مراقبة حقوق الإنسان

الإمارات العربية المتحدة

"جزيرة السعادة"

استغلال العمال المهاجرين في جزيرة السعديات بأبو ظبي

HUMAN RIGHTS WATCH

”جزيرة السعادة“

استغلال العمال المهاجرين في جزيرة السعديات بأبو ظبي

Copyright © 2009 Human Rights Watch
All rights reserved.
Printed in the United States of America
ISBN: 1-56432-482-6
Cover design by Rafael Jimenez

Human Rights Watch
350 Fifth Avenue, 34th floor
New York, NY 10118-3299 USA
Tel: +1 212 290 4700, Fax: +1 212 736 1300
hrwnyc@hrw.org

Poststraße 4-5
10178 Berlin, Germany
Tel: +49 30 2593 06-10, Fax: +49 30 2593 0629
berlin@hrw.org

Avenue des Gaulois, 7
1040 Brussels, Belgium
Tel: + 32 (2) 732 2009, Fax: + 32 (2) 732 0471
hrwbe@hrw.org

64-66 Rue de Lausanne
1202 Geneva, Switzerland
Tel: +41 22 738 0481, Fax: +41 22 738 1791
hrwgva@hrw.org

2-12 Pentonville Road, 2nd Floor
London N1 9HF, UK
Tel: +44 20 7713 1995, Fax: +44 20 7713 1800
hrwuk@hrw.org

27 Rue de Lisbonne
75008 Paris, France
Tel: +33 (1)43 59 55 35, Fax: +33 (1) 43 59 55 22
paris@hrw.org

1630 Connecticut Avenue, N.W., Suite 500
Washington, DC 20009 USA
Tel: +1 202 612 4321, Fax: +1 202 612 4333
hrwdc@hrw.org

Web Site Address: http://www.hrw.org

مايو/أيار 2009 1-56432-482-6

"جزيرة السعادة"

استغلال العمال المهاجرين في جزيرة السعديات بأبو ظبي

الملخص 1

أوضاع العمال في أبو ظبي 2

الإصلاحات العمالية 4

دور المؤسسات الدولية 8

التوصيات 12

إلى شركة التطوير والاستثمار السياحي في أبو ظبي: 12

إلى الحكومة الفرنسية، ووكالة المتاحف الفرنسية، ومؤسسة سولومن ر. غوغنهايم، وجامعة نيويورك 13

إلى الشركات الهندسية: أتيليه جين نوفيل، وفوستر وشركاه، وغيهري بارتنرز، ورافييل فينولي، وتاداو أندو وزها حديد 14

إلى شركات البناء والشركات الأخرى التي توظّف عمال البناء في جزيرة السعديات، ومنها آراب تيك والحبتور والجابر ولايتون وسيف بن درويش وإد زبلن أيه جي وأبو ظبي الوطنية للفنادق/كومباس: 14

إلى الحكومة الإماراتية: 15

منهج التقرير 17

أبو ظبي وجزيرة السعديات 19

جزيرة السعديات 21

استغلال العمال الوافدين في جزيرة السعديات 25

نظام الكفالة 25

وكالات استقدام العمال 28

ظروف التعاقد المنطوية على الإكراه 37

مصادرة جوازات السفر وحرية التنقل والعمل الجبري 38

انتهاكات خاصة بالأجور 43

التزامات السلطات الإماراتية بموجب القانون الدولي والمعايير الدولية لمسؤولية الشركات 64

الالتزامات القانونية الدولية على السلطات الإماراتية 64

المسؤولية الاجتماعية للشركات 66

شكر وتنويه 70

الملخص

جزيرة السعديات، في الخليج العربي، تبعد عن شاطئ أبو ظبي، العاصمة الغنية بالنفط للإمارات العربية المتحدة، مسافة 500 متر. تتكون هذه الجزيرة المثلثة الشكل البالغة مساحتها 27 كيلومتراً بالأساس من الرمال ومستنقع. وخلال عشرة أعوام، إذا مضت قدماً خطة التنمية المقرر لها مبلغ 22 إلى 27 مليار دولار، حسب الجدول المُعدّ لها، فسوف تصبح الجزيرة موقعاً لست مؤسسات ثقافية، منها فرعين لمتحفيّ غوغنهايم واللوفر، ومتحف مخصص لتراث أبو ظبي والرئيس الأول للإمارات، شيخ زايد، ومتحف بحري، ومركز للفنون، وفرع لجامعة نيويورك. وسوف يُشيَّد على الجزيرة ملعبين للغولف، ومساكن خاصة باهظة التكلفة، ومرفأ بحري، و29 فندقاً. ومن المقرر البدء في بناء أول هذه المراكز، وهو فرع اللوفر، في مايو/أيار 2009، ويليه فرع غوغنهايم ومتحف الشيخ زايد.

وقد أسست حكومة أبو ظبي شركة التطوير والاستثمار السياحي لتطوير جزيرة السعديات محوّلة إياها إلى منطقة سياحية دولية. لكن الكثير من العمال المهاجرين الذين يعملون حالياً في جزيرة السعديات لا يلقون سعادة تُذكر في حياتهم أو عملهم، إذ يستمرون في التعرض لنفس أنواع الاستغلال والإساءات التي وثّقتها هيومن رايتس ووتش في الإمارات العربية المتحدة، في تقريرها الصادر عام 2006 بعنوان "بناء الأبراج وخداع العمال".[1]

وقد تصدت الحكومة الإماراتية لجملة من المشكلات التي تؤثر على حياة العمال المهاجرين، ومنها محاولات لتحسين ظروف السكن والرعاية الصحية. كما سعت شركة التطوير والاستثمار السياحي إلى ضمان أن المتعاقدين معها يتصدون بدورهم لبعض هذه القضايا، بأن طالبت في العقود أصحاب العمل بأن يؤكدوا على أنهم لا يتورطون في استخدام العمل الجبري أو يشجعون عليه، أو أنهم يطالبون الموظفين بتسليم جوازات سفرهم، أو يمنعون الأجور عن الموظفين. وعلى الرغم من هذه الشروط، إلا أن الإساءات تستمر، مع إخفاق الإصلاحات في التصدي لأسباب استغلال العمال الأساسية، مثل دفع الموظف لرسوم الاستقدام بنفسه، وسيطرة أصحاب العمل على تأشيرات العمل، والأجور المتدنية للغاية التي تقع غالباً تحت الرواتب التي وُعد العمال بها في بلدانهم الأصلية بكثير، وفرض القيود على التنظيم، وغياب آليات التعويض والانتصاف القانونية الحقيقية. وبالنتيجة، فإن الإساءات بحق العمال ما زالت تقع بشكل متكرر ومألوف.

كما أن متحف غوغنهايم، ووكالة المتاحف الفرنسية (التي تُشرف على تشييد فرع اللوفر في أبو ظبي) وجامعة نيويورك، وغيرها من المؤسسات، أخفقت في اتخاذ الخطوات اللازمة لمنع بعض الإساءات التي تقع في أماكن عمل هذه المؤسسات. وعلى هذه المؤسسات أن تستصدر ضمانات قابلة للتطبيق من الشركاء التنفيذيين الإماراتيين، مفادها أن بناء منشآتهم في أبو ظبي – سواء كان عليها أسمائهم فقط أو يديرونها فعلياً – لن يتم في ظل تعريض العمال المهاجرين للإساءات.

---

[1] هيومن رايتس ووتش "بناء الأبراج وخداع العمال"، استغلال عمال البناء المهاجرين في الإمارات العربية المتحدة، نوفمبر/تشرين الثاني 2006، على: http://www.hrw.org/ar/reports/2006/11/11

أوضاع العمال في أبو ظبي

جراء الوعد بالوظائف في الإمارات العربية المتحدة، يعمل آلاف الرجال من الهند وباكستان وبنغلاديش وسريلانكا ونيبال وتايلاند في جزيرة السعديات. ويمضي العُمال 12 ساعة يومياً في مواقع عملهم، وعادة ما يمضون هذا الوقت في أوضاع شاقة تشمل الطقس المتطرف والرطوبة وتجاوز درجة الحرارة 100 درجة فهرنهايت (38 درجة مئوية). وبعض العُمال يعملون في جزيرة السعديات منذ أكثر من عامين، ويعملون في مشروعات بنية تحتية عملاقة، منها رفع مستوى أرض الجزيرة بواسطة نقل الرمال إليها وبناء طريق سريع قوامه عشر حارات وبعض الجسور.

ويقول عدة عمال إن وكالات "استقدام العمال" في بلدانهم الأصلية وعدتهم بوظائف في شركات الإنشاءات الإماراتية برواتب جيدة ونفقات معيشة متدنية. وفي مقابل إمدادهم بتأشيرات العمل الإماراتية، وفي بعض الحالات تذاكر الطيران، فرضت الوكالات على الرجال رسوماً تبلغ 4100 دولار، أي تسعة أضعاف متوسط دخل بعض العمال في بلدانهم الأصلية. ولدفع رسوم الوكالات، اقترض العمال النقود من الأقارب، وحصلوا على النقود ببيعهم أراضيهم الزراعية أو ماشيتهم أو منازلهم، أو بالاقتراض من المقرضين المحترفين بمعدلات فائدة عالية في العادة. ويحظر القانون الإماراتي تعامل أصحاب العمل مع الوكالات التي تفرض رسوم استقدام على العمال، لكن لا الحكومة الإماراتية ولا شركة التطوير والاستثمار السياحي (وهي شركة تطوير حكومية) أو الشركاء الدوليين للطرفين، عملا على ضمان الالتزام بالقانون، وما زال العمال الذين يشتغلون لدى شركات البناء على أرض جزيرة السعديات؛ يتحملون هذا العبء غير القانوني وغير العادل على سبل معيشتهم.

وبما أنهم يأتون إلى الإمارات وهم مدينون بالفعل، فالكثير من العمال لا حيلة لهم في التفاوض على شروط أفضل في عقود العمل الإماراتية الرسمية، والتي يطلب منهم أصحاب عملهم من شركات توقيعها لدى وصولهم إلى الإمارات. والكثير من العمال – وهم عادة أميون لا يعرفون القراءة – لا يفهمون حتى شروط هذه العقود الجديدة. وقال العمال إنه لدى وصولهم إلى الإمارات، فإن ممثلين عن شركات البناء قالوا لهم أن يوقعوا العقود باللغتين العربية والإنجليزية، وهما لغتان لا يفهمها أغلبهم، دون أن يشرحوا لهم شروط العقود. ولم يحصل العمال على نسخة من هذه العقود، حسب ما يقتضي القانون الإماراتي. وبعض العمال أفادوا بأن ممثلي الشركات قالوا لهم أن يُعلّموا بإبهامهم على أوراق فارغة، وهذا على ما يبدو بدلاً من توقيع العقود.

وبعد توقيع هذه العقود، اكتشف العديد من العمال بجزيرة السعديات أن رواتبهم في الإمارات أقل بخمسين في المائة مما وعدتهم به وكالات الاستقدام في بلدانهم الأصلية، وأن أجرهم عن ساعات العمل الإضافية وأيام العطلات وغيرها من الامتيازات قلّ كثيراً بدوره. وذكر مسؤولون إماراتيون أن الإمارات لن تتدخل في حالة ارتكاب وكالات استقدام عمال أجنبية لأعمال تزوير خارج حدود الإمارات. وقال مسؤولون دبلوماسيون من الدول الراسلة للعمال في أبو ظبي إن ليس بوسعهم الكثير ما لم يكن العمال قد أبرموا عقوداً مع وكالات استقدام العمال، وقد فعل هذا اثنان فقط من 94 عاملاً على جزيرة السعديات تحدثت إليهم هيومن رايتس ووتش.

والعمال نصف المهرة وغير المهرة الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش على الجزيرة يتلقون راتباً يومياً يتراوح حول 8 دولارات، وهذا مقابل العمل 10 ساعات يومياً، بما في ذلك ساعات العمل الإضافية، رغم أنهم عادة ما يمضون 12 ساعة في موقع العمل وما يصل إلى ساعتين إضافيتين في الانتقال إلى ومن الجزيرة [التي يتم عليها العمل]. ومتوسط الأجر السنوي، بما فيه الأجور الخاصة بساعات العمل الإضافية، بالنسبة لعمال السعديات الأجانب، هو 2575

دولاراً. وعلى النقيض، فمقارنة ببيان صحفي صادر عن مؤسسة غوغنهايم في عام 2006، فإن متوسط الدخل السنوي في أبو ظبي هو "نحو 30 ألف دولار أميركي". وقال العمال إن عدّة شركات دفعوا لهم الأجر على ساعات العمل الإضافية، بنفس سعر ساعة العمل العادية، في انتهاك للقانون الإماراتي.

وفيما تلقى بعض عمال جزيرة السعديات مؤخراً علاوات زهيدة (تتراوح عادة حول 5.45 دولاراً شهرياً)، فإن أجرهم لم يجار التضخم، فالأرز على سبيل المثال، ارتفع ثمنه لأكثر من الضعف في الإمارات على مدار العام الماضي. وعلى الرغم من المتطلبات الواردة في قانون يعود تاريخه إلى عام 1980؛ فإن الحكومة الإماراتية أخفقت في إعداد مؤشر بالحد الأدنى للأجور أو مؤشر لتكلفة المعيشة.

وجراء مزيج قوامه رسوم وكالات الاستقدام الباهظة، والاقتراض بأسعار فائدة مُبالَغ في تقديرها، والأجور الزهيدة، فإن الكثير من العمال في السعديات قالوا إنهم بدلاً من ادخار النقود، فإن عليهم العمل لسنوات لمجرد رد ديون من استدانوا منهم. مثلاً، قال أحد الرجال لـ هيومن رايتس ووتش إنه بعد 18 شهراً ردّ بالفعل المبلغ الأساسي للقرض الذي اقترضه لكنه ما زال مديناً بمبلغ أكبر، هو مبلغ الفائدة المتراكمة.

وتمنع قوانين الإمارات العمال في جزيرة السعديات من تحسين وضعهم المالي. وقدرة عامل البناء الوافد على العمل والحياة في الإمارات تستند إلى استمرارية "كفالته" من شركة واحدة. بموجب القانون، فإن العمال الذين يسعون للالتحاق بوظيفة أفضل في شركة أخرى – وهي ممارسة يُشار إليها بمصطلح "الفرار" – يتعرضون للترحيل والمنع من العودة للإمارات لمدة عام، باستثناء في الحالات التي يخفق فيها صاحب العمل الأساسي في أن يدفع لهم أجر أكثر من شهرين. ويمكن لصاحب العمل أن يبادر بإجراءات ترحيل العامل الذي غادر الأخير بحثاً عن عمل أفضل، بأنّ يطالب وزارتي الداخلية والعمل بإلغاء تصريح عمله وتأشيرة إقامته، مما يجعل وجوده في الإمارات غير قانوني.

وتمارس الشركات رقابة مفرطة يمنحها لها القانون الإماراتي، بحق العمال الأجانب، وهذا بواسطة مصادرة جوازات سفر العمال. فالعمال في جزيرة السعديات أفادوا بأن هذه الممارسة عامّة بحق الجميع. وبعض العمال، على سبيل المثال، أفادوا بأن الشركات رفضت أن تعيد إليهم جوازات سفرهم للسماح لهم بحضور حفلات عرس أو جنازات في بلدانهم الأصلية. ويحظر القانونان الإماراتي الدولي مصادرة جوازات السفر، بصفة هذا الإجراء انتهاك لحرية التنقل. إلا أن القوانين الإماراتية تُشجع كثيراً على مصادرة أصحاب العمل لجوازات السفر. فالشركات تتعرض لغرامات باهظة إذا هي أخفقت في مطالبة الحكومة الإماراتية بإلغاء تصاريح العمال "الفارين"، وتشمل إجراءات الإلغاء المقبولة عملاً أن تُسلّم الشركات جوازات سفر العمال إلى وزارة الداخلية.

وقالت مجموعة من العمال في جزيرة السعديات إن أصحاب عملهم قالوا لهم إنه ليس بإمكانهم ترك عملهم والحصول على جوازات سفرهم دون دفع غرامات كبيرة (وتخصمها الشركة من الأرباح الخاصة بالعمال التي يستحقونها بموجب القانون، والتي ينبغي دفعها مع انتهاء مدة العقد).

والطبيعة العازلة لجزيرة السعديات تؤثر بدورها على حرية العمال في التنقل. فقد اعتبرت وزارة العمل السعديات "منطقة منعزلة"، مما يستدعي أن تمد الشركات الناشطة هناك العمال بحق الانتفاع بوسائل النقل الدائمة. إلا أن الكثير من العمال قالوا إنهم لا يمكنهم مغادرة الجزيرة إلا في يوم الجمعة، وهو يوم عطلتهم، وهذا على متن حافلات الشركة.

وبما أن قسم التظلمات بوزارة العمل ومحكمة الشريعة يُغلقان يوم الجمعة، فهذا يعني أيضاً أن العمال لا يُتاح لهم بالمرة أية آليات للتظلم.

وفي بعض الحالات، يعمل العمال فعلياً في أوضاع العمل الجبري: إذ يتم التغرير بهم بشكل ينطوي على الاحتيال لكي يعملوا في الإمارات، ويضطرون للعمل من أجل دفع الديون التي لحقت بهم كي يصلوا إلى عملهم، ولا يمكنهم الفرار من الإمارات لأن أصحاب عملهم صادروا جوازات سفرهم لدى وصولهم إلى الإمارات، وهددوهم بفرض عقوبات إذا هم تركوا وظائفهم، ولأنهم يعتمدون على أصحاب عملهم في نقلهم وتعوزهم القدرة على الاستعانة بآليات للتظلم. ومثل أوضاع العمل الجبري هذه محظورة بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29، التي صدقت عليها الإمارات في عام 1982.

وجميع العمال الذين تمت مقابلتهم قالوا إنهم يخشون المطالبة بمعاملة أفضل عبر تقديم الشكاوى إلى وزارة العمل الإماراتية أو التظلم في المحاكم، إذ يعتقدون أنهم سيخاطرون بفصلهم أو ترحيلهم إذا هم فعلوا هذا. كما قال العمال في السعديات إنهم يخشون التنظيم النقابي أو الإضراب عن العمل، وفي بعض الحالات هددهم ممثلون عن الشركات كي لا يفعلوا أي من هذا. كما أن العمال الذين حاولوا التنظيم، والتفاوض جماعياً أو الإضراب للمطالبة بحقوقهم، لا يحميهم القانون ويمكن أن يتعرضوا أيضاً لفسخ العقود والترحيل. وقد سجنت الحكومة الإماراتية عشرات الآلاف من العمال المُضربين على مدار السنوات الثلاث الماضية، طبقاً لتقارير صحفية، وقامت بترحيل عدد غير معروف.

ولا يوجد تقريباً أي مجال للدفاع عن حقوق العمال بعيداً عن التنظيم النقابي. ولا تُقر الإمارات بأية منظمات حقوقية غير حكومية، باستثناء الجمعية الإماراتية لحقوق الإنسان شبه الرسمية وجماعات أخرى مثل الهلال الأحمر، ويواجه نشطاء حقوق الإنسان المستقلين عادة المضايقات والرقابة. وقد تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى ممثلين عن منظمتي مجتمع مدني غير معترف بهما حاولتا مساعدة العمال الأجانب، وإحداهما فرع محلي لمنظمة مجتمع مدني فلبينية، لكن بدلاً من المخاطرة بمحاولة التأثير على الحكومة الإماراتية، حاولتا التأثير على سفارات بلدانهما الأصلية. ولا يوجد تقريباً أي نقاش عام حول الطبيعة الشاملة لانتهاكات حقوق العمال. وتغطي وسائل الإعلام المحلية بعض الإضرابات العنيفة ومصرع العمال نتيجة لظروف العمل غير الآمنة، لكن يبدو أن الرقابة الذاتية لوسائل الإعلام على نفسها تمنع التغطية الإعلامية الناشطة لانتهاكات حقوق العمال الأجانب.

الإصلاحات العمالية

اتخذت الإمارات وأبو ظبي بعض الخطوات التمهيدية الهامة نحو تقليل الإساءات بحق عمال البناء الأجانب، رغم أنه تم أيضاً الحنث ببعض الوعود الإصلاحية وتم الإخفاق في تطبيق القانون أحياناً. الإصلاح التشريعي الأوضح في أبو ظبي ما زال هو حظر عام 2005 على العمل أثناء ساعات النهار الأكثر حرارة، من يوليو/تموز إلى أغسطس/آب، من الساعة 12:30 إلى 4:30 مساءً، لمنع تعرض العمال للإرهاق من الحرارة. وبعد ضغط الشركات، خفضت الحكومة الفترة إلى 12:30 إلى 3:00 مساءً. وقد قلت حالات الإصابات جراء الحرارة في مستشفى أبو ظبي العام أثناء هذه الشهور (من 384 حالة في عام 2005 إلى 140 في عام 2008). وأغلب العمال الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش أفادوا بأن شركاتهم تراعي فترة الراحة الإجبارية، رغم أن بعض العمال قالوا إن الشركات غيّرت ساعات العمل كي تبدأ الساعة 2 مساءً وتنتهي 2 صباحاً في شهري يوليو/تموز وأغسطس/آب، مما يعني أنهم يبدأون العمل في فترة الراحة. ويبقى العمال في موقع العمل أثناء ساعات الراحة.

وفي 7 نوفمبر/تشرين الثاني 2006، أصدر رئيس الوزراء الإماراتي قراراً يأمر فيه بأن ينفذ وزير العمل على الفور الإصلاحات في عدة مجالات، منها:

1. الإسكان الملائم، و"ملائم" مُعرفة بشكل متسق مع المعايير الدولية للملائمة...
2. النقل الآمن للعمال إلى مواقع العمل، على سبيل المثال، يُحظر تماماً الناقلات المفتوحة في الظروف الجوية المتطرفة.
3. استقدام 2000 مفتش عمال جديد على الأقل، بشكل تدريجي، لمواكبة النمو السريع في قطاع العمال بمجال البناء والتطوير الذي ينمو بوتيرة متسارعة.
4. إنشاء محاكم عمالية اتحادية جديدة لحل نزاعات العمال بشكل سريع...
5. العمال المقرر عودتهم إلى بلدانهم الأصلية يجب أن ينالوا الإسكان والتغذية الملائمين بانتظار عودتهم.
6. يُمنح العمال الذين تعرضوا للغش في رواتبهم أو لم يحصلوا من الراتب على أكثر من راتب شهرين، يُمنحون فوراً حق التسريح من كفالة صاحب عملهم إذا اختاروا هذا.

وفي مارس/آذار 2007، عاودت وزارة العمل الإماراتية ذكر الكثير من هذه التوجيهات في إعلان بالإصلاحات التي تخطط للبدء فيها.

وقد اتخذت السلطات الحكومية والقطاع الخاص بعض الخطوات المحدودة إثر قرار 2006 بوجوب اتفاق إسكان العمال مع "المعايير والاتفاقيات الدولية". وذكر وزير العمل الإماراتي في 25 مارس/آذار 2007 أن الحكومة أغلقت 100 مسكن لعمال دبي (مجمعات سكنية تؤجر أو تُملك للشركات ويسكن فيها مئات أو آلاف العمال في حجرات مشتركة، ويُشار إليها عامة باسم المخيمات العمالية). وقال تنفيذيون في شركة التطوير والاستثمار السياحي لـ هيومن رايتس ووتش إن مرافق الإسكان في جزيرة السعديات سوف تفي بالمعايير الدولية أو تزيد عليها. وورد في تقرير المسؤولية الاجتماعية للشركة لعام 2009 وصف بمعايير الإسكان التي تفوق المطلوب في الإمارات، من حيث عدد العمال في كل حجرة، وتوّفر المرافق في موقع العمل وفي أماكن أخرى.

وضمان الحد الأدنى للإسكان للعمال في جزيرة السعديات هو خطوة ضرورية وتحظى بالترحيب. إلا أنه من الواضح أن قرار عام 2006 بتحسين سكن العمال ما زال مطمح غير متحقق بشكل كامل على أفضل تقدير. ففي أغسطس/آب 2008 على سبيل المثال، ذكرت سلطات الصحة في دبي أن 40 في المائة من مخيمات العمال البالغ عددها 1033 في الإمارات، تنتهك معايير الحد الأدنى للصحة والسلامة من الحرائق. وفي يونيو/حزيران 2008 تفشى وباء الجدري في مخيم عمال بالشارقة، على صلة بغياب النظافة الصحية عن المخيم. وفي أغسطس/آب لقى 11 عامل بناء في دبي مصرعهم حين اشتعلت النار في مسكن للعمال مكون من 30 حجرة ويقطنه 500 عامل بشكل غير قانوني، وقام بعضهم بالقفز من النوافذ لأن الأبواب الخارجية مغلقة. وشاهدت هيومن رايتس ووتش الحجرات المزدحمة في عدة مخيمات عمالية في دبي وأبو ظبي (لكن ليس تلك الخاصة بجزيرة السعديات) حيث يُطلب من العمال الذين يفدون حديثاً النوم على الأرض بدلاً من الحشايا لأيام وأسابيع. بالإضافة إلى أن الكساد الاقتصادي، وطبقاً للتقارير الصحفية، أدى إلى تصاعد الازدحام وغيرها من أشكال المعاملة غير الحسنة للعمال في مخيمات العمال. وفي مارس/آذار 2009، قال كبير مفتشي وزارة العمل إن بعض الشركات كي تقلل النفقات، أضافت ما يُقدر بـ 40 في المائة من

إجمالي تعداد المخيمات العمالية فيها (دون زيادة مساحة الإسكان)، وقللت من وجبات العمال من ثلاث وجبات إلى وجبة واحدة.

كما يطالب قرار عام 2006 أصحاب العمل بتوفير التأمين الصحي للعمال منخفضي المستوى المهاري. وحتى سبتمبر/أيلول 2008 كان يجب في أبو ظبي توفير هذا التأمين الصحي، وأعلنت دبي عن خطط لإدخال التأمين الصحي الإجباري بحلول عام 2015. إلا أنه وكما هو معروض أدناه ("الرعاية الصحية غير الملائمة")، فإن توفير الرعاية الصحية في أبو ظبي ما زال غير ملائم إلى حد كبير، إذ أفاد بعض العمال أنهم يضطرون لدفع نفقات العلاج وزيارة المستشفيات من رواتبهم، فيما اشتكى أخرون من أنه باستثناء في حالة وقوع إصابات، فمن الصعب مقابلة الأطباء، باستثناء "ممرضو الشركة" الذين يوفرون العلاج في موقع العمل.

وما زالت محاولة رفع درجة الأمان ومعايير التفتيش مشكلة، إذ لم تقم الحكومة بالوفاء بأهدافها بتحسين الأنظمة الخاصة بهذه المعايير. وورد في قرار عام 2006 أمر وزارة العمل بالاستعانة بألفي مفتش عمالي جديد. وفي مارس/آذار 2007، ذكرت وزارة العمل أنه سيتم استقدام المفتشين خلال "شهور قليلة.. في إشارة إلى الجدية التي تتعامل بها الحكومة مع هذا التكليف". إلا أنه طبقاً لتقرير لوزارة الخارجية الأميركية عن ممارسات حقوق الإنسان، فحتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2008 كان إجمالي عدد مفتشي الصحة والسلامة بوزارة العمل في الإمارات هو 48 مفتشاً لا أكثر. ولم يقابل أيّ من العمال الذين تمت مقابلتهم أثناء إعداد التقرير مفتش عمالي في موقع العمل أو مخيم العمال. ولا يسع 48 مفتشاً عمالياً توفير الرقابة والتنظيم على نحو فعال في الآلاف من مواقع البناء في الإمارات حالياً.

وفي فبراير/شباط 2007، أعدت الحكومة مشروعاً لقانون العمل، ورغم أنه لم يعالج الكثير من الثغرات، مثل إخفاق القانون الحالي في كفالة حق العمال في تنظيم النقابات والإضراب والتفاوض جماعياً، فقد طالب أصحاب العمل بدفع نفقات انتقالات العمال، وتصاريح التوظيف، والفحوصات الطبية، وغيرها من النفقات الإدارية المطلوبة وكذلك نفقات الرعاية الصحية للعمال، ومنها تغطية نفقات العمال المهاجرين لدى وصولهم إلى الإمارات. إلا أن الحكومة سحبت مشروع القانون ولم تعلق على احتمال إجراء إصلاحات عمالية منذ ذلك الحين.

من ثم فإن أي من الإصلاحات المُقترحة لم تتصد بشكل صلب للمصادر الأساسية للإساءات، سواء كانت دفع العمال لرسوم الاستقدام، أو مصادرة جوازات سفر العمال، أو فرض القيود على تنقلات العمال، بالاقتران بالقوانين والممارسات التي تُجرّم مطالبة العمال بمعاملة أفضل عن طريق التفاوض الجماعي أو تشكيل النقابات أو الإضراب.

وليس ثمة مؤشر على أن وعود الإصلاح أسفرت عن أي تغيير في دفع العمال لرسوم الاستقدام، وهو الأمر الذي ما زال مستشرياً وفي صميم أسباب استغلال العمال. وقد وقعت الإمارات العربية المتحدة مذكرة تفاهم بشأن العمل والقوى البشرية مع الهند في ديسمبر/كانون الأول 2006، وتتطلب أن يكون استقدام "جميع فئات العمال متفقاً مع قوانين الدولتين" وأن "شروط ومواصفات التوظيف" المعروضة من قبل وكالات الاستقدام على العمال في الهند، متفقة مع تصريح العمل الذي يحصل عليه صاحب العمل من الحكومة الإماراتية، ويجب ألا تكون لصاحب العمل سلطة في تغيير شروط العقد. وفي 25 مارس/آذار 2007 ذكرت وزارة العمل أنها وقعت مذكرات تفاهم مع الدول الراسلة للعمالة من أجل تحسين أنظمة ومراقبة وكالات استقدام العمال في هذه البلدان، وأنها تنظر في تشكيل وكالات

استقدام حكومية في الإمارات، وسوف تُجمد إصدار التراخيص الجديدة بوكالات الاستقدام الإماراتية بانتظار مراجعة إطار العمل التنظيمي في الإمارات. وإذا تم تنفيذ مذكرات التفاهم هذه، فسوف تكون بمثابة خطوة أولى نحو منع وكالات استقدام العمال غير الإماراتية من فرض الرسوم على العمال بشكل غير قانوني، وكذلك في بعض الحالات، منعها من وعد العمال بشروط توظيف تفوق كثيراً الشروط الحقيقية التي يجدونها لدى الوصول إلى الإمارات (يُشار إليها باسم "استبدال العقد"). إلا أنه رغم إعلان وزارة العمل عن فرضها لغرامات على وكالات الاستقدام الإماراتية، فإن هيومن رايتس ووتش لا تعرف بأية حالات طُلب فيها من أصحاب العمل تعويض العمال على الرسوم غير القانونية التي دفعوها لوكالات الاستقدام العمالية، ولم ينل أي من العمال الذين تمت مقابلتهم أي تعويض على هذه النفقات (أو يعرف بحالات أخرى حصل فيها أشخاص على تعويضات).

ورغم وعود الإصلاح الخاصة بدفع الأجور بشكل فوري، فإن الممارسة على أرض الواقع في أبو ظبي ما زالت تنطوي على إشكالية. فالإصلاحات التشريعية الإماراتية تدعو أصحاب العمل إلى فتح حسابات بنكية لكافة العمال الأجانب، ودفع رواتبهم بشكل منتظم في هذه الحسابات، بدلاً من الدفع للعمال نقداً في موقع العمل. والمقصود بهذا الإصلاح محاربة تأخر أصحاب العمل في دفعهم للأجور، مما قد يؤدي إلى أن تفوت على عمال البناء الوافدين المستدينين بمبالغ طائلة دفعهم لفوائد هذه الديون، وأن تلحق بهم رسوم إضافية. وسجلات الدفع الإلكترونية من شأنها أن تيسر أيضاً المراجعة على الشركات لتبين حالات المخالفات، مثل منع الأجور بشكل غير قانوني، وهو ما وثقته هيومن رايتس ووتش ورأت أنه أمر منتشر و"معتاد" في التقرير الصادر عن المنظمة عام 2006.

إلا أن جماعة من العمال في جزيرة السعديات ما زالوا لم يتلقوا أجر أكثر من شهرين ونصف الشهر بعد بدءهم العمل. وقال عمال آخرون إن شركاتهم لم تفتح لهم حسابات بنكية واستمرت في دفع أجورهم نقداً في مواعيد متغيرة سواء أسبوعياً أو شهرياً. وقال استشاري كبير بوزارة العمل لـ هيومن رايتس ووتش في نوفمبر/تشرين الثاني 2008 إن البرنامج لا يجري تنفيذه بالسرعة المرغوبة لأن عدة بنوك ترددت في المشاركة في هذا المخطط، إذ يتطلب منها فتح حسابات بنكية كثيرة يتم تحويل مبالغ نقدية زهيدة عليها. وطبقاً لكبير مفتشي وزارة العمل فإن "التأخر في دفع الأجور وتخفيض الرواتب هما الانتهاكان الأكثر تكراراً" بحق العمال حالياً، كما كان الحال في عام 2006.

ومن المجالات الأخرى التي لم تحرز فيها الحكومة أي تقدم، السماح للعمال بتشكيل النقابات العمالية والإضراب. في أكتوبر/تشرين الأول 2004، وافقت لجنة التشريع بوزارة العدل على مشروع قانون يسمح بتشكيل نقابات في القطاع الخاص، ورغم إعلان الحكومة أكثر من مرة أنها ستصدر القانون، فهي لم تفعل. وبدلاً من هذا يستمر العمال المضربون عن العمل في مواجهة الاحتجاز والترحيل. ورغم أن تقارير صحفية عديدة تبين منها أن مؤخراً لا ترحل السلطات إلا المتظاهرين العنيفين، فإن عدة عمال بناء وعمال مهاجرين آخرين، منهم سائقي سيارات أجرة، قالوا لـ هيومن رايتس ووتش بأن معارف وأصدقاء لهم قامت الشرطة باحتجازهم بلا اتباع الإجراءات القانونية والقضائية، ثم تم نقلهم إلى المطار، ورُحلوا بعد أن أضربوا عن العمل. ويقوم العامل الذي تم ترحيله بالاتصال بأصدقائه في الإمارات فيما بعد ويخبرهم بقصته. وقال العمال لـ هيومن رايتس ووتش إنه لا يتم عقد جلسات إدارية أو قضائية من أي نوع أثناء عمليات الترحيل هذه.

والشكوى الرئيسية لعمال البناء المهاجرين في أبو ظبي في عام 2008، كما كانت بالنسبة لعمال دبي والشارقة في عام 2006، هي تلقيهم لأجور متدنية، وفي حالات كثيرة بعد أن يكونوا قد وعدوا برواتب أفضل من وكالات

الاستقدام التي لا يمكنهم الرجوع عليها بالشكوى. وتحديد حد أدنى للأجور في الإمارات من شأنه أن يساعد على تفادي هذه الممارسات الخداعية. وفي عام 1980، أمر القانون الاتحادي رقم 8 بشأن العلاقات العمالية، بأن تنفذ الحكومة حداً أدنى للأجور ومؤشراً لتكاليف المعيشة. وبعد ثلاثين عاماً تقريباً من القانون ما زالت الحكومة لم تفعل هذا. وفي يونيو/حزيران 2008 قالت وزارة العمل إن الحكومة يُرجح ألا تفرض حداً أدنى للأجور في المستقبل القريب.

دور المؤسسات الدولية

منذ عام 2005 وقّعت عدة مؤسسات تعليمية وثقافية اتفاقات على بناء فروع لها في "المنطقة الثقافية" بجزيرة السعديات في أبو ظبي، ومنها غوغنهايم واللوفر وجامعة نيويورك. وقامت مؤسسات هندسية معروفة عالمياً بتصميم كل من المؤسسات الست في المنطقة الثقافية، ومنها شركة غيهري بارتنرز (غوغنهايم) وأتيليه جين نوفل (اللوفر) وفوستر وشركاه (متحف الشيخ زايد) وتاداو أندو (المتحف البحري)، وزها حديد (مركز الفنون) ورافاييل فينولي (جامعة نيويورك). وكانت مؤسسة غوغنهايم هي أول مؤسسة ترتبط بالمشروع، ثم تبعها متحف اللوفر وجامعة نيويورك. واتصلت هيومن رايتس ووتش بكل من هذه المؤسسات والشركات الهندسية لإبداء بواعث القلق، ولدعوتها لاتخاذ خطوات استباقية، وعلى الأقل استخلاص ضمانات تعاقدية من الشريك الإماراتي بأنه سيتم حظر المتعاقدين الذين تُمارس في مشروعاتهم الإساءات الأكثر جسامة وانتشاراً، مثل مصادرة جوازات سفر العمال وعدم دفع رسوم الاستقدام، وضمان أن هذه المؤسسات لا تستفيد من استغلال العمال المهاجرين في أبو ظبي.

وذكرت هيومن رايتس ووتش عدة شركات تعمل في جزيرة السعديات، منها شركات الجابر للبناء، وآراب تيك، وسيف بن درويش، وأبو ظبي الوطنية للفنادق/كومباس (ADNH)، وكذلك الشركة الألمانية إد زبلن أيه جي، والشركة الأسترالية لايتون الدولية، التي دخلت في شراكة مع شركة الحبتور الإماراتية لتشكيل مجموعة الحبتور لايتون.

وكانت بعض المؤسسات أكثر استجابة وتعاوناً من غيرها، مع هيومن رايتس ووتش. ومن المؤسسات التي ناقشنا معها حقوق العمال، قالت مؤسسة غوغنهايم ووكالة المتاحف الفرنسية (التي شكلتها الحكومة الفرنسية للإشراف على بناء اللوفر في أبو ظبي) إنهما أحستا بالإعاقة جراء ضغوط شركة التطوير والاستثمار السياحي من أجل التزام الصمت إزاء هذا الموضوع، لا سيما في ظل مناخ اقتصادي توجد فيه حاجة إلى عوائد مشروع أبو ظبي أكثر من أي وقت. ولم تتعامل جامعة نيويورك بصفة مباشرة مع شركة التطوير والاستثمار السياحي، وتتعامل مع سلطة الشؤون التنفيذية في أبو ظبي، رغم أن مسؤولي جامعة نيويورك يعرفون بأن شركة التطوير والاستثمار السياحي مسؤولة عن الإشراف على أعمال البناء الخاصة بالبنية التحتية في جزيرة السعديات التي سيُبنى عليها مقر جامعة نيويورك.

وهذه المؤسسات الثلاث أقرت بتفشي المشكلة في أبو ظبي وأعلنت تقديرها لها، لكن حتى الآن يبدو أنها مستمرة في مشروعاتها بغض النظر عن استغلال العمال المرجح أن يقع جراء هذه المشروعات. وقابلت هيومن رايتس ووتش مسؤولين من مؤسسة واحدة فقط، هي وكالة المتاحف الفرنسية (التي تشرف على اللوفر في أبو ظبي)، وناقشت معهم هذه القضايا في عدة مناسبات، ووصفت كيف حصلت على وعود تعاقدية محددة من شركة التطوير والاستثمار السياحي، وهي الشريك في هذه المشروعات، بشأن معايير معاملة العمال الوافدين والمراقبة المستقلة لمعاملتهم.

وقابلت هيومن رايتس ووتش أعضاء من مؤسسة غوغنهايم في أبريل/نيسان 2008 وقابلت استشاريين تابعين لمشروع غوغنهايم أبو ظبي في فبراير/شباط 2009. وقيل لنا إن غوغنهايم أثار بشكل خاص تقارير هيومن رايتس ووتش عن الإساءات بحق العمال الوافدين مع شركة التطوير والاستثمار السياحي أثناء المفاوضات الأولية في عام 2006. إلا أن العقود الحالية لا تشمل أي متطلبات ملموسة لمراقبة أوضاع حقوق الإنسان أو أية أحكام محددة بشأن العمال.

واتصلت هيومن رايتس ووتش لأول مرة بجامعة نيويورك ناقلة إليها مخاوفها في عام 2007، ولم ترد جامعة نيويورك حتى عام 2009، حين قابل المسؤولون أخيراً هيومن رايتس ووتش في 10 أبريل/نيسان. وذكر مسؤولو الجامعة في الاجتماع أنهم لم يسعوا للخروج بضمانات تعاقدية محددة بشأن حماية حقوق العمال، من سلطة أبو ظبي للشؤون التنفيذية، الشريك التنفيذي، لأن البناء في حرم الجامعة لم يبدأ بعد، وذكروا وجود "التزام من الطرفين بجعل جامعة نيويورك نموذج للممارسات الفضلى في أبو ظبي"، وقالوا "نصدقهم [سلطة أبو ظبي للشؤون التنفيذية] في قولهم أن قضايا العمال تحظى بالأولوية لديهم وأنهم سيدخلون التحسينات". وقد نشرت جامعة نيويورك، مع سلطة أبو ظبي، قائمة بإحدي عشر "قيمة عمالية"، وذُكر فيها أن مشروع جامعة نيويورك سوف يلتزم بالقوانين الإماراتية، لكنها في العادة مبهمة ولا تتصدى لبواعث القلق الأساسية التي يوثقها هذا التقرير. على سبيل المثال، فإن "القيمة" الأولى المذكورة هي "كقاعدة، يحصل العمال الذين يوفرون الخدمات لجامعة نيويورك في أبو ظبي على أجورهم وامتيازاتهم المكفولة لهم بموجب كافة القوانين والأنظمة الإماراتية، والتي توفر لهم احتياجاتهم الأساسية وأوضاعهم المعيشية" ولا يوجد حد أدنى للأجور في الإمارات العربية المتحدة.

أما المتحف البريطاني، والذي طبقاً للتقارير الإعلامية، سوف يصبح له تواجد غير محدد بعد في أبو ظبي، فلم يرد على رسالة أرسلتها إليه هيومن رايتس ووتش في 9 مارس/آذار 2009، وهذا حتى 20 أبريل/نيسان.

وقد أطلعنا الشركات الهندسية التي تصمم المتاحف والمؤسسات التعليمية والثقافية الأخرى المقرر بناءها في جزيرة السعديات، على بواعث قلقنا. وأمددنا شركة غيهري بارتنرز – الجهة الهندسية المسؤولة عن تصميم غوغنهايم أبو ظبي – بأحكام تعاقدية مُقترحة نعتقد أنها تساعد على حماية حقوق العمال في مشروع غوغنهايم حسب قواعد القانون الدولي، ولا تتعارض أيضاً مع القوانين الإماراتية الداخلية.

وتُشجّع هيومن رايتس ووتش الرؤية العالمية لهذه المؤسسات الثقافية والتعليمية غير الربحية، لكنها تدعوها إلى ضمان أن توسعها لا يأتي على حساب استغلال العمال الوافدين الذين قد لا يتمكنون أبداً من تحمل رسوم دخول المتاحف أو التعلم في الجامعة. وهذه المؤسسات وغيرها من الشركات المشاركة في بناء فروع لها في أبو ظبي، يمكن أيضاً أن تتخذ خطوات لإظهار التزامها بحقوق الإنسان. الميثاق العالمي للأمم المتحدة على سبيل المثال، يسمح للشركات بأن تتعهد بالالتزام بعشرة "مبادئ" في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد. والالتزام بهذه المبادئ من شأنه على الأقل أن يدعو الشركات إلى اتخاذ إجراءات لتفادي تعمد خلق ظروف والاستفادة منها، ظروف العمل الجبري وغيرها من الانتهاكات الجسيمة للحقوق في مواقع عمل هذه الشركات.

كما حاولت هيومن رايتس ووتش التصدي لقضايا الإساءات هذه بشكل مباشر بالاتصال بشركة التطوير صاحبة أكبر مسؤولية وقدرة على التأثير على ما يحدث في مواقع العمل هذه، وهي شركة التطوير والاستثمار السياحي. وقابلت

هيومن رايتس ووتش مسؤولين من الشركة في أبو ظبي في نوفمبر/تشرين الثاني 2008، وتلقينا رداً على رسالة أرسلناها نطلب فيها معلومات أكثر في يناير/كانون الثاني 2009. ورسالتنا إلى شركة التطوير والاستثمارات السياحية ذكرت تفصيلاً النتائج التي توصلنا إليها بشأن الأساليب التي تعمل بها شركات البناء وغيرها من الشركات في سبيل تطوير الجزيرة، والتي تعاقدت معها شركة التطوير والاستثمارات السياحية، والتي تنتهك على ما يبدو حقوق العمال، بما في ذلك مصادرة جوازات سفرهم، وعدم إعادة الرسوم غير القانونية التي دفعوها لوكالات الاستقدام، إليهم، وعدم دفع أجورهم في الوقت المناسب، والإخفاق في مدهم بالرعاية الصحية والتأمين الصحي الملائمين، وتهديدهم بالفصل من العمل، والذي بموجب القوانين الإماراتية، قد يؤدي إلى ترحيلهم... وهذا إذا هم حاولوا تنظيم أنفسهم نقابياً.

وشمل رد شركة التطوير والاستثمار السياحي قائمة مسهبة بالأحكام التعاقدية المطلوبة من الشركات المتعاقدة معها في جزيرة السعديات، ومعلومات تلقتها مؤخراً مفادها تأكيد المتعاقدين جميعاً على التزامهم بهذه الأحكام، وقامت بتعيين مراجع لمراقبة الالتزام. وهذه خطوات تحظى بالترحيب، وكذلك حقيقة أن الشركة أرسلت فيما بعد رسالة إلى الشركات المتعاقدة معها تطالبها فيها بتأكيد أنها: "1. لا تنخرط في أو تدعم العمل الجبري. 2. لا يُطلب من العمال طرفكم تسليم جوازات سفرهم إليكم لدى بدء العمل. 3. لا تمنعون الأجور أو تؤخرونها عن العمال".

إلا أن رد شركة التطوير والاستثمار السياحي لم يتناول بشكل مباشر أو غير مباشر، الكثير من أسئلتنا، ومنها ما يخص دفع العمال رسوم الاستقدام لوكالات استقدام العمال، وأغلب الأحكام التعاقدية المذكورة كانت مبهمة، وهي التزامات سطحية تطالب المتعاقدين بالالتزام بـ "القوانين المطبقة"، ولم تتناول أي منها تحديداً القضايا الأساسية وراء استغلال العمال المهاجرين. وتشير أبحاث هيومن رايتس ووتش إلى أن المتعاقدين مع شركة التطوير والاستثمار السياحي يخرقون الأحكام التعاقدية المتصلة بحقوق العمال، كما هو واضح في حالتي وجود خروقات في أقوال المتعاقدين أنفسهم. شركة إد زبلن أيه جي ردت على سؤالنا بشأن مصادرة جوازات السفر بأن "الجوازات وثائق رسمية هامة ونشعر أنه من واجبنا ضمان حمايتها لصالح العمال. من ثم نبقيها معنا لأسباب كثيرة [...]. ولا توجد قيود على حصول العمال على جوازات سفرهم في أي وقت". وردت مجموعة الحبتور لايتون بأن "جوازات السفر توضع في خزانات أمنية مضادة للحريق في المكتب الرئيسي وهي متوفرة لجميع العاملين لدى طلبها". ولا يمكن لـ هيومن رايتس ووتش أن تؤكد ما إذا كانت شركة التطوير والاستثمار السياحي قد نفذت برنامج للمراقبة يركز على حقوق العمال، أو طبيعة نتائج مثل هذا البرنامج.

ونُقدر انفتاح شركة التطوير والاستثمار السياحي ونقاشها بواعث القلق هذه، رغم أنه من المؤسف أنه طبقاً للشركتين اللتين تم الاتصال بهما، لايتون وإد زبلن، فقد أخطرت شركة التطوير والاستثمار السياحي الشركتين بأن عليهما ألا يكاتبا أو يقابلا هيومن رايتس ووتش بشأن دورهما في تطوير جزيرة السعديات.

وفي هذا التقرير، توثق هيومن رايتس ووتش أشكال استغلال العمال الجسيمة في جزيرة السعديات. وفي بعض الحالات، يرقى الاستغلال إلى ظروف العمل الجبري. والانتهاكات بحق العمال الوافدين يُرجح أن تستمر في سياق عدم دراية العمال بشكل عام بحقوقهم وخشيتهم إبداء الشكوى، ومع نقص المراقبة المستقلة والفعالة، وعدم وجود نقابات وجماعات لحقوق العمال. وما لم تُصر مؤسسات غوغنهايم واللوفر وجامعة نيويورك وغيرها على أن يكفل

شركاء البناء المحليين بموجب القانونين الإماراتي والدولي حقوق العمال، فإن الفروع الأحدث لهذه المؤسسات ربما يبنيها عمال يتعرضون للإساءات.

التوصيات

إلى شركة التطوير والاستثمار السياحي في أبو ظبي:

يجب ضمان قيام جميع المتعاقدين والمتعاقدين من الباطن في مواقع عمل الشركة:

- بإعادة جميع جوازات السفر المُصادرة إلى العمال والكف عن هذه الممارسة غير القانونية.
- التعرف على وكالات استقدام العمال في الدول الراسلة للعمالة أو الإمارات التي تخدع العمال بشأن العقود، والكف عن التعاون معها. وسؤال كل عامل لدى وصوله عمّا إذا كان قد دفع أي رسوم استقدام أو رسوم للتأشيرة أو للسفر لأي شركة استقدام، وإعادة ما دفعه من رسوم أو نفقات إليه.
- ترجمة وشرح عقود الإمارات العربية المتحدة إلى لغات العمال الأصلية، وإتاحة فرصة حقيقية للعمال لمراجعة عقودهم قبل توقيعها، ومنح العمال نُسخ من العقود.
- الدفع للعمال ما إن يبدأوا العمل، ومنحهم الأجور بشكل منتظم بعد ذلك، بما في ذلك التزام الشركة بالمطلب القانوني الإماراتي الخاص بفتح حسابات بنكية للعمال ودفع أجورهم فيها.
- توفير الرعاية الصحية الملائمة لجميع العمال حسب ما يقتضي القانون، بما في ذلك إتاحة فرص للحصول على العلاج والمشورة الطبية من عاملين طبيين غير مُعينين طرف الشركة، وإخطار العمال بحقوقهم.
- توفير ضمانات باحترام حقوق العمال في حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي، بإضافة هذه الحقوق إلى عقودهم مع شركة التطوير والاستثمار السياحي، وتعديل الأحكام في حالة الضرورة، بحيث يُحظر على صاحب العمل التدخل في النشاط النقابي للعمال، وحظر أصحاب العمل من منع أو عرقلة غير المواطنين من ممارسة حقهم في التنظيم، ومطالبة أصحاب العمل بمنح ممثلي المنظمات العمالية حق الاطلاع على مناطق المشروع التي لا يتم العمل فيها أثناء ساعات الراحة والساعات التي لا يتم العمل فيها، ومطالبة أصحاب العمل بالتعهد بالتزام الحياد في تشكيل النقابات، ومطالبة أصحاب العمل بالدخول في التفاوض الجماعي حسن النية مع النقابات في موقع العمل أو على مستوى قطاع العمال أو الاتحادات العمالية أو التجمعات العمالية الكونفدرالية، بشأن شروط ومواصفات التوظيف.
- إنشاء آليات للمصالحة والوساطة بالتعاون مع العمال، تؤدي في حالة الوصول إلى خلاف لا حل له، إلى التحكيم، في ظل وجود ضمانات كافية للحياد والسرعة في حل النزاعات العمالية، حسب ما أوصت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية.

فضلاً عن هذا، ينبغي على شركة التطوير والاستثمار السياحي أن:

- تفرض العقوبات وتنهي العلاقات بالمتعاقدين الذين يستمرون في التعاون مع وكالات الاستقدام أو فروع الوكالات التي تفرض الرسوم على العمال و/أو تُضلل العمال بشأن ظروف العمل لدى وصولهم إلى الإمارات العربية المتحدة.
- ضمان أن العمال يمكنهم الاستعانة بآليات التظلم الحكومية، بما في ذلك اطلاعهم على مكتب وزارة العمل الذي يتبعونه، وأن العمال يعرفون تمام المعرفة ما يخص حقهم في تقديم الشكايات دون خشية من انتقام.

- ضمان أن العمال يعرفون بحقوقهم بموجب القانون الإماراتي، بما في ذلك أسعار العمل الإضافي، والحد الأدنى لساعات الراحة والإجازات، والامتيازات الإضافية.
- يجب التحقيق في الحالات التي يطلب فيها المتعاقدون من العمال العمل لفترات يحظرها القانون، أو دون دفع أجر إضافي أو تعويضات كافية، وضمان أن العمال يلقون التعويض وأن الشركات تتعرض للعقوبات.
- يجب جمع البيانات وكشفها علناً بشكل دائم، عن عدد وأنواع الإصابات والحوادث المهنية في مواقع عمل الشركة.

إلى الحكومة الفرنسية، ووكالة المتاحف الفرنسية، ومؤسسة سولومن ر. غوغنهايم، وجامعة نيويورك

- التعهد علناً بأن جميع شركاء التطوير والمتعاقدين والمتعاقدين من الباطن والمنتمين لهم، ممن يعملون في أعمال البناء بفرع أبو ظبي الخاص بكل من المؤسسات أعلاه، لن ينخرطوا في ممارسات عمالية مسيئة، بما في ذلك مصادرة جوازات سفر العمال وتأخير أجورهم أو منعها، كإجراء "تأميني"، وعدم التعاون مع وكالات الاستقدام التي تفرض رسوماً على العمال من أجل استقدامهم للعمل. ويجب الكشف علناً عن الضمانات وتدابير الحماية التي سعيتم لاستصدارها وصدرت لحماية حقوق العمال في الإمارات، لطمأنة الرأي العام داخلياً ودولياً إلى أن مشروعكم لن يشوبه انتشار ممارسات الإساءة إلى العمال الوافدين.
- يجب الإصرار على أن توافق شركة التطوير والاستثمار السياحي على استصدار التزامات تعاقدية من كافة المتعاقدين والمتعاقدين من الباطن المشاركين في المشروع، باحترام حقوق العمال الوافدين بموجب القانونين الإماراتي والدولي، بما في ذلك الوعد بالسماح للعمال بحيازة جوازات سفرهم، وتعويض العمال عمّا دفعوا من رسوم أثناء عملية الاستقدام، والدفع الفوري للرواتب، والكشف علناً عن الوفيات والإصابات في مواقع العمل.
- استصدار تعهدات من شركة التطوير والاستثمار السياحي باحترام حق العمال في حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي، وذلك بإضافة الأحكام التي تحظر تدخل صاحب العمل في النشاط النقابي، إلى العقود مع الشركة، وبتعديلها في حالة الضرورة وحظر سلوك صاحب العمل الرامي إلى عرقلة أو منع غير المواطنين من ممارسة حقهم في التنظيم، ومطالبة أصحاب العمل بمنح ممثلي المنظمات العمالية حق الاطلاع على مناطق غير العمل في المشروع أثناء أوقات غير العمل، ومطالبة أصحاب العمل بالتعهد بالحياد في تكوين النقابات، ومطالبة أصحاب العمل بالمشاركة بحسن نية في التفاوض الجماعي في موقع العمل أو مع النقابات الخاصة بالقطاع العمالي أو الاتحادات الفيدرالية والكونفدرالية للعمال، بشأن شروط ومواصفات التوظيف.
- على ضوء تفسيرات القانون الإماراتي التي يُحظر بموجبها الإضراب، يجب الحصول على التعهد من شركة التطوير والاستثمار السياحي بأنها ستضمن أن يُعد أصحاب العمل في كافة عناصر المشروع، بالتشاور مع العمال، آليات للمصالحة والوساطة، تؤدي في حالة الصدام إلى التحكيم في وجود قدر كافٍ من الضمانات الخاصة بالحياد والسرعة في حل النزاعات العمالية، كما أوصت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية.
- إعداد آلية لمراقبة ممارسات العمل في العمليات الخاصة بالفرع الجديد لمؤسستكم وكذلك مع أي متعاقدين من الباطن ومنتمين لهم (ومنهم من يوفرون خدمات البناء والصيانة)، كجزء لا يتجزأ من العلاقات بفروع

أبو ظبي الخاصة بمؤسساتكم. وآلية المراقبة هذه يجب أن تشرف على كيفية استئجار العمال الوافدين ومعاملتهم أثناء توظيفهم في فروعكم بأبو ظبي وكذلك معاملتهم وتعيينهم من قبل المتعاقدين من الباطن والمنتمين إليهم. ويجب أن تضمن اللجنة أن جميع المدراء في عمليات فرع أبو ظبي، وكذلك المتعاقدين من الباطن، مُدربون تحديداً على عدم التسامح بالمرة مع الإساءات العمالية "المعتاد وقوعها" ويعرفون جيداً بهذا الأمر.

- يجب اتخاذ خطوات ملموسة لسن آليات تشجع على التزام المتعاقدين معكم من الباطن (أي الاستعانة بخبراء ومحامين عمال وبناء معروفين ومنحهم سلطة ضمان أن كافة عقود البناء والصيانة الخاصة بفرع أبو ظبي من مؤسستكم تنص على الالتزام الحقيقي بقوانين العمل).
- يجب دعوة الحكومة الإماراتية إلى إنشاء قاعدة بيانات شاملة على الفور، وأن يُتاح اطلاع العامة عليها، مع احترام حقوق خصوصية المرضى، ويُذكر فيها حالات إصابات العمال الذين يتلقون العلاج في المستشفيات الإماراتية على صلة ببناء وتشغيل مؤسساتكم. وقاعدة البيانات هذه يجب أن تشمل معلومات عن جنسية العمال، وطبيعة الإصابات، وما إذا كانت على صلة بالعمل، والتشخيص الطبي لها، ودور صاحب العمل في تغطية النفقات الطبية الخاصة بكل حالة على حدة.

إلى الشركات الهندسية: أتيليه جين نوفيل، وفوستر وشركاه، وغيهري بارتنرز، ورافييل فينولي، وتاداو أندو وزها حديد

- يجب التعهد علناً بأنكم حصلتم على ضمانات من شريك البناء بأن المتعاقدين والمتعاقدين من الباطن والمنتمين لهم في بناء فرع أبو ظبي الذي تعكفون على تصميمه، لن ينخرطوا في أية ممارسات عمالية مسيئة، بما في ذلك مصادرة جوازات سفر العمال ورواتبهم كإجراء "تأميني" وأنهم لا يتعاونون مع وكالات الاستقدام التي تفرض رسوم الاستقدام على العمال، والكشف علناً عن الضمانات وتدابير الحماية التي سعيتم لاستصدارها وحصلتم عليها، من أجل حماية حقوق العمال في الإمارات، لطمأنة الرأي العام الداخلي والدولي إلى أن مشروعكم لن يشوبه تفشي الإساءات بحق العمال الوافدين.

إلى شركات البناء والشركات الأخرى التي توظّف عمال البناء في جزيرة السعديات، ومنها آراب تيك والحبتور والجابر ولايتون وسيف بن درويش وإد زبلن أيه جي وأبو ظبي الوطنية للفنادق/كومباس:

- يجب الكشف علناً عن أية ضمانات أو تدابير حماية أعطيتموها أو حصلتم عليها من المتعاقدين معكم من الباطن، بشأن حماية حقوق العمال في الإمارات، لطمأنة الرأي العام الداخلي والدولي إلى أنكم لستم متورطين في ممارسات الإساءة إلى العمال الوافدين.
- يجب التعهد علناً بأن المتعاقدين معكم من الباطن والمنتمين إليهم من المشاركين في البناء بأبو ظبي سوف يقومون بالخطوات السبعة الأولى المذكورة في التوصيات إلى شركة التطوير والاستثمار السياحي فيما يخص المتعاقدين مع الشركة.
- يجب معاقبة أي وكالة استقدام وفسخ العلاقات معها – أو فروع لوكالات – تقوم بفرض الرسوم على العمال و/أو تضللهم بشأن ظروف العمل لدى وصولهم إلى الإمارات.

- ضمان أن العمال يمكنهم الاستعانة بآليات التظلم الحكومية، بما في ذلك الاطلاع على المكتب الذي يتبعونه بوزارة العمل، وأن العمال يعرفون بوضوح ما يتعلق بحقهم في تقديم الشكايات دون خوف من انتقام.
- ضمان أن العمال يعرفون بحقوقهم بموجب القانون الإماراتي، بما في ذلك أسعار الوقت الإضافي والحد الأدنى لأيام العطلات والإجازات، والامتيازات والتعويضات الإضافية.
- النظر في الانضمام إلى ميثاق الأمم المتحدة العالمي وتنفيذ إجراءات تضمن التزام عملكم بحقوق الإنسان و"المبادئ" المتعلقة بقانون العمل الواردة في الميثاق.

إلى الحكومة الإماراتية:

- يجب تشكيل لجنة مستقلة للتحقيق في أوضاع العمال الوافدين في الإمارات والكتابة عنها علناً.
- يجب حظر الشركات من التعاون مع وكالات استقدام، في الإمارات والخارج، تفرض الرسوم على العمال مقابل السفر أو التأشيرات أو عقود التوظيف أو أي بنود أخرى. ويجب مقاضاة وفرض عقوبات جدية على أصحاب العمل ووكالات الاستقدام الذين يخالفون القانون.
- يجب التحقيق بجدية ومقاضاة أصحاب العمل الذين يخالفون أحكاماً أخرى من القانون الإماراتي، ومنها مصادرة أصحاب العمل لجوازات سفر العمال أو عدم دفع كافة التكاليف الخاصة بوكالات الاستقدام، وتعديل قوانين العمل الإماراتية بحيث تذكر صراحة حماية حق جميع العمال في حيازة جوازات سفرهم وأوراق الهوية الأخرى.
- يجب تعديل قوانين العمل بحيث تنص على أن عقود التوظيف تصبح نافذة قانوناً باللغة العربية وأية لغة أخرى يفهمها العامل ويتحدثها بطلاقة، ويجب النص على أن التوجيهات الصادرة إلى العمال من وكالات حكومية أو أصحاب عمل، تتوفر باللغة العربية ولغة يفهمها العامل.
- يجب فرض عقوبات ملموسة وكبيرة على الشركات التي تنتهك حقوق العمال، لوضع حد لأجواء الإفلات من العقاب الحالية.
- يجب زيادة عدد المفتشين المسؤولين عن الإشراف على معاملة القطاع الخاص لعمال البناء المهاجرين. وضمان أنهم ينفذون واجبهم بالتفتيش على مواقع البناء ومساكن العمال للتحقق من سلامتها وأنها تفي بالمتطلبات القانونية.
- التحرك فوراً لإخطار وتوعية عمال البناء الوافدين الذين يفدون للعمل في الإمارات بشأن حقوقهم المكفولة لهم بموجب القانون الإماراتي.
- يجب الخضوع للالتزام بموجب قانون العمل الإماراتي لعام 1980 بفرض حد أدنى للأجور ومؤشر لتكاليف المعيشة.
- يجب السماح بتشكيل منظمات فعلية ومستقلة ناشطة بمجال حقوق الإنسان والعمال.
- يجب تعديل قانون العمل الإماراتي في سبيل ضمان حق العمال في الإضراب، بما في ذلك سن إجراءات صريحة للعمال لممارسة هذا الحق، مثل متطلبات التصويت على الإضراب وقواعد إخطار الإضرابات، وتوفير التحكيم في حالات الخلافات العمالية الجماعية بناء على طلب العمال فقط، وفي حالات محدودة للغاية.

- يجب التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 87 و98 بشأن حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي، وتعديل قانون العمل الإماراتي كي يشمل تدابير الحماية الواردة في الاتفاقيتين. ويجب أن ينص القانون على تشكيل نقابات مستقلة حرة من تأثير أصحاب العمل والحكومة، والنص صراحة على أنه بناء على طلب المنظمات العمالية، يدخل صاحب العمل والمنظمة الممثلة للعمال في التفاوض بحسن نية على شروط ومواصفات التوظيف، بما في ذلك الأجور وساعات العمل، والوصول إلى اتفاق جماعي.
- يجب التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 بشأن السلامة المهنية والصحية، وإنشاء قاعدة بيانات شاملة على الفور يرد فيها بيانات كمية وكيفية عن النزاعات العمالية، والوفيات والإصابات بمواقع العمل، وأعمال الحكومة الخاصة بالتحرك للتصدي لهذه الوقائع.
- يجب التصديق على اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وذويهم.

منهج التقرير

في نوفمبر/تشرين الثاني 2006 أصدرت هيومن رايتس ووتش تقرير "بناء الأبراج وخداع العمال"، الذي وثق الظروف المنطوية على الإساءة التي واجهها عمال البناء الوافدون في إمارتي دبي والشارقة. وانتهى التقرير إلى أن العمال الوافدين مدينون لوكالات الاستقدام ويستغلهم أصحاب العمل وملزمون بالعمل في ظروف خطرة، بل ومميتة، وانتهى إلى أن الحكومة الاتحادية الإماراتية أخفقت في التصدي لهذه الإساءات على النحو الواجب. وكان مبعث قلق العمال الأكبر هو تدني الأجور، التي كان أصحاب العمل يمنعونها عنهم لمدة حدها الأدنى شهرين، مع مصادرة جوازات سفرهم، كإجراءات "تأمينية" لمنعهم من الاستقالة. ورغم هذا ورغم انتهاكات حقوقية أخرى، فإن العمال أحسوا بالالتزام بالبقاء في عملهم، لأن عليهم ديون طائلة لوكالات الاستقدام في بلدانهم الأصلية، وكانوا قد دفعوها لتمويل نفقات التأشيرة والسفر. ويقدم قانون العمل الاتحادي في الإمارات بعض تدابير الحماية، ومنها حظر فرض الرسوم على تأشيرات العمال وسفرهم، لكن عمال البناء الوافدين لا تُطبق لصالحهم هذه القوانين إلى حد كبير.

وفي فبراير/شباط 2007، بعد تقارير إعلامية بأن مؤسسة سولومن ر. غوغنهايم تعتزم بناء فرع لمتحفها من تصميم شركة غيهري بارتنرز على جزيرة السعديات، كتبت هيومن رايتس ووتش إلى المؤسسة والشركة الهندسية، تدعو غوغنهايم إلى اتخاذ خطوات للتصدي لاحتمال معاناة العمال في السعديات من ممارسات عمالية مسيئة على نطاق واسع.[2] وفي أبريل/نيسان 2008، في اجتماع مع هيومن رايتس ووتش، قال ممثلون عن مؤسسة غوغنهايم إن السلطات المحلية في أبو ظبي اتخذت خطوات واعدة لتحسين ظروف العمال الوافدين، وذكروا أن تقرير هيومن رايتس ووتش الصادر في عام 2006 لا يغطي إلا شمال الإمارات، مما يعني أنه لا يوجد ما يكفي من أبحاث للاستنتاج بوجود بواعث قلق في أبو ظبي.[3] وقال مسؤولو غوغنهايم بأن أبو ظبي إمارة تتمتع بخصوصية تكفل لها إمكانية التغيير أكثر من غيرها من الإمارات الأخرى.

ولتحديد ما إذا كانت الظروف المسيئة التي وثقتها هيومن رايتس ووتش في دبي والشارقة عام 2006 تثير نفس بواعث القلق في أبو ظبي في عام 2008، أجرت هيومن رايتس ووتش أربع رحلات بحثية إلى أبو ظبي بين يوليو/تموز ونوفمبر/تشرين الثاني 2008، وأجرت مجموعة من المقابلات مع أشخاص منشغلون بمجال البناء والتطوير في جزيرة السعديات، ومن المنشغلين بقضايا العمال في الإمارات العربية المتحدة.

وفي معرض إجراء أبحاث التقرير، تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى 94 عاملاً وافداً يعملون حالياً في جزيرة السعديات، وجميعهم عمال بناء، باستثناء أربعة حراس وخمسة عمال نظافة أو مطبخ. وأجرينا أغلب الأبحاث على الجزيرة، وتم إجراء مقابلات أخرى في مخيمات العمال في أماكن أخرى من أبو ظبي. وقابلت هيومن رايتس ووتش

---

[2] رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى مؤسسة غوغنهايم، **5** فبراير/شباط **2007**، رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى شركة غيهري بارتنرز، **8** فبراير/شباط **2007**. في رسالة تم تلقيها بتاريخ **20** ديسمبر/كانون الأول **2007**، أخطرت مؤسسة غوغنهايم هيومن رايتس ووتش بأن سياسات التوظيف في فرع أبو ظبي سوف تكون متسقة مع المعايير الدولية للمتحف، وكذلك مع قوانين الإمارات العربية المتحدة. لاحظت هيومن رايتس ووتش في الرد أن القوانين الإماراتية لا توفر حقوق العمال الدولية أو هي تخرقها، وطلبت التوضيح عن كيفية معالجة معايير المتحف الدولية لممارسات العمل. رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى مؤسسة غوغنهايم، **29** يناير/كانون الثاني **2008**.

[3] اجتماع هيومن رايتس ووتش مع مؤسسة سولومن ر. غوغنهايم، نيويورك، **18** أبريل/نيسان **2008**.

21 عاملاً وافداً إضافياً في مخيمات العمال بأبو ظبي، وهم لا يعملون على الجزيرة، ومنهم موظفي بناء، وعمال نظافة وأشخاص من شركات أمن، ومشرفين على مخيمات عمالية، وكذلك سبعة عمال بناء بمخيم عمال في دبي. كما قابلت هيومن رايتس ووتش أعضاء منظمتي مجتمع مدني منشغلون بالعمال الوافدين في الإمارات، وأعضاء من سفارات ست دول راسلة للعمال في الإمارات، ومُلاك ومدراء شركتي إنشاءات (لا تعمل بجزيرة السعديات)، ومسؤولون بشركة التطوير والاستثمارات السياحية يتولون مسؤولية الإشراف على تطوير جزيرة السعديات، ومحامي عمالي، ومسؤولون بوزارة العمل الإماراتية. كما قابلنا وكاتبنا مسؤولين من وكالة المتاحف الفرنسية، التي تشرف على مشروع اللوفر أبو ظبي، ومن الحكومة الفرنسية، وممثلين من متحف غوغنهايم. وكتبنا لمسؤولين من جامعة نيويورك وقابلناهم، وكتبنا إلى الشركات الهندسية المذكورة أعلاه (انظر "التوصيات"). وقال أغلب العمال الذين قوبلوا أثناء إعداد التقرير إنهم يخشون معاقبة أصحاب العمل لهم جراء التحدث عن مشكلاتهم، وبناء على طلبهم لم يُذكر في التقرير أسمائهم. وطلب مسؤولون من سفارات الدول الراسلة للعمال بدورهم التحدث شرط الحفاظ على سريّتهم، وكذلك فعل مدير منظمة المجتمع المدني المعنية بحقوق العمال الوافدين في دبي.

وحاولت هيومن رايتس ووتش مقابلة مسؤولين من عدة شركات بناء تعمل بجزيرة السعديات، وهم مسؤولون بصفة مباشرة عن تأمين أوضاع عمال البناء الوافدين، ومنها شركات زبلن والحبتور ولايتون وآراب تيك، والجابر. وردت شركتا زبلن ولايتون بالموافقة على طلب عقد المقابلات، ثم رفضتا فيما بعد الاجتماع بنا بحجة أن شركة التطوير والاستثمار السياحي أصرّت على أنه بموجب شروط العقد معها فيما يخص العمل في جزيرة السعديات؛ فلا يحق إلا لشركة التطوير والاستثمار السياحي مقابلة هيومن رايتس ووتش.[4] وقابل مسؤولون من شركة التطوير والاستثمار السياحي هيومن رايتس ووتش وقالوا إنهم لا يعرفون بأية شروط أو مكاتبات من هذا النوع مع لايتون أو زبلن.[5] وقد اتصلت هيومن رايتس ووتش بجميع هذه الشركات، وكذلك بشركة أبو ظبي الوطنية للفنادق/كومباس (التي توظف عمال وافدين لتشغيل خدمات النظافة والطعام بمخيم العمال الرئيسي في جزيرة السعديات) مجدداً في مطلع عام 2009، وذكرت بواعث قلق تخص ملاحظاتنا ومقابلاتنا الميدانية التي أجريت مع الموظفين في جزيرة السعديات أو في مخيمات العمال في أبو ظبي. وحتى 9 أبريل/نيسان 2009، لم يصل أي ردود على سؤالنا إلا من شركتي إد زبلن أيه جي والحبتور لايتون.[6]

وطلبت هيومن رايتس ووتش معلومات عن التقدم المُحرز على مسار جهود الإصلاح الحكومية، ومنها مراجعة قانون العمل، وزيادة عدد المفتشين العماليين، ومذكرات التفاهم مع الدول الراسلة للعمال، والسماح بالعمل النقابي وغيرها من المجالات، من وزارة العمل.[7] وسعت هيومن رايتس ووتش للحصول على معلومات عن تحركات وزارة العمل

---

[4] رسالة من إد زبلن إلى هيومن رايت سووتش، **19**سبتمبر/أيلول **2008** (اقتراح اجتماع في **29** سبتمبر/أيلول في أبو ظبي بانتظار موافقة شركة التطوير والاستثمار السياحي). رسالة بريد إلكتروني من إد زبلن إلى هيومن رايتس ووتش، **24** سبتمبر/أيلول **2008** (بإلغاء الاجتماع بعد الاتصال بشركة التطوير والاستثمار السياحي). بريد إلكتروني من لايتون الدولية المحدودة، إلى هيومن رايتس ووتش، **17** سبتمبر/أيلول **2008** ("أنا.. فيما يخص موافقة.. شركة التطوير والاستثمار السياحي"). بريد إلكتروني من لايتون إلى هيومن رايتس ووتش، **23** سبتمبر/أيلول **2008** ("كجزء من اتفاقنا مع [شركة التطوير والاستثمار السياحي]، فقد ذكرونا بأن أية أسئلة من هذا النوع يجب أن توجه إليهم أولاً").

[5] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع المدير التنفيذي ومساعد مدير العلاقات العامة لشركة التطوير والاستثمار السياحي، أبو ظبي. **4** نوفمبر/تشرين الثاني **2008**.

[6] رسائل هيومن رايتس ووتش إلى شركات البناء والخدمات هذه متوفرة لدى طلبها.

[7] رسالة هيومن رايتس ووتش إلى استشاري بوزارة العمل الإماراتية، **20** مارس/آذار **2009**.

من أجل مكافحة مصادرة جوازات سفر العمال، والرسوم غير القانونية التي تفرض على العمال، وخداع وكالات الاستقدام بشأن ظروف العمل، والخصومات غير القانونية من الأجور والتأخر في دفعها، وعدم دفع مقابل ساعات العمل الإضافية، وغياب العطلات وساعات الراحة الكافية، والتفتيش الصحي والخاص بالسلامة، وشروط التعاقد المنطوية على الإكراه. كما طلبنا من إدارة الجنسية والإقامة بوزارة الداخلية معلومات عن عدد العمال الوافدين في أبو ظبي، وتفاصيل عن معايير الموافقة على أو رفض أو إلغاء تأشيرات العمل، والإجراءات الخاصة بترحيل العمال، والجهود المبذولة لوقف البيع غير القانوني للتأشيرات، والتفتيش على المساكن التي تستضيف العمال بشكل غير قانوني.[8] ولم ترد وزارة العمل أو وزارة الداخلية على هذه الأسئلة حتى تماثل التقرير للطباعة.

أبو ظبي وجزيرة السعديات

مساحة الإمارات العربية المتحدة تبلغ 83 ألف كيلومتر مربع (32278 ميلاً مربعاً) ويحدها من الشرق سلطنة عمان، ومن الجنوب والغرب المملكة العربية السعودية، ومن الشمال الخليج العربي، وتعدادها يتراوح بين 4.6 إلى 5.6 مليون نسمة.[9] وقد اتحدت إمارات أبو ظبي ودبي والشارقة وعجمان وأم القيوين ورأس الخيمة والفجيرة وأعلنت الاستقلال تحت علم الإمارات العربية المتحدة في العام 1971 (فيما سبق كانت خاضعة للنفوذ البريطاني ويُشار إليها باسم "الإمارات المتصالحة"). واللغة العربية هي اللغة الرسمية للدولة والإسلام هو الدين الرسمي.[10] وورد في موقع حاكم إمارة دبي أن تعداد السكان في الإمارات العربية المتحدة عام 2007 كان 5.6 مليون نسمة.[11]

ومدينة أبو ظبي، في إمارة أبو ظبي، هي العاصمة وأكبر مدينة في الاتحاد. وإمارة أبو ظبي تغطي 70 في المائة من مساحة الأراضي الإماراتية، وتهيمن على 94 في المائة من احتياطي الإمارات النفطي. والإمارات العربية المتحدة بدورها لديها ثمانية في المائة من احتياطي النفط العالمي، وتوفر للعالم 5 في المائة من الغاز الطبيعي.[12] وفي عام 2006 حددت وزارة الاقتصاد نسبة سكان أبو ظبي إلى الإمارات بنحو 33 في المائة من إجمالي السكان،[13] وعدد

---

[8] رسائل هيومن رايتس ووتش إلى القسم العام للإسكان والتطبيع، وزارة الداخلية، الإمارات العربية المتحدة. **17** نوفمبر/تشرين الثاني **2008**، و**10** مارس/آذار **2009**.

[9] يقدر تقرير الاستخبارات المركزية العالمي **CIA world Factbook** أن السكان في يونيو/حزيران **2008** بلغ عددهم **4.6** مليون نسمة، بناء على نتائج إحصاء سكاني في عام **2005**. انظر "الإمارات العربية المتحدة"، على: **https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ae.html** تمت الزيارة في 18 مارس/آذار 2009. والتقدير الأعلى، 5.6 مليون نسمة، وارد من موقع رسمي للشيخ محمد، رئيس وزراء الإمارات وحاكم دبي، انظر: **"UAE," http://www.sheikhmohammed.co.ae/vgn-ext-templating/v/index.jsp?vgnextoid=ffoc4c8631cb4110VgnVCM1000000b0140a0aRCRD** تمت الزيارة في 23 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[10] انظر: **"UAE," http://www.sheikhmohammed.co.ae/vgn-ext-templating/v/index.jsp?vgnextoid=ffoc4c8631cb4110VgnVCM1000000b0140a0aRCRD** تمت الزيارة في 23 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[11] انظر: **UAE," http://www.sheikhmohammed.co.ae/vgn-ext-templating/v/index.jsp?vgnextoid=ffoc4c8631cb4110VgnVCM1000000b0140a0aRCRD** تمت الزيارة في 23 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[12] ضخت الإمارات نحو **2.53** مليون برميل من النفط يومياً في عام **2006**... وتخطط لزيادة الإنتاجية اليومية إلى **3.5** مليون برميل يومياً بحلول عام **2009**..." انظر: *United Arab Emirates Yearbook 2008*, p. 127, available at **http://www.uaeinteract.com/uaeint_misc/pdf_2008/index.asp#year** تمت الزيارة في 21 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[13] وزارة الاقتصاد، الإمارات العربية المتحدة في أرقام، عام **2007**. أرقام الوزارة ورد فيها أن إجمالي سكان أبو ظبي عام **2006** كان **1.43** مليون نسمة. استخدمت مؤسسة غوغنهايم رقم **1.6** مليون نسمة ذلك العام. انظر: **Guggenheim Foundation, "Abu Dhabi to Build**

نحو 1.85 مليون نسمة في عام 2007. وحاكم أبو ظبي، شيخ خليفة بن زايد آل نهيان، هو أيضاً رئيس الإمارات العربية المتحدة، وقد جاء خلفاً لأبيه، شيخ زايد، الذي كان يشغل المنصبين، وهذا في عام 2004.[14]

ويقود حكومة أبو ظبي مجلس تنفيذي مركزي، يرأسه ولي العهد الشيخ محمد بن زايد آل نهيان، والمجلس الاستشاري الوطني المشكل من 60 عضواً يُشكل بالتعيين من بين أقوى قبائل وأسر الإمارة، ويلعب دوراً استشارياً. وثمة أقسام عديدة، تساوي الوزارات، تدخل ضمن اختصاص المجلس التنفيذي، وكذلك عدة هيئات تتمتع بالحكم الذاتي، منها هيئة أبو ظبي للسياحة.

والإمارة مقسمة إلى مناطق غربية وشرقية، يرأس كل منها ممثل عن الحاكم. ومدن الإمارة الرئيسية هي أبو ظبي على الساحل الغربي للخليج، والعين بالقرب من الحدود الشرقية مع عمان. وهاتان المدينتان، وكذلك المنطقة الغربية بشكل عام، لكل منها بلدية برئاسة مجلس بلدية مُعين، ويدخل ضمن اختصاص دائرة البلديات والزراعة.[15]

والدستور الإماراتي يكفل للحكومة الاتحادية الهيمنة على علاقات العمال، والجنسية والهجرة، من بين عدة مجالات أخرى. والإمارات نفسها لها أيضاً معاييرها التي حددتها ونفذتها والخاصة ببعض المجالات المتصلة بالعمال الوافدين.[16] أبو ظبي على سبيل المثال، تُطالب شركات البناء بتوفير التأمين الصحي لجميع الموظفين، فيما فوضت دبي هيئات متخصصة حماية حقوق العمال: قسم حقوق الإنسان بشرطة دبي أو اللجنة الدائمة للشؤون العمالية.[17]

وليس من الواضح عدد العمال الوافدين الذين يقيمون في الإمارات العربية المتحدة أو في إمارة أبو ظبي. ووزارة العمل الإماراتية ذكرت أن ثمة 3.1 مليون عامل وافد في البلاد عام 2007.[18] إلا أن الرقم قد يكون أكبر: إذ يبدو من مقابلات مع مسؤولين بالسفارات الهندية والباكستانية والبنغلاديشية وحدها أنه يوجد من هذه البلدان فقط نحو 2.95 نسمة في الإمارات.[19] كما يفد عمال البناء من سريلانكا ونيبال وتايلاند، ومن أماكن أخرى،[20] أما أغلب عاملات المنازل الوافدات في الإمارات فهن من الفلبين وأندونيسيا وأثيوبيا ودول أخرى.

Gehry-Designed Guggenheim Museum," July 8, 2006, http://www.guggenheim.org/abu-dhabi/press-room/press-releases/1853 تمت الزيارة في 28 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[14] انظر: "UAE President Sheikh Zayed dies," Gulf News, November 2, 2004, http://archive.gulfnews.com/profile/shaikh_zayed/more_stories/138232.html تمت الزيارة في 21 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[15] انظر: *UAE Yearbook 2008*، صفحات 35 إلى 38.

[16] انظر المواد 120 و121 من الدستور الإماراتي.

[17] يطالب قانون العمل الاتحادي الإماراتي بأن يوفر أصحاب العمل إجراءات سلامة ملائمة لمنع الإصابات والأمراض من أن تلحق بالعمال، وأيضاً مرافق طبية تفي بالمعايير الموصوفة، فيما يدعو قانون أبو ظبي الشركات إلى مد العمال بتغطية صحية شاملة. قانون اتحادي رقم 8 (لعام 1980) بشأن العلاقات العمالية، مواد 91 و96. قانون أبو ظبي رقم 32 لعام 2005، صادر في 9 أكتوبر/تشرين الأول 2005.

[18] وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حماية حقوق العمال في الإمارات العربية المتحدة: التقرير السنوي لعام 2007، صفحة 23.

[19] يُقدر وجود 1.4 مليون نسمة من الهند في الإمارات. انظر: "Expats boost UAE population to 5.6 million," Agence France-Presse, 25 فبراير/شباط 2008. تقدر السفارة الباكستانية عدد الوافدين منها إلى الإمارات بـ 850 ألف نسمة. مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مستشار عمالي (تم حجب الاسم)، سفارة باكستان، أبو ظبي، 23 يوليو/تموز 2008. وتقدر سفارة بنغلاديش عدد مواطنيها في الإمارات بسبعمائة ألف نسمة. مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مستشار عمالي (تم حجب الاسم)، سفارة بنغلاديش، أبو ظبي، 14 يوليو/تموز 2008.

وباستقراء الإحصاءات الرسمية، فإن حداً أدنى قوامه 900 ألف عامل بناء وافد يقيمون في الإمارات العربية المتحدة، رغم أن العدد الفعلي قد يكون أكبر.[21] وليس من المعروف عدد المقيمين منهم في أبو ظبي. ويقدر المسؤولون بسفارة بنغلاديش أن 30 في المائة من البنغلاديشيين في الإمارات العربية المتحدة، أو نحو 200 ألف نسمة، يعيشون في أبو ظبي. وليس من الواضح إن كانت هذه النسب تنطبق على أبناء جنسيات أخرى.[22]

وبموجب القانون، فإنه ليس مسموحاً لعمال البناء بجلب أسرهم إلى الإمارات العربية المتحدة.[23] وجميع سكان مخيمات العمال في الإمارات من الرجال. ومتوسط "دورة" عامل البناء الوافد في الإمارات هو "أربع إلى خمس سنواتط، طبقاً لمستشار بوزارة العمل.[24]

جزيرة السعديات

تدأب حكومة أبو ظبي على تطوير جزيرة السعديات في إطار محاولة شاملة لتنويع الاقتصاد المُنصب على النفط والغاز.[25] ويدير جزيرة السعديات بالكامل هيئة سياحة أبو ظبي.[26] وفي عام 2005 أسس الشيخ خليفة شركة التطوير والاستثمار السياحي، وفوضها إدارة تطوير أصول هيئة سياحة أبو ظبي.[27]

وبصفة شركة التطوير والاستثمار السياحي هي المطور الأساسي لجزيرة السعديات، فعليها إجراء التعاقدات والإشراف على تطوير الجزيرة على مراحل. وطبقاً للبيان الصحفي الصادر من غوغنهايم، فإن "جزيرة السعديات

---

[20] طبقاً لوزارة العمل، فإن مواطني 202 دولة يشكلون قوة عمل الإمارات الأجنبية. انظر: حماية حقوق العمال، مرجع سابق، صفحة 5. الوزارة لم تنشر أسماء هذه الدول. يبلغ إجمالي عدد الدول أعضاء الأمم المتحدة 192 دولة.

[21] ذكرت وزارة الاقتصاد أن 29 في المائة من إجمالي قوة عمل الإمارات العربية المتحدة البالغ عددها 2.68 مليوناً، تعمل في مجال البناء والصيانة، وهذا عام 2006، مما يعني أن 902 ألف عامل بناء وافد تقريباً كانوا يعملون بالإمارات عام 2007. وزارة الاقتصاد، الإمارات العربية المتحدة في أرقام، 2007، على رابط: http://www.economy.ae/English/EconomicAndStatisticReports/StatisticReports/Pages/UAEinNumbers.aspx تمت الزيارة في 28 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[22] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مستشار عمالي (تم حجب الاسم)، سفارة بنغلاديش، أبو ظبي، 14 يوليو/تموز 2008.

[23] قرار مجلس الوزراء رقم 4 (لعام 1994)، يعدد قائمة مسهبة بفئات العمال المسموح لهم بجلب أسرهم: حتى العمال المستحقون يجب أن يكون راتبهم الأدنى أعلى من 4000 درهم، وهو ما يفوق كثيراً راتب عمال البناء.

[24] مقابلة هيومن رايس ووتش مع مستشار بوزارة العمل، مانيلا، الفلبين، 28 أكتوبر/تشرين الأول 2008.

[25] طبقاً لأجندة سياسات حكومة أبو ظبي لعامي 2007 2008، فإن "السياحة عنصر مهم في التنمية الشاملة لأبو ظبي. وسوف يحفز وينوع من الاقتصاد، ويولد فرصاً جديدة للقطاع الخاص، ويرفع من المركز الدولي للإمارة". في عام 2006 حضر إلى أبو ظبي 1.34 مليون سائح دولي. وتعداد البريطانيين يبلغ نحو 35 في المائة من الزوار الأجانب، والألمان 31 في المائة، والأميركيون 7 في المائة. السياحة في أبو ظبي زادت بنسبة 17 في المائة (من عام لعام) من 1997 إلى 2006. الكتاب السنوي للإمارات العربية المتحدة، 2008، صفحات 146 إلى 149.

[26] شركة التطوير والاستثمارات السياحية هي شركة بورصة مشتركة يملك أنصبتها بالكامل هيئة سياحة أبو ظبي. وطبقاً لبيان صحفي صدر من مؤسسة غوغنهايم، فإن أنشطة شركة التطوير والاستثمار السياحي "تشمل إعداد مفاهيم تنموية وسياحية في مشاريع مشتركة مع شركاء استثماريين، في أصول مثل الفنادق والمنتجات السكنية، وكذلك كمطور رئيسي للمشروعات الكبرى". انظر: Guggenheim Foundation, "Abu Dhabi to Build Gehry-designed Guggenheim Museum," July 8, 2006, http://www.guggenheim.org/abu-dhabi/press-room/press-releases/1853 تمت الزيارة في 23 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[27] تعمل شركة التطوير والاستثمار السياحي بصفتها مطور جزيرة السعديات وأصول أخرى تخص أبو ظبي. قرار الشيخ آل نهيان الخاص بإنشاء الشركة بقانون رقم 12 لعام 2005. في عام 2005 زار مليونا سائح أبو ظبي. ومن المتوقع أن يزور الإمارة 3 ملايين سائح بحلول عام 2015. "المنطقة الثقافية"، عرض بفندق قصر الإمارات، أبو ظبي، شاهدته هيومن رايتس ووتش في 18 يوليو/تموز 2008.

سوف تتطور على ثلاث مراحل وموعد التتمة النهائي للتطوير هو عام 2018. والخطة الرئيسية تشمل إنشاء ست مناطق و29 فندقاً، منها فنادق سبع نجوم، وثلاثة مرافئ بحرية تسع لألف قارب مجتمعة، ومتاحف ومراكز ثقافية، وملعبي غولف، ومرافق مدنية واستجمامية، وشقق سكنية تطل على البحر وفيلات نخبوية.[28]

وفي عام 2005 أعدت شركة التطوير والاستثمار السياحي خطة رئيسية لتطوير "المنطقة الثقافية" بجزيرة السعديات، وحددت موقعها على طرف الجزيرة في أقرب موقع إلى مدينة أبو ظبي.[29] كما دخلت شركة التطوير والاستثمار السياحي في اتفاق شراكة لمدة عام مع مؤسسة غونهايم، والتي قامت بافتتاح فرع للمتحف في مدينة بلبوا في إسبانيا، بنجاح في عام 1997.

كما سيُنشأ في المنطقة الثقافية ست مؤسسات ثقافية. متحف غوغنهايم على جزيرة السعديات، الذي مثله مثل غوغنهايم بلبوا، من تصميم شركة غيهري بارتنرز، سوف يغطي مساحة 41441 متراً مربعاً، مما يجعله أكبر من المتحف الأساسي للمؤسسة في مدينة نيويورك.[30] وسوف يغطي متحف اللوفر، من تصميم أتيليه جين نوفيل، مساحة 24200 متر مربع، وسيكون على مقربة من غوغنهايم. وربحت مؤسسة فوستر وشركاه عقد تصميم متحف الشيخ زايد، المخصص للميراث الثقافي لأبو ظبي. ومن المؤسسات المُخطط لأن تدخل ضمن المنطقة الثقافية مركز الفنون من تصميم شركة زها حديد (52381 متراً مربعاً)، والمتحف البحري من تصميم تاداو أندو (10 آلاف متر مربع). وأول أعمال إنشاءات لهذه المؤسسات ستبدأ بمتحف اللوفر، الذي من المقرر بدء العمل فيه في بدايات عام 2008، ويليه متحف غوغنهايم ومتحف الشيخ زايد. وفي نوفمبر/تشرين الثاني 2008، أفادت شركة التطوير والاستثمار السياحي بأنها تراجع مشروعات التطوير المخطط لها في أماكن أخرى غير جزيرة السعديات، جراء الأزمة الاقتصادية العالمية، مع اعتزامها المضي قماً في متحفي اللوفر وغوغنهايم.[31] وحسب التقارير فإن المنطقة الثقافية بجزيرة السعديات "سيتم الانتهاء منها في الوقت المحدد"، وهذا ما تناقلته التقارير حتى يناير/كانون الثاني 2009.[32]

كما سوف تستضيف جزيرة السعديات فرعاً لجامعة نيويورك، من تصميم شركة رافييل فينولي الهندسية، وتتوقع جامعة نيويورك أن تستضيف في الفرع 2000 طالب.[33] وفي أكتوبر/تشرين الأول، قال المدير التنفيذي لشركة التطوير والاستثمار السياحي إن المتحف البريطاني سوف "يساعد في مشروع [جزيرة السعديات]" بمعدل لم يُعلن

---

[28] انظر: Guggenheim Foundation, "Abu Dhabi to Build Gehry-designed Guggenheim Museum," July 8, 2006, http://www.guggenheim.org/abu-dhabi/press-room/press-releases/1853 تمت الزيارة في 23 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[29] أعدت الخطة الرئيسية مؤسسة سكيدمور آند ميريل. "المنطقة الثقافية"، معرض بفندق قصر الإمارات، أبو ظبي، شاهدته هيومن رايتس ووتش في 18 يوليو/تموز 2008.

[30] انظر: http://www.designbuild-network.com/projects/guggenheim-uae/

[31] انظر: Stanley Carvalho, "Abu Dhabi tourism projects under review," *Arabian Business*, November 9, 2008, http://www.arabianbusiness.com/537573-abu-dhabi-tourism-projects-under-review تمت الزيارة في 28 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[32] انظر: Amena Bakr, "Saadiyat's cultural district on track," January 8, 2009, *The National*, http://www.thenational.ae/article/20090108/BUSINESS/164108626/1005 تمت الزيارة في 23 أبريل/نيسان 2009.

[33] انظر: http://nyuad.nyu.edu/

عنه.[34] وقد احتج الطلاب في جامعة نيويورك على حظر الإمارات العربية المتحدة إدخال الإسرائيليين إلى الإمارات، وعلى تجريم المثلية الجنسية، والقيود على حرية التعبير.[35] وردت إدارة جامعة نيويورك بأن عليها الالتزام بقوانين الدولة التي تعمل فيها، وأن حكومة أبو ظبي وافقت على اعتبار حرم الجامعة "منطقة أكاديمية حرة" لا تنطبق عليها القيود العادية المفروضة على التعبير.

كما ستوفر أبو ظبي الأراضي وتدفع رسوم التصميم والإنشاء والتشغيل لهذه المؤسسات. وهذه التكاليف كبيرة، إذ أن بناء متحف غوغنهايم الجديد، على سبيل المثال، من المتوقع أن يتكلف 200 مليون دولار.[36] وسوف يكون أكبر مركز لمؤسسة غوغنهايم في العالم.[37] كما أن أبو ظبي، في بعض الحالات، ستدفع مبالغ طائلة للمؤسسات الأم. تناقلت التقارير اتفاق أبو ظبي على دفع مبلغ مليار يورو لوكالة المتاحف الفرنسية (1.4 مليار دولار) على مدار 30 عاماً، جراء استخدام اسم اللوفر ومقابل قرض أولي قوامه 300 عمل فني، بالإضافة إلى رسوم أخرى، وسوف تطلب وكالة المتاحف الفرنسية بأن يفي متحف اللوفر أبو ظبي ببعض المعايير التقنية وسيتدخل في تدريب العاملين على رعاية الأعمال الفنية بالمتحف وغيرهم من العاملين به.[38] وطبقاً لجامعة نيويورك، فإن "حكومة أبو ظبي التزمت بتوفير الأرض والتمويل والإنفاق على التطوير والبناء والتجهيز والصيانة والتشغيل لفرع جامعة نيويورك في أبو ظبي. كما التزمت أمام جامعة نيويورك بأن تحسن من استثمارات الجامعة في العمل الجامعي والخاص ببرامج الجامعة" في مقر الجامعة في نيويورك وفروع أخرى.[39] وتناقلت التقارير أن أبو ظبي دفعت "دفعة مقدم" قوامها 50 مليون دولار بناء على هذا التعهد.[40] وسوف تُشغل جامعة نيويورك فرع أبو ظبي بصفته فرعاً من جامعة نيويورك في نيويورك.[41]

---

[34] انظر: Claire Ferris-Lay, "British Museum to work with Abu Dhabi," *Arabian Business*, October 8, 2008, http://www.arabianbusiness.com/533486-british-museum-to-work-with-abu-dhabi تمت الزيارة في 8 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[35] نادراً ما يُسمح لحملة جوازات السفر الإسرائيلية بالدخول إلى الإمارات. المادة 354 من القانون الجنائي الإماراتي الاتحادي، قانون رقم 3 لعام 1987، ورد فيها العقوبة الجنائية بحق أي شخص يُخضع امرأة للاقتران الجنسي أو اللواط برجل"، والشرط الأخير يبدو أنه يجرم السلوك الجنسي الطوعي بين الرجال. بشأن حرية التعبير في الإمارات انظر Human Rights Watch, "UAE," *World Report 2008*, http://www.hrw.org/en/node/79305

[36] http://www.designbuild-network.com/projects/guggenheim-uae/

[37] انظر: "Guggenheim Abu Dhabi: The Building," http://www.guggenheim.org/abu-dhabi/about/the-building, تمت الزيارة في 20 أبريل/نيسان 2009.

[38] من المقرر أن يفتتح فرع اللوفر في عام 2012 وفيه 300 عمل فني مقترض من فرنسا لمدة أول أربعة أعوام، وسوف ينخفض العدد إلى 250 لمدة ثلاثة أعوام أخرى، ثم إلى 200. وفي عام 2022 سوف ينتهي القرض. وسوف تدفع أبو ظبي مبلغ 1 مليار يورو على مدار 30 عاماً للهيئة الفرنسية الجديدة، ومنها 400 مليون يورو نظير استخدام اسم اللوفر، تُدفع لوكالة المتاحف الفرنسية، وهي هيئة جديدة تدير المتحف لصالح جملة من المؤسسات الفرنسية.ويشمل العقد وعد أبو ظبي بأن توفر 400 مليون يورو نظير الحصول على المجموعة الفنية و13 مليون يورو سنوياً مقابل العرض. بالإضافة إلى هذه النفقات، فسوف تدفع أبو ظبي أيضاً لوكالة المتاحف الفرنسية مبلغ 165 مليون يورو إضافية نظير 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 23 ديسمبر/كانون الأول 2008). للاطلاع على وصف لوكالة المتاحف الفرنسية: www.agencefrancemuseums.fr (تمت الزيارة في 23 ديسمبر/كانون الأول 2008).

[39] انظر: http://www.nyu.edu/public.affairs/releases/detail/1787 شركة مبادلة للتنمية، التي تملكها بالكامل حكومة أبو ظبي، تم تعيينها كمُطور لجامعة نيويورك في أبو ظبي. مبادلة ستقوم ببناء وتشغيل وامتلاك مقر الجامعة قبل نقله إلى جامعة نيويورك. انظر: http://nyuad.nyu.edu/pdfs/nyuadsite.pdf

[40] ذكرت مجلة نيويورك أن أبو ظبي منحت "هدية" بمبلغ 50 مليون دولار (هي فعلياً دفعة مقدم) إلى الجامعة، ووعدت بتمويل فرع الشرق الأوسط بالكامل وجزء كبير من فرع نيويورك أيضاً، انظر: http://nymag.com/news/features/46000/

[41] انظر "Frequently Asked Questions," NYU Abu Dhabi website, http://nyuad.nyu.edu/about/faq.html, تمت الزيارة في 20 أبريل/نيسان 2009.

ومنذ عام 2006 على الأقل، تولت شركات البناء المتعاقدة مع شركة التطوير والاستثمار السياحي القيام بمشروعات للبنية التحتية على نطاق موسع في الجزيرة.[42] وقام العمال بنقل الرمال ورفع مستوى سطح الجزيرة أربعة أمتار في بعض المناطق، وجهزوا شريطها الساحلي.[43] وقامت بعض الشركات الأخرى بإتمام تعاقدها ببناء جسور وطرق سعة 10 حارات لربط السعديات بأبو ظبي. كما منحت شركة التطوير والاستثمار السياحي عقوداً كبيرة لتطوير مناطق أخرى من الجزيرة، مثل منطقة "شاطئ السعديات" السكنية.[44] وقد بدأ بالفعل العمل على إعداد ملعب الغولف.

وقابلت هيومن رايتس ووتش عمالاً على جزيرة السعديات جاءوا من الهند وباكستان وبنغلاديش وسريلانكا ونيبال وتايلاند. وعمال البناء الذين تمت مقابلتهم هم من شركات الجابر والحبتور ولايتون وزبلن، في عدة مشروعات، منها تخطيط ملعب الغولف، وبناء الجسور والطرق السريعة. وأثناء فترة الشهور الأربعة التي أمضتها هيومن رايتس ووتش في إجراء الأبحاث الميدانية، كانت شركات البناء المتعاقدة مع شركة التطوير والاستثمار السياحي تنقل مئات العمال بالحافلات إلى الجزيرة من مخيمات عمال في أماكن أخرى من أبو ظبي، منها المناطق التجارية والصناعية في منطقة المصفح، وهي تبعد عن الجزيرة مسيرة 45 دقيقة بالسيارة، فيما كان المئات الآخرين من العمال يعيشون في مخيمات على الجزيرة نفسها. وحتى يوليو/تموز، كان مخيم العمال الرئيسي على الجزيرة يسكنه وحده نحو 1000 عامل.[45] وبشكل متزايد، فإن أغلب عمال البناء سيعيشون في مركز "قرية البناء"، التي حين يتم الانتهاء منها سوف تستضيف 40 ألف عامل. وفي المرحلة الأولى تم الانتهاء من إعداد 5000 سرير، رغم أن ليست كل الأسرّة مشغولة. وطبقاً لإدارة المخيم، فإن شركة التطوير والاستثمار السياحي تعاقدت من الباطن على تشغيل المخيم مع شركة تتعاون في إدارتها كل من شركة أبو ظبي الوطنية للفنادق/كومباس غروب بي إل سي.[46]

---

[42] كان بعض العمال يعملون على جزيرة السعديات منذ 25 شهراً في يوليو/تموز 2008. مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل من الجابر. 20 يوليو/تموز 2008.

[43] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مساعد لمدير فرع شركة أبو ظبي الوطنية للفنادق، جزيرة السعديات (تم حجب الاسم)، 24 يوليو/تموز 2008.

[44] انظر: Lynne Roberts, "Arabtec lands $544 million Saadiyat beach deal," *Arabian Business*, May 18, 2008, http://www.arabianbusiness.com/properties/article/519512-arabtec-lands-544mn-saadiyat-beach-deal تمت الزيارة في 23 ديسمبر/كانون الأول 2008. انظر: "Leighton scores Saadiyat link-up road," *Arabian Business*, September 1, 2007, http://www.arabianbusiness.com/498726-leighton-scores-saadiyat-link-up-road تمت الزيارة في 23 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[45] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مدير المخيم في جزيرة السعديات (تم حجب الاسم)، 24 يوليو/تموز 2008.

[46] المرجع السابق.

استغلال العمال الوافدين في جزيرة السعديات

نظام الكفالة

يتعرض عمال البناء الوافدين في الإمارات العربية المتحدة لنظام الكفالة الذي يضعهم في علاقة غير متكافئة إلى حد كبير مع أصحاب عملهم، يعتمدون فيها كثيراً عليهم. وبالاقتران مع المحاذير (سواء الفعلية أو القانونية) على النقابات، والتفاوض الجماعي والإضراب؛ فإن نظام الكفالة يمنح أصحاب العمل درجة هائلة من السيطرة على العمال الوافدين، ويعرض العمال لخطر الاستغلال لأقصى حد.

وتبدأ عملية الكفالة حين تتقدم شركة إنشاءات في الإمارات إلى دائرة تصاريح العمل بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، تطلب منها تصاريح عمل للعمال الوافدين الذين تسعى لتشغيلهم.[47] وينبغي أن تنتهي الشركة من تقديم الطلبات خلال ستة أشهر، وأثناء تلك الفترة، تتوجه الشركة إلى دائرة الهجرة والإقامة بوزارة العمل. وهذه الدائرة، حين تتبين أن الشركة تقدمت بطلب تصاريح عمل، تُصدر للشركة تأشيرة عمل تسمح لكل عامل مكفول بدخول الإمارات لمدة 30 يوماً.[48] ثم تقوم الشركة بنقل تلك التأشيرة إلى وكالة استقدام العمال، سواء في الإمارات أو بشكل مباشر في الدول الراسلة للعمال، وتقوم الشركة التي تم التعاقد معها بتوفير عدد ونوعية العمال المطلوبين، مثلاً، عمال غير مهرة، عمال نصف مهرة بمجال الطوب ونجارين وعمال حديد صلب وعمال تشغيل رافعات مهرة، وسائقي شاحنات وماكينات لحام.[49]

وما إن يصل العامل إلى الإمارات العربية المتحدة بناء على تأشيرة العمل خاصته، فإن الشركة بصفتها كفيله، تأخذ جواز سفره وتصريح العمل الخاص به إلى دائرة الهجرة بوزارة الداخلية. (ممارسة أصحاب العمل المعتادة هي مصادرة جوازات السفر، وهو انتهاك لحق العامل في حرية التنقل المكفول له بموجب القانونين الإماراتي والدولي، وهو ما سنناقشه أدناه في "مصادرة جوازات السفر وحرية التنقل والعمل الجبري"). تختم الوزارة جواز سفر العامل بتأشيرة الإقامة، بما في ذلك موعد إصدار التأشيرة ومدة سريان التاشيرة لثلاثة سنوات، وصورة العامل، ومهنته وصاحب عمله.[50]

---

[47] أنظمة وزارة العمل تشجع الشركات على تنويع قوة عملها بتنويع الرسوم التي يتعين على الشركة دفعها للحصول على تأشيرة العمل. على سبيل المثال، الشركة التي يأتي 90 في المائة من قوة عملها من الهند تضطر لدفع رسوم أكبر من الشركة التي قوة عملها من الهند تبلغ 40 في المائة، و30 في المائة من باكستان و30 في المائة آخرين من بنغلاديش.

[48] انظر: Non-Resident Keralites' Affairs Department, "Special Announcement: Embassy of India, Abu Dhabi, Subject: Update on Changes in UAE Labour Law & other related developments," no date, available at http://www.norka.gov.in/labourlaw.htm تمت الزيارة في 3 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[49] علاقة الوكالة بالعمال تنتهي ما إن ينضموا إلى صاحب العمل النهائي. المادة 5 من قرار وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الوزاري رقم 233 (لعام 1998)، بشأن قواعد ترخيص العمل ووكالات استقدام العمال الأجنبية، 2 مايو/أيار 1998.

[50] يُصدر قسم الهجرة أيضاً تعليمات تدعو الشركة إلى إجراء فحص طبي شامل أولي على العامل لضمان أنه لا يعاني من قائمة من "الأمراض المعدية" حسب المذكور، مثل السل أو الإيدز، وأن تمده بتأمين صحة طيلة مدة إقامته في الإمارات. مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي، سفارة الفلبين

وقدرة العامل الأجنبي القانونية على دخول الإمارات والعيش والعمل فيها تستند إلى صاحب عمل واحد. ويُصعّب القانون الإماراتي كثيراً من قدرة العمال على الفرار من هذه التبعية بعد دخولهم الإمارات أو البدء في العمل. وإذا استقال عامل بناء أجنبي في الإمارات، فإن صاحب عمله يطلب من وزارة العمل إلغاء بطاقة العمل الخاصة به، والعامل الأجنبي الذي يبقى في الإمارات لأكثر من شهرين بعد إلغاء بطاقة عمله يتعرض للغرامات.[51] ثم يقوم صاحب العمل بأخذ جواز سفر العامل إلى وزارة الداخلية، التي لدى إظهار إلغاء بطاقة العمل لها، تلغي تأشيرة العامل الأجنبي، وتختم جواز سفره بحظر العودة إلى الإمارات لمدة ستة أشهر، وترتب لترحيله إلى بلده الأصلي.[52]

ويتشجع صاحب العمل لاتخاذ هذه الخطوات جراء وجود إطار عمل قانوني يهدف إلى منع العمال الوافدين من العمل لأي أحد باستثناء صاحب الكفالة الأصلي، لدرجة أن الكفيل يتحمل كلفة إعادة العامل إلى وطنه.[53] والعامل الذي يهجر كفيله الأصلي، دون موافقة الكفيل أو بموجب تصريح من الحكومة الإماراتية، ويجد عمل في مكان آخر في الإمارات بصفة غير قانونية، يُعتبر قد أتى "عملاً يعاقب عليه القانون بالترحيل أو الحظر لمدة عام من العودة إلى الإمارات.[54] والكفيل الأصلي الذي لا يقوم بالإبلاغ عن "فرار" العامل يُغرّم مبلغ 50 ألف درهم (13624 دولاراً)،[55] ويتم تغريم صاحب العمل غير القانوني الجديد ويُمنع من الحصول على تصاريح العمل من وزارة العمل إلى أن يتم فصل الموظف.[56] وتنطبق عقوبات أخرى على الكفيل الخاص بالعامل الذي تنتهي صلاحية بطاقة عمله قبل أن يغادر البلاد.[57] وقابلت هيومن رايتس ووتش عدة عمال "فارين" في دبي وأبو ظبي لا يعملون على جزيرة السعديات، وقالوا إن وضعهم غير القانوني يجعلهم عرضة للاستغلال لأن أصحاب العمل يعرفون أن العمال لا قدرة لديهم على التفاوض لتحديد أجورهم ولا يمكنهم محاولة الانتصاف لحقهم إذا أجلت الشركة دفع رواتبهم أو منعت عنهم أجورهم تماماً.

ويُصعّب القانون الإماراتي كثيراً على عمال البناء أن يعثروا بشكل قانوني على وظائف جديدة مع أصحاب عمل آخرين – وهي عملية معروفة باسم "نقل الكفالة". وقانون العمل الاتحادي الإماراتي، ويعود تاريخه لسنة 1980، ذكر أن العمال يمكنهم ترك وظائفهم دون إخطار مسبق إذا لم يقم أصحاب العمل بالوفاء بالتزاماتهم التعاقدية أو القانونية.[58] إلا أنه قبل عام 2005 لم يكن عمال البناء من بين فئات العمال المسموح لها بتغيير الكفيل، مما جعل من غير الواضح إن كان بإمكانهم طلب العمل بعد الاستقالة من أصحاب العمل المسيئين.[59] ويطالب القانون الحالي العمال الوافدين الذين يريدون تغيير كفيلهم باستصدار موافقة صاحب العمل الأول ودفع رسوم تفوق كثيراً ما يمكن لعمال

---

[51] انظر: Hamdan al Harmi, "Ask the Law," August 21, 2005, *Khaleej Times*, http://www.khaleejtimes.com/DisplayArticle.asp?xfile=data/theuae/2005/August/theuae_August605.xml&section=theuae&col= تمت الزيارة في 6 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[52] انظر: التميمي وشركاه، قانون العمل في الإمارات (بلا تاريخ)، صفحة 19، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي (تم حجب الاسم)، السفارة الفلبينية، أبو ظبي، 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

[53] مادة 131، قانون اتحادي رقم 8 لعام 1980، بشأن تنظيم علاقات العمل.

[54] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي (تم حجب الاسم)، السفارة الفلبينية، أبو ظبي، 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

[55] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع منى رايسي، قسم التظلمات بوزارة العمل، مصافة، أبو ظبي، 25 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

[56] التميمي وشركاه، قانون العمل في الإمارات (بلا تاريخ)، صفحة 19.

[57] وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، قرار وزاري رقم 500 (لعام 2005)، مادة 1(ج)(1).

[58] مادة 121 (أ)، قانون اتحادي رقم 8 (لعام 1980)، بشأن تنظيم علاقات العمل.

[59] مجلس الوزراء، قرار رقم 30 (لعام 2001)، بشأن تغيير الكفيل، الفئات المسموح لهم بتغيير الكفيل، والشروط السارية.

البناء تحمله، إلا في حالة إخفاق صاحب العمل الأول في دفع الأجور لمدة شهرين.[60] وفي هذه الحالة لا يحتاج العمال لاستصدار شهادة "عدم اعتراض" من صاحب العمل الأصلي، لكن الكفيل الجديد عليه أن يتقدم بطلب كفالة العامل ويجب أن يقدم العامل تقريراً لقسم التفتيش.[61] وفعالية القانون غير واضحة، فطبقاً لوكالة موارد بشرية في دبي "أصبح من الصعب بشكل متزايد الحصول على تصريح من وزارة العمل ووزارة الداخلية بنقل الكفيل بغض النظر عن حقيقة موافقة صاحب العمل الحالي على التغيير".[62]

كذلك يستبعد القانون العُمال الذين يعانون من أشكال أخرى من الإساءات، مثل الازدحام في السكن أو السكن غير النظيف أو الخطر، وهي ما زالت مشكلة جسيمة ومزمنة.[63] وطبقاً للتقارير الإخبارية فإن الكساد الاقتصادي أدى إلى زيادة في الازدحام وفي المعاملة السيئة للعمال بمخيمات العمال. وقال كبير مفتشي وزارة العمل إن بعض الشركات، كي تقتطع في النفقات، أضافت ما يُقدر بـ 40 في المائة من إجمالي تعداد المخيمات إليها (دون زيادة مساحة الإسكان)، وقللت وجبات العمال من ثلاث وجبات إلى وجبة واحدة يومياً.[64] وقال آليكس زلامي، الاستشاري بوزارة

---

[60] يجب أن يكون العمال قد أمضوا ثلاث سنوات على الأقل وهم يعملون لصالح صاحب عملهم (طبقاً لتاريخ إصدار بطاقة العمل) قبل أن يصبحوا مستحقين لموافقة صاحب العمل على تغيير الكفيل، وهو ما يمكنهم عمله مرة واحدة فقط "اثناء عملهم في الدولة". مادة 2 (4)(ج)، والقرار الوزاري رقم 826 لعام 2005، بشأن الأنظمة التنفيذية لتغيير الكفيل في العمل. لا توجد معايير تحظر على الكفيل منع الموافقة تعسفاً أو لأسباب غير منطقية، أو مطالبته العامل بدفع رسوم مقابل هذه الموافقة، أو استثناء العمال الذين لا يفي كفيلهم بمطلب الموافقة. والعامل الذي يحصل على مثل هذه الموافقة يدفع ما بين 5000 إلى 6000 درهم (1362 إلى 1622 دولار أميركي)، وهو ما يعادل تقريباً أجور 10 أشهر من أجور عمال البناء. المادة 3. ومقابل رسوم إضافية بمبلغ 3000 درهم، يمكن للعمال نقل خدمتهم للعمل بمكان آخر لمدة عام. المادة 4. موافقة الكفيل الأصلي ليست مطلوبة فقط في حالة إذا دفع الكفيل الجديد كافة الرسوم وأظهر أن الكفيل السابق لم يدفع للعامل أجر ثلاثة شهور متعاقبة. المادة 6. وتم تخفيض الفترة إلى شهرين بناء على قرار من رئاسة الوزراء في عام 2006 يقضي بأن تصدر وزارة العمل إصلاحات تسمح للعمال "الذين تم خداعهم في أجورهم أو لم يحصلوا على أجرهم لأكثر من شهرين" بأن يتم إخلاء طرفهم من كفالة صاحب العمل. انظر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الإماراتية، حماية حقوق العمال في الإمارات العربية المتحدة، التقرير السنوي لعام 2007، صفحة 13.

[61] انظر: "Not paid salary for 2 months in UAE? May apply for new job," *Economic Times*, September 18, 2008, http://economictimes.indiatimes.com/News/International_Business/Not_paid_salary_for_2_months_in_UAE_May_apply_for_new_job/articleshow/3499276.cms

[62] "يبدو أن الكفالة لن تتغير ما لم يكن صاحب العمل تابعاً لأحد الفئات المستوجبة للتغيير ويفي بمتطلبات محددة ذكرتها الوزارتان. ومن الصعب القول بأي قدر من اليقين أن هذه الفئات والمتطلبات تتعرض بشكل دائم – على حالها – للمراجعة والتفسير والتطبيق من قبل الوزارتين". Clarendon Parker Ltd., "UAE Labor Laws," http://www.clarendonparker.com/web/content/3abo458a-f84c-444d-acf3-a7d50534867a.aspx (تمت الزيارة في 1 أكتوبر/تشرين الأول 2008).

[63] انظر على سبيل المثال: Salam Hafez, "400 labour camps risk closure for violations," The National, August 29, 2008, http://www.thenational.ae/article/20080828/NATIONAL/80406044, تمت الزيارة في 23 مارس/آذار 2009، وانظر: Anjana Sankar, "Chickenpox spread like wildfire at labor accommodations," Gulf News, June 6, 2008, http://www.gulfnews.com/Nation/Health/10218831.html تمت الزيارة في 16 مارس/آذار 2008، وانظر: Anthony Richardson, Praveen Menon and Greg Aris, "Early morning fire kills 11 men in Dubai," The National, August 26, 2008, http://www.thenational.ae/article/20080826/NATIONAL/344128920/0/FORUMS تمت الزيارة في 18 مارسمآذار 2009. وطبقاً لتقارير إخبارية، فإن مشكلة الازدحام كانت مستمرة حتى وقت كتابة هذا التقرير. انظر: Praveen Menon, "Workers still overcrowd Dubai villas," The National, March 16, 2009, http://www.thenational.ae/article/20090316/NATIONAL/357853389/1010/NEWS, تمت الزيارة في 18 مارس/آذار 2009.

[64] انظر: Salam Hafez, "Ministry of Labour targets violations," The National, March 2, 2009, http://www.thenational.ae/article/20090302/NATIONAL/783004040/1020, تمت الزيارة في 18 مارس/آذار 2009. في الشارقة، إمارة تقع شمالاً، توقفت بعض الشركات عن منح العمال اي طعام، واكتشف المفتشون وجود أمثلة كثيرة على الازدحام، منها إقامة 80 عاملاً في مسكن واحد. انظر: Yasin Kakande, "Firms 'depriving workers of food,"' The National, March 6, 2009, http://www.thenational.ae/apps/pbcs.dll/article?AID=/20090306/NATIONAL/832485990/1010/rss تمت الزيارة في 18 مارس/آذار 2009.

العمل، لـ هيومن رايتس ووتش، إن الإمارات تنظر في عروض بضم انتهاكات "حقوق الإسكان وحقوق أخرى" إلى أسس "الإعفاء غير المشروط" من الكفالة.[65]

ومن حيث الممارسة، فحتى إذا استحق بعض العمال تغيير الكفيل بلا رسوم، فإن العمال الوافدين الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش في جزيرة السعديات يعتقدون أن خيارهم الوحيد هو البقاء في وظائفهم، أو الاستقالة، كي يتم ترحيلهم ومنعهم من العودة إلى الإمارات لمدة عام. ولم يبد أي منهم الاستعداد للتقدم بالشكوى الرسمية بحق أصحاب عملهم. والسبب، في حالات عديدة، كان استدانتهم أموال طائلة وأنه لم يعد بإمكانهم تحمل تبعات خسارة وظائفهم.

وكالات استقدام العمال

أول خطوة لعامل البناء الأجنبي في رحلته إلى الإمارات العربية المتحدة هي الاتصال بوكالة استقدام عمال في بلده الأصلي. ويدفع العامل رسوماً مقابل الوعد بالعمل في الإمارات، تحديداً للحصول على تصاريح العمل وتأشيرات الإقامة التي تصدرها الحكومة الإماراتية من خلال مواطنين إماراتيين فقط.[66] وتتلقى وكالة الاستقدام المحلية هذه الوثائق مباشرة من الشركة الإماراتية أو من خلال وكالة إماراتية تعمل كوسيط. وفي الحالات التي تطلب فيها الشركات العمالة الماهرة، يمكن أن تجري الوكالة مقابلات أولية وتدير اختبارات للمتقدمين بالطلبات في البلد المرسل للعمال، لكن حين تسعى الشركة لاستقدام عمال غير مهرة تكون التعاملات أسهل، إذ دفع جميع العمال الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش لوكالة الاستقدام الرسوم وانتظورا أن ترتب لهم الوكالة العمل في الإمارات.[67]

والتكلفة التي يتكبدها أصحاب العمل الإماراتيين لطلب تصاريح عمل للعمال الأجانب هي 200 درهم (54 دولاراً) للعامل، وخلال ستة أشهر، يجب على الشركة أن تدفع رسوماً أخرى تُقدر فيما بين 1000 إلى 3000 درهم (272 إلى 814 دولاراً) كرسوم للموافقة على التصاريح.[68] وسعر الرسوم الأخيرة يتحدد بناء على درجة التزام الشركة بالأدلة التوجيهية الإماراتية الخاصة باستخدام قوة عمل أجنبية لا تعتمد بشكل مفرط على العمال من جنسية واحدة.[69]

---

[65] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مستشار بوزارة العمل، مانيلا، الفلبين، **28** أكتوبر/تشرين الأول **2008**.

[66] المادة **17**، القانون الاتحادي رقم **8** لعام **1980**، بشأن تنظيم علاقات العمل. انظر أيضاً الأمر الوزاري رقم **57**، المادة **2** (من أجل الحصول على تصريح بالتوسط في استقدام العمال ومد العمال من الخارج، يجب الوفاء بهذه الشروط: **1**. يجب أن يكون المتقدم بالطلب مواطن إماراتي...).

[67] تستند هذه الرواية إلى مقابلات مع عمال بناء، ومنظمتي مجتمع مدني في الإمارات، ومستشار عمالي وملحقين عماليين بسفارات باكستان وبنغلاديش والفلبين.

[68] دليل الإجراءات لوزارة العمل، الإمارات العربية المتحدة، طبعة **2.6**ب، من إعداد **MENA Business Services**، بلا تاريخ، القسم ب – **1** "تصريح العمل الجماعي"، صفحات **24** و**27**. والشركات التي تريد كفالة أكثر من **50** عاملاً دفعة واحدة تتقدم بطلب عمال جماعي، ويعجل بالمراحل الأولية، بدلاً من التقدم بطلبات تصاريح عمال فردية. المرجع السابق. طلب تحديد تصريح العمل قد يكلف **200** درهم. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، قرار وزاري رقم **88** (عام **2006**)، **25** يناير/كانون الثاني **2006**، مادة **1**.

[69] بناء على القرار الوزاري رقم **19** لعام **2005**، فإن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تصنف الشركات إلى "أ" و"ب" و"ج"، و"أ" هي الشركات التي تدفع أقل الرسوم. والشركات "أ" تُشغّل **30** في المائة أو أقل من عمالها من أبناء جنسية واحدة، ولها سجل نظيف خال من المخالفات، وتعين الحد الأدنى المفروض تعيينه من الإماراتيين سنوياً. (الشركات التي بها أكثر من **50** عاملاً مطلوب منها تعيين **2** في المائة من الإماراتيين كحد أدنى سنوياً"، طبقاً لقرار وزاري رقم **259/1** لعام **2005**). الشركات "ب" هي التي بها **31** إلى **74** في المائة من عمالها من أبناء جنسية واحدة، وفي سجلها مخالفات أو لم تلتزم بنسبة الإماراتيين لديها. والشركات "ج"، هي التي يعمل بها **75** أو أكثر في المائة من أبناء جنسية واحدة، ولها مخالفات أو لم تعين نسبة الإماراتيين المطلوبة. انظر: **Hamdan al Harmi, "Ask the Law," August 21, 2005**, ***Khaleej Times***,

وأصحاب العمل الذين لا يلتزمون بهذه الأدلة التوجيهية يجب عليهم أيضاً أن يدفعوا ضمانات بنكية بمبلغ 3000 درهم لكل عامل جديد، ويمكن لوزارة العمل أن تسيل هذا المبلغ إذا لم يلتزم صاحب العمل بالحقوق القانونية أو التعاقدية للعامل، حسب ما ترى الوزارة أو المحكمة، أو هو أخفق في إعطاء تذكرة العودة لدولة العامل الأصلية إليه لدى انتهاء عقده.[70]

وطبقاً للقانون الإماراتي، فإن شركات البناء في الإمارات يجب ألا تتعاقد إلا مع شركات التوظيف ووكالات الاستقدام المرخص لها.[71] ولأجل الحصول على الترخيص، يجب على هذه الوكالات أن "تقدم تعهد" لوزارة العمل بأنها "لن تقبل أي عمولات أو مكافآت مالية من العمال مقابل توظيفهم في الإمارات العربية المتحدة أو جلبهم من الخارج".[72] وهذه الوكالات يجب أن تفرض الرسوم على شركات الإنشاءات، وليس على عمال البناء الوافدين، وتحصل منها على رسوم تغطي هذه التكاليف. إلا أن القوانين الإماراتية لم تنجح في تجريم شركات الإنشاءات أو الشركات الأخرى المستمرة في التعامل مع وكالات استقدام تفرض الرسوم غير القانونية على العمال.

فضلاً عن أنه كما هو معروض في هذا الجزء، فإنه من وجهة نظر أصحاب العمل الإماراتيين، فإن وكالات الاستقدام الأقل نفقة هي التي تنقل الرسوم المفترض أن تدفعها الشركات إلى العمال. من ثم يصبح لدى شركات الإنشاءات الحافز للتعاون مع الوكالات التي تستغل الوافدين.

وقد لاحظت هيومن رايتس ووتش في تقريرها لعام 2006 أنه على الرغم من حظر قوانين الإمارات العربية المتحدة صراحة أن تفرض وكالات الاستقدام الإماراتية أية رسوم على العمال، فإن أربع أو خمس وكالات استقدام تمت مقابلتها أقرت بمخالفة القانون و"كل عامل بناء تمت مقابلته قال إنه طُلب إليه دفع نفقات السفر ورسوم التأشيرة مقدماً إلى وكالة الاستقدام".[73] وقد ظهر نفس هذا النسق في أبحاثنا عام 2008. وكل عامل بناء تحدثت إليه هيومن رايتس ووتش في أبو ظبي أفاد بأنه يدفع رسوماً طائلة إلى وكالات الاستقدام. والعمال الباكستانيون والهنود والبنغلاديش الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش دفعوا لوكالات الاستقدام في بلدانهم ما يتراوح بين 1800 إلى 4100 دولار – ضعفين إلى تسعة أضعاف متوسط الدخل السنوي في هذه البلدان.[74] وقال المستشار العمالي في سفارة بنغلاديش بأبو

---

http://www.khaleejtimes.com/DisplayArticle.asp?xfile=data/theuae/2005/August/theuae_August605.xml&section=theuae&col=

[70] المادة 2، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، قرار وزاري رقم 373 (لعام 2004)، 6 يوليو/تموز 2004، بتعديل قواعد تنفيذية بضمانات بنكية صادر بموجب قرار وزاري رقم 218 (لعام 2001). الفئة "أ" من الشركات معفية من الضمان البنكي طالما هي تحافظ لنفسها على تصنيفها هذا. المادة 18، قرار مجلس الوزارء رقم 19 (لعام 2005)، رسوم التعديل، أنظمة العقوبات والضمانة البنكية الخاصة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. الفئة "ج" من الشركات يجب أن تدفع 3000 درهم عن كل عامل، بحد أقصى 5 ملايين درهم. الفئة ب من الشركات تدفع 3000 درهم للعامل عن أول 500 عامل، ثم 1000 درهم للعامل بحد أقصى 3 ملايين درهم.

[71] المادة 4 (ب)(10)، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، قرار وزاري رقم 233 (1998)، بشأن قواعد ترخيص التوظيف ووكالات استقدام قوة العمل الأجنبية. 2 مايو/أيار 1998.

[72] المادة 3، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، قرار وزاري رقم 233 (1998)، بشأن قواعد ترخيص التوظيف ووكالات استقدام قوة العمل الأجنبية. 2 مايو/أير 1998. انظر أيضاً مادة 18، قانون اتحادي رقم 8 (لعام 1980) بشأن تنظيم علاقات العمل (لا يحق لأي وكالة استقدام مُرخص لها بالعمل المطالبة أو قبول من أي عامل، قبل أو بعد بدء الأخير العمل، أي عمولة أو مكافأة مادية نظير توظيفه، أو فرض رسوم عليه جراء أي نفقات، باستثناء ما تذكره أو توافق عليه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية).

[73] هيومن رايتس ووتش، بناء الأبراج وخداع العمال، صفحة 28.

[74] قابلت هيومن رايتس ووتش عدة عمال هنود دفعوا لوكالات الاستقدام نحو 125 ألف روبية هندية (أو 2800 دولار أميركي، طبقاً لصندوق النقد الدولي، فإن متوسط دخل الفرد السنوي في الهند عام 2007 كان 978 دولاراً)، ودفع الباكستانيون للوكالات نحو 125 ألف

ظبي إن بعض العمال البنغلاديش دفعوا ما يبلغ 5000 دولار لوكالات استقدام للحضور إلى الإمارات.[75] وكما سبق الذكر، فمن أجل كفالة عامل وافد، مطلوب من الشركة الإماراتية أن تدفع رسوم تصريح العمل تبلغ نحو 1200 درهم (327 دولاراً) بالإضافة إلى ضمانات بنكية قابلة للإعادة في بعض الحالات.

والعمال الذين يقيمون في مناطق نائية – التي يُرجح أن تكون أكثر عوزاً أكثر من المناطق الحضرية – يمرون عبر وكالة استقدام أو أكثر قبل أن يبلغوا الوكالة الأساسية، فيدفعون الرسوم في كل خطوة. وطبقاً لمشرف على مخيم عمالي يعيش فيه نحو 250 موظف تايلاندي ويتبع شركة زبلن:

> يدفع التايلانديون هنا نحو 50 ألف بهت (1450 دولاراً) للوكالات للقدوم إلى الإمارات، لكن قبل هذا يجب أن يدفعوا لسمسار كي يصلوا إلى الوكالة. الوكالات الأساسية تقع في بنكوك، لكن الثانوية منها توجد في المقاطعات. ويجب أن تدفع أكثر بكثير. يجب أن تدفع فائدة بقيمة 15 في المائة شهرياً إذا لم يكن لديك ضمانة للحصول على قرض لدفع الرسوم.[76]

وفي تقرير هيومن رايتس ووتش السابق عن دبي، تبين أن العمال الذين لا يمكنهم جمع النقود اللازمة لرسوم التأشيرة بالاقتراض من الأصدقاء والأسرة أو ببيع الأراضي يلجأون للاقتراض بفوائد شهرية باهظة تبلغ 10 و11 في المائة. ونفس المشكلة تقريباً توجد في أبو ظبي في الوقت الحالي. فطبقاً لمستشار عمالي في سفارة بنغلاديش في أبو ظبي: "عادة ما تطلب الوكالة نقودها مقدماً، ولا تقدم القروض، فيحصل العمال على النقود من جهات أخرى، إذا اضطروا لهذا، يأخذونها من أشخاص يقرضون الأموال".[77] وقال عمال تحدثت إليهم هيومن رايتس ووتش إنهم باعوا أرضهم الزراعية ومنازلهم ومتعلقات شخصية لجمع النقود من أجل دفع رسوم وكالات الاستقدام، وعدد كبير من العمال الذين تمت مقابلتهم من أجل التقرير قالوا أيضاً إنهم اضطروا لاقتراض نقود من أشخاص يُقرضون الأموال بأسعار فائدة تتراوح من اثنين إلى عشرة في المائة شهرياً. وقال عامل تابع لشركة زبلن من مدراس بالهند إنه كي يدفع رسوم الوكالة، اضطر لبيع جزء من أرضه، ومجوهرات زوجته، واقترض من الأقارب، وأخذ قرض بقيمة 90 ألف روبية تقريباً (1800 دولار).[78] وقال رجل بنغلاديشي يعمل لصالح شركة لايتون: "اقترضت بمعدل فائدة خمسة في المائة كي أدفع رسوم الوكالة. وبعت البقرات ورهنت بيتي".[79]

روبية باكستانية (أو 1800 دولار أميركي، ومتوسط دخل الفرد السنوي هناك هو 909 دولارات)، ودفع البنغلاديش لوكالات الاستقدام ما بلغ 250 ألف تكا (ما بين 4166 إلى 3676 دولاراً، من ديسمبر/كانون الأول 2007 إلى ديسمبر/كانون الأول 2008، ونصيب الفرد السنوي من الدخل هناك هو 455 دولاراً). ويذكر تقريرنا لعام 2006 العمال البنغلاديش الذين دفعوا 150 ألف تكا للوكالات، وعامل هندي دفع 85 ألف روبية. من ثم فإن العمال الذين تمت مقابلتهم في أبو ظبي في عام 2008 دفعوا نحو 50% أكثر (بمعدل يفوق كثيراً معدل التضخم) ممن تحدثنا إليهم في دبي عام 2006.

[75] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مستشار العمال (تم حجب الاسم)، سفارة بنغلاديش، أبو ظبي، 14 يوليو/تموز 2008.

[76] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مشرف على مخيم عمال تايلاندي يتبع شركة زبلن، منطقة مصافة الصناعية، 22 يوليو/تموز 2008. وقال ثلاثة عمال آخرون بشركة زبلن، من جيبور بالهند، إنهم برفقة 18 عاملاً آخرين دفعوا نحو 80 ألف روبية لـ"فروع وكالات" في مومباي. "قال لنا فرع الوكالة ألا نقول للوكالة الأساسية أننا دفعنا لهم 80 ألف روبية لأن الوكالة الأم تتقاضى 25 ألفاً فقط". مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عمال لشركة زبلن، منطقة مصافة التجارية، 21 يوليو/تموز 2008.

[77] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مستشار عمالي (تم حجب الاسم)، سفارة بنغلاديش، أبو ظبي، 14 يوليو/تموز 2008.

[78] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل لدى شركة زبلن، جزيرة السعديات، 17 يوليو/تموز 2008.

[79] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل من شركة لايتون، جزيرة السعديات، 27 سبتمبر/أيلول 2008.

ويجب على عمال كثيرين العمل لشهور أو لسنوات لمجرد سد قروضهم. وقال عامل تابع لشركة الحبتور يبلغ من العمر 23 عاماً إنه مدين بثلاثين ألف روبية (600 دولار) من أصل 120 ألف روبية (2400 دولار) اقترضها قبل عامين.[80] وقال مسّاحان من كيرالا وتاميل نادو بالهند إنهما استغرقا عامين من ثلاثة أعوام قضياها يعملان طرف شركة الحبتور، منها خمسة أشهر في جزيرة السعديات، من أجل رد قرضين بمبلغ 100 ألف روبية (2000 دولار).[81] وقال عامل بنغلاديشي، دفع لوكالة استقدام 195 ألف تكة (3250 دولاراً) قبل عامين ونصف العام، قال لـ هيومن رايتس ووتش: "بعت أرضي واقترضت 100 ألف تكة (1650 دولاراً) بسعر فائدة 10 في المائة شهرياً. وسددت القرض الآن، لكنني لم أنفق على نفسي أي شيء لمدة عام.[82] ودفع رجل بنغلاديشي آخر، يعمل منذ 10 أشهر على جزيرة السعديات، إنه دفع 220 ألف تكة (3650 دولاراً) لوكالة استقدام، وباع شطراً من أرضه ورهن بقيتها وأخذ قرضاً يدين منه بمبلغ 120 ألف تكة (2000 دولار) سنوياً. وقال: "إذا أعدت النقود الخاصة بالقرض ولم أرسل أي شيء لأسرتي، فسوف أستغرق عامين لتسديد القرض كاملاً".[83] ودفع عامل رصف طوب باكستاني، يعمل لشركة زبلن منذ عام على جسر يربط جزيرة السعديات بأبو ظبي، مبلغ 145 ألف روبية باكستانية (2340 دولاراً) لوكالة استقدام "للحصول على تأشيرة العمل. ودفعت الرسوم من قرض بلا فوائد من أقاربي. لكن ما زال من الصعب عليّ تسديد القرض حتى ولو بعد عامين أو ثلاثة، لأنني بحاجة لإرسال نقود لأسرتي، ولا يمكنني أن أضخ النقود كلها في خانة تسديد القرض".[84]

ولم يكن عدة عمال – وهم جميعاً أميون – يعرفون مقدار القروض التي ما زال عليهم دفعها.[85] وقال عامل بناء يعمل لشركة الحبتور، وهو من أندارا براديش، وعمل في الإمارات لثلاثة أعوام بعد أن سدد للوكالة 120 ألف روبية (2400 دولار) لاستصدار تأشيرة عمله و5000 روبية أخرى (100 دولار) مقابل تذكرة الطائرة: "أخذت قرضاً بمبلغ 120 ألف روبية بفائدة شهرية ثلاثة في المائة. وسددت القرض الأصلي نفسه لكن ما زلت مديناً بشطر كبير من الفائدة".[86]

وطبقاً لمنظمات مجتمع مدني ناشطة بمجال حقوق العمال، وتقارير إخبارية، وملحقين عماليين بسفارات الدول الراسلة للعمال في أبو ظبي، فإن الكثير من شركات البناء في الإمارات لا يقتصر الأمر على عدم دفعها رسوم التأشيرات وتصاريح العمل، بل أيضاً تبيع هذه الوثائق الخاصة بالعمل إلى وكالات استقدام للتربح منها. وطبقاً لمستشار عمالي في سفارة بنغلاديش فإن "الشركات تبيع تصاريح العمل إلى الوكالات، ثم تتفاوض على من سيدفع بقية التكاليف، مثل تذاكر طيران العمال". وبشراء التأشيرات من الكفيل/الشركة الاصلية، يمكن لوكالة الاستقدام في الإمارات أو الدولة الراسلة للعمال بدورها أن تعيد بيعها لوكالات أو وكالات فرعية قبل أن تبلغ العمال. وفي مقابلة على صحيفة غالف نيوز، وهي صحيفة إماراتية، أوضح مدير وكالة استقدام موارد بشرية في أبو ظبي أن وكالته

---

[80] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل هندي من شركة الحبتور، المصافة، 19 يوليو/تموز 2008.

[81] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عاملين هنديين من شركة الحبتور، جزيرة السعديات، 24 يوليو/تموز 2008.

[82] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل بنغلاديشي (يعمل بمحطة وقود)، يتبع شركة الجابر، جزيرة السعديات، 20 يوليو/تموز 2008.

[83] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل بنغلاديشي من شركة الحبتور، 24 يوليو/تموز 2008.

[84] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل باكستاني من شركة زبلن، 25 يوليو/تموز 2008.

[85] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مساعد رافعة باكستاني من شركة الحبتور، 24 يوليو/تموز 2008.

[86] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل من الحبتور، 27 سبتمبر/أيلول 2008.

وغيرها من الوكالات مطلوب منها دفع "رسوم التأشيرة" وتبلغ 4500 درهم (1200 دولار)، ونصفها تقريباً يذهب إلى الشركة الكفيلة "فيما يتم تقسيم الباقي بين الوكالات" في الإمارات ودولة العامل.[87]

وفي بعض الحالات، حتى عندما لا تبيع شركات الإنشاءات تأشيرات العمل، فمن الواضح لديها أي الوكالات هي التي تفرض رسوماً غير قانونية. وبعض الوكالات "الرخيصة" تطلب رسوماً رمزية فقط، إذا طلبت أي رسوم، من الشركة التي توفر لها العمال، فيما تطلب وكالات أخرى رسوماً أعلى، تبلغ 4000 دولار. "من الواضح أنه إذا اخترنا الوكالة الأرخص، فسوف يحصلون على رسومهم من الطرف الآخر، أي العامل. لذا فهي مسألة متعلقة بالتكلفة، إذا دفعنا لوكالة الاستقدام التي تفرض علينا الرسوم، فسوف يكلفنا استقدام هؤلاء العمال أكثر بكثير. لذا فأحياناً ما نغمض أعيننا ببساطة ونلجأ للوكالات الأرخص، ولا نطرح أية أسئلة".[88] وطبقاً لتقارير إعلامية، فإن الموظفين في دائرة إسكان وتطبيع أبو ظبي بوزارة الداخلية شاركوا في عمليات بيع التأشيرات بصفة غير قانونية.[89]

ولم تحدد هيومن رايتس ووتش ما إذا كانت أية شركات إنشاءات لها عقود على جزيرة السعديات قد انخرطت في عمليات بيع تأشيرات العمل. ولا كان من الممكن تحديد، بواسطة مقابلة العمال، ما إذا كانت وكالات استقدام العمال التي تعامل معها العمال في بلدانهم الأصلية قد تورطت مع وكالات استقدام ثانوية في الإمارات أو هي تعاملت بشكل مباشر مع شركات الإنشاءات التي تعمل في جزيرة السعديات.

ورداً على سؤال من هيومن رايتس ووتش، ردت مجموعة الحبتور لايتون قائلة إنها لا تدفع أي رسوم للوكالات بنفسها، لكنها زعمت أنها لا تتعامل مع وكالات تفرض رسوماً "غير معقولة" على العمال، وهذا جراء الوعي بوجود "ثغرات نظامية في الكثير من النظم المتصلة بالمعاملة الدولية للعمال".[90] ولم تذكر الحبتور لايتون ما تعتبره رسوماً "غير معقولة"، أو كيف أو إن كانت تسعى لتحديد الوكالات التي تفرض رسوماً غير معقولة، أو إذا كانت قد فسخت أية علاقات تربطها بوكالات بناء على هذا السبب. وقالت شركة إد زبلن أيه جي إنها تدفع لجميع وكالات الاستقدام وتدفع رسوم السفر ولا تمنع هذه التكاليف عن العمال.[91] ولم ترد أيّا من الشركات الأخرى التي كتبنا إليها على أسئلتنا.

الخداع بشأن أوضاع العمل

قام عمال أجانب مدينون بديون ثقيلة برهن مستقبلهم لشهور وسنوات من أجل العمل في الإمارات العربية المتحدة. والكثير من العمال على جزيرة السعديات كانوا مستعدين للاستدانة بمبالغ طائلة لأن وكالات استقدام العمال في بلدانهم كذبت بشأن رواتبهم لدى وصولهم إلى الإمارات. وقال نجار هندي من منطقة سند، وتم نقله إلى السعديات من موقع عمل آخر لشركة الحبتور، إنه دفع 100 ألف روبية (2000 دولار) لوكالة في الهند قبل أربع سنوات. ولدفع رسوم الوكالة، أخذ قرضاً بمبلغ 50 ألف روبية (1000 دولار) من شخص يقرض النقود بسعر فائدة خمسة في المائة "لقد

---

[87] انظر: Saifur Rahman, "Worker shortage a ticking bomb," *Gulf News*, October 23, 2007, http://archive.gulfnews.com/indepth/labour/more_stories/10162344.html

[88] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع المدير العام ومدير عمليات المرافق في شركة تطوير في دبي، مدينة نيويورك، 5 أغسطس/آب 2008، تم حجب الأسماء بناء على طلبيهما.

[89] انظر "Ministry uncovers visa abuse," *The National*, 2 يوليو/تموز 2008.

[90] رسالة من مجموعة الحبتور لايتون إلى هيومن رايتس ووتش، 7 أبريل/نيسان 2009.

[91] رسالة من إد زبلن أيه جي إلى هيومن رايتس ووتش، 1 أبريل/نيسان 2009.

دفعت له 95 ألف روبية حتى الآن، لكن ما زلت مديناً له بمائة ألف روبية أخرى. وهو مستحق لأرضي، وسوف يتحصل عليها إذا لم أرد له القرض".[92] وقد وعدته الوكالة براتب قوامه 750 درهماً، لكن راتبه الفعلي هو 500 درهم. وقال عامل بنغلاديشي من شيتاغونغ، وكان يعمل لشركة الحبتور في جزيرة السعديات منذ ستة أشهر، أنه دفع 200 ألف تكة (3300 دولار أميركي بسعر صرف تلك الفترة) لوكالة استقدام، ولتسديد الرسوم أخذ قرضاً بمبلغ 100 الف تكة (1650 دولاراً). "إذا سددت القرض خلال عام، فسوف يكلفني 130 ألف تكة (2150 دولاراً)، وإذا أخفقت في هذا، فسوف تتضاعف الفائدة".[93] وقال إن الوكالة وعدته بأن يكسب راتباً أساسياً مقداره 218 دولاراً، لكنه لم يتحصل على راتب أساسي يزيد على 136 دولاراً شهرياً.

وفي بعض الحالات وعدت وكالات الاستقدام العمال بأكثر من ضعف المرتب الذي حصلوا عليه فعلياً لدى وصولهم إلى الإمارات. إذ قال مساعد مسّاح يعمل في السعديات منذ أكثر من 25 هراً إنه دفع لوكالة الاستقدام 175 ألف تكة (نحو 2900 ولار) مقابل ما حسبه وظيفة جيدة في الإمارات.

> بعت الأرض لأسدد جزءاً من الرسوم، واضطررت لاقتراض باقي المبلغ. وقالت الوكالة إن الراتب الأساسي سيكون 700 درهم (190 دولاراً) شهرياً، لكن حين وصلت هنا وجدت أن راتبي 350 درهماً فقط (95 دولاراً)! وحين حضرت هنا لأول مرة كنت سأدّخر بعض النقود لشراء منزل ولكي أتزوج وأرزق بطفل، لكن الآن، تبينت أن هذا غير ممكن.[94]

وقال مساعد مسّاح آخر من شركة الجابر، وهو من شرجاتبور في بنغلاديش، إنه باع منزله لدفع 200 ألف تكة لوكالة الاستقدام (3300 دولار)، بناء على وعد بوظيفة ينال فيها 1100 درهم (299 دولاراً) شهرياً. وحين وصل إلى السعديات منذ 13 شهراً، وجد أنه يربح 350 درهماً فقط.[95]

وتمتد المشكلة لتشمل كل شركة قابلت هيومن رايتس ووتش عمالاً منها في جزيرة السعديات. والكثير من العمال قالوا إن رواتبهم الحقيقية تبلغ 25 إلى 40 في المائة تقريباً أقل مما وُعدوا به.[96] وقال حارس أمن من كيرالا بالهند، ويعمل بجزيرة السعديات في الأمن إن راتبه الشهري 960 درهماً (260 دولاراً) ويشمل هذا المبلغ العمل الإضافي:

> قالت لي الوكالة إنني سأحصل على راتب 1500 درهم (410 دولارات) شهرياً مع أخذ إجازات يوم الجمعة، لكنني لا أحصل على أية عطلات. ويتم فرض غرامة عليّ إذا لم تكن ربطة عنقي مربوطة كما يجب، أو إذا كانت فردتي جوربي غير متماثلتين، والغرامة 100 درهم. وأنا هنا منذ

---

[92] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل هندي من شركة الحبتور، **24** يوليو/تموز **2008**.

[93] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل بنغلاديشي من شركة الحبتور، **24** يوليو/تموز **2008**.

[94] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل بنغلاديشي من شركة الجابر، جزيرة السعديات، **20** يوليو/تموز **2008**.

[95] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل بنغلاديشي من شركة الجابر، جزيرة السعديات، **20** يوليو/تموز **2008**.

[96] على سبيل المثال، وُعد عامل بشركة زبلن براتب أساسي مقداره **900** درهم، لكنه يحصل على **630** درهماً، ووُعد موظف بشركة آراب تيك بمبلغ **1500** درهم ثم "أصبحت أحصل على أقل بكثير من هذا المبلغ".

عام. وحين وصلت هنا، كانت حقيبة الأرز تكلف ثلاثة دراهم، وأصبح ثمنها الآن ستة دراهم. ولم يكن بإمكاني ربح ما يكفي من نقود عندما كنتف ي بلدي أعمل بائع سيارات ماروتي.[97]

ورغم أن أكثر أشكال خداع العمال تكراراً على صلة بالرواتب، فإن بعض الشكايات الأخرى على صلة بعدم النزاهة في التعامل. إذ قال ثلاثة عمال من شركة زبلن، هم من جيبور بالهند، إن وكالة الاستقدام وعدتهم بأن يتلقى كل منهم عقد عمل بثلاثة أعوام لدى الوصول إلى الإمارات، لكن بعد تسعة أشهر اضطروا لإبرام عقد جديد. "نحن في الإمارات منذ عشرة أشهر"، حسب ما قال أحد الرجال "وعقدنا الثاني يسري لمدة ستة أشهر فقط". واشتكى رجل باكستاني يعمل لصالح شركة البحتور من أن المهنة المذكورة في تصرحي عمله هي "مُثبت حديد صلب"، وهي مهنة تحتاج لقدر متوسط من المهارة، وقال: "لكنني أعمل كعامل عادي أضع الثقالات على الجسر الواصل بالجزيرة، وأجني نقوداً أقل".[98]

ولا يُتاح للعمال أية قدرة تقريباً على الانتصاف من وكالات استقدام العمال في بلدانهم الأصلية بعد وصولهم إلى الإمارات، وحينها يظهر تزوير هذه الوكالات، ولم يتلق أي من العمال الذين تمت مقابلتهم واشتكوا لأصحاب العمل الإماراتيين، أي رد إيجابي منهم.

وفي مقابلة صحفية عام 2006، قال نائب وزير العمل حامد بن ديماس إن الحكومة الإماراتية ليست مسؤولة عن أية عقود عمل تُبرم خارج الإمارات. "في مثل هذه الحالات لا يمكن مقاضاة وكالة الموارد البشرية المسؤولة إلا في الدولة التي تم توقيع العقد فيها".[99]

وطبقاً للمستشار العمالي بالسفارة البنغلاديشية، فإن ثمة صعوبة كبيرة تتمثل في أن قلّة من العمال معهم نسخ كتابية من عقودهم من وكالات الاستقدام في بلدانهم. ودون هذه العقود لا يمكن للسفارات مساعدة العمال على السعي للحصول على التعويض في أي محفل قضائي.[100] وباستثناء اثنين من حراس الأمن، فإن أيّ من العمال الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش لم يكن معهم نسخ من العقود الموقعة مع الوكالات، وقال الكثيرون إن هذه العقود كانت شفاهية.[101]

---

[97] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع حارس تابع لشركة غروب 4 سيكريكور، جزيرة السعديات، 21 يوليو/تموز 2008.

[98] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع باكستاني يعمل لصالح شركة البحتور، مخيمات عمال المصافة، 19 يوليو/تموز 2008.

[99] انظر: Lily B. Libo-on and Adel Arafa, "Filipinas complain of contract substitution," *Khaleej Times*, August 11, 2008, http://www.khaleejtimes.com/DisplayArticleNew.asp?section=theuae&xfile=data/theuae/2008/august/theuae_august213.xml 27 ديسمبر/كانون الأول 2008. ورداً على أسئلة حول العمال الذين رفضوا توقيع العقود في الإمارات بعد أن كُذب عليهم من شركة استقدام العمال في بلدهم الاصلي، كان العقاب الوحيد الذي ذكره بن ديماس على الكفيل الإماراتي، إذا تبين ذنبه في التزوير، هو أن عليه إعادة العامل إلى دولته على نفقته.

[100] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مستشار عمالي (تم حجب الاسم)، سفارة بنغلاديش، أبو ظبي، 14 يوليو/تموز 2008.

[101] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع حارس أمن نيبالي يعمل في غروب 4 سيكريكور، جزيرة السعديات، 24 سبتمبر/أيلول 2008. مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مع حارس أمن باكستاني يعمل لصالح جروب 4 سيكريكور، منطقة المصافة الصناعية، 25 سبتمبر/أيلول 2008. قال الرجلان إن عقديهما يعكسان بشكل دقيق راتبيهما الحقيقي، لكن لم يأت العقدان على ذكر أن عليهما العمل 12 ساعة يومياً مع منحهما أوقات راحة قليلة. شاهدت هيومن رايتس ووتش العقد والتقطت له صوراً فوتوغرافية.

عدم التصدي بفعالية لمشكلات وكالات الاستقدام

ينبغي على الإمارات العربية المتحدة أن تطبق القوانين التي تدعو وكالات الاستقدام إلى فرض رسومها على أصحاب العمل وليس العمال الوافدين، وأن تُصدر قوانين تُجرم بشكل صريح أصحاب العمل الذين يتعاملون مع مثل هذه الوكالات. وعدم التزام الإمارات بتطبيق القوانين المطبقة على الوكالات، ووجود ثغرات قانونية لصالح أصحاب العمل، تُخلف العمال المدينين غير قادرين على تحمل تبعات الاستقالة من أعمالهم، مما يجعلهم عرضة للإساءات على أيدي أصحاب العمل الإماراتيين. وروى نجار باكستاني يعمل لصالح شركة زبلن مزحة لوصف موقفه:

مُطرب يجلس إلى جوار رجل آخر. يبدأ المطرب في الغناء، فيتجمع الجمهور حوله، ويظل يغني ويغني. وفي النهاية ينفض الجميع من حوله، لكن الرجل الأول يبقى. يقول المطرب: أرى أنك تقدر غنائي، فيقول الرجل: هلاّ نهضت؟ إنك تجلس على بساطي... هكذا الأمر بالنسبة لنا. نحن لسنا هنا لأننا سعداء بالوضع لكن لأننا مدينون بالنقود.[102]

وقد اتخذت الحكومة الإماراتية عدة خطوات للرد على الإساءات الجسيمة بحق عمال البناء الوافدين التي ترتكبها وكالات الاستقدام العمالية. على المستوى الدولي قادت الإمارات "إعلان أبو ظبي" الذي ورد فيه أن على الدول الراسلة للعمال في آسيا والدول المستقبلة لها في دول مجلس التعاون الخليجي أن تجتمع لحماية حقوق العمال المهاجرين ولتيسير الهجرة. وبناء على الإعلان، فإن الإمارات والهند والفلبين سوف تدرس مجموعات صغيرة من العمال المهاجرين للتعرف على أفضل الممارسات لتحقيق هذه الأهداف.[103] ومن الواضح أن الدراسة ستركز على 1500 عامل، مع دخول البعض وخروج البعض من الإمارات وإعادة دمج البعض بمجتمعاتهم.[104] وتناقلت التقارير أن حكومة الإمارات وقعت مذكرة تفاهم مع دول راسلة للعمال، وأحد الأهداف من المذكرات هو إنفاذ قوانين هذه الدول فيما يخص وكالات الاستقدام التي تفرض الرسوم الزائدة على العمال.[105] وتناقلت التقارير توقيع الإمارات مذكرة تفاهم مع الهند في ديسمبر/كانون الأول 2006، والمفترض أنها تؤسس لإنشاء وكالة استقدام عمال تديرها الحكومة بغية إحلال دور وكالات الاستقدام.[106] إلا أنه لا توجد دولة أعلنت هذه المذكرات علناً، ولم تتوفر معلومات عن تنفيذها. إلا أن الواضح أن حظر القانون الإماراتي لممارسة الوكالات لفرض الرسوم على العمال، ما زال سارياً بشكل كلي.

والدول الراسلة للعمال هي بلا شك جزء من المشكلة، وكذلك وكالات الاستقدام الإماراتية التي تتوسط لصالح شركات الإنشاءات. إلا أنه إذا أخفقت شركات الإنشاءات في الإمارات في دفع جميع تكاليف وكالة الاستقدام، واستمرت في

---

[102] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل باكستاني في شركة زبلن، 25 يوليو/تموز 2008.

[103] انظر: International Organisation for Migration (IOM), "Labor Mobility in Asia – Managing the Temporary Contractual Employment Cycle," no date, http://www.iom.int/jahia/Jahia/facilitating-migration/labour-migration/pid/2030 (accessed December 1, 2008); IOM, "Abu Dhabi Dialogue Concludes with Declaration Paving the Way for Better Management of Temporary Contractual Labour Mobility," January 23, 2008, http://www.iom.int/jahia/Jahia/pbnAF/cache/offonce?entryId=16435

[104] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مستشار بوزارة العمل، مانيلا، الفلبين، 28 أكتوبر/تشرين الأول 2008.

[105] طبقاً لتقارير إخبارية، فإن الإمارات والهند وقعتا مذكرة تفاهم بشأن تنظيم شأن العمال في 14 ديسمبر/كانون الأول 2006. انظر: Sarikatel, "India and UAE sign landmark MOU on Manpower," December 14, 2006, http://www.sarkaritel.com/news_and_features/dec2006/14ind&uaesignmou.htm تمت الزيارة في 15 مارس/آذار 2009.

[106] انظر: "Worker friendly laws make a difference." January 11, 2007. http://goliath.ecnext.com/coms2/summary_0199-6372350_ITM تمت الزيارة في 27 ديسمبر/كانون الأول 2008.

استخدام الوكالات التي تفرض الرسوم على العمال، أو في بيع تأشيرات العمل للوكالات وتسمح بتمرير هذه النفقات إلى العمال، فيجب أن تكون مسؤولة عن استدانة العمال – وهي استدانة تزيد من عرضة العمال للاستغلال من قبل نفس شركات البناء. وشركات البناء التي لا تتخذ إجراءات لتفادي العمل مع مثل وكالات الاستقدام هذه، ولا تتقصى حول دفع العمال لمثل هذه الرسوم، أو لا تعيد للعمال الرسوم التي أنفقوها، تكون مشاركة بالمثل في الإساءة إلى العمال واستغلالهم.

وقد طلبت هيومن رايتس ووتش معلومات من شركات بناء تعمل في جزيرة السعديات، وكذل من شركة التطوير والاستثمار السياحي، بشأن السياسات والممارسات الخاصة بوكالات استقدام العمال التي تفرض الرسوم على العمال مقابل تأشيرات العمل (أو نفقة السفر بالطائرة، ويجب أن يدفعها بالكامل صاحب العمل بموجب قانون العمل الإماراتي). وكما لوحظ فإن شركة إد زبلن والحبتور لايتون هما الشركتان اللتان قدمتا الردود. وقابلت هيومن رايتس ووتش عدة عمال يعملون لصالح متعاقدين في مشروعات جزيرة السعديات قالوا إنه مطلوب منهم رسوم باهظة لوكالات الاستقدام وأن أصحاب العمل لم يعيدوا إليهم هذه النفقات.

وقال مسؤولون من سفارات عدة دول راسلة للعمال إنهم يتعانون مع الإمارات من أجل تنفيذ نموذج "عقد موحد"، يُطلب فيه من شركات الإنشاءات الإماراتية أن تفي بنفس الشروط التعاقدية التي يتفق عليها العمال مع الوكالات في بلدانهم الأصلية.[107] إلا أن مثل هذا العقد لن يتناول بالضرورة الرسوم التي يتم دفعها لوكالات الاستقدام.

وتبين من تجارب عدة عمال يشتغلون بمجال الفندقة وقابلتهم هيومن رايتس ووتش، وجود أساليب يمكن أن تتبعها شركات الإنشاءات الإماراتية من أجل تفادي العمل مع وكالات استقدام عمال سيئة. بعض عمال الفنادق في أبو ظبي ودبي قالوا إنهم تقدموا مباشرة بطلب العمل إلى الفنادق من بلدانهم، وعادة بعد المعرفة بوجود فرص عمل من أصدقاء لهم يعملون طرف هذه الفنادق، وتفادوا الحاجة لدفع الرسوم للوكالات تماماً.[108] وعلى النقيض من أغلب العاملين الوافدين بالفنادق في الإمارات، فإن الكثير من عمال البناء أميون، لكن تمكين عمال البناء المتعلمين من الحصول مباشرة على فرص العمل عن طريق تقديم الطلبات على البريد الإلكتروني هو قطعاً خطوة تحظى بالترحيب. وتقول إدارة الفندق بمجموعة فنادق إنتركونتينينتال إن المجموعة تطلب من وكالات الاستقدام التي تتعاقد معها ألا تفرض الرسوم على العمال، ووصفت أسلوباً يمكن بموجبه لقسم الموارد البشرية الحصول على آراء شخصية تتمتع بالسرية من العمال الوافدين حديثاً إلى مجموعة الفنادق في الإمارات، لتحديد ما إذا كانوا قد دفعوا رسوماً للوكالات. ونتيجة للمعلومات التي تم تلقيها مبدئياً من العمال، فسخت مجموعة الفنادق علاقاتها مع عدة وكالات، منها وكالة استقدام من الصين.[109]

---

[107] مقابلات هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي، سفارة الفلبين، أبو ظبي، 23 يوليو/تموز 2008، ومع مستشار عمالي، سفارة بنغلاديش، أبو ظبي، 14 يوليو/تموز 2008، ومستشار عمالي من سفارة باكستان، أبو ظبي، 23 يوليو/تموز 2008.

[108] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل سريلانكي بأحد الفنادق، مركز فنادق نوفوتيل، أبو ظبي، 29 سبتمبر/أيلول. راتب العامل هو 825 درهم شهرياً، ويتولى صاحب عمله نفقات إقامته وطعامه.

[109] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع باسكال غوفين، مسؤول العمليات، الإمارات العربية المتحدة، مجموعة فنادق إنتركونتينينتال، دبي، 13 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

ظروف التعاقد المنطوية على الإكراه

تطالب الشركات العمال بتوقيع عقود جديدة لدى وصولهم إلى الإمارات. وهذه العقود تستند إلى نموذج عقد وزارة العمل، ومكتوبة باللغتين العربية والإنجليزية. وأغلب العمال الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش قالوا إنهم لا يعرفون هاتين اللغتين، وأنهم وقعوا العقود دون أي معرفة أو تفسير لشروط العقد. ولم يكن مع أي من عمال البناء الذين تمت مقابلتهم نسخ من عقود العمل الإماراتية.

ويوقع العمال هذه العقود في أجواء إكراهية. فبعض العمال قالوا إن الشركات هددتهم بالترحيل إذا رفضوا التوقيع. وقال سائق مخصص لفريق رصف طرق على جزيرة السعديات إن وكالة الاستقدام وعدته وثلاثين رجلاً آخرين من أندرا براديش (الهند) بوظائف براتب أساسي بمبلغ 700 درهم (190 دولاراً) في الإمارات، وحين وصلوا قالت لهم شركة الجابر إن عليهم توقيع عقد براتب أساسي 350 درهماً (95 دولاراً)، وقال: "رفضنا توقيع أي شيء. لكن بعد شهر وقعنا، لأنهم كانوا سيعيدوننا إلى الوطن".[110]

ولأن العمال دفعوا بالفعل رسوماً طائلة لوكالات العمال، فهم ليسوا في موقع القادر على التفاوض على العقود. والكثير من العمال الذين قابلناهم قالوا إن أصحاب عملهم أمروهم بتوقيع عقود عمل إماراتية سريعاً وتحت الضغط. وقال موظف بشركة فنادق أبو ظبي الوطنية إنه اضطر لتوقيع عقده ما إن وصل الإمارات، وقال: "جعلونا نوقع العقود في الحافلة ونحن في الطريق من مطار دبي، في الرابعة صباحاً".[111] وقال موظف من شركة لايتون إنه حين وصلت مجموعته إلى الإمارات "اضطررنا لتوقيع ثلاث أو أربع نسخ [من العقد] بسرعة بالغة، ولم يزد ما فعلوه عن رفع الصفحة الأخيرة من العقد لكي نوقع عليها"، مشيراً إلى أنه لم يحظ بفرصة لقراءة العقود أو طلب توضيح الشروط.[112]

وقال عدة عمال إن ممثلي الشركة قالوا لهم إن عليهم التوقيع أو البصم على أوراق بيضاء، وفيما بعد قالوا لهم إن الشركة ستملأ هذه الأوراق. وقال بعض العمال إنهم اعتقدوا أن هذه الأوراق هي عقودهم، فيما لم يكن آخرون يعرفون ماهيتها وأبدوا الخوف من استخدامها ضدهم. وقال أحد العمال: "لم أر أي عقد... انتظرنا في صف، وقال أشخاص من شركة الجابر إذا كنت أمياً فابصم بإصبعك على ورقة بيضاء، ولم يفسروا أي شيء".[113] وقالت مجموعة أخرى من موظفي شركة الجابر أيضاً أنهم بعد الوصول إلى الإمارات، أمر مسؤولو الشركة الأميين منهم بوضع بصمة إصبعهم على أوراق بيضاء، ولم يوضحوا ماذا تكون هذه الأوراق. وقال العمال إنهم كانوا يخشون أن تستخدم الشركة هذه الأوراق بطريقة ما ضدهم إذا اشتكوا من ظروف العمل أو طلبوا زيادة في الأجر.[114]

---

[110] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سائق تابع لشركة الجابر، 20 يوليو/تموز 2008.

[111] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع موظف لشركة كومباس، جزيرة السعديات، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

[112] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع موظف من شركة لايتون، جزيرة السعديات، 27 سبتمبر/أيلول 2008.

[113] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل بنغلاديشي، من شركة الجابر، جزيرة السعديات، 20 يوليو/تموز 2008.

[114] عمال آخرون في أبو ظبي، لا يعملون في جزيرة السعديات، أفادوا تعرضهم لممارسات مشابهة. إذ قال عامل سريلانكي يعمل في شركة نظافة: "في أول يوم وصلنا إلى هنا [الإمارات]، وقعنا ورقة بيضاء، ليس مكتوباً فيها أي شيء، ولا نعرف ما هي، وإن كان بإمكانهم استخدامها ضدنا. وقعنا ست ورقات بيضاء أيضاً فيما بعد، سبع ورقات هي إجمالاً". مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل في شركة صيانة ونظافة السعديات، إس إم سي، مخيم المصافة، أبو ظبي، 24 سبتمبر/أيلول 2008.

وليس من الواضح كيف أو إذا كانت الشركات تستخدم هذه الأوراق، لكن الإجابة قد تكون على صلة بمتطلبات قانون العمل الإماراتي. إذ يتطلب القانون من أصحاب العمل أن يدفعوا للموظفين "مكافأة نهاية خدمة" – وهي مبلغ إجمالي يُدفع لدى انتهاء عقد التوظيف، وقبل أن يغادر العامل الإمارات، ويُحسب بناء على الوقت الذي قضاه العامل في وظيفته.[115] وينبغي على العامل أن يوقع ما يفيد تلقيه مكافأته، ويجب أن يعرض كفيله هذه الإفادة الموقعة منه على وزارة العمل كي تلغي له تصريح العمل. وكما أوضح ملحق عمالي في السفارة الفلبينية:

> يجب إلغاء تصريح عمل العامل حين يذهب الكفيل إلى وزارة العمل، لكن يجب أولاً أن يوقع العامل على أوراقه، ويقول إنه تلقى كامل مبلغ المكافأة المستحق له. لكن لا يجب أن يكون حاضراً أثناء إلغاء التصريح. بعض الشركات الصغيرة تقوم بتزوير توقيعات العمال.[116]

من ثم ربما تعطي الشركات العامل "مكافأة" أقل مما يتطلب القانون، لكن تستخدم توقيع العامل أو بصمة إصبعه لتزوير قبوله للمكافأة. إلا أن باحثة قانونية بوزارة العمل، بقسم التظلمات في أبو ظبي، أصرت على أنها لن تنهي تصريح عمل أي عامل لا يحضر شخصياً للتأكيد على أن صاحب عمله دفع له مستحقاته.[117]

ورداً على أسئلة من هيومن رايتس ووتش، ردت شركة إد زبلن أيه جي بأنها تعطي لجميع العمال لديها نسخاً من عقود العمل الإماراتية بالإنجليزية والعربية، ولم تطلب من أي عامل قط توقيع أو بصم ورقة بيضاء، وأنه قبل وصول العامل إلى الإمارات، يتم توقيع أي عقود إلى لغة العامل الأصلية على يد وكالة الاستقدام في دولة العامل.[118] وردت مجموعة الحبتور لايتون قائلة إنها تضمن منح عقود العمل لكل موظف بلغته الأصلية قبل أن يفارق العامل الإمارات، وأن المترجمين متوّفرين وقت التوقيع.[119]

وبناء على إجماع الردود التي تلقيناها في هذه النقطة من العمال الذين قابلناهم، يبدو من الواضح أن الشركات تخفق في شرح شروط عقود العمل على النحو الملائم بلغة العمال، بحيث يفهمونها، وأن يتم التوقيع في أجواء غير إكراهية، وكذلك منحهم نسخ من العقود.

مصادرة جوازات السفر وحرية التنقل والعمل الجبري

في دبي والشارقة عام 2006، انتهت هيومن رايتس ووتش إلى أن جميع العمال الـ 107 الذين تمت مقابلتهم، ومنهم 60 عامل بناء، قالوا إن أصحاب عملهم صادروا جوازات سفرهم لدى وصولهم إلى الإمارات. وانتهى تقرير هيومن رايتس ووتش لعام 2006 إلى أنه رغم الإقرار بعدم قانونية هذه الممارسة، إلا أن الحكومة الإماراتية "لم تتخذ خطوات لوضع حد لها". وبعد أكثر من عامين، تستمر نفس هذه الممارسة غير القانونية ذاتها في أبو ظبي. وكل عامل قابلته هيومن رايتس ووتش من أجل التقرير الحالي، قال إن صاحب عمله صادر جواز سفره.

---

[115] قانون اتحادي رقم 8 (لعام 1980) بشأن العلاقات العمالية، الفصل السابع.

[116] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي، السفارة الفلبينية، أبو ظبي، 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

[117] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع منى ريسي، وزارة العمل، قسم التظلمات، المصافة ، أبو ظبي، 25 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

[118] رسالة من إد زبلن أيه جي إلى هيومن رايتس ووتش، 1 أبريل/نيسان 2009.

[119] رسالة من مجموعة الحبتور لايتون إلى هيومن رايتس ووتش، 7 أبريل/نيسان 2007.

ومصادرة جوازات السفر تنتهك الحق في حرية التنقل، وهي محظورة بموجب القانون الإماراتي.[120] وفي عام 2006 قال مدير قسم الشؤون القانونية بوزارة العمل لصحيفة إماراتية: "الاحتجاز بجوازات سفر العمال ترقى لممارسة العمل جبراً في خرق لـ... اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بإلغاء العمل الجبري، وقد وقعت الإمارات عليها". والمسؤول، عارف ميرزا، أضاف أن العامل الذي يصادر صاحب عمله جواز سفره ويرفض إعادته إليه يمكن أن يستقيل دون منحه مهلة وأن يطالب بالتعويض جراء الخروج من العمل.[121] إلا أن الصحيفة ألمحت إلى أن وزارات "المالية والصناعة والداخلية والعمل والشؤون الاجتماعية، تصادر جوازات سفر العاملين الأجانب. وبعض الوزارات تحتفظ بجوازات السفر بناء على توجيهات من قسم الخدمة المدنية، وأخرى بناء على توجيهات من وزارتي المالية والصناعة، اللاتي تطالب بالتحفظ على جوازات سفر الصرافين".

ونظام الكفالة الإماراتي يعطي أصحاب العمل الحافز للسيطرة على موظفيهم بمصادرة جوازات سفرهم. وقد يرغب الكفلاء في السيطرة على موظفيهم لتفادي الوقوع في المسؤولية، بما أن الكفيل يُغرم إذا تم اكتشاف أن أحد عماله يعمل لصالح صاحب عمل آخر، ما لم يكن الكفيل قد طلب مسبقاً إلغاء تأشيرة عمل العامل المعني.[122]

وفوق وأهم من هذه الاعتبارات الممكنة، توجد الرغبة في ضمان توفر العمالة الرخيصة المستمرة. بعض الشركات تصادر جوازات سفر العمال من أجل "حماية استثماراتها"، بما أنها دفعت تكاليف لاستقدام كل عامل أجنبي، بما في ذلك رسوم تصريح العمل والإقامة، والضمانات البنكية، ورسوم وكالة الاستقدام، والنقل، والإسكان، والرعاية الصحية، رغم أنه وكما ذُكر، تناقلت التقارير أن شركات كثيرة لا تدفع نهائياً أية رسوم استقدام، وبدلاً من هذا تنقل بعض هذه النفقات بتمريرها إلى وكالة العمل التي تنقلها إلى العمال لاستصدار تأشيراتهم وتذاكر طيرانهم.

وكتبت شركة التطوير والاستثمار السياحي لـ هيومن رايتس ووتش تقول: "إننا نطالب المتعاقدون بالتأكيد على أنهم لا يتورطون أو يدعمون استخدام العمالة الجبرية، ولا يصادرون جوازات سفر العمال أو يمنعون عنهم رواتبهم".[123] إلا أنه، ورداً على أسئلة هيومن رايتس ووتش، ذكرت شركتا إد زبلن والحبتور لايتون أنهما تصادران جوازات سفر العمال. وتذرعت شركة إد زبلن بـ "الحماية من السرقة"، و"المراقبة المركزية لتواريخ انتهاء الصلاحية" و"إمكانية

---

[120] محكمة نقض دبي، نقض رقم **301** لعام **2003**، **28** فبراير/شباط **2004**. ملخص القضية وفيها قاضى موظف صاحب عمله مطالباً بإلزام الأخير بمنحه جواز سفره، الملخص موجود على: **http://www.tamimi.com/downloads/lawupdates/lu-164novo4.pdf** تمت الزيارة في 10 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[121] انظر: **Samir Salama, "Retaining passports is 'forcible labour'," Gulf News, June 13, 2006, http://archive.gulfnews.com/articles/06/06/13/10046487.html** تمت الزيارة في 27 ديسمبر/كانون الأول 2008. بشأن عدم قانونية مصادرة جوازات السفر، يشير المقال أيضاً إلى أحكام محاكم غير محددة وأمر توجيهي صادر لكافة الأقسام الحكومية من الشيخ سيف بن زايد آل نهيان، الذي كان في ذلك الحين مساعد وزير الداخلية، في 25 ديسمبر/كانون الأول 2002.

[122] المادة **5** من الأمر الوزاري رقم **721**، لعام **2006**، ورد فيها أن "إذا تبين انتهاك موظف لشروط تصريح العمل وأخفقت مؤسسته في الإبلاغ عن تغيبه بوزارة العمل مدة أكثر من **3** أشهر، فإنه يتم إلغاء كفالة هذا العامل، ويُحظر من الدخول، وتُلزم مؤسسته بدفع قيمة تذكرة الطيران إلى بلده وغرامة، حتى موعد إلغاء التأشيرة. ويُغرم صاحب العمل **10** آلاف درهم [**2717** دولاراً] للتأخير في تصحيح وضع عامله، ومؤسسته تُنقل إلى الفئة ج. وإذا كانت المؤسسة تعرف بمكان العامل الهارب وتقدمت بطلب تسجيل تهربه بعد فترة ثلاثة أشهر أو أكثر من تاريخ فراره، فإن الطلب يُقبل لكن على الشركة أن تدفع الغرامات المتراكمة بالإضافة إلى غرامة بمبلغ **10** آلاف درهم- غرامة مخالفة – ويتم إلغاء كفالة الموظف مع حظر عمله في الإمارات لمدة عام، انظر: "Employees absent over7 days to be listed as absconders," *Khaleej Times*, September 12, 2006, http://www.khaleejtimes.com/DisplayArticle.asp?xfile=data/theuae/2006/September/theuae_September343.xml&section=theuae, تمت الزيارة في 30 مارس/آذار 2009.

[123] رسالة من شركة التطوير والاستثمار السياحي إلى هيومن رايتس ووتش، **26** يناير/كانون الثاني **2009**.

الاطلاع على جوازات السفر في حالة مطالبة الحكومة بذلك"، واعتبرت ما سبق منطقها في مصادرة جوازات السفر.[124] وهذا المنطق يوحي بأن المسؤولين الحكوميين يعرفون بأن زبلن تطالب العاملين لديها بتسليم جوازات سفرهم، وبالطبع تفتشها دورياً في موقع مركزي تتحفظ الشركة عليها فيها. وهذا المنطق لا يبرر حرمان العمال من وثائق تُعد ملكية شخصية لهم وهي مطلوبة لتحقيق حقهم في حرية التنقل. وورد أيضاً في رد شركة زبلن: "لا يوجد تقييد على حق العمال في إعادة جوازات السفر إليهم في أي وقت". وردت مجموعة الحبتور لايتون على أسئلتنا بأن ذكرت أنه "بينما ليست سياسة الشركة حيازة جوازات السفر، فهي ممارسة شائعة في المنطقة". وقالت مجموعة الحبتور لايتون لـ هيومن رايتس ووتش إنها تعتقد أن الأمن المتوفر في مكتبها الرئيسي لهذه الوثيقة الهامة هو أفضل من المتوفر في قرى الإنشاءات"، مما يعني أن جوازات سفر العمال تُنقل إلى مكان على مسافة من مخيمات العمال حيث يقيمون.[125] وذكرت المجموعة أن عمالها بإمكانهم "الاطلاع" على جوازات سفرهم إذا هم أرادوا ذلك.

ومن بواعث القلق الأخرى المتعلقة بحرية التنقل هي أن للعمال قدرة جد محدودة على الانتقال، بمغادرة جزيرة السعديات أو العودة إليها. في عام 1991، قررت وزارة العمل أن جزيرة السعديات "مكان ناء عن المدن ولا يُغطى بوسائل نقل منتظمة"، بالمعنى الموجود في المادة 101 في قانون العمل رقم 8 لعام 1980.[126] من ثم، فإن أنظمة الإمارات تطالب "أرباب" عمل العمال في جزيرة السعديات، بمدّهم من بين مرافق أخرى، وسائل الانتقال المناسبة من موقع العمل، مثل ضمان وجود حافلات بالأجرة وسيارات أجرة مشتركة.[127] وقال عمال يعيشون في جزيرة السعديات إن شركاتهم توفر لهم الحافلات التي تنقلهم إلى خارج الجزيرة، وعادة ما يحدث هذا مساء يوم الجمعة، وبعض العمال قالوا إن الغرض الأساسي للرحلة هو نقل أجورهم إلى ذويهم في بلادهم.[128] وقال عدة عمال إن شركتهم توفر لهم وسيلة نقل شهرية إلى خارج الجزيرة.[129] ويقول عمال آخرون إنهم غادروا الجزيرة مرة واحدة أو مرتين خلال شهور، أو لم يخرجوا منها بالمرة.[130]

---

[124] رسالة من إد زبلن أيه جي إلى هيومن رايتس ووتش، 1 أبريل/نيسان 2009.

[125] رسالة من مجموعة الحبتور لايتون إلى هيومن رايتس ووتش، 7 أبريل/نيسان 2009.

[126] قرار وزاري رقم 1/27 (1991)، يحدد مناطق وأماكن بعيدة عن المدن يُشار إليها في القانون رقم 8 الخاص بتنظيم شؤون العمال (1980)، المادة 1(السعديات هي الموقع الرابع عشر المذكور في أبو ظبي). طبقاً للمادة 101 من القانون المنظم لشؤون العمال، فإن "على كل صاحب عمل يستخدم عمالا في مناطق بعيدة عن المدن ولاتصل اليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم الخدمات الاتية:
- 1وسائل الانتقال المناسبة.
- 2السكن الملائم.
- 3والمياة الصالحة للشرب.
- 4المواد الغذائية المناسبة.
- 5وسائل الاسعافات الطبية.
- 6وسائل الترفية والنشاط الرياضي.
[...]وفيما عدا المواد الغذائية تكون الخدمات المشار اليها في هذه المادة على نفقة صاحب العمل ولا يجوز تحميل العامل شيئا منها".

[127] وزارة العمل ذكرت أن أي "رب عمل" يجب أن يوفر "سبل ملائمة للنقل"، ومنها سيارات الأجرة المشتركة والحافلات بالأجرة، وأن تتوفر للعمال في المواقع المنعزلة. قرار وزاري رقم 1/27 (1991)، مادة 3.

[128] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عمال من شركة الجابر، جزيرة السعديات، 20 يوليو/تموز 2008، مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل من الحبتور، جزيرة السعديات، 24 يوليو/تموز 2008، ("غادرت الجزيرة مرتين فقط في الشهور الأربعة الأخيرة، مرة لمشاهدة معالم المدينة ومرة لإرسال النقود إلى بلدي").

[129] مقابلة هيومن رايتس وتش مع حارس أمن ومع سائق شاحنة من شركة الجابر، جزيرة السعديات، 27 سبتمبر/أيلول 2008.

[130] عامل باكستاني من شركة الحبتور قال إنه غادر الجزيرة مرتين خلال أربعة أشهر، مرة "لمشاهدة المعالم السياحية"، ومرة لإرسال نقود. مقابلة هيومن رايتس ووتش، جزيرة السعديات، 24 يوليو/تموز 2008.

وعدم توفر وسائل النقل من جزيرة السعديات تحد كثيراً من قدرة العمال على السعي للانتصاف من الإساءات، وهذا لعدم توفر القدرة على الاستعانة بآليات التظلم. وقال مساعد مدير مجموعة عمال كبيرة في مخيم على جزيرة السعديات لـ هيومن رايتس ووتش إن "الحافلات تخرج مرة أسبوعياً" إلى أبو ظبي، للسماح للعمال بنقل نقودهم إلى بلدانهم.[131] وأكد عدة عمال إن بإمكانهم مغادرة جزيرة السعديات يوم الجمعة فقط، حين يوفر لهم أصحاب العمل وسائل النقل إلى أبو ظبي، لكن قسم الشكاوى بوزارة العمل، في المصافة ومحكمة الشريعة في أبو ظبي، وهما جهتان حكوميتان يمكن للعمال تقديم شكاواهم إليهما بشأن انتهاكات حقوق العمال، لا تعملان يوم الجمعة، مثل العديد من المؤسسات الحكومية في الإمارات.

فضلاً عن أن العمال الذين تصدر تصاريح عملهم في الأصل من إمارات أخرى، مثل دبي، يتعين عليهم السفر إلى مكتب وزارة العمل في تلك الإمارة لتقديم الشكوى. ومثل هذا السفر صعب للغاية على العمال في جزيرة السعديات.[132]

وفي بعض الحالات، فإن درجة سيطرة أصحاب العمل على العمال المهاجرين ترقى إلى العمل الجبري. فقد قال عدة موظفين بشركة أبو ظبي الوطنية للفنادق/كومباس في جزيرة السعديات، لـ هيومن رايتس ووتش، إنهم يريدون الاستقالة من وظائفهم، لكن صاحب عملهم هددهم بفرض الغرامة عليهم قبل إعادة جوازات السفر إليهم إذا هم استقالوا قبل انتهاء فترة الخدمة لعامين. ولخص أحد الرجال مشكلتهم قائلاً:

> وصلنا إلى الإمارات في يونيو/حزيران. وقبل أن نبدأ العمل في جزيرة السعديات كنا في مخيم في جبل علي [بالقرب من دبي] لمدة 48 يوماً بلا عمل أو أجر. ثم اكتشفنا أن الوكيل في نيبال كذب علينا. قال إننا سنعمل في فندق خمس نجوم. وقال الحقيقة بشأن راتبنا الأساسي، وهو 800 درهم (217 دولاراً)، لكننا كنا نعول على الحصول على البقشيش ونسبتنا من الخدمة. كما أننا نعمل 12 ساعة يومياً، وقال إننا سنعمل 10 ساعات يومياً. وقابل مسؤول جلب العمال في الشركة أربعتنا في كاتموندو، وقال أيضاً إننا سنعمل في مجال الفندقة. وبحثنا على الشركة على الإنترنت واقتنعنا، ودفعنا 50 ألف روبية [نيبالية] (680 دولاراً) للوكالة كي نأتي إلى هنا.

وقال الموظف إنه لدى الوصول إلى دبي "اضطررنا لتوقيع عقودنا على متن الحافلة في الرابعة صباحاً" لكن الشركة لم توفر له أو لزملائه من العمال نسخ من عقودهم. ومضى يقول:

> نريد أن نغادر الآن، لكن الشركة تقول إن هذا سيكلفنا غرامة 2000 درهم (540 دولاراً). إذا كنا غادرنا الإمارات خلال شهرين، كان بإمكاننا – حسب قول الشركة – تفادي دفع الغرامة، لأننا كنا

---

[131] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مساعد مدير مخيم تابع لشركة أبو ظبي الوطنية للفنادق/كومباس، جزيرة السعديات، **24** يوليو/تموز **2008**.

[132] بالإضافة إلى وجود خط ساخن للمعلومات يشمل جميع أنحاء الإمارات، فإن وزارة العمل، حسب التقارير، تجهز لخط ساخن خاص في أبو ظبي يسمح للعمال بتقديم الشكاوى دون الحاجة للحضور في وزارة العمل بقسم التظلمات. إلا أن العمال يجب أن يحضروا بأنفسهم في القسم الوزاري المختص الصادرة منه تصاريح عملهم قبل النظر في قضاياهم. مقابلة هيومن رايتس ووتش مع الآنسة منى ريسي، قسم التظلمات بوزارة العمل، المصافة، أبو ظبي، **25** نوفمبر/تشرين الثاني **2008**.

ما زلنا على قائمة التصاريح المؤقتة، لكن الآن علينا دفع غرامة لأنهم نفذوا كل العمل المطلوب لإصدار تصاريح عمل حقيقية. ولدى الشركة جميع جوازات سفرنا. ولا يمكننا تحمل كلفة المغادرة. ذهبت إلى المديرة هنا واشتكيت، وقالت إذا كان لا يعجبك الأمر هنا فعد إلى بلدك.[133]

معاملة هؤلاء العمال المذكورة أعلاه ترقى إلى كونها عمل جبري من عدة نواحٍ: خيار الاستقالة – الذي يصاحبه في العادة عقوبة الترحيل وحظر تلقائي من العمل في الإمارات – غير متوفر، لأ، صاحب العمل هدد العمال بغرامة مالية طائلة مقابل إعادة جوازات السفر إلى السلطات الحكومية المسؤولة من أجل السماح للعمال بمغادرة البلاد. والبديل الوحيد المُتاح أمام العمال هو الاستقالة والعمل بشكل غير قانوني لصاحب عمل آخر، وهو ما قد يؤدي بهم إلى الاحتجاز أو الترحيل أو الحظر من العمل في الإمارات مدى الحياة.

والمادة 2(1) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 تُعرف العمل الجبري بصفته "جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة علي أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره". ويشمل هذا العمل الجبري الذي تدفع إليه السلطات العامة وكذلك أصحاب العمل من أشخاص. والدول التي صدقت على الاتفاقية عليها الالتزام بالامتناع عن هذه الممارسة والالتزام " بتحريم استخدم عمل السخرة أو العمل القسري بكافة صوره في أقصر فترة ممكنة".[134]

وطبقاً لمنظمة العمل الدولية، فإن "الحصول على العمل أو الخدمات تحت تهديد أي عقوبة، لا يعني أنه يجري فرض عقوبة ما، فالعقوبة قد تأخذ شكل الحرمان من الحقوق أو الامتيازات". ومن بين عدة عناصر ذكرتها منظمة العمل الدولية ضمن "وضع العمل الجبري" ثمة عنصران يتعلقان للغاية بالوضع في جزيرة السعديات:

> مصادرة جوازات السفر والأوراق الثبوتية: ليست بالممارسة غير الشائعة، لا سيما في حالة العمال المهاجرين، أن يصادر صاحب العمل وثيقة هوية و/أو جواز سفر العامل... ويرفض إعادتها إليه ما لم يستمر في العمل لصالح صاحب العمل.
>
> التهديد بالتسليم إلى السلطات: هذا شكل من التهديد أو العقاب ينطبق بالأساس على العمال المهاجرين غير القانونيين، والطلب المصحوب بالتهديدات لا يصبح كذلك ما لم يؤديه الشخص معتقداً بوجود أسباب كافية لجعل الطلب وهذا الاستخدام للتهديد وسيلة كافية لإنفاذ الطلب.[135]

---

[133] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أربعة عمال نيباليين من شركة أبو ظبي الوطنية للفنادق/كومباس، جزيرة السعديات، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

[134] انظر: ILO: Abolition of forced labour, General Survey of the Report relating to the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), Article 2(1) تم تبني صك دولي مُكمل ثانس صادر عن منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، وهو اتفاقية رقم 105، في عام 1957. اتفاقية القضاء على العمل الجبري، 1957 (رقم 57)، Report III (Part 4B); ILC, 65th Session 1979.

[135] انظر: ILO, *Human Trafficking and Forced Labor Exploitation: Guidelines for Legislation and Law Enforcement: Special Action Programme to Combat Forced Labor*, 2005, Geneva صفحات 17 إلى 21.

انتهاكات خاصة بالأجور

الشكوى الرئيسية لعمال البناء الوافدين في أبو ظبي في عام 2008، كما كانت لعمال دبي والشارقة في عام 2006، هي تلقي أجور متدنية، وفي بعض الحالات بعد أن يكونوا قد وُعدوا برواتب من وكالات استقدام العمال التي لا يمكنهم العودة عليها بالمطالبة بالتعويض. والحكومة الإماراتية مطلوب منها بموجب القانون فرض حد أدنى للأجور، مما يساعد على هذه الممارسات الخداعية، وهذا المطلب قائم منذ عام 1980. وبعد ثلاثين عاماً على هذا تقريباً، ما زالت الحكومة لم تقم بالوفاء بهذا المطلب.[136]

والعمال نصف المهرة وغير المهرة الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش على الجزيرة كانوا يتلقون رواتب يومية تتراوح حول 8 دولارات، وهذا مقابل 10 ساعات يومياً وتشمل الساعات الإضافية، رغم أنهم يمضون عادة 12 ساعة في موقع العمل وما يُقدر بساعتين إضافيتين في الذهاب والعودة إلى الجزيرة ومنها. ويُقدر متوسط الراتب السنوي، ويشمل الأجور عن الساعات الإضافية، للعمال الوافدين في جزيرة السعديات، بمبلغ 2527 دولاراً أميركياً.[137] وطبقاً لبيان صحفي صادر عن مؤسسة غوغنهايم، فإن متوسط الدخل السنوي في أبو ظبي هو "تقريباً 30 ألف دولار أميركي" وهذا في عام 2006.

وفيما تلقى بعض عمال جزيرة السعديات مؤخراً زيادات طفيفة في الأجور (عادة تتراوح حول 5.45 دولار شهرياً)، فإن أجرهم لم يواكب التضخم، طبقاً لمقابلات مع عدد كبير من العمال، فإن سعر الأرز زاد بمعدل أكثر من الضعف في الإمارات أثناء عام 2008.

عدم دفع أجر الساعات الإضافية

يتم تقسيم أجور العمال إلى الراتب الأساسي والأجر عن الساعات الإضافية، مع توفير بعض الشركات الأخرى لمخصصات لشراء الطعام. ويغطي الراتب الأساسي ثماني ساعات عمل يومياً. وقال العمال إن ساعة إلى ساعتين من أوقات الراحة غير مدفوعة الأجر تتوسط هذه الساعات الثماني. وأغلب العمال الذين تمت مقابلتهم أفادوا بأنهم عملوا لمدة ساعتين إضافيتين يومياً كساعات عمل إضافية، بإجمالي 12 ساعة يقضونها في موقع العمل. والعمال الذين يقيمون في مخيمات عمالية ليست على جزيرة السعديات قالوا إنهم يقضون في السيارة مقدار ساعتين يومياً في الذهاب والإياب إلى ومن موقع العمل.

وأغلب العمال الذين تحدثنا إليهم يدخلون ضمن الفئة الأقل في جدول الرواتب في شركات الإنشاءات التي يتبعونها.[138] وهؤلاء العمال غير المهرة أو نصف المهرة الذين يعملون بصف الطوب والنجارة يتلقون رواتب أساسية

---

[136] طبقاً للمادة 63 من القانون الاتحادي رقم 8 (1980)، فإن "الحد الأدنى للأجر ومؤشر تكلفة المعيشة لصالح العمال بشكل عام أو في مجالات معينة أو بناء على المهنة، يجب أن يُحدد بموجب قرار اتحادي بناء على عرض يُقدم من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويوافق عليه مجلس الوزراء".

[137] محسوب بناء على متوسط دل 800 درهم شهرياً، لمدة 11 شهراً، بالإضافة إلى 650 درهماً عن شهر رمضان، وبسعر صرف الدرهم 3.67 أمام الدولار الأميركي.

[138] العمال أصحاب الرواتب الأعلى الذين تحدثنا إليهم يشملون عامل فني رافعة يربح راتباً أساسياً 2000 درهم شهرياً، وسائق شاحنة يتقاضى 1600 درهم شهرياً، وسائق شاحنة يربح 1400 درهم شهرياً. مقابلات هيومن رايتس ووتش، بالتوالي، مع فني رافعة من شركة

تتراوح بين 500 إلى 650 درهماً شهرياً، أو نحو 136 إلى 176 دولاراً، مقابل العمل 26 يوماً. ومتوسط راتبهم الأساسي يُقدر بـ 5.23 إلى 6.77 دولاراً يومياً، أو 0.65 إلى 0.80 دولاراً في الساعة.[139] ومع إضافة ساعات العمل الإضافية والمخصص الخاص بالطعام كما تفعل عدة شركات، فإن رواتب العمال غير المهرة ونصف المهرة تتراوح بين 650 إلى 1050 درهماً شهرياً (177 إلى 286 دولاراً).

وطبقاً لقوانين العمل الإماراتية، فإن أصحاب العمل ينبغي أن يدفعوا أجر إضافي بمعدل 1.25 سعر ساعات العمل المحسوبة من الراتب الأساسي، لكن الكثير من أصحاب العمل الخاصين بالعمال الذين قابلناهم يدفعون أجر إضافي بنفس سعر ساعة العمل الأساسية أو بسعر أقل من معدل راتب العامل الأساسي.[140] على سبيل المثال، فإن عمالاً من إد زبلن أيه جي أفادوا بأن الشركة دفعت لهم ما يربو قليلاً عن 3 دراهم في الساعة أثناء ساعات العمل الأساسية والورديات الإضافية.[141] وبعض عمال الحبتور أفادوا بأنهم يتلقون راتباً إضافياً بسعر جيد،[142] لكن ثلاثة عمال طوب من الحبتور قالوا إنهم يتلقون 25 درهماً (6.79 دولاراً) يومياً عن الأجر الأساسي، أو 3.125 درهماً في الساعة، وأن راتبهم الإضافي هو 3 دراهم في الساعة لا أكثر.[143] كما أفاد عاملان من الجابر تلقي الأجر الإضافي بأسعار أقل من الأجر الأساسي.[144]

وتخرق الشركات المتطلبات القانونية لدفع الراتب الإضافي بسعر أعلى، لكنها مستمرة في تقسيم رواتب العمال إلى الراتب الأساسي والإضافي. والسبب قد يكون التزام الشركة بمدّ العمال بمدفوعات أخرى تُحسب بناء على الراتب الأساسي. وهذه المدفوعات المطلوبة تشمل إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة شهر (تُحسب من الراتب الأساسي)، و"مكافأة نهاية خدمة" تُحسب من الراتب الأساسي وتزيد مع زيادة عدد سنوات العمل، وتُدفع في انتهاء مدة العقد.

زبلن، 21 يوليو/تموز 2008، وسائق شاحنة من شركة الجابر، 27 سبتمبر/أيلول 2008، وسائق من شركة الجابر، 20 يوليو/تموز 2008.

[139] من بين العمال نصف المهرة الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش وعرضوا معلومات عن راتبهم الأساسي، 15 عاماً من شركة إد زبلن قالوا إنهم يتقاضون 630 درهماً شهرياً، وعشرة عمال من الحبتور، وقال العمال إنها – الشركة – توفر العمال لمشروعات لايتون في الإمارات، ويتقاضون 500 إلى 650 درهماً شهرياً، وثلاثة عمال من لايتون قالوا إنهم يتقاضون 520 درهماً شهرياً، وثمانية عمال من الجابر، يتقاضون 520 درهماً شهرياً، وتاسع يربح 650 درهماً، وعامل من آراب تيك، يربح 500 درهم شهرياً.

[140] قانون اتحادي رقم 8 (1980) بشأن تنظيم العلاقات العمالية، مادة 67.

[141] تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى 15 عاملاً من زبلن أفادوا بأنهم يتقاضون راتباً أساسياً 630 درهماً، ومخصص للطعام بواقع 230 أو 240 درهماً (حوالي 64 دولاراً)، بالإضافة إلى إضافي بمبلغ 160 درهماً (43 دولاراً) شهرياً. إذا كان هؤلاء الرجال يعملون 26 يوماً في الشهر، فإن راتبهم الأساسي (ثماني ساعات يومياً) وراتبهم الإضافي (ساعتين يومياً) يُحسبان على 3 دراهم في الساعة (0.82 دولاراً).

[142] قابلت هيومن رايتس ووتش أربعة عمال بمجال صف الطوب من الحبتور، يتقاضون 3.9 درهماً في الساعة في ساعات العمل الإضافي، مقارنة بـ 3.125 درهماً (0.85 دولاراً) في الساعة في ساعات العمل الأساسية. مقابلات هيومن رايتس ووتش، المصافة، 18 يوليو/تموز 2008.

[143] مقابلات هيومن رايتس ووتش مع ثلاثة عمال من الحبتور، جزيرة السعديات، 24 يوليو/تموز 2008.

[144] اثنان من عمال الجابر أفادا تلقي راتب 520 درهماً (141 دولاراً) شهرياً، أو 2.5 درهماً (0.68 دولاراً) في الساعة (8 ساعات يومياً، 26 يوماً في الشهر)، وذكرا أنهما يعملان ثلاث ساعات كساعات عمل إضافية بسعر درهمين في الساعة. مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عاملين من الجابر، 20 يوليو/تموز 2008.

عدم دفع الأجور والتأخر في دفعها

الدفع الفوري والمنتظم للأجور ذات أهمية خاصة للعديد من العمال الوافدين الذين يدينون بفوائد عالية على ديونهم التي استدانوا بها للعمل في الإمارات. والقانون الإماراتي يطالب أصحاب العمل بدفع أجور عمال البناء مرة واحدة على الأقل في الشهر.[145] كما تسمح القوانين للعمال الذين لا يحصلون على أجر أكثر من شهرين بالسعي للعمل لدى أصحاب عمل جدد دون الحصول على موافقة صاحب العمل السابق. وفي تقرير هيومن رايتس ووتش السابق عن ممارسات العمال في الإمارات، تبين أن كل عامل تمت مقابلته لم يحصل على أجر له أو تأخر في الحصول على أجره، بما يتفق مع الروايات الصحفية المتكررة لعمال احتجوا على إخفاق شركات عديدة في دفع أجورهم لهم لعدّة أشهر. ويبدو أن من الممارسات المتكررة منع أصحاب العمل راتب أول شهرين للعمال كـ "وديعة تأمين" لمنع العمال من الفرار. وطبقاً لكبير مفتشي وزارة العمل الإماراتية، فإن "التأخر في الدفع وتقليل الأجور هما الانتهاكان الأكثر تكراراً" لحقوق العمال في الوقت الحالي.[146]

وتستمر الأجور غير المدفوعة والتأخر في دفع الأجور في كونها مشكلة في جزيرة السعديات. عدة عمال هناك قالوا لـ هيومن رايتس ووتش إن أصحاب عملهم لم يدفعوا لهم أجر أكثر من شهرين بعد بدء العمل. وقالت مجموعة من ثمانية عمال من بنغلاديش، إنهم يعملون لصالح لايتون لبناء جسر، وأنهم يعملون منذ شهرين ونصف الشهر على جزيرة السعديات دون تلقي أجور. وثلاثة من الرجال دفعوا 230 ألف و220 ألف و190 ألف تكة (3833 إلى 3166 دولاراً)، لوكالة استقدام الحياة الذهبية الوطنية، في بنغلاديش، ومنها أجر تذاكر الطيران. وقال أول الرجال الثلاثة:

> اقترضت قرضاً بسعر فائدة خمسة في المائة لكي أدفع رسوم الوكالة، وبعت أيضاً بقراتي ورهنت الأرض. وقالت الوكالة إنني سأحصل على راتب أساسي 600 درهم [163 دولاراً]، لكن سيرتفع الأجر إلى 1500 درهم شهرياً مع إضافة الراتب الإضافي إليه. لكننا لم نتقاض أي راتب بعد ونحن نعمل على الجزيرة منذ شهرين ونصف الشهر. ولم تنشئ الشركة حسابات بنكية بعد. وقالوا إن أول أجر لنا سيكون نقداً. وكان من المفترض أن نتقاضى الراتب اليوم. وتبيّن أننا سنحصل على 520 درهماً [141 دولاراً] كراتب أساسي وتصبح 700 درهم فقط [190 دولاراً] بعد الإضافي.[147]

وقال عاملان من آراب تك والحبتور، وهما من بنغلاديش، لـ هيومن رايتس ووتش، إن أصحاب عملهما كلفاهما ببناء مساكن مؤقتة للعمال على الجزيرة. وقال كل من الرجلين إن وكالة استقدام العمال قالت له إن راتبه سيكون 750 درهماً (204 دولارات)، لكن الراتب الحقيقي تبين أنه 520 درهماً (141 دولاراً). وطبقاً لعامل الحبتور فإن:

---

[145] وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، قرار وزاري رقم **156 (2003)**، حماية الأجور، مادة **1** و**2** (مادة **1**: العمال الذين يعينون بأجور سنوية شهرية، يجب أن يحصلوا على أجرهم مرة واحدة على الأقل شهرياً. مادة **2**: أجور الموظفين الآخرين يجب أن تُدفع مرة على الأقل كل أسبوعين).

[146] انظر: **Salam Hafez, "Ministry of Labour targets violations," The National, 2** مارس/آذار 2009.

[147] مقابلة هيومن رايتس ووتش لثلاثة عمال بنغلاديش من شركة لايتون، جزيرة السعديات، **27** سبتمبر/أيلول **2008**.

دفعت 250 ألف تكة (4100 دولار) للوكالة، وبعت أرضي مقابل 60 ألف تكة (1000 دولار)، واقترضت الباقي. وحين جئت إلى الإمارات، وقعنا 4 ورقات لكنهم لم يعطونا شيئاً. في البداية انتظرنا 14 يوماً، لكن لم يكن هناك أي عمل. وذهبنا للتدريب على تثبيت الحديد الصلب لمدة 10 أيام. ونحن على الجزيرة منذ شهرين بعد ذلك التدريب، وما زلنا لم نتقاض أي راتب.[148]

وقال عامل طوب يتبع شركة الحبتور إن صاحب عمله نقله إلى الجزيرة دون أن يدفع له أجر عمله في موقع العمل السابق. "يدفعون لك الراتب على أساس درجتك الوظيفية في آخر عمل لك، لذا فأنا ما زلت أنتظر".[149]

ومنذ يونيو/حزيران 2007، أصبحت القوانين الإماراتية تطالب أصحاب العمل بإنشاء حسابات بنكية للعمال ونقل رواتب العمال مباشرة إلى هذه الحسابات. وطبقاً لتقارير إخبارية تقتبس أقوال وكيل وزارة العمل المساعد، عبيد راشد الزحمي، فإن أكثر من 90 في المائة من أصل 250 ألف شركة في الإمارات لم تفتح حسابات بنكية للموظفين حتى يناير/كانون الثاني 2008.[150]

وقد شهدت هيومن رايتس ووتش يوم تلقي الأجور في مقر إقامة عمال البناء على جزيرة السعديات، في 24 يوليو/تموز. وفي مقابلات تمت أواخر سبتمبر/أيلول ثم أوائل نوفمبر/تشرين الثاني، قال عمال آخرون من لايتون والحبتور إنهم يحصلون على أجورهم نقداً. وقال عدة عمال من الحبتور في جزيرة السعديات إن يوم تلقي الراتب الشهري النقدي يتغير بمعدل أسبوع أو أكثر من شهر لشهر.

ورداً على أسئلة من هيومن رايتس ووتش، ذكرت شركة إد زبلن أيه جي إن كافة العمال لديها يحصلون على أجرهم بالتحويلات الإلكترونية على حساباتهم البنكية، وهذا في الثامن عشر من الشهر التالي.[151] وقالت مجموعة الحبتور لايتون إنها "تجرب حالياً نظام دفع إلكتروني جديد في أحد مواقع العمال" وأنها ستوسع من تطبيق النظام "إذا ثبت نجاحه"، وأنها "نعتقد بأننا أحد أول المتعاقدين الذين يفعلون هذا".[152]

الخصومات غير القانونية

الكثير من العمال اشتكوا من أنه بالإضافة إلى تلقي أجور متدنية، فإن أصحاب عملهم يخصمون من رواتبهم خصومات مختلفة. في تقريرنا لعام 2006 تبيّن أن بعض الشركات تُكلف العمال بشكل غير قانوني كلفة رسوم تجديد تأشيرة العمل أو التأمين الصحي. ومن بين العمال الذين قابلناهم في جزيرة السعديات، قال ثلاثة عمال بنغلاديش من شركة الحبتور إنهم لدى الوصول إلى الإمارات قبل سبعة اشهر، أمضوا شهراً في مخيم عمال في المصافة دون أي

---

[148] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عاملين من الحبتور وآراب تك، جزيرة السعديات، 24 سبتمبر/أيلول 2008.

[149] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل طوب من الحبتور، جزيرة السعديات، 27 سبتمبر/أيلول 2008.

[150] انظر: Rob Corder, "UAE attacks cash-in-hand culture," *Khaleej Times*, January 4, 2008, http://www.arabianbusiness.com/index.php?option=com_content&view=article&id=507541&Itemid=1 تمت الزيارة في 26 ديسمبر/كانون الأول 2008. اقتبست صحيفة خليج تايمز قول وزير العمل د. الكعبي في يناير/كانون الثاني 2008 ".. أعلنّا عن قرار وزاري رقم 133/1 لعام 2007 في يونيو/حزيران 2007، بنقل رواتب العمال إلى حساباتهم البنكية".

[151] رسالة من إد زبلن أيه جي إلى هيومن رايتس ووتش، 1 أبريل/نيسان 2009.

[152] رسالة من الحبتور لايتون إلى هيومن رايتس ووتش، 7 أبريل/نيسان 2009.

عمل ودون تلقي أي أجور. وأعطتهم الشركة مخصص بمبلغ 200 درهم لشراء الطعام أثناء ذلك الشهر، لكن خصمت المبلغ من راتبهم بعد أن بدأوا في العمل أخيراً.[153] ورواتبهم الأساسية هي 598 درهماً (163 دولاراً) شهرياً، وما يبلغ 1000 درهم (272 دولاراً) شهرياً مع إضافة الراتب الإضافي إذا عملوا أيام الجمعة. وقال حراس الأمن من غروب 4 سيكريكور أيضاً إن الشركة أعطتهم 200 درهم (54 دولاراً) كمخصص لشراء الطعام حين وصلوا في البداية إلى الإمارات وتم تدريبهم لمدة ستة أيام من أجل اختبار في قطاع الأمن الخاص، وهو مطلوب للعمل في الإمارات بهذا المجال. وفيما بعد خصمت الشركة هذا المبلغ المخصص للطعام من رواتبهم، وتبلغ 800 درهم (217 دولاراً) دون الإضافي، أو 1000 درهم (272 دولاراً) بالإضافي.[154]

ولا يطالب القانون الإماراتي أصحاب العمل بمدّ العمال بمخصصات للطعام. إلا أنه بموجب القانون الإماراتي، ليس مسموحاً لصاحب العمل باختصام نفقات من أجور الموظفين بمبلغ أكبر من 10 في المائة من الراتب.[155] وفي حالة هؤلاء العمال، فإن الخصم يزيد عن 20 في المائة من أجرهم الشهري.

ورداً على أسئلة من هيومن رايتس ووتش، ذكرت شركة إد زبلن أيه جي أن جميع عمالها يحصلون على الطعام مجاناً أو يحصلون على مخصصات لشراء الطعام.[156] ولم ترد مجموعة الحبتور لايتون على السؤال. وكما سبق الذكر، لم يرد أي من المتعاقدين على أسئلتنا.

انعدام أيام العطلة والإجازة السنوية

قال عدة عمال في السعديات إنهم يعملون لساعات طويلة، ويمضون ما يُقدر بـ 14 ساعة يومياً مع حساب ساعات الانتقال إلى ومن موقع العمل. وقال لـ هيومن رايتس ووتش عامل من شركة الحبتور، قابلناه في يوليو/تموز، عندما أمرت السلطات الإماراتية بأن يتلقى العمال راحة من الساعة 12:30 إلى 3 مساءً لتفادي الحرارة الزائدة، قال لـ هيومن رايتس ووتش: "نغادر المخيم الساعة 5:15 أو 6 صباحاً، حسب مواعيد الحافلات، ونبدأ العمل في 7 صباحاً، وننتهي 7 مساءً. ونعمل لثماني ساعات بالإضافة إلى 3 ساعات إضافية، وساعة راحة، أو إجمالاً 12 ساعة. ثم نستقل الحافلة عائدين إلى المخيم".[157] وقال رجل هندي يعمل كعامل طوب في جزيرة السعديات إنه بسبب نقص مرافق المطبخ في مخيمه "يجب أن نستيقظ الساعة 3:30 أو 4 صباحاً لطهي طعام اليوم. ونأخذ رقم انتظار لكي نطهو. وإذا لم يكن رقمك جيداً، يجب أن تنتظر أحياناً ساعة أو ساعتين. والأمر نفسه يتكرر بعد عودتنا من العمل".[158]

---

[153] مقابلات هيومن رايتس ووتش مع ثلاثة عمال بنغلاديش من شركة الحبتور، جزيرة السعديات، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

[154] مقابلات هيومن رايتس ووتش مع حارسي أمن باكستانيين من غروب 4 سيكريكور، منطقة المصافة الصناعية، 25 سبتمبر/أيلول 2008.

[155] مادة 60 من قانون اتحادي رقم 8 لعام 1980 بشأن علاقات العمل، ورد فيها " لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الاتية: أ - استرداد السلف أو المبالغ التي دفعت الى العامل زيادة على حقة بشرط الا يجاوز مايقتطع من الاجر في هذه الحالة 10% من الأجر".

[156] رسالة من إد زبلن أيه جي إلى هيومن رايتس ووتش، 1 أبريل/نيسان 2009.

[157] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع موظف من الحبتور، منطقة المصافة التجارية، 19 يوليو/تموز 2008.

[158] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع موظف من الحبتور، منطقة المصافة التجارية، 18 يوليو/تموز 2008.

وتطالب القوانين الإماراتية بإعطاء الموظفين ساعات راحة غير مدفوعة الأجر مرة كل خمس ساعات على الأكثر وتضع حداً لـ "الحد الأقصى الطبيعي" ليوم العمل بمقدار 8 ساعات بالإضافة إلى ساعتين إضافي، لكن لا تحدد المدة الواجب على الموظفين قضاءها في موقع العمل أو أثناء الانتقال إليه أو منه.[159] ويخصص القانون الإماراتي يوم الجمعة يوم عطلة أسبوعية لجميع العمال باستثناء من يحصلون على أجرهم يومياً.[160] وبعض عمال البناء الوافدين (الذين يتلقون أجرهم يومياً)، وجميع حراس الأمن تقريباً الذين تحدثت إليهم هيومن رايتس ووتش، يشتكون من أنهم يعملون لساعات طويلة دون أيام عطلة، وربما يعني هذا أن بعض الشركات تفسر القانون الإماراتي على أن العمال الوافدين الذين يعملون بأجر يومي لا يستحقون أي أيام راحة.

وبعض العمال قالوا إنهم يعملون لأسابيع وشهور دون أيام راحة. وأفاد عامل من شركة زبلن في السعديات أنه يعمل منذ 30 يوماً بلا انقطاع دون يوم راحة.[161] وقال مثبت حديد صلب من الحبتور في السعديات إنه يعمل منذ خمسة أشهر دون عطلات تتخلل هذه الفترة.[162] وجميع عمال شركة غروب 5 سيكريكور الذين تمت مقابلتهم، ومنهم من يعملون في جزيرة السعديات وأماكن أخرى في أبو ظبي، قالوا إنهم يعملون ورديات 12 ساعة يومياً، سبعة أيام في الأسبوع. وقال حارس أمن نيبالي في جزيرة السعديات إنه عمل لمدة 21 شهراً في هذه الظروف.[163] وقال حارس آخر من غروب 4 من باكستان، إن الشركة تمنح إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها شهر، حسب ما يقتضي القانون، لكن هذه هي الإجازة الوحيدة التي حصل عليها.[164] ويطالب القانون الإماراتي أصحاب العمل بإعطاء عشرة أيام إجازة سنوية، لكن بخلاف مطالبة الشركات بأن تدفع لموظفيها الأجر الإضافي، فهو لا يحدد بشكل دقيق عدد الأيام المتعاقبة التي يمكن أن يطلب صاحب العمل من موظفيه "الذين يتلقون أجرهم يومياً" بأن يعملوها.[165]

ويطالب القانون الإماراتي الشركات بمنح إجازة مدفوعة الأجر لمدة أقصاها يومين شهرياً للعمال الذين عملوا أكثر من ستة أشهر خلال عامهم الأول، وشهر سنوي بخلاف ذلك.[166] إلا أن عمال كثيرين أفادوا أن شركاتهم لا تعطيهم "الإجازة السنوية" المطلوبة بموجب القانون أثناء عامهم الأول، لكنهم أصبحوا مستحقين لهذه الإجازة فقط بعد عامهم الثاني في الخدمة. وقال نجار بنجابي عمل في جزيرة السعديات لمدة 15 شهراً، لـ هيومن رايتس ووتش، إن صاحب عمله، شركة زبلن، أعطاه هذا الرد حين رُفض طلبه بإعادة جواز سفره إليه.[167] وقال عمال من الحبتور أيضاً إن أصحاب عملهم قالوا لهم إنهم لا يستحقون إجازتهم إلا بعد العمل لمدة عامين.[168] وطبقاً لعامل من الحبتور فإنه

---

[159] قانون اتحادي رقم 8 (1980)، عن علاقات العمال، مادة 65 و66.

[160] المرجع السابق، مادة 70.

[161] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع موظف من زبلن، جزيرة السعديات، 17 يوليو/تموز 2008.

[162] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع موظف باكستاني من الحبتور، منطقة المصافة التجارية، 19 يوليو/تموز 2008.

[163] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع حارس من غروب 4 سيكريكور، جزيرة السعديات، 24 سبتمبر/أيلول 2008.

[164] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع حارس من غروب 4 سيكريكور، منطقة المصافة الصناعية، 25 سبتمبر/أيلول 2008.

[165] قانون اتحادي رقم 8 (1980) بشأن العلاقات العمالية، مادة 74.

[166] قانون اتحادي رقم 8 (1980) بشان العلاقات العمالية، مادة 75 (أ) – (ب).

[167] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل من شركة زبلن، جزيرة السعديات، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

[168] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ثلاثة عمال من الحبتور في مشروع يخص شركة لايتون، جزيرة السعديات، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

"نحصل على إجازتنا السنوية بعد عامين لأول مرة. ونحصل على إجازة لمدة شهرين ونتقاضى 650 درهماً عن كل شهر، لكن عليك شراء تذكرة العودة لبلدك. والإجازة هي الوقت الوحيد الذي تحصل فيه على جواز سفرك".[169]

ورداً على سؤال من هيومن رايتس ووتش، ذكرت شركة إد زبلن أيه جي أن عمالها يعملون عامة ستة أيام في الأسبوع ويمكنهم أخذ يوم راحة عن كل يوم عمل كامل عملوه في عطلات رسمية أثناء الأسبوع التالي.[170] ولم ترد مجموعة الحبتور لايتون مباشرة على السؤال، فكما سبق الذكر، لم يرد أي من المتعاقدين على أسئلتنا.

الرعاية الصحية غير الملائمة

في عام 2006 أعلن رئيس الوزراء الإماراتي أن على أصحاب العمل توفير التأمين الصحي للعمال قليل المستوى المهاري. ومنذ سبتمبر/أيلول 2008 تم فرض هذا التأمين الصحي في أبو ظبي، وأعلنت دبي عن خطط لتنفيذ التأمين الصحي على مراحل بحلول عام 2015.[171] إلا أن عدة عمال في جزيرة السعديات قالوا إنهم أصيبوا بحوادث خطيرة واشتكوا جميعاً تقريباً من الرعاية الطبية غير المكترثة في كل الإصابات باستثناء الإصابات الجسيمة أو الأمراض الخطيرة.[172] وقال العمال إن الرعاية الطبية الخاصة في حالة الإصابة بالأزمات القلبية أو الحمى أو الإصابة في موقع العمل (مثلاً أصيبت ساق أحد العمال في ماكينة طحن) يتولاها ممرضون يعطون مسكن ألم "بانادول". وقال "مشرف المخيم" في مخيم عمال يتبع شركة الحبتور في المصافة، لـ هيومن رايتس ووتش، إن الشركة توفر ثلاثة ممرضين لـ 640 عاملاً.[173] وقال مشرف قسم الطوارئ في أكبر مستشفى عام في أبو ظبي، وهو مستشفى الشيخ خليفة: "كفاية الرعاية الطبية في مواقع العمل غير ملائمة، وسبق أن عالجت أشخاصاً قدموا من هناك إلى المستشفى، وكانوا قد تلقوا علاجاً غير ملائم".[174]

واشتكى عمال كثيرون من أنهم يضطرون لدفع نفقات العلاج أو الرعاية الصحية بأنفسهم ولا يحصلون على هذه النقود فيما بعد من شركاتهم. وقال موظف يتبع شركة الحبتور إنه حين أصيب بمشكلة طبية "ذهبت مرتين أو ثلاث مرات إلى الممرض، لكن كل مرة يقول: لسنا متوفرين اليوم". وفي النهاية اشترى العامل الدواء بنفسه، ولم يطلب من الشركة رسمياً إعادة هذه النقود إليه، والظاهر أنه أحس أن المجهود لن يكون مثمراً.[175] وقال موظف آخر في الجبتور يعمل في جزيرة السعديات كمساعد فني تشغيل رافعة إنه ذات مرة "سقطت كتلة حجرية من الرافعة وسقطت على قدمي، واضطررت للتغيب يومين لكن لم أتلق أجراً عن هذين اليومين".[176]

---

[169] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل من الحبتور، منطقة المصافة التجارية، 19 يوليو/تموز 2008.

[170] رسالة من إد زبلن أيه جي إلى هيومن رايتس ووتش، 1 أبريل/نيسان 2009.

[171] انظر: Mitya Underwood, "Everyone in Dubai to have health care," The National, June 9, 2008, http://www.thenational.ae/article/20080609/NATIONAL/361590755/1001&profile=1001, تمت الزيارة 10 مارس/آذار 2009

[172] يتم فحص العمال بحثاً عن أمراض الإيدز والسل وغيرها من الأمراض بعد الوصول إلى الإمارات ، ويتم ترحيل من يتبين إصابته بأي من هذه الأمراض.

[173] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مشرف مخيم الحبتور، المصافة، 18 يوليو/تموز 2008.

[174] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مشرف قسم الطوارئ، مستشفى الشيخ خليفة، أبو ظبي، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

[175] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع موظف من الحبتور، منطقة المصافة التجارية، 18 يوليو/تموز 2008.

[176] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع موظف من الحبتور، جزيرة السعديات، 24 يوليو/تموز 2008.

وقال عدة عمال إنه في حالة الإصابات الجسيمة، توفر الشركة وسيلة النقل إلى المستشفى وتدفع فاتورة المستشفى، لكن تخصم المبلغ من راتب العامل. وقال عامل يتبع شركة آراب تيك: "تدفع الشركة فواتيرك الطبية في البداية ثم تخصمها من راتبك فيما بعد".[177]

ويمكن أن يلقى العمال المصابين بعلل طبية علاجاً غير ملائم لصعوبة الحصول على العلاج الطبي بعيداً عمّا يوفر صاحب العمل من عاملين طبيين. وقال عمال إن شركاتهم تطلب شهادة من طبيب في حالة التغيب عن العمل لأسباب صحية، وقال عدة عمال إنه دون الشهادة، خصمت الشركة لهم يومي عمل للتغيب لمدة يوم. إلا أن عمالاً قالوا إن الأطباء يترددون في توقيع الشهادات الطبية، أو أن كلفة الذهاب إلى الطبيب تفوق ما سيخسره العامل من راتبه. وقال عامل إنه يمكنه أن يطلب من الطبيب رسالة يذكر فيها أنه مريض لا يمكنه الذهاب للعمل، لكن الحصول على الرسالة تعني أن يغادر العمل لمدة يوم، وقال: "يعني هذا أن أخاطر بأجر يوم بناء على ما إذا كان الطبيب مستعد لتوقيع شهادة إجازة أو لا".[178]

وقال عامل يعمل لصالح شركة زبلن:

> قبل شهرين اضطررت لشراء دوائي بنفسي. وكنت مصاب بمشكلة في بطني. وكلفني الدواء 70 أو 80 درهماً. وتغيبت عن العمل لمدة يومين لكن مشرفي كان ودوداً، وتظاهر على الورق بأنني كنت أعمل، وإلا كانت الشركة لتخصم من أجري، لأن الطبيب رفض إعطائي إجازة مرضية. وقال الطبيب إن الشركات قالت له ألا يسمح بسهولة بإعطاء إجازة مرضية. وتخصم شركة زبلن أجر يومين جراء التغيب ليوم دون عذر. ونعرف أن الأطباء لن يساعدونا، ولا يمكننا تحمل خصم الأجر. وبدلاً من هذا لدينا "أطباء" في موقع العمل، لكنهم يعطونا مسكن آلام عام لا أكثر.[179]

وقال عامل آخر من شركة زبلن:

> كنت مريضاً فاتصلت بالمشرف، وقال لي إن بإمكاني أخذ عطلة لكن يجب أن أحضر شهادة من طبيب. لكنني لم أذهب للطبيب لأنني كنت سأدفع 100 درهم للزيارة، والدواء، وراتب يومين يُقدر بـ 50 أو 60 درهماً فقط، وهو المبلغ الذي سيخصموه إذا أرادوا. وحدث هذا في وقت مبكر من هذا الشهر، لكن لا أعرف إذا كانوا قد خصموا المبلغ بعد. إذا قلت للمشرف أنني بحاجة للذهاب إلى المستشفى، فسوف يعطيني إجازة، لكن لن يدفع لي سوى أجر الوقت الذي عملته، وهناك خطر أن أُغرم أجر يومين إذا لم يعطني الطبيب شهادة طبية. وبعد معاملتي هكذا، فلن أعمل إلاّ حتى يوم أسدد جميع ديوني.[180]

---

[177] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع موظف من آراب تيك، منطقة المصافة التجارية، 18 يوليو/تموز 2008.

[178] مقابلة هيومن رايت سووتش مع موظف من الحبتور، جزيرة السعديات، 24 يوليو/تموز 2008.

[179] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع موظف من زبلن، منطقة المصافة الصناعية، 25 يوليو/تموز 2008.

[180] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع موظف من زبلن، منطقة المصافة الصناعية، 25 يوليو/تموز 2008.

ورداً على أسئلة هيومن رايتس ووتش، ذكرت زبلن أن جميع موظفيها لديهم بطاقات تأمين صحي يحق لهم بموجبها تلقي الرعاية الصحية في مستشفى محلي، لكن أضافت أن "جميع النفقات الطبية الإضافية ذات الصلة يتم إعادتها للعامل لدى تقديمه للإيصال".[181] وليس من الواضح طبيعة النفقات "الإضافية" التي لا يغطيها التأمين الصحي، وما هي المعايير المستخدمة لتحديد ما إذا كانت "ذات صلة"، أو إن كانت بطاقة التأمين الصحي مقبولة في مستشفى واحد فقط أو أكثر. وقالت مجموعة الحبتور لايتون في رسالة منها أنها "تدفع للرعاية الطبية لجميع العمال"، ولديها ممرضون في كل من "قرى البناء" و"طبيب مؤهل مخصص لقرى البناء" (الرسالة لم تحدد كم من العمال يقيمون في قرى البناء التي يخدمها الطبيب)، وأن الشركة تضمن لجميع العمال تلقي العلاج المطلوب في المستشفى على وجه السرعة.[182]

وقانون أبو ظبي يطالب أصحاب العمل وأصحاب الشركات بتوفير التأمين الصحي للموظفين، بمن فيهم الوافدين وأسرهم.[183] وموظفو الشركات التي لديها مرافقها الطبية الخاصة المرخصة لدة هيئة أبو ظبي العامة للخدمات الصحية التي يحق لها تقديم خدمات طبية يمكن إعفاءهم من المطلب القانوني بموجب قرار من الهيئة نفسها.[184] وكما سبق الذكر، فإن كلاً من إد زبلن والحبتور لايتون ذكرا لـ هيومن رايتس ووتش إن لديهما ترتيبات مع مستشفيات محلية.

وفي إحدى المقابلات، أصر مسؤولو شركة التطوير والاستثمار السياحي على أن جميع العمال في أبو ظبي، ومنهم موظفي الشركة وكذلك عمال البناء في جزيرة السعديات، صدرت لهم بطاقات ضمان صحية وطنية تغطي جميع حوادث العمل وتتطلب مشاركة زهيدة في دفع رسوم زيارة الطبيب والدواء.[185] إلا أن هيومن رايتس ووتش قابلت عمال كثيرين ليست معهم بطاقات الضمان الصحية، سواء لأن بطاقاتهم صادرة من شركات خاصة أو لأن ليست لديهم بطاقات تأمين صحي بالمرة.

عدم توفر المعلومات الصحية والخاصة بالسلامة وانعدام التنفيذ

لم تتمكن هيومن رايتس ووتش من تحديد عدد العمال، إن وجدوا، الذين ماتوا جراء حوادث متعلقة بالعمل في جزيرة السعديات. ولا توجد أرقام عامة متوفرة. ورداً على سؤال مكتوب من هيومن رايتس ووتش تسأل فيه عما إذا كانت شركة التطوير والاستثمار السياحي قد جمعت أرقاماً عن عدد العمال الذين ماتوا على الجزيرة أو سوف تعلن عن هذا الرقم، قالت الشركة إنها طالبت المتعاقدين معها بأن "يحضروا ويقدموا تقارير تقدم شهرية تشمل الإحصاءات الخاصة بالسلامة وتفاصيل الحوادث والأنشطة الخطيرة"، لكنها لم تمدنا بأية أرقام أو هي ذكرت ما إذا كانت ستوفر هذه الأرقام. ولم يذكر أي من العمال الذين تمت مقابلتهم في جزيرة السعديات رؤية وفيات في موقع العمل، رغم أن

---

[181] رسالة من إد زبلن إلى هيومن رايتس ووتش، 1 أبريل/نيسان 2009.

[182] رسالة من الحبتور لايتون، إلى هيومن رايتس ووتش، 7 أبريل/نيسان 2009.

[183] الشيخ خليفة اصدر قانون التأمين الصحي رقم 32 لعام 2005 في 9 أكتوبر/تشرين الأول 2005. صدرت الأنظمة التنفيذية في 1 يوليو/تموز 2006، بمسمى لائحة التأمين الصحي التنظيمية لأبو ظبي. هيئة الصحة، أبو ظبي "سؤال وجواب"، [بلا تاريخ]، على:

[184] انظر: Non-Resident Keralites' Affairs Department, "Special Announcement: Embassy of India, Abu Dhabi, Subject: Update on Changes in UAE Labour Law & other related developments," no date, available at http://www.norka.gov.in/labourlaw.htm تمت الزيارة في 3 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[185] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع المدير التنفيذي ومساعد مدير العلاقات العامة بشركة التطوير والاستثمار السياحي، أبو ظبي، 4 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

بعضهم أفاد بوقوع حوادث خطيرة، إذ شهد أحدهم رجلاً يسقط من على جسر يتم بناءه لوصل الجزيرة بمدينة أبو ظبي.[186]

وقال المشرف على قسم الطوارئ في مستشفى الشيخ خليفة في أبو ظبي إن 350 إلى 400 عامل بناء وافد يحضرون يومياً إلى المستشفى أو عيادتها المجتمعية في مدينة خليفة (في إمارة أبو ظبي بدورها).[187] (أغلب عمال البناء الذين يُصابون بإصابات جسيمة في مدينة أبو ظبي يُرجح أن يذهبوا إلى المستشفى، حسب ما أضاف، لأنه المستشفى الوحيد الذي يقدم خدمة سيارات الإسعاف العامة والقادر على التعامل مع جميع أنواع الإصابات). والإصابات المتصلة بالعمل تشمل "دخول شظايا أسمنتية ورقاقات معدنية إلى عيونهم"، و"إصابات في الرأس من ماكينات الخلط أو آلات رفع"، والسقطات. وقال: "أغلب ما نراه يمكن الوقاية منه. فالعمال بحاجة للمزيد من العناية بأعينهم، والمزيد من التعليم والتوعية". وقد تراجع عدد إصابات الرأس التي تصل المستشفى منذ عام 2005، حين فرضت الإمارات حظراً على العمل من 12:30 إلى 3:00 مساءً أثناء شهري يوليو/تموز وأغسطس/آب.[188] وقابلت هيومن رايتس ووتش مسؤول المستشفى في حضور مسؤول من وزارة الصحة بأبو ظبي.

وتقدر السفارة البنغلاديشية في أبو ظبي أنها تعيد جثامين ثمانية إلى عشرة عمال بناء شهرياً، في المتوسط، ثلاثة كانت وفيات على صلة بالعمل، وأحدهم كان حالة انتحار، وأخرى قتل، والبقية حوادث سيارات.[189] وعرض مسؤولون بسفارة باكستان توفير إحصاءات أكثر عن وفيات العمال أثناء اجتماع مع هيومن رايتس ووتش، لكنهم لم يردوا على الأسئلة التالية المُرسلة منّا. ورفضت سفارة الهند مقابلة هيومن رايتس ووتش، رغم تكرار الطلب أكثر من مرة.[190]

وقال متطوعون مع منظمة مجتمع مدني تدافع عن حقوق عمال البناء إن منظمة المجتمع المدني هذه تتلقى 10 إلى 15 إخطاراً بإصابات "خطيرة" تقع في صفوف عمال البناء الوافدين يومياً. بالإضافة إلى أن المنظمة أكدت أنه في المتوسط تقع ثلاث حالات انتحار أسبوعياً بين عمال البناء الوافدين في الإمارات، لأن العمال لا يمكنهم تسديد ديونهم.[191] وقال المتطوع إن أسر العمال الذين يموتون أثناء العمل تواجه جملة من المشاق، منها تلقي التعويض المستحق لهم بموجب القانون:

> تحصل أسرتك على نقود تعويض أكثر إذا مُتّ في حادث طريق، مما لو مُتّ أثناء العمل. عادة ما يتراوح التعويض عن الوفاة في موقع العمل بين 18 ألف درهم إلى حد أقصى 35 ألف درهم، أي ما يعادل راتب عامين. لكن المشكلة هي أنه حين يموت أحدهم، يتم إعادة جثته، ولا يوجد أحد

---

[186] "هو رجل هندي يعمل هنا منذ ثلاث سنوات. وقد دفعت الشركة فاتورة علاجه . وهو في حجرته الآن، ولا يمكنه الحركة. ويحصل على راتبه الأساسي". مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل من الحبتور، جزيرة السعديات، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

[187] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مشرف وحدة الطوارئ، مستشفى الشيخ خليفة، أبو ظبي، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

[188] طبقاً للأرقام التي ذكرها المستشفى، فإن "حالات الإصابة بالرأس" التي دخلت مستشفى الشيخ خليفة أثناء يوليو/تموز وأغسطس/آب تراجعت من 299 و155 حالة عام 2005 إلى 58 و82 حالة عام 2008. الأرقام مُسجلة لدى هيومن رايتس ووتش.

[189] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مستشار عمالي (تم حجب الاسم)، سفارة بنغلاديش، أبو ظبي، 14 يوليو/تموز 2008

[190] رسالة هيومن رايتس ووتش إلى س. ك. نانغيا، السكرتير الأول، سفارة الهند، 8 سبتمبر/أيلول 2008. كما اتصلت هيومن رايتس ووتش وارسلت رسائل بريد إلكتروني إلى مسؤولين آخرين بالسفارة، وحاولت ترتيب المقابلات بصفة شخصية في السفارة مرتين.

[191] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع متطوعين بمنظمة مجتمع مدني (تم حجب الاسماء)، دبي، 26 يوليو/تموز 2008.

يبقى هنا ليتابع ويأتي لهم بالتعويض. والمحامون هنا يتقاضون 40 إلى 50 في المائة من مبلغ التسوية ما إن يحصلون على توكيل المحامي من أسرة المتوفى، ويتبعهم المحامون إلى الهند. نحن بحاجة لصندوق أمن اجتماعي هنا، مثل الموجود في البحرين.[192]

ويتمركز ضباط الشرطة في قسم الطوارئ بمستشفى الشيخ خليفة، وهم مُكلفون بالإبلاغ عن أنواع معينة من الإصابات إلى رؤسائهم.[193] إلا أنه على حد علم هيومن رايتس ووتش، فلا تتوفر معلومات علناً من حكومة أبو ظبي أو الهيئات الاتحادية الإماراتية عن عدد الحوادث في مواقع العمل، وحدتها، وإن كان يتم التحقيق فيها، أو نتيجة هذه التحقيقات من حيث العقوبات أو الإجراءات التعويضية.

وفي نوفمبر/تشرين الثاني 2008، انتقد رئيس مجموعة شركات بناء تُدعى بناء دبي الآمنة (أصبح اسمها "بناء الإمارات الآمنة")، بلدية دبي والحكومة الإماراتية جراء الإخفاق في نشر معلومات عن الحوادث في مواقع العمل.[194] واقتبست مجلة كونستركشن ويك قوله:

> في الوقت الحالي لا يعرف أحد تحديداً العدد في دبي أو السوق الإماراتية... أنا واثق أن هناك من يعرف، لأن ثمة مطلب بإخطار [بلدية دبي] بأية حوادث كبرى تقع وقطعاً بأية وفيات. ودون هذه الإحصاءات كيف سنعرف حجم المشكلة وما إذا كان سوق الإنشاءات الإماراتي يزداد أماناً؟

وفي عام 2006 خلصت هيومن رايتس ووتش إلى أن الأرقام الوطنية الإماراتية الخاصة بالوفيات في موقع العمل في صفوف عمال البناء الوافدين يبدو أنها تشير إلى وجود مشكلة حادة في الإبلاغ عن هذه الوفيات. مجلة كونستركشن ويك أفادت بوفاة أكثر من 880 عامل بناء من الهند وباكستان وبنغلاديش في الإمارات ذلك العام، والسبب في نحو 30 في المائة من الوفيات هو الحوادث في مواقع العمل. وذلك العام، مات 292 عامل بناء هندي في دبي والإمارات الشمالية، و168 عاملاً في أبو ظبي، طبقاً لأبحاث مجلة كونستركشن ويك. وعلى النقيض، فإن البلدية الوحيدة التي ذكرت أية إحصاءات بالمرة، وهي دبي، سجلت 34 وفاة فقط بحق عمال البناء من جميع الجنسيات في مواقع عملهم في عام 2004، و39 وفاة في عام 2005.

وبموجب القانون الإماراتي، على مفتشي وزارة العمل ضمان أن أصحاب العمل يلتزمون بأنظمة السلامة والصحة.[195] إلا أن الوزارة توظف 425 مفتشاً فقط للإشراف، بناء على أرقام عام 2007، على أكثر من 260 ألف شركة توظف إجمالي 3113000 عامل وافد.[196] وقال رجل باكستاني يعمل حالياً لصالح شركة زبلن في جزيرة

---

[192] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع متطوع بمنظمة مجتمع مدني (تم حجب الاسم)، دبي، 26 يوليو/تموز 2008.

[193] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مشرف قسم الطوارئ، مستشفى الشيخ خليفة، أبو ظبي، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2008. لم يتسن استصدار تصريح من مركز الشرطة لمقابلة ضابط الشرطة المتواجد في قسم الطوارئ أثناء زيارة هيومن رايتس ووتش للمستشفى.

[194] انظر: "Dubai municipality must fess up to accident figures, says industry," Construction Week, December 8, 2008, http://www.constructionweekonline.com/article-3964-dubai_municipality_must_fess_up_to_accident_figures_says_industry تمت الزيارة في 28 ديسمبر/كانون الأول 2008.

[195] قانون اتحادي رقم 8 (1980) بشأن تنظيم العمل، مادة 167.

[196] وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حماية حقوق العمال في الإمارات العربية المتحدة: التقرير السنوي 2007.

السعديات: "أنا في الإمارات منذ ستة أعوام ولم أر تفتيش حكومي في أي مكان". وقال أربعة عمال آخرون من زبلن، من راجاسان في الهند، إنهم يعملون في الإمارات منذ سبعة أعوام ولم يقابلوا قط مفتش حكومي في موقع عمل أو مخيم.[197]

وقال مالك شركة إنشاءات في دبي لـ هيومن رايتس ووتش إنه من واقع تجربته، فرغم أن بلدية دبي يبدو أنها تفتش على أماكن العمال بشكل منتظم، فيوجد نقص في تطبيق المعايير القانونية الخاصة بالسلامة والصحة.

ما زلنا عاكفين على بناء أماكن إعاشة العمال بأنفسنا، فحتى الانتهاء منها، استأجرنا أماكن [للعمال] في مخيم شركة أخرى. وفحصنا المخيم الآخر، وهو يبدو على ما يرام. لكن بعد أن استأجرناه بشهور، اشتكى عمالنا من أن المخيم في حالة متواضعة، وأدركنا أنهم لا يقيمون حيث قال لنا صاحب المكان أنهم سيقيمون. لذا اتصلنا ببلدية دبي وسألنا عن الموقع، وحصلنا على رسالة ورد فيها أن "هذه هي الانتهاكات". من ثم فقد رأينا عمليات تفتيش منتظمة إلى حد كبير وتم التوصل إلى وقوع انتهاكات. ورأينا أن أصحاب المكان تم تغريمهم، لكن المشكلة أنه رغم الغرامات، فلا يوجد ما يجعلهم يحسنون الأوضاع. تقارير التفتيش التي لديّ يفصل بين أحدها والآخر شهر، إذن فهي متكررة، وفي المرة الأولى تم تغريم [صاحب المكان] 13 ألف درهم، لكن حين استمرت نفس المخالفات، لم يغرموه مرة ثانية. يبدو أن الناس لا يفعلون إلا ما يكفي بالكاد لعدم التعرض للغرامات دون أن يحلوا أية مشكلات.[198]

وإخفاق الحكومة الاتحادية في الاستعانة بعدد كافٍ من المفتشين العماليين، والكتابة علناً عن الحوادث والإصابات أثناء العمل، وتطبيق القوانين ذات الصلة، هو أمر مستمر رغم الوعود بالإصلاح التي يعود تاريخها إلى عدة سنوات مضت. وفي نوفمبر/تشرين الثاني 2005، أقر وكيل وزير العمل المساعد لوسائل الإعلام بأن الحكومة ليس لديها معلومات شاملة عن الأعداد أو أسباب الإصابات والوفيات، أو عن هوية من ماتوا أو أصيبوا.[199] وفي عام 2006، مع ملاحظة أن ست فقط من ستة آلاف شركة في أبو ظبي قالت للسلطات بوقوع إصابات لديها، رأت هيومن رايتس ووتش أن: "الحكومة وبوضوح لا تطبق القانون" الذي يطالب الشركات بإخطار وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والشرطة بحالات الوفاة والإصابات التي تقع للعمال في مواقع العمل. وفي 8 سبتمبر/أيلول 2006، أعلنت الحكومة عن خطط بزيادة عدد المفتشين إلى 1000 مفتش خلال الشهور الـ 18 القادمة. وفي 7 نوفمبر/تشرين الثاني 2006، أصدر رئيس الوزراء قراراً يأمر فيه بتعيين 2000 مفتش عمالي جديد.[200] وذكر وزير العمل في 24 مارس/آذار 2007 أنه خلال "بضعة اشهر، فإن عدد مفتشي [العمال] يجب أن يربو على الألفي مفتش... وهو مؤشر على الجدية التي تتعامل بها الحكومة مع هذه المهمة".[201]

---

[197] مقابلات هيومن رايتس ووتش مع عمال من زبلن، منطقة المصافة الصناعية، 22 يوليو/تموز 2008.

[198] مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع مالك شركة بناء (تم حجب الاسم)، دبي، 26 سبتمبر/أيلول 2008.

[199] انظر: Diaa Hadid, "Work-related accidents and deaths 'going unreported,'" Gulf News, November 21, 2005

[200] وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، التقرير السنوي 2007.

[201] انظر: "Boost Number of Labor Inspectors: UAE tackling labor issues, says Al Ka'abi," UAE government press release, March 25, 2007, http://www.uaeinteract.com/docs/UAE_tackling_labour_issues,_says_Al_Kaabi/24549.htm

إلا أن الحكومة أخفقت كثيراً في مجرد حتى الوفاء بهدفها الخاص. وذكرت وزارة الخارجية الأميركية في تقريرها عن ممارسات حقوق الإنسان في الإمارات أنه بنهاية عام 2008، بلغ عدد مفتشي الصحة والسلامة المُعنيين طرف وزارة العمل 48 مفتشاً فقط.[202]

تهديد حرية تكوين النقابات والحق في الإضراب

في عام 2006 لاحظت هيومن رايتس ووتش أن غياب النقابات العمالية ومنظمات حقوق العمال المستقلة "أدت إلى وضع الحكومة وقطاع الشركات هما الكيانات الوحيدة فيه التي تقرر شؤون العمال والعمل". وما زال هذا هو الوضع اليوم. فالعمال يخشون العمل النقابي أو الإضراب بدافع من التهديدات بفصلهم أو ترحيلهم، وهي تهديدات تدعمها قوانين لا تحمي الحق في التنظيم وتحظر الإضراب، في خرق لقوانين العمل الدولية.

ولم يكن أي من العمال الذين تمت مقابلتهم أعضاء في نقابات عمالية.[203] وأغلب العمال قالوا إنهم سيتعرضون للفصل أو الترحيل إذا اشتغلوا بالعمل النقابي. وبعض العمال قالوا إن مسؤولي الشركة هددوهم صراحة بعدم الانضمام إلى نقابات أو تشكيل نقابات. وقال عامل في الحبتور، ذكر أنه مُكلف بالعمل في مشروع لشركة لايتون في السعديات (تم ضم الشركتين في كيان واحد عام 2007)، إنه حين وصل الإمارات لأول مرة "قال لي المُشرف حين وصلنا هنا لأول مرة ألا نحاول تشكيل أي جماعات لأنهم سيلغون تأشيراتنا إذا فعلنا".[204]

وقال العمال أيضاً إن مسؤولي الشركة هددوهم بالترحيل إذا أضربوا عن العمل. وقال عامل بناء من باكستان، يعمل في جزيرة السعديات منذ خمسة أشهر دون عطلة، تبع شركة الحبتور: "إن الناس في الشركة قالوا لنا إننا إذا أضربنا فسوف يتم فسخ تأشيراتنا".[205] وفي عدّة حالات لم يتلق العمال تهديدات مباشرة، لكنهم عرفوا بوجود تبعات للإضراب مما يعرفونه عن عمليات إضراب وترحيل كثيرة وقعت في الإمارات على مدار العام الماضي.

وأثناء العامين الماضيين، أضرب عشرات الآلاف من العمال الوافدين في الإمارات عن العمل احتجاجاً على الأجور المتدنية أو المعاملة اسيئة، وتناقلت التقارير ترحيل السلطات للآلاف ومنعهم من العودة.[206] وفي فبراير/شباط 2007، حكمت محكمة في دبي على 45 عامل بناء هندي بالحبس ستة أشهر، إثر صدور أوامر ترحيل، جراء

---

[202] انظر: US Department of State, "2008 Human Rights Report: United Arab Emirates," February 25, 2009, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2008/nea/119129.htm تمت الزيارة في 18 مارس/آذار 2009.

[203] لم يعترف العمال بأنهم أعضاء في منظمات تأمين ذاتي أيضاً. إلا أن التقارير الإخبارية الصادرة عام 2008 أفادت بأن بعض العمال الباكستانيين في مخيمات عمال المصافة في أبو ظبي شكلوا "مخططات تأمينية غير قانونية بناء على التركيب القبلي في الوطن. وقال أحد أعضاء المخطط: حين أتينا إلى هنا، سجلنا أنفسنا لدى كبار القبيلة، وحين يُصاب أحدنا ويُرسل إلى بيته، أو يموت، يجمع الكبار 30 درهم من كل واحد منّا ويرسلون النقود إلى أسرته". انظر: Ghaith Abdul-Ahad, "We need slaves to build monuments," *Guardian*, October 8, 2008.

[204] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل من الحبتور، مخيم عمال المصافة، أبو ظبي، 18 يوليو/تموز 2008.

[205] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل من الحبتور، مخيم عمال المصافة، 19 يوليو/تموز 2008.

[206] أغلبهم عمال بناء. إلا أنه في مطلع يوليو/تموز أضرب عمال سيارات الأجرة في دبي لمدة 12 ساعة احتجاجاً على الغرامات المبالغ في تقديرها (مثلاً، طالبت الشركات السائقين دفع غرامات تصل إلى 35 ألف درهم، أو 9529، جراء العطل في نظام الجي بي إس). "زعم السائقون إن أكثر من 1000 موظف أضربوا عن العمل على الطرق"، طبقاً لصحيفة ناشيونال الإماراتية، لكن "عمار بن تميم، مدير تاكسي دبي، قال إن الرقم أقرب إلى 150 إلى 200، فيما ورد في بيان هيئة الطرق والنقل أن 50 سائقاً فقط شاركوا في الإضراب".

ارتكاب العنف أثناء الإضراب. وفي أكتوبر/تشرين الأول، وطبقاً للتقارير الإخبارية "حطّم الآلاف من عمال البناء في منطقة جبل علي للتجارة الحرة في دبي سيارات للشرطة ومنعوا المرور. وخلال أسابيع، شن نحو 40 ألف وافد في دبي الإضراب للمطالبة بالزيادة في الأجور، بما في ذلك عمال البناء في برج دبي، أعلى ناطحة سحاب في العالم". والعمال في آراب تيك، وهي شركة إنشاءات ربحت فيما بعد عقداً في السعديات، تورطوا في إضراب برج دبي. وفي 18 مارس/آذار 2008، أضرب نحو 1500 عامل وافد مصري في محطة كهرباء في الشارقة عن العمل، وحطموا مبنى الشركة الإداري وأشعلوا النار في السيارات، احتجاجاً على الأجور المتدنية التي لا تواكب الزيادة السريعة في أسعار الطعام. وبعد أسبوع، نشب إضراب عنيف آخر على طريق النهضة، حيث هاجم العمال الشرطة.[207]

ولا يحمي القانون الإماراتي الحق في تشكيل وتنظيم النقابات، أو التفاوض الجماعي.[208] وقانون العمل الاتحادي صامت إزاء قضايا الإضراب، لكنه يسمح لأصحاب العمل بتسريح العمال دون إخطار إذا هم تغيبوا عن العمل "دون سبب سليم" لمدة سبعة أيام متوالية أو 20 يوماً متقطعة في العام الواحد.[209] وصدر قرار عن وزارة العمل بشأن النزاعات العمالية في عام 2003، وهو يحظر علناً وضمناً الإضراب والاعتصام بموقع العمل في المواد التالية:

المادة 2: أرباب العمل والعمال يحلون الخلافات جماعياً عبر التفاوض المباشر والوساطة والمصالحة، ثم التحكيم طبقاً للإجراءات الواردة في هذا القرار.

المادة 3: رب العمل أو العامل عليه إخطار قسم العمال المختص بالنزاع العمالي كتابة في اليوم نفسه. وإذا تعسر هذا، فيجب إخطار القسم المذكور مباشرة في يوم العمل التالي. ووقف العمل أو إغلاق المؤسسة غير مسموح فيما يخالف أحكام هذه المادة.[210]

وطبقاً للاتحاد الكونفدرالي الدولي للنقابات العمالية، فإن اللجنة التشريعية بوزارة العدل الإماراتية وافقت على مشروع قانون يسمح بتشكيل النقابات العمالية في القطاع الخاص، وهذا في أكتوبر/تشرين الأول 2004.[211] وفي مايو/أيار 2009، أشارت وزارة العمل إلى أن الحكومة ستُفعّل قانوناً يسمح بأنشطة النقابات العمالية بنهاية العام.[212] وكما هو

---

[207] انظر: Mahmoud Habboush, "Workers' rights concerns lead to labour overhaul," May 17, 2008, *The National*, http://www.thenational.ae/article/20080517/NATIONAL/532457547/1105/NEWS تمت الزيارة في 19 أبريل/نيسان 2009.

[208] تناقلت التقارير موافقة اللجنة التشريعية بوزارة العدل على مشروع قانون بتشكيل النقابات في القطاع الخاص في أكتوبر/تشرين الأول 2004، لكن القانون لم يصدر رغم الإعلان مراراً أنه سيصدر.

[209] القانون الاتحادي رقم 8 (1980) بشأن تنظيم علاقات العمل، مادة 120 (10).

[210] وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، قرار وزاري رقم 307 (2003)، بشأن النزاعات العمالية الجماعية، 31 مايو/أيار 2003، على: www.mol.gov.ae/pages-EN/documents-en/CollectiveLabourDisputes.htm وطبقاً للقرار فإن النزاع العمالي الجماعي هو خلاف بين رب العمل وعماله [على صلة] بمصلحة مشتركة لكافة العمال أو بعضهم في الشركة، أو المهنة أو الصنعة [أو] القطاع المعني" (مادة 1). القانون الاتحادي رقم 8 (1980) بشأن تنظيم علاقات العمل ورد فيه أن العامل يمكن وقفه عن العمل مؤقتاً إذا تم اتهامه بارتكاب... مخالفة على صلة بالإضراب" المادة 112. وهذه المادة بلغتها المبهمة غير واضحة بشأن ما إذا كان الإضراب في حد ذاته أو الأعمال الجنائية التي تم ارتكابها أثناء الإضراب، هي الخاضعة للتجريم.

[211] انظر: International Trade Union Confederation, "United Arab Emirates," *2007 Annual Survey of violations of trade union rights*, http://surveyo7.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=ARE&IDLang=EN تمت الزيارة في 18 مارس/آذار 2009.

[212] انظر: Jim Krane, "UAE to give workers right to form unions," Associated Press, March 30, 2006; Wafa Issa, "Revised Labour Law Ready in August," Gulf News, July 9, 2006, http://archive.gulfnews.com/indepth/labour/Emiritisation/10052327.html, تمت الزيارة في 18 مارس/آذار 2009.

مذكور في تقرير "بناء الأبراج وخداع العمال"، فإن هيومن رايتس ووتش طلبت تفاصيل عن التشريع المقترح ولم تحصل عليها. ولم ترد أخبار إضافية عن المقترح.

ويضمن القانون الدولي حق العمال في حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي، بما في ذلك الحق في تنظيم النقابات والحق في الإضراب. والإمارات، بصفتها دولة عضو في منظمة العمل الدولية، فهي ملزمة بالترويج لهذه الحقوق وحمايتها. وقد أعلنت منظمة العمل الدولية أن هذه المبادئ "الأساسية" مُلزمة لجميع الأعضاء، مثل الإمارات، التي لم تصدق على اتفاقيات المنظمة الحاكمة لهذه الحقوق (انظر الجزء الخاص بالتزامات الشركات والسلطات الإماراتية أدناه).

خشية إبداء التظلم أو الشكوى

جميع العمال الذين تمت مقابلتهم قالوا إنهم يخشون فصلهم أو ترحيلهم إذا استخدموا القنوات الرسمية للتظلم من الإساءات. ولم يقدم أي من العمال الوافدين الـ 94 الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش على جزيرة السعديات أو فكر في تقديم شكوى إلى وزارة العمل أو المحاكم أو سفاراتهم، أو لأية جهة.

وقال لـ هيومن رايتس ووتش عامل ذكر أن وكالة الاستقدام في باكستان خدعته كي يحضر إلى الإمارات بناء على وعود كاذبة بالأجور المرتفعة، قال إنه اختار ألا يطلب المساعدة من السفارة الباكستانية لأنه "أخشى أن يظهر اسمي في اليوم التالي في سجلات الشركة ويتم إنهاء عقدي".[213] وقال عامل طوب من الهند عمل مع شركة الحبتور في جزيرة السعديات إنه ما زال لم يحصل على أجر عمله عن العمل السابق، لكنه "إذا اشتكيت فسوف يخبر مشرف المخيم المكتب الرئيسي بأننا نكذب ونختلق المشكلات. قبل عام حين أتيت من إجازتي، تم فصل عامل لأنه اشتكى، والآن فأنا خائف من الشكوى".[214] مجموعة واحدة فقط من العمال الذين تمت مقابلتهم كانوا يعرفون بشخص تقدم بالشكوى.[215]

ولكي يباشروا قضاياهم، فعلى العمال تقديم شكاوى كتابية باللغة العربية على الأوراق الرسمية، والعمال، الذين في العادة أميين لا يعرفون كتابة أية لغة، يجب عليهم أولاً أن يذهبوا إلى "شركة كتابة على الحاسب الآلي" قبل تقديم شكاواهم. وفي القضايا التي تكون فيها الشكوى على صلة بمخالفة عقد، ينبغي على العامل تقديم الشكوى إلى مكتب الشكاوى بوزارة العمل في الإمارة التي أصدرت تصريح عمله.[216] وثمة مكتب شكاوى واحد من هذا النوع في أبو

---

[213] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل من شركة زبلن، منطقة المصافة الصناعية، أبو ظبي، 25 يوليو/تموز 2008.

[214] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامل من الحبتور، جزيرة السعديات، 27 سبتمبر/أيلول 2008.

[215] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سبعة من عمال شركة زبلن من "المناطق القبلية" في باكستان، منطقة المصافة الصناعية، أبو ظبي، 25 يوليو/تموز 2008. قال الرجال إن نجاراً باكستانياً يُدعى ذولفقير تقدم بشكوى في قسم التظلمات بوزارة العمل في المصافة بعد أن أخبره صاحب عمله بأنه غير مستحق لمكافأة نهاية الخدمة، وتُعادل أجر 21 يوماً من العمل عن كل عام، حتى يُنهي خدمته لمدة 5 أعوام، وقانوناً له الحق مع انتهاء صلاحية تأشيرته السارية لمدة 3 أعوام فقط.

[216] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي، السفارة الفلبينية، أبو ظبي، 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2008. للاطلاع على خلافات أخرى تشمل الخلاف على النقود، مثل الخلاف على الوقت الإضافي أو الامتيازات الصحية، ينبغي على العامل أن يقدم شكواه إلى محكمة الشريعة في أبو ظبي، أو ترفع وزارة العمل شكوى العامل إلى المحكمة. وتقوم وزارة العمل ومحكمة الشريعة بتوفير المترجمين الفوريين إذا كانت ثمة حاجة إليهم.

ظبي، في المصافة، وهو على مسافة ساعة تقريباً من جزيرة السعديات، ومكتب آخر في دبي، على مسافة 150 كيلومتراً شمال شرق جزيرة السعديات.

ورداً على أسئلة من هيومن رايتس ووتش، ذكرت شركة إد زبلن أيه جي أن عمالها شكلوا لجاناً لتقديم الشكاوى إلى إدارة الموقع.[217] وقالت مجموعة الحبتور لايتون: "جميع التظلمات يُنظر فيها، ويتم التحقيق فيها وكتابة التقارير عنها وتُحل وتُسمع شكوى العمال بلا خوف من الانتقام"، وأنها توفر لعمالها وسائل النقل للاطلاع على الخدمات العامة، ومنها المحاكم.[218] وتشير الأبحاث التي تمت في هذا التقرير إلى أن أية إجراءات تتخذها الشركات حالياً لمد العمال بوسائل فعالة وحقيقية للاطلاع على آليات الشكاوى، وبينما هي خطوة تحظى بالترحيب، فهي وبوضوح غير ملائمة أو كافية.

الجهات المشاركة في البناء في جزيرة السعديات

شركة التطوير والاستثمار السياحي، اللوفر، غوغنهايم، جامعة نيويورك، شركة إد زبلن أيه جي، مجموعة الحبتور لايتون، آراب تيك، الجابر، سيف بن درويش، شركة أبو ظبي الوطنية للفنادق، المؤسسات الهندسية المشاركة في تصميم المتحف البحري ومتحف الشيخ زايد ومركز الفنون

قابلت هيومن رايتس ووتش مسؤولين من شركة التطوير والاستثمار السياحي في أبو ظبي في نوفمبر/تشرين الثاني 2008 لمناقشة بواعث القلق التي انتهت إليها أبحاثنا، ومن ثم كتبت إلى الشركة تطلب المعلومات عن كيفية التصدي لبواعث القلق هذه. وأثرنا بواعث القلق الخاصة بالعمال في جزيرة السعديات، ومنها: مصادرة جوازات سفر العمال، إخفاق أصحاب العمل في ترجمة العقود إلى لغات يفهمها العمال، خداع وكالات الاستقدام للعمال بشأن ظروف العمل، الرسوم الباهظة التي يتكبدها العمال ويدفعونها لهذه الوكالات، التأخر في دفع الرواتب للعمال وعدم الانتظام في دفع الرواتب، الخصومات غير القانونية من الرواتب، نقص أيام الراحة والعطلات، الراتب الإضافي، ساعات الراحة، خشية العمال إبداء التظلم والشكوى، شكوى العمال من مطالبة أصحاب عملهم لهم بدفع نفقات الرعاية الصحية أو خصمها من أجورهم، الحرمان من الحق في تكوين النقابات. كما تم إرسال طلبات بمعلومات عن تفتيش وزارة العمل على مواقع البناء والإعاشة، وأية حوادث في مواقع العمل قد تكون وقعت على الجزيرة.

وبالإضافة إلى التعريف بالإساءات المتفشية بحق العمال في جزيرة السعديات، دعونا شركة التطوير والاستثمار السياحي والمؤسسات الثقافية وشركات التصميم الهندسي إلى إضافة أحكام إلى عقودهم الخاصة بالتطوير والتصميم، من شأنها أن تكفل تدابير الحماية للعمال المشتغلين بمشروعاتهم هذه.[219] والحاجة إلى أحكام تعاقدية صريحة تنبع في الأغلب من إخفاق المؤسسات في الإمارات وأبو ظبي في إنفاذ قوانين العمل الإماراتية الموجودة، وكذلك صمت قوانين العمل الإماراتية إزاء جملة من حقوق العمال المعترف بها عالمياً.

ولم تجب شركة التطوير والاستثمار السياحي مباشرة على هذه الأسئلة، لكنها ألمحت إلى أنها بصفتها "الجهة الأساسية المسؤولة عن التطوير في جزيرة السعديات... نعمل مع عدة متعاقدين مفوضين بتطوير الجزيرة. والعمال

[217] رسالة من إد زبلن، إلى هيومن رايتس ووتش، 1 أبريل/نيسان 2009.

[218] رسالة من الحبتور لايتون، إلى هيومن رايتس ووتش، 7 أبريل/نيسان 2009.

[219] مراسلات هيومن رايتس ووتش مع الشركات والمؤسسات متوفرة لدى الطلب.

الموظّفين للعمل على الجزيرة هم موظفين لدى المتعاقدين وليسوا موظفين بشكل مباشر طرف شركة التطوير والاستثمار السياحي. أيضاً، وبناء على المذكور أعلاه، فإننا نود أن ننبهكم إلى أننا لا يمكننا إلا الإجابة على الأسئلة الخاصة بمجال عمل شركة التطوير والاستثمار السياحي. ومن ثم فإننا نعتقد أن عليكم توجيه بعض أسئلتكم إلى الهيئات الحكومية المختصة".[220]

وأمدت شركة التطوير والاستثمار السياحي هيومن رايتس ووتش ببعض الأحكام الثابتة في عقودها مع شركات الإنشاءات التي تعمل في جزيرة السعديات،[221] وقالت إنها كتبت إلى المتعاقدين معها تطالبهم بذكر التزامهم بهذه الأحكام. وقالت الشركة إنها عينت أيضاً مُراجع للالتزام بممارسات التوظيف لمراقبة وضمان التزام المتعاقدين بعقودهم وبالقانون فيما يتعلق بشؤون التوظيف". وأن الشركة ستفرض العقوبات التي تصل إلى فسخ العقود إذا أخفق المتعاقدون في دفع التعويض عن أية مخالفات بعد إخطارها بالسابق.

وتصريح شركة التطوير والاستثمار السياحي بأنها عيّنت مُراجع لضمان التزام المتعاقدين بهذه الأحكام هو خطوة تستحق الترحيب، وكذلك مطالبة المتعاقدين بتقديم تقارير تقدم شهرية تشمل إحصاءات عن السلامة وتفاصيل عن الحوادث الخطرة. كما أنه مما يستحق الذكر هو الرسالة التي قالت الشركة إنها أرسلتها إلى المتعاقدين تطالبهم فيها بالتأكيد على أنهم "لا يشاركون في أو يدعمون استخدام العمل الجبري"، ولا يطالبون موظفيهم بتسليم جوازات سفرهم لدى بدء العمل، ولا يؤخرون الأجور عن الموظفين.[222] كما طلبت شركة التطوير والاستثمار السياحي أن تطلعها هيومن رايتس ووتش على أية معلومات لديها عن انتهاكات محددة أو إساءات بعينها تعرفت إليها من تحقيقاتها بجزيرة السعديات.

إلا أنه باستثناء المتطلبات المبهمة السطحية بأن يلتزم المتعاقدون بـ "القوانين المطبقة"، فإن أحكام عقود شركة التطوير والاستثمار السياحي لا تتصدى بشكل محدد للإساءات المتعلقة بالاستخدام والتعاقد ودفع الأجور للعمال، وتحديداً دفع رسوم الاستقدام غير القانونية. وكذلك، فبينما رسالة الشركة إلى المتعاقدين التي تطالبهم بالتأكيد على عدم استخدام العمل الجبري وعدم مصادرة جوازات السفر وعدم منع الأجور، هي مما يحظى بالترحيب، فإن أبحاثنا على جزيرة السعديات وأماكن أخرى في أبو ظبي ودبي، في عام 2008 وفيما سبق في 2006، توحي بقوة بأن هذه المشكلات منتشرة بشكل شبه كامل في قطاع العمل بأسره في الإمارات. وثمة حاجة لما هو أكثر بكثير من الخطابات، قبل أن تفي شركة التطوير والاستثمار السياحي بأن المتعاقدين معها لا يصادرو جوازات السفر أو يمنعون الأجور، ويتطلب موضوع العمل الجبري التفسير، إذ أن المشكلة تشمل تهديد أصحاب العمل بالخصم من الأجور أو مكافأة نهاية الخدمة أو فرض أية عقوبات على الموظفين الذين يريدون ترك وظائفهم في أي وقت. وعلى شركة التطوير

---

[220] رسالة من شركة التطوير والاستثمار السياحي إلى هيومن رايتس ووتش، 26 يناير/كانون الثاني 2009.

[221] طبقاً لشركة التطوير والاستثمار السياحي فإن أحكامها التعاقدية تطالب المتعاقدين في جزيرة السعديات بالالتزام بتطبيق القانون والأنظمة الخاصة بالسلامة، وتحضير تقارير التقدم الشهرية التي تشمل إحصاءات السلامة وتفاصيل عن الحوادث أو الأنشطة الخطرة، وتوفير الإعاشة الضرورية والمرافق الأساسية للعاملين، واتخاذ كل الاحتياطات المستطاعة للحفاظ على صحة وسلامة الأشخاص المتعاقدين معها، وضمان أن العاملين الطبيين، ومرافق الإسعافات الأولية، وخدمات الإسعاف متوفرة طوال الوقت في موقع العمل، وفي مكان إعاشة المتعاقدين، وللعاملين بشركة التطوير والاستثمار السياحي، مع تعيين مسؤول وقاية من الحوادث في الموقع، ويتولى مسؤولية الحفاظ على السلامة وحماية الأشخاص من الحوادث ، وله مسؤولية إصدار التعليمات واتخاذ الاحتياطات الوقائية لمنع الحوادث، وتدوين سجلات وكتابة تقارير عن الصحة والسلامة والرفاهية، وتوفير التفاصيل عن أية حوادث ما إن تقع. المرجع السابق.

[222] شركة التطوير والاستثمار السياحي، "رسالةإلى المتعاقدين بشأن متطلبات العاملين والعمل"، يناير/كانون الثاني 2009، توجد نسخة منها لدى هيومن رايتس ووتش.

والاستثمار السياحي فضلاً عن هذا أن تضمن أن العاملين يعرفون تمام المعرفة بحقوقهم، ولديهم اطلاع على آليات التظلم الحكومية دون خوف من الانتقام. والأحكام التي تضمها شركة التطوير والاستثمار السياحي إلى عقودها مع شركات البناء يبدو أنها لم تنجح في حماية حقوق العمال. وليس من المعروف إن كانت الشركة تراقب الالتزام بهذه الأحكام، أو إذا كانت المراقبة قد حسّنت من ظروف العمل.

كما أشارت شركة التطوير والاستثمار السياحي إلى "تقرير المسؤولية الاجتماعية للشركة لعام 2009"، الذي يصف معايير الإسكان التي تفوق المعايير الإماراتية.[223] وقد فتشت هيومن رايتس ووتش بعد مساكن العمال الجديدة في الجزيرة، وفي منطقة أخرى في أبو ظبي، أثناء صيف وخريف عام 2008، وبدا أن الحجرات غير مزدحمة. وأثناء عمليات تفتيش موجزة، شاهدت هيومن رايتس ووتش حجرات صغيرة مكيفة تُضيف كل منها أربعة عمال في أسرّة من دورين، وفيها دواليب لوضع متعلقاتهم. وبدا أن الحجرات ودورات المياه نظيفة، رغم أنه في مبنى إسكان في جزيرة السعديات كان يوجد حوض واحد يضخ المياه في منطقة دورات المياه، وقال العمال إن نحو 80 عاملاً يستخدمونه.

وفيما يتعلق بالمؤسسات الدولية المشاركة، فإن الوكالة الفرنسية المسؤولة عن اللوفر أبو ظبي كانت الجهة الأكثر استجابة لبواعث القلق التي أثارتها هيومن رايتس ووتش.[224] وفي اجتماعات تمت في مايو/أيار 2008، أمدت وكالة المتاحف الفرنسية هيومن رايتس ووتش بنسخة من حُكم في عقودها مع شركة التطوير والاستثمار السياحي. وللشركة سلطة التعاون مع المتعاقدين الذين سيقومون ببناء متحف اللوفر أبو ظبي، لكن طبقاً للعقد، يجب ألا تتعاون إلا مع المتعاقدين الذين ينفذون برنامج تأمين يفي بمعايير المسؤولية الاجتماعية 8000 أو يماثله، وهو "معيار محاسبي لنظام التأكد من تنفيذ الأطراف الثالثة، ويحدد المتطلبات الواجبة الاتباع التي يجب أن يفي بها أصحاب العمل في موقع العمل، ومنها حقوق العمال وظروف موقع العمل، ونظم الإدارة. والعناصر المعيارية من هذا المعيار تستند إلى القانون الوطني، والمعايير الدولية لحقوق الإنسان، واتفاقيات منظمة العمل الدولية".[225] إلا أنه فيما يسمح الاتفاق للوكالة بمطالبة شركة التطوير والاستثمار السياحي بالتأكيد على أن جميع المتعاقدين لديها الذين يعملون بموقع المشروع يستوفون هذه المعايير، فإن العقد لا يشمل أية ضمانات أو أحكاماً تُمكن الوكالة من تطبيق معايير SA8000.

وفي ديسمبر/كانون الأول 2008، قابلت هيومن رايتس ووتش مجدداً مسؤولين من وكالة المتاحف الفرنسية في باريس، لعرض نتائج أبحاثنا عن أوضاع العمل في أبو ظبي. وقال المسؤولون إنهم يركزون على أهمية مراقبة حقوق العمال في جزيرة السعديات لشركة التطوير والاستثمار السياحي، ونجحوا في الحصول على اتفاق من الشركة يسمح لهم بمراجعة ظروف العمل في موقع عمل متحف اللوفر أبو ظبي بصورة مستقلة.

---

[223] TDIC, "CSR Report 2009," بلا تاريخ، توجد نسخة لدى هيومن رايت سووتش.

[224] مهمة الوكالة هي "تنفيذ اتفاق التعاون الموقع في 6 مارس/آذار 2007 بين فرنسا والإمارات العربية المتحدة بشأن إنشاء متحف عالمي في أبو ظبي"، و"تشكيل الجمعية العامة لهيئة المتاحف الفرنسية"، 11 يوليو/تموز 2007، على:
http://www.diplomatie.gouv.fr/en/article_imprim.php3?id_article=9530, 22 أبريل/نيسان 2009.

[225] انظر: Social Accountability International, SA 8000:2008, "About the Standard," صفحة 2، متوفر للتحميل من موقع: www.sa-intl.org

كما قابلت هيومن رايتس ووتش مسؤولين فرنسيين، منهم مستشار للثقافة والتعليم والشباب والرياضة في الرئاسة الفرنسية. وقال المسؤول إنه لا تربطه بمشروع اللوفر إلا علاقة بسيطة لكنه "سيبذل ما بوسعه" لضمان عدم الإساءة لحقوق العمال أثناء العمل بالبناء. وفيما بعد، في رد على رسالة تفصيلية تشرح بواعث قلقنا، كتب المسؤول أن المسألة لا تدخل ضمن اختصاصه. وقابلت هيومن رايتس ووتش مسؤولين حكوميين فرنسيين آخرين في وزارة الثقافة ووزارة الشؤون الخارجية، للمتابعة بشأن التوصيات التي يجب أن تتعهد وكالة المتاحف الفرنسية فيها بأن مشروع اللوفر لن يُشغل عمالاً تعرضوا للإساءات بل تتم معاملتهم بموجب ممارسات العمل "المتبعة" في الإمارات، من بين عدة خطوات أخرى.

وفي فبراير/شباط 2007، بعد صدور تقارير إعلامية بأن مؤسسة سولومن ر. غوغنهايم تخطط لبناء متحف لها في جزيرة السعديات، كتبت هيومن رايتس ووتش أيضاً إلى المؤسسة وإلى الشركة الهندسية التي تصمم المتحف، وهي غيهري بارتنرز، لدعوة غوغنهايم إلى اتخاذ خطوات لمكافحة احتمال معاناة العمال في السعديات من تفشي ممارسات العمل المسيئة.[226] وفي أبريل/نيسان 2008، في اجتماع مع هيومن رايتس ووتش، قال المستشار العام لمؤسسة غوغنهايم إن السلطات المحلية في أبو ظبي اتخذت خطوات واعدة لتحسين ظروف العمال الأجانب، وألمح إلى أن تقرير هيومن رايتس ووتش لعام 2006 لم يغط إلا شمال الإمارات، مما يعني أن أبحاثه غير كافية لاستنباط وجود إساءات في أبو ظبي.[227] كما قال مسؤولو غوغنهايم بأن أبو ظبي إمارة استثنائية وعرضة أكثر من غيرها للتغييرات. وكما سبق الذكر في "الملخص"، فإن هيومن رايتس ووتش قابلت في فبراير/شباط 2009 استشاريين تابعين لمشروع غوغنهايم في أبو ظبي، وعرفت أنه رغم بواعث قلق غوغنهايم المبكرة بشأن احتمال تعرض عمال البناء الوافدين في الإمارات للإساءات، فلا توجد مراقبة قائمة أو أحكام تخص حقوق العمال في عقود المؤسسة مع شركة التطوير والاستثمار السياحي. وحتى 7 أبريل/نيسان 2009، بعد أكثر من عامين، لم نتمكن من مقابلة أي مسؤولين يتولون مسؤولية مشروع غوغنهايم في جزيرة السعديات.

كما كتبت هيومن رايتس ووتش إلى رئيس جامعة نيويورك في 11 سبتمبر/أيلول 2007، تُحدد له بواعث القلق، التي بناء على أبحاثنا وتقاريرنا، التي تُرجح أن يتعرض الموظفين في مشروع بناء الجامعة على جزيرة السعديات للإساءات. ولم ترد جامعة نيويورك. واتصلت هيومن رايتس ووتش بالرئيس المعين لجامعة نيويورك في أبو ظبي وذكرت له بواعث قلقنا، في 2 أكتوبر/تشرين الأول 2008، ومجدداً لم يصلنا أي رد. وبعد محاولات أخرى، ردت جامعة نيويورك في رسالة أرسلتها في 11 فبراير/شباط 2009 بعرض للمقابلة. وأخيراً، في 20 أبريل/نيسان قابلنا عميد جامعة نيويورك في أبو ظبي، ومدير العلاقات العامة الأميركي بالفرع الجديد، ومساعد المستشار العام لجامعة نيويورك. وما تم من مناقشات معروض في قسم "الملخص" أعلاه.[228]

---

[226] رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى مؤسسة سولومن ر. غوغنهايم، 5 فبراير/شباط 2007، رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى غيهري بارتنرز، 8 فبراير/شباط 2007. في الرسالة التي تم تلقيها في 20 ديسمبر/كانون الأول 2007، أخطرت مؤسسة غوغنهايم هيومن رايتس ووتش بأن سياسات التوظيف في متحف أبو ظبي ستكون متفقة مع المعايير الدولية للمتحف، وكذلك مع القوانين الإماراتية. ولاحظت هيومن رايتس ووتش فيما يخص الرد أن القوانين الإماراتية لا تفي بالقوانين الدولية لحقوق العمال أو هي تخالفها، وطلبت التوضيح عن علاقة معايير المتحف الدولية بممارسات العمل التي ستتم. رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى مؤسسة غوغنهايم، 29 يناير/كانون الثاني 2008.

[227] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مسؤولين من مؤسسة سولومن ر. غوغنهايم، نيويورك، 18 أبريل/نيسان 2008.

[228] "بيان قيم العمل" الخاص بجامعة نيويورك، المذكور في الملخص، متوفر على: http://nyuad.nyu.edu/about/labour.values.html

كما شاركت هيومن رايتس ووتش في جهود لتعديل نظام العمل العادل لجامعة نيويورك، لضمان أن أحكامه ستُطبق على فروع الجامعة خارج الولايات المتحدة، مثل الفرع المخطط إنشاءه في أبو ظبي. وحتى كتابة التقرير، كان مجلس جامعة نيويورك، المكون من هيئة الجامعة والطلاب، يراجع مشروع نظام العمل العادل للتصويت على إصداره مرفوعاً بتوصيات إلى الإدارة.

ولم يرد المتحف البريطاني على رسالتنا إليه التي أبدينا فيها تفصيلاً بواعث قلقنا إزاء استغلال عمال البناء في الإمارات، وقد أرسلناه رداً على تقارير بأن المتحف يعتزم أن يتواجد في أبو ظبي.

وقد اتصلت هيومن رايتس ووتش بكل من المؤسسات الهندسية، أتيليه جين نوفيل، وغيهري بارتنرز، وزها حديد، وتاداو أندو، وفوستر وشركاه، ورافييل فينولي، وهي المؤسسات المختارة لتصميم المباني الأهم في جزيرة السعديات، ونقلنا إليها بواعث قلقنا.[229] وكما سبق الذكر، فلم يرد منها سوى شركة غيهري.

المتعاقدون

لم تكن أعمال بناء مباني المتاحف والجامعة قد بدأت على جزيرة السعديات لدى الانتهاء من هذا التقرير، لكن شركات البناء التي تشمل آراب تيك والحبتور لايتون والجابر وسيف بن درويش وزبلن انتهت بالفعل من أعمال تحضيرية وأعمال بنية تحتية موسعة على الجزيرة. ومثل جميع الشركات التي تعمل على السعديات، فهي متعاقدة مع شركة التطوير والاستثمار السياحي. وقبل إجراء رحلاتنا البحثية في صيف وخريف 2008، كتبت هيومن رايتس ووتش أيضاً إلى كل شركة منها تطلب المقابلة ولإبداء قلقنا إزاء حقوق العمال الوافدين، ولم تقابلنا أي من هذه الشركات. كما قابلنا أثناء بحثنا أيضاً عمالاً من شركة أبو ظبي الوطنية للفنادق/كومباس، التي تخدم مخيم العمال الرئيسي الجديد في جزيرة السعديات. وفي مطلع عام 2009 كتبنا مجدداً للشركات نخطرها بنتائج أبحاثنا الأولية ونطلب منها المزيد من المعلومات. وحتى 7 أبريل/نيسان، لم ترد سوى زبلن والحبتور لايتون على الرسائل، وردودهم واردة في الأجزاء ذات الصلة من التقرير.

السلطات الإماراتية

طلبت هيومن رايتس ووتش المعلومات من وزارة العمل عن التقدم الذي تحرزه الإمارات بشأن جهود إصلاح قطاع العمال، بما في ذلك وضع مراجعة مشروع قانون العمل، والخط الخاصة بزيادة أعداد المفتشين العماليين، ومذكرات التفاهم مع الدول الراسلة للعمال، ومقترحات محتملة بتشريعات تسمح بالعمل النقابي وغيرها من المجالات.[230] وطلبت هيومن رايتس ووتش المعلومات عن تحركات الوزارة لمكافحة مصادرة جوازات سفر العمال، وفرض الرسوم غير القانونية على العمال وخداعهم بشأن أوضاع العمل من قبل وكالات استقدام العمال، والخصم غير القانوني من رواتبهم والتأخر في دفع الرواتب، ونقص الأجر عن العمل الإضافي، وعدم كفاية الإجازات وساعات الراحة، والتفتيش على أوضاع الصحة والسلامة، وأجواء الإكراه في توقيع العقود. كما سألنا إدارة الجنسية والإقامة بوزارة الداخلية عن معلومات بشأن عدد العمال الوافدين في أبو ظبي، وتفاصيل عن المعايير الخاصة بالموافقة على أو رفض أو إلغاء تأشيرات العمل، والإجراءات المتبعة لترحيل العمال، والجهود الخاصة بمكافحة بيع التأشيرات غير

[229] رسائل هيومن رايتس ووتش إلى هذه المؤسسات الهندسية، متوفرة لدى الطلب.

[230] رسالة هيومن رايتس ووتش إلى مستشار بوزارة العمل الإماراتية، 20 مارس/آذار 2009.

القانوني، والتفتيش على المساكن المستخدمة في الإسكان غير القانوني للعمال.[231] ولم ترد وزارة العمل أو وزارة الداخلية حتى تماثل هذا التقرير للطباعة.

[231] رسالة هيومن رايتس ووتش إلى رئيس الإدارة العامة للجنسية والإقامة، وزارة الداخلية، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2008، و10 مارس/آذار 2009.

التزامات السلطات الإماراتية بموجب القانون الدولي والمعايير الدولية لمسؤولية الشركات

هناك جملة شاملة من معايير القانون الدولي التي تحمي حقوق العمال، وقد تطورت على مدار أكثر من 90 سنة، منذ إنشاء منظمة العمل الدولية. وهذه المعايير تنطبق على جميع العمال في الدولة، سواء الوافدين أو المواطنين. وفي أغلب الحالات، تلتزم الحكومة بضمان احترام حقوق العمال بموجب القانون والأنظمة والتحقيق والمقاضاة وفرض العقوبات، كلما نشأت الضرورة لأي من السابق.

الالتزامات القانونية الدولية على السلطات الإماراتية

الإمارات العربية المتحدة عضو بمنظمة العمل الدولية وقد صدقت على ست من اتفاقيات المنظمة الأساسية الثماني، وهي تحديداً اتفاقيات على صلة بالقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي، والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالتوظيف والمهن، والقضاء على عمل الأطفال. كما صدقت الإمارات على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1 الخاصة بساعات العمل، واتفاقية رقم 81 الخاصة بالتفتيش على العمل، واتفاقية 89 الخاصة بالعمل الليلي (للنساء).[232]

وعلى الإمارات أن تصدق على اتفاقيتين أساسيتين من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، بشأن حرية تكوين الجمعيات،والحق في التنظيم والتفاوض الجماعي (رقم 87 و98).[233] ورغم أنها لم تفعل، فإن الإمارات بلا شك ملزمة، بصفتها عضو في منظمة العمل الدولية، باحترام "القواعد العامة التي تمت صياغتها للصالح العام... ومن بين هذه المبادئ، حرية تكوين الجمعيات التي أصبحت قاعدة عرفية تعلو الاتفاقيات".[234] وكما أوضحت منظمة العمل الدولية في إعلانها بالمبادئ الأساسية عام 1998 بشأن حقوق العمل:

> جميع الأعضاء، حتى إذا لم يكونوا قد صدقوا على الاتفاقيات المعنية، عليهم الالتزام النابع من حقيقة انضمامهم بالعضوية إلى المنظمة، باحترام وترويج وتحقيق المبادئ الخاصة بالحقوق الأساسية التي تتناولها الاتفاقيات، بحسن نية وطبقاً لدستور منظمة العمل الدولية، وهي تحديداً: (أ) حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحق في التفاوض الجماعي...[235]

---

[232] صدقت الإمارات على اتفاقيات رقم 1 و29 و81 و89 في 27 مايو/أيار 1982، وعلى اتفاقيات 100 و105 في 24 فبراير/شباط 1997، على اتفاقية 138 في 2 أكتوبر/تشرين الأول 1998، وعلى اتفاقيات 111 و182 في 28 يونيو/حزيران 2001. انظر: http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN تمت الزيارة في 16 فبراير/شباط 2009.

[233] اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم، 68 U.N.T.S. 17, دخلت حيز النفاذ في 4 يوليو/تموز 1950. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن الحق في التنظيم والتفاوض الجماعي، 96 U.N.T.S. 257, دخلت حيز النفاذ في 18 يوليو/تموز 1951.

[234] لجنة منظمة العمل الدولية المعنية بحرية تكوين الجمعيات، "تقرير بعثة تقصي حقائق ومصالحة: شيلي، 1975، فقرة 10".

[235] انظر: International Labour Organization, Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work, http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm, تمت الزيارة في 16 فبراير/شباط 2009.

من ثم فإن الإمارات مطلوب منها دعم وتحقيق حق "جميع العمال... في تشكيل الجماعات والانضمام إليها بحرية، التي ترمي إلى دعم والدفاع عن مصالحهم المهنية".[236] وبصفة الإمارات عضو بمنظمة العمل الدولية، فعليها السماح لمنظمات العمال بأن تؤسس لنفسها قواعدها الخاصة، وأن تعمل بحرية، وأن تنتخب لها ممثلين في إطار الحرية الكاملة، وأن تكون هذه المنظمات مستقلة حقاً وحرة من التدخل الخارجي.[237] بالإضافة إلى أن منظمة العمل الدولية تتطلب من الدول الأعضاء فيها أن تُدخل الحق في حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي ضمن الإطار القانوني للدولة.[238] من ثم فعلى الإمارات أن تصدق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 87 و98 بشأن حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي، وأن تعدل قانون العمل لديها بحيث يشمل ضمانات الحماية الواردة في الاتفاقيتين.

كما أن على الإمارات الالتزام بحماية حق العمال في الإضراب، والذي وصفته لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عام 1994 بأنه "مرتبط ولصيق بالحق في التنظيم".[239]

وكخطوة أولى نحو التصدي للمخاوف الجسيمة الخاصة بصحة وسلامة العمال، على الإمارات أن تنظر في التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 الخاصة بالصحة والسلامة المعنية للعمال.[240] وتطالب الاتفاقية السلطات الحكومية بضمان "النشر السنوي للمعلومات الخاصة بالحوادث أثناء العمل، والأمراض في موقع العمل وغيرها من الإصابات الصحية التي تظهر في معرض العمل أو على صلة به". وتدعو إلى "تطبيق القوانين والأنظمة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية" وتدعو إلى "التحقيق في حوادث العمل... وبشأن أية إصابات أخرى صحية على صلة بالعمل ويبدو أنها تعكس مواقف جسيمة". كما تدعو الاتفاقية الدول الأطراف إلى "تشكيل وتنفيذ والمراجعة الدورية للسياسة الوطنية الخاصة بالسلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل".

وعلى الإمارات أن تصدق أيضاً على اتفاقيات حقوق الإنسان الأساسية، والتي تحمي أحكامها حقوق العمال. وهي من مجموعة قليلة للغاية من الدول التي لم تصدق على أي من العهدين الأساسيين لحقوق الإنسان. فالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يقر بـ "حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها" و"حق الإضراب".[241] والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية يضمن الحق في

---

[236] منظمة العمل الدولية، صفحة على الإنترنت مخصصة لإعلان المبادئ الأساسية والحقوق في موقع العمل، جزء عن "حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحق في التفاوض الجماعي"، ", http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--en/index.htm تمت الزيارة في 16 فبراير/شباط 2009.

[237] المرجع السابق.

[238] المرجع السابق.

[239] مؤتمر العمل الدولي لعام 1994، التابع لمنظمة العمل الدولية، "حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي: الحق في الإضراب، تقرير لجنة الخبراء عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات"، الجلسة 81، جنيف، 1994، التقرير 3 (جزء 4 ب)، فقرة 151. لجنة خبراء منظمة العملة الدولية مشكلة من مجموعة من الخبراء المستقلين. ومن مسؤولياتها مراجعة التقارير المقدمة من الدول أعضاء المنظمة عن تصديقها والتزامها باتفاقيات المنظمة وتوصياتها، وتحضير تقارير سنوية عن ملاحظاتها العامة بشأن دول بعينها.

[240] اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنية، تم تبنيها في 22 يونيو/حزيران 1981، رقم 1331 U.N.T.S. 279, دخلت حيز النفاذ في 11 أغسطس/آب 1983.

[241] العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تم تبنيه في 16 ديسمبر/كانون الأول 1966، قرار جمعية عامة رقم 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. 16) at 49, U.N. Doc. A/6316 (1966), 993 U.N.T.S. 3, دخل حيز النفاذ في 3 يناير/كانون الثاني 1976، مادة 8 (1)(أ)(د).

حرية تكوين الجمعيات، وورد فيه: "لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".[242] كما ورد في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: "لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص... ظروف عمل تكفل السلامة والصحة".[243]

وينبغي على الإمارات أيضاً التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وذويهم، وأن تُدخل أحكام الاتفاقية إلى قانون العمل الوطني كي تمد العمال المهاجرين بضمانات الحماية المستحقة لهم بموجب القانون الدولي. وتحظر الاتفاقية صراحة أن يصادر أصحاب العمل جوازات سفر العمال المهاجرين أو تصاريح عملهم (مادة 21).

المسؤولية الاجتماعية للشركات

الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، التي تكفل لجميع الأشخاص المساواة في الحقوق التي لا يمكن التنازل عنها لأنها لصيقة بالكرامة الإنسانية، تولي اهتماماً خاصاً لدور الدول، بصفتها الجهة المسؤولة الأساسية بموجب القانون الدولي، عن الحفاظ على هذه الحقوق.[244] ودور الدولة يشمل حماية الأفراد والمجتمعات من انتهاكات حقوق الإنسان التي يتم ارتكابها من قبل الشركات وغيرها من الفاعلين من غير الدول. إلا أن الشركات وغيرها من الفاعلين، عليها بدورها مسؤوليات. ففي ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تم التركيز على أن "كل عضو في المجتمع" يتحمل المسؤولية.[245] بالإضافة إلى أن الشركات يمكن أن تُلزم بالمعايير الدولية لحقوق الإنسان، ومنها معايير العمل، من حيث كونها معايير دخلت ضمن التشريعات الوطنية في البلدان التي تعمل بها هذه الشركات.

والمبدأ الأساسي الخاص بمسؤولية احترام حقوق الإنسان، ومنها حقوق العمال، نال اعترافاً موسعاً على المستوى الدولي. على سبيل المثال، هو مذكور في ميثاق الأمم المتحدة العالمي،[246] والأدلة التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات متعددة الجنسيات،[247] والإعلان الثلاثي لمنظمة العمل الدولية الخاص بالمبادئ الحاكمة

---

[242] العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، تم تبنيه في 16 ديسمبر/كانون الأول 1966، قرار جمعية عامة 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. 16) at 52, U.N. Doc. A/6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171 دخل حيز النفاذ 23 مارس/آذار 1976، مادة 22.

[243] العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مادة 7.

[244] انظر هيومن رايتس ووتش ومركز حقق الإنسان والعدالة العالمية، على هامش الربح: حقوق في خطر في الاقتصاد العالمي، فبراير/شباط 2008.

[245] بالإضافة إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، فإن ديباجة كل من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يقران بأن هناك آخرين غير الدول – أفراد تحديداً – عليهم مسؤوليات خاصة بحقوق الإنسان، ومنهم الأشخاص الاعتباريين (الشركات منها) وكذلك الأشخاص الطبيعيين. فضلاً عن أنه ثمة إجماع واسع على أن الشركات عرضة للمسؤولية المباشرة عن انتهاكات حقوق الإنسان التي ترقى لجرائم دولية، ومنها الاستعباد والإبادة الجماعية وجرائم الحرب والجرائم ضد الإنسانية. انظر تقرير هوامش الربح، ملحوظة 3، صفحة 4.

[246] لمزيد من المعلومات، انظر موقع ميثاق الأمم المتحدة العالمي على: www.unglobalcompact.org

[247] انظر الأدلة الإرشادية للشركات متعددة الجنسيات: النص والتعليق والتوضيح، DAFFE/IME/WPG(2000)15/FINAL 31 أكتوبر/تشرين الأول 2001.

للشركات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية (إعلان مبادئ منظمة العمل الدولية الثلاثي)،[248] وقرارات مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وسابقه، لجنة حقوق الإنسان.[249]

ورغم أن ثمة إجماع دولي بشأن مسؤولية الشركات عن احترام حقوق العمال الإنسانية، فإن الاتفاق العام لا يشمل القضايا الخاصة بكيفية ضمان صيانة الشركات لهذه المسؤولية من حيث الممارسة، حيثما كان لها نشاط.[250] بدلاً من هذا دأبت الأمم المتحدة ومنظمات دولية أخرى على تطوير عدة معايير وأدلة توجيهية، مستمدة من قوانين حقوق الإنسان والعمل الدولية، والمقصود منها توجيه الشركات في عملياتها ومشروعاتها. وبعض هذه المعايير مذكورة هنا، لأغراض التوضيح.

ميثاق الأمم المتحدة العالمي هو مبادرة طوعية تتعهد فيها الدول بالتزامها بعشرة "مبادئ مقبولة عالمياً في مجال حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد"، وهي مشتقة، من بين نصوص أخرى، من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وإعلان منظمة العمل الدولية الخاص بمبادئ وحقوق العمل،[251] وهي مُلزمة بأن "تلتزم عملياتها وخططها" بهذه المبادئ.[252] وتشمل هذه المبادئ:

المبدأ 1: على الشركات أن تدعم وتحترم حماية حقوق الإنسان المعترف بها دولياً.
المبدأ 2: ضمان عد تواطؤ الشركات في انتهاكات حقوق الإنسان.
المبدأ 3: على الشركات أن تصون الحق في حرية تكوين الجمعيات وأن تعترف فعلياً بالحق في التفاوض الجماعي.
المبدأ 4: القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.

ومن شركات الإنشاءات التي تبيّنت هيومن رايتس ووتش أنها تعمل على جزيرة السعديات – آراب تيك، الحبتور، الجابر، لايتون، سيف بن درويش، زبلن – فإن آراب تيك هي الوحيدة المنتمية بالعضوية إلى ميثاق الأمم المتحدة العالمي، طبقاً لقاعدة بيانات المشاركين في الميثاق.[253] وشركة أبو ظبي الوطنية للفنادق/كومباس، وشركة التطوير

---

[248] انظر International Labour Office Governing Body, ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 204th Session, Geneva, November 1977, third edition, 2001

[249] انظر قرار مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان رقم 7/8، "ولاية الممثل الخاص للأمين العام بشأن حقوق الإنسان والشركات متعددة الجنسيات وغيرها من الكيانات الربحية".

[250] لا يوجد تفاهم مشترك بعد إزاء المنظور الإجمالي لمسؤوليات الشركات الخاصة بحقوق الإنسان (بما في ذلك في ظل الظروف الخاصة التي تفي فيها الشركة بمسؤولية العمل العام و/أو توفر خدمات أساسية)، وسواء كانت ملزمة أم لا بموجب القانون الدولي، وإن كان يمكن إنفاذها. في الماضي، تبين أن مثل هذه القضايا مثيرة للجدل لاقصى حد.

[251] انظر: "The ten principles of the UN Global Compact," UN Global Compact website, http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html, تمت الزيارة في 16 فبراير/شباط 2009.

[252] انظر مكتب ميثاق الأمم المتحدة العالمي، "Overview of the UN Global Compact," updated November 6, 2008, http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html تمت الزيارة 9 فبراير/شباط 2009. بالإضافة إلى أن الشركات المشاركة "متوقع أن تدافع علناً عن الميثاق العالمي ومبادئه عبر التصريحات والبيانات إلخ"، و"مطلوب منها إبلاغ المعنيين فيها على أساس سنوي بالتقدم المحرز"، تحديداً ا يخص تنفيذ المبادئ العشرة ومشروعات الشراكة التي تدعم أهداف الأمم المتحدة العامة. انظر: UN Global Compact Office, "Frequently Asked Questions," updated November 7, 2008, http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/faq.html تمت الزيارة في 9 فبراير/شباط 2009.

[253] انضمت شركة آراب تيك للميثاق العالمي في 8 مايومأيار 2008، ولم تقدم "بيان خاص بالتقدم المحرز" على مسار تنفيذ مبادئ الميثاق على صلة بـ "دراسات الحالة" منذ ذلك الحين. "المشاركون والمعنيون"، موقع ميثاق الأمم المتحدة العالمي،

والاستثمار السياحي، ومؤسسة غوغنهايم، وغيهري بارتنرز، وتاداو أندو وزها حديد وفوستر وشركاه وأتيليه جين نوفيل، لا يشاركون في الميثاق بدورهم، طبقاً لموقع الميثاق. وجامعة نيويورك ليست ضمن المشاركين الأكاديميين في الميثاق.[254] ولا تشارك وكالة المتاحف الفرنسية في القطاع العام من المشاركين (على النقيض من، على سبيل المثال، الوكالة الفرنسية للتنمية).[255] والشركات والمؤسسات الأخرى التي تعمل على جزيرة السعديات عليها أن تنظر في الانضمام إلى الميثاق، وأن تنفذ مبادئه.

وإعلان مبادئ منظمة العمل الدولية الثلاثي هو مبادرة أخرى، من حيث توصيته بمعايير سلوكية للشركات متعددة الجنسيات والجهات الأخرى "في مجالات التوظيف والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية" أثناء العمل في الدول الأجنبية.[256] ويتصدى لظروف العمل والمعيشة، وكذلك حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي، من بين حقوق عمالية أخرى.[257] على سبيل المثال، فيما يخص سلامة العمال، فإن الإعلان الثلاثي ذكر: "على الشركات متعددة الجنسيات الحفاظ على أعلى مستويات السلامة والصحة، بما يتفق مع المعايير الوطنية، أخذاً في الاعتبار خبرتها في إطار الشركة ككل، بما في ذلك أية معرفة بمخاطر خاصة".[258]

وثمة مجموعة مبادئ أخرى على صلة بشركات الإنشاءات متعددة الجنسيات وغيرها من الشركات التي تعمل معها، وهي الأدلة التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الخاصة بالشركات متعددة الجنسيات، وقوامها "توصيات عن المسؤولية في العمل التي تتحملها الشركات متعددة الجنسيات أمام الحكومات".[259] وهي تنطبق على الشركات من أو في 30 دولة عضو في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية و11 دولة أخرى غير أعضاء في المنظمة. والأدلة التوجيهية موجهة لجميع الكيانات الأساسية والمحلية في إطار الشركات متعددة الجنسيات، وهي مُعرفة بصفة عامة بصفتها "شركات خاصة أو تابعة للدولة أو كيانات أخرى مؤسسة في أكثر من دولة واحدة ومتصلة ببعضها البعض بحيث تنسق عملياتها من عدة أوجه".[260] والشركات متعددة الجنسيات المعنية في هذا التقرير التي توجد في الدول

---

http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/search_participant.html تمت الزيارة في 16 فبراير/شباط 2009.

[254] انظر: "Academia," http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/academic_participation.html, تمت الزيارة في 16 فبراير/شباط 2009.

[255] "منظمات القطاع العام"، http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/public_sector.html تمت الزيارة في 16 فبراير/شباط 2009.

[256] انظر الهيئة الحاكمة لمكتب العمل الدولي، إعلان مبادئ منظمة العمل الدولية الثلاثي بشأن الشركات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، الجلسة **204**، جنيف، نوفمبر/تشرين الثاني **1977**، الطبعة الثالثة، **2001**، فقرة **7**.

[257] لمزيد من المعلومات وللاطلاع على كامل نص إعلان مبادئ منظمة العمل الدولية الثلاثي، انظر موقع المنظمة في: http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/triparti.htm

[258] المرجع السابق، فقرة **37**.

[259] منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، أدلة توجيهية عن الشركات متعددة الجنسيات، See .OECD Doc. DAFFE/IME(2000)20 (2000) http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf تمت الزيارة في 7 أبريل/نيسان 2009.

[260] المرجع السابق. فقرة **1.3**. لجنة الاستثمار في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ذكرت أن الأدلة التوجيهية تنطبق على الأنشطة الاستثمارية الدولية وغيرها من الأنشطة "اللصيقة بالاستثمار"، والتي لا يتم تعريفها، لكن يظهر من الخبرة، على أنها تدخل ضمن علاقات الإمداد والتعاقد. لمزيد من المعلومات، انظر OECD Watch, "The Model National Contact Point (MNCP): Proposals for improving and harmonizing the procedures of the National Contact Points for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises," سبتمبر/أيلول 2007، صفحة 18.

الأعضاء بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، تشمل الشركات الهندسية ومؤسسات المتاحف ووكالاتها، وشركات الإنشاءات.[261]

ورغم أنها لم تقر علناً بمسؤولياتها الخاصة بحقوق الإنسان، فإن الكثير من المؤسسات الثقافية والتعليمية المشاركة في تطوير جزيرة السعديات لديها أخلاقيات أو مبادئ معلنة تشير إلى أهداف أو تعكس الوعي، لدرجة أو أخرى، بالمسؤوليات الاجتماعية بشكل أكثر عمومية.[262]

والالتزام بمبادئ حقوق الإنسان، من شأنه على الأقل، أن يُلزم الشركات باتخاذ الإجراءات اللازمة لتفادي خلق ظروف والاستفادة منها، تشمل إلزام الأشخاص بالخدمة وغير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك ما يقع منها في موقع العمل.

---

[261] الأدلة التوجيهية المعنية أوصت بأن على الشركات متعددة الجنسيات "في إطار القانون والأنظمة المطبقة وعلاقات العمل السائدة وممارسات العمل" (التي تشمل صراحة القانون والمعايير الدولية، كما هو موضح في شروح الأدلة التوجيهية)

احترام حق العاملين في التمثيل داخل نقابات مهنية وغيرها من عمليات تمثيل الموظفين، والاشتراك في المفاوضات البناءة، سواء فردياً أو من خلال نقابات الموظفين، مع ممثلين من أجل بلوغ الاتفاق بشأن أوضاع التوظيف.

اتخاذ خطوات ملائمة نحو ضمان السلامة والصحة المهنية في عمليات الشركات،

تمكين السلطات الممثلة للموظفين من التفاوض جماعياً أو للتعاون بشأن قضايا إدارة العمال والسماح للأطراف بالتشاور في الشؤون المشتركة مع ممثلين من الإدارة مفوضين باتخاذ قرارات في تلك القضايا.

المرجع السابق، **Commentary on Employment and Industrial Relations," pp. 43-44, at http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf; and OECD Guidelines Rev. 2000, section IV. Employment and Industrial Relations, 1(a), 4(b), and 8, pp. 21-22**

[262] جامعة نيويورك، على سبيل المثال، وصفت نفسها بأنها "جامعة خاصة توفر خدمات عامة". والعديد من شركات البناء المشاركة في الجزيرة تعكس أيضاً درجة من الوعي بالمسؤوليات الاجتماعية الواسعة. مجموعة الحبتور ذكرت على صفحة "العمل الخيري" الإلكترونية لديها أن رئيس المجموعة "يؤمن بحق جميع الأشخاص في عيش حياة كريمة ويجد الراحة في منح ما لديه ومشاركة الآخرين فيه"، مجموعة الحبتور، العمل الخيري، على: **http://www.habtoor.com/chairman/philanthropy.aspx** تمت الزيارة في 18 مارس/آذار 2009.

شكر وتنويه

بيل فان إسفلد، الباحث بقسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، أجرى أبحاث هذا التقرير وقام بكتابته، بناء على العمل الأوّلي للباحثة نيكي أكافان، الاستشارية في هيومن رايتس ووتش التي أجرت الزيارات المبدئية لمواقع البحث الميدانية في الإمارات العربية المتحدة. وراجع التقرير كل من سارة ليا ويتسن، المديرة التنفيذية لقسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وآرفيند غانيسن، مدير قسم الشركات وحقوق الإنسان، وكارول باير وليزا ميسول، الباحثتان الرئيسيتان في قسم الشركات وحقوق الإنسان، وكلايف بالدوين الاستشاري القانوني، وآيان ليفن من مكتب البرامج.
وقدمت آيلا قادر المتدربة في هيومن رايتس ووتش، مساعدة موسعة في الأبحاث القانونية والخاصة بالأخبار ووسائل الإعلام، وكذلك مساعدات إدارية أخرى، وساعدت كذلك بلكيس ويلي، المتدربة، في الأبحاث الخاصة بأبو ظبي.
وقدمت ناديا برهوم، منسقة قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، المساعدة الإدارية.

HUMAN RIGHTS WATCH
350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299

www.hrw.org

مراقبة حقوق الإنسان

"جزيرة السعادة"

استغلال العمال المهاجرين في جزيرة السعديات بأبو ظبي

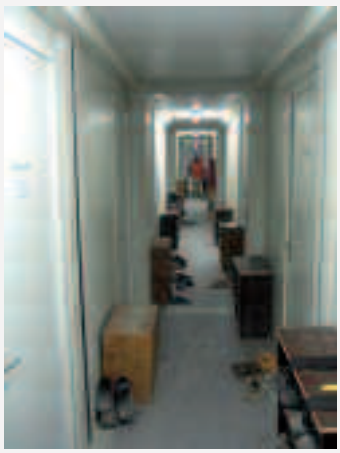
آلاف العمال المهاجرين من جنوب آسيا شرعوا في بناء جزيرة السعديات على مقربة من شاطئ أبو ظبي؛ عاصمة الإمارات العربية المتحدة. وتنفق حكومة أبو ظبي نحو 27 مليار دولار لتحويل الجزيرة إلى مقصد سياحي، وتتباهى بالمؤسسات الثقافية التي قامت بتصميمها شركات هندسية شهيرة، ومنها فرعين لمتحفيّ اللوفر وغوغنهايم، وفرع لجامعة نيويورك، وملاعب غولف، وفنادق ومساكن باهظة.

وهذا التقرير، الذي يستند إلى مقابلات مع عمال البناء المهاجرين، واجتماعات مع المسؤولين الحكوميين الإماراتيين والفرنسيين ومسؤولين من مؤسسات وشركات دولية لها مشروعات على الجزيرة؛ يوثق أساليب الإساءة والاستغلال التي يعاني منها العمال المهاجرون: كيف تخدع وكالات الاستقدام العمال وتفرض عليهم رسوماً طائلة استغلالية لجلبهم للعمل، وتعدهم بأجور جيدة، وكيف يصادر أصحاب العمل جوازات سفرهم، ويدفعون لهم أجوراً زهيدة ويعرضونهم لظروف عمل سيئة، وكيف تمنع القوانين الإماراتية العمال من المطالبة بحقوقهم أو حتى الاستقالة من عملهم. وفي بعض الحالات ترقى هذه الإساءات إلى العمل الجبري.

ولكي يحصل العمال على التأشيرات المطلوبة للعمل في الإمارات، فعليهم جميعاً تقريباً دفع رسوم طائلة إلى "وكالات استقدام العمال" في بلدانهم الأصلية. ولأن الوكالات وعدتهم بشروط جيدة للعمل في الإمارات؛ فقد اقترض الكثير من العمال النقود بمعدلات فائدة عالية من أجل تسديد رسوم الوكالات. ولدى وصولهم إلى الإمارات، فإن العمال – والكثير منهم أميون – يُطلب منهم توقيع عقود مع شركات الإنشاءات بشروط أسوأ بكثير من التي وُعدوا بها في بلدانهم؛ مما يخلّف الكثير منهم مدينون بمبالغ كبيرة، دون إمكانية العودة على الوكالات بالتعويضات. ولا يمكنهم أيضاً المطالبة بشكل فعال بأجور أفضل أو أوضاع معيشية أفضل، إذ يمنح نظام "الكفالة" الإماراتي أصحاب العمل سيطرة شبه كاملة على التوظيف القانوني للعمال وتواجدهم بصفة مشروعة في البلاد، إذ يتم ربط تأشيراتهم بأصحاب العمل في ظل تطبيق القوانين الإماراتية، التي لا تحمي الحقوق الأساسية الخاصة بتشكيل النقابات والتفاوض جماعياً والإضراب. وجميع العمال الذين تمت مقابلتهم أثناء إعداد التقرير قالوا إن أصحاب عملهم صادروا جوازات سفرهم لدى وصولهم إلى الإمارات. ويمكن لأصحاب العمل إلغاء تأشيرة العامل الذي يستقيل، مما يؤدي إلى ترحيله. ولا يعرف العمال بشكل عام بحقوقهم ويخشون إبداء التظلم أو الشكوى. ولا توجد مراقبة مستقلة وفعالة، والنقابات وجماعات حقوق العمال لا وجود لها.

وقد وثقت هيومن رايتس ووتش المشكلات نفسها في تقريرها الصادر عام 2006 بعنوان "بناء الأبراج وخداع العمال". وعلى الرغم من وجود بعض الخطوات الإيجابية، إلا أن حكومة الإمارات والسلطات في أبو ظبي المسؤولة عن تطوير جزيرة السعديات، قد أخفقت في التصدي للأسباب الجذرية للإساءة إلى العمال.

وما لم تُصر مؤسسة غوغنهايم وجامعة نيويورك ووكالة المتاحف الفرنسية (المسؤولة عن اللوفر) وغيرها من المؤسسات، على استصدار ضمانات تعاقدية بأن يحمي شريك التطوير المحلي حقوق العمال الأساسية المكفولة بموجب القانون الدولي؛ فإن الفروع الأحدث لهذه المؤسسات سوف تُبنى بأيدي عمال تعرضوا للإساءات. ولم يتخذ خطوات في هذا الاتجاه سوى الوكالة، لكن حتى الوكالة، يعوز عقدها ضمانات أو أحكام تسمح للعقد بإنفاذ حقوق العمال.



مساكن العُمال في جزيرة السعديات، نوفمبر/تشرين الثاني 2008. آلاف العمال من الهند وباكستان وبنغلاديش وسريلانكا ونيبال وتايلاند يقومون بتشييد الجزيرة، التي لا توجد بها نقابات أو منظمات لحقوق العمال.

© بيل فان إسفلد/هيومن رايتس ووتش، 2008.

عاملان مهاجران من بنغلاديش في حجرة يشاركانها مع رجلين آخرين في جزيرة السعديات، نوفمبر/تشرين الثاني 2008. قال الرجلان إن وكالة استقدام العمال في بلدهما خدعتهما بشأن الراتب الذي سيحصلان عليه في الإمارات، وأن شركة الإنشاءات التي يعملان لديها صادرت جواز سفر كل منهما.

© بيل فان إسفلد/هيومن رايتس ووتش، 2008.