



حقوق العمال المهاجرين في جزيرة السعديات بالإمارات العربية المتحدة

تقرير حول التقدم الحاصل في ٢٠١٥

HUMAN
RIGHTS
WATCH



حقوق العمال المهاجرة في جزيرة السعديات الإماراتية

تقرير متابعة لسنة ٢٠١٥

Copyright © 2015 Human Rights Watch

All rights reserved.

Printed in the United States of America

ISBN: 978-1-6231-3231-6

Cover design by Rafael Jimenez

تكرس هيومان رايتس ووتش جهودها لحماية حقوق الإنسان الخاصة بمختلف شعوب العالم. إننا نقف إلى جوار الضحايا والنشطاء ونعمل على منع التمييز، وكفالة الحقوق السياسية، وحماية الأفراد من التعامل الإنساني أثناء الحروب، وتقديم العدالة للعدالة. نحقق ونكشف انتهاكات حقوق الإنسان ونحمل المنتهكين المسؤولية. كما نواجه الحكومات وأصحاب السلطة كي يكفوا عن الممارسات المسيئة ويعترموا القانون الدولي لحقوق الإنسان. وندعو الجماهير والمجتمع الدولي إلى مساندة كفالة حقوق الإنسان للجميع.

هيومان رايتس ووتش منظمة دولية لها عاملين في أكثر من 40 دولة، ومكاتب في أمستردام وبيروت وبرلين وبروكسل وشيكاغو وجنيف وغوما وجوهانزبرغ ولندن ولوس أنجلوس وموسكو ونيروبي ونيويورك وباريس وسان فرانسيسكو وطوكيو وتورونتو وتونس وواشنطن وزبورخ.

لمزيد من المعلومات: <http://www.hrw.org/ar>

حقوق العمالة المهاجرة في جزيرة السعديات الإمارتية

تقرير متابعة لسنة ٢٠١٥

١	الملخص
٦	الوصيات
٦	إلى الحكومة الإمارتية
٦	إلى شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز التساؤن التنفيذية في أبو ظبي
٦	إلى الحكومة الفرنسية، والوكالة الفرنسية للمتحف، ومؤسسة سولومون آر غونتهايم، وجامعة نيويورك
٧	توصيات إلى الدول المرسلة للعمالة، ومنها بنغلاديش والهند ونيبال وباكستان والفلبين وسيريلانكا
٨	منهجية التقرير
١٠	I. تحليل إصلاحات قانون العمل الجديدة في الإمارات
١٠	الإطار القانوني والتنظيمي الحالي
١٦	مسؤولية القطاع الخاص في "الحماية والاحترام والانتصاف"
١٨	II. التزام المطوريين الإماراتيين والمؤسسات الأجنبية بتوفير حماية أفضل لحقوق العمال في جزيرة السعديات
١٩	جامعة نيويورك في أبوظبي وشركة موت ماكونالد
٢١	متحف اللوفر ومتحف غونتهايم وشركة التطوير والاستثمار السياحي وشركة برايس ووترهاوس كوبرز
٢٦	III. انتهاكات حقوق العمال في جزيرة السعديات في ٢٠١٣ و٢٠١٤
٢٦	الترحيل بسبب الإضراب
٣٣	العاقلون في الإمارات
٣٥	أجور منخفضة ورسوم توظيف مرتفعة
٣٦	أجور غير مدفوعة
٣٦	مساكن مكتضة وغير آمنة
٣٩	شكر وتنويه

الملحق ١: رسالة هيومان رايتس ووتش إلى الحكومة الإمارتية بتاريخ ٢٧ أغسطس/آب ٢٠١٤

- الملحق ٢: رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى جهاز التساؤن التنفيذية في أبو ظبي، نسخة من الرسالة إلى شركة موت ماكدونالد وجامعة نيويورك، بتاريخ ٢٧ أغسطس/آب ٢٠١٤ ٤٥
- الملحق ٣: رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى شركة التطوير والاستثمار السياحي، ونسخة إلى شركة برايتس ووترهاوس كوبرز، والحكومة الفرنسية، والوكالة الفرنسية للمتاحف، ومؤسسة سولومون آر غوغنهايم بتاريخ ٢٧ أغسطس/آب ٢٠١٤ ٥٠
- الملحق ٤: رد شركة التطوير والاستثمار السياحي على هيومن رايتس ووتش بتاريخ ٢٣ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤ ٥٥
- الملحق ٥: رد جامعة نيويورك على هيومن رايتس ووتش ٥٧

الملخص

كشفت هيومن رايتس ووتش منذ خمس سنوات عن انتهاكات منهجية لحقوق العمالة المهاجرة في جزيرة السعديات في أبو ظبي، وهي جزيرة يتم فيها بناء مشروع تطويري سيعضم فروعه لمتحف اللوفر ومتحف غوغنهايم وجامعة نيويورك، ولكن مازالت توجد بواحد قلق جدية من استمرار انتهاك حقوق العمال في الجزيرة.

كما هو موثق في هذا التقرير، استمر بعض أصحاب الأعمال في حجب أجور العمال وفواندهم، ولم يدفعوا لهم تعويضات على رسوم التوظيف، وواصلوا مصادرة جوازات سفرهم، وإيوائهم في مساكن دون المعايير المطلوبة. كما قالت الحكومة بترحيل عمال من جزيرة السعديات دون حكم قضائي، وب مجرد اتصال أصحاب العمل بالشرطة، لأنهم أضربوا احتجاجاً على تدني الأجر.

ورغم أن السلطات الإماراتية أدخلت إصلاحات هامة على قوانين وسياسة العمل، إلا أنها أخفقت في إجراء تحقيقات جدية في الانتهاكات الحاصلة وإنفاذ القوانين الجديدة، وهو ما يساهم في استمرار انتهاك حقوق العمال.

يوجد في الإمارات أكثر من خمسة ملايين عامل من ذوي الأجور المتدنية. ورغم أن نسبة العاملين في جزيرة السعديات لا تتجاوز ١ بالألف من هؤلاء، إلا أن مشروع السعديات أصبح موضوعاً محورياً في نقاشي معاملة الإمارات العربية المتحدة للعمالة المهاجرة. يوجد في الجزيرة موقع لجامعة نيويورك، ومنشآت أخرى قيد البناء ستحتضن فروعاً لمتحف اللوفر وغوغنهايم.

وبعد أن خلص تقرير لـ هيومن رايتس ووتش في ٢٠٠٩ إلى أن العاملين في مشاريع الجزيرة يعانون من انتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان، بما في ذلك العمل القسري، أصدرت الوكالتان الحكومية اللتان تشرفان على المشاريع الكبرى هناك، وهما جهاز الشؤون التنفيذية في أبوظبي وشركة التطوير والاستثمار السياحي، توجيهات للمقاولين لمواجهة الانتهاكات المتعلقة بالعمل، وعینت مراقبين مستقلين لتقدير الالتزام بهذه التوجيهات.

أصدر جهاز الشؤون التنفيذية ما أسماه وثيقة "الـ ١٤ نقطة" اعتماداً على "بيان قيم العمل"، وهي وثيقة تحمل المقاولين على الالتزام بالمعايير الواقعية لحقوق العمال، وصرف رسوم الاستقدام، وعدم مصادرة جوازات السفر، وتحديد ساعات العمل، ودفع الأجر، وسكن العمال، وعدة مسائل أخرى. وقام جهاز الشؤون التنفيذية بتعيين شركة مُوت ماكدونالد، المستشار في شؤون الهندسة والإدارة والتطوير، لمراقبة التزام المقاولين بالتوجيهات. كما أصدرت شركة التطوير والاستثمار السياحي "سياسة ممارسات العمل" التي تشمل جميع المقاولين العاملين في مشاريع تحت إشراف الشركة، والتي تلزمهم باحترام المعايير المتعلقة بعديد المسائل المماثلة لما تضمنته وثيقة "الـ ١٤ نقطة". وقامت شركة التطوير والاستثمار السياحي بتعيين شركة برايس ووترهاوس كوبرز للإشراف على مراقبة الالتزام بالتوجيهات.

تبنت دولة الإمارات في السنوات الأخيرة إصلاحات تشريعية هامة. في ٢٠١٠، قامت الحكومة بتعديل القوانين والتشريعات المتعلقة بنظام الكفالة، الذي يمنح لأصحاب الأعمال صلاحية الإشراف على تأشيرة العمال، ويفرض قيوداً مشددة على حق هؤلاء في تغيير أصحاب العمل. أما القانون الجديد، فأصبح يسمح بأن يغير العمال صاحب العمل عندما لا يحترم هذا الأخير الالتزامات القانونية التي ينص عليها العقد. كما صدر في ٢٠١٠ قرار وزاري يتعارض بوكالات التوظيف يسمح للسلطات بإلزام الوكالات المحلية بصرف تعويضات للعمال الذين قاموا بدفع رسوم، وإن تنصاريهم يتعرض إلى الإلغاء أو التعليق إذا قاموا بفرض رسوم على العمال. كما تبنت السلطات قوانين تلزم الشركات بتقديم ضمانات بنكية لوزارة العمل لدفع أجور العمال عبر منظومة الكترونية، وهو ما صار يسمح للسلطات بإحالة عدم الملزمين بذلك إلى الجهات القضائية. ويبدو أن الإمارات رفعت في عدد مقتني العمل، وبعد أن

كان عدد هؤلاء لا يتجاوز ٤٨ مقتضاً في ٢٠٠٩، تشير الإحصاءات الحديثة إلى أن الوزارة قامت بـ ٧٧١٩٧ زيارة تفتيش عادية في الربع الأخير من ٢٠١٢، أي بمعدل ١١٨٧ زيارة يومياً.

وعلى رغم هذه الخطوات الإيجابية، أبرزت البحث التي أجرتها هيومن رايتس ووتش لإعداد هذا التقرير استمرار بعض الانتهاكات التي تم توثيقها في التقارير الماضية. يُذكر أن السلطات الإماراتية منعّت من إعداد بحوثاً بشكل علني ومن إجراء لقاءات في موقع جزيرة السعديات، ولذلك ليس بوسعتنا تحديد مدى انتشار الانتهاكات، إلا أننا تمكننا من الاتصال بسبع مجموعات من العمال، بعضهم تعرض إلى الترحيل مؤخراً، وبعضهم كان يعمل في الجزيرة ويعيش في أمكن آخر في الإمارات: في المنطقة الصناعية في المصفح في أبو ظبي أو في جبل علي جنوب دبي.

حدثنا العمال الذين كانوا يعملون في جزيرة السعديات في ٢٠١٣ و٢٠١٤ عن عدد من الانتهاكات. وقال بعضهم إن أصحاب الأعمال لم يدفعوا لهم أجورهم منذ أشهر، وإنهم كانوا مهددين بالاعتقال والترحيل إذا أضرروا عن العمل. بينما قال آخرون إن أصحاب العمل لم يقمووا بتجديد تصاريح العمل وتأشيرات الإقامة، ورفضوا دفع فوائد نهاية الخدمة، ما جعل العمال يعانون من الإفلاس ويواجهون خطر الاعتقال والترحيل. وقال جميع العمال إن أصحاب الأعمال يحتفظون بجوازات السفر ولا يدفعون أي تعويضات على رسوم التوظيف التي دفعوها من أجل الحصول على عمل في الجزيرة. ومازال بعض عمال السعديات يعيشون في مساكن مكتظة لا تستجيب لأي شروط صحية. ورغم أن هذه التجاوزات فيها انتهاك للقوانين الإماراتية ولسياسة ممارسات العمل التي أصدرتها شركة التطوير والاستثمار السياحي، قال العمال إنهم لم يتمكنوا من استخدام أي آليات للتنظيم.

وعند إعداد هذا التقرير، أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع ١١٣ عاملًا يعملون لدى سبعة مقاولين مختلفين. وتمت بعض اللقاءات بشكل مباشر في الإمارات وبنغلاديش، بينما تم بعضها الآخر عبر الهاتف. التقينا بـ ١٣ عاملًا سابقاً لدى مقاول في موقع جامعة نيويورك في السعديات وعاملين آخرين عملاً لدى أكبر مقاول في موقع متحف اللوفر، وكانت السلطات الإماراتية قد رحلتهم في دفترين في مايو/أيار ٢٠١٣ وأكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٣. وقال جميع هؤلاء العمال إن أصحاب الأعمال كانوا على علاقة جيدة بالسلطات، وكانت هذه الأخيرة تقوم باعتقال عشرات العمال وترحيلهم. كما تحدث عاملان من عمال موقع جامعة نيويورك عن سوء معاملة الشرطة لهم أثناء التحقيق معهم بهدف معرفة أسماء قادة الإضراب. كما قال عامل كان يعيش في قرية العمال في جزيرة السعديات عندما نفذ الإضراب إن حوالي ٥٠٠ رجل كانوا يعيشون هناك قد تعرضوا إلى الترحيل أو تم إلغاء تأشيراتهم.

كما قال عامل آخر كان يعمل لدى مقاول في موقع متحف اللوفر لـ هيومن رايتس ووتش إنه يخشى التعرض إلى الاعتقال والترحيل لأن صاحب العمل لم يجدد له تصاريح العمل والإقامة، وهو مدان له بمبلغ يفوق ١٩٠٠ دولار أمريكي في شكل أجور وفوائد غير مستخلصة يعود تاريخها إلى ٢٠٠٥. يُذكر أن القانون الإماراتي لا يلزم أصحاب الأعمال بدفع ضمانات لاستخلاص فوائد نهاية الخدمة المتخلدة بذمتهم، وهو ما يعني أنه يتبعون عليهم دفع جزء من رأس مال الشركة للعمال عند ترحيلهم. وقال لنا زميل آخر للعامل إنه كان في نفس الوضع. ولم يقم أي منها برفع دعوى لأن صاحب العمل هددهما بعدم دفع أي درهم لهما إن فعلاً ذلك. كما أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع ١٢ عاملًا يعملون في نفس الشركة في موقع متحف اللوفر في السعديات، وكانوا قد رفعوا دعوى ضد الشركة في محكمة العمل في دبي لأنها لم تدفع لهم أجورهم. قام الرجال برفع هذه الدعوى في فبراير/شباط ٢٠١٤ ولكن محكمة دبي أجلت القضية إلى أبريل/نيسان ثم أغسطس/آب، وهي ما زالت لم تُحسم إلى حدود كتابة هذا التقرير.

قال ثلاثة عمال من بنغلاديش لـ هيومن رايتس ووتش في يناير/كانون الثاني ٢٠١٤، وجميعهم يعملون لدى مقاول في موقع جامعة نيويورك في السعديات ويعيشون في مكان يبعد ساعتين عن دبي، إنهم كانوا يتقاضون أجراً أساسياً قدره ١٩٠ دولار أمريكي في الشهر، وهو نصف المبلغ الذي وعدهم به وكلاء التوظيف في بنغلاديش، وإن الشركة لم تقم بترفيع الأجر كما وعدتهم بذلك. كما قالوا إنهم دفعوا قرابة ٢٥٧٠ دولار أمريكي في شكل رسوم توظيف، وإنهم

ليسوا راضين عن الأجر الذي يحصلون عليه وعدد ساعات العمل، وإنهم اشتراكاً من ذلك إلى صاحب العمل. ولا يستطيع هؤلاء العودة إلى بلادهم إلى أن يسدوا ما عليهم من ديون.

وقال جميع العمال الذين أجرينا معهم مقابلات إنهم قاموا بدفع رسوم توظيف لضمان عمل في الإمارات، ولكن لم يحصلوا على أي تعويض.

لا يعيش جميع عمال مشاريع السعديات في قرية العمال الموجودة هناك. وفي إطار إعداد بحث هذا التقرير، أجرت هيونمن رايتيس ووتش مقابلات مع ٢٧ عالماً آخر يعملون في مجال البناء في موقع جامعة نيويورك. وكانت جميعاً يعيشون في شقة تتكون من غرفتين في مدينة أبو ظبي، وكانت الحشرات تغزو المطبخ، والأسلاك الكهربائية غير مغطاة، وهي تتدلى قرب حنفية الحمام. وكان بعض الرجال ينامون في أفرشة مؤقتة تحت أسرة بطبقين، وكان يوجد ثقب في باب النجاة من الحرائق.

كانت الانتهاكات والصعوبات التي يواجهها العمال في الحصول على تعويضات، كما تحدث عنها العمال، تتجاوز الانتهاكات والصعوبات التي دونتها شركتنا موت ماكدونالد وبراييس ووترهاوس كوبرز. ورغم أن شركة موت ماكدونالد، التي مهمتها مراقبة مشروع جامعة نيويورك في أبوظبي، خلصت باستمرار إلى أن أصحاب الأعمال يقومون بمصادر جوازات العمل، وهو انتهاك لوثيقة الـ ١٤ نقطة، إلا أنها قالت أيضاً إن العمال يفضلون ذلك لتكون جوازاتهم آمنة. كما خلصت الشرطة إلى وجود حالات لأجور غير مدفوعة، وحالات منعزلة لعمال قاموا بدفع رسوم توظيف، ولكن الشركة تقول إن الالتزام بوثيقة الـ ١٤ نقطة هو السائد، وإن الانتهاكات استثنائية، وسريعاً ما يتم تجاوزها.

خلص آخر تقرير لشركة برايس ووترهاوس كوبرز الذي صدر في ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٤ إلى حصول تطورات إيجابية، ومنها قيام شركة التطوير والاستثمار السياحي بـ"تعزيز مستويات الحكومة في النشاطات المتعلقة بسياسة ممارسات العمل" وـ"تدعم الإطار العام لتنفيذ الأنشطة المتعلقة بهذه السياسة". ولكن التقرير خلص أيضاً إلى وجود مشاكل تواجهها شركة التطوير والاستثمار السياحي في تنفيذ سياسة ممارسات العمل. كما تضمن التقرير تحليلاً للسياسات والإجراءات التي تتبعها شركة التطوير والاستثمار السياحي لتنفيذ سياسة ممارسات العمل، اعتماداً على مقابلات مع موظفين في الشركة ومراجعة وثائق هامة ومقابلات مع ١٠٥ عالماً يعملون لدى أربعة من أصل ستة مقاولين كبار و٦٤ مقاولاً آخر يعملون في موقع الجزيرة عند إعداد التقرير.

كما خلص التقرير إلى أن شركة التطوير والاستثمار السياحي لم تخصص موارد كافية لمرافقة الالتزام بسياسة ممارسات العمل التي يؤولها المقاولون أحياناً بشكل خاطئ، وأحياناً يؤولونها لصالحهم فقط. وذكر التقرير أن شركة التطوير والاستثمار السياحي لم تقم بتحليل المعطيات المتعلقة بالالتزام المقاولين بسياسة ممارسات العمل، ولم تفرض أي عقوبات مالية على المقاولين المخالفين. يذكر أن التقرير لم يحدد طبيعة العقوبات التي فرضتها شركة التطوير والاستثمار السياحي، ولم يذكر أسماء المقاولين المخالفين. ورغم أن شركة برايس ووترهاوس كوبرز أجرت مقابلات مع ١٤,٤ بالمائة من مجموع العمال، إلا أنها لم تجر أي مقابلات مع أي عمال يعملون لدى ٤٠ مقاولاً آخر في الموضع.

كشفت تحقيقات أجرتها وسائل إعلام دولية استمرار الانتهاكات التي يتعرض لها العمال في مشاريع جزيرة السعديات. فقد ذكرت جريدة ذي أوبزرفر في ٢٢ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣ أن العمال الذين يخضعون لإشراف شركة التطوير والاستثمار السياحي مازالوا يتعرضون إلى انتهاكات مثل عدم الحصول على أجور، ودفع رسوم توظيف غير قانونية، والعيش في أماكن لا تستجيب لأي معايير، والترحيل والطرد بسبب المطالبة بتحسين الأجور. وفي ١٨ مايو/أيار ٢٠١٤، تحدثت جريدة نيويورك تايمز عن وجود انتهاكات خطيرة لحقوق العمال في موقع جامعة

نيويورك في أبو ظبي، فقد قامت السلطات بترحيل مئات العمال من شركة تعمل في موقع الجامعة بعد أن أضرروا احتجاجاً على تدني الأجر. وفي ٢٥ مايو/أيار، نشرت جريدة ذي انديننت أون ساندي أخبار مماثلة.

كما قال تقرير وزارة الخارجية الأمريكية للاتجار بالبشر لسنة ٢٠١٤ إن وزارة العمل قضت بدفع تعويضات في ١٨٨ نزاعاً يتعلق بالأجر، ولكن الحكومة الإماراتية لم تذكر أنها أجرت تحقيقات مع أصحاب أعمال لم يقوموا بدفع الأجر أو انتهكوا قوانين العمل بارتكاب جرائم تتعلق بالعمل القسري. كما لاحظ تقرير وزارة الخارجية أن دولة الإمارات نادراً ما أجرت محاكمات في قضايا تتعلق بالعمل القسري الذي ينص عليه قانون مكافحة الاتجار بالبشر الإماراتي.

وكما أشرنا سابقاً، لا يستطيع هذا التقرير تقييم ظروف عيش وعمل العمال في جزيرة السعديات أو تحديد مدى انتشار الانتهاكات التي يتعرضون لها لأن السلطات الحكومية لا تسمح لنا بإجراء بحوث علنية، ولذلك فإن النتائج التي توصلنا لها تعكس تجربة العمال الذي استطعنا إجراء مقابلات معهم.

في بداية ٢٠١٤، منعت السلطات الإماراتية السماح لممثل سام لـ هيومن رايتس ووتش بدخول البلاد، ووضعت موظفين اثنين آخرين على القائمة السوداء بينما كانا بصدد مغادرة البلاد. وكان هؤلاء الموظفين في الإمارات لعقد مؤتمر صحفي وإجراء بحوث ومقابلات مع مسؤولين حكوميين، فقبل لواحد منها إن اسمه وضع على القائمة السوداء بشكل دائم. يذكر أن القانون الإماراتي ينص على أن القائمة السوداء تتضمن الأشخاص الممنوعين من دخول الإمارات لأنهم يشكلون "خطراً على الأمن العام". وكانت السلطات قد رفضت جميع الالتماسات التي بعثت بها هيومن رايتس ووتش من أجل عقد اجتماعات لمناقشة التقرير، ولم ترد على رسائل طالبنا فيها بالحصول على معلومات. ولم يصدر عن السلطات أي تعليق حول موقفها.

إضافة إلى ذلك، أبرزت البحوث التي أجريناها أن الإصلاحات التي تم تبنيها، بما في ذلك سياسات جهاز الشؤون التنفيذية وشركة التطوير والاستثمار السياحي، لم تساعد في القضاء على المشاكل، وهو ما يثير تساؤلات حول فاعلية هذه السياسات، وحول التزام السلطات بحماية حقوق العمال. وبصفتها المشرفة على مشاريع التطوير، تخضع هذه المؤسسات للمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان التي تنص على أن تتجنب المؤسسات "انتهاك حقوق الإنسان الخاصة بالآخرين، وأن تعالج ما تقع فيه من آثار ضارة بهذه الحقوق". وكما هو مُبين في هذا التقرير، لم يقت جهاز الشؤون التنفيذية وشركة التطوير والاستثمار السياحي وكل من مؤسسة غونهايم، ومتحف اللوفر، وجامعة نيويورك باتخاذ ما يكفي من إجراءات لمواجهة الانتهاكات التي استمرت في موقع مشاريعهم لأكثر من خمس سنوات.

ويبدو أن من المشاكل السياسية عجز أو عدم رغبة شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية في معاقبة المقاولين الذين ينتهكون مدونات السلوك، بما في ذلك العقوبات المالية التي من شأنها منع حصول انتهاكات جديدة.

قدمت شركة التطوير والاستثمار السياحي لـ هيومن رايتس ووتش نسخة من سياستها التي تحدد المستوى الأدنى والمستوى الأقصى للعقوبات المالية التي تستطيع فرضها على المقاولين، ولكن تبقى هذه العقوبات صغيرة، فهي لا تتجاوز ١ بالمائة من قيمة العقد، وبالتالي ليس لها أي أثر ردعـي. وكشف تقرير شركة برايس ووترهاوس كوبرز لسنة ٢٠١٤ أن شركة التطوير والاستثمار السياحي فرضت عقوبات مالية على ستة مقاولين في السنة الماضية، ولكنها لم تنفذها إلا في حق ثلاثة منهم، دون أن تكشف عن أسمائهم، أو سبب معاقبتهم، أو حجم هذه العقوبات. يُذكر أن وثيقة الـ ١٤ نقطة الصادرة عن جهاز الشؤون التنفيذية ليس فيها أحكام تتعلق بالعقوبات، كما لا توجد أي إشارة إلى فرض عقوبات مالية في التقارير الثلاثة الصادرة عن شركة موت ماكدونالد. ولم ترد هذه الشركة على رسائل بعثناها لها لالتماس معطيات حول ما إذا كان لجهاز الشؤون التنفيذية أو جامعة نيويورك سياسات خاصة

بالعقوبات، وما إذا تم فرض أي عقوبات على المقاولين المخالفين. يُذكر أن شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية لا يفرضان إبلاغ السلطات بالمقاولين الذين ينتهكون القانون الإماراتي، بما في ذلك قانون مكافحة الاتجار بالبشر.

يبقى غياب الشفافية في ما يتعلق بالخطوات التي اتخذتها الحكومة الإماراتية مشكلاً أساسياً. ففي أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٤، بعثت هيومن رايتس ووتش برسالة إلى وزارة العمل لالتماس معطيات حول عدد وكلاء التوظيف الذين تم تعليق تصاريحهم، وعدد الشركات التي منعت من الحصول على تصاريح عمل جديدة بسبب عدم دفع أجور العمل، وعدد العمال الذين استفادوا من إصلاحات قانون الكفالة، ولكننا لم نحصل على أي رد، وتبقى هذه المعطيات غير متوفرة للعموم.

إذا كانت السلطات الإماراتية ترغب في تحقيق الأهداف المرجوة من إصلاحات قانون العمل، يتبعن عليها الإعلان عن الخطوات التي اتبعتها في إعلام العمال بحقوقهم في ترك الكفاليين الذين يمارسون انتهاكات، ونشر معطيات يمكن التأكيد من صحتها حول عدد العمال الذين نجحوا في تغيير أصحاب الأعمال وحصلوا على تعويضات على رسوم التوظيف، وتحديد عدد أصحاب الأعمال الذي فرضت عليهم عقوبات بسبب عدم دفع الأجر والكشف عن هوياتهم، ووضع العمال في ظروف سكن غير قانونية، وغيرها من الانتهاكات في حق العمال.

يتبعن على دولة الإمارات تبني تشريعات تجرّم مصادر جوازات السفر، وتحظى بأولوية التنفيذ. كما يتبعن عليها الكف عن التبليغ عن العمل المضريين، وتبني تشريعات تتصل بشكل واضح على حق العمال في الإضراب والمفلاضة الجماعية.

وفي ظلّ استمرار انتهاك حقوق العاملين في مشاريع الوكالة الفرنسية للمتحف، ومؤسسة سولومون آر غونهaim، وجامعة نيويورك، يتبعن على هذه المؤسسات أن تجعل التزامها بمواصلة العمل في مشاريع جزيرة السعديات مشروط بالالتزام الحكومة الإماراتية وجهاز الشؤون التنفيذية وشركة التطوير والاستثمار السياحي بضمان حماية حقوق العمال من الانتهاكات التي تسبب في العمل القسري، بتنفيذ التوصيات الواردة أسفل هذا والمتعلقة برسوم التوظيف، وعدم دفع الأجر، ومصادر الجوازات، والتعويض على الانتهاكات الخطيرة الأخرى لحقوق العمال، مثل الترحيل التعسفي.

الوصيات

إلى الحكومة الإماراتية

- يجب تبني تشريعات تمنع أصحاب الأعمال من الاحتفاظ بجوازات سفر العمال، وتفرض على المخالفين عقوبات فعالة.
- يجب تبني تشريعات تفرض على أصحاب الأعمال تقديم وثائق مكتوبة تثبت أنهم قاموا بدفع رسوم التوظيف وأي مصاريف مصاحبة لها لجميع العاملين لديهم،
- يجب الالتزام بما ينص عليه قانون العمل الإماراتي لسنة ١٩٨٠ واحترام مؤشر مستوى العيش الأدنى،
- يجب ضمان فتح تحقيقات قضائية جادة ضد أصحاب الأعمال الذين ينتهكون أحكام قانون العمل، والقانون الجنائي، وقانون مكافحة الاتجار بالبشر، وملحقهم قضائياً وفرض العقوبات اللازمة عليهم،
- يجب نشر معطيات متعلقة بالعقوبات التي فرضتها المحاكم على الشركات التي ثبت انتهاكلها لقوانين المتعلقة بالعملة المهاجرة، بما في ذلك عدد وكلاء التوظيف الذين قاموا بتعليق أو إلغاء تصاريحهم، والعقوبات التي فرضت على الشركات التي لا تقوم بدفع أجور العمال في وقتها،
- يجب نشر معطيات متعلقة بعدد العمال الذين نجحوا في تغيير كافلهم بفضل أحكام منظومة الكفالة التي ينص عليها القرار الوزاري رقم ١١٨٦ لسنة ٢٠١٠،
- يجب تبني تشريعات تنص على أن تخصص الشركات اعتمادات مالية لدفع مستحقات العمال من فوائد نهاية الخدمة،
- يجب تعديل قانون العمل الإماراتي لضمان حق العمال في الإضراب، ومن ذلك تحديد إجراءات الانتخاب والإعلام المتعلقة بالإضرابات، وتوفير التحكيم الملزم في نزاعات العمل الجماعية فقط عندما يطالب العمال بذلك وفي ظروف محددة،
- يجب تمويل البحوث التي تعنى بإجراءات التوظيف بهدف وضع نماذج للممارسات المثلثة للتقليل من خطر الاستغلال في إجراءات التوظيف بين الدول، وضمان تحمل أصحاب الأعمال لمصاريف التوظيف التي يدفعها العمال.

إلى شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية في أبو ظبي

- يجب معاقبة المقاولين الذين يتعاملون مع وكلاء ثبت أنهم فرضوا رسوم توظيف على العمال، وإناء العلاقات مع المقاولين الذين يواصلون التعامل مع هؤلاء. ويجب أن تكون العقوبات ذات أثر ردعى فعال،
- يجب ضمان تقييد كل المقاولين، وصغار المقاولين المتعاملين معهم، ومزودي الخدمات، وغير ذلك من الشركات، بتقديم وثائق تثبت أنهم قاموا بدفع جميع رسوم التوظيف، بما في ذلك مصاريف التأشيرة والسفر الخاصة بكل عامل يتم توظيفه،
- يجب إلزام جميع المقاولين الحاليين والمستقبليين بتخصيص اعتماد لدفع فوائد نهاية الخدمة. ويجب التأكيد الفوري من أن مساكن العمال فيها معدات لحفظ الوثائق الشخصية ومنع المقاولين من الاحتفاظ بجوازات العمال،
- يجب إجراء زيارات تفتيش للتأكد من أن مقاولي جزيرة السعديات يوفرون للعمال مساكن تستجيب للمعايير المذكورة في وثيقة الـ ١٤ نقطة وـ "سياسة ممارسات العمل"، وكذلك القانون الاتحادي بشأن السكن. كما يجب نشر العقوبات المالية وغيرها من العقوبات، إن وجدت، التي تم فرضها على المقاولين الذين ثبت انتهاكلهم لسياسة ممارسات العمل التابعة لشركة التطوير والاستثمار السياحي والـ ١٤ نقطة الصادرة عن جهاز الشؤون التنفيذية،

- يجب تعديل السياسات بما يضمن فرض عقوبات مالية بمبالغ يكون لها أثر ردعى، بالنظر إلى المستوى المتدني للتعويضات القضائية والإدارية التي يحصل عليها العمال الذين تعرضوا إلى الانتهاك، والمسؤوليات التي تنص عليها مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، يجب وضع إجراء تظلم لتعويض العمال الذين تعرضوا إلى الطرد التعسفي أو العمل القسري،
- يجب تعديل سياسة ممارسات العمل وكذلك الـ ١٤ نقطة بالتأكيد على أنه يتبع على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية إبلاغ السلطات المعنية بجميع انتهاكات المقاولين لقانون العمل الإمارati، وقانون العقوبات، وقانون مكافحة الاتجار بالبشر.

إلى الحكومة الفرنسية، والوكالة الفرنسية للمتحف، ومؤسسة سولومون آر غونغهايم، وجامعة نيويورك

- يجب اشتراط موافقة العمل في مشاريع جزيرة السعديات بالتزام السلطات الإمارatiة ومجلس الشؤون التنفيذية وشركة التطوير والاستثمار السياحي بتنفيذ التوصيات المذكورة أعلاه في ما يتعلق برسوم التوظيف، وعدم دفع الأجر، ومصادر جوازات السفر، ووضع خطة للتعويض،
- يجب الحصول على التزامات من شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية بضمان تمكين جميع العمال الذين لهم علاقة بالمشاريع من إنشاء آليات توفيق ووساطة تكون مهمتها، عند الوصول إلى طريق مسدود، التحكيم الملزم، وتمتع بضمانات الحياد والسرعة في حل نزاعات العمل، كما أوصت بذلك لجنة خبراء منظمة العمل الدولية.

توصيات إلى الدول المرسلة للعملة، ومنها بنغلاديش والهند ونيبال وباكستان والفلبين وسييريلانكا

- يجب تعزيز التعاون الدولي مع دولة الإمارات لضمان حماية حقوق العمال المهاجرين في اتفاقيات ثنائية ومتحدة الأطراف، وذلك من خلال أحكام قانونية تتعلق برسوم التوظيف، ومصادر جوازات السفر، والجوء إلى آليات التظلم، ومعاقبة أصحاب الأعمال ووكالء التوظيف الذين ينتهكون حقوق العمال وقوانين مكافحة الاتجار بالبشر في الإمارات والدول المرسلة للعملة.

منهجية التقرير

قام باحث ومستشار لدى هيومن رايتس ووتش بإجراء بحوث هذا التقرير في الفترة الممتدة بين يناير/كانون الثاني ونوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤. وشملت البحث ٣٣ مقابلة مع العمال، أجري بعضها بشكل مباشر في الإمارات وبنغلاديش، وبعضها الآخر عبر الهاتف. وجرت المقابلات عبر الهاتف مع عمال مازالوا يعملون في الإمارات وآخرين تم ترحيلهم إلى باكستان وبنغلاديش.

يعيش حوالي ٤٠٠٠ عامل من عمال جزيرة السعديات في قرية المشروع، غير أن الوصول إلى الجزيرة ومكان الأشغال مقيد، ولم يكن من الممكن التحدث مع العمال هناك. ولكن هيومن رايتس ووتش تمكنت من الاتصال بخمسة مجموعات من العمال الذين عملوا في جزيرة السعديات والذين صاروا يعيشون إما في أماكن أخرى من الإمارات أو تم ترحيلهم إلى باكستان أو بنغلاديش. وقام مصدر محلي بربطنا مع أربع مجموعات، ولكننا اخترنا مجموعة تتكون من عشرة عمال بشكل عشوائي وأجرينا معهم مقابلات في جبل علي.

كما أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع مجموعة تتكون من ستة عمال في مخيم قريب من مدينة أبوظبي، والتقى بمجموعة أخرى تتكون من عشرة عمال، وأجرت مقابلات مع ثلاثة منهم، في مخيم للعمال قرب جبل علي التي تبعد حوالي ٢٠ كم جنوب أبوظبي. وزرنا مخيما آخر للعمال في المنطقة الصناعية في المصصف يعيش فيها ٤٣ عاملًا. وفي فبراير/شباط، صورنا مقاطع فيديو لمكان يسكن فيه ٢٧ عاملًا في منطقة السعديات في مدينة أبوظبي، وتقابلنا مع ١٢ عاملًا يجمعهم نزاع مع أحد مقاولي جزيرة السعديات. أما في بنغلاديش، فقد أجرينا مقابلات عبر الهاتف مع مجموعة تتكون من تسع عمال في منطقة كوميلا، وعاملين آخرين في منطقة تانغيل، كانوا جميعاً يعملون مع مقاولين كبار في جزيرة السعديات، وتعرضوا إلى الترحيل من الإمارات بسبب الإضراب عن العمل. كما أجرينا لقاءات أخرى عبر الهاتف مع أربعة عمال بنغاليين مُرحليين، وثلاثة آخرين مازالوا يعيشون في الإمارات.

وباستثناء العمال الذين أجرينا معهم مقابلات في بنغلاديش، عبر جميع العمال الذين التقينا بهم مباشرة أو عبر الهاتف في أبوظبي عن تخوفهم من الانتقام، والتمسوا منا عدم الكشف عن أسمائهم. كما أصرّوا على التحدث خارج المكان الذي يعيشون فيه، وقال واحد منهم إنهم ربما يتعرضون إلى المضايقة إذا علم رؤساؤهم في العمل أنهم تحدثوا عن ظروف عملهم وسمحوا لنا بدخول الأماكن التي يعيشون فيها. وكنا قد تمكنا من دخول مخيم عمال السعديات في جبل علي، جنوب دبي، والتحدث إلى العمال هناك لمدة ساعة واحدة تقريباً، ولكننا غادرنا المكان بعد ذلك لأننا شعرنا أن أعيان الحراسة لم يكونوا مرتاحين لتواجدنا هناك.

وباستثناء عمال منطقة جبل علي، أعلمنا مصادر محلية بشكل مسبق عن المسائل التي يود العمال مناقشتها، فأعدنا للمقابلات بطريقة جعلتها تركز على هذه المسائل، وسألنا جميع العمال عن أجورهم وعن ساعات العمل، وما إذا كانوا دفعوا رسوم توظيف، وما إذا كانوا يحتفظون بجوازات سفرهم.

لم نقدم أي حواجز للأشخاص الذين أجرينا معهم مقابلات، وقد حصلنا على موافقتهم جميعاً. وبسبب المخاوف الأمنية المذكورة سابقاً، فإن أسماء العمال المذكورة في هذا التقرير هي أسماء مستعارة.

وكما ذكرنا ذلك سابقاً، بسبب القيود التي تفرضها الحكومة الإماراتية على دخول الجزيرة، فإن النتائج المذكورة في هذا التقرير تعتمد على عينة صغيرة من العمال، ولا نعلم ما إذا كانت تجاربهم تمثل بقية العاملين هناك. كما يجب وضع نتائج التقرير في إطارها العام الذي يتميز بالتضييق على الحقوق، وهو ما يجعل من عمل المنظمات الحقوقية

أمراً صعباً، إضافةً إلى قمع حرية التعبير في الإمارات الذي يصعب على الصحفيين نشر تقارير تنتقد سجل البلاد في مجال حقوق الإنسان.

قامت هيومن رايتس ووتش بإرسال ملخص من نتائج هذا التقرير إلى الحكومة الإماراتية، وجهاز أبوظبي للشؤون التنفيذية، وشركة التطوير والاستثمار السياحي، وشركة موت ماكدونالد، وشركة برايس ووترهاوس كوبرز، وجامعة نيويورك، والوكالة الفرنسية للفنون، والحكومة الفرنسية، ومؤسسة سولومون آر غونهaim، والتمسك منهم التعليق عليها. وإلى حد كتابة هذا التقرير، تلقينا ردوداً فقط من شركة التطوير والاستثمار السياحي، ومتاحف اللوفر، والوكالة الفرنسية للفنون، وجامعة نيويورك. توجد جميع الردود التي تلقيناها في الملحق.

١. تحليل إصلاحات قانون العمل الجديدة في الإمارات

يوجد في الإمارات العربية المتحدة أكثر من خمسة ملايين عامل مهاجر من ذوي الرواتب الدنيا. ورغم أن نسبة العاملين في جزيرة السعديات لا تتجاوز واحداً في الألف من هؤلاء، إلا أن المشروع المقام هناك أصبح نقطة تركيز في موضوع معاملة العمال المهاجرين في الإمارات.^١ وكانت تقارير سابقة لـ هيومن رايتس ووتش قد أظهرت أن انتهاكات حقوق العمال المهاجرين في الإمارات خطيرة ومتعددة. وتشمل هذه الانتهاكات القيود التي يفرضها نظام الكفالة، الذي يفرض علاقة بين تأشيرات العمال وأصحاب الأعمال، وينجم عنه تضييق شديد على حرية تغيير صاحب العمل، وكذلك مصادر جوازات سفر العمال من قبل أصحاب الأعمال، وإجبار العمال على دفع رسوم توظيف تسبب لهم في مديونية ربما يستغرق تسديدها سنوات.^٢ وإذا أضفنا منع الإضرابات العمالية، وغياب المفاوضات الجماعية، وحظر جمعيات العمال، فإن هذه العوامل تساهم في إنشاء ظروف عمل تعسفية، وهو ما يجعل العمال غير قادرين حتى على تغيير أصحاب العمل المتعسفين، إضافة إلى حرمانهم من أجورهم، والعمل في ظروف خطيرة، والعيش في أماكن لا تستجيب لآية معايير.

منذ ٢٠٠٩، قامت الحكومة بتبني إصلاحات إيجابية لقانون العمل، ولكن كما هو مبين أسلف هذا، استمرت الانتهاكات، وهو ما يبرز أن هذه التشريعات لم تطبق بالشكل الكافي.

الإطار القانوني والتنظيمي الحالي

انضمت الإمارات العربية المتحدة إلى معاهدات وتبنت تشريعات تنص على حماية حقوق العمال المهاجرين. ومنذ ٢٠٠٩، تبنت قوانين تقلص من فرص الاستغلال التي يوفرها نظام الكفالة وتتضمن استخلاص أجور العمال في وقتها، وفرضت قيوداً على قوانين توظيف العمال.

وإمارات العربية المتحدة عضو في اتفاقية منظمة العمل الدولية وبروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال.^٣ وتحظر المادة ٣٤٧ من قانون العقوبات الإماراتي اكراه العمل، ولذلك تفسر هذه المادة على أنها حظر للعمل القسري، وتنص على عقوبة بالسجن أقصاها سنة واحدة.^٤ كما ينص القانون الاتحادي رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٦ على حظر العمل القسري والعمل غير الطوعي، وينص على عقوبة بالسجن لا تقل عن عشر سنوات.^٥

^١ تشير التقديرات إلى أن سكان الإمارات العربية المتحدة إلى حدود ٢٠١٤ بلغ تسعة ملايين نسمة. وخلصت الإحصائيات الأخيرة التي أجريت في ٢٠١٠ إلى أن ما لا يقل عن ٨٨,٥ مليون ساكن هم من غير المواطنين. المركز الوطني للإحصاء، "تقديرات السكان ٢٠٠٦-٢٠١٠" ، <http://www.uae statistics.gov.ae/ReportPDF/Population%20Estimates%202006%202010.pdf> (تمت الزيارة في ١٠ مارس/آذار ٢٠١٤).

^٢ هيومن رايتس ووتش، "بناء الأبراج وخداع العمال" ، ٢١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٦ ، هيومن رايتس ووتش، "جزيرة السعادة" ، ١٩ مايو/أيار ٢٠٠٩ ، هيومن رايتس ووتش، "عودة إلى جزيرة السعادة" ، ٢١ مارس/آذار ٢٠١٢.

^٣ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي (اتفاقية العمل الجيري)، اعتمدت في ٢٨ يونيو/حزيران ١٩٣٠، U.N.T.S. ٣٩، دخلت حيز التنفيذ في ١ مايو/أيار ١٩٣٢، انضمت لها الإمارات في ٢٧ مايو/أيار ١٩٨٢. بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، بخاصة الأطفال والنساء، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام ٢٠٠٠، المادة ٣ (أ)، انضمت دولة الإمارات العربية المتحدة للبروتوكول في ٢١ يناير/كانون الثاني ٢٠٠٩.

^٤ القانون الاتحادي رقم ٣ لسنة ١٩٨٧، تنص المادة ٣٤٧ على أنه: "يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنة وبغرامة لا تجاوز عشرة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين من أرغم شخصاً على العمل بأجر أو غير أجر لمصلحة خاصة في غير الأحوال التي يجيز فيها القانون ذلك".

^٥ القانون الاتحادي رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٦. تنص المادة الأولى: "الاتجار بالبشر: تجنيد أشخاص أو نقلهم، أو ترحيلهم، أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها، أو غير ذلك من أشكال القسر، أو الاحتفاظ، أو الاحتجاز، أو الخداع، أو إساءة استعمال السلطة أو إساءة استغلال حالة الضعف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال

ولكن تقرير وزارة الخارجية الأمريكية المتعلقة بالاتجار بالأشخاص للعام ٢٠١٤ خلص إلى أن الحكومة الإماراتية "نادراً ما أجرت محاكمات" في قضايا تتعلق بالعمل القسري تطبيقاً لقانون المذكور.^٦

كما يحدد القانون الإماراتي، من ضمن أمور أخرى، مقدار الأجر الأدنى (رغم أنه لم يُطبق أبداً على العمال المهاجرين في القطاعات التي تتميز بأجور متعددة مثل قطاع البناء)، والعدد الأقصى لساعات العمل، والإجازات السنوية وساعات العمل الإضافية.^٧ وفي ٢٠١٠، قالت منظمة العمل الدولية إنه لا توجد إستراتيجية موثقة لفقد العمل أو لتنفيذ السياسات في الإمارات العربية المتحدة.^٨ كما تبرز معلومات من وزارة العمل أن الإمارات فيها عدد كبير من مفتشي العمل الذين يجرون عمليات تفتيش بشكل يومي. وعلى سبيل المثال، تشير المعلومات المتوفرة في موقع وزارة العمل إلى أن مفتشي العمل أجروا ٧٧١٩٧ زيارة تفتيش في الربع الأخير من ٢٠١٢، أي بمعدل ١١٨٧ زيارة يومياً.^٩ يُذكر أن هيومن رايتس ووتش بعثت برسالة إلى وزارة العمل تلتقط فيها معلومات حول مفتشي العمل الموظفين لديها في الوقت الحالي، إلا أنها لم تلتقط أي رد.^{١٠}

قالت اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، التابعة لوزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي، في تقريرها لسنة ٢٠١٢ إنه "تم إحالة ٤٠٥ منشأة مخالفة إلى النيابة العامة في ٢٠١٢"، دون أن تكشف عن أسماء هذه المنشآت، وعن عدد الشركات التي تعرّضت إلى محاكمة، أو عن نتائج القضايا التي تم رفعها.^{١١} وبينص قانون العمل الإماراتي على "نزعات العمل الجماعية"، ويسمح بوساطة الحكومة، والتوفيق والتحكيم، ولكن العمال المهاجرين محرومون من حق المفاوضة الجماعية. ويبقى الإضراب عملاً غير قانوني في الإمارات عملاً بقرار وزارة العمل لسنة ٢٠٠٣ بشأن نزعات العمل.^{١٢} كما تنص أحكام قانون العقوبات على عقوبة السجن في حق الأشخاص المشاركون في الإضرابات إذا كان فيها موظفون ومسؤولون عاملون يعملون في مرفق عام.^{١٣} كما توجد تقارير حول حالات لعمال أجانب تم ترحيلهم دون محاكمة بسبب الإضراب عن العمل.^{١٤}

جميع أشكال الاستغلال الجنسي، أو استغلال دعارة الغير، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستبعاد أو نزع الأعضاء".

^٦ وزارة الخارجية الأمريكية، "Trafficking in Persons Report 2014"، يونيو/حزيران ٢٠١٤، الصفحة ٣٩٣.

^٧ للاطلاع على تحليل لهذه الأحكام الواردة في قانون العمل الإماراتي، أنظر هيومن رايتس ووتش: "بناء الأبراج وخداع العمل"، ٢١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٦، الصفحتان ٤٨-٥٩. منذ نشر هذا التقرير، أصدرت الإمارات عدداً من التشريعات والأوامر الجديدة التي يتناولها هذا التقرير بالتحليل.

^٨ منظمة العمل الدولية، "Labour Inspection Profile: The United Arab Emirates"، ٣١ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٠، http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_150919/lang--en/index.htm.

^٩ وزارة العمل، إحصائية قطاع التفتيش، "Statistical Report.pdf" (تمت الزيارة في ٢١ أغسطس/آب ٢٠١٤)، <http://www.mol.gov.ae/newMolGateway/arabic/StatisticalReport.pdf>.

^{١٠} رسالة هيومن رايتس ووتش إلى د. أنور قرقاش، وزير الدولة للشئون الخارجية، وصقر غباش، وزير العمل، ٢٣ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٤.

^{١١} اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر في الإمارات العربية المتحدة: التقرير السنوي ٢٠١٢-٢٠١٣، الصفحة ١٩. هذه الإحصائية متكررة في تقرير الولايات المتحدة بشأن الاتجار في البشر لسنة ٢٠١٣، وهذا التقرير يقول إن المفتشين من وزارة العمل. وزارة الخارجية الأمريكية: "تقرير الاتجار بالبشر لسنة ٢٠١٣"، يونيو/حزيران ٢٠١٣، الصفحة ٣٧٧.

^{١٢} وزارة العمل والشئون الاجتماعية، قرار وزاري رقم ٣٠٧ (٢٠٠٣) بشأن نزعات العمل الجماعية، ٣١ مايو/أيار ٢٠٠٣.

^{١٣} القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن تنظيم علاقات العمل، المواد ١٥٤ - ١٦٥. القانون الاتحادي رقم ٣ لسنة ١٩٨٧ بشأن إصدار قانون العقوبات، المواد ٢٣١ - ٢٣٣.

^{١٤} انظر على سبيل المثال، سونيتا مينون ووفاء عيسى، "Over 200 Workers to be Deported for Violence," *Gulf News*، ٣ مايو/أيار ٢٠٠٩، ١.117373. (تمت الزيارة <http://gulfnews.com/news/gulf/uae/employment/over-200-workers-to-be-deported-for-violence>). كريس أرسنولت، "Striking Dubai workers face mass deportation," *gulfnews.com*، ٢٣ مايو/أيار ٢٠١٥.

رغم أن محكمة في أبوظبي قضت بعدم شرعية مصادر جوازات السفر في ٢٠٠١ و ٢٠٠٤، إلا أن الإمارات العربية المتحدة لم تتبني أي قوانين تحظر هذه الممارسة بشكل علني.^{١٥} وفي السنوات الماضية، قامت هيومن رايتس ووتش بتوثيق حالات يقوم فيها أصحاب العمل بمصادر جوازات سفر العمال بشكل روتيني بمجرد وصولهم إلى الإمارات.^{١٦}

تمحنت التشريعات المنظمة لإجراء الكفالة، الذي يتم تبنيه في جميع دول مجلس التعاون الخليجي، لصاحب العمل، أو "الكفيل"، سلطة على العامل الأجنبي وإقامته وتصريح عمله، وتقيد قدرة العامل على تغيير صاحب العمل، وتفرض على من يخالف ذلك عقوبة الترحيل. وكانت الغاية الأولى من نظام الكفالة جعل المواطنين الخليجيين يتحملون مسؤولية العمل الأجانب الذين يعملون لديهم.^{١٧} ورغم أن قانون العمل الإماراتي لسنة ١٩٨٠ لا ينص على ذلك، إلا أن عديد القرارات الصادرة عن وزارة العمل تنص على الإجراءات المتعلقة بحصول العمال الأجانب على تصاريح عمل.^{١٨}

في ١ يناير/كانون الثاني ٢٠١١، أصدرت وزارة العمل القرار الوزاري رقم ١١٨٦ لسنة ٢٠١٠ الذي يسمح للعامل بتغيير صاحب العمل بعد سنتين من توظيفه. ولم يكن القانون السابق يسمح للعامل، عند انتهاء العقد، بالانتقال للعمل لدى صاحب عمل جديد إلا بعد الحصول على تصاريح كتابي من صاحب العمل الأول في شكل ما يعرف بـ"شهادة عدم اعتراض". وإذا رفض صاحب العمل منح هذه الشهادة، يتعين على العامل مغادرة البلاد لفترة لا تقل عن ستة أشهر على الأقل. وصار قرار ٢٠١١ يسمح للعمال بالانتقال لدى صاحب عمل جديد عند انتهاء العقد، دون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل الأول. كما صار يسمح للعامل بتغيير صاحب العمل حتى قبل نهاية العقد، دون عقوبات دون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل إذا لم يحترم هذه الآخرين التزاماته "المقررة قانوناً واتفاقاً"، أو إذا لم يمارس صاحب العمل أي أنشطة لمدة شهرين مع وجود تقرير يثبت ذلك من مفتشي وزارة العمل، أو إذا حكمت المحكمة لصالح العامل في قضية رفعتها وزارة العمل، أو إذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العامل أو لم يقم بتجديده.^{١٩} إلا أن هذا القرار الوزاري لا ينص على قائمة شاملة من الالتزامات "المقررة قانوناً واتفاقاً"، وهي الالتزامات التي تمنح

^{١٣} ٢٠١٣، ٢٨ مايو/أيار ٢٠١٥، (تمت الزيارة في ٢٨ مايو/أيار ٢٠١٥). أربيل كاميرون وسين أوبريسكون، "Workers at N.Y.U. Abu Dhabi's Site Faced Harsh Conditions," *The New York Times*، ٨ مايو/أيار ٢٠١٤، <http://www.nytimes.com/2014/05/19/nyregion/workers-at-nyus-abu-dhabi-site-face-harsh-conditions.html> (تمت الزيارة في ٢٨ مايو/أيار ٢٠١٥).

^{١٤} محكمة النقض في دبي، قضية رقم ٢٦٨(٢٠٠١)، ٢٧ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠٠١.

^{١٥} أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع ١٠٧ عمال لانجاز تقرير ٢٠٠٦ و ٩٤ عامل لانجاز تقرير ٢٠٠٩، و قال جميع هؤلاء إن أصحاب العمل قاموا بمصادر جوازات سفرهم. هيومن رايتس ووتش، "جزيرة السعادة"، ص ٤٤.

^{١٦} للاطلاع على أصول نظام الكفالة، انظر أندرو غردنر Andrew Gardner، "Engulfed: Indian Guest Workers and the Structural Violence of the Kafala System", in Nicholas de Genova and Nathalie Peutz, eds., *The Deportation Regime: Sovereignty, Space and Freedom of Movement* (Durham: Duke University Press, 2010).

^{١٧} المواد ٩٥ و ٩٦ من القانون الاتحادي رقم ٦ لسنة ١٩٧٣ بشأن دخول وإقامة الأجانب. لا يوجد في قانون العمل الإماراتي لسنة ١٩٨٠ إشارة إلى الكفالة، ولكن عديد الأوامر الوزارية التي تم تبنيها منذ ١٩٨٩ هي التي تنظم المسألة، ومنها القرارات الوزارية رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٩، ورقم ٤٦٧ لسنة ١٩٩٥، ورقم ٩٥١ لسنة ٢٠٠٣، ورقم ٣٧٠ لسنة ٢٠٠٥، ورقم ١١٨٦ لسنة ٢٠١٠، ورقم ١١٨٨ لسنة ٢٠١٠، والتعليم الإداري رقم ٧٧ لسنة ٢٠٠٥.

^{١٨} قرار وزاري رقم ١١٨٦ لسنة ٢٠١٠، "قواعد وشروط منح تصريح جديد للموظف بعد إنهاء علاقة العمل من أجل الانتقال إلى مؤسسة أخرى"، المادة ٣.

للعامل الحق في تغيير صاحب العمل، ولكنها تتصل على مثال واحد وهو "عدم سداد الأجر لمرة تزيد على ستين يوماً".^{٢٠}

إلا أنه يبقى من غير الواضح تحديد المدى الذي سمحت فيه الحكومة للعامل بالاستفادة من هذا الإصلاح. ولما قامت الحكومة بتبني هذا القرار، قال المدير العام بالوكالة في وزارة العمل للصحافة المحلية إن التغيير يعني أن العمال لم يعودوا بحاجة إلى الحصول على "شهادة عدم اعتراف" إذا أنهوا سنتين من العمل لدى صاحب العمل.^{٢١} وكان العمال الراغبون في تغيير صاحب العمل يحتاجون إلى هذه الشهادة من صاحب العمل لتقديم مغادرة البلاد لفترة لا تقل عن ستة أشهر، وأحياناً سنة كاملة. ولكن في يونيو/حزيران ٢٠١٣، نقلت صحيفة غال فنيوز عن مسؤول في وزارة العمل قوله إن العمال الأجانب مازالوا في حاجة إلى شهادة عدم الاعتراف حتى يتمكنوا من تغيير عملهم، وإن وزارة العمل ستفرض على كل من يحاول تغيير عمله دون تصريح دون تصريح من صاحب العمل مغادرة البلاد لفترة لا تقل عن سنة واحدة.^{٢٢} كما نقلت الصحيفة على لسان هذا المسؤول تصريحاً يتناقض مع ما تنص عليه التشريعات الجديدة حين قال: "لا يحق لأي شخص تغيير عمله حتى إذا قضى فيه عديد السنوات دون الحصول على تصريح من صاحب العمل".^{٢٣}

تعتبر قوانين الكفالة عنصراً رئيسياً في انتهاك حقوق العمال في منطقة الخليج، وستؤدي هذه الإصلاحات، إذا نفذت بشكل فعال، إلى تراجع احتمالات التعرض إلى الاستغلال.^{٢٤} بعثت هيلمن رايتس ووتش برسالة إلى وزارة العمل تلتمس فيها معلومات دقيقة حول الإجراءات التي يتبعها العامل إتباعها لتغيير صاحب العمل، وعدد العمال الذين تمكنا من ذلك فعلاً، ولكنها لم تلق أي رد.^{٢٥}

في أغسطس/آب ٢٠١٤، نشر ثلاثة علماء اقتصاد بحثاً حول تأثير إصلاح نظام الكفالة في الإمارات، اعتماداً على معطيات قدمتها لهم وزارة العمل.^{٢٦} وقدم البحث الإصلاح على أنه "فعال جداً"، وذكر أن قرابة العمال على تغيير أصحاب العمل تضاعفت، والأجور ارتفعت بـ ١٠ بالمائة، بينما تراجعت نسبة مغادرة الإمارات.^{٢٧}

غير أن تضاعف نسبة تغيير أصحاب العمل ليست مثيرة للاهتمام لأن البحث الذي خلص إلى ذلك خلص أيضاً إلى أن هؤلاء العمال لا يمثلون إلا نسبة ضئيلة من مجموع العمال الذين شملتهم العينة، وإن التضاعف انطلق من نسبة لا

^{٢٠} السابق.

^{٢١} سمير سلامة، "New rule marks end of no-objection certificates," *Gulf News*، ٢٠١٠، ٢٠ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٠،
٢٠١٣، <http://gulfnews.com/news/gulf/uae/employment/new-rule-marks-end-of-no-objection-certificates-1.732839>
بيانير/كانون الثاني (يناير) ٢٠١٥).

^{٢٢} بسام الجندي، "UAE bans still enforced – but workers can apply to have them lifted," *Gulf News*، ٢٠١٣، ١٠ يونيو/حزيران ٢٠١٣،
<http://gulfnews.com/business/general/uae-labour-bans-still-enforced-but-workers-can-apply-to-have-them-lifted-1.1195279>
(تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥).

^{٢٣} قرار وزاري رقم ١١٨٦ لسنة ٢٠١٠.
^{٢٤} للطلاع على مشاكل مماثلة في قطر والبحرين، على سبيل المثال، أنظر هيلمن رايتس ووتش: "بناء كأس عالم أفضل"، يونيو/حزيران ٢٠١٢، هيلمن رايتس ووتش: "من أجل حياة أفضل"، أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٢.
^{٢٥} رسالة هيلمن رايتس ووتش إلى د. أنور قرقاش، وزير الدولة للشئون الخارجية، وصقر غباش، وزير العمل، ٢٣ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٤.

^{٢٦} انظر: "Worker Mobility in a Global Labor Market: Evidence" Suresh Naidu, Yaw Nyarko, and Shing-Yi Wang Wharton National Bureau of Economic Research Working Paper No. 20388, from the United Arab Emirates, (أغسطس/آب ٢٠١٤).

٢٧ اعتمد البحث على عينة تتكون من ٤٢٧٦٢٥ عاملًا.

^{٢٨} السابق، ص ٢٢.

تجاوز ٥٠ بالمائة من العينة التي تم جمعها على امتداد سنتين قبل الإصلاح ليصبح ١ بالمائة من العينة التي تم جمعها بعد سنتين من الإصلاح.^{٢٨} ولم تقدم الدراسة أي معلومات حول عدد العمال الذين تمكنا من تغيير أصحاب العمل قبل نهاية عقودهم، أو عدد العمال الذين حاولوا ذلك ولكن لم ينجحوا، سواء عند نهاية العقد أو قبل نهايته.^{٢٩}

يحظر قانون العمل الإماراتي للعام ١٩٨٠ على أصحاب الأعمال فرض رسوم توظيف على العمال. ولكن هيومن رايتس ووتش وثقت في ٢٠١٢ و ٢٠٠٩ و ٢٠٠٦ استمرار هذا الإجراء بشكل منهج لأن العمال يقومون بدفع رسوم توظيف لوكالاء في بلدانهم الأصلية يعملون لصالح وكلاء آخرين في الإمارات.^{٣٠} وأبرزت تقاريرنا السابقة أن أصحاب العمل غير ملزمين بتوثيق ما إذا كانوا قد صرفوا للعمال رسوم التوظيف، أو التأكد من أن يقوموا بدفع هذه الرسوم، بدل العمال.

أكدت الإمارات العربية المتحدة في السنوات القليلة الماضية، كرد على هذه الاستنتاجات، على حظر دفع رسوم توظيف من قبل العمال، وعززت تشعيراتها الداخلية المتعلقة بوكالاء التوظيف. ولكنها لم تفرض على أصحاب العمل أن يقوموا بدفع هذه الرسوم بدل العمال.

يحظر القرار الوزاري رقم ١٢٨٣ لسنة ٢٠١٠ بشأن ترخيص وتنظيم عمل وكالات التوظيف الخاصة والوكالات المتمرضة في الإمارات تغريم العمال "أية أموال أو مبالغ أو حقوق أو مكتسبات تحت مسمى عمولة أو رسوم أو غيرها، ولأي سبب كان، وبأية طريق كانت"، ويسمح لوزارة العمل بإجبار وكالة التوظيف على أن "ترد للعامل ما قد يكون قد دفعه إلى أية جهة أو شخص داخل الدولة أو خارجها".^{٣١} ويعين على وكالات التوظيف دفع مبلغ قدره ٨١٦٦٧ دولار أمريكي (٣٠ ألف درهم إماراتي) لوزارة العمل كضمان بنكي، وللوزارة حق إلغاء أو تعليق تصريح الوكيل الذي يثبت انتهائه للقانون أو الذي "يرتكب أي عمل ينطوي على شكل من أشكال العمل الجبري أو الاتجار بالبشر".^{٣٢}

استناداً إلى تقرير صادر عن اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، تم إجراء ١٠٧٠ زيارة لمتابعة أنشطة وكالات التوظيف في ٢٠١٢، ولكن التقرير لا يذكر ما إذا توصلت اللجنة إلى انتهاكات للقانون، أو ما إذا قامت وزارة العمل بالغاء أو تعليق أي تصاريح أو صرف الضمانات البنكية.^{٣٣} يذكر أن هيومن رايتس ووتش بعثت برسالة إلى وزارة العمل والتمنت منها معطيات حول عدد التصاريح التي قامت بتعليقها اعتماداً على القرار الوزاري، ولكنها لم تتلقى أي رد.^{٣٤}

^{٢٨} السابق، ص ٣٤.

^{٢٩} السابق، ص ٣٥.

^{٣٠} القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن تنظيم علاقات العمل. تنص المادة ١٨ على أنه: "لا يجوز ل وسيط العمل أو مورد العمل المرخص له أن يطلب أو أن يقبل من أي عامل سواء كان ذلك قبل قبوله في العمل أو بعده أية عمولة أو مكافأة مادية مقابل حصول العامل على العمل أو أن يستوفى من العامل أية مصاريف إلا وفقاً لما تقرره أو تصادق عليه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية". للاطلاع على مصادر جوازات السفر، انظر هيومن رايتس ووتش: "بناء الأبراج وخداع العمال"، نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٦، هيومن رايتس ووتش: "جزيرة السعادة"، مايو/أيار ٢٠٠٩.

^{٣١} قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٨٣ لسنة ٢٠١٠، المادة ٦ ب.

^{٣٢} السابق، المادة ٥ أ.

^{٣٣} اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، "مكافحة الاتجار بالبشر في الإمارات العربية المتحدة: التقرير السنوي ٢٠١٢-٢٠١٣"، الصفحة ٢٠.

^{٣٤} رسالة هيومن رايتس ووتش إلى د. أنور قرقاش، وزير الدولة للشئون الخارجية، وصقر غباش، وزير العمل، ٢٣ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٤.

إضافة إلى ذلك، ينص قرار مجلس الوزراء رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ على أن تقدم جميع الشركات الخاضعة لقانون العمل ضمانت بنكية لتنطية أجور العمال في حالة عدم حصولهم عليها والغرامات الناتجة عن انتهائـك قانون العمل والتي يصل مقدارها إلى ٢,٧٢ مليون دولار (١٠ ملايين درهم إماراتي)، بحسب عدد العمال الذين تم توظيفهم.^{٣٥} كما ينص القرار على أن الشركات والمنشآت التي تأسست أو هي مملوكة بالشراكة مع الحكومة الاتحادية أو الحكومات المحلية معفية من شرط دفع ضمانت بنكية. واستناداً إلى لجنة مكافحة الاتجار بالبشر، قامت وزارة العمل بحل نزاعات تتعلق بـ ٣٠٣٣ عامل في ٢٠١٢، وصرفت مبلغاً قدره ٨,٥٨ مليون دولار أمريكي (٣١,٥ مليون إماراتي) من ضمانت بنكية لشركات لم تقم بصرف أجور العمال بطريقة مناسبة أو في الوقت المناسب.^{٣٦} ولكن لا توجد أي معطيات حول ما إذا كانت الحكومة قد أدرجت غرامات مالية في المبالغ التي تم صرفها من الضمانت البنكية، أو إذا استخدمتها فقط لصرف مستحقات العمال.

ينص القرار الوزاري رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩ على نظام لحماية الأجور يفرض على الشركات صرف أجور العمال الكترونياً عبر بنوك إماراتية.^{٣٧} وعملاً بمقتضيات هذا القرار، تحـرـم كل شـرـكـةـ لمـ تـقـمـ بـدـفـعـ أجـوـرـ العـمـالـ فيـ غـضـونـ شـهـرـ وـاحـدـ منـ الـحـصـولـ عـلـىـ تـصـارـيـحـ عـلـىـ جـدـيـدـةـ.ـ كماـ يـنـصـ الـقـرـارـ عـلـىـ أـنـ لـلـوـزـارـةـ الـحـقـ فيـ إـحـالـةـ الـمـسـؤـلـينـ عـلـىـ ذـلـكـ إـلـىـ الـجـهـاتـ الـقـضـائـيـةـ لـاتـخـاذـ إـلـيـرـاءـاتـ الـلـازـمـةـ.^{٣٨} واستناداً إلى أحدث تقرير أصدرته لجنة مكافحة الاتجار بالبشر، يقوم مركز مراقبة جرائم الاتجار بالبشر التابع لشرطة دبي باقتطاع الأموال من الشركات التي تأخرت في تسديد أجور العمال وتوزيعها عليهم. كما قال التقرير إنه تم في ٢٠١٢ توزيع أكثر من ٧٥٠ ألف دولار أمريكي، ولكنه لم يذكر الشركات المخالفة وما إذا كانت الحكومة قد فرضت عليها أي عقوبات. واستناداً إلى تقرير مكافحة الاتجار بالبشر في ٢٠١٣، قامت منظومة حماية الأجور "برد" بعض أصحاب الأعمال بسبب عدم صرف أجور العمال، رغم أن هذا الإجراء كان مقتضاً لإدارية، بما في ذلك غرامات ووساطة لصرف الأجور.

تشير معطيات وزارة العمل إلى أن عدد الشكاوى المتعلقة بالأجور غير المدفوعة في ارتفاع مستمر. وكان العدد الجملي لهذه الشكاوى في الربع الأول من ٢٠١٣ (٦٢٥ شكوى) أعلى من عدد الشكاوى التي سجلت في نفس الفترة من ٢٠١٢ (٥٤٢ شكوى).^{٣٩} وقال تقرير وزارة الخارجية الأمريكية المتعلق بالاتجار بالأشخاص لسنة ٢٠١٤ إن وزارة العمل قامت بإحالة ١٨٨ نزاع حول الأجر إلى التعييض القانوني في ٢٠١٣، ولكنه أضاف أن الحكومة الإماراتية لم تذكر أنها حققت مع أصحاب الأعمال الذين لم يصرفوا أجور العمال بشبـهـةـ الـاتـجـارـ بالـبـشـرـ.^{٤٠} ورغم أن الإمارات العربية المتحدة اتخذت خطوات لضمان قيام أصحاب الأعمال بدفع أجور العمال، إلا أنها لم ترد القرار المتعلق بآلية التظلم بإجراءات فعالة للاحـقـةـ المـخـالـفـينـ.

^{٣٥} قرار مجلس الوزراء رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠، المادة ٥.

^{٣٦} لجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، "مكافحة الاتجار بالبشر في الإمارات العربية المتحدة: التقرير السنوي ٢٠١٣-٢٠١٢" ، الصفحة ٢٣.

^{٣٧} قرار مجلس الوزراء رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩.

^{٣٨} السابق، المادة ٨.

^{٣٩} السابق.

^{٤٠} وزارة العمل، تقرير إحصائيات التفتيش حسب القطاع لسنة ٢٠١٣-٢٠١٢ ، ٢٠١٣-٢٠١٢، (تمت الزيارة في ١٥ يولـيوـ تمـوزـ ٢٠١٤).

^{٤١} وزارة الخارجية الأمريكية، "Trafficking in Persons Report 2014" ، (تمت الزيارة في ٢٨ يولـيوـ حـزـيرـانـ ٢٠١٤)، (تمت الزيارة في ٢٨ يولـيوـ تمـوزـ ٢٠١٥).

وتفت هيومن رايتس ووتش في وقت سابق الصعوبات الكبيرة التي يواجهها العمال عند رفع دعاوى لدى وزارة العمل.^{٤٢} فمكاتب الوزارة تكون مغلقة يوم الجمعة، وهو يوم الراحة الأساسية للعاملين في قطاع البناء. كما يتعين على العمال تقديم شكاوى باللغة العربية، في استمرارات رسمية. وفي القضايا التي تتطوي على انتهاكات لعقد العمل، يجب أن تقدم الشكاوى لمكتب وزارة العمل في الإدارة التي صدر فيها تصريح العمل.^{٤٣} وفي ٢٠٠٦، نص قرار وزاري على أن تسرع محاكم العمل الاتحادية في فض النزاعات،^{٤٤} ولكن الـ ٩٤ عاملًا الذين تقابلت معهم هيومن رايتس ووتش في جزيرة السعديات في ٢٠٠٩ قالوا إنهم يخشون التعرض إلى الطرد والترحيل إذا اتبعوا القنوات الرسمية للتبلغ عن انتهاكات.^{٤٥}

كما أنشأت الإمارات في الماضي آليات تظلم للتعويض لضحايا الانتهاكات الخطيرة وعائلاتهم. وفي ديسمبر/كانون الثاني ٢٠٠٦، أنشأت الحكومة الإماراتية آلية تظلم غير قضائية للتعويض للأطفال الذين يستخدمون في سباقات الجمال وعائلاتهم بسبب الانتهاكات التي ت تعرضوا لها، ومنها الاتجار بالأطفال والعبودية، والإصابات التي كانوا يتعرضون لها أثناء تدريب الجمال وأثناء السباقات.^{٤٦} يُذكر أن هيومن رايتس ووتش لم تجر بحوثًا حول آليات التظلم في هذا التقرير.

وضعت منظمة العمل الدولية قائمة لـ ١١ مؤشرًا على العمل القسري "اعتمادًا على التجربة النظرية والعملية لبرنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجيري".^{٤٧} وقدم العمال الذين تقابلت معهم هيومن رايتس ووتش في هذا التقرير، والتقريرين السابقين حول جزيرة السعديات وتقرير آخر صدر في ٢٠٠٦ حول عمال البناء في دبي، أدلة توحى بأن تسعية من هذه المؤشرات الإحدى عشر موجودة في الإمارات، وهي: استغلال الاستضعاف، والخداع، وتقييد التنقل، والتخييف والتهديد، ومصادرة وثائق الهوية، وحجب الأجر، واستخدام الديون، وظروف العمل والعيش غير اللائق، والعمل الإضافي.^{٤٨}

مسؤولية القطاع الخاص في "الحماية والاحترام والانتصاف"

رغم أن المسؤولية الأولى في احترام حقوق الإنسان وحمايتها تقع على عاتق الحكومة الإماراتية، إلا أن ذلك لا يعفي الشركات من تحمل نفس المسؤولية. ويتبع على الشركات، تطبيقاً لإطار "الحماية والاحترام والانتصاف" و"المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان"، التي أقرها مجلس حقوق الإنسان في ٢٠١١، احترام جميع حقوق الإنسان، وعدم المشاركة في الانتهاكات، وتقديم الجبر المناسب عند حدوثها.^{٤٩} وقال البروفسور جون راغي، كاتب

^{٤٢} هيومن رايتس ووتش: "جزيرة السعادة"، الصفحتان ٦٥-٦٦.

^{٤٣} السابق، ص ٦٦.

^{٤٤} السابق، ص ٥.

^{٤٥} السابق، ص ٦٥.

^{٤٦} للاطلاع على تحليل لمساوى إجراءات التقاضي، أنظر نيكولاس ماكغين "Spinning Slavery: The role of the 'Nicholas McGeehan International Journal of 'United States and UNICEF in the denial of justice for the camel jockeys of the United Arab Emirates," vol. 5 no. 1, *Human Rights Practice* (٢٠١٢)، أكتوبر/تشرين الأول.

^{٤٧} منظمة العمل الدولية، مؤشرات العمل القسري، ١ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٢.

^{٤٨} المؤشران الآخران هما "العزلة" و"العنف الجسدي والجنسبي".

^{٤٩} انظر قرار مجلس حقوق الإنسان ٧/٨ "ولاية الممثل الخاص للأمين العام المعنى بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال"، ١٨ يونيو/حزيران ٢٠٠٨، والقرار رقم A/HRC/17/L.17/Rev.1، "حقوق الإنسان والشركات عبر وطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال"، ١٦ يونيو/حزيران ٢٠١١.

المبادئ التوجيهية، إن "مسؤولية الشركات في احترام حقوق الإنسان تتطبق على أنشطة الشركة وعلى علاقاتها مع الأطراف الأخرى، مثل الشركاء التجاريين، وغيرهم من الفاعلين غير الحكوميين ووكالاء الدولة".^٠

بالنظر إلى حق ضحايا الانتهاكات في الحصول على جبر فعال، تؤكد المبادئ التوجيهية على مسؤولية الدولة في ضمان فعالية الآليات القضائية المحلية وتوفير آليات غير قضائية مناسبة وفعالة لجبر الانتهاكات المرتبطة بالشركات التجارية.^١ كما تشجع المبادئ التوجيهية الشركات التجارية على "أن تضع سُبل تظلم فعالة على المستوى التنفيذي لفائدة الأفراد والجماعات التي تتعرض للضرر وأن تشارك في هذه الآليات".^٢ ويجب أن تكون آليات التظلم غير القضائية، النابعة من الدولة أو غيرها، مشروعة ومتاحة ويسهل التبؤ بها ومنصفة وشفافة ومتطابقة مع حقوق الإنسان.^٣

ولذلك تقع على الشركات التجارية مسؤوليات احترام حقوق الإنسان وعدم انتظار صدور قوانين جديدة حتى تتحرك. كما تنص المبادئ التوجيهية على أن تقوم كل شركة بتقييم الآثار السلبية لعدم احترام حقوق الإنسان والمبادرة بتقديم الجبر اللازم. ويتبع على المؤسسات العاملة في قطاع البناء في الإمارات أن تضمن أن ظروف عيش العمال وظروف عملهم لا تنتهك حقوقهم السياسية. ويجب أن يشمل هذا الإجراء، من بين أمور أخرى، التزام المقاولين بالقوانين التي تحظر فرض رسوم توظيف وتمتنع مصادر جوازات السفر. وفي غياب آليات جبر فعالة صادرة عن الدولة، يتبع على المؤسسات العاملة أن توفر آليات جبر خاصة بها لتعويض ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان.

^٠ الممثل الخاص للأمين العام المعنى بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال "مسؤولية الشركات في احترام حقوق الإنسان في سلاسل التوريد"، ورقة تمت مناقشتها في مائدة مستديرة لمنظمة التعاون والتنمية، ٣٠ يونيو/حزيران ٢٠١٠، <http://www.oecd.org/dataoecd/17/50/45535896.pdf>.

^١ المبادئ التوجيهية بشأن المؤسسات التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار "الحماية والاحترام والانتصاف" للأمم المتحدة، ٣١/A/HRC/17/31، ٢١ مارس/آذار ٢٠١١، المبادئ ٢٦ و ٢٧.

^٢ السابق، المبدأ ٢٩.

^٣ السابق، المبدأ ٣١.

١١. التزام المطوريين، الأماكن، والمؤسسات الأجنبية بتوفير حماية أفضل لحقوق العمال في جزيرة السعديات

في ٢٠١٠، التزم جهاز الشؤون التنفيذية في أبوظبي، وشركة التطوير والاستثمار السياحي، وجامعة نيويورك، ومتحف غوغنهايم بحماية عمال البناء الذين يعملون في مواقعهم.^٤ وفي ٣ فبراير/شباط ٢٠١٠، أعلنت جامعة نيويورك وجهاز الشؤون التنفيذية في أبوظبي أنهم سيلزمون جميع المؤسسات المشاركة في مشروع جامعة نيويورك في أبوظبي بدفع جميع الرسوم التي قد تكون مرتبطة بتوظيف العمال.^٥ كما أعلنا أن العمال سيحتفظون بجميع وثائقهم الشخصية، بما في ذلك جوازات السفر، على أن يتلزم المقاولون بمعايير دنيا تتعلق بالسكن وغيره من المسائل التي ينص عليها القانون الإمارati، بما في ذلك دفع الأجر في وقتها عبر حسابات بنكية، ودفع تأمين العمال على المرض.^٦

وفي تطور إيجابي آخر، أصدرت كل من مؤسسة غوغنهايم وشركة التطوير والاستثمار السياحي، وهي الشركة المسؤولة على بناء جزيرة السعديات، بما في ذلك متحف المدينة الثقافية، بياناً مشتركاً في سبتمبر/أيلول ٢٠١٠ نشروا فيه سياسة الشركة في التوظيف التي انطلق العمل بها منذ يوليو/تموز ٢٠١٠، والتي حددت فيها معايير خاصة بالعاملين في أغلب مشاريع جزيرة السعديات، ومنها فروع متحف غوغنهايم ومتحف اللوفر في أبوظبي.^٧

موقع متحفي غوغنهايم أبوظبي. من المتوقع أن يستأنف البناء في ٢٠١٥.
© ٢٠١٠ مارك باور/ماگنوم فوتو



^٤ هيومن رايتس ووتش: "عودة إلى جزيرة السعادة"، مارس/آذار ٢٠١٢، ص ١٥.

^٥ السابق.

^٦ السابق.

^٧ السابق. تطرق هيومن رايتس ووتش إلى أهمية هذه الخطوات.

ولكن وكالة المتاحف الفرنسية ومتحف اللوفر، من جهة أخرى، لم تكشف أبداً عن مقاربتها في معالجة حقوق العمال المهاجرين العاملين في بناء المتحف رغم أنها قالت أثناء لقاءات جمعتها مع هيومن رايتس ووتش إنها عالجت المسألة عديد المرات بشكل سري مع السلطات الإمارانية. كما تحدثوا، من خلال مراسلات ولقاءات جمعتهم مع هيومن رايتس ووتش، على الالتزام التاريخي للحكومة الفرنسية بحماية حقوق العمال، وأكروا أن المسائل التي ذكرناها في تقريرنا سنة ٢٠٠٩ كانت ذات أهمية لهم.^{٥٨} وفي مارس/آذار ٢٠١٤، قال السيد مارك لاردي دي لاشاريير، مدير الوكالة الفرنسية للمتاحف، في مقابلة صحافية: "نحن نبذل عناية فائقة، ونسعى إلى التأكيد من احترام المعايير الاجتماعية".^{٥٩}

كما أعدّ جهاز الشؤون التنفيذية وشركة التطوير والاستثمار السياحي مدونات خاصة بالمقاولين العاملين في مشاريع تحت إشرافهم، وقاموا بتعيين مراقبين مستقلين لتقدير التزام المقاولين بالمدونات المذكورة. كما عين جهاز الشؤون التنفيذية شركة موت ماكدونالد لمراقبة موقع جامعة نيويورك، بينما عينت شركة التطوير والاستثمار السياحي شركة برايس ووترهاوس كوبرز لمراقبة مشاريع متاحف غونهایم واللوفر.

وقام المراقبان المستقلان بإعداد خمسة تقارير منفصلة حول سلوك المقاولين منذ يناير/كانون الثاني ٢٠١١.

جامعة نيويورك في أبوظبي وشركة موت ماكدونالد

في أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٠، قالت شركة تمكين، وهي شركة تابعة لحكومة أبوظبي وجزء من جهاز الشؤون التنفيذية، بتعيين شركة موت ماكدونالد كمراقب محايض مستقل للتحقق من ظروف عيش العمال وعملهم في مشروع جامعة نيويورك في أبوظبي. وكانت أشغال البناء قد انطلقت في يونيو/حزيران ٢٠٠٩.

أصدرت شركة ماكدونالد تقارير في يناير/كانون الثاني ٢٠١٢ ويناير/كانون الثاني ٢٠١٣ ومايو/أيار ٢٠١٤ حول التزام المقاولين بـ "بيان قيم العمل" الذي أصدره جهاز الشؤون التنفيذية، وبيان الـ "نقطة" المذكور سابقاً. وفي يناير/كانون الثاني ٢٠١٢، خلصت الشركة إلى وجود "أدلة متنوعة على أن مشروع جامعة نيويورك في أبوظبي يأخذ مسألة حقوق العمال بكل جدية".^{٦٠} كما خلصت الشركة إلى أنه يتم احترام ١٣ نقطة من بين النقاط الأربع عشر، وأن النقطة الوحيدة التي لم يتم احترامها هي تقنية وتعلق بمصادرة جوازات السفر، وإن "أغلب العاملين في قطاع البناء وقعوا على رسائل تؤكد أنهم يفضلون الاحتفاظ بجوازات سفرهم لدى أصحاب الأعمال".^{٦١}

وفي تقريرها الصادر في يناير/كانون الثاني ٢٠١٣، خلصت شركة ماكدونالد إلى وجود مجالين اثنين لم يتم فيهما الالتزام بالمعايير، هما: الاحتفاظ بجوازات السفر، لنفس الأسباب المذكورة في تقرير ٢٠١٢، والسكن. وفي ما يتعلق بالسكن، ذكر التقرير أن بعض العمال لا يسكنون في مساكن تستجيب للمعايير، ولكنه أضاف أن ذلك يعود إلى

CITE^{٥٨}

^{٥٩} وكالة الأنبياء الفرنسية، "Louvre Abou Dhabi: une exposition didactique à l'usage des Français en mai،" ١١ مارس/آذار ٢٠١٤، http://www.lexpress.fr/actualites/1/culture/louvre-abou-dhabi-une-exposition-didactique-a-l-usage-des-francais-en-mai_1499242.html (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥).

^{٦٠} شركة موت ماكدونالد، NYUAD Compliance Report، يناير/كانون الثاني ٢٠١٢، ص ٢٩، <http://nyuad.nyu.edu/pdfs/NYUAD.Compliance.Report.2011.pdf> (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٤).

^{٦١} السابق، ص ٣١.

"أسباب ثقافية تجعل من مصلحة العمال البقاء في المساكن المذكورة".^{٦٢} يذكر أن شركة موت ماكدونالد وجهاز الشؤون التنفيذية لم يردا على طلب منا يتعلق بتحديد هذه الأسباب الثقافية. كما خلصت شركة ماكدونالد إلى وجود مشاكل تتعلق بصرف الأجرور لدى ثلاثة مقاولين، ولكنها قالت إن هذه المشاكل تم تلافيها. أما في ما يتعلق برسوم التوظيف، قال التقرير إن عاملان واحدا فقط من بين العاملين المنتدبين بشكل مباشر في موقع جامعة نيويورك في أبوظبي قام بدفع رسوم توظيف، وقد تم إرجاع المبلغ له. ولكن التقرير لم يتطرق إلى العاملين في الموقع من غير المنتدبين بشكل مباشر والذين قاموا بدفع رسوم توظيف. يذكر أن بيان قيم العمل وبيان الـ ١٤ نقطة ينطبقان على جميع العمال وجميع مقدمي الخدمات.^{٦٣} غير أن التقرير خلص فقط إلى أن "المشاريع امتننت" للحالات التي تم فيها دفع رسوم توظيف.^{٦٤}

أما في تقريرها الذي صدر في مايو/أيار ٢٠١٤، خلصت شركة ماكدونالد إلى أن ١٩ عاملًا في مجال الخدمات قاموا بدفع رسوم توظيف، وإنهم نالوا جميعاً مستحقاتهم المالية. كما ذكر التقرير وجود تحسن في التحقيق وحل المشاكل، وقال إن "التحدي الأكبر" الناتج عن ارتفاع عدد المقاولين تمت "مواجهته بالترفع في أنشطة المراقبة التي تشرف عليها جميع الأطراف".^{٦٥}

لم تنشر تقارير شركة ماكدونالد إلى أي عقوبات تم تسلطها على المقاولين الذين لم يلتزموا بالنقاط الأربع عشر. وقال التقرير إن التواصل الجيد وإرادة العمل أدت إلى حل المشاكل بشكل سريع. كما ذكر تقرير ٢٠١٣:

عندما تم تحديد المشاكل في نظام المراقبة لسنة ٢٠١٢، كانت المسؤوليات المتعلقة بالتحقيق والتواصل محددة بشكل أفضل. وفي جميع الحالات، كان يوجد ضغط لضمان حل المشاكل بشكل سريع، بينما برهن أصحاب الأعمال على رغبة في حل النزاعات واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيق الاستجابة للشروط.^{٦٦}

كما كرر تقرير مايو/أيار ٢٠١٤ نفس النقاط حرفيًا من تقرير ٢٠١٣.^{٦٧} ولما قام جهاز الشؤون التنفيذية بتعيين شركة ماكدونالد للعمل كمراقب محايده في موقع جامعة نيويورك في أبوظبي، كانت شركة ماكدونالد نفسها تعمل في مجال المقاولات في جزيرة السعديات. وفي ٦ ٢٠٠٦، قامت هيئة الماء والكهرباء في أبوظبي بتعيين شركة موت ماكدونالد لمراقبة إنشاء أنظمة الماء والكهرباء في جزيرة السعديات. يذكر أن وسائل الإعلام لم تكشف عن حجم عقد المراقبة ولكنها ذكرت أن تكلفة بناء هذه الأنظمة ستصل إلى ٢٧ مليار دولار.^{٦٨}

يذكر أن هيومن رايتس ووتش بعثت برسالة إلى جهاز الشؤون التنفيذية للاسترشاد حول ما إذا توجد سياسة عقوبات مرتبطة بالنقاط الأربع عشر،^{٦٩} دون أن تحصل على أي رد.

^{٦٢} السابق، ص ٣٩.

^{٦٣} السابق، ص ٢.

^{٦٤} السابق، ص ٣٨.

^{٦٥} السابق، ص ٢٥.

^{٦٦} السابق، ص ٤٠.

^{٦٧} السابق، ص ٢٥.

^{٦٨} أر بين بزنس، "Mott McDonald wins power and water deal on Saadiyat Island" ، ١ سبتمبر/أيلول ٢٠٠٦، <http://www.arabianbusiness.com/mott-mcdonald-wins-power-water-deal-on-saadiyat-island-33751.html> (تمت الزيارة في ١١ مارس/آذار ٢٠١٤).

^{٦٩} رسالة هيومن رايتس ووتش إلى خلون المبارك، رئيس مجلس الشؤون التنفيذية، ٢٨ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٤.

متحف اللوفر ومتحف غوغنهايم وشركة التطوير والاستثمار السياحي وشركة برايس ووترهاوس كوبرز

استناداً إلى موقعها على شبكة الانترنت، أنشئت شركة التطوير والاستثمار السياحي "لتكون الذراع المتخصص في إدارة وتطوير الأصول السياحية التابعة لهيئة أبوظبي للثقافة والسياحة"، وهي المشرف على عدد من المشاريع الرئيسية في موقع جزيرة السعديات، بما في ذلك متحف اللوفر ومتحف غوغنهايم في أبوظبي.

في ٢٠٠٩، نشرت شركة التطوير والاستثمار السياحي "سياسة ممارسات التوظيف"، وهي مدونة خاصة بالمقاولين و"جميع الأشخاص والجهات التي تقدم خدمات المقاولين".^{٧٠} وتعتمد سياسة ممارسات التوظيف بشكل أساسي على قانون العمل الإمارati، كما هو الحال مع ١٤ نقطة التي يتعين على مقاولي جامعة نيويورك الالتزام بها، وتنطوي إلى العديد من المسائل التي تتسبب في استغلال العمال، مثل الرسوم التي يفرضها وكلاء التوظيف على العمال، وعدم صرف الأجر، ومصادر جوازات السفر. وفي يونيو/حزيران ٢٠١١، قامت شركة التطوير والاستثمار السياحي بتعيين شركة برايس ووترهاوس كوبرز "لمراقبة التزام شركة التطوير والاستثمار السياحي والمقاولين العاملين معها بسياسة ممارسات التوظيف".^{٧١} يذكر أن شركة برايس ووترهاوس كوبرز أصدرت تقريرين في سبتمبر/أيلول ٢٠١٢ وديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣ وديسمبر/كانون الأول ٢٠١٤.

خلص التقرير الأول إلى أن ٧٧ بالمائة من العمال الذين أجريت معهم مقابلات قاموا بدفع رسوم توظيف، وأن ٧٥ بالمائة منهم قاموا بدفع مصاريف التأشيرة والسفر، وأن ٢٠ بالمائة منهم تعرضوا إلى اقطاع من أجورهم بشكل غير قانوني.^{٧٢}

أما في تقرير ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣، فخلصت الشركة إلى أن شركة التطوير والاستثمار السياحي فشلت في رصد موارد كافية لاحترام حقوق العمال. كما خلص التقرير إلى أن مراقبة الامتثال لسياسة ممارسات التوظيف "لم تتحقق بموارد كافية"، وأن شركة برايس ووترهاوس كوبرز لا تتوفر على موارد كافية لتحليل التقارير الشهرية للمقاولين، والتأكد من الوثائق المتعلقة بصرف أجر العمال.^{٧٣} وخلص التقرير أيضاً إلى وجود تراجع في المعايير المتعلقة ببعض المجالات منذ إصدار تقرير سبتمبر/أيلول ٢٠١٢. وعلى سبيل المثال، قال ٨٦ بالمائة من العمال الذين أجرت معهم شركة برايس ووترهاوس كوبرز مقابلات إنهم دفعوا رسوماً لوكالات التوظيف، وقال ٩٢ بالمائة منهم إنهم دفعوا مصاريف تنقلهم إلى هناك. كما أن جميع العمال الذين أجريت معهم مقابلات لم يقولوا إن أصحاب الأعمال صرفوا لهم المبالغ التي قاموا بدفعها.

كما خلصت شركة برايس ووترهاوس كوبرز في تقريرها لسنة ٢٠١٤ إلى أن ٨٨ بالمائة من العمال قاموا بدفع رسوم، و٨٩ بالمائة قاموا بدفع مصاريف تنقل، ولكن "لم يتمكن أي عامل من تقديم أدلة على ذلك".^{٧٤} وفي إحدى الحالات التي خلصت فيها شركة برايس ووترهاوس كوبرز إلى أن أحد المقاولين فرض على ٦٦ عامل رسوم

^{٧٠} انظر: <http://www.tdic.ae/pdf/Employment-practices-policy-2012.pdf> (تمت الزيارة في ١١ مارس/آذار ٢٠١٤).

^{٧١} موقع شركة التطوير والاستثمار السياحي، <http://www.tdic.ae/ourapproach/Pages/worker.aspx> (تمت الزيارة في ١٧ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٤).

^{٧٢} هيومن رايتس ووتش: "تقرير يبرز الحاجة إلى حماية العمال في الإمارات العربية المتحدة"، ٢٧ سبتمبر/أيلول ٢٠١٢.

^{٧٣} شركة برايس ووترهاوس كوبرز، "Employment Practices Policy (EPP) Compliance Monitoring Report to the Executive Committee" ، ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣، ص ١١.

^{٧٤} شركة برايس ووترهاوس كوبرز، "تقرير الامتثال لسياسة ممارسات التوظيف" ، ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٤، ص ٨.

توظيف، إضافة إلى انتهاكات أخرى لسياسة ممارسات التوظيف، فأصدرت شركة التطوير والاستثمار السياحي أمراً ملزماً "يُطالب المقاول بفتح تحقيق فوري وتجاوز المسائل التي لم يتم الالتزام بها".^{٧٥} وأضاف التقرير أنه تم "فرض عقوبة مالية على المقاول" دون أن يحدد مقدار الغرامة المفروضة، أو ما إذا قام المقاول بدفعها فعلاً.^{٧٦} ولم يشر التقرير إلى ما إذا تم صرف تعويضات للعمال، واكتفى بالإشارة على أن "المقاول سوف يقدم خطوة عمل لإصلاح هذا الإشكال بحلول يناير/كانون الثاني ٢٠١٥".^{٧٧} وكانت شركة برايس ووترهاوس كوبرز قد لاحظت في تقريري ٢٠١٤ و ٢٠١٣ أن "حل هذه المسائل بشكل كامل يتجاوز نطاق شركة التطوير والاستثمار السياحي، ويطلب عملاً خارج الإمارات العربية المتحدة".^{٧٨}

نصل النسخة الأصلية من سياسة ممارسات التوظيف، التي نشرت في يوليو/تموز ٢٠١٠، على مجموعة من اللوائح والمعايير، ولكنها لم تتضمن أي عقوبات في حق المخالفين. كما نصلت على أن "الفشل المتكرر" في الامتثال لسياسة ممارسات التوظيف "قد ينجر عنه تبلغ الزبون [شركة التطوير والاستثمار السياحي] عن عدم الامتثال لقوانين لدى السلطات المعنية".^{٧٩} وإذا فشل المقاولون في "تحقيق نتائج إيجابية"، تنص النسخة الأصلية على أن ذلك قد يؤدي إلى إلغاء العقد وحرمان المقاول من المشاركة في مشاريع مستقبلية".^{٨٠} وفي فبراير/شباط ٢٠١٢، أصدرت شركة التطوير والاستثمار السياحي نسخة معدلة من سياسة ممارسات التوظيف.^{٨١} وتختلف هذه النسخة عن النسخة السابقة لأنها نصلت على أن تفرض شركة التطوير والاستثمار السياحي "عقوبات مالية" عملاً بسياسة العقوبات المصاحبة في الملحق. ورغم أن الملحق لم يتضمن أي معلومات حول سياسة العقوبات، إلا أن شركة التطوير والاستثمار السياحي أرسلت منها نسخة لـ هيومن رايتس ووتش.^{٨٢} وتنص هذه السياسة على أن العقوبة المالية القصوى التي تستطيع شركة التطوير والاستثمار السياحي فرضها تبلغ ١ بالمائة من القيمة الجملية للعقد. وقد تبلغ نسبة ١ بالمائة من العقد مبلغ ٢٧,٢٣ مليون دولار (١٠٠,٠٠٠,٠٠ درهم إماراتي).^{٨٣} أما في ما يتعلق بالعقود الكبرى، التي تتجاوز قيمتها ١,٣٦ مليار دولار، فإن العقوبة المالية تتراجع إلى ٤,٠٠ بالمائة من قيمة العقد.

^{٧٥} شركة برايس ووترهاوس كوبرز، "تقرير الامتثال لسياسة ممارسات التوظيف، ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٤"، ص ٨.

^{٧٦} السابق.

^{٧٧} السابق.

^{٧٨} شركة برايس ووترهاوس كوبرز، "Employment Practices Policy (EPP) Compliance Monitoring Report to the Executive Committee، ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣، ص ١١. PwC، "Employment Practices Policy (EPP) Compliance Monitoring Report"، ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٤، ص ٨.

^{٧٩} المادة ٥١,٢ من سياسة ممارسات التوظيف، شركة التطوير والاستثمار السياحي، ٢٩ يوليو/تموز ٢٠١٠، <http://www.saadiyat.ae/en/Uploads/pdf/EPP.pdf>

^{٨٠} السابق، المادة ٥١,٣.

^{٨١} المادة ٤٩,١,٢ من سياسة ممارسات التوظيف، شركة التطوير والاستثمار السياحي، ٣ فبراير/شباط ٢٠١٢، <http://www.tdic.ae/pdf/Employment-practices-policy-2012.pdf>

^{٨٢} سياسة العقوبات الخاصة بشركة التطوير والاستثمار السياحي بشأن سياسة ممارسات التوظيف، تنص سياسة العقوبات إلى خمس مناطق، تمثل كل منطقة منها مستوى مختلفاً من الامتثال لسياسة ممارسات التوظيف: منطقة التسامح، المنطقة الخضراء، المنطقة الصفراء، المنطقة الحمراء، والمنطقة السوداء. يمكن للمقاولين بلوغ درجة تدقيق أقصاها ١٠٠ اعتناداً على أعداد تمنح بالاستناد إلى عشرة معايير. وتحدد سياسة العقوبات الحد الأدنى والحد الأقصى للعقوبات المالية اعتناداً على ثمانية أنواع من العقود حسب القيمة. وتقدم السياسة أمثلة عن العقوبات التي يمكن لشركة التطوير والاستثمار السياحي أن تفرضها على مقاول ما بالنظر إلى مستويات الامتثال المختلفة (عدد النقاط يترواح بين صفر و ١٠٠). ويجب أن يخضع عقد مدته ٢٤ شهرًا وفيته ١٩١ مليون دولار إلى ثمانية تقييمات تتعلق بالامتثال لسياسة ممارسات التوظيف. وتبليغ القيمة القصوى للعقوبة المالية التي قد تتجزء عن كل تقييم ١٥٣١٤٢ دولار، أي بقيمة جملية أقصاها ١,٢٣ مليار دولار، أو ٦,٠ بالمائة من القيمة الجملية للعقد. يتم فرض هذه العقوبات إذا سجلت الشركة مستويات دون ٢٠ نقطة في التقييمات الثمانية، وهو ما يعني أنها إذا فشلت بشكل مستمر في احترام معايير سياسة ممارسات التوظيف المتعلقة بتأشيرات العمل، والتوظيف، وإدارة سياسة ممارسات التوظيف، ودفع الأجر، وساعات العمل، والصحة والسلامة، والبيات التظام، والسكن، وسجلت أقل من ٢٠ نقطة من أصل ١٠٠ نقطة في جميع هذه المجالات. كما تنص سياسة العقوبات على أن الوقوع مرتين في المنطقة السوداء (أقل من ٢٠ نقطة) يعتبر خرقاً مادياً للعقد.

^{٨٣} السابق.

كما تنص سياسة العقوبات على أن أي مقاول يسجل أكثر من خطأين في "المنطقة السوداء" المتعلقة بالالتزام بسياسة التوظيف قد تسبب في انتهاءك مادي للعقد. وتعتبر المنطقة السوداء واحدة من أسوء خمس مناطق متعلقة بالامتثال لسياسة التوظيف، والوقوع فيها يعني أنه لم يتم احترام أغلب الإجراءات المتعلقة بتأشيرات العمل، وأساليب التوظيف، وإدارة التوظيف، والاحتفاظ بجوازات السفر، وصرف الأجر، وساعات العمل، ومعايير السلامة والصحة، وأليات الجبر، والسكن. ولكن سياسة العقوبات لا تنص على الخطوات التي يتعين على شركة التطوير والاستثمار السياحي إتباعها في حالات الخرق المادي للعقد. يُذكر أن تقريري برايس ووترهاوس كوبرز لم يشيرا إلى أي خروقات مادية للعقد، وأكثفني تقرير ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣ بذكر انتهائات خطيرة لحقوق العمال دون التطرق إلى العقوبات التي اتخذتها شركة التطوير والاستثمار السياحي في حق مرتكيها.

كما خلص تقرير ٢٠١٣ إلى أن العاملين لدى أحد المقاولين تم توظيفهم من قبل وكلاء أجروهم على التوفيق على عقود مخالفة لسياسة ممارسات التشغيل. وكان رد شركة التطوير والاستثمار السياحي (كما هو مدون في تقرير برايس ووترهاوس كوبرز) هو أن المقاول الذي وظف العمال تم "إخراجه من الموقع في ١٧ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٣"، دون أي معطيات أخرى.^{٨٤}

كما توصلت شركة برايس ووترهاوس كوبرز إلى أربع حالات لعمال لم يحصلوا على أجورهم بالطريقة التي تنص عليها عقودهم، وحالات أخرى قام فيها المقاول باقطاع أجزاء من الأجر. وفي هذه الحالة، ردت شركة التطوير والاستثمار السياحي بأنها بعثت بـ"رسالة عدم امتثال للمقاولين المعنيين" ليكفوا عن هذه الممارسات، وقالت إنها "ستقرض عليهم عقوبات في إطار سياسة ممارسات التوظيف".^{٨٥} ولكن الشركة لم تذكر إذا ما تم تسديد أموال العمال، ولم تقدم أي معلومات حول العقوبات المستقبلية.

في أخطر تجاوز في حق العمال قامت شركة برايس ووترهاوس كوبرز بتوثيقه، خلص المراقبون إلى أن "جميع العمال العاملين لدى أحد المقاولين قالوا إنهم لم يحصلوا على مرتباتهم منذ ستة أشهر". وردت شركة التطوير والاستثمار السياحي على ذلك برسائل رسمية "تلزم المقاول بدفع أجور العمال"، وقامت بوضع "خطة سمحت لجميع العمال بالحصول على أجورهم بين يونيور/حزيران ويوليو/تموز ٢٠١٣".^{٨٦} ولكن رغم أن العمال قالوا إنهم لم يحصلوا على أجورهم لمدة ستة أشهر، لم تذكر الشركة أي عقوبات اتخذتها في حق الشركة المخالفة. وفي ردّها على رسالة من هيومن رايتس ووتش، قالت الشركة إن المقاول تعرض إلى "عقوبات مالية" دون أن تقدم أي معطيات أخرى.^{٨٧} يُذكر أن شركة التطوير والاستثمار السياحي لم تقدم أي معلومات أخرى حول أي عقوبات فرضتها على مقاولين آخرين منذ البدء في تنفيذ سياسة ممارسات التوظيف.

أشارت شركة برايس ووترهاوس كوبرز في تقريرها لسنة ٢٠١٤ إلى أن شركة التطوير والاستثمار السياحي قامت بفرض عقوبات مالية على ثلاثة مقاولين فقط من بين ستة مقاولين كانت قد عاقبتهما في السنة الماضية.^{٨٨} وأضافت

^{٨٤} شركة برايس ووترهاوس كوبرز، "Employment Practices Policy (EPP) Compliance Monitoring Report to the Executive Committee"، ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣، ص ١٢.

^{٨٥} السابق، ص ١٤.

^{٨٦} السابق، ص ١٤.

^{٨٧} رسالة من علي الحمادي، الرئيس التنفيذي لشركة التطوير والاستثمار السياحي، إلى هيومن رايتس ووتش، ٢٣ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{٨٨} شركة برايس ووترهاوس كوبرز، "Employment Practices Policy (EPP) Compliance Monitoring Report to the Executive Committee"، ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٤، ص ١٣.

الشركة أن "التقارير الصادرة عن الفريق الخاص بسياسة ممارسات العمل في شركة التطوير والاستثمار السياحي لم يتم رفعها إلى إدارة الشركة، ولم يتم استخدامها في تحديد العقوبة المالية المستوجبة على المقاول" وأن "سياسة ممارسات العمل تنص على أن يقدم المقاولون تقارير شهرية، إلا أن فريق سياسة ممارسات العمل لم يقم بتحليل المعلومات المقدمة له لضمان دقتها".^{٨٩} وفي ما يتعلق بمعطيات الصحة والسلامة التي قدمها المقاولون، شككت شركة برايس ووترهاوس كوبرز في العدد المنخفض نسبياً للحوادث التي قالت عنها إنها "تبرز حاجة إلى مزيد من العمل لدعم مصداقية تقارير المقاولين".^{٩٠}

وفي ظل عدم وجود معلومات تتعلق بالعقوبات التي قامت شركة التطوير والاستثمار السياحي باتخاذها في حق المقاولين، وفي غياب الأمثلة عن الانتهاكات التي اعتبرت خرقاً مادياً للعقود والمعلومات المتعلقة بالخطوات التي تستطيع الشركة اتخاذها في حالات الخرق، يصبح من الصعب التتحقق من وجود أثر رادع لسياسة العقوبات. وينطبق ذلك على الانتهاكات الخطيرة أيضاً. ويبقى العمال المهاجرون، في إطار عام تميز تاريخياً بضعف أو انعدام حماية حقوق العمال مثل الإمارات العربية المتحدة، عرضة إلى العمل الجبري. ولكن العقوبة الوحيدة التي تنص عليها سياسة ممارسات التوظيف بشكل صريح هي غرامة مالية لا تتجاوز ١ بالمائة من قيمة عقد العمل.^{٩١}

إضافة إلى السقف المحدود الذي يميز صلاحيات شركة التطوير والاستثمار السياحي في فرض عقوبات فعالة على مخالفي سياسة ممارسات العمل، وفشلها في فرض العقوبات المالية التي فرضتها على ثلاثة من أصل ستة مقاولين، توجد أدلة على أن جهاز التطوير والاستثمار السياحي لم يوفر "موارد كافية" لمراقبة الامتثال لأحكام سياسة التوظيف. وفي تقريرها لسنة ٢٠١٣، قالت شركة برايس ووترهاوس كوبرز إن مراقبة جهاز الشؤون التنفيذية للالتزام بسياسة ممارسات العمل "تنقصها الموارد الكافية". ولم يذكر تقرير سنة ٢٠١٤ أن شركة التطوير والاستثمار السياحي قد حلّت هذا المشكل، وأوصاها بـ"تعزيز الموارد المخصصة لتنفيذ سياسة ممارسات العمل".^{٩٢} كما أشار نفس التقرير إلى "عدم وجود مراقبة منتظمة وجادة لسياسة ممارسات العمل داخل شركة التطوير والاستثمار السياحي"، ووجود "غموض في فهم المقاولين لسياسة ممارسات العمل" نتج عنها "تأويل هذه السياسة لصالحهم وليس لصالح العمال في عديد المناسبات".^{٩٣}

ولكن تقرير سنة ٢٠١٤ لشركة برايس ووترهاوس كوبرز تضمن أيضاً عديد المعطيات الإيجابية، فقد أكد أن شركة التطوير والاستثمار السياحي "دعمت مستويات الحوكمة في ما يتعلق بأنشطة سياسة ممارسات العمل" و"عززت أطر تنفيذ هذه السياسة"، وقدّم أمثلة حول حالات خاصة من انتهاكات سياسة العمل التي تم إصلاحها.^{٩٤} وفي إحدى الحالات، ذكر التقرير أن المقاول دفع تعويضات للعمال بعد أن اقطع مبالغ شهرية من مرتباتهم.^{٩٥} وفي حالة أخرى، قال التقرير إن شركة التطوير والاستثمار السياحي "أخرجت" أحد المقاولين من مكان الأشغال بعد أن رفض تقديم نسخ لشركة

^{٨٩} السابق.

^{٩٠} السابق، ص ٢٢.

^{٩١} هيومن رايتس ووتش: "جزيرة السعادة"، مايو/أيار ٢٠٠٩، ص ٤.

^{٩٢} شركة برايس ووترهاوس كوبرز، "Employment Practices Policy (EPP) Compliance Monitoring Report to the Executive Committee، ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣، ص ١١." PwC، "Employment Practices Policy (EPP) Compliance Monitoring Report".

ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٤، ص ٩.

^{٩٣} شركة برايس ووترهاوس كوبرز، "Employment Practices Policy (EPP) Compliance Monitoring Report"، ٢٠١٤، ص ١٢.

^{٩٤} السابق، ص ٦.

^{٩٥} السابق، ص ٨.

برايس ووترهاوس كوبرز من العقود التي تجمعه بوكلاه توظيف يعتقد أنهم فرضوا رسوم توظيف على العمال.^{٩٦} وفي حالة ثالثة، أرغمت شركة التطوير والاستثمار السياحي أحد المقاولين على إرجاع جوازات العمال إلى أصحابها لأنها أخذت منهم دون إرادتهم. ولكن في جميع هذه الحالات، قامت شركة برايس ووترهاوس كوبرز بإعلام شركة التطوير والاستثمار السياحي بالانتهاكات، فقامت هذه الأخيرة بحلها. وهذا يدل على أهمية دور المراقبين المستقلين وبيز المشاكل التي تواجهها شركة التطوير والاستثمار السياحي في إنفاذ سياسة ممارسات العمل من تلقاء نفسها.

في ردّها على ملخص النتائج التي توصلت لها هيونمن رايتس ووتش، قالت شركة التطوير والاستثمار السياحي إن "مشاريع مثل مشروع متحف اللوفر في أبو ظبي تشغّل مئات المقاولين وآلاف العمال، وهو ما يعني أن العينة التي أجريت معها لقاءات ليس لها تمثيلية محددة، وبالتالي فإن النتائج لن تعكس الواقع بشكل دقيق".^{٩٧} استناداً إلى تقرير شركة برايس ووترهاوس كوبرز لسنة ٢٠١٤، بلغ عدد العاملين لدى سبعة مقاولين أساسيين و٦٤ مقاولاً آخر يعملون في مشاريع لشركة التطوير والاستثمار السياحي ٢٢٩٧ عاملاً في الفترة المترادفة بين ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣ و٢٠١٤. وقامت شركة برايس ووترهاوس كوبرز بإجراء لقاءات مع ١٠٥٠ عاملًا منهم.^{٩٨} ورغم أن هذا العدد يغطي عينة بنسبة ٤٤٪ بالمائة، إلا أن الشركة التقت بعمال يهملون لدى "أربعة مقاولين أساسيين وستة مقاولين آخرين"، وهو ما يعني أن نتائج الشركة لا تأخذ بعين الاعتبار تجارب العمال الذين يعملون في أربعين شركة صغيرة.^{٩٩}

أكّد آخر تقرير لشركة برايس ووترهاوس كوبرز عديد النتائج التي كانت قد توصلت لها هيونمن رايتس ووتش. وخلصت الشركة إلى أن "المشاكل المتعلقة برسوم التوظيف والتلقل، ومضمون العرض، وظروف العيش، ودفع الأجر مازالت قائمة رغم تنفيذ بعض المبادرات".^{١٠٠}

^{٩٦} السابق، ص ١٣.

^{٩٧} رسالة من علي الحمادي، المدير التنفيذي لشركة التطوير والاستثمار السياحي، إلى هيونمن رايتس ووتش، ٢٣ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{٩٨} شركة برايس ووترهاوس كوبرز، "Employment Practices Policy (EPP) Compliance Monitoring Report" ، ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٤، ص ٣٦.

^{٩٩} السابق.

^{١٠٠} شركة برايس ووترهاوس كوبرز، "Employment Practices Policy (EPP) Compliance Monitoring Report" ، ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٤، ص ٣٥.

III. انتهاكات حقوق العمال في جزيرة السعديات في ٢٠١٣ و ٢٠١٤

يستعرض هذا القسم نتائج المقابلات التي أجرتها هيومن رايتس ووتش في ٢٠١٤ مع سبع مجموعات من عمال يعملون لدى مقاولين كبار ومقاولين صغار. بلغ العدد الجملي للمقابلات ١١٣ مقابلة، تم بعضها بشكل مباشر في الإمارات وبنغلاديش، بينما تم البعض الآخر عبر الهاتف.

الترحيل بسبب الإضراب

في أبريل/نيسان ويوليو/تموز ونوفمبر/تشرين الثاني، تحدث هيومن رايتس ووتش إلى ١٣ عاملًا، من مجموعة تتكون من أكثر من مائة عامل لدى شركة ب.ك. غالف (BK Gulf)، وهي شركة بناء في جزيرة السعديات. وكان جميع عمال هذه الشركة قد تعرضوا إلى الترحيل بعد أن أضربوا عن العمل في أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٣ احتجاجاً على تدني الأجور. يُذكر أن جريدة نيويورك تايمز وجريدة ذي إنديانستانت أون صنداي نشرتا تقارير منفصلة عن هذه الحادثة.^{١٠١}

محمد ولد الله (الثاني إلى اليسار) وأسرته يقفون خارج منزلهم في إقليم كوميلا في بنغلاديش، منذ ترحيله من الإمارات في أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٣ يكسب محمد قوته من بيع الأسماك التي يصطادها في نهر صغير قرب منزله. © ٢٠١٤، دوكو دوفانا لـ هيومن رايتس ووتش.



وفي نوفمبر/تشرين الثاني، أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مباشرة مع هؤلاء العمال في منطقة كوميلا في بنغلاديش. كما أجرت مقابلات أخرى مع عاملين سابقين في شركة أرباتاك، وهي أهم شركة بناء في مشروع اللوفر، في منطقة تانغيل في بنغلاديش، وكان واحداً منهما قد تعرض إلى الاعتقال والترحيل بعد أن شارك في إضراب نتجت عنه آلاف عمليات الترحيل، بينما حرم الآخر من تجديد تأشيرة عمله في الأسابيع التالية للإضراب.

^{١٠١} أريال كاميرون وسین أودريسكول، ”Workers at N.Y.U. Abu Dhabi's Site Faced Harsh Conditions،“ نيويورك تايمز، ١٨ مايو/أيار ٢٠١٤، <http://www.nytimes.com/2014/05/19/nyregion/workers-at-nyus-abu-dhabi-site-face-harsh-conditions.html>، (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥).

أرشي بلاند، ”Dubai workers for British firm beaten by police over strike،“ إنديانستانت، ٢٥ مايو/أيار ٢٠١٤، <http://www.independent.co.uk/news/world/middle-east/dubai-workers-for-british-firm-beaten-by-police-over-strike-9432149.html?origin=internalSearch>، (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥).



عمال مهاجرون من بنغلاديش يتشاركون غرفة في وحدة سكنية حيث يعيشون مع عمال آخرين في أبوظبي، بالإمارات العربية المتحدة. أبريل/نيسان ٢٠١٤ © سيرغي بونوماريف/نيويورك تايمز/ريدكس

استناداً إلى العمال الذين أجرينا معهم مقابلات، دخل حوالي ثلاثة آلاف عامل من شركة ب. إ. غالفي إضراب منظم في ٢٠ أكتوبر/تشرين الأول. وعوض الذهاب إلى العمل، قرر العمال البقاء في مساكنهم في جبل علي، وهي منطقة صناعية جنوب دبي، أو في جزيرة ياز في أبوظبي، وهي جزيرة قريبة من جزيرة السعديات. وقال العمال إنهم كانوا يعملون في موقع جامعة نيويورك في السعديات عندما حصل الإضراب، وإنه كان بسبب تدني الأجر وفوارق الأجر بين العمال الجدد والقدامى.

قال "ز. ب"، وهو عامل كهرباء من بنغلاديش كان قد عمل في الإمارات لمدة ثمانية سنوات، وفي موقع جامعة نيويورك لمدة أربعة أشهر عندما تعرض إلى الترحيل، قال إن العمال كانوا يطالبون بالترفيع في الأجر الأساسي.^{١٠٢} كما قال إنه كان يحصل على أجر أساسي شهري قدره ٥٧٢ درهم (١٥٦ دولار أمريكي) لمدة ثمانية سنوات مع نفس الشركة، وإن هذا المبلغ كان يرتفع إلى قرابة ٨٠٠ أو ٩٠٠ درهم شهرياً (٢١٨ أو ٢٥٥ دولار أمريكي) بعد احتساب ساعات العمل الإضافية.^{١٠٣} وقال "أ. ي"، وهو عامل بنغالي آخر، إنه كان يحصل على أجر أساسي قدره ٦٧٠ درهم (١٨٢ دولار أمريكي)، وكان هذا المبلغ يرتفع إلى ١٢٠٠ درهم شهرياً (٣٢٧ دولار أمريكي) باحتساب ساعات العمل الإضافية، ولكنه لم يحصل على أي ترفيع في الأجر لمدة خمس سنوات.^{١٠٤} كما قال "ز. ب" لـ هيومن رايتس ووتش إن زملاءه كانوا يطالبون بأجر أساسي قيمته ٩٣٦ درهم (٢٥٥ دولار أمريكي)، وكان هذا المبلغ يرتفع إلى ١٥٠٠ درهم (٤٠٨ دولار أمريكي) بعد احتساب الساعات الإضافية. يذكر أن أعلى راتب أساسي حصل عليه العمال الذين أجرينا معهم مقابلات كان قدره ٧٨٠ درهم (٢١٢ دولار أمريكي).^{١٠٥}

^{١٠٢} مقابلات هيومن رايتس ووتش عبر الهاتف مع "ز. ب"، ١٩ أبريل/نيسان و٢٦ يوليو/تموز ٢٠١٤.

^{١٠٣} السابق.

^{١٠٤} مقابلات هيومن رايتس ووتش عبر الهاتف مع "أ. ي"، ١٩ أبريل/نيسان و٢٦ يوليو/تموز ٢٠١٤. كان حجم التضخم في الإمارات في ٢٠٠٨ في حدود ١٢,٥ بالمائة ولكنه انخفض إلى دون ٢ بالمائة بين ٢٠٠٩ و٢٠١٣.. النسب مأخوذة من:

^{١٠٥} تمت الزيارة في ٢٠ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٤. <http://www.statista.com/statistics/297779/uae-inflation-rate/>

^{١٠٦} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أنامل الحق، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

وقال أنامل الحق، وهو عامل في شركة ب. ك. غالف وكان قد شارك في الإضراب، إن إدارة الشركة أخذت في اليوم الأول صوراً للعمال المشاركون في الإضراب^{١٠٦} ثم أعلن مدير الموقع في اليوم التالي إن العمال مدعوون إلى اجتماع مع الإدارة لمناقشة مطالبهم المتعلقة بالأجور، ولما ذهبا إلى هناك وجدوا الشرطة على عين المكان. فقامت الشركة بفصل العمال المضربين عن عمال شركة أخرى، وتدخلت الشرطة لاعتقال أنامل الحق مع عدد من العمال الآخرين. كما قال رازول الحق، الذي كان يعمل في شركة ب، ك. غالف، ولكن ليس في موقع جامعة نيويورك عندما حصل الإضراب، إن عملية الاعتقال تمت بإشراف حوالي ٢٠ أو ١٥ شرطياً وصفهم بـ"المرعبين".^{١٠٧}

تحدد أمير سركر، وهو عامل آخر في شركة ب. ك. غالف وكان قد شارك في الإضراب، عن تجربة مماثلة لتجربة أنامل الحق. وقال لـ هيومن رايتس ووتش إن عمال النظافة في المخيم وأحد عمال الإصلاح جاؤوا إلى مساكن العمال وقالوا إن إدارة الشركة وافقت على عقد اجتماع في الطابق السفلي لمناقشة المطالب.^{١٠٨} كما قال إنه كان ضمن مجموعة تتكون من سبعة عمال قدموا إلى الاجتماع فوجدوا الشرطة في انتظارهم، فأمسكوه شرطي من ذراعه وزج به في حافلة مغطاة بشباك كانت راكنة في الخارج. وقال علي أكبر، وهو سائق باكستاني في نفس الشركة، إن الشرطة قامت باعتقاله واقتنياده على السجن المركزي في دبي رغم أنه كان في إجازة مرض أثناء الإضراب، وكان يحمل ست غرز في رجله، ما يعني أنه لم يكن قادراً على قيادة السيارة.^{١٠٩}

استناداً إلى الرجال الثلاثة عشر الذين أجرت معهم هيومن رايتس ووتش مقابلات، تعرضت كلتا المجموعتين إلى الترحيل. ففي ٢٠ أكتوبر/تشرين الأول، قامت الشرطة باعتقال مجموعة تتكون من ٤ عاملًا في مساكنهم في المخيم ٤ في جبل علي، واستجوبتهم في السجن المركزي في دبي، وبعد تسعه أيام قامت بترحيلهم. وقال سبعة من العمال لـ هيومن رايتس ووتش إنهم كانوا ضمن تلك المجموعة. وكان ستة عمال آخرين ضمن مجموعة ثانية، كانت أكبر، وقال العمال الذين تحدثنا معهم إن عدد أعضائها كان يتراوح بين ٣٠٠ و ٢٢٠ عامل، تم إلغاء تأشيرات عملهم، وقام صاحب العمل بتسفيرهم إلى بلدانهم في مجموعات صغيرة بعد ذلك بأسابيع.

قال أمير سركر لـ هيومن رايتس ووتش إن ضابطي شرطة قاما باستجوابه لمدة تراوحت بين ثلث وأربع ساعات في سجن دبي المركزي.^{١٠٠} كما قال إن الشرطيين كانوا يسألانه بشكل متكرر إن كان قائدًا للإضراب، وهدده بالضرب، فنفي ذلك وقال لهما إن قرار الإضراب كان جماعيًا. وأضاف: "لم يضربوني، ولكنني سمعتهم يضربون آخرين".^{١٠١} كما قال "ز. ب." العامل في شركة ب. ك. غالف، إنه تعرض إلى الاستجواب على يد شرطيين اثنين لمدة عشرين دقيقة تقريباً، وتعرض إلى الصفع على وجهه من قبل شرطي آخر بينما كان يفحص بصمات عينيه ويطلب منه النظر إلى الكاميرا.^{١٠٢} وقال أنامل الحق لـ هيومن رايتس ووتش إن الشرطيين قاما باستجوابه لمدة ٣٠ دقيقة، وسأله عن بدأ الإضراب ومن قام بإعلام العمال به.^{١٠٣} وأكد أن الشرطة قامت بصفعه ودفعه أثناء الاستجواب. يُذكر أن جميع العمال الذين تحدثنا إليهم لم يكن معهم محام أثناء الاستجواب، وقال رازول الحق إن أعون الشرطة الذين كانوا

^{١٠٦} السابق.

^{١٠٧} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع رازول الحق، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٥.

^{١٠٨} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أمير سركر، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٥.

^{١٠٩} مقابلة عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع علي أكبر، ١٩ أبريل/نيسان ٢٠١٤.

^{١٠١٠} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أمير سركر، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٥.

^{١٠١١} السابق.

^{١٠١٢} مقابلات هيومن رايتس ووتش عبر الهاتف مع "ز. ب" ١٩ أبريل/نيسان و ٢٦ يوليو/تموز ٢٠١٤.

^{١٠١٣} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أنامل الحق، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

يطردون الأسئلة على المعتقلين كانوا يتكلمون "الهندية بشكل سيئ".¹¹⁴ وبعد الاستجواب، أجرت الشرطة العمال على التوقيع على محاضر كتبت بالعربية، ولم يكن أحد منهم يحسن القراءة أو الكتابة بالعربية. وقال علي أكبر لـ هيومن رايتس ووتش إن أحد ممثلي شركة ب.ك. غالف جلب رواتب العمال ومتاعهم إلى السجن، ولكنهم لم يحصلوا جميعاً على مكافآت نهاية الخدمة،¹¹⁵ وقال لهم: "لن نعطيكم أي شيء آخر".¹¹⁶

ينص قانون العمل الإماراتي على أن يحصل العامل على فوائد نهاية الخدمة التي تبلغ قيمتها أجر ٢١ يوماً من العمل على السنة الواحدة وتصرف للعمال الذين أمضوا خمس سنوات في العمل، أو تبلغ قيمتها ٣٠ يوماً من العمل على السنة الواحدة وتصرف للعمال الذين أمضوا أكثر من خمس سنوات في العمل.¹¹⁷ كما ينص قانون العمل الإماراتي على عشر حالات يستطيع فيها صاحب العمل فصل العمال دون سابق إعلام مع حرمانهم من فوائد نهاية الخدمة.¹¹⁸ ومن هذه الحالات "إذا لم يقم العامل بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل واستمر في إخلاله بها رغم إجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتبيه عليه بالفصل إذا تكرر منه ذلك".¹¹⁹ كما ينص قانون العمل على أن العامل الذي يغادر عمله "بمحض إرادته" يفقد حقه في مكافأة نهاية الخدمة.¹²⁰

قال "و. م" لـ هيومن رايتس ووتش إنه كان ضمن مجموعة تتكون من عشرة عمال في شركة ب.ك. غالف أطرودوا إلى بلدانهم في ٢٥ نوفمبر/تشرين الثاني بعد أن احتجزوا في المخيم ٤٢ في جبل علي لأكثر من شهر.¹²¹ كما قال "أ." ي، وهو عامل في نفس الشركة، إن الشركة قامت بنقله مع عمال آخرين يوم الإضراب إلى المخيم ٤٢ في جبل علي، وكانت الشرطة قد احتجزت في السابق ٤٠ عاملًا هناك.¹²² وأضاف: "أنا لم أشارك في الإضراب، ولكنني تعرضت إلى الترحيل إلى داكا في نوفمبر/تشرين الثاني". كما قال إنه تحدث إلى مدير الشركة عديد المرات، وحاول أن يشرح لهم أن هؤلاء العمال لم يشاركون في الإضراب، ولكنهم رفضوا الاستماع له، وهو يعتقد أنهم فعلوا ذلك كي يعتبر الآخرون ولا يقومون بتحركات مماثلة. وقال لـ هيومن رايتس ووتش إن مدير الشركة طلبوا منه التوقيع على استقالته، فرفض في البداية، ولكنه وافق بعد ذلك لأن الشركة هددته بأنها لن تدفع له ثمن تذكرة العودة إن استمر في رفض التوقيع.¹²³

نشرت جريدة نيويورك تايمز نسخة مصورة من إشعار إنهاء عمل العامل البنغالي مليون الدين عبد الغفور، الذي كان يعمل في شركة ب.ك. غالف، والذي اتصلت به هيومن رايتس ووتش وأكد أنه تعرض إلى الاحتجاز في المخيم ٤٢.¹²⁴ يحمل الإشعار تاريخ ٢٧ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٣، وينص على أن سبب الإنهاء هو "رفض الذهاب إلى العمل".¹²⁵ وقال عبد الغفور لـ هيومن رايتس ووتش إنه لم يحصل على مكافأة نهاية الخدمة.

¹¹⁴ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع رازول الحق، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٥.

¹¹⁵ مقابلة عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع علي أكبر، ١٩ أبريل/نيسان ٢٠١٤.

¹¹⁶ السابق.

¹¹⁷ قانون العمل الإماراتي، المادة ١٣٢.

¹¹⁸ قانون العمل الإماراتي، ١٩٨٠، المواد ١٢٠ و ١٣٨.

¹¹⁹ السابق.

¹²⁰ قانون العمل الإماراتي، ١٩٨٠، المادة ١٣٨.

¹²¹ مقابلات عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع "و. م" ، ١٩ أبريل/نيسان و ٢٦ يوليو/تموز ٢٠١٤.

¹²² مقابلات عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع "أ. ي" ، ١٩ أبريل/نيسان و ٢٦ يوليو/تموز ٢٠١٤.

¹²³ السابق.

¹²⁴ أريال كاميرون وسين أورديسكول، "Workers at N.Y.U. Abu Dhabi's Site Faced Harsh Conditions،" نيويورك تايمز، ١٨ مايو/أيار ٢٠١٤، <http://www.nytimes.com/2014/05/19/nyregion/workers-at-nyus-abu-dhabi-site-face-harsh-conditions.html>، (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥).

قال جميع العمال البنغاليين الذين كانوا يعملون في شركة ب. ك. غالف والذين أجرت معهم هيومن رايتس ووتش مقابلات إنهم لم يشاهدوا أبداً أي مفترض عمل أثناء فترة عملهم، ولم يحذّهم أي شخص عن المسائل التي يتضمنها بيان قيم العمل ووثيقة الـ ٤١ نقطة، مثل مصادر جوازات السفر ورسوم التوظيف. وقال رازول الحق إن أول شخص سأله عن ظروف العمل كان أثناء التحقيق معه في السجن.^{١٢٦} وقال أتامل الحق إن "العميل الرئيسي" كان أحياناً يزور الموقع ويتحدث إلى المشرفين على العمل، ومعهم عامل أو اثنين، ولكنه لم يلتقي أبداً بجميع العمال. كما قال إن أي عامل يتحدث عن أي أمر سيء، "يتعرض إلى العزل".^{١٢٧}

قال جميع العمال إنهم رحلوا إلى داكا في رحلات تجارية، بينما قال علي أكبر لـ هيومن رايتس ووتش إنه رحل على متن طائرة إلى كراتشي في ٣٠ أكتوبر/تشرين الأول، رغم أنه كان يعيش في مدينة قرب اسلامabad، حوالي ١٥٠٠ كلم شمالاً.^{١٢٨} كما قال إنه اتصل بعائلته لإعلامهم بعودته من مركز للاتصالات في مدينته الأصلية في ١١ نوفمبر/تشرين الثاني، فجاءه عمه بملابس أخرى لأنه لم يغير ملابسه منذ ٢٠ أكتوبر/تشرين الأول.^{١٢٩} وقال عمه "رجلان مرحليان إنهم رجعوا دون أحذية"، وأضاف: "لا مشكل في الترحيل، ولكن يوجد حذاء أدنى يجب احترامه".^{١٣٠}

قال "ز. ب" لـ هيومن رايتس ووتش: "ليس لي عمل الآن، ولا أعرف كيف سأعيش عائلي".^{١٣١} كما قال محمد يونس إنه صار دون عمل منذ أن تم ترحيله إلى بنغلاديش.^{١٣٢} وقال إنه كان راضياً للإضراب من أساسه، وأضاف: "أنا وافقت على الأجر المتدني لأنني رجل فقير".^{١٣٣} وفي نوفمبر/تشرين الثاني، أجرى باحث في هيومن رايتس ووتش مقابلات مع عاملين سابقين في شركة أرباتاك، أهـم شركة بناء في مشروع متحف اللوفر في أبو ظبي، وكانا قد تعرضا إلى الترحيل من قبل السلطات الإماراتية بعد أن شاركا في إضراب مايو/أيار ٢٠١٣.

قال "ر. ه" لـ هيومن رايتس ووتش إنه كان يعمل سائقاً في شركة أرباتاك عندما نفذ الإضراب بمرتب أساسي قدره ٤٠٨ دولار أمريكي (١٥٠٠ درهم) شهرياً، وكان يعيش في قرية العمال في جزيرة السعديات.^{١٣٤} بينما قال "ل. م" إنه كان يعيش في دبي ويعمل "مساعداً" في شركة أرباتاك بمرتب أساسي قدره ١٠٩ دولار أمريكي (٤٠٠ درهم)

١٢٥ مقابلات عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع مليون الدين عبد الغفور، ١٩ أبريل/نيسان و ٢٦ يونيو/تموز ٢٠١٤.

١٢٦ أربال كامبر وسين أورديسكول، "Workers at N.Y.U. Abu Dhabi's Site Faced Harsh Conditions," نيوورك تايمز، ١٨ مايو/أيار ٢٠١٤، <http://www.nytimes.com/2014/05/19/nyregion/workers-at-nyus-abu-dhabi-site-face-harsh-conditions.html>، (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥).

١٢٧ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع رازول الحق، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٥.

١٢٨ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أتامل الحق، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

١٢٩ مقابلة عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع علي أكبر، ١٩ أبريل/نيسان ٤٢٠١٤.

١٣٠ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عم رازول الحق، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٥.

١٣١ مقابلات هيومن رايتس ووتش عبر الهاتف مع "ز. ب"، ١٩ أبريل/نيسان و ٢٦ يونيو/تموز ٢٠١٤.

١٣٢ مقابلات عبر الهاتف، أجرتها هيومن رايتس ووتش مع "م. ي"، ١٩ أبريل/نيسان و ٢٦ يونيو/تموز ٢٠١٤.

١٣٣ السابق.

١٣٤ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع "ر. ه"، ١٦ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

شهر يا. ^{١٣٥} وقال الرجلان لـ هيومن رايتس ووتش إن الإضراب، الذي لم يسانده، انطلق في ١٦ مايو/أيار واستمر إلى ٢١ من نفس الشهر، وإن سبب الإضراب هو غضب بعض العمال من فوارق الرواتب بين العمال الجدد والقديمي. ^{١٣٦}

استناداً إلى تقرير صدر في الصحافة الإماراتية في ٢٧ مايو/أيار، ردت السلطات الإماراتية على الإضراب بـإلغاء تأشيرات عمل ٤٦٧ عاملًا في شركة أربتك. ^{١٣٧} ونقل التقرير عن رائد الشافعي، ممثل عن قسم حقوق الإنسان في شرطة دبي وعضو اللجنة الدائمة لشؤون العمال، قوله إن العمال عادوا إلى بلدانهم بمحض إرادتهم: "قالوا إنهم لا يرغبون في العمل فساعدناهم على العودة". ^{١٣٨}

قال "ر. هـ" و"ل. مـ" إنهم رُحّل دون رغبتهما، وقالا إن العدد الجملي لعمال شركة أربتك الذين تعرضوا إلى الترحيل كان يراوح بين ثلاثة آلاف وأربعة آلاف عامل، كان حوالي ٥٠٠ منهم يعيشون في قرية العمال في جزيرة السعديات عند الترحيل. ^{١٣٩}

كما قال "ل. مـ" إنه كان ضمن حوالي ٥٠٠ رجل آخر قامت الشرطة باعتقالهم في مساكنهم في دبي في ٢١ مايو/أيار، ^{١٤٠} وإنه تعرض إلى الترحيل بعد أن أمضى أسبوعاً في السجن، دون أن تقوم الشرطة باستجوابه. وقال أيضاً إنه مازال يحاول تسديد ديونه في بنغلاديش لأنه كان قد دفع مبلغ ٢٦٠٠ دولار كرسوم توظيف في البداية. ^{١٤١}

قال "ر. هـ" إنه كان ضمن مجموعة تتكون من ٥٠٠ عامل تقريباً في قرية العمال في جزيرة السعديات، وإنه تعرض إلى الترحيل بعد الإضراب لأن شركة أربتك رفضت تجديد عقد عمله. ^{١٤٢} كما قال إن قرار عدم التجديد كان فقط لأنه من بنغلاديش، ولكنه قال أيضاً إنه يتبنى موقف الشركة في ما يتعلق بمسؤولية العمال البنغاليين في الإضراب، وإنه وافق على قرار ترحيله قائلًا: "كان من السهل على الشركة ترحيل أربعة آلاف عامل بنغالي وتعويضهم بأربعة آلاف آخرين من باكستان أو الهند". ^{١٤٣}

في ٢٠١١، أفادت وسائل إعلام محلية أن السلطات قامت باعتقال سبعين عاملًا من شركة أربتك بعد أن توقف حوالي ثلاثة آلاف عامل عن العمل احتجاجاً على تدني الأجور. ^{١٤٤} ونقل التقرير عن المدير العام لشرطة دبي قوله: "لدينا نية بترحيل العمال الذين ثبّتت مشاركتهم". ^{١٤٥} وفي نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٧، ذكرت تقارير إعلامية أن آلاف العمال

^{١٣٥} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع "ل. مـ" ، ٦ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{١٣٦} مقابلات هيومن رايتس ووتش مع "ر. هـ" و"ل. مـ" ، ٦ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{١٣٧} بريتى كانن، 'Striking Arabtec workers in UAE 'helped to return home' ، ناشيونل، ٢٧ مايو/أيار ٢٠١٣، <http://www.thenational.ae/news/uae-news/striking-arabtec-workers-in-uae-helped-to-return-home>

^{١٣٨} ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥.

^{١٣٩} مقابلات هيومن رايتس ووتش مع "ر. هـ" و"ل. مـ" ، ٦ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{١٤٠} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع "ل. مـ" ، ٦ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{١٤١} السابق.

^{١٤٢} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع "ر. هـ" ، ٦ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{١٤٣} السابق.

^{١٤٤} وفاء عيسى، "Workers Arrested in Dubai Following Unrest" ، ناشيونل، ٢٧ يناير/كانون الثاني ٢٠١١، <http://www.thenational.ae/news/uae-news/70-workers-arrested-in-dubai-following-unrest>

^{١٤٥} الثاني ٢٠١٤).

^{١٤٦} السابق.

في شركة أربatak دخلوا في إضراب احتجاجي على تدني الأجور، رغم أنه يبقى غير واضح ما إذا قامت السلطات بترحيل أي منهم.^{١٤٦}

لا توجد أي أحكام قانونية في قانون العمل الإمارati تضمن للعمال حقوقهم في التنظم والمفاوضة الجماعية. ودون هذه الحقوق، يبقى العمال غير قادرين على تبليغ همومهم الجماعية لأصحاب الأعمال والهيئات الحكومية، أو المطالبة الجماعية بإصلاحات هيكلية. يُذكر أن مدونات السلوك الخاصة بشركة التطوير والاستثمار السياحي ومجلس الشؤون التنفيذية لا تنتerring إلى هذه المسائل.

تنص سياسة ممارسات العمل الصادرة عن شركة التطوير والاستثمار السياحي على أن يقوم العمال بإعلام مديرهم بتظلماتهم بشكل رسمي.^{١٤٧} وإذا استحال حل المشكلة، يتعين على العامل "ملاً استثماراً تظلّم رسمياً"، وسيتم بعد ذلك إنشاء لجنة مصغرّة و"ستحالو الأطراف حل المشكلة".^{١٤٨} وإذا فشلت هذه الأخيرة في ذلك، "سيكون قرار المدير المعنى نهائياً".^{١٤٩} ويعُق على عائق المقاولين العاملين في موقع جامعة نيويورك مسؤولية تمكين العمال من آليات تظلم. وينص بيان قيم العمل الصادر عن مجلس الشؤون التنفيذية على أن لا يتعرض أي عامل إلى المضايقة أو الترهيب أو الانتقام أثناء محاولات حل نزاعات العمل.^{١٥٠}

توفر المادة (٢٦) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، والإمارات طرف فيه، حماية ضدّ الطرد التعسفي لغير المواطنين، وهو ما تنص عليه أيضاً المادة (١٣) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.^{١٥١} وينص الميثاق العربي على أن عمليات الطرد الجماعية محظورة "في جميع الأحوال"، وأنه لا يمكن طرد أي شخص إلا بقرار يحترم القانون، مع السماح للشخص بالاعتراض عليه لدى السلطات المعنية، باستثناء الحالات التي يستوجبها الأمن القومي.^{١٥٢}

في الحالات التي تم توثيقها في هذا التقرير، قامت السلطات الإمارati، بمساعدة أصحاب الأعمال، باعتقال آلاف العمال وترحيلهم بشكل تعسفي. ولم يكن مع العمال الذين أجرينا معهم مقابلات محامون، وأجبروا على التوقيع على محاضر لم يفهموا محتواها، ولم يتمكنوا من الاعتراض على قرارات الترحيل.

بعثت هيومن رايتس ووتش برسائل إلى جهاز الشؤون التنفيذية وشركة التطوير والاستثمار السياحي وتساءلت عن عدم وجود أي معلومات تتعلق بإضراب عمال شركة ب.ك. غالفي في جميع تقارير شركة موت ماكدونالد، بينما اكتفى أحد تقارير شركة برايس ووترهاوس كورز بالقول إن الحادثة "لم تكن من مشمولات برنامج المراقبة".^{١٥٣} وأنكرت شركة التطوير والاستثمار السياحي حدوث الإضراب رغم أن وسائل إعلام إمارati تحدثت عن ذلك ببعض

^{١٤٦} انظر: "Dubai workers strike called off", بي بي سي نيوز أونلاين، ٢٠٠٧، ٢٠٠٧، <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7074917.stm> (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥).

^{١٤٧} ملحق "ب"، سياسة ممارسات العمل لشركة التطوير والاستثمار السياحي، ٢٠١٢.

^{١٤٨} السابق.

^{١٤٩} السابق.

^{١٥٠} شركة موت ماكدونالد، "NYUAD Compliance Report", ٢٠٠٨.

^{١٥١} العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، اعتمد في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦، G.A. Res. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. ١٧١ at ١٦), ٩٩٩ (١٩٦٦) U.N.T.S. ١٧١ at ١٦, U.N. Doc. A/6316 (١٩٧٦)، دخل حيز التنفيذ في ٢٣ مارس/أذار ١٩٧٦. جامعة الدول العربية، الميثاق العربي لحقوق الإنسان، ٢٢ مايو/أيار ٢٠٠٤، دخل حيز التنفيذ في ١٥ مارس ٢٠٠٨.

^{١٥٢} السابق.

^{١٥٣} رسالة هيومن رايتس ووتش إلى خلون المبارك، رئيس شركة التطوير والاستثمار السياحي، ٢٨ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٤. رسالة هيومن رايتس ووتش إلى علي الحمادي، المدير التنفيذي لشركة التطوير والاستثمار السياحي، ١٤ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

الإسهام،^{١٠٤} وقالت إن اضطراباً حصل في أغسطس/آب ٢٠١٣ نتيجة لنزاع بين مجموعتين من العمال،^{١٠٥} ولكن جهاز الشؤون التنفيذية لم يرد أبداً على الرسالة.

العقود في الإمارات

في ٢٥ فبراير/شباط ٢٠١٤، أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلة عبر الهاتف مع "س. أ"، وهو مواطن نيبالي وواحد من مجموعة تتكون من ١٢ عاملًا قالوا إنهم كانوا يعملون في موقع متحف اللوفر في جزيرة السعديات دون أن يحصلوا على أجورهم لمدة خمسة أشهر.^{١٠٦} قامت المجموعة برفع دعوى في عدم دفع الأجور لدى محكمة العمل في دبي، مكان تسجيل شركة روبيود (Robodh) التي يعملون فيها.

قال "س. أ" إن عمله كان يتمثل في مراقبة امتحان الشركة لسياسة ممارسة التوظيف التي وضعتها شركة التطوير والاستثمار السياحي، وإنه عمل في موقع متحف اللوفر منذ سبتمبر/أيلول ٢٠١٢. كما قال إنه رفع دعوى بعدم صرف الأجور والمستحقات لدى محكمة العمل في دبي في ٩ فبراير/شباط. وأضاف أن الشركة لم تكن تدفع أجور العمال في وقتها، وأن تأشيرات عديد العمال انتهت، ولم يعودوا قادرين على العودة إلى بلدانهم لأنهم مطالبون بدفع غرامات في المطار الإماراتي. ينص قانون الهجرة الإمارتي على أن يدفع غير المواطنين عقوبات مالية في صورة بقائهم في البلاد بعد انتهاء أو إلغاء تأشيرة العمل أو تصريح الإقامة.^{١٠٧} وفي صورة لم يقم أصحاب الأعمال بتجديد تصاريح العمل والإقامة، تفرض على العمال غرامات مالية يتبعن عليهم دفعها قبل مغادرة البلاد. وربما تقوم السلطات باحتجاز العمال الذين انتهت تصاريحهم رغم أنهم لا يتحملون مسؤولية ذلك.

رغم أن "س. أ" قال إنه لم يدفع رسوم توظيف عندما دخل الإمارات في نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٨، إلا أنه قال إن شركة روبيود احتفظت بجواز سفره، وهي مدينة له بمبلغ ٤٤٥ دولار أمريكي، أي ما يعادل أجور أربعة أشهر من العمل وفوائد نهاية الخدمة بعد خمس سنوات من العمل في الشركة. كما قال إن مديرًا في شركة روبيود قال له إن عليه دفع غرامة مالية بقيمة ٢٢٢ دولاراً أمريكيًا بسبب انتهاء تصريح العمل إذا كان يرغب في العودة إلى بلاده لأن الشركة لم تقم بتجديد تصريح إقامته، وغرامة أخرى للحكومة قدرها ٥٩,٨٩ دولار أمريكي، ترتفع قيمتها بـ ٤,٩٠ دولار يومياً بسبب تجاوز الفترة القانونية في الإمارات.^{١٠٨} وقال "س. ش" إنه لم يعد يستطيع مغادرة البلاد لأن مطالب بدفع رسوم تأخير لمدة ستة أشهر في المطار عند المغادرة. وكان "س. ش" يخشى من أن تقوم السلطات باعتقاله بسبب البقاء في البلاد دون تأشيرة سارية المفعول.

وفي ٤ مارس/آذار، قال "س. أ" إن محكمة العمل في دبي قضت بتأجيل القضية إلى ١ أبريل/نيسان حتى تتمكن الشركة من حل النزاع. وفي ١ أبريل/نيسان، قضت المحكمة بتأجيل القضية مرة أخرى. يُذكر أن هيومن رايتس ووتش ليس لديها معلومات حول مصير القضية، ولكنها أطلعت على نسخة من دعوى قضائية قام ١٢ رجلاً برفعها،

^{١٠٤} بريتي كان، 'Striking Arabtec workers in UAE 'helped to return home'', ذي ناشيونل، ٢٧ مايو/أيار ٢٠١٣.

^{١٠٥} رسالة من علي الحمادي، المدير التنفيذي لشركة التطوير والاستثمار السياحي لـ هيومن رايتس ووتش، ٢٣ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{١٠٦} مقابلة عبر الهاتف أجراها هيومن رايتس ووتش مع "س. أ."، ٢٥ فبراير/شباط ٢٠١٤.

^{١٠٧} قرار وزاري رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٩٧ بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون الاتحادي رقم ٦ لسنة ١٩٧٣ بشأن دخول وإقامة الأجانب، المادة ٧٨.

^{١٠٨} السابق. ينص قانون الهجرة الإماراتي في الواقع على غرامات مالية أكبر مقدارها ٦٠٠ دولار في اليوم الواحد، وقد ترتفع إلى ٢٧٢ دولار في اليوم الواحد إذا تجاوز بقاء العامل في البلاد دون الوثائق الازمة فترة مائة يوم.

وطلبو عدم الكشف عن أسمائهم. وقال الرجال لـ هيومن رايتس ووتش إنهم يخشون أن تقطع بهم السبل فيواجهوا صعوبات في الحصول على الغذاء لأنهم لا يملكون المال. كما قالوا إن ما لا يقل عن مائة عامل قاموا برفع دعوى ضد شركة روبيوز.^{١٥٩}

وفي ٢٤ فبراير/شباط، أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلة عبر الهاتف مع عاملين آخرين من شركة روبيوز قالا إن الشركة هي التي توفر عملاً لمشروع متحف اللوفر وجامعة نيويورك في السعديات. وطلب الرجالان عدم الكشف عن أسمائهم خشية التعرض إلى الانتقام.^{١٦٠}

وقال أحدهما إنه قدم إلى الإمارات سنة ٢٠٠٥، وعمل في شركة روبيوز براتب أساسي قيمته ١٥٠ دولاراً في الشهر. كما قال إنه عمل في موقع جامعة نيويورك لمدة سنتين بين منتصف ٢٠١١ و منتصف ٢٠١٣، تاريخ انتهاء صلاحية تصريح عمله وتصريح الإقامة. وأضاف الرجل إن شركة روبيوز لم تدفع له أجوره منذ ٢٠٠٧، إضافة إلى فوائد انتهاء الخدمة بعد العمل في الشركة لمدة تسع سنوات. وقال الرجل الآخر إنه خاض تجربة مماثلة، وإنه عمل في شركة روبيوز لمدة ١٤ سنة (ولكن ليس في موقع جامعة نيويورك).

لم يقم أي من الرجلين برفع دعوى قضائية لأن صاحب العمل قال لهما بشكل مباشر ومتفصلاً، وفي مناسبات متكررة، إنهم "لن يحصلوا على فلساً واحداً" إذا قاموا بدفع دعوى. كما قالا إن مسؤولين في الشركة عرضوا عليهم مبلغاً قيمته ٣٠ بالمائة من مجموع الأموال المستحقة إذا وافقوا على مغادرة البلاد، ووعدهم بدفع بقية المبالغ لهم عند عودتهم إلى بلدانهم الأصلية.

وقال الرجالان إنهم كانوا يخشيان الخروج من مكان السكن خوفاً من التعرض إلى الاعتقال والترحيل على يد الشرطة بسبب انتهاء صلاحية تصاريح الإقامة وتأشيرات العمل. وأضافا أن الشركة سمحت لهم بالبقاء في المساكن الخاصة بها في القوز، وهو مخيم سكني كبير للعمال جنوب دبي، وكانوا يعيشان على إحسان زملائهم الذين كان يوفرون لهم ولآخرين مثلهم الغذاء.

وفي أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٤، قال أحد الرجلين لـ هيومن رايتس ووتش إنه لم يتم بعد حل القضية، وإن العدد الجملي للعمال الذين ينتظرون صرف أجورهم يقارب مائتي عامل.

استناداً إلى مقال صدر في نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٣ في جريدة ذي ناشيونل، وهي صحيفة إماراتية ناطقة بالإنجليزية، فإن أكثر من ٦٠ بالمائة من الذين شاركوا في استبيان يتعلق بـ ٩٠ شركة في الخليج قالوا إنهم لم يدخلوا أموالاً خاصة بنهاية الخدمة بشكل منفصل عن رأس المال العامل.^{١٦١} واستناداً إلى نفس التقرير، لا يوجد في القانون الإماراتي ما ينص على أن تحفظ الشركات بهذه الأموال بشكل منفصل، بل فقط على أن يقوم أصحاب العمل بدفع فوائد نهاية الخدمة. وإذا لم يتم ضمان هذه المبالغ والاحتفاظ بها لدى طرف ثالث، فإن الشركات التي تعاني من سوء التصرف والتي قد لا تتوفر لديها أموال لصرف هذه الفوائد ربما تقرر عدم دفعها للعمال.

^{١٥٩} مقابلة عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع "ن. ف"، ٢٥ فبراير/شباط ٢٠١٤.

^{١٦٠} مقابلة عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع "أ. ج" و "ه. ج"، ٢٤ فبراير/شباط ٢٠١١.

^{١٦١} ساندرا ساهو، ذي ناشيونل، "Shoddy handling of end of service benefits in the Gulf," ١١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٣، تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٤ (<http://www.thenational.ae/article/20131111/ARTICLE/131119844>).

قالت شركة برايس ووترهاوس كوبرز وشركة موت ماكدونالد إن معظم العاملين في مشاريع موكليهم لا يحتفظون بجوازات سفرهم. ويقول أحد تقرير شركة ماكدونالد إن العمال "مخبرون" في ترك جوازات سفرهم لدى أصحاب الأعمال، ولكنها أيضاً أقرت بأن "احتفاظ الشركات بجوازات سفر العمال هو إجراء اعتيادي في الإمارات العربية المتحدة".^{١٦٢} كما يقول أحد تقرير شركة برايس ووترهاوس كوبرز إن "شركة التطوير والاستثمار السياحي توصلت مع المقاولين إلى حل يقضي بالاحتفاظ بجوازات السفر في مكان آمن بعد الحصول على الموافقة الكتابية للعامل".^{١٦٣} بعد مرور حوالي ثلث سنوات منذ أن التزمت شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية وشركاه الدوليين بعدم الاحتفاظ بجوازات سفر العمال، يبدو أن هذا الالتزام بقي حبراً على ورق بشكل مخيب للآمال.

أجور منخفضة ورسوم توظيف مرتفعة

في ٢٤ يناير/كانون الثاني ٢٠١٤، قام باحث في هيومن رايتس ووتش بزيارة أحد مواقع العمل في جبل علي، الذي يبعد حوالي ٦٠ ميلاً من موقع مشروع جامعة نيويورك في جزيرة السعديات في أبوظبي. وخلافاً للعاملين في مشاريع لشركة التطوير والاستثمار السياحي، لا يعيش عمال مشروع الجامعة الأمريكية في القرية المعدة لذلك في جزيرة السعديات، وقد يستغرق ذهابهم إلى العمل والعودة منه أكثر من ساعتين. وتحدثت هيومن رايتس ووتش إلى مجموعة من عشرة عمال قالوا جميعاً إن شركة صالح للديكور الداخلي (Salah Interiors) التي يعملون فيها والمختصة في النجارة تحفظ بجوازات سفرهم. وقال ثلاثة رجال من بنغلاديش إن جميع العمال كانوا نجارين ماهرين، ولكن أجرهم لم يكن يتجاوز ٧٠٠ درهم إماراتي (١٩٠ دولار أمريكي) في الشهر، بينما كان يتضمن عمال آخرون في نفس الشركة ٩٠٠ درهم (٢٤٥ دولار أمريكي). كما قال العمال البنغاليون إنهم يعملون ساعات إضافية على امتداد ستة أيام ونصف في الأسبوع كي ينفذوا ١١٠٠ درهم (٣٠٠ دولار أمريكي) في الشهر، وإن وكلاء التوظيف وعدوهم في البداية بضعف هذا الأجر وبالتالي بشكل سنوي.

كما قال العمال إن عند وصولهم إلى الإمارات أعلمهم ممثلو شركة صالح للديكور الداخلي إن عليهم بالعودة إلى بلدتهم إذا لم يوافقوا على الأجور. ولكنهم دفعوا رسوم توظيف وأصبح يتبعون عليهم البقاء للحصول على المال ودفع الديون. وقالوا إن كل واحد منهم دفع قرابة ٢٥٧٠ دولار أمريكي في شكل رسوم إلى وكلاء مختلفين في بنغلاديش. وأطعلنا أحد الرجال على غرفته التي كان يسكن فيها ستة رجال آخرين في أسرة بطبقين. وكانت الغرفة نظيفة وفي حالة جيدة، وكانت توجد صالة رياضة وغرفة للترفيه في الطابق السفلي.^{١٦٤}

خلصت هيومن رايتس ووتش في تقريرها حول جزيرة السعديات في ٢٠٠٩ إلى أن أجور العمال غير المهرة، باحتساب الساعات الإضافية، كانت تتراوح بين ٦٥٠ و ١٠٥٠ درهم إماراتي في الشهر (بين ١٧٧ و ٢٨٦ دولار أمريكي). وبعد خمس سنوات، قال ما لا يقل عن ثلاثة عمال إنهم يحصلون على أجر أساسي قدره ٧٠٠ درهم (١٩٠ دولار أمريكي)، وقد يرتفع إلى ١٢٠٠ درهم شهرياً (٣٢٧ دولار أمريكي) باحتساب الساعات الإضافية. وقال هؤلاء الرجال إنهم يعملون ٧٦,٥ ساعة أسبوعياً في موقع المشروع، ولذلك فإن ساعة العمل تقدر بـ ١٠٤ دولارات. وإذا تم احتساب أربع ساعات من التنقل كل يوم، فالعمال لا يقررون أين يسكنون، والعديد منهم لا يعيشون في القرية المخصصة لذلك في السعديات، ينخفض مقدار الساعة الواحدة إلى ٧٨,٧٨ دولار أمريكي. يُذكر أن قانون العمل

^{١٦٢} موت ماكدونالد، NYUAD Compliance Report، مايو/أيار ٢٠١٣، ص ١٤.

^{١٦٣} شركة برايس ووترهاوس كوبرز، EPP Annual Report، ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣، ص ١١.

^{١٦٤} مقابلة جماعية أجرتها هيومن رايتس ووتش مع عمال في جبل علي، ٤ يناير/كانون الثاني ٢٠١٤.

الإماراتي ينص على قدر أدنى من الأجر وعلى مؤشر تكاليف المعيشة. وفي ٢٠١٣، قامت السلطات الإماراتية بتحديد الأجر الأدنى لبعض الفئات من العمال الأجانب، ولكن ليس للعاملين بأجور منخفضة.^{١٦٥}

أجور غير مدفوعة

خلص تقرير هيومن رايتس ووتش لسنة ٢٠٠٦ حول قطاع البناء في أبوظبي إلى أن عدم دفع الأجر كان أمرا شائعا.^{١٦٦} ولاحظنا تحسنا في تقريرنا لسنة ٢٠٠٩ بفضل تبني منظومة لدفع الأجر بشكل مباشر عبر إيداعها في حسابات بنكية خاصة بالعمال.^{١٦٧} وعند إجراء بحوث هذا التقرير، خلصنا إلى أنه رغم أن المنظومة الإلكترونية تساعده على تحديد من لم يقم بدفع الأجر، إلا أنها لا تساعد في منع أصحاب الأعمال من التأخير في دفع الأجر لمرة أشهر وأحيانا عدم دفعها أبدا.

في ٢٣ يناير/كانون الثاني ٢٠١٤، تحدث باحث في هيومن رايتس ووتش مع مجموعة من ستة عمال هنود قرب مكان سكنهم في المصحف، وهي منطقة صناعية قرب مدينة أبوظبي. وقال العمال إنهم يعملون في شركة الريامي، وهي شركة إماراتية كبيرة تعمل في موقع جامعة نيويورك في أبوظبي. كما قال الرجال إن الشركة تحفظ بجوازات سفرهم، وإنها لم تدفع لهم أجورهم منذ منتصف أكتوبر/تشرين الأول. وأضافوا أن الشركة كانت تشغلهن حوالي ٥٠٠ عامل، مائة منهم كانوا يعملون في موقع جامعة نيويورك في جزيرة السعديات. كما قالوا جميعا إنهم دفعوا رسوم توظيف بلغت ١٦٠٠ دولار أمريكي، بحسب واحد منهم. لم يسمح مراقب المخيم لهيومن رايتس ووتش بدخول المنطقة السكنية، ولكن الرجال عبروا عن عدم رضاهن على مكان السكن. وكان مصدر آخر قد زار المكان قبلنا بيومين ولاحظ أن كل ثمانية رجال يعيشون في غرفة واحدة، ولم تكن توجد أي وسائل ترفيه. وقال هذا المصدر إن الرجال قالوا له إنه لم يكن بسعتهم القيام بأي شيء سوى النوم أو الذهاب إلى العمل.^{١٦٨}

معاكن مكتضة وغير آمنة

حصلت هيومن رايتس ووتش على مقاطع فيديو تم تصويرها في ١ فبراير/شباط ٢٠١٤ لظروف عيش ٢٧ عاملًا في مكان خاص بهم وسط مدينة أبوظبي. وقال ١١ رجلا من هؤلاء لمصدر محلي، هو الذي قام بتصوير الفيديو، إنهم يعملون في مجال الدهن في مشروع جامعة نيويورك في جزيرة السعديات لدى شركة فالكون سيتي ترايدنن (Falcon City Trading). كما قال الرجال لمستشار هيومن رايتس ووتش إنهم يتقاضون ٢٤٥ دولاراً أمريكياً في الشهر، وإنهم كانوا قد دفعوا رسوم توظيف بقيمة ٥ آلاف درهم إماراتي (١٣٦١ دولار أمريكي). وكان الرجال يعيشون في غرفتين فقط، ١٥ منهم في الغرفة الأولى و١٢ في الغرفة الثانية. ويشهر مقطع الفيديو حشرات تزحف في المطبخ، وأسلاك كهربائية غير مغطاة أعلى الحمام، وغرفة فيها ستة أسرة بطبقين وأسرة غير دائمة تحت الأسرة المزدوجة (في الغرفة التي يعيش فيها ١٥ رجلا)، وفجوة في باب النجدة من الحرائق، الذين كان مغلقا. وكانت الأغذية، مثل أكياس الأرز، مخزنة في غرفة النوم، إضافة إلى معدات العمل.

^{١٦٥} اعتماداً على تقارير إخبارية، موقع 24/7، "Ministry of Labour: minimum salary rule for three categories،" Emirates 24/7، ٢٠١٣، مارس/آذار ٢٠١٣، <http://www.emirates247.com/news/ministry-of-labour-minimum-salary-rule-for-three-categories-1.5006053-03-11.html>، (تمت الزيارة في ١١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤).

^{١٦٦} هيومن رايتس ووتش: "بناء الأبراج وخداع العمال"، ٢١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٦، ص ٣٠.

^{١٦٧} هيومن رايتس ووتش: "جزيرة السعادة"، ١٩ مايو/أيار ٢٠٠٩، ص ٨.

^{١٦٨} مقابلة جماعية أجرتها هيومن رايتس ووتش مع عمال في منطقة المصحف، ٢٣ يناير/كانون الثاني ٢٠١٤.



عمال في جزيرة السعديات ينتظرون حافلة بعد دوامهم الصباحي. عاشر بعض العمال الذين لم يسكنوا في قرية العمال بجزيرة السعديات، في أوضاع سكنية تنطوي على تكدس شديد وغياب النظافة. © ٢٠١١ سامر مسقطي/هيومن رايتس ووتش

وقال الرجال الـ ٢٧ إنهم كانوا يتقاسمون مرحاضين صغيرين، وكانوا يستخدمونها لغسل ملابسهم أيضاً. واشتكى العديد منهم من المرض والدوخة بسبب استنشاق رائحة الدهن، ولكنهم قالوا إنهم يرتدون أقنعة في العمل.^{١٦٩}

في ٤ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣، زار مستشار هيومن رايتس ووتش مخيم العمال في المصفح كان يعيش فيه ٤٣ عاملًا بنغالياً في مجال الدهن قالوا إنهم يعملون مع مقاولين مختلفين متعاقدين مع شركة اسمها دارسون (Darsun) تعمل في مشروع جامعة نيويورك في جزيرة السعديات. ولاحظ المستشار أن تسعه رجال كانوا ينامون في غرفة واحدة على أسرة بطبقتين، ولم تكن توجد مساحة كبيرة للممتلكات الشخصية، بل كانوا يحتفظون بمعدات العمل وأكياس الطعام في غرفة النوم. لم تكن توجد أي نوافذ في الغرفة، ولم يكن يوجد أي فضاء ترفيهي في المكان. وكان يوجد في المطبخ الموجود في الطابق السفلي من المبنى المكون من ثلاثة طوابق موقد وقد غطته شحوم الطبخ. ولما زار باحث في هيومن رايتس ووتش الموقع في ٤ يناير/كانون الثاني ٢٠١٤، لم يعد الرجال يعيشون هناك، ولكن ظروف العيش بقيت على حالها.

في ٢٥ فبراير/شباط ٢٠١٤، أرسل آل بلوم، نائب مستشار جامعة نيويورك في أبوظبي، رسالة إلكترونية إلى أعضاء مجلس شيوخ الجامعة قال فيها: "إن منظومة مراقبة الامتنال الصارمة التي تبنيهاها منذ ٢٠١٠ ضمنت اعتبار العاملين في مشروع جامعة نيويورك في أبوظبي وفي منشآتنا الحالية، والعاملين في الموقع الجديد للجامعة، جزء من التزامنا بقيم العمل".^{١٧٠} ورغم أنه أقر بوجود بعض المشاكل، إلا أنه قال: "كلما اعترضنا مشكل معين، فإننا نتحرر بسرعة لحله ونبذل ما في وسعنا كي لا نراه يتكرر". وبعد ذلك تحدث عن حالة بعينها، وقال: "لقد اكتشفنا أن السكن

^{١٦٩} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ٢٧ عاملًا في مساكنهم في مدينة أبو ظبي، ٢ فبراير/شباط ٢٠١٤.

^{١٧٠} رسالة الكترونية من آل بلوم، نائب مستشار جامعة نيويورك في أبوظبي، إلى أعضاء مجلس شيوخ جامعة نيويورك، ٢٥ فبراير/شباط ٢٠١٤، نسخة محفوظة لدى هيومن رايتس ووتش.

الخاص بـ ٤٣ عاملًا لم يكن متناسبًا مع بياننا المتعلق بقيمة العمل" فتم "نقل جميع العمال إلى سكن يستجيب لمعايير جامعة نيويورك في أبوظبي" ، وإن باستثناء السكن، "أثبتت الأبحاث أنه تم احترام جميع المقتضيات الأخرى التي تنص عليها قيم العمل".^{١٧١}

إن القول بأن الرجال لم يشتكوا إلا من ظروف السكن يبدو متناقضاً مع ما ذكره هيومن رايتس ووتش. إضافة إلى العيش في ظروف لا تستجيب لأي معايير، قال الرجال إنهم كانوا يتقاضون أجورًا قدرها ٢٤٥ دولار أمريكيًا، وإنهم كانوا قد دفعوا رسوم توظيف تتراوح بين ١٤٧٠ و٢٩٤٠ دولار أمريكي، وإنهم لم يسترجعوا هذه المبالغ. كما قال ثمانية منهم إنهم كانوا يرغبون في العودة إلى بنغلاديش ولم يستطعوا ذلك بسبب المبالغ الكبيرة التي دفعوها كرسوم توظيف. كما قال بعضهم إنه كان يتبعين عليهم دفع ثمن أحذية وملابس العمل، على حساب ما يمكن أن يدخلوه من أموال لعائلاتهم. وتحدث واحد منهم على سلسلة معقدة من مقدمي الخدمات وشركات التوظيف، وكيفية توظيف العمال من قبل عدد كبير من شركات التوظيف الصغيرة. وكان هذا الحديث متناسبًا مع بطاقات العمل الخاصة بستة عمال التي تظهر عليها أسماء ستة شركات مختلفة.^{١٧٢}

قامت هيومن رايتس ووتش بمحاولات متكررة للاتصال بالعمال بعد أن نقلوا من مساكنهم في المصحف. وفي نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤، أجرينا اتصالاً هاتفياً مع واحد منهم، هو "أ. ه" ، فقال لنا إن الرجال صاروا يعيشون في القزين في دبي بينما غادر صاحب العمل البلاد وجوائزهم لديه. كما قال إنهم لم يحصلوا على أجورهم منذ أن غادر صاحب العمل في أبريل/نيسان ٢٠١٤، وإنهم أنفقوا جميع مدخراتهم، وإنهم حاولوا دون جدوى رفع دعوى على الانترنت ولكنهم واجهوا تهديدًا بالطرد. أعلمت هيومن رايتس ووتش ممثلين من جامعة نيويورك، كانوا أثناء كتابة هذا التقرير بصدور التحقيق في الوضعية لتقديم المساعدة للرجال. وقال العمال لجامعة نيويورك إن المشاكل مع صاحب العمل بدأت بعد انتهاء عملهم في موقع جامعة نيويورك في يناير/كانون الثاني ٢٠١٤.

^{١٧١} السابق.

^{١٧٢} نسخ من بطاقات عمل محفوظة لدى هيومن رايتس ووتش.

تشكر وتنويه

أعدّ بحوث هذا التقرير وكتبه نيكولاس ماكجيهان، باحث في قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في هيومن رايتس ووتش. وقدّم المستشار سين أودريسكول بحوثاً إضافية.

أجرى المراجعة القانونية كلّيف بالدوين، مستشار قانوني أول، وقدّم طوم بورتيوس، نائب مدير برنامج، مراجعة البرنامج. كما قدم سركيس بلخيان، المنسق بقسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مساعدات في الإنتاج والمراجعة. وأشرف أماندا بايلي، من قسم الوسائل المتعددة، على إنتاج ومراجعة الوسائل. كما قدمت غراسيش شوي مساعدة في الإخراج.

ننوجه بعبارات الشكر إلى شركة التطوير والاستثمار السياحي، وجامعة نيويورك، ومؤسسة أرابتك، ومتحف اللوفر، والوكالة الفرنسية للمتاحف، ومؤسسة سولومون غوغنهايم على مساعدتهم لنا أثناء إعداد بحث هذا التقرير.

الملحق ١: رسالة هيومن رايتس، ووتش، إل، الحكومة الإماراتية بتاريخ ٢٧ أغسطس/آب ٢٠١٤

٢٠١٤/أغسطس/آب ٢٧

صاحب السمو د. أنور محمد قرقاش
وزير الدولة للشؤون الخارجية
وزير الدولة لشؤون المجلس الاتحادي الوطني
وزارة الخارجية
الإمارات العربية المتحدة
 عبر الفاكس: +971 2 222 2113/+971 4 357 2000

نسخة إلى:
صاحب السمو صقر غباش
وزير العمل
وزارة العمل
أبوظبي
الإمارات العربية المتحدة

صاحب السمو ،

متابعة للنقاش الذي دار بيننا في نيويورك، أبعث إلى سعادتكم بهذه الرسالة لأطلعكم على ملخص النتائج التي توصلت لها تحقيقات هيومن رايتس ووتش في الوضع الحالي للعملة المهاجرة في مشروع جزيرة السعديات في أبوظبي.

سجلت هيومن رايتس ووتش بارتياح تبني الحكومة لتشريعات إيجابية منذ ٢٠٠٩، ومنها التغييرات التي أدخلت على نظام الكفالة، والتي صارت تسمح للعمال بحركة أكبر. وفي إطار التزامنا بإجراء بحوث عادلة ودقيقة، سوف نستعرض التطورات الإيجابية في تقريرنا، وسوف نحدد المجالات التي نعتقد أن الحكومة تستطيع فيها تعزيز القوانين والسياسات.

نود أن نوفر لكم فرصة الرد على آخر النتائج التي توصلنا إليها حتى نستطيع تضمين وجهة نظر الحكومة في التقرير الذي نهدف إلى نشره في يناير/كانون الثاني ٢٠١٥. كما ستلاحظون، حاولنا تقديم ملخص دقيق جداً للمعطيات التي خلصنا إليها، وأثرنا أسلئلنا نرجم أن نلقي أجوبة عن هذه النتائج، وأن تعكس جهود الحكومة في تحسين ظروف العمل في البلاد. ونرجو أن تشجع الجهود التي بذلناها على إجراء حوار هادف، وتبادل للمعلومات، لضمان علم الحكومة بنتائج التقرير قبل نشره.

ننطليع إلى استلام ردكم قبل ١٣ نوفمبر/تشرين الثاني حتى نتمكن من تضمين المعطيات الهامة التي سترسلونها في تقريرنا.

كما نود مناقشة هذه المسألة مع الحكومة حتى نتمكن من إبراز النقدم الذي تحقق في إصلاحات العمل، ونحدد المجالات التي يمكن أن تساعد على تحسين ظروف عمل وعيش العملة المهاجرة في دولة الإمارات. وسوف نكون مستعدين لإجراء هذا الاجتماع قبل إصدار تقريرنا في أي مكان وزمان تشاوون، كما فعلنا في نيويورك.

أطلع إلى استلام ردكم في أقرب وقت. وللاتصال بنا، يرجى الاتصال بـنيكولاس ماكجيغان على
+44 20 7618 4758 أو mcgeehn@hrw.org

مع فائق الاحترام والتقدير،

سارة ليا ويتسن
المديرة التنفيذية
قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
هيون رايتس ووتش

ملخص النتائج التي توصلت لها هيومن رايتس ووتش في ٤ ٢٠١٤ حول وضعية العمالة المهاجرة في جزيرة السعديات

بعد حوالي خمس سنوات من أول توثيق لانتهاكات المنهجية لحقوق العمالة المهاجرة في جزيرة السعديات في أبوظبي، أجرت هيومن رايتس ووتش تحقيقاً جديداً خلص إلى استمرار تعرض العمال إلى انتهاكات قد تخلق ظروف العمل القسري. يحدث هذا رغم تبني الحكومة لاصلاحات هامة في قانون العمل، ورغم وضع سياسات حماية هامة يتعين على الشركات العاملة في المشروع تفيذها. عند انتهاء الأشغال، سيكون في المشروع فروعاً لمتحف اللوفر ومتاحف غوغنهايم وجامعة نيويورك. وأجرت هيومن رايتس ووتش بحوث التقرير الجديد بين يناير/كانون الثاني ويوليو/تموز ٢٠١٤، وشملت مقابلات مباشرة وأخرى عبر الهاتف مع خمس مجموعات من العمال الذين عملوا في موقع جزيرة السعديات والذين يعيشون الآن في أماكن أخرى في الإمارات، أو تعرضوا إلى الترحيل إلى باكستان أو بنغلاديش.

قال العمال إن أصحاب الأعمال لم يدفعوا لهم أجورهم منذ أشهر، وإنهم كانوا مهددين بالاعتقال والترحيل إذا أضرروا عن العمل. كما قالوا إن أصحاب العمل لم يقوموا بتجديد تصاريف العمل وتأشيرات الإقامة، ما جعلهم عرضة إلى الاعتقال والترحيل من قبل السلطات الإماراتية، إضافة إلى عدم دفع مكافآت نهاية الخدمة. وقال جميع العمال إن أصحاب الأعمال يحتفظون بجوازات السفر ولا يدفعون أي تعويضات على رسوم التوظيف التي دفعوها من أجل الحصول على عمل في الجزيرة. وما زال بعضهم يعيش في مساكن مكتظة لا تستجيب لأي شروط صحية.

قال أحد عمال موقع متحف اللوفر في جزيرة السعديات لـ هيومن رايتس ووتش إنه يخشى التعرض إلى الاعتقال والترحيل لأن صاحب العمل لم يجدد له تصاريف العمل والإقامة، وهو مدان له بمبلغ يفوق سبعة آلاف دولار أمريكي في شكل أجور وفوائد غير مستخلصة يعود تاريخها إلى ٢٠٠٥. كما قال أحد زملاء العامل إنه عاش نفس الوضع. ولم يقم أي منهما برفع دعوى لأن صاحب العمل هددهما بعدم دفع أي درهم لهما إن فعل ذلك.

كما أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع ١٢ عاملًا يعملون في نفس الشركة في موقع متحف اللوفر في السعديات، وكانوا قد رفعوا دعوى في فبراير/شباط ٢٠١٤ ضد الشركة في محكمة العمل في دبي لأنها لم تدفع لهم أجورهم. قام الرجل برفع هذه الدعوى في فبراير/شباط ٢٠١٤ ولكن محكمة دبي أجلت القضية إلى أبريل/نيسان ثم أغسطس/آب، وهي ما زالت لم تُحسم إلى حدود كتابة هذا التقرير.

قال ثلاثة عمال من بنغلاديش، يعملون لدى مقاول في موقع جامعة نيويورك في السعديات، ويعيشون في مكان يبعد ساعتين عن دبي، إنهم كانوا يتلقون أجراً أساسياً قدره ١٩٠ دولاراً أمريكيًا في الشهر، وهو نصف المبلغ الذي وعدهم به وكلاه التوظيف في بنغلاديش، وإن الشركة لم تقم بترفيع الأجر كما وعدتهم بذلك. كما قالوا إنهم دفعوا قرابة ٢٥٧٠ دولار أمريكي في شكل رسوم توظيف، وإنهم ليسوا راضين عن الأجر الذي يحصلون عليه وعدد

ساعات العمل، وإنهم اشتكوا من ذلك إلى صاحب العمل. يُذكر أنهم لا يستطيعون العودة إلى بلادهم إلى أن يسددوا ديونهم التي اقرضوها لدفع رسوم التوظيف في بادئ الأمر.

وقال جميع العمال الذين أجرينا معهم مقابلات إنهم قاموا بدفع رسوم توظيف لضمان عمل في الإمارات، ولكن لم يحصلوا على أي تعويض.

كما أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع سبعة عمال سابقين لدى مقاول آخر في موقع جامعة نيويورك في جزيرة السعديات، وقالوا إنهم شاركوا في إضراب للاحتجاج على تدني الأجور فتم ترحيل أكثر من مائتي عامل. وكان أربعة من هؤلاء الرجال قد تعرضوا إلى الاعتقال من قبل الشرطة، وقال اثنان منهم إنهم تعرضوا إلى معاملة سيئة أثناء الاحتجاز.

أجرت هيومن رايتس ووتش أيضا مقابلات مع ٢٧ عامل آخر يعملون في مجال الطلاء في موقع جامعة نيويورك. وكانتوا يعيشون جميعا في شقة تتكون من غرفتين في مدينة أبو ظبي. وأثناء زيارة هيومن رايتس ووتش، لاحظ الباحثون أن الحشرات كانت تغزو المطبخ، وكانت الأسلاك الكهربائية غير مغطاة. وكان بعض الرجال ينامون في أفرشة مؤقتة تحت أسرة بطلابقين، وكان يوجد ثقب في باب النجاة من الحرائق، الذي كان مغلقا بالقفل. وقال ٤٣ عامل، في مجموعة أخرى كانت تعمل في موقع جامعة نيويورك وتعيش في المنطقة الصناعية المصفح في مدينة أبو ظبي، إنهم كانوا يعيشون في مجموعات تتكون من تسعه أشخاص في الغرفة الواحدة، وينامون على أسرة بطلابقين، ولم يكن يوجد مكان يحفظون فيه أغراضهم الخاصة، بل كانوا يضعون معدات الطلاء معهم في غرف النوم التي لم تكن فيها شبابيك.

لا يعني التقرير تحديد ما إذا كانت الانتهاكات التي تم توثيقها تعكس ظروف عيش وعمل العمال في جزيرة السعديات بشكل عام أو بتحديد مدى انتشارها، فالسلطات الحكومية هناك لا تسمح لنا بإجراء بحوث علنية، والنتائج التي توصلنا إليها تعكس فقط تجربة العمال الذين أجرينا معهم مقابلات. ولكن هذه النتائج تبرز استمرار المشاكل في واحد من أكبر مشاريع البلاد. ورغم أن هذا المشروع يخضع من حيث المبدأ إلى الحماية التي توفرها مدونات السلوك التي وضعتها الجهات شبه الحكومية المشرفة على المشروع: "سياسة ممارسات العمل" التي وضعتها شركة التطوير والاستثمار السياحي وتشرف على مراقبتها شركة برايس ووترهاوس كوربز، ووثيقة "الـ ١٤ نقطة" التي وضعتها جهاز الشؤون التنفيذية وتشرف على مراقبتها شركة مُوت ماكدونالد. تتناول هذه المدونات عديد المسائل مثل مصادر جوازات السفر، ورسوم التوظيف، ودفع الأجر وساعات العمل الإضافية والإقامة. تستطيع هذه المدونات، إن تم تنفيذها بالشكل المناسب، حماية العمال من الانتهاكات التي قامت هيومن رايتس ووتش بتوثيقها. ويعتبر تقريرنا هذه المدونات خطوات هامة إلى الأمام.

لا شك أن عمال مشاريع السعديات استفادوا من الإصلاحات الهامة التي تبنتها الحكومة الإماراتية منذ أن نشرت هيومن رايتس ووتش تقريرها الأول حول الموضوع في ٢٠٠٩. يستعرض تقريرنا هذه الإصلاحات بشكل مفصل، ومنها القرار الوزاري رقم ١١٨٦ لسنة ٢٠١٠، الذي صار يسمح للعامل بتغيير صاحب العمل بعد سنتين من توظيفه دون الحاجة إلى انتظار ستة أشهر من إلغاء بطاقة العمل، مع الحصول على موافقة صاحب العمل، وكذلك القرار الوزاري رقم ١٢٨٣ لسنة ٢٠١٠ بشأن ترخيص وتنظيم وكلاء التوظيف المستقرين في الإمارات الذي صار يمنع الوكلاء من "الحصول على أية مبالغ أو أموال أو حقوق أو مكتسبات تحت مسمى عمولة أو رسوم أو غيرها ولأي سبب كان"، وصار يسمح لوزارة العمل بإجبار وكلاء التوظيف على "أن يردوا للعامل ما قد يكون دفعه إلى أي جهة أو شخص داخل الدولة". كما يستعرض التقرير قرار مجلس الوزراء رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ الذي صار يلزم جميع الشركات الخاضعة لقانون العمل بدفع ضمانات بنكية تستخدم في صرف أجور العمال إذا لم يصرفها المقاول في وقتها، ودفع الغرامات الناتجة عن انتهاء قانون العمل، وكذلك القرار الوزاري رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩ الذي صار

ينص على منظومة لحماية الأجور بأن يصرف أصحاب الأعمال رواتب العمال الكترونيا في حسابات بنكية في الإمارات. ونحن نتطلع بشكل خاص إلى الحصول على معلومات من الحكومة حول إصلاحات العمل التي تم اتخاذها والتي ربما لم تذكرها في هذا السياق حتى نضمن الدقة في تحليل هذه الإصلاحات.

ورغم أهمية هذه الإصلاحات التشريعية، يبدو أن العمال الذين أجرينا معهم مقابلات لم يستفيدوا منها، ولا من الحماية التي نصت عليها مدونات السلوك في جزيرة السعديات. وخلص تقييمنا إلى أن تنفيذ التشريعات يبقى مسألة حاسمة لضمان استفادة العمال من إصلاحات قانون العمل ومدونات السلوك التي وضعها أصحاب الأعمال.

التماس الحصول على معلومات

تلتمس منكم هيومن رايتس ووتش مدها بمعلومات حول سياسة الحكومة وبياناتها المتعلقة بالمسائل التالية:

كم يبلغ عدد مفتشي العمل الذين يعملون حاليا في وزارة العمل في كل إمارة؟

ما نوع التدريب الذي يحصل عليه مفتشو العمل؟ وما هي اللغات التي يجيدونها؟

ما هو عدد زيارات العمل العشوائية التي قام بها مفتشو العمل في جزيرة السعديات منذ انطلاق الأشغال؟

هل يجري مفتشو العمل مقابلات مع العمال؟ وكيف تتم هذه المقابلات، إن وجدت؟

كيف تنفذ وزارة العمل الإصلاحات التالية: القرار الوزاري رقم ٢٠١٠ لسنة ٢٠١٠ (إصلاح نظام الكفالة)، والقرار

الوزاري رقم ٢٠١٠ لسنة ٢٠١٠ (تنظيم وكالة التوظيف)، والقرار الوزاري رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩ (نظام حماية

دفع الأجر)؟ وهل يُنتظر من العمال التظلم لدى وزارة العمل أم أن مفتشي العمل يتحركون من تلقاء أنفسهم لمراقبة

الامتثال للقواعد الجديدة وتسجيل المخالفات التي يرتكبها أصحاب العمل؟

ما هو عدد الشركات التي منعها الحكومة من الحصول على تشاريع عمل جديدة بسبب عدم دفع أجور العمال كما

ينص على ذلك القرار الوزاري رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩؟ وما هو عدد الشركات العاملة منها في مشاريع جزيرة

السعديات؟

ما هو عدد الشركات التي قامت وزارة العمل بإحالتها على السلطات القضائية بسبب عدم دفع أجور العمال كما ينص

على ذلك القرار الوزاري رقم ٧٨٨؟ وما هي الإجراءات التي اتخذت ضدّها؟ وما هو عدد الشركات العاملة منها في

مشاريع جزيرة السعديات؟

ما هي الالتزامات القانونية التي تسمح للعامل في حال انتهاكها بتغيير كفيله عملا بالقرار الوزاري رقم ١١٨٦؟

هل يتعين على العامل الذي يرغب في تغيير الكفيل بسبب عدم احترامه "للالتزامات القانونية" إيجاد كفيل جديد حتى

يتسعى للحكومة الموافقة على إجراءات التغيير؟

ما هي الالتزامات القانونية التي ينتج عن انتهاكها حق العامل في تغيير كفيله عملا بمقتضيات القرار الوزاري رقم

١١٨٦؟

في ما يتعلّق بإجراء تغيير الكفيل، هل يتعين على العامل الذي يرغب في التظلم من انتهاك العقد أن يرفع دعوى لدى

مكتب وزارة العمل في الإمارة التي أصدرت تصريح العمل؟

ما هو عدد العمال الذين قدموا مطلب لتغيير الكفيلين عملا بمقتضيات القرار الوزاري رقم ١١٨٦؟ وما هو عدد

المطالب التي حظيت بالموافقة؟ وما هو عدد المطالب التي لها صلة بمشاريع جزيرة السعديات؟

ما هي المدة الزمنية التي يستغرقها تقييم العامل لمطلب تغيير الكفيل وحصول ذلك فعلا؟

في يونيو/حزيران ٢٠١٣، نقلت جزيرة غالفي نيوز عن مسؤول في وزارة العمل قوله إن العمال الأجانب يحتاجون

إلى "شهادة عدم اعتراض" من صاحب العمل حتى يتمكّنوا من تغيير عملهم، وإن وزارة العمل ستفرض حظراً للسفر

لمدة سنة واحدة على كل من يحاول تغيير عمله دون موافقة صاحب العمل. كما نقل التقرير عن هذا المسؤول قوله:

"لا يُسمح لأي كان بتغيير عمله، حتى لو أمضى سنوات في عمله الحالي، دون موافقة كفيله". هل يعكس هذا

التصريح الطريقة التي انتهجتها وزارة العمل في تنفيذ القرار الوزاري رقم ١١٨٦ منذ دخوله حيز التنفيذ؟ أم أنه

يعكس تغييراً في طريقة التنفيذ؟

استناداً إلى اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، قامت وزارة العمل بحل نزاعات تتعلق بـ ٣٠٣٣ عاملاً في ٢٠١٢ وصرفت مبالغ بقيمة ٨,٥٨ مليون دولار (٣١,٥ مليون درهم) من الحسابات البنكية الخاصة بالشركات التي لم تصرف الأجر في وقتها. فكيف تصرفت وزارة العمل في هذه الأموال؟ وهل تم جمعها في شكل غرامات أو أعيد توزيعها على العمال؟

ما هي المحاولات التي قامت بها وزارة العمل وغيرها من الهيئات الحكومية لإعلام العمال المهاجرين بحقوقهم، وخاصة حقوقهم في تغيير صاحب العمل في ظروف معينة؟ وهل نشرت وزارة العمل أي نصائح حول حقوق العمالة المهاجرة؟ وإن تم ذلك فعلاً، فما هي اللغات اللغات التي اعتمدت؟ وأين حصل ذلك؟

نرجو من سعادتكم أن ترسلوا أي معطيات أو إحصائيات تعتبرونها مهمة.

الملحة، ٢: رسالة من هيومن رايتس، ووتش، إل، جها؛ الشؤون التنفيذية ف، أبو ظبي، نسخة من الرسالة إلى شركة موت ماكدونالد وجامعة نيويورك، بتاريخ ٢٧ أغسطس/آب ٢٠١٤

٢٧ أغسطس/آب ٢٠١٤

السيد خلون المبارك
جهاز الشؤون التنفيذية في أبو ظبي
الرئيس
عمارة المعمورة، الطابق العاشر
أبو ظبي
الإمارات العربية المتحدة
عبر الفاكس: +971 2 499 1992

نسخة إلى: شركة موت ماكدونالد
أبراج الغيث
شارع حمدان
أبو ظبي
الإمارات العربية المتحدة

السيد خلون المبارك،

أبعث إلى سعادتكم بهذه الرسالة لأطلعكم على ملخص للنتائج التي توصلت إليها تحقیقات هيومن رايتس ووتش في الوضع الحالي للعملة المهاجرة في مشروع جزيرة السعديات في أبو ظبي، والاتصال مزيد من المعلومات حول الخطوات التي اتخذها جهاز الشؤون التنفيذية لضمان احترام الحقوق الأساسية للعمال.

لقد اطلعت هيومن رايتس ووتش على "بيان قيم العمل" ووثيقة "الـ ١٤ نقطة" الصادرة عن جهاز الشؤون التنفيذية وعلى التقارير الثلاثة التي شرحتها شركة موت ماكدونالد حول التزام المقاولين بهذه الوثيقة. وفي إطار التزامنا بإجراء بحوث عادلة ودقيقة، سوف نستعرض التطورات الإيجابية في تقريرنا، وسونع نحدد المجالات التي نعتقد أن جهاز الشؤون التنفيذية يستطيع فيها تطوير سياساته.

نود أن نوفر لكم فرصة الرد على آخر النتائج التي توصلنا إليها حتى نستطيع تضمين وجهة نظر جهاز الشؤون التنفيذية في التقرير الذي نهدف إلى نشره في نيويورك في يناير/كانون الثاني ٢٠١٥. نتطلع إلى استلام ردكم قبل ١٨ نوفمبر/تشرين الثاني حتى نتمكن من تضمين المعطيات الهامة التي سترسلونها في تقريرنا.

كما نود اغتنام هذه الفرصة لمناقشة هذه المسألة مع جهاز الشؤون التنفيذية حتى نتمكن من إبراز التقدم الذي تحقق في إصلاحات العمل، ونحدد المجالات التي يمكن أن تساعد على تحسين ظروف عمل وعيش العمالة المهاجرة في مشاريعكم. وسوف تكون مستعدين لإجراء هذا الاجتماع قبل إصدار تقريرنا في أي مكان وزمان تشاورون.

أطلع إلى استلام ردكم في أقرب وقت. وللاتصال بنا، يرجى الاتصال بـنيكولاس ماكجيغان على .+39 366 417 3277 mcgeehn@hrw.org

مع فائق الاحترام والتقدير،

سارة ليا ويتسن
المديرة التنفيذية
قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
هيون رايتس ووتش

ملخص النتائج التي توصلت لها هيومن رايتس ووتش في ٤ ٢٠١٤ حول وضعية العمالة المهاجرة في جزيرة السعديات

بعد حوالي خمس سنوات من أول توثيق لانتهاكات المنهجية لحقوق العمالة المهاجرة في جزيرة السعديات في أبوظبي، أجرت هيومن رايتس ووتش تحقيقاً جديداً خلص إلى استمرار تعرض العمال إلى انتهاكات قد تخلق ظروف العمل القسري. يحدث هذا رغم تبني الحكومة لاصلاحات هامة في قانون العمل، ورغم وضع سياسات حماية هامة يتعين على الشركات العاملة في المشروع تفيذها. عند انتهاء الأشغال، سيكون في المشروع فروعاً لمتحف اللوفر ومتاحف غوغنهايم وجامعة نيويورك. وأجرت هيومن رايتس ووتش بحوث التقرير الجديد بين يناير/كانون الثاني ويوليو/تموز ٢٠١٤، وشملت مقابلات مباشرة وأخرى عبر الهاتف مع خمس مجموعات من العمال الذين عملوا في موقع جزيرة السعديات والذين يعيشون الآن في أماكن أخرى في الإمارات، أو تعرضوا إلى الترحيل إلى باكستان أو بنغلاديش.

قال العمال إن أصحاب الأعمال لم يدفعوا لهم أجورهم منذ أشهر، وإنهم كانوا مهددين بالاعتقال والترحيل إذا أضرروا عن العمل. كما قالوا إن أصحاب العمل لم يقوموا بتجديد تصاريف العمل وتأشيرات الإقامة، ما جعلهم عرضة إلى الاعتقال والترحيل من قبل السلطات الإماراتية، إضافة إلى عدم دفع مكافآت نهاية الخدمة. وقال جميع العمال إن أصحاب الأعمال يحتفظون بجوازات السفر ولا يدفعون أي تعويضات على رسوم التوظيف التي دفعوها من أجل الحصول على عمل في الجزيرة. وما زال بعضهم يعيش في مساكن مكتظة لا تستجيب لأي شروط صحية.

قال أحد عمال موقع متحف اللوفر في جزيرة السعديات لـ هيومن رايتس ووتش إنه يخشى التعرض إلى الاعتقال والترحيل لأن صاحب العمل لم يجدد له تصاريف العمل والإقامة، وهو مدان له بمبلغ يفوق سبعة آلاف دولار أمريكي في شكل أجور وفوائد غير مستخلصة يعود تاريخها إلى ٢٠٠٥. كما قال أحد زملاء العامل إنه عاش نفس الوضع. ولم يقم أي منهما برفع دعوى لأن صاحب العمل هددهما بعدم دفع أي درهم لهما إن فعل ذلك.

كما أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع ١٢ عاملًا يعملون في نفس الشركة في موقع متحف اللوفر في السعديات، وكانوا قد رفعوا دعوى في فبراير/شباط ٢٠١٤ ضد الشركة في محكمة العمل في دبي لأنها لم تدفع لهم أجورهم. قام الرجل برفع هذه الدعوى في فبراير/شباط ٢٠١٤ ولكن محكمة دبي أجلت القضية إلى أبريل/نيسان ثم أغسطس/آب، وهي ما زالت لم تُحسم إلى حدود كتابة هذا التقرير.

قال ثلاثة عمال من بنغلاديش، يعملون لدى مقاول في موقع جامعة نيويورك في السعديات، ويعيشون في مكان يبعد ساعتين عن دبي، إنهم كانوا يتلقون أجراً أساسياً قدره ١٩٠ دولاراً أمريكيًا في الشهر، وهو نصف المبلغ الذي وعدهم به وكلاه التوظيف في بنغلاديش، وإن الشركة لم تقم بترفيع الأجر كما وعدتهم بذلك. كما قالوا إنهم دفعوا قرابة ٢٥٧٠ دولار أمريكي في شكل رسوم توظيف، وإنهم ليسوا راضين عن الأجر الذي يحصلون عليه وعدد

ساعات العمل، وإنهم اشتكوا من ذلك إلى صاحب العمل. يُذكر أنهم لا يستطيعون العودة إلى بلادهم إلى أن يسددوا ديونهم التي اقرضوها لدفع رسوم التوظيف في بادئ الأمر.

وقال جميع العمال الذين أجرينا معهم مقابلات إنهم قاموا بدفع رسوم توظيف لضمان عمل في الإمارات، ولكن لم يحصلوا على أي تعويض.

كما أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع سبعة عمال سابقين لدى مقاول آخر في موقع جامعة نيويورك في جزيرة السعديات، وقالوا إنهم شاركوا في إضراب للاحتجاج على تدني الأجور فتم ترحيل أكثر من مائتي عامل. وكان أربعة من هؤلاء الرجال قد تعرضوا إلى الاعتقال من قبل الشرطة، وقال اثنان منهم إنهم تعرضوا إلى معاملة سيئة أثناء الاحتجاز.

أجرت هيومن رايتس ووتش أيضا مقابلات مع ٢٧ عامل آخر يعملون في مجال الطلاء في موقع جامعة نيويورك. وكانتوا يعيشون جميعا في شقة تتكون من غرفتين في مدينة أبو ظبي. وأثناء زيارة هيومن رايتس ووتش، لاحظ الباحثون أن الحشرات كانت تغزو المطبخ، وكانت الأسلاك الكهربائية غير مغطاة. وكان بعض الرجال ينامون في أفرشة مؤقتة تحت أسرة بطلابقين، وكان يوجد ثقب في باب النجاة من الحرائق، الذي كان مغلقا بالقفل. وقال ٤٣ عامل، في مجموعة أخرى كانت تعمل في موقع جامعة نيويورك وتعيش في المنطقة الصناعية المصفح في مدينة أبو ظبي، إنهم كانوا يعيشون في مجموعات تتكون من تسعه أشخاص في الغرفة الواحدة، وينامون على أسرة بطلابقين، ولم يكن يوجد مكان يحفظون فيه أغراضهم الخاصة، بل كانوا يضعون معدات الطلاء معهم في غرف النوم التي لم تكن فيها شبابيك.

لا يعني التقرير تحديد ما إذا كانت الانتهاكات التي تم توثيقها تعكس ظروف عيش وعمل العمال في جزيرة السعديات بشكل عام أو بتحديد مدى انتشارها، فالسلطات الحكومية هناك لا تسمح لنا بإجراء بحوث علنية، والنتائج التي توصلنا إليها تعكس فقط تجربة العمال الذين أجرينا معهم مقابلات. ولكن هذه النتائج تبرز استمرار المشاكل في واحد من أكبر مشاريع البلاد. ورغم أن هذا المشروع يخضع من حيث المبدأ إلى الحماية التي توفرها مدونات السلوك التي وضعتها الجهات شبه الحكومية المشرفة على المشروع: "سياسة ممارسات العمل" التي وضعتها شركة التطوير والاستثمار السياحي وتشرف على مراقبتها شركة برايس ووترهاوس كوربوز، ووثيقة "الـ ١٤ نقطة" التي وضعتها جهاز الشؤون التنفيذية وتشرف على مراقبتها شركة مُوت ماكدونالد. تتناول هذه المدونات عديد المسائل مثل مصادر جوازات السفر، ورسوم التوظيف، ودفع الأجر وساعات العمل الإضافية والإقامة. تستطيع هذه المدونات، إن تم تنفيذها بالشكل المناسب، حماية العمال من الانتهاكات التي قامت هيومن رايتس ووتش بتوثيقها. ويعتبر تقريرنا هذه المدونات خطوات هامة إلى الأمام.

لا شك أن عمال مشاريع السعديات استفادوا من الإصلاحات الهامة التي تبنتها الحكومة الإماراتية منذ أن نشرت هيومن رايتس ووتش تقريرها الأول حول الموضوع في ٢٠٠٩. يستعرض تقريرنا هذه الإصلاحات بشكل مفصل، ومنها القرار الوزاري رقم ١١٨٦ لسنة ٢٠١٠، الذي صار يسمح للعامل بتغيير صاحب العمل بعد سنتين من توظيفه دون الحاجة إلى انتظار ستة أشهر من إلغاء بطاقة العمل، مع الحصول على موافقة صاحب العمل، وكذلك القرار الوزاري رقم ١٢٨٣ لسنة ٢٠١٠ بشأن ترخيص وتنظيم وكالة التوظيف المستقرين في الإمارات الذي صار يمنع الوكلاء من "الحصول على أية مبالغ أو أموال أو حقوق أو مكتسبات تحت مسمى عمولة أو رسوم أو غيرها ولأي سبب كان"، وصار يسمح لوزارة العمل بإجبار وكلاء التوظيف على "أن يردوا للعامل ما قد يكون دفعه إلى أي جهة أو شخص داخل الدولة". كما يستعرض التقرير قرار مجلس الوزراء رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ الذي صار يلزم جميع الشركات الخاضعة لقانون العمل بدفع ضمانات بنكية تستخدم في صرف أجور العمال إذا لم يصرفها المقاول في وقتها، ودفع الغرامات الناتجة عن انتهاك قانون العمل، وكذلك القرار الوزاري رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩ الذي صار

ينص على منظومة لحماية الأجور بأن يصرف أصحاب الأعمال رواتب العمال الكترونيا في حسابات بنكية في الإمارات. ونحن نتطلع بشكل خاص إلى الحصول على معلومات من الحكومة حول إصلاحات العمل التي تم اتخاذها والتي ربما لم نذكرها في هذا السياق حتى نضمن الدقة في تحليل هذه الإصلاحات.

ورغم أهمية هذه الإصلاحات التشريعية، يبدو أن العمال الذين أجرينا معهم مقابلات لم يستفيدوا منها، ولا من الحماية التي نصت عليها مدونات السلوك في جزيرة السعديات. وخلص تقييمنا إلى أن تنفيذ التشريعات يبقى مسألة حاسمة لضمان استفادة العمال من إصلاحات قانون العمل ومدونات السلوك التي وضعها أصحاب الأعمال.

التماس الحصول على معلومات

لم تتضمن تقارير شركة موت ماكدونالد أي إشارة إلى العقوبات التي فرضت على المقاولين الذين لم يلتزموا بوثيقة الـ ٤ نقطة:

هل تم وضع سياسة عقوبات رسمية مرتبطة بالـ ٤ نقطة؟ ما هي العقوبات المالية وغيرها من العقوبات التي فرضها جهاز الشؤون التنفيذية على المقاولين بسبب عدم الالتزام بوثيقة الـ ٤ نقطة منذ أن دخلت حيز التنفيذ؟

كما تعلمون، يمنح القرار الوزاري رقم ١٢٨٣ لسنة ٢٠١٠ بشأن تنظيم وكالات التوظيف الخاصة لوزارة العمل سلطة إجبار وكلاه التوظيف على أن "يردوا للعامل ما قد يكون قد دفعه إلى أية جهة أو شخص داخل الدولة أو خارجها". إضافة إلى ذلك، ينص القرار الوزاري رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩، المتعلق بنظام حمية الأجور، على أن لوزارة العمل سلطة "وقف منح أية تصاريح عمل جديدة... مع إحالة جميع المسؤولين عن المخالفات إلى الجهات القضائية لاتخاذ إجراءاتها".

هل قام جهاز الشؤون التنفيذية بإحالة أي مقاول على السلطات المعنية بسبب عدم الالتزام بالقواعد المتعلقة برسوم التوظيف، ودفع الأجور، وغيرها من انتهاكات قانون العمل؟ وإن كان الأمر كذلك، فما هي الإجراءات التي اتخذتها السلطات المعنية؟

اعتمد تقرير شركة موت ماكدونالد على ٧٦ تقرير تفتيش في سنة ٢٠١٣، ولكنه لم يتضمن أي إشارة إلى ترحيل مئات الأشخاص الذين كانوا يعملون في شركة ب.ك. غالف بعد إضراب عن العمل في سبتمبر/أيلول ٢٠١٣.

هل تحدث جهاز الشؤون التنفيذية أو شركة موت ماكدونالد مع العمال للتأكد من سبب الإضراب؟ هل يعلم جهاز الشؤون التنفيذية وشركة موت ماكدونالد أن العمال تعرضوا إلى الترحيل بسبب المشاركة في الإضراب؟ هل قام جهاز الشؤون التنفيذية وشركة موت ماكدونالد بأي محاولة للتأكد مما إذا كان عمال ب.ك. غالف الذين شاركوا في الإضراب ولم يتعرضوا إلى الترحيل يعملون بشكل طوعي، ولا يتعرضون إلى أي تهديد بالعقاب أو الترحيل، وبالتالي لا يعملون في ظروف قسرية؟

عند التطرق إلى سكن العمال، ذكر تقرير شركة موت ماكدونالد في يناير/تشرين الثاني ٢٠١٣ أن الأسباب التي حالت دون إيواء العمال في مساكن تستجيب للمعايير التي حدتها وثيقة الـ ٤ نقطة تتمثل في "مسائل ثقافية جعلت مصلحة العمال في البقاء في مساكنهم الحالية".

ما هي هذه "المسائل الثقافية"؟

في ٢٠٠٦، عينت هيئة الماء والكهرباء في أبو ظبي شركة موت ماكدونالد لمراقبة تطوير أنظمة الماء والكهرباء في جزيرة السعديات. ورغم أن التقارير الإعلامية لم تحدد قيمة عقد المراقبة، إلا أنها قالت أن قيمة مشروع التطوير قد تبلغ ٢٧ مليار دولار.

هل كانت شركة موت ماكدونالد تعمل كمفاوض في موقع جزيرة السعديات وفي نفس الوقت تعمل كمراقب مستقل لموقع جامعة نيويورك في أبو ظبي؟ ما هو عدد العقود التي أبرمتها الشركة مع جهات حكومية إماراتية منذ تم تعيينهما كمراقب مستقل من قبل جهاز الشؤون التنفيذية؟ وما هي القيمة الجملية لهذه العقود؟ هل قام جهاز الشؤون التنفيذية بمراجعة سياساته في العمل عملاً بمعايير من قبيل المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؟

الملحة، ٣: رسالة من، هيومن، رايتس، ووتش، إل، شركة التطوير والاستثمار، السياحة، ونسخة إل، شركة برليس، ووترهاوس، كوبرز، والحكومة الفرنسية، والوكالة الفرنسية للمتحف، ومؤسسة سولومون آر غوغنهايم بتاريخ ٢٧
أغسطس/آب ٢٠١٤

٢٧ أغسطس/آب ٢٠١٤

السيد علي الحمادي
المدير التنفيذي
شركة التطوير والاستثمار السياحي
أبوظبي
الإمارات العربية المتحدة

السيد ويل جاكسون مور،
شريك متقدم لدولة الإمارات
شركة برليس ووترهاوس كوبرز
أبوظبي
الإمارات العربية المتحدة
 عبر الفاكس: +٩٧١ (٥٢) ٦٤٥ ٦٦١٠

السيد علي الحمادي،

أبعث إلى سعادتكم بهذه الرسالة لأطلعكم على ملخص للنتائج التي توصلت إليها تحقیقات هيومن رايتس ووتش في الوضع الحالي للعمال المهاجرة في مشروع جزيرة السعديات في أبو ظبي، وللتماس مزيد من المعلومات حول الخطوات التي اتخذتها شركة التطوير والاستثمار السياحي لضمان احترام الحقوق الأساسية للعمال.

لقد اطلعت هيومن رايتس ووتش على "سياسة ممارسات العمل" الصادرة عن جهاز الشؤون التنفيذية وعلى التقارير الثلاثة التي نشرتها شركة برليس ووترهاوس كوبرز حول التزام المقاولين بهذه الوثيقة. وفي إطار التزامنا بإجراء بحوث عادلة ودقيقة، سوف نستعرض التطورات الإيجابية في تقريرنا، وسوف نحدد المجالات التي نعتقد أن شركة التطوير والاستثمار السياحي تستطيع فيها تطوير سياساتها.

نود أن نوفر لكم فرصة الرد على آخر النتائج التي توصلنا إليها حتى نستطيع تضمين وجهة نظر شركة التطوير والاستثمار السياحي في التقرير الذي نهدف إلى نشره في نيويورك في يناير/كانون الثاني ٢٠١٥. نطلع إلى استلام ردكم قبل ١٨ نوفمبر/تشرين الثاني حتى نتمكن من تضمين المعطيات الهامة التي سترسلونها في تقريرنا.

كما نود اغتنام هذه الفرصة لمناقشة هذه المسألة مع شركة التطوير والاستثمار السياحي حتى نتمكن من إبراز النقém الذي تحقق في إصلاحات العمل، ونحدد المجالات التي يمكن أن تساعد على تحسين ظروف عمل وعيش العمالة المهاجرة في مشاريعكم. وسوف نكون مستعدين لإجراء هذا الاجتماع قبل إصدار تقريرنا في أي مكان وزمان تشاءون.

أطلع إلى استلام ردكم في أقرب وقت. وللاتصال بنا، يرجى الاتصال بـ نيكولاس ماكجيغان على
+39 366 417 3277 أو mcgeehn@hrw.org

مع فائق الاحترام والتقدير،

سارة ليا ويتسن
المديرة التنفيذية
قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
هيون رايتس ووتش

ملخص النتائج التي توصلت لها هيون رايتس ووتش في ٤ ٢٠١٤ حول وضعية العمالة المهاجرة في جزيرة السعديات

بعد حوالي خمس سنوات من أول توثيق للانتهاكات المنهجية لحقوق العمالة المهاجرة في جزيرة السعديات في أبوظبي، أجرت هيون رايتس ووتش تحقيقاً جديداً خلص إلى استمرار تعرّض العمال إلى انتهاكات قد تخلّق ظروف العمل القسري. يحدّث هذا رغم ثباتي الحكومة لإصلاحات هامة في قانون العمل، ورغم وضع سياسات حمانية هامة يتعيّن على الشركات العاملة في المشروع تنفيذها. عند انتهاء الأشغال، سيكون في المشروع فرعاً لمتحف اللوفر ومتحف غوغنهايم وجامعة نيويورك. وأجرت هيون رايتس ووتش بحوث التقرير الجديد بين يناير/كانون الثاني وиюليو/تموز ٢٠١٤، وشملت مقابلات مباشرة وأخرى عبر الهاتف مع خمس مجموعات من العمال الذين عملوا في موقع جزيرة السعديات والذين يعيشون الآن في أماكن أخرى في الإمارات، أو تعرضوا إلى الترحيل إلى باكستان أو بنغلاديش.

قال العمال إن أصحاب الأعمال لم يدفعوا لهم أجورهم منذ أشهر، وإنهم كانوا مهددين بالاعتقال والترحيل إذا أضرموا عن العمل. كما قالوا إن أصحاب العمل لم يقّوموا بتجديد تصاريف العمل وتأشيرات الإقامة، ما جعلهم عرضة إلى الاعتقال والترحيل من قبل السلطات الإماراتية، إضافة إلى عدم دفع مكافآت نهاية الخدمة. وقال جميع العمال إن أصحاب الأعمال يحتفظون بجوازات السفر ولا يدفعون أي تعويضات على رسوم التوظيف التي دفعوها من أجل الحصول على عمل في الجزيرة. وما زال بعضهم يعيش في مساكن مكتظة لا تستجيب لأي شروط صحية.

قال أحد عمال موقع متحف اللوفر في جزيرة السعديات لـ هيون رايتس ووتش إنه يخشى التعرّض إلى الاعتقال والترحيل لأن صاحب العمل لم يجدد له تصاريف العمل والإقامة، وهو مدان له بمبلغ يفوق سبعة آلاف دولار أمريكي في شكل أجور وفوائد غير مسخّصة بعود تاريخها إلى ٢٠٠٥. كما قال أحد زملاء العامل إنه عاش نفس الوضع. ولم يقم أي منهما بدفع دعوى لأن صاحب العمل هددّهما بعدم دفع أي درهم لهما إن فعلاً ذلك.

كما أجرت هيون رايتس ووتش مقابلات مع ١٢ عاملًا يعملون في نفس الشركة في موقع متحف اللوفر في السعديات، وكانوا قد رفعوا دعوى في فبراير/شباط ٢٠١٤ ضدّ الشركة في محكمة العمل في دبي لأنّها لم تدفع لهم أجورهم. قام الرجل برفع هذه الدعوى في فبراير/شباط ٢٠١٤ ولكن محكمة دبي أجلت القضية إلى أبريل/نيسان ثم أغسطس/آب، وهي مازالت لم تُحسم إلى حدود كتابة هذا التقرير.

قال ثلاثة عمال من بنغلاديش، يعملون لدى مقاول في موقع جامعة نيويورك في السعديات، ويعيشون في مكان يبعد ساعتين عن دبي، إنّهم كانوا يتّقاضون أجراً أساسياً قدره ١٩٠ دولاراً أمريكيّاً في الشهر، وهو نصف المبلغ الذي وعدّهم به وكلاء التوظيف في بنغلاديش، وإن الشركة لم تقم بترفيع الأجر كما وعدّتهم بذلك. كما قالوا إنّهم دفعوا قرابة ٢٥٧٠ دولار أمريكي في شكل رسوم توظيف، وإنّهم ليسوا راضين عن الأجر الذي يحصلون عليه وعدد

ساعات العمل، وإنهم اشتكوا من ذلك إلى صاحب العمل. يُذكر أنهم لا يستطيعون العودة إلى بلادهم إلى أن يسددوا ديونهم التي اقترضوها لدفع رسوم التوظيف في بادئ الأمر.

وقال جميع العمال الذين أجرينا معهم مقابلات إنهم قاموا بدفع رسوم توظيف لضمان عمل في الإمارات، ولكن لم يحصلوا على أي تعويض.

كما أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع سبعة عمال سابقين لدى مقاول آخر في موقع جامعة نيويورك في جزيرة السعديات، وقالوا إنهم شاركوا في إضراب للاحتجاج على تدني الأجور فتم ترحيل أكثر من مائتي عامل. وكان أربعة من هؤلاء الرجال قد تعرضوا إلى الاعتقال من قبل الشرطة، وقال اثنان منهم إنهم تعرضوا إلى معاملة سيئة أثناء الاحتجاز.

أجرت هيومن رايتس ووتش أيضا مقابلات مع ٢٧ عامل آخر يعملون في مجال الطلاء في موقع جامعة نيويورك. وكانتوا يعيشون جميعا في شقة تتكون من غرفتين في مدينة أبو ظبي. وأثناء زيارة هيومن رايتس ووتش، لاحظ الباحثون أن الحشرات كانت تغزو المطبخ، وكانت الأسلاك الكهربائية غير مغطاة. وكان بعض الرجال ينامون في أفرشة مؤقتة تحت أسرة بطلابقين، وكان يوجد ثقب في باب النجاة من الحرائق، الذي كان مغلقا بالقفل. وقال ٤٣ عامل، في مجموعة أخرى كانت تعمل في موقع جامعة نيويورك وتعيش في المنطقة الصناعية المصفح في مدينة أبو ظبي، إنهم كانوا يعيشون في مجموعات تتكون من تسعه أشخاص في الغرفة الواحدة، وينامون على أسرة بطلابقين، ولم يكن يوجد مكان يحفظون فيه أغراضهم الخاصة، بل كانوا يضعون معدات الطلاء معهم في غرف النوم التي لم تكن فيها شبابيك.

لا يعني التقرير تحديد ما إذا كانت الانتهاكات التي تم توثيقها تعكس ظروف عيش وعمل العمال في جزيرة السعديات بشكل عام أو بتحديد مدى انتشارها، فالسلطات الحكومية هناك لا تسمح لنا بإجراء بحوث علنية، والنتائج التي توصلنا إليها تعكس فقط تجربة العمال الذين أجرينا معهم مقابلات. ولكن هذه النتائج تبرز استمرار المشاكل في واحد من أكبر مشاريع البلاد. ورغم أن هذا المشروع يخضع من حيث المبدأ إلى الحماية التي توفرها مدونات السلوك التي وضعتها الجهات شبه الحكومية المشرفة على المشروع: "سياسة ممارسات العمل" التي وضعتها شركة التطوير والاستثمار السياحي وتشرف على مراقبتها شركة برايس ووترهاوس كوربز، ووثيقة "الـ ١٤ نقطة" التي وضعتها جهاز الشؤون التنفيذية وتشرف على مراقبتها شركة مُوت ماكدونالد. تتناول هذه المدونات عديد المسائل مثل مصادر جوازات السفر، ورسوم التوظيف، ودفع الأجر وساعات العمل الإضافية والإقامة. تستطيع هذه المدونات، إن تم تنفيذها بالشكل المناسب، حماية العمال من الانتهاكات التي قامت هيومن رايتس ووتش بتوثيقها. ويعتبر تقريرنا هذه المدونات خطوات هامة إلى الأمام.

لا شك أن عمال مشاريع السعديات استفادوا من الإصلاحات الهامة التي تبنتها الحكومة الإماراتية منذ أن نشرت هيومن رايتس ووتش تقريرها الأول حول الموضوع في ٢٠٠٩. يستعرض تقريرنا هذه الإصلاحات بشكل مفصل، ومنها القرار الوزاري رقم ١١٨٦ لسنة ٢٠١٠، الذي صار يسمح للعامل بتغيير صاحب العمل بعد سنتين من توظيفه دون الحاجة إلى انتظار ستة أشهر من إلغاء بطاقة العمل، مع الحصول على موافقة صاحب العمل، وكذلك القرار الوزاري رقم ١٢٨٣ لسنة ٢٠١٠ بشأن ترخيص وتنظيم وكالة التوظيف المستقرين في الإمارات الذي صار يمنع الوكلاء من "الحصول على أية مبالغ أو أموال أو حقوق أو مكتسبات تحت مسمى عمولة أو رسوم أو غيرها ولأي سبب كان"، وصار يسمح لوزارة العمل بإجبار وكلاء التوظيف على "أن يردوا للعامل ما قد يكون دفعه إلى أي جهة أو شخص داخل الدولة". كما يستعرض التقرير قرار مجلس الوزراء رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ الذي صار يلزم جميع الشركات الخاضعة لقانون العمل بدفع ضمانات بنكية تستخدم في صرف أجور العمال إذا لم يصرفها المقاول في وقتها، ودفع الغرامات الناتجة عن انتهاء قانون العمل، وكذلك القرار الوزاري رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩ الذي صار

ينص على منظومة لحماية الأجور بأن يصرف أصحاب الأعمال رواتب العمال الكترونيا في حسابات بنكية في الإمارات. ونحن نتطلع بشكل خاص إلى الحصول على معلومات من الحكومة حول إصلاحات العمل التي تم اتخاذها والتي ربما لم نذكرها في هذا السياق حتى نضمن الدقة في تحليل هذه الإصلاحات.

ورغم أهمية هذه الإصلاحات التشريعية، يبدو أن العمال الذين أجرينا معهم مقابلات لم يستفيدوا منها، ولا من الحماية التي نصت عليها مدونات السلوك في جزيرة السعديات. وخلص تقييمنا إلى أن تنفيذ التشريعات يبقى مسألة حاسمة لضمان استفادة العمال من إصلاحات قانون العمل ومدونات السلوك التي وضعها أصحاب الأعمال.

التماس للحصول على معلومات

في فبراير/شباط ٢٠١٢، أصدرت شركة التطوير والاستثمار السياحي نسخة محبنة من سياسة ممارسات العمل. وتختلف هذه النسخة عن النسخة السابقة لأنها صارت تتضمن على أن شركة التطوير والاستثمار السياحي تستطيع فرض "عقوبات مالية" وفق سياسة العقوبات المرفقة في الملحق. وتضمن تقرير شركة برايس ووترهاوس كوبرز لسنة ٢٠١٣ معلومات حول انتهاكات خطيرة لحقوق العمال. وعلى سبيل المثال، قال ٨٦ من العمال الذين أجريت معهم مقابلات إنهم قاموا بدفع رسوم لوكالات التوظيف. كما خلص التقرير إلى أن "جميع العمال الذين أجريت معهم مقابلات، ويعملون لدى مقاول واحد، أعلمنا أنهم لم يحصلوا على رواتبهم لمدة ستة أشهر".

ما هي العقوبات المالية وغير المالية التي فرضتها شركة التطوير والاستثمار السياحي على المقاولين الذين لم يلتزموا بسياسة ممارسات العمل منذ أن دخلت حيز التنفيذ؟

تنص سياسة العقوبات على أن كل مقاول يُسجل في "المنطقة السوداء" مرتين اثنين أثناء التدقيق، وهي أسوأ منطقة في سُمّ احترام القواعد، فقد ارتكب خرقاً مادياً للعقد، ولكنها لا تحدد الإجراءات التي تستطيع شركة التطوير والاستثمار السياحي اتخاذها في هذه الحالات.

هل خلصت شركة التطوير والاستثمار السياحي إلى أن أحد المقاولين تسبب في خرق مادي للعقد الذي يجمعه بالشركة لأنه لم يلتزم بسياسة ممارسات العمل؟ وإن كان الأمر كذلك، فما هي الإجراءات التي قامت الشركة باتخاذها ضدّه؟

استناداً إلى بيانكم الصحفي الصادر في ١٧ مارس/آذار ٢٠١١، "وضعت شركة التطوير والاستثمار السياحي آلية قوية لضمان عدم دفع العمال لأي رسوم توظيف من أجل العمل في جزيرة السعديات. وقامت الشركة مؤخراً بتطوير هذه الآلية التي صارت تلزم المقاولين بدفع تعويضات للعمال عن أي مبالغ قد يكونوا دفعوها". وفي رسالتكم إلى هيومن رايتس ووتش في مارس ٢٠١١، ذكرتم أن "سياسة ممارسات العمل تلزم المقاولين بالتعامل فقط مع وكالات التوظيف التي تتمتع بسمعة حسنة ولا تفرض أي رسوم على العمال". ولكن تقارير شركة برايس ووترهاوس كوبرز في سبتمبر/أيلول ٢٠١٢ وديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣ خلصت إلى أن ٧٧ بالمائة من العمال الذين أجريت معهم مقابلات (في التقرير الأول) و ٨٦ بالمائة (في التقرير الثاني) قاموا بدفع رسوم توظيف. وتحدّثت شركة برايس ووترهاوس كوبرز في تقرير ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣ عن وجود "قناة واسعة بأن حلّ هذا المشكل بشكل كامل يتتجاوز التأثير المباشر لشركة التطوير والاستثمار السياحي، ويطلب عملاً خارج دولة الإمارات".

ما هي الخطوات التي قامت شركة التطوير والاستثمار السياحي باتخاذها لحل المشاكل الخاضعة لتأثيرها المباشر؟ على سبيل المثال، ما هي الإجراءات التي اتخذتها الشركة لضمان دفع تعويضات للعمال الذين لم يتمكنوا من الاستظهار بأي وثائق تثبت أنهم دفعوا رسوم توظيف؟ وما هو عدد وكالاء التوظيف الذين قامت الشركة بإحالتهم على

السلطات المعنية عملاً بالقرار الوزاري رقم ١٢٨٣ لسنة ٢٠١٠ الذي يسمح لوزير العمل بإلزام وكلاء التوظيف بأن "يردوا للعامل ما قد يكون قد دفعه إلى أية جهة أو شخص داخل الدولة أو خارجها"؟

قلتكم في رسالتكم إلى هيومن رايتس ووتش بتاريخ ١٤ مارس/آذار ٢٠١١ إن شركة التطوير والاستثمار السياحي سوف "تعمل عن كثب مع الهيئات الحكومية ذات الصلة لتحقيق الالتزام بقانون العمل الإمارati وسياسة ممارسات التوظيف بنسبة مائة بالمائة". ولكن تقرير شركة برايس ووترهاوس كوبرز الصادر في ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣ خلص إلى أن "جميع العمال الذين أجريت معهم مقابلات، ويعملون لدى مقاول واحد، أعلمنا أنهم لم يحصلوا على رواتبهم لمدة ستة أشهر". وكان ردّ شركة التطوير والاستثمار السياحي بأنها سوف تبعث بخطابات رسمية "تفرض دفع أجور العمال".

ما هي العقوبة التي فرضتها شركة التطوير والاستثمار السياحي على هذا المقاول في إطار سياسة ممارسات العمل؟ وهل قامت الوزارة بإحالة هذا المقاول، وغيره من المقاولين الذين لم يصرفوا رواتب العمال، إلى وزارة العمل كما ينص على ذلك القرار الوزاري رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩ والذي يمنح لوزير العمل سلطة "وقف منح أية تصاريح عمل جديدة لكل المنشآت المخالفة، مع إحالة جميع المسؤولين عن المخالفة إلى الجهات القضائية لاتخاذ إجراءاتها"؟ وما هي الإجراءات التي اتخذتها هذه الجهات؟

تحديث هيومن رايتس ووتش مع عمال تعرضوا إلى الترحيل بسبب المشاركة في احتجاج على تدني الأجور وسوء ظروف العمل في أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٣. ويوجد تطابق بين ما قاله العمال وردّ السلطات على ذلك وما ذكرته تقارير إعلامية عن إضراب مماثل جدًّا في مايو/أيار ٢٠١٣، عندما قامت السلطات باعتقال المئات من عمال شركة أرباتك، أهم مقاول تتعامل معه شركة التطوير والاستثمار السياحي. وذكر تقرير برايس ووترهاوس كوبرز لسنة ٢٠١٣ أنه "تم التحقيق في هاتين الحادثتين من قبل السلطات الإمارatiة المعنية، وأنهما لم يكونا ضمن برنامج المراقبة".

هل تحدثت شركة التطوير والاستثمار السياحي أو شركة برايس ووترهاوس كوبرز مع عمال شركة أرباتك لتحديد سبب الإضراب؟ وهل علمت الشركتان بوجود عمال تعرضوا إلى الترحيل بسبب المشاركة في الإضراب؟ هل قامت الشركتان بأي محاولة للتأكد مما إذا كان عمال شركة أرباتك الذين شاركوا في الإضراب ولم يتعرضوا إلى الترحيل يعملون بشكل طوعي، ولا يتعرضون إلى أي تهديد بالعقاب أو الترحيل، وبالتالي لا يعملون في ظروف العمل القسري؟

هل قامت شركة التطوير والاستثمار السياحي بمراجعة سياساتها في العمل عملاً بمعايير مثل المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؟

الملحق ٤: رد شركة التطوير والاستثمار السياحي، عل، هيومن رايتس ووتش

بتاريخ ٢٣ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤

٢٣ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤

السيدة سارة،

نشكركم على رسالتكم المؤرخة في ٤ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٥، وعلى منحنا فرصة التعليق على النتائج المذكورة. ونود أن نستغل هذه الفرصة للتأكيد على التزام شركة التطوير والاستثمار السياحي بالمراجعة المستمرة لتشريعاتها لضمان رفاه العمل. وفي هذا الإطار، ترحب الشركة بالتعاون مع جميع الأطراف المهتمة بهذا الموضوع، والتي لا تعمل لصالح أي أجناد وتبغ منهاجية في أبحاثها.

ولكن نلاحظ من الطريقة المعتمدة في جمع المعطيات وتحليلها في رسالتكم وجود غموض في فهم دور شركة التطوير والاستثمار السياحي والمسؤوليات التي تقع على عاتقها بصفتها باعثاً استثمارياً في أبو ظبي.

نود توضيح النقاط التالية:

يُعتبر مثلاً اعتبار كل حادثة سجلت في تقريركم تنطيقاً على جزيرة السعديات بأكملها. وكما أشرنا إلى ذلك عديد المرات في السابق، تشهد السعديات مشاريع تطوير متعددة يُشرف عليها مقاولون مختلفون: بعضهم من تعيين شركة التطوير والاستثمار السياحي وبعضهم الآخر يعملون مع مطوريين ومستثمرين آخرين. ويجب التأكيد على أن سياسة ممارسات العمل هي وثيقة صادرة عن شركة التطوير والاستثمار السياحي، ولذلك فتطبيقها مقصر على مشاريع هذه الشركة، وهي تنص على أن يسكن العاملين في المشاريع التي تعود لها بالنظر في قرية العمل في السعديات. ولهذا يمكن القول أن جميع العاملين في مشاريع شركة التطوير والاستثمار السياحي يعيشون في قرية العمل ولكن لا يمكن القول أن جميع عمال السعديات يعيشون في هذه القرية. تعتبر الشركة مسؤولة على المرافق السكنية الخاصة بها والقواعد التي تنظمها وليس مرافق جميع المشاريع الأخرى التي تشهد لها الجزيرة.

كما ذكرنا سابقاً، يعيش جميع عمال مشروع متحف اللوفر في أبو ظبي في مساكن العمل في جزيرة السعديات، وهذا ما تنص عليه سياسة ممارسات العمل. ولكن بسبب مواجهة جت بين مجموعتين من العمل في ٢٠ أغسطس/آب ٢٠١٣، وكإجراء احتياطي لضمان سلامة جميع الأشخاص، اتخذنا قراراً بنقل إحدى المجموعتين مؤقتاً من قرية العمل في السعديات إلى مكان آخر. وكان السكن في هذا المكان الجديد لا يقل قيمة عن السكن في قرية العمل. وبعد ذلك طلبنا من المقاولينأخذ ذلك بعين الاعتبار، ووضعنا خطة ترمي إلى إرجاع العمال بشكل تدريجي إلى قرية العمل، وفرغنا من ذلك في نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٣. كان هذا بسبب مواجهة بين مجموعتين من العمال وليس بسبب الإضراب كما أشرتم في رسالتكم، ويجب أن يكون ذلك واضحاً.

نود التأكيد على أن مشروعاً مثل مشروع متحف اللوفر في أبو ظبي يعمل فيه مئات المقاولين وآلاف العمال، وإذا لم يكن عدد العمال الذين أجريتم معهم مقابلات يُمثل نسبة معينة، فإن النتائج تبقى غير قادرة على أن تعكس الواقع على الأرض. لا يعني ذلك أننا لا نهتم بحقوق الأشخاص الذين أجريتم معهم مقابلات، ولكن نعتقد أن عددهم غير كاف لنقل صورة واقعية عن الوضع في قرية العمل. ونرجو أن تطلعونا عن كيفية إجراء المقابلات، وعن اللغة المستخدمة، وعن كيفية التأكيد من صحة المعطيات التي حصلتم عليها. في السنة الماضية، أجرت شركة برايس ووترهاوس كوبرز مقابلات مع ٥٦٥ عاملًا من أصل ٢٤١٢، وتوصلت إلى نتائج يمكن نشرها ومعطيات يمكن التعامل معها.

في ما يتعلق بتأخر أحد المقاولين في صرف الأجر، نود إعلامكم أن هذه المعطيات مذكورة في تقرير شركة برايس ووترهاوس كوبرز لسنة ٢٠١٣ (الصفحة ١٤)، وتم حل الإشكال على الفور، وحصل العمال على أجورهم. يُذكر أن سياسة ممارسات العمل تنص على أن شركة التطوير والاستثمار السياحي تستطيع معاقبة المقاولين وإنهاء عقودهم. ولكننا اكتشفنا أن ذلك لن يكون في صالح العمال، ولن يساعد في حل المشكل، فاضطررت الشركة إلى السماح للمقاولين بمواصلة العمل مع التأكيد من صرف الأجر في حسابات العمال من قبل المقاول الرئيسي الذي يعمل معه صغار المقاولين. واستقاد من ذلك العمال الذين يعملون لدى مقاول في مشروع متاح اللوفر وكذلك الذين يعملون في مشاريع أخرى لا تشرف عليها شركة التطوير والاستثمار السياحي. انتهى هذا المقاول من مهمته في أغسطس/آب ٢٠١٤، وتؤكد شركة التطوير والاستثمار السياحي أنه تم في ذلك الوقت دفع جميع الأجر المتأخرة. إضافة إلى ذلك، تعرض المقاول المذكور إلى عقوبات مالية.

في ما يتعلق بتعويض رسوم التوظيف، قامت شركة التطوير والاستثمار السياحي بتطبيق قواعد صارمة من سياسة ممارسات العمل تلزم المقاولين بتعويض العمال عن أي رسوم توظيف ربما قاموا بدفعها حتى قبل تعيينهم في مشاريع تحت إشراف شركة التطوير والاستثمار السياحي. وبحسب شركة برايس ووترهاوس كوبرز، زعم عديد العمال أنهم قاموا بدفع رسوم توظيف. ونحن نؤكد أن هذه الممارسات تحدث في بلدان العمال الأصلية، وتحتاج إلى تضافر جهود عديد الحكومات والمنظمات الدولية.

وإذ نؤكد على أهمية هذه المسألة، إلا أنها لا تمثل تحدياً لشركة التطوير والاستثمار السياحي فحسب، بل هي مسألة دولية يجب معالجتها في إطار أشمل، بما في ذلك دول العمال الأصلية. ولأن ذلك يحصل خارج حدود دولة الإمارات، لا يسعنا إلا أن نسأل هيومن رايتس ووتش عما قام به لحل هذا المشكل من جذوره بدل رسم صورة خاطئة والتعامل معه بشكل منعزل على أنه مشكل خاص بشركة التطوير والاستثمار السياحي أو جزيرة السعديات.

نحن على علم أن وزارة العمل الإماراتية تعطي لهذا الموضوع أولوية في نقاشاتها الثنائية مع الدول المرسلة للعمالة إلى الإمارات العربية المتحدة.

في ما يتعلق بالشخص الذي أجريتم معه مقابلة والذي يعمل في متحف اللوفر في أبو ظبي، نرجو أن تمدونا بمزيد من المعلومات حتى نتمكن من التحقيق في المسألة واتخاذ الخطوات اللازمة.

نرجو أن تلتزموا الدقة في نشر المعلومات، وذلك بإتباع منهاجية واضحة. ورغم أننا نعي أهمية قيام شركة التطوير والاستثمار السياحي بمراجعة قواعدها لضمان تحسينها بشكل مستمر، إلا أننا لا نعتقد أن زيارة واحدة لقرية العمال وإجراء بعض النقاشات مع العمال تجعلكم قادرين على التأكيد من حسن ظروف السكن والخدمات في القرية، ومن حرص الشركة على حقوق العمال وراحتهم.

لا يسعنا إلا أن نغتنم هذه الفرصة للتأكيد على أننا نعتبر راحة العمال أولوية قصوى، ونحن نرحب بأي منظمة أو مؤسسة ترغب في إحداث فارق.

مع فائق الاحترام والتقدير

علي الحمادي
المدير التنفيذي

الملحق ٥: رد جامعة نيويورك على هيومن رايتس ووتش

السيدة ويتسن،

نشكركم على رسالتكم. كما تعلمون، وضعت جامعة نيويورك وشركاؤها في أبو ظبي عدداً من القواعد والمعايير الواضحة لمعاملة العمال في مشروع بناء الجامعة في أبو ظبي (كما هي مضمنة في "بيان قيم العمل" و "الـ ١٤ نقطة")، وكذلك برنامجاً لمتابعة التنفيذ. نحن وشركاؤنا في أبو ظبي ننظر باهتمام كبير إلى التقارير والأبحاث التي ترجمت أن بعض المساهمين في بناء الجامعة تعاملوا مع العمال بطريقة لا تتحترم المعايير المذكورة.

أسجل بارتياح أن هيومن رايتس ووتش لم تقل في الوثائق التي أطلعنا عليها أن الحوادث التي تم توثيقها تعكس المعاملة التي يلقاها العمال في المشروع ككل، وهو مشروع ضخم يعمل فيه الآلاف العمال لمدة تبلغ أربع سنوات. لا شك في أن مشروعنا بهذا الحجم تحدث فيه تجاوزات للمعايير المحددة، ولهذا حرصنا مع شركائنا في أبو ظبي على تبني برنامج خاص بالمراقبة.

كما تعلمون، بعد أن وصلتنا الرسالة التي تتضمن النتائج التي توصلت إليها هيومن رايتس ووتش، أرسلنا بريداً إلكترونياً لموظفيكم نلتزم منهم مزيداً من المعلومات. وطلبنا على وجه التحديد أسماء المقاولين المعندين، والفترة الزمنية التي عملوا فيها في موقع جامعة نيويورك (لم يُمض العديد منهم سوى فترة قصيرة في الموقع)، وطبيعة العمل الذي كانوا يقومون به. ورغم أن موظفيكم أكدوا أنهم سيعطون لنا بهذه المعلومات، إلا أننا علمنا بعد ذلك أن هيومن رايتس ووتش لن تبعث لنا أي معلومات قبل انتهاء آجال الرد التي حدّتها لها لنا. ونتيجة لذلك، ليس بوسعينا مذكّم برد شامل على النتائج التي توصلتم إليها.

كما تعلمون، حافظ شركاؤنا في أبو ظبي على التعاقد مع شركة نارديلو أند كو (Nardello & Co.)، وهي شركة أسسها مدع فيدرالي سابق مهمتها القيام بمراجعة مستقلة للمشاكل التي تضمنتها بعض التقارير. ونحن نجدد لكم التماسنا بالحصول على مزيد من المعلومات حتى نطلع عليها شركة نارديلو أند كو لتأكدوا منها أثناء القيام بالمراجعة.

نحن نؤكد أن جامعة نيويورك وشركاؤها في أبو ظبي يولون أهمية كبيرة لمسألة احترام المعايير. ورغم انتهاء الأشغال، لا ننظر إلى المسألة على أنها انتهت. نحن نود تحديد السلبيات، وكيف نستطيع جبرها، واستخلاص الدروس لتعزيز الامتثال للمعايير مستقبلاً.

في الختام نشكركم على الرسالة وعلى اهتمامكم،
جون سكستون

حقوق العمال المهاجرين في جزيرة السعديات بالإمارات العربية المتحدة

تقرير حول التقدم الحاصل في ٢٠١٥

بعد ما يقرب من خمس سنوات على قيام هيومن رايتس ووتش بالكشف لأول مرة عن انتهاكات ممنهجة لحقوق الإنسان بحق العمال المهاجرين في جزيرة السعديات بأبوظبي، وهي مشروع تنموي سوف يستضيف فروعاً من متاحف اللوفر وغوغنهايم، وجامعة نيويورك، تظل هناك مخاوف خطيرة بشأن انتهاكات حقوق العمال في الجزيرة. وعلى الرغم من أن المؤسسات المشاركة أشرفت على وضع قواعد السلوك، فإن بعض أصحاب العمل المشاركون في بناء هذه المشروعات مستمرون في مصادرة جوازات السفر وحجب الأجر، كما ولا يزال عمالهم يدفعون رسوم توظيف باهظة لتأمين الحصول على عمل متدني الأجر في واحد من أغنى بلدان العالم. كذلك يصف التقرير كيف تواطأ مقاولون كبار في جزيرة السعديات مع السلطات لترحيل أعداد كبيرة من العمال بإجراءات موجزة بعد إضرابات قاموا بها احتجاجاً على تدني الأجر وسوء الأوضاع. ويناشد التقرير المؤسسات المشاركة في المشروع بأن يجعلوا استمرار مشاركتهم رهناً لإجراءات إصلاحات ملموسة، بما في ذلك تطبيق عقوبات شديدة على الشركاء الذين يخالفون الالتزامات العمالية، وتعويض العمال الذين تم انتهاك حقوقهم.

تعليق الصورة:

في جزيرة السعديات بالإمارات العربية المتحدة، يعمل الآلاف من الرجال من الهند، وباكستان، وبنغلاديش، وسريلانكا، ونيبال، الذين جلبهم بريق الوظائف.

© ٢٠١٥ سامر مسقطي/هيومن رايتس ووتش

