



الواقع عن كذب 2021:

أوضاع حقوق العمال الأجانب في قطر قبل عام من
انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم لعام 2022



منظمة العفو
الدولية

منظمة العفو الدولية هي حركة تضم 7 ملايين شخص، تعمل على استنهاض مشاعر التعاطف الإنساني لدى كل شخص، وتقوم بحملات من أجل التغيير حتى يتمكن جميعاً من التمتع بحقوقنا الإنسانية.

وتتمثل رؤيتنا في عالم يفي فيه من هم في السلطة بوعودهم ويحترمون القانون الدولي، ويخضعون للمساءلة.

نحن مستقلون عن أي حكومة أو عقيدة سياسية أو مصلحة اقتصادية أو دين، ويتم تمويلنا بشكل أساسي من قبل أعضائنا والتبرعات الفردية. ونؤمن أن العمل بالتضامن والتعاطف مع الناس في كل مكان يمكن أن يغير مجتمعاتنا نحو الأفضل.



الغلاف: Amnesty International ©. تصميم كولين فو

© حقوق النشر محفوظة لمنظمة العفو الدولية، 2021 ما لم يذكر خلاف ذلك فإن محتوى المادة الوارد في هذه الوثيقة محمي بموجب رخصة المشاع الإبداعي (يجب نسب المادة إلى منظمة العفو الدولية، ويحظر استخدام المادة لأية أغراض تجارية، ويحظر إجراء أي تعديل أو اجترار في المادة 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/ar

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

الطبعة الأولى 2021

الناشر: منظمة العفو الدولية، شركة محدودة

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



منظمة العفو
الدولية

رقم الوثيقة: MDE 22/4966/2021 Arabic

اللغة الأصلية: الإنكليزية

amnesty.org

قائمة المحتويات

4	1. مقدمة
5	المشكلات
6	ما الذي فعلته قطر حتى الآن؟
8	2. نظام الكفالة
8	الوعد
8	الواقع
9	مأذونية الخروج: ألغيت، لكن بعض الثغرات لا تزال موجودة
10	شهادة عدم الممانعة: لا تزال العوائق قائمة
11	– ردود فعل داخلية من جانب بعض أصحاب العمل
12	– تقييد عملية تغيير الوظائف
18	– تجارة مربحة تخنق جهود الإصلاح
20	مجموعة من الممارسات المسيئة الأخرى والإجراءات الانتقامية
26	3. سرقة الأجور
26	الوعد
26	الواقع
28	نظام حماية الأجور: غير كافٍ للتعامل مع مستوى الانتهاكات
29	لجان العمل: غير كافية لضمان وصول جميع الضحايا إلى العدالة
30	صندوق دعم وتأمين العمال
31	الحد الأدنى للأجور: يجب أن يكون كافياً لدعم جميع العمال
32	4. حق العمال في التنظيم
32	الوعد
32	الواقع
35	5. وفيات العمال الأجانب
35	الوعد
35	الواقع
36	التقاعس عن تفادي وقوع الوفيات
37	التقاعس عن التحقيق في الوفيات وفي إصدار شهادات الوفاة
39	التقاعس عن إتاحة سبل الإنصاف والتعويض
42	6. ما الذي يجب أن تفعله قطر الآن؟

1. مقدمة

قبل عام واحد من انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم في قطر، تنظر منظمة العفو الدولية في مدى وفاء البلاد بوعودها المتعلقة بإصلاح نظام العمل وحماية حقوق العمال. ويتضمن هذا التقرير الموجز تحديتاً لتقريرٍ "الواقع عن كُتب" اللذين صدرتا في فبراير/شباط 2019 ونوفمبر/تشرين الثاني 2020.

لقد بدأ العد العكسي لانطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم القادمة، ومع ذلك، لم تف قطر بوعدها الذي قطعته عندما وقّعت اتفاقية مع منظمة العمل الدولية نصّت على وضع حد للانتهاكات حقوق العمال، واستغلال أكثر من مليوني عامل أجنبي. وكما يوضح هذا التقرير، فقد شهد العام الماضي تآكلاً حقيقياً لحقوق العمال الأجانب، التي حظيت بالحماية حديثاً، على خلفية تزايد التدقيق في سجل حقوق الإنسان المتردي في قطر والدعوات لمقاطعة البطولة.

منذ أن التزمت قطر بإصلاح نظام العمل في عام 2017، أدخلت إصلاحات قانونية مهمة. بيد أن التقدم على أرض الواقع قد توقّف، وعادت الممارسات المسيئة القديمة، الأمر الذي أدى إلى إحياء أسوأ عناصر نظام الكفالة، وتقويض الإصلاحات. وتقاوست الحكومة في تنفيذ الإصلاحات على نحو صارم، ولاسيما من خلال مراقبة التنفيذ ومساءلة المسيئين. ويلقي هذا التقاعس ظلالاً من الشك على التعهد الذي قطعه المعنيون على أنفسهم بأن يغيّر بطولة كأس العالم أوضاع العمال الأجانب في قطر.¹

ومع استمرار هذا الوضع يومياً، يترك العمال في سائر أنحاء البلاد تحت رحمة أصحاب العمل معدومي الضمير، ويواجهون سرقة الأجور وظروف العمل غير الآمنة، والعوائق التي لا يمكن التغلب عليها أحياناً في تغيير وظائفهم. ولا يزال العمال ممنوعين من تنظيم أنفسهم في النضال الجماعي من أجل حقوقهم، بينما تجانبهم العدالة، ويظل حصولهم على تعويضات عن الانتهاكات التي يتعرضون لها أمراً نادراً. وفي خضم ذلك كله، يواصل أصحاب العمل "عملهم كالمعتاد"، ويسمح لهم باستغلال القوى العاملة والإفلات من العقاب.

وبإصدار أحدث تقاريرها الموسومة بـ "الواقع عن كُتب"، فإن منظمة العفو الدولية تُطلق تحذيراً بأنه يتعين على قطر اتخاذ إجراءات عاجلة لاستكمال عملية الإصلاح وتنفيذها بشكل سليم قبل انطلاق بطولة كأس العالم في نوفمبر/تشرين الثاني 2022. وما لم يحدث ذلك، فإن آلاف العمال الآخرين سيتعرضون لخطر إساءة معاملتهم واستغلالهم في العام القادم، وسيكون الأمل في إنصافهم وجبر الضرر الذي يلحق بهم ضئيلاً. كما أن أوضاع العمال الذين سيمكثون في قطر بعد انتهاء البطولة ستكون أشدّ سوءاً.

يتعين على قطر اتخاذ إجراءات عاجلة لاستكمال عملية الإصلاح وتنفيذها بشكل سليم قبل انطلاق بطولة كأس العالم في نوفمبر/تشرين الثاني 2022

1 تعهّد الاتحاد الدولي لكرة القدم واللجنة العليا للمشاريع والإرث بترك "إرث من المعايير والممارسات عالمية المستوى للعمال في قطر ودولياً"، أنظر الرابط <https://digitalhub.fifa.com/m/5adbe651c67c78a3/original/o2zbd8acyiooxyn0dwuk-pdf.pdf>

المشكلات

لقد حدّدت تقاريرنا الموجزة السابقة العوامل الرئيسية في صميم الانتهاكات التي يواجهها العمال الأجانب:

- **نظام الكفالة** الذي يربط العمال الأجانب بأرباب عملهم، ويقيّد قدرة العمال على تغيير وظائفهم، ويمنع العديد منهم من مغادرة البلاد بدون إذن من أصحاب العمل.
- **التأخير في دفع الأجور وعدم دفعها**، الذي يؤدي إلى تفاقم المستويات المرتفعة لديون العمال الناجمة عن ممارسات التوظيف غير القانونية وغير الأخلاقية.
- **العواقب التي توضع أمام تحقيق العدالة** للعمال الأجانب الذين تنتهك حقوقهم.
- **إفلات أصحاب العمل الذين يسيئون معاملة العمال من العقاب.**
- **تردّي مستوى الحماية لعمال وعاملات المنازل**، بما في ذلك ضعف تنفيذ القوانين.
- **منع العمال الأجانب من تكوين النقابات العمالية والانضمام إليها.**
- **التعاس عن إنفاذ القوانين القطرية** التي يفترض أن تحمي حقوق العمال.

التزامات قطر – اتفاقية منظمة العمل الدولية

في عام 2014 تقدّمت منظمات عمالية بشكوى ضد قطر لدى منظمة العمل الدولية، لعدم مراعاتها للاتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري، والاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل.² وفي عام 2017، وبعد إجراء توثيق موسّع لانتهاك حقوق العمال الأجانب ذوي الأجور المنخفضة، وقّعت الحكومة اتفاقية مع منظمة العمل الدولية التزمت بموجبها بإجراء عملية إصلاح واسعة النطاق على مدى 3 سنوات.

ومن خلال الشراكة بين قطر ومنظمة العمل الدولية، وافق الطرفان على العمل معاً في الفترة من عام 2018 إلى 2020، "لمواءمة القوانين والممارسات [القطرية] مع معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية أثناء العمل".³

وقد وُضعت أهداف الإصلاح تحت خمسة أركان رئيسية:

- تحسين مستوى دفع الأجور؛
- تعزيز أنظمة تفتيش العمل وأنظمة الصحة والسلامة؛
- استبدال نظام الكفالة، وتحسين إجراءات التوظيف؛
- تشديد إجراءات منع العمل الجبري والحماية منه ومقاضاة مرتكبيه؛
- تعزيز أصوات العمال.

يمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل بشأن الالتزامات التي تتم بموجب بعض هذه الأركان، في الفصول 2-5 من هذا التقرير.

2 أنظر نص الشكوى: شكوى تزعم عدم تقيّد قطر باتفاقية العمل الجبري لعام 1930 (رقم 29)، واتفاقية تفتيش العمل لعام 1947 (رقم 81)، التي تقدّم بها أعضاء الوفود إلى الدورة 103 (2014) لمؤتمر العمل الدولي بموجب المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية، 16 مارس/آذار 2015، الملحق 1، ص 3. على الرابط: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_348745.pdf

3 برنامج التعاون التقني بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية (2018-2020) ص. 31، على الرابط: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf

ما الذي فعلته قطر حتى الآن؟

منذ عام 2017 أقرت حكومة قطر تشريعات ومبادرات جديدة تهدف إلى مساعدة العمال الأجانب، وتتضمن:

- سن قانون العمالة المنزلية، الذي ينص على تحديد ساعات العمل، واستراحات يومية إلزامية، ويوم عطلة أسبوعية، وإجازات مدفوعة الأجر، ينظم ساعات العمل؛
 - تشكيل لجان فض المنازعات العمالية (لجان عمل) لتسهيل إمكانية تحقيق العدالة للعمال؛
 - إنشاء صندوق لدعم وتسريع دفع الأجر غير المدفوعة؛
 - تحديد حد أدنى جديد للأجور لا ينطوي على تمييز، اعتباراً من مارس/آذار 2021؛
 - إنهاء شروط مأذونية الخروج وشهادة عدم الممانعة، مما يسمح للعمال الأجانب بمغادرة قطر وتغيير وظائفهم بدون الحصول على إذن أصحاب العمل؛
 - السماح بتشكيل لجان مشتركة بين أصحاب العمل والعمال؛ و
 - التصديق على معاهدين رئيسيتين من معاهدات حقوق الإنسان، مع أن قطر احتفظت بالحق في تجاهل بعض التزاماتها الأساسية، ومنها حق العمال في تكوين والانضمام إلى النقابات العمالية، وقررت، بدلاً من ذلك، القيام بمشاريع تجريبية للجان في أماكن العمل فقط.
- إن هذه الإصلاحات تنطوي على إمكانية تغيير حياة العمال الأجانب في قطر. بيد أن ضعف التطبيق ووجود ثغرات في التدابير التي أُخذت تسبباً في ظهور العديد من الممارسات المسيئة من جديد خلال العام الماضي، مما أدى إلى تفويض عملية الإصلاح على نحو خطير.

وقد أوضح الحارس الأمني جاكوب لمنظمة العفو الدولية أن ذلك بالنسبة للعمال الأجانب من أمثاله يعني ما يلي:

"... كان التغيير حبراً على ورق... فعندما تدخل الشركة وتخرط في صفوف العمال [فإنك ترى] أن تغييراً طفيفاً قد حدث، وأن الوضع لا يزال فظيلاً"⁴

- وفي غياب التنفيذ الفعال للتشريعات الجديدة، وجد العديد من أصحاب العمل الذين يسيئون معاملة العمال ثغرات في النظام، وهو ما أتاح لهم إمكانية المضي قدماً في ممارساتهم تلك مع استمرار "العمل كالمعتاد" على حساب حقوق العمال، حيث تعاود الممارسات الفظيعة الظهور، ومنها:
- لا يزال بعض أصحاب العمل يعارضون أو يمنعون العمال الأجانب من تغيير وظائفهم؛
- لا يزال حصول العمال على إذن أصحاب العمل لتغيير وظائفهم سارياً في الممارسة العملية، الأمر الذي يضيف مزيداً من الارتباك إلى نظام معقد أصلاً للعمال الأجانب؛
- لا تزال سرقة الأجور متفشية؛
- لا تزال عملية المطالبة بالمستحقات غير المدفوعة في المحاكم مُنهكة، وحتى غير مثمرة بالنسبة للعديد من العمال الأجانب؛
- لا تزال تهم الهروب تُستخدم كأداة للاستغلال؛
- لا تزال ثقافة الإفلات من العقاب لدى أصحاب العمل المسيئين متفشية؛
- لا تزال التحقيقات في وفيات العمال الأجانب ضعيفة، حيث تُحرم العائلات من حقها في الحصول على الإنصاف وجبر الضرر؛ و
- لا يزال العمال الأجانب محرومين من حقهم في تكوين نقابات عمالية والانضمام إليها.

4 مقابلة عن بُعد، 4 مايو/أيار 2021.

وللإيفاء بالالتزامات التي قطعتها السلطات القطرية، يتعين عليها القيام بالخطوات الملحة التالية:

تطبيق وتنفيذ الإصلاحات بشكل فعال لضمان تفكيك الممارسات المسيئة القديمة وعدم إجلد ممارسات مسيئة جديدة محلها؛



تعزير آليات التفتيش بهدف كشف الانتهاكات ووقفها بسرعة؛



تحسين قدرة العمال على تحقيق العدالة والإنصاف؛



مساءلة أصحاب العمل الذين يسيئون معاملة العمال؛



تعزير أصوات العمال الأجانب واحترام حقهم في تكوين نقابات عمالية.



المنهجية



يتضمن هذا التقرير الموجز تحديداً لتقارير "الواقع عن كُتب 2020: العد العكسي لبطولة كأس العالم لكرة القدم لعام 2022 – حقوق العمال الأجانب في قطر"، الذي نُشر في نوفمبر/تشرين الثاني 2020؛⁵ والذي يبني على التقرير الموجز السابق، "الواقع عن كُتب: أوضاع حقوق العمال الأجانب قبل أربع سنوات من انطلاق بطولة كأس العالم 2022 في قطر"، الذي نُشر في فبراير/شباط 2019.⁶ وقد رُحِّب التقريران بالالتزام قطر "بمواثمة قوانينها وممارستها مع المعايير الدولية للعمل"، مع الاعتراف بأهمية الإصلاحات في معالجة تفشي استغلال العمال. ولكنهما أيضاً أبرزتا ضعف التنفيذ الذي ترك العمال الأجانب عرضة للانتهاكات الخطيرة لحقوق العمال.⁷

ويستند هذا التقرير الموجز إلى البحوث المستفيضة التي أجرتها منظمة العفو الدولية في قطر على مدى العشرية الماضية، بما فيها البحوث الجديدة التي أُجريت في عام 2021. وقد أجرى الباحثون مقابلات مع 45 عاملاً من العمال الحاليين والسابقين، إما عن بُعد أو مواجهة، في الفترة ما بين أبريل/نيسان ونوفمبر/تشرين الثاني 2021، تتعلق بتجربتهم في العيش والعمل في قطر. كما يستند هذا التقرير الموجز إلى عمل منظمات أخرى وصحفيين يغطون أوضاع حقوق العمال الأجانب في قطر، بالإضافة إلى المناقشات التي أُجريت مع ممثلي البلدان التي ترسل العمال، ومنظمة العمل الدولية، وممثلي المنظمات المعنية بحقوق العمال الأجانب، وقادة مجتمعات العمال الأجانب في قطر، والمراسلات والاجتماعات التي تمت مع مسؤولين حكوميين قطريين. وفي أكتوبر/تشرين الأول 2021، زار مندوبو منظمة العفو الدولية قطر لإجراء مزيد من البحوث الميدانية ومقابلة مسؤولين وغيرهم من المعنيين.

كما قامت منظمة العفو الدولية بتحليل القوانين والمعايير الوطنية والدولية المتعلقة بحقوق العمال الأجانب، والتقارير السنوية لمنظمة العمل الدولية حول مدى التقدم الذي أحرزته قطر بشأن التزاماتها الواردة في اتفاقية التعاون التقني المشترك مع منظمة العمل الدولية.⁸

وفي هذا التقرير، استُخدمت أسماء مستعارة لجميع العمال الذين وردت حالاتهم، من أجل حمايتهم من عمليات الانتقام المحتملة.

- 5 منظمة العفو الدولية، الواقع عن كُتب، 2020: العد العكسي لبطولة كأس العالم لعام 2022 – حقوق العمال الأجانب في قطر (رقم الوثيقة: MDE 22/3297/2020)، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2020، على الرابط: <https://www.amnesty.org/ar/documents/mde22/3297/2020/ar/>
- 6 منظمة العفو الدولية، الواقع عن كُتب – أوضاع حقوق العمال الأجانب قبل أقل من أربع سنوات من بدء بطولة كأس العالم لكرة القدم لعام 2022 في قطر (رقم الوثيقة: MDE 22/9758/2019)، 5 فبراير/شباط 2019، على الرابط: <https://www.amnesty.org/ar/documents/mde22/9758/2019/ar/>
- 7 برنامج التعاون التقني بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية (2018-20)، ص. 31، على الرابط: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf
- 8 المصدر نفسه.

2. نظام الكفالة

الوعد

بموجب الركيزة الثالثة لاتفاقية التعاون مع منظمة العمل الدولية، التزمت قطر بالاستعاضة عن نظام الكفالة بنظام توظيف تعاقدى.⁹ ومن شأن هذا النظام:

- وضع حد للقيود والعقبات التي تحدُّ من حرية العمال الأجانب في التنقل، ومنع إنهاء عملهم في حالة وقوع انتهاك؛
- تمكين العمال من مغادرة عملهم في أوقات معينة، أو بعد إعطاء فترة إشعار معقولة؛
- مراجعة إجراءات إصدار تأشيرات الخروج؛ و
- تنفيذ حظر مصادرة جوازات السفر.¹⁰

الواقع

بحلول أغسطس/آب 2020، كانت قطر قد ألغت أخيراً شرطي الحصول على مأذونية خروج وشهادة عدم ممانعة لمعظم العمال الأجانب، بما يسمح لهم بمغادرة البلاد وتغيير الوظائف بدون طلب موافقة كفلائهم، وكلاهما تُعتبران من الركائز الأساسية لنظام الكفالة. وفي حين كانت تمثل تلك الإجراءات خطوة مهمة إلى الأمام، فقد ظهرت عملية الحصول على شهادة عدم ممانعة بحكم الأمر الواقع، وظلت العناصر الإشكالية لنظام الكفالة موجودة، ومنها، مثلاً، قدرة أصحاب العمل على التحكم بالصفة القانونية للعمال الأجانب على رأس مصفوفة التدابير الانتقامية التي يمكن لأصحاب العمل المسيئين استخدامها في أي وقت بدون خوف من العقاب.

فبالنسبة لسارة مثلاً، وهي عاملة منزلية عملت لمدة سنتين ونصف السنة في قطر، لم يتغير شيء يُذكر. وقد قالت لمنظمة العفو الدولية:

"إن تغيير الوظائف في قطر أمر صعب للغاية. صحيح أنه لا يوجد قانون خاص بشرط الحصول على شهادة ممانعة، إلا أن معظم الشركات وأصحاب العمل ما زالوا يطلبونها. ولسوء حظي أن [صاحب عملي الحالي] لا يريد أن يعطيني شهادة، ويقول لي إنه سيعيدني إلى الفلبين. وقد تلقيت العديد من عروض العمل، لكن مشكلتي تكمن في أنه ما زال يطلب شهادة عدم ممانعة، أو كتاب تسريح من العمل أو رسالة استقالة موقعة من قبل وكيلي السابق. إن حصول العمال على شهادة عدم ممانعة أو كتاب تسريح يعتبر أكثر أماناً بكثير."¹¹

9 برنامج التعاون التقني بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية (2018-20)، ص. 31.

10 أنظر تعليقات لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التي التزمت الحكومة باتباعها لدى مراجعة القانون رقم 21 وغيره من القوانين ذات الصلة التي تنظم استقدام وتوظيف العمال الأجانب. أنظر الرابط:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3255640

11 مقابلة عن بُعد، 7 سبتمبر/أيلول 2021.

مأذونية الخروج: أُلغيت، لكن بعض الثغرات لاتزال موجودة

في سبتمبر/أيلول 2018 أعلنت قطر إلغاء شرط مأذونية الخروج للعمال الأجانب، ما سمح لمعظم العمال الأجانب المشمولين بقانون العمل بمغادرة البلاد بدون الحصول على إذن صاحب العمل.¹² وفي يناير/كانون الثاني 2019، تم شمول عمال المنازل وغيرهم من فئات العمال في الإعفاء من تصاريح الخروج بعد استثنائهم من الإعلان الأول.¹³ غير أنه مازال يتعين على عمال المنازل "إبلاغ" أصحاب عملهم شخصياً قبل 72 ساعة من مغادرتهم.¹⁴

ووفقاً للقرار الوزاري، يمكن لأصحاب العمل أن يطلبوا ما تصل نسبته إلى 5% من العاملين لديهم ممن ينبغي حصولهم على مأذونيات خروج بعد موافقة وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية (وزارة التنمية الإدارية من هنا فلاحقاً).¹⁵ وبحلول أغسطس/آب 2020، وافقت وزارة التنمية الإدارية على 42,171 طلباً للإبقاء على تصاريح الخروج للعمال الأجانب.¹⁶ ولم تكن الأرقام لسنة 2021 متوفرة في وقت كتابة هذا التقرير.

وبعد مضي سنتين تقريباً على إلغاء مأذونية الخروج، أقربت منظمات حقوق العمال وممثلو السفارات في قطر بأن مغادرة البلاد أصبحت أكثر سهولة.¹⁷ غير أنهم أبلغوا منظمة العفو الدولية بأن بعض العمال الأجانب، ولاسيما عمال المنازل، ظلوا يواجهون عقبات عدة، من بينها: رفض أصحاب العمل منح العمال تكاليف تذاكر السفر جواً للعودة إلى ديارهم أو رفع دعاوى "هروب" (المقصود هو الهروب من الوظيفة، الذي يعتبر جريمة جنائية في قطر)، أو دعاوى سرقة، أو عدم تجديد تصاريح الإقامة، مما يُضعف قدرتهم على مغادرة البلاد.¹⁸ وبالإضافة إلى ذلك، لا تزال مصادرة جوازات السفر تشكل ممارسة متفشية بين أصحاب العمل بالنسبة لعاملات المنازل.¹⁹



عمال أجانب يلعبون كرة القدم في أرض مهجورة في الدوحة، قطر. © Charlie Crowhurst/Getty Images

- 12 منظمة العفو الدولية، قطر إلغاء جزئي 'لمأذونية الخروج' يرفع قيود السفر المفروضة على معظم العمال المهاجرين، 5 سبتمبر/أيلول 2018، أنظر الرابط: <https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2018/09/qatar-exit-system-reform-first-step/>
- 13 أنظر قرار وزارة الداخلية رقم 95 لعام 2019 بشأن ضوابط وإجراءات خروج بعض فئات الوافدين من غير الخاضعين لقانون العمل، 1 ديسمبر/كانون الأول 2019. <https://www.almeezan.qa/LawArticles.aspx?LawArticleID=79754&LawId=8221&language=ar>
- 14 المادة 2 من قرار وزارة الداخلية رقم 95 لعام 2019.
- 15 في 19 أكتوبر/تشرين الأول أصدر أمير قطر الأمر الأميري رقم 4 لعام 2021 بتعديل تشكيل مجلس الوزراء، تم بموجبه فصل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وتعيين وزير جديد لوزارة العمل. أنظر، "ذي بنن سول"، الأمير يصدر أمراً بتعديل مجلس الوزراء، أنظر الرابط: <https://thepeninsulaqatar.com/article/19/10/2021/Amir-issues-Amiri-order-reshuffling-Qatar-cabinet>
- 16 أنظر منظمة العمل الدولية، تقرير سير العمل في برنامج التعاون التقني بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية (تقرير منظمة العمل الدولية لسير العمل)، 9 أكتوبر/تشرين الأول 2020، ص. 6 أنظر الرابط: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_757599.pdf
- 17 مقابلات مع ممثلي منظمات حقوق العمال الأجانب والسفارات في الدوحة، أجريت عن بُعد ووجاهياً في الفترة بين سبتمبر/أيلول وأكتوبر/تشرين الأول 2021.
- 18 المصدر نفسه. لمزيد من المعلومات بشأن العمال المنزليين، أنظر: منظمة العفو الدولية، "لماذا تريدون استراحة؟" استمرار انتهاك حقوق العاملات المنزليات في قطر، 20 أكتوبر/تشرين الأول 2020، أنظر الرابط: <https://www.amnesty.org/ar/documents/MDE22/3175/2020/ar/>
- 19 مقابلة مع ممثلي منظمات العمال الأجانب في 25 أكتوبر/تشرين الأول 2021.

شهادة عدم الممانعة: لا تزال العوائق قائمة

في 30 أغسطس/آب 2020 بدأت قطر بالسماح للعمال الأجانب بتغيير وظائفهم بدون إذن صاحب العمل بعد الإيفاء بشروط معينة، من بينها إتمام فترة تدريبية وإرسال إشعار بذلك.²⁰ إلا أنه، قبل عام واحد من موعد إطلاق بطولة كأس العالم، لا تزال قدرة العمال الأجانب على تغيير وظائفهم بحرية مقيدة بعوائق لا يمكن التغلب عليها. وبالفعل، فإن ما ظهر في البداية أنه عملية سريعة وسهلة نسبياً على الإنترنت، أصبح ثقيلًا ومعقدًا وقابلًا لإساءة الاستخدام.

فمن الناحية النظرية، أصبح الآن بمقدور جميع العمال الأجانب، بموجب القانونين رقم 18 و 19 لعام 2020،²¹ تغيير جهة عملهم بعد مرور فترة تدريبية أقصاها ستة أشهر، شريطة أن يقدموا إشعاراً بذلك.²² كما يستطيع العمال الأجانب تغيير وظائفهم خلال فترة التجربة شريطة أن يقوم صاحب العمل الجديد بردّ ثمن تذكرة السفر جواً ورسوم التوظيف إلى صاحب العمل الحالي، بحيث لا يتجاوز المبلغ قيمة الراتب الأساسي لمدة شهرين.²³ وإذا أنهى صاحب العمل أو العامل العقد بدون احترام فترة الإشعار، فإنه يجب أن يدفع للطرف الآخر تعويضاً مساوياً للأجر الأساسي للعامل عن فترة الإشعار أو الوقت المتبقي منها. وإذا لم يلتزم العمال بهذه الأحكام، فإنه لا يُسمح لهم بالعمل في البلاد لمدة سنة بعد مغادرتهم. وقد تم شمول عمال المنازل الأجانب بهذه الأحكام، على الرغم من أن فترة التجربة يجب ألا تتجاوز ثلاثة أشهر.²⁴

إن القدرة على تغيير الوظائف تعتبر طريقة مهمة جداً بالنسبة للعمال لتفادي الظروف التي تنطوي على إساءة المعاملة؛ كُذِّمَ مثلاً حالة "أبل"، البالغ من العمر 30 عاماً، وهو رجل متزوج ولديه طفل. فقد دفع أكثر من 1,200 دولار إلى وكيل الاستقدام في بلده كي يحصل على وظيفته في قطر. وبعد أن عمل لمدة أربع سنوات للشركة -12 ساعة يومياً في الأغلب - مقابل 1,400 ريال قطري (380 دولاراً أمريكياً) شهرياً - تمت ترقبته. لكنّ "أبل" قال لمنظمة العفو الدولية إنه على الرغم من ذلك، فقد رفض صاحب عمله زيادة راتبه بقدر ملائم. ولذا سعى إلى الحصول على فرصة عمل جديدة عندما تم تغيير القانون في قطر. وقال لمنظمة العفو الدولية: "كنت من بين الأشخاص الأوائل الذين استخدموا الإجراءات الجديدة وغيروا وظائفهم".²⁵

ورداً على طلب بيانات من قبل منظمة العفو الدولية، قدمت قطر معلومات جزئية جعلت من الصعب تقييم مدى تطبيق هذا الإصلاح. وذكرت الحكومة أنها في الفترة ما بين سبتمبر/أيلول 2020 وأغسطس/آب 2021، وافقت على 226,840 طلباً مقدماً من العمال الأجانب لتغيير وظائفهم، وأن القرارات المتعلقة بتلك الطلبات استغرقت من سبعة إلى عشرة أيام عمل.²⁶ ولكن الحكومة لم تذكر العدد الإجمالي للطلبات التي قُدمت خلال تلك الفترة أو عدد الطلبات التي رُفضت، مثلما طلبت منظمة العفو الدولية. ووفقاً لمنظمات داعمة للعمال الأجانب في قطر، فإن الصورة كانت مختلطة فعلاً؛ فقد قالت لمنظمة العفو الدولية أنه عقب إدخال النظام الجديد، تم النظر في العديد من الطلبات على الرغم من أن بعض العمال واجهوا عقبات من قبيل عوائق اللغة أو عدم توفر هواتف ذكية لديهم.²⁷ بيد أن بعض أصحاب العمل استمروا في طلب شهادات عدم ممانعة من العمال المعينين حديثاً، بينما عمد آخرون إلى اتخاذ تدابير انتقامية من قبيل إلغاء التأشيرات أو تقديم بلاغات هروب بحق العمال بعد الإفصاح عن نواياهم بتغيير وظائفهم، وهم بذلك إنما يقوّضون عملية الانتقال إلى وظيفة جديدة بشكل متعمد.²⁸

- 20 لتغيير الوظائف يتعين على العمال أو صاحب عملهم الجديد تقديم طلب بواسطة النظام الإلكتروني لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، يرفقون به نسخة من عرض الوظيفة الجديدة والعقد الحالي. ثم تقوم وزارة التنمية الإدارية بتدقيق الطلب وإرسال رسالة نصية قصيرة إلى العامل تبلغه فيها ما إذا كان قد تم قبول طلبه أو رفضه. وفي حالة قبوله تُرسل نسخة من الرسالة النصية القصيرة إلى صاحب عمله الحالي، ويتم إبلاغ جميع الأطراف بفترة الإشعار. أما في حالة رفضه، فإنه يتم إبلاغ العامل فقط. للاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن العملية أنظر: وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، تغيير أصحاب العمل في قطر: معلومات أساسية للعمال، أنظر الرابط: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_754403.pdf
- 21 مرسوم بقانون رقم 18 لسنة 2020 بتعديل المواد 39، 43، 49، 115/ مكرر من قانون العمل؛ والقانون رقم 19 لعام 2020 (شروط إلغاء شهادة عدم الممانعة). أنظر الرابط: https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_754885/lang-ar/index.htm
- 22 فترة الإشعار هي شهر واحد لأول سنتين من الخدمة، وشهران لأكثر من سنتين، أنظر المادة 1 من القانون رقم 18 لعام 2020، بتعديل المادة 30 من قانون العمل.
- 23 أنظر المادة 1 من القانون رقم 18 لعام 2020 بتعديل المادة 39 من قانون العمل.
- 24 أنظر، وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، تغيير جهات العمل في قطر، معلومات أساسية للعمال.
- 25 مقابلة عن بُعد، 5 مايو/أيار 2021.
- 26 رسالة من مكتب الاتصال الحكومي، 4 أكتوبر/تشرين الأول 2021.
- 27 مقابلات مع منظمات العمال الأجانب عن بُعد ووجاهياً في الفترة بين سبتمبر/أيلول وأكتوبر/تشرين الأول 2021.
- 28 منظمة العفو الدولية، الواقع عن كُتب 2020، ص. 13.

ردود فعل داخلية من جانب بعض أصحاب العمل

وقبل إلغاء شرط شهادات عدم الممانعة بمعارضة من قبل بعض رجال الأعمال، الذين أعربوا عن قلقهم بشأن انعدام العدالة تجاه أصحاب العمل في الأنظمة الجديدة.²⁹ وانتشرت وسوم تدعو إلى مراعاة "حق أصحاب العمل" على شبكة الإنترنت وظهرت مقالات رأي في صحف محلية.³⁰ وحاجت الشركات الصغيرة والمتوسطة بأنها تعرضت لمخاطر فقدان القوى العاملة لديها في وقت لم يكن لديها القدرة على دفع تكاليف استقدام موظفين جدد، وأن قيود السفر التي نتجت عن وباء فيروس كوفيد-19 أدت إلى عدم قدرتها على توظيف عمال جدد.³¹

وفي محاولة لتهدئة بواعث قلق مجتمع الأعمال، شدد أحد ممثلي وزارة التنمية الإدارية في مقابلة تلفزيونية أجريت في أواخر نوفمبر/تشرين الثاني 2020 على أن حقوق الشركات ستحظى بالحماية أثناء عملية الانتقال إلى وظيفة أخرى، وأن العمال يجب أن يرفقوا بطلباتهم نسخة من رسائل استقالاتهم المقدمة إلى أصحاب العمل، وأنه ينبغي وضع توقيع وختم الشركة الجديدة التي يريد العامل أن ينتقل إليها.³² وأضاف يقول إنه حالما يتسلم صاحب العمل إشعاراً من العامل بطلب تغيير عمله، فإنه يستطيع أن يستفسر عن عملية التغيير وإثارة أية بواعث قلق لديه بشأنها عبر البريد الإلكتروني أو بواسطة خط الهاتف الساخن.

في يناير/كانون الثاني 2021، وفي محاولة لطمأنة المجتمع المحلي، أبلغ وزير العمل مجلس الشورى بأن عملية "نقل الكفالة لها قواعد وضوابط وإجراءات من شأنها أن تحفظ حقوق جميع الأطراف، وأن عدد العمال الذين طلبوا نقل الكفالة قليل، والأشخاص الذين تمت الموافقة على طلباتهم أقل." وأضاف الوزير يقول إن تغيير الوظائف ظل "خاضعاً للموافقة والرفض بعد التواصل مع الأطراف المعنية."³³

وعلى الرغم من هذه التطمينات، فقد أصدر مجلس الشورى في 22 فبراير/شباط 2021 سلسلة من التوصيات الهادفة إلى تجريد العمال من حقوقهم الجديدة. صحيح أن هذه التوصيات لم تُقر بقانون، إلا أنها تعطي مؤشراً قوياً على المقاومة المحلية للتغيير، ولاسيما من جانب مجتمع الأعمال.³⁴ وقد تضمنت التوصيات:

- إلغاء حق العمال الأجانب في تغيير وظائفهم أثناء فترة التعاقد؛
- تحديد عدد المرات التي يُسمح لهم بتغيير وظائفهم أثناء إقامتهم في قطر بثلاث مرات؛
- تقييد نسبة العمال في الشركة الذين يُسمح لهم بتغيير وظائفهم بـ 15%، ما لم توافق الشركة على غير ذلك؛ و
- زيادة نسبة العمال الذين ينبغي أن يطلبوا مأذونيات لمغادرة قطر من 5% إلى 10%.³⁵



29 أنظر موقع "ذي بننسولا"، غرفة قطر، الوزارة تناقش مطالب ونظلمات رجال الأعمال بشأن تعديلات قانون العمل، أنظر الرابط: <https://www.thepeninsulaqatar.com/article/22/11/2020/Qatar-Chamber,-Ministry-discuss-businessmen%E2%80%99s-demands-and-grievances-on-labour-law-amendments>

30 أنظر المدونة وقفة متأنية بين حقوق العمال وحقوق أصحاب العمل، <https://alwelayalsheda.blogspot.com/2020/10/blog-post.html> والمنظمات الأممية والتدخل في شؤون الدول، 9 نوفمبر/تشرين الثاني 2020، والرأي: مداد القلم، بروتوكول المنظمات الدولية... حقوق منتهكة أم تشريع للسريعة والغاب؟ 16 نوفمبر/تشرين الثاني 2020، tinyurl.com/74v5zvzy

31 الشرق، المواطن... بين مطرقة العمل وسندان القوانين، 22 نوفمبر/تشرين الثاني 2021، أنظر الرابط، <https://tinyurl.com/p254yr9h> ذي بننسولا، نسخة عن كتاب الاستقالة من أجل طلب تغيير الوظيفة، 28 نوفمبر/تشرين الثاني 2020، أنظر الرابط: <https://www.thepeninsulaqatar.com/article/28/11/2020/Resignation-copy-required-for-job-change-request>

32 ذي بننسولا، مجلس الشورى: قواعد تغيير الكفالة ستكفل حقوق جميع الأطراف، 5 يناير/كانون الثاني 2021، أنظر الرابط: <https://www.thepeninsulaqatar.com/article/05/01/2021/Sponsorship-transfer-rules-will-preserve-rights-of-all-parties,-Shura-Council-told>

34 منظمة العفو الدولية، هل تنوي قطر التراجع عن الإصلاحات؟ 4 مارس/آذار، أنظر الرابط: <https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2021/03/is-qatar-planning-a-uturn-on-reforms/>

35 ذي بننسولا، مجلس الشورى يقدم توصيات بشأن تغيير جهات العمل وخروج العمال الأجانب، 22 فبراير/شباط 2021، أنظر الرابط: <https://www.thepeninsulaqatar.com/article/22/02/2021/Shura-Council-makes-recommendations-on-change-of-employer-and-expat-worker%E2%80%99s-exit?fbclid=IwAR3nbeG66h6iXrNyKOW7-ctO6GHc1YkOhCfifPgvx086nQ-L7wglMguYkZJU>

تقييد عملية تغيير الوظائف

"هناك العديد من العمال الأجانب الذين يريدون تغيير وظائفهم، لكنهم فشلوا في ذلك. وكان الأسلوب المتبع هو تلقي رسالة تقول "مرفوض". وقد استطاع حوالي 100 شخص تقديم طلبات، غير أنه لم تتم الموافقة إلا على حوالي خمسة أشخاص منهم. عندئذ يمكن أن تلجأ الشركة إلى إساءة معاملتهم نفسياً. وتقوم وزارة التنمية الإدارية بإبلاغ [الشركة] "بأن فلاناً يحاول تغيير وظيفته"، ثم تبدأ مضايقة أولئك الأشخاص".³⁶

(بن، من أوغندا)



عمال أجانب في سوق العطية في المنطقة الصناعية بالدوحة، بعد ظهر يوم الجمعة، أكتوبر/تشرين الأول 2012. © Amnesty International

وعلى الرغم من أن القانون بقي بلا تغيير، فإن الواقع يقول إن تغيير الوظائف أصبح صعباً على العمال على نحو متزايد، وفقاً لمصادر متعددة.³⁷

وأشارت منظمات عاملة في الميدان وداعمة للعمال الأجانب إلى أنها شهدت تزايداً في عدد الشكاوى المقدمة من عمال يطلبون تغيير وظائفهم، ومن بينهم عمال يواجهون تأخيراً في العملية دام عدة أشهر، وطلبات مرفوضة بدون إبداء الأسباب، واشتراط الحصول على شهادة عدم ممانعة بحكم الأمر الواقع.³⁸ وذكر العديد من العمال الأجانب الذين قابلتهم منظمة العفو الدولية أنهم واجهوا، هم أو زملائهم، تحديات كبرى في عملية تغيير جهات العمل.³⁹ فقد قال ممثل منظمة حقوق المهاجرين Migrant-Rights.org لمنظمة العفو الدولية:

"كان تغيير الوظيفة في الأسابيع الأولى للإصلاحات سلساً بالفعل. فكل شيء كان شفافاً ويتم عبر الإنترنت. إلا أنه في غضون أسبوعين أصبح فوضوياً، حيث بدأ أصحاب العمل بردّ العمال على أعقابهم ورفع دعاوى كاذبة ضد الراغبين في تغيير وظائفهم".⁴⁰

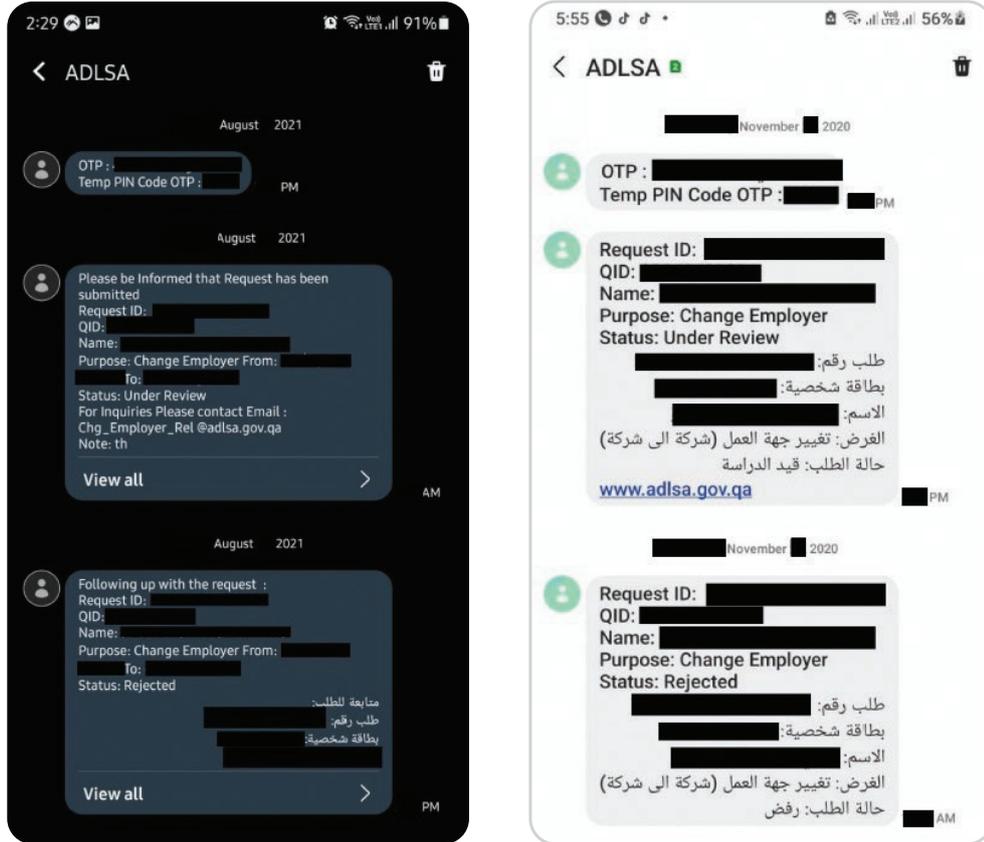
وأبلغت الحكومة منظمة العفو الدولية بأن "القرار المتعلق بطلب تغيير جهة العمل يتخذ في غضون 7-10 أيام عمل".⁴¹ بيد أن بعض العمال قالوا إنه كان عليهم الانتظار لعدة أشهر، بل إن أحدهم انتظر لمدة سنة تقريباً قبل أن يتلقى رداً من وزارة التنمية الإدارية بشأن طلبه المتعلق بتغيير وظيفته.⁴²

فقد قال "جاكوب"، وهو عامل من كينيا، لمنظمة العفو الدولية:

"لقد مضى الآن ما يزيد على ستة أشهر وأنا أنتظر رسالة بدون أن أعرف شيئاً، ربما يكون الوكيل قد حجب طلب عملية النقل. إن هؤلاء الأشخاص لا يريدون أبداً تيسير الأمور على غير المواطنين".⁴³

36 مقابلة عن بُعد، 28 أبريل/نيسان 2021.
37 مقابلات مع عمال أجانب وممثلي منظمات تدعّمهم، أجريت عن بُعد ووجاهياً في الفترة بين أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2021. أنظر أيضاً: Migrants-Rights.org منظمة حقوق المهاجرين، رغم الإصلاحات، التنقل بين الوظائف لا يزال سراً في قطر، وعمال المنازل هم الأكثر تضرراً، 5 أكتوبر/تشرين الأول 2021، أنظر الرابط: <https://www.migrant-rights.org/ar/2021/10/>؛ ومركز موارد قطاع الأعمال وحقوق الإنسان، مغادرة: إساءة معاملة العمال المهاجرين في الفنادق الفخمة لبطولة كأس العالم، 14 يوليو/تموز 2021، ص. 24-25، أنظر الرابط: https://media.business-humanrights.org/media/documents/2021_Qatar_Hotels_v547.pdf
38 مقابلات مع ممثلي المنظمات الداعمة للعمال المهاجرين، أجريت عن بُعد ووجاهياً في سبتمبر/أيلول وأكتوبر/تشرين الأول 2021.
39 مقابلات مع عمال مهاجرين في الفترة بين أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2021.
40 رسائل بريدية إلكترونية متبادلة، 31 أكتوبر/تشرين الأول 2021، في ملفات منظمة العفو الدولية، منظمة حقوق المهاجرين هي منظمة مناصرة تهدف إلى تعزيز حقوق العمال المهاجرين في منطقة الخليج، أنظر الرابط: <https://www.migrant-rights.org/>
41 رسالة من مكتب الاتصال الحكومي إلى منظمة العفو الدولية، 4 أكتوبر/تشرين الأول 2021، في ملفات منظمة العفو الدولية.
42 مقابلات مع عمال أجانب أجريت عن بُعد وفي قطر في الفترة بين أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2021.
43 مقابلة عن بُعد، 19 أغسطس/آب 2021.

ووفقاً لأقوال عمال قابلتهم منظمة العفو الدولية، ورسائل نصية اُطلعت عليها، فإن الأشخاص الذين تُرفض طلباتهم، لا يتلقون تفسيراً لقرار الرفض في الرسالة النصية المرسلة إليهم من وزارة التنمية الإدارية على الرغم من ادعاءات الحكومة بغير ذلك.⁴⁴ وفي ردها على طلب معلومات مقدّم من منظمة العفو الدولية، قالت الحكومة إن العمال يمكنهم الاستفسار شخصياً في وزارة التنمية الإدارية بشأن طلبهم.⁴⁵ غير أن المقابلات التي أُجريت مع عمال أجنبي وممثلي منظمات حقوق العمال في قطر، تشير إلى أن من الصعب للغاية في الممارسة العملية الذهاب شخصياً بسبب ساعات عملهم وعدم قدرتهم على الحصول على إجازة، أو بسبب ردهم على أعقابهم من قبل عناصر الأمن إذا استطاعوا الوصول إلى هناك.⁴⁶



لقطات شاشة لرسائل نصية يتلقاها العمال بشأن وضع طلبات تغيير وظائفهم.

وأبلغت الحكومة منظمة العفو الدولية بأنه " يمكن عدم الموافقة على طلب ما إذا سُجل وقوع انتهاك في الشركة الجديدة، أو لم يتم تقديم الوثائق المطلوبة، أو إذا كان نشاط الشركة الجديدة محظوراً، بصورة مؤقتة أو دائمة ".⁴⁷

بيد أن العمال الأجانب والمنظمات الداعمة لهم، والسفارات في الدوحة يعتقدون أن هذه ليست الأسباب الوحيدة لرفض الطلبات، وأن عدم تضمين شهادة عدم ممانعة أو موافقة خطية من جانب صاحب العمل الحالي يبدو أنه يزيد من احتمالات رفض طلب العامل في الواقع.⁴⁸

44 رسالة من مكتب الاتصال الحكومي إلى منظمة العفو الدولية، 4 أكتوبر/تشرين الأول 2021، في ملفات منظمة العفو الدولية.
45 المصدر نفسه.
46 مقابلات مع عمال أجنبي أُجريت عن بُعد وفي قطر في الفترة بين أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2021.
47 رسالة من مكتب الاتصال الحكومي إلى منظمة العفو الدولية، 4 أكتوبر/تشرين الأول 2021. في ملفات منظمة العفو الدولية.
48 استناداً إلى مقابلات مع عمال أجنبي وممثلي المنظمات الداعمة لهم، أُجريت عن بُعد وفي قطر في الفترة بين أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2021.

September 29 at 6:29 PM · 🌐

Urgent Hiring (Only Available in Qatar)

With experience as Data Entry
Receiving Goods
Supplier check
Making Inventory
Make PO to suppliers
Checking expiration

Filipino/ Indian/ Sri Lanka
Can start IMMEDIATELY
Willing to work 10hrs.
Preferably with experience in Salon/Restaurant
Must have a valid QID

With NOC or Resignation letter with signature and stamp

Interested applicants, please share cv to [redacted]@gmail.com or drop to 974-[redacted]

2 Comments

October 6 at 9:02 AM · 🌐

URGENT HIRING!!!

Only applicants who are available in Doha with Qatar ID and NOC are to be considered.

We are hiring the below position for our company:
1. BARISTA (15) – Energetic, experienced, flexible, and enthusiastic to learn. Starting salary is QR 3,500.
Interested candidates may send their CVs via WhatsApp to 30 [redacted] or email us at [redacted]@gmail.com .

THANK YOU ADMIN!

17 Comments

Like Share

View 11 more comments All Comments

October 28 at 9:27 AM · 🌐

urgently hiring Service Crew for [redacted]

- Male and female
- Atleast 1 year experience in f&b
- Work visa
- Local hiring (Qatar)
- **With NOC or resignation with the stamp of current company**
- Will be assign in [redacted]

Interested applicant can send your CV to [redacted]

Kindly take note that we are continues hiring since we will open new stores

Any inquiries please WhatsApp [redacted]

لقطات شاشة لإعلانات الوظائف نُشرت على فيسبوك في سبتمبر/أيلول وأكتوبر/ تشرين الأول 2021

October 28 at 3:44 PM · 🌐

URGENT!!!

Our company is in need of the following: **SKILLED WORKER** (Qatar base):

- Electrician
- Gypsum Carpenter
- Marble Fixer
- Marble Polisher
- Wall Painter
- Construction Helper**
- Light and Heavy Driver (with both license)
- Atleast 5 years experience
- Willing to join immediately

Must have NOC

Please send your CV to: [redacted]@gmail.com
Or send to WhatsApp: [redacted]

9 Comments

وبالفعل، تنص إعلانات الوظائف المنشورة على وسائل التواصل الاجتماعي على أن مقدمي الطلبات يجب أن يضمّنوا طلباتهم شهادة عدم ممانعة سارية المفعول كي يحق لهم تقديمها (أنظر أدناه). إن العمال الأجانب، بمن فيهم عمال المنازل، الذين قابلتهم منظمة العفو الدولية، أدّوا أن أصحاب العمل الجدد مازالوا يطلبون منهم تقديم شهادة عدم ممانعة أو موافقة مشابهة على الرغم من أن القانون لم يعد يشترطها.⁴⁹

فهذا "كالب"، وهو عامل من كينيا، يلخص شعوره بالإحباط حيال العملية بهذه العبارات:

"هذه الأمور [إجراءات تغيير الوظيفة] يقولون عنها إنها تعمل، ولكن الحقيقة تقول إنك يمكن أن تتلقّى رسالة تأكيد بأنك [حصلت على الموافقة]. إلا أنه عندما تقوم الوزارة بمراجعة رسالتك في النظام، فإنها تلغيها [بسبب علاقات الوزارة] بالشركات. ولكي تنجح ربما تقضي مدة سنة في متابعة المعاملة وفي نهاية المطاف يرفضونك."⁵⁰

49 استناداً إلى مقابلات مع عمال أجانب أُجريت عن بُعد وفي قطر في الفترة بين أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2021.

50 مقابلة عن بُعد، 23 يوليو/تموز 2021.

وقال عمر لمنظمة العفو الدولية إنه حاول، عبثاً، الانتقال إلى وظيفة سائق بعد أن أمضى ثلاث سنوات كحارس أمني. ومضى يقول:

"... الأمر يعتمد على الشركة التي تعمل فيها... لم أستطع تغيير وظيفتي، لأن العامل يبحث عن وظيفة، ويقدمون له عرضاً، لكن يتوجب عليه أن يأخذ ذلك العرض إلى شركته للتوقيع على إذن بالانتقال منها. ولكن شركتنا لم تكن توقع على ذلك. حاولنا الذهاب إلى وزارة العمل لإبلاغهم بأن شركتنا لم تسمح لنا بتغيير وظيفتنا. وقالت لنا الوزارة: "عودوا في يوم آخر"... ما الذي حدث؟ لا أفهم. لقد أقرت الحكومة القانون، لكن الشركات لا تريد أن تعطينا حريتنا."⁵¹

وقال جاكوب، الذي عاش وعمل في قطر لمدة تزيد على خمس سنوات:

"كان التغيير حبراً على الورق... فعندما تدخل الشركة وتخرط في صفوف العمال [فإنك ترى] أن تغييراً طفيفاً قد حدث. وأن الوضع لا يزال فظيماً."⁵²

إن العمال الذين يتقدمون بطلب تغيير وظائف بدون إذن أصحاب العمل الحاليين يواجهون مخاطرة مزدوجة: تأخير العملية، مما يزيد احتمالات أن يعمد صاحب العمل الجديد إلى سحب عرض الوظيفة الجديدة بعد انتظار عدة أشهر؛ وزيادة احتمالات رفض طلبه من قبل وزارة التنمية الإدارية. وفي كلتا الحالتين يواجه العامل خيارين صعبين: خيار العودة إلى وظيفة لا يريد لها، مع خطر التعرض لإجراءات انتقامية من صاحب العمل بسبب محاولة مغادرته؛ أو العودة إلى بلده والبدء من جديد بعملية الهجرة، مع تكبُّد كل التكاليف التي تقتضيها هذه العملية عادةً.

وروى "زكي"، وهو أب لطفلين، لمنظمة العفو الدولية "كيف رأى شركته وهي تحاول إحباط جهود زملائه الرامية إلى تغيير وظائفهم:

"في بعض الأحيان "تضييع" الأوراق، فتضطر إلى الانتظار عدة أشهر. وإذا كنت تعمل لمدة ثمانية ساعات، يجعلونك تعمل لمدة 12 ساعة، أو ينقلونك إلى مكان بعيد في الصحراء، بحيث لا تستطيع تقديم أية طلبات لتغيير وظيفتك."⁵³

ووفقاً لهذه الروايات، فإن مزيجاً من انعدام الشفافية والبيروقراطية المفرطة والرسائل الحكومية المربكة، إلى جانب مقاومة أصحاب العمل للسماح للقوى العاملة لديهم بالمغادرة، تؤدي إلى أن العديد من العمال الأجانب يعانون الأمرين من أجل تغيير وظائفهم.

ويتبين أن هذه العملية الشاقة أكبر من أن يتحملها بعض العمال، الذين ينتهي بهم المطاف إلى سحب طلباتهم. فهذا دانيال يقول لمنظمة العفو الدولية:

"أردت أن أغير وظيفتي، واجتزت المقابلة بنجاح، وأعطوني عرضاً. وأرادت [الشركة الجديدة] مني كتاب استقالة [موقع]، فذهبت إلى مكتب [الشركة الحالية] في ثلاثة أيام مختلفة. لكنهم عقدوا الموضوع، ورفضوا إعطائي كتاب الاستقالة. حدث ذلك في يناير/كانون الثاني 2021، بعد إقرار القانون الجديد. شعرت بالتعب، ولذا تركت الوظيفة [الجديدة] [ومكثت في الشركة الحالية]."⁵⁴

51 مقابلة عن بُعد، 7 مايو/أيار 2021.

52 مقابلة عن بُعد، 4 مايو/أيار 2021.

53 مقابلة عن بُعد، 4 مايو/أيار 2021.

54 مقابلة عن بُعد، 26 أغسطس/آب 2021.

عمال/عاملات المنازل: المغادرة أصعب

بالنسبة لعاملات المنازل، تبدو الأوضاع أكثر تعقيداً. فعلى الرغم من أن القانون يسمح لهن بتغيير وظائفهن بدون الحصول على إذن من أصحاب العمل، فإن العديد منهن اشتكين لمنظمة العفو الدولية من أنهن لم يستطعن القيام بذلك بحرية. فقد قالت سبع عاملات قابلتهن المنظمة، إن أصحاب العمل لم يعطوهن شهادات عدم ممانعة مقارنةً بصاحب عمل واحد وافق على إعطاء شهادة. وقد أكملت تلك النساء مدة عقودهن البالغة سنتين كعاملات منزليات يعشن داخل المنازل التي يعملن فيها. وأردن الانتقال إلى وظائف في شركات تنظيف. وطلب أصحاب عملهن الجدد شهادات عدم ممانعة أو "كتب تسريح"، ولكن أصحاب عملهن الحاليين رفضوا وأعادوهن إلى بلدانهم بدلاً من ذلك.⁵⁵

إن عاملات المنازل اللائي يعشن في منازل أصحاب العمل يكن عرضةً لظروف سيئة بشكل خاص، لأن أماكن عملهن – منازل الكفلاء – هي أيضاً أماكن عيشهن. وقالت النساء اللائي تحدثن إلى منظمة العفو الدولية إنهن كنَّ يخشين تقديم طلبات تغيير وظيفة عن طريق منصة وزارة التنمية الإدارية، لأنهن حالما يفعلن ذلك، يتم إشعار أصحاب العمل بالأمر، مما يعرضهن لمخاطر إجراءات انتقامية.⁵⁶ وحتى الملجأ الوحيد الذي وعدت به الحكومة لتوفير مأوى للناجيات من الاتجار بالبشر، أغلق أبوابه خلال وباء فيروس كوفيد-19.⁵⁷



© Getty Images. امرأة تلتقط صورة في مركز الشيخ فضيلة توناسا مجيب موهيله للتدريب التقني في داکا، بنغلاديش.

55 مقابلات عن بُعد أجريت في سبتمبر/أيلول 2021.

56 المصدر نفسه.

57 في 30 يوليو/تموز 2021 افتتحت السلطات أول ملجأ تديره الحكومة للناجيات من عمليات الاتجار بالبشر، بمن فيهن عاملات المنازل باسم "بيت الرعاية الإنسانية". وفي أواسط عام 2020، بدأ الملجأ باستقبال عدة نساء، ولكنه لم يعمل بكامل طاقته، ولم يكن المعيار الذي مُنح الأشخاص مكاناً فيه على أساسه واضحاً. وفي مرحلة ما أثناء تفشي وباء فيروس كوفيد-19، أغلق الملجأ وظل وضعه الحالي غير واضح. لمزيد من المعلومات، أنظر منظمة العفو الدولية، "لماذا تربيدين الاستراحة؟" استمرار انتهاك حقوق العاملات المنزليات في قطر، 20 أكتوبر/تشرين الأول 2020.

ونتيجةً لذلك قالت النساء إنهن لم يكن أمامهن أي خيار سوى الاحتفاظ بوظائفهن الحالية تحت رحمة أصحاب عملهن، أو مغادرة قطر ومحاولة العودة لمباشرة وظائفهن الجديدة.⁵⁸

"أريد [أن أُغيّر وظيفتي] ولكن صاحبة العمل تريد مني العودة إلى الفلبين، ولذلك لم تعطني شهادة عدم ممانعة للانتقال إلى وظيفة أخرى... أنا أتبع ما تريده صاحبة عملي فقط لأنني لا أحب إثارة أية مشكلات... وذلك كي أستطيع العودة إلى قطر للعمل مرة أخرى في أي وقت."⁵⁹

في سبتمبر/أيلول 2019 أنشأت قطر الشركة القطرية للاستقدام (ويزه)، وهي شركة عامة تأسست بموجب قرار وزير التجارة والصناعة، لاستقدام وإدارة العمالة المنزلية في البيوت على أساس العيش خارج أماكن العمل، وهي مبادرة دعمتها منظمة العمل الدولية.⁶⁰ غير أن منظمة حقوق المهاجرين Migrant-Rights.org وجدت أن شركة "ويزه" كانت ترفض طلبات العمال المتعلقة بتغيير وظائفهم، واشتكى كثيرون من العملية المتبعة.⁶¹ وفي ردها على طلب تقديم معلومات، أكدت الشركة أنها "تفحص الطلبات بشكل موضوعي وعقلاني لضمان عدم تأثر الشركة والعمال معاً بشكل سلبي". ووفقاً لشركة "ويزه" فإن عملية الاستقدام الأخلاقية، إلى جانب توفير التدريب المدفوع الأجر إلى أصحاب العمل يجعلان من "الصعب" على الشركة السماح بتغيير الوظائف. لكن إذا رغب عامل ما في مغادرة الشركة، فإنها توافق على استقالته، ولكنها تُعيدته إلى بلده وفقاً للشروط والعقود التي تم التوصل إليها مع وكالات الاستقدام لطلب عامل بديل.⁶² بيد أن مثل هذه الممارسة تصل إلى حد حرمان العمال من حقهم في تغيير وظائفهم، وتشكل انتهاكاً للقوانين القطرية.



قالت النساء اللاتي تحدثن إلى منظمة العفو الدولية إنهن كنّ يخشين تقديم طلبات تغيير وظيفة عن طريق منصة وزارة التنمية الإدارية، لأنهن حالما يفعلن ذلك،

يتم إشعار أصحاب العمل بالأمر،

مما يعرضهن لمخاطر إجراءات انتقامية.

58 أنظر مثلاً، منظمة حقوق المهاجرين، رغم الإصلاحات: التنقل بين الوظائف لا يزال سراً في قطر؛ عاملات المنازل الأكثر تضرراً؛ ومنظمة حقوق المهاجرين، استغاثة ابنة، 22 مارس/آذار 2021، أنظر الرابط: <https://www.migrant-rights.org/ar/2021/03/استغاثة-ابنة/2021>

59 مقابلة عن بُعد، 6 سبتمبر/أيلول 2021.

60 سيتم توفير مكان إقامة ومواصلات لعمال "ويزه"، ولن يعملوا أكثر من 10 ساعات يومياً، بما فيها فترة استراحة مناسبة. كما سيتم تزويدهم ببطاقات هاتف مدفوعة مسبقاً لتمكينهم من الإبلاغ عن الانتهاكات التي قد يواجهونها، وسيلتحقون في نظام حماية الأجور لتمكينهم من تحويل أجورهم الشهرية إلى حساباتهم المصرفية. ولمزيد من المعلومات بشأن "ويزه" أنظر منظمة العفو الدولية، "لماذا تريدون الاستراحة؟" استمرار انتهاك حقوق عاملات المنازل في قطر، ص. 30.

61 منظمة حقوق المهاجرين، رغم الإصلاحات، التنقل بين الوظائف لا يزال سراً في قطر، وعمال المنازل هم الأكثر تضرراً، 5 أكتوبر/تشرين الأول 2021، أنظر الرابط: <https://www.migrant-rights.org/ar/2021/10/التنقل-بين-الوظائف-لا-يزال-سراً-في-قطر>

62 مركز موارد قطاع الأعمال وحقوق الإنسان، رد "ويزه" على مزاعم عدم قدرة العمال على تغيير وظائفهم، 27 أكتوبر/تشرين الأول، أنظر الرابط: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/wisa-response-to-allegations-workers-are-unable-to-change-jobs/>



في بعض الأحيان يطلب أصحاب العمل من العمال مبالغ تتراوح بين

(حوالي 1,375 – 4,125 دولاراً،
أي ما يعادل من 5 إلى 15 ضعف
الحد الأدنى للأجر العامل الشهري)

ريال
قطري 5,000 و 15,000

مقابل "تسريح" العمال

تجارة مربحة تخنق جهود الإصلاح

أشار قادة مجتمعات العمال الأجانب وممثلو المنظمات التي تدعمهم إلى أن "تجارة شهادات عدم الممانعة" أصبحت تجارة مربحة بالنسبة لبعض أصحاب العمل في وقت كان يُفترض أن هذه الشهادات قد ألغيت.⁶³

وقال عمال تحدثوا إلى منظمة العفو الدولية وأشخاص يعملون مع العمال الأجانب ويدعمونهم إن أصحاب العمل كانوا في بعض الأحيان يطلبون من العمال مبالغ تتراوح بين 5,000 و15,000 ريال قطري (حوالي 1,375-4,125 دولاراً)، أي ما يعادل من 5 إلى 15 ضعف الحد الأدنى للأجر العامل الشهري) مقابل "تسريح" العمال مع أنهم كانوا قد أكملوا مدة عقودهم، أو يستطيعون من الناحية القانونية تغيير وظائفهم بدون طلب إذن بعد انقضاء الأشهر الثلاثة الأولى من العمل.⁶⁴

وغالباً ما يحتاج أصحاب العمل بأنهم دفعوا رسوم استقدام العمال إلى قطر، ويجب تسديد تلك التكاليف لهم، بحسب ما ذكر عمال أجانب تحدثوا إلى منظمة العفو الدولية.⁶⁵ وبموجب القانون الجديد ينبغي تسديد دفع رسوم الاستقدام إلى صاحب العمل الحالي إذا أراد العامل أن يغير وظيفته خلال الأشهر الستة الأولى، وهي الفترة التجريبية (ثلاثة أشهر بالنسبة لعمال المنازل). وحتى في هذه الحالة يجب ألا تتجاوز الرسوم ما يعادل قيمة الراتب الأساسي للعامل لمدة شهرين. وحال انتهاء الفترة التجريبية، ينبغي أن يصبح العمال قادرين على الانتقال إلى وظائف أخرى بدون دفع أية تكاليف.⁶⁶

فعندما أنهت كريستينا مدة عقدها، وهي سنتان، كعاملة منزلية لدى إحدى العائلات في قطر، أرادت أن تقدم طلباً لوظيفة أخرى في شركة تنظيف، لأنها وجدت أن لوظيفتها كعاملة منزلية متطلبات عديدة، حيث تعمل حوالي 14 ساعة يومياً بدون يوم استراحة في الأسبوع، وبدون الحصول على أجور عمل إضافي. ومن خلال عملية البحث المضني عن عمل عبر الإنترنت، أمّنت وظيفة في شركة تنظيف براتب أعلى وظروف أفضل. وعندما طلبت شهادة عدم ممانعة، طلب منها صاحب عملها دفع مبلغ 15,000 ريال قطري (4,125 دولاراً). وقالت لمنظمة العفو الدولية: "قالوا لي إنهم دفعوا 15,000 ريال قطري لإحضاري إلى هنا، وإذا أردت أن أعمل مع صاحب عمل آخر يجب أن يدفع لهم هذا المبلغ". وبالنتيجة لم تستطع كريستينا تغيير وظيفتها، وأرغمت على الاستمرار في عملها كعاملة منزلية.⁶⁷

وقالت عاملة فلبينية أخرى لمنظمة العفو الدولية إنها على الرغم من أنها عملت لدى صاحب عملها لمدة خمس سنوات تقريباً، وتلقّت عرض وظيفة، فقد طلب صاحب العمل منها دفع 15,000 ريال قطري مقابل إعطائها شهادة عدم ممانعة أو "مأذونية" خروج. وقد شعرت بخوف شديد من أن يقوم كفيها بإلغاء بطاقة إقامتها وإعادتها إلى بلدها بدون أن يدفع لها مكافأة نهاية الخدمة المستحقة لها، ولذلك فإنها لم تقدم طلب تغيير الوظيفة.⁶⁸

63 مقابلات مع قادة المجتمع وممثلي منظمات العمال الأجانب الداعمة لهم في الفترة بين سبتمبر/أيلول وأكتوبر/تشرين الأول 2021.

64 مقابلات مع عمال أجانب أجريت في قطر في الفترة بين أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2021.

65 المصدر نفسه.

66 أنظر المادة 1 من القانون رقم 18 لعام 2020، بتعديل المادة 39 من قانون العمل.

67 مقابلة عن بُعد، 9 سبتمبر/أيلول 2021.

68 مقابلة عن بُعد، 19 سبتمبر/أيلول 2021.

قصة عائشة

وصلت عائشة إلى قطر في أغسطس/آب 2019. وبعد أن كانت موعودة بوظيفة في قطاع خدمات الضيافة، وجدت نفسها تعمل في شركة صغيرة لاستقدام العمال، حيث كانت تُنقل بشكل مستمر من موقع إلى آخر وتقبض راتب 1,300 ريال قطري (360 دولاراً) شهرياً بدلاً من 1,600 ريال قطري (440 دولاراً) الذي كانت موعودة به. وقالت لمنظمة العفو الدولية إنها عانت من تأخير دفع راتبها ومن اقتطاعات من قبل صاحب عملها. وتشاركت في غرفة واحدة مع 12 عاملة، ووصفتها بأنها "مكان مكتظ" ولم تُدفع لها منافع نهاية الخدمة.⁶⁹ ومع ذلك، فقد قررت عائشة إكمال مدة عقدها لسنتين يحدوها الأمل في أن تتمكن من الانتقال إلى وظيفة أخرى توفر لها ظروفًا أفضل. لكن صاحب عملها أراد تجديد عقدها. وعندما رفضت توقيع العقد الجديد وطلبت بدلاً من ذلك تغيير صاحب العمل، انزعج كثيراً وغضب وبدأ يهددها. وقال لها إنها إذا أرادت تغيير وظيفتها فإنها يجب أن تدفع 6,000 ريال قطري (1,650 دولاراً) مقابل شهادة عدم ممانعة، وإلا فإنه سيعيدها إلى بلدها. وقالت عائشة إن ما لا يقل عن 10 زميلات وافقن على دفع المبلغ مقابل شهادة عدم الممانعة وتمكن عندها من تغيير جهات العمل.

لكن عائشة قالت لمنظمة العفو الدولية إنها لا تملك هذا المبلغ واختارت تقديم شكوى إلى وزارة التنمية الإدارية بشأن انتهاكات العمل التي عانت منها. إلا أنه بعد أسبوع واحد فقط تم إغلاق شكاوها وتلقت رسالة نصية من وزارة التنمية الإدارية تقول إن القضية تمت "تسويتها".⁷⁰ كما رفض طلبها المتعلق بتغيير صاحب العمل بدون إيداء الأسباب. وقالت إنها عندما ذهبت مع صديقتها إلى مكاتب الوزارة للاستفسار عن أسباب رفض طلبات تغيير الوظيفة، مُنعتا من دخول المبنى.

واليوم، لا تزال عائشة تناضل من أجل حقها في تغيير وظيفتها. وبعد ثلاثة أشهر من العيش في ظروف مبهمة، عرض عليها صاحب عملها "خصماً" للحصول على شهادة عدم الممانعة، وطلب منها دفع 2,500 ريال قطري (687 دولاراً) مقابلها، إلا أن هذا ليس خياراً بالنسبة لعائشة، فهي لا تعمل منذ ثلاثة أشهر، وليس بمقدورها دفع مثل هذا المبلغ، وخاصة أن من حقها القانوني أن تغير وظيفتها مجاناً. وقالت لمنظمة العفو الدولية:

"لقد كان لهذا الوضع برمته تأثير كبير عليّ وعلى عائلتي لأنني كُمّيلة رئيسية لها ليس من السهل عليّ معالجة هذا الوضع. إنني أشعر أحياناً بأنني لا أريد أن استيقظ في الصباح."

إن الحل بالنسبة لعائشة بسيط:

"ينبغي معرفة أصحاب العمل المسيئين، ليس فقط اسم الشركة، بل أسماء مالكيها أيضاً – ويجب إغلاقها بغض النظر عن جنسياتهم. لقد تم إغلاق شركتي [القديمة] من قبل وزارة التنمية الإدارية بسبب كثرة الانتهاكات التي ارتكبتها، لكن أصحابها فتحوا شركة جديدة، وهي شركتي الحالية. وقد سمعتُ أنها ستفلس قريباً."⁷¹

69 مقابلة عن بُعد، 27 أكتوبر/تشرين الأول 2021.

70 رسائل نصية اطلعت عليها منظمة العفو الدولية.

71 مقابلة عن بُعد، 27 أكتوبر/تشرين الأول 2021.

وقال ممثل إحدى المنظمات التي تُعنى بالعمال الأجانب لمنظمة العفو الدولية:

"إن الأمور أسوأ مما كانت عليه قبل الإصلاحات المتعلقة بشهادة عدم الممانعة – لقد أصبحت تجارة. وينتابني شعور بالغضب والإحباط لا يُصدّق. تخيّل أن العمال يدفعون مبلغ 30,000 ريال قطري مقابل قضاة ورق، ليس إلا، حتى بعد إنهاء عقودهم. إن شهادة عدم الممانعة موجودة هنا، وأصحاب العمل يطلبون شهادات عدم ممانعة."⁷²

وقد عبّر خبير آخر يدعم العمال الأجانب عن الفكرة نفسها بعد أن لاحظ نشوء "تجارة شهادات عدم الممانعة"⁷³.

مجموعة من الممارسات المسيئة الأخرى والإجراءات الانتقامية

إن إلغاء شهادة عدم الممانعة رسمياً أظهر نشوء ممارسات مسيئة أخرى تهدف إلى منع العمال الأجانب من تغيير وظائفهم أو معاقبة أولئك الذين يحاولون تغييرها.

ويبدو أن إحدى هذه الممارسات تتمثل في **الاستخدام المفرط لشروط عدم المنافسة** في عقود التوظيف. وتحظر بنود عدم المنافسة على الموظفين العمل في شركة جديدة تعمل في القطاع نفسه لمدة سنة بعد انتهاء عقودهم. وتقول منظمة العمل الدولية إن هذه البنود يجب ألا تُستخدم إلا في حالات محددة جداً، "حيث طبيعة العمل تمكّن العامل من معرفة زبائن صاحب العمل أو أسرار العمل التجاري"⁷⁴. غير أن العمال الذين يعملون في قطر والمنظمات التي تدعمهم يقولون إن بعض أصحاب العمل يستخدمون بنود عدم المنافسة بحرية تامة، حتى أنهم يُدخلونها في عقود العاملين ذوي الياقات الزرقاء، الذين ليس بمقدورهم الوصول إلى المعلومات الحساسة.⁷⁵ والنتيجة هي تقييد قدرة العمال على تغيير وظائفهم.



حارس أمني أمام المباني في جزيرة اللؤلؤة، الدوحة، قطر 2018. الصورة: Rumbo alo desconocido/Shutterstock

- 72 مقابلة مع ممثل إحدى المنظمات التي تدعم العمال الأجانب، أُجريت عن بُعد، 27 سبتمبر/أيلول 2021.
- 73 مقابلة مع ممثل إحدى المنظمات التي تدعم العمال الأجانب، أُجريت عن بُعد، 20 سبتمبر/أيلول 2021.
- 74 وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، تغيير جهة العمل في قطر – معلومات أساسية لأصحاب العمل، أنظر الرابط: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_754450.pdf
- 75 مقابلات مع عمال أجانب ومنظمات داعمة لهم، أُجريت عن بُعد وفي قطر في الفترة بين أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2021.



على الرغم من التزام الحكومة بإلغاء نظام الكفالة،

فإن العمال الأجانب في قطر ما زالوا مربوطين فعلياً "بالكفيل"

منذ لحظة دخولهم البلاد وطوال فترة عملهم

وثمة ممارسة مسيئة أخرى تحدثت عنها الحكومة القطرية نفسها، وتتمثل في قيام أصحاب العمل بحمل العمال على التوقيع على عقود لمدة خمس سنوات والالتزام بعدم تغيير وظائفهم خلال تلك الفترة.⁷⁶

وقال عمال أجانب ومنظمات تدافع عن حقوق العمال إن أصحاب عمل من عديمي الضمير بدأوا بحجز راتب شهرين كشكل من أشكال الفدية لمنع العمال من طلب تغيير وظائفهم بدون إذن.⁷⁷ وقال بعض العمال إنهم يضطرون إلى التخلي عن حقوقهم في أي منافع نهاية الخدمة إذا غيروا وظائفهم.

وعلى الرغم من التزام الحكومة بإلغاء نظام الكفالة، فإن العمال الأجانب في قطر ما زالوا مربوطين فعلياً "بالكفيل" منذ لحظة دخولهم البلاد وطوال فترة عملهم.⁷⁸ فالكفيل، وهو غالباً ما يكون هو صاحب العمل، مسؤول عن طلب وتجديد تصاريح الإقامة.⁷⁹ غير أنهم إذا لم يفعلوا ذلك، فإن العامل، وليس صاحب العمل، هو الذي يواجه العقوبة. ويؤدي الاعتماد على أصحاب العمل إلى نشوء ظاهرة استخدام تُهم "الهروب" وإلغاء تصاريح الإقامة بشكل انتقامي، يلجأ إليها أصحاب العمل المسيئون كوسيلة للتحكم بالقوى العاملة لديهم.

وعلى الرغم من أن وزارة التنمية الإدارية أعلنت في عام 2020 أنها عملت مع وزارة الداخلية لإلغاء النظام، الذي بموجبه يعتمد أصحاب العمل على الإبلاغ عن هروب العمال،⁸⁰ فقد ذكرت سفارات في الدوحة ومنظمات تدافع عن حقوق المهاجرين وقادة مجتمعات وعمال لمنظمة العفو الدولية إن أصحاب العمل ما زالوا يوجهون أو يهددون بتوجيه تهم هروب ملفقة ضد العمال الذين يطلبون تغيير وظائفهم بدون إذن.⁸¹ إن مثل هذه التهم وغيرها من الاتهامات الكيدية (من قبيل السرقة، التي غالباً ما توجه إلى عاملات المنازل) تطلق العنان لرفع دعاوى قانونية يجد العمال الأجانب أن من الصعب عليهم الطعن بها بسبب عوائق اللغة وعدم توفر المساعدة القانونية والدعم.⁸²

وذكر ممثل منظمة حقوق المهاجرين Migrant-Rights.org لمنظمة العفو الدولية أنه:

"ينبغي إلغاء قوانين الهروب فوراً، فهي تشكل أداة استغلال قوية في أيدي أصحاب العمل. وثمة أحكام في قانون العمل تسمح بإنهاء عمل العامل عندما يغيب عن عمله بدون إذن. أما قانون الهروب فلا معنى له، وخاصة بالنسبة لعاملات المنازل، فإذا تم تجريبهم لمجرد مغادرة المنزل، فكيف يمكنهن الوصول إلى الدوائر الحكومية لتقديم شكواي؟"⁸³

- 76 موقع "دوحة نيوز"، شركة أمنية تواجه عقوبة بسبب خرق قانون العمل القطري، 4 مايو/أيار 2021، أنظر الرابط: <https://www.dohanews.co/security-company-faces-penalty-for-breaking-qatar-labour-law/>
- 77 مقابلات عن بُعد مع عمال وممثلي منظمات داعمة لهم، سبتمبر/أيلول - أكتوبر/تشرين الأول 2021.
- 78 أنظر المواد 4-1 من قانون الكفالة (القانون رقم 21 لعام 2015 لتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم)، أنظر الرابط: <https://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=6809&language=ar>
- 79 بموجب المادة 8 من قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم (القانون رقم 21 لعام 2015) يجب على المتقدم تزويد العامل الوافد بتصريح إقامة في غضون 90 يوماً من وصوله إلى قطر أو بعد انتهاء صلاحية التصريح السابق.
- 80 وفقاً لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، يجب على صاحب العمل أن يبلغ الوزارة بأن العامل غادر وظيفته، وذلك "لتفادي المسؤولية المستقبلية" بصفته كقوله الرسمي في البلاد. "دي بننسولا"، سيتم إلغاء نظام الإبلاغ عن العمال الهاربين عما قريب، 20 أكتوبر/تشرين الأول 2020، أنظر الرابط: <https://thepeninsulaqatar.com/article/20/10/2020/System-of-reporting-absconding-workers-to-be-abolished-soon>
- 81 مقابلات أجريت عن بُعد وفي قطر في الفترة بين أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2021.
- 82 منظمة العفو الدولية، "لماذا تريدون استراحة؟" ص. 59.
- 83 رسائل إلكترونية متبادلة، 31 أكتوبر/تشرين الأول 2021، في ملفات منظمة العفو الدولية.

وكذلك، لا يزال بإمكان أصحاب العمل إلغاء تصاريح الإقامة لعمالهم بكبسة زر، ويفعل بعضهم ذلك بعد تلقيهم إشعاراً بنوايا عمالهم تغيير وظائفهم. إن مثل هذه الممارسات المسيئة تعرّض فرص العمال في تغيير وظائفهم بحرية للخطر، الأمر الذي يعرّضهم لخطر الاعتقال والترحيل، ومن شأنه ضمان الإبقاء على الوضع الراهن، حيث يستمر أصحاب العمل في الإمساك بزمام الأمور.

قصة موسى

قال موسى لمنظمة العفو الدولية إنه كان قد عمل لشركته لمدة سنة، عندما طلب تغيير جهة عمله في أواسط عام 2021، بحثاً عن ظروف عمل أفضل، حيث تبيّن له أن تلك الوظيفة ليست هي التي وُعد بها. وبعد تسليم استقالته والموافقة عليها من قبل وزارة التنمية الإدارية، قرر صاحب عمله وقفه عن العمل فوراً لمدة ثلاثة أسابيع أثناء فترة الإشعار. وقال موسى إنه كان يجب أن يُدفع له راتبه الأساسي على أية حال. وبدلاً من ذلك خصمت الشركة هذا المبلغ من مستحقاته في منافع نهاية الخدمة. وعندما رفض موسى عرض الشركة بتغيير موقع عمله مقابل إلغاء استقالته قبل يومين فقط من انتهاء مدة الإشعار، ألغى صاحب العمل تصريح إقامته. وقبل موسى بتسفيره إلى بلده والعودة إلى قطر بتأشيرة دخول جديدة. إلا أن الشركة كان لديها أفكار أخرى، ففي أواسط سبتمبر/أيلول، اكتشف موسى أن صاحب عمله كان قد رفع دعوى ضده بتهمة الهروب، مع أنه كان لا يزال يعيش في مكان السكن التابع لشركته. وقال موسى لمنظمة العفو الدولية:

"لقد مورست ضدي ضغوط شديدة من قبل الشركة، ولذا أردت أن أذهب إلى بلدي وأعود بتأشيرة جديدة. ولكن إقامة دعوى [جنائية] ضدي بشأن بطاقة إقامتي يعني أنه [إن يكون بوسعي] العودة... إنهم لا يعرفون مدى ألمي، ولا يعرفون ما اضطررت لبيعه كي آتي إلى هنا."⁸⁴

وفي وقت كتابة هذا التقرير، كانت الدعوى المرفوعة ضد موسى لا تزال مفتوحة، وكان عرضة لخطر الاعتقال والترحيل، ويكابذ من أجل البقاء:

"أريدكم أن يُسقطوا الدعوى كي أستطيع الإقامة في قطر لمساعدة عائلتي وشقيقي المريض جداً. لم أكسب عيشي منذ أشهر. وقد بعثت أرضي. وأنا بحاجة إلى تعويض."⁸⁵

قصة ويلسون

قال ويلسون، الذي عمل كمنسق حدائق مع شركة في قطر لمدة تزيد على ثلاث سنوات، إنه واجه مشكلات مشابهة.⁸⁶ فقد حاول تغيير وظيفته عدة مرات قبل إلغاء شرط عدم الممانعة، لكن شركته رفضت إعطائه الوثائق. وقال لمنظمة العفو الدولية:

"الراتب قليل جداً، والعمل شاق. ونحن نعمل في الخارج في هذا الطقس القاسي... قلت للمدير العام: "لدي طفل، لدي عائلة، وكنت أكسب القليل، 900 ريال قطري (247 دولاراً). وقد سنحت لي فرصة لتغيير وظيفتي، لكنهم لم يسرحوني."

84 مقابلات عن بُعد في الفترة بين سبتمبر/أيلول ونوفمبر/تشرين الثاني 2021.

85 المصدر نفسه.

86 مقابلة عن بُعد، 30 سبتمبر/أيلول 2021.

عندما تغيّر القانون في سبتمبر/أيلول 2020، حاول ويليون مرة أخرى. وقد أمّن عرضاً لوظيفة أعلى أجراً. وساعده صاحب العمل المحتمل من خلال عملية تغيير الوظيفة على الإنترنت في نهاية عام 2020، وقال له إنه ينبغي أن يختم كتاب الاستقالة من قبل شركته الحالية. بيد أن الشركة رفضت. وبعد نحو شهرين يقول ويليون إنه تلقى رسالة من وزارة التنمية الإدارية تُعلمه فيها بأن طلبه رُمض بدون إبداء الأسباب.⁸⁷

وبعد مرور بضعة أسابيع ألغت شركة ويليون تصريح إقامته، وحجزت له على متن طائرة إلى بلاده، وهو ما لم يطلبه. أما وقد أصبح بدون كفيل وانتهت صلاحية بطاقة إقامته، أرغم على العمل بدون وثائق في قطر. وقال:

"لا يريدون [أصحاب العمل الحالي] أن يغادر أي شخص الشركة وأن يبقى في البلد في وظيفة أخرى. يمكن ترجيلي في أي وقت... إذا أمكنني تجديد بطاقة إقامتي، سيكون أمامي فرصة لتغيير الكفيل، والحصول على وظيفة أفضل."⁸⁸

اعترفت المنظمات الداعمة للعمال في الميدان بالجهود التي تبذلها وزارة التنمية الإدارية لدعم العمال عندما يكون لديها علم بالحالات، لكنها أشارت إلى أن مثل تلك الجهود تُبذل على أساس كل حالة على حدة، ولا تعالج القضايا بصورة منهجية بهدف منع وقوع انتهاكات في المستقبل.⁸⁹

ما الذي ينبغي تغييره

في النهاية يتعين على الوزارة اتخاذ موقف أشد صرامة ضد أصحاب العمل الذين يخرقون القانون. وينبغي معاقبة أصحاب العمل الذين يطلبون مالاّ مقابل تسريح العمال، أو يتورطون في ممارسات غير قانونية ومسيئة بهدف منع العمال من تغيير وظائفهم. وبالمثل، يتعين على وزارة التنمية الإدارية الامتناع عن تشجيع أصحاب العمل على تقديم اعتراضات على عمليات تغيير الوظائف، إلا في حالات محدودة للغاية (وفقاً للقانون)، وحفظ سجل لأصحاب العمل الذين يحاولون عرقلة حرية عمالهم في التنقل، ومعاقبتهم. بهذا فقط يمكن للحكومة ردع أصحاب العمل المسيئين فعلياً وإصلاح نظام العمالة.

في يوليو/تموز 2021، وفي محاولة لتحسين النظام وسد الثغرات فيه، قامت وزارة التنمية بتعميم مذكرة تتضمن التغييرات التالية:

- لن يتلقّى أصحاب العمل بعد اليوم إشعاراً بواسطة الرسائل النصية القصيرة تبلغهم فيها بطلبات العمال المتعلقة بتغيير الوظائف، ويتم إبلاغهم بالقرار النهائي مع العمال في وقت واحد فحسب.
- حالما يقدم العمال طلبات لتغيير وظائفهم، لا يجوز لأصحاب العمل إلغاء بطاقات إقامتهم أو رفع دعاوى هروب ضدهم.
- يجوز للعمال الذين يغيّرون رأيهم أثناء عملية تغيير وظائفهم إلغاء طلباتهم.⁹⁰

إلا أنه، بحدود علم منظمة العفو الدولية، واستناداً إلى مقابلات أجرتها مع العمال وقادة مجتمعات في قطر، فإن التدابير الواردة في المذكرة بالتفصيل لم تُطبق فعلياً بعد. وفي ردها على طلب منظمة العفو الدولية معلومات من الحكومة في 4 أكتوبر/تشرين الأول 2021، قالت الأخيرة إن وزارة التنمية الإدارية تعكف على بلورة مقترحات

87 في ملف منظمة العفو الدولية.

88 المصدر نفسه.

89 مقابلات مع منظمات داعمة للعمال الأجانب في قطر.

90 وفقاً لإحدى منظمات حقوق العمال، تمت مشاركة المذكرة على نطاق خاص، ثم جرى توزيعها على مجتمعات العمال.

في النهاية يتعين على الوزارة اتخاذ موقف أشد صرامة ضد أصحاب العمل الذين يخرقون القانون



**ينبغي
معاقتهم**

أو يتورطون في ممارسات
غير قانونية ومسيئة بهدف منع
العمال من تغيير وظائفهم

أصحاب العمل
الذين يطلبون مالاً
مقابل تسريح العمال

بشأن آليات جديدة مع وزارة الداخلية " لضمان عدم قيام أصحاب العمل بإلغاء إقامة العمال بدون سبب ".⁹¹ غير أن
أياً من هذه الآليات لم يوضع بعد على ما يبدو.⁹² وإلى أن يحدث ذلك، سيستمر العديد من أصحاب العمل في
إيجاد طرق لحرمان العمال الأجانب من حقوقهم في تغيير وظائفهم.

وفي الواقع لا تزال هناك ثغرات قانونية تسمح بانتعاش الممارسات المسيئة وجعل عملية تغيير الوظائف
أكثر صعوبة. وتؤدي الرسائل والمتطلبات الحكومية المربكة إلى ارتباك العمال الأجانب وتشجيع أصحاب العمل
المسيئين. وفي نهاية المطاف لا تزال الممارسة المتعلقة بضمان الحصول على إذن أصحاب العمل قبل محاولة
تغيير الوظائف مستمرة. فسواء كانت الوثائق المطلوبة كتاب تسريح، أو كتاب استقالة مختوم، أو شهادة عدم
ممانعة، فإن متطلب تقديم هذه الوثائق قد أحياناً عنصراً أساسياً من عناصر نظام الكفالة المسيء من الناحية
الفعلية على ما يبدو. وإن ذلك، إلى جانب قدرة أصحاب العمل الدائمة على إلغاء بطاقة إقامة العمال أو رفع
دعاوى هروب، يُحدث تأثيراً مخيفاً على العمال، الذين قال العديد منهم لمنظمة العفو الدولية إنهم الآن خائفون
جداً من مجرد محاولة تغيير وظائفهم.⁹³ وكما قالت سارة:

**"إنّمة أسباب عديدة لشعوري بالخوف. فأنا خائفة من أن تلقي الشرطة القبض
عليّ. وأنا خائفة من إعادتي إلى الفلبين. يقع على عاتقي حمل مساعدة عائلتي
بشكل مستمر وكبير، لأنني أم عزباء لأربعة أطفال، كما أنني أعيل والديّ. إنني،
صدقاً، لا أعرف ماذا أفعل."**⁹⁴

وفي ردها على طلب معلومات من قبل منظمة العفو الدولية، قالت الحكومة إن العمال الذين تعرضوا لإجراءات
انتقامية " بإمكانهم أن يلجؤوا إلى السلطات المعنية، وبالذات الشرطة أو إدارة حقوق الإنسان في وزارة
الداخلية"، ولكنها لم تورد تفاصيل بشأن نتائج مثل هذه الشكاوى أو العملية.⁹⁵ وقالت إنه تم تقديم 609 شكاوى
تتعلق بمصادرة جوازات السفر في الفترة بين سبتمبر/أيلول 2020 وأغسطس/آب 2021، واتخذت خطوات
لاستعادة جوازات السفر. وقالت الحكومة أيضاً إنها رفعت قيمة الغرامة المفروضة على مصادرة جوازات السفر
إلى 25,000 ريال قطري (حوالي 6,800 دولار)، وأن وزارة التنمية الإدارية توقف إصدار موافقات العمل للشركات
المسيئة. إلا أن الحكومة لم تعط أية تفاصيل أخرى بشأن عدد الشركات التي خرقت القانون أو الإجراءات المحددة
التي اتخذتها لمعاقبة الشركات التي ترتكب انتهاكات متكررة.⁹⁶ وفي حين أن إجراءات وزارة التنمية الإدارية المتعلقة
بمنع الشركات تُعتبر خطوة مرحب بها، فإن انعدام الشفافية بشأن التدابير المتخذة، أو أسماء الشركات المتورطة
أو هوية الأشخاص المسيئين، يجعل من المستحيل تقرير ما إذا كانت هناك مساءلة حقاً أم لا.

91 رسالة من مكتب الاتصال الحكومي إلى منظمة العفو الدولية، 4 أكتوبر/تشرين الأول 2021.
92 وفقاً لمقابلات أجريت في الفترة بين أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2021، إما عن بُعد أو وجهاً، مع عمال أجانب وقادة
مجتمعات ومنظمات داعمة للعمال الأجانب في الميدان، وسفارات أجنبية في الدوحة.
93 مقابلات أجريت عن بُعد وفي قطر في الفترة بين أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2021.
94 مقابلة عن بُعد، 15 سبتمبر/أيلول 2021.
95 رسالة من مكتب الاتصال الحكومي إلى منظمة العفو الدولية، 4 أكتوبر/تشرين الأول 2021. (في ملف منظمة العفو الدولية).
96 المصدر نفسه.

وتتفاقم هذه المشكلة في قطاع عاملات المنازل، كما عبّر عنها خير في مجال حقوق المهاجرين بالصيغة التالية:

"القانون جميل، ولكنه يفتقر إلى وسائل الإنفاذ. فلم أسمع عن أي صاحب عمل تعرّض للعقاب بسبب تكرار انتهاكاته. لقد وُضع بعض أصحاب العمل على القائمة السوداء، هذا صحيح – لكن العمال يقولون: "أنا أعمل للابن لأن الأب مُنع – إنهم ينقلون الكفالة من الآباء إلى الأبناء، بينما عمال المنازل مازالوا في البيت نفسه."⁹⁷



عمال أجنبي يتجمعون في إدارة البحث والمتابعة في العاصمة القطرية الدوحة. © STRINGER/AFP via Getty Images

وكما هي الحال بالنسبة لأية جريمة أو انتهاك لحقوق الإنسان، فإن المساءلة على انتهاكات حقوق العمال لا تزال تُعتبر من أهم أشكال الردع لمثل هذه الانتهاكات. وإن ضمان التطبيق الكامل للقوانين والأنظمة التي من شأنها أن تجعل مرتكبيها يواجهون عواقب أفعالهم، يُعتبر أمراً أساسياً. وهذا من شأنه أن يرسل إلى أصحاب العمل رسالة قوية بأن انتهاكات حقوق العمل والجرائم المرتبطة بها لن يتم التسامح معها بعد الآن. كما أن تقاعس الحكومة المستمر عن مساءلة أصحاب العمل المسيئين، إنما يقوّض عملية الإصلاح بشكل خطير، ويغذي ثقافة الإفلات من العقاب المستمرة في قطر.

97 مقابلة عن بُعد مع ممثل إحدى المنظمات الداعمة للعمال الأجانب، 27 سبتمبر/أيلول 2021.

3. سرقة الأجور

الوعد

- بموجب الركيزة الأولى من ركائز الاتفاقية مع منظمة العمل الدولية، التزمت قطر بالآتي:
- تعزيز نظام حماية الأجور الذي يراقب دفع الأجور الإلكتروني الشهري للعمال، وتوسيع نطاق تغطيته ليشمل الشركات الصغيرة والمتوسطة والمقاولين من الباطن، وفي النهاية عمال/عاملات المنازل؛
- فرض عقوبات على عدم دفع الأجور؛
- إنشاء صندوق لضمان الأجور؛
- تحديد حد أدنى للأجور غير قائم على التمييز المجحف؛
- تعزيز الآليات الوطنية لشكاوى العمال من خلال أنظمة مراقبة جديدة؛
- دعم العمال الذين يقدمون شكاوى، وضمان عملية منصفة وسريعة، ووقف الإجراءات الانتقامية من قبل أصحاب العمل؛ و
- إطلاع العمال الأجانب على حقوقهم وواجباتهم لدى قدومهم إلى قطر.⁹⁸

الواقع

"[الشركة] مُخادعة... ففي الأشهر الماضية كانوا يقطعون من الراتب بدون سبب. وقد يحاولون خداعك أكثر فأكثر إذا كنت ستعود إلى بلادك، لأنهم ليسوا ملزمين تجاهك بأي تفسير."

[جاكسون، أوغندا]⁹⁹

لا يزال تأخير وعدم دفع الأجور وغيره من المنافع التعاقدية من الأشكال الأكثر شيوعاً لانتهاكات حقوق العمال الأجانب في قطر.¹⁰⁰ وعلى الرغم من التدابير التي أُدخلت لمراقبة دفع الأجور ومساعدة العمال على المطالبة بالإنصاف، فإن العديد من العمال الأجانب مازالوا يقعون ضحايا لسرقة الأجور من قبل أصحاب العمل. إن سبب هجرة معظم العمال هو تأمين دخل مستقر لعائلة أسرهم، بالإضافة إلى اضطرارهم لتسديد قروضهم التي تكبّدوها لتغطية رسوم استقدامهم المرتفعة وغير القانونية. ولذا، عندما لا يتلقون أجورهم، فإن الضرر لا يقع

98 برنامج التعاون التقني بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية (2018-20)، ص 31.

99 مقابلة عن بُعد، 14 مايو/أيار 2021.

100 وفقاً لمقابلات أُجريت في الفترة بين أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2021، إما عن بُعد أو وجهاً، مع قادة مجتمعات وعمال أجانب ومنظمات داعمة لهم في الميدان. أنظر أيضاً، مركز موارد الأعمال وحقوق الإنسان، المغادرة: إساءة معاملة عمال مهاجرين في الفنادق الفخمة أثناء بطولة كأس العالم، ص 21-22؛ الاتحاد الدولي للبناء والأخشاب، المراوغة أم الهدف: المنظمة تقتفي أثر إرث العمال اللائق في قطر، يوليو/تموز 2021، ص 20؛ و"إكويدم"، ثمن الخاتمة: آثار كوفيد-19 على الحقوق الإنسانية للعمال المهاجرين في الخليج، نوفمبر/تشرين الثاني 2020، ص 78-86، أنظر الرابط:

https://www.equidem.org/assets/downloads/1837_Equidem_The_Cost_of_Congation_Report_ART_WEB.pdf

على العمال في قطر فحسب، وإنما على جميع من يعيلونهم في بلدانهم.¹⁰¹ وفي الحالات الأشد خطورة، فإن هذا الانتهاك يعرض العمال الأجانب لخطر العمل الجبري.¹⁰²

ولمعالجة هذه القضية وعدت الحكومة بتعزيز نظام حماية الأجور. وفي مارس/آذار 2018، أنشأت لجان فض المنازعات العمالية (لجان العمل)، وصندوق دعم وتأمين العمال في قطر لتسريع التعويضات عن الأجور غير المدفوعة. كما أدخلت وزارة التنمية الإدارية تدابير أخرى، ومنها توقيع عقوبات أشد صرامة على أصحاب العمل الذين لا يدفعون أجور عمالهم في الوقت المناسب. وعلى الرغم من هذه المبادرات، فقد ظلت سرقة الأجور متفشية في قطر وتتفاقم من جراء القيود التي فُرضت أثناء وباء فيروس كوفيد-19.¹⁰³ وفي مايو/أيار 2021، أطلقت وزارة التنمية الإدارية كذلك منصة جديدة لتقديم الشكاوى عبر الإنترنت.¹⁰⁴

وفي رسالة إلى وزارة التنمية الإدارية، طلبت فيها منظمة العفو الدولية بيانات تفصيلية تتعلق بعدد الشكاوى المقدمة إلى لجان العمل، والقضايا المثارة، وعدد القرارات الصادرة عن المحاكم، وعدد الحالات التي تسلم العمال مستحقاتهم بشكل عام، ومن الصندوق بشكل خاص.¹⁰⁵ وفي ردها قالت الوزارة إن لجان العمل أصدرت 10,237 حكماً منذ شهر مارس/آذار 2018، ولكنها لم تقدم أيّاً من المعلومات الإضافية المطلوبة.¹⁰⁶



عمال أجانب يتجمعون في "شارع البنوك" وسط الدوحة. © Sam Tarling/Corbis via Getty Images

101 منظمة العفو الدولية، نيبال: تحويل البشر إلى أرباح: الاستقدام المسيء، والاتجار بالبشر والعمل الجبري للعمال المهاجرين النيباليين، 6 يونيو/حزيران 2017، أنظر الرابط: <https://www.amnesty.org/en/documents/asa31/6206/2017/en/>

102 منظمة العمل الدولية، العمل الجبري والعبودية الحديثة والاتجار بالبشر، أنظر الرابط: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-en/index.htm>

103 أنظر تقرير سير العمل لمنظمة العمل الدولية، 2020، ص. 4.

104 موقع "دوحة نيوز"، منصة وزارة العمل القطرية لشكاوى العمال على الإنترنت، أنظر الرابط: <https://www.dohanews.co/qatar-labour-ministry-workers-complaints-platform-goes-live/>

105 رسالة من منظمة العفو الدولية إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في 21 سبتمبر/أيلول 2021.

106 رسالة من مكتب الاتصال الحكومي إلى منظمة العفو الدولية، 4 أكتوبر/تشرين الأول 2021 في ملفات منظمة العفو الدولية.



على الرغم من التدابير التي أُدخلت لمراقبة دفع الأجور
ومساعدة العمال على المطالبة بالإنصاف،

فإن العديد من العمال الأجانب مازالوا يقعون ضحايا لسرقة الأجور من قبل أصحاب العمل

وذكر مكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة في تقريره لعام 2020، أنه قدّم شكاوى إلى وزارة التنمية الإدارية نيابة عن 1,896 عاملاً، وساعد 7,420 عاملاً آخرين. ويصل هذا العدد إلى ما يزيد على 9,000 عامل ممن واجهوا "طيافاً واسعاً من القضايا العمالية".¹⁰⁷ وقد شكلت الأجور غير المدفوعة واحدة من أكثر القضايا العمالية شيوعاً. ولم تُنشر أرقام عام 2021 بعد، لكن أرقاماً موثوقة أُطلعت عليها منظمة العفو الدولية تشير إلى أن عدد القضايا التي استمعت إليها اللجان لهذا العام ربما تكون أعلى من ذلك.

كما أن الشكاوى التي تلقتها منظمة العفو الدولية وغيرها من المنظمات، من قبيل منظمة حقوق المهاجرين، فضلاً عن المقابلات التي أجرتها مع العمال، تُظهر أمثلة متنوعة على سرقة الأجور.¹⁰⁸ التي تشمل تأخير دفع الرواتب، واقتطاعات تعسفية وغير عادلة، وأجوراً غير كافية للعمل الإضافي، وحرمان عمال وعاملات المنازل وغيرهم ممن ينجحون في تغيير جهات عملهم، من الحصول على منافع نهاية الخدمة المستحقة لهم قانونياً.¹⁰⁹

نظام حماية الأجور: غير كافٍ للتعامل مع مستوى الانتهاكات

في عام 2020 ذكرت منظمة العمل الدولية أنه تم توسيع نطاق نظام حماية الأجور بحيث يشمل 96% من العمال المستحقين و 94% من الشركات. وورد أن النظام يستطيع اكتشاف نطاق أوسع من الانتهاكات المتعلقة بالأجور، ومنها دفع مبلغ أقل من الحد الأدنى الأساسي للأجور، ودون العتية الجديدة لعلاوات المأكل والمسكن. وقد مُنعت ما لا يقل عن 58 شركة "تعتبر عالية المخاطر" من الحصول على الخدمات الحكومية. وازداد هذا العدد بشكل كبير خلال وباء فيروس كوفيد-19.¹¹⁰

وبالإضافة إلى ذلك، أدخلت الحكومة في عام 2020 تشريعاً جديداً ينص على فرض غرامات أشد صرامة على أصحاب العمل الذين يمتنعون عن دفع الأجور،¹¹¹ إلا أن تنفيذه لا يزال غير واضح على الرغم من أن منظمة العفو الدولية طلبت هذه المعلومات من الحكومة.¹¹²

وفي ردها على منظمة العفو الدولية، ذكرت وزارة التنمية الإدارية أن وحدة نظام حماية الأجور قامت بتسريع فرض حظر على الشركات التي ترتكب انتهاكات، ومنعتها من استخدام خدمات الوزارة، وتم تحويل مزيد من الحالات إلى الشرطة. غير أنها لم تقدم أية معلومات بشأن عدد الشكاوى التي تلقتها والإجراءات التي اتخذت.¹¹³

واستمر استثناء عمال/عاملات المنازل من تطبيق نظام حماية الأجور على الرغم من قطع وعود سابقة بشمولهم.¹¹⁴ وهذا يجعل من الصعب للغاية على الحكومة مراقبة دفع أجورهم واتخاذ إجراءات منصفة عند الحاجة.

107 تقرير سير العمل لمنظمة العمل الدولية 2020، ص. 8.

108 أنظر مثلًا الرسائل إلى منظمة حقوق المهاجرين MR، أنظر الرابط: <https://www.migrant-rights.org/ar/series/> رسائل إلى MR.

109 الشكاوى التي تلقتها منظمة العفو الدولية بواسطة البريد الإلكتروني ومن خلال المقابلات التي أجريت عن بُعد وفي قطر في الفترة بين أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2021.

110 تقرير سير العمل لمنظمة العمل الدولية 2020، ص. 3-4.

111 المادة 145 مكرر من القانون رقم 18 لعام 2020 نصت على تشديد العقوبات على خرق المادة 66 من قانون العمل فيما يتعلق بدفع الأجور الشهرية من عقوبة السجن لمدة شهر وأو دفع غرامة بقيمة 2,000 ريال قطري (حوالي 550 دولاراً) و6,000 ريال قطري (حوالي 1,650 دولاراً) إلى السجن لمدة سنة وأو دفع غرامة بقيمة 2,000 ريال قطري (حوالي 550 دولاراً) و100,000 ريال قطري (حوالي 27,565 دولاراً).

112 رسالة من منظمة العفو الدولية إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في 21 سبتمبر/أيلول 2021.

113 رسالة من مكتب الاتصال الحكومي إلى منظمة العفو الدولية، 4 أكتوبر/تشرين الأول 2021، في ملفات منظمة العفو الدولية.

114 برنامج التعاون التقني بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية (2018-20)، ص. 31.

أما الواقع الفاسي فيتمثل في أنه بعد مرور ست سنوات على وضع نظام حماية الأجور، فإنه لا يزال عاجزاً عن تأمين دفع أجور منتظمة لتلاف العمال، الذين يضطرون في النهاية إلى اللجوء إلى المحاكم. وتشير المنظمات التي تعمل بشأن قضايا العمال الأجانب، إلى عدم فعالية النظام في منع سرقة الأجور أو اتخاذ إجراء حقيقي لوقفها.¹¹⁵ فعلى سبيل المثال، وثقت منظمة "هيومن رايتس ووتش" حالات مئات العمال من شركتين مختلفتين، ممن عانوا من عدم دفع رواتبهم لعدة أشهر بالرغم من أن السلطات على علم بهذه القضية.¹¹⁶

وعلى الرغم من التوصيات الواضحة الواردة في مراجعة أجريت في عام 2019 بتكليف من وزارة التنمية الإدارية، والتي تضمنت حث الحكومة على تعزيز نظام حماية الأجور لضمان إمكانية تحديد مختلف أشكال عدم الالتزام به ومعالجتها بسرعة أكبر، بحيث يتم تقليص الأمثلة على عدم دفع الأجور،¹¹⁷ فإنه لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من العمل كي يحقق هذا النظام إمكاناته الكاملة.

لجان العمل: غير كافية لضمان وصول جميع الضحايا إلى العدالة

كان إنشاء لجان فض المنازعات العمالية (لجان العمل) في مارس/آذار 2018، أحد أهم الإصلاحات الواعدة التي أدخلتها قطر في المراحل المبكرة من عملية الإصلاح. وقد هدفت هذه الآلية "ذات المسار السريع" برئاسة قاضي إلى تحسين الوصول إلى العدالة من خلال تسوية النزاعات العمالية في غضون ثلاثة أسابيع من تاريخ تقديم الشكاوى من قبل العامل. وفي حالة عدم دفع الشركات أجور العمال الذين يكسبون قضاياهم، تم إنشاء صندوق يقوم بدفعها لهم بشكل مباشر ويسترد المبلغ من الشركات.¹¹⁸ كما سمح لعمال/عاملات المنازل بتقديم شكاوى أمام اللجان، مما يتيح لهم/لهن إمكانية الوصول إلى العدالة للمرة الأولى في قطر.

وفي حين أن هذه المحاكم، مقارنةً بمحاكم العمل الأولية، ساعدت على تسريع النظر في شكاوى العمال إلى حد ما، فإنها فشلت في الإيفاء بوعودها بشكل كامل.



عمال ينتظرون في وزارة العدل لتوقيع وثائق كادية تفيد بأنهم تلقوا رواتبهم، قطر، مارس/آذار 2013. © Amnesty International.

115 مقابلات أجريت عن بُعد وفي قطر، سبتمبر/أيلول – وأكتوبر/تشرين الأول 2021.
116 هيومن رايتس ووتش، قطر: الإجراءات بشأن انتهاكات الأجور تنظم العمال، 22 ديسمبر/كانون الأول 2020، أنظر الرابط: <https://www.hrw.org/ar/news/2020/12/22/377183>
117 تقرير سير العمل لمنظمة العمل الدولية 2020، ص ص 1-2.
118 منظمة العفو الدولية، قطر: صندوق الدعم الجديد قد يمنح الأمل للعمال الأجانب الذين يتعرضون للاستغلال، 31 أكتوبر/تشرين الأول 2018، أنظر الرابط: <https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2018/10/qatar-new-fund-could-bring-hope-to-exploited-migrant-workers/>

وبالفعل، فقد قالت منظمات تدعم العمال الأجانب، وسفارات أجنبية وقادة مجتمعات في قطر لمنظمة العفو الدولية إن مراجعة القضايا من قبل اللجان ظلت تستغرق شهوراً.¹¹⁹ ولا تزال اللجان ترفض القضايا الجماعية، حيث الادعاءات متطابقة تقريباً، الأمر الذي يُبطئ العملية بشكل كبير. إن حجم القضايا الكبير، بالإضافة إلى عدم قدرة اللجان الثلاث يخلق تأخيراً خطيراً في سير العملية. وما زال العمال في حالة انتظار لمدة ثلاثة أشهر قبل تحديد موعد انعقاد أول جلسة استماع، في الوقت الذي يجب أن تُعقد في غضون ثلاثة إلى سبعة أيام من تاريخ إحالة القضية إلى اللجان بموجب القانون.

وبعد مضي ثلاث سنوات على إنشائها، لم تتحقق الوعود بزيادة عدد القضاة من ثلاثة إلى خمسة أعضاء. إنَّ إغلاق اللجان لعدة أشهر أثناء وباء فيروس كوفيد-19 بدون اتخاذ تدابير بديلة أدى إلى تضخم قائمة القضايا، حيث ينتظر العديد من العمال عدة أشهر قبل موعد انعقاد جلسة الاستماع. وحتى عندما ينجح العمال في الانخراط في العملية، فإن العديد منهم يظلون يكابدون من أجل تنفيذ القرارات الإيجابية ضد شركاتهم، الأمر الذي لا يترك بحوزتهم أي مبلغ من المال.¹²⁰

وفي أغلب الأحيان، عندما لا تستطيع الشركات، أو لا تريد، أن تدفع المبالغ المطلوبة، يضطر العمال إلى رفع دعوى أمام المحاكم المدنية، فتبدأ معركة طويلة ومحتدمة، وغالباً غير ناجحة، لتأمين مستحقاتهم.¹²¹

صندوق دعم وتأمين العمال

تم تشغيل صندوق دعم وتأمين العمال في مطلع عام 2020، لكن من غير الواضح كيف ومتى يصبح العمال مؤهلين لتلقي أموال منه. وذكرت الحكومة أن الصندوق وُتِعَ 14 مليون ريال قطري (حوالي 3,845 مليون دولار) على 5,500 عامل في عام 2020.¹²² غير أنه من غير الواضح كيف استفاد العديد من العمال من الصندوق منذ ذلك الوقت.

وحتى يومنا هذا، لا تزال عملية صنع القرار غامضة. ولم تستجِب الحكومة لطلب منظمة العفو الدولية تزويدها بمعلومات حول عدد العمال الذين قدّموا طلبات للصندوق، وكم عدد الذين تلقوا مستحقاتهم في النهاية حتى الآن. وقالت منظمات تدعم العمال في الميدان لمنظمة العفو الدولية إن العديد من العمال الذين كسبوا قضاياهم أمام لجان العمل لا يتلقون مستحقاتهم من الصندوق بشكل اعتيادي كما ينبغي، على الرغم من رفع دعوى أمام المحكمة المدنية لجعلهم مؤهلين لتلقي تعويضات من الصندوق.¹²³ فقد قال أحد ممثلي منظمة حقوق المهاجرين: "إن صندوق العمال غير فعال ويتطلب صدور حكم من المحكمة لاستخدامه".¹²⁴

وخلال عام 2020، تلقى أخيراً بعض العمال من نيبال والفلبين الذين وظفتهم شركة "ميركوري مينا"، وهي شركة هندية تعمل بشأن مشاريع مرتبطة ببطولة كأس العالم لعام 2022 التي ينظمها الاتحاد الدولي لكرة القدم، أجورهم غير المدفوعة لعدة أشهر من الصندوق إثر قيام منظمة العفو الدولية بتوثيق قضاياهم والدفاع عنها.¹²⁵ وفي سبتمبر/أيلول 2020 قدمت منظمة العفو الدولية قائمة تضم 27 من العمال السابقين في شركة "ميركوري مينا" الدائنين للشركة. ولسوء الحظ، وبعد مرور عام ونيف، وبالرغم من التظلمات الحكومية بأنه سيتم تعويض هؤلاء العمال عن طريق الصندوق، فإنهم لم يتلقوا مستحقاتهم حتى الآن.¹²⁶

باختصار بعد مرور ثلاث سنوات على إنشائها، ظلت لجان العمل وصندوق دعم وتأمين العمال عاجزة عن تحقيق العدالة للعديد من العمال بشكل سريع وفعال. وبالنسبة للعديد منهم لا يزال السعي إلى تحقيق العدالة والإنصاف أمراً مُتعباً وغير مثمر في بعض الحالات.

119 مقابلات أُجريت عن بُعد وفي قطر، سبتمبر/أيلول – أكتوبر/تشرين الأول 2021.

120 المصدر نفسه.

121 منظمة العفو الدولية، عمل دائم بدون أجر: نضال العمال الأجانب في قطر من أجل العدالة، 19 سبتمبر/أيلول 2019، أنظر الرابط: <https://www.amnesty.org/ar/documents/mde22/0793/2019/ar/>

122 تقرير سير العمل لمنظمة العمل الدولية 2020، ص. 4.

123 مقابلات أُجريت عن بُعد وفي قطر، سبتمبر/أيلول – أكتوبر/تشرين الأول 2021.

124 رسائل إلكترونية متبادلة، 31 أكتوبر/تشرين الأول 2021، في ملفات منظمة العفو الدولية.

125 منظمة العفو الدولية، انتهاك حقوق عمال شركة "ميركوري مينا": لم تدفع أجورهم وتقطعت بهم السبل، أنظر الرابط:

<https://www.amnesty.org/en/latest/research/2018/09/mercury-mena-abuses-qatar/>

126 مراسلات متبادلة بين منظمة العفو الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، في ملفات منظمة العفو الدولية.



صندوق دعم وتأمين العمال تم تشغيله في مطلع عام 2020،

لكن من غير الواضح كيف ومتى يصبح العمال مؤهلين لتلقي أموال منه.

الحد الأدنى للأجور: يجب أن يكون كافياً لدعم جميع العمال



مخطط معلومات بياني (انفوجرافيك) حكومي حول الحد الأدنى الجديد للأجور

في 20 مارس/آذار 2021 دخل حيز النفاذ الحد الأدنى الإلزامي للأجور الذي لا ينطوي على تمييز.¹²⁷ وبموجب القانون رقم 17 لعام 2020، فإن الراتب الأساسي الشهري هو 1,000 ريال قطري (حوالي 275 دولاراً) زائداً العلاوات وقيمتها 300 ريال قطري (حوالي 83 دولاراً) للمأكل و500 ريال قطري (138 دولاراً) للسكن إذا لم يوفرها صاحب العمل. وفي ردها على منظمة العفو الدولية قالت وزارة التنمية الإدارية إنها سجلت 2,626 انتهاكاً لقانون الحد الأدنى للأجور، وإنها منعت تلك الشركات المخالفة من العمل في قطر.¹²⁸ إن اعتماد الحد الأدنى للأجور الجديد يعدُّ خطوة في الاتجاه الصحيح، لكن ينبغي تنفيذه بشكل كامل لضمان أن يتلقى جميع العمال هذه الأجور، وأن تتم مراقبة تنفيذه.

وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي مراجعة الحد الأدنى للأجور عاجلاً ومن ثم بشكل دوري لضمان أن يؤدي في الممارسة العملية إلى تحسين حياة العمال الأجانب في قطر. وبموجب القانون يجب أن تقوم لجنة الحد الأدنى للأجور بمراجعة الأجور مرة واحدة في السنة على الأقل.¹²⁹ غير أنه لم تتم مراجعته حتى الآن.

127 منظمة العمل الدولية، الحد الأدنى للأجور في قطر يدخل حيز التنفيذ، 19 مارس/آذار 2021، أنظر الرابط:

https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_776115/lang-ar/index.htm

الجديدة الهادفة لحماية العمال الأجانب خطوة إيجابية، 30 أغسطس/آب 2020، <https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2020/08/qatar-announcement-kafala-reforms/>

128 رسالة من مكتب الاتصال الحكومي إلى منظمة العفو الدولية، 4 أكتوبر/تشرين الأول 2021.

129 القانون رقم 17 لعام 2020 بشأن الحد الأدنى للأجور العمال والمستخدمين في المنازل، أنظر الرابط:

https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_754883/lang-ar/index.htm

4. حق العمال في التنظيم

الوعد

بموجب الركيزة الخامسة من ركائز الاتفاقية مع منظمة العمل الدولية، التزمت قطر بالآتي:

- إنشاء لجان تمثيلية مشتركة.
- تحسين مستوى عمل وأنظمة لجان العمل.

الواقع

بموجب المادة 116 من قانون العمل، يجوز تكوين لجان عمالية في المنشآت التجارية التي يعمل فيها ما لا يقل عن 100 مواطن قطري. ويجوز للجان العمالية في المنشآت التي تعمل في مهنة أو صناعة واحدة الحق في تكوين لجنة عامة يمكن بدورها أن تكون اتحاداً عاماً.¹³⁰ بيد أن هذا الحق مقصور على المواطنين القطريين ولا يسري على العمال الأجانب.

وتعليقاً على قضية الجنسية وحرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها، قالت اللجنة المعنية بحرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها، وهي هيئة ثلاثية الأطراف تابعة لمنظمة العمل الدولية، تتولى فحص الانتهاكات المزعومة لمبادئ حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها:

"إن القانون يجب أن يتسم بالمرونة بحيث يسمح للمنظمات بانتخاب قادتها بحرية وبدون عوائق، والسماح للعمال الأجانب بالوصول إلى المناصب في النقابات العمالية، على الأقل بعد إقامتهم لمدة معقولة في البلد المضيف... وكُررت اللجنة القول إن حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها يجب أن تكون مكفولة بدون تمييز من أي نوع على أساس الجنسية."¹³¹

وعلى الرغم من ذلك، فإن قطر، عندما صدّقت على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في عام 2018، أدخلت تحفظات مهمة حظرت بموجبها على العمال الأجانب تكوين نقابات عمالية والانضمام إليها. وقد انتقدتها لجان المراقبة التابعة للأمم المتحدة في ذلك الوقت.¹³² وبدلاً من ذلك التزمت بالسماح بتشكيل لجان مشتركة تضم ممثلين عن الشركة والقوى العاملة لديها كجزء من اتفاقيتها مع منظمة العمل الدولية.

وقد أنشئت اللجان المشتركة الأولى في عام 2019. وحتى أغسطس/آب 2020، كان قد انتُخب 107 ممثلين للعمال، يمثلون نحو 17,000 موظف في 20 شركة.¹³³ ولم تُنشر أرقام عام 2021 حتى وقت كتابة هذا التقرير.

130 أنظر المادة 16 من القانون رقم 14 لعام 2014.

131 أنظر منظمة العمل الدولية، مجموعة قرارات اللجنة المعنية بحرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها، الطبعة السادسة (2018)، الفقرتان 623-624، أنظر الرابط: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf

132 منظمة العفو الدولية، قطر تنضم أخيراً إلى معاهدين رئيسيتين لحقوق الإنسان، لكن ما معنى ذلك بالنسبة للعمال الأجانب؟ 13 يونيو/حزيران 2018، أنظر الرابط: <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2018/06/qatar-finally-joins-two-key-human-rights-treaties-but-what-does-it-really-mean-for-migrant-workers/>

133 المصدر نفسه، ص. 9.

وفي حين أن هذه اللجان المشتركة توفر تمثيلاً للعمال، فإنها تظل مليئةً بالنواقص الجسيمة، ومنها عدم قدرة العمال على إنشاء تلك اللجان بدون موافقة مسبقة من أصحاب العمل. وتفتقر اللجان المشتركة، التي يشكلها ويقودها أصحاب العمل، إلى وجود آليات للتفاوض الجماعي، ولا تستطيع توفير أشكال الحماية المهمة التي تقدمها نقابات العمال المستقلة.

وقال ممثل لإحدى منظمات حقوق العمال:

"إن اللجان المشتركة التي لا يشكلها ولا يسيطر عليها العمال ليست متحررة من تدخل أصحاب العمل، وهو ما يُعتبر ضد المبدأ الأساسي لصوت العمال. إن العمال يجب أن يكونوا قادرين على إنشاء منظمة يسيطرون عليها بحرية، ليتمكنوا من التفاوض الجماعي بشأن شروط عملهم بدون التعرض لمخاطر الانتقام."¹³⁴

وفي نهاية المطاف، لا تُعتبر مثل هذه اللجان ماثلة لحرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها كما تنص عليه بوضوح المادة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية الأساسية رقم 87 بشأن حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم، التي لم تصدق عليها قطر، والتي لها صفة أساسية في منظمة العمل الدولية كجزء من مجموعة أساسية لمبادئ العمل:

"للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز مجحف من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه بأنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق."¹³⁵

وأظهر ممثل آخر لمنظمات حقوق العمال بعض نواقص نموذج اللجنة المشتركة في قطر بالقول:

"إن اللجان المشتركة القطرية أقرب ما تكون إلى آليات لتجميع وتسليم شكاوى العمال إلى أصحاب العمل. وإن ممثلي العمال هم بمثابة وسائل اتصال، وليس لديهم المجال أو الوقت أو الحماية اللازمة لتحليل الشكاوى، وصياغة المطالب الجماعية للعمال. كما لا يحق لهم التفاوض بشأن قضايا من قبيل عقود الاستخدام والأجور. ومن المهم القول إن انعدام الحماية القانونية لممثلي العمال، يمكن أن يعرضهم لخطر الانتقام بسبب دفاعهم عن حقوق العمال. وقد شهدنا فشل هذا النموذج في مساعدة العمال على تحسين حقوقهم في الإمارات العربية المتحدة، ولا نريد أن يتكرر هذا الخطأ في قطر."¹³⁶

وردًا على الأنباء التي تفيد بأن هذه اللجان المشتركة ستصبح إلزامية لجميع الشركات العاملة في قطر، أعرب الممثل عن قلقه بشأن الخطر الذي سيشكله ذلك على مستقبل حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها في قطر والمنطقة:

"ثمة خطر حقيقي من أنه يجعل هذه اللجان المشتركة المليئةً بالنواقص إلزامية، ستصبح بالنسبة للشركات مجرد تمرين شكلي للتقيد بالقواعد والتعليمات، مفرغ من أية قيمة، ويُحتمل أن يحرم العمال من حقهم الأساسي في تكوين النقابات العمالية أو الانضمام إليها."¹³⁷

134 مقابلة عن بُعد مع ممثل إحدى المنظمات الداعمة لحقوق العمال، 3 نوفمبر/تشرين الثاني 2021.
135 C087 – الاتفاقية الخاصة بحرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم، 1948 (رقم 87) أنظر الرابط: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ar.pdf

136 مقابلة مع ممثل لإحدى منظمات حقوق العمال، 3 نوفمبر/تشرين الثاني 2021.

137 المصدر نفسه.

إن فجوة الحماية الحالية تتفاقم في قطر، حيث العمال الأجانب - الذي يشكلون ما يزيد على 90% من القوى العاملة - محكومون بنظام يفضل أصحاب العمل على حساب حقوق العمال. وفي منطقة يشكل فيها المواطنون الأجانب جزءاً كبيراً من مجموع السكان، وربما يُنظر إليهم كتهديد وجودي، وحيث يحاول قطاع المال والأعمال المحافظة على كامل امتيازاته، فإن إنشاء لجان مشتركة يمكن أن يكون مؤشراً على تقدم محدود، لكنه ليس كافياً للسماح للعمال بإعادة التوازن الجماعي للعلاقة مع أصحاب العمل من أجل تحسين ظروف عملهم والتصدي لانتهاكات حقوق العمال.

إن العمال بوجه عام، والعمال الأجانب بوجه خاص، في ظروف قطر تحديداً، بحاجة إلى دعم وتمكين كي يصبحوا قادرين على التصدي لأصحاب العمل المسيئين، واثقين في معرفتهم بأنهم لن يواجهوا إجراءات انتقامية بسبب ذلك. وكما توضح الهيئة المكلفة بمراقبة التزام قطر بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فإن:

"الحقوق النقابية، وحرية تكوين الجمعيات، والحق في الإضراب سبباً حاسماً الأهمية في الأخذ بشروط عمل عادلة ومُرضية والحفاظ عليها والدفاع عنها." - لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.¹³⁸

هذا هو الأكثر أهمية على الإطلاق بالنسبة للعمال الذين يعيشون أوضاعاً متردية. ولدى فحص ممارسة والتمتع بالحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات أو الانضمام إليها في مكان العمل، أشار المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني بالحق في حرية التجمع وتكوين الجمعيات والانضمام إليها إلى الآتي:

"يواجه العمال المهاجرون الذين يتقاضون أجوراً منخفضة درجة شديدة من الاستغلال الاقتصادي، والإقصاء الاجتماعي والحرمان من الحقوق السياسية. وغالباً ما يُحرمون من حقهم في حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات بسبب وضعهم غير المنظم أو عن طريق العوائق الهيكلية الكائنة في القنوات القانونية، التي تُجرد العمال من حقوقهم بشكل منهجي... وأما في بلد المقصد فغالباً ما تُدفع لهم أجور منخفضة أو لا تُدفع لهم أجور على الإطلاق. ويخضعون لظروف عمل ومعيشة غير آمنة وغير صحية ويتعرضون للعنف الجنساني... وقد بات المهاجرون قوة عاملة كبيرة الحجم ومتاحة ومنخفضة الأجر ومحرومة من سبل الانتصاف أو الفرص الواقعية في المفاوضات الجماعية على تحسين الأجور وظروف العمل."¹³⁹

138 أنظر التعليق العام رقم (2016) 23 بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومُرضية (المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) الفقرة 2، بتاريخ 27 أبريل/نيسان 2016، أنظر الرابط: <https://undocs.org/ar/E/C.12/GC/23>

139 أنظر تقرير المقرر الخاص المعني بالحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات، الفقرة 28، بتاريخ 14 سبتمبر/أيلول 2014، أنظر الرابط: <https://undocs.org/ar/A/71/385>

5. وفيات العمال الأجانب

الوعد

بموجب الركيزة 2 من ركائز الاتفاقية مع منظمة العمل الدولية، التزمت قطر بالتالي:

- تطبيق نظم إدارة السلامة والصحة المهنيين في إطار استراتيجية واضحة، بما في ذلك ما يتعلق بالمخاطر المرتبطة بارتفاع درجة الحرارة، وتدعمها حملة توعية.
- وضع نظام فعال لتسجيل إصابات العمل وأمراض المهنة.

الواقع

على مدى العشرية الأخيرة قضى آلاف العمال الأجانب نحبهم فجأة وبشكل غير متوقع في قطر بالرغم من أنهم اجتازوا الفحوص الطبية الإلزامية قبل قدومهم إليها.¹⁴⁰ وعلى الرغم من وجود أدلة واضحة على أن الإجهاد الحراري تسبب بمخاطر صحية ضخمة على العمال،¹⁴¹ فقد ظل من الصعب للغاية معرفة عدد الأشخاص الذين قضوا نحبهم نتيجة لظروف عملهم؛ ذلك لأن السلطات القطرية، بعكس ما تقتضيه الالتزامات الدولية، فشلت في التحقيق في هذه الوفيات بطريقة من شأنها أن تجعل من الممكن تحديد الأسباب الحقيقية للوفاة. وبدلاً من ذلك، فإن شهادات الوفاة عادةً ما تعزو الوفيات إلى "أسباب طبيعية" أو "ذبة قلبية" - وهذا توصيف لا معنى له تقريباً في شهادات الوفاة - وبذلك لا يتم التطرق إلى أية علاقة لها بظروف العمل. ونتيجة لذلك تُحرم العائلات المنكوبة من فرصة معرفة ما حدث لأحبائهم. وفي ظروف يعتمد فيها العديد من عائلات العمال على الحوالات، فإن ذلك يحرم عائلات المتوفين أيضاً من الحصول على تعويضات من أصحاب العمل أو السلطات القطرية.

وفي سياق بحثها أجرت منظمة العفو الدولية مقابلات مع عائلات ستة عمال أجانب - أربعة عمال بناء وحارس أمن وسائق شاحنة - لم تعط السلطات أي تفسير لوفاتهم. وتُلقى حالاتهم الضوء على قصص العمال الشخصية ومعاناة عائلاتهم في أوطانهم، في بنغلاديش أو نيبال. كما أنها تمثل رمزاً لمآسي العديد من الأشخاص الآخرين الذين ذهبوا إلى قطر لتأمين مستقبل أفضل لعائلاتهم، ولكنهم عادوا إليها في أكفان، وظلت وفاتهم بلا تفسير.

كان أربعة من أولئك الرجال في سن الرابعة والثلاثين عندما قضوا نحبهم: محمد كوشار خان، وكان يعمل "مخصصاً" (عامل جسي) في موقع بناء، وُجد ميتاً في سريره من قبل زملائه العمال في 15 نوفمبر/تشرين الثاني 2017، وكان متزوجاً وله ابن في السابعة من العمر. ويام بهادور رانا، كان حارساً أمنياً في المطار، وهي وظيفة تتطلب جلوسه في حر الشمس لساعات طويلة، وقد توفي فجأة أثناء العمل في 22 فبراير/شباط 2020، وكان متزوجاً وله طفلان. ومحمد سومان ميا (سومان)، وهو عامل بناء، انهار وقضى نحبه في 29 أبريل/نيسان 2020 في نهاية مناوبة طويلة في درجة حرارة مرتفعة وصلت إلى 38 درجة مئوية، وكان متزوجاً وله طفلان كذلك. وتول بهادور غارتي، الذي توفي أثناء نومه في ليلة 28 مايو/أيار 2020، إثر عمله في الخارج لمدة 10 ساعات تقريباً في درجة حرارة وصلت إلى 39 درجة مئوية.

140 منظمة العفو الدولية، في مقتبل العمر: نقاس قطر عن التحقيق في حالات وفاة العمال الأجانب والتعويض عنها وتفادي حدوثها، (رقم الوثيقة: MDE 22/4614/2021)، 26 أغسطس/آب 2021، أنظر الرابط: <https://www.amnesty.org/ar/documents/mde22/4614/2021/ar/>

141 ذي غارديان، كشف النقاب عن وفاة مئات العمال المهاجرين نتيجة للإجهاد الحراري في قطر في كل سنة، 2 أكتوبر/تشرين الأول 2019، أنظر الرابط: <https://www.theguardian.com/global-development/2019/oct/02/revealed-hundreds-of-migrant-workers-dying-of-heat-stress-in-qatar-each-year>



أقرباء وأهالي القرية يتجمعون حول تابوت بالكيف من خاتوي في قرية بلهي بمقاطعة ستبازي، وكان بالكيف، الذي عمل لدى صاحب عمله في قطر لمدة نقل عن شهر واحد قد توفي أثناء نومه. © Narendra Shrestha/EPA/Shutterstock

أما سوجان مياه فقد كان عمره 32 عاماً عندما وجده زملاؤه العمال بلا جراك في سريريه صبيحة يوم 24 سبتمبر/ أيلول 2020. وكان يعمل "سبّاكاً" في مشروع في الصحراء في درجات حرارة تتجاوز 40 درجة مئوية في الأيام الأربعة التي سبقت وفاته. وكان منجور خا باثنان في الأربعين من العمر، ويعمل سائق شاحنة من 12 إلى 13 ساعة يومياً، وكان جهاز التكييف في كابينة السائق معطلاً. وقد انهار في مكان سكنه في 9 فبراير/شباط 2021، وتوفي قبل وصول سيارة الإسعاف. وكان منجور متزوجاً وله أربعة أطفال.

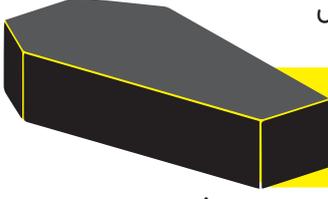
لقد كان الأثر العاطفي والاقتصادي على العائلات مدمراً. فقد قالت بهوميسارا، زوجة يام بهادور رانا: "الآن تحطّم كل شيء، والحياة نفسها أصبحت مثل مرآة مكسورة". وقالت لمنظمة العفو الدولية إنها منذ أن أصبحت أرملة، بات عليها أن تعيش مع طفلها على 2,000 روبية نيبالية (حوالي 16 دولاراً) في الشهر، تدفعها لهم الحكومة النيبالية. وقالت بيانا، زوجة تول بهادور غارتي: "بكيت بحرقه عدة مرات. إن الوحدة صعبة للغاية ... فقد أحرقت زوجي، وأشعر بأنني أحترق في الزيت." ¹⁴²

التقاسم عن تفادي وقوع الوفيات

تُظهر الأدلة المتوفرة أن مناخ قطر الشديد الحرارة يمكن أن يلعب دوراً في عدد كبير من هذه الوفيات، ولا سيما في ضوء غياب التدابير المخففة الكافية.¹⁴³ وفي محاولة لمعالجة هذه المشكلة سنت السلطات القطرية في مايو/أيار 2021 قانوناً يتعلق بالحماية من الإجهاد الحراري تضمن طائفة من التدابير، من بينها تمديد ساعات حظر العمل في الصيف أربعة أسابيع، بما يعطي العمال الحق في العمل "بوتيرة ذاتية"، بحيث يأخذون استراحة عند الحاجة، وتحديد الحد الأعلى لدرجة الحرارة في مكان العمل تُحظر فوقها كافة الأعمال إذا تجاوز مؤشر الحرارة لجهاز البصيلة الرطوبة الكروية 32.1 درجة مئوية (الذي يأخذ بعين الاعتبار درجة حرارة البيئة المحيطة والرطوبة والإشعاع الشمسي وسرعة الرياح).

142 مقابلة أجريت مع عائلة تول بهادور غارتي، 23 مارس/آذار 2021 في نيبال. لمزيد من المعلومات حول حالته، أنظر منظمة العفو الدولية، في مقبل العمر: تقاسم قطر عن التحقيق في حالات وفاة العمال الأجانب والتعويض عنها وتفادي حدوثها، ص. 41.

143 ذي غارديان: كشف النقب عن وفاة مئات العمال المهاجرين نتيجة للإجهاد الحراري في قطر في كل سنة، 2 أكتوبر/تشرين الأول 2019.



إن معرفة عدد الأشخاص الذين قضوا نحبتهم لأسباب ذات صلة بالعمل وأسماء الأشخاص الذين توفوا مسألة يصعب تحديدها بسبب

فشل قطر المستمر في الوفاء بواجبها نحو حماية الحق في الحياة

من خلال إجراء تحقيقات كافية في آلاف الوفيات بين العمال الأجانب وتسجيل شهادات وفاتهم

غير أن كبار الخبراء في مجال الصحة البيئية والإجهاض الحراري قالوا لمنظمة العفو الدولية إنه لا يزال هناك الكثير مما يجب القيام به. وأشار أحد الخبراء إلى أن القانون يُعتبر "تطوراً يقصّر كثيراً عن الإيفاء بما هو ضروري لحماية العمال الذين يتعرضون للإجهاض الحراري من جميع أنواعه".¹⁴⁴ وبالإضافة إلى تعزيز تنفيذه، فقد شدد الخبراء على الصعوبة التي يواجهها العمال في العمل "بوتيرة ذاتية" نظراً للعلاقات غير المتكافئة للغاية بين صاحب العمل والعمال في قطر.¹⁴⁵ وأوصوا بأن يتم تحديد أوقات الاستراحة من خلال استخدام المبادئ التوجيهية لتعديل الأنشطة، التي تحدد أوقات الاستراحة بناء على أحوال المناخ وطبيعة العمل الذي يقوم به العمال.

التعاقس عن التحقيق في الوفيات وفي إصدار شهادات الوفاة

إن معرفة عدد الأشخاص الذين قضوا نحبتهم لأسباب ذات صلة بالعمل وأسماء الأشخاص الذين توفوا، مسألة يصعب تحديدها بسبب فشل قطر المستمر في الوفاء بواجبها نحو حماية الحق في الحياة من خلال إجراء تحقيقات كافية في آلاف الوفيات بين العمال الأجانب وتسجيل شهادات وفاتهم.

كما أن البيانات المتعلقة بوفاة العمال الأجانب في قطر كانت نادرة حتى وقت قريب، مع أن جهاز التخطيط والإحصاء القطري نشر أرقاماً تُظهر أن ما مجموعه 15,021 شخص من غير القطريين – من جميع الأعمار والمهن ولمختلف الأسباب – قضوا نحبتهم في قطر في السنوات العشر الماضية، إلا أن طريقة جمع تلك البيانات وتقديمتها لا تسمح إلا باستخلاص نتائج فضفاضة وغير مؤكدة. وإن عدم توفر تحقيقات حقيقية في الوفيات يجعل البيانات المتعلقة بأسباب الوفيات غير موثوقة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن تصنيف عدد كبير من الوفيات بأنها من "أمراض القلب" في الإحصاءات الرسمية – وخاصة منذ عام 2016 – ربما يخفي عدداً كبيراً من الوفيات التي ظلت في الواقع بدون تفسير. فعلى سبيل المثال، نجد أن نسبة الوفيات في صفوف الرجال غير القطريين في سن العمل، التي صنفت بأنها من "أمراض القلب" أو "لأسباب غير معروفة" أعلى بكثير من نسبة الرجال القطريين في السن نفسه، وينبغي إجراء مزيد من التحقيقات فيها.¹⁴⁶

وثمة مشكلات مشابهة واضحة العلاقة بمشاريع بطولة كأس العالم، التي تشرف عليها اللجنة العليا للمشاريع والإرث (اللجنة العليا)، والتي تخضع لمعايير سلامة أعلى وعملياً أكثر صرامة. فمن بين 33 حالة وفاة مسجلة في تقارير اللجنة العليا السنوية الخمسة المتعلقة برعاية العمال حتى الآن، ثمة 18 حالة لم تتضمن أية إشارة إلى أسباب الوفاة، وبدلاً من ذلك استخدمت عبارات من قبيل "أسباب طبيعية" أو "ذبحه قلبية" أو "فشل حاد في الجهاز التنفسي وتوقف القلب" وكانت عشر حالات و وفاة منها قد أصابت رجال في العشرينيات أو الثلاثينيات من العمر. وبالمثل، فإن شهادات الوفاة الخاصة بـ 15 حالة وفاة من أصل 18 حالة، التي قامت منظمة العفو الدولية بمراجعتها، لم تقدم أية معلومات حول الأسباب الأساسية للوفاة، وعزتها إلى "فشل حاد في الجهاز التنفسي وتوقف القلب لأسباب طبيعية"، وسكتة قلبية غير محددة" أو "فشل حاد في الجهاز التنفسي لأسباب طبيعية".¹⁴⁷

144 البروفيسور ديفيد ويغمان، أستاذ شرف في مجال بيئة العمل في أواماس لويل، وأستاذ مساعد في كلية الصحة العامة بجامعة هارفارد، وهو خبير في الصحة والسلامة في صناعة الإنشاءات، مذكرة إلى منظمة العفو الدولية في 2 يونيو/حزيران 2021.

145 لمزيد من المعلومات، أنظر منظمة العفو الدولية، "في مقتبل العمر"، ص 28.

146 منظمة العفو الدولية، في مقتبل العمر: نقاس قطر عن التحقيق في حالات وفاة العمال الأجانب والتعويض عنها وتفادي حدوثها، ص. 45.

147 المصدر نفسه، ص. 38.

فقد قال الدكتور ديفيد بيلي، وهو من كبار الأطباء الاختصاصيين في علم الأمراض وعضو في الفريق العامل المعني بشهادات الوفاة التابع لمنظمة الصحة العالمية:

"هذه عبارات لا ينبغي تضمينها في شهادة وفاة بدون توفر متطلبات أخرى تفسر السبب الأساسي للوفاة. فكل شخص يموت من جراء فشل في وظائف الجهاز التنفسي أو القلب في النهاية. وبالتالي فإن هذه العبارة لا معنى لها بدون توضيح السبب. إنَّ "الأسباب الطبيعية لا تشكل تفسيراً مقنعاً وكافياً."¹⁴⁸

شهادة وفاة
DEATH CERTIFICATE

QID Number : [REDACTED]
Full Name : MOHAMMAD SUMUN MIAH MD SHAH ALAM

Name : MOHAMMAD SUMUN MIAH
Age : 34 YEARS
Nationality : BANGLADESHI
Father's Name : [REDACTED]
Address : DOHA - QATAR
Place Of Death : QATAR
Cause Of Death : ACUTE HEART FAILURE NATURAL CAUSE
Date Of Death : 2020/04/29
Registration No : 797 / 2020
Date Of Issue : 03/05/2020

الاسم :
الجنس :
الديانة :
اسم الأب :
العنوان :
محل الوفاة :
سبب الوفاة :
تاريخ الوفاة :
تاريخ الإصدار :

المعر :
الجنسية :
Religion :
العنوان :
محل الوفاة :
سبب الوفاة :
تاريخ الوفاة :
رقم التسجيل :
تاريخ الإصدار :

Sex : MALE
Religion : MUSLIM

نشهد أن ما ورد أعلاه هو نقل صحيح عن
CERTIFIED THAT ABOVE IS A TRUE COPY OF AN ENTRY IN THE
سجل وفيات قسم الصحة العامة بالدوحة
REGISTER OF DEATHS OF THE PUBLIC HEALTH SECTION DOHA

دولة قطر
الوزارة العامة للصحة
148

شهادة وفاة محمد سومان ميا، وهو عامل أجنبي من بنغلاديش، قضى نحيه فجأة في الرابعة والثلاثين من العمر إثر عمله في الخارج في درجة حرارة مرتفعة وصلت إلى 38 درجة مئوية. © Private

148 رسالة إلكترونية من الدكتور ديفيد بيلي، 6 أبريل/نيسان 2021، في ملفات منظمة العفو الدولية.



عائلة محمد سومان مياه. © Private

إن البيانات الشفافة والمفصلة بشكل كامل بناء على تحقيق سليم، وتصنيف وفاة الأشخاص غير القطريين وحدها هي التي تسمح لقطر بوضع سياسات عامة ملائمة وكافية لتفادي وقوع مثل هذه الوفيات غير المرئية وحماية أرواح العمال الأجانب. وإلى أن يحدث ذلك، ستظل قطر عاجزة عن توفير الحماية الكافية للحق في الحياة لتلاف العمال المعرضين للموت المبكر وغير الضروري. وإن عدم التحقيق في هذه الوفيات وتسجيل شهادات الوفاة الخاصة بها يعني أنها تقوم بخرق التزامها بتحقيق الإنصاف الفعال لضحايا انتهاكات حقوق الإنسان.

التعويض عن إتاحة سبل الإنصاف والتعويض

في الوقت الذي يعطي قانون العمل القطري العمال المتوفين وعائلاتهم الحق في الحصول على تعويضات في حالة وفاة أحد أفراد العائلة " بسبب العمل "، فإن " قائمة أمراض المهنة " لا تشمل الوفيات الناتجة عن الإجهاد الحراري. أما الأمر الأكثر أهمية، فهو أن غياب التحقيقات الحقيقية في أسباب العديد من وفيات العمال، يعني أن أية صلة محتملة بظروف العمل – وخاصة في الحالات التي يمكن أن يكون فيها التعرض للإجهاد الحراري أحد العوامل – ليست متعمدة. وبالفعل لم يتلق أي من أفراد عائلات العمال الأجانب الذين قابلتهم منظمة العفو الدولية في سياق هذا البحث أية تعويضات من قطر. ونتيجة لذلك فقد تعرضوا للضربة المزدوجة المتمثلة في فقدان أحد أحبائها، ومواجهة انعدام الأمان المالي الحاد.

خدمات الاستضافة في بطولة كأس العالم لكرة القدم، قطر 2020

منذ اللحظة الأولى التي تقدّمت فيها قطر للمنافسة على الفوز بحق استضافة بطولة كأس العالم لكرة القدم لعام 2022، كان واضحاً أن نجاح البطولة في هذا البلد الصغير سيعتمد على بناء منشآت ضخمة من البنية التحتية – ليس لملاعب كرة القدم فقط، بل فنادق وطرق سريعة ونظام مترو – أيضاً – وما ينتج عن ذلك من تركيز الاهتمام الكبير على العمال الذين ينقذون تلك المنشآت.¹⁴⁹ لكن مثل هذا الحدث الضخم بحاجة، بالضرورة، إلى زيادة حجم العمل التجاري للقطاعات ذات الصلة، من قبيل مرافق الاستضافة والمواصلات، التي تخدم الذين يحضرون البطولة. فقبل تفشي الوباء، استقبلت قطر ما يربو على 2 مليون زائر طوال عام 2019.¹⁵⁰ وخلال شهر واحد، الذي ستقام فيه البطولة في عام 2022 من المتوقع أن تستقبل قطر نحو 1.2 مليون زائر.¹⁵¹

وهذا يعني أن إيلاء الاهتمام العاجل لن يقتصر على عمال الإنشاءات فحسب، بل على معايير حقوق الإنسان وحقوق العمل لتلاف الموظفين في الفنادق والعمالين والعاملات في تقديم الطعام والشراب وسائقي سيارات الأجرة وعمال النظافة وحراس الأمن، وغيرهم – في موقع بطولة كأس العالم الرسمي وغيره من المواقع – الذين يقومون بأدوار مهمة ستجعل من بطولة قطر 2022 فرصة جيدة للاعبين كرة القدم والمسؤولين والمشجعين على السواء.

في عام 2019، وفي خطوة مرحب بها، أعلنت اللجنة العليا للمشاريع والإرث أنها ستقوم بتوسيع نطاق وتطبيق معايير رعاية العمال لتشمل العمال "المشاركين في توفير الخدمات لجميع المواقع خلال فترة بطولة كأس العالم لكرة القدم لعام 2022 التي ينظمها الاتحاد لكرة القدم".¹⁵² إن توسيع نطاق وتطبيق هذه المعايير يشير إلى الاعتراف بأن قطاع الخدمات في قطر أمر أساسي للبطولة، وإلى المسؤولية التي يتحملها منظمو بطولة كأس العالم تجاه رعاية أولئك الذين يعملون فيها. فمنذ إدخال معايير رعاية العمال أسهمت في تحسين ظروف عمل ومعيشة الأشخاص الذين يسهمون في إنجاز ملاعب بطولة كأس العالم، بيد أنها ليست مطبقة بشكل كامل، أو لا تُحترم بشكل شامل، وفي بعض الحالات عجزت عن حماية العمال من التعرض لإساءة المعاملة والاستغلال، أو توفير تعويضات كافية وفي الوقت المناسب لهم.¹⁵³

في عام 2021، ورداً على بواعث القلق بشأن حقوق الإنسان في سياق بطولة كأس العالم، التي أعربت عنها اتحادات كرة القدم الوطنية، وضع الاتحاد الدولي لكرة القدم قائمة بإجراءات أخرى عديدة يقوم حالياً بإنجازها بهدف إدماج حقوق الإنسان على مدى فترة البطولة. وتشمل هذه القائمة توسيع نطاق "أنظمة مراقبة حقوق العمال" لتشمل عمال الخدمات، وإدماج حقوق الإنسان في العطاءات والعقود مع مزودي الخدمات لبطولة كأس العالم، والعمل مع السلطات القطرية بشأن تنفيذ إصلاحات العمل.¹⁵⁴ وحتى الآن لم يتم الإعلان عن التفاصيل الأخرى لهذه المبادرات وتنفيذها، الأمر الذي يجعل تقييم مدى التقدم أمراً صعباً.

149 الاتحاد الدولي لكرة القدم (فيفا)، تقرير تقييم طلب التقدم للفوز في استضافة بطولة كأس العالم لكرة القدم لعام 2022: قطر، 2010، أنظر الرابط: <https://digitalhub.fifa.com/m/3041e390c9c0afea/original/fd4vw8qgexrxmqwsb7h-pdf.pdf>

150 السياحة في قطر، تقرير أداء السياحة السنوي 2019، أنظر الرابط:

<https://www.qatartourism.com/en/news-and-media/sector-statistics/tourism-reports>

151 غولف تايمز، قطر تأمل في جذب 1.2 مليون زائر في بطولة كأس العالم، أنظر الرابط:

<https://www.gulf-times.com/story/702904/Qatar-hopes-to-attract-1-2-million-World-Cup-visitors>

152 الاتحاد الدولي لكرة القدم (فيفا)، استراتيجية الاستدامة لبطولة كأس العالم في كرة القدم لعام 2022، أكتوبر/تشرين الأول 2019، ص. 29، أنظر الرابط: https://resources.fifa.com/image/upload/fifa-world-cup-qatar2022tm-sustainability-strategy.pdf?cloudid=p2ax_0kh26lzaafloutgs

153 أظهر تحقيق أجري في عام 2020 بناء على طلب اللجنة العليا للمشاريع والإرث استمرار وجود قضايا عدم التزام بين المقاولين في مواقع بطولة كأس العالم القائمة. فعلى سبيل المثال، أثار التحقيق بواعث قلق بشأن ظروف عمل العمال الموظفين من قبل المتعاقدين الأمنيين، ولاسيما فيما يتعلق بساعات العمل وأيام الاستراحة، وأوصى أنه، "مع تزايد الطلب على خدمات الأمن والضيافة، في فترة التحضير للبطولة، ينبغي فرض مراقبة حثيثة لحالات عدم الالتزام وإصلاحها". "إمباكت، التقرير السنوي الداربي للالتزام بمعايير رعاية العمال لدى اللجنة العليا للمشاريع والإرث، بناء الإرث: وضع الأساس، ص. 7. أنظر الرابط: <https://impactlimited.com/wp-content/uploads/2020/07/IMPA09-2020-Qatar-Annual-Report-v12-Digital.pdf>

154 عقد اجتماعات بين منظمة العفو الدولية و"فيفا"، وبين "فيفا" واتحادات كرة القدم الوطنية (أبريل/نيسان ومايو/أيار 2021 على التوالي)، أنظر الرابط: <https://www.fifa.com/tournaments/mens/worldcup/qatar2022/news/fifa-and-qatar-invite-mas-to-discuss-human-rights-with-international-experts-ahe> والسويد والنرويج، 7 مايو/أيار 2021، أنظر الرابط: https://www.fotball.no/contentassets/053c5876e0934405beb8a0403_6d6e5df/fifa-svar-til-norge-sverige-og-danmark.pdf

وإذا كان على المشجعين واللاعبين والمسؤولين السفر إلى قطر وهم واثقون بمعرفة أن العمال الأجانب الذين يقابلونهم قد قبضوا أجورهم بشكل سليم وعوملوا بإنصاف، ولا يسيطر عليهم أصحاب عمل مستغلون، وليسوا ضحايا لممارسات عمل مسيئة، فإنه لا مجال أمام الاتحاد الدولي لكرة القدم للرضا عن النفس.

وفي هذا الشأن يتعين على الاتحاد الدولي لكرة القدم أن يتخذ إجراءات عاجلة لتعزيز عمليات المثابرة الواجبة على حقوق الإنسان، كي يستطيع تحديد ومنع وتخفيف انتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة بشكل مباشر بإنجاز بطولة كأس العالم – مثلًا في الفنادق المعتمدة للاتحاد الدولي لكرة القدم، وملاعب التدريب وغيرها من المواقع – في الوقت المناسب. وهذا يشمل تنفيذ مراقبته المستقلة والمنتظمة الخاصة به لمشاريع ومواقع بطولة كأس العالم. كما يجب أن يكون قادراً على جبر الضرر الذي ألحقته مثل تلك الانتهاكات حيثما يكون ذلك ضرورياً.

وعلاوة على ذلك، وفي الوقت الذي قد لا يكون للاتحاد الدولي لكرة القدم علاقة مباشرة بانتهاكات حقوق الإنسان التي تقع في قطاعات الخدمات التي تعمل خارج مواقع بطولة كأس العالم المعتمدة لدى الاتحاد الدولي لكرة القدم، فإنه مع ذلك يتحمل مسؤولية تخفيف مخاطر حقوق الإنسان التي تنجم عن زيادة العمل التجاري في هذه القطاعات ذات الصلة والتي تخلقها البطولة.¹⁵⁵ وهذا يعني، في الحد الأدنى، أن الاتحاد الدولي يجب أن يستخدم كامل نفوذه لحث قطر على تطبيق وتنفيذ الإصلاحات الحكومية على نحو عاجل، لضمان توفير الحماية لحقوق العمال الأجانب جميعاً.



مشهد لعمال في استاد الجنوب، 16 ديسمبر/كانون الأول 2019 في الوكرة، قطر. © Marcio Machado/Eurasia Sport Images/Getty Images

155 المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، المبدأ 13.

6. ما الذي يجب أن تفعله قطر الآن؟

لقد مضى أكثر من عام على إدخال قطر إصلاحات قانونية مهمة أعطت بصيص أمل للعمال الأجانب، وخاصة لأولئك العالقين في برائن ظروف عمل مسيئة. بيد أن فشل السلطات في تنفيذ تلك الإصلاحات بشكل فعال، ولا سيما من خلال مراقبة وإنفاذ الالتزام بها، مصحوبة بوجود ثغرات في النظام، يعني أنه لم يتغير سوى القليل في الواقع بالنسبة للعديد من العمال الأجانب. فقد استمر أرباب العمال المسيئون في تبني عقلية "العمل كالمعتاد" لتقويض عملية الإصلاح، حيث يتم إحياء المكونات الرئيسية في نظام الكفالة على حساب حقوق العمال. وعلى الرغم من التغييرات القانونية، فإن الممارسات القديمة تعود إلى أرض الواقع تاركَةً العديد من العمال الأجانب تحت رحمة أرباب العمل المسيئين وعاقلين في وظائف لا يريدون البقاء فيها.

وعلى الرغم من التحذيرات التي أطلقتها منظمة العفو الدولية وغيرها من المنظمات بشأن ضرورة اتخاذ إجراءات جدية ضد أصحاب العمل المسيئين، فإن الحكومة ظلت تتعاس عن محاسبة الجناة. بل على العكس من ذلك، فإن أصحاب العمل المسيئين يشعرون بالتمكين بفضل تعاس الحكومة.

وقبل عام واحد من موعد انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم لعام 2022، يتعين على الحكومة اتخاذ إجراءات صارمة لحماية حقوق العمال. إذ أن إصدار قوانين بدون آليات تطبيق وإنفاذ سليمة لن يؤدي إلى تحقيق تغييرات إيجابية للعمال الأجانب في قطر. وقد كانت معاملة العمال الأجانب في قطر تحت المجهر منذ عام 2010، ومع ذلك أضيفت سبع سنين فعلياً قبل أن تعترف الحكومة بالمشكلات وتلتزم بإصلاح نظام العمل في عام 2017. واليوم، يبدو أن الضرورة الملحة لحماية حقوق العمال الأجانب لا تزال مفقودة، مع شعور بوجود تساهل ظاهر، مما يدفع إلى الشك فيما إذا كانت قطر ملتزمة حقيقةً بحماية حقوق العمال وتضع رفاهم في صدارة بطولة كأس العالم.

وإذا أرادت قطر إثبات أن منتقديها على خطأ، فعليها أن تعتمد استراتيجية تطبيق القوانين والأنظمة بشكل كامل وفعال، ومعاقبة المخالفين. ويجب أن يدرك أصحاب العمل أنهم سيتحملون عواقب أفعالهم. وبذلك فقط ترسل الحكومة رسالة قوية بأن الإصلاحات حقيقية وأنه لن يتم التسامح مع انتهاكات حقوق الإنسان والجرائم المرتبطة بها بعد اليوم.



على الرغم من التحذيرات التي أطلقتها منظمة العفو الدولية وغيرها من المنظمات بشأن ضرورة اتخاذ إجراءات جدية ضد أصحاب العمل المسيئين،

فإن الحكومة ظلت تتعاس عن محاسبة الجناة

بل على العكس من ذلك، فإن أصحاب العمل المسيئين يشعرون بالتمكين بفضل تعاس الحكومة

ولهذه الغاية، فإن منظمة العفو الدولية تدعو قطر، وبمساندة منظمة العمل الدولية، إلى اتخاذ التدابير التالية:

توفير الحماية القانونية السليمة

- **تطبيق وإنفاذ جميع الإصلاحات القانونية** التي أُدخلت حتى الآن بشكل كامل وفعال، ولا سيما إلغاء شرط شهادة عدم الممانعة.
- ضمان السماح للعمال الأجانب بتغيير وظائفهم بحرية بدون الحاجة إلى الحصول على أي شكل من أشكال الموافقة من أصحاب العمل الحاليين.
- إصدار توجيه واضح وصارم يتضمن تعليمات إلى أصحاب العمل والعمال الأجانب يفيد بأنه لا يُشترط حصول العمال على شهادة عدم ممانعة أو غيره من أشكال الموافقة من أصحاب العمل لتغيير وظائفهم، وأنه ينبغي عدم اشتراطها في أي وقت.
- قبول جميع طلبات العمال المتعلقة بتغيير وظائفهم ما لم تكن غير مستوفية للشروط القانونية السليمة؛ وضمان ألا يؤدي عدم حصول العمال على موافقة أصحاب العمل الحاليين في الممارسة العملية إلى إعاقة أو إبطاء إمكانية تغيير وظائفهم، وعدم السماح لأصحاب العمل بمنع تغييرها بشكل تعسفي.
- معاقبة جميع أصحاب العمل الذين يطلبون رسوماً غير قانونية مقابل إعطاء العمال حريتهم، ووضعهم على القائمة السوداء.
- تطبيق مذكرة وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ودخولها حيز النفاذ فوراً لضمان ما يلي:
 - عدم إبلاغ أصحاب العمل بطلبات العمال المتعلقة بتغيير وظائفهم إلا بعد اتخاذ قرار بشأنها، و؛
 - بعد تقديم العامل طلباً لتغيير وظيفته، لا يجوز لصاحب العمل إلغاء هويته أو رفع دعوى "هروب" ضده.
- **نزع صفة الجريمة عن تهمة "الهروب"**، وفي الوقت نفسه معاقبة أصحاب العمل الذين يرفعون دعاوى ضدهم كإجراء انتقامي، لدى علمهم بنوايا العمال تغيير وظائفهم على سبيل المثال.
 - التنسيق مع وزارة الداخلية لضمان الإسقاط الفوري لدعاوى تهمة الهروب المقدمة رداً على طلبات العمال تغيير وظائفهم أو دعاوى تهمة السرقة الانتقامية.
- **حظر إلغاء تصاريح إقامة العمال الأجانب بشكل تعسفي من قبل أصحاب العمل**؛ وضمان التدقيق السليم لمثل هذه الطلبات المقدمة من أصحاب العمل.
- **تقليل اعتماد العمال الأجانب على أصحاب عملهم** بصورة أكبر، بالسماح لهم بتجديد تصاريح إقامتهم بأنفسهم.
- **مراقبة الاستخدام المفرط لشروط عدم المنافسة** ومعاقبة أصحاب العمل الذين ينتفعون من هذه الممارسة بصورة غير قانونية.
- **الاستمرار في تنفيذ حظر مصادرة جوازات السفر**، ومعاقبة أصحاب العمل الذين يلجؤون إلى مثل هذه الممارسة.

حماية الأجور

- ضمان دفع أجور مناسبة ومعالجة ديون العمال. وينبغي تحقيق ذلك بواسطة:
 - التنفيذ الفعال لنظام حماية الأجور وتوسيع نطاقه ليشمل العمالة المنزلية؛
 - تعزيز إجراءات حماية العمال من ممارسات التوظيف المسيئة؛ و
 - مراجعة ورفع الحد الأدنى الحالي لأجور العمال الأجانب لضمان كفايته لمواجهة تكاليف المعيشة، متبوعاً بمراجعة دورية منتظمة.
- تحسين إمكانية وصول العمال الأجانب إلى العدالة، وتسريع العملية بزيادة عدد اللجان العمالية وقبول المطالبات الجماعية؛ وضمان تنفيذ القرارات بما يمكن العمال من الحصول على تعويضات كافية وفي الوقت المناسب؛
- توفير الموارد الكافية والتطبيق الممنهج لصندوق دعم وتأمين العمال، مع الأخذ بعين الاعتبار تأثير وباء فيروس كوفيد-19، ووضع الصندوق في متناول جميع العمال الذين لم يدفع أصحاب عملهم أجورهم.

وضع حد للإفلات من العقاب

- تعزيز إنفاذ قوانين وإصلاحات العمل، وذلك بضمان إجراء عمليات تفتيش منتظمة وصارمة في جميع القطاعات، بما فيها قطاع عمال المنازل.
- إجراء تحقيقات وافية مع أصحاب العمل المسيئين ومساءلتهم، بما في ذلك من خلال:
 - المتابعة السليمة للأنباء المتعلقة بإساءة المعاملة والاستغلال، لضمان التحقيق فيها والمقاضاة عليها بصورة سريعة وشاملة بحسب الاقتضاء، و
 - معاقبة أصحاب العمل والكفلاء الذين يتقاعسون عن احترام القوانين والأنظمة القطرية بطرق تشكل رادعاً للجناة المحتملين.

توفير الحماية لعمال وعاملات المنازل

- تعزيز حماية العاملين والعاملات في المنازل من خلال:
 - إدراجهم في قانون العمل ونظام حماية الأجور، وفي الوقت نفسه تطبيق وإنفاذ قانون العمالة المنزلية بشكل فعال؛
 - تعزيز آليات التفتيش والإنفاذ؛
 - حماية الضحايا من خلال تشغيل مأوى اللجوء بشكل كامل، وزيادة قدرته الاستيعابية عن طريق فتح مرافق إضافية؛
 - مساءلة أصحاب العمل المسيئين، بما في ذلك من خلال المحاكمات الجنائية بحسب الاقتضاء؛ و
 - الاحتفاظ بسجل لأصحاب العمل المُدانين لمنعهم ومنع أفراد أسرهم من استقدام عمال منازل جدد.

الصحة والسلامة

- **تعزيز القرار الوزاري بشأن الإجهاد الحراري لعام 2021** لضمان الاشتراط على أصحاب العمل منح العمال في الأماكن المكشوفة استراحات لفترات ملائمة في أماكن مبرّدة ومظلّلة عندما يكون هناك خطر التعرض لإصابات العمل الناجمة عن الإجهاد الحراري؛ وفي أوقات الاستراحة الإلزامية، ينبغي أن يؤخذ في الحسبان مخاطر الإجهاد الحراري في البيئة المحيطة؛ بالإضافة إلى الطبيعة المجهدة للعمل الذي يؤديه العمال.
- تشكيل فريق متخصص من المفتشين والفاحصين الطبيين ممن يتمتعون بالخبرة في مجال التحقيق في الوفيات وشهادات الوفاة، **لضمان التحقيق في جميع وفيات المواطنين القطريين وغير القطريين وإصدار شهادات الوفاة** وفقاً للممارسات الدولية الفضلى.
- **دفع تعويضات إلى عائلة كل عامل قضى نحبه إثر تعرضه لحرارة مرتفعة أثناء العمل**، ما لم يتم تحديد سبب مختلف للوفاة. وإضافة " الأمراض بسبب التعرض لدرجة حرارة مرتفعة للغاية " إلى قائمة الأمراض الناجمة عن العمل في قطر؛ و
- **إجراء تحقيق مستقل ووافي وشفاف** في أسباب وفيات العمال الأجانب السابقة، وإنشاء آلية لدفع تعويضات كافية إلى أسر جميع العمال الأجانب المتوفين، الذين يمكن أن تكون ظروف عملهم قد أسهمت في وفاتهم.

السماح بتكوين نقابات عمالية والانضمام إليها

- **احترام حق العمال الأجانب في تكوين نقابات عمالية، أو الانضمام إليها**، ليتمكنوا إجراء التفاوض الجماعي نيابة عن أعضائهم، وسحب التحفظات ذات الصلة بالمعاهدات الدولية.

تدعو منظمة العفو الدولية الاتحاد الدولي لكرة القدم (فيفا) إلى:

- **اتباع إجراءات العناية الواجبة إزاء حقوق الإنسان والإفصاح عن السياسات والممارسات الخاصة بهذه الإجراءات علناً** وفقاً للمعايير الدولية. وينبغي أن يشمل ذلك إجراء تحقيقاته المستقلة والمنتظمة في ظروف عمل العمال الأجانب في كافة المواقع المرتبطة ببطولة كأس العالم، وقبل الدخول في أية عقود جديدة مع مزوّدي الخدمات، من قبيل الفنادق أو شركات تقديم الأطعمة، وإعلان نتائج التحقيقات وأية إجراءات تنجم عنها على الملأ.
- **اتخاذ الإجراءات اللازمة**، بالتعاون مع السلطات القطرية والوكالات الدولية والمجتمع المدني، **لجبر الضرر الذي يقع على العمال في كافة المواقع والمشاريع المرتبطة ببطولة كأس العالم، والإفصاح عن تلك الإجراءات علناً**.
- **الاستمرار في استخدام نفوذه، في العلن وعلى انفراد، لحث الحكومة القطرية على التطبيق والإنفاذ الكاملين لإصلاحات العمل**، بما في ذلك من خلال تنفيذ التوصيات الواردة في هذا التقرير.
- **تقديم تقارير عاجلة بشأن التدابير المتخذة خلال فترة 2021/2020 لتفعيل الالتزامات تجاه عمال تقديم خدمات بطولة كأس العالم وغيرهم من العمال ذوي الصلة بالبطولة**. وينبغي أن تكون المعلومات المقدّمة تفصيلية بشكل كافٍ، بحيث تساعد على تكوين فهم كامل للتدابير الملموسة المتخذة أو المُزمع اتخاذها، لضمان حماية حقوق العمل الخاصة بهؤلاء العمال الأجانب.
- **زيادة إصدارات هذه التقارير** (التقارير سنوية حالياً) منذ الآن وحتى التقرير النهائي لما بعد اختتام البطولة.

كما تدعو منظمة العفو الدولية جميع الشركات العاملة في بطولة كأس العالم لعام 2022 التي ينظمها الاتحاد الدولي لكرة القدم (فيفا) في قطر إلى:

- **الالتزام العلني باحترام حقوق الإنسان، ووضع أنظمة كافية تمكّنها من تحديد ومنع وتخفيف انتهاكات حقوق الإنسان، ودفع التعويضات عن الانتهاكات المرتبطة بعملياتها –** حيثما يكون ذلك ضرورياً؛
- **مراجعة الممارسات والسياسات التشغيلية** لضمان عدم قيام الشركات بارتكاب، أو المساعدة على ارتكاب أفعال تؤدي إلى وقوع انتهاكات لحقوق الإنسان؛
- **التقيد التام بمعايير العمل القطرية والدولية،** بما في ذلك ما يتعلق باحترام شروط العمل المكفولة للعمال في عقودهم، والحد الأعلى لساعات العمل، ودفع أجور العمال في الوقت المحدد، ودفع أجور العمل الإضافي، وتوفير سكن لائق، وحماية صحة العمال وسلامتهم، وحظر العمل الجبري.
- **بالإضافة إلى ما سبق، يتعين على اتحادات كرة القدم القيام بالآتي:**
 - **دعوة الاتحاد الدولي لكرة القدم، بشكل نشط وعلني، إلى اتخاذ إجراءات** من أجل ضمان احترام حقوق العمال الأجانب في الفترة التي تسبق انطلاق بطولة كأس العالم لعام 2022 وأثناءها؛ وذلك بدعوة **الاتحاد الدولي لكرة القدم واللجنة العليا للمشاريع والإرث** إلى ضمان التطبيق الفعال لمعايير رعاية العمال لدى اللجنة العليا فيما يتعلق " بعمال الخدمات"، وهم العمال الذين سيقدمون لهم الخدمات، وطلب تحديثات منتظمة بشأنها.
 - **طلب عقد اجتماعات مع الاتحاد الدولي واللجنة العليا لمناقشة الإجراءات الواجبة** في هذا الصدد، **وطلب ردود وأدلة،** وجعل هذه الاتصالات والاجتماعات علنية، والإفصاح عن تفاصيل ما طُلب والردود على تلك الطلبات؛
 - **ضمان احترام الشركات المزودة للخدمات ذات الصلة لحقوق العمال الأجانب الذين تشغلهم؛**
 - **إجراء عمليات الفحص والتدقيق للشركات المزودة للخدمات،** بهدف التأكد من تقيدها بمعايير رعاية العمال وتطبيقها على نحو فعال؛ و
 - **إذا تم التعاقد بشأن هذه الخدمات مباشرة، ينبغي تضمين العقود بنوداً تعاقدية وطلب ضمانات أخرى** للتأكد من حماية حقوق العمال؛ وإذا لم يتم ذلك، **ينبغي طلب ضمانات من الهيئة المتعاقدة** بالتحقق من أن إجراءات العناية الواجبة قد تمت، وطلب أدلة على ذلك.

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



الواقع عن كُتب 2021:

أوضاع حقوق العمال الأجانب في قطر قبل عام من انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم لعام 2022

بدأ العد العكسي النهائي لافتتاح بطولة كأس العالم لكرة القدم التالية في نوفمبر/تشرين الثاني 2022. وعلى الرغم من إدخال إصلاحات قانونية مهمة، فإن قطر لم تفِ بعد بوعداتها بوضع حد لانتهاكات حقوق العمال ولاستغلال ما يربو على مليوني عامل أجنبي يعملون فيها. ويوضح هذا التقرير أن العام الماضي شهد تآكلاً حقيقياً لحقوق العمال الأجانب التي حظيت بالحماية مؤخراً، حيث عاودت الممارسات المسيئة القديمة الظهور من جديد، وانتعشت أسوأ عناصر نظام "الكفالة" وتم تقويض الإصلاحات. وقد تقاعست الحكومة عن تنفيذ التغييرات على نحو صارم، مما يلقي ظللاً من الشك على التعهد الذي قطعه المعنيون الرئيسيون بأن بطولة كأس العالم ستكون بمثابة نقطة تغيير كبير بالنسبة للعمال الأجانب في قطر.