



جدار من الصمت: كيف إستجاب قطاع الإنشاءات لحقوق العمالة المهاجرة في قطر والإمارات

الملخص التنفيذي

قطاع الإنشاءات يوظف ما يقارب 7% من القوى العاملة عالمياً، ومن المتوقع أن يمثل القطاع 15% من الناتج الاقتصادي العالمي بحلول عام 2030. تشهد دولة قطر والإمارات العربية المتحدة طفرة في مجال تطوير البنية التحتية وذلك بسبب استضافة فعاليات عالمية كمعروض اكسبو 2020 في دبي وكأس العالم 2022 في الدوحة.

عدم المساواة عالمياً تتمثل بشكل صارخ في بناء ناطحات سحاب وملاعب ضخمة في قطر والإمارات بأيدي عمالة مهاجرة تتعرض لانتهاكات واضحة لحقوقها. فأوضاع العمال بطيئة التحسن، كما أن الإصلاحات القانونية المرتقبة تم انتقادها بشكل واسع لكونها غير كافية لحماية حقوقهم.

الانتهاكات التي تعاني منها العمالة المهاجرة تتضمن: تقاضي مبالغ مرتفعة للإستقدام، وعدم دفع الأجور والمستحقات، وتقييد حرية الحركة. هذه الانتهاكات تؤدي الى حالات إستغلال يصعب التغلب عليها. غطت وسائل الإعلام هذا العام حادثة إنتحار عامل هندي في موقع بناء في قطر، مما أثار عدة مخاوف حول الأوضاع البائسة التي يواجهها عمال البناء المهاجرين الذين يعانون من ممارسات إستقدام تنتهك حقوقهم.¹

وبالرغم من التغطية المكثفة التي حظيت بها هذه القضايا، انتهت نتائج حملة التواصل التي أجريناها مع 100 شركة إلى وجود تفشي خطير لإنعدام الشفافية. تلقينا ردود من 22 شركة فقط على الإستطلاع، منهم 17 شركة مقاولات، و4 شركات في مجال إدارة المشاريع والإستشارات الهندسية، وشركة تطوير عقاري واحدة. إستعراض المواقع الإلكترونية لهذه الشركات يظهر إهمالها لحقوق العمالة المهاجرة في قطاع الإنشاءات. فقط 39% من الشركات أعلنت عن التزاماتها بحقوق الإنسان و17% فقط تشير إلى أي معايير دولية. أما على صعيد ذكر التزامات واضحة تجاه حقوق العمالة المهاجرة، فنجد نسبة ضئيلة للغاية من الشركات إذ أشار إليها 3% فقط.

78 شركة لم تستجب نهائياً لإستطلاعنا. لا بد أن تدرك هذه الشركات أنه لا مفر من المساءلة بالرغم من اختبارها خلف جدار من الصمت. أثارت إستضافة قطر بطولة كأس العالم إهتمام متزايد حول أوضاع حقوق الإنسان في قطاع الإنشاءات من قبل هيئات دولية وحكومات ووسائل الاعلام والمجتمع المدني. وستستمر هذه الجهود لرصد الانتهاكات والضغط على المسؤولين في ظل إخفاقات القطاع.

الردود التي وصلتنا تظهر تباين كبير من حيث الشفافية بين الشركات الرائدة والشركات المهملة من حيث مدى فهمها للقضايا الجوهرية والتزامها بحقوق العمال. ومع ذلك، هنالك عدد من الشركات التي تقوم بإتخاذ خطوات مهمة لإظهار الإجراءات التي إتخذتها لتحسين حماية العمالة المهاجرة، من بينها Vinci (QDVC)²، Multiplex، وSalini Impregilo، وLaing O'Rourke، وInterserve، وCarillion.

وتعتبر الشفافية حول قضايا حقوق الإنسان دافعاً هاماً لإحداث تقدم في قطاعات أخرى، فهي تساهم في إرساء معايير تحتذى بها من قبل الشركات. كما تعزز هذه العملية إمكانية مساءلة الشركات من قبل المجتمع المدني

¹ <https://business-humanrights.org/en/qatari-subsiary-of-eta-star-ascon-group-failing-to-pay-migrant-workers-leaving-them-stranded-as-the-gulf-country-struggles-to-juggle-its-ambitions-for-the-2022-world-cup-with>

² Vinci (QDVC) شركة لها عمليات في قطر، تعمل تحت إطار الديار القطرية، وهي شركة مساهمة تأسست بموجب القانون القطري عام 2007. تملك الديار القطرية للإستثمارات العقارية 51% من الشركة و Vinci (QDVC) Construction Grand Projects لها 49% من الحصة المتبقية.



والمستثمرين وغيرهم لإخضاع الشركات على الإلتزام باللوائح والإجراءات المعلنة، أو تحميلهم مسؤولية التقاعس عن واجباتهم.

ومن المؤسف أن الشركات التي تقوم ببناء الملاعب التي تستضيف مباريات كأس العالم لم تستجب للاستطلاع، ومنها البلاغ للتجارة والمقاولات، ، وحمد بن خالد للمقاولات، و Cimolai، و Galfar Al Misnad، و J&P و Avax SA، و Joannou & Paraskevaides (Overseas)، و Midmac، و Porr. تمثل عدم إستجابة هذه الشركات فرصة ضائعة لإظهار الإجراءات التي إتخذت للإلتزام بمعايير رعاية العمال التابعة للجنة قطر العليا للمشاريع والإرث.

ومن المخبىب للأمال أيضاً أن أبرز الشركات الإنشائية في المنطقة والتي لديها مشاريع في قطر والإمارات، مثل – مجموعة الجابر، Arabtec، و BK Gulf (وهي شركة تابعة لـ Balfour Beatty في المملكة المتحدة)، و Group Habtoor Leighton – لم تستجب بالرغم من تكريم آخر ثلاث شركات بجائزة التقدير من حكومة دبي للعام 2016 وذلك للتميز في مختلف مجالات حقوق العمالة.

وقد ركزت آخر المبادرات الوطنية في الخليج على تحسين أوضاع الصحة، والسلامة، ومكان الإقامة، ودفع الأجور. أن الأوان لإتخاذ خطوات جدية في مجالات أخرى لا تقل أهمية، مثل الإستخدام على أسس أخلاقية عادلة، وحرية التنقل، وحماية حق تظلم العامل، والمسائلة في سلاسل التوريد. مع العلم أننا قمنا بتزويد الشركات التي تواصلنا معها بممارسات يستطيعون إعتمادها لتحقيق جميع الأهداف المذكورة أعلاه.

فيما يخص حرية التنقل، على سبيل المثال، تقوم Vinci (QDVC) و Laing O'Rourke بتوفير خزينة شخصية لكل عامل للحفاظ على جوازات سفرهم في مكان آمن. بهذه الطريقة يكون العامل المهاجر هو المسؤول الوحيد عن جواز سفره. أما على صعيد الإستخدام، ذكرت سبعة شركات أنها تلتزم بتغطية جميع الرسوم ذات الصلة. وأكدت الشركات التالية: Laing O'Rourke، و Multiplex، و Salini Impregilo، و SNC-Lavalin، و Vinci (QDVC) أنها تقوم هي أو وكالة الإستخدام بتسديد أي رسوم قد دفعها العامل المهاجر خلال عملية التوظيف. وأعلنت ست شركات أخرى أنها ستنتهي علاقاتها مع أي وكالة إستخدام تنتهك شروطها. هذا وأشارت Carillion، و Laing O'Rourke، و Salini Impregilo إلى سياسة عالمية حول حرية تشكيل النقابات وتوفير عمالهم في الخليج بوسائل بديلة للتعبير والتنظيم الجماعي من خلال لجان مختصة برعاية شؤون العمال.

أحد أبرز التحديات التي تواجه قطاع الإنشاءات هي مسألة تعقيد سلاسل التوريد. وكما أقرّ رئيس معهد تشارترد للبناء: "إن الاتجاه العالمي نحو الاستعانة بمصادر خارجية و التعاقد مع مقاولين من الباطن بأسعار متدنية يسهل من تقاعس المقاولين الرئيسيين عن مسؤولياتهم."³

وفي هذا السياق، فإنه من المشجع أن بعض الشركات إتخذت خطوات لتعزيز المحاسبة على جميع مستويات سلاسل التوريد. وضعت Interserve إجراء خاص برعاية العمال والذي يتطلب تأهل مقاولين الباطن والموردين بشكل مسبق على أساس ممارساتهم في مجال رعاية العمال. ويجري مراقبة مدى إلتزامهم بهذه المعايير عن طريق التدقيق والتواصل مع العمال.

³ The Chartered Institute of Building (CIOB), 2015. Modern Slavery: The Dark Side of Construction. Available at: <https://policy.ciob.org/wp-content/uploads/2016/02/CIOB-Research-The-Darkside-of-Construction.pdf>.



ومع ذلك، لا يمكن مواجهة المخاطر التي تكمن في نماذج إدارة الأعمال المعروفة وسلاسل الإمداد المعقدة بشكل فردي، لا بد من جهود جماعية مكثفة على جميع الأصعدة.

وفي خطوة مرحب بها، أظهرت بعض الشركات قدرتها على التفاعل مع نقابات دولية. وفي ظل حظر تشكيل الجمعيات في قطر والإمارات، تتيح هذه الخطوة فرصة هامة لإبراز دور المجتمع المدني في الرقابة. وقد وقعت Salini Impregilo إتفاقية مع الإتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب (BWI) بالإضافة إلى نقابات البناء الإيطالية لتعزيز حماية حقوق الإنسان للعمال في جميع أنحاء العالم، وقد سمحت الشركة بزيارة الإتحاد الدولي لأماكن إقامة العمال في قطر.

من خلال ترسيخ هذه الجهود والالتزام بتكثيفها، بإمكان قطاع الإنشاءات أن يحد من الإستغلال المشهود ويسهم في تحسين حياة ملايين العمال من مختلف أنحاء العالم. تواصلنا مع الشركات ككشف عن بعض النماذج الرائدة والواعدة، مع إدراكنا أن قطاع الإنشاءات بأجمعه أمامه طريق طويل لتحقيق إلتزاماته تجاه حقوق الإنسان. لتجنب مخاطر الإستغلال العمالي في سلاسل التوريد، يستطيع قطاع الإنشاءات أن يستخلص دروس هامة من تجارب قطاعات أخرى مثل إنتاج الملابس، والمواد الغذائية، والإلكترونيات. في أوروبا تحديداً، لعب قانون العبودية الحديثة في المملكة المتحدة دوراً محورياً في دفع الإجراءات اللازمة من قبل القطاعات المختلفة⁴. من الملفت أنه من بين 22 رد تلقيناه، 11 منهم منسوبة لشركات مقرها أوروبا، حيث شهدنا أكبر تأثير لقانون العبودية الحديثة.

وفي المقابل، تلقينا ردود من ثلاث شركات فقط مقرها الخليج، ولم تستجب أي من الشركات التي لديها مقر في آسيا، حيث تواصلنا مع شركات في الصين، والهند، وماليزيا، وكوريا الجنوبية. هنالك حاجة ملحة لتعزيز الميزة التنافسية في جميع هذه المناطق عبر إتخاذ نهجاً أخلاقياً في إستقدام وتوظيف العمالة المهاجرة.

يطرح التقرير سلسلة من التوصيات الواضحة للمضي قدماً باستخدام أفضل الممارسات. على الشركات اعتماد سياسات معنية بحقوق الإنسان ونشرها، بالإضافة إلى بذل العناية الواجبة لإتخاذ إجراءات عاجلة على جميع مستويات سلاسل التوريد، من ضمنها: منع إستغلال العمالة المهاجرة خلال إستقدامها، وتمكين حرية التنقل، وضمان صحة العمال وسلامتهم، والإلتزام بدفع الأجور بشكل منتظم، وتوفير آليات للتظلم، والتعاون مع العاملين في قطاع الإنشاءات والمجتمع المدني لتحديد حلول للمعضلات التي تواجههم.

على شركاء الأعمال والمجتمع المدني ووسائل الإعلام وضع ضغوطات للزيادة من شفافية الشركات، ومكافأة تلك التي إعتمدت نهجاً أخلاقياً في إستقدام وتوظيف العمالة المهاجرة، ولفت الإنتباه نحو تقاعس الشركات والتناقضات بين ما يجري الإبلاغ عنه وما يتم تنفيذه في الواقع.

على الشركات أن تعتمد التوصيات الآتية:

- * الإعلان عن إلتزام بحقوق الإنسان وبذل العناية الواجبة بشكل مستمر وفعال
- * إتخاذ إجراءات عاجلة لحماية العمالة المهاجرة العالقة في مواقف خطر معينة
- * ضمان آليات تظلم للعمال على المستوى الفردي والجماعي

⁴ لأي مؤسسة لديها مشاريع في المملكة المتحدة وتتمتع برأس مال سنوي عالمياً يعادل 36 مليون جنيه إسترليني، يلزم القانون نشر المؤسسة بيان لكل سنة مالية حول العبودية والإتجار بالبشر. للإطلاع على قاعدة تسجيل قانون العبودية الجديدة التابعة لـ BHRRC: <https://business-humanrights.org/en/uk-modern-slavery-act-registry>