح التقرير مسؤوليات الشركات في منع ومعالجة هذه المخاطر منتهياً بسلسلة من التوصيات للشركات وشركائهم التجاريين للدفع بظروف عمل لائقة في قطاع البناء.

طبقاً للتقديرات الحديثة فإن قطاع البناء في الشرق الأوسط هو الأكبر والأسرع نمواً في العالم. ويعتبر قطاع البناء من قطاعات "العمالة الكثيفة" التي تعتمد على أعداد ضخمة من العمال ذوي المهارة المنخفضة. كما وظف القطاع ٧٪ من إجمالي قوة العمل في العالم.

يتميز التوظيف في صناعة البناء بالرواتب المنخفضة وظروف عمل خطيرة. حيث تتعرض الشركات العاملة في هذا القطاع إلى مخاطر مرتفعة من العبودية الحديثة وأشكال أخرى من الانتهاكات الفاضحة في سلاسل الإمداد الخاصة بهم^١. تكشف تقديرات ٢٠١٧ الدولية للعبودية الحديثة و عمالة الأطفال أن ١٨٪ من البالغين المعرضين للعبودية الإجبارية في القطاع الخاص يتم توظيفهم في قطاع البناء وهي النسبة الأعلى بعد نسبة المعرضين للعبودية الإجبارية في قطاع العمل المنزلي^٢.

تتفاقم ممارسات المشتريات الحكومية والتعاقدات التي تجعل العمال معرضون للانتهاكات والاستغلال بسبب الهجرة الواسعة للعمالة، بما في ذلك اللاجئين، وانتشار الوضع غير الرسمي للعمالة، وقوانين العمل الضعيفة في الشرق الأوسط. يتعرض عمال البناء إلى انتهاكات حقوقية متعددة ومتراصة تتضمن:

- ممارسات استقدام استغلالية
- سياسة دفع رواتب غير عادلة ومسيئة
- ظروف عمل غير آمنة
- ظروف معيشة دون المستوى
- حرية حركة مقيدة
- إنعدام أو محدودية التمثيل العمالي والقدرة على التنظيم أو التظلم

١ يستخدم مصطلح سلاسل الإمداد في هذا التقرير للإشارة إلى سلاسل التعاقد الثانوي (التعاقد من الباطن) بين شركات الهندسة والبناء، والمقاولون، والمقاولون الفرعيون وما إلى ذلك، وتوريد العمالة ووكالات التوظيف التي يتعاملون معها.

٢ تعرف منظمة العمل الدولية العمالة الإجبارية على أنها تلك المواقف التي يجبر فيها الشخص على العمل عبر العنف أو التهديد، أو بطرق أكثر تمويهاً مثل الديون المتركمة، أو احتجاز أوراق الهوية، أو التهديد بإبلاغ سلطات الهجرة.

قطاع محفوف بالمخاطر

على الرغم من أن العديد من القطاعات تتضمن مخاطر شديدة لحقوق الإنسان، فهناك ثلاثة اعتبارات خاصة بهيكل قطاع البناء تجعله تحديداً عرضة لحدوث الانتهاكات. أولهم هي عملية المناقصة التي تقلل من مستوى الرواتب وتشجع إجراءات أخرى عالية المخاطرة ومنخفضة التكلفة. ثانياً، ترتيبات التعاقد المركبة التي تتسبب في سلاسل إمداد معقدة وغير مسؤولة وعقود قصيرة الأمد ولا يمكن التنبؤ بها. أما الاعتبار الثالث فهو تكوين قوة العمل ذاتها والتي تضم عمالة مهاجرة منخفضة المهارة ولاجئين ومجموعة أخرى من المستضعفين.

كريس بلايث، رئيس التنفيذي، [مؤسسة البناء القانونية](#)

على الرغم من أن العديد من القطاعات تتضمن مخاطر شديدة لحقوق الإنسان، فهناك ثلاثة اعتبارات خاصة بهيكل قطاع البناء تجعله تحديداً عرضة لحدوث الانتهاكات. أولهم هي عملية المناقصة التي تقلل من مستوى الرواتب وتشجع إجراءات أخرى عالية المخاطرة ومنخفضة التكلفة. ثانياً، ترتيبات التعاقد المركبة التي تتسبب في سلاسل إمداد معقدة وغير مسؤولة وعقود قصيرة الأمد ولا يمكن التنبؤ بها. أما الاعتبار الثالث فهو تكوين قوة العمل ذاتها والتي تضم عمالة مهاجرة منخفضة المهارة ولاجئين ومجموعة أخرى من المستضعفين.

هذه القضايا الهيكلية لا تقتصر على قطاع البناء فقط، إلا أن الغياب النسبي للوعي بحقوق الإنسان والقدرة على استيعابها داخل شركات البناء والقطاع ككل تهدد قدرته على تحديد ومعالجة هذه الانتهاكات بفاعلية في عملياته وسلاسل إمداداته. الجمع بين هذه الإشكالات الهيكلية وعمالة مستضعفة ومجموعة تهدد حماية حقوق الإنسان في القطاع.

نقاط الضغط – خصائص قطاع البناء التي ترفع من حدة المخاطر التي يواجهها العمال

المناقصات

يعتبر قطاع البناء من القطاعات عالية التنافسية، حيث تمنح العقود عادة لشركات البناء التي تقدم المناقصة الأقل تكلفة، وذلك بشروط قليلة أو منعدمة فيما يتعلق بحقوق العمال. ولذلك فإن سلوك الشراء وأولويات العملاء هي محددات هامة لمعايير العمل عبر سلاسل الإمداد.

ولأن هوامش الربح في قطاع البناء شديدة الانخفاض، تضع سياسة مشتريات الأقل تكلفة ضغطاً هائلاً على المتعاقدين لتخفيض سعر أعمالهم في سبيل تأمين مشاريعهم وأرباحهم. وفي حين تتميز أسعار المواد الخام بالثبات عموماً، تقوم الشركات بتخفيض الإنفاق عبر تقليل تكلفة العمالة على حساب أجر العمال وجودة ظروف عملهم ومعيشتهم.

تمنح عقود البناء لمدد زمنية قصيرة مما يضع ضغوطاً على الشركات لتسليم المشاريع في جدول زمني محدد. هذه الضغوطات الزمنية لا تحفز الشركات على الاستثمار في حقوق العمال وتطبيق ممارسات جيدة. لذلك فإن العملاء، سواء كانوا مطورين من القطاع الخاص أو مؤسسات حكومية أو مالية عامة مثل البنك الدولي، يتحملون مسؤولية حاسمة لسلوك حقوقي أفضل في القطاع.

التعاقد الباطن

يخضع قطاع البناء لتقلبات الازدهار والكساد تبعاً للظروف الاقتصادية والطلب من المستهلكين. تتنافس الشركات على مشاريع البناء دون ضمانات المشروع التالي في حال فشلهم في الحصول على عقد. لذلك يعتمد المقاولون على التعاقد الثانوي قصير الأمد وتعهد العمالة للحفاظ على قوة عمل مرنة بإمكانها التمدد والنكماش حسب طلب السوق. وعليه يمكن للمقاولين الفرعيين الاستعانة بمقاولين فرعيين آخرين مما يؤدي للمزيد من التعهد للأسباب ذاتها. هذه الطبقات العميقة من التعاقد من الباطن تتسبب في سلاسل إمداد طويلة ومعقدة وتكاثر العقود قصيرة الأمد. يتلخص تأثير التعاقد من الباطن على حقوق العمال بالشكل التالي:

أ- سلاسل إمداد طويلة ومعقدة

قد يسهم التعاقد من الباطن في تأخير رواتب العمال، بسبب بعدهم عن مصادر التمويل الأساسية. فقد تستغرق عملية إصدار المدفوعات من المقاولين الرئيسيين عدة أشهر حتى تصل إلى العمال المتواجدين في أبعد نقطة من سلسلة الإمداد. وذلك نتيجة للاستخدام الواسع لبند في عقود البناء يشترط دفع مستحقات المقاول الفرعي عند تلقيها من المقاول الأساسي. بالتالي لا يلتزم المقاولون بدفع المقاولين الفرعيين حتى يستلموا مستحقاتهم من العميل. وفي المقابل لا يقوم المقاولون الفرعيون بإصدار أي مستحقات حتى يتلقوا المدفوعات من الشركة التي تلهم في سلسلة الإمداد. غالباً ما يكون العمال هم آخر من يتلقى أجره وهم الأكثر عرضة لتأخر أجورهم لفترات طويلة، خاصة في حال وقوع النزاعات أو إفلاس أحد الشركات المتواجدة في أعلى سلسلة الإمداد. وبالنظر إلى هوامش الربح الضئيلة، نادراً ما يكون لدى المقاولين سيولة مالية كافية لتغطية الرواتب حينما تتأخر من جهة العملاء.

٢- عقود قصيرة الأمد

الاعتماد على التعاقد الفرعي يعني أن أغلب المشاريع تضم عدة شركات تم التعاقد معها لفترات قصيرة تتوالى على مواقع البناء حسب مرحلة العمل. وبالتالي قد يستوعب موقع عمل واحد عمالاً يعملون لدى عدة شركات لمدد زمنية مختلفة وبموجب شروط عمل متغيرة. تقلل هذه العوامل من إمكانية أو قابلية العمال على التنظيم للمطالبة بتحسين أجورهم أو ظروف عملهم. ويخلق هذا الوضع غموضاً في تحديد من يتحمل مسؤولية العمال وحقوقهم، مما يصعب عملية فرض هذه المسؤوليات على صاحب العمل أو السعي للحصول على تعويضات للعمال.

تكوين القوى العاملة

بطبيعة الحال، يجري تنفيذ مشاريع البناء في موقع واحد وهي معرضة تحديداً للظروف الاقتصادية المحلية على الرغم من جذبها لاستثمارات دولية. في فترات ازدهار نشاط البناء، غالباً ما تكون أسواق العمل المحلية غير قادرة على تلبية حجم المتطلبات من حيث العمال والمهارات اللازمة، مما يخلق طلباً على العمالة المؤقتة المرنة.

كما يساعد اعتماد القطاع على العمالة المؤقتة، تلك التي تشمل العمال المهاجرين محدودي الدخل واللاجئين والعمالة غير الرسمية، في خفض التكاليف. تؤدي المخاطر التي يتعرض لها العمال أثناء عملية الهجرة^٣ أو تلك المرتبطة بوضعهم الهش قانونياً أو اجتماعياً إلى قبولهم بأوضاع عمل غير ملائمة وأجور منخفضة إلى جانب استبعادهم من مزايا العمل مثل الضمان الاجتماعي والتأمينات ومكافآت نهاية الخدمة.

٣ ترتبط أشكال الانتهاك والاستغلال التي تواجه العمال المهاجرين بشكل كبير بتكبد الديون أثناء عملية الاستقدام. جرى البحث في هذه الانتهاكات وتوثيقها في عدة تقارير من بينها تقرير "العمالة المهاجرة والتوظيف في قطاع البناء" (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦) وتقرير "العمال يدفعون الثمن: توظيف قوة العمال المهاجرة في صناعة البناء الخليجية" (مركز ستيرن للأعمال وحقوق الإنسان بجامعة نيويورك، ٢٠١٧)

مسؤولية شركات البناء تجاه حقوق الإنسان

تلعب شركات البناء، بصفتها أبرز من يستفيد من العمالة، دوراً محورياً في التعامل مع حقوق الإنسان ومخاطر العمالة التي يواجهها العمال في قطاع البناء وخاصة حين تساهم نماذج أعمال القطاع في هذه المخاطر وتضخمها.

تم العمل على تحديد مسؤولية الشركات في احترام حقوق الإنسان في عملياتها وسلاسل إمدادها في عدة أطر واتفاقيات دولية، بالإضافة إلى تشريعات محلية ومبادرات طوعية ناشئة. وتحظى مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان بقبول واسع باعتبارها المعيار الدولي الموثوق للأعمال التجارية وحقوق الإنسان بعد تبني مبادئها البالغ عددهم ٣١ بالإجماع في مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في عام ٢٠١١. ضمت عضوية المجلس في ذلك الوقت البحرين وقطر والسعودية في حين كانت تركيا والأردن من بين الدول الراحية لقرار تبني المبادئ التوجيهية.

تحدد مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان توقعات تقضي بأن جميع الشركات لديها مسؤولية تجاه حقوق الإنسان عبر تجنب التأثيرات الوخيمة عليها ومعالجة تلك التأثيرات عند حدوثها.

ووفقاً لتلك المبادئ، فإن مسؤولية الشركات تجاه احترام حقوق الإنسان تتصف بما يلي:

- تقدر المبادئ على أنها درجة أعلى من الخضوع للقوانين واللوائح المحلية التي تحمي حقوق الإنسان
- تنطبق على عمليات الشركات الخاصة وجميع علاقاتهم التجارية بما في ذلك تلك التي تسري عبر سلاسل قيمتهم. وفي حالة شركات البناء، تتضمن العلاقات مع المقاولين الفرعيين والوكالات التي تزودهم بالعمالة.
- يجب توجيه اهتمام خاص تجاه أي تأثيرات معينة على حقوق أفراد أو مجموعات قد تعاني من مخاطر الضعف أو التهميش

لتلبية هذه المسؤولية ينبغي على الشركات أن تأخذ على عاتقها اتخاذ "العناية الواجبة لحماية حقوق الإنسان" وهي عملية للتعرف على ومنع وتخفيف، وعند الضرورة، معالجة تأثيرهم على حقوق الإنسان في عملياتهم وعبر سلاسل إمدادهم. ومن أجل التعرف على كيفية معالجة الشركات لأثارها على حقوق الإنسان، تؤكد المبادئ التوجيهية أن ينبغي على الشركات أن تكون مستعدة للقيام بالإبلاغ عن سياساتهم وعملياتهم والتطور الحاصل بشأن حقوق الإنسان خارج نطاقهم المؤسسي.

منذ عام ٢٠١٦، سعى مرصد الشركات وحقوق الإنسان لفهم الكيفية التي تمثلت بها المسؤولية تجاه حقوق الإنسان في قطاع البناء في الشرق الأوسط. وتشير نتائجنا حتى تاريخه إلى أن قطاع البناء مازال يقع خلف قطاعات أخرى في تطبيقه لمبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان ونشر التقارير المعنية بحقوق الإنسان.

من بين ١٠٠ شركة بناء دولية قمنا باستطلاعها في الخليج، فقط ٣٩٪ منهن كان لديهن التزام علني بحقوق الإنسان في حين أجاب ٢٢٪ على أسئلة محددة حول كيفية تعاملهم مع المخاطر الشديدة التي يعاني منها العمالة المهاجرة ذات المهارات المنخفضة في عملياتهم في قطر والإمارات. وفي المقابل، فإن ٦٨٪ من شركات الملابس التي تم استطلاعها عبر المرصد في العام ذاته أجابت حينما سُئلت عن المخاطر الحاقية على اللاجئين السوريين في عملياتهم التركية. كذلك أظهر تحليل يعود إلى ٢٠١٥ لإفادات ٤٩ شركة بناء تحت قانون المملكة المتحدة للعبودية الحديثة أن ٦٧٪ من الشركات لم تفصح عن أي مخاطر محددة بالعبودية الحديثة في إفاداتهم على الرغم من كونهم قطاع عالي المخاطرة بالعمالة الإجبارية.

حقوق عمال البناء في الشرق الأوسط

نظام الكفالة

عمال البناء هم العمود الفقري لقطاع البناء وكذلك الأمر في الشرق الأوسط. يؤدي نظام استقدام وتوظيف العمالة المهاجرة في الأردن ولبنان وقطر والإمارات العربية المتحدة إلى تحديات لشركات البناء ترتبط بالانتهاكات العمالية والحقوقية. تصف منظمة العمل الدولية نظام الكفالة على أنه "مجموعة شاملة من القوانين، واللوائح الإدارية والقواعد السلوكية والممارسات العرفية التي تحكم العمالة المهاجرة في الشرق الأوسط. بحسب نظام الكفالة، ترتبط هجرة العامل ووضع إقامته القانونية بكفيل خلال سريان مدة العقد بطريقة تجعل العامل المهاجر غير قادر على دخول البلاد، أو الاستقالة، أو تبديل الوظيفة، أو -في بعض الحالات- مغادرة البلاد إلا عن طريق الحصول على إذن واضح من صاحب العمل."

ظهرت شركات تزويد العمالة كحل لتوفير قوى عاملة مرنة ومتنقلة في ظل نظام الكفالة. استطاعت هذه الكيانات أن تتحايل على القيود التي يفرضها قانون الكفالة عبر القيام بدور صاحب العمل تعاقدياً في الوقت الذي تستطيع فيه نقل العمال بين مقاولين البناء كيفما دعت الحاجة. ومع ذلك، فإن اعتماد شركات البناء على شركات التزويد بالعمالة يفاقم مخاطر استغلال العمال الأجانب عبر إضافة وسطاء يتلقون رسوم من العمال أثناء عملية الاستقدام، عبر تعميق طبقات التعاقد من الباطن والمخاطر المرتبطة به (ومن بينها الرواتب المتأخرة)، وأيضاً عبر إبقاء العمال في وضع الانتظار دون دخل أو وسائل راحة بين العمل على مشروع وآخر.

زيادة التوقعات

تطرح البيئة التشريعية والسياق السياسي في الشرق الأوسط تحديات كبيرة على الشركات لحماية عمالها من الاستغلال. حيث لفتت الاستعدادات للأحداث الهامة في المنطقة مثل لإكسيو ٢٠٢٠ في دبي وكأس العالم ٢٠٢٢ في قطر الأنظار إلى حقوق الإنسان والانتهاكات التي يتعرض لها العمال المهاجرين محدودي الدخل في سلاسل إمداد قطاع البناء.

في الوقت ذاته، أدى الحرب الطويلة في سورية إلى تدفق اللاجئين إلى الدول المحيطة، من بينها الأردن ولبنان، مما اجتذب تمويل دولي لدعم سبل عيش اللاجئين. وتسعى مبادرات مثل البرنامج العالمي للقروض الميسرة في الشرق الأوسط الذي يديره البنك الدولي والمساعدة الدولية التي تم التعهد بها في مؤتمر لندن ٢٠١٦ إلى وضع حوافز لخلق فرص عمل للاجئين السوريين ودمجهم في القوى العاملة، كما تؤكد على دور القطاع الخاص وقطاع البناء كوسيلة للوصول إلى هذا الغرض. إن الآليات الرئيسية لتنفيذ هذا الدعم هم خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية وخطة لبنان للاستجابة للأزمة.

يحدد القسم التالي من التقرير التحديات والظروف الفريدة التي تواجه قطاعات البناء في الأردن ولبنان وقطر والإمارات العربية المتحدة. كما يناقش التقرير الفجوات في البيئة التشريعية التي تحكم مسؤولية الشركات تجاه العمال، وتركيب قوة عمل قطاع البناء والتحديات التي يواجهها العمال في هذا القطاع.



الأردن

القوى العاملة في قطاع البناء الأردني

يصل حجم قطاع البناء الأردني حالياً إلى ٥٪ من الناتج المحلي الإجمالي للبلاد في ظل توقعات بالنمو بنسبة ١٥٪ بفضل خطة النمو الاقتصادي الأردني ٢٠١٨ - ٢٠٢٢ لتضاهي احتياجات الإسكان والتعليم والصحة للسكان المتزايد. سيتم توجيه ٥ مليار دولار من الاستثمارات في عمان لتحويل منطقة العبدلي في وسط البلد إلى مركز رئيسي للأعمال والتمويل. وإلى جانب الاستثمارات المحلية فهناك دفعة من الجهات الدولية المانحة لخلق المزيد من الوظائف للاجئين السوريين في قطاع البناء عبر خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية والبالغ قيمتها ٧.٣ مليار دولار.

وكما هو الحال في الخليج، فإن أغلب عمال البناء في الأردن من المهاجرين. حسب إحصاءات ٢٠١٦، أكثر ثلاث دول مرسله للعمال المهاجرين المسجلين هم مصر (١٧٠،٠٦٥ عاملاً) وبنجلادش (٥٠،٥٧٤ عاملاً) وسوريا (٣٣،٤٨٥ عاملاً).

هذه الأرقام لا تمثل سوى جزءاً من الواقع نتيجة للأعداد الكبيرة من العمال الذين يعملون في القطاع غير الرسمي، حيث يقدر عدد العمال الأجانب في البلاد بـ ١.٢ مليون يمتلك منهم ٣١٥ ألف فقط تصاريح عمل رسمية. تشكل القوى العاملة غير الرسمية أغلبية التوظيف في قطاع البناء الذي يعتمد بشدة على العمالة المهاجرة غير النظامية وبصورة أقل على اللاجئين السوريين (والمشار إليهم جمعياً هنا بالعاملين غير النظاميين)^٤.

المخاطر الرئيسية للعمال والشركات

يقوم العدد الهائل من عمال البناء الخارجين عن بنية العمل الشرعي بزيادة حدة مخاطر الانتهاكات الحقوقية كما يقوض الفرص المحدودة أصلاً لرفع الشكاوى ومعالجة التظلمات.

- **التمييز ضد العمال المهاجرين:** الحد الأدنى لأجور العمال المهاجرين في قطاع البناء أقل بكثير من الحد الذي ينطبق على العمال الأردنيين. تُحدد التعديلات الحديثة لقانون العمل الأردني الحد الأدنى للأجور عند ٢٢٠ دينار أردني في الشهر (ما يقارب ٣١٠ دولار أمريكي) لكنها تقر بوضوح بأن هذا الأمر لا ينطبق على العمال الأجانب الذين يتوقف الحد الأدنى لأجورهم عند ١٥٠ دينار أردني (٢١١ دولار أمريكي) منذ ٢٠٠٨ ولم يتم رفعه منذ ذلك الحين.

٤ يعرف قاموس مصطلحات الهجرة للإعلام - نسخة الشرق الأوسط الخاص بمنظمة العمل الدولية " المهاجرون في وضع غير نظامي" بأنهم أشخاص غير مصرح لهم بالدخول أو الإقامة أو العمل في دولة المقصد. في الكثير من الحالات يعامل اللاجئ بوصفه لاجئ غير نظاميين ويتعرضون للمخاطر ذاتها كونهم مفتقدين للوضع القانوني. على الناحية الأخرى فإن وضع العمل غير الرسمي غير مقتصر على جنسية العامل أو وضعه القانوني ولكن تشمل العمال الذين "لا يمتلكون عقود توظيف مؤمنة، أو مزايًا وظيفية أو ضمان اجتماعي أو تمثيل عمال" وبالتالي فهي تشمل المواطنين أيضاً.

ومن جانب آخر، يمكن ملاحظة تقسيم الوظائف في قطاع البناء حسب الجنسية، حيث يحظى العمال الأردنيون بوظائف الدوام الكامل في الإشراف والإدارة والعمليات، بينما يتم توظيف العمال المصريون والسوريون في الوظائف قصيرة المدى تتطلب جهداً بدنياً. يأتي هذا التقسيم في العمالة من نظام تصنيف الوظائف الخاص بالبلاد الذي يخصص المناصب الإدارية ووظائف العمالة الماهرة للمواطنين في حين تقتصر الأعمال منخفضة المهارة على العمال المهاجرين. ويتم منح تصاريح العمل لمقاولي البناء على أساس توظيفهم للعمال المهاجرين منخفضي المهارة مما يتسبب في تقييد العمال المهاجرين في مناصب عمل تتناسب مع نوع الأعمال المحدد في تصاريح عملهم بغض النظر عن مؤهلاتهم.

- **الرواتب المتأخرة:** كما هو الحال في البلدان الأخرى، الرواتب في قطاع البناء الأردني عادة ما تتأخر. في يناير ٢٠١٨، وصلت [شكاوى تقدم بها عمال بناء مهاجرون](#) إلى النقابة العامة لعمال البناء في الأردن إلى وسائل الإعلام المحلية. أبلغ العمال الموظفون من قبل مقاولي بناء فندق سانت ريجيس الجديد، عن تأخر أجورهم لأشهر طويلة وبشكل متكرر. قام مرصد الشركات وحقوق الإنسان بدعوة شركة ماريوت الدولية، الشركة المالكة لسلسلة فنادق سانت ريجيس، [للرد على هذه الاتهامات](#). نقلت ماريوت الادعاءات إلى المقاولين، الشركة العربية الفنية للمقاولات وشركة تطوير المشاريع المتحدة لأعمال الديكور، مما أدى لإجراء تدقيق مشترك. وبحسب ردود شركة ماريوت الدولية، "لم يجد التدقيق أي خروقات لقانون العمل". وفي عام ٢٠١٧، روى عامل بناء مصري لمرصد الشركات وحقوق الإنسان كيف تم فصله دون سابق تنبيه بعد رفعه عدة شكاوى حول التأخر المتكرر في استلام أجره. توضح هذه الحالة أسباب تردد العمال المهاجرين في تقديم التظلمات لأنهم قد يفقدوا إقاماتهم القانونية وحقوقهم في العمل في حالة فصلهم على يد صاحب العمل.
- **خروقات خطيرة لقواعد السلامة والصحة المهنية:** في عام ٢٠١٤، سجّل قطاع البناء أكبر نسبة من حالات الوفاة والإصابات مقارنة بالقطاعات الأخرى في البلاد. [شكّل](#) قطاع البناء ما يقارب من ٣٠٪ من حالات وفاة العمال، حيث بلغت النسبة إلى ٤٤ وفاة بين كل ١٠٠ ألف عامل. وبالمقارنة، تظهر [البيانات](#) الأمريكية المتعلقة بوفيات عمال البناء في العام نفسه نسبة ٩.٨ وفاة بين كل ١٠٠ ألف عامل. رفع العمال السوريون والمصريون العاملون بمشروع سانت ريجيس تظلمات ترتبط بظروف عمل خطيرة في موقع العمل وانعدام التأمين الصحي والضمان الاجتماعي. بحسب [شركة ماريوت الدولية](#)، لم تنتج عملية التدقيق التي أجراها المقاولون عن أي خروقات لقواعد السلامة والصحة والسلامة.
- **تأثير أزمة اللاجئين على العمال غير اللاجئين:** في محاولة لتقنين وضع القوى العاملة السورية وتأمين ظروف أفضل لهم، سهّلت الحكومة الأردنية عملية حصول اللاجئين السوريين على تصاريح عمل. حيث تفاوضت منظمة العمل الدولية مع وزارة العمل الأردنية والنقابات المهنية للتوصل لاتفاقية تقضي بتقديم تصاريح عمل مؤقتة للاجئين السوريين للعمل في قطاع البناء. يتم إصدار هذه التصاريح عن طريق الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن، وعلى عكس حال العمال المهاجرين، فهذه التصاريح ليست مقيدة بصاحب عمل أو مهنة واحدة، مما يسمح للاجئين السوريين بالعمل قانونياً كعمال بناء. على الرغم من أن هذه الخطوات مرحب بها، فقد ترافقت مع حملة أمنية على عمال البناء المهاجرين غير النظاميين وهم غالباً ما يكونوا من الجنسية المصرية، ويتردد أن سبب الحملة هو إتاحة فرص العمل للسوريين. تسبب ذلك زيادة الاعتقالات والغرامات والترحيل الفوري للعديد من العمال المهاجرين. وفي عام ٢٠١٧ وحده تم [ترحيل ٩٤٤٨ من العمال المهاجرين](#).



لبنان

القوى العاملة في قطاع البناء اللبناني

زاد الصراع السوري من عدد السوريين الذين أجبروا على العمل في مقابل رواتب منخفضة وظروف عمل غير ملائمة وسرعان ما استفاد قطاع البناء من هذا الوضع. يتردد عن عمال البناء السوريون شعورهم بأنهم كانوا يتمتعون بقوة تفاوض أفضل من أجل تحسين أوضاع عملهم قبل الأزمة السورية. ولكن بعد الأزمة، أصبحت إقاماتهم القانونية غير مستقرة، كما أن توابع الترحيل إلى سوريا أصبحت أكثر خطورة.

يقيد القانون اللبناني حقوق اللاجئين السوريين بشكل ملحوظ، فلبان لم توقع اتفاقية اللاجئين لعام ١٩٥١ والتي تضع التزاماً دولياً على الدول الموقعة لتزويد اللاجئين بالحقوق في العمل. وشددت لبنان سياستها المتعلقة بالإقامة في عام ٢٠١٥، حيث يتوجب على السوريين إما التسجيل في المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والتوقيع على تعهد بالامتناع عن العمل، أو الحصول على تعهد بالمسؤولية من أحد الكفلاء، والذين يطلب أغلبهم رسوم عالية في سبيل منح الكفالة. نتيجة لهذه السياسات، حصلت ٢١٪ فقط من الأسر السورية على تصاريح إقامة لكل أفراد الأسرة في عام ٢٠١٦، بعد أن كانت ٥٨٪ في عام ٢٠١٤.

على الرغم من رفع بعض هذه القيود في عامي ٢٠١٦ و٢٠١٧، إلا أنه ثمة تباين في عملية التطبيق. وما زالت الأغلبية الساحقة من العمالة السورية غير قادرة على العمل بشكل قانوني في لبنان. أدى التزايد في طابع العمل غير الرسمي في قطاع البناء إلى تفاقم أوضاع العمل السيئة وانخفاض في الأجور، ليس فقط للسوريين وإنما للعمال اللبنانيين أيضاً.

تبين إحصاءات عام ٢٠١٥ أن قطاع البناء اللبناني يقدر بحوالي ٤,٥٪ من الناتج المحلي الإجمالي. والمثير للدهشة أنه لم ينخفض نشاط القطاع في أعقاب الأزمة السورية بسبب ثبات نمو الطلب. وفي إطار خطة لبنان للاستجابة للأزمة الممولة من المانحين، فمن المتوقع أن تولد مشاريع البناء والبنية التحتية ٣٧ ألف وظيفة أغلبها في القطاع الخاص، على أن تكون نصفها للاجئين السوريين والفلسطينيين. وبحسب الخطة، فينبغي تنفيذ المشاريع "بالتوافق مع القوانين واللوائح اللبنانية" وتحسين ظروف العمل اللائق.

وفقاً للقانون، تمتد الحماية العمالية بموجب قانون العمل اللبناني للعمال المهاجرين الذين يشكلون أغلب القوى العاملة في قطاع البناء. ومع ذلك، يشمل نطاق القانون الذي يمنح مختلف أشكال الحماية المتعلقة بساعات العمل، والأجور، واجراءات الفصل والتمثيل، فقط العمال الأجانب في حال اقتنائهم لتصريح عمل، وبشرط المعاملة بالمثل في بلدانهم الأم (بمعنى حصول العامل اللبناني على الحماية طبقاً لتشريع حقوق العمل في البلد الأصلي للعامل الأجنبي).

يشكل العمال السوريون حوالي ٧٠-٨٠٪ من القوى العاملة في قطاع البناء في لبنان. أغلبهم لا يمتلك تصاريح عمل أو إقامة صالحة وبالتالي فهم مستبعدون من الحماية القانونية وفوائدها. اعتمدت لبنان على العمالة السورية في قطاع البناء لعمود بسبب نقص في العمال اللبنانيين ذوي المهارات المنخفضة وسهولة الحركة النسبية للعمال بين لبنان وسوريا.

المخاطر الرئيسية للعمال والشركات

أدت القيود المتزايدة على التوظيف والإقامة القانونية للعمال السوريين إلى تفاقم ضعف عمال البناء السوريين واللبنانيين على حدٍ سواء، مما يجعل هذا القطاع الخطر أصلاً أكثر خطورة.

- **نقص المعلومات:** هناك ضعف في توثيق ظروف العمل وانتهاكات حقوق عمال البناء في لبنان سواء عبر التقارير الحكومية أو النقابية أو الإعلامية. من الصعب تحديد المخاطر والكشف عن الاعتداءات بسبب الطبيعة المخفية للقوى العاملة غير الرسمية، مما يؤكد الحاجة إلى تعاون الشركات مع المجتمع المدني والمدافعون عن حقوق الإنسان لضمان احترام حقوق العمال.

- **مساكن غير صحية وغير آمنة:** غالباً ما يعيش عمال البناء، وخاصة العمال المهاجرون السوريون واللاجئون، في مساكن مشتركة غير صحية في مواقع البناء. في يونيو ٢٠١٧، وثقت صحيفة "دايلي ستار" أحوال المعيشة لعشرة عمال بناء سوريين يعملون على بناء برج فاخر مكون من ١٥ طابقاً في بيروت، وهم يقيمون في أكواخ مؤقتة مبنية من بقايا الخشب والحديد والبلاستيك.
- **نظام الكفالة الإبتزازي ورسوم الاستقدام:** تسبب اشتراط حصول اللاجئين السوريين على كفيل من أجل العمل في طلب الكثير من السوريين الكفالة من أشخاص يطلبون مبالغ باهظة من المال من أجل توفير واجهة للإقامة القانونية. حسب هذا الترتيب، لن يقوم الكفيل بتوظيف العامل، وإنما سيبحث العامل عن عمل بشكل غير رسمي.
- **عدم المساواة في الأجور أو التأخر في دفعها أو عدم دفعها إطلاقاً:** في الوقت الذي تتعدم فيه البيانات الخاصة بعمال البناء، هنالك التقديرات تقول أن ٧٠٪ من اللاجئين السوريين في لبنان يعيشون تحت خط الفقر في ٢٠١٧ صعوداً من ٥٠٪ في ٢٠١٥. بينما ارتفع الحد الأدنى للأجور من ٣٣٣ دولاراً أمريكياً في ٢٠١٢ إلى ٤٥٠ دولاراً في الشهر، تلاحظ منظمة العمل الدولية أن " حوالي ثلاثة أرباع الفلسطينيين والسوريين الموظفين في لبنان يكسبون اجراً شهرياً إما يساوي الحد الأدنى أو يقل عنه".
- **الانتهاكات الخطيرة لقواعد السلامة والصحة المهنية:** يعاني قطاع البناء اللبناني من نقص خطير في تطبيق معايير السلامة المهنية. هنالك عدد محدود من مفتشي العمل في لبنان، وتذكر منظمة العمل الدولية أنهم غالباً ما "يفتقروا للتدريب والحوافز والدعم اللوجستي". ولا تمتلك وزارة العمل اللبنانية قاعدة بيانات تحتوي على الشركات العاملة في البناء، الأمر الذي يزيد من تعقيد عملية تطبيق القانون. في عام ٢٠١٢، ذكر موظف في أحد شركات البناء الخليجية الضخمة في لبنان وقوع عدة حوادث متعلقة بالسلامة والصحة، بما في ذلك خمسة حالات وفاة في الموقع الذي عمل فيه.
- **افتقاد القدرة على الوصول لآليات التظلم:** يمثل الطابع غير الرسمي للعمل في قطاع البناء عقبة كبيرة للعمال الذين يسعون إلى الحصول على تعويض قانوني في حالات الانتهاكات. وفي هذا السياق، يجد العمال السوريون أنفسهم في وضع حرج لأنهم لا يملكون تصريح بالإقامة في أغلب الحالات ولا تصاريح عمل رسمية و/أو عقود عمل، مما يؤدي إلى شعورهم أنهم ليس بإمكانهم رفع الشكاوى ضد صاحب العمل خوفاً من الاعتقال أو الترحيل.



قطر

القوى العاملة في قطاع البناء القطري

يعد [برنامج جديد للتعاون التقني](#) بين الحكومة القطرية ومنظمة العمل الدولية باستبدال نظام الكفالة بنظام تعاقدى يزيل القيود الحالية على قدرة العمال المهاجرين على تغيير عملهم ومغادرة البلاد.

يقوم قانون العمل القطري بتأطير الحد الأدنى من الالتزامات لإصحاب العمل والعمال المهاجرين، إضافة إلى تبين العقوبات المالية والإدارية للشركات التي لا تمتثل بهذه الأحكام، ومع ذلك تطبيق القانون على أرض الواقع ضعيفاً. في عام ٢٠١٤، تقدم كل من اتحاد النقابات الدولي والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب بشكوى لمنظمة العمل الدولية يدعون فيها أن نظام تفتيش العمل والنظام القضائي في قطر "غير كافيين لحماية الحقوق القليلة التي يحظى بها العمال المهاجرون في ظل القانون القطري". أغلقت منظمة العمل الدولية الشكوى ضد قطر في أواخر عام ٢٠١٧ بعد الاتفاق على برنامج تعاون تقني سيستمر لثلاثة سنوات.

أحد أهم الفجوات في قانون العمل القطري هي استبعاد العمال المهاجرين من الحق في تشكيل النقابات أو الانضمام إليها. بعيداً عن صاحب العمل، تكمن المساحة الرئيسية للتنظيم في آلية الشكوى لدى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ولكن العمال غالباً ما يخشون من انتقام صاحب عملهم لإن القانون يمكن السلطات من اعتقال، واحتجاز وترحيل العمال المهاجرين الذين يتركون عملهم من دون إذن.

يشكل العمال المهاجرون حوالي ٩٤٪ من القوى العاملة القطرية، وكثير منهم يعملون في قطاع البناء. [ويأتي ترتيب الدول الستة الأكبر المصدرة للعمالة في قطر كالتالي](#)، الهند في المركز الأول بنصيب ٦٤٥،٥٧٧ عاملاً، تليها مصر (١٦٣،٥٩٦) ثم بنجلادش (١٦٠،١٨٣) والنيبال (١٥١،٣١٤) والفلبين (١٤٨،٤٩٦) وباكستان (١٣٣،٢١٢). يشكل إجمالي هذه الإحصاءات ٨٥٪ من العمال المهاجرين في البلاد.

لفت فوز قطر بحقوق استضافة كأس العالم لكرة القدم ٢٠٢٢ في عام ٢٠١٠ أنظار العالم إلى قطاع البناء في البلاد ومعاملة الأعداد الكبيرة من عمال البناء المهاجرين. أكبر المشاريع قيد الإنشاء في البلاد هي مشاريع نقل ضخمة تحظى برعاية وتمويل الحكومة وتتضمن نظام سكك حديدية وتطوير مدينة لوسيل. ستكون لوسيل مقراً للملعب الذي سيستضيف مباريات الافتتاح والختام بالإضافة إلى مرافق تدريب، وحدائق و٢٢ فندق.

وفقاً لنظام الكفالة القطري، يجب أن يكون لكل عامل مهاجر كفيل هو أيضاً صاحب العمل. يحتاج العمال لموافقة كفيلهم لتغيير عملهم أو الخروج من البلاد مما يمكن أصحاب العمل من السيطرة على العمال المهاجرين وقدرتهم على مغادرة ظروف عمل سيئة.

أجريت تعديلات قانونية على نظام الكفالة في ٢٠١٥ بقصد إصلاحه، لكن [يؤكد](#) الكثيرون أن هذه الإصلاحات غير كافية وتترك النظام على حاله في مجمله.

المخاطر الرئيسية للعمال والشركات

تمثل الفجوات في قانون العمل وتطبيقه بالإضافة إلى عدم استقرار وضع العمال المهاجرين وتقييد قدرتهم على التفاوض الجماعي تمثل تحديات كبيرة للشركات التي تسعى لتوفير عمل آمن وعادل.

- **ظروف عمل خطيرة:** أعمال البناء خطيرة بطبيعتها، حيث يتعرض العاملون فيها إلى خطر الإصابة أو الوفاة بسبب المخاطر المهنية التي تتضمن السقوط والتعرض للمواد الكيميائية والاصطدام بأجسام ثقيلة. في قطر، تتضاعف المخاطر الصحية للعمال الناتجة عن ساعات العمل الطويلة والعمل الإضافي لتحقيق مهام المشروع في إطار زمني معين بسبب درجات الحرارة العالية. في سبتمبر ٢٠١٧، [أصدرت](#) هيومن رايتس ووتش نداءً إلى السلطات القطرية لحماية العمال المهاجرين الكادحين في حر البلاد الكثيف والرطوبة الخانقة. كذلك طالبت مجموعات حقوقية الحكومة بالتحقيق في وإعلان أسباب حوادث وفاة العمال المهاجرين.

- **رسوم استقدام ابتزازية:** بالرغم من منع رسوم الاستقدام بموجب قانون العمل القطري، إلا أن المهاجرون المحتملون مازالوا يدفعون رسوم مفرطة لشركات الاستقدام مما يدفع العديد من العمال للجوء لقروض عالية الفائدة في سبيل تسديد الرسوم. في يناير ٢٠١٨، **ذكرت** صحيفة "هيمالايا تايمز" أن خمسة عمال نيباليين مهاجرين دفعوا ٧٥ ألف روبية نيبالية (حوالي ٧٣٠ دولار) لكل منهم كرسوم استقدام لشركة "بروجريسيف مانابور" في قطر. تقوم الهجرة الممولة بالديون بتقييد العمال في ظروف استغلالية حيث لا يمكنهم التفاوض على أجور عادلة وظروف عمل لائقة أو البحث عن وظيفة بديلة خوفاً من فقدان مصدر دخلهم الوحيد الذي يمكنهم من سداد ديونهم ودعم عوائلهم بالتحويلات المالية.
- **التضليل خلال الاستقدام واستبدال العقود:** من المحظور قانوناً تغيير شروط وأحكام عقود العمال بموجب قانون العمل القطري. ومع ذلك فإن العمال الذين لديهم معلومات مضللة بخصوص رواتبهم وصفقتهم الوظيفية ووضعهم القانوني في البلد المضيف يمكن أن يجدوا أنفسهم في أوضاع أقرب للعمالة القصيرة حيث لا يوجد خيار سوى العمل برواتب أقل لسداد دفعات دين رسوم الاستقدام. على سبيل المثال، العمال النيباليون الذين تم توظيفهم من قبل "بروجريسيف مانابور" **طلبوا** المساعدة لمغادرة قطر بعد أن حصلوا على وظائف ورواتب غير تلك التي وعدوا بها في عقودهم.
- **حجز جوازات السفر ومنع الوصول إلى الوثائق الشخصية:** بحكم القانون يطلب من أصحاب العمل تزويد العاملين بتأشيرات الدخول وتصاريح الإقامة والتأكد من حيازة العمال على جوازات سفرهم وقدرتهم على حفظها في مساحة تخزين يمكن غلقها. لكن في أكتوبر ٢٠١٧، **ذكرت** وكالات أنباء أن ١٣٠٠ عامل نيبالي أصبحوا عالقين في قطر بعد افلاس الشركة التي كانوا يعملون فيها وفشلهم في تجديد التأشيرات. في حالة فقدان العمال المهاجرين للوثائق المطلوبة يصبحون معرضون للغرامات، والاحتجاز و/أو الترحيل.
- **عدم المساواة في الأجور أو التأخر في دفعها أو عدم دفعها:** يلزم القانون القطري أصحاب العمل بدفع رواتب العمال شهرياً خلال أسبوع من موعد استحقاق الأجر وإلا فإنهم معرضون لإيقاف محتمل لإصدار تأشيرات عمل ومعاملات أخرى مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية القطرية. في يونيو ٢٠١٧، **غطت** وسائل الإعلام قصة ٣٠ عامل مهاجر تم توظيفهم من قبل ميجاتك، انتقال العمال من شركة المقاولات بعد عدم تلقيهم رواتبهم لأكثر من ٤ أشهر. طبقاً للتقديرات فقد تأثر أكثر من ١٠٠ عامل بتأخر المرتب في حين اتجه آخرين للاستمرار في العمل بينما ينتظرون تحصيل الأجر. اتصل مرصد الشركات وحقوق الإنسان بالشركة عدة مرات لطلب تعليق على الإدعاءات لكن الشركة لم ترد. في هذه المواقف قد يضطر العمال على العودة إلى بلادهم دون تلقي رواتبهم أو استحقاقات نهاية الخدمة. يتعين على حكومات الدول الأم للتدخل لتوفير دعم معيشي ومساعدة قانونية للعمال المتورطين في نزاعات على الأجر، ويجب على حكومات البلدان المضيفة التدخل للسماح للعمال بتغيير عملهم و/أو مغادرة البلاد دون عقوبة على مد فترة إقامتهم انتظاراً لحل النزاع.

قد تواجه الشركات التي لا تتحمل مسؤولية حقوق عمالها عواقب قانونية وأخرى تتعلق بسمعتها

أدت حقوق استضافة قطر لكأس العالم لكرة القدم ٢٠٢٢ في ٢٠١٠ إلى اهتمام دولي متزايد لقطاع البناء في البلاد ومحنة عمال البناء المهاجرين. بين عامي ٢٠١٤ و٢٠١٦، نشرت **شبكة البي بي سي وجريدة الجارديان** إدعاءات باستغلال العمال الأجانب مرتبطة بثلاثة شركات عاملة في قطر تقع مقراتها في المملكة المتحدة: كاريليون وبلفور بيتي وانترسيرف. في عام ٢٠١٦ أيضاً **نشرت** منظمة العفو الدولية تقريراً يشير إلى تورط عدة متعاقدين مع الحكومة القطرية في انتهاكات عمل ضد عمال مهاجرين. وفي كل هذه الحالات، لفتت التغطية الانتباه العام إلى عمليات الشركات والجهود اللاحقة لمعالجة الانتهاكات.

هذا وقد تم اتخاذ إجراءات قانونية ضد بعض الشركات. **تقدمت** منظمة حقوق الإنسان الفرنسية شيربا بشكوى ضد شركة البناء فينشي وفرعها في قطر في عام ٢٠١٥ بسبب استخدام مزعم للعمالة القصيرة في مواقع البناء في قطر. وفي العام نفسه تقدمت بي دبليو أي بشكوى ضد الفيفا إلى مكتب نقطة الاتصال الوطنية السويسرية بناءً على المبادئ التوجيهية للشركات متعددة الجنسيات التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، وذلك بسبب الفشل في معالجة انتهاكات حقوق عمال البناء المهاجرين العاملين ببناء ملاعب كأس العالم ٢٠٢٢ بقطر. ومؤخراً، **رفع** اتحاد العمال الهولندي FNV دعوى قضائية ضد قاضي الفيفا بالنيابة عن عامل بنغلاديشي مهاجر بسبب تورطهم في سوء معاملة العمال المهاجرين في قطر قبل كأس العالم.



الإمارات العربية المتحدة

قوة العمل في قطاع البناء الإماراتي

العمال لعقودهم والبحث عن وظائف جديدة قبل نهاية العقد دون الحاجة لإذن صاحب العمل. مكنت هذه الاجراءات العمال من ترك الشركات التي تنتهك حقوقهم. كما أن العمال المهاجرون في الإمارات لا يحتاجون لإذن صاحب عملهم للحصول على تأشيرة خروج لمغادرة البلاد.

يقوم قانون العمل الاماراتي بتأطير الحد الأدنى من الالتزامات لإصحاب العمل والعمال المهاجرين إضافة إلى تبيين العقوبات المالية والإدارية للشركات التي لا تمتثل بهذه الأحكام. على الرغم من أن النزاعات بين أصحاب العمل والعمال يمكن إحالتها إلى وزارة الموارد البشرية والتوطين إلا أن **قانون العمل** لا يعترف بحق العمال المهاجرين في تنظيم وتشكيل نقابات مهنية ويجرم الإضرابات. وفي عام ٢٠١٤ تم **اعتقال وترحيل** المئات من عمال شركة بي كيه جالف كونتسركشن على يد السلطات بعد توقفهم عن العمل احتجاجاً على تدني أجورهم. وقد واجه عمال أرابتك ذات الرد القوي في **٢٠١١ و ٢٠١٣** عند قيامهم بإضراب في سبيل الحصول على أجور أفضل وتحين السكان والغذاء ووسائل النقل.

يشكل العمال المهاجرون في الإمارات حوالي ٨٨٪ من التعداد السكاني وما يزيد عن ٩٠٪ من القوى العاملة في القطاع الخاص. يتميز سوق البناء في الإمارات بالضخامة ومشاريع البناء متعدد الاستخدام مثل مشروع دبي لاند ذو ١٤٧ مليون دولار والتطوير المستمر لجزيرة ياس في أبو ظبي. في عام ٢٠١٧، شكلت مشاريع الإماراتيين حوالي ٩٥٪ من قيمة المشاريع المخططة أو قيد التنفيذ في الإمارات.

استفاد تحول خط أفق دبي وتطوير جزر أبو ظبي من بصمة نجوم المعماريين والعلامات التجارية المرموقة التي تعد أفضل ما توصلت له الأزياء الفاخرة والثقافة والتعليم. وجذب حضور هذه العلامات التجارية البارزة الانتباه إلى معاملة العمال المهاجرين في الإمارات بخاصة فيما يتعلق ببناء متحف جوجنهايم والوفر وجامعة نيويورك في جزيرة السعديات في أبو ظبي.

أجرت الإمارات تغييرات ملحوظة في نظام الكفالة في السنوات الأخيرة، حيث سهلت عملية إنهاء

المخاطر الرئيسية للعمال والشركات

يفاقم غياب مساحات التظلم دون الخوف من الانتقام من مخاطر الانتهاكات التي يواجهها عمال البناء المهاجرون. تواجه الشركات التي لا تستجيب لحقوق عمالهم عواقب خطيرة تتعلق بسرمان عملياتها وأخرى تتعلق بسمعتها.

- **رسوم استخدام ابتزازية:** يحظر قانون العمل الإماراتي تقاضي رسوم من العمال سواء "قبل أو بعد التوظيف"، الأمر الذي يضع -نظرياً- مسؤولية واضحة على الشركات بخصوص ابتزاز العمال برسوم في الدولة الأم قبل وصولهم للإمارات. لكن في **تحقيق حديث للنبيويورك تايمز** حول ظروف العمل في بناء نادي جولف ترمب العالمي، وهو مشروع مشترك بين منظمة ترمب وبين داماك العقارية، وجد أن نصف العمال الذين تم اجراء مقابلات معهم دفعوا بين ١,٥٠٠ و ١,٥٠٠ ألف دولار لشركات الاستقدام للحصول على وظائفهم، وهو مبلغ يساوي تقريباً أجر خمسة أشهر. توجهنا بالسؤال لمؤسسة ترمب وداماك العقارية بحثاً عن رد على هذه الادعاءات، **وأجابتنا داماك وحدها.**
- **عدم المساواة في الأجور أو التأخر في دفعها أو عدم دفعها إطلاقاً:** يوجب القانون الإماراتي على أصحاب العمل دفع رواتب العمال شهرياً على الأقل. لكن على الرغم من ذلك، وطبقاً للنبيويورك تايمز، فقد فشلت شركة مقاولات العريف -وهي شركة بناء محلية واستعانة بها داماك لبناء أجزاء من نادي جولف ترمب العالمي- في دفع رواتب العمال لأسابيع وأشهر مما دفع العمال للإضراب. في قضية مشابهة **فشلت** شركة ليجيند بروجيكس كونتراكتينج في

٥ على سبيل المثال راجع: هيومن رايتس ووتش، ٢٠٠٦، بناء الأبراج، خداع العمال - استغلال عمال البناء المهاجرين في الإمارات العربية المتحدة؛ هيومن رايتس ووتش، ٢٠١٥، حقوق العمال المهاجرين على جزير السعديات في الإمارات العربية المتحدة - تقرير رصد تقدم ٢٠١٥؛ نارديلو أند كو، ٢٠١٥، تقرير للتحقيق المستقل في ادعاءات قضايا العمل والالتزام أثناء بناء حرم جامعة نيويورك - أبو ظبي على جزيرة السعديات، الإمارات العربية المتحدة.

دفع رواتب عمالها لأكثر من ١٠ أشهر تاركة إياهم دون غذاء أو الحصول على العناية الطبية. في ضوء هذه الحالات، [أعلنت السفارة الهندية عن برنامج معونة اقتصادية](#) موجه لدعم عمال البناء المتحصلين على رواتب ضئيلة في الإمارات، وهم مجموعة "معروفة بالتعرض لتأخر رواتبهم". سيغطي الدعم نفقات نزاعات العمالة والغرامات المفروضة على العمال الذين "ظلموا على يد صاحب عملهم أو يواجهون غرامات البقاء في البلاد خارج النطاق المسموح بسبب صاحب العمل".

- **حجز جواز السفر والوثائق الشخصية:** يمنع قانون العمل الإماراتي الشركات من احتجاز جوازات سفر العمال. بالرغم من ذلك، تمت مصادرة جوازات سفر العمال المهاجرين لدى شركة ليجند بروجيكس كونتراكتينج في أبو ظبي. حينما تقلصت المشاريع، ألغت الشركة أيضاً تأشيرات دخول العمال أو تركتها لتنتهي مما تسبب في تقييد حرية حركتهم داخل البلاد وقدرتهم على تغيير عملهم. احتلت [القضية](#) مساحة من انتباه وسائل الإعلام بعد وفاة عامل هندي يدعى هاري شانكر سينج. جرت جثة سينج في المشرحة لمدة ١٩ يوماً بينما حاولت عائلته وأصدقاؤه الحصول على جواز سفره من الشركة لإنهاء أوراق إعادته لوطنه.

- **ظروف عمل خطيرة:** يشير بحث حديث إلى أن الإصابات وحالات الوفاة بين عمال البناء في الخليج نتيجة التدريب غير الكافي والاستخدام المحدود لأدوات السلامة ونقص الرقابة الحكومية، ويؤكد البحث أن المخاطر المحيطة بعمال البناء أسوأ من أس قطاع آخر بسبب افتقاد العمال للحق في التفاوض الجماعي والسبل المحدودة للسعي من أجل التعويض. في نوفمبر ٢٠١٧، ذكرت وسائل إعلام محلية خبراً عن موت عامل يبلغ من العمر ٣٠ عاماً إثر انهيار أرضي في موقع بناء في رأس الخيمة في حين أصيب عاملان آخران. وقبل شهر من وقوع الحادثة، كتبت وسائل إعلام هندية عن موت عمال هنود في دبي، حيث ذكر مسؤولون حكوميون أن الإجهاد والصحة المتدهورة والعمل في "درجات حرارة شديدة" هي أكثر الأسباب شيوعاً لموت العمال.

- **آليات للتنظيم غير كافية:** وفقاً للقانون الإماراتي، يمكن للعمال المهاجرين تقديم الشكاوى إلى وزارة الموارد البشرية والتوطين. في حالة عدم تمكن الوزارة من تسوية النزاع، يتم إحالته إلى محكمة مختصة. حاول العمال الذين تم احتجاز جوازات سفرهم على يد شركة ليجند بروجيكس كونتراكتينج تسجيل شكاوهم لدى السلطات في عدة مناسبات. [وصف](#) أولئك العمال تجربتهم في المحاكم الإماراتية لاستعادة جوازات سفرهم ورواتبهم المستحقة بقولهم: "لقد مررنا بدائرة المحاكم لبعض الوقت (...). تعبنا من السعي وراء هذا الأمر." بين يناير وأغسطس ٢٠١٦، تقلب العمال بين محاكم عمل أبو ظبي ودبي لحضور عدة جلسات استماع، كما سجلوا شكاوى ضد الشركة لدى مركز موارد العمال الهنود، ذراع الشؤون الاجتماعية للسفارة الهندية. ومع ذلك، لم يتم إعادة الجوازات إليهم وتجديد تأشيراتهم إلا بعدما غطت وسائل الإعلام القصة في أغسطس ٢٠١٦.

الخاتمة

تسهل بنية قطاع البناء وسلاسل إمدادها وقوع الانتهاكات وتساعد الشركات على انكار مسؤولياتهم حتى في الحلقات العليا من سلسلتها التعاقدية. ومع النمو المستمر لقطاع البناء في الشرق الأوسط، لدى شركات البناء الفرصة لتغيير نهجها واضحة حقوق الإنسان في قلب عملياتها وسلاسل إمدادها. لكن في حالة عدم استغلال هذه الفرصة، فسيزيد الاهتمام العام بالقطاع وانتقاده بقسوة.

تبرز هذه الورقة الحجم الهائل للانتهاكات العمالة التي يواجهها عمال البناء يومياً في الشرق الأوسط. كما تظهر المخاطر التي تتسبب بها مجموعات البناء الدولية وشركات البناء المحلية عن طريق الإهمال أو الجهل في سلاسل إمدادهم. واجهت العديد من القطاعات الأخرى مخاطر جمة متعلقة بسمعتها عن طريق تطبيق معايير مختلفة لحقوق العمال في مقرّاتهم الرئيسية مقارنة بعملياتهم في أماكن أخرى، الأمر الذي دفعهم لإيجاد طرق لمواجهة الانتهاكات وحفظ حقوق العمال.

توصيات

تزيد الفجوات الضخمة في قوانين حماية حقوق العمال في الشرق الأوسط من المخاطر التي يتعرض لها العمال في عمليات البناء وسلاسل الإمداد. وفي هذا السياق، على الشركات القيام بدور أساسي في ضمان ظروف عمل آمنة ولائقة لعمال البناء المهنيين بانتهاكات خطيرة بدون فرصة للتعويض. يركز هذا التقرير على دور الشركات في احترام حقوق الإنسان، للمزيد من المعلومات حول التوصيات الموجهة للشركات، أنظر "[دراسة استكشافية للسياسات السليمة في حماية عمال البناء في الشرق الأوسط](#)"، منظمة العمل الدولية (٢٠١٨).

ما الخطوات التي يجب اتباعها من قبل الشركات والإصرار عليها من قبل المستثمرين؟
التوصيات أدناه مبنية على المجالات ذات الأولوية والتي جرى تحديدها في معايير الإبلاغ عن حقوق الإنسان المذكورة في [إطار عمل كتابة التقارير التابع للمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة ومؤشر الشركات لحقوق الإنسان](#).

القيادة والإدارة:

- ممارسة القيادة في مجال حقوق الإنسان على مستوى المديرين وإعداد تقرير سنوي لمجلس الإدارة لرصد الأداء: يجب أن تفود الإدارة التنفيذية التزام الشركة بحقوق العمال، في حين يجب أن يتم مراجعة أداء الشركة وفقاً لالتزاماتها من قبل مجلس الإدارة.
- دمج المسؤولية عن ممارسات العمالة الأخلاقية ضمن عمليات الشركة: يجب على الشركات أن تخصص موارد بشرية ومالية لتطبيق سياساتها وإجراءاتها لاحترام حقوق العمال بتفويض واضح للعمل عبر كل الأقسام المعنية. كما يجب توفير التدريب لضمان كفاءة الإدارة ووعي العمال.

سياسة حقوق الإنسان والشفافية:

- تبني التزام معن باحترام حقوق العمال: على الشركات الالتزام بشكل معن باحترام حقوق العمال كما هي مذكورة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ الأساسية والحقوق في العمل واتفاقيات منظمة العمل الدولية الثمانية ذات الصلة.
- الاستجابة لأزمة العمالة غير النظامية: على الشركات أن تضع سياسات وإجراءات محددة للتعامل مع المخاطر الناجمة عن الاعتماد على قوة عمل غير نظامية. يجب على الشركات أن تضمن حصول العمال على حقوقهم الأساسية، بما في ذلك التأمين الصحي والاجتماعي، والصحة والسلامة المهنية، وأجور تكفل حياة كريمة، والقدرة على الوصول إلى آليات التظلم، بغض النظر عن وضعهم النظامي.

- **الاستجابة لمخاطر سلاسل الإمداد:** يجب على الشركات اختيار وتقييم شركائهم المحتملين في الأعمال التجارية بناءً على ممارساتهم العمالية الأخلاقية حينما تستعين بخدمات أو عمالة من جهة خارجية. يتعين على الشركات في هذه الحالة أن تنشر وتطبق قواعد سلوك تعاقدية تجبر الشركاء والمتعاقدين الفرعيين ووكلاء الاستقدام والكيانات التعاقدية الأخرى على الالتزام بسياسات الشركة حول معاملة العمال وحقوقهم مع فرض العقوبات في حال عدم امتثالها بهذه القواعد. يجب على الشركات النظر في تضمين بنود في عقودها تحد من قدرة المتعاقدين على التعاقد الثانوي أو الاستعانة بمصادر خارجية، أو تجبر المتعاقدين الثانويين على تطبيق المعايير ذاتها عبر سلاسل إمدادهم الخاصة.
- **الإبلاغ سنوياً عن أداء الشركة في مجال حقوق الإنسان وخاصة المناطق والمجموعات الأكثر عرضة للخطر:** يجب على الشركات أن تعلن عن كيفية معالجة أثر عملهم على حقوق الإنسان حين العمل في سياقات عالية المخاطرة مع مجموعات لديها قابلية عالية للتعرض للمخاطر.

فحص الإجراءات المتبعة والمعالجة:

- **إجراء بحث متعمق في سلاسل الإمداد لتحديد ومراقبة المخاطر التي تواجه العمال:** على الشركات أن تجري أبحاث رصينة لتحديد العمال المهددين ومخاطر حقوق الإنسان في البلدان التي يعملون بها.
- **تطوير وتنفيذ خطة عمل لمنع الانتهاكات والقضاء على المخاطر التي تواجه العمال:** على الشركات أن تطور خطط عمل مناسبة لضمان حقوق عمال البناء في أماكن مختلفة، كذلك للتعامل مع نقاط ضعف العمال المهاجرين، أو الهاربين من مناطق نزاع، أو الذين يشكلون جزءاً من قوة العمل غير النظامية. يجب على هذه الإجراءات أن تخاطب مساحات المخاطر الرئيسية، والتي تتضمن دفع رسوم الاستقدام وتعويض العمال الذين يثبت دفعهم لرسوم، ودفع رواتب تكفل حياة لائقة للعمال في موعدها وبالكامل، تفادي التمييز في الرواتب، وتطبيق حد أقصى لساعات العمل ومقابل لساعات العمل الإضافية، وضمان حيازة العمال وحدهم على جوازات سفرهم، وتوفير ظروف عمل ومعيشة آمنة ولائقة، وحيث يمنع تنظيم العمال أنفسهم بحكم القانون يجب أن تكون هناك منافذ أخرى لتمثيل العمال مثل لجان العمال المنتخبة.
- **إنشاء آليات فعالة ومتاحة للتظلم تقدم التعويض حين وقوع الانتهاكات:** يجب على الشركات أن تؤسس وتطبق آليات شكوى قوية وفق معايير الفاعلية الخاصة بالمبادئ التوجيهية، والتي تعين مواصفات آلية الشكوى كما يلي: شرعية، ومتاحة، ويمكن توقعها، ومنصفة، وشفافة، ومتوافقة مع الحقوق، ومصدر للتعلم المستمر. يجب على الشركات أن تضمن حماية رصينة لعمالها من التهديدات والانتقامات وأن تبين سبل المعالجة الفورية والفعالة للشكاوى المرفوعة.

دمج أصحاب المصلحة ومجموعات الدفاع:

- **المشاركة في أنشطة تعاونية مع:**
 - ◆ **مجموعات من القطاع:** يجب على الشركات التعاون مع المقاولين والفاعلين الآخرين في قطاع البناء لتبني المخاطر والممارسات الجيدة وتطوير توجهات خاصة بالقطاع والضغط في سبيل معايير عمالة متفق عليها من جميع الشركات المتنافسة. يتعين على الشركات استكشاف طرق للتأثير بشكل جمعي في ممارسات العمالة لدى المقاولين الفرعيين ومزودي العمالة.
 - ◆ **المجتمع المدني:** على الشركات مشاركة ودعم المنظمات غير الحكومية المحلية ومجموعات العمال المهاجرين ودعم اللاجئيين والنقابات العمالية في تنفيذ العناية الواجبة وتحديد المخاطر. كما يجب التعرف على الدور الجوهري الذي تلعبه هذه المجموعات في مساعدة الشركات على فهم ومراقبة المخاطر ودعم التغيير وتطبيق الحلول.
- **دعم إصلاح ممارسات المشتريات الحكومية:** على الشركات دعم جهود الحكومة والمؤسسات المالية الدولية لدمج معايير حقوق العمال والإنسان في المناقصات والشروط المالية، مما يخلق مجالاً مهادناً للمنافسة الشريفة بين الشركات بالنظر لمصلحة العمال.
- **تأييد الإصلاح القانوني:** يجب على الشركات استخدام نفوذها لدى الحكومات لتدعوا لإصلاح قوانين العمل التي تضع العمال في دائرة الخطر وتطبيق أفضل القوانين السارية التي تحفظ حقوق العمال، وتوسيع نطاق الحريات المدنية.

قائمة المصادر المفتاحية

[ميادئ الأمم المتحدة توجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان](#)

[ميادئ داكا للهجرة بكرامة](#)
معهد حقوق الإنسان والأعمال، ٢٠١٢

متاحة أيضاً باللغة العربية

[إجراء الأعمال بالنظر إلى حقوق الإنسان](#)

[نموذج توريد العمالة الأخلاقي](#)

شبكة التضامن العالمي، هولندا
وأوكسفام وشيفت

بي آر إي، ٢٠١٧

[إرشادات لصناعة بناء أفضل في دول مجلس التعاون الخليجي: ممدونة سلوك لشركات البناء](#)

[عمل آدمي للعمال المهاجرين في قطر: دور شركات البناء](#)

هيومن رايتس ووتش، ٢٠١٥

عمال البناء والأخشاب الدولية، ٢٠١٥
ديفيلوبمنت، ٢٠١٧

[أزمة الأعمال واللاجئين الدولية: إطار عمل للاشتباك مستدام](#)

سيندي هوانج، مركز النمو الدولي، ٢٠١٧

عن مرصد الشركات وحقوق الإنسان

مرصد الشركات وحقوق الإنسان منظمة دولية غير حكومية تقوم برصد أكثر من ٧٥٠٠ شركة في أكثر من ١٨٠ دول لمتابعة تأثيرها على حقوق الإنسان سواءاً كان إيجابياً أو سلبياً. ويقوم المرصد بإتاحة المعلومات عن طريق موقعه الإلكتروني المتوفر بثمان لغات. نسعى للحصول على ردود من الشركات تعقيباً على مخاوف يثيرها المجتمع المدني. معدل الاستجابة أكثر من ٧٥ ٪ على مستوى العالم.

