



20 YEARS OF

Business & Human Rights
Resource Centre



ما بعد صافرة النهاية:

العمال المهاجرين يتحدثون عن الاستغلال
خلال مونديال قطر 2022

يونيو 2023



جدول المحتويات

3	المُلخَص التَّنفيذِي
5	النتائج الرَّئيسِيَّة
6	التوصيات
7	قطر وتنظيم بطولة كأس العالم فيفا 2022
7	طفرة في قطاع البناء وتزايد كبير في عدد المهاجرين
8	توثيق سوء معاملة العمال
9	الوصول إلى سبل الانتصاف
10	جمع الشهادات
11	الدوحة خلال كأس العالم: "هذه المناسبات الكبرى ليست لنا"
11	نظرة عامة
12	دفع رسوم الاستقدام
14	شروط التوظيف
14	حرية اختيار العمل
15	انتهاكات الأجور
16	العقود
17	الوصول إلى العدالة
17	آلية التظلم من انتهاكات حقوق الإنسان التابعة لليفا
18	أعمال التخويف والتهديد والانتقام
19	التمثيل وسبل الانتصاف
20	رصد ظروف العمل
22	المضي قدماً نحو تحسين أوضاع العمال المهاجرين
22	تحسين الظروف المعيشية للعمال المهاجرين
22	إحراز تقدّم على صعيد الصحة والسلامة المهنية
23	الخاتمة



الملخص التنفيذي

بعد ستة أشهر من الصافرة النهائية لكأس العالم قطر 2022 في استاد لوسيل، غادرت كل من وسائل الإعلام الدولية وفرق كرة القدم والجهات الراعية والمشجعين الإمارة آخذين معهم الأضواء الإعلامية الأكثر سطوعاً في العالم. ولقد سبق وأن ادّعت الفيفا أن كأس العالم هذه من شأنها أن تحسّن من ظروف العمال المهاجرين الذين جعلوا من تنظيم كأس العالم أمراً ممكناً بفضل مجهوداتهم. ومع ذلك، فقد أظهر البحث الذي أشرف عليه مرصد الأعمال وحقوق الإنسان (مرصد الموارد) أنه وفي الوقت الذي كان فيه العالم مستمتعاً بمشاهدة البطولة، كان العمال الكادحون وراء الكواليس، ولا سيما العمال المهاجرون الذين يتحدر معظمهم من دول جنوب وجنوب شرق آسيا وشرق أفريقيا، يعانون من انتهاكات على صعيد حقوق الإنسان وحقوق العمال. وتجدر الإشارة إلى أنّ سبل الانتصاف للعمال المهاجرين في قطر محدودة للغاية اليوم ممّا يعكس فشل الشركات والفيفا واتحادات كرة القدم والحكومة القطرية في الحيولة دون وقوع مثل هذه الانتهاكات وعجزها عن توفير سبل الانتصاف عند حدوثها. ولذلك، يجب معالجة مثل هذه الآفات التي تخر هذه البطولة المحبّبة إلى قلوبنا، بل، وكما يوضح هذا التقرير، يجب ألا يتكرر حدوثها أبداً.

|| أفاد حارس أمن بنغالي في حديثه عن تجربته مع سرقة الأجرور خلال بطولة كأس العام: "نعم، لقد تلقيت أجوراً جزئية. إذ إنني أحصل كل شهر على أجر يقل عن أجري الحقيقي بـ 1.100 ريال قطري. ولقد وعدتنا الإدارة بسداد مستحقّاتنا بمجرد انتهاء البطولة. ولكنهم لم يدفعوا لنا أي شيء حتى الآن".

يأخذ هذا التقرير التجربة اليومية للعمال المهاجرين العاملين في قطر خلال كأس العالم، والذين كثيراً ما يتم إسكات أصواتهم، منطلقاً له. ويعرض صورة للدوحة في شهري نوفمبر وديسمبر 2022 بناء على توقعات العمال وتجاربهم وتأملاتهم وانطلاقاً من فشل أصحاب العمل في حمايتهم وتوفير سبل الانتصاف من الانتهاكات التي تعرضوا لها. ولقد عمل مرصد الأعمال وحقوق الإنسان مع المنظمات الشركة في هذا المجال لإجراء مقابلات مع ما مجموعه 78 من العمال العائدين إلى بلدانهم والعمال الذين لا يزالون يعملون في قطر. وينتمى الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات إلى ستة بلدان منها ما يقع في جنوب آسيا (بنغلاديش ونيبال والهند وباكستان) ومنها ما يقع في شرق أفريقيا (كينيا وأوغندا). وتجدر الإشارة إلى أنه لن يتم الإفصاح عن هوية الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات ولن يتم الكشف عن أماكن عملهم مراعاة لمخاوفهم من العقوبات التي قد يتعرضون لها نتيجة تعبيرهم عن آرائهم. ولقد أجريت هذه المقابلات بين شهري آذار/ مارس وأيار/ مايو 2023، وتناولت الجوانب المتعلقة باستخدامهم وظروف معيشتهم وعملهم خلال بطولة كأس العالم. ولقد أتت شهاداتهم في تناقض صارخ مع المعاملة الكريمة والإقامة المُرقّهة التي حظي بها كل من مسؤولي الفيفا والجهات الراعية فضلاً عن منتخبات كرة القدم المشاركة في البطولة.

|| قال حارس أمن باكستاني في معرض حديثه عن قنوات التظلم التي وضعتها الفيفا: "لقد حصلنا على بطاقات من الفيفا تحتوي على أرقام هواتف للاتصال بها. ومع ذلك، وبمجرد انتهاء بطولة كأس العالم لكرة القدم، لم تتمكن من الحصول على هذه الأرقام. يبدو أن الفيفا قد حرمت أمتعتها بمجرد انتهاء كأس العالم، ولم تلق بالاً لأولئك الأشخاص الذين تركتهم وراءها".

كان جميع العمال الذين تمت مقابلتهم عرضة للاستغلال بشكل صارخ في أغلب الأحيان أثناء مزاولتهم لعملهم خلال كأس العالم. وشمل ذلك 20 عاملاً يعملون لدى شركات مقاولات متعاقدة رسمياً مع كأس العالم فيفا قطر 2022، إلى جانب أربعة عمال يعملون لدى شركات مقاولات من الباطن. ولقد عمدت شركات متعددة الجنسيات إلى استخدام ستة عشر عاملاً أو بالأحرى إبرام تعاقد من الباطن معهم. وبالإضافة إلى ذلك، كان دفع رسوم الاستقدام الابتزازية وغير القانونية منتشراً، حيث عمد 73 عاملاً إلى دفع رسوم من هذا القبيل للحصول على عمل، واضطر ثلثاهم تقريبا إلى الحصول على قروض كي يتسنى لهم تغطية تكاليف هذه الرسوم. وتجدر الإشارة إلى حصول 21 عاملاً على قروض لدفع هذه الرسوم قبل سنة واحدة من إطلاق صافرة بداية كأس العالم. ولا تزال أمام العديد منهم، في الوقت الذي تم فيه إجراء هذه المقابلات، أشهر من السداد وذلك بعد انتهاء عقودهم قصيرة الأجل مما يؤكد صحة [توقعات المجتمع المدني](#) بأن العمال لن يعملوا لفترة كافية لسداد ديونهم.

|| مرّح خبار نيبالي يعمل لدى شركة ضيافة في معرض حديثه عن أعباء رسوم التوظيف: "لقد أخذت قرضا بقيمة 130.000 روبية نيبالية من أحد أقاربي بسعر فائدة مقدّر بـ 24%. لقد كان ذلك منذ سنة، وها قد تمكنت من سداه ... وعلى الرغم من عدم وجود عواقب كبيرة، فقد اضطررت إلى اقتراض أموال من زملائي في قطر لسداد هذا القرض".

لقد عانت غالبية العمال، بمجرد وصولهم إلى قطر، من سرقة الأجور ومن عدم سداد أجر ساعات العمل الإضافية، وحتى الوظائف والأعمال التي كُفوا بها كانت مختلفة تمام الاختلاف عمّا وُعدوا به. وعلى الرغم من ادعاء قطر في السنوات التي سبقت البطولة أنها قد ألغت نظام الكفالة الاستغلالي، إلا أن قدرة العمال على تغيير وظائفهم أو التظلم بشفافية ودون خوف من الانتقام ظلت مقيدة وبشدة. ومن الجدير بالذكر أنه ورغم استثمار الفيفا فيما قيل إنه "منصة مُحصّنة" للإبلاغ عن انتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة بكأس العالم، فإن أقلية صغيرة فقط من العمال الذين تمت مقابلتهم كانوا على علم بوجودها، بينما لم يعمد أي أحد منهم إلى استخدامها. ولكن، أشار العمال إلى بعض التحسينات من قبيل السماح لهم بالاحتفاظ بجوازات سفرهم، كما أفاد معظمهم بأنهم يعملون في أماكن عمل آمنة وصحية. ومع ذلك، يمكن القول إن الفشل المنهجي للشركات في التعامل بشكل مباشر مع العمال بهدف فهم المخاطر التي يواجهونها والتخفيف من حدتها، وفي تهيئة مناخ مناسب يمكّن العمال من التعبير عن استيائهم ومن تقديم الشكاوى، يعني تفشي هذا النوع من الانتهاكات بحق العمال. وفي هذا السياق، يجدر التشديد على مسألة بعينها والتي تتمثل في فشل الشركات الكبرى، بما في ذلك العلامات التجارية متعددة الجنسيات أو الشركات الخاضعة لملكية حكومية كاملة أو جزئية، في القيام بفحوصات صارمة لسلاسل التوريد الخاصة بها للقضاء على هذا النوع من الانتهاكات.

|| زار وفد مكلف بحقوق الإنسان مكتبنا وموقع العمل للتحدث مع العمال وتفقد الأوضاع داخل الشركة. ولكنه سرعان ما غادر الموقع دون إجراء مقابلة مع أي واحد منّا بمجرد إفادة رئيس المخيم بعدم وجود أي مشاكل على هذا الصعيد.

عامل نيبالي لدى شركة جي سي بي.

ويضفي حجم الانتهاكات المبلغ عنها مزيداً من الثقل على مطالبات الجهات التي تدعو قطر إلى إدخال إصلاحات فعّالة على قانون العمل، والتي تدعو بدورها كلا من الفيفا واتحادات كرة القدم إلى توفير سبل الانتصاف للعمال. وإلى جانب ذلك، أبرزت شهادات العمال النطاق الواسع لمجالات التوظيف وتنوع جنسيات العمال مما يعكس امتداد تأثير كأس العالم على نحو يتجاوز الفيفا أو الشركات المتعاقدة معها أو حتى كرة القدم. ولم تعمد الفيفا بمعيرة اللجنة العليا للمشاريع والإرث إلى توسيع نطاق مسؤوليتها عن رعاية العمال إلى ما هو أبعد من الملاعب إلا في مرحلة متأخرة تزامنا مع [اقتراح البطولة](#)، وذلك من خلال تضمين مقدمي الخدمات الآخرين. وعموماً، لقد استفادت الشركات في جميع الصناعات من الطفرة المرتبطة بتنظيم كأس العالم، فضلا عن تلك التي حصلت على عقود مربحة في علاقة بكأس العالم فيفا قطر 2022. وعلى الرغم من المخاطر الموثقة المصاحبة لهذه البطولة والتي تهدد حقوق العمال، التزمت كل من الفيفا والاتحادات الوطنية لكرة القدم الصمت إلى حد كبير فيما يتعلق بالانتصاف للعمال المهاجرين من الانتهاكات التي كانوا عرضة لها. ولقد اتصل مرصد الأعمال وحقوق الإنسان باتحادات كرة القدم عند تأهلها إلى كأس العالم في ديسمبر 2021، والتزم معظمها الصمت [حيال مسؤولياتها في مجال حقوق الإنسان وخطط العناية الواجبة](#). ولذلك، يجب أن تكون الشهادات الواردة في هذا التقرير بمثابة جرس إنذار لجميع أصحاب المصلحة الذين استفادوا من بطولة كأس العالم فيفا قطر 2022 لضمان وصول الأشخاص الذين عانوا من انتهاكات لحقوق العمال إلى سبل الانتصاف. لقد فشلت اتحادات كرة القدم والفيفا والشركات متعددة الجنسيات والشركات المحلية إلى حد كبير في الاضطلاع بمسؤولياتها في مجال حقوق الإنسان في علاقة بالانتهاكات التي تعرض لها العمال المهاجرون قبل البطولة. ولذلك، لا يمكن لهذه الانتهاكات التي يتعرض لها العمال المهاجرون أن تتكرر سواء بالنسبة إلى الأشخاص الذين يواصلون العمل في قطر، أو أولئك الذين يتوجهون إلى الولايات المتحدة وكندا والمكسيك للمساهمة في إعداد بطولة كأس العالم فيفا 2026.

النتائج الرئيسية

أبلغ جميع العمال الـ 78 الذين تمت مقابلتهم والمنحدرين من ستة بلدان واقعة في جنوب آسيا وشرق إفريقيا عن تعرضهم إلى مؤشر واحد على الأقل من مؤشرات الاستغلال في العمل، مما يعكس الطابع المنهجي للانتهاكات المرتكبة.

تعجز الشركات عن توفير إمكانية الوصول إلى آليات الانتصاف وآليات التظلم غير الانتقامية والشفافة:

كان **11 عاملاً فقط من أصل 78** عاملاً على علم بألية التظلم المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان التابعة للفيفا، ولم يصادف أي واحد منهم شخصاً قد سبق له استخدامها.

قام **43 عاملاً** بتقديم شكاوى بشأن ظروف العمل، وتعرض 18 عاملاً منهم للانتقام من قبل أصحاب العمل، وشمل ذلك الفصل من العمل والاحتجاز والترحيل في أسوأ الحالات.

يكون خطر **التوظيف غير العادل** للعمال المهاجرين مرتفعاً للغاية:

قام **73 من أصل 78** عاملاً بدفع مبالغ مالية تتراوح بين 184 دولاراً أمريكياً و4670 دولاراً أمريكياً للحصول على عمل، وقام 21 عاملاً منهم بهذه العملية قبل سنة واحدة من إطلاق صافرة بداية كأس العالم.

لجأ **48 عاملاً** إلى الاقتراض لتغطية هذه التكاليف.

قام **35 عاملاً** بوصف أعمال التهديد والترهيب والتخويف التي مارسها أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام بحقهم لإثباتهم عن التعبير عن آرائهم.

على الرغم من الإصلاحات الرئيسية في قانون العمل، **لا يزال العمال غير أحرار**، على صعيد الممارسة، في اختيار العمل الذي يريدونه وفي نقل الكفالة:

أفاد **تسعة عمال فقط من أصل 61 عاملاً** لديهم أقدمية تتجاوز السنة الواحدة في أماكن عملهم أنهم يستطيعون تغيير جهة العمل متى شأؤوا ذلك.

أفاد **50 عاملاً** أنهم على دراية بالعملية التي تحول لهم القيام بتغيير وظائفهم ولكنهم لم يتمكنوا من القيام بذلك على أرض الواقع.

وذكر **41 عاملاً** العوائق التي تحول دون قيامهم بذلك، والتي من بينها عدم تمكنهم من الحصول على شهادة عدم الممانعة أو عدم قدرتهم على تحرير طلب الاستقالة أو تلقي المسؤولين المشرفين على طلباتهم رشاوي لتعطيل العملية.

تشكل **انتهاكات شروط التوظيف** خطراً كبيراً على المهاجرين بمجرد وصولهم إلى قطر:

ذكر **45 عاملاً** أن عقودهم وأدوارهم الوظيفية لم تكن مطابقة لما تم وعدهم به في أوطانهم، وأشار **27 عاملاً** إلى أنهم قد وجدوا أجوراً تعاقدية أدنى مما كان متوقعاً.

ذكر **خمسة عمال** أنه قد تم إنهاء عقودهم مبكراً.

أشار **58 عاملاً** إلى تعرضهم إلى سرقة الأجور، وذكر **27 عاملاً** أنهم قد تلقوا أجوراً جزئية بمتوسط نسبته 25% أقل مما كان متوقعاً.

أفاد **69 عاملاً** أنهم قد عملوا ساعات إضافية، وذكر **36 عاملاً** منهم أنهم لم يتلقوا أجراً على ساعات العمل الإضافية كما كان متوقعاً.

تم تسجيل فشل الشركات في وضع العمال المهاجرين في صلب **الفحوصات الروتينية للعناية الواجبة** المتعلقة بظروف الاستقدام والعمل:

لم يُسأل سوى **عاملين اثنين** عن رسوم الاستقدام التي قاموا بدفعها من قبل أصحاب العمل، ولم يتم تعويض أي واحد منهما على ذلك.

تم سؤال **14 عاملاً** فقط عن ظروف العمل أثناء عمليات الفحص التي تم إجراؤها من قبل صاحب العمل أو من قبل منظمة خارجية في مكان العمل.

بعض التقدم المُحرز:

كانت لدى **أقلية فقط من العمال (13)** شكاوى بخصوص ظروفهم المعيشية.

لم تعبر سوى **أقلية فقط من العمال (20)** عن قلقها إزاء الصحة والسلامة المهنيين. ولقد ذكرت غالبية العمال (68) أن سبل الحصول على الأدوية أو العلاج متاحة عند الحاجة.

كانت حربة التنقل غير مقيدة إلى حد كبير: فقد أفادت **غالبية العمال (60)** بأن جوازات سفرهم أو وثائق هويتهم كانت دائماً بحوزتهم، بينما أشار خمسة عمال فقط إلى القيود المفروضة على التنقل أو حظر التجول.

التوصيات

تماشياً مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، يجب على جميع الشركات العاملة في قطر تطبيق الدروس المستفادة من بطولة كأس العالم فيفا قطر 2022، والعمل بالتوصيات التالية:

وضع العمال في صلب عملية العناية الواجبة من خلال إجراء مقابلات منتظمة مع العمال المعيّنين بشكل مباشر والعمال المتعاقدين من الباطن طوال دورة العمل، ويكون ذلك خلال مرحلتين تعريفهم بالعمل وبعد توزيعهم لتولّي مهامهم، مع تقديم ضمانات بعدم اتخاذ تدابير انتقامية بحقهم والتأكيد على أن هذه المقابلات تهدف إلى فهم ظروف العمل.

افتراض أن العمال قد دفعوا رسوم استقدام (بغض النظر عما إذا كانوا قد حصلوا على العمل من خلال الاتصال بمكاتب توظيف) نظراً إلى انتشار هذه الممارسة، والالتزام بسداد هذه المدفوعات وتعويضها. ولعلّ أفضل الممارسات، في هذا السياق، تتمثل في القيام بذلك على امتداد سلسلة التوريد لتشمل العمال المتعاقدين من الباطن دون اشتراط الحصول على وثائق معينة ودون الالتزام بتابع سلسلة من المعايير

التواصل بنشاط مع العمال بلغاتهم الأمّ للتأكد من أنهم على دراية بالعملية التي يتم وفقها طلب نقل الكفالة بما يتماشى مع قانون العمل القطري، دون خوف من التعرض للانتقام ودون حاجة إلى متطلبات إدارية أو مدفوعات إضافية.

إنشاء آلية تظلم على المستوى التنفيذي والحرص على نقل طريقة عملها إلى العمال على نحو واضح، وتهيئة بيئة عمل تتيح لجميع العمال التعبير عن مخاوفهم في إطار عملية تتسم بالشفافية مع ضمان الوصول إلى سبل الانتصاف.

العمل على نحو بناء مع جميع شركاء الأعمال وكافة مقدمي الخدمات المتعاقدين ووكالات التوظيف بهدف تحديد معايير العمل المتوقعة حرصاً على تغطية جميع العمال المتعاقدين من الباطن، والقيام بالعناية الواجبة لضمان الالتزام بمدّعي التوظيف العادل ورعاية العمال، والتحقق في ظروف العمل التي تؤدي إلى أوضاع استغلالية والسعي إلى معالجتها وتحسينها.

الكشف بانتظام عن المعلومات الخاصة بالمؤشرات الرئيسية للمخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان، والتي تشمل ما يلي: أعداد وجنسيات العمال الذين قاموا بدفع رسوم استقدام والمبالغ المسدّدة في شكل تعويض لفائدتهم، التظلمات الواردة من خلال الآلية المعتمدة على المستوى التنفيذي فضلاً عن التحقيقات والنتائج، عدد طلبات تغيير جهة العمل وعدد الطلبات المرفوضة. وتجدر الإشارة إلى أنه من المتوقع أن يعتمد شركاء الأعمال إلى اتخاذ نفس الإجراءات الواردة أعلاه.

وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي على حكومة دولة قطر العمل بالتوصيات التالية:

تنفيذ الإصلاحات بشكل مستمرّ وعلى نحو هادف لضمان احترام الشركات العاملة في قطر لحقوق العمال بموجب قانون العمل.

إدراك أهمية وخطورة دورها المتمثل في التعاقد مع شركات خاصة لتقديم جملة من الخدمات في الأماكن الواقعة تحت ملكيتها وفي محاور النقل ومشاريع البناء، والتأكد من التزام الشركات العاملة في قطر بمعايير الرعاية الخاصة بالعمال في كل حلقة من حلقات سلاسل الإمداد والتوريد الخاصة بها، والقيام بعمليات تدقيق دورية لضمان احترام حقوق القوى العاملة المتعاقدة من الباطن.

ويتعيّن على **الفيفا**، في مسعى منها إلى الانتصاف للعمال وتعويضهم عن الأضرار التي لحقت بهم خلال تنظيم بطولة كأس العالم قطر 2022، وحرصاً منها على التخفيف من الأضرار التي قد تلحق بهم خلال الفعاليات التي سيتم إقامتها في المستقبل، العمل بالتوصيات التالية:

الالتزام العاجل **بتلبية مطالب منظمات المجتمع المدني** والمساهمة في تمويل صندوق لتعويض العمال وذلك في إطار برنامج شامل للانتصاف للعمال المهاجرين الذين كانوا ضحايا عدة انتهاكات خلال فترة التحضير والاستعداد لكأس العالم فيفا قطر 2022.

الإبلاغ بشفافية عن الشكاوى المتعلقة بانتهاك حقوق الإنسان المقدمة بموجب آلية التظلم الخاصة بكأس العالم قطر 2022، والالتزام بالتحقيق في القضايا وجبر الضرر.

تعزيز عملية بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان خلال الفعاليات والأحداث المستقبلية وعند التعاقد مع مقدمي الخدمات.

الالتزام بالإبلاغ العلني عن النهج المتبع من قبل الفيفا في علاقة بحقوق الإنسان وعن الطريقة التي تعتمدها العمل بها للتخفيف من الانتهاكات وتوفير سبل الانتصاف.

قطر وتنظيم بطولة كأس العالم فيفا 2022

كشفت وسائل الإعلام ومنظمات المجتمع المدني، في السنوات التي سبقت كأس العالم قطر 2022، النقاب عن مدى تورط الشركات المحلية والشركات متعددة الجنسيات، بما في ذلك العلامات التجارية في قطاع الضيافة وشركات الإنشاءات العملاقة والشركات الناشطة في مجال صناعة الخدمات، في سوء معاملة العمال المهاجرين واستفادتها من ذلك. ولقد أفضت عمليات التدقيق غير المسبوقة في ظروف العمل والاستقدام إلى إدخال إصلاحات تدريجية على قانون العمل القطري، ولكن التنفيذ لم يكن بالقدر الكافي. وتجدر الإشارة، على سبيل الذكر لا الحصر، إلى أن مختلف الشركات التجارية، من شتى أصقاع العالم وفي مختلف القطاعات، لم تف بمسؤولياتها في علاقة باحترام حقوق العمال المهاجرين في قطر وفقاً للمعايير الدولية، على نحو يدعو للأسف. فقد أظهرت الشركات فشلها المنهجي في بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان أو تحديد الآثار المحتملة لأنشطتها على حقوق الإنسان، وذلك في خضم التوسع الكبير لمختلف الصناعات في المنطقة قبل البطولة. ولقد ذكرت منظمة العفو الدولية، في أيار/ مايو 2022، أنه كان حريا على فيفا أن تكون على دراية بأن الاستعدادات لتنظيم كأس العالم ستعرض العمال في جميع أنحاء قطر للخطر، واعتبرت أنه كان من "الممكن التنبؤ بالانتهاكات التي تعرض لها العمال المهاجرون والحيولة دون وقوعها". ولكن، لم تعد الانتهاكات التي تعرض لها العمال المهاجرون محط أنظار العالم بمجرد انتهاء الحفل الختامي لكأس العالم 2022. ولذلك، يجب ألا يتم إهمال العمال المهاجرين الذين كدحوا لضمان نجاح بطولة كأس العالم فيفا قطر 2022، ويجب أن يتم الوقوف إلى جانب الدعوات المنادية بتوفير سبل الانتصاف لفئاتهم في الوقت الذي يتطلع فيه عالم كرة القدم إلى سنة 2026 موعد تنظيم كأس العالم في كندا والولايات المتحدة والمكسيك.

طفرة في قطاع البناء وتزايد كبير في عدد المهاجرين

استقبلت الدوحة، في شهري نوفمبر/ تشرين الثاني وديسمبر/ كانون الأول 2022، 1.4 مليون مشجع بمناسبة كأس العالم فيفا قطر 2022. واحتشد اثنان وثلاثون منتخبا فضلا عن الشركات الراعية والوفود الحكومية ومسؤولي فيفا لمشاهدة المباريات في ثمانية ملاعب على أحدث طراز، مقيمين في فنادق فاخرة. ولقد أشاد رئيس فيفا جيانى إنفانتينو بالبطولة ووصفها بأنها "الأفضل على الإطلاق"، وكشف أنها قد حققت للفيفا عائدات قياسية تقدر بـ 7.5 مليار دولار. ولم تكن بطولة كأس العالم التي نظمتها قطر مربحة للفيفا فقط، بل كانت مربحة أيضا لكل من الشركات المحلية والشركات متعددة الجنسيات الناشطة في العديد من القطاعات، ولاسيما الشركات العاملة في مجال المقاولات، وذلك من خلال أشغال توسيع وبناء مرافق ومنشآت النقل والترفيه والإقامة، كما جنت العلامات الفندقية إيرادات هامة مستفيدة من الفنادق الجديدة التي تم إنشاؤها داخل الإمارة والبالغ عددها 150 فندقا، دون إغفال المرايح التي جنتها الشركات المقدمة لخدمات النقل والأمن والمطاعم.

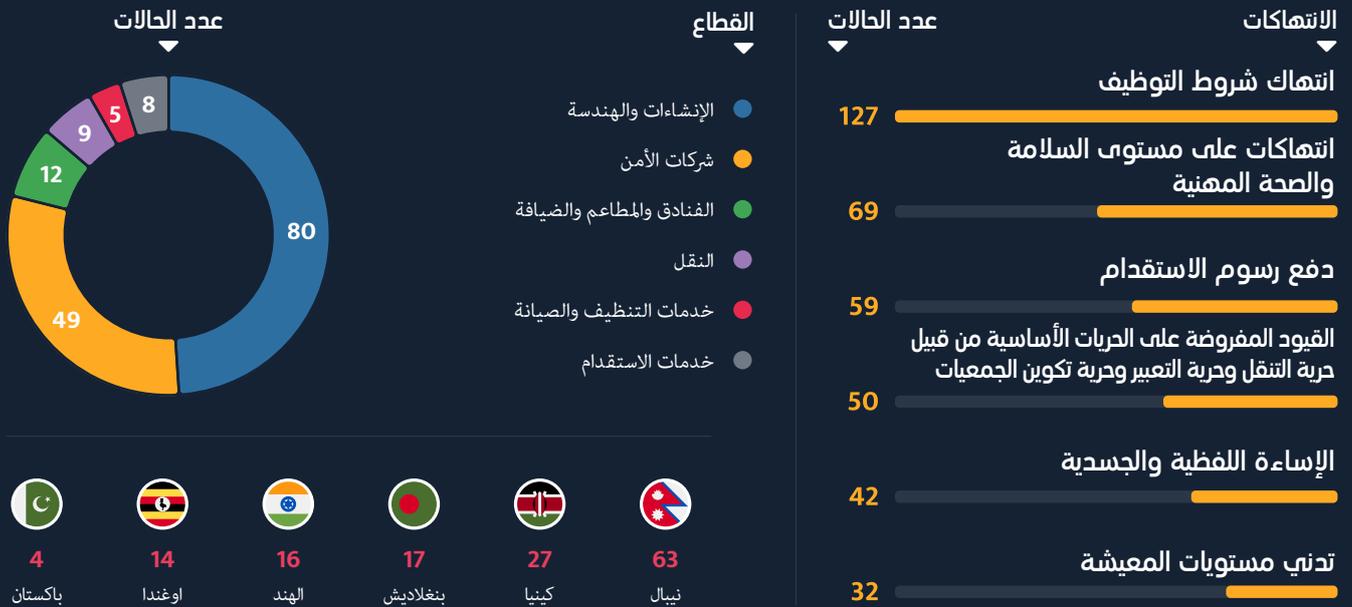
تطلبت استضافة كأس العالم فيفا قطر 2022 واحدة من أكبر حركات هجرة اليد العاملة في القرن الحادي والعشرين. ولقد تزامن إنفاق دولة قطر لـ 220 مليار دولار أمريكي على البنية التحتية استعدادا لاستضافة بطولة كأس العالم، مع تسجيل ارتفاع مقدر بأكثر من مليون نسمة في عدد سكان الإمارة بين سنتي 2010 و2022 حيث وفد عدد كبير من العمال، تنحدر غالبيتهم العظمى من دول جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا وشرق أفريقيا، إلى الدوحة للاستفادة من فرص العمل المتاحة هناك. إذ عمدت قطاعات مثل الأمن والضيافة إلى الزيادة في قوتها العاملة لتلبية الاحتياجات المرتبطة بتدفق الزوار في الأشهر القليلة التي سبقت للبطولة وأثناءها. وعلى الرغم من الحملات التي قادتها منظمات المجتمع المدني لعدة سنوات والخطوات الإيجابية التي اتخذتها حكومة دولة قطر، بما في ذلك إبرامها لاتفاق مشترك مع منظمة العمل الدولية منذ سنة 2018 وإدخالها عدّة إصلاحات على قانون العمل، إلا أن هذه التغييرات لم تفض، في الغالب، إلى تحسين وضعية العمال المهاجرين قبل سنة من إطلاق صافرة بداية كأس العالم. ولقد قام مرصد الأعمال وحقوق الإنسان بتسعة 167 حالة من حالات سوء المعاملة المزعومة للعمال المهاجرين، تزامنا مع إعلان العديد من الفنادق عن افتتاحها الوشيك، وتزامنا كذلك مع وصول حملات التوظيف في البلدان الأصلية للعمال إلى ذروتها.

توثيق سوء معاملة العمال

تظهر قاعدة البيانات التابعة لمرصد الأعمال وحقوق الإنسان، والتي يعود تاريخ إنشائها إلى سنة 2014، وجود ادعاءات بتعرض عمال البناء وحراس الأمن في كافة ملاعب البطولة الثمانية إلى الاستغلال في العمل. ويعني ذلك أن جميع مباريات كأس العالم قد أجريت على خلفية انتهاكات جسيمة مرتكبة بحق العمال، والتي تشمل دفع رسوم الاستقدام وسرقة الأجور وظروف العمل الخطيرة والعمل القسري¹.



قام مرصد الأعمال وحقوق الإنسان، في السنة التي سبقت انطلاق البطولة، بتوثيق 167 حالة انتهاك لحقوق العمال في قطر. تم الإبلاغ عنها بواسطة وسائل الإعلام الدولية والوطنية والمنظمات غير الحكومية والتقارير العمالية. ولقد كان من بينها 37 حالة مُورست على العمال في ملاعب ومواقع كأس العالم:



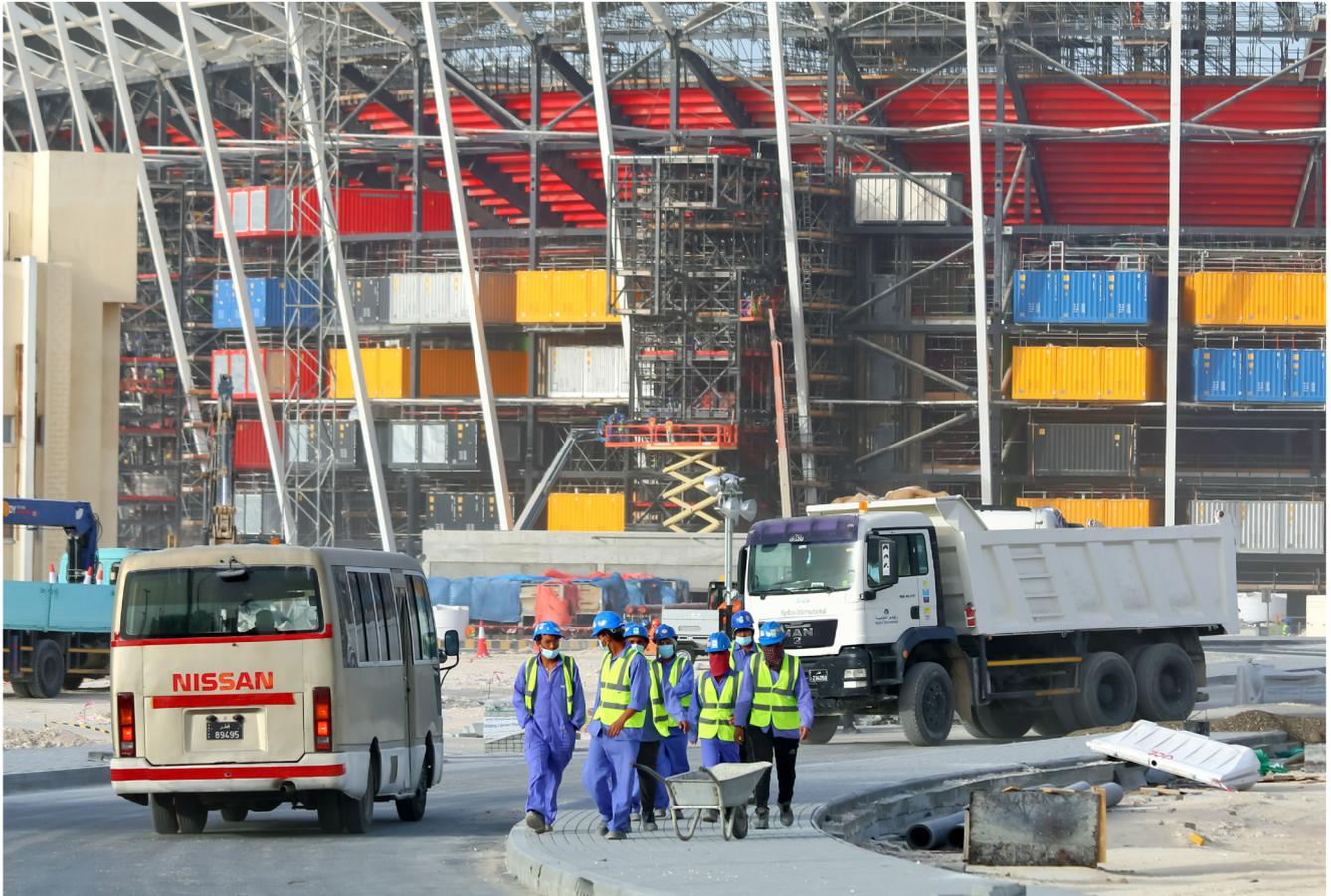
في أواخر تشرين الأول / أكتوبر 2022، تم استدعاء شركة الأمن المسؤولة عن تأمين الفندق الذي يقم داخله المنتخب الفرنسي بعد انتشار مزاعم عن ارتكابها انتهاكات وسوء معاملة للعمال. وبحلول تشرين الثاني / نوفمبر 2022، ارتبطت ثمانية علامات فندقية تستضيف منتخبات مشاركة في كأس العالم بمزاعم عن ارتكابها للانتهاكات بحق العمال داخل ممتلكاتها أو من خلال سلاسل الإمداد والاستخدام الخاصة بها إلى الخليج. وفي السياق نفسه، توفي عاملان اثنان في تشرين الثاني / نوفمبر وكانون الأول / ديسمبر أثناء عملهما داخل منشآت مرتبطة باستضافة كأس العالم: فقد توفي عامل فلسطيني لم يتم الكشف عن اسمه يعمل لدى شركة السلام للخدمات الشوكية إثر سقوطه من منحدر داخل فندق إقامة المنتخب السعودي، وتوفي جون نجوي كيو، وهو حارس أمن يعمل لدى شركة السرايا للخدمات الأمنية، إثر سقوطه من مكان مرتفع في استاد لوسيل. وتجدر الإشارة إلى أنه لم يتم إخضاع أي من الشركات المتورطة في هذه الانتهاكات للمساءلة، على الرغم من أن شركة السلام للخدمات البترولية تعتبر محل دعوى قضائية قيد النظر داخل قطر. ومنذ إطلاق طافرة نهاية كأس العالم في 18 كانون الأول / ديسمبر، واصل مرصد الأعمال وحقوق الإنسان توثيق الانتهاكات التي تؤثر على أوضاع العمال المهاجرين من خلال أخذ شهادات من العمال الذين شاركوا في إنجاز فعاليات كأس العالم والذين أشاروا إلى حدوث العديد من الانتهاكات على غرار عمليات الاحتجاز والتحويل وسرقة الأجور. فضلا عن الشعور بالفاقة والعوز.

1 تعتمد قاعدة البيانات الخاصة بنا إلى جمع الادعاءات التي يتم الإبلاغ عنها علانية في علاقة بتورط الشركات التجارية في استغلال العمال وانتهاك حقوقهم. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأرقام ليست سوى غيض من فيض لأنها على دراية بأن العمال يواجهون قيودا عديدة تحول دون قدرتهم على الإبلاغ عن حالات الاستغلال التي يتعرضون لها. وتشير "الحالات" الواردة أعلاه إلى حوادث منفصلة يزعم فيها أن شركة ما أو وكالة توظيف معينة قد أساءت معاملة عامل أو مجموعة من العمال، أو قد تشير إلى تعرض العمال إلى سوء المعاملة في سلاسل التوريد. للحصول على مزيد من المعلومات، يُرجى الاطلاع على منهجيتنا المتبعة عبر هذا الرابط.

الوصول إلى سبل الانتصاف

التزمت كلٌّ من الفيفا والاتحادات الوطنية لكرة القدم الصمت إلى حد كبير فيما يتعلق بالانتصاف للعمال المهاجرين من الانتهاكات التي تعرضوا لها وتعويضهم مادياً عنها على الرغم من تعرض حقوقهم إلى مخاطر وتهديدات جليّة خلال هذه البطولة. ولم توافق الفيفا إلا مؤخرًا على طرح مسألة تعويض العمال المهاجرين للنقاش، وذلك أثناء مؤتمرها السنوي المنعقد في آذار/ مارس 2023، استجابة لمطالب مجموعات حقوقية دولية تدعوها إلى المساهمة في برنامج شامل للانتصاف للعمال المهاجرين لم يتم الاتفاق على تنفيذه بعد.

ولقد اتصل مرصد الأعمال وحقوق الإنسان باتحادات كرة القدم عند تأهلها إلى كأس العالم، والتزم معظمها الصمت حيال مسؤولياتها في مجال حقوق الإنسان وخطط العناية الواجبة باستثناء أقلية قدّمت التزامات أو بيانات سطحية في هذا الغرض. ولذلك، يجب أن تكون شهادات العمال الواردة في هذا التقرير بمثابة نداء يقظة لاتحادات كرة القدم التي لا يمكن أن تعفيها مشاركتها في الفعاليات الدولية وعضويتها في الفيفا من اتخاذ خطوات لضمان احترام حقوق الإنسان. إذ يجب أن تتحلى اتحادات كرة القدم بالشفافية بشأن المخاطر التي انجرت عن مشاركتها والأضرار الفعلية التي لحقت بالعمال التابعين لمقدمي الخدمات المتعاقدين مع منتخباتها خلال البطولة. وعندئذ، يمكن للاتحادات أن تكفل سبل انتصاف وتعويض شاملة ومناسبة للعمال الذين بذلوا مجهودات كبيرة كي يجعلوا إقامتها في الدوحة ممكنة.



الدوحة خلال كأس العالم: "هذه المناسبات الكبرى ليست لنا"

عبّرت غالبية العمال عن حماسها لمشاركتها في حدث رياضي دولي عملاق مثل كأس العالم فيفا قطر 2022. ومع ذلك، لم يتمكن سوى 34 عامل، من الذين تم استجوابهم، من مشاهدة إحدى المباريات مباشرة داخل الملعب، بينما اكتفى معظمهم بالمشاهدة عبر الهاتف المحمول. بل إنّ كثيرين منهم لم يتمكنوا من أخذ إجازة من نوبات العمل الطويلة كي يتسنى لهم القيام بذلك. ولقد ذكر عامل نظافة نيبالي أن حضوره مباراة سيكلفه اقتطاع ثلاثة أيام من راتبه. وأشار عامل نيبالي آخر يعمل في مجال البيع بالتجزئة إلى أن وضعه غير القانوني يحتم عليه عدم مغادرة مكان إقامته خوفاً من اعتقاله وترحيله. ولقد أفاد العمال، عموماً، بأنهم ظلّوا بمعزل عن المشجعين وعن الفرق التي اعتنوا بها. وفي معرض سؤالهم عما إذا كانوا سيعودون إلى قطر، صرّح 26 عاملاً عادوا إلى موطنهم الأصلي أنهم لن يعودوا إلى قطر مجدداً. لقد كان معظم العمال مدركين تماماً المسافة بينهم وبين الاحتفالات، مما يؤكد حالة التمييز والحرمان والعزلة عن المجتمع السائد التي عاشها العمال المهاجرون في قطر خلال حدث تم التسويق له على أنه شامل للجميع.

"لم أتمكن من مشاهدة ولو مباراة واحدة داخل الملعب. لقد كان ذلك أمراً بعيد المنال بالنسبة إلى شخص مثلي. إن أسعار التذاكر مكلفة للغاية وحتى أولئك الذين أرادوا اقتناء تذاكر لم يتمكنوا من الحصول عليها لمشاهدة المباريات."

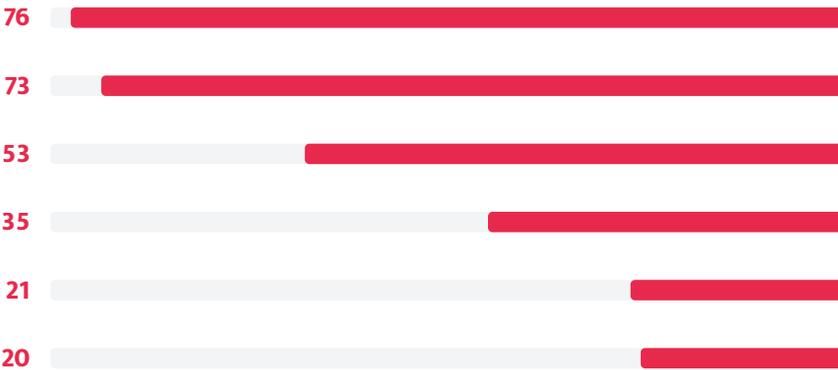
عامل بناء نيبالي

"أعمل في قطر كحارس أمن منذ سنة 2019. وأقول جازماً إن هذه المناسبات الكبرى ليست لنا. إن دورنا الأساسي يتمثل في تأمين هذه المناسبات. وبمجرد الانتهاء من عملنا، لا تكون جزءاً منها."

حارس أمن نيبالي

نظرة عامة

عدد الحالات



الانتهاكات

انتهاك شروط التوظيف

دفع رسوم الاستقدام

الحرمان من الحريات الأساسية من قبيل حرية التنقل وحرية التعبير وحرية تكوين الجمعيات

الترهيب أو التهديد

الحرمان من الحق في السكن اللائق

الانتهاكات المرتكبة فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنيين

دفع رسوم الاستقدام

يعد فرض رسوم الاستقدام أحد **الدوافع الرئيسية لانتشار سوء معاملة** العمال الوافدين الذين يضطرون إلى الاقتراض لتغطية تكاليف السفر أو للحصول على عمل. وتجدر الإشارة إلى أن المعايير الدولية في هذا السياق واضحة ولا لبس فيها؛ إذ يجب ألا يدفع أي عامل مبالغ مالية مقابل الحصول على وظيفة، كما يجب أن يتحمل صاحب العمل تكاليف الاستقدام (ما يعرف **بمبدأ صاحب العمل يدفع**). وتشمل **رسوم الاستقدام التي وضعتها منظمة العمل الدولية** كلاً من التكاليف ذات الطابع الرسمي (المبالغ المالية التي يتم دفعها إلى الوكالات المعنية أو لتغطية تكاليف السفر أو لشراء زي رسمي للعمل) والتكاليف ذات الطابع غير الرسمي (الرشاوى). ويعد فرض رسوم استقدام على العمال غير قانوني في قطر، ولكن لا تزال هذه الظاهرة منتشرة على نطاق واسع في البلدان الأصلية للعمال.

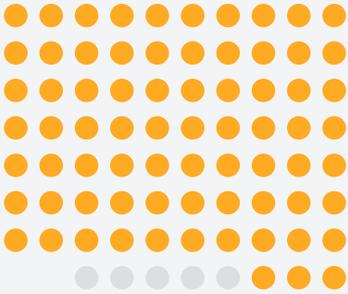
قام [موظفو الوكالة في كاتماندو] بتصوير فيديو لحوالي أكثر من ثلاثين 30 عامل حيث أجبرونا على القول إننا لم ندفع مبالغ مالية مقابل حصولنا على عمل، وإننا لم ندفع سوى 10.000 روبية نيبالية. ولما سألتهم عن سبب قيامهم بذلك، أخبروني أنه بإمكانني المغادرة إذا كنت معترضاً على ذلك. لقد طلبوا منا ألا نتحدث عن المبالغ الفعلية التي قمنا بدفعها لأن لديهم أدلة وإثباتات ضدنا، وهو ما سيجعلنا كاذبين خاصة وأنه لا يمكننا إثبات ما يخالف ذلك."

حقال أمتعة نيبالي يعمل في محور نقل رئيسي في الدوحة

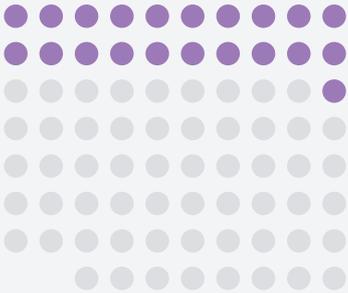
ومن المثير للقلق أن الغالبية العظمى من العمال، الذين تمت مقابلتهم لإعداد هذا التقرير، قد قامت بدفع مبالغ مالية للحصول على عمل في قطر، وترافق ذلك مع غياب أي إجراءات متخذة من قبل أصحاب العمل لتعويضهم. إذ دفع 73 عاملاً من أصل 78 عاملاً تمّت مقابلته رسوم استقدام للحصول على عمل. ولقد كان من بينهم 21 عاملاً قاموا بدفع رسوم استقدام قبل سنة واحدة من إطلاق صافرة بداية كأس العالم في مشهد يتناقض مع الادعاءات التي تقول بأن مسألة رسوم الاستقدام قد تم حلها قبل انطلاق كأس العالم. وتراوحت المبالغ المدفوعة بين 184 دولاراً أمريكياً و670 4 دولاراً أمريكياً، وهي مبالغ أعلى بعدة مرات من الرواتب الشهرية للعمال. وإلى جانب ذلك، اضطرّ العمال إلى دفع رسوم استقدام أعلى من الحد الأقصى القانوني الذي ضبطته حكومات بلدانهم، وأجبروا على التوقيع على ذلك أو تسجيل الوكالات لإفادات شهود تقول بما يخالف ذلك. لقد دفع كثير من العمال المهاجرين ما بين أربعة أضعاف و30 ضعف الحد الأقصى لتكاليف رسوم الاستقدام، ولكنهم يفتقرون إلى أي دليل على ذلك. إذ لم يكن لدى أي عامل إيصال بالمبالغ الفعلية المدفوعة، بينما كان لدى 11 عاملاً على الأقل إيصالات مزورة علماً وأن معظم المدفوعات يتم سدادها نقداً.

لقد كانت الآثار النفسية والمالية لرسوم الاستقدام على العمال المهاجرين وأسرههم وأصدقائهم واضحة. فقد اضطرّ 48 عاملاً إلى الحصول على قروض كي يتسنى لهم تغطية تكاليف هذه الرسوم، بينما استلف 25 عاملاً مبالغ مالية من أفراد العائلة والأصدقاء للقيام بذلك. ويذكر، في هذا السياق، أنّ أحد العمال قد اضطر إلى الحصول على قرض مصرفي وإلى استلاف مبالغ مالية من إخوته، الذين حصلوا بدورهم على قروض لمساعدته، بينما أُجبر عامل آخر على بيع مجوهرات شقيقته. ولقد كانت أسعار الفائدة على القروض مرتفعة للغاية. وهو ما دفع أحد العمال إلى استلاف مبالغ مالية من زملائه في العمل لسداد قرض كان قد تحصل عليه من أحد أقاربه بنسبة فائدة بلغت 24 ٪. ولم ينح من الاقتراض سوى ستة عمال فقط عوّلوا على مدخراتهم من العمل في الخارج سابقاً لتغطية رسوم الاستقدام.

73/78 قام 73 عاملاً من أصل 78 عاملاً تمّت مقابلته بدفع رسوم استقدام للحصول على عمل.



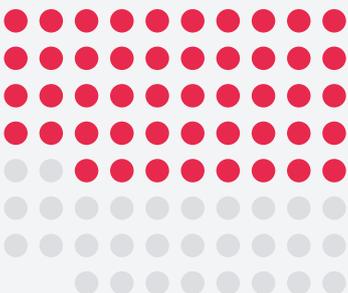
12/87 قام 21 عاملاً بدفع رسوم استقدام قبل سنة واحدة من إطلاق صافرة بداية كأس العالم.



الدفع

تراوحت المبالغ المدفوعة بين **184 دولاراً أمريكياً و4670 دولاراً أمريكياً**.

48/78 اضطرّ 48 عاملاً إلى الحصول على قروض كي يتسنى لهم تغطية تكاليف رسوم الاستقدام، بينما استلف 25 عاملاً مبالغ مالية من العائلة والأصدقاء للقيام بذلك.



نعم، لقد اضطرت إلى الحصول على قرض بسعر فائدة مقدّر بـ 36% من أحد المقرضين المحليين... لقد كان سعر الفائدة مرتفعا جدا. ولكنني اضطرت إلى ذلك، فأنا الابن البكر لعائتي. وتقع على عاتقي مسؤوليات كثيرة. لذلك، كان عليّ أن أفعل ما بوسعي لإعالة عائتي. لقد عملت بجد خلال الأشهر الستة لمجيئي إلى هنا. وكنت أخشى من إنفاق ولو ريال قطري واحد."

فني تركيب أنابيب نيالبي الجنسية

لقد عمد العديد من العمال المهاجرين إلى المقارنة بين المبالغ المرتفعة لسداد الديون الواقعة على عاتقهم والرواتب المنخفضة التي يتلقونها. وفي هذا السياق، صرّح حارس أمن بنغالي قائلا: "لقد كانت تجربة سيئة بالنسبة إلي. فقد كان يتعين عليّ دفع 20,000 تاكا بنغلاديشية كل شهر لسداد القرض، فضلا عن مسؤولياتي تجاه عائتي (الوالدان والزوجة والابنة) التي تتطلب توفير حوالي 10,000 تاكا بنغلاديشية شهريا، علما أنّ راتبي يبلغ 32,000 تاكا بنغلاديشية فقط. وعليه، أعتقد أنه بإمكانك أن تدرك مدى تأثير ذلك". وعليه، ذكر معظم العمال أنهم لن يقوموا أبدا بالاقتراض مرة أخرى.

ومما يثير القلق أن العمال الذين دفعوا رسوم استقدام للعمل بعقود قصيرة الأجل، تزامنا مع فعاليات كأس العالم، غالبا ما أفادوا بأن فترة سداد القروض شملت نصف مدة عقودهم على أقل تقدير. وهو ما يؤكد [توقعات منظمات المجتمع المدني](#) بأن العمال المهاجرين لن يتمكنوا من العمل لفترة كافية لسداد ديونهم. وفي هذا الإطار، تنتظر عاملين من كينيا، تم التعاقد معهما في حزيران/ يونيو 2022، ثلاثة وخمسة أشهر من سداد القروض، تباعا -وذلك بعد ثلاثة أشهر من انتهاء عقديهما في كانون الثاني/يناير 2023. ولا يزال عامل بناء من النيبال، تم التعاقد معه اعتبارا من نيسان/أبريل 2022، محتاجا إلى 13 شهرا حتى يتمكن من سداد ديونه، بينما لا يزال عامل آخر تم التعاقد معه، اعتبارا من شباط/ فبراير 2022، مثقلا بالديون. ولقد وصف حارس أمن كيني، تم تعيينه في تشرين الأول/أكتوبر 2022 وأنهيت مهامه بانتهاء البطولة، الأعباء الواقعة على عاتقه قائلا: "إنه لشعور مؤلم حقا. لقد كانت لدي خطط مستقبلية كثيرة لمساعدة عائتي. والآن، حتى وإن قمت بشرح ما حدث لهم، فإن ذلك سيشعرهم بخيبة أمل كبرى". وفي السياق ذاته، كان موظف استقبال هندي الجنسية صريحا: "[أنا] لم أكسب ما يكفي [لسداد قرضي]. لقد عملت لمدة شهر واحد فقط".



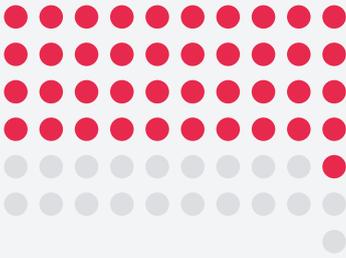
شروط التوظيف

حربة اختيار العمل

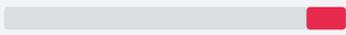
نظر مرصد الأعمال وحقوق الإنسان في تجارب العمال الـ 69 الذين أجريت معهم مقابلات والذين كانوا يعملون بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر، وانتهى المرصد إلى أن عبدا قليلا جدًا من العمال (9) قد عبّروا عن قدرتهم على تغيير وظائفهم متى أرادوا ذلك، مستفيدين من إصلاح قانون العمل في سنة 2020 والذي من المفترض أن يعلن عن إلغاء نظام الكفالة الذي يربط العمال الأجانب بصاحب العمل. ومن جهة أخرى، قالت غالبية العمال (50) إنهم كانوا على دراية إلى حد ما بالإجراءات الخاصة بعملية نقل الكفالة وفق ما تنص عليه وزارة العمل، ولكن 41 عاملاً منهم قدموا أيضاً مجموعة من الأسباب التي تجعلهم أو زملاء هم غير قادرين على ذلك عملياً، والتي تشمل: ضرورة انتهاء العقد أو إكمال مدة خدمة محدّدة (قال حارس أمن كيني الجنسية إن مدة خدمته هي خمس سنوات)، شدة تعقيد العملية، "عدم اهتمام" وزارة العمل "بطلبات العمال فضلاً عن تلقي المسؤولين الحكوميين لرشاوس لتعطيل هذه العملية. وفي السياق ذاته، أشار العديد من العمال إلى عدم توفير الشركات لشهادة عدم الممانعة، والتي تم إلغاؤها مؤخراً، للسماح لهم بالمغادرة، ما يدلّ على عدم وجود تغيير يذكر على صعيد الممارسات. ولقد صرّح عامل بناء من النيبال تمكّن من تغيير صاحب العمل "...لقد كان من الضروري أن أستظهر بشهادة عدم الممانعة ورسالة الاستقالة كي أتمكن من الحصول على عمل في الشركة الجديدة". وبالإضافة إلى ذلك، أرجع العديد من العمال عدم قدرتهم على تغيير وظائفهم إلى وقوعهم تحت أهواء مديريهم أو موظفي الموارد البشرية بينما قال آخرون إن الأمر يتعلق ببساطة بكونهم مشغولين للغاية في وظائفهم الحالية على نحو لا يسمح لهم بالبحث أو البدء في عملية إيجاد عمل بديل.

من بين 61 عاملاً أجنبياً يعملون في قطر لمدة تزيد عن السنة الواحدة:

41/61 ذكر 41 عاملاً منهم العقبات التي تحول دون قدرتهم على تغيير العمل.



تسعة منهم فقط قالوا إنهم يستطيعون تغيير عملهم متى شاؤوا ذلك، على الرغم من أن 50 منهم كانوا على دراية بنظام نقل الكفالة.

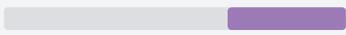


وفي علاقة بالعقود والأجور:

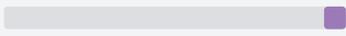
45 أفادوا بأن عقودهم وأجورهم لا تتماشى مع ما تمّ وعدهم به في أوطانهم.



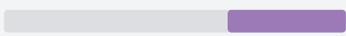
27 تم التعاقد معهم بأجور أقل من تلك التي وُعدوا بها.



خمسة عقود عملهم مبكراً.



58 عاملاً أشاروا إلى تعرضهم إلى سرقة الأجور، وذكر 27 عاملاً أنهم قد تلقوا أجوراً جزئية بمتوسط نسبته 25% أقل مما كان متوقفاً.



69 عاملاً أفادوا أنهم قد عملوا ساعات إضافية، وذكر 36 عاملاً منهم أنهم لم يتلقوا أجراً على ساعات العمل الإضافية كما كان متوقفاً.



لقد تناهى إلى مسامعي أن بعض الأصدقاء قد حاولوا تغيير أصحاب العمل. ولكن، وعلى حد معرفتي، فإنه من الضروري الحصول على إذن الكفيل، ويجب على العامل إكمال فترة العقد، الذي يمتدّ لسنتين، قبل أن يتمكن من تغيير صاحب العمل."

مندوب مبيعات من النيبال

يجب أن تكون الشركة على استعداد للسماح لك بالرحيل كي تتمكن من تغيير وظيفتك... ولكن، تفضل الشركة إرجاعنا إلى أوطاننا على السماح لنا بتغيير الوظيفة. إنها ليست بالعملية اليسيرة على العمال ما لم يكونوا مدعومين من قبل صاحب عمل آخر أو لديهم خبرة طويلة وعلى حسن اطلاع بالخطوات اللازمة للقيام بذلك. إنك تحتاج إلى الحظ أو إلى دعم صاحب عمل آخر وهما أمران لا يحدثان عادة. ولن تتمكنك شركتك من الحصول على رسالة تسمح لك بتغيير وظيفتك إلا في صورة ما إذا كانت هي التي تريدك أن ترحل."

حارس أمن من النيبال

إن تغيير الوظيفة ليست بالمسألة الواردة على شخص لديه الكثير من العمل والمشغل. إذ لا أجد متسعاً من الوقت للبحث عن فرص جديدة... إننا مشغولون يومية لمدة 14 ساعة، ولدينا يوم عطلة واحد. لم أحاول حتى معرفة التفاصيل المتعلقة بالمسألة."

عامل نظافة من النيبال.

انتهاكات الأجور

طبعت ظاهرة سرقة الأجور ظروف العمل في دول الخليج منذ عهد بعيد، وذلك على الرغم من تطبيق أنظمة حماية الأجور هناك (تم تفعيل هذا النظام داخل قطر في سنة 2015). ولقد كان 58 من العمال الذين تمت مقابلتهم من ضحايا سرقة الأجور. إذ تلقى 27 عاملاً أجوراً جزئية أو متأخرة، وحصلوا على أجور أقل بـ 25٪، في المتوسط، من الأجور الأساسية التي كان ينبغي أن يحصلوا عليها. ولقد ذكر 19 عاملاً أن حالات التأخر في صرف الأجور قد تتراوح مدتها بين الأسبوعين والستة أشهر في أسوأ الحالات. ولتبرير ذلك، قيل لبعض العمال المتعاقدين من الباطن إن هذا التأخير تحمل مسؤوليته الشركات التي قامت بصرف الأموال لفائدة المقاولين من الباطن في وقت متأخر. وفي هذا السياق، أفاد حارس أمن باكستاني الجنسية، تم التعاقد معه اعتباراً من أيلول / سبتمبر 2022، ويعمل منذ سبعة أشهر عند إجراء المقابلة معه، بما يلي: "لم أتلق سوى أجر شهرين. وكان مبرّهم في ذلك أنه "ليس لدينا أموال كافية حالياً لصرف كافة الأجور. وسنقوم بتحويل مستحقاتك إلى حسابك بمجرد حصولنا على الأموال".

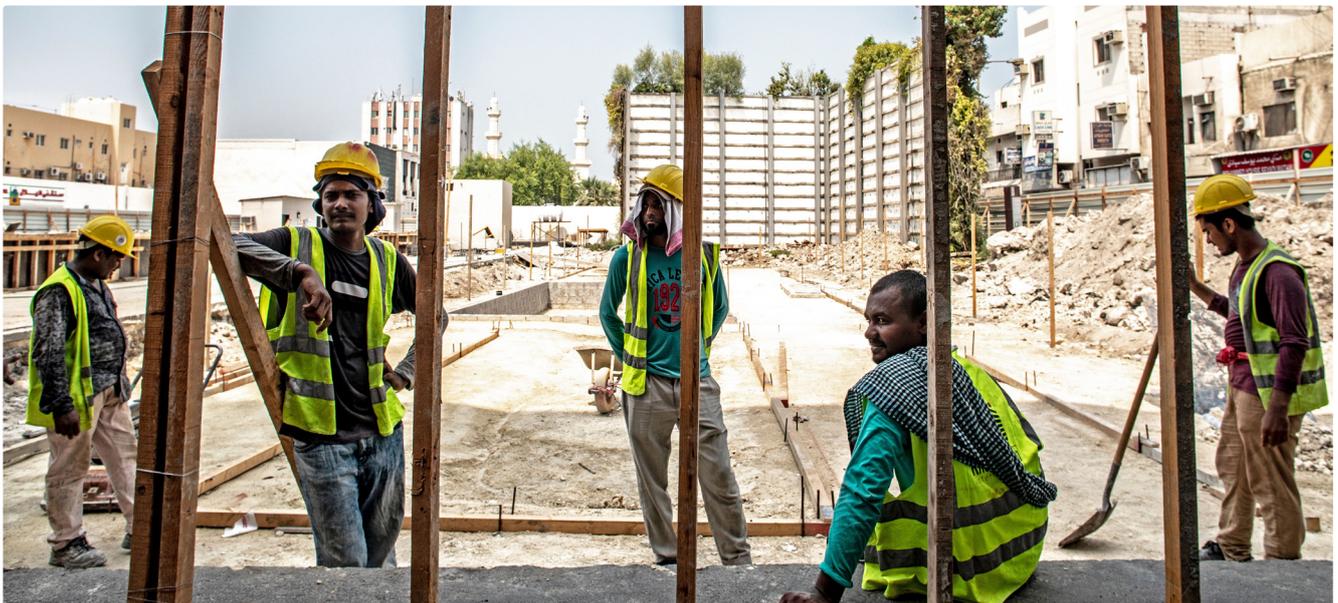
|| زرت [اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان] وقمت بتسجيل ملف ضد صاحب العمل. ولقد اتصلت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر بصاحب العمل عبر الهاتف طالبة منه دفع أجر مقابل العمل الإضافي، ولكنه رفض ذلك. وفي المقابل، وافق صاحب العمل على إعادتي إلى بلدي وتوفير تذكرة عودة جوية."

مندوب مبيعات نيابلي

|| كانت مناوبتنا ثمانين ساعة على الورق، ولكنها كانت في الواقع 14 ساعة. ولم يتم احتساب ساعات العمل الإضافية على أساس يومي. لقد كانوا يدفعون لنا أجر 4 أيام كتعويض عن العمل الإضافي في صورة عملنا لـ 30 يوماً في الشهر... وهو ما حدث في شهري تشرين الثاني / نوفمبر وكانون الأول / ديسمبر، وذلك خلافاً لشهر تشرين الأول / أكتوبر الذي عملنا خلاله لـ 26 يوماً فقط، مع العلم أننا كنا نعمل لأكثر من 60 ساعة في الأسبوع."

حارس أمن باكستاني

ولقد أشار 14 عاملاً إلى عمليات الاقتطاع من الأجور التي تجب لها الشركات عداداً لا يُعدّ ولا يُحصى من المبررات: فقد تم الاقتطاع من رواتب شخصين اثنين بعد أخذهما إجازة مرضية، وتمّ اتخاذ الإجراء نفسه بحق عاملين اثنين عقاباً لهما على فقدان معدات العمل، وتم تمويل تأشيرة أحد العمال من خلال الاقتطاع من أجره. ولكن، أفاد خمسة عمال آخرين بأنهم لم يتلقوا أي تفسير على الإطلاق بشأن الاستقطاعات التي طالت أجورهم. وفي سياق آخر، لم يتلق سوى 36 عاملاً من أصل 69 عاملاً أجوراً على ساعات العمل الإضافية التي قاموا بها. كما سلط مندوب مبيعات من نيابلي الضوء على الهداشة المتزايدة للعمل بعقود من الباطن: "كان هناك ستة منا في المجموعة من نيابلي وبنغلاديش، وتلقينا جميعاً الراتب نفسه من الشركة. ولكن، تقاضى أولئك الذين تم توظيفهم مباشرة من قبل [الشركة] أجور العمل الإضافي وأيام الجمعة".



العقود

ذكر 45 عاملاً، في معرض حديثهم عن شروط التوظيف وظروفه، أن الشروط التي عرضت عليهم لا تتطابق مع ما تم التعاقد به. ولقد كانت أجور العمال هي الأكثر تأثراً بذلك، حيث تم التعاقد مع 27 عاملاً بأجور أقل من المتوقع. وأشار ثمانية عمال إلى الفوارق في طول نوبات العمل أو بدل الإجازة بين ما تم التعاقد به وما وُجد على أرض الواقع. وعيّر ستة عمال عن تفاجئهم بالعدد غير المتوقع لساعات العمل الإضافية. وإلى جانب ذلك، توجد أيضاً أمثلة واضحة على عمليات تبديل العقود. إذ تم تعيين أربعة عمال في وظائف مختلفة عما تم تفصيله في العقود الموقعة معهم. وفي هذا السياق، قال حامل حقائب باكستاني الجنسية "لقد تقدمت بطلب للحصول على وظيفة مضيف غرف. ولكن خطاب عرض العمل ذكر أنني سأعمل كحامل حقائب، ولقد أديت واجباتي بصفتي حامل حقائب طوال فترة عملي".

|| كنا نعمل لأكثر من 15 ساعة يوميًا، في الأشهر الثلاثة الماضية، رغم أن عقدنا ينص على 8 ساعات عمل في اليوم. ويعود ذلك إلى ارتباطنا بحدث تنظيم كأس العالم. لقد كان إنجاز هذا الحدث وإخراجه على أفضل صورة ممكنة هاجس الجميع."

مواطن هندي يعمل كمسؤول دعم فني في مجال تكنولوجيا المعلومات

كان متوسط ساعات العمل في الأسبوع، لجميع الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات، 63 ساعة على أقل تقدير. ولقد أفاد معظم العمال بحصولهم على إجازة منتظمة ليوم واحد في الأسبوع. وفي أسوأ الحالات، قال عاملان إنهما كانا يحصلان على يوم إجازة واحد في الشهر، بينما ذكر ثمانية عمال أنهم لم يحصلوا على أيام راحة قط. وتجدر الإشارة إلى أنه قد تمت زيادة عدد ساعات نوبات العمل مع تحديده أيام الراحة تزامناً مع اقتراب موعد البطولة. فقد قال حامل حقائب نيبالي: "كنت أعمل عادة لـ 12 ساعة في اليوم. وإلى جانب ذلك، كان علينا السفر لساعتين لم يتم احتسابهما كساعات عمل."

|| اضطرت إلى العمل من الصباح حتى المساء. ولقد كان من المفترض أن أعمل ثماني ساعات في اليوم وستة أيام في الأسبوع بموجب العقد الذي أبرمته. ولكنني اضطرت إلى العمل لحوالي 10 ساعات يوميًا خلال الأشهر الثلاثة الأولى. ثم زادت ساعات عملي، لاحقاً، لتصبح 14 ساعة في اليوم. وبعد انتهاء كأس العالم، طلب مني صاحب العمل أن أعمل لمدة 17 ساعة في اليوم دون أي أجر إضافي. لكنني رفضت العمل في مثل هذه الظروف، وتمكنت من الرجوع إلى وطني بفضل وقوف اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر إلى جانبي."

عامل نيبالي في مجال البيع بالتجزئة



الوصول إلى العدالة

آلية التظلم من انتهاكات حقوق الإنسان التابعة للفيفا

وضعت الفيفا، قبيل انطلاق فعاليات كأس العالم، آلية للتظلم من انتهاكات حقوق الإنسان في شكل "منصة مخصصة للتبليغ عن المخاوف المتعلقة بحقوق الإنسان أثناء كأس العالم فيفا قطر 2022". ولقد كانت المنصة متاحة لأي شخص للتبليغ عن المخاوف المتعلقة بحقوق الإنسان عبر الإنترنت علماً بأنه "يمكن التبليغ بأي لغة، سواء كتابة أو بواسطة تسجيل رسالة صوتية، كما يمكن إرفاقه بمقاطع فيديو وصور ومستندات سرية وغيرها من الأدلة الداعمة".

|| لا، هناك العديد من الأشياء التي لا نعرفها بصفتنا عمالاً. ولكن هناك أشياء أخرى نعرفها لم يتم تنفيذها، على غرار التأشيرة والتذكرة المجانبتين.

نجار نيبالي

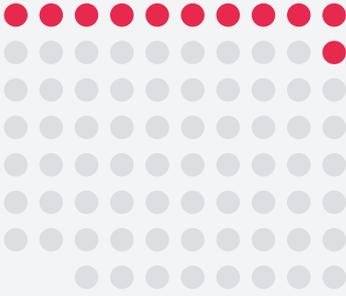
ولقد ذكر 11 عاملاً فقط من العمال الـ 78 الذين تمت مقابلتهم أنهم كانوا على دراية بآلية التظلم التابعة للفيفا، دون أن يلجأ أي واحد منهم إلى استخدامها رغم تعرضهم جميعاً لانتهاكات لحقوقهم كعملة. ولقد كان من الواضح أن معظم العمال لا يعرفون هذه الآلية ولم يكونوا على دراية بكيفية استخدامها. كما أعرب العمال عن شكوكهم بشأن فعاليتها، حيث علق عامل من النيبال قائلاً: "أعتقد أن وضع مثل هذه الآلية هو مجرد مسرحية لا غير - إنها مسرحية من الفيفا لتظهر للعالم أنها موجودة على هذا المستوى، ولكنها لن تحل أيًا من مشاكلنا على أرض الواقع. إن كنت عاملاً في قطر، فإنك تعرف حتماً أن آلية من هذا القبيل لن تفيدك بأي شيء". وأوضح حارس أمن نيبالي آخر: "لا، حتى وإن كانت هذه الآلية موجودة فعلاً، فإنني أشك في نجاعتها. إنهم سيجعلون من مخيم العمل يبدو أفضل من أي وقت مضى في صورة زيارة مسؤولين من الفيفا للتفقد. إننا نعرف كيف تسير الأمور في قطر. لذلك، من الأفضل أن نكون على علاقة جيدة مع الشركة، وهذا من أجل مصلحتنا". ولكن، أكد عامل واحد فقط - وهو مضيف غرف باكستاني - أنه تلقى تدريباً على آلية التظلم الخاصة بالفيفا على وجه التحديد؟

|| لقد حصلنا على بطاقات من الفيفا تحتوي على أرقام هواتف للاتصال بها. ومع ذلك، وبمجرد انتهاء بطولة كأس العالم لكرة القدم، لم تتمكن من الحصول على هذه الأرقام. يبدو أن الفيفا قد حزمت أمتعتها بمجرد انتهاء كأس العالم، ولم تلق بالاً لأولئك الأشخاص الذين تركتهم وراءها.

حارس أمن باكستاني

فيما يتعلق بآلية التظلم الخاصة بالفيفا:

11/78 ذكر 11 عاملاً فقط من بين 78 عاملاً أنهم قد سمعوا عن آلية التظلم من انتهاكات حقوق الإنسان التابعة للفيفا.



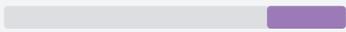
كل عامل منهم بوجود انتهاكات لحقوق العمال، ولكن لم يستخدم أي واحد منهم آلية التظلم الخاصة بالفيفا، ولم يسمع عن أي شخص يعرفه قام باللجوء إلى هذه الآلية.

في علاقة بتقديم التظلمات:

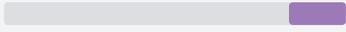
43 قام 43 عاملاً بتسجيل شكاوى لجهات داخلية أو خارجية. وأسفرت هذه الشكاوى عن حدوث تحسينات بنسبة 55٪.



18 تعرض 18 عاملاً لممارسات انتقامية من قبل أصحاب العمل، وشمل ذلك إنهاء التعاقد والاحتجاز والترحيل.

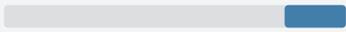


13 عبر 13 عاملاً عن خشيتهم من التحدث علناً عن الانتهاكات الممارسة بحقهم.



فيما يتعلق بالتمثيل:

14 ذكر 14 عاملاً معرفتهم بوجود لجنة عمالية يمكن اللجوء إليها للتواصل مع الإدارة.



3 طلب مرصد الأعمال وحقوق الإنسان من الفيفا الكشف عن المعلومات المتعلقة بفعالية هذه الآلية والرد على النتائج الواردة في هذا التقرير. وسيكون أي رد متوقفاً هنا عبر هذا الرابط.

أعمال التخويف والتهديد والانتقام

يواجه العمال عقوبات متعددة تحول دون قدرتهم على الوصول إلى العدالة أو إلى آليات الانتصاف الموجودة في قطر. وتشمل هذه العقوبات عدم الوعي بالخيارات المتاحة وضرورة القيام بالإجراءات باللغة العربية وعدم إمكانية أخذ إجازة فضلا عن عدم السماح لهم بالسفر إلى محكمة العمل. ولقد كان مناخ التخويف والتهديد والانتقام الذي عاشه العمال المهاجرون في ظل أصحاب العمل الموضوع الأكثر لفتا للانتباه في الشهادات التي أدلوا بها. إذ إن إمكانية قيام أصحاب العمل **بتوجيه شكاوى جنائية بتهمة الفرار ضد العمال**، الذين لا يستطيعون الدفاع عن أنفسهم والوقوف ضد عمليات الاحتجاز أو الترحيل أو مصادرة الأجور، كان لها تأثير مخيف عليهم.

|| "إذا أفصحت عن ذلك، فإن إدارة الشركة ستفصلني. كيف سأتمكن حينها من سداد قرضي؟"

حارس أمن بنغالي

|| لقد أوصونا بألا نتحدث عن ذلك لأن لديهم أدلة ضدنا. سيتم تكذيبنا خاصة وأنه لا يمكننا إثبات ما يخالف ذلك."

حمال أمتعة من النيبال

|| لقد كنت مطالبا بدفع مبلغ قدره 95.000 روبية نيبالية إلى الوكالة. وعندما طلبت منهم الإيصال، قدموا لي إيصالا باستلام مبلغ قدره 12.000 روبية نيبالية فقط. لقد طلبت منهم تمكينني من إيصالات تضم المبلغ الإجمالي الذي دفعته، ولكنهم قالوا إنهم لا يستطيعون توفير ذلك. لقد قالوا إنه إذا علمت الحكومة بذلك، فسوف تقوم بإلغاء التأشيرة. لقد كنت خائفا، ولم أفصح عن ذلك."

كهربائي من النيبال

وعندما سئل العمال المهاجرون، أثناء المقابلات، عما إذا كانوا قد تحدثوا إلى أي شخص بشأن تجاربهم، كان - الخوف من التحدث - الإجابة الأكثر شيوعا فيما بينهم. وذكر العمال مرارا وتكرارا الخوف أو التهيب باعتبارهما حاجزين يحولان دون التحدث إلى الإدارة، لا سيما فيما يتعلق بطلب الكشف عن رسوم الاستقدام أو التبليغ عن انتهاكات شروط التوظيف. ومع ذلك، فقد اشتكى معظم العمال، مرة واحدة على الأقل وبشكل غير رسمي، إلى المشرفين أو الإدارة، مما أفضى إلى إدخال تحسينات على أوضاعهم في نصف الحالات تقريبا (55٪). ولقد تمت الاستجابة بالأساس للشكاوى المتعلقة بدعوة العمال المهاجرين إلى تحسين ظروف المعيشة، بينما لم تتم الاستجابة للشكاوى المتعلقة بالأجور أو العمل الإضافي أو طول نوبات العمل. علاوة على ذلك، أفاد خمسة عمال فقط بأنهم قد تقدموا بشكاوى إلى اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان أو وزارة العمل: ما يكشف أن الوصول إلى سبل الانتصاف لا يزال أمرا بعيد المنال عمليا بالنسبة إلى معظم العمال.

|| عندما تتصل وزارة العمل بمدير الشركة، فإنه يكون على دراية بملف القضية. ولذلك، فإنه سرعان ما يدعوهم إلى مكتبه ليتم فصل العمال في غضون يومين. لقد قامت الشركة بطرد أربعة أشخاص شجعوا على رفع قضية."

سائق شاحنة ثقيلة من النيبال

|| لم نكشف عما تعرضنا إليه من انتهاكات للوهلة الأولى خوفا من الترحيل. ولكن، عندما أجرت إحدى المنظمات الدولية للرعاية الاجتماعية مقابلة معنا حول شركتنا والتسهيلات التي تقدمها لنا -حينها فقط، قمنا بالكشف عما تعرضنا إليه من تجاوزات بحقنا."

حارس أمن بنغالي

|| أريد أن أشعر بالأمان. فأنا أعمل في الخارج. وقد ينجّر عن تجاذب الحديث حول وضعنا الكثير من المشاكل في بعض الأحيان. لقد كنت شاهدا على بعض الحالات التي واجه فيها العمال مشاكل بسبب التحدث كثيرا."

مشرف حراس أمن نيبالي

|| من المؤكد أنه كان سيتم رفض مطالبنا. إنكم تعرفون كيف عاملونا عندما طالبنا بروتبنا. لقد كانوا يغلقون أبوابنا في الليل، ويقدمون لنا طعاما سيئا، ثم توقفوا في مرحلة ما عن إطعامنا تماما"

حاس أمن من باكستان

أفاد 43 عاملاً بأنهم هم أو زملاءهم قد تقدّموا بشكاوى إلى جهات داخلية أو خارجية بشأن انتهاكات شروط التوظيف:

تمثلت الشكاوى الأكثر شيوعاً بين العمال في عدم دفع أجور عن ساعات العمل الإضافية خلال نوبات العمل الطويلة، حيث قام بذكرها تسعة عمال، تليها الشكاوى المتعلقة بالرواتب (سبعة عمال).

قدم ثمانية عشر عاملاً أمثلة على الإجراءات الانتقامية لأصحاب العمل، والتي تشمل إنهاء التعاقد والترحيل والامتناع عن دفع الأجور.

ذكر 13 عاملاً أنهم امتنعوا عن الإبلاغ عن أية مشاكل واجهوها خوفاً من التهديدات بالانتقام.

لم يذكر أي عامل مدفوعات رسوم الاستقدام أمام أصحاب العمل. ولقد ذكر 35 عاملاً عدة أسباب دفعتهم إلى الترام الصمت إزاء هذه المسألة:

عبر اثنا عشر عاملاً عن مخاوفهم من فقدان فرص عملهم أو الوقوع في "مشاكل"

واجه ستة عمال تهديدات صريحة من قبل أصحاب العمل أو وكالات الاستقدام بإنهاء عقودهم أو الاحتجاز والترحيل.

تم ردع سبعة عمال عن الكشف عن المعلومات بعد أن أبلغتهم وكالات الاستقدام بأنها سرية.

التمثيل وسبل الانتصاف

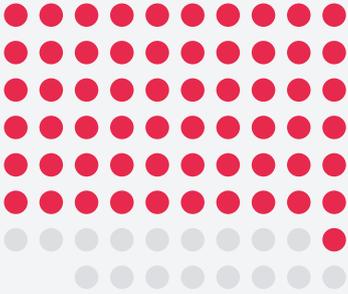
أفاد 14 عاملاً فقط بأنهم على علم بوجود لجنة عمالية متاحة للتواصل مع الإدارة، بينما نفى 52 عاملاً وجود مثل هذه اللجنة. ولقد أشار أربعة عمال متعاقدين من الباطن إلى اللجان العمالية التي أنشأتها الشركات التي استعانت بمصادر خارجية لفائدتها. ولكن لم يكن من الواضح ما إذا كان بإمكانهم الوصول إليها أو ما إذا كانت فعالة. ولقد ذكر عامل واحد فقط وجود ممثلين منتخبين في اللجنة العمالية، بينما لم يكن العمال الآخرون على دراية بكيفية اختيار الممثلين، علماً وأن معظم الممثلين كانوا موظفين بعقود طويلة الأجل لا عمالاً بعقود قصيرة الأجل.

ولقد بين حارس أمن بنغالي كيف أدت الشكاوى التي تمّت إثارته إلى تغيير إدارة الشركة لقادة اللجنة العمالية: "إذا أثار الممثلون أي قضايا متصلة بحقوق العمال من قبيل أن طعامنا ليس لذيذاً أو كأن يحتاج أحد العملة إلى زبي جديد بعد سنة أو كأن يطالب بتغيير زميله في السكن، فإن إدارة الشركة تقوم بتغيير الممثلين بدلاً من إيجاد حلول للقضايا". وعلى الرغم من أن المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة تنص، وبوضوح، على أن أصحاب العمل يظلّعون بمسؤولية إحداث آليات تظلم على المستوى التنفيذي، والتي يتم الإبلاغ عن مبادئها للعمال بوضوح وشفافية، والتي تعمل وفق مبادئ تشاركية – فإن جميع العمال اكتفوا بوصف العمليات الأكثر سطحية من قبيل التحدث إلى المشرفين.

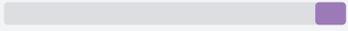


رصد ظروف العمل

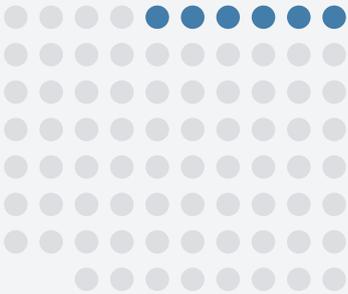
61/78 أفاد 61 عاملاً بأنه لم يتم الاتصال بهم من قبل أي شخص سواء من داخل الشركة أو من خارجها.



سبعة ذكر سبعة عمال أن أصاب العمل قد تحدثوا إليهم في مناسبة واحدة على الأقل.



ستة أشار ستة عمال إلى الزيارات التي قامت بها اللجنة العليا للمشاريع والإرث أو ممثلون عن الفيفا أو مسؤولون من وزارة العمل.



لم يشعر أحد

بأنه قادر على التحدث كجزء من عملية التفقد.

اثنا فقط

لم يُسأل سوى عاملين اثنين عن مدفوعات رسوم التوظيف من طرف أصحاب العمل، ولم يتم تعويض أي واحد منهما.

تنص **المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان**، و على نحو متزايد، التشريعات المحلية والإقليمية في جميع أنحاء العالم بوضوح على المسؤولية التي تضطلع بها الشركات للتخفيف من آثار انتهاكات حقوق الإنسان على مستوى أي مرحلة من مراحل عملها أو سلاسل توريدها من خلال بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان. لذلك يتعين على الشركات التعامل مباشرة مع كل من العمال العاملين مباشرة والعمال المتعاقدين من الباطن لضمان الالتزام بمعايير العمل من أعلى الهرم إلى أسفله -ولاسيما في السياقات التي تُعرف بتعرض العمال فيها إلى مخاطر تهدد حقوقهم على غرار العمل في قطر أو في الصناعات التي تعتمد بشكل كبير على العمال الخارجيين. لقد كان هناك ما لا يقل عن 62 عاملاً، تمت مقابلتهم، يعملون لدى مقاولين في قطاع البناء متعاقدين من الباطن أو تم نشرهم في الملاعب أو مراكز التسوق أو محاور النقل الرئيسية أو أماكن الترفيه، علماً وأن الكثير من هذه المرافق والمنشآت مملوكة كلياً أو جزئياً للحكومة. وعلى الرغم من ذلك، فإن أقلية فقط من العمال قد خضعت لفحوصات الرعاية الاجتماعية إما من قبل الإدارة أو من طرف جهات خارجية. ومن الواضح أن الشركات التي تقع في أعلى سلسلة التوريد لم تراقب كما ينبغي كيفية معاملة العمال المتعاقدين من الباطن.

لقد عملت في قطر لفترة طويلة... ولم يسألنا أحد عن تكاليف الاستقدام أو عن المبالغ التي قمنا بدفعها للوصول إلى هناك... لا يمكنك العثور على شخص واحد لم يدفع رسوم استقدام، لكن معظمهم لا يتحدثون عن ذلك. لقد أصبح الناس يتحدثون عن مثل هذه الأمور في الآونة الأخيرة فقط. لقد كان يقال للعمال إن عليهم أن يجيوا بأنهم جاؤوا بتأشيرة وتذكرة مجانيين (في السنوات الأخيرة) في صورة ما إذا سألهم أي شخص عن ذلك. وقد يواجهون مشاكل هم في غنى عنها إذا تحدثوا بصراحة في الأمر."

نجار نيابالي

وفيما يتعلق برسوم الاستقدام -وهي مسألة على درجة عالية من الخطورة لا سيما بالنسبة إلى الشركات العاملة في قطر- سأل أصحاب العمل عاملين اثنين فقط عما إذا كانا قد دفعا مبالغ مالية لقاء الحصول على العمل. ولقد أفاد عامل كيني في موقف للسيارات بأن صاحب العمل قد سأله عما إذا كان قد دفع ثمن تأشيرته، قيل أن يقال له إن صاحب العمل قد غطى بالفعل التكاليف مباشرة مع وكالة الاستقدام، وبالتالي لن يتم تعويضه عن أي تكاليف إضافية كان قد تكبدها. وقال عامل كيني آخر في مجال خدمة العملاء إن شركتهم قد أخبرت الجميع، خلال اجتماع ترحيبي، أنها قد دفعت المبالغ المطلوبة لوكالات الاستقدام، على الرغم من أن العمال قد دفعوا رسوماً إضافية لن يتم تعويضها.

وفيما يتعلق بظروف العمل، ذكر 61 عاملاً أنه لم يتم الاتصال بهم من قبل أي جهة سواء من داخل الشركة أو من خارجها لمناقشة ترتيبات عملهم والتحقق منها. ومن بين أولئك الذين ردوا بالإيجاب، قال سبعة منهم إن أصحاب العمل قد فاتحهم في هذه المسألة، ولكن على نحو متقطع أو في شكل عروض تقديمية للقوى العاملة ككل.

ولم يذكر أي عامل أنه كان طرفاً في مقابلات خاصة وتمعقة بهدف الحصول على صورة دقيقة عن كيفية معاملة العمال. علاوة على ذلك، أشار ستة عمال إلى زيارات أماكن العمل من طرف اللجنة العليا للمشاريع والإرث وممثلي فيفا أو مسؤولين من وزارة العمل، دون أن تتاح لهم إمكانية التحدث باعتبارهم جزءاً من عملية التدقيق. وفي إحدى الحالات النادرة، قال حامل أمتعة من النيبال إن مشرفه في محور النقل الذي تم إرساله إليه "كان يسألنا عن ظروف العمل ولكن شركتنا كانت غير مبالية بنا".

لقد تمت دعوتنا إلى اجتماع، وسألنا عما إذا كنا قد دفعنا رسوم استقدام. وحضر جميع الأشخاص الذين وصلوا إلى قطر خلال الأسبوع الذي سافرت فيه هذا الاجتماع. لقد كان بمثابة اجتماع ترحيبي وجلسة إحاطة بشأن المهام المتوقعة منا. وعند طرح مسألة الدفع لوكالة الاستقدام، ذكر الجميع تقريباً، حتى العمال من الجنسيات الأخرى، أنهم قاموا بدفع مبالغ مالية لوكالات الاستقدام في بلدانهم... ثم أعلمونا أنهم قد دفعوا بدورهم لوكالات الاستقدام هذه.

عامل كيني في مجال خدمة العملاء

لقد أشار عامل لدى شركة جي سي بي إلى عمليات التدقيق السطحية من قبل "وفد مكلف بحقوق الإنسان" والذي اكتفى بالتحدث مع رئيس المخيم، ولكنه لم يتحدث مع عامل واحد. وفي حالة أخرى، اقتصر عمليات التدقيق الخارجية على تلك التي قام بها مسؤولو الصحة والسلامة لتفقد جودة الطعام والنظافة في المطابخ. ولقد ذكر طباخ من النيبال أنه دفع رسوم الاستقدام، ولم يزد بالطعام لمدة 26 يوماً على التوالي، ولم يتلق الأجر الخاص بالعمل الإضافي فضلاً عن التأخر في صرف أجوره. ولكنه عندما "قام بتسجيل شكوى في محكمة العمل مطالباً بتغيير صاحب العمل، لم تتم الاستجابة إلى مطلبه. وقال له المدير إن أحد موظفي محكمة العمل هو صديق له". وتكشف هذه الممارسات أنه لم يسمح للعمال بنقل الكفالة في مناسبات عديدة.

زار وفد مكلف بحقوق الإنسان مكتبنا وموقع العمل للتحدث مع العمال وتفقد الأوضاع داخل الشركة. ولكنه سرعان ما غادر الموقع دون إجراء مقابلة مع أي واحد منا بمجرد إفادة رئيس المخيم بعدم وجود أي مشاكل على هذا الصعيد.

عامل نيبالي لدى شركة جي سي بي.

ولسوء الحظ، تُظهر الشهادات الواردة في هذا التقرير، بوضوح، أنه لا الإصلاحات القانونية التي اعتمدها دولة قطر، ولا معايير الرعاية الاجتماعية للفيفا ولا عمليات التدقيق التي أشادت بها، حالت دون حدوث انتهاكات خطيرة لحقوق العمال. لذلك، ولتحسين معايير الرعاية الاجتماعية على نحو يضمن تحقيق نتائج فعالة لكل من العمال والشركات، وخاصة الشركات العالمية، يجب إصلاح عملية العناية الواجبة في قطر بشكل كامل. إذ لن يتم الكشف عن هذه الانتهاكات ومعالجتها دون اتخاذ الشركات خطوات فعالة للتعامل مباشرة مع العمال ووضعهم في صميم عمليات العناية الواجبة.



المضي قدما نحو تحسين أوضاع العمال المهاجرين

تحسن الظروف المعيشية للعمال المهاجرين

عند سؤالهم عن أماكن إقامتهم، ذكرت غالبية العمال أنه قد تم توفيرها من قبل أصحاب العمل، باستثناء خمسة عمال يعيشون مع عائلاتهم أو يقيمون في منشآت تديرها الحكومة. وكان معظم العمال (50) إيجابيين أو غير مكترئين تجاه ظروف معيشتهم، بينما أبدت أقلية منهم (13) شكاياتها بشأن أماكن الإقامة. وكانت أبرز القضايا التي أثارها العمال الذين عاشوا تجارب سلبية تتعلق بضيق المسكن وغياب النظافة. وذكر 12 عاملاً، تم وضعهم في غرف مشتركة، أنهم يقيمون في غرف بها ستة عمال أو أكثر، بينما أكد العمال الذين تم وضعهم في غرف أصغر أنه الخيار الأفضل. وقال 3 عمال إنهم يقيمون في غرف تتسع لـ 12 شخصاً، وذكر عامل واحد أنه يقيم في غرفة تتسع لـ 15 شخصاً. وأشار خمسة عمال فقط إلى تقييد زملائهم في مناطق محددة أو فرض حظر تجول عليهم (باستثناء المهاجع التي يتم فصلها حسب الجنس)، في حين قال العديد منهم إن "كل شخص حر في الذهاب إلى أي مكان وفي أي وقت".

|| لقد تغيرت الأمور كثيراً على صعيد عدّة أشياء متعلقة بالعمال. فما بدأ مستحيلاً في سنة 2010، بات الآن أمراً طبيعياً. أذكر أن وثائقي كانت في حوزة صاحب العمل عندما عملت لأول مرة هنا. وها هي الآن معي."

عامل بناء نيبالي

تم إلغاء مصادرة جوازات السفر من قبل أصحاب العمل (وهو مؤشر على العمل القسري لدى منظمة العمل الدولية)، والتي كانت من أكبر عيوب منظومة التشغيل القطرية، بموجب الإصلاحات التي أدخلت على قانون العمل. وأبلغ العمال عن حدوث تحسن ملحوظ على هذا الصعيد. ومع ذلك، ذكر 14 من العمال الـ 78 الذين تمت مقابلتهم إن أصحاب العمل قد احتجزوا جوازات سفرهم. وقال 12 آخرون إنه تمت مصادرة جوازات سفرهم عند وصولهم في البداية، ولكنها أعيدت إليهم لاحقاً. ولقد أبدى العديد من العمال ملاحظات إيجابية بشأن إنفاذ التعديلات التي طرأت على قانون العمل.

إحراز تقدّم على صعيد الصحة والسلامة المهنية

أعرب ربع العمال الذين تمت مقابلتهم فقط (20) عن قلقهم بشأن سلامتهم في العمل كمؤشر على بعض التحسن على هذا الصعيد. وتعلقت مخاوفهم الأكثر شيوعاً بعدم توفير الشركات لمعدات الحماية والسلامة الشخصية أو بعدم توفير الحماية الكافية أثناء عملهم الخارجي. وقال عشرة عمال إن صاحب العمل لم ييسر لهم سبل الوصول إلى الرعاية الطبية. وقال بعضهم إنهم اضطروا إلى تدبّر ذلك بأنفسهم. وبين حمال أمتعة من النيبال أن مديره قد حرّمه من الحصول على الرعاية الصحية اللازمة عندما تعرض إلى إصابة على مستوى الظهر، قائلاً: "كان يتعين عليّ الانتظار حتى الصباح كي تقلني سيارة الإسعاف إلى العيادة. ومن المؤكد أن أخذني قسطاً من الراحة، والذهاب إلى العيادة سيثير غضب المدير". لقد ارتبط العمل في قطر قبل كأس العالم بالظروف السيئة للصحة والسلامة. ولئن تشير هذه الشهادات إلى إدخال بعض التحسينات، فإنه من الواضح أن أمام الشركات أشواط طويلة لتقطعها لإنارة جميع العمال حول حقوقهم ولضمان حصولهم على الرعاية الطبية التي يحتاجونها وللتأكد من أن وضعهم بوصفهم غير مواطنين لا يُعيق وصولهم إلى هذه الخدمات.

|| لا يتم توفير معدات السلامة بالكامل. ويتم، أحياناً، عرض أطقم المعدات أثناء الخضوع إلى تدقيق علماً وأنها غير كافية لجميع العمال. وتجدر الإشارة إلى أن بعض أدوات العمل قديمة بالفعل، ولم يتم استبدالها بعد."

عامل بناء نيبالي

|| مرضت في يوم من الأيام. وقام صاحب العمل بتغطية تكاليف علاجي لأول مرة. ولكن، أبلغنا صاحب العمل في وقت لاحق أنه لن تتم تغطية أي نفقات طبية للعمال مستقبلاً. علاوة على ذلك، أخبرنا صاحب العمل بعدم المطالبة بنفقات العلاج الصحي."

مندوب مبيعات نيبالي

الخاتمة

بعد إسدال الستار على بطولة كأس العالم فيفا قطر 2022، غادر كل من الاتحاد الدولي لكرة القدم والصحفيين الدوليين والمشجعين والاتحادات الوطنية لكرة القدم البلاد تاركين وراءهم العمال المهاجرين الذين بذلوا أقصى مجهوداتهم كي تحقق بطولة قطر 2022 مثل هذا النجاح المالي. لقد تركت هذه البطولة آثاراً قائمة على آلاف العمال المهاجرين الذين تمثل إرثهم من كأس العالم في تحمل أعباء ديون ضخمة ناجمة عن قروض رسوم الاستقدام وفي الأجور غير المدفوعة - أو التي حصلوا عليها بشق الأنفس - أو العودة إلى بلدانهم دون اللجوء إلى العدالة للانتصاف من الانتهاكات التي تعرضوا لها. وكما يتضح من شهادات العمال الـ 78 الذين تمت مقابلتهم أثناء إعداد هذا التقرير، كانت التحسينات التي تم إدخالها عبر مختلف الصناعات ضئيلة للغاية، مع إحراز تقدم محدود في عدد قليل من المجالات.

وتزامنا مع توثيق بعض التحسينات الطفيفة، من قبيل إلغاء مصادرة جوازات السفر من قبل أصحاب العمل وإحراز تقدّم على صعيد الصحة والسلامة المهنية، أبلغ كل عامل تمت مقابلته عن مؤثر واحد على الأقل لاستغلال العمالة. وفي دليل على التقدم المتعثر نحو ممارسة أفضل، دفعت الأغلبية الساحقة من العمال رسوم استقدام في أوطانهم للحصول على عمل أثناء كأس العالم، على الرغم من حظر قطر لهذه الممارسة. وبالمثل، لا يزال العمال غير أحرار في اختيار العمل الذي يريدونه أو نقل الكفالة، ويواجهون عوائق تحول أمام قيامهم بذلك على صعيد الممارسة. ولقد ذكر معظم العمال الذين تمت مقابلتهم أنهم قد تحصلوا على أدوار وظيفية أو وُضعوا في ظروف عمل مبيّنة لما كانوا قد وُعدوا به. وبالإضافة إلى ذلك، أبلغت الغالبية عن حدوث انتهاكات في الأجور على الرغم من إنشاء الحكومة لنظام حماية الأجور.

وعلى الرغم من حالات إساءة معاملة العمال الموثقة بشكل جيد، فإن الشركات الكبرى والصغرى والعالمية والمحلية لا تتخذ سوى خطوات محدودة للغاية لتحديد أشكال الإساءة والتخفيف منها ومعالجتها. وتفشل الشركات، في كافة القطاعات، في بذل العناية الواجبة المفيدة والمتمحورة حول العمال. وبالتالي، تخفق بصورة منهجية في الوفاء بالتزاماتها باحترام حقوق الإنسان. ويتعين على الفيفا، التي حققت أرباحاً بمليارات الدولارات من بطولة قطر 2022، أن تتحمل مسؤولية الانتصاف للانتهاكات المرتبطة بها. وبالمثل، يجب أن تلتزم الشركات متعددة الجنسيات والشركات الوافعة جزئياً أو كلياً تحت ملكية الحكومة بمعاييرها الخاصة وبالمعايير الدولية. كما يجب عليها القيام بعمليات تدقيق شاملة لضمان عدم تحقيقها لأرباح على حساب العمال المهاجرين.





Business & Human Rights Resource Centre

JUNE 2023

Business & Human Rights Resource Centre is an international NGO which tracks the human rights impacts of over 10,000 companies in over 180 countries, making information available on our 10-language website.

المؤلفة: إيزوبيل آرثرشر

البحث والدعم: كاتريونا فريرز، ناتالي سوان، دانييل ماكمولان ومايكل كليمنتس

ساهم في إعداد هذا التقرير عدة شركاء بفضل ما بذلوه من جهود. مع شكرنا الخاص لمن أجرى مقابلات مع العمال في قطر وفي بلدان المنشأ:

بارون غيمير، محام لحقوق الإنسان

منظمة الكوديم لحقوق الإنسان

مشروع العدالة لباكستان

منظمة تتبع / ترايس "كينيا"

تم دعم هذا العمل من قبل منظمة الإنسانية المتحدة "هيومانيتي يونيتد".

