

وعلى نحو مماثل عدم حجب وثائق السفر أو المواد الأخرى التي قد تمنع الموظف من إنهاء علاقة العمل الخاصة به. حيث ترتبط تصاريح عمل المهاجرين بصاحب عمل معين وبمهنة واحدة وتحصر تنقلهم داخل البلاد والقدرة على مغادرة البلاد بشكل مؤقت أو دائم. وعن عودة العامل إلى بلده الأصلي في نهاية العقد، فإن العقوبات تفرض على العمال وليس على أصحاب العمل. يتعين على الشركات أن تكفل تطبيق ممارسات التوظيف الأخلاقية والحماية الكافية لحقوق الإنسان على قوة العمل المهاجرة واللاجئون. معلومات محددة عن كيفية محاولاتها لضمان دفع المتعاقدين معها لموظفيها في الوقت (Alcazar) وقدمت شركة واحدة فقط المحدد ولجميع الساعات التي عملوا فيها، على سبيل المثال من خلال "مقابلة العمال المتعاقدين والعمال الذين يعملون مع أطراف ثالثة". ورغم أن الالتزامات بصحة العمال وسلامتهم كانت الأعلى بين كل المؤشرات، والتدريب المنتظم للعمال والمشرفين على مواقع العمل، وقيّد حق المهاجرين واللاجئين في حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي في قطاع البناء في كل من لبنان والأردن. يحظر قانون العمل على العمال المهاجرين واللاجئين تشكيل نقابات ويستثني جميع العمال في قطاع البناء (بمن فيهم العمال اللبنانيون) من حرية تكوين الجمعيات. كما يعمل هذا على تقييد تنظيم العمال المهاجرين، ومنعهم من تشكيل منظمة للعمال أو تولي مناصب نقابية، وخاصة في القطاعات حيث تشكل قوة العمل المهاجرة الأغلبية، فضلاً عن ذلك فإن قدرة العمال المهاجرين واللاجئين على الوصول إلى التمثيل في كل من الأردن ولبنان محدودة إلى حد كبير بسبب حقيقة مفادها أن أغلب العمال يعملون بشكل غير رسمي. بما في ذلك العاملين لديهم. وأشارت أربع شركات فقط من أصل 38 شركة إلى أن لديها آلية تظلم على المستوى التشغيلي لعمالها، تم الإبلاغ عن شكوى واحدة في الأردن في عام 2017. كما أن فيستاس تحتفظ بآلية للتظلم على المستوى التشغيلي متاحة باللغتين الانكليزية والعربية. حصل على ما مجموعه 138 حالة في عام 2017. إن عدم المشاركة مع المجتمع المدني في قضايا حقوق الإنسان هو أمر ثابت في جميع القطاعات في الأردن ولبنان. وينبغي للأعمال التجارية أن تسعى بدلا من ذلك إلى الاستفادة من ثروة المعلومات والخبرات التي يتيحها المجتمع المدني وأن تتعاون معها لتحسين ظروف معيشة العمال وعملهم. فإن شركات البناء العاملة في الأردن ولبنان تفتقر إلى السياسات والإجراءات المتاحة للجمهور لتحديد مخاطر حقوق الإنسان في عملياتها، اعتماد ونشر التزام في مجال السياسة العامة بحقوق الإنسان. بما في ذلك من خلال العلاقات التجارية. فتبني مبدأ "صاحب العمل يدفع" في التعيين في كافة أقسام سلاسل الإمداد والانخراط في التوظيف المباشر للعمال قدر الإمكان ضمان العقد المقدم للعمال في بلدانهم الأصلية ومنع ذلك تعديل العقد ضمان دفع أجور كل العاملين في الوقت المحدد وبالكامل، وفرض الالتزام من قبل المتعاقدين من الباطن منع وفيات العمال والإبلاغ علناً عن الإصابات والوفيات بما في ذلك إشراك العمال اللاجئين والعمال المهاجرين في الفرص التمهيدية لتغذية عمليات التخطيط الإنمائي والسياسات المؤسسية، بموجب قوانين العمل المحلية، بما في ذلك ما يتعلق بالحد الأدنى للأجور وساعات العمل والصحة والسلامة في مكان العمل. إلغاء نظام كافالا الذي يمكن إساءة استخدامه بسهولة من قبل أصحاب العمل لتقييد حقوق العمال في حرية التنقل وظروف العمل اللائقة.