



# 'يُظْنُونَ أَنَّا آلاتٌ'

العمل القسري وغيره من أشكال الانتهاكات بحق العمال الأجانب في قطاع الأمن  
الخاص في قطر

منظمة العفو الدولية هي حركة تضم 10 ملايين شخص، تعمل على استنهاض مشاعر التعاطف الإنساني لدى كل شخص، وتقوم بحملات من أجل التغيير حتى نتمكن جميعاً من التمتع بحقوقنا الإنسانية.

وتتمثل رؤيتنا في عالم يفي فيه من هم في السلطة بوعودهم ويحترمون القانون الدولي، ويخضعون للمساءلة. نحن مستقلون عن أي حكومة أو عقيدة سياسية أو مصلحة اقتصادية أو دين، ويتم تمويلنا بشكل أساسي من قبل أعضائنا والتبرعات الفردية. ونؤمن أن العمل بالتضامن والتعاطف مع الناس في كل مكان يمكن أن يغير مجتمعاتنا نحو الأفضل.



صورة الغلاف: الدوحة، قطر. © Rafael Andres Velazquez Martinez / Alamy Stock Photo

© حقوق النشر محفوظة لمنظمة العفو الدولية، 2022

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 اجتاء في مادة أو نشر أو عرض مواد أخرى مستقاة منها، رخصة دولية 4).

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

مزيد من المعلومات، يرجى زيارة صفحة الأسئلة على موقعنا:

[www.amnesty.org/ar](http://www.amnesty.org/ar)

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

الطبعة الأولى 2021

الناشر: منظمة العفو الدولية، شركة محدودة

Peter Benenson House, 1 Easton Street

London WC1X 0DW, UK

رقم الوثيقة: MDE 22/5388/2022

اللغة الأصلية: الإنجليزية

[amnesty.org](http://amnesty.org)

# قائمة المحتويات

4	ملخص تنفيذي
4	4.1 المنهجية
5	5.1 أنماط الانتهاكات
5	5.2.1 ساعات عمل مُطولة على نحو مفرط والحرمان من أيام الراحة: ظروف ترقى إلى مستوى العمل القسري
7	7.2.2 أجور غير كافية وجزاءات مُفرطة وتعسفية
7	7.3 المخاطر التي تهدد صحة العمال وسلامتهم
8	8.4 ظروف معيشية متدنية
8	8.5 التمييز المخالف
9	9.2 التزامات حقوق الإنسان والمسؤوليات ذات الصلة
10	10.3 التوصيات

# ملخص تنفيذي

## "شعارنا هو 'طالما لست ميتاً، يمكنك اجتياز أي شيء'."

إيمانويل، حارس سابق وعمل بعد ذلك موظفاً مسؤولاً عن السلامة لدى شركة أمن خاصة كبرى بقطر.

كان كاليب يبلغ من العمر 24 عاماً فقط، حينما جاء إلى قطر في 2016، وهو واحد من مئات الآلاف من الأشخاص الذين هاجروا إلى هناك، بعدها مُنحت قطر حق استضافة بطولة كأس العالم لكرة القدم في عام 2022. وحينما رأى إعلاناً عن وظائف حراس أمن في قطر، سارع إلى اغتنام هذه الفرصة. وقد جمع كاليب 900 دولار أمريكي لدفعها إلى إحدى وكالات التوظيف في كينيا، ثم غادر بلد متجهاً إلى قطر. وقال كاليب لمنظمة العفو الدولية: "حينما تقرر مغادرة بلدك، فسوف تحاول البحث عن أفضل الفرص لتحسين حياتك".

ولكن كان واقع حياة العمال الأجانب في قطر أسوأ مما توقع كاليب، وهو واقع التجربة التي يعيشها غيره الكثير، فقد تعرض للاستغلال وإساءة المعاملة من إحدى أكبر شركات الأمن الخاصة في قطر التي توفر حراس أمن لأضخم المشاريع بالبلاد، بما في ذلك بطولات كأس العالم للاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، عمل كاليب 12 ساعة يومياً وأحدى وزارات حكومة البلاد ومواقع ببطولة كأس العالم للاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، عمل كاليب 12 ساعة يومياً لأكثر من عام دون الحصول على يوم إجازة، وينقسم حالياً في غرفة ضيقة مع تسعة حراس آخرين وينامون على أسرة ذات طابقين. ووصف زملاؤه لمنظمة العفو الدولية أيضاً كيف تجرهم الشركة على العمل لساعات مُطلقة بشكل مفطر، وتهدد العاملين بخصومات كبيرة من رواتبهم، إذا أرادوا الحصول على يوم راحة، وتُغرّمهم مبالغ باهظة حال ارتباكهم أي أخطاء خلال العمل، وتضطرهم إلى العمل في أماكن خارجية دون ظلة تقييم من الحرارة اللافحة.

وقد وثّقت الملجنة التي يعيشها العمال الأجانب بقطاع التشييد والبناء في قطر توثيقاً مستفيضاً على مدى عدة أعوام، وبينما يُشكّل أولئك الأشخاص جزءاً كبيراً من القوى العاملة، ليسوا الوحدين الذين يعيشون صراعاً لنيل حقوقهم في العمل بالبلاد. فالآن، مع الانتهاء فعلياً من أعمال ملاعب بطولة كأس العالم، ينبغي توجيه الاهتمام نحو جميع العاملين الذين سيقدمون الخدمات اللازمة خلال البطولة.

ويتضمن أولئك عشرات الآلاف من الموظفين في قطاع الأمن الخاص في قطر؛ فتبين منظمة العفو الدولية، في هذا التقرير، استمرار تعرُّض العمال الأجانب لانتهاكات خطيرة بحقهم، تصل في بعض الحالات إلى العمل القسري، وذلك على الرغم من إجراء إصلاحات مهمة في نظام الكفالة منذ عام 2017.

## 1.1 المنهجية

أجرت منظمة العفو الدولية مقابلات مع ما مجموعه 59 حارساً وعمال أمن آخرين موظفين سابقاً بثماني شركات أمن خاصة في قطر. وفي الأونة الأخيرة، بين أبريل/نيسان 2021 وفبراير/شباط 2022، أجرت المنظمة مقابلات معمقة مع 34 حارساً وموظفاً مسؤولاً عن السلامة حالياً وسابقاً لدى هذه الشركات الثمانية. وجاءت هذه المقابلات لتكميل الأبحاث التي بدأ إجراؤها في 2017، عندما بدأت منظمة العفو الدولية توثيق حالات 25 موظفاً لدى إحدى الشركات، كانوا يتعرضون لانتهاكات خطيرة في العمل بقطر. واستُخدمت أسماء مستعارة للإشارة إلى جميع الرجال والنساء الذين أجريت معهم المقابلات لحمايتهم من الأعمال الانتقامية. وجمعت المنظمة أيضاً أدلة وثائقية مثل عقود توظيف وصور فتوغرافية ومقاطع فيديو، وراجحت مصادر ثانية، تضمنت القوانين القطرية وسياسات الفيفا وحلتها، إلى جانب تقارير إعلامية وأكاديمية. وبعثت منظمة العفو برسالة إلى وزارة العمل في قطر واثنتين من شركات الأمن الخاصة

<sup>1</sup> يطّلبون أننا ألات  
العمل القسري وغيره من أشكال الانتهاكات بحق العمال الأجانب في قطاع الأمن الخاص في قطر  
منظمة العفو الدولية

التي تُوظف الأشخاص الوارد ذكرهم في هذا التقرير، لطلب المعلومات منها وإطلاعها على النتائج التي خلصت إليها الأبحاث. وتبادلت المنظمة أيضًا الرسائل مع الفيفا واللجنة العليا للمشاريع والإرث (اللجنة العليا)، وهي الهيئة القطرية المنظمة لبطولة كأس العالم 2022. ويكمِّل هذا التقرير إلى مجموعة مستفيضة من الأبحاث والحملات التي نظمتها منظمة العفو الدولية بشأن أوضاع العمال الأجانب في قطر منذ عام 2012.

وكان يعمل حراس الأمن، الذين أجرت معهم منظمة العفو الدولية مقابلات، لدى شركات تقدِّم خدماتها لمنشآت رياضية وترفيهية بارزة، وسلالس فنادق عالمية، ومشاريع البنية التحتية الكبرى بقطاع النقل، وزارات ومواقع حكومية، ومجموعة من المشاريع والمواقع التي ستكون أساسية في بطولة كأس العالم في 2022. وقدمت ثلاثة شركات على الأقل من بين إثنيني خدماتها في بطولات كبرى لكرة القدم، تضمنت بطولة كأس العالم للأندية فيفا لعامي 2019 و2020 (التي أرجئت إلى 2021) وكأس العرب فيفا 2021، وكأس الخليج العربي في 2019، وكذلك إلى ملاعب بطولة كأس العالم، مثل استادي الجنوب وخليفة الدولي.

## 1.2 أنماط الانتهاكات

وتكشف روايات العمال، في المقابلات مع باحثي منظمة العفو الدولية، مجموعة كبيرة من الانتهاكات بحق العمال التي تقع في الشركات الشمانية كافة. وتتضمن هذه الانتهاكات العمل لساعات مُطولة على نحو مفرط، وعدم منح أيام للراحة، وفرض جزاءات مالية تعسفية وغير متناسبة، ودفع أجور متدنية مقابل العمل لساعات إضافية، والعمل في ظروف محفوفة بالمخاطر المحتملة، والظروف المعيشية المتدينة، والتمييز القائم على أساس العرق والجنسية واللغة. وعلاوة على ذلك، تُسلط القصص التي رواها العمال الضوء على التبعات المروعة لهذه المعاملة، إذ يصف حراس الأمن الإنهاك البدني والنفسي الذي يتعرضون له والمعاناة التي يعيشونها والعقاب والآلام التي يقاومونها.

ومع ذلك، يرى العديد من الحراس أنه ليس أمامهم أي خيار سوى البقاء في وظائفهم، لكي يغولوا أسرهم في أوطانهم ويسددوا الديون التي تكبدها لدفع الرسوم لوكالات التوظيف. قوله إيمانويل لمنظمة العفو الدولية:

"يصفتي أباً، عليَّ أن أعييل ابنتي التي هي الآن في مرحلة روضة الأطفال. تحتاج أسرتي إلى المال. لذا، حينما تتعرّض للمهانة، حينما تُساء معاملتك، لا يمكنك التذمر، لأن هناك من يتطلعون إليك كمثال أعلى؛ وبالتالي، ينتهي بك المطاف بأن تقول 'سألزم الصمت'. شعارنا هو 'طالما لست ميناً، يمكنك اختيار أي شيء'."

وعلى وجه الخصوص، يخلص هذا التقرير إلى أن أنشطة ستة من الشركات تتضمّن، كما يتضح، عنصران أساسيان من عناصر العمل القسري، وفقًا للتعرّيف الدولي، وهما العمل غير الطوعي والتهديد بالعقاب. ويُظهر تفشي هذين العنصرين على نطاق واسع تقاعس قطر عن الوفاء بالتزاماتها بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الحرري بحظر استخدام العمل القسري بجميع صوره وبأسرع وقت ممكن، وضمان "توقيع عقوبات جزائية توقيعًا صارمًا على كل من فرض العمل القسري".

إضافة إلى ذلك، يشير حدوث الانتهاكات بحق العمال في المواقع والبطولات ذات الصلة بالفيفا إلى أن الفيفا وشركائه في بطولة كأس العالم فشلوا في وضع إجراءات كافية للكشف عن وقوع الانتهاكات بحق العمال الشائعة في قطاع الأمن الخاص وتعادي وقوعها والحد منها في الوقت المناسب، وذلك على الرغم من وجود عدد من المبادرات المهمة التي تهدف إلى تحسين رعاية العمال.

### 1.2.1 ساعات عمل مُطولة على نحو مفرط والحرمان من أيام الراحة: ظروف ترقى إلى مستوى العمل القسري

قال أكثر من 85% من حراس الأمن، الذين أجرت معهم منظمة العفو الدولية مقابلات في خلال العام الماضي، إنهم كثيراً ما عملوا ما يصل إلى 12 ساعة يومياً، بينما قال أكثر من 80% منهم أن أصحاب عملهم منعوهم هم وزملائهم بصورة معتادة من الحصول على يوم راحة أسبوعي خلال مدة توظيفهم. ونتيجة لذلك، انتهت المطاف بأن العديد منهم عمل 84 ساعة أسبوعياً، دون أن يحصلوا على إجازة لعدة أشهر، أو لعدة أعوام حتى، الأمر الذي يُشكِّل انتهاكاً لقانون العمل القطري لعام 2004.

كان يعمل رشيد، وهو من أوغندا، حارساً بالمنتزهات العامة في قطر لمدة عامين تقريباً، بينما أجريت معه مقابلة. ووصف كيف أصبح معتاداً على أيام العمل المُطولة على نحو مفرط:

<sup>1</sup> يظلون أنتا آلات  
العمل القسري وغيره من أشكال الانتهاكات بحق العمال الأجانب في قطاع الأمن الخاص في قطر  
منظمة العفو الدولية

**"يُعتبر العمل لمدة 12 ساعة هنا أمراً عادياً؛ فإنك تصير كحاسوب مبرمج؛ تعتاد على الوضع ببساطة. تشعر وكأن الوضع طبيعي، ولكنه ليس كذلك في حقيقة الأمر."**

رشيد، أوغندا.

وقال ثلاثة حراس إن شركاتهم أجبرتهم على العمل "دومين" في بعض الأحيان؛ فعلى سبيل المثال، عمل زكي، وهو من أوغندا، في 2021 باستاد المدينة التعليمية، حيث كان يفحص تصاريح الدخول لمباريات بطولة كأس العالم للأندية المؤهلة من عام 2020. وقال زكي لمنظمة العفو الدولية إنه كان يقضي مناوبته العادلة لمدة 12 ساعة خلال النهار، ثم يُنقل على الفور إلى جلسة تدريب مسائية تستغرق ثمان ساعات، وذلك لكي يُكمل أسبوع التدريب المطلوب قبل بدء البطولة. وأفاد للمنظمة بأنه كان يعود بعد ذلك إلى مكان عمله في الساعة الخامسة صباحاً بعد نومه لأربع ساعات فقط، وقال: "يظنون أننا آلات".

وأفاد نصف العمال، الذين تضمنوا حراس لدى ست شركات، بأن كل من يجروء على أخذ يوم راحته رغمًا عن رغبة صاحب عمله معرض لخصومات تأديبية تراوحت قيمتها بين الأجر الأساسي ليوم وستة أيام من الراتب الأساسي المزدوج أصلًا الذي يتلقاهونه شهريًا، والذي لا يتجاوز عادةً الحد الأدنى القطري للأجور البالغ 1000 ريال قطري (275 دولار أمريكي).

وذكر حراس يعملون لدى ست من الشركات أيضًا أنه حينما تُصيّبهم بوعكة، وهو أمر محتم في نهاية الأمر، يمكن أن تخصم الشركة من رواتبهم، إذا أخذوا يوم العمل إجازةً مرضية، حتى وإن كانوا قد عملوا دون توقف لعدة أشهر؛ فمثلاً، كان جاكوب يعمل حارسًا لمنشأة رياضية وترفيهية بارزة في الدوحة. وفي عام 2021، طلب إجازة ليومين متتاليين من العمل بشركته، وكان اليوم الأول لكي يتلقى اللفاح المضاد لفيروس كوفيد-19، والثاني بسبب الأعراض الجانبية التي أصابته بتوعُّك لدرجة عدم تمكّنه من العمل. وحينما تلقى راتب ذلك الشهر، لاحظ خصم يومين ونصف. وأضاف جاكوب أن الشركة لم تُبدِ أي تبرير للخصم من راتبه. وأوضح قائلاً:

**"حينما تقول إنك مريض... يقولون لك 'هيا، هيا، هيا، وإن لا سنجازيك ونسجل لأنك تغيبت عن عملك'. كل ما في الأمر إنك تشعر أحياناً بالتعب، فإنك تعمل لمدة شهر كامل دون أي يوم إجازة وتريد ببساطة أن ترتاح".**

جاكوب، أوغندا.

وقد يرقى حرمان الموظفين من حقوقهم في الحصول على وقت للراحة بتوقيع أو تهديدهم بتوقيع جزاءات مالية عليهم، في حالة عدم حضورهم إلى العمل في يوم الراحة الأسبوعية، أو إجبارهم على العمل وهم مصابين بوعكة، إلى درجة العمل القسري، وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري. وقال إديسون، أحد الحراس السابقين، مُتحدثاً عن صاحب عمله:

**"كانوا يقولون 'ليس لدينا ما يكفي من حراس الأمن، لذلك عليك العمل'. لم يكن أمامنا أي خيار آخر. فإذا طلب منك المشرف الذهاب إلى عملك، عليك الذهاب، وإن لا يُخصم من راتبك".**

إديسون، أوغندا.

وورَد ذلك في معظم المقابلات:

<sup>١</sup>يظنون أننا آلات  
العمل القسري وغيره من أشكال الانتهاكات بحق العمال الأجانب في قطاع الأمن الخاص في قطر  
منظمة العفو الدولية

- ذكر ماثيو، وهو من كينيا، لمنظمة العفو الدولية في بداية 2022 أنه لا يذكر آخر مرة حصل على يوم إجازة، منذ إرساله للعمل في إحدى سلاسل المتاجر الكبرى العالمية في الدوحة في 2020.
- وأفاد عبدول، وهو من بنغلاديش وعمل حارس أمن من 2018 حتى منتصف 2021، بأنه لم يحصل على يوم إجازة واحد لمدة ثلاثة أعوام.
- وقال بين، وهو من أوغندا، إنه أمضى أول 18 شهراً من فترة عمله دون الحصول على يوم إجازة واحد بعد انضمامه للعمل لدى شركة أمن في نهاية 2019.
- وأفاد سليم، وهو من أوغندا، بأنه عمل لما يقرب من ثلاثة أعوام دون الحصول على يوم إجازة واحد، بعد التحاقه بالشركة التي يعمل فيها في 2015، حيث عمل بإحدى مشاريع البنية التحتية الكبرى بقطاع النقل.

ويُعد الحصول على وقت للراحة حقاً من حقوق الإنسان الأساسية، بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إلا أن شركات الأمن تعتبره امتيازاً تمنحه للعمال أو تمنعه عنهم وقتاً شاءت. بالإضافة إلى ذلك، فإن استمرار اختلال توازن القوى بين أصحاب العمل والعاملين - الذي تسهله الجوانب المختلفة عن نظام الكفالة القطري الذي ينطوي بطبيعته على إساءات، وكذلك حقيقة أن العديد من العمال الأجانب لا يزالون يسددون رسوم توظيفهم الباهظة - يجعل حارس الأمن عرضة لخطر كبير بمعاقبتهم، إذا اعترضوا على قرارات مشرفيهم في العمل، مهما كانت غير قانونية؛ فكما يقول لورانس، الوافد من كينيا: "لا يمكنك الشكوى. وإن فعلت ذلك، تُفصل عن العمل وتنرحل إلى بلدك".

### 1.2.2 أجور غير كافية وجزاءات مفرطة وتعسفية

على الرغم من أن قطر وضعت حدًا أدبيًّا للأجور الشهرية في 2021، تُواصل نصف شركات الأمن عدم دفعها لأجور ساعات العمل الإضافية بالمستوى الذي يقتضيه القانون، ما يعني أنها في بعض الحالات تخدع الحراس وتنتقص من أجورهم مئات الولايات شهرياً، بالنظر إلى عدد الساعات التي أمضوها في العمل.

إضافة إلى ذلك، أفاد نصف حارس الأمن الذين أجريت معهم مقابلات بأن أصحاب عملهم خصموا مبالغ كبيرة من رواتب العمال عقاباً لهم على ارتكاب "مخالفات" مختلفة خلال العمل، تضمنت عدم ارتداء الذي المُوحَّد على نحو صحيح أو ترك أماكنهم لاستعمال المرحاض دون وجود من يحل محلهم. وتراوحت الخصومات في المتوسط بين 50 و500 ريال قطري (14 و137 دولار أمريكي)، أي ما يتراوح بين الأجر الأساسي ليوم 13 يوماً.

وفي إحدى الحالات، حُصِم ما يعادل أجر ستة أيام من أحد الحراس، بسبب دراسته للحصول على شهادة تدريب في مجال الصحة والسلامة في وقت فراغه؛ وقال جوزيف لمنظمة العفو الدولية: " كانوا يريدون ترحيلي. وقالوا لي: ' يجب أن تكون نائماً في الوقت الذي لا تعمل فيه'، وخصموا من أجرى 300 ريال (82 دولاراً)".

## 1.3 المخاطر التي تهدد صحة العمال وسلامتهم

يتسبّب العمل لساعات مُطولة للغاية وعلى امتداد فترات طويلة، دون الحصول على وقت كافٍ للراحة، في أضرار جسيمة على الصحة البدنية والنفسية للعمال الأجانب في قطاع الأمن الخاص. فوصفت فلورنس، وهي من أوغندا، تصف ما شعرت به حينما أجبرتها الشركة على العمل لمدة 16 ساعة في اليوم:

**"كان جسدي يؤلمني للغاية، لا يمكنني حتى التعبير عن ذلك؛ تشعر بالمرض والإرهاق. تشعر بأنك لا تريدين التحدث إلى أي شخص".**

فلورنس، أوغندا.

ويصف أيضًا 15 حارس أمن من خمس شركات صعوبة ظروف العمل المحفوفة بمخاطر محتملة، والتي يعيشونها هم أو زملاؤهم في قطر. ويدرك الحراس إرسالهم للعمل في أماكن خارجية، تحت وطأة الحرارة الشديدة، وحتى في شهور

<sup>1</sup> يظلون أنتا ألا ت العمل القسري وغيره من أشكال الانتهاكات بحق العمال الأجانب في قطاع الأمن الخاص في قطر  
منظمة العفو الدولية

فصل الصيف؛ فقال إيمانويل، الذي أرسلته الشركة للعمل في إحدى سلاسل الفنادق العالمية لحوالي ثلاثة أعوام لحراسة المسباح و موقف السيارات والشاطئ:

**"حتى حينما تشتد حرارة الجو، في بعض الأحيان، تمنع القوانين  
القطريّة جميع الأشخاص من العمل في أماكن خارجية... ولكن نحن  
[حراس] الأمان، إلى أين نذهب؟"**

إيمانويل، أوغندا.

## 1.4 ظروف معيشية متدينة

كما هو حال العديد من العمال الأجانب في قطر، يُقاسي موظفو شركات الأمن الخاصة من العيش في أماكن سكن دون المستوى اللائق، على الرغم من إصدار الحكومة توجيهات واضحة بشأن ظروف السكن؛ فقد قال 18 حارسًا يعملون لدى خمس شركات لمنظمة العفو الدولية إن مساكنهم مكتظة وغير صحية، واصفياها بـ "القذرة" و"المكتظة" و"المزرية". وأفادوا بأنه ينام عادةً ما يتراوح بين ستة و10 عاملين على أسرّة ذات طابقين بغرفهم. ويقول زكي:

**"لا أستعمل المراحيض بالمسكن؛ فقد تصاب بمرض، إذا استعملتها.  
أستعمل مرحاض العمل فقط، إذ أن مستوى نظافة مراحيض المسكن  
سيء للغاية."**

زيكي، أوغندا.

ومن ناحية أخرى، قال حراس لدى شركتين إن شركتيهم قد أرغمنا على تحسين الأوضاع في أماكن إقامتهم، منذ أن أجرت السلطات القطرية والجهات الشريكية في تنظيم كأس العالم زيارات تفتيشية لبعض المواقع. وهذا يُظهر بوضوح إمكانية تغيير الأوضاع بشكل كبير، إذا أجريت عمليات التفتيش وأُتخذت تدابير إنفاذ القوانين على نحو فعال. ولكن لا يزال العديد من العمال لدى هاتين الشركتين وغيرها ممّن تقضي منظمة العفو أوضاعها، يعيشون بتلك المساكن المكتظة وغير الصحية، التي تخرق أوضاعها القانون القطري والمعايير الدولية.

## 1.5 التمييز المخالف

ذكر أكثر من ثلث الحرس لدى خمس شركات أمن لمنظمة العفو الدولية أن إدارات شركاتهم تعامل الموظفين بطريقة مختلفة حسب جنسية وعرقهم ولغتهم، من حيث عدة جوانب تتضمن رواتبهم وظروف عملهم وموقع عملهم؛ فيقول آشر، الذي أرسل للعمل في موقع مختلف حتى عام 2021، من بينها موقع سياحي ومكاتب هيئة رياضية:

**"يدفعون رواتبنا بناءً على جنسياتنا؛ فقد تجد حارسًا كينيًّا يتتقاضى 1,300 [ريال]، بينما يتتقاضى الفلبينيون في الوظيفة نفسها 1,500 والتونسيون 1,700. فدفع الرواتب يتغير حسب الجنسية."**

آشر، أوغندا.

<sup>1</sup> يطعنون أنتا آلات  
العدل القسري وغيره من أشكال الانتهاكات بحق العمال الأجانب في قطاع الأمن الخاص في قطر  
منظمة العفو الدولية

ووصف موسى، الذي عَمِل حارس أمن حتى 2021، كيف كان هو وزملاءه الوافدين من بلدان منطقة إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى كانوا يُرسلون عادةً للعمل في المواقع ذات ظروف عمل أشد قسوة، كتلك التي تتطلب منهم العمل بأماكن خارجية في الجو الحار، فقال: "دائماً ما يُوزع السود على الأماكن الخارجية، حيث ليست ظروف العمل جيدة". وأضاف أن الشكاوى التي يُقدمها إلى الشركة لا تلقى أي آذان صاغية، فقال: "خبرهم بأننا نتعرّض للتمييز، ويقولون: 'ماذا تقصدون بالتمييز؟'"

وتعُد هذه المعاملة التفضيلية خرقاً للقانون القطري والقانون الدولي ومعايير الدولية، وتعكس النتائج التي توصلت إليها المقررة الخاصة للأمم المتحدة المعنية بالأشكال المعاصرة للعنصرية، بعد زيارتها إلى قطر في نهاية 2019.

## 2.1 التزامات حقوق الإنسان والمسؤوليات ذات الصلة

خلصت أبحاث منظمة العفو الدولية إلى أن جميع شركات الأمن الخاصة الثمانية، حيث يعمل حارس الأمن الوارد ذكرهم في هذا التقرير، قد تقاعست، بصورة أو بأخرى، عن الوفاء بمسؤوليتها تجاه احترام حقوق الإنسان وفقاً للمعايير الدولية، وقد خرقت العديد من أحكام القانون القطري. وأظهرت أبحاث المنظمة أن السلطات القطرية والاتحاد الدولي لكرة القدم والجهات الشريكة في تنظيم بطولة كأس العالم قد تقاعسوا أيضاً عن اتخاذ التدابير اللازمة لمنع وقوع مجموعة كبيرة من انتهاكات حقوق الإنسان، من بينها العمل القسري.

وتقع على دولة قطر المسؤولية في نهاية المطاف تجاه حماية حقوق العمال الأجانب؛ فمنذ 2017، اتخذت الحكومة خطوات تجاه الوفاء بهذا الالتزام، بإدخال إصلاحات جوهيرية على نظام العمل لديها، وينطوي ذلك على أن العمال الأجانب لم يعودوا الآن ملزمين قانوناً بالحصول على إذن من أصحاب عملهم لتغيير وظائفهم أو مغادرة البلاد. وقد اندلت أيضاً تدابير لحماية أجور العمال، من بينها وضع حد أدنى جديد إلزامي وغير تميزي للأجور، وتحسين سُيُّل العمال للتواصل العدالة، وتيسير إجراءات توظيف الوافدين للعمل من بعض البلدان، وحماية العمال من الآثار الصحية الناجمة عن الإجهاد بسبب ارتفاع درجة الحرارة.

وقد حسّن إدخال الإصلاحات على نظام العمل والتدابير الأخرى من أوضاع بعض شرائح القوى العاملة في قطر، إلا أن تجارب العمال الأجانب بشركات الأمن الخاصة التي يُونِّقها هذا التقرير، وكذلك درجة الانساق في أنماط معاملة العمال المذكورة، تشير إلى أن الانتهاكات في قطاع الأمن الخاص لا تزال ممنهجة وهيكليّة؛ فقد سُمِّح، في الأساس، للانتهاكات بحق العمال بالاستمرار والاستشراء، بسبب تقاعس الحكومة عن التصدي لهذه التحدّيات على نحو كافٍ، وعن تنفيذ القوانين والأنظمة بشكل صحيح بما في ذلك تلك التي كانت قائمة قبل إجراء الإصلاحات وعن مُحاسبة مرتكبي الانتهاكات بانتظام، ومن ثمّ، لا بد من أن تتخذ السلطات القطرية إجراءً عاجلاً لمعالجة هذه الأوضاع، وإلا ستظل الانتهاكات شائعة في قطاع الأمن الخاص، بل وخارجها أيضاً.

وفي ردها على مزاعم منظمة العفو الدولية، قالت وزارة العمل في مارس/آذار 2022 إن تلك التقارير عن وقوع الانتهاكات "لا تغير عن أي مشكلات جوهيرية تعترى النظام الفعّال الذي اعتمدته قطر"، وإن معدل انتشار حالات خرق القانون بين الشركات يشهد تراجعاً.

وفي 2014، وضعت اللجنة العليا معايير رعاية العمال للارتقاء بمعايير ظروف العمل والمعيشة لعمال التشيد والبناء في موقع بطولة كأس العالم. وفي الآونة الأخيرة، وُسِّع نطاق هذه التدابير الرامية إلى حماية العمال لتشمل هؤلاء الذين سيعملون في خدمات بطولة كأس العالم، بينما شرعت اللجنة العليا، بالاشتراك مع الفيفا، في إطلاق مبادرات أخرى مُوجّهة على وجه الخصوص إلى العاملين بالفنادق. ومع ذلك، لم تُثْدَل الكثير من الجهود وأتّخذت بعض الإجراءات متاخرًا، لمنع الانتهاكات التي يتعرّض لها حارس الأمن في عملهم، على الرغم من طبيعة القطاع المحفوفة بمخاطر متأصلة في قطر، وشروع الانتهاكات حقوق العمال المُوثّقة على نحو مستفيض على مدى عدة أعوام.

ويعي الفيفا واللجنة العليا مسؤولياتهما تجاه حقوق الإنسان وقد اتّخذا الخطوات سعياً إلى الوفاء بها؛ فعلى سبيل المثال، حددتا بعض المشكلات التي أوردتها هذا التقرير، بإجراء عمليات تدقيق، واتّخذتا بعض الإجراءات للحدّ من الآثار السلبية على حقوق الإنسان. وفكّا ارتباطهما مع شركتين من الشركات المُشاركة، بعدما قالا إن الشركتين لم تُثْدِيا الاستعداد الكافي لتحسين معاييرهما. ولم يتضح إن كان قرار فك الارتباط قد أتّخذ على نحو مسؤول وإذا تم التفكير بعناية بنتائج اتخاذ هذا القرار والأثار السلبية المحتملة التي قد تنتج عنه قبل اتخاذها.

ولكن لم يُجِّر الفيفا ولا اللجنة العليا إجراءات العناية الواجبة الكافية قبل التعاقد مع ثلاث شركات أمن خاصة سُلِّطَ عليها الضوء في هذا التقرير، ولم يتمكن كلاهما من تحديد النطاق الكامل للانتهاكات التي يتعرّض لها العمال في الوقت المناسب، للتصدي لها ومعالجة الأضرار الناجمة عنها على نحو فعّال. ونتيجة لذلك، وبحلول الوقت الذي تم فيه الكشف عن بعض الانتهاكات، كان الفيفا واللجنة العليا قد استفادا بالفعل من خدمات هذه الشركات، ما يعني أنه كانت تربطهما

<sup>1</sup> يظلون أنتا ألا ت  
العمل القسري وغيره من أشكال الانتهاكات بحق العمال الأجانب في قطاع الأمن الخاص في قطر  
منظمة العفو الدولية

صلة مباشرة بالأضرار التي وقعت على الحراس العاملين بهذه الشركات، بل وساهموا في وقوعها في بعض الحالات. ولا يزال متعاقدين مع إحدى هذه الشركات، وبالتالي، قد تظل هناك صلة مباشرة تربطهما بالمزيد من الانتهاكات أو قد يساهمان في وقوعها. ومن المُرجح على نحو كبير استمرار تلك الأوضاع في أثناء بطولة كأس العالم، ما لم يتخذ إجراءات عاجلة لتعزيز إجراءات العناية الواجبة.

ورداً على مزاعم منظمة العفو الدولية، أفرت اللجنة العليا بأن "برنامجاً بحجم برنامج اللجنة العليا، وهو فريد من نوعه حتى من منظور دولي، سيكون له دائمًا مقاولون سيحاولون تجاوز النظام، بعض النظر عن اللوائح أو أنظمة المراقبة". ومضت لتؤكد التزامها بمعالجة وتحقيق الانتهاكات لمعايير رعاية العمال الخاصة بها. وقدم الفيفا لمنظمة العفو الدولية معلومات أساسية بشأن عمليات العناية الواجبة التي يتبعها، لكنه لم يرد على الادعاءات الواردة في هذا التقرير.

ومع اقتراب موعد كبرى بطولات العالم في كرة القدم، ستشهد خدمات شركات الأمن الخاصة في أرجاء قطر طلباً متزايداً، لتلبية متطلبات البطولة، وتتمتع هذه الشركات بالوضع الذي يمكنها من تحقيق أرباح بدرجة كبيرة؛ فلا ينبغي أن يأتي كل ذلك على حساب المزيد من حقوق العمال الأجانب، الذين طالت مُعانتهم منذ أمد بعيد. وبالتالي، تحث منظمة العفو الدولية:

### سلطات قطر على:

- اتخاذ تدابير عاجلة لضمان دفع جميع شركات الأمن الخاصة رواتب موظفيها بالكامل، والسماح لجميع الموظفين بأيام راحة أسبوعية، دون التهديد بالعقوبة.
- التحقيق في حالات الانتهاكات بحق العمال في قطاع الأمن الخاص ونشر النتائج وتحقيق الانتصاف للعمال.
- إصدار خطة عمل مُفصلة بشكل عاجل ذات جداول زمنية حول كيفية التصدي على نحو فعال لممارسات العمل القسري بقطاع الأمن الخاص والالتزام بها، وتشمل كيفية تعزيز فعالية عمليات تفتيش أماكن العمل، وإجراء التحقيقات بشأن حالات العمل القسري المحتملة، ومعاقبة أصحاب العمل الذين يسيئون معاملة موظفيهم.
- تنفيذ جميع الإصلاحات في مجال العمل التي أدخلت حتى اليوم على نحو فعال، وإنفاذ قانون العمل لعام 2004.

### الفيفا واللجنة العليا على:

- مواصلة تعزيز العمل على إجراءات العناية الواجبة المتعلقة بحقوق الإنسان، وتوجيه اهتمام خاص إلى القطاعات المحفوفة بمخاطر متصلة مثل قطاع الأمن الخاص.
- حت قطر على تنفيذ جميع الإصلاحات في مجال العمل التي أدخلتها حتى اليوم على وجه العجلة، وإنفاذ قانون العمل بصورة فعالة.

### شركات الأمن الخاصة في قطر:

- الامتثال للقانون القطري والقانون الدولي والمعايير الدولية، بوضع حد على الفور لجميع الممارسات التي تصل إلى درجة العمل القسري، من بين أمور أخرى.
- ضمان السماح لجميع الموظفين فوراً بالحصول على يوم راحة أسبوعي بانتظام، دون التهديد بالجزاءات؛ ودفع رواتبهم بالكامل تماشياً مع القانون القطري، وعدم تعرضهم لعقوبات تعسفية أو غير متناسبة.

## 3.1 التوصيات

### ينبغي على حكومة قطر:

مكافحة العمل القسري

- إصدار خطة عمل مُفصلة بشكل عاجل ذات جداول زمنية حول كيفية التصدي على نحو فعال لممارسات العمل القسري بقطاع الأمن الخاص والالتزام بها، ويجب أن تشتمل:

<sup>1</sup> يظلون أنتا آلات  
العمل القسري وغيره من أشكال الانتهاكات بحق العمال الأجانب في قطاع الأمن الخاص في قطر  
منظمة العفو الدولية

- إدراج تعريف واضح وصريح للعمل القسري في قانون مكافحة الاتجار بالبشر لعام 2011 بما يتوافق مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري إلى جانب جريمة جنائية محددة وعقوبات تناسب مقدار جسامته الجريمة؛ وضمان إنفاذ القانون بصرامة.
  - التصديق على البروتوكول المتعلق بالعمل الجيري لعام 2014، واتخاذ خطوات فورية لمنع العمل القسري والقضاء عليه، وحماية الضحايا ومنهم سُبُل التماس العدالة.
  - إجراء التحقيقات بشأن حالات العمل القسري المحتمل، استناداً إلى مؤشرات منظمة العمل الدولية الأحد عشر، ونشر النتائج التي تخلص إليها تلك التحقيقات، ومقاضاة مرتكبي هذه الجرائم.
  - تعزيز قدرات آليات تفتيش أماكن العمل وزيادة وتيرة تكرار عمليات التفتيش، لضمان إمكانية الكشف عن حالات العمل القسري ومعالجتها. ويجب أن تشتمل عمليات التفتيش على مقابلات شخصية تتسم بالسرية مع العاملين على جميع المستويات ومن جميع الجنسيات، دون الخوف من التعرض لأعمال انتقامية.
  - إجراء التحقيقات بشأن جميع الانتهاكات المحتملة للقانون القطري، بما في ذلك ممارسات مثل الحرمان من الإجازات مدفوعة الأجر، والخصومات التعسفية أو غير المتناسبة من الرواتب، ودفع أجرور زهيدة مقابل ساعات العمل الإضافية؛ ومعاقبة أصحاب العمل على نحو مناسب، أينما يتبيّن ارتكاب أي جرائم، بإجراءات تتضمن الملاحقات القضائية، وضمان حصول العاملين المتضررين على سُبُل الانتصاف الكافية.
  - حماية العمال الأجانب من ممارسات التوظيف المنسية، بوسائل تتضمن إنفاذ المادة 33 من قانون العمل التي تحظر فرض رسوم على توظيف العمال الأجانب؛ ومحاسبة أي صاحب عمل أو وكالة توظيف تُشارك أو تستفيد من هذه الممارسات وإلزامها، على أقل تقدير، بضمان رد الرسوم التي يدفعها أي عامل للحصول على وظيفته.
- حماية دفع الأجرور
- تعزيز قدرات عمليات التفتيش وزيادة وتيرة تكرارها، لضمان إمكانية الكشف ومعالجة حالات دفع أجرور زهيدة مقابل ساعات العمل الإضافية والخصومات التعسفية من الرواتب، وغير ذلك من الانتهاكات المتعلقة بالأجرور. ويجب أن تشتمل عمليات التفتيش على مقابلات شخصية تتسم بالسرية مع العاملين على جميع المستويات ومن جميع الجنسيات، دون الخوف من التعرض لأعمال انتقامية.
  - إدخال الإصلاحات على نظام حماية الأجرور لضمان إمكانية كشفه عن الأجرور الزهيدة المدفوعة مقابل ساعات العمل الإضافية وكذلك الخصومات التي تزيد عن 5% من الرواتب الشهرية للعمال؛ والنظر على وجه الدقة في أسباب الخصومات، ورصد وتيرة تكرارها، والمتابعة مع الشركة والعمال المتضررين بشأن الخصومات التي تتجاوز 5%.
  - إجراء تعديلات على قانون العمل، لإلزام أصحاب العمل بتقديم نسخ ورقية من قسائم الرواتب الشهرية للعمال، والتي يجب أن تشمل بياناً تفصيلياً للراتب الأساسي، وساعات العمل الإضافية والأجر المدفوع عليها، والبدلات وأي خصومات.
  - إجراء تعديلات على قانون العمل، لحظر فرض أي خصومات عقابية من الرواتب، قد تتسبب في تلقي العمال أقل مما يلزم لضمان مستوى معيشي لائق لهم ولأسرهم، وفقاً لما يقتضيه القانون الدولي. ويجب أن يتلقى العمال، على أقل تقدير، ما يقل عن الحد الأدنى للأجر مقابل ساعات عملهم شهرياً، حتى بعد تطبيق أي جراءات.
  - إجراء تعديلات على القرار الوزاري رقم 7 لعام 2005، بما في ذلك جدول الانتهاكات والجزاءات المرفقة، بما يضمن ألا تكون العقوبات الجائزة غير متناسبة أو تعسفية، وأن يسمح بتوقيع الجزاءات المالية فقط

باعتباره إجراءً أخيراً، بعد اتباع إجراءات تأديبية محددة بدقة وعادلة؛ وتحديد عقوبات وإجراءات جديدة، بالتشاور مع العاملين، تتماشى مع المعايير الدولية وأفضل الممارسات. وحتى يتم ذلك:

- إنفاذ قانون العمل على نحو ملائم، لضمان عدم تطبيق أي خصومات من الرواتب دون تلقي العاملين تفاصيل العقوبات الموقعة كتابةً مسبقاً، وإتاحة السبيل أمامهم للاعتراض على تلك الجزاءات. ويجب على الشركات أن توفر الآليات المناسبة التي تمكن العاملين من الاعتراض على العقوبات بصورة كافية، دون الخوف من التعرض للأعمال انتقامية.
- مراجعة جميع اللوائح التنظيمية بشأن الجزاءات لدى الشركات على نحو وافي، لضمان تناسبية العقوبات مع حجم المخالفات، وعدم توقيعها بسبب تدني الأداء في العمل أو أي أسباب تعسفية أخرى؛ وعدم الموافقة على اللوائح غير القانونية.
- إجراء التحقيقات بشأن جميع شركات الأمن المذكورة في هذا التقرير؛ ونشر النتائج التي تخلص إليها تلك التحقيقات، ومعاقبة أصحاب العمل الذين يتبيّن ارتكابهم انتهاكات للفانون القطري وملاحقتهم قضائياً، إذا اقتضى الأمر.
- تقديم التعويضات الكافية لجميع العاملين المتضررين من الممارسات التي تتضمّن دفع أجور زهيدة مقابل ساعات العمل الإضافية والإجازات غير مدفوعة الأجر.

#### مكافحة التمييز

- اعتماد تعريف للتمييز العنصري يتوافق مع المادة 1 من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، وسن تشريع صريح يحظر التمييز العنصري على جميع الأصعدة التي تتضمن الأجر وظروف العمل. ويجب أن يُصاحب هذا التشريع آلية فعالة للرصد والإإنفاذ، وأن تتسنم بالشفافية ويتاح المجال أمام جميع العاملين للاستفادة منها.
- القضاء على التمييز في الأجر، عملاً بالمادة 2 من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، بتنفيذ إجراءات تتضمن التفتيش وضمان الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي، بغض النظر عن العرقية و/أو الجنسية.
- تعزيز قدرات مفتشي العمل، بوسائل تتضمن تدريبهم، للكشف عن ممارسات التمييز العنصري والتمييز القائم على الأصل القومي على مستوى قطاع الأمن والتصدي لها.

#### ضمان ظروف معيشية كريمة

- ضمان تواجد أوضاع السكن والظروف المعيشية لجميع العاملين مع المعايير الدنيا بقطر والقانون الدولي والمعايير الدولية ذات الصلة، بصرف النظر عن الزبائن الذين يُرسلون للعمل في شركاتهم.
- تنفيذ الإصلاحات في مجال العمل واعتماد المزيد من تدابير الحماية.
- إنفاذ جميع الإصلاحات في مجال العمل التي أدخلت حتى اليوم على نحو فعال، لا سيما إلغاء شهادة عدم الممانعة، كي يتتسنى لجميع العمال الأجانب تغيير وظائفهم بحرية دون الحاجة إلى الحصول على إذن أصحاب عملهم.
- نزع صفة الجرمية عن تهمة "الهروب"، وفي الوقت الحالي، معاقبة أصحاب العمل الذين يرفعون دعاوى ضد العمال باعتباره إجراءً انتقامياً.
- منع أصحاب العمل من إلغاء تصاريح إقامة العمال الأجانب تعسفياً؛ والعمل على التدقّيق على نحو سليم في جميع الطلبات المقدمة من أصحاب العمل من هذا القبيل.

<sup>1</sup> ينظّمون أنتا آلات  
العمل القسري وغيره من أشكال الانتهاكات بحق العمال الأجانب في قطاع الأمن الخاص في قطر  
منظمة العفو الدولية

## ينبغي على شركات الأمن الخاصة في قطر:

- مراجعة جميع سياسات وممارسات العمل بشكل عاجل، وتعديلها عند الحاجة لتوافق مع القانون القطري والقوانين والمعايير الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل.
- إنهاء جميع الممارسات التي تصل إلى درجة العمل القسري فوراً، وضمان عدم توجيه التهديدات بتوقيع الجزاءات المالية أو غير ذلك من العقوبات، لإجبار الأفراد على العمل بصورة غير طوعية.
- العمل فوراً على ضمان ألا يعمل أي شخص لفترات تتجاوز الحد المسموح به في القانون القطري، أي ما لا يتجاوز 10 ساعات يومياً، وستة أيام أسبوعياً، ما لم تطرأ ظروف استثنائية، وما لم يطرح العامل ذلك طوغاً، وبُعْوض عن ذلك بموجب القانون القطري، بيوم إجازة بديل من بين سُلسل التعويض الأخرى؛ والسماح لجميع الموظفين بالحصول على أربعة أيام إجازة شهرية، دون توقيع أي جزاءات عليهم أو تهديدهم بذلك.
- العمل على دفع الأجر مقابل جميع ساعات العمل الإضافية التي تزيد عن عدد الساعات الموجدة أسبوعياً وبالبالغ 48 ساعة، بما يتماشى مع قانون العمل القطري، ودون أي تمييز. ويجب أن يعادل الأجر المعتمد للساعات الإضافية على الأقل 1.25 ضعف الأجر الأساسي، و1.5 ضعف لساعات العمل في أيام الإجازة.
  - العمل على تعويض العامل عن أي عمل ينجزه في يوم إجازة أسبوعية بيوم آخر، وفقاً لما ينص عليه قانون العمل.
- ضمان عدم تعرُّض العمال للتمييز بصورة مباشرة أو غير مباشرة، بناءً على عرقهم و/أو أصلهم القومي. وينبغي على الشركات أن تراجع على نحو استباقي عملياتها وأنشطتها للكشف عن أي حالات تمييز ومعالجتها، واتخاذ أي إجراءات حاسمة للتصدي لهذا التمييز دون المساس بحقوق الآخرين.
- ضمان تواافق أوضاع السكن والظروف المعيشية لجميع العاملين، مع المعايير الدنيا بقطر والقانون الدولي والمعايير الدولية ذات الصلة، بصرف النظر عن المشاريع التي يُوزعون عليها.
- إتاحة سُلسل الانتصاف الكافية في الوقت المناسب عن جميع الانتهاكات المُفصَّلة في هذا التقرير، بما في ذلك تعويض جميع العمال عن الأجور الزهيدة التي يتلقونها مقابل ساعات العمل الإضافية، والخصوصيات غير القانونية من رواتبهم، وأي رسوم غير قانونية دفعوها في أثناء استقدامهم إلى الشركة، حتى وإن لم يتوفّر ما يُثبت دفعها.

## ينبغي على الفيفا:

- تعزيز إجراءات العناية الواجبة لديه بشأن حقوق الإنسان فيما يتعلق ببطولة كأس العالم لعام 2022، ويشمل ذلك:
  - إجراء عملية رصد خاصة به باستقلالية وانتظام لمزودي الخدمات الخاصة ببطولة كأس العالم والشركات المتعاقدة من الباطن، التي تتضمن مزودي خدمات الأمن. ويجب أن يبدأ هذا الرصد قبل التعاقد مع الشركات، ومواصلة إجرائه بصفة دورية إلى حين انتهاء البطولة.
  - التصدي على نحو كافٍ للانتهاكات التي يتسبب في وقوعها أو يُشارك فيها، أو التي تربطه صلة مباشرة بها، باستعمال ما لديه من وسائل التأثير لمنع حدوث آثار سلبية وتحفيتها.
  - إنهاء علاقات العمل مع مورديه باعتباره تدبير الملاذ الأخير فقط، على ألا يُفضي ذلك إلى وقوع آثار سلبية على حقوق الإنسان، بحسب مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية.
- الاشتراك مع جميع الجهات الفاعلة ذات الصلة، واستعمال ما لديه من وسائل التأثير، إلى أقصى حد ممكن، لتوسيع نطاق معايير رعاية العمال لتشمل جميع العمال، الذين يتضمنون حراس الأمن "ذوي الصلة" ببطولة كأس العالم (مثل العاملين في تقديم خدمات الخاصة بالبنية التحتية التي سُتستخدم خلال البطولة، حتى وإن لم تُطور مباشرةً لأغراض البطولة).

▪ العمل على حث قطر على تنفيذ وإنفاذ قانون العمل وجميع الإصلاحات في مجال العمل التي أحرتها حتى اليوم على نحو عاجل وفعال.

▪ العمل على حث قطر على ضمان استجابة الآليات القائمة لمعالجة الانتهاكات بحق العمال الأجانب إلى مطالباتهم على نحو فعال وعاجل.

#### وينبغي أيضاً على الفيفا واللجنة العليا:

▪ تعزيز تدابير العناية الواحية التي تُتخذ قبل إشراك شركات الأمن وتلك المتعاقدة من الباطن، وطوال فترة التعاقد أيضاً؛ وتنفيذ آليات الرصد والإإنفاذ التي تتسم على أقل تقدير بالفعالية، على غرار تلك المُتبعة فيما يتعلق بالعمال التابعين للجنة العليا:

▪ تعزيز آليات الانتصاف الحالية وتوسيع نطاقها لتشمل جميع العاملين في الخدمات الخاصة ببطولة كأس العالم.

▪ إتاحة المجال أو التعاون في إنصاف صحاباً جميع الانتهاكات المُفصَّلة في هذا التقرير سواء تلك التي تسبباً أو ساهموا في وقوعها أو اتصلت مباشرةً بأعمالهما.

▪ زيادة وتيرة إعداد التقارير بشأن التدابير الرامية إلى التنفيذ العملي للالتزامات تجاه العاملين في الخدمات الخاصة ببطولة كأس العالم وغيرهم من العاملين ذوي الصلة بالبطولة، بما فيهم حراس الأمن. وينبغي أن تشتمل المعلومات المقدمة على ما يكفي من التفاصيل، لإتاحة المجال أمام الفهم الكامل للتدابير الملحوظة المُتحدة أو المُخطط لاتخاذها، لضمان احترام حقوق الإنسان الخاصة بهؤلاء العمال الأجانب.

◦ ينبع أن تشمل هذه التقارير مخاطر محددة أو حالات انتهاك وكيف عالجها الفيفا واللجنة العليا أو كيف يعتزمان معالجتها، بما في ذلك نوع سُبل الانتصاف التي تُقدم أو التي ستُقدم.

▪ الإفصاح عن تفاصيل جميع المورِّدين والشركات المتعاقدة من الباطن، والعقود والاتفاقيات المبرمة معهم، وكذلك مزودي الخدمات الخاصة ببطولة كأس العالم. وينبغي أن تتضمن "متطلبات محددة لرعاية العمال" تُعرض خلال عملية المناقضة وفي الاتفاقيات التعاقدية.

<sup>١</sup> يظنوُن أنتا ألات  
العمل القسري وغيره من أشكال الانتهاكات بحق العمال الأجانب في قطاع الأمن الخاص في قطر  
منظمة العفو الدولية

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

اتصل بنا

انضم إلى المحادثة

[www.facebook.com/AmnestyArabic](https://www.facebook.com/AmnestyArabic)



AmnestyAR@



[info@amnesty.org](mailto:info@amnesty.org)



[mena@amnesty.org](mailto:mena@amnesty.org)

+44 (0)20 7413 5500



# يظنون أننا آلاتٌ

## العمل القسري وغيره من أشكال الانتهاكات بحق العمال الأجانب في قطاع الأمن الخاص في قطر

على الرغم من إجراء إصلاحات مهمة في نظام الكفالة منذ عام 2017، لا يزال العمال الأجانب في قطاع الأمن الخاص في قطر يتعرضون لانتهاكات خطيرة في عملهم، ومن بينها العمل القسري.

وتحلّ روایات حراس الأمن وموظفي السلامة، في المقابلات التي أجرتها معهم منظمة العفو الدولية، الضوء على مجموعة واسعة من الانتهاكات والممارسات الاستغلالية التي تقع في ثمانى شركات أمن خاصة. ويتضمن ذلك الإجبار على العمل لساعات مُطولة على نحو مفرط، وعدم منح أيام للراحة، وفرض جزاءات مالية تعسفية وغير متناسبة، ودفع أجور متدنية مقابل العمل لساعات إضافية، والعمل في بيئة محفوفة بالمخاطر المحتملة، والظروف المعيشية المتدينة، والتمييز القائم على أساس العرق والجنسية واللغة.

وعلى وجه الخصوص، يخلص هذا التقرير إلى أن أنشطة ستة من الشركات الواردة به يشوبها، كما يتضح، عنصريات أساسية من عناصر العمل القسري، وفقاً للتعریف الدولي، وهم العمل غير الطوعي والتهديد بالعقاب؛ وبعض تلك الشركات قد قدّم خدمات لفعاليات الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا) وغيرها من مشاريع البنية التحتية المتعلقة ببطولة كأس العالم.

ومع اقتراب موعد انطلاق البطولة، سيزداد الطلب على خدمات شركات الأمن هذه في جميع أنحاء قطر. ويجب على الحكومة التحقيق في الانتهاكات بحق العمال في قطاع الأمن الخاص، ونشر النتائج، وتقديم سبل الانتصاف للعمال. كما يجب عليها نشر والالتزام بخطة عمل مفصلة تبيّن كيف ستعالج ممارسات العمل القسري بشكل فعال في قطاع الأمن الخاص.