

"كيف نعمل بدون أجور؟"

انتهاكات أجور العمال الوافدين عشية كأس العالم فيفا قطر 2022

HUMAN
RIGHTS
WATCH

”كيف نعمل بدون أجر؟“

انتهاكات أجور العمال الوافدين عشية كأس العالم فيفا قطر 2022

Copyright © 2020 Human Rights Watch

All rights reserved.

Printed in the United States of America

ISBN: 978-1-62313-8455

Cover design by Rafael Jimenez

تُدافع "هيومن رايتس ووتش" عن حقوق الإنسان في جميع أنحاء العالم. نُحقق بدقة في الانتهاكات، ونعرض الحقائق على نطاق واسع، ونضغط على أصحاب السلطة لاحترام الحقوق وضمان العدالة. هيومن رايتس ووتش منظمة دولية مستقلة، وتعمل كجزء من حركة حيوية لدعم كرامة الإنسان وتعزيز قضية حقوق الإنسان للجميع.

هيومن رايتس ووتش منظمة دولية لها عاملين في أكثر من 40 دولة، ومكاتب في أمستردام، وبيروت، وبرلين، وبروكسل، وشيكاغو، وجنيف، وغوما، وجوهانسبرغ، ولندن، ولوس أنجلوس، وموسكو، ونيروبي، ونيويورك، وباريس، وسان فرانسيسكو، وسيدني، وطوكيو، وتورنتو، وتونس، وواشنطن وزيوريخ.

لمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة موقعنا: <https://www.hrw.org/ar>

" كيف نعمل بدون أجر؟ "

انتهاكات أجور العمال الوافدين عشية كأس العالم فيفا قطر 2022

1.....	ملخص.....
3.....	الكفالة في صلب إساءة معاملة العمال الوافدين
4	ممارسات التوظيف المخادعة تجعل العمال مدينين وضعفاء
4	الممارسات التجارية الضارة تعاقب العمال أكثر
5.....	نظام لحماية الأجور لا يستحق الاسم
7	المنهجية
9	ملخص التوصيات
9.....	إلى مجلس الشورى ومجلس الوزراء القطريين
9.....	إلى وزارة العمل القطرية
10	I. خلفية
14.....	الإطار الذي يُشجع على عدم دفع الأجور
15.....	نظام الكفالة
17.....	رسوم الاستقدام: الفرق في الديون
19.....	كيف تمعن سياسات الدفع في سلسلة التوريد في معاقبة العمال
21.....	جهود قطر لمعالجة الأجور غير المدفوعة
23.....	نظام "حماية" الأجور
26	لجان فض المنازعات العمالية
30.....	صندوق دعم وتأمين العمال
31.....	عاملات المنازل
32.....	تدابير إضافية لمعالجة الانتهاكات المتعلقة بالأجور
35	II. انتهاكات أصحاب العمل فيما خص أجور العمال المهاجرين
35.....	أجور متأخرة وغير مدفوعة
38.....	حجب أجور العمال المهاجرين من قبل أصحاب العمل
41.....	أجور أساسية ناقصة
41.....	مدفوعات مخفضة

42.....	خصومات تعسفية
44.....	التكديس
46	عدم دفع مستحقات العمل الإضافي
48	استبدال العقود
51.....	حجب مستحقات نهاية الخدمة من قبل أصحاب العمل
52.....	تأثير فيروس كورونا على أجور العمال المهاجرين
57	III.الالتزامات القانونية الدولية لقطر
59	IV.التوصيات.....
59.....	إلى مجلس الشورى ومجلس الوزراء
60	إلى وزارة التنمية الادارية والعمل والشؤون الاجتماعية
60	بشأن صندوق دعم وتأمين العمال
61.....	بشأن آليات الشكوى في نزاعات الأجور
62	بشأن نظام حماية الأجور.....
63.....	بشأن برسوم التوظيف
63.....	بشأن أصحاب العمل
65.....	بشأن وباء كورونا
65.....	إلى وزارة الداخلية القطرية
66	أصحاب العمل
66	إلى البنوك القطرية
67.....	إلى شركات الإنشاءات، وتوريد العمالة، والشركات الأخرى العاملة في قطر
68	إلى الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)
69	V.شكر وتنويه
71.....	الملحق الأول: رسالة إلى وزارة العمل القطرية
76	الملحق الثاني: رد مكتب التواصل الحكومي لدولة قطر.....
85	الملحق الثالث: رسالة إلى وزارة الداخلية القطرية
90.....	الملحق الرابع: رسالة إلى الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا).....
95	الملحق الخامس: رد الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا).....
96.....	الملحق السادس: رسالة إلى الهيئة العليا للمشاريع والإرث
101.....	الملحق السابع: رد اللجنة العليا للمشاريع والإرث.....

ملخص

عندما تلقى "هنري"، وهو رجل كيني، القائمة الكاملة بالوثائق المطلوبة التي سمحت له بالعمل في قطر، ظن أنه تمت الاستجابة لكل صلواته.¹ للحصول على وظيفة سباكة في قطر، كان عليه أن يستدين بمعدل فائدة 30% لدفع تكاليف وكيل توظيف كيني قدرها 125 ألف شلن كيني (1,173 دولار أمريكي). لكن هنري (26 عاما) كان سعيدا لأن عقد عمله وعده بـ 1,200 ريال قطري (329 دولار) في الشهر، ما كان سيسمح له بسداد قرضه، بالإضافة إلى تعويض إضافي للطعام، وسكن مدفوع الأجر من صاحب العمل، وتعويضات عن العمل الإضافي عن كل ساعة تتعدى ثماني ساعات في اليوم.

لكن عند وصوله إلى الدوحة في يونيو/حزيران 2019، تبدد حماس هنري. في الشهر الأول، لم يوفر صاحب العمل لهنري أي عمل، ما يعني أنه لم يكن باستطاعته الحصول على أي أجر. في الشهر الثاني، احتجز صاحب العمل راتبه كـ "وديعة ضمان". لإطعام نفسه وعائلته، اضطر هنري إلى مزيد الاقتراض. في النهاية، في سبتمبر/أيلول، حصل على راتبه لأول مرة. لكنه صدم بانخفاض المبلغ، حيث حصل فقط على 830 ريالاً قطرياً (228 دولار).

خلال شهرين، قام خلالهما هنري بعمل مجهود كسباك لمدة تصل إلى 14 ساعة في اليوم في فندق بمدينة لوسيل، دفع له صاحب العمل 30% أقل مما كان يجب أن يحصل عليه كأجر أساسي. قال هنري: "أين ذهب راتبتي الكامل؟ أين ذهب مال العمل الإضافي والطعام الذي أستحقه؟ صُدمت، لكن لك أكن وحدي - لقد خدعت الشركة معي 13 عاملاً كينياً".

بينما كان هنري يُصارع الواقع المرير للعمل في قطر كعامل وافد، كانت "سامانتا" تستعد لمغادرة قطر بعد أن تعرضت للغش في راتبها الأساسي والعمل الإضافي لمدة عامين.²

بين ديسمبر/كانون الأول 2017 وديسمبر/كانون الأول 2019، سامنتا، وهي فلبينية عمرها 32 عاماً، كانت إما تفرك الحمامات أو تكنس صالة الطعام في مركز تجاري راقٍ في الدوحة. قالت - هيومن رايتس ووتش إن صاحب عملها جعلها تعمل على مدار 12 ساعة، وصادر جواز سفرها وجوازات سفر زملائها ومنعهم من مغادرة أماكن الإقامة التي توفرها الشركة لأي سبب ما عدا العمل.

¹ تم تغيير الاسم لحماية هويته.

² تم تغيير الاسم لحماية هويتها.

في 2017، عندما اتخذت قرار ترك طفليها للعمل في قطر، وافقت على العمل براتب شهري قدره 1,800 ريال قطري (494 دولار). نص العقد على أنه مقابل كل ساعة عمل تزيد عن ثماني ساعات في اليوم، ستتلقى 25% إضافية على أجرها الأساسي. في الواقع، عملت سامنتا لمدة 12 ساعة في اليوم، وكانت تتقاضى 1,300 ريال قطري (357 دولار) شهريا دون أي تعويض عن العمل الإضافي الذي قامت به. عندما سألت لماذا راتبها أقل من الموعود به واشتكت من كون تأخيرات الراتب لمدة 25 يوما كانت تتسبب في تجويع عائلتها في الفلبين، أمرها صاحب عملها "بالتركيز على عملها بصمت". كما احتجز راتبها الشهري الأول، قائلا إنه "مقياس حسن النية، وديعة ضمان". قبل أسبوع من عودتها إلى الفلبين، قالت إن صاحب عملها أبلغها أنه لن يدفع لها ما هو مدين لها به من مدفوعات نهاية الخدمة، وسيستخدم راتبها الشهري الأول لشراء تذكرة رحلة عودتها إلى الفلبين، بدلا من دفع ثمن التذكرة بنفسه كما وعدت بموجب عقدها.

توضح قصتا هنري وسامنتا انتهاكات الأجور التي يمارسها أصحاب العمل على العمال الوافدين في قطر اليوم. يعتمد اقتصاد قطر على حوالي 2 مليون عامل مهاجر - يشكلون حوالي 95% من إجمالي القوى العاملة في البلاد - يأتون من دول مثل الهند، ونيبال، والفلبين، وبنغلاديش، وكينيا، وأوغندا للبحث عن فرص دخل أفضل. هؤلاء العمال المهاجرون مسؤولون عن بناء الملاعب ووسائل النقل والفنادق من أجل كأس العالم لكرة القدم فيفا 2022 المقبلة، وهم وحدهم المسؤولون تقريبا عن بناء البنية التحتية وتشغيل قطاع الخدمات في الدولة بأكملها. في مقابل هذا العمل، يتم ضمان الحد الأدنى للأجور بقيمة 750 ريال قطري (206 دولار) فقط في الشهر، والذي، عندما يُدفع كاملا في الوقت المحدد، بالكاد يكفي للعديد من العمال لتسديد ديون التوظيف، ودعم الأسر في وطنهم، وتوفير الاحتياجات الأساسية أثناء وجودهم في قطر.³ علاوة على ذلك، تضع انتهاكات الأجور من قبل أصحاب العمل الكثيرين في ظروف محفوفة بالمخاطر.

تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى 93 عاملا وافدا يعملون لدى 60 صاحب عمل وشركة مختلفين، بين يناير/كانون الثاني 2019 ومايو/أيار 2020، وجميعهم أبلغوا عن شكل من أشكال انتهاكات الأجور من قبل صاحب العمل، مثل ساعات العمل الإضافية غير مدفوعة الأجر، أو الاقتطاعات التعسفية، أو تأخر الأجور، أو وقف الأجر، أو أجور غير مدفوعة، أو أجور غير دقيقة.

تُظهر النتائج الواردة في هذا التقرير أن أصحاب العمل المستقلين وكذلك أولئك الذين يديرون شركات توريد العمالة في مختلف أنحاء قطر، كثيرا ما يؤخرون أجور العمال، أو يحجزونها، أو يخصمون منها تعسفا. غالبا ما يحجز أصحاب العمل مدفوعات العمل الإضافي المضمون بموجب العقد ومستحقات نهاية الخدمة، وينتهكون بانتظام عقودهم مع العمال الوافدين ويفلتون من العقاب. في

³ 750 ريال هو الحد الأدنى الأساسي للأجور الذي حدده قطر. كان من المتوقع أن تعلن قطر عن الحد الأدنى الأساسي للأجور في يناير/كانون الثاني 2020 لكنها لم تفعل ذلك بعد.

أسوأ الحالات، قال العمال لـ هيومن رايتس ووتش إن أصحاب العمل توقفوا ببساطة عن دفع أجورهم، وكثيراً ما عانوا لإطعام أنفسهم. إحالة أصحاب العمل وشركاتهم على "إدارة علاقات العمل" أو "لجان فض المنازعات العمالية" أمر صعب ومكلف ويستغرق وقتاً طويلاً، وغير فعال، ويمكن أن يؤدي غالباً إلى الانتقام. غالباً ما يصف العمال اتخاذ إجراءات قانونية على أنها خسارة في الحالتين - ستقع تحت عبء الديون سواء سلكت طريق الإجراءات أم لم تسلكها.

أدى تفشي فيروس كورونا إلى تضخيم السبل التي تُنتهك فيها حقوق العمال الوافدين في الأجور منذ فترة طويلة. في حين أن أيًا من المشاكل المتعلقة بالأجور التي يواجهها العمال المهاجرون في ظل الوباء ليست جديدة - الأجور المتأخرة، والأجور غير المدفوعة، والإنهاء القسري، والإعادة إلى الوطن دون تلقي مدفوعات نهاية الخدمة، وتأخر الوصول إلى العدالة فيما يتعلق بالأجور، والاقطاعات التعسفية من الرواتب - منذ ظهور الوباء لأول مرة في قطر، ظهرت هذه الانتهاكات بوتيرة أكبر.

في حين أن لكل عامل مهاجر قصة فريدة، فإن انتهاكات الأجور التي يواجهونها تعكس نمطا من الانتهاكات، تدفعها وتسهلها ثلاثة عوامل رئيسية: نظام الكفالة، وهو نظام إدارة العمالة المهاجرة في قطر؛ وممارسات التوظيف الخادعة في قطر وفي بلدان العمال الأصلية؛ وممارسات الأعمال، بما فيها ذلك ما يسمى بشرط "الدفع عند القبض"، والذي يدفع المقاول الفرعي إلى تأجيل أجور العمال ويترك العمال الوافدين عرضة لتأخير الدفع في سلسلة الإمداد.

الكفالة في صلب إساءة معاملة العمال الوافدين

يقع نظام الكفالة، الذي يربط تأشيرات العمال الوافدين بأصحاب عملهم، في صلب تمكين انتهاكات الأجور. وهذا يجعل العمال يعتمدون على أصحاب عملهم للحصول على الإقامة القانونية ووضعهم في الدولة، ما يضعهم في موقف ضعف يمكن لأصحاب العمل أن يستفيدوا منه، وغالباً ما يفعلون.

في 2017، التزمت قطر بإلغاء نظام الكفالة⁴ وبينما أدخلت منذئذ بعض التدابير التي عملت على التخلص من الكفالة، فإن أصحاب العمل لا يزالون مسؤولين عن تأمين، وتجديد، وإلغاء تصاريح الإقامة للعمال الوافدين، وبالتالي ما يزالون قادرين بشدة على تقييد قدرة العمال على تغيير وظائفهم. يمنح نظام الكفالة أصحاب العمل سلطات على العمال الوافدين غير خاضعة للرقابة، ما يسمح لهم بالتهرب من المساءلة عن انتهاكات العمل وحقوق الإنسان، ويترك العمال مدينين وفي خوف دائم من الانتقام. في قطر، حيث يعتمد العمال، وخاصة العمال ذوو الأجور المنخفضة وعاملات المنازل،

Qatar World Cup workers' rights to improve with end of kafala system, claims union, The Guardian, October 25, 2017, 4
<https://www.theguardian.com/football/2017/oct/25/qatar-world-cup-workers-rights-kafala-system>

على صاحب العمل في كثير من الأحيان ليس فقط في وظائفهم ولكن أيضا في السكن والطعام، وممارسات مصادرة جوازات السفر، ورسوم التوظيف المرتفعة، والتوظيف الخادع مستمرة غير مُعاقب عليها إلى حد كبير، يواصل نظام الكفالة تشجيع الانتهاكات، والاستغلال، والعمل الجبري.

ممارسات التوظيف المخادعة تجعل العمال مدينين وضعفاء

كانت الحكومة القطرية قد صرحت سابقا أن القضية غير القانونية والواسعة الانتشار المتمثلة في تحميل العمال الوافدين رسوم توظيفهم ليست مشكلة قطرية، وهي مشكلة على دول العمال الأصلية معالجتها. ومع ذلك، لا تقتصر الأرباح على شركات التوظيف في البلدان الأصلية؛ تتواطأ الشركات، وأصحاب العمل، ووكلاء الاستقدام القطريون، ويستفيدون عندما يجبر العمال على دفع رسوم توظيفهم. تعمل الشركات في قطر على زيادة قدرتها التنافسية من خلال الاستعانة بمصادر خارجية لدفع رسوم التوظيف للمقاولين الأساسيين والفرعيين، الذين يمررون المسؤولية في نهاية المطاف إلى العمال الذين ينتهي بهم الأمر بدفع رسوم التوظيف بأنفسهم. وهكذا، قال عمال مهاجرون مثل هنري، و71 آخرون في هذا التقرير، لـ هيومن رايتس ووتش إنهم كانوا واقعين أصلا تحت الدين عند وصولهم إلى قطر، حيث دفعوا بين 693 دولار إلى 2,613 دولار كرسوم استقدام لتأمين هذه الوظائف. في نهاية المطاف، وجدوا أنفسهم مضطرين للعمل لشهور بدون أجر، لأنه لا خيار أمامهم سوى البقاء بلا شيء سوى وعد بالدفع فقط. تزيد هذه المديونية من "سلطة" الشركات وأصحاب العمل على العمال، ما يسمح لهم أكثر بالإفلات من العقاب عن إساءة معاملة العمال.

الممارسات التجارية الضارة تعاقب العمال أكثر

تتعمد بعض الشركات في قطر حجب أو تأخير أجور العمال أو حرمانهم منها لتحقيق أرباح إضافية. لكن الشركات الأخرى، وعادة ما تكون شركات صغيرة ومتوسطة في قطاع البناء، حيث تكون سلاسل التعاقد الفرعي الطويلة والمعقدة في الغالب هي القاعدة، قد تكون غير قادرة على دفع أجور العمال بالكامل وفي الوقت المحدد بسبب اضطرابات الدفع في أعلى السلسلة. يمكن أن تؤدي هذه الاضطرابات إلى الإفلاس وتشجع على سياسة "الدفع عند القبض" الشائعة لكن غير الرسمية. هذه المشاكل ليست حكرًا على قطر. ولكن في حين تبنت العديد من البلدان الأخرى سياسات وقوانين تهدف إلى معالجة مشكلة الأجور غير المدفوعة للعمال نتيجة سياسات "الدفع عند القبض"، فإن قطر لم تفعل ذلك بعد. علاوة على ذلك، البناء هو أكبر قطاع للوظائف في قطر، وقد تُرك آلاف العمال الوافدين مفلسين بسبب قضايا الإعسار المالي للمقاولين الفرعيين في أعلى سلسلة التوريد.

نظام لحماية الأجور لا يستحق الاسم

انتهاكات الأجور هي من الانتهاكات الأكثر شيوعاً وتدميراً لحقوق العمال الوافدين، ليس فقط في قطر، ولكن في جميع أنحاء منطقة الخليج، حيث توجد أشكال مختلفة من نظام الكفالة وحيث يكون البناء غالباً من بين أكبر القطاعات. في 2015، وعلى خطى الإمارات في 2009، أنشأت قطر "نظام حماية الأجور"، الذي يهدف إلى ضمان دفع أجور العمال الوافدين في وقتها وبدقة. توجد اليوم أشكال مختلفة من نظام حماية الأجور في جميع دول مجلس التعاون الخليجي، باستثناء البحرين. على الرغم من الإعلان عن نظام حماية الأجور كآلية فعالة لمعالجة انتهاكات الأجور، لا تزال انتهاكات أجور العمال سائدة في جميع أنحاء المنطقة.

في قطر، نظام حماية الأجور هو بالفعل اسم خاطئ لبرمجية لا تحمي في الواقع الأجور، ويمكن وصفه بشكل أفضل على أنه نظام لمراقبة الأجور مع وجود ثغرات كبيرة في قدرته الرقابية. في أحسن الأحوال، يحاول نظام الأجور مراقبة رواتب العمال وإصدار تنبيه عندما تكون المدفوعات غير دقيقة أو متأخرة - في بعض الأحيان، حتى هذه المهام لا تتفقد بفعالية.

في 2018، أنشأت قطر لجان فض المنازعات العمالية، المصممة لتسريع عملية التقاضي وتقصير الوقت المستغرق لحل النزاعات العمالية. وفي نفس العام، أصدرت أيضاً قانوناً لإنشاء "صندوق دعم وتأمين العمال"، والذي يهدف إلى ضمان تلقي العمال أجورهم التي لم تتم المطالبة بها في الحالات التي حكمت فيها لجان تسوية المنازعات العمالية لصالحهم، وحيث لم تستطع شركتهم أو لم ترد الدفع لهم.

ومع ذلك، وفقاً لنتائج هذا التقرير وتقرير لـ "منظمة العفو الدولية" صادر في سبتمبر/أيلول 2019، ما زالت لجان تسوية المنازعات العمالية بطيئة، وغير متاحة، وغير فعالة. طالما أن العمال الوافدين لا يزالون يفتقرون إلى السيطرة على وضعهم كمهاجرين، ويتم بشدة تقييد قدرتهم على العمل مع صاحب عمل آخر من أجل دعم أنفسهم مالياً للبقاء في البلاد، فإن الحق في الحصول على تعويض لا طائل منه. وفي الوقت نفسه، صندوق دعم وتأمين العمال، الذي يهدف إلى حماية العمال من تأثير الأجور المتأخرة أو غير المدفوعة، أسس في 2018 ولم يُفعّل إلا في وقت سابق من العام الحالي.

صادقت قطر على خمس اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية من أصل ثمانٍ تحدد معايير العمل الأساسية، لكن قطر لا تحمي أجور العمال. أوصت منظمة العمل الدولية بأن تنظر دول مثل قطر في تدابير لحماية الأجور، منها تشريعات الدفع الفوري؛ وحظر سياسات "الدفع عند القبض" غير الرسمية؛

وإدخال البت السريع، والحسابات المصرفية للمشاريع، وأنظمة مراقبة مدفوعات التعاقد الفرعي، وأنظمة المسؤولية المشتركة.

لا يمكن التراجع عن الانتهاكات التي واجهتها ساماننا في قطر، ولكن ما يزال من الممكن دفع الأجور التي خدعت فيها، ومحاسبة صاحب عملها لمنعه من خداع آخرين. أما بالنسبة لهنري، فإن رحلته إلى قطر بالكاد دامت عاما. ما يزال لدى الحكومة القطرية الوقت الكافي لمحاسبة صاحب العمل، وإعادة عقده الأصلي، وتسديد أجوره ورسوم توظيفه المستحقة.

بقي أقل من ألف يوم على أول مباراة في كأس العالم لكرة القدم التي ستنتقل في ملعب جديد وبراق في قطر، مبني بفضل العمل الشاق الذي بذله العمال الوافدون. وهذا يترك للسلطات القطرية الوقت الكافي، ولكن المحدود، لبدء إصلاحات الأجور بسرعة وكفاءة قبل أن يبدأ وصول أول لاعبي ومشجعي كرة القدم.

المنهجية

أجرت هيومن رايتس ووتش الأبحاث لهذا التقرير بين يناير/كانون الثاني 2019 ومايو/أيار 2020. أجرى الباحثون مقابلات مفصلة مع 93 عاملاً مهاجراً من 60 شركة وأصحاب عمل مختلفين، وكانت ظروفهم محور هذا التقرير - 11 من هؤلاء هم عاملات منازل تختلف شروط رواتبهن قليلاً مقارنة بالعمال الوافدين الآخرين. وصف العمال الوافدون عمليات الهجرة إلى قطر، بما في ذلك المعلومات التعاقدية التي كانت لديهم قبل الهجرة، وظروف العمل التي وجدوها عند وصولهم. قدموا روايات عن تجاربهم في العمل في قطر بأجور متأخرة أو غير دقيقة أو غير مدفوعة، وكذلك أي محاولات للحصول على الانتصاف.

راجعت هيومن رايتس ووتش أكثر من عشر وثائق للعمال الوافدين في قضايا تتعلق بنقص المدفوعات واستبدال العقود، وأربع مذكرات صادرة عن الشركات التي توظفهم متعلقة بالتأخر في الدفع. كما شاهد الباحثون محادثات عبر الرسائل النصية من أربعة عمال إلى أصحاب عملهم، لمناقشة المدفوعات المتأخرة وما يترتب على ذلك من نقص في المال من أجل الطعام.

أجرى الباحثون مقابلات مع عمال في قطر في أماكن متنوعة جداً، وأوقات مختلفة من اليوم. أجريت بعض المقابلات عبر الهاتف، خاصة مع العمال الذين عادوا إلى الهند، وكينيا، وباكستان، والفلبين. التقى الباحثون بالعمال الوافدين في مختلف الأماكن العامة. بما أن العمال يعيشون، ويعملون، ويتجمعون في ظروف مزدحمة في ظل محدودية المساحات الخاصة، لم تتمكن هيومن رايتس ووتش من إجراء مقابلات فردية في أماكن خاصة بالكامل. تم توظيف العمال الذين تمت مقابلتهم من قبل أصحاب عمل متنوعين في مجالات مختلفة، بما في ذلك كمديرين، ومساحين، ومهندسين، وكذلك كعمال يدويين، وعاملات منازل. على الرغم من هذه الاختلافات، أبلغ العمال عن أشكال من الانتهاكات متشابهة بشكل ملفت. قابلت هيومن رايتس ووتش العمال بالإنجليزية، وكذلك الهندية، والأردية، والعربية. في كل حالة، أوضحت هيومن رايتس ووتش الغرض من المقابلة، وكيف سيتم استخدامها ونشرها، وحصلت على الموافقة لإدراج تجاربهم وتوصياتهم في التقرير. لم يحصل أي ممن أجريت معهم المقابلات على تعويض مالي أو حوافز أخرى للتحدث إلى هيومن رايتس ووتش.

أعرب معظم العمال الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش عن خوفهم على وظائفهم ووضعهم كمهاجرين إذا اكتشف أصحاب العمل أنهم تحدثوا إلى منظمة حقوقية عن ظروف عملهم. أجرى الباحثون مقابلات معهم بشرط ألا تستخدم هيومن رايتس ووتش أسماءهم، وطالب الكثيرون بعدم ذكر اسم الشركة التي تستخدمهم. تعكس طلباتهم درجة سيطرة أصحاب العمل على العمال، وخوف العمال من الانتقام وسوء المعاملة إذا حاولوا ممارسة حقوقهم.

وجهت هيومن رايتس ووتش رسائل إلى 11 شركة في قطاعي تأمين العمال والإنشاءات، تطلب فيها تعليقها على سياسات أجور العمال الوافدين في قطر. حتى 1 أغسطس/آب 2020، لم تكن هيومن رايتس ووتش قد تلقت أي رد من هذه الشركات.

كما تحدث الباحثون مع ممثلي "اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان" القطرية، وهي منظمة حقوقية تمويلها الحكومة في الدوحة، وكذلك مع منظمة العمل الدولية.

كما أجرى الباحثون مقابلات مع أساتذة خبراء في سياسة الهجرة، وأخلاقيات الهجرة، وحقوق الإنسان، وغيرهم من الباحثين في مجال حقوق الإنسان، وراجعوا مصادر أكاديمية، وتقارير إخبارية، وتقارير ذات صلة نشرتها المنظمات غير حكومية ومؤسسات دولية.

يستخدم التقرير سعر صرف 1 ريال قطري يساوي 0.27 دولار؛ 1 شلن كيني يساوي 0.03 ريال أو 0.009 دولار؛ 1 بيزو فلبيني يساوي 0.07 ريال قطري أو 0.02 دولار؛ 1 روبية هندية تساوي 0.05 ريال قطري أو 0.01 دولار؛ 1 روبية نيبالية تساوي 0.03 ريال قطري أو 0.008 دولار؛ ما لم يكن هناك ما يبرر استخدام سعر الصرف بقيمة سابقة.⁵

وأخيراً، وجهت هيومن رايتس ووتش رسائل تلخص نتائج هذا التقرير، وتطلب رداً رسمياً، وتقدم مجموعة مفصلة من الاستفسارات، إلى المسؤولين المعنيين في وزارة الداخلية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية (وزارة العمل)، وكذلك إلى "الفيفا" و"اللجنة العليا للمشاريع والإرث". هذه المراسلات مدرجة كملاحق لهذا التقرير، والأجزاء ذات الصلة مدرجة مباشرة في عرض التقرير.

⁵ يستخدم هذا التقرير سعر صرف العملات من 10 يونيو/حزيران 2020 على موقع www.xe.com

ملخص التوصيات

إلى مجلس الشورى ومجلس الوزراء القطريين

- انسجاماً مع الالتزامات المعلنة، ينبغي إلغاء نظام الكفالة بالكامل، وجعل الدولة الراعي للعمال الوافدين، وضمان عدم ربط تأشيرات دخول العمال وإقاماتهم وعملهم بأصحاب العمل، وضمان عدم إلزام العمال بالحصول على إذن صاحب العمل لتغيير عملهم أو لمغادرة البلاد، ويجب إلغاء العقوبات على الهروب.
- تعديل قانون العمل لضمان حق العمال في الإضراب وحرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية، بما يشمل العمال الوافدين وعاملات المنازل.
- تعديل قانون العمل ليشمل عاملات المنازل وحصولهن على نفس الحماية مثل العمال الآخرين.
- الإعلان الفوري عن الحد الأدنى لأجور العمال الوافدين وتطبيقه، بما فيه حساب الحد الأدنى للأجور بالساعة، الذي يساوي أجر المعيشة الذي يسمح للعمال بمستوى معيشي لائق لهم ولعائلاتهم. ينبغي أن تراجع لجنة الحد الأدنى للأجور بشكل دوري بحيث يضمن أجراً كافياً للمعيشة.

إلى وزارة العمل القطرية

- زيادة قدرات "نظام حماية الأجور"، و"إدارة علاقات العمل"، و"لجان فض المنازعات العمالية" حتى تتمكن من مراقبة حالات انتهاكات الأجور وحلها بشكل أكثر فاعلية وبطريقة سريعة ورحيمة للعمال.
- تحسين أساليب عمل وأنظمة نظام حماية الأجور بحيث تكون ملفات معلومات الرواتب أكثر تفصيلاً وشمولاً؛ وأن يتم التعامل مع التنبيهات بطريقة صارمة؛ وضمان أن الشركات تزود العمال بالكشوف الزمنية وقوائم الدفع المفصلة؛ ووضع اللمسات الأخيرة على عملية العقود الإلكترونية لضمان أن تفاصيل عقود العمال بما فيها الأجور الأساسية يتم تسجيلها بدقة وتلقائية في نظام حماية الأجور.
- رصد وضمان أن الشركات ليس لديها أعمال تجارية مع وكالات الاستقدام والمقاولين الفرعيين، في قطر وخارجها، الذين يفرضون رسوم على العمال أو تكاليف السفر والتأشيرات وعقود العمل أو أي شيء آخر. يجب ضمان أن يعيد أصحاب العمل إلى العمال أي تكاليف توظيف أو رسوم سفر يتحملها هؤلاء.

١. خلفية



عاملة وافدة تعمل مساعدة في متجر تنتظر الزبائن في "سوق واقف" وسط الدوحة. بالإضافة إلى العمال الذين يبنون البنية التحتية للبلاد، يعمل العمال الوافدون أيضا كعمال نظافة، وموظفي مطاعم، وحراس أمن، ومساعدين في المتاجر، وسانقين، ومضيفين؛ إن أعباء قطاع الضيافة لاستيعاب تدفق الأشخاص المتوقع أن يزوروا البلاد في عام 2022 ملقاة على عاتقهم. © 2019 ماهام جفاييد / هيومن رايتس ووتش

تعتمد قطر، وهي إحدى أغنى دول العالم على أساس الدخل الفردي، بشكل كامل تقريبا على حوالي 2 مليون عامل مهاجر يمثلون حوالي 95% من إجمالي القوى العاملة في البلاد ويعملون في المقام

الأول في قطاعي البناء والخدمات.⁶ بدون مثل هؤلاء العمال، الذين يأتي الكثير منهم من بعض أفقر دول العالم بحثاً عن فرص عمل أفضل، ستتوقف عجلات الإنتاج عن الدوران في البلاد.⁷

قبل عقد من الزمان، في ديسمبر/كانون الأول 2010، فازت قطر بحق استضافة كأس العالم فيفا 2022.⁸ كانت التقديرات الأولية لدولة قطر للإنفاق على البنية التحتية لأكبر حدث رياضي في العالم تصل إلى 220 مليار دولار أمريكي.⁹ ووفقاً لتقرير " Frontline Conference of the International Trade Conference " في 2015، جعل هذا شركات البنية التحتية القطرية والدولية تتوقع أرباحاً طائلة تبلغ 15 مليار دولار.¹⁰ منذ ذلك الحين، من المرجح أن ترتفع تكاليف البنية التحتية لكأس العالم. منحت الحكومة القطرية 11 عقداً بمليارات الدولارات في 2014 لشركات دولية ومحلية لبناء مترو الدوحة.¹¹ يتم بناء سبعة ملاعب جديدة من الصفر لأجل كأس العالم 2022، وستكون على أحدث طراز ومزودة بتقنية تبريد متقدمة في الهواء الطلق، ومعظمها لا يزال قيد الإنشاء.¹² استغرق بناء "مطار حمد الدولي" البراق، الممتد على مساحة 5,400 فدان، مع اثنين من أطول مدارج آسيا، أكثر من عقد وكلف 16 مليار دولار.¹³ مع نمو هذه الاستثمارات، تنمو الأرباح أيضاً.

على عكس ذلك، فإن العديد من العمال الوافدين الذين يعملون في بناء الملاعب، ونظام المترو، والطرق السريعة، ومواقف السيارات، والجسور، والفنادق، وغيرها من البنى التحتية اللازمة لاستضافة ملايين الزوار الذين يتوقع أن يجذبهم كأس العالم، يتلقون أجوراً زهيدة. وكذلك الحال بالنسبة إلى عمال النظافة، وموظفي المطاعم، وحراس الأمن، والسائقين، والمضيفين الذين سيتحملون جهود قطاع الضيافة لاستيعاب تدفق الأشخاص المتوقع زيارتهم للبلاد.

⁶ هذا مقياس للناتج المحلي الإجمالي للفرد بالدولار الأمريكي الحالي. Data Bank, World Bank, 2019. <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=NY.GDP.PCAP.PP.KD&country=#> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

⁷ Courtney Freer, "Can Gulf Economies Survive Without their Foreign Workers Post Pandemic?" *The New Arab*, May 11, 2020, <https://english.alaraby.co.uk/english/comment/2020/5/11/can-gulf-countries-survive-without-their-foreign-workers-post-pandemic>

⁸ Jamie Jackson, "Qatar Wins the 2022 World Cup Bid," *The Guardian*, December 2, 2010, <https://www.theguardian.com/football/2010/dec/02/qatar-win-2022-world-cup-bid>

⁹ International Trade Union Confederation, "Frontlines Report 2015, Qatar: Profit and Loss, Counting the Cost of Modern-Day Slavery in Qatar," https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/qatar_en_web.pdf السابق.

¹¹ The Law Reviews, "Projects and Construction Review - Seventh Edition" ed. Júlio César Bueno, 2017 https://thelawreviews.co.uk/digital_assets/94eabc15-f9d4-4b10-bfa1-d47553066b8e/TPCR7_full_book.pdf

¹² "Qatar 2022 World Cup stadiums: All you need to know," Al Jazeera English. <https://www.aljazeera.com/news/2018/10/qatar-2022-world-cup-stadiums-181025142408471.html>

¹³ Benjamin Zhang, "Take a look at Qatar's Astounding \$16 Billion Airport," *Business Insider*, September 12, 2014, <https://www.businessinsider.com/take-a-look-at-qatars-16-billion-airport-2014-9#hia-took-a-decade-to-complete-at-a-cost-of-16-billion->

حاليا، يبلغ الحد الأدنى للأجور الأساسية للعامل المهاجر 750 ريالاً قطرياً (206 دولار) شهرياً، وهو بالكاد يكفي، عند دفعه في الوقت المحدد وكاملاً، لسداد العديد من ديون توظيف العمال، ودعم العائلات في الوطن، وتحمل التكاليف الأساسية التي يحتاجون إليها أثناء وجودهم في قطر.¹⁴

يشرح "كيفين"، وهو حارس أمن عمره 35 عاماً من كينيا، حيث تتعرض عائلته للمضايقة يوميا بسبب القرض الذي لم يدفعه كيفين بعد، "دفعت 120 ألف شلن كيني (1,123 دولار) كرسوم استقدام لوظيفة في قطر عام 2017. براتبتي ومدفوعات العمل الإضافي الموعودة في العقد، كان من المفترض أن أتمكن من تسديده في غضون عام. ولكن كما ترون، الشركة تؤخر الدفعات، ولا تدفع مطلقاً مستحقات العمل الإضافي، لذا فأنا أقترض المزيد لأطعم نفسي وعائلتي في الوطن. أستمر في الاقتراض أكثر فأكثر. في بعض الأحيان أعتقد أنه ليس هناك مخرج. سأحاصر هنا وأعمل إلى الأبد".¹⁵

لسوء الحظ، العديد من العمال الذين قدموا إلى قطر على أمل أن يكسبوا ما يكفي لدفع فواتير طبية لأبائهم وأمهاتهم المرضى، أو دفع الرسوم المدرسية للأطفال، أو توفير المال للزواج أو بناء منازل في بلدانهم الأصلية، وجدوا أنفسهم في وضع أسوأ مما كانوا عليه عندما غادروا بلدانهم. في كثير من الأحيان، يعاني العمال المهاجرون من انتهاكات الأجور على أيدي أصحاب عملهم، بما في ذلك تأخر الأجور، والاقطاعات العقابية وغير القانونية من الأجور، والأكثر إنهاكاً، لكن الأكثر شيوعاً، شهور من الأجور غير المدفوعة مقابل ساعات طويلة من العمل الشاق.

انتهاكات الأجور هي إحدى أهم المشاكل التي تواجه العمال الوافدين في قطر ومختلف دول الخليج.¹⁶ بصرف النظر عن إجبارهم من قبل أصحاب العمل على العمل لساعات طويلة، والعيش في مساكن ضيقة، وسداد ديونهم، وكونهم مدينين لكفلائهم بوظائفهم، وطعامهم، وسكنهم، وتصاريح إقامتهم، وتأشيراتهم، فإن العديد من العمال الوافدين في قطر يخوضون معركة مستمرة ضد انتهاكات الأجور. واجه كل من العمال الوافدين الـ 30 الذين تمت مقابلتهم لهذا التقرير، مرة واحدة على الأقل، مشاكل مثل تأخر الأجور، والعمل الإضافي غير المدفوع، وحجب الأجور، والاقطاعات التعسفية، والأجور غير الدقيقة أو غير المدفوعة، أو شكل آخر من أشكال انتهاكات الأجور على أيدي أصحاب العمل في قطر.

¹⁴ 750 ريال هو الحد الأدنى الأساسي المؤقت للأجور الذي حددته قطر. كان من المتوقع أن تعلن قطر عن الحد الأدنى الأساسي الدائم للأجور في يناير/كانون الثاني 2020، لكنها لم تفعل ذلك بعد.

¹⁵ مقابلة هيومن رايتس ووتش عبر الهاتف مع 'كيفين' (اسم مستعار)، عامل مهاجر كيني، 30 أكتوبر/تشرين الأول 2019.

¹⁶ Engineers Against Poverty, "Protecting the Wages of Migrant Construction Workers," October 2019, https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Part-Three-Protecting-the-Wages-of-Migrant-Construction-Workers_October.pdf

قال "يوفي"، وهو حارس أمن عمره 33 عاما من غانا، إن صاحب عمله يؤخر راتبه الشهري البالغ ألف ريال قطري (275 دولار) منذ أن بدأ العمل في قطر في يونيو/حزيران 2019.¹⁷ "لم نتقاض رواتبنا منذ 11 شهرا. كل شهر يقولون إن الراتب سيتأخر، لذا فإننا نقترض المال من الأصدقاء، ونشتري البقالة على الحساب. وحتى في تلك الحالة، كل ما يمكننا تناوله هو الأرز المسلوق. وبسبب كل الاقتراض والشراء على الحساب، ليس لدينا أموال لإرسالها إلى عائلتنا".¹⁸

كما وجدت هيومن رايتس ووتش حالات تأخير أجور العمال ذوي الرواتب الأعلى. أفاد "ألفين"، وهو مدير للموارد البشرية في شركة بناء في قطر عمره 38 عاما، والذي تم التعاقد معه على أعمال هندسة مدنية ومائية وأعمال بناء على الجزء الخارجي من ملعب لكأس العالم 2022، أن راتبه، 4,500 ريال قطري (1,235 دولار)، تم تأخيره لمدة تصل إلى أربعة أشهر على الأقل خمس مرات في 2018 و 2019.¹⁹ "تأثرت بسبب تأخر الراتب لأنني تأخرت في دفع مستحقات بطاقتي الائتمانية، والإيجار، ورسوم مدرسة الأطفال. أقترض المال من البنك كلما تأخرت المدفوعات. وحتى حاليا، راتبي تأخر شهرين. إنها نفس القصة لجميع الموظفين من مستواي وحتى العمال. قال ألفين: "لا يمكنني أن أتخيل كيف يتدبر العمال أمورهم، لا يمكنهم أخذ قروض من البنك كما أستطيع أنا".²⁰

في معظم الحالات التي وثقت فيها هيومن رايتس ووتش انتهاكات الأجور، كانت هناك مشكلتان فوريّتان نشأتا عن الجوع ونقص الأموال التي من المفترض إرسالها إلى العائلات. "سانيو"، وهو حارس أمن لديه ستة أطفال يعتمدون عليه في وطنه أوغندا، جاء "إلى قطر بحثا عن حياة أفضل" في سبتمبر/أيلول 2019.²¹ وعده عقده بأنه سيحصل على 1,200 ريال قطري (329 دولار) شهريا، ولكن بين سبتمبر/أيلول 2019 وديسمبر/كانون الأول 2019، حصل على راتب شهر واحد فقط من العمل؛ وبالنسبة للأشهر الثلاثة المتبقية، منحه صاحب العمل 250 ريالا قطريا (68 دولار) شهريا لتغطية مصروف الطعام. قال "سانيو": "يعتقدون أن هذا المال يكفي للبقاء على قيد الحياة لمدة شهر في قطر؟ غير صحيح. أتضور جوعا، وعائلتي في كينيا تتضور جوعا. أنا على قيد الحياة فقط لأن العمال الأوغنديين ساعدوني في الحصول على أموال للطعام. هذه العقود التي وقّعناها والوظائف التي جاءت معها مثل السيوف فوق رؤوسنا. عندما نسأل أصحاب العمل عن موعد وصول الراتب يقولون الأسبوع المقبل، ولكن تم تأجيله أصلا عشر مرات".²²

17 مقابلة هيومن رايتس ووتش عبر الهاتف مع 'يوفي' (اسم مستعار)، عامل مهاجر في قطر من غانا، 16 أبريل/نيسان 2020.
18 السابق.

19 مقابلة هيومن رايتس ووتش عبر الهاتف مع 'ألفين' (اسم مستعار)، عامل مهاجر من الفلبين، فبراير/شباط 2020.
20 السابق.

21 مقابلة هيومن رايتس ووتش عبر الهاتف مع 'سانيو' (اسم مستعار)، عامل مهاجر في قطر من أوغندا، 11 ديسمبر/كانون الأول 2019.
22 السابق.

نظام الكفالة

نظام الكفالة، الذي توجد صيغ مختلف منه في جميع أنحاء المنطقة ولكن بشكل خاص في البحرين، والكويت، وعمان، وقطر، والسعودية، والإمارات، والأردن، ولبنان، يمنح أصحاب العمل المسؤولية عن العمال الوافدين وبالتالي السيطرة عليهم في واحدة على الأقل من خمس طرق: دخولهم إلى بلد المقصد، وتجديد تصاريح إقامتهم، وتأشيرات العمل، وإنهاء العمل، والانتقال إلى صاحب عمل آخر، والخروج من بلد المقصد.²³

في قطر، في الوقت الحاضر، يجب أن تتم كفالة العامل من قبل صاحب العمل من أجل دخوله البلاد، ويبقى في الغالب مرتبطاً بصاحب العمل طوال فترة إقامته. أصحاب العمل مسؤولون عن تجديد وإلغاء تصاريح إقامة العمال وتأشيرات العمل، ما يجعل العمال يعتمدون على أصحاب عملهم للحصول على الإقامة القانونية والوضع القانوني في البلاد. عدم استحصال أصحاب العمل على تصاريح إقامة للعمال لديهم، مع أنه التزام قانوني ينبغي القيام به خلال 90 يوماً من وصول العامل الوافد، يضع العمال تحت خطر الاعتقال والترحيل. بينما يمكن لصاحب العمل إلغاء تصريح إقامة العامل الوافد في أي وقت من خلال بدء إجراءات الإعادة إلى الوطن، فإن العامل الذي يترك صاحب العمل بدون إذن يمكن أن يعاقب بالسجن، والغرامات، والترحيل، والاعتقال بتهمة "الهروب".²⁴

أظهرت أبحاث هيومن رايتس ووتش أن الانتهاكات الخطيرة والممنهجة لحقوق العمال الوافدين في قطر غالباً ما تتبع من نظام الكفالة المقترن بممارسات ضارة أخرى، مثل المصادرة الروتينية لجوازات سفر العمال من قبل أصحاب العمل، وتحميل العمال رسوم الاستقدام، ما يبقيهم مدينين لسنوات. إلى جانب الحظر على الإضرابات العمالية، ساهمت هذه العوامل في ظروف العمل الجبري، ما جعل من المستحيل فعلياً على العمال مغادرة أصحاب العمل المسيئين، مع أنهم يعانون غالباً من عدم دفع الأجور، وساعات العمل الطويلة، وظروف العمل الخطيرة، وظروف السكن السيئة.

على الرغم من الإصلاحات الأخيرة التي أدخلت لتحسين حماية حقوق العمال الوافدين، لا يزال نظام الكفالة بطبيعته ينتهك حقوق العمال الوافدين. التدابير المتخذة لم تحم حتى الآن العمال من المواقف التعسفية وحالات العمل الجبري. على سبيل المثال، ألغت قطر تصريح الخروج لمعظم العمال الوافدين، حيث كان لأصحاب العمل الحق في منح أو رفض قدرة العامل المهاجر على مغادرة

23 علاقات أصحاب العمل بالعمال المهاجرين في الشرق الأوسط: استكشاف نطاق التنقل داخل سوق العمل والهجرة العادلة، 2017، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_552698.pdf

24 إذا قرر العامل المهاجر مغادرة مكان العمل دون موافقة كتابية من صاحب العمل، فقد يُتهم بـ "الهروب"، وهو جريمة جنائية. حتى إذا غادر العامل بسبب سوء المعاملة، يظل عرضة لخطر معاملته كمجرم بدلاً من تلقي الدعم المناسب كضحية؛ Reform of the Kafala System, Policy Brief No 2. ILO, <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/132/PB2.pdf>

البلاد.²⁵ ومع ذلك، وفي معظم الحالات، لا يمكن للعمال الوافدين تغيير وظائفهم قبل انتهاء عقودهم دون موافقة خطية من أصحاب العمل السابقين.²⁶

يوفر نظام الكفالة لأصحاب العمل بشكل أساسي سلطات غير خاضعة للرقابة تسمح لهم بالسيطرة على العمال الوافدين، ويترك العمال يعيشون في خوف دائم، ويمنعهم من تقديم شكوى رسمية إلى السلطات. على سبيل المثال، يمارس أصحاب العمل سيطرتهم على عمالهم من خلال مصادرة جوازات سفرهم روتينياً، على الرغم من أن هذا غير قانوني، ومن خلال التهديدات بإبلاغ الشرطة بأنهم "هاربون".

في أكتوبر/تشرين الأول 2017، التزمت قطر بإلغاء نظام الكفالة من بين إصلاحات العمل الأخرى، كجزء من اتفاقية التعاون التقني مع منظمة العمل الدولية، ووقف شكوى تثبيت عدم التزام قطر باتفاقية العمل القسري لعام 1930، واتفاقية تفتيش العمل لعام 1947²⁷ وتحت الضغط، وافقت قطر على استبدال الكفالة بنظام تأشيرات للعمال تصدرها وتتحكم فيها الحكومة. وبموجب هذا الالتزام، وافقت أيضاً على رفع القيود المفروضة على قدرة العمال الوافدين على تغيير أصحاب العمل، والخروج من البلاد دون الحاجة إلى تصريح خروج من كفيلهم؛ وضمان تنفيذ قانون العمل المنزلي، ومراجعتهم من قبل منظمة العمل الدولية؛ وأن يتم تحسين ممارسات التوظيف من خلال المراقبة والتنظيم الأفضل، وتنفيذ إرشادات "التوظيف العادل" في ثلاثة ممرات للهجرة. ومع ذلك، في وقت كتابة هذا التقرير، بخلاف الإصلاحات المتعلقة بتصريح الخروج، لم تصدر إصلاحات لنظام الكفالة الأوسع.

حتى الآن، يحظر القانون القطري على العمال الوافدين الانضمام إلى النقابات والمشاركة في الإضرابات.

²⁵ لا يزال تصريح الخروج ينطبق على بعض العمال المهاجرين. يمكن لأصحاب العمل التقدم بطلب إلى السلطات لتعيين ما يصل إلى خمسة بالمئة من موظفيهم الوطنيين الأجانب الذين يحتاجون إلى تصاريح خروج لمغادرة البلاد؛ بالإضافة إلى ذلك، تحتاج عاملات المنازل إلى إبلاغ أصحاب العمل إذا كن يردن المغادرة قبل 72 ساعة من مغادرتهم، وقد يؤدي عدم إبلاغ أصحاب العمل مسبقاً إلى تخلي العمال عن أجر سفر العودة، والأجور المستحقة، ويمكن أن يؤدي أيضاً إلى حظر لمدة أربع سنوات من إعادة الدخول إلى قطر.

²⁶ "قطر: وقف تصاريح الخروج المسيئة للعمال الوافدين"، هيومن رايتس ووتش، 20 يناير/كانون الثاني 2020،

<https://www.hrw.org/ar/news/2020/01/20/338068>

²⁷ Business and Human Rights Centre, "ILO decision on complaint concerning Qatar's non-observance of the Forced Labour and Labour Inspection conventions (2014-2017)," <https://www.business-humanrights.org/en/qatar-under-scrutiny-at-ILO-for-forced-labour-treatment-of-migrant-workers>



صورة من إضراب بشأن تأخر الأجور في الدوحة بقطر. يحظر القانون القطري على العمال الوافدين الانضمام إلى النقابات والمشاركة في الإضرابات، وبالتالي يتعرض لخطر الاعتقال كل عامل يحتج على انتهاكات الأجور. © 2020 / عامل وأفد اسمه غير مذكور

رسوم الاستقدام: الغرق في الديون

قال "إسحاق" (33 عاما)، وهو سباك كيني في قطر: "لو كنت أعرف أن حياتي في قطر ستكون على هذا النحو، لما أتيت قط".²⁸ يشعر إسحاق بأنه مضطر للبقاء في قطر، ويعمل لدى صاحب عمل يدفع له بشكل غير عادل وتعسفي لأن رسوم التوظيف التي دفعها، مثل آلاف العمال الوافدين الآخرين، للحصول على وظيفة في قطر، البالغ قيمتها 1,125 دولار، حاصرتها بالديون حتى قبل وصوله إلى البلاد.

من بين 93 عاملا الذين تمت مقابلتهم لإعداد هذا التقرير، قال 77 عاملا لـ هيومن رايتس ووتش إنهم مدينون بسبب دفعهم رسوم التوظيف للعملاء في بلدانهم الأصلية. أفاد هؤلاء العمال أنهم دفعوا رسوما تتراوح ما بين 693 دولار و2,613 دولار، وتختلف هذه الرسوم اعتمادا على الجنسية، حيث يتحمل البنغاليون عادة العبء الأكبر، ويدفع العمال من الفلبين أقل المبالغ.²⁹ قطر ليست الدولة الوحيدة التي يواجه فيها العمال المهاجرون رسوم التوظيف. وثقت تقارير أخرى مجموعة مماثلة من

²⁸ مقابلة هيومن رايتس ووتش عبر الهاتف مع 'إسحاق' (اسم مستعار)، عامل مهاجر في قطر من كينيا، 19 ديسمبر/كانون الأول 2019. تحدثت هيومن رايتس ووتش مع "إسحاق" مرات عديدة عبر الهاتف إلى غاية أبريل/نيسان 2020.

²⁹ تم أخذ مجموعة رسوم التوظيف من المقابلات التي أجريت لهذا البحث؛ سبل التقدم في توظيف العمال المهاجرين من ذوي "المهارات المتدنية" في ممر آسيا والدول العربية، ورقة بيضاء صادرة عن منظمة العمل الدولية، 2016،

https://www.ilo.org/wcmsps/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_519915.pdf

رسوم التوظيف التي يدفعها العمال ليحصلوا على وظائف في مختلف أنحاء الخليج من 400 دولار إلى 5,200 دولار.³⁰ قال عمال مهاجرون لـ هيو من رايتس ووتش إنهم باعوا ممتلكات ثمينة، أو رهنوا منازل عائلية، أو اقترضوا مبالغ كبيرة من مقرضين خاصين بفائدة باهظة لتغطية رسوم الاستقدام. لكن الوظائف التي يحصلون عليها عادة ما تختلف عن تلك التي وعدوا بها، وتكون بأجر أقل.

تدرك الحكومة القطرية الديون التي يتكبدها العمال المهاجرون في طريقهم إلى قطر، وقد منعت الشركات من فرض تكاليف الاستقدام على العمال.³¹ ومع ذلك، لا يشترط القانون على أصحاب العمل أن يُسدّدوا رسوم التوظيف التي تكبدها العمال، ولا يعالج مشكلة أصحاب العمل أو وكلاء الاستقدام القطريين الذين يعملون مع وكلاء أجانب لتحميل العمال الرسوم في بلدانهم الأصلية.³²

في 2012، صرّحت الحكومة القطرية أن مسألة رسوم التوظيف، رغم خطورتها، ليست مشكلة قطر حيث توجد إجراءات ضد مثل هذه الوكالات.³³ المشكلة، كما تزعم، ينبغي أن تعالجها البلدان الأصلية للعمال.³⁴ منذئذ، وقت قطر 40 اتفاقية ثنائية متعلقة بالعمل، و19 مذكرة تفاهم مع بلدان المنشأ لحماية العمال المهاجرين من رسوم الاستقدام الباهظة.

الأرباح لا تقتصر على الدول المرسلّة: تستفيد قطر بشكل كبير عندما يضطر العمال لدفع رسوم توظيفهم بأنفسهم. على سبيل المثال، قدرت دراسة أجراها "البنك الدولي" عام 2011 حول الهجرة من نيبال إلى قطر أن وكلاء الاستقدام في قطر يتلقون عمولات من نيبال تتراوح بين 17 مليون دولار و34 مليون دولار كل عام.³⁵ قطر ملزمة بمنع وكالات التوظيف العاملة في الدولة من فرض رسوم، ومنع الشركات القطرية من الاعتماد على وكالات التوظيف التي تطالب برسوم، بغض النظر عن مكان إجراء المعاملة.

وفقاً لورقة بحثية صادرة عن منظمة العمل الدولية، تتحايل الشركات في قطر على قوانين العمل المحلية وتزيد من قدرتها التنافسية من خلال الاستعانة بمصادر خارجية لدفع رسوم التوظيف

³⁰ Center for Business and Human Rights, New York University, "Making Workers Pay, Recruitment of the Migrant Labor Force in the Gulf Construction Industry," April 2017, <https://globalinitiative.net/wp-content/uploads/2018/01/Making-Workers-Pay.-Recruitment-of-the-Migrant-Labor-Force-in-the-Gulf-Construction-Industry.pdf>

³¹ قانون رقم 14 لسنة 2004 بإصدار قانون العمل، المادة 33، [https://www.grsia.gov.qa/ar/Lists/LawsAndLegislations/Attachments/7//%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%B1%D9%82%D9%85%20\(%2014%20\)%20%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9%202004.pdf](https://www.grsia.gov.qa/ar/Lists/LawsAndLegislations/Attachments/7//%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%B1%D9%82%D9%85%20(%2014%20)%20%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9%202004.pdf)

³² "Up to 10,000: What Migrant Workers Pay For a Job in the GCC", Al Jazeera English, <https://www.aljazeera.com/indepth/features/10000-migrant-workers-pay-job-gcc-180710130540087.html>

³³ هيو من رايتس ووتش، "بناء كأس عالم أفضل"، <https://www.hrw.org/ar/report/2012/06/12/256329>

³⁴ السابق.

³⁵ The Qatar Nepal Remittance Corridor, World Bank, 2011. <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/978-0-8213-7050-6>

للمقاولين والمقاولين الفرعيين.³⁶ يمكن للمقاولين حذف تكاليف التوظيف من أجل تقليل النفقات المتوقعة في العروض التي يقدمون فيها عطاءات للشركات.³⁷ ثم يمررون المسؤولية إلى وكالات التوظيف في بلدان المنشأ، والتي تفرض على العمال الوافدين دفع تكاليف توظيفهم. كما وجدت منظمة العمل الدولية أن العمال يضطرون في كثير من الأحيان إلى دفع رسوم مضخمة إضافية للوكالة المحلية. تُستخدم هذه الرسوم جزئياً لتوفير عمولات غير مشروعة لموظفي الشركات الموظفة ووكالات التوظيف في قطر.³⁸ غالباً ما تكون هذه العمولات غير الشرعية طريقة تمكن الوكالات الخاصة في البلدان الأصلية من تأمين عقود توريد العمالة.

تلعب رسوم الاستقدام دوراً كبيراً في إبقاء العمال المثقلين بالديون يعملون لدى أصحاب العمل المسيئين. عندما يدين العمال بآلاف الدولارات كرسوم توظيف، ولا يمكنهم تبديل الوظائف دون موافقة صاحب العمل ودون المرور بعملية دفع الرسوم من جديد، ولا يحتفظون بجوازات سفرهم، يمكن أن يصل الوضع إلى مستوى العمل الجبري.³⁹

كيف تمنع سياسات الدفع في سلسلة التوريد في معاقبة العمال

تحجب بعض الشركات في قطر، أو تؤخر، أو ترفض دفع أجور العمال لكي تجني أرباحاً إضافية. ولكن الشركات الأخرى، وعادة ما تكون شركات صغيرة ومتوسطة في قطاع البناء حيث تكون سلاسل التعاقد الفرعي الطويلة والمعقدة في الغالب هي القاعدة، قد تكون غير قادرة على دفع أجور العمال بطريقة دقيقة وفي الوقت المناسب بسبب اضطرابات في الدفع في أعلى السلسلة تؤدي إلى إعاقة مالي وتشجيع الشركات على "الدفع عند القبض". بعض شركات المقاولات الفرعية هذه، بينما مقرها في قطر، قد تكون مملوكة ويعمل بها مهاجرون من الشركات ذات الدخل المنخفض. هذه المشاكل ليست خاصة بقطر وهي متأصلة في بنية وعمل قطاع البناء في جميع أنحاء العالم.⁴⁰

³⁶ سبل التقدم في توظيف العمال المهاجرين من ذوي "المهارات المتدنية" في ممر آسيا والدول العربية، ورقة بيضاء صادرة عن منظمة العمل الدولية، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_519915.pdf

³⁷ Faras Ghani, "Up to 10,000: What Migrant Workers Pay For a Job in the GCC", Al Jazeera English, September 9, 2018, <https://www.aljazeera.com/indepth/features/10000-migrant-workers-pay-job-gcc-180710130540087.html> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

³⁸ سبل التقدم في توظيف العمال المهاجرين من ذوي "المهارات المتدنية" في ممر آسيا والدول العربية، ورقة بيضاء صادرة عن منظمة العمل الدولية، 2016،

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_519915.pdf (تم الاطلاع في 14 أغسطس/آب 2020).

³⁹ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 بشأن العمل القسري أو العمل القسري (اتفاقية العمل القسري)، المعتمدة في 28 يونيو/حزيران 1930، U.N.T.S. 55، دخلت حيز التنفيذ في 1 مايو/أيار 1932، صدقت عليها قطر في 12 مارس/آذار 1998.

⁴⁰ Engineers Against Poverty, "Protecting the Wages of Migrant Construction Workers, Part Three," October 2019, https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Part-Three-Protecting-the-Wages-of-Migrant-Construction-Workers_October.pdf (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

ركز تقرير لـ "مهندسون ضد الفقر" في 2018، مكون من ثلاثة أجزاء، على معالجة القضية السائدة والمتمثلة في الأجور المتأخرة وغير المدفوعة لعمال البناء الوافدين في دول الخليج. ونظر في الطرق التي تتقاعس فيها النظم الحالية في دول مجلس التعاون الخليجي في حماية أجور العمال المعرضين للخطر، وأوصى بالتدابير التي من خلالها يتم ضمان حصول العمال على مصدر دخل إضافي يعتمدون عليه إذا لم يتمكن صاحب العمل المباشر - أو لن - يدفع أجورهم.⁴¹ وأفادوا أن التأخير في الأجور موجود لأنه "بموجب نموذج العمل الحالي، أدى التعاقد الفرعي على نطاق واسع والاستعانة بمصادر خارجية للعمالة إلى زيادة المسافة التي يجب أن تعبرها المدفوعات المؤقتة للوصول إلى أصحاب العمل المباشرين الذين يشغلون القوى العاملة، والذين غالبا ما يكونون شركات صغيرة ذات موارد مالية محدودة، وغير قادرة على دفع الأجور إلى أن تتلقى المدفوعات على العمل المنجز بالفعل".⁴²

يصف التقرير ممارسة "الدفع عند القبض"، والتي عادة ما يتم دمجها في العقود في جميع أنحاء منطقة الخليج في غياب دورة الدفع خلال 30 يوما التي يفرضها القانون، على أنها ممارسة لا يكون فيها المقاولون ملزمين قانونا بدفع مستحقات المقاولين الفرعيين حتى يتلقون المدفوعات من العميل. وفقا للتقرير، فإن الأكثر تأثرا غالبا ما يكونون شركات صغيرة ذات موارد مالية محدودة لا يمكنها دفع الأجور حتى تتلقى مدفوعات مقابل العمل المنجز بالفعل، ما يجعل العمال الوافدين في عملهم، والذين هم في أسفل التسلسل الهرمي للتعاقد الفرعي، الأكثر ضعفا.

تحسبا لكأس العالم 2022، شهدت قطر طفرة في نمو الشركات التي يقتصر عملها على توريد العمالة.⁴³ في كثير من الأحيان، لا تمتلك هذه الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم أموالا كافية لدفع الأجور إذا كانت تعاني هي نفسها من تأخيرات في الدفع. في كثير من الأحيان، يذكر التقرير أنه "بينما يتحمل المقاولون الفرعي وموردو العمالة اللوم عندما يتم اكتشاف تأخر الأجور، نادرا ما لا يُؤخذ بعين الاعتبار أن هذه الشركات قد لا تملك الأموال للدفع في الوقت المحدد".⁴⁴

قالت "بريا"، وهي نيبالية مالكة لشركة متوسطة الحجم لتوريد العمالة،⁴⁵ "أحزن عليهم، هؤلاء شعبي على أية حال، إنهم نيباليون، ولم أدفع راتبهم الكامل منذ تسعة أشهر. لم يدفع لي زبائني، ما يعني أنه ليس لدي المال لأدفع لعمالي. دفعت أجورا أساسية لأكبر عدد ممكن من العمال". قالت

41 السابق.

42 السابق.

43 Construction Firms in Qatar, Business and Human Rights Resource Center. <https://www.business-humanrights.org/en/construction-firms-in-qatar-only-a-handful-make-serious-efforts-to-improve-conditions-for-migrant-workers> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

44 مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'بريا' (اسم مستعار)، عاملة مهاجرة من نيبال، الدوحة، ديسمبر/كانون الثاني 2019؛ Engineers Without Poverty: Part Two: Protecting the Wages of Migrant Construction Workers

<http://engineersagainstopoverty.org/wp-content/uploads/2018/12/EAP-OSF-final-for-web.pdf>

45 مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'بريا' (اسم مستعار)، نيبالية صاحبة شركة تورد عمالة في قطر، 18 ديسمبر/كانون الثاني 2019.

"بريا" إنها كانت تزود شركة بناء لا ترغب في ذكر اسمها بالعمال، وفي ديسمبر/كانون الأول 2019، لم تتسلم مدفوعات عن العمل المنجز منذ تسعة أشهر. قالت: "إذا لم أقبض، كيف يمكنني أن أدفع لعمالي؟".⁴⁶ قالت لـ هيومن رايتس ووتش إن لديها العديد من الأصدقاء المقاولين العالقين مثلها.

قالت "بريا" لـ هيومن رايتس ووتش إنها على علاقة ودية مع مالك شركة البناء التي تشغل العمال الذين وظفتهم. يُزعم أن هذا المالك قد أُسر لـ "بريا" كيف لم يُدفع له لمدة عامين. وتتوقع شركة البناء، وهي مقاول فرعي، مدفوعات من شركة بناء دولية كبيرة، المقاول الرئيسي، التي تنتظر بدورها مدفوعات من مؤسسة عامة قطرية.⁴⁷

ومع ذلك، فإن إجراءات الإعسار المالي المعتادة لا تترك مجال تجنب العواقب لشركات مثل شركة "بريا". على العكس من ذلك، فإنها تؤكد على المخاطر التي يتعرض لها الموظفون عندما يُعتمد نموذج الأعمال على دفع عقود المنبع، والتي يتم تأخيرها بانتظام، لتغطية رواتب الموظفين. يجب على أصحاب العمل التأكد من أن لديهم إمكانيات الدفع لجميع عمالهم في الوقت المحدد بالنظر إلى جدول زمني واقعي للوقت الذي يمكنهم فيه توقع الدفع على العقود المستحقة لهم. لتوفير حماية إضافية للأجور من سلسلة التوريد القائمة على "الدفع عند القبض" في قطر، يمكن للدولة أن تنتظر في تمديد المسؤولية عن الأجور إلى ما بعد صاحب العمل المباشر في سلاسل التعاقد الفرعي. وقال مهندسون ضد الفقر، إذا لم يدفع المقاول الفرعي لشركة توريد العمالة، كما هو الحال في حالة بريا، فإن المقاول الرئيسي، في هذه الحالة هو المؤسسة الحكومية القطرية، يمكن أن يتحمل مسؤولية هذا الدين. يمكن لذلك أن يخدم ميزتين: لن يضمن دفع أجور العمال بالكامل وفي الوقت المحدد فحسب، ولكن سيتحمل المقاولون الرئيسيون أيضا مسؤولية أكبر عن إجراءات المقاولين الفرعيين، وهذا من شأنه التخلص من المقاولين الفرعيين غير الموثوق بهم.

جهود قطر لمعالجة الأجور غير المدفوعة

في 2015، وفي محاولة لمعالجة قضية انتهاكات الأجور السائدة، أدخلت قطر تعديلات على قانون العمل وكشفت النقاب عن نظام حماية الأجور الذي كثر الحديث عنه، وهو نظام إلكتروني لتحويل الرواتب مصمم "بهدف ضمان التزام أصحاب العمل بدفع الأجور بانتظام وفي المواعيد المحددة طبقا للقواعد والشروط التي نص عليها قانون العمل".⁴⁸ تم تطبيق نظام حماية الأجور في الأصل من قبل الإمارات في 2009، واليوم قامت جميع دول مجلس التعاون الخليجي، باستثناء البحرين،

46 السابق.

47 السابق.

48 "منشور تعريفى عن نظام حماية الأجور"، وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، <https://adlsa.gov.qa/ar/Pages/wpsleaflet.aspx> (تم الاطلاع في 15 أغسطس/آب 2020).

بتطبيق صيغ مختلفة من هذا النظام.⁴⁹

في أكتوبر/تشرين الأول 2017، استجابةً لشكوى بشأن العمل الجبري رفعت ضد الدولة في 2014، وافقت قطر على اتفاقية تعاون تقني لمدة ثلاث سنوات مع منظمة العمل الدولية وافقت فيها على تحسين حماية الأجور؛ وتعزيز تفتيش العمل وأنظمة السلامة والصحة المهنية؛ واستبدال نظام الكفالة بنظام تأشيرات للعمال تصدرها وتسيطر عليها الحكومة (أنظر أعلاه في نظام الكفالة)؛ وتكثيف الجهود لمنع العمل الجبري، وتعزيز صوت العمال.⁵⁰

فيما يتعلق بحماية الأجور، التزمت قطر بتعزيز نظام حماية الأجور (أنظر أدناه) وضمان تطبيق العقوبات المفروضة على عدم دفع الأجور؛ وإنشاء صندوق ضمان الأجور؛ واعتماد حد أدنى غير تمييزي للأجور؛ وتوسيع التغطية الفعالة لنظام حماية الأجور لتشمل الشركات الصغيرة والمتوسطة والمقاولين الفرعيين وعاملات المنازل في نهاية المطاف.

منذئذ، وبكثير من الصخب، أدخلت قطر العديد من الإصلاحات المجزأة.⁵¹ فيما يتعلق بانتهاكات الأجور، حددت حداً أدنى مؤقتاً للأجور للعمال الوافدين، وأنشأت لجناً جديدة لفض المنازعات العمالية مصممة لمنح العمال طريقة أسهل وأسرع لمتابعة الشكاوى ضد أصحاب عملهم، وأصدرت قانوناً لإنشاء صندوق لدعم وتأمين العمال، وأحد أسباب إنشاءه هو التأكد من أن العمال يتقاضون أجوراً غير مدفوعة عندما تفشل لا تتخلف الشركات عن الدفع.

ومع ذلك، يظل العمال المهاجرون عرضة لسوء المعاملة والاستغلال. الحد الأدنى المؤقت للأجور، 750 ريال قطري (206 دولار) شهرياً، أقل من أن يكون كافياً لضمان "العيش الكريم لأنفسهم ولأسرهم"، كما هو موضح في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.⁵² بالإضافة إلى ذلك، فإن سياسة الأجور الحالية في قطر لا تحمي من ممارسة التمييز في الأجور

Ray Jureidini, "Wage Protection Systems and Programmes in the GCC, Gulf Labor Markets and Migration," October 2017, https://www.researchgate.net/publication/321105628_Wage_Protection_Systems_and_Programmes_in_the_GCC_Gulf_Labour_Markets_and_Migration_ReseaRch_RepoRt_Wage_protection_systems_and_programmes_in_the_Gcc_Wage_Protection_Systems_and_Programmes_in_the_GCC (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

International Labour Organization, *Complaint concerning non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made by delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, October 13, 2017, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

⁵¹ قطر، أحداث عام 2019، هيومن رايتس ووتش، التقرير العالمي 2020، <https://www.hrw.org/ar/world-report/2020/country-chapters/336713>

⁵² مكتب المفوض السامي للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966، تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976، وفقاً للمادة 27
<https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> (تم الاطلاع في 27 يوليو/تموز 2020).

الجنس، أو العرق، أو الأصل القومي.⁵³ عادة، يجب على الحكومات وأصحاب العمل احتساب التكاليف التالية كحد أدنى عند تحديد مستوى أجر المعيشة: أجر المعيشة: تكاليف سلة غذائية أساسية وتحضير الوجبات، والرعاية الصحية، والإسكان والطاقة، والملابس، والمياه والصرف الصحي، والنقل الأساسي، وتعليم الأطفال، والنفقات التقديرية الهامة ذات الصلة بالسياق الوطني لضمان مستوى معيشي لائق. كما ينبغي لقطر أن تحسب وتطبق حداً أدنى للأجور للساعة، وتشكل لجنة تراجع بشكل دوري مستويات الحد الأدنى للأجور بحيث تضمن أجراً معيشياً.⁵⁴ علاوة على ذلك، لا تنطبق لجان تسوية المنازعات العمالية على العمال المستبعدين في قانون العمل. كما أنها تستغرق وقتاً أطول من المتوقع لحل النزاعات، ولا يزال بعض العمال يواجهون عقبات كبيرة في استعادة الأجور غير المدفوعة.⁵⁵

نظام "حماية" الأجور

وفقاً لتقرير "تقييم نظام حماية الأجور في قطر" لعام 2019، من تأليف د. راي جريديني والصادر عن مكتب مشروع منظمة العمل الدولية لدولة قطر، منذ إنشاء نظام حماية الأجور، 1.3 مليون عامل وتم تسجيل أكثر من 50 ألف شركة في البرنامج.⁵⁶ ومع ذلك، لا يزال قرابة 700 ألف عامل دون حماية، ولا سيما الذين يعملون مع الشركات الصغيرة، والذين تم استبعادهم عمداً من قبل نظام حماية الأجور مثل عاملات المنازل، والعمال الزراعيين في مزارع صغيرة.⁵⁷

تشير الدلائل الواردة في التقرير إلى أن نظام حماية الأجور هو تسمية خاطئة لبرمجية لا تفعل في الواقع سوى القليل لحماية الأجور، وفي أحسن الأحوال، يمكن وصفه بشكل أفضل على أنه نظام لرصد الأجور مع وجود ثغرات كبيرة في قدرته الرقابية.

ينبغي للشركات في قطر التسجيل لدى نظام حماية الأجور من أجل دفع أجور العمال إلكترونياً بحلول اليوم السابع من الشهر؛ يقوم أصحاب العمل بذلك عن طريق فتح حساب في أي من البنوك المعتمدة في قطر.⁵⁸ يقدم صاحب العمل كل شهر وثيقة يُسمى "ملف معلومات الرواتب" عن كل

53 على الرغم من التزام قطر لمنظمة العمل الدولية بتوفير الحد الأدنى للأجور غير تمييزي، إلا أننا لسنا على علم بالجهود الحكومية لمعالجة الاختلافات في الأجور على أساس الجنسية. ليس لدى قطر قانون لمكافحة التمييز أو توفير سبل انتصاف فعالة لضحايا التمييز.
54 سياسة هيومن رايتس ووتش الخاصة بالأجر المعيشي.

Amnesty International, Unpaid and Abandoned: the abuse of Mercury MENA workers, 26 September 2018. 55
<https://www.amnesty.org/en/latest/research/2018/09/mercury-mena-abuses-qatar/>

56 تقييم نظام حماية الأجور في قطر، تقرير أعدته منظمة العمل الدولية لدولة قطر، 2019،
http://www.oit.org/wcmsps5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_729469.pdf

السابق.

58 القانون رقم 1 لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2004،
<https://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=6547&TYPE=PRINT&language=ar>؛ العملات المنزليات لا تشملهن هذه الأحكام.

عامل إلى البنك.⁵⁹ يحتوي هذا الملف على تفاصيل هوية العامل والمبلغ المستحق من الشركة. يقوم البنك بعد ذلك بتوزيع الرواتب على حساب كل عامل، ويهدف إلى إخطارهم عبر الرسائل النصية القصيرة، وعندها يمكن للعمال سحب الرواتب باستخدام بطاقات الصراف الآلي الصادرة عن الشركة.

يتم أيضا إرسال ملف معلومات الرواتب تلقائيا إلى وحدة نظام حماية الأجور في وزارة التنمية الادارية والعمل والشؤون الاجتماعية (وزارة العمل)، حيث تتمثل مهمة الموظفين الذين يطلق عليهم "المدققون" و"المانعون" (مفتشون مسؤولون عن فرض الحظر) في التعامل مع أي انتهاكات الأجور التي ينبههم إليها البرنامج. يقرر المدققون والمانعون مدى خطورة التنبيه، وكيفية معاقبة صاحب العمل، إذا كان ذلك ممكنا. هناك عدة أسباب لإصدار تنبيه - يشمل ذلك راتب أقل من 50 ريال قطري، وراتب متأخر بأكثر من سبعة أيام بعد تاريخ الاستحقاق، ووجود تباين بين عدد الموظفين في الشركة وعدد الموظفين الذين تم الدفع لهم في ذلك الشهر، العمل الإضافي غير المدفوع الأجر حيث يتم تسجيل ساعات العمل الإضافية ولكن لا يتم دفعها عنها، والاقتطاعات المفرطة لأكثر من 50 % من الراتب الإجمالي.⁶⁰

ومع ذلك، فإن الصيغة الحالية لنظام حماية الأجور مليئة بالثغرات التي تستخدمها الشركات وأصحاب العمل لاستغلال العمال الوافدين. يشير تقرير منظمة العمل الدولية المذكور أعلاه إلى أن الشكاوى المتعلقة بالأجور تشكل معظم الشكاوى التي تتلقاها إدارة علاقات العمل ولجان تسوية المنازعات العمالية ووزارة العمل. يشير التقرير إلى أن "انتهاكات الأجور لا تزال شائعة جدا"، والدليل على ذلك هو ارتفاع معدل عدم الامتثال لنظام حماية الأجور.⁶¹

تشمل الأسباب الثلاثة الرئيسية لعدم قدرة نظام حماية الأجور على حماية العمال التنسيق المعيب لملفات معلومات الرواتب، وضعف الأسباب التي تشغل نظام التنبيه، وعدم إلزام أصحاب العمل بإصدار قسائم دفع فعلية للعمال الوافدين.

أولا، لا يتضمن ملف معلومات الرواتب نص أو شروط عقود العمال. وهذا يقوض الغرض الكامل من العقد المكتوب، والشروط التي اتخذ بموجبها العمال الوافدون قرار مغادرة أوطانهم وعائلاتهم والعمل في قطر. عدم وجود تفاصيل تعاقدية يجعل نظام حماية الأجور غير قادر على الإنذار عندما ينتهك أصحاب العمل الوعود المنصوص عليها في العقود. علاوة على ذلك، لا تحتوي ملفات

59 ملف معلومات الرواتب هو ملف إلكتروني مقدم إلى البنك من قبل أصحاب العمل عن كل موظف، يحتوي على البيانات المالية المطلوبة لدفع الأجور، مطلوب من قبل وزارة التنمية الادارية والعمل والشؤون الاجتماعية لضمان الإشراف والتدقيق فيما خص العمال.

60 تقييم نظام حماية الأجور في قطر، تقرير أعدته منظمة العمل الدولية لدولة قطر، 2019، http://www.oit.org/wcmsps5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_729469.pdf (تم الاطلاع في 18 أغسطس/أب 2020).

61 السابق.

معلومات الرواتب على قسم منفصل لمدفوعات العمل الإضافي، والتي يتم تجميعها بدلا من ذلك في فئة للدخل الإضافي. يتم إصدار تنبيه العمل الإضافي غير المدفوع فقط عندما يتم الإبلاغ عن ساعات العمل الإضافي، ولا يتم تحديد أي دفعة للترافق مع ذلك. وهذا يعني أن صاحب العمل يمكن أن يفلت من التحقيق بدفع مبلغ ضئيل وغير دقيق من مدفوعات العمل الإضافي.

ثانياً، يصدر نظام حماية الأجور فقط تنبيها بشأن عدم دفع الرواتب عندما يتلقى العامل أقل من 50 ريالاً قطرياً (14 دولار) كأجر شهري، على الرغم من أن الحد الأدنى المؤقت للأجور يبلغ 750 ريالاً قطرياً (206 دولار) شهرياً.⁶² يسمح هذا السقف المنخفض أيضاً لأصحاب العمل بخصم مبالغ باهظة بشكل تعسفي من الرواتب دون الحاجة إلى تقديم تفسير.

ثالثاً، لا يقدم نظام حماية الأجور ولا أصحاب العمل قسائم دفع فعلية للعمال. بدون قسائم دفع توضح بالتفصيل الأجور الأساسية، وبدلات الطعام، وتكاليف النقل، والمكافآت، والرواتب المتأخرة، والاقطاعات، ومدفوعات العمل الإضافي، وساعات العمل الإضافي، ومدفوعات نهاية الخدمة، وما إلى ذلك، يمكن لأصحاب العمل التعتيم على المبلغ الذي يدين به للعمال. وهذا يترك للعمال الوافدين دليلاً ضئيلاً على كيف ومتى حرموا من الأجور أو المستحقات.

بالإضافة إلى ذلك، هناك تراكم كبير في مراقبة نظام حماية الأجور بسبب نقص الموظفين. وفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية، هناك عدد قليل جداً من المدققين لمراقبة 52 ألف شركة مسجلة (حتى منتصف 2018)، أكثر من نصفها عرضة لنوع من التنبيه الذي يحتاج إلى المراجعة.⁶³ حتى نوفمبر/تشرين الثاني 2018، كانت مراجعة التنبيهات عالية المخاطر حديثة، لكن المدققين كانوا ما زالوا يراجعون المعلومات من يناير/كانون الثاني 2018، ومعظمها عن شركات صغيرة.⁶⁴

بالإضافة إلى ذلك، تفوقت العديد من الشركات وأصحاب العمل على نظام حماية الأجور عن طريق تسجيل الموظفين باستخدام ملفات معلومات الرواتب غير الدقيقة، أو عبر ملء المستندات بشكل دقيق ولكن بحجب البطاقات المصرفية عن الموظفين.

أخيراً، لا يشمل نظام حماية الأجور عقوبات كافية على الانتهاكات. يشير التقرير المشترك الصادر عن منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إلى أن التهديد

⁶² 750 ريال هو الحد الأدنى الأساسي المؤقت للأجور الذي حددته قطر. كان من المتوقع أن تعلن قطر عن الحد الأدنى الأساسي الدائم للأجور في يناير/كانون الثاني 2020، لكنها لم تفعل ذلك بعد.

⁶³ تقييم نظام حماية الأجور في قطر، تقرير أعدته منظمة العمل الدولية لدولة قطر، 2019، http://www.oit.org/wcms5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_729469.pdf (تم الاطلاع في 18 أغسطس/آب 2020).

⁶⁴ السابق.

بالغرامات من 2,000 ريال قطري إلى 6 آلاف ريال قطري (550 دولار إلى 1,648 دولار) وعقوبة بالسجن لا تزيد عن شهر لا يعمل كرادع فوري وكافٍ، خاصة لأن الشركات غالباً ما تُمنح تحذيرات وفرصاً متعددة لتصحيح انتهاكات الأجور بعد أن يضع النظام علامة عليها.⁶⁵ علاوة على ذلك، من الشائع لدى أصحاب العمل إنشاء شركة ثانية تحت اسم آخر إذا رفضت الأولى من قبل المصالح الحكومية بسبب انتهاكات نظام حماية الأجور. لا تتم مراجعة سجلات نظام حماية الأجور دائماً لمنح العقود الحكومية، ما يقلل من أي سلطة يمكن أن تمتلكها على الشركات.

لجان فض المنازعات العمالية

"أخشى أن تكلف العملية [القانونية] الكثير، فكيف أطعم نفسي وأدفع ثمن التنقل إلى وزارة العمل؟"

"ألن"، عامل نظافة عام فلبيني يعمل لدى شركة لتوريد العمالة، يشير إلى مخاوفه من تقديم نزاع متعلق بالأجور إلى قسم علاقات العمل.

في مارس/آذار 2018، قامت لجان فض المنازعات العمالية، المصممة لتسريع عملية التقاضي وتقصير الوقت الذي تستغرقه لحل النزاعات العمالية، بتولي مهامها.⁶⁶ وتشمل ولايتها الاستماع إلى الشكاوى المتعلقة بالأجور غير المدفوعة أو المتأخرة، وخرق العقود، وعدم تجديد أصحاب العمل تصاريح إقامة العمال.

وفقاً لقانون 2017 بشأن لجان تسوية المنازعات العمالية، إذا كان للعمال نزاع مع صاحب العمل، فعليهم أولاً محاولة حله مباشرة مع صاحب العمل. إذا فشل ذلك، يمكن للعمال أن يرفع شكواهم إلى إدارة علاقات العمل في وزارة العمل، المكلفة بإطلاق محاولة للوساطة. إذا كانت الإدارة غير قادرة على التوسط بنجاح خلال سبعة أيام، يتم تحويل الشكاوى إلى لجان تسوية المنازعات العمالية، والتي تكون مفوضة لعقد الجلسة الأولى في القضية في غضون ثلاثة إلى سبعة أيام من استلامها والتوصل إلى قرار، وهي تهدف إلى الحصول على قوة تنفيذية، في غضون ثلاثة أسابيع من الجلسة الأولى.⁶⁷ يمكن للأطراف التي ترغب في استئناف قرار اللجنة تقديم استئنافها إلى محكمة الاستئناف في غضون 15 يوماً من القرار.

65 قانون رقم (1) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004، المادة 145 مكرر،

<https://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=6547&TYPE=PRINT&language=ar>

66 تم تجميع لجان تسوية منازعات العمل بموجب قانون رقم 13 لسنة 2017 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2014 والقانون رقم 13 لسنة 1990 بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية، www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7310&language=ar

67 هناك حالياً ثلاث لجان نزاع من هذا النوع، ويترأس كل منها قاض يعينه مجلس القضاء الأعلى ويتألف من عضوين آخرين من MADLSA، بما في ذلك محاسب؛ "عمل دائم، بدون أجر: نضال العمال الأجانب في قطر من أجل العدالة"، منظمة العفو الدولية، 2019، [/https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/0793/2019/ar](https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/0793/2019/ar)

في سبتمبر/أيلول 2019، أصدرت منظمة العفو الدولية تقريراً حققت فيه بشأن حالات أكثر من 2,000 عامل في ثلاث شركات عملوا لشهور بدون مرتبات. قدم ما لا يقل عن 1,620 من هؤلاء العمال شكاوى إلى لجان فض المنازعات العمالية.⁶⁸ لم يحصل أي منهم على أي تعويض مباشرة من خلال الأنظمة التي وضعتها اللجان وعادت الغالبية العظمى من العمال إلى أوطانهم بلا شيء. يخلص التقرير إلى أن هناك عدة أسباب لعدم فعالية اللجان والتي تشمل نقص عدد الموظفين، وتكاليف السفر، وغياب الخدمات القانونية المجانية للعاملين، والمساعدة المحدودة من السفارات، وعدم مشاركة الشركات وأصحاب العمل في الإجراءات القانونية، وأسباب عديدة أخرى.⁶⁹

كما وجدت هيومن رايتس ووتش أن العملية بطيئة، وغير متاحة، وغير فعالة. من بين 93 عاملاً مهاجراً قابلتهم هيومن رايتس ووتش، لجأ 15 منهم إلى اللجان للمساعدة في الحصول على أجور مستحقة. وتمكن عامل واحد منهم فقط من الحصول على جزء من أجره.⁷⁰ عندما أنشئت لجنة فض المنازعات العمالية، فُدر أن تتوصل اللجنة إلى استنتاجات في غضون ثلاثة أسابيع على النحو المنصوص عليه في القانون، وستستغرق العملية برمتها من وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إلى القوة التنفيذية ستة أسابيع، لكن هيومن رايتس ووتش وجدت أن الأمر قد يستغرق شهوراً وكانت أطول مدة سجلتها هيومن رايتس ووتش ثمانية أشهر، وهو ما يمكن أن يكون له تكلفة باهظة للغاية على العمال الوافدين.⁷¹

"ماري" (28 عاماً)، وهي فلبينية، تعمل نادلة في مقهى ومنظمة عامة في قطر منذ 2012 وهي واحدة من الـ 14 شخصاً غير المحظوظين الذين لم يتلقوا أجورهم العالقة.⁷² في أكتوبر/تشرين الأول 2019، قالت إنها اشتمت على إدارة علاقات العمل من صاحب عملها في شركة توريد العمالة الذي احتجز راتبها لمدة شهرين (أغسطس/آب وسبتمبر/أيلول 2019)، وتعويض نهاية الخدمة، وتذكرة سفر إلى الفلبين، وهي مبالغ تتراكم لتصل قيمتها إلى 10,590 ريال قطري (2,908 دولار).⁷³ تم إخطار صاحب عملها بشكواها وطلب منه الحضور للوساطة، لكنه رد برفع شكوى

68 عمل دائم، بدون أجر: نضال العمال الأجانب في قطر من أجل العدالة، منظمة العفو الدولية، 2019، <https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/0793/2019/ar>
69 السابق.

70 مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'مارتن'، عامل مهاجر كيني يعمل في مقهى في قطر، 11 ديسمبر/كانون الثاني 2019.
71 أنظر أيضاً تقرير منظمة العفو الدولية الذي أوضح نتائج مماثلة بأن الحالات استغرقت فترة أطول تصل إلى ثمانية أشهر، عمل دائم، بدون أجر: نضال العمال الأجانب في قطر من أجل العدالة، منظمة العفو الدولية، 2019، <https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/0793/2019/ar>

72 مقابلة هيومن رايتس ووتش عبر الهاتف مع 'ماري' (اسم مستعار)، عاملة مهاجرة فلبينية في قطر، 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2019. تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى 'ماري' عبر الهاتف عدة مرات حتى مايو/أيار 2020.
73 تستحق 'ماري' راتب شهرين مع مدفوعات العمل الإضافي التي تصل إلى 1,800 ريال قطري لكل منها، وتستحق 1,400 ريال قطري لتذكرة السفر إلى الوطن، و5,590 ريال قطري كتعويض نهاية الخدمة.

	Received Date
Nov-2018	Dec-13 th 2018
Dec-2018	Feb-3 rd 2019
Jan-2019	March-26 th 2019
Feb-2019	May-2 nd 2019
March-2019	June-27 th 2019
April and May 2019	July-31 st 2019
June 2019	Sep-8 th 2019
July 2019	Nov-13 th 2019
August 2019	Nov-27 th 2019
Sep-2019	n.i.
Oct-2019	n.i.
Nov-2019	n.i.
Dec-2019	n.i.
Jan-2020	n.i.

5 months Pending

شرح مفصل من أحد العمال لتاريخ الأجور المتأخرة وغير المدفوعة الخاصة به بين شهري نوفمبر/تشرين الأول 2018 ويناير/كانون الثاني 2020. غالباً ما تتأخر المدفوعات لأشهر، ولا تدفع أبداً في نفس اليوم من الشهر، مما يجعل من المستحيل على العمال التخطيط للمستقبل. من المهم للعمال المتضررين تسجيل مثل هذه التواريخ بشكل مفصل قبل رفع قضاياهم إلى إدارة علاقات العمل في قطر. © 2020/ عامل وافد اسمه غير مذكور

هروب ضد ماري في أوائل ديسمبر/كانون الأول 2019.⁷⁴ تم القبض على "ماري" وأمضت ليلتين محتجزة لدى الشرطة قبل أن يأتي صاحب عملها لاستلامها. في يناير/كانون الثاني 2020، برأت "ماري" اسمها لدى إدارة التحقيقات الجنائية في الدوحة من خلال توفير شهود أكدوا أنها لم تهرب من سكن الموظفين. بعد خروجها من مكتب إدارة التحقيقات الجنائية، قالت لـ هيو من رايتس ووتش: "لم يبق لي شيء. لا مال، ولا منزل [طردها صاحب عملها من المسكن حوالي نهاية ديسمبر/كانون الأول 2019]، ولا وظيفة. كل ما لدي هو الأمل في وجود عدالة تنتظرنا في لجان تسوية المنازعات العمالية".⁷⁵ انتقلت قضيتها الخاصة بالنزاع العمالي من إدارة علاقات العمل إلى لجان فض المنازعات العمالية إلى محكمة الاستئناف، حيث تم إصدار حكم إيجابي لصالحها في فبراير/شباط 2020. لكن حتى يوليو/تموز 2020، لم تتلق "ماري" المدفوعات المستحقة لها ولم تتلق شهادة عدم ممانعة من صاحب العمل تسمح لها بالعثور على عمل بشكل قانوني في مكان آخر.⁷⁶

74 يمكن لأصحاب العمل إبلاغ الشرطة عن العمال على أنهم "فارون" أو "هاربون". ونتيجة لذلك، قد يفقد العمال المهاجرون تصاريح إقامتهم ويواجهون غرامات أو الترحيل أو السجن.

75 مقابلة هيو من رايتس ووتش الهاتفية مع 'ماري' (اسم مستعار)، عاملة مهاجرة فلبينية في قطر، 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2019. تحدثت هيو من رايتس ووتش إلى ماري كريس عبر الهاتف عدة مرات حتى أبريل/نيسان 2020.

76 عندما تم إنشاء لجنة منازعات العمل، تم تقدير أنها ستصل إلى نتائج في القضايا في غضون ستة أسابيع، Amnesty International, All

Work No Pay: the Struggle of Qatar's Migrant Workers for Justice, 2019,

<https://www.amnesty.org/download/Documents/MDE2207932019ENGLISH.PDF>

قال العمال الوافدون لـ هيومن رايتس ووتش إنهم غير واثقين من رفع مخاوفهم إلى لجان فض المنازعات العمالية لأنهم يخشون الترحيل، وفقدان منازلهم، وعدم امتلاكهم وثائق كافية لإثبات قضيتهم، وقيام أصحاب العمل برفع قضايا هروب كاذبة ضدهم. كما عبّر غالبية العمال عن انعدام الثقة في فعالية وسرعة لجان فض المنازعات العمالية ونظام العدالة في قطر على نطاق أوسع.

بالنسبة لمعظم العمال الذين تحدثت إليهم هيومن رايتس ووتش، فإن اتخاذ قرار بشأن متابعة حقهم في التعويض في قطر هو خسارة في الحالتين: يمكنهم إما الانتظار لأشهر، وأحياناً سنوات، قبل أن يتلقوا أخيراً بعض أو كل أجورهم المستحقة من خلال مسار لجان فض المنازعات العمالية، وخلال ذلك، يجب عليهم التعامل مع وضع الهجرة غير الآمن وعدم قدرتهم على دعم أنفسهم مالياً للبقاء في البلاد في ظل نظام الكفالة؛ أو يمكنهم مغادرة البلاد معوزين ومديونين دون الحصول على مستحقاتهم. قال "أنصار" (42 عاماً)، وهو سائق شاحنة بنغالي في شركة بناء في قطر، لـ هيومن رايتس ووتش إنه ذهب إلى إدارة علاقات العمل في يونيو/حزيران 2019، بعد أن احتجز صاحب عمله رواتبه لمدة ثمانية أشهر بقيمة 14,400 ريال قطري (3,955 دولار)، من أكتوبر/تشرين الأول 2018 إلى يونيو/حزيران 2019.⁷⁷ بحلول ديسمبر/كانون الأول 2019، وصلت قضيتهم إلى لجان فض المنازعات العمالية التي حكمت لصالحه. خلصت اللجنة إلى أن صاحب العمل مدين لـ "أنصار" بأجر ثمانية أشهر، وتذكراً إلى بنغلاديش، وتعويض نهاية الخدمة، والراتب بدل أيام الإجازة التي لم تُمنح له والذي يقارب 22,710 ريال قطري (6,237 دولار).⁷⁸ لكن حتى مايو/أيار 2020، لم تدفع له شركته مستحقاته. قال: "ليس لدي مال لأجل الطعام أو التنقل. أتناول الطعام فقط عندما يتمكن أصدقاؤني من مساعدتي على التسلل إلى مقصف شركتهم، وفي أيام أخرى، أتضور جوعاً. كلما بقيت هنا في انتظار راتبي المستحق، زادت ديونني، ولكن إذا غادرت الآن، فإن الأشهر التسعة التي كنت أنتظر فيها مستحقاتي ستذهب سدى".⁷⁹

قابلت هيومن رايتس ووتش ستة عمال آخرين في شركة "أنصار" رفعوا قضايا إلى قسم علاقات العمل لعدم دفع الأجور.⁸⁰ قال "أنصار" إن 35 شخصاً اشتكوا ضد الشركة وفازوا بقضاياهم؛ لم يتلق أي منهم رواتبهم المستحقة بعد.⁸¹

77 مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'أنصار' (اسم مستعار)، عامل مهاجر بنغالي في مقهى في قطر، 6 ديسمبر/كانون الأول 2019.
78 14,400 ريال قطري رواتب ثمانية أشهر مستحقة، و1,800 ريال قطري عن 30 يوم عطلة، و3,780 ريال قطري مستحقات نهاية الخدمة، و2,730 ريال قطري للتذكرة إلى بنغلاديش، ما يصل إلى 22,710 ريال قطري (6,237 دولار).
79 مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'أنصار' (اسم مستعار)، عامل مهاجر بنغالي في مقهى في قطر، 6 ديسمبر/كانون الأول 2019.
80 مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'أنصار'، و'عباس'، و'راؤول'، و'سليمان'، و'راي'، و'أبل'، و'عبدول' في قطر، 6-8 ديسمبر/كانون الأول 2019.

81 لدى هيومن رايتس ووتش نسخ من عقدي 'سليمان' و'راؤول' اللذين يشيران إلى أن أي عمل يزيد عن ثماني ساعات في اليوم سيُحسب على أنه عمل إضافي ويتم التعويض عنه بمعدلات العمل الإضافي.

قال "آدن"، وهو تقني كمبيوتر فلبيني عمره 45 عاما ويعمل في الدوحة منذ 2010، إن صاحب عمله حجب عنه راتبه لمدة خمسة أشهر من يونيو/حزيران إلى ديسمبر/كانون الأول 2019. براتب شهري قدره 2,200 ريال قطري (604 دولار) وهذا يساوي 3,020 دولار. قال "آدن" له هيو من رايتس ووتش إنه لا ينوي المطالبة بتعويض عن هذا الانتهاك لحقه في أجر عادل:⁸²

"يمكنني أن أبلغ عن صاحب عملي لوزارة العمل، لدي جميع البيانات المصرفية المطلوبة لإثبات أنهم يحتجزون مستحققاتنا، لكن العملية تستغرق حوالي عام. كيف يمكن للمرء أن يعيش بدون أجر لمدة عام؟ بالإضافة إلى ذلك، أعرف أشخاصا ذهبوا إلى إدارة العمل ولجان فض المنازعات العمالية، حتى بعد عام، لم ينجح أحد في الحصول على مستحققاته من شركته".⁸³

صندوق دعم وتأمين العمال

في 2018، أنشأت الحكومة صندوقا لدعم العمال الذين عانوا من انتهاكات العمل ويواجهون مشاكل مالية. بحسب "مكتب الاتصال الحكومي"، يرمي صندوق دعم وتأمين العمال (الصندوق) إلى حماية العمال من آثار تأخر أو عدم صرف الأجور المستحقة في الحالات التي تتوقف فيها الشركة عن العمل أو تُجبر على الإغلاق بسبب نشاط غير قانوني.

وفقا للقانون المنشئ له، يهدف الصندوق إلى تقديم إغاثة للعمال الذين كسبوا قضاياهم لدى لجان فض المنازعات العمالية، لكن أصحاب عملهم لم يدفعوا لهم التعويض المستحق.⁸⁴ بدل إجبار العامل على ملاحقة صاحب العمل في المحاكم المدنية، يقدم الصندوق المال المستحق إلى العامل أولاً، ثم يسعى إلى تعويض من صاحب العمل، وبذلك يبعد العبء عن العامل.

في سياق المشاكل الجذرية الكثيرة التي تسمح بالانتهاكات المتعلقة الأجور وتفاقمها في النظام الحالي، قد يكون هذا الصندوق إجراءً أساسياً لضمان حصول العمال على مستحققاتهم بمجرد صدور حكم من لجان فض المنازعات العمالية، بدل الانتظار أو عدم الحصول عليها أصلاً. بحسب ما قال "مكتب الاتصال الحكومي" في أغسطس/آب 2020، فقد استفاد من الصندوق حتى الآن 5,500 عامل ووزع مساعدة مالية بقيمة 14 مليون ريال قطري (3.85 مليون دولار). لم يتم تفعيل الصندوق قبل العام الحالي. القرارات الرئيسية المتعلقة بقواعد وإجراءات دفع مستحقات العمال، ومصادر تمويله، وتعريف مستحقات العمال، ومعايير تحديد طبيعة الدعم وحجمه، لم تُنشر بعد. من أصل 15

⁸² مقابلة هيو من رايتس ووتش مع 'آدن' (اسم مستعار)، عامر مهاجر فلبيني، أحد فروع ماك دونالدز في قطر، 13 ديسمبر/كانون الأول 2019.

⁸³ السابق.

⁸⁴ قانون رقم (17) لسنة 2018 بإنشاء صندوق دعم وتأمين العمال، <https://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7798&language=ar> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

عاملا مهاجرا قابلتهم هيومن رايتس ووتش ورفعوا قضاياهم إلى لجان فض المنازعات العمالية، لم تدفع مستحقات 14 منهم بعد، سواء من الصندوق أو مصدر آخر.

في يونيو/حزيران 2019 نشر "مكتب مشروع منظمة العمل الدولية في قطر" تقريراً مؤقتاً قدم فيه 29 توصية حول كيفية تشغيل الصندوق بشكل فعال، شملت أمثلة عن صناديق مماثلة في سنغافورة، وألمانيا، والنمسا، وهونغ كونغ، والإمارات، وكندا، والصين، والهند، وكولومبيا، وجمهورية الدومينيكا.⁸⁵ من بين توصياته تنويع مصادر تمويل الصندوق (حتى الآن، 60% من الميزانية السنوية للصندوق تأتي من الرسوم المجبأة لإصدار تصاريح العمال وتجديدها)، واستعادة الأجور من أصحاب العمل، ومعالجة الضغط المالي الذي يواجهه الصندوق، وتعريف مستحقات العمال، ووضع معايير خاصة بالمطالب الإنسانية، ونشر تقرير سنوي.

عاملات المنازل

أكثر من 174 ألف عاملة منزلية مهاجرة في قطر ما زلن عرضة بشكل كبير للانتهاكات، والاستغلال، والعمل القسري رغم إصدار قانون يوفر حماية قانونية لعاملات المنازل في أغسطس/آب 2017.⁸⁶ عاملات المنازل غير مشمولات بالحماية التي يوفرها قانون العمل، وبالتالي هنّ محرومات من أغلب الإصلاحات التي اعتمدت مؤخراً في قطاع العمل، بما في ذلك نظام حماية الأجور ولجان فض المنازعات العمالية. وثقت هيومن رايتس ووتش الثغرات في القانون الخاص بالعاملات المنزليات، الذي يوفر حماية أضعف من تلك التي يوفرها قانون العمل.⁸⁷

تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى 11 عاملة منزلية بين يناير/كانون الثاني وديسمبر/كانون الأول 2019، ورغم أن كل عاملة كانت لها مشاكلها الخاصة مع صاحب عملها، فإن أكثر الشكاوى شيوعاً كانت تتعلق بالأجور المنخفضة، والتأخير في صرف الأجور، أو عدم صرفها أصلاً. قالت 'علياء' (20 عاماً)، وهي عاملة منزلية كينية، إن عقدها كان ينص على أجر شهري قيمته ألف ريال قطري (275 دولار)، غير أن صاحب العمل كان يصرف لها 900 ريال فقط (247 دولار) في الشهر من أبريل/نيسان إلى نوفمبر/تشرين الثاني 2019.⁸⁸ كما قالت 'مريم' (32 عاماً)، وهي عاملة منزلية فيلبينية بأجر شهري قدره 850 ريال (233 دولار)، إن صاحب عملها كان يتأخر في دفع أجرها في معظم 2019، لفترات وصلت 25 يوماً.⁸⁹ قالت 'إيما' (22

⁸⁵ "توصيات بشأن إنشاء صندوق دعم وتأمين العمال في قطر: الاستفادة من الخبرات الدولية"، مكتب مشروع منظمة العمل الدولية في دولة قطر، يونيو/حزيران 2019، http://www.oit.org/wcms5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_729472.pdf

⁸⁶ هيومن رايتس ووتش، "العاملات المنزليات في قطر: تعليق هيومن رايتس ووتش على القوانين والأنظمة القطرية المتعلقة بالعاملات المنزليات"، 26 يونيو/حزيران 2018، <https://www.hrw.org/ar/news/2018/06/25/319222>.

⁸⁷ السابق.

⁸⁸ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'علياء' (اسم مستعار)، عاملة منزلية كينية، 10 ديسمبر/كانون الأول 2019.

⁸⁹ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'مريم' (اسم مستعار)، عاملة منزلية فيلبينية، 20 ديسمبر/كانون الأول 2019.

عاما)، وهي عاملة منزلية كينية بأجر شهري قيمته 900 ريال (247 دولار)، إن صاحب عملها صرف لها في الفترة بين فبراير/شباط وسبتمبر/أيلول 2019 فقط أربعة أجور من أصل ثمانية.⁹⁰

هؤلاء النساء الثلاث لم تكن جوازات سفرهن لديهن؛ ولم يحصلن على بطاقات هوية قطرية، ولم يستلمن قسائم دفع الأجور التي قد تساعدن على إثبات الانتهاكات المتعلقة بأجورهن لدى سفارات بلدانهم، و"اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان" ووزارة العمل القطريتين. إضافة إلى ذلك، قالت جميع العاملات لـ هيومن رايتس ووتش إنهن يعملن على مدار الساعة، دون أن يحصلن على ساعات عمل إضافية. قالت علياء: "أستيقظ قبل المدام [صاحبة العمل] وأنا بعدة ساعة بعدة ساعات. أعمل 18 ساعة يوميا تقريبا، لكنني أتقاضى بدل ثماني ساعات فقط. جسدي يؤلمني كثيرا، وأنا دائما متوترة جدا بشأن راتبي وقروضي، حتى أنني لم أعد أعرف للراحة معنى".⁹¹ مثل العمال المهاجرين الآخرين، تدفع عاملات المنازل أيضا رسوم توظيف كبيرة للحصول على عمل في قطر. أغلب النساء اللاتي قابلتهن هيومن رايتس ووتش كانت عليهن ديون بسبب رسوم التوظيف هذه.

في أبريل/نيسان 2020، حثت وزارة العمل أصحاب العمل على فتح حسابات بنكية لعاملات المنازل، لكنها لم تلزمهم بصرف أجورهن إلكترونيا. حتى الآن لا توجد معلومات حول ما إذا كانت تدابير نظام حماية الأجور المنطبقة على العمال المهاجرين الآخرين ستشمل عاملات المنازل أو لا.⁹²

تدابير إضافية لمعالجة الانتهاكات المتعلقة بالأجور

اعتمدت البلدان الأخرى التي تواجه مشاكل مماثلة في انتهاكات الأجور تدابير، بعضها أثبتت فعاليتها في تمكين العمال من قبض أجورهم الكاملة في وقتها. بالإضافة إلى تحسين نظام حماية الأجور وحظر ممارسات "الدفع عند القبض"، يمكن لقطر أن تعتبر هذه التدابير وسيلة لتعزيز حماية أجور العمال.

في ورقة بحثية نشرتها منظمة العمل الدولية في 2018 وركزت فيها على حماية عمال الإنشاءات في الشرق الأوسط، تقدم جيل ويلز ستة تدابير اعتمدها دول أخرى لمكافحة التأخر في صرف الأجور

⁹⁰مقابلة هيومن رايتس ووتش الهاتفية مع 'إيما' (اسم مستعار)، عاملة منزلية كينية، 10 ديسمبر/كانون الأول 2019.

⁹¹مقابلة هيومن رايتس ووتش الهاتفية مع 'علياء' (اسم مستعار)، عاملة منزلية كينية، 10 ديسمبر/كانون الأول 2019.

⁹²"Ministry urges employers to open bank accounts for domestic workers", The Peninsula Qatar, April 2020, <https://thepeninsulaqatar.com/article/28/04/2020/Ministry-urges-employers-to-open-bank-accounts-for-domestic-workers>

أو عدم صرفها.⁹³ هذه التدابير، الملخصة في الجدول أدناه، هي ردّ على "التعاقد الفرعي على نطاق واسع والاستعانة بوكالات استقدام العمال لتلبية الاحتياجات من اليد العاملة".⁹⁴

أدناه، ملخص الجدول 4 من دراسة منظمة العمل الدولية بعنوان "دراسة استكشافية للسياسات الجيدة لحماية عمال الإنشاءات في الشرق الأوسط" للعام 2018: مقارنة بين سياسات حماية العمال من التأخر في صرف الأجور أو عدم صرفها.

توفر حماية ضدّ عدم الدفع	تسرّع دفع الأجور	التدابير
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1. نظام حماية الأجور (مجلس التعاون الخليجي) نظام إلكتروني لتحويل الرواتب صمّم لدفع الأجور مباشرة في حسابات العمال. يعزز هذا النظام رفاهية العمال، ويساعدهم على إثبات عدم الدفع من خلال كشوفات الحسابات المصرفية، ويحدّد دوافع العمال للإضراب. هذا الإجراء له تغطية محدودة.
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2. تشريع الدفع الفوري (توجيه الاتحاد الأوروبي) صمّم لإحكام تشريعات الاتحاد الأوروبي المتعلقة بدفع المستحقات المتأخرة لدى المدينين العاملين أو الخاصين. يتعين على المدينين العاملين معالجة الطلبات المتعلقة بحساباتهم في غضون 30 يوماً من تاريخ صدور الفاتورة، والعقوبات تشمل معدل فائدة مرتفع. هذا من شأنه تحسين العلم بالتأثير السلبي للتأخر في الدفع. الدائنون يتأخرون في استخدام هذا الإجراء خوفاً من تعريض علاقات العملاء للخطر.
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3. حظر "الدفع عند القبض" (قوانين الإنشاءات في المملكة المتحدة وإيرلندا) الحكومات مدعّوة إلى اعتماد تشريع يحظر البنود المتعلقة 'بالدفع عند القبض' في كل العقود، وإدراج حق المقاولين

⁹³دراسة استكشافية للسياسات الجيدة لحماية عمال الإنشاءات في الشرق الأوسط، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، 2017، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--arabstates/--ro-beirut/documents/publication/wcms_618171.pdf، جيل ويلز هي مسؤولة البرامج في "مهندسون ضدّ الفقر"، ومؤلفة الورقة البيضاء لمنظمة العمل الدولية.
⁹⁴ السابق.

		والمقاولين الفرعيين في تعليق العمل بسبب عدم الدفع. هذا يحمي المقاولين الفرعيين من تأخر الدفع من قبل العملاء، غير أن الشركات تتردد في استخدام هذا الإجراء خوفا من تعريض علاقات العملاء للخطر.
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4. اعتماد البت السريع (قوانين الإنشاءات في المملكة المتحدة وإيرلندا) هذه العملية تضمن دفع الأجزاء غير المتنازع عليها أثناء مناقشة الأجزاء المتنازع عليها والاتفاق بشأنها. اعتماد هذه الطريقة يتطلب موارد، لكنه يمنح يقينا بتاريخ الدفع للمقاولين والمقاولين الفرعيين.
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5. أ. حساب مصرفي للمشروع (المملكة المتحدة) يتم فتح حساب محمي في بداية المشروع كوسيلة يتم من خلالها الدفع. يودع العميل المال في الحساب كلما استُحقت دفعة. يضمن هذا النظام دفع مستحقات المقاولين الفرعيين، لكن إنشاؤه يستغرق وقتا.
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5. ب. نظام مراقبة دفع التعاقد الفرعي (سيول) تُدفع جميع أموال المشروع من خلال حساب مصرفي خاص بالمشروع يؤمنه ويُنشئه المقاول العام. يحتاج ذلك إلى تعاون البنوك وبرمجيات نظام التحقق من برمجيات. يسمح النظام بالدفع المباشر من حساب محمي للسلسلة بأكملها، لكن يجب فرضه من خلال مراسيم وعقوبات تفرض على العميل في حال عدم امتثاله.
<input checked="" type="checkbox"/>		6. المسؤولية المشتركة – الدفع المباشر من العميل إلى المقاول الفرعي (الاتحاد الأوروبي) يجعل العملاء والمقاولين الأساسيين يتحملون مسؤولية مشتركة لضمان حصول العمال والمقاولين الفرعيين على مستحقاتهم. يُشرّع الدفع المباشر عبر روابط سلسلة التعاقد الفرعي، من العميل إلى المقاولين الفرعيين أو من المقاولين الأساسيين إلى العمال. هذا يحمي حقوق العمال في أجور عادلة في عمليات التعاقد الفرعي، وهو الأكثر شيوعا في الأشغال العامة.

II. انتهاكات أصحاب العمل فيما يخص أجور العمال المهاجرين

سوّقت الحكومة القطرية لنظام حماية الأجور، ولجان فض المنازعات العمالية، وصندوق دعم وتأمين العمال كحلّ لإحدى المسائل الأكثر إلحاحاً التي يواجهها العمال المهاجرون في قطر: انتهاكات الأجور. لكن بعد خمس سنوات من إطلاق نظام حماية الأجور وثلاث سنوات من إنشاء اللجان والصندوق، تحدث كل عامل قابلته هيومن رايتس ووتش عن مواجهته انتهاك واحد على الأقل، وأحياناً انتهاكات متعددة تتعلق بالأجر من قبل أصحاب العمل. تشمل هذه الانتهاكات التأخر في دفع الأجور أو عدم دفعها، وحجبها، والتنقيص منها، وعدم احتساب الساعات الإضافية، واستبدال العقود، وعدم دفع أصحاب العمل مستحقات نهاية الخدمة التي تلزمهم بها العقود.

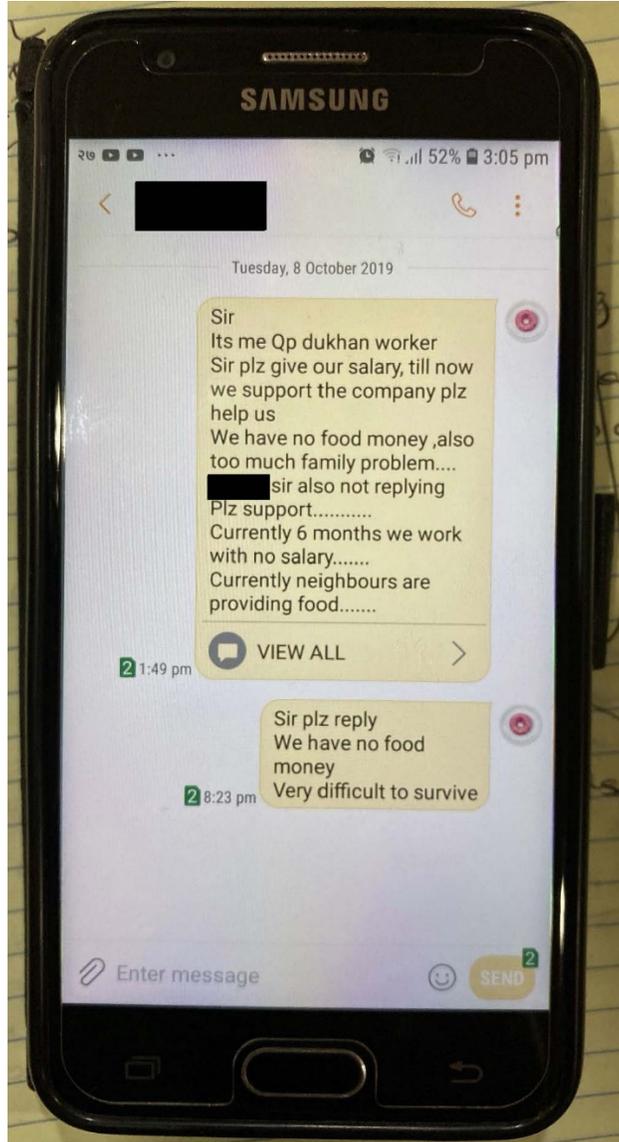
من بين 93 عاملاً و عاملة مهاجرين قابلتهم هيومن رايتس ووتش، ويعملون لدى 60 شركة وصاحب عمل، أبلغ 59 منهم عن أجور غير مدفوعة وتأخيرات طويلة في صرف أجورهم. قال 35 عاملاً إن أصحاب عملهم لم يحترموا مقدار الأجور المحدد في عقودهم. حتى في الحالات التي نالت فيها العقود موافقة الحكومة، والعمال يستلمون أجورهم عبر حسابات مصرفية خاضعة لمراقبة نظام حماية الأجور، وجد أصحاب العمل أساليب لخرق بنود العقود المتعلقة بالأجور الأساسية دون أي محاسبة. تحدث 55 عاملاً عن عدم حصولهم على مستحقات العمل الإضافي، وهو واحد من أكبر المشاكل التي يواجهونها، حيث لا يتم احتساب ساعات عملهم الإضافية بشكل دقيق، بل في أغلب الحالات يتجاهل أصحاب العمل هذه الساعات. رغم أنهم يعملون أحياناً 18 ساعة في اليوم، إلا أن أصحاب العمل يدفعون لهم فقط أجر الساعات الثماني المعتادة في اليوم. كما تحدث 13 عاملاً عن التعرض إلى استبدال العقد، وقال 20 إن أصحاب عملهم لم يدفعوا لهم مستحقات نهاية الخدمة أو حجبوا، وتشمل فوائد نهاية الخدمة، وتذاكر العودة إلى الوطن، وأي مبالغ سابقة مستحقة.

أجور متأخرة وغير مدفوعة

"يخدعوننا بوعود مزيفة بأنهم سيدفعون لنا 'قريباً'. يلعبون بحياتنا وحياة أطفالنا"
- 'أفيناش' (33 عاماً)، مهندس هندي يعمل في شركة إنشآت في قطر⁹⁵

أفزع الانتهاكات المتعلقة بالأجور التي يقول العمال إنهم يواجهونها في قطر تتعلق بالأجور المتأخرة وغير المدفوعة. تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى 59 عاملاً مهاجراً قالوا إن أجورهم دُفعت بشكل متأخر أو لم تُدفع أصلاً. في بعض الأحيان، بدلاً من دفع الأجور بشكل شهري كما ينص على ذلك القانون القطري، يحصل العمال على أجورهم مرة كل شهرين أو ثلاثة. وفي أحيان أخرى، يتأخر

⁹⁵مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'أفيناش' (اسم مستعار)، عامل هندي مهاجر في قطر، 1 فبراير/شباط 2020.



صورة لرسائل نصية مرسله من عامل وأفد إلى صاحب عمله تُذكره بوجود ستة أشهر من الرواتب غير المدفوعة، والعمل بلا أجر، وافتقاره إلى النقود للطعام. مر شهران ولم يرد صاحب العمل بعد على المكالمات الهاتفية أو الرسائل النصية. © 2019 ماهام جفاييد/هيومن رايتس ووتش

أصحاب العمل في دفع أجور العمال لفترات تصل إلى ستة أشهر، فيتركون العمال في الغالب في ظروف مزرية، تشمل الاستدانة طيلة تلك الفترة.

جاء 'غوبال' (34 عاما)، مهندس موقع نيبالي، إلى قطر سنة 2015. في 2018، بدأ يعمل في محطة إطفاء في أقصى غرب قطر. قال غوبال لـ هيومن رايتس ووتش إنه حصل على أجره البالغ 1,800 ريال (494 دولار) شهريا في الوقت المحدد حتى فبراير/شباط 2019، عندما توقف كليا. في أغسطس/آب 2019، بعد توقف أجره وبدل الطعام منذ سبعة أشهر، ذهب إلى وزارة العمل للشروع

في إجراءات الحصول على 12,600 ريال (3,460 دولار) من الأجور المستحقة.⁹⁶ قال لـ هيومن رايتس ووتش إنه على حافة "الجوع" بسبب انتهاكات الأجور من قبل صاحب عمله. في ديسمبر/كانون الأول 2019، قال لـ هيومن رايتس ووتش:

رغبت عائلتي مؤخرا في الاحتفال بعيد ديوالي [عيد هندوسي]، ورغبت بناتي في ملابس وأساور. اقترضت المال من أصدقاء وأرسلته لهم. أنا قلق بشأن كل القروض التي أخذتها هذا العام، وكيف سأستطيع إرجاعها إن لم أحصل على أجري؟ أحيانا أعتقد أن الانتحار هو الخيار الوحيد.⁹⁷

حتى مايو/أيار 2020، وصل ملف غوبال إلى لجنة فض المنازعات العمالية، وما زال هو في قطر ينتظر مستحقاته.⁹⁸

قال 'تامانغ' (24 عاما)، عامل توصيل نيبالي، لـ هيومن رايتس ووتش إن أجره الشهري المقدر بـ 750 ريال (206 دولار) تأخر لأكثر من شهرين بين ديسمبر/كانون الأول 2019 وفبراير/شباط 2020. قال أيضا إن صاحب العمل دفع له ولـ 52 عاملا آخرين أجر شهرين في منتصف فبراير/شباط 2020. لكن حينها، كانوا سبق أن راكموا ديونا. قال تامانغ: "كنا نشترى البقالة على الحساب لمدة شهرين. والآن حصلنا على أجورنا، فدفعنا قروضنا السابقة، لكن لم يبق لنا مال لشراء الأكل هذا الشهر".⁹⁹

خلصت هيومن رايتس ووتش من خلال مقابلاتها مع العمال المهاجرين أن أغلب الانتهاكات المتعلقة بالأجور المتأخرة أو غير المدفوعة تشمل الشركة بأكملها. بعبارة أخرى، عندما يواجه أحد العمال تأخيرا، فإن عددا كبيرا من العاملين في نفس الشركة يواجهون نفس التأخير أيضا.

يبدو أن إحدى شركات التجارة والإنشاءات تأخرت في دفع أجور حوالي 500 موظف إداري لمدة خمسة أشهر، وأجور 500 عامل لمدة شهرين، بين سبتمبر/أيلول 2019 وفبراير/شباط 2020. هذه الشركة لها أكثر من 25 مشروعا حاليا في قطر، بعضها يشمل ملعبا سيستضيف مباريات كأس العالم 2022، والشوارع المحيطة بالملعب، ومشروع بناء طرق. أفاد عاملون في هذه الشركة أن هذه ليست المرة الوحيدة التي يتأخر فيها صرف الأجور.¹⁰⁰

⁹⁶ لدى هيومن رايتس ووتش صور لرسائل نصية من غوبال إلى كفيله يُذكره بأنه بلا نقود لشراء الأكل، ويشرح له أنه يحصل على الأكل من الجيران.

⁹⁷ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'غوبال' (اسم مستعار)، عامل مهاجر نيبالي، في مقهى في قطر، 13 ديسمبر/كانون الأول 2019.

⁹⁸ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'غوبال' (اسم مستعار)، عامل نيبالي مهاجر، 28 مارس/أذار 2020.

⁹⁹ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'تامانغ' (اسم مستعار)، عامل نيبالي مهاجر في قطر، 10 فبراير/شباط 2020.

¹⁰⁰ قطر: نظام حماية الأجور منقوص، هيومن رايتس ووتش، 15 فبراير/شباط 2020،

<https://www.hrw.org/ar/news/2020/02/15/338915>

قال موظفو الإدارة إنهم اضطروا إلى العمل دون أجر بسبب التهديد بالخصومات حتى قرّر العديد منهم التوقف عن العمل حتى يحصلوا على أجورهم. قال موظفون لـ هيومن رايتس ووتش إن صاحب العمل والإدارة هددوا أيضا بجعل العمال يعملون طوال ديسمبر/كانون الأول 2019 ويناير/كانون الثاني 2020. وفي 9 فبراير/شباط، واجه الموظفون خطر الاعتقال لما احتجوا علنا على تأخر الأجور.¹⁰¹ تدخلت الإدارة العليا للشركة وقالت لهم إن الحكومة وعدت بدفع كل الرواتب المستحقة.¹⁰² وفي غضون أسبوع، كان جميع العمال قد حصلوا على أجورهم العالقة.

إضافة إلى ذلك، تؤثر الأجور المتأخرة أو غير المدفوعة على قدرة العمال على تسديد قروضهم، وقد يجدون أنفسهم ممنوعين من السفر أو في السجن بسبب ذلك. قال مهندس في الشركة المذكورة أعلاه لـ هيومن رايتس ووتش إن أجره تأخر في سبتمبر/أيلول 2019، وكان قد أخذ قرضا قيمته 15 ألف ريال (4,119 دولار) من البنك في أكتوبر/تشرين الأول 2019. ولما وصلت أجور المتأخرة في فبراير/شباط 2020، كان قد تخلف عن سداد قرضه فأخبره البنك بأنه وُضع تحت حظر السفر، ورُفعت دعوى ضده لدى الشرطة بسبب عدم تسديد القرض.¹⁰³ لكن في الأخير تمكّن من التسديد وتم سحب اسمه من الدعوى، غير أنه قال لـ هيومن رايتس ووتش إنه قوّت ولادة طفله في الهند بسبب التأخير في دفع الأجر وحظر السفر الناتج عنه.¹⁰⁴

حجب أجور العمال المهاجرين من قبل أصحاب العمل

تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى سبع عمال مهاجرين قالوا إن أصحاب عملهم حجبوا أجورهم عمدا في شكل "ودائع أمان".¹⁰⁵ هذه الممارسة تندرج مباشرة ضمن مؤشرات منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، الذي تعرّفه "اتفاقية العمل الجبري" على أنه "كل أعمال أو خدمات تُغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره".¹⁰⁶

'قاييل' (27 عاما)، من الهند ويعمل مهندسا في قطر. أغلقت الشركة التي كان يعمل لصالحها في يونيو/حزيران 2018، وقال إنه شعر أنه كان محظوظا لما تمّ نقله إلى شركة شقيقة. لكن بعد أن أمضى شهرا في الشركة الجديدة، زال شعوره بأنه محظوظ. قال: "في الشهر الأول حجبوا أجري البالغ 2,500 ريال (686 دولار). يفعلون ذلك مع كلّ من يلتحق بالشركة، فهم يعتقدون أنّ الحجب

¹⁰¹العمال المهاجرون ممنوعون بموجب القانون القطري من تكوين نقابات والمشاركة في الاضرابات، ولذلك واجه العمال الذين لم تُدفع أجورهم خطر الاعتقال إذا احتجوا.

¹⁰²لدى هيومن رايتس ووتش مراسلات إلكترونية من الإدارة العليا للشركة إلى الموظفين قالت فيها إن وزارة المالية القطرية أودعت المال في الحساب المصرفي للشركة لدفع الأجور المستحقة.

¹⁰³مقابلات هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'أرجون' (اسم مستعار)، يناير/كانون الثاني وفبراير/شباط 2020.

¹⁰⁴السابق.

¹⁰⁵ قد يجبر العمال على البقاء مع صاحب عمل مسيء بينما ينتظرون تلقي أجورهم المستحقة. كون الأجور لا تُدفع بانتظام أو تتأخر لا يعني تلقائيا وجود حالة عمل جبري. ولكن حين يتم بشكل منهجي وتمتعّد حجب الأجور لإجبار العامل على البقاء، أو حرمانه من فرصة تغيير صاحب العمل، فذلك مؤشر على العمل الجبري.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_554694.pdf

¹⁰⁶اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي (اتفاقية العمل الجبري)، اعتمدت في 28 يونيو/حزيران 1930، U.N.T.S. 39، دخلت حيز النفاذ في 1 مايو/أيار 1932، وصادقت عليها قطر في 12 مارس/آذار 1998.

سيئتي العمال عن المغادرة، مثل وديعة الأمان.¹⁰⁷ لكنني أعتقد أنه شكل من أشكال الابتزاز. أعرف أن الشركة لا تنقصها السيولة، لأنها في الأشهر السبعة التالية دفعت لنا أجورنا في وقتها". شرح قابيل أيضا أن حجب الأجور له تأثير سلبي على نفسية العمال. قال: "عندما نكون على علم بأن أجورنا عندهم، نصير أكثر خوفا من المطالبة بحقوقنا. هكذا يسيطرون علينا".¹⁰⁸

'سليمان' (29 عاما) عامل آخر من الهند، جاء إلى قطر في 2017، ويعمل بأجر قيمته 800 ريال (219 دولار). قال له هيومن رايتس ووتش إن جميع العمال في شركة الإنشاءات التي يعمل لديها لا يحصلون على أجر الشهر الأول.¹⁰⁹ قال: "جئت في يناير/كانون الثاني 2018، لكنني استلمت أجري الأول في مارس/آذار، وكان فقط أجر العمل الذي أنجزته في فبراير/شباط. قالوا إن أجر يناير/كانون الثاني كان وديعة أمان ستُدفع لي عندما أغير. وبحلول وقت المغادرة، يكون للعامل أجر آخرى مستحقة وتفاوت في ساعات العمل، فيضيع أجر الشهر الأول".

وثقت هيومن رايتس ووتش أيضا حالات لحجب أجور من قبل شركات توريد العمالة. كانت 'رايتشل' (30 عاما)، عاملة فلبينية مهاجرة، وظفتها شركة توريد عمالة في الدوحة منذ 2017، وتعمل منظمة في الدوحة مقابل 1,500 ريال (411 دولار) في الشهر.¹¹⁰ نادرا ما دفع لها صاحب العمل أجرها في وقته. في سبتمبر/أيلول 2019، عند نهاية عقد راشيل لمدة عامين مع الشركة، توقفت شركة توريد العمالة عن الدفع تماما. قالت رايتشل متحدثة عن حجب أجرها من قبل صاحب العمل كشكل من أشكال الابتزاز: "خيروني بين الاستمرار في العمل معهم للسنوات الثلاثة المتبقية أو المغادرة دون أن أحصل على أجر شهرين مستحقين، بمبلغ قيمته 822 دولار".¹¹¹

¹⁰⁷ يشكل حجب الأجور وعدم دفعها، بما في ذلك الودائع الكبيرة، قيودا قد يمنع العمال من المغادرة إذا غيروا رأيهم. ومع ذلك، فإن الودائع ذات المبلغ المعقول لا تشكل عملا جبريا إذا تم إبلاغ العمال بشروط إعادة الوديعة، وأن الوديعة يتم استردادها بالفعل بمجرد استيفائهم هذه الشروط. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_FL_FAQ_EN/lang--en/index.htm

¹⁰⁸ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'قابيل' (اسم مستعار)، عامل هندي مهاجر، في مقهى في قطر، 11 ديسمبر/كانون الأول 2019.

¹⁰⁹ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'سليمان' (اسم مستعار)، عامل هندي مهاجر، في مقهى في قطر، 6 ديسمبر/كانون الأول 2019.

¹¹⁰ مقابلة هاتفية لهيومن رايتس ووتش مع 'رايتشل' (اسم مستعار)، عاملة فلبينية مهاجرة، 15 أكتوبر/تشرين الأول 2019.

¹¹¹ السابق.

التحليل على نظام حماية الأجور: الاحتفاظ ببطاقات الصراف الآلي للعمال

حتى يتمكن نظام حماية الأجور من مراقبة أجور العمال بشكل فعال، يستلم العمال أجورهم عبر بطاقات الصراف الآلي وحساباتهم المصرفية. ما لا يأخذه نظام حماية الأجور في الحسبان هو أنّ أصحاب العمل يأخذون بطاقات الصراف الآلي الخاصة بالعمال قسراً، ومعها أرقامها السرية، ويسحبون الأموال نيابة عنهم. تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى سبعة عمال قالوا إنّ أصحاب عملهم احتفظوا ببطاقات ائتمانهم معهم.

يعمل 'سليم' (36 عاماً) كرئيس عمال في شركة مختصة في مشاريع السباكة، والبناء، والأسلاك الكهربائية. قال: "أعطونا بطاقات الصراف الآلي، لكنهم بعد ذلك سحبوها منا ومعها الأرقام السرية. الأجر الذي نتقاضاه نقداً مختلف عن الأجر المحدد في عقودنا". عقد العمل الأول الذي وقعه سليم في بنغلاديش قبل مجيئه إلى قطر ينص على أجر شهري قيمته 1,700 ريال (466 دولار). لكن بعد أن قدم إلى الدوحة، قُدمت له الشركة عقداً مختلفاً بأجر شهري لا يتجاوز 600 ريال (164 دولار). لكن بدل ذلك، يحصل سليم على 1,500 ريال في الشهر (412 دولار). قال: "وضع صاحب العمل هذا المبلغ المنخفض في نظام حماية الأجور لحماية نفسه من دفع مبلغ كبير عند نهاية الخدمة. هكذا هو يخدع الحكومة ويخدعني".¹¹²

يبدو أن مصادرة أصحاب العمل بطاقات الصراف الآلي وسحب المال بالنيابة عن العمال طريقة شائعة لتأخير أو حجب الأجور يتعذر على نظام حماية الأجور مراقبتها، وتسمح لأصحاب العمل بالحفاظ على جزء من الأجر لأنفسهم.

عمال التوصيلات، الذين قالوا لـ هيومن رايتس ووتش إن عملهم خطير بسبب حوادث السير والحرارة المرتفعة، قالوا أيضاً إن أصحاب عملهم يحتفظون ببطاقاتهم البنكية. قال 'تامانغ' (24 عاماً)، عامل مهاجر من نيبال بأجر شهري قيمته 750 ريال (206 دولار) شهرياً: "51 رجل توصيل في شركتي، وأنا معهم، لم نحصل على أجورنا منذ أكثر من شهرين. قالوا لنا إنّ لدينا بطاقات صراف آلي تحمل أسماءنا، لكننا لم نرها قط. يستلم زميلنا رسائل نصية على هاتفه كل شهر تعلمه أنّ أجره تم إيداعه وسحبه من حسابه". كما قال تامانغ لـ هيومن رايتس ووتش إنّ صاحب عمله يدفع لهم الأجور نقداً، ويحتفظ بها حتى يصير لديه المبلغ الذي يرغب في توزيعه على العمال، وبالتالي فهو يخدع نظام حماية الأجور.¹¹³

¹¹² مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'سليم' (اسم مستعار)، عامل بنغالي مهاجر في قطر، 6 يناير/كانون الثاني 2019.

¹¹³ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'تامانغ' (اسم مستعار)، عامل نيبالي مهاجر في قطر، 10 فبراير/شباط 2020.

هذه الظاهرة تشير إلى وجود مشكلة في ظروف العمل الأوسع التي يعمل فيها العمال المهاجرون في قطر: سيطرة أصحاب العمل على العمال المهاجرين بموجب نظام الكفالة. لم يُصمم نظام حماية الأجور من أجل كشف هذا النوع من الممارسات، ومن غير المرجح أن يرفع العمال دعاوى رسمية لأنهم يخشون فقدان عملهم بشكل انتقامي. بحسب د. جريديني في تقرير منظمة العمل الدولية المذكور أعلاه: "يُرجح أن يكون أصحاب العمل هؤلاء من أصحاب الشركات المتوسطة والصغيرة الحجم والمتعاقدين من الباطن. إن هذه الإجراءات تسمح لهم بتأخير المدفوعات النقدية للأجور لأسابيع أو شهور. ويشير تقرير صدر حديثاً عن دولة أخرى في المنطقة حول الظاهرة عينها، إلى أن العمال يحصلون على أجورهم المستحقة منقوصة بنسبة 35-40 في المائة".¹¹⁴

أجور أساسية ناقصة

"العقد لا معنى له، هو مجرد ورقة وهمية تستخدمها الشركة لخداع الحكومة".

'جوشوا' (41 عاماً)، مراقب وثائق فلبيني في شركة بناء

وجدت هيومن رايتس ووتش 35 حالة يبدو أن أصحاب العمل خرَقوا فيها بنود العقود التي تربطهم بالعمال من خلال دفع أجور دون ما التزموا به في العقود. وهذا يشمل حالات دفع فيها أصحاب العمل أجور مُخفّضة (أجور دون المبالغ الموعودة للعمال)؛ أو فرضوا حسومات تعسفية؛ أو عمدوا إلى "تكديس" العمال (تجميد أجور العمال أثناء بحث أصحاب العمل عن عملاء وعقود جديدة. وهذا يؤدي في الغالب إلى دفع أجور العمال باليوم بدلاً عن المستحقات الشهرية المحددة في العقود).

مدفوعات مخفّضة

وجدت هيومن رايتس ووتش ثماني حالات لأجور مخفّضة حصل فيها العمال على مبالغ دون ما هو محدد في عقودهم.

جاءت "جانيت" إلى الدوحة في 2015 بعد أن وقعت عقداً مدته عامين بأجر شهري قدره 2,500 ريال (686 دولار)، مع بدل طعام. كانت تعمل طاهية في معهد حكومي. قالت: "بدلاً من المبلغ المحدد في عقدي، حصلت فقط على 1,800 ريال (494 دولار)، دون بدل الأكل. في معظم الأحيان، يصلني أجري متأخراً بأسبوعين، وغير كامل. لم أستلم أبداً أي قسائم تشرح لماذا لم أكن أتقاضى أجري كاملاً".¹¹⁵

¹¹⁴ "تقييم نظام حماية الأجور في قطر"، تقرير أعدته منظمة العمل الدولية لدولة قطر، 2019، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_729469.pdf (تم الاطلاع في 18 أغسطس/آب 2020).

¹¹⁵ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'جانيت' (اسم مستعار)، عاملة فلبينية مهاجرة في قطر، 9 سبتمبر/أيلول 2019.

وبالتالي تستطيع الشركات دائما دفع أجور دون التي وُعد بها العمال، وتفلت من المحاسبة، لأن النظام لا "يُدرج تفاصيل حزمة الأجور المتفق عليها في عقد العمل".¹¹⁶

واجه 'موها' (38 عاما)، حارس أمن كيني، وضعا مماثلا لوضع جانبيت، حيث وُعد في العقد بأجر شهري قيمته 1,700 ريال (466 دولار)، وقد حصل عليه فعليا لمدة عام ونصف، من يناير/كانون الثاني 2018 إلى يونيو/حزيران 2019. لكنه قال إن أجره خُفض دون تفسير في يونيو/حزيران 2019 إلى 1,350 ريال (370 دولار) شهريا. قال: "لم تشرح الشركة سبب تخفيض أجورنا، وهذا خرق للعقد، لكن إن اشتكينا [موها وزملاؤه] إلى وزارة العمل، فسنفقد وظائفنا. ولذلك نستمر في العمل برؤوس مطأئة". الشركة الأمنية التي يعمل فيها موها توظف أكثر من 900 عامل. قال موها إن حراس الأمن العاملين فيها يعدون بالمئات، وجميعهم عانوا من تخفيض الأجور.¹¹⁷

خصومات تعسفية

تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى 12 عاملا قالوا إن أصحاب عملهم خصموا مبالغ متفاوتة من أجورهم بشكل تعسفي.

بموجب القانون القطري، يستطيع أصحاب العمل خصم أجور العمال لأسباب متعددة، منها إتلاف العامل للألات أو الممتلكات، أو حصوله على قرض سابقا.¹¹⁸ غير أن العمال الذين تحدثت إليهم هيومن رايتس ووتش لم يشكوا من الخصومات المحددة بالقانون، بل من الخصومات التعسفية التي كانت في الغالب تنطوي على مشكلتين. أولا، بما أن أغلب أصحاب العمل في قطر لا يسلمون قسائم أجور، يعجز العمال عن احتساب، أو تدوين، أو إثبات المبلغ المخصوم من أجورهم. وثانيا، نادرا ما يشرح أصحاب العمل خصوماتهم.

قال 'أكمل' (31 عاما)، مسؤول حسابات من باكستان، لـ هيومن رايتس ووتش إن صاحب عمله خصم 200 ريال (55 دولار) من أجره الشهري المقدّر بـ 2,500 ريال (687 دولار) لمدة 18 شهرا منذ التحاقه بالشركة في فبراير/شباط 2017. قيل له شفها إن الخصومات كانت لتسديد رسوم تأشيرته ومستحقات نهاية الخدمة، لكن صاحب العمل لم يُضف هذه المعلومات إلى قسيمة راتبه، فلم

¹¹⁶ تقييم نظام حماية الأجور في قطر"، تقرير أعدته منظمة العمل الدولية لدولة قطر، 2019،

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_729469.pdf

¹¹⁷ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'موها' (اسم مستعار)، عامل كيني مهاجر في قطر، 20 أكتوبر/تشرين الأول 2019.

¹¹⁸ الأسباب التي يستطيع أصحاب العمل بموجبها استقطاع الأجور تشمل تسديد القروض أو إتلاف الألات أو المنتجات. غير أن هذه الاستقطاعات مقيّدة: فإذا كان سبب الاستقطاع هو تسديد القروض، لا يستطيع أصحاب العمل تجاوز 50% من أجر العامل. وإذا تجاوز الاستقطاع 50%، فيجب تقسيمه على عدة أشهر. أما إذا كان الاستقطاع بسبب إتلاف الألات أو المنتجات، فلا يجب أن يتجاوز قيمة 7 أيام عمل؛ القانون رقم 14 لسنة 2004 بإصدار قانون العمل، فصل الأجور، وسلطة صاحب العمل التأديبية

https://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=3961&language=ar#Section_12641 (تم الاطلاع في 18 أغسطس/آب 2020).



كان عبد اللطيف، عامل وافد باكستاني، الشخص الوحيد الذي رغب في ذكر هويته وتصويره في هذا التقرير. يفضل معظم العمال الوافدين عدم الكشف عن هويتهم لأمانهم، حتى أولئك الذي عادوا بالفعل في بلدانهم الأصلية بعد تعرضهم لسوء المعاملة في قطر، إذ © يعتقدون أنهم قد يعودون يوماً ما إلى الخليج وبالتالي يطلبون عدم الكشف عن هويتهم. أما عبد اللطيف فقد تقاعد وعاد إلى وطنه. 2019 ماهام جفاييد/هيومن رايتس ووتش

يكن لدى أكمل أي دليل على انتهاك أجره. قال له هيومن رايتس ووتش: "بالنسبة للناس مثلي، علينا أن نستسلم".¹¹⁹

في حالات أخرى، يعاني العمال من خصومات بسبب عدم تنظيف غرفهم أو تجاوز حظر التجوال الذي تفرضه الشركة. قالت 'جيني' (27 عاماً)، عاملة فلبينية مهاجرة تعمل منظفة في شركة لتوريد

¹¹⁹ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'أكمل' (اسم مستعار)، عامل باكستاني مهاجر، في مقهى في الدوحة، قطر، 31 مارس/آذار 2019.

العمالة منذ مارس/آذار 2018: "شركتي تعشق الاقتطاع من أجلي. يفتتعون عندما لا أسوي فراشي، وعندما أتأخر عشر دقائق عن مكان سكني، وإذا جادلت المشرف".¹²⁰ يُقدّر أجرها الشهري بـ 1,200 ريال (330 دولار)، غير أنها تخسر من 150 إلى 200 ريال (41-45 دولار) شهريا بسبب الاقتطاع التعسفي.

تقريبا جميع العمال الذين فرض عليهم أصحاب العمل ساعات عمل إضافية (55 شخصا) قالوا لـ هيومن رايتس ووتش إنهم كانوا سيواجهون خطر الاقتطاع إذا رفضوا تأدية العمل الإضافي. وبدلاً من منحهم من أجر إضافي لقاء الساعات الإضافية، وهو ما يفرضه قانون العمل القطري، واجهوا الخصم في حال رفضوا.¹²¹

الأسباب الأخرى التي جعلت أصحاب العمل يفتتعون أجور العمال شملت الخصومات غير المنتظمة بسبب المرض، رغم أنّ قانون العمل يسمح للعامل بعطل مرضية مدفوعة الأجر.¹²² أغلب أصحاب العمل يطلبون شهادة من المستشفى حتى يمنحوا العامل أيام راحة مرضية، لكن العمال قالوا إن الانتقال إلى المستشفى للحصول على الشهادة مكلف جداً.

القلق الرئيسي بشأن الخصومات هو أنها غير مبررة. قال 'تيم' (30 عاماً)، عامل في فندق من كينيا، وقد عمل في قطر من أبريل/نيسان 2018 إلى أبريل/نيسان 2019 بأجر شهري قيمته 1,500 ريال (411 دولار): "أحياناً يفتتعون مبالغ من أجورنا دون أن يُخبرونا بالسبب. وعندما تستفسر [لدى الموارد البشرية]، لا يجيبونك".¹²³

التكديس

تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى تسعة عمال قالوا إنهم تعرضوا إلى "التكديس" أثناء الفترة التي أمضوها في قطر. "التكديس" أو "التخزين" (warehousing) هو ممارسة من قبل صاحب العمل، تتمثل في عدم دفع أجور للعمال لأنه ليس لديهم لهم عمل. هذا مصطلح إشكالي لأنه يعامل العمال كأشياء، وهي ممارسة تخرق الحقوق العمالية للعمال. في كثير من الأحيان، تكون شركات توريد العمالة هي صاحب العمل الرسمي بالنسبة إلى العمال المهاجرين، خاصة في مجال الضيافة في قطر. بعد أن يتم توقيع العقود بوقت كامل، تُرسل الشركات العمال على المدى القصير إلى مقاولي البناء، والفنادق، والمطاعم، والمولات، والمدارس، والمكاتب، إلخ. من الناحية التعاقدية، يتعين على

¹²⁰ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'جيني' (اسم مستعار)، عاملة فلبينية مهاجرة، في محطة مترو في الدوحة، قطر، 15 ديسمبر/كانون الأول 2019.

¹²¹ بموجب المادة 74 من القانون رقم 14 لسنة 2004 بإصدار قانون العمل القطري، يمكن مطالبة العمال بالعمل لوقت إضافي شرط ألا تتجاوز ساعات العمل الفعلية عشر ساعات في اليوم، ما لم يكن العمل ضروري لمنع وقوع خسارة جسيمة أو حادث خطير أو لإصلاح أو التخفيف من أثر ما نشأ عن تلك الخسارة أو ذلك الحادث.

¹²² المادة 82 من القانون رقم 14 لسنة 2004 بإصدار قانون العمل القطري، <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/openssl.pdf?reldoc=y&docid=542978e34> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

¹²³ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'تيم' (اسم مستعار)، عامل كيني مهاجر، أغسطس/آب 2019.

شركات توريد العمالة دفع أجور العمال بصرف النظر عما إذا كان لديها عملاء، لكن هذا القانون يتم تجاهله في عدة قطاعات. وجدت هيومن رايتس ووتش أن الشركات في قطر تعتمد إلى "وضع العمال على مقاعد الاحتياط" أو "تكدسهم" عندما لا يكون لديها ما يكفي من العملاء.¹²⁴

'كاهيل' (36 عاما)، من غانا، واحد من العمال الذين لم يدفع لهم صاحب العمل. جاء كاهيل إلى قطر في 2018 للعمل في شركة لتوريد العمالة توفر حراسا للفنادق والمولات والمدارس. قرأ عقده، وفهمه، ووقع عليه، وكان ينصّ على أجر شهري قيمته 1,500 ريال (412 دولار). غير أن ذلك لم يسعف كاهيل كثيرا. قال كاهيل إن شركته لم يكن لها عملاء منتظمين، فلم يستطع العمل والحصول على أجر خلال الأشهر الثلاثة الأولى. وفي الأخير، عُيّن حارسا في أحد المولات، غير أن عمله لم يكن منتظما، فكان يعمل لشهر ثم يُرسل إلى سكنه دون أجر شهرا آخر. قال: "أمضيت ثلاثة أشهر كاملة بلا أجر... في شركتي هناك من بقوا ثمانية أشهر دون أجر".¹²⁵

في الأشهر التي لم يُكفّف فيها بأي عمل، لم يكن لديه المال ليرسله إلى عائلته والأشخاص الذين أقرضوه كي يدفع رسوم توظيفه في قطر. لم يكن لديه المال حتى ليأكل في الدوحة. قال: "لماذا جلبوني إلى هنا بلا عمل؟ كيف سأعيش؟ العودة إلى الوطن فارغ اليدين ليس خيارا". كما قال لـ هيومن رايتس ووتش إن شركته توظف ما لا يقلّ عن 30 حارسا، جميعهم بقوا في الاحتياط معه، وجميعهم لديهم حسابات مصرفية وبطاقات للصراف الآلي، غير أن الأجور نادرا ما كانت تصل.¹²⁶

'رويال' (43 عاما)، حارس أمن من كينيا، يعيش في قطر منذ يناير/كانون الثاني 2019 وله قصة مماثلة: "أعمل كحارس أمن في مولات وفنادق مختلفة في قطر. شركتي لا تعطيني أي مهام لشهور، ودون هذه المهام لن يكون لي راتب أرسله إلى بلادي". قال رويال إنه عمل فقط خمسة أشهر طيلة سنة 2019. كانت شركته تدفع له راتبه كل شهر في وقته عبر حسابه المصرفي، لكن في الأشهر التي لم تكن فيها مهام، بدلا من منحه مبلغ 1,300 ريال (357 دولار) المحدد في العقد، كانت شركته تدفع له فقط 420 ريال (115 دولار)، وهو بدل أكل تافه. قال رويال: "أسمع أن الأمر سيّان بالنسبة إلى حراس الأمن في جميع شركات الدوحة. عندما لا يكون هناك عملاء، تبقى في مسكنك وتصلي من أجل أن تعثر الشركة على عميل".¹²⁷

Ray Jureidini, "Wage Protection Systems and Programmes in the GCC, Gulf Labor Markets and Migration," October 2017, ¹²⁴ https://www.researchgate.net/publication/321105628_Wage_Protection_Systems_and_Programmes_in_the_GCC_Gulf_Labour_Markets_and_Migration_ReseaRch_RepoRt_Wage_protection_systems_and_programmes_in_the_Gcc_Wage_Protection_Systems_and_Programmes_in_the_GCC (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

¹²⁵ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'كاهيل' (اسم مستعار)، عامل غاني مهاجر في قطر، 5 أبريل/نيسان 2019. السابق.

¹²⁷ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'رويال' (اسم مستعار)، عاملة كينية مهاجرة في قطر، 9 ديسمبر/كانون الأول 2019.

وجدت هيومن رايتس ووتش شركة تدفع للعمال 17 ريالاً (4 دولارات) في اليوم عندما لا يكون لديها مهام لهم – مبلغ بالكاد يكفي لثلاث وجبات في اليوم، علاوة على أنه يجعل العمال عاجزين عن إرسال أي أموال إلى عائلاتهم أو تسديد ديونهم.¹²⁸

عدم دفع مستحقات العمل الإضافي

"كنت أعمل ليلاً ونهاراً بدون أجر إضافي".

'جوشوا' (41 عاماً) من الفلبين، عمل في شركة بناء في قطر من أغسطس/آب 2018 إلى ديسمبر/كانون الأول 2019، دون أي أجر إضافي.

قابلت هيومن رايتس ووتش 55 عاملاً قالوا إنهم لا يحصلون على أجر العمل الإضافي. يحدد قانون العمل القطري ساعات العمل العادية بـ 48 ساعة أسبوعياً، بمعدل ثماني ساعات يومياً، باستثناء شهر رمضان الذي حددت فيه ساعات العمل القصوى في الأسبوع بـ 36 ساعة.¹²⁹ فيما يتعلق بالعمل الإضافي، ينص القانون على أنه يُمكن مطالبة العامل بالعمل عشر ساعات في اليوم، ويكون أجر الساعتين الإضافيتين باحتساب الأجر الأساسي وزيادة قيمتها 25%.¹³⁰ باستثناء عمال المناوبة، العمال الذين يعملون بين و مساء و 6 صباحاً يجب أن تكون قيمة زيادة أجرهم على الأقل 50% من الأجر الأساسي بالإضافة إلى الأجر الأساسي. بالإضافة إلى ذلك، ينص القانون على ألا يتجاوز يوم العمل عشر ساعات ما لم يكن العمل ضرورياً لمنع خسائر كبيرة، أو حادث خطير، أو تخفيف عواقب الخسارة أو الحادث المذكورين. كما يمنح القانون العمال راحة أسبوعية مدتها 24 ساعة، وإذا ما أُجبر العامل على العمل في يوم الراحة، يكون مقدار أجره الأجر الأساسي مع زيادة بـ 150% على الأقل من الأجر الأساسي.¹³¹

غير أن هيومن رايتس ووتش وجدت على أرض الواقع أن أصحاب العمل ينتهكون بنود قانون العمل بشكل معتاد فيما يتعلق بدفع مقابل العمل الإضافي. وجدت هيومن رايتس ووتش ذلك بشأن أغلبية العمال المهاجرين الذين تمت مقابلتهم واشتكوا بخصوص دفعات العمل الإضافي. نادراً ما كانت شكاوهم بشأن عدم حصولهم على مبالغ العمل الإضافي المحددة في العقود، بل بشأن عدم حصولهم على أي مستحقات لقاء العمل الإضافي أصلاً.

يعمل 'أكاش' (36 عاماً)، وهو عامل نيبالي مهاجر، لدى شركة لتوريد العمالة توفر عمال تنظيف لمحطات المترو في كل أنحاء الدوحة. قال لـ هيومن رايتس ووتش إنه وقع عقداً للعمل ثماني ساعات يومياً مقابل 900 ريال (247 دولار) شهرياً. قال إن عقده كان ينصّ على أنه في حال عمل العامل

¹²⁸ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'الدوين'، عامل كيني مهاجر في قطر، 13 يوليو/تموز 2019.

¹²⁹ تنظيم وقت العمل والإجازات، الفصل السابع من القانون رقم 14 لسنة 2004 بإصدار قانون العمل القطري، https://www.almezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=3961&language=ar#Section_12647 (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

¹³⁰ السابق.

¹³¹ السابق.

عشر ساعات في اليوم بشكل منتظم، فإنه يحصل على تعويض قيمته 1,120 ريال (307 دولار) شهريا.¹³² قال أيضا:

مقابل 900 ريال (247 دولار)، أجبرونا على العمل 12 ساعة في اليوم – كان دوامي من 7 مساءً إلى 7 صباحا. كان كل عامل من شركتي يعمل في المترو يؤدي نوبات مدتها 12 ساعة. إذا أضفت إلى ذلك وقت التنقل، فنحن نقضي 14 ساعة في العمل يوميا، ولنا فقط خمس ساعات تقريبا للنوم كل ليلة. لا نحصل على أجر مقابل هذه الساعات الإضافية الأربعة. وكأننا لم نؤدي هذا العمل الإضافي أصلا.¹³³

قال عمال تنظيف وحراس أمن لـ هيومن رايتس ووتش إن أغلب الشركات لا تستخدم جداول زمنية، التي يصعب من دونها الإثبات بشكل قانوني أن العامل حُرِم من أجر العمل الإضافي. شركات البناء كانت تميل إلى جعل العمال يسجلون الحضور والمغادرة في الجداول الزمنية. لكن الشركات التي لا تستخدم هذه الجداول غالبا ما تمنع العمال من الوصول إليها. من بين 82 عاملا مهاجرا قابلتهم هيومن رايتس ووتش، قال خمسة عمال بناء فقط إنهم كانوا يصلون إلى جداولهم. وبمساعدة هذه الجداول، رفعوا جميعا دعاوى ضد أصحاب العمل بسبب عدم صرف مستحقات العمل الإضافي أو التأخر في صرفها.

أفاد العمال أيضا أن الشركات التي تستخدم جداول وبطاقات زمنية تُدرج معلومات ناقصة أو غير دقيقة في السجلات المصرفية للعمال. قال 'أدان' (45 عاما)، فني من الفلبين، إنه يعمل 12 ساعة في اليوم، ستة أيام في الأسبوع، وأحيانا يضطر للعمل أيام الجمعة أيضا.¹³⁴ أضاف: "يمكن لأصحاب العمل أن يكتبوا عدد الساعات الخاطئ للمصرف. لا يمكننا أن نخبر المصرف أن [عدد ساعات العمل الإضافي] ناقص أو خاطئ، من سيصدقنا نحن العمال المهاجرين؟" رغم أن أجره باحتساب العمل الإضافي يجب أن يكون 2,200 ريال (604 دولار)، إلا أنه قال إنه يحصل فقط على أجره الأساسي المقدّر بـ 1,700 ريال (466 دولار) شهريا رغم ساعات العمل الإضافية التي يؤديها.

'دانييل' (39 عاما)، وهو حارس أمن كيني، متواجد في قطر منذ أغسطس/آب 2018. وقع على عقد للعمل ثماني ساعات في اليوم بأجر قيمته 1,200 ريال (329 دولار)، مع مدفوعات إضافية بأسعار العمل الإضافي عن كل عمل يتجاوز ثماني ساعات في اليوم. غير أن دانييل قال لـ هيومن رايتس ووتش إنه عمل في نوبات مدتها 12 ساعة، لستة أيام في الأسبوع، من يناير/كانون الثاني 2019 إلى

¹³² لدى هيومن رايتس ووتش نسخة من الإعلان الذي نُشر في جريدة نيبالية من قبل شركة توريد العمالة التي يعمل لديها 'أكاش'. ينص على نفس البنود المذكورة في عقده.

¹³³ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'أكاش' (اسم مستعار)، عامل نيبالي مهاجر في قطر، 18 ديسمبر/كانون الأول 2019.

¹³⁴ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'أدان' (اسم مستعار)، عامل فلبيني مهاجر، في فرع لـ ماك دونالد في قطر، 13 ديسمبر/كانون الأول 2019.

أكتوبر/تشرين الأول 2019، ولم يحصل على أجر العمل الإضافي ولا مرة.¹³⁵ بل إن أجر فبراير/شباط 2019 لم يُدفع له أصلاً. قال دانييل: "العمل الإضافي كل يوم وعدم الحصول على أي مستحقات مقابل ذلك أمر يؤثر عليّ بشكل كبير. أضطر إلى الاقتراض من الأصدقاء، ولا أستطيع دفع رسوم الدراسة لأطفالي. نفس الشيء بالنسبة لن جميعاً في هذه الشركة، حيث يؤثر هذا الوضع على 3 آلاف شخص آخر. هذا تحد كبير، لكن ما هي خياراتنا؟"¹³⁶

استبدال العقود

"قدّموا لنا عقداً جديداً بأجر أقلّ، وقالوا لنا إما أن نوقع أو نعود إلى كينيا. نحن في سجن في الهواء الطلق في قطر".
- 'ديكلان'، عامل من كينيا واجه استبدال العقد.

تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى 13 عاملاً قالوا إنهم واجهوا استبدال العقود في رحلة الهجرة إلى قطر. العديد من العمال المهاجرين كانوا مستائين ويائسين لأنهم أُجبروا بعد وصولهم إلى قطر على القبول بعقود لا تتوافق مع شروط العقود التي وقعوها في بلدانهم. هذه الممارسة الاحتياطية في استبدال العقود، التي تشارك فيها بعض وكالات التوظيف، وأصحاب العمل، وشركت توريد العمالة، قد تُعرض العمال إلى العمل القسري، خاصة إذا اضطر العمال إلى الاستدانة لدفع رسوم التوظيف.

لمعالجة معضلة استبدال العقود، أدخلت قطر "مراكز تأشيرات قطر". فتح المركز الأول أبوابه في سريلانكا في أكتوبر/تشرين الأول 2018، وبعده أنشئت مراكز أخرى في بعض المدن في الهند، وباكستان، وسريلانكا، وبنغلاديش، ونيبال، والفلبين.¹³⁷ بعد الموافقة على التأشيرة من السلطات القطرية، يُفترض أن تصبح المراكز مكاناً واحداً تتم فيه الاختبارات الطبية، والاختبارات البيومترية، والتوقيع على العقود الإلكترونية مع أصحاب العمل. وبالتالي فإن العقد الذي يوقعه العامل في بلاده هو الذي يتعين على صاحب العمل الالتزام به.¹³⁸

¹³⁵ لدى هيومن رايتس ووتش نسخة من كشف الحساب المصرفي لـ 'دانييل' من يناير/كانون الثاني 2019 إلى أكتوبر/تشرين الأول 2019. لم يحصل دانييل على أي مدفوعات فاقت 1,287 ريال (353 دولار)، وأغلب المدفوعات كانت في حدود 1,100 ريال (302 دولار). كان أجر فبراير/شباط ناقصاً.

¹³⁶ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'دانييل' (اسم مستعار)، في مول في قطر، 8 ديسمبر/كانون الأول 2019.

¹³⁷ الموقع الإلكتروني لـ "مركز تأشيرات قطر"، <https://www.qatarvisacenter.com/> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

¹³⁸ يُمكن ربط عقود العمل بنظام حماية الأجور بشكل إلكتروني، لكن بما أن ذلك غير إجباري، يبقى ممارسة غير شائعة. "تقييم نظام حماية الأجور في قطر"، أعدته منظمة العمل الدولية لدولة قطر، 2019، Ray Jureidini, "Ways Forward in Recruitment of Low-Skilled Migrant Workers in the Asia-Arab corridor," International Labour Organization White Paper, 2016، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_519913.pdf (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).



ISO 9001:2008
No: AQQ-10152

ISO 14001:2004
No: AQQ-20043

OHSAS 18001:2007
No: AQQ-30054

EMPLOYMENT OFFER

Employee No:
Date: December 17, 2018

To
Qatar ID No

Further to your application, we are pleased to offer you an Employment with our organization with following terms and conditions.

Role : Assistant Hydraulic Mechanic
Employer : Extreme Piling Tech
Start Work :

Compensation:

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. Basic Salary | : QAR. 2000.00 |
| a. Accommodation | : Provided by Company |
| b. Transportation | : Provided by Company |
| c. Mobile Allowance | : QAR. 500.00 |
| d. Food Allowance | : QAR. 500.00 |
| e. Other Allowance | : QAR. 500.00 |
| Total Salary with full Allowance | : QAR. 3500.00 |

Benefits

1. Health Card : Covered by Health Insurance – Hamad Hospital
2. Vacation : Employee is entitled for paid Leave of 21 days for every one year of service. Vacation period shall be entitled after the completion of one-year of service. Employee is entitled to a round trip ticket to home country every two years.
3. End Service : As per Law

Working Hours : 8 Working Hours daily, 6 days a week, if Employee has to work exceeding normal working hour will calculate without overtime as "Other Allowance" covers overtime works in case it is required.

Probation Period : 6 Months
Duration of Contract : Open Duration

Governing Law : The Labour Law and other laws in Qatar govern the offer and the Contract that will follow it. Any disputes between the two parties have to be settled in Qatar Court only.

صورة لعقد عمل بين شركة بناء وعامل وافد في قطر. يجب أن يذكر عقد العمل تفاصيل الأجور بما في ذلك الراتب الأساسي وبدل الطعام والنقل ومكافآت نهاية الخدمة، من بين أمور أخرى. 2019 ماهام جفاييد/هيومن رايتس ووتش

اتخذت الحكومة القطرية أيضا تدابير أخرى لمنع استبدال العقود، بما في ذلك تشجيع الدول المرسله للعمالة على استخدام وكالات التوظيف المعتمدة، واستخدام العقود النموذجية كأمثلة يمكن اتباعها، والتأكد من مصادقة وزارة العمل على جميع عقود العمل.¹³⁹ لكن إلى حدّ اليوم، لم تتمكن هذه التدابير من القضاء على هذه الممارسة المسيئة، لكن عندما تُطبّق هذه التدابير على نطاق واسع، قد يتم إحراز التقدم.

جاء 'جوزيف' (27 عاما) إلى قطر في أغسطس/آب 2019 بعد أن وقّع عقدا للعمل 12 ساعة في اليوم بأجر شهري قيمته 900 ريال (247 دولار). قال له هيومن رايتس ووتش إنه كان يعلم أن العمل 12 ساعة كان غير قانوني، لكن ذلك كان أفضل عرض وجده في كينيا. إضافة إلى ذلك، كان العقد يعد بالأكل والمسكن والنقل، فاعتقد أنه سيستطيع توفير ما يكفي من المال ليرسله إلى بلاده. قال: "عندما وصلت إلى قطر، بدأت الأمور تسير من سيئ إلى أسوأ. أجبرنا على توقيع عقد جديد نصّ على أن نعمل 12 ساعة في اليوم بأجر قيمته 750 ريال (206 دولار) [شهريا]. تجادلنا [جوزيف وصاحب العمل] قليلا لكنني في الأخير وقعت على العقد الجديد. إن لم تكن قطريا، فليس لك أي سلطة. تعمل متى تؤمر بالعمل، وتوقع ما يُطلب منك أن توقعه".¹⁴⁰

كما قال إن الشركة لم توفر له الطعام أو بدل طعام. رغم أن زوجته وابنه (عام واحد) في كينيا ينتظران الأموال التي سيرسلها إليهما، إلا أنه بعد شراء مواد بقالته وتسديد أقساط القرض الذي أخذه لدفع رسوم التوظيف، لا يبقى له ما يكفي ليرسله.¹⁴¹

تعرّض 'مارتن'، الذي يعمل ويعيش مع جوزيف، إلى الخداع في عقده الأول. كان العقد الجديد يسمح له فقط بإرسال 200 ريال (54 دولار) إلى بلده كل شهر، لأن الأجر الذي كان يكسبه كان أقل من الأجر الذي وعد به في العقد الذي وقعه في الأول بـ 150 دولارا. كما أنه لم يحصل على بدل الأكل الذي وعد به. قال: "أشعر بالخجل لأنني أرسل ذلك المبلغ الصغير، لكنهم خدعونا، ويدفعون لنا أقل مما قالوا إنهم سيفعلون، فماذا عساي أفعل؟ بعد أن نعمل 12 ساعة في اليوم لقاء ذلك الأجر الزهيد، ونحن نعلم أننا نتعرض للخداع، يساورنا شعور سيئ كامل الوقت. أعلم أنّ جسدي مازال حيا، لكن روحي ماتت".¹⁴²

قال مارتن وجوزيف إنهما يرغبان في العودة إلى بلادهما، فالعقد الجديد ليس أسوأ من "عقوبة سجنية".¹⁴³ غير أن مارتن يعتقد أنّ الدين الكبير يمنعه من العودة إلى بلاده، وهو دين راكمه كي يأتي إلى قطر. قال مارتن: "هذه عبودية، فنحن عالقون في هذه الوظائف بسبب قوانين وتوقيعات تجبرنا على البقاء هنا. ما هي الحرية؟ الحرية هي أن نتحدث إلى الناس، وتخالط الناس، وتذهب إلى

Complaint concerning non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made by delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution, ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf

¹⁴⁰ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'جوزيف' (اسم مستعار)، عامل كيني مهاجر في قطر، 19 ديسمبر/كانون الأول 2019.

¹⁴¹ السابق.

¹⁴² السابق.

¹⁴³ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'مارتن' (اسم مستعار)، عامل كيني مهاجر في قطر، 19 ديسمبر/كانون الأول 2019.

مكان ما عندما تريد، وتختار عمالك، وتحصل على أجر عادل، لا أستطيع فعل أي شيء من ذلك. لا يُسمح لي بالتحدث إلى أي شخص، لا المواطنين ولا السياح. يا لها من حياة صعبة هنا. نحن عالقون هنا".¹⁴⁴

استبدال العقود ممارسة قديمة، وتستمر في التأثير سلبيًا على أجور العمال. يمكن معالجة هذه المشكلة إذا صارت كل العقود مُصادق عليها ومربوطة الكترونياً بالمصارف في مراكز تأشيرات قطر. قالت فاني ساراسواثي، مؤسسة منظمة "حقوق المهاجرين" (Migrant Rights): "إذا تمّ ربط عقود العمال وأرقام هويتهم في قطر وأرقام حساباتهم المصرفية في مراكز تأشيرات قطر، ستتمكن السلطات من كبح الغش في الأجور. بالطبع، للقيام بذلك يجب أن تكون المصارف أكثر شمولاً، وتعامل كل العمال كعملاء مباشرين، لكن ذلك غير ممكن".¹⁴⁵ في الوقت الحالي، لا يستطيع العمال المهاجرون فتح حسابات خاصة بهم، فأصحاب العمل وهدمهم يستطيعون فتح حسابات لهم.

حجب مستحقات نهاية الخدمة من قبل أصحاب العمل

تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى 20 عاملاً حُرّموا من مستحقات نهاية الخدمة أو يعتقدون أنهم سيحرمون منها بالاستناد إلى تجارب زملائهم.

بموجب قانون العمل، عندما ينتهي عقد العامل، يكون لدى صاحب العمل أسبوعان لدفع مستحقات نهاية الخدمة، وأي مدفوعات أخرى مستحقة، وتذكّرة العودة إلى بلاده.¹⁴⁶ وإذا تم إنهاء خدمة العامل قبل انقضاء العقد، يتعين على صاحب العمل دفع أجره وأي مبالغ مستحقة أخرى في غضون سبعة أيام من آخر يوم في الوظيفة.¹⁴⁷ كما ينصّ قانون العمل القطري على أن يتفق صاحب العمل والعامل على تعويض نهاية الخدمة، على ألا تقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل عام عمل. ولاحتساب تعويض نهاية الخدمة، يتم الاعتماد على آخر أجر أساسي للعامل.¹⁴⁸

جاء 'جون' (28 عاماً)، وهو عامل فلبيني مهاجر، إلى قطر في 2018 بتأشيرة عمل في مجال النظافة العامة، وأقّد أنهى عقده المحدد بعامين مع شركة توريد العمالة بأجر شهري قيمته 1,800 ريال (494 دولار).¹⁴⁹ لما تحدث جون إلى هيومن رايتس ووتش، قال إن صاحب العمل كان يرفض منحه مستحقات نهاية الخدمة التي تصل إلى 1,500 ريال (412 دولار) تقريباً. قال: "تؤخر الشركة مستحقات المغادرة إلى أن تملّ الانتظار وتقبل بتذكّرة العودة دونها".¹⁵⁰ شاهد جون ذلك يتكرر مع ستة زملاء آخرين انتهت عقودهم مؤخراً. قال لـ هيومن رايتس ووتش:

¹⁴⁴ السابق.

¹⁴⁵ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع فاني ساراسواثي، مؤسسة منظمة حقوق المهاجرين، 27 أبريل/نيسان 2020.

¹⁴⁶ بموجب القانون القطري، تسمى المستحقات في نهاية الخدمة "مكافأة". الحد الأدنى من المكافأة التي يجب أن يحصل عليها العامل المهاجر هي ثلاثة أسابيع من الأجر الأساسي ضرب عدد سنوات الخدمة. علاقة العمل الفردية، الفصل 4، المادة 54، القانون رقم 14 لسنة 2004 بإصدار قانون العمل، https://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=3961&language=ar#Section_12641.

¹⁴⁷ علاقة العمل الفردية، الفصل 4، المادة 54، القانون رقم 14 لسنة 2004 بإصدار قانون العمل، https://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=3961&language=ar#Section_12641.

¹⁴⁸ السابق.

¹⁴⁹ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'جون' (اسم مستعار)، عامل فلبيني مهاجر، في مول في قطر، 16 ديسمبر/كانون الأول 2019.

¹⁵⁰ السابق.

أعتقد أنني مكتئب. أرغب في العودة إلى بلادي وبناتي، لكن كيف لي أن أعود إلى
دياري بلا مال لعائلتي؟ بناتي بالكاد يعرفن من أنا. وهذا ليس خطأهن. فقد عشت في
قطر معظم حياتهن. أنا لا أطلب خدمة، بل أطلب ما نصّ عليه العقد فقط – أريد فقط
تذكرة العودة ومعها مستحقات نهاية الخدمة.¹⁵¹

في حالات أخرى، وجدت هيو من رايتس ووتش أنّ أصحاب العمل لا يدفعون مستحقات نهاية الخدمة
بشكل دقيق. يفعلون ذلك من خلال تحريف الأجر الأساسي للعامل في وثائق البنك.

عملت 'جاسمين' لدى شركة لتوريد العمالة تقدّم خدمات نظافة بين 2015 و2019. ولما انتهى عقدها
وكانت ستعود إلى الفلبين، استلمت مبلغاً أصغر بكثير مما كانت تتوقع. ولما استفسرت عن ذلك لدى
الموارد البشرية، علمت أن مستحقات نهاية الخدمة الخاصة بها احتُسبت على أساس أجر شهري
قدره 1,100 ريال (300 دولار) بدل الأجر الحقيقي المقدّر بـ 1,400 ريال (382 دولار) شهرياً.¹⁵²
قالت: "تأخروا في صرف مستحقاتنا. أسأؤوا معاملتنا كثيراً، لم يسمحوا لنا بأخذ عطل حتى نزور
عائلاتنا، والآن نخسر الكثير من مستحقات نهاية الخدمة. النظام خدعنا".¹⁵³

تأثير فيروس كورونا على أجور العمال المهاجرين

رغم أن جميع المشاكل المتصلة بالأجور التي يواجهها العمال في ظل تفشي فيروس "كورونا" ليست
جديدة، بما فيها الأجور المتأخرة أو غير المدفوعة، والإنهاء القسري، والترحيل دون الحصول على
فوائد نهاية الخدمة، والتأخر في الوصول إلى العدالة فيما يتعلق بالأجور، والاقطاع التعسفي من
الرواتب، فإن الوباء كشف وعزّز سبل انتهاك حقوق العمال المهاجرين في الأجور، التي طالما
انتهكت. استخدم بعض أصحاب العمل الجائحة كذريعة لحجب الأجور أو رفض دفع أجور مستحقة
للعمال المحتجزين والمُرخلين قسراً. الذين لجؤوا إلى إجراءات قضائية شهدوا تعطيلات بسبب
إغلاق المحاكم ومحدودية الخدمات أثناء الحجر، بينما اضطروا آخرون إلى البقاء في قطر دون عمل
إلى أجل غير مسمى في انتظار العدالة، أو تخلوا عن سعيهم القانوني وعادوا إلى بلدانهم بلا أجورهم
المستحقة. لم تحرص الحكومة القطرية على تنفيذ إجراءات الحماية الخاصة بانتهاك الأجور بالشكل
اللازم.

¹⁵¹ السابق.

¹⁵² ما يجعل هذا ممكناً هو أن عقود العمال غير متصلة إلكترونياً بنظام حماية الأجور، وهو ما يسمح لأصحاب العمل بإدخال أجر أساسي قد
لا يكون مطابقاً للعقد العامل.

¹⁵³ مقابلة هيو من رايتس ووتش مع 'جاسمين' (اسم مستعار)، عاملة فلبينية مهاجرة في قطر، 18 يونيو/حزيران 2019.

تمّ الكشف عن أول إصابة بكورونا في قطر يوم 29 فبراير/شباط 2020¹⁵⁴ وبحلول الأسبوع الثاني من مارس/آذار، وُضعت المنطقة الصناعية في الدوحة، التي تأتي حوالي 50 ألف عامل مهاجر، تحت حجر صارم، مع حراسة محيط المنطقة من قبل الشرطة في محاولة لوقف تفشي الفيروس.¹⁵⁵ قالت الحكومة إن الذين ثبتت إصابتهم بالفيروس وُضعوا في الحجر الصحي، غير أن الهلع انتشر في المنطقة الصناعية لأن آلاف العمال المهاجرين "وجدوا أنفسهم محاصرين في مساكن ضيقة وغير صحية، محرومين من الدخل وغير قادرين على العودة إلى ديارهم بسبب قيود السفر".¹⁵⁶

بعد ارتفاع في عدد الحالات المبلّغ عنها يوم 5 مايو/أيار، أشارت وزارة الصحة العامة إلى العمال المهاجرين قائلة إنّ أغلب الحالات الجديدة هي لعمال مهاجرين أصيبوا بسبب اتصالهم بأشخاص تم تشخيصهم في وقت سابق، وهو ما يجعلهم موصومين ومعرّضين للاستهداف والتمييز.¹⁵⁷

في 16 مارس/آذار، أعلنت قطر عن حزمة من الحوافز للاقتصاد والمالي بقيمة 75 مليار ريال، مع تخصيص 3 مليارات ريال منها لأجور العمال.¹⁵⁸ تحركت قطر بسرعة باعتماد سياسات ترمي إلى الحد من انتهاكات الأجور في ظلّ الوباء والإغلاق المتصل به، لكن المقابلات أثبتت أن هذه السياسات لم تنفذ بشكل فعال.

إحدى السياسات التي أعلنت عنها الحكومة تمثلت في استمرار حصول العمال الخاضعين للحجر الصحي على أجورهم كاملة، إضافة إلى الأكل، والماء، والكمامات، والمطهرات. أطلقت قطر أيضا خطا ساخنا جديدا لتلقي شكاوى العمال خلال الوباء. لكن في 7 مايو/أيار، ذكرت صحيفة "غارديان" أن عاملا كان عاقلا في المنطقة الصناعية لشهرين تقريبا (مارس/آذار-مايو/أيار 2020) اشتكى من نفاد الطعام. كانت شركته قد أعلمته أنه لن يحصل على أجر أبريل/نيسان 2020، ولكن ستعطيه نقودا للطعام، إلا أنها لم تنفذ وعدها.¹⁵⁹ في المقابل، قالت الحكومة إنّ "ألف شاحنة محملة بالسلع [الغذائية]

¹⁵⁴ "Qatar reports first coronavirus case in citizen who was in Iran", Al Jazeera English, www.aljazeera.com/news/2020/02/qatar-reports-coronavirus-case-citizen-iran-200229144225648.html

¹⁵⁵ Qatar: Drive-through testing to 'allow understanding of virus', Al Jazeera English, <https://www.aljazeera.com/news/2020/05/qatar-drive-testing-understanding-virus-200512092746551.html> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

¹⁵⁶ Coronavirus Fears Terrify and Impoverish Migrants in the Persian Gulf. The New York Times. April 13, 2020. <https://www.nytimes.com/2020/04/13/world/middleeast/persian-gulf-migrants-coronavirus.html> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

¹⁵⁷ "Qatar- MoPH reports 951 new coronavirus cases, 1,924 total recoveries", Gulf Times, <https://menafn.com/1100119285/Qatar-MoPH-reports-951-new-coronavirus-cases-1924-total-recoveries> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

¹⁵⁸ "Qatar to stop all incoming flights, shuts public transport, QR75bn incentives for private sector," The Peninsula Qatar, <https://thepeninsulaqatar.com/article/15/03/2020/Qatar-to-stop-all-incoming-flights-shuts-public-transport-QR75bn-incentives-for-private-sector> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

¹⁵⁹ "Qatar's migrant workers beg for food as Covid-19 infections rise" The Guardian, May 7, 2020, <https://www.theguardian.com/global-development/2020/may/07/qatars-migrant-workers-beg-for-food-as-covid-19-infections-rise> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

تدخل المنطقة الصناعية" يومياً،¹⁶⁰ لكن عاملين على الأقل في المنطقة الصناعية قالوا لـ هيومن رايتس ووتش إنهما لم يحصلوا على أي طعام من الحكومة أو أصحاب العمل، واضطرا لإعالة أنفسهما أثناء الحجر.

بحسب الغارديان، حتى الذين هم خارج المنطقة الصناعية واجهوا العوز والجوع وخطر التعرض إلى الفيروس.¹⁶¹ "قالت مجموعة من عاملات المنازل النيباليات "ممن يعيشن في الخارج"، أي يعملن في المنازل الخاصة نهاراً ويعدن إلى بيوتهن ليلاً، للصحيفة إنهنّ تعرّضن للتجويع بعد أن رفضن البقاء لدى العائلات التي يعملن لديها، خوفاً من الفيروس والانتهاكات، وهو أمر شائع بين عاملات المنازل في الخليج. وكرّد على ذلك، قالت النسوة إن الشركة التي يعملن لديها بشكل مباشر أجبرتهن على توقيع ورقة تنص على أنها لم تعد مسؤولة عن أجورهن. من بداية مارس/آذار حتى 7 مايو/أيار، حصلن فقط على 110 ريالاً (22 جنيه استرليني)."¹⁶²

أظهرت سياسة أخرى أنه يجب الاستمرار في دفع الأجور الأساسية للعاملين في الشركات التي لم تتوقف عن العمل بسبب الوباء، بما يشمل أي منح أخرى تنص عليها عقودهم. في الحالات التي وثقتها هيومن رايتس ووتش، والتي استمر أصحابها في العمل لساعات منتظمة، لم تكن الانتهاكات جديدة في ظل الوباء. فالعمال الذين عانوا من انتهاكات في أجورهم قبل انتشار الفيروس استمرت معاناتهم فيما يتعلق بتأخير صرف الأجور وتجاهل مستحقات عملهم الإضافي. بقيت أغلب شركات البناء مفتوحة أثناء الجائحة. يعمل 'ألفين' (38 عاماً)، وهو عامل فلبيني مهاجر، مهندسا لدى شركة بناء تم التعاقد معها للعمل في الجزء الخارجي لملاعب لكأس العالم فيفا 2022. قال لـ هيومن رايتس ووتش إن أجره البالغ 4,500 ريال (1,235 دولار) وأجور زملائه تأخرت لما يصل إلى أربعة أشهر منذ 2019، وهي مستمرة في التأخر لشهرين أثناء الوباء.¹⁶³ قال 'ميكاه' (27 عاماً)، وهو حارس أمن من كينيا يعمل 12 ساعة في اليوم أثناء الوباء بأجر شهري قدره 1,400 ريال (385 دولار)، إنه لم يحصل على أي أجر بين فبراير/شباط 2020 ومايو/أيار 2020، وأكد أن هذه التأخيرات شائعة في شركة توريد العمالة التي يعمل لديها منذ بداية 2019.¹⁶⁴

¹⁶⁰ Qatar says it's working to protect laborers from coronavirus. AP News. April 7, 2020. <https://apnews.com/39079d7a3e608058co2f9510f95856f8> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

¹⁶¹ "Qatar's migrant workers beg for food as Covid-19 infections rise" The Guardian, May 7, 2020, <https://www.theguardian.com/global-development/2020/may/07/qatars-migrant-workers-beg-for-food-as-covid-19-infections-rise>

¹⁶² "Qatar's migrant workers beg for food as Covid-19 infections rise" The Guardian, May 7, 2020, <https://www.theguardian.com/global-development/2020/may/07/qatars-migrant-workers-beg-for-food-as-covid-19-infections-rise> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

¹⁶³ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'ألفين' (اسم مستعار)، عامل فلبيني مهاجر، 1 يونيو/حزيران 2020.

¹⁶⁴ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'ميكاه' (اسم مستعار)، عامل كيني مهاجر، 21 أبريل/نيسان 2020.

بالنسبة للشركات التي علقت نشاطها بسبب الاجراءات الاحتياطية التي اتخذت بسبب الفيروس، يستطيع أصحاب العمل والعمال الاتفاق على خروج العمال على عطل غير مدفوعة الأجر، وطلب عطلاتهم السنوية، وتخفيض ساعات عملهم، أو الاتفاق على تخفيض أجورهم مؤقتاً.¹⁶⁵ لم تراخ هذه السياسة اختلال موازين القوى بين العمال وأصحاب العمل. قالت عاملة تنظيف من نيجيريا، تعمل بأجر شهري قدره 900 ريال (247 دولار)، لـ هيومن رايتس ووتش إن صاحب عملها لم يتحدث معها أو مع زملائها بشأن إيقاف أجورهم مؤقتاً. وصلتها معلومة أنها لن تحصل على أجرها في رسالة صوتية عبر "واتساب". قالت 'تريزاه' (23 عاماً)، وهي تعمل في قطر منذ يناير/كانون الثاني 2019: "وصلتنا رسالة صوتية يوم 21 أبريل/نيسان من مديرنا يعلمنا فيها أنه لا يستطيع أن يدفع لنا أكثر من بدل أكل 200 ريال [شهرياً] لأنه ليس لديه مال".¹⁶⁶ وأضافت: "قال إنه لا يرغب في اقتراض المال من الحكومة ليدفع أجورنا. قال لماذا يواجه وطأة القروض بمفرده، فكلنا في نفس المشكلة".

وبالمثل، ذكر 'اسحاق' (33 عاماً)، عامل مهاجر من كينيا يعمل سبّاكاً في قطر منذ يونيو/حزيران 2019 بأجر شهري 750 ريال (206 دولار) أن صاحب عمله أخبره يوم 15 أبريل/نيسان 2020 أنه سيتم تخفيض ساعات عمله وأجره. قال اسحاق: "هذا القرار لم يكن محل اتفاق. كان أمراً من فوق، علينا قبوله بصمت".¹⁶⁷ تحدثت هيومن رايتس إلى سبعة عمال آخرين من شركات مختلفة قالوا إن أجورهم خُفضت في أعقاب الوباء دون أي نقاشات.

أعلنت الحكومة أيضاً أن أصحاب العمل يستطيعون إنهاء عقود العمل بشرط الامتثال لأحكام قانون العمل، التي تشمل الالتزام بفترة الإخطار، ودفع جميع الأجور والفوائد المستحقة وتذاكر العودة.¹⁶⁸ لكن أفادت تقارير أنه تم ترحيل عمال من قطر دون أن يحصلوا على مستحقاتهم القانونية. وفي 15 أبريل/نيسان، أفادت "منظمة العفو الدولية" أنّ السلطات القطرية قد "اعتقلت وطردت عشرات من العمال الأجانب" بعد إبلاغهم بأنهم يؤخذون لإخضاعهم لفحص فيروس كورونا.¹⁶⁹ أوضح التقرير أنّ العمال اعتُقلوا في مناطق مختلفة من الدوحة ثم أخذوا إلى مركز احتجاز. تحدثت العفو الدولية إلى 20 رجلاً ممن طردوا، دون اختبارات كورونا، فقالوا إنهم اعتُقلوا مع مئات آخرين.

من بين 20 شخصاً جرى التواصل معهم، قال اثنان فقط إنه تم الاتصال بهم من قبل الشركات التي عملوا بها، التي عرضت عليهم دفع رواتبهم. وقال رجل إن شركته

¹⁶⁵ "Qatar to stop all incoming flights, shuts public transport, QR75bn incentives for private sector," The Peninsula Qatar, <https://thepeninsulaqatar.com/article/15/03/2020/Qatar-to-stop-all-incoming-flights-shuts-public-transport-QR75bn-incentives-for-private-sector> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

¹⁶⁶ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'تريزاه' (اسم مستعار)، عاملة كينية مهاجرة، 21 أبريل/نيسان 2020.

¹⁶⁷ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'اسحاق' (اسم مستعار)، عامل كيني مهاجر، 15 أبريل/نيسان 2020.

¹⁶⁸ "Qatar to stop all incoming flights, shuts public transport, QR75bn incentives for private sector," The Peninsula Qatar, <https://thepeninsulaqatar.com/article/15/03/2020/Qatar-to-stop-all-incoming-flights-shuts-public-transport-QR75bn-incentives-for-private-sector> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

¹⁶⁹ Qatar: Migrant workers illegally expelled during COVID-19 pandemic, Amnesty International, 15 April, <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/04/qatar-migrant-workers-illegally-expelled-during-covid19-pandemic/> (تم الاطلاع في 20 مايو/أيار 2020).

أعطته نفوداً أثناء وجوده في الحجز، لكن ضابط شرطة أخذها منه لـ "حفظها" ولم يعدها إليه. وقال الرجل الآخر إن شركته طلبت منه فتح حساب مصرفي لإرسال أجوره إليه. وقد غادر جميع العمال قطر دون الحصول على رواتبهم المستحقة واستحقاقات نهاية الخدمة، وهو مصدر قلق خاص حيث أنفق الكثيرون مبالغ ضخمة على تأمين الوظائف في قطر، وربما يدفعون قروضاً مرتفعة الفائدة.¹⁷⁰

إضافة إلى ذلك، تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى 'راما' (37 عاماً)، نادلة نيبالية في جامعة في قطر. تعمل في قطر منذ يونيو/حزيران 2019. قالت: "شركة توريد العمالة التي أعمل لديها لم تدفع لي ولزملائي أجرنا الشهري البالغ بـ 900 ريال (247 دولار) منذ أكتوبر/تشرين الأول 2019، ثم جاء الفيروس فصاروا اليوم يقولون إنهم سيرسلوننا إلى بلداننا، دون أي مدفوعات مستحقة أو تعويض نهاية الخدمة".¹⁷¹ كما قالت إن هناك ما لا يقل عن 30 نادلة أخرى معها لم يحصلن على أجورهن منذ نوفمبر/تشرين الثاني 2019.¹⁷² وأضافت: "إذا أرسلونا إلى بلداننا، انتهى كل شيء. لن نحصل أبداً على أموالنا المستحقة".

أخيراً، أثرت الجائحة أيضاً على العمال الذين ينتظرون جلسات محاكمة أو قرارات بشأن قضايا تتعلق بالأجور. فالعمال الذين لهم قضايا عالقة في إدارة علاقات العمل ولجان فض المنازعات العمالية واجهوا تأخيرات لأن بعض المحاكم أغلقت أثناء الجائحة، وبعضها الآخر حافظ فقط على خدمات محددة وعاجلة. كان 'فارون' (27 عاماً)، الذي يعمل مهندس موقع في قطر منذ 2016، قد اشتكى ضد صاحب عمله لدى إدارة علاقات العمل بسبب انتهاكات تتعلق بأجره في أغسطس/آب 2019.¹⁷³ وفي يونيو/حزيران 2020، قال لـ هيومن رايتس ووتش إن السبب الوحيد لبقائه في قطر هو الحصول على سبعة أجور مستحقة من فبراير/شباط 2019 إلى أغسطس/آب 2019، وفوائد نهاية الخدمة، وتذكرة عودته إلى الهند. قال: "إذا دفع لي صاحب العمل مستحقاتي، سأعود إلى بلادي ووالديّ اللذين يحتاجان إلي في هذه الجائحة، لكن كورونا أصبح الانتظار أطول".¹⁷⁴ كما تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى عاملين آخرين اكتشفاً أن جلسات لجان فض المنازعات العمالية المتعلقة بانتهاك أجورهما تأجلت بسبب الوباء.

¹⁷⁰ السابق.

¹⁷¹ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'راما' (اسم مستعار)، عاملة نيبالية مهاجرة، 4 مايو/أيار 2020.

¹⁷² السابق.

¹⁷³ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع 'فارون' (اسم مستعار)، عامل هندي مهاجر، في مقهى في قطر، ديسمبر/كانون الأول 2019، ثم عبر الهاتف في يونيو/حزيران 2020.

¹⁷⁴ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع 'فارون' (اسم مستعار)، عامل هندي مهاجر، يونيو/حزيران 2020.

III. الالتزامات القانونية الدولية لقطر

أصبحت قطر عضواً في منظمة العمل الدولية في 1972 وانضمت إلى خمس من أصل ثمان اتفاقيات للمنظمة تحدد معايير العمل الأساسية. الاتفاقيات التي انضمت إليها تشمل القضاء على العمل القسري والجبري، والقضاء على التمييز في التوظيف والمهنة، وإلغاء عمالة الأطفال.¹⁷⁵

تهدف كل من "اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور" لسنة 1949 (رقم 95) و"توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور" لسنة 1949 (رقم 85) إلى ضمان وحماية حقوق العمال في احترام أجورهم. حتى الآن، انضمت 98 دولة إلى الاتفاقية رقم 95، التي تعالج (i) شكل وطريقة دفع الأجور؛ (ii) حرية العمال في التصرف في أجورهم؛ (iii) واجب تقديم المعلومات؛ (iv) ضمانات الأجر؛ و(v) التنفيذ.¹⁷⁶

بحسب اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السخرة (رقم 29)، يعني "عمل السخرة أو العمل القسري جميع الأعمال أو الخدمات التي تُفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره".¹⁷⁷ بحسب منظمة العمل الدولية، "التهديد بالعقاب" قد يشمل عقوبات مالية، التبليغ لدى السلطات – بما في ذلك الشرطة والهجرة – والترحيل، والطرده من العمل الحالي، والاستثناء من العمل المستقبلي، وإلغاء الحقوق والامتيازات.¹⁷⁸ من الأمثلة التي قدمتها منظمة العمل الدولية عن الطبيعة غير الطوعية للعمل: الحجز البدني في مكان العمل، والإكراه النفسي (أوامر العمل المشفوعة بتهديد معقول بعقوبة)، والتسبب بالمديونية (بواسطة تزوير في الحسابات، وفرض فوائد عالية، إلخ)، والخداع بشأن أنواع العمل وشروطه، وحبس الأجور أو عدم دفعها، ومصادرة وثائق الهوية وغيرها من الممتلكات الخاصة القيمة.¹⁷⁹

¹⁷⁵ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 بشأن العمل الجبري أو الإلزامي (اتفاقية السخرة)، اعتمدت في 28 يونيو/حزيران 1930، 39 U.N.T.S. 55، دخلت حيز النفاذ في 1 مايو/أيار 1932، انضمت إليها قطر في 12 مارس/آذار 1998. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري (اتفاقية العمل الجبري)، اعتمدت في 25 يونيو/حزيران 1957، 291 U.N.T.S. 320، دخلت حيز النفاذ في 17 يناير/كانون الثاني 1959، انضمت إليها قطر في 2 فبراير/شباط 2007. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، اعتمدت في 25 يونيو/حزيران 1958، 31 U.N.T.S. 362، دخلت حيز النفاذ في 15 يونيو/حزيران 1960، انضمت إليها قطر في 18 أغسطس/آب 1976. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام (اتفاقية الحد الأدنى للسن)، اعتمدت في 26 يونيو/حزيران 1976، 297 U.N.T.S. 1015، دخلت حيز النفاذ في 19 يونيو/حزيران 1976، انضمت إليها قطر في 3 يناير/كانون الثاني 2006. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والاجراءات الفورية للقضاء عليها، اعتمدت في 17 يونيو/حزيران 1999، 38 I.L.M. 1207، دخلت حيز النفاذ في 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2000، وانضمت إليها قطر في 30 مايو/أيار 2000.

¹⁷⁶ General Survey of the reports concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949 (ILO, Geneva), 2003.

¹⁷⁷ <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b.pdf> (تم الاطلاع في 15 مايو/أيار 2020).

¹⁷⁸ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 بشأن السخرة، اعتمدت في 28 يونيو/حزيران 1930، دخلت حيز النفاذ في 1 مايو/أيار 1932، المادة 2.

¹⁷⁹ ILO, A Global Alliance Against Forced Labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights of Work (Geneva: ILO, 2005), p. 6.

¹⁷⁹ السابق.

في مايو/أيار 2018، انضمت قطر إلى "العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية" و"العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، لكن بمجموعة من التحفظات الرسمية التي حرمت النساء والعمال المهاجرين من بعض الإجراءات الحمائية التي يوفرها العهذان. بحسب المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تعترف قطر بـ "ما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية" تضمن أجورا عادلة ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل، وعيشا كريما للعمال وعائلاتهم، وفرصا متساوية للجميع في الترقية والاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل والعطل الدورية مدفوعة الأجر. بحسب المادة 11 من نفس العهد، يتعين على قطر الاعتراف بحق "كل شخص في مستوى معيشي كاف له ولأسرته، يوفر ما يفي بحاجتهم من الغذاء والكساء والمأوى، وبحقه في تحسين متواصل لظروفه المعيشية".¹⁸⁰ قالت قطر في تحفظاتها على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إنها ستفسر عبارة "نقابات" بما يتماشى مع قانونها الوطني. تسمح المادة 116 من قانون العمل القطري فقط للمواطنين القطريين بحق تكوين جمعيات عمالية أو نقابات، ما يحرم العمال المهاجرين من حقوقهم في حرية تكوين الجمعيات والنقابات.

¹⁸⁰ مكتب المفوض السامي للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966، تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976، وفقا للمادة 27
https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx (تم الاطلاع في 27 يوليو/تموز 2020).

١٧. التوصيات

إلى مجلس الشورى ومجلس الوزراء

- تماشياً مع الالتزامات المعلنة، ينبغي إلغاء نظام الكفالة بالكامل، وجعل الدولة الراعي للعمال الوافدين، وضمان عدم ربط تأشيرات دخول العمال وإقاماتهم و عملهم بأصحاب العمل، وضمان عدم إلزام العمال بالحصول على إذن صاحب العمل لتغيير عملهم أو مغادرة البلاد. هذا يتضمن:
 - تعديل المادة 8 من القانون رقم 21 لعام 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، للتأكد من أن الموظف لا يعتمد كلياً على صاحب العمل للحصول على تصريح إقامة، وإزالة العبارات الواردة في المادة 8 التي تنص على الاستثناء في الحالات التي يطلب فيها العامل كتابةً أن يحتفظ صاحب العمل بجواز سفره، ما يضمن عدم اضطرار العمال إلى تسليم جوازات سفرهم لأصحاب العمل في أي حال.
 - عدم تجريم فعل "الهروب" وذلك بتعديل المادة 11 من القانون رقم 4 لعام 2009. لا يجوز الاستمرار بالسماح لرب العمل أو الطلب منه رفع قضية "هروب" عندما يختار العامل الوافد ترك عمله. يجب حرمان أصحاب العمل الذين وجهوا تهم "هروب" زائفة من كفالة تأشيرات دخول مزيد من العمال الوافدين. يجب إلغاء أحكام قانون الكفالة التي تعاقب من يأوي العمال "الهاربين".
- في المرحلة الانتقالية ما قبل إلغاء الكفالة، بالنسبة لأصحاب العمل المسؤولين بشكل كامل عن تصاريح العمال، يجب ضمان أن أي تأخير في استصدار أو تجديد التصريح لا يؤدي إلى فرض رسوم إضافية على العمال، أو معاقبتهم لأنهم أصبحوا بدون وثائق وهي ليست غلظتهم، بالإضافة إلى ضمان منع صاحب العمل وشركته مؤقتاً من توظيف مزيد من العمال.
- تعديل المادة 3 من قانون العمل، القانون رقم 14 لعام 2004، لتشمل معاملات المنازل لضمان تمتعهن بنفس الحقوق التي يتمتع بها جميع العمال الآخرين، وضمان أنهن مدرجات في جميع تدابير حماية العمال الأخرى التي أدخلتها وزارة العمل للعمال، بما فيها أحكام نظام حماية الأجور.
- تعديل المادة 120 من قانون العمل لضمان حق جميع العمال في الإضراب وحرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية، بمن فيهم العمال الوافدون وعاملات المنازل.
- الإعلان الفوري عن الحد الأدنى لأجور العمال الوافدين في قطر وتطبيقه، بما فيه احتساب الحد الأدنى للأجور بالساعة، الذي يساوي أجر المعيشة الذي يسمح للعمال بمستوى معيشي لائق لهم ولعائلاتهم. ينبغي لقطر أيضاً تشكيل لجنة تراجع الحد الأدنى للأجور بشكل دوري بحيث تضمن الأجر المعيشي. عادة، يجب على الحكومات وأصحاب العمل حساب التكاليف التالية كحد أدنى في تقييم الأجر المعيشي للعائلة: سلة طعام أساسية وتكاليف إعداد الوجبات،

والرعاية الصحية، والإسكان والطاقة، والملابس، والمياه والصرف الصحي، والنقل الأساسي، وتعليم الأطفال، والمصاريف التقديرية الهامة بحسب السياق الوطني في ضمان مستوى معيشي لائق.

- ضمان أن التعويض لا يميز على أساس الجنس أو العرق أو الأصل القومي، بما فيه من خلال سن تشريع لتعريف التمييز بما فيه على أساس النوع الاجتماعي والأصل القومي بما يتماشى مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان، ووضع عقوبات مناسبة وسبل إنصاف فعالة لضحايا التمييز.
- مراجعة المادة 145 من قانون العمل لتشديد العقوبات على أصحاب العمل الذين يؤخرون أجور الموظفين، ويحجزونها، ويخصمون منها تعسفا بما ينتهك المادة 66 من قانون العمل، بصيغته المعدلة بالقانون رقم 1 لعام 2015، عن طريق زيادة الغرامات الدنيا والقصوى، بالإضافة إلى مطالبة أصحاب العمل بتعويض العمال الفوري عن جميع الأجور المستحقة بالإضافة إلى الفائدة على الأجور المتأخرة.
- تعديل المادة 33 من قانون العمل رقم 14 لعام 2004، للتأكد من أن أصحاب العمل أو الشركات أو الوكالات في قطر ممنوعين من ممارسة الأعمال التجارية مع الوكالات في بلدان العمال الوافدين التي تفرض رسوم توظيف.
- سن قانون، أو تعديل قانون العمل ليشمل حكما قانونيا جديدا، لإلزام جميع أصحاب العمل، حتى أولئك الذين لم يتم تضمينهم بعد في نظام حماية الأجور، بتقديم نسخ مادية من قسائم الأجور وسجلات الدوام لجميع العمال، بمن فيهم عاملات المنازل.
- استحداث إجراءات إضافية لمعاقبة أصحاب العمل الذين يجبرون الموظفين على العمل أكثر من 10 ساعات في اليوم وكذلك أصحاب العمل الذين لا يعوضون عن ساعات العمل الإضافي.
- استحداث وتبني تشريعات جديدة تتطلب من الشركات تنفيذ الاجراءات الواجبة عند توظيف العمال الوافدين، بما فيه مسؤولية ضمان حصول العمال الوافدين على معلومات كاملة ودقيقة حول الوظائف قبل السفر، وحماية العمال من الرسوم الاستغلالية.
- استحداث وتمير تشريعات الدفع الفوري التي تتطلب من جميع عملاء القطاع العام الدفع للمقاول الرئيسي في غضون 30 يوما من تاريخ التقييم. يجب تضمين شرط جعل الفائدة إلزامية وتلقائية عند الدفع المتأخر.
- النظر في سن تشريع يعاقب المقاول الرئيسي عندما يكون صاحب العمل المباشر غير قادر على الدفع بسبب التأخر في استلام المدفوعات للتكاليف المتكبدة مسبقا.

إلى وزارة التنمية الادارية والعمل والشؤون الاجتماعية

بشأن صندوق دعم وتأمين العمال

- ضمان أن صندوق دعم وتأمين العمال يأخذ في الاعتبار التوصيات الواردة في تقرير عام 2019 الصادر عن مكتب "منظمة العمل الدولية" بوجود تنويع مصادر تمويله، واسترداد

الأجور من أصحاب العمل، ومعالجة الضغوط المالية على الصندوق، وتحديد مستحقات العمال، ووضع معايير للمطالبات الإنسانية، ونشر تقرير سنوي.

بشأن آليات الشكاوى في نزاعات الأجور

- تطوير قنوات موثوقة للعمال لتقديم شكاوى حول انتهاكات الأجور ضد أصحاب العمل بما فيها الهاتف، والبريد، والبريد الإلكتروني، والرسائل النصية، والسماح بشكاوى المبلغين المجهولين أيضاً، وتوظيف موظفين مستقلين يمكنهم التحقيق الفوري في الشكاوى. وضع معايير لهذه الشكاوى، بما فيها اسم وعنوان الشركة وصاحب العمل، وعدد العمال، وعدد الرواتب المتأخرة، والمحجوبة، وغير المدفوعة، ومقدار الخصومات المستمرة أو النقص في المدفوعات، وعدد الأيام أو الأسابيع التي لا يتم دفعها للعمال في شركات توريد العمالة لعدم توافر عمل في الشركة، أو مبلغ من مدفوعات العمل الإضافي غير المدفوعة.
- بناء الثقة بين وزارة العمل والعمال الوافدين من خلال تدريب موظفي وزارة العمل على الاستجابة لشكاوى العمال بشأن الأجور، بما فيه التدريب على تقنيات التواصل، مثل مهارات التعامل مع الآخرين ومهارات التواصل، المستخدمة لاكتساب الثقة وإجراء مقابلات فعالة مع العمال وأصحاب عملهم؛ وتوعيتهم بجوانب الضعف لدى العمال، بالإضافة إلى ضمان امتلاكهم المهارات اللغوية المطلوبة أو مساعدة الترجمة المتاحة للتحدث إلى العمال الوافدين، وضمان قدرة العمال على تقديم الشكاوى بشكل شامل. ضمان وجود موظفين ذكور وإناث متاحين للعمال لتلقي الشكاوى. التأكد أيضاً من الإشراف على موظفي إدارة العمل من خلال مراقبة سلوك الموظفين وضمان أن العمال يمكنهم تقديم شكاوى ضد سلوك موظفي وزارة العمل، بما فيه بشكل مجهول.
- ضمان وجود موظفين، إلى جانب المترجمين، في قسم علاقات العمل ولجان فض المنازعات العمالية يمكنهم توجيه العمال حول الوثائق التي يحتاجون إليها لإثبات انتهاكات الأجور في قضاياهم.
- زيادة القدرات، بما فيها قدرات الترجمة المكتوبة والشفوية، للجان فض المنازعات العمالية حتى يتم حل القضايا في غضون الإطار الزمني المحدد بثلاثة أسابيع.
- إنشاء ملجأ طارئ للعمال الذين أصبحوا بلا مأوى أثناء التماس الإنصاف ضد أصحاب العمل. ضمان تلبية الملاجئ للمعايير المقبولة دولياً فيما يتعلق بالوصول إلى المعلومات وحرية الحركة والخدمات. منح العمال المساعدة المالية لدفع بدل الإيجار، والطعام، والنقل بينما يسعون إلى الحصول على سبل الإنصاف ضد أصحاب عملهم إلى حين منحهم دفعاتهم المستحقة.
- نشر البيانات المتعلقة بالنزاعات حول الأجور، وتقسيمها حسب الشكاوى التي يتم حلها والتي لم يتم حلها، وما إذا كانت الشكاوى تتعلق بشكاوى الرواتب غير المدفوعة أو المتأخرة أو الناقصة، والعمل الإضافي بدون أجر، والمدفوعات غير المدفوعة المتعلقة بالمغادرة.

بشأن نظام حماية الأجور

- زيادة عدد الأشخاص المعيّنين للعمل "كمدققين" و"مانعين" لمراقبة انتهاكات الأجور، ونشر العقوبات في غضون ثلاثة أيام من الإبلاغ، وتوفير الإشراف لضمان وجود اتساق في هذه المراقبة والعقوبات المفروضة.
- إدخال تنبيهات جديدة لانتهاكات نظام حماية الأجور، بما فيها عندما يفقد عامل في شركة راتب شهر واحد، ومراجعة التنبيه عن دفع الأجور المنقوصة بحيث يستند إلى الدفع المنقوص لراتب العامل المعلن الذي لا يجب أن يكون أقل من الحد الأدنى للأجور، على عكس التنبيه الحالي بعدم دفع أقل من 50 ريال قطري (14 دولار) كأجر شهري، وتعديل التنبيهات بشأن خصومات الرواتب التي تساوي أو تزيد عن 10% من الأجر الأساسي للعامل، مع ضمان أن هذه الخصومات تكون فقط لأسباب مشروعة وقانونية.
- تعديل ملفات معلومات الراتب ل:
 - تضمين تفاصيل عقود العمال الوافدين بما فيها تفاصيل أجورهم الأساسية، وبدل الطعام، وبدل الإقامة، وتكاليف النقل، والمكافآت، والتأخير، والخصومات، وأجر العمل الإضافي، وساعات العمل الإضافي، ومدفوعات نهاية الخدمة.
 - ضمان احتساب أجر العمل الإضافي في فئة منفصلة في الملف، مع خانات تستخدم أجر العمل الإضافي بالساعة وعدد ساعات العمل الإضافي، وفقاً لأجور أعلى للعمل يوم الجمعة أو خلال شهر رمضان إلخ.
 - ضمان أن صاحب العمل يقدم الأسباب المشروعة والقانونية لأي خصومات من أجر العمال. يجب توضيح فئات الخصم هذه في قسيمة أجر العامل حتى يتمكن من الطعن فيها. يجب أن يُسمح لأصحاب العمل بخصم الراتب فقط لأسباب مشروعة وقانونية. على سبيل المثال، لا يُسمح لأصحاب العمل بخصم الرواتب لما يعتبرونه ضعف الأداء أو لتسديد رسوم التوظيف.
 - احتساب مدفوعات المغادرة لكل عامل تلقائياً، بما فيها مستحقات نهاية الخدمة، وتذكرة العودة إلى بلده الأصل، وبدلات أيام الإجازات غير المستخدمة. يجب أن يؤدي عدم دفع أو تأخير مدفوعات المغادرة قبل شهر من انتهاء العقد إلى تنبيه في نظام حماية الأجور.
 - ضمان ملء ملف معلومات الراتب تلقائياً عبر العقود الإلكترونية.
 - إنشاء ملف معلومات راتب أكثر بساطة يحوي كافة المعلومات نفسها ولكن يمكن الوصول إليها والتعامل معها بسهولة أكبر لأصحاب العمل الذين يشغلون عاملات المنازل.
- ضمان أن ملفات معلومات الراتب يتم تحويلها إلى قسائم دفع مفصلة يمكن إصدارها تلقائياً للعامل مطبوعاً وبصيغ أخرى تسهل الاطلاع عليها، ربما من خلال بنوكهم. يجب أن تتضمن قسيمة الأجور عدد ساعات العمل، والراتب الأساسي والصافي، وتفصيل جميع الأشكال الأخرى للتعويضات والمزايا (على سبيل المثال بدل الطعام)، وساعات العمل الإضافي وكيف يتم حسابها، وأي خصومات من الرواتب وأسبابها.

- وضع اللمسات الأخيرة على عملية العقود الإلكترونية لضمان أن تفاصيل عقود العمال بما فيها الأجور الأساسية وغيرها من الاستحقاقات المالية تُسجّل بدقة وتلقائية في نظام حماية الأجور، وأن هذا التعويض في العقود لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، ولا يميز ضد العمال.
- عند تلقي تنبيهات نظام حماية الأجور، ينبغي زيادة عمليات تفتيش العمل غير المعلنة في مواقع العمل والشركة، لأن الأجور المتأخرة أو غير المدفوعة قد تدل على أن صاحب العمل أو الشركة تمارس مزيداً من الانتهاكات في موقع العمل أو أماكن الإقامة.
- بالمثل، بعد تلقي تنبيهات من عامل عن صاحب عمل أو شركة، يجب على نظام حماية الأجور بذل جهد للتحقيق في وضع العمال الآخرين لدى نفس صاحب العمل، لأن انتهاكات الأجور غالباً ما تكون على نطاق الشركة ككل. ينبغي مطالبة البنوك بتقديم بطاقات الصراف الآلي وتفاصيل الحساب المصرفي مباشرة إلى العمال وليس أصحاب عملهم. ينبغي إنشاء آليات مراقبة للتأكد من أن أصحاب العمل لا يحتفظون بالبطاقات المصرفية التي تعود إلى العمال.
- توسيع تغطية نظام حماية الأجور لتشمل جميع العمال الوافدين في قطر.
- العمل مع وزارة الداخلية لتوقيف مرتكبي الانتهاكات العمالية التي ترقى إلى مستوى العمل الجبري وملاحقتهم قضائياً، مع ملاحظة أن هناك مجموعة من مؤشرات العمل القسري بما فيها المديونية النابعة من رسوم التوظيف غير القانونية، والخصومات العقابية وغير القانونية، وحجب الأجور، والعمل الإضافي القسري، ومصادرة جواز السفر، وعدم تمتع العامل بحرية تغيير وظيفته أو تركها.
- نشر بيانات سنوية حول استجابات نظام حماية الأجور بما فيه عدد تنبيهات الأجور وما يتعلق بها وما هي نتائجها وما هي القرارات بما فيها العقوبات التي فرضت، إن وجدت.

بشأن برسوم التوظيف

- الرصد وضمان أن الشركات لا تتعامل مع وكالات استقدام ومقاولين فرعيين، في قطر وخارجها، ممن يفرضون على العمال رسوماً أو تكاليف سفر أو رسوماً للتأشيرات أو عقود العمل أو أي شيء آخر. مطالبة أصحاب العمل بالحصول على معلومات من وكلاء الاستقدام، في قطر وخارجها، للتحقق من أن المستقدم لم يتقاضى من العمال الذين وظفهم أي رسوم توظيف.
- إلزام أصحاب العمل بالحصول على معلومات من وكلاء الاستقدام، في قطر والخارج، تؤكد أن الوكيل لا يحمل العمال المستقدمين أي رسوم استقدام.
- إلزام الشركات بتقديم إثبات على أنها دفعت هذه الرسوم، وفي حال لم تدفع الشركات ينبغي إلزامها بتعويض العمال. ينبغي ملاحقة أصحاب العمل ووكالات الاستقدام والمقاولين الفرعيين الذين ينتهكون القانون وفرض عقوبات كبيرة عليهم.

بشأن أصحاب العمل

- مراجعة سجلات نظام حماية الأجور عن كثب قبل منح العقود الحكومية، لضمان منح الأولوية لأصحاب العمل الذين امتثلوا لهذا النظام وليس لديهم انتهاكات لهذه العقود، وضمان

- رفض منح العقود لمن ينتهك النظام بشكل متكرر، إلا إذا أثبتت هذه الشركات أنها قدمت الجبر وأدخلت تغييرات لمعالجة المشاكل الكامنة التي أدت إلى الانتهاكات المتكررة للأجور.
- المراجعة عن كثب لما إذا إن كان أصحاب العمل قد وجهوا اتهامات "هروب" كاذبة إلى العمال الوافدين، وإذا كان الأمر كذلك يجب حرمان أصحاب العمل هؤلاء من العقود الحكومية.
- التحقيق في ممارسات الشركات التي لا تدفع للعمال في حال لم يكن لديها عمل كاف لهم، ومنع مثل هذه الممارسات ومعاقبتها. ينبغي لأصحاب العمل دفع رواتب كاملة للعمال طوال فترة عملهم، حتى لو لم يكن لديهم مهام متاحة للعمال. إذا كان الوضع المالي لأصحاب العمل لا يسمح لهم بذلك، فعليهم السماح للعمال بمتابعة العمل في مكان آخر، ومنحهم جميع ما يستحقونه من رواتب، وإكراميات، وإشعار شهر مسبقاً، أو تعويض تسريح، أو مدفوعات إنهاء الخدمة المبكر، إلى جانب تذكرة السفر إذا كان العامل يرغب في العودة إلى وطنه.
- إلزام أصحاب العمل بتوفير سجلات حضور مؤتمتة للموظفين، أو سبل لتسجيل ساعات العمل الإضافي، وينبغي معاقبة أي صاحب عمل لا يوفر سجلات حضور لجميع الموظفين. ضمان أن الموظفين قادرون على التحقق من ساعات عملهم في سجلات الحضور، وأن الموظفين لديهم سهولة الوصول إلى النسخ المادية من هذه السجلات من خلال الموارد البشرية.
- إجراء تحقيقات صارمة ومعاقبة أصحاب العمل الذين ينتهكون قانون العمل من خلال حرمان العمال من عقود العمل القانونية، أو عدم التسجيل في نظام حماية الأجور، أو عدم تخصيص بطاقات الصراف الآلي للعمال أو حجبها عنهم، أو حجب أو تأخير أجور العمال وإجبار الموظفين على العمل لساعات طويلة دون دفع أجر إضافي، أو حرمان العمال من أيام الراحة أو الإجازة السنوية أو الإجازة المرضية المفروضة قانوناً. بالنسبة لأصحاب العمل الذين يكررون الانتهاكات أو يتسببون في ارتكاب مخالفات خطيرة للأجور، يجب ضمان أن عمالهم يمكنهم المغادرة والعمل لدى صاحب عمل جديد من اختيارهم. عندما ترقى هذه الحالات إلى حد العمل الجبري أو غيره من الانتهاكات الجنائية، يجب إحالة أصحاب العمل إلى المحاكمة.
- مراقبة أصحاب العمل والشركات الذين لا يسمحون للعاملين بأخذ إجازاتهم السنوية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أسابيع، و ضمان أن الموظفين يتلقون مدفوعاتهم المستحقة قبل أن يذهبوا في إجازة سنوية.
- حظر بنود "الدفع عند القبض" في العقود في كل من القطاعين العام والخاص مع حق المقاولين والمقاولين الفرعيين في تعليق العمل بسبب عدم الدفع.
- إلزام جميع المقاولين بدفع أجور مقاوليهم الفرعيين وفقاً للجداول الزمنية المحددة في العقود والتي، في حالة صغار المقاولين الفرعيين وموردي العمالة، ينبغي أن تكون في غضون 30 يوماً.
- تجربة الحسابات المصرفية للمشاريع لتسريع الدفع والحماية من الإعسار المالي واستكشاف إمكانيات إجراء الدفع من الحسابات المصرفية للمشاريع مباشرة إلى العمال.

- النظر في خطط المسؤولية المشتركة حيث يكون العملاء والمقاولون الرئيسيون مسؤولين بشكل مشترك عن حماية المقاولين الفرعيين والعمال من التأخير أو عدم دفع الأموال المستحقة لهم؛ وإضفاء الشرعية على الدفع المباشر عبر مستويات التعاقد الفرعي، على سبيل المثال من العملاء إلى المقاولين الفرعيين و/أو من المقاولين إلى العمال المستخدمين من قبل المقاولين الفرعيين في حالة التخلف عن السداد.

بشأن وباء كورونا

- ضمان استمرار تلقي الأجور الكاملة للعمال الوافدين غير القادرين على العمل، إما بسبب الحجر الصحي الوقائي أو بسبب النتيجة الإيجابية لفحص فيروس كورونا.
- في ضوء ضعفه الحاد، ضمان حصول عاملات المنازل على تدابير وقائية ورعاية صحية مناسبة وفي الوقت المناسب، بما فيه المأوى في حالات الطوارئ، وتلقي الأجر أثناء المرض إذا كنَّ غير قادرات على العمل بسبب المرض.
- ضمان أن العمال المهاجرين يمكنهم تقديم التماسات عن بعد إلى لجنة تسوية منازعات العمل أثناء الوباء.
- ضمان أن العمال الذين لديهم مبالغ مستحقة غير مدفوعة أو محتجزة يتلقونها بشكل عاجل، ولأولئك الذين يرغبون في العودة إلى الوطن فوراً وما زال لديهم أجر غير مدفوع، ضمان وجود وثائق وإجراءات تمكنهم من ذلك.

إلى وزارة الداخلية القطرية

- العمل مع وزارة العمل لزيادة الوعي بين العمال الوافدين إلى قطر حول حقوقهم، بما فيها حق الحصول على مدفوعات دقيقة وفي الوقت المناسب من خلال نظام حماية الأجور، ومدفوعات العمل الإضافي والإكراميات، وسبل الانصاف المتاحة لهم، بما فيها من خلال مراكز تأشيرات قطر والمطارات وأثناء إجراءات إصدار تأشيرات الإقامة.
- العمل مع وزارة العمل لاعتقال ومقاضاة أصحاب العمل الذين يرتكبون انتهاكات عمالية ترقى إلى مستوى العمل الجبري، مع ملاحظة أن هناك مجموعة من مؤشرات العمل القسري من بينها المديونية غير القانونية النابعة من الاستقدام للتوظيف، والخصومات العقابية وغير القانونية، وحجب الأجور، والعمل الإضافي القسري، ومصادرة جوازات السفر، وعدم حصول العامل على حرية ترك عمله.
- بناء الثقة بين وزارة الداخلية والعمال الوافدين من خلال تدريب موظفي الوزارة على الاستجابة لشكاوى العمال بما فيه التدريب على تقنيات التواصل، مثل مهارات التعامل مع الآخرين ومهارات التواصل، المستخدمة لكسب ثقة العمال وأصحاب العمل وإجراء مقابلات معهم بشكل فعال؛ وتوعيتهم بمواطن الضعف لدى العمال، بالإضافة إلى ضمان امتلاكهم

المهارات اللغوية المطلوبة أو مساعدة الترجمة المتاحة للتحدث إلى العمال الوافدين، وضمان قدرة العمال على تقديم الشكاوى بشكل شامل.

- في الفترة الانتقالية إلى حين إلغاء نظام الكفالة، ينبغي مراقبة أصحاب العمل الذين يؤخرون تجديد تصاريح إقامة العمال، ومعاينة أصحاب العمل الذين لا يجددون تصاريح العمال، ما يؤدي إلى عدم حصول العمال على وثائق دون أن يكون لهم ذنب في ذلك. ينبغي ضمان أن العمال في مثل هذه الحالات يرغبون في البقاء في الدولة قبل تمديد أي تصريح، وأن العمال ليسوا مضطرين لدفع رسوم تجاوز مدة الإقامة أو أن غرامات صاحب العمل تغطيها.
- إلزام أصحاب العمل بمساعدة أي عمال أصبحوا بدون وثائق من دون أي خطأ من جانبهم، للمساعدة في تنظيم وضعهم، وضمان أن الوزارة تتحقق من العامل بأنه يرغب في البقاء، وتحظر أصحاب العمل الذين لا يمثلون لرعاية تأشيرات العمال الجدد.
- إصدار قرار بتعليق توقيف الأفراد بتهمة "الهروب"، وتعليق تلقي بلاغات "الهروب" من

أصحاب العمل.

- وضع حد للاحتجاز المنهجي للوافدين الذين ينتظرون الترحيل واستكشاف بدائل للاحتجاز.
- فرض حظر على مصادرة جوازات سفر العمال، بما فيه عن طريق إصدار عقوبات باستمرار ضد أصحاب العمل لمصادرة جوازات السفر. تنفيذ حملات تنص على عدم التسامح مطلقاً مع مصادرة جوازات السفر والتأكيد على العقوبات ذات الصلة بموجب القانون القطري. نشر بيانات عن عدد أصحاب العمل الخاضعين للعقوبات لمصادرة جوازات السفر للتأكيد على هذا القانون يتم تطبيقه. مطالبة أصحاب العمل بتوفير خزائن أو صناديق آمنة أخرى يكون فيها للعمال الوافدين خيار الاحتفاظ بجوازات سفرهم، وغيرها من الوثائق الشخصية التي يمكنهم وحدهم الوصول إليها.
- التوقف عن إصدار حظر السفر على العمال الوافدين واعتقالهم بسبب التخلف عن سداد القروض، لا سيما عندما يكونون ضحايا لانتهاكات الأجور.

إلى البنوك القطرية

- تطوير القدرات لخدمة جميع العمال الوافدين كعملاء فرديين، بما فيه أولئك الذين يكسبون أقل من 5 آلاف ريال قطري (1,373 دولار) وضمان أن بطاقات الصراف الآلي والأرقام السرية تُسلم مباشرة إلى العمال، حتى يتمكنوا من استلام كشف حساباتهم المصرفية، ولا تُقدم هذه المعلومات لأي شخص آخر. ضمان قدرة موظفي البنك على تقديم خدمة قائمة على العملاء للعمال الوافدين دون تمييز، بما فيه الالتزام بسرية العميل فيما يتعلق بتفاصيل حساباته المصرفية.
- ضمان وجود آليات معمول بها لإرسال رسائل نصية للعمال في كل مرة يتم فيها إيداع الرواتب أو سحبها من حساباتهم.

- تجنب إبلاغ الشرطة أو وزارة الداخلية عن العمال الوافدين لعدم سداد القروض إذا واجهوا انتهاكات للأجور.

إلى شركات الإنشاءات، وتوريد العمالة، والشركات الأخرى العاملة في قطر

- ضمان وجود سياسات وإنفاذ على مستوى الشركة لسجلات الحضور المؤتمتة لكل موظف. ينبغي أن يتمتع الموظفون بسهولة الوصول إلى النسخ المادية من هذه الجداول الزمنية من خلال إدارات الموارد البشرية.
- اتخاذ جميع الخطوات الممكنة لضمان أن العمال لا يدفعون رسوم الاستقدام الخاصة بهم، بما فيه على سبيل المثال لا الحصر، الحصول على معلومات من وكلاء الاستقدام في قطر والخارج تثبت أنهم لم يفرضوا مثل هذه الرسوم ومن ثم التحقق من العمال أنفسهم أنهم لم يدفعوا هذه الرسوم. تعويض العمال الذين دفعوا مثل هذه الرسوم والتكاليف الأخرى المتعلقة بالتوظيف بما يخالف القانون المحلي، بما فيه ما إذا كانت الرسوم قد دُفعت لوكالات الاستقدام أو غيرها من الوسطاء.
- معاقبة، وإنهاء العلاقات مع، أي مقاولين أو مقاولين فرعيين يستمرون في العمل مع وكالات أو وكلاء الاستقدام في قطر أو البلدان المرسلة للعمالة والتي تفرض رسوما على العمال و/أو تضلل العمال فيما يتعلق بظروف العمل.
- ضمان أن موظفي الشركة أو أي شركة مقاوله ثانوية أو وسطاء لا يحتفظون بجوازات سفر العمال أو غيرها من وثائق الهوية، من خلال ضمان أن الموظفين الذين يتبين أنهم يصادرون جوازات السفر يواجهون عقوبات، وأن العمال لديهم قنوات آمنة للإبلاغ عن مثل هذا الانتهاك، و ضمان التوضيح لجميع الموظفين والعمال أن الشركة لا تسمح بمصادرة جوازات السفر. ضمان أن العمال لديهم مرافق تخزين آمنة للاحتفاظ بالوثائق بأمان، إذا رغبوا في ذلك، وأنهم وحدهم يمكنهم الوصول إليها.
- ضمان أن جميع العمال يتلقون ويوقعون عقود عمل واجبة النفاذ بلغة يفهمونها قبل سفرهم، وأن هذه هي نفس العقود المسجلة لدى السلطات، بما فيها العقود الإلكترونية، وفي نظام حماية الأجور.
- ضمان الدفع الكامل في الوقت المحدد لأجور العمال من الشهر الأول من عملهم، ودفع الحسابات المصرفية مرتين في الشهر على الأقل.
- ضمان وجود مديري شكاوى أو موظفين مكلفين بمعالجة أي استفسارات حول الأجور ومسائل التعويض و ضمان حل أي فوارق بسرعة وبشكل عاجل بعد أن يقدم العامل الشكاوى.
- توفير قنوات آمنة للعمال لتقديم شكاوى بشأن انتهاكات الأجور، أو مصادرة جوازات السفر، أو العمل الإضافي القسري، أو غيرها من الانتهاكات، بما فيه من خلال قنوات يسهل الوصول إليها وتسمح بالإبلاغ دون الكشف عن الهوية، وباللغات التي يتحدثها العمال، و ضمان وجود هذه القنوات أيضا للعاملين في شركات المقاوله الفرعية.

- توظيف مراقبين مستقلين ذوي سمعة جيدة لرصد ظروف جميع العمال المستخدمين من قبل المقاولين والمقاولين الفرعيين في مشاريع الشركة. نشر تقارير رصد مستقلة سنوية تتضمن تدابير علاجية أُخذت أو يُرْمَع اتخاذها.
- وضع إجراءات للمصالحة والوساطة تؤدي، في حالة الوصول إلى طريق مسدود، إلى التحكيم الملزم مع ضمانات كافية للحياد والسرعة لحل النزاعات العمالية، على النحو الذي أوصت به لجنة خبراء منظمة العمل الدولية.
- التعهد علنا باحترام حقوق العمال في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية. حظر تدخل صاحب العمل في النشاط النقابي والسلوك المصمم لعرقلة أو منع غير المواطنين من ممارسة حقهم في التنظيم. ضمان أن العمال لديهم الوقت والمساحة للتنظيم ضمن أنشطة النقابية، بما فيه الضمان بموجب سياسات أن يُمنع الانتقام من أي شخص يشارك في نشاط نقابي أو ينظمه.
- في الحالات التي تفشل فيها إجراءات التوفيق والوساطة، ينبغي التعهد علنا بعدم إلغاء تأشيرات العمل للعمال الذين يُضربون عن العمل، وفرض مثل هذا التعهد في هكذا حالات.
- التعهد العلني بحماية حقوق جميع العمال المرتبطين بالمشاريع.

إلى الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)

- الإقرار علنا بأن أعمال البناء المتعلقة بكأس العالم فيفا 2022 الجارية حاليا في قطر تتجاوز مجرد تشييد الملاعب، وتشمل إنشاء وصيانة وخدمة الفنادق والمطاعم والطرق والمترو وغيرها، لتندرج أيضا ضمن استعدادات قطر لاستضافة كأس العالم 2022.
- إثارة قضايا حقوق العمال الرئيسية مع الحكومة القطرية بشكل رسمي، بما يتماشى مع التزام الفيفا العلني بالتواصل مع السلطات القطرية بشأن مسائل حقوق العمال، ومنها رسوم التوظيف أو الاستقدام التي يدفعها العمال، والتنفيذ غير الملائم للقوانين التي تهدف إلى منع تقاضي هذه الرسوم على العمال، والقيود التي تحظر أو تمنع بشكل فعال العمال من تكوين الجمعيات، والمفاوضة الجماعية، والإضرابات؛ والافتقار إلى سياسات فعالة لمنع انتهاكات الأجور؛ والحاجة الملحة إلى إلغاء نظام الكفالة الذي يترك العمال عالقين مع عمل مسيئين. ينبغي طلب التزامات ملموسة ومحددة زمنيا للإصلاح القانوني بشأن هذه القضايا.
- طلب الكشف الفوري والكامل عن نزاعات الأجور في مواقع بناء كأس العالم 2022.
- التماس التحقق المستقل من طرف ثالث من أن العمال المستخدمين لبناء مرافق كأس العالم 2022، والبنية التحتية المرتبطة بها، لم يقعوا ضحايا لانتهاكات الأجور.
- تمويل حملة توعية عامة باستخدام وسائل الإعلام السائدة لرفع مستوى الوعي حول استغلال الأجور، وتوعية الشركات والبلدان ومشجعي كرة القدم بهذه القضايا.

٧. شكر وتنويه

كتبت هذا التقرير الزميل في قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في هيومن رايتس ووتش ماهام جافايد بناء على أبحاث قامت بها هي والباحثة المختصة في شؤون الخليج في هيومن رايتس ووتش هبة زيدان.

حرر التقرير كل من هبة زيدان ومايكل بيچ، نائب مدير قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. قدّم مراجعة مختصة كل من الباحثة الأولى في قسم حقوق المرأة روثنا بيغوم، ومديرة قسم المبادرات العالمية ومنكي ووردن، والباحثة في قسم الأعمال وحقوق الإنسان سارة سعدون، والمنسقة المشاركة الأولى في قسم آسيا والعضو في فريق الاستجابة لكوفيد-19 في هيومن رايتس ووتش جوليا بليكنير. أجرى المستشار القانوني الأول كلايف بالدوين مراجعة قانونية، ونائب مدير البرامج طوم بورتبوس المراجعة البرمجية. قدمت منسقة مشاركة في قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مساعدة في التحرير والإنتاج، إلى جانب منسق المنشورات والصور ترافيس كار. حضر التقرير للنشر المنسق الأول خوسيه مارتينيز، والمدير الإداري فيتزرروي هيكنز.

أنتج إبراهيم الأنصاري ومترجم آخر الترجمة العربية للتقرير. أنتجت محررة الفيديو والمنتجة ساكاي إيشيكاوا وغريس تشوي مديرة المنشورات وتصميم المعلومات مواد الملتيميديا لهذا التقرير.

تشكر هيومن رايتس ووتش بشكل خاص العمال المهاجرين في قطر، والذين فضلوا عدم نشر أسمائهم لحماية أنفسهم، على التحلي بالشجاعة إذ وافقوا على منحنا الوقت لمشاركة تجاربهم معنا. الذين منحونا وقتهم لاطلاعنا على تجاربهم. خيروا عدم الكشف عن هوياتهم لحماية أنفسهم. كذلك تشكر العديد من المدافعين عن حقوق العمال ضمن مجتمعات المغتربين في قطر، الذين فضلوا أيضا عدم الكشف عن هوياتهم، لتقديمهم مساعدة بحثية لا تقدر بثمن لهذا التقرير.

كما أننا ممتنون للمعلومات والتعليقات القيمة التي قدمتها منظمة حقوق المهاجرين (Migrant-Rights.org)، ود. راي جريديني، أستاذ الأخلاقيات وحقوق الإنسان في الهجرة في "جامعة حمد بن خليفة" في قطر، ومصطفى قدرى، المؤسس والمدير التنفيذي لـ "إيكويديم ريسيرتش أند كونسالتنغ" (Equidem Research and Consulting) ونيك ماكغهي، المدير المشارك لـ "فير/سكوير ريسيرتش" (Fair/Square Research)، لمساعدتهم البحثية.

كما نشكر المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان في الفيفا، ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة الداخلية، واللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، ومكتب مشاريع منظمة العمل الدولية في الدوحة لمقابلتنا في الدوحة وعبر مكالمات الفيديو والإجابة على استفساراتنا.

كما أننا ممتنون للبحوث والتقارير التي اعتمدنا عليها في هذا التقرير وتوصياته، والتي تم إصدار بعضها بالاشتراك بين مكتب منظمة العمل الدولية ووزارة العمل القطرية، بما في ذلك "تقييم نظام

حماية الأجرور في قطر"، و"سبل التقدم في توظيف العمال المهاجرين من ذوي المهارات المتدنية"، و"توصيات حول إنشاء صندوق لدعم وتأمين العمال في قطر"، والأجزاء الأول والثاني والثالث من تقرير "حماية أجرور عمال البناء المهاجرين" الصادر عن "مهندسون ضد الفقر".

الملحق الأول: رسالة إلى وزارة العمل القطرية

15 يوليو/تموز 2020

سعادة السيد يوسف بن محمد العثمان فخرو
وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية
وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية
الدوحة، قطر

الموضوع: انتهاكات الأجور

سعادة الوزير يوسف بن محمد الموقر،

تحية طيبة وبعد،

أكتب إليكم للتعبير عن تقديرنا لتعاون حكومتكم مع "هيومن رايتس ووتش"،
ولاستفسارات إضافية حول سياسات قطر لمنع انتهاكات أصحاب العمل المتعلقة
بالأجور ضد العمالة الوافدة.

تعمل هيومن رايتس ووتش على تعزيز حقوق العمال في جميع أنحاء العالم لأكثر من
20 عاماً، بما يشمل جميع دول الخليج. وكما قد تعلمون، أصدرت هيومن رايتس
وتش عام 2012 تقريراً عن حالة حقوق العمال في قطر، وقدمت تقارير عن حقوق
العمال في قطر والدول المجاورة منذئذ.

نرحب بالتزامات قطر بموجب الاتفاقية المبرمة مع "منظمة العمل الدولية"، والتي
تتضمن إصلاحات من بينها تحديد الحد الأدنى لأجور العمال الوافدين، وإنشاء صندوق
دعم وتأمين العمال لضمان دفع أجور العمال المتأخرة، وتحسين التدابير لمنع استبدال
العقود.

أجرت هيومن رايتس ووتش في 2019 و2020 بحثاً حول انتهاكات الأجور في قطر.
تلتزم هيومن رايتس ووتش بتقديم تقارير عادلة ودقيقة، وتسعى إلى فهم وجهة نظر
الحكومة القطرية. أرفقنا ملخصاً بالنتائج الرئيسية التي توصلنا إليها بناء على المقابلات
التي أجريناها، بالإضافة إلى الأسئلة التي لدينا بخصوص السياسات والإجراءات
الحكومية، لا سيما تلك التي اتخذتها قطر أو تتخذها لمنع انتهاكات الأجور.

قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
إريك غولدستين، المدير التنفيذي بالإقامة
مايكل بيچ، نائب المدير
آدم كوجل، نائب المدير
أحمد بن شمسي، مدير التواصل والمرافعة

اللجنة الاستشارية
كاترين بيراتيس، رئيس مشاركة
أسلي بالي، رئيسة مشاركة
بروس راب، نائب الرئيسة
غارني سيك، نائب الرئيسة
فؤاد عبد المومني
جمال أبو علي
ياسر عكاوي
هالة الدوسري
صلاح الحجبلان
غانم النجار
ليزا أندرسون
ديفيد بيرنشتاين
روبرت بيرنشتاين
هناء إدوار
بهبي الدين حسن
حسن المصري
منصور فرحان
لبنى فريج غورغيس
عمر حمزاوي
أسوس هاردي
شوان جبارين
مارينا بينتو كوفمان
يوسف خلات
مارك لينش
أحمد منصور
عبدالعزیز نعدي
نبيل رجب
فيكي رسكين
تشارلز شماس
شيد شينبيرغ
سوزان تاماسيبي
كريستوف تانغي

هيومن رايتس ووتش
كينيث روث، المدير التنفيذي
ميشيل ألكساندر، نائبة المدير التنفيذي للتنمية
الموارد والمبادرات العالمية
إيما دالبي، نائبة المدير التنفيذي للإعلام
برونو ستانويو أوغارتي، نائب المدير التنفيذي
للمناصرة

وليد أيوب، مدير تكنولوجيا المعلومات
باربرا بيرتو، مديرة المالية والإدارة
باباتوندي أولوغوجي، نائب مدير البرامج
دينا بوكيمبير، المستشار العام
توم بورتوس، نائب مدير البرامج
جيمس روس، مدير القانونية والسياسية
جو ساوندرز، نائب مدير البرامج

سنكون ممتنين لتلقي رد مكتوب على أسئلتنا بحلول 12 أغسطس/آب 2020، ما سيتيح لنا إدراج ردودكم عند نشر تقريرنا القادم في 2020.

يرجى التواصل مع زميلتي ماهام جفاييد على [REDACTED]، وهي ستجيب عن أي أسئلة قد تكون لديكم، وستلقى ردودكم على الأسئلة المرفقة.

شاكرين لكم وقتكم واهتمامكم بهذه الرسالة.

مع كامل التقدير،

مايكل بيج

نائب المدير

قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

هيومن رايتس ووتش

ملخص نتائج هيومن رايتس ووتش وأسئلتها المتعلقة بانتهاكات الأجور من أصحاب العمل ضد العمالة الوافدة في قطر

أجرت هيومن رايتس ووتش، بين يناير/كانون الثاني 2019 ومايو/أيار 2020، مقابلات تفصيلية مع 93 عاملا وافدا وظيفتهم 60 جهة عمل وشركة مختلفة. يعمل العمال الذين تمت مقابلتهم لصالح أصحاب عمل متنوعين في قطاعات مختلفة، وهم مديرون، ومساحون، ومهندسون، وأيضا عمال يدويون وعمالات منازل. بعضهم يعمل أيضا تحديدا في المشاريع المتصلة بكأس العالم "فيفا 2022".

من أصل 93 تحدثت إليهم هيومن رايتس ووتش، قال 59 عاملا إنهم لم يتلقوا أجورهم أو نالوها بعد تأخير كبير. قال 29 عاملا إن أصحاب عملهم لم يدفعوا الأجر المنصوص عليه في عقودهم؛ وتسعة من هؤلاء العمال الـ29 واجهوا "التكديس" (ببقاؤهم دون عمل إلى حين إيجاد مشاريع جديدة)، و12 واجهوا خصم أجور تعسفي على يد أصحاب عملهم، وثمانية لم يُدفع أجرهم دون أي تفسير. أشار 55 عاملا وعاملة إلى أن أبرز مشكلة يواجهونها تتمثل في عدم الدفع مقابل ساعات عملهم الإضافية، وهي قضية قالوا إنها قابلة للتحسين إذا تم تزويد جميع العمال بكشوف الدوام وإيصالات دفع. لم تُسجل ساعات عملهم الإضافي بشكل دقيق، وعلاوة على ذلك، في معظم الحالات، تجاهل أصحاب العمل تلك الساعات بالكامل ليعوضوهم عن ثماني ساعات عمل فقط رغم مزاولة العمل 18 ساعة

يومياً. قال سبعة عمال لـ هيومن رايتس ووتش إن أصحاب عملهم احتفظوا قسراً ببطاقات الصراف الآلي الخاصة بهم، وأفاد أصحاب العمل بدورهم أن هذه الممارسة شائعة في الشركة.

أبلغ 13 عاملاً هيومن رايتس ووتش عن استبدال عقودهم – وهي قضية شائعة. كان ذلك مثيراً قلقاً بشكل خاص بما أن العمال أفادوا بأنهم دفعوا رسوم توظيف بعد أن وُعدوا بحصولهم على راتب معين ليكتشفوا لاحقاً عدم نية أصحاب العمل دفعه، ما أوقع العمال في الديون. أفاد 20 عاملاً بأن أصحاب العمل تجنبوا دفع مكافآتهم، أو أخروها إلى أن وافق العامل على العودة إلى وطنه دون الحصول على تعويض نهاية الخدمة.

توصّل بحثنا الأولي إلى أن العمال الوافدين هم عرضة للانتهاكات حتى عند وصولهم إلى قطر بسبب الخلل في ميزان القوى بين أصحاب العمل والعمال نتيجة نظام الكفالة، ورسوم التوظيف التي يضطر العمال إلى دفعها غالباً. كما أن سياسة "سلسلة التوريد" للدفع في قطر تشكل إحدى العقبات الرئيسية التي تحول دون دفع أجور العمال في الوقت المناسب، إذ تترك العمال بدون رواتب حتى يتم الدفع لكل مقاول ومقاول فرعي فوقهم في السلسلة أولاً.

مع أنّ نظام حماية الأجور مثّل خطوة إيجابية نحو ضمان دفع أجور العمال بدقة وفي وقتها، أظهرت الأبحاث أن النظام غير فعال. إذ يقول عمال كثيرون إنهم مسجلون في النظام لكن يعانون من تأخر أجورهم لأشهر بلا أي تدخل حكومي. ولا تزال العاملات المنزليات غير متمتعات بحماية قانون العمل ولديهن خيارات أقل للانتصاف القانوني مقارنة ببقية العمال. أوصت أبحاث "منظمة العمل الدولية" بإجراءات عديدة أخرى يمكن لقطر اعتمادها لتحسين مدفوعات العمال، مثل الحسابات المصرفية للمشروع، وأنظمة لمراقبة المدفوعات في التعاقد الفرعي.

ورغم إنشاء لجان تسوية المنازعات العمالية في قطر، ثمة عوائق أمام العمال تحول دون أن يتمكنوا من رفع قضايا متعلقة بالأجور في المحكمة. منها فقدان العمال الوافدين القدرة على التحكم بإقامتهم في البلاد؛ والخوف من انتقام أصحاب العمل؛ وبطء عمل اللجان؛ وعدم وجود وثائق قانونية تثبت أفعالهم. وفي حالات عدة متعلقة بانتهاكات الأجور، ورغم تلقي العمال الوافدين أحكاماً لصالحهم من اللجان، يترك العمال بلا مأوى ومفلسين لعدة شهور لاحقة، بلا موارد كافية حتى لإطعام أنفسهم.

أخيراً، كشف تفشي فيروس "كورونا" الطرق التي انتهكت فيها حقوق العمال الوافدين فيما يتعلق بالأجور وفاقم الانتهاكات. رغم تقديم الحكومة قروض إلى أصحاب العمل لدفع أجور العمال، استخدم أصحاب العمل الوباء ذريعةً لتأخير الأجور وتخفيضها وإعادة العمال إلى أوطانهم دون دفع مستحقاتهم العالقة. تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى سبعة عمال من شركات مختلفة، قالوا إن أصحاب العمل خفّضوا أجورهم بسبب الوباء، في حين أن أولئك الذين يتلقون أجورهم متأخرةً أو لا يتلقونها قبل الوباء، ما يزالون يواجهون هذا الانتهاك المتعلق بالأجور أثناء الوباء.

لأجل تقرير ستنشره هيومن رايتس ووتش في 2020، سنكون ممتنين لأي إجابات على الأسئلة التالية بحلول 12 أغسطس/آب 2020:

1. ما هي الإجراءات التي اتخذتها وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، أو تفكر في اتخاذها، لضمان عدم دفع العمال رسوم استخدام لوكالات التوظيف في قطر، أو بلدانهم الأصلية، للحصول على وظائف في قطر؟

2. هل هناك خطة لتحويل جميع عقود العمل القطرية إلى عقود إلكترونية؟ إذا كان الأمر كذلك، فمتى تهدف الوزارة إلى تنفيذ ذلك؟ ما الذي سيحدث للعقود الحالية غير الإلكترونية في هذه الحالة؟

3. ما هو الحد الأدنى للأجور غير التمييزي في قطر، ومتى سيتم تطبيقه؟

4. هل ينطبق الحد الأدنى للأجور غير التمييزي على القطريين والعمال الوافدين معا؟ هل هو محدد لجميع العمال على حد سواء أم محدد بحسب القطاع؟ هل ستنشئ قطر مجلس أجور لمراجعة هذا الحد الأدنى للأجور؟ إذا كان الأمر كذلك، هل لديك معيار لمراجعة الحد الأدنى للأجور للتأكد من أنه أجر لائق معيشيا؟

5. هل سيكون الحد الأدنى للأجور غير التمييزي أيضا هو الحد الأدنى للأجور الذي يتم إدخاله في نظام حماية الأجور، بمعنى أنه سيصدر تنبيهات تلقائيا إذا تلقى أي عامل أجرا أقل من الحد الأدنى للأجور في شهر ما؟

6. بين يناير/كانون الثاني 2019 ومايو/أيار 2020، كم عدد التنبيهات التي أصدرها نظام حماية الأجور في الحالات التالية:

- إجمالي الراتب أقل من أو يساوي 50 ريالاً قطريا (14 دولار أمريكي)،

- ساعات عمل إضافية تجاوزت الحد المسموح،

- تخفيضات في الراتب تجاوزت الحد المسموح.

6. أ. مما سبق، كم عدد الحالات التي كان نظام حماية الأجور قادرا فيها على الاستجابة؟

6. ب. في كم من هذه الحالات عوقب صاحب العمل؟

6. ج. هل يمكنكم تفصيل العقوبات التي واجهها أصحاب العمل هؤلاء؟ كيف تم تحديد من

سيواجه عقوبات مالية، ومن سيواجه السجن، ومن سيواجه الاثنين معا؟

7. كم عدد الحالات التي أحالت فيها وحدة نظام حماية الأجور المنتهكين إلى المدعين العامين في القضايا المتعلقة بالعمل القسري؟ يرجى تقديم تقسيم مفصل لهذه القضايا، بما في ذلك عدد المحاكمات الناجحة والعقوبات التي فرضت، إن وجدت.

8. بحلول يوليو/تموز 2020، كم بلغ عدد المدققين، والمفتشين المخولين فرض عقوبات،

والموظفين الآخرين العاملين في وحدة نظام حماية الأجور؟

9. أفاد تقرير منظمة العمل الدولية لعام 2019 أن لدى وحدة نظام حماية الأجور سجل تنبيهات

واجب معالجتها يعود إلى ستة أشهر سابقة، ما هو التراكم الحالي لدى الوحدة؟

10. متى يمكننا أن نتوقع توسيع تغطية وحدة نظام حماية الأجور لتشمل كل شركة وموظف في

قطر، بما في ذلك عاملات المنازل؟

11. ما الذي تقوم به الوزارة لضمان أن سجلات ملفات الرواتب الحالية التي يستخدمها نظام حماية الأجور شاملة ومفصلة بما يكفي لكشف الأجور المتأخرة، وغير المدفوعة، والأدنى مما يجب، والخصم التعسفي من الراتب، وعدم الدفع لقاء العمل الإضافي، و"تكديس" العمال (إبقاؤهم دون عمل إلى حين إيجاد مشاريع)، وعدم دفع المكافآت؟ كيف تنوي الوزارة تعديل سجلات ملفات الرواتب الحالية لضمان أنها شاملة بما يكفي لكشف كل انتهاكات الأجور؟
12. هل سترجع الوزارة نظام حماية الأجور سجلات أصحاب العمل والشركات قبل منحهم الخدمات الحكومية والعقود الحكومية؟ إذا كان الأمر كذلك، فما هو الحد الأدنى من المتطلبات التي يجب على الشركة أو صاحب العمل الوفاء بها قبل تلقي الخدمات والعقود الحكومية؟
13. هل هناك آلية لضمان أن أصحاب العمل لا يحتجزون بطاقات البنك/الصراف الآلي/مصرف قطر الإسلامي الدولي العائدة إلى العمال؟ إذا كان الأمر كذلك، هل يمكنكم أن تذكروا لنا كيف تضمن الوزارة احتفاظ العمال بالسيطرة الكاملة على بطاقاتهم؟
14. بين يناير/كانون الثاني 2019 ومايو/أيار 2020، كم عدد حالات الرواتب غير المدفوعة/التأخر، والتخفيضات في الرواتب، وعدم دفع المكافآت، والخصومات المفرطة من الراتب، وعدم دفع بدل العمل الإضافي، وعدم منح إجازات، وعدم تقديم بدل طعام، وعدم تقديم تذاكر سفر، تلقتها إدارة علاقات العمل ولجان فض المنازعات العمالية؟ من بين هؤلاء، كم عدد العمال الذين حصلوا على نتائج في صالحهم؟ ومن بينهم، كم عدد الذين دُفعت لهم مستحقاتهم بالكامل؟
15. ما هي السياسات القائمة لمنح الخدمات والعقود الحكومية للموردين؟
16. هل تفكر الوزارة في حظر شروط "الدفع عند القبض" في العقود في القطاعين العام والخاص؟ إذا كان الأمر كذلك، فما هي التدابير التي تفكر في أن تتخذها لهذا الحظر؟
17. متى سيتم تشغيل صندوق دعم وتأمين العمال بشكل كامل؟ هل أخذت الوزارة بتوصيات تقرير منظمة العمل الدولية، ومنها، على سبيل المثال لا الحصر، تنويع الموارد والشفافية؟ ما هو عدد العمال الذين استفادوا من الصندوق حتى الآن؟
18. ما هي الإجراءات التي اتخذتها الوزارة أو تتخذها لتوعية العمال بشأن كيفية تقديم شكوى ضد أصحاب العمل الذين يؤخرون أو يحجزون أجور العمال، أو يدفعون مبالغ غير دقيقة؟
19. هل هناك قناة يستطيع العمال المهاجرون الذين عانوا من سوء المعاملة استخدامها لتقديم تظلماتهم إلى الأقسام المختصة بشؤون العمال؟ إذا كان الأمر كذلك، هل يمكنكم وصف هذه العملية؟
20. ما هي الإجراءات التي اتخذتها الوزارة أو تتخذها لتدريب موظفيها للاستماع إلى الشكاوى المتعلقة بأجور العمال من أجل بناء الثقة بين الوزارة والعمال؟
21. هل هناك آلية للعمال للشكوى من سوء المعاملة من قبل موظفي الوزارة، بمن فيهم العاملين في إدارة علاقات العمل و"لجان فض المنازعات العمالية"؟

الملحق الثاني: رد مكتب التواصل الحكومي لدولة قطر

Human Rights Watch has intentionally misled readers of its report while performing a disservice to those they claim to be assisting.

The current report contains repeated inaccuracies around policies and does not reflect the current situation in Qatar. Nearly all individuals who come to Qatar for employment never experience any form of wage abuse. There are a few, isolated, instances where workers experience this issue. These cases have declined as laws and regulations have driven fundamental and lasting change.

Human Rights Watch reached out to the government only prior to the publication of the report. We never heard about these issues in real time or in any of our engagement with them. If notice had taken place earlier, the government would have worked to address the issues raised by the workers interviewed in the report. A backward-looking annual report does little to address the specific challenges raised by the workers.

Going forward, the government is available to work collaboratively with Human Rights Watch when they have issues related to wage abuse or any other employment concern, as we do with other NGOs.

The recommendations put forward in the report by Human Rights Watch are already being implemented or on track to begin implementation. This includes laws that remove No-Objection Certificates and the introduction of a minimum wage – the first of its kind in the Middle East. Currently, in collaboration with the International Labour Organization, upgrades are being made to the Wage Protection System and the Workers' Support and Insurance Fund.

Qatar's labour programme protects all workers in all stages of their employment cycle. The success of our approach is evident in the achievements we have made to date and the positive impact it is having on hundreds of thousands of workers and those reliant on their income."

Background information on Qatar's policies and initiatives in response to the questions submitted by Human Right Watch on 15 July 2020.

Recruitment fees

- Article (33) of Labour Law No. (14) of 2004 and its amendments state: “The person who is licensed to recruit workers from abroad for others shall be prohibited from receiving from the worker any sums representing recruitment fees or expenses or any other costs.
- Article (8) of Law No. (15) of 2017, on domestic workers, states that “An employer shall be prohibited from deducting any fees, expenses or commission from a workers’ wage in return for the procedures of recruitment from abroad”.
- These legal provisions are included within the Standard Employment Contract to be signed by both the employer and the worker to make it clear to the employer and worker that Qatari law forbids recruitment fees or any other costs to workers and domestic workers.
- The State of Qatar regulates the licensed recruitment agencies through Ministerial Decision No. 8 of 2005 to ensure that recruitment is carried out through licensed companies that respect all workers' rights, especially the prohibition of receiving any amounts from the worker in form of fees or charges imposed to recruit him/her. For this purpose, 40 bilateral labour agreements and 19 Memoranda of Understanding were signed with countries of worker origin to protect expatriates and provide them with legal protection prior to their employment.
- ADLSA has provided the embassies of the countries of origin of the workers with a list of the licensed recruitment agencies in the State of Qatar. ADLSA conducts periodic spot-checks/inspections on agencies and does the necessary follow up to ensure that workers are not exploited and that recruitment agencies are not charging any recruitment fees.
- The Ministry can cancel the licenses of recruitment agencies if violations are committed. Any agency found violating the law shall be punished and risks the cancellation of its license by a decision of the Minister of Administrative Development, Labour and Social Affairs in accordance with Article (14) of Ministerial Decision No. 8 of 2005 regulating the conditions and procedures for obtaining a license to recruit foreign workers for others.

Qatar Visa Centres

- ADLSA, in cooperation with the Ministry of Interior, has established Qatar Visa Centres (QVC) in labour-sending countries to create a unified visa system that expedites the recruitment process and protects the rights of workers. These centres facilitate the visa procedures of expatriates while they are still in their home country.
- QVC operates through an integrated electronic system to complete the procedures of medical check-ups and enrolment of fingerprints and biometric data.

- Furthermore, expatriates can review and sign their employment contracts while they are still in their home country. The e-services provided by Qatar Visa Centre are free for workers; the employer pays the costs through a direct bank transfer.

Fair labour recruitment procedures

- ADLSA implemented the Fair Labour Recruitment Procedures in the framework of the International Technical Cooperation Agreement with the International Labour Organization (ILO). These procedures promote fair recruitment practices through partnerships with Qatari private sector companies and through several capacity-building activities carried out in line with the ILO's conventions.
- Fair Labour Recruitment is also promoted through public institutions. ADLSA organised a forum in partnership with the ILO and the US State Department, in cooperation with Qatar Chamber of Commerce and Qatar Foundation for Education, Science and Community Development, bringing together senior officials from public institutions in various sectors of the country concerned with issues related to the payment of recruitment fees. The conference was concerned with studying and reviewing the efforts exerted to ensure fair recruitment procedures and raising awareness of the provision in the Labour Law that prohibits the charging of recruitment fees to workers.

Electronic contracts

- Contracts are signed digitally by applicants in their home country through the Qatar Visa Centres, which allows information to be entered directly into the Wage Protection System (WPS).
- ADLSA recently launched a supplementary digital certification service for multilingual work contracts, with the aim of providing an integrated digital alternative for attesting employment contracts. The service makes it easier for employers to conclude contracts with workers, subject to the labour law, via the website.
- The launch of this service supports ADLSA's efforts in updating and offering various electronic services that target beneficiary groups, especially with the increased demand to complete transactions via the website and "Amerni" service during the recent period.

Non-discriminatory minimum wage

- On October 16, 2019, the Council of Ministers approved the draft legislation on the minimum wage law and advanced it for review. Under the draft law, all employers must provide food, accommodation and healthcare in addition to the basic wage. The minimum wage will apply to all workers, including domestic workers.

- The draft legislation also calls for the establishment of a Minimum Wage Commission to monitor the impact of the minimum wage and propose adjustments on a periodic basis.
- When the law comes into force, employers will be obligated to adjust the wages of all employees in line with the new legislation if they are lower than the set limit, without prejudice to their initial wages.

Wage Protection System

- Law No. (1) of 2015 and the Ministerial Decision No. (4) of 2015 requires employers to transfer the wages of their employees to bank accounts through the Wage Protection System.
- Employers who fail to comply with this article will be penalised by either not being granted new work permits for employees or a freeze being placed on the processing of all applications submitted to the Ministry. Any company who violates the provisions of the law shall be punished with imprisonment for a period of not less than one month, together with a fine of not less than two thousand riyals and not more than six thousand riyals.
- Work is currently underway to strengthen the Wage Protection System by verifying the transfer of wages based on the terms of the work contract, and detecting violators through the electronic salary transfer system to ensure that the transferred salary is higher than the fixed minimum wage, once it comes into effect.
- Assessments of the Wage Protection System are conducted by ADLSA in cooperation with the International Labour Organization office in Doha and an independent expert, to identify gaps and put forward actionable recommendations for its improvement.
- ADLSA is working in cooperation with the ILO, Qatar Central Bank and other institutions on these recommendations to ensure the minimum wage is properly applied.

Delayed salary payments

- Pursuant to the provisions of Law No. (1) of 2015 and Ministerial Decision No. (4) of 2015, employers must transfer the wages of their employees to their bank account within seven days of their due date through the Wage Protection System.
- As explained above, in addition to freezing the processing of all applications, ADLSA can prevent violating companies from obtaining new work permits. The court can impose penalties against them that reach imprisonment for a month and a fine of not less than two thousand riyals and not exceeding six thousand riyals.
- We are taking action to detect transgressions through the electronic audit mechanism to ensure that the wage payment is higher than the non-discriminatory

minimum wage. This will also ensure that workers receive a detailed statement of how their wages are calculated.

- A new draft law has been approved to amend provisions of the Labour Law promulgated by Law No. (14) of 2004, including measures to increase the penalties for employers who are not paying workers' financial dues on schedule.
- If a worker's salary is delayed or involuntarily reduced, the worker should file a complaint with the Department of Labour. If the parties fail to settle their dispute, the Department will transfer the matter to the Labour Dispute Settlement Committee to find a resolution (see section below for more details).

Contracting procedures

- Effective measures have been introduced to prevent non-payment of workers' wages for contracts concluded with government agencies, namely the inclusion of a number of requirements when launching tenders and throughout the tendering process.
- This includes adjustments that require an examination of the eligibility or ineligibility of contractors or subcontractors during the tendering stage.
- Other adjustments have been made related to the financial and procedural aspects of tenders such as reducing some financial requirements for interim monthly payments and reducing the maintenance deposit charge.

Domestic workers' protection

- Article (8) of Law No. (15) of 2017 regarding domestic workers states that "An employer shall be responsible for paying the monthly wage in Qatari Riyals agreed upon with the domestic worker at the end of the month, or at the latest on the third day of the consecutive month."
- An employer shall not be considered as having met his/her duties unless he/she proves that he/she had deposited the worker's wage in his/her bank account, or handed him /her the wage in cash, by virtue of a receipt signed by the worker, which confirms his/her receipt of the wage in full, given that the cash payment is in accordance with the provisions of Article (15) of Recommendation No. (201) of the International Labour Organization stating that domestic workers have right to decent working conditions.
- ADLSA has urged all employers to open bank accounts for domestic workers. This directive is based on the government's initiative to provide banking services to all segments of society, including domestic workers. The Ministry has worked in coordination with Qatar Central Bank during the Covid-19 crisis to clarify that opening bank accounts will be free of charge. This initiative will facilitate the easy transfer of the worker's salary to their accounts and help workers to transfer funds electronically to their accounts in their home countries.

Re-employment of workers

- Qatar Chamber, in cooperation with ADLSA, has launched an online platform with a view to facilitating the re-employment of workers in the local market. The platform aims to provide an opportunity for companies seeking to hire new workers to contract with the laid-off employees from other companies. The programme is implemented under the supervision and control of ADLSA.

Personal protection of valuable items

- Qatari law guarantees the fundamental rights of the worker to have personal possession of his personal documents, including his passport and bank cards. Article (3) of Ministerial Decision No. (18) of 2014 stipulates that the Contractor shall provide suitable accommodation with facilities and individual lockable storage facilities to each worker for the safe protection of such items.
- The seizure of personal documents or bank cards of the worker, without his consent, is a form of abuse that entitles him to change the employer according to Article 22 of the Law regulating the entry and exit of expatriates. In this case, the Human Rights Department at the Ministry of Interior is responsible for allowing him/her to change employer without the current employer's agreement.

Workers' Support and Insurance Fund

- The Board of Directors of the Worker's Support and Insurance Fund has been formed, and the Fund is operational. Over 5,500 workers have so far benefited from the fund, which has disbursed 14 million riyals in financial relief.
- The Prime Ministerial Decision No. (3) of 2019 was issued, indicating that the Board of Directors of the Workers' Support and Insurance Fund was formed and headed by the Minister of ADLSA, with the Assistant Undersecretary for Labour Affairs as Vice President, as well as a representative of each of the Ministry of Interior, Ministry of Finance, Ministry of Justice, Ministry of Trade and Industry, and representatives of the Qatar Chamber.
- The Qatari legislator was also keen to diversify the fund's resources, which, according to Article 17 of Law No. (17) of 2018, consist of financial appropriations allocated by the state, returns on investment of its funds, grants, wills, and donations. The Fund receives for its annual budget 60% of the fees collected for workers' permits and their renewal.

Awareness raising initiatives

- The Ministry is making a sustained effort to promote legal provisions that guarantee the fundamental rights of workers and domestic workers, ensure their access to justice, and establish employers' obligation to pay workers' wages in a timely manner. This is being done by providing simplified legal information for the benefit of employees, employers, and recruitment agencies.

- This is partly done by facilitating direct meetings with workers, labour attachés in embassies, or through media and social networking sites, or holding meetings via radio stations speaking the languages of expatriate workers, in addition to holding several workshops to inform domestic workers, employers and recruitment agencies of their rights and duties prescribed by the law.
- ADLSA is responsible for receiving workers' complaints and responding to inquiries via the hotline, text-messaging services, and the “Amerni” smartphone application, as well as providing legal advice.

Worker grievances

- Law No. (13) of 2017 was issued to establish one or more committee called the "Committee for Settlement of Labour Disputes", which is concerned with adjudicating within a period not exceeding three weeks in all disputes arising from the provisions of the law or the work contract, which the relevant department in the ministry has referred to the committee. The committee arbitrates disputes according to the following procedures:
 - Complaints are submitted directly from the worker or the domestic worker, or by embassies, to the competent department at the Ministry of ADLSA through the form intended for that purpose. The worker fills out this form with the required data, signs it and submits the complaint to the Ministry. The workers' complaints can also be submitted on-line as the administration is providing training to workers in 11 foreign languages on how to use electronic devices.
- In addition, the Ministry is involved in ensuring that workers and domestic workers can submit their complaints online via the website and through the “Amerni” application. This procedure enables workers, who would not be able to go directly to the Ministry, to submit their complaints while ensuring that the confidentiality of those complaints is maintained.
 - After the complaints are registered online, ADLSA investigates further and in most cases, the company representatives are summoned by email., A certified copy is then sent to the worker.
 - The officer in charge of settlements provides legal advice to the worker with the help of one of the translators or interpreters in the Ministry. These services are provided free of charge to workers.
 - If the worker or employee wishes to seek a legal opinion (at any stage of the complaint), he can meet one of the legal experts at the Labour Relations Department, during official working hours, without the need to book an appointment in advance.

- If the worker believes that he has been subjected to retaliation, the officer in charge of labour complaints refers him to the competent authorities (police/ prosecution). The Human Rights Department at the Ministry of Interior is responsible for changing the employer of the worker immediately and without the consent of the first employer in the event that the employer is proven to have been abusive in any form.
- Workers can file complaints related to service level of the Ministry. The complaints can be filled online and followed up on the Ministry’s website or through the “Amerni” application, while ensuring that these complaints remain confidential. Complaints may also be submitted via embassies or online devices.

Training

- ADLSA undertakes regular training programmes for officials and specialists in its departments and units of public relations and communication, as well as in a number of official bodies whose work concerns expatriate workers.
- ADLSA is organising workshops to train officers on how to engage with workers and domestic workers, and how to communicate with them and provide legal advice. Relevant officers are also trained to find consensual solutions and to settle disputes amicably between workers and employers, before referring them to the relevant judicial committees. In this context, ADLSA is keen to maintain continuous communication with the labour attachés in the embassies and heads of labour communities in the State of Qatar in order to find appropriate solutions to their complaints.
- In May and June 2020, ADLSA conducted a series of interactive sessions to enhance workers' capabilities to participate in joint committee discussions. These joint committees are composed of representatives of the company and elected representatives of workers to discuss issues related to work within the company including, but not limited to, issues related to wages.
- These training sessions were conducted with the support of the International Labour Organization Project Office in Qatar, the International Trade Unions Confederation of (ITUC), the International Federation of Building and Wood Workers (BWI), UNI Global, and the International Transport Workers Federation. (ITF).

As indicated above, many of Qatar’s labour reforms were developed in coordination with the International Labour Organization as part of the ongoing three-year Technical Cooperation Agreement signed in 2017.

More recently, in direct response to the COVID-19 pandemic, several additional measures have been introduced to limit the impact of the global economic downturn on migrant workers. These measures have benefited hundreds of thousands of workers:

- The Government has guaranteed that workers in quarantine or undergoing treatment will receive full salaries. We have allocated QAR 3 billion (\$824m) to pay the salaries of workers and rents of employers, which can be accessed via their banks.
- Workers must receive free accommodation, food and healthcare from their employer. If a worker's contract has been terminated, employers must continue to provide these services until the worker has been re-employed or they can be safely repatriated at the employers' expense.
- The Government has launched and promoted new hotline services to receive workers' complaints. These complaints are promptly investigated by the labour inspectors. Through June 2020, 88% of complaints received during the Covid crisis have been resolved, with the remaining 12% under review.

قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
إريك غولدستين، المدير التنفيذي بالإجابة
مايكل بيچ، نائب المدير
آدم كوجل، نائب المدير
أحمد بن شمسي، مدير التواصل والمرافعة

الملحق الثالث: رسالة إلى وزارة الداخلية القطرية

15 يوليو/تموز 2020

معالي الشيخ خالد بن خليفة بن عبد العزيز آل ثاني
رئيس الوزراء ووزير الداخلية
وزارة الداخلية
الدوحة، قطر

الموضوع: انتهاكات الأجور

معالي الشيخ خالد بن خليفة الموقر،

تحية طيبة وبعد،

أكتب إليكم للتعبير عن تقديرنا لتعاون حكومتكم مع "هيومن رايتس ووتش"،
ولاستفسارات إضافية حول سياسات قطر لمنع انتهاكات أصحاب العمل المتعلقة
بالأجور ضد العمالة الوافدة.

تعمل هيومن رايتس ووتش على تعزيز حقوق العمال في جميع أنحاء العالم لأكثر من
20 عاماً، بما يشمل جميع دول الخليج. وكما قد تعلمون، أصدرت هيومن رايتس
ووتش عام 2012 تقريراً عن حالة حقوق العمال في قطر، وقدمت تقارير عن حقوق
العمال في قطر والدول المجاورة منذئذ.

نرحب بالتزامات قطر بموجب الاتفاقية المبرمة مع "منظمة العمل الدولية"، والتي
تتضمن إصلاحات من بينها تحديد الحد الأدنى لأجور العمال الوافدين، وإنشاء صندوق
دعم وتأمين العمال لضمان دفع أجور العمال المتأخرة، وتحسين التدابير لمنع استبدال
العقود.

اللجنة الاستشارية

كاثرين بيراتيس، رئيس مشاركة

أسلي بالي، رئيسة مشاركة

بروس راب، نائب الرئيسة

غارني سيك، نائب الرئيسة

فؤاد عبد المومني

جمال أبو علي

ياسر عكاوي

هالة الدوسري

صلاح الجبلان

غانم النجار

ليزا أندرسون

ديفيد بيرنشتاين

روبرت بيرنشتاين

هناء إدوار

بهي الدين حسن

حسن المصري

منصور فرحان

لبنى فريج غورغيس

عمر حمزاوي

أسوس هاردي

شوان جبارين

مارينا بينتو كوفمان

يوسف خلات

مارك لينش

أحمد منصور

عبدالعزیز نعیدی

نييل رجب

فيكي رسكين

تشارلز شماس

شيد شينبيرغ

سوزان تاماسبيني

كريستوف تاتفي

هيومن رايتس ووتش

كينيث روث، المدير التنفيذي

ميشيل ألكساندر، نائبة المدير التنفيذي لتنمية

الموارد والمبادرات العالمية

إيما دابلي، نائبة المدير التنفيذي للإعلام

برونو ستانوي أوغارتي، نائب المدير التنفيذي

للمناصرة

وليد أيوب، مدير تكنولوجيا المعلومات

باريرا بيرتو، مديرة المالية والإدارة

باباتوندي أولوغوجي، نائب مدير البرامج

دينا بوكيمبيري، المستشار العام

توم بورتويس، نائب مدير البرامج

جيمس روس، مدير القانونية والسياسية

جو ساوندرز، نائب مدير البرامج

أجرت هيومن رايتس ووتش في 2019 و2020 بحثًا حول انتهاكات الأجور في قطر. تلتزم هيومن رايتس ووتش بتقديم تقارير عادلة ودقيقة، وتسعى إلى فهم وجهة نظر الحكومة القطرية. أرفقنا ملخصًا بالنتائج الرئيسية التي توصلنا إليها بناءً على المقابلات التي أجريناها، بالإضافة إلى الأسئلة التي لدينا بخصوص السياسات والإجراءات الحكومية، لا سيما تلك التي اتخذتها قطر أو تتخذها لمنع انتهاكات الأجور.

سنكون ممتنين لتلقي رد مكتوب على أسئلتنا بحلول 12 أغسطس/آب 2020، ما سيتيح لنا إدراج ردودكم عند نشر تقريرنا القادم في 2020.

يرجى التواصل مع زميلتي ماهام جفاييد [REDACTED]، وهي ستجيب عن أي أسئلة قد تكون لديكم، وستتلقى ردودكم على الأسئلة المرفقة.

شاكرين لكم وقتكم واهتمامكم بهذه الرسالة.

مع كامل التقدير،

مايكل بيج

نائب المدير

قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

هيومن رايتس ووتش

ملخص نتائج هيومن رايتس ووتش وأسئلتها المتعلقة بانتهاكات الأجور من أصحاب العمل ضد العمالة الوافدة في قطر

أجرت هيومن رايتس ووتش، بين يناير/كانون الثاني 2019 ومايو/أيار 2020، مقابلات تفصيلية مع 93 عاملاً وافداً وظفتهم 60 جهة عمل وشركة مختلفة. يعمل العمال الذين تمت مقابلتهم لصالح أصحاب عمل متنوعين في قطاعات مختلفة، وهم مديرون، ومساحون، ومهندسون، وأيضاً عمال يدويون وعاملات منازل. بعضهم يعمل أيضاً تحديداً في المشاريع المتصلة بكأس العالم "فيفا 2022".

من أصل 93 تحدثت إليهم هيومن رايتس ووتش، قال 59 عاملاً إنهم لم يتلقوا أجورهم أو نالوها بعد تأخير كبير. قال 29 عاملاً إن أصحاب عملهم لم يدفعوا الأجر المنصوص عليه في عقودهم؛ وتسعة من هؤلاء العمال الـ29 واجهوا "التكديس" (إبقاؤهم دون عمل إلى حين إيجاد مشاريع جديدة)، و12 واجهوا خصم أجور تعسفي على يد أصحاب عملهم، وثمانية لم يُدفع أجرهم دون أي تفسير. أشار 55

عاملا و عاملة إلى أن أبرز مشكلة يواجهونها تتمثل في عدم الدفع مقابل ساعات عملهم الإضافية، وهي قضية قالوا إنها قابلة للتحسين إذا تم تزويد جميع العمال بكشوف الدوام وإيصالات دفع. لم تُسجَل ساعات عملهم الإضافي بشكل دقيق، وعلاوة على ذلك، في معظم الحالات، تجاهل أصحاب العمل تلك الساعات بالكامل ليعوضوهم عن ثماني ساعات عمل فقط رغم مزاولة العمل 18 ساعة يوميا. قال سبعة عمال لـ هيومن رايتس ووتش إن أصحاب عملهم احتفظوا قسرا ببطاقات الصراف الآلي الخاصة بهم، وأفاد أصحاب العمل بدورهم أن هذه الممارسة شائعة في الشركة.

أبلغ 13 عاملا هيومن رايتس ووتش عن استبدال عقودهم – وهي قضية شائعة. كان ذلك مثير قلق بشكل خاص بما أن العمال أفادوا بأنهم دفعوا رسوم توظيف بعد أن وُعدوا بحصولهم على راتب معين ليكتشفوا لاحقا عدم نية أصحاب العمل دفعه، ما أوقع العمال في الديون. أفاد 20 عاملا بأن أصحاب العمل تجنبوا دفع مكافآتهم، أو أخروها إلى أن وافق العامل على العودة إلى وطنه دون الحصول على تعويض نهاية الخدمة.

توصّل بحثنا الأولي إلى أن العمال الوافدين هم عرضة للانتهاكات حتى عند وصولهم إلى قطر بسبب الخلل في ميزان القوى بين أصحاب العمل والعمال نتيجة نظام الكفالة، ورسوم التوظيف التي يضطر العمال إلى دفعها غالبا. كما أن سياسة "سلسلة التوريد" للدفع في قطر تشكل إحدى العقبات الرئيسية التي تحول دون دفع أجور العمال في الوقت المناسب، إذ تترك العمال بدون رواتب حتى يتم الدفع لكل مقاول ومقاول فرعي فوقهم في السلسلة أولا.

مع أنّ نظام حماية الأجور مثّل خطوة إيجابية نحو ضمان دفع أجور العمال بدقة وفي وقتها، أظهرت الأبحاث أن النظام غير فعّال. إذ يقول عمال كثيرون إنهم مسجلون في النظام لكن يعانون من تأخر أجورهم لأشهر بلا أي تدخل حكومي. ولا تزال التعاملات المنزليات غير متمتع بحماية قانون العمل ولديهم خيارات أقل للانتصاف القانوني مقارنة ببقية العمال. أوصت أبحاث "منظمة العمل الدولية" بإجراءات عديدة أخرى يمكن لقطر اعتمادها لتحسين مدفوعات العمال، مثل الحسابات المصرفية للمشروع، وأنظمة لمراقبة المدفوعات في التعاقد الفرعي.

ورغم إنشاء لجان تسوية المنازعات العمالية في قطر، ثمة عوائق أمام العمال تحول دون أن يتمكنوا من رفع قضايا متعلقة بالأجور في المحكمة. منها فقدان العمال الوافدين القدرة على التحكم بإقامتهم في البلاد؛ والخوف من انتقام أصحاب العمل؛ وبطء عمل اللجان؛ وعدم وجود وثائق قانونية تثبت أقوالهم. وفي حالات عدة متعلقة بانتهاكات الأجور، ورغم تلقي العمال الوافدين أحكاما لصالحهم من اللجان، يترك العمال بلا مأوى ومفلسين لعدة شهور لاحقة، بلا موارد كافية حتى لإطعام أنفسهم.

أخيرا، كشف تفشي فيروس "كورونا" الطرق التي انتهكت فيها حقوق العمال الوافدين فيما يتعلق بالأجور وفاقم الانتهاكات. رغم تقديم الحكومة قروض إلى أصحاب العمل لدفع أجور العمال، استخدم أصحاب العمل الوباء ذريعة لتأخير الأجور وتخفيضها وإعادة العمال إلى أوطانهم دون دفع مستحقاتهم العالقة. تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى سبعة عمال من شركات مختلفة، قالوا إن أصحاب العمل خفّضوا أجورهم بسبب الوباء، في حين أن أولئك الذين يتلقون أجورهم متأخرة أو لا يتلقونها قبل الوباء، ما يزلون يواجهون هذا الانتهاك المتعلق بالأجور أثناء الوباء.

لأجل تقرير سنتشره هيومن رايتس ووتش في 2020، سنكون ممتنين لأي إجابات على الأسئلة التالية بحلول 12 أغسطس/آب 2020:

1. ما هي الإجراءات التي اتخذتها أو تتخذها وزارة الداخلية لتوعية العمال الأجانب في "مركز تأشيرات قطر" بشأن حقوقهم بالحصول على رواتبهم كاملة وفي الوقت المناسب من خلال نظام حماية الأجور، والوقت الإضافي، والمكافآت المفصلة في عقد العمل، وسبل الانتصاف المتاحة لهم؟
2. ما هي الإجراءات التي اتخذتها أو تتخذها الوزارة لضمان أن العمال الوافدين إلى البلد لم يدفعوا هم رسوم توظيفهم؟
3. كيف تضمن الوزارة أن أصحاب العمل لا يستبدلون عقود العمل بعد وصول العمال إلى قطر، بأخرى تتضمن راتباً أقل و/أو ساعات عمل أكثر؟
4. بين يناير/كانون الثاني 2019 ومايو/أيار 2020، ما هو عدد حالات العمل القسري التي حققت فيها الوزارة؟ ومن بين هذه الحالات، كم صاحب عمل أو شركة عوقبوا؟ هل يمكن للوزارة تزويدنا بتفاصيل العقوبات التي واجهها أصحاب العمل خلال هذه الفترة؟
5. يرجى الشرح كيف تراقب الوزارة التزام أصحاب العمل بتقديم طلبات الإقامة وتجديدها في وقتها. هل تعاقب الوزارة أصحاب العمل على عدم تقديم طلبات الإقامة أو تجديدها؟ كم صاحب عمل عوقب لهذا السبب بين يناير/كانون الثاني 2019 ومايو/أيار 2020؟
6. ما هي الإجراءات التي تدرسها الوزارة لضمان ألا يعاقب العمال لافتقارهم إلى الوثائق الصالحة، وهو ذنب لم يرتكبه؟ على سبيل المثال، هل من طريقة يستطيع من خلالها العمال الاعتراض على بلاغ الهروب؟
7. حين تحتجز الوزارة عمالاً لـ "هروبهم" من أصحاب عملهم، هل تأخذ بعين الاعتبار الطريقة التي اتبعتها صاحب العمل لتقديم دعوى ضد العامل كنوع من الانتقام على شكواه في ما يتعلق بالراتب أو انتهاك عمالي آخر؟ إذا كانت الإجابة نعم، هل يمكنكم تزويدنا بالبيانات عن عدد قضايا "الهروب" التي أسقطت نتيجة اكتشاف أنها تتعلق بالانتقام؟

8. بين يناير/كانون الثاني 2019 ومايو/أيار 2020، ما هو عدد حالات مصادرة جوازات السفر التي عالجتها الوزارة؟ من بين هذه الحالات، كم صاحب عمل عوقب؟ هل يمكنكم تزويدنا بتقسيم مفصل لهذه العقوبات؟

الملحق الرابع: رسالة إلى الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)

(أرسلت بالإنجليزية)

يوليو/تموز 2020

السيد جاني إنفانتينو، الرئيس
نسخة إلى: فيديريكو أدبيكي، رئيس قسم الاستدامة والتنوع
السيد أندرياس غراف، مدير حقوق الإنسان
السيدة رايتشل دايفيس، رئيسة المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان في الفيفا
FIFA-Strasse 20
P.O. Box 8044 Zurich
Switzerland

نسخة إلى: السيد حسن الذوايدي، الأمين العام للجنة العليا للمشاريع والإرث
عبر البريد الإلكتروني: [REDACTED]
الموضوع: انتهاكات أجور العمال الوافدين في قطر

السيد إنفانتينو المحترم،
تحية وبعد،

أكتب إليكم للتعبير عن تقديرنا لتعاون الفيفا مع "هيومن رايتس ووتش"، ولاستفسارات
إضافية حول سياسات منظماتكم لمنع انتهاكات أصحاب العمل المتعلقة بالأجور ضد
العمالة الوافدة في قطر.

تعمل هيومن رايتس ووتش على تعزيز حقوق العمال في جميع أنحاء العالم لأكثر من
20 عاما، بما يشمل جميع دول الخليج. وكما قد تعلمون، أصدرت هيومن رايتس
وتش عام 2012 تقريرا عن حالة حقوق العمال في قطر، وقدمت تقارير عن حقوق
العمال في قطر والدول المجاورة منذئذ.

نرحب بالتزامات الفيفا واللجنة العليا للمشاريع والإرث في وثيقة إستراتيجية الاستدامة
الخاصة بكأس العالم فيفا قطر، وما ورد بشأن تعزيز حقوق العمال في المشاريع
وسلاسل التوريد المرتبطة مباشرة بكأس العالم فيفا. نرحب أيضا بأن المنظمون يقرون
بأن القوى العاملة في قطر التي تجعل كأس العالم ممكنة تضم "موظفين بدوام كامل

قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
إريك غولدستين، المدير التنفيذي بالإجابة
مايكل بيچ، نائب المدير
آدم كوجل، نائب المدير
أحمد بن شمسي، مدير التواصل والمرافعة

اللجنة الاستشارية
كاترين بيراتيس، رئيس مشاركة
أسلي بالي، رئيسة مشاركة
بروس راب، نائب الرئيسة
غارني سيك، نائب الرئيسة
فؤاد عبد المومني
جمال أبو علي
ياسر عكاوي
هالة الدوسري
صلاح الحجبلان
غانم النجار
ليزا أندرسون
ديفيد بيرنشتاين
روبرت بيرنشتاين
هناء إدوار
بهي الدين حسن
حسن المصري
منصور فرحان
لبنى فريج غورغيس
عمر حمزاوي
أسوس هاردي
شوان جبارين
مارينا بينتو كوفمان
يوسف خلات
مارك لينش
أحمد منصور
عبدالعزیز نعدي
نبيل رجب
فيكي رسكين
تشارلز شماس
شيد شينبيرغ
سوزان تاماسيبي
كريستوف تانفي

هيومن رايتس ووتش
كينيث روث، المدير التنفيذي
ميشيل الكسانتر، نائبة المدير التنفيذي لتنمية
الموارد والمبادرات العالمية
إيما دالي، نائبة المدير التنفيذي للإعلام
برونو ستانويو أوغارتي، نائب المدير التنفيذي
للمناصرة

وليد أيوب، مدير تكنولوجيا المعلومات
باربرا بيرتو، مديرة المالية والإدارة
باباتوندي أولوغوجي، نائب مدير البرامج
دينا بوكيمبير، المستشار العام
توم بورتويس، نائب مدير البرامج
جيمس روس، مدير القانونية والسياسية
جو ساوندرز، نائب مدير البرامج

ومؤقتين، ومقاولين، ومقاولين فرعيين، وموظفين من الموردين، ومتطوعين، يقدمون خدمات رئيسية في مجالات مثل البناء، والطعام والمشروبات، والتنظيف، وإدارة الأحداث، والضيافة، والنقل، والأمن.

أجرت هيومن رايتس ووتش في 2019 و2020 بحثًا حول انتهاكات الأجور في قطر. تلتزم هيومن رايتس ووتش بتقديم تقارير عادلة ودقيقة، وتسعى إلى فهم وجهة نظر الفيفا واللجنة العليا. أرفقنا ملخصًا للنتائج الرئيسية التي توصلنا إليها بناءً على المقابلات التي أجريناها، بالإضافة إلى الأسئلة التي لدينا بخصوص السياسات والإجراءات الحكومية، لا سيما تلك التي اتخذتها أو تتخذها الفيفا واللجنة لمنع انتهاكات الأجور في مواقع كأس العالم لحماية حقوق العمال في قطر بشكل أفضل، بما فيها حقهم بأجور عادلة.

سنكون ممتنين لتلقي رد مكتوب على أسئلتنا بحلول 10 أغسطس/آب 2020، ما سيتيح لنا إدراج ردودكم في تقريرنا القادم هذه السنة.

يرجى التواصل مع زميلتي ماهام جفاييد على [REDACTED]، وهي ستجيب عن أي أسئلة قد تكون لديكم، وستتلقى ردودكم على الأسئلة المرفقة.

شاكرين لكم وقتكم واهتمامكم بهذه الرسالة.

مع كامل التقدير،

مايكل بيج

نائب المدير

قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

هيومن رايتس ووتش

[REDACTED]

[REDACTED]

ملخص نتائج هيومن رايتس ووتش وأسئلتها المتعلقة بانتهاكات الأجور من أصحاب العمل ضد العمالة الوافدة في قطر

أجرت هيومن رايتس ووتش البحوث لهذا التقرير بين يناير/كانون الثاني 2019 ومايو/أيار 2020. أجرى الباحثون مقابلات تفصيلية مع 93 عاملاً وافداً من 60 جهة عمل وشركة مختلفة، والذين

يركز هذا التقرير على ظروفهم - 11 من هؤلاء العمال هن معاملات منزليات تختلف ظروف دفع أجورهم قليلا عن ظروف العمال الوافدين الآخرين.

من أصل 93 تحدثت إليهم هيومن رايتس ووتش، قال 59 عاملا إنهم لم يتلقوا أجورهم أو نالوها بعد تأخير كبير. قال 29 عاملا إن أصحاب عملهم لم يدفعوا الأجر المنصوص عليه في عقودهم؛ من هؤلاء العمال 29، واجه 12 خصم أجور تعسفي على يد أصحاب عملهم، وثمانية لم يُدفع أجرهم الكامل دون أي تفسير، وتسعة واجهوا "التخزين"، وهي ممارسة شائعة حيث يتم توظيف عمال من قبل شركات توريد العمال ولكن بسبب نقص الزبائن، لا يرسلونهم لأداء أي أعمال، نتيجة لذلك لا يتلقون أي أجور. أشار 55 عاملا وعاملة إلى أن أبرز مشكلة يواجهونها تتمثل في عدم الدفع مقابل ساعات عملهم الإضافية، وهي قضية قالوا إنها قابلة للتحسين إذا تم تزويد جميع العمال بكشوف الدوام وإيصالات دفع. لم تُسجل ساعات عملهم الإضافي بشكل دقيق، وعلاوة على ذلك، في معظم الحالات، تجاهل أصحاب العمل تلك الساعات بالكامل ليعوضوهم عن ثماني ساعات عمل فقط رغم مزاوله العمل 18 ساعة يوميا. قال سبعة عمال لـ هيومن رايتس ووتش إن أصحاب عملهم احتفظوا قسرا ببطاقات الصراف الآلي الخاصة بهم، وأفاد أصحاب العمل بدورهم أن هذه الممارسة شائعة في الشركة.

قال 13 عاملا لـ هيومن رايتس ووتش إنهم واجهوا "استبدال العقود"، وذلك عندما يوقع العمال عقد عمل في وطنهم، لكن بعد وصولهم إلى قطر يجدون أن صاحب العمل استبدل العقد الأصلي بآخر بشروط أسوأ. "استبدال العقود" مثير للقلق بشكل خاص لأن العمال الوافدين غالبا ما يدفعون هم رسوم استقدامهم، وأحيانا بعد أخذ قرض بأسعار فائدة مرتفعة؛ أبلغوا عن أخذ هذه القروض مقابل أتعابهم بناءً على علمهم بأنهم سيدفعون المبلغ المنصوص عليه في العقد. ولكن عندما يستبدل صاحب العمل العقد بعد وصول العمال إلى قطر، غالبا ما يصبح العمال مديونين.

أفاد 20 عاملا أن أصحاب العمل تجنبوا دفع مكافآتهم، ما أدى إلى تأخير هذه المدفوعات إلى حد أن العامل وافق العودة إلى الوطن بدون مدفوعات تعويض نهاية الخدمة المكتسب.

توصّل بحثنا الأولي إلى أن العمال الوافدين هم عرضة للانتهاكات حتى عند وصولهم إلى قطر بسبب الخلل في ميزان القوى بين أصحاب العمل والعمال نتيجة نظام الكفالة، ورسوم التوظيف التي يضطر العمال إلى دفعها غالبا. كما أن سياسة "سلسلة التوريد" للدفع في قطر تشكل إحدى العقبات الرئيسية التي تحول دون دفع أجور العمال في الوقت المناسب، إذ تترك العمال بدون رواتب حتى يتم الدفع لكل مقاول ومقاول فرعي فوقهم في السلسلة أولا.

مع أنّ نظام حماية الأجور مثّل خطوة إيجابية نحو ضمان دفع أجور العمال بدقة وفي وقتها، أظهرت أبحاث هيومن رايتس ووتش أن النظام غير فعّال. إذ يقول عمال كثيرون إنهم مسجلون في النظام لكن يعانون من تأخر أجورهم لأشهر بلا أي تدخل حكومي. ولا تزال المعاملات المنزليات غير متمتع بحماية قانون العمل ولديهن خيارات أقل للانتصاف القانوني مقارنة ببقية العمال. أوصت أبحاث "منظمة العمل الدولية" بإجراءات عديدة أخرى يمكن لقطر اعتمادها لتحسين مدفوعات العمال، مثل الحسابات المصرفية للمشروع، وأنظمة لمراقبة المدفوعات في التعاقد الفرعي.

ورغم إنشاء لجان تسوية المنازعات العمالية في قطر، ثمة عوائق أمام العمال تحول دون أن يتمكنوا من رفع قضايا متعلقة بالأجور في المحكمة. منها فقدان العمال الوافدين القدرة على التحكم بإقامتهم في البلاد؛ والخوف من انتقام أصحاب العمل؛ وبطء عمل اللجان؛ وعدم وجود وثائق قانونية تثبت

أقوالهم. وفي حالات عدة متعلقة بانتهاكات الأجور، ورغم تلقي العمال الوافدين أحكاما لصالحهم من اللجان، ما زال العمال متروكين بلا مأوى ومفلسين بعد عدة شهور، بلا موارد كافية حتى لإطعام أنفسهم.

وجدت هيومن رايتس ووتش أيضا انتهاكات للأجور في مواقع كأس العالم لكرة القدم 2022. في إحدى الحالات، قامت شركة تجارة وإنشاءات، تعمل على إنشاء ملعب لكأس العالم، بتأخير رواتب خمسة أشهر لنحو 500 موظف إداري وشهرين من رواتب حوالي 500 عامل بين سبتمبر/أيلول 2019 وفبراير/شباط 2020. أفاد الموظفون في هذه الشركة أن هذه لم تكن المرة الوحيدة التي تتأخر فيها الرواتب. في حالة أخرى، توصلت هيومن رايتس ووتش إلى أن الموظفين والعمال في شركة إنشاءات كانت مسؤولة عن أعمال الهندسة المدنية والأعمال المانية والبناء في الجزء الخارجي من ملعب لكأس العالم قد تعرضوا لتأخيرات في الأجور تصل إلى أربعة أشهر على الأقل خمس مرات في 2018 و2019. قال أحد العاملين في الشركة لـ هيومن رايتس ووتش إن شركته تواصل العمل خلال الوباء وأن راتبه ما زال يتأخر.

وجدنا أن فيروس "كورونا" كشف الطرق التي تنتهك فيها حقوق العمال الوافدين فيما يتعلق بالأجور وفاقم الانتهاكات. رغم تقديم الحكومة قروض إلى أصحاب العمل لدفع أجور العمال، استخدم أصحاب العمل الوباء ذريعة لتأخير الأجور وتخفيضها وإعادة العمال إلى أوطانهم دون دفع مستحقاتهم العالقة. تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى سبعة عمال من شركات مختلفة، قالوا إن أصحاب العمل خفضوا أجورهم بسبب الوباء، في حين أن أولئك الذين يتلقون أجورهم متأخرة أو لا يتلقونها قبل الوباء، ما يزالون يواجهون هذا الانتهاك المتعلق بالأجور أثناء الوباء.

لأجل تقرير سنتشره هيومن رايتس ووتش في 2020، سنكون ممتنين لأي إجابات على الأسئلة التالية بحلول 10 أغسطس/آب 2020:

1. تواصل هيومن رايتس ووتش ومنظمات أخرى توثيق انتهاكات أجور العمال في المواقع المتعلقة بكأس العالم، على الرغم من نظام حماية الأجور ومعايير رعاية العمال في قطر. ما هي المعلومات التي تمتلكها الفيفا فيما يتعلق بنزاعات الأجور في مواقع البناء الخاصة بمواقع كأس العالم لكرة القدم 2022؟ إذا كان لدى الفيفا مثل هذه البيانات، فيرجى تقديم تفاصيل حالات انتهاكات الأجور بين يناير/كانون الثاني 2019 ومايو/أيار 2020، بما في ذلك نوع انتهاك الأجور (الأجور غير المدفوعة، أو الأجور الناقصة، أو عدم تسديد أجر العمل الإضافي، أو الأجور المتأخرة)، وما إذا كانت الشركة المعنية هي شركة مقاولات فرعية؟ ما هي المعلومات التي تمتلكها الفيفا حول أسباب استمرار حدوث مثل هذه الانتهاكات للأجور؟ وما هي الخطوات المحددة التي طلبت الفيفا من اللجنة العليا للمشاركة والإرث اتخاذها لمنع مثل هذه الانتهاكات للأجور للعاملين في مواقع كأس العالم أو الاستجابة لها؟

2. بالنسبة إلى العمال غير المتواجدين في مواقع كأس العالم ولكن الذين يعملون في مواقع البناء أو لصالح شركات الضيافة والقطاعات الضرورية لاستضافة كأس العالم، مثل العاملين في مترو الأنفاق ومشاريع البنية التحتية الأخرى، ومجال الأغذية والمشروبات، والتنظيف، وإدارة الفعاليات،

- والضيافة والنقل والأمن، ما هي الإجراءات المحددة التي تتخذها الفيفا لمنع انتهاكات الأجور والاستجابة لها؟
3. هل عملت الفيفا مع اللجنة العليا، بما في ذلك وضع السياسات والآليات، لضمان تلقي العمال في مواقع كأس العالم رواتبهم خلال جائحة كوفيد-19؟
4. هل لدى الفيفا سياسة متفق عليها مع اللجنة العليا، تقضي بأن توظف اللجنة العليا عمالا من شركات توريد العمالة والبناء التي لديها سجلات نظيفة فيما يتعلق بممارسات التوظيف والاستقدام ونظام حماية الأجور؟ إذا كان الأمر كذلك، كيف تراقب الفيفا ذلك بما يشمل التأكد من أن مثل هذه الشركات لم ترتكب في السابق انتهاكات للأجور وأنها لا ترتكب حاليا مثل هذه الانتهاكات؟
5. هل عملت الفيفا أو تعمل مع وكالات تابعة لأطراف ثالثة مستقلة عن اللجنة العليا لضمان أن العمال الذين يعملون في أماكن كأس العالم ليسوا ضحايا لسوء المعاملة فيما يخص الأجور؟ إذا كان الأمر كذلك، فما الذي تعلمه الفيفا من هذه الأطراف الثالثة؟
6. هل عملت الفيفا مع الحكومة القطرية فيما يتعلق بالسياسات والآليات الخاصة بمنع انتهاكات الأجور، ورسوم استقدام العمال، والحظر الذي يمنع العمال من حرية تكوين الجمعيات، والمفاوضة الجماعية، والإضرابات؟ ما الذي دعت إليه الفيفا الحكومة بخصوص حقوق العمال على وجه التحديد؟ يرجى تقديم تحديث عن هذه المحادثات، بما في ذلك ما إذا كانت هذه المحادثات تتعلق بالحقوق العمالية التي يمكن أن تؤثر على العمال بخلاف أولئك المستخدمين في مواقع كأس العالم.
7. هل تخطط الفيفا لتمويل حملة توعية عامة باستخدام وسائل الإعلام السائدة لرفع مستوى الوعي حول انتهاكات الأجور، من أجل تثقيف الشركات والبلدان ومشجعي كرة القدم حول هذه القضايا؟ إذا كان الأمر كذلك، فمتى نتوقع مثل هذه الحملة وماذا ستتضمن؟

الملحق الخامس: رد الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)

قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
إريك غولدستين، المدير التنفيذي بالإناية
مايكل بيغ، نائب المدير
آدم كوغل، نائب المدير
أحمد بن شمسي، مدير التواصل والمرافعة

الملحق السادس: رسالة إلى الهيئة العليا للمشاريع والإرث

(أُرسلت بالإنجليزية)

22 يوليو/تموز 2020

السيد حسن الذوايدي، الأمين العام للجنة العليا للمشاريع والإرث
عبر البريد الإلكتروني:

الموضوع: انتهاكات أجور العمال الوافدين في قطر

السيد الذوايدي المحترم،

تحية وبعد،

أكتب إليكم للتعبير عن تقديرنا لتعاون "اللجنة العليا للمشاريع والإرث" مع "هيومن رايتس ووتش"، ولاستفسارات إضافية حول سياسات منظماتكم لمنع انتهاكات أصحاب العمل المتعلقة بالأجور ضد العمالة الوافدة في قطر.

تعمل هيومن رايتس ووتش على تعزيز حقوق العمال في جميع أنحاء العالم لأكثر من 20 عاماً، بما يشمل جميع دول الخليج. وكما قد تعلمون، أصدرت هيومن رايتس ووتش عام 2012 تقريراً عن حالة حقوق العمال في قطر، وقدمت تقارير عن حقوق العمال في قطر والدول المجاورة منذئذ.

نرحب بالتزامات اللجنة العليا للمشاريع والإرث في وثيقة إستراتيجية الاستدامة الخاصة بكأس العالم فيفا قطر، وما ورد بشأن تعزيز حقوق العمال في المشاريع وسلاسل التوريد المرتبطة مباشرة بكأس العالم فيفا. نرحب أيضاً بأن المنظمون يقرون بأن القوى العاملة في قطر التي تجعل كأس العالم ممكنة تضم "موظفين بدوام كامل ومؤقتين، ومقاولين، ومقاولين فرعيين، وموظفين من الموردين، ومنتطوعين، يقدمون خدمات رئيسية في مجالات مثل البناء، والطعام والمشروبات، والتنظيف، وإدارة الأحداث، والضيافة، والنقل، والأمن.

أجرت هيومن رايتس ووتش في 2019 و2020 بحثاً حول انتهاكات الأجور في قطر. تلتزم هيومن رايتس ووتش بتقديم تقارير عادلة ودقيقة، وتسعى إلى فهم وجهة نظر اللجنة العليا والفيفا. أرفقنا ملخصاً للنتائج الرئيسية التي توصلنا إليها بناء على

اللجنة الاستشارية

كاثرين بيراتيس، رئيس مشاركة

أسلي بالي، رئيسة مشاركة

بروس راب، نائب الرئيسة

غارني سيك، نائب الرئيسة

فؤاد عبد المومني

جمال أبو علي

ياسر عكاوي

هالة الدوسري

صلاح الحجبلان

غانم النجار

ليزا أندرسون

ديفيد بيرنشتاين

روبرت بيرنشتاين

هناء إدوار

بهي الدين حسن

حسن المصري

منصور فرحان

لبنى فريج غورغيس

عمر حمزاوي

أسوس هاردي

شوان جبارين

مارينا بينتو كوفمان

يوسف خلات

مارك لينش

أحمد منصور

عبدالعزیز نعيدي

نبيل رجب

فيكي رسكين

تشارلز شماس

شيد شينبيرغ

سوزان تاماسبيني

كريستوف تاتفي

هيومن رايتس ووتش

كينيث روث، المدير التنفيذي

ميشيل ألكساندر، نائبة المدير التنفيذي لتنمية

الموارد والمبادرات العالمية

إيما دالي، نائبة المدير التنفيذي للإعلام

برونو ستانوي أوغارتي، نائب المدير التنفيذي

للمناصرة

وليد أيوب، مدير تكنولوجيا المعلومات

باربرا بيرتو، مديرة المالية والإدارة

باباتوندي أولوغوجي، نائب مدير البرامج

دينا بوكيمبير، المستشار العام

توم بورتويس، نائب مدير البرامج

جيمس روس، مدير القانونية والسياسية

جو ساوندرز، نائب مدير البرامج

المقابلات التي أجريناها، بالإضافة إلى الأسئلة التي لدينا بخصوص السياسات والإجراءات الحكومية، لا سيما تلك التي اتخذتها أو تتخذها اللجنة العليا والفيفا لمنع انتهاكات الأجور في مواقع كأس العالم لحماية حقوق العمال في قطر بشكل أفضل، بما فيها حقهم بأجور عادلة.

سنكون ممتنين لتلقي رد مكتوب على أسئلتنا بحلول 10 أغسطس/آب 2020، ما سيتيح لنا إدراج ردودكم في تقريرنا القادم هذه السنة.

يرجى التواصل مع زميلتي ماهام جفاييد على [REDACTED]، وهي ستجيب عن أي أسئلة قد تكون لديكم، وستتلقى ردودكم على الأسئلة المرفقة.

شاكرين لكم وقتكم واهتمامكم بهذه الرسالة.

مع كامل التقدير،

مايكل بيچ

نائب المدير

قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

هيومن رايتس ووتش

[REDACTED]

[REDACTED]

ملخص نتائج هيومن رايتس ووتش وأسئلتها المتعلقة بانتهاكات الأجور من أصحاب العمل ضد العمالة الوافدة في قطر

أجرت هيومن رايتس ووتش البحوث لهذا التقرير بين يناير/كانون الثاني 2019 ومايو/أيار 2020. أجرى الباحثون مقابلات تفصيلية مع 93 عاملا وافدا من 60 جهة عمل وشركة مختلفة، والذين يركز هذا التقرير على ظروفهم – 11 من هؤلاء العمال هن عاملات منزليات تختلف ظروف دفع أجورهم قليلا عن ظروف العمال الوافدين الآخرين.

من أصل 93 تحدثت إليهم هيومن رايتس ووتش، قال 59 عاملا إنهم لم يتلقوا أجورهم أو نالوها بعد تأخير كبير. قال 29 عاملا إن أصحاب عملهم لم يدفعوا الأجر المنصوص عليه في عقودهم؛ من هؤلاء العمال الـ29، واجه 12 خصم أجور تعسفي على يد أصحاب عملهم، وثمانية لم يُدفع أجرهم الكامل دون أي تفسير، وتسعة واجهوا "التخزين"، وهي ممارسة شائعة حيث يتم توظيف عمال من قبل شركات توريد العمال ولكن بسبب نقص الزبائن، لا يرسلونهم لأداء أي أعمال، نتيجة لذلك لا

يتلقون أي أجور. أشار 55 عاملا وعاملة إلى أن أبرز مشكلة يواجهونها تتمثل في عدم الدفع مقابل ساعات عملهم الإضافية، وهي قضية قالوا إنها قابلة للتحسين إذا تم تزويد جميع العمال بكشوف الدوام وإيصالات دفع. لم تُسجَل ساعات عملهم الإضافي بشكل دقيق، وعلاوة على ذلك، في معظم الحالات، تجاهل أصحاب العمل تلك الساعات بالكامل ليعوضوهم عن ثماني ساعات عمل فقط رغم مزاوله العمل 18 ساعة يوميا. قال سبعة عمال لـ هيومن رايتس ووتش إن أصحاب عملهم احتفظوا قسرا ببطاقات الصراف الآلي الخاصة بهم، وأفاد أصحاب العمل بدورهم أن هذه الممارسة شائعة في الشركة.

قال 13 عاملا لـ هيومن رايتس ووتش إنهم واجهوا "استبدال العقود"، وذلك عندما يوقع العمال عقد عمل في وطنهم، لكن بعد وصولهم إلى قطر يجدون أن صاحب العمل استبدل العقد الأصلي بآخر بشروط أسوأ. "استبدال العقود" مثير للقلق بشكل خاص لأن العمال الوافدين غالبا ما يدفعون هم رسوم استقدامهم، وأحيانا بعد أخذ قرض بأسعار فائدة مرتفعة؛ أبلغوا عن أخذ هذه القروض مقابل أتعابهم بناءً على علمهم بأنهم سيدفعون المبلغ المنصوص عليه في العقد. ولكن عندما يستبدل صاحب العمل العقد بعد وصول العمال إلى قطر، غالبا ما يصبح العمال مديونين.

أفاد 20 عاملا أن أصحاب العمل تجنبوا دفع مكافآتهم، ما أدى إلى تأخير هذه المدفوعات إلى حد أن العامل وافق العودة إلى الوطن بدون مدفوعات تعويض نهاية الخدمة المكتسب.

توصّل بحثنا الأولي إلى أن العمال الوافدين هم عرضة للانتهاكات حتى عند وصولهم إلى قطر بسبب الخلل في ميزان القوى بين أصحاب العمل والعمال نتيجة نظام الكفالة، ورسوم التوظيف التي يضطر العمال إلى دفعها غالبا. كما أن سياسة "سلسلة التوريد" للدفع في قطر تشكل إحدى العقبات الرئيسية التي تحول دون دفع أجور العمال في الوقت المناسب، إذ تترك العمال بدون رواتب حتى يتم الدفع لكل مقاول ومقاول فرعي فوقهم في السلسلة أولا.

مع أنّ نظام حماية الأجور مثل خطوة إيجابية نحو ضمان دفع أجور العمال بدقة وفي وقتها، أظهرت أبحاث هيومن رايتس ووتش أن النظام غير فعال. إذ يقول عمال كثيرون إنهم مسجلون في النظام لكن يعانون من تأخر أجورهم لأشهر بلا أي تدخل حكومي. ولا تزال العاملات المنزليات غير متمتعات بحماية قانون العمل ولديهن خيارات أقل للانتصاف القانوني مقارنة ببقية العمال. أوصت أبحاث "منظمة العمل الدولية" بإجراءات عديدة أخرى يمكن لقطر اعتمادها لتحسين مدفوعات العمال، مثل الحسابات المصرفية للمشروع، وأنظمة لمراقبة المدفوعات في التعاقد الفرعي.

ورغم إنشاء لجان تسوية المنازعات العمالية في قطر، ثمة عوائق أمام العمال تحول دون أن يتمكنوا من رفع قضايا متعلقة بالأجور في المحكمة. منها فقدان العمال الوافدين القدرة على التحكم بإقامتهم في البلاد؛ والخوف من انتقام أصحاب العمل؛ وبطء عمل اللجان؛ وعدم وجود وثائق قانونية تثبت أقوالهم. وفي حالات عدة متعلقة بانتهاكات الأجور، ورغم تلقي العمال الوافدين أحكاما لصالحهم من اللجان، ما زال العمال متروكين بلا مأوى ومفلسين بعد عدة شهور، بلا موارد كافية حتى لإطعام أنفسهم.

وجدت هيومن رايتس ووتش أيضا انتهاكات للأجور في مواقع كأس العالم لكرة القدم 2022. في إحدى الحالات، قامت شركة تجارة وإنشاءات، تعمل على إنشاء ملعب لكأس العالم، بتأخير رواتب خمسة أشهر لنحو 500 موظف إداري وشهريين من رواتب حوالي 500 عامل بين سبتمبر/أيلول 2019 وفبراير/شباط 2020. أفاد الموظفون في هذه الشركة أن هذه المرة الوحيدة التي تتأخر

فيها الرواتب. في حالة أخرى، توصلت هيومن رايتس ووتش إلى أن الموظفين والعمال في شركة إنشآت كانت مسؤولة عن أعمال الهندسة المدنية والأعمال المائية والبناء في الجزء الخارجي من ملعب لكأس العالم قد تعرضوا لتأخيرات في الأجور تصل إلى أربعة أشهر على الأقل خمس مرات في 2018 و2019. قال أحد العاملين في الشركة لهيومن رايتس ووتش إن شركته تواصل العمل خلال الوباء وأن راتبه ما زال يتأخر.

وجدنا أن فيروس "كورونا" كشف الطرق التي تُنتهك فيها حقوق العمال الوافدين فيما يتعلق بالأجور وفاقم الانتهاكات. رغم تقديم الحكومة قروض إلى أصحاب العمل لدفع أجور العمال، استخدم أصحاب العمل الوباء ذريعةً لتأخير الأجور وتخفيضها وإعادة العمال إلى أوطانهم دون دفع مستحقاتهم العالقة. تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى سبعة عمال من شركات مختلفة، قالوا إن أصحاب العمل خفّضوا أجورهم بسبب الوباء، في حين أن أولئك الذين يتلقون أجورهم متأخرةً أو لا يتلقونها قبل الوباء، ما يزالون يواجهون هذا الانتهاك المتعلق بالأجور أثناء الوباء.

لأجل تقرير سنتشره هيومن رايتس ووتش في 2020، سنكون ممتنين لأي إجابات على الأسئلة التالية بحلول 10 أغسطس/آب 2020:

1. تواصل هيومن رايتس ووتش ومنظمات أخرى توثيق انتهاكات أجور العمال في المواقع المتعلقة بكأس العالم، على الرغم من نظام حماية الأجور ومعايير رعاية العمال في قطر. هل لدى اللجنة العليا بيانات فيما يتعلق بنزاعات الأجور في مواقع البناء الخاصة بمواقع كأس العالم لكرة القدم 2022؟ إذا كان الأمر كذلك، هل يمكن مشاركتها معنا؟ يرجى تقديم تفاصيل حالات انتهاكات الأجور بين يناير/كانون الثاني 2019 ومايو/أيار 2020، بما في ذلك نوع انتهاك الأجور (الأجور غير المدفوعة، أو الأجور الناقصة، أو عدم تسديد أجر العمل الإضافي، أو الأجور المتأخرة)، وما إذا كانت الشركة المعنية هي شركة مقاولات فرعية؟ ما الذي فهمته اللجنة بشأن أسباب استمرار حدوث انتهاكات الأجور؟ وما هي الخطوات المحددة التي طلبت اللجنة العليا اتخاذها لمنع مثل هذه الانتهاكات للأجور للعاملين في مواقع كأس العالم أو الاستجابة لها؟
2. بالنسبة إلى العمال غير المتواجدين في مواقع كأس العالم ولكن الذين يعملون في مواقع البناء أو لصالح شركات الضيافة والقطاعات الضرورية لاستضافة كأس العالم، مثل العاملين في مترو الأنفاق ومشاريع البنية التحتية الأخرى، ومجال الأغذية والمشروبات، والتنظيف، وإدارة الفعاليات، والضيافة والنقل والأمن، ما هي الإجراءات المحددة التي تتخذها اللجنة العليا لمنع انتهاكات الأجور والاستجابة لها؟
3. ما هي الخطوات التي اتخذتها اللجنة العليا، بما في ذلك العمل مع الفيفا ووضع السياسات والآليات، لضمان تلقي العمال في مواقع كأس العالم رواتبهم خلال جائحة كوفيد-19؟
4. هل لدى اللجنة العليا سياسة تقضي بأن توظف عمالاً فقط من شركات توريد العمالة والبناء التي لديها سجلات نظيفة فيما يتعلق بممارسات التوظيف والاستقدام ونظام حماية الأجور؟ إذا كان الأمر كذلك، كيف تراقب اللجنة ذلك بما يشمل التأكد من أن مثل هذه الشركات لم ترتكب في السابق انتهاكات للأجور وأنها لا ترتكب حالياً مثل هذه الانتهاكات؟

5. ما هو العمل المشترك بين اللجنة العليا والحكومة القطرية فيما يتعلق بالسياسات والآليات الخاصة بمنع انتهاكات الأجور، ورسوم استقدام العمال، والحظر الذي يمنع العمال من حرية تكوين الجمعيات، والمفاوضة الجماعية، والإضرابات؟ ما الذي دعت إليه اللجنة العليا الحكومة بخصوص حقوق العمال على وجه التحديد؟ يرجى تقديم تحديث عن هذه المحادثات، بما في ذلك ما إذا كانت هذه المحادثات تتعلق بالحقوق العمالية التي يمكن أن تؤثر على العمال بخلاف أولئك المستخدمين في مواقع كأس العالم.

الملحق السابع: رد اللجنة العليا للمشاريع والإرث



اللجنة العليا
للمشاريع والريث
Supreme Committee
for Delivery & Legacy

Date: 17 August 2020

Ref. No.: [REDACTED]

Michael Page
Deputy Director
Middle East and North Africa Division
Human Rights Watch
[REDACTED]

Subject: Response to letter relating to wage abuses of migrant workers in Qatar

We refer to your letter dated 22 July 2020, summarising Human Rights Watch's (HRW) findings and questions relating to your organisation's research into employers' wage abuses in Qatar.

All workers under the purview of the Supreme Committee for Delivery & Legacy (SC) are covered under the SC's Workers' Welfare Standards (WW Standards) and enforced by the Workers' Welfare Department (WWD), to ensure adherence to specific requirements for ethical recruitment, salaries and benefits and accommodation. In addition to construction workers, the scope of our programme also covers workers involved with security services, facility management, housekeeping/clinics, transport, food and beverage, among others. Through our robust Compliance and Audits mechanism, we continuously monitor companies' compliances with the requirements of the SC WW Standards and Qatar Labour Law and have enforcement measures in place to rectify any non-compliance.

Protection of wages

We continuously monitor payment of wages on our programme. When incidences of non-compliance are identified, we implement the enforcement measures made available to us through our WW Standards. We have always maintained a spirit of transparency. For example, we reference our [5th Annual Progress Report](#), in which we highlight the issue of delayed wages as a challenge we are working to overcome.

Through our forensic auditing process and the grievance mechanisms we have made available to workers, we quickly identify cases of salary delay issues. In each case, we undertook rectification options available to us, including:

1. **Reporting to the Ministry of Administrative Development Labour and Social Affairs (MoADLSA)** – the SC has reported non-compliant contractors to MoADLSA. In the majority of instances, MoADLSA has taken punitive action that included issuance of warnings to defaulting contractors, placing an administrative block on their activities and in isolated, egregious cases, arrest of contractors' owners.
2. **Payment suspension and direct payment to workers by main contractor** – based on the SC's direct instruction, some main contractors made direct payments to affected workers from the defaulting sub-contractors. In the case of one contractor, this arrangement continued for at least six months, until the sub-contractor's financial situation improved.

Al Bidda Tower, Corniche Street, PO Box 62022 – Doha, Qatar
T +974 4475 2022 F +974 4475 2252

برج البدة - شارع الكورنيش، صندوق بريد 22026 - الدوحة، قطر
ت +974 4475 2022 ف +974 4475 2252



اللجنة العليا
للمشاريع واليرث
Supreme Committee
for Delivery & Legacy

3. **Watchlisting/blacklisting** – when non-compliance persisted, we placed offending contractors on our watch-list / blacklist prohibiting their mobilisation on any SC site until there was evidence of satisfactory rectification.

Our external monitor, [Impactt Ltd.](#) - a leading ethical trade consultancy firm - plays a vital role in our four-tier auditing system. As part of their quarterly audits, Impactt examines the salary disbursement records, conducts socio-economic surveys with workers, and reports any cases of non-compliance along with their root causes. The SC promptly follows up with our main contractors and their respective sub-contractors to resolve any issues Impactt reports, undertaking the rectification measures available to us outlined above. By their next quarterly audit, Impactt follows-up to ensure satisfactory closure of any non-compliances. As with our Annual Progress Report, to maintain transparency, Impactt annually releases an independent public report outlining the challenges it identified during that reporting period, including delays in salary payments. Impactt's reports, along with all the SC Annual Progress Reports, are published online at [\[https://www.qatar2022.qa/en/opportunities/workers-welfare/news-reports\]](https://www.qatar2022.qa/en/opportunities/workers-welfare/news-reports).

During the COVID-19 pandemic, the SC has implemented wide-ranging policies to ensure the welfare of our workers (<https://www.qatar2022.qa/en/about/faq#COVID-19>). The SC mandated that all workers on its programme are routinely provided with their salaries, food, transportation and accommodation in accordance with the guidelines released at the onset of the pandemic, by MoADLSA. This includes payments to workers in isolation and quarantine. High-risk workers identified by the SC (workers with pre-existing chronic conditions and those aged above 55) were promptly relocated to a separate accommodation to ensure their health and well-being. In addition, they were temporarily suspended from work, yet they continued to receive their salaries, benefits and accommodation. The SC constantly engages with all our contractors and deals with matters on a case-by-case basis when issues arise directly related to salary payment.

Pre-mobilisation and recruitment

Since January 2017, the SC has implemented a workers' welfare pre-mobilisation approval process to ensure that contractors, before they enter our sites, comply with Qatar Labour Law and the WW Standards. When shortcomings are identified, contractors are required to provide evidence of rectification prior to being on-boarded. Approval is withheld to contractors who have defaulted on WW Standard's requirements or are on our 'watch-list', until they have rectified their respective issues and provided comprehensive commitments to adhere to the WW Standards.

Concerning recruitment practices, the WW Standards are clear on the process to be followed for every contractor engaged on an SC project. SC contractors are only permitted to use recruitment agencies registered with MoADLSA. The contract between the recruitment agent and contractor must include mandatory clauses that include free recruitment and mobilisation of workers; contractors' responsibility to bear the full cost of recruitment; no retention of workers' personal documentation; and the strict prohibition of using unlicensed brokers/sub-agents.

The SC has also implemented a Universal Reimbursement Scheme to ensure recruitment fees are reimbursed by contractors to employees. The SC has collaborated with over 230 contractors to date to reimburse approximately 47,900 workers (only 29,300 of which are SC workers), with over \$31 million committed to be

2 of 3

Al Bidda Tower, Corniche Street, PO Box 62022 – Doha, Qatar
T +974 4475 2022 F +974 4475 2252

برج البديع - شارع الكورنيش، صندوق بريد 22026 - الدوحة، قطر
ت +٩٧٤ ٤٤٧٥ ٢٠٢٢ ف +٩٧٤ ٤٤٧٥ ٢٢٥٢



reimbursed over the following three years. In addition, 180 contractors have “formalised” their commitment by attesting it with MoADLSA. This ensures that reimbursements continue post-demobilisation.

Workers' voice

The WW Standards require that every contractor with 50 or more workers establish Workers' Welfare Forums (WWF) for each of their accommodation sites. WWFs provide a safe environment to raise a wide range of issues which include salary delays, accommodation, food, transport and health and safety concerns. Workers democratically elect their representatives, and collectively address their grievances to Workers' Welfare Officers (WVO) through their representatives on a monthly basis. We have found WWF to be very effective in identifying worker grievances. The Building and Wood Workers' International (BWI) attends WWF meetings during their Joint Working Group visits and engage with Workers' Representatives to enhance awareness on the role of WWF, WVO and the SC grievance hotline. They have attested to the transformational nature of these forums and their effectiveness in amplifying workers' voices.

A key component of our workers' welfare programme is ensuring the legacy that will define Qatar's FIFA World Cup in 2022. We work closely with MoADLSA and other partners in Qatar to continuously transfer knowledge and best practices. One clear indication of this legacy, is the announcement in April 2019 by the International Labour Organization (ILO) and MoADLSA of their intention to expand the WWF system country-wide - they will be implementing this mechanism across Qatar providing workers with Joint Committees where they can collectively raise their grievances.

We trust the information enclosed gives you the answers required and will be adequately contextualised in your report. If you seek further clarification on any of the points raised within please do not hesitate to get in touch.

Supreme Committee for Delivery & Legacy

3 of 3

Al Bidda Tower, Corniche Street, PO Box 62022 – Doha, Qatar
T +974 4475 2022 F +974 4475 2252

برج البدع - شارع الكورنيش، صندوق بريد 22026 - الدوحة، قطر
ت +974 4475 2022 ف +974 4475 2252



مباراة كرة قدم في 2011، الدوحة، قطر.
© شون غالوب/غيتي إيماجز

© جون هولمر، لحساب هيومن رايتس ووتش

بعد أقل من ألف يوم، من المقرر أن تستضيف قطر كأس العالم "فيفا 2022". لكي تبني ثم تنجز هذا المشروع الضخم، تعتمد بشكل أساسي على العمال الوافدين، الذين يشكلون 95% تقريبا من القوى العاملة في البلاد. العمال الوافدون يشغلون القطاع السياحي في البلد، وهم مسؤولون عن بناء الملاعب، والبنى التحتية اللازمة، والفنادق الضخمة التي ستستقبل المشجعين، والرياضيين، والصحفيين. يغادر هؤلاء العمال أوطانهم إلى قطر أملا بعيش أفضل، لكنهم غالبا ما يواجهون انتهاكات مدمرة تمس أجورهم.

في سلسلة من 90 مقابلة مع عمال وافدين لدى أكثر من 60 جهة عمل في قطر، وجدت هيومن رايتس ووتش انتهاكات صارخة للأجور، منها تأخير الدفع، أو خصم الأجور، أو عدم الدفع. في الغالب، وجدت هيومن رايتس ووتش أن العمال الوافدين يعانون لتدبير أمورهم، بينما هم عالقون في وظائف تؤمن لهم أجرا أقل من الذي وعدوا به، ويعملون لأكثر من ثماني ساعات يوميا بلا أجر مقابل الساعات الإضافية، ودون إمكانية الاستفادة من آليات انتصاف لحوفهم من الانتقام. أساس هذه الانتهاكات هو نظام الكفالة، وهو نظام لإدارة العمل يخلق اختلافا كبيرا بين العمال الوافدين وأصحاب العمل.

يدعو هذا التقرير الحكومة القطرية إلى إلغاء نظام الكفالة، وتحسين نظام مراقبة الأجور، وتسريع آليات الانتصاف، واتخاذ إجراءات لضمان عدم حرمان أي عامل مهاجر من الأجر الذي يستحقه.

hrw.org