



annd

Arab NGO Network for Development
شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية



تطوير أطر لمساءلة قطاع الاعمال في البحرين

د. حسن العالي - باحث اقتصادي



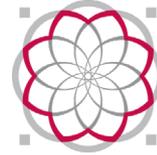
SAHIL FILIPPO
AHMED MURAGHI
TRADING CENTRE

FILLS
500
Only

MADE IN U.A.E.

شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية هي شبكة اقليمية
مكونة من تسعة شبكات وطنية و 23 منظمة غير حكومية تعمل
في 12 دولة عربية. انطلق عمل الشبكة سنة 1997 بينما تأسس
المكتب التنفيذي للشبكة في بروت عام 2000

ص.ب: 4792 / 14 - المزرة: 5110 - 2070 - بيروت لبنان
هاتف: 00961319366 - فاكس: 009611815636



annd

Arab NGO Network for Development
شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية

بدعم من

People
Change
the World
Diakonia

 **Development
and Peace**
CARITAS CANADA



Brot
für die Welt

المقدمة:

هي التشريعات والأنظمة والآليات التي تحقق ذلك. أما القسم الرابع فلقد خصص للاستنتاجات التي خرج بها التقرير، ومن ثم التقدم بالتوصيات اللازمة لتطوير البيئة التشريعية والتنظيمية والقضائية لمساءلة القطاع الخاص في البحرين استناداً إلى مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

تعتبر مساءلة مؤسسات الأعمال عن تأثيرات أنشطتها على حقوق الإنسان والمجتمع وكافة أصحاب المصلحة قضية حديثة نسبياً وغير معمول بها في معظم، إن لم نقل، كافة الدول العربية، بما في ذلك مملكة البحرين. وتكمن أهمية مساءلة القطاع الخاص في كونها تساهم في تحقيق العدالة في المجتمع، وفي مكافحة الفساد وترشيد استخدام موارد الدولة وخلق بيئة نظيفة واقتصاد مستدام.

ولا يمكن الحديث عن غياب مساءلة القطاع الخاص في البحرين بصورة مطلقة. فلقد أدى انفتاح البحرين المالي والاقتصادي إلى دفع السلطات لتبني العديد من التشريعات المالية والاقتصادية الحديثة التي تنطوي بشكل أو بآخر على بنود تتعلق بمساءلة القطاع الخاص. لكن هذا المفهوم لم يتم تبنيه بعد على صعيد الوثائق الرسمية مثل رؤية البحرين 2030 أو برامج الحكومة. لذلك، يلاحظ وجود ثغرات كبيرة في قضية مساءلة القطاع الخاص في البحرين في ما يخص احترام حقوق الإنسان ومصالح المجتمع وأصحاب المصلحة.

وما يضاعف من حجم هذه الثغرات هو الطابع الريعي للاقتصاد الذي يعتبر ضعف القطاع الخاص إحدى نتائجه من حيث الحجم والدور والتأثير والنفوذ، ومن ثم تبعيته لنمط التنمية الاقتصادي الذي تفرضه الدولة، وهو الأمر الذي يجعل من أنشطته تتركز في نشاطات خدمية تعتمد على العمالة الكثيفة والرخيصة التكلفة مثل التجارة والإنشاءات، علاوة على الصناعات المتناهية الصغر والصغيرة، وهي أنشطة تفتح الباب واسعاً أمام خروقات واسعة لحقوق الإنسان، ولا سيما في قضايا العمل.

ومن أجل البحث في هذا الموضوع، تم تقسيم هذا التقرير إلى أربعة أقسام رئيسية. القسم الأول يتناول تقييم دور الدولة في مساءلة القطاع الخاص من خلال ما تمتلكه من استراتيجيات وبرامج وما تصدره من تشريعات أو تنشئه من هيئات تتولى بصورة مباشرة أو غير مباشرة مهمة مساءلة القطاع الخاص. والقسم الثاني يتولى تحليل حجم ومدى خضوع القطاع الخاص للمساءلة ولا سيما في مجالين رئيسيين هما أولاً التوظيف والعمالة، وثانياً الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها في البحرين.

والقسم الثالث يتناول موضوع الاستثمار الأجنبي المباشر في البحرين وتقييم مدى خضوعه للمساءلة وما



يلاحظ وجود ثغرات كبيرة في قضية مساءلة القطاع الخاص في البحرين في ما يخص احترام حقوق الإنسان ومصالح المجتمع وأصحاب المصلحة، وما يضاعف من حجم هذه الثغرات هو الطابع الريعي للاقتصاد الذي يعتبر ضعف القطاع الخاص إحدى نتائجه من حيث الحجم والدور والتأثير والنفوذ،

القسم الأول: خطاب ودور الدولة في ما يتعلق بمسألة الأعمال التجارية

لا يمكن الحديث عن وجود خطاب رسمي واضح ومحدد لدى الدولة تجاه مسألة القطاع الخاص في البحرين. فعلى الرغم من أن رؤية البحرين 2030 تطرقت إلى أهمية الشراكة مع القطاع الخاص ودفعه لياخذ دوراً بارزاً في التنمية الاقتصادية، إلا أنها خلت من موضوع المسألة. كذلك بالنسبة إلى برنامج الحكومة 2019 - 2022، على الرغم من تشديده على نفس الهدف. كما اقتصر على التأكيد على قضايا الحوكمة ومكافحة الفساد في القطاع الحكومي.

إن البنية التشريعية والمؤسسية الموحدة لمسألة القطاع الخاص والأعمال تعتبر من القضايا الغائبة لغاية اليوم، بعد أن أولت الأهداف الأممية للتنمية المستدامة أهمية كبيرة لدور القطاع الخاص في تنفيذ هذه الأهداف.

وبالرغم من أن البحرين قدمت تقريراً طوعياً حول تنفيذ أهداف التنمية المستدامة للمنتدى السياسي رفيع المستوى لأهداف التنمية المستدامة الذي عقد في يونيو 2018 في نيويورك، ورغم أن الحكومة عملت على إشراك القطاع الخاص والمجتمع المدني في إعداد التقرير، إلا أن التقرير خلا من الحديث عن إطار لإدماج مسألة القطاع الخاص تجاه تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، وتركز الحديث على جهود الحكومة.

ولغاية اليوم لم يبرز بصورة رسمية أي خطاب من أي جهة رسمية في البحرين يتناول قضية مسألة القطاع الخاص كقضية محورية في التنمية، وضرورة التوجه لإدماجها في التشريعات المتعلقة بتأسيس الأعمال والرقابة عليها وتنظيم أنشطتها. لذلك لا يمكن الحديث عن وجود إطار حوكمي يشرع ويدير ويراقب تنفيذ هذا الجانب في القطاع الخاص. وإنما، وكما سوف نلاحظ من الفقرات التالية، يخضع هذا الموضوع بصورة أساسية للتشريعات الاقتصادية والمالية والتجارية الصادرة والتي تراقب تنفيذها وزارات وأجهزة الدولة كل حسب اختصاصها.

وتتناول في ما يأتي أهم التشريعات القائمة حالياً والتي يفترض أن يكون لها صلة بمسألة القطاع الخاص مع توضيح حجم ومدى المسألة التي تتضمنها وأوجه القصور والنواقص فيها:

1. تشريعات الحوكمة:

أصدرت البحرين ميثاق حوكمة الشركات في العام 2010. وبالرغم من أنه نص أنه ينطبق على جميع الشركات المساهمة العامة، إلا أن تطبيقه اقتصر في البداية على البنوك، حيث بادر مصرف البحرين المركزي إلى إصدار التوجيهات اللازمة للبنوك بهذا الخصوص، نظراً لحساسية دور البنوك في الاقتصاد، وسمعة البحرين المصرفية والمالية.

وقد نص الميثاق على تسعة مبادئ أساسية هي:

1. يجب أن يكون مجلس إدارة الشركة فعالاً ومؤهلاً علمياً وذو خبرة.
2. يجب أن يكون لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية إخلاص وولاء كاملين للشركة.
3. يجب أن يقوم مجلس الإدارة بوضع قيود صارمة وشديدة على التدقيق والتقارير المالية، والرقابة الداخلية، والالتزام بالقانون.
4. يجب أن تقوم الشركة بوضع إجراءات فعالة لتعيين وتدريب وتقييم أعضاء مجلس الإدارة.
5. يجب أن تقوم الشركة بمكافأة أعضاء مجلس الإدارة وكبار المسؤولين بطريقة عادلة ومسؤولة.
6. يجب أن يضع مجلس الإدارة هيكلًا إدارياً واضحاً وفعالاً للشركة، وتحديد المسميات الوظيفية والصلاحيات والمهام والمسؤوليات.
7. يجب أن تتواصل الشركة مع المساهمين، وتشجعهم على المشاركة وتحترم حقوقهم.
8. يجب أن تقوم الشركة بالإفصاح عن حوكمتها.
9. يجب أن تلتزم الشركات التي تقدم الخدمات الإسلامية بمبادئ الشريعة الإسلامية.

وفي العام 2018 صدر القانون رقم (1) لسنة 2018 المعدل لقانون الشركات لعام 2001، وبموجبه تم إلزام الشركات على الالتزام بقواعد حوكمة الشركات. على أثرها أصدر وزير التجارة والصناعة والسياحة القرار «19» لسنة 2018 الخاص بـ«ميثاق إدارة وحوكمة الشركات». وقد نص القرار على تطبيق الميثاق على الشركات المساهمة فقط، بالرغم من أن القانون المعدل لقانون الشركات نص على أن يسري الميثاق على جميع الشركات التجارية الخاضعة للوزارة.

وقد أضاف الميثاق الجديد الذي أصدره الوزير مبدئين جديدين إلى المبادئ التسعة السابقة، وهما:

1. يجب أن يتأكد مجلس الإدارة من سلامة البيانات المالية المقدمة للمساهمين، من خلال الاستعانة بمدققي الحسابات الخارجيين.

2. يجب أن تسعى الشركة من خلال المسؤولية الاجتماعية إلى ممارسة دورها كمواطن صالح.

ونستعرض في ما يأتي عدد من أهم هذه البنود وفيما إذا كانت تنطوي على بنود تتعلق بمساءلة القطاع الخاص.

ففي ما يخص المبدأ الأول حول وجود مجلس إدارة فعال ومؤهل، فقد نص المبدأ على ضرورة تعيين أعضاء مجلس إدارة غير تنفيذيين ومستقلين لا يقلون عن نصف أعضاء المجلس، وأن يكون رئيس مجلس الإدارة من المستقلين. كما نص المبدأ في القسم الخاص بمسؤوليات ومهام مجلس الإدارة على مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة مسؤولية شخصية وتضامنية عن تحقيق أهداف الشركة وصيانة مصالحها. وهي نصوص تعزز من خضوع أنشطة الشركات بشكل عام للمساءلة والتدقيق، كما تخضع تحمل أعضاء مجلس الإدارة المسؤولية الشخصية عن كافة قراراتهم التي قد ينتج عنها أضرار بالشركة. ألكن هذه المهام والمسؤوليات لا تتضمن قضية مساءلة الشركة أو مساءلة أعضاء مجلس الإدارة تجاه المجتمع وحقوق الإنسان طالما أنه لا يوجد نص في قانون الشركات يلزم الشركات بإدراج هذا الموضوع ضمن النظام الأساسي للشركة، على الرغم من أن المبدأ نص على أن من بين مسؤوليات مجلس الإدارة وضع أنظمة وسياسات لإدارة المخاطر وطرحها بشفافية مع أصحاب المصلحة. كما نص على قيام المجلس بتشكيل لجان خاصة بالتدقيق والمكافآت والترشيح والحوكمة، وأن يتراأس لجنة التدقيق عضو مجلس إدارة مستقل، وهي جميعها أمور تعزز المساءلة والشفافية في الشركة.

أما في ما يخص المبدأ الثاني، فقد نص على تحمل أعضاء مجلس الإدارة المسؤولية الشخصية وضمن عدم تعارض المصالح والإفصاح عنها. كما نص على قيام مجلس الإدارة بوضع ميثاق عمل يشتمل على معايير ومحددات السلوك المهني والقيم الأخلاقية لترسيخها في قيام مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والموظفين في أداء مهامهم، ونص من بين بنوده على التزامهم بكافة القوانين والتعليمات وتمثيل كافة أصحاب المصلحة وليس مصلحة الشركة وعدم استغلال المنصب في النفوذ والتكسب. كذلك وضع الإجراءات التي تنظم العلاقة مع أطراف المصلحة كافة بما يضمن حقوقهم

وتوفير المعلومات لهم وتوعويهم في حال انتهاك حقوقهم. كذلك وضع برنامج للإبلاغ عن المخالفات والضمانات لسرية الإبلاغ عنها. ويلاحظ من بنود هذه الميثاق إلزام الشركات بحماية مصالح أصحاب المصلحة كافة وعدم انتهاك حقوقهم ووضع برنامج للإبلاغ عن المخالفات. وبناء عليه تقوم الشركات المساهمة بالفعل بوضع مدونة لسلوك الموظفين العاملين لديها، لكن لا توجد في الشركات جهة محددة مسؤولة عن مراقبة وتنفيذ المدونة، وتوكل هذه المهمة عادة لإدارة الموارد البشرية، التي يقتصر عملها على مراقبة انتهاك الموظفين لأنظمة الشركة، أو أقسام تلقي شكاوى العملاء. كما يلاحظ أيضاً أن مثل هذه المدونات تظل من أي نص واضح يلزم الشركة بحماية حقوق المجتمع وحقوق الإنسان، الأمر الذي يترك هذا الموضوع عائماً بصورة كبيرة.

وينص المبدأ الثامن على قيام الشركة بالإفصاح عن حوكمتها في تقاريرها السنوية وتعيين موظف مسؤول عن الحوكمة في الشركة، كذلك تشكيل لجنة من مجلس الإدارة خاصة بالحوكمة، والغرض من هذا الإفصاح هو إطلاع أصحاب المصلحة على حجم تقييد الشركة بقواعد الحوكمة السليمة، ما يساعدهم في تحديد علاقاتهم مع الشركة.

وينص المبدأ العاشر على مسؤولية مجلس الإدارة عن التأكد من سلامة البيانات المالية للشركة واختيار مدقق الحسابات الخارجية، كما يحدد التزامات مدقق الحسابات الخارجي. ويلاحظ هنا أيضاً أن التزامات المدقق تقتصر على تدقيق سلامة الأوضاع المالية للشركة والمتطلبات الرقابية الخاصة بالحوكمة، لكن لا يطالب مدقق الحسابات بتدقيق مدونة السلوك وخروقات الشركة تجاه أصحاب المصلحة أو حقوق المجتمع.

وأخيراً، ينص المبدأ الحادي عشر على سعي الشركة من خلال المسؤولية الاجتماعية إلى ممارسة دورها كمواطن صالح. ونص المبدأ على قيام الشركة بوضع سياسة للمسؤولية الاجتماعية معتمدة من مجلس الإدارة، والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في التقارير السنوية، ووضع خطة سنوية لتنفيذ فلسفة المسؤولية الاجتماعية، بحيث تتضمن الموازنة ووسائل الدعم والشرائح والمجالات المستهدفة والقيم والتي تسعى الشركة إلى بثها من خلال هذه الاستراتيجية. وهذا المبدأ مهم للغاية ويحفز الشركات على التصرف بمسؤولية تجاه المجتمع. وهناك تجارب متميزة عديدة لمساهمات الشركات المساهمة في دعم المجتمع في المجالات الصحية والتعليمية والدينية، وتأسيس مراكز لرواد الأعمال والتدريب. كما أن بعض الشركات ربطت

وتمويل الإرهاب والإبلاغ والمستفيد النهائي وغيرها. غير أن قانون الشركات بدوره لا يتضمن بنوداً تطلب من الشركات على مختلف أشكالها، بما في ذلك الشركات المساهمة عند التأسيس أو الإدراج في بورصة البحرين، أن تتضمن عقود تأسيسها وأنظمتها الداخلية بنوداً تتعلق بمراعاة الالتزام بحقوق المجتمع أو حقوق الإنسان أو البيئة، كما تقع مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة تجاه المساهمين فقط وليس أصحاب المصلحة (تم إدراج هذا الموضوع ضمن قواعد الحوكمة).

كما لا تتضمن شروط تأسيس الشركات على مختلف أشكالها بنوداً تطلب من الشركات الإفصاح عن بيانات أو معلومات تتعلق بتأثير أعمالها على المجتمع والأطراف ذوي العلاقة وحماية حقوق الإنسان والمجتمع والبيئة. كما لا تتضمن أيضاً متطلبات الإفصاح إلزام الشركات بالإفصاح وإبلاغ الجهات المشرفة عليها عن تأثيرات سياسات ونشاطات الشركة على حقوق الإنسان والمجتمع وأصحاب المصلحة، وإتاحة المعلومات للجمهور. أو أن تكون لدى الشركة لوائح مكتوبة وموافق عليها من أعلى جهة في الشركة تختص بحماية حقوق الإنسان والمجتمع وأصحاب المصلحة وتوعية المساهمين بأهمية مساءلة الشركة عن حمايتها لحقوق الإنسان كجزء من حقوقه كحصة أسهم.

وجميع هذه القضايا تركت للشركات أنفسها، حيث إنها تقوم في العادة بوضع مدونة سلوك تغطي بعض من هذه الجوانب، ويتم تقديم نبذة عنها ضمن الإفصاح عن حوكمة الشركة في تقارير مجلس الإدارة السنوية المقدمة للجمعية العمومية كما سبق أن ذكرنا في الفقرة السابقة.

إن البنية التشريعية والمؤسسية الموحدة لمساءلة القطاع الخاص والأعمال تعتبر من القضايا الغائبة لغاية اليوم، بعد أن أولت الأهداف الأهمية للتنمية المستدامة أهمية كبيرة لدور القطاع الخاص في تنفيذ هذه الأهداف.

برامج المسؤولية الاجتماعية بأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. لكن مع ذلك يلاحظ بشكل واضح هنا أن المبدأ يتحدث فقط عن برامج المسؤولية الاجتماعية التي تنفذها الشركات، ولا يتحدث عن تبني الشركات المساهمة في عملياتها الداخلية ومعاملة الموظفين والعملاء والمنتجات والخدمات وإدارة المخاطر والتسويق والتمويلات والاستثمارات وفقاً لمنظور المسؤولية الاجتماعية والاستدامة اللتين تقتضيان احترام حقوق الإنسان والمجتمع في كافة المجالات.

ويمكن القول بصورة عامة إن قواعد الحوكمة لا تلزم الشركات المساهمة بوضع سياسة مكتوبة ومعتمدة خاصة بحقوق الإنسان، وبالتالي لا يوجد أطر لحوكمة حماية هذه الحقوق. لكن هذه الأطر موزعة بين مدونة السلوك ومكاتب شكاوى العملاء ومراعاة مصالح أصحاب المصلحة والمسؤولية الاجتماعية وبرامج سرية الإبلاغ عن المخالفات وأنظمة التوظيف الداخلية التي تلزم الشركات بتوفير بيئة عمل تلتزم باشتراطات السلامة والصحة، وتلتزم بالتأمين الاجتماعي والصحي، وبعضها يقدم الدعم في مجال التعليم والسكن. كما أن قوانين العمل تلزم هذه الشركات بسياسات الأجر والمكافأة والإجازات والمساواة وعدم التمييز وغيرها كما سوف نلاحظ عند تناول هذا الموضوع.

2. قانون الشركات:

نص قانون الشركات التجارية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ ولائحته التنفيذية على الالتزام بمعايير المحاسبة ومراجعة الحسابات والتدقيق المالي والإداري الداخلي والخارجي بالإضافة إلى قيام الشركات بتقديم تقارير مالية مدققة بشكل سنوي إلكترونياً إلى وزارة الصناعة والتجارة والسياحة. كما نص قانون التجارة على الاحتفاظ بسجلات محاسبية منتظمة. كما نص أيضاً على واجبات ومسؤوليات مجالس الإدارة والإدارات التنفيذية وحماية مصالح الأقلية في الشركات. كما ألزم الشركات المساهمة بالتقيد بقواعد الحوكمة كما أوضحنا سلفاً.

وتلعب وزارة الصناعة والتجارة والسياحة دور مسجل الأعمال، كما تقوم بالتفتيش الدوري الميداني على مكاتب تدقيق الحسابات المرخصة. وتتوفر بيانات مالكي ومديري الكيانات الخاصة على موقع (www.sijilat.bh) بالإضافة إلى بيانات المستفيدين النهائيين على بوابة نظام السجلات التجارية. كما أن الإدارة العامة تقوم بمنح مكافآت مالية لكل من يتعاون ويقوم بالإبلاغ عن الممارسات غير القانونية والتي تحتوي شبهة فساد. كما وضعت الوزارة تشريعات خاصة بمكافحة غسل الأموال

المعلومات المتعلقة بتأثير هذه المشاريع على البيئة وما هي التدابير التي سوف تتخذها في فترة التشييد وما بعد التشغيل للمحافظة على البيئة.

4. حماية المستهلك:

صدر القانون رقم (35) لسنة 2012 بشأن حماية المستهلك، وهدفه حماية المستهلك وضمان حقوقه قبل وبعد التعاقد، وبصفة خاصة حقه في الصحة والسلامة عند استعماله العادي للمنتجات، وحقه في الحصول على المعلومات والبيانات الصحيحة عن المنتجات التي يشتريها أو يستخدمها أو تقدم إليه وحقه في احترام خصوصيته والحفاظ على معلوماته الشخصية وعدم استغلالها لأغراض أخرى وحقه في الحياة في بيئة صحية. كما تضمن القانون وضع التدابير الكفيلة بحماية حرية المنافسة ومنع الممارسات الاحتكارية الضارة ووضع الضوابط الخاصة بمنع الاحتكار.

لكن في الحقيقة، فإن حماية المستهلك على أرض الواقع تتسم بالكثير من الضعف نتيجة لغياب جهاز الرقابة القوي التابع لوزارة التجارة والصناعة والزراعة، حيث لا يتجاوز عدد موظفي قسم حماية المستهلك 22 موظفاً يغطون كافة أسواق البحرين مع وجود أكثر من 15 ألف سجل تجاري. كما أن القانون نفسه يغيب دور الرقابة المجتمعية والشعبية. فبالرغم من وجود جمعية لحقوق المستهلك، إلا أن القانون لا ينص على أي دور لها. كما أن الجمعية ليس لها أي صفة رقابية حقيقية على حماية المستهلك.

3. المشتريات العمومية والمناقصات:

لدى البحرين نظام مركزي للمشتريات الحكومية، وتنظم المشتريات العامة وفقاً للمرسوم بقانون المناقصات رقم 36 لسنة 2002 والمرسوم بقانون 37 لسنة 2002 بشأن لائحته التنفيذية والقرارات الإدارية ذات الصلة. إلا أن المشتريات ذات الطبيعة العسكرية أو الأمنية أو السرية، أو تلك المتعلقة بالمصلحة العامة، معفاة من قانون المناقصات. وعادة يكون لتنظيم المشتريات الحكومية من خلال قانون المناقصات دور كبير في مكافحة الفساد وفرض قيود على القطاع الخاص تتعلق باحترام حقوق الإنسان والمجتمع عند تنفيذ المشاريع الحكومية.

ويتم الإشراف على قرارات الشراء من قبل مجلس المناقصات (المادة 10) والذي يفرض عقوبات ويتخذ القرارات في ما يتعلق بالشكاوى (المادة 96 من اللائحة التنفيذية). ومجلس المناقصات، الذي يعين أعضاؤه السبعة بمرسوم ملكي، هو كيان مستقل يتبع مجلس الوزراء مباشرة (المادة 8 من قانون المناقصات).

غير أن قانون المناقصات أو لائحته الداخلية لا يتضمنان نصوصاً تلزم الشركات المتقدمة لمناقصات تشييد مشاريع الوزارات والأجهزة الحكومية أو مناقصات المشتريات أن تتمتع بمواصفات معينة لها علاقة باحترام حقوق الإنسان كأن تمتلك سجلاً نظيفاً من المخالفات تجاه البيئة أو المجتمع. كما لا يتضمنان نصوصاً تطلب من الشركات المتقدمة تضمين عروض مناقصاتها بنوداً تتعلق بحماية حقوق الإنسان أو الاستدامة والبيئة في عقود المشتريات والمشاريع الحكومية. مع العلم أن هذه المناقصات يُسمح بالتقدم لها من قبل كافة الشركات المؤهلة والمؤسسة في البحرين سواء محلية أو أجنبية. وإنما يعتمد ذلك على الجهة الحكومية صاحبة مناقصة الشراء أو المشروع وما تضعه من بنود في العقود التي تقدمها لمجلس المناقصات. وفي الغالب تقوم الشركات الكبيرة التي تمتلك مشاريع تتعلق بالبيئة مثل شركة النفط بابتكو أو ألبا (شركة الألومنيوم) بتضمين عقودها المقدمة للمناقصة بنوداً تتعلق بالبيئة، لكن لا تتضمن بنوداً تتعلق بحماية حقوق الإنسان.

وبناء على القانون رقم 21 لسنة 1996 الخاص بالبيئة، أصدر وزير الإسكان والبلديات والبيئة القرار رقم (1) لسنة 1998 بشأن التقييم البيئي للمشروعات، ألزم فيه كافة المشروعات الجديدة أو القائمة التي تريد أن تتوسع، باستثناء البيوت والعمارات السكنية، بملء استمارة التقييم البيئي لترفعها مع طلب الحصول على السجل التجاري أو الترخيص بالعمل. وتتضمن الاستمارة كافة

قانون المناقصات أو لائحته الداخلية لا يتضمنان نصوصاً تلزم الشركات المتقدمة لمناقصات تشييد مشاريع الوزارات والأجهزة الحكومية أو مناقصات المشتريات أن تتمتع بمواصفات معينة لها علاقة باحترام حقوق الإنسان

5. المسؤولية الاجتماعية:

في السابق لم تكن توجد تشريعات في البحرين تلزم الشركات والأعمال بأن يكون لديها برامج للمسؤولية الاجتماعية أو إصدار تقارير المسؤولية الاجتماعية، بما في ذلك البنوك والمؤسسات المالية. لكن كما لاحظنا، فإنه وابتداءً من العام 2018 مع صدور ميثاق الحوكمة الجديدة، تضمن الطلب من الشركات المساهمة العامة وضع سياسة للمسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها في التقارير السنوية.

وبعد صدور معايير الآيزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية عام 2010، شكلت وزارة الصناعة والتجارة والسياحة اللجنة البحرينية لمواصفة الآيزو للمسؤولية المجتمعية لبحث كيفية تطبيق المعيار على الشركات في البحرين. وقد تكونت اللجنة من ممثلين عن الجهات الرسمية ومنظمات المجتمع المدني. وعقدت اللجنة عدة اجتماعات، لكن يبدو أن أعمال اللجنة انتهت دون التوصل إلى نتائج محددة.

وأصدرت بورصة البحرين في يونيو 2020 دليل معايير الإفصاح البيئي والاجتماعي والحوكمة (الاستدامة) ESG الاختياري للشركات المدرجة والجهات ذات العلاقة. ولدى البورصة تعاون مع Sustainability Excellence وهي شركة مقرها دبي، حيث تقوم الشركة بتصنيف الشركات المساهمة المدرجة في البورصة حسب التزامها بهذه المعايير. لكنها تقوم ببيع هذه التقارير إلى المستثمرين في مقابل مالي وهي غير متاحة للجمهور. كما يغطي مؤشر بلومبيرغ Bloomberg الخاص بالـ ESG أربع شركات مدرجة في البورصة وهي بنك البحرين الوطني، وبنك الأهلي المتحد، وبنك البحرين والكويت وبتلكو، وتتراوح نسبة الالتزام بين 25.44% أعلاها في بنك البحرين الوطني وأقلها 13.22% لشركة بتلكو (الدكتور جاسم العجمي، أخبار الخليج 23 أغسطس 2020).

وتقوم البنوك والمؤسسات المالية والشركات المساهمة المدرجة وحتى كبرى الشركات الخاصة بتخصيص أقسام في تقاريرها السنوية للحديث عن مبادرات المسؤولية الاجتماعية التي تقوم بها، بينما قام عدد من البنوك بإصدار تقارير سنوية خاصة ببرامجها للاستدامة والمسؤولية الاجتماعية وربط هذه البرامج بأهداف التنمية المستدامة 2030.

فعلى سبيل المثال، قررت مجموعة البركة المصرفية، وهي مصرف إسلامي تأسس في البحرين عام 2002، وتتبعه نحو 15 وحدة مصرفية تعمل في 15 بلداً عربياً وآسيوياً وشرقاً وسطياً ربط برنامج الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية (2016-2020) الذي تنفذه

بأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. ووضعت المجموعة أولويات وأهدافاً محددة للسنوات الخمس المقبلة تتعلق بخلق فرص العمل ودعم مشاريع التعليم والصحة والطاقة المستدامة. وتقوم المجموعة بصورة سنوية بإجراء تقييم للأثر الذي تحدثه التمويلات والتبرعات التي تقدمها المجموعة والوحدات المصرفية التابعة لها في تحقيق هذه الأهداف وتنشره في تقرير مستقل.

لكننا نعيد التأكيد على الملاحظة التي ذكرناها عند الحديث عن المبدأ الحادي عشر في ميثاق الحوكمة إن برامج سياسات المسؤولية الاجتماعية لا تزال تركز في الجانب الرئيسي منها على التبرعات للمشاريع الخيرية والدينية والصحية والتعليمية، وتقديم التمويلات للمشاريع الصديقة للبيئة، لكنها لم ترتق بعد إلى مستوى تبني مفاهيم الاستدامة وحقوق الإنسان في كافة عمليات وأنشطة ودوائر الشركة، ابتداءً بوضع وثيقة مكتوبة ومعتمدة من أعلى جهة في الشركة وإطار حوكمي لمراقبة تنفيذها.

برامج سياسات المسؤولية الاجتماعية لا تزال تركز في الجانب الرئيسي منها على التبرعات للمشاريع الخيرية والدينية والصحية والتعليمية، وتقديم التمويلات للمشاريع الصديقة للبيئة، لكنها لم ترتق بعد إلى مستوى تبني مفاهيم الاستدامة وحقوق الإنسان



6. مكافحة الفساد:

وقَّعت مملكة البحرين على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في فبراير ٢٠١٠. ويشمل الإطار القانوني الوطني لمكافحة الفساد قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجنائية وقانون مكافحة غسل الأموال وقانون السلطة القضائية وقانون تنظيم المناقصات والمشتريات الحكومية (قانون المناقصات) وقانون الكُشف عن الذمة المالية وقانون الخدمة المدنية. كما أن البحرين طرف في عدد من الاتفاقيات الدولية المعنية بالتعاون الدولي ومكافحة ومنع الجريمة.

وتشمل الجهات المعنية بمنع الفساد ومكافحته ما يأتي: الإدارة العامة لمكافحة الفساد والأمن الاقتصادي والإلكتروني في وزارة الداخلية (الإدارة العامة) وإدارة التحريات المالية والنيابة العامة والسلطة القضائية ووزارة العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف ووزارة المالية وديوان الرقابة المالية الإدارية وديوان الخدمة المدنية ومجلس المناقصات والمزايدات وهيئة فحص إقرارات الذمة المالية (تتبع المجلس الأعلى للقضاء). وتتعاون سلطات إنفاذ القانون البحرينية من خلال آليات وشبكات مختلفة، بما في ذلك مجموعة العمل المالي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ومجموعة إيغمونت لوحدات التحريات المالية، والإنتربول، ومجلس التعاون لدول الخليج العربية. وقد قام مجلس النواب بدراسة إمكانية إنشاء هيئة لمكافحة الفساد وقرر عدم المضي قدماً في هذا الاقتراح.

ويقوم ديوان الرقابة المالية بمراقبة الأداء المالي والإداري للأجهزة الدولة ويصدر تقريراً سنوياً يقدم للبرلمان، غير أن نطاق الرقابة والتدقيق لا يشمل مسألة التزام هذه الأجهزة بقضايا حقوق الإنسان أو المجتمع عند إبرام العقود المتعلقة بالمشاريع والمشتريات مع شركات القطاع الخاص.

ويلاحظ بصورة واضحة أنه ليس هناك شفافية في الإعلان عن قضايا الفساد وانتهاكات حقوق الإنسان من قبل الشركات في البحرين، ولكن تصدر بعض الإحصائيات الرسمية، علاوة على بعض القضايا التي تعلن من قبل وسائل إعلام أجنبية.

كما أعلنت الإدارة العامة لمكافحة الفساد والأمن الاقتصادي والإلكتروني بوزارة الداخلية بتاريخ 15 ديسمبر 2019 عبر الصحافة المحلية عن أن عدد إجمالي قضايا الفساد التي تعاملت معها الإدارة منذ مطلع العام الجاري وحتى الآن قد بلغت نحو 67 قضية،

أحيل منها 47 قضية إلى النيابة العامة، فيما هناك 9 قضايا منظورة أمام المحاكم المختصة، منها 5 قضايا صدرت أحكام قضائية فيها. وأكدت الإدارة أن غالبية أشكال الفساد التي تتعامل معها الإدارة هي طلب أو قبول الرشوة وعرضها، وجريمة الاختلاس، والاستيلاء، واستغلال الوظيفة والنفوذ، والإضرار بالمال العام. كما أعلن وزير العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف بتاريخ 31 مارس 2019 عبر الصحافة المحلية أن عدد قضايا الفساد المرفوعة من ديوان الرقابة المالية والإدارية والتي باشرت النيابة العامة التحقيق فيها قد بلغ خلال السنوات الخمس الماضية 178 قضية.

كما برزت خلال الآونة الأخيرة العديد من قضايا الشركات التي توقفت عن دفع أجور العمال، وخاصة خلال جائحة كورونا. كذلك بروز ظاهرة الانتحار بين العمالة الوافدة، حيث بلغ عدد حالات الانتحار نحو 30 حالة في العام 2018 (أخبار الخليج 24 نوفمبر 2018).

وعلى الرغم من تحسن مركز البحرين في مؤشر مدركات الفساد 22 درجة ليبلغ المركز 77 في العام 2019، إلا أنه لا يزال بعيداً عما كان عليه في بداية ما يعرف بالمشروع الإصلاحية الذي دشنته جلالة الملك عام 2002، حيث كان تصنيف البحرين في المرتبة 34 عالمياً. ويعود هذا التراجع إلى جملة من الأسباب المتعلقة بتراجع الحريات السياسية وضعف البنية التشريعية والحوكمة لمكافحة الفساد، حيث لا يوجد قانون لمكافحة الفساد يضع استراتيجية وطنية لمكافحة الفساد، علاوة على ضعف البنية التشريعية والرقابية للبرلمان وغياب هيئة مستقلة للنزاهة ومكافحة الفساد.

يلاحظ بصورة واضحة أنه ليس هناك شفافية في الإعلان عن قضايا الفساد وانتهاكات حقوق الإنسان من قبل الشركات في البحرين، ولكن تصدر بعض الإحصائيات الرسمية، علاوة على بعض القضايا التي تعلن من قبل وسائل إعلام أجنبية.

7. حماية حقوق الإنسان:

أن على المؤسسة نفسها المبادرة لتبني هذه القضية الحيوية في أنشطتها وموائيقها.

وهناك العديد من التشريعات الأخرى التي تتعلق بصورة أو بأخرى بمسألة القطاع الخاص وحقوق الإنسان، سوف نتناول بعضها في القسم الثاني مثل تشريعات العمل، لكن البعض الآخر لم يتم تناولها نظراً لضيق المساحة المتاحة للتقرير مثل قانون مكافحة غسل الأموال وقانون البيئة وقانون العقوبات والقانون المدني وقانون الجرائم الإلكترونية وقانون التستر التجاري وقانون السجل التجاري وقانون المزاومة غير المشروعة وقانون مكافحة الغش التجاري وقانون حماية البيانات الشخصية وقانون العلامة التجارية وغيرها.

ويمكن القول كخلاصة لهذا القسم، أنه بالرغم من وجود العديد من التشريعات التي تمس قضية مساءلة القطاع الخاص، إلا أن هذه القضية غائبة عن الوثائق الرسمية المتعلقة ببرامج التنمية مثل رؤية البحرين 2030 وبرامج الحكومة وبرامج وزارات الدولة المعنية. لذلك لا يمكن الحديث عن وجود إطار حوكمي رسمي لمراقبة القطاع الخاص في ما يخص احترامه لحقوق الإنسان والبيئة والمجتمع. على سبيل المثال وجود جهاز رقابي أو إشرافي على هذه المسألة أو وجود تكليف رسمي من الحكومة لجهاز أو وزارة معينة للقيام بهذه المهمة والإشراف عليها ومتابعة تنفيذها. وإنما يترك لكل وزارة في حدود مهامها والتشريعات التي تشرف على تنفيذها هذه القضية وبحود ما ورد في هذه التشريعات. وقد لاحظنا أن هناك بعض التشريعات التي تلامس هذا الموضوع بشكل مباشر أو غير مباشر. لكن لا تزال توجد ثغرات كبيرة. لذلك، فإن هذه القضية لا تزال شبه معدومة بالرغم من أهميتها الكبيرة في ترشيد برامج التنمية.

صدر قانون رقم (26) لسنة 2014 بإنشاء المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان في البحرين. وتتمحور مهام المؤسسة الوطنية حول تعزيز وتنمية وحماية حقوق الإنسان، والعمل على ترسيخ قيمها ونشر الوعي بها، حيث اتخذت مبادئ باريس مرجعاً قانونياً في إنشاء المؤسسة، لكن المؤسسة مصنفة ضمن الخانة (ب) من قبل التحالف الدولي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، ما يعني أنها تستوفي جزئياً فقط مبادئ باريس. وتأسست المؤسسة بعد الأحداث السياسية في البحرين عام 2011 وبعد صدور تقرير اللجنة المستقلة للتحقيق في الأحداث والذي اتهم السلطات بارتكاب انتهاكات جسيمة وخطيرة لحقوق الإنسان أثناء قمع التحركات الشعبية.

ومن خلال مراجعة اختصاصات المؤسسة الواردة في القانون المذكور، يلاحظ أنها أعطيت الحق في وضع خطة وطنية لتعزيز حقوق الإنسان في المملكة ودراسة التشريعات المتعلقة بحقوق الإنسان وتقديم المقترحات بشأنها إلى السلطات المختصة، كذلك رصد انتهاكات حقوق الإنسان وتلقي الشكاوى وغيرها. إلا أنه من خلال استعراض تقاريرها السنوية والتقارير الدورية التي تقدمها لمجلس حقوق الإنسان، نلاحظ أنها تركز على قضايا حقوق الإنسان بشكل عام وفي الجانب الأمني والسياسي بشكل خاص. ولا يوجد لديها نشاط واضح في مجال مساءلة الأعمال التجارية. لكن تتضمن تقاريرها الحديث عن تجريم التمييز في العمل والعمالة الوافدة والإتجار في البشر.

وفي العام 2018 نظمت المؤسسة المنتدى العالمي حول مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان حضره أكثر من 200 شخصية، لكن المؤتمر لم يسفر عن أي خطوات تتعلق بتبني البحرين لهذه المبادئ.

وتعكف وزارة الخارجية في الوقت الحاضر على إجراء مشاورات مع مجلس النواب والمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان وجمعيات حقوق الإنسان وعقد ورش بهدف وضع استراتيجية وطنية جديدة لحقوق الإنسان في البحرين. لكن لا تتضمن هذه الاستراتيجية، وفقاً للتصريحات الرسمية المعلنة، إدخال السياسات الخاصة بمساءلة القطاع الخاص وقطاع الأعمال في الاستراتيجية الجديدة. لذلك، لا بد للمجتمع المدني والمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان التحرك للمطالبة بتضمين هذا الموضوع الاستراتيجية الجديدة، وبحيث يوكل للمؤسسة مراقبته وتقديم التقارير بشأنه. كما

بالرغم من وجود العديد من التشريعات التي تمس قضية مساءلة القطاع الخاص، إلا أن هذه القضية غائبة عن الوثائق الرسمية المتعلقة ببرامج التنمية مثل رؤية البحرين 2030 وبرامج الحكومة وبرامج وزارات الدولة المعنية. لذلك لا يمكن الحديث عن وجود إطار حوكمي رسمي لمراقبة القطاع الخاص في ما يخص احترامه لحقوق الإنسان والبيئة والمجتمع.



القسم الثاني: القطاع الخاص وتقييم خضوعه للمساءلة

عرفت البحرين منذ القدم بانفتاحها التجاري، وجاء في مقدمة رؤية البحرين 2030 أن الهدف الأساسي للدولة هو الانتقال من اقتصاد قائم على الثروة النفطية إلى اقتصاد منتج قادر على المنافسة عالمياً، ترسم الحكومة معالمه، ويتولى القطاع الخاص الرائد عجلة تنميته. أما برنامج عمل الحكومة (2019 – 2022)، فقد وضع من ضمن أهدافه العامة دفع القطاع الخاص ليتبوأ دوراً أكبر كمحرك رئيسي في عملية التنمية لخلق فرص نوعية للمواطنين وللعمل والاستثمار. كما تبنى البرنامج تنفيذ العديد من المبادرات مثل الاستعانة بالقطاع الخاص في تقديم بعض الخدمات الحكومية.

ويمكن القول إن البحرين تتبع نهج الانفتاح الاقتصادي، حيث يسمح للقطاع الخاص المحلي والمستثمرين الأجانب بالنشاط والاستثمار في كافة القطاعات الاقتصادية (باستثناء الأمن والدفاع والبتروك). كما يحق للمستثمرين الأجانب تملك مشاريعهم بنسبة 100% في معظم القطاعات وفقاً لقانون الشركات لعام 2001 والتعديلات اللاحقة عليه.

لكن حجم ودور وتأثير القطاع الخاص في اقتصاد ريعي مثل اقتصاد البحرين عادة ما يتحدد بنمط التنمية الاقتصادية الذي تنتهجه الدولة، فهو قطاع تابع لهذا النهج، وتدور أنشطته حول محور الإنفاق الحكومي والأنشطة التي تحتاج إليها الدولة أو تشجعها. ويقصد بالاقتصاد الريعي هنا أنه اقتصاد تغلب عليه عناصر الربح الخارجي (النفط) وليس الربح الناتج عن الجهد المبذول في تحويل المورد الطبيعي الداخلي إلى سلعة، كما أن الربح الخارجي (النفط) يمثل (بصورة مباشرة وغير مباشرة) معظم نتاجها القومي، وإيرادات الميزانية (نحو 70%) والصادرات (80%). يقابل ذلك انفصام في العلاقة بين تيار العائدات النفطية التي تؤوّل للدولة وبين الجهد الإنتاجي للمجتمع ككل وخصوصاً أن أسعار الصادرات النفطية كما تتحدد في السوق العالمي تعتبر منفصلة تماماً عن أسعار الإنتاج المحلي للنفط.

أما كيف يؤثر هذا الواقع على قضية المساءلة، فإنه يلاحظ أن الدول الريعية، بحكم هيمنة الحكومات على الموارد المالية، تعتمد أيضاً إلى استخدام هذه الموارد للهيمنة على الحياة السياسية والثقافية، وتسيير الاقتصاد وفقاً لتوجهاتها. ويستفيد من ذلك الفئات ذات النفوذ في المجتمع. إن أحد المظاهر الرئيسية لهذا

الواقع هو التضعيف المتعمد لأطر الحوكمة والمساءلة والشفافية ولا سيما بنود النفقات والإيرادات. ونظراً لضيق المجال هنا، نكتفي بذكر مؤشرات الحوكمة الستة الخاصة بالبحرين التي ينشرها البنك الدولي، حيث انخفض مؤشر المشاركة والمساءلة من -0.719 عام 1996 إلى 1.406 عام 2018 أي أنه ازداد سلباً واقترب نحو الحد الأدنى. وبالنسبة لمؤشر الاستقرار السياسي وغياب العنف انخفض من -0.318 عام 1996 إلى -0.840 عام 2018. ومؤشر فاعلية الحكومة وهي تشمل قضايا الحوكمة والإنتاجية والشفافية والمساءلة وكان بالإيجاب 0.777 عام 1996 لكنه انخفض ليبلغ 0.180 عام 2018. كما انخفض مؤشر جودة القوانين والتنظيمات من 0.790 عام 1996 إلى 0.446 عام 2018. وتحسن مؤشر نفاذ القانون من سالب 0.010 عام 1996 إلى ايجابي 0.413 عام 2018. وأخيراً بالنسبة لمؤشر محاربة الفساد كان المؤشر بالإيجاب 0.329 عام 1996 لكنه تراجع تدريجياً ليبلغ بالسالب 0.147 عام 2018. وهكذا يلاحظ أن مؤشرات البحرين الخاصة بالحوكمة وباستثناء مؤشر نفاذ القانون شهدت تراجعاً جميعها بصورة متفاوتة. وعند الحديث عن الأنشطة التي يتركز فيها القطاع الخاص في البحرين، فقد كانت التجارة هي النشاط السائد منذ عقود بعد اندثار صناعة صيد اللؤلؤ، ثم برزت بعض مساهماته إلى جانب الحكومة في تأسيس بعض البنوك. وبعد طفرة أسعار النفط في منتصف السبعينات، برزت نشاطات ملحوظة له في إقامة الصناعات الصغيرة القائمة على منتجات الألمنيوم والنفط، علاوة على الإنشاءات والسياحة والعقارات. وسوف نعالج تحت هذا القسم قضيتين رئيسيتين هما دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي ودوره في التوظيف لكي نسلط الضوء على جوانب من تعامل القطاع الخاص مع قضية احترام حقوق الإنسان والبيئة والمجتمع.

1. دور قطاع الأعمال في النشاط الاقتصادي:

إذا ما نظرنا إلى مساهمة الأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي وفقاً للتقارير الصادرة عن وزارة المالية للعام 2019 وفقاً للجدول أدناه، يتضح أن مساهمات القطاعات غير النفطية 82.1% من الناتج.

مساهمة القطاعات الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي لسنة 2019

نسبة المساهمة	القطاع
17.9%	النفط والغاز
16.6%	المشروعات المالية
14.5%	الصناعات التحويلية
11.8%	الخدمات الحكومية
7.6%	المواصلات والاتصالات
7.4%	البناء والتشييد
6.4%	الخدمات الاجتماعية والشخصية
5.4%	الأنشطة العقارية
5.5%	الأخرى
4.5%	التجارة
2.5%	الفنادق والمطاعم

انطلاقاً من البحرين. ويوجد اليوم نحو 93 مصرفاً محلياً وعربياً وعالمياً. لذلك، فإن التشريعات الخاصة بالحوكمة وغسيل الأموال ومكافحة الإرهاب والمسؤولية الاجتماعية متقدمة جداً، ولها انعكاسات مباشرة على حجم التزام هذه البنوك بحقوق الإنسان والمجتمع، حيث توجد تشريعات ملزمة للبنوك خاصة بالحوكمة، وخاصة تعيين أعضاء مستقلين في مجلس الإدارة والشفافية في إعلان البيانات والمعلومات، وكذلك مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب وخصوصية البيانات وغيرها. كما أن البنوك تمتلك لوائح داخلية موافقاً عليها من قبل مجالس إدارتها تتعلق بإدارة المخاطر وحماية حقوق الموظفين والعملاء وأصحاب المصلحة الآخرين في مجال تقديم الخدمات ذات الجودة العالية، وخصوصية بيانات العملاء، وعدم التمييز في الإقراض واتخاذ إجراءات العناية الواجبة والمساواة في الأجر ووجود قنوات سرية خاصة بالموظفين للإبلاغ عن المخالفات وسياسات تفرض تجنب تمويل المشاريع الضارة بالمجتمع وغيرها من القضايا. كذلك الحال بالنسبة لقطاع التأمين وشركات الصرافة والاتصالات.

كما درجت هذه المؤسسات على تضمين تقاريرها السنوية أقساماً مطوّلة ومفصلة عن الحوكمة وبرامج المسؤولية الاجتماعية. لكن جميع هذه التشريعات تتعلق بدرجة أساساً بسلامة الأعمال المصرفية من عمليات غسل الأموال وتمويل الإرهاب وحماية أموال المودعين وسلامة عمليات التمويل، وبالتأكيد تنطوي على جوانب عديدة لحماية حقوق الإنسان والمجتمع، وإن كان ليس تحت هذا العنوان.

وعندما نذكر أن القطاع غير النفطي يساهم بنحو 82.1% من الناتج المحلي، فهذا لا يعني بالضرورة أن مساهمة القطاع الخاص هي بنفس النسبة. لأن جزءاً كبيراً من المؤسسات والشركات الرئيسية العاملة في القطاعات غير النفطية مثل البنوك وكبرى الشركات الصناعية مثل شركة ألمنيوم ألبا وشركة البتروكيماويات وشركة الحديد والصلب وشركات الاتصالات والمواصلات هي مملوكة إما كلياً أو جزئياً من قبل الحكومة. وينشط القطاع الخاص بصورة خاصة في القطاع المصرفي والصناعات التحويلية والاتصالات والبناء والتشييد والعقارات والتجارة والفنادق والمطاعم والخدمات الصحية والتعليمية.

ولا يمكن قياس مدى التزام قطاع الأعمال بمبادئ حقوق الإنسان في هذه الأنشطة بصورة دقيقة نظراً لغياب الإطار التشريعي الذي يلزمه بذلك من جهة، وعدم مبادرة قطاع الأعمال نفسه بالإفصاح عن هذه المعلومات من جهة أخرى. كما أن الحداثة النسبية لهذا المفهوم لها دور مهم، حيث بدأت تشهد البحرين مؤخراً بعض الفعاليات التي تتناول هذا الموضوع.

لكن هذا لا يمنع من القول إن هناك ارتباطاً قوياً بين صلة النشاط الذي يمارسه قطاع الأعمال بالمحيط الدولي والتصدير والاستثمار العالمي وبين حجم التزام هذا النشاط بمبادئ المساواة وحقوق الإنسان.

فعلى سبيل المثال، البحرين هي مركز مصرفي عالمي منذ نحو 50 سنة. ففي منتصف السبعينيات شهدت تجربة بنوك الأوفشور وتدفق عشرات البنوك العالمية للعمل

أي ضوابط تتعلق بحقوق الإنسان وخاصة العاملين لديها باستثناء بعض ضوابط قانون العمل وهيئة تنظيم سوق العمل التي سوف يتم التطرق إليها في البند التالي من هذا القسم. وأبرز الانتهاكات الموثقة من قبل مؤسسات حقوق الإنسان ووزارة العمل والاتحاد العام لنقابات العمال هي عدم وجود تأمين اجتماعي على العمالة الوافدة، وساعات العمل الطويلة غير القانونية وتدني الرواتب وظروف العمل غير الصحية وعدم تسديد الرواتب لشهور طويلة والسكن غير اللائق. كما أن قسماً كبيراً من العمالة الوافدة هي من العمالة الهاربة التي لا تمتلك إقامة رسمية للعمل في البحرين.

بطبيعة الحال هناك فئات عديدة من هذه المنشآت كالعائلة في مجال تقنية المعلومات والخدمات الشخصية والمهنية مثل مكاتب المحاسبة والشركات الاستشارية، لديها لوائح داخلية تتعلق بحقوق العاملين والعملاء والمجتمع.

وفي مجال التعليم نشطت استثمارات القطاع الخاص المحلي والأجنبي في إنشاء وإدارة المدارس والجامعات في البحرين بإقامة مشاريع مشتركة ممولة من قبل مستثمرين محليين وعقود إدارة من قبل مدارس وجامعات عالمية، حيث بلغ عدد المؤسسات التعليمية الخاصة 162 مؤسسة، فضلاً عن الجامعات الخاصة التي تزيد على 10 جامعات في العام 2018. كذلك الحال بالنسبة لقطاع الرعاية الصحية الذي شهد استثمارات محلية وأجنبية كبيرة لإقامة مستشفيات متكاملة خاصة يتجاوز عددها 51 مستشفى. ويبلغ حجم الاستثمار الأجنبي في قطاع التعليم 64 مليون دولار وفي قطاع الصحة 36 مليون دولار في العام 2017 حسب آخر مسح أجري، لكن يتوقع زيادته بصورة كبيرة خلال العامين الماضيين.

ويفرض مجلس التعليم العالي، وهو الجهة المسؤولة عن تراخيص الجامعات والإشراف عليها، والهيئة الوطنية لتنظيم المهن والخدمات الصحية، وهي الجهة المسؤولة عن تراخيص المستشفيات والإشراف عليها، شروطاً صارمة في ما يخص جودة الخدمات المقدمة والالتزام بأعلى المعايير الصحية والتعليمية المهنية العالمية، لكن لا تتضمن تصاريح الموافقة على بدء نشاطها أي بنود لها علاقة بحماية حقوق الإنسان أو البيئة، باستثناء متطلبات قانون سوق العمل، وإن كانت طبيعة أعمالها وخدماتها تنطوي ضمناً وعلى نحو وثيق على مثل هذه العلاقة.

ويعتبر قطاع الإنشاءات الذي يعمل فيه نحو 24% من مجموع العمالة (92% منهم من العمالة الوافدة) من أكثر القطاعات التي تشهد انتهاكات لحقوق الإنسان.

أما بالنسبة للصناعات التحويلية التي ينشط فيها القطاع الخاص، فيمكن تقسيمها إلى قسمين. القسم الأول الذي يضم كبرى شركات الصناعة الرئيسية مثل شركة الألمنيوم ألبا وشركة البتروكيماويات وشركة الحديد والصلب وعدد من الصناعات الوطنية الكبيرة المصدرة للخارج، فهذه الشركات وبحكم التزامها باشتراطات التصدير إلى الدول المستوردة واللوائح العالمية للمواد المصدرة، فإنها أيضاً لديها أنظمة ولوائح متقدمة في مجال حماية البيئة والأيدي العاملة لديها والعملاء... فعلى سبيل المثال، تلتزم شركة بابكو نفط البحرين (بابكو) بشكل ملحوظ بمتطلبات حماية البيئة، وتتبع الشركة منذ العام 2000 سياسة إنتاج البنزين الخالي من الرصاص، كما تقوم بخفض كمية الكبريت في الديزل من 6500 إلى 500 جزء في المليون للاستخدام المحلي وأقل من 10 أجزاء في المليون في الديزل المصدر. كما نفذت مشروع ميروكس الكيروسين (Kerosene Merox) الذي أحدث تحسناً كبيراً في خفض الانبعاثات بعد تنفيذه بتكلفه بلغت 29,5 مليون دولار أمريكي. أما شركة ألمنيوم البحرين (ألبا) فقد حازت على جائزة الألفية المقدمة من منظمة الأمم المتحدة في مجال حماية البيئة - قطاع الأعمال. ومن مشروعات شركة ألمنيوم البحرين (ألبا): توفير الطاقة الكهربائية وإنشاء واحة خضراء صديقة للبيئة تضم حديقة ومزرعة خضروات وأكبر بحيرة اصطناعية في مملكة البحرين. وقامت شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بإنشاء عدة مشروعات بيئية ومنها حديقة سمو الشيخة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة ومزرعة أسماك ومحمية طيور. وجميع هذه الشركات لديها برامج واسعة للمسؤولية الاجتماعية مثل إقامة المشاريع الخيرية والمنح التعليمية ومراكز تدريب رواد الأعمال. كما أنها لديها نظام جيد من حيث مستويات الرواتب والمكافآت وبرامج الإذخار للموظفين والتأمين الصحي والاجتماعي.

لكن ذلك كله لا ينفي أن هذه الشركات، وبحكم سيطرة التمثيل الحكومي على مجالس إدارتها، تتداخل فيها المصالح الخاصة مع مصالح الشركة دون وجود إطار حوكمي قوي يحد من هذا التشابك، والذي يؤدي بدوره إلى بروز حالات فساد كبيرة. وتعتبر قضية الفساد في شركة ألمنيوم البحرين من أشهر قضايا الفساد في البحرين، وقد استغرقت عدة سنوات ومنذ العام 2008 وتتلخص في

أما القسم الثاني من الصناعات التحويلية وهي غالبية المنشآت، فهي المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر التي توظف الغالبية من العمالة الأجنبية. ونحو 90% من المنشآت هي من نمط المنشآت العاملة في الصناعات والحرف والمقاولات والإنشاءات والتجارة والتشييد والبناء والمطاعم. فمثل هذه المنشآت لا توجد لديها

حقوق الإنسان والمجتمع والبيئة. لكننا بذات الوقت يمكننا الحديث عن وجود العديد من التشريعات التي تحكم هذه الأنشطة، والتي تنطوي على بنود تتعلق بهذه المسألة، وإن كانت تتفاوت بحسب صلة النشاط بالمراكز العالمية والتصدير. فبينما تخضع البنوك بالذات وبعض الشركات الصناعية وشركات الاتصالات الكبرى لعدد من التشريعات التي تفرض عليها أشكال مختلفة من احترام حقوق الإنسان، فإن معظم النشاطات التجارية والصناعية والسياحية والعقارية التي تقوم بها شركات صغيرة ومتوسطة الحجم لا تخضع للمساءلة، وخاصة في جانب الحقوق العمالية التي نص عليها قانون العمل. وهذه القضية سوف نتوسع فيها بشكل أكبر في الفقرة التالية.

2. دور قطاع الأعمال في التوظيف:

وفقاً لقاعدة بيانات هيئة تنظيم سوق العمل، يبلغ عدد منشآت الأعمال في البحرين نحو 77 ألف منشأة توظف 605 آلاف عامل، وهم يمثلون 92% من مجموع العمالة (باستثناء العمالة المنزلية). ويمثل البحرينيون 18% من مجموع العاملين في منشآت الأعمال، والبقية 82% هم من العمالة الوافدة في منتصف العام 2019.

ويعمل 33% من العمالة في منشآت يتراوح عدد عمالها من 1 إلى 9 عمال، منهم 92% عمالة وافدة والبقية 8% عمالة بحرينية. بينما يعمل 67% من العمالة في منشآت يتراوح عدد عمالها من 10 عمال وأكثر، منهم 79% عمالة وافدة و21 عمالة بحرينية. بينما تبلغ نسبة المنشآت المتناهية الصغر (لغاية خمسة عمال) 75.4% من المجموع. وهذا الرقم له صلة وثيقة بموضوع مساءلة القطاع الخاص، حيث إن هذه المؤسسات في مثل حجمها من الصعب إخضاعها في الواقع حتى لاحترام الحقوق العمالية الواردة في قانون العمل، من حيث الرواتب وساعات العمل والإجازات والسكن والتأمين الاجتماعي، علاوة على الفصل التعسفي، خاصة إن الغالبية الساحقة التي تعمل في هذه المؤسسات هي من العمالة الوافدة كما أوضحنا.

وفي ما يخص قضايا المساءلة حول حقوق العمال، فقد ساوى قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012 والتعديلات عليه بين العامل البحريني وغير البحريني، ويحظر القانون التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام القانون بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

كما يحظر القانون التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة. كما يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فضلاً عن تعسفاً للعامل

فعلاوة على تدني الرواتب، يعانون من ساعات العمل الطويلة وعدم تمتعهم بالإجازات في المناسبات، فكذلك هم يعانون من غياب الحماية التأمينية على التقاعد والإصابات خارج العمل والسكن اللائق، وظروف العمل المرهقة والتسريح القسري، حيث هناك أكثر من 40 ألف عامل وافد غير نظامي في السوق. وكذلك قطاع أنشطة التجارة والكراجات والبيع الذي يعمل فيه 23% من العمالة (85% منهم من العمالة الوافدة) فهو تسيطر عليه العمالة الآسيوية التي تمتلك سجلات تجارية أما من الباطن أو بصورة رسمية، لكن لا يمتلكون أي حماية اجتماعية أو تأمينية لكون قانون التأمين الاجتماعي هو طوعي بالنسبة لأصحاب الأعمال. كما أنهم باتوا يشكلون منافسة غير متوازنة مع صغار التجار البحرينيين.

ولا تعتبر مؤشرات تحسن بيئة الأعمال لها علاقة مباشرة بمبادئ حقوق الإنسان، ولكنها تؤدي بصور مختلفة إلى تحسين مساءلة القطاع الخاص سواء من خلال إضفاء شفافية أكبر على الإجراءات الحكومية في ما يخص الترخيص للأعمال، ما يحد من التلاعب والفساد، أو تطوير التشريعات الخاصة بنفاذ القانون وإجراءات التقاضي والامتنال الضريبي.

ولقد حصلت البحرين على مركز 43 عالمياً في تقرير ممارسة أنشطة الأعمال لعام 2020 (البنك الدولي، 2020). واحتلت البحرين المركز الأول في العالم من حيث وقت الامتنال الضريبي في العام 2019 والمركز 67 في مجال بدء الأعمال، والمركز 17 في مجال التعامل مع رخص البناء، والمركز 72 في الحصول على الكهرباء، والمركز 17 في تسجيل ملكية العقارات، والمركز 94 في الحصول على التمويل، والمركز 51 في حماية حقوق المستثمرين الأقلية، وفي المركز 1 في وقت الامتنال الضريبي، وفي المركز 77 في التجارة عبر الحدود والمركز 59 في إنفاذ العقود، وفي المركز 69 في معالجة الإعسار.

إن هذه المؤشرات كما ذكرنا لها جوانب إيجابية في ما يخص مساءلة القطاع الخاص. فمؤشرات مثل حماية حقوق الأقلية والامتنال الضريبي وإنفاذ العقود لها ارتباط مباشر بحماية حقوق العملاء وأصحاب المصلحة. كما أن جميع هذه الخدمات تقريباً باتت تقدم مباشرة أونلاين عن طريق منصات الجهة المقدمة للخدمة، ما يعطي شفافية وفرصاً عادلة للحصول على الخدمة، كما تحدد من الفساد والروتين. في الجانب الآخر، فإن عدداً من هذه المؤشرات هي كمية وليس لها علاقة بحقوق الإنسان، ولكن مرتبطة بكفاءة وفاعلية الجهاز الحكومي. وخلاصة هذا البند إن أنشطة الأعمال في البحرين لا تخضع لتشريعات مباشرة للمساءلة في ما يخص احترام

إذا كان بسبب الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية، أو حمل المرأة العاملة أو ولادتها أو إرضاعها لطفلها أو انتماء العامل إلى نقابة عمالية. كما يتضمن القانون أحكاماً تتعلق بخدم المنازل وما يتعلق بأجورهم وساعات العمل ومكافآت نهاية الخدمة.

كما سمح القانون بالمفاوضات الجماعية والإضراب وتأسيس النقابات، وحدد ساعات العمل وسياسات الأجور والمكافآت والصحة والسلامة وحظر العمل الجبري وتشغيل الأطفال. كما تم تأسيس محاكم خاصة للقضايا العمالية، وأعفى العمال من رسوم التقاضي في هذه المحاكم. كذلك نص على إنشاء جهاز في وزارة العمل يسمى «جهاز فض منازعات العمل الفردية» ويتولى التسوية الودية لما يعرض عليه من نزاع فردي بين العامل وصاحب العمل بموافقة الطرفين وقبل اللجوء إلى القضاء.

كما أعطى قانون تنظيم سوق العمل رقم 15 لسنة 2011 المادة (25) الحق للعامل الأجنبي ودون موافقة صاحب العمل، حق الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر وذلك بشرط أن يكون العامل الأجنبي قد قضى في عمله الحالي سنة ميلادية على الأقل. كما تضمن القانون أحكاماً تتعلق بمنع وتجريم الإتجار بالبشر. كذلك صدر قرار من هيئة تنظيم سوق العمل التي تأسست بموجب القانون بإصدار الفيزا المرنة التي تمنح للعمالة الوافدة المسرحة أو التي وضعها غير قانوني بالحصول على فيزا للعمل دون كفيل مقابل رسوم شهرية ومبلغ سنوي تدفع للهيئة يصل إلى 800 دولار أول مرة ثم يجدد سنوياً برسوم قدرها نحو 540 دولاراً.

كما أنشأت اللجنة الوطنية لمكافحة الإتجار بالبشر صندوق دعم ضحايا الإتجار بالأشخاص من العمالة الوافدة بحيث يتولى تقديم المساعدات ووسائل الدعم الرئيسية. كما تم تأسيس صندوق التعتل الذي يساهم فيه كل من العامل (البحريني وغير البحريني) وصاحب العمل والحكومة بنسبة 1% من راتب العامل شهرياً لكل منهم ويدار من قبل وزارة العمل لتقديم رواتب للعاطلين حديثي التخرج وللذين يتم إقالتهم من وظائفهم لمدة 6 إلى 9 شهور.

كما انضمت مملكة البحرين إلى منظمة العمل الدولية في عام 1977 وصادقت على 10 اتفاقيات من اتفاقياتها ومنها خمس من الاتفاقيات الأساسية الثماني، والتي بناء عليها تم تطوير تشريعات قانون العمل وهيئة تنظيم سوق العمل كما أوضحنا أعلاه. لكن أصحاب النقابات والحقوقيين ومناصري حقوق الإنسان (جريدة الأيام، 23 ديسمبر 2012) يرون أن قانون

العمل تشويه العديد من العيوب التي تنتهك حقوق العمل منها أنه نص على وقف عقد العمل أثناء القيام بالإضراب، كما ألغى مادة سابقة تمنح اولوية للعامل البحريني على العربي والأجنبي في التوظيف وعند الاستغناء عن العمالة. كما ألغى ما يشير إلى وجود حد أدنى للأجور، كما لا يوجد نص واضح يجرم التمييز في الاستخدام والمهنة بالاستناد إلى ما نصت عليه الاتفاقية 111. كما أعطى القانون 60 يوماً لإجازة بينما الاتفاقية 183 تنص على أن الحد الأدنى لإجازة الأمومة 14 أسبوعاً، وهي اتفاقية لم توقع عليها البحرين. كذلك سمح بالفصل التعسفي في حالة إعادة هيكلية المؤسسة. وبشكل عام يرون أن العديد من البنوك في القانون لا تنصف العمالة الوطنية.

كما سمح القانون بالتوظيف وفقاً لعقود مؤقتة، حيث لا يمنح الموظف الاشتراكات التأمينية والمزايا الوظيفية الأخرى. وقد باتت ظاهرة العقود المؤقتة ظاهرة خطيرة وازدادت الشكاوى منها خلال السنوات الماضية، وارتفعت مخصصات عقود الرواتب المؤقتة للموظفين البحرينيين في ميزانية الدولة خلال السنوات العشر الماضية بنسبة 212%، ما يشير إلى تزايد أعداد المواطنين الذين يعملون بعقود مؤقتة (الأيام، 14 يناير 2018). كما أن العمالة الأجنبية في البحرين غير مشمولة بقانون التأمينات الاجتماعية لسنة 1976 باستثناء التأمين ضد إصابات العمل والتأمين ضد الفصل التعسفي، وغير مشمولة بالتأمين عند التقاعد أو الوفاة أو الإصابات خارج العمل. ففي حالة التأمين ضد إصابات العمل، يتم استقطاع ثلاثة في المائة من أجر العامل من رب العمل شهرياً.

كما أن مسؤولية القطاع الخاص في قطاع التوظيف تتجاوز موضوع التشريعات الخاصة بحماية حقوق العمال لكونها ترتبط بهيكلية الاقتصاد القائم على العمالة الأجنبية الرخيصة التكلفة. لذلك، هناك قصور كبير في أداء مسؤوليته تجاه توظيف المواطنين وتوفير الحياة الكريمة لهم. فما بين عام 2004 وعام 2018 (14 سنة) نمت العمالة الأجنبية في القطاع الخاص من نحو 200 ألف إلى 503 آلاف بزيادة بنحو 300 ألف بينما نمت العمالة الوطنية من 75 ألفاً إلى 105 آلاف أي بزيادة قدرها ثلاثين ألفاً، أي أن زيادة العمالة الأجنبية عشرة أضعاف زيادة العمالة الوطنية (المصدر: قاعدة بيانات هيئة تنظيم سوق العمل). وبذلك، تمثل العمالة الأجنبية 83% من مجموع العمالة في القطاع الخاص. وفي العام 2006 أطلق مجلس التنمية الاقتصادية ثلاث مبادرات للإصلاح الاقتصادي وإصلاح سوق العمل وإصلاح التعليم. لكن للأسف لم يشهد نموذج الاقتصاد القائم على العمالة الرخيصة التكلفة أي تغيير، ما أدى إلى تزايد الطلب على العمالة الأجنبية بدليل الأرقام

لقد لاقى منح الفيزا المرنة إشادة دولية كبيرة، وخاصة من قبل الدول المصدرة للعمالة، لكن في الواقع تم تطبيقها على أرض الواقع دون ضوابط. فقد تم منحها لعمالة وافدة استطاعت بدورها استخراج سجلات تجارية لمنافسة التاجر المحلي. كما تم منحها في مجال وظائف تخصصية كالأطباء والمهندسين، وأيضاً ساهمت هذه في إحداث المنافسة غير المتوازنة في سوق الوظائف نتيجة لرخص تكلفتها (حتى بعد فرض رسوم العمل)، الأمر الذي أثار استياءً كبيراً من قبل المواطنين والتجار.

لكن تجربة صندوق العمل لها الكثير من الجوانب الإيجابية، حيث عمل على استخدام الأموال المحصلة في دعم منشآت القطاع الخاص والعامل البحريني من خلال العديد من برامج المنح المالية المباشرة ودعم رواتب البحرينيين لدى القطاع الخاص وإزالة المعوقات أمام مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال تصميم برامج دعم خاصة لصاحبات الأعمال. كذلك برامج لرواد الأعمال. لكن برنامج توظيف رواتب حديتي التخرج من الجامعات ولد ظاهرة خطيرة هي توظيف قسم كبير من الخريجين في وظائف لا تلائم مؤهلاتهم في منشآت القطاع الخاص، وهو الذي يقضي على طموحات هؤلاء الخريجين ويضعف كفاءة وإنتاجية الاقتصاد الوطني ككل.

وهكذا يلاحظ ما ذكر أعلاه، أن دور ومسؤولية القطاع الخاص تجاه توظيف العمالة الوطنية تتقاطع مع مصالحه في تفضيل العمالة الرخيصة التكلفة، كذلك غياب برامج التنويع الاقتصادي خارج إطار التجارة والعقار والخدمات التي تخلق وظائف مجزية للمواطنين، وأيضاً غياب دور وزارة العمل وهيئة تنظيم سوق العمل في إحداث التوازن المطلوب في سوق العمل بين توظيف العمالة الوطنية والاحتياجات الفعلية للعمالة الأجنبية. أما في ما يخص العمالة الأجنبية، ولكون معظمها يعمل في منشآت صغيرة ومتناهية الصغر، ورغم ما ورد من تشريعات عمالية لحمايتها، فإن فئات كبيرة منها تخضع للاستغلال من حيث الرواتب وساعات العمل والإجازات والسكن والتأمين الاجتماعي، علاوة على الفصل التعسفي.

التي استعرضناها أعلاه. وولدت سياسات الانفتاح الاقتصادي غير المنضبطة المزيد من الضغوط على سوق العمل حيث شهدنا تعديلات في قانون العمل ألغى أولوية توظيف العامل الوطني والتخلي الفعلي عن نسب البعثة والسماح بما سمي الفيزا المرنة وتمليك السجلات للأجانب وهي جميعها سياسات ساهمت في تعاضم الحديث عن البطالة. ووفقاً للبيانات الرسمية الصادرة عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية يتراوح معدل البطالة في البحرين ما بين 4 - 6% (التقرير السنوي الإحصائي، 2018).

ولا تزال وزارة العمل تتعامل بغير شفافية مع أرقام البطالة في البحرين، حيث إنها تقصرها على المسجلين لديها كباحثي عمل أو خريجين جدد أو مفصولين من العمل. بينما هناك الآلاف الباحثين عن العمل غير مسجلين لديها لكونهم تركوا أعمالهم بسبب مضايقات أو انخفاض الرواتب أو غيره. كما أن هناك آلاف أخرى من الشباب العاملين في مهن حرة بسيطة خاصة عبر وسائل التواصل الاجتماعي غير مسجلين لدى الوزارة. وبموجب مبادرة إصلاح سوق العمل، تم تأسيس هيئة تنظيم سوق العمل وصندوق العمل تمكين، حيث تم فرض رسوم على منشآت الأعمال مقابل كل عامل وافد يعمل لديها، وذلك بهدف رفع تكلفة استخدام العمالة الوافدة وتقريب الفجوة بين تكلفة استخدامها وتكلفة استخدام العمالة الوطنية. ويتم تحصيل هذه الرسوم من قبل هيئة تنظيم سوق العمل، التي تقوم بتحويل الجزء الأكبر منها إلى صندوق العمل.

وتتمثل مهام هيئة تنظيم سوق العمل في وضع خطة لسوق العمل وذلك بهدف إحداث توازن في احتياجات القطاع الخاص لتوظيف العمالة الأجنبية والاحتياجات الوطنية لتوظيف المواطنين، كذلك توجيه عملية جلب العمالة الأجنبية نحو المهن التي تتضمن نقصاً في العمالة الوطنية لتجنب المنافسة. لكن يتضح من تقارير ديوان الرقابة المالية (تقرير الديوان لعام 2019) أن الهيئة لم تقم بوضع هذه الخطة، ما أسهم بدوره في إحداث خلل كبير في سوق العمل لصالح العمالة الأجنبية. وركزت الهيئة على تحسين صورة البحرين في الخارج في ما يخص تعاملها مع العمالة الوافدة، حيث اتخذت الهيئة عدة قرارات تضمنت السماح للعمالة الوافدة بتغيير كفيلها بعد مضي عام على قدومها دون الحاجة إلى موافقة الكفيل، وتصريح العمل المرن الذي يمنح للعمالة الوافدة للعمل بصورة رسمية دون وجود كفيل لديها ولكن مقابل رسوم باهظة تدفعها العمالة الوافدة للهيئة. كما عملت على عمل مساكن إيواء للعمالة الوافدة المسرحة أو التي يتخلى كفيلها عنها (هيئة تنظيم سوق العمل). علاوة على تأسيس هيئة مكافحة الإتجار في البشر.

القسم الثالث: الاستثمار الأجنبي وحقوق الإنسان

1. وضع الاستثمار في البحرين:

تعود البدايات الأولى للاستثمار الأجنبي في البحرين إلى مطلع القرن التاسع عشر مع تكثيف التواجد البريطاني في الخليج العربي، حيث اعتبر التجار الهنود جزءاً من الرعايا البريطانيين وسمح لهم بالسكن والعمل في التجارة في البحرين. وبعد بروز دوائر السجل التجاري، سمح المرسوم رقم 1 مالية لسنة 1961 بإنشاء السجل التجاري ولائحته التنفيذية ومذكرته التفسيرية للتجار الآسيويين بالعمل بحرية في البحرين. وتلا ذلك صدور قانون الشركات التجارية البحريني رقم 28 لسنة 1975 وتعديلاته.

وشهدت البحرين تأسيس أول مصرف أجنبي (حالياً ستاندرد تشارترد بنك) عام 1919 أي قبل أكثر من 100 عام. وفي العام 1929 تأسست ستاندرد أويل كومبني أوف كاليفورنيا التي تولت اكتشاف وإنتاج النفط في البحرين (ويكيديا - النفط في البحرين). وتأسست شركة ألبا عام 1969، وهي أكبر مصنع للألمنيوم في الشرق الأوسط تمتلك فيها السعودية 20.6%. كما يعمل في البحرين الكثير من بنوك التجزئة والجملة وبنوك الاستثمار وشركات التأمين المملوكة بالكامل من غير البحرينيين. كذلك قطاع الاتصالات، حيث تعمل شركة زين (كويتية) وفيفا (سعودية) إلى جانب شركة الاتصالات البحرينية بتلكو (البيانات المنشورة على موقع بورصة البحرين). وخلال هذه السنوات، برزت الكثير من المشاريع المشتركة بين المستثمر المحلي والمستثمر الأجنبي مثل البنوك وشركات التأمين وشركات التطوير العقاري والفنادق والمنتجات السياحية والصناعات واللوجستيات، حيث يمكن القول إن العلاقة كانت تخلق روابط تكاملية في إنعاش وتطوير هذه القطاعات.

ولا يوجد قانون خاص بالاستثمار الأجنبي في البحرين. ويعتبر قانون الشركات لعام 2001 والتعديلات اللاحقة عليه هو المنظم الرئيسي للاستثمار، حيث سمح بتأسيس الشركات بكافة أنواعها، بما في ذلك الشركات المساهمة العامة برؤوس أموال أجنبية. ومنذ العام 2001 صدرت العديد من القرارات من مجلس الوزراء سمحت للأجانب بتملك السجلات التجارية في أنشطة بيع التجزئة والتجارة والصيدليات والمطاعم وغيرها. وإلى جانب تحرير التشريعات الخاصة بتملك رأس المال الأجنبي للشركات بمختلف أشكالها، ركزت البحرين في

جهودها، من خلال مجلس التنمية الاقتصادية الذي تأسس في العام 2000، على تحسين بيئة الأعمال كما رأينا من مؤشرات بيئة الأعمال للبنك الدولي، وتحتل البحرين مراكز متقدمة في مؤشرات الحرية الاقتصادية وغيرها. كما عمل المجلس على صدور العديد من التشريعات الحديثة مثل قانون المناقصات والمشتريات الحكومية وقانون مكافحة غسل الأموال وقانون المزاحمة غير المشروعة وقانون حماية المستهلك وقانون الغش التجاري وتعديل قانون العمل وقانون الجوهر الاقتصادي وقانون الجرائم الإلكترونية. كذلك تأسس مركز البحرين للمستثمرين الذي يمثل محطة واحدة لاستكمال كافة الإجراءات الخاصة بالاستثمار في البحرين وسوف يتم التطرق إلى بعض هذه القوانين في الفقرة التالية.

كما تمتلك البحرين بنية تحتية جيدة في ما يخص الاتصالات والمواصلات والطيران ومكاتب التدقيق والاستشارات القانونية والخدمات الحكومية الإلكترونية والأراضي المخصصة للاستثمار وتوفير الكهرباء وأيدي عاملة ماهرة، وبيئة اجتماعية منفتحة.

كما تسمح البحرين بحرية إعادة توطين وتحويل الأرباح ورؤوس الأموال، وارتباط سعر الدينار بالدور بسعر ثابت، وحرية استيراد أو تصدير العملات المحلية والأجنبية، وعدم فرض ضرائب على الدخل، أو الأرباح الرأسمالية، أو المبيعات، أو العقارات، أو الفوائد، أو أرباح الشركات الموزعة، أو رسوم حقوق الامتياز. كما أسست البحرين غرفة البحرين لتسوية المنازعات بموجب المرسوم بقانون رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٩، والذي عدّل بالمرسوم بقانون رقم (٦٤) لسنة ٢٠١٤. وتمارس الغرفة مهامها بالشراكة مع جمعية التحكيم الأميركية (AAA American Arbitration Association). ويتضمن نطاق عمل الغرفة دورين محددين لها، وهما دورها كمحكمة خاصة (محكمة الغرفة)، ودورها كمركز دولي للتحكيم والوساطة (مركز الغرفة).

والملاحظة الرئيسية هنا أنه كما ذكرنا فإن التشريعات المنظمة للاستثمار الأجنبي في البحرين هي نفسها المنظمة للاستثمار الوطني سواء ما يتعلق بإجراءات التأسيس وتنظيم الأنشطة أو في ما يتعلق بمراجعة قضايا البيئة والعمل والمجتمع وغيرها. وبما أن قانون الشركات، وكما لاحظنا سابقاً في الفقرات الخاصة بالتشريعات الوطنية المتعلقة بمسألة القطاع الخاص، لا ينطوي على متطلبات محددة تتعلق بحقوق الإنسان، فإن الاستثمار الأجنبي غير ملزم قانونياً بمراجعة هذا الجانب، إلا من خلال ما تفرضه التشريعات الأخرى مثل قانون العمل (كما شرحنا أعلاه) وقانون حماية البيئة وقانون غسل الأموال والعناية الواجبة وغيرها

من التشريعات التي تنطوي على عدد من المتطلبات المتعلقة بحماية المجتمع والاقتصاد.

2. تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر:

يمكن القول إن البحرين هي بلد مستورد ومصدر لرأس المال في نفس الوقت. ويعود ذلك إلى كون البحرين مقراً لعدد من البنوك والمؤسسات المالية والشركات الأجنبية الكبيرة التي لديها استثمارات وشركات في الخارج.

ووفقاً لبيانات مصرف البحرين المركزي (الجدول رقم 1)، بلغ رصيد الاستثمار الدولي 26.3 مليار دولار بنهاية العام 2019، حيث تبلغ الأصول الأجنبية 134 مليار دولار والخصوم الأجنبية 108 مليارات دولار. وتمثل الأصول الأجنبية للبحرين في الخارج الأصول العائدة للمؤسسات المالية الأجنبية بالدرجة الأساس التي تتخذ من البحرين مقراً لعملياتها في هيئة استثمارات مباشرة واستثمارات الحافظة والأصول الاحتياطية والاستثمارات الأخرى. ووفقاً لقاعدة بيانات هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية، يبلغ مخزون الاستثمار الأجنبي المباشر في البحرين 10.9 مليارات دينار (29 مليار دولار) بنهاية العام 2019، منه محفظة حقوق الملكية بقيمة 8.1 مليارات دينار ومحفظة أدوات الدين بقيمة 2.8 ملياري دينار عام 2019.

ووفقاً لتوزيع الاستثمارات حسب الأنشطة، فقد تركزت هذه الاستثمارات في قطاع البنوك والخدمات المالية بقيمة 9 مليارات دينار (83% من المجموع)، منها 6.7 مليارات دينار محفظة حقوق الملكية و2.3 مليارات دينار محفظة المديونية. كما تم استثمار 904 ملايين دينار في قطاع تجارة الجملة والتجزئة و513 مليون دينار في قطاع الاتصالات والتكنولوجيا و260 مليون دينار في الصناعة ونحو 98 مليون دينار في قطاع الأنشطة العقارية، و55 مليون دينار في الإنشاءات، و13 مليون دينار في القطاع الصحي و11 مليون دينار لكل من الخدمات المهنية والعلمية والتقنية ولقطاع التعليم. وهناك استثمارات ضئيلة في أنشطة الضيافة والمواصلات والتخزين.

وتصدر الكويت قائمة المصدرين للاستثمار إلى البحرين بقيمة 4 مليارات دينار ثم الإمارات العربية المتحدة بقيمة 1.9 مليار دينار ثم السعودية بقيمة 965 مليون دينار ثم الولايات المتحدة الأمريكية بقيمة 713 مليون دينار ثم تايوان بقيمة 405 ملايين دينار.

أن دور ومسؤولية القطاع الخاص تجاه توظيف العمالة الوطنية تتقاطع مع مصالحه في تفضيل العمالة الرخيصة التكلفة، كذلك غياب برامج التنويع الاقتصادي خارج إطار التجارة والعقار والخدمات التي تخلق وظائف مجزية للمواطنين، وأيضاً غياب دور وزارة العمل وهيئة تنظيم سوق العمل في إحداث التوازن المطلوب في سوق العمل بين توظيف العمالة الوطنية والاحتياجات الفعلية للعمالة الأجنبية.

فقد بلغت الاستثمارات الأجنبية المباشرة الداخلة لمملكة البحرين 536 مليون دينار بحريني، وهي تمثل 4.47% من إجمالي الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة. كما وظفت المؤسسات المساهمة في الاستثمارات الأجنبية المباشرة الداخلة في مملكة البحرين 33 ألف موظف وهم يمثلون 5.6% من أعداد الموظفين في المؤسسات الخاصة.

جدول (1) وضع الاستثمار الدولي (مليار دولار)

البيان	2015	2016	2017	2018	2019
وضع الاستثمار الدولي (صافي)	32.4	30.8	29.7	26.8	26.3
الأصول الأجنبية	127.1	128.4	130.0	134.7	134.0
- الاستثمار المباشر في الخارج	19.9	18.8	19.1	19.4	19.1
- استثمارات الحافظة	37.7	40.1	39.3	41.6	43.0
- استثمارات أخرى	66.3	66.8	69.8	71.9	68.4
- الأصول الاحتياطية	3.4	2.4	2.7	2.4	3.7
الخصوم الأجنبية	94.7	97.3	101.1	108.2	108.0
- الاستثمار المباشر في البحرين	25.7	26.0	27.3	28.9	30.0
- استثمارات الحافظة	9.0	13.3	15.6	16.4	16.4
- استثمارات أخرى	60.2	58.	57.8	62.	62.9

في القطاع المصرفي والمالي. وهذا القطاع بشكل خاص، وبحكم بروز البحرين كمركز مصرفي عالمي يضم نحو 93 مصرفاً محلياً وعربياً ودولياً، فإنه يخضع لتشريعات متطورة وجديدة من قبل مصرف البحرين المركزي تتعلق بالحوكمة والمسؤولية الاجتماعية ومكافحة غسل الأموال والعناية الواجبة وشكاوى العملاء والابلاغ عن المخالفات، كما أنها توفر وظائف برواتب جيدة وتأمين اجتماعي وصحي وبيئة عمل جيدة أيضاً، وتقدم خدمات متطورة عبر وسائل التكنولوجيا للعملاء ولديها أنظمة خاصة بالامتثال عن تمويل المشاريع الضارة بالمجتمع وتطبق مبادرات لتمويل الطاقة النظيفة ولديها أنظمة أيضاً خاصة بحماية خصوصية بيانات العملاء، ولديها برامج للمسؤولية الاجتماعية وهي تساهم بنسبة 17% في الناتج المحلي الإجمالي وتوظف نحو 14 ألف موظف. لذلك، فإن الاستثمار الأجنبي في هذا القطاع مقيد بالعديد من التشريعات التي تنطوي في العديد من جوانبها على متطلبات للمساءلة والإفصاح وحماية الاقتصاد والمجتمع.

في الجانب الآخر، فإن الاستثمار في قطاع التجارة والجملة، وهو يأتي في المرتبة الثانية، فإنه لا يخضع لتشريعات متطورة تتعلق بالمساءلة مثل القطاع المصرفي، وإنما فقط تلك المتعلقة بالعمل ومكافحة غسل الأموال، وهو في الغالب مملوك من رؤوس أموال آسيوية وتهيمن عليه العمالة الوافدة الرخيصة التكلفة مع ظروف عمل غير مناسبة، كما أنه لا يولد قيمة مضافة حقيقية للاقتصاد. بل إنه شكل عبئاً على الميزان التجاري للبحرين كما يلاحظ، حيث تتفوق قيمة وارداته على قيمة صادراته. أيضاً الانتباه الى الرسالة

وحول مساهمة الاستثمار الأجنبي في الاقتصاد الوطني، ووفقاً لمسح أجرته هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية للاستثمار الأجنبي في البحرين خلال الأعوام 2014 - 2017، فقد بلغت الاستثمارات الأجنبية المباشرة الداخلة لمملكة البحرين 536 مليون دينار بحريني، وهي تمثل 4.47% من إجمالي الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة. كما وظفت المؤسسات المساهمة في الاستثمارات الأجنبية المباشرة الداخلة في مملكة البحرين 33 ألف موظف وهم يمثلون 5.6% من أعداد الموظفين في المؤسسات الخاصة. كما سجلت هذه المؤسسات صادرات بقيمة 726 مليون دينار بحريني وإعادة تصدير بقيمة 59 مليون دينار بحريني مقابل وارداتها التي بلغت 1.2 مليار دينار بحريني. الاستثمار الأجنبي والمساءلة.

وبقدر تعلق موضوع الاستثمار الأجنبي في البحرين بقضايا المساءلة وحقوق الإنسان، فأولاً يمكن القول إن جميع هذه الاستثمارات تخضع لنفس التشريعات التي تخضع لها أنشطة الأعمال الوطنية، وبالتالي ينطبق عليها كل ما قلناه سابقاً بخصوص هذه الأنشطة في ما يخص حجم وشكل خضوعها للمساءلة في أنشطتها، حيث أوضحنا أنها لا تخضع لتشريعات مباشرة تتعلق باحترام حقوق الإنسان، ولكن تخضع لعدد من التشريعات التي تفرض عليها احترام حقوق الموظفين والعمال والعملاء وأصحاب المصلحة.

ثانياً، تتكرر الملاحظة هنا من أن مراعاة الاستثمار الأجنبي للمساءلة وحقوق الإنسان تتفاوت ما بين قطاع وآخر. فقد لاحظنا أن 83% من الاستثمار الأجنبي المباشر يتركز

الضمنية هنا أن الرأسمال الأجنبي أقل التزاماً بالحقوق. كما أن دخول الاستثمار الأجنبي هذا القطاع ولد منافسة شديدة وغير متكافئة في أسواق التجزئة أضرت بصغار التجار البحرينيين. ووفقاً لتصريحات مسؤولين وإحصائيات رسمية على موقع وزارة التجارة والصناعة والسياحة، فقد شهدت البحرين إصدار 74 ألف سجل جديد خلال 2016 - 2019 وهي زيادة كما هو واضح للغاية كبيرة جداً بالنسبة لسوق صغير مثل السوق المحلي، وأدت إلى ركود ومنافسة غير عادلة للتجار البحرينيين، ما أدى بدوره إلى خروج عدد منها من السوق. فقد بلغت السجلات المملوغة 16 ألف سجل في العام 2018 و11 ألف سجل في العام 2019 (وزارة التجارة والصناعة والزراعة، إحصائيات قطاع السجل التجاري). أي أن هذا الاستثمار أضر ضرراً بالغاً بحقوق التاجر الصغير والمؤسسات الصغيرة وخلق منافسة غير متكافئة أضرت بالاقتصاد الوطني ككل.

وأوضحت دراسة أعدتها غرفة صناعة وتجارة البحرين تحت عنوان «الآثار المترتبة على السماح للشركات ذات رأس المال الأجنبي بمزاولة بعض الأنشطة التجارية بنسب مختلفة»، رفض 73% من التجار الذين شملهم المسح الذي أجرته الدراسة قرار السماح للأجانب بتملك سجلات تجارية، ورأى 71% من المشاركين أن هذا القرار أثر سلباً بشكل مباشر على عملهم. ودعت الدراسة إلى وجوب اقتصار منح الملكية الأجنبية بنسبة 100% على الأنشطة التي يفتقر فيها البحرينيون إلى المهارات أو الخبرة المطلوبة. كذلك وجود حد أدنى لقيمة الاستثمار الأجنبي لضمان وجود فرص عمل للبحرانيين وقيمة مضافة للاقتصاد و استحداث هيئة حكومية لمراقبة تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر على السوق المحلي وبالتحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر. كذلك دعت لاستحداث استراتيجية القيمة المضافة للشركات الأجنبية التي تتقدم بالحصول على العقود الحكومية «المناقصات»، على أن يتم منح الأولوية للمستثمرين الأجانب الذين يعتمدون في إنجاز المشاريع على توظيف البحرينيين والتعامل مع الموردين البحرينيين.

لا تخضع لتشريعات مباشرة تتعلق باحترام حقوق الإنسان، ولكن تخضع لعدد من التشريعات التي تفرض عليها احترام حقوق الموظفين والعمال.



القسم الرابع: نحو تطوير التشريعات الوطنية المتعلقة بمساءلة مؤسسات الأعمال

1. الاستنتاجات

لاحظنا من العرض السابق أن هناك مقاربات عديدة في التشريعات والتوجيهات الوطنية في البحرين التي يمكن اعتبارها جزءاً من منظومة مساءلة مؤسسات الأعمال في ما يخص حماية المجتمع وحقوق الإنسان، مثل التشريعات والمواثيق الخاصة بحوكمة الشركات ومكافحة الفساد وغسل الأموال والبيئة وغيرها الكثير الذي استعرضناه بالتفصيل ولا حاجة لتكراره. لكن جميع هذه التشريعات لا تنطوي على أي نصوص محددة تتعلق بمساءلة القطاع الخاص تجاه حقوق الإنسان وسياسات التنمية المستدامة بصورة واضحة وجلية. إن البحرين تعاني اليوم من العديد من التحديات الكبيرة والخطيرة المتصلة بضعف نهج التنمية المستدامة والتنويع الاقتصادي الإنتاجي والفساد والبطالة والخلل السكاني وتدني مستوى دخل المواطنين والتلوث البيئي. إن جميع هذه التحديات تمس حقوق الإنسان والتنمية بمفهومها المستدام سواء بشكل مباشر أو غير مباشر. بل يمكن القول إن الأحداث السياسية التي شهدتها البحرين في العام 2011 ضمن موجات ما سمي بالربيع العربي تعود إلى جملة من الأسباب منها متصل بتقييد الحريات السياسية، ومنها تفاقم المشاكل الاقتصادية التي مست الحقوق المعيشية والوظيفية وخاصة البطالة وتدني مستويات الدخل للمواطنين كما بينا سابقاً.

وبطبيعة الحال، فإن الحاجة للإصلاح السياسي والاقتصادي، بما في ذلك تعزيز نهج المساءلة واحترام حقوق الإنسان سواء من قبل الدولة أو القطاع الخاص، يتطلب العديد من الإصلاحات الدستورية والتشريعية والمؤسسية والتنظيمية.

ويقدر تعلق الأمر بالهدف من هذا التقرير، فإن إصلاح البنية التشريعية والتنظيمية والمؤسسية والقضائية سوف تلزم وتحفز وتشجع القطاع الخاص على تبني ممارسات التنمية المستدامة وحماية حقوق الإنسان والبيئة. لكن مع ملاحظة أن في مجتمعات ريعية مثل المجتمع البحريني، تظل مسؤولية مؤسسات الأعمال مقيدة بالنمط الاقتصادي الذي ترعاه وتشجعه الدولة. لذلك، فإن تحقيق المساءلة بصورتها العادلة والمطلوبة

يجب أن لا تقتصر على إصلاح تلك البنية فحسب، بل على تطوير نموذج التنمية الاقتصادية من اقتصاد ريعي قائم على العمالة الوافدة الرخيصة إلى اقتصاد منتج قائم على التنويع والاستدامة والمعرفة وخلق فرص العمل ذات القيمة المضافة. عند ذلك يمكن خلق قطاع خاص قوي ومتناسك ومنتج يكون أكثر قدرة على الخضوع للمساءلة بعد أن يكون قد حظي بالتطوير والدعم والتوع المطلوب.

وهكذا فإن التوصيات الخاصة بتطوير بيئة المساءلة للقطاع الخاص يجب أن تشمل العديد من الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وليس البيئة التشريعية فحسب. لكننا تقيداً بالهدف الرئيسي لهذا التقرير، سوف نركز في توصياتنا على هذا الجانب الأخير فقط.

2. التوصيات

إن جميع هذه الاستنتاجات وغيرها العديد، ما لا يسع المجال هنا للتوسع فيها نظراً لمحدودية حجم التقرير، تدفع بنا للخروج بالتوصية الرئيسية لهذا التقرير في ما يتصل بالهدف من إعدادنا، وهو التوصية بتبني البحرين مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان التي أعلن عنها في العام 2011، ووضع خطة وطنية وخارطة طريق تتضمن سن تشريعات ملزمة لتنفيذها.

ويوصي هذا التقرير الحكومة باتخاذ الخطوات التالية وفقاً لخطة وخارطة طريق وطنية يتم التشاور فيها مع كافة الأطراف ذات العلاقة في الاقتصاد والمجتمع:

أولاً: دور الدولة

1. سن التشريعات وتطوير التشريعات القائمة، مثل قانون الشركات وميثاق الحوكمة، بما يعزز دور هذه التشريعات في حماية حقوق الإنسان.

- على سبيل المثال، ينبغي تكييف قانون الشركات لسنة 2001، بحيث يتم تضمينه مواد تتعلق بـ:
- حماية حقوق الإنسان والمجتمع والبيئة كجزء من متطلبات الموافقة على طلب تأسيس الشركات من وزارة التجارة والصناعة والسياحة أو عند الإدراج في البورصة.
- أن يتضمن إطار حوكمة الشركة إلزام مجلس الإدارة بمراعاة وحماية مصالح أصحاب المصلحة

وليس المساهمين فقط.

7. الطلب من بورصة البحرين بإصدار مؤشرات خاصة بالاستثمار الاجتماعي وحماية البيئة وحقوق الإنسان للشركات المدرجة في البورصة.

• أن تتضمن متطلبات الإفصاح والإبلاغ للجهات المشرفة على الشركات ومؤسسات الأعمال تبيان تأثيرات سياسات ونشاطات الشركة على حقوق الإنسان والمجتمع وأصحاب المصلحة، وإتاحة هذه المعلومات للجمهور.

ثانياً - مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان

تتطلب المسؤولية عن احترام حقوق الإنسان أن تقوم المؤسسات التجارية بما يلي:

• أن تكون لدى الشركة لوائح داخلية مكتوبة وموافق عليها من قبل مجالس إدارتها تختص بحماية حقوق الإنسان والمجتمع وأصحاب المصلحة.

1. للوفاء بالمسؤولية عن احترام حقوق الإنسان، ينبغي أن تكون لدى المؤسسات التجارية سياسات وعمليات تتلاءم مع حجمها وظروفها وتوثق في بيان سياسة عامة مكتوبة وموافقاً عليها من أعلى مستوى في الشركة، بما في ذلك الالتزام في سياساتها العامة بالوفاء بمسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان وعملية العناية الواجبة بحقوق الإنسان من أجل تحديد كيفية معالجة آثارها الضارة بحقوق الإنسان، والحيلولة دون حدوثها، والتخفيف من حدتها وتوضيح كيفية معالجتها، وعمليات تمكن من معالجة أي آثار ضارة بحقوق الإنسان، تحدثها أو تسهم فيها.

• توعية المساهمين بأهمية مساءلة الشركة عن حمايتها حقوق الإنسان كجزء من حقوقه كحملة أسهم.

2. تقوم الدولة بوضع حملة وطنية للتوعية حول احترام حقوق الإنسان والمجتمع في ممارسات مؤسسات الأعمال وإصدار إرشادات فعالة إلى المؤسسات التجارية عن طريقة احترام حقوق الإنسان في جميع عملياتها.

2. من أجل قياس المخاطر التي تتعرض لها حقوق الإنسان، ينبغي للمؤسسات أن تحدد وتقيم أي آثار فعلية أو محتملة ضارة بحقوق الإنسان قد تكون متورطة فيها، إما من خلال أنشطتها أو نتيجة لعلاقاتها التجارية، وأن تدمج نتائج هذا التقييم في جميع الوظائف والعمليات الداخلية ذات الصلة، وأن تتخذ الإجراءات المناسبة، كما يجب أن تقيم فعالية الإجراءات المتخذة، وفيما إذا ينبغي تصحيحها، وأن تبلغ رسمياً عن كيفية معالجتها.

3. ينبغي للدولة أن تعطي أولوية للحماية من انتهاكات حقوق الإنسان من جانب المؤسسات التي تملكها الدولة أو تسيطر عليها، أو تشارك فيها باتباع وسائل عديدة منها ووضع سياسات ولوائح مكتوبة لهذه المؤسسات مع إطار حوكمة مسؤول عن تنفيذها من أعلى مستوى، وكذلك، عند الاقتضاء، طلب العناية الواجبة لحقوق الإنسان. كذلك الحال عندما تقوم الدولة بالتعاقد مع المؤسسات التجارية أو تجري معها معاملات تجارية.

3. قيام وزارة التجارة بتوجيه مؤسسات التدقيق المحاسبي الخارجية لتشمل عمليات التدقيق على حسابات الشركات تقييم آثار عملياتها على حقوق الإنسان والمجتمع وأن يتم الإعلان عن ذلك في التقارير السنوية للشركات.

4. ينبغي للدولة أن تطلب من المؤسسات والشركات التي تعمل في دول أخرى وتمتلك ولاية رقابية وقضائية عليها مثل بعض البنوك المقيمة في البحرين والتي لديها شركات تابعة أو فروع أو استثمارات في الخارج أن تلتزمها بمراعاة السياسات المطبقة في البحرين في ما يخص حماية حقوق الإنسان في أعمالها.

5. الطلب من المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان ممارسة دورها في مجال حماية حقوق الإنسان في الأعمال التجارية وتشكيل لجنة لرصد الامتثال لهذه الحقوق والإبلاغ عنها، كذلك اقتراح التشريعات التي تسهم في تحقيق هذا الهدف.

6. الطلب من الوزارات والجهات المعنية بالأعمال التجارية ولا سيما وزارة التجارة والصناعة والسياحة ومصرف البحرين المركزي بتطوير اللوائح والأنظمة التي تلزم الشركات والبنوك بحماية ومراعاة حقوق الإنسان في أنشطتها واستثماراتها وممارسة العناية الواجبة والإبلاغ.

ثالثاً - الوصول إلى سبل الانتصاف

1. ينبغي أن تدعم الدولة آليات التظلم غير القضائية وتمكنها من أداء دورها بصورة فعالة ومناسبة، إلى جانب الآليات القضائية وذلك كجزء من نظام انتصاف شامل قائم على مستوى الدولة في ما يتعلق بانتهاك مؤسسات الأعمال لحقوق الإنسان. ويمكن أن تكون آليات التظلم على مستوى الدولة مثل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، أو على مستوى المؤسسات التجارية مثل الاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات العمالية وغرف التحكيم وآلية الوساطة التجارية.
2. لإتاحة إمكانية تناول التظلمات بسرعة ومعالجتها على نحو مباشر، ينبغي أن تضع المؤسسات التجارية آليات تظلم فعالة على المستوى الداخلي لفائدة الأفراد والجماعات وأصحاب المصلحة التي تتعامل معها والتي قد تتعرض للضرر مثل وضع قنوات خاصة وسرية للاتصال بسواء من الموظفين أو من قبل العملاء. كما يجب أن تضع لها مدونات سلوك ومعايير للأداء مكتوبة وموافق عليها من أعلى جهة في الشركة.
3. يجب أن تكون آليات التظلم غير القضائية شرعية وسهلة الوصول إليها وتوفر إجراءات واضحة مع إطار زمني محدد ومنصفة وشفافة وتتماشى معاييرها مع المعايير العالمية المتعارف عليها، وأن تقوم على المشاركة والحوار بين أطراف أصحاب المصلحة.

