



منظمة
العمل
الدولية

100
1919-2019

IOE

A powerful
and balanced
voice for business



أداة توجيهية

مخصّصة لشركات الإنشاءات القائمة
في منطقة الشرق الأوسط

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ 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 بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي بجنيف، CH-1211 Geneva 22, Switzerland، أو عبر البريد الإلكتروني rights@ilo.org : والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى المنظمات التي لها حقوق النسخ أن تنتج نسخاً وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. ويمكن زيارة www.ifrro.org للاطلاع على المنظمات التي لها حقوق النسخ في بلدك.

العنوان: أداة توجيهية مخصصة لشركات الإنشاءات القائمة في منطقة الشرق الأوسط، بيروت، ٢٠١٩.

ISBN: 978-92-2-134162-8 (Print)
ISBN: 978-92-2-134163-5 (Web PDF)

ومتوفر أيضاً باللغة الإنجليزية:

Guidance Tool for Construction Companies in the Middle East, ISBN: 978-92-2-134160-4 (print) / 978-92-2-134161-1 (web pdf), Beirut, 2019.

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتماشى مع تلك التي تستعملها الأمم المتحدة، ولا المواد المعروضة فيها، على التعبير عن رأي مكتب العمل الدولي بأي شكل بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

إن مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية مؤلفيها وهدمهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

كما أن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كذلك إغفال ذكر أي شركات أو منتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:
منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية

ص.ب. ١١-٤٠٨٨، رياض الصلح ١١٠٧-٢١٥٠
بيروت، لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

طبع في لبنان.

أداة توجيهية

مخصصة لشركات الإنشاءات القائمة
في منطقة الشرق الأوسط

التمهيد

تعدّ صناعة الإنشاءات قطاعًا اقتصاديًا رئيسًا منطقة الخليج العربيّ مع استمرار ارتفاع وتيرة الطلب المحليّ في سوق العمل، وذلك نتيجة استحداث مشاريع إنمائية ضخمة.

في الوقت الذي تُبذل فيه العديد من المحاولات الرامية إلى تحويل دول منطقة الشرق الأوسط، ولا سيّما دول الخليج العربيّ، إلى اقتصادات معرفة تجذب المواطنين والمهاجرين من ذوي المهارات المميّزة، سيواصل قطاع الإنشاءات سعيه لتوظيف أعداد كبيرة من العمّال المهاجرين المحدودي المهارات للاضطلاع ووظائف يتعدّد مكننتها أو تأميمها ولا تجذب اليد العاملة الوطنية. توظيف نسبة كبيرة من العمّال المهاجرين يطرح العديد من التحدّيات على الشركات التي تسعى إلى الامتثال لمعايير العمل والممارسات المهنية المسؤولة. هذه الأداة التوجيهية تسعى إلى دعم الشركات في هذا الاطار و تتركز على نشر التوعية والالتزام بثقافة الصحة والسلامة المهنيّة ومبادئها، كما انها تتطرق إلى اشكاليات أخرى كالتوظيف خارج البلد وادارة موارد بشرية من لغات ومهارات ومستويات تدريب مختلفة وضمن امتناع العمّال عن تقديم رشاوى للحصول على وظائف، بالإضافة إلى صرف الأجور في الوقت المناسب وبدقة.

يلتزم كلّ من المكتب الإقليميّ للدول العربيّة التابع لمنظمة العمل الدوليّة والمنظمة الدوليّة لأصحاب العمل بدعم أصحاب عمل قطاع الإنشاءات لتعزيز العلاقة بين العمّال وأصحاب العمل. تهدف الأداة التوجيهية هذه إلى مساعدة شركات الإنشاءات على دمج معايير العمل المعتمدة في ممارساتها المهنية وتحسين نوعية حياة العمّال وتعزيز صناعة إنشاءات فعّالة وعادلة تتمتع بإمكانات إنتاج ومنافسة عالية.

روبرتو سواريز سانتوس،
أمين عام المنظمة
الدوليّة لأصحاب العمل

ربا جرادات،
مدير عام مساعد
والمدير الإقليميّ للدول العربيّة في منظمة العمل الدوليّة

كلمة الشكر والتقدير

تولّت كلٌّ من كليير فالكونر من شركة «Equidem Research and Consulting» الاستشاريّة، صوفيا كاغان من المكتب الإقليميّ للدول العربيّة التابع لمنظمة العمل الدوليّة مهمة إعداد هذه الوثيقة التي شارك في صياغتها أيضًا كلٌّ من أكوستينا مورني، ستيفاني ميني، بيتر هول، بيير فينشينسيني، ماثياس ثورنز، ماريا باز أنزوريجي من المنظمة الدوليّة لأصحاب العمل، بالإضافة إلى اليزا ماركس ولما عويجان من المكتب الإقليميّ للدول العربيّة التابع لمنظمة العمل الدوليّة، بيتر نيستور من منظمة «BSR Business for Social Responsibility»، جيمس لوري، كريم داود، مارك إسكندر من شركة «Control Risks» و مصطفى قادري من «Equidem» و خليفة خميس مطر من اتحاد غرف التجارة والصناعة في دولة الامارات العربية المتحدة.

تم تقديم مدخلات مهمة لهذا التقرير من قبل شركات المقاولات في دولة الكويت ومملكة البحرين وذلك من خلال مباحثات المائدة المستديرة المنعقدة في أبريل ٢٠١٨ (الكويت) وسبتمبر ٢٠١٨ (البحرين) ومن الواجب تقديم الشكر إلى غرفة تجارة وصناعة الكويت وغرفة تجارة وصناعة البحرين (لجنة العقارات والبناء) لتنظيم هذه الاجتماعات (كلا بما يخصه).

وفي هذا السياق، نود أن نتقدّم بجزيل الشكر والتقدير إلى شركة «Building Responsibly» عبارة عن ائتلاف صناعي يعمل على تعزيز احترام حقوق العمّال ورعايتهم، لا سيّما جيس فيردون من شركة «Multiplex»، فيليب فون (من شركة «Fluor») وهانرييت ماكول من شركة «Vinci».

ولمزيد من المعلومات حول شركة «Building Responsibly»، يُرجى زيارة الموقع الإلكترونيّ التالي:
www.buliding-responsibly.org

الفهرس

٤	<u>التمهيد</u>
٥	<u>كلمة الشكر والتقدير</u>
٧	<u>المقّمة</u>
٨	<u>الجزء (أ): فهم الاشكاليات</u>
٩	<u>١. الغرض من الأداة التوجيهية ونطاق عملها</u>
٩	لمن تتوجه هذه الأداة التوجيهية وكيف يمكن للشركات استخدامها؟
٩	الجهات الفاعلة المشاركة في مشاريع الإنشاءات وتأثيرها على الحماية في مكان العمل
١٢	<u>٢. دراسة جدوى معايير الحماية في مكان العمل</u>
١٢	استحداث دراسة جدوى لتعزيز الحماية في مكان العمل
١٤	ابعد من ذلك: التأثير على عملية إحداث التغيير المنشود في صناعة الإنشاءات
١٥	<u>الجزء (ب): معالجة أبرز المجالات المثيرة للقلق</u>
١٦	<u>١. استحداث ممارسات تعاقد وتوظيف عادلة</u>
١٦	وكالات التوظيف
١٩	شركات توريد العمالة
١٩	عقود التوظيف
٢١	<u>٢. تحديد إمكانيات التأخر في دفع الأجور والتعدّر عن الوفاء بها والتخلّف عن تسديدها كاملة والتصدي لها</u>
٢١	الحدّ من إمكانيّة التأخر في دفع الأجور عبر سلسلة التعاقد من الباطن
٢١	نظم حماية الأجور الإلكترونيّة
٢٤	<u>٣. حماية سلامة العمّال وصحتهم المهنيّة</u>
٢٧	<u>٤. إقامة العمّال الجماعيّة</u>
٢٩	<u>٥. إجراءات إنهاء العقد وحرية التنقّل</u>
٣٠	مصادرة الوثائق والمستندات
٣١	الحدّ من التأشيرات غير النظامية
٣٢	<u>الخلاصة</u>

المقدّمة

في وجه تحوّل اتجاهات سوق عمل كلّ من منطقة الشرق الأوسط وقطاع الإنشاءات، نجحت منظمة العمل الدوليّة والمنظمة الدوليّة لأصحاب العمل في تحديد الحاجة إلى الاستعانة بموارد مخصّصة التي تسمح للمؤسّسات باستحداث إجراءات وسياسات داخليّة تدعم تقيدها بقوانين العمل الوطنيّة والدوليّة ومعاييرها. وبالتالي، تهدف الأداة التوجيهيّة هذه إلى دعم الشركات العاملة في قطاع الإنشاءات ومساعدتها في تحسين إنتاجيّتها وقدراتها التنافسيّة وسمعتها، بالإضافة إلى اكتساب فرص جديدة في مناخ عمل دوليّ يركّز بكثافة على تأمين الحماية للجميع في مكان العمل.

كُلّفت منظمة العمل الدوليّة منذ عام ١٩١٩ بتوليّ تعزيز حقوق العمّال والتشجيع على استحداث فرص العمل اللائقة ودعم الحوار بين أصحاب العمل والعمّال والحكومات على حدّ سواء.

تعمل منظمة العمل الدوليّة دورًا رئيسيًا في تعزيز أوجه التآزر والثقة مع مجتمع الأعمال لإظهار فوائد الامتثال لمعايير عمل عالية وتسهيل الضوء على الروابط القائمة بين تحسين الإنتاجيّة وقدرات الأعمال التنافسيّة.

تشكّل المنظمة الدوليّة لأصحاب العمل أكبر شبكة قطاع خاص في العالم تضمّ أكثر من ١٥٠ صاحب عمل وعضو في منظمات الأعمال، ممثلة أكثر من ٥٠ مليون شركة. تم الاعتراف بخبرة المنظمة الدوليّة لأصحاب العمل الفريدة بالإضافة إلى قدرتها على المناصرة والتأثير باعتبارها صوت قوي في مجال الأعمال على الصعيد الدولي. تمثل المنظمة الدوليّة لأصحاب العمل، منذ تأسيسها، بأمين عام مجموعة أصحاب العمل في جميع الهيئات الثلاثية في منظمة العمل الدوليّة. تقدم منظمة أصحاب العمل الدوليّة الدعم التقني والمادي لهيئة أصحاب العمل في هيكليات منظمة العمل الدوليّة الادارية بما فيها ندوة العمل الدوليّة، الهيئة الادارية، الاجتماعات الثلاثية التقنية، الفرعية والخاصة بالخبراء بالإضافة إلى الاجتماعات الاقليمية والمحلية. ستحتفل المنظمة الدوليّة لأصحاب العمل بمئويتها عام ٢٠٢٠.

١ في هذا السياق، يُرجى الاطلاع على المرجع التالي: www.ilo.org. يختصر مفهوم العمل اللائق طموحات الأفراد في حياتهم العملية. تتضمن فرص عمل منتجة وتؤمن مدخول عادل، الأمان في مكان العمل، حماية اجتماعية للعائلات، فرص أفضل للتنمية الشخصية والاندماج الاجتماعي، حرية الأفراد في التعبير عن قلقهم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي لها تأثير على حياتهم والمساواة في الفرص والمعاملة بين النساء والرجال.



فهم الاشكاليات

أ. الغرض من الأداة التوجيهية ونطاق عملها

لمن تتوجه هذه الأداة التوجيهية وكيف يمكن للشركات استخدامها؟

الأداة التوجيهية هذه مخصصة للشركات العاملة في قطاع الإنشاءات في منطقة الشرق الأوسط، ولا سيما دول الخليج العربي. يمكن للشركات استخدام هذه الأداة العملية والمرنة لتعزيز قدراتها على الامتثال لمعايير العمل الوطنية والدولية المعتمدة.

التحديات في مكان العمل التي يتم دراستها في هذه الأداة التوجيهية تتعلق بالامتثال للحقوق والمبادئ الأساسية في مكان العمل، والسلامة والصحة المهنية، والأجور، وساعات العمل، وشروط العمل، وإجراءات توظيف عادلة. تأخذ هذه الأداة بعين الاعتبار لجميع العمال ضمن نطاق عمليات الشركة، بما فيهم المتقاعدين من الباطن وشركات توريد العمالة.

يضم نظام معايير العمل الدولية الشامل الموجه إلى الدول جميع القضايا المتعلقة بالعمل بهدف تعزيز العمل العادل واللائق واستحداث فرص متكافئة تستفيد منها الشركات. ترد معايير منظمة العمل الدولية هذه ضمن اتفاقيات وتوصيات تصدر خلال عمليات استشارية تشارك فيها الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل. تتناول بعض المعايير المحددة أنواع العمل أو العمال الأكثر عرضة للإساءة المتعلقة بالعمل^٢ بالإضافة إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي تنطبق على كافة العمال.

الجهات الفاعلة المشاركة في مشاريع الإنشاءات وتأثيرها على الحماية في مكان العمل

تشارك جهات فاعلة متعددة في مختلف مراحل تنفيذ مشاريع الإنشاءات ابتداءً من مرحلة التخطيط لها وتصميمها وحتى الانتهاء من تنفيذها. يوضح القسم التالي أدوار الجهات الفاعلة المشاركة في مشاريع الإنشاءات ومسؤولياتها.

العملاء

يشكل العملاء جوهر مشاريع الإنشاءات باعتبارهم مساهمون في تسديد تكاليف تنفيذها. يلعب العميل دوراً مهماً من خلال فرض معايير محددة للشراء لكي يعتمد عليها المقاولين. هذه المعايير المعتمدة قد تتطرح بإدارة مخاطر بيئية أو اجتماعية والتصدّي لها، بما في ذلك تلك المتعلقة بحقوق الإنسان والعمالة وظروف العمل.

المؤسسات المالية

تموّل المؤسسات المالية المشاريع التي يبدأها العملاء. باستطاعة المؤسسات المالية اعتماد معايير استثمار مسؤولة لتحديد مجالات استثمارها. فمبادئ اكواتور أو معايير أداء التعاون المالي الدولي مألوفة للعديد من المؤسسات المالية التي تستخدمها للتأثير على الشركات وحثها على التصرف بطريقة مسؤولة.

^٢ المنصوص عليها في الإعلان عن الحقوق والمبادئ الأساسية في مكان العمل عام ١٩٩٨ والتي تعرف بما يلي: حرية التجمع والاعتراف للعمال لحق المفاوضات الجماعية، إزالة السخرة أو العمل القسري، إلغاء عمالة الأطفال وإزالة التمييز على أساس العمل أو المهنة.

^٣ يُرجى الاطلاع على الملحق (١) للحصول على مزيد من التفاصيل بشأن حقوق أخرى ذات صلة.



الخبراء الاستشاريون

يتم تعيين خبراء استشاريين لتأمين خدمات متعددة بما فيها تحديد متطلبات المشروع، وتقييم دراسة الجدوى وتقديم المشورة بشأن عمليات الشراء. بالرغم من عدم ارتباط الخبراء الاستشاريين ارتباطًا تعاقديًا مباشرًا بمقاولي الإنشاءات الرئيسيين، إلا أنهم يستطيعون المساعدة في تطوير معايير الأداء، كتلك المرتبطة بالمشتريات على سبيل المثال.

المراقبون الخارجيون

يعدّ المراقبون الخارجيون من الجهات الفاعلة الاستشارية الخارجية التي قد يعينها العميل أو يتعاقد معها المتعاقد الرئيسي. يتضمن دورهم تحديد الاشكاليات المثيرة للقلق، ضمان الامتثال للأنظمة ومعايير الجودة المحلية والدولية، وتقديم المشورة بشأن الطول التقنية.

المقاولون الرئيسيون والمقاولون من الباطن

غالبًا ما ينفذ المقاولون جزءا كبيرا من أعمال الإنشاءات الفعلية اذ يتم اختيارهم عادة من قبل العميل من خلال المناقصة . يحدّد العميل متطلبات العمل باختصار ويتوقّع من المقاول أن يبرهن كيفية التنفيذ ويحدد السعر. في معظم الأحيان، يسعى المقاول الرئيسي الذي وقعت الترسية عليه إلى الاستعانة بمصادر خارجية من المقاولين من الباطن لتنفيذ أجزاء محدّدة من العقد.

وكالات التوظيف

غالبًا ما يستعين المقاولون بوكالات توظيف تتولى عادة مهمة تأمين عمّال من الخارج. تتضمن مسؤوليات هذه الوكالات: الإعلان عن الوظائف، ونشر المعلومات، واختيار العمّال وتوظيفهم، وتوفير وسائل النقل، وتسهيل إجراءات العودة إلى بلد المنشأ عند الاقتضاء.

شركات توريد العمالة

عادةً ما يتعاقد المقاولون من الباطن مع شركات توريد العمالة التي تُعرف أيضًا باسم "وكالات توريد القوى العاملة" لتوفير عمّال إضافيين للعمل على المشروع. تتمكن شركات توريد العمالة غالبًا بالقدرة على توفير عمّال إنشاءات مهرة في وقت قصير ويمكن الاستعانة بهم لدعم العمال الذين يتعاقد المقاول معهم من خلال وكالات التوظيف.

دورة حياة المشروع النموذجية والطرق التي يمكن لكل جهة فاعلة أن تؤثر من خلالها بشكلٍ إيجابيٍ على الحماية في مكان العمل

دورة حياة المشروع

العميل: يحدد الحد الأدنى من المعايير ذات الصلة بتوفير الحماية في مكان العمل ضمن المشروع.

المؤسسة المالئة: تسعى المؤسسة المالئة إلى تحديد معايير الاستثمار المسؤولة اجتماعياً لاستخدام الأموال المقدّمة من العميل.

العميل: يشترط أن تنطوي مناقصات الشركات وميزانيات المشروع على متطلبات حماية العامل في مكان العمل (على سبيل المثال، معدّات السلامة وسياسات التوظيف الأخلاقية كذلك التي تستند على مبدأ تكبّد صاحب العمل تكاليف التوظيف).

العميل: يعتمد على معايير اختيار تمنح الأولوية للحماية في مكان العمل.

المقاول الرئيسي: يحدد في المناقصة التكاليف المتعلقة بتأمين الحماية في مكان العمل للجميع.

(بما فيهم وكالات التوظيف وشركات توريد العمالة)

المقاول الرئيسي: يستخدم معايير التأهيل للتحقق من تمتّع المقاولين من الباطن بسياسات وإجراءات تتعلق بالحماية في مكان العمل.

المقاول الرئيسي: يتأكّد من تولّي المقاولين من الباطن مهمة تسعير المزايدة بشكلٍ ملائم لتغطية أجور العمال والحماية في مكان العمل وقدر الامكان استعراض بنوده للتأكّد من تخصيص موارد كافية لضمان الحماية في مكان العمل.

المقاول الرئيسي: يسعى المقاول الرئيسي إلى تدريب فرق الإدارة التابعة للمقاولين من الباطن على إجراءات رعاية العمال، وإلى تحديد التوقعات المحتملة من الموظفين والموردين المعنّيين.

تخطيط وتصميم المشروع

الانتهاؤ من تنفيذ المشروع

البناء

اختيار المقاولين من الباطن

العميل: يدقق في أداء المقاولين ويستعرضه ضمن إطار صلاحيّاته الإداريّة لتوجيه عمليات التعاقد المستقبلية.

العميل: يتأكد من تنفيذ المعايير ويضمن تسديد الدفعات في الوقت المحدّد وبطريقة منتظمة. للتأكد من حصول كلّ من المقاولين الرئيسيين والمقاولين من الباطن والعمال على أجورهم في الوقت المحدّد.

المقاول الرئيسي: يبذل العناية المتوجبة لضمان الحماية في مكان العمل.

المقاول الرئيسي و/أو المراقب الخارجي: يراقب أداء المقاولين من الباطن وفقاً للحد الأدنى لمعايير العميل المعتمدة ويتطرق حتى سلسلة التوريد حيثما كان ذلك ممكناً.

المقاول الرئيسي: يستخدم إجراءات إصلاحية للتأكّد من تصحيح المقاولين من الباطن لانتهاكات ويتطرق حتى لسلسلة التوريد حيثما كان ذلك ممكناً.

المقاولون الرئيسيون والمقاولون من الباطن: يستحدثون آلية شكاوى داخلية وقنوات إبلاغ خارجيّة مستقلة ويدربون العمال على إمكانيّات الوصول إليها.

المقاولون الرئيسيون والمقاولون من الباطن: يستحدثون آليات حوار ويدربون العمال على الحماية في مكان العمل وإجراءات ومتطلبات الصحة والسلامة.

المراقب الخارجي: يجري عمليّات تدقيق مستقلة للمقاولين وفقاً للحد الأدنى لمعايير العميل المعتمدة.

٢.١. دراسة جدوى معايير الحماية في مكان العمل

استحداث دراسة جدوى لتعزيز الحماية في مكان العمل

تواصل الشركات سعيها الدؤوب إلى دمج ممارسات الحماية في مكان العمل في أعمالها ليس فقط لضمان امتثالها للأنظمة واللوائح القانونية بل أيضا لأنها تأمل للحصول على فوائد متعددة نتيجة لذلك. تسمح الممارسات الجيدة للشركات بتعزيز **إنتاجيتها** على المدى القصير و**قدراتها التنافسية** على المدى البعيد، إذ انها تحد من المخاطر وتستفيد من الفرص الناشئة.

يمكن تحقيق دمج رؤية الحماية في مكان العمل في إدارة أعمال الشركة من خلال النظر إلى سياسات الحماية في مكان العمل كجزء لا يتجزأ من عمليات الشركة التجارية وليس مجرد التزام خارجي لا بد لها من الوفاء بمتطلباته.

على الصعيد العالمي، ولا سيما في دول الخليج العربي، هناك تطور سريع وملحوظ في القوانين الخاصة بممارسات العمل، والتوظيف وتنقل العمالة. على سبيل المثال، بدأت دول مجلس التعاون الخليجي عام ٢٠٠٥ استحداث تشريعات تحظر العمل في الأماكن الغير المغلقة خلال أكثر ساعات اليوم حراً خلال أشهر فصل الصيف. غيرت هذه التشريعات (وتنفيذها الصارم) وبسرعة البيئة التنظيمية لشركات البناء. الاستعداد للاصلاحات التنظيمية تساهم في مساعدة الشركات المطلعة على إحداث تغييرات مستقبلية محتملة وبالتالي على التكيف بسرعة والاستفادة، من الإصلاحات الجديدة.

دراسة جدوى الحماية في مكان العمل للجميع

يؤدّي تحسين ممارسات الحماية في مكان العمل إلى تعزيز الإنتاجية وبالتالي زيادة القدرة التنافسية بالإضافة إلى استحداث فرص جديدة للأعمال وحماية سمعة الأعمال وتعزيزها وضمان التزامها بالتشريعات القانونية.

الحدّ من مخاطر السمعة

تتضرّر سمعة الشركة نتيجة عوامل كثيرة منها الالهمال المزمّن للحماية في مكان العمل لفئة معينة من العمال كاللماقولين من الباطن ويمكن أن تحدث أنّها طويل الأمد على عمليات الشركة، وتسشرب المستثمرون، والعملاء، والمستشارون، والشركاء، والممتعاقدون من الباطن.

استحداث فرص أعمال جديدة

في إطار المساعي العالمية للتركيز على حقوق الإنسان ومبادئ الأعمال التجارية لا سيما الحماية في مكان العمل، ويسعى العملاء والمستثمرون اليوم إلى العمل مع شركاء ومقاولين يعتمدون ممارسات عمالية وبيئية واجتماعية وإدارية فعّالة. ومن خلال تبني هذه المساعي ومواءمة ممارسات أعمالهم وفقاً لذلك، قد يسعى أيّ مقاول في قطاع الإنشاءات إلى تطوير ميزة تنافسية بحثاً عن فرص تجارية جديدة. على سبيل المثال، قد تحظى الشركات بمعدلات تمويل تفضيلية نظراً لمنح العديد من البنوك متعددة الجنسيات مصادر تمويل مخصّصة لشركات تمثل لتشريعات العمل فحسب. إضافة إلى ذلك، اعتماد معايير الحماية في مكان العمل المتوافقة مع تشريعات العمل في مواصلة تعزيز ثقة المستثمرين والتزامهم بها.

الحفاظ على القوى العاملة وتعزيز الإنتاجية

تطبيق معايير الحماية في مكان العمل في إطار العمليات التجارية قد يؤدي إلى انخفاض في معدّل الحوادث التي تطال العمّال ونسب تعييبهم عن العمل وتغييرهم. مما يؤثّر إيجابياً على أدائهم وإنتاجيتهم. على سبيل المثال، يعدّ العمّال الذين يوظفون وفقاً لمبادئ الإنصاف ويتقاضون رواتبهم في الوقت المحدّد أقلّ عرضة للسعي إلى إنهاء عقودهم في وقت مبكر. علاوة على ذلك، يؤدّي انخفاض معدّل تغيير العمّال إلى تقليص حاجة توظيف عدد إضافي مما يقلّل التكاليف وإمكانية انتهاك حقوق الإنسان.

تعزيز قدرات الدولة التنافسية

في منطقة الخليج العربي، حيث تتخذ معظم مشاريع الإنشاءات والبنى التحتية طابعاً مشتركاً قد استحدثه عملاء القطاع العام، قد يؤثّر أداء الشركة وسمعتها على سمعة الدولة على الصعيد الدولي. تؤثر ممارسات الامتثال لتشريعات العمل ومساعي استحداث سياسات الحماية في مكان العمل واعتمادها في مجال الأعمال بشكل إيجابي على التصنيفات والمؤشرات العالمية المعتمدة التي بدورها تؤثر على ثقة المستثمرين.

ملحق 1.

هل يمكن أن ترتبط شركتي بالعمل الجبري؟

قد تلتزم شركتكم بأسمى معايير العمل المعتمدة لتنفيذ عملياتها ومع ذلك، فقد تظهر بعض المؤشرات غير المباشرة التي تدلّ على اعتمادها ممارسات العمل الجبري في حال انطوت سلوكيات المقاولين من الباطن أو عناصر سلسلة التوريد الأخرى على النقاط التالية:

- ← إجبار العمّال على تكبد رسوم توظيف محدّدة تؤدي إلى عدم قدرتهم على إنهاء عقد العمل لفترة طويلة أو غير محدّدة من الزمن لكي يقوموا بتسديد الرسوم المتكبّدة.
- ← التأخّر في دفع الأجور.
- ← تعدّ العمّال عن الاحتفاظ بجوازات سفرهم.

وفقاً لمبادئ الأمم المتّحدة التوجيهية بخصوص الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، يتعيّن على شركتكم السعي إلى القضاء على الممارسات التي تؤدي إلى عمليّة انتهاك حقوق الإنسان أو تساهم فيها أو ترتبط ارتباطاً مباشراً بها. على سبيل المثال:

حالات تورّط الشركة	الأمثلة المعنيّة
قد تنتهك الشركة مبادئ حقوق الإنسان.	إجبار العمّال على العمل لسداد ديون التوظيف أو العمل لساعات إضافيّة غير مدفوعة الأجر أو العمل في ظروف خطيرة.
منع العمّال من التنظيم في النقابات أو الانضمام إليها.	
قد تساهم الشركة في انتهاك مبادئ حقوق الإنسان من خلال إبرام علاقة عمل (على سبيل المثال، مع مورد أو عميل أو حكومة ما) أو بسبب تصرّفات الخاصة التي تتناسب مع سلوكيات أطراف معنيّة أخرى.	الامتناع عن تسديد تكاليف التوظيف والاستعانة بوكلاء توظيف أو المقاولين من الباطن يجبرون العمّال على دفع رسوم محدّدة مقابل توظيفهم مما يكبدهم «دين توظيف».
قد ترتبط الشركة بحدوث انتهاك حقوق الإنسان من خلال تصرّفات جهة قد أبرمت معها علاقة عمل.	شراء مواد بناء مصنّعة نتيجة لأعمال جبريّة.
	الاستعانة بمقاول من الباطن لتوفير خدمات الأمن في مواقع الإنشاءات يجبر حراس الأمن على العمل لساعات إضافيّة غير مدفوعة الأجر، حتى لو لم تدعم أو تشجع الشركة هذه الإساءات.

لمزيد من المعلومات يُرجى الاطلاع على المراجع التالية:

Building Responsibly (2018) Business Case for Engineering & Construction Companies to Promote the Rights and Welfare of Workers

ILO. 1998. Declaration on Fundamental Rights and Principles at Work, available at <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm> with supporting resources.

---. 2014. Business guidelines: Measure and Improve your Labour Performance.

DHCHR (2011) Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework

---. 2015. Combating forced labour: A handbook for employers and business (Geneva), available at https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_101171/lang--en/index.htm

ITC-ILO. 2015. A Guide on CSR and Human Rights - what does it mean for companies in supply chains? [Turin, International Training Centre of the ILO], available at https://www.itcilo.org/en/the-centre/programmes/employers-activities/project-tcas/A_Guide_on_CSR_and_Human_Rights_FINAL.pdf

ابعد من ذلك: التأثير على عملية إحداث التغيير المنشود في صناعة الإنشاءات

ينبغي على شركات الإنشاءات اتخاذ كافة الخطوات اللازمة لمنع أي ضرر قد تتسبب به أو تساهم في إلحاقه أو ترتبط به، واستخدام نفوذها للتخفيف من آثاره إلى أقصى حد ممكن ضمن إطار مسؤوليتها في احترام حقوق الانسان.

في الحالات التي يكون فيها الضرر مرتبطًا مباشرةً بعمليات الشركة أو منتجاتها أو خدماتها من خلال علاقتها التجارية المبرمة مع جهة أخرى، يتعين على الشركة النظر في العناصر الأربعة التالية: أ- نفوذها على الجهة المعنية: ب- ومدى أهمية العلاقة المبرمة بينهما: ت- وشدة الانتهاك المرتكب: ث- واحتمالية أن تؤدي إنهاء العلاقة المبرمة مع الجهة نفسها الى عواقب وخيمة على حقوق الإنسان.

يمكن أن يتخذ هذا النفوذ شكل إجراءات جماعية يُضطلع بها بالتعاون مع جهات معنية وشركات أخرى عاملة ضمن صناعة الإنشاءات، وذلك من أجل استحداث معايير الحماية في مكان العمل جماعيًا. وبمجرد أن تتحد الشركات الكبرى معًا للاتفاق على احد الأدني من المعايير المرعية الإجراء حتى تدرك الشركات الأخرى والمقاولون من الباطن مدى أهمية ضمان الحماية في مكان العمل، ما يقلل من خطر تقويض المنافسين عن طريق المساومة على مبادئ الحماية في مكان العمل.

على سبيل المثال، تتكون مجموعة «Building Responsibly» من أبرز شركات الهندسة والإنشاءات الرائدة التي تعمل سويًا من أجل تعزيز حقوق العمال والحماية في مكان العمل في مجال الإنشاءات.^٤ طرزت شركة Building Responsibly مجموعة من عشرة مبادئ، لتكون بمثابة معايير عالمية معنية بحماية العمال في مكان العمل في صناعة الإنشاءات والهندسة (وفقًا للمستند رقم ٢). تغطي مبادئ Building Responsibly أبرز مجالات ضعف العمال، وتهدف إلى الارتقاء بمستوى المعايير المعتمدة حتى لا يتأثر العمال باتجاهات المنافسة السائدة. تسعى هذه المبادئ إلى إرساء خط أساس عالمي مشترك معني بمعالجة قضايا العمال والتصدي لها في صناعة الهندسة والإنشاءات نظرًا إلى اختلاف المتطلبات المحلية والوطنية وتعدد المبادئ التوجيهية الخارجية المرعية الإجراء. من خلال الالتزام بتطبيق أحكام هذه المبادئ وتعزيزها، تسعى المجموعة إلى استحداث بيئة عمل فعّالة، من شأنها الارتقاء بسلامة جميع الأفراد وأمنهم وحمايتهم في مكان العمل ، لا سيما الذين يعملون في قطاع الإنشاءات.

قد يساعد استخدام الإجراءات الجماعية في تمكين المقاولين الرئيسيين من التأثير على سلوكيات كل من العملاء والخبراء الاستشاريين. من مسؤولية المقاولين رفع قضايا الحماية في مكان العمل إلى العملاء ودمجها في مخطط المشروع وتكاليفه. تساهم المساعي الجماعية المبدولة لتحديد قضايا رعاية العمال الرئيسية واستحداث معايير مشتركة وطول مناسبة لها في تعزيز نفوذ الشركات واستخدامها أثناء مناقشاتها مع العملاء والخبراء الاستشاريين.

^٤ أطلقت مجموعة «Building Responsibly» في شهر شباط/فبراير من العام ٢٠١٧ على يد ست شركات هندسة وإنشاءات رائدة لتشكّل، بالتالي، تحالفًا عالميًا معنيًا بتعزيز حقوق العمال والحماية في مكان العمل. تعتمد المبادرة على الإيمان بأهمية التعاون السابق للمنافسة في تعزيز المعايير والسياسات والممارسات المعتمدة من أجل تسريع وتيرة التأثير على الصناعة. وتتمثل الشركات المؤسسة في كل من شركة «Bechtel»، وشركة «Fluor»، وشركة «Jacobs» المعروفة سابقًا باسم «CH2M»، وشركة «Multiplex»، وشركة «Vinci»، وشركة «Wood» المعروفة سابقًا باسم «Amec Foster Wheeler»، بحيث وصل العدد الإجمالي للموظفين في المجموعة إلى ٤٠٢,٠٠٠ موظف. لمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني التالي: www.building-responsibly.org.



معالجة أبرز المجالات المثيرة للقلق

ب.ا. استحداث ممارسات تعاقد وتوظيف عادلة

قد يتطلّب هيكل سوق عمل قطاع الإنشاءات توظيف عمّال من الخارج على نطاق واسع، بحيث قد تحتاج مختلف مراحل المشروع إلى الاستعانة بعمّال يحظون بمهارات متنوّعة مما يؤدي إلى لجوء المقاولون الرئسيون إلى وكالات التوظيف وشركات توريد العمالة المتعاقد معها من الباطن من أجل تلبية متطلبات المشروع من حيث العمالة.

مراقبة مختلف مجموعات المقاولين من الباطن، لا سيّما عندما يعودون إلى بلد المنشأ، تشكّل تحدّيًا ملحوظًا يطال المقاول الرئيسي. تتمثّل أبرز المخاطر الرئيسية في تضليل العمّال حول طبيعة عملهم أو فرض رسوم محدّدة عليهم عبر مختلف مراحل عملية توظيفهم، وتشكّل عناصر العمل الجبري.

أظهرت أبحاث أجريت في العام ٢٠١٤ حول تكاليف الهجرة التي يتكبّدها العمّال مقابل أرباحهم الشهريّة المكتسبة أن تكاليف التوظيف قد جاءت مساوية لأرباح ما تتراوح قيمته بين شهر و٩ أشهر. فعلى سبيل المثال، أظهرت التقارير أن المهاجرين البنغاليين المسافرين إلى الكويت قد دفعوا ٣,١٣٦ دولارًا أمريكيًا مقابل توظيفهم، واكتسبوا أجرًا شهريًا بلغ ٣٤٧ دولارًا أمريكيًا، ما استغرق، بالتالي، ٩ أشهر لسداد ديون توظيفهم،^٥

وكالات التوظيف

أفكار أساسية يستخدمها وكلاء التوظيف

يتعيّن على المقاول التعاقد فقط مع وكالات توظيف مسجّلة. و أيضاً التأكّد من أن الوكالة المختارة لا تتقاضى أي رسوم توظيف أو تكاليف مرتبطة بها وفقاً للتعريف الوارد في المبادئ العامة للتوظيف العادل لمنظمة العمل الدولية.

(المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الإستخدام العادل و تعريف رسوم الإستهخدام والتكاليف المرتبطة بها)

^٥ في هذا السياق، يُرجى الاطلاع على المرجع التالي:

M.I. Abella: "The High Cost of Migrating for Work to the Gulf", in Migration to the Gulf: Policies in Sending and Receiving Countries (2018, ed. P. Fargues and N.M. Shah).

الاعتبارات التي لا بدّ من النظر فيها عند التعامل مع وكلاء التوظيف

لا	نعم	
		هل تحظى شركتكم بسياسة توظيف محدّدة من شأنها أن توجّه عمليّة اختيار وكالات التوظيف المنظّمة وذات السمعة الحسنة؟
		هل تحظى شركتكم بسياسة أو إجراءات توظيف محدّدة من شأنها أن تنصّ على ضرورة أن يتحمّل صاحب العمل أغلب رسوم التوظيف المتكبّدة؟
		هل تنصّ سياسة أو إجراءات التوظيف المحدّدة على ضرورة ألاّ يتكبّد العمّال أيّ رسوم مقابل حصولهم على وظيفة ما؟ وهل يتمّ تسليط الضوء على ذلك بكلّ وضوح أثناء عمليّة التوظيف وبعدها؟
		هل تحظى شركتكم بعمليّة محدّدة من شأنها التأكّد من:
		عدم معاقبة أيّ من وكالات التوظيف أو تعليق أعمالها لأسباب تعود إلى عدم امتثالها لأيّ من قوانين الدول المعنية؟
		تمتّع أيّ من وكالات التوظيف (وشركائهم) بتراخيص أو تصاريح سارية المفعول تُتيح لها العمل في مختلف الدول المعنية؟
		عمل وكالات التوظيف وفقاً لمبادئ التوظيف الأخلاقيّة بما في ذلك تلك التي تحظّر استخدام العمل الجبريّ وفرض تكاليف توظيفيّة على العمّال؟
		هل ينصّ العقد المبرم بين شركتكم ووكالات التوظيف على وجوب إجراء عمليّة التوظيف وفقاً لسياسة الشركة التوظيفيّة ومبادئ التوظيف الأخلاقيّة المعتمدة الصادرة عنها؟ وهل ينصّ العقد أيضاً على عدم تكبّد العمّال أيّ تكاليف توظيفيّة محتملة وعلى تحمّل الشركة أيّ رسوم أو تكاليف ذات صلة؟
		هل تحظى شركتكم بالبيّات محدّدة من شأنها مراقبة عمليّة التوظيف، وذلك من أجل ضمان عدم وقوع أيّ حوادث خداع أو احتيال أو إكراه محتملة أثناء عمليّة توظيف العمّال المهاجرين أو تعيينه أو نقلهم أو إدارة شؤونهم؟ على سبيل المثال، هل تجري شركتكم عمليّات تدقيق و/أو استجواب للعمّال؟
		هل تحظى شركتكم و/أو وكالات التوظيف المتعاقد معها بالبيّة سريّة مخصّصة للباحثين عن عمل أو العمّال من أجل مساعدتهم في رفع شكواهم، وبإجراءات أخرى محدّدة من شأنها ضمان معالجتها والتصديّ لها بسرعة وبطريقة تضمن حماية أصحاب الشكاوى؟
		ما هي الخطوات التي قد تتخذها شركتكم في حال اكتشفت أن إحدى وكالات التوظيف انتهكت سياسة التوظيف الصادرة عنها؟ وهل قد تطلب الشركة من الجهة الموظّفة المعنية التعويض للعمّال عن ذلك وفقاً للترتيبات التعاقدية المبرمة والإفصاح عن مثل هذا الانتهاك؟ أو هل تتولّى شركتكم بنفسها مهمة تسديد الرسوم التي تطلب من العمّال دفعها مباشرة؟



منع فرض رسوم محددة على العمال أثناء عملية التوظيف

يجري **العمال** المقابلة في جو آمن يطلع من خلالها على أبرز مراحل عملية التوظيف، بما في ذلك إمكانية فرض أي رسوم محددة عليه.

في حال تسديد أي رسوم محددة، لا بدّ لوكالة التوظيف أو المقاول إعادة دفعها إلى **العمال**.

يبلغ **الباحث** عن العمل بأنه غير ملزم بدفع أي رسوم.

يزود **الباحث** عن العمل برقم ساخن لتمكينه من إبلاغ المقاول عن أي مشاكل تطرأ خلال عملية التوظيف مباشرة.

ينصّ **الإعلان** عن الوظيفة على عدم فرض أي رسوم خلال عملية التوظيف على الباحث عن العمل.

يبدل **المقاول** العناية الواجبة للتأكد من أن وكالة التوظيف مرخصة ومسجلة قانوناً والتحقق من وجود نهج أو تاريخ فرض رسوم توظيف على الباحثين عن العمل.

ينصّ **العقد** المبرم بين المقاول ووكالة التوظيف على تولي المقاول مهمة تسديد الرسوم المتكبّدة خلال عملية التوظيف وليس الباحث عن العمل.



يجري **المقاول** عمليات مراجعة منتظمة لعمليات التوظيف وسياساتها.

يجري **المقاول** عمليات تدقيق منتظمة لوكالات التوظيف مع إيلاء اهتمام خاص لإمكانية فرض رسوم على العمال.

يوظف **المقاول** العمال مباشرة حيثما كان ذلك ممكناً.

يستحدث **المقاول** سياسة معنّية بعدم فرض أي تكاليف توظيف على العمال.

يقيم **المقاول** تكاليف التوظيف ويضمها الى ميزانية المشروع وعملية المناقصة عليه.

شركات توريد العمالة

أفكار أساسية عند استخدام شركات توريد العمالة

قد يساعد المقاولون شركات توريد العمالة على تلبية معايير الحماية في مكان العمل وقد يستعينوا بمرادفات خاصة بالحماية في مكان العمل في الإتفاقيات المبرمة مع شركات توريد العمالة، لضمان عدم تحميل العمال أي رسوم توظيف و تكاليف مرتبطة بها.

الاعتبارات التي لا بدّ من النظر فيها عند التعامل مع شركات توريد العمالة

لا	نعم	
		هل تحظى شركتكم بعمليّة محدّدة من شأنها أن تضمن:
		التزام شركات توريد العمالة بمعايير العمل ضمن اطار القوانين الوطنية في بلد العمليات وتمتّعها بالقدرة على ضمان الحماية في مكان العمل بما في ذلك التدريب والمعدّات اللازمة وغيرها من الموارد المتاحة؟
		عدم وجود سجل يظهر استغلال العمال؟
		تمتّع شركات توريد العمالة بالتصاريح والتراخيص اللازمة والمطلوبة بموجب القانون الوطني؟
		هل تساهم عقودك المبرمة مع شركات توريد العمالة في:
		فرض التزام بسياسة حماية في مكان العمل؟
		تحديد مسؤوليات كلّ من الشركة وشركة توريد العمالة المتعلّقة بقضايا الحماية في مكان العمل بما في ذلك الأجور وظروف المعيشة والسلامة والصحة؟
		تحديد عقوبات في حال عدم الامتثال لسياسة الحماية في مكان العمل الصادرة عن الشركة؟
		هل تحظى شركتكم بآليّات محدّدة من شأنها مراقبة سلوك شركات توريد العمالة لضمان امتثالها لسياسة الحماية في مكان العمل الصادرة عن الشركة؟
		هل تسمح شركتكم للعاملين الموظفين من قبل شركات توريد العمالة بالوصول إلى آليّات الشكاوى واستخدامها للإبلاغ عن قضايا الحماية في مكان العمل؟
		هل تحظى شركتكم بإجراءات انتصاف محدّدة من أجل استخدامها في حلّ قضايا الحماية في مكان العمل التي تؤثر على أولئك الموظفين من قبل شركات توريد العمالة والتصدي لها؟

عقود التوظيف

تسعى عقود التوظيف إلى تحديد شروط التوظيف وأحكامه، بما في ذلك نوع العمل الذي يتعيّن الاضطلاع به، انتظام دفع الأجور والمكافآت، ساعات العمل العاديّة، الإجازات السنويّة وفترات الراحة اليوميّة والأسبوعيّة، مخصّصات الغذاء والسكن وشروط إنهاء العقد والإعادة إلى الوطن الأمّ. يشكّل عقد التوظيف أساس علاقة العمل القائمة الذي من شأنه أن يحمي كلّ من حقوق العمال وأصحاب العمل على حدّ سواء.

نظراً لطبيعة التوظيف الدولي للعمال المهاجرين، يعتبر «استبدال العقد» قضية سائدة. ففي بعض الحالات، يُتم توظيف العمال على أساس وظيفة محددة مقابل راتب معين، ليتبين لاحقاً أن عقدهم وتأشيراتهم يتطلبان منهم إداء وظيفة مختلفة تماماً يتقاضون مقابلها أجراً أقل قيمة. يُصعب على العمال معالجة مثل هذه القضية، لا سيما في حال كانوا قد تكبدوا ديون مقابل توظيفهم وكان صّحهم في البقاء في الدولة مرتبطاً بصاحب عملهم. وكذلك، من الصعب على الشركات تحديد ما إن كان عمالهم قد واجهوا مثل هذه التجربة في ظل غياب التنظيم المركزي وإجراءات مراقبة الوثائق والمستندات.

استحدثت بعض الدول عدداً من التدابير لمنع استبدال العقود. على سبيل المثال، باتت عروض العمل الصادرة عن حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة والممنوحة للعمال قبل مغادرتهم موقعة ومودعة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين قبل إصدار تصاريح العمل لهم. وكذلك، أسست كل من دولة الإمارات العربية المتحدة وقطر مكاتب مخصصة لإصدار التأشيرات في بعض دول المنشأ، وابتات تسعى إلى توثيق العقود أو عروض العمل إلكترونياً منعاً لاستبدالها.

أفكار أساسية حول عقود التوظيف

- ← على كافة العمال الحصول على عقد توظيف خطي قبل توليهم منصبهم.
- ← على العقد أن يتوافق مع الحد الأدنى لمعايير الأجور والأحكام والشروط المحددة، وأن يُحرر بلغة يتقن العامل قراءتها وفهمها.
- ← على المقاول استحداث آليات محددة للتحقق من تطابق عقد التوظيف الموقع في بلد المنشأ مع العقد الرسمي المستخدم للحصول على تأشيرة العمال، ولم يتم تغييره أو استبداله من دون الحصول على موافقة العامل الكاملة والمستنيرة على ذلك..

الاعتبارات التي لا بدّ من النظر فيها لمنع عملية استبدال العقود والتصدي لها

لا	نعم	
		هل يتمّ اطلاع كافة الباحثين عن العمل على شروط وأحكام توظيفهم بكلّ وضوح؟
		في حال تعدّد توظيف العمال بشكل مباشر، هل تحظى شركتكم بوسيلة محددة للتحقق من عملية اطلاعهم بكلّ وضوح على ذلك؟ على سبيل المثال، هل تسعى شركتكم إلى التدقيق في ممارسات وكلاء التوظيف أو ترافقهم أثناء سير هذه العملية؟
		هل يُرود كافة العمال بنسخة موقعة من عقدهم الأصلي بلغة يتقنوها قبل تعيينهم؟
		هل تحدّد عقود التوظيف بكلّ وضوح حقوق العمال ومسؤولياتهم المتعلقة بالأجور، وظروف العمل، وساعات العمل الرسمية، بما في ذلك ساعات العمل العادية والإضافية، وأيام العطل والإجازة السنوية، والإقامة، وإجراءات إنهاء العقد؟
		هل تتحقّق شركتكم من توافق تفاصيل الأجور وظروف العمل الموضّحة عند توظيف العمال مع تلك الواردة في عقد التوظيف وغيرها من ظروف العمل الفعلية ومسؤولياتها؟
		هل تجري شركتكم مقابلات مع العمال الجدد للاطلاع على فهمهم وتوقعاتهم لظروف العمل كجزء من عملية التوجيه هذا الشأن على سبيل المثال؟
		هل تحظّر سياسة الشركة عملية استبدال أحكام العقد الأصلي بتلك الأقلّ ملاءمة للعمال؟
		هل يتمّ اطلاع العمال ووكلاء التوظيف والمقاولين من الباطن على أحكام هذه السياسة؟
		هل تقدم شركتكم ضماناتٍ من شأنها التأكّد من أن أيّ تغييرات لظروف العمل تجري بموافقة العامل واطلاعه عليها؟
		هل لشركتكم نظامٍ محدّد للتحقق في التغييرات التي قد تطرأ على عقد التوظيف والتأكّد من أنها ليست ضد مصلحة العامل أو تضعه في خطر أو تقلل من راتبه أو تنتهك حقوقه المنصوص عليها في العقد الأصلي؟
		هل العمال على اطلاع بالآليات لتقديم الشكاوى التي يمكن من خلالها رفع أيّ قضايا متعلّقة بعقود توظيفهم بأمان وسهولة؟

ب.٢. تحديد إمكانيات التأخر في دفع الأجور والتعذر عن الوفاء بها والتخلّف عن تسديدها كاملةً والتصدي لها

الحدّ من إمكانيّة التأخّر في دفع الأجور عبر سلسلة التعاقد من الباطن^١

عادةً يحدث التأخّر في دفع الأجور في قطاع الإنشاءات بسبب هيكل سلسلة التعاقد من الباطن. على سبيل المثال، من الشائع أن يتولى العميل في مشاريع الإنشاءات الضخمة مهمة تسديد دفعات مؤقتة دورية للمقاول الرئيسي مقابل الأعمال المنجزة في الفترة السابقة، بحيث يسعى هذا الأخير إلى تسديدها إلى المقاولين من الباطن وغيرهم من الموظفين. وقد تتأخّر هذه العملية المعقّدة والمتعدّدة المستويات أكثر عندما يجري التحقيق في المطالبات أو الطعن فيها أو رفضها. بالتالي، قد يتأخّر العمّال، من الذين يستخدمهم المقاول من الباطن المتأخّر عن تلقّي أمواله مقابل خدماته المقدّمة، عن الحصول على أجورهم. لذلك، لا بدّ من إستدراك تأثير هذا التأخّر على العمّال المستخدمين في مشروع ما للتصديّ لمثل هذه الظاهرة ومعالجتها. يمكن للمقاول تسديد المبالغ المستحقّة عليه للمقاولين من الباطن بمجرد أن يحصل هو بنفسه على المال من العميل أو اعتماد نهج تحوّل ينصّ على تخصيص أموال محدّدة لهذا الغرض حتّى ولو تأخّر العميل عن سداد ديونه.

يمكن أن يؤثّر التأخّر في دفع الأجور سلبيًا على العمّال بعدّة طرق. على سبيل المثال، قد يتعذّرون عن شراء الضروريات أو يُجبرون على تحمّل أعباء الديون أو التخلّف عن سدادها، أو حتّى إرسال تحويلات ماديّة منتظمة تعتمد عليها أسرهم.

نظم حماية الأجور الإلكترونيّة

تعدّ نظم حماية الأجور الإلكترونيّة رائدةً في منطقة الخليج العربيّ كوسيلةٍ لتتبّع عمليّة تسديد رواتب العمّال وضمان تحويلها مباشرةً إلى حساباتهم المصرفيّة. نظام حماية الأجور الإلكترونيّة تسعى أيضًا إلى تزويد وزارات العمل المعنيّة ببيانات عنها، وذلك لتمكينها من الكشف عن إمكانيات التأخّر في دفع الأجور والتعذر عن الوفاء بها والتخلّف عن تسديدها كاملةً. بالتالي، يمكن للوزارات فرض عقوبات على الشركات التي لاتدفع أجور عمّالها في الوقت المحدّد. وقد صوّق استحداث نظم حماية الأجور الإلكترونيّة نجاحًا في ضمان تسديد الأجور في الوقت المناسب إلّا أن قدرته على الكشف عن المدفوعات الناقصة المستحقّة وغيرها من الممارسات الاحتيايليّة الأخرى محدودة. تتمثّل أبرز القضايا الرئيسيّة ذات الصلة في ما يلي:

١. محدوديّة التوفيق بين الأجور المدفوعة واتفاقيّة العقد المبرمة وتطابق الراتب الأساسيّ والبدلات الأخرى (كالطعام والسكن) على النحو المنصوص عليه في عقد التوظيف بشكلٍ مستقلٍّ وإلكترونيّ مع الأجور الفعليّة المدفوعة التي قد تنطوي على عناصر العمل الإضافيّ.
٢. إمكانيّة سعي بعض أصحاب العمل إلى سحب الرواتب المودعة باستخدام بطاقات الموظفين، مما يحول دون قدرة نظم حماية الأجور الإلكترونيّة على تحديد مثل هذا النوع من الممارسات ما لم يتقدّم العمّال بأنفسهم بشكوى رسميّة، وهذا نادرا ما يحصل خوفًا منهم من مواجهة أصحاب عملهم وفقدان وظائفهم.
٣. تعذّر العديد من المقاولين الصغار وشركات توريد العمالة عن تسجيل عمّالهم في نظم حماية الأجور الإلكترونيّة، مما يحول دون قدرتهم على الاستفادة من مزايا الحماية المقدّمة في هذا الشأن. احتمال أن تشكل التكاليف المرتبطة بشراء برامج مخصّصة لإدارة عمليّة كشف الرواتب أو بالاستعانة بشركة مخصّصة أخرى لتجميعها حاجزًا رئيسيًا قاتمًا أمام الشركات الأصغر حجمًا.
٤. عدم وضوح الظروف التي يتمّ فيها فرض عقوبات على حالات عدم الامتثال من قبل السلطة الحكوميّة المختصّة.

نظرًا لذلك، لا يزال المقاولون يحظون بحدورٍ في مجال ضمان تسديد الأجور بشكلٍ صحيح وفي الوقت المحدّد لها

١ في هذا السياق، يُرجى الاطلاع على المرجع التالي: دراسة استكشافيّة للسياسات السليمة في حماية عمّال البناء في الشرق الأوسط، جيل ويلز، ٢٠١٧ (بيروت، منظمة العمل الدوليّة، المكتب الإقليميّ للدول العربيّة).

الاعتبارات التي لا بدّ من النظر فيها لتجنّب التأخّر في دفع الأجور

لا	نعم

ملحق ٢.

حسابات المشروع المصرفية

في بعض الحالات، يجوز للعميل والمقاول الرئيسي النظر في إمكانية إنشاء حساب مصرفي مخصص للمشروع لضمان تسديد كافة الأموال المستحقة للمقاولين من الباطن بشكل فوري، وفقاً لترتيبات الدفع المتفق عليها بينهم. يحتفظ العميل بأموال كافية في الحساب لتغطية تكاليف العمل وغيرها من مصاريف المشروع الأخرى المتكبّدة، ما يضمن توافر الأموال اللازمة عند الاقتضاء وتدفعها مباشرة إلى المقاولين من الباطن من دون أيّ تأخير يُذكر. على سبيل المثال:

- ← بمجرد أن يتقدّم المقاول من الباطن بطلبات تسديد ثمن كلّ من المعدّات والمواد وتكاليف العمالة إلى المقاول الرئيسي وتتم الموافقة عليها، يتم إرسالها إلى العميل.
- ← وبعد التحقق من طلبات الدفع هذه، يوافق العميل عليها ويسعى إلى تسديد مختلف المستحقات لكلّ من المقاول الرئيسي والمقاول من الباطن وموردي المعدّات والمواد والعمّال.
- ← يسدد العميل المبلغ بالكامل وتسجيله في نظام مراقبة الدفع الخاص بالمقاول الرئيسي.
- ← يتمتّع كلّ من المقاول الرئيسي والمقاولين من الباطن وموردي المعدّات والمواد والعمّال بالقدرة فقط على سحب الأموال التي يوافق النظام عليها.

أفكار أساسية تجنّب إمكانيات التأخّر في دفع الأجور

١. يتمتّع العمّال بالحقّ في الحصول على أجورهم كاملة في الوقت المحدّد.
٢. لا بدّ للعملاء والمقاولين من التأكّد من عدم مساهمة سلوكهم في تأخّر دفع أجور العمّال جميعهم.
٣. لا بدّ للعملاء والمقاولين من التأكّد من تسديد كافة المدفوعات المستحقة عليهم مقابل الخدمات التي يقدمها المقاولون من الباطن في الوقت المحدّد لها ومن دون أيّ تأخير يُذكر.

مثال

ميثاق سلسلة توريد قطاع الإنشاءات

يدير معهد تشارترد لإدارة الائتمان في المملكة المتحدة ميثاق سلسلة توريد قطاع الإنشاءات الذي يهدف إلى تعزيز ممارسات الدفع العادل في قطاع الإنشاءات. من خلال توقيعها على هذا الميثاق، توافق المنظمة على تطبيق التزاماتها المعنوية بتطبيق ممارسات الدفع العادل ضمن سلسلة التوريد وذلك وفقاً لمجموعة محددة من مؤشرات الأداء الرئيسية المتفق عليها التي لا بد من النظر فيها عند إرساء العقود.

في هذا السياق، يوافق الموقعون على الميثاق على الالتزام بممارسات الدفع العادل، بما في ذلك:

- تسديد المبالغ المستحقة بالكامل بشكل صحيح مقابل كافة الأعمال المنجزة أو المنتجات الموردة، وذلك وفقاً لأحكام العقد المبرم. لا بد من تبرير أي حالات تعذر عن سداد هذه المبالغ نتيجة عيوب طرأت على عملية تنفيذ الخدمات المعنوية بشكل واضح بما يتوافق مع الترتيبات المنصوص عليها في العقد.
- الامتناع عن التأخر في تسديد المبالغ المستحقة عمداً.
- التأكد من تسديد الدفعات إلى سلسلة التوريد في غضون ٤٥ يومًا اعتباراً من نهاية الشهر التقويمي الذي جرى فيه تنفيذ الأعمال أو توريد المنتجات ذات الصلة.
- ضمان عدم الاحتفاظ بأصول نقدية أو التأكد من فعالية الترتيبات ذات الصلة المرعية الإجراء وذلك المقارنة مع تلك التي ينفذها العميل بموجب عقد أساسي.

لمزيد من التفاصيل، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.promptpaymentcode.org.uk/cscpc.htm>

الاعتبارات التي لا بد من النظر فيها لتجنب إمكانيات التأخر في دفع الأجور

لا	نعم	
		هل قيمت شركتك إمكانيات التأخر في دفع الأجور التي قد تطرأ على سلسلة توريد كل مشروع؟
		هل تسجل شركتك كافة العمال في نظام حماية الأجور؟
		هل لشركتك سياسة محددة من شأنها أن تمنح الأولوية إلى عملية دفع الأجور بالكامل في الوقت المحدد؟
		هل تحظى شركتك بإجراء محدد يتطلب تسديد مستحقات المقاولين من الباطن وفقاً لجدول زمني متفق عليه من دون أي تأخير يُذكر؟
		هل تسعى العقود المبرمة بين شركتك والمقاولين من الباطن إلى:
		تحديد أطر زمنية واضحة لتسديد الدفعات؟
		تحديد إجراءات محددة لتسديد الدفعات المتأخرة، بما في ذلك تعليق الأنشطة في الحالات التي يتعذر فيها المقاولون عن الباطن بتسديد الدفعات المستحقة عليهم؟
		توضيح ضرورة تسجيل كافة العمال في نظام حماية الأجور ومنح الأولوية لعملية تسديدها؟
		إدراج حالات التعذر عن الاحتفاظ بالأصول النقدية؟
		هل سبق لشركتك وأن تواصلت مع أحد العملاء للنظر في إمكانية استخدام حساب مصرفي مخصص للمشروع للتأكد من توافر الأموال اللازمة لدفع الأجور عند استحقاقها؟
		هل تحظى شركتك بآلية شكاوى تتيح للعمال إمكانية تقديم شكاوى بشأن إمكانية التأخر في دفع الأجور (وذلك من خلال خط ساخن مستقل على سبيل المثال)؟ وهل تُتاح هذه الآلية لجميع العمال بما فيهم الذين وظفهم المقاولون من الباطن وشركات توريد العمالة؟
		هل تحظى شركتك بإجراءات محددة من شأنها معالجة الشكاوى المتعلقة بالأجور المتأخرة، بما في ذلك إمكانية تسديد تلك المستحقة على المقاولين من الباطن أو شركات توريد العمالة في حال تعذرهما عن الاضطلاع بذلك؟

ب.٣. حماية سلامة العمال وصحتهم المهنية

تعدّ طبيعة أعمال الإنشاءات محفوفة بالمخاطر وفي منطقة الشرق الأوسط يتفاقم ذلك نتيجة ارتفاع معدّل درجات الحرارة وتنوّع اللغات المحكيّة في مواقع العمل ومحدوديّة التدريب على المهارات الذي يتلقاه العمّال قبل توظيفهم^٧. بالتالي، أكثر أنواع الحوادث شيوعاً وأخطرها على الإطلاق في المنطقة هي السقوط أرضاً أو التعرّض للسحق بسبب أجسام متساقطة يتبعه سوء استخدام الأدوات والمعدّات. الأمراض الناجمة عن الحرارة الشديدة والغبار الكثيف تعتبر أيضاً مشكلة في المنطقة. بالرغم من حظر العمل خلال فترة الظهر والذي تبنته جميع دول الخليج العربي من المتوقع أن يزيد التغيير المناخي كثافة وتواتر موجات الحر ممّا أن الحظر الثابت للعمل في أوقات معينة قد لا يكفي لتجنب هذا النوع من التوتر الناتج عن العمل^٨.

أفكار أساسية لحماية سلامة العمّال وصحتهم المهنية

١. لا بدّ للشركة المؤدّية دور المقاول الرئيسي من التمتّع بنظام شامل معنيّ بإدارة شؤون السلامة والصحة المهنيّين يُعمل به في مختلف مواقع المشروع.
٢. لا بدّ من تضمين كافة اعتبارات السلامة والصحة المهنيّين في سلسلة التعاقد من الباطن وإدراجها ضمن مختلف مراحل تخطيط المشروع المبكرة.
٣. لا بدّ للمقاول الرئيسي من التأكّد من معرفة كافة العمّال، بما في ذلك أولئك المعيّنين على يدّ مقاولين من الباطن وجهات خارجيّة أخرى، كيفية الحصول على خدمات الرعاية الطبيّة وعند الاقتضاء ضمان تغطيتهم بمخطّطات التأمين الطبيّ الشامل.

ملحق ٣.

اتفاقية منظمة العمل الدوليّة بشأن السلامة والصحة في البناء

تنص اتفاقية منظمة العمل الدوليّة بشأن السلامة والصحة في البناء رقم (167) لعام 1988، على اجراءات تقنية مفصلة تعنى بالحماية والوقاية نظراً للمتطلبات الخاصة بهذا المجال. تنطبق هذه الاجراءات على السلامة في مكان العمل، الآليات والأدوات المستعملة، العمل في الأماكن العالية والعمل في اطار الهواء المضغوط. تضع الاتفاقية مسؤوليّة تنسيق تدابير السلامة والصحة المقرّرة، وكفالة الالتزام بهذه التدابير، على عاتق المقاول الرئيسي. في حال غيابه عن موقع البناء، يتعيّن عليه تسمية شخص بالنيابة عنه لتولي هذه المسؤوليّةات. يظلّ كل صاحب عمل يعمل في موقع البناء مسؤولاً عن تطبيق التدابير المقرّرة بالنسبة للعمّال الواقعين تحت سلطته. ولكن يقع على عاتق كافة أصحاب العمل أو الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص واجب التعاون في تطبيق هذه التدابير.

اشراك أصحابالعمل بالاضافة الى العمال والحكومات بطريقة مسؤولة على الصعيد الوطني لخلق ثقافة صحة وسلامة وتعزيز الجهود الوطنية المبذولة لتقليص الحوادث المهنية، والاصابات والأمراض هو النهج الأساسي الواجب اتباعه. على المجتمع ككل أن يكون جزءاً من الحل الأوسع والذي هو خلق عقلية وثقافة صحة وسلامة تؤيد جهود صاحب العمل لتقليص الحوادث في مكان العمل في جميع القطاعات بما فيها المنشآت.

٧ في هذا السياق، يُرجى الاطلاع على المرجع التالي:

Wells, J., 2017. Exploratory study of good policies in the protection of construction workers in the Middle East – ILO white paper (Beirut, International Labour Organization, Regional Office for Arab States).

٨ في هذا السياق، يُرجى الاطلاع على المرجع التالي:

ILO, 2019. Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work. ILO – Geneva, p.53

في العديد من دول منطقة الشرق الأوسط، تقع مسؤولية الصحة والسلامة المهنيين القانونية على عاتق صاحب العمل الذي قد يكون أو لا يكون المقاول الرئيسي. ولكن، أصبح معتمداً على نطاق واسع ان أفضل الممارسات في مجال السلامة والصحة المهنيين تبدأ في المرحلة السابقة لإبرام العقد في الوقت الذي يخطط فيه التخطيط للمشاريع وتعد ميزانياتها، مما يعني أنه يجب اشراك كل من العملاء ومصممي المشاريع والخبراء الاستشاريين والمقاولين الرئيسيين مختلف قضايا السلامة والصحة المهنيين في الاعتبار منذ البداية. مع تقدم تنفيذ المشروع، يتعين على الشركة التي تؤدي بنفسها دور المقاول الرئيسي ضمان تنفيذه بما يتماشى مع نظام السلامة والصحة المهنيين المتفق عليه (أو على الأقل مع الحد الأدنى للمعايير القانونية المنصوص عليها في التشريعات المحلية). من خلال الاضطلاع بذلك، ولا بد من مواصلة التركيز على التصدي لقضايا السلامة والصحة المهنيين باستحداث معايير محددة من شأنها السيطرة على المخاطر ذات الصلة والحد من تأثيرها المحتمل حتى قبل نشوئها.

الاعتبارات التي لا بدّ من النظر فيها لتقييم مخاطر السلامة والصحة المهنيين ومعالجتها⁹

لا	نعم	
		هل تحظى شركتكم بسياسةٍ معنيّةٍ بمجال السلامة والصحة المهنيين من شأنها أن تغطّي كافة العمّال (بما في ذلك المعيّنين مباشرةً أو المتعاقد معهم من الباطن) وجوانب المشروع جميعها، بما في ذلك موقع العمل والإقامة؟
		هل أعدت السياسة بالتشاور مع العمّال والجهات المعنيّة الأخرى؟
		هل تتضمن السياسة أو الإجراءات إرشادات حول تغطية التأمين الصحيّ للعمّال؟
		هل تعالج السياسة كافة قضايا السلامة والصحة المهنيين ذات الصلة، بما فيها تلك السائدة في سياق الإنشاءات، كالسقوط أرضاً والأمراض المرتبطة بالحرارة؟
		هل يتمّ اطلاع العمّال والمقاولين من الباطن على السياسة وإجراءات السلامة والصحة المهنيين ذات الصلة وتدابير الوقاية بلغةٍ يمكنهم فهمها؟
		هل تتمّ مراجعة السياسة والإجراءات ذات الصلة وتحديثها بانتظام؟
		هل أجرت الشركة و/أو العميل تقييماً للمخاطر خلال مرحلة التخطيط لكلّ مشروع وأدرجت اعتبارات السلامة والصحة المهنيين ضمن خطة مرحلة الإنشاء وأسعار المناقصة؟
		هل تسعى شركتكم إلى دمج سياستها المعنيّة بالسلامة والصحة المهنيين ضمن الاتفاقيات المبرمة مع المقاولين من الباطن وتشجعهم على إثبات:
		استخدامهم لأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنيين واعتمادها؟
		أنه تمّ تدريب كافة العمّال على مبادئ السلامة والصحة المهنيين بما يتناسب مع مناصبهم المحدّدة، بما في ذلك تلك المعنيّة بتشغيل الأدوات والآلات بكلّ أمان؟
		أنه يتمّ تدريب العمّال الجدد على مبادئ السلامة والصحة المهنيين المحدّدة لمواقع العمل، وذلك كجزء من عمليّة توظيفهم، وتزويدهم جميعاً بكافة معدّات الحماية اللازمة؟
		هل ساهمت شركتكم، وبالتعاون مع العميل، في تأمين الموارد الكافية للوفاء بمتطلّيات السلامة والصحة المهنيين الخاصة بكلّ مشروع؟ قد تنطوي هذه الموارد على معدّات السلامة الجماعية ومعدّات الوقاية الشخصية والإسعافات الأولية.
		هل شكّلت شركتكم لجنةً معنيّة بالسلامة والصحة المهنيين تحظى بصلاحيّة معالجة قضايا السلامة والصحة المهنيين؟
		هل تولّت شركتكم مهمة تخصيص مسؤوليّات السلامة والصحة المهنيين بكلّ وضوح لكلّ مشروع في كلّ من مواقع العمل والإقامة؟ وهل يتلقّى الأفراد المسؤولون جميعهم التدريب والتوجيه المناسب لتنفيذ سياسة السلامة والصحة المهنيين؟
		هل تراقب شركتكم ممارسات السلامة والصحة المهنيين من خلال تفتيش مواقع العمل، وتسجيل الحوادث وغيرها من قضايا السلامة والصحة المهنيين والتحقق في كلّ ما يطرأ من مشاكل خلال مختلف دوامات العمل؟ وهل تسعى شركتكم إلى مراجعة بيانات السلامة والصحة المهنيين بانتظام للمساعدة في تحديد مجالات الخطر وتطوير استراتيجيات الوقاية منها؟

9 للحصول على مزيد من الإرشادات التفصيليّة حول استحداث نظام إدارة السلامة والصحة المهنيين وتنفيذ تدابير الرقابة في قطاع الإنشاءات، يُرجى الاطلاع على المبادئ التوجيهيّة لمنظمة العمل الدوليّة بشأن إدارة السلامة والصحة المهنيين (الإصدار الثاني)، جنيف، ٢٠٠٩، وعلى تفتيش مواقع العمل في قطاع البناء والتشييد: دليل لمفتشي العمل، جنيف، ٢٠١٧، بما في ذلك القوائم المرجعيّة المعنيّة بالتحقق من تدابير الرقابة المفصّلة الواردة في كلّ منهما.

ملحق ٤.

دليل منظمة العمل الدولية الخماسي بشأن تقييم المخاطر

أعدت منظمة العمل الدولية دليلًا خماسيًا مخصصًا لأصحاب العمل والعمال وممثلهم بشأن إجراء تقييمات للمخاطر التي قد تتعرض لها أماكن العمل^{١٠}. تتمثل الخطوات الخمس الموضحة في الدليل في ما يلي:

الخطوة الأولى: تحديد المخاطر الفعلية والمحتملة.

الخطوة الثانية: تحديد الأفراد المعرضين للمخاطر وكيفية تعرضهم.

الخطوة الثالثة: تقييم المخاطر وتحديد تدابير الوقاية من مخاطر الصحة والسلامة.

الخطوة الرابعة: تسجيل أسماء المسؤولين عن تنفيذ تدابير الوقاية وتحديد إطارها الزمني.

الخطوة الخامسة: تسجيل النتائج المحققة ومراجعة تقييم المخاطر وتحديثه عند الضرورة.

المصادر ذات الصلة:

وقائع المنظمة الدولية لأصحاب العمل، الموقع الإلكتروني:

<https://www.ilo.org/en/policy-priorities/occupational-safety-and-health/>

منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٩ - المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن إدارة السلامة والصحة المهنية (الإصدار الثاني)، جنيف، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣، جنيف -

A 5-step guide for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments.

منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧ - تفتيش مواقع العمل في قطاع البناء والتشييد: دليل لمفتشي العمل، جنيف، أيزو ٤٥٠٠١:٢٠١٨: نظام إدارة السلامة والصحة المهنية (a).

١٠ في هذا السياق، يُرجى الاطلاع على الدليل الكامل الوارد على الموقع الإلكتروني التالي:

http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm.



ب.ع. إقامة العمال الجماعية

غالبًا ما يعيش عمال الإنشاءات المهاجرون، لا سيّما أولئك الذين يعملون ضمن مشاريع ضخمة في منطقة الخليج العربيّ، في مساكن مبنية خصيصًا لهم يؤمنها أصحاب العمل. وبالتالي، لا بدّ لمعايير السلامة والصحة المعتمدة ضمن مرافق الإقامة هذه من أن تنظر أيضًا في ضمان سلامة العمال المهاجرين ورفاهيتهم. على أصحابالعمل أيضا اخذ صحة العمال العقلية والنفسية بعين الاعتبار وتزويدهم بخدمات الوقاية والعلاج المناسبة لهم، كبرنامج دعم الأقران أو الاستشارات النفسيّة اذا دعت الحاجة.

أفكار أساسية خاصة بإقامة العمال الجماعية

1. لا بدّ للشركة من توفير مساكن آمنة ولائقة لكافة العمال، وذلك بموجب المبادئ التوجيهية والمعايير الدوليّة والتشريعات الوطنيّة المعتمدة في هذا الشأن.
2. لا بدّ من التطرّق لقضايا إقامة العمال ومرافقهم، لا سيّما تلك المصمّمة لتأمين رفاهيتهم، في مرحلة التخطيط للمشروع وتحديد تكاليفه المحتملة.
3. لا بدّ للشركة من تفقّد مساكن العمال جميعهم ومرافقهم وذلك من أجل ضمان امتثالهم لمعايير السلامة والصحة الوطنيّة والدوليّة على حدّ سواء..

لائحة المتطلبات

لا	نعم	
		هل سعت شركتكم إلى تقييم متطلّبات الإقامة وتكاليفها، بما في ذلك حجم القوى العاملة وطبيعتها وتوافر المساكن القائمة، كجزء من عملية التخطيط لتنفيذ المشروع؟
		هل سعت شركتكم إلى تحديد المعايير الدوليّة المعمول بها والأنظمة واللوائح الوطنيّة والمحليّة ذات الصلة، بما في ذلك تلك المتعلقة بالبناء والصرف الصحيّ ونوعية المياه؟
		هل سعت شركتكم إلى تقييم المساكن المقترحة أو القائمة وفقًا للحد الأدنى للمعايير ذات الصلة، بما في ذلك المسافة بين المساكن وموقع المشروع؟
		هل لشركتكم خطة معنيّة بإدارة شؤون الإقامة من شأنها أن تغطّي صحة العمال وسلامتهم وأمنهم وحقوقهم؟
		هل تستعرض شركتكم خطط إدارة شؤون الإقامة بانتظام؟
		هل سعت شركتكم إلى تعيين موظفين أو مقاولين وتدريبهم من أجل إدارة شؤون الإقامة وفقًا لخطط الإدارة المحدّدة؟
		في حال وقعت على عاتق المقاولين مسؤوليّة إدارة شؤون أماكن الإقامة، فهل ينصّ العقد على:
		تحديد المعايير التي لا بدّ من الالتزام بها؟
		خطة الإدارة التي يتعيّن تنفيذها؟
		متطلّبات الإبلاغ؟
		عمليات تفتيش دوريّة؟
		عمليات الانتصاف التي لا بدّ من التقيّد بها من أجل معالجة حالات انتهاك الحد الأدنى للمعايير؟

		هل تسعى شركتكم إلى تشكيل لجان مخصصة لإدارة شؤون إقامة العمّال تضم ممثلين عنهم من أجل معالجة مختلف القضايا الناشئة في هذا الصدد؟
		هل تُتيح شركتكم أمام العمّال إمكانية استخدام آليات الشكاوى وتسوية النزاعات من أجل معالجة القضايا المتعلقة بظروف المعيشة؟ وهل من الممكن استخدام هذه الآليات بشكل مجهول؟ قد تتضمن هذه الآلية صناديق شكاوى تحديرها شركتكم أو خط ساخن مستقل؟
		هل فحّرت شركتكم بتوفير أنشطة وخدمات معنيّة بضمن رفاهيّة العمّال وإدارة ضغوطهم النفسيّة؟
		هل يعلم العمال بالمرافق الأساسيّة، كمحلات البقالة أو البنوك أو الصيدليّات أو العيادات الطبيّة، ضمن أماكن الإقامة أو التي تقع على مسافة قصيرة منها؟

جدول 1.

عناصر يجب اخذها بعين الاعتبار بما يختص بإقامة العمّال¹¹

الظروف المعيشيّة	المبادئ الرئيسيّة
الموقع	على بعد ساعة واحدة من مكان العمل ويحظى بإمكانية الوصول إلى وسائل الراحة المحليّة الأساسيّة.
وسائل النقل	مجانيّة، آمنة ومتوافقة مع الأحكام القانونيّة المرعيّة الإجراء.
التدفئة وتكييف الهواء (عند الاقتضاء) والتهوية والضوء	لا بدّ من أن تكون مناسبة للظروف المناخية وتساهم في توفير بيئة مريحة وصحيّة ونظيفة للاستراحة.
المياه	لا بدّ من توافر إمدادات كافية من مياه الشرب في مياهي غرف النوم أو المهاجع. توافر مياه الشرب بشكل مجاني ومماش مع المعايير المحليّة المرعيّة الإجراء أو معايير منظمة الصحة العالميّة الصادرة في هذا الشأن، في الوقت الذي يتم فيه مراقبة جودتها بانتظام.
أنظمة إدارة النفايات الصلبة ومياه الصرف الصحي	لا بدّ من ضمان توافق ممارسات معالجة مياه الصرف الصحيّ والنفايات الصلبة وتصريف النفايات السائلة والتخلّص منها مع المعايير المحليّة المرعيّة الإجراء الصادرة في هذا الشأن وتصميمها بشكل مناسب لمنع تلوث أي جسم مائيّ، وذلك من أجل ضمان تحقيق النظافة وتجنب انتشار العدوى والأمراض.
غرف النوم ومرافقها	لا بدّ من تجنّب الاكتظاظ. يجب أن تكون غرف النوم والمهاجع نظيفة، صحيّة وتوفر أقصى قدر ممكن من الراحة والخصوصيّة. وفي هذا السياق، ينبغي تزويد كل عامل بسرير مخصص له لاستخدامه الخاص، ويستحسن أن تحظى كل غرفة نوم بناوذة.
المرافق الصحيّة والمراحيض (بما في ذلك أحواض الاغتسال والاستحمام)	لا بدّ من الحفاظ على نظافة المرافق الصحيّة والمراحيض وفعاليتها من قبل العمال وأصحاب العمل. ينبغي أن تكون المنشآت آمنة ومكونة من مواد سهلة التنظيف وتضمن الخصوصيّة.
المقاصف ومرافق الطهي والغسيل	يجب أن تكون مكونة من مواد يسهل تنظيفها، تتناسب مع الحاجة والحفاظ على نظافتها. في حال السماح للعمّال بطهي وجبات طعامهم الخاصة، يتعين تزويدهم بمطبخ ومساحة مخصصة لتناول الطعام منفصلة عن غرف النوم، فضلاً عن خدمات الغسيل اللازمة أو أن يتاح المجال الوصول إليها.
المرافق الطبيّة	لا بدّ من توافر معدّات الإسعافات الأوّليّة في مواقع العمل وتدريب عدد كافٍ من الموظفين على استخدامها.
السلامة من الحرائق	لا بدّ من تركيب أجهزة كشف عن الحرائق في كافة أماكن الإقامة حسب الاقتضاء وربطها بجهاز الإنذار المركزيّ. يجب أن تتوافر معدّات مكافحة الحرائق وفقاً للمعايير الوطنيّة والدولية المرعيّة الإجراء. لا بدّ لأيّ مسكن قد يستقبل عمال من أن يحظى بشهادة من السلطات المحليّة المعنيّة في هذا الشأن.
المرافق الترفيهيّة والاجتماعيّة ووسائل الاتصال	لا بدّ من توفير مساحات راحة وترفيه جماعيّة واجتماعيّة للعمّال الذين يتعيّن عليهم التمتع بها. يحق للعمال استخدام وسائل الاتصال مقابل أسعارٍ مقبولة، بما في ذلك الهواتف العامة و/أو خدمات الاتصال بشبكة الإنترنت.

وفقاً لتوصية منظمة العمل الدوليّة بشأن إسكان العمّال رقم (110) لعام 1961 حيثما يقدّم صاحب العمل المسكن، ينبغي الاعتراف بحقوق العمّال الأساسيّة، وخاصة الحرّيّة النقابيّة، وأن تكون النسبة المئوية المخصصة للإيجار من دخل العامل معقولة.

لمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة الموقع الإلكترونيّ التالي:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_116344.pdf

11 المصدر: مؤسسة التمويل الدوليّة والبنك الأوروبيّ للإنشاء والتعمير، 2009. في هذا السياق، يُرجى زيارة الموقع الإلكترونيّ التالي: https://www.ebrd.com/downloads/about/sustainability/Workers_accomodation.pdf.

ب.0. إجراءات إنهاء العقد وحرية التنقل

حقّ العامل في إنهاء عقد عمله، بما يتماشى مع أحكامه المحدّدة، مبدأً عالمياً أساسياً. في بعض الدول، قد يُعتبر العمّال المهاجرون الذين يغادرون عملهم خلال فترة سريان العقد من دون الحصول على موافقة صاحب العمل من الفائزين ويفقدون تأشيرتهم، فيصبحون بالتالي، غير شرعيين.

أفكار أساسية حول إنهاء العقد وحرية التنقل

1. عند نهاية علاقة العمل أو خلال فترات الإجازة، لا بدّ للعمّال من التمتع بحرية العودة إلى وطنهم الأمّ من دون أيّ تأخير.
2. لا بدّ للعمّال من التمتع بحرية إنهاء عقد توظيفهم وتغيير صاحب عملهم دون تعرّضهم لأيّ عقوبة.
3. وفي هذا السياق، لا بدّ من ذكر شروط إنهاء العقد وأحكامه بكلّ وضوح في العقد بما يتماشى مع قوانين العمل المحليّة المرعيّة الإجراء وشروط إصدار التأشيرة التي يتم العمل من خلالها.

الاعتبارات التي لا بدّ من النظر فيها عند إنهاء العقد أو تقييد حرية التنقل¹²

لا	نعم	
		هل تحظر سياسة الشركة تقييد حرية العمّال في التنقل، بما في ذلك من قبل الموظفين أو المقاولين أو مدراء شؤون الإقامة أو موظفي الأمن؟
		هل يتمتع العمّال المهاجرون بحرية العودة إلى وطنهم الأمّ أثناء فترات الإجازة من دون التعرّض لأيّ عقوبة أو تأخير غير ضروري في الحصول على أجورهم؟
		هل تنص عقود توظيف العمّال على إجراءات محدّدة معيّنة بإنائها بما في ذلك فترة الإشعار المخصّصة لكلّ طرف بالإضافة إلى القدرة على إنهاء العقد دون إشعار في حال انتهاكه؟
		هل لشرؤتكم سياسة محدّدة من شأنها أن تحظر عمليّة الإبلاغ عن العمّال إلى السلطات المسؤولة عن إدارة شؤون الهجرة باستثناء ما يقتضيه القانون حصراً؟

¹² مقتبسة من مجموعة أدوات مبادرة منظمة "Verité" غير الحكوميّة "Help Wanted: Fair Hiring Toolkit" المتاحة عبر الموقع الإلكترونيّ التالي: <http://helpwanted.verite.org/helpwanted/toolkit/brands/improving-codes-conduct-company-policies>.

ملحق 0.

بما تتمثل حرية العمال في إنهاء عقد توظيفهم؟

يحظى العمال بعقد توظيف محدد باللغة التي يتقنوها

- ← ينص عقد التوظيف على حق العمال في إنهائه.
- ← ينص عقد التوظيف على إجراءات محددة معيّنة بإنهائه، بما في ذلك تلك المتعلقة بفترات الإشعار المقدّمة.
- ← يسمح عقد التوظيف بإنهائه دون اشعار في حال انتهاكه من قبل أي من المفاوضين من الباطن أو الأطراف ذات الصلة.

لا يُعاقب العمال الذين يسعون إلى إنهاء عقد توظيفهم بأي شكل من الأشكال.

- ← يحصل العمال على كافة الأجور أو المزايا المستحقة لهم.
- ← لا يُجبر العمال على تسديد رسوم إصدار التأشيرة.
- ← لا يتعرض العمال لأي عملية تهديد أو إبلاغ قد تطالهم (باستثناء ما يقتضيه القانون حصراً).

تُسهّل عملية انتقال العمال الذين ينهون عقود توظيفهم من وظيفة إلى أخرى، وذلك تماشياً مع شروط وأحكام توظيفهم وتأشيرتهم.

- ← تُعاد كافة الوثائق والمستندات إلى العمال دون أي تأخير.
- ← يُزود العمال بكافة الوثائق والمستندات المطلوبة منهم للحصول على وظيفة جديدة و/أو العودة إلى وطنهم الأم (على سبيل المثال، شهادة عدم ممانعة).

مصادرة الوثائق والمستندات

يتمتع العمال المهاجرون جميعهم بالحق في الاحتفاظ بكافة وثائقهم ومستنداتهم الشخصية، بما في ذلك جوازات سفرهم وبطاقات هويتهم وبطاقاتهم المصرفية ووثائقهم ومستنداتهم المالية. وغالباً ما تحتفظ بعض الشركات بجوازات سفر العمال أثناء عمليات تجديد تأشيراتهم أو تصاريح عملهم، لكن في سياق معيّن، قد يتم اللجوء إلى الاحتفاظ ببطاقات هوية العمال ووثائقهم ومستنداتهم المالية أو مصادرتها كوسيلة للسيطرة عليهم ومنعهم من مغادرة مكان العمل (يخضع العمال غير المزدوجين بوثائق ثبوتية للاعتقال والترحيل). إضافة، قد يشكل الاحتفاظ غير القانوني بالبطاقات المصرفية وغيرها من الوثائق والمستندات المالية مشكلة أخرى بحيث يمكن استعمالها في بعض الأحيان للتحايل على أنظمة حماية الأجور التي يتم تطبيقها (يرجى النظر أدناه).

أفكار أساسية حول مصادرة الوثائق والمستندات

يجب أن تمتنع الشركة عن مصادرة جوازات سفر العمال أو غيرها من وثائق ومستندات شخصية، بما في ذلك بطاقات مصرفية، والاحتفاظ بها.

الاعتبارات التي لا بدّ من النظر فيها لمنع مصادرة الوثائق والمستندات¹³

لا	نعم	
		هل تحظى شركتكم بسياسة أو إجراءات محددة من شأنها أن تحظر مصادرة وثائق العمال ومستنداتهم الشخصية، بما في ذلك جوازات سفرهم وتصاريح عملهم وبطاقاتهم المصرفية؟
		في حال استحوذت الشركة أو المقاول من الباطن على وثائق العمال ومستنداتهم الشخصية لفترة مؤقتة لأسباب قانونية أو إدارية أو بناءً على طلبهم، هل لشركتكم أو للمقاول من الباطن إجراءات محددة من شأنها منع الحجز غير الضروري لها أو أي استغلال آخر، بما في ذلك تلك التي:
		يتم من خلالها إبلاغ العمال بشكل واضح بأنه يحق لهم الاحتفاظ بمستنداتهم الخاصة
		تضمن إعادة الوثائق والمستندات بمجرد أن يطلب العامل ذلك من دون أي تأخير؟
		تزويد العامل بنسخة من الوثائق والمستندات المحتفظ بها؟
		هل يُتاح أمام العمال إمكانية استخدام مساحة تخزين خاصة وآمنة لحفظ وثائقهم ومستنداتهم وأغراضهم الثمينة الشخصية؟

¹³ مقتبسة من مجموعة أدوات مبادرة منظمة "Verité" غير الحكومية "Help Wanted: Fair Hiring Toolkit" المتاحة عبر الموقع الإلكتروني التالي: <http://helpwanted.verite.org/helpwanted/toolkit/brands/improving-codes-conduct-company-policies>.

الحدّ من التأشيرات غير النظامية

تقع على عاتق أصحاب العمل مسؤوليّة الحصول على تصاريح عمل وهجرة العمّال النظاميّة والحفاظ عليها. قد يجد العمّال المهاجرون أنفسهم في وضع غير شرعيّ يخرج عن سيطرتهم. قد يشكّل التأخير في سداد الأجور والتعدّد عن تأمينها سبباً لمغادرة العمّال المهاجرين أصحابالعمل وبالتالي التواجد في ظرف غير قانوني ازاء سلطات الهجرة.

أفكار اساسية حول هجرة العمّال

1. تقع على عاتق أصحاب العمل مسؤوليّة التأكد من تمتّع عمّالهم بتصريح إقامة وتأشيرة سارية المفعول، يتمّ تجديدهما و/أو نقلهما حسب الحاجة.
2. يتعيّن على صاحب العمل الامتناع عن أيّ إجراء قد يضع العامل في حالة هجرة غير نظاميّة.

ملحق 7.

أمثلة على أسباب الهجرة غير النظاميّة

- ◀ يصل العامل إلى البلاد من دون تأشيرة عمل صالحة أو يعمل مخالفاً لشروط التأشيرة وأحكامها.
- ◀ يتعدّد صاحب العمل عن تجديد تأشيرة العامل بعد انتهاء صلاحيتها.
- ◀ لا يتمتّع العامل بالقدرة على العودة إلى بلد المنشأ بعد انتهاء صلاحية تأشيرته بسبب تعدّد صاحب العمل عن إعادة جواز سفره أو تسديد أجره السفر جواً.
- ◀ يتخلّى العامل عن صاحب العمل الذي زوّده بتصريح عمل ساري المفعول ويتم الإبلاغ عنه ك«هارب» للسلطات المحليّة.
- ◀ يتخلّى العامل عن صاحب العمل ويتعدّد على صاحب العمل الجديد تسجيل نقل كفالاته قانونيّاً.

الاعتبارات التي لا بدّ من النظر فيها للحدّ من الهجرة غير النظاميّة

لا	نعم	
		هل لشركتكم و/أو المقاولون من الباطن المتعاقدون معكم نظام محدد من شأنه أن يضمن تمتّع كافة العمّال بتأشيرة وتصريح إقامة ساري المفعول، وتتبع تواريخ انتهاء الصلاحيّة وتجديد التأشيرات أو التصاريح من قبل العامل وصاحب العمل على النحو المطلوب؟
		هل لشركتكم إجراءات محدّدة من شأنها أن تضمن نقل كفالة العمّال بمجرد تغيير صاحب عملهم؟
		هل لشركتكم إجراءات محدّدة من شأنها حماية وضع العمّال ومزاياهم في حال توقّف أو إلغاء تنفيذ المشروع بما في ذلك اجراءات دعم العمّال لنقلهم إلى كفيل آخر أو العمل في مشروع جديد؟
		هل لشركتكم سياسة محدّدة لحظر الإبلاغ عن العمّال للسلطات المسؤولّة عن إدارة شؤون الهجرة إلّا في الحالات المشروعة التي تنطوي على سوء تصرف العامل أو باستثناء ما يقتضيه القانون حصراً؟

الخلاصة

نأمل أن تجد شركات الإنشاءات الدليل هذا مفيدًا لعملها وأن تجد ان الأدوات المنصوص عليها في هذا الدليل يمكن أن تساعد في دعم التحسينات في الإنتاجية والسمعة؛ وكذلك المساعدة في البحث عن فرص جديدة في مناخ الأعمال الدولي، والذي يركز بشكل متزايد على الحماية للجميع في مكان العمل.

نشجع شركات المقاولات على العمل مع جميع أصحاب المصلحة في سلاسل التوريد الخاصة بمشروعات البناء ، بما في ذلك العملاء والمقاولين من الباطن والجهات الخارجية ، وذلك من أجل حماية سلامة وصحة العمال وضمان ان العمال يتلقون أجورهم الصحيحة ويعملون في اوقات العمل وظروف العمل المناسبة و يحصلون على التوظيف العادل.

يمكنكم معرفة المزيد من المعلومات حول

منظمة العمل الدولية

على الموقع الالكتروني www.ilo.org

و عن المنظمة الدولية لأصحاب العمل

على الموقع الالكتروني www.loe-emp.org



المرفقات

المرفق رقم ١. الادوات
والمعايير الدوليّة
المعتمدة

المرفق رقم ٢. مبادئ
Building Responsibly
الخاصة برعاية العمال

المرفق رقم 1. الأدوات والمعايير الدولية المعتمدة

الموضوع	الصكوك الأساسية	ممارسات الحماية الأساسية
العمل الجبري	<ul style="list-style-type: none"> اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) لعام 1930 المتعلقة بالعمل الجبري. بروتوكول عام 2014 الملحق باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) لعام 1930 المتعلقة بالعمل الجبري. 	<ul style="list-style-type: none"> تحظر الاتفاقية استخدام العمل الجبري أو الإلزامي وتشرط أن تكون العقوبات ذات الصلة التي يفرضها القانون كافية ومطبقة بصرامة. بموجب بروتوكول عام 2014، يتعين على الدول اتخاذ تدابير فعالة لمنع العمل الجبري والقضاء عليه، وتوفير الحماية الضرورية للضحايا وتعزيز وصولهم إلى سبل الانتصاف المناسبة والفعالة. تنطوي التدابير الفعالة هذه على حماية العمال المهاجرين من ممارسات التوظيف الاحتياطي ودعم تدابير العناية الواجبة التي يبذلها كل من القطاع العام والخاص على حد سواء.
عمالة الأطفال	<ul style="list-style-type: none"> اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (138) لعام 1973. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (182) لعام 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها. 	<ul style="list-style-type: none"> لا يجوز أن يقل الحد الأدنى لسن المقرر عن 15 سنة (13 للأطفال الضعفاء) وعن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يتحمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو إطلاق الأحداث. يتعين على الدول القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال، بما في ذلك كافة أشكال الرق، الاتجار بالأطفال وعبودية الدين والعمل القسري، دعارة الأطفال واستخدامهم لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية، استخدام الأطفال لمزاولة أنشطة غير مشروعة والأعمال التي يرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو الظروف التي تزاول فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.
الحرية النقابية	<ul style="list-style-type: none"> اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87) لعام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (98) لعام 1949 بشأن حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (135) لعام 1971 الخاصة بممثلي العمال. 	<ul style="list-style-type: none"> للعمال ولأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق، بدون ترضيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات. توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية بما فيها صرفهم من العمل للممارستهم أنشطتهم النقابية. توفر لممثلي العمال في المؤسسة حماية فعالة من أية تدابير يمكن أن تنزل بهم الضرر، بما في ذلك الفصل، ويكون سببها صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال.
التمييز	<ul style="list-style-type: none"> اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة رقم (111) لعام 1958. 	<ul style="list-style-type: none"> تتعهد كل دولة بأن تضع وتطبق سياسة وطنية تهدف إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي، بما فيها التمييز في شروط الاستخدام.
العمال المهاجرون	<ul style="list-style-type: none"> اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (97) لعام 1949 المتعلقة بالهجرة من أجل العمل (المنقحة). اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (143) لعام 1975 بشأن العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية). الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المعتمدة بقرار الجمعية العامة (45/158) لعام 1990. 	<ul style="list-style-type: none"> ينبغي معاملة العمال المهاجرين بطريقة لا تقل تفضيلاً عن المواطنين، في ما يتعلق بشروط عملهم وحريتهم بتكوين الجمعيات وإقامتهم. لا يعتبر العامل المهاجر، المقيم بشكل قانوني في البلد من أجل العمل، في وضع غير قانوني أو غير نظامي بمجرد أنه فقد وظيفته، ولا يستتبع فقدان الوظيفة في حد ذاته أن يسحب منه ترخيص الإقامة أو إذن العمل، حسب الحالة.
التوظيف	<ul style="list-style-type: none"> اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (181) لعام 1997 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة. 	<ul style="list-style-type: none"> لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى من العمال، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، أي رسوم أو تكاليف من العمال بالكامل أو جزئياً.
الصحة والسلامة	<ul style="list-style-type: none"> اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (155) لعام 1981 بشأن السلامة والصحة المهنيين. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (167) لعام 1988 بشأن السلامة والصحة في البناء. 	<ul style="list-style-type: none"> يتعين على كل دولة اعتماد سياسة وطنية منسقة بشأن السلامة والصحة المهنيين وضمان تطبيقها من خلال نظام تفتيش كاف ومختص. في موقع العمل، تقع مسؤولية تنسيق تدابير السلامة والصحة المقررة، وكذلك، بالقدر الذي يتفق مع القوانين واللوائح الوطنية، مسؤولية كفاءة الالتزام بهذه التدابير، على المتعاقد الرئيسي.
الظروف المعيشية	<ul style="list-style-type: none"> توصية منظمة العمل الدولية رقم (115) لعام 1961 بشأن إسكان العمال. 	<ul style="list-style-type: none"> يحظر تقديم صاحب العمل للسكن والخدمات المحلية كمقابل للعمل أو من أجل تحقيق أرباح مضاربة.

المرفق رقم ٢. مبادئ Building Responsibly الخاصة برعاية العمال

بخصوص Building Responsibly

تأسست مجموعة «*Building Responsibly*» عام ٢٠١٧ وتتضمن ست شركات هندسة وإنشاءات رائدة في المجال وهي عبارة عن ائتلاف صناعي يعمل على تعزيز احترام حقوق العمال ورعايتهم. هذه المبادرة مبنية على اعتقاد أن التعاون ما قبل المنافسة أساسي للشركات لتحسين المعايير، السياسات والممارسات لتسريع وطأة التأثير على صعيد الصناعة بكاملها. أعضاء الائتلاف الحالية هم:

Acciona Infraestructuras, Bechtel, Fluor, Jacobs, McDermott, Multiplex, SBM Offshore, TechnipFMC, VINCI and Wood.

طورت *Building Responsibly* عشر مبادئ «لرعاية العمال» كجزء من هدفها في تبني مبادئ وممارسات أساسية «لتكون معايير عالمية في مجال رعاية العمال لصناعة الهندسة والمنشآت».

مبادئها

يتعهد أعضاء *Building Responsibly* بالتصرف بشكل أخلاقي وبنزاهة في جميع نطاق عملهم وعملياته فيما يختص بالحماية في مكان العمل من خلال دعم وتبني المبادئ التالية:

١. يعامل العمال بكرامة، احترام وعدالة
٢. لا يخضع العمال للعمل القسري، الاتجار أو عمالة الأطفال
٣. ممارسات التوظيف اخلاقية، قانونية، تطوعية وخالية من أي تمييز
٤. حرية تغيير العمل محترمة
٥. ظروف وشروط العمل آمنة وصحية
٦. ظروف السكن آمنة، نظيفة وقابلة للسكن
٧. الحصول على المستندات الشخصية وامكانية التنقل غير محدودة
٨. اتفاقيات الخاصة بالراتب والاستحقاقات محترمة
٩. تمثيل العمال محترمة
١٠. آليات تقديم الشكاوى وامكانية الحصول على حلول متاحة

كما ان الائتلاف حدد خمس «عناصر أساسية» شاملة بما فيها:

- ← **الالتزام:** تلتزم الادارة العليا بترويج الحماية في مكان العمل من خلال تأمين سياسات واجراءات مناسبة، توضيح الأدوار والمسؤوليات وتؤمن الموارد الكافية.
- ← **الرقابة:** مراقبة المتعاقدين والموردين الأساسيين والتي تطبق من خلال الآليات المناسبة، بما فيها السياسات والاجراءات، والرقابة التعاقدية، والعناية الواجبة، والتدريب، والمراقبة، والتحسين المستمر لجميع العناصر.
- ← **التدريب:** يقدم للعمال، الموظفين والاداريين التدريب للتوعية، وللساليب التواصل المناسبة.
- ← **الابلاغ:** تتوفر اجراءات شفافة ومتاحة للابلاغ عن الحوادث واثارة المخاطر عن نية حسنة، دون التخوف من الأعمال الانتقامية.
- ← **الاشراك:** يجب على أعضاء Building Responsibly أن يكونوا قدوة وان يشجعوا الآخرين في مجال الهندسة والمنشآت على توحيد الجهود لترويج حقوق العمال وحمائتهم في مكان العمل. يشارك الأعضاء أيضا مع جميع الجهات المعنية في تحسين تطبيق المبادئ.

للمزيد من المعلومات:

منظمة العمل الدولية
المكتب الاقليمي للدول العربية
أريسكو سنتر - شارع جوستيان - القنطاري
ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١ رياض الصلح ٢١٥٠-١١٠٧
بيروت - لبنان
هاتف: +٩٦١ ١ ٧٥٢٤٠٠
فاكس: +٩٦١ ١ ٧٥٢٤٠٥
بريد الكتروني: beirut@ilo.org
شبكة الانترنت: www.ilo.org/arabstates
تويتر: @iloarabstates
فايسبوك: @iloarabstates

ISBN 978-92-2-134162-8



9 789221 341628