الواقع عن كثب 2020: العد العكسي لبطولة كأس العالم 2022

حقوق العمال الأجانب في قطر

منظمة العفو الدولية

منظمة العفو الدولية حركة عالمية تضم أكثر من 7 ملايين شخص يناضلون من أجل عالم يتمتع فيه الجميع بحقوقهم الإنسانية.

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

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

© حقوق النشر محفوظة لمنظمة العفو الدولية، 2020
ما لم يذكر خلاف ذلك فإن محتوى المادة الوارد في هذه الوثيقة محمي بموجب رخصة المشاع الإبداعي (يجب نسب المادة إلى منظمة العفو الدولية، ويحظر استخدام المادة لأية أغراض تجارية، ويحظر إجراء أي تعديل أو اجتراء في المادة أو نشر أو عرض مواد أخرى مستقاة منها، رخصة دولية 4).
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode
لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة صفحة الأذونات على موقعنا:
www.amnesty.org
وإذا نسبت حقوق الطبع إلى جهة غير منظمة العفو الدولية، فإن هذه المادة تكون غير خاضعة لرخصة المشاع الإبداعي.
الطبعة الأولى 2020
الناشر: منظمة العفو الدولية، شركة محدودة
Peter Benenson House, 1 Easton Street
London WC1X 0DW, UK

رقم الوثيقة: MDE 22/3297/2020
اللغة الأصلية: الإنجليزية

صورة الغلاف: © Amnesty International. Design by Colin Foo

منظمة العفو الدولية

amnesty.org

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات	**3**
التسلسل الزمني	**4**
المقدمة	**6**
1. نظام الكفالة	**10**
2. التظلمات المتعلّقة بالأجور	**16**
3. العاملات المنزليات	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4. الحرمان من الحق في إنشاء نقابات	**24**
5. العاملون بشأن بطولة كأس العالم والفيفا	**26**
6. فيروس كوفيد-19 وحقوق العمال الأجانب	**29**
نتائج وتوصيات	**32**

التسلسل الزمني

مارس/آذار 2009: قطر تُصدر **قانون كفالة جديداً** ليحل محل التشريع النافذ منذ عام 1963. وبموجب القانون الجديد يظل العمال الأجانب غير قادرين على مغادرة البلاد أو تغيير وظائفهم بدون إذن أرباب عملهم.

ديسمبر/كانون الأول 2010: قطر تفوز بحق استضافة **بطولة كأس العالم** لسنة 2022.

مايو/أيار 2013: اتحاد النقابات الدولي يدعو لإعادة التصويت على استضافة بطولة كأس العالم 2022. والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا) يرفض.

سبتمبر/أيلول 2013: صحيفة الغارديان تنشر معلومات سرية مُدينة حول انتهاك حقوق العمال في مشروعات التشييد والبناء في مدينة لوسيل وتكشف وفاة 44 عاملاً نيبالياً في غضون شهرين.

نوفمبر/تشرين الثاني 2013: منظمة العفو الدولية تبين تفاصيل الانتهاكات الواسعة النطاق والروتينية في قطاع التشييد والبناء في قطر، وتدعو لإجراء إصلاحات جوهرية في القوانين والممارسات السائدة في البلاد.

فبراير/شباط 2014: الهيئة المسؤولة عن بطولة كأس العالم في قطر -وهي اللجنة العليا للمشاريع والإرث – تصدر **'معايير رعاية العمال'** للمقاولين في الملاعب وغيرها من مشروعات كأس العالم. وتنطبق المعايير – التي هي أكثر صرامة من قانون العمل القطري – على حوالي 3% من عمال التشييد والبناء في البلاد.

أبريل/نيسان 2014: المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني بحقوق المهاجرين يدعو إلى إلغاء نظام الكفالة في قطر.

مايو/أيار 2014: قطر تقول إنها سوف "تلغي" الكفالة، وتعد بإجراء إصلاح قانوني في أعقاب التوصيات التي قدمتها المؤسسة القانونية الدولية دي إل إيه بايبر التي كلفتها الحكومة.

يونيو/حزيران 2014: مجموعات العمال تقدم شكوى ضد قطر لدى **منظمة العمل الدولية** في جنيف.

أغسطس/آب 2015: الحكومة تصدر **نظام حماية الأجور**، وهو نظام إلكتروني لمراقبة سداد أجور العمال.

ديسمبر/كانون الأول 2016: قطر تستبدل تشريع الكفالة لسنة 2009 بـ**'قانون توظيف جديد'** تزعم الحكومة أنه "يلغي الكفالة"؛ لأن الكلمة استُبدلت بها عبارة "اتفاقية تعاقدية". لكن العمال ما زالوا غير قادرين على مغادرة البلاد بدون إذن من أرباب العمل، وهم مرتبطون بأرباب عملهم طوال مدة عقودهم التي يمكن أن تصل إلى خمس سنوات.

يونيو/حزيران 2017: بدء الأزمة الخليجية مع إقدام السعودية، والإمارات العربية المتحدة، والبحرين، ومصر على قطع العلاقات الدبلوماسية مع قطر، وفرض سلسلة من القيود الشديدة على الاقتصاد والحدود والتنقل. وقد أدت هذه الأزمة إلى انتهاكات خطيرة للحقوق الإنسانية تحمَّل الناس العاديون العبء الأكبر منها.

أغسطس/آب 2017: قطر تصدر **قانوناً ينظم** توظيف **العمالة المنزلية** التي لم يكن هناك أي حماية بتاتاً لحقوقها في العمل بموجب القانون القطري. ويشكل القانون خطوة هامة إلى الأمام، لكنه لا يتماشى تماماً مع المعايير الدولية.

أكتوبر/تشرين الأول 2017: قطر ومنظمة العمل الدولية تتوصلان إلى **اتفاقية التعاون التقني** لإجراء مجموعة واسعة من الإصلاحات تشمل نظام الكفالة. والهيئة الإدارية في منظمة العمل الدولية تغلق **الشكوى ضد قطر**.

نوفمبر/تشرين الثاني 2017: قطر تضع **حداً أدنى** مؤقتاً **للأجور** قدره 750 ريالاً قطرياً في الشهر (206 دولارات).

مارس/آذار 2018: إنشاء محاكم للعمالة "ذات مسار سريع" تحت مسمّى **"لجان فض المنازعات العمالية".**

أبريل/نيسان 2018: افتتاح **مكتب منظمة العمل الدولية في قطر.**

مايو/أيار 2018: قطر تصادق على **معاهدتين دوليتين لحقوق الإنسان** أساسيتين، لكنها تبدي سلسلة من التحفظات عليهما من ضمنها الإشارة إلى أنها لن تسمح للعمال بتكوين نقابات عمالية والانضمام إليها.

أكتوبر/تشرين الأول 2018: قطر **تلغي جزئياً مأذونية الخروج**، ما يعني أن معظم العمال يستطيعون الآن مغادرة البلاد بدون الحاجة إلى أذن من أرباب عملهم. بيد أن القانون لا ينطبق على ما لا يقل عن 174,000 عامل وعاملة منازل وعدد من الفئات الأخرى للعمال.

نوفمبر/تشرين الثاني 2018: قطر تنشئ **صندوق دعم وتأمين العمال** الذي يهدف إلى دفع مستحقات العمال فوراً عقب قرار تتخذه لجان فض المنازعات العمالية.

يوليو/تموز 2019: قطر تدشن **أول مأوى بإدارة الحكومة لضحايا الانتهاكات** - ومن ضمنهم العاملات المنزليات - هو دار الرعاية الإنسانية. ومع أن المأوى لم يعمل بعد بالكامل إلا أنه بدأ يستقبل بعض النساء في منتصف سنة 2020.

يناير/كانون الثاني 2020: قطر **توسع نطاق إلغاء مأذونية الخروج** ليشمل جميع العمال، بمن فيهم العمالة المنزلية والفئات الأخرى التي استُبعدت من الإعلان السابق.

أغسطس/آب 2020: قطر تحدد **حداً أدنى إلزامياً للأجور لجميع العمال الأجانب** بمن فيهم العمالة المنزلية. وحُدد الأجر الشهري بـ 1000 ريال قطري (نحو 275 دولاراً أمريكياً) زائداً علاوة قدرها 300 ريال قطري (نحو 83 دولاراً أمريكياً) للطعام و500 ريال قطري (نحو 137 دولاراً أمريكياً) للسكن إذا لم يقدمهما رب العمل. وسيدخل الحد الأدنى للأجر حيز النفاذ في مارس/آذار 2021 ويُراجع سنوياً.

أغسطس/آب 2020: قطر **تلغي شهادة عدم الممانعة** ما يسمح لجميع العمال بتغيير وظائفهم دون أذن من أرباب عملهم عقب الوفاء بشروط معينة تشمل إتمام فترة تجربة والعمل خلال فترة الإشعار.

المقدمة

بعد سنتين فقط ستتجه أنظار العالم إلى قطر مع انطلاق بطولة كأس العالم لعام 2022 التي ينظمها الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، وهذه أول مرة تقام فيها مباراة كرة القدم الرائدة عالمياً في الشرق الأوسط.

في العقد الذي تلا فوز قطر بحق إقامة البطولة على أراضيها توافد ملايين الرجال والنساء – معظمهم من آسيا وإفريقيا – إلى البلاد للعمل. وسواء عمل هؤلاء العمال والعاملات المهاجرون في قطاع التشييد والبناء أو الضيافة أو الخدمة المنزلية فقد قدموا مساهمة هائلة في اقتصاد البلاد ونموها، ولم يكن بالإمكان إقامة بطولة كأس العالم بدون العديد منهم.

لكن منظمة العفو الدولية وسواها قد بينوا أيضاً أنه خلال هذه السنوات تعرض آلاف العمال لاستغلال وانتهاكات خطيرة في العمل، وصلت أحياناً إلى حد العمل القسري، الذي سهّل حدوثه نظام العمل النافذ في البلاد.

لذا أعلنت قطر في 2017 – كما كان من المنتظر بأمل كبير – إقامة شراكة مع منظمة العمل الدولية تهدف إلى جعل قوانين وممارسات العمل لديها تتماشى مع المعايير الدولية، فأتيحت إمكانية أن تترك بطولة كأس العالم إرثاً إيجابياً لحقوق جميع العمال في البلاد.

لكن مع استمرار العد العكسي لانطلاق البطولة هل تتطابق الوعود بالإصلاحات المتعلقة بالعمل مع الواقع الذي يواجهه العمال المهاجرون الذين تعتمد عليهم قطر اعتماداً شديداً؟

تصوّر فنان لاستاد البيت، أحد الأماكن التي بنيت حديثًا من أجل مباريات كأس العالم التي تقيمها الفيفا في قطر عام 2022 LOC FIFA ©

تنظر منظمة العفو الدولية في هذا التقرير في مدى وفاء قطر بوعود إصلاح نظام العمالة لديها وحماية حقوق العمال قبل افتتاح بطولة كأس العالم.

ويُشدد هذا التقرير على أن قطر أحرزت بعض التقدم المهم حتى الآن، ومن ضمن ذلك إصلاحات كبرى أعلنتها في 2020 لتسهيل حرية التنقل، وبدء العمل بحد أدنى جديد للأجور. ومع ذلك يبين أيضاً أن عمليتي التطبيق والإنفاذ

الضعيفتين للإصلاحات الأخرى التي قدّمت في السنوات الأخيرة لا يزالان يتركان آلاف العمال تحت رحمة أرباب العمل عديمي الضمير الذي سُمح لهم بارتكاب انتهاكات مع الإفلات من العقاب. واليوم غالباً ما زال هؤلاء العمال الأجانب يواجهون تأخيراً في دفع أجورهم أو عدم دفعها، وإفراطاً في العمل لساعات طويلة، وصعوبات في نيل العدالة برغم التحسينات التي طرأت على الإطار القانوني. كما أن تأثير وباء فيروس كوفيد-19 يضع ضغوطاً جديدة على كاهل أرباب العمل والموظفين على حد سواء. وفيما يتعلق بالعمال الأجانب فقد فاقم الوباء من مواطن الضعف الشديدة لديهم ومن ضمنها الديون الثقيلة التي يرزحون تحتها جراء رسوم الاستقدام المرتفعة، والقيود المفروضة على تنقلهم، والعقبات التي يواجهونها في الحصول على سبل انتصاف فعالة على الانتهاكات التي يتعرضون لها.

يترتب على قطر واجب حماية حقوق الإنسان واحترامها، ولديها فرصة كبرى للإثبات للعالم أنها جادة بشأن حقوق العمال. وللقيام بذلك ينبغي عليها ضمان التطبيق والإنفاذ الكاملين للإصلاحات التي أجريت حتى الآن، والتحلي بالجدية في مساءلة أرباب العمل المسيئين، واتخاذ إجراءات لمعالجة مواطن الضعف الرئيسية في مجالات هامة من بينها سداد الأجور، ونيل العدالة، وإسماع صوت العمال. ويتعين على قطر أيضاً إيلاء اهتمام خاص بالوضع الذي تواجهه العاملات المنزليات في البلاد اللواتي يتعرضن لانتهاكات شديدة وواسعة الانتشار بعيداً عن أضواء بطولة كأس العالم. ولا يمكن مواصلة استثنائهن في سياق تنفيذ عملية إصلاح حقيقية تدافع عن حقوق العمال جميعهم.

المنهجية

يقدم هذا التقرير تحديثاً لتقرير 'الواقع عن كثب: أوضاع حقوق العمال الأجانب قبل أقل من أربع سنوات من بدء بطولة كأس العالم لعام 2022 في قطر' والذي صدر في فبراير/شباط 2019،[1] وتبين فيه أن العمال الأجانب ما زالوا يتعرضون لانتهاكات جسيمة في العمل مع أن قطر باشرت أخيراً في عملية إصلاحية بارزة، واعدةً بالتصدي للاستغلال واسع الانتشار للعمال و"جعل قوانينها وممارساتها تتماشى مع معايير العمل الدولية".

ويغرف هذا التقرير الجديد من معين البحوث الواسعة التي أعدتها منظمة العفو الدولية حول حقوق العمال الأجانب في قطر، من بينها الأبحاث الجديدة التي أجريت في 2019 و2020 التي استُشهد فيها في كافة أجزاء التقرير الموجز هذا، علاوة على عمل المنظمات والصحفيين الآخرين الذين غطوا أخبار حقوق العمال الأجانب في قطر. وهو يستند أيضاً إلى مناقشات مع ممثلي الدول المُرسِلة للعمالة، ومنظمات العمال المهاجرين، والخبراء في قطر، والمراسلات مع الحكومة القطرية.

وتضمنت الأبحاث المتعلقة بهذا التقرير أيضاً تحليلاً للقوانين والمعايير الوطنية والدولية المتعلقة بحقوق العمال الأجانب، والتقارير السنوية التي أصدرتها منظمة العمل الدولية، وتبين بالتفصيل التقدم الذي حققته قطر بشأن الالتزام الذي قدمته في اتفاقية التعاون التقني مع منظمة العمل الدولية..

الإشكاليات

حددت التقارير السابقة لمنظمة العفو الدولية عوامل هامة في صميم الانتهاكات التي يواجهها العمال الأجانب:

- **التوظيف القائم على نظام *الكفالة*** الذي يربط العمال الأجانب بأرباب عملهم، ويقيد قدرتهم على تغيير وظائفهم، ويمنع العديد منهم من مغادرة البلاد بدون إذن أرباب عملهم.
- **السداد المتأخر للأجور أو عدم سدادها** الذي يفاقم المستويات المرتفعة لدين العمال الناجم عن ممارسات الاستقدام غير القانونية.
- **الحواجز أمام تحقيق العدالة** للعمال الاجانب الذين تنتهك حقوقهم **والإفلات من العقاب الذي يتمتع به أصحاب العمل المسيئون.**
- **ضعف حماية العمالة المنزلية** بما في ذلك ضعف تطبيق القانون.
- **منع العمال الأجانب من إنشاء نقابات عمالية أو الانضمام إليها.**
- **التقاعس عن إنفاذ القوانين القطرية** التي يُفترض أن تحمي حقوق العمال.

التزامات قطر – اتفاقية منظمة العمل الدولية

في 2014 رفعت مجموعة العمال شكوى ضد قطر إلى منظمة العمل الدولية لعدم تقيدها بالاتفاقية رقم 29 بشأن العمل القسري والاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل.[2]

---

[1] منظمة العفو الدولية، *الواقع عن كثب: أوضاع حقوق العمال الأجانب قبل أقل من أربع سنوات من بدء بطولة كأس العالم لعام 2022 في قطر*، فبراير/شباط 2019، https://www.amnesty.org/download/Documents/MDE2297582019ARABIC.PDF. (الرابط غير موجود)

[2] انظر نص الشكوى، *شكوى تزعم عدم تقيد قطر باتفاقية العمل الجبري لعام 1930 (رقم 29)، واتفاقية تفتيش العمل لعام 1947 (رقم 81)، تقدم بها أعضاء الوفود إلى الدورة رقم 103 (2014) لمؤتمر العمل الدولي بموجب المادة 26 من دستور منظمة العمل*

وفي 2017 عقب تقديم المزيد من الوثائق الكثيرة حول انتهاك حقوق العمال الأجانب ذوي الأجر المتدني وقعت الحكومة اتفاقية مع منظمة العمل الدولية التزمت فيها بعملية إصلاح واسعة النطاق مدتها ثلاث سنوات.

اتفقت قطر ومنظمة العمل الدولية من خلال الشراكة – على العمل معاً من 2018 إلى 2020 "لجعل القوانين والممارسات [القطرية] تتماشى مع معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل".[3] وقد حُددت أهداف الإصلاحات بموجب خمس ركائز هامة:

- تحسين عملية سداد الأجور،
- تعزيز أنظمة تفتيش العمل والصحة والسلامة،
- استبدال نظام الكفالة وتحسين إجراءات استقدام العمالة،
- زيادة الوقاية والحماية والمقاضاة على العمل القسري،
- تعزيز صوت العمال.

يمكن العثور على مزيد من التفاصيل حول الالتزامات التي قُدّمت بموجب بعض هذه الركائز في الفصول 1-6 من هذا التقرير.

ماذا فعلت قطر حتى الآن؟

أصدرت الحكومة القطرية منذ عام 2017 تشريعات ومبادرات استهدفت إفادة العمال الأجانب. وقد جرى تناولها أكثر فيما بعد في تقرير الإحاطة هذا، وهي تشمل:

- **قانون المستخدمين في المنازل** الذي ينص على حدود لساعات العمل وعلى فترات راحة يومية إلزامية، ويوم إجازة في الأسبوع، وعطلات مدفوعة الأجر،

- لجان **فض المنازعات العمالية** (لجان العمل) لتيسير نيل العمال على العدالة،
- **صندوق لدعم وتسريع سداد متأخرات الأجور**،
- **حد أدنى جديد للأجور غير قائم على التمييز المجحف** (يُنفّذ في 2021)،
- **إلغاء شرطيّ مأذونية الخروج وشهادة عدم الممانعة** ما سيسمح للعمال الأجانب أخيراً بمغادرة قطر وتغيير وظائفهم بدون إذن صاحب العمل،
- **والتصديق على معاهدتين دوليتين هامتين لحقوق الإنسان،** مع أن قطر احتفظت بالحق في تجاهل بعض من الواجبات الهامة الواردة فيهما، ومن ضمنها حق العمال في تكوين نقابات عمالية أو الانضمام إليها.

وترحب منظمة العفو الدولية بحذر بهذه الإصلاحات التي يمكن – في حال تطبيقها وإنفاذها بصورة صحيحة وتامة – أن تضع حداً لمعظم الجوانب الإشكالية لنظام *الكفالة*، وأن تُمكّن العمال الأجانب من التخلص من أوضاع العمل المسيئة وطلب سبل الانتصاف. لكن لا يزال يتعيّن القيام بالمزيد من العمل لإلغاء نظام الكفالة بشكل كامل وحماية حقوق العمال الأجانب. وتبين الأبحاث التي أجرتها منظمة العفو الدولية والمنظمات غير الحكومية الأخرى، والصحفيون، وهيئات الأمم المتحدة أنه حتى تاريخه قصّرت قطر في الوفاء بوعودها، ولم تُحقق العديد من الإصلاحات السابقة التغييرات اللازمة بشكل كامل ما ترك آلاف العمال فريسة لانتهاكات العمل.

مطلوب إجراءات عاجلة

الدولية، 16 مارس/آذار 2015، الملحق 1، ص 3، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_348745.pdf.

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

تحذّر منظمة العفو الدولية من أنه إلى حين إنجاز عملية الإصلاحات وتنفيذها تنفيذاً أفضل، ووضع حد لإفلات أرباب العمل المسيئين من العقاب سيظل واقع العمال الأجانب في قطر قاسياً. وثمة حاجة لعمل أكبر بكثير وعلى وجه السرعة لوضع حد للانتهاكات المستمرة.

وبصفة خاصة يجب على قطر، من أجل إعادة التوازن إلى دينامية القوى بين أرباب العمل والعمال الأجانب والاقتراب من الوفاء بالالتزامات التي تعهدت بها أن:

- **تطبّق وتنفّذ بفعالية الإصلاحات الأخيرة بينما تتخذ مزيداً من الإجراءات**
- **تعزز آليات التفتيش لاكتشاف الانتهاكات ووضع حد لها بسرعة،**
- **تضمن دفع أجور محترمة ومعالجة قضية ديون العمّال،**
- **تعزز قدرة العمال على نيل العدالة وتضمن مساءلة أصحاب العمل المسيئين،**
- **تضمن حماية أفضل لعمّال وعاملات المنازل الأجانب،**
- **تعزز أصوات العمال الأجانب وتحترم حقهم في تكوين نقابات عمالية أو الانضمام إليها.**

عمال أجانب يبنون ملعب لوسيل في 10 ديسمبر/كانون الأول 2019 في الدوحة بقطر. وسوف يستضيف الملعب المذكور المباراتين الافتتاحية والنهائية لبطولة كأس العالم المقبلة 2022 في قطر التي تنظمها الفيفا© David Ramos - FIFA/FIFA via Getty Images

1. نظام الكفالة

الوعد

التزمت قطر – بموجب الركيزة الثالثة من اتفاقية التعاون مع منظمة العمل الدولية – بأن تستبدل نظام *الكفالة* بنظام توظيف تعاقدي من شأنه أن يلغي القيود المفروضة على قدرة العمال الأجانب على تغيير رب عملهم والخروج من البلاد.[4]

الواقع

عندما ألغت قطر أخيراً بحلول عام 2020 – بالنسبة لجميع العمال الأجانب تقريباً – شرط حصولهم على مأذونية خروج وشهادة عدم ممانعة من صاحب عملهم بعد سنوات من الوعود فإنها تصدت بالفعل لجانبين رئيسيين من نظام *الكفالة* كانا يُمكّنان من ارتكاب انتهاكات لحقوق الإنسان. وعلاوة على ذلك فهي الدولة الأولى في المنطقة التي تفعل ذلك.

بيد أن نظام *الكفالة* يظل يتضمن عناصر خبيثة من بينها سيطرة أصحاب العمل على الوضع القانوني للعمال الأجانب ومجموعة من الإجراءات الانتقامية المتوفرة التي يمكن للكفلاء المسيئين استخدامها بدون أن تترتب عليهم أي عواقب قانونية.

مأذونية الخروج

في سبتمبر/أيلول 2018، أعلنت قطر أنها ستلغي شرط مأذونية الخروج للعمال الأجانب الذين يشملهم قانون العمل الذي يستثني العمالة المنزلية.[5] بيد أن أصحاب العمل يظل باستطاعتهم المطالبة بأن تظل نسبة تصل لغاية 5% من القوى العاملة لديهم بحاجة إلى مأذونية خروج بسبب طبيعة عملهم عقب موافقة وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية القطرية (وزارة العمل). وبحسب تقرير سير العمل 2020 لمنظمة العمل الدولية بشأن الشراكة بين منظمة العمل الدولية وقطر، فإن الوزارة وافقت على 42,171 طلباً للاحتفاظ بمأذونية الخروج للعمال الأجانب.[6]

وفي يناير/كانون الثاني 2020، وُسّع نطاق إلغاء مأذونيات الخروج[7] بالقرار الوزاري رقم 195 لسنة 2019 ليشمل عدة فئات جديدة من العمال بينهم العمالة المنزلية.[8] بيد أنه ظل هناك استثناءات؛ إذ ما زال بإمكان أصحاب العمل طلب مأذونيات خروج لنسبة تصل إلى 5% من القوى العاملة لديهم، ولا يزال عمّال وعاملات المنازل بحاجة إلى "إبلاغ"

---

[4] المرجع نفسه. ولمزيد من التفاصيل انظر تعليقات لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التي التزمت الحكومة باتباعها عند مراجعة القانون رقم 21 وغيره من القوانين ذات الصلة التي تُنظّم شروط وأحكام استقدام وتوظيف العمال المهاجرين، https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3255640.

[5] منظمة العفو الدولية، *قطر: إلغاء جزئي لـ "مأذونية الخروج" يرفع قيود السفر المفروضة على معظم العمال المهاجرين*، 5 سبتمبر/أيلول 2018، https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2018/09/qatar-exit-system-reform-first-step/.

[6] انظر تقرير مرحلي عن اتفاقية التعاون التقني المتفق عليه بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية (تقرير مرحلي لمنظمة العمل الدولية 2020)، 9 أكتوبر/تشرين الأول 2020، ص 5، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_757860.pdf .

[7] انظر قرار وزير الداخلية رقم (95) لسنة 2019 بشأن ضوابط وإجراءات خروج بعض فئات الوافدين من غير الخاضعين لقانون العمل، 1 ديسمبر/كانون الأول 2019، https://www.almeezan.qa/LawArticles.aspx?LawArticleID=79754&LawId=8221&language=ar.

[8] بحسب المادتين الأولى والثانية من القرار رقم (95) لسنة 2019 تشمل مجموعات العمالة المنزلية، وموظفي الحكومة (ما عدا العسكريين)، وأولئك العاملين في قطاع النفط والغاز في البحر والمياه الإقليمية، والعاملين في الزراعة أو في وظائف مؤقتة.

مخدومهن شخصياً قبل 72 ساعة من مغادرتهم.[9]

أما الشرط الثاني فهو إشكالي جداً بالنسبة لعمّال وعاملات المنازل، وينتهك حقهم في حرية التنقل؛[10] فهو يمنح أصحاب العمل المسيئين ثلاثة أيام للانتقام، وهذا - كما بيّنت أبحاث منظمة العفو الدولية وسواها - غالباً ما ينطوي على توجيه تهم زائفة "بالهروب" (الهروب من الوظيفة الذي يُعدّ جرماً جنائياً في قطر) أو السرقة الموجهة إلى العمّال والعاملات لمنعهم من مغادرة البلاد.[11]

والأمر الخطير هو أن القرار الوزاري لا يذكر أي عواقب قانونية تترتب على أصحاب العمل لانتهاكهم أحكامه؛ فلا يقدم أي رادع للإساءة. بيد أن عمّال وعاملات المنازل الذين لا يُحيطوا مخدومهم علماً بمغادرتهم يمكن أن يُطردوا لأسباب تأديبية، ويُحرموا من المزايا المالية العادية المستحقة لهم، ويُحظّر عليهم الدخول مجدداً إلى قطر.[12]

وإضافة إلى ذلك فإنه بدون إجراء إصلاحات إضافية – ومن ضمنها آليات المراقبة والمساءلة الفعالة – ثمة خطر جدي في أن يشجع إلغاء مأذونية الخروج بكل بساطة مزيد من أصحاب العمل على مصادرة جوازات السفر وتوجيه اتهامات كيدية لا أساس لها من الصحة. وعلاوة على ذلك فإن اعتماد معظم العمال الأجانب الذين يتقاضون دخلاً متدنياً على أصحاب عملهم لتقديم تذكرة الطائرة للعودة إلى وطنهم يقوّض قدرتهم على مغادرة البلاد، لاسيما في الحالات التي يرفض فيها أصحاب العمل أن يفعلوا ذلك.

ونظرياً يشكّل إلغاء مأذونية الخروج خطوة في الاتجاه الصحيح، ويعيد لمعظم العمال الأجانب حريتهم في التنقل، ما يسمح لهم بمغادرة قطر بدون أي شروط. لكن ثمة حاجة إلى آليات المراقبة والمساءلة لضمان التنفيذ الكامل والصحيح لمنع أصحاب العمل المسيئين من اللجوء إلى تدابير انتقامية للسيطرة على قدرة العمال على المغادرة.

شهادة عدم الممانعة

في أغسطس/آب 2020، أصبحت قطر أول دولة في المنطقة تسمح للعمال الأجانب بتغيير وظائفهم بدون إذن صاحب العمل عقب الوفاء ببعض الشروط من ضمنها إتمام فترة تجريبية والعمل خلال فترة الإشعار. [13]

ووفقاً للقانون رقم 18 لسنة 2020 [14] الذي يُعدّل بعض أحكام قانون العمل، والقانون رقم 19 لسنة 2020 [15] الذي يُعدّل قانون الكفالة، يستطيع الآن جميع العمال الأجانب تغيير أرباب عملهم بعد فترة تجربة مدتها ستة أشهر كحد أقصى، شريطة أن يعملوا خلال مدة إشعارهم.[16] وقد حُددت فترة الإشعار بشهر واحد بالنسبة للسنتين الأوليين من الخدمة وبشهرين بالنسبة لأولئك الذين هم في الخدمة مدة تزيد على السنتين.

ويستطيع العمال الأجانب أيضاً تغيير وظائفهم خلال فترة التجربة شريطة أن يرد رب عملهم الجديد ثمن تذكرة السفر بالطائرة ورسوم الاستقدام إلى رب عملهم السابق، والتي لا يمكن أن تتجاوز مقدار شهرين من الراتب الأساسي

---

[9] المادة 2 من قرار وزير الداخلية رقم (95) لسنة 2019.
[10] المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي صدّقت عليه قطر في مايو/أيار 2018.
[11] انظر منظمة العفو الدولية، *"لماذا تريدين استراحة" استمرار انتهاك حقوق العاملات المنزليات في قطر*، 20 أكتوبر/تشرين الأول 2020. https://www.amnesty.org/ar/documents/mde22/3175/2020/ar/ انظر أيضاً: *منظمة العفو الدولية قطر: "إن فترة الاستراحة الوحيدة التي أحصل عليها هي حين أخلد إلى النوم": الاستغلال الذي تتعرض له العاملات المنزليات في قطر*، 2014، https://www.amnesty.org/ar/documents/MDE22/004/2014/ar/؛ *منظمة حقوق المهاجرين، تهمة الهروب: الكمين الأشد انتهاكاً المنصوب للعمال المهاجرين، 30 سبتمبر/أيلول 2020* https://www.migrant-rights.org/ar/2020/10/%d8%aa%d9%87%d9%85%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d9%87%d8%b1%d9%88%d8%a8-%d8%a7%d9%84%d9%83%d9%85%d9%8a%d9%86-%d8%a7%d9%84%d8%a3%d8%b4%d8%af-%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%aa%d9%87%d8%a7%d9%83%d8%a7%d9%8b-%d8%a7%d9%84%d9%85/؛ *الفريق العامل المعني بالاحتجاز التعسفي، النتائج الأولية لزيارة الفريق العامل إلى قطر (3-14 نوفمبر/تشرين الثاني 2019*، https://www.ohchr.org/Ar/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25296&LangID=A؛.
[12] انظر المادة 26 من قانون الكفالة رقم 21 لسنة 2015، *"إذا فُصل العامل تأديبياً وفقاً لأحكام قانون العمل المشار إليه أو وفقاً لأحكام القوانين المنظمة لشؤون موظفي الدولة أو أي قانون آخر، ولم يطعن في القرار أمام المحكمة المختصة، أو طعن فيه ورُفض طعنه بموجب حكم نهائي من المحكمة المختصة، فلا يجوز له العودة إلى الدولة للعمل إلا بعد مضي أربع سنوات من تاريخ مغادرته"*، https://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=6809&language=ar. وإضافة إلى ذلك ذكرت تغريدة نشرتها وزارة الداخلية واقتباس في مقال نشرته صحيفة ذي بينينسولا القطرية في 16 يناير/كانون الثاني 2020 هذه العقوبات، لكنهما حُذفا كلاهما في النهاية.
[13] منظمة العفو الدولية، *قطر: القوانين الجديدة الهادفة لحماية العمال الأجانب خطوة إيجابية*، 30 أغسطس/آب 2020، https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2020/08/qatar-annoucement-kafala-reforms/.
[14] عدّل القانون رقم 18 لسنة 2020 المواد 39 و43 و49 و115/ مكررة و144 و145/ مكررة من قانون العمل، https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_754882/lang--en/index.htm.
[15] القانون رقم 19 لسنة 2020 (إلغاء شرط شهادة عدم الممانعة)، https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_754885/lang--ar/index.htm.
[16] انظر المادة الأولى من القانون رقم (18) لسنة 2020 الذي عدّل المادة 30 من قانون العمل.

للعامل.[17]

عمال أجانب في المنطقة الصناعية بالدوحة، © Amnesty International 2012

وإذا أنهى صاحب العمل أو العامل العقد بدون احترام فترة الإشعار، عليهما أن يدفعا للطرف الآخر تعويضاً موازياً للأجر الأساسي للعامل عن فترة الإشعار أو الوقت المتبقي منها. وإذا تقاعس العمال عن الالتزام بهذه الأحكام لا يستطيعون العمل في البلاد لمدة سنة عقب مغادرتهم.

ومع أن هذه التغييرات ليست مشمولة في قانون العمل الأصلي إلا أنها تنطبق أيضاً على عمّال وعاملات المنازل برغم أن فترة تجربتهم لا يجوز أن تتعدى ثلاثة أشهر.[18]

وبموجب القانون رقم 19 يستطيع العمال تغيير وظائفهم وفق الشروط التي حددتها وزارة العمل.[19] وتتولى الوزارة عملية طلب النقل على الإنترنت، ويجب أن تكون مجانية للعمال. وقد دخل القانون حيز النفاذ في 8 سبتمبر/أيلول 2020 في أعقاب نشره في *الجريدة الرسمية*.[20]

وفي مطلع أغسطس/آب، وقبل صدور هذا الإعلان أنشأت غرفة تجارة وصناعة قطر منصة تدوير العمالة[21] لتمكين الشركات من استقطاب موظفين جدد محلياً.[22]

ومع أنه من المبكر جداً تقييم وقع هذه الإصلاحات على قدرة العمال الأجانب على تغيير وظائفهم فقد أبلغت منظمات تساند العمال الأجانب في قطر منظمة العفو الدولية أنه في حين أن الطلبات على الإنترنت التي يقدّمها العمال يجري تسييرها فإن بعض العمال يجدون العملية صعبة بسبب الحواجز اللغوية أو عدم حصولهم على هواتف

---

[17] انظر المادة الأولى من القانون رقم (18) لسنة 2020 الذي عدّل المادة 39 من قانون العمل.

[18] لمزيد من التفاصيل انظر إصدار وزارة العمل، *تنقّل اليد العاملة في قطر: معلومات أساسية لأصحاب العمل*، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_754463.pdf.

[19] عدّل القانون رقم 20 لسنة 2020 المادتين 21 و23، وألغى المادة 22 من القانون رقم 21 لسنة 2015 الذي ينظم دخول الوافدين وخروجهم وإقامتهم.

[20] لمزيد من التفاصيل انظر إصدار وزارة العمل، *تنقّل اليد العاملة في قطر: معلومات أساسية لأصحاب العمل*، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_754463.pdf.

[21] انظر https://www.qatarchamber.com/qc-employment/?lang=ar

[22] انظر صحيفة ذي بينينسولا، "منصة تدوير العمالة باتت الآن متوافرة لجميع الشركات: غرفة قطر"، 28 يوليو/تموز 2020، https://www.thepeninsulaqatar.com/article/28/07/2020/Labour-re-employment-platform-now-available-for-all-companies-Qatar-Chamber.

ذكية، ولذا يحتاجون إلى مساندة.[23]

وقد بذلت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية جهوداً لإذاعة التعديلات الجديدة على الملأ، وأصدرت دليلاً يوضح خطوة خطوة عملية الانتقال إلى وظيفة جديدة على الإنترنت لكل من أرباب العمل والموظفين. ومع ذلك يظل بعض أرباب العمل يطلبون من العمال المعينين حديثاً تزويدهم بشهادة عدم ممانعة برغم أنها من الواضح لم تعد شرطاً قانونياً.

وقد أبلغت المنظمات التي تساند العمال الأجانب على الأرض في قطر – منظمة العفو الدولية أن بعض أرباب العمل يلغون تأشيرات عمالهم أو يقدمون تقارير "هروب" عقب إحاطتهم علماً بنيات العمال تغيير وظائفهم، وبالتالي يتعمدون تقويض عملية الانتقال إلى وظيفة جديدة.

كما أن العمال الآخرين – وبخاصة العاملات المنزليات اللواتي صادر مخدوموهن جوازات سفرهن أو بطاقات إقامتهن القطرية – يجدون صعوبة في الحصول على الخدمة؛ لأنهم بحاجة إلى هذه الوثائق لتقديم طلب لتغيير رب العمل وفي النهاية تغيير وظائفهن.[24] وإضافة إلى بطاقات الهوية القطرية يحتاج العمال إلى رقم هاتف مسجل باسمهم كأحد مستندين ثبوتيين أساسيين لازمين للدخول إلى النظام أو التسجيل فيه. وغالباً ما يشكل ذلك تحديات معينة للعاملات المنزليات اللواتي قد يصادر مخدوموهن أجهزة هواتفهن الخليوية أو يقيدون حصولهن عليها.[25]

ولكي تحقق هذه التدابير التشريعية تغييراً حقيقياً لجميع العمال الأجانب من المهم أن تحدد السلطات بسرعة مواطن الضعف والثغرات. وأن تتخذ على وجه السرعة إجراءات تخفيفية مناسبة لضمان التطبيق والإنفاذ الصحيحين لها.

استمرار الاعتماد على أصحاب العمل والإجراءات الانتقامية

لايزال العمال الأجانب في قطر – برغم الإصلاحات المبينة بالتفصيل في هذه الفقرة – مرتبطين بأرباب عملهم الذين يتصرفون "ككفيل" رسمي لهم منذ لحظة دخولهم البلاد وطوال مدة عملهم فيها.[26] ولا يستطيع العمال الأجانب أن يطلبوا أو يجددوا أذون إقامتهم بأنفسهم، وتقع مسؤولية ذلك على عاتق كفيلهم وفق قانون الكفالة.[27] ولكن إذا تقاعس الكفيل عن تجديد الإذن، فإن العامل هو الذي يواجه العقوبة.

وبالفعل يظل أصحاب العمل يتمتعون بالحق القانوني في إلغاء أذون الإقامة للعمال أو توجيه تهم "بالهروب" ضد العمال الأجانب الذين يتركون وظائفهم بدون إذن. ثم يخسر العمال الأجانب حقهم في البقاء في قطر، وبالتالي يواجهون الاعتقال والترحيل. ويديم هذا النظام انعدام توازن القوى لمصلحة أصحاب العمل ويزيد من خطر الانتهاكات ضد العمال.[28]

ويستطيع الكفلاء إلغاء تأشيرات العمال الأجانب عبر تطبيق "مطراش"، وهو البوابة الإلكترونية لوزارة الداخلية التي تمكّن المستخدمين من الولوج إلى مجموعة واسعة من خدمات الوزارة، ومن ضمنها خدمات التأشيرات لوكالاتهم الشخصية والمؤسسية، وتأشيرات الإقامة ومأذونيات الخروج.[29] وثمة تباين صارخ بين النقرة الواحدة للعملية الخالية من المتاعب التي يستطيع أرباب العمل بموجبها إلغاء أذون إقامة العمال الأجانب وبين التحديات التي يواجهها العمال كما بيّنا آنفاً.

وعندما يُلغى إذن إقامة العمال يتعرض وجودهم في البلاد للخطر، وهم مضطرون إلى مغادرة قطر في غضون 90 يوماً، وإلا سيُعرّمون ويتعرضون لخطر الاعتقال والترحيل. كما يؤثر التغيير في وضعهم القانوني في قدرتهم على تغيير وظائفهم. ويحتاجون أولاً إلى تنظيم وضعهم القانوني من أجل الانتقال إلى رب عمل جديد، وهي عملية يرى الخبراء

---

[23] مناقشات مع ممثلي الدول المرسلة للعمالة والمنظمات التي تساند العمال المهاجرين في قطر جرت في 12 و21 – 26 أكتوبر/تشرين الأول 2020.

[24] المرجع نفسه

[25] أبلغت المنظمات التي تساند العمال المهاجرين في قطر منظمة العفو الدولية أن وزارة العمل تدرك كما يبدو هذه القضايا وتعمل على تعديل النظام.

[26] انظر المواد 1-4 من قانون الكفالة (القانون رقم (21) لسنة 2015)، https://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=6809&language=ar.

[27] بموجب المادة 8 من قانون رقم (21) لسنة 2015 يترتب على أصحاب العمل واجب تزويد العمال الأجانب بإذن إقامة في غضون 90 يوماً من وصولهم إلى قطر أو من انتهاء صلاحية إذن الإقامة السابق.

[28] انظر Migrant-Rights.org، *نظام الكفالة لايزال حي يرزق، والمهاجرون هم الأكثر تضرراً*، 29 أكتوبر/تشرين الأول 2020، https://www.migrant-rights.org/ar/2020/11/%d9%86%d8%b8%d8%a7%d9%85-%d8%a7%d9%84%d9%83%d9%81%d8%a7%d9%84%d8%a9-%d9%84%d8%a7%d9%8a%d8%b2%d8%a7%d9%84-%d8%ad%d9%8a-%d9%8a%d8%b1%d8%b2%d9%82%d8%8c-%d9%88%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%87%d8%a7%d8%ac%d8%b1/ .

[29] انظر https://portal.www.gov.qa/wps/portal/services/inviduallandingpages/metrash2/metrash2/!ut/p/a1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOIt_S2cDS0sDNz9fVyNDTyDHT2d_HzdDA1CjIEKIoEKDHAARwNC-r2IsMCoyNfZN10_qiCxJEM3My8tXz8iN7WkKLE4wwiJFa4fBTbLzMDSyNHXwiQ0yMfJwsDT28PU1M_dyNjA3RSqAI9jC3Ij_qnw8DDIBaXErBg!!/dl5/d5/L0lDUmlTUSEhL3dHa0FKRnNBLzRKVXBDQSEhL2Fy/?changeLanguage=ar .

على أرض الواقع أنها ممكنة نظرياً، لكنها عملياً تزيد من تعقيدات تغيير الوظيفة.

وفي أعقاب إعلان آخر الإصلاحات التي تلغي شهادة عدم الممانعة، أبلغت المنظمات التي تقدم المساندة للعمال الأجانب منظمة العفو الدولية أنها تلقت في الآونة الأخيرة مزيداً من الشكاوى حول لجوء أرباب العمل المسيئين إلى إلغاء إذن إقامة موظفهم أو رفع قضية "هروب" كيدية لمعاقبة عاملهم على رغبته بتغيير وظيفته.[30] وغالباً ما تُستخدم تهم "الهروب" كتدبير انتقامي ضد العمال الذين إما هربوا من بيئة عمل مسيئة، أو تقدموا بشكوى ضد رب العمل لدى لجان العمال بسبب عدم تسديد الرواتب وغيره من المستحقات المالية.

وتُفعّل هذه التهم وغيرها من الاتهامات الكيدية (مثل السرقة في حالة العاملات المنزليات) عمليات قانونية تشكل تحديات خطيرة للعمال الأجانب بالنظر إلى الحواجز اللغوية وانعدام المساعدة والمساندة القانونيتين.[31] ويستطيع أرباب العمل – من خلال الإبلاغ عن "هروب" العمال الأجانب وإلغاء أذون إقامتهم – التسبب باعتقالهم وترحيلهم.

بعد مضي أربعة أشهر فقط على عمل بيا كعاملة منزلية في قطر اتهمها مخدومها بسرقة ساعة يد وقلم حبر، وهي تهمة نفتها بإصرار. وعندما التقاها الباحثون في قطر قالت:

> **"لماذا لا أزال هنا؟ أنا عالقة. لقد دققت الشرطة في كل شيء ولم تعثر بتاتاً على أي دليل على أنني سرقت من مخدومي... فكيف يمكن ألا يتوفر أي دليل ضد شخص، لكن مع ذلك يظل متهماً بالسرقة؟... لا يزال هذا كابوساً يؤرقني. ولا أدري ما الخطأ الذي ارتكبته أو ما فعلته لأستحق ذلك".**[32]

وفي 19 أكتوبر/تشرين الأول 2020، عندما كان هذا التقرير يوشك أن ينجز، أعلنت وزارة العمل أنها تعمل مع وزارة الداخلية على إلغاء النظام الذي يمكن بموجبه لأصحاب العمل الإبلاغ عن هروب العامل. وبدلاً من ذلك ما على أصحاب العمل إلا إبلاغ الوزارة أن العمال تركوا وظائفهم "لتجنب التبعة المستقبلية" بوصفهم كُفلاءهم الرسميين.[33] وإذا دخل هذا التغيير حيز التنفيذ فيمكنه أن يضع حداً لسمة أخرى من نظام الكفالة مسيئة بطبيعتها، ولأحد أكثر التدابير الانتقامية الخطيرة التي ما زالت متاحة أمام أصحاب العمل المسيئين.

مصادرة جوازات السفر

يحظر قانون الكفالة لسنة 2015 على صاحب العمل الاحتفاظ بجواز سفر الموظف إلا إذا طلب العامل ذلك خطياً. وينبغي على صاحب العمل عندئذ إعادة جواز السفر للعامل عندما يطلبه.[34]

وتزعم الحكومة أن مصادرة أرباب العمل لجواز السفر آخذة في التراجع بسبب العقوبات التي تُفرض على المخالفين، والمراقبة الأشد صرامة، وحملات نشر الوعي.[35] بيد أن الافتقار إلى المعطيات العلنية يجعل من الصعب تقييم ما إذا كان هذا صحيحاً أم لا. لكن من الواضح أن الممارسة ما زالت واسعة الانتشار، مع كونها الأشد تفشياً فيما يتعلق بعمّال وعاملات المنازل والشركات الصغيرة لاستقدام العمالة.[36]

تبين من المقابلات التي أجرتها منظمة العفو الدولية مع 105 من العاملات المنزليات في قطر بين مايو/أيار 2019 وسبتمبر/أيلول 2020 أن نسبة 83% منهن صودرت جوازات سفرهن من جانب مخدوميهن، وأن أياً منهن تقريباً لم تطلب ذلك.[37] وفي معظم الحالات الموثقة أعطت وكالة استقدام العاملة جواز سفرها لمخدومها - لتسيير معاملة استصدار إذن الإقامة - الذي يصادر عندئذ الجواز ببساطة.

ومصادرة جواز السفر مؤشر واضح على احتمال العمل القسري، وينبغي التحقيق فيه على هذا الأساس. ويمكنه أيضاً أن يقوّض الإصلاحات الأخيرة. فمثلاً يواجه العمال الذين ليس بحوزتهم جواز سفر مشقة في مغادرة البلاد أو تغيير وظائفهم حتى إذا كان باستطاعتهم الآن فعل ذلك بدون إذن رب عملهم.

> **"تلقينا أنباءً موثوقاً بها حول احتجاز أرباب العمل لمستندات الموظفين ورواتبهم كوسيلة ضغط لضمان عدم مغادرتهم. ووردت أنباء أيضاً حول لجوء أرباب العمل إلى توجيه اتهامات كاذبة بالهروب كوسيلة لممارسة السيطرة على عمالهم".**

---

[30] مناقشات مع المنظمات التي تساند العمال المهاجرين في قطر جرت في 12، و21-26 أكتوبر/تشرين الأول 2020.
[31] منظمة العفو الدولية، "لماذا تريدين استراحة"، ص 59 من النسخة الإنجليزية.
[32] منظمة العفو الدولية، "لماذا تريدين استراحة"، ص 60 من النسخة الإنجليزية.
[33] ذي بينينسولا، "نظام الإبلاغ عن هروب العمال سيلغى قريباً"، 20 أكتوبر/تشرين الأول 2020، https://thepeninsulaqatar.com/article/20/10/2020/System-of-reporting-absconding-workers-to-be-abolished-soon.
[34] انظر المادة 8 من القانون رقم (21) لسنة 2015.
[35] رسالة مكتب الاتصال الحكومي إلى منظمة العفو الدولية، 22 أغسطس/آب 2020.
[36] *انظر بيان نهاية المهمة للمقررة الخاصة المعنية بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، البروفسيرة إي تينداي أشيومي في ختام مهمتها في قطر*، 1 ديسمبر/كانون الأول 2019، https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25374&LangID=E.
[37] منظمة العفو الدولية *"لماذا تريدين استراحة"*، الصفحة 6 والصفحات 39-44 من النسخة الإنجليزية.

الفريق العامل للأمم المتحدة المعني بالاحتجاز التعسفي عقب زيارته إلى قطر في نوفمبر/تشرين الثاني 2019.[38]

والإصلاحات الأخيرة إيجابية، لكنها هي أيضاً ينبغي أن تقترن بآليات صارمة وفعالة للمراقبة والمساءلة لضمان تنفيذها كاملة. وثمة حاجة أيضاً لعمل إضافي لإنهاء اعتماد العمال على أرباب عملهم خلال وجودهم في قطر، وسد الثغرات القانونية التي تجيز مصادرة جوازات السفر وممارسات مثل إلغاء التأشيرة والاتهامات الكيدية التي يستخدمها أرباب العمل المسيئون.

[38] الفريق العامل المعني بالاحتجاز التعسفي، النتائج الأولية لزيارة الفريق العامل إلى قطر (3-14 نوفمبر/تشرين الثاني 2019)، 2020، https://www.ohchr.org/Ar/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25296&LangID=A

2. التظلمات المتعلّقة بالأجور

الوعد

قطر ملزمة بموجب اتفاقية التعاون مع منظمة العمل الدولية بالآتي:

- تعزيز نظام حماية الأجور الذي يراقب التسديد الإلكتروني الشهري للعمال، وتوسيع تغطيته ليشمل الشركات الصغيرة والمتوسطة، والمقاولين من الباطن، وفي النهاية عمّال وعاملات المنازل،
- فرض عقوبات على عدم سداد الأجور،
- إنشاء صندوق لضمان الأجور،
- وضع حد أدنى للأجر غير قائم على التمييز المجحف،
- تعزيز الآليات الوطنية لشكاوى العمال من خلال أنظمة مراقبة جديدة،
- مساندة العمال الذين يقدمون شكاوى، وضمان عملية عادلة وسريعة، ووضع حد للإجراءات الانتقامية لأصحاب العمل،
- وإطلاع العمال الأجانب على حقوقهم وواجباتهم عند قدومهم إلى قطر.[39]

الواقع

مازال العمال الأجانب يعانون من السداد المتأخر للأجور وحتى عدم سدادها بالرغم من الإصلاحات التي أدخلت لمراقبة سداد الأجور وتعزيز حصول العمال على سبيل انتصاف. وإضافة إلى التأثير في مستوى معيشتهم فإنه يوقعهم في مصيدة دوامات الانتهاك والاستغلال. ويصح هذا بصفة خاصة على العديد من العمال الذين أخذوا قروضاً بفوائد مرتفعة لتسديد رسوم الاستقدام المكلفة وغير القانونية لضمان حصولهم على وظيفة في قطر.[40] ويضع الدين المترتب على هذه الرسوم العمال في وضع خطر جداً، وفي الحالات الأكثر خطورة يُعرّض العمال الأجانب لخطر العمل القسري. وقد تأثر العمال الأجانب بشكل خاص تأثراً شديداً بهذه المشكلة خلال تفشي وباء فيروس كوفيد-19 برغم الجهود التي بذلتها الحكومة لمساندة الشركات مالياً.[41]

لقد حاولت الحكومة معالجة قضية الأجور بما في ذلك تعزيز نظام حماية الأجور، وتشغيل صندوق دعم وتأمين العمال، وبدء العمل بعقوبات أشد صرامة بحق أرباب العمل الذين ينتهكون قانون العمل. بيد أنه حتى تاريخه لم تؤد هذه التدابير إلى وضع حد لسرقة الأجور في قطر.

---

[39] *اتفاقية التعاون التقني المتفق عليه بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية* (2018-2020)، ص 31.
[40] منظمة العفو الدولية، *نيبال: تحويل الأشخاص إلى أرباح: الاستقدام المسيء، والاتجار بالبشر، والعمل القسري للعمال المهاجرين النيباليين*، 2017، https://www.amnesty.org/en/documents/asa31/6206/2017/en/.
[41] وضعت قطر حزمة قيمتها 75 مليار ريال قطري (20.6 مليار دولار أمريكي) للتخفيف من وقع جائحة كوفيد-19 مستهدفة مساندة الشركات الصغيرة والقطاعات الأسوأ تأثراً مثل الضيافة والسياحة ومتاجر التجزئة. انظر متتبع سياسة صندوق النقد الدولي، الردود على جائحة كوفيد-19 المتعلقة بالسياسة المتبعة، https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19#Q.

عمال نيباليون ينتظرون خارج مكتب التوظيف الخارجي في مطار تريبهوفان الدولي بكاتمندو قبل أن يغادروا نيبال © Rajneesh Bhandari/Amnesty International

وتستمر منظمة العفو الدولية في توثيق حالات العمال الأجانب الذين لم يقبضوا أجورهم طيلة أشهر. كذلك وثّقت منظمات بينها منظمة هيومن رايتس ووتش[42] ومنظمة حقوق المهاجرين Migrant-Rights.org[43] حالات سرقة الأجور مبينةً أن جهود الحكومة لتحسين الوضع قد باءت معظمها بالفشل.

ذكر مكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة في تقرير سير العمل الذي أصدره في 2020 أنه رفع شكاوى إلى وزارة العمل نيابة عن 1896 عاملاً وساعد أيضاً 7420 عاملاً. ويصل المجموع إلى أكثر من 9000 عامل واجهوا "مجموعة واسعة من قضايا العمال".[44] ومن أصل هذه القضايا تظل متأخرات الأجور أحد الانتهاكات الرئيسية والأكثر شيوعاً التي يواجهها العمال الأجانب في قطر.

نظام حماية الأجور

يُلزم نظام حماية الأجور – الذي بدأ العمل به في نوفمبر/تشرين الثاني 2015 – الشركات بسداد أجور موظفيها بواسطة التحويل الإلكتروني، ويسمح للحكومة بمراقبة تقيدها به.

ومبدئياً يُفترض أن يشجع النظام على السداد المنتظم للأجور، وأن يقدم دليلاً على التظلمات التي يرفعها العمال إلى لجان العمل، وأن يمكّن الحكومة – بشكل حاسم – من التدخل فوراً لوقف سرقة الأجور، وبالتالي تجنب وصول العمال إلى مرحلة الأزمة عقب عدم دفع أجورهم طيلة أشهر.

بيد أن مراجعة لنظام حماية الأجور التي أجريت في 2019 بتكليف من وزارة العمل سلطت الضوء على بعض الإخفاقات الهامة، وقدمت توصيات لتعزيز النظام.[45] وركزت التوصيات "...*ليس فقط على توسيع التغطية لتشمل مزيد من العمال والشركات، بل أيضاً على ضمان إمكانية التعرف على مختلف أشكال عدم التقيد ومعالجتها بدرجة أكبر*

---

[42] منظمة هيومن رايتس ووتش، *"كيف نعمل بدون أجر؟" "انتهاكات أجور العمال الوافدين عشية كأس العالم فيفا قطر 2022*، 24 أغسطس/آب 2020، https://www.hrw.org/ar/report/2020/08/24/376050 .

[43] *منظمة حقوق المهاجرين* Migrant-Rights.org، *بعد 18 شهراً من عدم الدفع، شركة قطرية تترك عمالها في مأزق*، 14 أكتوبر/تشرين الأول 2020، https://www.migrant-rights.org/ar/2020/10/%d8%a8%d8%b9%d8%af-18-%d8%b4%d9%87%d8%b1-%d9%85%d9%86-%d8%b9%d8%af%d9%85-%d8%a7%d9%84%d8%af%d9%81%d8%b9%d8%8c-%d8%b4%d8%b1%d9%83%d8%a9-%d9%82%d8%b7%d8%b1%d9%8a%d8%a9-%d8%aa%d8%aa%d8%b1%d9%83-%d8%b9/ .

[44] انظر ص 7 من التقرير المرحلي 2020 لمنظمة العمل الدولية.

[45] *انظر مكتب مشروع منظمة العمل الدولية من أجل دولة قطر، تقرير تقييمي، تقييم نظام حماية الأجور في قطر*، يونيو/حزيران 2019، http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_729469.pdf

من السرعة، وخفض عدد حالات عدم السداد المزمنة".[46]

ووفقاً لتقرير سير العمل 2020 لمنظمة العمل الدولية فقد وُسّع النظام لتغطية 96% من العمال المستحقين و94% من الشركات. ويستطيع النظام الآن اكتشاف مجموعة أوسع من الانتهاكات المتعلقة بالأجور، ومن ضمنها دفع مبلغ يقل عن الحد الأساسي الأدنى للأجر علاوة على العتبة الجديدة لعلاوات الطعام والسكن. ويشير التقرير إلى أنه من خلال هذا النظام فإن 588 شركة "تُعد عالية المخاطر" مُنعت من الحصول على الخدمات الحكومية. وقد ازداد هذا العدد زيادة كبيرة خلال تفشي وباء فيروس كوفيد-19.[47] وإضافة إلى ذلك يفرض تشريع جديد – القانون رقم 18 لسنة 2020 – غرامات أشد قسوة على أرباب العمل الذين يمتنعون عن سداد الأجور.[48] وقد أبلغت الحكومة منظمة العفو الدولية في أغسطس/آب 2020 أنها أيضاً في طريقها إلى بدء العمل بسياسة تسمية وفضح الشركات التي تنتهك قانون العمل.[49]

وفي الواقع، يبدو أن النظام ما زال يُخفق في ضمان السداد المنتظم لأجور آلاف العمال برغم هذه الإجراءات، بسبب فقدان الإجراء التصحيحي الفعال في العديد من الحالات. وتواصل منظمة العفو الدولية وغيرها من المنظمات توثيق حالات مئات العمال الذين تقطعت بهم السبل طوال أشهر بدون قبض أجورهم أو الحصول على أشكال الدعم الأخرى من أرباب عملهم.[50] وفي كل حالة كانت السلطات المختصة على علم بالمشكلة في مرحلة مبكرة، لكنها تقاعست عن مساندة العمال وضمان سداد أجورهم.

وغالباً ما يكون لمتأخرات الأجور هذه – مقرونة بالديون المتعلقة برسوم الاستقدام – تأثير مدمر على العمال الأجانب متسببةً لهم بمشقات ملموسة، لاسيما بالنسبة لأولئك الذين لا يعيلون أنفسهم فقط بل أيضاً معوليهم في الوطن.

أبلغ أحد العمال واسمه دانييل – الذي تقاعست شركته عن سداد أجوره طيلة أشهر متواصلة بين عامي 2019 و2020 – منظمةَ العفو الدولية أن ابنه لم يعد قادراً على الذهاب إلى المدرسة؛ لأنه لا يستطيع دفع الرسوم المدرسية:

> **"لا ندري ماذا نفعل. ليس لدينا أذون إقامة، نحن هنا بصورة غير قانونية. ويستطيع رب عملنا أن يهرب في أي وقت، هو ليس مواطناً قطرياً. ونحن نشارف على الوصول إلى سبعة أشهر بدون راتب. وأنا شخصياً أدبر أموري، لكن ماذا عن أطفالي؟ الآن يجلس ابني البكر في المنزل، ولا يستطيع الذهاب إلى المدرسة".**[51]

وفي حين أن إجراءات تعزيز نظام حماية الأجور لازمة جميعها إلا أن ما يهم في النهاية هو سداد مستحقات العمال الأجانب في وقتها واتخاذ إجراءات تصحيحية سريعة عندما لا يتم ذلك. وتبين الأدلة أن هذا لم يتحقق بعد بالنسبة لآلاف العمال.

لجان العمل

أُنشئت في مارس/آذار 2018، لجان فض المنازعات العمالية (لجان العمل) – وهي آلية "بمسار سريع" برئاسة قاض لتحسين نيل العدالة عبر تسوية المنازعات العمالية ضمن ثلاثة أسابيع من تاريخ تقديم العامل شكواه.

وقد زادت هذه المحاكم إلى حد ما من السرعة التي يُنظر فيها بشكاوى العمال. وسمحت أيضاً لفئات أخرى من العمال الأجانب – ومن بينهم عمّال وعاملات المنازل – بتقديم شكاوى، وهي المرة الأولى التي تتاح لهم فيها نيل العدالة على انتهاكات حقوق العمال في قطر.

بيد أن العملية لا تزال تكتنفها تأخيرات وما زالت لجان العمل ترفض الحالات الجماعية حيث تكون المطالبات من عمال

---

[46] انظر
تقرير مرحلي عن اتفاقية التعاون التقني المتفق عليه بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية (تقرير مرحلي 2019 لمنظمة العمل الدولية) 7 أكتوبر/تشرين الأول 2019، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_725043.pdf.

[47] انظر الصفحتان 3-4 من *التقرير المرحلي 2020 لمنظمة العمل الدولية*.

[48] المادة 145/مكررة من القانون رقم 18 لسنة 2020 زادت العقوبات على خرق المادة 66 من قانون العمل المتعلقة بالسداد الشهري للأجور من حبس لمدة شهر و/أو غرامة تتراوح من 2000 ريال قطري (حوالي 550 دولاراً أمريكياً) إلى 6000 ريال قطري (حوالي 1650 دولاراً أمريكياً) إلى حبس لمدة سنة و/أو غرامة تتراوح من 2000 ريال قطري (حوالي 550 دولاراً أمريكياً) إلى 100,000 ريال قطري (27,565 دولاراً أمريكياً).

[49] تواصل دولي لمنظمة العفو الدولية مع مكتب الاتصالات الحكومي القطري في أغسطس/آب 2020.

[50] انظر مثلاً، منظمة العفو الدولية، *"لقد كدحت – استحق أن أقبض أجراً" الاستغلال المتعلق بملعب بطولة كأس العالم في قطر*، 10 يونيو/حزيران 2020 (غير متوفر باللغة العربية)، https://www.amnesty.org/en/latest/research/2020/06/exploitation-on-qatar-world-cup-stadium/، منظمة العفو الدولية، *عمل دائم، بدون أجر: نضال العمال الأجانب في قطر من أجل العدالة، 2019*، https://www.amnesty.org/download/Documents/MDE2207932019ARABIC.PDF، ومنظمة هيومن رايتس ووتش، *"كيف نعمل بدون أجر؟"*، ومنظمة حقوق المهاجرين، *بعد 18 شهراً من عدم الدفع، شركة قطرية تترك عمالها في مأزق*. كذلك اتصلت منظمة العفو الدولية مع الحكومة القطرية على حدة بشأن عدد من الحالات الأخرى للعمال الذين لم يقبضوا رواتبهم طوال عدة أشهر خلال عام 2020.

[51] منظمة العفو الدولية، *"لقد كدحت – استحق أن أقبض أجراً"، الاستغلال المتعلق بملعب بطولة كأس العالم في قطر.*

متعددين في الشركة ذاتها متطابقة تقريباً. وتُبين الحالات التي وثّقتها منظمة العفو الدولية أن العملية تظل متعبة، وفي بعض الحالات عقيمة.[52] وفي حالات عديدة فإن الفقر وانعدام الثقة في النظام دفع العمال إلى اليأس، فصرفوا النظر عن قضاياهم، وعادوا إلى أوطانهم بدون قبض المال المستحق لهم.

وحتى عندما يكسب العمال قضاياهم غالباً ما يكافحون لاسترداد أموالهم، لاسيما عندما لا تستطيع الشركات أو تريد سداد المبالغ التي أُمرت بسدادها. وفي هذه الحالات يُطلب من العمال عندئذ رفع دعوى لدى المحكمة المدنية، وبالتالي مباشرة معركة طويلة وصعبة، وغالباً فاشلة لضمان الحصول على مستحقاتهم.[53]

لقد وثّقت منظمة العفو الدولية في 2018 كيف أن مئات الأشخاص العاملين لدى شركة حمد بن خالد بن حمد انتظروا طيلة أشهر بلا جدوى لقبض أجورهم وتعويضاتهم، التي لم تُسدّد عقب رفعهم شكاوى إلى لجان العمل. وفي النهاية قبضوا مستحقاتهم في 2020 بعد سنتين من تقديم مطالباتهم. قال ديباك، وهو موظف من نيبال كان يعيش في مخيم العمل التابع لشركة حمد بن خالد بن حمد في يوليو/تموز 2018 لمنظمة العفو الدولية:

"كنا نعيش على الطعام الذي تقدمه لنا الجمعيات الخيرية – فالشركة لم تدفع رواتبنا طيلة أشهر ولم يكن بحوزتنا أي نقود. ويقع معسكرنا في المنطقة الصناعية التي تبعد 30 دقيقة على الأقل بالسيارة من المحكمة، ما يعني أنه كان علينا إيجاد طريقة للوصول إلى المحكمة. وقد حاولنا تنظيم أنفسنا، وكان كل عامل يدفع خمسة ريالات قطرية لشراء الوقود وتعبئة إحدى حافلات الشركة لحضور الجلسات في مجموعات".*[54]

ولمعالجة هذه المشكلة أنشأت وزارة العمل مع المجلس الأعلى للقضاء مكتباً بجوار لجان العمل في المبنى الرئيسي للوزارة لتنفيذ الأحكام، و"تسهيل المعاملات القضائية للعمال وإنجازها في وقت قصير وفي المكان نفسه".[55] وقد باشرت الوزارة – من خلال اتفاقية تعاونها مع منظمة العمل الدولية – تنفيذ التوصيات لتحسين مستوى عمل لجان العمل.[56] ولم تتمكن منظمة العفو الدولية من تقييم المدى الذي حسّن فيه هذا المكتب عملية حصول الضحايا على العدالة.

وإضافة إلى ذلك أنشأت الحكومة، في نوفمبر/تشرين الثاني 2018، صندوق دعم وتأمين العمال لسداد متأخرات الأجور للمدعين الذين كسبوا قضاياهم لدى لجان العمل، وترك الحكومة تسترد المبلغ من الشركة بدلاً من العمال.[57] بيد أن الصندوق لم يباشر عمله إلا في مطلع 2020. وأبلغت الحكومة منظمة العفو الدولية أنها صرفت 14 مليون ريال قطري (حوالي 3.8 مليون دولار أمريكي) في شكل إغاثة مالية لـ 5,500 عامل استفاد منها العمال في القطاع الخاص، وعمّال وعاملات المنازل. لكنها لم تُعطِ مزيداً من التفاصيل.[58] وليس واضحاً - على الرغم من ذلك - تحت أي ظروف وأوضاع يستحق العمال قبض أموالهم من هذا الصندوق.

وفي تطور إيجابي، خلال عام 2020، قبض أخيراً بعض العمال النيباليين والفليبينيين العاملين لدى شركة ميركوري مينا - وهي شركة هندسية تعمل في مشروعات مرتبطة ببطولة كأس العالم 2022 التي تنظمها الفيفا [59] - أجور أشهر غير مسددة من صندوق دعم وتأمين العمال بعدما وثّقت منظمة العفو الدولية حالاتهم.

وأبلغ أحد العمال الذي قبض أخيراً مستحقاته بعد مضي أكثر من سنتين الباحثين "الآن سأسدد القرض، واستخدم المال لتعليم أطفالي".

بيد أن الحالات التي وثقتها منظمة العفو الدولية، وغيرها من المنظمات، تبين أن العمال الذين يكسبون قضاياهم في لجان العمل لا يقبضون مستحقاتهم تلقائياً من الصندوق كما يجب. وفي غياب مزيد من الشفافية في عملية صنع القرار، فمن غير الواضح لماذا يقبض بعض العمال ولا يقبض آخرون. وفي التقرير المرحلي 2020 لمنظمة العمل الدولية التزمت بالعمل مع وزارة العمل بشأن "سياسات/بروتوكولات للتعامل مع شكاوى عمال متعددين وقضايا الانتقام، وكيفية ضمان الإنفاذ السريع للاتفاقيات/قرارات التحكيم من خلال صندوق دعم العمال".[60]

---

[52] منظمة العفو الدولية، *قطر: بالرغم من وعود الإصلاح ما زال عمال أجانب يعودون إلى بلادهم بدون الحصول على أجورهم أو نيل العدالة*، 19 سبتمبر/أيلول 2019، https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2019/09/qatar-despite-reform-promises-migrant-workers-still-return-home-without-wages-or-justice/.

[53] منظمة العفو الدولية، *عمل دائم، بدون أجر: نضال العمال الأجانب في قطر من أجل العدالة، 2019*، https://www.amnesty.org/ar/documents/mde22/0793/2019/ar/.

[54] المصدر نفسه.

[55] ذي بينينسلا، *وزارة العمل والمجلس الأعلى للقضاء يفتحان مكتباً لتنفيذ الأحكام*، 29 يونيو/حزيران 2020، https://www.thepeninsulaqatar.com/article/29/06/2020/Labour-Ministry-and-Supreme-Judiciary-Council-open-office-for-implementation-of-rulings.

[56] انظر الصفحتان 3-4 من التقرير المرحلي 2020 لمنظمة العمل الدولية،

[57] منظمة العفو الدولية، *قطر: صندوق الدعم الجديد قد يمنح الأمل للعمال الأجانب الذين يتعرضون للاستغلال*، 31 أكتوبر/تشرين الأول 2018، https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2018/10/qatar-new-fund-could-bring-hope-to-exploited-migrant-workers/.

[58] انظر ص 4 من التقرير المرحلي 2020 لمنظمة العمل الدولية.

[59] منظمة العفو الدولية، *انتهاك حقوق عمال شركة ميركوري مينا: عدم دفع أجورهم والتخلي عنهم* (غير متوفر بالعربية)، 26 سبتمبر/أيلول 2018، https://www.amnesty.org/en/latest/research/2018/09/mercury-mena-abuses-qatar/.

[60] انظر ص 8 من التقرير المرحلي 2020 لمنظمة العمل الدولية.

الحد الأدنى للأجور

في أكتوبر/تشرين الأول 2017، أعلنت الحكومة حداً أدنى مؤقتاً للأجر الشهري قدره 750 ريالاً قطرياً (قرابة 200 دولار أمريكي).[61] وكان هذا أقل من الـ 900 ريال قطري (حوالي 248 دولاراً أمريكياً) الذي طلبته إدارة التوظيف الخارجي في نيبال من الشركات القطرية الساعية إلى استخدام مواطنيها. وكان أيضاً متدنياً جداً بما لا يضمن أوضاع عمل عادلة ومواتية للعمال، ويساعد معظمهم على كسب ما يكفي لتحرير أنفسهم من عبودية الدين التي يتسبب بها دفع رسوم الاستقدام غير القانونية. وعلى أي حال لم يُطبّق الحد الأدنى المؤقت للأجور على الوجه الصحيح.

وفي 30 أغسطس/آب 2020، أدخل القانون رقم 17 لسنة 2020 حداً أدنى إلزامياً للأجور غير تمييزي بالنسبة لجميع العمال الأجانب بمن فيهم عمال وعاملات المنازل. وسوف يدخل حيز النفاذ في مارس/آذار 2021.[62] وسيكون الأجر الشهري 1000 ريال قطري (حوالي 275 دولاراً أمريكياً) زائداً علاوة 300 ريال قطري (حوالي 83 دولاراً أمريكياً) للطعام، و500 ريال قطري (حوالي 138 دولاراً أمريكياً) للسكن إذا لم يقدمهما رب العمل. وستتولى هيئة معنية بالحد الأدنى للأجور مراجعة الأجر سنوياً على الأقل.[63]

قدمت دراسة مشتركة بين قطر ومنظمة العمل الدولية، أجريت في 2019، المشورة للحكومة القطرية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور. ومع أن الدراسة لم تُنشر على الملأ قط، تذكر الأنباء التي تناقلتها وسائل الإعلام بأنها أوصت بحد أدنى شهري للأجر لا يقل عن 1250 ريالاً قطرياً (حوالي 345 دولاراً أمريكياً).[64]

وفي حين أن الحد الأدنى للأجور سيعزز دخل بعض العمال من ذوي الدخل الأدنى، فإن المنظمات التي تساند العمال الأجانب على الأرض أثارت بواعث قلق بأن الحد الأدنى للأجر المتفق عليه سيظل غير كاف لتغطية نفقات المعيشة. [65]

وعند بدء العمل بالحد الأدنى للأجور يجب أن يُطبَّق بالكامل على جميع العمال، ويُراقَب بفعالية ويُعاقَب منتهكوه. ويجب أيضاً مراجعة الأجر وتعديله بسرعة إذا دعت الضرورة بما يضمن التحسين العملي لدخل العمال الأجانب في قطر.

---

[61] ذي بينينسولا، *قطر ستبدأ العمل بحد أدنى لأجور العمال*، 25 أكتوبر/تشرين الأول 2017، https://thepeninsulaqatar.com/article/25/10/2017/Qatar-to-introduce-minimum-wage-for-workers.

[62] منظمة العفو الدولية، *قطر: القوانين الجديدة الهادفة لحماية العمال الأجانب خطوة إيجابية.*

[63] القانون رقم 17 لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمّال والمستخدمين في المنازل، https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_754883/lang--ar/index.htm .

[64] انظر مدونة*Qatar 2022 And All That، حض قطر مضيفة بطولة كأس العالم على إعطاء العمال الذين يقبضون الحد الأدنى للأجور علاوة كبيرة*، 12 يونيو/حزيران 2019، https://qatar2022andallthat.com/2019/06/12/super-rich-qatar-urged-to-give-minimum-wage-workers-a-pay-rise/.

[65] منظمة حقوق المهاجرين، *دخول إصلاحات نظام الكفالة القطري حيز التنفيذ*، 10 سبتمبر/أيلول 2020، https://www.migrant-rights.org/ar/2020/09/%d8%af%d8%ae%d9%88%d9%84-%d8%a5%d8%b5%d9%84%d8%a7%d8%ad%d8%a7%d8%aa-%d9%86%d8%b8%d8%a7%d9%85-%d8%a7%d9%84%d9%83%d9%81%d8%a7%d9%84%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d9%82%d8%b7%d8%b1%d9%8a-%d8%ad%d9%8a%d8%b2-%d8%a7%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%86%d9%81%d9%8a%d8%b0/.

3. العمالة المنزلية

الوعود

سيتم تطبيق ومراجعة قانون المستخدمين في المنازل وتوسيع نظام حماية الأجور ليشمل العاملات المنزليات.

الواقع

أصدرت قطر في أغسطس/آب 2017 قانون المستخدمين في المنازل. وقد وعد بتحديد ساعات العمل لأكثر من 173000 عامل وعاملة منازل يعملون حالياً في قطر، وإعطائهم وقتاً للراحة، ويوم إجازة أسبوعية، وغير ذلك من إجراءات الحماية.[66] ويعطي القانون أيضاً عمّال وعاملات المنازل الحق في تقديم شكاوى إلى لجان العمل الجديدة ما يتيح لهم الوصول إلى آليات العدالة المتعلقة بانتهاكات العمل.

وقد أطلقت الحكومة عدداً من المبادرات وحملات نشر الوعي التي استهدفت عمّال وعاملات المنازل ومخدوميهم على حد سواء،[67] وأطلقت برنامجاً تجريبياً استخدم عدداً صغيراً من العاملات المنزليات اللذين يعيشون خارج منازل مخدوميهم.[68] ووعدت أيضاً بإقامة مأوى يعرض الملجأ على العاملات المنزليات اللواتي تعرضن للانتهاكات.[69]

بيد أنه بعد مضي ثلاث سنوات ما زالت العاملات المنزليات يواجهن أكثر أوضاع العمل إرهاقاً ومشقة، ويتعرضن في حالات عديدة لانتهاكات مروعة من ضمنها جرائم الاعتداء البدني والجنسي الخطيرة.

وفي تقرير أصدرته منظمة العفو الدولية حديثاً وثّقت كيفية تعرُّض النساء اللواتي يُستخدمن كعاملات منزليات يعيشن في منازل مخدوميهن في قطر لانتهاكات مروعة على أيدي هؤلاء المخدومين الذين لا يواجهون أي عواقب على جرائمهم.[70] وكشفت النتائج التي توصلت إليها منظمة العفو الدولية أنه من أصل الـ 105 نساء اللواتي اتصلت بهن:

- **89 منهن لم يحصلن على يوم إجازة أسبوعية** مع قول معظمهن إنهن لم يحصلن قط على يوم عطلة خلال فترة عملهن.
- **90 منهن عملن بانتظام لأكثر من 14 ساعة يومياً بدون استراحة مناسبة** مع عمل نصفهن

---

[66] منظمة العفو الدولية، *قانونان جديدان يتعلقان بالعمال المهاجرين يأذنان بإحراز درجة من التقدم، لكن تظل هناك فجوات كبرى*، 25 أغسطس/آب 2017، https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/7002/2017/en/.

[67] انظر تغريدة منظمة العمل الدولية، https://twitter.com/ILOQatar/status/1036948208914714625.

[68] انظر https://wisa.qa/ar/

[69] *صحيفة جالف تايمز، افتتاح 'مركز للرعاية الإنسانية' لحماية ضحايا الاتجار*، 30 يونيو/حزيران 2019، https://www.gulf-times.com/story/637897/Hu-man-Care-Centre-launched-to-protect-victims-of-t.

[70] منظمة العفو الدولية، *"لماذا تريدين استراحة؟"*.

بانتظام لأكثر من 18 ساعة.

- **87 منهن صادر** مخدوموهن **جوازات سفرهن.**

عاملة منزلية إندونيسية متدربة تمارس استخدام مكنسة كهربائية في مركز تدريب وتثقيف للعاملات المنزليات ©Reuters/Beawiharta

قالت روزاليدنا، وهي عاملة منزلية فليبينية في قطر:

"مررت بالكثير من التجارب السيئة هنا... حيث لا أحد يتبع القواعد. لم آخذ يوم عطلة واحد طوال عملي في قطر لمدّة ثلاث سنوات وثمانية أشهر."[71]

وقالت نساء عديدات إن مخدوميهن قد وجهوا شتائم إليهن وعرّضوهن لمعاملة جردتهن من إنسانيتهن:

- 32 منهن قلن إنهن تعرضن **للصراخ أو الإهانة أو السبّ.**
- 23 منهن ذكرن بأنهن **حُرمن من الحصول على قدر كاف من الطعام أو أرغمن على أكل البواقي،** في حين ذكرت أخريات بأنهن **حُرمن من الرعاية الطبية وأرغمن على النوم على الأرضية.**
- 15 منهن قلن إنهن تعرضن **للأذى البدني** الذي تراوح من البصق والصفع إلى أشكال شديدة من الاعتداءات.
- 5 منهن ذكرن بأنهن تعرضن **لاعتداء جنسي،** وفي بعض الحالات اغتصبن.

وتحدثت النساء عن خوفهن من إجراءات انتقامية من جانب مخدوميهن المسيئين إذا ما اشتكين أو حاولن المغادرة. وحتى بوجود الإصلاحات الأخيرة ظلت تأشيراتهن وأذون عملهن مرتبطة برب العمل، ما يجعل من الصعب عليهن للغاية تقديم شكاوى في ما يخص الانتهاكات من دون تعريض وجودهن القانوني في البلاد للخطر. ولم يعمل بعد بالكامل المأوى الموعود الذي يقدم اللجوء لحوالي 200 امرأة تعرضن للانتهاكات، وهذا ما يعوق قدرة النساء على المطالبة بالعدالة. وفي غياب مكان آمن يمكثن فيه، ومن دون دخل ترتدع العديدات من النساء عن تقديم شكاوى أساساً.

اضطرت رينا إلى العمل من الفجر حتى ساعات طويلة بعد الغسق طيلة سبعة أشهر بدون أي يوم راحة. واستُخدمت في البداية كسائقة، لكن تعين عليها تنظيف المنزل زيادة على وظيفتها، واعتدى عليها أطفال مخدوميها بالضرب. وقالت لمنظمة العفو الدولية:

---

[71] ص 5 من المصدر نفسه.

"كنت بحاجة لترك هذه الوظيفة، وإلا صرت أخشى ضياع أخلاقي، والوقوع في مشكلة أخرى وهي أن أخسر نفسي. لقد كانت تجربة صادمة للغاية".[72]

وإزاء هذه الخلفية تسود ثقافة الإفلات من العقاب. ونادراً ما يخضع أرباب العمل المسيئون للمساءلة - حتى أولئك الذين ارتكبوا جرائم خطيرة - هذا لو حدثت المساءلة أصلاً. ولم تشهد أي من النساء اللواتي تحدثن إلى منظمة العفو الدولية تقديم المسيء إليهن إلى العدالة. ومن الواضح أن قانون المستخدمين في المنازل – الذي لم يُعد النظر فيه بعد وفق اتفاقية التعاون مع منظمة العمل الدولية، إلى جانب المبادرات الأخرى التي أُطلقت حتى الآن – أخفق في وضع حد لنمط الانتهاكات التي تواجهها العاملات المنزليات.

وفي هذه الظروف هناك حاجة عاجلة لخطة عمل تفصيلية تُعدّ خصيصاً من أجل وضعهن المحدد بما يضمن أن تحقق التغييرات القانونية مكاسب حقيقية. وقبل كل شيء يجب وضع آليات تفتيش أشد صرامة، والتحقيق مع أصحاب العمل المسيئين ومساءلتهم. وإلى أن يحصل ذلك ستظل العاملات المنزليات في قطر يواجهن أشكالاً مروعة من الأذى والاستغلال في غمار العمل.

[72] ص 9 من المصدر نفسه.

4. الحرمان من الحق في إنشاء نقابات

الوعود

التزمت قطر – بموجب اتفاقية التعاون مع منظمة العمل الدولية – بتعزيز صوت العمال من خلال:

- إنشاء لجان مشتركة تمثيلية
- تحسين عمل وتنظيم لجان العمال

الواقع

"تشكل الحقوق النقابية وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب سبلاً حاسمة الأهمية في الأخذ بشروط عمل عادلة ومرضية والحفاظ عليها والدفاع عنها".

- لجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.[73]

إن الانضمام إلى نقابة عمالية وتكوينها حق أساسي للعمال، وهو مكرس في المعاهدات الدولية التي صدّقت عليها قطر.[74] ومع ذلك ما زال العمال الأجانب في قطر يُمنعون من القيام بذلك. وبالنتيجة لا يمكنهم أن يعيدوا بصورة جماعية التوازن للعلاقة مع أرباب عملهم لتحسين أوضاع عملهم ومحاربة الانتهاكات في العمل. ومن المهم جداً التنويه أن اتفاقية التعاون بين منظمة العمل الدولية وقطر أغفلت الالتزامات المتعلقة بإنشاء النقابات العمالية برغم أنها من عناصر الحق في حرية تكوين الجمعيات أو الانضمام إليها.

وعندما درس المقرر الخاص للأمم المتحدة ممارسة الحق في التجمع السلمي وتكوين الجمعيات أو الانضمام إليها في مكان العمل والتمتع بهذا الحق لاحظ أن:

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

[73] انظر التعليق العام رقم 23 (2016) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الفقرة 1، 27 أبريل/نيسان 2016، https://undocs.org/ar/E/C.12/GC/23 .

[74] انظر المادة 11 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والمادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية.

وظروف العمل".[75]

ومع ذلك عندما صدّقت قطر على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مايو/أيار 2018 أبدت تحفظات هامة أوضحت فيها أنها لا تنوي السماح للعمال الأجانب بالانضمام إلى نقابات عمالية أو تكوينها في أي وقت قريب،[76] فقد التزمت ببساطة بالعمل على إنشاء لجان عمال ولجان مشتركة تمثيلية.

عمال أجانب يصطفون للصعود على متن حافلة تُعيدهم إلى معسكرات العمل التي عادة ما تقع خارج وسط المدينة. © Dominique Berbain/Gamma-Rapho via Getty Images

وفي 2019 و2020 أطلقت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية مبادرات لتعزيز أصوات العمال،[77] من بينها مشروعات تجريبية لتكوين لجان للعمال في الشركات والمنظمات، أُنشئ منها الآن 20 لجنة تمثل قرابة 17,000 موظف.[78] واعتُمد قرار جديد بشأن تنظيم شروط وإجراءات انتخاب ممثلي العمال في اللجان المشتركة.[79]

ومع أن هذا ربما يكون أفضل من لا شيء، إلا أنه لا يرقى إلى حد الحق الأساسي لجميع العمال في تكوين نقابات عمالية أو الانضمام إليها، والذي يكتسي أهمية خاصة في قطر حيث تتفشى الانتهاكات في العمل.

وتتفاقم هذه المشكلة بالنسبة لعاملات المنازل اللواتي يُبقيهن عملهن عادة معزولات في منزل مخدوميهن مع اتصال محدود أو مفقود بالعالم الخارجي. ويكتسب السماح لهن بالحق في تنظيم أنفسهن، والمناداة بصورة جماعية بحقوقهن أهمية فائقة في كسر عزلتهن، وتحسين أوضاع عملهن. بيد أنه لم تصدر أي مبادرات لضمان تمثيلهن وحجز مكان لهن خلال المفاوضات على عكس العمال الآخرين.

---

[75] *انظر تقرير المقرر الخاص المعني بحرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات، الفقرة 28*، 14 سبتمبر/أيلول 2014، https://undocs.org/ar/A/71/385 .

[76] منظمة العفو الدولية، *قطر تنضم إلى معاهدتين رئيسيتين لحقوق الإنسان – لكن ماذا يعني هذا فعلياً للعمال الأجانب؟* 13 يونيو/حزيران 2018، https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2018/06/qatar-finally-joins-two-key-human-rights-treaties-but-what-does-it-really-mean-for-migrant-workers/ .

[77] منظمة العمل الدولية، *انتخابات مجموعة لاندمارك تفتحُ آفاقًا جديدة للّجان المشتركة*، 16 سبتمبر/أيلول 2020، https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_755464/lang--ar/index.htm .

[78] انظر ص 9 من التقرير المرحلي 2020 لمنظمة العمل الدولية.

[79] انظر ص 8 من التقرير المرحلي 2020 لمنظمة العمل الدولية.

5. العاملون في ما يتعلّق ببطولة كأس العالم والفيفا

منذ عام 2014 أطلق الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، واللجنة العليا للمشاريع والإرث (اللجنة العليا) – وهي الهيئة القطرية المسؤولة عن التخطيط للبنية التحتية لبطولة كأس العالم وتسليمها - عدداً من المبادرات الهادفة إلى توفير حماية أفضل للأشخاص الذين يساهمون في إقامة بطولة كأس العالم. وهي تشمل سياسة حقوق الإنسان لدى الفيفا[80] واستراتيجية الاستدامة المشتركة لبطولة الفيفا لكأس العالم 2022 في قطر،[81] فضلاً عن معايير رعاية العمال لدى اللجنة العليا.[82]

اليوم يُفترض أن يستفيد أكثر من 20,000 عامل يعملون تحديداً في المشاريع التي تُشرف عليها اللجنة العليا – من إجراءات حماية العمال الأشد صرامة بموجب هذه المعايير.[83] وهي واردة في العقود التي تمّ إرساؤها على الشركات العاملة في مواقع بطولة كأس العالم، وتغطي قضايا تشمل الاستقدام الأخلاقي، وسداد الرواتب في موعدها، وحظر العمل القسري. ويغطي الآن برنامج التعويض الشامل 2019 لدى اللجنة العليا - الذي يردّ بموجبه أصحاب العمل رسوم الاستقدام للعمال حتى بدون إثبات الدفع - نصف العمال الحاليين العاملين في مشروعات اللجنة العليا.[84]

ومع انتقال تركيز الاستعداد للمباريات من الإنشاءات إلى تسليم الخدمات، تباشر الفيفا واللجنة العليا توسيع نطاق معايير رعاية العمال لتشمل المقاولين والموردين في قطاع الضيافة. وهناك الآن 26 مشغلاً فندقياً ملزمين بالتقيد بهذه المعايير، ويشارك خمسة منهم في مشروع تجريبي لعمليات التدقيق والتفتيش.[85]

لقد حسّنت هذه المعايير أوضاع العمل والمعيشة للأشخاص الذين يساهمون في إقامة بطولة كأس العالم.[86] بيد أنها لا تحظى باحترام شامل؛ إذ يبين تدقيق حديث أُجري بطلب من اللجنة العليا قضايا التقيد الجاري بين المقاولين.[87] فمثلاً أثارت عملية التدقيق بواعث قلق بشأن أوضاع عمل العمال الذين يستخدمهم المقاولون الأمنيون، لاسيما فيما يتعلق بساعات العمل وأيام الراحة، ونصحت "بوجوب مراقبة حالات عدم التقيد هذه عن كثب وتصحيحها مع ازدياد الطلب على خدمات الأمن والضيافة التي تسبق إقامة المباريات".[88]

---

[80] سياسة حقوق الإنسان لدى الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، مايو/أيار 2017، https://img.fifa.com/image/upload/kr05dqyhwr1uhqy2lh6r.pdf.

[81] استراتيجية الاستدامة لبطولة كأس العالم 2022 التي تنظمها الفيفا في قطر، أكتوبر/تشرين الأول 2019، https://resources.fifa.com/image/upload/fifa-world-cup-qatar-2022tm-sustainability-strategy.pdf?cloudid=p2axokh26lzaafloutgs.

[82] اللجنة العليا للمشاريع والإرث، معايير رعاية العمال، https://www.qatar2022.qa/ar/opportunities/workers-welfare/our-standards .

[83] انظر https://www.qatar2022.qa/ar/opportunities/workers-welfare .

[84] بطولة فيفا لكأس العالم 2022 في قطر™، *أول تقرير عن سير عمل الاستدامة*، أكتوبر/تشرين الأول 2020، ص 18، https://img.fifa.com/image/upload/qlsdbl7ipsax0ndjqyup.pdf.

[85] اللجنة العليا، الصفحة 54 من *تقرير رعاية العمّال السنوي الخامس*، فبراير/شباط – ديسمبر/كانون الأول 2019، https://www.qatar2022.qa/sites/default/files/Workers-Welfare-Progress-Report-dec-2019-AR.pdf.

[86] انظر إمباكت، *تقرير التقيد الخارجي السنوي للجنة العليا للمشاريع والإرث الخاص ببناء إرث لمعايير رعاية العمال: إرساء الأساس*، https://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2020/07/IMPA09-2020-Qatar-Annual-Report-v12-Digital.pdf.

[87] المصدر نفسه.

[88] المصدر نفسه، ص 7.

وقد أظهر أيضاً تحقيق حديث أجرته منظمة العفو الدولية مؤخراً كيف أن الفيفا واللجنة العليا تقاعستا عن ضمان تطبيق إجراءات حماية أساسية بموجب سياساتهما تاركيْن حتى عمال بطولة كأس العالم عرضة لخطر الاستغلال.[89]

استاد البيت

كشفت منظمة العفو الدولية في يونيو/حزيران 2020 أن حوالي 100 موظف في شركة قطر ميتا كوتس[90] – وهي شركة تصميم وإنشاءات لديها عقد من الباطن للعمل في ملعب البيت[91] – لم يقبضوا أجورهم منذ ما يصل إلى سبعة أشهر، ولهم مستحقات تتراوح من 8000 ريال قطري (2200 دولار أمريكي) إلى أكثر من 60,000 ريال قطري (16,500 دولار أمريكي) بين رواتب وعلاوات. كذلك تقاعست الشركة عن تجديد أذون عمل الموظفين معرضة إياهم لخطر الاعتقال والترحيل. وقد دفع العديد من موظفيها رسوماً تصل لغاية 2000 دولار أمريكي لوكلاء الاستقدام في بلدانهم لم تُبدِ الشركة استعداداً لردها.

وقد تسببت عمليات التأخير المطولة بصعوبات جمة للعمال، وأوضح بعضهم كيف شعروا بالعجز برغم الإصلاحات القطرية الموعودة. وكما أخبر بن منظمة العفو الدولية:

"نريد من [منظمة العفو الدولية] مساعدتنا لأن القواعد موجودة، لكنها لا تعمل. أستطيع أن أرى أن [الحكومة القطرية] تحابي الشركات لأنك عندما تُحيل قضيتك إلى المحكمة فبدلاً من أن تساعدنا لا تفعل ذلك. وسوف يعاني المرء. ليس لدينا راتب. وليس لدينا مال للذهاب إلى المحكمة؛ لذا يتعين علينا أن نطلب من أصدقائنا، ونضطر إلى التوسل. الله وحده يعلم ما يجري. نحن نتعذب والآن تتصل بنا عائلاتنا طالبة المال. ويقولون لنا إننا يجب أن نعود إلى الوطن، لأنهم لا يريدون لنا أن نتعذب".[92]

وما لبث الموظفون أن بدأوا يقبضون جزءاً من مستحقاتهم بعيد إثارة منظمة العفو الدولية القضية مع الفيفا، واللجنة العليا، والسلطات القطرية. وعند كتابة التقرير قبض معظم الموظفين أغلبية رواتبهم الأساسية إلا أن بعض العمال لا يزال لديهم عدة أشهر من الرواتب والبدلات المستحقة.

---

[89] منظمة العفو الدولية، *"لقد كدحت – استحق أن أقبض أجري" الاستغلال في ملعب بطولة كأس العالم في قطر*، 10 يونيو/حزيران 2020، (غير متوفر باللغة العربية)، https://www.amnesty.org/en/latest/research/2020/06/exploitation-on-qatar-world-cup-stadium/.

[90] المصدر نفسه.

[91] انظر https://www.qatar2022.qa/ar/al-bayt-stadium .

[92] منظمة العفو الدولية، *"لقد كدحت – أستحق أن أقبض أجري"*، الاستغلال في استاد بطولة كأس العالم.

عمال يزيلون السقالات في استاد البيت في الخور بقطر الذي يبعد حوالي 50 كيلومتراً (30 ميلاً) شمال الدوحة. © Kamran Jebreili/AP/Shutterstock

لقد جرى هذا الاستغلال أمام أعين اللجنة العليا والسلطات القطرية الذين قالوا إنهم علموا بالمشكلة أول مرة في يوليو/تموز وسبتمبر/أيلول 2019 على التوالي، أي قبل قرابة السنة من إجراء تحقيق منظمة العفو الدولية؛ لذا ففي حين أن معايير رعاية العمال مكّنت اللجنة العليا كما يبدو من اكتشاف المشكلة في شركة قطر ميتا كوتس بسرعة، إلا أنها لم تمكّنها من ضمان السداد في الموعد المحدد أو السداد الكامل لأجور العمال المتأثرين.

ذكرت اللجنة العليا في مراسلاتها مع منظمة العفو الدولية أنها "سوف تتابع المسألة مع وزارة العمل إلى حين تسويتها على نحو مرضٍ وسداد جميع المبالغ المستحقة".

الفيفا

قالت الفيفا إنها لم تعلم بالوضع في شركة قطر ميتا كوتس إلا حتى مايو/أيار 2020 عندما أحاطت منظمة العفو الدولية اللجنة العليا علماً.[93] وأضافت بأنها لا "تُبلَّغ بصورة معتادة" بجميع الحالات التي تتطلب إجراء تصحيحياً. وبدلاً من ذلك يبدو أنها تثق بشركائها ومن ضمنهم اللجنة العليا، وأنظمتهم المتعلقة بحماية حقوق العمال في مواقع بطولة كأس العالم. وتبين حقيقة أن الفيفا لم تكن تدري بمحنة العمال في موقع بطولة كأس العالم طوال هذه المدة – أنها ما زالت لا تأخذ انتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة ببطولة كأس العالم على محمل الجد بصورة كافية.

إن الفيفا بوصفها منظمة غير ربحية تصف نفسها بأنها الهيئة الدولية الناظمة للاتحاد – ملزمة بمراعاة المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.[94] وهي تنص على وجوب أن تحترم الشركات حقوق العمال، وتتخذ إجراءات وافية لمنع وقوع انتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة بعملياتها والتخفيف من وقعها – وحيث تدعو الضرورة –التعويض عنها. وتحتاج الفيفا إلى القيام بذلك فيما يتعلق بكافة الأعمال المرتبطة ببطولة كأس العالم سواء المتعلقة ببناء الملاعب أو المشروعات الأخرى.

[93] منظمة العفو الدولية، *ردود الشركة على مزاعم منظمة العفو الدولية حول انتهاكات حقوق العمال في ملعب البيت*، 11 يونيو/حزيران 2020 (غير متوفر بالعربية)، https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/2500/2020/en/.

[94] انظر https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_AR.pdf.

6. فيروس كوفيد-19 وحقوق العمال الأجانب

عندما وصل فيروس كوفيد-19 إلى قطر،[95] بدأت الحكومة باتخاذ إجراءات لحماية الصحة العامة وإبطاء انتشار الفيروس. ومع التزايد السريع لمعدل العدوى،[96] أغلقت الحكومة أجزاءً من المنطقة الصناعية في الدوحة في 17 مارس/آذار 2020[97] وسرعان ما وسّعت الإغلاق ليغطي البلاد بأسرها.[98] وقد بلغ الفيروس ذروته في نهاية مايو/أيار، ثم انخفض انتشاره. وبحلول نهاية أكتوبر/تشرين الأول، كان هناك أكثر من 130,000 حالة مؤكدة و230 وفاة.[99]

وقد عرضت السلطات رعاية صحية وفحوص مجانية على الجميع ومن ضمنهم جميع العمال الأجانب، مع نقل المصابين منهم إلى مراكز عزل لحجرهم ولتلقي الرعاية. كما أنها أطلقت حملات توعية استهدفت أرباب العمل والعمال، وأنشأت مراكز استعلامات تستخدم اللغات الأجنبية لمساندة العمال الأجانب. وإضافة إلى ذلك وضعت حزمة قيمتها 75 مليار ريال قطري (20.6 مليار دولار أمريكي) للتقليل من تأثير فيروس كوفيد-19،[100] استهدفت مساندة المؤسسات التجارية الصغيرة والقطاعات الأكثر تضرراً مثل الضيافة، والسياحة، ومتاجر التجزئة.[101]

وقد تعرض العديد من العمال الأجانب للعدوى – برغم هذه الإجراءات – نتيجة العيش في أوضاع تتسم بالاكتظاظ وغالباً غير صحية.[102] وواجه عديدون تحديات في الحفاظ على التباعد الاجتماعي أو اتخاذ تدابير أخرى لحماية أنفسهم.[103]

وإضافة إلى ذلك ففي حين واجهت المؤسسات التجارية تحديات استثنائية تَعرّض العمال الأجانب بشكل خاص لمعاناة شديدة مع نفاد المواد الغذائية لدى بعضهم عقب تركهم بدون أجر أو وظيفة وبلا أي وسيلة لإعالة أنفسهم أو مغادرة البلاد.[104] وقد أخفقت البرامج المالية الحكومية لمساندة الشركات والتخفيف من وقع الوباء في توفير حماية كافية لأجور العمال الأجانب. وارتفعت حالات عدم تسديد الرواتب ارتفاعاً حاداً ابتداءً من مارس/آذار 2020 مع "حجب" 8756 شركة لانتهاكها نظام حماية الأجور وفقاً للتقرير المرحلي السنوي الذي أصدرته منظمة العمل

---

[95] الجزيرة، *قطر تبلغ عن أول حالة فيروس كورونا لمواطن كان في إيران*، 29 فبراير/شباط 2020، https://www.aljazeera.com/news/2020/2/29/qatar-reports-first-coronavirus-case-in-citizen-who-was-in-iran.

[96] انظر إعلان وزارة الصحة العامة في 11 مارس/آذار 2020، https://twitter.com/QNAEnglish/status/1237766511324024838.

[97] انظر إعلان اللجنة العليا لإدارة الأزمة الصادر في 17 مارس/آذار 2020، https://www.thepeninsulaqatar.com/article/17/03/2020/Qatar-announces-more-closures-to-beat-coronavirus.

[98] انظر إعلان مكتب الاتصال الحكومي الصادر في 22 مارس/آذار 2020، https://twitter.com/GCOQatar/status/1241631676452737024/.

[99] انظر https://www.worldometers.info/coronavirus/country/qatar/.

[100] انظر متتبع سياسة صندوق النقد الدولي، الردود على فيروس كوفيد-19 المتعلقة بالسياسة المتبعة، https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/PolicyResponses-to-COVID-19#Q.

[101] كان من جملة التدابير التي اتُخذت إعفاءات لمدة ستة أشهر من دفع رسوم المنافع (الماء والكهرباء) ودفع بدل إيجار المناطق اللوجستية والصناعات الصغيرة والمتوسطة. وأنشأ مصرف قطر المركزي آليات لتسهيل إرجاء دفع أقساط القروض والتزامات القطاع الخاص، ويتولى بنك قطر للتنمية إدارة برنامج الضمانات الوطني لمساعدة الشركات على سداد الأجور وبدلات الإيجار. وتضمنت التدابير أيضاً إعفاءات من الرسوم الجمركية على المواد الغذائية والسلع الطبية لمدة ستة أشهر.

[102] انظر إعلان وزارة الصحة العامة، 11 مارس/آذار 2020، https://twitter.com/QNAEnglish/status/1237766511324024838، ومنظمة العفو الدولية، *وباء فيروس كوفيد-19 يجعل من المستحيل تجاهل انتهاك حقوق العمال الأجانب في دول الخليج*، 30 أبريل/نيسان 2020، https://www.amnesty.org/ar/latest/campaigns/2020/04/covid19-makes-gulf-countries-abuse-of-migrant-workers-impossible-to-ignore/.

[103] وفقاً لتقرير تلقته منظمة العفو الدولية من العمال المقيمين في مخيمات العمل.

[104] انظر مثلاً صحيفة الغارديان، *العمال الأجانب في قطر يستجدون الطعام مع ارتفاع الإصابات بفيروس كوفيد-19*، 7 مايو/أيار 2020، https://www.theguardian.com/global-development/2020/may/07/qatars-migrant-workers-beg-for-food-as-covid-19-infections-rise.

الدولية[105]. وتفاقمت الصعوبات المعتادة التي يواجهها العمال الأجانب في الحصول على سبيل انتصاف، وطلب تحقيق العدالة خاصة خلال فترات الإغلاق.[106]

وإضافة إلى ذلك أخبرت الحكومة أصحاب العمل بأنهم يستطيعون أن "يتفقوا" مع موظفيهم على إعطائهم إجازة بدون راتب أو إجازة سنوية أو خفض ساعات العمل خلال هذه الفترة، في مسعى للحفاظ على الوظائف على المدى الطويل.[107] كذلك يمكن لأصحاب العمل أن ينهوا العقود تمشياً مع أحكام قانون العمل المتعلقة بفترة الإشعار، ودفع مزايا نهاية الخدمة، وتقديم تذكرة سفر للعمال الأجانب ليعودوا إلى بلدانهم.

بيد أنه نظراً لدينامية القوى السائدة ومنع العمال من تكوين نقابات فإن المجال أمام العمال الأجانب للتفاوض الفعال مع أصحاب عملهم في هذا الشأن محدود للغاية. وبحسب منظمة هيومن رايتس ووتش خُفضت أجور البعض من العمال خلال تفشي الوباء بدون أي نقاشات.[108]

ووثّقت منظمة العفو الدولية أيضاً كيفية إلقاء الشرطة القبض على المئات من العمال الأجانب واحتجازهم في أجزاء من الدوحة أثناء وجودهم بعيداً عن سكنهم وهم يؤدون مأموريات أو يتسوقون مشتريات البقالة في مارس/آذار 2020.[109] وقد أبلغتهم الشرطة بأنها تأخذهم لإجراء فحص فيروس كوفيد-19، وأنها ستعيدهم إلى سكنهم فيما بعد. وبدلاً من ذلك حُشروا داخل حافلات واقتيدوا إلى مرفق اعتقال مكتظ، حيث أوقفوا طيلة أيام في أوضاع لاإنسانية إلى جانب العشرات من الأشخاص الآخرين المنتمين إلى دول مختلفة.

وقال أحد الرجال لمنظمة العفو الدولية. "طُلب منا التوقف للخضوع لفحص الفيروس. وأخبرتنا الشرطة بأن الطبيب سيأتي ويفحص وجود الفيروس. لكنهم كذبوا علينا".

ثم احتُجز الرجال في زنازين مكتظة بدون أسرّة أو فراش، ولم تُقدّم لهم مقادير كافية من الطعام أو الماء قبل ترحيلهم بعد عدة أيام، بدون أن تدفع الشركات التي يعمل فيها العديد منهم الرواتب والعلاوات المستحقة لهم.

---

[105] انظر ص 3 من التقرير المرحلي 2020 لمنظمة العمل الدولية.
[106] بحسب المعلومات التي تلقتها منظمة العفو الدولية من كل من العمال والمنظمات التي تساندهم.
[107] وزارة العمل، *تنظيم العلاقة التعاقدية خلال الأزمة الراهنة*، 14 أبريل/نيسان 2020، https://www.adlsa.gov.qa/en/news/Pages/news150402020.aspx.
[108] منظمة هيومن رايتس ووتش، *"كيف نعمل بدون أجر؟" "انتهاكات أجور العمال الوافدين عشية كأس العالم فيفا قطر 2022*، 24 أغسطس/آب 2020، https://www.hrw.org/ar/report/2020/08/24/376050 .
[109] منظمة العفو الدولية، *قطر: طرد العمال الأجانب بشكل غير قانوني أثناء تفشي فيروس كوفيد-19*، 15 أبريل/نيسان 2020، https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2020/04/qatar-migrant-workers-illegally-expelled-during-covid19-pandemic/.

عمال أجانب يأخذون قسطاً من الراحة بعد يوم عمل في مهجع مخيم العمل – سمك جدرانه بين 1 سنتيمتر و8 سنتيمترات في المنطقة الصناعية بالدوحة في 18 يونيو/حزيران 2011. © Sam Tarling/Corbis via Getty Images

نتائج وتوصيات

تعطي الإصلاحات القانونية الأخيرة أملاً للعمال الأجانب، وبخاصة لأولئك العالقين في أوضاع عمل مسيئة. ولكن لكي تُحقق هذه الإصلاحات التغييرات المنشودة في حياة العمال، يجب أن تصحبها آليات صارمة وفعالة للمراقبة والمساءلة لضمان إنفاذها وتطبيقها بشكل كامل، فضلاً عن مزيد من الإصلاحات في بعض النواحي الهامة. وفي نهاية المطاف يتعين على قطر اتخاذ إجراءات جادة ضد أصحاب العمل الذين ينتهكون حقوق العمال الأجانب.

وتتسم الحاجة لمساءلة المرتكبين بأهمية فائقة لوضع حد لدوامة الانتهاك والاستغلال. وتظل المساءلة على الانتهاكات في العمل أحد أهم الإجراءات الرادعة ضد الانتهاكات. وتعني أن الحكومة يجب أن تطبق القوانين والأنظمة تطبيقاً كاملاً وأن تفرض عقوبات لكي يدرك المرتكبون أنهم سيواجهون عواقب أفعالهم. وهذا بدوره يرسل رسالة قوية بأن انتهاكات حقوق العمال والجرائم المرتبطة بها لن يتمّ التسامح معها بعد الآن. ويكتسي هذا الأمر أهمية بالغة في حماية عاملات المنازل اللواتي يواجهن أقسى أشكال الانتهاك والاستغلال.

وتدعو منظمة العفو الدولية قطر للقيام بالآتي – بمساندة منظمة العمل الدولية – من أجل جعل قوانينها وممارساتها تتماشى حقاً مع المعايير الدولية لحماية حقوق العمال الأجانب:

إجراءات الحماية القانونية:

- **التنفيذ والإنفاذ الكاملان والفعالان لجميع الإصلاحات التي أُجريت حتى الآن.**
- **التأسيس على إلغاء "مأذونية الخروج" و"شهادة عدم الممانعة"** للتقليل أكثر من اعتماد العمال الأجانب على أرباب عملهم، بما في ذلك بالسماح للعمال الأجانب بتجديد أذون إقامتهم وبطاقاتهم الصحية الخاصة بهم عند الحاجة.
- **نزع صفة الجرمية عن تهمة "الهروب".**
- **إنفاذ حظر مصادرة جوازات السفر** ومعاقبة أرباب العمل الذين يلجؤون إلى هذه الممارسة.

حماية الأجور:

- **ضمان دفع أجور محترمة ومعالجة ديون العمال**. ويجب تحقيق ذلك بواسطة:
  - التنفيذ الفعال لنظام حماية الأجور وتوسيع نطاقه ليشمل العمالة المنزلية؛
  - تخصيص الموارد الكافية والتطبيق الممنهج لصندوق دعم وتأمين العمال، على أن يوضع في الحسبان التأثير المستمر لفيروس كوفيد-19، ووضع الصندوق في متناول جميع العمال الذين تقاعس أرباب عملهم عن دفع أجورهم؛
  - تعزيز إجراءات حماية العمال من ممارسات الاستقدام المسيئة؛
  - إجراء مراجعة وتعديل ملّحين للحد الأدنى المقترح لأجور العمال الأجانب لضمان كفايته لمواجهة تكلفة المعيشة؛ و
- **تحسين إمكانية وصول العمال الأجانب إلى العدالة** وتسريع العملية بزيادة عدد لجان العمال وقبول المطالبات الجماعية.

وضع حد للإفلات من العقاب

- **تعزيز إنفاذ قوانين وإصلاحات العمل،** بما في ذلك من خلال ضمان إجراء عمليات تفتيش منتظمة وصارمة عبر كافة القطاعات ومن ضمنها العاملات المنزليات.
- **إجراء تحقيقات شاملة مع أرباب العمل المسيئين ومساءلتهم،** بما في ذلك من خلال:
  - المتابعة الصحيحة لأنباء الانتهاك والاستغلال لضمان التحقيق فيها والمقاضاة عليها بصورة سريعة وشاملة حسب الاقتضاء؛ و
  - ومعاقبة أرباب العمل والكفلاء على تقاعسهم عن احترام القوانين والأنظمة القطرية بطرائق تشكل رادعاً للمرتكبين المحتملين.

حماية العمالة المنزلية:

- **تعزيز حماية العمالة المنزلية** من خلال:
  - شمل العمالة المنزلية في قانون العمل ونظام حماية الأجور، وإلى أن يتمّ ذلك تطبيق وإنفاذ قانون المستخدمين في المنازل على نحو تام وفعال؛
  - تعزيز آليات التفتيش والإنفاذ؛
  - حماية الضحايا من خلال التفعيل والتشغيل الكامل لمأوى اللجوء وزيادة قدرته الاستيعابية؛ و
  - مساءلة أرباب العمل المسيئين، بما في ذلك من خلال المقاضاة الجنائية حسبما يلزم.

رفع الحظر عن النقابات العمالية:

- **احترام حق العمال الأجانب في تكوين نقابات عمالية** وسحب التحفظات ذات الصلة على المعاهدات الدولية.

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

اتصل بنا

info@amnesty.org

mena@amnesty.org

+44 (0)20 7413 5500

انضم إلى المحادثة

www.facebook.com/AmnestyArabic

AmnestyAR@

الواقع عن كثب 2020

العد العكسي لبطولة كأس العالم 2022 – حقوق العمال الأجانب في قطر.

في العقد الذي تلا فوز قطر بحق إقامة بطولة كأس العالم لعام 2022 التي ينظمها الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، فإن أنباء الاستغلال وانتهاك حقوق العمال ما زالت تلطخ بثبات عملية التحضيرات مع تعريض العمال للعمل القسري، وعدم دفع أجورهم، وتشغيلهم ساعات عمل مفرطة.

لذا أعلنت قطر في 2017 – كما كان من المنتظر بأمل كبير – شراكة مع منظمة العمل الدولية تهدف إلى جعل قوانين وممارسات العمل النافذة لديها تتماشى مع المعايير الدولية، فأتيحت إمكانية أن تترك بطولة كأس العالم إرثاً إيجابياً لحقوق العمال.

ويشدد هذا التقرير على أن قطر أحرزت بعض التقدم المهم حتى الآن، ومن ضمن ذلك إصلاحات كبرى أعلنتها في 2020 لتسهيل حرية التنقل، وبدء العمل بحد أدنى جديد للأجر. ومع ذلك يبين أيضاً أن التطبيق والإنفاذ الضعيفين للإصلاحات الأخرى التي أُجريت في السنوات الأخيرة تركا آلاف العمال تحت رحمة أرباب العمل المجردين من الضمير الذين سُمح لهم بارتكاب انتهاكات مع الإفلات من العقاب عليها.

أمام قطر فرصة كبرى للإثبات للعالم أنها جادة بشأن حقوق العمال. ومع استمرار العد التنازلي لانطلاق البطولة، هل تتطابق وعود الإصلاحات المتعلقة بالعمل مع الواقع الذي يواجهه العمّال الأجانب الذين تعتمد عليهم قطر اعتماداً شديداً؟

رقم الوثيقة: MDE 22/3297/2020
اللغة الأصلية: الإنجليزية
amnesty.org

منظمة العفو الدولية