



عمل دائم، بدون أجر

نضال العمال الأجانب في قطر من أجل العدالة



منظمة العفو
الدولية

**منظمة العفو الدولية حركة عالمية تضم ما يزيد على
7 مليون شخص يناضلون من أجل عالم يتمتع فيه الجميع
بحقوقهم الإنسانية.**

**وتتمثل رؤية المنظمة في أن يتمتع جميع البشر بجميع
حقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق
الإنسان وغيره من المعايير الدولية لحقوق الإنسان.**

**ومنظمة العفو الدولية منظمة مستقلة عن جميع الحكومات
والعقائد السياسية أو المصالح الاقتصادية أو المعتقدات
الدينية، وتتلقى تمويلها من أعضائها ومن التبرعات العامة.**



صورة الغلاف: © Inkyfada

© حقوق النشر محفوظة لمنظمة العفو الدولية، 2019
ما لم يذكر خلاف ذلك فإن محتوى المادة الوارد في هذه الوثيقة محمي بموجب رخصة
المشاع الإبداعي (يجب نسبة المادة إلى منظمة العفو الدولية، ويحظر استخدام المادة
لأية أغراض تجارية، ويحظر إجراء أي تعديل أو اجتراف في لمادة أو نشر أو عرض مواد أخرى
مستقاة منها، رخصة دولية 4).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة صفحة الأذونات على موقعنا:

www.amnesty.org

وإذا نسبت حقوق الطبع إلى جهة غير منظمة العفو الدولية، فإن هذه المادة تكون غير
خاضعة لرخصة المشاع الإبداعي.

الطبعة الأولى 2019

الناشر: مطبوعات منظمة العفو الدولية

Peter Benenson House, 1 Easton Street, London WC1X 0DW, UK

رقم الوثيقة: MDE 22/0793/2019 Arabic

اللغة الأصلية: الإنجليزية

amnesty.org

عمل دائم، بدون أجر

نضال العمال الأجانب في قطر من أجل العدالة

المحتويات

5	1. ملخص
8	2. المنهجية
10	3. خلفية
12	4. إصلاح نظام محطم
18	5. ترك مئات العمال مفلسين مع وضع النظام الجديد موضع الاختبار
19	1.5. "شركة حمد بن خالد بن حمد"
26	2.5. "شركة يونايتد كلينينغ"
32	3.5. "شركة هامتون إنترناشونال"
38	6. الفجوة بين الوعود والواقع
43	7. القانون الدولي والمعايير الدولية
43	1.7. التزامات قطر القانونية الدولية
45	2.7. مسؤولية الشركات في حماية حقوق الإنسان
46	8. نتائج وتوصيات

1. ملخص

"كنا نعيش على التبرعات الغذائية، فالشركة لم تدفع أجورنا لشهور ولم يكن معنا مال".

ديباك، عامل أجنبي من نيبال

منذ أن حصلت قطر على حق تنظيم بطولة كأس العالم لكرة القدم للعام 2022، سُلّطت الأضواء على معاملة نحو مليوني عامل أجنبي يديرون دفة الاقتصاد في البلاد. وسواء أكان هؤلاء العمال يشيّدون مرافق البنية التحتية الحيوية أو يقدمون خدمات أساسية؛ فإنهم يجدون أنفسهم في كثير من الأحيان مُثقلين بالديون، من جراء رسوم التوظيف الباهظة، ويعملون لساعات طويلة مقابل أجور متدنية، ويعيشون في مساكن دون المستوى. ويكمن في صميم هذا الاستغلال نظام الكفالة ذو السمعة السيئة المعمول به في قطر؛ والذي يضع العمال تحت رحمة أصحاب أعمال قساة القلوب يمكنهم منع أولئك العمال من الانتقال إلى وظائف أخرى أو الإفلات من الإيذاء.

ومما يضاعف من هذه المشاكل غياب أية آلية قانونية فعالة لحماية أولئك العمال وتوفير سبل الانتصاف إذا ما تعرضوا للإيذاء. ونتيجة لذلك، يصبح العمال الأجانب في قطر ضحايا معاناة مزدوجة: فهم يعانون، أولاً، بسبب نظام الكفالة، ثم يعانون، ثانياً، عندما يسعون لنيل العدالة.

ولهذا، كان أمراً إيجابياً أن تتعهد قطر بإصلاح نظام العمل الساري لديها، وذلك في إطار اتفاق مع "منظمة العمل الدولية" في أكتوبر/تشرين الأول 2017، حيث وعدت بتعزيز سبل التماس العدالة والحصول على سبل الانتصاف بالنسبة للعمال الأجانب. وكان السبيل الأساسي لتحقيق ذلك هو إصلاح النظام الذي يتيح للعمال تقديم شكاوى، حيث أنشئت لجان جديدة سُميت "لجان فض المنازعات العمالية" ("لجان المنازعات")، وبدأت عملها في مارس/آذار 2018، لتحل محل محاكم العمل التي كانت تفتقر إلى الفاعلية، كما اكتسبت سمعة سيئة.

ويمكن أن تكون هذه اللجان الجديدة إصلاحاً واعداً، حيث تهدف إلى الحد من العوائق التي تعترض سبل التماس العدالة. وإذا ما سار عملها على النحو المقصود والمنصوص عليه في القانون، فسوف تصدر أحكاماً في القضايا المعروضة عليها في غضون حوالي ستة أسابيع من تقديم الشكوى، وسوف يكون بوسعها أن تضمن حصول العمال على سبل الانتصاف، بأن تأمر أصحاب الأعمال، مثلاً، بدفع الرواتب المتأخرة للعمال.

وقد استفاد عمال أجانب من تلك الإصلاحات في بعض الحالات؛ ولكن الواقع بالنسبة لكثيرين من العمال الأجانب ليس ودياً إلى هذا الحد، ولا تزال هناك تحديات عميقة تواجه العمال الذين يسعون إلى التماس العدالة من خلال "لجان المنازعات"، وبخاصة طول مدة الإجراءات وعدم دفع التعويضات. وجميع هذه التحديات تعكسها الحالات التي يُسلّط عليها الضوء في التقرير الحالي، وهي تشمل مئات العمال.

وخلال الفترة من مارس/آذار 2018 إلى يوليو/تموز 2019، تقصّت منظمة العفو الدولية حالات ثلاث شركات، وهي "شركة حمد بن خالد بن حمد"، و"شركة يونايتد كلينينغ"، و"شركة هامتون إنترناشونال" ("هامتون")، والتي يعمل فيها ما يزيد عن ألفي عامل ظلوا يعملون لشهور بدون رواتب، وتقدم ما لا يقل عن 1620 منهم بشكاوى إلى "لجان المنازعات" الجديدة للمطالبة بمستحققاتهم. وقد تابعت منظمة العفو الدولية

بشكل عميق حالات 33 من هؤلاء العمال، وفحصت وثائق تتعلق بمئات العمال الآخرين، وحضرت بصفة مراقب بعض جلسات "لجان المنازعات"، والتقت مع مسؤولين في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية (وزارة العمل)، وطلبت معلومات عن الحالات، كما طلبت ردوداً من الشركات المعنية، ومن السلطات القطرية. لم تقدم الوزارة أي معلومات بخصوص عدد الحالات التي تم الاستماع إليها من قبل اللجان، والتأخير في الإجراءات، أو عدد الشكاوى التي تم حلها بنجاح، إنما قالت إنها تدخلت لتسوية أوضاع مئات العمال ومستحققاتهم، وكذلك العمل مع الجمعيات المحلية لتوفير المواد الغذائية والمولدات الكهربائية في مساكن العمال.

وتُعد حالات العمال في هذه الشركات الثلاث حالات كاشفة. فعلى سبيل المثال، كان "ديباك"، وهو من نيبال، واحداً من بين حوالي 680 عاملاً في "شركة حمد بن خالد بن حمد" تقدموا بشكاوى، في مارس/آذار 2018، عندما توقفت الشركة عن العمل. وكان ديباك قد ظل يعمل طيلة ستة شهور بدون الحصول على راتب، وذلك بعد أن أخبره أحد المديرين بأنه إذا ما استمر في العمل فسوف يحصل على راتبه في نهاية المطاف. وقد كسب "ديباك" قضيته في "لجان المنازعات"، ثم تابع التنفيذ من خلال المحاكم المدنية. إلا إنه بالرغم من مرور أكثر من عام على صدور القرار لصالحه؛ فإنه ما زال ينتظر الحصول على التعويض.

وهناك حالة "داليا"، وهي من كينيا، وأمضت تسعة شهور وهي تباشر قضيتها ضد "شركة يوناييتد كلينينغ"، من خلال "لجان المنازعات" أولاً، ثم من خلال المحاكم المدنية، وذلك بعد أن ظلت تعمل أربعة شهور بدون راتب إلى أن قررت الشركة اعتبارها مع مئات العمال الآخرين عمالة زائدة. وظلت "داليا" على مدى شهور عدة ترفض عروضاً من الشركة بالحصول على جزء فحسب من مستحققاتها، ولكنها قبلت في نهاية المطاف، في ديسمبر/كانون الأول 2018، بعد أن استنفدت مواردها بسبب المعركة القانونية الطويلة. وقد عادت "داليا" إلى بلدها بعد أن حصلت على نصف مستحققاتها فحسب، وقالت لمنظمة العفو الدولية إنها وغيرها كانوا مضطرين لقبول العرض في النهاية، لأنهم على حد قولها "في حاجة للمال لشراء وظائفنا الجديدة"، وهي عبارة تلقي الضوء على أعباء رسوم التوظيف الباهظة التي يتحملها العمال.

أما "بيجوي"، وهو من الهند، فكان ضمن أكثر من 860 عاملاً من "شركة هامتون" تقدموا بشكاوى، في سبتمبر/أيلول 2018، بعدما تعرضت الشركة لمشاكل مالية، وتوقفت عن العمل. وفي لقاء مع باحثي منظمة العفو الدولية، في ديسمبر/كانون الأول 2018، أوضح "بيجوي" أنه تلقى للتو إخطاراً بموعد الجلسة الأولى أمام "لجان المنازعات"، بعد ثلاثة شهور من تقديم شكواه، وبعد مضي سبعة شهور على عدم تلقيه راتبه. وقد وجد نفسه مضطراً للتنازل عن قضيته، والعودة إلى وطنه في اليوم التالي، لأن والده كان مريضاً. وبالرغم من أن مستحققاته لدى الشركة كانت تزيد عن 13 ألف ريال قطري (حوالي 3750 دولاراً أمريكياً)، فقد انتهى به الأمر إلى قبول عرض من الشركة بالحصول على ألف ريال قطري فقط (حوالي 275 دولاراً أمريكياً) بالإضافة إلى تذكرة طائرة إلى بلده، مقابل التنازل عن قضيته. وفي عبارة تعكس معاناة التمزق بين المسؤوليات العائلية وضرورة متابعة القضية، قال "بيجوي" لمنظمة العفو الدولية: "يجب عليّ أن أنسى المال وأسافر... يجب عليّ أن أنسى لأنني أريد أن أرى أبي".

وفي نهاية المطاف، لم يحصل أي من العاملين في "شركة هامتون"، و"شركة حمد بن خالد بن حمد"، و"شركة يوناييتد كلينينغ"، على تعويض من خلال نظام "لجان المنازعات" مباشرة، وإن كان بعضهم قد حصلوا أخيراً على جزء من مستحققاتهم لدى الشركات مقابل التنازل عن قضاياهم والعودة إلى بلادهم. إلا إن العمال، في الغالبية العظمى من الحالات، كانوا يعودون إلى بلادهم دون أن يحصلوا على أي شيء؛ إما لأنهم فقدوا الأمل أو لأنهم لم يعودوا قادرين على مواصلة العيش في قطر بدون دخل. وهناك آخرون لا يزالون في قطر في انتظار البت في قضاياهم.

وكان من شأن توثيق جهود أولئك العمال للحصول على تعويض جراء العمل بدون أجر أن يسبب الضوء على كثير من المسائل التي سوف تظل تعترض عمل "لجان المنازعات" الجديدة، ما لم تُتخذ إجراءات جوهريّة. فمسائل مثل اللغة وتكاليف السفر والافتقار إلى خدمات قانونية مجانية تمثل جميعها عقبات تعوق قدرة العمال الأجانب على إقامة دعاوى ناجحة في قطر، كما إن معظم سفارات البلدان التي أتى منها العمال لا توفر مساعدة قانونية، ولا تقدم لهم سوى معونات محدودة، مما يجعل من شبه المستحيل على معظم العمال أن يواصلوا مباشرة قضاياهم بعد مغادرة قطر. وكثيراً ما تُحجم الشركات عن المشاركة في الإجراءات القانونية، ولا تُتخذ إجراءات فعالة تُذكر، على ما يبدو، لمعاقبته على ذلك.

ولكن الأهم من ذلك، أن "لجان المنازعات" لديها حالات كثيرة جداً يتولاها عدد قليل جداً من القضاة. ويعاني نظام اللجان من اختناقات وعقبات، بالإضافة إلى عدم قدرته على نظر قضايا جماعية. وفي الحالات التي تقصّتها منظمة العفو الدولية، كانت "لجان المنازعات" تستغرق ما لا يقل عن ثلاثة شهور، وفي بعض الحالات ما يصل إلى ثمانية شهور، لإصدار قرار في أعقاب تقديم الشكاوى، وحتى في هذه الحالات لم تكن الشركات تدفع أية تعويضات نتيجة لقرارات اللجان. وفي سياق نظام العمل السائد في قطر، فإن هذا التأخير كثيراً ما يكون أمراً غير محتمل بالنسبة للعمال الأجانب ذوي الأجور المتدنية، الذين تكبّد معظمهم من قبل ديوناً من أجل دفع رسوم التوظيف، وليس لديهم أي مصدر دخل آخر يعيشون عليه، كما يحتاجون إلى مساعدة عائلاتهم في بلدانهم؛ فضلاً عن أنهم يعانون من نقص الطعام والمياه والكهرباء في مخيماتهم السكنية.

وكان من شأن التأخير الكبير في عمل "لجان المنازعات"، وصعوبة العيش بدون مصادر دخل بديلة، أن يدفع كثيرين من العمال إلى مغادرة قطر دون أن يحصلوا على أي شيء، بل إن أولئك الذين أصروا على مواصلة قضاياهم شعروا في النهاية بأنهم مُضطّرون إلى قبول تسويات متدنية. وأدت أوجه القصور هذه إلى خلق مناخ يمكن للشركات فيه أن تلعب "لعبة الانتظار" لتخفيض قيمة التسويات التي تقدمها؛ فكلما طال الانتظار قلّ عدد العمال الذين سيُدفع لهم في نهاية المطاف، وهو ما يُعد بمثابة تشجيع على عدم تحقيق الانتصاف في الوقت الملائم.

ومن الأمور الأخرى الأساسية أن "لجان المنازعات" لا تضمن حالياً أن يتم دفع المستحقات للعمال الذين لا تنضم شركاتهم إلى الإجراءات القانونية؛ لعدم قدرتها أو عدم رغبتها. فهناك مئات العمال الذين صدرت أحكام لصالحهم، ولكنهم لم يحصلوا على أية أموال. أما العمال الذين يختارون مواصلة مطالباتهم بعيداً عن "لجان المنازعات"، فيجدون أنفسهم مُضطّرين للدخول في إجراءات أخرى طويلة من خلال المحاكم المدنية في محاولة لتنفيذ الأحكام، وكثيراً ما تنتهي مساعيهم بالفشل. وكانت هناك مبادرة تهدف للتغلب على هذه المشكلة، وتقديم التعويضات في مثل تلك الحالات، وهي تتمثل في "صندوق دعم وتأمين العمال"، ولكن لم يتم تشغيل هذا الصندوق أو توفير التمويل اللازم له حتى الآن، رغم مرور قرابة عام على إنشائه رسمياً في أكتوبر/ تشرين الأول 2018.

وأخيراً، فإن الجهود الرامية لتحسين سبل التماس العدالة بالنسبة للعمال لا يمكن أن تنجح بمعزل عن تحقيق الإصلاحات الأوسع اللازمة في مجال العمل. فأحد أسباب تعثر "لجان المنازعات" يكمن في اتساع نطاق استغلال العمال في قطر. وهناك حاجة لإجراء مزيد من الإصلاحات لإلغاء نظام الكفالة المعمول به في قطر، بما يجعل العمال أقل عُرضة للانتهاكات، وكذلك لتعزيز آليات التفتيش وتنفيذ الأحكام بما يكفل احترام قانون العمل القطري ومحاسبة أصحاب الأعمال عندما يخالفون القوانين والنظم.

وعلى ضوء هذه النتائج، تقدم منظمة العفو الدولية التوصيات التالية إلى السلطات القطرية فيما يتعلق بعمل "لجان المنازعات". وترد التوصيات الكاملة للمنظمة في نهاية التقرير الحالي.

- زيادة عدد "لجان المنازعات" التي تتلقى الشكاوى، وقبول الدعاوى الجماعية، من أجل البت في الشكاوى خلال الفترة الزمنية المحددة في القانون القطري.
- التعجيل بتشغيل "صندوق دعم وتأمين العمال"، لضمان تقديم تعويضات للعمال في حالة عجز الشركة أو إجماعها عن احترام أحكام اللجان.
- إنشاء نظام للمساعدة القانونية المجانية التي تمولها الدولة، والتعاون مع سفارات البلدان التي جاء منها العمال لإنشاء نظام يتيح لهم مباشرة قضاياهم والحصول على التعويضات المستحقة لهم حتى بعد العودة إلى بلدانهم.
- تحسين سبل التواصل مع "لجان المنازعات" بزيادة طاقات الترجمة، وتقديم إعانات مالية للعمال الذين لا يحصلون على رواتبهم خلال مباشرة الإجراءات، بما في ذلك تكاليف التنقلات.
- محاسبة أصحاب الأعمال والكُفلاء الذين لا يحترمون القوانين والنظم القطرية، بما في ذلك إجراء تحقیقات جنائية في حالة توفر أدلة كافية يُعتد بها، وفرض عقوبات على الشركات التي لا تشارك في الإجراءات القانونية أو التي لا تحترم القرارات الصادرة عن "لجان المنازعات".

2. المنهجية

- في سياق إعداد البحوث المتعلقة بعمل "لجان المنازعات"، اتخذت منظمة العفو الدولية الخطوات التالية:
- رصد حالات العمال في ثلاث شركات، هي: "شركة حمد بن خالد بن حمد"، و"شركة يونايتد كلينينغ"، و"شركة هامتون إنترناشونال" ("هامتون")، خلال الفترة من مارس/آذار 2018 إلى يوليو/تموز 2019، وهي تشمل ما يزيد عن ألفي عامل.
 - متابعة دقيقة لحالات 33 عاملاً من خلال وسائل اتصال متعددة، بما في ذلك المكالمات الهاتفية، ورسائل البريد الإلكتروني ورسائل الهاتف النقال. وأجرى باحثو المنظمة مقابلات مع 30 من هؤلاء العمال، خلال الفترة من إبريل/نيسان 2018 إلى يوليو/تموز 2019، كما جمعوا وحلّلوا مواد وثائقية أساسية، بما في ذلك وثائق محاكم وصور تتعلق بقضايا العمال.¹ وقد عُيِّرت أسماء جميع الأشخاص الذين ترد حالاتهم في التقرير الحالي حفاظاً على سلامتهم.
 - أجرى باحثان من منظمة العفو الدولية زيارتين ميدانيتين إلى قطر، في يوليو/تموز 2018 وديسمبر/كانون الأول 2018، وزارا اثنتين من مساكن العمال التابعة لشركتين مختلفتين.
 - التقى باحثو المنظمة مع مسؤولين في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، في يوليو/تموز 2018، وديسمبر/كانون الأول 2018، ومايو/أيار 2019، وحضروا بعض جلسات "لجان المنازعات" في يوليو/تموز 2018.
 - التقى باحثو المنظمة مع مسؤولي سفارات ثلاث من البلدان التي ترسل العمالة.
 - راجعت المنظمة المعلومات المتاحة للاطلاع العام بخصوص الشركات، وبعثت برسائل إلى الشركات الثلاث، ومنحت كلاً منها مهلة للرد على ملخص بالنتائج التي توصلت إليها المنظمة قبل نشر التقرير الحالي إلا أن المنظمة لم تتلق أية ردود في وقت كتابة هذا التقرير. كما التقى باحثو المنظمة مع شقيق رئيس واحدة من الشركات.
 - راجع باحثو المنظمة وحلّلوا القوانين والنظم الأساسية التي تؤثر على سبل التماس العدالة بالنسبة للعمال الأجانب في قطر، بما في ذلك "القانون رقم 13 لسنة 2017 بتعديل بعض أحكام قانون العمل" (القانون رقم 14 لسنة 2004)، و"قانون المرافعات المدنية والتجارية" (القانون رقم 13 لسنة 1990)، و"قرار مجلس الوزراء رقم 6 لسنة 2018 بتشكيل لجان فض المنازعات والقواعد والإجراءات الواجب اتباعها أمامها وآلية تنفيذ قراراتها وتحديد مكافأتها"، و"القانون رقم 17 لسنة 2018 بإنشاء صندوق دعم وتأمين العمال".
 - بعثت المنظمة برسالة إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، في فبراير/شباط 2019، طلبت فيها إحصائيات عن عدد القضايا التي نظرتها "لجان المنازعات"، وما أسفرت عنه من نتائج، والجدول الزمني للوصول إلى قرار فيما يتعلق بالأجور غير المدفوعة، ظروف العمل والمعيشة، مصادرة جواز السفر وانتهابات أخرى، وذلك في الفترة من مارس/آذار إلى ديسمبر/كانون الأول 2018. كما تابع باحثو المنظمة

1. أجرى باحثو المنظمة مقابلات مع 30 عاملاً من ثلاث شركات أساسية، وترد حالاتهم بالتفصيل في التقرير الحالي. كما أُجريت مقابلات مع ثلاثة عمال آخرين من شركة رابعة، ولكن التفاصيل المتعلقة بحالاتهم وشركتهم لا ترد في هذا التقرير.

طلب المعلومات هذا خلال اجتماع مع مسؤولي الوزارة في مايو/أيار 2019، وفي مراسلات أخرى. وحتى الآن، لم تتلق منظمة العفو الدولية أي رد.

ويستند التقرير الحالي على البحوث المستمرة لمنظمة العفو الدولية بخصوص وضع العمال في قطر منذ عام 2012، بما في ذلك تقرير المنظمة الصادر في عام 2013 بعنوان: "الوجه المظلم للهجرة: أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم"،² وتقرير المنظمة الصادر عام 2016 بعنوان: "الجانب القبيح لرياضة جميلة: استغلال العمال الأجانب في موقع بطولة كأس العالم لكرة القدم في قطر 2022"،³ والموجز الصادر عن المنظمة في عام 2019 بعنوان: "واقع عن كُتب: أوضاع العمال الأجانب قبل أقل من أربع سنوات من بدء بطولة كأس العالم لعام 2022 في قطر".⁴

2. منظمة العفو الدولية، "الوجه المظلم للهجرة: أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم" (رقم الوثيقة: MDE 22/010/2013).

3. منظمة العفو الدولية، "الجانب القبيح لرياضة جميلة: استغلال العمال الأجانب في موقع بطولة كأس العالم لكرة القدم في قطر 2022" (رقم الوثيقة: MDE 22/3548/2016). [بالإنجليزية].

4. منظمة العفو الدولية، "واقع عن كُتب: أوضاع العمال الأجانب قبل أقل من أربع سنوات من بدء بطولة كأس العالم لعام 2022 في قطر" (رقم الوثيقة: MDE 22/9758/2019).

3. خلفية

"سأستمر حتى النهاية في الكفاح من أجل حقوقي. هذا عرقي [كدي في العمل] على مدى خمس سنوات. كنت أستيقظ في الثالثة صباحاً".

"كيفن"، عامل وافد من كينيا.

يوجد في قطر حالياً ما يقرب من مليوني عامل أجنبي وفدوا إليها من مختلف أنحاء العالم، حيث يعملون في إقامة البنية الأساسية وتقديم الخدمات اللازمة للتوسع الاقتصادي السريع للبلاد، ويساهمون في طفرة أعمال البناء، التي يرتبط جانب منها باستضافة قطر لبطولة كأس العالم لكرة القدم لعام 2022.

ويغد أغلب هؤلاء العمال، الذين يمثلون ما يزيد على 90 بالمئة من سكان قطر، من البلدان الأكثر فقراً في جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا وبعض أنحاء أفريقيا، سعياً للاستفادة من الفرص الاقتصادية، وبحثاً عن فرصة كسب بعض المال لإرساله إلى عائلاتهم في أوطانهم. لكن آمالهم كثيراً ما تتبدد في أرض الواقع. وقد سلّطت عدة منظمات، من بينها منظمة العفو الدولية، الضوء على مدى سنوات على مشاكل الإساءة إلى العمال.⁵

ويصل كثير من العمال إلى البلاد مثقلين بالديون، إذ يضطرون إلى الاستدانة بفائدة كبيرة لدفع رسوم التوظيف الباهظة التي تُفرض عليهم بشكل غير مشروع، بينما يتلقى بعضهم كذلك قبل السفر معلومات غير حقيقية بشأن الوظائف والمرتبات.⁶ وعند وصولهم يصبحون كذلك خاضعين لنظام الكفالة القطري الذي يجعل كثيراً منهم عُرضة لخطر الاستغلال، وانتهاك حقوقهم العمالية. وقد أدى هذا إلى انتقاد متواصل لممارسات الدولة المستضيفة للدورة التالية لبطولة كأس العالم لكرة القدم فيما يتعلق بالعمالة.

فبمقتضى نظام الكفالة، يعتمد العمال الأجانب على صاحب العمل في كل مناحي وجودهم القانوني في قطر تقريباً. فعلى سبيل المثال، يكفل صاحب العمل دخول العامل إلى البلاد ويتحمل مسؤولية استصدار وتجديد بطاقة الإقامة وتصريح العمل. ويمكن لصاحب العمل أيضاً منع العامل من تغيير وظيفته طوال مدة عقده عن طريق رفض توقيع "إذن عدم الممانعة"، كما يمكنه أن يُعزّض العامل لخطر القبض عليه وترحيله، إذا أبلغ السلطات "بهروبه" من وظيفته، أو إذا ألغى تأشيرة دخول العامل أو بطاقة إقامته أو امتنع عن تجديدها. وكان بمقدور أصحاب العمل كذلك، حتى أكتوبر/تشرين الأول 2018 منع العمال الأجانب من مغادرة البلاد عن طريق رفض منحهم "مأذونية الخروج".⁷

5. انظر منظمة العفو الدولية: "الوجه المظلم للهجرة: أعضاء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم"، (رقم الوثيقة: MDE 22/010/2013)

6. انظر، مثلاً، منظمة العفو الدولية، "نيبال: وعود زائفة - العمال النيباليون المهاجرون يتعرضون للاستغلال والعمل القسري"، (رقم الوثيقة: ASA 31/007/2011). [بالإنجليزية]؛ ومنظمة العفو الدولية، "نيبال: تحويل البشر إلى أرباح - العمال النيباليون المهاجرون يتعرضون للتوظيف المسيء والاتجار في البشر والعمل القسري" (رقم الوثيقة: ASA 31/6206/2017). [بالإنجليزية]

7. منظمة العفو الدولية، "قطر: إلغاء جزئي لـ"مأذونية الخروج" يرفع قيود السفر المفروضة على معظم العمال المهاجرين"، (بيان صحفي، 5 سبتمبر/أيلول 2019). مُتاح على الرابط: <https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2018/09/qatar-exit-system-reform-first-step/>

ومع منح أصحاب العمل هذا القدر الكبير من السلطة على عمالهم، يتفشى استغلال العمال وسوء معاملتهم في قطر. فعندما يتعرض العمال لمشاكل خطيرة، مثل عدم دفع الأجور، أو العمل ساعات طويلة، أو التحفظ على جوازات السفر، أو تدني ظروف المعيشة، تكون قدرتهم على التصدي لهذه المشاكل أو الهرب من هذه الأوضاع محدودة للغاية. فمع القيود التي تحد من قدرتهم على تغيير وظائفهم، مثلاً، قد يجدون أنفسهم مضطرين للعمل في ظروف تتسم بالاستغلال لدفع الديون التي استدانوها خلال عملية التوظيف. كما يستمر حرمان العمال الأجانب من تشكيل النقابات أو الانضمام إليها.

ومما يضاعف هذه المشاكل افتقار العمال للقدرة على طلب الانتصاف الفعال من الأضرار التي تلحق بهم. فمن الصعب بطبيعة الحال تقديم شكوى ضد صاحب العمل في ظل نظام يحوز فيه صاحب العمل هذا القدر الكبير من السلطات. يُضافُ إلى ذلك أن آليات الشكوى المتاحة للعمال في قطر قد ثبت على مدى سنوات أنها وسيلة بعيدة المنال، وأن العمال لا يقدرّون على تحمل تكاليفها، وأنها غير فعالة. وبغياب حق العمال الفعّال في الانتصاف وغياب المحاسبة لأصحاب الأعمال معدومي الضمير، سمحت الحكومة باستمرار الاستغلال بلا قيود نسبياً.

إلا إن الأمل في تغير الوضع زاد في السنوات الأخيرة. فبعد سنوات تواترت خلالها تقارير منظمات حقوق الإنسان بشأن الانتهاكات وقُدمت خلالها شكوى ضد قطر إلى "مكتب العمل الدولي" في جنيف،⁸ أمرت قطر في نوفمبر/تشرين الثاني 2017 اتفاقاً مع "منظمة العمل الدولية" لإصلاح قوانين العمل في البلاد كي تتماشى مع المعايير الدولية. وتضمّن اتفاق المشاركة التزامات بتحسين سبل الوصول إلى العدالة، بالإضافة إلى إصلاح نظام الكفالة، وتحسين عملية دفع الأجور والتوظيف، وتنظيم العمال، والنظم المتعلقة بصحتهم وسلامتهم. بيد أن التقدم كان جزئياً وبالغ البطء، ولم يتحقق أي تقدم أصلاً في بعض المجالات.⁹

ويُقيّم هذا التقرير مدى التقدم الذي أحرزته قطر في تحسين قدرة العمال على الوصول إلى العدالة والانتصاف الفعال. وهو يُقيّم بوجه خاص فعالية النظام الجديد لمعالجة شكاوى العمال، والذي بدأ العمل به في مارس/آذار 2018.



↑
عمال بناء أجنبية في الدوحة. © منظمة العفو الدولية

8. مكتب العمل الدولي، شكوى متعلقة بعدم التزام قطر باتفاقية العمل الجبري لعام 1930 (اتفاقية "منظمة العمل الدولية" رقم 29) واتفاقية تفتيش العمل لعام 1947 (رقم 81) مُقدمة من مندوبين معتمدين إلى الدورة الثالثة بعد المئة (2014) لمؤتمر العمل الدولي بموجب المادة 26 من دستور "منظمة العمل الدولية"، الدورة 331 لمجلس المحافظين، جنيف، من 26 أكتوبر/تشرين الأول إلى 9 نوفمبر/تشرين الثاني 2017، ص 2 الفقرة 3. [بالإنجليزية] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconfer/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf

9. منظمة العفو الدولية: "الواقع عن كُتب أوضاع حقوق العمال الأجانب قبل أقل من أربع سنوات من بدء بطولة كأس العالم لعام 2022 في قطر".

4. إصلاح نظام محطم

"لا يوجد ضمان لنيل العدالة. فمن المهم جداً للعمال في قطر أن ينالوا العدالة بمزيد من السرعة".

بوينترا، عامل من نيبال، متحدثاً إلى منظمة العفو الدولية بعد كفاحه لنيل العدالة من خلال النظام القضائي القديم عام 2013.¹⁰

الحرمان من العدالة: السعي لنيل سبل الانتصاف من خلال محاكم العمل القطرية القديمة

"تحاول وزارة العمل الوصول إلى تسوية، وتمتنع الشركة في أغلب الحالات عن حضور الاجتماع. ومن ثم، تُحيل الوزارة القضية إلى المحكمة. وهناك يتعين على العامل أن يدفع 500 أو 600 ريال (حوالي 137-165 دولاراً أمريكياً). كيف يمكن لعامل أن يدفع هذا المبلغ؟ هذا يشبه تسلق جبل إفرست".¹¹

بوينترا، عامل من نيبال..

نظام محاكم العمل القديم قبل مارس/آذار 2018

لطالما انتقدت منظمة العفو الدولية وغيرها من المنظمات نظام محاكم العمل الذي كان معمولاً به في قطر، وذلك لتقاعسه عن توفير سبل الانتصاف الكافي للعمال الأجانب الذي تعرضوا لانتهاكات لحقوقهم العمالية. وقد بيّنت البحوث التي أجرتها منظمة العفو الدولية عن سبل وصول العمال إلى العدالة أن هذه المحاكم يصعب الوصول إليها، وأن إجراءاتها مكلفة ومطولة، كما تفتقر إلى الفعالية في توفير سبل الانتصاف في نهاية الأمر في حالة عدم امتثال الشركات طوعاً لقراراتها.¹²

وقد كان المعمول به، عندما يقدم العامل شكوى في إطار النظام الذي كان قائماً في قطر قبل مارس/آذار 2018، أن تقوم "إدارة علاقات العمل" أولاً بالوساطة لتسهيل الوصول إلى "تسوية ودية" مع صاحب العمل. وإذا فشلت جهود الوساطة، تُحال الشكوى إلى محاكم العمل، وهي عملية قد تستغرق وقتاً طويلاً للغاية. وبرغم أن وزارة العمل كانت تشجع أصحاب العمل على الاستجابة السريعة لعملية الوساطة، فقد كان الأمر

10. لمزيد من التفاصيل عن حالة بوينترا، انظر: منظمة العفو الدولية، "الوجه المظلم للهجرة: أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم"، (رقم الوثيقة: MDE 22/010/2013) ص. 123.

11. ممثل لسفارة دولة مصدرة للعمالة متحدثاً إلى منظمة العفو الدولية في لقاء عُقد معه في الدوحة في 18 مارس/آذار 2013.

12. لمزيد من التفاصيل عن سبل نيل العدالة بالنسبة للعمال الأجانب في ظل نظام محاكم العمل السابق، انظر: منظمة العفو الدولية، "الوجه المظلم للهجرة: أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم" ص. 116، (رقم الوثيقة: MDE 22/010/2013).

يستغرق ما بين شهرين وأربعة أشهر حتى تنعقد محكمة العمل ثم ما بين ستة أشهر و12 شهراً للوصول إلى حكم.

وكان المعتاد أن يقضي كثير من العمال هذا الوقت بلا عمل ولا دخل ولا بطاقة إقامة سارية في انتظار تسوية حالاتهم في محاكم العمل. وكان كثير من العمال يشعرون باليأس ويتخلون عن متابعة الدعوى، بينما يضطر من يُصرون على مواصلتها إلى إنفاق مدخراتهم أو الاقتراض من زملائهم لشراء الطعام، ودفع التكاليف القانونية، والسفر ذهاباً وإياباً لحضور جلسات المحكمة.

وحتى في حالة صدور حكم من المحكمة في مصلحة العامل، فقد كان عليه عندئذ أن يبدأ عملية قانونية أخرى لإجبار صاحب العمل على الامتثال للحكم إذا لم يفعل ذلك طوعاً. ويتعيّن على العامل في هذه الحالة أن يقيم دعوى أمام المحاكم المدنية، وهي عملية من شأنها أن تتطلب مزيداً من النفقات والوقت دون نتيجة مضمونة.¹³

وتُعد قضية "مركوري مينا"،¹⁴ وهي شركة هندسية تعمل في إقامة البنية الأساسية الحيوية للمدينة الرياضية، والملعب الذي سيستضيف المباراتين الافتتاحية والنهائية لبطولة كأس العالم عام 2022، مثالاً واضحاً على الكفاح الذي يضطر العمال إلى خوضه عندما يسعون إلى نيل العدالة في قطر.¹⁵ فقد لجأ عشرات من عمال "مركوري مينا" في مايو/أيار 2017 إلى تقديم شكوى إلى "إدارة علاقات العمل" بعد أن امتنعت الشركة لأشهر متواصلة عن دفع أجورهم ومنحهم الوثائق القانونية. وبعد إحجام الشركة عن حضور أي من جلسات الوساطة المقررة، أُحيلت القضية إلى محاكم العمل القديمة، حيث استغرق الأمر قرابة ثمانية أشهر للوصول إلى قرار نهائي. وفي إطار هذه العملية تعيّن على كل عامل أن يدفع 600 ريال قطري (حوالي 165 دولاراً أمريكياً) من أجل تقرير الخبراء. وبرغم أن المحكمة قررت في النهاية أن شركة "مركوري مينا" مدينة للعمال بالمال فلم تدفع الشركة شيئاً حتى اليوم.¹⁶

وكان كثير من العمال يجدون صعوبة جمة في الوصول إلى محاكم العمل بسبب عقبات أخرى كذلك. فلم يكن بمقدور كثير من العمال الذين يتلقون أجوراً زهيدة دفع 600 ريال (165 دولاراً أمريكياً)¹⁷ قيمة الرسوم اللازمة للحصول على تقرير الخبراء المتعلق بتفاصيل القضية، خصوصاً إذا كانوا قد عاشوا بالفعل لأشهر دون أي دخل. وكان آخرون يجدون صعوبة فيما يتعلق باللغة، حيث لا تتوفر المعلومات المتعلقة بالعملية إلا باللغتين العربية أو الإنجليزية، ولا تُقبل الشكاوى إلا باللغة العربية. كذلك كان من الصعب على من لا يزالون يعملون تقديم شكاوى لأن مكاتب وزارة العمل ومحاكم العمل لا تفتح إلا ساعات محدودة.¹⁸

وقد أدت أوجه قصور نظام محاكم العمل القديم في الواقع العملي إلى وضع العمال في وضع بالغ الضعف، ودفعتهم إلى قبول ما يعرضه أصحاب العمل، أياً كان، من أجل التسوية بدلاً من متابعة السعي إلى نيل العدالة من خلال النظام القضائي.

وفي الدورة 103 "لمؤتمر العمل الدولي"، التي عُقدت في يونيو/حزيران 2014، قدمت 12 دولة شكوى ضد حكومة قطر سلّطت الأضواء على أوجه القصور الشديد لنظام محاكم العمل القطري القديم. وجاء في الشكوى:

13. لمزيد من التفاصيل عن سُبل نيل العدالة بالنسبة للعمال الأجانب في ظل نظام محاكم العمل السابق، انظر منظمة العفو الدولية، "الوجه المظلم للهجرة: أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم" ص. 116، (رقم الوثيقة: MDE 22/010/2013).

14. "مركوري مينا" شركة مقاولات متخصصة تعمل في القطاعات الميكانيكية والهندسية وأعمال السباكة في عدد من بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وكانت تُعرف سابقاً باسم "مركوري الشرق الأوسط" وكانت فرعاً للشركة الأيرلندية "مركوري إنجينيرينغ".

15. تُرك عشرات من عمال "مركوري مينا" مفلسين لأشهر وقد تقطعت بهم السبل في قطر حتى شعروا في نهاية الأمر بأنهم مضطرون للعودة إلى بلادهم متقلين بالديون برغم أن الشركة تدين لهم بالآلاف الدولارات من الأجور والمكافآت. وللإطلاع على مزيد من التفاصيل عن قضية عمال "مركوري مينا"، انظر: منظمة العفو الدولية، "بلا أجر وبلا دعم: سوء المعاملة الذي تعرض له عمال مركوري مينا" (موضوع إخباري، 6 سبتمبر/أيلول 2018)، [بالإنجليزية]. مُتاح على الرابط: <https://www.amnesty.org/en/latest/research/2018/09/mercury-mena-abuses-qatar/>

16. منظمة العفو الدولية، "بلا أجر وبلا دعم: سوء المعاملة الذي تعرض له عمال مركوري مينا".

17. رأى باحثو منظمة العفو الدولية، خلال بحوث سابقة بشأن قدرة العمال الأجانب على الوصول إلى العدالة، إيصالات أُعطيت للعمال تثبت دفع هذه الرسوم.

18. لمزيد من التفاصيل عن سُبل نيل العدالة بالنسبة للعمال الأجانب في ظل نظام محاكم العمل السابق، انظر منظمة العفو الدولية، "الوجه المظلم للهجرة: أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم"، (رقم الوثيقة: MDE 22/010/2013)، ص. 116.

"ما من شك في أن نظام التفتيش والعدالة المتعلق بالعمل في البلاد غير كافٍ إلى حد بعيد لفرض الحقوق القليلة التي يتمتع بها العمال المهاجرون بموجب القانون القطري... ويجد العمال المقيمون خارج الدوحة صعوبة في تدبير الوقت أو وسيلة النقل اللازمين لتقديم شكواهم شخصياً في الساعات المحدودة التي تفتح فيها إدارة الشكاوى. وعلى أية حال، كثيراً ما يمتنع أصحاب العمل عن الحضور في عملية الشكاوى، وهو ما يسمح بأن تستغرق الشكاوى وقتاً طويلاً في هذه المرحلة. ويلاقي العمال الذين يملكون الشجاعة الكافية لتقديم شكوى عقبة إضافية تتمثل في إعالة أنفسهم خلال العملية. فغالباً ما يكون العمال بلا دخل أو سكن قانوني خلال هذه العملية وهو ما يجعل السعي للإنصاف عملية شاقة في أفضل الأحوال".¹⁹

واستجابة لذلك، كُلفت لجنة خبراء من "منظمة العمل الدولية" بنظر هذه الشكاوى، وحثت اللجنة حكومة قطر، في يونيو/حزيران 2015، "على تسهيل الوصول إلى نظام العدالة للعمال المهاجرين، بما في ذلك تقديم المساعدة لهم فيما يتعلق باللغة والترجمة، وإلغاء الأتعاب والرسوم المتعلقة بتقديم الشكاوى، ونشر معلومات بشأن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. كما دعت إلى معالجة هذه القضايا على وجه السرعة".²⁰



↑  عمال بناء أجنبية في المنطقة الصناعية في الدوحة. © منظمة العفو الدولية

19. في الدورة 103 لمؤتمر العمل الدولي، قدم مندوبو 12 دولة شكوى ضد حكومة قطر تتعلق بانتهاك اتفاقية "منظمة العمل الدولية" رقم 29 بشأن العمل الجبري والاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل. التفاصيل [بالإنجليزية] مُتاحة على الرابط: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_348745.pdf

20. انظر: "منظمة العمل الدولية"، "متابعة لنتائج اللجنة المعنية بتطبيق المعايير (مؤتمر العمل الدولي، الدورة 104، يونيو/حزيران 2015)". [بالإنجليزية] مُتاحة على الرابط: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3255640

2018: لجان جديدة للشكاوى ووعده بإنشاء صندوق لدعم العمال

رداً على الشكاوى المقدمة في "مؤتمر العمل الدولي"، حددت السلطات القطرية بعض الإجراءات التي تتخذها لتحسين سبل وصول العمال إلى العدالة.²¹ وقد اعتبر خبراء "منظمة العمل الدولية" الذين زاروا قطر في عام 2015 هذه الإجراءات غير كافية.²²

وفي نهاية المطاف، أصدر أمير قطر، في 16 أغسطس/آب 2017، قانوناً جديداً يلغي محاكم العمل القديمة، وينشئ نظاماً جديداً يتمحور حول إقامة "لجان فض المنازعات العمالية"²³

وكان من شأن الاتفاق التقني، الذي وقعته قطر و"منظمة العمل الدولية" في أكتوبر/تشرين الأول 2017، أن يعزز ذلك الإعلان، إذ تعهد فيه الجانبان "بتقوية الآليات الوطنية للشكاوى التي أنشئت أخيراً ودعم العمال في تقديم الشكاوى لضمان أن تتسم العملية بالنزاهة والسرعة ودون التعرض لأي انتقام.²⁴ وفي 18 مارس/آذار 2018، أي بعد خمسة أشهر من ذلك، بدأت ثلاث لجان جديدة من "لجان المنازعات" تلقي الشكاوى والنظر فيها.²⁵

وفي مبادرة أخرى مهمة تستكمل مبادرة إنشاء اللجان، اعتمد أمير قطر، في أكتوبر/تشرين الأول 2018، قانوناً ينص على إنشاء صندوق جديداً لدعم العمال الذين عانوا من انتهاكات لحقوقهم العمالية ويتعرضون لصعوبات مالية.²⁶

وفي 30 أكتوبر/تشرين الأول، أعلن إنشاء "صندوق دعم وتأمين العمال". ومن بين ما يهدف إليه الصندوق صرف مستحقات العمال الذين فصلت اللجان في قضاياهم لمصلحتهم لكنهم لم يتمكنوا من الحصول على أي مستحقات مالية من أصحاب العمل.²⁷ فبدلاً من اضطرار العامل إلى الاستمرار في ملاحقة صاحب العمل في المحاكم المدنية، يهدف الصندوق إلى صرف المبلغ المستحق للعامل على أن يتولى هو بعد ذلك استرداده من صاحب العمل. وهذا يرفع العبء عن كاهل العامل وينقله إلى الصندوق.²⁸

ولكن، حتى تاريخ نشر التقرير الحالي، لم تكن السلطات القطرية قد بدأت تشغيل الصندوق، ولم يكن أي عامل قد تلقى أي دعم من هذا المورد.²⁹

-
21. انظر الملحق 2، معلومات مقدمة من الحكومة رداً على الشكاوى، 10. [بالإنجليزية] مُتاح على الرابط: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_348745.pdf
22. "تري البعثة أنه يمكن تحقيق مزيد من التقدم، ولاسيما فيما يتعلق بدفع الأجور في مواعيدها والقدرة على الشكاوى من أصحاب العمل والوصول إلى آليات فعالة للشكاوى نظراً لأن المشاكل في هذه المجالات على وجه الخصوص قد تضع العمال في وضع ضعيف"، من تقرير بعثة "منظمة العمل الدولية" الرفيعة المستوى المقدم إلى قطر بين 7 و11 فبراير/شباط 2015، انظر الملحق 3، ملاحظات ختامية، 49. [بالإنجليزية]. مُتاح على الرابط: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_348745.pdf
23. لإنشاء اللجان أصدر مجلس الوزراء القانون رقم 13 لسنة 2017 بتعديل بعض أحكام "قانون العمل" (القانون رقم 14 لسنة 2004) والقانون رقم (13) لسنة 1990 بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية، والقانون متاح على الرابط: <http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7310&language=ar>
24. انظر صفحة 32 على الرابط: [بالإنجليزية] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf
25. انظر المادة 2 من قرار مجلس الوزراء رقم 6 لسنة 2018 "بتشكيل لجان فض المنازعات العمالية والقواعد والإجراءات الواجب اتباعها أمامها وآلية تنفيذ قراراتها وتحديد مكافأتها". مُتاح على الرابط: <http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7568&language=ar>
26. انظر القانون رقم 17 لسنة 2018 المتعلق بإنشاء "صندوق دعم وتأمين العمال". مُتاح على الرابط: <http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7798&language=ar>
27. وفقاً للمادة 5 من القانون رقم 17 لسنة 2018، سيقوم الصندوق كذلك بدعم العمال وضمان حقوقهم وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة لهم. وسيقوم كذلك بتوفير الموارد المالية اللازمة والمستدامة لدعم العمال وسيساهم في إنشاء ملاعب أو أماكن ترفيه أو مساكن للعمال.
28. وفقاً للمادة 4 من القانون رقم 17 لسنة 2018، يؤول إلى الصندوق، سنوياً مبلغاً يعادل ما نسبته 60 بالمائة من حصيلة رسوم منح رخص العمل ورسوم تجديدها.
29. أبلغ مسؤولون من "منظمة العمل الدولية" ووزارة العمل باحثي منظمة العفو الدولية، خلال لقاءات في مايو/أيار 2019، بأن الحكومة تُقيم عدة نماذج للوصول إلى خيار عملي وقابل للاستمرار لتشغيل "صندوق دعم وتأمين العمال".

النظام الجديد: كيف ينبغي أن تعمل "لجان المنازعات"

تعمل ثلاث من "لجان المنازعات" منذ مارس/آذار 2018، وقد حلت محل محاكم العمل القديمة في كل الحالات الجديدة،³⁰ ولها اختصاص النظر في المنازعات العمالية التي يكون أحد طرفيها عمالاً أجنبياً والمتعلقة بتطبيق قانون العمل أو عقد العمل.³¹

ويشبه النظام الجديد في البداية النظام القديم إلى حد بعيد من حيث أن المرحلة الأولى من نظر أي شكوى هي قيام "إدارة علاقات العمل" بمحاولة للوساطة. غير إن النظام الجديد يتيح مزيداً من السرعة في معالجة الشكوى، حيث تدعو "إدارة علاقات العمل" الطرفين لحضور جلسة خلال يومين على أن تنتهي من التسوية الودية للنزاع خلال سبعة أيام من تاريخ عرضه عليها وإلا أحالته إلى "لجان المنازعات".³²

وإذا نجحت الوساطة، يُطلب من الطرفين توقيع محضر بما اتفق عليه وتعتمده وزارة العمل وتكون له قوة تنفيذية.³³ وإذا لم تتم تسوية النزاع، يُحال إلى "لجان المنازعات" خلال ثلاثة أيام عمل. وتتعقد اللجنة جلساتها الأولى لنظر النزاع خلال مدة تتراوح بين ثلاثة وسبعة أيام من تاريخ إحالته إليها.³⁴

ويرأس كل لجنة من اللجان الثلاث قاض يعينه "المجلس الأعلى للقضاء"، وتضم عضوين آخرين من وزارة العمل على أن يكون أحدهما من ذوي الخبرة في مجال المحاسبة.³⁵

ووفقاً للقانون، تنظر اللجنة في النزاع خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أسابيع من تاريخ الجلسة الأولى.³⁶ وفي نهاية نظر النزاع، يصدر قرار له القوة التنفيذية. ويمكن للطرفين الطعن في القرار أمام محكمة الاستئناف خلال 15 يوماً. وينبغي أن تفصل محكمة الاستئناف في الطعن خلال 30 يوماً من تاريخ أول جلسة أمامها.³⁷ إلا أنه لا يترتب على الطعن وقف تنفيذ القرار، ما لم تقرر محكمة الاستئناف غير ذلك.³⁸

وفي الإجمال، **تهدف العملية أن تستغرق الإجراءات ستة أسابيع كحد أقصى** من لحظة تسجيل الشكوى في مكاتب وزارة العمل، وإلى أن يصدر للشاكي قرار قضائي له قوة القوة التنفيذية. وإذا تحقق هذا في الواقع العملي فمن شأنه أن يمثل تحسناً كبيراً في قدرة العمال على نيل سبل الانتصاف مقارنة بالنظام القديم.

والهدف من نظام "لجان المنازعات" الجديد أن يكون الوصول إليه أسهل كذلك لا أن يكون أسرع فحسب. فجلسات اللجان تُعقد الآن بعد الظهر من الأحد إلى الخميس، وهو ما يقلل إلى حد ما احتمال التعارض مع ساعات العمل العادية لكثير من الموظفين. وألغيت الرسوم. وأُتيح مترجمون خلال الجلسات للمساعدة في التواصل. ومع ذلك، فلا يزال العمال يواجهون أعباءً ماليةً أخرى مثل ترجمة الوثائق اللازمة، والسفر إلى المحاكم نظراً لعددها المحدود ومواقعها. وخلافاً للنظام القديم، يمكن للجان الآن نظر الشكاوى المقدمة من عمال المنازل، الذين لا يشملهم "قانون العمل" القطري، بعد

30. وفقاً للمادة 7/115 من القانون رقم 13 لسنة 2017، ستستمر محاكم العمل في نظر القضايا التي أُحيلت إليها قبل صدور هذا القانون، والتي جُذت بعد صدوره وحتى قيام "لجان المنازعات" بمباشرة اختصاصاتها. وقد جرى تأكيد هذا في خطاب تلقاه مسؤولو وزارة العمل في 23 إبريل/نيسان 2018.

31. انظر المادة 115 (مكرر) من القانون رقم 13 لسنة 2017.

32. انظر المادة 115 (مكرر) من القانون رقم 13 لسنة 2017.

33. انظر المادة 115 (مكرر) من القانون رقم 13 لسنة 2017.

34. انظر المادة 115 (مكرر) من القانون رقم 13 لسنة 2017.

35. انظر المادة 115 (مكرر 1) من القانون رقم 13 لسنة 2017.

36. انظر المادة 115 (مكرر 2) من القانون رقم 13 لسنة 2017.

37. انظر المادة 115 (مكرر 6) من القانون رقم 13 لسنة 2017.

38. انظر المادة 115 (مكرر 6) من القانون رقم 13 لسنة 2017.

استحداث قانون منفصل في أغسطس/آب 2017 يضمن لهم بعض الحماية القانونية الجزئية.³⁹ إلا أنه ليس واضحاً عدد حالات عمال المنازل التي نُظرت من خلال هذه الآلية، ولا يتناول هذا التقرير الحالات المتعلقة بالعمالة المنزلية.⁴⁰

39. انظر القانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن العمالة المنزلية. مُتاح على الرابط: <http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7312&language=ar>. وقد استحدث القانون الجديد بعض الحماية القانونية لعمال المنازل مثل العطلات المدفوعة الأجر ووضع حد أقصى لساعات العمل، لكنه ما زال قاصراً عن المعايير الدولية، بما في ذلك اتفاقية "منظمة العمل الدولية" رقم 189 بشأن العمالة المنزلية، حيث إنه لا يضع حداً أقصى لساعات العمل الإضافية ويسمح لعمال المنازل بالموافقة على العمل ساعات تتجاوز الحد القانوني وهو أمر يمكن بوضوح إساءة استخدامه.

40. برغم أن التقرير الحالي لا يتناول حالات عمال المنازل، فقد أبلغ مسؤولو وزارة العمل باحتي منظمة العفو الدولية، في يوليو/تموز 2018، بأن أغلب الشكاوى المقدمة من عمال المنازل يتم تسويتها في مرحلة الوساطة، وكتبت المنظمة إلى الوزارة تطلب مزيداً من المعلومات بشأن الأرقام المتعلقة بقضايا العمالة المنزلية وأمور أخرى لكنها لم تتلق رداً حتى وقت كتابة هذا التقرير رغم الطلبات المتكررة.

5. ترك مئات العمال مفلسين مع وضع النظام الجديد موضع الاختبار

"نحن متأكدون من أننا لن نحصل على مالنا لأنهم لا يلحون حتى على صاحب العمل لكي يدفع. نحن نجد الأمر باعثاً على أشد اليأس عندما نتعامل مع محكمة العمل والمحكمة العليا... [إنهم] بطيئون للغاية، وغير صارمين مع أصحاب العمل الذين يسيئون معاملة عمالهم".

"لورا"، عاملة فلبينية تستحق أجور خمسة أشهر لم تحصل عليها، وما زالت بانتظار الحصول على تعويضها بعد مرور ستة أشهر على عرض شكواها على اللجان.⁴¹

من شأن نظام "لجان المنازعات"، إذا ما طُبق بنجاح، فضلاً عن الطموح إلى تسوية كل القضايا خلال مدة لا تتجاوز ستة أسابيع، أن يمثل تحسناً كبيراً للعمال الأجانب الساعين لنيل الانتصاف من انتهاكات حقوقهم العمالية. وبالمثل، قد يساعد "صندوق دعم وتأمين العمال"، إذا بدأ العمل، في وضع نهاية للظلم الذي يتعرض له العمال على أيدي الشركات التي تحرمهم مستحقاتهم برفضها الامتثال للإجراءات القانونية، أو التي توقفت عن العمل.

وقد قامت منظمة العفو الدولية، في الفترة ما بين مارس/آذار 2018 ويوليو/تموز 2019 بتقصي أوضاع ثلاث شركات تضم ما يزيد على ألفي عامل، وتدين كل منها بألاف الدولارات لعمالها في صورة أجور، ومكافآت غير مدفوعة. ومن بين هذا العدد الإجمالي تقدم حوالي 1620 عاملاً بشكاوى إلى "لجان المنازعات" في الفترة ما بين مارس/آذار وسبتمبر/أيلول 2018. وكما تبين الأمثلة، يحتاج العمال، حتى في ظل نظام الشكاوى الجديد، إلى شهور طويلة، تصل في بعض الحالات إلى ثمانية أشهر، للحصول على حكم. وحتى بعد صدور الحكم، قد لا يتلقى العمال أية أموال على الإطلاق.

وبالنظر إلى أوضاع العمال الأجانب في قطر، قد يكون الانتظار عدة أشهر لمجرد الحصول على حكم أمراً مهلكاً. فقد يكون العمال مثقلين بالديون، وليست لديهم موارد دخل بديلة، وقد لا يملكون حرية البحث عن وظائف أخرى، بسبب نظام الكفالة المعمول به في قطر.

41. مراسلة مع "لورا" في 21 مارس/آذار 2019. وقد قابل الباحثون "لورا" أول مرة في الدوحة في 10 ديسمبر/كانون الأول 2018 واستمروا في متابعة قضيتها منذ ذلك الحين. وكانت "لورا" حتى يوليو/تموز 2019 ما زالت بانتظار التعويض.

وقد ظل جميع العمال الذين قابلتهم منظمة العفو الدولية يعملون لأشهر دون أجر قبل أن يقدموا شكاوهم إلى "لجان المنازعات". ولم يكن بعضهم يستطيعون مغادرة مساكن العمال التي يقيمون بها خوفاً من القبض عليهم، لأن أصحاب العمل لم يحددوا بطاقات الإقامة الخاصة بهم.

وكانت نتيجة كل هذا، كما يتضح من الحالات المعروضة تالياً، أن مئات العمال عادوا إلى بلدانهم مفلسين، رغم أن لهم آلاف الدولارات المستحقة، وذلك بعد أن تخلوا عن شكاوهم. وانتهى الأمر بمئات آخرين استمروا في متابعة شكاوهم بقبول مجرد جزء من مستحقاتهم من خلال تسويات. بل إنهم لم يحصلوا حتى على ذلك الجزء إلا بعد أن كافحوا شهوراً طويلة في المحاكم، وهم يعيشون في ظروف مروعة في أغلب الحالات، ضد نظام قضائي خذلهم في النهاية.

1.5. "شركة حمد بن خالد بن حمد"

"انتظرت أربعة أشهر كي تعطيني وزارة العمل حكماً بأن من حقي الحصول على مالي من الشركة. وكان هذا كل شيء! فقد مر حتى الآن ما يقرب من سنة منذ بدأت هذه العملية، ولم أتلق فلساً واحداً".⁴²

"أشيش"، وهو موظف في "شركة حمد بن خالد بن حمد" ما زال بانتظار الحصول على ماله بعد أن كسب دعواه أمام "لجان المنازعات".

الشركة: "حمد بن خالد بن حمد"

عدد العمال الذين قدموا شكاوى: 680 عاملاً (من بين ما يزيد على 1200 عامل متضرر)

المبالغ المستحقة: أجور فترات تتراوح بين ثلاثة وسبعة أشهر بالإضافة إلى مكافآت نهاية الخدمة

تاريخ تقدم الشكاوى إلى "إدارة علاقات العمل": 25 مارس/آذار 2018

الوقت الذي استغرقته مرحلة "إدارة علاقات العمل": ثلاثة أسابيع على الأقل

الوقت الذي استغرقته مرحلة اللجنة: من ثلاثة إلى ثمانية شهور

عدد العمال الذين تخلوا عن مطالباتهم وعادوا إلى بلادهم دون الحصول على أية مستحقات: ما يزيد على 300 عامل

عدد الأحكام التي صدرت في النهاية عن اللجنة: أكثر من 300 حكم

المبالغ التي جرى تسلمها عن طريق المحاكم مباشرة: صفر

عدد العمال الذين حصلوا على أموال بتسويات: ما يزيد على 400 عامل

عدد العمال الذين حصلوا على أحكام قضائية لكنهم لم يتلقوا أي أموال حتى يونيو/حزيران 2019: ما يزيد على 130 عاملاً



42. مقابلة مع "أشيش" في 2 مارس/آذار 2019.

انهيار "شركة حمد بن خالد بن حمد"

في مارس/آذار 2018، توقف ما يزيد عن 1200 من عمال شركة البناء القطرية الخاصة "حمد بن خالد بن حمد" عن الذهاب إلى العمل بعد أن كُفّت الشركة عن دفع أجورهم منذ ديسمبر/كانون الأول 2017. وبرغم وعود مديري الشركة للعمال بدفع مرتباتهم في نهاية الأمر إذا استمروا في العمل، فلم تُدفع أي أموال. وفي مارس/آذار 2018، توقفت الشركة عن العمل، وكان على العمال التوقف كذلك عن العمل.⁴³

وقد كان ذلك مفاجأة لكثير من العمال. فالشركة معروفة جيداً في قطاع البناء، إذ يملكها الشيخ حمد بن خالد بن حمد آل ثاني، وهو أحد الأفراد البارزين في العائلة الحاكمة، ويرأسها مدير تنفيذي ذو خبرة يتولى منصبه منذ فترة طويلة.⁴⁴

وقد نَقّدت "شركة حمد بن خالد بن حمد" أعمالاً لحساب مؤسسات رفيعة المستوى، من بينها "هيئة الأشغال العامة" (أشغال)، و"المؤسسة القطرية العامة للكهرباء والماء" (كهرماء)، وشركة "قطر للبتروكيمياويات"، وقناة "الجزيرة"، ومطار الدوحة الدولي، وفنادق "شيراتون"، وكذلك عدد من وزارات الحكومة.⁴⁵ وأبلغ العمال منظمة العفو الدولية، في مارس/آذار 2018، حين توقفت الشركة عن العمل، بأنهم كانوا ما زالوا يعملون في مشروعات، من بينها فيلات في العقارية، وبرج في منطقة الدفنة.⁴⁶

مارس/آذار 2018: 680 عاملاً يقدمون شكاوى إلى "لجان المنازعات" الجديدة

جاء انهيار "شركة حمد بن خالد بن حمد" في الوقت الذي بدأت فيه الحكومة القطرية تشغيل "لجان المنازعات"، وهو ما أتاح اختباراً مبكراً لمدى فعاليتها.

وبحلول نهاية مارس/آذار 2018، كان 680 من عمال "شركة حمد بن خالد بن حمد"، أغلبهم من الهند، ونيبال، وبنغلاديش، وسري لنكا، قد توجهوا إلى مكتب "إدارة علاقات العمل" في المنطقة الصناعية بالدوحة لتقديم شكاوى، مطالبين بالتعويض عن رواتب أربعة أشهر لم يتلقوها بالإضافة، إلى مكافآت نهاية الخدمة.⁴⁷ وفي الوقت نفسه، أقام ما يزيد على 100 من كبار موظفي الشركة، من بينهم مهندسون، ومديرو مشروعات، ومسؤولون عن الأمن الصناعي، وعمالون في الإدارة، دعوى مماثلة حيث لم يكن كثير منهم قد تلقوا مرتباتهم لمدة تقرب من سبعة أشهر.⁴⁸

وطلب المسؤولون في مكتب "إدارة علاقات العمل" من العمال تقديم قائمة بأسمائهم حتى يمكن بدء عملية دعوة الشركة إلى جلسة وساطة. وأبلغ المسؤولون العمال بأن يتوقعوا اتصالاً هاتفياً خلال أسبوع. وأرسلت "إدارة علاقات العمل" نسخاً من شكاوى الموظفين إلى المدير التنفيذي في "شركة حمد بن خالد بن حمد" طالبةً منه التوجه إلى الإدارة لحضور جلسة وساطة في 27 مارس/آذار 2018.⁴⁹

وتحركات الأمور بسرعة في البداية. ففي 27 مارس/آذار 2018، أرسلت "شركة حمد بن خالد بن حمد" إلى "إدارة علاقات العمل" خطاباً تلتزم فيه بأن تدفع للموظفين ما تدين لهم به خلال أسبوعين من تاريخه. وطلبت "إدارة علاقات العمل" من الموظفين التأكيد خلال أسبوعين من وصول الأموال إلى حساباتهم المصرفية، وذلك لإحالة نزاعهم إلى "لجان المنازعات" إن لم يكن ذلك قد تحقق.

43. تابعت منظمة العفو الدولية قضية "شركة حمد بن خالد بن حمد" عن كثب في الفترة ما بين إبريل/نيسان 2018 ومايو/أيار 2019، حيث تلقت توثيقاً من حوالي 200 موظف، وتحدثت بشكل معمق مع سبعة منهم، وحلّت ودرست وثائقهم القضائية. وأثارت المنظمة القضية مع مسؤولي وزارة العمل في الفترة ما بين مايو/أيار وأغسطس/آب 2018. وزار باحثو المنظمة كذلك مساكن عمال الشركة في شارع 41 بالمنطقة الصناعية في الدوحة في يوليو/تموز 2018.

44. للاطلاع على مزيد من التفاصيل عن الشركة، انظر: موقع الشركة على الرابط: <http://www.hkhqatar.com/aboutus.html> والفتاح اللّين على الرابط: <https://web.archive.org/web/20181009200356/http://www.hkhqatar.com/aboutus.html>

45. لمزيد من التفاصيل عن قائمة عملاء "شركة حمد بن خالد بن حمد"، انظر: موقع الشركة على الرابط: <http://www.hkhqatar.com/ourclients.html> تاريخ الاطلاع: نوفمبر/تشرين الثاني 2018. وهو مُتاح الآن على الرابط: <https://web.archive.org/web/20181009200356/http://www.hkhqatar.com/aboutus.html>

46. وفقاً لمعلومات قام مدير سابق في "شركة حمد بن خالد بن حمد" بإطلاع منظمة العفو الدولية عليها، في إبريل/نيسان 2019.

47. وفقاً لمعلومات قام عمال "شركة حمد بن خالد بن حمد" الذين قدموا الشكاوى بإطلاع منظمة العفو الدولية عليها، في إبريل/نيسان 2018.

48. وفقاً لمعلومات قام بعض كبار موظفي "شركة حمد بن خالد بن حمد" بإطلاع منظمة العفو الدولية عليها، في إبريل/نيسان 2018.

49. وفقاً لنسخة من الخطاب قام العمال بإطلاع منظمة العفو الدولية عليها، في إبريل/نيسان 2018.

وعندما حل يوم 11 إبريل/نيسان 2018 دون أن تحوّل الشركة أية أموال إلى حسابات الموظفين، قررت "إدارة علاقات العمل" إمهال الشركة أسبوعاً آخر، قائلةً للعمال إن المفاوضات ما زالت جارية وقد تفضي إلى نتيجة إيجابية.⁵⁰ وعندما فشل ذلك أيضاً، أبلغ مسؤولو وزارة العمل بعض الموظفين، في 16 إبريل/نيسان 2018، بأن قضيتهم ستُحال إلى اللجان، وعليهم أن يتوقعوا رسالة خلال ما بين 15 و 21 يوماً تخبرهم بيدء الإجراءات القضائية.⁵¹

"لا أفهم ما يحدث. كنا أنا وزملائي نتابع قضيتنا كل يوم تقريباً وأبلغنا بأن نتوقع الإحالة إلى اللجان قريباً لأن شركتنا لم تدفع أجورنا، واللآن حُفظت شكاوانا. هذا أمر سخيف!"⁵²

"سمير"، وهو موظف في "شركة حمد بن خالد بن حمد"، متحدثاً إلى منظمة العفو الدولية في مايو/أيار 2018، وفي ذلك الوقت لم تكن شكاواه قد نُظرت بعد.

بعد أشهر من التأخير، مئات العمال يعودون إلى بلادهم دون الحصول على أية مستحقات

عندما بدأت جلسات "لجان المنازعات" بالنسبة إلى بعض العمال بطول أواسط مايو/أيار 2018، كان ما يزيد على 300 آخرين قد قرروا بالفعل التخلي عن مطالباتهم والعودة إلى بلدانهم. وقال من قرروا الرحيل لباحثي منظمة العفو الدولية بأنهم يفتقدون الثقة في العملية، وأن ظروف المعيشة البائسة في مساكن العمال قد أنهكتهم، حيث يكدون للعيش دون مال على إمدادات محدودة من الغذاء والماء. ووصف أحد العمال الوضع لمنظمة العفو الدولية قائلاً:

"كنا نعيش على التبرعات الغذائية، فالشركة لم تدفع أجورنا لشهور ولم يكن معنا مال. ويقع مخيمنا السكني في المنطقة الصناعية على بعد مسيرة 30 دقيقة على الأقل بالسيارة من المحكمة، وهو ما يعني أنه كان علينا أن نجد وسيلة للذهاب إلى المحكمة. حاولنا تنظيم أنفسنا بحيث يدفع كل عامل خمسة ريالاً قطرية لشراء الوقود وملء خزان إحدى حافلات الشركة لحضور جلساتنا على مجموعات".⁵³

"ديباك"، عامل من نيبال كان يعيش في مساكن عمال "شركة حمد بن خالد بن حمد"، في يوليو/تموز 2018.

→  بوابة مخيم سكني تابع لـ "شركة حمد بن خالد بن حمد" في يوليو/تموز 2018. © منظمة العفو الدولية



50. في الوقت نفسه تقريباً، سجّل بعض العمال قضيتهم لدى "اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان"، حيث أبلغوا بأنه ينبغي عرض القضية أولاً على "لجان المنازعات"، لكن عُرض عليهم تزويدهم بإمدادات أساسية ومساعدة غذائية إذا دعت الحاجة.

51. وفقاً لمعلومات قام عمال "شركة حمد بن خالد بن حمد" بإطلاع منظمة العفو الدولية عليها، في مايو/أيار 2019.

52. مقابلة مع "سمير" في 15 مايو/أيار 2018.

53. مقابلة مع ديباك، أُجريت في يوليو/تموز 2018 في الدوحة.

وكان واضحاً بالفعل، عندما زار باحثو منظمة العفو الدولية أحد مساكن عمال "شركة حمد بن خالد بن حمد" في شارع 41 بالمنطقة الصناعية في يوليو/تموز 2018، أن اليأس قد بلغ مستويات تبعث على القلق. فقد سُدَّت السبل في وجوه العمال الذين قرروا انتظار قرارات المحكمة، وظلوا يقيمون في المسكن على مدى أشهر عاشوا خلالها على التبرعات الغذائية والإمدادات التي تقدمها منظمات خيرية محلية. وكان انقطاع التيار الكهربائي، ونقص المياه، من الأمور المعتادة.⁵⁴ ولم يكن لدى أغلب العمال الذين قابلهم باحثو المنظمة بطاقات إقامة سارية،⁵⁵ وهو ما يحد من قدرتهم على العثور على وظيفة جديدة.⁵⁶



مخيم سكني تابع لـ "شركة حمد بن خالد بن حمد" في يوليو/تموز 2018. © منظمة العفو الدولية



مخيم سكني تابع لـ "شركة حمد بن خالد بن حمد" في يوليو/تموز 2018. © منظمة العفو الدولية

وبرغم هذه الظروف، استمر ما يزيد على 300 عامل في دعاوهم أمام "لجان المنازعات"، حيث قال جميع من قابلتهم منظمة العفو الدولية إنهم حضروا ثلاث جلسات. وفي الجلستين الأوليين، طلب القضاة في اللجان من العمال تقديم أدلة تتعلق بالدعوى مثل العقود والإفادات المصرفية. وصدرت الأحكام النهائية في الجلسة الثالثة.

وسلمت "لجان المنازعات" العمال الذين كسبوا قضاياهم ثلاث نسخ من قرارها، وأبلغتهم بإمكانية الاستئناف أو التوجه بالقضايا إلى المحاكم المدنية لفرض تنفيذ الحكم.

وفي أسرع القضايا، جرى الوصول إلى القرارات في أوائل يونيو/حزيران 2018. غير أن بعض العمال لم يحصلوا على حكم حتى أواخر نوفمبر/تشرين الثاني 2018، أي بعد ما يقرب من ثمانية أشهر من تقديمهم الشكاوى أول الأمر.

54. موقع حقوق المهاجرين، "أزمة رواتب 1200 عامل أجنبي تلقى الصوء على تحديات إصلاحات العمل المزعومة في قطر"، 14 مايو/أيار 2018. <https://www.migrant-rights.org/ar/2018/05/1200-workers-from-a-single-qatari-company-stranded/>

55. وفقاً لنظام الكفالة في قطر، تقع على عاتق أصحاب الأعمال مسؤولية تزويد موظفيهم ببطاقات إقامة سارية.

56. أوضح بعض العمال لمنظمة العفو الدولية أن التقدم إلى وظيفة جديدة يتطلب من الموظف تقديم بطاقة إقامة سارية. ويعني عدم تقديم هذه الوثيقة إما رفض الطلب وإما أن يُطلب من الموظف تجديد الوثيقة غير السارية، وهو ما يحدث عادةً بأن يدفع الموظف بنفسه الرسوم التي تبلغ 1200 ريال قطري (حوالي 330 دولاراً أمريكياً) إضافة إلى أي غرامات ناتجة عن عدم قيام "شركة حمد بن خالد بن حمد" بتجديد بطاقات الإقامة الخاصة بالعمال في الوقت المحدد.

تسلسل زمني لإجراءات شكاوى عمال "شركة حمد بن خالد بن حمد"

نموذج لتسلسل زمني لأسرع القضايا في العرض على "لجان المنازعات"

2018



نموذج تسلسل زمني للقضايا التي استغرقت وقتاً أطول في العرض على "لجان المنازعات"

2018



©

منظمة العفو الدولية

صدور الحكم أخيراً لكن دون حصول العمال على أية مستحقات مالية، والعمال يتوجهون إلى المحاكم المدنية

غير إن صدور أحكام من "لجان المنازعات" لم يسفر عن حصول العمال على أجورهم ومكافآتهم المستحقة؛ إذ أن "شركة حمد بن خالد بن حمد" لم تستجب للإجراءات القضائية. واضطر العمال لخوض عملية قضائية أخرى طويلة في المحاكم المدنية لتنفيذ قرارات اللجان في محاولة للحصول على مستحقاتهم. وفي نهاية الأمر، تبين أن هذا أيضاً جهد شاق ومكلف ومُضَيِّع للوقت.

وتعيّن على حوالي 200 عامل، واصلوا قضاياهم أمام المحاكم المدنية، حضور ما يقرب من أربع جلسات استغرقت ستة أشهر تقريباً وتطلبت مزيداً من التكاليف والتأخير.

وفي مقابلة مع منظمة العفو الدولية، تحدث "روي"، وهو موظف فلبيني تابع قضيته سعياً إلى التنفيذ القانوني للحكم، عن تجربته قائلاً:

"الأمر نفسه يتكرر في كل جلسة، يطلب مني القاضي أن أعود مرة أخرى وأخرى. أنفقت مالي على سيارات الأجرة ذهاباً وإياباً. حضرت ثلاث جلسات وتعين عليّ أن أدفع بعض الرسوم لإرسال الوثائق إلى مكتب "شركة حمد بن خالد بن حمد"، لكن صندوق البريد الخاص بالشركة غير ناشط لأنها لم تدفع الرسوم. واضطرت أيضاً لطلب إجازات من وظيفتي الجديدة لأنني بحاجة إلى الذهاب إلى المحكمة".⁵⁷

وقال عامل هندي آخر تابع قضيته في المحكمة المدنية في محاولة لإجبار "شركة حمد بن خالد بن حمد" على دفع مستحقاته المالية، موضحاً الصعوبات التي تعرض لها:

"بعد الحكم الذي حصلت عليه من وزارة العمل، ذهبت إلى المحكمة العليا لإقامة دعوى. وحددوا موعد جلستي الأولى، وأخذوا خلالها نسخة من الحكم، وحددوا موعد الجلسة التالية. وطلب مني كذلك أن أرسل وثيقة قضائية من المحكمة إلى صندوق بريد الشركة. وفي جلستي الثانية لم يُطلب مني شيء، وقالت لي المحكمة: 'عد إلى المحكمة بعد أسبوعين وراجع إدارة الحسابات. قضيتك انتهت!' ومنذ ذلك الحين ونحن نراجع حسابات المحكمة... وفي كل مرة نذهب فيها، لا يقولون لنا سوى: تعال بعد ثلاثة أسابيع أخرى".⁵⁸



تبرعات غذائية قدمتها جمعيات خيرية لعمّال "شركة حمد بن خالد بن حمد" الذين تقطعت بهم السبل في المخيم السكني، يوليو/تموز 2018. © منظمة العفو الدولية



تبرعات غذائية قدمتها جمعيات خيرية لعمّال "شركة حمد بن خالد بن حمد" الذين تقطعت بهم السبل في المخيم السكني، يوليو/تموز 2018. © منظمة العفو الدولية

57. مقابلة مع "روي" في 28 فبراير/شباط 2019.

58. مقابلة مع أشيش في 2 مارس/آذار 2019.

تسلسل زمني لإجراءات طلب تنفيذ الحكم قانوناً من خلال المحاكم المدنية

نموذج 1



نموذج 2



بعد مرور عام – "شركة حمد بن خالد بن حمد" تدفع أخيراً لبعض العمال لكن مئات لا يحصلون على شيء

وأخيراً، في الفترة ما بين نهاية أكتوبر/تشرين الأول 2018 ومارس/آذار 2019، تلقى ما يزيد عن 400 عامل، بعضهم ظلوا في قطر وبعضهم عادوا إلى بلدانهم، جزءاً من التعويض المستحق لهم من خلال تسويات. وذكر العمال أن الأمر انتهى بأن دفعت "شركة حمد بن خالد بن حمد" للعمال معظم أجور أربعة أشهر ومكافأة نهاية الخدمة مقابل التنازل عن قضاياهم في المحكمة.

وفي ردها على رسالة بعثتها منظمة العفو الدولية⁵⁹، قالت وزارة العمل إنها قامت بتنسيق الجهود لتوفير المواد الأساسية للعمال في سكنهم من خلال الجمعيات الخيرية المحلية، كما وقامت بالمفاوضة بشأن التسويات بين الشركة والعمال. وفقاً لأرقام وزارة العمل، فقد دفعت الشركة 4,792,036 ريالاً قطرياً (1,316,132 دولاراً أمريكياً) لـ 468 عاملاً من العاملين في "شركة حمد بن خالد بن حمد" الذين قد غادروا قطر⁶⁰. ولم تتمكن منظمة العفو الدولية من التأكد من المبلغ المدفوع.

وفي وقت كتابة هذا التقرير، أبلغ موظفون منظمة العفو الدولية بأن من المقرر أن تدفع الشركة تالياً لحوالي 70 عاملاً آخر، لكن من غير الواضح إذا جرى دفع أي مبالغ إليهم.⁶¹

59. رسالة من منظمة العفو الدولية إلى وزارة العمل في 28 يونيو/حزيران 2019.

60. رد وزارة العمل في 15 يوليو/تموز 2019.

61. معلومات قام اثنان من موظفي "شركة حمد بن خالد بن حمد" بإطلاع منظمة العفو الدولية عليها، في مايو/أيار 2019.

وكان المدبرون أو كبار الموظفين، الذين تدين لهم الشركة بأجور فترات تقرب من سبعة أشهر، بالإضافة إلى المكافآت، ما زالوا ينتظرون في نهاية يوليو/تموز 2019، برغم حصولهم على أحكام من "لجان المنازعات"، وأوامر التنفيذ القانوني من المحاكم المدنية.

وفي مقابلة مع منظمة العفو الدولية، وصف عامل فلبيني له طفل مريض وباجة إلى علاج عاجل، التأثير المدمر على حياته لعدم حصوله على أجره بالتضافر مع الإجراءات القضائية الطويلة وغير الناجحة قائلًا:

"لدي محاكمة جارية في الفلبين لأنني لم أقدر على إعالة أسرتي مالياً خلال الوقت الذي كنت أعمل فيه في قطر في "شركة حمد بن خالد بن حمد". قلت لهم [الدائنين] إنني ليس معي مال لأنني ليس لي مرتب لكنهم لم يصدقوني وأقاموا دعوى ضدي".⁶²

وعلى وجه الإجمال، كانت نتيجة قصور اللجان الجديدة في التصدي لقضية كبيرة بحجم قضية "شركة حمد بن خالد بن حمد" هي أنه من بين ما يزيد على 1200 عامل عانوا من عدم دفع أجورهم على مدى شهور فضلاً عن مكافأة نهاية الخدمة، لم يحصل سوى أقل من 500 عامل على بعض مستحققاتهم ولم يصلوا إلى ذلك إلا بعد أن اضطروا إلى متابعة دعاوهم عبر النظام القضائي لمدد تجاوزت العام في بعض الحالات.

وفي الوقت نفسه، عاد مئات آخرون إلى أوطانهم دون أن يحصلوا على أي شيء.

وفي 28 يونيو/حزيران 2019، بعثت منظمة العفو الدولية برسالة إلى "شركة حمد بن خالد بن حمد" تعرض نتائج بحثها وتطلب رداً، لكن الشركة لم ترد.

2.5. "شركة يوناييتد كلينينغ"

"كان عليّ أن أعيش خمسة أشهر على أقل القليل من الطعام ودون مرتب. وقد تأثرت أسرتي كثيراً. تمتلئ عيناى بالدموع كلما تذكرت أين كنا نذهب للعثور على طعام... في حاويات القمامة. فبعد العمل سنتين وخمسة أشهر لدى "شركة يوناييتد كلينينغ" دون أخذ أي عطلات، تدين لي الشركة بمبلغ كبير ترفض دفعه لي. لو حصلت على هذا المبلغ لأمكنني العودة إلى زوجتي وأبني في بلدي. أحتاج إلى [الحصول على ناتج] عرقي [كدي في العمل]"⁶³.

"جاك"، عامل من كينيا لم يتلق مستحقته حتى تاريخه.

62. مقابلة مع "روي" في 28 فبراير/شباط 2019. وقد أبلغ الباحثين بأنه يُحاكم في الفلبين لعدم سداد قرضه في وقته بسبب عدم تلقي مستحقته.

63. مقابلة مع "جاك" في 14 يونيو/حزيران 2019.



الشركة: "يوناييتد كلينينغ"

عدد الموظفين الذين قدموا شكاوى: أكثر من 80 موظفاً (من بين ما يزيد على 800 موظف متضرر، في مارس/آذار 2018)⁶⁴

المبالغ المستحقة: أجور أربعة أشهر إضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة

تاريخ تقديم الشكاوى إلى "إدارة علاقات العمل": 7 مارس/آذار 2018

الوقت الذي استغرقته مرحلة "إدارة علاقات العمل": شهر

الوقت الذي استغرقته مرحلة "لجان المنازعات": من أربعة إلى تسعة أشهر

عدد الأحكام الصادرة: ما يتجاوز 70 حكماً

المبالغ التي تم الحصول عليها من خلال المحاكم مباشرة: صفر

عدد العمال الذين تلقوا جزءاً من مستحقاتهم في تسويات: أكثر من 50 عاملاً

عدد العمال الذين حصلوا على أحكام قضائية ولم يدفع لهم شيء بحلول

يونيو/حزيران 2019: 20 عاملاً

نوفمبر/تشرين الثاني 2017: التوقف عن دفع الأجور

في 25 مارس/آذار 2018، أي بعد أسبوع واحد فقط من إنشاء "لجان المنازعات"، قدمت مجموعة تضم 80 عاملاً وعاملة من كينيا من عمال "شركة يوناييتد كلينينغ"، وهي شركة قطرية تقدم خدمات التنظيف لوزارات الحكومة والمدارس والمساجد وعدد من الشركات الخاصة، شكاوى بعد أن ظلوا يعملون دون تلقي أي أجر منذ نوفمبر/تشرين الثاني 2017.⁶⁵ ووفقاً لعقودهم، كانت الشركة تدين لهم مجتمعين بحوالي 746,444 ريالاً قطرياً (حوالي 205 آلاف دولار أمريكي)⁶⁶.

وكان هؤلاء ضمن مجموعة تضم ما لا يقل عن 175 عاملاً يواجهون صعوبات مماثلة آنذاك، لكن أغلبهم عادوا إلى ديارهم خارج قطر دون تقديم شكاوى.

إلا إن المشاكل في "شركة يوناييتد كلينينغ" كانت قد بدأت في وقت سابق لذلك. ففي أغسطس/آب 2017، توقفت الشركة عن دفع مرتبات ما يزيد على نصف موظفيها الذين كانوا بحلول ذلك الوقت يقيمون في قطر دون بطاقات إقامة سارية، بعد أن امتنعت الشركة عن تجديد وثائقهم.⁶⁷ وفي الشهر التالي دفعت الشركة أجور شهر واحد فقط بعد أن أضرب العمال عن العمل. ولما استشعر العمال أسوأ الاحتمالات، وأنهم لن يتلقوا أية أجور أخرى عاد المئات منهم إلى بلدانهم بحلول أواسط أكتوبر/تشرين الأول.⁶⁸

64. تمكنت منظمة العفو الدولية من متابعة قضية مجموعة تضم 80 عاملاً قدموا شكاوى إلى "لجان المنازعات". وأبلغ العمال باحثي المنظمة بأن الشركة كانت حتى أكتوبر/تشرين الأول 2017 تستخدم ما يزيد على ألفي موظف، ترك أغلبهم العمل بعد أن امتنعت الشركة عن دفع أجورهم ثلاثة أشهر. واستمر ما يزيد على 800 عامل في العمل، لكن مرتباتهم توقفت في النهاية في نوفمبر/تشرين الثاني 2018. وكان العمال الثمانون الذين وُثقت حالاتهم ضمن هذه المجموعة.

65. تلقت منظمة العفو الدولية في الفترة ما بين يونيو/حزيران 2018 ويونيو/حزيران 2019 توثيقاً لحالات نحو 80 موظفاً، وتحدثت بشكل معمق مع ثمانية منهم، وحللت ودرست وثائقهم القضائية. وأثارت المنظمة القضية كذلك مع مسؤولي وزارة العمل في أغسطس/آب 2018.

66. بحسب خطاب مرسل من سفارة كينيا إلى "إدارة علاقات العمل" في يوليو/تموز 2018.

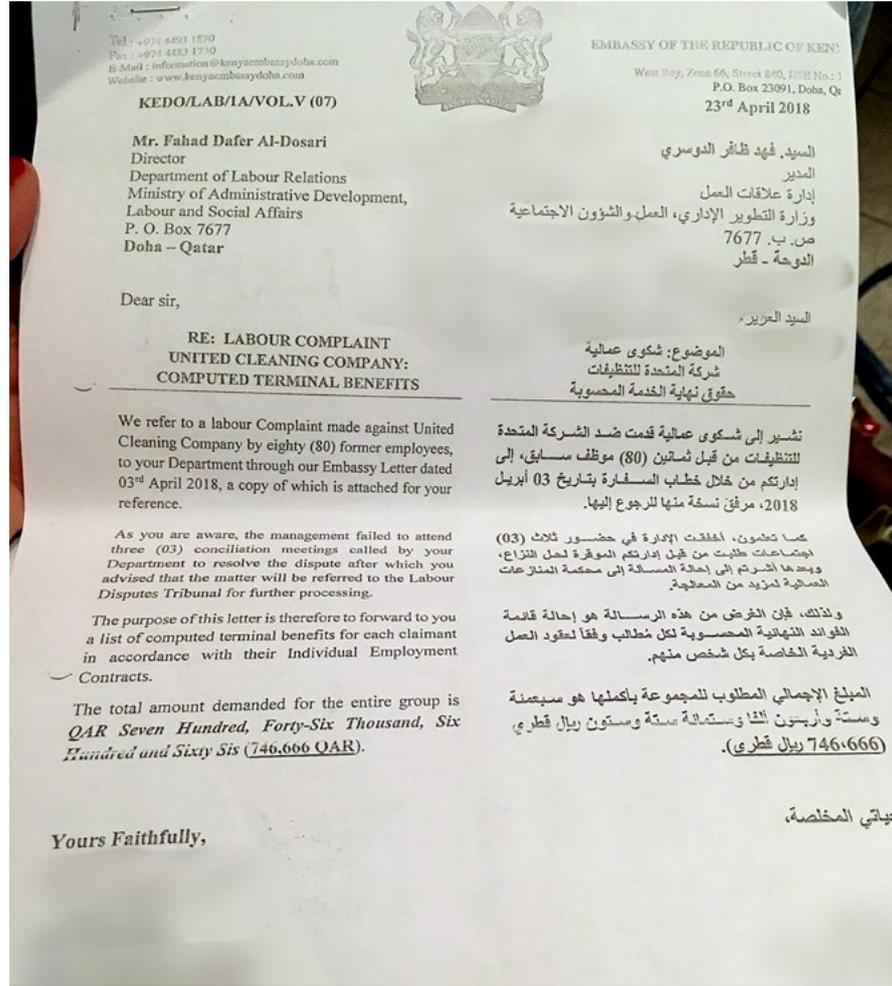
67. يكون العمال المقيمون في قطر دون هويات سارية عرضة لخطر القبض عليهم وترحيلهم إذا ضبطتهم الشرطة. وتقع مهمة تجديد هويات والعمل للعمال عادة على عاتق صاحب العمل بصفته "كفيلهم".

68. "الاستغناء عن 1300 عامل نيبالي مهاجر في قطر"، صحيفة "ذا كاتمندو بوست"، 15 أكتوبر/تشرين الأول 2017. [بالإنجليزية]. مُتاح على الرابط: <http://kathmandupost.ekantipur.com/news/2017-10-15/1300-nepali-migrant-workers-laid-off-in-qatar.html>

ويقول العمال إن الشركة خدعتهم بشأن أسباب عدم دفع المرتبات واحتمالات أن تدفع لهم خلال الفترة التي توقف فيها دفع الأجور.⁶⁹ ففي مقابلة مع منظمة العفو الدولية، قال "ليو"، وهو عامل من كينيا:

"قالوا لنا إن التأخير بين البنك والوزارة لأن الوزارة لا تدفع، برغم أن معارفنا في الوزارة قالوا إن هذا غير صحيح... كانوا يعدوننا بدفع المرتبات إذا ذهبنا إلى العمل. كانوا مقنعين، لكنهم لم يفعلوا قط ما يقولون. لم يضعوا في اعتبارهم يوماً أن لنا عائلات في بلداننا"⁷⁰.

وبرغم أن العمال استمروا في العمل دون الحصول على أجورهم، فقد أنهت الشركة عقودهم في النهاية، في 14 مارس/آذار 2018، وأبلغتهم بأنها أوقفت عملياتها. ويقول بعض العمال إن الشركة ما زالت تعمل، لكن منظمة العفو الدولية لم تتمكن من تأكيد هذه المعلومة أو نفيها.⁷¹



شارك عمال مع منظمة العفو الدولية خطاباً أرسلته السفارة الكينية إلى "إدارة علاقات العمل" بشأن قضيتهم. © خاص

69. من مقابلات مع أربعة من عمال "شركة يوناييتد كلينينغ" أجريت في يوليو/تموز 2018.

70. مقابلة مع ليو في 24 يوليو/تموز 2018.

71. ما زالت المعلومات المتعلقة بملكية الشركة وهياكلها في قطر غير متاحة، لكن العمال أوضحوا لمنظمة العفو الدولية أن الشركة ما زالت تُشغّل فرعاً يستخدم "صينية عربات الترولي" في إشارة إلى العمال الذين يساعدون بدفع العربات اليدوية في المتاجر الكبيرة ومراكز التسوق. وبينت البحوث المكتبية أن الشركة جزء أيضاً من مجموعة أوسع تُدعى "مجموعة الجزيرة سيشور".

مارس/آذار 2018: 80 من عمال التنظيف يقدمون شكاوى

كان نظام "لجان المنازعات" الجديد بمثابة بارقة أمل للعمال. ففي 25 مارس/آذار 2018، قدمت مجموعة تضم حوالي 80 من عمال "شركة يوناييتد كلينينغ" شكوى جماعية إلى "إدارة علاقات العمل". لكن سرعان ما أُبلغوا بأن الشكاوى الجماعية غير مسموح بها، ورغم أن القانون يسمح بها. وكان عليهم أن يعودوا ليقدموا شكاواهم بشكل فردي.⁷² وبحلول أوائل إبريل/نيسان 2018، كان كل العمال الثمانين الذين قدموا شكاوى قد مُنحوا رقماً للقضية. إلا إن الشركة لم تحضر ثلاث جلسات للوساطة في "إدارة علاقات العمل".⁷³

وعندما قابل باحثو منظمة العفو الدولية مجموعة من عمال "شركة يوناييتد كلينينغ" في نهاية يوليو/تموز 2018، أوضح لهم العمال أسباب فشل عملية الوساطة. وبعد فشلها لم يُدع حتى ذلك الوقت سوى عاملة واحدة لحضور جلسة في "لجان المنازعات" وتلقت حكماً. وأُجّلت دعوى عاملة أخرى حتى سبتمبر/أيلول. وكان كل الآخرين ينتظرون أنباء بشأن موعد بدء جلساتهم.

وفي مقابلة مع منظمة العفو الدولية، قالت "ماريا"، وهي عاملة كينية كانت تعتزم العودة إلى ابنتها في بلدها بعد أن تنتهي مدة عقدها مع "شركة يوناييتد كلينينغ" التي تبلغ سنتين:

"قدمنا قضيتنا مع الثمانين الآخرين إلى المحكمة، ودعوا الشركة ثلاث مرات [لكنها] لم تحضر. وأنا الآن ما زلت أنتظر استدعائي لحضور جلستي الأولى. اعتدنا أن نساغر إلى المحكمة بحافلة من كروه [شركة مواصلات للنقل العام] نستأجرها ونشارك التكاليف".⁷⁴

كما أوضح العمال أن مسؤولين من وزارة العمل التزموا بمساعدتهم في الحصول على تعويض وتغيير وظائفهم أو العودة إلى بلدانهم. غير إن هذا الالتزام لم يتم الوفاء به بالكامل. ففي مقابلة مع منظمة العفو الدولية، قالت "داليا"، وهي عاملة نظافة من كينيا شاركت في المناقشات مع المسؤولين:

"في 1 يوليو/تموز، تقابلنا من جديد مع مسؤول "منظمة العمل الدولية" الذي أخذنا إلى مبنى وزارة العمل في الطابق الثالث، حيث قابلنا مسؤولين من الوزارة كانوا هناك. ووعدوا [بمساعدتنا في الحصول على] أموالنا ومهلة أسبوع لنجد وظائف وإلا فسيُدفعون ثمن تذاكر عودتنا إلى بلدنا. ولم يحدث أي شيء من ذلك، وفي الساعة الرابعة عصراً يوم 22 يوليو/تموز، عُقدت جلستي الأولى في المحكمة، والآن أُجّلت قضيتي إلى التاسع من سبتمبر/أيلول، حتى أملاً النموذج وأقدم بعض الأوراق".⁷⁵

وخلال هذا الوقت، كان العمال يعيشون بلا دخل، ولا يقدرّون على شراء الطعام، وقد سُدّت في وجوههم السبل. وكانت الظروف في مساكن العمال تتدهور، بعد أن كُفّت الشركة عن تزويدها بالخدمات الضرورية.⁷⁶ وأصبح انقطاع التيار الكهربائي متواتراً؛ بينما نقص الغذاء والماء وأدوات النظافة الصحية في مساكن الرجال والنساء على السواء، على الرغم من تدخل جمعيات خيرية قطرية بتقديم بعض الغوث. وأبلغ العمال منظمة العفو الدولية بأن المزيد من زملائهم يمرضون.

72. تنص المادة 9 من قرار مجلس الوزراء رقم 6 لسنة 2018 على أنه في حالة وحدة الموضوع والخصوم، يجوز للجنة ضم ما يُقدم إليها من منازعات لتفصل فيها بقرار واحد.

73. وفقاً لخطاب أرسلته السفارة الكينية إلى "إدارة علاقات العمل" في 23 إبريل/نيسان 2018.

74. مقابلة مع "ماريا" في 24 يوليو/تموز 2018.

75. مقابلة مع "داليا" في 24 يوليو/تموز 2018.

76. وفقاً لقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (18) لسنة 2014 بتحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال، تتحمل الشركات المسؤولية عن المساكن التي يقيم فيها عمالها من خلال تزويدها بالماء والكهرباء وأنظمة تكييف الهواء وخدمات التنظيف. وتميل الشركات إلى تعيين "رئيس للمخيم" في كل سكن، عادة ما يكون عاملاً مسؤولاً عن انتظام الأعمال اليومية في السكن. كما تدفع بعض الشركات للعمال بدلاً شهرياً للتغذية يضاف إلى مرتباتهم الأساسية. القرار الوزاري رقم 18 لسنة 2014، مُتاح على الرابط: <http://www.almeezan.qa/LawArticles.aspx?LawTreeSectionID=16607&LawID=6424&language=ar>

وفقاً لقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (18) لسنة 2014 بتحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال، يلتزم صاحب العمل بتوفير سكن مناسب للعمال تُراعى فيه الاشتراطات والمواصفات الواردة في القرار مثل:

- سرير مزود بالفراش والأغطية المناسبة لكل عامل.
- خزائن قابلة للقفل بحيث يستطيع العمال الوصول إليها بحرية وحفظ وثائقهم وممتلكاتهم الشخصية.
- أجهزة تكييف الهواء الكافية والمناسبة.
- مبرد مياه واحد لكل 20 عاملاً.
- توفير مصادر الإضاءة الاحتياطية عن انقطاع التيار الكهربائي. (المادة 3)
- الصيانة الدورية للسكن ومرافقه. (المادة 6)
- تعيين ممرض مؤهل ومرخص ومقيم في السكن إذا كان عدد العمال يتراوح ما بين 100 عامل و500 عامل، وتعيين طبيب إذا تجاوز عدد العمال 500 عامل. (المادة 9)
- تعيين عمال لتنظيف السكن ومشرف لكل مبنى مخصص لسكن العمال يتولى الإشراف على السكن وحراسه وإخطار صاحب العمل بالمرافق والتجهيزات التي يجب إجراء الصيانة الدورية لها. (المادة 11)⁷⁷

وأبلغ العمال الباحثين بأنه مع استمرار إجراءات "لجان المنازعات" لوقت طويل كان ممثلو "شركة يوناييتد كلينينغ" يحاولون إثناءهم عن متابعة النزاع ويدفعونهم إلى قبول تسويات. وعرضت الشركة على العمال ما بين 1500 و2000 ريال قطري (حوالي 410-550 دولاراً أمريكياً)، وهو ما يوازي أجر شهر واحد، وبعض ساعات العمل الإضافي، بالإضافة إلى جزء من مكافأة نهاية الخدمة.

وذكر العمال أن ممثلي الشركة كانوا يتعمدون إبراز الصعوبات التي سببها العمال في مرحلة "لجان المنازعات". وأبلغ أحد العمال الباحثين بأنهم "قالوا أيضاً إذا أخذتم قضيتكم إلى المحكمة فستستغرق ما يتجاوز العام".⁷⁸

وبحث آخرون خيار طلب الانتقال إلى وظيفة أخرى أثناء استمرار نزاعهم مع "شركة يوناييتد كلينينغ"، لكنهم قالوا إن ممثلي الشركة أبلغوهم بأن عليهم إسقاط دعواهم حتى يمكنهم الحصول على إذن للقيام بذلك.⁷⁹ وقال "كيفن"، وهو عامل آخر من كينيا، لباحثي منظمة العفو الدولية:

"كنت أريد أن أحصل على مرتبي وإذن عدم الممانعة حتى يمكنني العمل من جديد. وعندما ذهبت إلى المكتب لأطلب إذن عدم الممانعة قالوا إن عليّ توقيع أوراق تقول إنني أخذت المال المستحق لي أو أن أتنازل عن الدعوى... وكانوا يقولون ذلك لكل من يسأل".⁸⁰

وبرغم الأساليب التي اتبعتها الشركة لتقليل عدد القضايا في المحكمة، والتأجيل لفترات طويلة في عملية نظر الشكاوى ومرورها عبر النظام القضائي، فقد أصر كثير من العمال على المواصلة، وحصلوا في النهاية على قرارات قضائية في الفترة ما بين سبتمبر/أيلول وديسمبر/كانون الأول 2018 (أي بعد سنة من تلقي العمال آخر راتب تقاضوه). ولكن كما حدث مع العمال في الحالات الأخرى المعروضة في هذا التقرير، لم تجبر هذه القرارات "شركة يوناييتد كلينينغ" على دفع كل مستحقاتهم.

77. لمزيد من التفاصيل عن اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال، انظر قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم 18 لسنة 2014. مُتاح على الرابط: <http://www.almeezan.qa/LawArticles.aspx?LawTreeSectionID=16607&LawID=6424&language=ar>

78. مقابلة مع "ليو" في 24 يوليو/تموز 2018.

79. ينبغي للعامل في قطر أن يحصل من صاحب العمل على "إذن عدم ممانعة" لكي يتمكن من تغيير وظيفته.

80. مقابلة مع "كيفن" في 24 يوليو/تموز 2018.

غياب البدائل والاضطرار للتسوية

"أبلغنا شخص ما من وزارة العمل بأنه إذا لم نأخذ المال فسنظل ننتظر سنتين".

"داليا"، عاملة في "شركة يوناييتد كلينينغ" واصلت معركتها للحصول على تعويض.⁸¹

وبعد أن حصل العمال على قرارات من "لجان المنازعات" دون أن يتلقوا على أية مستحقات مالية، طلبوا منهم أن يتوجهوا بالقرارات إلى المحاكم المدنية لفرض تنفيذها. ومن جديد، امتنعت "شركة يوناييتد كلينينغ" عن الاستجابة لأي من الإجراءات القانونية، ولم تحضر جلسات المحكمة المدنية. وبدلاً من ذلك حاول ممثلو الشركة بجد التفاوض على تسويات أقل مع العمال.⁸²

وبعد أن فقد العمال الأمل في العملية القانونية، التي تبين أنها طويلة ومكلفة ولن تضمن لهم الحصول على أية أموال، بدأوا واحداً تلو الآخر يقبلون ما تعرض الشركة دفعه لهم. وفي الفترة ما بين أكتوبر/تشرين الأول ونوفمبر/تشرين الثاني 2018، وافق حوالي 50 عاملاً على أخذ ما يقل عن نصف المبلغ المستحق لهم، وغادروا البلاد عائدين إلى أوطانهم. وبحلول ذلك الوقت، لم يكن العمال قد تلقوا أجوراً لمدة تقرب من العام، وكانوا يعيشون دون دخل بديل في ظروف بالغة القسوة في مساكن العمال، ويعتمدون على التبرعات الخيرية.

وأبلغ العمال باحثي منظمة العفو الدولية بأنه بعد قبول عرض الشركة كتابةً، لم تكن الشركة تدفع المال إلا بعد وصول العامل إلى المطار قبل بضع ساعات فقط من موعد مغادرته قطر.

وفي ردها على رسالة منظمة العفو الدولية⁸³، قالت وزارة العمل أنها نسقت الجهود لتوفير اللوازم الأساسية للعمال الذين تقطعت بهم السبل. كما سهلت المناقشات بين العمال والشركة

للوصول إلى "حل مقبول للجميع". كما وقامت الوزارة بمرافقة العمال الذين قبلوا العرض إلى المطار لكي يتمكنوا الحصول على مستحقاتهم قبل مغادرتهم لبلادهم.⁸⁴

وقرر حوالي 20 عاملاً مواصلة العملية القضائية على أمل الحصول على معظم مستحقاتهم. وسرعان ما انتابهم الإحباط والكلل من نظام يعمل ضدهم، ويدفعهم نحو قبول تسوية تقل كثيراً عن المبالغ المستحقة لهم.

وتحدثت عاملة إلى منظمة العفو الدولية، في ديسمبر/كانون الأول 2018، عن المحنة التي كابدها هي وبعض زميلاتها. فقد قضت اللجان بأنها تستحق 16,176 ريالاً قطرياً (حوالي 4,442 دولاراً أمريكياً)، لكنها قبلت في النهاية 8,900 ريال (حوالي 2444 دولاراً أمريكياً تقريباً) في تسوية. وأضافت قائلة:

"قررت أن أكافح للنهاية. وقدمت دعواي في 4 إبريل/نيسان وحصلت على قراري في 9 سبتمبر/أيلول. وعُقدت جلستي الأولى أمام المحكمة العليا في 15 نوفمبر/تشرين الثاني. كنا عشر نساء أخذنا قضايانا إلى المحكمة العليا. وفي 9 ديسمبر/كانون الأول عرضوا دفع نصف مستحقاتي. ورفضت اثنتان منا وأرادنا مواصلة القضية في المحكمة... [وفي النهاية] قبلت لأن الإحباط والإنهاك نالا مني. فقد قضينا شهرين دون طعام... ونحتاج إلى النقل ولا نستطيع العمل. سيطردونا من منازلنا ولن نجد مكاناً نذهب إليه... هذا ظلم. لقد أبلغنا بأن علينا أن نغادر المنزل هذا الشهر فوقعنا وثيقة أتخذ بها عن القضية. لا أعلم متى سيطلب مني المغادرة... نحن نريد العودة لكن وضعنا الاجتماعي صعب. فنحن بحاجة إلى المال لشراء وظائفنا التالية".⁸⁵

وقد غادر أغلب عمال "شركة يوناييتد كلينينغ" الذين قدموا دعاوى إلى المحكمة، وعددهم 80، قطر الآن. وحصل كثير منهم على أقل من نصف المبالغ المستحقة لهم. ومن بين العشرين الذين لا يزالون في قطر، تمكن البعض من العثور على وظائف، واستطاعوا نقل تأشيراتهم بالكفالة بمساعدة مسؤولي وزارة العمل و"منظمة العمل الدولية".⁸⁶ ولكن برغم حصولهم على قرارات قضائية لمصلحتهم، فما زالوا ينتظرون بلا جدوى أن تدفع

81. مقابلة مع "داليا" في 11 ديسمبر/كانون الأول 2018.

82. وفقاً لعمال "شركة يوناييتد كلينينغ" الذين تحدثوا إلى منظمة العفو الدولية آنذاك.

83. رسالة منظمة العفو الدولية إلى وزارة العمل في 28 يونيو/حزيران 2019.

84. رد وزارة العمل على رسالة منظمة العفو الدولية في 15 يوليو/تموز 2019.

85. مقابلة مع "داليا" في 11 ديسمبر/كانون الأول 2018.

86. وفقاً لاثنتين من عمال "شركة يوناييتد كلينينغ" تحدثتا إلى منظمة العفو الدولية في 10 و11 يونيو/حزيران 2019.

لهم الشركة مستحقاتهم. ويبرز هذا الوضع عدم فعالية النظام القانوني القطري الحالي فيما يتعلق بحل مشاكل عدم دفع الأجور وغيرها من المستحقات.

ويقول العامل الكيني "كيفن"، الذي لم يتلق بعد مستحقاته من "شركة يوناييتد كلينينغ"، موضحاً سبب استمراره في انتظار ذلك المال:

"سأستمر حتى النهاية في الكفاح من أجل حقوقي. هذا عرقي [كدي في العمل] على مدى خمس سنوات. كنت أستيقظ في الثالثة صباحاً".⁸⁷

وفي 28 يونيو/حزيران 2019، بعثت منظمة العفو الدولية برسالة إلى "شركة يوناييتد كلينينغ" تعرض نتائج بحثها وتطلب رداً. في وقت كتابة هذا التقرير، لم تكن المنظمة قد تلقت أي رد، على الرغم من المحاولات العديدة للوصول إلى الشركة.

3.5. "شركة هامتون إنترناشونال"

"أضعت 15 شهراً في انتظار أن تأتي أموالتي. القضاء في هذا البلد ضعيف للغاية. لم أعد أستطيع الانتظار".⁸⁸

سانيش، عامل من الهند قرر التخلي عما يقرب من نصف مستحقاته بعد أن أصبح غير قادر على الانتظار في قطر.

الشركة: "هامتون إنترناشونال"

عدد العمال الذين قدموا شكاوى: 862 عاملاً (من بين 900 عامل متضرر)⁸⁹

المبالغ المستحقة: أجور أربعة أشهر إضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة

تاريخ تقديم الشكاوى إلى "إدارة علاقات العمل": من 13 إلى 16 سبتمبر 2018.

الوقت المستغرق في مرحلة "إدارة علاقات العمل": ما بين 6 أسابيع و 3 أشهر

مرحلة "لجان المنازعات": ثلاثة أشهر على الأقل

عدد العمال الذين تخلوا عن مواصلة الدعاوى وعادوا إلى بلادهم بلا أي مال: ما يزيد على 400

عدد الأحكام الصادرة: غير معروف

المبالغ التي دُفعت عن طريق المحاكم مباشرة: صفر

عدد العمال الذين انتقلوا إلى وظائف أخرى دون الحصول على مستحقاتهم: ما يزيد على 100

عدد العمال الذين تلقوا جزءاً من مستحقاتهم في تسويات: حوالي 200



87. مقابلة مع "كيفن" في 11 يونيو/حزيران 2019.

88. رسالة من "سانيش" في 7 يونيو/حزيران 2019، بعد ثلاثة أيام من سفره عائداً إلى الهند.

89. أفادت "اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان" التي تابعت القضية في أكتوبر/تشرين الأول 2018، أن 862 عاملاً قدموا شكاواهم. وأبلغ العمال منظمة العفو الدولية بأن جميع العمال التسعمائة قدموا شكاوى إلى "إدارة علاقات العمل".

مايو/أيار – سبتمبر/أيلول 2018: العمل بناء على وعد

عملت شركة "هامتون"⁹⁰ التي تصف نفسها بأنها "شركة المقاولات وتطوير الأعمال المفضلة في قطر" في كثير من المشروعات المرموقة منذ 2005، بما في ذلك "نيو دوحه هوتيل"، و"فندق وارويك الدوحة"، و"مبنى روتانا"، و"مستشفى أستر".⁹¹ غير إن الشركة توقفت بدءاً من يناير/كانون الثاني 2018 عن دفع مرتبات عمالها بانتظام.⁹² وبعد ذلك بأربعة أشهر في إبريل/نيسان 2018، لم يتلق العمال رواتبهم إلا بعد أن أُضربوا عن العمل. وفي مايو/أيار، توقف دفع الأجر كلية.⁹³

واستمر عمال "شركة هامتون"، وأغلبهم من نيبال، وبنغلاديش، وسري لنكا، وغانا، وكينيا، في العمل حتى أوائل سبتمبر/أيلول 2018 دون تلقي أجور أربعة أشهر، برغم تدهور الظروف في المخيم السكني للعمال في أم صلال.

وأبلغ العمال باحثي منظمة العفو الدولية بأنهم فعلوا ذلك لأنهم تلقوا وعداً متكررة بدفع المرتبات. ففي مقابلة مع المنظمة، قال "أرجون"، وهو عامل من الهند عمل في "شركة هامتون" 11 عاماً، بأنه عندما "سألنا عن مرتبنا، قالوا [مديرو "شركة هامتون"] لنا أن ننتظر ننتظر ننتظر"⁹⁴ وقال "جوزيف"، وهو عامل من غانا كان يعمل بالشركة منذ 2014، إن العمال استمروا في العمل دون تلقي أي أجر لأنهم خشوا التعرض لعقوبة: "واصلت العمل لأن المديرين قالوا إننا بحاجة إلى مواصلة العمل وإلا فستفقدون مرتباتكم السابقة".⁹⁵

لكن الناس بدأوا أخيراً يمرضون بسبب تدني ظروف المعيشة، ونقص الغذاء، والرعاية الطبية، "كثيراً ما كانت سيارات الإسعاف تُستدعى إلى مساكن العمال لمساعدة المرضى، ونقلهم إلى المستشفيات".⁹⁶ وفي يوليو/تموز 2018، قام موظفو "شركة هامتون" بالإضراب عن العمل عقب وفاة عامل من بنغلاديش، ولأنه "لم يأت أحد للمساعدة".⁹⁷

سبتمبر/أيلول 2018: إنهاء العقود وتقديم الشكاوى

في سبتمبر/أيلول 2018، سلمت إدارة شؤون العاملين في "شركة هامتون" العمال إخطاراً بأن عملهم في الشركة انتهى. وتسلم كل عامل "ورقة تسوية" رسمية تشير إلى المبلغ المستحق له بما في ذلك المرتبات التي لم تُدفع ومكافآت نهاية الخدمة. غير إن الشركة لم تدفع هذه المبالغ آنذاك.

وتبيّن السجلات، التي قام بعض العمال بإطلاع المنظمة عليها، أنه في الفترة بين 13 و16 سبتمبر/أيلول 2018، أي بعد قرابة ستة أشهر من بدء عمل "لجان المنازعات"، قدم أغلب عمال "شركة هامتون"، وعددهم 900 عامل، شكاوى إلى مكتب "إدارة علاقات العمل" في المنطقة الصناعية للمطالبة بالمرتبات غير المدفوعة لأربعة أشهر، ومكافآت نهاية الخدمة.

كما تتيح السجلات، التي قام بعض العمال بإطلاع المنظمة عليها، فكرة عامة بشأن المبلغ الذي تدين به "شركة هامتون". فعلى سبيل المثال، تبيّن قائمة بالمطالب قدمها العمال أن 228 من عمال "شركة هامتون" يدينون

90. تنتمي "هامتون إنترناشيونال"، على ما يبدو، إلى مجموعة أوسع من الشركات تُدعى "هامتون إنترناشيونال غروب" مسجلة في كيرالا بالهند. وتضم المجموعة حوالي ثمانين شركة منفصلة. التفاصيل [بالإنجليزية] مُتاحة على الرابط: http://hamtoninternationalgroup.com/hamton_profile.pdf ووفقاً للمعلومات المحفوظة لدى غرفة قطر، فإن لهامتون فرعين في قطر هما "هامتون للسياحة والسفرات" W.L.L (CR 00112891) و"هامتون إنترناشيونال" W.L.L (CR 00030016).

91. "هامتون تعلن بفخر إنجاز مشروع مستشفى في قطر في فترة قياسية بلغت 18 شهراً على يدي هامتون إنترناشيونال". صحيفة "جلف تايمز"، 3 يناير/كانون الثاني 2017. [بالإنجليزية]. مُتاح على الرابط: https://www.gulf-times.com/content/pdf/Dailynewspaper/Main2017_1_3520647.PDF

92. تابعت منظمة العفو الدولية عن كُتب قضية "شركة هامتون" في الفترة ما بين سبتمبر/أيلول 2018 ومايو/أيار 2019، حيث تلقت توثيقاً بشأن حوالي 228 موظفاً، وتحديثاً بشكل معمق مع 13 منهم، وحللت ودرست وثائق قضائية وأدلة أخرى. وزار باحثو المنظمة كذلك مساكن عمال هامتون في ديسمبر/كانون الأول 2018 وقابلوا شقيق الكفيل القطري.

93. أكد جميع عمال "هامتون إنترناشيونال" الذين قابلتهم منظمة العفو الدولية أنهم تلقوا مرتباتهم لشهر إبريل/نيسان 2018 بعد أن أُضربوا عن العمل.

94. مقابلة مع "أرجون" في 8 ديسمبر/كانون الأول 2018.

95. مقابلة مع "أرجون" في 8 ديسمبر/كانون الأول 2018.

96. مقابلة مع "أرجون" في 8 ديسمبر/كانون الأول 2018.

97. مقابلة مع "أرجون" في 8 ديسمبر/كانون الأول 2018.

الشركة مجتمعين بمبلغ يزيد على 2,721,503 ريالاً قطرية (حوالي 748 ألف دولار أمريكي) في صورة أجور ومكافآت غير مدفوعة، بمتوسط قدره 11,936 ريالاً قطرياً (حوالي 3,280 دولاراً أمريكياً) للعامل الواحد.

ولم يحضر ممثلو "شركة هامتون" جلسات الوساطة⁹⁸، ومن ثم أبلغ المسؤولون في "إدارة علاقات العمل" العمال بأن يتوقعوا رسائل هاتفية نصية تخطرهم بشأن أولى جلساتهم أمام اللجان.

وزاد الأمل في دفع المستحقات عندما أُلقي القبض، في 15 أكتوبر/تشرين الأول 2018، على كفيل الشركة في مساكن العمال عقب شكوى قُدمت في مركز شرطة الريان، حسبما أبلغ العمال منظمة العفو الدولية. وقال العمال إنه وعد بعد القبض عليه بدفع المستحقات للعمال خلال عشرة أيام، ولكن أُفرج عنه في نهاية الأمر دون أن يدفع شيئاً.

وفي بداية نوفمبر/تشرين الثاني 2018، كان ما يزيد على 500 عامل لا يزالون يعيشون في المخيم السكني للعمال في أم صلال معتمدين على التبرعات الخيرية بعد أن توقفت الشركة عن تزويدهم بالمياه النقية والكهرباء والغذاء، لكن حتى هذه الإمدادات الخيرية لم تكن مما يمكن أن يُعوّل عليه، ولم تكن كافية أو قابلة للاستمرار. ولم يكن لدى كل العمال تقريباً وثائق سارية. وكانوا يفتقرون إلى المياه النقية والتيار الكهربائي، حيث لم يكن هناك سوى مُوَدّد واحد يعمل ثلاث ساعات يومياً. كما كان المخيم السكني غارقاً في المياه عقب عاصفة رعدية غير متوقعة في الدوحة، وهو ما أدى إلى مزيد من تردي في الأوضاع.⁹⁹ وبعد ذلك بوقت قصير، قرر ما يزيد على 100 عامل مغادرة البلاد دون الحصول على أي تعويض، ودفعوا بأنفسهم قيمة تذاكر الطيران للعودة إلى بلدانهم.

نوفمبر/تشرين الثاني 2018 – يناير/كانون الثاني 2019، فقدان الأمل و"تشجيع" العمال اليائسين على العودة إلى بلادهم

في نوفمبر/تشرين الثاني 2018، أي بعد مرور قرابة ستة أسابيع على تقديم الشكاوى، تلقت مجموعة تضم 80 عاملاً إخطاراً بشأن أولى جلساتهم في اللجان. واستمر الانتظار بالنسبة إلى العمال الباقين، وبالتدرج بدأ مزيد من العمال يفقدون الأمل في تقدم قضاياهم والحصول على تعويض مناسب.

وفي أواسط نوفمبر/تشرين الثاني، قبل حوالي 90 عاملاً عرضاً من شقيق كفيل "شركة هامتون" بأن يغادروا قطر مقابل الحصول على مبلغ صغير قدره ألف ريال قطري (حوالي 275 دولاراً أمريكياً) فقط وتذكرة سفر إلى بلادهم. ولما كانت مستحقات كل عامل تبلغ في المتوسط 12 ألف ريال قطري (حوالي 3,295 دولاراً أمريكياً)، وتصل مستحقات بعضهم إلى حوالي 57 ألف ريال قطري (حوالي 15,655 دولاراً أمريكياً) – فقد كان هذا العرض يمثل جزءاً ضئيلاً مما ينبغي أن يُدفع لهم. ومع ذلك، فقد قال كثيرون منهم لمنظمة العفو الدولية بأنهم اضطروا إلى قبول العرض، في وقت لا تلوح فيه أية فرصة أخرى لنيل التعويض من خلال "لجان المنازعات".

ومن هؤلاء العمال "بيجوي"، وهو عامل من الهند ظل ينتظر ثلاثة أشهر دون أن يصله أي إخطار بشأن جلسته الأولى، حيث قرر، بعدما استبد به اليأس، العودة إلى بلده لأن والده كان مريضاً في المستشفى. وكان "بيجوي" قد ظل ثلاثة أعوام يعمل لدى "شركة هامتون" ويدين الشركة بما يزيد على 13 ألف ريال قطري (حوالي 3,570 دولاراً أمريكياً) من الأجور والمكافآت المستحقة له، لكنه قبل الحصول على ألف ريال قطري (حوالي 275 دولاراً أمريكياً) فقط وتذكرة طيران. وتلقى في الأيام السابقة على سفره رسالة هاتفية نصية تخطرته بأن جلسته الأولى ستُعقد في الشهر التالي.

"لم نتلق شيئاً طوال سبعة أشهر. والدي مريض، ويجب عليّ أن أنسى أمر المال وأسافر. توصلت إلى شقيق رئيس الشركة أن يعطيني حتى ولو أربعة آلاف ريال قطري (حوالي 1100 دولار أمريكي). وأعطاني ألف ريال قطري (حوالي 275 دولاراً أمريكياً) وتذكرة الطائرة... يجب عليّ أن أنسى لأنني أريد أن أرى أبي".¹⁰⁰

98. بيّن خطاب اطّلع عليه منظمة العفو الدولية أنه طلب من ممثلي "شركة هامتون" حضور جلسة وساطة في 19 سبتمبر/أيلول 2018.

99. لمزيد من التفاصيل بشأن وضع عمال "شركة هامتون" في المخيم السكني للعمال، انظر: تسجيل فيديو قصيراً صورته منظمة حقوق المهاجرين. مُتّاح على الرابط: <https://twitter.com/MigrantRights/status/1058637864660017152>

100. مقابلة مع "بيجوي" في 8 ديسمبر/كانون الأول 2018. عندما تحدث باحثو منظمة العفو الدولية مع "بيجوي" كانت أول جلسة له في اللجان مقررة في الأسبوع التالي لكنه لم يكن يستطيع الانتظار لفترة أطول.

وعندما زار باحثو منظمة العفو الدولية العمال في مساكنهم في ديسمبر/كانون الأول 2018، كان حوالي 120 عاملاً ما زالوا هناك في انتظار بدء نظر حالاتهم. وكانت الثقة في العملية ضعيفة، والتوتر شديداً. وكان عدد صغير من العمال قد بدأوا جلساتهم، لكن أغلبهم لم يكونوا قد تلقوا أية أنباء بعد مرور ثلاثة أشهر على تقديم شكاواهم وسبعة أشهر على آخر مرتب تقاضوه.

وعبر "مانيش"، وهو مشرف أعمال كهربائية من نيبال ظل يعمل لدى "شركة هامتون" 12 عاماً، عن شعوره بالإحباط قائلاً:

"نحن 600 عامل من بلدان مختلفة نقيم هنا. لم يتلق أي منا ماله في الفترة من مايو/أيار 2017 حتى [نوفمبر/تشرين الثاني]. قدم أغلبهم الشكوى و ينتظرون أن تستدعيهم محكمة العمل. سوف نُستدعى ثلاث مرات على الأقل، وعلينا في كل مرة أن نحضر بأنفسنا أمام المحكمة حيث سيبلغوننا بالموعد التالي للحضور. هذه عملية مطولة، ولا تمنحنا مؤشراً فعلياً بشأن موعد تسوية قضيتنا! لقد رأينا هذا يحدث لعمال آخرين، وبرغم أننا لم نتلق الرسالة بعد فلا أريد أن يحدث هذا لي لأنه فعلياً لا يعني شيئاً بالمرّة. ما نحتاج إلى معرفته هو هل سنحصل على المال أم لا".¹⁰¹

وخلال زيارة باحثي منظمة العفو الدولية، أبلغهم العمال بأن شقيق الكفيل ما زال يحاول بجد إقناعهم بالعودة إلى بلادهم عن طريق قبول مبلغ يصل الآن إلى نحو ألفي ريال قطري (حوالي 550 دولاراً أمريكياً) وتذكرة طيران للعودة. وأخبر شقيق الكفيل باحثي منظمة العفو بأن أوراق تسوية العمال غير صحيحة، متهماً قسم الموارد البشرية في الشركة بزيادة المبالغ المستحقة للعمال¹⁰²، لكن الشركة لم تحضر جلسات المحاكمة في "لجان المنازعات" للاعتراض على هذه الأرقام. وأبلغ شقيق الكفيل باحثي المنظمة بأن من يقبلون العرض يُطلب منهم أن يتركوا التفاصيل الخاصة بحساباتهم المصرفية، وسُبل الاتصال بهم لدى سفاراتهم حتى يظل بإمكانهم تلقي تسويتهم الكاملة بعد أن يغادروا قطر بمجرد تسوية قضاياهم نهائياً في المحكمة.¹⁰³

إلا إن العمال الذين قبلوا التسوية المعروضة أبلغوا الباحثين بأنه لم يُطلب منهم سوى توقيع ورقة باللغة العربية التي قالوا إنهم لا يفهمونها، ولم يُسلموا نسخة منها.

ففي مقابلة مع منظمة العفو الدولية، قال "محمد"، وهو نجار من الهند بدأ العمل في "شركة هامتون" في يناير/كانون الثاني 2009:

"إذا أخذت المال يجعلونك توقع شيئاً لا تعرف ما هو بالضبط. يعطونك قلماً ويأخذون بصمتك. ولا يعطونك نسخة أو صورة من الوثيقة".¹⁰⁴

كما قال العمال إنهم لم يتركوا أي تفاصيل للاتصال بهم لدى سفاراتهم خلافاً لما زعمه شقيق الكفيل القطري. والأهم أنهم لم يتمكنوا من تزويد سفاراتهم بتوكيل، وهو إجراء ضروري للسماح بمتابعة قضاياهم في غيابهم. وقد أكد هذا ممثل إحدى السفارات، حيث أبلغ الباحثين بأن السفارة ليس لديها القدرة على التعامل مع هذا القدر الكبير من القضايا أو متابعتها في المحاكم نيابة عن العمال.¹⁰⁵

وفي هذا الوضع لن يحظى العمال العائدون إلى بلادهم بفرصة تُذكر للحصول على أموالهم بعد أن يغادروا قطر. فوفقاً للقانون لا بد أن يحضر المدعون جلساتهم سواء بأنفسهم أو عن طريق ممثل قانوني وإلا فهم يخاطرون بأن تحفظ الدعوى.¹⁰⁶

101. مقابلة مع "مانيش" في أكتوبر/تشرين الأول 2018.

102. في الرد الذي تلقتته منظمة العفو الدولية من وزارة العمل في 28 يونيو/حزيران 2019، قالت الوزارة أيضاً إنه بعد التحقيق وجدت أن الموارد البشرية أعطت العمال تسويات غير دقيقة. لم تتمكن منظمة العفو الدولية من التحقق من هذه الادعاءات.

103. أوضح شقيق المالك القطري، خلال لقاء مع باحثي منظمة العفو الدولية عُقد في الدوحة في ديسمبر/كانون الأول 2018، أن الشركة لها أصول تقدر بملايين الدولارات في الخارج لا تستطيع تسهيلها في الوقت المناسب لدفع مستحقات العمال بسبب أزمة الخليج. وتحدث كذلك عن الخطوات التي اتخذها منذ نوفمبر/تشرين الثاني لتحسين الظروف المعيشية للعمال في مساكنهم. وقال إنه حاول جهده أن يدفع مساهمة صغيرة للعمال المستعدين لمغادرة البلاد حتى لا ينتهي بهم الأمر صفر اليمين، كما أوصت سفاراتهم في البداية. وقال إنه كان، حسب الأموال المتاحة من بيع أصول الشركة، يدفع للعمال في البداية ألف ريال قطري (حوالي 275 دولاراً أمريكياً) إضافة إلى تذكرة سفر، لكنه زاد عرضه في نهاية الأمر إلى ألفي ريال (حوالي 550 دولاراً). وأكد أن كثيراً من العمال قبلوا عرضه، وأنه بحلول أوائل ديسمبر/كانون الأول كان حوالي 120 عاملاً لا يزالون في المساكن، لكنه يعتزم أن يدفع لهم جميعاً، ويغلق المخيم السكني قبل نهاية العام. وعلمت منظمة العفو الدولية أن مخيم أم صلال أُغلق في أوائل فبراير/شباط وأن العشرين عاملاً الباقين نُقلوا إلى موقع قريب في منطقة الشاهانية.

104. مقابلة مع "محمد"، في 9 ديسمبر/كانون الأول 2018.

105. لقاء مع ممثل إحدى السفارات في 9 ديسمبر/كانون الأول 2018.

106. انظر المادة 11 من قرار مجلس الوزراء رقم 6 لسنة 2018.

وبحلول أوائل عام 2019، كان مزيد من العمال قد قبلوا عرض شقيق الكفيل أن يتخلوا عن القضايا ويعودوا إلى بلادهم. وتفاوتت قيمة العروض التي قُدمت إلى العمال، لكن أغلب العمال غادروا ومعهم بضعة آلاف ريال قطري وتذكرة سفر. وتبين السجلات، التي قام بعض العمال بإطلاع منظمة العفو الدولية عليها، أن أحد العمال، على سبيل المثال، قبل تسوية قدرها ألفي ريال قطري (حوالي 550 دولاراً أمريكياً) بدلاً من 14,300 ريال (حوالي 3,925 دولاراً) كانت مستحقة له وفقاً لورقة التسوية الخاصة به.

في ردها على رسالة منظمة العفو الدولية¹⁰⁷، قالت وزارة العمل إنها نسقت الجهود لتزويد العمال في السكن بالمساعدات الغذائية الأساسية والاحتياجات. كما قالت إنها سهلت دفع المستحقات المالية لـ 640 عاملاً بمبلغ إجمالي قدره 2336000 ريال قطري (888.767 دولاراً أمريكياً)¹⁰⁸، وهو أعلى ممّا ذكر في المعلومات التي شاركها العمال مع المنظمة. لم تتمكن منظمة العفو الدولية من التحقق من هذه المزاعم على الرغم من متابعة الموضوع مع وزارة العمل فيما يتعلق بهذا الرقم وطلب توضيح توزيع عدد العمال المدفوعين والمبلغ الذي تلقوه.¹⁰⁹ حتى الآن لم تتلق المنظمة أي رد.

مارس/آذار 2019: صدور أحكام في نهاية المطاف، ولكن لم تُدفع أية مستحقات

بحلول إبريل/نيسان 2019، كان حوالي 100 من العمال السابقين في "شركة هامتون" الذين ظلوا في قطر قد انتقلوا إلى وظائف جديدة.¹¹⁰ وفي ذلك الوقت، كان العمال قد حصلوا أخيراً على قرارات من "لجان المنازعات" تؤيد شكواهم. إلا إن "شركة هامتون" لم تحترم قرارات "لجان المنازعات"، ولم تدفع أية مستحقات للعمال. ومن ثم، تعيّن على العمال رفع قضية مرة أخرى أمام المحاكم المدنية سعياً إلى التنفيذ القانوني لقرارات "لجان المنازعات"، وهو ما يعني دخولهم في معركة قانونية أخرى طويلة تتطلب منهم حضور جلسات جديدة في المحكمة. ومع ذلك، لم تشارك "شركة هامتون" في الإجراءات القانونية، وبالرغم من صدور حكم من المحكمة يأمر الشركة بدفع مستحقات العمال، فإن الشركة لم تدفع حتى الآن.

وعند عودة العمال إلى المخيم السكني الذي يعيشون فيه، قرر حوالي 30 من عمال "شركة هامتون" أن يحاولوا التفاوض من أجل التوصل إلى تسوية أفضل مع شقيق الكفيل بدلاً من الانتظار لفترة أطول. وبالرغم من عدم ملاءمة هذا الحل، فقد اختاره هؤلاء العمال بسبب ضعف إجراءات المحاكم، بما في ذلك التأخير لفترات طويلة وعدم الوصول إلى نتائج، بالإضافة إلى واقعهم العملي الذي يتمثل في اضطرابهم للعيش في قطر بدون أن يكون لديهم أية موارد مالية.



↑
عمال شركة "هامتون" نائمون في العراء بسبب الحرارة الشديدة داخل مساكنهم. © خاص

107. رسالة منظمة العفو الدولية إلى وزارة العمل في 28 يونيو/حزيران 2019.

108. رد وزارة العمل على رسالة منظمة العفو الدولية في 15 يوليو/تموز 2019.

109. متابعة مع وزارة العمل في 22 يوليو/تموز 2019.

110. وفقاً لمعلومات تلقتها منظمة العفو الدولية من العمال، ولكن المنظمة لم تستطع التحقق من هذا الرقم من مصادر مستقلة.

وفي 26 إبريل/نيسان 2019، علمت منظمة العفو الدولية أن حوالي تسعة من أولئك العمال قد قبلوا الحصول على حوالي 40 بالمئة من مستحقاتهم من شقيق الكفيل وغادروا قطر، حيث رأوا أنهم لا يمكنهم الانتظار لفترة أطول للحصول على تعويض من خلال إجراءات المحاكم.

وبحلول منتصف مايو/أيار 2019، كان حوالي 20 عاملاً لا يزالون ينتظرون في قطر. ولم يكن بعضهم قد حصل على قرارات من "لجان المنازعات"، بينما كان البعض الآخر في انتظار تلقي رسائل على الهاتف تخطرهم بموعد الجلسة الأولى أمام "لجان المنازعات".

ولكن، بحلول مطلع يونيو/حزيران، كان معظم العمال قد غادروا قطر، بعد أن قبلوا حوالي 40 بالمئة من مستحقاتهم من شقيق الكفيل. ولم يبق في المخيم السكني سوى ثلاثة من العمال، ومن المتوقع أن يعودوا إلى بلدانهم قريباً جداً. أما الذين نجحوا في الانتقال إلى وظائف أخرى، فما زالوا ينتظرون، على ما يبدو، أن تدفع لهم "شركة هامتون" مستحقاتهم.

ومن أولئك العمال "سانيش"، وهو من الهند وكان في مارس/آذار 2019 لا يزال في انتظار الحصول على مستحقاته التي تبلغ 17 ألف ريال قطري (حوالي أمريكي)، بعد أن كسب قضيته أمام "لجان المنازعات"، ثم رفع قضية في المحاكم المدنية لضمان التنفيذ القانوني. وقد قال لمنظمة العفو الدولية:

"لم أحصل على أية أموال حتى الآن. أخبرتني المحكمة أنه ينبغي أن أراجع بعد شهر، ولكن مرّ شهر ولم أحصل على أية أموال".¹¹¹

وفي يونيو/حزيران 2019، قرر "سانيش" على مضض قبول عرض من شقيق الكفيل بالحصول على مبلغ 10 آلاف ريال قطري (حوالي 2,750 دولاراً أمريكياً)، لأنه لم يعد بإمكانه الانتظار لفترة أطول.



111. رسالة من "سانيش"، الذي كان لا يزال في المخيم السكني، في 5 مارس/آذار 2019.

6. الفجوة بين الوعود والواقع



↑  أماكن سكن العمّال الأجانب في الدوحة. © ريتشارد ماسنجر

بالرغم من أن نظام "لجان المنازعات" قد قلّل، على ما يبدو، من الفترات الزمنية التي يستغرقها إصدار الأحكام في بعض الحالات، فإن الشهادات التي جُمعت من عشرات العمال، والمؤيَّدة بوثائق محاكم، تعطي صورة قاتمة عن الإجراءات التي لا تزال طويلة، ولا أمل يُرتجى منها في كثير من الأحيان. وهذا هو الوضع، على وجه الخصوص، في الحالات التي يكون فيها أصحاب الأعمال عاجزين أو عازفين عن الاشتراك في الإجراءات القانونية، أو عن الالتزام بالأحكام الصادرة. وبالمثل، فإن "لجان المنازعات" تبدو ملائمة للغرض عندما يؤدي انهيار شركات إلى تقديم مئات العمال بشكاوى في وقت واحد، بعد أن أصبحوا بدون أي دخل أو دعم.

ونتيجةً لذلك، لا يزال مئات العمال يشعرون بالخذلان من نظام لا يقدر ولا يصلح لأن يوفر لهم سبل الانتصاف الملائم عن انتهاكات العمل التي عانوها. وبالإضافة إلى ذلك، قد ينتفع بعض أصحاب الأعمال من منعدمي الضمير عن طريق تجنب المشاركة في الإجراءات القانونية والانتظار إلى أن يشعر العمال بأنهم مضطّرون للعودة إلى بلدانهم، بسبب ظروف المعيشة المُزريّة وعدم وجود مصدر دخل بديل، ثم يعرضون تسويات مجحفة على عدد قليل من العمال السابقين.

ويعقد مقارنة بين التعهدات التي أبدتها قطر، والأدلة التي كشفتها بحوث منظمة العفو الدولية، يتضح أن هناك بعض الفجوات الأساسية بين الوعود، بما في ذلك ما كفله القانون، والواقع، وذلك على النحو التالي:

الوعود

الواقع بالنسبة للعمال في " شركة حمد بن خالد بن حمد"، و " شركة يوناتيد كلينينغ"، و " شركة هامتون"

في معظم الحالات التي فحصتها منظمة العفو الدولية، كانت إدارة علاقات العمل تبعث بإخطارات إلى أصحاب الأعمال في غضون أيام قلائل من تلقي الشكاوى.¹¹³

يسجل العامل شكواه لدى إدارة علاقات العمل، التي يتعيّن عليها أن ترسل إخطاراً لصاحب العمل، تطلب منه حضور جلسة وساطة لتسوية النزاع.¹¹²

عادةً ما تستغرق هذه المرحلة ثلاثة أسابيع، وفي عدد من الحالات التي فحصتها منظمة العفو الدولية، قرر مسؤولو وزارة العمل، على ما يبدو، تمديد فترة التفاوض إلى نحو ستة أسابيع في محاولة للتوصل إلى تسوية ودية بين الأطراف المعنية، وتجنب إحالة النزاع إلى "لجان المنازعات".

تحاول إدارة علاقات العمل تسوية النزاع ودياً¹¹⁴ خلال سبعة أيام من تلقي شكوى العامل.¹¹⁵

وفي حالتين من الحالات الثلاث، لم يشارك ممثلو الشركة على الإطلاق في عملية الوساطة. وعندما حضروا، لم يفوا بأية وعود بدفع مستحقات العمال.

في حالة فشل الوساطة، تُحيل إدارة علاقات العمل النزاع إلى "لجان المنازعات" خلال ثلاثة أيام عمل. ويجب تحديد موعد الجلسة الأولى في موعد لا يتجاوز سبعة أيام من تاريخ إحالة النزاع إلى "لجان المنازعات".¹¹⁶

في الحالات التي فحصتها منظمة العفو الدولية، عادةً ما كانت الإحالة تستغرق بضعة أسابيع، وفي بعض الحالات لم تتم إحالة شكوى العمال إلا بعد ما يزيد عن ستة شهور من تقديم الشكوى الأصلية.

لم يحدث في أي من الحالات التي فحصتها منظمة العفو الدولية أن صدر قرار اللجنة خلال مدة الثلاثة أسابيع الموعودة. فعادةً ما كانت الحالات تستغرق من ثلاثة إلى ستة شهور قبل صدور القرار النهائي. وفي بعض الحالات، اضطر العمال إلى الانتظار ثمانية شهور للحصول على قرار نهائي. وعادةً ما كان العمال يحضرون ثلاث جلسات أمام اللجان، مما يجعلهم يتكبدون أيضاً نفقات كبيرة في التنقلات.

تُصدر "لجنة المنازعات" قراراً خلال ثلاثة أسابيع من تلقي الشكوى من إدارة علاقات العمل.

لا يكفل كسب الدعوى أمام إحدى "لجان المنازعات" أن يحصل العامل تلقائياً على حقه في التعويض، وخاصة في حالة عدم اشتراك أصحاب الأعمال في الإجراءات القانونية أو امتناعهم عن الدفع، وهو ما حدث مع "شركة حمد بن خالد بن حمد"، و "شركة هامتون"، و "شركة يوناتيد كلينينغ".

وفي مثل هذه الحالات، يُطلب من العمال أن يرفعوا دعوى جديدة في المحكمة المدنية (وكثيراً ما يشير لها العمال باسم "المحكمة العليا")، وذلك لتنفيذ القرارات الصادرة عن "لجان المنازعات".¹¹⁸ وقد ثبت أن هذه المعركة القانونية الجديدة تستغرق وقتاً طويلاً وتنطوي على تحديات، ولا تنجح بالنسبة لكثيرين في ضمان الحصول على مستحقاتهم. ومن شأن الصعوبات في إلزام الشركات بالدفع أن تدفع كثيرين من العمال إلى قبول تسويات، يحصلون بمقتضاها على مبالغ أقل من مستحقاتهم، أو التخلي عن الأمر برمته.

تكون للقرارات الصادرة عن "لجان المنازعات" القوة التنفيذية، وهو ما يعني أنه عند قبول الطرفين لما انتهت إليه اللجان، فينبغي أن تُنفذ القرارات فوراً.¹¹⁷

وقال بعض المسؤولين لمنظمة العفو الدولية إن العمال قد يحصلون على تعويضاتهم بعد وقت قصير من صدور الحكم، في حالة مشاركة صاحب العمل في الإجراءات القانونية والتزامه بنتائجها.¹¹⁹ ولكن، للأسف، لم يحدث هذا الأمر مع مئات العمال الذين وُثقت حالتهم في التقرير الحالي.

112. انظر المادة 115 (مكرر) من القانون رقم 13 لسنة 2017.

113. أطلع باحثو منظمة العفو الدولية على عشرات الرسائل التي طُلب فيها من أصحاب الأعمال حضور جلسات في غضون يومين من تسجيل العمال لشكاواهم.

114. وفقاً لما ذكره مسؤولون في وزارة العمل، فإن آلاف الشكاوى تُحل بصورة ودية خلال مرحلة الوساطة، وفي حالة عدم التوصل إلى تسوية، تُحال الشكوى إلى "لجان المنازعات".

115. انظر المادة 115 (مكرر) من القانون رقم 13 لسنة 2017.

116. انظر المادة 115 (مكرر) من القانون رقم 13 لسنة 2017.

117. انظر المادة 115 (مكرر 4) من القانون رقم 13 لسنة 2017.

118. بمجرد صدور القرار من "لجان المنازعات"، يحصل العامل على ثلاث نسخ من القرار، تُقدم نسخة منها إلى المحكمة المدنية للتنفيذ. وعادةً ما تعقد الجلسة الأولى للمحكمة في غضون الشهر التالي، ويجب أن يحضرها طرفا النزاع. وفي حالة عدم حضور صاحب العمل، تُؤجل الجلسة، ويُحدد موعد جلسة ثانية بعد أسبوعين. وبعد وضع جلسات، تتوقف الجلسات ويُطلب من العامل استلام مستحقاته المالية من أمانة المحكمة. وفي جميع الحالات المؤثقة في التقرير الحالي، لم يحصل العمال على أية أموال من خلال المحكمة، ويُطلب من العمال مراجعة القضية في المحكمة كل ثلاثة أسابيع لمعرفة ما إذا كانت شركاتهم قد أودعت مبالغ التعويض. وحتى الآن، ما زال العمال في انتظار الحصول على مستحقاتهم، رغم مرور شهور على إغلاق قضاياهم في المحكمة.

119. اجتمع في الدوحة في 11 ديسمبر/كانون الأول 2018. وقال مسؤولون في وزارة العمل لباحثي منظمة العفو الدولية إنه في كثير من الحالات التي قبل فيها أصحاب الأعمال ما انتهت إليه "لجان المنازعات" بعد نظر القضية، كان العمال يحصلون على مستحقاتهم في مقر اللجان.

في حالة امتناع أصحاب العمل عن دفع مستحقات العامل عقب صدور حكم، ينبغي أن يتولى "صندوق دعم وتأمين العمال" دفع الأموال المستحقة بدلاً منها، على أن تسعى الحكومة بعد ذلك لاسترداد الأموال من الشركة بدلاً من أن يسعى العامل لذلك.

يكفل "نظام حماية الأجور" أن تدفع الشركات الأجور للعاملين فيها عن طريق التحويل الإلكتروني، كما إنه يحسّن قدرة الحكومة على رصد حالات عدم دفع الأجور. ويتعرف النظام على حالات عدم دفع الأجور، ويبادر باتخاذ إجراء.

سوف يتم إنشاء سبع لجان لنظر الشكاوى.¹²⁰

لا توجد سوى ثلاث لجان عاملة، مما يؤدي إلى تراكم كبير في القضايا.¹²¹

الواقع أنه لا يُطلب من العمال دفع أية رسوم تُذكر لمباشرة قضاياهم، كما إن وجود شخص لديه خبره في مجال المحاسبة ضمن أعضاء كل لجنة من "لجان المنازعات" الثلاث يلعب دوراً كبيراً في تقليل التكاليف التي كان العمال يتكبّدونها من قبل في التعامل مع خبير حسابات لفحص تفاصيل القضايا.

إلا إنه يجب تقديم المطالبات على نماذج باللغة العربية،¹²³ مما يعني أنه يتعيّن على كثير من العمال أن يدفع كل منهم 20 ريالاً تقريباً على الأقل (حوالي خمسة دولارات أمريكية ونصف) لكل نموذج في "مراكز الطباعة"، وذلك لمساعدتهم على استيفاء النماذج أو ترجمة المستندات.

كما يتحمل العمال تكاليف التنقل لحضور الجلسات، وقد ذكروا أن هذا يشكل عبئاً كبيراً عليهم بالنظر إلى إمكاناتهم المادية المحدودة.

مسائل أخرى أساسية سُلِّطَ عليها الضوء

بالرغم من أن سير الإجراءات يتم باللغة العربية، يتواجد مترجمون لتسهيل التواصل بين العمال وأعضاء "لجان المنازعات".

إلا إن بعض العمال أخبروا منظمة العفو الدولية بأنهم لا يتمكنون في كل الأحوال من متابعة الإجراءات القانونية، ولا يحصلون على مشورة كافية بخصوص كيفية السير في الإجراءات.

الدعم فيما يخص مشاكل اللغة¹²⁴

لا تتوفر أية مساعدة قانونية، وفي معظم الحالات يباشر العمال قضاياهم بأنفسهم، ويعتمدون على بعض الإرشادات العامة من زملاء لهم سبق أن باسروا هذه الإجراءات.

ومن شأن عدم وجود مساعدة قانونية مجانية، أن يجعل من الصعب على العمال متابعة الإجراءات القانونية، وفي معظم الحالات لا يستطيع العمال، الذين يُضطرون إلى مغادرة قطر قبل انتهاء إجراءات قضاياهم، أن يتركوا توكيلاً لشخص ما لمباشرة الدعاوى في غيابهم.

المساعدة القانونية

120. أبلغ مسؤولون من وزارة العمل باحثي منظمة العفو الدولية بهذه الخطة خلال اجتماع عُقد في يوليو/تموز 2018.

121. انظر المادة 2 من قرار مجلس الوزراء رقم 6 لسنة 2018.

122. انظر المادة 115 (مكرر 1) من القانون رقم 13 لسنة 2017.

123. انظر المادة 8 من قرار مجلس الوزراء رقم 6 لسنة 2018.

124. "حَتَّتْ لجنة المؤتمرات الحكومة على تسهيل سبل الوصول إلى نظام العدالة بالنسبة للعمال الأجانب، بما في ذلك تقديم مساعدات لهم فيما يتعلق باللغة والترجمة، وإلغاء الرسوم والأتعاب المتعلقة بإقامة دعوى، وتوزيع معلومات عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية". لمزيد من التفاصيل، انظر: "منظمة العمل الدولية"، لجنة الخبراء، تحت بند: "الوصول إلى نظام العدالة". [بالإنجليزية]. مُتَاح على الرابط: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3255640

ويمكن أن تخلف أوجه القصور هذه أثراً مدمراً على العمال الأجانب الذين يسعون إلى الحصول على إنصاف ملائم من انتهاكات العمل التي عانوها. فكثير من العمال الأجانب سبق أن تكبدوا ديوناً باهظة لسداد رسوم التوظيف، ثم عملوا لشهور طويلة بدون أجر، ولديهم مسؤوليات مالية ملحة تجاه عائلاتهم في بلادهم. ولا تتوفر لكثير من العمال أية مصادر بديلة للدخل أثناء انتظار سير قضاياهم على نحو بطيء في قطر، ومن ثم يُضطرون للعيش في ظروف مزرية. بل إن من يصرون على مواصلة الإجراءات يجدون أنفسهم تحت ضغوط قوية تدفعهم للتنازل عن دعاوهم، وقبول تسويات متدنية والعودة إلى بلادهم.

ونتيجة لذلك، لا يحصل كثير من العمال على إنصاف كافٍ، وخاصة حين لا يشارك أصحاب الأعمال في الإجراءات القانونية أو لا يلتزمون بنتائجها. ويفاقم هذا الوضع من الشعور بالإحباط. وقد ينجح بعض العمال في الحصول على أحكام لصالحهم، ولكنهم لا يتلقون أية مستحقات مالية، وقد يقبل آخرون تسويات متدنية على أمل الحصول على جزء من مستحقاتهم، وقد يعود كثيرون آخرون إلى بلادهم دون أن يحصلوا على أي شيء.

ولا شك أن كثرة عدد القضايا وقلة إمكانات "لجان المنازعات" الثلاث تُعد من الأسباب الجوهرية لمشكلة التأخير في جلسات اللجان. فمن بين سبع لجان كان مخططاً تشكيلها، لا تعمل حالياً سوى ثلاث لجان. والواقع أن كثرة عدد القضايا المتعلقة بانتهاكات العمل تجعل نظام اللجان غير قادر على التعامل معها. فعلى سبيل المثال، ذكر "تقرير الاتجار في البشر لعام 2019"، الصادر عن وزارة الخارجية الأمريكية، أن "لجان فض المنازعات العمالية" [في قطر] تلقت 6161 شكوى¹²⁵، وهو عدد هائل بالنسبة لعدد اللجان الثلاث العاملة حالياً. وفي الوقت نفسه، فإن الإجراءات الوقائية، مثل "نظام حماية الأجور" الذي أنشئ في نوفمبر/تشرين الثاني 2015، لم تكفل حصول جميع العمال على رواتبهم أو توفير إنصاف كافٍ لهم.¹²⁶

ومما يضاعف من هذه المشكلة أنه لا يُسمح بنظر القضايا الجماعية، التي تكون فيها الدعاوى متطابقة تقريباً، أمام "لجان المنازعات"، وهو ما يعني أنه بدلاً من فحص قضية واحدة تشمل 900 عامل، يتعين على القضاة نظر 900 قضية فردية.

وقد ذكر مسؤولو وزارة العمل لباحثي منظمة العفو الدولية أنه يجري بحث مسألة زيادة عدد "لجان المنازعات" من ثلاث إلى سبع لجان،¹²⁷ ولكن لا يزال من غير الواضح متى سَيُنقَد ذلك، أو ما إذا كان كافياً دون النظر في اتخاذ تدابير أخرى لتبسيط الإجراءات. ويمكن أن تشمل هذه التدابير قبول القضايا الجماعية، واستخدام "نظام حماية الأجور" بشكل وقائي لتجنب الوصول إلى وضع يُترك فيه العمال بدون رواتب لعدة شهور.

كما تتفاقم المشكلة بسبب افتقار "لجان المنازعات" إلى صلاحية إنفاذ قراراتها. فليست لدى هذه اللجان، على ما يبدو، صلاحية إلزام الشركات بحضور الإجراءات القانونية،¹²⁸ أو بدفع المستحقات لعمالها في نهاية القضية. وبدلاً من ذلك، يُطلب من العمال إحالة قضاياهم إلى المحاكم المدنية لتنفيذ قرارات اللجان، وهو ما يعني بدء إجراءات قانونية طويلة، كثيراً ما تنتهي دون نجاح.

والواقع أن ضعف نظام "لجان المنازعات" يمنح أصحاب الأعمال القدرة على تقويض النظام وإهدار حق العمال في إنصاف ملائم، حيث تعرض على عمالها تسويات تكون أقل من المستحق، وقد يقبلها العمال على مضض لأنهم يفتقرون إلى بدائل أخرى. ومن جهة أخرى، فإن "لجان المنازعات" لا تسعى، على ما يبدو، إلى محاسبة أو معاقبة الشركات التي لا تنضم إلى الإجراءات القانونية.

كما تلعب بعض الجوانب في نظام الكفالة الساري في قطر دوراً في تفاقم المشكلة. فقد وصف بعض العمال لمنظمة العفو الدولية الضغوط التي تعرضوا لها من أصحاب الأعمال من أجل التنازل عن قضاياهم مقابل الحصول على "إذن عدم الممانعة"، الذي يتيح لهم الحصول على وظائف جديدة. ويعني هذا، في واقع

125. وزارة الخارجية الأمريكية، "تقرير الاتجار في البشر لعام 2019: قطر"، [بالإنجليزية]. مُتاح على الرابط: <https://www.state.gov/reports/2019-trafficking-in-persons-report/>

126. ذكر مسؤولو وزارة العمل أن لدى الوزارة نظاماً لإدراج الشركات التي لا تدفع أجور عمالها في "قائمة سوداء"، وهو ما يعني أنه ليس بمقدور هذه الشركات توظيف عاملين جدد أو مباشرة بعض الإجراءات الإدارية الأخرى. وتقول الحكومة القطرية إنها تسعى إلى مقاضاة الشركات التي لا تدفع أجور عمالها، ولكن ليس من الواضح عدد الحالات التي نُقَد فيها هذا في الواقع، حيث لا تتوفر أية بيانات.

127. مقابلة مع ممثلي وزارة العمل في يوليو/تموز 2018. وقد بعثت منظمة العفو الدولية برسالة إلى مسؤولي وزارة العمل، طلبت فيها مزيداً من المعلومات، بما في ذلك تفصيل بعدد القضايا التي انتهت "لجان المنازعات" من الفصل فيها. ولم تتلق المنظمة رداً من الحكومة حتى الآن.

128. تنص المادة 5 من قرار مجلس الوزراء رقم 6 لسنة 2018 على ما يلي: "لكل من طرفي النزاع أن يحضر أمام اللجنة بشخصه، أو بوكيل عنه، لتقديم دقائه".

الأمر، أن العمال أُجبروا على الاختيار بين مواصلة مساعيهم للحصول على مستحقّاتهم عن العمل الذي أدوه دون أجر، أو اغتنام فرصة الحصول على وظيفة جديدة. وبشكل أعم، فإن العامل الذي يعتمد على صاحب عمله للحصول على تأشيرة دخول، وبطاقة إقامة، قد يكون متحقّقاً إلى أقصى حد في تقديم شكوى إلى "لجان المنازعات" طيلة وجوده في ذلك العمل. والواقع أن الغالبية العظمى من الحالات الموثّقة في التقرير الحالي هي لأشخاص كان قد تم إنهاء عملهم قبل ذلك ولم يعد لديهم ما يخسرونه.

وأخيراً، فليس من الواضح السبب في أن "صندوق دعم وتأمين العمال" لم يبدأ العمل حتى الآن، بالرغم من مرور قرابة السنة لإنشائه قانوناً. وإذا ما توفر تمويل كافٍ لهذا الصندوق وبدأ في ممارسة عمله على نحو يجعله ميسوراً للعمال، فقد يمثل سيلاً أساسياً للتغلب على المشاكل الحالية في نظام "لجان المنازعات"، بأن يضمن دفع المستحقّات على وجه السرعة للعمال الذين كسبوا دعاوهم. وينبغي أن تكون الأولوية الملحّة هي ضمان عمل هذا الصندوق واستمراره ودفع المستحقّات للعمال.

7. القانون الدولي والمعايير الدولية

1.7. التزامات قطر القانونية الدولية

من الواضح أن "شركة حمد بن خالد بن حمد"، و"شركة يوناييتد كلينينغ"، و"شركة هامتون" قد تقاعست عن الوفاء بمسؤوليتها في احترام الحقوق الإنسانية لعمالها، عن طريق دفع أجورهم بشكل عادل ومنتظم، وضمان ظروف معيشية ملائمة لهم، وإمدادهم بوثائق قانونية صحيحة، إلا إن دولة قطر قد تقاعست هي الأخرى عن الوفاء بواجبها بمقتضى القانون الدولي في حماية حقوق هؤلاء العمال.

فقطر من الدول الأطراف في عدة معاهدات دولية تحظر العمل القسري وغيره من انتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك "اتفاقية" منظمة العمل الدولية" رقم 29"، و"اتفاقية" منظمة العمل الدولية" رقم 105"، و"العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية"، و"العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية" الصادرين عن الأمم المتحدة. وبناءً على ذلك، فقطر مُلزَمة باحترام العمال من استغلال الشركات العاملة على أراضيها. ويتطلب هذا من الحكومة أن تتخذ إجراءات ملائمة لمنع انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها أطراف فاعلة خاصة، وأن ترصد بشكل استباقي هذه الانتهاكات وتتصدى لها عند وقوعها، بأن تجري تحقيقات بخصوصها، وتحاسب مرتكبيها، وتضمن الإنتصاف الفعال عما سببته من أضرار.¹²⁹

فمن خلال التصديق على "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، قبلت قطر أن تضمن الحق في العمل لجميع العاملين في حدودها، وأن هذا الحق "يشمل ما لكل شخص من حق في أن تُتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وأن] تقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق".¹³⁰ كما قبلت قطر أن "تعترف... بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية"، بما في ذلك ضمان أجور منصفة وظروف معيشية كريمة للعمال.¹³¹

وبناءً على ذلك، فإن قطر مُلزَمة بأن تضمن لجميع الأشخاص العاملين على أراضيها الحصول على أجر مُنصف، وهو ما يقتضي أن تُدفع لهم أجور مُنصفة بشكل منتظم وفي الوقت المحدد وبالكامل،¹³² وأن تُوفر لهم ظروف معيشية كريمة، وهي تشمل ضمن ما تشمل "مستوى معيشي كافٍ، بما في ذلك الغذاء والماء ومرافق الصرف الصحي والمأوى والكساء، ونفقات إضافية مثل تكاليف التنقل إلى العمل ذهاباً وإياباً".¹³³

129. انظر الجزء المعنون: "واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان" في "مبادئ توجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان".

130. المادة 6 من "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية".

131. المادة 76 من "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية".

132. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23 (2016) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، وثيقة الأمم المتحدة رقم: E/C.12/GC/23، الفقرة 10، ص. 4.

133. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23 (2016) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، وثيقة الأمم المتحدة رقم: E/C.12/GC/23، الفقرة 18، ص. 7.

كما يقع على قطر واجب حماية الأشخاص من انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الشركات العاملة على أراضيها، وهو ما نصت عليه وثيقة " مبادئ توجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان " ، الصادرة عن الأمم المتحدة في عام 2011.¹³⁴

فالمبدأ التوجيهي 1 ينص على ما يلي:

" يجب على الدول أن تحمي من انتهاك حقوق الإنسان داخل إقليمها و/أو ولايتها القضائية من جانب أطراف ثالثة، بما فيها المؤسسات التجارية. ويقتضي ذلك اتخاذ خطوات مناسبة لمنع هذا الانتهاك والتحقيق فيه والمعاقبة عليه والانتصاف منه من خلال سياسات وتشريعات وأنظمة وأحكام قضائية فعّالة " .¹³⁵

كما يلاحظ المبدأ التوجيهي 1 أن:

" واجب الدولة في الحماية معيار للسلوك. لذلك، فإن الدول ليست بذاتها مسؤولة عن انتهاك الجهات الفاعلة الخاصة لحقوق الإنسان. ولكن قد تنتهك الدول التزاماتها في إطار القانون الدولي لحقوق الإنسان عندما يمكن أن تُعزى إليها هذه الانتهاكات، أو عندما تتعاضد عن اتخاذ خطوات مناسبة لمنع انتهاكات الجهات الفاعلة الخاصة أو التحقيق فيها أو المعاقبة عليها أو الانتصاف منها " . [التشديد مضاف]

وفي جميع الحالات الثلاث الموثقة في التقرير الحالي، لم تف قطر بالتزاماتها في حماية حقوق العمال. فقد تقاعست قطر عن محاسبة " شركة حمد بن خالد بن حمد " ، و " شركة يونايتد كلينينغ " ، و " شركة هامتون " عندما توقفت عن دفع أجور عمالها، ومن ثم سمحت لهذه الشركات بأن تستمر في الحصول على عمل مجاني من عمالها طيلة شهور متتالية، دون أن تتخذ السلطات أي إجراء فعّال لوقف تلك الانتهاكات.

وبالمثل، فقد تقاعست قطر عن توفير ظروف معيشية كريمة لأولئك العمال، بما في ذلك المأوى والغذاء والمياه ومرافق الصرف الصحي، عندما تدهورت ظروفهم المعيشية بعدما تخلت عنهم الشركات الثلاث. وقد تعيّن على العمال أن يعتمدوا على مساعدات متفرقة من بعض الهيئات الخيرية المحلية، وهي ليست كافية بالطبع لحمايتهم من مصاعب العيش.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن قطر دولة طرف في عدد كبير من المواثيق الدولية،¹³⁶ ومن ثم فإن واجبها لا يقتصر على ضمان الاحترام الكامل والحماية الكاملة لحقوق من يعيشون ويعملون في قطر، بل يشمل أيضاً توفير الانتصاف لمن انتهكت حقوقهم.

والحق في الانتصاف حقّ معترف به في مختلف المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، والتي صادقت قطر على كثير منها،¹³⁷ وهو يشمل حق الضحايا في الوصول إلى العدالة على قدم المساواة وبشكل فعّال، وفي الحصول على جبر كافٍ وفعّال وسريع عن الضرر الذي لحق بهم.

وبناءً على ذلك، فإن قطر مطالبة بتقديم إنصاف ملائم وفعّال للضحايا كجزء من التزامها باتخاذ جميع التدابير الملائمة لإعمال الحقوق المعترف بها في تلك المواثيق، وحمايتهم من أي تدخل لا مبرر له من أطراف خاصة، والقيام بذلك على نحو متيسر ومعقول التكلفة وفي الوقت المناسب.¹³⁸

وفي جميع الحالات الثلاث الموثقة في التقرير الحالي، تقاعست قطر عن وضع آلية فعّالة وكافية وقادرة على توفير الانتصاف للعمال الذين انتهكت حقوقهم. و " لجان المنازعات " ، بالشكل الذي تعمل به حالياً، لا تكفل

134. مجلس حقوق الإنسان، " مبادئ توجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون " الحماية والاحترام والانتصاف " ، تقرير الممثل الخاص للأمين العام المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، جون روغبي، وثيقة الأمم المتحدة رقم: A/HRC/17/31.

135. مجلس حقوق الإنسان، المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة " للحماية والاحترام والانتصاف " ، تقرير الممثل الخاص للأمين العام المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، جون روغبي، UN Doc. A/HRC/17/31.

136. " العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية " ؛ " العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية " ، " الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري " ؛ المادة 2 من " اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة " ؛ " الميثاق العربي لحقوق الإنسان " .

137. المادة (3)2 من " العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية " ؛ والمادة 2 من " العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية " ؛ والمادة 6 من " الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري " ؛ والمواد 12 و13 و23 من " الميثاق العربي لحقوق الإنسان " .

138. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، " التعليق العام رقم 9، واجب إعمال العهد في النظام القانوني المحلي " ، وثيقة الأمم المتحدة رقم: UN Doc. E/C.12/1998/24، الفقرة 9.

انتصافاً كافياً للضحايا، بل ولا تكفل أي جبر للضرر في كثير من الحالات. ونتيجةً لذلك، عاد مئات من العمال إلى بلادهم دون أن يحصلوا على أي شيء من مستحقاتهم المالية، ودون أن يتوفر لهم أي إنتصاف عن الانتهاكات التي عانوها، وهي انتهاكات تفاقم كل منها بسبب الدخول في إجراءات طويلة ومعيبة وغير فعّالة تخلق مزيداً من مصاعب العيش للعمال الذين يعتقدون في جدواها، ويحاولون نيل حقوقهم من خلالها.

2.7. مسؤولية الشركات في حماية حقوق الإنسان

تقضي المعايير الدولية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان بأنه ينبغي على جميع الشركات احترام حقوق الإنسان جميعها، بما في ذلك حقوق العمل للعاملين فيها. ويرد هذا المبدأ في وثيقة "مبادئ توجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان"، الصادرة عن الأمم المتحدة، وهي مجموعة من المعايير المقبولة دولياً أقرها مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة.¹³⁹ وهذه المسؤولية موجودة بشكل مستقل وبغض النظر عن ولاء الدولة أو عدم وفائها بواجبها في حماية الأشخاص من الضرر الذي ألحقته بهم الشركة.

ومن ثم، فالشركات مسؤولة عن كيفية معاملة العاملين لديها، ويجب عليها حماية حقوقهم الإنسانية، بما في ذلك حق العمل، الذي يكفل الحق في الحصول على أجر عادل، والتمتع بظروف عمل عادلة ومواتية، بما في ذلك ظروف معيشية ملائمة، حيث تكون الشركة مسؤولة عن توفير مساكن ملائمة وخدمات أساسية.¹⁴⁰ وتماشياً مع المعايير الدولية، ينبغي أيضاً على الشركات أن تتوخى العناية الواجبة للتعرف على انتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة بعملياتها، وللعمل على منعها، والتخفيف من حدتها، ومعالجتها إذا لزم الأمر.

وفضلاً عن ذلك، توضح "المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان" أن كل عامل انتهكت حقوقه الإنسانية له الحق في إنصاف ملائم وفقاً للقانون الدولي. وتقع على عاتق الشركات مسؤولية توفير إنصاف ملائم، إذا كانت عملياتها قد أدت إلى انتهاكات لحقوق الإنسان.¹⁴¹

وفيما يخص "شركة حمد بن خالد بن حمد"، و"شركة يوناييتد كلينينغ"، و"شركة هامتون"، فقد تقاعست الشركات الثلاث عن الوفاء بمسؤولياتها عن احترام حقوق الإنسان بامتناعها عن دفع أجور عمالها في حينها، وكذلك عن توفير ظروف معيشية ملائمة لهم وتزويدهم بوثائق صالحة. وبإقدام الشركات الثلاث على ذلك، فقد انتهكت أيضاً القوانين والنظم القطرية، بما في ذلك "قانون العمل"، الذي يلزم أصحاب الأعمال بدفع الأجر للعمال مرة واحدة شهرياً على الأقل،¹⁴² و"قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم"، الذي يلزم الشركات، باعتبارها الكفيل الأساسي للعمال الأجانب، بتزويدهم بوثائق هوية صالحة،¹⁴³ وقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم 18 لسنة 2014، الذي يلزم الشركات بتوفير سكن مناسب للعمال.

وبالإضافة إلى ذلك، فقد كان من شأن امتناع هذه الشركات عن الاشتراك في إجراءات الدعاوى القانونية التي رفعها العمال، رغم أنها ملزمة قانوناً بالمشاركة،¹⁴⁴ وكذلك عدم امتثالها لقرارات "لجان المنازعات" بدفع مستحقات عمالها، أن يجرم أولئك العمال من حقهم في إنصاف ملائم من الانتهاكات التي عانوها. وقد تضاعف أثر هذا التقاعس عن المشاركة في الإجراءات القانونية من جراء تقاعس الشركات عن صيانة المخيمات السكنية للعمال على نحو كافٍ، مما جعل كثيرين من العمال يشعرون بأنهم مجبرون على قبول ما عرضته عليهم الشركات من تسويات متدنية مقابل التنازل عن شكاواهم.

139. "مبادئ توجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان". مُتاحة على الرابط: http://www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_ar.doc

140. يشير المبدأ 11 من "المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان" إلى أن مسؤولية احترام حقوق الإنسان "موجودة بغض النظر عن قدرات الدول وأو رغبتها فيما يخص الوفاء بالتزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان... وهذه المسؤولية موجودة بالإضافة إلى الامتثال للقوانين والأنظمة الوطنية لحماية حقوق الإنسان".

141. المبدأ 22 من "المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان" بشأن الانتصاف. انظر أيضاً، منظمة العفو الدولية، الظلم المدمج: انتهاكات الشركات والحق الإنساني في الانتصاف، 7 مارس/آذار 2014، (رقم الوثيقة: POL 30/001/2014).

142. المادة 66 من "قانون العمل" القطري لسنة 2004، التي حلت محلها أحكام المادة 66 من القانون رقم 1 لسنة 2015.

143. المادة 9 من "قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم" لسنة 2009، والذي حل محله القانون رقم 21 لسنة 2015.

144. انظر المادة 5 من قرار مجلس الوزراء رقم 6 لسنة 2018.

8. نتائج وتوصيات

يُعد تعهد قطر بتحسين حماية العمال الأجانب بالتعاون مع "منظمة العمل الدولية" خطوة واعدة ومؤشراً أساسياً على التحول في الإرادة السياسية لقطر نحو معالجة انتهاكات حقوق العمل؛ إلا إن التعهد بالإصلاح يختلف عن تحقيقه بنجاح.

وبالرغم من أن تشكيل "لجان المنازعات" يُعتبر من أبرز الخطوات المُشجّعة التي اتخذتها قطر حتى الآن، فإن هذه اللجان لا تزال قاصرة عن إحداث تحوّل في قدرة العمال الأجانب على التماس العدالة والحصول على انتصاف فعّال.

وقد كانت الحالات التي سلّط عليها الضوء في هذا التقرير أمراً شائعاً بين من أُجريت معهم مقابلات ومئات من زملائهم. وسوف تظل المشاكل المعروضة في التقرير تهدد عمل اللجان الجديدة ما لم تُتخذ إجراءات جوهريّة. فلا تزال أمور، مثل طرق تقديم الشكاوى والترجمة والافتقار إلى جهات تقدم خدمات قانونية مجانية، من الأمور التي تعوق قدرة العمال الأجانب على إقامة دعاوى ناجحة. ولكن الأهم من ذلك كله أن "لجان المنازعات" لديها قضايا كثيرة يتولاها عدد قليل جداً من القضاة، ولا توجد آلية تضمن الالتزام بتنفيذ قرارات اللجان. ونتيجة لذلك، يمكن للشركات في كثير من الأحيان أن تعامل العمال الأجانب لديها معاملة سيئة، وتظل بمنأى عن العقاب والمساءلة، ثم تتهرب من دفع تعويضات لهم عن طريق تجنب المشاركة في الإجراءات القانونية والتسويق إلى أن يشعر معظم العمال بأنهم مضطّرون إلى العودة إلى بلدانهم والتخلي عن شكاواهم.

وإذا كانت قطر تريد تغيير هذه الأوضاع والوفاء بتعهداتها بشأن تحسين سبل التماس العدالة، فإنه يتعين عليها أن تتخذ إجراءات على وجه السرعة لزيادة قدرة "لجان المنازعات" على مباشرة القضايا، وتعزيز صلاحياتها لمحاسبة مرتكبي الانتهاكات، والإسراع بتفعيل "صندوق دعم وتأمين العمال" في أقرب وقت ممكن، بما يكفل حصول العمال أخيراً على ما يستحقونه.

وأخيراً، فإن ضمان وجود آلية فعّالة للشكاوى هو جانب واحد فحسب من حل المشكلة في قطر. فمن الضروري أن تكون هناك خطة عمل شاملة لمعالجة قضايا الإبقاء على نظام الكفالة الذي ينطوي على الاستغلال، وضعف تطبيق "قانون العمل" في البلاد، وانخفاض الحد الأدنى للأجور، والحاجة إلى تعزيز "نظام حماية الأجور".

توصيات موجّهة إلى حكومة قطر

في هذا السياق، ومن أجل الاستمرار في تحسين سبل حصول العمال على إنصاف فعّال، تهيّب منظمة العفو الدولية بحكومة قطر أن تنفّذ الخطوات التالية:

- زيادة طاقات "لجان المنازعات" بما يتيح لها نظر القضايا التي تتلقاها بشكل سريع خلال المدى الزمني القانوني المحدد في القانون رقم 13 لسنة 2017 الخاص بتعديل بعض أحكام "قانون العمل" (القانون رقم 14 لسنة 2004) و "قانون المرافعات المدنية والتجارية" (القانون رقم 13 لسنة 1990).
- قبول الدعاوى الجماعية، حسبما نصّ القانون، في القضايا التي يكون فيها عدة أشخاص يشكون من المظالم نفسها، ضد المدعى عليهم أنفسهم، ويطلبون الانتصاف نفسه، ووضع نظام يُسهّل نظر هذه الدعاوى.

- التعجيل بتمويل وتشغيل " صندوق دعم وتأمين العمال " ، وضمان توفّر موارد كافية له. وفي الوقت نفسه، ضمان أن تُنفَّذ القرارات المؤيِّدة في الدعاوى ضد أصحاب الأعمال في وقت قصير وبشكل فعّال بغض النظر عما إذا كان أصحاب الأعمال طرفاً في أية إجراءات قانونية.
- إنشاء فريق دائم للأزمات مؤلّف من ممثلي الوزارات المختلفة لمعالجة العواقب التي يعانيها العمال الذين تواجه شركاتهم صعوبات مالية.
- توفير جميع المعلومات والوثائق ذات الصلة على موقع وزارة العمل في لغات مفهومة للعمال الأجانب الذين يشكلون قوة العمل، بالإضافة إلى اللغتين الإنجليزية والعربية.
- زيادة طاقات الترجمة التحريية والفورية في كل من "إدارة علاقات العمل" بوزارة العمل، و"لجان المنازعات" ، وذلك لتحسين سُبل التواصل بالنسبة للعمال الأجانب.
- تقديم إعانات مالية لجميع العمال الذين يباشرون دعاوى قانونية أمام "لجان المنازعات" ، إذا كان هؤلاء العمال لا يتلقون رواتبهم خلال هذه الفترة، بما في ذلك إعانات ليمكنوا من دفع تكاليف النقل من وإلى الجلسات.
- إنشاء نظام للمساعدة القانونية المجانية التي تمولها الدولة، بما يتيح للعمال توكيل محامين ومباشرة قضاياهم، ويكفل للضحايا التمتع بتكافؤ وسائل الدفاع والحصول على إنصاف فعّال.
- إنشاء نظام يتيح للعمال مباشرة قضاياهم والحصول على التعويضات المستحقة لهم حتى بعد العودة إلى بلدانهم، وذلك بالتنسيق مع سفارات بلدانهم في الدوحة.
- تعزيز مراقبة "نظام حماية الأجور" ، وضمان التزام جميع الشركات بنُظم خدمة حماية الأجور وبدفع رواتب العاملين لديها في الوقت المحدد، عن طريق التحويل الإلكتروني.
- استخدام "نظام حماية الأجور" على نحو استباقي، لتجنب الحالات التي قد يستمر فيها العمال في العمل بدون رواتب، وتحسين قدرتها على الرصد الفوري للحالات التي تتوقف فيها الشركات عن دفع الرواتب للعاملين لديها.
- ضمان أن يؤدي "نظام حماية الأجور" إلى اتخاذ إجراءات للإنصاف في حالات الاستمرار في عدم دفع الرواتب، واتخاذ إجراءات ملائمة ضد الشركات التي تتقاعس عن تنفيذ ذلك النظام.
- فرض عقوبات على الشركات التي لا تشارك في الإجراءات القانونية، بما في ذلك الجلسات أمام "لجان المنازعات" ، أو التي تتأخر في دفع الرواتب ولا تلتزم بتنفيذ أوامر الدفع الصادرة عن اللجان. ويجب أن تشمل هذه العقوبات غرامة مالية وكذلك إضافة فواتر بسعر تنافسي على الدفوعات المتأخرة.
- التحقيق مع أصحاب الأعمال أو الكُفلاء الذين لا يحترمون القوانين والنُظم القطرية، ويمكن أن يشمل التحقيق، على سبيل المثال، تقصي أسباب امتناع الشركات عن دفع الأجور، بما في ذلك ادعاءات التعسر.
- ضمان إجراء تحقيقات جنائية مع أصحاب الأعمال المشتبه في ارتكابهم أعمال استغلال، وتقديمهم للمحاكمة في حالة توفر أدلة كافية يُعتد بها.

وعلى نطاق أوسع، يجب على قطر اتخاذ الخطوات التالية:

- وضع خطة ببرنامج زمني محدد لإلغاء نظام الكفالة خلال فترة زمنية معقولة، وإجراء إصلاحات تدريجية خلال المرحلة الانتقالية، وذلك للحد من مخاطر تعرض العمال الأجانب للعمل القسري، ومن ذلك مثلاً إلغاء الشرط الذي يُلزم العامل الأجنبي بالحصول على إذن من صاحب العمل الحالي قبل الانتقال إلى عمل جديد.
- إلغاء تجريم "هروب العامل" ، أي إقدام العامل على ترك العمل بدون إذن صاحب العمل.
- توسيع نطاق إلغاء مأذونية الخروج ليشمل جميع العمال الأجانب، بما في ذلك عمال المنازل، وضمان التنفيذ التام والكامل للقانون الصادر حديثاً، والتنفيذ الفعّال للحظر المفروض على قيام أصحاب الأعمال بمصادرة جوازات السفر الخاصة بالعمل.

- تنفيذ المواد الأساسية في قانون العمل وغيره من التشريعات القطرية المتعلقة بدفع الأجور وساعات العمل وظروف المعيشة.
- جعل القانون الخاص بالعمالة المنزلية متوافقاً مع المعايير الدولية، بما في ذلك اتفاقية "منظمة العمل الدولية" رقم 189 بشأن العمال المنزليين، عن طريق وضع قواعد منظمّة لساعات العمل، وبدل الوقت الإضافي، وفترات الراحة اليومية والأسبوعية، والعطلة السنوية المدفوعة الأجر، والإجازة المرضية، بالإضافة إلى القيام بحملات تفتيشية على وكالات التوظيف وأصحاب الأعمال. وفي الوقت نفسه، ينبغي ضمان توفير حماية أفضل للعمال المنزليين، عن طريق تنفيذ مواد أساسية في قانون العمالة المنزلية تتماشى مع المعايير الدولية، وخاصة المواد التي تنص على تحديد ساعات العمل وعلى منح العامل يوم راحة أسبوعياً.
- التصديق على الاتفاقيات الأساسية الباقية من اتفاقيات "منظمة العمل الدولية"، أرقام 87 و98 و100، وكذلك على الاتفاقية رقم 189 بشأن العمال المنزليين.
- السماح بتشكيل نقابات عمالية، وسحب التحفظات ذات الصلة التي أبدتها قطر على كل من "العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية"، و"العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"؛ وهي تحفظات تحد من حق العمال الأجانب في حرية تكوين الجمعيات، بما في ذلك الحق في تكوين نقابات عمالية أو الانضمام إليها. كما يجب تعديل "قانون العمل" بما يكفل احترام هذا الحق، تماشياً مع اتفاقية "منظمة العمل الدولية" رقم 87.
- تعزيز نظام التفتيش بحيث يكون متماشياً مع اتفاقية "منظمة العمل الدولية" رقم 81، وذلك بإجراء تحسينات كبيرة على تطبيق أشكال حماية العمال الواردة في "قانون العمل" وفي التشريعات ذات الصلة.
- المبادرة على وجه السرعة بإعادة النظر في الحد الأدنى الحالي للأجور وزيادته، بما يكفل لجميع العمال التمتع بمستوى معيشي ملائم ولائق.

توصيات موجّهة إلى الشركات العاملة في قطر

- بالإضافة إلى ما سبق، فإن المعايير الدولية بخصوص الشركات وحقوق الإنسان توضح بجداء أنه ينبغي على الشركات احترام حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق العمال. ويتعيّن على جميع الشركات العاملة في قطر، بما في ذلك الشركات المذكورة في التقرير الحالي، اتخاذ إجراءات لحماية حقوق العاملين فيها والحيلولة دون وقوع انتهاكات العمل وممارسات الاستغلال.
- وفي هذا السياق، تهيّب منظمة العفو الدولية بالشركات العاملة في قطر أن تنفذ الخطوات التالية:
- الالتزام بشكل كامل بالمعايير القطرية والدولية للعمل، بما في ذلك المعايير المتعلقة باحترام الشروط والأوضاع المكفولة للعمال في عقودهم، وبالحد الأقصى لساعات العمل، وبدفع أجور العمال في المواعيد المحددة، وتوفير مساكن لائقة للعمال، وبحمية صحة العمال وسلامتهم، وكذلك المعايير المتعلقة بحظر العمل القسري، وبإمداد العمال بوثائق قانونية.
- اتخاذ جميع الإجراءات المعقولة للحيلولة دون حدوث الأوضاع التي يعمل فيها العمال لشهور دون الحصول على أجورهم، بينما يُتركون في ظروف معيشية سيئة في مساكنهم العمالية. ويمكن أن تشمل هذه الإجراءات، على سبيل المثال، وضع ضمانات مالية تكفل توفر احتياطات مالية كافية بشكل دائم لدى الشركة حتى يتسنى لها، في حالة تعرضها لمشاكل مالية، أن تدفع لعمالها أجورهم المستحقة، وكذلك منح العمال بدلات ملائمة لنهاية الخدمة، ومنحهم تذاكر السفر للعودة إلى بلدانهم، أو على أقل تقدير توفير مستوى معيشي ملائم للعمال الذين يعيشون في مساكن العمال، بما في ذلك الطعام والمياه النظيفة والكهرباء، أثناء نظر قضاياهم في المحاكم.
- الالتزام علناً باحترام حقوق الإنسان، ووضع نُظم ملائمة تتيح للشركة أن تكون على علم بانتهاكات حقوق الإنسان الناجمة عن عملياتها، وأن تعمل على الحيلولة دون وقوعها.

- مراجعة السياسات والممارسات المتعلقة بعمل الشركة، لضمان أن الشركة لا ترتكب، ولا تساعد مادياً في ارتكاب، أفعال تؤدي إلى انتهاكات لحقوق الإنسان.
- السماح للعمال بالانتقال للعمل لدى أصحاب أعمال آخرين في قطر بناءً على طلبهم، وعدم الضغط على العمال لسحب قضاياهم في المحاكم مقابل الإذن لهم بالانتقال إلى أعمال أخرى.
- في حالة عدم دفع الأجور نتيجة تعثر الشركة، ينبغي ضمان منح الأولوية للعاملين لدى الوفاء بمستحقات الدائنين.
- الالتزام الكامل بقواعد "نظام حماية الأجور"، ودفع أجور جميع العاملين في الأوقات المحددة عن طريق التحويل الإلكتروني.
- الإفصاح فوراً عن حالات عدم دفع الأجور، والإعلان بشكل كامل عن أسباب عدم دفع الأجور في المواعيد المحددة.
- الاشتراك في الإجراءات القانونية التي يباشرها العمال أمام المحاكم، والكف عن تقويض دعاوى العاملين السابقين بالحصول على إنصاف ملائم، عن طريق دفعهم إلى وضع لا يكون أمامهم فيه خيار يُذكر سوى قبول تسويات غير مرضية.

منظمة العفو الدولية حركة عالمية لحقوق الإنسان. عندما يقع ظلم على أي إنسان فإن الأمر يهمنا جميعاً.

انضمّ إلى المحادثة

www.facebook.com/AmnestyArabic



@AmnestyAR



اتصل بنا

info@amnesty.org



+44 (0)20 7413 5500



عمل دائم، بدون أجر

نضال العمال الأجانب في قطر من أجل العدالة

منذ أن حصلت قطر على حق تنظيم بطولة كأس العالم لكرة القدم للعام 2022، سُلّطت الأضواء على معاملة نحو مليوني عامل أجنبي يديرون دفة الاقتصاد في البلاد. والعمّال الأجانب مُثقلون بالديون من جراء رسوم التوظيف وملزمون بنظام الكفالة القطري، ويواجهون الأجور المتدنية وظروف العمل القاسية وتقييد تنقلهم. بالإضافة إلى ذلك، لطالما عانوا من غياب أية آلية قانونية فعالة توَفّر لهم سبل الانتصاف إذا ما تعرضوا للإيذاء.

ووعدت قطر بتحسين سُبُل التماس العدالة للعمّال من خلال إنشاء نظام جديد يتمثّل في "لجان فض المنازعات العمالية" التي تهدف إلى البت في الشكاوى في حوالي أربعة أسابيع، ويتوقّع أن يموّلها في نهاية المطاف صندوق جديد يجب أن يقدّم التعويضات للعمّال عندما تتخلّف الشركات عن الدفع.

إلا أن هذا الوعد لم يتحقّق بعد. فقد وجدت منظمة العفو الدولية، من خلال متابعة حالات ثلاث شركات يعمل فيها أكثر من 2000 عامل لعدة أشهر بدون أجر، أنه لا يزال يتعيّن على العمال الانتظار لعدة أشهر حتى تتم معالجة شكاويهم عبر النظام الجديد، ومع ذلك - وبما أن الصندوق الجديد لم يتمّ تشغيله بعد - قد لا تدفع مستحقّاتهم لاحقاً. وإلى أن يتم معالجة ذلك، سيستمرّ مئات العمّال في مغادرة قطر بلا أموال وبدون تحقيق العدالة.