ماعت للسلام والتنمية وحقوق الإنسان
Maat For Peace, Development, and Human Rights

العمال المهاجرين في قطر

معاناة لا تنتهي

إعداد
على محمد – ياسر جمال

تحرير
شريف عبدالحميد

www.maatpeace.org

مقدمة

في ديسمبر 2010، اسند الاتحاد الدولي لكرة القدم "فيفا" حق تنظيم كأس العالم لكرة القدم الذي سيقام عام 2022، إلى دولة قطر، وهي بمثابة البطولة الأهم على المستوي الدولي، وتضمن ملف قطر إلي اللجنة المنظمة للبطولة تعهدات بإنشاء تسعة ملاعب مُجهزة بتقنيات تبريد لمواجهة درجة الحرارة المرتفعة في فصل الصيف، وبناء مطار جديد وبنية تحتية وشبكة لوسائل النقل والمواصلات، وطرق وضواحي جديدة.

لتنفيذ هذه الوعود، فتحت قطر الباب على مصراعيه أمام سيل من العمال المهاجرين للعمل في هذه المشاريع للحد الذي وصل فيه العمال المهاجرين في قطر إلى نحو 2 مليون عامل من أصل 2.6 مليون (95% من القوي العاملة)، وهو العدد الإجمالي لسكان دولة قطر، وعندما يتعلق الأمر بدولة من أغني الدول في العالم حيث تحتل المرتبة الأولي في معدل دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي فإنه من المنطقي ألا يتعرض العمال في هذه الدولة إلي أي شكل من أشكال الانتهاكات.

لكن ثمة تناقض صارخ بين الجهود التي قام بها هؤلاء العمال في إنهاء الإنشاءات والبنية التحتية المرتبطة بمشروعات البطولة الدولية في الوقت المحدد، وبين الانتهاكات التي ما فتئ يتعرضون لها، لاسيما فيما يتعلق بإيقاف أجورهم الذي هي منخفضة في الأصل، أو استقطاعها في أحيان أخري، بالإضافة إلى العمل في ظروف غير لائقة وقاسية، فعادة ما يعملون تحت أشعة الشمس الحارقة، فضلا عن الاحتجاز والترحيل في تعارض مع القانون الدولي لحقوق الإنسان الذي يوفر حماية كاملة للعمال المهاجرين.

ضاعف من هذه الانتهاكات، نظام الكفالة المعيب الذي ورغم من الإصلاحات التي أدُخلت عليه مؤخرا، فإنه مازال يربط أرباب العمل بمكفوليهم، وما ينسحب على ذلك من مصادرة جوزات السفر للعمال المهاجرين، ووثائق الهوية، وتوجيه تهمة "الهروب" للعمال الذين يتركون وظائفهم بغير إذن من صاحب العمل.

لذلك فإن مؤسسة **ماعت للسلام والتنمية وحقوق الإنسان** تركز في هذا التقرير على الانتهاكات التي يتعرض لها العمال المهاجرين العاملين في مشروعات كأس العالم في قطر 2022، وعلى وجه التحديد حالات الوفاة في مواقع البناء والانتهاكات المرتبطة بتأخير الأجور، وكذا الاحتجاز التعسفي والترحيل لهؤلاء العمال من قبل الحكومة القطرية، والتباطؤ

في الحصـــول على العدالة الناجزة لكن قبل ذلك فإننا نوضـــح الإطار القانوني الذي يقوض عملية حماية المهاجرين في دولة قطر[1].

أولا: الإطار القانوني لحماية العمال المهاجرين

تحظر الاتفاقيات والمواثيق الدولية لاسـيما الاتفاقيات الأسـاسـية لمنظمة العمل الدولية، والاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسـرهم إلحاق أي ضـرر بالعمال المهاجرين، أو الإقدام على أي ممارسـات تعسـفية من شـأنها تقويض الحقوق الممنوحة لهذه الفئة من البشر التي ضاقت بهم السُبل في بلدهم الأصلي "بلد المنشأ" واضطرتهم الظروف وأغلبها اقتصادية إلى الهجرة إلى بلد آخر "بلد المقصد" لتحسين دخولهم وتحسين مستوي المعيشة بشكل عام، حيث ينظُر العديد من العمال إلى الهجرة باعتبارها السبيل الوحيد لتحسـين وضـعهم الاجتماعي والاقتصـادي، ليس وضـعهم فحسـب بل وضـع عائلاتهم.

وتوفر الاتفاقيات آنفة الذكر الحماية لهذه الفئة خاصـة فيما يتعلق بأنماط معاملة العمال المهاجرين، لاسـيما الحماية من ظروف العمل الخطيرة وغير المأمونة، والحماية المطلوبة لمنع تأخير أو اقتطاع الأجور أو ممارسـة العمل الجبري والذي يرقي في أحيان كثيرة إلى السـخرة، هذه الحماية تنطلي على جميع العمال المهاجرين بدون تمييز، وتطلب هذه الاتفاقيات من الدولة الطرف أن تنظر لهؤلاء العمال على مسـافة واحدة من جميع الفئات الأخرى وأن تعتبرهم كرعايا الدولة لهم جميع الحقوق الممنوحة لمواطنيها.

وانضمت قطر إلي خمس اتفاقيات من أصل ثماني اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية. لكنها لم تنضم إلى ثلاث اتفاقيات أساسية أخري، كما إنها لم تصادق على الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسـرهم، على الرغم من التوصـيات التي لا حصـر لها التي قدمت لقطر إبان خضوعها لآلية الاستعراض الدوري الشامل في مايو 2019 [2].

مع ذلك فإن الاتفاقيات الخمسـة التي صـادقت عليهم قطر تضـع ضـوابط لمعايير العمل اللائق، وتوفر أوجه الحماية للعمال المهاجرين، وهو ما لا يتحقق في أحيان كثيرة على مستوي الممارسـة الفعلية فإعمال هذه الاتفاقيات يتطلب إرادة حكومية ورغبة فعلية في إنصـاف هؤلاء العمال، وليس إصلاحات شكلية تندثر على أرض الواقع [3].

---

* لا تشمل الانتهاكات المتعلقة بالعمال المهاجرين موضوع التقرير الانتهاكات ضد العاملات المنزليات في دولة قطر

[2] تقرير الفريق العامل المعني بالاستعراض الدوري الشامل، ص 12، على الرابط التالي:https://bit.ly/3sBIe7v

[3] **الخمس اتفاقيات التي انضـمت إليها قطر هم** ، اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 بشـأن العمل الجبري " اتفاقية السـخرة، وانضـمت إليها قطر في عام 12 مارس 1998، وكذا اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 بشـأن إلغاء العمل الجبري " اتفاقية العمل الجبري" وانضـمت إليها قطر في 2 فبراير 2007، بالإضـافة إلي اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشـأن التمييز في الاسـتخدام والمهنة انضمت إليها قطر في 18 أغسطس 1976، اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام " اتفاقية الحد الأدنى للسن" انضمت إليها قطر في 3 يناير 2006، اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها انضمت إليها قطر في 30 مايو 2000

وتهدف الاتفاقيات الخمســـة إلى حماية حق العمال المهاجرين في تلقي أجورهم بانتظام ودون تأخير او اقتطاع، كما تمنع الأعمال التي تفرض على العمال المهاجرين عنوة أو بموجب تهديد أية كان نوعه أو ما يُصنف على إنه في إطار العمل القسري أو السخرة.

وتطالب الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أســرهم التي اعتمدت من قبل الجمعية العامة في 18 ديســمبر 1990 ودخلت حيز النفاذ في 1 يوليو 2003 في المادة رقم (7) من الاتفاقية بعدم التمييز ضد العمال المهاجرين لأي سبب، مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين أو المعتقد، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصـــل القومي أو العرقي أو الاجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى، طالما كان هؤلاء العمال موجودين داخل إقليم الدولة وخاضعين لولايتها[4].

وتحظر المادة 11 من نفس الاتفاقية الاسترقاق والاستعباد والعمل القسري. وتنص المادة 25 على أن يتمتع العمال المهاجرون بمعاملة لا تقل مراعاة عن المعاملة التي تنطبق على رعايا دولة العمل من حيث الأجر وشــروط العمل الأخرى، بما في ذلك أجر العمل الإضــافي، وســاعات العمل، والراحة الأســبوعية، وأيام العطلة المدفوعة الأجر، والســلامة، والصــحة، وإنهاء علاقة الاستخدام[5].

وفي أكتوبر 2019 أعلن أمير قطر عن مشــروع قانون لتحديد الحد الأدنى للأجور للعمال المهاجرين، ووقع عليه بشكل رسمي في 30 أغسطس 2020، في إطار تغييرات تشريعية إيجابية نحو حصول العمال المهاجرين على أجورهم[6]، غير إن القانون الذي دخل حيز التنفيذ في 20 مارس 2021، يمنح أصحاب العمل فترة انتقالية مدتها ستة أشهر من أجل التهيئة لتنفيذ الحد الأدنى الجديد، هذه الفترة انتقدها بعض العمال المهاجرين الذين ارتأوا إنها تُســتخدم كذريعة وللمماطلة في تأخير الأجور من قبل الشركات وأصحاب العمل[7]، وعلي الرغم من هذه التغييرات إلا إنها تبقي مجرد نصوص تفتقر إلي التطبيق الكامل علي مستوي الممارسة.

وتحظر المادة رقم 9 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 95 بشــأن حماية الأجور لعام 1949، إجراء أي اســتقطاع من الأجور كمدفوعات مباشــرة أو غير مباشــرة يدفعها لصــاحب العمل، أو ممثله، أو أي وســيط من أجل الحصــول علي عمل أو الاحتفاظ به، في حين تنص الفقرة رقم 2 من المادة رقم 10 من نفس الاتفاقية علي حماية الأجور من الحجز أو التنازل بالقدر الذي يعتبر ضروريا لحياة العامل وأسرته، وبرغم التوصيات التي قُدمت لقطر من أجل

---

[4] الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة رقم 7، على الرابط التالي:https://bit.ly/3vc9b3z
[5] المرجع السابق
[6] قطر: القوانين الجديدة الهادفة لحماية العمال الأجانب خطوة إيجابية، منظمة العفو الدولية، 30 أغسطس 2021، على الرابط التالي:https://bit.ly/32DOCAJ
[7] الحد الأدنى الجديد للأجور في قطر يدخل حيز التنفيذ، منظمة العمل الدولية، 19 مارس 2021، على الرابط التالي:https://bit.ly/3xe4BDs

التصـــديق علي هذه الاتفاقية فإنها من بين الثلاثة اتفاقيات الأســـاســـية لمنظمة العمل الدولية التي لم تصّادق عليهم قطر حتي كتابة هذا التقرير[8].

يتعلق ما ســـبق بالإطار القانوني للتأخير في دفع الأجور للعمال المهاجرين، أما بالنســـبة للترحيل والاحتجاز التعســـفي للعمال المهاجرين، فإن الاتفاقية الدولية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم السابق ذكرها أعلاه، قد أفردت مساحة لتغطية هذه المسألة فجاءت المادة 8 من الاتفاقية المذكورة، لتنص على حرية مغادرة العمال المهاجرين بلد المقصـــد في أي وقت ودنما أي قيود وهو ما يتعارض مع نظام الكفالة المعمولة به في دولة قطر، حيث لا يزال الكفيل من شأنه وضع قيود على مغادرة العمال المهاجرين كمصادرة جوازات السفر الخاصة بهم أو توجيه تهمة الهروب حال تغيير العامل لوظيفته دون إذن كفيله[9].

أما المادة رقم 22 من الاتفاقية ســـابقة الذكر فتحظر مطلقا الطرد الجماعي للمهاجرين حتى لو كانوا قد دخلوا بلد المقصد بطريقة غير شرعية، وتنطوي هذه المادة على ضمانات هائلة لحقوق العمال المهاجرين، فعلي سبيل المثال، لا يمكن أن يكون الطرد إلا وفقا للقانون مع أحقية الطعن ضد القرار أمام هيئة قضائية، بالإضافة إلى ضرورة إتاحة فترة معقولة للعمال المهاجرين الصادر في حقهم قرار بالترحيل للوصول إلى تسوية بشأن أجورهم المتأخرة، وهو ما يتعارض مع الإجراءات التي اتخذتها قطر ناحية عدد من العمال المهاجرين لاســـيما بعد انتشـــار جائحة كورونا، عندما رحلتهم دون حصـــولهم علي أجورهم المتأخرة إلي بلدانهم الأصلية[10].

وفقاً لإحصائيات منظمة العمل الدولية، يموت كل عام، 2.78 مليوني شخص نتيجة التعرض لمخاطرٍ تُهدد سلامتهم وصحتهم في مكان العمل، أيّ وفاة خمسة أشخاص كل دقيقة. وتولي الاتفاقيات الدولية أهمية خاصة لظروف العمل اللائق ولمعايير السلامة والصحة في مواقع العمل بما في ذلك مواقع البناء والإنشـــاءات العملاقة. فالمادة رقم 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنســـان تنص علي حق العامل في ظروف عمل لائقة، تتضـــمن الحق في الحصول على راحة وأوقات فراغ، وتحديد لساعات العمل، واجازات دورية مدفوعة الأجر[11].

أما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فنص في المادة رقم 7(ب) على أن تتضمن شروط العمل المُرضية كفالة الحق في السلامة والصحة في مواقع العمل، وكفل العهد في نفس المادة حق العامل في تحديد ســـاعات المعمل والاجازات الدورية والمنتظمة مدفوعة الأجر[12]، وتنطبق هذه المواد على جميع العمال بما في ذلك العمال

---

[8] اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 95 بشأن حماية الأجور لعام 1949، المادتين (9.10)، على الرابط التالي:https://bit.ly/32BWbrG
[9] الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة رقم 8، على الرابط التالي:https://bit.ly/2QHZIY4
[10] المرجع السابق
[11] الإعلان العلمي لحقوق الإنسان، المادة 24، على الرابط التالي:https://bit.ly/3gtBYMB
[12] العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة رقم 7، على الرابط التالي:https://bit.ly/3ekg3Vv

المهاجرين وفقا لما جاء في التعليق رقم 23 لعام 2016 الخاص بلجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية[13].

وبرغم إن قطر طرفاً في العهد الدولي للحقوق الاقتصـــادية والاجتماعية والثقافية منذ 22 مايو 2018، إلا إنها لم تولي اهتماماً بإعمال المواد الســـابقة، ولم تحقق في حالات الوفاة الناجمة عن زيادة ســـاعات العمل وشـــروط العمل المُجحفة من قبل الشـــركات المتولية لمشاريع كأس العالم، كما إن قطر لم تُلزم هذه الشركات بتحقيق معايير السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل، ولم تقم وزارة التنمية الإدارية والعمل والشـــئون الاجتماعية بأي حملات تفتيش لمواقع البناء او التحقيق في شـــكاوى العمال أو ذويهم الذين لقوا حتفهم أثناء العمل.

لم تتوقف الممارسات التعسفية ضد العمال المهاجرين في قطر عند هذا الحد، لكن وعلى الرغم من إن قطر صادقت أيضا على العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، غير إنها لا تسمح للعمال المهاجرين بتكوين النقابات أو الانضمام إليها ولا المشاركة في الاضطرابات والاحتجاجات، وهذا الحظر له ســـند قانوني ألا وهو قانون العمل القطري الذي يحظر هذا الحق علي العمال المهاجرين.

فلا تســـمح المادة 116 من قانون العمل إلا للعمال القطريين في تكوين الروابط والنقابات العمالية بما يتعارض مع الفقرة رقم 1 من المادة 20 في الإعلان العالمي لحقوق الإنســـان التي تنص علي حق كل شخص في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية وكذا الفقرة رقم 4 من المادة 23 التي تنص علي حق كل شـــخص في إنشـــاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها لحماية مصالحه، وبما يخالف مع ما جاء في التوصية رقم 30 للجنة القضاء علي التمييز العنصـــري والتي أشـــارت إلي إنه طالما بدأت علاقة عمل لعمال مهاجرين وحتي تنتهي هذه العلاقة فلهؤلاء العمال الحق في حرية التجمع وتكوين الجمعيات.

الجدير بالذكر أن قطر لديها عدة تشـــريعات تتعلق بالعمال الأجانب، بدءً من قانون العمل الصـــادر بالقانون رقم (14) لعام 2004[14]، ثم القانون الخاص بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم (المعروف بنظام/قانون الكفالة)، والصـــادر بالقانون رقم (4) لعام 2009[15]، ثم حل محله القانون رقم (21) لعام 2015[16]، وبقى محتفظاً بعنوانه الأساسي "تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم"، وتلا ذلك إدخال بعض التعديلات على القانون

---

[13] التعليق العام رقم 23(2016) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 27 أبريل 2016، على الرابط التالي:https://bit.ly/3xeX7QM

[14] للاطلاع على كافة نصوص القانون رقم (14) لعام 2004، قانون العمل القطري، انظر: http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=3961&language=ar

[15] للاطلاع على كافة نصوص القانون رقم (4) لعام 2009، قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، انظر: http://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID=2611&language=ar

[16] للاطلاع على كافة نصوص القانون رقم (21) لعام 2015، قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، انظر: http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=6809&language=ar

رقم (21) لعام 2015، وصـــدرت التعديلات تحت بند القانون رقم (13) لعام 2018 [17]، بالإضـــافة إلى القانون رقم (15) لعام 2017 [18]، بشأن المُستخدمين في المنازل. إلا أن هذه التعديلات ما هي إلا محاولة من الســلطات القطرية لتجميل صــورتها أمام المجتمع الدولي خاصــة بعد الانتقادات الكبيرة التي تتعرض لها نتيجة الانتهاكات التي ترتكبها بحث العمال المهاجرين.

فكثيرا ما أعلن المسـؤولون القطريون مؤخراً عن "إنهاء العمل" بنظام الكفالة وفقاً للقانون رقم (21) لعـام 2015، ويلاحظ أنـه إذا كـانـت مُفردتـا "الكفـالـة" أو "الكفيـل" لا تردان في نص القانون الجديد، فذلك يعود إلى أن القانون الجديد اكتفى بالاســتعاضــة عن كلمة "الكفيل" أو رب العمل بـــ "المُستقدم"، و لكن من المؤكد أن تغييراً طفيفاً بالمصطلحات لا يمكنه إنهاء نظام شـديد الرسـوخ، فضـلاً عن أن القانون الجديد يسـتخدم مصـطلح "المُسـتقدم" بدلاً من "رب العمل" دون أدنى تمييز بين صاحب العمل الفعلي والوسـيط الموكل باسـتقدام العمال الذي ينشط بين البلدان المصدرة والبلدان المستوردة للعمالة.

هذا القصــور في الإطار القانوني لحماية العمال المهاجرين في قطر، يهيئ المناخ لانتهاكات أوســع ضـــد هؤلاء العمال، هذا الانتهاكات ترقي إلى حد الوفاة والإصـــابة في مواقع البناء والإنشـاءات، ويجعل من الإصـلاحات التشـريعية التي اقرتها قطر مؤخراً مجرد حبر علي ورق. فالإصــلاحات التشــريعية وحدها لا تتحول من تلقاء نفســها إلى تأثيرات فعلية على وضــع العمال. ولكي تكون تلك التعديلات ذات فعالية كبيرة وعلى نحو يتوافق والاتفاقيات الدولية، فإن ثمة ضرورة لبذل جهود أكبر من قبل الحكومة القطرية على أرض الواقع.

ثانياً: الانتهاكات التي يتعرض لها العمال المهاجرين في قطر

يواجه العمال المهاجرين في قطر انتهاكات عدة، تتعلق بالعمل في ظروف غير آدمية، - تؤدي في بعض الأحيان للوفاة - فعادة ما يعملون تحت أشــعة الشــمس الحارقة، وأجورهم لا تتجاوز السـتة دولارات يومياً، وفي الغالب تتأخر رواتبهم، ويعيشـون في معسـكرات مكتظة بالبشـر في وسـط الصـحراء لا تصـلح كسـكن آدمي، ولا تتمتع بظروف معيشـية صـحية أو لائقة، حيث لا توجد مياه أو كهرباء، وقد أُصـيب العديد منهم بالأمراض، كما يتعرض العمال لخطر العمل القسري، والقيود المفروضة على تنقلهم، فضلاً عن أن العمال لا يستطيعون تغيير وظائفهم دون إذن صـاحب العمل، ويواجهون التجريم بسـبب "الفرار" من العمل، وفى بعض الأحيان تصـل إلى مصـادرة الجوازات. ومن أبرز الانتهاكات التي يتعرض لها العمال في قطر ما يلي:

---

[17] للاطلاع على كافة نصوص القانون رقم (13) لعام 2018، قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، انظر: http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7756&language=ar

[18] للاطلاع على كافة نصوص القانون رقم (15) لعام 2017، بشأن المستخدمين في المنازل، انظر: http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=7312&language=ar

1. الوفاة في موقع العمل

أن ظروف العمل القاســية وغير المأمونة في مواقع البناء في قطر، عجلت بحياة آلاف من العمال المهاجرين، حيث وصــل عدد العمال المهاجرين الذين لقوا حتفهم في مواقع البناء منذ حصــول قطر علي حق تنظيم كأس العالم وحتى نهاية ديســمبر 2020 إلى ما يربو على 6500 عامل من بلاد كالهند، باكستان، نيبال، بنجلاديش، سيرلانكا[19].

فيما ترجح مؤسسة ماعت إن أعداد القتلى والإصابات أعلي من ذلك بكثير لإن الإحصائيات الخاصــة بحالات الوفاة شــملت خمس دول آســيوية فقط بينما لا توجد معطيات لحالات الوفاة من دول أخري بها عدد هائل من العمال المهاجرين في قطر، كالفلبين وأوغندا وكينيا وغيرها من الدول. وينسحب ذلك مع ما ذهب إليه الاتحاد الدولي للنقابات والذي رجح وصول عدد الوفيات الخاصــة بالعمال المهاجرين في قطر حتى الانتهاء من كافة منشــآت البطولة إلى ما يقرب من 7 آلاف عامل[20].

وانطوت ظروف العمل القاســية على التواجد أحيانا في مواقع العمل والتعرض لأشــعة الشمس في درجات حرارة تتجاوز 50 درجة مئوية في أوقات كثيرة، والعمل لمدد تصل أحيانا إلى نحو 12 ساعة أو 14 ساعة يوميا ووصلت في بعض الأحيان إلى 18 ساعة حتى يتم اللحاق بالجدول الزمني دون أن يتم توفير معدات حماية كافية لهؤلاء العمال، ظروف العمل غير اللائقة دفعت بعض العمال للانتحار بســبب ضــغوطات العمل أو الوفاة نتيجة الاجهاد أو الازمات القلبية.

فمن بين أعداد القتلى، توفي 171 عاملاً من النيبال الذي يوجد بها نحو 400 آلف عامل في قطر في الفترة من 16 يوليو 2019 حتى نوفمبر 2020، من العاملين في المنشــآت الخاصــة بكأس العالم، من بينهم 67 في الفترة من 16 يوليو 2020 حتى نوفمبر 2020 بعضهم نتيجة إصابتهم بجائحة فيروس كورونا المســتجد[21]، وافيد إن الســبب الرئيس لوفاة هؤلاء العمال هي حالة الإجهاد الناجمة عن العمل لســاعات طويلة وفي مواقع شــديدة الحرارة وهو ما ترتب عليه وفقا لتقارير حقوقية تلف في أنســجة الجســم وخلل في خلايا الجهاز العصــبي لهؤلاء العمال[22].

ونتيجة للوفيات العديدة بين العمال المهاجرين في مواقع البناء في قطر، نُوقشــت ورقة بحثية لمجموعة من علماء المناخ وأطباء القلب بعنوان "آثار الإجهاد الحراري على معدل وفيات القلب لدى العمال المهاجرين النبالين في قطر". خلصــت هذه الورقة إلى إن الإجهاد

[19] Revealed: 6,500 migrant workers have died in Qatar since World Cup awarded, The Guardian, 23 February2021, https://bit.ly/32EFxaR
[20] Qatar hits back at reports of 7,000 workers dying by 2020, Gulf Business, 21 December2015, Available at the following link: https://bit.ly/3aBUKxH
[21] 67 Nepal migrant workers died in Qatar World Cup preparations, Middle East Monitor, 21 December 2020, Available at the following link: https://bit.ly/3sxpaXS
[22] Qatar heat-deaths: Major study calls for long breaks, slowing down and more water, global construction review, 14 October 2019, Available at the following link: https://bit.ly/3dv13Vx

الحراري الفائق نجم عنه وفاة مئات من العمال من ذوات الجنسـية النيبالية، وإن العدد الأكبر منهم ربما توفي بسـبب تعرضـه لضـربات شـمس حارقة في هذه المواقع، نفس الورقة البحثية أفادت بإن 200 حالة وفاة بأمراض القلب والأوعية الدموية كان من الممكن تجنبها في حالة أن اتخذت الشـركات أو الحكومة القطرية تدابير فعالة للتخفيف من شـدة الحرارة وأوجه الحماية الأخرى.

وترفض قطر إجراء عمليات تشـريح بعد وفاة العمال المهاجرين لتحديد السـبب الرئيس للوفاة، ما يجعل من الصـعب تحديد سـبب الوفاة بدقة وتحديد ما إذا كان سـبب الوفاة طبيعية أو مرتبط بظروف عمل الإنشاءات الخاصة بكأس العالم، ولتجنب المسؤولية تزعم السـلطات القطرية ان أغلب الوفيات لأسـباب طبيعية ولمشـاكل في القلب وفي الأوعية الدموية والجهاز التنفسـي[23]، وكدليل واضـح علي إن ظروف العمل غير المأمونة في مرافق البنية التحتية ذات علاقة مباشـرة بحالات الوفاة، توفي عامل يدعي جانا ردان، في مارس 2018 وهندي الجنسـية، ويبلغ من العمر 34، بسـبب ضـيق تنفسـي حاد في أحد مواقع البناء ذات الصـلة بمشـروعات كأس العالم، فيما أوضـحت زوجته إنه توفي بسـبب سـاعات العمل الطويلة وغير المنتظمة وما ترتب عليها من اجهاد تسبب في وفاته.

من بين الوقائع الدالة علي إن ظروف العمل القاسـية، دفعت ببعض العمال المهاجرين في قطر إلي الانتحار، واقعة "جال كدان"، وهو اسـم مسـتعار لعامل نيبالي دفع نحو ألف جنيه إسـترليني كرسـوم توظيف ليعمل في دولة قطر في أحد الشـركات المسـؤولة عن العمل في أحد المنشـآت المرتبطة ببطولة كأس العالم، تحقق حُلم جال كدان في السـفر إلي قطر، لكن بعد ما يقرب من شـهر، للعمل في موقع بناءً لمدة 12 سـاعة يومياً تصـل إلى 14 سـاعة في بعض الأحيان دون أي أجر إضـافي وفي أجواء شـديدة الحرارة ودون إجراءات سـلامة كافية، انتهي الشـهر الأول لكدان في قطر، ولم يتسـلم أجره، وهو ما دفعه للانتحار بعدما اصـطدم بالواقع المذري لظروف العمل في مواقع البناء المسـؤولة عن مشـروعات كأس العالم.

حالات الوفاة للعمال من ذوات الجنسـية النيبالية والعامل الهندي المذكور أعلاه ما هي إلا قطرة في بحر انتهاكات الشركات القطرية والمتعاقدون معهم سواء من مقاولون رئيسيين أو فرعيين، وكل هذه الانتهاكات تجري على مرآي ومسـمع من الحكومة القطرية التي لم تحاول بأي حال من الأحول توفير ظروف عمل ملائمة ومأمونة لهؤلاء العمال ولكنها تركتهم

[23] Deathly Subsistence The invisible migrant workers dying of "natural causes" in the Arab Gulf, The Caravan, 31 March, Available at the following link: https://bit.ly/3azC2qG

في مواجهة مباشـــرة بين مقصـــلة الشـــمس الحارقة والمعاملة الســـيئة لأرباب العمل والشركات المتولية بناء مرافق البطولة.

2. التأخر في دفع أجور العمال المهاجرين

في عام 2015، أطلقت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشـــئون الاجتماعية القطرية نظام حماية الأجور، وهو نظام لدفع أجور العمال إلكترونيا بما في ذلك العمال المهاجرين، من خلال إلزام أصـــحاب العمال الذين تســـري عليهم أحكام قانون العمل تحويل أجور عُمالهم مصـــرفياً، وهدفت الحكومة القطرية من هذا النظام مراقبة الشـــركات وأصـــحاب العمل المتباطئين في دفع أجور العمال، ورصـــد المخالفات ذات الصـــلة بأجور العمال المهاجرين ككل[24].

غير إن هذا النظام لم يحمي العمال بشـــكل كامل ولا يزال الألاف من العمال المهاجرين يعانون من تأخر ســـداد الأجور المســـتحقة لهم نظير عملهم، ويترتب على هذا التأخير فقدان هؤلاء العمال لمقومات الحياة الأســـاســـية كشـــراء الغذاء والمياه وتراكم الديون على كاهل هؤلاء العمال للحد الذي دفع ببعضـــهم إلى الســـجن نتيجة الإخفاق في تســـديد الديون، كما يوقف تأخير سداد المرتبات للعمال من تحويل الأموال إلى أسر هؤلاء العمال في بلد المنشأ والذين يحتجونها للإنفاق على ضروريات الحياة اليومية.

يؤكد ذلك الإحصـــائيات التي تناولتها تقارير حقوقية شـــتي، والتي تُفيد بإن 87% من الانتهاكات التي يتعرض لها العمال المهاجرين، هي انتهاكات أما تتعلق بأجور غير مدفوعة أو متأخرة، وهو ما أثر على نحو 12 ألف عامل مهاجر في دولة قطر في الفترة من 2016 حتى نهاية نوفمبر 2020[25].

وكمؤشـــر على هذه الإحصـــائيات في يونيو 2020، كشـــفت تقارير حقوقية إن 100 من العمال المهاجرين في شـــركة قطر للحديد المجلفن "ميتا كوتس Meta Coats" وهي شـــركة تصـــميم وبناء تعاقدت معها الحكومة القطرية للعمل في اســـتاد البيت في مدينة الخور أحد ملاعب بطولة كآس العالم 2022، لم يتقاضـــوا هؤلاء العمال وهم من كينيا وغانا والفلبين ونيبال أجورهم لمدة 7 شهور متوالية، وتعنتت الشركة المذكورة في دفع مستحقات هؤلاء العمال والذي تقدر بنحو 600 ألف ريال قطري (16,500 دولار أمريكي) من الرواتب والمخصصات. كما رفضـــت الشـــركة تجديد تصـــاريح إقامة الموظفين، مما جعل بعضـــهم عرضـــة لخطر الاحتجاز والترحيل بسبب عدم أقامتهم بطريقة قانونية في قطر[26].

---

[24] التدابير المتّخذة مؤخّرًا في قطر لتعزيز حماية الأجور، منظمة العمل الدولية، 14 سبتمبر 2020، على الرابط التالي: https://bit.ly/3gtx0Q5

[25] Qatar firms' failure to pay leaves migrant workers destitute – report, The Guardian, 26 November2020, https://bit.ly/3sDRo3r

[26] أوضاع العمال الأجانب قبل عامين من بدء بطولة كأس العالم لعام 2022 في قطر الواقع عن كثب، منظمة العفو الدولية، على الرابط التالي: https://bit.ly/3x7Watj

اللافت إن تأخير هذه الأجور لا يتوقف عند العمال المهاجرين الذين يعملون في وظائف ينظر إليها علي إنها أدني كالنجارين والعتالين في مواقع البناء والمشـــروعات المتصـــلة بكأس العالم، لكنها أنطلت أيضـا علي من يعملون في وظائف أعلي درجة تابعة لمشـروعات كأس العالم، فشـــخص يدعي "الفين" ويعمل في شـــركة بناء في قطر ويبلغ من العمر 35 عاماً تم التعاقد معه للعمل في أعمال هندســـية للجزء الخارجي من احد ملاعب كأس العالم 2022، أفاد إن مرتبه تأخر لمدة 4 شـــهور علي الأقل لمدة خمس مرات في عامي 2018 و2019، كما أورد إن جميع الموظفين في نفس المســـتوي من الوظـائف تـأخرت أجورهم علي نفس الطريقة.

"ألفين" ليس وحده، فالانتهاكات طالت جميع وظائف العمال المهاجرين، فشخص أخر يُدعي "يوفي" ويعمـل حـارس أمن لأحـد مرافق البنيـة التحتيـة للبطولـة، ويبلغ من العمر 33 عـامـاً، أوضـــح إن صـــاحب عمله قطع راتبه الشـــهري ويبلغ 1000 ريال قطري أي ما يســـاوي "275 دولار" منذ أن بدأ العمل في يونيو 2019 ولفترة امتدت إلى 11 شـــهراً، ما دفعه للاقتراض في معظم الشـــهور التي تأخرت فيها الأجور من أجل فقط تغطية مقومات الحياة الأســـاســـية كالماء والغذاء ودفع إيجار السكن[27].

من بين الانتهاكات التي تعرض لها العمال المهاجرين في قطر فيما يخص الأجور، هو ما تعرض له مُختار وهو أســـم مســـتعار لعامل مهاجر جاء من أوغندا علي أمل تحســـين مستوي معيشـته هو وأسـرته، إلا أنه وجد نفسـه مضـطراً لدفع ألفين وخمسـمائة دولاراً كرسوم استقدام إلى أحد الشركات العاملة في توظيف العمال لتأمين هذه الوظائف، فما كان عليه إلا العمل لأكثر من شهرين لتغطية هذه الرسوم إلا أنه وجدا نفسه بعد سبعة شـهور من العمل مديناً لأصـدقائه الذين أضـطر للسـلف منهم من أجل تغطية مقومات حياته الأسـاسـية كالغذاء وإيجار السـكن والأدوية الضـرورية. علي الرغم من أحلام مختار عندما غادر إلي قطر في تأمين مسـتقبل أفضـل له ولأولاده ولأسـرته في بلد أوغندا، إلا أنه وجد نفسه في وضع أسوء ما كان عليه عندما غادر بلده الأصلية فبعد أن كان موعوداً بأجر شهري يقدر بنحو ألف دولار فإن هذا الأجر أما ان يتأخر لشهور أو يتلقاه منقوصاً.

وفي الغالب ما يترتب على تأخير الأجور المســـتحقة، تأخير دفع الرســـوم المدرســـية لأطفال هؤلاء الموظفين، والإيجارات الســـكنية، ويضـــطر الموظفين الأعلى درجة إلى الاقتراض من

[27] كيف نعمل بدون أجر، انتهاكات حقوق العمال الوافدة عشية بطولة كأس العالم 2022، هيومن رايتس ووتش، أغسطس 2020، ص13 على الرابط التالي: https://bit.ly/3suKLjP

البنوك، بينما يضطر العمال وهم غير مسموح لهم بالاقتراض من السلف من آخرين وفي أوقات كثيرة لا يستطيعون سداد تلك المبالغ الذين يقترضونها من أصدقائهم[28].

يتعلق طيف واسع من الانتهاكات الخاصة بأجور العمال المهاجرين **بسياسة متبعة في دول الخليج وعلي رأسهم دولة قطر، تعرف هذه السياسة بما يسمي سياسة " الدفع عند القبض"** وهي سياسة تعرفها جيدا الحكومة القطرية ولم تتدخل لإنهائها، وتتضمن هذه السياسة أن يدفع المتعاقدين أجور العمال فقط عندما يدفع المقاولون الرئيسيون المبالغ لهم، فإن تأخر ذلك الدفع، تأخرت أجور العمال، ربما لشهور، ما يعني إن أجور العمال مرْتبطة باستلام المقاولون الفرعيين للمبالغ المالية من المقاولون الرئيسيون الذين يتعاملون مباشرة مع الشركات التي في الغالب ما تكون تابعة للحكومة القطرية وتعُتبر هذه السياسة بمثابة سياسة تعسفية نظراً لما يترتب عليها من انتهاك تأخير الأجور للعمال المهاجرين، مع ذلك فإنها لا تزال تُدرج كبند في العقود بين الحكومات وبين شركات القطاع الخاص والمقاولين من الباطن في دول الشرق الأوسط وعلي رأسهم قطر كما سبق وأوضحنا[29].

وتتجلي انتهاكات الأجور في قطر في ساعات العمل الإضافية غير مدفوعة الأجر، فقد يُجبر المهاجر على العمل نحو 18 ساعة يومياً، بجانب الاقتطاعات التعسفية، أو تأخر الأجور، أو وقف الأجور لفترة غير محددة، أو إرسال أجور غير كاملة للعمال المهاجرين ويتعارض كل الانتهاكات آنفة الذكر مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور لعام 1990، والاتفاقيات الدولية الأخرى ذات الصلة [30].

واستغلت الشركات العاملة في مرافق ومنشآت كأس العالم، جائحة كورونا وتوجيه من الحكومة القطرية بوضع العمال في اجازة غير مدفوعة الأجر من أجل منع تفشي الوباء، استغلت هذه الشركات التوجيه الحكومي ومن ثم طردت على الفور ما يصل 2000 مُهاجر يعملون في شركة بناء واحدة، حيث لم يتلق غالبيتهم رواتبهم المستحقة أو تسويات نهاية الخدمة الواردة في توجيه الحكومة القطرية، ولم يتلقى نحو 20 عامل من ذوات الجنسية النيبالية أي من أجورهم المستحقة بعد أن رحلتهم الحكومة القطرية بشكل تعسفي[31].

3. الاحتجاز التعسفي للعمال المهاجرين

تحظر الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، تعرض العمال المهاجرين للاحتجاز التعسفي، أو الحرمان من حريتهم إلا للأسباب التي يحددها القانون، كما تلزم

---

[28] المرجع السابق

[29] دراسة استكشافية للسياسات الجيدة لحماية عمال الإنشاءات في الشرق الأوسط، منظمة العمل الدولية، فبراير 2018، ص13، على الرابط التالي:https://bit.ly/3eeA4Ne

[30] أنظر، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور لعام 1990، على الرابط التالي: https://bit.ly/3tCph5Z

[31] قطر: طرد العمال الأجانب بشكل غير قانوني أثناء تفشي وباء فيروس كوفيد-19، منظمة العفو الدولية، 15 أبريل 2020، على الرابط التالي:https://bit.ly/32JtyIV

الاتفاقية الدولة التي تحتجز العمال المهاجرين بإبلاغهم بأسـباب القبض عليهم وبالتهم الموجهة إليهم، غير إن قطر ليست دولة طرف في هذه الاتفاقية، وعلى هذا الأساس تمارس الدوحة هذه الانتهاكات بلا توقف، وتجلت هذه الممارسـات التعسـفية المتمثلة في الاحتجاز التعسفي للعمال المهاجرين إبان انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد في قطر.

وتفشـي الوباء بين العمال المهاجرين بسـبب التكدس في الحافلات والمسـاكن الضـيقة الذين يقيم فيها العُمال، وعدم الاهتمام بإجراءات السـلامة في مواقع البناء، وعدم تحقيق مبدأ التباعد الاجتماعي بسبب الظروف الذي يعيش فيها العمال سواء في مخيمات العمل المزدحمة، أو اشـتراكهم في غرف نوم تشـمل زهاء 8 إلى 10 آخرين من العمال، فضـلا عن وسـائل النقل المزدحمة الذين يذهبون فيها حيث يتم نقلهم للعمل في حافلات مزدحمة بما يصل إلى 60 شخصاً في كل حافلة.

وتجاهلت الشـركات العاملة في مجال البناء الأمر الحكومي القاضـي بحظر جميع أشـكال التجمعات، وسمحت للعمال بالتواجد في مواقع مشروعات كأس العالم دون عقاب حكومي ما ساهم في انتشار الفيروس على نطاق واسع بين هؤلاء العمال[32].

ونظراً للاضطرابات التي أعقبت هذا الانتشار الواسع للجائحة، ألقت السلطات القطرية في مارس 2020 القبض علي مئات من العمال المهاجرين من بينهم 20 من العمال النابليين بعضـهم من الشـارع، وبعضـهم من العمال الذين كانوا المنطقة الصـناعية ومدينة بروة والمدينة العمالية، بذريعة إجراء فحوصات Covid -19 والعودة إلى أماكنهم لكن بدلاً من ذلك اقتادوهم إلى سـجن مكتظ بالأفراد دونما مراعاة للإجراءات الاحترازية المتعلقة بالجائحة، وفقا لشهادة أحد العاملين المقبوض عليهم، فيما أوضح أخرون إن الشرطة هددت بتوجيه تهم جنائية ضـدهم، وإبقائهم في مركز الاحتجاز لفترة أطول إذا اشـتكوا أو حاولوا الاعتراض على وضعهم قيد الاحتجاز[33].

لم تكتف الحكومة القطرية باحتجازهم لأيام في مراكز الاعتقال، في انتهاك للقانون الدولي لحقوق الإنسـان الذي يُلزم الدول بعدم اعتقال او احتجاز او نفي أي انسـان تعسـفيا[34]، لكن شرعت بعد ذلك وبعد أيام من احتجازهم إلي ترحيل هؤلاء العمال الذين شُحنوا جوا على إلي دولة المنشـأ، ودون إن يتمكنوا على الأقل من جمع امتعتهم أو الحصـول على رواتبهم وأجورهم المتأخرة[35].

---

[32] صحيفة بريطانية تحذر: كورونا يتفشى بين عمال البناء بقطر، العربية، 27 مارس 2020، على الرابط التالي:https://bit.ly/3sGleEg
[33] مرجع سبق ذكره، على الرابط التالي:https://bit.ly/32JtyIV
[34] الفريق المعني بالاحتجاز التعسفي، ص 5، على الرابط التالي:https://bit.ly/3avovA2
[35] تقرير قطر 2020، منظمة العفو الدولية، على الرابط التالي:https://bit.ly/3v6vdEA

غير إن عمليات الاحتجاز خارج إطار القانون لا تُمارســـه الحكومة القطرية وحدها لكن نظام الكفالة المعيب وعلى الرغم من التحسينات التي أُدخلت عليه إلا أنه لم يحد من سلطة أرباب العمل في احتجاز مكفوليهم ومنعهم من الســـفر، ولا يزال الكفيل (ســـواء الكفيل كفرد، أو الشـــركات الكفيلة) في قطر وفقا لوقائع عديدة يصـــادر جوازات الســـفر ووثائق الهوية لمنع العامل المنضوية في كفالته من السفر ومغادرة البلاد إلا بإذنه ورغم إن هذه الممارسة قد جُرمت غير إن مفتشـي وزارة العمل لا يرقبون هذه الممارسـات ولا يهتمون برصـد مصـادرة وثائق الهوية أو جوازات السفر علي نحو يجعل هذه الممارسات آخذة في الانتشار.

أحدث الوقائع الدالة على الانتهاك الســـابق، إطلاق مواطن قطري النار على عامل هندي في 29 اكتوبر 2020 وأصـابه في عينه اليســرى، وهذا العامل يدعي حيدر عمار علي يبلغ من العمر 35 عاماً وسبب طلب الأخير زيارة أسرته في ولاية بيهار شرق الهند، استشاط كفيله القطري غضـباً وأطلق نحوه طلقة الرصـاص، والذي مكث على أثرها في مسـتشـفى حمد الدولي نحو ثلاثة أســـابيع حتى خرج منها في 23 نوفمبر 2020[36]. وعلى الرغم من طلب زوجة العامل تعويض من الحكومة القطرية إلا إنها لم تســـتجب حتى الآن لطالبتها وليس هُناك ما يُفيد بإن الكفيل الذي أطلق النار علي العامل قد خضع للمساءلة.

واقعة أخري تدل على الاحتجاز التعسـفي لأحد العمال المهاجرين في قطر، وهذه الواقعة تُنسـب لشركة كرانتز، وهي أحد الشركات التي تبني استاد آل بيت في مدينة الخور، فشخص يدعي "أجايا" وهو أســـم مســـتعار أخر لعامل لحام هندي، يبلغ من العمر 44 عاماً، عُين في الشـــركة آنفة الذكر بمرتب يبلغ 1400 ريال قطري نحو (385 دولار أمريكي) كان يُرســـل من بينهم 400 ريال إلي عائلته في الهند لتسـديد إيجار السـكن الذين يقيمون فيه، غير إنه تعرض لعملية خداع كبيرة من شـركة " كرانتز" العاملة في المشـــروع، فبعد ثلاثة شـــهور من الانتظام في دفع راتبه الشـــهري، توقفت الشـركة لأكثر من سـبعة شـهور أخرين علي دفع الأجور، والأكثر من ذلك إن الشـركة هددته بجانب عُمال أخرين بخصـم الأجر اليومي وغرامة إضـافية تقدر بنحو 25 ريالاً قطريا في حالة عدم الانتظام في السـكن الخاص بالمشـروع او علي أي واقعة تخلف عن العمل، وتضـمنت تهديدات الشـركة أيضـــا احتجاز جواز الســـفر واحتجاز تصـــاريح مغادرة قطر وعدم دفع الرواتب المســـتحقة نظير العمل، وبعد أن أثقل بالديون طلب أجايا من الشـــركة مغادرة قطر غير إنها تعنتت في هذه الطلب ولم توافق علي تســـليمه جواز الســـفر الخاص به إلا بعد التوقيع علي أوراق تفيد علي غير الواقع بإنهم تقاضوا رواتبهم ولم يبقي لهم أي مستحقات.

[36] Family of Indian shot in Doha seeks compensation from Qatar, The Gulf World, 23 November 2020, https://bit.ly/3sAGonz

4. عدم الحصول على عدالة ناجزة

في عام 2018 أنشأت قطر صندوق دعم وتأمين العمال بموجب القانون رقم 17 لسنة 2018، كصندوق تابع لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وبجانب دعم وتقديم المساعدة للعمال فإن الهدف من الصندوق في المقام الأول هو صرف مستحقات العمال التي تفصل فيها لجان فض المنازعات العمالية، ومن ثم الحصول على هذه الأموال من صاحب العمل[37].

لكن كي يتمكن العمال من الحصول على تسويات مالية من الصندوق ينبغي عليم أولاً رفع دعوي قضائية إلى محكمة العمل ومن ثم إصدار المحكمة حكماً ضد الشركة التي امتنعت عن دفع أجور العمال. وعلي محكمة العمل إصدار حكم في القضايا المنظورة امامها ضد الشركات المتمعنة في غضون 6 أسابيع، وبعد ذلك يقُدم العمال طلب تنفيذ إلى "إدارة تنفيذ الأحكام". خلال هذه الفترة، إذا كانت الشركة غير قادرة على دفع أجور عمالها، يتم تقديم طلب تسوية إلى الصندوق[38]. وهو ما لم يحدث في واقعة عمال شركة الإمبراطورية للمقاولات حيث أكثر من 200 عامل لم يتلقوا أجورهم لمدد طويلة، فبعد أن رفع دعوي قضائية إلى محكمة العمل، انتهت فترة الست أسابيع ولم يُصدر حكم ضد الشركة، وهو ما أخر حصول العمال على رواتبهم المتأخرة أو أي مساعدات مالية من صندوق دعم وتأمين العمال.

تسلط قضية عُمال شركة الإمبراطورية الضوء على بطء تحقيق العدالة الناجزة للعمال المهاجرين في قطر، فمن ناحية لا تلتزم المحكمة بفترة الست أسابيع لإصدار الحكم، ومن ناحية أخري لا يتمكن العُمال الذين لا يحملون بطاقات هوية من الإبلاغ أو تقديم شكاوى إلى المحكمة وهو ما يمنعهم من التواصل مع المحكمة أو وزارة التنمية الإدارية والعمل والشئون الاجتماعية[39]. في سياق آخر فإن الفترات الطويلة التي تسبق إصدار حكم لصالح العمال المهاجرين من محكمة العمل القطرية يعاني فيها العمال بسبب عدم وجود أي فائض من الأموال لديهم ويضطر بعضهم للسلف من أصدقائهم والرحيل إلى دولتهم الأم دون الحصول على مستحقاتهم المتأخرة، ففي العام قبل الماضي قدم نحو 2000 عامل شكاوى للحصول على اجورهم، وبسبب إجراءات التقاضي غير المنصفة لصالح العمال

---

[37] قانون رقم (17) لسنة 2018 بإنشاء صندوق دعم وتأمين العمال، المادة رقم 5، على الرابط التالي: https://bit.ly/3dAEhMj

[38] قطر: الإجراءات بشأن انتهاكات الأجور تَظلِم العمال، هيومن رايتس ووتش، على الرابط التالي: https://www.hrw.org/ar/news/2020/12/22/377183

[39] المرجع السابق

المهاجرين في قطر، عاد أكثر من 1600 عامل إلى بلدهم الأصلي بلا أي تعويضات أو أجور نظير عملهم في قطر.

ثالثاً: التحديات الرئيسية التي يوجهها العمال المهاجرين في قطر

- لا تزال التعديلات الجديدة على قانون الكفالة تمنح أرباب العمل قدرة على المناورة تتمثل في سلطة إلغاء وتجديد تصاريح العمل للعمال المهاجرين.
- ممارسات الاحتيال من قبل أرباب العمل والوسطاء المتمثلين في الشركات والمقاولين الفرعيين والتي تتمثل في مصادرة جوازات السفر، واقتطاع الأجور، وعدم إصدار وثائق هوية، وتوجيه تهمة الهروب إلى العمال الذين يتركون وظائفهم دون إذن.
- جهل العمال المهاجرين بالثقافة واللغة المحليتين وبحقوقه في العمل والقوانين الوطنية المتعلقة بالعمل والهجرة في البلد الذي يعمل فيه.
- محدودية الوصول إلى العدالة بالنسبة للعمال المهاجرين في قطر، بسبب صعوبة إجراءات التقاضي، وغياب التمثيل النقابي للعمال المهاجرين، وضعف الآليات المتعلقة بتسوية النزاعات بين العمال وبين الشركات الذين يعملون فيها، وغياب برامج التعويض الحكومي في الحالات التي تمتنع فيها الشركات أو أصحاب العمل عن دفع الأجور المستحقة.
- لا يوجد رقابة حكومية على تنفيذ القوانين والإصلاحات التشريعية التي تدخلها قطر علي حقوق العمال المهاجرين، في ظل غياب مسألة التفتيش من قبل وزارة العمل القطرية على مواقع البناء، ما يجعل هذه الإصلاحات هي والعدم سواء.
- رداءة ظروف العمل والمشاكل الكبيرة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية إلى جانب ضعف تفتيش العمل أو حتى غيابه في قطاعاتٍ يكثر فيها العمال المهاجرون كالإنشاءات والعمل المنزلي.
- عدم وجود مساءلة حقيقة عن الانتهاكات في حق العمال المهاجرين في قطر، سواء ضد الشركات أو ضد أرباب العمل والاكتفاء فقط في حالات الشركات التي تمتنع عن دفع الأجور بإنذار الشركة في المرة الأولي وإلغاء ترخيص العمل الخاص بها بعد ذلك، لكن دون إلزامها بدفع الأجور المتأخرة للعمال المهاجرين

التوصيات

إلي الحكومة القطرية:

- التصديق دون إبطاء على الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وباقي اتفاقيات منظمة العمل الدولية بما يحقق الحماية الكاملة للعمال المهاجرين.
- تعديل المادة رقم 120 من قانون العمل القطري، بما يتيح حق العمال المهاجرين في تكوين الجمعيات والحق في تكوين النقابات والانضمام إليها بما يتماشى مع المادة رقم 22 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، والمادة رقم 40 من الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- إعادة النظر في سحب التحفظات على مواد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لاسيما تلك المواد التي تمنح الحق للعمال المهاجرين في تكوين الجمعيات والنقابات العمالية والانضمام إليها لحماية مصالحهم
- إلغاء سياسة "الدفع عند القبض" المُنتشرة على نطاق واسع في التعاقدات بين شركات العاملة في بناء المشروعات والحكومة القطرية وبين هذه الشركات والمقاولون الفرعيين من ناحية أخري.
- تحقيق العدالة الناجزة للعمال المهاجرين وعدم انتظار الحصول على حكم من محكمة العمل للحصول على تسويات مالية من صندوق دعم وتأمين العمال.
- تشديد العقوبات على أصحاب العمل والشركات التي تتمادي في تأخير أو استقطاع أجور العمال المهاجرين بشكل يضمن حصول هؤلاء العمل على أجورهم كاملة.
- الامتثال لقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 179/68 الذي طالب "بإنفاذ قوانين العمل على نحو فعال، وتحسين ظروف العمل المتصلة بأجور العمال المهاجرين وأوضاعهم الصحية وسلامتهم في أماكن العمل وحقهم في حرية الانضمام إلى النقابات.
- تعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية لجميع المهاجرين، أياً كان وضعهم كمهاجرين، وحمايتها بشكل فعال وفقا لما جاء في الحوار الرفيع المستوى المعني بالهجرة الدولية والتنمية.

إلي الاتحاد الدولي لكرة القدم الفيفا

- الضغط على الحكومة القطرية من أجل التحقيق في حالات الوفاة التي تحدث في مواقع بناء مشروعات بطولة كأس العالم 2022

- توفير آليات الحماية للعمال المهاجرين المتواجدين في مواقع بناء منشــآت كأس العالم، وإيفاد لجنة تحقيق مســتقلة لرصـد كافة الانتهاكات وسـماع شـكاوى العمال المهاجرين وتلافي المشاكل التي تواجههم على وجه السرعة.
- الضـــغط على الحكومة القطرية من أجل الوفاء بالتزاماتها نحو الإصـــلاحات المتعلقة بحصول كافة العمال المهاجرين على أجورهم المستحقة.

إلي المجتمع الدولي

- الضـــغط علي دولـة قطر من أجـل تخفيف المعـانـاة ضـــد العمـال المهـاجرين وتطبيق الإصـلاحات التشـريعية على أرض الواقع ومحاسـبة المسـؤولين عن انتهاكات العمال في مواقع البناء.

إلي الاتحادات الرياضية لكرة القدم

- إيلاء أهمية خاصـــة بانتهاكات العمال المهاجرين في دولة قطر، وتبني موقف موحد إزاء هذه الانتهاكات أسـوة بالموقف النرويجي والالماني والإعلان عنه بوضـوح في التصـفيات المؤهلة لبطولة كأس العالم.