



عودة إلى جزيرة السعادة

تقرير عن التقدم المحرز على مسار منع انتهاكات حقوق
العمال الوافدين في جزيرة السعديات - أبو ظبي

HUMAN
RIGHTS
WATCH



عودة إلى جزيرة السعادة

**تقرير عن التقدم المُحرز على مسار منع انتهاكات حقوق العمال الوافدين
في جزيرة السعديات - أبو ظبي**

Copyright © 2012 Human Rights Watch

All rights reserved.

Printed in the United States of America

ISBN: 1-56432-865-1

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. ندعو الجماهير والمجتمع الدولي إلى مساندة كفالة حقوق الإنسان للجميع.

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

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

عودة إلى جزيرة السعادة

تقرير عن التقدم المُحرز على مسار منع انتهاكات حقوق العمال الوافدين في جزيرة السعديات – أبو ظبي

1.....	ملخص
4.....	التوصيات الأساسية
5.....	I. خلفية
5.....	تقرير "جزيرة السعادة" الصادر عن هيومن رايتس ووتش في 2009
7.....	ردود على تقرير 2009
7.....	مسؤولية المؤسسات المعنية المتعلقة بحماية حقوق العمال
9.....	II. منذ 2009: سجلّ مختلط
10.....	الرد على نتائجنا البحثية
13.....	III. مشكلات أساسية
13.....	رسوم الاستقدام للعمل
15.....	التوصيات
16.....	تبديل العقود والتضليل
18.....	التوصيات
18.....	مصادرة جوازات السفر
20.....	التوصيات
21.....	المراقبة المستقلة
23.....	التوصيات
26.....	ملحق: مراسلات ذات صلة بالتقرير
24.....	رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى الأطراف الرئيسية المشاركة في مشروع تطوير جزيرة السعديات – 24
26.....	فبراير / شباط 2011
17.....	رد شركة التطوير والاستثمار السياحي على رسالة هيومن رايتس ووتش من 24 فبراير / شباط – 17 مارس / آذار 2011
43.....	آذار 2011
45.....	نشرة صحفية لغوغنهايم رداً على مقاطعة الفنانين – 17 مارس / آذار 2011

- 462011 نشره صحفية لشركة التطوير والاستثمار السياحي رداً على مقاطعة الفنانين – 17 مارس / آذار 2011
- 472011 رد غوغنهايم إلى رسالة هيومن رايتس ووتش من 24 فبراير / شباط – 21 مارس / آذار 2011
- رد جهاز الشؤون التنفيذية على رسالة هيومن رايتس ووتش من 24 فبراير / شباط – 22 مارس / آذار 2011
- 49
مقطعات من موقع جامعة نيويورك في أبو ظبي - تم تحديثه ليعكس الرصد والتنفيذ لأحكام بيان القيم المشتركة
- 52
رسالة غوغنهايم إلى الفنانين – 23 مارس / آذار 2011
- 57.....
رد جامعة نيويورك في أبو ظبي على رسالة هيومن رايتس ووتش من 24 فبراير / شباط – 27 مارس / آذار
- 602011
رد وكالة المتاحف الفرنسية / اللوفر على رسالة هيومن رايتس ووتش من 14 مارس / آذار - 14 أبريل / نيسان
- 632011

ملخص

تعكف إمارة أبو ظبي في الإمارات العربية المتحدة على تحويل جزيرة السعديات إلى مقصد سياحي عالمي، بكلفة تتراوح بين 22 إلى 27 مليار دولار. هذه الجزيرة القريبة من مستوى سطح البحر في الخليج العربي سوف تستضيف فرعاً جديداً لجامعة نيويورك، ومتاحف، منها فروع لمتحفي غوغنهايم واللوفر، ومركزاً للفنون التمثيلية، وكل من هذه الأماكن من تصميم مؤسسات هندسية ذات سمعة عالمية، وكذلك ستُشيد في الجزيرة ملاعب للغولف وفنادق ومساكن فخمة. الشريك الأساسي في تطوير الجزيرة هي شركة التطوير والاستثمار السياحي في أبو ظبي، وهي شركة أنشأتها الحكومة وتملكها. وقد قامت مؤسسات ثقافية مثل غوغنهايم واللوفر بتوقيع اتفاقات مع الشركة من أجل إنشاء مراكز لهذه المؤسسات على الجزيرة. في يناير/كانون الثاني 2012 أعلنت شركة التطوير والاستثمار السياحي عن إطار زمني جديد للمتاحف، يعالج فترات التأخير المطولة في الإنشاءات. من المقرر الآن افتتاح اللوفر أبو ظبي في 2015، بينما من المقرر افتتاح غوغنهايم في عام 2017. ويعتبر جهاز الشؤون التنفيذية في أبو ظبي - وهو هيئة حكومية تقدم استشارات إستراتيجية لرئيس جهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي - هو المسؤول عن تطوير وإنشاء فرع جامعة نيويورك، المقرر افتتاحه في عام 2014.

وفي الفترة من أكتوبر/تشرين الأول 2010 إلى يناير/كانون الثاني 2011 زارت هيومن رايتس ووتش جزيرة السعديات عدة مرات، لتحديث ما لديها من نتائج وردت في تقريرها الصادر في مايو/أيار 2009 بعنوان "جزيرة السعادة: استغلال العمال المهاجرين في جزيرة السعديات بأبو ظبي" الذي وثق لأعمال الاستغلال والانتهاكات بحق العمال الوافدين من جنوب آسيا في الجزيرة، ونقص تدابير الحماية القانونية والمؤسسية اللازمة للحد من الانتهاكات.

ولقد انتهت أبحاثنا - التي استندت إلى مقابلات مع 47 عاملاً من الجزيرة - إلى أنه ورغم تعهد كل من جهات تطوير الجزيرة وشركائها الأجانب باتخاذ خطوات لتفادي الانتهاكات التي يتعرض لها العمال الوافدون في جزيرة السعديات، ورغم بعض أوجه التحسن الجديدة في ظروف العمل الخاصة بالعمال، فإن الانتهاكات مستمرة. هذا التقرير الجديد يوثق كل من الانتهاكات المستمرة والثغرات في تدابير الحماية الواجب التصدي لها من أجل وقف هذه الانتهاكات ومعالجتها.

انتهت أبحاثنا إلى وجود تحسن ملموس في بعض المجالات، لا سيما فيما يخص الانتظام في دفع الأجور، وتوفير ساعات الراحة وأيام العطلة الرسمية، والتأمين الصحي الذي يكفله أصحاب العمل. إلا أن العمال مستمرون في الإبلاغ عن تعرضهم للاستدانة لتسديد رسوم الاستقدام للعمل التي يدفعونها حتى يحصلون على وظائف في الإمارات العربية المتحدة. في بعض الحالات دفعوا رسوماً قبل شهور من الوصول إلى أبو ظبي حتى يحصلون على عقود العمل الأحدث.

كما أفاد العمال بمعاناتهم من نقص المعلومات، أو الحصول على معلومات مُضللة، بشأن شروط العمل، قبل وصولهم إلى الإمارات، أو بخضوعهم لشروط عمل جديدة أقل من المتوقع لدى الوصول، وخصوصاً غير قانونية من الراتب، وكذلك هناك شكاوى من بعض العمال الذين لا يعيشون في قرية جزيرة السعديات العمالية، من الإقامة في مساكن مزدحمة غير نظيفة. وعلى النقيض من تعهدات هيئات التطوير والاستثمار المعنية، فهناك عامل واحد فقط من بين 47 عاملاً تمت مقابلتهم أفاد بأنه يحتفظ بجواز سفره، بينما قال الباقيون إن أصحاب عملهم يحتفظون بجوازات سفرهم.

إثر نشر تقريرنا في 2009 وبما يتفق مع توصياته، بدأت العديد من المؤسسات والشركات المشاركة في تطوير جزيرة السعديات في التعهد بتفادي تعريض العمال في الجزيرة للانتهاكات، بما في ذلك وعود تعهدت بها لضمان تلقي العمال للرواتب في الوقت المناسب، وتلقيهم لأجور على ساعات العمل الإضافية، وحصولهم على أيام العطلة والإجازات، وتحسين معايير الإسكان الخاصة بهم.

ومؤخراً، تعهدت المؤسسات والشركات بمطالبة المقاولين بتعويض العمال الذين دفعوا رسوم استقدام للعمل في دولهم، وبتعيين مراقبين مستقلين لكشف والإبلاغ عن انتهاكات حقوق العمال في الجزيرة.

هذه الخطوات لها القدرة على تحسين أوضاع العمال، لكن وكما يظهر من الصورة المختلطة لاستمرار الانتهاكات التي يصفها هذا التقرير، فما زال هناك قدر كبير من التقدم يجب أن يُحرز. سوف يعتمد الكثير على كيفية تنفيذ الوعود على أرض الواقع. لم تكشف شركات التطوير علناً بعد عن أية نتائج توصل إليها المراقبون الجدد الذين تقول الشركات إنه قد جرى تعيينهم. فضلاً عن ذلك، وحتى الآن، لم تكشف علناً عن المكونات الأساسية لبرامج المراقبة والرصد (مثل شروط المراقبة ومعاييرها، ومجال عمل المراقبين، ومنهج البحث) التي قد تُظهر أن المراقبة ذات مصداقية وأنها مستقلة. ليس من الواضح إن كان من المقرر الكشف عن هذه البرامج.

كما أن ثمة حاجة إلى المزيد من الوضوح بشأن الإجراءات المفروضة لضمان الالتزام بالتعهدات الجديدة. لقد ذكرت شركة التطوير والاستثمار السياحي حقوقها التعاقدية بتغريم أو فسخ العقود مع المقاولين الذين لا يلتزمون بالإجراءات المصممة لمنع انتهاكات حقوق الإنسان، لكن يبدو أن درجة إعمال هذه الحقوق ترجع إلى تقدير الشركة وحدها. ليس من الواضح المسار الذي ستلجأ إليه جامعة نيويورك أو اللوفر أو غوغنهايم إذا أخفقت شركة التطوير والاستثمار السياحي أو جهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي في تنفيذ تعهداتها بحماية العمال.

ومنذ نشر تقريرنا في عام 2009، نفذت الحكومة الإماراتية قدراً ملحوظاً من الإصلاحات العمالية الجديدة، بما في ذلك توسيع الحظر على العمل أثناء أكثر ساعات النهار حرارة، بين وسط يوليو/تموز ووسط سبتمبر/أيلول، وفرض معايير إلزامية خاصة بظروف السكن من أجل تحسين الظروف المعيشية للعمال الوافدين. وفي يناير/كانون الثاني 2011 أصدرت الحكومة نظاماً جديداً وهاماً عن العمال من أجل تقييد قدرة مكاتب الاستقدام الاستغلالية على تكميل أيدي العمال الأجانب برسوم الاستقدام والعقود المزيفة، وهو ما ينبئ باتخاذ خطوة إيجابية للغاية للتصدي لاثنتين من أوضح مشكلات حقوق الإنسان في الإمارات.

التعهدات والإصلاحات القانونية المتخذة بشأن جزيرة السعديات هي تطورات تستحق كل الترحيب، لكن الاختبار الحقيقي يكمن في أثر هذه التغييرات على العمال. تشير الأدلة الظاهرة إلى الآن إلى وجود مشكلات كبيرة لم يتم التغلب عليها بعد، وأن كل من الحكومة والمؤسسات الشريكة لها في التطوير تحتاج إلى بذل المزيد من الجهد لتنفيذ التعهدات الحالية ولتوسيع تطبيقها من أجل التصدي لنقاط الضعف المتبقية.

تشير أبحاثنا إلى استمرار وجود ثغرات في تطبيق تدابير الحماية العمالية. هناك عدد من التعهدات تقدمت بها شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي، وشركاء الطرفين الأجانب، لكن يتم إضعاف أو تجاهل هذه التعهدات في الممارسة العملية. مع غياب المراقبة المدققة والعقوبات على عدم الالتزام بالقواعد، فهناك خطر ألا تتغير ظروف العمال بدرجة كبيرة، وأن يستمر المقاولون المسيئون للعمال في مخالفة المعايير المصممة من أجل حماية حقوق العمال، مع استمرار العمال في مواجهة الاستغلال، مع عدم توفر القدر الكافي من المعلومات عن حقوقهم أو الفرص المتاحة لهم للمطالبة بالتعويض والإنصاف.

من أجل تفادي هذه النتيجة، على الهيئات القائمة بالتطوير والشركاء الأجانب أن يبذلوا المزيد من أجل ضمان تطبيق إجراءات المحاسبة الكافية. لا بد من دعم تعهداتهم القائمة بتوفير المراقبة الشفافة والمستقلة، بدعم من أدلة إرشادية واضحة وعلنية وبالكشف عن معلومات وافية وكافية عن شروط ومواصفات العمل ومناهج وآليات المراقبة التي يستخدمها المراقبون المستقلون الجدد.

على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي أن يستمررا في الانتباه واليقظة، عن طريق فرض العقوبات المستحقة، وفي حال عدم كفاية الردود من الأطراف المتعاقدة معهما، يجب فسخ علاقات العمل بالمقاولين المستثمرين في مصادرة جوازات السفر أو في العمل مع مقاولين من الباطن يضللون العمال بشأن ظروف العمل والوظيفة في الإمارات العربية المتحدة، ولا بد من الكشف علناً عن هذه العقوبات وأعمال فسخ وإنهاء علاقات العمل.

على ضوء استمرار إبلاغ العمال بكثرة عن دفعهم لرسوم استقدام – وهو العامل الأكبر والأهم في تهيئة أوضاع العمل الجبري – فعلى جميع الأطراف أن تتقدم بوعده واضحة لا لبس فيه بضمان تعويض العمال عن أية رسوم استقدام يدفعونها للحصول على وظيفة في الجزيرة. بهذه الطريقة، إذا أخفق المقاولون في تنفيذ وعودهم، تكون شركات التطوير الوطنية مسؤولة، وأن يُتاح للعمال – كحل أخير – اللجوء لهذه الشركات أو المؤسسات الثقافية والأكاديمية الأجنبية للحصول على التعويض عن المبالغ المدفوعة. وعن العلاقة بين العمال وهذه الهيئات، فليس ثمة شك أن المؤسسات الوطنية والأجنبية في موقع أفضل بكثير لتحمل المخاطرة والخسارة في حال إخفاق المقاولين في تنفيذ وعودهم بتسديد الرسوم من هذا النوع. وأخيراً على جامعة نيويورك وغوغنهايم والوفور الحصول على ضمانات قابلة للتطبيق – والكشف عنها – من جهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي وشركة التطوير والاستثمار السياحي، على التوالي، بحفاظ الطرفين على تعهداتهما بحماية حقوق العمال.

التوصيات الأساسية

- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي مراقبة التزام المقاولين والمقاولين من الباطن من واقع آلية مستقلة وشفافة تشمل عقد مقابلات مع العمال بلغاتهم الأم. لا بد من فرض عقوبات على المقاولين الذين يتعاملون مع مكاتب استقدام أو وسطاء توريد عمال يتبين أنها فرضت رسوم استقدام على العمال، ولا بد من فسخ العلاقات بالمقاولين الذين يستمرون في العمل مع مكاتب تفرض رسوماً على العمال. لا بد أن تكون العقوبات مشددة بما فيه الكفاية لتصبح رادع وليس كلفة عمل روتينية. على كل من غوغنهايم واللوفر/وكالة المتاحف الفرنسية وجامعة نيويورك السعي للاطلاع على تحديثات منتظمة بمستوى الالتزام بالشروط، مع الإصرار على أن يطبق شركاؤهم في تطوير الجزيرة عقوبات على الانتهاكات، مع فسخ العلاقات مع من تتكرر مخالفاتهم.
- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي الالتزام علناً بتعويض العمال عن أية رسوم استقدام يتبين أن العمال دفعوها في حال أخفق المقاولون في تعويضهم. إذا أخفقت شركة التطوير والاستثمار السياحي أو جهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي بدورهما في الوفاء بهذا الالتزام، فعلى جامعة نيويورك وغوغنهايم واللوفر/وكالة المتاحف الفرنسية، التدخل لتعويض أي عمال عن أي رسوم استقدام دفعوها، في كل من مواقع عمل المؤسسات الثلاث المذكورة.
- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي مطالبة جميع المقاولين والمقاولين من الباطن بتوفير نسخ من العقود للعمال لتوقيعها في بلادهم، وبلغاتهم الأم، تكون شاهداً على ظروف وموصفات عملهم. إذا كان العامل يعمل بالفعل في الإمارات وتم استقدامه للعمل في الجزيرة من داخل الإمارات، فعلى المقاولين توفير نسخ موقعة وموثقة رسمياً من العقود باللغات الأصلية للعمال، ويُذكر فيها بوضوح شروط ومواصفات العمل.
- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي أن يطالب فوراً المقاولين والمقاولين من الباطن وموفري خدمات العمال بإعادة جوازات سفر العمال إلى العمال.
- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي فرض عقوبات على المقاولين والمقاولين من الباطن وموفري خدمات العمال الذين يتبين مصادرتهم لجوازات السفر، مع فسخ علاقات العمل مع من يستمرون في هذا الأمر. على غوغنهايم واللوفر/وكالة المتاحف الفرنسية وجامعة نيويورك السعي للاطلاع على تحديثات منتظمة عن الالتزام بهذه المسألة والإصرار على أن يطبق شركاء التطوير عقوبات جراء المخالفات، مع فسخ العلاقات مع من تتكرر مخالفاتهم.
- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي إصدار معلومات شاملة ووافية عن شروط ومواصفات المراقبة وآليات ومناهج المراقبة التي تستخدمها المؤسسات القائمة بالمراقبة بتكليف من الطرفين، بما يُظهر استقلالية هذه المؤسسات في المراجعة والمراقبة وكتابة التقارير.

١. خلفية

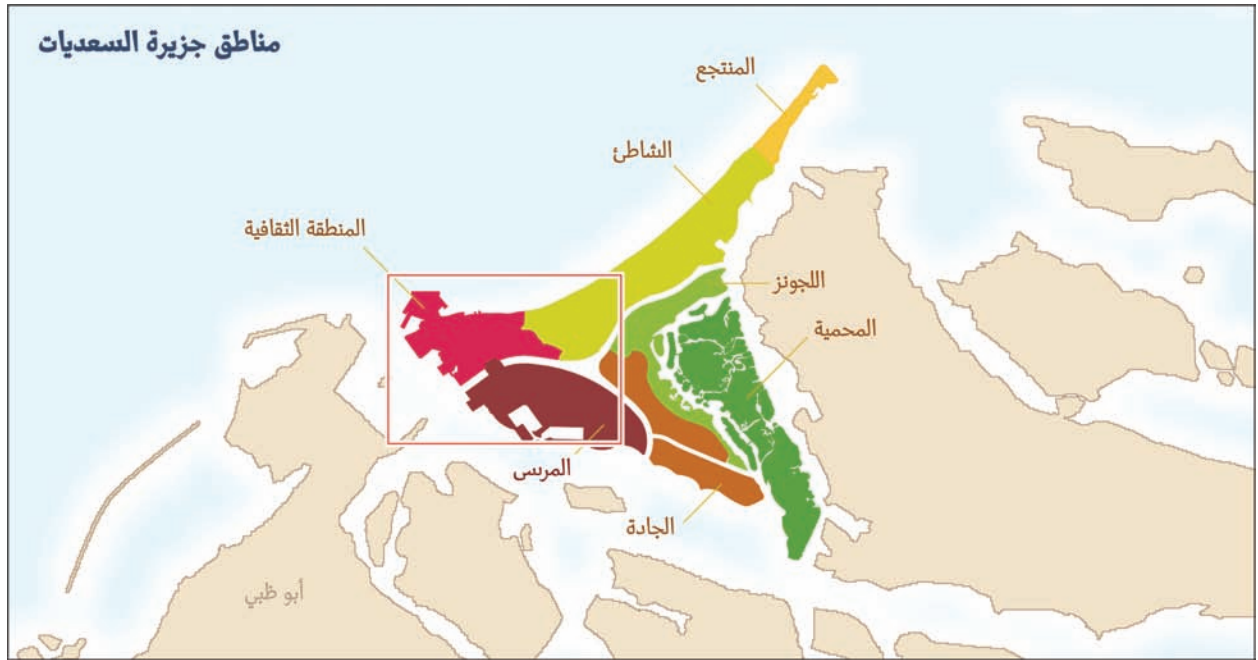
تقرير "جزيرة السعادة" الصادر عن هيومن رايتس ووتش في 2009

تقرير هيومن رايتس ووتش الصادر في مايو/أيار 2009 بعنوان "جزيرة السعادة: استغلال العمال المهاجرين في جزيرة السعديت بأبو ظبي" وثّق نمطاً من الاستغلال البينّ والانتهاكات بحق عمال وافدين من جنوب آسيا يعملون على تطوير جزيرة السعديت بإمارة أبو ظبي في الإمارات العربية المتحدة. تقريباً جميع العمال الـ 94 الذين أجريت معهم مقابلات أثناء إعداد التقرير قالوا إنهم دفعوا رسوم استقدام للعمل تصل إلى 4100 دولار أمريكي، أو ما بين حصيلة عام إلى ثلاثة أعوام من متوسط نصيب الفرد من إجمالي الناتج القومي في بلادهم، لتسديد رسوم مكاتب الإلحاق بالعمل، حتى يحصلوا على وظائفهم في الإمارات. وفي ظل توفر دخل متواضع وموارد قليلة، كثيراً ما يستدين العمال بأسعار فائدة شهرية عالية حتى يدفعوا هذه الرسوم، التي ينفقون شهوراً أو سنوات من العمل بعد ذلك لتسديدها.

ما إن وصلوا إلى الإمارات، حتى تبين الكثير من العمال الذين تمت مقابلتهم أثناء تحضير التقرير أن أصحاب عملهم يطلبون منهم توقيع عقود واتفاقات جديدة. تبين بعضهم أن مكاتب الاستقدام للعمل أخبرتهم بمعلومات خاطئة عن الوظائف التي سيعملون بها، أو شروط العمل، فيما تعرض آخرون للاستغلال والانتهاكات من أصحاب العمل في الإمارات. ومثل العمال الوافدين الآخرين في الإمارات، حُرّم الجميع من الحق في تغيير الوظائف بموجب قوانين كفالة الوافدين الإماراتية التقييدية. قال عمال أجريت معهم مقابلات إن أصحاب العمل يصادرون بشكل عام جوازات سفر العمال الوافدين.

هذا التقرير طالب السلطات المحلية المعنية – ومنها شركة التطوير والاستثمار السياحي بأبو ظبي وجهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي والمؤسسات الثقافية والأكاديمية، ومنها جامعة نيويورك وغوغنهايم ووكالة المتاحف الفرنسية المشرفة على اللوفر-أبو ظبي والمقاولين العاملين في الجزيرة، بمراعاة معايير حقوق الإنسان وحقوق العمال الدولية والقوانين الإماراتية المصممة لحماية حقوق العمال، لا سيما فيما يتعلق بمصادرة أصحاب العمل لجوازات سفر العمال ودفع العمال رسوم استقدام. طلبت هيومن رايتس ووتش من المؤسسات والهيئات وشركاء التطوير المعنية توفير حد أدنى من تدابير الحماية للعمال من أجل ضمان عدم وصول أي عمال في مشروعات هذه الأطراف إلى الإمارات في حالة استئانة بسبب دفعهم رسوم الاستقدام، أو عدم قدرة العمال على العودة لبلادهم بسبب مصادرة جوازات سفرهم. هذه الممارسات تخرق قوانين الإمارات القائمة وأحكام المحاكم، التي كثيراً ما يخالفها أصحاب العمل من دون مواجهة تبعات لذلك من السلطات. من أجل التصدي لنقص المحاسبة في هذا المجال، وكذلك للتصدي لإخفاق الحكومة الإماراتية في المطالبة بالكشف علناً عن معدلات الوفيات والإصابات في مواقع العمل، طالبنا أيضاً الشركات والمؤسسات المعنية بوضع برنامج مراقبة مستقل وحازم من أجل التعرف على انتهاكات حقوق العمال علناً وتغطيتها، وكذلك الظروف الصحية وشروط الأمان والسجلات التي توثق هذه الأمور.

وأخيراً، طالب التقرير هذه المؤسسات بوضع آليات واضحة لإنصاف وتعويض المتضررين في الحالات التي يخرق فيها أصحاب العمل حقوق العمال العاملين طرفهم.



ردود على تقرير 2009

في عام 2010، أصدر جهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي وشركة التطوير والاستثمار السياحي وجامعة نيويورك ومتحف غوغنهايم مجموعة من الوعود العلنية بحماية عمال البناء والإنشاءات في مواقع العمل الخاصة بهذه المؤسسات. وفي 3 فبراير/شباط 2010 أعلنت جامعة نيويورك وجهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي عن أنهما سيطالبان جميع أصحاب العمل المرتبطين بمشروع جامعة نيويورك-أبو ظبي بتعويض العمال عن أية رسوم دفعوها على صلة بقدمهم للعمل. الإعلان وعد أيضاً بأن العمال سيحتفظون بجميع أوراقهم الشخصية، بما في ذلك جوازات السفر، ومعايير دنيا محددة للإسكان، وأكد الإعلان على الالتزام بمتطلبات القانون الإماراتي، بما في ذلك دفع الأجور في مواعيدها المستحقة عن طريق حسابات بنكية، وتوفير أصحاب العمل للتأمين الصحي.

في سبتمبر/أيلول 2010 أصدرت مؤسسة سولومون ر. غوغنهايم وشركة التطوير والاستثمار السياحي - شركة التطوير المسؤولة عن مجمل أعمال البناء في جزيرة السعديات، بما في ذلك المتاحف والمنطقة الثقافية بالجزيرة - أصدرت بياناً مشتركاً وردت فيه ممارسات عمل شركة التطوير والاستثمار السياحي التي يبدأ سريانها من يوليو/تموز 2010، وتنص على بعض معايير العمل للعمال المستخدمين في أغلب مشاريع جزيرة السعديات، بما في ذلك فروع أبو ظبي لمتحفي غوغنهايم واللوfer. أقرت هيومن رايتس ووتش علناً بأهمية هذه الخطوات.

على النقيض، فإن وكالة المتاحف الفرنسية واللوfer، لم تعلن حتى الآن عن منهجها للتعامل مع الحقوق الإنسانية للعمال الوافدين الذين يشيرون فرع المتحف، رغم أن الوكالة تقدمت ببعض التفسيرات غير المعلنة رداً على بعض بواعث القلق التي أثبتت. في مراسلات واجتماعات مع هيومن رايتس ووتش، تحدثت الوكالة وإدارة المتحف عن التزام الحكومة الفرنسية التاريخي بحماية حقوق العمال، وشددوا على أن القضايا الواردة في تقريرنا الصادر عام 2009 ما زالت ماثرة قلق لهم. كما أوضحوا أن الالتزامات التعاقدية بين وكالة المتاحف الفرنسية وشركة التطوير والاستثمار السياحي تشمل مطلب (يسبق صدور تقريرنا عام 2009) بأن تفي ظروف العمال في مشروع اللوفر-أبو ظبي بالمعايير الدولية للعمال كما وردت في معيار المحاسبة الاجتماعية 8000 (المعروف باسم SA8000)، وهو مجموعة قواعد لإرشاد الشركات للالتزام بحقوق العمال المعترف بها دولياً. بينما تعتبر الإشارة إلى قواعد SA 8000 في العقد خطوة هامة نحو ضمان معاملة العمال بشكل عادل مع الالتزام بالقانون الدولي لحقوق الإنسان، فما زال من غير الواضح كيف سيتم تطبيق هذه المادة في العقد على أرض الواقع. قال مسؤولون من اللوفر في مناقشات مع هيومن رايتس ووتش إنهم سيعتمدون على نتائج مراقب أوضاع العمل الذي ستعينه شركة التطوير والاستثمار السياحي لمراقبة أوضاع العمل في متحف اللوفر، وأيضاً أوضحوا أن الأحكام التعاقدية غير مرتبطة بضمانات إنفاذ تسمح بوضوح لوكالة المتاحف الفرنسية باتخاذ إجراءات معينة إذا تنامي إلى علمها مخالفة المعايير المنفق عليها.

مسؤولية المؤسسات المعنية المتعلقة بحماية حقوق العمال

على حكومة الإمارات العربية المتحدة التزام بحماية العمال من الانتهاكات. ولقد اتخذت الحكومة الإماراتية بعض الخطوات لتحسين أنظمة العمل في البلاد من أجل معالجة نقاط الضعف. إلا أن آليات التطبيق متراخية، وليس متاحاً للعمال إلا قدرأ محدوداً من المحافل القانونية والقضائية لتعويضهم وإنصافهم في الإمارات. إن على السلطات بذل المزيد من الجهد لتقليل الانتهاكات التي تتعرض لها العمالة الوافدة في جزيرة السعديات.

على القطاع الخاص أن يلعب دوراً في التصدي لانتهاكات حقوق الإنسان. رغم أن الحكومة الإماراتية هي المسؤول الأول عن احترام وحماية حقوق الإنسان وتوفيرها، فإن قطاع الأعمال يلعب أيضاً دوراً في الاضطلاع بمسؤوليات حقوق الإنسان. هذا المبدأ الأساسي أحرز اعترافاً دولياً وينعكس في العديد من المعايير والأدلة الإرشادية المعتمدة.¹

إن المفهوم القائم منذ زمن طويل بأن على قطاع الأعمال مسؤوليات تجاه حقوق الإنسان، نال دعماً إضافياً أثناء فترة تولي الأستاذ جون روغي منصب ممثل الأمم المتحدة الخاص المعني بالأعمال وحقوق الإنسان، في الفترة من 2005 إلى 2011. كما ورد في إطار عمل "الحماية والاحترام والتعويض والإنصاف" وفي "المبادئ الحاكمة لقطاع الأعمال وحقوق الإنسان" لتنفيذ إطار العمل، وقد صدق عليه مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، فإن على هيئات العمل المختلفة احترام جميع حقوق الإنسان، وتقادي التواطؤ في الانتهاكات، وتوفير التعويض والإنصاف للزاعمين في حال وقوع الانتهاكات.² كما أشار روغي بوضوح إلى أن "مسؤولية الشركات في احترام حقوق الإنسان... تسري على كل أنشطة الشركات وفي علاقاتها بالأطراف الأخرى، مثل شركاء العمل والكيانات المشمولة بسلسلتها القيمة، والأطراف الأخرى من غير الدول والهيئات الحكومية والتابعة للدول".³

¹ تنص ديباجة ومقدمات العديد من مواثيق حقوق الإنسان على الإقرار بأن ضمان احترام حقوق الإنسان مسؤولية مشتركة تمتد إلى "كل أعضاء المجتمع" وليس الدول فحسب. فضلاً عن ذلك، فإن ديباجة كل من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تقر بأن "الأشخاص" عليهم مسؤوليات تجاه حقوق الإنسان، وهو مصطلح يشمل الشخصيات الاعتبارية (بما في ذلك قطاع الأعمال) وكذلك الأشخاص الطبيعيين.

² انظر مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، قرار رقم 7/8 "تكليف وولاية مقرر الأمين العام الخاص المعني بقضية حقوق الإنسان والشركات العابرة للحدود وغيرها من هيئات العمل" 18 يونيو/حزيران 2008، ومجلس حقوق الإنسان قرار رقم: A/HRC/17/L.17/Rev.1 "حقوق الإنسان والشركات العابرة للحدود وغيرها من هيئات العمل" 16 يونيو/حزيران 2011.

³ الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة عن قضية حقوق الإنسان والشركات العابرة للحدود وغيرها من هيئات العمل. انظر: "The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Supply Chains," Discussion Paper for the 10th OECD Roundtable on Corporate Responsibility, June 30, 2010, <http://www.oecd.org/dataoecd/17/50/45535896.pdf>

II. منذ 2009: سجل مختلط

عادت هيومن رايتس ووتش في أكتوبر/تشرين الأول ونوفمبر/تشرين الثاني 2010 وفي يناير/كانون الثاني 2011 إلى جزيرة السعديات كي تُقيّم أثر السياسات الجديدة على العمال في الجزيرة. قابلنا 47 عاملاً يعملون هناك، بينهم عمال من مواقع إنشاء غوغنهايم وجامعة نيويورك، وعمال يشيدون الطرق وغيرها من خدمات البنية التحتية التي تخدم موقع اللوفر، وعمال من مختلف أنحاء المنطقة الثقافية (حيث تقع جميع المتاحف)، وعمال من مناطق أخرى على ظهر الجزيرة.

تشير أبحاثنا الجديدة إلى أنه قد تم إحراز بعض أوجه التحسن الملحوظة في مشكلات سبق توثيقها: جميع العمال الذين قابلناهم تقريباً أفادوا بأن أصحاب العمل يدفعون أجورهم في حسابات بنكية شخصية، وأن جميعهم – باستثناء واحد – لديهم بوليصة تأمين صحي اشتراها لهم أصحاب العمل. يطالب القانون الإماراتي بهاتين الممارستين. إلا أنه ورغم إصدار محكمة إماراتية لحكماً واحداً على الأقل بمنع أصحاب العمل من مصادرة جوازات سفر العاملين، فإن مشكلة مصادرة جوازات السفر مستمرة في كونها من المشاكل الشائعة التي تحدث عنها العمال مع هيومن رايتس ووتش. هناك عامل واحد فقط قابلناه قال إنه يحتفظ بجواز سفره، بينما قال البقية إن أصحاب العمل يحتفظون بجوازات سفرهم. ورغم نظام دفع الرواتب الإلكتروني المطبق حديثاً، والمصمم للحد من الانتهاكات المتعلقة بعدم دفع الأجور، فإن بعض العمال الذين تحدثنا معهم أفادوا بأن أصحاب عملهم مستمرون في الخصم في مخالفة للقانون من رواتبهم (تصل إلى 25 في المائة) كل شهر، ويبررون هذه الخصومات بأنها مقابل تكاليف طعامهم.

وتحديداً فيما يتعلق بدفع رسوم الاستقدام، وإجراءات العقود، وإنصاف وتعويض العمال على ما يحدث من انتهاكات لحقوقهم، يبدو من مقابلاتنا أن ممارسات العمل ما زالت تخفق في الوفاء بمختلف التعهدات التي تقدمت بها مؤسسات أكاديمية وثقافية وشركاء محليون في مشروعات جزيرة السعديات. وفي بعض الحالات التي بحثنا فيها، ظهر أيضاً أن الممارسات على ظهر الجزيرة مستمرة في خرق القانون الإماراتي وأيضاً المعايير الدولية لحقوق العمال والعمال الوافدين.

جميع العمال الذين تحدثنا معهم تقريباً أفادوا بأنهم دفعوا رسوم استقدام باهظة للحصول على وظائف في الإمارات. في بعض الحالات قالوا إنهم دفعوا هذه الرسوم منذ ثلاث سنوات، بينما في حالات أخرى، قالوا إنهم دفعوا هذه الرسوم قبل شهر من وصولهم إلى أبو ظبي – عندما كان قد تم بالفعل الإعلان عن تعهدات بإيقاف هذه الممارسات – للحصول على عقود العمل الأحدث الخاصة بهم. بعض العمال قالوا إنهم لم يوقعوا عقود عمل قبل مغادرة بلادهم، بينما أفاد آخرون بأنه وحتى رغم توقيعهم عقود في بلادهم، طالبهم أصحاب العمل بتوقيع عقود جديدة بشروط مختلفة لدى وصولهم إلى الإمارات. أفاد العديد من العمال بأن عملهم يختلف كثيراً عما وعدتهم به مكاتب الإلحاق بالعمل في بلادهم.

ولقد اهتمت كل من شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي (شريك جامعة نيويورك المحلي) بظروف إسكان العمال، مما كان له أثر إيجابي. في "سياسة ممارسات التوظيف" الصادرة عن شركة التطوير والاستثمار السياحي، طالبت الشركة المقاولين العاملين معها في الجزيرة بإسكان العمال في قرية إنشاءات جزيرة السعديات، وهي منشأة سكنية قادرة على استيعاب 10 آلاف عامل، منذ يوليو/تموز 2011، وتصل سعتها إلى 40 ألف عامل لدى إتمام إنشائها. تستضيف القرية ستة عمال كحد أقصى في الحجرة الواحدة، وفيها مرافق لا

تتوفر في مخيمات العمال في الإمارات العربية المتحدة، منها مقهى إنترنت ومنشآت رياضية وترفيهية، وبرامج ترفيه، وخدمات غسيل للثياب.

إلا أن العديد من العمال الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش قالوا إنهم لا يعيشون في قرية عمال شركة التطوير والاستثمار السياحي، بل في منشآت سكنية بديلة في المنطقة الصناعية وأماكن أخرى في أبو ظبي. زارت هيومن رايتس ووتش العديد من مخيمات العمال ومرافق الإسكان هذه، حيث كان عمال موقع غوغنهايم من بين قاطني هذه الأماكن. قال عمال يعيشون في منشآت الإسكان هذه إنهم لا يسمح لهم باستضافة زوار، ويعانون من نقص المياه بشكل دائم، واشتكوا من تواضع مستويات النظافة، ومن المعيشة في حجرات مزدحمة يتجاوز عدد نزلاتها سعتها الفعلية، إذ يقيم ما يتراوح بين 14 و16 فرداً في الحجرة الواحدة.

الرد على نتائج البعثة

في فبراير/شباط 2011 عرضت هيومن رايتس ووتش أحدث ما توصلت إليه من نتائج في رسالة لم تُنشر (وهي منشورة في ملحق هذا التقرير) أرسلتها إلى الأطراف الأساسية في مشروع تطوير جزيرة السعديات، ومنها شركة التطوير والاستثمار السياحي، وجهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي، وجامعة نيويورك وغوغنهايم ووكالة المتاحف الفرنسية، وعقدت اجتماعات مع جامعة نيويورك وغوغنهايم والوفد، وألقت الضوء على استمرار الانتهاكات في الجزيرة، وشددت مرة أخرى على الحاجة للمراقبة المستقلة والتعويض والإنصاف الحقيقيين للعمال الذين يسيئ إليهم أصحاب عملهم ومكاتب الاستقدام. بينما ردت جميع المؤسسات على النتائج الواردة في خطابنا، فإن ردودهم تباينت بشدة من حيث المعلومات التي وفروها، واستعدادهم للإقرار بانتهاكات حقوق الإنسان والتصدي لها، تلك التي تسببت فيها ممارسات العمل المتبعة بشكل عام في الإمارات. ولقد أكدت جميع المؤسسات على الأقل على التزام عام بحماية حقوق العمال في مواقع الإنشاءات الخاصة بكل منهم.⁴

إلا أنه ورغم اتخاذ خطوات نحو إضافة تدابير حماية لحقوق العمال إلى العقود مع شركة التطوير والاستثمار السياحي، فإن الوفد ووكالة المتاحف الفرنسية لم تعلنان بعد عن التزاماتهما (المستقلة عن شركة التطوير والاستثمار السياحي) تجاه حقوق العمال في الجزيرة، بما في ذلك تعويضهم عما دفعوا من رسوم استقدام للعمل.⁵ أثناء اجتماع في مايو/أيار 2011 مع مسؤولين من وزارة الثقافة الفرنسية، ووزارة الخارجية ووكالة المتاحف الفرنسية، سألت هيومن رايتس ووتش لماذا لم تتقدم الحكومة بتعهدات مماثلة لتلك التي تقدمت بها مؤسسات أخرى لها مواقع في الجزيرة.⁶ فقالت كريستين غافيني-شيفيت، مستشارة لوزارة الخارجية الفرنسية: "إننا نرى أننا نلتزم الشفافية في عملنا... نشعر أن الوعود العلنية لن تكون مثمرة". أكدت غافيني-شيفيت لـ هيومن رايتس ووتش إنه رغم شواهد على استمرار انتهاكات حقوق العمال في مشروعات شركة التطوير والاستثمار السياحي في الجزيرة، فإن الحكومة الفرنسية "تثق في شركة التطوير والاستثمار السياحي" كونها قادرة على الوفاء بوعودها بتفادي هذه الانتهاكات في موقع الوفد، وأن "الانتهاكات التي ذكرتها [هيومن رايتس ووتش] لا علاقة لها بموقع عملنا لأننا لم نبدأ الإنشاءات

4 رسالتنا وجميع الردود الواردة عليها مذكورة أجزاء منها في التقرير، وتظهر كاملة في الملحق.

5 تدفع أبو ظبي مليار يورو على مدار ثلاثين عاماً، منها 400 مليون يورو لوكالة المتاحف الفرنسية مقابل استخدام اسم الوفد، وسوف تقوم الوكالة بإدارة الفرع لصالح مجموعة من المؤسسات الفرنسية. بالإضافة إلى هذه النفقات، سوف تدفع أبو ظبي أيضاً لوكالة المتاحف الفرنسية مبلغ 165 مليون يورو إضافية مقابل خدماتها. انظر: "Revealed: details of contract between Abu Dhabi and France," The Art Newspaper, January 6, 2008, <http://www.theartnewspaper.com/article.asp?id=8553> (تمت الزيارة في 1 فبراير/شباط 2012) وللاطلاع على وصف لوكالة المتاحف الفرنسية انظر: <http://www.theartnewspaper.com/article.asp?id=8553> (تمت الزيارة في 2 فبراير/شباط 2012).

6 اجتماع بين هيومن رايتس ووتش وكريستين غافيني-شيفيت، مستشارة وزارة الخارجية الفرنسية، وأن سولين رولاند، مستشارة وزارة الثقافة الفرنسية، ومانويل رابات، الأمين العام لوكالة المتاحف الفرنسية، وآخرين، باريس، فرنسا، 11 مايو/أيار 2011.

هناك بعد".⁷ لكن في حقيقة الأمر، عندما زارت هيومن رايتس ووتش موقع بناء اللوفر-أبو ظبي في أكتوبر/تشرين الأول 2010، كان قد تم بالفعل الانتهاء من إنشاء أسس الموقع، بما يشير إلى أن الإنشاءات هناك تجاوزت ما تم إنجازه في مواقع بناء غوغنهايم وجامعة نيويورك. في أغسطس/آب 2010 أعلنت كل من شركة التطوير والاستثمار السياحي ووكالة المتاحف الفرنسية عن أن شركة التطوير والاستثمار السياحي أتمت وضع الأسس الأخيرة لمتحف اللوفر-أبو ظبي، وقد وصفت الشركة هذا الإنجاز بأنه "خطوة كبرى على طريق إتمام البناء".⁸

الرد المشترك الذي تلقيناه كتاباً من وكالة المتاحف الفرنسية ومتحف اللوفر على رسالتنا في فبراير/شباط 2011 وصف الأهمية التي يولونها لحقوق العمال، وأشاروا إلى: "داومنا على تشجيع وتطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية في إطار العمل بموقع بناء اللوفر-أبو ظبي" وشددوا على التزامهم القوي بـ "المعايير الاجتماعية العالية، ليس فقط في موقع البناء، بل أيضاً في كل أجزاء مشروع اللوفر-أبو ظبي". إلا أن الرسالة لم تتناول بواحد القلق الخاصة بالانتهاكات على الجزيرة. ورغم التعبير عن التزامات قوية بضمان احترام حقوق العمال، فإن وكالة المتاحف الفرنسية استمرت في الخصم من مسؤوليات المتحف إزاء العمال: "الطرف الفرنسي ليست عليه أية مسؤولية في بناء المتحف، بما أن الطرف المكلف بهذا الأمر بموجب الاتفاق هو شركة التطوير والاستثمار السياحي".⁹

ومنذ إرسال الرسالة، تقدمت شركة التطوير والاستثمار السياحي وجامعة نيويورك، وجهاز الشؤون التنفيذية بتعهدات جديدة هامة باستخدام مؤسسات مراقبة مستقلة (وإن أشارت شركة التطوير والاستثمار السياحي إلى أن لديها بالفعل "استشاري مراقبة مستقل" نفذ 48 عملية مراجعة) من أجل مراجعة وإصدار تقارير علنية عن الالتزام بقواعد تدابير سلامة العمال وحماية حقوقهم في مشروعات هذه المؤسسات (مذكورة بالتفصيل أدناه)، وتقدمت شركة التطوير والاستثمار السياحي بتعهد مماثل لما تقدمت به جامعة نيويورك وجهاز الشؤون التنفيذية، الخاص بمطالبة المقاولين بتعويض العمال عن رسوم الاستقدام (مذكور بالتفصيل أدناه).

هذه التعهدات الجديدة تؤثر بإحراز تقدم واسع على مسار حماية حقوق العمال من قبل أصحاب العمل، وتدخل في نطاق التأكيد على مسؤولية ودور الحكومة والقطاع الخاص في تأمين هذه التدابير. كما أنها وضعت معايير مرجعية جديدة لممارسات العمل في مختلف أنحاء الخليج، لا سيما في مجالات رسوم الاستقدام ومصادرة جوازات السفر والمراقبة المستقلة.

إلا أن بحوثنا الجديدة تُظهر الحاجة لإجراءات إضافية. لا بد من فرض عقوبات وغرامات على المقاولين الذين يتبين خرقهم لحقوق العمال، على سبيل الردع عن ارتكاب الانتهاكات في المستقبل. كما أنه من الضروري وضع آلية قابلة للتطبيق – مثل وضع ضمانات تعاقدية – يمكن من خلالها لجامعة نيويورك واللوفر وغوغنهايم محاسبة جهاز الشؤون التنفيذية وشركة التطوير والاستثمار السياحي إذا أخفق الطرفان في الحفاظ على الوعود. على اللوفر تحديداً الخروج بوعوده بشأن حماية حقوق العمال إلى العلن، من أجل التأكيد على التزامه بحماية العمال في مواقع مشروعاته، وفرض سابقة هامة عن الممارسات الفضلى في مشروعات التطوير بالقطاع الخاص في الإمارات.

فضلاً عن ذلك، فإن على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية وشركاء الطرفين الدوليين وضع تعريف واضح لسبل الإنصاف والتعويض المتاحة للعمال الذين تُنتهك حقوقهم، وتحديد الوعد بتعويض العمال

7 السابق.

8 انظر: "Final Pilings Completed on Louvre Abu Dhabi," TDIC press release, August 23, 2010, <http://www.tdic.ae/en/news/media-center/news/final-pilings-completed-on-louvre-abu-dhabi.html> (تمت الزيارة في 11 فبراير/شباط 2012).

9 رسالة اللوفر إلى هيومن رايتس ووتش، مارس/آذار 2011، ملحقاً بالتقرير.

الذين يتبين دفعهم لرسوم استقدام. بينما متطلبات شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية المفروضة على المقاولين فيما يخص حقوق العمال – بما في ذلك متطلبات تعويض العمال على رسوم الاستقدام – تستحق الإعجاب، فإن العمال ليسوا طرفاً مباشراً في هذه الاتفاقات، وليس لهم موقف واضح في السعي لإنفاذ المتطلبات المذكورة من خلال الشركات والمؤسسات نفسها. خلاصة القول، أنه حتى إذا فسخت شركة التطوير والاستثمار السياحي أو جهاز الشؤون التنفيذية عقداً مع مقاول أخفق في تعويض العمال عن رسوم الاستقدام، فليس هناك ضمانات بتعويض العامل. بالنسبة للعمال المُعدمين غير القادرين على تغيير وظائفهم، المعتمدين على رواتبهم الشهرية في دعم أسرهم ودفع ديونهم المستحقة عليهم في بلادهم، ومن ليس لديهم أي مصدر دعم أو مأوى إذا تركوا وظائفهم لدى أصحاب عمل مسيئين، فإن اللجوء إلى المحاكم عبء ثقيل مُحبط للعمال إلا في أشد الحالات تطرفاً. وعلى ضوء تدابير الحماية القانونية القليلة المحدودة المتاحة وفرص اللجوء للقضاء في الإمارات، فإن على هذه المؤسسات أن تضمن أنه كحد أدنى، لن يخدم العمال في مواقع هذه المؤسسات فعلياً كأنهم خدم يعملون مقابل الغذاء والسكن، عالقين في وظائفهم بسبب الديون المتركمة عليهم جراء دفع رسوم استقدام غير قانونية.

بينما استمر العمال الذين تحدثنا إليهم في الإبلاغ عن جملة من المشكلات في العمل، فإننا ركزنا في هذا التقرير على أربع مشكلات قائمة: (1) رسوم الاستقدام، (2) تبديل العقود، (3) مصادرة جوازات السفر، (4) الحاجة لمراقبة فعالة وتعويض وإنصاف فعالين. تناولنا بعض المشكلات التي أفاد بالتعرض لها عمال السعديات وقت إجراء البحوث، بما في ذلك مشكلات الحصول على الرعاية الطبية، واعتبارات الأمان والصحة، والسكن وخصومات الرواتب، ومشكلات تلقي الرواتب، وهذا في رسالتنا إلى الشركات والمؤسسات المعنية، الملحق بهذا التقرير.

III. مشكلات أساسية

رسوم الاستقدام للعمل

تكرر توثيق هيو من رايتس ووتش لكيفية استدانة العمال من أجل دفع رسوم الاستقدام، كمشكلة أساسية تسهم في استغلالهم والإساءة إليهم في شتى مناطق الخليج. وحتى يسدد العمال ديونهم المستحقة عليهم بسبب دفع رسوم الاستقدام، فإنهم يصبحون فعلياً عالقين في أعمالهم - ومنها وظائف لم يوافقوا عليها، أو حيث قد يسيئ إليهم أصحاب العمل.¹⁰ القيود المشددة على حق العمال الوافدين في تغيير أصحاب العمل في الإمارات، ومصادرة صاحب العمل لجوازات السفر، وسيطرة صاحب العمل على تأشيرات العمل في البلاد، كلها عوامل أدت لحصار العمال حتى مع أصحاب العمل المسيئين، في ظروف قد ترقى لمستوى العمل الجبري.¹¹

القانون الإماراتي يحظر صراحة على مكاتب الاستقدام للعمل فرض أي رسوم على العمال على صلة باستقدامهم للعمل أو نفقات السفر.¹² في 15 يناير/كانون الثاني 2011، أصدرت الحكومة الإماراتية قانوناً جديداً يعالج أحد مشكلات رسوم الاستقدام، إذ أدخل القانون أنظمة القصد منها الحد من ظاهرة مكاتب الاستقدام التي تقرض رسوماً لجلب العمال للعمل وتعطي العمال عقوداً مزورة. الأنظمة الجديدة تحظر صراحة على مكاتب الاستقدام للعمل الإماراتية فرض رسوم استقدام للعمل على العمال أو الوسطاء. إذا تبين دفع عامل رسوماً لأي شخص على صلة بمكتب استقدام إماراتي داخل أو خارج الإمارات، فإن وزارة العمل يحق لها إلزام المكتب بتعويض العامل. كما تحمل الأنظمة مكاتب الاستقدام مسؤولية جزئية إذا لم يدفع صاحب العمل أجر العامل الذي أرسله إليه المكتب. كما أن الأنظمة تحظر على وسطاء العمال إرسال العمال إلى شركات متورطة في منازعات عمالية جماعية. وبينما تطالب الأنظمة وسطاء العمال الإماراتيين بدفع 300 ألف درهم (81 ألف دولار) كحد أدنى لوديعة تتوفر لدفع رواتب العمال منها إذا أخفقت الشركة في دفع الرواتب، فلا توجد مواد بتعويض العمال على رسوم الاستقدام المدفوعة. إلا أن الأنظمة القانونية تطالب المكاتب بدفع 2000 درهم (540 دولاراً) لكل عامل على سبيل التأمين، وتسمح لوزارة العمل بالغاء أو تجميد رخصة المكاتب في حال خرقت المكاتب أي من مواد الأنظمة.

¹⁰ نظام الكفيل يطالب العمال بالسعي للحصول على موافقة أصحاب عملهم من أجل أن يحق لهم قانوناً تغيير الوظائف، وذلك بعد عامين على الأقل من العمل لصالح الكفيل. على أصحاب العمل الإبلاغ عن العمال الذين يتركون وظائفهم دون موافقتهم للسلطات. ما إن يبلغ الكفيل عن العامل، حتى تلغي السلطات إقامته ويصبح مقيماً بشكل غير شرعي في البلاد. طبقاً للقانون الإماراتي فلا بد "أن يكون العامل أو الموظف قد أمضى مدة ثلاث سنوات لدى صاحب العمل الحالي وتحسب هذه المدة من تاريخ إصدار بطاقة العمل للعامل" قبل أن يصبح مستحقاً لطلب موافقة الكفيل على تغيير الكفيل، ويحق له هذا مرة واحدة فقط طوال مدة عمله المستمرة بالدولة. مادة 2 (4)(ج)، القرار الوزاري رقم 826 (2005) في شأن اللائحة التنفيذية لنقل الكفالة. لا توجد معايير تمنع الكفيل من التعسف في منع الموافقة دون سبب أو مطالبة العامل بدفع رسوم كي يوافق على التغيير. موافقة الكفيل الأصلي غير مطلوبة فقط إذا دفع الكفيل الجديد جميع الرسوم المطلوبة وأظهر أن الكفيل السابق لم يدفع للعامل أكثر من شهرين. انظر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية: *The Protection of the Rights of Workers in the United Arab Emirates: Annual Report 2007*, p.13.

¹¹ في عام 2004، أصدرت محكمة تمييز دبي حكماً لصالح موظف قاضي صاحب عمله مطالباً بأمر من المحكمة بأن يمنحه صاحب العمل جواز سفره. محكمة تمييز دبي، في دعوى طعن رقم 301 لعام 2003، بتاريخ 28 فبراير/شباط 2004. في عام 2006، أعلن مدير الشؤون القانونية بوزارة العمل الإماراتية أن "الاحتفاظ بجوازات سفر العاملين يرقى إلى مستوى العمل الجبري في خرق... اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالقضاء على العمل الجبري، والإمارات من الدول الموقعة عليها".

¹² قانون اتحادي رقم 8 لعام 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل، (تمت) <http://www.mol.gov.ae/newcontrolpanel/Attachments/07072011/labour%20law%20no.8%20year%201980.pdf> (الزيارة في 13 يوليو/تموز 2011) مادة 18 ورد فيها أن: "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 تستوفي من العامل أية مصاريف إلا وفقاً لما تقرره أو تصادق عليه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية".

في مارس/آذار 2011 عدلت شركة التطوير والاستثمار السياحي في أبو ظبي من سياسة ممارسات العمل والتوظيف بها، بحيث أصبحت تطالب المقاولين بتعويض العمال الذين يتبين دفعهم لأي رسوم استقدام للعمل أو رسوم على صلة بعملهم في جزيرة السعديات، وهذا إثر تعهد على نفس الخط من جامعة نيويورك ومن جهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي. إلا أن أي من هذه المؤسسات لم تضع آليات محددة يمكن من خلالها للعمال تسجيل الشكاوى وطلب التعويض والإنصاف على إخفاق أصحاب العمل في تعويضهم. ودون وجود أحكام من هذا النوع، فليس أمام العمال إلا أقل السبل إذا تجاهل أصحاب العمل تعهد شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية. كما أن ثمة نقص في الشفافية إزاء عدد العمال الذين تلقوا تعويضاً من هذا النوع، إن وجد.

أثناء بحثنا في أكتوبر/تشرين الأول ونوفمبر/تشرين الثاني 2010 وفي يناير/كانون الثاني 2011، قال لنا عمال من جزيرة السعديات إنهم مستمرون في دفع رسوم استقدام باهظة للغاية، رغم وعود مختلف المؤسسات بالتصدي لهذه المشكلة. جميع العمال تقريباً الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش أفادوا بدفعهم مبالغ تتراوح بين 900 إلى 3350 دولاراً لوسطاء في بلادهم، عندما التمسوا العمل في الإمارات، وبين هؤلاء من وصلوا إلى الإمارات وبدأوا العمل في مشروعات شركة التطوير والاستثمار السياحي في جزيرة السعديات مؤخراً (مما يعني أن الرسوم قد فُرضت عليهم في خرق لتعهد الشركة في عام 2009). وقالوا إنهم مستمرون في الاقتراض بأسعار فائدة عالية، وفي رهن ممتلكات الأسرة، وفي استنفاد مدخراتهم التي ربحوها ببذل الجهد والعرق، من أجل دفع رسوم الاستقدام، رغبة في الوظيفة الأفضل الموعودة في الإمارات العربية المتحدة.

على سبيل المثال، فإن كبير أ، عامل من بنغلاديش يبلغ من العمر 32 عاماً، قال إنه رهن مزرعة أسرته ليدفع رسوم استقدام قوامها 200 ألف تكا بنغلاديشي (2682 دولاراً) وأن بعد عامين من العمل في الإمارات، ما زال لم يسدد دينه.¹³ وقال: "إننا نأخذ قروضاً. إذا تمكنا من أداء هذه الوظيفة لمدة ستة أعوام بلا انقطاع، فسوف نتمكن من جني بعض النقود. ثلاثة أعوام ليست كافية".¹⁴

علي ر، عامل من بنغلاديش عمل لصالح شركة لايتون الحبتور، قال لـ هيومن رايتس ووتش إنه دفع 190 ألف تكا بنغلاديشي (2668 دولاراً) لمكتب إلحاق بالعمال في دولته قبل سبعة شهور.¹⁵ جمشيد س، عامل بشركة الجابر من البنجاب بالهند، قال إنه دفع 45 ألف روبية هندية (990 دولاراً) رسوم استقدام قبل ثمانية شهور.¹⁶

تلاحظ هيومن رايتس ووتش أن العديد من العمال في موقع بناء جامعة نيويورك ممن قابلناهم ذكروا أنهم بينما دفعوا رسوماً للحصول على وظائف في الإمارات، فإنهم لم يدفعوا رسوم استقدام للحصول على عقود العمل الأحدث كي يعملوا في موقع بناء الجامعة. الكثير من هؤلاء العمال قالوا إنهم دفعوا رسوماً لمكاتب استقدام في بلادهم قبل أكثر من خمس سنوات. إلا أن بعض الوافدين الجدد أفادوا بدفع رسوم مؤخراً. شاهين م، عامل من بنغلاديش، قال إنه دفع 175 ألف تكا بنغلاديشي (2347 دولاراً) للمجيء إلى الإمارات قبل 28 شهراً، وأنه ما زال يعمل بموجب عقده الأول.

¹³ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع كبير أ، المخيم الصيني، منطقة بني ياس أبو ظبي، 25 يناير/كانون الثاني 2011. تم استخدام اسم مستعار لهذا العامل وفي كل الحالات الأخرى لحماية هويات العمال.

¹⁴ السابق.

¹⁵ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع علي ر، المنطقة الثقافية بجزيرة السعديات، 30 أكتوبر/تشرين الأول 2010.

¹⁶ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع جمشيد س، المنطقة الثقافية بجزيرة السعديات، 30 أكتوبر/تشرين الأول 2010.

ضمان عدم دفع العمال رسوم استقدام يعني مطالبة أصحاب العمل بالسعي بشكل إيجابي والبحث عن سبل لضمان استقدام العمال بشكل مسؤول، أي أساليب خارج إطار المعايير المتبعة في الإمارات العربية المتحدة. ورد في سياسة توظيف شركة التطوير والاستثمار السياحي أن المقاولين لا يحق لهم فرض رسوم إضافية على الشركة حتى تصبح ممارساتهم متفقة مع الشركة، أي أن جميع المقاولين المستخدمين إلى الآن عليهم استيعاب التكاليف المضافة للالتزام بتعهد الشركة في مارس/آذار 2011 بتعويض العمال على رسوم الاستقدام، إلى أن يتخذوا خطوات لضمان توقف العمال عن دفع هذه الرسوم.¹⁷ من أجل تنفيذ هذه السياسات بشكل ناجح ولضمان دفع المقاولين لجميع رسوم استقدام العمال (وهو ما سيؤدي لقطيعة كبرى مع ممارسات الاستقدام في الماضي)، فإن على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية وجامعة نيويورك، ألا يكتفوا بفرض عقوبات فعالة على من يخالفون هذه السياسة الجديدة، بل أيضاً أن يلتزموا علناً بكفالة رسوم الاستقدام التي يتبين دفع العمال لها إذا أخفق المقاولون في تسديدها. وكضمانة، ونظراً لأهمية رسوم الاستقدام في إطار استغلال العمال والإساءة إليهم، فإن على جامعة نيويورك وغوغنهايم ووكالة المتاحف الفرنسية/اللوفر، أن تعوض بشكل مباشر العمال في مواقع عمل هذه المؤسسات على أي رسوم دفعوها للعمل، في حال إخفاق شركة التطوير والاستثمار السياحي أو جهاز الشؤون التنفيذية في الوفاء بهذا الالتزام. هذه المؤسسات التي تلقت امتيازات مالية كبيرة من الإمارات مقابل افتتاح هذه الفروع، تعتبر ذات قدرة أفضل على قبول هذا العبء المالي من العمال الذين يشيدون فروع هذه المؤسسات مقابل أجور زهيدة. إذا كانت هذه المؤسسات صادقة في رغبتها في منع انتهاكات حقوق العمال في مواقع العمل بفروعها، فعليها أن تتجاوز التعهدات وأن تظهر التزامها، بأن تضمن مالياً – كحل أخير – أنها ستعوض أي عامل في مواقع عملها كان قد دفع رسوم الاستقدام للعمل ولم يتم تعويضه، رغم تعهدات المقاولين وهيئات التطوير بدفع هذه الرسوم.

التوصيات

- على المقاولين إمداد شركة التطوير والاستثمار السياحي و/أو جهاز الشؤون التنفيذية، في كل حالة على حدة، بتوثيق يثبت أنهم أو المقاولين من الباطن أو وسيط العمال أو شركة أخرى منتمية للمقاول، قد دفعوا جميع رسوم الاستقدام، بما في ذلك رسوم التأشيرة وتكاليف السفر، لكل عامل يتم استخدامه.
- على المقاولين الحصول على أو مطالبة مكاتب الاستقدام للعمل بالحصول على بيانات رسمية بتوقيع كل عامل، أو بيانات رسمية موقعة في دولهم الأم يذكر فيها العامل أنه لم يدفع أي رسوم استقدام، وبيانات من مكاتب الاستقدام يرد فيها أن المكاتب لم تفرض أي رسوم.
- على المقاولين مقابلة كل عامل يعمل حالياً في أي مشروع وسؤاله إن كان قد دفع رسوم استقدام أو رسوم تأشيرة أو تكاليف السفر لأي من وسطاء العمال، مع تعويضه عن أي من هذه الرسوم والنفقات في حال دفعه لها.
- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية مراقبة التزام المقاولين والمقاولين من الباطن من خلال عملية مستقلة وشفافة تشمل إجراء مقابلات مع العمال بلغاتهم الأم. لا بد من أن يقوم الطرفان بفرض عقوبات على المقاولين الذين يعملون مع وسطاء أو وسطاء من الباطن يتبين أنهم فرضوا رسوم استقدام للعمل على العمال، مع فسخ علاقات العمل مع المقاولين المستمرين في استخدام هؤلاء الوسطاء الذين يفرضون رسوماً على العمال. لا بد من أن تكون العقوبات قوية بما يكفي لتصبح عامل ردع وليس كلفة روتينية لإجراء العمل. وعلى غوغنهايم واللوفر/وكالة المتاحف الفرنسية وجامعة نيويورك السعي للحصول على تحديثات منتظمة عن الالتزام بالتعهدات، والإصرار على أن يطبق شركاء التطوير عقوبات على الانتهاكات وفسخ العلاقات مع المخالفين بشكل متكرر.

¹⁷ المطالبات بالتكاليف الإضافية التي يتكبدها أي مقاول للالتزام بأحكام هذه السياسة لا بد أن يتحملها المقاول بنفسه ما لم يتم الاتفاق مسبقاً على ترتيب آخر مع العميل... لا يمكن في أي ظرف من الظروف أن يتحمل العميل أي تكاليف إضافية تتراكم على المقاول من واقع الالتزام بأحكام هذه السياسة. انظر: EPP DIC EPP, Sections 55.1 and 55.2, July 29, 2010, available at: http://www.tdic.ae/en/media/get/20100922_epp-guggenheim.pdf (تمت الزيارة في 13 فبراير/شباط 2011).

- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية الالتزام علناً وصراحةً بتعويض العمال عن أي رسوم استقدام إذا تبين دفع العمال لها، وذلك في حال إخفاق المقاولين في تعويض العمال عن هذه الرسوم. إذا أخفقت شركة التطوير والاستثمار السياحي أو جهاز الشؤون التنفيذية بدورهما في الوفاء بهذا الالتزام، فعلى جامعة نيويورك وغوغنهايم ووكالة المتاحف الفرنسية/اللوافر التدخل لتعويض العمال عن أي رسوم استقدام دفعوها، كل في موقع العمل الخاص بمشروعه في الجزيرة.

تبديل العقود والتضليل

لا تكتفي مكاتب العمل بطلب رسوم باهظة لإلحاق العمال بوظائفهم في الإمارات، بل هي توفر كثيراً معلومات غير صحيحة أو غير كافية عن الوظائف. النتيجة أنه يمكن أن يستدين العمال بمبالغ طائلة على أساس وعود كاذبة. قابلت هيومن رايتس ووتش عمالاً إما لم يوقعوا أي عقود في بلدانهم، أو اعتمدوا على وعود شفوية من وسطاء العمل، أو وقعوا عقوداً قبل مغادرتهم لا تتطابق مع الوظائف والرواتب التي وجدوها لدى وصولهم إلى الإمارات. عندما عرفوا الحقيقة، كانوا قد دفعوا رسوماً وهاجروا آلاف الأميال بعيداً عن بلادهم، مما اضطرهم لاختيار التنازل عما دفعوا من أموال والعودة لبلادهم، وإما قبول الشروط التي وجدوها والبقاء في وظيفة ربما ما كانوا ليقبلوها لو عرفوا الصورة الحقيقية لشروط ومواصفات الوظيفة.

ورد في سياسة شركة التطوير والاستثمار السياحي الخاصة بالعمل أن "يحصل الموظف الجديد، بلغته التي يفهمها، على تأكيد رسمي بشروط الوظيفة، ويقر بتلقي هذا التأكيد، ويرد فيه جميع المعلومات المتعلقة بالأجر، وذلك قبل مغادرة دولته، أو لدى وصول الموظف إلى الإمارات وقبل أن يكلف الموظف بعمله في موقع العمل".¹⁸ سكنت تعهدات جامعة نيويورك وجهاز الشؤون التنفيذية عن مسألة عقود العمال.

أظهرت بحوث هيومن رايتس ووتش أن السلطات الإماراتية والمقاولين وشركات التطوير، لم تبذل جهداً كبيراً لضمان حصول العمال على معلومات دقيقة قبل خروجهم من بلادهم في إطار عملية الاستقدام للعمل، أو توفير تعويضات للعمال الذين غشتهم المكاتب أو تعرضوا للخداع في شأن شروط العمل. تبديل العقود والغش أو عرض معلومات مغلوطة عن طبيعة أو شروط العمل، وعدم إتاحة تعويضات وإنصاف كافيين للعمال عندما يجدون أن عملهم لا يتطابق مع العقود أو الوعود التي حصلوا عليها في بلادهم، ما زالت مشكلات كبرى في جزيرة السعديات.

ميزان ر، من بنغلاديش، عمل 16 شهراً في وظيفة "مساعد كهربائي" في الإمارات. قال إنه دفع 200 ألف تكا بنغلاديشي (2677 دولاراً) لوسيط في دكا، كي يحصل على الوظيفة. قال لـ هيومن رايتس ووتش:

[في بنغلاديش] وقعت عقداً – وقعه المكتب لي. قالوا لي إن راتبي سيكون 900 درهم [245 دولاراً] كراتب أساسي. لكن لم أحصل إلا على 600 درهم (163.40 دولاراً) كراتب أساسي.¹⁹ أدفع ثمن أكلتي بنفسي، وأنفق نحو 250 درهماً [68 دولاراً/الشهر]. عندما أتيت إلى المخيم، جلبوا ورقة وقالوا لي أن أوقعها. لم أر إلا الراتب. كان مكتوباً بالإنجليزية، ولم يكن أمامي وقت كافي لقراءته. ليست لي خبرة هنا [في الإمارات]، فلم أقل لهم شيئاً. تحدثت إلى المكتب [في

¹⁸ السابق.

¹⁹ 250 درهم مرتب أساسي هي 3 درهم، أو 82 سنتاً، في الساعة.

بنغلاديش] على الهاتف النقال [لاشتكي من الفرق في الراتب]. قالوا: ستجني المزيد من النقود لاحقاً.²⁰

كما أفاد العمال بأن ممارسات توقيع العقود في أبو ظبي ما زالت مليئة بالمشاكل. وصف أشخاص أجريت معهم مقابلات جملة من الممارسات الخاصة بالعقود. بعض العمال، منهم عاملين قابلتهما هيومن رايتس ووتش في موقع إنشاء غوغنهايم، قالوا إن أصحاب العمل طالباها بتوقيع ورقة بيضاء.²¹ قال آخرون إنه قد طُلب منهم "التوقيع بسرعة"، وأن أصحاب العمل عرضوا عليهم الأوراق لتوقيعها على الفور، ولم يتيحوا لهم وقتاً لفحص الوثائق.²² أفاد العديد من العمال بتلقيهم عقوداً بالإنجليزية والعربية دون ترجمة أو توضيح للبند بلغة يفهمونها.

حتى العمال الذين يحصلون على أجور أقل بكثير مما وعدوا به، أو من قالوا لـ هيومن رايتس ووتش إنهم ما كانوا ليقبلوا عروض العمل إن كانوا يعرفون طبيعة الوظائف الحقيقية، أو شروط العمل الحقيقية، فليس متاحاً لهم سبلاً كثيرة للإنصاف والتعويض.

قال شاهين م. لـ هيومن رايتس ووتش إنه عمل في الإمارات 28 شهراً، وأنه ما زال بعقده الأول. قال:

في بنغلاديش كنت نجاراً. كنت أصنع الأسرة والدواليب. استأجرت دكاناً. الحال جيد في بنغلاديش، لكن أردت أن أحصل على فرصة [أن أفعل ما هو أفضل]. قلت العمل في الإمارات سيكون جيداً ولطيفاً، والمرتب سيعود على البيت [لأساعد أهلي]. قلت إذا ذهبت للإمارات لجني بعض النقود سأعود لأفعل شيئاً في بلدي. نجح الكثير من الناس هكذا. بعض جيراني قالوا لي أن أذهب إلى وسيط. دفعت للوسيط 75 ألف تكا [2347 دولاراً]. كنت أدخر بعض النقود، لكن الكثير من هذا المبلغ جاء من رهن على أرضي... 2.5 كاني من الأرض الزراعية. وقعت العقد بالإنجليزية. قال الوسيط: "إنها وظيفة نجارة، [سوف] تجني 25 ألف تكا في الشهر [نحو 1200 درهم، أو 327 دولاراً]". عندما جئت، وجدت الراتب 520 درهماً [142 دولاراً] لا أكثر.²³

في رسالة إلى هيومن رايتس ووتش رداً على نتائج البحث، لم تتحدث شركة التطوير والاستثمار السياحي تحديداً عن مشكلة تبديل العقود وتضليل العمال قبل مجيئهم من بلادهم، حتى رغم أن هذه الممارسات يبدو أنها تخالف روح سياسة توظيف الشركة بشأن توقيع العقود التي تخدم بصفقتها "تأكيد على شروط عمل [كل عامل]". كما أخفقت الشركة في التحدث عن ثغرات إجراءات توقيع العقد لدى الوصول التي ذكرتها هيومن رايتس ووتش.

كما أخفق غوغنهايم في التصدي على النحو الملائم لمشكلات تبديل العقود وتضليل العمال. رد مؤسسة غوغنهايم اقتبس من تقرير مراجعة شركة التطوير والاستثمار السياحي، الذي خلص إلى أنه ومن خلال مقابلة 895 عاملاً: "100 في المائة من العمال كانت معهم عقود العمل. في جميع الحالات وُجد أن الشروط الفعلية متفقة مع الموصوف في العقود".²⁴ إلا أن هذه النتائج لا تشير إلى ما إذا كان العمال قد حصلوا على عقود عمل دقيقة قبل سفرهم أم لا. فمع

²⁰ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ميزان ر.، جزيرة السعديات، أبو ظبي، 27 يناير/كانون الثاني 2011.

²¹ مقابلات هيومن رايتس ووتش مع غاوتام ك وينكات س، مخيم ICAD، منطقة مصفح الصناعية، أبو ظبي، 2 نوفمبر/تشرين الثاني 2011.

²² على سبيل المثال قال علي ر.: "صاحب العمل أخذ "توقيع سريع".. قالوا لي أن آتي، وأوقع، وأعود لعملي". مقابلة هيومن رايتس ووتش مع علي ر.، المنطقة الثقافية بجزيرة السعديات، 1 نوفمبر/تشرين الثاني 2010.

²³ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع شاهين م. مخيم عمال جزيرة ياس، أبو ظبي، 27 يناير/كانون الثاني 2011.

²⁴ رسالة شركة التطوير والاستثمار السياحي إلى هيومن رايتس ووتش، 14 مارس/آذار 2011، ملحقاً بالتقرير.

وصول العمال إلى الإمارات، وبعد أن يكونوا قد دفعوا مبالغ ضخمة للسفر مع قدرة محدودة على التماس أصحاب عمل جدد، تصبح فرصهم في اختيار توقيع عقود العمل المقدمة لهم في الإمارات جد محدودة.

ورغم استمرار جامعة نيويورك في الصمت بشأن هذه الوعود الأولى، فقد أقرت الجامعة بالحاجة لضمان تلقي العمال للمعلومات الكاملة عن عملهم قبل توقيع العقود. رد الجامعة على هيومن رايتس ووتش ورد فيه أن: "لا بد أن تتوفر العقود دائماً بالإنجليزية والعربية (كما ورد في نص القانون الإماراتي)، وأن بالإضافة إلى ذلك، لا بد من توفر مترجمين للمعونة قبل توقيع العقد. نحن نتواصل مع المقاولين لضمان حدوث هذا من الآن فصاعداً".²⁵

لم يتحدث متحف اللوفر أو وكالة المتاحف الفرنسية بشكل كافٍ عن هذه المسألة في ردهما علينا.

التوصيات

- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية مطالبة جميع المقاولين والمقاولين من الباطن بالحصول على نسخ من العقود الموقعة من العمال في بلدانهم الأصلية، بلغاتهم الأم، تشهد بشروط العمل. إذا كان العمال قد سبق لهم العمل في الإمارات وأعيد استقدامهم للعمل بوظيفة جديدة داخل الدولة، فلا بد أن يوفر المقاولون عقوداً موقعة وموثقة بلغات العمال الأصلية يرد فيها بوضوح شروط ومواصفات العمل.
- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية مراقبة التزام المقاولين والمقاولين من الباطن بالعقود من خلال آلية مستقلة وشفافة تشمل إجراء مقابلات مع العمال بلغاتهم.
- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية فرض عقوبات على المقاولين المستمرين في التعاون والعمل مع مكاتب أو وسطاء يخفون في توفير المعلومات الكافية للعمال أو يضللون العمال بشأن شروط العمل. إذا استمرت المشكلة مع مقاول أو أكثر، لا بد من فسخ علاقة العمل.
- على غوغنهايم واللوفر/وكالة المتاحف الفرنسية وجامعة نيويورك التماس وطلب تحديثات منتظمة عن الالتزام بالشروط والإصرار على أن يفرض شركاء التطوير في الإمارات عقوبات على خرق الشروط مع فسخ علاقات العمل إذا تكررت المخالفات.

مصادرة جوازات السفر

مصادرة أصحاب العمل لجوازات سفر العمال ما زالت من الممارسات المستمرة بعناد وقوة في جزيرة السعديات، رغم السهولة النسبية لمراقبة هذه الممارسة وتوفير الحلول الجاهزة لها. إن القانون الإماراتي لا يحظر فحسب على أصحاب العمل مصادرة جوازات سفر العمال ووثائق الهوية الأخرى، بل أيضاً ورد بوضوح في كل من سياسة توظيف شركة التطوير والاستثمار السياحي وفي التزامات جامعة نيويورك وجهاز الشؤون التنفيذية أنه يجب أن يحتفظ العمال بأوراقهم الشخصية.²⁶

²⁵ رسالة جامعة نيويورك إلى هيومن رايتس ووتش، 27 مارس/آذار 2011، ملحق بالتقرير.

²⁶ ورد في سياسة توظيف شركة التطوير والاستثمار السياحي، فقرة 17، أن:

- "17.2 على جميع الموظفين تحمل مسؤولية الاحتفاظ بأوراقهم الشخصية، بما في ذلك جوازات سفرهم ورخص القيادة وبطاقات وكروت العمل والتأمين الصحي.
- 17.3 لا يحق لأي مقاول الإبقاء على جواز سفر أي عامل أو الاحتفاظ به، إلا لأغراض استصدار وتجديد تأشيرة الإقامة أو إلغائها تأشيرة الإقامة لدى فسخ علاقة العمل". متوفر على: http://www.tdic.ae/en/media/get/20100922_epp-guggenheim.pdf (تمت الزيارة في 13 فبراير/شباط 2012).

ورد في بيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية أن "يحتفظ الموظفون بجميع أوراقهم الشخصية، ومنها جوازات السفر ورخص القيادة". متوفر على: <http://nyuad.nyu.edu/news.events/additional.labor.info.html> (تمت الزيارة في 13 فبراير/شباط 2012).

السماح للعمال بالاحتفاظ بجوازات سفرهم يعني أن يغير المقاولون ممارسة قائمة منذ عشرات السنين وأصبحت هي الأساس والأصل، لا سيما بالنسبة للعمال أصحاب الرواتب القليلة. لتغيير هذه السياسة، على شركات التطوير والمؤسسات الثقافية والأكاديمية الأجنبية في جزيرة السعديات أن ترسل رسالة قوية ومتسقة للمقاولين بأن مصادرة جوازات السفر أمر لن يُسمح به بعد الآن، وأن عليهم الكف عن ممارسات الماضي هذه. لتوصيل هذه الرسالة يمكن فرض عمليات تفتيش فعالة وفرض عقوبات ضد المقاولين المستمرين في الاحتفاظ بالوثائق.

يبرر أصحاب العمل مصادرة جوازات سفر العمال بمختلف المبررات. على سبيل المثال يقول أصحاب العمل إنهم يحتفظون بجوازات السفر لحماية استثماراتهم المالية في العمال، والوقت الذي يمضيه العمال في التدريب، إلخ. أو يؤكدون أحياناً على أنهم يحتفظون بالوثائق لحمايتهم والحفاظ عليها، قائلين إن العمال ليس لديهم أماكن آمنة يضعون فيها جوازات السفر. بعض أصحاب العمل يقولون إن العمال أنفسهم يفضلون أن يحتفظ أصحاب العمل لهم بجوازات السفر.

في الواقع، فإن مصادرة جوازات السفر تسمح لأصحاب العمل بمنع العمال من ترك الوظائف. نظام الكفالة الإماراتي، الذي يُحمل الكفيل مسؤولية العمال الذين يغيرون أصحاب العمل "بشكل غير قانوني"، يمنح صاحب العمل أيضاً ما يشجعه على السيطرة على تنقلات العامل عن طريق مصادرة جواز سفره. مصادرة جوازات السفر من العوامل الأساسية التي تهبط أوضاع العمل الجبري: لا يمكن للعمال ترك البلاد حتى لو تعرضوا لإساءات لأنهم لا يمكنهم مغادرة البلاد دون هذه الوثيقة الهامة. منظمة العمل الدولية ذكرت أن مصادرة جواز السفر ركن أساسي من أركان العمل الجبري.²⁷

يحظر القانون الدولي وحكم من محكمة إماراتية مصادرة جوازات السفر، بصفة هذا الأمر مخالفة للحق في حرية التنقل. دون جوازات سفرهم، يبقى العمال تحت رحمة أصحاب العمل. في بعض الحالات أفاد العمال برفض أصحاب العمل إعادة جوازاتهم إليهم للسماح لهم بحضور حفلات عرس أو جنازات لأقاربهم في بلادهم.²⁸ على سبيل المثال، منصور س.، عامل حدائق في جزيرة السعديات جاء من بنغلاديش يعمل في الإمارات منذ ثلاث سنوات، قال لـ هيومن رايتس ووتش: "أريد أن أعود لبلدي بسبب حالة طارئة. أبي وأمي مريضان. لكن [الشركة] لم يدعوني أذهب".²⁹

وقت أن أجرت هيومن رايتس ووتش بحوثها، ورغم الوعود من المؤسسات، كان هناك عامل واحد بين 47 عاملاً قابلناهم قال إنه يحتفظ بجواز سفره. هذا العامل، في مقابلة جماعية مع ستة عمال آخرين من شركة إنشاءات الجابر، قال إن شركته تعمل على إعادة جوازات السفر للعمال الآخرين.³⁰ أفاد عمال آخرون بأنه بينما ليست معهم جوازات السفر، إلا أن بإمكانهم طلبها من شركتهم. وصف بعض العمال ظروف كثيرة لاستعادة جواز السفر. بعضهم – منهم من يعمل لدى شركة فطيم – كريليون وعمل في موقع إنشاء جامعة نيويورك، قالوا إن معهم ورقة تمكنهم من استعادة جواز السفر في أي وقت.³¹ قال آخرون إن بإمكانهم استعادة جوازات سفرهم إذا احتاجوا إليها. إلا أن العمال استمروا

²⁷ "ليس من غير الشائع تحديداً في حالة العمالة المهاجرة، أن يصادر صاحب العمل وثائق هوية العامل و/أو جواز سفره.. ويرفض إعادتها إليه ما لم يستمر في العمل لصالح صاحب العمل". انظر: ILO, Human Trafficking and Forced Labor Exploitation: Guidelines for

Legislation and Law Enforcement: Special Action Programme to Combat Forced Labor, 2005, Geneva, pp.17-21

²⁸ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع بريمشاند ر، جزيرة السعديات، 30 أكتوبر/تشرين الأول 2010، ومقابلة مع منصور س. جزيرة السعديات، 31 أكتوبر/تشرين الأول 2010.

²⁹ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع منصور س.، جزيرة السعديات، 31 أكتوبر/تشرين الأول 2010.

³⁰ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سبعة من عمال الجابر، جزيرة السعديات، 31 أكتوبر/تشرين الأول 2010.

³¹ أحد العمال أظهر لـ هيومن رايتس ووتش ورقة جواز السفر. الورقة مذكور فيها أن الموقع أدناه يفهم أن لديه الحق في اختيار الاحتفاظ بجواز سفره أو تسليمه إلى صاحب عمله ليحتفظ له به. تنص الورقة على أنه يحق له أن يطلب في أي وقت إعادة جواز سفره إليه في ظرف 24 ساعة من طلبه، باستثناء العطلات والإجازات. كما ورد فيها أنه لا يمكن ضمان إعادة الجواز في إطار هذه المدة الزمنية، لكن يمكن

في القول بأن الشركات تحتفظ بجوازات سفرهم، وأن استعادتها ترجع إلى رغبة وموافقة الشركة. "علي ر." قال لـ هيومن رايتس ووتش: "تحتفظ شركتي بجوازات جميع العمال. لم أر جوازي منذ جئت إلى هنا". نافين ب.، عامل من شركة النابودة، قال: "يوم هبطنا على أرض الإمارات، أخذوا جوازات السفر". إسماعيل س.، عامل آخر من النابودة، قال: "ليس معي جواز سفري. يمكنني استرجاعه، لكن لا بد من وجود سبب ما حتى أحصل عليه".

حتى العمال الذين وقعوا اتفاقات تشهد بأنهم سلموا جوازات سفرهم طوعاً، يبدو أنهم يشعرون أن لا رأي لهم في الأمر، وأشاروا إلى أنهم لا يطلبون جوازاتهم إلا إذا كانوا يتوقعون موافقة صاحب العمل على ذلك.³² شاهد أ. سائق يعمل في شركة الفطيم كريليون (مسؤولة عن مقر جامعة نيويورك) قال: "لا خيار في موضوع جواز السفر". محسن ر.، عامل آخر في مقر جامعة نيويورك، قال: "قبل ذلك [عندما كنت أعمل] في دبي، كان المفترض ألا نأخذ جوازات سفرنا. عندما جئنا إلى السعديات، يمكننا استعادتها لكن الشركة تسأل عن السبب".

ردت جامعة نيويورك على نتائجنا البحثية بقولها أن وثائق العمال يمكن أن تعاد إليهم. في رسالة بتاريخ 27 مارس/آذار إلى هيومن رايتس ووتش قالت الجامعة: "الآن على المقاولين ألا يحتفظوا بجوازات سفر العمال، حتى لو طُلب منهم ذلك"، و"سوف تكون هذه هي الممارسة القائمة في المستقبل القريب".³³

على النقيض، فإن شركة التطوير والاستثمار السياحي ومؤسسة غوغنهايم ردّا على نتائج البحث بشأن مصادرة جوازات السفر بالإشارة إلى نتائج دراسة أجرتها مؤسسة رقابية خارجية استخدمتها شركة التطوير والاستثمار السياحي، أشارت إلى أن مصادرة جوازات السفر ليست مشكلة في الجزيرة. بحسب غوغنهايم: "انتهى التقرير إلى أن 90 في المائة من العمال الذين تمت مقابلتهم (من بين 895 عاملاً قابلهم المراجع) معهم جوازات سفرهم والعشرة في المائة الباقين يجري استصدار تأشيرات لهم". من ثم فإن مراجع شركة التطوير والاستثمار السياحي وجد أن المقاولين ملتزمين بسياسة الشركة بنسبة مائة في المائة. ورد في رسالة شركة التطوير والاستثمار السياحي أيضاً أن "11538 عاملاً تلقوا جوازات سفرهم". إلا أن الشركة أخفقت في توضيح كيف توصل المراجع إلى هذه النتيجة.³⁴ بناء على "اتفاق التكاليف بالموقع" الذي يوقعه العمال قبل البدء في العمل بأي من مشروعات شركة التطوير والاستثمار السياحي، أو بناء على الاستثمارات التي يطالب المقاولون العمال بتوقيعها قبل بدء العمل في جزيرة السعديات، أو بناء على سجلات وشهادات الشركة، فإن هذه النتائج لا تثبت فعلياً حياة العمال لجوازات سفرهم بأنفسهم. كما يرد الذكر أدناه عن "المراقبة المستقلة"، فإن النتائج التي حققها مراجع الشركة الخارجي حتى الآن لا تؤدي إلا للإلقاء الضوء على ضرورة وجود برنامج مراقبة شفاف ومستقل وقابل للتصديق.

التوصيات

- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية مطالبة جميع المقاولين والمقاولين من الباطن وموفري خدمات العمل فوراً بإعادة جوازات سفر العمال إليهم.
- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية مراقبة التزام المقاولين والمقاولين من الباطن من خلال عملية مستقلة وشفافة تشمل التأكد مما إذا كانت الجوازات مع العمال، وذلك من خلال

محاولة إعادة الجواز سريعاً في حالات الطوارئ. لدى هيومن رايتس ووتش صورة من "سياسة جوازات السفر في مقر جامعة نيويورك أبو ظبي".

³² ممارسة سماح المقاولين للعمال بتسليمهم جوازات سفرهم طوعاً تخرق التزامات تعهدت بها شركات التطوير والمؤسسات العامة، وقد ذكرت بوضوح أن يحتفظ العمال بوثائقهم الشخصية ومنها جوازات السفر.

³³ رسالة جامعة نيويورك إلى هيومن رايتس ووتش، 27 مارس/آذار 2011، ملحقاً بالتقرير.

³⁴ في 15 مارس/آذار بعد تلقي رسالة الشركة، طلبت هيومن رايتس ووتش عقد مقابلة مع مديرها جيمس بريغل التماساً لمزيد من المعلومات عن جهود الشركة في مراقبة الالتزام بسياسة التوظيف. في 17 مارس/آذار تلقينا رسالة بالبريد الإلكتروني برفض الطلب.

مقابلات مع العمال بلغاتهم الأصلية. لا بد من فرض عقوبات على المقاولين والمقاولين من الباطن ووسطاء العمل الذين يتبين مصادرهم لجوازات السفر، مع فسخ العلاقات مع من يستمرون في هذا الأمر. لا بد أن تكون العقوبات قوية بما يكفي كرادع وليس كلفة من تكاليف العمل الروتينية. على غوغنهايم واللوفر/شركة المتاحف الفرنسية وجامعة نيويورك طلب تحديثات منتظمة عن الالتزام والإصرار على أن يطبق شركاء التطوير عقوبات على المخالفات مع فسخ العلاقات مع المخالفين الذين يكررون المخالفات.

- يجب ضمان أن جميع العمال – ومنهم من يسكنون خارج الجزيرة – يمكنهم الوصول إلى الخزائن الموضوعية فيها جوازات سفرهم.

المراقبة المستقلة

لطالما أوصت هيومن رايتس ووتش بأنه من أجل القضاء على المخالفات لحقوق العمال، فإن على الشركات والمؤسسات المشاركة في تطوير جزيرة السعديات إنشاء آلية للمراقبة والكتابة علناً عن ممارسات العمل في فروع مختلف المؤسسات، وكذلك عمليات أي مقاولين من الباطن ومن ينتمون لهم (بما في ذلك من يوفر خدمات الإنشاءات والصيانة). في ربيع عام 2011، أعلن جهاز الشؤون التنفيذية وشركة التطوير والاستثمار السياحي، كل على انفراد، أنهما عينا مراقبين مستقلين لمراجعة الالتزام بالقواعد في مشروعاتهم بجزيرة السعديات. كان هذا الإعلان بمثابة فتح جديد وهام وهو سابقة إيجابية لجميع المشروعات المستقبلية في الإمارات والخليج.

قبل الإعلان عن استشاريين مستقلين للمراقبة في ربيع 2011، أعلن جهاز الشؤون التنفيذية وشركة التطوير والاستثمار السياحي عن بعض النقاط المرجعية للالتزام بالقواعد. في عام 2010 راقب المراجعون أوضاع العمل في جزيرة السعديات، وأعلنت شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية وجامعة نيويورك عن بعض نتائج المراجعين، ومنها نتائج عن مصادرة جوازات السفر ورسوم الاستقدام، في مراسلات مع هيومن رايتس ووتش (ملحقة بالتقرير). فيما يخص رسوم الاستقدام، ذكرت شركة التطوير والاستثمار السياحي أن 15354 عاملاً كانوا يعملون في جزيرة السعديات في ديسمبر/كانون الأول 2010، وأن 13696 – أكثر من تسعين في المائة – من هؤلاء العمال وقعوا اتفاقات التكاليف بموقع العمل الخاصة بالشركة، ويتم فيها الإعلان عن أنهم لم يدفعوا رسوم استقدام كي يعملوا في الجزيرة.³⁵ إلا أن هذا الاتفاق المكتوب لا يكتفي بالنص على طريقة غير فعالة لمراقبة ما إذا كان العمال دفعوا رسوم استقدام، نظراً للصعوبات اللوجستية وإجراءات توقيع العقود المعيبة التي وصفها العمال لـ هيومن رايتس ووتش، بل إن الاتفاق على سياسة توظيف الشركة (ملحقة بالتقرير) ينص على أن العمال يمكن حرمانهم من دخول مواقع الشركة في حال أخفقوا في الالتزام بشروط الشركة – ومنها شرط ألا يكونوا قد دفعوا رسوم استقدام.³⁶ ولأن العمال الذين يرفضون التوقيع يمكن منعهم من العمل في الجزيرة، حتى من دفعوا رسوم استقدام منهم، أو من ليست معهم جوازات سفرهم (شرط آخر مطلوب)، فإن من غير المرجح أن يرفضوا التوقيع. نتائج المراجعة المستندة إلى استمارات موقعة تحت ظروف ربما تتطوي على إكراه، منها مثلاً اتفاق التكاليف بالموقع، تشير إلى القليل حول ما يتمتع به العمال من حقوق من حيث الممارسة. هذا المنهج المعيب في المراجعة يؤكد أيضاً على الحاجة إلى برنامج مراقبة دقيق ومستقل يشمل إجراء مقابلات مع العمال ومنهج بحثي شفاف.

في مارس/آذار 2011 عيّنت جامعة نيويورك ومجلس الشؤون التنفيذية شركة موت مكدونالد البريطانية لمراجعة والكتابة عن الالتزام بعود الجامعة الخاصة بالعمال المشاركين في إنشاء مقر الجامعة بجزيرة السعديات. المهم أن

35 رسالة شركة التطوير والاستثمار السياحي إلى هيومن رايتس ووتش، 14 مارس/آذار 2011، ملحقة بالتقرير.

36 انظر: Annexure E, TDIC EPP, available at: http://www.tdic.ae/en/media/get/20110328_employment-practices-policy-2011.pdf (تمت الزيارة في 13 فبراير/شباط 2012).

الجامعة قالت إن نتائج التقرير سُعلن على الملأ، وقد توقعت أن يحدث هذا بنهاية عام 2011. وإلى الآن لم يكشف أي من الطرفين عن معلومات عن شروط ومعايير اختيار الطرف المراقب أو كنه منهج المراقبة، أو الإجراءات المتخذة في حال التوصل إلى وجود مخالفات.³⁷

في مايو/أيار 2011، عينت شركة التطوير والاستثمار السياحي مؤسسة برايس ووتر هاوس كوبر، وهي شركة مراجعة ومحاسبة دولية، لمراقبة أوضاع العمال في مشروعاتها. ورد في إعلان شركة التطوير والاستثمار السياحي أن برايس ووتر هاوس كوبر سوف تراقب وتكتب علناً عما إذا كانت أوضاع العمال تفي بالمعايير التي حددتها سياسة توظيف الشركة وقانون العمل الإماراتي (لكن ليس المعايير الإضافية التي تكفل الاتساق مع القانون الدولي لحقوق الإنسان)، بما في ذلك مطالب دفع المقاولين للعمال رسوم الاستقدام وتوفير التأمين الصحي، ودفع الرواتب الشهرية في مواعيدها في حسابات الأفراد البنكية والسماح للعمال بالاحتفاظ بوثائقهم الشخصية ومنها جوازات السفر.

على النقيض من مجلس الشؤون التنفيذية، قدمت شركة التطوير والاستثمار السياحي وعوداً محددة بشأن منهجية جهة المراقبة التي ستعينها، ومنها عمليات تفتيش عشوائية ومقابلات مع العمال على أفراد بلغات العمال، وكذلك وعدت بنشر النتائج "الشاملة" في تقارير سنوية عامة. هذا المستوى من الشفافية الذي نرحب به من قبل شركة التطوير والاستثمار السياحي لم يمتد إلى نقاط أخرى أثارها هيومن رايتس ووتش. حتى الآن لم تُصدر الشركة شروط ومعايير العمل الرقابي الخاص بمؤسسة برايس ووتر هاوس كوبر، أو وصف تفصيلي بمنهجية العمل المخطط لها ومجال المراقبة أو أية متطلبات أو قيود ينبغي على المراقب أن يلتزم بها في مسار إصدار التقارير العلنية. غياب هذه المعلومات يصعب من تقييم ما إذا كان العقد ينص على مراقبة مستقلة تماماً (مقارنة ببرنامج التزام داخلي). على سبيل المثال ليس من الواضح طبيعة الآليات المطبقة – إن وجدت – لضمان: قدرة المراقب على العمل بقدر كافي من الاستقلال، أو تضارب المصالح الواجب تفاديه، أو القضايا ذات الصلة بالمراقبة واجبة الفحص، أو المنهجية المناسبة التي سيتم استخدامها، أو نظام تقارير واضح مطبق يسمح بنشر نتائج المراقبة دون تدخل أو رقابة من الطرف المستعين بخدمات المراقب.

في 14 سبتمبر/أيلول 2011 أرسلت هيومن رايتس ووتش رسالة إلى المؤسسات وشركاء التطوير تطلب معلومات إضافية عن برامج المراقبة، ومنها شروط ومعايير المراقبة ومجال المراقبة ومناهج البحث. لم نتلق معلومات إضافية من شركة التطوير والاستثمار السياحي ولا من جهاز الشؤون التنفيذية أو من أي من المؤسسات المرتبطة بالمشروع. هناك رسالة بالبريد الإلكتروني من شركة التطوير والاستثمار السياحي بتاريخ 19 أكتوبر/تشرين الأول رداً على طلبنا، أشارت إلى أن الأسئلة "الواردة في خطابكم سيتم تناولها في تقرير المراقبة السنوي المستقل، وطبقاً للممارسات الدولية الفضلى". ورداً على رسائل إلكترونية تالية، قالت شركة التطوير والاستثمار السياحي إن ليس لديها موعد بإصدار تقرير المراقبة.

وما إن تتوفر تقارير المراقبة المستقلة، وبافتراض أنها تشمل على الأقل المعلومات الأساسية عن عدد المخالفين والإجراءات المتخذة رداً على المخالفات، فإن هذه المعلومات ستكون أداة مفيدة لتقييم جدية الجهود المبذولة لمعالجة وتصويب أوضاع العمل. في مناقشات سابقة، شجعت هيومن رايتس ووتش بقوة شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية على التعرف على ومعاينة المقاولين والمقاولين من الباطن الذين يفشلون في الالتزام بمعايير حقوق العمال. في رسالة بتاريخ فبراير/شباط 2011 من هيومن رايتس ووتش لشركة التطوير والاستثمار السياحي، ولجهاز الشؤون التنفيذية، شملت أسئلتنا:

37 رسالة جامعة نيويورك إلى هيومن رايتس ووتش، 27 مارس/آذار 2011، ملحقة بالتقرير.

- 1) ما عدد المقاولين أو الوسطاء الذين نمت إلى علم مؤسستكم أنهم خالفوا شروط ومعايير سياسة العمل الخاصة بكم؟
- 2) ما هي الإجراءات التي اتخذتموها أو أوصيتم بها لمعاقبة المقاولين المخالفين؟
- 3) ما عدد وسطاء استقدام العمال الذين أبلغت السلطات الإماراتية عن أنهم يخالفون القوانين الإماراتية ويفرضون رسوماً لاستقدام العمال للعمل في مشروعاتكم؟ هل توصلتم إلى أي شركات استقدام للعمل مخالفة توفر عمالاً لمشروعاتكم؟

في ردها في مارس/آذار 2011، قالت شركة التطوير والاستثمار السياحي إنها "لطالما عملت مع استشاري مراقبة مستقل، يوفر تقارير منتظمة عن أداء المقاولين". وذكرت أن "تمت 48 عملية مراجعة لمقاولين يعملون في جزيرة السعديات" من بين "130 شركة، منها مقاولين من الباطن وموردين عمال يعملون على صلة بجزيرة السعديات"، وذلك حتى ديسمبر/كانون الأول 2010. ذكرت شركة التطوير والاستثمار السياحي أن العقوبات على عدم الالتزام تتراوح بين إخطارات التحذير إلى فسخ العقود، دون أن تحدد عدد إخطارات التحذير التي تصدر للمقاولين أو عدد العقود التي تم فسخها.

أما جهاز الشؤون التنفيذية في رده على هيومن رايتس ووتش فقد ذكر أن إطار سياساته وبروتوكولات تنفيذ السياسات الخاصة به تشمل "آلية فرض قواعد التزام داخلية دقيقة، مبنية من أجل التعرف على المشكلات الطارئة والقائمة في نظام العمل، والتي تتم معالجتها فيما بعد من خلال نظام التنفيذ" وأن نظام التنفيذ الخاص بالجهاز "مصمم بحيث يدعم الوفاء ببيان قيم العمل المشتركة". إلا أن الجهاز لم يوضح أكثر من ذلك.

بالنسبة للمستقبل، ثمة قضية واحدة لم تتم معالجتها، وهي ما إذا كانت المؤسسات ستتحرّك – وكيف ستتحرّك – إذا أخفقت شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية في الوفاء بالوعود الخاصة بفرض تدابير الحماية الموعودة في سياسة توظيف الشركة أو في بيان قيم العمل المشتركة الصادر عن جامعة نيويورك وجهاز الشؤون التنفيذية. طبقاً لهاتين الوثيقتين، فإن الالتزامات الواردة فيهما مدمجة في العقود بين شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية، مع الشركات الحاصلة على العقود الخاصة بالجزيرة، وهو ما يعني إمكانية تحميل المقاولين المسؤولية عن كفاءة المعايير المذكورة. المؤسسات الثقافية المشاركة في مشروعات جزيرة السعديات تصف هذه الوثائق أيضاً بصفحتها تضم التزامات مشتركة ولا بد من ضمانها، فعليها إذن أن تخرج بآليات لتطبيق الالتزامات التي حصلت عليها من شركاء التطوير في الإمارات. وفي حال إخفاق شركاء التطوير في تطبيق سياساتهم مع المقاولين، فعلى هذه المؤسسات ضمان توفر آلية لديها لمحاسبة شركاء التطوير على الالتزام بأحكام العقود بين الطرفين.

في اجتماع بتاريخ 11 مايو/أيار 2011 بين هيومن رايتس ووتش وممثلين عن وزارة الخارجية الفرنسية ووزارة الثقافة الفرنسية بشأن مشروع اللوفر أبو ظبي، ذكرت المستشارة كريستين غافيني شيفيت أن "إذا كانت انتهاكات الحقوق الاجتماعية كبيرة وخطيرة، فلا مجال للاستمرار بالعمل مع شريكنا الإماراتي".³⁸ وأضافت: "لا يمكننا إلغاء بعض أجزاء العقد... إما أن يكون عقداً كامل البنود أو لا شيء".³⁹

التوصيات

³⁸ اجتماع بين هيومن رايتس ووتش وممثلين عن وزارتي الثقافة والخارجية الفرنسيّتين، 11 مايو/أيار 2011.

³⁹ السابق.

- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية إصدار معلومات شاملة عن شروط ومواصفات ومنهجية عمل مؤسسات المراقبة التي استخدمتها، لإظهار استقلالية المراقبة واستقلالية عملية كتابة التقارير الخاصة بالمراقبة عن الشركة والجهاز.
- على الطرفين أيضاً نشر نتائج برامج المراقبة في مواقع عمل كل منهما، كما التزما، وضمان أن تكون التقارير شاملة.
- على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية فرض عقوبات مُعلن عنها على المقاولين الذين يخالفون المعايير، مع توفير سبل تعويض وإنصاف واضحة التعريف للعمال الذين تنتهك حقوقهم، بما في ذلك وعد مباشر بتعويض العمال الذين يدفعون رسوم استقدام، إذا أخفق شريك التطوير في سداد هذه الرسوم.

دراسة حالة: نور الدين أ.، من إقليم البنجاب، باكستان

نور الدين أ. رجل متزوج لديه طفلين. يعمل في شركة توريد عمال توفر العمال لشركة لايتون الحيتور. قابلته هيومن رايتس ووتش في موقع إنشاء متحف غوغنهايم، حيث كان يعمل في إنشاء الأعمدة الأساسية للمتحف الجديد. يعيش في مخيم للعمال في منطقة مصفح الصناعية في أبو ظبي، وهي حي صناعي كبير خارج المدينة يسكن فيه آلاف العمال.⁴⁰

كنت في أبو ظبي لمدة 14 شهراً. دفعت في بلدي 150 ألف روبية باكستاني [1747 دولاراً رسوم استقدام لوسيط] لأحصل على تأشيرة. في بلدي قال الوسيط إنني سأجني 700 درهم [191 دولاراً] راتب أساسي. قال لي الوسيط إنني سأعمل في تحضير النباتات، وتعبئة المياه، لكن عندما وصلت جعلوني أوقع عقداً جديداً، وأصبحت عامل إنشاءات، براتب أقل هو 525 درهماً [143 دولاراً]. [لكن] ليست عندي خبرة في الإنشاءات. كنت أعمل سائقاً في باكستان.

لم اشتك [من راتبي أو الوظيفة] للشركة لأن لا فائدة من الشكوى. بعض الناس الآخرين في حجرتي يعملون لصالح نفس الشركة. لا أحد منهم سعيد.

[الآن] أربح 525 درهماً [143 دولاراً] كراتب أساسي، ومعه أجر العمل الإضافي، بصفتي مساعد فني رافعة. أساعد في وضع الأسس وفي ماكينة الحفر. عملي هو جعل الأرض قوية. أحياناً أجني 720 أو 725 درهماً في الشهر [195 دولاراً] ويشمل هذا المبلغ أجر العمل الإضافي.

إنها وظيفة صعبة للغاية، ساعات العمل طويلة وشاقة. في الصباح نخرج [من مخيم العمال] في السادسة صباحاً، ويبدأ العمل في الساعة السابعة. نحصل على استراحة نصف ساعة ثم نعود إلى هنا في الثامنة مساءً. لا توجد مياه باردة، وعلينا أن نتجمع في المنطقة المركزية. يسألنا الرئيس: "لماذا تذهبون للمياه كثيراً هكذا؟" من ثم لا يمكنني الذهاب للمياه كثيراً. أحياناً أصاب بالصداع أو الحمى. ليس بالأمر الخطير – فلم أذهب إلى العيادة قط. أعتقد أنني كنت مريضاً من التعب ومن الحرارة المرتفعة.

[بعد بدء عملي بقليل] عقدت لنا محاضرة بإجراءات الأمان – وهو اجتماع مدته ساعة. بعد ذلك قالوا: "عليكم أن تعملوا، ستبدؤون من الغد". أثناء التدريب على الأمان، قالوا لنا أن نرتدي الخوذة، وأن نرتدي حذاء الأمان، وألا نكثر من رمي القمامة حولنا.

شركتي تدفع بدلاً للطعام هو 125 درهماً [34 دولاراً]. لكن نحتاج إلى 200 درهم على الأقل [54 دولاراً] لتناول الطعام البسيط. بسبب التضخم، فإن حتى 300 درهم [81 دولاراً] ربما لا تكفي للحصول على طعام جيد. لا نأكل إلا "الدال"، والخضراوات. لا يمكننا أكل اللحم، ربما مرتين أو ثلاث مرات شهرياً. هناك مطبخين في الشركة كلها، [نحو] 50 إلى 60 موظفاً. يبدو مسكننا جيداً، لكنن نعيش [في حجرات] حوالي 14 إلى 16 شخصاً في الحجرة الواحدة.

ما زلت لم أتمكن من استعادة مبلغ الـ 150 ألف روبية [1747 دولاراً] الذي دفعته للحصول على التأشيرة. كان هذا مالي الذي ربحته [وادخرته]. أرسل 6 آلاف روبية [70 دولاراً] كل شهر إلى أسرتي، ربما 7000 [82 دولاراً].

أغلب الناس الذين يعملون في شركتي عندهم نفس المشاكل. إذا كنت أعرف أنني سأعمل في هذا العمل، ما كنت جئت إلى هنا أبداً.

⁴⁰ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع نور الدين أ.، منطقة مصفح الصناعية، أبو ظبي، 2 نوفمبر/تشرين الثاني 2010.

HUMAN RIGHTS WATCH

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300

Kenneth Roth, Executive Director
Michele Alexander, Development & Outreach Director
Carroll Bogert, Associate Director
Emma Daly, Communications Director
Barbara Guglielmo, Finance & Administration Director
Peggy Hicks, Global Advocacy Director
Iain Levine, Program Director
Dinah Pokempner, General Counsel
James Ross, Legal & Policy Director
Joe Saunders, Deputy Program Director

PROGRAM DIRECTORS

Brad Adams, Asia
Holly Cartner, Europe & Central Asia
Rona Peligal, Africa
José Miguel Vivanco, Americas
Sarah Leah Whitson, Middle East & North Africa
Joseph Amon, Health and Human Rights
John Biaggi, International Film Festival
Peter Bouckaert, Emergencies
Richard Dicker, International Justice
Bill Frelick, Refugee Policy
Arvind Ganesan, Business & Human Rights
Steve Goose, Arms
Liesl Gerntholtz, Women's Rights
Scott Long, Lesbian, Gay, Bisexual & Transgender Rights
Joanne Mariner, Terrorism & Counterterrorism
Alison Parker, United States
Lois Whitman, Children's Rights

ADVOCACY DIRECTORS

Juliette de Rivero, Geneva
Jean-Marie Fardeau, Paris
Marianne Heuwig, Berlin
Lotte Leicht, European Union
Tom Malinowski, Washington DC
Tom Porteous, London

BOARD OF DIRECTORS

Jane Olson, Chair
Bruce J. Klatsky, Vice-Chair
Sid Sheinberg, Vice-Chair
John J. Studzinski, Vice-Chair
Karen Ackman
Jorge Castañeda
Geoffrey Cowan
Tony Elliott
Hassan Elmasry
Michael G. Fisch
Michael E. Gellert
James F. Hoge, Jr.
Betsy Karel
Wendy Keys
Robert Kissane
Joanne Leedom-Ackerman
Susan Manilow
Kati Marton
Barry Meyer
Pat Mitchell
Joel Motley
Joan R. Platt
Neil Rimer
Victoria Riskin
Amy L. Robbins
Shelley Rubin
Kevin P. Ryan
Jean-Louis Servan-Schreiber
Darian W. Swig
John R. Taylor
Catherine Zennström

Robert L. Bernstein, Founding Chair, (1979-1997)
Jonathan F. Fanton, Chair (1998-2003)
Bruce Rabb, Secretary

HUMAN
RIGHTS
WATCH

www.hrw.org

ملحق: مراسلات ذات صلة بالتقرير

رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى الأطراف الرئيسية المشاركة في مشروع تطوير جزيرة السعديات – 24 فبراير / شباط 2011

24 فبراير/شباط 2011

إلى: شركة أبو ظبي للتطوير والاستثمار السياحي؛ جهاز الشؤون التنفيذية لأبو ظبي؛ جامعة نيويورك؛ مؤسسة سولومون ر. غوغنهايم؛ وكالة المتاحف الفرنسية

متابعة لاجتماعاتنا الأخيرة مع عدد منكم، نود إطلاعكم على جهودنا القائمة لمراقبة التقدم المحرز على مسار كفالة تدابير حماية حقوق العمال الوافدين الذين يعملون في جزيرة السعديات بأبو ظبي.

قام عدد من مؤسساتكم مؤخراً بالتعهد علناً بكفالة جملة من تدابير حماية حقوق العمال، منها تعهدات متصلة بدفع رسوم الاستقدام للعمل، وكفالة حرية تنقل العمال، وتدابير حماية للوقاية من العمل الجبري، وتعهدات خاصة بالصحة والأمان في العمل، ومعايير دنيا للإسكان، ونظام إلكتروني لمراقبة دفع الأجور، وتوفير ما يكفي من أوقات الراحة للعمال. إلا أننا نشير إلى أن وكالة المتاحف الفرنسية/اللوهر أخفقت في أن تعلن على الملأ عن التزاماتها بحقوق العمال إلى تاريخه.

قامت هيومن رايتس ووتش في أكتوبر/تشرين الأول ونوفمبر/تشرين الثاني 2010 وفي يناير/كانون الثاني 2011 بزيارة جزيرة السعديات وقابلنا عمالاً وافدين – في مقابلات جماعية وفردية – يعملون في مشروعات إنشائية في الجزيرة. قابلنا عمالاً في مواقع عمل شملت منطقة جزيرة السعديات الثقافية ومواقع إنشاء جامعة نيويورك وغوغنهايم، حيث رأينا بوضوح لافتات تشير إلى أسماء المؤسسات. تمت المقابلات في مواقع عمل وفي مخيمات عمالية خارج الجزيرة. قدم العمال أسماء أصحاب عملهم، ورأيناها مطبوعة على ثياب الكثير من العمال وعلى إيصالات الأجور، وكذلك مُعلقة في مواقع العمل. من أصحاب العمل شركات لايتون الحبتور والجابر وسيف بن درويش والنابوده والهلل والقطيم كريليون، ودولسكو، والريوم.⁴¹

أجرينا هذه البحوث لتحديث نتائج تقريرنا لعام 2009 "جزيرة السعادة: استغلال العمال المهاجرين في جزيرة السعديات بأبو ظبي"، خاصة مع العلم بأنه ما زال هناك غياب للوضوح إزاء التزامكم بتوفير جهة مراقبة مستقلة خارجية للعمال في مشروعاتكم. إننا نعتزم إصدار تقرير جديد بناء على نتائجنا. في هذه الرسالة، نطلعكم على هذه النتائج قبل نشرها، من أجل منحكم فرصة للرد. سوف نضم ردودكم التي نلقاها في ظرف شهر من إرسال هذه الرسالة

⁴¹ شركات توريد قوة العمل الكبرى المذكورة في تقريرنا لعام 2009 استمرت في إمداد إنشاءات جزيرة السعديات بلايتون الحبتور وسيف بن درويش، والنابوده والهلل والقطيم كريليون ودولسكو والريوم. هناك شركات كثيرة من هذه لها مواقع إلكترونية تزعم أنها توفر امتيازات وظيفية وجدنا أنها لا تتوفر من حيث الممارسة.

إليكم في تقريرنا العلني الصادر في هذا الشأن. بعضكم ردوا بالفعل من خلال محادثات على انفراد، وبينما لن تذكر هذه الردود التي وردت في مراسلاتنا الفردية، فسوف نتابع معكم لضمان ظهور ردودكم في تقاريرنا المنشورة.

بينما تشير أبحاثنا إلى أن بعض التحسن قد طرأ على المشكلات التي سبق ووثقناها، لا سيما ما يخص دفع الأجور في حسابات بنكية شخصية للعاملين، إلا أنه يبدو أن ممارسات التوظيف ما زالت غير متسقة مع مختلف التعهدات التي تقدمت بها مؤسساتكم، مثل سياسة ممارسات التوظيف الخاصة بشركة التطوير والاستثمار السياحي، بتاريخ يونيو/حزيران 2010، وبيان القيم المشتركة الصادر عن شركة التطوير والاستثمار السياحي وغوغنهايم ("بيان غوغنهايم")، بتاريخ 22 سبتمبر/أيلول 2010. معيار المحاسبة الاجتماعية SA8000 الذي تتبناه وكالة المتاحف الفرنسية وشركة التطوير والاستثمار السياحي في عملها بمشروع اللوفر أبو ظبي، الذي لم يُعلن عنه على الملأ، بتاريخ 6 مارس/آذار 2007 ("معايير اللوفر") وبيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية الخاص بقيم العمل، وكذلك المعلومات الإضافية عن إنشاءات وعمليات جامعة نيويورك أبو ظبي (ومعه "بيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية") بتاريخ 3 فبراير/شباط 2010. في بعض الحالات التي بحثنا فيها، يبدو أيضاً أن الممارسات القائمة على جزيرة السعديات تخرق القانون الإماراتي وكذلك المعايير الدولية لحقوق العمال والعمال الوافدين.

إجمالاً، أفاد جميع العمال تقريباً بأنهم دفعوا رسوم استخدام باهظة للحصول على وظائفهم في الإمارات. في بعض الحالات، قال العمال إنهم دفعوا هذه الرسوم قبل ثلاثة أعوام، بينما في حالات أخرى، ذكروا أنهم دفعوها قبل شهور من المجيء إلى الإمارات، للحصول على عقود عملهم الأحدث. بعض العمال قالوا إنهم لم يوقعوا عقد توظيف قبل ترك بلدتهم، بينما أفاد آخرون بأنهم وقعوا عقوداً بشروط مختلفة لدى وصولهم إلى الإمارات. أفاد بعض العمال بأن طبيعة عملهم الفعلية تختلف كثيراً عما ذكره لهم وسطاء العمل في بلادهم.

وفي تطور إيجابي، فإن جميع العمال الذين تمت مقابلتهم تقريباً قالوا إنهم يتلقون رواتبهم إلكترونياً، ويشمل ذلك الأجور المتفق عليها ومعها أجر العمل الإضافي، على حساباتهم البنكية. أغلب العمال قالوا إنهم يحصلون على فترات راحة منتظمة وأيام إجازات وأفادوا بأن أصحاب العمل يراعون وقف العمل وقت ما بعد الظهر في أيام الصيف. إلا أنه يبدو أن المقاولين لا يطبقون هذه التحسينات على طول الخط.

اشتكى بعض العمال من أن أصحاب العمل يخصمون من رواتبهم مبالغ كبيرة (تصل إلى 25 في المائة) على سبيل "مخصصات الطعام". الكثير من العمال الذين تمت مقابلتهم قالوا إنهم لا يعيشون في قرية عمال شركة التطوير والاستثمار السياحي، وبعضهم ذكروا مشكلات في سكنهم. لكن جميع العمال باستثناء عامل واحد، قالوا إن أصحاب العمل يدفعون التأمين الصحي، وقالوا جميعاً أنهم يحصلون على ملابس خاصة بالحفاظ على السلامة الشخصية وتدريب على الأمان، وإن أحس بعضهم بأن تدريبهم لم يكن كافياً، وأحسوا بأن معداتهم الشخصية في العمل غير كافية. وأخيراً، فإن جميع العمال الذين تمت مقابلتهم لم تكن معهم جوازات سفرهم، باستثناء عامل واحد.

1. رسوم الاستخدام للعمل

كما سبق ووثقت هيومن رايتس ووتش باستفاضة، فإن إحدى المشكلات الأساسية التي تسهم في استغلال والاساءة إلى العمال في الإمارات هو استدانهم من أجل دفع رسوم الاستخدام للعمل الباهظة. وحتى يسد العمال ديونهم المستحقة عليهم بسبب دفع رسوم الاستخدام، فإنهم يصبحون فعلياً عالقين في أعمالهم. يبدو أن العمال في جزيرة السعديات مستمرين في دفع هذه الرسوم، دون تعويض من مؤسساتكم، رغم وعود بالتصدي لهذه المشكلة.

بموجب قانون الإمارات فإن على صاحب العمل دفع جميع رسوم الاستقدام المرتبطة باستخدام عمال مهاجرين.⁴² تصدت مؤسساتكم لهذه القضية في تعهداتكم العلية الخاصة بحماية حقوق العمال في جزيرة السعديات، لكن حتى الآن لم يرافق ذلك ذكر بنود محددة لتفادي دفع العمال لهذه الرسوم. سياسة ممارسات التوظيف الخاصة بشركة التطوير والاستثمار السياحي تحظر على المقاولين العمل مع وسطاء استقدام عمال يفرضون على العمال هذه الرسوم وتنص أيضاً على أن المقاولين هم وحدهم المسؤولون عن جميع نفقات ورسوم توظيف العمال في جزيرة السعديات.⁴³ إلا أن سياسة ممارسات التوظيف الخاصة بشركة التطوير والاستثمار السياحي لا تنص على آليات لتعويض العمال الذين يتبين أنهم دفعوا مثل هذه الرسوم غير القانونية. بيان غوغنهايم شدد على التزام المؤسسة بالحيلولة دون دفع العاملين بمشروع المؤسسة في أبو ظبي لهذه الرسوم، وذكر أن "يجب ألا ينتفع أي شخص مشارك في إنشاء مشروعات شركة التطوير والاستثمار السياحي بخدمات أي وسيط أو مكتب استقدام يفرض على الموظفين أي رسوم استقدام".⁴⁴ لكن لا توجد هنا أيضاً آلية لتطبيق هذا الحكم أو لتعويض العمال الذين يتبين دفعهم لهذه الرسوم. معايير اللوفر لا تتناول رسوم الاستقدام بشكل محدد، لكنها تحظر العمل الجبري باستخدام معايير القانون الدولي، بما في ذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمل الجبري.⁴⁵ بحوث منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمل الجبري انتهت إلى أن رسوم الاستقدام واحدة من العوامل الأساسية التي تسهم في تهيئة أوضاع العمل الجبري والعمل الاضطرابي بسبب الاستدانة.⁴⁶

بيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية، وهو الالتزام الأقوى بين التزامات مختلف الأطراف، يشمل حكماً بـ: "يقوم أصحاب العمل بتعويض العمال بشكل كامل عن أي رسوم مرتبطة بعملية الاستقدام للعمل، بما في ذلك ما يتعلق بالتأثيرات والاختبارات الطبية واستخدام مكاتب الاستقدام، دون خصم من العاملين".⁴⁷

⁴² ورد في القانون الإماراتي أن: "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 تستوفي من العامل أية مصاريف إلا وفقاً لما تقرره أو تصادق عليه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية". المادة 3، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، قرار وزاري رقم 233 (1998)، بشأن تنظيم قواعد العمل، 2 مايو/أيار 1998.

⁴³ سياسة توظيف شركة التطوير والاستثمار السياحي، فقرة 16، ورد فيها:

على المقاول مراعاة حظر دفع رسوم استقدام من قبل الموظفين في عقده مع أي وسيط عمالي وأن يوفر للـ ERM نسخة من هذه العقود إذا طلبت ذلك.

16.1.3: على المقاول ألا يستغل خدمات أي وسيط يفرض رسوم استقدام على الموظفين أو يتسامح مع أي من هذه الرسوم من أي موظف أو وسيط.

16.2: رسوم الاستقدام

16.2.1: المقاول هو الطرف الوحيد المسؤول عن دفع كل رسوم الاستقدام.

16.3: نفقات النقل:

المقاول مسؤول عن دفع كل النفقات المتعلقة بنقل الموظف إلى الإمارات العربية المتحدة، بما في ذلك رسوم التأشيرة والسفر/التذكرة وبشكل عام كل نفود ضرورية لتكليف الموظفين بالموقع. متوفر على: http://www.tdic.ae/en/media/get/20100922_epp-guggenheim.pdf (تمت الزيارة في 29 نوفمبر/تشرين الثاني 2010).

⁴⁴ ورد أيضاً في بيان غوغنهايم: "إذا كان المقاول أو شركة التطوير والاستثمار السياحي يعرفان بوجود هذا الوسيط أو الوكالة الذي يفرض على الموظف رسوم استقدام، فعليه أن يبلغ عن هذا الوسيط أو الوكالة لدى السلطات وألا ينتفع بخدماته بعد ذلك". بيان غوغنهايم، 22 سبتمبر/أيلول 2010، على: <http://www.guggenheim.org/abu-dhabi/about/joint-statement-on-workers-rights> (تمت الزيارة في 12 يناير/كانون الثاني 2011).

⁴⁵ من المهم ملاحظة أن معيار المحاسبة الاجتماعية SA8000 (المشار إليه في معايير اللوفر) لم يُكتب تحديداً للتصدي لاحتياجات حماية العمال الوافدين. ثم فإن المعيار لا يتناول تحديداً ولا يحظر بعض الممارسات الشائعة التي تؤدي إلى انتهاك حقوق العمال المهاجرين في الإمارات. القسم الثاني، ورد فيه أن: "لا الشركة ولا أي كيان يورد العمال للشركة يمكنه أن يحتفظ بأي جزء من راتب الفرد، أو امتيازاته أو ممتلكاته أو وثائقه من أجل إجبار الفرد على الاستمرار بالعمل في الدولة". متوفر على: http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf (تمت الزيارة في 13 يناير/كانون الثاني 2011).

⁴⁶ انظر: ILO 2009 *Global Report on Forced Labor, The Cost of Coercion*, p. 4. available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms_106200.pdf (تمت الزيارة في 4 فبراير/شباط 2011).

⁴⁷ بيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية، 3 فبراير/شباط 2010، على: <http://nyuad.nyu.edu/news.events/additional.labor.info.html> (تمت الزيارة في 12 يناير/كانون الثاني 2011).

رغم التزام مؤسساتكم حتى تاريخه، إلا أن جميع العمال الذين أجريت معهم مقابلات تقريباً، ذكروا لـ هيومن رايتس ووتش إنهم دفعوا ما بين 900 إلى 3000 دولار لوسطاء في بلادهم عندما سعوا للعمل في الإمارات، بما في ذلك بعض العمال الذين جاءوا مؤخراً للعمل في مشروعات شركة التطوير والاستثمار السياحي بجزيرة السعديات. قالوا إنهم استمروا في الاقتراض بأسعار فائدة عالية، وبرهن ممتلكات الأسرة، واستنفدوا مدخرات ربوها بصعوبة من أجل تمويل رسوم الاستقدام، بدافع الوعد بعمل أفضل في الإمارات. علي ر.، عامل من بنغلاديش عمل لصالح شركة لايتون الحبتور، قال لـ هيومن رايتس ووتش إنه دفع 190 ألف تكا بنغلاديشي (2668 دولاراً) لمكتب إلحاق بالعمل في دولته قبل سبعة شهور.⁴⁸ جمشيد س، عامل بشركة الجابر من البنجاب بالهند، قال إنه دفع 45 ألف روبية هندية (990 دولاراً) رسوم استقدام قبل ثمانية شهور.

تلاحظ هيومن رايتس ووتش أن جميع العمال تقريباً في موقع بناء جامعة نيويورك ممن قابلناهم ويعملون لصالح شركة الفطيم كريليون، ذكروا أنهم لم يدفعوا رسوم استقدام للحصول على عقود عملهم الأخيرة، بينما دفعوا رسوماً للحصول على وظائف في الإمارات في السنوات الخمس السابقة على ذلك. إلا أن أحد عمال الفطيم كريليون في موقع جامعة نيويورك قال إنه وصل قبل عام ودفع تذكرة طائرته. وهناك عامل آخر في موقع الإنشاءات قال إنه دفع 175 ألف تكا بنغلاديشي (2347 دولاراً) للمجيء إلى الإمارات قبل 28 شهراً.

على النقيض، فإن انتشار ظاهرة دفع رسوم استقدام من قبل العمال الموظفين في مواقع عمل أخرى، منها في شتى أنحاء المنطقة الثقافية، هو أمر يشير إلى أن شركة التطوير والاستثمار السياحي وغوغنهايم قد أخفقا في إضفاء المعنى الحقيقي على ضماناتهما بأن أصحاب العمل فقط هم المسؤولون عن دفع رسوم الاستقدام. السبيل الوحيد للإنصاف والتعويض من هذه الممارسة هو سياسة مقابلة كل عامل يعمل حالياً في أي مشروع وسؤاله عما إذا كان قد دفع رسوم استقدام أو رسوم تأشيرة أو رسوم سفر لأي من هينات توريد العمال، وتعويضه عن هذه الرسوم أو النفقات. كما أن على شركة التطوير والاستثمار السياحي وغوغنهايم وجهاز الشؤون التنفيذية وجامعة نيويورك، أن ينفذوا وعدهم بالإصرار على أن يتوقف المقاولون عن العمل مع الوسطاء الذين فرضوا رسوماً من هذا النوع على العمال، وأن يبلغوا عن هؤلاء الوسطاء السفارات المعنية والقنصليات. وعلى وكالة المتاحف الفرنسية/اللوثر الالتزام فوراً بضمان أن المقاولين المشاركين في مشروع اللوفر أبو ظبي سيدفعون رسوم الاستقدام التي دفعها العمال، مع فرض عقوبات على المقاولين الذين يعملون مع هؤلاء الوسطاء الذين يفرضون رسوماً على العمال.

وفيما يخص رسوم الاستقدام، تطلب هيومن رايتس ووتش باحترام ردوداً على الأسئلة التالية:

- ما هي الخطوات التي اتخذتها مؤسستكم لمراقبة ما إذا كان العمال الموظفين في مشروعاتكم قد دفعوا رسوم استقدام للحصول على الوظائف؟
- هل سألتكم كل مقاول بأن يشهد بأنه قد دفع رسوم الاستقدام عن كل من الموظفين؟ وأنه تأكد من أن جميع الموظفين لم يدفعوا أي رسوم؟
- ما عدد المقاولون أو الوسطاء الذين أبلغت مؤسستكم بهم بصفتهم خرقوا شروط سياسة قيم العمل الخاصة بكم؟
- ما الإجراءات التي اتخذتها مؤسستكم أو أوصت بها لمعاقبة المقاولين المخالفين؟

⁴⁸ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع علي ر.، المنطقة الثقافية بجزيرة السعديات، 30 أكتوبر/تشرين الأول 2010.

- ما عدد وسطاء العمل الذين أبلغت بهم السلطات الإماراتية بتهمة مخالفة قوانين الإمارات وفرض رسوم استقدام على العمال في مشروعاتكم؟ هل تعرفتم على أي شركات استقدام للعمل غير مستحقة لتوريد العمال لمشروعاتكم؟

2. تبديل العقود والاتجار بالبشر

كما سبق ووثقت هيومن رايتس ووتش فإن "تبديل العقد" وغيرها من الممارسات التي تنطوي على الوعد برواتب وأجور في البلد الأم أفضل بكثير مما يحصل عليه العامل لدى تكليفه بالعمل في الإمارات، كانت من المشكلات المتفشية بالنسبة للعمال الوافدين. تشير أبحاثنا إلى أن هذه الممارسات مستمرة كم مشكلة رغم التزام مؤسساتكم العلني بضمان أن تكون الشروط التي يطلع عليها العمال في بلادهم مماثلة للشروط التي يحصلون عليها في الإمارات.

ورد في سياسة ممارسات التوظيف الخاصة بشركة التطوير والاستثمار السياحي أن: "الموظفون الجدد يحصلون بلغاتهم الأصلية على تأكيد رسمي، ويقدمون إيصالات يقررون فيه بالتأكد، على شروط العمل، بما في ذلك معلومات الأجور، وهذا قبل خروجهم من بلادهم، أو حيث يكون العامل في الإمارات بالفعل، قبيل تكليف العامل بموقع العمل".⁴⁹ أكد بيان غوغنهايم على هذه الالتزامات.⁵⁰ لكن بيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية سكت عن متطلبات العقود، وأخفقت معايير اللوفر أيضاً في الإحاطة بهذا الركن من أركان عقود العمال الوافدين.

الكثير من العمال الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش في نوفمبر/تشرين الثاني 2010 قالوا إن أجورهم في جزيرة السعديات أقل من المبالغ التي وعدوا بها في بلادهم. في بعض الحالات، قالوا إنهم اضطروا للعمل في وظائف مختلفة عن التي تعاقدوا عليها مع وسطاء العمل في بلادهم. إلا أن عدم حيازتهم لجوازات السفر والاستدانة لتسديد رسوم الاستقدام والحاجة لإرسال دخل إلى أسرهم، ممتزجة بعدم قدرة العمال على تغيير وظائفهم؛ كل هذا أدى إلى حصارهم في ظروف العمل التي وجدوا أنفسهم فيها لدى وصولهم إلى الإمارات.

أفاد بعض العمال بأن الوسطاء في بلادهم طالبوهم بتوقيع أوراق بيضاء قبل المغادرة. قال آخرون إنهم وقعوا عقداً في بلد، بلغتهم الأصلية، وعقد آخر لدى الوصول بالعربية والإنجليزية (وهما لغتان لا يتحدث بهما الكثير من العمال). في الحالات التي توفر فيها مكاتب الاستقدام للعمل في بلدان العمال عقود عمل بلغات أصلية، فلم تتطابق شروط هذه العقود مع العقود التي وجدها العمال فيما بعد في جزيرة السعديات، على حد قول العمال.

بالنسبة للعقود الموقعة في الإمارات من قبل عمال في مشروعات شركة التطوير والاستثمار السياحي، قال الأغلبية إنهم لم يحصلوا على تفسيرات تفصيلية من ممثلي الشركة عن شروط العقود. بل قاموا بـ "التوقيع بسرعة". وصفوا هذه العملية بأنهم يتم استدعائهم لتوقيع العقود في جماعات كبيرة، ويوقعون واحداً وراء الآخر، ولا يُمنحون وقتاً لقراءة محتوى العقود، حتى لو كانوا قادرين على القراءة بلغة العقد. قال أحد العمال من شركة الريوم: "لم نفهم ما وقعناه". وقال جمشيد س، عامل هندي موظف لدى شركة الجابر: "وقعت عقداً [في البنجاب] بالهندية. ورد فيه أنني سأحصل على 720 درهماً (196 دولاراً) بالإضافة إلى الطعام والسكن".⁵¹ إلا أنه في جزيرة السعديات لم يحصل

49 سياسة الممارسات الوظيفية، شركة التطوير والاستثمار السياحي، قسم 16.7، 29 يوليو/تموز 2010، على:

http://www.tdic.ae/en/media/get/20100922_epp-guggenheim.pdf (تمت الزيارة في 29 نوفمبر/تشرين الثاني 2010).

50 "يُحصل الموظف على تأكيد رسمي بشروط عمله، بما في ذلك جميع المعلومات الخاصة بالأجر، قبل أن يغادر بلده الأصلي، أو إذا كان العامل في الإمارات، فقبل تكليفه بموقع العمل. العقود الوظيفية يجب أن تلتزم بالقانون وأن تترجم وتفسر للعامل بلغته الأصلية قبل أن يوقع على العقد. يجب الموافقة على عقود العمل وتوثيقها بوزارة العمل. يُمنح العامل نسخة من عقد عمله ليحتفظ به". بيان غوغنهايم، ص 2، متوفر على: <http://www.guggenheim.org/abu-dhabi/about/joint-statement-on-workers-rights> (تمت الزيارة في 12 يناير/كانون الثاني 2011).

51 مقابلة هيومن رايتس ووتش مع جمشيد س، جزيرة السعديات، 30 أكتوبر/تشرين الأول 2010.

على أكثر من 520 درهماً (142 دولاراً) كراتب أساسي في الشهر، على حد قوله له هيومن رايتس ووتش. نور الدين أ، عامل باكستاني في موقع لغوغنهايم، قال: "في بلدي قال الوسيط إنني سأجني 700 دولار (191 دولاراً) كراتب أساسي... لكنني أحصل على 525 درهماً (143 دولاراً) كراتب أساسي".⁵²

أضاف نور الدين باكستاني الجنسية إن وسيطه قال له إنه سيعمل في منشأة لتعبئة زجاجات المياه. قال: كنت أعمل سائقاً في باكستان، لا خبرة لي في أعمال البناء والإنشاءات".⁵³

غاوتام ك. وفينكات س. عاملان من أندرا براديش في الهند يعملان مع نور الدين في موقع بناء غوغنهايم، قالوا أيضاً إن وسطاء الاستقدام للعمل خدعوهما فيما يخص نوع الوظيفة التي سيعملان بها.⁵⁴ قال غاوتام: "الوسيط قال لي إنني سأعمل في المطار وسأحصل على 1200 درهم (327 دولاراً) راتب أساسي. لكن عندما جئت الإمارات قبل 3 سنوات، كان راتبي الأساسي 575 درهماً (157 دولاراً). الآن هو 650 درهماً (177 دولاراً). ما كنت لآتي إلى هنا لو كنت أعرف بحقيقة الوظيفة".⁵⁵

إن على شركة التطوير والاستثمار السياحي وغوغنهايم وجامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية الوفاء بالوعود العلنية بأن يطالبوا المقاولين بالتعرف على أي وكالة لتوريد العمال في الدول المرسله للعمالة أو في الإمارات تنورط في خداع العمال بشأن العقود، وأن يكفوا عن التعامل معها، بينما على وكالة المتاحف الفرنسية/اللوfer التقدم بوعود مماثلة لتلك التي تقدمت بها المؤسسات الأخرى حتى تاريخه. التعرف على هؤلاء الوسطاء يجب أن يشمل التحقيق الفعال من خلال مقابلة العمال بشأن طبيعة العقود التي وقعوها في بلادهم، ولابد من أن يُسمح للعمال الذين تعرضوا للخداع بالحصول على الشروط التي وُعدوا بها، أو السماح لهم بتغيير أصحاب عملهم في الإمارات، أو عودتهم إلى بلادهم على نفقة أصحاب العمل، إذا شاءوا هذا. على شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية معاقبة وفسخ علاقات العمل مع أي مقاولين ضلّلوا العمال بشأن شروط العمل لدى وصولهم إلى الإمارات.

- ما هي الخطوات التي اتخذتها مؤسساتكم لضمان حصول العمال على عقود عمل في بلادهم تماثل شروط التعاقد التي وضعتها كل من مؤسساتكم وأن تماثل عقودكم شروط العمل في الإمارات؟ هل قابلت مؤسساتكم كل من العمال قبل عملهم للتأكد من الشروط التي عرف بها العامل في بلده الأصلي؟
- ما هي العقوبات التي قمتم بتوقيعها، أو التي تخططون تطبيقها في الحالات التي تم فيها خداع العمال بشأن طبيعة شروط التوظيف؟

3. مصادرة جوازات السفر وحرية التنقل

مصادرة جوازات سفر العمال – وهي ممارسة شبه شاملة في الإمارات – تخرق حقوق العمال في حرية التنقل بموجب القانون الدولي، وكذلك بموجب أحكام القضاء الإماراتي. إلا أنها ما زالت مشكلة متفشية في جزيرة السعديات.

⁵² مقابلة هيومن رايتس ووتش مع نور الدين أ. مخيم عمال ICAD، أبو ظبي، 2 نوفمبر/تشرين الثاني 2010.

⁵³ نص بروتوكول الأمم المتحدة على منع ومناهضة ومعاقبة الإتجار في البشر على تعريف الاتجار بصفته: "استقدام أو نقل أو إحالة أو استضافة أو استقبال أفراد من خلال تهديد أو استخدام القوة أو أشكال الإكراه الأخرى، من اختطاف أو تزوير أو خداع أو إساءة استخدام لمنصب أو من واقع منح أو تلقي الأجور والامتيازات، من أجل تهينة موافقة الشخص على أن يسيطر عليه شخص آخر، بغرض الاستغلال. يشمل الاستغلال في الحد الأدنى، العمل أو الخدمات الجبرية".

⁵⁴ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع غاوتام ك. وفينكات س.، مخيم عمال ICAD، منطقة مصفح الصناعية، أبو ظبي، 2 نوفمبر/تشرين الثاني 2010.

⁵⁵ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع غاوتام ك. مخيم عمال ICAD، منطقة مصفح الصناعية، أبو ظبي، 2 نوفمبر/تشرين الثاني 2010.

وعدت شركة التطوير والاستثمار السياحي،⁵⁶ وغوغنهايم،⁵⁷ وجامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية⁵⁸ علناً بأن المقاولين وأصحاب العمل المشاركين في مشروعات جزيرة السعديات لن يصادروا جوازات سفر العمال وأن العمال يحتفظون بجوازات سفرهم وأوراق الهوية الأخرى الخاصة بهم. كما التزمت وكالة المتاحف الفرنسية/اللوfer بحمايتهم من العمل الجبري، وتنص معايير اللوفر على أن المقاولين "لن يقوموا بدعم استخدام العمل الجبري أو الإلزامي كما ورد تعريفه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29، ولا يُطالب العاملين بدفع "تأمين" أو يتركون أوراق الهوية لدى الشركة عند بدء العمل".⁵⁹

إلا أن جميع العمال الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش – عدا عامل واحد – ذكروا أن شركاتهم تحتفظ بجوازات سفرهم، وإن بدا أن بعض أصحاب العمل يقومون الآن بإعادة هذه الجوازات، أو حصلوا على إذن صريح من العمال بالاحتفاظ للعمال بجوازات سفرهم على سبيل الأمانة. قال عمال من شركة الجابر لـ هيومن رايتس ووتش إن شركاتهم تعيد إليهم ببطء جوازات سفرهم. رغم أن عامل واحد من الجابر أفاد بأن جواز سفره معه، فقد قال العمال لـ هيومن رايتس ووتش إنهم يفهمون أن صاحب عملهم يعيد إليهم جوازات السفر بموجب أرقام بطاقات هوية العمال، وأن جميع جوازات السفر سوف تعود إليهم في نهاية المطاف.

قال عمال من شركة الفطيم كريليون – من المقاولين في إنشاءات جامعة نيويورك – قالوا لـ هيومن رايتس ووتش إنه بينما يحتفظ صاحب العمل بجوازات السفر، فإنهم حصلوا على إيصال ورد فيه أنه يمكنهم الحصول على جوازاتهم في أي وقت. رأت هيومن رايتس ووتش أحد الإيصالات الصادرة عن شركة الفطيم كريليون وورد فيها أن الموقع أدناه يفهم أنه باختياره الحر يمكنه الاحتفاظ بجواز سفره أو أن يسلمه لصاحب عمله ليحتفظ به أمانة. تنص الورقة أيضاً على أن للعمال أن يطلب في أي وقت جواز السفر فيعود إليه في ظرف 24 ساعة من طلبه، باستثناء أيام الإجازات والعطلات الرسمية. كما ينص على أنه لا يمكن ضمان الإعادة في ظرف هذه الفترة، لكن سيؤخذ في الاعتبار الإعادة المستعجلة لجواز السفر في حالات الطوارئ.

إلا أن عمال البناء بموقع جامعة نيويورك الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش لم يفهموا أن لهم حق الاحتفاظ بجوازات سفرهم في جميع الأوقات، ولم يعرفوا بوجود مكان آمن للاحتفاظ بجوازات سفرهم ومتعلقاتهم الشخصية كبديل لهذا. بينما مساكن العمال فيها صناديق آمنة بأقفال، لكل عامل، فإن الشركة لم توفر الأقفال رغم طلبات من مدراء معسكر العمال على مدار شهرين، على حد قول العمال.

⁵⁶ ورد في سياسة توظيف شركة التطوير والاستثمار السياحي، فقرة 17، أن:
• "17.2 على جميع الموظفين تحمل مسؤولية الاحتفاظ بأوراقهم الشخصية، بما في ذلك جوازات سفرهم وخص القيادة وبطاقات وكروت العمل والتأمين الصحي.

⁵⁷ 17.3 لا يحق لأي مقاول الإبقاء على جواز سفر أي عامل أو الاحتفاظ به، إلا لأغراض استصدار وتجديد تأشيرة الإقامة أو لإلغاء تأشيرة الإقامة لدى فسخ علاقة العمل". متوفر على: http://www.tdic.ae/en/media/get/20100922_epp-guggenheim.pdf (تمت الزيارة في 13 فبراير/شباط 2012).

⁵⁸ بيان غوغنهايم: "لا يحتفظ المقاول بجواز سفر أو وثائق شخصية لأي عامل باستثناء ما هو على صلة باستصدار وتجديد وإلغاء تأشيرة الإقامة. على المقاول أن يقدم لشركة التطوير والاستثمار السياحي بشكل شهري قائمة بجوازات السفر في حيازته ويذكر أسباب حيازتها. يحق للعمال الاحتفاظ بوثائقهم الشخصية، بما في ذلك جوازات السفر وخص القيادة وبطاقات العمل وبطاقات التأمين الصحي"، متوفر على: <http://www.guggenheim.org/abu-dhabi/about/joint-statement-on-workers-rights> (تمت الزيارة في 12 يناير/كانون الثاني 2011).

⁵⁹ ورد في بيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية أن "يحتفظ الموظفون بجميع أوراقهم الشخصية، ومنها جوازات السفر وخص القيادة". متوفر على: <http://nyuad.nyu.edu/news.events/additional.labor.info.html> (تمت الزيارة في 13 فبراير/شباط 2012).

⁵⁹ 5A8000، 2008، فقرة 2.1. متوفر على: http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf (تمت الزيارة في 13 يناير/كانون الثاني 2011).

من أجل منح معنى حقيقي لقدرة العمال على الاحتفاظ بجوازات سفرهم وأوراق الهوية، فإن على كل من مؤسساتكم مطالبة المقاولين بضمان توفر صناديق تخزين بأقفال في مكان آمن لكل عامل، يمكن للعمال أن يخزنوا فيها جوازات سفرهم والمتعلقات القيمة الأخرى الخاصة بهم إن شاءوا، وأن تراقبوا توفر مكان آمن للعمال يمكنهم فيه تخزين جواز السفر والأوراق الأخرى. إذا طلب عدد كبير من العمال تخزين وثائق الهوية خارج المساكن العمالية، فلا بد من توفير طرف ثالث تودع لديه الوثائق.

كما تبقى حرية تنقل العمال عرضة للتضييق في بعض الحالات، من واقع نقص المواصلات التي تصل إلى مخيماتهم العمالية. بعض هذه المخيمات لا تتوفر بها خدمات أساسية مثل مراكز البنوك والبريد والأسواق. عمال جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية المقيمين في جزيرة ياس اشتكوا من أن النقل لا يتوفر إلا مرات قليلة يومياً في أيام الجمعة وأيام العطلات وأنهم إذا فاتتهم وسيلة النقل المتوفرة فلا سبيل أمامهم لمغادرة المخيم. العمال الذين قابلناهم في موقع غوغنهايم، وعمال آخرين في المنطقة الثقافية، قالوا إنهم يعيشون في مصفح والمشرق (المعروف أيضاً بالمخيم الصيني)، واتضح أن هذين المخيمين فيهما وسائل مواصلات أكثر. حيث يعيش العمال في مساكن منعزلة بعيدة عن المراكز التجارية، على مؤسساتكم ضمان قدرة العمال على استخدام وسائل النقل في أيام العطلات على جداول منتظمة، بحيث يمكنهم اللجوء لخدمات البنوك وغيرها من المنشآت التجارية دون التعرض لصعوبات. القسم 6 يوضح تفصيلاً نتائجنا المتعلقة بإسكان العمال.

- ما هي الخطوات التي تتخذها مؤسساتكم لضمان السماح لجميع العمال بالاحتفاظ بجوازات سفرهم.
- ما هي الخطوات التي اتخذتموها لتوفير مكان آمن للعمال يخزنون فيه جوازات السفر وأوراق الهوية الشخصية الأخرى إذا أرادوا ذلك؟
- ما هي الخطوات التي اتخذتموها لنقل العمال من وإلى مخيمات العمال في أيام العطلة؟

4. القدرة على فسخ علاقة العمل بحرية

في تقريرنا الصادر عام 2009، وصفنا عدم قدرة العمال على ترك وظائفهم والتماس وظائف أخرى، مما يعرضهم للتعبية لأصحاب العمل، حتى في الأوضاع التي لا يدفع فيها أصحاب العمل الأجور أو ينتهكون حقوقهم بأي شكل آخر. يحظر القانون الدولي والإماراتي العمل الجبري، والتزامات المؤسسات الأربع المذكورة في هذه الرسالة تؤكد على هذا الحظر. إلا أن القانون الإماراتي يطالب أصحاب العمل بالإبلاغ عن العمال الذين يتركون الوظائف دون موافقة من صاحب العمل مع الحصول على وظائف جديدة، ويعتبر ذلك "ترك" للعمل. إذا تم القبض على العامل المسجل بصفة تارك للعمل يجري ترحيله، ويواجه منع من العودة للعمل في الإمارات.

هناك عمال أجريت مقابلات معهم في جزيرة السعديات، أفادوا باستمرار عدم حصولهم على موافقات أصحاب العمل بتركهم الوظائف. قال بريمشاند ر، عامل هندي يعمل في شركة الهلال أثناء مقابلة معه في أكتوبر/تشرين الأول 2010: "قلت [لأصحاب عملي] أنني أريد العودة، لكنهم لا ينصتون لأحد".⁶⁰ عبد الله س. عامل من بنغلاديش يعمل لصالح شركة اليوم، قال له هيومن رايتس ووتش: "الآن أريد العودة لبلدي بسبب ظرف طارئ. أبي مريض للغاية وزوجتي هناك أيضاً وتحتاج مني أن أعود، لكنهم [أصحاب العمل] لا يسمحون لي".⁶¹ ولأن عبد الله س. قال إن صاحب عمله معه جواز سفره ولأن قوانين الإمارات تطالب صاحب العمل بختم تأشيرة عمل العامل قبل أن يغادر البلاد، فلا يمكنه ببساطة ترك العمل والعودة إلى أسرته.

⁶⁰ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع بريمشاند ر، جزيرة السعديات، 30 أكتوبر/تشرين الأول 2010.

⁶¹ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عبد الله س، جزيرة السعديات، 30 أكتوبر/تشرين الأول 2010.

- ما هي الخطوات التي تتخذها مؤسستكم إن وجدت لضمان قدرة العمال على فسخ علاقات العمل إذا شاءوا؟

5. الخصم من الأجور لتوفير الطعام

الخصم من الأجور لتوفير الطعام أمر محظور في سياسة ممارسات توظيف شركة التطوير والاستثمار السياحي، وكذلك في بيان غوغنهايم، وفي بيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية. معايير اللوفر تحظر أيضاً الخصم من الأجور إلا في ظروف محدودة، وتطالب بأن تكون التعويضات متفقة مع القوانين المحلية.⁶² سياسة ممارسات توظيف شركة التطوير والاستثمار السياحي، القسم 21.5 ورد فيها أنه لا يُخصم من أجور العمال فيما يخص الطعام أو الصحة أو الأمان أو الإقامة، بينما نص بيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية على أنه: "بشكل عام فإن خدمات العمال لفرع جامعة نيويورك في أبو ظبي يُدفع مقابلها أجور وامتيازات تتفق مع جميع القوانين الإماراتية المنطبقة والأنظمة الإماراتية، بما يوفر احتياجاتهم ومستويات معيشتهم الأساسية".

العمال التابعين لشركة الفطيم كريليون – من شركات البناء في موقع بناء جامعة نيويورك السعديات – قالوا لـ هيومن رايتس ووتش إنه بالإضافة إلى رواتبهم الأساسية بمبلغ 800 درهم (218 دولاراً) شهرياً (للعامل) أو 1200 درهم (327 دولاراً) (لعمال البناء المتخصصين والنجارين)، فإن صاحب العمل يدفع لهم ثمن الطعام والإسكان والنفقات الطبية.

إلا أن العديد من العمال العاملين في مشروعات لشركة التطوير والاستثمار السياحي قالوا لـ هيومن رايتس ووتش إن أصحاب العمل يدفعون حصة شهرية من الطعام كجزء من الرواتب الأساسية وفي بعض الحالات توقعوا من العمال شراء الطعام وطهيهِ بأنفسهم، رغم إمكانية خصم الطعام الشهري من الراتب في أي وقت كإجراء عقابي – في خرق لوعود شركة التطوير والاستثمار السياحي الخاصة بالخصم من الأجور. هناك عمال يعملون من خلال شركة التطوير والاستثمار السياحي – منهم عمال من موقع بناء متحف غوغنهايم – قالوا إن أصحاب عملهم اقتطعوا خصومات عقابية من هذا النوع على مدار العام الماضي.⁶³

العمال التابعون لشركة نابوده – إلى جوار موقع اللوفر في منطقة السعديات الثقافية – قالوا لـ هيومن رايتس ووتش إنهم يتلقون رواتب شهرية متوسطها 580 درهماً (158 دولاراً) تصلهم على حساباتهم البنكية. إلا أنهم قالوا إن أصحاب العمل طالبوهم بدفع 150 درهماً (41 دولاراً) أي أكثر من أجر أسبوع، من رواتبهم كل شهر لتسديد ثمن الطعام. وقال أحد العمال موضحاً: "إذا لم ندفع مقابل الطعام، لا يعطونا الكارت. يجب أن نُظهر الكارت عند المقصف".⁶⁴ نور الدين أ، من باكستان، ويعمل في موقع إنشاء غوغنهايم، قال: "تدفع شركتي مخصص للطعام قدره 125 درهماً (34 دولاراً). لكن نحتاج على الأقل 200 درهم (54 دولاراً) لشراء الطعام البسيط. بسبب التضخم، فإن حتى 300 درهم [81 دولاراً] ربما لا تكفي للحصول على طعام جيد. لا نأكل إلا "الدال"، والخضراوات. لا يمكننا

⁶² "على الشركة أن تضمن أن أجور العاملين وامتيازاتهم مذكورة تفصيلاً ومكتوبة لهم، عن كل قسط من أقساط الأجور. على الشركة أن تضمن أن الأجور والامتيازات تُوفّر بما يتفق مع جميع القوانين المنطبقة". SA8000، القسم 8.2 و 8.3، على: http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf (تمت الزيارة في 13 يناير/كانون الثاني 2011).

⁶³ مقابلة جماعية لـ هيومن رايتس ووتش مع عمال من شركة الجابر للإنشاءات، جزيرة السعديات، 30 أكتوبر/تشرين الأول 2010، مقابلة مع نور الدين أ، مخيم عمال ICAD، منطقة مصفح الصناعية، أبو ظبي، 2 نوفمبر/تشرين الثاني 2010.

⁶⁴ مقابلة جماعية لـ هيومن رايتس ووتش مع عمال شركة النابوده، المنطقة الثقافية جزيرة السعديات، أبو ظبي، 30 أكتوبر/تشرين الأول 2010.

أكل اللحم، ربما مرتين أو ثلاث مرات شهرياً".⁶⁵ قال نور الدين إن شركته، دولسكو، خصمت مخصص شهر للطعام من راتبه قبل بضعة شهور، كعقوبة له على التغيب عن أحد أيام العمل.

- ما هي السياسة التي تتبناها مؤسستكم لتوفير الطعام الملائم للعمال؟
- ما هي الاستفسارات التي قدمتموها عن آليات أصحاب العمل الخاصة بتوفير الطعام للعمال؟ هل يوفر المقاولون في مواقع عملكم مخصصات للطعام بالإضافة إلى أجور العمال الأساسية؟ أم هل يخصمون هذا المبلغ من أجور العمال؟ هل قابلتم أي عمال بأنفسكم بشأن مسألة الطعام؟
- ما الخطوات المتخذة للحماية من الخصومات غير القانونية من الأجور؟
- ما الإجراءات العقابية التي اتخذتموها في حالات الخصم غير القانوني من الأجور؟

6. السكن

تقدمت كل من مؤسساتكم – باستثناء وكالة المتاحف الفرنسية/اللوfer – بوعود علنية بمراعاة الحد الأدنى للسكن فيما يخص العمال المشاركين في مشروعات جزيرة السعديات. بيان غوغنهايم المؤرخ في 22 سبتمبر/أيلول 2010 ورد فيه أن "جميع المقاولين العاملين في موقع متحف غوغنهايم أبو ظبي ملتزمون بتوفير إقامة لموظفيهم في قرية عمال جزيرة السعديات، المصممة والمبنية من قبل شركة التطوير والاستثمار السياحي بما يعكس المعايير الدولية".⁶⁶ سياسة ممارسات التوظيف الخاصة بشركة التطوير والاستثمار السياحي ورد فيها أن على جميع المقاولين "الالتزام باستخدام القرية المتوفرة لجميع العاملين، باستثناء العاملين المؤقتين" وأن "أي استثناء لابد من مراجعته والموافقة عليه مسبقاً".⁶⁷ تطالب معايير اللوفر المقاولين بـ "ضمان أن أي منشآت للإقامة والسكنى لصالح العمال تكون نظيفة وأمنة وتفي بالاحتياجات الأساسية للعاملين".⁶⁸ في الوقت نفسه، فإن بيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية صمت على معايير إسكان العمال.

لم تُمنح هيومن رايتس ووتش موافقة على طلبها بزيارة قرية العمال الخاصة بشركة التطوير والاستثمار السياحي الكائنة بجزيرة السعديات. في مقابلاتنا، ذكر العاملون القاطنين بتلك المنشأة دون استثناءات أن ذلك المكان نظيف وتتم صيانته جيداً وتتوفر فيه وجبات ووسائل راحة رائعة. لاحظت هيومن رايتس ووتش التقدم الذي أحرزته شركة التطوير والاستثمار السياحي على مسار التفوق في كفاءة المعايير المطلوبة لإسكان العمال في قرية العمال، وتستمر في الإشادة بهذا التحسن. إلا أننا نشير أيضاً إلى أن الكثير من العمال الذين قابلناهم أثناء زيارة نوفمبر/تشرين الثاني، ومنهم عمال يعملون في مواقع جامعة نيويورك وغوغنهايم وعمال تمت مقابلتهم في مختلف أنحاء المنطقة الثقافية، لا يعيشون في قرية العمال. بل يعيشون في مخيمات عمالية في منطقة مصفح الصناعية في أبو ظبي، وفي منطقة الرها القريبة من جزيرة السعديات، وفي مخيمات على مشارف أبو ظبي أو في جزيرة ياس. أرسلت شركة التطوير والاستثمار السياحي رسالة إلى هيومن رايتس ووتش في 21 يناير/كانون الثاني 2010 ورد فيها أن: "5000 عامل

⁶⁵ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع نور الدين أ.، مخيم عمال ICAD، منطقة مصفح الصناعية، أبو ظبي، 2 نوفمبر/تشرين الثاني 2010.

⁶⁶ بيان غوغنهايم، على: <http://www.guggenheim.org/abu-dhabi/about/joint-statement-on-workers-rights> (تمت الزيارة في 12 يناير/كانون الثاني 2011).

⁶⁷ سياسة ممارسات التوظيف، شركة التطوير والاستثمار السياحي: http://www.tdic.ae/en/media/get/20100922_epp-guggenheim.pdf (تمت الزيارة في 12 يناير/كانون الثاني 2011).

⁶⁸ SA8000 القسم الثالث. متوفر على: http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglish.Final.pdf (تمت الزيارة في 13 يناير/كانون الثاني 2011).

يعيشون في قرية عمال شركة التطوير والاستثمار السياحي".⁶⁹ "ما إن يتم إتمام الإنشاءات، سوف يستضيف المخيم أكثر من 40 ألف عامل".⁷⁰

زارت هيومن رايتس ووتش مدينة أبو ظبي الصناعية (ICAD)، وهي مخيم عمالي كبير مخصص للعمال الرجال في منطقة مصفح الصناعية، وكذلك مخيم الدار في جزيرة ياس، ومخيم سيف بن درويش في منطقة بني ياس في أبوظبي ومخيم المشرق (يُعرف أيضاً بمسمى المخيم الصيني). ذكر العمال مستويات متباينة من النظافة في هذه المنشآت. العمال الذين يعيشون في مدينة أبوظبي الصناعية، منهم عمال يعملون لصالح متحف غوغنهايم، لا يُسمح لهم باستقبال زوار، طبقاً لقائمة من القواعد مُعلقة في مدخل البنايات السكنية. المشاكل تشمل نقص المياه المتكرر. العمال الذين يعيشون في مخيم عمال مدينة أبوظبي الصناعية قالوا لـ هيومن رايتس ووتش إن مساكنهم مزدحمة بما يتجاوز السعة الافتراضية للمكان. وقال نور الدين أ، من عمال موقع غوغنهايم: "مسكننا شكله جيد، لكننا نعيش 14 أو 16 شخصاً في الحجرة الواحدة".⁷¹

أفاد بعض عمال جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية ممن يقيمون في جزيرة ياس بأن دورات المياه في مخيمهم تُنظف مرة أو مرتين أسبوعياً لا أكثر، مما يعني اضطرابهم لاستخدام المرافق المتسخة. زارت هيومن رايتس ووتش دورة مياه ووجدتها غير نظيفة إلى حد بعيد، ومغطاة بالفضلات. قال محسن ر، عامل من بنغلاديش: "في مخيمنا [السابق] [في أبو ظبي]، كانت نظيفة، لم تكن هناك مشكلة في دورات المياه. هنا الحجرة لا بأس بها، هادئة، لكن دورة المياه ليست نظيفة". أفاد عمال لجامعة نيويورك/مجلس الشؤون التنفيذية يقيمون في جزيرة ياس بأن كل حجرة يشغلها 4 أفراد. قال العمال إنه من الصعب عليهم الوصول إلى الأسواق أو المراكز التجارية لقضاء حوائجهم، وأنهم لا يحبون عزلة المخيم.

- ما الخطوات المُتخذة من طرفكم لضمان حصول العمال في مواقع بناء مؤسساتكم بجزيرة السعديات على إسكان ملائم يفي بالمعايير الواردة في تعهداتكم العلنية؟
- كيف تضمنون أن العدد المفترض فقط من العمال هو الذي يشغل الحجرات، وكيف تضمنون عدم ازدحام المساكن؟
- ما نوع التفقيش – إن وجد – المطبق من قبل مؤسساتكم للاطمئنان على مستوى سكن العمال؟
- ما هي الإجراءات التعويضية التي ستتخذونها إن وجدت، في حال اكتشاف إقامة العمال في سكن أقل من المعايير؟

7. الرعاية الطبية وتعويض العمال عن إصابات العمل

أوصت هيومن رايتس ووتش بأن يوفر أصحاب العمل رعاية صحية ملائمة لجميع العمال، كما يتطلب القانون، بما في ذلك كفالة فرصة التماس النصيحة الطبية والعلاج من أطباء لا توظفهم هذه الشركات، وأن يُخطر أصحاب العمل بحقوقهم. لقد قامت كل من مؤسساتكم – باستثناء وكالة المتاحف الفرنسية/اللوfer – بالتعهد علناً بحماية حق العمال في الرعاية الصحية، بما في ذلك حماية قدرة العمال على التماس الرعاية الصحية وتوفير تعويضات على الإصابات أثناء العمل. ورد في سياسة ممارسات التوظيف الخاصة بشركة التطوير والاستثمار السياحي أن أصحاب

⁶⁹ توجد نسخة من الرسالة لدى هيومن رايتس ووتش.

⁷⁰ انظر: Nicolai Ourroussoff, "Building Museums, and a Fresh Arab Identity," the New York Times, November 26, 2010. <http://www.nytimes.com/2010/11/27/arts/design/27museums.html> (تمت الزيارة في 12 يناير/كانون الثاني 2011).

⁷¹ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع نور الدين أ، مخيم عمال ICAD، منطقة مصفح الصناعية، أبو ظبي، 2 نوفمبر/تشرين الثاني 2010.

العمل مسؤولون فقط عن دفع التأمين الصحي للعاملين، وهو المعيار الذي أكد عليه بيان غوغنهايم وبيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية. معايير اللوفر لم تنص على مسألة التأمين الصحي تحديداً.

ورد في سياسة ممارسات التوظيف الخاصة بشركة التطوير والاستثمار السياحي: "يتحمل المقاول نفقات التأمين الصحي للعاملين". كما نصت على تعويضات الإصابة بمحل العمل، لكن لم تذكر نفقات الرعاية الصحية العادية التي لا يغطيها التأمين الصحي، والتي تمثل في العادة عبئاً ثقيلاً على العمال الذين يجنون أجوراً تتراوح بين 500 إلى 800 درهم (136 إلى 218 دولاراً) كراتب أساسي.⁷²

في تحسن ملحوظ منذ تقريرنا الصادر عام 2008، فإن جميع العمال الذين قابلناهم في جزيرة السعديات – باستثناء عامل واحد – لديهم تأمين صحي، كما يتطلب القانون الإماراتي.⁷³ أغلب العمال الذين قابلناهم قالوا إن خطط تأمينهم الصحي تغطي 70 في المائة من نفقاتهم الطبية. إلا أن الكثير أفادوا بأنهم يدفعون الـ 30 في المائة المتبقية.⁷⁴ أفاد العمال بأنهم يدفعون ما بين 20 إلى 30 درهم (5 إلى 8 دولارات) لزيارة منشأة طبية – وهو مبلغ موازي أو يزيد على أجر اليوم بالنسبة للكثير من العمال. وقال أحد عمال شركة الريوم: "التكلفة 30 درهماً (8 دولارات) لزيارة الطبيب. فحص الدم أو الأشعة السينية، وكل الفحوصات تكلف 10 دراهم (3 دولارات)". مع زيادة كلفة زيارة الطبيب على أجر اليوم بالنسبة للعمال والمشتغلين بالإنشاءات، فإن العمال لا يفضلون اللجوء للرعاية الصحية باستثناء حالات الضرورة القصوى. ثمة حاجة ماسة لأحكام تضمن رعاية صحية بقدر العمال على الاستفادة منها، لا سيما بالنسبة للعمال في وظائف تتطلب مجهود بدني كبير، وحيث قد يتعرض العاملون لمخاطر مواقع الإنشاءات.

جمشيد س، عامل هندي في شركة الجابر، قال لـ هيومن رايتس ووتش إن شركته لم توفر رعاية طبية كافية، قال: "بالنسبة للعلاج، لا يوفر غير الإسعافات الأولية ومسكن الآلام. أي شيء آخر ندفع ثمنه". محمد ك، عامل بنغلاديشي من شركة النابودة، قال إنه زار عيادة طبية بعد أن أحس بالألم في كتفه: "اضطرت لدفع ثمن العلاج، وكان 75 درهماً (20 دولاراً)".

قال عمال من الهلال لـ هيومن رايتس ووتش إن شركتهم تعوضهم عن النفقات الطبية التي لا يغطيها التأمين الصحي. قال بناءً من راجستان، الهند: "نقدم الفاتورة للشركة، وبعد شهر تدفع الشركة الثلاثين في المائة [المتبقية]. نقدم فاتورة الطبيب فننال أجر عمل 8 ساعات [يوم التغيب عن العمل بسبب المرض]".

ورد في بيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية فقط أن: "يحصل العاملون على تأمين صحي من صاحب العمل"، دون ذكر للنفقات الإضافية التي قد تتجاوز قدرات العامل المالية أو قد تثبط عزيمتهم عن العلاج المبكر أو

⁷² "في حال إصابة العامل بأي إصابات على صلة بالعمل أو أمراض متعلقة بالوظيفة، على المقاول أن يدفع تكلفة علاجه ما لم يكن التأمين الصحي يغطيها". القسم 34.2، سياسة ممارسات التوظيف.

⁷³ قانون رقم 23 لعام 2005 والأنظمة التنفيذية الخاصة بالتأمين الصحي لإمارة أبو ظبي "قانون التأمين الصحي" و"أنظمة التأمين الصحي"، متوفرة على: <http://www.haad.ae/HAAD/LinkClick.aspx?fileticket=5exKFrTZQps%3d&tabid=136> (تمت الزيارة في 18 يناير/كانون الثاني 2010).

⁷⁴ أنظمة التأمين الصحي لأبوظبي حددت معايير دنيا، بأن يغطي جميع موفري خدمات التأمين المرخص لهم بالعمال 70 في المائة من نفقات أي علاج موصوف للشخص المصاب. السابق، ص 38.

اللجوء للعلاج الوقائي من أمراض معينة.⁷⁵ إلا أن هناك عمال في موقع جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية توظفهم شركة الفطيم كريليون قالوا إن صاحب العمل عوضهم بالكامل عن نفقاتهم الطبية، بحد أقصى ثابت.⁷⁶

كما أفاد العمال بأن أصحاب العمل لا يوفرّون تعويضات على إصابات العمل. قال محمود ك، عامل بنغلاديشي من شركة الريوم: "إذا أصيب أحد، تلغي الشركة تأشيرته وتعيده إلى بلده. لا يحصل على تعويض. نوقع أوراق بأنه في حال حدوث أي حادث، فالشركة غير مسؤولة. هو مكتوب بالإنجليزية فقط". أضاف محمود أن زميل له في العمل يقرأ بعض الإنجليزية أعلمه بفحوى الاستمارة.

وقال بريمشاند ر، عامل هندي في شركة الهلال: "إذا أصيب أحد... يتحفظون عليه لمدة شهر. إذا كان قادراً على العمل، يبقى، إن لم يقدر على العمل، لا يحصل على تعويض، بل يعيدونه إلى بلده. تدفع الشركة أجر ذلك الشهر".

- ما موقف مؤسستكم من ضمان حصول العمال على رعاية صحية يقدمون على ثمنها ويسهل لهم استخدامها، بما في ذلك العلاج الوقائي؟ هل تبحث مؤسستكم في أمر الدعم المالي للعمال لمعاونتهم على تغطية النفقات الطبية التي لا يغطيها التأمين الصحي؟
- ما هي الخطوات التي اتخذتموها لتوجيه المشرفين والمقاولين إلى حماية حق العمال في التماس الرعاية الطبية؟

8. قضايا متعلقة بالصحة والأمان

بيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية، وبيان غوغنهايم ومعايير اللوفر وسياسة ممارسات التوظيف الصادرة عن شركة التطوير والاستثمار السياحي، وعدت جميعاً بتوفير أماكن عمل آمنة وصحية، بمطالبة المقاولين المشاركين في مشروع جزيرة السعديات باتخاذ إجراءات لحماية صحة العمال، وسلامتهم. بيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية ينص على: "بحسب الوارد في القانون الإماراتي، لا بد من توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال الذين يقدمون خدمات لجامعة نيويورك فرع أبو ظبي، على النحو الذي يمنع الحوادث والإصابات الناشئة عن والمرتبطة بالعمل أو التي تقع خلاله".⁷⁷ هناك صفحة كاملة تقريباً من سياسة ممارسات التوظيف الخاصة بشركة التطوير والاستثمار السياحي مخصصة لقضايا الصحة والأمان، وتنص بشكل عام على أن: "على المقاول في جميع الأوقات أن يوفر للعاملين طرفه ظروف عمل آمنة".⁷⁸ تطالب كل من سياسة ممارسات التوظيف الخاصة بشركة التطوير والاستثمار

75 بيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية: <http://nyuad.nyu.edu/news.events/additional.labor.info.html> (تمت الزيارة في 8 فبراير/شباط 2011).

76 مقابلة جماعية لـ هيومن رايتس ووتش مع ستة عمال من موقع إنشاءات جامعة نيويورك، في جزيرة ياس، أبو ظبي، 5 نوفمبر/تشرين الثاني 2010.

77 باقي سياسة الصحة والأمان الخاصة بجامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية، متوفرة على: <http://nyuad.nyu.edu/about/labour.values.html>

78 السياسة الكاملة كالتالي:

"33.1: على المقاول في كل الأوقات أن يوفر ظروف عمل آمنة، بما في ذلك معدات أمان. يوفر المقاول برنامج للصحة والأمان يفي بمتطلبات القانون الإماراتي وسياسة ممارسات التوظيف. تطالب الشركة بإجراء عمليات مراجعة على إجراءات الأمان وتقييم المخاطر وزيارات لمواقع العمل بشكل منتظم، على أن يتم تنظيمها وإطلاع غوغنهايم على نتائج عمليات المراجعة هذه، تم إجراء عمليات تقييم وزيارات لموقع عمل غوغنهايم أبوظبي. كما تطالب الشرطة بأن تكون جميع الأدوات والآلات مستوفية لشروط الأمان وأن تكون مصدق عليها بذلك من الهيئات المختصة.

33.2: على المقاول أن يخصص موظف رفيع المستوى من الإدارة يُحاسب على جميع الأمور المتعلقة بالصحة والأمان.

33.3: على المقاول أن يوفر للعاملين ثياب حماية شخصية تفي بالمعايير الأدنى المقبولة التي يحددها مدير إدارة الصحة والأمان طرف العميل.

33.4: يوفر المقاول ثياب الأمان ومعدات الحماية دون رسوم.

33.5: كل مقاول يضع اسم شركته على كل أوفرال للعمال وعلى كل خوذات العمال.

السياحي، وبيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية، بإجراء عمليات تفتيش ميدانية لمواقع العمل وعمليات مراجعة لإجراءات الأمان. معايير جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية والوفور، تطالب أيضاً المقاولين بتوفير مياه شرب في موقع العمل للعمال.⁷⁹

لاحظت هيومن رايتس ووتش وجود جهد حقيقي لمراعاة بعض معايير الأمان المختارة في جزيرة السعديات. طالبت شركات الإنشاءات جميع العمال الذين قابلناهم بأن يرتدوا أحذية وسترات وخوذات الأمان أثناء التواجد في مواقع البناء. وتم تعليق لافتات بتعليمات الأمان في مواقع البناء بعدة لغات، مع صور تمثيلية لقواعد الأمان. أفاد العمال في عدة مواقع عمل بمشاهدتهم لمفتشين من شركة التطوير والاستثمار السياحي.

إلا أن العمال أفادوا تلقيهم حداً أدنى من التدريب على الوظائف الخاصة بالإنشاءات والبناء. نور الدين أقال لـ هيومن رايتس ووتش إن وظيفته المساعدة في تركيب أعمدة متحف غوغنهايم. قال: "الأمر صعب للغاية، لا أعرف شيئاً عن هذا العمل. هي مهمة تستغرق وقتاً طويلاً، وعمل شاق".

وقال نور الدين: "حضرنا جلسة لتعليمات الأمان، هو اجتماع مدته ساعة. أثناء التدريب على الأمان قالوا لنا أن نرتدي خوذة وأن نرتدي حذاء الأمان، وألا نرمي القمامة [في الموقع]. بعد ذلك قالوا: عليكم بدء العمل من الغد".

كما قال نور الدين لـ هيومن رايتس ووتش إنه وزملائه في العمل لا يُتاح لهم مياه شرب كافية. قال: "علينا أن نذهب إلى المنطقة المركزية" مشيراً إلى أن المياه لا تتوفر إلا في نقطة واحدة داخل موقع العمل الكبير. "يقول لنا الرئيس: لماذا تذهبون للمياه كثيراً هكذا، من ثم فنحن لا نذهب كثيراً. أحياناً أصاب بصداع، حمى، لكن ليس بالأمر الخطير.. أعتقد أنني أتعب من الإجهاد والحرارة".

وقال فينكات ر، عامل آخر بموقع غوغنهايم: "هذه الوظيفة أصعب من وظائف أخرى. لم أفعل ما أفعله هذا من قبل. [قبل هذا العمل] كنت أعمل أحياناً في ورشة، وأحياناً في التنظيف [في الإمارات]. [لكن] العمل صعب هنا. لم نحصل على تدريب [كافي]".

نظراً لأن العمال أفادوا بمواجهتهم لمشاكل في الوصول إلى مياه الشرب وفي التعب من الحرارة العالية عدم كفاية التدريب على الأعمال الفنية، فإن هيومن رايتس ووتش تستمر في التوصية بأن ينشر مقاولون شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية تقارير علنية عن إصابات ووفيات مواقع العمل، وأن يُعلن عن نتائج عمليات التفتيش على الأمان وعمليات المراجعة للإجراءات المتبعة.

- كيف تراقب مؤسستكم الالتزام بمعايير الصحة والأمان في مواقع العمل حتى الآن؟
- ما هي العقوبات التي تم فرضها من طرفكم في حالات انتهاك معايير الصحة والأمان؟

33.6: يلتزم جميع العاملين بارتداء ثياب الحماية والأمان.

33.7: يحافظ المقاول على سجل بإصابات العمال في موقع العمل، يسجل فيه جميع الإصابات المتعلقة بالعمل والأمراض والوفيات في الموقع أو في قرية العمال.

33.8: يضمن المقاول تعيين ممثلين خاصين بالصحة والأمان، مع عقد اجتماعات منتظمة تسجل محاضرهما.

33.9: يوفر المقاول عوبات إسعافات أولية تحتوي على المعدات الطبية التي ينص عليها القانون في شأن الإسعافات الأولية. صندوق إسعافات أولية واحد (1) على الأقل لكل 100 (مائة) عامل.

33.10: على المقاول أن يعرض إعلان بمكان العمل يوفر تعليمات تفصيلية للإجراءات الخاصة بمنع الحرائق وحماية العمال في هذا الشأن.

79 معيار SA8000 ورد فيه أن: "توفر الشركة لكل العاملين مرافق المراحيض النظيفة، ومياه شرب، وفي حالات الضرورة، أماكن نظيفة لتخزين الطعام".

- ما عدد الإصابات والوفيات المبلغ عنها في موقع عملكم منذ بدء الإنشاءات (بما في ذلك العمل التحضيري)؟ وما عدد الإصابات والوفيات الإجمالي في جزيرة السعديات؟
- ما هي الخطوات التي اتخذتها مؤسستكم حتى الآن لضمان توفير تعويضات كافية عن إصابات العمل، بما يتفق مع سياستكم المؤسسية؟
- كيف تضمنون أن العمال يبقون على اطلاع كامل بحقوقهم الخاصة بالتعويض على إصابات العمل؟

9. دفع الأجور في مواعيدها

يطالب قانون العمل الإماراتي الآن بدفع أجور العمال في مواعيدها عن طريق تحويلات بنكية. سياسة ممارسات التوظيف الخاصة بشركة التطوير والاستثمار السياحي وبيان جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية نصاً على أن على أصحاب العمل دفع رواتب العمال في مواعيدها من خلال تحويلات بنكية على حساباتهم الشخصية، بما يتفق مع نظام حماية الرواتب الإلكتروني المطبق في الإمارات. سياسة الطرفين تطالب بدفع الأجور في مواعيدها دون تأخير، وإن أخفق الطرفان في تحديد جدول محدد، بينما ورد في بيان غوغنهايم أيضاً أن "على المفاوض أن يدفع رواتب العمال إلكترونياً، والامتيازات والمستحقات، مرة واحدة على الأقل في الشهر". يستعين اللوفر بمعايير شبيهة للحماية، ويضيف: "على الشركة أن تضمن عدم فرض اقتطاعات من الأجور لأغراض تأديبية".⁸⁰

وجدت هيومن رايتس ووتش تحسناً ملحوظاً في التزام أصحاب العمل بمتطلبات القانون الإماراتي الخاصة بتلقي العاملين للأجور الشهرية من خلال حسابات بنكية. أغلب العاملين الذين تمت مقابلتهم قالوا إن معهم كروت ائتمانية تابعة لبنوك وطنية أو دولية. قال عمال يعملون لصالح شركة الريوم إنهم يتلقون أجورهم من خلال نظام "UAEXchange" وهي شركة تبادل تجاري غير حكومية تقوم بتحويل الأموال. لم يكن مع هؤلاء العمال بطاقات ائتمانية أو إيصالات نقدية إلكترونية.

أفاد عمال جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية أن شركتهم، الفطيم كريليون، تمنع جزءاً من أجور العمال لأول شهرين من العمل. قبل بدء العمل في موقع جامعة نيويورك، على حد قولهم، وُعدوا بأن تزيد رواتبهم من 572 درهماً (156 دولاراً) إلى 1200 درهم (327 دولاراً) لأعمال النجارة والبناء. رغم أن العمال وقعوا عقداً جديداً بالزيادة في الأجور قبل البدء في العمل بموقع جامعة نيويورك، فإن صاحب عملهم منع عنهم زيادة الراتب، على حد قولهم، واستمر في دفع 572 درهماً لهم، وذلك أثناء أول شهرين من العمل.

راجعت هيومن رايتس ووتش إيصالات دفع أجور لعمال يعملون في عدة شركات. جميع إيصالات الدفع الإلكتروني التي تم الاطلاع عليها يظهر فيها مبلغ الراتب الأساسي للعامل، ومخصص للطعام (في بعض الحالات)، وأجر

⁸⁰ انظر SA8000 القسم 8:

8.2: على الشركة ضمان أن الاقتطاعات من الرواتب لا تتم لأغراض تأديبية. الاستثناءات على هذه القاعدة تنطبق فقط على التالي: الاستثناءات القائمة:

(أ) إن كانت الخصومات من الرواتب لأغراض تأديبية مسموح بها في القانون الوطني للدولة
(ب) في حال تطبيق اتفاق تفاوض جماعي ينص على ذلك.
8.3: على الشركة ضمان أن أجور العاملين وامتيازاتهم واردة تفصيلاً وبوضوح وفي كل العقود كتابية، مع كل تجديد لاتفاق الأجر. على الشركة أيضاً ضمان أن الأجور والامتيازات تصل للعاملين بما يتفق مع جميع القوانين المنطبقة وأن يتم دفع الأجر نقداً أو بشيك بنكي بالشكل المناسب للعاملين".

متوفر على رابط: http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf (تمت الزيارة في 13 يناير/كانون الثاني 2011).

إضافي بواقع 1.25 ضعف المعدل الأساسي للراتب، وأجر إضافي بمعدل 1.5 ضعف معدل الراتب الأساسي (ينطبق على العمل في الساعات من التاسعة مساءً إلى الرابعة صباحاً، وفي أيام الإجازات).

انتشار ظاهرة الدفع الإلكتروني وتوفير إيصالات دفع أجور موحدة تُظهر الالتزام العامل بالمطلب القانوني الإماراتي بأن يحصل العمال على أجورهم إلكترونياً. إلا أن تجربة عمال جامعة نيويورك/جهاز الشؤون التنفيذية تُظهر أن مقاولي السعديات ما زالوا يمارسون منع رواتب العمال المتفق عليها بموجب العقود لأول شهرين من مدة العقد. في الوقت نفسه، فإن مقابلاتنا مع عمال آخرين في جزيرة السعديات أظهرت أن بعض العمال يحصلون على أجورهم النقدية من خلال مؤسسات تجارية، ولا يبدو أن عندهم حسابات بنكية.

- كيف قامت مؤسساتكم إلى الآن بمراقبة عملية دفع أجور العمال؟
- ما هي نتائج عمليات التفتيش التي أجريتموها إن وجدت؟
- ما هي العقوبات التي نظرتُم في أمر فرضها – أنتم أو شركائكم – في حال ظهور مخالفات متعلقة بدفع الأجور؟

10. المراقبة المستقلة من طرف ثالث وتنفيذ عملية المراقبة

نتائج هيومن رايتس ووتش الأخيرة تلقي الضوء على ضرورة وجود آلية مراقبة وكتابة تقارير مستقلة لضمان أن العمال يحصلون في الواقع وليس على الورق فقط على مزايا تدابير حماية العمال التي وعدتموهم بها. لهذا الغرض، هل يمكنكم إخطارنا بالآتي:

- من هم المقاولون الذين يوفرّون حالياً قوة عمل لمواقع عملكم؟
- هل قام ممثلون من مؤسساتكم بمقابلة المقاولين المذكورين وناقشوا معهم سياسات التوظيف وحقوق العمال؟
- هل يمكنكم إخبارنا بمعلومات عن المقابلات وعمليات التفتيش التي أجريت مع العمال في مواقع العمل الخاصة بمؤسساتكم؟
- ما عدد المقاولين المرتبطين بمشروعكم الذين تمت معاقبتهم حتى الآن بسبب مخالفة السياسات؟ ما عدد المقاولين الذين تم فسخ العمل معهم؟ ما هي العقوبات الأخرى، إن وجدت، التي جرى تقييم استخدامها؟
- هل حصلت مؤسساتكم على اتفاق مع الشريك في الإمارات لاستخدام طرف ثالث مستقل لإجراء المراقبة؟ إن كانت الإجابة بالإيجاب، فهل توصلتم إلى هذا المراقب ومتى يبدأ عمله؟

وكما طلبنا في مراسلاتنا السابقة، نرجو منكم أن تعلنوا عن تعهداتكم الخاصة بالطرف الثالث المراقب لحقوق العمال في جزيرة السعديات في أقرب وقت ممكن، وأن تعلنوا على الملأ أيضاً عن أية معلومات خاصة بالمراقبة والتنفيذ حتى تاريخه.

ختاماً، يظهر من أوجه التحسن والمشكلات أيضاً التي سجلتها هيومن رايتس ووتش أثناء جولتها البحثية الأخيرة في جزيرة السعديات إخفاق شركة التطوير والاستثمار السياحي وجهاز الشؤون التنفيذية في الالتزام الكامل بالوعود العلنية التي تقدمها بها وكذلك تقدم بها الشركاء الدوليون من أجل حماية حقوق العمال. إلى الآن، أخفقت وكالة المتاحف الفرنسية/اللوافر في إعلان التزامات مرتبطة بجزيرة السعديات على الملأ، فيما يصب في صالح حماية حقوق العمال، كما دعت هيومن رايتس ووتش جميع المؤسسات إلى ذلك في تقريرها لعام 2009. أعلن غوغنهايم، بالارتباط مع شركة التطوير والاستثمار السياحي، عن التزامات علنية لحماية حقوق العمال، لكن المقابلات مع العمال في الموقع

يظهر منها أنه لم يتم تنفيذ هذه الالتزامات بعد. وبينما أحرزت جامعة نيويورك وجهاز الشؤون التنفيذية تقدماً في تنفيذ ما تعهدا به، فإنهما أخفقاً أيضاً في الوفاء بالكامل بكل الوعود المُعلنة من طرفهما. إننا نأمل أن تفيدكم المعلومات المذكورة أعلاه في جهودكم القائمة المتعلق بأعمال تطوير جزيرة السعديات. لقد قدمنا لكم هذه الرسالة دون نشرها أملاً أن نحظى بفرصة الاجتماع ومناقشة النتائج معكم، وأملاً في الحصول على ردود كتابية على أسئلتنا، قبل نشرنا لنتائجنا البحثية في تقرير.

يمكن أن نقابلكم في نيويورك أو باريس أو أبو ظبي، ويسرنا أن نحظى بفرصة استمرار حوارنا في هذه القضايا الهامة.

مع بالغ التقدير والاحترام،



سارة ليا ويتسن
المديرة التنفيذية
قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

رد شركة التطوير والاستثمار السياحي على رسالة هيومن رايتس ووتش من 24 فبراير / شباط
- 17 مارس / آذار 2011



P.O.Box 126888 Abu Dhabi
United Arab Emirates
T +971 2 406 1400
F +971 2 406 1500
info@tdic.ae
www.tdic.ae

ص ب ١٢٦٨٨٨ أبو ظبي
الإمارات العربية المتحدة
ت +٩٧١٢ ٤٠٦٤٠٠
ف +٩٧١٢ ٤٠٦٥٠٠
info@tdic.ae
www.tdic.ae

Sarah Leah Whitson
Human Rights Watch
350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299

March 14th, 2011

Dear Sarah,

With reference to your letter dated 24th February 2011, we would like to emphasise that TDIC is deeply committed to safeguarding the rights and welfare of employees across all of its projects, which includes those on Saadiyat Island.

While we appreciate your change in policy by sharing this letter with us in advance of your report, we continue to question the methodology that has led you to reach your inaccurate conclusions. We believe your research would have been more credible, and therefore beneficial, had you contacted us during the planning stage of your investigations to arrange a site visit.

We would like to remind you that TDIC does not directly employ workers; they are employed via third parties who are contractually obliged to comply with UAE Labour Law and our Employment Practices Policy (EPP).

At the moment TDIC has more than 130 contractors and sub-contractors mobilised on Saadiyat. Your letter states that eight contractors were in violation of our EPP. To clarify, the list of eight contractors that you mentioned is inaccurate as three of these are not contracted by TDIC¹, and two had completed their work on site before the dates that you informed us you visited the island. The remaining three have been audited by our independent monitoring consultant and our findings are in contradiction with yours.

We feel the above discrepancies diminish the accuracy of your findings. We would like to clarify that while we aim for 100 per cent compliance by contractors to the EPP, we are still in the early stages of this process and it will take time to ensure these rules are strictly adhered to by all contractors. We work closely together with these companies to ensure we find solutions to any breaches that become apparent. If the contractor does not comply with the policies set out by the EPP, we administer penalties ranging from warning notices to termination of contract.

As part of TDIC's ongoing commitment to safeguard the rights and welfare of workers on its projects, we are broadening our existing independent monitoring programme with the appointment of a reputable consultancy to meet the growing scope of work needed to monitor the performance of contractors on Saadiyat Island. The tender process will be carried out to international standards and the appointed consultancy will have to meet with strict criteria. TDIC has always worked with an independent monitoring consultant, who provides regular reports on contractors' performance. The appointment of a dedicated independent consultant company is a

¹ While TDIC is the master developer for Saadiyat Island, there are third parties developing on Saadiyat, and TDIC has no contractual rights over them. These parties are still required, however, to meet the requirements of UAE Labour Law.

natural enhancement of the current system. We look forward to announcing further details of the appointed company by May 2011 and publically publishing the findings on an annual basis.

Also, we would like to remind you that the EPP compels contractors to only engage reputable recruitment agencies who are contractually bound not to impose recruitment fees on workers. We furthered our commitment by amending the provisions of the EPP to compel contractors to fully reimburse employees for fees associated with the recruitment process without any deductions to their wages.

We have a 2010 report consisting of audits and action plans for Saadiyat Island and I would like to share with you some of the top line findings.

- Over 130 companies, including sub-contractors and labour suppliers, have operated on Saadiyat Island to date.
 - 15,354 workers have operated on TDIC projects on Saadiyat Island as of December 2010.
 - 13,969 workers have signed TDIC's Site Assignment Agreement, which declares that they have not paid recruitment fees to work on Saadiyat Island. The remaining forms are being processed.
 - 14,061 workers have gone through the EPP induction process to better understand their rights.
 - 11,538 workers have received their passports.
 - 48 audits have been carried out on contractors operating on Saadiyat Island.
- 895 workers have been interviewed during the auditing process.
- 1,325 employees from various contractors have been assessed through TDIC's Vocational Assessment Process to ensure that they are trained for the jobs they perform.

These findings highlight that there are still areas of non-compliance which are being investigated. TDIC will continue to work closely with the relevant UAE government entities to aim for 100% compliance with the UAE Labour Law and the EPP.

Yours sincerely,



Bassem Terkawi
Senior Director - Strategic Communications

“Guggenheim Statement on Workers' Rights at Guggenheim Abu Dhabi Museum Site

(NEW YORK, NY – March 17, 2011) – The Guggenheim Foundation is firmly committed to working to protect the rights of individuals on the Guggenheim Abu Dhabi museum site. Several very important steps have been taken over the past six months that demonstrate this commitment.

In September of 2010, the Solomon R. Guggenheim Foundation and the Tourism Development & Investment Company (TDIC) issued a joint public statement committing to provide key core rights and benefits to all workers involved in the construction of the museum. One of these benefits is the right of the workers to live in the construction village that TDIC has built on Saadiyat Island, which has set a high standard for workers' accommodations in the region. The Solomon R. Guggenheim Museum and Foundation Director, Richard Armstrong, visited the village this fall. Read the joint public statement.

In a demonstration of its ongoing dedication to ensuring the rights of workers, TDIC has recently taken two significant steps. The first is the decision to put in place what they have promised will be a robust independent monitoring program and to have the monitor issue annual public reports. The second is to contractually require all contractors to reimburse workers for any recruitment fees they have paid to agencies to obtain their jobs. This is an important safeguard intended to enable workers to keep all of the wages they earn.

While we share the artists' concern for the workers, we believe that, in light of the steady progress that has been made with respect to recruitment fees, the prompt payment of wages, the ability to retain passports, the provision of health insurance, good living accommodations, and the imminent appointment of an independent monitor in May, their statement is misinformed. We believe that the Guggenheim Foundation's work with TDIC has been instrumental in bringing about this progress. We will continue to remain focused on this critical priority.

Guggenheim Abu Dhabi, east elevation, digital rendering, courtesy TDIC and Gehry Partners, LLP

Web site © The Solomon R. Guggenheim Foundation (SRGF). All rights reserved.”

From: <http://www.guggenheim.org/new-york/press-room/news/3962>

“TDC has recently responded to a Human Rights Watch announcement regarding workers’ welfare on Saadiyat Island

With reference to the recent announcement by Human Rights Watch, TDIC can confirm that the company has a long standing and deep commitment to protecting workers’ rights and fully respects and supports the artists’ role in campaigning for this issue. However, HRW’s announcement pre dates more recent announcements made by TDIC relating to measures already taken to further safeguard the workers’ rights.

TDIC has always worked with an independent monitoring consultant who provides regular reports on contractors' performance and as part of its ongoing programme TDIC recently announced that a new internationally recognised consultancy will be appointed to meet the growing scope of work needed to monitor the performance of contractors on Saadiyat. The appointed company will be announced by May 2011 and audit reports will be published on an annual basis.

Also, TDIC has in place a robust mechanism to ensure workers do not pay recruitment fees to work on Saadiyat. TDIC recently expanded this to include that contractors must reimburse workers for any recruitment fees they might have paid.

TDIC respects and upholds the high measures introduced by the UAE Government to protect workers and believes that the UAE Labour Law is comprehensive. As a responsible developer TDIC felt there was room to extend our commitment to worker rights, and created and implemented the Employment Practices Policy in 2009. This policy’s aim is to set fair employment relations practices between TDIC and its contractors, and is predicated on the basis that employees will be treated fairly, irrespective of race, gender or ethnic origin.

TDIC has always welcomed dialogue regarding its practices with the artists and those who are also committed to constructive dialogue about protecting workers’ rights, and we will continue to have this policy as work progresses on Saadiyat.”

From: <http://www.tdic.ae/en/article/worker-welfare/tdic-response-to-human-rights-watch-announcement-regarding-workers-welfare-on-saadiyat-island.html>

رد غوغنهايم إلى رسالة هيومن رايتس ووتش من 24 فبراير / شباط – 21 مارس / آذار 2011

GUGGENHEIM

Solomon R. Guggenheim Foundation

Richard Armstrong
Director
Solomon R. Guggenheim
Foundation and Museum

March 21, 2011

Sarah Leah Whitson
Executive Director, Middle East & North Africa Division
Human Rights Watch
350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299

Dear Sarah Leah,

We are responding to your letter dated February 24, 2011. As we have reiterated to you in our meetings, the Solomon R. Guggenheim Foundation is firmly committed to working to protect the rights of individuals on the Guggenheim Abu Dhabi Museum site. We welcome any information and constructive feedback Human Rights Watch is able to provide to help us achieve the best possible results for those workers. We also appreciate that you shared your draft report with us to give us an opportunity to respond.

As you know, in September 2010, the Solomon R. Guggenheim Foundation and TDIC issued a joint public statement committing themselves to provide key core rights and benefits to all workers involved in the construction of the museum. When we met with you in September to review the joint statement, and again when we met on March 7, 2011, you indicated that, while progress had been made, there were two principal issues that had not been addressed by the September statement—the appointment of an independent monitor, and a provision to ensure that employees at the Guggenheim Abu Dhabi site are reimbursed for any recruitment fees paid.

We assured you of our deep commitment to continued progress on those issues and reported back to you two days after our March 2011 meeting that both are now being addressed. With regard to the first matter, TDIC has committed itself to appoint an internationally recognized independent monitor in May 2011 to monitor compliance and to publish its audit results annually. With regard to the second, TDIC has expanded the safeguards in its Employment Practices Policy (EPP). The existing EPP (and our joint statement) prohibited contractors using any agent charging a recruitment fee to employees, and required that contractors be solely liable for and pay all recruitment fees. The EPP now goes beyond this provision to require contractors to reimburse workers in full for any fees associated with their recruitment. This provision mirrors what New York University has done, and reflects precisely what you recommended to us that we should do.

We hope you will recognize that this represents substantial and concrete progress in the two areas where you felt our statement was lacking, and where you suggested progress should be made.

1071 Fifth Avenue New York, NY 10128 0175 Phone 212 360 4375 guggenheim.org

In your recent draft report, you have also raised the issue of compliance with the provisions of the joint statement, including whether workers retain their passports and whether employment contracts are consistent with the jobs workers are asked to perform. TDIC has shared with us the report issued by the outside firm it hired to monitor compliance at the Guggenheim Abu Dhabi Museum site in November 2010. We found the results were encouraging. For example, the report found that 90 percent of the workers interviewed held their passports and the remaining 10 percent had visas in process, and 100 percent of the workers interviewed were holding their employment contracts. In all cases the actual conditions were found to be consistent with what was described in the agreements.

In evaluating the conclusions in your draft report, we note that you informed us that HRW interviewed only 5 to 10 of the workers on the Guggenheim Abu Dhabi Museum site. The report we received from the outside auditor was based on a much broader sample. When you visited the site, there were only 50 to 100 workers, as construction is in its very early stages. It is also worth mentioning that these reforms have been put in place before significant construction has started.


Your finding that some individuals working at the Guggenheim site are not being housed at the workers' village did concern us. We will work with TDIC to look into this and to rectify any instances of non-compliance.

We are glad that you publicly recognize progress in the areas of payment of wages, working hours and the TDIC workers village accommodations. As we noted above, we always welcome the opportunity to learn more about conditions from you. We do, however, believe that the statements that have been made over the past week by Human Rights Watch have painted an inaccurate picture of the substantial progress made to date in safeguarding the workers' rights.

It is clear that the Guggenheim shares the goals of HRW, and of the group of artists who have taken an interest in this matter, in safeguarding the rights of workers building the Guggenheim Abu Dhabi Museum. We believe these goals can best be achieved if all parties have a full and balanced understanding of the situation. To that end, we have not only maintained communication with HRW but prior to the release of your statement, held a meeting with Walid Raad as representative of the concerned artists. We know that several artists have been invited to visit the Workers Village to see for themselves what has been achieved.

We therefore feel it is unfortunate that HRW did not wait until March 24 to receive comments from the Guggenheim about its draft report—disregarding a deadline that HRW itself had established—but instead publicized a document that by definition remains incomplete and unbalanced. By telling a story that is one-sided and not fully informed, HRW does a disservice to the Guggenheim, to TDIC and to a project that is in fact having a very positive effect in the region.

Sincerely,



Richard Armstrong
Director, Solomon R. Guggenheim Museum and Foundation

رد جهاز الشؤون التنفيذية على رسالة هيومن رايتس ووتش من 24 فبراير / شباط - 22 مارس
/ آذار 2011

FROM : EAA

FAX NO. : 4991992

Mar. 23 2011 08:55AM P 1

جهاز الشؤون التنفيذية
EXECUTIVE AFFAIRS AUTHORITY



DATE: March 22, 2011
TO: Ms. Sarah Leah Whitson
Fax #: +212 736 1300
FR: Executive Affairs Authority

VIA FAX – THREE PAGES INCLUDING COVER



March 22, 2011

Ms. Sarah Leah Whitson
Executive Director
Middle East and North Africa
HUMAN RIGHTS WATCH
350 Fifth Avenue, 34th floor
New York, NY 10118

Dear Ms. Whitson,

Your letter dated February 24, 2011 was passed onto me by the Chairman's Office of the Executive Affairs Authority.

As you would expect, the Executive Affairs Authority is entirely committed to ensuring that UAE law and regulations are adhered to.

For the NYUAD project, upholding legal standards, as they pertain to worker protection and labour relations, is central to the project's ongoing success. This commitment requires a comprehensive approach that includes the development of a policy framework and implementation protocols to continually advance incremental, measurable and sustainable progress.

Key points of this framework and protocols are as follows:

1. The Statement of Shared Labour Values for the construction and operation of the NYUAD project
2. The inclusion of the Statement of Shared Labour Values in all tendering materials and contracts for vendors, contractors and service providers
3. The publication of the 13 points that operationalise the Statement of Shared Labour Values in February 2010; and their adherence by vendors, contractors and service providers
4. A rigorous and ongoing internal compliance process, structured to identify one-off problems and systemic issues, which are subsequently addressed through the enforcement regime
5. An enforcement regime that is designed to support the fulfillment of the Statement of Shared Labour Values
6. The appointment of third party compliance monitor, Mott MacDonald, responsible for monitoring and auditing compliance with the Statement of Shared Labour Values
7. The upcoming 2011 publication of an annual report on compliance of the provisions that operationalise the Statement of Shared Values

Our track record indicates a sustainable approach and methodology to carry out a rigorous compliance and enforcement policy and framework. We remain committed to continually challenging ourselves to raise the bar even higher.

جهاز الشؤون التنفيذية
EXECUTIVE AFFAIRS AUTHORITY



It is with disappointment that we note from your letter* that HRW - an organisation with a stated aim of upholding the rights and safety of workers - would cause a significant health and safety risk for the workers at the NYUAD construction site by conducting unscheduled and clandestine work site visits. This behavior seems particularly incongruous given HRW's mission to protect workers and the organisation's outspoken demands for transparency and accountability.

As in the past, we will continue our open dialogue by sharing with the public milestones and achievements in relation to the construction and operation of NYUAD.

Best,

Simon Pearce
Executive Director
Strategic Communications Affairs

****excerpt from HRW letter dated February 24, 2011***

In October and November 2010 and again in January 2011, Human Rights Watch visited Saadiyat Island and interviewed, in individual and group settings, migrant workers engaged in construction projects on the island. We met interviewees on worksites that included the Saadiyat Island Cultural District and the NYU and Guggenheim construction sites, which were clearly signposted with their respective names. Interviews took place at work sites and at off-site labor camps. Workers provided the names of their employers, which we saw printed on many workers' uniforms and pay slips, as well as posted at work sites. Employers included Leighton al-Habtoor, al-Jaber, Saif bin Darwish, al-Nabouda, al-Hilal, al-Futaim Carillion, Dulco, and al-Ryum Companies.

مقتطفات من موقع جامعة نيويورك في أبو ظبي - تم تحديثه ليعكس الرصد والتنفيذ لأحكام بيان القيم المشتركة

“...35. How will NYUAD and its Abu Dhabi partners monitor and enforce the provisions of the Statement of Shared Values especially during construction and operation of the Saadiyat Campus?

NYUAD and our Abu Dhabi partners have put into place a methodical monitoring, compliance and enforcement system, relating to the Statement of Shared Values for the construction, operations and maintenance of the NYUAD campus.

As an effective and transparent means to allow NYUAD and our partners to enforce the application of the Statement of Shared Values, the system includes the appointment of a third party organization -- Mott MacDonald Limited -- to monitor and audit compliance.

In the first quarter of 2012 [note: this clause was recently changed on the website from “During 2011...”], we will also release an annual report measuring compliance with the provisions that operationalize the Statement of Shared Values...

From: <http://nyuad.nyu.edu/about/faq.html>

Additional Information on the Construction and Operation of NYU Abu Dhabi

Last updated: March 22, 2011

The following measures operationalizing the shared Statement of Labour Values will be contractual requirements for all companies involved in the construction and operation of the NYU Abu Dhabi campus on Saadiyat Island. Construction is scheduled to commence later this year.

- Employers will fully cover or reimburse employees for fees associated with the recruitment process, including those relating to visas, medical examinations and the use of recruitment agencies, without deductions being imposed on their remuneration.

- Employees will retain all of their own personal documents, including passports and drivers' licenses.
- Individuals employed in connection with NYU Abu Dhabi will be a minimum of 18 years of age.
- Employees will work no more than eight hours a day, five days a week, except for those working in construction-related activities, who will work no more than eight hours a day, six days a week. Overtime will only be worked voluntarily, and will be compensated at premium rates.
- Employees shall receive their full wages or basic salary via electronic bank transfers and on a pre-agreed upon schedule.
- Employers will not impose or request employment bans on employees seeking to change jobs.
- An employee who completes one or more years of continuous service will be entitled to severance pay at the end of their employment.
- Employees will receive employer-provided medical insurance.
- Employees will receive employer-funded transport to and from their job sites or an equivalent allowance.
- Employees are entitled to thirty calendar days of paid annual leave each year.
- Employees shall receive leave with full pay for ten UAE public holidays each year. In addition, employees will be granted two additional days per year for other religious holidays to be taken at their discretion.
- Female employees shall be entitled to maternity leave, with full pay, for a period of up to 45 days.
- Foreign employees shall receive employer-funded air travel between the UAE and their country of origin for expatriation at the beginning of their employment, for repatriation at the end of their employment, and one additional trip, either annually or biannually, to be used in conjunction with vacation leave¹.
- In circumstances when contractors provide housing accommodation to those working on the NYUAD project, the following requirements must be met:
 - No more than four individuals in any bedroom.
 - All rooms must be equipped with ventilation systems and central air conditioning units.
 - All workers are provided with secure wardrobes and/or lockboxes for safeguarding valuables, including personal documents.

- Accommodation specifications vary by job classification, but at a minimum, construction operatives must have a minimum of 4.5 square meters of personal living area.

¹ This language was updated on March 22, 2011 to correct an oversight in the original posting of this document. The original language stated that foreign employees would receive "...one additional trip, per year...". This statement remains accurate for many job classifications, including most construction-related positions, however, some job classifications are entitled to the airfare allowance every two years."

From: <http://nyuad.nyu.edu/news.events/additional.labor.info.html>

...

“Statement of Labour Values

This Statement expresses the shared values of NYU and the Executive Affairs Authority (EAA) of Abu Dhabi (the Parties) for the construction and operation of NYU Abu Dhabi, which are based in the existing laws of the United Arab Emirates (U.A.E.).

NYU and the EAA appreciate that each Party operates within different legal and cultural environments that will affect NYU Abu Dhabi; both Parties are, however, committed to the values set out in this Statement of Values and to their enforcement in the construction, operation and maintenance of the NYU Abu Dhabi campus. The EAA, through The Authority Campus Entity (ACE), and NYU, through NYUAD, shall ensure that: (a) this Statement of Values is included in all tendering materials for vendors and service providers; and (b) each prospective contractor or service provider is contractually obligated to comply with this Statement of Values.

On February 3, 2010, NYU provided further details on measures operationalizing these values.

Wages and Benefits:

The Parties recognize that wages are essential to meeting workers' basic needs. As a floor, workers providing services to NYU Abu Dhabi will be paid wages and benefits which

comply with all applicable U.A.E. laws and regulations and which provide for their essential needs and living standards.

Working Hours:

Hourly and/or quota-based wage workers shall (i) not be required to work more than (a) 48 hours per week or (b) the limits on regular hours allowed by U.A.E. law, and (ii) be entitled to at least one day off in every seven day period, as well as holidays and vacations. Daily working hours shall be such that no worker shall work for more than five successive hours without breaks, amounting in aggregate to not less than one hour.

Overtime Compensation:

As required by U.A.E. law, overtime hours must be worked voluntarily. In addition to their compensation for regular hours of work, hourly and/or quota-based wage workers shall be compensated for overtime hours at such a premium rate as is legally required by U.A.E. law.

Child Labor:

As required by U.A.E. law and the International Labour Organization Minimum Age Convention ratified by the U.A.E., no person younger than 15 years old will be employed to provide services in connection with NYU Abu Dhabi.

Forced Labor:

As required by U.A.E. law, there shall not be any use of forced prison labor, indentured labor, bonded labor or other forced labor.

Health and Safety:

As required by U.A.E. law, a safe and healthy working environment shall be provided to workers providing services to NYU Abu Dhabi to prevent accidents and injuries to health arising out of, linked with, or occurring in the course of work. The direct operations of NYU Abu Dhabi and its subcontractors will comply with all workplace safety and health regulations established by the U.A.E. government and ensure regular health and safety worker training systems to detect threats to health and safety, access to bathrooms and potable water.

Nondiscrimination:

No person shall be subject to any discrimination in employment, including in relation to hiring, salary, benefits, advancement, discipline, termination or retirement.

Harassment or Abuse:

Every worker shall be treated with dignity and respect. No employee shall be subject to any physical, sexual, psychological, or verbal harassment or abuse, nor will any form of corporal punishment be used or tolerated.

Resolution of Work Disputes:

As required by U.A.E. law, the right of workers to seek resolution of labor disputes shall be recognized and respected. No worker shall be subject to harassment, intimidation or retaliation in their efforts to resolve work disputes.

Women's Rights:

A. Women workers will receive equal remuneration, including benefits; equal treatment; equal evaluation of the quality of their work; and equal opportunity to fill all positions open to male workers.

B. Pregnancy tests will not be a condition of employment, nor will they be demanded of employees.

C. Workers who take maternity leave will not face dismissal or threat of dismissal, loss of seniority or deduction of wages, and will be able to return to their former employment at the same rate of pay and benefits.

D. Workers will not be forced or pressured to use contraception.

E. Workers will not be exposed to hazards, including glues and solvents, which may endanger their safety, including their reproductive health.

F. Appropriate services and accommodation will be provided to women workers in connection with pregnancy.

Compliance with Laws:

The labour inspection and remediation requirements of the U.A.E. Labour Law and regulations will be implemented and comprehensively enforced in the construction, operation and maintenance of the NYU Abu Dhabi Campus.”

From: <http://nyuad.nyu.edu/about/labour.values.html>

“Guggenheim Responds to Proposed Artist Boycott

On March 17, 2011, a group of artists issued a call to action to boycott the Guggenheim Abu Dhabi Museum (and potentially other Guggenheim museums) over the rights of workers at the Guggenheim Abu Dhabi Museum site. The Guggenheim Foundation is firmly committed to working to protect workers' rights on the Guggenheim Abu Dhabi Museum site. Very important steps have been taken over the past six months that demonstrate this commitment. In response, Richard Armstrong, Director, Solomon R. Guggenheim Museum and Foundation, and Nancy Spector, Deputy Director and Chief Curator, sent the following letter to Emily Jacir and Walid Raad, who initiated the petition.

GUGGENHEIM RESPONDS TO PROPOSED ARTIST BOYCOTT

From: Richard Armstrong and Nancy Spector

Sent: Wednesday, March 23, 2011 11:48 AM

Subject: Letter from the Guggenheim

Dear Emily and Walid,

We wanted to share with you information that we are sending to Human Rights Watch in response to their letter dated February 24, 2011 to the Guggenheim, Louvre, and NYU regarding workers' welfare in Abu Dhabi. Up until now we have not been briefed on such details by TDIC, our partner in Abu Dhabi. Since the release of the Human Rights Watch most recent report and our sustained conversations with TDIC, we have a new opportunity to comment on several important issues that have been the focus of your concern.

As you well know, Human Rights Watch has singled out two key issues since the publication of the joint agreement between the Guggenheim and TDIC in September of 2010, which announced several milestones in securing workers' rights on Saadiyat Island. These issues comprise the appointment of an independent monitor and a provision to ensure that employees at the Guggenheim Abu Dhabi site are reimbursed for any recruitment fees paid.

As you know from our previous correspondence, TDIC has committed to appoint a recognized independent monitor in May 2011 to monitor compliance and to publish its

results annually. With respect to the recruitment fee issue, TDIC has expanded the safeguards in its Employment Practices Policy (EPP). The existing EPP (and our joint statement) prohibited contractors using any agent charging a recruitment fee to employees, and required that contractors be solely liable for and pay all recruitment fees. The EPP now goes beyond this provision to require contractors to reimburse workers in full for any fees associated with their recruitment. This provision mirrors what New York University has done, and reflects precisely what Human Rights Watch recommended to us that we should do.

We hope you can recognize that this represents substantial and concrete progress in the two areas that Human Rights Watch conveyed to us were the ones in which they felt our statement was lacking, and where they suggested progress should be made. In Human Rights Watch's recent draft report, they have also raised the issue of compliance with the provisions of the joint statement, including whether workers retain their passports and whether employment contracts are consistent with the jobs workers are asked to perform.

TDIC has shared with us the report issued by the outside firm it hired to monitor compliance at the Guggenheim Abu Dhabi Museum site in November of 2010. We found the results were encouraging. For example, the report found that 90 percent of the workers interviewed held their passports and the remaining 10 percent had visas in process, and 100 percent of the workers interviewed were holding their employment contracts and in all cases the actual conditions were found to be consistent with what was described in the agreements.

In evaluating the conclusions in Human Rights Watch's draft report we took into account the fact, which they shared with us, that they actually only interviewed 5 to 10 of the workers on the Guggenheim Abu Dhabi Museum site, whereas the report we received prepared by the outside auditor was based on a much broader sample. When Human Rights Watch visited the site, there were only 50 to 100 workers since construction is in its very early stages. It is also worth mentioning that these reforms have been put into place before significant construction gets started.

We believe that the statements that were made last week by Human Rights Watch have painted an inaccurate picture of the substantial progress in safeguarding workers' rights that has been made to date. Clearly, the Guggenheim shares the goals expressed by you, the signatories of your petition, and Human Rights Watch to protect worker's rights in Abu Dhabi. We believe that the progress made thus far is more than ceremonial. In fact, it

signals fundamental changes in the emirates' decades-long labor practices. It is important to us that you understand this was achieved through persistent and sustained effort on our part working in tandem with TDIC. We recognize that there is still much to strive for but know from past experience that change such as this is incremental around the world. It is very troubling to us that your statement portrays the Guggenheim as a passive agent with little consciousness of the issues at hand. That is the exact opposite of the truth.

Now that you are in contact with TDIC and even made a visit to the workers' village, we hope that information from all sides will be more direct and timely. It will certainly be more productive if we can all work together to insure that our common goals are met. We will welcome your continued involvement now that construction of the museum is imminent.

At present we fear that Human Rights Watch's statement and your petition are jeopardizing a project that promises to have a very positive effect in the region by casting a negative light on the Guggenheim. We strongly believe that the Guggenheim Museum Abu Dhabi, with its future program of transnational contemporary art and thought, can serve as a beacon for important intellectual activity, cultural exchange, and, ultimately, critical shifts in social practice.

Having shared this with you, we plan to make this information public to a broader audience to further greater understanding of a complex and many-sided situation.

Please bear in mind, that we want to maintain a dialogue with you about this most crucial of issues.

Yours respectfully,

Richard Armstrong, Director, Solomon R. Guggenheim Museum and Foundation
Nancy Spector, Deputy Director and Chief Curator

Guggenheim Abu Dhabi, digital rendering, courtesy Gehry Partners, LLP

Web site © The Solomon R. Guggenheim Foundation (SRGF). All rights reserved.”

From: <http://www.guggenheim.org/new-york/press-room/news/3971?tmpl=component&print=1>

رد جامعة نيويورك في أبو ظبي على رسالة هيومن رايتس ووتش من 24 فبراير / شباط - 27
مارس / آذار 2011



March 27, 2011

Sarah Leah Whitson
Executive Director
Middle East and North Africa
Human Rights Watch
350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118

Dear Ms. Whitson,

Though my email of February 8, 2011 responded to many of the items you raised in your February 24 letter, I did want to take the opportunity to provide several updates.

First, as you know, we and our partners have announced the appointment of a third-party monitor, the UK-based consultancy Mott MacDonald, and anticipate the firm's first public compliance report to be issued before the end of the year. That report will cover the measures operationalizing NYUAD's Statement of Labor Values, which includes items ranging from ensuring that employees retain all of their own personal documents, including passports, to ensuring employer-funded medical insurance, to covering or reimbursing any fees associated with the recruitment process, including those charged by recruitment agencies.

We also have made public our minimum accommodation requirements, which include the following:

- No more than four individuals in any bedroom.
- All rooms must be equipped with ventilation systems and central air conditioning units.
- All workers are provided with secure wardrobes and/or lockboxes for safeguarding valuables, including personal documents.
- Although accommodation specifications vary by job classification, construction operatives must have, at a minimum, 4.5 square meters of personal living area.

I also wanted to provide some additional information on how workers will be informed of their contractual rights, both before signing their contracts, and after beginning work.

To reiterate what I wrote you in February, all worker contracts are available in English and Arabic, and all workers have access to translators who can assist in Bengali, Hindi, Malayalam, Tamil and Urdu, prior to signing their contracts. Once they are on the project, workers will continue to have access to translators, during and after work hours, who can assist them in any of the above languages. Plans are being finalized for a hotline number and/or email address that would allow workers to both receive information and anonymously report concerns or complaints.

On the question of employment agency fees, as we discussed in January, workers hired to work on the NYUAD project who have remaining debt on a previously paid employment agency fee assessed for prior work in the UAE will be eligible to have those remaining costs reimbursed. And, of course, such fees are prohibited for those newly hired to work on the NYUAD project; were any workers to present evidence of such fees, he or she would be reimbursed.

And to summarize the other issues we have discussed:

Passports: When you spoke to workers back in November, not all had access to lockboxes in their rooms (as you indicated, all had boxes, but they were unable to lock them). This has since been rectified, and at this point, contractors should not be holding onto worker passports, even if they're asked to do so. To be frank, there may be some catch-up time needed here to return existing documents, and to ensure all contractors (and subs) are on the same page, but this should be standard operating procedure in the near future.

As an aside, our own auditors did identify one individual who requested his passport; he received it back within 24 hours. So, although moving forward this won't be standard, there does not seem to have been an issue with access during this interim period.

Underpayment of wages: Priyanka had mentioned that she spoke to some workers who had been promised higher wages, but that after two pay periods they had not seen those wages reflected.

As I speculated when we chatted, this does simply seem to be a lag issue, based upon how close to a payroll run an employee joined the NYUAD project. Of course, without knowing the specific situation of the worker she spoke to, this is simply our best guess as to what may have occurred. The contractor, AFC, is working to implement a new system that will reduce this lag time and, to be clear, in cases of delays, workers receive their new salaries retroactively.

Contract language: You had mentioned that the workers you spoke with said no translators were available to them when they signed their contracts. Simply put, this should not have been the case. Contracts should always be available in English and Arabic (as required by UAE law) and, in addition, there should be translators

available to assist prior to a contract being signed. We are working with contractors to ensure this is the case moving forward.

Condition of bathrooms in worker housing: The conditions you described appear to only exist in one operative village that is in use by NYUAD contracted workers ("Yas OV1" to be precise). In addition to ensuring they are being cleaned, there are also a number of repair projects on the floors underway (and as an aside, one attempt at improving the bathroom floors has been rejected as being subpar, and the floors are now being redone). These improvements/repairs include new tiling and other repairs to flooring, and fixing some leaks that were apparent to our own auditors during recent inspections. There were also some plumbing repairs that have already been completed.

Transportation off Yas Island: There are now shuttles running throughout the day between Yas and downtown Abu Dhabi during days off. And while we recognize that it is not a replacement for off-island excursions, I wanted to make sure you knew that worker villages have regular access to shops, mosques, currency-exchange and transfer facilities, and a host of recreational activities. We are also told that there will soon be a public bus stop added on Yas Island near the operative village, which will provide an additional option for off-island transportation.

From the inception of NYUAD, we have made clear our commitment to the well-being of those who construct our facilities and work on our campus and, as you know, it continues to be a top priority.

Sincerely,



Josh Taylor
Assistant Vice Chancellor, Public Affairs
NYU Abu Dhabi

رد وكالة المتاحف الفرنسية / اللوفر على رسالة هيومن رايتس ووتش من 14 مارس / آذار -
14 أبريل / نيسان 2011

Agence France-Muséums | 
LOUVRE ABU DABI

Sarah Leah Whitson
Directrice exécutive
Division Moyen-Orient et
Afrique du Nord
Human Rights Watch
350 Fifth Avenue
New York, NY 10118-3299
USA

Paris, le 14 avril 2011

Ref.: D/MR-LDC/LG/2011-206

Madame,

Nous avons lu avec attention votre lettre du 14 mars 2011 dont nous vous remercions. Le Louvre Abu Dabi incarne un message humaniste et universel, dont le nom qu'il porte est un des symboles les plus forts. Les valeurs associées à ce message ont été soulignées dans l'accord intergouvernemental signé entre la France et les Emirats Arabes Unis le 6 mars 2007. Le respect des droits sociaux et du travail constitue donc un enjeu essentiel de la mise en œuvre et de la construction du Louvre Abu Dabi, pour l'Agence France-Muséums et son partenaire Tourism Development and Investment Company (TDIC).

C'est au regard des engagements de cet accord intergouvernemental que l'Agence et son partenaire TDIC n'ont eu de cesse d'encourager et de faire appliquer les pratiques de responsabilité sociale dans le cadre du chantier du Louvre Abu Dabi. D'un commun effort, nos organisations se sont appuyées sur les meilleurs usages du secteur public et privé ainsi que sur les grands principes directeurs et les normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) tout en respectant les lois en application aux EAU. Pour être compatible avec les conventions internationales et faire respecter la loi émirienne, TDIC a défini sa Politique sur les Pratiques d'Emploi (PPE) qui précise un cadre de protection des droits des travailleurs employés par les entreprises et ses sous-traitants de TDIC. La PPE est désormais intégrée dans tous les marchés de travaux passés par TDIC avec les entreprises. Ces pratiques d'emploi ont d'ores et déjà sensiblement amélioré les conditions de travail des ouvriers.

.../...

Agence France-Muséums
20 rue Bachaumont
75002 Paris - France

T: +33 (0)1 44 82 50 48
F: +33 (0)1 44 82 50 49
www.agencefrancemuseums.fr

S.A.S au capital de 335 000€
R.C.S PARIS 499 510 451
SIRET 499 510 451 00036 - APE 7022 Z



- 2 -

La partie française n'a pas la responsabilité de la construction du musée dont la maîtrise d'ouvrage appartient à TDIC. Les travaux de construction du musée commenceront après l'annonce prochaine de l'entreprise générale de construction par la partie émirienne. A quelques semaines du début du chantier véritable du Louvre Abu Dhabi, nous sommes, comme vous, tout particulièrement attentifs aux questions que vous récapitulez dans votre courrier : frais de recrutement, nature des contrats et possibilité de les résilier, confiscation des passeports, paiement régulier des salaires et déductions de salaires pour la nourriture, logement, mesures de sécurité et de protection de la santé, soins médicaux et indemnités.

Dans ce contexte, l'Agence France-Muséums a pris note avec satisfaction de la décision publique de TDIC de désigner un auditeur indépendant reconnu internationalement pour évaluer et renforcer les garanties de mise en œuvre des normes sociales applicables. Cet audit, dont les travaux seront rendus publics, permettra de constater avec objectivité les conditions de travail des ouvriers.

A l'heure actuelle, l'Agence France-Muséums, avec le soutien des autorités françaises compétentes particulièrement attachées au respect des droits sociaux et du travail, peut vous assurer, en collaboration étroite avec TDIC, de son engagement constant et de ses efforts soutenus à faire respecter des standards sociaux élevés non seulement sur le site de construction mais aussi dans l'ensemble du projet du Louvre Abu Dhabi dans cette nouvelle étape décisive.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.


Laurence des Cars
Directrice scientifique


Manuel Rabaté
Secrétaire général

CC:

M. Marc Ladreit de Lacharrière, Président du Conseil d'Administration, Agence France-Muséums
M. Henri Loyrette, Président-directeur du musée du Louvre
M. Jean Guéguinou, Ambassadeur de France, administrateur de l'Agence France-Muséums
M. Christian Giacomotto, administrateur de l'Agence France-Muséums
M. Bruno Racine, Président de la Bibliothèque nationale de France
M. Alain Seban, Président du Centre national d'art et de culture Georges Pompidou

.../...

M. Guy Cogeval, Président de l'établissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie
M. Stéphane Martin, Président du musée du quai Branly
M. Jean-Paul Cluzel, Président de l'établissement public de la Réunion des musées nationaux et du Grand Palais des Champs-Élysées
M. Jean-David Levitte, Conseiller diplomatique, Présidence de la République
M. Olivier Henrard, Conseiller Culture, industries culturelles et presse écrite, Présidence de la République
M. Jean de Boishue, Chargé de mission auprès du Premier Ministre
M. Hervé Ladsous, Directeur du Cabinet du ministre des Affaires étrangères et européennes
M. Florent Stora, Conseiller diplomatique, Cabinet du ministre de la Culture et de la Communication
Mme Anne-Solène Rolland, Conseillère Patrimoines, musées, archives et histoire de l'art, Cabinet du Ministre de la Culture et de la communication
M. Patrice Paoli, directeur d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient, Ministère des Affaires étrangères et européennes
M. Jean-Baptiste Faivre, Sous-directeur du Moyen-Orient, Ministère des Affaires étrangères et européennes
M. Alain Azouaou, Ambassadeur de France aux Emirats arabes unis
Mme Marie-Christine Labourdette, Directrice chargée des musées, Ministère de la Culture et de la Communication
Mme Delphine Borione, Directrice de la politique culturelle et du français, Ministère des Affaires étrangères et européennes
Mme Hala Wardé, Ateliers Jean Nouvel

عودة إلى جزيرة السعادة

تقرير عن التقدم المحرز على مسار منع انتهاكات حقوق العمال الوافدين في جزيرة السعديات – أبو ظبي

تعكف الإمارات العربية المتحدة على تحويل جزيرة السعديات إلى مقصد سياحي عالمي، وسوف تستضيف الجزيرة فرعاً لجامعة نيويورك وعدد من المتاحف، منها فروع لمتحف غوغنهايم ومتحف اللوفر. في عام 2009، وثقت هيومن رايتس ووتش استغلال العمال الوافدين من جنوب آسيا في الجزيرة ونقص تدابير الحماية القانونية والمؤسسية للعمال، ودعت القائمين على تطوير الجزيرة والمؤسسات التي ستفتح مقرات فيها بأن تتعهد بالتصدي للانتهاكات. بعد ثلاثة أعوام، يشير هذا التقرير إلى أنه بينما بذلت هذه المؤسسات والشركات جهوداً ملحوظة للتصدي للانتهاكات أصحاب العمل، فما زالت هناك ثغرات قائمة في نظم تدابير حماية العمال.

عامل بناء بعد انتهاء وظيفته في جزيرة السعديات. رغم بعض التحسن في أوضاع عمل العمال الوافدين في الجزيرة، فإن الانتهاكات مستمرة.

© 2011 Samer Muscati /Human Rights Watch

