



حقوق العمال المهاجرين في جزيرة السعديات بالإمارات العربية المتحدة

تقرير حول التقدم الحاصل في ٢٠١٥

HUMAN
RIGHTS
WATCH



حقوق العمالة 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: 978-16231-32316

Cover design by Rafael Jimenez

تكرس هيومن 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 اللاإنساني أثناء الحروب، وتقديم الجناة للعدالة. نحقق ونكشف انتهاكات حقوق الإنسان ونحمل المنتهكين المسؤولية. كما نواجه الحكومات وأصحاب السلطة كي يكفوا عن الممارسات المسيئة ويحترموا القانون الدولي لحقوق الإنسان. وندعو الجماهير والمجتمع الدولي إلى مساندة كفالة حقوق الإنسان للجميع.

هيومن رايتس ووتش منظمة دولية لها عاملين في أكثر من ٤٠ دولة، ومكاتب في أمستردام وبيروت وبرلين وبروكسل وشيكاغو وجنيف وغوما وجوهانزبرغ ولندن ولوس أنجلوس وموسكو ونيروبي ونيويورك وباريس وسان فرانسيسكو وطوكيو وتورنتو وتونس وواشنطن وزيورخ.

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

حقوق العمالة المهاجرة في جزيرة السعديات الإماراتية

تقرير متابعة لسنة ٢٠١٥

١..... الملخص

٦..... التوصيات

٦ إلى الحكومة الإماراتية.....

٦ إلى شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية في أبو ظبي.....

٧ إلى الحكومة الفرنسية، والوكالة الفرنسية للمتاحف، ومؤسسة سولومون آر غوغنهايم، وجامعة نيويورك.....

٧ توصيات إلى الدول المرسل للعمال، ومنها بنغلاديش والهند ونيبال وباكستان والفلبين وسيريلانكا.....

٨ منهجية التقرير

١٠ أ. تحليل إصلاحات قانون العمل الجديدة في الإمارات

١٠ الإطار القانوني والتنظيمي الحالي.....

١٦ مسؤولية القطاع الخاص في "الحماية والاحترام والانتصاف".....

١٨ II. التزام المطورين الإماراتيين والمؤسسات الأجنبية بتوفير حماية أفضل لحقوق العمال في جزيرة السعديات.....

١٩ جامعة نيويورك في أبوظبي وشركة موت مكدونالد.....

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

٢٦ III. انتهاكات حقوق العمال في جزيرة السعديات في ٢٠١٣ و٢٠١٤.....

٢٦ الترحيل بسبب الإضراب.....

٣٣ عالقون في الإمارات.....

٣٥ أجر منخفض وتوظيف مرتفعة.....

٣٦ أجر غير مدفوعة.....

٣٦ مساكن مكتظة وغير آمنة.....

٣٩ شكر وتنويه

٤٠ الملحق ١: رسالة هيومن رايتس ووتش إلى الحكومة الإماراتية بتاريخ ٢٧ أغسطس/ آب ٢٠١٤.....

الملحق ٢: رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى جهاز الشؤون التنفيذية في أبو ظبي، نسخة من الرسالة إلى شركة موت ماكdonald وجامعة نيويورك، بتاريخ ٢٧ أغسطس/آب ٢٠١٤.....٤٥

الملحق ٣: رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى شركة التطوير والاستثمار السياحي، ونسخة إلى شركة برايس 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: ردّ جامعة نيويورك على هيومن رايتس ووتش..... ٥٧

الملخص

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

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

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 موضوعا محوريا في تقصي معاملة الإمارات العربية المتحدة للعمالة المهاجرة. يوجد في الجزيرة موقع لجامعة نيويورك، ومنشآت أخرى قيد البناء ستحتضن فروعا لمتاحف اللوفر وغوغنهايم.

وبعد أن خلّص 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 الحكوميتان اللتان تشرفان على المشاريع الكبرى هناك، وهما جهاز الشؤون التنفيذية في أبوظبي وشركة التطوير والاستثمار السياحي، توجيهات للمقاولين لمواجهة الانتهاكات المتعلقة بالعمل، وعينت مراقبين مستقلين لتقييم الالتزام بهذه التوجيهات.

أصدر جهاز الشؤون التنفيذية ما أسماها وثيقة "الـ ١٤ نقطة" اعتمادا على "بيان قيم العمل"، وهي وثيقة تحمل المقاولين على الالتزام بالمعايير الواقية لحقوق العمال، وصرف رسوم الاستقدام، وعدم مصادرة جوازات السفر، وتحديد ساعات العمل، ودفع الأجور، وسكن العمال، وعدة مسائل أخرى. وقام جهاز الشؤون التنفيذية بتعيين شركة موت مكدونالد، 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 بعدد المسائل المماثلة لما تضمنته وثيقة "الـ ١٤ نقطة". وقامت شركة التطوير والاستثمار السياحي بتعيين شركة برايس ووتر هاوس كوبرز للإشراف على مراقبة الالتزام بالتوجيهات.

تبنت دولة الإمارات في السنوات الأخيرة إصلاحات تشريعية هامة. ففي ٢٠١٠، قامت الحكومة بتعديل القوانين والتشريعات المتعلقة بنظام الكفالة، الذي يمنح لأصحاب الأعمال صلاحية الإشراف على تأشيرة العمال، ويفرض قيودا 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 يتعلق بوكالات التوظيف يسمح للسلطات بإلزام الوكالات المحلية بصرف تعويضات للعمال الذين قاموا بدفع رسوم، وإلا فإن تصاريحهم ستعرض 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 الملتزمين بذلك إلى الجهات القضائية. ويبدو أن الإمارات رفّعت في عدد مفتشي العمل، فبعد أن

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

وعلى رغم هذه الخطوات الإيجابية، أبرزت البحوث التي أجرتها هيومن رايتس ووتش لإعداد هذا التقرير استمرار بعض الانتهاكات التي تم توثيقها في التقارير الماضية. يُذكر أن السلطات الإماراتية منعتنا من إعداد بحوثنا بشكل علني ومن إجراء لقاءات في موقع جزيرة السعديات، ولذلك ليس بوسعنا تحديد مدى انتشار الانتهاكات، إلا أننا تمكنا من الاتصال بسبع مجموعات من العمال، بعضهم تعرض إلى الترحيل مؤخرا، وبعضهم كان يعمل في الجزيرة ويعيش في أماكن أخرى 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 و ٢٠١٤ عن عدد من الانتهاكات. وقال بعضهم إن أصحاب الأعمال لم يدفعوا لهم أجورهم منذ أشهر، وإنهم كانوا مهدين بالاعتقال والترحيل إذا أضربوا عن العمل. بينما قال آخرون إن أصحاب العمل لم يقوموا 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. وما زال 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 للتظلم.

وعند إعداد هذا التقرير، أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع ١١٣ عاملا يعملون لدى سبعة مقاولين مختلفين. وتمت بعض اللقاءات بشكل مباشر في الإمارات وبنغلاديش، بينما تم بعضها الآخر عبر الهاتف. التقينا بـ ١٣ عاملا سابقا لدى مقاول في موقع جامعة نيويورك في السعديات وعاملين آخرين عملا لدى أكبر مقاول في موقع متحف اللوفر، وكانت السلطات الإماراتية قد رحلتهم في دفعتين 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 بزمته، وهو ما يعني أنه يتعين عليهم دفع جزء من رأس مال الشركة للعمال عند ترحيلهم. وقال لنا زميل آخر للعامل إنه كان في نفس الوضع. ولم يقد أي منهما برفع دعوى لأن صاحب العمل هدهما بعدم دفع أي درهم لهما إن فعلا ذلك. كما أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع ١٢ عاملا 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 مازالت 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 أجرا أساسيا قدره ١٩٠ دولار أمريكي في الشهر، وهو نصف المبلغ الذي وعدهم به وكلاء التوظيف في بنغلاديش، وإن الشركة لم تقم بترفيه 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. ولا يستطيع هؤلاء العودة إلى بلادهم إلى أن يسددوا 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 بحوث هذا التقرير، أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع ٢٧ عاملاً آخر يعملون في مجال الطلاء في موقع جامعة نيويورك. وكانوا 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 بطابقين، 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 مكدونالد وبراييس ووترهاوس كوبرز. ورغم أن شركة موت مكدونالد، التي مهمتها مراقبة مشروع جامعة نيويورك في أبوظبي، خلصت باستمرار إلى أن أصحاب الأعمال يقومون بمصادرة 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 الحوكمة في النشاطات المتعلقة بسياسة ممارسات العمل" و "تدعيم 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 ١٠٥٠ عاملاً يعملون لدى أربعة من أصل ستة مقاولين كبار و٤٦ مقاولاً آخر يعملون في موقع الجزيرة عند إعداد التقرير.

كما خلص التقرير إلى أن شركة التطوير والاستثمار السياحي لم تخصص موارد كافية لمراقبة 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. يُذكر 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 ١٤٠٤ بالمائة من مجموع العمال، إلا أنها لم تجر أي مقابلات مع أي عمال يعملون لدى ٤٠ مقاولاً آخر في الموقع.

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 والطرْد 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 أضربوا احتجاجاً على تدني الأجور. وفي ٢٥ مايو/أيار، نشرت جريدة ذي انديبننت أون سائدي أخبار مماثلة.

كما قال تقرير وزارة الخارجية الأمريكية للاتجار بالبشر لسنة ٢٠١٤ إن وزارة العمل قضت بدفع تعويضات في ١٨٨ نزاعاً يتعلق بالأجور، ولكن الحكومة الإماراتية لم تذكر أنها أجرت تحقيقات مع أصحاب أعمال لم يقوموا بدفع الأجور 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 إليها 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 منهما إن اسمه وضع على القائمة السوداء بشكل دائم. يُذكر أن القانون الإماراتي ينص على أن القائمة السوداء تتضمن الأشخاص ممنوعين من دخول الإمارات لأنهم يشكلون "خطرًا على الأمن العام". وكانت السلطات قد رفضت جميع الالتماسات التي بعثت بها هيومن رايتس ووتش من أجل عقد اجتماعات لمناقشة التقرير، ولم تردّ 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 مبين في هذا التقرير، لم يرق جهاز الشؤون التنفيذية وشركة التطوير والاستثمار السياحي وكل من مؤسسة غوغنهايم ومتحف اللوفر، وجامعة نيويورك باتخاذ ما يكفي من إجراءات لمواجهة الانتهاكات التي استمرت في مواقع 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.

قدّمت 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 ردي. 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 مكدونالد. ولم تردّ 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 للتماس معطيات حول عدد وكلاء التوظيف الذين تم تعليق تصاريحهم، وعدد الشركات التي منعت من الحصول على تصاريح عمل جديدة بسبب عدم دفع أجور العمال، وعدد العمال الذين استفادوا من إصلاحات قانون الكفالة، ولكننا لم نحصل على أي ردّ، وتبقى هذه المعطيات غير متوفرة للعموم.

إذا كانت السلطات الإماراتية ترغب في تحقيق الأهداف المرجوة من إصلاحات قانون العمل، يتعين عليها الإعلان عن الخطوات التي اتبعتها في إعلام العمال بحقوقهم في ترك الكافلين الذين يمارسون انتهاكات، ونشر معطيات يمكن التأكد 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 الأجور والكشف عن هوياتهم، ووضع العمال في ظروف سكن غير قانونية، وغيرها من الانتهاكات في حق العمال.

يتعين على دولة الإمارات تبني تشريعات تجرّم مصادرة جوازات السفر، وتحظى بأولوية التنفيذ. كما يتعين عليها الكف عن التبليغ عن العمال المضربين، وتبني تشريعات تنص بشكل واضح على حق العمال في الإضراب والمفاوضة الجماعية.

وفي ظلّ استمرار انتهاك حقوق العاملين في مشاريع الوكالة الفرنسية للمتاحف، ومؤسسة سولومنون آر غوغنهايم، وجامعة نيويورك، يتعين على هذه المؤسسات أن تجعل التزامها بمواصلة العمل في مشاريع جزيرة السعديات مشروط بالتزام الحكومة الإماراتية وجهاز الشؤون التنفيذية وشركة التطوير والاستثمار السياحي بضمان حماية حقوق العمال من الانتهاكات التي تتسبب في العمل القسري، بتنفيذ التوصيات الواردة أسفل هذا والمتعلقة برسوم التوظيف، وعدم دفع الأجور، ومصادرة الجوازات، والتعويض على الانتهاكات الخطيرة الأخرى لحقوق العمال، مثل الترحيل التعسفي.

التوصيات

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، وملاحقتهم قضائياً وفرض العقوبات اللازمة عليهم،
- يجب نشر معطيات متعلقة بالعقوبات التي فرضتها المحاكم على الشركات التي ثبت انتهاكها للقوانين المتعلقة بالعمالة المهاجرة، بما في ذلك عدد وكلاء التوظيف الذين قامت السلطات 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 كفايتهم 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 المثلى 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، وإنهاء العلاقات مع المقاولين الذين يواصلون التعامل مع هؤلاء. ويجب أن تكون العقوبات ذات أثر رادعي فعال،
- يجب ضمان تقيّد كل المقاولين، وصغار المقاولين المتعاملين معهم، ومزوّد 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 التأكد الفوري من أن مساكن العمال فيها معدّات لحفظ الوثائق الشخصية ومنع المقاولين من الاحتفاظ بجوازات العمال،
- يجب إجراء زيارات تفتيش للتأكد من أن مقاولي جزيرة السعديات يوفرّون للعمال مساكن تستجيب للمعايير المذكورة في وثيقة الـ ١٤ نقطة و"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 انتهاكهم 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 رادعي،
- 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 يتعين على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية إبلاغ السلطات المعنية بجميع انتهاكات المقاولين لقانون العمل الإماراتي، وقانون العقوبات، وقانون مكافحة الاتجار بالبشر.

إلى الحكومة الفرنسية، والوكالة الفرنسية للمتاحف، ومؤسسة سولومون آر غوغنهايم، وجامعة نيويورك

- يجب اشتراط مواصلة العمل في مشاريع جزيرة السعديات بالتزام السلطات الإماراتية ومجلس الشؤون التنفيذية وشركة التطوير والاستثمار السياحي بتنفيذ التوصيات المذكورة أعلاه في ما يتعلق برسوم التوظيف، وعدم دفع الأجور، ومصادرة 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، وتتمتع بضمانات الحياد والسرعة في حل نزاعات العمل، كما أوصت بذلك لجنة خبراء منظمة العمل الدولية.

توصيات إلى الدول المرسلة للعمالة، ومنها بنغلاديش والهند ونيبال وباكستان والفلبين وسيريلانكا

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

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 البحوث ٣٣ مقابلة مع العمال، أجري بعضها بشكل مباشر في الإمارات وبنغلاديش، وبعضها الآخر عبر الهاتف. وجرّت 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 بخمس 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، والتقت بمجموعة أخرى تتكون من عشرة عمال، وأجرت مقابلات مع ثلاثة منهم، في مخيم للعمال قرب جبل علي التي تبعد حوالي ٢٠ كلم جنوب أبوظبي. وزرنا مخيما آخر للعمال في المنطقة الصناعية في المصفح يعيش فيها ٤٣ عاملا. وفي فبراير/شباط، صورنا مقاطع فيديو لمكان يسكن فيه ٢٧ عاملا في منطقة السعديات في مدينة أبوظبي، وتقابلنا مع ١٢ عاملا يجمعهم نزاع مع أحد مقاولي جزيرة السعديات. أما في بنغلاديش، فقد أجرينا مقابلات عبر الهاتف مع مجموعة تتكون من تسعة عمال في منطقة كومبلا، وعاملين آخرين في منطقة تانغيل، كانوا جميعا 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 مُرحّلين، وثلاثة آخرين مازالوا يعيشون في الإمارات.

وباستثناء العمال الذين أجرينا معهم مقابلات في بنغلاديش، عبّر 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 رؤسائهم في العمل أنهم تحدثوا عن ظروف عملهم وسمحوا لنا بدخول الأماكن التي يعيشون فيها. وكنا قد تمكننا من دخول مخيم عمال السعديات في جبل علي، جنوب دبي، والتحدث إلى العمال هناك لمدة ساعة واحدة تقريبا، ولكننا غادرنا المكان بعد ذلك لأننا شعرنا أن أعوان الحراسة لم يكونوا مرتاحين لتواجدنا هناك.

وباستثناء عمال منطقة جبل علي، أعلمتنا 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 حوافز للأشخاص الذين أجرينا معهم مقابلات، وقد حصلنا على موافقتهم جميعا. وبسبب المخاوف الأمنية المذكورة سابقا، فإن أسماء العمال المذكورة في هذا التقرير هي أسماء مستعارة.

وكما ذكرنا ذلك سابقا، 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 تجاربه تمثل بقية العاملين هناك. كما يجب وضع نتائج التقرير في إطارها العام الذي يتميز بالتضييق على الحقوق، وهو ما يجعل من عمل المنظمات الحقوقية

أمرًا صعبًا، إضافة 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 مَوت مكدونالد، وشركة برايس ووترهاوس كوبرز، وجامعة نيويورك، والوكالة الفرنسية للمتاحف، والحكومة الفرنسية، ومؤسسة سولومون آر غوغنهايم، والتمست منهم التعليق عليها. وإلى حد كتابة هذا التقرير، تلقينا ردودا فقط من شركة التطوير والاستثمار السياحي، ومتحف اللوفر، والوكالة الفرنسية للمتاحف 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 وممنهجة. وتشمل هذه الانتهاكات القيود التي يفرضها نظام الكفالة، الذي يفرض علاقة بين تأشيرات العمال وأصحاب الأعمال، وينجم عنه تضيق شديد على حرية تغيير صاحب العمل، وكذلك مصادرة جوازات سفر العمال من قبل أصحاب الأعمال، وإجبار العمال على دفع رسوم توظيف تتسبب 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 لأية معايير.

منذ ٢٠٠٩، قامت الحكومة بتبني إصلاحات إيجابية لقانون العمل، ولكن كما هو مبين أسفل 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 وتضمن استخلاص أجور العمال في وقتها، وفرضت قيوداً على قوانين توظيف العمال.

والإمارات 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 إكراه العمال، 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 بالمائة من أصل ٨,٢٦ مليون ساكن هم من غير المواطنين. المركز الوطني للإحصاء، "تقديرات السكان ٢٠٠٦-٢٠١٠"، ٢٠-٢٠٠٦ Estimates%20Population%20ReportPDF/Population%20Estimates%202006%20، <http://www.uaestatistics.gov.ae/ReportPDF/Population%20Estimates%202006%20>، (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 الجبري)، اعتمدت في ٢٨ يونيو/حزيران ١٩٣٠، 39 U.N.T.S. دخلت حيز التنفيذ في ١ مايو/أيار ١٩٣٢، انضمت لها الإمارات في ٢٧ مايو/أيار ١٩٨٢. بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة 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 تتجاوز سنة وبغرامة لا تتجاوز عشرة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين من أرغم شخصاً على العمل بأجر أو بغير 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 تحريكهم، أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها، أو غير ذلك من أشكال القسر، أو الاختطاف، أو الاحتيال، 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 المتعلق بالاتجار بالأشخاص للعام ٢٠١٤ خلص إلى أن الحكومة الإماراتية "نادراً ما أجرت محاكمات" في قضايا تتعلق بالعمل القسري تطبيقاً للقانون 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 متدنية مثل قطاع البناء)، والعدد الأقصى لساعات العمل، والإجازات السنوية وساعات العمل الإضافية.^٧ وفي ٢٠١٠، قالت منظمة العمل الدولية إنه لا توجد إستراتيجية موثقة لتفقد العمل أو لتنفيذ السياسات في الإمارات العربية المتحدة.^٨ كما تبرز معطيات من وزارة العمل أن الإمارات فيها عدد كبير من مفتشي العمل الذين يجرّون عمليات تفتيش بشكل يومي. وعلى سبيل المثال، تشير المعطيات 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 تلتبس فيها معلومات حول مفتشي العمل الموظفين لديها في الوقت الحالي، إلا أنها لم تتلقَ أي رد.^{١٠}

قالت اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، التابعة لوزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي، في تقريرها لسنة ٢٠١٢-٢٠١٣ إنه "تم إحالة ٤٠٥ منشأة مخالفة إلى النيابة العامة في ٢٠١٢"، دون أن تكشف عن أسماء هذه المنشآت، وعن عدد الشركات التي تعرضت إلى محاكمة، أو عن نتائج القضايا التي تم رفعها.^{١١} وينص قانون العمل الإماراتي على "نزاعات 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 نزاعات العمل.^{١٢} كما تنص أحكام قانون العقوبات على عقوبة السجن في حق الأشخاص المشاركين في الإضرابات إذا كان فيها موظفون ومسؤولون عامون يعملون في مرافق عامة.^{١٣} كما توجد تقارير حول حالات لعمال أجانب تم ترحيلهم دون محاكمة بسبب الإضراب عن العمل.^{١٤}

جميع أشكال الاستغلال الجنسي، أو استغلال دعاية الغير، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد 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 العمال"، ٢١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٦، الصفحات 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 (تمت الزيارة في ٢١ أغسطس/آب ٢٠١٤).

^٩ وزارة العمل، إحصائية قطاع التفتيش، <http://www.mol.gov.ae/newMolGateway/arabic/StatisticalReport.pdf>، (تمت الزيارة في ١٥ يوليو/تموز ٢٠١٤).

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

^{١١} اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر "مكافحة 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 والشؤون الاجتماعية، قرار وزاري رقم ٣٠٧ (٢٠٠٣) بشأن نزاعات 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} أنظر على سبيل المثال، سونيوتا مينون ووفاء عيسى، "Over 200 Workers to be Deported for Violence"، Gulf News، ٣ مايو/أيار ٢٠٠٩، <http://gulfnews.com/news/gulf/uae/employment/over-200-workers-to-be-deported-for-violence-1.117373> (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥). كريس أرسنولت، الجزيرة، "Striking Dubai workers face mass deportation"، ٢٣ مايو/أيار ٢٠١٥.

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

تمنح التشريعات المنظمة لإجراء الكفالة، الذي يتم تبنيه في جميع دول مجلس التعاون الخليجي، لصاحب العمل، أو "الكفيل"، سلطة على العامل الأجنبي وإقامته وتصريح عمله، وتقيّد قدرة العامل على تغيير صاحب العمل، وتفرض على من يخالف ذلك عقوبة الترحيل. وكانت الغاية الأولى من نظام الكفالة جعل المواطنين الخليجيين يتحملون مسؤولية العمال 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 للعمال بتغيير صاحب العمل بعد سنتين من توظيفه. ولم يكن القانون السابق يسمح للعمال، عند انتهاء العقد، بالانتقال للعمل لدى صاحب عمل جديد إلا بعد الحصول على تصريح 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 للعمال بتغيير صاحب العمل حتى قبل نهاية العقد، دون عقوبات ودون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل إذا لم يحترم هذه الأخير التزاماته "المقررة قانوناً و اتفاقاً"، 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 و توافقاً"، وهي الالتزامات التي تمنح

^{١٣} ٢٠١٣، <http://www.aljazeera.com/indepth/features/2013/05/201352375248751541.html>، (تمت الزيارة في ٢٨ مايو/أيار ٢٠١٥). أبريل كامبزن وسين أودريسكول، "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).

^{١٥} محكمة النقض في دبي، قضية رقم (268/2001)، ٢٧ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠٠١.

^{١٦} أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع ١٠٧ عمال لانجاز تقرير ٢٠٠٦ و ٩٤ عاملاً لانجاز تقرير ٢٠٠٩، وقال جميع هؤلاء إن أصحاب العمل قاموا بمصادرة جوازات سفرهم. هيومن رايتس ووتش، "جزيرة السعادة"، ص ٤٤.

^{١٧} للاطلاع على أصول نظام الكفالة، أنظر أندرو غردنر "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).

^{١٨} 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، والتعميم الإداري رقم ٧٧ لسنة ٢٠٠٥.

^{١٩} قرار وزاري رقم ١١٨٦ لسنة ٢٠١٠، "قواعد وشروط منح تصريح جديد للموظف بعد إنهاء علاقة العمل من أجل الانتقال من مؤسسة إلى مؤسسة أخرى"، المادة ٣.

للعامل الحق في تغيير صاحب العمل، ولكنها تنص على مثال واحد وهو "عدم سداد الأجور لمدة تزيد على ستين يوماً".^{٢٠}

إلا أنه يبقى من غير الواضح تحديد المدى الذي سمحت فيه الحكومة للعمال 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 اعتراض" إذا أنهم ستنين من العمل لدى صاحب العمل.^{٢١} وكان العمال الراغبون في تغيير صاحب العمل يحتاجون إلى هذه الشهادة من صاحب العمل لتفادي مغادرة البلاد لفترة لا تقل عن ستة أشهر، وأحياناً سنة كاملة. ولكن في يونيو/حزيران ٢٠١٣، نقلت صحيفة غالف نيوز عن مسؤول في وزارة العمل قوله إن العمال الأجانب مازالوا في حاجة إلى شهادة عدم الاعتراض حتى يتمكنوا من تغيير عملهم، وإن وزارة العمل ستفرض على كل من يحاول تغيير عمله 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 هيومن رايتس ووتش برسالة إلى وزارة العمل تلتبس فيها معلومات دقيقة حول الإجراءات التي يتعين على العامل إتباعها لتغيير صاحب العمل، وعدد العمال الذين تمكنوا من ذلك فعلاً، ولكنها لم تتلق 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 قدرة 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*، ٢٠ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٠، <http://gulfnews.com/news/gulf/uae/employment/new-rule-marks-end-of-no-objection-certificates-1.732839>. (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥).

^{٢٢} بسام الجندلي، "UAE bans still enforced – but workers can apply to have them lifted"، *Gulf News*، 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} للاطلاع على مشاكل مماثلة في قطر والبحرين، على سبيل المثال، أنظر هيومن رايتس ووتش: "بناء كأس عالم أفضل"، يونيو/حزيران ٢٠١٢، هيومن رايتس ووتش: "من أجل حياة أفضل"، أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٢.

^{٢٥} رسالة هيومن رايتس ووتش إلى د. أنور قرقاش، وزير الدولة للشؤون الخارجية، وصقر غباش، وزير العمل، ٢٣ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٤.

^{٢٦} أنظر: "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).

اعتمد البحث على عينة تتكون من ٤٢٧٦٢٥ عاملاً.

^{٢٧} السابق، ص ٢٢.

تتجاوز ٥,٠ 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 تمكنوا 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 ٢٠٠٦ و ٢٠٠٩ و ٢٠١٢ استمرار هذا الإجراء بشكل ممنهج لأن العمال يقومون بدفع رسوم توظيف لوكلاء 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، كردّ على هذه الاستنتاجات، على حظر دفع رسوم توظيف من قبل العمال، وعززت تشريعاتها الداخلية المتعلقة بوكلاء 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 المتمركزة 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} ويتعين على وكالات التوظيف دفع مبلغ قدره ٨١٦٦٧ دولار أمريكي (٣٠٠ ألف درهم إماراتي) لوزارة العمل كضمان بنكي، وللوزارة حق إلغاء أو تعليق تصريح الوكيل الذي يثبت انتهاكه 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 بإلغاء أو تعليق أي تصاريح أو صرف الضمانات البنكية.^{٣٣} يذكر أن هيومن رايتس ووتش بعثت برسالة إلى وزارة العمل والتمست 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 لوسيط العمال أو مورد العمال 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 يستوفي من العامل أية مصاريف إلا وفقاً لما تقرره أو تصادق عليه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية". للاطلاع على مصادرة جوازات السفر، أنظر 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 للشؤون 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 ضمانات بنكية لتغطية أجور العمال في حالة عدم حصولهم عليها والغرامات الناتجة عن انتهاك 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 ضمانات 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 ضمانات 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 الضمانات 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 إلكترونياً عبر بنوك إماراتية.^{٣٧} وعملاً بمقتضيات هذا القرار، تحرم كل شركة لم تقم بدفع أجور العمال في غضون شهر واحد من الحصول على تصاريح عمل جديدة.^{٣٨} كما ينص القرار على أن للوزارة الحق في إحالة المسؤولين على ذلك إلى الجهات القضائية لاتخاذ الإجراءات اللازمة.^{٣٩} 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 "بردد بعض أصحاب الأعمال بسبب عدم صرف أجور العمال، رغم أن هذا الإجراء كان مقتصرًا على تعويضات إدارية، 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 شكاوى) أعلى من عدد الشكاوى التي سجلت في نفس الفترة من ٢٠١٢ (٥٤٢ شكاوى).^{٤٠} وقال تقرير وزارة الخارجية الأمريكية المتعلق بالاتجار بالأشخاص لسنة ٢٠١٤ إن وزارة العمل قامت بإحالة ١٨٨ نزاع حول الأجر إلى التعويض القانوني في ٢٠١٣، ولكنه أضاف أن الحكومة الإماراتية لم تذكر أنها حققت مع أصحاب الأعمال الذين لم يصرفوا أجور العمال بشبهة الاتجار بالبشر.^{٤١} ورغم أن الإمارات العربية المتحدة اتخذت خطوات لضمان قيام أصحاب الأعمال بدفع أجور العمال، إلا أنها لم تردف القرار المتعلق بآلية التظلم بإجراءات فعالة لملاحقة المخالفين.

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

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

^{٤١} وزارة الخارجية الأمريكية، "Trafficking in Persons Report 2014"، يونيو/حزيران ٢٠١٤، <http://www.mol.gov.ae/newMolGateway/english/StatisticalReport.pdf> (تمت الزيارة في ١٥ يوليو/تموز ٢٠١٤).

^{٤٢} وزارة الخارجية الأمريكية، "Trafficking in Persons Report 2014"، يونيو/حزيران ٢٠١٤، <http://www.state.gov/documents/organization/226849.pdf> (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥).

وثقت هيومن رايتس ووتش في وقت سابق الصعوبات الكبيرة التي يواجهها العمال عند رفع دعاوى لدى وزارة العمل.^{٤٢} فمكاتب الوزارة تكون مقفلة يوم الجمعة، وهو يوم الراحة الأسبوعية للعاملين في قطاع البناء. كما يتعين على العمال تقديم شكاوى باللغة العربية، في استمارات رسمية. وفي القضايا التي تنطوي 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 عاملاً الذين تقابلت معهم هيومن رايتس ووتش في جزيرة السعديات في ٢٠٠٩ قالوا إنهم يخشون التعرض إلى الطرد والترحيل إذا اتبعوا القنوات الرسمية للتبليغ 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 يُستخدمون في سباقات الجمال وعائلاتهم بسبب الانتهاكات التي تعرضوا لها، ومنها الاتجار بالأطفال والعبودية، والإصابات التي كانوا يتعرضون لها أثناء تدريب الجمال وأثناء السباقات.^{٤٦} يُذكر أن هيومن رايتس ووتش لم تجر بحوثاً حول آليات التظلم في هذا التقرير.

وضعت منظمة العمل الدولية قائمة لـ "١١ مؤشراً على العمل القسري" اعتماداً على التجربة النظرية والعملية لبرنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري.^{٤٧} وقدّم العمال الذين تقابلت معهم هيومن رايتس ووتش في هذا التقرير، والتقاريرين السابقين حول جزيرة السعديات وتقرير آخر صدر في ٢٠٠٦ حول عمال البناء في دبي، أدلة توحى بأن تسعة من هذه المؤشرات الإحدى عشر موجودة في الإمارات، وهي: استغلال الاستضعاف، والخداع، وتقييد التنقل، والتخويف والتهديد، ومصادرة وثائق الهوية، وحجب الأجور، 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 يعني الشركات من تحمل نفس المسؤولية. ويتعين 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 البروفيسور جون راغي، كاتب

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

^{٤٣} السابق، ص ٦٦.

^{٤٤} السابق، ص ٥.

^{٤٥} السابق، ص ٦٥.

^{٤٦} للاطلاع على تحليل لمساوئ إجراءات التقاضي، أنظر نيكولاس ماكغيهين Nicholas McGeehan، "Spinning Slavery: The role of the United States and UNICEF in the denial of justice for the camel jockeys of the United Arab Emirates," *Human Rights Practice*, vol. 5 no. 1, (2013).

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

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

^{٤٩} أنظر 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 تنطبق على أنشطة الشركة وعلى علاقاتها مع الأطراف الأخرى، مثل الشركاء التجاريين، وغيرهم من الفاعلين غير الحكوميين ووكلاء الدولة".^{٥٠}

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.^{٥١} كما تشجع المبادئ التوجيهية الشركات التجارية على "أن تضع سبل تظلم فعالة على المستوى التنفيذي لفائدة الأفراد والجماعات التي تتعرض للضرر وأن تشارك في هذه الآليات".^{٥٢} ويجب أن تكون آليات التظلم غير القضائية، النابعة من الدولة أو غيرها، مشروعة ومتاحة ويمكن التنبؤ بها ومنصفة وشفافة ومتطابقة مع حقوق الإنسان.^{٥٣}

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. ويتعين 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 وتمنع مصادرة جوازات السفر. وفي غياب آليات جبر فعالة صادرة عن الدولة، يتعين على المؤسسات العاملة أن توفر آليات جبر خاصة بها لتعويض ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان.

^{٥٠} 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> (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥).

^{٥١} المبادئ التوجيهية بشأن المؤسسات التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار "الحماية والاحترام والانتصاف" للأمم المتحدة، A/HRC/17/31، ٢١ مارس/آذار ٢٠١١، المبادئ ٢٦ و ٢٧.

^{٥٢} السابق، المبدأ ٢٩.

^{٥٣} السابق، المبدأ ٣١.

II. التزام المطورين، الإماراتيين، 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.^{٥٤} 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.^{٥٥} كما أعلنوا أن العمال سيحتفظون بجميع وثائقهم الشخصية، بما في ذلك جوازات السفر، على أن يلتزم المقاولون بمعايير دنيا تتعلق بالسكن وغيره من المسائل التي ينص عليها القانون الإماراتي، بما في ذلك دفع الأجور في وقتها عبر حسابات بنكية، ودفع تأمين العمال على المرض.^{٥٦}

وفي تطور إيجابي آخر، أصدرت كل من مؤسسة غوغنهايم وشركة التطوير والاستثمار السياحي، وهي الشركة المسؤولة على بناء جزيرة السعديات، بما في ذلك متاحف 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 بالعمال في أغلب مشاريع جزيرة السعديات، ومنها فروع متحف غوغنهايم ومتحف اللوفر في أبوظبي.^{٥٧}

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



^{٥٤} هيومن رايتس ووتش: "عودة إلى جزيرة السعادة"، مارس/آذار ٢٠١٢، ص ١٥.

^{٥٥} السابق.

^{٥٦} السابق.

^{٥٧} السابق. تطرقت 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 جمعتهما مع هيومن رايتس ووتش إنها عالجت المسألة عديد المرات بشكل سري مع السلطات الإماراتية. كما تحدثوا، من خلال مراسلات ولقاءات جمعتهما مع هيومن رايتس ووتش، على الالتزام التاريخي للحكومة الفرنسية بحماية حقوق العمال، وأكدوا أن المسائل التي ذكرناها في تقريرنا سنة ٢٠٠٩ كانت ذات أهمية لهم.^{٥٨} وفي مارس/آذار ٢٠١٤، قال السيد مارك لاردي دي لشاريار، مدير الوكالة الفرنسية للمتاحف، في مقابلة صحفية: "نحن نبذل عناية فائقة، ونسعى إلى التأكد 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 لتقييم التزام المقاولين بالمدونات المذكورة. كما عين جهاز الشؤون التنفيذية شركة موت مكدونالد لمراقبة موقع جامعة نيويورك، بينما عينت شركة التطوير والاستثمار السياحي شركة برايس ووترهاوس كوبرز لمراقبة مشاريع متاحف غوغنهايم واللوفر.

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

جامعة نيويورك في أبوظبي وشركة موت مكدونالد

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

أصدرت شركة مكدونالد 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 "١٤ نقطة" المذكور سابقاً. وفي يناير/كانون الثاني ٢٠١٢، خلصت الشركة إلى وجود "أدلة متتوعة 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 الأربعة عشر، وأن النقطة الوحيدة التي لم يتم احترامها هي تقنية وتتعلق 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 مكدونالد 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

^{٥٨} CITE

^{٥٩} وكالة الأنباء 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 مكدونالد، 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} يُذكر أن شركة موت ماكdonald وجهاز الشؤون التنفيذية لم يردا على طلب منا يتعلق بتحديد هذه الأسباب الثقافية. كما خلصت شركة ماكdonald إلى وجود مشاكل تتعلق بصرف الأجور لدى ثلاثة مقاولين، ولكنها قالت إن هذه المشاكل تم تلافيها. أما في ما يتعلق برسوم التوظيف، قال التقرير إن عاملا 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. يُذكر أن بيان قيم العمل وبيان الـ ١٤ نقطة بنطبقان على جميع العمال وجميع مقدمي الخدمات.^{٦٣} غير أن التقرير خلص فقط إلى أن "المشاريع امتثلت" للحالات التي تم فيها دفع رسوم توظيف.^{٦٤}

أما في تقريرها الذي صدر في مايو/أيار ٢٠١٤، خلصت شركة ماكdonald إلى أن ١٩ عاملا في مجال الخدمات قاموا بدفع رسوم توظيف، وإنهم نالوا جميعا مستحقاتهم المالية. كما ذكر التقرير وجود تحسن في التحقيق وحلّ المشاكل، وقال إن "التحدي الأكبر" الناتج عن ارتفاع عدد المقاولين تمت "مواجهته بالترفع في أنشطة المراقبة التي تشرف عليها جميع الأطراف".^{٦٥} لم تشر تقارير شركة ماكdonald إلى أي عقوبات تم تسليطها على المقاولين الذين لم يلتزموا بالنقاط الأربعة عشر. وقال التقرير إن التواصل الجيد وإرادة العمال أدت إلى حلّ 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 حلّ النزاعات واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيق الاستجابة للشروط.^{٦٦}

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

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

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

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

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

استنادًا 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 للمقاولين".^{٧٠} وتعتمد سياسة ممارسات التوظيف بشكل أساسي على قانون العمل الإماراتي، كما هو الحال مع الـ ١٤ نقطة التي يتعين على مقاولي جامعة نيويورك الالتزام بها، وتتنوع إلى العديد من المسائل التي تتسبب في استغلال العمال، مثل الرسوم التي يفرضها وكلاء التوظيف على العمال، وعدم صرف الأجور، ومصادرة 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} يُذكر 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 اقتطاع 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 خُصص التقرير إلى أن مراقبة الامتثال لسياسة ممارسات التوظيف "لم تحظى بموارد كافية"، وأن شركة برايس ووترهاوس كوبرز لا تتوفر على موارد كافية لتحليل التقارير الشهرية للمقاولين، والتأكد من الوثائق المتعلقة بصرف أجور العمال.^{٧٣} وخلص التقرير أيضا 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 رسوما 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 ٢٦١ عاملا رسوم

^{٧٠} انظر: TDIC Employment Practice Policy، ٣ فبراير/شباط ٢٠١٢، <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/TDIC/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 "يطالب 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 يُشر التقرير إلى ما إذا تم صرف تعويضات للعمال، واكتفى بالإشارة على أن "المقاول سوف يقدم خطة عمل لإصلاح هذا الإشكال بحلول يناير/كانون الثاني ٢٠١٥".^{٧٧} وكانت شركة برايس ووترهاوس كوبرز قد لاحظت في تقريرها ٢٠١٣ و ٢٠١٤ أن "حلّ هذه المسائل بشكل كامل يتجاوز نطاق شركة التطوير والاستثمار السياحي، ويتطلب عملاً خارج الإمارات العربية المتحدة".^{٧٨}

نصت 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 نصت على أن "الفشل المتكرر" في الامتثال لسياسة ممارسات التوظيف "قد ينجر عنه تبليغ الزبون [شركة التطوير والاستثمار السياحي] عن عدم الامتثال للقوانين 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 نصت على أن تفرض شركة التطوير والاستثمار السياحي "عقوبات مالية" عملاً بسياسة العقوبات المصاحبة في الملحق. ورغم أن الملحق لم يتضمن أي معطيات 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 الجمالية للعقد. وقد تبلغ نسبة ١ بالمائة من العقد مبلغ ٢٧,٢٣ مليون دولار (١٠٠٠٠٠٠٠٠ درهم إماراتي).^{٨٣} أما في ما يتعلق بالعقود الكبرى، التي تتجاوز قيمتها ١,٣٦ مليار دولار، فإن العقوبة المالية تتراجع إلى ٠,٤ 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>، (تمت الزيارة في ١١ مارس/آذار ٢٠١٤).

^{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>، (تمت الزيارة في ١١ مارس/آذار ٢٠١٤).

^{٨٢} سياسة العقوبات الخاصة بشركة التطوير والاستثمار السياحي بشأن سياسة ممارسات التوظيف. تنقسم 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 اعتماداً على أعداد تمنح بالاستناد إلى عشرة معايير. وتحدد سياسة العقوبات الحد الأدنى والحد الأقصى للعقوبات المالية اعتماداً 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 يتراوح بين صفر و ١٠٠). ويجب أن يخضع عقد مدته ٢٤ شهراً وقيّمته ١٩١ مليون دولار إلى ثمانية تقييمات تتعلق بالامتثال لسياسة ممارسات التوظيف. وتبلغ القيمة القصوى للعقوبة المالية التي قد تنجر عن كل تقييم ١٥٣١٤٢ دولار، أي بقيمة جمالية أقصاها ١,٢٣ مليار دولار، أو ٠,٦ بالمائة من القيمة الجمالية 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 بتأثيرات العمل، والتوظيف، وإدارة سياسة ممارسات التوظيف، ودفع الأجور، والصحة والسلامة، والبيات التظلم، 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 انتهاك مادي للعقد. وتعتبر المنطقة السوداء واحدة من أسوأ خمس مناطق متعلقة بالامتثال لسياسة التوظيف، والوقوع فيها يعني أنه لم يتم احترام أغلب الإجراءات المتعلقة بتأثيرات العمل، وأساليب التوظيف، وإدارة التوظيف، والاحتفاظ بجوازات السفر، وصرف الأجور، وساعات العمل، ومعايير السلامة والصحة، وآليات الجبر، والسكن. ولكن سياسة العقوبات لا تنص على الخطوات التي يتعين على شركة التطوير والاستثمار السياحي إتباعها في حالات الخرق المادي للعقد. يُذكر أن تقرير برييس ووترهاوس كوبرز لم يشير إلى أي خروقات مادية للعقد، واكتفى تقرير ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣ بذكر انتهاكات خطيرة لحقوق العمال دون التطرق إلى العقوبات التي اتخذتها شركة التطوير والاستثمار السياحي في حق مرتكبيها.

كما خلاص تقرير ٢٠١٣ إلى أن العاملين لدى أحد المقاولين تم توظيفهم من قبل وكلاء أجبروهم على التوقيع على عقود مخالفة لسياسة ممارسات التشغيل. وكان ردّ شركة التطوير والاستثمار السياحي (كما هو مدون في تقرير برييس 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 برييس ووترهاوس كوبرز إلى أربع حالات لعمال لم يحصلوا على أجورهم بالطريقة التي تنص عليها عقودهم، وحالات أخرى قام فيها المقاول باقتطاع أجزاء من الأجور. وفي هذه الحالة، ردّت شركة التطوير والاستثمار السياحي بأنها بعثت بـ "رسالة عدم امتثال للمقاولين المعنيين" ليكفوا عن هذه الممارسات، وقالت إنها "ستفرض 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 برييس ووترهاوس كوبرز بتوثيقه، خلاص المراقبون إلى أن "جميع العمال العاملين لدى أحد المقاولين قالوا إنهم لم يحصلوا على مرتباتهم منذ ستة أشهر". وردّت شركة التطوير والاستثمار السياحي على ذلك برسائل رسمية "تلزم المقاول بدفع أجور العمال"، وقامت بوضع "خطة سمحت لجميع العمال بالحصول على أجورهم بين يونيو/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 برييس 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 عاقبتهم في السنة الماضية.^{٨٨} وأضافت

^{٨٤} شركة برييس 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 برييس 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 يقوم بتحليل المعطيات 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 التحقق 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 مخالفات 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 حلت 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"، وقدم أمثلة حول حالات خاصة من انتهاكات سياسة العمل التي تم إصلاحها.^{٩٤} وفي إحدى الحالات، ذكر التقرير أن المقاول دفع تعويضات للعمال بعد أن اقتطع 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"، ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٤، ص ١٢.

^{٩٤} السابق، ص ٦.

^{٩٥} السابق، ص ٨.

براييس ووترهاوس كوبرز من العقود التي تجمعهم بوكلاء توظيف يُعتقد 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 براييس ووترهاوس كوبرز بإعلام شركة التطوير والاستثمار السياحي بالانتهاكات، فقامت هذه الأخيرة بحلها. وهذا يدل على أهمية دور المراقبين المستقلين وبيبرز المشاكل التي تواجهها شركة التطوير والاستثمار السياحي في إنفاذ سياسة ممارسات العمل من تلقاء نفسها.

في ردّها على ملخص النتائج التي توصلت لها هيومن رايتس ووتش، قالت شركة التطوير والاستثمار السياحي إن "مشاريع مثل مشروع متحف اللوفر في أبو ظبي تشغل مئات المقاولين وآلاف العمال، وهو ما يعني أن العينة التي أجريتم معها لقاءات ليس لها تمثيلية محددة، وبالتالي فإن النتائج لن تعكس الواقع بشكل دقيق".^{٩٧} استنادا إلى تقرير شركة براييس ووترهاوس كوبرز لسنة ٢٠١٤، بلغ عدد العاملين لدى سبعة مقاولين أساسيين و٤٦ مقاولا آخر يعملون في مشاريع لشركة التطوير والاستثمار السياحي ٧٢٩٧ عاملا في الفترة المتراوحة بين ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣ و٢٠١٤. وقامت شركة براييس ووترهاوس كوبرز بإجراء لقاءات مع ١٠٥٠ عاملا منهم.^{٩٨} ورغم أن هذا العدد يغطي عينة بنسبة ١٤,٤ 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}

أكد آخر تقرير لشركة براييس ووترهاوس كوبرز عديد النتائج التي كانت قد توصلت لها هيومن رايتس ووتش. وخلصت الشركة إلى أن "المشاكل المتعلقة برسوم التوظيف والتنقل، ومضمون العروض، وظروف العيش، ودفع الأجور مازالت قائمة رغم تنفيذ بعض المبادرات".^{١٠٠}

^{٩٦} السابق، ص ١٣.

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

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

^{٩٩} السابق.

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

١١١. 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، تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى ١٣ عاملاً، من مجموعة تتكون من أكثر من مائتي عامل لدى شركة ب.ك. 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 إنديبندينت أون صندي نشرت تقارير منفصلة عن هذه الحادثة.^{١٠١}

محمد ولي الله (الثاني إلى اليسار) وأسرته يقفون خارج منزلهم في إقليم كومبلا 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 ل. هيومن رايتس ووتش.



وفي نوفمبر/تشرين الثاني، أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مباشرة مع هؤلاء العمال في منطقة كومبلا في بنغلاديش. كما أجرت مقابلات أخرى مع عاملين سابقين في شركة أربناك، وهي أهم شركة بناء في مشروع اللوفر، في منطقة تانغيل في بنغلاديش، وكان واحد 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 كامبزر وسين 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"، انديبندينت، 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. © ٢٠١٤ سيرغي
بونومارييف/نيويورك تايمز/ريدكس

استنادًا إلى العمال الذين أجرينا معهم مقابلات، دخل حوالي ثلاثة آلاف عامل من شركة ب. ك غالف في 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 الأجور وفوارق الأجر بين العمال الجدد والقدامى.

قال "ز. ب"، وهو عامل كهرباء من بنغلاديش كان قد عمل في الإمارات لمدة ثماني سنوات، وفي موقع جامعة نيويورك لمدة أربعة أشهر عندما تعرض إلى الترحيل، قال إن العمال كانوا يطالبون بالترفيه في الأجر الأساسي.^{١٠٢} كما قال إنه كان يحصل على أجر أساسي شهري قدره ٥٧٢ درهم (١٥٦ دولار أمريكي) لمدة ثماني سنوات مع نفس الشركة، وإن هذا المبلغ كان يرتفع إلى قرابة ٨٠٠ أو ٩٠٠ درهم شهريا (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 شهريا (٣٢٧ دولار أمريكي) باحتساب ساعات العمل الإضافية، ولكنه لم يحصل على أي ترفيه 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 سيرتفع إلى ١٥٠٠ درهم (٤٠٨ دولار أمريكي) بعد احتساب الساعات الإضافية. يُذكر 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 و ٢٦ يوليو/تموز ٢٠١٤.

^{١٠٣} السابق.

^{١٠٤} مقابلات هيومن رايتس ووتش عبر الهاتف مع "أ. ي"، ١٩ أبريل/نيسان و ٢٦ يوليو/تموز ٢٠١٤. كان حجم التضخم في الإمارات في ٢٠٠٨ في حدود ١٢,٥ بالمائة ولكنه انخفض إلى دون ٢ بالمائة بين ٢٠٠٩ و ٢٠١٣. النسب مأخوذة من:

^{١٠٥} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أنامل الحق، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤. <http://www.statista.com/statistics/297779/uae-inflation-rate/> (تمت الزيارة في ٢٠ أكتوبر/تشرين الأول 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 المشاركين في الإضراب،^{١٠٦} ثم أعلن مدير الموقع في اليوم التالي إن العمال مدعوون إلى اجتماع مع الإدارة لمناقشة مطالبهم المتعلقة بالأجور، ولما ذهبوا 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 ١٥ أو ٢٠ شرطياً وصفهم بـ "المرعبين".^{١٠٧}

تحدث 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، فأمسكه 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 واقتياده 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 ٤٠ عاملاً في مساكنهم في المخيم ٤٢ في جبل علي، واستجوبتهم في السجن المركزي في دبي، وبعد تسعة 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 ٢٢٠ و ٣٠٠ عاملاً، 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 ثلاث وأربع ساعات في سجن دبي المركزي.^{١١٠} كما قال إن الشرطيين كانا يسألانه بشكل متكرر إن كان قائداً للإضراب، وهدداه بالضرب، فنفى ذلك وقال لهما إن قرار الإضراب كان جماعياً. وأضاف: "لم يضربوني، ولكنني سمعتهم يضربون آخرين".^{١١١} كما قال "ز. ب"، العامل في شركة ب. ك. غالف، إنه تعرض إلى الاستجواب على يد شرطين اثنين لمدة عشرين دقيقة تقريباً، وتعرض إلى الصفع على وجهه من قبل شرطي آخر بينما كان يفحص بصمات عينيه ويطلب منه النظر إلى الكاميرا.^{١١٢} وقال أنامل الحق لـ هيومن رايتس ووتش إن الشرطيين قاما باستجوابه لمدة ٣٠ دقيقة، وسألاه عن بدأ الإضراب ومن قام بإعلام العمال به.^{١١٣} 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 أعوان 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.

^{١١٠} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أمير سركر، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٥.

^{١١١} السابق.

^{١١٢} مقابلات هيومن رايتس ووتش عبر الهاتف مع "ز. ب"، ١٩ أبريل/نيسان ٢٠١٤/يوليو/تموز ٢٠١٤.

^{١١٣} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أنامل الحق، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

يطرحون الأسئلة على المعتقلين كانوا يتكلمون "الهندية بشكل سيئ".^{١١٤} وبعد الاستجواب، أجبرت 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،^{١١٥} وقال لهم: "لن نعطيكم أي شيء آخر".^{١١٦}

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.^{١١٧} كما ينص قانون العمل الإماراتي على عشر حالات يستطيع فيها صاحب العمل فصل العمال دون سابق إعلام مع حرمانهم من فوائد نهاية الخدمة.^{١١٨} ومن هذه الحالات "إذا لم يقيم العامل بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل واستمر في إخلاله بها رغم إجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل إذا تكرر منه ذلك".^{١١٩} كما ينص قانون العمل على أن العامل الذي يغادر عمله "بمحض إرادته" يفقد حقه في مكافأة نهاية الخدمة.^{١٢٠}

قال "و. م" لـ هيومن رايتس ووتش إنه كان ضمن مجموعة تتكون من عشرة عمال في شركة ب. ك. غالف أطردها إلى بلدانهم في ٢٥ نوفمبر/تشرين الثاني بعد أن احتجزوا في المخيم ٤٢ في جبل علي لأكثر من شهر.^{١٢١} 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 عاملاً هناك.^{١٢٢} وأضاف: "أنا لم أشارك في الإضراب، ولكنني تعرضت إلى الترحيل إلى داكا في نوفمبر/تشرين الثاني". كما قال إنه تحدث إلى مديري الشركة عديد المرات، وحاول أن يشرح لهم أن هؤلاء العمال لم يشاركوا في الإضراب، ولكنهم رفضوا الاستماع له، وهو يعتقد أنهم فعلوا ذلك كي يعتبر الآخرون ولا يقومون بتحركات مماثلة. وقال لـ هيومن رايتس ووتش إن مديري 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.^{١٢٣}

نشرت جريدة نيويورك تايمز نسخة مصورة من إشعار إنهاء عمل العامل البنغالي ميلون 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. يحمل الإشعار تاريخ ٢٧ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٣، وينص على أن سبب الإنهاء هو "رفض الذهاب إلى العمل".^{١٢٤} وقال عبد الغفور لـ هيومن رايتس ووتش إنه لم يحصل على مكافأة نهاية الخدمة.

^{١١٤} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع رازول الحق، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٥.

^{١١٥} مقابلة عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع علي أكبر، ١٩ أبريل/نيسان ٢٠١٤.

^{١١٦} السابق.

^{١١٧} قانون العمل الإماراتي، المادة ١٣٢.

^{١١٨} قانون العمل الإماراتي، ١٩٨٠، المواد ١٢٠ و ١٣٨.

^{١١٩} السابق.

^{١٢٠} قانون العمل الإماراتي، ١٩٨٠، المادة ١٣٨.

^{١٢١} مقابلات عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع "و. م"، ١٩ أبريل/نيسان و ٢٦ يوليو/تموز ٢٠١٤.

^{١٢٢} مقابلات عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع "أ. ي"، ١٩ أبريل/نيسان و ٢٦ يوليو/تموز ٢٠١٤.

^{١٢٣} السابق.

^{١٢٤} أريال كامينز وسين 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).

قال جميع العمال البنغاليين الذين كانوا يعملون في شركة ب. ك. غالف والذين أجرت معهم هيومن رايتس ووتش مقابلات إنهم لم يشاهدوا أبداً أي مفتش عمل أثناء فترة عملهم، ولم يحدثهم أي شخص عن المسائل التي يتضمنها بيان قيم العمل ووثيقة الـ ١٤ نقطة، مثل مصادرة جوازات السفر ورسوم التوظيف. وقال رازول الحق إن أول شخص سألته عن ظروف العمل كان أثناء التحقيق معه في السجن.^{١٢٦} وقال أنامل الحق إن "العميل الرئيسي" كان أحياناً يزور الموقع ويتحدث إلى المشرفين على العمل، ومعهم عامل أو اثنين، ولكنه لم يلتق 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 اسلامباد، حوالي ١٥٠٠ كلم شمالاً.^{١٢٨} كما قال إنه اتصل بعائلته لإعلامهم بعودته من مركز للاتصالات في مدينته الأصلية في ١ نوفمبر/تشرين الثاني، فجاءه عمه بملابس أخرى لأنه لم يغير ملابسه منذ ٢٠ أكتوبر/تشرين الأول.^{١٢٩} وقال عمّ رجلين مرحّلين إنهما "رجعا دون أحذية"، وأضاف: "لا مشكل في الترحيل، ولكن يوجد حدّ أدنى يجب احترامه".^{١٣٠}

قال "ز. ب" لـ هيومن رايتس ووتش: "ليس لي عمل الآن، ولا أعرف كيف سأعيل عائلتي".^{١٣١} كما قال محمد يونس إنه صار دون عمل منذ أن تم ترحيله إلى بنغلاديش.^{١٣٢} وقال إنه كان رافضاً 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 أربتاك، أهم 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 أربتاك 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 "مساعدًا" في شركة أربتاك بمرتب أساسي قدره ١٠٩ دولار أمريكي (٤٠٠ درهم).

مقابلات عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع ميلون الدين عبد الغفور، ١٩ أبريل/نيسان و ٢٦ يوليو/تموز ٢٠١٤.
^{١٢٥} أريال كامينز وسين 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).

^{١٢٦} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع رازول الحق، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٥.

^{١٢٧} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أنامل الحق، ١٥ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{١٢٨} مقابلة عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع علي أكبر، ١٩ أبريل/نيسان ٢٠١٤.

^{١٢٩} السابق.

^{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 يوليو/تموز ٢٠١٤.

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

^{١٣٣} السابق.

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

شهرياً.^{١٣٥} وقال الرجلان له هيو من رايتس ووتش إن الإضراب، الذي لم يسانداه، انطلق في ١٦ مايو/أيار واستمر إلى ٢١ من نفس الشهر، وإن سبب الإضراب هو غضب بعض العمال من فوارق الرواتب بين العمال الجدد والقدامى.^{١٣٦}

استناداً إلى تقرير صدر في الصحافة الإماراتية في ٢٧ مايو/أيار، ردّت السلطات الإماراتية على الإضراب بإلغاء تأشيرات عمل ٤٦٧ عاملاً 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. م" إنهما رُحِّلَا دون رغبتهما، وقالوا 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. م" 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 قائلاً: "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 سبعة عمال 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 ثبتت مشاركتهم".^{١٤٥} وفي نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٧، ذكرت تقارير إعلامية أن آلاف العمال

^{١٣٥} مقابلة هيو من رايتس ووتش مع "ل. م"، ١٦ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{١٣٦} مقابلات هيو من رايتس ووتش مع "ر. هـ" و"ل. م"، ١٦ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{١٣٧} بريتي كائن، "Striking Arabtec workers in UAE 'helped to return home'", ناشيونل، ٢٧ مايو/أيار ٢٠١٣.

^{١٣٨} <http://www.thenational.ae/news/uae-news/striking-arabtec-workers-in-uae-helped-to-return-home>، (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥).

^{١٣٩} السابق.

^{١٣٩} مقابلات هيو من رايتس ووتش مع "ر. هـ" و"ل. م"، ١٦ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{١٤٠} مقابلة هيو من رايتس ووتش مع "ل. م"، ١٦ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{١٤١} السابق.

^{١٤٢} مقابلة هيو من رايتس ووتش مع "ر. هـ"، ١٦ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{١٤٣} السابق.

^{١٤٤} وفاء عيسى، "70 Workers Arrested in Dubai Following Unrest"، ناشيونل، ٢٧ يناير/كانون الثاني ٢٠١١.

^{١٤٥} الثاني ٢٠١٤. <http://www.thenational.ae/news/uae-news/70-workers-arrested-in-dubai-following-unrest>، (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٤).

^{١٤٥} السابق.

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

لا توجد أي أحكام قانونية في قانون العمل الإماراتي تضمن للعمال حقوقهم في التنظيم 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 تنطبق 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 حلّ المشكل، يتعين على العامل "ملاً استمارة تظلم رسمية"، وسيتم بعد ذلك إنشاء لجنة مصغرة و"ستحاول الأطراف حلّ المشكل".^{١٤٨} وإذا فشلت هذه الأخيرة في ذلك، "سيكون قرار المدير المعني نهائياً".^{١٤٩} ويقع على عاتق 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 حلّ نزاعات العمل.^{١٥٠}

توفر المادة ٢٦(٢) 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 الإماراتية، بمساعدة أصحاب الأعمال، باعتقال آلاف العمال وترحيلهم بشكل تعسفي. ولم يكن مع العمال الذين أحرينا 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 معطيات تتعلق بإضراب عمال شركة ب. ك. غالف في جميع تقارير شركة موت مكدونالد، بينما اكتفى أحد تقارير شركة برايس ووترهاوس كوبرز بالقول إن الحادثة "لم تكن من مشمولات برنامج المراقبة".^{١٥٣} وأنكرت شركة التطوير والاستثمار السياحي حدوث الإضراب رغم أن وسائل إعلام إماراتية تحدثت عن ذلك ببعض

^{١٤٦} انظر: "Dubai workers strike called off"، بي بي سي نيوز أونلاين، ٢ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٧.

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

^{١٤٨} السابق.

^{١٤٩} السابق.

^{١٥٠} شركة موت مكدونالد، "NYUAD Compliance Report"، ص ٢٠.

^{١٥١} العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، اعتمد في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦، (No. ١٩٦٦، G.A. Res. 2200A (XXI)، 21 U.N. GAOR Supp. (No. ١٩٦٦، ٢٣ مارس/آذار 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 خلدون 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.

الإسهاب،^{١٥٤} وقالت إن اضطرابا حصل في أغسطس/آب ٢٠١٣ نتيجة لنزاع بين مجموعتين من العمال،^{١٥٥} ولكن جهاز الشؤون التنفيذية لم يردّ أبداً على الرسالة.

عالقون 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 عاملاً قالوا إنهم كانوا يعملون في موقع متحف اللوفر في جزيرة السعديات دون أن يحصلوا على أجورهم لمدة خمسة أشهر.^{١٥٦} قامت المجموعة برفع دعوى في عدم دفع الأجور لدى محكمة العمل في دبي، مكان تسجيل شركة روبوذ (Robodh) التي يعملون فيها.

قال "س. أ" إن عمله كان يتمثل في مراقبة امتثال 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 الإماراتي على أن يدفع غير المواطنين عقوبات مالية في صورة بقائهم في البلاد بعد انتهاء أو إلغاء تأشيرة العمل أو تصريح الإقامة.^{١٥٧} وفي صورة لم يقدّم أصحاب الأعمال بتجديد تصاريح العمل والإقامة، تفرض على العمال غرامات مالية يتعين 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 روبوذ احتفظت بجواز سفره، وهي مدينة له بمبلغ ٥٤٤٥ دولار أمريكي، أي ما يعادل أجور أربعة أشهر من العمل وفوائد نهاية الخدمة بعد خمس سنوات من العمل في الشركة. كما قال إن مديراً في شركة روبوذ قال له إن عليه دفع غرامة مالية بقيمة ٢٧٢ دولاراً أمريكياً بسبب انتهاء تصريح العمل إذا كان يرغب في العودة إلى بلاده لأن الشركة لم تقم بتجديد تصريح إقامته، وغرامة أخرى للحكومة قدرها ٥٩,٨٩ دولاراً أمريكياً، ترتفع قيمتها بـ ٤,٩٠ دولار يومياً بسبب تجاوز الفترة القانونية في الإمارات.^{١٥٨} وقال "س. ش" إنه لم يعد يستطيع مغادرة البلاد لأنه 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 حلّ النزاع. وفي ١ أبريل/نيسان، قضت المحكمة بتأجيل القضية مرة أخرى. يُذكر أن هيومن رايتس ووتش ليس لديها معلومات حول مصير القضية، ولكنها اطّلع على نسخة من دعوى قضائية قام ١٢ رجلاً برفعها،

^{١٥٤} بريتي كائن، 'Striking Arabtec workers in UAE 'helped to return home'، ذي ناشيونل، ٢٧ مايو/أيار ٢٠١٣.

^{١٥٥} رسالة من علي الحمادي، المدير التنفيذي لشركة التطوير والاستثمار السياحي لـ هيومن رايتس ووتش، ٢٣ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤.

^{١٥٦} مقابلة عبر الهاتف أجرتها هيومن رايتس ووتش مع "س. أ"، ٢٥ فبراير/شباط ٢٠١٤.

^{١٥٧} قرار وزاري رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٩٧ بشأن إصدار اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم ٦ لسنة ١٩٧٣ بشأن دخول وإقامة الأجانب، المادة ٧٨.

^{١٥٨} السابق. ينص قانون الهجرة الإماراتي في الواقع على غرامات مالية أكبر مقدارها ٦,٨٠ دولار في اليوم الواحد، وقد ترتفع إلى ٢٧,٢ دولار في اليوم الواحد إذا تجاوز بقاء العامل في البلاد دون الوثائق اللازمة فترة مائة يوم.

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

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

وقال أحدهما إنه قدم إلى الإمارات سنة ٢٠٠٥، وعمل في شركة روبوذ براتب أساسي قيمته ١٥٠ دولاراً في الشهر. كما قال إنه عمل في موقع جامعة نيويورك لمدة سنتين بين منتصف ٢٠١١ ومنتصف ٢٠١٣، تاريخ انتهاء صلاحية تصريح عمله وتصريح الإقامة. وأضاف الرجل إن شركة روبوذ 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 روبوذ لمدة ١٤ سنة (ولكن ليس في موقع جامعة نيويورك).

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

وقال الرجلان إنهما كانا 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 لهما بالبقاء في المساكن الخاصة بها في القوز، وهو مخيم سكني كبير للعمال جنوب دبي، وكانا 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 بالانجليزية، فإن أكثر من ٦٠ بالمائة من الذين شاركوا في استبيان يتعلق بـ ٩٠ شركة في الخليج قالوا إنهم لم يدخروا أموالاً خاصة بنهاية الخدمة بشكل منفصل عن رأس المال العامل.^{١٦١} واستناداً إلى نفس التقرير، لا يوجد في القانون الإماراتي ما ينص على أن تحتفظ 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، <http://www.thenational.ae/article/20131111/ARTICLE/131119844> (تمت الزيارة في ٢٨ يناير/كانون الثاني ٢٠١٤).

قالت شركة برايس ووترهاوس كوبرز وشركة موت مكدونالد إن معظم العاملين في مشاريع موكليهم لا يحتفظون بجوازات سفرهم. ويقول أحدث تقرير لشركة مكدونالد إن العمال "مخبرون" في ترك جوازات سفرهم لدى أصحاب الأعمال، ولكنها أيضا أقرت بأن "احتفاظ الشركات بجوازات سفر العمال هو إجراء اعتيادي في الإمارات العربية المتحدة".^{١٦٢} كما يقول أحدث تقرير لشركة 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 للعمال".^{١٦٣} بعد مرور حوالي ثلاث سنوات منذ أن التزمت شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية وشركائهم الدوليين بعدم الاحتفاظ بجوازات سفر العمال، يبدو أن هذا الالتزام بقي حبرا 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 ميلا من موقع مشروع جامعة نيويورك في جزيرة السعديات في أبوظبي. وخلافا 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 جميعا إن شركة صالح للديكور الداخلي (Salah Interiors) التي يعملون فيها والمختصة في النجارة تحتفظ بجوازات سفرهم. وقال ثلاثة رجال من بنغلاديش إن جميع العمال كانوا نجارين ماهرين، ولكن أجورهم لم يكن يتجاوز ٧٠٠ درهم إماراتي (١٩٠ دولار أمريكي) في الشهر، بينما كان يتقاضى 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 يتقاضوا ١١٠٠ درهم (٣٠٠ دولار أمريكي) في الشهر، وإن وكلاء التوظيف وعدوهم في البداية بضعف هذا الأجر وبالترفيه في الرواتب بشكل سنوي.

كما قال العمال إن عند وصولهم إلى الإمارات أعلمهم ممثلو شركة صالح للديكور الداخلي إن عليهم بالعودة إلى بلدهم إذا لم يوافقوا على الأجور. ولكنهم دفعوا رسوم توظيف وأصبح يتعين 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. وأطلعنا أحد الرجال على غرفته التي كان يسكن فيها ستة رجال آخرين في أسرة بطابقين. 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 الماهرة، 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)، قد يرتفع إلى ١٢٠٠ درهم شهريا (٣٢٧ دولار أمريكي) باحتساب الساعات الإضافية. وقال هؤلاء الرجال إنهم يعملون ٧٦,٥ ساعة أسبوعيا في موقع المشروع، ولذلك فإن ساعة العمل تقدر بـ ١,٠٤ دولار. 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 ٠,٧٨ دولار أمريكي. يُذكر أن قانون العمل

^{١٦٢} موت مكدونالد، 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، ٢٤ 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 الأجور كان أمراً شائعاً.^{١٦٦} ولاحظنا تحسناً في تقريرنا لسنة ٢٠٠٩ بفضل تبني منظومة لدفع الأجور بشكل مباشر عبر إيداعها في حسابات بنكية خاصة بالعمال.^{١٦٧} وعند إجراء بحث هذا التقرير، خلصنا إلى أنه رغم أن المنظومة الإلكترونية تساعد على تحديد من لم يتم دفع الأجور، إلا أنها لا تساعد في منع أصحاب الأعمال من التأخر في دفع الأجور لمدة أشهر وأحياناً عدم دفعها أبداً.

في ٢٣ يناير/كانون الثاني ٢٠١٤، تحدث باحث في هيومن رايتس ووتش مع مجموعة من ستة عمال هنود قرب مكان سكنهم في المصفح، 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 تحتفظ بجوازات سفرهم، وإنها لم تدفع لهم أجورهم منذ منتصف أكتوبر/تشرين الأول. وأضافوا أن الشركة كانت تشغل حوالي ٥٠٠ عامل، مائة منهم كانوا يعملون في موقع جامعة نيويورك في جزيرة السعديات. كما قالوا جميعاً إنهم دفعوا رسوم توظيف بلغت ١٦٠٠ دولار أمريكي، بحسب واحد منهم. لم يسمح مراقب المخيم لـ هيومن رايتس ووتش بدخول المنطقة السكنية، ولكن الرجال عبروا عن عدم رضاهم 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 بوسعهم القيام بأي شيء سوى النوم أو الذهاب إلى العمل.^{١٦٨}

مساكن مكتظة وغير آمنة

حصلت هيومن رايتس ووتش على مقاطع فيديو تم تصويرها في ١ فبراير/شباط ٢٠١٤ لظروف عيش ٢٧ عاملاً في مكان خاص بهم وسط مدينة أبوظبي. وقال ١١ رجلاً من هؤلاء لمصدر محلي، هو الذي قام بتصوير مقطع الفيديو، إنهم يعملون في مجال الدهن في مشروع جامعة نيويورك في جزيرة السعديات لدى شركة فالكون سيتي ترادينغ (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. ويظهر مقطع الفيديو حشرات تزحف في المطبخ، وأسلاك كهربائية غير مغطاة أعلى الحمام، وغرفة فيها ستة أسرة بطابقين وأسرة غير دائمة تحت الأسرة المزدوجة (في الغرفة التي يعيش فيها ١٥ رجلاً)، وفجوة في باب النجدة من الحرائق، الذين كان مقفلاً. وكانت الأغذية، مثل أكياس الأرز، مخزنة في غرفة النوم، إضافة إلى معدات العمل.

^{١٦٥} اعتماداً على تقارير إخبارية. موقع Emirates 24/7، "Ministry of Labour: minimum salary rule for three categories"، ٣١ مارس/آذار ٢٠١٣، ٢٠١٣-2013-minimum-salary-rule-for-three-categories-2013-03-31-1.500605، (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 المصفح، ٢٣ يناير/كانون الثاني ٢٠١٤.



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

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

في ١ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣، زار مستشار هيومن رايتس ووتش مخبأ للعمال في المصحف كان يعيش فيه ٤٣ عاملا بنغاليا 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 تسعة رجال كانوا ينامون في غرفة واحدة على أسرة بطابقين، ولم تكن توجد مساحة كبيرة للممتلكات الشخصية، بل كانوا يحتفظون بمعدات العمل وأكياس الطلاء 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 ٢٤ 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 الامتثال الصارمة التي تبنيها منذ ٢٠١٠ ضمنت اعتبار العاملين في مشروع جامعة نيويورك في أبوظبي وفي منشأتنا الحالية، والعاملين في الموقع الجديد للجامعة، جزء من التزامنا بـ"قيم العمل".^{١٧٠} ورغم أنه أقر بوجود بعض المشاكل، إلا أنه قال: "كلما اعترضنا مشكل معين، فإننا نتحرك بسرعة لحلّه ونبذل ما في وسعنا كي لا نراه يتكرر". وبعد ذلك تحدث عن حالة بعينها، وقال: "لقد اكتشفنا أن السكن الخاص بـ ٤٣ عاملا لم يكن متناسبا مع بياننا المتعلق بـ"قيم العمل" فتم "نقل جميع العمال إلى سكن يستجيب لمعايير

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

^{١٧٠} رسالة إلكترونية 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.

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 متناقضا مع ما ذكره لـ هيومن رايتس ووتش. إضافة إلى العيش في ظروف لا تستجيب لأي معايير، قال الرجال إنهم كانوا يتقاضون أجورا قدرها ٢٤٥ دولار أمريكيا، وإنهم كانوا قد دفعوا رسوم توظيف تتراوح بين ١٤٧٠ و ٢٩٤٠ دولار أمريكي، وإنهم لم يسترجعوا هذه المبالغ. كما قال ثمانية منهم إنهم كانوا يرغبون في العودة إلى بنغلاديش ولم يستطيعوا ذلك بسبب المبالغ الكبيرة التي دفعوها كرسوم توظيف. كما قال بعضهم إنه كان يتعين عليهم دفع ثمن أحذية وملابس العمل، على حساب ما يمكن أن يدخروه 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 متناسبا 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 اتصالا هاتفيا مع واحد منهم، هو "أ. هـ"، فقال لنا إن الرجال صاروا يعيشون في القزير في دبي بينما غادر صاحب العمل البلاد وجوازاتهم 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 تهديداً بالطرد. أعلمت هيومن رايتس ووتش ممثلين من جامعة نيويورك، كانوا أثناء كتابة هذا التقرير بصدد 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.

شكر وتنويه

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

أجرى المراجعة القانونية كلايف بالدوين، مستشار قانوني أول، وقدم طوم بورتبوس، نائب مدير برنامج، مراجعة البرنامج. كما قدم سر كيس بلخيان، المنسق بقسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مساعدات في الإنتاج و المراجعة. وأشرفت أماندا بايلي، من قسم الوسائط المتعددة، على إنتاج ومراجعة الوسائط. كما قدمت غرايس شوي مساعدة في الإخراج.

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

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

٢٧ أغسطس/آب ٢٠١٤

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 2000/+971 4 357 2113

نسخة إلى:
صاحب السمو صقر غباش
وزير العمل
وزارة العمل
أبو ظبي
الإمارات العربية المتحدة
صاحب السمو،

متابعة للنقاش الذي دار بيننا في نيويورك، أبعث إلى سيادتكم بهذه الرسالة لأطلعكم على ملخص النتائج التي توصلت إليها تحقيقات هيومن رايتس ووتش في الوضع الحالي للعمالة 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 بحرية 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.

نودّ أن نوفر لكم فرصة الردّ 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 جدا للمعطيات التي خلصنا إليها، وأثرنا أسئلة نرجو أن تلقى 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.

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

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

أتطلع إلى استلام ردكم في أقرب وقت. وللاتصال بنا، يُرجى الاتصال بـ نيكولاس ماكجيهان على mcgeehn@hrw.org أو +44 20 7618 4758.

مع فائق الاحترام والتقدير،

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

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

بعد حوالي خمس سنوات من أول توثيق للانتهاكات الممنهجة 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 لإصلاحات هامة في قانون العمل، ورغم وضع سياسات حمائية هامة يتعين على الشركات العاملة في المشروع تنفيذها. عند انتهاء الأشغال، سيكون في المشروع فروعا لمتحف اللوفر ومتحف 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 أضربوا عن العمل. كما قالوا إن أصحاب العمل لم يقوموا بتجديد تصاريح 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 تصاريح 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 يبق أي منهما برفع دعوى لأن صاحب العمل هدهما بعدم دفع أي درهم لهما إن فعلا ذلك.

كما أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع ١٢ عاملاً 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 الرجال 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، إنهم كانوا يتقاضون أجراً أساسياً قدره ١٩٠ دولاراً أمريكياً في الشهر، وهو نصف المبلغ الذي وعدهم به وكلاء التوظيف في بنغلاديش، وإن الشركة لم تقم بترفيه 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 يسدوا 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 مقال 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 إنهما تعرضا إلى معاملة سيئة أثناء الاحتجاز.

أجرت هيومن رايتس ووتش أيضا مقابلات مع ٢٧ عاملا آخر يعملون في مجال الطلاء في موقع جامعة نيويورك. وكانوا 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 بطابقين، وكان يوجد ثقب في باب النجاة من الحرائق، الذي كان مغلقا بالقفل. وقال ٤٣ عاملا، في مجموعة أخرى كانت تعمل في موقع جامعة نيويورك وتعيش في المنطقة الصناعية المصحح في مدينة أبو ظبي، إنهم كانوا يعيشون في مجموعات تتكون من تسعة أشخاص في الغرفة الواحدة، وينامون على أسرة بطابقين، ولم يكن يوجد مكان يحفظون فيه أغراضهم الخاصة، بل كانوا يضعون معدات الطلاء معهم في غرف النوم التي لم تكن فيها شبابيك.

لا يُعنى التقرير بتحديد 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 كوبرز، ووثيقة "الـ ١٤ نقطة" التي وضعتها جهاز الشؤون التنفيذية وتشرف على مراقبتها شركة موت مكدونالد. تتناول هذه المدونات عديد المسائل مثل مصادرة جوازات السفر، ورسوم التوظيف، ودفع الأجور 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 ودون الحاجة إلى انتظار ستة أشهر منذ 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 انتهاك قانون العمل، وكذلك القرار الوزاري رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩ الذي صار

ينص على منظومة لحماية الأجور بأن يصرف أصحاب الأعمال رواتب العمال إلكترونياً 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

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

كم يبلغ عدد مفتشي العمل الذين يعملون حالياً 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 ١١٨٦ لسنة ٢٠١٠ (إصلاح نظام الكفالة)، والقرار

الوزاري رقم ١٢٨٣ لسنة ٢٠١٠ (تنظيم وكلاء التوظيف)، والقرار الوزاري رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩ (نظام حماية

دفع الأجور)؟ 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 منعتها الحكومة من الحصول على تصاريح 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 ضدها؟ وما هو عدد الشركات العاملة منها في

مشاريع جزيرة السعديات؟

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

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

يتسنى للحكومة الموافقة على إجراءات التغيير؟

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

١١٨٦؟

في ما يتعلق 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 مطالب لتغيير الكافلين عملاً 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 تقديم العامل لمطلب تغيير الكفيل وحصول ذلك فعلاً؟

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

إلى "شهادة عدم اعتراض" من صاحب العمل حتى يتمكنوا 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؟

استنادًا 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 الأجور 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 حقهم 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 سيادتكم أن ترسلوا أي معطيات أو إحصائيات تعتبرونها مهمة.

الملحق، ٢: رسالة من هيومن رايتس ووتش، إلى جهاز الشؤون التنفيذية في أبو ظبي، نسخة من الرسالة إلى شركة موت ماكدونالد وجامعة نيويورك، بتاريخ ٢٧ أغسطس/آب ٢٠١٤

٢٧ أغسطس/آب ٢٠١٤

السيد خلدون 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 خلدون المبارك،

أبعث إلى سيادتكم بهذه الرسالة لأطلعكم على ملخص للنتائج التي توصلت إليها تحقيقات هيومن رايتس ووتش في الوضع الحالي للعمالة المهاجرة في مشروع جزيرة السعديات في أبو ظبي، ولالتماس 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 "ال-١٤ نقطة" الصادرة عن جهاز الشؤون التنفيذية وعلى التقارير الثلاثة التي نشرتها شركة موت ماكدونالد حول التزام المقاولين بهذه الوثيقة. وفي إطار التزامنا بإجراء بحوث عادلة ودقيقة، سوف نستعرض التطورات الإيجابية في تقريرنا، وسوغ نحدد المجالات التي نعتقد أن جهاز الشؤون التنفيذية يستطيع فيها تطوير سياساته.

نودّ أن نوفر لكم فرصة الردّ 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 ردّكم قبل ١٨ نوفمبر/تشرين الثاني حتى تتمكن من تضمين المعطيات الهامة التي سترسلونها في تقريرنا.

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

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

مع فائق الاحترام والتقدير،

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

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

بعد حوالي خمس سنوات من أول توثيق للانتهاكات الممنهجة 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 لإصلاحات هامة في قانون العمل، ورغم وضع سياسات حمائية هامة يتعين على الشركات العاملة في المشروع تنفيذها. عند انتهاء الأشغال، سيكون في المشروع فروعا لمتحف اللوفر ومتحف 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 أضربوا عن العمل. كما قالوا إن أصحاب العمل لم يقوموا بتجديد تصاريح 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 تصاريح 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 يبق أي منهما برفع دعوى لأن صاحب العمل هدهما بعدم دفع أي درهم لهما إن فعلا ذلك.

كما أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع ١٢ عاملاً 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 الرجال 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، إنهم كانوا يتقاضون أجراً أساسياً قدره ١٩٠ دولاراً أمريكياً في الشهر، وهو نصف المبلغ الذي وعدهم به وكلاء التوظيف في بنغلاديش، وإن الشركة لم تقم بترفيه 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 يسدوا 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 مقالٍ 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 إنهما تعرضا إلى معاملة سيئة أثناء الاحتجاز.

أجرت هيومن رايتس ووتش أيضا مقابلات مع ٢٧ عاملاً آخر يعملون في مجال الطلاء في موقع جامعة نيويورك. وكانوا يعيشون جميعاً 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 بطابقين، وكان يوجد ثقب في باب النجاة من الحرائق، الذي كان مغلقاً بالقفل. وقال ٤٣ عاملاً، في مجموعة أخرى كانت تعمل في موقع جامعة نيويورك وتعيش في المنطقة الصناعية المصحح في مدينة أبو ظبي، إنهم كانوا يعيشون في مجموعات تتكون من تسعة أشخاص في الغرفة الواحدة، وينامون على أسرة بطابقين، ولم يكن يوجد مكان يحفظون فيه أغراضهم الخاصة، بل كانوا يضعون معدات الطلاء معهم في غرف النوم التي لم تكن فيها شبابيك.

لا يُعنى التقرير بتحديد 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 كوبرز، ووثيقة "الـ ١٤ نقطة" التي وضعتها جهاز الشؤون التنفيذية وتشرف على مراقبتها شركة موت مكدونالد. تتناول هذه المدونات عديد المسائل مثل مصادرة جوازات السفر، ورسوم التوظيف، ودفع الأجور 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 ودون الحاجة إلى انتظار ستة أشهر منذ 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 ولاي 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 إلكترونياً 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 مكدونالد أي إشارة إلى العقوبات التي فرضت على المقاولين الذين لم يلتزموا بوثيقة الـ ١٤ نقطة:

هل تم وضع سياسة عقوبات رسمية مرتبطة بالـ ١٤ نقطة؟ ما هي العقوبات المالية وغيرها من العقوبات التي فرضها جهاز الشؤون التنفيذية على المقاولين بسبب عدم الالتزام بوثيقة الـ ١٤ نقطة منذ أن دخلت حيز التنفيذ؟

كما تعلمون، يمنح القرار الوزاري رقم ١٢٨٣ لسنة ٢٠١٠ بشأن تنظيم وكالات التوظيف الخاصة لوزارة العمل سلطة إجبار وكلاء 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 حماية الأجور، على أن لوزارة العمل سلطة "وقف منح أية تصاريح عمل جديدة... مع إحالة جميع المسؤولين عن المخالفة 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 مكدونالد 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 مكدونالد مع العمال للتأكد من سبب الإضراب؟ هل يعلم جهاز الشؤون التنفيذية وشركة موت مكدونالد أن العمال تعرضوا إلى الترحيل بسبب المشاركة في الإضراب؟ هل قام جهاز الشؤون التنفيذية وشركة موت مكدونالد 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 مكدونالد في يناير/تشرين الثاني ٢٠١٣ أن الأسباب التي حالت دون إيواء العمال في مساكن تستجيب للمعايير التي حددتها وثيقة الـ ١٤ 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 مكدونالد 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 مكدونالد تعمل كمقاول 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 الجمالية لهذه العقود؟ هل قام جهاز الشؤون التنفيذية بمراجعة سياساته في العمل عملاً بمعايير من قبيل المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؟

**الملحق، ٣: رسالة من هيومن رايتس ووتش، إلى شركة التطوير والاستثمار
السياحي، ونسخة إلى شركة برايس ووترهاوس كوبرز، والحكومة الفرنسية،
والوكالة الفرنسية للمتاحف، ومؤسسة سولومون آر غوغنهايم بتاريخ ٢٧
أغسطس/آب ٢٠١٤**

٢٧ أغسطس/آب ٢٠١٤

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

السيد ويل جاكسون مور،
شريك متقدم لدولة الإمارات
شركة برايس ووترهاوس كوبرز
أبو ظبي
الإمارات العربية المتحدة
عبر الفاكس: +971 (0)2 645 6610

السيد علي الحمادي،

أبعث إلى سيادتكم بهذه الرسالة لأطلعكم على ملخص للنتائج التي توصلت إليها تحقيقات هيومن رايتس ووتش في
الوضع الحالي للعمالة المهاجرة في مشروع جزيرة السعديات في أبو ظبي، ولالتماس 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 برايس 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 الردّ 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. نتطلع إلى استلام
ردكم قبل ١٨ نوفمبر/تشرين الثاني حتى نتمكن من تضمين المعطيات الهامة التي سترسلونها في تقريرنا.

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

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

مع فائق الاحترام والتقدير،

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

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

بعد حوالي خمس سنوات من أول توثيق للانتهاكات الممنهجة 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 لإصلاحات هامة في قانون العمل، ورغم وضع سياسات حمائية هامة يتعين على الشركات العاملة في المشروع تنفيذها. عند انتهاء الأشغال، سيكون في المشروع فروعا لمتحف اللوفر ومتحف 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 أضربوا عن العمل. كما قالوا إن أصحاب العمل لم يقوموا بتجديد تصاريح 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. ومازال 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 تصاريح 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 يبق أي منهما برفع دعوى لأن صاحب العمل هدهما بعدم دفع أي درهم لهما إن فعلا ذلك.

كما أجرت هيومن رايتس ووتش مقابلات مع ١٢ عاملاً 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 الرجال 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، إنهم كانوا يتقاضون أجراً أساسياً قدره ١٩٠ دولاراً أمريكياً في الشهر، وهو نصف المبلغ الذي وعدهم به وكلاء التوظيف في بنغلاديش، وإن الشركة لم تقم بتفريع 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 يسدوا 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 مقال 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 إنهما تعرضا إلى معاملة سيئة أثناء الاحتجاز.

أجرت هيومن رايتس ووتش أيضا مقابلات مع ٢٧ عاملا آخر يعملون في مجال الطلاء في موقع جامعة نيويورك. وكانوا 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 بطابقين، وكان يوجد ثقب في باب النجاة من الحرائق، الذي كان مغلقا بالقفل. وقال ٤٣ عاملا، في مجموعة أخرى كانت تعمل في موقع جامعة نيويورك وتعيش في المنطقة الصناعية المصحح في مدينة أبو ظبي، إنهم كانوا يعيشون في مجموعات تتكون من تسعة أشخاص في الغرفة الواحدة، وينامون على أسرة بطابقين، ولم يكن يوجد مكان يحفظون فيه أغراضهم الخاصة، بل كانوا يضعون معدات الطلاء معهم في غرف النوم التي لم تكن فيها شبابيك.

لا يُعنى التقرير بتحديد 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 كوبرز، ووثيقة "الـ ١٤ نقطة" التي وضعتها جهاز الشؤون التنفيذية وتشرف على مراقبتها شركة موت مكدونالد. تتناول هذه المدونات عديد المسائل مثل مصادرة جوازات السفر، ورسوم التوظيف، ودفع الأجور 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 ودون الحاجة إلى انتظار ستة أشهر منذ 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 انتهاك قانون العمل، وكذلك القرار الوزاري رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩ الذي صار

ينص على منظومة لحماية الأجور بأن يصرف أصحاب الأعمال رواتب العمال إلكترونياً 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 مهيئة من سياسة ممارسات العمل. وتختلف هذه النسخة عن النسخة السابقة لأنها صارت تنص على أن شركة التطوير والاستثمار السياحي تستطيع فرض "عقوبات مالية" وفق سياسة العقوبات المرفقة في الملحق. وتضمن تقرير شركة برايس ووترهاوس كوبرز لسنة ٢٠١٣ معطيات 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، أعلمونا 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 اثنتين أثناء التدقيق، وهي أسوأ منطقة في سلم 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 ضده؟

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) و٨٦ بالمائة (في التقرير الثاني) قاموا بدفع رسوم توظيف. وتحدثت شركة برايس ووترهاوس كوبرز في تقرير ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٣ عن وجود "قناعة واسعة بأن حلّ هذا المشكل بشكل كامل يتجاوز التأثير المباشر لشركة التطوير والاستثمار السياحي، ويتطلب 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 وكلاء التوظيف الذين قامت الشركة بإحالتهم على

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

قلتم 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 الإماراتي 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، أعلمونا أنهم لم يحصلوا على رواتبهم لمدة ستة أشهر". وكان ردّ شركة التطوير والاستثمار السياحي بأنها سوف تبث 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؟

تحدثت 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 جدّ في مايو/أيار ٢٠١٣، عندما قامت السلطات باعتقال المئات من عمال شركة أربناك، أهم مقاول تتعامل معه شركة التطوير والاستثمار السياحي. وذكر تقرير برايس ووترهاوس كوبرز لسنة ٢٠١٣ أنه "تم التحقيق في هاتين الحادثتين من قبل السلطات الإماراتية المعنية، وأنهما لم يكونا ضمن برنامج المراقبة".

هل تحدثت شركة التطوير والاستثمار السياحي أو شركة برايس ووترهاوس كوبرز مع عمال شركة أربناك 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 أربناك 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 العمال. وفي هذا الإطار، ترحب الشركة بالتعاون مع جميع الأطراف المهتمة بهذا الموضوع، والتي لا تعمل لصالح أي أجندات وتتبع منهجية 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 بصفقتها باعتبارها استثماريا في أبو ظبي.

نود توضيح النقاط التالية:

يُعتبر مضللا اعتبار كل حادثة سجلت في تقريركم تنطبق 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 مطورين ومستثمرين آخرين. ويجب التأكيد على أن سياسة ممارسات العمل هي وثيقة صادرة عن شركة التطوير والاستثمار السياحي، ولذلك فتطبيقها مقتصر على مشاريع هذه الشركة، وهي تنص على أن يسكن العاملون في المشاريع التي تعود لها بالنظر في قرية العمال في السعديات. ولهذا يُمكن القول أن جميع العاملين في مشاريع شركة التطوير والاستثمار السياحي يعيشون في قرية العمال 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 تشهدها الجزيرة.

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

نود التأكيد على أن مشروعا 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 العمال. ونرجو أن تطلعوننا عن كيفية إجراء المقابلات، وعن اللغة المستخدمة، وعن كيفية التأكد من صحة المعطيات التي حصلتم عليها. ففي السنة الماضية، أجرت شركة برايس ووترهاوس كوبرز مقابلات مع ٥٦٥ عاملا من أصل ٢٤١٢، وتوصلت إلى نتائج يُمكن نشرها ومعطيات يمكن التعامل معها.

في ما يتعلق بتأخر أحد المقاولين في صرف الأجور، نوّد إعلامكم أن هذه المعطيات مذكورة في تقرير شركة برايس ووترهاوس كوبرز لسنة ٢٠١٣ (الصفحة ١٤)، وتم حلّ 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 حلّ المشكل، فاضطرت الشركة إلى السماح للمقاولين بمواصلة العمل مع التأكد من صرف الأجور في حسابات العمال من قبل المقاول الرئيسي الذي يعمل معه صغار المقاولين. واستفاد من ذلك العمال الذين يعملون لدى مقاول في مشروع متحف 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 الأجور 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 نوّكد أن هذه الممارسات تحدث في بلدان العمال الأصلية، وتحتاج إلى تضافر جهود عديد الحكومات والمنظمات الدولية.

وإذ نوّكد 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 قامت به لحلّ 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 منهجية 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 التأكد من حسن ظروف السكن والخدمات في القرية، ومن حرص الشركة على حقوق العمال وراحتهم.

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

مع فائق الاحترام والتقدير

علي الحمادي
المدير التنفيذي

الملحق ٥: ردّ جامعة نيويورك على هيومن رايتس ووتش

السيدة ويتسن،

نشكركم على رسالتكم. كما تعلمون، وضعت جامعة نيويورك وشركاؤها في أبو ظبي عددا 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 برنامجا لمتابعة التنفيذ. نحن وشركاؤنا في أبو ظبي ننظر باهتمام كبير إلى التقارير والأبحاث التي تزعم أن بعض المساهمين في بناء الجامعة تعاملوا مع العمال بطريقة لا تحترم 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 آلاف العمال لمدة أربع سنوات. لا شك في أن مشروعا 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 بريدا إلكترونيا لموظفيكم نلتزم منهم مزيداً من المعلومات. وطلبنا على وجه التحديد أسماء المقاولين المعنيين، والفترة الزمنية التي عملوا فيها في موقع جامعة نيويورك (لم يُمنض العديد منهم سوى فترة قصيرة في الموقع)، وطبيعة العمل الذي كانوا يقومون به. ورغم أن موظفيكم أكدوا أنهم سيعثون لنا بهذه المعطيات، إلا أننا علمنا بعد ذلك أن هيومن رايتس ووتش لن تبعث لنا أي معلومات قبل انقضاء آجال الردّ التي حددتموها لنا. ونتيجة لذلك، ليس بوسعنا مدّكم بردّ 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 المعطيات حتى نطلع عليها شركة نارديلو أند كو لتتأكدوا منها أثناء القيام بالمراجعة.

نحن نؤكد أن جامعة نيويورك وشركائها في أبو ظبي يولون أهمية كبرى لمسألة احترام المعايير. ورغم انتهاء الأشغال، لا ننظر إلى المسألة على أنها انتهت. نحن نودّ تحديد السلبات، وكيف نستطيع جبرها، واستخلاص الدروس لتعزيز الامتثال للمعايير مستقبلا.

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 متحف اللوفر وغوغنهايم، وجامعة نيويورك، تظل هناك مخاوف خطيرة بشأن انتهاكات حقوق العمال في الجزيرة. وعلى الرغم من أن المؤسسات المشاركة أشرفت على وضع قواعد للسلوك، فإن بعض أصحاب العمل المشاركين في بناء هذه المشروعات مستمرين في مصادرة جوازات السفر وحجب الأجور، 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 موزعة بعد إضرابات قاموا بها احتجاجاً على تدني الأجور وسوء الأوضاع. ويناشد التقرير المؤسسات المشاركة في المشروع بأن يجعلوا استمرار مشاركتهم رهناً لإجراء 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.

© ٢٠١٠ سامر مسقطي/هيومن رايتس ووتش



hrw.org