



الوجه المظلم للهجرة

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل
انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم



منظمة العفو
الدولية

منظمة العفو الدولية حركة عالمية تضم أكثر من 3 ملايين شخص يناضلون في أكثر من 150 بلداً ومنطقة من أجل وضع حد للانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان. وتتمثل رؤيتنا في تمتع كل شخص بجميع حقوق الإنسان المكرسة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وغيره من المعايير الدولية لحقوق الإنسان. ومنظمتنا مستقلة عن أية حكومة أو إيديولوجية سياسية أو مصلحة اقتصادية أو دين - ومصدر تمويلها الرئيسي هو مساهمات عضويتها وما تتلقاه من هبات عامة.



منظمة العفو الدولية

الطبعة الأولى 2013
Amnesty International Ltd
Peter Benenson House
1 Easton Street
London WC1X 0DW
United Kingdom

© حقوق النشر محفوظة لمنظمة العفو الدولية، 2013

رقم الوثيقة: AI Index: MDE 22/010/2013 Arabic
اللغة الأصلية: الإنجليزية
الطبعة: منظمة العفو الدولية،
الأمانة الدولية، المملكة المتحدة

جميع الحقوق محفوظة. ولهذه المطبوعة حقوق طبع، ولكن يجوز إعادة إنتاجها بأية وسيلة من دون دفع رسوم، وذلك لغايات دعوية ونضالية وتعليمية، ولكن ليس لإعادة بيعها. ويطلب أصحاب حقوق الطبع تسجيل مثل هذا الاستخدام، لديهم لأغراض تقييم التأثير. أما نسخها في أي ظروف أخرى، أو إعادة استخدامها في مطبوعات أخرى أو لغايات الترجمة أو التكييف، فإنه يتطلب إنفاً خطياً مسبقاً من الناشر، وقد يُطلب دفع رسوم مقابل ذلك. لطلب الإذن أو لأج استفسار آخر يُرجى الاتصال بـ copyright@amnesty.org

صورة الغلاف: أضواء الأبراج الفارحة في الدوحة تنعكس على صفحة المياه ليلاً، 2012
© lubaib Gazir

amnesty.org

قائمة المحتويات

5	1. مقدمة ونظرة عامة.....
12	منهج المقارنة.....
16	خريطة لبعض المواقع المهمة التي ورد ذكرها في هذا التقرير.....
31	3. انتهاكات روتينية في قطاع البناء.....
52	عمل السخرة.....
57	الانتهيار: عمال مجموعة شركة الهند للتجارة والمقاولات (ITC Group).....
65	4. شركات البناء وانتهاكات حقوق الإنسان.....
67	المقاولون من الباطن.....
69	المقاولون وأصحاب المشاريع الرئيسيون جزء من المشكلة؟.....
72	دراسة حالة خاصة بالمقاولات من الباطن: عمال شركة "بي سي إس آي سيبشالتييز" (PCSI Specialties).....
86	قطر 2022: هل يمكن بناء مرافق كأس العالم دون عمل قسري وغيره من صنوف الاستغلال؟.....
95	5. نظامٌ يتيح محاصرة العمال وإساءة معاملتهم.....
95	نظام الكفالة: وصفة للاستغلال والعمل الجبري (السخرة).....
99	"تهمة" الهروب".....
101	إنّ الخروج والعمال العالقون داخل قطر.....
108	قانون العمل: قانونٌ إشكاليٌّ يُنفذ على نحو غير كافٍ.....
109	حرمان عاملي (مستخدمي) المنازل وغيرهم من فئات العمال من الحقوق.....
111	الحرمان من الحق في حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها وفي تكوين العمال المهاجرين نقاباتهم العمالية.....

113	عدم تنفيذ قانون العمل بصورة كافية
116	النضال من أجل العدالة في محكمة العمل
126	التوصيات
127	توصيات إلى السلطات القطرية
129	توصيات إلى حكومات البلدان التي يفد منها عمال:
130	توصيات إلى الشركات التي توظف عمالاً أجانب في قطر:
130	توصيات إلى المؤسسات أو الشركات الكبرى المشرفة، أو المتعاقدة مع غيرها، على تنفيذ مشاريع إنشائية في قطر، بما في ذلك "اللجنة العليا لقطر 2022":
131	توصيات إلى حكومات البلدان الأصلية للشركات العاملة في قطر:
131	توصيات إلى "الاتحاد الدولي لكرة القدم":
132	الهوامش
160	الملاحق
160	الملحق 1: رسالة من وزارة الخارجية القطرية إلى منظمة العفو الدولية، بتاريخ 7 أكتوبر/تشرين الأول 2013، مع الترجمة الرسمية
169	الملحق 2: خطاب موجه إلى منظمة العفو الدولية من اللجنة العليا لقطر 2022، 19 أغسطس/آب 2013
173	الملحق 3: خطاب موجه إلى منظمة العفو الدولية من الفيفا، 9 أكتوبر/تشرين الأول 2013

1. مقدمة ونظرة عامة

"إن تعزيز حقوق العمال لن يفيد الموظفين فحسب، وإنما سوف يعزز أيضاً الصورة العالمية لقطر كدولة رائدة وتقدمية."

استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر، 2011-2016¹

"هذا الجهد يهدف إلى زعزعة قطر ومحاولة التشويش على استضافتها كأس العالم 2022، ومؤامرة تقف وراءها بالكامل دوافع سياسية. لقد كانت هناك مساع للبحث عن مبررات غير مباشرة لتحقيق هذا الهدف، وبينها إصدار تقارير كاذبة لا صلة لها بالحقائق بشأن أوضاع قوة العمل في قطر."

وكيل وزارة العمل، رداً على تقارير بشأن انتهاكات خطيرة لحقوق العمال نشرتها صحيفة "الغارديان" الصادرة في المملكة المتحدة، أكتوبر/تشرين الأول 2013²

تشهد قطر نمواً سكانياً بمعدلات مذهلة حقاً. فما بين أغسطس/آب 2012 وأغسطس/آب 2013، تزايد عدد السكان بنسبة 10.5 بالمائة. وإذا ما وضعنا ذلك بصيغة أخرى، فإن عشرين شخصاً جديداً ينضمون إلى المقيمين في البلاد كل ساعة.³

ويعود سبب هذا النمو، في الأساس، إلى استجلاب عمال مهاجرين بأجور متدنية لدعم برنامج تطوير البنية التحتية الأساسية،⁴ الذي ستصل كلفته، وفق بعض التقديرات، إلى ما يربو على 220 مليار دولار أمريكي على مدار العقد المقبل.⁵ ويعمل في قطر حالياً 1.38 مليون عامل أجنبي، أي 94 بالمائة من قوة العمل الإجمالية.⁶ وأغلبية هؤلاء من جنوب وجنوب شرق آسيا، ومن المتوقع أن يرتفع هذا العدد بمعدلات كبيرة في السنوات المقبلة، حيث قدّر أحد خبراء "منظمة العمل الدولية" ما ستحتاج البلاد إلى تشغيله من عمال أجانب جدد في العقد المقبل⁷ بنحو مليون عامل أجنبي. وفي قطاع البناء، من المرجح أن تظل أغلبية هؤلاء العمال من الذكور.⁸

وبحسب ما خططت له قطر، فإن أعمال البناء التي انطلقت ترمي إلى تحويل الدوحة من مجرد عاصمة لدولة قطر إلى مركز إقليمي وعالمي. إذ يجري بناء مطار جديد، بينما وضعت الخطط لإنشاء شبكة للمترو وشبكة دولية للسكة الحديد. وستخضع الطرق لعملية صيانة كاملة، بينما سيتم تجديد أنظمة الصرف الصحي، ويفتتح ميناء جديد-

وهذا ببساطة، وفي جزء منه، لمجاعة الطلب الهائل على المواد الخام التي تحتاجها المشاريع الأخرى.⁹

ويحتل موقع القلب في كل هذه المشاريع مونديال كأس العالم لكرة القدم لسنة 2022، الذي يعتبر أبرز مشاريع قطر حتى الساعة، وأكثرها طموحاً. فعندما تقدمت قطر بعرضها لاستضافة كأس العالم في 2010، كانت الخطة تتضمن 12 استاداً رياضياً، بما فيها تسعة استادات جديدة، مع إبقاء المجال مفتوحاً أمام مراجعة هذا العدد بغرض تقليصه. وتقدر التكاليف الإجمالية لمشاريع كأس العالم تحديداً بنحو 4 مليارات دولار أمريكي.¹⁰ ولكن ينبغي، حتى يتسنى لكأس العالم أن ينجح، إنجاز بنية تحتية أساسية أوسع نطاقاً جرى التخطيط لها، ناهيك عن آلاف الغرف الفندقية التي ينبغي بناؤها لتلبية الطلب على السكن من قبل مشجعي اللعبة الأكثر رواجاً في العالم.

إن منح قطر امتياز تنظيم كأس العالم لسنة 2022 قد زاد من مكانتها ورفع من شأنها على الصعيد العالمي، ولكنه وضعها كذلك في دائرة الضوء. فقد برزت على السطح أحداث عن درجات الحرارة في صيف قطر، التي يمكن أن تصل إلى 45 درجة مئوية،¹¹ ما استتبع تقديم مقترحات بعقد المونديال في أشهر الشتاء.

ومنذ نشر تقارير تناولت ظروف العمل التي يواجهها المهاجرون النيبياليون في وسائل الإعلام الدولية، في سبتمبر/أيلول 2013،¹² سلطت الأضواء كذلك على المعاملة التي يتلقاها عمال البناء بصورة خاصة في قطر، واحتمالات أن يواجه العمال المهاجرون المنخرطون في برنامج الإنشاءات المقرر لكأس العالم الاستغلال على نحو خطير. وفيما يتعلق بمسألة العمال المهاجرين، فإن سمعة قطر على الصعيد الدولي أصبحت تثير الكثير من التساؤلات.

نطاق الانتهاكات

يمكن وصف الانتهاكات التي ترتكب ضد العمال الوافدين في قطاع البناء، بقطر، بأنها مريعة. وتبيّن أبحاث منظمة العفو الدولية مدى استغلال العمال المهاجرين على نطاق واسع من قبل أصحاب العمل. حيث تشمل هذه الانتهاكات، التي ترتكب على خلفية مواقف تمييزية ضد العديد من فئات العمال المهاجرين، ما يلي:

- اكتشاف العمال عندما يصلون إلى قطر أن شروط وظروف عملهم تختلف عما وعدوا به عندما جرى التعاقد معهم للعمل - بما في ذلك إعطاؤهم أجوراً أدنى مما وعدوا به؛
- احتجاز رواتب العمال طيلة شهور، أو عدم دفعها لهم بتاتاً؛
- ترك أصحاب العمل عمالهم "دون وثائق ثبوتية"، ما يعرّضهم للاحتجاز من قبل السلطات؛
- مصادرة أصحاب العمل جوازات سفر العمال المهاجرين ومنعهم من مغادرة البلاد؛
- فرض ساعات عمل إضافية (وأحياناً بشكل مفرط) على العمال، وعدم توفير أصحاب العمل الحماية الصحية لهم وضمان سلامتهم بصورة كافية؛
- إسكان العمال في ظروف بائسة لا تليق بالبشر.

إن من الممكن، وبسهولة، إساءة تقدير التأثيرات الناجمة عن مثل هذه الممارسات على الأفراد. ومع أ، كل ممارسة

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

من هذه غير مقبولة بحد ذاتها، إلا أن العديد من العمال يتعرضون للأثر التراكمي لعدة مكونات متداخلة لهذه الانتهاكات في وقت واحد، وبما يترتب عليه معاناة يصعب قياسها.

وقد التقى باحثو منظمة العفو الدولية، خلال المقابلات التي أجروها، بالعديد من العمال الذين كانوا يعانون من الاكتئاب الشديد بسبب ما تلقوه من معاملة، ونتيجة شعورهم بالعجز عن مواجهة ما يصادفهم من معضلات. إذ تحدث العديد منهم عن الصدمة النفسية التي شعروا بها جراء عدم قدرتهم على إرسال النقود إلى عائلاتهم في بلدانهم لأشهر غير مرة، ونتيجة ما كان يساورهم من أفكار بأن عائلاتهم تتعرض للمضايقات من قبل المقرضين وتضطر إلى بيع مقتنياتها لتسديد إيجارات منازلها.

ووجدت منظمة العفو الدولية أن بعض ما تتعرض له مجموعات كبيرة من العمال الوافدين - ممن لا يحملون وثائق ثبوتية دونما خطأ منهم - من أوضاع يشكل أزمات حقيقية عميق الأثر. حيث يواجه هؤلاء طيفاً من المشكلات الخطيرة في وقت واحد: فلم يتلقوا أجورهم لسته أو تسعة أشهر؛ بينما سدت أمامهم السبل لمغادرة البلاد؛ ولم يحصلوا على ما يكفي من الطعام، إن حصلوا على أي منه؛ واضطروا إلى الإقامة في أماكن في غاية السوء وتفتقر إلى الصرف الصحي، أو إلى التيار الكهربائي.

وأجرى الباحثون مقابلات دونما إنارة سوى ضوء الشمعة، والتقوا عمالاً ينامون فوق سطوح أماكن إقامتهم لافتقار غرفهم للتكييف، وتحت درجات حرارة عالية جداً في قيظ الصيف.¹³

في تعريف الاتفاقية رقم 29 لمنظمة العمل الدولية، وقطر دولة طرف فيها، للعمل القسري (عمل السخرة) عنصران رئيسيان: العمل الذي لم يتقدم الشخص لأدائه بمحض إرادته؛ أو ذلك الذي ينتزع من الشخص تحت التهديد بالعقاب. وقد أكدت منظمة العمل الدولية على أن "التهديد بالعقاب" لا يشير، وحسب، إلى العقوبات الجنائية، وإنما أيضاً إلى أشكال متنوعة من الإكراه، كالتهديدات والعنف واحتجاز الوثائق الثبوتية الشخصية والاحتجاز أو عدم دفع الأجور:

"من المهم أن يتمكن العمال من ترك علاقة عمل من دون فقدان أي حقوق أو امتيازات. مثال على ذلك، التهديد بعدم تسديد أجر العامل أو خسارة حق الحماية من العنف."¹⁴

وقد وجدت منظمة العفو الدولية حالات لأشخاص يقومون بعمل لم يتقدموا لأدائه بمحض إرادتهم - نتيجة تعرضهم للخداع بشأن شروط وظروف عملهم - أو احتجزت فيها أجورهم لشهور دفعة واحدة. وواجه هؤلاء تهديدات لا تخطئها العين بالتعرض للعقوبات إذا توقفوا عن العمل. وشملت العقوبات التي جرى التهديد بها احتجاز جوازات سفرهم، واحتجاز تصريح مغادرة البلاد، وعدم دفع الرواتب المستحقة. إن مثل هذه المعاملة تشكل عملاً من أعمال السخرة، وحيثما يتبين أن ثمة خداعاً للمهاجرين ليقوموا بعمل السخرة، فإنهم يعدون أيضاً ضحايا للاتجار بالبشر.

التزامات قطر بمقتضى القانون الدولي

قطر ليست دولة طرفاً في معظم المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان، بما في ذلك "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، و"العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية"، و"الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم". وهي دولة طرف فقط في "الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري"¹⁵ و"اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة"¹⁶ و"اتفاقية

حقوق الطفل"،¹⁷ و"اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة".¹⁸ وكعضو في "مجلس حقوق الإنسان" التابع للأمم المتحدة، ينتظر من قطر "احترام أعلى المعايير في تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها".¹⁹

وقطر عضو في "منظمة العمل الدولية".²⁰ وقد صادقت على خمس من اتفاقيات "منظمة العمل الدولية" الثماني، التي تحدد المعايير الدولية الأساسية للعمل. فقطر طرف في "اتفاقية عمل السخرة (العمل القسري)" (الاتفاقية رقم 29)؛²¹ وفي "الاتفاقية رقم 105 بشأن تحريم العمل الجبري أو السخرة"؛²² و"اتفاقية التمييز" (في مجال الاستخدام والمهنة) (الاتفاقية رقم 111)؛²³ و"الاتفاقية بشأن الحد الأدنى للأجور (الاتفاقية رقم 138)؛²⁴ و"الاتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال (الاتفاقية رقم 182).²⁵ كما صادقت على "الاتفاقية بشأن تفتيش العمل" (الاتفاقية رقم 81).²⁶

ولم تصادق قطر على اتفاقيات "حرية التجمع" (الحرية النقابية) و"الحق في المساواة الجماعية" و"المساواة في الأجور". بيد أنه على قطر، بحكم عضويتها في "منظمة العمل الدولية"، احترام المبادئ والحقوق الأساسية، بما في ذلك حرية تكوين الجمعيات والانضمام إلى النقابات، والحق في المساواة الجماعية.²⁷

وقطر دولة طرف في "بروتوكول منع الاتجار بالأشخاص وقمعه ومعاقبته، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية" (الذي يشار إليه باسم بروتوكول باليرمو).²⁸

لقد أعرب العديد من مسؤولي وزارة العمل ووزارة الداخلية لباحثي منظمة العفو الدولية عن التزامهم بحماية حقوق العمال المهاجرين. ولكن المسؤولين في جميع الهيئات الحكومية يميلون إلى التقليل من شأن الانتهاكات التي يخضع لها العمال الوافدون في قطر، ومن نطاقها. إذ يقول هؤلاء إنه بينما يمكن أن توجد حالات معزولة وفردية من الاستغلال، ليس ثمة مشكلات مهمة على نطاق أوسع ينبغي التصدي لها.

ولا نية لدى منظمة العفو الدولية بأن تدعي أن جميع العمال المهاجرين في قطر يخضعون للانتهاكات خطيرة، فقد تحدث باحثوها إلى رجال ونساء أعربوا عن رضاهم برحابة صدر عن ظروف عملهم. وبعض أصحاب العمل ملتزمون على نحو باد للعيان بضمان معايير العمل. بيد أن أبحاث منظمة العفو الدولية - ومراجعتها للبيانات الكمية المستقلة المتوافرة - تفضي بالمنظمة إلى الاستنتاج بأن استغلال العمال المهاجرين في قطر أمر روتيني واسع الانتشار. ويستند هذا التقييم إلى ما يلي:

- العمال الذين قابلهم باحثو منظمة العفو الدولية (شمل هذا مقابلات فورية وأخرى جرى إخطار الباحثين قبلها بشأن حالات أفراد يواجهون مشكلات محددة) وقدموا للمنظمة روايات متواترة عن ممارسات تتسم بالاستغلال. وتساوقت رواياتهم، بدورها، مع أبحاث كمية مستقلة تلقتها المنظمة حديثاً وأكدت على أن أعداداً كبيرة من العمال المهاجرين يخضعون لمصادرة وثائقهم الشخصية من قبل أصحاب عملهم، وللخداع فيما يتعلق بنوع العمل الذي جرى التعاقد معهم للقيام بها، وعدم دفع أجورهم في مواعيدها المحددة.²⁹
- وفي العديد من حالات استغلال العمال التي تقصتها منظمة العفو الدولية، لم تقتصر أسباب الانتهاكات التي عاناها العمال على أفعال قام بها أصحاب عمل أفراد أو التزامات امتنعوا عن التقيد بها، وإنما كانت تتصل أيضاً بمشكلات تتعلق بطريقة تنظيم إجراءات توظيف العمال المهاجرين، وبالإجراءات التي تتيح لهؤلاء الحصول على

وثائقهم الثبوتية لمغادرة البلاد.

■ وأكد بعض أصحاب العمل في مقابلات مع باحثينا على أنهم يقومون بممارسات لا تتماشى مع معايير وقانون العمل القطريين. وفي هذه المقابلات، أشاروا إلى أن مثل هذه الممارسات، من قبيل تأخير دفع أجور العمال لفترات تمتد لعدة أشهر ومنع العامل الوافد من مغادرة البلاد، ليست أمراً غير عادي.

■ وأكدت مقابلات مع ممثلين لسفارات دول تورد العمال ومع منظمات مجتمعية للعمال المهاجرين أيضاً أن حالات استغلال العمال متفشية على نطاق واسع، وأن سبل انتصاف هؤلاء غير فعالة.

■ وقد قامت منظمة العفو الدولية بتوثيق حالات خطيرة أخضعت فيها أعداد كبيرة من العمال للاستغلال الشديد لفترات استمرت أشهراً عديدة؛ وعلى الرغم من سعي العمال إلى طلب العون من السلطات، لم تتم تسوية أوضاعهم بصورة كافية.

وتكشف أبحاث منظمة العفو الدولية النقاب عن حقيقة أن استغلال العمال في قطر يعود، بدرجة كبيرة، إل أوجه القصور الخطيرة في الإطار القانوني وفي سياسات البلاد المتعلقة بالعمال المهاجرين، وليس إلى الرواية المبسطة التي تعزو المشكلة برمتها إلى استغلال مواطنين قطريين أفراداً لأجانب. وفي حقيقة الأمر، فقد أعطى عدد من العمال المهاجرين ممن تعرضوا لانتهاكات مريعة أمثلة على قيام مواطنين قطريين بتقديم العون لهم في أوقات الضيق.³⁰ وبينما قامت منظمة العفو الدولية بتوثيق انتهاكات كان مواطنون قطريون طرفاً فيها، فقد تحدث عدة عمال مهاجرين عن تسبب عمال مهاجرين آخرين فيما تعرضوا له من انتهاكات بصورة رئيسية، فبعض شركاء البناء التي تبين لمنظمة العفو الدولية أنها تمارس الاستغلال هي مجرد فروع محلية لشركات متعددة الجنسيات. وتعود جذور استغلال العمال في قطر بالدرجة الأولى إلى الإجراءات المستخدمة في طرق التوسط لدى الأشخاص للعمل وطرق توظيفهم، إذ تسهل هذه لأصحاب العمل - بغض النظر عن جنسيتهم - إخضاع العمال للاستغلال، وتمكّنهم من مواصلة ذلك دون رادع.

الحلول

تتباين العوامل التي تؤدي إلى الانتهاكات وتتداخل فيما بينها، ولذا فمن الضروري أن تكون التدابير التي تتخذ للتصدي لها واسعة النطاق. فأولاً، ثمة مشكلات في القوانين والسياسات التي تسهل انتهاك حقوق العمال المهاجرين. وعلى وجه الخصوص، ينبغي إصلاح نظام الكفيل وقانون العمل بحيث تحذف منهما الفقرات التي تسهل السياقات التي تسمح بالانتهاكات. وينبغي لذلك حذف الأحكام الإشكالية في هذين القانونين على وجه التحديد أو تنقيحها، بما في ذلك:

■ متطلب أن يحصل العمال على إذن صاحب العمل الحالي قبل تغيير عملهم (ما يعرف "بشهادة عدم الممانعة")؛

■ متطلب أن يحصل العمال على إذن صاحب عملهم قبل مغادرة البلاد ("تصريح المغادرة")؛

■ الاستثناء الصريح لفئات بعينها من العمال، بمن فيهم العاملات في المنازل، من التدابير الحمائية لقانون العمل؛

■ حقيقة أنه لا يسمح إلا للعمال القطريين بتشكيل النقابات أو الانضمام إليها.

وترى منظمة العفو الدولية أنه ينبغي تعديل نظام الكفيل المعمول به حالياً بصورة جذرية. بيد أنه ثمة أمور رئيسية لا بد من معالجتها، إلى حين ذلك، وتعتبر جوانب رئيسية من طريقة الإشراف الشرطي على تطبيق نظام الكفيل؛ ففي الوقت الراهن، يظل العمال المهاجرون الذيت يحاولون ترك الأوضاع التي يستغلون فيها عرضة للاعتقال بذريعة "الهروب" (إذا ترك العمال كفيلهم دون إذن منه، يعتبرون "فارين")، أو إذا لم يكن بحوزتهم تصريح إقامة ساري المفعول.

وفضلاً عن ذلك، لا يجري حالياً تطبيق العديد من القوانين والأنظمة التي ينبغي أن تحمي العمال على نحو فعال. ويندرج هذا بشكل خاص على قانون العمل وما يرتبط به من مراسيم، وكذلك الحكم المتعلق بحظر مصادرة جوازات السفر من جانب أصحاب العمل في نظام الكفيل. وفي بعض الحالات، يبدو أن عدم التطبيق هذا يعود إلى عدم وجود عدد كاف من الموظفين المدربين لدى الحكومة، بينما يبدو في أحيان أخرى أن السبب هو غياب الإرادة في تطبيق القانون لدى الموظفين الرسميين.

ويواجه الأفراد الذين يجري السطو على حقوقهم العمالية عقبات لا يستهان بها عندما يحاولون التماس العدالة. وعلى وجه الخصوص، لا يفي نظام محكمة العمل بالغرض المطلوب، حيث يقتضي من العمال دفع رسوم كي تأخذ قضاياهم مجراها ويرغمهم على الانتظار طيلة شهور، وعلى حضور جلسات عديدة بأمل استرداد أجورهم المستحقة وغيرها من التعويضات. وينبغي على وزارتي العمل والعدل إعادة النظر في نظامي شكاوى العمل ومحكمة العمل لتيسير سبل التماس العمال العدالة بصورة أفضل.

وحيث تدعي الشركات بأنها تمر بصعوبات وتعجز على نحو بارٍ للعيان عن الاحتفاظ باحتياطي مالي لدفع أجور العمال ومساعدتهم على مغادرة البلاد، يمكن أن تتواصل محنة العمال لشهور عديدة قد يواجهون خلالها خطر القبض عليهم لعدم حيازتهم تصاريح إقامة سارية المفعول. ويمكن أن يخدم العمال الذين يقعون في شرك أوضاع من هذا القبيل وجود جو من التعاون بصورة وثيقة أكثر مما هو في الوضع الراهن ما بين الدوائر والهيات الحكومية لتسريع تسوية حالاتهم. ولهذا السبب، فإن منظمة العفو الدولية تحض حكومة قطر على إنشاء وحدة متكاملة بين وزارية تشترك فيها مختلف الدوائر الحكومية المكلفة بمعالجة وتسوية مثل هذه الأزمات العمالية.

وتدرك منظمة العفو الدولية أن على حكومات البلدان التي يفد منها معظم العمال المهاجرين مسؤوليات في حماية مهاجريها من الانتهاكات. فثمة شبكات من وكلاء التشغيل والوسطاء في بلدان المغادرة والبلدان المستقبلية، على السواء، تعمل بلا كلل على خداع الأشخاص بالوعود الفارغة بشأن شروط وظروف العمل. ويتطلب العمل من أجل الحيلولة دون مثل هذا الخداع التعاون فيما بين البلدان المصدرة للعمالة والبلدان المستقبلية لها.

وبينما يركز هذا التقرير على الانتهاكات ضد العمال المهاجرين في قطر، وتظل حكومة قطر هي الجهة التي توجه إليها أغلب توصياته، إلا أن تقرير منظمة العفو الدولية لعام 2011 المعنون *وعود كاذبة: استغلال العمال المهاجرين النيباليين وتشغيلهم في عمل السخرة* دعا حكومة نيبال إلى ضمان تطبيق قانونها المتعلق بالعقود المزورة أو المستبدلة، وإلى وقف وكلاء التشغيل من النصابين عن الاتجار بالعمال المهاجرين بغرض استغلالهم وتشغيلهم في عمل السخرة.³¹ وتجري المنظمة في الوقت الراهن أبحاثاً بشأن أساليب تجنيد العمال المهاجرين للعمل في بلدان أخرى مصدرة للعمالة المهاجرة إلى دول الخليج، وتعتزم نشره في الأشهر المقبلة.

دور الشركات

لا تقتصر الحلول على الحكومة وحدها، ويتعين على الطيف الواسع من الشركات العاملة في قطاع الإنشاءات- بدءاً بالمقاولين الصغار الذين غالباً ما يقومون بدور المشغل المباشر لعمال البناء المهاجرين، وانتهاء بالشركات العابرة للحدود الرئيسية التي تملك المشاريع الكبرى أو تتولى إدارتها- اتخاذ التدابير اللازمة لمنع استغلال العمال.

ولا تعفي أوجه الضعف التي يعاني منها القانون القطري الشركات من مسؤوليتها عن الانتهاكات في بيئة العمل. وتوضح المعايير الدولية بشأن قطاع الأعمال وحقوق الإنسان أنه يتعين على الشركات التجارية- في الحد الأدنى- احترام حقوق الإنسان، بما فيها حقوق عمالها.

ففي حالات عديدة من تلك التي قامت منظمة العفو الدولية بتوثيقها، كان العمال المهاجرون الذين تعرضوا للانتهاكات من العاملين في مشروعات البناء التي تديرها أو تملكها شركات كبرى، وأحياناً مملوكة لجهات أجنبية وأخرى لقطرية. وغالباً ما يتولى تشغيل هؤلاء العمال مقاولون فرعيون صغار. ومع أن مشاريع البناء تضم على الدوام تقريباً مقاولين من الباطن، إلا أن الشركات الكبرى تفتقر في العديد من الحالات، على ما يبدو، إلى سياسات الدأب الواجب والإجراءات التي تمنع استغلال العمال، على الرغم من حقيقة أن مثل هذه الانتهاكات قد جرى توثيقها وكشفها في العلق من جانب منظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام، ولذا فمخاطرها منظورة بجلاء لمن يريد أن يرى. وبينما تصر بعض الشركات على معايير دقيقة للصحة والسلامة في موقع العمل بالنسبة لموظفي المقاولين الفرعيين، من المرجح أن لا تكون لديها صورة عما يحدث فعلياً للعاملين عندما يعودون إلى محل إقامتهم في المساء، بما في ذلك بشأن ما إذا كانوا يتلقون أجورهم الشهرية أم لا.

ولا بد للشركات- القطرية منها والدولية على السواء- أن تقوم بدور أكثر فاعلية بكثير مما هو الحال في الوقت الراهن في منع تلك الأنواع من الانتهاكات التي قامت منظمة العفو الدولية بتوثيقها. وهذا يعني النظر إلى أبعد مما يخص موظفيها ووضع سياسات لضمان عدم تعرض الأشخاص الذين يعملون في مشاريعها- بمن فيهم أولئك الذين يشغلهم المقاولون الفرعيون والمزودون باليد العاملة- لظروف عمل تنتهك حقوقهم. ومن أجل ذلك، لا بد لها من إقرار أنظمة وإجراءات صارمة، وأن تعتمد فيما بعد على تنفيذها. ولا ينبغي أن يتخيل أحد أن هذا يتطلب تغييراً في الثقافة.

مشاريع البناء ذات الصلة بكأس العالم

في مقدمة جميع هذه المسائل، ومن منظور عالمي، تأتي الأمور المتعلقة بكأس العالم 2022. وما ينبغي ضمانه هنا هو أن تنجر المنشآت الخاصة بكأس العالم دونما استغلال للعمال، والإجابة على سؤال: من الذي سيكفل ذلك؟

فعلى مستوى أول، سيكون دور "اللجنة العليا لقطر 2022" حاسماً في ذلك، نظراً لأنها تتولى الإشراف على بناء الاستادات الرياضية وسواها من منشآت البنى الأساسية الضرورية للمناسبة، مثل مرافق التدريب. واللجنة، والحق يقال، تخضع لضغوط كبيرة لكي تقر تدابير صارمة تحكم اختيار المقاولين لمشاريعها، ومراقبة أداءهم على أساس المعايير الدولية لحقوق الإنسان وحقوق العمل. ومن المرجح أن يكون التفحص الدقيق لإنشاء الاستادات الرياضية مكثفاً.

ولكن ليس ثمة شك في أن عمليات البناء المتعلقة بكأس العالم في قطر تتجاوز مسألة الاستادات الرياضية والمساحات التدريبية. فمن الضروري إنجاز بناء الفنادق وخطوط السكة الحديد والطرق بحلول 2022، وإلا فإن

"الفيفا"، والعالم على وجه العموم، لن يقر بنجاح الحدث. ولن يكون العمال المهاجرون المشتغلون في هذه المشاريع- بحسب علم منظمة العفو الدولية- مشمولين بالمعايير التي وضعها منظمو كأس العالم. ولذا فإن المسؤولية الأولى تقع على عاتق حكومة قطر في أن تقوم بالتغييرات الضرورية في تشريعاتها، وفي إنفاذ التدابير الحمائية للعمال. ويتعين لقطاع الأعمال الذي ينفذ مشاريع البناء أن يقر بصورة تفاعلية سياسات صارمة لحماية حقوق جميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وأن يضع هذه السياسات موضع التنفيذ. وما لم تتخذ مثل هذه الخطوات كأمر يكتسي صفة الاستعجال، فمن المرجح أن تستتبع عمليات البناء من أجل كأس العالم معاناة إنسانية لا يمكن إغفالها.

منهج المقارنة

تمحورت أبحاث منظمة العفو الدولية بشأن أوضاع العمال المهاجرين في قطر بصورة رئيسية حول أوضاع عمال البناء والنساء والفتيات العاملات في قطاع الخدمة المنزلية. وقد اختير قطاع الإنشاءات لأغراض البحث بسبب ما راج لفترة طويلة من معاناة عمال البناء في هذا القطاع من سوء معاملة واستغلال، ونظراً لأن توظيف العمال المهاجرين في القطاع يجري على قدم وساق لتلبية احتياجات الخطط التنموية الطموحة لقطر، بما فيها تلك المتعلقة بالتحضيرات لتنظيم كأس العالم في 2022. وتعتزم منظمة العفو الدولية نشر نتائج أبحاثها بشأن أوضاع العاملات في المنازل في أوائل 2014.

ولغرض إجراء هذه الأبحاث، فقد زارت منظمة العفو الدولية قطر مرتين- أولهما في أكتوبر/ تشرين الأول 2012، والأخرى في مارس/ آذار 2013- ولفترة إجمالية بلغت قرابة خمسة أسابيع ونصف الأسبوع.

المقابلات مع العمال المهاجرين والزيارات لمخيمات العمل

أجرى الباحثون مقابلات فردية مع 101 من العمال المهاجرين المشتغلين في قطاع الإنشاءات. وفضلاً عن ذلك، عُقدت ثماني مقابلات لمجموعات من عمال البناء، بلغ مجموع المشاركين فيها 130 شخصاً. وشارك عدد قليل ممن جرت مقابلتهم بصورة فردية في مقابلات لمجموعات مركزة، ما يعني أن إجمالي من تحدثت منظمة العفو الدولية إليهم بلغ على وجه التقريب 210 من عمال البناء. وكان جميع عمال البناء الذين قابلتهم المنظمة من الذكور.

وأجرى الباحثون مقابلات فردية إضافية مع 79 من العمال الوافدين المشتغلين في قطاعات مختلفة. وكانت 47 مقابلة من هذه مع نساء يعملن في الخدمة المنزلية. وأجريت مقابلات كذلك مع رجال ونساء يعملون في شركات التنظيفات، ومع عدد قليل جداً من العاملين في المزارع وكصيادين. وقد استخدمت هذه المقابلات للمساعدة على إغناء التحليل بالمعلومات في الفصل 5، الذي يركز على النظام الذي يسهم في انتهاكات حقوق العمال المهاجرين في قطر.

أما الدول المصدرة لعمال البناء الذين قابلتهم منظمة العفو الدولية فهي: بنغلاديش ومصر والهند ونيبال وباكستان والفلبين وسري لانكا. وتحدث الباحثون بصورة مباشرة إلى عمال مهاجرين بالهندية والنيبالية والبنغالية والإنجليزية والعربية. وأجريت مقابلات أخرى بمساعدة من مترجمين يتكلمون الهندية والنيبالية والتاميلية والمالايالامية والبنغالية والتغالوغ.

وأجريت المقابلات مع عمال البناء في أماكن مختلفة، بما في ذلك أثناء زيارات لمراكز الترحيل وفي مخيمات العمل. وزار الباحثون 20 مخيماً للعمل يقطنها عمال بناء وموجودة في الدوحة والمنطقة الصناعية والسيلية والخور وأم

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

صلال، بيد أنهم منعوا من زيارة ثلاثة مخيمات أخرى للعمل في المنطقة الصناعية.

وزار الباحثون كذلك مباني محكمة العمل ووزارة العدل مع عمال بناء لتابعة معاملاتهم مع سلطات الدولة.

ولم يتم الإعداد لبعض المقابلات التي تظهر في التقرير بصورة مسبقة؛ وفي مثل هذه الأحوال، توجه الباحثون إلى العمال في أماكن عامة أو في مخيمات العمل ودعواهم إلى إجراء المقابلات. وفي حالات أخرى، تم ترتيب المقابلات سلفاً بناء على إخطارات وردت لمنظمة العفو حول وقوع انتهاكات. وكانت الأسئلة التي طرحها الباحثون تختلف باختلاف السياق الذي جرت فيها اللقاءات. وكانت الأبحاث التي أجرتها منظمة العفو الدولية ذات طبيعة نوعية (كيفية)، ولذا فإن هذا التقرير لا يقدم معطيات كمية.

الاجتماعات والزيارات الرسمية

عقد الباحثون ما لا يقل عن 14 اجتماعاً مع ممثلين حكوميين، بما في ذلك ممثلون عن وزارة الشؤون الخارجية ووزارة الداخلية ووزارة العمل و"المجلس الأعلى لشؤون الأسرة" و"المجلس الأعلى للصحة". وأجريت زيارتان لمركز الترحيل وزيارتان للسجن المركزي وزيارة واحدة للمركز الرئيسي للشرطة. وبعثت منظمة العفو الدولية برسالتين أيضاً إلى السلطات القطرية أثارت فيهما حالات بعينها، وفي يوليو/تموز 2013، أرسلت حصيلة ما لديها من معطيات إلى الحكومة وطلبت ردها عليها وطلبت كذلك تزويدها بمعلومات إضافية. وجاء رد الحكومة في أكتوبر/تشرين الأول 2013 (مرفق في الملحق 1).

وعقدت اجتماعات مع مؤسسات أخرى في قطر، بما في ذلك: "اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان"، و"المؤسسة القطرية لمكافحة الاتجار بالبشر"، و"مؤسسة حمد الطبية". كما كتبت منظمة العفو الدولية إلى "اللجنة العليا قطر 2022" وإلى "مؤسسة قطر" في يوليو/تموز 2012، عارضة عليهما معطيات مهمة حول قطاع البناء وطلبة ردهما على حالات استغلال بعينها. وردت "اللجنة العليا لقطر 2022" في أغسطس/آب 2013 (مرفق في الملحق 2). كما بعثت "مؤسسة قطر" بردها في أكتوبر/تشرين الأول 2013.

القطاع الخاص

اتصلت منظمة العفو الدولية مع 22 شركة منخرطة في مشاريع البناء في قطر، بما في ذلك عن طريق الاجتماعات والمكالمات الهاتفية والمراسلات. وشملت هذه شركات توظف بعض العمال الأجانب ممن أبلغوا الباحثين بالتعرض لانتهاكات. وفي عدة حالات من هذه، أثارت منظمة العفو الدولية مزاعم محددة بالتعرض للاستغلال والإساءة مع ممثلين للشركات وطلبت ردوداً منها على هذه المزاعم. وفي إحدى الحالات، شاهد الباحثون اجتماعاً بين عمال مهاجرين وإدارة الشركة التي يعملون لديها ترأسته "اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان".

ولم تتمكن منظمة العفو الدولية من الحديث إلى جميع أصحاب العمل الذين يشغلون عمالاً قابلتهم. وفي بعض الحالات، طلب العمال من المنظمة عدم القيام بذلك خشية أن يكون لذلك تداعياته السلبية عليهم. وفي حالات أخرى، قدر الباحثون أنفسهم أن طلب مثل هذه المقابلات قد يعرض العمال أنفسهم للمخاطر.

اجتماعات ومقابلات مع مؤسسات وأفراد ذوي صلة

أجرت المنظمة مقابلات مع سبع من السفارات الأجنبية في قطر، بما فيها ثلاث سفارات لبلدان مصدرة للعمالة³²،

وكذلك مع خبراء مستقلين وصحفيين وأكاديميين وممثلين لمجتمعات المهاجرين في قطر. كما قدمت منظمة العفو الدولية ما توصلت إليه من معطيات أولية إلى "الفيفا"، الهيئة العالمية الحاكمة لشؤون كرة القدم، في 2013، وردت "الفيفا" على المنظمة في الشهر نفسه (مرفق في الملحق 3).

أبحاث أخرى ذات صلة

أجرت منظمة العفو الدولية تحليلاً للقانون والأنظمة الرئيسية التي تؤثر على العمال المهاجرين في قطر، بما في ذلك، ودونما حصر، القانون رقم 11 لسنة 2004 - "قانون العقوبات"، والقانون رقم 14 لسنة 2004 ("قانون العمل") والمراسيم الوزارية المتعلقة بهذا القانون، والقانون رقم 4 لسنة 2009 ("قانون الكفيل")، والقانون رقم 15 لسنة 2010 (المتعلق بسكن العمال)، والقانون رقم 15 لسنة 2011 (قانون مكافحة الاتجار بالبشر). وقام الباحثون كذلك بمراجعة الجسم الرئيسي للأبحاث الكمية والكيفية المتوافرة والمتعلقة بأوضاع العمال المهاجرين في قطر، وكذلك القانون والمعايير الدوليين المتصلين بالموضوع، بما في ذلك معاهدات الأمم المتحدة واتفاقيات "منظمة العمل الدولية" التي انضمت إليها قطر كدولة طرف.

شكر وتقدير

تود منظمة العفو الدولية أن تعرب عن شكرها لجميع من ساعدوا في أبحاث هذا التقرير وإعداده، وعلى وجه الخصوص جميع الأفراد الذين شاركوا في مقابلات مع الباحثين في قطر. وتعرب المنظمة عن امتنانها لأكاش جايابراكاش لما قدمه من مشورة لفريق الأبحاث.

كما تود المنظمة ترحيباً بالشكر إلى "اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان"، التي قدمت طيفاً من أشكال المساعدة لعمل منظمة العفو الدولية بشأن هذا الموضوع، سواء فيما يتعلق بالمعلومات أو الاتصالات أو الدعم العملي أثناء الزيارتين البحثيتين لقطر. وتعرب منظمة العفو الدولية كذلك عن تميمينها لاستعداد حكومة قطر للالتقاء بمندوبيها مطولاً، ولما أتاحتها من فرص للاتصال بمؤسسات الدولة، بما في ذلك زيارة مرافق الاحتجاز.

وقد أقدم العديد من العمال المهاجرين الذين تحدثوا إلى منظمة العفو الدولية على مبادرات في محاولة لتصحيح أوضاعهم، وغالباً ما كان ذلك في سياقات عالية الخطورة، حيث كان من الممكن أن يتعرضوا لنتائج سلبية كثيرة. وبمسماهم لمنظمة العفو الدولية بتوثيق عناصر من تجاربهم، فإن إسهامات هؤلاء الرجال كانت في غاية الأهمية لصياغة هذا التقرير بما انتهى إليه، ولوضع ما توصل إليه من توصيات، التي نطمح في أن تعكس احتياجات العمال المهاجرين وأولوياتهم، وكذلك المعايير الدولية لحقوق الإنسان.

النظام المتعلق بالعمال المهاجرين في قطر: 10 حقائق أساسية

1. يتعين على كل عامل مهاجر في قطر أن يجد له "كفيلاً" يجب أن يكون صاحب عمله أو عملها. وبالنسبة لمعظم عمال البناء، فإن كفيلهم هو الشركة المسجلة التي تشغلهم، رغم احتمال أن يعملوا في مجموعة من المشاريع. أما العاملات في المنازل فعادة ما يكون كفيلهن فرد يرجح أن يكون أحد أفراد العائلات التي تشغلهن في بيوتها.
2. لا يستطيع العمال المهاجرون تغيير وظائفهم دون إذن من كفيلهم. ويطلق على هذا الإذن أحياناً اسم "شهادة عدم الممانعة". وإذا ما ترك العمال كفيلهم دون إذن، يعتبرون "فارين" - وهذا جريمة جنائية- وينبغي على كفلائهم إبلاغ ذلك إلى "دائرة التفتيش والمتابعة" في وزارة الداخلية (يطلق عليها العمال الوافدون أحياناً اسم "دائرة المباحث الجنائية")، التي تتولى تنفيذ قانون الكفيل بالطرق الشرطية. ومن المرجح أن يواجه العمال الذين

"يفرون" الاحتجاز والترحيل.

3. من غير المسموح به للعمال الوافدين كذلك مغادرة البلاد دون إذن الكفيل. ويتعين عليهم الحصول على "تصريح مغادرة" من السلطات يوافق عليه صاحب العمل قبل أن يكون بإمكانهم مراجعة مكتب الهجرة في المطار للمغادرة، وذلك في كل مرة يغادرون فيها البلاد.

4. يتطلب القانون أن يعيد الكفلاء جوازات السفر إلى موظفيهم عقب إكمال إجراءات الإقامة. وفي واقع الحال، لا تعاد جوازات السفر إلى معظم العمال الوافدين من ذوي الأجور المتدنية في الوقت الذي ينص عليه القانون.

5. ينبغي إصدار تصاريح إقامة للعمال الوافدين (وتصرف على شكل بطاقة هوية شخصية) لتبيان أن من حقهم العمل والعيش في قطر، ولفتح الأبواب أمام انتفاعهم بطيف من الخدمات الأساسية. وتظل من مسؤولية الكفلاء ترتيب أمر إصدار هذه الوثائق البالغة الأهمية مع السلطات. وقد يقع العمال الذين ليس بحوزتهم تصاريح إقامة أو من تنتهي مدة صلاحية تصاريحهم في شبهة أنهم "هاربون" ويحتجزون كنتيجة لذلك. ويغرم العمال الذين لا يملكون تصاريح سارية المفعول؛ ويتعين دفع الغرامات المالية المستحقة عليهم كي يغادروا قطر.

6. يحدد قانون العمل، ومجموعة من المراسيم ذات الصلة، حقوق العمال وفق القانون القطري، بما في ذلك القيود على ساعات العمل، والإجازة السنوية الإلزامية، وظروف المعيشة، والصحة والسلامة وشرط دفع الرواتب في مواعيدها. ووزارة العمل هي المسؤولة عن الإشراف على تنفيذ قانون العمل.

7. إذا كانت لدى العمال شكاوى ضد صاحب العمل ويعتبرون أن حقوقهم بموجب قانون العمل قد انتهكت، بإمكانهم التقدم بشكاوى إلى "إدارة علاقات العمل" في وزارة العمل (يسمىها العمال الوافدون أحياناً "محكمة العمل").

8. يحظر على العمال المهاجرين، بمقتضى قانون العمل، تكوين النقابات أو الانضمام إليها.

9. بينما ينطبق قانون العمل على عمال البناء، تستثنى العاملات في المنازل وبعض الفئات الأخرى من العمال من أحكام قانون العمل، ما يعني أنه ليس ثمة قيود على ساعات العمل بالنسبة لهؤلاء بموجب القانون القطري، وليس بإمكانهم كذلك التقدم بشكاوى إلى وزارة العمل إذا ما انتهكت حقوقهم.

10. يُنتظر من الكفلاء، في قطر، توفير السكن لموظفيهم. وبالنسبة لعمال البناء، يتخذ هذا عادة شكل منامات في "مخيمات العمل" تضم حمامات ومطابخ جماعية. ومنذ 2011، أصبحت إقامة مخيمات العمل في "مناطق سكن العائلات" أمراً غير قانوني، وهذا يشير عادة إلى الأحياء التي تعيش فيها العائلات القطرية. وتعيش العاملات في المنازل في بيوت العائلات التي تخدمها في العادة، أو في المجمعات السكنية لمخدوميهن.

خريطة لبعض المواقع المهمة التي ورد ذكرها في هذا التقرير



"شيء بشع. لا أعرف لماذا جئت إلى هنا. أعتبر هذه أسوأ فترة في حياتي. مات أبي وأنا أعاني هنا. لم أستطع أن أسافر لألقي عليه نظرة الوداع الأخيرة، حتى بعد أن توصلت إلى مسؤولي الإدارة وبكيت وانحنيت أقبل أقدامهم"

عامل هندي يبلغ من العمر 31 عاماً، وكان يعمل مشرفاً للتدفئة والتهوية لدى شركة "كرانتز" الهندسية في مشروع "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة"، متحدثاً في مايو/أيار 2013³³

"أود أن أعبر عن أسفنا على الطريقة التي عاملتم بها نحو 100 عامل هندي وفدوا إلى قطر بأحلام لا حدود لها. فلم تكتفوا بعدم دفع أجورهم لعدة أشهر، ولكنكم أجبرتهم أيضاً على الاقتراض من أهلهم في الهند لكي يدفعوا الغرامات المفروضة عليهم ويعودوا إلى الهند".

رسالة من نائب رئيس البعثة الدبلوماسية، السفارة الهندية في الدوحة، إلى شركة "كرانتز" الهندسية، بتاريخ 21 مايو/أيار 2013³⁴

"كان العمال مصريين على موقفهم بأنهم لن يعملوا إلا إذا حصلوا على رواتبهم".

مدير الإدارة في شركة "كرانتز" الهندسية، متحدثاً إلى منظمة العفو الدولية، مارس/آذار 2013³⁵

على مسافة تستغرق نحو 50 دقيقة بالسيارة شمال الدوحة، وفي قلب منطقة صناعة الغاز في قطر، يقع حرم "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة" التي تم إنشاؤها مؤخراً. وتضم مرافق التدريب في الكلية قاعة محاضرات مجهزة تسع 120 شخصاً، وقاعات اجتماعات، وقاعة للطعام يسع 300 شخص، وساحة عرض مع قاعة لكبار الزوار.³⁶

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

إلا إن هذا المشروع سوف يرتبط لدى عدد ممن ساعدوا في بناء تلك الكلية بمرحلة مظلمة في حياتهم، بعدما وجدوا أنفسهم بلا عمل وبلا رواتب، وقد سُدت أمامهم سبل العودة إلى بلادهم، فراحوا يعانون شظف العيش بينما يتهددهم بشكل دائم خطر القبض عليهم.

وهذه المحنة، التي استمرت ويلاتها شهوراً عدة، تسلط الضوء على نمط شائع يبعث على القلق، ألا وهو غياب الاحترام للحقوق الإنسانية للعمال لدى بعض شركات البناء، كما تكشف عن ندرة الاختيارات المتاحة أمام العمال في قطر للنجاة بأنفسهم من الاستغلال. وأخيراً، فإن هذه المحنة تبين إلى أي مدى يحجم القائمون على إدارة مثل هذه المشاريع عن اتخاذ أي إجراء في حالة وقوع انتهاكات.



موقع "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة"
© Google Earth Imagery © 2013
Digital Globe. January 17, 2013.
25.883702, 51.431839

ففي عام 2010، بدأت شركة "كرانتز" الهندسية، وهي شركة متعاقدة من الباطن توفر "المهندسين والعاملين في مجال الميكانيكا الكهربائية"³⁷، في العمل في موقع "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة"، لحساب شركة "SEG Qatar" (الشركة الدولية القابضة للاستثمار والإدارة-قطر)، وهي إحدى الشركات الأساسية المتعاقدة لتنفيذ المشروع. ووفرت الشركة نحو 250 موظفاً للعمل في المشروع، إلا إن بين هؤلاء عدداً كبيراً من العمال الذين انتدبوا من شركات أخرى لتعزيز العاملين لدى شركة "كرانتز". وكان من المقرر أن يستمر عقد العمل حتى نهاية عام 2011، ولكن إتمام المشروع تأخر، على ما يبدو، واستمر خلال عام 2012.³⁸

يوليو/تموز 2012: التوقف عن دفع الرواتب

بحلول منتصف عام 2012، كان العمال لدى شركة "كرانتز"، وأغلبهم من الهند ونيبال وسري لنكا، قد اعتادوا على التأخر في تقاضي رواتبهم. وقد حكى أحد العمال الهنود لمدنوبي منظمة العفو الدولية عن هذا الوضع، فقال:

"في البداية كان التأخر لفتترات قصيرة، ليوم أو أسبوع أو نحو ذلك. ثم زاد التأخر، فكنا نحصل على الراتب متأخراً عن موعده شهراً أو شهرين، أو لا نتقاضى رواتب لمدة شهرين ثم نحصل على راتب شهر واحد منهما فقط".³⁹

إلا إن الوضع تدهور بعد يوليو/تموز 2012. ففي نهاية هذا الشهر، لم تصل الرواتب. كما أبلغ العاملون أنهم لم يحصلوا على رواتبهم في نهاية أغسطس/آب 2012 أيضاً. وقد ذكر مدير الإدارة في شركة "كرانتز" لمنظمة العفو الدولية أن كل هذه الأمور قد بدأت عندما توقفت الشركة الأساسية المنفذة في مشروع "كلية راس لفان للطوارئ

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

والسلامة" عن دفع المستحقات لشركة "كرانتز"، مما تسبب في مشاكل في توفير السيولة النقدية. وأضاف المدير قائلاً:

"كانت لدينا بعض المشاكل. فلدينا عقد بقيمة هائلة مع شركة "قطر للبترول" ومع شركة "سيج-قطر". وقد أنفقنا كل أموالنا في المواد وأنهيينا 85 بالمئة من العمل. ولكن شركة "سيج-قطر" لم تدفع لنا سوى 51 بالمئة من قيمة العقد، وتبلغ نحو 22 مليون ريال قطري... كان هذا في يونيو/حزيران 2012. وفي شهر يوليو/تموز تقريباً، أبلغت شركة "سيج" أن العمال سيتوقفون عن العمل إذا لم يحصلوا على رواتبهم، فجاء مندوبون من الشركة إلى الموقع ووعدوا بأن تصلنا رواتب العمال. ولكن لم تصل أي مبالغ [من شركة "سيج" إلى شركة "كرانتز"] بعد يونيو/حزيران".⁴⁰

وقد استمر العمال في العمل. وذكر بعضهم أن شركة "كرانتز" كانت خلال هذه الفترة تخبرهم بألا يقلقوا. وقال فني كهربائي، يبلغ من العمر 33 عاماً، لمنظمة العفو الدولية: "في أغسطس/آب، أخبرونا أن الرواتب ستصل خلال 10 أيام، ولكنهم ظلوا يماطلون".⁴¹ ويُعد التأخر الكبير في الحصول على الرواتب بمثابة كارثة للعمال الأجانب ذوي الدخل المتدني. وقد ذكر عامل هندي، يبلغ من العمر 44 عاماً وكان يعمل لكأماً، أنه كان معتاداً بمجرد تقاضي راتبه الشهري البالغ 1400 ريال (حوالي 384 دولار أمريكي)، أن يرسل على الفور 400 ريال (حوالي 110 دولار أمريكي) إلى عائلته في الهند، لتسديد جزء من القرض العقاري الضخم على بيته هناك والبالغ 350 ألف روبية (حوالي 5865 دولار أمريكي).⁴² وعندما توقف دفع راتبه عن عمله في مشروع "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة"، لم يعد بإمكانه أن يرسل إلى أهله هذه المبالغ التي يحتاجونها بشدة.

وفي أكتوبر/تشرين الأول 2012، تجدد الأمل لدى العمال عندما أعطتهم إدارة شركة "كرانتز" تعهداً بأنهم سيحصلون على معظم رواتبهم المتأخرة بحلول نهاية ذلك الشهر، وأنهم سيحصلون على جميع مستحقاتهم المتأخرة بحلول 15 نوفمبر/تشرين الثاني 2012.⁴³ وقال بعض العمال إنهم حصلوا آنذاك على راتب شهر واحد، وهو يغطي العمل الذي نفذوه في يوليو/تموز 2012.

نوفمبر/تشرين الثاني 2012: توقف العمل



منظر من مسكن أحد العاملين في شركة "كرانتز"، يظهر فيها استاد الخور لكرة القدم، والذي من المقرر أن يكون أحد ملاعب كأس العالم لكرة القدم في عام 2022.

© Amnesty International

مع قرب حلول نهاية أكتوبر/تشرين الأول 2012، أصدرت شركة "كرانتز" تحذيراً كتابياً للعمال، جاء فيه:

"لقد بلغنا أن بعض العاملين يتخلفون في السكن بشكل منتظم وبالتالي لا يؤدون الواجبات المطلوبة في موقع العمل، وهذا يؤثر بشكل سيء على تقدم العمل في الموقع. وبناء على ذلك، سوف تُفرض غرامة قدرها 25 ريالاً قطرياً [حوالي 6.87 دولار أمريكي] على كل واقعة تخلف عن العمل، وذلك بخلاف خصم أجر اليوم، على أن يُنفذ هذا فوراً".⁴⁴

وبالنظر إلى أن العمال لم يتلقوا الرواتب المستحقة لهم لعدة أشهر، بالرغم من الوعود المتكررة، وبالنظر إلى أن عدداً من العمال لم يعد بوسعهم مغادرة البلاد بالرغم من تقديم إشعارات بذلك، فإن التهديد بفرض غرامات مالية على عدم العمل، بالإضافة إلى عدم دفع أجر اليوم

نفسه، يجعل الوضع بمثابة عمل بالسخرة.⁴⁵

وذكر العمال أن الشركة أبلغتهم في نهاية أكتوبر/ تشرين الأول 2012 أن الرواتب ستصل يوم 8 نوفمبر/ تشرين الثاني 2013. وعندما حل ذلك اليوم ولم تصل الرواتب، قرر معظم العمال التوقف عن العمل، وكان هذا هو اليوم الأخير الذي عملوا فيه. وقال أغلب العمال الذين تحدث معهم مندوبو منظمة العفو الدولية إن لهم مستحقات تعادل تقريباً رواتب ثلاثة أشه مقابل عملهم في مشروع "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة". وهذا يتفق مع ما ذكره للسلطات القطرية في شكاوى رسمية.

نوفمبر/ تشرين الثاني 2012 إلى فبراير/ شباط 2013: بين شقي الرحي

في نوفمبر/ تشرين الثاني 2012، توجه العمال إلى السلطات القطرية طلباً للمساعدة. ففي 11 نوفمبر/ تشرين الثاني 2012، تقدم أحد العمال بشكوى عمل، بالنيابة عن جميع العمال، إلى إدارة علاقات العمل في وزارة العمل. وخلال الشهور التالية، دأب العمال مراراً على طلب المساعدة من وزارة العمل ووزارة الداخلية القطريتين.⁴⁶ ووصف عامل هندي يبلغ من العمر 44 عاماً الحال بعدما تقدم بشكوى مفصلة إلى وزارة العمل في ديسمبر/ كانون الأول 2012، قائلاً:

" نهبت خمس أو ست مرات إلى محكمة العمل [التعبير الشائع للإشارة إلى إدارة علاقات العمل]، وفي كل مرة كانوا يحدون لي موعداً لأعود لهم مرة أخرى. لم يحدث أي شيء. وبينما كنا نذهب، كان مدير الإدارة [في شركة "كرانتز"] يرفض الحضور ويتعلل بأعذار"⁴⁸

وقد طلب بعض العمال من الشركة أن تعيدهم إلى بلادهم بدون الحصول على رواتبهم، ولكن بالرغم من وعود الشركة لهم بأن يوسعهم العودة لبلادهم في وقت قريب، فإن الشركة لم تتخذ الخطوات اللازمة لتحقيق ذلك، أي استخراج تذاكر السفر، وإصدار شهادات إخلاء طرف للعمال، وإعادة جوازات السفر لهم.

وبالإضافة إلى ذلك، أحجمت شركة "كرانتز" عن استخراج تصاريح إقامة، أو تجديد تصاريح الإقامة المنتهية، لأعداد كبيرة من العمال لديها، مما يعني أنه لم يعد بمقدور هؤلاء العمال أن يغادروا البلاد إلا بعد تسديد غرامات باهظة لوزارة الداخلية. وقد تحدث مندوبو منظمة العمال الدولية، في مارس/ آذار 2013، مع أحد هؤلاء العمال وكان لا يزال في قطر، حيث حكى ما حدث بعدما شكوا إلى مدير الإدارة، فقال:

" قال لي [مدير الإدارة] إن بإمكانني أن أغادر. ولكن جواز سفري موجود لدى الشركة، ولن يعيدهوا إليّ إلا إذا توجهت إلى إدارة الهجرة... وهناك أيضاً غرامة قدرها ثلاثة آلاف ريال [حوالي 824 دولار أمريكي] لانتهاك تصريح الإقامة الخاص بي، والذي انتهت مدته في فبراير/ شباط 2011. قالت الشركة لي "إننا أردت أن تغادر، يجب عليك سداد تلك الغرامة". واصلت إلحاحي في السؤال عن الموعد الذي يمكنني فيه مغادرة البلاد. وأخيراً قالوا لي إن بإمكانني المغادرة يوم 10 ديسمبر/ كانون الأول. ولكن هذا اليوم جاء ومر ولم يحدث شيء"⁴⁹.

وفي 2 فبراير/ شباط 2013، أصدرت الشركة تعهداً مكتوباً بخط اليد للعمال، تتعهد فيه بأن "ترسل" جميع العمال الراغبين في المغادرة بحلول يوم 17 فبراير/ شباط⁵⁰. ولكن هذا التاريخ حل دون أن يحدث شيء، وكان

عشرات العمال الذين يرغبون في مغادرة البلاد لا يزالون في قطر وقد تقطعت بهم السبل. وقال عدد من العمال لدى شركة "كرانتز" لمنظمة العفو الدولية إنهم توجهوا مراراً خلال هذه الفترة إلى وزارة الداخلية طالبين مساعدتها في مغادرة البلاد. وأضاف العمال قائلين إن مسؤولي الوزارة كثيراً ما كانوا يبلغونهم بأن عليهم الحضور مرة أخرى ومعهم جوازات السفر الخاصة بهم حتى يتسنى بدء الإجراءات. إلا إن العمال ظلوا بصفة عامة عاجزين عن استرداد جوازات السفر من شركة "كرانتز".

ومن جهة أخرى، سعى العمال لطلب المساعدة من سفارات بلدانهم. وفي ديسمبر/كانون الأول 2012، بعثت السفارة الهندية بثلاث رسائل على الأقل إلى شركة "كرانتز".⁵¹ وفي يناير/كانون الثاني 2013، بعثت سفارة نيبال مذكرات إلى السلطات القطرية بالنيابة عن 32 من العمال النيباليين لدى شركة "كرانتز"، جاء فيها:

"إن هذه الأفعال غير المسؤولة وغير الإنسانية من جانب شركة "كرانتز" الهندسية تُعد انتهاكاً جسيماً للبنود الواردة في عقود العمل، وكذلك لأحكام قانون العمل الصادر عن حكومة دولة قطر".⁵²

فبراير/شباط 2013 إلى مارس/آذار 2013: نزوة الأزمة

في فبراير/شباط 2013، ذكر بعض العاملين لمنظمة العفو الدولية أنه ما زال هناك نحو 60 شخصاً في مجمع الشركة في مدينة الخور، بالإضافة إلى حوالي 20 عاملاً في المجمعين الآخرين التابعين للشركة في كل من مدينة الشمال ومنطقة المعيزر. وبحلول ذلك الوقت، كان الوضع بالنسبة للعمال قد أصبح بالغ السوء، كما أصبح واضحاً أنه يخلف آثاراً نفسية كبيرة عليهم، سواء بسبب الضغوط التي يعانونها أو بسبب الصعوبات التي يقاسيها كثيرون منهم في مساعدة ذويهم في بلادهم. ففي 21 فبراير/شباط 2013، توجه ناشط إلى مجمع الخور بناء على طلب من منظمة العفو الدولية، وأبلغه عدد من العمال أنهم يعتزمون الانتحار.

ومن بين هؤلاء عامل كان من المقرر أن يتزوج في بلده في منتصف مارس/آذار 2013، وكان يحاول مغادرة قطر منذ نوفمبر/تشرين الثاني 2012. وقد أشار إلى تاريخ معين في التقويم وقال إنه سينتحر إذا لم يتمكن من مغادرة قطر والعودة إلى بلده في موعد الزواج. وأضاف أنه لا معنى للعودة إلى بلده مجلباً بالعار لعجزه عن العودة في موعد زواجه. وبعد تدخل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان وتفاوضها مع مالك شركة "كرانتز" ومناقشة هذه الحالة على وجه الخصوص مع وزارة الداخلية، تمكن هذا العامل لحسن الحظ من العودة إلى بلده في غضون أيام قلائل. وقد أبلغ منظمة العفو الدولية لاحقاً أن خطيبته قد ألغت الزواج بسبب تأخره في العودة لعدة أشهر.

وهناك عامل آخر من ممباي في الهند لم يتمكن من إرسال أية أموال إلى أسرته طوال الشهر السبعة السابقة. ونتيجة لذلك، طُردت الأسرة، المكونة من الزوجة وطفلين، من بيتها المُستأجر، واضطرت للإقامة عند بعض الأصدقاء على مدى الشهر الأربعة السابقة.

وقد وصف عامل نيبالي الوضع قائلاً:

"كما ترى، فإن بعض الأسر تقيم في مساكن بالإيجار في بلدنا. وإذا لم نرسل لهم أية أموال طيلة ثمانية أشهر، فكيف يمكنهم أن يعيشوا هناك؟ سوف يطردهم المالك من السكن بالطبع. حتى الآن ما زالوا بشكل أو بآخر يتدبرون أمورهم... وهذا هو الذي يجعلنا نقول للشركة لا بأس إذا لم تعطونا أموالاً، ولكن أعيدونا إلى بلدنا. طلبنا منهم أن يعيدوا لنا جوازات السفر ويرسلوننا إلى بلدنا ولا شيء أكثر".⁵³

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

وفي 28 فبراير/شباط 2013، بعثت منظمة العفو الدولية برسالة إلى السلطات القطرية تطلب منها اتخاذ إجراءات على وجه السرعة. وفي 4 مارس/آذار 2013، قام أحد مفتشي وزارة العمل بزيارة الشركة ومقابلة بعض العمال.⁵⁴ وتعرف منظمة العفو الدولية أنه نتيجة لهذا التحرك، أُحيلت شركة "كرانتز" إلى الشرطة. إلا إن المنظمة لا تعلم إن كان قد تم اتخاذ أية إجراءات لاحقة.

وقد استمر الوضع في التدهور، على ما يبدو. وفي 12 مارس/آذار 2013، قامت شركة الكهرباء بقطع التيار الكهربائي عن مساكن العمال التابعة للشركة في الخور، بسبب عدم سداد الفواتير.



الحياة على ضوء الشموع داخل مساكن العمال، مارس/آذار 2013. كان هؤلاء العمال يعملون لدى واحدة من أكبر شركات الطاقة في العالم عندما توقف صرف رواتبهم. © Amnesty International



الأضواء الكاشفة في استاد الخور لكرة القدم، الذي يقع على مسافة قريبة، بينما قُطعت الكهرباء عن مساكن العمال في شركة "كرانتز" © Amnesty International

وعندما زار باحثو منظمة العفو الدولية سكن العمال يوم 13 مارس/آذار 2013، لم تكن هناك إضاءة ولا تكييف، وكان العمال يستخدمون الشموع والكشافات. وفي 15 مارس/آذار 2013، نقلت شركة "كرانتز" العمال من الخور إلى موقع سكني آخر به كهرباء.

مارس/آذار 2013 إلى يوليو/تموز 2013: بين شقي الرحى، خطر الاعتقال والجوع

في مطلع مارس/آذار 2013، تمكن عدد يتراوح بين 30 و40 من عمال شركة "كرانتز" من مغادرة قطر والعودة إلى بلادهم. إلا إنه تعين على الباقين، وعددهم 36 شخصاً، أن يقطعوا طريقاً طويلاً قبل أن تنتهي محنتهم. فقد ظلت شركة "كرانتز" تجعل من الصعب للغاية على العمال أن يغادروا البلاد، لأسباب لا تزال غير واضحة. واستمر هذا الوضع حتى 23 يوليو/تموز 2013، أي بعد قرابة عام من التوقف عن صرف الرواتب، عندما تمكن آخر ثلاثة من عمال "كرانتز" التمساء من العودة إلى بلادهم. وقد أبلغوا منظمة العفو الدولية وهم ينهون إجراءات المغادرة أنهم لم يحصلوا على مستحقاتهم. وقد ظل عدد قليل من عمال "كرانتز" في قطر على أمل الانتقال إلى العمل في شركات أخرى.

وقد ذكر العمال الذين غادروا قطر خلال تلك الفترة لمنظمة العفو الدولية أنهم اضطروا للتوقيع على أوراق تفيد، على غير الواقع، بأنهم تقاضوا رواتبهم وليست لهم أية مستحقات لدى الشركة، كما اضطروا للتوقيع والبصم على ورقتين أخريين خاليتين من البيانات تحملان شعار الشركة. وتتفق هذه الأقوال، التي تردت مراراً وفي لقاءات منفصلة، مع الممارسات التي شهدتها باحثو المنظمة في حالة أخرى. وقال هؤلاء العمال إن الشركة قد ابغتهم بأن هذا هو السبيل الوحيد أمامهم لاسترداد جوازات السفر الخاصة بهم.⁵⁵

ولم يحصل معظم العمال على جوازات سفرهم إلا في المطار، أي بعد عدة أسابيع من التوقيع على تلك الأوراق. وقد سُئل عامل نيبالي، ظل يعمل لدى شركة "كرانتز" منذ عام 2009، عن شعوره عند التوقيع على أوراق تفيد على غير الواقع أنه تقاضى مستحقاته، فاكتفى بالقول: "وماذا كان بوسعي أن أفعل؟ كان لا بد لي أن أعود إلى بلدي".⁵⁶

وقد أشارت السفارة الهندية في الدوحة إلى أسلوب شركة "كرانتز" في إجبار العمال على التوقيع على مثل هذه الأوراق، وذلك في مذكرة وجهتها إلى السلطات القطرية.⁵⁷ كما أشارت السفارة إلى ذلك الأمر في رسالة إلى شركة "كرانتز" نفسها، جاء فيها:



عامل هندي من عمال شركة "كرانتز" وقد حزم أمتعته استعداداً لمغادرة قطر في مارس/آذار 2013. إلا إنه لم يتمكن من المغادرة إلا يوم 27 مايو/أيار، بعد أن وقّع على أوراق تفيد، على غير الواقع، بأنه تقاضى جميع مستحقاته، وهو ما لم يحدث. © Amnesty International.

"من المفهوم أن الشركة تبتز المواطنين الهنود باحتجاز جوازات سفرهم وإجبارهم على التوسل من أجل استردادها، ثم عدم إعادة جوازات السفر إلا بعد إجبارهم على التوقيع على أوراق بيضاء وعلى إفادات بأنهم تقاضوا جميع مستحقاتهم. والمؤكد أنكم على علم كامل بهذا الوضع".⁵⁸

وبالإضافة إلى جميع المشاكل الجسيمة التي واجهها العمال، فقد ظلوا أيضاً عرضة لخطر القبض عليهم نظراً لعدم وجود تصاريح إقامة معهم. بل إنه لم تُستخرج أية تصاريح إقامة لبعض العمال منذ وصولهم إلى قطر. وقد وصف عامل هندي هذا الوضع قائلاً:

"هناك بعض الأشخاص في السجن لعدم وجود بطاقات هوية معهم. وهناك آخرون أُخلي سبيلهم. وهذا هو السبب الذي يجعلنا لا نستطيع حتى الخروج إلى الشوارع".⁵⁹

وفيما يتعلق بالعمال الذين كانوا لا يزالون في البلاد في منتصف مارس/آذار 2013، وعددهم 36، لم يكن يحمل تصاريح إقامة صالحة إلا 10 منهم فقط، حسبما ذكر مدير الإدارة في شركة "كرانتز"، بل إنه أقر لمنظمة العفو الدولية بأن هذا الأمر "لم يكن خطأ العمال".⁶⁰

وقد ألقت الشرطة القبض على 12 من العمال في وقت مبكر من صباح يوم 18 مارس/آذار 2013، بسبب عدم وجود تصاريح إقامة صالحة معهم. وقد اتصلت منظمة العفو الدولية بوزارة الداخلية واللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، وبحلول منتصف الليل أُخلي سبيل هؤلاء الأشخاص وأُعيدوا إلى مقر سكنهم. إلا إن الشرطة ألقت القبض مرة أخرى على ثلاثة منهم في حالات منفصلة، في مايو/أيار 2013. ومن بين الثلاثة عامل هندي لم يُفرج عنه مطلقاً، على حد علم منظمة العفو الدولية، ويُحتمل أن يكون قد رُحل من البلاد دون أن يحصل على مستحقاته ولا على مكافأة نهاية الخدمة.

وبدءاً من فبراير/شباط 2013، تلقت منظمة العفو الدولية أنباء متكررة من مواقع السكن الثلاثة الخاصة بعمال "كرانتز" تفيد بوجود مشاكل في إمدادات الغذاء من الشركة. وقد ازدادت هذه المشكلة سوءاً، على ما يبدو، اعتباراً من إبريل/نيسان 2013، حيث ذكر بعض العمال أن الشركة توقفت عن إرسال المواد الغذائية إليهم. وقد اطلع باحثو منظمة العفو الدولية على عقد العمل الخاص بأحد العمال، وفيه تلتزم شركة "كرانتز" بتوفير المواد الغذائية



مواد غذائية قدمها بعض الأهالي لعمال شركة "كرانتز" © Aakash Jayaprakash

وقد تطوع بعض الأهالي بتقديم المواد الغذائية للعمال الباقين منذ ذلك الحين. وخلال اللقاءات مع منظمة العفو الدولية، كانت شركة "كرانتز" تنكر عموماً وجود مشاكل كبرى تتعلق بإمدادات المواد الغذائية للعمال. إلا إنه حدث في إحدى المرات أن طلب باحثو المنظمة من مدير الإدارة في الشركة معالجة هذا الموضوع، وأفاد العمال بأن المدير أعطاهم بعض الأموال نقداً تعويضاً عن الأموال التي أنفقوها على شراء طعامهم.

ردود غير وافية من المؤسسات المشاركة في مشروع "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة"



بطاقة الهوية الخاصة بعامل لدى شركة "كرانتز" كان يعمل في مشروع "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة". ولم يتسلم هذا العامل أي راتب بعد يوليو/تموز 2012، وظل عاجزاً عن مغادرة البلاد والعودة إلى الهند حتى يونيو/حزيران 2013 © Amnesty International

بيروت⁶²؛ وشركة "القط الأسود للهندسة والإنشاءات"، وهي شركة قطرية. ووفقاً لتقارير إعلامية، فقد بلغت قيمة عقد التنفيذ 1.1 مليار ريال قطري (حوالي 302 مليون دولار أمريكي).⁶³ وقد تعاقدت شركة "سيج" مع شركة

لم تكتف منظمة العفو الدولية بإبلاغ السلطات القطرية بالوضع، بل قامت أيضاً بإبلاغ عدد من مسؤولي المؤسسات المساهمة في مشروع "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة" بالأحوال المزرية للعمال. ومن بين هذه المؤسسات: الشركة المالكة للمشروع، والشركة الأساسية المنفذة، والمؤسسة التي تعاقدت على توفير الدورات التدريبية في "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة". وكانت الردود مخيبة للأمال.

وتجدر الإشارة إلى أنه في عام 2008 وقع الاختيار على مؤسستين للقيام بتنفيذ المشروع بالاشتراك فيما بينهما، وهما شركة "سيج-قطر"، وهي شركة على صلة بشركة "سيج" الدولية ومقرها

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

"كرانتز" على تنفيذ العمل في مشروع "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة".

وقد ذكر مدير الإدارة في شركة "كرانتز" أن المشاكل المالية في شركته بدأت عندما توقفت شركة "سيج" عن أن تدفع لشركة "كرانتز" الأموال المستحقة عن الأعمال التي تم تنفيذها. وقد اطلعت منظمة العفو الدولية على رسالة بالبريد الإلكتروني، مؤرخة في 17 أكتوبر/تشرين الأول 2012 وأطلعت إدارة "كرانتز" العمال عليها، وتتعهد فيها شركة "سيج" بأن تدفع لشركة "كرانتز" الأموال المستحقة لها عن عملها في المشروع، كما يتضح منها أن شركة "سيج" على علم بأن عمال شركة "كرانتز" لم يتقاضوا رواتبهم، وجاء في الرسالة:

"سوف يتم دفع الأموال على النحو التالي، ويُرجى منكم إبلاغ الموظفين والعمال لديكم بأن يكونوا على استعداد: الدفعة الأولى، المبالغ المستحقة عن شهري يونيو/حزيران ويوليو/تموز: صباح الغد. الدفعة الثانية، المبالغ المستحقة عن شهري أغسطس/آب وسبتمبر/أيلول: بحلول نهاية أكتوبر/تشرين الأول"⁶⁴

وفي 30 إبريل/نيسان 2013، اتصلت منظمة العفو الدولية هاتفياً بأحد ممثلي شركة "سيج قطر"، التي تعاقبت معها شركة "كرانتز" مباشرة لتنفيذ العمل. وقد امتنع ممثل شركة "سيج" عن الإجابة على عدد من أسئلة منظمة العفو الدولية، متعللاً بأن الاتفاقيات التجارية لشركته يجب أن تظل سرية "بموجب القانون الدولي"، دون أن يحدد أي قانون على وجه الدقة. وذكر ممثل "سيج" أن شركة "كرانتز" قد "تركت العمل"، وأن "سيج" حاولت مساعدتهم [شركة "كرانتز"]". ورفض ممثل "سيج" أن يؤكد ما إذا كانت شركته قد دفعت لشركة "كرانتز" الأموال المستحقة عن العمل الذي نفذته في مشروع "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة"، واكتفى بالقول:

"أنا لا أقول إننا دفعنا لشركة كرانتر. كل ما قلته هو أننا نحترم تعاقداًنا"⁶⁵.

وقد سألت منظمة العفو الدولية عما إذا كانت شركة "سيج" قد تقاضت من شركة "قطر للبترول" مستحقاتها عن الأعمال التي نُفذت في منتصف عام 2012، ولكن ممثل "سيج" امتنع عن الإجابة على هذا السؤال. وسألت المنظمة عما إذا كانت "سيج" على علم بالتأخر في صرف رواتب العمال لدى شركة "كرانتز"، وكذلك عن الخطوات التي اتخذتها بهذا الصدد بالنظر إلى مسؤولياتها كشركة منفذة أساسية. ورداً على ذلك، قال ممثل "سيج": "بالفعل [لدينا مسؤوليات]، وقد اتخذنا إجراءات"، ولكنه لم يفصح عن طبيعة الإجراءات التي اتخذت لحماية العمال المتضررين.⁶⁶

وقد تولت الإشراف على إنشاء "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة" شركة الطاقة العملاقة "قطر للبترول" المملوكة للدولة، والتي تشير بعض التقديرات إلى أنها تحتل المرتبة السابعة عشر بين أكبر شركات النفط في العالم.⁶⁷ وعملت "قطر للبترول" بالتعاون مع وزارة الداخلية على إنشاء هذه الكلية. وفي 28 مايو/أيار 2013، بعثت منظمة العفو الدولية برسالة إلى رئيس مجلس الإدارة ومدير الإدارة في شركة "قطر للبترول"، عرضت فيها الادعاءات الأساسية بشأن الانتهاكات التي تعرض لها العمال، وطلبت من الشركة رداً على هذه الادعاءات، كما طلبت تدخلها فوراً لمساعدة العمال المتضررين. وفي 4 سبتمبر/أيلول 2013، وبعد أن أرسلت المنظمة رسالة أخرى لمتابعة الموضوع، ردت شركة "قطر للبترول" قائلةً إنها سوف تحقق في الادعاءات، ومضت تقول:

"نقدر تقديراً عميقاً إحاطتنا علماً بهذه الادعاءات. وسوف نتعامل "قطر للبترول" بجدية مع هذه الادعاءات، ولن نتسامح مع مثل هذه الأفعال من جانب المؤسسات المتعاقدة المشاركة مع "قطر للبترول" في مشروع تابع لقطر للبترول".

وذكرت شركة "قطر للبترول" أن العقود التي وقعتها مع الشركات الأساسية والشركات المتعاقدة من الباطن كفلت "حماية جيدة نسبياً لحقوق العمال في هذه الشركات، حيث تضمنت العقود معايير أساسية ينبغي أن تلتزم بها تلك الشركات، بما في ذلك الشروط المتعلقة بكل من: صحة العمال وسلامتهم؛ وتوفير الإقامة ووسائل الانتقال للعمال؛ والحفاظ على علاقات صناعية جيدة مع العمال (بما في ذلك دفع رواتبهم في المواعيد المحددة ووفقاً لما نصت عليه عقودهم)؛ وضمان تقنين وضع العمال فيما يخص متطلبات الهجرة؛ والالتزام بالقوانين والمعايير ذات الصلة، ومن بينها قانون العمل. وطلبت "قطر للبترول" من الشركات المتعاقدة معها أن تضمن مراعاة المعايير نفسها من جانب الشركات المتعاقدة من الباطن.

وأشارت "قطر للبترول" في ردها إلى أن إدراج هذه البنود في عقودها يعني أنها تعمل "بما يتماشى مع" المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان" الصادرة عن الأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية بشأن الشركات متعددة الجنسية" الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي". وذكرت "قطر للبترول" أنه استناداً إلى نتائج التحقيقات التي تجريها، فسوف تتخذ إجراءات مع أي شركة متعاقدة يثبت أنها خالفت شروط عقودها أو خالفت القانون. وأضافت "قطر للبترول" تقول إن هذه الإجراءات قد تشمل، ضمن ما تشمل، إلغاء العقود مع الشركة المتعاقدة جزئياً أو كلياً، وإبلاغ هيئات تنفيذ القانون عن الشركة المخالفة، ورفع دعاوى قضائية ضد الشركة المخالفة.

وأكدت "قطر للبترول" أنها سوف تجري تحقيقات في الأمر، وأنها لا تملك "سلطة قانونية" تكفل بقاء العمال في قطر أو نقلهم إلى وظائف جديدة، على اعتبار أن هذه تقع ضمن مسؤوليات الشركات المتعاقدة المعنية وسلطات الدولة".⁶⁸



شهادة صادرة عن شركة "سيج" لأحد العمال لدى شركة "كرانتز" تثبت طبيعة العمل الذي يقوم به في مشروع "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة"، كما تحمل الشهادة شعار شركة "قطر للبترول".

© Amnesty International

والواقع أنه في الوقت الذي ردت فيه شركة "قطر للبترول"، أي بعد ثلاثة أشهر من طلب منظمة العفو الدولية بأن تتدخل الشركة للمساعدة على وجه السرعة، كان معظم العمال قد تمكنوا من مغادرة قطر، وإن كانوا لم يحصلوا على رواتبهم.

وبالرغم من أن "قطر للبترول" تقول إن بنود عقودها تتماشى مع المعايير الدولية، فالواقع أن العقود ليست كافية، إذ توضح "المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان" ("المبادئ التوجيهية") الصادرة عن الأمم المتحدة أنه من المتوقع من الشركات التجارية أن تمضي لأبعد من مجرد وضع شروط في عقودها مع الشركات المتعاقدة الأساسية والشركات المتعاقدة من الباطن، بأن تعمل على منع الآثار العكسية المتعلقة بحقوق الإنسان الناجمة عن عملياتها والتخفيف منها. وتنص "المبادئ التوجيهية" على أن العناية الواجبة بحقوق الإنسان "ينبغي أن تكون... مستمرة، مع مراعاة أن المخاطر التي تتعرض لها حقوق الإنسان قد تتغير مع مرور الزمن ومع تطور المؤسسات وسياق عملها". وبناءً على ذلك، كان يتعين على شركة "قطر للبترول" أن تتبنى سياسات وممارسات فعالة لإدراج معايير حقوق الإنسان عند تقييم

مدى ملاءمة العقود الملزمة في المناقصات المتعلقة بمشروعاتها، وأن تراقب تطبيق معايير حقوق الإنسان الواردة في العقود التي توقعها.

كما اتصلت منظمة العفو الدولية بمؤسسة أخرى ليست مشاركة بشكل مباشر في إنشاء "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة". ففي عام 2009، أعلنت "مؤسسة تكساس لخدمات الأعمال الهندسية" ("مؤسسة تكساس")، وهي مؤسسة تخضع لنظام "جامعة تكساس أ وإم" ومقرها الولايات المتحدة الأمريكية، أنها وقعت اتفاقاً قيمته "عدة ملايين من الدولارات" ومدته 10 سنوات، تتولى بمقتضاه تقديم خدمات التدريب في "كلية راس لفان للطوارئ والسلامة". كما ذكرت "مؤسسة تكساس" أنها "تشارك في تصميم الكلية وأساساتها".⁶⁹ وفي 10 يوليو/تموز 2013، بعثت منظمة العفو الدولية برسالة إلى مدير "مؤسسة تكساس"، وإلى رئيس "جامعة تكساس أ وإم"، عرضت فيها الوضع وطلبت من المؤسسة والجامعة اتخاذ إجراءات لمساعدة العمال المتضررين، بما في ذلك مساعدة العمال الذين ما زالوا في قطر والمتضررين من مشاكل قصيرة الأمد تتعلق بما يدفعونه للحصول على ما يفتاتون به من الطعام.

وفي 12 يوليو/تموز 2013، رد مدير "مؤسسة تكساس" على منظمة العفو الدولية برسالة بالبريد الإلكتروني، جاء فيها:

"نشكركم على رسالتكم، المؤرخة في 10 يوليو/تموز 2013، بخصوص معاملة العمال في كلية راس لفان للطوارئ والسلامة. ويُرجى الإحاطة بأن مؤسسة تكساس ليس لها أي دور في إنشاء أو تشغيل الكلية، كما أن المؤسسة ليس لها أي دور في إدارة العاملين في الكلية أو الإشراف عليهم. ولدى مؤسسة تكساس حالياً أربعة موظفين في راس لفان ينحصر عملهم في تدريب منجدي الطوارئ الذين تم قبولهم في برنامج [الكلية]".⁷⁰

وتجدر الإشارة إلى أن منظمة العفو الدولية لم تذكر في رسالتها أن "مؤسسة تكساس" تتحمل مسؤولية مباشرة عن معاناة العمال. ومع ذلك، بعثت المنظمة برد إلى المؤسسة أعربت فيه عن دهشتها وخيبة أملها من موقف المؤسسة، بالنظر إلى أنه قدمت للمؤسسة أدلة تفيد بأن الكلية التي ترتبط معها المؤسسة بعلاقة وثيقة ومستمرة، قد أنشئت جزئياً بسواعد عمال تعرضوا لاستغلال العمل. ويُذكر أن المعايير الدولية توضح بجلاء أنه يجب على الشركات التجارية أن تسعى لمنع ومعالجة وتخفيف انتهاكات حقوق الإنسان المتعلقة بعملياتها، حتى وإن لم تكن قد شاركت في ارتكابها. وحتى وقت نشر هذا التقرير، لم تكن المنظمة قد تلقت أية ردود أخرى من "مؤسسة تكساس".

وخلال إبريل/نيسان ومايو/أيار 2013، تلقت منظمة العفو الدولية سلسلة من رسائل البريد الإلكتروني من عامل لدى شركة "كرانتز" كان يسعى جاهداً لمغادرة قطر والعودة إلى بلده الهند. وقد أبلغ هذا العامل باحثي المنظمة أنه اضطر للتوقيع على أوراق تفيد، على غير الواقع، بأنه تقاضى راتبه، وذلك حتى يتمكن من استرداد جواز سفره. وفيما يلي مقتطفات من هذه الرسائل:

23 إبريل/نيسان 2013

"... أكتب هذه الرسالة بعد كثير من المعاناة والألم... فقد تقدمت بشكاوى إلى عدة جهات مثل محكمة العمل والسفارة الهندية والمحكمة العليا وإدارة المباحث الجنائية واللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر، ولكني لم أحصل على رد إيجابي من أية جهة... ليس معي نقود لشراء الطعام منذ خمسة أيام حيث أنني لم أتسلم راتبي طوال الشهور التسعة الماضية. وقد اتصلت عدة مرات، هاتفياً ومن خلال الرسائل، بمالك الشركة وبقسم العلاقات

العامّة والشركة القطرية المشرفة، ولم أحصل على أي رد منها جميعاً، كما أن مكتب الشركة مغلق منذ شهر...".

4 مايو/أيار 2013

"... مسؤول العلاقات العامة بالشركة يطلب مني التوقيع على إيصالات تفيد بحصولي على جميع الرواتب المستحقة عن الشهور التسعة الماضية، والتوقيع على ورقتين خاليتين من البيانات وتحملان شعار الشركة، وكذلك البصم على هذه الأوراق، على اعتبار أن هذا هو السبيل الوحيد لإعادة جواز السفر لي. كما يجب تنفيذ هذا الشرط اليوم قبل الساعة السادسة والنصف مساءً".

6 مايو/أيار 2013

"... تمكنت بطريقة ما من تدبير تذكرة، ولكنهم [في الشركة] أخذوا توقيعني على إيصالات باستلام جميع الرواتب المتأخرة وعلى ورقتين خاليتين من البيانات دون أن يدفعوا درهماً واحداً. هؤلاء الأشخاص في غاية الغرابة، وليست لديهم أية إنسانية لكي يتفهموا وضع الآخرين. إنهم يعدّون بلا حدود...".

8 مايو/أيار 2013

"... لقد نفذوا شرطهم بعدم إعادة جواز السفر إلا بعد التوقيع على جميع الأوراق على النحو الذي أرادوه. وبعد كل هذه المضايقات، لم يوفروا تذكرة السفر، وكان عليّ أيضاً أن أدفع ثمنها".

15 مايو/أيار 2013

"... أود أن أبلغكم بأنني في طريقي إلى الهند، وأتمنى أن يتمكن الآخرون أيضاً من الخلاص من شركة كراننتز...".

كما تمكنت منظمة العفو الدولية من تيسير اتصال هذا العامل مع اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، التي ساعدته على الحصول على تصريح بالمغادرة من وزارة الداخلية بشكل أسرع مما حدث مع كثير من العمال الآخرين لدى شركة "كراننتز"، إلا إنه لم يحصل على أية مستحقات. وفي أغسطس/آب 2013، اتصل هذا العامل بمنظمة العفو الدولية ليقول إنه عاد إلى قطر للعمل لدى شركة أخرى. وأضاف أنه أصبح محملاً بديون كثيرة خلال محنته وسعيه إلى ترك شركة "كراننتز"، ومن ثم لم يكن أمامه خيار آخر سوى السفر من جديد في محاولة لسداد تلك الديون. وبحلول سبتمبر/أيلول 2013، لم يكن هذا العامل قد حصل على أية رواتب مقابل عمله لدى شركة "كراننتز".

اللاعبون الرئيسيون في حالة شركة "كرانتز / Krantz"



3. انتهاكات روتينية في قطاع البناء

"لا أعتقد أنه حدث أن شهد العالم خطة لتشييد بنية أساسية بهذا الطموح، نسبياً، في مثل هذه الفترة القصيرة من الزمن... ولم يسبق أن حدث شيء مثل هذا من قبل."

اقتصادي مقيم في الدوحة في حديث إلى رويترز، فبراير/شباط 2013⁷¹

"هناك العديد من العمال الذين لا يعرفون حقوقهم. وهناك العديد من العمال الذين يظلون يعملون كالحمير، دون أن يطرحوا سؤالاً. وهم لا يفهمون ما هو من حقنا بحكم القانون، وما هي الحقوق. لقد تسببت الشركة بالكثير من المشكلات. والشركة لا تعطيهم حتى الحد الأدنى من المرافق وتعاملهم وكأنهم دون البشر. وأحياناً لا يعطون ماء ليشربوا ولا مواصلات للتنقل. وإذا ما مرض أحد العمال وبقي في غرفته لمدة يوم، يخصمون منه راتب يومين. وإذا تغيب ليومين أو ثلاثة، يقطعون منه راتب 10 أيام. وإذا اشتغل العمال ساعات إضافية، لا يحصلون على أجر إضافي."

عامل بناء نيبالي، أكتوبر/تشرين الأول 2012⁷²

تتباين التقديرات، ولكن بحسب بعض التقديرات، ستصل كلفة الإنفاق على المشاريع إبان الطفرة التي سيشهدها

قطاع الإنشاءات في قطر، على مدار العقد القادم، إلى ما يربو على 220 بليون دولار أمريكي.⁷³ ويجتذب اتساع نطاق مشاريع التطوير شركات من مختلف أنحاء العالم، إلى جانب الشركات القطرية، في سياق سلسلة معقدة من عروض المقاولات الفرعية. وطبقاً لإحصاء 2010، وهو آخر تقرير نشرت فيه أرقام إحصائية موزعة بحسب القطاعات، بلغ عدد العاملين الوافدين في شركات البناء في قطر 503,518 عاملاً أجنبياً- منهم 500,674 رجلاً، و2,844 امرأة.⁷⁴

وقد قامت منظمة العفو الدولية بتوثيق عدد من الانتهاكات العمالية الخطيرة في هذا القطاع. وتبدأ هذه في العادة في مرحلة التعاقد مع العامل قبل أن يبدأ العمل، حيث يعطى الفرد من هؤلاء معلومات كاذبة عن الوظائف والرواتب. وما إن يصل إلى قطر، حتى يجعل نظام الكفالة، وحقيقة أن العديد من العمال المهاجرين قد تكبد ديوناً كي يتمكن من السفر، من الصعوبة بمكان على العامل المهاجر تحدي ما تعرض له من خداع. ويواجه العمال المهاجرون كذلك مشكلات خطيرة بالنسبة لدفع أجورهم. وليست عمليات التأخير لفترات طويلة في دفع الأجور، أو عدم دفعها أبداً، انتهاكات بحد ذاتها، وحسب، وإنما يمكن أن تترك العمال دون ما يقيم أو دهم أو بلا نقود ينبغي عليهم إرسالها إلى أسرهم، أو حتى ما يكفي للاتصال بأهلهم. ويجبر المهاجرون على العمل ساعات إضافية فوق طاقتهم، كما يتعرضون لاعتداءات غير قانونية من رواتبهم إذا ما تغيّبوا عن العمل.

ويؤدي نظام الكفالة، ولا سيما ما يواجهه العمال من صعوبات في الانتقال إلى خدمة صاحب عامل آخر، مضافاً إليه نظام تصاريح المغادرة، الذي يتطلب من العمال الحصول على إذن من صاحب عملهم لمغادرة البلاد، إلى ارتهان العمال لإرادة أصحاب عملهم. كما يزيد من انكشاف العمال لأنواع مختلفة من الانتهاكات، بما فيها عمل السخرة. وكما نناقش في هذا الفصل، فقد كان بمقدور أصحاب العمل استخدام تهديدات من قبيل عدم دفع الأجور، ورفض إعادة جوازات السفر وإعطاء الموافقة على استخراج تصاريح السفر لمغادرة البلاد، وفي بعض الأحيان توجيه التهديدات الجسدية، لإجبار العمال على العمل قسراً.

إن مدى الإساءة التي يتعرض لها العمال المهاجرون في قطر ليس واضحاً تماماً، بيد أن حصيلة البيانات الكمية والبيانات الكيفية المتوافرة تشير إلى معاناة عشرات الآلاف من العمال الوافدين من المشكلات على نطاق واسع. وتشير نتائج الدراسات المسحية المستقلة إلى أن أعداد الأشخاص المتضررين ربما يكون كبيراً. وعلى سبيل المثال، بيّنت دراسة مسحية مؤلها "الصندوق القطري لرعاية البحث العلمي"، في 2012، وشارك فيها 1,189 من العمال الوافدين ذوي الأجور المتدنية أن:

■ 90 بالمائة من المهاجرين قالوا إن أصحاب عملهم يحتجزون جوازات سفرهم؛⁷⁵

■ 21 بالمائة قالوا إنهم تلقوا رواتبهم في مواعيدها "أحياناً أو نادراً أو أبداً"؛⁷⁶

■ 20 بالمائة قالوا إن رواتبهم تختلف عن الرواتب التي وعدوا بها قبل مغادرتهم بلادهم.⁷⁷

وفي دراسة مختلفة أجرتها جامعة قطر، قال 7 بالمائة من المشاركين في العينة التي تم انتقاؤها من العمال المهاجرين إنهم يعملون سبعة أيام في الأسبوع.⁷⁸

ونظراً لأن عدد العمال المهاجرين المسجلين على أنهم من العاملين في قطاع الإنشاءات في 2010 كان يزيد على نصف المليون، فقد يصل عدد الأشخاص الذين يتعرضون للاستغلال إلى عشرات الآلاف.

وقد أعلنت وزارة العمل في 2011 أنها تلقت 7,659 شكوى عمالية، معظمها كانت تتعلق بعدم تقديم أصحاب

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

العمل بطاقات سفر لهم كي يغادروا قطر، وبالتأخير في دفع الرواتب.⁷⁹ وذكر "المجلس الأعلى للقضاء" أن عدد القضايا العمالية التي نظرتها المحاكم، في 2011، بلغ 4,272 قضية عمالية.⁸⁰ وفي يناير/كانون الثاني 2013، أعلن رئيس "إدارة علاقات العمل" أن إدارته قد تلقت "نحو 6000 شكوى عمالية في 2012".⁸¹ وكما سنناقش بالتفصيل في الفصل 5، فإن العمال المهاجرين يواجهون تحديات كبيرة أثناء سعيهم إلى التقدم بشكاواهم إلى وزارة العمل أو إلى رفع دعاوى إلى المحاكم؛ ومن المرجح أن لا يشكل العمال الذين يتمكنون فعلياً من اجتياز هذه العقبات سوى نسبة قليلة من أولئك الذين يتعرضون للاستغلال في العمل.

ويتناول هذا الفصل بالتفصيل المعطيات التي توصلت إليها منظمة العفو الدولية فيما يتصل بجميع أشكال الاستغلال المشار إليها فيما سبق. إذ خضع العديد من العمال الذين جرت مقابلتهم لعدة انتهاكات من هذه أثناء وجودهم في قطر، وفي بعض الحالات جميعها. وقد واجهوا بصورة شبه دائمة عقبات كأداء وهم يحاولون مغادرة قطر أو التماس العدالة لما عانوه من انتهاكات.

الالتزام المفروض على قطر بالقضاء على التمييز ضد العمال المهاجرين

قطر دولة طرف في "الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري" وفي "اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز" (في مجال الاستخدام والمهنة). وقطر ملزمة، بموجب هاتين الاتفاقيتين، بأن تقضي على التمييز، الذي عرّفته اتفاقية منظمة العمل الدولية بأنه "أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة"⁸²

وتنص "الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري" على ما يلي:

"إيفاء للالتزامات الأساسية المقررة في المادة 2 من هذه الاتفاقية، تتعهد الدول الأطراف بحظر التمييز العنصري والقضاء عليه بكافة أشكاله، وبضمان حق كل إنسان، دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الإثني، في المساواة أمام القانون، لا سيما بصدد التمتع بالحقوق التالية:

(د) الحقوق المدنية الأخرى، ولا سيما:

(ii). الحق في مغادرة أي بلد، بما في ذلك بلده، وفي العودة إلى بلده؛

(ix). الحق في حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات السلمية أو الانتماء إليها؛

(هـ) الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحقوق التالية:

(i). الحق في العمل، وفي حرية اختيار نوع العمل، وفي شروط عمل عادلة مرضية، وفي الحماية من البطالة، وفي تقاضي أجر متساو من العمل المتساوي، وفي نيل مكافأة عادلة مرضية؛

(ii). حق تكوين النقابات والانتماء إليها؛

(iii). الحق في السكن؛

(iv). حق التمتع بخدمات الصحة العامة والرعاية الطبية والضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية؛⁸³

إبدال العقود والخداع بشأن شروط وأحكام العمل

"أخبروني أنني سأعمل في السوق وأنتني سوف أحصل على 1,000 ريال (275 دولاراً أمريكياً). ولكن الشركة التي قدمت معها لم يكن لديها عمل ولذا جرى نقلي. أخذوا عقدي الأصلي وأعطوني واحداً جديداً. حصلت على 600 ريال

(165 دولاراً) في الشهر، إضافة إلى 150 ريالاً (41 دولاراً) بدل أكل من الشركة الجديدة. اشكتبت بشأن المبلغ لكنهم أبلغوني بأنه، 'إذا كان هذا لا يعجبك، عد إلى بلدك، واشترِ بطاقة سفرك بنفسك'. واصلت محاولاتي للاتصال بوكالة التشغيل في نيبال، ولكن لم يرد علي أحد."

دهان نيپالي وفني تحصيل الجدران ضد الماء يبلغ من العمر 28 سنة⁸⁴

وذكر العديد من عمال البناء الذين تحدثوا إلى منظمة العفو الدولية أنهم وصلوا إلى قطر ليجدوا أن شروط عملهم وظروفه كانت مختلفة عما وعدوا به، إما شفاهة أو كتابة. وكانت الوعود قد قدمت إليهم، في بعض الحالات، من جانب وكالات التشغيل أو الوسطاء في بلدانهم الأصلية؛ وفي حالات أخرى من قبل صاحب العمل في قطر. وأبلغ بعض العمال منظمة العفو الدولية أنهم كانوا قد وقعوا اتفاقات في بلدانهم الأصلية، ولكنها ألغيت عند وصولهم إلى قطر - إما من قبل وكالة تشغيلهم، أو من قبل صاحب العمل - أو أعطوا "اتفاقات" جديدة بالعربية، أو أبلغوا ببساطة بالأحكام والشروط الجديدة لعملهم.

وكان الشكل الرئيسي للخداع الذي تحدث عنه العمال يتعلق بالرواتب. فأبلغ أحد عمال البناء السريلانكيين الباحثين بأنه شخصاً يعمل كوسيط للشركة في سري لانكا أعطاه عقد توظيف يقول إنه سوف يحصل على 950 ريالاً (261 دولاراً). ولكن الشركة أعطته عقداً آخر، عندما وصل إلى قطر، ينص على أن راتبه 650 ريالاً فقط (179 دولاراً). وطلب أن يُعاد إلى بلده، ولكنه أبلغ بأن عليه أن يسد تكاليف إجراءات التعاقد معه وثمان تذكرة العودة إلى بلده. وكان قد دفع قرابة 300 دولار أمريكي للوسيط لترتيب حصوله على الوظيفة.⁸⁵ وأبلغ رجل نيپالي يعيش في المنطقة الصناعية بالدوحة ويعمل في التنظيفات الباحثين أن وكالة التشغيل قد وعدته براتب شهري قيمته 1,200 ريال (330 دولاراً)، ولكنه أبلغ عند وصوله بأن راتبه الشهري 700 ريال فقط (192 دولاراً). ولم يحصل على أي نوع من الاتفاق المكتوب.⁸⁶

وأبلغ عمال آخرون منظمة العفو الدولية أنهم خدعوا بالنسبة لنوع العمل الذي سيقومون به. فأحد عمال البناء السريلانكيين كان قد وعد بالعمل كسباك (مواسرجي) عقب تلقيه تدريباً متخصصاً في بلاده، ولكنه أبلغ عند وصوله بأنه سوف يشتغل في أعمال البناء وأن راتبه الشهري سيكون 800 ريال (220 دولاراً). وأبلغ باحثي منظمة العفو الدولية أنه طلب منه العمل كسباك شهراً واحداً خلال سنتين، ولكن لم يتلق سوى راتب عامل عادي غير ماهر خلال هذا الشهر.⁸⁷

وأبلغ عامل بناء نيپالي منظمة العفو الدولية ما يلي:

"كان الراتب كما وعدوني. ولكن من حيث نوع العمل، لم يعطوني الوظيفة التي أبلغت بها. كانوا قد أخبروني أن عملي سيكون عامل تنظيفات، كي أنظف النوافذ. ولكن عندما أتيت إلى هنا، أدركت أن علي أن أقوم بأعمال البناء. ووافقت على القيام بهذا العمل مجبراً."⁸⁸

وفي دراسة مسحية مولها "صندوق قطر الوطني للبحوث" وتناولت أوضاع 1,189 مهاجراً من ذوي الدخل المتدنية خلال شهري فبراير/شباط ومارس/آذار 2012، ذكر 15 بالمائة من العمال أنهم قد عينوا في وظائف مختلفة عما وعدوا به. وقال 20 بالمائة إن الراتب كان مختلفاً عما وعدوا به في بلد المصدر.⁸⁹

الأجور والخداع في عملية استجلاب العمال

يتفق ما توصل إليه الباحثون، من أن العمال المهاجرين في قطر يتعرضون للخداع بشأن شروط وأحكام عملهم، مع المعطيات التي توصلت إليها أبحاث منظمة العفو الدولية بشأن هجرة العمالة في نيبال. إذ وثق تقرير المنظمة الصادر في 2011 بعنوان *وعود كاذبة: استغلال العمال المهاجرين النيباليين وتشغيلهم في عمل السخرة* الطريقة التي تعرض بها ممارسات وكالات التشغيل والوسطاء في نيبال، الذين يقومون بمعظم الترتيبات لتصدير العمال المهاجرين، هؤلاء العمال لمواجهة مجازفات خطيرة بأن يتعرضوا للاستغلال ولانتهاكات، حتى قبل أنه يصلوا إلى وجهتهم.⁹⁰

ووجد التقرير أن بعض وكالات التشغيل والوسطاء متورطون في الاتجار بالمهاجرين النيباليين بغرض استغلالهم في عمل السخرة. إذ قال جميع العمال تقريباً ممن قابلتهم منظمة العفو الدولية، في سياق إعداد التقرير، إنهم قد تعرضوا للخداع بشأن جانب أساسي واحد على الأقل من شروط وأحكام تشغيلهم: سواء فيما يتعلق بقيمة الراتب أو نوع العمل المعروض عليهم أو ساعات العمل، أو بشأن دفع أجورهم عن أيام العمل الإضافية والإجازات.

ويفرض الخداع الذي يتعرض له العامل المهاجر، ابتداءً على يد الوسيط أو وكالة التشغيل، فيما يتعلق بالوظيفة التي سيحصل عليها إلى أن يتكبد ديوناً باهظة لدفع تكاليف تشغيله - وهو أمر غير قانوني بموجب القانون القطري، ولكن ليس بمقتضى القانون النيبالي.⁹¹ وعندما أجرت منظمة العفو الدولية مقابلاتها، كان العديد من العمال المهاجرين الذين قابلتهم قد تكبدوا قروضاً كبيرة في بلدانهم لتمويل نفقات تشغيلهم وسفرهم. وبينت دراسة أجرتها "اللجنة القطرية لحقوق الإنسان" في 2011، وتناولت عينة من 1,114 من عمال البناء أن 53 بالمائة قد قاموا بالاقتراض لدفع نفقات هجرتهم.⁹²

ويتباين حجم هذه القروض بناء على البلد الأصلي للشخص والظروف الخاصة بالطريق التي سيسلكها كل مهاجر. فعلى سبيل المثال، تكبد العمال النيباليون الذين قابلتهم منظمة العفو الدولية في قطر، في المعدل، قرابة 1,150 دولاراً أمريكياً قبل وصولهم، وعادة ما يقترضون المبلغ بفائدة سنوية تصل إلى 36 في المائة. وهذا الرقم يتساوق مع الأبحاث التي أجرتها منظمة العفو الدولية في نيبال.⁹³ وبناء على ما يحصلون عليه من رواتب، فقد يستغرق الأمر سنتين أو أكثر لتسديد قرض بهذا الحجم. وتحدثت منظمة العفو الدولية إلى عمال تبين لهم عندما وصلوا إلى قطر أن رواتبهم أقل من الرواتب التي وعدوا بها في بلدانهم، حيث عرض عليهم إما أن يعملوا بالراتب المخفّض أو بالعودة إلى بلادهم فوراً. وكان العمال يدركون تماماً أنه إذا ما اختاروا العودة إلى بلادهم، فسيكون عليهم التخلي عن كل فرصة للعمل لهم في قطر لسنتين على الأقل، نظراً لوجود نص في هذا الشأن في نظام الكفالة،⁹⁴ وبذلك يصبحون شبه عاجزين عن تسديد قروضهم، ويتعرضون لضغوط شديدة من قبل المقرضين إذا ما عادوا إلى ديارهم.

وتساور منظمة العفو الدولية بواعث قلق من أن بعض أصحاب العمل يستغلون معرفتهم بأمر ديون العمال في بلدانهم الأصلية كي يخفضوا رواتبهم عند وصولهم. ولا يستطيع العامل في مثل هذه الحال أن يترك وظيفته للعودة إلى وطنه بسبب الدين الذي ينتظره، وفي الوقت نفسه، ليس أمامه فرصة للعثور على عمل آخر لأن قانون الكفيل القطري يمنعه من ذلك ما لم يحصل على إذن من صاحب العمل. ومن المنطقي الإشارة إلى أن العديد من أصحاب العمل على علم تام بديون موظفيهم، نظراً لأن وصول العمال المهاجرين إلى قطر مثقلين بالديون من الأمور المعتادة تماماً.

وفي يونيو/حزيران 2013، نُقل عن متحدث بلسان وزارة العمل النيبالية قوله إن: "العمال النيباليين يأتون [إلى

قطر] للعمل على أساس عقد أقرته غرفة التجارة والسفارة. ولكن عندما يصل العمال [إلى قطر]، يجعلهم أصحاب العمل يوقعون عقداً مختلفاً".⁹⁵ وفي أكتوبر/ تشرين الأول 2013، قالت حكومة قطر، في رد لها على معطيات منظمة العفو الدولية، إنها قد باشرت بمبادرة للحيلولة دون تبديل العقود:

"في حال علمت وزارة العمل بأن أحد أصحاب العمل لم يتقيد بالعقد مع الموظف، أو تلقى شكوى، ستتخذ جميع السبل والتدابير القانونية ضد صاحب العمل. ووزارة العمل تقوم حالياً بتنفيذ برنامج للربط الإلكتروني مع الدول المصدرة للعمالة. وستتخذ شكل التعاون بين وزارات العمل شكل إنشاء قاعدة إلكترونية للبيانات لمن يبحثون عن وظائف في قطر. وسيتيح الموقع الإلكتروني لأصحاب العمل في قطر اختيار قوة عملهم من الطلبات المتوافرة. وسيضمن هذا المشروع انتفاء أي فوارق بين الوظيفة التي يوقع العامل في بلده على أشغالها، وتلك التي يوقع عليها في قطر، نظراً لأن جميع الوثائق ستكون مسجلة في قاعدة البيانات، بما في ذلك الوظيفة المعروضة من جانب صاحب العمل. وفي حال ظهور أي خلاف بين الجانبين في المستقبل، يمكن العودة إلى قاعدة البيانات وتفحص المعلومات والتحقق منها".⁹⁶

إن مسألة ما إذا كان هذا النظام سوف يساعد العمال ستكون رهناً إلى حد كبير بمدى تنفيذه، بما في ذلك أي اللغات سوف يعتمد في قاعدة البيانات والعقود، نظراً لأن العمال الوافدين كثيراً ما يجهلون اللغة العربية أو الإنجليزية. فضلاً عن ذلك، يجري جلب بعض العمال المهاجرين من المناطق الريفية التي تظل فرصة استخدام الإنترنت فيها محدودة، ولذا فمن المحتمل أن لا يكونوا قادرين على الوصول إلى ما في قاعدة البيانات من معلومات. ومع ذلك، ينبغي تشجيع المبادرات الرامية إلى قيام تعاون أوثق بين قطر والبلدان المصدرة للعمالة الوافدة من أجل حماية العمال.

وبينما تقوم حكومة قطر بوضع النظام المشار إليه فيما سبق لمنع تبديل العقود في المستقبل، فإن اقتصار الأمر على ذلك لا يشكل رداً كافياً على ظاهرة تُقر الحكومة بأنها تحدث منذ زمن. ويتعين على السلطات أيضاً أن تتخذ تدابير لمحاسبة الشركات المسؤولة عن مثل هذه الممارسات، وحماية العمال المتضررين.

عدم إصدار تصاريح الإقامة وتجديدها، ما يترك العمال "دون وثائق"

"لا نستطيع الذهاب إلى أي مكان. إذا ذهبنا إلى السفارة، يمكن أن تمسكنا الشرطة. نذهب إلى العمل في سيارة، ونعمل، ونعود لنأكل. نراقب الشرطة من الشرفة. ونتمشى أيام الجمعة ولكننا نظل منتبهين للشرطة".

"معاون" نيبالي في موقع للبناء لا يملك تصريح إقامة، أكتوبر/ تشرين الأول 2012⁹⁷

ثمة مشكلة كبيرة تتلخص في ترك أصحاب العمل موظفيهم، في واقع الحال، "دون وثائق"، لعدم إجرائهم الترتيبات اللازمة لإصدار تصاريح إقامة لهم، وما يرافقه من إصدار بطاقة شخصية للمغترب⁹⁸ - وهي وثيقة في غاية الضرورة يجد العمال المهاجرون أنفسهم من دونها عرضة لمخاطر جمة. وليس بإمكان العمال تأمين استصدار تصاريح الإقامة بأنفسهم، وغالباً ما تفترض السلطات أن من لا يملكون تصاريح الإقامة "هاربون" من أصحاب عملهم، وهذا جرم جنائي.⁹⁹

وقد التقى باحثونا مئات العمال الذين لا يحوزون تصاريح سارية المفعول، رغم حقيقة أن هؤلاء العمال كانوا يتقيدون بأحكام القوانين والأنظمة القطرية ذات الصلة بتوظيفهم. إذ تم استصدار تصاريح الإقامة لبعض هؤلاء العمال عند وصولهم، ولكن لم يقيم أصحاب عملهم فيما بعد بالترتيبات اللازمة لتجديد تصاريحهم.

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

وتحدثت منظمة العفو الدولية إلى بعض الرجال الذين قالوا إنه لم تصدر لهم أية تصاريح إقامة أبداً منذ وصولهم إلى قطر. وقال آخرون إنه مضى على عدم حيازتهم تصاريح إقامة مدة تصل إلى السنة، وحتى إلى 18 شهراً، منذ انتهاء صلاحية تصاريحهم السابقة، بسبب عدم متابعة أصحاب عملهم أمر تجديدها.

وأعرب العديد من العمال عن خشيتهم من أن يقبض عليهم بسبب عدم امتلاكهم تصاريح سارية المفعول. وأبلغ فني كهرباء نيبالي يبلغ من العمر 25 سنة منظمة العفو الدولية أنه ظل يطلب من مدير شركته استصدار تصريح إقامة له، ولكن بلا طائل:

"يقول المدير، 'إذا أمسكوك [الشرطة]، فهذه غلطتك. لأنك خرجت على عاتقك.'" ¹⁰⁰

وروى عامل بناء نيبالي اعتقلته الشرطة، مع رجلين آخرين، في أكتوبر/ تشرين الأول 2012، بسبب عدم حيازته تصريح إقامة ساري المفعول، للباحثين ما حدث له:

"قبض علينا خارج المخيم أثناء شربنا الشاي في الخارج. وكانت بطاقتنا الهوية لاثنتين منا قد انتهت صلاحيتهما، بينما لم يكن مع الآخر أي بطاقة هوية. اقتادونا إلى سجن الريان [منطقة محاذية لوسط الدوحة]. قبض علينا رجال شرطة كانوا في سيارة تحمل شارات الشرطة. لم يكبلوا أيدينا. وعندما قبضوا علي، صفعوني مرتين. أبقوا علي في زنزانة مع نحو 15 شخصاً آخر لثلاثة أيام. وقعت بعض الأوراق ثم أخلوا سيدي، ولا أفهم في حقيقة الأمر لماذا. وكان الشاب الذي لا يحمل بطاقة هوية لا يزال محتجزاً." ¹⁰¹

مصادرة جوازات السفر

"نطلب من الشركة، 'لا بأس في أن لا تعطونا نقودنا، ولكن نرجوكم أن تعيدونا إلى بلدنا.' كل ما طلبناه منهم هو إعادة جوازات سفرنا إلينا وتسفيرنا." ¹⁰²

عامل نيبالي في قطر، مارس/ آذار 2013

كانت جوازات سفر الأغلبية العظمى من العمال الذين قابلتهم منظمة العفو الدولية قد صودرت من قبل أصحاب عملهم، في مخالفة لنظام الكفالة، الذي ينص على أن "يسلم الكفيل جواز سفر الشخص الذي يكفله أو وثيقة سفره إليه حال الانتهاء من إجراءات إصدار تصريح الإقامة أو تجديده" ¹⁰³. قال عامل واحد فقط إنه يحمل جواز سفر من بين عمال الإنشاءات الذين قابلهم باحثو منظمة العفو الدولية

وأبلغ أحد عمال البناء النيباليين الباحثين ما يلي:

"يجب أن نحصل عليه. طلبته ولكن قيل لي [من قبل صاحب العمل] إن القانون يقول إنه يجب أن يكون مع الكفيل." ¹⁰⁴

وقال رجل بنغلاديشي كان يعمل في أعمال الإنشاءات الخاصة بأحد الأبراج في الحي المالي بالخليج الغربي ما يلي:

"يحتفظ الكفيل بجوازات سفرنا. معظم جوازات سفر الرجال، وربما حوالي 80 بالمائة منها، مع الكفيل. ولا يحتفظ بجوازات السفر سوى السائقين. وفي الحقيقة المندوب [مسؤول العلاقات العامة، المسؤول عن تعاملات الشركات مع السلطات الحكومية] هو الذي يحتفظ بها. وإذا طرد الشخص من عمله وجواز سفره مع الكفيل

فهذه مشكلة".¹⁰⁵

ويبين "معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية في جامعة قطر"، في استطلاع للرأي أجري في 2012، أن من بين 721 عاملاً مهاجراً شملتهم دراسته المسحية لم يكن سوى 11 بالمائة يمتلكون جوازات سفرهم في وقت الدراسة.¹⁰⁶ وفي دراسة منفصلة أجريت في فبراير/شباط ومارس/آذار 2012، ومولها "صندوق قطر الوطني للبحوث" وشملت 1,189 عاملاً مهاجراً من ذوي الدخل المتدني، ذكر 90 بالمائة ممن شاركوا في الدراسة أن جوازات سفرهم في حوزة صاحب العمل.¹⁰⁷

منع العمال من مغادرة البلاد

"أرجوك أخبرني، هل هناك أي طريقة للخروج من هنا؟ إذا كان هناك شيء ممكن أخبرنا. وما لم تكن هناك طريقة، أخبرنا بذلك، إننا نكاد نصاب بالجنون تماماً الآن. وعقولنا ممسوحة. لا نستطيع أن نفكر."

عامل بناء نيبالي، فبراير/شباط 2013¹⁰⁸

وثقت منظمة العفو الدولية في أبحاثها حالات لعشرات من عمال البناء الذين حاولوا الاستقالة، حيث أعطوا أصحاب العمل فترة إنذار كافية وفقاً لقانون العمل، ولكن لم يسمح لهم بمغادرة البلاد. وغلب أن كانت العوامل التي حالت دون مغادرتهم خليطاً مما يلي:

- عدم إصدار أصحاب العمل تصاريح مغادرة لهم؛
 - عدم دفع أصحاب العمل الغرامات المستحقة على تصاريح إقامتهم، ما يحول دون مغادرة العمال؛
 - عدم إعادة أصحاب العمل جوازات السفر إليهم؛
 - عدم تزويد أصحاب العمل العمال ببطاقات السفر- التي تستحق لهم بمقتضى المادة 57 من قانون العمل عند انتهاء مدة عقود العمل.
- وبموجب نظام الكفالة، يتعين على أصحاب العمل أن يستصدروا تصريحاً في كل مرة يرغب فيها العامل المهاجر في مغادرة البلاد. إن لقدرة صاحب العمل على تقييد حرية العمال في التنقل أثراً نفسياً عميقاً على العمال، الذين يدركون طوال فترة عملهم في قطر أن أصحاب عملهم يملكون القدرة على منعهم من العودة إلى ديارهم. وقد أشارت "اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان"، في 2010، إلى ما أسمته "الممارسات السلبية" من جانب الكفلاء "لحرمانهم موظفيهم دون مبرر من حقهم في الحصول على تصاريح كي يغادروا البلاد".¹⁰⁹

وقد قامت منظمة العفو الدولية بتوثيق عشرات الحالات التي قام صاحب العمل فيها بتأخير إصدار تصاريح المغادرة، أو بالامتناع كلياً عن إصدار مثل هذه التصاريح، رغم عدم تقديمه تذاكر السفر إلى العمال، وفق ما يقتضيه قانون العمل،¹¹⁰ ورغم شراء العمال تذاكر سفرهم بأنفسهم.

وأشارت مقابلات مع أصحاب العمل إلى أنه في الحالات التي تواجه الشركات أثناءها صعوبات مالية، قد يحاول أصحاب العمل منع العمال من مغادرة البلاد حتى يشغلهم في مشاريع جديدة لتحصيل أرباح جديدة للشركة. وأبلغت بعض الشركات التي تواجه أوضاعاً كهذه منظمة العفو الدولية أنها قد أدرجت في قوائم لوزارتي الداخلية والعمل- بسبب عدم تقيدها بأحكام قانون العمل أو نظام الكفالة- ما يعني منعها من تشغيل عمال

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

جدد، وبما يترتب عليه تردها نتيجة لذلك، على ما يبدو، في السماح لأي عمال تشغلهم من المغادرة. وأبلغ أحد النيباليين منظمة العفو الدولية ما يلي:

"أمل في أن لا يقع مواطنو بلدي القادمون من نيبال في مصيدة شركة مثل هذه التي كنا نعمل معها... أصيب أفراد من عائلتي بالمرض، وأدخل أبي المستشفى. ومنذ فترة وأنا أحاول العودة لمعالجته. كان هناك كثيرون منا، ولذا قال المدير الإداري لي، 'انتظر قليلاً، وسأقوم بتسفيرك. وإذا كان هناك عدد أقل [ممن يريدون المغادرة]، فسأقوم بإعادتك، ولكن لم يحدث شيء حتى الآن."¹¹²

ويعزز العديد من أصحاب العمل القدرة التي بين أيديهم على منح العمال من مغادرة البلاد عن طريق مصادرة جوازات سفر موظفيهم بصورة مخالفة للقانون ورفض إعادتها إليهم عندما يريد العمال المغادرة.

وقد قامت منظمة العفو الدولية بتوثيق حالات وافق فيها العمال - من أجل استرداد جوازات سفرهم من أصحاب عملهم وتلقي تذاكر السفر للمغادرة- على مطالب مخدوميهم بالتوقيع على وثائق كاذبة تؤكد أنهم تسلموا جميع الأجور المستحقة لهم، وأنه لم تعد لهم أية مستحقات عند الشركة.

وشاهد الباحثون 11 عاملاً يشتغلون في إحدى شركات البناء (وقد قمنا بدراسة تفصيلية لها في جزء لاحق من هذا الفصل) وهم يوقعون على وثائق من هذا القبيل في مارس/ آذار 2013، وبحضور مسؤولين من وزارة العدل لم يكونوا على علم، بحسب معرفة منظمة العفو الدولية، بأنها ليست سليمة؛ ولكنهم لم يسألوا العمال الذين كانوا يوقعون على الوثائق عن سبب توقيعهم لها. وطلبت مجموعة من العمال من منظمة العفو الدولية أن تكون شاهداً على توقيع هذه الأوراق، نظراً لما كان يساور أفرادها من قلق بأن لا يسمح لهم بالمغادرة حتى عقب توقيع الوثائق. ولم يلفت الباحثون نظر ممثلي وزارة العدل إلى حقيقة أن الرجال كانوا يوقعون على وثائق مزورة لأن العمال كانوا قد طلبوا منهم المساعدة على مغادرة البلاد، وكان من شأن تنبيه موظفي الوزارة إلى هذه النقطة أن يحد من فرص مغادرتهم.

وأبلغ عمال شركة أخرى (أوردنا تفاصيل الحالة في الفصل 2) منظمة العفو الدولية أنه تعين عليهم، كي يستردوا جوازات سفرهم، أن يوقعوا ويضعوا بصماتهم على وثائق أقروا فيها بأنه لم تعد لديهم مطالبات من صاحب عملهم، ووقعوا كذلك على بياض في وثائق أخرى. ولم يكن غرض أصحاب العمل من جعلهم يوقعون على وثائق مبهمة واضحة بالنسبة إليهم.

ولا حاجة للقول إنه لا ينبغي الطلب من أي عامل التوقيع على التخلي عن حقوقه في رواتبه التي لم تدفع له وعن المنافع الأخرى المستحقة حتى يتمكن فحسب من مغادرة البلاد التي يعمل فيها. وقد عرضت منظمة العفو الدولية على وزارة العمل نسخة من وثيقة وقعها عمال في حالة من هذا القبيل، كما كتبت إلى حكومة قطر حول هذه الممارسة، ولكنها لم تتلق أي رد رسمي على رسالتها من السلطات القطرية.

وحتى عندما يتمكن العمال من الحصول على تصاريح الخروج ويستردون جوازات سفرهم، يظل من المحتمل أن يواجهوا عقبات لا يستهان بها أمام مغادرتهم البلاد. وبخاصة إذا كانوا لا يحوزون تصاريح إقامة سارية المفعول- وهو أمر ينجم في الغالب الأعم عن عدم تقييد أصحاب العمل بالقانون القطري- حيث يصدّمون بسياسة حكومية (نسب غورها أكثر في الفصل 5) تعني تكبدهم غرامات تقتزن بأسمائهم في سجلات الهجرة. وإلى أن يتم تسديد هذه الغرامات، يمنع العمال المهاجرون من مغادرة البلاد. ويمكن أن تصل قيمة الغرامات إلى 6,000 ريال (1,648 دولاراً)، وهو مبلغ يظل فوق طاقة العمال وقدراتهم المالية. وعلى سبيل المثال، لا يتقاضى العديد من عمال

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

البناء سوى 600 ريال (165 دولاراً) في الشهر.

ويمكن أن يستغل تحكّم أصحاب العمل بقدرة العاملين على مغادرة قطر للضغط على العمال كي يواصلوا العمل في أوضاع يخضعون فيها للاستغلال (على سبيل المثال، عدم تلقيهم أجورهم، أو تحملهم ظروف عمل في غاية السوء) أو عندما يرغب الفرد ببساطة في أن يستقيل للعودة إلى الوطن. وذكر بعض العمال الذين استقالوا وأرادوا العودة إلى بلادهم أن أصحاب عملهم يواصلون تقديم الوعود إليهم باستمرار بأن ترتيبات مغادرتهم البلاد جارية على قدم وساق وأن عليهم فقط مواصلة العمل.

ولكن بعد انقضاء أشهر على هذه الوعود يدركون أن السبيل الوحيد للمغادرة هو في واقع الحال التوقف عن العمل، لإيصال الرسالة إلى أصحاب العمل بأنه ليس ثمة فائدة من إبقائهم في البلاد بعد ذلك. وذكر عمال وصلوا إلى مثل هذا الحال أن صاحب العمل لن يستصدر تصريح مغادرة لهم إذا استمروا في القيام بعملهم.

وفي هذا السياق، قال أحد العمال النيباليين عن صاحب عمله السابق:

"لم يكن من السهل ترك العمل. عليك أولاً قضاء فترة شهر الإنذار، ثم التوقف عن العمل لمدة 15 يوماً حتى يصبح بإمكانك المغادرة."¹¹³

وقال موظف في شركة أخرى إن هذا قد يستغرق شهوراً:

"تقول الشركة، 'إننا كنت ترغب في الذهاب في إجازة أو في إلغاء الاتفاق [الاستقالة]، عليك أن تقدم أوراقك [الإنذار بترك العمل] قبل خمسة أشهر'. وإننا قدمنا أوراقنا، ستسمح لك الشركة بالتوقف عن العمل بعد خمسة أشهر. وهكذا يقولون لك، 'لا بأس لقد توقفت عن العمل وسنبعث بك إلى بلدك بعد راتب الشهر المقبل'. وما إن يتم ترصيد ذاك الراتب، حتى يقولون إنهم سيرسلوننا إلى بلدنا في الشهر التالي. وبتصرفهم على هذا النحو، يجعلوننا نبقى دون عمل لثلاثة أشهر."¹¹⁴

إن واقع اضطرار بعض العمال إلى التوقف عن العمل والانتظار في سكنهم حتى يسمح لهم بمغادرة البلاد له مشكلاته العويصة، حيث ذكر بعضهم أن رواتبهم لهذه الفترة لم تصرف لهم، بينما يظلون دون عمل. وهذا يؤدي إلى تثبيط عزيمة العمال بشدة عن محاولة مغادرة البلاد، نظراً لأنهم سوف يواجهون فترة لا يعرفون كم ستستمر ويكونون خلالها غير قادرين على العمل وإرسال حوالاتهم المالية إلى أسرهم. وبينما يبدو أن العمال غير مجبرين على العمل من الناحية الشكلية، إلا أن مثل هذه الممارسات تضعهم تحت ضغوط كبيرة كي يستمروا في العمل.

وقد تبين لمنظمة العفو الدولية أن العمال الذين يغدون في هذا الحال يصبحون من الناحية الفعلية في وضع 'لا معلق ولا مطلق'؛ رغم أنهم يستقيلون ويقضون شهر الإنذار وفقاً للقانون، بينما يستغل صاحب العمل سلطته/سلطتها لمنعهم من ترك وظيفته ومواصلة العمل. والطريقة الوحيدة لأن يضمن العامل حصوله على تصريح المغادرة هو رفض العمل، وإذا ما أقدم على ذلك، فإنه يواجه عقوبة الأشهر التي قضائها في قطر دون أجر، وعدم القدرة على مغادرة مخيم العمل بسبب عدم حيازته لتصريح الإقامة.

التأخير في صرف الأجور وعدم صرفها أبداً

"أكثر الشكاوى شيوعاً هي عدم دفع الأجور... وعلى سبيل المثال، أمس جاء 80 عاملاً لم يقبضوا أجورهم... وعندما نعيد الأشخاص [إلى بلدانهم] فمن المرجح أن لا يكونوا قد تسلموا أجورهم لثلاثة أو أربعة أو خمسة أو ستة أشهر."

ممثّل سفارة إحدى البلدان المصدرة للعمالة، الدوحة، مارس/آذار 2013¹¹⁵

"نظراً لعدم دفع الأجور المستحقة، فإننا نواجه أزمة مالية ضخمة في تدبير نفقاتنا اليومية الروتينية وكذلك التزاماتنا العائلية. وهذا يؤدي إلى سلسلة من الضغوط النفسية."

رسالة من مجموعة من العمال إلى إدارة إحدى شركات البناء، مايو/أيار 2013¹¹⁶

"من الواضح أن أصحاب العمل يختلفون من حيث الوفاء بالتزاماتهم المالية تجاه العمال، مع أن وزارة العمل تلزمهم بالحد الأدنى المقرر في قانون العمل والقرارات الوزارية."

حكومة قطر، في ردها على بواعث قلق منظمة العفو الدولية بشأن عدم دفع الأجور، أكتوبر/تشرين الأول 2013¹¹⁷

يواجه العمال المهاجرون آثاراً مدمرة نتيجة التأخر في دفع أجورهم أو عدم تسلمهم أية أجور. وتقول أعداد كبيرة من العمال إنهم قد اضطروا إلى الاقتراض في بلدانهم لدفع نفقات هجرتهم ولتسديد ما اقترضوه بفائدة مرتفعة، تصل أحياناً إلى 36 بالمائة سنوياً.¹¹⁸

وبموجب "قانون العمل"، ينبغي دفع الأجور شهرياً - ولبعض العمال، مرة كل أسبوعين.¹¹⁹ وقد قامت منظمة العفو الدولية بتوثيق حالات لعمال بناء يعملون في سبع شركات مختلفة ومروا بمشكلات كبيرة بسبب تأخير دفع أجورهم أو عدم دفعها البتة. ففي بعض الحالات، تسلم هؤلاء رواتبهم بعد تأخير لفترات طويلة. وفي حالات أخرى، لم يتسلموا أي دفعات وتوقف الرجال، في نهاية المطاف، عن العمل، أو توقفت المشاريع التي يعملون فيها، وعلى ما يبدو بسبب مواجهتها صعوبات مالية.

فأبلغت مجموعة من خمسة عمال نيباليين منظمة العفو الدولية في مارس/آذار 2013 بأن أفرادها لم يتلقوا أبداً أي أجر مناسب من جانب الشركة، التي شغلّتهم في يوليو/تموز 2012 بوعدهم أن تعطيتهم رواتب شهرية بقيمة ما بين 900 و1,200 ريالاً (ما بين 247 و320 دولاراً). وعمل هؤلاء من يوليو/تموز حتى ديسمبر/كانون الأول 2012، ويقولون إنهم لم يتلقوا سوى مبالغ قليلة - 200 ريال (55 دولاراً) - وبصورة غير منتظمة لشراء الطعام هذه المرة. ووصف أحد أفراد المجموعة الشهور الأخيرة القليلة للباحثين على النحو التالي:

"عملنا لخمسة أشهر دون أجر. وتوقفنا عن العمل وتقدمنا بشكاوى إلى وزارة العمل. فوضعنا مديرنا في سيارة وعزلنا عن باقي العمال وجلبنا إلى هذه الغرفة. ولم نره منذ ذلك الوقت. علينا أن ندفع أجرة الغرفة حتى نبقى. وليس لدينا بطاقات هوية شخصية أو بطاقات طبية."¹²⁰

والتقى الباحثون الرجال في الغرفة التي وضعهم فيها مديرهم السابق، ولم تكن فيها مكيفات هواء أو أسرة، ولذا كانوا مضطرين إلى النوم على أرض الغرفة.

وتحدث بعض العمال عن حالات تأخر فيها دفع أجورهم لشهرين، لتدفع لهم الشركة بعد ذلك راتب شهر واحد، مع الإصرار على أن تظل لهم أجور في ذمة الشركة باستمرار.¹²¹ ويذكر العمال الذين يواجهون تأخيرات بصورة

عاماً أن أصحاب العمل يعطونهم الوعود بصورة متكررة بشأن موعد دفع الأجور. وفي هذا السياق، قال رجل هندي يعمل في شركة لإنتاج الإسمنت في الوكيل ما يلي:

"بدأت الشركة ممارسة سياسة "عدم دفع الراتب". وكنا نقوم بساعات عمل إضافية، ولكن دون تلقي أي مقابل. واستمر هذا لفترة من الزمن ولم تعلن الشركة إقفال أبوابها [وقف العمل]. ولذا كنا نبقى في غرفتنا. وبعد شهر أو شهر ونصف، يعودون إلى فتح الشركة. وبعد فترة، يعودون ويقفلونها. وحتى أمس، ظلوا يلعبون اللعبة نفسها. وما زال الأمر كذلك حتى اليوم. وعندما كنا نسأل عن رواتبنا، كانوا دائماً يعدوننا بأنهم سوف يصرفونها 'غداً' أو 'في اليوم الذي يليه'. ولم نحصل على أي أجر."¹²²

ورأى الباحثون رسالة بعثت بها إدارة إحدى شركات البناء إلى موظفيها لتخبرهم بأن رواتبهم المتأخرة سوف تدفع، طالبة منهم "أن يتحلوا بالصبر" إلى حين حل الشركة مشكلات السيولة النقدية التي تعاني منها.¹²³ وقد اطّلت منظمة العفو الدولية على أدلة تشير إلى أن هذه الشركة قد قامت بصورة ثابتة بتأخير دفعات رواتب موظفيها لمدد تصل إلى أربعة أشهر، طيلة فترة امتدت 15 شهراً.¹²⁴

أحد العمال النيباليين أوضح لباحثي المنظمة في مارس/آذار 2013 كيف أن شركته قد ظلت تتأخر عن دفع أجور عمالها بانتظام، وأنها استمرت تأخيرها لفترات طويلة. ولكن وبعد نوفمبر/تشرين الثاني 2012، ولأسباب لم يفهموها، تعقدت المشكلات المتعلقة بتلقيهم أجورهم بصورة حادة.

"بدأت المشكلات الحقيقية في نوفمبر/تشرين الثاني 2012، عندما مرت ثلاثة أشهر دون أن نتسلم أجورنا. وعندما هددنا بالتقدم بشكوى، دفعت لنا أجور ثلاثة أشهر، مع أن الدفعة التي تسلمناها عن شهر سبتمبر/أيلول كانت 600 ريال فقط [165 دولاراً، أي أقل من الراتب الذي يتسلمه في العادة أدناهم أجراً]. وكانت هذه آخر دفعة تسلمناها. ولم نقبض أجورنا منذ ذلك الوقت."¹²⁵

وقال الرجال إنهم توقفوا عن العمل احتجاجاً على عدم دفع أجورهم. وتحدث الباحثون إلى مدير الشركة المعنية، الذي أكد أنه من الطبيعي تماماً أن لا يكون قادراً على دفع الأجور لشهرين أو ثلاثة، رغم إنكاره بأن العمال قد واصلوا العمل حتى فبراير/شباط 2013، وقال إنهم كانوا قد توقفوا عن العمل كلياً في نوفمبر/تشرين الثاني.¹²⁶

وقد قامت منظمة العفو الدولية بتوثيق ما لا يقل عن خمس حالات واصلت فيها مجموعات من عمال البناء العمل دون دفع أجورهم لما لا يقل عن ثلاثة أشهر، نظراً لما كانوا يتلقونه من وعود باستمرار من أصحاب العمل بأن الأجور على الطريق.

- في ثلاثة من هذه الحالات، لم يتلق العمال أجورهم أبداً وغادروا البلاد دون تلقي الرواتب المستحقة لهم؛
 - وفي الحالة الرابعة، كان الرجال لا يزالون في قطر في وقت إرسال هذا التقرير للنشر، في محاولة منهم لاسترداد رواتبهم من خلال المحاكم، بعد عشرة أشهر من توقفهم عن العمل؛
 - وفي الحالة الأخيرة، كان الموظفون لا يزالون على رأس عملهم دون تلقي أي رواتب عندما أرسل التقرير للنشر. وأبلغ أحد هؤلاء منظمة العفو الدولية أن سبب ذلك يعود إلى قلقهم من أنهم لن يتلقوا أي راتب إذا ما توقفوا عن العمل وغادروا، وإلى أن الشركة لن تسمح لهم بالانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر.¹²⁷
- إن عدم تلقي الرواتب بانتظام لا يعني فحسب أن يواجه العمال صعوبات في إقامة أودهم في قطر- حيث يصعب

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

عليهم تسديد ثمن الطعام وأجور المواصلات وسواها من الأساسيات- وإنما أيضاً أن لا يكونوا قادرين على إرسال حوالات مالية إلى أسرهم لتسديد الدفعات المستحقة عليها من الديون وتغطية نفقاتها اليومية. وأبلغ العديد من العمال منظمة العفو الدولية أيضاً أن عليهم دفع رسوم المدارس لأطفالهم في بلدانهم. بينما اضطر آخرون إلى دفع أجور سكن أسرهم. وأوضح عامل بناء فلبيني لم يتسلم أجوره لأكثر من شهرين مدى الألم الذي يشعر به عندما لا يستطيع إرسال النقود إلى أسرته:

"هناك أفراد [في مجتمع قطر المحلي] يعلمون بحالنا ويقدمون المساعدة. يأتون إلى هنا ويحضرون الطعام، ويحضرون الماء. مثل هذه الأشياء تعطينا من الحاجة. ولكن عدم إرسال النقود إلى الفلبين يظل أحد أهم المشكلات التي تثقل أنفسنا. فلا نستطيع البقاء ساكنين ونحن نفكر أنهم [الأسرة] لا يأكلون جيداً في الفلبين." ¹²⁸

وفي دراسة مؤلها "صندوق قطر الوطني للبحوث"، أجاب 21 بالمائة ممن شملهم المسح، الذي أجري في فبراير/ شباط ومارس/ آذار 2012، وشارك فيه 1,189 مهاجراً من ذوي الأجور المتدنية- بينهم 48 بالمائة ممن عرّفوا بأنفسهم على أنهم عمال أو معاونون أو نقاشون أو فنيو كهرباء أو بناؤون أو نجارون- بأنهم تسلموا رواتبهم في الموعد المحدد "أحياناً أو نادراً أو أبداً". ¹²⁹

وأكدت وزارة العمل أيضاً أن التأخير في صرف الرواتب يشكل - إلى جانب عدم تزويد العمال المهاجرين بتذاكر السفر لتمكينهم من العودة إلى بلدانهم- المصدر الرئيسي لشكاوى العمل التي يتقدم بها العمال المهاجرون. ¹³⁰

الظروف في موقع العمل: ساعات عمل طويلة وأوضاع محفوفة بالمخاطر

"أعصي علي في موقع البناء بسبب الإجهاد - وبسبب الحرارة والعمل في الشمس." عامل بناء نيبالي، الدوحة ¹³¹

"ينبغي على الشركات إبداء المزيد من الاهتمام بسلامة العاملين فيها. ويتعين على السلطات أن تكون صارمة بشأن القواعد والأنظمة لإجبار هذه الشركات على اتخاذ جميع تدابير السلامة وجعلها إلزامية في جميع مواقع البناء." مدير وحدة الصدمات النفسية في مستشفى حمد، الدوحة ¹³²

العديد من مشاريع البناء في قطر ضخمة ومعقدة وتعمل بمواعيد نهائية طموحة. وتشمل الظروف في مواقع البناء حالات طقس سيئة في بعض الأحيان وقوة عاملة جرى جلبها من جميع أنحاء العالم وتتكلم مجموعة متنوعة من اللغات. وهناك مخاطر واضحة على العمال، سواء من حيث حوادث العمل أو بسبب ضرورات العمل في مناخ حار جداً. وفي مثل هذه الظروف، يتعين أن إجراءات الصحة والسلامة مشددة وذات أهمية حيوية. ومع ذلك، ثمة أدلة على أن أرباب العمل في صناعة البناء لا يعيرون اهتماماً يذكر لحماية الصحة والسلامة.

فقد أبلغت منظمة العفو الدولية، أثناء إجرائها بحوثها، بحادثتين رفض أصحاب العمل فيهما نقل العمال إلى المستشفى. حيث أصيب أحدهما أثناء حادث في مكان العمل، وانهار آخر في موقع العمل بسبب الحرارة. وتحدث رجل سيرلانكي لمنظمة العفو الدولية حول ما حدث لزميله في سبتمبر/ أيلول 2012 قائلاً:

"حصل حادث لشاحنة أسمنت في الموقع، وخلص كتفه. ولم تفعل الشركة شيئاً له فأحضرنا سيارة أجرة لأخذه مع مصاب آخر للعلاج في المستشفى. ودفعنا نحن لسيارة الأجرة، لا الشركة، واضطر إلى دفع نفقات المستشفى بنفسه." ¹³³

وزعم اثنان من العمال في شركتين أخريين أنه عندما كانت تقع إصابات بين العمال، كانت تصاريح إقامتهم تلغى ويعادون إلى بلدانهم، عوضاً عن الدفع لهم حتى يعالجوا في قطر من مخصصات تأمينهم. وأبلغ أحد هذين الرجلين، وهو عامل بناء نيبالي، منظمة العفو الدولية في أكتوبر/تشرين الأول 2012 ما يلي:

"كنفأش، يجب أن أتسلق إلى ارتفاع عالٍ. ويقع الناس بالفعل ويتضررون. وإننا ما أصيبوا، فهم [الشركة] لا يقدمون لهم العلاج، ويعادون [إلى بلدانهم الأصلية]"¹³⁴.

وذكر العديد من العمال أن أصحاب العمل يخفضون رواتبهم إذا أخذوا يوم إجازة لأنهم على غير ما يرام. وتقتضي المادة 82 من قانون العمل أن يثبت الموظفون مرضهم من خلال تقرير يصرفه طبيب معتمد من صاحب العمل. وقال العديد من العمال إن أرباب عملهم لا يقبلون تقريراً سوى تلك التي يصرفها طبيب من مستشفى حمد، الذي يصعب جداً على العمال المرضى السفر إليه، لا سيما عندما يسوء وضعهم. ويبعد المستشفى حوالي 15 كيلومتراً بالسيارة عن المنطقة الصناعية التي يعيش فيها كثير من عمال البناء. كما إن وسائل النقل العام في المدينة رديئة جداً ولا يمكن أن تقل تكلفة سيارة أجرة لرحلة عودة كهذه عن 90 ريالاً (25 دولاراً)، أي حوالي 15 في المائة من راتب شهر واحد للعديد من العمال المهاجرين الذين تحدثوا إلى منظمة العفو الدولية.

وقد تراوحت عقوبة الغياب عن العمل ليوم واحد بسبب المرض بين حسم راتب يوم واحد وأربعة أيام، وبما يتجاوز بكثير المبالغ المحددة في اللوائح القطرية للتغيب عن يوم من العمل دون مبرر، وهو- للمرة الأولى- عدم دفع أجر ذلك اليوم، وغرامة قدرها ربع الراتب ليوم واحد.¹³⁵ ونتيجة لذلك، يذهب المرضى إلى العمل وهم ليسوا في حالة جيدة بما يكفي للقيام بذلك. ووصف رجل نيبالي الوضع على النحو التالي:

"في أحد أيام الجمعة أصبت بحمى، وكان العمل جارياً في الموقع. واستدعاني قسم الموارد البشرية، وطلب مني القدوم فوراً إلى الموقع. قلت لهم إنني مريض ولا أستطيع الذهاب. بيد أنهم قالوا إن علي الذهاب، وأنه ليس هناك بديل آخر. وطلبوا مني أن أذهب على أية حال، واضطرت إلى الذهاب. إذا ما تغيب أحد لمدة يوم، يحسم يومان من الراتب. كان ذلك اليوم يوم الجمعة، ولكن حتى في ذلك الحين كان علي الذهاب، لأنه من الأفضل أن تتحمل بعض الأعباء الإضافية بدلاً من خوض معركة معهم."¹³⁶

وبالإضافة إلى تعريض صحة العمال لأخطار جسيمة وتثبيطهم عن التماس العناية الطبية المناسبة، يستتبع حضور من يشعرون بأنهم ليسوا على ما يرام في مواقع البناء مخاطر واضحة على العمال الآخرين، كما أنه يمكن أن يؤثر بسهولة على تركيز عمال البناء في الاضطلاع بالمهام الخطيرة.

وبالإضافة إلى الرجال الذين يعملون وهم في حالة من الإعياء، ليس من غير المألوف لعمال البناء العمل ساعات مفرطة، مع ما يترتب على ذلك من آثار، سواء بالنسبة لصحتهم أو بالنسبة لسلامة الآخرين من حولهم. وأبلغ ما لا يقل عن 52 عاملاً (بمن فيهم أشخاص جرت مقابلتهم كجزء من مجموعات التركيز) الباحثين أنهم عملوا ساعات تتجاوز الحد الأقصى المسموح به بموجب قانون العمل، الذي يحدد أسبوع العمل بحد أقصى مقداره 60 ساعة على مدى أسبوع من ستة أيام، بما في ذلك لفترة إضافية تصل إلى ساعتين مدفوعتي الأجر لليوم الواحد.¹³⁷

وأبلغ بعض الأشخاص الذين عملوا ساعات تزيد على الحد الأقصى الباحثين أنهم تلقوا أجوراً إضافية عن هذه الساعات. وقال بعض هؤلاء العمال، ولكن ليس الكل في مجمل الأحوال، إنهم مستعدون للعمل ساعات تتجاوز الحد الأقصى "المحدد في قانون العمل" طالما أنهم يتلقون أجر العمل الإضافي لهذه الساعات بصورة وافية. وأخبر أحد

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

عمال البناء الهنود الباحثين، على سبيل المثال، أنه قد عمل من الساعة 05:00 حتى الساعة 17:00، ولا يشمل هذا الزمن الذي يقضيه في التنقل، أي يوم عمل من 12 ساعة، بما في ذلك استراحة غداء لساعة واحدة، وبما حصيلته 11 ساعة يومياً. وقال إنه كان يقبض ثلاث ساعات بدل عمل إضافي.

ويمكن لساعات العمل التي تتجاوز الحدود القانونية أن تصل إلى حد الإفراط. وشاهد باحثو منظمة العفو الدولية نسخاً من جداول الدوام لاثنتين من عمال البناء، من عام 2012، موقعة من مراقب الدوام في الشركة. حيث أظهرت أن كلا العاملين قد عملا لساعات بصورة مفرطة، بما في ذلك لأيام عمل تصل إلى 14 ساعة. وأفادت مجموعة من 24 عاملاً نيبالياً بأنهم قد عملوا 12 أو 14 ساعة في اليوم أثناء تشييد مشروع رئيسي للبنية التحتية. وحسبما فهمت منظمة العفو الدولية، فقد طلب من أصحاب العمل المشغلين للرجال من قبل شركة أعلى في سلسلة التعاقد زيادة الإنتاجية للوفاء بالمواعيد الزمنية لبرنامج عمل مكثف.¹³⁸

وفيما يتعلق بالآثار الصحية لساعات العمل الطويلة، فقد بينت ورقة بحثية لمنظمة العمل الدولية في عام 2012 بأن:

"العمل لساعات طويلة أسبوعياً يترافق عادة الآثار الحادة للشعور بالإعياء، فضلاً عن الإرهاق المزمن، وبما يولد آثاراً صحية سلبية طويلة الأجل".¹³⁹

وتحظر الأنظمة القطرية للعمل، خلال الأشهر الأشد حرارة من السنة، العمل في مناطق تسطع فيها الشمس بين الساعات 11:30 قبل الظهر و15:00 من بعد الظهر.¹⁴⁰ ولكن اثنين من العمال النيباليين العاملين لدى شركة لإنتاج الإسمنت أبلغا منظمة العفو الدولية أنه كان عليهما العمل دوريات من 12 ساعة طوال أشهر الصيف.¹⁴¹ وقال إن عاملين أصيبا في صيف عام 2012 بضربة شمس جراء ذلك.

وفي ظروف العمل في الحر الشديد، تكحون الإمدادات الوفيرة بمياه الشرب بالغة الضرورة. ووجدت منظمة العفو الدولية بعض الأدلة على حدوث مشاكل في إمدادات المياه للعمال في المواقع. وذكرت مجموعة من العمال السريلانكيين أن ما يتوافر من المياه في موقع العمل غير كافٍ لتزويد 3,000 رجل، حيث لا يوجد في الموقع سوى خزان مياه واحد، ولم يكن تبريد الماء كافياً، حيث يترك ليصل إلى درجة الغليان بحلول فترة ما بعد الظهر.¹⁴²

وخلال بحوثها، حصلت منظمة العفو الدولية على معلومات سجلتها السفارة النيبالية وتفيد بأن أسباب وفاة 102 من 174 من الرعايا النيباليين الذين لقوا حتفهم في عام 2012 تعود إلى الإصابة "بنوبات قلبية"، بينما توفي ثلاثة آخرون بسبب السقوط من أماكن مرتفعة، وسجلت أسباب 23 حالة وفاة على أنها "متفرقة".¹⁴³ وليس بإمكان منظمة العفو الدولية تأكيد كم من هؤلاء الأفراد كانوا يعملون في قطاع البناء، ولكن أعمال البناء هي المصدر الرئيسي لفرص العمل للمهاجرين النيباليين في قطر.¹⁴⁴ ووجد تحقيق أجرته صحيفة "الغارديان" البريطانية أن ما لا يقل عن 44 من العمال النيباليين لقوا مصرعهم بين 4 يونيو/حزيران و 8 أغسطس/آب 2013، أكثر من نصفهم نتيجة نوبات قلبية، أو قصور في عمل القلب أو حوادث في مكان العمل.¹⁴⁵

وقد لاحظت السلطات القطرية بنفسها انعدام تدابير الصحة والسلامة الكافية. ففي يناير/كانون الثاني 2013، صرح مسؤول في وزارة العمل لإحدى الصحف المحلية بأن الوزارة أصدرت خلال عام 2012 حوالي 5,245 إنذار بشأن أوضاع الصحة والسلامة، وبأن "حوالي 30 في المائة من الشركات العاملة في قطر قد انتهكت إلى حد ما معايير السلامة"، واصفاً معظم أوجه القصور بـ "بالطفيفة والبسيطة".¹⁴⁶

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

ولكن حقيقة أن بعض أرباب العمل لا يأخذون مسؤولياتهم عن الصحة والسلامة على محمل الجد، على ما يبدو، تظل مبعث قلق بالغ بالنظر إلى البيانات المتاحة عن حالات خطيرة من الإصابات المهنية، وهي ثاني كبريات أسباب إدخال حالات الإصابة بالصدمة إلى مستشفى حمد العام بعد حوادث المركبات الأشد خطورة.¹⁴⁷

ووجدت دراسة أجراها مستشفى حمد، ونشرت في 2012، أنه قد نقل 185 مريضاً إلى المستشفى، ما بين يناير/كانون الثاني 2008 ويونيو/حزيران 2010، جراء معاناتهم من إصابات في الرأس ناجمة عن سقوط أشياء عليهم في مواقع البناء. ووصف ما نسبته 29 في المائة من هذه الحالات بأنه حالات صدمات كبرى، حيث توفي 16 شخصاً نتيجة لذلك. ووفقاً للدراسة، كانت أجهزة السلامة مستخدمة في 17 في المائة فقط من هذه الحالات. ويخلص المؤلفون لهذه الدراسة إلى ما يلي:

" يمكن التخفيف كثيراً من هذه الإصابات بتطبيق إرشادات السلامة المتبعة. كرفع محيط الحواجز فوق مستوى سطح الأرض، وإلزامية ارتداء القبعات الصلبة قد تخفف المشكلة".¹⁴⁸

وحللت دراسة منفصلة، قام بها مستشفى حمد أيضاً ونشرت في عام 2013، حالات 281 مريضاً أدخلوا إلى المستشفى بين نوفمبر/تشرين الثاني 2007 وأكتوبر/تشرين الأول 2008 بعد تعرضهم للسقوط من أماكن مرتفعة أثناء العمل. وكانت 97 في المائة من الحالات من العمال المغتربين. وفارق 29 (حوالي 10 في المائة) من هؤلاء الحياة. ووجدت الدراسة أن:

" عدداً كبيراً من الإصابات لحق بالرأس والعمود الفقري، بينما كان عدد منخفض نسبياً من الإصابات في الأجزاء السفلية. وهذا يوحي بأن العمال المصابين هم الذين يسقطون أساساً على رؤوسهم. وقد يؤدي التنفيذ الصارم لارتداء الخوذ البيضاء أو وضع حواجز السلامة، وسواها من تدابير السلامة أو أجهزة الحماية لعمال البناء من خطر السقوط إلى خفض كبير في عدد الإصابات".¹⁴⁹

وتلخص الدراسة إلى أن معدل وفيات عمال البناء في الفترة قيد الدراسة كان 8.44 لكل 100 ألف عامل. ووفقاً للدراسة، قدرت لجنة الصحة والسلامة البريطانية معدل السقطات القاتلة في صناعة البناء والتشييد، في 2007-2008، بنحو 3.4 لكل 100,000 عامل في المملكة المتحدة، في الفترة الزمنية المماثلة.¹⁵⁰

وذكر مدير وحدة الصدمات والعناية المركزة في مستشفى حمد، في فبراير/شباط 2013، أن الإصابات بسبب السقوط من أماكن مرتفعة في مواقع العمل وصلت الآن إلى أكثر من 1,000 في السنة، مع معدل وفيات "ذي مغزى"، وعشرة في المائة من الضحايا الذين يعانون الإعاقة نتيجة لذلك.¹⁵¹ وهذا يوحي بأن حجم هذه المشكلة قد ازداد أيضاً مع ارتفاع عدد العاملين في قطر بين عامي 2008 و 2013.

وقال بعض العمال الذين قابلتهم منظمة العفو الدولية إن هذه الشركات لم تقدم لهم معدات السلامة المناسبة، في مخالفة للأنظمة القطرية.¹⁵² وذكر اثنان من عمال البناء النيباليين أن رب عملهم أعطاهم أحذية ومعاطف ولكنه لم يخصص لهما الخوذ بصورة دائمة. وقال إنه لذلك فقد أوفد بعض العمال للعمل في موقع العمل التابع للمقاول الرئيسي دون خوذ وطُلب من المديرين إخفاءهم في حال زارهم مفتشو السلامة.¹⁵³ وأخبر العمال الذين كانوا يعملون على بناء مجمع أبراج متعدد الطوابق الباحثين أنه تم تزويدهم بالخوذ لكن كان عليهم دفع ثمن القفازات.¹⁵⁴ وأخبر عامل بنغلاديشي الباحثين أن الشركة أجبرت العمال على شراء المعدات الخاصة بهم، وعندما طالبوا الشركة بالتسديد، رفضت الإدارة ذلك.¹⁵⁵

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

وخلصت دراسة أجرتها "اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان"، على عينة من 1,114 من عمال البناء في 2011 إلى أن:

"حوالي 11 في المائة من العينة التي شملها المسح قد ذكروا أنهم تعرضوا لإصابات في العمل، معظمها على شكل كسور في الذراعين أو الساقين أو جروح خطيرة. ونسب أكثر من نصف هؤلاء العمال الإصابة إلى عدم وجود تدابير السلامة والإجراءات المناسبة في مكان العمل، بينما نسبت بقية العينة الإصابة لارتفاع عبء العمل أو الإهمال من جانبهم. وعند دراسة أنواع الإصابات وما أحاط بها من ظروف، يبدو من الواضح أن الإصابات الخطيرة كانت في الأساس ناجمة عن عدم وجود تدابير السلامة، بينما تنتج الكسور أساساً من عبء العمل وليس من عوامل أخرى".¹⁵⁶

وسألت منظمة العفو الدولية العمال أيضاً عما إذا كانت الشركة قد وفرت المرافق الصحية كما هو مطلوب بموجب مرسوم وزارة الخدمة المدنية وشؤون الإسكان رقم 16 لعام 2005. وقالت الغالبية العظمى من الذين أجريت معهم مقابلات أن رب العمل لا يقدم لهم الخدمات الصحية. ولا يزود العمال، في مثل هذه الحالات عموماً، ببطاقات التأمين الصحي من جانب أصحاب العمل ويتوجب عليهم شراؤها أنفسهم، بسعر 100 ريال (27 دولاراً). وتتيح البطاقات الصحية للأشخاص إمكانية الحصول على الرعاية الصحية غير الطارئة المدعومة وشراء الأدوية بأسعار مخفضة في المراكز الطبية التابعة للدولة. ومن غير المسموح بالحصول على البطاقات الصحية إلا للذين يحملون تصاريح الإقامة، وهي مسألة نعالجها بتفصيل أكبر في الفصل 5.

سوء أوضاع السكن

"انظروا إلى هذا. هل يصلح هذا للبشر؟"

عامل بناء مصري، الدوحة، أكتوبر/تشرين الأول 2012¹⁵⁷

"قامت فرق اللجنة في زيارتها بتوثيق حالات إسكان من جانب بعض الشركات لعمالها في غرف دون نوافذ، بينما كانت المراحض في أماكن الإقامة دون سقوف، واستخدمت أسرة بطوابق على الرغم من كونها غير قانونية، بينما لم يجر التقيد بالشروط المفروضة على عدد العمال في الغرفة. ورغم أن هذه الشركات من أكبر الشركات المتخصصة في الدوحة، إلا أن إدارة التفتيش في وزارة العمل لم تبين للجنة أنها قامت بتفتيش هذا السكن من قبل".

التقرير السنوي للجنة الوطنية لحقوق الإنسان 2012¹⁵⁸

ويبدو التفاوت بين المعايير المنصوص عليها في القانون القطري، وما يحصل عليه العمال بالفعل أكثر وضوحاً للمراقب عندما يتعلق الأمر بالإقامة.

إذ يقوم أصحاب العمل بإسكان معظم عمال البناء في مجموعات من العنابر تعرف "بمخيمات العمل". وقد زارت منظمة العفو الدولية 20 مخيم عمل من هذه يقطنها عمال البناء في "المنطقة الصناعية"، وفي مناطق أخرى من قطر. وفي كل مخيم زاره الباحثون، لاحظوا أن هناك انتهاكات للمعايير القطرية، وكذلك لمعايير الإسكان الدولية المعترف بها.

ويحدد المرسوم الوزاري عام 2005 معايير واضحة بشأن ما يشكل إسكاناً "مناسباً" للعمال. وتملك السلطات سلطة تعليق تعامل أي شركة مع وزارة العمل في حال انتهكت أحكام المرسوم، رغم أنه لم يتم تحديد عقوبات أخرى في المرسوم. ومن بين المعايير المنصوص عليها، يحدد المرسوم أنه:

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

■ ينبغي أن ينام أربعة عمال فقط في الغرفة الواحدة في حال الإقامة الدائمة، رغم السماح بإقامة ثمانية في الغرفة الواحدة إذا كانت إقامتهم مؤقتة، في حين ينبغي أن يكون لكل عامل أربعة أمتار مربعة كمساحة خاصة به لنومه؛

■ يجب أن يكون تكييف الهواء "ملائماً وكافياً"؛

■ أرباب العمل مسؤولون عن ضمان تنظيف أماكن السكن، وتعيين مشرف للحفاظ على المعدات.¹⁵⁹

وثمة أمثلة على التزام الشركات بمستوى معيشة عال لموظفيها،¹⁶⁰ ولكن عدداً قليلاً من العمال يتمتع بإقامة بهذا المستوى. ووجد الباحثون في بعض مخيمات السكن انتهاكات متعددة وجسيمة للمعايير المنصوص عليها، مما يعني أن العمال يعيشون في ظروف يرثى لها. وأبرز العديد من العمال كيف ساهمت البيئة المحيطة بهم في شعورهم بانعدام الكرامة وبسلب إنسانيتهم.

اكتظاظ الغرف



غرفة لسكن العمال في منطقة الدوحة الصناعية، أكتوبر/تشرين الأول 2012 © Amnesty International

من الأمور الروتينية، في الدوحة والمنطقة الصناعية، أن ينام العمال كل 10 أو 15 في غرفة صغيرة، ولم ير الباحثون سوى اثنين من المخيمات حيث كانت غالبية من العمال تنام بمعدل يقل عن ثمانية أشخاص للغرفة الواحدة. ووثقت حكومة قطر نفسها حالات الاكتظاظ الشديد هذه في سكن العمال، ومن ذلك حالة في 2011 وجدت بلدية الريان فيها

العمال يجبرون على النوم على نظام الورديات في إحدى الفلل.¹⁶¹

عدم وجود مكيفات الهواء أو تعطلها



ثقب في الجدار حيث يجب أن يكون جهاز لتكييف الهواء. مخيم في منطقة الدوحة الصناعية، أكتوبر/تشرين الأول 2012 © Amnesty International

كانت هناك في ما لا يقل عن أربعة من المخيمات التي زارها باحثو منظمة العفو الدولية مشكلات حادة تتعلق بتكييف الهواء. ففي أحد هذه المخيمات، خلت عدة غرف، بما فيها المطبخ وعدة غرف نوم، من وحدات التكييف تماماً. وفي ثلاثة مخيمات، لم تزود الوحدات الموجود بالطاقة

الكهربائية. ويجعل عدم تزويد الغرف

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

بتكييف الهواء منها مكاناً لا يمكن السكنى فيه على مدار السنة، حتى في الأشهر الأكثر برودة في أكتوبر/ تشرين الأول أو مارس/ آذار، ناهيك عن الفترات الأشد حراً عندما تصل درجات الحرارة إلى 45 درجة مئوية. وفي مخيمات أخرى، ذكر عة عمال أنهم كانوا يجبرون على دفع أعمال الصيانة الأساسية أو تغطية نفقات صيانة مكيفات الهواء وسواها من الأدوات المنزلية الضرورية، في خرق واضح للمعايير القطرية.

تدفق مياه الصرف الصحي وترك أعطية الخزانات مفتوحة



مياه الصرف الصحي تتدفق في الشارع. منطقة الدوحة الصناعية، أكتوبر/ تشرين الأول © Amnesty International 2012

شاهدت منظمة العفو الدولية عدة مخيمات في المنطقة الصناعية في الدوحة حيث فاضت مياه المجاري بينما كانت المياه الراكدة تحيط بالمكان. وفي أحد المخيمات التي زارتها منظمة العفو الدولية، تركت أعطية الخزانات مفتوحة بينما اتصلت خراطيم الشفط بناقلة مياه الصرف ثابتة، ما خلق رائحة قوية وكريهة في المنطقة المحيطة بالسكن. وشهدت منظمة العفو الدولية صوراً التقطت لأحد أفراد المجتمع المحلي وهو يساعد العمال في أوقات الشدة، وتبين أن غطاء المجاري قد ظل مفتوحاً لأسابيع قبل زيارة الباحثين للمخيم.

عدم تنظيف الشركة مجمعات سكن العمال؛ وعدم صيانة الحمامات والمطابخ بصورة مناسبة



غرفة الحمام للعمال تخلو من البوابع السالكة. منطقة الدوحة الصناعية، أكتوبر/ تشرين الأول 2012 © Amnesty International

رغم اشتراط الشركات تعيين أحد الموظفين لتنظيف أماكن سكن العمال، كان العمال يقومون بتنظيف الغرف الخاصة بهم بأنفسهم في جميع المخيمات التي زارتها منظمة العفو الدولية. وفي أغلبيتها، كان تنظيف المناطق المحيطة بسكنهم من مسؤوليتهم، على الرغم من العمل لساعات طويلة في أعمال تتطلب جهداً بدنياً كبيراً واقتصار الإجازة الأسبوعية على يوم واحد كل أسبوع. وفي أحد المخيمات، أخبر العمال الباحثين أنه وعلى مدى سنتين لم يجر تنظيف السكن من قبل الشركة. وشهد باحثو منظمة العفو الدولية ما لا يقل عن أربعة مخيمات فيها حمامات ومطابخ لم تجر صيانتها بشكل ملائم، في حين كان التسرب من البالوعات والمواسير بادياً للعيان.

افتقار أماكن السكن للماء والكهرباء

في اثنتين من المخيمات التي زارها باحثو منظمة العفو الدولية، لم تسدد الشركات المعنية أثمان فواتير الخدمات، ونتيجة لذلك، انقطعت إمدادات الكهرباء ولم تتمكن الشركات موضوع البحث من ضخ المياه إلى أعلى المباني بغية توفير المياه للاستخدام الشخصي والمنزلي. واضطر العمال إلى استخدام ضوء الشموع أو المشاعل للرؤية في الليل، ومواجهة صعوبات في طهي الطعام بسبب الافتقار إلى الكهرباء والمياه النظيفة، ناهيك عن شحن هواتفهم النقالة،

بينما اضطروا كذلك إلى استخدام مراحيض ليس فيها مياه، وإلى استخدام أي ماء يجدونه في الخزان في الطابق الأرضي للشرب والغسيل. والتقى الباحثون برجل (وارد في دراسة الحالة اللاحقة) أصيب ذراعه إصابة بليغة؛ وأوضح أنه قد انزلق في الظلام أثناء زهابه إلى الحمام في الليل.

العمال ينامون على الأرض

زارت منظمة العفو الدولية مخيمين كان العمال فيهما ينامون على فرشاة على الأرض. واضطر العمال للنوم على الأرض لأن المكيفات في غرف نومهم لم تكن تعمل، وكانت الغرف شديدة الحرارة. ولذلك قاموا بنقل فرشاتهم إلى الغرف الأخرى للنوم على الأرض. واضطر العمال في واحدة من هذه الحالات إلى النوم على سطح أبنية المخيم لعدم وجود أي مساحة خالية في غرف النوم الأخرى لهم.

قانون الإسكان يحظر على "العمال" العيش في مناطق العائلات

في 2010، أقرت الحكومة قانوناً يحظر "على مالكي العقارات أو من له الحق في إدارتها وأصحاب الأعمال، أو من يقوم مقامهم، تأجير أو استئجار أو تخصيص، الأماكن وأجزاء الأماكن على اختلاف أنواعها، لسكنى تجمعات العمال داخل مناطق سكن العائلات".¹⁶² ويحظر القانون على العمال، عملياً الإقامة في الأحياء السكنية لأية منطقة حضرية في قطر.

وحدد مرسوم لاحق صدر في 2011 "مناطق سكن العائلات" التي يحظر على العمال السكن فيها على أنها: الخور والذخيرة؛ والظعنين؛ والريان؛ والدوحة؛ وأم صلال؛ والوكرة؛ والشمال. وإذا ما خالف أي مالك للعقارات القواعد الجديدة وواصل السماح للعمال المهاجرين بالعيش في عقاراتهم، فستطبق بحق العمال الذين يسكنون هذا العقار إجراءات "الإخلاء الإداري".¹⁶³ وقد بدأ تنفيذ عمليات الإخلاء في 2012.¹⁶⁴

ومصدر القانون، كما هو واضح، هو الشعور بالقلق الذي يسود بعض أوساط المجتمع الوطني القطري بشأن آثار العيش في المناطق نفسها مع عمال ذكور عازبين. ووجدت دراسة أجرتها "جامعة قطر"، في 2012، أن 97 بالمائة من مواطني قطر شملتهم الدراسة المسحية قد أعربوا عن تفضيلهم مجاورة عائلات قطرية، بينما لم تصل نسبة من أشاروا إلى تفضيلهم أن يكون جيرانهم من العمال المهاجرين إلى 1 بالمائة.¹⁶⁵ ويضم الموقع الإلكتروني لوزارة الشؤون البلدية خدمة تتيح للأهالي الإبلاغ عن العمال الذين يسكنون في منطقة للعائلات.¹⁶⁶

والاستثناء الوحيد من هذا الحظر، بحسب المرسوم، يتعلق بالعمال الذين يشغلون وظائف في الدكاكين أو المحلات التجارية المرخص لها داخل المناطق المحظورة، رغم أنه نقل عن مسؤولين حكوميين، في تصريحات متناقضة بصورة ما، إشارتهم إلى أنه يجوز السماح ببقاء مخيمات العمال في المناطق التي لا تعيش فيها عائلات قطرية. وأورد تقرير صحفي في 2011 ما يلي:

"يجوز السماح بالإبقاء على مخيمات العمال في المناطق التي لا توجد فيها عائلات قطرية. وقد كشف عن ذلك رشيد سعيد النعيمي، مدير بلدية الريان. إلا أنه يجب أن يتم التأكد مائة بالمائة من أن المنطقة المعنية لا تضم أي عائلات قطرية، و فقط عند ذلك يمكن السماح ببقاء مخيمات العمال في تلك المنطقة".¹⁶⁷

وأشارت تصريحات أخرى إلى أن الحظر ينطبق فقط على عمال البناء، وإلى أنه يمكن السماح للشركات التي تضم مجموعات صغيرة من العمال الذين يعملون في مشاريع في المناطق الحضرية بإبقاء عمالهم هناك.¹⁶⁸



نسخة مصورة لخريطة للدوحة مرفقة بمرسوم 2011. وتشير المناطق بالأصفر إلى المناطق التي يحظر إسكان العمال فيها.

إن حكومة قطر ملزمة بضمان عدم التمييز في السكن على أساس عنصري، وبضمان المساواة بين جميع الأشخاص أمام القانون.¹⁶⁹ وقد أكدت "لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري" أنه "بموجب الاتفاقية، تشكل المعاملة التفضيلية على أساس المواطنة أو المركز من ناحية الهجرة نوعاً من التمييز متى ارتئي أن معايير مثل هذا التفضيل تنافي مقاصد الاتفاقية وأغراضها، ولم تُطبق بموجب هدف مشروع، ولا تتناسب مع بلوغ هذا الهدف. وعليه، لا يعتبر من قبيل التمييز العنصري التفضيل الذي يتعلق بتدابير خاصة ضمن نطاق الفقرة 4 من المادة 1 من الاتفاقية".¹⁷⁰ ومن الواضح أن قانون الإسكان لا يلبي هذه المقتضيات. ولم تقدم الحكومة، وفق معرفة منظمة العفو الدولية، أي دليل على غرض مشروع يرمي مثل هذا القانون إلى تحقيقه.

ومن شأن الحظر المفروض على معيشة العمال في المناطق المأهولة بالعائلات أن يفاقم أيضاً من المسألة الخطيرة المتمثلة في اكتظاظ الأماكن التي يقطنها العمال المهاجرون في مختلف أنحاء البلاد، وسوء أوضاع هذه المساكن، بتقييده السكن المتوافر لإقامة العمال. وقد أوردت صحيفة قطرية في أوائل 2012 أن أجور السكن في المنطقة

الصناعية قد تضاعفت " ثلاث مرات " بسبب مرسوم 2011. وفي المقال نفسه، نقل عن رجل أعمال قطري بارز قوله إنه: " لا توجد بالكاد أية مخيمات عمل في البلاد تكفي لإيواء قوة عمل كبيرة من هذا القبيل. " ¹⁷¹ ووجدت دراسة أجرتها شركة عقارية تتخذ من الدوحة مقراً لها في مارس/آذار 2012 أن إيجارات مخيمات العمل المبنية حديثاً قد ازدادت بنسبة 20-30 بالمائة ما بين مطلع 2011 ومطلع 2012. ¹⁷²

ويضفي القانون الشرعية أيضاً على النظرات النمطية السلبية بشأن العمال المهاجرين، ومن شأن ذلك أن يجذّر الفصل العنصري في مجال الإسكان.

وقد أشارت " لجنة القضاء على التمييز العنصري " في ملاحظاتها الختامية حول دولة قطر في 2012، بين جملة أمور، إلى " أن القلق يساورها إزاء استمرار القوالب النمطية العنصرية في قطر "، وأوصت بأن تواصل قطر " تنفيذ مبادراتها لتوعية عامة الناس وتثقيفهم بأهمية التنوع الثقافي والوئام والتسامح، خصوصاً تجاه الفئات الضعيفة ". ¹⁷³

عمل السخرة

" نحن الذين وقعنا في شرك المشكلة. نحن الذين لا نتلقى الأجر المناسب؛ ونحن الذين لا نستطيع العودة إلى ديارنا. لقد أنهينا عقدنا... حوالي 95% قد أنهوا عقودهم. ونريد أن نعود إلى بلدنا ولكن-كلا. لا يسمحون بذلك. أبلغنا المديرين بأنه من غير المسموح لنا المغادرة. " ¹⁷⁴

عامل بناء فلبيني يتحدث إلى منظمة العفو الدولية، مارس/آذار 2013

تعرف الاتفاقية رقم 29 لمنظمة العمل الدولية الخاصة بعمل السخرة " عمل السخرة أو العمل القسري " بأنه " جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة علي أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره ". ¹⁷⁵ ويمكن اعتماد العوامل التالية لتحديد ما إذا كانت ممارسة ما من أعمال السخرة: ¹⁷⁶

- وجود عقوبة حقيقية أو التهديد بها، بما في ذلك: العنف الجسدي أو الجنسي؛ والعقوبات المالية (من قبيل عدم دفع الأجر)؛ خسارة الحقوق أو الامتيازات؛ التنكر للعامل عند السلطات وترحيله؛ الفصل من الوظيفة الحالية أو الطرد من العمل مستقبلاً؛ الحرمان من الطعام أو المأوى أو من الضروريات؛ ..الخ.
- عدم الموافقة على العمل، بما في ذلك: تقييد حرية الحركة، والاحتجاز البدني في مكان العمل؛ أو الإكراه النفسي؛ أو التسبب بالدين (عن طريق تزوير الحسابات أو خفض قيمة البضائع أو الخدمات المنتجة.. الخ)؛ أو الخداع والوعد الكاذبة حول أنواع العمل وشروطه؛ أو احتجاز الأجور أو عدم دفعها؛ أو مصادرة وثائق الهوية الشخصية؛ الخ.

وقد أكدت " لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات " (لجنة الخبراء) أن العقوبة " لا ينبغي بالضرورة أن تتخذ شكل عقوبات جنائية، وإنما يمكن أن تكون عن طريق خسارة الحقوق أو الامتيازات ". ¹⁷⁷ وقد عُرِّفت عبارة " بمحض اختياره " بصورة أقل وضوحاً، ولكن لجنة الخبراء قد شددت على أنه " لدى النظر في مسألة حرية الشخص في أن يعرض نفسه للعمل 'بمحض اختياره'، يتعين الأخذ في الحسبان الإطار التشريعي والعملية الذي يكفل تلك الحرية أو يقيدها... وقد ينجم التقييد الخارجي أو الإكراه غير المباشر الذي يؤثر على حرية العامل في أن 'يعرض قوة عمله بمحض اختياره' ليس فحسب عن فعل تقوم به السلطات، من قبيل وجود صك

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

قانوني نافذ، وإنما أيضاً عن ممارسة لصاحب العمل، ومثال ذلك إجبار العامل المهاجر على البقاء تحت تصرف صاحب العمل عن طريق الخداع أو الوعود الكاذبة أو احتجاز وثائقه الشخصية؛ حيث تمثل هذه الممارسات انتهاكاً واضحاً للاتفاقية".¹⁷⁸



استمارة طلبت الشركة التي يعمل فيها عمال البناء الذين أرادوا مغادرة البلاد توقيعها في أبريل/ نيسان 2013، حتى يتلقوا أجور ثلاثة أشهر مستحقة لهم ولم تدفع © Amnesty International

وأثناء إجراءات أبحاثها بشأن قطاع الإنشاءات في قطر، اطّلت منظمة العفو الدولية على عدد من الحالات التي ينطبق عليها تعريف منظمة العمل الدولية لعمل السخرة.

إذ التقت منظمة العفو الدولية عمالاً يتعرضون للتهديد بالعقوبات المالية إذا لم يحضروا إلى مكان العمل. ويمكن لهذا أن يشمل - كما هو مبين بالتفصيل في دراسة الحالة في الفصل 2 - فرض غرامات لعدم الحضور إلى موقع العمل، حتى عندما تكون شهور قد مرت دون أن يقبض الموظفون رواتبهم. ولذا فإن عودة هؤلاء إلى عملهم لا تكون طوعية: فقد توقفوا عن العمل بسبب عدم صرف رواتبهم طيلة أشهر. ولذا فإن أي عمل إضافي يكون قد انتزع منهم تحت التهديد بالعقوبة، وهي في هذه الحالة خصم مبالغ من رواتبهم المستحقة لهم، هو عمل قسري.

ويمكن للعقوبات المالية أن تشمل أيضاً عدم صرف بدلات العمل السابق. وقد تابع الباحثون حالة مجموعة من العمال كانوا يشتغلون في شركة لإنتاج الإسمنت

وينتظرون بفارغ الصبر تسلم رواتبهم المتأخرة لعدة أشهر حتى يعودوا إلى بلدانهم بأسرع ما يمكن. حيث أبلغتهم الشركة بأن عليهم، لتلقي أجورهم، التوقيع على استمارة تقول: "أتعهد بأن أحضر للعمل في أي وقت تطلب مني [نتحفظ على اسم الشركة] ذلك... وسأقوم بسحب جميع الدعاوى القانونية التي تقدمت بها".¹⁷⁹

وقد اعترفت منظمة العمل الدولية بأن الوعود بالدفع يمكن أن تستخدم أيضاً لانتزاع عمل السخرة، فأكدت أن العامل "ينبغي أن يتمتع بحرية ترك علاقة عمل من دون فقدان أي حقوق أو امتيازات. مثال على ذلك، التهديد بعدم تسديد أجر العامل... المستحق".¹⁸⁰ وأوضح عمال بناء عملوا لأربعة أشهر دون تسلم أجورهم (التفاصيل مرفقة في دراسة الحالة في نهاية هذا الفصل) لمنظمة العفو الدولية أنهم كانوا يهددون بوقف العمل والمغادرة، بينما كان مديروهم يبلغونهم بأن الرواتب في طريقها إليهم ويحددون مواعيد نهائية لذلك. ونظراً للصعوبات الجمة التي يضعها نظام الكفالة أمام الأشخاص كي يغيروا أصحاب عملهم أو حتى كي يغادروا البلاد دون إذن من الكفيل، فمن الممكن استخدام عدم دفع الأجور كشكل من أشكال الإكراه لإجبار العامل على مواصلة العمل و/أو الاشتغال ساعات أكثر أو في ظروف عمل سيئة؛ حيث يستمر الأشخاص في القيام بعملهم بأمل أن تدفع لهم أجورهم وخشية أن لا يحصلوا على المبالغ المستحقة لهم أبداً إذا ما توقفوا عن العمل.

وأبلغ أحد موظفي شركة للإنشاءات، وكان يعمل في مشروع له أهميته على المستوى الوطني، منظمة العفو الدولية بالبريد الإلكتروني في سبتمبر/أيلول 2013، أنه وبعد مضي خمسة أشهر على عمله دون تسلم راتبه، لا يزال هو وزملاؤه على رأس عملهم بسبب مجموعة من العوامل: حقيقة أن العمال لا يستطيعون، بموجب قانون العمل القطري، أن ينتقلوا إلى العمل لدى صاحب عمل آخر؛ وخطر أن يفقدوا وظائفهم ويرحلوا إلى بلدانهم؛ والوعود التي لا تكل الإدارة من التعهد بها.

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

"إذا ذهب أي عامل إلى محكمة العمل، فإن الشركة لن تبقى عليه... ومعظمهم مدينون بمبالغ ضخمة في بلدانهم، وليس بمقدورهم أن يفقدوا الوظيفة. والعمال والموظفون الآخرون فاقدون لصولابهم حقاً، فالمدبر العام بظل يقدم لهم الوعود ولا يفى بها، وفي الحقيقة، لا يعرفون إلى متى سيستمر هذا." [كذا]¹⁸¹

وعلى ما يبدو فإن بعض أصحاب العمل يوظفون التهديد بالترحيل كي يثنوا العمال الوافدين عن ترك وظيفتهم- فإضافة إلى خسارة الدخل فوراً، يخسر العمال الذين يرحلون حقهم في مكافأة نهاية الخدمة ويمنعون من دخول قطر مرة أخرى.¹⁸²

وأعربت مجموعة من العمال لمنظمة العفو عن خشيتها من عواقب حتى طلب تغيير الوظائف، حيث قام صاحب عملهم "بترحيل" بعض زملائهم لا لسبب إلا لطلبهم تغيير صاحب العمل. ورأوا في ذلك طريقة لردع الآخرين عن مجرد الطلب.¹⁸³ وقد وجهت "اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان" في قطر انتقادات لهذه الممارسة، حيث أشارت في تقريرها السنوي لعام 2010 إلى أن "هذا الإجراء شديد الجور لأن الترحيل يأتي كعقوبة غير متوقعة بسبب طلب الشخص ببساطة أن ينقل كفالته، وهو عمل لن يقوم به أي شخص لو علم أن عاقبة طلبه سوف تكون الترحيل".¹⁸⁴

ووجد الباحثون أيضاً أن المديرين يستخدمون قدرتهم على أن يمنعوا العمال من مغادرة قطر كأداة لعمل السخرة. وكما ورد في تفاصيل سابقة، تجري مصادرة جوازات سفر العمال الوافدين بصورة روتينية؛ ويجب عليهم الحصول على تصاريح مغادرة من أصحاب عملهم إذا أرادوا مغادرة قطر. ويستخدم بعض أصحاب العمل سلطتهم هذه لانتزاع عمل من موظفيهم بإعطائهم وعوداً بالسماح لهم بالمغادرة إذا ما وصلوا العمل لبعض الوقت.

وتحدث باحثو منظمة العفو الدولية إلى مدير لشركة بناء فقد موظفوها جميعاً صبرهم ويريدون مغادرة البلاد. حيث قال المدير إنه لا يرغب في أن يرى عماله يغادرون لأنه بحاجة إلى أن يقوموا ببعض العمل الإضافي. واشترط لكي يدعهم يغادرون البلاد أن يقوموا بالعمل لديه لشهر ونصف الشهر زيادة. وقدمت هذه الحالة لنا مثلاً واضحاً على كيفية استخدام الكفيل قدرته على منع العمال من مغادرة البلاد كتهديد بالعقوبة لانتزاع العمل منهم رغماً عن إرادتهم.

ويمنع الأشخاص كذلك من الانتقال من عملهم، حتى عندما لا يدفع صاحب عملهم الحالي لهم رواتبهم. وفي هذا السياق، قال أحد عمال البناء الفلبينيين، بعد أن عانى مطولاً من تأخر دفع رواتبه باستمرار ولفترات طويلة من قبل صاحب عمله، وأراد أن ينتقل إلى شركة أخرى أو أن يغادر البلاد، بدل البقاء في قطر دون تسلم أجوره، ما يلي:

"كنا نتردد على المكتب، جيئةً ونهاباً، لطلب رسالة إخلاء طرف حتى نتمكن من العمل في شركة أخرى... ولكن كانت محاولة بلا جدوى. لن يسمحوا بإخلاء طرفنا. والأفضل لنا كثيراً أن يعيدونا إلى بلدنا، ولكن عندما نطلب ذلك، قائلين... "حسنأً، لقد أنهينا عقودنا، وأريد العودة إلى بلدي... من الأفضل لي رؤية عائلتي هناك والقيام بشيء يمكن أن أساعد به على التخفيف من مشكلاتهم هناك'... نواجه بالرفض، ولا حياة لمن تنادي".¹⁸⁵

وتزيد حقيقة أنه من الصعب تماماً على العمال مغادرة صاحب عملهم، بمقتضى القانون القطري، من مخاطر التعرض للعمل القسري. فإذا ما رفض الكفلاء إصدار إذن للعمال بالانتقال إلى وظائف أخرى، وأقدم العامل على ترك عمله بالرغم من ذلك، فإن صاحب العمل ملزم بالإبلاغ عن "فراغه" - وهو التعبير الذي تستخدمه الحكومة في

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

وصف العمال الذين يتركون أصحاب عملهم. وإذا ما اعتقل شخص ما أو اعتبر "فاراً"، فإنه يواجه المجازفة بتحمل غرامات باهظة، وبالترحيل، ويمكن حتى أن توجه إليه تهم جنائية.

وبالمثل، أبلغ عامل كهرباء نيبالي يبلغ من العمر 26 سنة الباحثين أن أصحاب عمله استغلوا هذه السلطات التي يمنحهم إياها نظام الكفالة لمواصلة تشغيل الرجال:

"لا يدعونك تعود إلى وطنك. ولماذا يدعونك تنتقل؟"¹⁸⁶

وفي أكتوبر/تشرين الأول 2012، التقت منظمة العفو الدولية مجموعة من أربعة رجال نيباليين يعملون في التنظيفات والبناء.¹⁸⁷ واستناداً إلى شهاداتهم والوثائق التي أروها للباحثين، تعتبرهم منظمة العفو الدولية ضحايا للاتجار بالبشر لأغراض عمل السخرة.

حيث خدعوا بشأن نوع وشروط عملهم. وأمكن لثلاثة منهم أن يروا الباحثين العقود التي وقعوها قبل مغادرة بلادهم. إذ صدقت العقود، التي صدقت عليها وزارة العمل القطرية والسفارة النيبالية في الدوحة، العمال بأجور شهرية تبلغ 1,000 ريال (275 دولاراً) مقابل 48 ساعة عمل في الأسبوع كعمال نظافة. ولدى وصولهم إلى قطر، طلب منهم إبراز عقودهم، ولكنهم أبلغوا صاحب العمل أنهم تركوها في البلاد، لأنهم اعتقدوا، عن حق، أن صاحب العمل يرغب في تبديل العقود وإعطائهم عقوداً مختلفة.

ويبدو أن مخاوفهم كانت في محلها. فقال الرجال إن الراتب الفعلي الذي تلقوه كان 650 ريالاً (179 دولاراً)، يضاف إليها 100 ريال (27 دولاراً) بدل طعام. وأبلغوا الباحثين أن الشركة أخبرتهم عندما اشتكوا أن هناك عمالاً آخرين في الشركة يتقاضون 750 ريالاً (206 دولارات)، ولذا فمن شأن دفع رواتب لهم بناء على ما في العقود التي قاموا بتوقيعها أن يخلق انقسامات بينهم وبين زملائهم.

وذكر الرجال أنه أجبروا على العمل لساعات إضافية بصورة مبالغ فيها، حيث يبدوون العمل في الساعة 05:00 فجراً ويظلون يعملون حتى يقترب منتصف الليل، وفي غضون ذلك ليست هناك سوى فترات استراحة من خمس دقائق أو نحو ذلك ليأكلوا أو يشربوا. وقالوا إنهم كانوا يتلقون بدلاً نقدياً عن هذه الساعات الإضافية في البداية، غير أن الأحوال تبدلت لاحقاً ولم يدفع لهم أي بدلات مقابل هذا العمل.

"إننا حاولت الاستراحة 5 دقائق، يقولون إنهم سيحسمون نقوداً بدل ذلك، حتى عندما تكون نوبة عملك 18 ساعة. وفي إحدى المرات، ذهب أحد العمال إلى الحمام وسأل مراقب العمل عما كان يفعل هناك. ونعتقد أنه ربما يحسم من راتبه لفعلة هذه."

وفضلاً عن ذلك، ونظراً لأنهم كانوا يقومون بتنظيف المدارس معظم الوقت، كانوا يجبرون على القيام بأعمال البناء في أشهر الصيف عندما تغلق المدارس أبوابها.

وقال الرجال إنهم يعملون في بيئة من استعراض القوة والإكراه. وقال اثنان من العمال الأربعة إنهما تعرضا للعنف البدني وللترهيب على أيدي موظفين في الشركة. وقال أحد العمال، وهو أصغرهم، إنه ضرب ثلاث أو أربع مرات على أيدي المديرين بسبب ما رأوه أخطاء في العمل من جانبه. وقال إن أحد مراقبي العمل في الشركة هدده قائلاً:

"سوف أقطعك، سوف أقطعك."

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

وفي يوليو/تموز 2012، لم يتلقوا سوى نصف راتبهم المعتاد. وفي أغسطس، لم يتلقوا أي راتب على الإطلاق. وفي أواخر سبتمبر/أيلول، ذهبوا إلى "إدارة علاقات العمل" وتقدموا بشكوى بشأن ذلك.¹⁸⁸ وقالوا إنهم أبلغوا الموظفين برغبتهم في مغادرة البلاد.

وفي اليوم نفسه، هددتهم الشركة، حسبما ادعوا، بتوجيه تهم جنائية إليهم، فيما بدا تهديداً بالعقوبة لأنهم حاولوا ترك العمل. وأبلغهم أحد مديريهم بأن سرقة قد وقعت في المخيم وأنه سوف يتم تبليغ الشرطة عن كل من لا يسقط شكواه لدى وزارة العمل ويعود إلى العمل.

فواصل الرجال العمل حتى نوفمبر/تشرين الثاني 2012، عندما لم يعد لدى الشركة عملاً يقومون به. وأبلغتهم الشركة بأنه سوف يسمح لهم بترك العمل، ولكن لم يعطوا أي تذاكر أو تعد إليهم جوازات سفرهم. وفي ديسمبر/كانون الأول 2012، وفي آخر مرة تمكنت منظمة العفو الدولية من الاتصال بالرجال، كانت المفاوضات لا تزال جارية بينهم وبين صاحب العمل في محاولة منهم لمغادرة البلاد ومعهم بعض أجورهم المستحقة لهم عند الشركة.¹⁸⁹

الانهيار: عمال مجموعة شركة الهند للتجارة والمقاولات (ITC GROUP)

"ثمانية أشهر مرت دون رواتب، واعتباراً من الأسبوع الماضي لم يعد لدينا ماء وكهرباء في مخيم العمال... تقدمنا بشكوى لهيئة حقوق الإنسان وشرطة العاصمة، ولكن لم يصلنا رد إيجابي من طرفهم... وأتساءل ما هي الأخطاء/ الخطايا التي ارتكبتها هؤلاء العمال؟ لماذا يُعاقبون هذا العقاب؟ وما أنا أكرر سؤالاً: أين حقوق الإنسان في قطر؟؟؟"

أحد التعليقات التي رفعها على منتدى "Qatar Living" أحد موظفي شركة الهند للتجارة والمقاولات، إحدى الشركات العاملة في قطاع الإنشاءات، بتاريخ 7 مارس / آذار 2013.¹⁹⁰



أحد عمال شركة الهند للتجارة والمقاولات يقف في ممر غير مضيء في مساكن العمال، مارس/ آذار 2013 © Amnesty International

في مارس / آذار 2013، لفت انتباه منظمة العفو الدولية تعليق على الشبكة رُفِع نيابةً عن مجموعة تضم حوالي 85 عاملاً مهاجراً من الهند ونيبال وسري لانكا في قطر كانوا في حالة يرثى لها ويطلبون المساعدة. وقام الباحثون بزيارة أماكن إقامة العمال المهاجرين في أربع مناسبات مختلفة خلال شهر مارس / آذار 2013، وتحديثاً مع

ممثلين عن أرباب العمل عبر الهاتف، وطرحوا قضية هؤلاء العمال على السلطات القطرية طلباً للمساعدة.

ويعمل هؤلاء الرجال لحساب شركات مختلفة. إذ يعمل ما يقرب من 50 منهم لحساب شركة الهند للتجارة والمقاولات (أي تي سي / ITC)، وهي شركة هندية قطرية¹⁹¹، فيما يعمل الآخرون لشركات مختلفة، بما في ذلك شركة نور الهدى للتجارة والمقاولات، وهي شركة قطرية، وشركة بست وي قطر (Bestway Qatar)، التي تعاقدت معها شركة أي تي سي لتزويدها بالعمالة المطلوبة. ويقدم هؤلاء الرجال بمخيم العمال الكائن في شارع 38 في المنطقة الصناعية بالدوحة.¹⁹²

وأخبر هؤلاء الرجال منظمة العفو الدولية أنهم قد عملوا طوال أربعة أشهر خلال الفترة ما بين يوليو / تموز وديسمبر / كانون الأول في بناء أحد الأبراج بمنطقة السد بالدوحة دون استلام أية أجور. وحتى وقت نشر هذا التقرير، لم تتمكن منظمة العفو الدولية من التأكد على وجه الدقة من المبنى الذي عملوا فيه أو الجهة المسؤولة عن المشروع.

وفي ديسمبر / كانون الأول 2012، تقدم الرجال بشكوى لدى السلطات، وحاولوا مغادرة البلاد ولكن حال أرباب عملهم بينهم وبين المغادرة، وذلك على الرغم من تكرار التماساتهم بهذا الشأن للسلطات. وكانوا جميعاً تقريباً يقيمون دون تصاريح إقامة سارية المفعول، واحتُجَّز بعضهم لدى الشرطة لهذا السبب تحديداً.

وبالإضافة إلى ذلك، فعندما تحدثت منظمة العفو الدولية معهم في مارس/ آذار من العام الجاري، قال الرجال أن ظروف إقامتهم قد تدهورت بشكل كبير مع انقطاع التيار الكهربائي، مما تسبب بانقطاع إمدادات المياه عن مخيم العمال أيضاً. ولم تكن خدمات الكهرباء والمياه متوفرة في كل مرة كان باحثو منظمة العفو الدولية يقومون فيها بزيارة المخيم خلال شهر مارس/ آذار 2013.

وأخبر عدد من الرجال باحثي المنظمة أنهم قد وصلت بهم الأمور إلى حد من اليأس بحيث أصبحوا تواقين للهروب من أسر هذه الظروف والعودة إلى أوطانهم بعد أن فقدوا الأمل تماماً في الحصول على ما يستحقونه من أجور، حيث أضحت أكبر أمنياتهم هي مغادرة قطر.¹⁹³



أحد عمال شركة الهند للتجارة والمقاولات في غرفته مع باحث منظمة العفو الدولية، مارس/ آذار 2013
© Amnesty International

الامتناع عن دفع الرواتب

وأما العمال الذين هم على كفالة شركة الهند للتجارة والمقاولات (ITC) وشركات التوريدات التي تعاقدت معها، فقالوا لمنظمة العفو الدولية أن غالبية مجموعة العمال هذه قد عملت ما يقرب من أربعة أشهر دون أجر، وذلك من نهاية يوليو/ تموز وحتى ديسمبر/ كانون الأول 2012، وكذلك أثناء الأشهر التي تقطعت بهم السبل خلالها في قطر دون عمل، حيث لم يُدفع لهم أية رواتب أخرى. ولقد اطّلت منظمة العفو الدولية على وثائق تعزز من مزاعم هؤلاء الرجال.¹⁹⁴ وقال أحد العاملين في منصب إداري أنه لم يستلم راتبه منذ مارس/ آذار 2012، أي منذ عام كامل.

وأخبر العمال منظمة العفو الدولية أنه خلال هذه الفترة، دأبت شركة (آي تي سي) على تكرار التعهد بشأن موعد استلام العمال لمستحقاتهم، وأنها أعطت مواعيد نهائية عديدة دون أن تلتزم بها. وقال أحد عمال الشركة، وهو من سري لانكا بالمناسبة:

"ما انفكوا يقولون: سوف ندفع لكم في غضون اليومين المقبلين، وهكذا دواليك، واستمر الأمر على هذا الحال ستة أشهر".¹⁹⁵

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

وبالنسبة للرجال الذين تُركوا دون استلام مستحقاتهم طوال أشهر عديدة، فلقد أثر ذلك عليهم بشكل كبير. وتحديداً، فلقد أبرز عدد منهم لباحثي المنظمة المصاعب التي تواجهها عائلاتهم. وقال أحد العمال الهنود في شركة (آي تي سي):

"لا تتوقف زوجتي عن البكاء. فمن المسؤول عن ذلك؟ أهي الحكومة أم هذه الشركة؟ لقد جئنا إلى هنا نظراً لما نلاقه من مصاعب جمة في الهند، فنأتى هنا دون حتى أن نتمكن من تناول ثلاث وجبات في اليوم... إن المال الذي نطالب بالحصول عليه لن يُصرف على متعتنا الشخصية، بل إنه مرصود لسداد الديون. لماذا لا يستطيعون فهم ذلك؟ لقد اضطرت زوجتي لرهن مصاغها الذهبي... وفي كل مرة أتناول فيها وجبة طعام، أتساءل إن كانت أسرتي لديها ما تتناوله. كل يوم أفكر بالأمر نفسه، لأن أسرتي تعاني جراء ذلك." ¹⁹⁶

ولقد أخبرت الشركة عمالها ومنظمة العفو الدولية أنها تواجه مشاكل مالية كبيرة، منوهة أن ذلك هو السبب وراء عدم سدادها لأجور العمال. وقال أحد المخولين بالتوقيع نيابةً عن الشركة، وأحد أكبر المساهمين فيها، لمنظمة العفو الدولية أن وضع الشركة المالي قد تدهور بشكل كبير بحيث لم تتمكن الشركة على إثره من دفع أجور العمال. وقال أنه لا يعلم بطول المدة التي عمل خلالها العمال دون قبض مستحقاتهم، لكون ذلك من بين المسؤوليات المناطة بالمدير العام. ¹⁹⁷

وفي اتصال هاتفي مع منظمة العفو الدولية، قال المدير العام للشركة الهندية للتجارة والمقاولات (آي تي سي) أن المشاكل المالية ناجمة عن نزاع نشب بين آي تي سي وشركة أركون (ARCON) التي تنفذ الشركة الهندية المشروع لحسابها ¹⁹⁸. وقال أنه يعتقد أن متأخرات أجور العمال المستحقة على شركته تصل إلى حوالي مليوني ريال قطري (ما يعادل 549542 دولار أمريكي)، وأضاف أنه يخطط لسداد هذه الأجور للعمال كل في بلده الأصلي متى ما تمكن من تأمين المبلغ المطلوب. كما أشار إلى أن عدد العمال الذين تأثروا بأزمة الشركة المالية أكبر بكثير من عدد الأشخاص الذي التقت منظمة العفو الدولية بهم، وأنه قد يصل إلى بضع مئات من العمال. ¹⁹⁹

وقال العمال ممن هم على كفالة شركات التوريد، ويقطنون في مخيم شركة آي تي سي للعمال، أنهم لم يستلموا أجورهم خلال تلك الفترة. وقال العاملون في شركة قطر بست وبي أن مديرهم قد أخبرهم بوجود 140 ألف ريال قطري (38466 دولار أمريكي) كمتأخرات أجور مستحقة على شركة آي تي سي، وانهم لن يحصلوا على أجورهم إلا بعد أن تسدد الشركة المذكورة هذه المبالغ. ²⁰⁰ وحاولت منظمة العفو الدولية الاتصال بمدير شركة بست وبي قطر عبر الهاتف، ولكن لم تلاقي محاولتها تلك النجاح.

وأما أحد كبار حملة الأسهم في شركة نور الهدى، والتي تورطت في الوقت نفسه خدمات العمالة لصالح شركة "آي تي سي"، فلقد أخبرت منظمة العفو الدولية أن الشركة الهندية للتجارة والمقاولات لم تسدد أجور عمال "نور الهدى" كما كان مفترضاً. ²⁰¹ كما قام بعد ذلك بتزويد المنظمة بنسخة من قرار صادر في ديسمبر/ كانون الأول 2012 عن إحدى المحاكم القطرية ضد المدير العام لشركة آي تي سي ولصالح شركة نور الهدى على خلفية شيك مصرفي مرتجع بقيمة 341450 ريال قطري (93815 دولار). وبحسب نص القرار، فلقد أصدرت المحكمة حكماً غيابياً بالسجن 18 شهراً بحق المدير العام لشركة آي تي سي.

في أكتوبر/ تشرين الأول 2013، أخبرت شركة نور الهدى منظمة العفو الدولية أن الشركة قد ساعدت جميع العمال في العودة إلى بلادهم، وأن غالبية حملة الأسهم في الشركة قد قدموا لهم بعض المال من حساباتهم الشخصية عندما تركوا. وقالت الشركة إنها لم تستطع حتى الآن تنفيذ قرار المحكمة ضد مدير الشركة الهندية للتجارة والمقاولات

لاسترداد الأموال المستحقة لشركة نور الهدى؛ لأن مدير الشركة الهندية للتجارة والمقاولات لم يعد لديه أي أصول في قطر.²⁰²

كثرة عدد ساعات العمل على نحو مفرط

من بين كشفي الدوام اللذين اطلع باحثو منظمة العفو الدولية عليهما، اتضح أن العمال قد جاءوا إلى العمل وغادروا في كل يوم بعد انتهاء ساعات العمل بفترة طويلة، على النقيض مما هو منصوص عليه في المادتين 73 و74 من قانون العمل اللتان تحددان عدد ساعات العمل. وأبرز أحد موظفي شركة أي تي سي لمنظمة العفو الدولية كشوف دوام يظهر فيها بوضوح أنه قد عمل خلال يوليو/ تموز، وأغسطس/ آب، وسبتمبر/ أيلول 2012، ما مجموعه 273 ساعة عمل إضافي في فترة لم تتجاوز 12 أسبوعاً، ومختومة بختم مراقب الدوام، أي أنه عمل 22.75 ساعة عمل إضافي أسبوعياً في المتوسط. كما أبرز أحد العمال على كفالة شركة بست وبي قطر لمنظمة العفو الدولية كشوف الدوام لأشهر سبتمبر/ أيلول وأكتوبر/ تشرين الأول ونوفمبر/ تشرين الثاني من عام 2012. واتضح أنه قد عمل ما مجموعه 231 ساعة عمل إضافي في فترة لم تتجاوز 13 أسبوعاً، أي ما متوسطه 17.75 ساعة عمل إضافي أسبوعياً.²⁰³

ظروف المعيشة في مخيم العمال



عامل هندي يعرض الإصابة التي لحقت بذراعه. وأخبر باحثي المنظمة أنه انزلق على أرض دورة المياه ليلاً جراء انعدام الإضاءة

© Amnesty International

قام باحثو منظمة العفو الدولية بزيارة المخيم خلال شهر مارس/ آذار، ولم يتوفر التيار الكهربائي في المخيم حينها. وقال أحد كبار حملة الأسهم في شركة أي تي سي للجنة الوطنية لحقوق الإنسان في مارس/ آذار 2013 أنه لا يستطيع دفع فاتورة الكهرباء.

واضطّر الرجال المقيمون المخيم

للاعتقاد على ضوء الشموع أو أنوار هواتفهم النقالة حتى في وضح النهار نظراً لأن غرفهم داخل المخيم لا تتوافر فيها منافذ دخول أشعة

الشمس خلال النهار. وقبل زيارة منظمة العفو الدولية للمخيم لفترة وجيزة، انزلق أحد الرجال على أرضية دورة المياه جراء عدم توفر الإضاءة ليلاً، واصطدم بباب دورة المياه، ليتسبب ذلك بإصابة شديدة لذراعه. ولقد عرض على باحثي المنظمة ذراعه الملقوفة بالضماطات قائلاً أن الأمر قد تطلب 38 غرزة، كما أنه أرشدهم إلى الباب المكسور الذي كان لا يزال على حاله حينها.²⁰⁴ ونظراً لعدم توافر خدمات المياه، فلم يتمكن الرجال من غسل آثار بقع الدم على أرض دورة المياه.

ولقد تدخلت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في القضية بطلب من منظمة العفو الدولية، وقامت الشركة في 18

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

مارس / آذار 2013 بتزويد العمال بمولد كهربائي صغير. ولكن سرعان ما تم استعادة المولد بعد ثلاثة أيام. وأخبر العاملون باحثي منظمة العفو الدولية أن مالك المولد قد استعاده بعد أن امتعنت الشركة عن سداد بدل إيجار مولد الكهرباء.

ودون كهرباء، فلا يمكن ضخ الماء من الصحاريح الموجودة خارج مخيم العمال إلى المبنى.²⁰⁵ وعليه فلم تتوفر مياه في الصنابير في مكان إقامة الرجال الذين اضطروا إلى التوجه إلى مخيمات إسكان العمال المجاورة للاغتسال والحصول على مياه الشرب. ونظراً لافتقار دورات المياه للماء، كانت تنبعث رائحة كريهة جداً في المبنى ككل.



تراكم أكوام القمامة عند مخيم العمال، بسبب تقاعس الشركة الهندية للتجارة والمقاولات عن دفع أجر تجميعها، على ما يبدو
© Amnesty International

وخلال المناسبات الأربع التي زارت منظمة العفو الدولية المخيم فيها، كان هناك تسرب في المجاري ناجم على ما يظهر من الحفرة الامتصاصية الموجودة في المكان، وكانت المياه العادمة المتسربة تتدفق لتشكيل بركة من المياه الأسنة الراكدة. كما شاهدت المنظمة أكواماً من القمامة في المخيم جراء عدم سداد الشركة لنفقات جمع النفايات وإزالتها على ما يظهر، وغني عن القول أن أكوام القمامة هذه قد اجتذبت أسراباً من الحشرات المختلفة.

وقال مدير عام شركة أي تي سي لمنظمة العفو الدولية أن المشاكل التي عثر عليها باحثو المنظمة في سكن العمال تمثل "صورة قديمة" للوضع، وأنه قد قام بإخلاء المخيم من جميع العمال خلا اثنتين بقيا لحراسة المكان.²⁰⁶

وكان هناك أيضاً مشاكل جمة في توفير الطعام للعمال. إذ كانت شركة أي تي سي تدفع مقابل وجبات جاهزة تصل إلى

العمال مباشرة، ولكن توقفت عملية توصيل تلك الوجبات اعتباراً من أواسط شهر مارس / آذار الماضي. ونظراً لعدم تقاضي العمال أية رواتب، فلم يكونوا قادرين على شراء الطعام من جيبهم الخاص. وعندما التقت منظمة العفو الدولية بأحد عشر عاملاً صبيحة يوم 20 مارس / آذار 2013، قال هؤلاء العمال لباحثي المنظمة أنهم لم يتناولوا وجبة مشبعة منذ يومين.

وقال أحد ممثلي شركة أي تي سي للجنة الوطنية لحقوق الإنسان في مارس / آذار 2013 أنهم بدأوا يواجهون مشاكل في تزويد العمال بوجبات الطعام مؤخراً.²⁰⁷ وبالمحصلة، وضعت اللجنة ترتيبات لإيصال وجبات للعمال من خلال إحدى الجمعيات الخيرية المحلية، وسعى العمال للحصول على تبرعات من سفارات بلدانهم. ومع ذلك وبعد حديث منظمة العفو الدولية مع أكبر حملة أسهم الشركة ومديرها التنفيذي، فلقد أنكروا وجود أي مشكلة ذات شأن فيما يتعلق بوجبات الطعام المخصصة للعمال.²⁰⁸

التقاعس عن تزويد العمال بتصاريح الإقامة

تقاعست شركة الهند للتجارة والمقاولات (آي تي سي) والشركات التي تعاقدت معها لتزويدها بالأيدي العاملة عن القيام بالترتيبات اللازمة لتزويد العمال بتصاريح إقامة أو تجديد تلك غير سارية المفعول منها أثناء إقامتهم في قطر.²⁰⁹



شركة آي تي سي / وثائق / 0483 صورتان طبق الأصل لتصريحي إقامة غير ساريي المفعول، مارس / آذار 2013؛ وقد حمل الرجلان هذين التصريحين لإبرازهما في حال استوقفتهما الشرطة. وقد انتهت صلاحية أحد التصريحين في سبتمبر / أيلول 2012، فيما انتهت صلاحية التصريح الآخر في يوليو / تموز 2011. © Amnesty International

وشعر العمال عموماً أنهم مضطرين للبقاء داخل المخيم خشية أن تستوقفهم الشرطة إذا غادروا المكان. ولقد تمكنت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان من التأكد في مارس / آذار 2013 أن ثلاثة من موظفي شركة آي تي سي كانوا قيد الاحتجاز جراء عدم حملهم تصاريح إقامة سارية المفعول. وقال أحد عمال الشركة الهنود ما يلي لباحثي منظمة العفو الدولية:

*" يتعين علينا التفكير بكل خطوة قبل أن نخطوها كوننا لا نحمل بطاقة هوية. حتى وإن فكرنا بالخروج لشراء فنجان من الشاي."*²¹⁰

الطلب من العمال التوقيع على ما يفيد بتنازلهم عن رواتبهم لقاء تمكينهم من مغادرة البلاد

وقال موظفو شركة آي تي سي وغيرهم من عمال الشركات التي تورد العمالة لها أنهم بدأوا يطالبون بمغادرة البلاد في أواخر العام 2012.

وقال عمال شركة آي تي سي لمنظمة العفو الدولية أن الشركة رفضت تسليمهم جوازات السفر الخاصة بهم كي يغادروا البلاد. وفي محاولة منهم للمغادرة، قصد العمال دائرة المتابعة والتفتيش بوزارة الداخلية القطرية، بصفتها الجهة المسؤولة عن إجراءات دخول العمال المهاجرين وخروجهم من البلاد. فقبل لهم أن يرجعوا ويجلبوا معهم جوازات السفر الخاصة بهم، وهو أمر لم يتسنى لهم القيام به؛ وقالوا لمنظمة العفو الدولية أنهم قد توجهوا إلى الدائرة المذكورة ثلاث مرات على الأقل ما بين نوفمبر / تشرين الثاني، ومارس / آذار. وقال عامل هندي على كفالة شركة نور الهدى ويعمل لصالح شركة آي تي سي:

" توجهنا إلى دائرة المتابعة والتفتيش، فأخبرونا في المرة الأولى أن نعود في موعد آخر حدوده لنا. وعندما جئت شخصياً في الموعد المضروب، سلمني الموظف حوالي عشرة نماذج وطلب مني أن أحضر جواز سفري معي. وأني لي

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

أن أتى بجواز سفري؟ إذ تحتفظ الشركة بجوازات السفر الخاصة بنا. فسألته: من أين نحصل عليها سيدي؟ فأجاب أنه ليس مسؤولاً عن ذلك. وقال: إن هب حيث تريد، ثم عد ومعك جواز سفرك، وحينها سوف أرى ما بوسعي فعله.²¹¹

وأما ظروف مغادرتهم البلاد فكانت آيلة لنهاية مأساوية لا محالة. إذ قال الرجال لمنظمة العفو الدولية أنه بتاريخ 14 مارس / آذار 2013، جاء كبير مساهمي شركة أي تي سي إلى مخيم العمال يرافقه بعض موظفي الإدارة، وتحدث مع العمال، وقدم لهم عرضاً غير مستساغ كي يمكنهم من مغادرة البلاد. وها هو أحد العمال من سري لانكا يصف تفاصيل ما جرى يومها قائلاً:

"يوم أمس جاء الكفيل (الموظف الذي تم حذف اسمه هنا) لزيارتنا. وقال لنا: فليقف الذين يرغبون بالعودة إلى ديارهم في صف، وليقف الذين يريدون نقل كفالتهم على شركة أخرى في قطر في صف آخر. إننا رغبتهم بهذه الأمور فسوف نوفرها لكم، ولكن بتعين عليكم أن تتوجهوا إلى وزارة العدل صباح الأحد، والتوقيع على إقرارات تفيد بأنكم قد استلمتم جميع مستحقاتكم."²¹²

لقد كانت الشركة في واقع الحال تحيط موظفيها علماء، أو على الأقل أولئك منهم الموظفين لديها بشكل مباشر وليس من الباطن، أنه لا يمكنهم مغادرة البلاد إلا بعد التوقيع على الإقرارات التي تفيد زوراً أنهم قد استلموا رواتبهم. وفي اليوم التالي، استسلم الكثير من الرجال وأذعنوا للطلب ووقعوا على الأوراق. وقال نفس الرجل لمنظمة العفو الدولية ما نصه:

"ليس هناك مشكلة، حتى لو لم يعطونا أي شيء. ولكن يجب علينا أن نعود إلى ديارنا. ولا نريد أن نتأخر أكثر من ذلك بانتظار آمال كاذبة... لم يعد بوسعنا أن ننتظر أكثر للحصول على المال. لدينا عائلات في أوطاننا، ويجب أن نحول لهم بعض المال."²¹³

وشرح لنا أحد العمال النيباليين كيف كان العديد من الرجال على استعداد لقبول فكرة التوقيع على الأوراق دون مقابل كونهم قد فقدوا أي أمل في أن تتمكن الشركة من سداد مستحقاتهم، وقال الرجل:

"لم يعد يهمنا أمر رواتبنا. لقد (أعطينا إدارة الشركة) الكثير الكثير من الوعود في الماضي بحيث لم نعد قادرين على أن نصدق أي شيء يقولونه لنا. كما يعترني عائلتنا القلق علينا، وهم ينتظروننا الآن. ويقولون لنا: النقود ليست مشكلة، فقط عودوا إلينا، وسوف نكون سعداء بكم. ولقد تقدم أحدهم باستقالته قبل تسعة أشهر مضت."²¹⁴



مثال على إحدى الأوراق (الإقرارات) التي وقع عليها موظفو شركة أي تي سي
Amnesty International

وبناء على طلب هؤلاء الرجال، شهدت منظمة العفو الدولية بتاريخ 19 مارس / آذار 2013 قيام 11 من عمال شركة أي تي سي (أربعة هنود وسبعة عمال من سري لانكا) بالتوقيع على الأوراق بحضور موظفين من وزارة العدل؛ وتتضمن الأوراق إقرارات تفيد بأنهم قد حصلوا على جميع مستحقاتهم من كفيلهم لقاء عملهم لصالح أي تي سي، وأنهم بذلك يخلون طرف كفيلهم بشكل كامل من أية مسؤولية تجاههم كجزء من "تسوية نهائية وشاملة". كما تضمنت الأوراق التي اضطروا للتوقيع عليها ما ينص على "إسقاط حقهم" في تقديم شكوى فيما بعد ضد الكفيل. وأحيراً، نصت الأوراق المذكورة على أن العمال قد استلموا

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

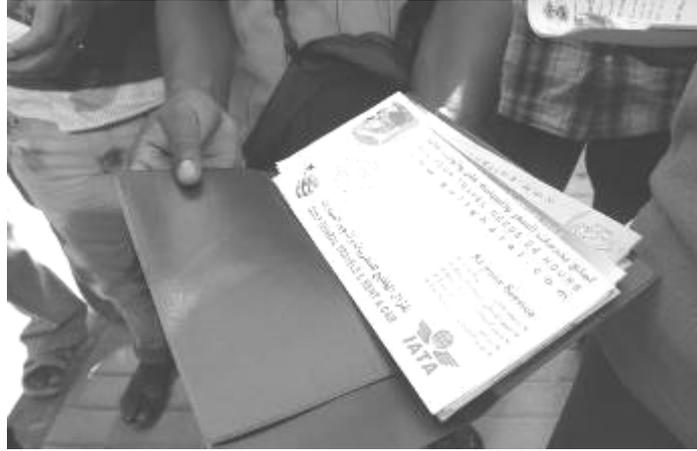
" جميع مستحقاتهم وتذاكر الطيران الخاصة بهم".²¹⁵

وقام ممثل شركة أي تي سي الذي أرسلته الشركة لإتمام الإجراءات في وزارة العدل بتسليم الرجال تذاكر الطيران الخاصة بهم مقابل التوقيع على تلك الأوراق، وأخبرهم أنهم سوف يستلمون جوازات السفر في المطار.



عمال ينتظرون في مبنى وزارة العدل للتوقيع على الأوراق التي تفيد زوراً بأنهم قد استلموا رواتبهم

© Amnesty International



لحظة تسليم تذاكر الطيران للرجال أمام مبنى وزارة العدل مع تأمبهم للتوقيع على إقرار يفيد زوراً بأنهم قد استلموا رواتبهم

© Amnesty International

وحسب ما تكون لدى منظمة العفو الدولية من فهم بهذا الخصوص، فإن الغالبية العظمى من باقي عمال شركة الهند للتجارة والمقاولات، إن لم يكن جميعهم، قد قاموا بالتوقيع على إقرارات من هذا القبيل كي يتمكنوا من مغادرة البلاد.²¹⁶

4. شركات البناء وانتهاكات حقوق الإنسان

"ليس هناك في أي مكان في العالم ما يشبه عمليات البناء هنا من حيث الحجم. وبحلول 2015، ستكون سلسلة التوريد المحلية قد أنهكت، سواء من الناحية المادية أم من حيث قوة العمل. وهذا أمر هائل بالنسبة للحكومة."

الرئيس القطري لشركة متعددة الجنسيات يتحدث إلى منظمة العفو الدولية في الدوحة، مارس/آذار 2013²¹⁷

"كما هو الحال مع بقية صناعات البناء العالمية، يعتمد المقاولون الناشطون في قطر كثيراً على سلسلة التوريد الخاصة بهم."

تقرير لشركة الاستشارات الدولية لأصول البناء (أي سي هاريس) صدر في مارس/آذار 2013²¹⁸

"هل تنتظر مني الذهاب إلى مخيم العمل؟ لن أذهب إلى مخيم العمل أبداً... العمال يعيشون حياة جيدة جداً، ويحصلون على ثلاثة أضعاف رواتبهم."

المدير الإداري لمقاول بناء من الباطن يتحدث إلى منظمة العفو الدولية، الدوحة، أكتوبر/تشرين الأول 2012²¹⁹

هناك عدد من الأسباب للانتهاكات التي يتعرض لها عمال البناء في قطر. والحكومة هي المسؤول، في نهاية المطاف، عن منع مثل هذه الانتهاكات. بيد أن على الشركات مسؤولياتها أيضاً حيال حقوق العمال. وتشمل هذه التزامات محددة بمقتضى القانون الدولي تتعلق عموماً بالأشخاص الذين توظفهم الشركة بصورة مباشرة؛ وهي مسؤولة كذلك، في سياق قطاع البناء، عن سلامة الأفراد الذين يعملون في مواقع البناء. وفضلاً عن ذلك، فإن على جميع

الشركات مسؤولة بأن تحترم جميع حقوق الإنسان، بما فيها حقوق العمل، وهي راسخة في المعايير الدولية المتعلقة بقطاع الأعمال وحقوق الإنسان. وقد كانت الشركات التي تعمل في بيئة متساهلة بالعلاقة مع حقوق العمال المهاجرين وراء العديد من انتهاكات العمل التي قامت منظمة العفو الدولية بتوثيقها.

ويسبر الفصل 5 أبعاد تقصير الدول في حماية العمال من الانتهاكات التي ترتكبها الشركات. ويتناول هذا الفصل دور الشركات، بما في ذلك دور المقاولين من الباطن والشركات المتعددة الجنسيات المسؤولة عن المشروعات الكبرى، كما ينظر في الثقافة السائدة في صناعة البناء في قطر، التي تبين لمنظمة العفو الدولية أنها موبوءة بالانتهاكات وتسودها نظرة "أغمض عينيك عما يحدث".

وظالت أغلبية الانتهاكات التي قامت منظمة العفو بتوثيقها، وليس جميعها، عمالاً يشغلهم مقاولون فرعيون صغار، من أولئك الذين يشغلون ما بين 50 عاملاً و200 عاملاً. وعموماً، علل المقاولون الفرعيون الذين تحدثوا إلى الباحثين طريقتهم في معاملة العمال بإلقاء اللوم على من هم فوقهم في سلسلة التوريد، مدعين أنهم لا يتلقون التمويل الخاص بهم في الوقت المناسب، وأن المواعيد النهائية لإنجازهم حصتهم من العمل ضيقة جداً في العادة، ما يعني عدم قدرتهم على السماح للعمال بالعودة إلى بلادهم أو ترك العمل لدى انتهاء عقودهم.

بيد أن مديري بعض هذه الشركات يتنكرون على المكشوف لحقوق العمال، ويذهب بعضهم إلى حد إظهار ازدراءهم للمعايير الأساسية للعمل، مدعين أن ما حدث لموظفيهم ليس بسبب خطأ منهم.²²⁰

وكتيراً ما تفوز هذه الشركات الصغيرة بعقودها للقيام بأجزاء محددة من العمل في مشروعات كبرى تملكها شركات تتصرف بالنيابة عن مقاولين رئيسيين، بما في ذلك بعض أضخم المشروعات في البلاد. وطبقاً لمجلة "الملخص الاقتصادي للشرق الأوسط" (ميد)، فإن إجمالي قيمة أضخم 20 مشروعاً من تلك التي تطلق عليها صفة "المشروعات العملاقة" في قطر، من حيث القيمة المالية، تبلغ 193.4 بليون دولار أمريكي.²²¹

وفي مثل هذه الظروف، فإن للشركات والمؤسسات في قمة السلسلة - سواء أكانت مالكي مشاريع أم مقاولين رئيسيين، وبغض النظر عما إذا كان هؤلاء شركات متعددة الجنسيات أم مقاولين قطريين - دوراً أساسياً تقوم به في منع وقوع انتهاكات حقوق الإنسان في مشاريعها، بما في ذلك عندما يكون العمال الذين يعانون من الانتهاكات ممن يشغلهم مقاولون من الباطن.

وقد أعلنت بعض المؤسسات القطرية الرئيسية، بما فيها "مؤسسة قطر" و"اللجنة العليا لقطر 2022" - وهما مسؤولتان عن بعض أضخم مشروعات البناء وأكثرها شهرة في البلاد - في 2013 عن خطط لمراقبة سلاسل التوريد التابعة لها لضمان أن لا يتعرض عمالها للاستغلال والإساءة. وسيكون التنفيذ هو المحك الرئيسي لهذه الخطط. وبالنظر إلى النطاق الواسع للاستغلال المتفشي في قطاع البناء، فإن هذا سيشكل تحدياً لا يستهان به.

من الذي سيتولى تنفيذ طفرة البناء في قطر؟

بالنسبة للعديد من مشروعات قطر الكبيرة، تظل المؤسسات القطرية ذات الصلة الوثيقة بالحكومة، أو التابعة لها، هي المالك أو العميل الأخير. وتقدر مجلة "الملخص الاقتصادي للشرق الأوسط" (ميد) أن الحكومة القطرية ستنتفق رؤوس أموال بقيمة 117.5 بليون دولار أمريكي، ما بين 2012 و2020، على هذه المشروعات.²²² وتُمنح عطاءات هذه المشروعات لشركات بناء متنوعة من تلك المسجلة محلياً لتنفيذ المشاريع. وطبقاً لآخر البيانات الإحصائية، ستتواجد 2,519 شركة إنشاءات في قطر ابتداء من 2010.²²³

وهناك العديد من شركات البناء، الكبيرة والصغيرة، المملوكة كلياً لقطريين، والتي تنفذ مشروعات بناء كبرى؛ ولكن نظراً لاتساع مساحة ومدى ضخامة برامج البناء، التي تزايدت في العقود الأخيرة، فقد لعبت الشركات الأجنبية دوراً رئيسياً متنامياً كذلك. ويتفاوت حجم عمليات شركات البناء الأجنبية في قطر ما بين عمليات بقيمة عدة ملايين من الدولارات إلى عمليات لمقاولين فرعيين صغار يجري اجتذابهم من شتى أنحاء العالم، بما في ذلك آسيا والشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأوروبا وأمريكا الشمالية.²²⁴

وطبقاً للتشريع القطري، يتعين على شركات الإنشاءات الأجنبية التي تعمل في البلاد، بصورة عامة، أن تنشئ كياناً مسجلاً محلياً مع شريك قطري يمتلك ما لا يقل عن 51 بالمائة من أسهم الشركة الوليدة.

المقاولون من الباطن

"الشركة هي المجرم الحقيقي. يكسبون جميع أرباحهم من العامل. فالعمال مريحون أكثر من المواد... والشركات تريد المزيد من الربح، ليس عن طريق إنجاز الأعمال، وإنما من خلال استغلال العمال."

أحد أفراد الجالية النيبالية في الدوحة، 2013²²⁵

عندما أجرت منظمة العفو الدولية اتصالاتها مع مقاولين من الباطن لم يسددوا أجور عمالهم لفترات غير قصيرة، أو ممن تعاني القوى العاملة لديهم من مظالم خطيرة أخرى، ألقى هؤلاء باللائمة، بصورة عامة، على المشكلات المترتبة على نقص السيولة النقدية، حيث عزا العديد منهم ذلك، تحديداً، إلى المقاولين الرئيسيين الذين يتعاملون معهم. وفي توضيحه لأسباب عدم استصدار تصاريح إقامة للعديد من عمال شركته، أبلغ المدير الإداري لأحد المقاولين الفرعيين باحثي منظمة العفو ما يلي:

"سأل أي شخص.. هناك مشكلة كبيرة ناجمة عن نقص السيولة. [نتحفظ على اسم المقاول الأوروبي] يستغرق 160 يوماً لكي يدفع، في حين يفترض فيهم أن يسددوا خلال 90 يوماً. [نتحفظ على اسم المقاول من شرق آسيا] يدفع عقب 90 يوماً بينما يفترض فيهم أن يسددوا خلال 45 يوماً... نحن نقوم بتخصيص 100 ألف ريال [27,463 دولاراً] لدفع الرسوم [تصاريح الإقامة] لتكتشف أن الكفيل [المساهم القطري الرئيسي] ليس في الدوحة [للقيام بالإجراءات]. ثم نعيد تخصيص المبلغ. ويترب على ذلك نقص مريع في السيولة النقدية. اتصل بجميع المقاولين وستعرف. لديهم مشكلات في السيولة النقدية... لا نربح أي شيء، أنظر إلى هذه الرسالة الإلكترونية التي بعثنا بها إلى [حذفنا اسم المقاول القطري]. يقول السطر الأول، "إن هذا بحق أشبه بالتسول."²²⁶

إن المشكلات المترتبة على نقص السيولة ليست جديدة في صناعة البناء على نطاق العالم بأسره، وليس في قطر فحسب، رغم أن المشكلة قد أثارَت بعض الاهتمام في السنوات الأخيرة، حيث ادعت إحدى المجلات المتخصصة في هندسة العمارة في يناير/كانون الثاني 2013 أن "سمعة قطر هي الأسوأ في الخليج من حيث ثقافة عدم الدفع".

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

²²⁷ غير أن الأثر الذي تتركه مشكلة عدم التسديد على العمال في قاع سلسلة التوريد لم يلق التوثيق الكافي.

وأبلغ مدير شركة توقف عمالها عن العمل، بسبب عدم دفع أجورهم لشهرين، منظمة العفو الدولية أنه لم يستطع فعل شيء بشأن حقيقة أن شركته لم تتلق أي دفعات من شركة تطوير قطرية رئيسية، وأنحى باللائمة في ذلك على بطء إجراءات الصرف لدى الوزارات الحكومية، نظراً لأن أغلبية المشروعات ممولة، في نهاية المطاف، من الدولة القطرية:

"هذا يحدث لجميع الشركات هذه الأيام. الحكومة لا تصرف الأموال." ²²⁸

وأبلغ مدير شركة قال إن شركته توشك على الانهيار الباحثين أن السبب في معاناة موظفيه يعود إلى المشكلات المتعلقة بالسيولة، وليس إلى أية انتهاكات متعمدة من جانبه:

"لم أفعل أي شيء خطأ عن قصد. لم أقم بمضايقة العمال. كانت لدي مشكلات في السيولة وفقدت كل شيء. لم يبق شيء إلا حاولته." ²²⁹

وأكد مقال دولي كبير يشرف على عدد من المشروعات الرئيسية في قطر للباحثين أن ثمة مشكلات في تأخير صرف الأموال التي تحتاج إلى موافقة العملاء:

"إن الدفع للمقاولين الفرعيين على رأس قائمتي [للقضايا الواجب معالجتها]. نواجه صعوبات في تحصيل الأموال هنا... وهذا لا يمكن أن يدوم. هناك الكثير من الضغوط من أجل تغيير إجراءات صرف الأموال." ²³⁰

وأكدت سفارة إحدى الدول المصدرة للعمالة أن العديد من الشركات قد اشتكى من مشكلات مالية حادة، ما يعني عدم قدرتها على دفع أجور الموظفين.

"يأتي مدراء الشركات إلى السفارة ليقولوا إنهم مفلسون بسبب عدم الدفع لهم. وقد جاءتنا الكثير من مثل هذه الحالات منذ يناير/كانون الثاني [2013]. المديرين يقولون إنهم لم يحصلوا على رواتبهم هم أنفسهم. فلماذا كان هذا هو ما يحدث، فأين الحل؟" ²³¹

وبينما يمكن أن تعاني الشركات من صعوبات مالية فعلاً في بعض الحالات، تظل الحقيقة أنه عندما تشعر الشركة بحالة من الضيق المالي، فإن المديرين يميلون إلى إظهار عدم الاحترام لحقوق العمال الأساسية على نحو مثير للانعاج. وعلى وجه الخصوص، اطلعت منظمة العفو الدولية على أمثلة عديدة من المديرين الذين يرون أن من الطبيعي انتهاك معايير العمل في محاولة لتوفير النقود، بما في ذلك - على سبيل المثال - عن طريق تأخير صرف الرواتب، وعدم تجديد تصاريح الإقامة، وعدم الوفاء بالالتزامات التعاقدية في دفع المبالغ اللازمة لتمكين العمال من العودة إلى أوطانهم أثناء الإجازات. وزيادة على ذلك، لا يمكن للمشكلات المالية أن تعلق جميع الانتهاكات التي قامت منظمة العفو بتوثيقها.

فأثناء اجتماع في مارس/آذار 2013 بين مجموعة من العمال وإدارة شركة إنتاج الإسمنت التي يعملون فيها، وبحضور باحثي منظمة العفو الدولية، أعرب العمال عن تشككهم في وعود المدير بأن أجورهم سوف تدفع، حيث دأب بصورة متكررة فيما مضى على عدم الوفاء بوعوده، إلى أن أصبحت لهم في ذمته أجور ثلاثة أشهر. ورد بأن اعترف بعدم الدفع لهم عندما وعدهم قائلاً:

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

"وعدتكم بأن تتسلموا راتبكم يوم الخميس، ولكن الآن هناك وثيقة مكتوبة تقول إنني سوف أدفع لكم".²³²

وأبلغ العمال منظمة العفو الدولية فيما بعد أن الشركة لم تدفع في الموعد المحدد في الوثيقة المكتوبة.

وأخبر مدير آخر أحد باحثي منظمة العفو الدولية بأنه عمل على التأكد من أن لا يتم إصدار تصاريح إقامة لبعض موظفيه حتى يمكن ترحيلهم إلى بلادهم عندما ينتهي المشروع، حيث اعتبرهم مشاغبين لأنهم واجهوه بصورة متكررة بحقيقة التأخر في تسديد مستحقاتهم:

"لم نجد لهم لأنهم تسببوا لنا بمشكلات وأردنا إرسالهم إلى بلادهم. فقد قام العمال بإثارة المشكلات لنا في العمل. ولا أريد عمل أي إقامة [تصاريح إقامة] لهم".²³³

وأبلغ المدير نفسه منظمة العفو الدولية برغبته في أن يعود العمال إلى العمل لمدة شهر ونصف الشهر، إلى حين الانتهاء من مشروع آخر، وكان هؤلاء قد توقفوا عن العمل عقب مشكلات حادة في صرف الرواتب وفقدوا صبرهم وأرادوا العودة إلى بلادهم.²³⁴

وفي بعض الأحيان، تقف نظرات تمييزية لا تكاد تخفى على أحد تجاه الرجال أنفسهم وراء المعاملة السيئة التي يواجهها عمال البناء. فأتثناء حديث مع مدير إحدى شركات المقاولات من الباطن، أتى باحثو منظمة العفو الدولية على ذكر بعض المراسلات التي تلقوها من موظفي الشركة، وجلهم من النيباليين. فما كان من مدير الشركة، الذي كان يتحدث وهو يعتقد، على ما يبدو، بأنه ليس بين أعضاء وفد المنظمة من يفهم العربية، إلا أن رفع سماعة الهاتف ليطلب من زميل له بالعربية:

"هاتلي رسالة الحيوانات".²³⁵

المقاولون وأصحاب المشاريع الرئيسيون جزء من المشكلة؟

"ليس من المعتاد أن تتبع إجراءات صارمة في عملية انتقاء المقاولين الفرعيين لتحديد مدى أهليتهم... فكثيراً ما شوهد المقاولون الرئيسيون وهم يتبعون أسلوب العمل نفسه في الاختيار بناء على السعر، ودونما تقصٍ يذكر لممارسات المقاول من الباطن المتعلقة بصحة عماله أو سلامتهم أو رفاههم".

"مؤسسة قطر" في رسالة إلى منظمة العفو الدولية، أكتوبر/تشرين الأول 2013²³⁶

ينبغي على من هم في وضع اتخاذ القرار في سلسلة التعاقدات إقرار آليات فعالة لمنع الانتهاكات عندما يكون هناك خطر بأن يقوم المقاولون من الباطن بممارسات تنطوي على الاستغلال أو الانتهاكات - كما هو الحال في قطر - كما ينبغي عليهم التصدي لها إذا ما اقتضت الحاجة ذلك.

مسؤولية الشركات تجاه العمال في تعاقداتها وسلاسل توريدها

من واجب الدول، بمقتضى القانون الدولي، أن تحمي حقوق الإنسان من انتهاكات جهات غير الحكومية كالشركات. وقد تزايد الاعتراف، على مدار العقد المنصرم، بمسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان. وجرى توضيح أبعاد هذه المسؤولية عن طريق إطار الأمم المتحدة للحماية والاحترام والانتصاف في مجال الأعمال وحقوق الإنسان؛ وفي "مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان" (المبادئ التوجيهية).

حيث تؤكد المبادئ التوجيهية على أن الشركات مسؤولة عن احترام جميع حقوق الإنسان، وعلى ضرورة أن تتخذ تدابير ملموسة للقيام بهذه المسؤولية. ويقتضي هذا أن تتخذ الشركات تدابير كافية لمنع انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة بعملياتها وأن تخفف منها، وعند الضرورة أن تتكفل بجبر الضرر المترتب عليها. وطبقاً للمبادئ التوجيهية، فإن "مسؤولية احترام حقوق الإنسان تمثل معياراً عالمياً لقواعد السلوك المتوقع من جميع المؤسسات التجارية أياً كان مكان عملها. وهذه المسؤولية موجودة بغض النظر عن قدرات الدول و/أو رغبتها فيما يخص الوفاء بالتزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان، وهي لا تقلص تلك الالتزامات. وهذه المسؤولية موجودة بالإضافة إلى الامتثال للقوانين والأنظمة الوطنية لحماية حقوق الإنسان.²³⁷

ويتسع نطاق المسؤولية ليشمل احترام حقوق الإنسان الأشخاص الذين يعملون في مشاريع لتلك الشركات من خلال مقاولين من الباطن، وفي بعض الظروف، عن طريق الموردين. ويتعين على الشركات ضمان وجود أنظمة وإجراءات صارمة للتأكد من عدم إخضاع العمال، بمن فيهم العمال المتعاقدون مع المقاولين من الباطن، لظروف عمل تتسم بالاستغلال. وتستند المسؤولية عن ضمان عدم استغلال العمال المرتبطين بعقود مع مقاولين من الباطن إلى عدة معايير مقررة دولياً. وتنص "مبادئ الأمم المتحدة المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان" على أن:

"تتطلب المسؤولية عن احترام حقوق الإنسان أن تسعى إلى منع الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها في إطار علاقاتها التجارية، حتى عندما لا تسهم هي في تلك الآثار"²³⁸.

وإضافة إلى ذلك، تنص المبادئ التوجيهية على أنه "ينبغي أن تكون لدى المؤسسات التجارية عملية للعناية الواجبة بحقوق الإنسان من أجل تحديد كيفية معالجة آثارها الضارة بحقوق الإنسان".²³⁹

وتنص "المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات المتعددة الجنسيات" على أنه:

"ينبغي على الشركة، إذا ما ارتأت أن ثمة مجازفة في أن تتسبب بآثار سلبية، في سياق سلسلة التوريد الخاصة بها، اتخاذ الخطوات الضرورية لوقف هذه الآثار أو الحيلولة دون وقوعها."²⁴⁰

وقد بثت منافع إعلامية ذات مصداقية عالية تقارير تحدثت عن تلقي العمال المهاجرون في قطر معاملة سيئة، كما نشرت منظمات دولية ووطنية وباحثون أكاديميون تقارير حول هذه المسألة.²⁴¹ وثمة مجازفة يمكن ملاحظتها دون صعوبة باحتمال أن يتعرض العمال الوافدون الذين تشغلهم شركات متعددة الجنسيات تتولى الإشراف على مشاريع في قطر، من خلال شركات فرعية، للمعاملة السيئة أو للاستغلال في العمل. وفي مثل هذه الحالة، ليس ثمة عذر لها عندما لا تقوم بالتحضيرات المناسبة لمواجهة احتمال أن يلجأ المتعاقدون الفرعيون إلى ممارسة الاستغلال.

وينبغي أن يحدد مالكو مشاريع البناء (العلاء) والمتعاقدون الرئيسيون على المشاريع في قطر، في العقود التي يبرمونها مع مقاولين من الباطن، أن التقيد بالمعايير الدولية للعمل شرط أساسي للاختيار لتنفيذ العقود وللإبقاء على هذه العقود. وفضلاً عن ذلك، ينبغي إقرار إجراءات صارمة لمراقبة مدى تقيد المقاولين من الباطن بهذه المعايير، وتوفير وسيلة فعالة للعمال كي يبلغوا المتعاقد الرئيسي بصورة مباشرة بما يتعرضون له من انتهاكات، وبلغتهم الأصلية.

إن منظمة العفو الدولية تشعر ببواعث قلق من أن بعض أصحاب المشاريع والمتعاقدين الرئيسيين العاملين في قطر يتخادلون عن تحمل مسؤولياتهم حيال ما يحدث للعمال الذين يشتغلون في مواقع عملهم. وينطبق هذا على المقاولين الدوليين والقطريين، على السواء، وعلى المؤسسات الرئيسية التي تتعاقد للقيام بالأعمال الإنشائية.

فقد استغرق الأمر مع أحد أصحاب المشاريع - وهو أحد أبرز أصحاب المؤسسات وأشدّها سطوة - ثلاثة أشهر،

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

مدعومة برسالة مطاردة، كي ترد مؤسسته على رسالة من منظمة العفو الدولية بشأن انتهاكات خطيرة ذكرت رسالة المنظمة أنها قد وقعت في موقع عمل تابع لها (انظر الفصل 2).

بينما اتخذت بعض الشركات - التي أشرنا إليها في دراسة الحالة في الصفحة 72 - خطوات لتصحيح الأوضاع عقب تنبيه بعثت به منظمة العفو الدولية إليها بأن ثمة مزاعم بارتكاب انتهاكات في سلسلة التوريد الخاصة بها، وباشرت تحقيقات في المزاعم وبدأت بتغيير إجراءاتها.

ولكن يبدو، مع ذلك، أنه قد لا تكون لدى بعض المقاولين الرئيسيين في قطر - بما في ذلك بعض الشركات العالمية التي تنفذ مشاريع بعدة ملايين من الدولارات - سياسات وإجراءات كافية لمنع وقوع الانتهاكات وللتخفيف من آثارها إن وقعت.

وقد التقت منظمة العفو الدولية شركات بناء دولية رئيسية تتولى إدارة مشروعات وطنية فخمة يشارك فيها عشرات المقاولين من الباطن، ولم تتحرج هذه الشركات من قول إنها ما زالت تعمل على إقرار سياسات للتصدي لخطر الانتهاكات التي يواجهها عمال يشغلهم مقاولون فرعيون. وقال مقاول رئيسي ذكر أنه يخطط للبدء في عمليات تدقيق بشأن المقاولين الفرعيين العاملين في مشروعه، وفي مدى تقيدهم بمعايير العمل، إن هذا يشكل تطوراً جديداً بالنسبة لقطر، وإن متابعة أمور تتجاوز المعايير المتعلقة بموقع العمل، كالصحة والسلامة، قد تستتبع بعض الحساسيات:

"يحتمل أن يشكل القيام بتدقيق الحسابات هذا مغامرة على أرض ليست ضمن خريطة العمل. فالتدقيق بشأن ما يجري في الموقع أمر مباشر إلى حد معقول. أما الانتقال إلى أمور السكن والأجور فسيكون أمراً مختلفاً." ²⁴²

واعترف مقاول آخر قَدَّم رواية مفصلة عن تقييد شركته الصارم برفاه وحقوق موظفيه بصراحة بأنه ليس واثقاً تماماً من أن العقود التي وقعت شرعيتها مع مقاولين من الباطن تنص على احترام معايير العمل، رغم تأكده من تضمين أمور من قبيل الصحة والسلامة في هذه العقود:

"فيما يتعلق بالعقود مع المقاولين من الباطن. لا بد لي من العودة إليها للتأكد مما إذا كانت هناك فقرة تتعلق بمعايير العمل في نص العقد. ولكن سيكون هناك نص على السلامة." ²⁴³

وقد تكون للعقود التي يوقعها المقاولون الرئيسيون مع المقاولين من الباطن أهمية كبيرة لمحاسبة المقاولين الفرعيين على التقييد بمعايير العمل، شريطة أن تتم الإجراءات على الورق بصورة سليمة للعودة إليها وتفحص التزامات التنفيذ المنصوص عليها في العقود. وقد اطلعت منظمة العفو الدولية على صفحات منتقاة من عقد واحد فقط من العقود الموقعة بين مقاول رئيسي ومقاول من الباطن للعمل في مشروع رئيسي في قطر، وترى أن اللغة المتضمنة في العقد حول معايير العمل غير كافية.

دراسة حالة خاصة بالمقاولات من الباطن: عمال شركة "بي سي إس آي سبيشالتيز" (PCSI SPECIALTIES)

"لقد تحدثنا مع قسم الموارد البشرية أكثر من مرة كي نخبرهم عن حاجتنا للحصول على أسرة وملاءات ذات نوعية جيدة، وكي نقول لهم أن المكيف بحاجة إلى إصلاح أيضا. والوقت الآن هو فصل الشتاء، ولكن لیتکم رأیتم كيف كان الوضع في الصيف قبل أشهر عدة، لأدرکتتم حينها كم كانت الأمور صعبة. اضطر العمال حينها إلى الصعود على سطح المبنى للنوم هناك... ولقد شهدت طوال أشهر كيف تعامل هذه الشركة العمال النيباليين. إنهم يستغلون العمال النيباليين كما الحمير. ومهما توسلنا، فإنهم لا يوفرون أية مرافق لنا."²⁴⁴
أحد الموظفين النيباليين في شركة بي سي إس آي، ويبلغ من العمر 27 عاماً.

في أكتوبر/ تشرين الأول من عام 2012، عثر باحثو منظمة العفو الدولية على أدلة تفيد بأن إحدى الشركات العاملة في قطاع الإنشاءات، وتدعى PCSI Specialties (بي سي إس آي) كانت ضالعة في ممارسات استغلالية بحق موظفيها في إطار ما تقوم به من عمل على حساب المقاولات من الباطن (الثانوية) لصالح عدد من الشركات الدولية العاملة في قطاع الإنشاءات. وفي أكتوبر/ تشرين الأول 2012، شغلت شركة بي سي إس آي 35 موظفاً و132 عاملاً²⁴⁵ في من بلدان عدة، بما في ذلك نيبال وسري لنكا والهند. وتقول الشركة أنها متخصصة في أعمال "ديكورات التبليط والأرضيات والجدران الاسمنتية وأوجه الطلاء الواقية، وجلي البلاط، والأرضيات فائقة الثبات، وكذلك أعمال العزل ضد الماء، وعزل الأسقف والحقن".²⁴⁶

وزار باحثو منظمة العفو الدولية مكان إقامة عمال "بي سي إس آي" في المنطقة الصناعية، وذلك في خمس مناسبات مختلفة، وأجروا مقابلات مع المدير العام وطرحوا القضية على السلطات القطرية وثلاث من الشركات الدولية في مجال الإنشاءات ومؤسسة قطر، بوصفها جهات لجأت جميعها إلى الاستعانة بخدمات موظفي شركة "بي سي إس آي" من أجل تنفيذ العمل المطلوب.



باحثو منظمة العفو الدولية وهم يجرون مقابلات مع موظفي شركة "بي سي إس آي"، أكتوبر/ تشرين الأول 2012 2012

© Shaival Dalal

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

تبين لمنظمة العفو الدولية أن أماكن إقامة العمال التي توفرها شركة "بي سي إس آي" كانت غير ملائمة بشكل مجحف؛ إذ لم يتم تزويد العديد من موظفي الشركة بتصاريح الإقامة اللازمة، وتُركوا بذلك عرضة لخطر إلقاء القبض عليهم؛ كما واجهوا مصاعب في الحصول على الرعاية الصحية، وحالت شركة "بي سي إس آي" دون مغادرة عدد من العمال الذين سبق لهم الاستقالة من العمل في صيف عام 2012. وإليك نتائج هذه الدراسة بمزيد من التفصيل.

ترتيبات أماكن الإقامة

لاحظت منظمة العفو الدولية مدى تردي الظروف المتوفرة في مكان إقامة عمال الشركة في مخيم العمال الكائن في المنطقة الصناعية بالدوحة. وشملت تلك الظروف المتردية ما يلي:

- كانت أجهزة تكييف الهواء في عدد من غرف النوم في مكان إقامة العمال معطلة. وفي إحدى تلك الغرف، قال الرجال لمنظمة العفو الدولية أن التكييف معطل منذ 10 أشهر. ونتيجة لذلك، اضطر بعض العمال إلى النوم على سطح المبنى. وفي أحد المطابخ هناك، وجدنا فجوة في الجدار وقد سُدت بورق مقوى في المكان الذي كان يُفترض أن يثبت جهاز التكييف فيه. وعند طرح منظمة العفو الدولية للأسئلة المتعلقة بالتكييف على مدير عام شركة بي سي إس آي، أشارت إلى أن العمال كانوا يفرطون في استخدام أجهزة التكييف، وأن هذا هو سبب تعطلها على الأرجح.²⁴⁷
- كانت المراتب (الفرشات) المتوفرة في سكن العمال بالية ومتهالكة. وبعد أن تقدم الموظفون بشكوى خطية حول وضع الأسرة، أقرت الشركة بالمشكلة، وذلك في خطاب وجهته للعمال في فبراير / شباط 2012، قالت فيه: "فيما يتعلق بموضوع الأسرة، يُرجى إعداد قائمة توضح حالة كل سرير ومرتبة في كل غرفة، ومن ثم رفعها لي، وسوف أعمل على حل المشكلة."²⁴⁸ وبحلول أكتوبر / تشرين الأول 2012، لم تكن المشكلة قد حُلّت بعد، وكذلك هي حال المشكلة المتعلقة بوجود عمال يُضطرون للنوم على الأرض، علاوة على زملاء لهم اضطروا للنوم على مراتب متهالكة أو رقيقة وغير محشوة أو غير ملائمة بأي شكل من الأشكال. ولدى طرح السؤال بهذا الخصوص على مدير عام شركة بي سي إس آي، أجابت الباحثين قائلة: "لربما قام العمال بإخفاء المراتب عندما زارت منظمة العفو الدولية المكان."²⁴⁹
- كما استُخدم مكان سكن العمال كمستودع للمواد الكيماوية والدهانات منتهية الصلاحية والنفايات الصناعية. وامتلأت الممرات والمساحات الخارجية بمواد البناء القديمة. وتُركت أسلاك الكهرباء ملقاة على أرض الممرات، وثمر ما يظهر أنه بقع زيت يمكن رؤيتها على أرض الممرات وباقي أنحاء المبنى. وكانت الظروف التي شاهدها منظمة العفو الدولية تشي بالخطورة على صحة العمال وسلامتهم، علاوة على أنها تنتقص من جودة أساسيات حياة العمال المقيمين هناك.



كانت عبوات الدهان ومواد البناء القديمة تُخزن خارج غرف نوم العمال والمطبخ. أكتوبر/ تشرين الأول 2012
© Shaival Dalal .



إحدى غرف نوم عمال شركة "بي سي إس آي"، أكتوبر/ تشرين الأول 2012. نقل العمال المراتب إلى هذه الغرفة نظراً لوجود جهاز تكييف فيها على النقيض من غرفهم المخصصة لهم والتي تفتقر إلى أجهزة تكييف. © Amnesty International



المطبخ الموجود في الطابق السفلي في مكان إقامة عمال شركة "بي سي إس آي"، أكتوبر/ تشرين الأول 2012. ثمة فجوة في الجدار مغطاة بورق مقوى مكان ما كان يُفترض أن يكون جهاز التكييف، وثمة مشاكل في الصرف الصحي مما يوضح سبب وجود بعض المياه العادمة على أرض المطبخ. © Shaival Dalal.

ولقد عبر العمال عن شعورهم بالإحباط حيال عدم تجاوب الشركة مع شكاويهم المتكررة بشأن هذه المشاكل. وقال أحدهم على بهذا الخصوص:

"لا يتوقفون عن قطع الوعود بأنهم سوف ينظرون في الأمر، ولكنهم لا يفون بأي وعد من تلك الوعود."²⁵⁰

وسألت منظمة العفو الدولية المدير العام لشركة بي سي إس آي عن المعايير المرعية داخل سكن العمال بشكل عام. فقالت أن سكن العمال يوازي "سكن بمستوى سبع نجوم" ولكنها اعترفت فيما بعد أنها لم تزر المكان قط، وأنها لن تذهب إلى هناك "أبداً". ومع ذلك، فقالت مدير عام الشركة أنها تعتقد أن السكن يلبي المعايير التي ينص قانون العمل عليها.²⁵¹ ويمكن اعتبار ردود مدير عام الشركة أنها تنطوي على إشكاليات جمة كونها تشير إلى أن مدير عام الشركة ليس بحوزتها فهم صحيح للظروف التي يعيش موظفوها في ظلها، كما يشير ذلك إلى أنه ليس لدى مدير

عام الشركة أدنى رغبة في معرفة تلك الظروف. وبشكل عام فلقد أظهرت مدير عام الشركة اهتماماً ضئيلاً بحقيقة مخالفة مكان إقامة العمال للمعايير القطرية والدولية المرعية في هذا المجال.

تصاريح الإقامة

تقاعست شركة بي سي إس آي عن القيام بالترتيبات اللازمة لاستصدار تصاريح إقامة العمال أو تجديدها. وثمة عدد من العمال الذين لم تُصدر لهم تصاريح إقامة أبداً ناهيك عن إصدار بطاقة الهوية منذ قدومهم إلى قطر – إذ أقام بعضهم لفترات تصل إلى سنتين دون أن يكون بحوزتهم الأوراق الثبوتية حسب الأصول. وقال آخرون أنهم مُنحوا تصاريح عمل تغطي جزءاً من كامل مدة عملهم في قطر، ولكن الشركة لم تقم بتجديد التصاريح عندما أصبحت غير سارية المفعول.

ولقد زود العمال منظمة العفو الدولية بتفاصيل احتجاج عدد من عمال شركة "بي سي إس آي" لدى الشرطة جراء عدم حملهم لتصاريح إقامة، وقابلت المنظمة أحدهم الذي احتجز لبضعة أيام قبل أن يُخلى سبيله في نهاية المطاف – وأما الذين اعتُقلوا معه فلم يجر إخلاء سبيلهم، ويعتقد أنه سوف يتم ترحيلهم. وقال أحد العمال النيباليين الذين لا يحملون تصريح إقامة:

"نخشى من الذهاب إلى أي مكان، أو حتى مغادرة مخيم العمال. ونشعر كما لو أننا نعيش في سجن أو شيء من هذا القبيل. ونخشى إذا خرجنا أن يُلقى القبض علينا، أو أن يفعلوا بنا ملا يخطر ببال. وهكذا تسير الأمور ما دامت شركتنا لم تمنحنا نحن العمال بطاقات هوية."²⁵²

كما قال عدد من عمال شركة "بي سي إس آي" ممن لا يحملون تصاريح إقامة أنهم واجهوا مشاكل في الاستفادة من مرافق الرعاية الصحية لإن عدم وجود التصريح معناهم أنهم لا يستطيعون الحصول على البطاقات الصحية للاستفادة من الرعاية الصحية المدعومة. واطلعت منظمة العفو الدولية على إيصالات صادرة عن عيادة طبية تابعة للقطاع الخاص توجه إليها أحد عمال الشركة النيباليين، في الشركة المذكورة، جراء عدم حملته لتصرح، وأنه متواجد في قطر منذ عام 2011.²⁵³

في فبراير/ شباط 2012، أقرت شركة "بي سي إس آي" بالمشكلة في خطاب موجه للعمال، وتعهدت بالتصدي لها. ولكن وبحلول أكتوبر/ تشرين الأول 2012، قدر العمال أن حوالي 25 أو 30 موظفاً لم يكونوا يحملون تصاريح إقامة.

وفي مقابلة لها مع منظمة العفو الدولية، أشارت مدير عام شركة "بي سي إس آي" إلى نقص السيولة كسبب وراء ذلك، منوهةً أنه كان يتحتم عليها أن تختار ما بين دفع الرواتب أو سداد رسوم إصدار تصاريح الإقامة. وقالت المدير العام أن "المسألة ليست بالأمر العظيم" ولكنها أكدت أن بعض عمال الشركة قد أُلقي القبض عليهم وتم ترحيلهم جراء عدم حملهم لتصاريح إقامة، مشيرة أنه "لربما كانت هناك حالة أو اثنتان" فقط.²⁵⁴

في رسالة موجهة إلى منظمة العفو الدولية في أكتوبر/ تشرين الأول 2013، قدمت شركة "بي سي إس آي" سببشالتيز قطر / PCSI Specialties Qatar توضيحاً مختلفاً زعمت بموجبه أن السبب وراء عدم إنجاز تصاريح الإقامة كان بقاء العمال على كفالة شركة ذات كيان مستقل عنها حملت اسم "بي سي إس آي سببشالتيز / PCSI Specialties" والتي لم تكن تنفذ أية مشاريع عاملة في حينه، إلا أن ذلك لم يمنع "بي سي إس آي سببشالتيز قطر" من تشغيل العمال على الرغم من أنهم ليسوا على كفالتها. ويظهر أن الشركتين قد اتفقتا ككيانين منفصلين على "الاستفادة من العمالة الموجودة على كفالة فرع بي سي إس آي (أي بي سي إس آي سببشالتيز) من أجل العمل في مشاريع بي سي إس آي سببشالتيز قطر ومن ثم نقل إقاماتهم على كفالتها.

ووفق ما ورد في رسالة الشركة، كان العمل جارٍ خلال عام 2012 من أجل نقل إقامات العمال كي تصبح على كفالة بي سي إس آي سببشالتيز قطر. ويعني ذلك أن إدارة هذه الأخيرة لم تكن قادرة على إتمام الإجراءات الخاصة بإقامات العمال وإصدار التصاريح الأصولية لهم. ويظهر أن موظفي الشركة لم يكونوا على علم بالسبب وراء هذه المشاكل:

"لم نكن مسرورين بهذا الوضع ولكننا لا نمتلك صلاحية السير في الإجراءات الخاصة بهذه الوثائق الرسمية، وهو ما انعكس على بعض من موظفينا أو طواقمنا أو عمالنا، ولم نكن قادرين على توضيح المسألة برمتها لموظفينا مع استمرارنا في العمل على نقل إقاماتهم كي تصبح على كفالة شركة بي سي إس آي سببشالتيز قطر." رسالة بي سي إس آي سببشالتيز قطر إلى منظمة العفو الدولية، 22 أكتوبر/ تشرين الأول 2013.²⁵⁵

ويفتقر التوضيح الذي قدمته بي سي إس آي سببشالتيز قطر للمصداقية. إذ لا يمكن التذرع بإعادة هيكلة الشركة لحرمان العمال من حقوقهم العمالية؛ كما لا يمكن التذرع بنقل إقاماتهم بين كيانين اعتباريين كمبرر لتقاعس كفيل العمال عن إتمام الإجراءات وفق متطلبات القانون القطري. وعلاوة على ذلك، إن تقاعس بي سي إس آي عن توفير تصاريح الإقامة لموظفيها استمر طوال أشهر، وهو أمر لا يمكن تفسيره أو الدفاع عنه من خلال التذرع بالإشارة إلى عملية إعادة هيكلة الشركة.

منع العمال من مغادرة قطر

وما وصل بالأمر في شركة بي سي إس أي إلى نقطة الصدام هو ما قامت به الشركة من أجل إتاحة الفرصة لعمالها للسفر إلى أوطانهم خلال إجازاتهم السنوية أو عقب تقديم استقالاتهم. ويوضح أحد الرجال قائلاً:

"بعد سنتين، تقدمت بطلب إجازة، وصدرت الموافقة عليها. وبالنسبة لبعض العمال الآخرين، فتؤخر الإدارة إصدار تصريح الخروج لشهرين أو ثلاثة أو أربعة بغض النظر عما إذا كانوا قد تقدموا بطلب إجازات أو في حال انتهاء مدة العقد. ويقولون: سوف نرسلكم اليوم، أو غداً". ويستمررون بالمطالبة من خلال إعطاء الضمانات ويتركون الوقت يمضي إلى أن تمر أربعة أو خمسة أشهر.²⁵⁶

وأشار العمال إلى قضية بعينها تتعلق بتسعة أشخاص طلبوا الحصول على إجازة في يوليو / تموز 2012 لكن طلباتهم رُفضت. واطلعت منظمة العفو الدولية على خطابات الاستقالة التي تقدم بها عدد من أولئك العمال. ويوضح أحد العمال قائلاً:

"تقدم تسعة أشخاص باستقالاتهم قبل أربعة أشهر. ومع ذلك، فلقد أخبرتهم الشركة أنه سوف يُسمح لهم بالسفر بعد شهر واحد. وأمضوا أربعة أشهر وهم يكررون نفس القول، ولكنهم لم يسمحوا لهم بالعودة. ولذا اجتمعنا كلنا وتقدمنا بطلب لقسم الموارد البشرية في الشركة. وطالبناهم بالتوقف عن مثل هذه الممارسات، وتغيير النظام المعمول به حالياً. لقد دأبوا على تكرار ذات الممارسة مع الجميع، ولم يكن ذلك يقتصر على هؤلاء الأشخاص التسعة فقط.²⁵⁷

وقالت المدير العام في أكتوبر / تشرين الأول 2012 أن الشركة لم تقم بإرسال تسعة عمال إلى بلدانهم بعد تقدمهم بطلب إجازة لأن مالك الشركة لم يكن موجوداً لإتمام الإجراءات اللازمة لإلغاء تصاريح الإقامة الخاصة بهم وإصدار تصاريح المغادرة. وقالت المدير العام أن "تسعة أشخاص قد استلموا فعلاً مكافأة نهاية الخدمة في يوليو / تموز كي يتسنى لهم الاستعانة بها على نفقاتهم منذ ذلك الحين".²⁵⁸ وهكذا، فلقد تُرك هؤلاء العمال في الانتظار كي يغادروا البلاد، وإنفاق ما حصلوا عليه من مكافأة نهاية الخدمة على معيشتهم حتى اللحظة التي قد يغادرون فيها البلاد. ويُذكر أن مكافأة نهاية الخدمة التي تعادل راتب ثلاثة أسابيع عن كل سنة أمضاها العامل في الخدمة، تُعتبر بمثابة أمر غاية في الأهمية للعديد من عمال قطاع الإنشاءات، فهو مال يجمعون إحصاره إلى بلادهم لدعم عائلاتهم.

وفي رسالة موجهة لمنظمة العفو الدولية في أكتوبر / تشرين الأول 2013، ذكرت شركة "بي سي إس أي" أن السبب وراء عدم تمكنها من إصدار تصاريح المغادرة - كما الأمر بالنسبة لتصاريح الإقامة - هو أن العمال لم يكونوا على كفالة شركة "بي سي إس أي سبيشالتيز قطر"، إنما كانوا على كفالة شركة ذات كيان مستقل عنها حملت اسم "بي سي إس أي سبيشالتيز"؛ ولذا لم يتمكنوا من إتمام الإجراءات الرسمية.

وبالنسبة للعمال التسعة الذين منعوا من المغادرة، ذكرت الشركة:

"لم يُحتوا على التوقف عن العمل، بل على العكس كنا في حاجة إلى العمال، وكنا نستأجر قوى عاملة خارجية للعمل في الموقع؛ ولكنهم قرروا التوقف عن العمل، والبقاء في المخيم، مع علمهم أننا قد طلبنا منهم مرات عديدة العودة إلى العمل حتى الانتهاء من إجراءات تصاريح مغادرتهم، التي لم تكن في متناول أيدينا".²⁵⁹

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

ورد الشركة هذا معناه أن الرجال التسعة، الذين قدموا إشعاراً بالمغادرة بما يتماشى مع اللوائح، وأوضحوا نيتهم بالعودة إلى بلادهم، كانوا، إلى حد ما، على خطأ لأنهم لم يرغبوا في العمل.

وفي أواخر سبتمبر/أيلول 2012، توقفت الغالبية العظمى من موظفي شركة بي سي إس أي، والبالغ عددهم 135 موظفاً، عن العمل في أواخر شهر سبتمبر/أيلول 2012. وفي 27 سبتمبر/أيلول 2012، قدم موظفو الشركة شكاويين عمالتين إلى وزارة العمل بشأن طريقة معاملتهم. فقد وقع ثلاثون رجلاً على إحدى الشكاويين و37 على الأخرى، وبمحتوى مماثل. وأبرزت الشكاويان تقاعس الشركة عن توفير السكن الملائم للعمال، كما نصت على رغبة الرجال في العودة إلى بلادهم، وعلى احترام حقهم في حصولهم على أجورهم والمنافع المتعلقة بهم.

وذكروا في الجزء الخاص بالمطالب من الشكاوي أنهم يريدون الحصول على أجر الشهر المتأخر، وأجر العمل الإضافي، وأجر مكافأة نهاية الخدمة، وثمان تذاكر العودة، وتعويضاً عن العطلة السنوية التي عملوا فيها، وسداد التكاليف الخاصة بالرعاية الطبية.²⁶⁰

وقالوا أنهم يتسوا من إمكانية العودة إلى أوطانهم وقت إجراء منظمة العفو الدولية المقابلات معهم في أكتوبر/ تشرين الأول 2012. وأوضح أحد العمال النيباليين الموقف قائلاً:



موظفو شركة بي سي إس أي يستعدون للصعود على متن إحدى الحافلات المتوجهة إلى المطار، أكتوبر/ تشرين الأول 2012.

© Amnesty International

" يقول أفراد عائلتنا لنا: ارجعوا بسرعة. ومن ثم يوجهون لنا السؤال التالي: لماذا لم تعودوا إلى البلاد؟ ويقولون لنا: إذا انتهى عملكم، فلماذا لم تعودوا بعد؟ فكيف عسانا نخبرهم أن العودة ليست بسهولة الأمر كما لو كنا في دلهي أو بومباي، حيث يمكننا أن نستقل أي قطار من القطارات ونعود إلى المنزل؟"²⁶¹

في أكتوبر/ تشرين الأول، وبعد فترة وجيزة من لقاء منظمة العفو الدولية مع شركة "بي سي إس أي"، أرسلت الشركة رسالة بالبريد الإلكتروني إلى باحثي المنظمة:

" نحن نقدر بواعث قلقكم بشأن قضايا العمال في شركتنا، ونعيرها اهتمامنا. وهذا يؤكد مرة أخرى أنه ليس لدينا نية لإبقاء أي شخص يريد المغادرة والعودة إلى بلاده. ويقوم قسم شؤون العاملين بترتيب أمر التذاكر، وسوف نبليغ العمال بالمعلومات في الوقت المناسب. وهذا لمعلوماتكم وسجلاتكم."²⁶²

وفي أكتوبر/ تشرين الأول، بدأت الشركة بإعادة العمال إلى أوطانهم. وبحلول منتصف شهر نوفمبر/ تشرين الثاني 2012، قالت الشركة أنها قد أصدرت تذاكر طيران لحوالي 123 عاملاً بالإضافة إلى تصاريح المغادرة (إذن الخروج) كي يتسنى لهم السفر عائدين إلى بلدانهم. وورد أن 11 عاملاً قد وافقوا على البقاء والاستمرار بالعمل

لصالح الشركة.²⁶³

في أكتوبر/ تشرين الأول 2013، بعثت شركة "بي سي إس أي سبيشالتيز قطر" بكتاب رسمي إلى منظمة العفو الدولية للرد على ما توصلت إليه المنظمة من نتائج. وفي معرض ردها ذلك، فلقد صرحت الشركة بما يلي:

■ أعلن بعض العمال الإضراب عن العمل في 25 سبتمبر/ أيلول 2012 ومنعوا إدارة شركة بي سي إس أي وضباط الشرطة من الدخول إلى سكن العمال؛ ولقد جرى "ترحيل" جميع أولئك العمال بناء على نصيحة وزارة العمل القطرية.

■ وعلى صعيد وسائل الراحة في منامات سكن العمال، تم شراء بعض الأسرة وأجهزة التكييف الجديدة بعد أن وصلت رسالة العمال إلى إدارة الشركة في فبراير/ شباط 2012. ولقد أبرزت الشركة وصولات كإثبات على قيامها بشراء تلك الأسرة والأجهزة فعلاً. وعلاوة على ذلك، فلقد زار باحثو منظمة العفو الدولية سكن العمال أثناء الإضراب الذي شهد منع إدارة الشركة من دخول السكن.

■ زودت شركة بي سي إس أي موظفيها "بمزايا" من قبيل دفع بدل عمل إضافي بأجر أعلى مما ينص قانون العمل عليه؛ ودفع أجور شملت الساعات التي يقضيها العمال في القدوم إلى موقع العمل ومغادرته؛ ودفع أجور بدل "الفترة الفاصلة بين صب أرضية الإسمنت فاتقة الثبات وبدء مرحلة التشطيبات... أي في الفترة التي لم يقم جميع العمال بأداء أي عمل خلالها سوى أخذ قسط من الراحة بانتظار بدء المرحلة الثانية من الإنشاءات"، وتزويدهم بالوجبات في الموقع علاوة على دفع بدل وجبة طعام للعمال.

وفيما يتعلق بقيام العمال بمنع إدارة الشركة ورجال الشرطة من دخول سكن العمال، وأثناء زيارتين قام بها باحثو منظمة العفو الدولية لسكن العمال في 5 و7 أكتوبر/ تشرين الأول 2012، شوهد موظفو الشركة داخل منامات العمال في السكن وهم يتحدثون معهم. كما شاهد باحثوا المنظمة مقاطع فيديو التقطها العمال تظهر وجود رجل شرطة داخل السكن وهو يتحدث مع العمال بتاريخ 25 سبتمبر/ أيلول 2013. وقال العمال لمنظمة العفو الدولية أنهم قد طلبوا من الشرطي حينها أن يساعدهم على مغادرة البلاد.

وعلى صعيد الزعم أن السبب وراء تردي وضع منامات العمال يُعزى إلى منع الإدارة من دخول سكن العمال، فينبغي القول أن باحثي منظمة العفو الدولية قد دخلوا سكن العمال للمرة الأولى بعد مضي 10 أيام على توقف العمال عن العمل. وظهر بوضوح أنه قد مرت أشهر على استمرار وجود العديد من المشاكل التي لاحظها باحثو المنظمة من قبيل تخزين مواد البناء إلى جانب منامات العمال، وتردي حالة المراب، وعدم توفر أجهزة التكييف.

وأخيراً، فتود منظمة العفو الدولية الإشارة إلى أن العديد من المسائل الواردة في كتاب شركة بي سي إس أي سبيشالتيز قطر في أكتوبر/ تشرين الأول 2013 لم تُذكر أبداً للباحثين أثناء إجراء المقابلات مع المعنيتين في الشركة في عام 2012 أثناء وقوع تلك الأحداث.

رد شركات المقاولات الرئيسية على الأزمة في شركة "بي سي إس أي"

"ليس لدينا إمكانية اللقاء مع كبريات الشركات (كي نشتكي لهم من المعاملة التي نلاقها). وحينما نسافر إلى الخارج، يحدونا الأمل بالحصول على شيء مختلف، ولكن هيهات هيهات".

أحد موظفي شركة "بي سي إس أي"، أكتوبر/ تشرين الأول 2012²⁶⁴

في الوقت الذي شهد وقوع هذه الأحداث، تعاقبت شركة "بي سي إس أي" تعاقداً ثانوياً (من الباطن) للعمل على مشروعين رئيسيين على الأقل من مشاريع الإنشاءات التي تديرها شركات الإنشاءات الدولية. وأحد هذين المشروعين

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

هو "مشروع تجهيز مدينة حمد الطبية" الذي تديره شركة هيونداي للهندسة والانشاءات(هيونداي إي أند سي)، فيما كان المشروع الآخر هو "مركز السدرة للطب والبحوث"، أحد المشاريع التنموية لمؤسسة قطر الذي تديره بشكل مشترك شركتا "أو إتش إل للإنشاءات" و "كونتراك". واتصلت منظمة العفو الدولية بتلك الشركات وبمؤسسة قطر لطرح القضية عليهم، وطلب الحصول على توضيح للسياسات والإجراءات المعتمدة لديهم للحيلولة دون وقوع انتهاكات من هذا القبيل.

مشروع مدينة حمد الطبية: شركة هيونداي للهندسة والانشاءات(هيونداي إي أند سي)

تولت شركة "بي سي إس آي" توفير العمالة اللازمة لمشروع "تجهيز مدينة حمد الطبية" الذي تُعد شركة هيونداي للهندسة والانشاءات المقاول الرئيس فيه بعد أن رعى عليها العطاء بقيمة 534 مليون دولار أمريكي من "أشغال"، مصلحة الأشغال العامة القطرية، طبقاً لموقع شركة هيونداي للهندسة والاستشارات على الإنترنت²⁶⁵:

"تغطي مدينة حمد الطبية مساحة 450000 متر مربع وتتضمن ثلاث مستشفيات بطاقة استيعابية تفوق 1000 سرير."²⁶⁶

وفي أكتوبر/ تشرين الأول 2012، اتصل الباحثون بمكاتب شركة هيونداي للهندسة والانشاءات لترتيب اجتماع مع الشركة وطلب المساعدة منها.

ولقد اعترى الباحثون القلق أثناء إجراء مكالمة هاتفية مع ممثل عن شركة هيونداي للهندسة والانشاءات، وذلك حينما قال: "لا يمكننا تحمل المسؤولية عما تقوم به تلك الشركة؛ فهي مقاول من الباطن". وعندما سأل الباحثون حول ما إذا كانت شركة هيونداي قد قامت بتفتيش على المقاولين من الباطن الذين تعهد إليهم بتنفيذ أجزاء من المشروع، قال ممثل الشركة: "يقتصر القيام بالتفتيش على الوزارة فقط"، مضيفاً أن للهندسة والانشاءات قامت بإحالة الشكاوى التي وصلتها من عمال المقاول الثانوي إلى وزارة العمل، ولكن الشركة لم تتخذ إجراء غير ذلك.²⁶⁷

في فبراير/ شباط 2013، أرسلت منظمة العفو الدولية خطاباً إلى شركة هيونداي للهندسة والانشاءات تبرز فيه بواعث قلقها الجدية حيال معاملة شركة "بي سي إس آي" لعمالها، وتطلب منها أن توضح حدود مسؤولية هيونداي تجاه جميع العاملين في مشاريعها - بغض النظر عما إذا كانوا تابعين لمقاول من الباطن أم لا. وطالبت المنظمة في خطابها شركة هيونداي بأن توضح سياستها بهذا الشأن، نظراً لأن الموقف الذي عبرت عنه يشي بأنه قاصر عن تلبية المعايير الدولية المقبولة لا سيما فيما يتعلق بالمبادئ التوجيهية الصادرة عن الأمم المتحدة بشأن الأعمال وحقوق الإنسان الذي تلتزم شركة هيونداي للهندسة والانشاءات بمضمونه.²⁶⁸

وفي مارس/ آذار 2013، ردت شركة هيونداي على خطاب منظمة العفو الدولية برسالة تنص على أن الشركة "تتصرف بطريقة أخلاقية على مستوى الشركة وعلى المستوى الفردي أيضاً" وأضافت أن الشركة "قد خاب ظننا عندما علمت بوجود ولو مجرد احتمالية بعدم احترام مثل هذه المعايير، وأنها سوف تحرص بالتالي على اتخاذ اللازم بهذا الخصوص". وقالت الشركة أن عمال شركة "بي سي إس آي" لم يبرزوا أي بواعث قلق قبيل أكتوبر/ تشرين الأول 2012، وأنه "لو كان تناهي إلى علمها وجود شيء من هذا القبيل بالفعل، لكانت شركة هيونداي للهندسة والانشاءات قد تصرفت حيالها نظراً لأن الشركة دائمة الحرص على الامتثال لجميع القوانين والالتزامات ذات الصلة".

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

وقالت الشركة أن سوء تفاهم قد وقع بين منظمة العفو الدولية وممثل هيونداي للهندسة والانشاءات في الدوحة، الذي كان "موظفاً صغيراً في المكتب المحلي وليس ... من أعضاء إدارتنا، لا من مكتبنا المحلي ولا من المقر الرئيسي للشركة"، ولم يفهم بشكل كامل الأسئلة التي طرحت عليه "بسبب صعوبات لغوية، وأنه كان يقود سيارته حين طرحها:

" بخصوص التصريحات التي وردت على لسان موظفنا، فنؤكد أنه كان يحاول التوضيح بالقول أن عمال شركات المقاولات الثانوية المسجلين في قطر يخضعون لإشراف وزارة العمل القطرية وإدارتها المباشرة. ولا يعني ذلك أن هيونداي للهندسة والانشاءات لا تعتبر نفسها مسؤولة عما يقوم به مقاولوها من الباطن من أفعال؛ بل إن العكس هو الصحيح قطعاً؛ إذ تعتبر الشركة نفسها مسؤولة عن أفعال هؤلاء المقاولين طبعاً. وعليه فالشركة مستعدة لاتخاذ التدابير اللازمة للتأكد أن جميع المقاولين الذين تتعاقد معهم هيونداي للهندسة والانشاءات من الباطن يلبيون متطلبات أحكام القوانين السارية والمعايير الدولية والقيم الأساسية التي تأخذ هيونداي بها."

واتضح أثناء الحديث معه في الدوحة أنه كان أحد صغار موظفي شركة هيونداي للهندسة والانشاءات. وعليه، فلقد طلب الباحثون في سياق اتصالات هاتفيين منفصلين أُجريا في 10 و 11 أكتوبر / تشرين الأول 2012 عقد لقاء مع إدارة شركة هيونداي للهندسة والانشاءات في الدوحة. ويظهر أن الواقعة تبرز التحديات التي تعترض عملية ترجمة سياسات الشركة وآلياتها الخاصة باحترام حقوق الإنسان وصونها إلى واقع عملي في سياق قطاع الإنشاءات في قطر.

ويمكن القول أن رد المقر الرئيسي لشركة هيونداي للهندسة والانشاءات في سيؤول عندما تم إشعارها بوجود إدعاءات موجهة ضد شركة "بي سي إس آي" قد كان رداً إيجابياً. إذ أخطرت هيونداي منظمة العفو الدولية بفتح تحقيق في الموضوع تحت إشراف المقر الرئيسي لشركة هيونداي للهندسة والانشاءات وأضافت الشركة أنها حرصت على نقل العمال من المناامات التي زارها باحثو منظمة العفو الدولية، وتأكدت من أن جميع عمالها في موقع مشروع مدينة حمد الطبية يحملون تصاريح إقامة سارية المفعول. كما قالت الشركة ما يلي:

"لقد كانت سياستنا الأمنية تقتضي، ولا زالت، تفتيش جميع العمال لدى دخولهم إلى الموقع بغية التحقق من حملهم لتصاريح إقامة سارية المفعول. ولا يسمح لهم بدخول موقع المشروع إننا لم يكن بحوزتهم مثل هذه التصاريح".

التقت منظمة العفو الدولية في أكتوبر / تشرين الأول 2012 بأحد موظفي شركة "بي سي إس آي" الذي لم يكن يحمل تصريح إقامة ساري المفعول، وأبرز لباحثي المنظمة نموذج إحالة طبي للحصول على العلاج مُهر بتوقيع مشرفه في مشروع تجهيز مدينة حمد الطبية في يوليو / تموز 2012. كما أبرز العامل للباحثين فواتير علاج تثبت على حد قوله اضطرابه لسداد تكاليف فواتير العلاج وزيارة الطبيب في القطاع الخاص كونه لم يحصل على بطاقة تأمين صحي. وقد يشير هذا الأمر إلى أن سياسات شركة هيونداي للهندسة والانشاءات بشأن التحقق من حمل العمال لتصاريح إقامة سارية المفعول لم تُنفذ بكامل حذافيرها على الدوام.

وبالإضافة إلى ذلك، فتحت منظمة العفو الدولية شركة هيونداي للهندسة والانشاءات على عدم الاكتفاء بمنع العمال من غير حملة تصاريح الإقامة من دخول موقع المشروع، بل وأن تعتمد على التحقيق في الظروف والملابسات المحيطة بعدم إصدار تصاريح إقامة لأولئك العمال، ومتابعة الأمر مع المقاول الثانوي المعني.

وفي خطوة لاقت ترحيباً، بادرت شركة هيونداي للهندسة والانشاءات إلى إخبار منظمة العفو الدولية أنها قد قررت

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

رفع تكرار زيارتها التفتيشية والإشرافية لموقع مشروع مدينة حمد الطبية جراء الشواغل التي أثّرت على صعيد ممارسات شركة "بي سي إس آي" حيث قالت الشركة:

"لقد حرصت شركة هيونداي للهندسة والانشاءات على تطوير نظام التفتيش وزيادة عدد الجولات التفتيشية إلى المشروع بغية الحرص على بقاء الأمور متسقة وقيمتنا الجوهرية كشركة. ويشمل ذلك الزيارات التفتيشية والمسوحات وتعيين موظفين في موقع المشروع متفرغين لموضوع السلامة والصحة المهنية."

وعلى صعيد سياستها العامة بشأن انتقاء المقاولين الثانويين لأغراض التعاقد معهم، أوضحت هيونداي للهندسة والانشاءات أنها تعتمد إلى ما يلي:

"تأخذ إجراءات التقييم الداخلي في الحسبان مدة قدرة المقاول من الباطن والمورد على الامتثال للمعايير الدولية المعتمدة في مجال العمل والعمال عموماً، وكذلك مدة قدرتهما على الامتثال لمقتضيات بعض القوانين المحددة من قوانين العمل الدولية والمحلية. ويشمل ذلك الأخذ بعوامل من قبيل قدرة المقاول أو المورد على توفير السكن اللائق والمرافق الطبية وتأشيرات الدخول وجوازات السفر وتصاريح الإقامة للعمال، وكذلك القدرة على الوفاء بجميع الالتزامات الضرورية اللازمة للحيلولة دون وقوع انتهاكات لحقوق الإنسان والعمل".²⁶⁹

وترحب منظمة العفو الدولية بالرد الذي قدمته شركة هيونداي للهندسة والانشاءات، وبالخطوات التي اتخذتها للتحقيق في الوضع، ورفع مستوى الإشراف والرقابة في مشروع تجهيز مدينة حمد الطبية²⁷⁰. رسالة منظمة العفو الدولية إلى شركة هيونداي للهندسة والانشاءات بتاريخ 25 مايو / أيار 2013، وثمة اجتماع مزعم بين منظمة العفو الدولية وشركة هيونداي للهندسة والانشاءات من أجل مزيد من النقاش بشأن المشاكل التي تمخضت عنها دراسة الحالة الخاصة بشركة "بي سي إس آي".

مشروع السدرة: شركتنا "أو إتش إل" و"كونتراك" ومؤسسة قطر

كما عملت شركة "بي سي إس آي" بالإضافة إلى ذلك في مشروع مركز السدرة للطب والبحوث الذي أُحيل العطاء فيه على مقاول رئيس هو عبارة عن مشروع مشترك (شركة محاصصة) بين شركتي "أو إتش إل" الإسبانية للإنشاءات، كونتراك،²⁷¹ ومقرها الولايات المتحدة. ولقد بدأت أعمال الإنشاء في عام 2008 حسب العقد الذي تصل قيمته إلى حوالي 2.3 مليار دولار أمريكي.²⁷² وترد المعلومات التالية على موقع شركة كونتراك على شبكة الإنترنت:

"وسوف يوفر المركز رعاية طبية وفق أرقى المواصفات العالمية، ويحتوي على مرافق تعليمية طبية ومنشآت بحثية تُعنى بالطب الحيوي... وسوف تتكون المنشأة عند اكتمالها من تصميم ثلاثي المناطق لاستيعاب المرضى، والعائلات والعاملين بطاقة استيعابية قوامها 360 سرير. كما سيتضمن المركز خمس مرافق أساسية تؤوي منشآت بحثية للطب الحيوي في مجالات الخلايا الجذعية، والتقانة المعلوماتية الحيوية، وأبحاث التصوير الوظيفي والتشريحي، وأنظمة إدارة الأنسجة، والجينومات الوراثية، وعلم البروتينات الوراثية".²⁷³

ويذكر أن مؤسسة قطر التي تمول مشروع السدرة، تشرف على جميع العناصر الداخلة في مشروع الإنشاء.²⁷⁴

شركة "أو إتش إل" للإنشاءات (OHL Construction)

خاطبت منظمة العفو الدولية شركة "أو إتش إل" في مايو / أيار من عام 2013 لإحاطتها علماً بما لدى المنظمة من بواعث قلق جديّة حيال معاملة عمال شركة "بي سي إس آي"، وكذلك من أجل طلب رد من لديها ومعلومات أكثر

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

عن سياساتها الرامية إلى الحيولة دون ارتكاب انتهاكات لحقوق الإنسان قد تنجم عن عملياتها في قطاع الإنشاءات. وردت الشركة في مايو/ أيار بالقول أن المزاعم أنفة الذكر قد تسببت للشركة "ببواعث قلق كبيرة". وأكدت الشركة على التزامها باحترام حقوق الإنسان والعمال، وأشارت إلى طائفة واسعة من السياسات التي وضعتها في سبيل ضمان مراعاة المعايير الدولية. وقالت الشركة أنها قد "عينت فريقاً من فنيي الموارد البشرية للتحقيق في كل نقطة وردت في خطاب المنظمة الموجه إليها".²⁷⁵

في يونيو/ حزيران 2013، بعثت شركة "أو إتش إل" بخطابٍ ثانٍ إلى منظمة العفو الدولية وأرقت به معلومات حول جهودها الرامية إلى التحقيق في الموضوع:

"لقد قمنا بزيارة بحثية إلى مخيم العمال المخصص لإسكان عمال شركة "بي سي إس آي" المتعاقدة من الباطن معنا، كما قمنا بزيارة مماثلة إلى المخيم التابع لشركتنا بغية الوقوف على المزاعم المتعلقة بوجود مخالفات تناقض أحكام القانون المحلي والمعايير الدولية. ولقد مُنع فريق دائرة الموارد البشرية لدينا من دخول مخيم العمال التابع لشركة "بي سي إس آي" بزعم أن عقد العمل المبرم مع المشروع المشترك لشركتي "أو إتش إل وكونتراك" قد انتهى قبل مدة. ويوسعنا أن نؤكد لكم الآن عدم وجود أي عامل من عمال "بي سي إس آي" يعمل لحساب شركتنا في مشروع مركز السدرة للطب والبحوث. ولقد تأكدنا عقب زيارة المخيم التابع لشركتنا في قطر أن الأحوال المعيشية للعمال المهاجرين وطريقة معاملتهم ملائمة وتراعي التعليمات والأنظمة القطرية ومعايير القانون الدولي. وبالإضافة إلى ذلك، فإن أعمال ضبط إجراءات الأمن في المكان خاضعة لرقابتنا."

كما عرضت شركة أو إتش إل ترتيب زيارة لمنظمة العفو الدولية لمخيم العمال التابع لها، كما صرحت بالقول "سوف نثمن عالياً استلام أية ملاحظات أو تعليقات من طرفكم".²⁷⁶

ترحب منظمة العفو الدولية بالجهود التي تبذلها شركة "أو إتش إل" للتحقيق في ظروف المعيشة في مخيم العمال، على الرغم من أن الشركة لم تعد من المقاولين الثانويين المتعاقدين معهم من الباطن في هذا المشروع.

وفي سبتمبر/ أيلول 2013، ردت منظمة العفو الدولية على شركة "أو إتش إل" مطالبة إياها بالمزيد من المعلومات حول الإجراءات الأخرى التي اتخذتها الشركة في سبيل طرح موضوع تعويض العمال المتضررين مع شركة "بي سي إس آي"، لا سيما أولئك منهم الذين أُجبروا على إنفاق المبالغ التي حصلوا عليها كمكافآت نهاية الخدمة جراء عدم قدرتهم على مغادرة قطر، وكذلك تعويض الذين اضطروا من العمال إلى دفع أجور العلاج في القطاع الخاص من جيوبهم. كما حثت منظمة العفو الدولية شركة "أو إتش إل" على النظر في كيفية تمكين عمال مشاريعها، لا سيما تلك المنفذة منها من خلال الاستعانة بعمالة من خلال مقاولين من الباطن، من الاتصال بالشركة مباشرة في حال الإخلال بمعايير العمل؛ كما حثت المنظمة الشركة على توضيح التحرك الذي بوسعها أن تقوم به لدى السلطات الوطنية والسفارات ذات الصلة والمنظمات المساندة في حال وجود مخالفات لمعايير العمل.²⁷⁷

وردت شركة "أو إتش إل" لاحقاً في سبتمبر/ أيلول 2013، وأكدت على التزامها باحترام حقوق الإنسان الخاصة بالعمال والتقيد بها، وصرحت أنها تشاطر منظمة العفو الدولية "قلقها وانزعاجها من سلوك مقاولنا الثانوي شركة (بي سي إس آي) الذي ينم عن الإهمال تجاه موظفيها"، ولكن الشركة أضافت أنه ليس بوسعها أن تفرض على "بي سي إس آي" الامتثال لالتزاماتها تجاه العمال نظراً لعدم وجود علاقة تعاقدية تربط الطرفين في تلك الفترة.²⁷⁸ رسالة من شركة "أو إتش إل" للمقاولات موجهة إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 19 سبتمبر/ أيلول 2013. ولقد أرسلت شركة "أو إتش إل" رسالة إلى منظمة العفو الدولية في أكتوبر/ تشرين الأول 2013 تعلمها

بقيام الشركة بتوجيه دعوة إلى وفد يمثل نقابة العمال التابعة للاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب (BWI) لزيارة موقع العمل في السدرة وكذلك مخيم العمال التابع لشركة "أو إتش إل"، منوهة أن نتائج الزيارة "قد كانت إيجابية جداً"²⁷⁹. رسالة شركة "أو إتش إل" للمقاولات الموجهة إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 19 أكتوبر/ تشرين الأول 2013. ولقد وجهت الشركة دعوة لمنظمة العفو الدولية من أجل عقد اجتماع لمناقشة المسألة.

شركة كونتراك (Contract)

خاطبت منظمة العفو الدولية شركة كونتراك في مايو/ أيار 2013، وأشارت إلى نتائج تحقيقاتها في أوضاع العمال الموظفين لدى شركة "بي سي إس أي"، وطلب من شركة "كونتراك" أن تزودها ببرد ومزيد من المعلومات حول سياساتها الرامية إلى الحيلولة دون ارتكاب انتهاكات لحقوق الإنسان قد تنجم عن عملياتها.

وردت شركة "كونتراك" في مايو/ أيار 2013، وطالبت منظمة العفو الدولية بأن تمتنع عن نشر ردها.²⁸⁰

مؤسسة قطر

في يوليو/ تموز 2013، خاطبت منظمة العفو الدولية مؤسسة قطر بشأن الوضع آنف الذكر، وذلك بصفتها الممول والمالك الرئيس لمشروع مركز السدرة للطب والبحوث.²⁸¹ وفي أكتوبر/ تشرين الأول 2013، ردت مؤسسة قطر بالقول أن "مقاولي المشروع المشترك"²⁸² قد أكدوا لها أن شركة "بي سي إس أي" لم تعد في مشروع السدرة منذ مايو/ أيار 2013، وأضافت أن مؤسسة قطر ليست على علم بوجود عمال شركة "بي سي إس أي" في أي مشروع من مشاريع المؤسسة.

وصرحت مؤسسة قطر بما يلي:

"صرحت إدارة المشروع المشترك للشركتين أنهما ليستا على علم بحدوث التجاوزات الواردة أعلاه، ومع ذلك فبوسعي أن أؤكد لكم أن فريق مدققينا سوف يرقب الوضع عن كثب فيما يتعلق بالعقد الحالي وغيره من العقود التي تبرمها مؤسسة قطر، وذلك في سبيل اكتشاف أية تجاوزات على القانون القطري."²⁸³

وعلى الرغم من ترحيبنا بتصريحات مؤسسة قطر التي تشير إلى أنها تعكف على رصد وقوع مثل هذه الانتهاكات مستقبلاً، فينبغي على المؤسسة أيضاً أن يكون لها دور أكبر مع المقاولين الذين تتعاقد معهم مثل شركتي "أو إتش إل" و"كونتراك" في هذه الحالة، وذلك من خلال الحرص على توافر آليات وإجراءات مناسبة لدى المقاولين الرئيسيين بحيث تحول دون وقوع مثل تلك الانتهاكات ثانية، وتخولها اكتشاف ضلوع المقاولين من الباطن في ارتكاب مثل هذه الممارسات.



قطر 2022: هل يمكن بناء مرافق كأس العالم دون عمل قسري وغيره من صنوف الاستغلال؟

"نحن، في اللجنة العليا لقطر 22، نؤمن بحزم بأن لجميع العمال المشاركين في مشاريعنا، وأولئك العاملين مع مطوّرين آخرين للبنية الأساسية في قطر، حقاً في أن يعاملوا على نحو يضمن رفاهم وسلامتهم وأمنهم وكرامتهم، في جميع الأوقات. وهذا بالنسبة لي شخصياً، وبالنسبة للجنة العليا لقطر 22 قاطبة، أولوية قصوى"

الأمين العام للجنة العليا لقطر 2022 (اللجنة العليا)، أغسطس/آب 2013 ²⁸⁴

"يقول المدير إن باستطاعتك الذهاب إلى محكمة العمل، وباستطاعتك فعل ما تريد، ولن تستطيع أن تمسني."

موظف لدى مورّد رئيسي لمشروع "شيراتون بارك"، الذي سيشكل جزءاً من "مجموعة فيفا العنقودية" المقترحة لقطر 2022، يتحدث في أكتوبر/تشرين الأول 2012 ²⁸⁵

في أكتوبر/تشرين الأول 2012، قابل باحثو منظمة العفو الدولية مجموعة من العمال النيباليين الذين يعملون لدى شركة تقوم بدور مورد كبير الأهمية لمشروع "شيراتون بارك" في الدوحة، الذي سيربط ما بين "شيراتون بارك" و"مركز الدوحة للمؤتمرات" عن طريق نفق تحت الكورنيش. ²⁸⁶

وينص تقرير تقييم العروض لقطر 2022 الصادر عن "الفيفا" على ما يلي:

"من المقترح إنشاء مجموعة عنقودية للفيفا تضم المقر الرئيسي للفيفا، ويقع في مركز الدوحة للمؤتمرات (قيد البناء)، وثلاثة فنادق مجاورة تستخدم لإقامة كبار ضيوف "الفيفا" وفندق لوفد "الفيفا"، وجميعها ضمن محيط لا يزيد على 400 متر... ومن المقترح أيضاً استخدام "فندق الفور سيزنز" و"منتجع شيراتون الدوحة" و"فندق المؤتمرات" وفندق برج مركز مؤتمرات الدوحة (قيد البناء) كفنادق لوفد "الفيفا" وكبار الضيوف." ²⁸⁷

ولذا فسيكون مشروع "شيراتون بارك" كبير الأهمية لتنفيذ عطاء كأس العالم قطر، إذا ما مضى العمل بمجموعة

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

"الفيفا" العنقودية، بما فيها المقر الرئيسي "للفيفا" وفنادق وفد "الفيفا" وكبار الضيوف، كما هو مقترح.

وقد ذكر عمال تحدثوا إلى منظمة العفو الدولية أنهم قد أمضوا ما بين سنة واحدة وخمس سنوات. وتمكنت منظمة العفو الدولية من التأكد في مطلع 2013 من أن صاحب العمل كان يقدم التوريدات الضرورية لموقع "شيرتون بارك" بصورة يومية. وذكر الرجال أن صاحب عملهم تورط في طيف من الممارسات الاستغلالية، مخالفاً القوانين والمعايير القطرية، بما في ذلك: الطلب منهم الدوام في نوبات عمل طويلة بشكل مفرط؛ وعدم تقليص ساعات العمل أثناء أشهر الصيف؛ والطلب منهم العمل سبعة أيام في الأسبوع؛ وجعل العمال يدفعون نفقات تجديد تصاريح إقامتهم؛ وعدم تزويدهم بمعدات السلامة الكافية.

وذكر العمال أنهم يعملون في نوبات عمل مطولة بصورة روتينية، تصل إلى 12 ساعة في اليوم، وعندما كانوا يتقاضون أجورهم عن ساعات العمل الإضافية، كانت معدلات هذه الأجور متباينة، ولم يجر توضيح ذلك لهم بصورة مناسبة. هذا رغم أنه لا يجوز، بموجب قانون العمل، أن يزيد الحد الأقصى لنوبة العمل عن عشر ساعات، شاملة الساعات الإضافية.

وقال العمال إنه كان يفرض عليهم أن يستمروا في العمل في أشهر الصيف وفق نوبات عمل من 12 ساعة في موقع المورّد، بما في ذلك في مناطق مكشوفة لحرارة الشمس الساطعة. وتحظر أنظمة وزارة العمل تشغيل العمال في الأماكن المفتوحة في منتصف النهار، اعتباراً من منتصف يونيو/حزيران وحتى نهاية أغسطس/آب.

وقال بعض العمال إنهم يعملون سبعة أيام في الأسبوع. وقالوا كذلك إنه يدفع لهم عن عملهم في أيام الجمعة، ولكن إذا لم يعملوا أيام الجمعة الأربعة على مدار الشهر لا تصرف لهم أجورهم الإضافية عن أيام الجمعة التي عملوها. وبمقتضى قانون العمل، "يمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر، لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية، ويوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية العادي لجميع العمال فيما عدا المناوبة، وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في يوم الراحة الأسبوعية، وجب أن يعرض عنه بيوم آخر للراحة وأن يدفع له عن عمله في هذا اليوم ما يدفع له عن يوم الراحة الأسبوعية العادي أو يدفع له أجره الأساسي المستحق له مضافاً إليه زيادة تعادل (150%) من أجره على الأقل".²⁸⁸

وقال العمال إنهم كان يضطرون إلى دفع نفقات تجديد تصاريح إقامتهم، على شكل أقساط شهرية تحسم من أجورهم. وعلى الرغم من هذا، ذكر أحد العمال أنه اضطر إلى الانتظار سبعة أشهر قبل أن يصدر تصريح إقامته الجديد. وأخيراً، تحدث العمال عن مشكلات في توافر معدات السلامة، حيث قالوا إن الشركة أعطتهم الأحذية وملابس العمل، ولكنها لم تصرف لهم الخوذ الواقية دائماً. وفي وصفه لطبيعة مواقف الشركة من العمال، قال أحد الرجال:

"النبياليون يعاملون كالبقر".²⁸⁹

ومنظمة العفو الدولية تتحفظ على ذكر اسم الشركة التي كانت تشغلهم بناء على طلب العمال.

في مايو/أيار 2013، كتبت منظمة العفو الدولية إلى شركة "فينسي كونستركشن غراندز بروجكتس" وشركة "كيو دي في سي" (وهي شركة إنشاءات مساهمة قابضة تضم شركتين مساهمتين اثنتين: "شركة الديار القطرية للاستثمار العقاري" و"فينسي كونستركشن غراندز بروجيكتس"، وهي شركة فرنسية قيادية في مجال الإنشاءات) (الشركة القابضة). وهاتان هما الشركتان الرئيسيتان المتعاقدتان على مشروع "شيرتون بارك". وأوضحت لهما

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

المنظمة في رسالتها المزاعم المتعلقة بموّرّد يعمل في مشروعهما. واعترفت بحقيقة أن عدم تمكنها من تحديد الشركة المؤرّدة التي توظف الرجال مباشرة ستجعل مسألة متابعة الأمر من جانب "كيو دي في سي" تحدياً صعباً. وطلبت المنظمة لقاء مع الشركة القابضة بغرض مناقشة المسائل بصورة أكثر تفصيلاً.²⁹⁰

وردت "كيو دي في سي" بالقول إنه من غير الممكن أن تكون مثل هذه الانتهاكات قد حدثت في موقع "شيرتون بارك"، نظراً لوجود معايير صارمة في الموقع لمنع العمال من الدخول دون معدات الصحة والسلامة، وإن العمال لا يعملون لساعات إضافية فوق الحد الطبيعي أو تحت الشمس أثناء فترات الحر الشديد. وأكدت "كيو دي في سي" أنها قد بذلت قصارى جهدها لضمان أفضل ظروف عمل ممكنة لعمالها من خلال إجراءات السلامة في مواقع العمل. ومضت "كيو دي في سي" إلى القول:

"توفر أكاديمية كيو دي في سي للتدريب للعمال التدريب على المهارات ذات الصلة لتحسين الإنتاجية ومستوى الجودة والسلامة. ويتعين على المقاولين من الباطن الذين يتعاقدون مع كيو دي في سي التقيد بسياساتها في مجال الصحة والسلامة المهنية وبرامجها وإجراءاتها ومعاييرها المساندة، والالتزام بها، في كل موقع من مواقع العمل. وثمة تحسن في مستوى تدقيق الحسابات ذات الصلة بالأنشطة خارج مواقع البناء التابعة للشركة."

ودعت "كيو دي في سي" منظمة العفو الدولية إلى زيارة مشاريع الشركة و"أكاديمية التدريب" ومخيم العمل التابع لها في قطر. وفي وقت إصدار هذا التقرير، كانت الترتيبات جارية للزيارة بغرض استكشاف أبعاد المزاعم الموجهة إلى المؤرّد المعني.²⁹¹

وتعترف منظمة العفو الدولية بأن ما قامت به من توثيق للاستغلال في العمل كان يحدث في سلسلة التوريد وليس في موقع "شيرتون بارك". بيد أن المنظمة تشعر ببواعث قلق إزاء معاملة العمال في سلسلة التوريد لمشاريع رئيسية.

وفي يوليو/تموز 2013، أثارَت منظمة العفو الدولية القضية كتابة مع الأمين العام "اللجنة العليا قطر 2022"، في رسالة سلطت فيها الضوء على خطر انتهاكات حقوق الإنسان التي تحدث في سياق مشاريع البناء الرئيسية في قطر.²⁹² وفي رده على منظمة العفو الدولية، في أغسطس/آب 2012، لم يجب الأمين العام بصورة محددة على تفاصيل هذه الحالة. وبينما لا تتولى اللجنة العليا دور المدير المشرف على المشروع في موقع "شيرتون بارك"، إلا أن الحالة تظهر مدى ما تحمله مشاريع البناء الكبرى في قطر من مخاطر تعرّض العمال للاستغلال الشديد، بما في ذلك في سياق مشاريع يمكن أن تكون ذات أهمية عضوية لعقد مونديال كأس العالم 2022.

وتقدّر تكاليف برنامج إنشاء الاستادات الرياضية لكأس الفيفا، الذي تديره اللجنة العليا، بنحو 4 بليون دولار أميركي.²⁹³ وعندما تبدأ أعمال البناء في هذه المشاريع - حيث تقول بعض التقارير الإعلامية أن المباشرة ببناء الاستاد الأول يمكن أن تكون في أواخر 2013²⁹⁴ - ستكون هناك مجازفة لا يستهان بها بأن يجري تشغيل العمال المشاركين في العمل من قبل مقاولين أو موردين من عادتهم انتهاك الحقوق العمالية لمن يعملون معهم. وللجنة العليا دور حاسم في منع مثل هذا الاستغلال، ولذا فهو في غاية الأهمية.

خطط منظّمي قطر 2022 بشأن حقوق العمال

في مارس/آذار 2013، أكملت اللجنة العليا لقطر 22 "الميثاق العمالي"، الذي يتضمن 10 مبادئ ينبغي على "جميع المقاولين والمقاولين من الباطن المشاركين في تنفيذ مشاريعها التقيد بها... إلى جانب القوانين القطرية ذات

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

الصلة. وستكرس هذه المبادئ في عقود اللجنة العليا، وستتم مراقبة تنفيذها بصرامة وعلى نحو فعال من جانب اللجنة العليا، لما فيه مصلحة جميع العمال".

وقد زودت اللجنة العليا منظمة العفو الدولية بالمبادئ العشرة التي يتضمنها "الميثاق العمالي" في أغسطس/آب 2013، وهي على النحو التالي: الصحة والسلامة؛ والتقدير بمعايير التوظيف لقطر 2022 والقوانين القطرية ذات الصلة؛ والمساواة بين العمال؛ وضمان كرامة العمال؛ ومنع الممارسات غير القانونية (عمل السخرة، وعمل الأطفال، والاتجار بالبشر)؛ وتوفير ظروف عمل ومعيشة آمنة وصحية؛ ودفع الأجور في مواعيدها؛ وحظر الانتقام من العمال الذين يمارسون حقوقهم بموجب معايير اللجنة العليا والقوانين القطرية؛ وتسهيل وصول العمال إلى المعلومات؛ وتوفير التدريب للعمال. وتؤكد اللجنة على أن الميثاق هو الجزء الأول من برنامجها بشأن "رفاه العمال"، وأنه ستتابع هذا بصياغة معايير تفصيلية خاصة بالعمال.²⁹⁵

إن تأكيد اللجنة العليا على أنها سوف تلزم المتعاقدين معها بهذه المبادئ أمر إيجابي، رغم أن منظمة العفو الدولية ترى أنه سيكون من الأمور الحاسمة تضمين أية شروط وأحكام تعاقدية معايير تتعلق بما يلي: إجراءات التوظيف؛ وحقوق العمال في حرية تكوين النقابات والانضمام إليها؛ وعدم إصدار تصاريح الإقامة أو عدم تجديدها؛ ومنع العمال من العودة إلى أوطانهم.²⁹⁶

إن اعتماد معايير حقوق الإنسان ليس كافياً لذاته وبحد ذاته لمنع وقوع انتهاكات حقوق الإنسان - فالتنفيذ والمراقبة أمران حاسمان. وقد سألت منظمة العفو الدولية اللجنة العليا عن خططها لضمان إنفاذ مثل هذه المعايير في مشاريعها. ورد الأمين العام للجنة العليا بما يلي:

"سيتم تكريس المعايير الخاصة بالعمال التابعين للجنة العليا (الخطوة الثانية للجنة العليا في استراتيجيتها العامة لتحسين مستوى رفاه العمال في قطر) في عقودنا، وستكتمل هذه جميع القوانين القطرية ذات الصلة عن طريق اتخاذ خطوات إضافية ارتأت اللجنة العليا أنها تعزز رفاه عمالنا. ومحركنا في ذلك هو الشفافية في وضع هذه المعايير، التي ستضمن آلية صارمة للتنفيذ والمراقبة. ويرجى أن تجدوا فيما يلي مراحل العملية التي نعتمدها حالياً في وضع معاييرنا:

- المرحلة 1: مراجعة وتقييم المعايير الراهنة للممارسات الفضلى إلى جانب المعايير المقترحة من قبل المقاولين المشاركين في الأعمال المبكرة، وذلك بغية الانتهاء من وضع معايير اللجنة العليا؛
- المرحلة 2: مراجعة المعايير المقترحة للجنة العليا من قبل مستشار خارجي؛
- المرحلة 3: مراجعة المعايير المقترحة للجنة العليا بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية الدولية، ووزارة العمل، و"لجنة التنسيق القطرية لحقوق الإنسان" - التي تضم مختلف الهيئات الوطنية، بما فيها وزارتا الداخلية والخارجية؛
- المرحلة 4: استكمال معايير اللجنة العليا وتكريسها في جميع عقود اللجنة؛
- المرحلة 5: مراقبة المعايير وتنفيذها من جانب مراقبي حسابات لأطراف ثالثة.²⁹⁷

وليست لدى منظمة العفو الدولية حالياً أية معلومات بشأن المرحلة التي وصلت إليها اللجنة العليا إليها، وما إذا كانت

هذه العملية ستكون قد استكملت قبل بدء أعمال البناء في مشروعات اللجنة. وإذا ما أريد للمراحل من 1 إلى 4 أن تنفذ بالكامل، وطبقاً للمعايير الدولية، فإن التحدي الحاسم الذي ستواجهه اللجنة العليا عند وصولها إلى المرحلة 5 سيكون ضمان المراقبة والتنفيذ الكافيين لهذه المعايير من جانب مراقبي حسابات الأطراف الثالثة. وسيكون من الضروري أن تحافظ اللجنة العليا على التزامها بالشفافية، وأن تعلن التفاصيل كاملة بشأن طرق مراقبة وتنفيذ المرحلة 5، وطبيعة التدابير التي سيتم اللجوء إليها في حال عدم تقييد المتعاقدين بمعاييرها.

إن "اللجنة العليا لقطر 22" و "مؤسسة قطر" قد اعتمدا الشفافية بشأن حقيقة أنهما تعملان يداً بيد بشأن المعايير الخاصة بالعمال. وفي أبريل/نيسان 2013، نشرت "مؤسسة قطر" - وهي إحدى أكبر المطورين في البلاد لمشاريع البناء العالية القيمة والبارزة - ميثاقها الخاص بها ومعاييرها الإلزامية المتعلقة بالعمال في بيان صحفي أكدت فيه أن المعايير "تكفل حقوق العمال".²⁹⁸

وقد تعددت "مؤسسة قطر" بأن "تحدث تحولات في نوعية حياة العمال" من خلال "المعايير الإلزامية"، وتقول إنها سوف تنشئ نظاماً للدأب الواجب في إطار المؤسسة. وتنص المعايير على أن التقيد "بالمعايير الإلزامية" للجنة العليا وبالقوانين ذات الصلة سوف يعتبر "الشرط الأهم في انتقاء المؤسسة لمقاوليها ومقاوليهم من الباطن، وفي استمرارها بالعمل معهم".²⁹⁹

وتستمد المعايير محتواها بصورة وثيقة من معايير العمل القطرية والدولية، على السواء، وتغطي مساحة عريضة من المسائل المتعلقة برفاه العمال. وقد كتبت منظمة العفو الدولية إلى "مؤسسة قطر"، في يوليو/تموز 2013، لطلب المزيد من المعلومات حول سبل تنفيذ معايير اللجنة العليا.³⁰⁰ وفي أكتوبر/تشرين الأول 2013 ردت المؤسسة، حيث أوردت تفاصيل بشأن العمليات المتعلقة "بفريقها لرفاه العمال الوافدين المعني بالصحة والسلامة والأمن والبيئة" (فريق رفاه العمال)، وقالت إنه "من الطراز الأول" من حيث مراقبة العقود التي يجري التعاقد فيها مع عمال مهاجرين، وإنه يقوم بدور مراقب داخلي مستقل للحسابات:

"يقوم هذا الفريق بدور آلية داخلية مستقلة للمحاسبة، وبمشاركة طرف ثالث، نظراً لعدم ملكية إدارة فريق رفاه العمال لأية عقود للبناء مع عمال مهاجرين، أو مشاركته كطرف في مثل هذه العقود. ولدى دائرة السلامة التابعة لفريق رفاه العمال مسؤوليات مستقلة لمراقبة الحسابات المتعلقة بمعايير الصحة والسلامة المهنية في جميع مواقع البناء التابعة للمؤسسة، وهذا يوفر فريقاً شقيقاً مؤهلاً من المختصين في مراقبة الحسابات للمساعدة على مراقبة معايير الرفاه. ومن الواضح، من وجهة النظر العملية، أن فريقنا سوف يواصل العمل بجدية لعدة سنوات للارتقاء بالعقود الموجودة حالياً إلى مستوى الحد الأدنى من المعايير القانونية الكاشفة لأية تجاوزات موجودة، بأمل إدخال تحسينات على هذه المعايير على أساس طوعي. وقد حققنا بعض النجاحات المرموقة في هذا الصدد".³⁰¹

وقالت "مؤسسة قطر" كذلك إن أحد الأعمدة الرئيسية لمقاربتها يتضمن التأكد من أن العمال الذين يشتغلون في مشاريعها قد جرى توظيفهم بطريقة تحترم الأخلاق المهنية، بما في ذلك أن لا يتكبد هؤلاء أية ديون لدفع رسوم هجرتهم إلى قطر للالتحاق بالعمل.

واعترفت المؤسسة، في ردها، بأن "نطاق المهمة التي نتصدى لها ليس سهلاً". وتعتبر منظمة العفو الدولية أنه سيكون من الأمور الحاسمة تزويد المؤسسة "فريق رفاه العمال الوافدين" بالأدوات والسلطة اللتين تمكنهم من التصرف بصورة مستقلة تماماً، كي يرتقوا بالمعايير السائدة في مشاريع المؤسسة ومع المقاولين الذين تتعاقد معهم. واعتماداً على كيفية مراقبة المعايير وتنفيذها، فإن مبادرة المؤسسة يمكن أن تقوم بدور النموذج الإيجابي

للمطوّرين الآخرين في قطر، فيما يتعلق بإقرار إجراءات فعالة للدأب الواجب لمنع انتهاكات حقوق الإنسان والتصدي لها في مجرى عملياتهم التجارية.

الصحة والسلامة في مواقع العمل لكأس العالم 2022

في أبريل/نيسان 2013، نقلت وسائل الإعلام القطرية عن مدير التأمينات في شركة "سي إتش 2 إم هيل" CH2M Hill - وهي شركة مقرها الولايات المتحدة وتتولى إدارة البرامج لمشاريع البناء التابعة للجنة العليا لقطر 22- قوله إن "تقديرات فريقه تذهب إلى أن ما لا يقل عن 14 شخصاً سوف يلقون مصيرهم أثناء بناء الاستادات الرياضية لكأس العالم في قطر".³⁰²

وفي رسالتها إلى "اللجنة العليا لقطر 22"، في يوليو/تموز 2013، طلبت منظمة العفو الدولية توضيحات حول الطريقة التي تم التوصل بها إلى هذا الرقم، وحول الفرضيات التي تم الاستناد إليها فيما يتعلق بمعايير الصحة والسلامة في مواقع البناء لكأس العالم. وساورت منظمة العفو الدولية بواعث قلق من أن هذا ربما يشير إلى أنه ليس بين أهداف إدارة برامج اللجنة العليا تنفيذ برامج بناء خالية من الإصابات المميتة. وفي رده على ذلك، قال الأمين العام للإدارة العليا في أغسطس/آب 2013 ما يلي:

"أما بالنسبة لتصريحات سي إتش 2 إم هيل ، فأعتقد أن من المهم الإشارة إلى السياق: إذ إن العديد من مشاريع البنية الأساسية الكبرى سوف تستند إلى "قانون هاينريتش" والبيانات الإحصائية المحلية لتوقع معدلات الحوادث والأرقام المتعلقة بها. ودرج المقدرون من المتخصصين في مجال "الصحة والسلامة المهنية" على تفحص البيانات وتبيان الاحتمالات الإحصائية للحوادث. وقد استخدمت "سي إتش 2 إم هيل" بيانات إحصائية إقليمية تاريخية و"قانون هاينريتش"، على السواء، في حساب توقعاته على نحو غير مخفف بشأن احتمالات الحوادث والوفيات في برنامج بهذه الضخامة. واستناداً إلى معدلات الحوادث المتوقعة والأرقام المتعلقة بالحوادث، فإن اللجنة العليا قد ألزمت نفسها باتخاذ الخطوات اللازمة لضمان عدم السماح للاتجاه التاريخي بأن يفرض نفسه. وتتضمن جهود اللجنة العليا من أجل تخفيف معدلات الحوادث والوفيات المحتملة برنامج "الهدف صفر" للصحة السلوكية، ووضع معايير وممارسات للصحة والسلامة في أعمال البناء ترتبط بمؤشرات رئيسية للأداء جرى تضمينها في عقودها، وبرنامجاً مطوّراً لرَفاه العمال يتمحور حول التوظيف على أساس مهني أخلاقي، وممارسات في التوظيف تعترف بضرورة استخدام قوة عمل ماهرة ومؤهلة".³⁰³

معايير العمل في المشاريع ذات الصلة بكأس العالم والتي لا تخضع للجنة العليا

حسبما فهمت منظمة العفو الدولية، فإن معايير "اللجنة العليا لقطر 22" سوف تنطبق على أعمال البناء المرتبطة بكأس العالم مباشرة، كالاستادات الرياضية وملاعب التدريب. ولكن هذه المعايير لن تغطي جميع أعمال البناء المرتبطة بكأس العالم. وعلى وجه الخصوص، لن تخضع مشاريع رئيسية للبنية الأساسية، من قبيل الطرق والسكة الحديد، وكذلك منشآت الإقامة الإضافية التي يجري التخطيط لها لتوفير مساحات فندقية إضافية لمن سيحضرون الألعاب، للإشراف المباشر للجنة العليا.

وتشير العديد من القضايا التي تعرفت منظمة العفو الدولية على أبعادها من خلال أبحاثها إلى مشكلات هيكلية في الطريقة التي تنظم السلطات القطرية بها توظيف وتشغيل العمال الوافدين، بما في ذلك أوجه قصور في نظام الكفالة وقانون العمل. وفي رسالتها التي بعثت بها إلى اللجنة العليا في يوليو/تموز 2013، سألت منظمة العفو

الدولية عن الجهود التي تبذلها اللجنة العليا لإشراك السلطات القطرية المعنية بالمسائل ذات الأهمية الحاسمة هذه، والتي ستؤثر على مئات الآلاف من العاملين في مشاريع الدعم لإقامة كأس العالم. وردت اللجنة العليا بالقول:

"بالنسبة للمشروعات التي لا تخضع لسيطرتنا، نعمل بدأب، من خلال 'لجنة التنسيق القطرية لحقوق الإنسان' والاجتماعات الفنية مع المساهمين المعنيين، للتأثير على هذه المشروعات وتشجيعها على تبني الممارسات الفضلى في مجال رفاه العمال."³⁰⁴

إننا نرحب بجهود "اللجنة العليا لقطر 22" وسواها من المؤسسات لتحسين ممارساتها المتعلقة بحقوق العمال. بيد أن اللجنة العليا، بحكم كونها هيئة تابعة للدولة، تستطيع فعل أكثر من مجرد "التشجيع". فمن غير الكافي تشجيع إدارات المشاريع، وإنما يتعين على اللجنة العليا الطلب منها احترام حقوق العمال.

ولا بد من الإشارة إلى أن الشيخ تميم بن حمد آل ثاني، أمير قطر، كان في 2011 - عندما كان ولياً للعهد - رئيساً لمجلس مديري اللجنة العليا لقطر 22.³⁰⁵ وبحسب علم منظمة العفو الدولية، لم يُعلن عن أي تغيير في مجلس المديرين منذ توليه مهامه كأمر للبلاد. ونظراً لأن رئيس الدولة هو الذي يرأس اللجنة العليا، فمن المنطقي توقع أن تكون اللجنة قادرة على العمل وفق درجة عالية من التنسيق مع الحكومة القطرية لضمان إجراء إصلاحات واسعة النطاق لحماية حقوق العمال الوافدين.

إن العالم الخارجي سوف يصدر حكمه فيما إذا كان كأس العالم قد بني على أكتاف العاملين بالسخره، وخلاف ذلك من ضروب الاستغلال. وسيستند هذا الحكم بالدرجة الأولى ليس فحسب على احترام المعايير أثناء بناء الاستادات الرياضية وملاعب التدريب، وإنما أيضاً على مدى احترام وحماية حقوق العمال الذين يبنون مشاريع البنية الأساسية الأخرى اللازمة لنجاح الألعاب - سواء أكانت هذه مشاريع لبناء الطرق والسكة الحديد، أو لتشييد الفنادق. وفي نهاية المطاف، فإن الطريقة الوحيدة لحماية حقوق جميع هؤلاء العمال هي أن تقوم الحكومة بإصلاح جذري لنظام الكفالة للحد من السيطرة المفرطة لأصحاب العمل على موظفيهم، وإنفاذ التدابير الحمائية لقانون العمل بصورة تفاعلية وإيجابية.

دور "الفيفا"

"نرفع راية احترام حقوق الإنسان وتطبيق المعايير الدولية للسلوك كمبدأ لجميع أنشطتنا وكجزء منها."

الأمين العام للفيفا في حديث لمنظمة العفو الدولية، أكتوبر/تشرين الأول 2013³⁰⁶

في وقت مبكر يعود إلى 2011، وفي سياق اجتماع مع "الكونفدرالية الدولية لنقابات العمال"، اعترف "الفيفا" بأن ثمة مسؤولية تقع على عاتقه في التصدي لمسألة حقوق العمال في سياق التحضيرات لكأس العالم في قطر. وأكد "الفيفا" أنذاك أنه سوف يعمل مع الكونفدرالية الدولية للتصدي لمسألة حقوق العمال وقال:

"إن علينا مسؤولية تتجاوز تطوير كرة القدم وتنظيم مسابقتها."³⁰⁷

ورغم انقضاء سنتين، ما زال من غير الواضح ما إذا كان "الفيفا" قد قام بأية خطوات بالعلاقة مع العمال الوافدين في قطر. وعندما نشرت صحيفة "الغارديان" الصادرة في المملكة المتحدة تقارير عن استغلال خطير لقوة العمل، أطلق رئيس "الفيفا"، ستب بلاتر، في أكتوبر/تشرين الأول 2013، عدة تصريحات يعرض فيها موقف منظمته. ومن جهة أخرى يعترف فيها بأن "الفيفا" لا تستطيع أن "نغمض عينيها":

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

"لسنا لامبالين بحيال ما يحدث الآن. ونحن لا نستطيع أن نغمض عيوننا وأن نقول إن هذا ليس من شأننا."

بيد أنه أكد بوضوح، وعلى نحو متكرر من ناحية ثانية، بأن "الفيفا" ليس مسؤولاً، في نهاية المطاف، ولا يعتزم أو يستطيع التدخل لإحداث التغيير:

"حقوق العمال ستكون من مسؤولية قطر والشركات العاملة هناك - والعديد منها شركات أوروبية. فهذا ليس من المسؤوليات الأولية 'الفيفا'، ولكننا لا نستطيع أن نغمض عيوننا. ومع ذلك فإمكانية تغيير الأشياء لا تأتي عن طريق التدخل المباشر من جانب 'الفيفا'.³⁰⁸"

وأعلن التزامه بإثارة المسألة مع أمير قطر أثناء "زيارة مجاملة" سيقوم بها:

"سألتقي مع الأمير الجديد في زيارة مجاملة للتأكيد على كأس العالم 2022. وسنقوم بملامسة باعث القلق هذا، أي ظروف العمل، ولكننا لسنا الأشخاص الذين يمكن أن يغيروا واقع الأمور من الناحية الفعلية."³⁰⁹

وفي نهاية الأمر، أشار إلى أن ثمة وقتاً طويلاً لمعالجة أمر حقوق العمال الوافدين:

"لدينا الكثير من الوقت فيما يتعلق بقطر، فالحدث في 2022، وما زال أمامنا تسع سنوات."³¹⁰

وفي أكتوبر/تشرين الأول 2013، كتبت منظمة العفو الدولية إلى الأمين العام "الفيفا" لإطلاعها على المعطيات الأولية التي توصلت إليها بشأن الانتهاكات في قطاع البناء بقطر، بما في ذلك الحالة المتعلقة بالمكان المقترح للمجموعة العقودية "الفيفا" في 2022، التي أوردنا وصفاً لها في هذا الفصل. ورد "الفيفا" على المعطيات العامة لمنظمة العفو الدولية دون تعليق على القضايا المحددة التي أثّرت.

كما أكد "الفيفا" على أن "السيد بلاتر سوف يعرض هذا الأمر على مسامح السلطات العليا لقطر."³¹¹ ولكن الرسالة أشارت أيضاً، وبالتوافق مع تصريحات لسب بلاتر، إلى أن "قطر 2022" ليس الأولوية الرئيسية "للفيفا" في الوقت الراهن، نظراً لأن هناك مسابقتين لكأس العالم قبل الوصول إلى 2022:

"على الرغم من أن محور عملنا الرئيسي هو الآن كأس العالم 2014 و2018 في البرازيل وروسيا، إلا أننا سوف نزيد من اتصالاتنا مع اللجنة المنظمة المحلية لقطر 2022 ونعزز الحوار بينها وبين وزارة العمل القطرية ومنظمة العمل الدولية ومنظمات المجتمع المدني."³¹²

إن منظمة العفو الدولية ترحب بحقيقة أن "الفيفا" قد اعترفت علانية بأهمية حقوق العمال الوافدين في قطر، وبنية الرئيس إثارة هذه المسألة مع السلطات القطرية على أعلى المستويات. ولكن ثمة جوانب بعينها من مقاربة "الفيفا" للمسألة تظل تثير بواعث قلق لدينا.

وعلى وجه الخصوص، تشير افتراضات "الفيفا" المتكررة بأن المسألة ليست من مسؤوليته وأنه لا يستطيع تغيير الأشياء، إلى أن الهيئة التي تدير شؤون كرة القدم في العالم ربما تعتقد أن إثارة المسألة مع سلطات الدولة أمر كاف. وفضلاً عن ذلك، فإن تعليقات الرئيس التي يرى فيها أن هناك "الكثير من الوقت" قبل 2022 تتجاهل أن الانتهاكات تحدث اليوم، وأنه سيجري التعاقد مع مئات الآلاف من العمال للعمل في قطاع البناء القطري في السنوات التسع المقبلة. ولا يكفي الانتظار حتى يسدل الستار على كأس العالم في البرازيل، في 2014، حتى يحوّل

"الفيفا" عنايته نحو المخاطر المحدقة بحقوق الإنسان والمتعلقة بمشاريع البناء التي ستقام في سياق التحضيرات لكأس العالم في قطر.

وفي حقيقة الأمر، يتعين على "الفيفا" الانخراط عن كثب، مع "اللجنة العليا لقطر 22" والسلطات القطرية، لضمان معالجة هذه الأمور كمسألة تكتسي صفة الاستعجال. فمنع هذه الانتهاكات أمر لا يحتمل التأجيل. ويتعين على "الفيفا" أن يبعث برسالة قوية إلى السلطات القطرية وإلى قطاع البناء بأنه لا مناص من احترام حقوق الإنسان في جميع مشاريع البناء ذات الصلة بكأس العالم. ولا يمكن أن يقتصر هذا على الاستادات الرياضية ومرافق التدريب التي تديرها اللجنة العليا، وإنما يتعين أن يشمل أيضاً الفنادق الإضافية التي ستشيد، وكذلك وسائل المواصلات الرئيسية وغيرها من مكونات البنية التحتية الأساسية التي سوف تُسند فعاليات كأس العالم.

5. نظامٌ يتيح محاصرة العمال وإساءة معاملتهم

"أهذه هي القواعد القطرية!؟"

أحد العاملين الهنود في قطاع البناء والتشييد الذي يحاول العودة إلى وطنه³¹³

"إذا كانت العلاقات سيئة بين العمال والإدارة، فبوسع المدير استخدام جميع الأسلحة لمعاينة العمال"

ممثل سفارة إحدى الدول المصدرة للعمالة، الدوحة، أكتوبر/ تشرين الأول 2012³¹⁴

استعرض الفصلان الثاني والرابع من التقرير الحالي أشكال الإساءة التي يتعرض لها العمال المهاجرون (الوافدون) في قطاع البناء والتشييد. ويعرض الفصل الحالي تحليلاً للعوامل الكامنة في النظام ككل والتي تقود إلى وقوع أشكال الإساءة أو تتيح ارتكابها.

فمن جهة، يمنح نظام الكفيل عديمي الضمير من أرباب العمل صلاحيات تمكنهم من استغلال موظفيهم؛ وما صلاحيات منع رب العمل موظفيه من الحصول على إذن الخروج لمغادرة البلاد إلا واحدة من أشكال ذلك الاستغلال. وبناء على هذه الخلفية، فلا يتم تطبيق أحكام قانون العمل بشكل فعال، مع أنه القانون الذي يُفترض فيه أن يوفر مجموعة من التدابير الوقائية للعمال؛ كما تعترى قانون العمل عيوب وأوجه قصور خطيرة، لا سيما استثناء فئات بأكملها من العمال من نطاق الشمول في مواده وأحكامه، ومنع العمالة الوافدة من تشكيل النقابات أو الانضمام إليها. ومن جهة أخرى، فإن العمال الذين يحاولون تقديم شكاوى بحق صاحب العمل لعدم استلام رواتبهم أو جراء تعرضهم لأشكال أخرى من الإساءة، يجدون أنفسهم في مواجهة نظام عدالة يعتريه الجمود وينطوي على الكثير من العقبات والعراقيل.

نظام الكفالة: وصفة للاستغلال والعمل الجبري (السخرة)

"يجب على كل وافد مُنحت له سمة الدخول للدولة أن يكون له كفيل."

قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم "قانون الكفالة"³¹⁵

"تزيد الطبيعة الأساسية من نظام الكفالة درجة اتكال العمال المهاجرين على الكفلاء، الأمر الذي يجعلهم عرضة لشتى أشكال الاستغلال وإساءة المعاملة"

الملاحظات الختامية للجنة القضاء على التمييز العنصري بشأن دولة قطر، 2012³¹⁶

ويُعد نظام الكفالة الوسيلة التي تمكن عديمي الضمير من أرباب العمل في قطر من التحكم بالعمالة الوافدة الموظفة لديهم. إذ تنطبق أحكام قانون الكفالة على جميع العمال المهاجرين (العمالة الوافدة) في قطر. كما يمكن

العثور على أشكال مشابهة من هذا النظام في باقي دول مجلس التعاون الخليجي الست أيضا³¹⁷

وتشرف وزارة الداخلية على إنفاذ أحكام نظام الكفالة، وترد مواده في متن القانون رقم 4 لعام 2009 (قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، أو "قانون الكفالة"). ويلزم هذا النظام العامل الأجنبي بأن يكون له كفيل واحد هو رب عمله في الوقت نفسه وفقاً لأحكام القانون، ويمكن للكفيل أن يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً أي بصفته الفردية أو كشركة تم تأسيسها في قطر. ولا يجوز للعامل أن يغير وظيفته أو عمله دون إذن كفيله. ومتى ما غادر العامل قطر، فلا يمكنه العودة إليها على كفالة جهة أخرى إلا بعد مضي سنتين. وعليه فيمكن أن يكون للكفلاء الكثير من التأثير على حياة العمال المهاجرين.

وقال عدد من مسؤولي الجهات الحكومية لمنظمة العفو الدولية أن الغرض من نظام الكفالة هذا هو ضمان "الموازنة بين حقوق العامل ورب عمله".³¹⁸ ولكن النظام يخلق في واقع الأمر علاقة غير متكافئة من منظور الصلاحيات؛ إذ تُعد سبل التظلم المتاحة أمام العمال محدودة وغير فعالة في حال تعرضهم للاستغلال. وإذا وصل العمال إلى قطر ليجدوا أنهم قد تعرضوا للخديعة بشأن شروط عملهم وأحكامه التي عُرضت عليهم اثناء فترة استقطابهم للتعاقد معهم واستقدامهم، أو إذا تعرضوا لظروف عمل أو شروط إقامة وسكن يسيء رب عملهم من خلالها معاملتهم، فيُفاجئون أيضاً أن أمر تغيير الوظيفة يظل حكراً على رب العمل – أي الشخص الذي أساء معاملتهم وحملهم على الرغبة في تغيير الوظيفة أصلاً.

وعلى النقيض من أوضاع العمال، فيتمتع الكفلاء بما يلي:

- صلاحية منع عمالهم من تغيير وظائفهم؛
- وإمكانية منع العمال من مغادرة البلاد دون الحاجة إلى تقديم المبررات أو المسوغات؛
- والحق في إنهاء عقد العمل والطلب من السلطات إلغاء تصريح إقامة العامل؛ وفي حال "امتنع الوافد من مغادرة الدولة" فيُلزم الكفيل حينها بإبلاغ السلطات عن العامل كي تقوم بترحيله.³¹⁹

وعلاوة على عدم فعالية إنفاذ الأحكام الخاصة بحماية العمال (التي سوف يرد تفاصيلها لاحقاً)، فيصبح قانون الكفالة وسيلة لإجبار الناس على العمل في ظل ظروف استغلالية، في الوقت الذي كان ينبغي أن تُتاح لهم فرصة تقديم استقالاتهم والعثور على وظيفة جديدة أو مغادرة البلاد.

ويحتاج العامل إلى تعاون الكفيل كي يتسنى له إتمام جميع الأوراق والمعاملات الإدارية من قبيل إصدار تصريح الإقامة أو تجديده؛ إذ لا يمكنهم التجول في قطر بحرية دون حملها. وكل من لا يحمل تصريح إقامة ساري المفعول وبطاقة الهوية يواجه احتمال قيام الشرطة بإلقاء القبض عليه، وهي التي دأبت على استيقاف العمالة الوافدة للتحقق من أوراقهم وتصاريح إقامتهم. بل إن حصول الأجانب على دروس في تعليم قيادة السيارات يستدعي موافقة الكفيل أولاً.³²⁰

ويُلزم القانون الكفيل بالإبلاغ عن العامل "الهارب" حيث تستعمل الحكومة القطرية هذا المصطلح للإشارة إلى العامل الذي يترك صاحب عمله دون إذن من أجل العمل لدى طرف آخر غير كفيله الأصلي (انظر القسم التالي). ويواجه "الهارب" الذي يُلقى القبض عليه احتمال دفع غرامات باهظة وترحيله أو حتى إسناد تهم جنائية إليه. ولقد اتضح لمنظمة العفو الدولية أن العمال قد يتركوا أرباب العمل لأسباب عدة – لا سيما جراء الاستغلال أو

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

إساءة المعاملة. ومع ذلك، فلا تقوم الحكومة بما يكفي للتحقيق في ظروف وأحوال أولئك الذين يفرون هرباً من المعاملة السيئة في العمل.³²¹

وفي سياق بعض المقابلات التي أجرتها مع العمال المهاجرين في قطر، اتضح لمنظمة العفو الدولية اتساع نطاق الصلاحيات التي يمتلكها الكفيل إلى درجة أن بعض العمال قد شعر بعجزه عن الطعن في السلوكيات المسيئة أو حتى المطالبة بالحماية التي ينص قانون العمل عليها. ففي إحدى الحالات، عرض باحثو المنظمة القيام بإبلاغ السلطات الحكومية عن فداحة الاستغلال الذي كانت مجموعة من العمال تتعرض له، ولكن العمال المتضررين قالوا أنهم يحاولون التفاوض مع صاحب العمل على مغادرة البلاد بعد استلام الرواتب المستحقة لهم، وشعروا أن أي تدخل رسمي من شأنه أن يعرض هذه المسألة الحساسة للخطر.

وفي معرض التعليق على الأوضاع في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، صرحت منظمة العمل الدولية في عام 2013 أن "الاعتماد على نظام الكفالة أمر إشكالي بالضرورة".³²²

وفي معرض تعليقاتها الصادرة في عام 2011 على مدى امتثال دولة قطر لأحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 11 بشأن التمييز (في التوظيف والمهنة)، صرحت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات قائلة:

"تعتبر اللجنة عن قلقها من استمرار فرض قيود على عملية نقل العامل إلى كفالة رب عمل آخر، واشتراط الحصول على موافقة الكفيل لذلك، مما يضع العامل في مركز ضعيف. كما تعتبر اللجنة عن خشيتها أنه في ظل نظام الكفالة القائم، قد يمتنع العامل الذي يتعرض للمعاملة والتمييز عن التقدم بشكوى خوفاً من قيام رب العمل بالانتقام منه، أو جراء عدم وضوح نتيجة الشكوى من حيث إننا ما كانت سوف تؤدي إلى تغيير الكفيل أم ترحيل العامل".³²³

عدم كفاية آليات الحكومة المتاحة أمام العمال لتغيير وظائفهم بدافع تعرضهم لسوء المعاملة أو لوجود دعوى قضائية

وفقاً لأحكام قانون الكفالة (قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم)، يمكن نقل كفالة العامل بموافقة وزير الداخلية أو من ينيبه في حال "التعسف" أو بشكل مؤقت في حال وجود دعوى قضائية بين الكفيل والموظف (العامل الوافد).³²⁴

ومع ذلك ووفقاً للبيانات التي أرسلتها إدارة حقوق الإنسان في وزارة الداخلية في مارس / آذار 2013، فلقد تقدم 607 أشخاص في عام 2012 لطلبات لنقل الكفالة، وصدرت الموافقة على طلبات 49 منهم فقط فيما مُنح 211 آخرين موافقة على نقل الكفالة مؤقتاً. ولا تتوافر المزيد من التفاصيل لهذه الأرقام. وبالنظر إلى وجود ما يربو على مليون وثلاثمائة وثمانين ألف عامل أجنبي في قطر³²⁵، فيمكن القول أن 0.02 بالمائة من العمالة الوافدة فقط هم من حصلوا على مساعدة وزارة الداخلية لإصدار الموافقة على نقل الكفالة بشكل دائم أو مؤقت.

إن هذا العدد الضئيل من نقل الكفالات عبر الآلية المشار إليها ليتناقض بشكل صارخ مع البيانات المسحية الواردة في الفصل الثالث. كما تشير الأرقام الصادرة عن الحكومة إلى إن اقتصر عدد الكفالات المنقولة خلال عام واحد على 260 ليظهر مدى تواضع هذا الرقم. فعلى سبيل المثال، تظهر الإحصاءات الواردة من المجلس الأعلى للقضاء أن محكمة العمل قد تعاملت في عام 2011 مع 4272 قضية رفعتها العمال ضد أصحاب العمل.³²⁶

ولعل ذلك يثير تساؤلات خطيرة حيال آلية عمل نقل الكفالة. فمن ناحية، يمكن أن يُعزى ذلك إلى عدم علم العمال بوجود هذه الآلية التي ينص قانون الكفالة عليها، ومع ذلك فلا يتم نشرها والتعريف بها على نطاق واسع. ولا يسهل العثور على القسم المتعلق بها على موقع وزارة الداخلية الإلكتروني، كما أنها لا ترد في "كتاب الجيب للعامل" الذي أعدته وزارة العمل وقامت بإصداره.³²⁷

وحتى بالنسبة لمن لديهم علم بوجود هذه الإمكانية لنقل الكفالة، فإنهم يصطدمون بالمعايير الضيقة التي تطبقها الوزارة لتعريف مفهوم "تعسف الكفيل" على ما يظهر، وهو أمر يتعزز عند معرفة أن أقل من نصف المتقدمين بطلبات نقل الكفالة يبالغون مرادهم، وأن الغالبية العظمى ممن يحظون بالموافقة لا يحصلون إلا على نقل كفالة لفترة مؤقتة. ولم تقم وزارة الداخلية بنشر تعريفها للمعايير التي تعتمدها في هذا الشأن، ولكن قال مدير إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية لمنظمة العفو الدولية أن المعايير التي يوظفها هو للبت في الموافقة على تحويل الكفالة من عدمها تشمل النقاط التالية دون أن تكون مقتصرة عليها: عدم توفر مكان إقامة لائق للعمال، وعدم تكليفهم بأداء أي عمل، وعدم حصولهم على أجورهم لمدة تتجاوز الشهرين (مع أنه ذكر أن عدم سداد الأجور لفترة تقل عن شهرين قد تُصنف في باب التعسف) وسوء معاملة رب العمال لموظفيه، وامتناعه عن إعطاء العمال إذن الخروج الذي يتيح لهم مغادرة البلاد.³²⁸

ومع ذلك، فلو تسنى للعمال فهم كيفية الاستفادة من إجراءات نقل الكفالة في حال تعرضهم للإساءة أو التعسف، فينبغي أن تكون معايير ذلك مرتبطة بوقوع انتهاك للمعايير الدولية وأن تتم صياغتها بشكل رسمي، بما في ذلك نشرها على موقع وزارة الداخلية الإلكتروني – وبلغات مختلفة – مع توضيح التعليمات الخاصة بكيفية تقديم الطلبات. كما ينبغي نشر تلك المعايير في أماكن تواجد العمالة الوافدة لاسيما عاملات المنازل بحيث يتسنى رؤيتها بوضوح. وفي الوضع الأمثل، فينبغي أن يتم الإعلان عن هذه المعايير عبر محطات الإذاعة المحلية وباللغات التي ينطق العمال بها.

الانتقادات الموجهة لقانون الكفالة (قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم)

في سياق تقريرها السنوي لعام 2007، دعت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في دولة قطر الحكومة كي تقوم باستبدال نظام الكفالة "بأخر يمكن أن نطلق عليه نظام (عقد العمل) أو (فرصة عمل) ... ويستطيع العامل الانتقال من عمل إلى آخر وفقا للعقد مثل حالة انتهاء عقد العمل أو إخلال رب العمل بالتزامه؛ أما إذا أخل العامل بالتزامه، فيحق لرب العمل اللجوء إلى إدارة العمل أو القضاء لإلغاء العقد الجديد وطلب التعويض".³²⁹ وفي عام 2009، أي عندما أصدرت الحكومة قانون الكفالة الحالي، رحبت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان ببعض العناصر الواردة فيه، ولكنها أشارت إلى أنه كان يحدوها الأمل في اعتماد "توجهات جديدة من خلال إعادة النظر في نظام الكفالة للموازنة بين حقوق العمالة الوافدة وحقوق الكفيل". وأشارت اللجنة على وجه الخصوص إلى استمرار العمل بنظام إذن الخروج كشرط لمغادرة البلاد.³³⁰

وفي معرض ملاحظاتها الختامية حول قطر في عام 2012، صرحت لجنة إلغاء التمييز العنصري أن "الطبيعة الأساسية لنظام الكفالة تزيد من درجة اتكال العمال المهاجرين على الكفلاء، الأمر الذي يجعلهم عرضة لشتى أشكال الاستغلال وإساءة المعاملة".³³¹

وفي عام 2010، دعت المفوضية السامية لحقوق الإنسان، نافي بيلاي، دول الخليج إلى التوقف عن اشتراط وجود

كفيل للعمالة المهاجرة، منوهة أنه ينبغي "استبدال نظام الكفالة بقوانين عمل أكثر تحديثاً من شأنها أن تحقق التوازن المنشود بين الحقوق والواجبات".³³² وفي نفس السنة، دعت منظمة العمل الدولية دول الخليج إلى القيام "بإصلاحات رئيسية" في نظام الكفالة لديها.³³³

"تهمة" الهروب

لم تتمكن منظمة العفو الدولية من العثور على تعريف دقيق لمفهوم "الهروب" أو "الفرار" (العمالة الهاربة أو السيئة) في القوانين القطرية.³³⁴ ويظهر أن المصطلح يشير إلى العمالة الوافدة المخالفة لأحكام المادة 11 من قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم (قانون الكفالة):

"على الوافد الذي رخص له في الدخول أو الإقامة لغرض معين أو العمل في جهة معينة ألا يخالف الغرض الذي رخص له من أجله، وعليه مغادرة البلاد خلال تسعين يوماً بعد انتهاء هذا الغرض أو العمل، أو في حالة إلغاء الإقامة لأي سبب"

ويواجه العمال المهاجرون الذين يخالفون أحكام هذه المادة عقوبة بالسجن تصل في أقصاها إلى ثلاث سنوات وغرامة لا تزيد على 50 ألف ريال قطري (أو ما يعادل 13731 دولار أمريكي) أو بإحدى هاتين العقوبتين. ويجوز للعامل المخالف الأخذ بخيار دفع غرامة "تصالح" قوامها 6 آلاف ريال (1648 دولار) إلى وزارة الداخلية إذا كان قادراً على الدفع. وإذا لم يقم العامل بدفع الغرامة، فيواجه حينها احتمال ترحيله أو مقاضاته جنائياً - ويظهر أن الأمر يعتمد على الظروف والملابسات الدقيقة المحيطة بعملية "هروب" العامل أو فراره.³³⁵

ويظهر أن إنفاذ أحكام منع "هروب" العمال تهدف إلى التهئة من روع أرباب العمل تجاه احتمال تكبدهم خسائر مالية في حال انتقال العمال إلى العمل لجهة أخرى دون سابق إذن أو موافقة من الكفيل الأصلي - وبالمحصلة، يعامل أرباب العمل عمالهم كما لو أنهم كانوا أملاكاً خاصة بهم. وفي دراسة أجريت في عام 2010، خلصت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في دولة قطر إلى ما يلي:

"أكد جميع أرباب العمل والمدراء أنه لا يمكن إلغاء نظام الكفالة، وساقوا جميعاً نفس المبررات والأسباب على هذا الصعيد. ولعل أهم تلك الأسباب هو أنها الآلية الوحيدة المتاحة لضمان عدم هروب العامل أو الموظف ومغادرته لأراضي الدولة عقب ما لقيه رب العمل من معاناة في إنفاق المال على استقدام العامل وتدريبه".³³⁶

وما يبعث على الانزعاج في النتائج التي توصلت إليها أن جميع أنشطة الأعمال والمؤسسات الاقتصادية في قطر تستخدم نفس المصطلح في الإشارة إلى "هروب" العمال وفق ما ورد، وهي لغة عادة ما تُستخدم للإشارة إلى السجناء المدانين أو ضحايا الاسترقاق على أساس الدين.

وثمة عدد من المشاكل الخطيرة التي تبرز في طريقة تعامل السلطات مع الأشخاص الذين تُصنّفهم على أنهم "عمالة هاربة أو سائبة".

ويُذكر أن المعايير الدولية ذات الصلة تقر بحق كل شخص في الحصول على فرصة لكسب عيشه من خلال القيام بعمل بمحض اختياره أو قبوله أداء العمل بملء إرادته.³³⁷ وعلى هذا الصعيد، فيُعد تجريم مغادرة الموظف لعمله دون موافقة رب العمل أمراً يتناقض كلياً مع المعايير الدولية الخاصة بحقوق الإنسان والعمل. ولعل هذا هو توصيف الأمر تحديداً فيما يتعلق بالقيود التي ينص قانون الكفالة عليها كونها تُصادر حق العامل في ترك عمله بشكل مشروع.

وعلاوة على ذلك، فلا يبدو أن إنفاذ أحكام منع "هروب" العمال يأبه بحقيقة أن بعض العمال الذين يتركون العمل لدى أرباب عملهم يقدمون على هذا الفعل جراء تعرضهم للاستغلال الذي قد يرقى إلى مصاف العمل الجبري (السخرة) وغيره من ضروب الإساءة.

وقال مدير إدارة البحث والمتابعة في وزارة الداخلية لمنظمة العفو الدولية أنه لا يتم احتجاز الذين يتركون الكفلاء ويرغبون بالعودة إلى بلادهم، بل تُقدم المساعدة لهم.³³⁸ ولكن تمكنت منظمة العفو الدولية من توثيق عدة حالات شهدت احتجاز عمال بتهمة مخالفة أحكام قانون الكفالة، وظهر أن السلطات لم تبذل ما يكفي من الجهود من أجل معرفة التفاصيل التي حملت العمال على ترك الكفيل.

وأجرت منظمة العفو الدولية مقابلات مع عمال من مختلف القطاعات قالوا أنهم قد تعرضوا للتعسف / الإساءة على أيدي أرباب العمل، مما حملهم على الهروب منهم قبل أن يتم احتجازهم في مركز الإيواء بانتظار أن يتم ترحيلهم.³³⁹ وفي إحدى الحالات، فاتحت منظمة العفو الدولية مدير إدارة البحث والمتابعة بوزارة الداخلية خطياً بالموضوع في رسالة بتاريخ 11 أبريل / نيسان 2013، وأوضحت المنظمة فيها استمرار احتجاج إحدى العاملات المنزليات في مركز الترحيل على الرغم من أن آثار تعرضها لسوء المعاملة كانت لا تزال باقية على جسدها.³⁴⁰ ولم يكن من الواضح لماذا كانت تلك المرأة قيد الاحتجاز بدلاً من أن تتم معاملتها كإحدى ضحايا الإساءة. وحتى وقت نشر التقرير الحالي، فلم تستلم منظمة العفو الدولية رد السلطات على رسالتها.

كما عبرت منظمة العفو الدولية عن شواغل برزت من خلال قضية أحد العمال النيباليين الذي حاول مغادرة البلاد في أكتوبر / تشرين الأول 2012 عقب تعرضه حسب ما رُعم لسوء المعاملة قبل أن يتم احتجازه "لهروب" من كفيله. ولقد قيل لمنظمة العفو الدولية أنه بعد تعرضه للضرب على يد كفيله، فر العامل ولجأ إلى إدارة البحث والمتابعة كي تساعده على مغادرة البلاد. ووفق المعلومات التي وصلت إلى منظمة العفو الدولية، قال موظفو الإدارة للعامل أن يعاود القدوم إلى الإدارة في مناسبة أخرى من أجل متابعة حالته، ولكن تم احتجازه قبيل ذلك الموعد.³⁴¹ وفي 14 أكتوبر / تشرين الأول 2012، حرص باحثو المنظمة على تزويد إدارة البحث والمتابعة بتفاصيل حالته، وقال الموظفون أنه قد حُررت شكوى بحق العامل تتهمه "بالهروب" من كفيله. ويظهر أن مدير الإدارة قد اعتبر أن المعلومات المحيطة بقضية العامل النيبالي غير ذات صلة بالموضوع.³⁴² وعلمت منظمة العفو الدولية أنه قد جرى فيما بعد ترحيل ذلك العامل إلى نيبال في نهاية المطاف.

وقال مدير إدارة البحث والمتابعة بوزارة الداخلية لباحثي منظمة العفو الدولية أنه يصدر كل عام 12 ألف أمر ترحيل لمخالفة أصحابها أحكام قانون الكفالة، وقُبِلت طعون 50 منهم في ظل إجراءات قضائية.³⁴³ ويشكل ذلك أقل من 0.5 بالمائة من إجمالي عدد العمال المهاجرين الذي تم ترحيلهم. وبالنظر إلى عدد العمال الذين ظهر وفق بحوث منظمة العفو الدولية والمسوحات المستقلة أنهم معرضين لأشكال من الاستغلال وإساءة المعاملة على أيدي كفلائهم، فيثير الرقم المتدني من عدد الطعون الناجحة أسئلة حيال مدى جدية الفرص التي يحظى العمال بها للطعن في أوامر الترحيل الصادرة بحقهم لاسيما الحصول على المشورة القانونية المهنية.

ووفقاً للقانون القطري بشأن مكافحة الاتجار بالبشر الصادر في عام 2011 (المادتان 2 و 25)، يُستثنى من العقوبات المنصوص عليها في قانون الكفالة ضحايا الاتجار بالبشر بما في ذلك الأشخاص الذين يتم الاتجار بهم لأغراض "العمل الجبري أو السخرة أو الاسترقاق أو نحو ذلك"، وقد يشمل هذا الاستثناء أولئك المصنفين على أنهم "هاربين" وفقاً لأحكام قانون الكفالة. وترحب منظمة العفو الدولية بوجود نصوص من هذا القبيل وتحث حكومة دولة قطر على إنفاذ أحكامها. ولقد طلبت المنظمة الحصول على تفاصيل حول عدد الأشخاص الذين شملتهم

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

الحماية التي يوفرها النص المذكور، ولكن الحكومة القطرية لم تزود منظمة العفو الدولية بأي تفاصيل بهذا الخصوص في معرض ردها في أكتوبر/ تشرين الأول 2013 على نتائج بحوث المنظمة.

وقال رجل هندي يُحتجز في مركز الترحيل لمنظمة العفو الدولية أنه استُقدم للعمل في بيت كفيله الذي اصطحبه بعد خمسة أشهر من العمل في قطر إلى الصحراء للعمل في رعي الإبل أيضاً، وهو عمل شاق في طقس حار جداً. وقال العامل الهندي أنه ترك عمله ذلك بعد شهر واحد دون إذن رب العمل، وسرعان ما أُلقت الشرطة القبض عليه. وقال أنه قد مضى على احتجازه أربعة أشهر ويتوقع أن يتم ترحيله إلى الهند في غضون 10 أيام أو 12 يوماً.³⁴⁴ ومن شأن إفادته إن صدق أن تشير إلى أنه كان ضحية من ضحايا الاتجار بالبشر.

وبانتظار إصلاح قانون الكفالة، توصي منظمة العفو الدولية ووزارة الداخلية باستعراض قضايا جميع العمال المحتجزين بتهمة "الهروب" أو بتهمة ارتكاب مخالفات أخرى لأحكام قانون الكفالة، وذلك من أجل تقييم ما إذا كان المحتجزون هم من ضحايا الاتجار بالبشر أو العمل الجبري (السخرة) أو استغلال العمال وغيرها من أشكال الإساءة.

إذن الخروج والعمال العالقون داخل قطر

"لا يُصرح للوافدين بمغادرة البلاد بصفة مؤقتة أو نهائية إلا بعد تقديم إذن بالخروج من كفيل الإقامة."

قانون الكفالة، 2009³⁴⁵

"من الصعوبة بمكان استمرار العمل بنظام إذن الخروج بشكله الحالي... إذ يُشبه الأمر بالعبودية. ولا يمكن أن يظل الأمر على هذا الحال."

رئيس الوزراء الشيخ حمد بن جاسم بن جبر آل ثاني، 2007³⁴⁶

ويُعد اشتراط الحصول على إذن خروج من كفيل الإقامة أحد المكونات الهامة لنظام الكفالة، وهو شرط بالمناسبة لم يعد مطلوباً في باقي دول مجلس التعاون الخليجي باستثناء قطر والسعودية.

وينص الدستور القطري على عدم جواز تقييد "حرية الأشخاص أو حركتهم" إلا "وفق نصوص القانون وأحكامه".³⁴⁷ ولكن وفقاً لأحكام قانون الكفالة، يتعين على جميع الوافدين الحصول على إذن بالخروج في كل مرة يرغبون فيها بمغادرة قطر – بصرف النظر عن وجهة السفر أو القصد منه. ويصدر إذن الخروج عقب قيام الكفيل أو ممثله المعتمد بتقديم طلب بهذا الخصوص إلى وزارة الداخلية. ويتمكن بعض الوافدين ممن يتقاضون رواتب كبيرة من الحصول على إذن خروج صالح لاستخدامه في مغادرة البلاد لأكثر من مرة، ولكن لا ينسحب ذلك على الغالبية العظمى من العمال الذين يحصلون على إذن خروج صالح لمرة واحدة فقط.

ولقد أقر مسؤولون في الحكومة القطرية علناً، بما في ذلك رئيس الوزراء في عام 2007، بأنه لم يعد بالإمكان الدفاع عن استمرار العمل بنظام إذن الخروج.³⁴⁸ ومع ذلك، فلقد جرى الاحتفاظ بهذا النظام عند صدور أحدث صيغة من قانون الكفالة في عام 2009.

وأما أنصار استمرار العمل بنظام إذن الخروج، لا سيما أعضاء مجتمع الأعمال والأنشطة الاقتصادية الذين يزعمون أنهم مارسوا ضغوطاً على الحكومة كي تستمر بالعمل به،³⁴⁹ فيصرون على أن إذن الخروج ما هو إلا إجراء إداري محض.³⁵⁰ وما انفكت وزارة الداخلية تؤكد علناً سهولة الحصول على إذن الخروج وأن الأمر "لا

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

يستغرق أكثر من خمس دقائق".³⁵¹ إلا أن منح أرباب العمل صلاحية الحيلولة دون مغادرة موظفيهم البلاد - دون الحاجة إلى تبرير ذلك - ليؤكد على أن الأمر أكبر من مجرد كونه شكليات إدارية.

وترى منظمة العفو الدولية أن نظام إذن الخروج بشكله الراهن يمثل انتهاكا للحق في حرية الحركة والتنقل. إذ ينص البند الثاني من المادة 13 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه " يحق لكل فرد أن يغادر أية بلاد بما في ذلك بلده كما يحق له العودة إليه". وأما الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري التي تُعد قطر إحدى الدول الأطراف فيها، فتتضمن مادتها الخامسة النص التالي، لا سيما البند (2) من الفقرة (د):

" تتعهد الدول الأطراف بحظر التمييز العنصري والقضاء عليه بكافة أشكاله، وبضمان حق كل إنسان، دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الإثني في الحق في المساواة أمام المحاكم، ولا سيما ... الحق في مغادرة أي بلد بما في ذلك بلده وفي العودة إلى بلده" (التوكيد مضاف هنا وليس في النص الأصلي)

وعلى نحو مشابه، فينص الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي تُعد قطر إحدى الدول الأطراف فيه أيضا على ما يلي:

"1) لا يجوز بشكل تعسفي أو غير قانوني منع المواطن من مغادرة أي بلد عربي بما في ذلك بلده.

2) ولا يجوز فرض حظر على إقامته في جهة معينة أو إلزامه بالإقامة في أية جهة من بلده"³⁵²

وفي تعليقها العام حول حرية الحركة والتنقل، صرحت لجنة حقوق الإنسان الأممية أن "الحق بمغادرة البلد يجب أن يتضمن الحق في الحصول على وثائق السفر اللازمة لذلك".³⁵³

وتصاحب صلاحية رب العمل وقدرته على تقييد حرية حركة عماله آثاراً نفسية عميقة بالنسبة لأولئك العمال الذين يدركون طوال مدة عملهم داخل قطر أن رب العمل قادر على منعهم من العودة إلى ديارهم.

وقال مسؤولو وزارة الداخلية لمنظمة العفو الدولية أنهم يساعدون العمال الراغبين في مغادرة قطر إذا واجهوا مشاكل تحول دون قيامهم بذلك. وفي معرض ردها في أكتوبر/ تشرين الأول 2013 على استفسارات منظمة العفو الدولية بشأن نظام إذن الخروج، صرحت السلطات القطرية قائلة:

"لم يغفل القانون حماية الموظفين من النماذج السيئة من الكفلاء، وهكذا فيوسع الموظف السفر دون إذن إذا كان اعتراض الكفيل على ذلك أمراً غير منطقي، أو في حال غيابه، أو وفاته."³⁵⁴

بغض النظر عن الإشارة إلى احتمال وجود أسس منطقية لحرمان رب العمل الشخص من حقه في مغادرة البلاد، فتعرب منظمة العفو الدولية عن رفضها قبول الإدعاء أنه بوسع العمال مغادرة البلاد بكل بساطة إذا رفض الكفيل منحهم إذن الخروج.

وعلى حد علم منظمة العفو الدولية، ثمة طريقتان يمكن للوافد الحصول من خلالهما على إذن الخروج إذا امتنع الكفيل عن إصداره. أولاً، تنص المادة 18 من قانون الكفالة على الإجراء المتبع في حال عدم تمكن الوافدين من الحصول على إذن الخروج من الكفيل؛ إذ يجوز للوافد حينها:

" تقديم كفيل خروج، أو شهادة بعدم وجود أحكام تحت التنفيذ، أو دعاوى مطالبة ضد الوافد، تصدر من المحاكم المختصة بعد مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ الإعلان في صحيفتين يوميتين لمرة واحدة عن تاريخ مغادرة الوافد

البلاد، وذلك وفقاً للإجراءات والضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير."

وغني عن القول أنه يصعب تطبيق هذا الإجراء الذي يستغرق الكثير من الوقت. ويتطلب خوض غمار هذه الرحلة الطويلة من الإجراءات إجادة اللغة العربية. وينطوي الإعلان في الصحف على الكثير من التكاليف التي لا يستطيع العمال تحملها وهم في مثل هذه الأوضاع. وقال أحد الخبراء في مواضيع حقوق الإنسان في قطر لباحثي منظمة العفو الدولية أنه سمع بحالات رفضت فيها الصحف نشر مثل تلك الإعلانات لعدم معرفتها بوجود مثل هذا النص في القانون.³⁵⁵

وثانياً، يسعى العديد من العمال للحصول على مساعدة من إدارة البحث والمتابعة بشكل مباشر عندما لا ينجحون في الحصول على إذن الخروج، وعندما يقوم رب العمل بالاحتفاظ بجوازات سفرهم لديه. وفي مثل هذه الحالات، فللوزارة صلاحية عمل ترتيبات مغادرتهم للبلاد.

ومع ذلك، فيكتنف الغموض آلية المساعدة التي توفرها إدارة البحث والمتابعة، وتتم تفاصيلها كافة باستخدام اللغة العربية، ويُعطى العمال بمواعيد أكثر من مرة للدخول إلى الإدارة. ولا يظهر أن النظام مناسب لتأدية الغرض المنشود منه بالنظر إلى عدد الراغبين في الحصول على مساعدة لمغادرة البلاد.

وفي بعض الحالات أخبر العمال منظمة العفو الدولية أنهم توجهوا إلى إدارة البحث والمتابعة قاطعين مسافة كبيرة من أماكن سكنهم على حسابهم الخاص، ومن ثم يكتشفوا أن موظفي الإدارة لا يلقوا حتى نظرة على أوراقهم، مما يعني اضطرابهم للعودة في يوم آخر لتسجيل قضيتهم. وأما أفراد الجالية النيبالية الذين يمدون يد العون للعمالة المهاجرة فأبلغوا منظمة العفو الدولية أنه ثمة أيام يتواجد فيها حوالي 200 عامل نيبالي في إدارة البحث والمتابعة من أجل الحصول على المساعدة لمغادرة البلاد، ولكن لا يتعامل الموظف إلا مع عشرة منهم يومياً أو نحو ذلك. وقال أحد أفراد الجالية النيبالية لمنظمة العفو الدولية أنه يعرف عن شخص توجه إلى إدارة البحث والمتابعة 18 مرة في غضون سبعة أشهر في معرض محاولته لمغادرة البلاد.³⁵⁶ ويُذكر أن العمال لا يحصلون على أية مساعدة مالية من السلطات القطرية خلال فترة محاولتهم مغادرة البلاد.

ولقد وثقت منظمة العفو الدولية تفاصيل حالة أحد المواطنين الهنود الذي ما انفك يحاول منذ أشهر مغادرة البلاد دون أن يتمكن من الحصول على إذن الخروج. وفي اليوم الذي كان يُفترض أن يغادر فيه البلاد في أواخر مايو/ أيار 2013، اضطُر للبقاء في المطار دون ماء أو طعام طوال 36 ساعة قبل أن يقول له موظفو مطار الدوحة أنهم قد أضاعوا جواز سفره الذي كان بحوزتهم أصلاً من أجل عمل ترتيبات مغادرته، وقيل له أنه لا يمكنه أن يستقل الطائرة إلى أن تُحل هذه المسألة. وقال لباحثي منظمة العفو الدولية أن عائلته استشاطت غضباً منه لأنهم اضطروا لدفع أجرة السائق لانتظاره في المطار لدى وصوله وجلبه إلى المنزل الذي يقع على مسافة كبيرة جداً. ونظراً لأنهم لم يكونوا قادرين على فهم مصاعب مغادرة قطر بشكل كامل، فلقد ألقى أفراد العائلة باللوم على هذا الرجل الهندي كونه وعد بالعودة في موعد معين ولكنه تخلف عن الموعد.

وبعد ثلاثة أسابيع، وفي حالة من القنوط واليأس، مُنح الرجل الهندي موعداً للمقابلة في وزارة الداخلية بعد تقدم منظمة العفو الدولية والجنة الوطنية لحقوق الإنسان بطلب بهذا الخصوص من أجل محاولة إزالة جميع العقبات التي تعترض سبيل مغادرته للبلاد. وقال أحد أفراد الجالية الهندية الذي حضر اللقاء في 16 يونيو/ حزيران 2013 لمساعدة العامل الهندي أن الموظفين تمكنوا بعد بعض التأخير من توصيف المشكلة: واتضح أن جواز سفر الرجل قد وُضع بالخطأ في الملف الخاص بالرعايا النيباليين. وفي 17 يونيو/ حزيران 2013، استقل الرجل

الطائرة المتوجهة إلى الهند.

ينبغي جعل إجراءات خروج العمالة المهاجرة ومغادرتها لدولة قطر أكثر بساطة وسرعة. وينبغي في المقام الأول إنجاز ذلك من خلال إلغاء اشتراط موافقة الكفيل على خروج العامل بوصفه تقييد تعسفي للحق في حرية التنقل والحركة. ولكن وجدت منظمة العفو الدولية أن العمال المهاجرين غير القادرين على مغادرة البلاد يواجهون عموماً عقبات متعددة ومتداخلة في الوقت نفسه. كما تتعلق العقبتان الواردتان أدناه بقانون الكفالة أيضاً، وتؤديان إلى محاصرة العمال داخل قطر، ويتعين على السلطات القطرية بالتالي التصدي لهما:

■ عدم قيام أرباب العمل بإجراء الترتيبات اللازمة لإصدار تصاريح إقامة العمال أو تجديد صلاحيتها، مما يؤدي بالتالي إلى فرض غرامات كبيرة يُشترط سداها قبل مغادرة العمال البلاد؛

■ ومصادرة أرباب العمل لجوازات سفر العمال وعدم إرجاعها إليهم.

عدم تمكن العمال من مغادرة البلاد جراء الغرامات التي تُفرض على تصاريح الإقامة غير سارية المفعول

وفقاً لأحكام قانون الكفالة، يُفترض بصاحب العمل أن يحرص على حمل العمال لتصاريح إقامة سارية المفعول. وصرحت الحكومة لمنظمة العفو الدولية أنها تفرض غرامة قوامها 10000 ريال (2747 دولار أمريكي) على عدم إتمام إجراءات إصدار تصريح الإقامة³⁵⁷

تصاريح الإقامة والحصول على الرعاية الصحية

يمكن أن تواجه العمالة المهاجرة عقبات كأداء في الانتفاع بخدمات الرعاية الصحية في غير حالات الطوارئ جراء عدم حرص الكفيل على إصدار إقامات أصولية لهم. وكما يتسنى للوافدين (الأجانب المقيمين) الاستفادة من مرافق الرعاية الطبية في دولة قطر، يُشترط عليهم التقدم بطلب الحصول على بطاقة تأمين صحي لقاء مبلغ 100 ريال (27.46 دولار) تتيح لهم دفع رسوم مدعومة لإجراء الفحوصات والتحاليل والاستشارات الطبية ناهيك عن إمكانية إدخالهم المستشفيات الحكومية عند الحاجة. وتنخفض تكلفة شراء الأدوية بواقع 80% عند استخدام بطاقة التأمين الصحي تلك.³⁵⁸ وأما المريض الذي لا يحمل بطاقة تأمين صحي، فسوف تستوفي المراكز الطبية منه الرسوم كزائر وليس منتفع، وبأسعار القطاع الخاص. ولا يمكن لغير حملة بطاقة التأمين الصحي الحصول على خدمات طبية مجانية إلا في الحالات الطارئة.

ولا يمكن الحصول على بطاقة التأمين الصحي دون وجود تصريح إقامة ساري المفعول. وعليه، فيؤدي غياب تصريح الإقامة ساري المفعول إلى فرض قيود شديدة على إمكانية انتفاع العمال بنظام الرعاية الصحية (الحكومي). ولقد أجرى الباحثون مقابلات مع أربعة عمال يعانون كثيراً لتأمين نفقات متابعة العلاج وشراء الأدوية بعد تعرضهم لإصابات أو أمراض نظراً لانقارهم لبطاقات التأمين الصحي بعد أن تقاعس أرباب عملهم عن إصدار تصاريح إقامة سارية المفعول لهم. وقال أحدهم أنه اضطر لدفع مبلغ 500 ريال (137 دولار) – أي ما يقرب من راتب شهر كامل بالنسبة للعديد من العمال – لقاء شراء قارورة واحدة من دواء خاص وصفه الطبيب كعلاج له. وقال العامل لمنظمة العفو الدولية أن طبيبه قد تبرع له بالمال لشراء الدواء الذي وصفه.³⁵⁹

والتقى الباحثون بمئات العمال الذين تقاعس أرباب عملهم عن عمل الإجراءات الخاصة بإصدار تصاريح إقامة لهم.

ترتيبات جديدة خاصة بالتأمين الصحي

في يونيو / حزيران، أصدر أمير قطر قانون رقم 7 لسنة 2013 بشأن نظام التأمين الصحي الاجتماعي³⁶⁰ الذي قيل أنه سوف يدخل حيز التنفيذ في عام 2016.³⁶¹ وفي مارس / آذار 2013، قال مسؤولون في المجلس الأعلى للصحة أنه وفقا لهذا القانون المعد بهدف تحسين نطاق التغطية بنظام التأمين الصحي في مختلف أرجاء قطر، من المخطط أن يُشترط دفع أرباب العمل بدل تأمين صحي شامل قبيل إصدار تصريح الإقامة لعمالهم. ومن المفترض أن يوفر نظام التأمين الصحي المزمع تغطية أكبر من تلك التي يوفرها نظام بطاقات التأمين الصحي الحالي. وصرح وزير الصحة في مايو / أيار أن "نظام التأمين الصحي الجديد سوف يشمل تغطية نفقات علاج جميع الأمراض دون استثناء"³⁶².

ويظهر أن القصد من رواء هذا القانون الجديد يتمثل في زيادة عدد المقيمين المنتفعين بتأمين صحي ملائم. ومع ذلك، فلن يتصدى نظام التأمين الصحي الجديد لمشكلة العمال غير الحاصلين على تصاريح إقامة. وفي حديث مع باحثي منظمة العفو الدولية، ادّعت شركات مخالفة أنها لم تقم بالعمل على إصدار تصاريح إقامة للعمال جراء ما تعانيه من مشاكل في التدفقات المالية ونظرا لارتفاع تكلفة القيام بذلك. ويظهر أن تدابير نظام التأمين الصحي الجديد سوف تستوفي مبالغ أكبر من صاحب العمل لقاء إصدار تصريح الإقامة للعامل. وقد يؤدي ذلك إلى زيادة أعداد أرباب العمل المتقاعسين عن إصدار تصاريح إقامة أصولية لعمالهم، مما قد يجعل بالتالي الحصول على الرعاية الصحية في غير حالات الطوارئ أكثر صعوبة للفئات المتضررة.

ومن أجل ضمان عدم تأثير هذه المشكلة على إمكانية استفادة العمال من نظام الرعاية الصحية، ثمة حاجة لوجود تنسيق وثيق بين وزارتي الداخلية والعمل والمجلس الأعلى للصحة على الأجل القصير، وذلك في سبيل الحرص على عدم تأثر حصول العمال على الرعاية الصحية بقضية إصدار تصريح الإقامة من عدمه.

وأما على الأجل الطويل، فينبغي على المجلس الأعلى للصحة الحرص على ألا تستبعد خططه الموضوعية احتمال إقدام أصحاب العمل على مخالفة القانون والتقاعس عن إتمام إجراءات إصدار إقامة لعمالهم، كونها ممارسة واردة، ولا يمكن القول أنها غير شائعة. وفي ضوء ذلك، فمن الوارد جداً أيضا أن يقوم أرباب عمل آخرون بالتقاعس على نحو مشابه عن شراء تأمين صحي لموظفيهم، أو أنهم قد يقومون بذلك ولكن يعمدوا بعدها إلى تحميل العمال التكلفة الإضافية واستيفائها من خلال الاقتطاع من رواتبهم أو أجورهم.

ومع ذلك، فينص القانون على إمكانية دفع رسم "التصالح" الذي يمكن لأي شخص دفعه من أجل إلغاء الغرامة. ويُستوفى رسم التصالح بواقع 10 ريال (2.75 دولار) عن كل يوم يمر دون وجود تصريح إقامة ساري المفعول للعامل المعني وبحد أقصى يصل إلى 6000 ريال قطري (1648 دولار).³⁶³

ومع ذلك، فتصر الحكومة على انتهاج سياسة تحول دون مغادرة العمال الأراضي القطرية عند التخلف عند سداد مبلغ التصالح، وذلك وفقاً لأحكام قانون الكفالة، وإن كانت الحكومة كما يظهر في كتابها الموجه إلى منظمة العفو الدولية تقر بوجود محاسبة الكفلاء على عدم إتمام إجراءات إصدار الإقامة لعمالهم. هذا، وتنص المادة 56 من قانون الكفالة على أنه:

" لا يجوز للمتهم بإحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون مغادرة البلاد قبل سداد المبلغ المحدد للتصالح بحسب الأحوال "

ويظهر أن منع العمال من مغادرة البلاد يفترض حكماً أن العامل هو "المتهم" بينما يمكن أن يكون الكفيل هو المُلَمَّ في واقع الأمر. وينجم عن ذلك حالة يرتكب فيها الكفيل عملاً مخالفاً للقانون بينما يُعاقب الموظف على فعله رب عمله. وعلى هذا النحو، فيبدو أن ذلك يعادل تطبيق القانون بشكل تعسفي، ويقام من الاستغلال وسوء المعاملة التي تعرض العامل لهما. فعوضاً عن حماية حقوق العمال المهاجرين، تساهم الحكومة في زيادة حجم الاستغلال الذي يتعرضون له.

ومن شأن الأثر الناجم عن هذه السياسة أن يكون مدمراً بدرجة كبيرة. ويقول العديد من أصحاب العمل أنه لا يمكنهم أو أنهم لا يرغبون في دفع الغرامات المستحقة جراء المخالفات المرتبطة بتصاريح الإقامة، ناهيك عن أن قيمة الغرامة قد تكون أكبر بكثير مما يمكن للعامل دفعه خاصة، على سبيل المثال، عندما نعلم أن دخل العامل في قطاع الإنشاءات في قطر لا يتجاوز 6000 ريال (165 دولار) شهرياً. ويعني ذلك أنه لو تقاعس رب العمل عن تجديد صلاحية تصريح الإقامة الخاص بالعامل فسوف تنتقطع بهذا الأخير السبل في قطر دون أن يكون قادراً على مغادرتها على الرغم من أنه ليس الملام. وفي نهاية المطاف سوف يُضطر بعض العمال إلى اقتراض المال من أجل سداد الغرامات بأنفسهم كي يتمكنوا من المغادرة؛ وقد تقول بعض الشركات لعمالها أنها سوف تسدد مبلغ الغرامات المستحق عنهم، ولكنهم يدركون أن ذلك يعني بالمقابل عدم حصولهم على أجورهم المستحقة من الشركة.

وينبغي على حكومة دولة قطر أن تراجع الأسلوب المتبع في إصدار تصاريح الإقامة وتجديد صلاحيتها، وذلك من أجل ضمان عدم ترك حق الشخص في حرية الحركة والتنقل عرضة لتقلب أهواء القطاع الخاص. إذ لا ينبغي منع أي شخص من مغادرة بلد من البلدان جراء قيام كيان أو شخص آخر بمخالفة أحكام القانون في ذلك البلد.

مصادرة جوازات السفر بشكل غير قانوني

تتشرط المادة 9 من قانون الكفالة قيام أرباب العمل بإعادة جوازات السفر إلى العمال عقب إصدار تصاريح الإقامة الخاصة بهم. إلا أن ذلك الأمر لا يحدث في العادة. ونُقل عن مدير إدارة البحث والمتابعة بوزارة الداخلية قوله أنه في حال رفض صاحب العمل إعادة جواز السفر للعامل، "فيكمن للعامل حينها التوجه لإدارة البحث والمتابعة وأن يتقدم بشكوى رسمية بهذا الخصوص. وسوف تُتخذ الإجراءات بحق الكفيل كونه لا يمتلك الحق في رفض إعطاء العامل جواز السفر الخاص به.³⁶⁴

وفي رسالة إلى وزير الدولة للشؤون الخارجية³⁶⁵ في حينه، طرحت منظمة العفو الدولية قضية مجموعة من العمال الذين وردت قصتهم في الفصل الثاني من التقرير الحالي، وأوضحت المنظمة كيف أنهم سعوا للحصول على مساعدة إدارة البحث والمتابعة بوزارة الداخلية من أجل مغادرة البلاد، ولكن قيل لهم أنه يتوجب عليهم إبراز جوازات السفر الخاصة بهم. ولم يتمكنوا من إبراز الجوازات طبعاً لأن صاحب العمل قد رفض إعادتها إليهم.³⁶⁶ وطلبت منظمة العفو الدولية توضيح السبب وراء عدم إنفاذ الأحكام الخاصة بحظر مصادرة جواز السفر في هذه الحالة. ولم تحصل المنظمة على رد بهذا الخصوص.

وبالإضافة إلى ذلك، فلقد أثرت لدى منظمة العفو الدولية بواعت قلق لدى سماعها عن تفاصيل قضايا قام أرباب العمل فيها بتسليم جوازات السفر الخاصة بعمالهم إلى وزارة الداخلية كطريقة للإبلاغ عن "هروب" العامل.³⁶⁷ ومن شأن ذلك التصرف أن يشير إلى أن موظفي الحكومة قد يقرون أحياناً بمصادرة جواز السفر الخاص بالعامل. ويتعين على السلطات القطرية أن تحرص على توجيه جميع الهيئات والأجهزة الحكومية إلى ضرورة التحقيق في ممارسات الكفيل الذي يأتي ليسلم جواز سفر عاملة وتقديم شكوى بحقه، ومن ثم محاسبته على مخالفة أحكام المادة 9 من قانون الكفالة وغيره من القوانين ذات الصلة.

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

آفاق إصلاح قانون الكفالة

في أعقاب زيارتها لدولة قطر في عام 2006، أوصت المقررة الخاصة المعنية بالاتجار بالأشخاص، لاسيما النساء والأطفال على صعيد البعثة التي قامت بها إلى كل من قطر والبحرين وعمان "بضرورة إلغاء نظام الكفالة، والسماح للعمال المهاجرين بتغيير صاحب العمل ببسر أكبر".³⁶⁸ وفي معرض توصياتها الموجهة إلى دولة قطر، أوصت لجنة القضاء على التمييز العنصري بأن "تنظر قطر في إمكانية إلغاء نظام الكفالة بالنسبة لجميع العمال المهاجرين".³⁶⁹

وفي مايو/ أيار 2012، كشف وكيل وزارة العمل لإحدى الصحف القطرية عن وجود نية "لإلغاء نظام الكفالة والاستعاضة عنه بعقد يُبرم بين العامل ورب العمل".³⁷⁰ ووفق فحوى الحديث الذي دار بين منظمة العفو الدولية والمسؤولين، لاسيما مدير إدارة البحث والمتابعة بوزارة الداخلية في أكتوبر/ تشرين الأول 2012، توصلت المنظمة إلى فهم مفاده أن تصريحات الوكيل تلك تشير إلى مقترح يقضي اعتماد عقود معيارية تُوقع مع العامل بدلاً من النظام المعتمد حالياً، وعلى أن تتراوح مدة العقد الموقع ما بين سنة وثلاث سنوات؛ ويُسمح بموجبها للعامل بعد انتهاء مدة العقد البحث عن عمل جديد مع رب علم آخر إذا رغب.³⁷¹

وفي أكتوبر/ تشرين الأول 2012، أعلنت الحكومة القطرية تشكيل فريق خبراء لمراجعة قانون الكفالة.³⁷² وطلبت منظمة العفو الدولية في يوليو/ تموز 2013 الحصول على معلومات بشأن عملية المراجعة التي يقوم بها فريق الخبراء هذا، ولكن لم تزود السلطات القطرية المنظمة بأية تفاصيل إضافية في ردها الذي أرسلته في أكتوبر/ تشرين الأول 2013.

ولم تقم السلطات القطرية بنشر أية خطط تبرز تفاصيل الإصلاح المزمع لقانون الكفالة. ولكن من ظاهر التغييرات المقترحة، فلا يبدو أنها سوف تؤثر تأثيراً جوهرياً في الطبيعة الإشكالية لنظام الكفالة، وإن كانت سوف تقلص من المدة الزمنية التي يظل العامل فيها خاضع لسيطرة الكفيل وتحكمه فيه. وقد يحتفظ رب العمل بالقدرة على منع العامل من المغادرة أو الانتقال إلى كفالة رب عمل آخر طيلة فترة سريان العقد المبرم بين الطرفين، وعليه فسوف تظل احتمالية استغلال رب العمل للعامل قائمة طوال تلك الفترة.

تقديم الشكاوى لدى وزارة الداخلية

من بين 690 شكاوى قُدمت إلى إدارة حقوق الإنسان التابعة لوزارة الداخلية في عام 2012، أتضح أن 341 شكاوى فقط – أي أقل من نصف إجمالي عدد الشكاوى المقدمة – كان أصحابها من حملة جنسية بلدان آسيوية من خارج بلدان منطقة الشرق الأوسط الناطقة بالعربية؛ ويشكل العمال المنحدرون من تلك البلدان الغالبية العظمى من إجمالي حجم العمالة الأجنبية في قطر.³⁷³

ولعل تواضع عدد الشكاوى يبدو أكثر إبهاراً، إن جاز التعبير، عندما يتعلق الأمر بأفراد الجالية النيبالية في قطر؛ إذ تقدم 36 عاملاً نيبالياً فقط بشكاوى إلى هذه الإدارة خلال عام 2012، في الوقت الذي أفادت فيه سفارة نيبال بالدوحة أن عدد النيباليين العاملين في قطر يتراوح ما بين 350 و400 ألفاً، "كتقديرات متحفظة".³⁷⁴ وفي معرض البحوث التي أجرتها، وثقت منظمة العفو الدولية تفاصيل عشرات القضايا الخاصة بعمال نيباليين تعرضوا لأخطر أشكال الإساءة على أيدي كفلائهم، وخصوصاً على صعيد قضايا تقع ضمن دائرة اختصاص وزارة الداخلية من قبيل حرمانهم من الحصول على إذن الخروج، ومصادرة جوازات السفر، والتقاعس عن متابعة إجراءات إصدار تصاريح الإقامة.

وعلى حد علم منظمة العفو الدولية، تتم جميع الإجراءات المتبعة في إدارة حقوق الإنسان في وزارة الداخلية باستخدام اللغة العربية فقط، وهو ما يشكل عائقاً رئيسياً أمام العمال الآسيويين. ولا يظهر أنه ثمة قسم خاص باللغة الإنكليزية على موقع وزارة الداخلية الإلكتروني.

قانون العمل: قانونٌ إشكاليٌّ يُنفذ على غير كافٍ

"ساعدونا رجاء، فلم تدفع لنا شركتنا (تم حذف اسمها هنا) رواتبنا منذ 4 أشهر. ولا نملك أي مال لشراء الطعام أو دفع الإيجار. وإذا ذهبنا إلى مكتب العمل، فقد نفقد عملنا. يُرجى إرسال هذه الرسالة إلى من يمكنه مساعدتنا." نص رسالة من أحد العمال المهاجرين في قطر وصلت إلى منظمة العفو الدولية عبر البريد الإلكتروني في يوليو / تموز 2013³⁷⁵

"سوف تتم مراجعة قوانين العمل القطرية حسب الحاجة من أجل حماية حقوق العمالة الوافدة ومعايير السلامة الخاصة بهم، وذلك ضمن إطار حماية اجتماعية شامل، وبما يتسق والمعايير والأعراف الدولية." استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر 2011-2016³⁷⁶

ينص قانون العمل القطري على حقوق العمال الأساسية، ويكلف أرباب العمل بمسؤوليات محددة. ولو تسنى التطبيق المتسق والمستمر لكامل المعايير والقواعد والأنظمة الواردة في القانون، لكان بالإمكان تحسين ظروف عمل العمالة المهاجرة في قطر بشكل كبير. ولكن ثمة عوامل هامة عدة تحد من فعالية أحكام القانون في حماية العمال.

وتكمن إحدى المشاكل الجوهرية التي يعاني القانون منها في المادة 3 التي تنص على استبعاد عدة فئات من العمال المهاجرين من سريان أحكام قانون العمل عليها، لا سيما 132000 من العاملين المنزليين، جُلهم من النساء³⁷⁷ ولكن حتى بالنسبة للعمال الذين تسري عليهم أحكام قانون العمل، بما في ذلك عمال قطاع البناء والتشييد، فيجد الإنفاذ غير الكافي من الأثر الذي يمكن أن يحدثه قانون العمل، والذي يحظر أيضاً تشكيل العمال المهاجرين للنقابات أو الانضمام إليها.

أوجه الحماية الرئيسية التي يوفرها قانون العمل

يوفر القانون والمراسيم ذات الصلة أشكالاً من الحماية القانونية الهامة للعمال على صعيد مجالات عدة، بما في ذلك:

وَضْعُ سقف لعدد ساعات العمل الأسبوعية بواقع 48 ساعة موزعة على ستة أيام في الأسبوع، بالإضافة إلى 12 ساعة عمل إضافي مدفوعة الأجر في بعض المهن، وحظر العمل في المناطق المكشوفة في الفترات التي تشهد أكبر ارتفاع لدرجات الحرارة في اليوم أثناء فصل الصيف في قطر؛

وتحديد المعلومات الرئيسية التي ينبغي أن تتضمنها عقود تقديم الخدمة؛

وحظر قيام أرباب العمل بالطلب من العمال أداء أعمال تختلف عن تلك التي تم الاتفاق عليها، مع بعض الاستثناءات المحدودة "في حال العمل المؤقت أو إذا كان العمل المطلوب لا يختلف كثيراً عن العمل المتفق عليه أصلاً، أو إذا كان لا ينطوي على إهانة للعامل شريطة عدم تخفيض أجر العامل لقاء ذلك"³⁷⁸

وتحديد معايير الحد الأدنى الواجب مراعاتها في أماكن سكن العمال وإقامتهم، والرعاية الصحية التي يحصلون عليها، والأمور المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل.³⁷⁹

حرمان عاملين (مستخدَمي) المنازل وغيرهم من فئات العمال من الحقوق على النقيض من عمال قطاع الإنشاءات، لا يتمتع عاملو المنازل في قطر - وكذلك بعض الفئات الأخرى من العمال - بالحماية الاسمية التي يوفرها القانون. وتنص المادة 3 من القانون على الآتي: " لا تسري أحكام هذا القانون على العاملين في المنازل كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حكمهم "

وعليه، يُصبح العاملون المنزليون وفقاً لأحكام القانون القطري مجردين من الحماية القانونية الخاصة بحقوق العمال التي يكفلها القانون الدولي، ويعني ذلك أنهم ممنوعون من تقديم شكاوى بحق رب العمل أمام محكمة العمل. ولا يتمكنون بالتالي من المطالبة قانونياً بحقوقهم الجوهرية من قبيل وضع حد أعلى لعدد ساعات العمل يوميا، والحصول على يوم عطلة، وإجازة سنوية، وإجراءات التظلم في حال تعرضهم للإساءة، وتوفير الرعاية الطبية لهم، والسكن اللائق.

وقد يتم تحديد بعض من هذه الحقوق في سياق عقود التشغيل أثناء فترة الاستقدام؛ وصحيح أنه من الممكن نظرياً أن يطلب العامل المهاجر إنفاذ بنود العقد من خلال رفع قضية مدنية، ولكن ينطوي الأمر على تكلفة كبيرة، وليس ذلك في متناول العاملين في المنازل قطعاً. ولم تسمع منظمة العفو الدولية بوجود قضايا من هذا القبيل. وبينما يُعد أسلوب إنفاذ أحكام القانون غير كافٍ حالياً، كما سيرد أدناه، فيمكن اعتبار القانون بمثابة أساس جوهري لحماية حقوق العمال.

وعلى الرغم من أن أحكام قانون الكفالة تسري على عاملي المنازل أيضاً، فلا يمكنهم تقديم الطعون أمام إدارة علاقات العمل في حال تعرضهم للإساءة أو إذا تمت مخالفة بنود العقد. وبالمحصلة، يصبح العاملون ضمن هذه الفئات على وجه الخصوص عرضة لاستغلال الكفيل وإساءة معاملته لهم؛ إذ لا تُوجد الكثير من الضوابط على ما يمارسه رب العمل من سلطة في هذه الحال، باستثناء الضوابط المنصوص عليها في نظام العدالة الجنائية. وصرحت المؤسسة القطرية لمكافحة الاتجار بالبشر أنها تستقبل شهرياً ما بين 200 إلى 300 طلب مساعدة من عاملي المنازل أو أقارب لهم.³⁸⁰

الضغوط العالمية لحماية حقوق العاملين في المنازل بموجب القانون

القطري

في ملاحظاتها الختامية بشأن قطر، في 2012، قالت لجنة مناهضة التعذيب ما يلي: "تأسف اللجنة لعدم وجود تشريع بشأن العمل يحمي العمل المنزلي وتلاحظ أن هناك مشروع قانون قيد النظر بشأن خدم المنازل". وأوصت السلطات باعتماد "تشريعات عمل على وجه السرعة تشمل العمل في الخدمة المنزلية وأن تمنح خدم المنازل المهاجرين الحماية القانونية من الاستغلال وسوء المعاملة والإيذاء".³⁸¹

وأكدت "اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة" في توصيتها العامة 26 بشأن العمال المهاجرين أنه ينبغي على الدول الأطراف "ضمان الحماية للمهن التي تعمل فيها أغلبية من العاملات المهاجرات، من قبيل العمل المنزلي، عن طريق قوانين العمل، بما في ذلك الأجر وأنظمة ساعات العمل والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة، وأنظمة العطل والإجازات. وينبغي أن تتضمن القوانين آليات لمراقبة ظروف مكان العمل للنساء المهاجرات، ولا سيما في أنواع المهن التي يشكلن الأغلبية فيها".³⁸²

وفي 2011، صوتت حكومة قطر، ومعها حكومات دول مجلس التعاون الخليجي، إلى جانب تبني منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، التي تلزم الدول المصدقة، بين جملة أمور، على القيام بما يلي:

"تتخذ كل دولة عضو تدابير ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي".³⁸³

وتحض منظمة العفو الدولية قطر على التصديق على الاتفاقية رقم 189 لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، وأن تدمجها في أحكام قانون الأسرة وتضعها موضع التنفيذ في القانون والسياسة والممارسة.

وقد أعلن المسؤولون الحكوميون فيما سبق، وكان آخر ذلك في 2010، أن قطر سوف تقر قانوناً خاصاً لتوضيح "حقوق وواجبات" العاملين في المنازل.³⁸⁴ وفي استعراضه لتقريره أمام مجموعة العمل المعنية بالمراجعة الدورية الشاملة في 2009، قال الوفد القطري إن "السلطات المختصة تنظر... مشروع قانون بشأن عمال المنازل".³⁸⁵ ولكن لم تعلن الحكومة عن تحقيق أي تقدم جوهري بشأن هذا القانون، وفق معرفة منظمة العفو الدولية.

وفي حقيقة الأمر، نقل عن مسؤول في وزارة العمل قوله، في مارس/ آذار 2013، إنه: "لا حاجة لقانون للعاملات في المنازل... نظراً لأن هناك عقداً موقعاً بين الخادمة ومخدومها، ولا حاجة لقانون".³⁸⁶

ونقل عن المسؤول نفسه أيضاً قوله إن يوم العطلة الأسبوعي "حق للخادمة"، ولكنه رفض فكرة تحديد ساعات عمل العاملات المنزليات بثمان ساعات، قائلاً إن "الخدومات لا يعملن ثماني ساعات في اليوم".³⁸⁷

وأبلغ ممثلو "المجلس الأعلى لشؤون الأسرة" باحثي منظمة العفو الدولية أنه منفتحون إزاء قانون ينظم توظيف العاملين في المنازل وأنهم قد شاركوا في مناقشات لصياغة مثل هذا القانون. بيد أنهم شككوا في أسباب أن يتضمن

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

مثل هذا القانون يوم إجازة أسبوعي إلزامي للعاملين في المنازل، نظراً لاعتقادهم بأن العاملين في المنازل يحصلون على يوم عطلة دون هذا التدبير الحمائي. كما رفضوا الادعاء بأن العاملين في المنازل يفتقرون إلى الحماية لحقوقهم العمالية في الوقت الحالي بموجب القانون القطري، ولكنهم لم يوضحوا طبيعة الحماية التي يكفلها القانون.³⁸⁸

إن من غير الممكن لمسؤولي الحكومة القطرية التحدث على نحو معقول عن أن العاملين في المنازل يتمتعون حالياً "بالحق" في يوم عطلة أسبوعي عندما لا يكون هذا مكفولاً بموجب تدبير حمائي قانوني. وعلى ما يبدو فإن الموقف القائل بأنه ليس ثمة ضرورة للتشريع يتناقض مع "استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر 2011-2016"، التي تقول:

"ستضع الحكومة مجموعة من الأنظمة، بما في ذلك معايير وشروط، من أجل تحسين إدارة توظيف وتشغيل المعاونات المنزليات. وسيستند هذه الخطوة إلى الإلمام تشريع جديد يغطي الحقوق القانونية للعاملين في المنازل... ومن شأن إقرار أنظمة أقوى أن يحسن العلاقة بين العائلة والمعاونات المنزليات، ولا سيما من حيث توضيح أبعاد المسؤوليات والواجبات بصورة أفضل."³⁸⁹

الحرمان من الحق في حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها وفي تكوين العمال المهاجرين نقاباتهم العمالية

لا تسمح المادة 116 من "قانون العمل" إلا للعمال القطريين بالحق في تكوين الرابطات أو النقابات العمالية. ويتناقض هذا صراحة مع المادة 20(1) من "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان"، التي تنص على أنه "لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية"، والمادة 23(4)، التي تنص على أنه "لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه". ويحول هذا الحظر دون رد العمال الوافدين بصورة منظمة على الممارسات الاستغلالية وغيرها من الإساءات التي يتعرضون لها على أيدي أصحاب عملهم، نظراً لمنعهم بحكم القانون من ذلك.

وبموجب المادة 5(هـ)(1) من "الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري"، تتعهد الدول الأطراف بتحريم التمييز العنصري في جميع أشكاله وبالقضاء عليه، وبكفالة حق كل شخص، دونما تمييز على أساس العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الإثني، في المساواة أمام القانون، وفي التمتع "بالحق في تكوين النقابات والانضمام إليها". وتنص التوصية العامة رقم 30 "للجنة القضاء على التمييز العنصري" على "الاعتراف بأنه إذا كان يجوز للدول الأطراف أن ترفض منح فرص عمل لغير المواطنين الذين لم يحصلوا على تصاريح عمل، فإنه يحق لجميع الأشخاص المتمتع بحقوق العمل والاستخدام، بما في ذلك حرية التجمع وتكوين الجمعيات، ما أن تبدأ علاقة عمل وإلى أن تنتهي هذه العلاقة".³⁹⁰

ويخالف هذا التقييد ما نص عليه مبدأ مهم كرسه "إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ الأساسية للحق في العمل"، الذي يدعو جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى احترام المبادئ والحقوق في أربع فئات - ومنها حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها، والاعتراف الفعال بالحق في المساواة الجماعية - سواء أكانت من الدول التي صدقت على الاتفاقيات ذات الصلة أم لا.³⁹¹ ويتعين على السلطات القطرية ضمان الاحترام للحق في حرية تكوين الجمعيات لجميع الأشخاص الموجودين في البلاد. وفي سبتمبر/أيلول 2012، قدّمت "الكونفدرالية الدولية لنقابات العمال" و"المنظمة الدولية لعمال البناء وأعمال التخشيب" شكوى رسمية ضد قطر إلى "اللجنة المعنية بحرية تكوين النقابات لمنظمة العمل الدولية".³⁹² وقالت الكونفدرالية الدولية إن وزير العمل السابق أبلغها في

اجتماع عقد في ديسمبر/كانون الأول 2012 إنه "إذا ما أراد العمال إنشاء نقابة، فسيضمن [الوزير] أن لا يتعرض الأشخاص الذين يقررون الانضمام إلى النقابة للعقاب".³⁹³

وفي 2011، أدلى مسؤولون حكوميون بتصريحات علنية بأنه سيتم تشكيل "لجنة عمالية تأسيسية" تضم موظفين من القطاعين العام والخاص، وأن هذه سوف تكون "نواة اتحاد عام للعمال في قطر".³⁹⁴ وستكون مهمة هذه الهيئة "تقديم الخدمات المهنية والاجتماعية لأعضائها القطريين والمقيمين بغية تحسين ظروف العمل". وستكون مستقلة عن وزارة العمل وتقدم "الدعم للوافدين وتنظم الحملات لتعزيز وعيهم بحقوقهم وواجباتهم كجزء من التزام قطر بحقوق العمال. وستقدم اللجنة الدعم للعمال والموظفين وتساعدهم على ضمان حقوقهم التي ينص عليها قانون العمل القطري".³⁹⁵ ويشير بيان صدر في 2013 إلى أن الهيئة سوف "تناضل من أجل حقوق العمال وتساعدهم على الانتصاف من كفلاتهم إبان النزاعات، وستوفر العون القانوني للعمال أو من يعيلونهم كذلك لطلب التعويض عن الإصابات والوفيات ذات الصلة بالعمل".³⁹⁶

وتشير بيانات حكومية أخرى إلى أن اللجنة المقترحة سوف تضم أعضاء قطريين فقط، وأنه سيكون من حق العمال الوافدين التصويت، ولكن لن يسمح لهم بأن يكونوا أعضاء في الهيئة الإدارية للجنة.³⁹⁷

ولا تتوافر معلومات تذكر حول الوقت الذي ستبتلور فيه هذه المقترحات. وبينما يمكن لبعض الخدمات التي قد توفرها أن تكون إيجابية للعمال بحد ذاتها، إلا أن هذه اللجنة لن تلبي المعايير الأساسية لحرية العمال في تكوين الجمعيات، وفق ما حددتها الاتفاقية ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية.

وتشكل حقيقة أنه لن يسمح للعمال الوافدين - وفق بعض التصريحات الحكومية - بأن يكونوا ممثلين في اللجنة، ومستوى تدخل السلطات الحكومية في تشكيل اللجنة، مثلين خطيرين فيها على وجه الخصوص. إذ تنص المادة 2 من "اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي" على أنه: "للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق".

[نص المادة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي

كما إنه يظل من غير الواضح، في تصريحات المسؤولين، ما إذا كانت المساومة الجماعية من جانب العمال الوافدين ستكون قانونية عقب إنشاء مثل هذه اللجنة. إذ تنص المادة 4 من "اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحق في التنظيم والمساومة الجماعية" على أنه "يجب عندما تستدعي الضرورة ذلك وشريطة مناسبتها للظروف الوطنية اتخاذ الإجراءات الهادفة إلى تنمية وتشجيع استعمال المفاوضات الطوعية ما بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمال ومنظمات العمال بقصد تنظيم شروط وظروف الاستخدام عن طريق الاتفاقيات الجماعية".

وثمة ضرورة لتعديل بعض عناصر "قانون العمل" لكفالة حرية تكوين النقابات لجميع العمال في قطر. فالقانون في صيغته الحالية يفرض قيوداً مشددة على الحق في حرية تكوين الجمعيات لجميع العمال، سواء الوافدين منهم أم مواطني البلاد. وعلى سبيل المثال، ومن ضمن أوجه القصور المخلّة إلى حد كبير، لا يجوز إلا لعمال المشاريع التي يزيد عدد العاملين فيها على 100 عامل تشكيل نقابة أو الانضمام إليها، بينما لا توجد هناك أحكام واضحة لحماية العمال من التمييز القائم على مناهضة العمل النقابي.

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

عدم تنفيذ قانون العمل بصورة كافية

"الحكومة تراقب العمال. وهم لا يراقبون الشركات."

مواطن نيبالي يساعد العمال الوافدين في حالات الضيق³⁹⁸

"ورغم إقرار اللجنة بأن عدد المفتشين لا يتناسب وحجم العمالة، إلا أن ما رصدته من شكاوى وما ورد لها من تقارير من المنظمات الدولية المعنية بحقوق العمال، تظهر أن الإدارة تكتفي في بعض الأحيان التي ترد لها فيها شكاوى، بمجرد استدعاء المسؤول عن الشركة للإدارة، والاكتفاء بما يقدمه من مستندات خاصة بموضوع الشكاوى دون مراجعة باقي أوضاع الشركة."

تقرير اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان لسنة 2012³⁹⁹

وقد سبر الفصلان 3 و4 أغوار بعض المواقف العفوية لشركات البناء تجاه معايير العمل وحقوق العمال، التي بدا أن بعضها يرى فيها مجموعة اختيارية من المبادئ التوجيهية، في أحسن الأحوال. وبينما تفسر السلطات المفرطة التي يمنحها نظام الكفالة لأصحاب العمل هذه الظاهرة إلى حد ما، فإن مما لا يرقى إليه الشك أن غياب تطبيق قانون العمل بصورة تامة يشكل عاملاً حاسماً أيضاً.

وفي معرض ردها على ملاحظات منظمة العفو الدولية فيما يتعلق بمشكلات عدم دفع الأجور في أكتوبر/تشرين الأول 2013، بيّنت السلطات القطرية بصورة أساسية منهجها في تطبيق قانون العمل بالقول:

"تقوم الوزارة بعمليات تفتيش منتظمة لجميع الشركات والمنظمات، ومراقبة الحسابات لضمان تلقي الموظفين مستحقاتهم. ويتم تطبيق تدابير عقابية إدارية يمكن أن تقود إلى الإقفال الآلي لجميع أنشطة الشركة التي لم تدفع أجور موظفيها في مواعيدها. وقد تقدم الشركات إلى المحكمة."⁴⁰⁰

وعلى ما يبدو فإن ممارسة "إغلاق جميع أنشطة الشركة" تشير إلى ما يُدعى في كثير من الأحيان "الإدراج على القائمة السوداء" - ما يعني توقف وزارة العمل عن تقديم أية خدمات للشركات، بما في ذلك منعها من توظيف أي عاملين جدد. وقد سألت منظمة العفو الدولية السلطات القطرية عن عدد أصحاب العمل الذين أدرجوا على "القائمة السوداء" في 2012 لعدم تقيدهم بمعايير العمل. كما سألت المنظمة أيضاً عن عدد أصحاب العمل الذين حوكموا جنائياً لانتهاكهم حقوق موظفيهم المستحقة لهم بموجب قانون العمل في السنوات الخمس الأخيرة.⁴⁰¹ ولم تقدم السلطات القطرية معلومات في هذا الشأن.

وتشير أبحاث منظمة العفو الدولية إلى أن التدابير التي تشير إليها السلطات القطرية غير كافية بأي صورة من الصور، سواء بحد ذاتها أو في طريقة ممارستها، لضمان احترام حقوق العمال. وثمة عدد من الأسس لهذا التقييم.

عدم توافر القدرات الكافية للتفتيش العمالي الدقيق

ليس هناك عدد كاف من مفتشي العمل يتناسب مع حجم قوة العمل في قطر، البالغ تعدادها تقريباً 1.5 مليون شخص. إذ ذكر بيان صحفي صدر عن وزارة العمل في 2012 أن عدد مفتشي العمل كان في ذلك الوقت 113 مفتشاً، بينما كان هناك 32 مفتشاً آخر متخصصين بالتفتيش على معايير السلامة المهنية في الشركات.⁴⁰² وطمأن مسؤولو وزارة العمل منظمة العفو الدولية في اجتماعين عقدا في أكتوبر 2012 ومارس/آذار 2013 بأنه يجري تعيين المزيد من المفتشين، رغم تأكيدهم بأن العدد ما زال حوالي 150.

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

وفي ردها على الانتقادات الدولية لمعاملة العمال الوافدين، قالت وزارة العمل مجدداً في سبتمبر/أيلول 2013 إنه سوف يجري توظيف مفتشي عمل جدد.⁴⁰³ ونقل عن موظف كبير في وزارة العمل قوله في أكتوبر/تشرين الأول 2013 إن عدد المفتشين آنذاك كان 150 مفتشاً، ولكن ستنم زيادة هذا العدد إلى 250.⁴⁰⁴

وطبقاً لتقديرات وزارة العمل، فإن سنة 2012 قد شهدت إجراء 46,624 عملية تفتيش خاصة بالعمل.⁴⁰⁵ وتشير هذه الأرقام إلى أن كل مفتش عمل قد قام بما معدله 321 عملية تفتيش في 2012، ما اقتضى منهم إنجاز أكثر من زيارة واحدة في يوم العمل الواحد. وأكد مساعد مدير التفتيش في وزارة العمل هذا، وأخبر منظمة العفو الدولية أنه يريد من المفتشين القيام بما لا يقل عن زيارتين تفتيشيتين في اليوم، وأن بعضهم يتمكنون من القيام بثلاث أو أربع زيارات في اليوم. وقال إن المفتشين يركزون معظم جهودهم على الشركات التي يعرف عنها كثرة المشاكل.⁴⁰⁶

وبينما يلقي الالتزام الذي تظهره إدارة التفتيش لضمان تلقي كل شركة زيارات تفتيش كل سنة، وفق ما تقتضيه المادة 16 من المرسوم 13 لسنة 2005 الصادر عن وزير الخدمة المدنية وشؤون الإسكان، كل ترحيب منا، تظل حقيقة أن المفتشين يقومون أحياناً بثلاث أو أربع زيارات تفتيش في اليوم أمراً يثير بواعث قلق خطيرة.

إن العديد من المؤسسات أصحاب العمل في قطر هي مؤسسات كبرى وتتسم عملياتها المالية بالتعقيد وتضم عشرات أو مئات العاملين الذين يعيشون ويعملون في مواقع متعددة. وتُظهر بحوث منظمة العفو الدولية أن التحقيقات في انتهاكات العمل تستغرق وقتاً طويلاً، وأن إجراء مقابلات تفصيلية مع طائفة واسعة من العمال، وأحياناً بلغات عديدة، أمر ضروري على الأرجح. كما أن القيام بثلاث أو أربع جولات تفتيشية في يوم واحد يرجح أن يؤدي إلى عملية موافقة "دقيقة"

وثمة بواعث قلق إضافية بشأن مدى تواصل مفتشي العمل مع العمال. ففي أكتوبر/تشرين الأول 2012 قال مسؤولون في وزارة العمل لمنظمة العفو الدولية إن مفتشي العمل يتحدثون إلى العمال أثناء زيارتهم. ولكنهم قالوا أيضاً إن معظم المفتشين يتكلمون العربية والانجليزية فقط. وبالنسبة لأغلبية المفتشين، الذين لا يتقنون أية لغة من اللغات التي يتكلمها العمال المهاجرون، قال المسؤولون إنهم يأملون أن يتكلم أحد العمال اللغة الإنجليزية أو العربية.⁴⁰⁷

ووجدت منظمة العفو الدولية أنه لا أحد من عمال الإنشاءات الذين لا يشغلون مناصب إدارية أو ليسوا من طاقم "الموظفين" يتحدث العربية أو الإنجليزية بالمستوى المطلوب الذي يؤهله لشرح شكوى عمل معقدة بشكل سليم. إن هذا الحاجز اللغوي يثير تساؤلات خطيرة حول المدى الذي يستطيع معه المفتشون فهم بواعث القلق التي قد يثيرها العمال والتعبير عنها.

وقد انتقدت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر إجراءات التفتيش التي تتبعها وزارة العمل، وقالت في تقريرها السنوي لعام 2012:

"على الرغم من أن الإحصاءات التي قدمتها وزارة العمل تشير إلى أن مفتشين من الوزارة قاموا بأكثر من 46,000 زيارة تفتيشية في عام 2012، فقد وثقت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بعض المثالب التي اعتبرت أداء إدارة التفتيش في وزارة العمل، والمتمثلة في أنها لا تقوم بزيارة الشركات للتأكد من أنها تحتفظ بالسجلات التي يقتضيه القانون، ومن التزامها بأحكام القانون وكذلك، إلا إذا كانت هناك شكوى. وبالفعل، ليس نادراً أن تكتفي إدارة التفتيش بدعوة ممثل الشركة إلى مقر الإدارة، وإعداد تقرير يستند إلى السجلات المقدمة إليها من قبل ممثل الشركة،

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

بدون الذهاب إلى مقر الشركة نفسها والتحقيق في المسألة على الأرض".⁴⁰⁸

إن هذا التقييم يعطي وزناً لقلق منظمة العفو الدولية من أن يكون مفتشو وزارة العمل غير قادرين حالياً على إجراء تحقيقات شاملة في انتهاكات حقوق العمل المعقدة والمتفشية على نطاق واسع.

وبموجب المادة 10 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 الخاصة بالتفتيش، التي صدقت عليها قطر، فإن "عدد مفتشي العمل يجب أن يكون كافياً لضمان الأداء الفعال لواجبات إدارة التفتيش". ويُرجح أن تكون قطر قد انتهكت التزاماتها بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 18؛⁴⁰⁹ إذ أن زيادة عدد مفتشي العمل المدربين والأكفاء وتوفير المترجمين المدربين للتواصل مع العمال يجب أن يمثل أكثر الأولويات إلحاحاً بالنسبة لوزارة العمل.

الافتقار إلى المعلومات المتاحة علناً بشأن معايير العمل

في مارس/آذار 2013 قال مسؤولون في وزارة العمل لمنظمة العفو الدولية إن الوزارة بدأت بنظام إعطاء كل شركة درجات تعكس مدى التزامها بمعايير العمل. ولكن هذه الدرجات – والمعايير التي توضع بموجبها – تظل خاصة وغير متاحة إلا إلى أصحاب الشركات.⁴¹⁰

وتعتقد منظمة العفو الدولية أن نظام الدرجات هذا يجب أن يُصمّم بطريقة تمكّن العمال المهاجرين من اتخاذ قرارات متبصرة قبل أن يقبلوا عروض العمل في بلدانهم الأصلية. ولتحقيق ذلك، يتعين على وزارة العمل النظر في إعلان المعايير التي يتم بموجبها حساب الدرجات، بالإضافة إلى الدرجات التي تحصل عليها الشركات، على الملأ. وإن مثل هذه المبادرة يمكن أن تساعد على تقليص حوادث استغلال العمال شريطة وجود إشراف مستقل وشامل على نظام الدرجات. كما أن نظاماً كهذا يمكن أن يعطي الشركات حوافز لتحسين مستوى تقيدها بمعايير العمل.

عدم كفاية العقوبات المفروضة على العمل القسري واستغلال العمال

بموجب القانون القطري، يعاقب على جريمة إرغام أي شخص على العمل بأجر أو بدون أجر بالسجن لمدة ستة أشهر و/أو غرامة قيمتها 3,000 ريال قطري (824 دولار أمريكي).⁴¹¹

وهذه العقوبة على جريمة العمل القسري أخف بكثير من عقوبة الاتجار بالبشر، التي تشمل أولئك الذين يتجرون بالبشر واستخدامهم في "العمل القسري أو الاسترقاق" أو العبودية أو الممارسات شبه العبودية". أما العقوبة فهي إما السجن لمدة سبع سنوات مع غرامة قيمتها 250,000 ريال (68,870 دولار)، أو لمدة 15 سنة مع غرامة قيمتها 300,000 ريال (82,404 دولار) وذلك بحسب طبيعة الجريمة.⁴¹²

وتنص اتفاقية العمل القسري لمنظمة العمل الدولية لعام 1930، التي صدّقت عليها قطر، على أن "فرض العمل القسري أو عمل السخرة جريمة يجب أن يعاقب عليها، وينبغي أن تلتزم الدولة العضو التي تصدق على الاتفاقية بضمان أن تكون العقوبات المفروضة بموجب القانون كافية فعلاً وأن تنفذ بصرامة".⁴¹³ وعلاوة على ذلك، فإن اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل الجبري تطالب الدول الأطراف: باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري.⁴¹⁴

ويساور منظمة العفو الدولية قلق من أن عقوبة إرغام شخص على العمل ليست كافية، وبالتالي لا تتسق مع التزامات قطر باتفاقيات منظمة العفو الدولية. كما أن ثمة أشكال حماية معينة منصوص عليها في قانون العمل

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

والقرارات الوزارية ذات الصلة، التي لا تفرض على أصحاب العمل أية عقوبات إذا خالفوها. وهذا يشمل المواد أو القرارات المتعلقة بما يلي:

- عدم الطلب من العامل القيام بعمل مختلف عن ذلك المتفق عليه في عقده/عقدها (المادة 45)؛
- دفع أجور العامل طبقاً للمبلغ المحدد في عقده/عقدها (المادة 65)؛
- دفع أجور العامل في الوقت المحدد (المادة 66)؛
- عدم إرغام العامل على شراء طعام من أجوره/أجورها (المادة 69)؛
- منح العامل إجازة سنوية (المواد 79-81).

وبالإضافة إلى ذلك، فإن العقوبة الوحيدة المحددة لأصحاب العمل الذين يخالفون معايير الإقامة هي وقف تعاون وزارة العمل مع الشركة المعنية، الأمر الذي يعني أنها لن تنفذ الإجراءات البيروقراطية للشركة، من قبيل الإجراءات المتعلقة بتعيين موظفين جدد.

وقد قامت منظمة العفو الدولية بتوثيق حالات تعرّض العمال للاستغلال الشديد لقوة عملهم، بما فيه العمل القسري، ممن انتهك أصحاب العمل الأحكام الواردة آنفاً.

وفي مارس/آذار 2013 "ناقش مجلس الوزراء اقتراحات وزارة العمل المتعلقة بتعديل بعض أحكام قانون العمل، وقرر إحالته لمزيد من الدراسة".⁴¹⁵ وفي مارس/آذار 2013 قال مسؤولون في وزارة العمل إن المسودة ستضمن عقوبات جديدة على عدم دفع أجور العمال أو تأخيرها. ويعتمد نوع العقوبة على حجم الانتهاك. وقالوا إن القانون سيتضمن فرض عقوبات على عدم تلبية شروط السكن المقبول ومعايير الصحة والسلامة. وذكر المسؤولون أنه سيكون هناك "تركيز شديد على الحماية". وأضاف المسؤولون في وزارة العمل أنهم لا يملكون معلومات بشأن توقيت إقرار التعديلات لتصبح قانوناً.⁴¹⁶

النضال من أجل العدالة في محكمة العمل

"لكل شخص الحق في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه من أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها القانون".

المادة 8، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

"قال لي رئيسي: "انهب أنتي شئت، إلى محكمة العمل، إلى السفارة، فإنني لن أعطيك تأشيرة (الخروج)".

عامل نيبالي، يبلغ من العمر 32 عاماً، يعمل في المنطقة الصناعية بالدوحة، 2012.⁴¹⁷

"مديرية العمل تحاول الوصول إلى تسوية. وغالباً ما لا تأتي الشركة إلى الاجتماع. ولذا فإن المديرية ترسل القضية إلى المحكمة. وهناك يتعين على العامل دفع 500 أو 600 ريال قطري (137-165 دولار أمريكي). فكيف يستطيع عامل أن يدفع هكذا مبلغ؟ إن ذلك أشبه بتسلق قمة جبل إيفرست".

ممثل لسفارة بلد مرسل للعمال، 2013.⁴¹⁸

ويجوز للعمال الذين يشملهم قانون العمل أن يقدموا إلى السلطات شكاوى رسمية ضد أصحاب العمل.

إن الطريق الرسمي لإنصاف العمال الذين يتقدمون بتظلمات ضد أصحاب عملهم يمر عبر إدار علاقات العمل في

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

وزارة العمل، التي تستقبل شكاوى العمال في مكاتبها، وتحاول التوسط مع أصحاب العمل. وإذا لم تستطع حل الشكاوى، فإنها تحيل القضايا إلى محكمة العمل، التي تديرها وزارة العمل الواقعة بوسط الدوحة. ويرغب بعض العمال المهاجرين في تجاوز إدارة علاقات العمل وتقديم دعاوى ضد أصحاب العمل إلى محكمة العمل مباشرة.⁴¹⁹

وعلى الرغم من وجود طرق للشكاوى الرسمية هذه، فإن ثمة عقبات كبرى عديدة تعترض سبيل الأشخاص الذين يحاولون إحقاق العدالة في قضايا العمل. إذ أن إجراءات الشكاوى في وزارة العمل صعبة المنال، وأن العديد من أصحاب العمل لا ينخرطون في إجراءات الشكاوى. وفي محكمة العمل يضطر العمال المهاجرون، في تلك الأثناء، إلى اتباع عمليات قانونية مطولة – وعادة ما يضطرون إلى دفع رسوم مرتفعة للمضي قدماً في قضيتهم – وذلك من أجل حل ما ينبغي أن يكون مسائل بسيطة نسبياً، من قبيل عدم دفع الأجور.

الصعوبات التي تواجه الوصول إلى نظام شكاوى العمل

ثمة تحديات كبيرة تواجه العمال الذين يريدون اللجوء إلى إجراءات شكاوى العمل، التي تعتقد منظمة العفو الدولية أنها تقلل من عدد العمال الذين يقدمون شكاوى. ويظهر حاجز اللغة في جميع هذه التحديات.

ومن الصعب للغاية على العمال المهاجرين دخول موقع وزارة العمل على الإنترنت، فهو متوفر باللغة الإنجليزية أو العربية فقط. وإن الأغلبية العظمى من العمال المهاجرين لا تقرأ أياً من اللغتين بطلاقة. كما أن رقم الخط الساخن الخاص بعلاقات العمل متاح على موقع الوزارة باللغة العربية فقط. وعندما حاولت منظمة العفو الدولية زيارة موقع وزارة العمل باللغة الإنجليزية آخر مرة، لم يكن الموقع يحتوي على هذا الرقم، وإنما على رقم المكتب في منطقة المنتزه ورقم "إدارة الأجانب". وكان من الصعب العثور على هذه الأرقام، وهي غير متاحة من خلال ضغط زر "الاتصال".⁴²⁰



نسخة من شكاوى عمل مقدمة إلى إدارة علاقات العمل من قبل عامل مهاجر في عام 2012
© Amnesty International

وفي أكتوبر/تشرين الأول 2012 قال مسؤولون في وزارة العمل إنه بات من الممكن تسجيل الشكاوى على الإنترنت مباشرة، وقالوا إن النظام يعمل باللغة العربية فقط. ولكن عندما حاولت منظمة العفو الدولية العثور على زر شكاوى العمل على الإنترنت على موقعي وزارة العمل والحكومة الإلكترونية باللغة العربية، لم تتمكن من ذلك، وإنما تمكنت من دخول نافذة لفحص صفة الشكاوى التي فُقدت فعلاً، وأخرى توفر إرشادات بشأن كيفية الاتصال بإدارة علاقات العمل.⁴²¹ إن مثل هذا المدخل ربما يكون موجوداً، ولكن إذا كان الأمر كذلك، فإن العثور عليه يصبح أمراً مستحيلاً تقريباً بالنسبة لمعظم العمال.

إن أبواب مكاتب إدارة علاقات العمل مفتوحة للعمل في أيام الأسبوع العادية (من الأحد إلى الخميس)، وهذا يعني أن العمال لا يستطيعون

تقديم شكاوى ضد أصحاب العمل يوم الجمعة لأنه يوم العطلة الأسبوعي الوحيد لمعظم العمال. ولكي يقدموا شكاوى ضد أصحاب العمل، فإنهم يضطرون إلى أخذ يوم إجازة. ومن غير المعتاد أن يطلب، أو يُمنح، العمال المهاجرون من ذوي الدخل المتدني في قطر يوم إجازة من إجازاتهم

السنوية خلال أيام العمل.⁴²² إن تأثير إدارة علاقات العمل التي لا تفتح أبوابها أيام عطلة نهاية الأسبوع يتمثل في ردع العمال عن تقديم شكاوى إلى حد كبير، وذلك لأنهم سيضطرون إما إلى الغياب عن العمل بدون إبلاغ أصحاب العمل، وبذلك يخاطرون بالتعرض لعقوبات تأديبية، منها الخصم من أجورهم، أو إبلاغ أصحاب العمل بالسبب الحقيقي، وهو أنهم لن يأتوا إلى العمل من أجل تقديم شكوى، وهو ما يُحتمل أن يعرضهم للانتقام.

وفي أكتوبر/تشرين الأول 2012 قال مسؤولون في وزارة العمل إن تم توفير خدمة ترجمة باللغة الأوردية للمساعدة في التواصل بين المسؤولين والعمال في إدارة علاقات العمل.⁴²³ ومع ذلك فقد ذكر بعض العمال أنهم عندما حاولوا استخدام لغات من جنوب شرق آسيا، ومنها الهندية و/أو الأوردية، في الإدارة، لم يستطع المسؤولون مساعدتهم، مما اضطرهم إلى المغادرة. ولذا يبدو أن خدمة الترجمة ليست دائماً متوفرة عند الطلب.

وبحدود علم منظمة العفو الدولية، فإن كافة وثائق مديرية علاقات العمل صادرة باللغة العربية فقط، وليست مترجمة إلى لغات أخرى، وهذا يعني أن الأغلبية العظمى من العمال المهاجرين غير قادرين على فهم معنى الوثائق التي أعطيت لهم على الإطلاق أو بشكل دقيق. ففي أكتوبر/تشرين الأول 2012 قرأ الباحثون إحدى الشكاوى المقدمة من عامل نيبالي، أظهرت تبايناً واضحاً وأساسياً بين المعلومات التي اعتقد العامل أنه قدمها، وبين المعلومات التي سجلها المسؤول على الشكاوى.⁴²⁴

محاولات للتوصل إلى "تسوية ودية" في إدارة علاقات العمل

عندما يتم تقديم شكوى عمل، فإن إدارة علاقات العمل عادةً ما تحاول حل القضية بالتصرف كوسيط وتيسير التوصل إلى "تسوية ودية" بين العامل وصاحب العمل. ويكن أن تعني "التسوية الودية" أن يوافق صاحب العمل على كافة مطالب العامل أو أن يعرض عليه حلاً يقبله.

وعلى حسابها الرسمي على "تويتر" تحاول وزارة العمل تشجيع أصحاب العمل على التعاون في شكاوى العمل في الوقت المحدد:

" نرجو من أصحاب العمل الرد بسرعة على وزارة العمل في حالة وجود شكوى عمالية، وذلك من أجل التوصل إلى تسوية ودية".

أنظر: @MOL_QATAR، بتاريخ 10 فبراير/شباط 2013.⁴²⁵

وقد عرض عشرات من العمال ممن كانوا قد قدموا شكاوى إلى إدارة علاقات العمل على منظمة العفو الدولية وثائق من الإدارة تؤكد أن أصحاب العمل لم يحضروا عدداً من الاجتماعات التي عُقدت في مقر الإدارة وعلى نحو متكرر.⁴²⁶

بيد أن وزارة العمل لا تنشر معلومات تفصيلية حول كيفية التوصل إلى تسويات للشكاوى العمالية، ولذا فإن كيفية حل تلك القضايا أمر غير واضح. وقد طلبت منظمة العفو الدولية من السلطات القطرية موافقتها بمعلومات تفصيلية حول كيفية تسوية شكاوى العمل التي قُدمت خلال عام 2012، ولكنها لم تتلق مثل هذه المعلومات بعد.

كم شكوى عمالية ودعوى قضائية كل عام؟

في يوليو/تموز 2013، طلبت منظمة العفو الدولية معلومات من السلطات القطرية عن عدد الشكاوى العمالية المقدمة إلى وزارة العمل، وعدد الدعاوى القضائية المتعلقة بالعمال، وعدد الشكاوى والقضايا التي تم البت فيها. ولم تقدم السلطات هذه المعلومات للمنظمة. إلا إن وزارتي العمل والعدل نشرتا إحصاءات متنوعة وبيانات يمكن أن تقدم مؤشرات عن عدد الشكاوى والقضايا.

2011

ذكرت وزارة العمل أنها تلقت 7.659 شكوى عمالية خلال عام 2011، وأضافت أن 782 شكوى قد أُحيلت للمحكمة، وأن 43 شكوى قد أُحيلت للمتابعة والفحص، بينما تمت تسوية 5.006 قضية دون اللجوء للمحكمة.

427

وذكر المجلس الأعلى للقضاء أن عدد القضايا العمالية التي نظرتها المحاكم خلال عام 2011 بلغ 4.272 قضية، منها 3.351 قضية "جزئية" و921 قضية "كاملة"، وبلغت قيمتها 100 ألف ريال قطري (حوالي 27.467 دولار أمريكي)⁴²⁸. وبحساب عدد القضايا التي أُجلت من السنة السابقة، يتضح أن المحاكم قد نظرت 3.226 قضية جديدة خلال عام 2011⁴²⁹. وبالنظر إلى قول وزارة العمل بأنها أحالت 782 قضية إلى المحكمة في تلك السنة، يُستدل بأن عام 2011 شهد 2.444 قضية رفعها العمال مباشرة أمام القضاء دون اللجوء إلى وزارة العمل.⁴³⁰

2012

في يناير/كانون الثاني 2013، صرَّح مدير إدارة علاقات العمل في وزارة العمل بأن إدارته تلقت "حوالي ستة آلاف شكوى في عام 2012"، من بينها 4.550 قضية سُويت بشكل ودي. أما الشكاوى الباقية فأُحيلت إلى المحكمة، وفقاً لما ورد في تصريح المدير⁴³¹.

ماهي موضوعات الشكاوى؟

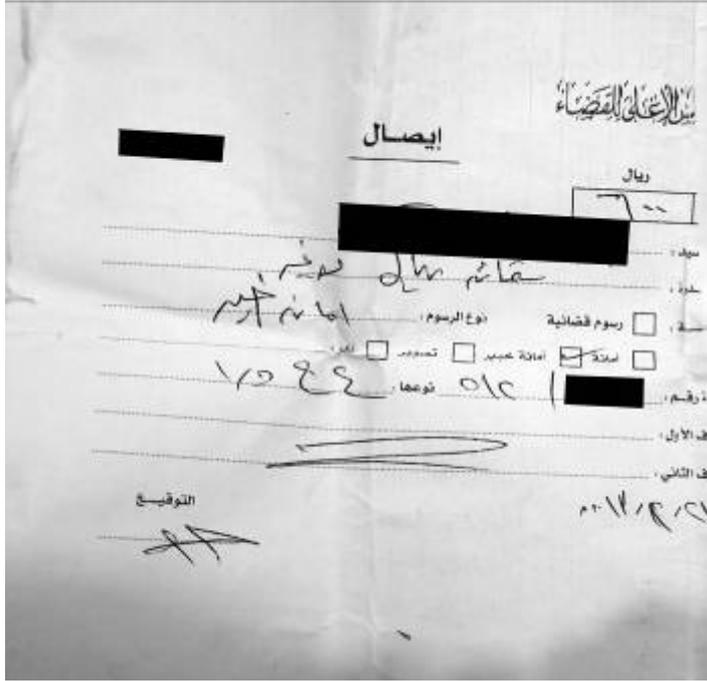
أفادت وزارة العمل بأنه خلال السنة المالية 2011-2012 كانت الأسباب الأساسية للشكاوى هي المنازعات بشأن قيمة تذاكر السفر وتأخر دفع الرواتب، وتليها المنازعات بشأن مكافأة نهاية الخدمة، والإجازات، وأجر ساعات العمل الإضافية. وكان عمال البناء يشكلون 42.1 بالمئة من مقدمي الشكاوى، ولم تقدم الوزارة معلومات عن نسبة العاملين في مهن أخرى⁴³² وفي عام 2011، أعلنت الوزارة أن 99.5 بالمئة من العمال كانوا يشتكون من التأخر في دفع الرواتب، وأن 98.6 بالمئة من العمال كانوا يشتكون من منازعات بشأن قيمة تذاكر السفر، وأن 91.1 بالمئة من العمال كانوا يشتكون من منازعات بشأن مكافأة نهاية الخدمة⁴³³.

رسوم إقامة دعوى عمالية في المحكمة

إذا لم تتمكن وزارة العمل من التوصل إلى تسوية لنزاع عمالي، يجب أن تُباشر القضية من خلال النظام القضائي، ومن ثم تُحال إلى محكمة العمل، وهي محكمة متخصصة تقع في منطقة الدفنة في مدينة الدوحة.

وعادةً ما تطلب محكمة العمل من العمال الشاكين دفع رسوم القضية، والتي تُستخدم في العادة لسداد تكاليف إعداد تقرير الخبير المتعلق بفحص تفاصيل القضية، ومنها على سبيل المثال فحص الادعاءات الخاصة بعدم دفع

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم



إيصال من المحكمة لأحد العمال الأجانب يفيد بأنه دفع رسوماً قيمتها 600 ريال قطري (حوالي 165 دولار أمريكي) © Amnesty International

باحثي المنظمة لم يعلموا بحالات مشابهة من عمال آخرين، إذ كانوا إما ينجحون في الاقتراض وسداد الرسوم، أو يتركون قضاياهم معلقة نظراً لعدم السداد.

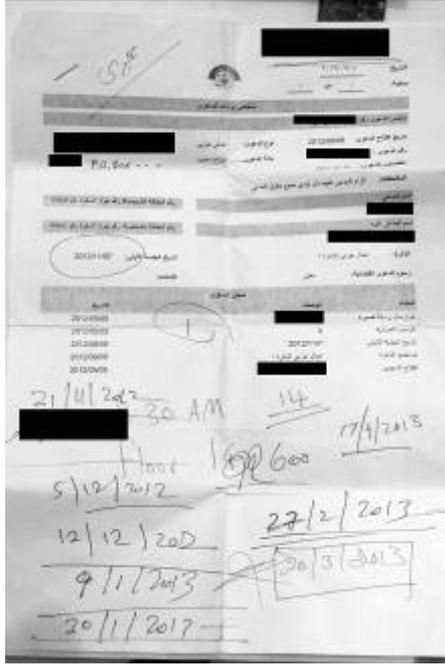
ومن المفهوم لمنظمة العفو الدولية أنه في حالة صدور حكم لصالح أحد الطرفين المتقاضين، فإن الطرف الآخر يكون مُلزماً بسداد رسوم القضية. إلا إن الرسوم التي تطلبها المحكمة على النحو السالف تشكّل عبئاً كبيراً تحول دون العمال والتماس العدالة.

والأهم من هذا كله، أن تلك الرسوم تخالف، على ما يبدو، المادة 10 من قانون العمل، التي تنص على أن "جميع الدعاوى التي يرفعها العمال أو ورثتهم للمطالبة بالحقوق الناشئة عن هذا القانون، أو عن عقد العمل، ... تُعفى من الرسوم القضائية". وقد ذكر مسؤولون في وزارة العمل، في مارس/آذار 2013، أنه يجب النظر إلى هذه الرسوم باعتبارها رسوماً لاستخراج تقرير يطلبه العامل كدليل لدعم موقفه في القضية، ومن ثم فهي لا تُعتبر في الواقع رسوماً قضائية⁴³⁶. ولكن، بالنظر إلى أنه لا يمكن المضي قدماً في مباشرة القضايا التي تتطلب تقرير خبير بدون دفع الرسوم أو الإعفاء منها رسمياً، فإنه من المعقول توصيف الرسوم بأنها "رسوم قضائية".

والواقع أن الرسوم مرتفعة بشكل معجز. فقيمة الرسوم البالغة 600 ريال (حوالي 165 دولار أمريكي) تعادل راتب شهر بالنسبة لكثير من العمال، ومن ثم فإن تدبيرها يُعتبر مشكلةً على وجه الخصوص، بالنظر إلى أن دعاوى العمال كثيراً ما تنصب على أنهم لم يتقاضوا رواتبهم. وإذا كان من الجائز أن العامل قد يسترد هذا المبلغ إذا ما كسب القضية، فإن ذلك لا يقلل من حجم المشكلة وقت اللجوء للمحكمة، التي قد تستغرق إجراءاتها عدة شهور في

الرواتب. وكانت قيمة الرسم الشائعة التي ذُكرت لباحثي منظمة العفو الدولية هي 600 ريال قطري (حوالي 165 دولار أمريكي)، وإن كانت المنظمة على علم بحالات عمال طُلب منهم سداد رسوم أعلى من هذه القيمة⁴³⁴. وخلال مقابلات مع باحثي منظمة العفو الدولية، في مارس/آذار 2013، ذكر محامون قطريون أن لدى القضاة سلطة تقديرية تتيح لهم إعفاء المتقاضين من هذه الرسوم، ولكن لم يكن بمقدورهم أن يحددوا المعايير التي تحكم ذلك. وعلى سبيل المثال، ذكر أحد عمال البناء لمنظمة العفو الدولية أن القاضي الذي نظر قضيته قد قرر إعفائه من سداد الرسوم عندما قال إنه لا يستطيع أن يدفعها⁴³⁵ إلا إن

كثير من الأحيان، كما سيتبين في الأجزاء التالية.



مستند صادر عن محكمة العمل لأحد عمال البناء، وتظهر فيها تواريخ عدة جلسات للمحكمة، كتبها المسؤولون أسفل الورقة. وقد رفع العامل دعواه في سبتمبر/أيلول 2012، وحضر الجلسة الأولى للمحكمة في نوفمبر/تشرين الثاني 2012. وعندما التقى به مندوبو منظمة العفو الدولية، في مارس/آذار 2013، كان قد حضر تسع جلسات في المحكمة، ولم يكن قد تم البت في القضية بعد. © Amnesty International

وأخيراً، فإن هذه الرسوم تُطبق على كل عامل بمفرده حتى عندما يشترك عدد كبير من العمال ويرفعون دعوى جماعية جماعية بخصوص الموضوع نفسه، إذ يجب على كل عامل أن يدفع 600 ريال (حوالي 165 دولار أمريكي) للحصول على تقرير خبير منفصل، حتى ولو كانت تفاصيل الشكاوى متطابقة تقريباً في طبيعتها. وقد وثقت منظمة العفو الدولية حالات لعشرات العمال في شركة واحدة لم يتمكنوا من مواصلة قضاياهم بسبب رسوم المحكمة المعجزة.

وقد طلبت منظمة العفو الدولية من الحكومة تفاصيل عن هذه الرسوم، بما في ذلك الحد الأدنى والأقصى لها، والأساس الذي تستند له، والظروف التي يمكن فيها إعفاء المتقاضى منها. إلا إن السلطات لم تقدم هذه المعلومات في ردها الذي أرسلته في أكتوبر/تشرين الأول 2013.

الطول المفرط لمدة الإجراءات في محكمة العمل

إذا ما أُحيلت القضية إلى المحكمة، فإن الأمر يستغرق عادةً قرابة شهرين على الأقل قبل البدء في نظرها، ولكن قد لا تُعقد الجلسة الأولى قبل أربعة أشهر، وذلك اعتماداً على عدد القضايا الموجودة لدى المحكمة⁴³⁷. وعادةً ما يُضطر العمال الذين يتابعون قضاياهم إلى إنفاق كل ما ادخروه من مال خلال وجودهم في قطر، أو إلى الاقتراض من أصدقائهم وزملائهم لمجرد شراء الطعام وتغطية نفقات القضية، مثل نفقات الانتقال إلى المحكمة والعودة منها ونفقات الذهاب إلى مختلف الوزارات التي يُطلب من العمال التوجه إليها⁴³⁸.

وقد طلبت منظمة العفو الدولية من الحكومة معلومات عن متوسط المدة التي تستغرقها القضية منذ رفع الدعوى أمام محكمة العمل وحتى الانتهاء من نظرها، ثم تنفيذ الحكم، في حالة صدور حكم لصالح المدعي. ولم تقدم السلطات هذه المعلومات، ولكن استناداً إلى تجارب العمال الذين باشروا قضاياهم في المحكمة، وإلى أحاديث مع عدد من سفارات البلدان الأصلية التي وفد منها عمال أجانب، فإنه يمكن لمنظمة العفو الدولية القول بأن العامل عادةً ما ينتظر فترة تتراوح بين ستة أشهر و12 شهراً حتى يتم البت في قضيته وتنفيذ الحكم ضد صاحب العمل.

وترى منظمة العفو الدولية أن تلك المدة الطويلة لا تتفق مع ما تقتضيه المادة 10 من قانون العمل التي تنص على أن الدعاوى التي يرفعها العمال أو ورثتهم بموجب ذلك القانون يجب أن "يكون نظرها على وجه السرعة".

وفي حديث مع باحثي منظمة العفو الدولية، في مارس/آذار 2013، ذكر أحد كبار مسؤولي المحكمة ممن يشاركون في تنفيذ أحكام المحكمة أنه يقر بضرورة حل مشكلة التأخير في تنفيذ أحكام المحكمة، وأن الآليات القائمة ليست قوية بما فيه الكفاية، وأنه يجب أن تُنفذ أحكام المحكمة، التي تصدر باسم أمير البلاد، بقدر أكبر من السرعة والحسم⁴³⁹. كما قال مسؤول آخر في المحكمة إن وزارة العدل ليست مطلّعة على قواعد البيانات الخاصة بالشركات المسجلة في قطر، وهو الأمر الذي يعطل قدرتها على تنفيذ أحكام المحكمة⁴⁴⁰ وهذا الأمر يسبّب الضوء على الحاجة إلى توفير إمكانات أفضل للمحكمة بما يتيح لها التعامل على وجه السرعة مع القضايا المتعلقة برد مستحقات مالية لعمال أجانب.

وقد ذكر مسؤولون في وزارة العمل لمنظمة العفو الدولية، في أكتوبر/تشرين الأول 2012، أنه لا تُقدم إعانات مالية للعمال الذين يباشرون دعاوهم العمالية من خلال المحكمة، وأن هذا الأمر من اختصاص وزارة العدل التي تشرف على المحاكم⁴⁴¹. ومن شأن غياب الإعانات المالية أن يجعل العمال يقبلون ما قد يعرضه أصحاب العمل لتسوية القضية، أي ما كانت قيمته، بدلاً من الاستمرار في مباشرة القضية من خلال المحكمة.

كما قال عامل، كان قد رفع دعوى أمام المحكمة، إن صاحب العمل هدهدته بإلقائه خارج سكنه⁴⁴² وقال عمال آخرون إن أصحاب الأعمال هددوهم بتوجيه تهم جنائية غير محددة لهم إذا ما رفعوا دعاوى قضائية.

وقد ذكر مسؤولون في وزارة العمل لمنظمة العفو الدولية أنه يجوز للعامل نقل كفالاته إلى كفيل آخر بشكل مؤقت خلال نظر القضية أمام المحكمة⁴⁴³. وتفيد الإحصاءات الرسمية بأن 211 عاملاً قد نقلوا كفالاتهم بشكل مؤقت خلال عام 2012. وبالنظر إلى ما ذكره أحد مسؤولي إدارة علاقات العمل في الوزارة من أن 1500 قضية قد أُحيلت إلى المحكمة في ذلك العام⁴⁴⁵ يتضح أن ما لا يقل عن 1289 عاملاً قد ظلوا خلال عام 2012 تحت كفالة نفس أصحاب الأعمال الذين اتخذ العمال إجراءات قانونية ضدهم.

وتتضح أبعاد المشكلة من خلال حالة عامل بناء نيبالي اطّلت منظمة العفو الدولية على الأوراق الخاصة بقضيته في المحكمة. فقد كسب العامل القضية التي رفعها ضد الشركة التي كان يعمل فيها للمطالبة بتعويض له ولزملائه في أعقاب حادث لحافلة وقع عام 2011 وكانت الشركة هي المسؤولة قانوناً عنه. ولكن عندما توجه العامل لاستلام التعويض في صيف عام 2012، أخبرته الشركة أنها لن تعطيه تذكرة السفر ولا تصريح السفر إلا إذا أعاد للشركة نصف قيمة التعويض. وبعدما رفض العامل ذلك، تقدمت الشركة ببلاغ ضده تتهمة فيه بسرقة أموال من الشركة. وفي ديسمبر/كانون الأول 2012، تدخلت "اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان" وأرسلت مندوبين إلى الشركة، فوافقت على التنازل عن بلاغها ضد العامل وعلى منحه تصريح السفر الذي يتيح له مغادرة البلاد. وعندما التقى مندوبو منظمة العفو الدولية مع العامل، في أكتوبر/تشرين الأول 2012، كان في حالة نفسية سيئة، وقال:

"الشركة تتصرف معي بشكل سيء. لم ارتكب أي خطأ... كل ما فعلته هو أنني طالبت بالحصول على التأمين الخاص بي. أنا أتبع القانون. لا يمكنهم أن يقولوا إنني ارتكبت أي خطأ. كل ما أريده الآن هو العودة إلى بلدي. إلى متى سأظل أكافح؟ هم لديهم محامون، أما أنا فلا أحد معي... لقد تعبت. لم أترك أي مركز للشرطة إلا وذهبت له. بل وكنت أذهب سيراً على الأقدام... فقد تعبت من أن أطلب من الناس 10 ريات (حوالي 2,75 دولار أمريكي)".⁴⁴⁶

ومن شأن هذه العوامل أن تجعل أي عامل يُحجم عن الزج بنفسه في غمار إجراءات الدعاوى القضائية التي تستغرق شهوراً عدّة، لا يتقاضى العامل خلالها على الأرجح أي راتب بل وقد يتعرض لتهديدات أخرى من صاحب العمل، من أجل أن يحصل في النهاية، مثلاً، على راتب شهرين أو ثلاثة لم يكن صاحب العمل قد دفعها له. وبالرغم

أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

من أن بوسع العامل مغادرة البلاد وتوكيل شخص آخر لمتابعة القضية في المحكمة أثناء غيابه، فالواقع أن من يقدر على هذا الخيار من عمال البناء هم قلة قليلة فحسب. فمعظم العمال لا يستطيعون تحمّل أتعاب المحامين، ولا يوجد نظام للمساعدة القانونية، أما الأصدقاء والزملاء في الدوحة فالأرجح أنهم يعملون طوال الوقت، ومن ثم لا يمكنهم حضور جلسات المحكمة بالنيابة عن العامل المعني خلال ساعات العمل.

ويُعد طول مدة الإجراءات في محكمة العمل، على ما يبدو، من العوامل التي تثني العمال عن مواصلة قضاياهم حتى البت فيها. والملاحظ أن جميع العمال تقريباً ممن تحدث معهم باحثو منظمة العفو الدولية لم يكونوا يحصلون على أية رواتب خلال مدة إجراءات المحكمة، ومن ثم لم يكن معهم أموال تعيينهم على إعالة أنفسهم وتلبية الاحتياجات اليومية. وقد قال ممثل سفارة إحدى البلدان التي يفد منها العمال:

"العمال يميلون إلى قبول التسوية [التي تعرضها إدارة علاقات العمل]، لأنهم لا يملكون أية وسيلة لإعالة أنفسهم طوال مدة القضية [أمام المحكمة]".⁴⁴⁷

كما ذكر ممثل أحد تجمعات العمال الأجانب لمنظمة العفو الدولية أنه ينصح العمال المتأزمين بأن يقبلوا نصف مبلغ الرواتب المستحقة لهم، إذا ما عُرض ذلك عليهم خلال عملية الوساطة التي تقوم بها إدارة علاقات العمل، بدلاً من المضي في الإجراءات الطويلة أمام محكمة العمل.⁴⁴⁸

وتقول حكومة قطر، في "استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر 2011-2016"، إنها تعتزم "إنشاء محكمة تحل المنازعات العمالية"⁴⁴⁹ وإذا كان المقصود من هذا الاقتراح أن يعالج المثالب في نظام محكمة العمل الحالي، فمن الواجب أن يتصدى لمعالجة مشكلة الرسوم التي تُفرض على العمال في النظام الحالي، وكذلك مشكلة الطول المفرط في مدة الإجراءات، والتي تمنع كثيراً من العمال من التماس العدالة.

دراسة حالة: المعاناة من خلال النظام القضائي لالتماس العدالة

بوبندرا مالا ثاكوري عامل من مقاطعة دادنغ في نيبال، وكاد أن يلفظ أنفاسه الأخيرة من جراء النزيف الشديد الذي أصيب به عندما وقع تحت ناقله لمخلفات الصرف الصحي صدمته في المنطقة الصناعية بالدوحة، في يونيو/حزيران 2011. وكان الأطباء على وشك بتر ساقه، ولكن أمكن الإبقاء على الساق بعد أن أمضى ستة أسابيع في المستشفى كما أُجريت له ثمانى عمليات جراحية على مدار عام. وقد أصبح يعاني من إعاقة دائمة نتيجةً للحادث. وقد التقى به مندوبو منظمة العفو الدولية للمرة الأولى في الدوحة، في أكتوبر/تشرين الأول 2012.

وقد وقع الحادث بينما كان بوبندرا يعمل لدى شركة إنشاءات، ومن ثم كان يحق له أن يتلقى العلاج على نفقة الشركة وأن يحصل على تعويض عن الحادث من الشركة⁴⁵⁰، التي من المفترض أن يكون لديها تأمين ضد أمثال هذه الحوادث.

ولكن بدلاً من أن تدعم الشركة بوبندرا في أعقاب الحادث، فإنها تقاعست عن مساعدته في متابعة علاجه على نحو ملائم، بل وحاولت إعادته إلى بلده فوراً، لتوفير النفقات، على ما يبدو. ويحكى بوبندرا ما حدث قائلاً:

"أعطوني خطاباً لكي أُوَقَّعه. قرأته في البداية، وقد جاء فيه أنني أريد العودة إلى بلدي، وأنتي تسلمت كل مستحقاتي من الشركة، وسوف أتلقى كل علاجي الطبي في نيبال. شعرت بالقلق الشديد ورفضت التوقيع، فهددني المدير قائلاً: "بإمكاننا أن نعيدك أيضاً إلى بلدك بدون التوقيع على الخطاب". في ذلك الوقت، كنت غائباً عن الوعي تقريباً بسبب الحزن والهم. تذكرت بيتي، وكنت أشعر بألم شديد في ساقِي. تذكرت الآمال الكبيرة التي علقتهَا عليّ أسرتي. رحت أبكي وأتوسل لهم قائلاً: "أرجوكم اعطوني التعويض والعلاج الطبي". قلت لهم هذا عدة مرات".

وعندما رفض بوبندرا مغادرة البلاد بدون الحصول على تعويض ملائم وبدون إكمال علاجه الطبي، توقفت الشركة

عن دفع راتبه، وأصبح مضطراً لأن يدفع تكاليف علاجه. وبحلول يناير/كانون الثاني 2012، كان تصريح الإقامة الخاص به قد انقضى، وكان مضطراً لأن يحمل صورة ضوئية للتصريح، لأن الشركة لم تتخذ الإجراءات لاستخراج تصريح إقامة جديد له.

ولما ضاقت السبل أمام بوبندرا ولم يعد يعرف ماذا يفعل، طلب المساعدة من سفارة نيبال ومن اختصاصي اجتماعي في المستشفى، فنُصح بالتوجه إلى إدارة علاقات العمل في وزارة العمل. وقد أخبره مسؤولو الإدارة، خلال لقائه الثاني معهم في مقر الإدارة في يناير/كانون الثاني 2012، أنه لا يمكنه التقدم بشكوى قانونية ضد الشركة إلا بعد استكمال علاجه وقيام مسؤولي وزارة الصحة رسمياً بتحديد مدى الإعاقة التي لحقت به.

إلا إن بوبندرا كان يتعين عليه، لاستكمال علاجه، أن يتحمل تكاليف باهظة للعلاج، نظراً لعدم وجود تصريح إقامة معه وبالتالي عدم تمكنه من الحصول على بطاقة صحية. وقد اضطر لاقتراض ما يقرب من ستة آلاف ريال قطري (حوالي 1.648 دولار أمريكي) لدفع تكاليف الأدوية والعلاج الطبيعي فضلاً عن الطعام. وبعد فترة علاج طويلة، أكد المجلس الأعلى للصحة، في يونيو/حزيران 2012، مدى الإعاقة التي لحقت ببوبندرا. وفي يوليو/تموز 2012، طلبت وزارة العمل أن تدفع الشركة التي كان يعمل بها بوبندرا التعويض اللازم له.

ولم ترد الشركة على وزارة العمل، ولم يحضر ممثلوها أياً من الاجتماعات التي دعت إليها الوزارة. وفي أغسطس/آب 2012، أي بعد أكثر من عام على وقوع الحادث المرؤّع، تمكن بوبندرا أخيراً من رفع دعوى قانونية ضد الشركة من خلال وزارة العمل. وبمجرد رفع الدعوى، هددته الشركة بأنها سوف تنتقل جميع العمال لديها إلى سكن آخر بحيث لا يمكنه الإقامة فيه. وقد ذكر بوبندرا لمنظمة العفو الدولية، في أكتوبر/تشرين الأول 2012، أنه كان يعيش في خوف دائم كل يوم من أن يصبح بلا مأوى.

وقد نظرت القضية في أربع جلسات، وفي ديسمبر/كانون الأول 2012، أصدرت المحكمة حكماً لصالح بوبندرا، وقضت بأن تدفع له الشركة التعويض المستحق، والذي قُدر على أساس الإصابات التي لحقت به. وعند هذا الحد، كان بوبندرا يظن أن معركته أوشكت على الانتهاء، ولكن الواقع أن محنته استمرت بعد ذلك طويلاً. فلكي يتسنى له تنفيذ حكم التعويض الصادر له، تعين عليه أن يرفع دعوى قضائية جديدة، في يناير/كانون الثاني 2013.⁴⁵¹ وعندما التقى مندوبو منظمة العفو الدولية مع بوبندرا، في مارس/آذار 2013، أوضح إلى أي حد ساءت الأمور معه، فقال:

ليس معي أية أموال لإضافة رصيد للهاتف النقال أو لدفع ثمن المواصلات إلى المحكمة أو المستشفى. وحتى الطعام يقدمه لي رجل نيبالي، ولكنه يعتزم العودة إلى نيبال الأسبوع القادم. وبعد ذلك، ستكون لدي مشكلة كبيرة في تدبير الطعام. إنني في حيرة وقلق من التفكير في المشاكل المحتملة، والتي لا يوجد لها حل حتى الآن. أنا مدين بمبلغ كبير من المال في نيبال، قيمته 400 ألف روبية نيبالية (حوالي 3.993 دولار أمريكي). وأهلي يعلقون آملاً وينتظرون ما جنيته من مال، بينما أنا في أزمة مالية طاحنة هنا".

وأضاف بوبندرا أن أثر هذه الأزمة على عائلته شديد الوطأة، لأنه مدين بأموال لعدة أشخاص في المنطقة التي تعيش فيها عائلته، وقال:

"وضع عائلتي صعب جداً... فهناك شخص هدد بأن يأخذ زوجتي إلى قسم الشرطة".

وقد توجه باحثو منظمة العفو الدولية إلى المحكمة مع بوبندرا، يوم 17 مارس/آذار 2013، للتعرف على التقدم في قضيته، وصحبه موظفو المحكمة لتحديد موقع الشركة، حتى يتسنى لهم حصر ممتلكات الشركة إذا ما دعت

الحاجة إلى الحجز عليها لسداد قيمة التعويض المستحق لبويندرا. وقال موظفو المحكمة لباحثي المنظمة إن تأخر الإجراءات من جانبهم يرجع إلى عدم معرفتهم برقم الشركة التي كان يعمل بها بويندرا في سجل الشركات، وعدم توفر قاعدة بيانات لديهم للبحث عن الرقم. وقد تمكن بويندرا لاحقاً من الحصول على الرقم، وسلّمه باحثو المنظمة إلى موظفي المحكمة.

وأخيراً، أبلغت المحكمة بويندرا، في يونيو/حزيران 2013، أن الشركة وافقت على دفع قيمة التعويض المطلوب للمحكمة، وذلك على ما يبدو بعدما وجد مسؤولو الشركة أنفسهم أمام خطر القبض عليهم لامتناعهم عن تنفيذ حكم المحكمة. ولكن حتى بعد موافقة الشركة، ظل بويندرا يواجه صعوبات أخرى، حيث لم يكن بإمكانه صرف قيمة الصك المصرفي نقداً من المحكمة لأنه لا يملك تصريح إقامة صالح. وبعد عدة محاولات، وجد بويندرا مصرفاً تفهم وضعه وساعده في صرف التعويض الخاص به وإرساله إلى أسرته في نيبال.

إلا إن الأمر لم ينته عند هذا الحد، بل كان على بويندرا أن يواجه العقبة الأخيرة، وهي العودة إلى نيبال. إذ كانت شركته قد صادرت جواز سفره، وعندما حاول أن يسترده لكي يعود إلى بلده أبلغته الشركة، كما أبلغت سفارة نيبال، أنها لن ترد جواز السفر، وأن على بويندرا أن يحاول استرداده من خلال اتخاذ إجراءات قانونية. ولم يسترد بويندرا الجواز إلا بعد أن تدخلت وزارة الداخلية مباشرة مع الشركة. ويعتقد بويندرا أن ذلك حدث لخوف الشركة من أن يرفع دعوى قضائية جديدة ضدها ويطالبها بتعويض عن الأضرار التي لحقت به، ويوضح هذا قائلاً:

"لقد ذهبت إلى المحكمة وإلى وزارة العمل من أجل قضيتي. وأعتقد أنهم [في الشركة] قد أدركوا أن بوسعي مقاضاة الشركة مرة أخرى. ولهذا تراجعوا وسلّموني جواز سفري".

وفي 29 يونيو/حزيران 2013، أي بعد ما يزيد عن عامين على وقوع الحادث الأليم ونحو عام على رفع الدعوى في المحكمة ضد الشركة، استقل بويندرا أخيراً طائرةً أعادته إلى كاتماندو. ولدى عودته إلى نيبال، التقى به مندوبو منظمة العفو الدولية في المقاطعة التي يعيش فيها، حيث تحدث عن انطباعاته بخصوص العقوبات التي يواجهها العمال الأجانب في التماس العدالة في قطر، فقال:

"هناك مكان للشكاوى، ولكن المسؤولين لا يبحثون المشاكل على الأرض. نعم، يمكننا أن نذهب هناك ونقدم شكاوى، ولكنها لن تكون فعالة. فلا يوجد ضمان لتحقيق العدالة. يجب على... [مسؤولي] الحكومة القطرية أن يقابلوا العمال على أرض الواقع بصفة منتظمة للحصول على معلومات مباشرة منهم. وإذا أصبح بإمكان العمال الأجانب في قطر أن يروا تحقيق العدالة بصورة أسرع، فسوف يكون هذا مهماً جداً لهم".

وعندما سأل مندوبو منظمة العفو الدولية بويندرا عن الرسالة التي يود توجيهها إلى شركته السابقة قال:

"لقد سببت الشركة كثيراً من المشاكل والآلام لي. وأنا أرجو [الشركة] أن تفكر جيداً في الأشخاص الآخرين من أمثالي. يجب عليكم أن تفكروا في الضرر الذي سببتموه لي. ويجب عليكم أن تتعهدوا بعدم تكرار ذلك في المستقبل. سيكون هذا أمراً جيداً. لا أريد أن أتفوه بعبارات قاسية عن الشركة، ولكنني أريد أن أوجه لها رجاءً بسيطاً".⁴⁵²

التوصيات

"... إن تحقيق طموحات الرؤية المستقبلية يتطلب سد النقص في قوة العمل الوطنية بالعمالة الوافدة. وإن اجتذاب التركيبة المناسبة من المهارات والاحتفاظ بها يقتضي توفير حوافز مناسبة ووضع إجراءات تنظيمية لحفظ حقوق العمالة الوافدة وتأمين سلامتها".

رؤية قطر الوطنية 2030⁴⁵³

أقرّت حكومة قطر علناً، من خلال تصريحات للمسؤولين على أعلى مستوى، بأن البلاد ستظل تعتمد على العمال الأجانب حتى يتسنى لها تحقيق الخطط الطموحة للتنمية. وتُعد قوة العمل في القطاع الخاص في أغلبيتها الساحقة عمالة وافدة، وسيظل هذا هو الحال خلال العقد القادم وما بعده.

وفي هذا السياق، فإن قطر ستظل في حاجة لوضع منهج شامل لحماية حقوق العمال الأجانب. ويشمل ذلك إجراء إصلاحات للنظام القانوني، من جهة، وتخصيص موارد حكومية لتوفير الخدمات التي سيتطلبها النمو المتسارع في قوة العمل، من جهة أخرى.

وإذا كان من الضروري على وزارة العمل أن تبادر بتحويل طاقات الحكومة لحماية العمال وتحقيق العدالة لهم، فإنها لا تستطيع أن تعمل بمفردها. ومن ثم، يتعين على الهيئات الحكومية الأخرى، العاملة في مجالات تنمية مرافق البنية الأساسية، ووضع قواعد منظمة للشركات، وتنفيذ القانون، وشؤون الهجرة والرعاية الصحية، أن تكون جزءاً لا يتجزأ من برنامج حكومي شامل يكفل تلبية الالتزامات الدولية لقطر والوفاء بما ورد في وثيقة "رؤية قطر الوطنية 2030" من تعهدات بضمّان حقوق العمال.

ولما كانت قطر وقطاع الإنشاءات فيها سيكونان محط أنظار العالم خلال العقد القادم، مع اقتراب موعد بطولة كأس العالم لكرة القدم التي تنظمها قطر في عام 2022، فإن تقاعس السلطات عن حماية حقوق العمال يهدد بالإضرار ضرراً بالغاً بسمعة قطر الدولية. ولا يمكن معالجة القضايا الموثّقة في هذا التقرير إلا من خلال تغييرات جذرية، بما في ذلك إجراء إصلاحات جريئة تساندها إرادة سياسية من أعلى مستويات الحكم. ومن هذا المنطلق، تتقدم منظمة العفو الدولية بالتوصيات التالية:

توصيات إلى السلطات القطرية

1- إجراء إصلاحات جذرية في قانون الكفالة.

- إلغاء الشرط الوارد في قانون الكفالة، والذي يلزم العامل الأجنبي بالحصول على إذن من صاحب العمل حتى يمكنه الانتقال إلى وظيفة أخرى؛
- إلغاء الشرط الوارد في قانون الكفالة، والذي يلزم العامل الأجنبي بالحصول على تصريح بالسفر من صاحب العمل حتى يمكنه مغادرة البلاد.

2- ولحين إجراء إصلاحات جذرية في نظام الكفالة، يجب اتخاذ الخطوات التالية للحد من وطأة الانتهاكات التي تقع بسبب نظام الكفالة الحالي:

- اتخاذ خطوات تكفل زيادة الوعي في أوساط العمال الأجانب بآلية وزارة الداخلية التي تتيح للعامل نقل كفالته إلى كفيل آخر في حالة تعرضه لإيذاء، ونشر معايير "الإيذاء"، التي يجب أن تتماشى مع المعايير الدولية؛
- تبسيط وتسريع الإجراءات المتبعة في وزارة الداخلية بالنسبة للعمال الذين يمتنع كفلاؤهم عن منحهم تصاريح سفر لمغادرة البلاد، بما يكفل للعمال في مثل هذه الظروف أن يغادروا البلاد دون تأخير؛
- وضع ترتيبات تكفل للعمال أن يحصلوا على تصاريح إقامة بطريقة ما إذا امتنع أصحاب الأعمال الذين يعملون لديهم، لسبب أو لآخر، عن عمل الإجراءات اللازمة لاستخراج تصاريح إقامة لهم، كما تكفل لهم عدم التعرض للقبض عليهم لعدم وجود تصاريح معهم؛
- الكف عن منع العمال من مغادرة البلاد بسبب تخلفهم عن دفع رسوم الغرامات المفروضة لعدم وجود تصاريح إقامة صالحة معهم نظراً لعدم قيام أصحاب الأعمال باستخراج هذه التصاريح؛
- اتخاذ إجراءات تكفل إجراء مراجعة وافية ومستقلة لحالة أي عامل يعتقل أو يصدر أمر بترحيله بسبب "الهروب" من كفيله الحالي، وذلك للتحقق من احتمال تعرضه للإيذاء أو استغلال العمل على أيدي صاحب العمل، وتطبيق ما نص عليه "القانون بشأن الاتجار في البشر" من إعفاء ضحايا الاتجار في البشر من أحكام قانون الكفالة؛
- ضمان توفير المساعدة القانونية وخدمات الترجمة لجميع العمال بما يتيح لهم الطعن في أوامر ترحيلهم أمام هيئة قضائية؛
- تحسين التعاون بين وزارة الداخلية ووزارة العمل فيما يتعلق بمعاونة العمال من الاستغلال؛
- الإسراع بتطبيق المادة 9 من قانون الكفالة التي تلزم صاحب العمل بإعادة جواز السفر للعامل بمجرد إتمام إجراءات الإقامة؛
- ضمان امتناع ضباط وزارة الداخلية عن قبول جواز سفر العامل الذي يقدمه الكفيل كوسيلة لتوجيه تهمة "الهروب" للعامل، وضمن قيام الضباط بدلاً من ذلك بالتحقيق مع أي كفيل يحتجز جوازات السفر الخاصة بعمال لديه، ومحاسبته عن ذلك.

3- السماح للعمال بالحصول على بطاقات صحية بدون إلزامهم بإبراز تصاريح الإقامة.

- بالإضافة إلى ذلك، يجب ضمان أن تتصدى المقترحات الخاصة بالتأمين الصحي والاجتماعي للواقع المتمثل في أن بعض أصحاب الأعمال قد يحجمون عن التأمين على العمال لديهم، أو قد يحملون العمال تكاليف التأمين من خلال الخصم من رواتبهم.

4- إجراء إصلاحات جوهرية في قانون العمل.

- إلغاء أو تعديل المادة 3 بما يكفل أن يحظى جميع العمال على قدم المساواة، بما في ذلك العاملون في المنازل وغيرهم، بحماية حقوقهم العمالية بموجب القانون؛
- إلغاء المادة 116(4) التي تحظر على العمال الأجانب تشكيل نقابات أو الانضمام إلى نقابات؛

- تعديل المادة 116(1) بما يكفل للعمال الذين يعملون في أية منشأة يقل عدد العاملين بها عن 100 عامل من أي جنسية، أن يشكلوا نقابة أو ينضموا إلى نقابة؛
- تعديل المادة 116(3) بما يسمح بإمكان وجود أكثر من اتحاد عمالي؛ وتعديل المادة 116(1) بما يسمح بوجود أكثر من نقابة في المنشأة؛
- اعتماد بنود واضحة ودقيقة تحمي العمال من جميع أشكال التمييز بسبب النشاط النقابي، ووضع إجراءات فعالة تكفل تنفيذها؛
- تعديل المادة 120 بما يكفل تمكين العمال من ممارسة حقهم في الإضراب، تماشياً مع ملاحظات الآليات الإشرافية المنبثقة عن "منظمة العمل الدولية"؛
- اعتماد بنود تكفل لجميع العمال الحق في التفاوض الجماعي، تماشياً مع ملاحظات الآليات الإشرافية المنبثقة عن "منظمة العمل الدولية".

5- إجراء تحسينات كبيرة في تطبيق أشكال الحماية العمالية الواردة في قانون العمل والقوانين والقرارات ذات الصلة.

- زيادة الإشراف على وصول العمال في قطر، بحيث يقوم موظفون حكوميون، لدى وصول العامل، بمراجعة عقده في حضوره هو وصاحب العمل، للتأكد من أن شروط ومقتضيات العقد مطابقة لما وُعد به العامل قبل أن يغادر بلده؛
- زيادة عدد مفتشي العمل الأكفاء بشكل كبير، باعتبار ذلك أمراً ملحاً، والتأكد من أن نسبة كبيرة من مفتشي العمل لديهم القدرة على التحدث باللغات التي يستخدمها العمال، أو أنهم يباشرون عملهم بمصاحبة مترجمين أكفاء؛
- تغيير طبيعة عمليات التفتيش بما يكفل أن يكون التفتيش شاملاً وينطوي على فحص مفصل للظروف في مختلف جوانب أنشطة الشركة؛
- جمع ونشر بيانات مفصلة عن حالات الإصابة والوفاة في مواقع العمل؛
- إجراء مراجعة، تشارك فيها وزارات متعددة، لمدى كفاية الرعاية الصحية للعمال الأجانب، بما في ذلك إجراء تحقيق وافٍ ومستقل في الأسباب الرئيسية لحالات الوفاة في أوساط عمال البناء، مع تحديد إجراءات أساسية لمعالجة هذا الأمر؛
- النظر في موضوع الإعلان عن درجات تُمنح للشركات بناءً على التزامها بمعايير العمل، والإعلان عن المعايير المستخدمة للتقييم، على أن يكون هناك إشراف مستقل على هذا النظام؛
- التكفل بإجراء تحقيقات جنائية بخصوص الشركات المشتبه في أنها تمارس الاستغلال، ومقاضاتها في حالة توفر أدلة كافية يُعتد بها، مع منع هذه الشركات، وكذلك الأفراد المشاركين في إدارتها على أعلى مستوى، من توظيف عمال في المستقبل؛
- إعادة النظر في العقوبات المطبقة بموجب القانون على أشكال الاستغلال الجسيم للعمال، بما في ذلك جريمة العمل بالسخرة كما يحددها قانون العقوبات، ومخالفات قانون العمل، وذلك لضمان أن تكون هذه العقوبات كافيةً ومتماشيةً مع الالتزامات الدولية لقطر.

6- العمل بالتعاون مع الشركات على استكشاف آليات مالية تكفل ألا يتضرر دفع رواتب العمال نتيجة التأخر في المدفوعات بين الشركات المرتبطة بتعاقدات فيما بينها.

- 7- النظر في إنشاء وحدة متكاملة، بمشاركة وزارات متعددة، للتعامل مع الشركات التي تعاني من أزمات، ومساعدة العمال في الحصول بشكل سريع على رواتبهم المتأخرة، ومساعدتهم، إذا ما رغبوا، في مغادرة البلاد أو الانتقال للعمل لدى شركات أخرى.

8- تحسين نظم تحقيق العدالة للعمال الذين يتقدمون بشكاوى ضد أصحاب الأعمال.

- تحسين سبل التعامل مع نظام شكاوى العمل عن طريق:
- توفير جميع المعلومات ذات الصلة على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل باللغة الإنجليزية وعدد من اللغات الشائعة في أوساط العمال الأجانب، فضلاً عن اللغة العربية؛
- فتح مكاتب إدارة علاقات العمل في مواعيد محددة أسبوعياً في غير ساعات العمل الأساسية، من أجل تسهيل وصول العمال إلى الإدارة؛
- ضمان توفير خدمات الترجمة للعمال أثناء تعاملهم مع مسؤولي إدارة علاقات العمل؛
- ترجمة الوثائق الصادرة عن إدارة علاقات العمل إلى اللغة الإنجليزية وعدد من اللغات الأساسية التي يتحدث بها العمال الأجانب.
- نشر مقترحات مفصلة بخصوص ما تعهدت به السلطات في "استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر 2011-2016" من "إنشاء محكمة تحل المنازعات العمالية"؛
- إجراء خفض ملموس في المدة التي يستغرقها نظر القضايا في محكمة العمل؛
- إلغاء الرسوم التي تُفرض على العمال في جميع مراحل التقاضي أمام محكمة العمل، بما في ذلك رسوم الحصول على تقارير الخبراء؛
- تقديم إعانات مالية للعمال الذين يباشرون دعاوى قانونية في محكمة العمل، في حالة عدم تقاضيهم رواتب في هذه الفترة، واعتبار ذلك قاعدة ثابتة؛
- وضع نظام للمساعدة القانونية تموله الدولة، لمساعدة العمال على توكيل محامين لمباشرة القضايا أمام محكمة العمل، وضمان التكافؤ في فرص التقاضي بين الضحايا وخصومهم، وضمان حصول الضحايا على إنصاف فعال.

9- إعادة النظر في القانون رقم 10 لسنة 2010 وقرار وزير الشؤون البلدية والتخطيط

العمراني رقم 83 لسنة 2011 بما يكفل عدم مخالفتها للالتزامات الدولية لقطر بموجب

"الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري".

10- التصديق على المواثيق الدولية الأساسية التالية، على وجه الخصوص، وإدراج أحكامها في

القانون المحلي، وتطبيقها على مستوى القوانين والسياسات والممارسات:

- "العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية"؛
- "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"؛
- "الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم"؛
- جميع الاتفاقيات الأساسية وغيرها من الاتفاقيات ذات الصلة الصادرة عن "منظمة العمل الدولية"⁴⁵⁴، بما في ذلك اتفاقية "منظمة العمل الدولية" رقم 189 بشأن العمال المنزليين.

توصيات إلى حكومات البلدان التي يفد منها عمال:

- تعزيز وتطبيق قواعد منظمة لشركات ووكالات التوظيف، ووضع قوانين لحماية العمال من شركات التوظيف المستغلة، وضمان فرض عقوبات ملائمة على شركات التوظيف التي تخالف القواعد المنظمة؛
- وضع برامج لتدريب وتوعية العمال المتعاقدين للعمل في قطر وغيرها من دول مجلس التعاون الخليجي، وذلك قبل سفرهم؛

- زيادة أشكال الدعم الذي تقدمه البعثات الدبلوماسية في قطر للعمال الأجانب الذين يواجهون الاستغلال أو الإيذاء؛
- ضمان إتاحة الفرصة لجميع العمال الأجانب، بغض النظر عما إذا كانوا قد وفدوا بطرق "رسمية"، للتعامل مع آلية للشكاوى تتسم بالشفافية والفعالية، ويمكن من خلالها للعمال وأفراد أسرهم طلب الإنصاف في حالة تعرضهم للاتجار أو الإكراه على العمل في ظروف أو وفق شروط تنطوي على الاستغلال، أو في حالة حرمانهم من المزايا المستحقة لهم عند تعرضهم لحوادث أو للمرض أو الوفاة أثناء وجودهم خارج بلادهم؛
- مراقبة وتطبيق الاتفاقيات الثنائية القائمة الموقعة مع قطر فيما يتعلق بالعمال الأجانب، والعمل بالتعاون مع السلطات القطرية لضمان حماية العمال.

توصيات إلى الشركات التي توظف عمالاً أجانب في قطر:

- الالتزام علناً باحترام حقوق الإنسان، ووضع نظم ملائمة تكفل للشركة أن تكون على علم بانتهاكات حقوق الإنسان التي تقع نتيجة لأنشطتها، وأن تمنع هذه الانتهاكات؛
- مراجعة السياسات والممارسات العملية بما يكفل ألا ترتكب الشركة أفعالاً تؤدي إلى انتهاكات حقوق الإنسان، أو ألا تساعد مادياً في ارتكاب مثل هذه الأفعال؛
- الالتزام الكامل بالمعايير الدولية والقطرية للعمل، بما في ذلك المعايير المتعلقة باحترام الشروط والظروف المكفولة للعمال في عقودهم، وبالحد الأقصى لساعات العمل، وبدفع رواتب العمال في المواعيد المحددة، وبتوفير سكن لائق للعمال، وبحماية صحة العمال وسلامتهم، وبضمان عدم تعرضهم للعمل بالسخرة؛
- احترام حق العامل في حرية التنقل، عن طريق الالتزام بالأحكام القانونية التي تقضي بالسماح للعامل بالاحتفاظ بجواز سفره، وعدم منعه من مغادرة البلاد؛
- السماح للعامل، بناءً على طلبه، بالانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر في قطر؛
- وضع ضمانات مالية تكفل أن تكون لدى الشركة دائماً احتياطات مالية كافية، حتى يتسنى للشركة، في حال تعرضها لأزمات مالية، أن تدفع للعاملين بها الرواتب المستحقة لهم ومكافآت نهاية الخدمة الملائمة وكذلك تذاكر السفر للعودة إلى بلدانهم الأصلية.

توصيات إلى المؤسسات أو الشركات الكبرى المشرفة، أو المتعاقدة مع غيرها، على تنفيذ مشاريع إنشائية في قطر، بما في ذلك "اللجنة العليا لقطر 2022":

- إيلاء اعتبار للواقع المتمثل في أنها قد تكون ضالعة في الآثار المضطربة بحقوق الإنسان نتيجة لعلاقتها مع أطراف أخرى، من خلال سلسلة التعاقدات، وتقييم مخاطر الانتهاكات الأكثر شيوعاً وخطورة، التي يمكن أن يتعرض لها العمال لدى الشركات في سلسلة التعاقدات؛
- التكفل بألا تقتصر جهود التصدي لانتهاكات حقوق الإنسان على مجرد إدراج حقوق العمل في العقود مع الشركات والمؤسسات المتعاقدة من الباطن، ووضع أنظمة ملائمة تكفل المراعاة الواجبة لحقوق الإنسان، وذلك لتمكين الشركات من معرفة ومنع انتهاكات حقوق الإنسان التي تقع نتيجة عملياتها أو أنشطتها التجارية؛
- إنشاء آليات لتمكين الشركات من أن تكون على علم بتأخير أو عدم دفع رواتب العاملين في الشركات المتعاقدة من الباطن، والعمل على معالجة هذا الأمر بشكل ملائم؛
- التكفل بتوفير الإنصاف الفعال لمن يتعرضون لانتهاك حقوقهم الإنسانية نتيجة لأنشطة الشركات؛
- الإفصاح علناً عن الإجراءات المتخذة لمنع الآثار السلبية على حقوق الإنسان.

توصيات إلى حكومات البلدان الأصلية للشركات العاملة في قطر:

- العمل بالتعاون مع الشركات الواردة في هذا التقرير، التي لها مقر في بلدانها الأصلية، ومطالبة هذه الشركات باتخاذ إجراءات لمنع ومعالجة انتهاكات حقوق الإنسان؛
- توفير مبادئ توجيهية للشركات، التي لها مقر في بلدانها الأصلية وتعمل في قطر، بخصوص السبل الكفيلة بتوافق أنشطتها مع مسؤوليات احترام حقوق الإنسان الواردة في "المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان" الصادرة عن الأمم المتحدة؛
- ضمان أن يكون الدعم الذي تقدمه الدولة للشركات، بما في ذلك الدعم من خلال اعتمادات التصدير ودعم التأمينات والدعم الدبلوماسي، مشروطاً بمسلك الشركة من حيث المراعاة الواجبة لحقوق الإنسان فيما يتعلق بأنشطتها.

توصيات إلى "الاتحاد الدولي لكرة القدم":

- توجيه رسالة قوية وعلنية إلى السلطات القطرية وقطاع الإنشاءات فيها مؤداها أنه يجب احترام حقوق الإنسان في جميع مشاريع الإنشاء المرتبطة ببطولة العالم لكرة القدم، والتي لا تقتصر على الملاعب ومنشآت التدريب التي تديرها "اللجنة العليا لقطر 2022" بل تشمل أيضاً مشاريع زيادة طاقات الفنادق وتوفير وسائل المواصلات وغير ذلك من مرافق البنية الأساسية اللازمة لإقامة بطولة العالم لكرة القدم؛
- العمل بشكل وثيق مع "اللجنة العليا لقطر 2022" والسلطات القطرية بما يكفل التعامل مع مسألة حماية العمال الأجانب باعتبارها مسألة ذات أولوية ملحة، وتقديم موارد إضافية داخلية من "الاتحاد الدولي لكرة القدم" إلى "اللجنة العليا لقطر 2022"، حتى وإن كانت البطولة نفسها لن تبدأ إلا بعد تسع سنوات؛
- وضع أنظمة تكفل المراعاة الواجبة لحقوق الإنسان، لتمكين "الاتحاد الدولي لكرة القدم" من معرفة ومنع انتهاكات حقوق الإنسان التي تقع نتيجة لإقامة بطولات كأس العالم لكرة القدم في المستقبل.

الهوامش

- ¹ استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر 2011-2016، والمتوفرة عبر الرابط الإلكتروني التالي: http://www.gsdp.gov.qa/gsdp_vision/docs/NDS_EN.pdf، ص. 154.
- ² "سنكشف من يقف وراء إدعاءات الجارديان"، صحيفة "الراية" القطرية، 7 أكتوبر / تشرين الأول (الرابط: <http://www.raya.com/news/pages/9b736529-c388-490c-834e-ecea6529ae42>)
- ³ أرشيف جهاز قطر للإحصاء للهيكل السكاني؛ الرابط: <http://www.qsa.gov.qa/eng/PS-Archive.htm>.. بلغ إجمالي الزيادة في عدد سكان البلاد خلال الفترة من 31 أغسطس / آب 2012 و 31 أغسطس / آب 2013 177644 نسمة (ليرتفع العدد بذلك من 1,687,174 نسمة إلى 1,864,817 نسمة).
- ⁴ في أكتوبر / تشرين الأول 2012، صرح جهاز الإحصاء في قطر بما يلي: "من المتوقع أن يرتفع النمو السكاني في قطر مستقبلاً جراء تزايد الطلب على العمالة الوافدة في مختلف المجالات، وخصوصاً في قطاع الإنشاءات، وذلك في سبيل الحرص على تلبية متطلبات استضافة قطر لبطولة كأس العالم لكرة القدم في عام 2022". ص. 18 من تقرير " حالة سكان قطر 2012: ثلاثة أعوام على انطلاق السياسة السكانية"، جهاز الإحصاء في دولة قطر.
- ⁵ زيادة كبيرة في عدد المشروعات العملاقة بقطر، " Middle East Economic Digest، 13 فبراير / شباط 2013 (<http://www.meed.com/3163937.article>)
- ⁶ مسح القوى العاملة "بالعيننة"، الربع الثاني من عام 2013، جهاز الإحصاء في دولة قطر، الجدول 6 http://www.qix.gov.qa/portal/page/portal/QIXPOC/Documents/QIX%20Knowledge%20Base/Publication/Labor%20Force%20Researches/labor%20force%20sample%20survey/Tab/Labour_Force_Quarterly_Apr_Jun_Statistics_MDPS_AE_2013.pdf
- ⁷ تحتاج قطر إلى مليون عامل أجنبي للعمل في مشاريع موندريال عام 2022؛ منظمة العمل الدولية، صحيفة " Peninsula "، 15 أكتوبر / تشرين الأول 2012. (<http://thepeninsulaqatar.com/qatar/210816-qatar-needs-one-million-foreign-workers-for-2022-projects-ilo.html>)
- ⁸ وفقاً لإحصاء السكان في العام 2010، وكانت تلك هي المرة الأخيرة التي نشرت فيها الأرقام علناً موزعةً حسب القطاع؛ ولقد ظهر من خلالها أن الشركات العاملة في قطاع الإنشاءات في قطر قد وظفت 503,518 من العمال الأجانب - بواقع 500,674 عاملاً، و 2844 عاملة.
- ⁹ أكبر المشاريع القطرية: أضخم 20 مشروعاً من المشاريع العملاقة، " 14 Middle East Economic Digest فبراير / شباط 2013 (<http://www.meed.com/3163937.article>)
- ¹⁰ أضخم المشاريع القطرية: أضخم 20 مشروعاً من المشاريع العملاقة، " 14 Middle East Economic Digest فبراير / شباط 2013 (<http://www.meed.com/3163937.article>)
- ¹¹ سفارة دولة قطر في واشنطن العاصمة (<http://www.qatarembassy.net/climate.asp>).
- ¹² راجع على سبيل المثال تقرير صحيفة الجارديان " كشف المستور: عبيد كأس العالم في قطر " The Guardian، 25

سبتمبر/ أيلول 2013. (<http://www.theguardian.com/world/2013/sep/25/revealed-qatars-world->) (cup-slaves)

¹³ سفارة دولة قطر في واشنطن العاصمة (<http://www.qatarembassy.net/climate.asp>).

¹⁴ منظمة العمل الدولية، " دليل مفتشي العمل حول العمل الجبري والاتجار بالبشر " (http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_097835/lang--en/index.htm)، ص. 4.

¹⁵ انضمت قطر إلى المعاهدة بتاريخ 22 يوليو / تموز 1976.

¹⁶ انضمت قطر إلى المعاهدة بتاريخ 24 أبريل / نيسان 2009.

¹⁷ صادقت قطر على المعاهدة بتاريخ 3 أبريل / نيسان 1995، بعد أن وقعت عليها في 8 ديسمبر / كانون الأول 1992.

¹⁸ انضمت قطر إلى المعاهدة في 11 يناير / كانون الثاني 2000.

¹⁹ الفقرة 9 من القرار رقم 251/60 الذي تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 3 أبريل / نيسان 2006.

²⁰ أصبحت قطر إحدى الدول الأعضاء في عام 1972.

²¹ صادقت قطر على الاتفاقية في 12 مارس / آذار 1998.

²² صادقت قطر على الاتفاقية في 2 فبراير / شباط 2007.

²³ صادقت قطر على الاتفاقية في 18 أغسطس / آب 1976.

²⁴ صادقت قطر على الاتفاقية في 3 يناير / كانون الثاني 2006.

²⁵ صادقت قطر على الاتفاقية في 3 مايو / أيار 2000.

²⁶ صادقت قطر على الاتفاقية في 18 أغسطس / آب 1976.

²⁷ إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، 1998، ودستور منظمة العمل الدولية، 1919، وإعلان فيلادلفيا الملحق بدستور منظمة العمل الدولية، 1944.

²⁸ انضمت قطر إلى البروتوكول في 29 مايو / أيار 2009.

²⁹ راجع على سبيل المثال، " صورة لواقع المهاجرين ذوي الدخل المتدني في قطر المعاصرة ". أندرو غاردنر، وسيلفيا بيسوا، وعبدالله ديوب، وكلثم الغانم وكين لو ترونغ ولورا هاركنس. مجلة الدراسات العربية، 3.1 (يونيو / حزيران 2013) الصفحات من 1-17.

³⁰ من قبيل توفير المشورة الضرورية لهم على سبيل المثال أو خدمات الترجمة أو مساعدتهم على التعامل مع المسؤولين.

³¹ منظمة العفو الدولية، " نيبال: وعود كاذبة: تعرض العمالة النيبالية المهاجرة للاستغلال والعمل الجبري " (رقم الوثيقة: 13 (ASA 31/007/2011) ديسمبر / كانون الأول 2011 (<http://www.amnesty.org/en/library/info/ASA31/007/2011/en>)).

³² طلبت سفارات الدول الأجنبية من منظمة العفو الدولية عدم الكشف عن هويتها عندما أجرت المقابلات معها.

- ³³ اتصال أجرته منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 28 مايو / أيار 2013.
- ³⁴ خطاب صادر بتاريخ 21 مايو / أيار 2013، ولقد اطّلت منظمة العفو الدولية عليه.
- ³⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المعيزر، 17 مارس / آذار 2013.
- ³⁶ حرم كلية رأس لفان للطوارئ والسلامة، الموقع الإلكتروني للكلية (<http://www.rlsc.qa/facilities/our-campus>)
(. تاريخ زيارة الموقع: 19 يوليو / تموز 2013.
- ³⁷ www.krantzengineers.com، (قيد الإنشاء): تاريخ زيارة الموقع الإلكتروني: 19 يوليو / تموز 2013.
- ³⁸ لقاء منظمة العفو الدولية مع مدير عام شركة "كرانتز إنجينيرنج / Krantz Engineering"، المعيزر، 17 مارس / آذار 2013.
- ³⁹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الخور، 13 مارس / آذار 2013.
- ⁴⁰ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المعيزر، 17 مارس / آذار 2013
- ⁴¹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الخور، 9 مارس / آذار 2013
- ⁴² مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 31 مايو / أيار 2013.
- ⁴³ وثيقة بتاريخ 17 أكتوبر / تشرين الأول 2012، ولقد اطّلت منظمة العفو الدولية عليها.
- ⁴⁴ وثيقة بتاريخ 24 أكتوبر / تشرين الأول 2012، ولقد اطّلت منظمة العفو الدولية عليها.
- ⁴⁵ راجع " دليل أرباب العمل وأصحاب الأعمال لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر " الصادر عن منظمة العمل الدولية، في سياق برنامجها الخاص بالعمل على مكافحة العمالة القسرية، 2008
(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wc_ms_101171.pdf) ، ص. 9.
- ⁴⁶ تقدم معظم العمال بالشكاوى، ولكن ليس جميعهم. وأخبر بعض الذين لم يتقدموا بها باحثي المنظمة في مارس / آذار 2013 أنهم يثقون في وعود الشركة على صعيد التصدي لمشاكلهم.
- ⁴⁷ وثيقة بتاريخ 16 ديسمبر / كانون الأول 2012، وقد اطّلت منظمة العفو الدولية عليها.
- ⁴⁸ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الخور، 13 مارس / آذار 2013.
- ⁴⁹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الخور، 9 مارس / آذار 2013.
- ⁵⁰ وثيقة اطّلت منظمة العفو الدولية عليها. ويظهر أن التوقيع على الملاحظة يشابه ذاك المستخدم في وثائق تسجيل الشركة الصادرة عن وزارة الداخلية، والتي اطّلت المنظمة عليها أيضاً.
- ⁵¹ رسالتان بتاريخ 6 و9 ديسمبر / كانون الأول 2012، اطّلت منظمة العفو الدولية عليهما، وتشيران إلى رسالة تالته لم تطلع المنظمة عليها وتحمل تاريخ 6 ديسمبر / كانون الأول 2012 أيضاً.

- ⁵² وثيقة بتاريخ 20 يناير / كانون الثاني 2013، وقد اطّلت منظمة العفو الدولية عليها.
- ⁵³ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الخور، 9 مارس / آذار 2013.
- ⁵⁴ أثناء اجتماع عُقد في 19 مارس / آذار 2013 مع وزارة العمل، أبرز مساعد مدير إدارة التفتيش على العمالة صوراً أمام المنظمة تُظهر الزيارات التي قام بها وشملت اللقاء بالعمال في الخور وهم يقفون في ظلام دامس جراء انقطاع التيار الكهربائي عن سكن العمال.
- ⁵⁵ أجرى عدد من العمال اتصالات هاتفية مع منظمة العفو الدولية خلال شهري أبريل / نيسان ومايو / أيار 2013، وأرسلوا لها رسائل عبر البريد الإلكتروني لإطلاعها على تلك الممارسات.
- ⁵⁶ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 26 مايو / أيار 2013.
- ⁵⁷ وثيقة بتاريخ 14 مايو / أيار 2013، ولقد اطّلت منظمة العفو الدولية عليها.
- ⁵⁸ وثيقة بتاريخ 21 مايو / أيار 2013، ولقد اطّلت منظمة العفو الدولية عليها.
- ⁵⁹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، 12 مارس / آذار 2013.
- ⁶⁰ اجتماع بين منظمة العفو الدولية ومدير عام شركة "كرانتز إنجنيرنج"، 17 مارس / آذار 2013.
- ⁶¹ وثيقة بتاريخ 10 فبراير / شباط 2010 ولقد اطّلت منظمة العفو الدولية عليها.
- ⁶² يتوفر ملف المعلومات عن شركة إس إي جي للمقاولات الدولية عبر الرابط التالي: http://www.seg-intl.com/aboutus.php?page_id=1
- ⁶³ شركتنا "بلاك كات" و"إس إي جي قطر" تفوزان بعقد بناء كلية جامعية، " Middle East Economic Digest، 21 يوليو / تموز 2008 (http://www.meed.com/sectors/construction/black-cat-and-seg-qatar-win-) (qatar-college-contract/1737024.article)
- ⁶⁴ وثيقة بتاريخ 17 أكتوبر / تشرين الأول 2012، ولقد اطّلت منظمة العفو الدولية عليها.
- ⁶⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 30 أبريل / نيسان 2013.
- ⁶⁶ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 30 أبريل / نيسان 2013.
- ⁶⁷ أكبر شركات النفط في العالم، مجلة Forbes، 16 يوليو / تموز 2012 (http://www.forbes.com/pictures/mef45glfe/17-qatar-petroleum-2-3-million-barrels-per-day-)
- ⁶⁸ خطاب موجه من شركة قطر للبترول إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 4 سبتمبر / أيلول 2013.
- ⁶⁹ شركتنا قطر للبترول و"تي إي إكس" تتعاونان على بناء كلية رأس لفان للتدريب على الطوارئ والسلامة العامة، 10 يونيو / حزيران 2009 (http://www.teex.com/teex.cfm?templateid=23&area=teex&pageid=media&storyid=938).
- ⁷⁰ نص رسالة وردت إلى منظمة العفو الدولية عبر البريد الإلكتروني من شركة "تي إي إكس" بتاريخ 12 يوليو / تموز

.2013

⁷¹ قطر تكتشف أن مشاريعها العمرانية الضخمة بحاجة إلى ما هو أكثر من مجرد توافر الأموال، رويترز، 27 فبراير / شباط 2013 (<http://www.globalpost.com/dispatch/news/thomson-reuters/130227/mideast-money->) (qatar-finds-vast-building-plans-need-more-money)

⁷² مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 12 أكتوبر / تشرين الأول 2012.

⁷³ زيادة كبيرة في أعداد مشاريع قطر الضخمة والطموحة، " Middle East Economic Digest "، 13 فبراير / شباط 2013 (<http://www.meed.com/3163937.article>)

⁷⁴ المؤسسات العاملة موزعة حسب القطاعات والنشاطات الاقتصادية الرئيسية، إحصاء عام 2010. ارتفاعاً كبيراً منذ العام 2010. (<http://www.qsa.gov.qa/QatarCensus/Establishments/PDF/10.04.pdf>) ما من شك أن هذا الرقم قد شهد

⁷⁵ "صورة لواقع المهاجرين ذوي الدخل المتدني في قطر المعاصرة". أندرو غاردنر، وسيلفيا بيسوا، وعبدالله ديوب، وكلثم الغانم وكين لو ترونغ ولورا هاركنس. مدلة الدراسات العربية، 3.1 (يونيو / حزيران 2013) الصفحات من 1-17؛ ص. 9.

⁷⁶ "صورة لواقع المهاجرين ذوي الدخل المتدني في قطر المعاصرة". أندرو غاردنر، وسيلفيا بيسوا، وعبدالله ديوب، وكلثم الغانم وكين لو ترونغ ولورا هاركنس. مدلة الدراسات العربية، 3.1 (يونيو / حزيران 2013) الصفحات من 1-17؛ ص. 10.

⁷⁷ المادة 18 من قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم (قانون الكفالة).

⁷⁸ المسح السنوي الشامل: دراسة مسحية للحياة في قطر 2012: تقرير الملخص الوافي؛ معهد الأبحاث والمسوحات الاجتماعية والاقتصادية، ص. 28، نوفمبر / تشرين الثاني 2012.

⁷⁹ إحصاءات إدارة علاقات العمل 2011، اقتباس من مجلة "قطر اليوم"، ص. 41، سبتمبر / أيلول 2012.

⁸⁰ مجلس القضاء الأعلى:

http://www.sjc.gov.qa/arabic/courts_and_judiciary/court_statistics/index2011.html
بيان احصائي بالدعاوى العمالية الكلية الواردة و المتداولة وما تم بشأنها خلال العام الميلادي 2011م

و

بيان إحصائي بالدعاوى العمالية الجزئية الواردة و المتداولة وما تم بشأنها خلال العام الميلادي 2011م

⁸¹ حرمان العمال من تذاكر السفر وعدم حصولهم على الأجور يتصدران قائمة شكاوى العمال، " 15 Peninsula يناير / كانون الثاني 2013 (<http://thepeninsulaqatar.com/qatar/221917-denial-of-air-tickets-wages-top->) (workers%E2%80%99-complaints.html)

⁸² المادة 1 (أ)، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة).

⁸³ المادة 5 من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.

⁸⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، منطقة الدوحة الصناعية، 10 أكتوبر / تشرين الأول 2012.

⁸⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الخور، 9 مارس / آذار 2013.

- ⁸⁶ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، منطقة الدوحة الصناعية، 6 أكتوبر / تشرين الأول 2012
- ⁸⁷ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، منطقة الدوحة الصناعية، 19 أكتوبر / تشرين الأول 2012
- ⁸⁸ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 12 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ⁸⁹ "صورة لواقع المهاجرين ذوي الدخل المتدني في قطر المعاصرة". أندرو غاردنر، وسيلفيا بيسوا، وعبدالله ديوب، وكلثم الغانم وكين لو ترونغ ولورا هاركنس. مدلة الدراسات العربية، 3.1 (يونيو / حزيران 2013) الصفحات من 1-17؛ ص.10.
- ⁹⁰ منظمة العفو الدولية، "نيبال: وعود كاذبة: تعرض العمالة النيبالية المهاجرة للاستغلال والعمل الجبري" (رقم الوثيقة: 13 (2011/007/ASA 31) كانون الأول ديسمبر / كانون الأول 2011 (<http://www.amnesty.org/en/library/info/ASA31/007/2011/en>).
- ⁹¹ المادة 39 (أ) من قانون توظيف العمال في الخارج (الذي دخل حيز التنفيذ في نيبال عام 2007)؛ ويتيح القانون لدائرة توظيف العمالة النيبالية في الخارج فرض سقف على "رسوم الخدمات والتكاليف الترويجية المستوفاة" من لدن وكالات التوظيف أو التشغيل، ولقد تراوح ذلك السقف في عام 2011 ما بين 70 ألف و127 ألف روبية نيبالية (حوالي 970 إلى 1750 دولار أمريكي) حسب البلد التي ينوي العامل التوجه إليها.
- ⁹² اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر، دراسة حول ظروف العمالة غير الماهرة في قطاع الإنشاءات في دولة قطر، "ملخص واف" 2011، ص. 11.
- ⁹³ راجع تقرير منظمة العفو الدولية، "نيبال: وعود كاذبة: تعرض العمالة النيبالية المهاجرة للاستغلال والعمل الجبري" (رقم الوثيقة: 13 (2011/007/ASA 31) كانون الأول ديسمبر / كانون الأول 2011، ص. 7 (<http://www.amnesty.org/en/library/info/ASA31/007/2011/en>).
- ⁹⁴ المادة 4 من قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم (قانون الكفالة).
- ⁹⁵ نيبال تطلب من قطر أن تتوقف عن ترحيل العمال. صحيفة "كاتماندو بوست"، 29 يونيو / حزيران 2013.
- ⁹⁶ كتاب من وزارة الشؤون الخارجية موجه إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 7 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ⁹⁷ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، 9 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ⁹⁸ بموجب المادة 9 من قانون الكفالة، يُنتظر من أرباب العمل إتمام الإجراءات مع الجهات الحكومية من أجل إصدار تصاريح الإقامة الخاصة بالعمال، وتجديد المنتهية صلاحيته منها في غضون 90 يوماً.
- ⁹⁹ المادتان 11 و51 من قانون الكفالة.
- ¹⁰⁰ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 9 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ¹⁰¹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية في الدوحة، 20 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ¹⁰² مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الخور، 9 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ¹⁰³ المادة 9 من قانون الكفالة.
- ¹⁰⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 16 أكتوبر / تشرين الأول 2012

- ¹⁰⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 16 أكتوبر/ تشرين الأول 2012
- ¹⁰⁶ المسح السنوي الشامل: دراسة مسحية للحياة في قطر 2012: تقرير الملخص الوافي؛ معهد الأبحاث والمسوحات الاجتماعية والاقتصادية، ص. 28، نوفمبر/ تشرين الثاني 2012.
- ¹⁰⁷ راجع على سبيل المثال، الصفحة 9 من "صورة لواقع المهاجرين ذوي الدخل المتدني في قطر المعاصرة". أندرو غاردنر، وسيلفيا بيسوا، وعبدالله ديوب، وكلثم الغانم وكين لو ترونغ ولورا هاركنس. مدلة الدراسات العربية، 3.1 (يونيو/ حزيران 2013) الصفحات من 1-17، ص. 9.
- ¹⁰⁸ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الخور، 12 فبراير/ شباط 2013.
- ¹⁰⁹ التقرير السنوي للجنة الوطنية لحقوق الإنسان في دولة قطر، 2010 (<http://www.nhrc-qa.org/resources/userfiles/FINAL%20NHRC%20ANNUAL%20REPORT%202010.pdf>)
- ¹¹⁰ المادة 57 من قانون العمل.
- ¹¹¹ قال أحد أرباب العمل لمنظمة العفو الدولية تحديداً أنه بوسع العمال العودة إلى ديارهم إذا أنجزوا المزيد من العمل. وأوضح شركتان أخريان في حديثهما مع باحثي المنظمة أنهما لا ترغبان بمغادرة العمال، وأن أوضاعهما المالية سوف تتأثر سلباً في حال غادر العمال دولة قطر. وواجه عمال هاتين الشركتين تأخيراً كبيراً في إجراءات مغادرة البلاد.
- ¹¹² مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الخور، 9 مارس/ آذار 2013.
- ¹¹³ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية بالدوحة، 22 مارس/ آذار 2013.
- ¹¹⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 12 أكتوبر/ تشرين الأول 2013.
- ¹¹⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 18 مارس/ آذار 2013.
- ¹¹⁶ أطلقت منظمة العفو الدولية على الوثيقة، مايو/ أيار 2013.
- ¹¹⁷ كتاب موجه من وزارة الشؤون الخارجية إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 7 أكتوبر/ تشرين الأول 2013.
- ¹¹⁸ وفي سلسلة مقابلات أجرتها في أكتوبر/ تشرين الأول 2012، اتضح لمنظمة العفو الدولية أن أغلب العمال من نيبال على وجه التحديد أشاروا إلى أنهم يسددون قروضاً بفائدة سنوية مقدارها 36%.
- ¹¹⁹ المادة 66 من قانون العمل.
- ¹²⁰ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، 19 مارس/ آذار 2013.
- ¹²¹ على سبيل المثال، المقابلات التي أجرتها منظمة العفو الدولية مع العمال في الخور، 13 مارس/ آذار 2013.
- ¹²² مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الخور، 15 مارس/ آذار 2013.
- ¹²³ اطلعت منظمة العفو الدولية على الكتاب الموجه من شركة قطر للإنشاءات إلى موظفيها، أغسطس/ آب 2013.
- ¹²⁴ في سبتمبر/ أيلول 2013، حصل الباحثون على طائفة متنوعة من الوثائق المتعلقة بعدم سداد الشركة لأجور موظفيها.

- ¹²⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، السيلية، 23 مارس / آذار 2013.
- ¹²⁶ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 6 يونيو / حزيران 2013.
- ¹²⁷ أُدرجت اثنتان من هذه الحالات في دراستي الحالة (في الفصل الثاني والثالث). وبالنسبة لأربع من الحالات الخمس تلك، تحققت منظمة العفو الدولية من وجود تأخير في سداد الأجور من خلال سؤال العمال.
- ¹²⁸ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الخور، 15 مارس / آذار 2013.
- ¹²⁹ الصفحة 10 من "صورة لواقع المهاجرين ذوي الدخل المتدني في قطر المعاصرة". أندرو غاردنر، وسيلفيا بيسوا، وعبدالله ديوب، وكلثم الغانم وكين لو ترونغ ولورا هاركنس. مدلة الدراسات العربية، 3.1 (يونيو / حزيران 2013) الصفحات من 1-17.
- ¹³⁰ "وزارة العمل القطرية تنجز أكثر من 31 ألف طلب استقدام عمالة" صحيفة "غلف تايمز"، 16 نوفمبر / تشرين الثاني 2012 [http://70.32.83.237/local-news/19475-ministry-handles-over-31000-labour-\(recruitment-requests](http://70.32.83.237/local-news/19475-ministry-handles-over-31000-labour-(recruitment-requests)
- ¹³¹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 12 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ¹³² "ارتفاع عدد الحوادث في مواقع الإنشاءات" صحيفة Peninsula، 11 فبراير / شباط 2013 (<http://thepeninsulaqatar.com/qatar/225209-construction-site-accidents-on-the-rise.html>).
- ¹³³ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، منطقة الدوحة الصناعية، 19 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ¹³⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، منطقة الدوحة الصناعية، 10 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ¹³⁵ وفقاً لأحكام مرسوم وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم 7 للعام 2005، فإن عقوبة "التغيب عن العمل دون سبب" هي حرمان العامل من أجر ذلك اليوم بالإضافة إلى اقتطاع أجر ربع يوم في حال حدوث هذه المخالفة للمرة الأولى، وتزيد نسبة الاقتطاع تصاعدياً وصولاً إلى عدم دفع أجر ذلك اليوم كاملاً بالإضافة إلى اقتطاع أجر يوم كامل في حال تكرار المخالفة للمرة الرابعة.
- ¹³⁶ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 12 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ¹³⁷ المادتان 73 و74 من قانون العمل.
- ¹³⁸ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، السيلية، 23 مارس / آذار 2013. وتم تزويد المنظمة بعلومات إضافية في سبتمبر / أيلول 2013.
- ¹³⁹ "أوقات العمل والصحة والسلامة: ورقة بحثية مجمعة من إعداد فيليب تاكر وسايمون فولكارد". منظمة العمل الدولية (2012).
- ¹⁴⁰ مرسوم وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم 16 للعام 2007، المادة 1.
- ¹⁴¹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 11 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ¹⁴² مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، منطقة الدوحة الصناعية، 19 أكتوبر / تشرين الأول 2012.

- ¹⁴³ إحصاءات حصلت منظمة العفو الدولية عليها، مارس/ آذار 2013. وأوردت السفارة الهندية أن 237 مواطناً هندياً قد لقوا حتفهم في قطر خلال العام 2012. ولا يتوفر بحوزة منظمة العفو الدولية تفاصيل توزيع هذا الرقم. (راجع: <http://www.gulf-times.com/mobile/qatar/178/details/354551/-%E2%80%9983-indian-expatriates-died-in-qatar-this-year>)
- ¹⁴⁴ راجع على سبيل المثال دراسة البنك الدولي بعنوان "ممر تحويلات العاملين بين قطر ونيبال" من إعداد إيساكو إيندو وغابي أفرام (واشنطن العاصمة، البنك الدولي، 2011) الصفحة 11.
- ¹⁴⁵ صحيفة الجارديان "كشف المستور: عبء كأس العالم في قطر" The Guardian، 25 سبتمبر/ أيلول 2013. (<http://www.theguardian.com/world/2013/sep/25/revealed-qatars-world-cup-slaves>)
- ¹⁴⁶ ثلاثون بالمائة من الشركات تخالف معايير السلامة، صحيفة غلف تايمز، 31 يناير/ كانون الثاني 2013 <http://www.gulf-times.com/qatar/178/details/340488/30%25-of-firms-found-violating-safety-standards>
- ¹⁴⁷ "ارتفاع عدد الحوادث في مواقع الإنشاءات" صحيفة Peninsula، 11 فبراير/ شباط 2013. (<http://thepeninsulaqatar.com/qatar/225209-construction-site-accidents-on-the-rise.html>).
- ¹⁴⁸ دراسة طبية حول "أشكال الإصابة الناجمة عن سقوط الأجسام في مواقع الإنشاءات" للأطباء ساجد عتيق وأحمد زعرور وطارق صديقي وأيمن المنيار وكيمبل مول وخسن آل ثاني ورفعت لطيفي، مجلة "The Journal of Trauma and Acute Care Surgery"، المجلد 73، العدد 3، ص. 704، 2012.
- ¹⁴⁹ "أمراض مواقع العمل المتعلقة بالسقوط من المرتفعات وتكلفة علاج الإصابات في قطر". دراسة من تأليف مازن توما وجون أسيرا وأيمن المنيار وحسن آل ثاني وعمار الحسني وجون ريسيكار ووفاء اليزيدي وكيمبل مول. مجلة "International Journal of Critical Illness and Injury Science"، المجلد 3، الصفحات 3-7.
- ¹⁵⁰ أمراض مواقع العمل المتعلقة بالسقوط من المرتفعات وتكلفة علاج الإصابات في قطر". دراسة من تأليف مازن توما وجون أسيرا وأيمن المنيار وحسن آل ثاني وعمار الحسني وجون ريسيكار ووفاء اليزيدي وكيمبل مول. مجلة "International Journal of Critical Illness and Injury Science"، المجلد 3، الصفحات 3-7.
- ¹⁵¹ "ارتفاع عدد الحوادث في مواقع الإنشاءات" صحيفة Peninsula، 11 فبراير/ شباط 2013. (<http://thepeninsulaqatar.com/qatar/225209-construction-site-accidents-on-the-rise.html>).
- ¹⁵² المادة 5 من مرسوم وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم 20 لعام 2005.
- ¹⁵³ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 11 أكتوبر/ تشرين الأول 2012.
- ¹⁵⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية بالدوحة، 19 أكتوبر/ تشرين الأول 2012.
- ¹⁵⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية بالدوحة، 10 أكتوبر/ تشرين الأول 2012.
- ¹⁵⁶ اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في دولة قطر، دراسة حول أحوال العمالة غير الماهرة في قطاع الإنشاءات في قطر/ "ملخص واف" 2011، ص. 14.
- ¹⁵⁷ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 16 أكتوبر/ تشرين الأول 2012.

¹⁵⁸ التقرير السنوي للجنة الوطنية لحقوق الإنسان حول حالة حقوق الإنسان في دولة قطر ونتائج أنشطة اللجنة، يناير/ كانون الثاني - ديسمبر/ كانون الأول 2012، ص. 47 (NHRC-) <http://www.nhrc-qa.org/resources/userfiles/NHRC-Annual-Report-2012.pdf>. مترجم من العربية.

¹⁵⁹ مرسوم وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم 17 لعام 2005.

¹⁶⁰ في عام 2012، دعت إحدى الشركات صحيفة محلية لزيارة سكن العمال التابع لها والذي اتضح أنه مطابق للمعايير القطرية على هذا الصعيد حسب الوصف الوارد في الصحيفة. راجع "لا شكوى في سكن العمال هذا" صحيفة غلف تايمز، 29 سبتمبر/ أيلول 2012. تم الاطلاع على المقال للمرة الأولى عبر الرابط التالي: http://www.gulf-times.com/site/topics/article.asp?cu_no=2&item_no=534136&version=1&template_id=36&parent_id=16.

¹⁶¹ سوف يستغرق نقل أماكن سكن العمال بضعة أشهر، صحيفة "Peninsula"، 25 نوفمبر/ تشرين الثاني 2011، <http://thepeninsulaqatar.com/qatar/173719-relocating-labour-accommodations-to-take-several-months.html>.

¹⁶² المادة 1 من القانون رقم 10 لعام 2010 بشأن حظر سكن العمال بمنطقة العائلات.

¹⁶³ مرسوم رقم 83 لعام 2011 الصادر عن وزارة الشؤون البلدية والتخطيط الحضري.

¹⁶⁴ راجع على سبيل المثال: صدور 1432 أمر إخلاء على صعيد سكن العمال في الريان خلال العام 2012. كوقع وزارة الشؤون البلدية والتخطيط الحضري على شبكة الإنترنت. تاريخ زيارة الموقع: 1 مارس/ آذار 2013. (<http://www.baladiya.gov.qa/cui/view.dox?id=457&siteID=1&contentID=1911>)

¹⁶⁵ "من الفريج إلى المدينة متعددة الأعراق/ دراسة مسحية اجتماعية وأقتصادية بجامعة قطر، ص. 13. الدراسات والمسوحات الاجتماعية والاقتصادية بجامعة قطر، ص. 13.

¹⁶⁶ إبلاغ عن سكن العمال بمنطقة العائلات

موقع وزارة الشؤون البلدية والتخطيط الحضري على الشبكة (<http://www.baladiya.gov.qa/cui/view.dox?id=1253&siteID=1>). تاريخ زيارة الموقع: 30 أكتوبر/ تشرين الأول 2013.

¹⁶⁷ "السماح لبعض إسكانات العمال بالبقاء في مناطق سكن العائلات"، صحيفة "Peninsula"، 29 أكتوبر/ تشرين الأول 2011 <http://www.thepeninsulaqatar.com/qatar/170886-some-labour-camps-in-residential-areas-may-be-allowed-to-remain.html>.

¹⁶⁸ "عملية نقل سكن العمال تسير ببطء" صحيفة "Peninsula"، 28 سبتمبر/ أيلول 2011؛ <http://www.thepeninsulaqatar.com/qatar/170886-some-labour-camps-in-residential-areas-may-be-allowed-to-remain.html>.

¹⁶⁹ البند 3 من الفقرة (هاء) من المادة 5 من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.

¹⁷⁰ لجنة القضاء على التمييز العنصري، التوصية العامة رقم 30: التمييز ضد غير المواطنين، رقم وثيقة الأمم المتحدة (CERD/C/64/Misc.11/rev.3 (2004) الفقرة 4.

- ¹⁷¹ "زيادة ضخمة في أعداد العمال الجدد القادمين إلى البلاد" صحيفة صحيفة " Peninsula " 12 فبراير / شباط 2012
<http://www.thepeninsulaqatar.com/qatar/170886-some-labour-camps-in-residential-areas-may-be-allowed-to-remain.html>.
- ¹⁷² تقرير "هذه أوقات الطفرة لقطاع العقارات في قطر" صحيفة " Peninsula " 22 مارس / آذار 2012
<http://www.thepeninsulaqatar.com/business-news/188093-boom-time-for-qatars-real-estate-sector-report.html>.
- ¹⁷³ لجنة القضاء على التمييز العنصري، الدورة الثمانون، 13 فبراير / شباط - 9 مارس / آذار 2012. رقم وثيقة الأمم المتحدة (CERD/C/QAT/CO/13-16. 9 March 2012)، الفقرة 21.
- ¹⁷⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 15 مارس / آذار 2013.
- ¹⁷⁵ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 بشأن العمل الجبري أو الإلزامي (1930)، المادة (2).
- ¹⁷⁶ المكتب الدولي للعمل، "تحالف عالمي ضد العمل الجبري: التقرير العالمي الصادر ضمن سياق متابعة إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل" 2005، ص. 6، وفقرة 14 المعدلة.
- ¹⁷⁷ مؤتمر العمل الدولي، 1979، استعراض عام للتقارير المتعلقة باتفاقية العمل الجبري 1930 (اتفاقية رقم 29)، واتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1975 (اتفاقية رقم 105)، وتقرير لجنة الخبراء المعنية بتنفيذ الاتفاقيات والتوصيات، الدورة الخامسة والستون، جنيف 1979، التقرير الثالث، فقرة 21، 1930.
- ¹⁷⁸ مؤتمر العمل الدولي، 2007، استعراض عام للتقارير المتعلقة باتفاقية العمل الجبري 1930 (اتفاقية رقم 29)، واتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1975 (اتفاقية رقم 105)، وتقرير لجنة الخبراء المعنية بتنفيذ الاتفاقيات والتوصيات، الدورة السادسة والتسعون، جنيف 2007، التقرير الثالث، الفقرات 38-40.
- ¹⁷⁹ وثيقة غير مؤرخة اطّلت منظمة العفو الدولية عليها في أبريل / نيسان 2013.
- ¹⁸⁰ منظمة العمل الدولية: العمل الجبري والاتجار بالبشر: دليل مفتشي العمل " ص. 4.
- ¹⁸¹ رسالة وصلت إلى منظمة العفو الدولية عبر البريد الإلكتروني في 30 سبتمبر / أيلول 2013.
- ¹⁸² المادة 40 من قانون الكفالة: "لا يُسمح بعودة الوافد إلى قطر إذا صدر بحقه أمر ترحيل أو مغادرة، إلا بموافقة الوزير".
- ¹⁸³ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية بالدوحة، 4 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ¹⁸⁴ التقرير السنوي للجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر / 2010 (www.nhrc-)
<http://www.nhrc-qa.org/resources/userfiles/FINAL%20NHRC%20ANNUAL%20REPORT%202010.pdf>.
- ¹⁸⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية بالدوحة، 15 مارس / آذار 2013.
- ¹⁸⁶ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية بالدوحة، 6 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ¹⁸⁷ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 12 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ¹⁸⁸ شكوى بشأن قضايا عمالية بتاريخ 23 سبتمبر / أيلول 2012، ولقد اطّلت منظمة العفو الدولية عليها.

- ¹⁸⁹ معلومات زود منظمة العفو الدولية بها عمال نيباليون.
- ¹⁹⁰ "لا رواتب طوال 8 أشهر، ولا كهرباء أو ماء في سكن العمال أيضاً" موقع تدوين "10 Qatar Living فبراير / شباط 2013. تاريخ زيارة الموقع: 10 سبتمبر / أيلول 2013 <http://www.qatarliving.com/answers/salary/no-> salary-for-8-months-no-electricity-water-in-camp-too#ixzz2MyfAkZak).
- ¹⁹¹ موقع مجموعة شركة الهند للتجارة والمقاولات: <http://itcgrp.net/drupal/ITC/?q=node/28>.
- ¹⁹² المزاعم التي وردت على السنة العاملين في شركات أخرى غير شركة أي تي سي مشابهة، وفي حال اختلافها يتم ذكر اسم الشركة المعنية تحديداً
- ¹⁹³ مقابلات أجرتها منظمة العفو الدولية بتاريخ 10 و15 و22 مارس / آذار 2013 في المنطقة الصناعية بالدوحة.
- ¹⁹⁴ اطلعت منظمة العفو الدولية على خطاب موجه من شركة الهند للتجارة والمقاولات (أي تي سي) إلى وزارة العمل بتاريخ 21 نوفمبر / تشرين الثاني تتعهد فيه بدفع متأخرات رواتب جميع العمال عن شهر أغسطس / آب، وسبتمبر / أيلول، وأكتوبر / تشرين الأول، وديسمبر / كانون الأول 2012. وفي وثيقة أخرى منسوبة إلى وزارة العمل صادرة بتاريخ 4 ديسمبر / كانون الأول 2012، يؤكد النص على أن الشركة المذكورة لم تف بذلك التعهد. ولقد زودت وزارة العمل العمال الذين تقدموا بشكاوى لديها بهاتين الوثيقتين. وقام رجلان، أحدهم على كفالة أي تي سي والآخر على كفالة شركة بست وبي قطر، بعرض سجل مواعيد العمل (كشف الدوام) على منظمة العفو الدولية للشهور الواقعة بين يوليو / تموز وديسمبر / كانون الأول 2012 وتحمل ختم مراقب الوقت (مراقب الدوام). ولم تطلع منظمة العفو الدولية على ما يفيد بأن الشركة قد دفعت للعمال أية رواتب بعد ديسمبر / كانون الأول 2012.
- ¹⁹⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية بتاريخ 15 مارس / آذار 2013 في المنطقة الصناعية بالدوحة.
- ¹⁹⁶ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية بتاريخ 15 مارس / آذار 2013 في المنطقة الصناعية بالدوحة
- ¹⁹⁷ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف بتاريخ 29 أبريل / نيسان 2013.
- ¹⁹⁸ بعثت شركة "أكرون" بخطاب لمنظمة العفو الدولية بتاريخ 21 أكتوبر / تشرين الأول 2013 تقول فيه ما نصه: "بوسع منظمتمك الاتصال مباشرة بالجهات المعنية في دولة قطر للاستفسار عن المزيد حول شركة الهند للتجارة والمقاولات وغير ذلك من المعلومات ذات الصلة".
- ¹⁹⁹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 30 أبريل / نيسان 2013.
- ²⁰⁰ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، منطقة الدوحة الصناعية، 22 مارس، آذار 2013.
- ²⁰¹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 26 مارس / آذار 2013.
- ²⁰² رسالة نصية قصيرة استلمتها منظمة العفو الدولية بتاريخ 25 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁰³ جداول الدوام التي اطلعت منظمة العفو الدولية عليها، 12 و22 مارس / آذار 2013.
- ²⁰⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، منطقة الدوحة الصناعية، 15 مارس / آذار 2013.
- ²⁰⁵ الأسلوب الشائع لتوصيل خدمات المياه إلى أماكن سكن العمال التي لا تصلها شبكة المياه الرئيسية.
- ²⁰⁶ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف بتاريخ 30 أبريل / نيسان 2013.

- ²⁰⁷ معلومات حصلت منظمة العفو الدولية عليها من اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، 15 مارس / آذار 2013.
- ²⁰⁸ مقابلات أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 29 و30 أبريل / نيسان 2013.
- ²⁰⁹ أبرز العمال لباحثي منظمة العفو الدولية نسخاً من التصاريح التي انتهت صلاحيتها في عام 2011. وقيل للباحثين أن أحد العمال لم يحصل على تصريح أبداً على الرغم من أنه قد أمضى 18 شهراً في العمل لصالح الشركة. وأكد أكبر حاملي أسهم ملكية شركة أي تي سي أنه قد دفع غرامات باهظة على تصاريح الإقامة المنتهية الصلاحية بحيث يتسنى لحملتها من العمال مغادرة البلاد. ولقد اطّلت منظمة العفو الدولية على قائمة بالغرامات التي فُرضت إزاء كل اسم من أسماء عمال الشركة.
- ²¹⁰ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية بالدوحة، 15 مارس / آذار 2013.
- ²¹¹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية بالدوحة، 15 مارس / آذار 2013.
- ²¹² مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية بالدوحة، 15 مارس / آذار 2013.
- ²¹³ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية بالدوحة، 15 مارس / آذار 2013.
- ²¹⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية بالدوحة، 22 مارس / آذار 2013.
- ²¹⁵ وثائق اطّلع باحثو منظمة العفو الدولية عليها، الدوحة، 19 مارس / آذار 2013.
- ²¹⁶ عندما زارت منظمة العفو الدولية مكان إقامة العمال بتاريخ 22 مارس / آذار 2013، ظهر أن 43 عاملاً نيبالياً من عمال شركة الهند للتجارة والمقاولات قد اتخذوا قراراً جماعياً بالتوقيع على الإقرارات كي يتمكنوا من المغادرة، إذ بدا لهم ذلك الحل مناسباً كما حصل مع زملاء آخرين لهم. وفي وقت لاحق من ذلك اليوم، أخبر العمال باحثي المنظمة أن 34 من تلك المجموعة قد صُدّرت لهم تذاكر طيران للسفر في 27 و28 مارس / آذار. وبحلول منتصف أبريل / نيسان، كان جميع عمال شركة أي تي سي على وجه التقريب قد غادروا البلاد. وأما من ظلوا فقالوا أن زملائهم لم يحصلوا على رواتبهم لحظة مغادرة البلاد.
- ²¹⁷ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 24 مارس / آذار 2013.
- ²¹⁸ تفادي فقاعة التضخم: نشرة آفاق التضخم في قطاع الإنشاءات في دولة قطر، إي سي هاريس، 2013
(http://www.echarris.com/pdf/8503_Qatar_Inflation_Report_FINAL.pdf)
- ²¹⁹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 8 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ²²⁰ مقابلات أُجريت مع الطاقم الإداري في شركات الإنشاءات والمقاولات ما بين شهري أكتوبر / تشرين الأول 2012 وسبتمبر / أيلول 2013.
- ²²¹ أكبر المشاريع القطرية: أضخم 20 مشروعاً من المشاريع العملاقة، "14 Middle East Economic Digest فبراير / شباط 2013 (<http://www.meed.com/3163937.article>)
- ²²² زيادة كبيرة في أعداد مشاريع قطر الضخمة والطموحة، " Middle East Economic Digest، 13 فبراير / شباط 2013 (<http://www.meed.com/3163937.article>)
- ²²³ المؤسسات العاملة موزعة حسب القطاع والنشاط الاقتصادي، إحصاء عام 2010
(<http://www.qsa.gov.qa/QatarCensus/Establishments/PDF/10.04.pdf>)

- ²²⁴ المادة 2 من قانون رقم 13 لعام 2000 بشأن تنظيم استثمار رؤوس الأموال غير القطرية في النشاط الاقتصادي. ينص القانون على منح بعض الاستثناءات، ولكنها لا تشمل شركات المقاولات والإنشاءات.
- ²²⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 20 مارس / آذار 2013.
- ²²⁶ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²²⁷ "هل سوف يبرز المعمارون البطاقة الحمراء للدوحة؟" "Building Design"، 4 يناير / كانون الثاني 2013 <http://www.bdonline.co.uk/news/analysis/will-architects-give-doha-the-red-card?/5048193.article>.
- ²²⁸ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 27 يونيو / حزيران 2013.
- ²²⁹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 17 مارس / آذار 2013.
- ²³⁰ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 24 مارس / آذار 2013.
- ²³¹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 18 مارس / آذار 2013.
- ²³² حضرت منظمة العفو الدولية الاجتماع الذي تم في مقر اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بتاريخ 19 مارس / آذار 2013.
- ²³³ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 6 يونيو / حزيران 2013.
- ²³⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 6 يونيو / حزيران 2013.
- ²³⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ²³⁶ رسالة موجهة من "مؤسسة قطر" إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 9 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²³⁷ مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf، المبدأ رقم 11.
- ²³⁸ مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf، المبدأ رقم 13 (ب).
- ²³⁹ مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf، المبدأ رقم 15 (ب).
- ²⁴⁰ المبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن الشركات متعددة الجنسيات، طبعة عام 2011، التعليق على السياسات العامة، فقرة 18، ص. 24.
- ²⁴¹ راجع على سبيل المثال، تقرير "بناء كأس عالم أفضل: حماية العمالة الوافدة في قطر قبل كأس العالم لكرة القدم 2022" هيومان رايتس ووتش، 12 يونيو / حزيران 2012 <http://www.hrw.org/reports/2012/06/12/building-better-world-cup>.

- ²⁴² مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 24 مارس / آذار 2013.
- ²⁴³ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 18 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁴⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 12 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁴⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 8 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁴⁶ صفحة فرع شركة بي سي إس آي في قطر على موقع "لينكد إن / LinkedIn"، تاريخ زيارة الصفحة: 31 يوليو / تموز 2013 (عنوان الرابط: <http://www.linkedin.com/company/pcsi-specialties-qatar>).
- ²⁴⁷ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 8 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁴⁸ وثيقة بتاريخ 7 فبراير / شباط 2012، ولقد اطّلت منظمة العفو الدولية عليها.
- ²⁴⁹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 8 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁵⁰ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 12 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁵¹ مقابلات شخصية وعبر الهاتف أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 8 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ²⁵² مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 12 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁵³ وثائق اطّلت منظمة العفو الدولية عليها، 5 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ²⁵⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 8 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁵⁵ خطاب من شركة بي سي إس آي قطر PCSI موجه إلى منظمة العفو الدولية، 22 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁵⁶ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 12 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁵⁷ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 12 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁵⁸ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 8 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁵⁹ خطاب من شركة بي سي إس آي قطر PCSI موجه إلى منظمة العفو الدولية، 22 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁶⁰ شكاوى عمالية بتاريخ 27 سبتمبر / أيلول 2012، والتواقيع المرفقة، ولقد اطّلت منظمة العفو الدولية عليها.
- ²⁶¹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 12 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ²⁶² نص رسالة وردت إلى منظمة العفو الدولية عبر البريد الإلكتروني في 8 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ²⁶³ معلومات حصلت منظمة العفو الدولية عليها من اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، 20 ديسمبر / كانون الأول 2012.
- ²⁶⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية بالدوحة، 6 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ²⁶⁵ شركة هيونداي للهندسة والإنشاءات بصدد بناء مركز طبي على أحدث طراز في قطر، 24 ديسمبر / كانون الأول 2010،

- موقع شركة هيونداي للهندسة والانشاءات ، (الرابط:
http://en.hdec.kr/cyberpr/companynews_view.asp?intPage=13&strSearch=&strSearchText=&intI
 (DX=366
- ²⁶⁶ شركة هيونداي للهندسة والانشاءات بصدد بناء مركز طبي على أحدث طراز في قطر، 24 ديسمبر / كانون الأول 2010،
 موقع شركة هيونداي للهندسة والانشاءات ، (الرابط:
http://en.hdec.kr/cyberpr/companynews_view.asp?intPage=13&strSearch=&strSearchText=&intI
 (DX=366
- ²⁶⁷ اتصال هاتفى مع منظمة العفو الدولية بتاريخ 11 أكتوبر/ تشرين الأول 2012.
- ²⁶⁸ خطابات موجهة من منظمة العفو الدولية إلى شركة هيونداي للهندسة والانشاءات ، 28 فبراير / شباط 2013.
- ²⁶⁹ خطابان من شركة هيونداي للهندسة والانشاءات إلى منظمة العفو الدولية، 14 مارس / آذار 2013.
- ²⁷⁰ خطاب موجه من منظمة العفو الدولية إلى شركة هيونداي للهندسة والانشاءات ، 25 مايو / أيار 2013.
- ²⁷¹ صفحة الاتصال بشركة كونتراك . . ولقد أخبرت شركة كونتراك منظمة العفو الدولية أن شركة "كونتراك قبرص النحدودة" هي كيان مستقل تماما عن "كونتراك الدولية".
- ²⁷² موقع السدرة على الشبكة (://www.sidra.org/en/Pages/index/70/about/construction/) (
- ²⁷³ موقع كونتراك على الشبكة (http://www.contrack.com/?p=3290)
- ²⁷⁴ موقع السدرة على الشبكة (://www.sidra.org/en/Pages/index/70/about/construction/) (
- ²⁷⁵ رسالة موجهة من شركة "أو إتش إل" للإنشاءات إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 24 مايو / أيار 2013.
- ²⁷⁶ رسالة موجهة من شركة "أو إتش إل" للإنشاءات إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 13 يونيو / حزيران 2013.
- ²⁷⁷ رسالة موجهة من منظمة العفو الدولية إلى شركة "أو إتش إل" للإنشاءات بتاريخ 4 سبتمبر / أيلول 2013.
- ²⁷⁸ رسالة موجهة من شركة "أو إتش إل" للإنشاءات إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 19 سبتمبر / أيلول 2013.
- ²⁷⁹ رسالة موجهة من شركة "أو إتش إل" للإنشاءات إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 19 أكتوبر/ تشرين الأول 2013.
- ²⁸⁰ رسالة موجهة من شركة "كونتراك إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 29 مايو / أيار 2013.
- ²⁸¹ رسالة موجهة من منظمة العفو الدولية إلى مؤسسة قطر بتاريخ 18 يوليو / تموز 2013.
- ²⁸² من المفترض أن المقصود هنا هما شركتا أو إتش إل وكونتراك.
- ²⁸³ نص رسالة البريد الإلكتروني الموجهة من مؤسسة قطر إلى منظمة العفو الدولية، 9 أكتوبر/ تشرين الأول 2013.
- ²⁸⁴ رسالة موجهة إلى منظمة العفو الدولية من اللجنة العليا لتنظيم بطولة كأس العالم لكرة القدم، قطر 2022 بتاريخ 19 أغسطس / آب 2013.
- ²⁸⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 11 أكتوبر/ تشرين الأول 2012.

- ²⁸⁶ الموقع الإلكتروني الخاص بشركة قطر ديار فينتشي للإنشاءات
(<http://www.qdvc.com/en/projects.php?action=view&id=16>).
- ²⁸⁷ تقرير تقييم ملف ترشيح قطر للفوز باستضافة كأس العالم لكرة القدم في عام 2022:
(<http://www.fifa.com/mm/document/tournament/competition/01/33/74/56/b9gate.pdf>)، ص. 19.
- ²⁸⁸ المادة 75 من قانون العمل.
- ²⁸⁹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 11 أكتوبر/ تشرين الأول 2012.
- ²⁹⁰ خطاب موجه من منظمة العفو الدولية إلى شركتي "كيو دي في سي QDVC" و "فينتشي كونستراكتشن" للمشاركة الضخمة، 15 مايو/ أيار 2013.
- ²⁹¹ خطاب من "كيو دي في سي QDVC" إلى منظمة العفو الدولية، 24 أكتوبر/ تشرين الأول 2013، ورسالة أخرى من الشركة إلى المنظمة عبر البريد الإلكتروني، 29 أكتوبر/ تشرين الأول 2013.
- ²⁹² خطاب موجه من منظمة العفو الدولية إلى اللجنة العليا المنظمة لكأس العالم قطر 2022، 18 يوليو/ تموز 2013.
- ²⁹³ أكبر المشاريع القطرية: أضخم 20 مشروعاً من المشاريع العملاقة، "14 Middle East Economic Digest فبراير/ شباط 2013 (<http://www.meed.com/3163937.article>)
- ²⁹⁴ راجع على سبيل المثال، تقرير رويترز بعنوان "قطر تعين مدراء لبناء أول الملاعب المعدة لاستضافة كأس العالم 2022" 30 مايو/ أيار 2013 (<http://www.reuters.com/article/2013/05/30/stadium-qatar-> idUSL5N0EB1LU20130530).
- ²⁹⁵ كتاب من اللجنة العليا لتنظيم بطولة كأس العالم قطر 2022 موجه إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 19 أغسطس/ آب 2013.
- ²⁹⁶ في أوائل عام 2013، وفي أعقاب اجتماعات مع لجنة قطر 2022، تقدمت منظمة هيومان رايتس ووتش والاتحاد الدولي للنقابات بعينة مقترحة من الشروط التعاقدية الواجب إبرامها مع مقاولي ومنتعدي مشاريع كأس العالم 2022 في قطر. وعند نشر التقرير الحالي، لم تكن اللجنة العليا لقطر 2022 قد ردت رسمياً على مقترح هيومان رايتس ووتش والاتحاد الدولي للنقابات، على حد علم منظمة العفو الدولية. وفي معرض رده الذي أرسله إلى منظمة العفو الدولية في أغسطس/ آب 2013، صرح الأمين العام للجنة العليا لتنظيم قطر 2022 قائلاً: "نعكف الآن على مراجعة الشروط مع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك مؤسسة قطر، وذلك في سبيل الحرص على أن نتبنى الشروط والأحكام القابلة للتنفيذ".
- ²⁹⁷ خطاب موجه من اللجنة العليا لقطر 2022 إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 19 أغسطس/ آب 2013.
- ²⁹⁸ بيان صحفي: مؤسسة قطر تطبق معايير الرعاية من أجل ضمان حقوق العمال، أبريل/ نيسان 2013 (<http://www.qf.org.qa/news/news?item=128>).
- ²⁹⁹ المعايير الملزمة لمؤسسة قطر؛ مراجعة رقم " " 20.04.2013.Rev.0
(<http://www.qf.org.qa/app/media/2379>)، ص. 6، فقرة 5.2.
- ³⁰⁰ رسالة من منظمة العفو الدولية إلى مؤسسة قطر، 18 يوليو/ تموز 2013.

- ³⁰¹ رسالة من مؤسسة قطر موجهة بالبريد الإلكتروني إلى منظمة العفو الدولية، 9 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ³⁰² "ثمة بضعة مواقع إنشائية تفتقر إلى شروط السلامة في ويست باي ... وأتوقع سقوط جثث إلى جانبي في كل مرة أمر فيها من الموقع." الموقع الإلكتروني لدوحة نيوز، 28 أبريل / نيسان 2013: <http://dohanews.co/post/49086928215/there-are-quite-a-few-unsafe-construction-sites>.
- ³⁰³ رسالة موجهة من اللجنة العليا لقطر 2022 إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 19 أغسطس / آب 2013.
- ³⁰⁴ رسالة موجهة من اللجنة العليا لقطر 2022 إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 19 أغسطس / آب 2013.
- ³⁰⁵ الإعلان عن تشكيلة أعضاء مجلس إدارة اللجنة العليا، موقع الاتحاد الدولي لكرة القدم (فيفا)، 29 أبريل / نيسان 2011 (<http://www.fifa.com/worldcup/qatar2022/news/newsid=1426563/index.html>).
- ³⁰⁶ خطاب موجه من الاتحاد الدولي لكرة القدم إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 9 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ³⁰⁷ تصريح لجيروم فالكه حول حقوق العمالة في قطر، موقع الفيفا، 17 نوفمبر / تشرين الثاني 2011 (<http://www.fifa.com/worldcup/qatar2022/news/newsid=1544426/index.html>).
- ³⁰⁸ كأس العالم 2022: صرح الأمين العام للاتحاد الدولي لكرة القدم، سيب بلاتر، أنه لا يمكن تجاهل الوفيات التي وقعت بين العمال في قطر، صحيفة الجارديان، 4 أكتوبر / تشرين الأول 2013 (<http://www.theguardian.com/football/2013/oct/04/world-cup-2022-fifa-sepp-blatter-qatar-worker-deaths>).
- ³⁰⁹ كأس العالم 2022: صرح الأمين العام للاتحاد الدولي لكرة القدم، سيب بلاتر، أنه لا يمكن تجاهل الوفيات التي وقعت بين العمال في قطر، صحيفة الجارديان، 4 أكتوبر / تشرين الأول 2013 (<http://www.theguardian.com/football/2013/oct/04/world-cup-2022-fifa-sepp-blatter-qatar-worker-deaths>).
- ³¹⁰ كأس العالم 2022: صرح الأمين العام للاتحاد الدولي لكرة القدم، سيب بلاتر، أنه لا يمكن تجاهل الوفيات التي وقعت بين العمال في قطر، صحيفة الجارديان، 4 أكتوبر / تشرين الأول 2013 (<http://www.theguardian.com/football/2013/oct/04/world-cup-2022-fifa-sepp-blatter-qatar-worker-deaths>).
- ³¹¹ خطاب موجه من الاتحاد الدولي لكرة القدم إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 9 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ³¹² خطاب موجه من الاتحاد الدولي لكرة القدم إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 9 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ³¹³ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، المنطقة الصناعية بالدوحة، 15 مارس / آذار 2013.
- ³¹⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 9 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ³¹⁵ المادة 18 من قانون الكفالة.
- ³¹⁶ الملاحظات الختامية للجنة القضاء على التمييز العنصري؛ قطر، رقم وثيقة الأمم المتحدة (CERD/C/QAT/CO/13-) (16)، 9 مارس / آذار 2012 (<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/CERD.C.QAT.CO.13->) (16.pdf).

³¹⁷ الدول الست الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي هي: البحرين والكويت وعمان وقطر والسعودية والإمارات العربية المتحدة. وعلى الرغم من إعلان بعض دول المجلس، لا سيما البحرين والكويت والإمارات، أنها قد نفذت إصلاحات مختلفة على صعيد نظام الكفالة لديها، فلا زالت المبادئ الأساسية الناظمة للعمل في المنطقة على حالها منذ سنوات.

³¹⁸ على سبيل المثال، أثناء اجتماع مع مسؤولين من وزارة العمل، 15 أكتوبر / تشرين الأول 2012.

³¹⁹ المادة 24 (1) من قانون الكفالة.

³²⁰ "قطر تعاود العمل باشتراط موافقة الكفيل على دروس تعليم القيادة" صحيفة غلف نيوز، 7 ديسمبر / كانون الأول 2011 (<http://gulfnnews.com/news/gulf/qatar/qatar-reinstates-sponsor-s-approval-rule-for-driving-lessons-1.946286>)

³²¹ ترد المزيد من التفاصيل في الصفحات 93-95.

³²² هيلين هاروف تافيل وأليكس نصري، "مخدوعون ومحاصرون: الاتجار بالبشر في الشرق الأوسط" (مكتب العمل الدولي: 2013) (http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_211214/lang--en/index.htm) ص. 12.

³²³ ملاحظة تم تبنيها في عام 2011، ونُشرت أثناء الدورة الحادية بعد المائة لمجلس العمل الدولي (2012)، حول اتفاقية رقم 111 لعام بشأن التمييز (في التشغيل والمهنة)، والمتاح عبر الرابط التالي: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:2699513.

³²⁴ المادة 12 من قانون الكفالة.

³²⁵ مسح القوى العاملة بالعينة، الربع الثاني من عام 2013، جهاز الإحصاء القطري، الجدول 6

(http://www.qix.gov.qa/portal/page/portal/QIXPOC/Documents/QIX%20Knowledge%20Base/Publication/Labor%20Force%20Researches/labor%20force%20sample%20survey/Tab/Labour_Force_Quarterly_Apr_Jun_Statistics_MDPS_AE_2013.pdf)

³²⁶ وثائق تم تحميلها بتاريخ 11 فبراير / شباط 2013 من موقع المجلس الأعلى للقضاء:

http://www.sjc.gov.qa/arabic/courts_and_judiciary/court_statistics/index2011.html. بيان احصائي بالدعاوى العمالية الكلية الواردة و المتداولة وما تم بشأنها خلال العام الميلادي 2011م

و بيان احصائي بالدعاوى العمالية الجزئية الواردة و المتداولة وما تم بشأنها خلال العام الميلادي 2011م .

³²⁷ دليل وزارة العمل حول الموظفين الوافدين في دولة قطر، حصلت منظمة العفو الدولية عليه من خلال مسؤولي وزارة العمل في أكتوبر / تشرين الأول 2012.

³²⁸ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 20 مارس / آذار 2013.

³²⁹ التقرير السنوي للجنة الوطنية لحقوق الإنسان في دولة قطر، 2007 (<http://www.nhrc-qa.org/resources/userfiles/NHRC%20Annual%20Report%20-%20E%20-%202007.pdf>).

³³⁰ التقرير السنوي للجنة الوطنية لحقوق الإنسان في دولة قطر، 2009 (<http://www.nhrc-qa.org/resources/userfiles/2009%20E%20Report.pdf>)

- ³³¹ الملاحظات الختامية للجنة القضاء على التمييز العنصري: قطر، رقم وثيقة الأمم المتحدة (CERD/C/QAT/CO/13-16)، 16، (<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/CERD.C.QAT.CO.13-16.pdf>)، فقرة 15.
- ³³² مسؤولو الأمم المتحدة يحثون دول الخليج على وقف العمل بنظام الكفيل. وكالة الأنباء الفرنسية، 20 أبريل / نيسان 2010 (<http://www.thepeninsulaqatar.com/middle-east/270-end-sponsor-system-un-official-tells-gulf-states.html>).
- ³³³ "منظمة العمل الدولية تحض دول الخليج على إصلاح نظام الكفيل"، وكالة الأنباء الفرنسية، 5 ديسمبر / كانون الأول 2010 (http://www.khaleejtimes.com/DisplayArticle09.asp?xfile=data/middleeast/2010/December/middleeast_December85.xml§ion=middleeast).
- ³³⁴ يمكن ترجمة كلمة "هروب" بالعربية إلى "escaping" or "absconding" / الهروب أو الفرار سراً) بالإنكليزية.
- ³³⁵ المواد 11 و 51 و 54 و 56 (2) من قانون الكفالة. كما ناقشت منظمة العفو الدولية هذه الإجراءات مع مسؤولي وزارة الداخلية في الدوحة بتاريخ 14 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ³³⁶ اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر، دراسة حول أوضاع العمالة غير الماهرة في قطاع الإنشاءات بقطر، "ملخص واف"، 2011، ص. 19.
- ³³⁷ المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- ³³⁸ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 14 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ³³⁹ مقابلتان أجرتهما منظمة العفو الدولية، الدوحة، 4 أكتوبر / تشرين الأول 2012، و 21 مارس / آذار 2013.
- ³⁴⁰ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 21 مارس / آذار 2013.
- ³⁴¹ معلومات حصلت منظمة العفو الدولية عليها من خلال عمال نيبايين معينين بالأمر، 10 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ³⁴² مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 14 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ³⁴³ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 21 مارس / آذار 2013.
- ³⁴⁴ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 4 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ³⁴⁵ المادة 18 من قانون الكفالة.
- ³⁴⁶ نظام إذن الخروج قيد المراجعة، صحيفة " Peninsula "، 28 مايو / أيار 2007، والمتاح عبر الموقع التالي: <http://www.menafn.com/menafn/1093154561/Exit-permit-system-under-review--Qatar>.
- ³⁴⁷ دستور دولة قطر، المادة 36 (<http://english.mofa.gov.qa/details.cfm?id=80>).
- ³⁴⁸ نظام إذن الخروج قيد المراجعة، صحيفة " Peninsula "، 28 مايو / أيار 2007، والمتاح عبر الموقع التالي: <http://www.menafn.com/menafn/1093154561/Exit-permit-system-under-review--Qatar>.

- ³⁴⁹ "غرفة التجارة والصناعة القطرية ترغب باستمرار العمل بنظام الكفيل وإذن الخروج، صحيفة " Peninsula، 11 أكتوبر/ تشرين الأول 2010 (<http://www.thepeninsulaqatar.com/qatar/128785-qcci-wants-sponsorship-exit-permits-to-continue.html>).
- ³⁵⁰ غرفة التجارة والصناعة القطرية تدافع عن نظام الكفيل، صحيفة، صحيفة " Peninsula، 13 يونيو/ حزيران 2012 (<http://thepeninsulaqatar.com/qatar/197506-qatar-chamber-defends-sponsorship-system.html>).
- ³⁵¹ "يجب على القطريين القصر، والوافدين ممن هم فوق سن 18 إبراز إذن الخروج لدى مغادرة البلاد"، صحيفة " قطر تريبيون " 11 سبتمبر/ أيلول 2012 (http://www.qatar-tribune.com/data/20120911/content.asp?section=first1_3).
- ³⁵² جامعة الدول العربية، الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي تم تبنيه في 22 مايو/ أيار 2004، ودخل حيز التنفيذ في 15 مارس/ آذار 2008، المادة 27، ولقد صادقت قطر على الميثاق في عام 2009.
- ³⁵³ التعليقات العامة التي تبنتها لجنة حقوق الإنسان وفقاً للمادة 40، فقرة 4 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
([http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/6c76e1b8ee1710e380256824005a10a9?Opendocument](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/6c76e1b8ee1710e380256824005a10a9?Opendocument)).
- ³⁵⁴ كتاب من وزارة الشؤون الخارجية إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 7 أكتوبر/ تشرين الأول 2013.
- ³⁵⁵ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 5 ديسمبر/ كانون الأول 2012.
- ³⁵⁶ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية عبر الهاتف، 19 سبتمبر/ أيلول 2013.
- ³⁵⁷ كتاب من وزارة الشؤون الخارجية إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 8 أكتوبر/ تشرين الأول 2013. ويشير الكتاب تحديداً إلى المخالفات بحق المادة 9 من قانون الكفالة.
- ³⁵⁸ معلومات حصلت منظمة العفو الدولية عليها من خلال موظفي المجلس الأعلى للصحة، الدوحة، 17 مارس/ آذار 2013.
- ³⁵⁹ Amnesty International interview, Doha, 21 March 2013. مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 21 مارس/ آذار 2013.
- ³⁶⁰ سمو الأمير يصدر قانون نظام التأمين الصحي الاجتماعي وعدداً من المراسيم ووثائق تصديق وكالة الأنباء القطرية، 3 يونيو/ حزيران 2013 (http://www.qnaol.net/QNAAr/Local_News/Politics2/Pages/HHEmirissues23Jun2013.aspx).
- ³⁶¹ المجلس الاستشاري يوافق على مسودة قانون التأمين الصحي، صحيفة غلف تايمز، 8 مايو/ أيار 2013 (<http://www.gulf-times.com/qatar/178/details/351869/advisory-council-approves-draft-health-insurance-law>).
- ³⁶² مجلس الشورى يوعز بالموافقة على مسودة قانون التأمين الصحي، صحيفة " Peninsula، 7 مايو/ أيار 2013 (<http://thepeninsularqatar.com/qatar/235957-shura-nod-for-draft-health-insurance-law.html>).

- ³⁶³ راجع المواد 9 (1) و52 و54 و56(1) من قانون الكفالة.
- ³⁶⁴ "مسؤول يوضح اللبس الحاصل في موضوع بطاقة الهوية المدنية" صحيفة " 11 " Peninsula يوليو / تموز 2013 (<http://thepeninsulaqatar.com/qatar/244620-official-clarifies-id-fine-confusion-.html>).
- ³⁶⁵ أصبح يشغل الآن منصب رئيس الوزراء ووزير الداخلية.
- ³⁶⁶ خطاب موجه من منظمة العفو الدولية إلى وزير الدولة للشؤون الاقليمية، 28 فبراير / شباط 2013.
- ³⁶⁷ معلومات حصلت من منظمة العفو الدولية عليها من خلال أحد موظفي البعثات الدبلوماسية التابعة لأحد البلدان المصدرة للعمالة، 8 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ³⁶⁸ تنفيذ قرار الجمعية العامة رقم 251/60 الصادر بتاريخ 15 مارس / آذار 2006 بعنوان "مجلس حقوق الإنسان: تقرير المقررة الخاصة المعنية بمكافحة الاتجار بالبشر، لا سيما النساء والأطفال". الملحق: البعثة إلى البحرين وعمان، 25 أبريل / نيسان 2007. رقم وثيقة الأمم المتحدة (A/HRC/4/23/Add.2)، الفقرة 95(د).
- ³⁶⁹ الملاحظات الختامية حول التقرير الدوري الثاني لقطر، والتي تبنتها اللجنة خلال دورتها التاسعة والأربعين (29 أكتوبر / تشرين الأول - 23 نوفمبر / تشرين الثاني 2012)، رقم وثيقة الأمم المتحدة (CAT/C/QAT/CO/2)، بتاريخ 25 يناير / كانون الثاني 2013، فقرة 18(ب) ([http://daccess-dds-](http://daccess-dds.ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/405/71/PDF/G1340571.pdf?OpenElement)).
- ³⁷⁰ "قطر بصدد السماح بإنشاء نقابات مهنية وإلغاء نظام الكفيل" 1 مايو / أيار 2012، وكالة الأنباء الفرنسية، (<http://english.alarabiya.net/articles/2012/05/01/211482.html>).
- ³⁷¹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، 14 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ³⁷² فريق وزاري يدرس نظام الكفيل " صحيفة " Peninsula " 4 أكتوبر / تشرين الأول 2012 (<http://www.thepeninsulaqatar.com/wheel/209872-special-edition-phantom-coupe-arrives-in-doha.html>).
- ³⁷³ معلومات وردت على منظمة العفو الدولية من وزارة الداخلية، 20 مارس / آذار 2013.
- ³⁷⁴ الموقع الإلكتروني الخاص بسفارة نيبال في الدوحة: (<http://www.nembdoha.com/pages.php?cid=2>).
- ³⁷⁵ رسالة عبر البريد الإلكتروني بتاريخ 22 يوليو / تموز 2013.
- ³⁷⁶ استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر 2011-2016، والمتوفرة عبر الرابط الإلكتروني التالي: http://www.gsdp.gov.qa/gsdp_vision/docs/NDS_EN.pdf، ص. 16.
- ³⁷⁷ إحصاء السكان في قطر لعام 2010: الجدول رقم (7.2) غير القطريين: عدد السكان الموظفين من غير القطريين ممن هم فوق سن 15 سنة، موزعين حسب الفئات العمرية والجنس والنشاط الصناعي الرئيسي (<http://www.qsa.qa/QatarCensus/Economic.aspx>).
- ³⁷⁸ المادة 45 من قانون العمل.
- ³⁷⁹ وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان، المراسيم الوزارية رقم 17 و18 و20 الصادرة في عام 2005.

³⁸⁰ "المؤسسة القطرية لمكافحة الاتجار بالبشر تهب لنجدة العمال الذين يتعرضون للمضايقة" صحيفة "قطر تريبيون" 8 يناير / كانون الثاني 2013 (http://www.qatar-tribune.com/data/20130108/content.asp?section=first1_3).

³⁸¹ الملاحظات الختامية حول التقرير الدوري الثاني لقطر، والتي تبنتها اللجنة خلال دورتها التاسعة والأربعين (29 أكتوبر / تشرين الأول -23 نوفمبر / تشرين الثاني 2012)، رقم وثيقة الأمم المتحدة (CAT/C/QAT/CO/2)، بتاريخ 25 يناير / كانون الثاني 2013، فقرة 18(أ).

³⁸² لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التوصية العامة 26 حول العاملات المهاجرات، رقم وثيقة الأمم المتحدة CEDAW/C/2009/WP.1/R)، 5 ديسمبر / كانون الأول 2008، فقرة 26(ب) (http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf).

³⁸³ منظمة العمل الدولية تقر معاهدة تاريخية تهدف إلى حماية العمال المنزليين: وكالة الأنباء الفرنسية، 16 يونيو / حزيران 2011 (<http://globalnation.inquirer.net/4318/ilo-passes-landmark-treaty-to-protect-domestic-workers>).

³⁸⁴ مسودة القانون القطري حول عاملات المنازل، صحيفة غلف نيوز، 23 نوفمبر / تشرين الثاني 2010 (<http://gulfnnews.com/news/gulf/qatar/qatar-to-draft-law-on-domestic-workers-1.716731>).

³⁸⁵ تقرير الفريق العامل المعني بالاستعراض الدوري الشامل، رقم وثيقة الأمم المتحدة ((A/HRC/14/2)، 15 مارس / آذار 2010، فقرة 16 (-daccess-dds) (<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/120/77/PDF/G1012077.pdf?OpenElement>).

³⁸⁶ "تشكيل فريق مخصص لحماية حقوق العمال في القريب العاجل" صحيفة "18 Peninsula" مارس / آذار 2013 (<http://thepeninsulaqatar.com/qatar/229470-panel-to-protect-rights-of-workers-soon.html>).

³⁸⁷ "تشكيل فريق مخصص لحماية حقوق العمال في القريب العاجل" صحيفة "18 Peninsula" مارس / آذار 2013 (<http://thepeninsulaqatar.com/qatar/229470-panel-to-protect-rights-of-workers-soon.html>).

³⁸⁸ اجتماع مع منظمة العفو الدولية، الدوحة، 13 مارس / آذار 2013.

³⁸⁹ استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر 2011-2016: نحو تحقيق رؤية قطر الوطنية، والمتوفرة عبر الرابط الإلكتروني التالي: http://www.gsdp.gov.qa/gsdv_vision/docs/NDS_EN.pdf، ص. 169.

³⁹⁰ التوصية العامة رقم 30: التمييز ضد غير المواطنين: 10/1/2004. التوصية العامة 30 ضمن التعليقات العامة، فقرة 35 ([http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/e3980a673769e229c1256f8d0057cd3d](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/e3980a673769e229c1256f8d0057cd3d)).

³⁹¹ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، المادة 2 (<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>).

³⁹² اتحاد الدولي لعمال الأخشاب والبناء، والاتحاد الدولي للنقابات يتقدمان بشكوى مشتركة ضد قطر إلى لجنة حرية تشكيل الجمعيات (الحريات النقابية) في منظمة العمل الدولية، 28 سبتمبر / أيلول 2012 (<http://www.bwint.org/default.asp?index=4379>).

- ³⁹³ أول تجمعهم حاشد لصالح حقوق العمال في قطر، 4 ديسمبر/ كانون الأول 2012، موقع الاتحاد الدولي للنقابات (<http://www.ituc-csi.org/first-rally-for-workers-rights-in>).
- ³⁹⁴ "قطر بصدد تشكيل لجنة عمالية تأسيسية قريباً" صحيفة غلف نيوز، 13 ديسمبر/ كانون الأول 2011 <http://gulfnews.com/news/gulf/qatar/qatar-to-have-constituent-labour-committee-soon-> (1.950038).
- ³⁹⁵ "قطر بصدد تشكيل لجنة عمالية تأسيسية قريباً" صحيفة غلف نيوز، 13 ديسمبر/ كانون الأول 2011 <http://gulfnews.com/news/gulf/qatar/qatar-to-have-constituent-labour-committee-soon-> (1.950038).
- ³⁹⁶ "تشكيل فريق مخصص لحماية حقوق العمال في القريب العاجل" صحيفة "18" Peninsula مارس/ آذار 2013 (<http://thepeninsulaqatar.com/qatar/229470-panel-to-protect-rights-of-workers-soon.html>).
- ³⁹⁷ "قطر قد تسمح بتشكيل النقابات العمالية، وتلغي قوانين الكفالة بالنسبة للعمال الأجانب" صحيفة غلف نيوز، 1 مايو/ أيار 2012 <http://gulfnews.com/news/gulf/qatar/qatar-may-allow-trade-unions-scrap-> (sponsorships-for-foreign-workers-1.1016594).
- ³⁹⁸ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، 20 مارس/ آذار 2013.
- ³⁹⁹ التقرير السنوي للجنة الوطنية لحقوق الإنسان، 2012 (<http://www.nhrc-qa.org/resources/userfiles/NHRC-Annual-Report-2012.pdf>).
- ⁴⁰⁰ كتاب موجه من وزارة الشؤون الخارجية إلى منظمة العفو الدولية بتاريخ 7 أكتوبر/ تشرين الأول 2013.
- ⁴⁰¹ رسالة موجهة من منظمة العفو الدولية إلى وزارة الشؤون الخارجية بتاريخ 16 يوليو/ تموز 2013.
- ⁴⁰² وزارة العمل تشدد الرقابة على الشركات الخاصة التي تخالف القوانين، صحيفة "24" Peninsula أغسطس/ آب 2012 <http://www.thepeninsulaqatar.com/qatar/205857-labour-ministry-raises-heat-on-pvt-firms-violating-laws.html>.
- ⁴⁰³ وزير العمل: إجراءات لحماية حقوق العمال الوافدين
صحيفة الشرق، 30 سبتمبر/ أيلول 2013
<http://www.al-sharq.com/Detail/news/64> أخبار/308546/وزير-العمل-إجراءات-لحماية-حقوق-العمال-الوافدين
- ⁴⁰⁴ "تقرير صحيفة الجارديان بشأن قطر عبارة عن مؤامرة" صحيفة "8" Peninsula أكتوبر/ تشرين الأول 2013 (<http://thepeninsulaqatar.com/qatar/256159-guardian-report-on-qatar-'a-conspiracy'.html>).
- ⁴⁰⁵ ثلاثون بالمائة من الشركات خالفت معايير السلامة المهنية، صحيفة غلف نيوز، 31 يناير/ كانون الثاني 2013 <http://www.gulf-times.com/qatar/178/details/340488/30%25-of-firms-found-violating-safety-standards>.
- ⁴⁰⁶ اجتماع مع منظمة العفو الدولية، الدوحة، 19 مارس/ آذار 2013.

- ⁴⁰⁷ اجتماع مع منظمة العفو الدولية، الدوحة، 15 أكتوبر / تشرين الأول 2013.
- ⁴⁰⁸ التقرير السنوي للجنة الوطنية لحقوق الإنسان، 2012 (<http://www.nhrc-qa.org/resources/userfiles/NHRC-Annual-Report-2012.pdf>).
- ⁴⁰⁹ المادة 10 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل
- ⁴¹⁰ اجتماع مع منظمة العفو الدولية، الدوحة، 19 مارس / آذار 2013.
- ⁴¹¹ المادة 322 من قانون العقوبات.
- ⁴¹² المادتان 14 و15 من قانون مكافحة الاتجار بالبشر.
- ⁴¹³ الاتفاقية المعنية بالعمل الجبري (دخلت حيز النفاذ في 1 مايو / أيار 1932) المادة 25 (<http://www1.umn.edu/humanrts/instreet/n0ilo29.htm>).
- ⁴¹⁴ . اتفاقية إلغاء العمل الجبري (دخلت حيز التنفيذ في 17 يناير / كانون الثاني 1959) المادة 2)
- http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105 .(
- ⁴¹⁵ "الحكومة بصدد دراسة مقترحات لتعديل قانون العمل" صحيفة " Peninsula " 7 مارس / آذار 2013 (<http://thepeninsulaqatar.com/qatar/228194-cabinet-to-study-proposals-on-labour-law-amendments.html>).
- ⁴¹⁶ اجتماع مع مسؤولي وزارة العمل، الدوحة، 19 مارس / آذار 2013.
- ⁴¹⁷ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، منطقة الدوحة الصناعية، 9 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ⁴¹⁸ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 18 مارس / آذار 2013.
- ⁴¹⁹ يشير العديد من العمال المهاجرين وأرباب العمل إلى إدارة علاقات العمل بعبارة "محكمة العمال" ويشيرون إلى محكمة العمال بعبارة "المحكمة العليا".
- ⁴²⁰ عندما قامت منظمة العفو الدولية في يونيو / حزيران 2013 بزيارة الصفحة الإنكليزية من موقع وزارة العمل (<http://www.mol.gov.qa/english/Pages/default.aspx>) طُلب منها عند النقر على زر "اتصلوا بنا" تزويد الموقع باسم مستخدم وكلمة مرور، وعندما قمنا بإلغاء العملية، ظهرت لنا عبارة "ممنوع الدخول". ولم تتمكن المنظمة من العثور على تفاصيل أخرى حول الخط الساخن المخصص للعمال في الصفحة الإنكليزية من الموقع.
- ⁴²¹ تم التحقق من المواقع الإلكترونية في يونيو / حزيران 2013. وحتى لو كانت مثل هذه التسهيلات متوافرة في المواقع، فلن يكون من اليسير على المستخدم العادي، وحتى إذا كان يتحدث العربية، أن يعثر عليها بسهولة. واتضح لمنظمة العفو الدولية أن الكثير من العمال المهاجرين في قطر يبحثون بنشاط عن حقوقهم من خلال زيارة مقاهي الإنترنت أو تصفح الإنترنت عبر أجهزة هواتفهم النقالة. ولقد لفت انتباه المنظمة إلى قضية خطيرة من قضايا استغلال العمال الذين نشروا رسالة لطلب المساعدة على إحدى مواقع رفع رسائل الاستغاثة على شبكة الإنترنت. وعليه فمن شأن توفير معلومات واضحة عبر موقع وزارة العمل الإلكتروني وإتاحة الوصول إليها أن يشكل خطوة هامة على طريق ضمان الاستفادة من عملية تقديم الشكاوى.

- 422 عادة ما يلجأ العمال القادمون من بلدان متدنية الدخل إلى تجميع ما يستحقون من إجازات دفعة واحدة والعودة إلى بلدانهم.
- 423 اجتمع مع منظمة العفو الدولية، الدوحة، 15 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- 424 أطلعت منظمة العفو الدولية على الوثيقة في الدوحة بتاريخ 12 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- 425 تم الإطلاع على التغريدات الأصلية بالعربية في 12 فبراير / شباط 2013 عبر العنوان التالي:
https://twitter.com/MOL_QATAR/status/300475275685281792 .
- 426 أبرز العمال لمنظمة العفو الدولية عددا من الوثائق الصادرة عن إدارة علاقات العمل لا سيما الدعوات الموجهة إلى الشركات كي تحضر جلسات بهدف التوصل إلى تسوية في الموضوع، وكذلك ما يظهر المراسلات بين محكمة العمال، مع الإشارة إلى تقاعس الشركات عن حضور الجلسات.
- 427 إحصاءات إدارة علاقات العمل، 2011، مقتبسة في مجلة قطر اليوم، ص. 41 سبتمبر / أيلول 2012.
- 428 أثناء اجتماع عُقد في الدوحة بتاريخ 15 أكتوبر / تشرين الأول 2012، قال مسؤولو وزارة العمل لمنظمة العفو الدولية أن قضايا العمل التي تُحال إلى المحكمة والتي تتجاوز مبالغها سقف 10 آلاف ريال تُنظر في فرع مستقل بذاته في المحكمة بمعزل عن القضايا التي تتناول مبالغ أقل من ذلك أي في الفرع الجزئي من المحكمة.
- 429 يمثل هذا الرقم إجمالي عدد القضايا التي تم النظر فيها خلال عام 2011 ناقصاً عدد القضايا التي فُصلت في عام 2010.
- 430 مصدر جميع الأرقام الخاصة بمحكمة العمل: وثائق المجلس الأعلى للقضاء والتي جرى تحميلها من موقع المجلس:
(http://www.sjc.gov.qa/arabic/courts_and_judiciary/court_statistics/index2011.html).
- بيان إحصائي بالدعاوى العمالية الكلية الواردة و المتداولة وما تم بشأنها خلال العام الميلادي 2011م
و
بيان إحصائي بالدعاوى العمالية الجزئية الواردة و المتداولة وما تم بشأنها خلال العام الميلادي 2011م
- 431 حرمان العمال من تذاكر السفر وعدم حصولهم على الأجور يتصدران قائمة شكاوى العمال، " 15 " Peninsula يناير / كانون الثاني 2013 (-denial-of-air-tickets-wages-top-221917/qatar/http://thepeninsulaqatar.com/ workers%E2%80%99-complaints.html)
- 432 وزارة العمل القطرية تنجز أكثر من 31 ألف طلب استقدام عمالة " صحيفة "غلف تايمز"، 16 نوفمبر / تشرين الثاني 2012 (-19475-ministry-handles-over-31000-labour-local-news/http://70.32.83.237/ recruitment-requests).
- 433 إحصاءات إدارة علاقات العمل، 2011، مقتبسة في مجلة قطر اليوم، ص. 41 سبتمبر / أيلول 2012. ويشير ذلك أن معظم العمال قد قدموا شكاوى متزامنة حول انتهاكات متعددة ومختلفة في الوقت نفسه، وذلك اتساقاً مع نماذج شكاوى العمل التي أطلعت منظمة العفو الدولي عليها.
- 434 أطلعت منظمة العفو الدولية على وصولات بحوزة عدد من العمال تثبت دفع هذا الرسم. كما اطلع الباحثوه على نسخة من تقرير مماثل من إعداد خبير مالي مستقل.
- 435 اجتمع مع منظمة العفو الدولية، الدوحة، 19 مارس / آذار 2013.

- ⁴³⁶ اجتماع مع منظمة العفو الدولية، الدوحة، 19 مارس / آذار 2013.
- ⁴³⁷ قال الوافدون المقيمون في قطر المعنيون بمساعدة العمالة الوافدة في الأزمات لمنظمة العفو الدولية أن أطول فترة انتظار قبل تحديد موعد لجلسة قضية العامل كانت أربعة أشهر.
- ⁴³⁸ تابعت منظمة العفو الدولية قضايا حركتها عمال وافدون ضد أبواب عملهم أمام محكمة العمل. واضطلع الباحثون على وثائق صادرة عن تلك المحكمة موجهة لعشرات العمال تظهر أعداد وتواريخ الجلسات المختلفة التي يتوجب عليهم حضورها على ذمة قاضياهم. كما حضر الباحثون جلسات محكمة العمل في مارس / آذار 2013 وراقبت حيثياتها.
- ⁴³⁹ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 17 مارس / آذار 2013.
- ⁴⁴⁰ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 17 مارس / آذار 2013.
- ⁴⁴¹ اجتماع مع منظمة العفو الدولية، الدوحة، 15 مارس / آذار 2013.
- ⁴⁴² مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، 9 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ⁴⁴³ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 17 مارس / آذار 2013.
- ⁴⁴⁴ معلومات حصلت منظمة العفو الدولية عليها من خلال وزارة الداخلية، 20 مارس / آذار 2013.
- ⁴⁴⁵ حرمان العمال من تذاكر السفر وعدم حصولهم على الأجور يتصدران قائمة شكاوى العمال، " 15 Peninsula يناير / كانون الثاني 2013 (<http://thepeninsulaqatar.com/qatar/221917-denial-of-air-tickets-wages-top->) (workers%E2%80%99-complaints.html)
- ⁴⁴⁶ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 12 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ⁴⁴⁷ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 3 أكتوبر / تشرين الأول 2012.
- ⁴⁴⁸ مقابلة أجرتها منظمة العفو الدولية، الدوحة، 20 مارس / آذار 2013.
- ⁴⁴⁹ استراتيجية التنمية الوطنية 2011-2016: نحو رؤية وطنية للعام 2030، ص. 154.
- ⁴⁵⁰ المادتان 109 و110 من قانون العمل.
- ⁴⁵¹ وثائق محكمة عاينها باحثو منظمة العفو الدولية.
- ⁴⁵² مقابلات أجرتها منظمة العفو الدولية في أم صلال، قطر (9 أكتوبر / تشرين الأول 2012، و16 و21 مارس / آذار 2013) وفي كتمندو ومقاطعة داهدينغ في نيبال (29 يوليو / تموز و3 أغسطس / آب 2013).
- ⁴⁵³ رؤية قطر الوطنية للعام 2030، الأمانة العامة للتخطيط التنموي
- (http://www.gsdp.gov.qa/portal/page/portal/gsdp_en/qatar_national_vision/qnv_2030_document_QNV2030_English_v2.pdf) / ص. 14.
- ⁴⁵⁴ قد تتضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة ما يلي:
- الاتفاقية رقم 1: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (الصناعة)، 1919

-
- الاتفاقية رقم 14: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)، 1921
الاتفاقية رقم 19: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، 1925
الاتفاقية رقم 47: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، 1935
الاتفاقية رقم 94: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن شروط العمل (العقود العامة)، 1949
الاتفاقية رقم 95: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور، 1949
الاتفاقية رقم 96: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة)، 1949
الاتفاقية رقم 97: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، (1949)
الاتفاقية رقم 131: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1970
الاتفاقية رقم 132: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، 1970
الاتفاقية رقم 143: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، 1975

الملاحق

الملحق 1: رسالة من وزارة الخارجية القطرية إلى منظمة العفو الدولية، بتاريخ 7 أكتوبر/تشرين الأول 2013، مع الترجمة الرسمية

Ministry of Foreign Affairs



وزارة الخارجية
State of Qatar

التاريخ: ٢٠١٣/١٠/٠٧م

الرقم:

المسيد / فلييب لوثر
المدير المؤقت لبرنامج الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
منظمة العفو الدولية
لندن

تحية طيبة وبعد...

أشكركم على كتابكم بتاريخ ٢٠١٣/٧/١٦ والمتضمن مذكرتكم حول النتائج التفصيلية ومسودة التوصيات حول أوضاع العمالة الوافدة لدولة قطر. وسمحوا لي أن أشكركم على تثمينكم تعاون حكومة دولة قطر خلال الزيارتين التي قامت بهما منظمته في شهري أكتوبر ٢٠١٢ ومارس ٢٠١٣. واد أن أؤكد لكم اهتمامنا بما ورد في مذكرتكم المشار إليها وبترحيبنا باستمرار التعاون والحوار مع منظمة العفو الدولية حول هذا الموضوع وأي موضوعات أخرى تقع في إطار اهتمامنا المشترك في سبيل كفالة حقوق الإنسان واحترامها. وبعد مخاطبتنا للجهات المعنية في الدولة بشأن المعلومات التفصيلية والادعاءات والتوصيات المضمنة في مذكرتكم حول أوضاع العمالة الوافدة للدولة، نود أن نتقدم بالردود والملاحظات التالية.

• خداع واستبدال العقود حول شروط وظروف العمل:

- تسعى دولة قطر إلى إبرام اتفاقيات عمالية مع العديد من الدول المصدرة للعمالة بهدف حماية تلك العمالة وبيان حقوقها والتزاماتها، وتنص تلك الاتفاقيات على ضرورة تصديق العقود التي توقع في الدول المصدرة من وزارات العمل فيها، ثم من سفارة دولة قطر، بغرض توثيق البيانات الواردة بال عقد، وفي حال اكتشاف وزارة العمل عدم التزام صاحب العمل بالعقد المبرم بينه وبين العامل أو ورود شكوى بهذا الشأن فإنها تتخذ كافة التدابير والإجراءات القانونية ضد صاحب العمل بهذا الشأن.

1

ص. ب: ٢٥٠ - الدوحة - قطر - تليفون: ٠٠ ٩٧٤ ٤٠١١ ٢٧ - فاكس: ٩٧٤ ٤٠١١ ٢٧ (+974)
P.O.Box: 250 - DOHA - QATAR - Tel.: (+974) 4011 27 00 - Fax: (+974) 4011 27 17
البريد الإلكتروني: bhr@mofa.gov.qa

- كما تقوم وزارة العمل حالياً بالبدء في تنفيذ برنامج للربط الإلكتروني مع الدول المرسلة للعمالة، بحيث يتم التعاون مع وزارات العمل في هذه الدول لإنشاء قاعدة بيانات إلكترونية بالباحثين عن فرصة عمل في قطر، ووضعها في موقع خاص يتيح لأصحاب العمل في قطر الدخول عليه واختيار احتياجاتهم من العمالة المتاحة فيه.
- ومن شأن هذا المشروع أن يقضي على ظاهرة عرض العمل الموقع عليه العامل في دولته عن عقد العمل الذي يبرم في دولة قطر، حيث أن جميع الوثائق التي سيتم إدراجها بقاعدة البيانات، بما فيها عرض العمل المقدم من صاحب العمل سوف تكون موثقة ومسجلة، بحيث يتم الرجوع إليها مستقبلاً عند وقوع أي خلاف بين الطرفين.
- أما بشأن تبصير العامل بحقوقه والتزاماته، فإن الاتفاقيات المبرمة مع تلك الدول تنص على أن تقوم الدولة التي ينتمي لها العامل بتزويده بمعلومات عن طبيعة العمل بدولة قطر.
- وفي هذا الإطار، فقد قامت وزارة العمل بإصدار دليل العامل الوافد باللغتين العربية والإنجليزية وأرسلته لسفارات الدول المرسلة للعمالة لترجمته للغات العمال الوطنية.

• عدم وجود تصاريح الإقامة مع العمال أو عدم تجديدها:

- إن القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقاماتهم وكفالتهم، في المادة (٩) منه، قد أُلزم صاحب العمل بالانتهاء من إجراءات الإقامة أو تجديدها وتسليم العامل جواز سفره أو وثيقة سفره عقب ذلك، وقد افرد القانون المذكور في المادة (٥٢) منه عقوبة على صاحب العمل الذي يخالف هذا النص بالغرامة التي لا تزيد على عشرة آلاف ريال.
- ولضمان منح سمة الإقامة للعامل خلال اسبوع فإن القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ المذكور في المادة (٥) منه، قد ألزم الكفيل والوافد مراجعة الجهات المختصة خلال سبعة أيام عمل من تاريخ دخول الوافد إلى البلاد لاستكمال إجراءات الإقامة، لذا فإن العامل (الوافد) يقوم بمراجعة الجهات المختصة خلال الأسبوع المذكور لإجراء الفحص الطبي وعمل البصمة، ويتم منحه رخصة الإقامة فور الانتهاء من هذه الإجراءات، والتي لا تتجاوز الأسبوع ما لم توجد قيود قانونية أو نواقص تحول دون ذلك.



• **منع العمال من مغادرة البلاد:**

إن القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ بتنظيم دخول وخروج الوافدين، قد اشترط في المادة (١٨) منه ابتداء حصول العامل على إذن من صاحب العمل بالسفر خارج البلاد، واستثنى من شرط الحصول على الإذن النساء اللواتي على كفالة العامل رب الأسرة.. للقصر والزوار الذين لا تجاوز مدة زيارتهم للدولة ثلاثين يوماً. ولكن القانون لم يغفل حماية العامل من تعسف بعض الكفلاء، بحيث يمكن للعامل السفر بدون موافقة صاحب العمل إذا امتنع صاحب العمل عن منحه الإذن بدون سبب معقول أو غياب صاحب العمل أو وفاته.

• **مشاكل دفع الأجور:**

يلاحظ بوضوح تباين أصحاب الأعمال في الوفاء بالتزاماتهم المالية تجاه العمال، وذلك مع حرص وزارة العمل على إلزامهم بالحد الأدنى الذي قرره قانون العمل والقرارات الوزارية في هذا الصدد، حيث تقوم الوزارة بالتنقيش الدوري على كل الشركات والمؤسسات ومراجعة الحسابات للتأكد من استلام العمال لأجورهم، وفرض عقوبات إدارية على الشركات تصل إلى الإيقاف التلقائي لكل معاملات الشركة التي لم تسدد أجور العاملين بها في المواعيد المحددة، إضافة إلى إحالتها للقضاء. أما بالنسبة للأساس التشريعي الذي يحمي حقوق العامل المالية، فقد نصت الفقرة الأولى من المادة (٦٦) من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤، على ما يلي: "تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة القطرية، وتؤدي أجور العمال المعيّنين بأجر سنوي أو شهري مرة في الشهر على الأقل، وتؤدي أجور جميع العمال الآخرين مرة في كل أسبوعين على الأقل".

• **ساعات العمل المفرطة، والعمل في الصيف، ووقت محدد للراحة:**

- إن دولة قطر تلتزم في هذا الشأن بالمعايير الدولية من خلال التشريعات والقرارات ذات العلاقة، فتنص المادة (٧٣) على أن يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ويواقع ثمان ساعات يومياً في جميع أشهر السنة عدا شهر رمضان، فيكون سناً وثلاثين ساعة في الأسبوع وست ساعات يومياً.

وتنص المادة (٧٤) على أن "يجوز تشغيل العمال ساعات اضافية، وزيادة على ساعات العمل المحددة في المادة السابقة، على ألا يزيد مجموع ساعات العمل الفعلية في اليوم الواحد على عشر ساعات، وعلى صاحب العمل أن يدفع للعمال عن الساعات الاضافية ما لا يقل عن الأجر الأساسي المستحق عن ساعات العمل العادية، مضافاً، إليه زيادة لا تقل عن (٢٥%) من هذا الأجر.

كما يدفع للعمال الذين يعملون بين الساعة التاسعة مساءً والثالثة صباحاً الأجر الأساسي المستحق عن ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (٥٠%) من ذلك الأجر وذلك فيما عدا عمال المناوبة.

كما تنص المادة (٧٥) على أن يمنح العامل راحة اسبوعية مدفوعة الاجر، لا تقل عن اربع وعشرين ساعة متتالية، ويوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية العادي لجميع العمال فيما عدا عمال المناوبة، وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في يوم الراحة الأسبوعية وجب أن يعرض عنه بيوم اخر للراحة وأن يدفع له عن عمله في هذا اليوم ما يدفع له عن يوم الراحة الأسبوعية العادي أو يدفع له أجره الأساسي المستحق له مضافاً إليه زيادة تعادل (١٥٠%) من أجره على الأقل.

وفيما عدا عمال المناوبة لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي جمعة متتالين.

- وتنص المادة (٧٧) على انه: علي صاحب العمل ان يضع على الابواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في موضع ظاهر من مكان العمل جدولاً ببيان يوم الغلق او يوم الراحة الاسبوعي، وساعات العمل، وفترات الراحة بالنسبة لجميع فئات العمال، وان يخطر الوزارة بصورة من هذا الجدول.

● العمل أثناء الصيف:

- تجدر الإشارة هنا الى صدر قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والاسكان رقم(١٦) لسنة ٢٠٠٧ بتحديد ساعات العمل، للأعمال التي تؤدي تحت الشمس او في اماكن العمل المكشوفة، خلال المدة من ١٥ يونيو وحتى ٣١ اغسطس من كل عام، بحيث لا تزيد على خمس ساعات في الفترة الصباحية، ولا تتجاوز الساعة الحادية عشرة والنصف صباحاً، على ألا يبدأ العمل في الفترة المسائية قبل الساعة الثالثة مساءً.



• **احوال سكن العمال:**

- في إطار الجهود المبذولة للارتقاء بالظروف الصحية والمعيشية للعمال في اماكن السكن، فقد صدر القرار الوزاري رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٥، بشأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال، وقد حدد هذا القرار الحد الأدنى للمتطلبات الضرورية والصحية لسكن العمال ويخضع للتفتيش الدوري والمفاجئ من قبل ادارة تفتيش العمل بالوزارة.
- كما تم التنسيق بشأن اصدار دليل اشتراطات السكن الملائم للمنشآت بين وزارة العمل، وكل من وزارة الداخلية، ووزارة البيئة، واللجنة الوطنية لحقوق الانسان، وغرفة تجارة وصناعة قطر، ووزارة الصحة، ووزارة البلدية والتخطيط العمراني.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ...

خالد بن جاسم آل ناسبي
مدير مكتب حقوق الإنسان

Mr. Philip Luther
Interim Director,
Middle East and North Africa Programme
Amnesty International
London

Dear Mr. Luther,

Thank you for your letter of 16th July 2013 and the report on the detailed results and draft recommendations on the situation of the foreign workforce in Qatar.

Thank you also for your appreciation of the Qatari government's cooperation during the visits made by your organisation in October 2012 and March 2013. I would like to assure you of our keen interest in your comments and welcome the continuation of the cooperation and dialogue with Amnesty International on this matter, as well as other matters that fall within the framework of our shared interest, in order to guarantee and respect human rights.

Having spoken to the parties concerned in Qatar on the information, accusations, and recommendations in your report on the situation of foreign workers in Qatar, we would like to present you with the following replies and notes:

- **Misleading workers and changing contracts with regards to work conditions and circumstances:**

Qatar seeks to sign agreements with many countries that export labour, that protect the workforce and clarify rights and obligations. These agreements state clearly that the Ministry of Labour in their countries, as well as the Embassy of Qatar in that state should certify contracts, in order to certify the information noted in the contract. In the event that the Ministry of Labour becomes aware that the employer has not adhered to the contract with the employee, or a complaint is received, then it will take all legal means and measures against the employer. The Ministry of Labour in Qatar is in the process of implementing a programme for electronic connection with labour-exporting countries. Cooperation between the Ministries of labour will be in the form of establishing an electronic information base for those seeking jobs in Qatar. The website will allow employers in Qatar to choose their workforce from the available applications. This project will ensure that there will no longer be any discrepancy between the job the worker has signed up for in his country, from that signed in Qatar, as all documents listed on the information base, including the work offer by the

employer, will be registered. In case of any disagreement between the two sides in the future the information can be checked and verified.

As for ensuring workers are aware of their rights and obligations, agreements signed with labour-exporting countries state that the country of nationality should provide workers with information on working conditions in Qatar.

Accordingly, the Ministry of Labour has issued the workers guide in Arabic and English and sent it to embassies of labour-exporting countries to be translated into the national languages.

- **Not providing workers with work permits and non-renewal:**

the Law nr 4 for 2009 regulating the entry and exit of workers and their permits and sponsorship, states in article 9 that the responsibility lies with the employer to process or renew residency and hand over the passport or travel document to the worker thereafter. The said law states in article 52 that a fine of no more than 10,000 Riyals is levied against the employer who contravenes.

To ensure that workers get their residency with a week, law nr 4 of 2009, article 5, states that the sponsor and worker should present themselves to the concerned authorities within seven working days of the date of entry to the country, in order to finalise residency procedures. Therefore, the employee should approach the concerned parties during that week to undergo the medical examination and fingerprints. The residency permit is issued upon completion of procedures, which should not take more than a week, provided there are no legal reasons not to, or there is any missing documentation that delay the issuance.

- **Prohibiting employees from leaving the country**

Law nr 4 of 2009 on regulating the entry and departure of foreign employees, states in article 18 that the employee needs to obtain permission from the employer to travel abroad. Those exempted from obtaining permission are females who are residing in the country on the head of the family's permit, as well as children, and visitors of less than 30 days. Yet the law did not forget about protecting employees from some bad examples of sponsors, thus the employee can travel without permission if the objection of the sponsor was unreasonable, when the sponsor is absent or upon his death.

- **Problems with wage payments:**

It is clear that employers differ in their fulfilment of financial obligations towards the workers, though the Ministry of Labour holds them to the minimum wage decided by labour law and ministerial decisions in this regard. The ministry carries out regular inspections on all companies and organisations and invigilates accounts to ensure employees receive their dues. Administrative punitive measures are enforced which may lead to the automatic closure of all company activities that have not paid employee wages on time. Companies may be taken to court.

Concerning the legislative base that protects the financial rights of employees, item 1 of article 66 of the Labour Law Nr 14 of the year 2004, states: "That all wages and remunerations are paid in Qatari currency. Wages of employees on annual or monthly contracts must be paid once a month at least, other employees must be paid once a fortnight at least".

- **Excessive working hours, working during the summer, and allocated rest periods:**

The State of Qatar adheres to international criteria in this concern, through legislations and decisions of concern. Article 73 states that the maximum normal hours of work are 48 hours a week, at 8 hours per day, during all months of the year, apart from the month of Ramadan when working hours will be 36 per week, at 6 hours per day.

Article 74 dictates that: "It is permissible for the workers to work extra hours, in addition to the work hours specified in the previous article as long as total actual work hours do not exceed 10 hours per day. The employer must pay for the additional hours at no less than the minimum wage for normal hours, in addition to an increment no less than 25% of the wage.

Workers between the hours of 9.00pm and 3.00am are to be paid the basic normal wages plus an increment of no less than 50% of the wages, except for workers on rota shifts.

Article 75 states that the workers are granted a paid weekly rest, which is no less than 24 continuous hours. Friday is the normal weekly day of rest for all workers apart from rota shift workers. If circumstances call for the worker to work on his day of rest then he should be compensated by another day off and he should be paid the regular wage for the rest day or his basic salary plus an extra no less than 150% of his wages.

Apart from rota shift workers, other workers must not be made to work two Fridays in a row.

Article 77 states that the employer must up lists on the main doors of entry for workers at the place of work, as well as a clear place in the workplace, a list of days of closure or weekly rest , work hours, rest periods for all workers, and must send a copy of said list to the ministry

- **Work during Summer:**

It is worth mentioning that the Minister for Civil Service and Housing issued a decision nr 16 for 2007 that specifies work hours for operations carried out in the sun or uncovered work places. That period is 15th June to 31st August every year. Work must not exceed 5 hours in the morning period, should not go beyond 11.30am, and evening work must not start before 3.00pm

- **Workers Living Areas:**

In order to improve health and living conditions for workers in their living areas, decision nr 17 for the year 2005 was issued which sets out the conditions and specifications of suitable living quarters. This decision states the minimum necessary and health requirements for workers living quarters. The living areas go through routine and unscheduled inspection by the Inspection Department at the Ministry.

The Ministries of Labour, Internal Affairs and Environment, Health, Municipal Affairs and Urban Planning, as well as the National Committee of Human Rights, the Qatar Chamber of Commerce and Industry, have coordinated efforts to publish a list of conditions for suitable accommodation for companies.

Kindly accept assurances of our highest esteem and consideration

Khalid bin Jassim Al Thani
Director of Human Rights Department

الملحق 2: خطاب موجه إلى منظمة العفو الدولية من اللجنة العليا
لقطر 2022، 19 أغسطس/آب 2013



19 August 2013

Ref: Q2022/SG/AL/1908763

Ms. Audrey Gaughran
Global Thematics Director
Amnesty International
Peter Benenson House, 1 Easton Street
London QC1X ODW, United Kingdom

Dear Ms. Gaughran,

On behalf of the Qatar 2022 Supreme Committee (Q22), I would like to thank you for your letter dated July 18, 2013, concerning your recent research on workers' welfare in Qatar.

As you are aware, Q22 has committed to being a catalyst for improving workers' welfare in Qatar. We at Q22 firmly believe that all workers engaged on our projects, and those of the other infrastructure developers in Qatar, have a right to be treated in a manner that ensures at all times their wellbeing, safety, security, and dignity. This is personally, and for the whole of Q22, a top priority as we begin to deliver on the promises made in our bid to host the 2022 FIFA World Cup Qatar™.

We have recently set up an internal workers' welfare working group, with representatives from relevant departments, not only to formulate our overall strategy, but also to push forward the development of our workers welfare standards and programs. Therefore, we welcome the opportunity for constructive dialogue and exchanging ideas with you on these matters as we move forward. Our discussions will complement the work already underway within Q22 and in coordination with the State of Qatar on workers' welfare, which are outlined as follows:

1. Please find attached the final version of the Qatar 2022 Supreme Committee Workers' Charter (*Q22 Workers' Charter*) which is Q22's first step in its overall strategy for improving workers' welfare in Qatar. I can assure you that Qatar's Human Rights Coordination Committee (QHRCC) which consists of representatives from Q22, the Ministry of Foreign Affairs, the Ministry of Labor, Qatar Foundation for Human Trafficking, Qatar Foundation for Child and Women Protection, the Follow up and Search Unit of the Ministry of Interior, and the National Human Rights Committee, is aware of Q22's Workers' Charter.



2. Q22's workers standards (Q22's second step in its overall strategy for improving workers' welfare in Qatar), will be enshrined in our contracts and will supplement all relevant Qatari laws by taking additional steps that Q22 has identified as enhancing the welfare of our workers. We are driven by transparency in setting up our standards, which will include a robust enforcement and monitoring mechanism. Please find below the process we are currently undertaking in developing our standards:
 - Stage 1: review and assess current best practice standards in conjunction with proposed standards from early works' contractors to develop Q22 standards;
 - Stage 2: review of proposed Q22 standards by external counsel;
 - Stage 3: review by and collaborate with International NGOs, Ministry of Labor, and the QHRCC of the proposed Q22 standards;
 - Stage 4: finalise and enshrine Q22 standards in all Q22 contracts.
 - Stage 5: monitor and enforce implementation of Q22 standards by appointed third party auditor.
3. We have received the proposed contractual terms from international organizations and we are currently reviewing them with our stakeholders, including QF, to ensure that we adopt provisions that are implementable. We look forward to further discussion on this with you and Human Rights Watch (HRW) on your next visit.
4. We applaud Qatar Foundation's standards and encourage our other stakeholders to take the same steps. For projects not under our control, we are working diligently through the QHRCC and technical meetings with our stakeholders to influence and encourage them to adopt best practice in the area of workers' welfare.
5. As for the statements made by CH2M Hill, I think it is important to provide context: many large infrastructure projects will use Heinrich's Law and local data to predict accident and incident figures. This practice has been used in the HSE profession to examine data and illustrate the statistical potential for accidents. CH2M Hill used both historical regional statistics and Heinrich's Law to project the unmitigated potential for accidents and deaths on a programme of this magnitude.



Based on the predicted accident and incident figures, Q22 has committed itself to take the steps necessary to ensure that the historical trend is not allowed to prevail. Q22 efforts to mitigate the potential for accidents and deaths include the "Goal Zero" behavioural safety programme, the development of construction health and safety standards and practices that are linked to key performance indicators which are embedded in its contracts, an improved worker welfare programme focusing on ethical recruiting, and employment practices and recognition of the need for a skilled and qualified workforce.

We recognise that 2022 FIFA World Cup Qatar™ is an opportunity for all of us to create positive change and we are fully committed to ensuring that the success of the workers' welfare program be one of the main objectives of 2022 FIFA World Cup Qatar™. We look forward to a continued constructive dialogue with you, and forming a coordinated partnership with Human Rights Watch (HRW) and other international organizations. We believe together we can ensure that the 2022 FIFA World Cup Qatar™ leaves behind a positive human and social legacy for our nation and the region.

Sincerely

Hassan Al-Thawadi
Secretary General

Qatar 2022 Supreme Committee Workers' Charter

Qatar 2022 Supreme Committee (Q22)'s vision is the successful delivery of a historic FIFA World Cup™ in alignment with national plans and with a lasting impact on the country and the world.

Q22 firmly believes that all workers engaged on its projects, and those of the other infrastructure developers in Qatar, have a right to be treated in a manner that ensures at all times their wellbeing, health, safety and security.

Q22 affirms that all contractors and sub-contractors engaged in the delivery of its projects will comply with the principles set out in this Charter as well as all relevant Qatari laws. These principles will be enshrined in Q22's contracts and will be robustly and effectively monitored and enforced by Q22 for the benefit of all workers.

Compliance with this Charter and all relevant Qatari laws will be a pre-requisite to the selection and retention by Q22 of its contractors and sub-contractors. Q22 is **committed**, and shall **require** its contractors and sub-contractors, to **adhere** to the following principles in their treatment of all workers:

- **Health and Safety** – foster and actively encourage a world-class health and safety culture;
- **Employment Standards** – comply with Q22's required employment standards and all relevant Qatari laws;
- **Equality** – treat all workers equally and fairly, irrespective of their origin, nationality, ethnicity, gender or religion;
- **Dignity** – ensure that workers' dignity is protected and preserved throughout their employment and repatriation;
- **Unlawful Practices** – prohibit child labour, forced labour, and human trafficking practices;
- **Working and Living Conditions** – create and maintain safe and healthy working and living conditions;
- **Wages** – ensure that wages are paid to workers on time;
- **Grievances** – prohibit retaliation against workers who exercise any rights deriving from Q22's required employment standards or relevant Qatari laws;
- **Access to Information** – provide access to accurate information in the appropriate language regarding workers' rights deriving from the Q22's required employment standards or relevant Qatari laws; and
- **Training** – provide workers with training on skills necessary to carry out their tasks, including areas related to their health and safety.

This Workers' Charter is our pledge to ensuring a lasting positive legacy on the wellbeing of workers in Qatar.

Hassan Abdullah H R Al Thawadi
Secretary General

March 2013

الملحق 3: خطاب موجه إلى منظمة العفو الدولية من الفيفا، 9 أكتوبر/تشرين الأول 2013



سواء كان الأمر يتعلق بصراع
كبير تُسلط عليه الأضواء، أو بركن
منسي في الكرة الأرضية، فإن
منظمة العفو الدولية تناضل
في سبيل العدالة والحرية
والكرامة للجميع، وتسعى
لحشد الجهود من أجل بناء
عالم أفضل.

ما الذي بيدك أن تفعله؟

لقد أظهر النشطاء في شتى أنحاء العالم أن بالإمكان مقاومة القوى الخطرة
التي تقوّض حقوق الإنسان. فلتكن عنصراً من عناصر هذه الحركة. ولتواجه
أولئك الذين يتاجرون في الخوف والكرهية.

■ انضم إلى منظمة العفو الدولية حتى تصبح عنصراً من عناصر حركة
عالمية تناضل في سبيل وضع حد لانتهاكات حقوق الإنسان، وشارك
مع منظمة العفو الدولية في بناء عالم أفضل.

■ قدم تبرعاً لدعم عمل منظمة العفو الدولية.

معاً نستطيع أن نسمع العالم أصواتنا.

أرغب في تلقي المزيد من المعلومات عن كيفية الانضمام إلى منظمة العفو الدولية.

الاسم

العنوان

البلد

البريد الإلكتروني

أود أن أقدم تبرعاً لمنظمة العفو الدولية (تُقبل التبرعات بالجنيه الإسترليني والدولار
الأمريكي واليورو)

المبلغ

يُرجى تقييده على بطاقة: Visa Mastercard

رقم

تاريخ الانتهاء

التوقيع

أريد أن
أساعد

يُرجى إرسال هذه الاستمارة إلى فرع منظمة العفو الدولية في بلدك
(انظر www.amnesty.org/en/worldwide-sites لمزيد من المعلومات عن
عناوين منظمة العفو الدولية في أنحاء العالم).

وفي حالة عدم وجود فرع للمنظمة في بلدك، يُرجى إرسال الاستمارة إلى
الأمانة الدولية للمنظمة في لندن، على العنوان التالي:

Amnesty International, International Secretariat,

Peter Benenson House, 1 Easton Street, London WC1X 0DW, United Kingdom



الوجه المظلم للهجرة أضواء على قطاع البناء في قطر قبل انطلاق بطولة كأس العالم لكرة القدم

يتزايد عدد سكان قطر بمعدل 20 شخصاً في الساعة. ومعظم من يصلون إلى البلاد هم من عمال البناء الآسيويين ذوي الدخل المتدني. وقد تم تجنيدهم للمساعدة على بناء مشروعات ضخمة تصل تكاليفها إلى 220 بليون دولار أمريكي، وتشكل جزءاً من اندفاع قطر نحو التحول إلى مركز إقليمي وعالمي مزدهر. وسيسهم العديد من هذه المشاريع، بشكل مباشر أو غير مباشر، في جهود استضافة كأس العالم 2022.

حيث سيقوم العمال الوافدون ببناء استادات رياضية وفق أحدث المواصفات، إضافة إلى ملاعب للتدريب وفنادق وطرق وشبكة للسكة الحديد؛ ويتعين أن يكون كل هذا قد أنجز قبل انطلاق ركلة البداية لأول مباريات كأس العالم. بيد أن الهجرة إلى قطر، من وجهة نظر الرجال أنفسهم، يمكن أن تشكل فترة مظلمة من حياتهم. فما بين ظروف العمل القاسية وغير الآمنة، والأجور التي لا تدفع، وسد كل السبل أمام مغادرتهم البلاد، يواجه هؤلاء مخاطر الاستغلال الشديد، الذي يصل في بعض الحالات إلى حد الانتهاكات التي ترقى إلى مستوى عمل السخرة.

ويتبصر هذا التقرير، الذي يستند إلى مقابلات مع عمال وافدين، ومسؤولين حكوميين، وممثلين للشركات، في السبل التي يتيح بها الإطار القانوني المتساهل في قطر لأصحاب عمل بلا ضمير أن يستغلوا العمال الوافدين ويتهكوا حقوقهم. ويخلص التقرير، في نهاية المطاف، إلى توصيات وجهتها المنظمة إلى الحكومة القطرية، وإلى الشركات، بشأن السبل الواجب اتباعها للحيلولة دون وقوع الانتهاكات، وضمان احترام الحقوق الإنسانية للعمال المهاجرين خلال الفترة التي تجري فيها التحضيرات لكأس العالم، وحتى ما بعد ذلك.

amnesty.org

رقم الوثيقة: MDE 22/010/2013 Arabic
نوفمبر/تشرين الثاني 2013



منظمة العفو
الدولية