

نظام الكفالة وحقوق العمال المهاجرين في دول الخليج

تقرير صادر عن مركز الخليج لحقوق
الإنسان (GCHR)

محتويات

1	مقدمة
2	خلفية
3	أولاً: استمرار استغلال العمال المهاجرين على الرغم من الإصلاحات الواسعة النطاق
4	أ. إصلاح نظام الكفالة: وعود بالتغيير
6	ب. انتهاكات مستمرة وحدود الإصلاح
9	ثانياً: الإفلات الهيكلي من العقاب وإعادة إنتاج الاستغلال
9	أ. فجوة المساءلة: لماذا فشلت الآليات الحالية
12	ب. تطبيع الاستغلال ما وراء قطر
14	الخاتمة
16	معلومات عن مركز الخليج لحقوق الإنسان

أعاد منح السعودية استضافة كأس العالم لكرة القدم 2034 إثارة المخاوف التي كانت قد ظهرت بالفعل خلال التحضير والتنظيم لكأس العالم 2022 في قطر. في وقتٍ قدم فيه كلٌّ من الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا) والسلطات القطرية البطولة التي انعقدت في قطر على أنها فرصة لتحسين معايير العمل وتطوير معاملة العمال المهاجرين، ردت العديد من منظمات حقوق الإنسان بأن العديد من العوامل الهيكلية التي تفتح باب الاستغلال لا تزال قائمة إلى حدٍ كبير على الرغم من سلسلة الإصلاحات التي حظيت بتغطية إعلامية واسعة¹. لذا، أثار قرار منح كأس العالم لدولة خليجية لا تزال فيها العمالة المهاجرة تلعب دوراً محورياً في مشاريع التنمية الطموحة، مخاوف من عدم استيعاب دروس قطر بشكل كامل².

لا تقتصر هذه المخاوف على المجال الرياضي فحسب، ففي جميع أنحاء منطقة الخليج، تستثمر الحكومات حالياً مليارات الدولارات في مشاريع البنية التحتية والتطوير الحضري واسعة النطاق. يشمل برنامج رؤية المملكة العربية السعودية 2030 مشروع مدينة نيوم العملاقة وتوسيع البنية التحتية للنقل والمواصلات³، والتي تعتمد بشكل كبير على العمالة المهاجرة⁴. بالمثل، تواصل قطر تنفيذ مشاريع اقتصادية كبرى، لا سيما من خلال برنامج توسعة حقل الشمال للغاز، الذي لا يزال يعتمد على عدد كبير من العمالة المهاجرة. في هذا السياق، لا يمكن اعتبار معاملة العمال المهاجرين خلال التحضير لكأس العالم 2022 قضية معزولة، بل إنها تثير تساؤلات أوسع بشأن استمرار أنماط استغلال العمالة في اقتصادات الخليج، وقدرة الجهات الفاعلة الدولية على منع تكرارها.

يهدف هذا التقرير الصادر عن مركز الخليج لحقوق الإنسان إلى تناول قضية حقوق المهاجرين والانتهاكات المستمرة التي يواجهها العمال المهاجرون في دول الخليج، ولا سيما في السعودية وقطر، فعلى الرغم من الإصلاحات القانونية الجديدة التي أدخلت منذ بطولة كأس العالم لكرة القدم 2022 في قطر، والتفكيك الجزئي لبعض مكونات نظام الكفالة، لا تزال العديد من انتهاكات حقوق الإنسان التي وثقت قبل البطولة - بما في ذلك مصادرة جوازات السفر، وديون التوظيف، والقيود المفروضة على حرية تكوين الجمعيات، والعوائق التي تحول دون تحقيق العدالة، وسوء الأحوال المعيشية، والتقاعس عن التحقيق في وفيات العمال - يتم رصدها في ظروف ترقى إلى العمل القسري.

¹ منظمة العفو الدولية، الواقع عن كُتب، أوضاع حقوق العمال الأجانب قبل أقل من أربع سنوات من بدء بطولة كأس العالم لعام 2022 في قطر، <https://www.amnesty.org/ar/documents/mde22/9758/2019/ar/> 2019 ومنظمة هيومن رايتس ووتش، قطر: إصلاحات مهمة في العمل والكفالة، <https://www.hrw.org/ar/news/2020/09/24/qatar-significant-labor-and-kafala-reforms> 2020

² مركز الخليج لحقوق الإنسان، منح السعودية حقوق استضافة كأس العالم 2034 يعرض حياة الناس للخطر ويكشف عن التزامات الفيفا الفارغة في مجال حقوق الإنسان <https://www.gc4hr.org/ar/award-of-2034-mens-world-cup-to-saudi-arabia-risks-lives-and-exposes-fifas-empty-human-rights-commitments/> 2024 ،

³ منظمة العفو الدولية، السعودية: عمال أجانب عملوا في مشروع مترو الرياض كابدوا عقدا من الانتهاكات المروعة، 2025 <https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2025/11/saudi-arabia-migrant-workers-behind-the-riyadh-metro-system-subjected-to-decade-of-devastating-abuse/>

⁴ هيومن رايتس ووتش، الرجل الذي اشترى العالم، الانتهاكات الحقوقية المرتبطة بصندوق الاستثمارات العامة السعودي ورئيسه محمد بن سلمان، 2024 <https://www.hrw.org/ar/report/2024/11/20/389704>

خلفية

إن الدور المحوري الذي تلعبه العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي ليس بظاهرة جديدة. فمنذ طفرة النفط في النصف الثاني من القرن العشرين، اعتمدت اقتصادات الخليج بشكل كبير على عمال أجانب قادمين بشكل أساسي من جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا وأجزاء من أفريقيا. لتنظيم هذه الهجرة، طورت معظم دول الخليج أنظمة رعاية أصبحت معروفة باسم نظام الكفالة. على الرغم من أن التطبيق العملي للنظام يختلف من بلد إلى آخر، إلا أن سمته المميزة هي احتياج العمال المهاجرين لكفيل، وعادة ما يكون الكفيل هو صاحب العمل، للحصول على الإقامة بشكل قانوني وتصاريح العمل⁵. لطالما وجهت انتقادات لهذه التبعية لتسهيلها استغلال العمالة، وتقييدها لحركة العمال، وخلقها ظروفاً مواتية للعمل القسري وغيره من انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان⁶.

ازدادت الانتقادات الدولية بعد اختيار قطر لاستضافة بطولة كأس العالم لكرة القدم 2022 في ديسمبر/كانون الأول 2010. ووثقت تحقيقات أجراها صحفيون ونقابات عمالية ومنظمات حقوقية انتهاكات واسعة النطاق طالت عمال مهاجرين في مواقع البناء والقطاعات ذات الصلة، بما في ذلك مصادرة جوازات السفر، وديون التوظيف، وسرقة الأجور، وتقييد حرية التنقل، وساعات العمل المفرطة، وظروف العمل غير الآمنة⁷. كما تم تسليط الضوء بشكل خاص على مسألة وفيات العمال، وإلى الإخفاق المتكرر للسلطات القطرية في إجراء تحقيقات ملائمة في الوفيات التي غالباً ما تصنف على أنها ناجمة عن "أسباب طبيعية" أو "سكتة قلبية" دون مزيد من الفحص⁸.

في إطار هذا التقرير، تتطلب عدة مفاهيم توضيحاً. يشير مصطلح العامل المهاجر إلى الشخص الذي يهاجر من دولة إلى أخرى بغرض العمل، بغض النظر عن وضعه كمهاجر، وذلك وفقاً للتعريفات المعترف بها دولياً والواردة في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والآليات الدولية ذات الصلة⁹. يُشير نظام الكفالة إلى ترتيبات الكفالة التي تربط الإقامة القانونية للعامل المهاجر ووضعه الوظيفي بصاحب عمل أو كفيل محدد، مما يحد من حرية تنقل العمالة ويزيد من أن يكون العامل عرضة للاستغلال¹⁰.

يفسر مفهوم العمل القسري وفقاً للمادة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29، على أنه كل عمل أو خدمة تُنتزع من شخص تحت التهديد بأي عقوبة، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره. بالمثل، يفسر مفهوم الاتجار بالبشر وفقاً لبروتوكول باليرمو والتعريفات اللاحقة الصادرة عن مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ووزارة الخارجية الأمريكية، ويشمل تجنيد الأشخاص أو نقلهم أو إيواءهم بالقوة أو الإكراه أو الخداع أو انتهاز ضعفهم بغرض الاستغلال¹¹.

⁵ منظمة العمل الدولية، إصلاح نظام الكفالة، وحرية تنقل العمال المهاجرين في سوق العمل الداخلي في الدول العربية- <https://www.ilo.org/resource/other/sponsorship-reform-and-internal-labour-market-mobility-migrant-workers-arab>

⁶ نفس المرجع 1

⁷ منظمة العفو الدولية، تقرير جديد يكشف انتهاكات ضد العمال في منشآت بطولة كأس العالم لكرة القدم ، <https://www.amnesty.org/ar/latest/press-release/2016/03/abuse-of-world-cup-workers-exposed/> 2016 الدولية، يظنون أننا آلات- <https://www.amnesty.org/ar/wp-content/uploads/sites/9/2022/04/MDE2253882022ARABIC.pdf> 2022 ، ومركز الخليج لحقوق الإنسان، بعثة مركز الخليج لحقوق الإنسان إلى قطر تكشف عن انتهاكات جسيمة ضد العمال المهاجرين، 2022 <https://www.gc4hr.org/ar/%D8%A8%D8%B9%D8%AB%D8%A9-%D9%85%D8%B1%D9%83%D8%B2-%D8%A7%D9%84%D8%AE%D9%84%D9%8A%D8%AC-%D9%84%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%B3%D8%A7%D9%86-%D8%A5%D9%84%D9%89-%D9%82%D8%B7%D8%B1/>

⁸ منظمة العفو الدولية، قطر: "في مقتل العمر": تقاعس قطر عن التحقيق في حالات وفاة العمال الأجانب والتعويض عنها وتقادي حدوثها، 2021 <https://www.amnesty.org/ar/documents/mde22/4614/2021/ar/>

⁹ اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حماية حقوق العمال المهاجرين، 1990

¹⁰ نفس المرجع 6

¹¹ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، تقرير الأمم المتحدة العالمي بشأن الاتجار بالأشخاص، وزارة الخارجية الأمريكية، تقرير الاتجار بالبشر <https://www.state.gov/reports/2025-trafficking-in-persons-report/> 2025 ،

نظام الكفالة وحقوق العمال المهاجرين في دول الخليج

يركز هذا التقرير بشكل مقصود على منطقة الخليج، ولا سيما قطر والسعودية. فبينما يعد استغلال العمالة المهاجرة ظاهرة عالمية، تتميز دول الخليج بخصائص فريدة تبرر فحصها بشكل خاص. لا تزال اقتصاداتها، على سبيل المثال، تعتمد بشكل كبير على العمالة الأجنبية، وقد ساهمت أنظمة الكفالة تاريخياً في تنظيم هجرة العمالة في جميع أنحاء المنطقة، كما تتركز العديد من أكبر مشاريع البنية التحتية الجارية في العالم داخل هذه الدول. علاوة على ذلك، يتيح الانتقال من بطولة كأس العالم 2022 في قطر إلى بطولة كأس العالم 2034 في السعودية فرصة فريدة لتقييم ما إذا كانت المشكلات الهيكلية التي تم تحديدها خلال حدث ضخم قد تم معالجتها بفعالية أم أنها نقلت ببساطة إلى سياق آخر.

لا تقتصر أهمية هذا التقرير على مسائل قانون العمل فحسب، بل تتعداها إلى قضايا تتعلق بحماية الحقوق الأساسية، بما في ذلك الحق في الحياة والصحة وظروف العمل اللائقة والوصول إلى سبل إنصاف فعالة. كما يتقاطع هذا الموضوع مع نقاشات أوسع نطاقاً حول مساءلة الشركات ومسؤولية الدول وحوكمة الأحداث الرياضية العالمية. مع استمرار دول الخليج في استقطاب العمالة المهاجرة على نطاق واسع، بالنظر مع سعيها لتنفيذ مشاريع طموحة في مجالات التحول البيئي والحضري والاقتصادي، فإن عواقب الإخفاقات التنظيمية قد تؤثر على ملايين العمال وعائلاتهم¹². علاوة على ذلك، فإن استمرار منح حق استضافة الأحداث الدولية المرموقة للدول التي لا تزال هذه المخاوف قائمة فيها يثير تساؤلات حول شرعية ومصداقية الجهات الفاعلة في الحوكمة العالمية، ولا سيما الفيفا.

سعت العديد من المقاربات النظرية إلى تفسير هذه الديناميكيات. إن مفهوم استثنائية الأحداث الضخمة¹³ يشير إلى أن الأحداث الرياضية الضخمة غالباً ما تولد ضغوطاً سياسية واقتصادية استثنائية تبرر ترتيبات حوكمة استثنائية وتضعف آليات المساءلة العادية. بالمثل، تسلط الدراسات المتعلقة بمتلازمة الأحداث الضخمة الضوء على أنماط متكررة، حيث تنتج الأحداث واسعة النطاق تجاوزات في التكاليف، وإخفاقات في الحوكمة، وأضرار اجتماعية، بينما تفيد في الوقت نفسه جهات فاعلة سياسية واقتصادية قوية¹⁴. يمكن دمج هذه المقاربات مع مفاهيم فجوة الحوكمة وفجوة المساءلة، والتي تصف الحالات التي تفشل فيها الأطر القانونية والمؤسسية الحالية في تنظيم سلوك الشركات والدول بشكل فعال أو توفير سبل الإنصاف لضحايا الانتهاكات.

في هذا السياق، يسعى هذا التقرير للإجابة على السؤال التالي، إلى أي مدى عززت بطولة كأس العالم لكرة القدم 2022 في قطر الآليات الهيكلية المرتبطة بنظام الكفالة لاستغلال العمال المهاجرين بدلاً من تفكيكها؟ وما هي السابقة التي أرسنها فيما يخص الفعاليات الضخمة ومشاريع البنية التحتية المستقبلية في منطقة الخليج؟ للإجابة على هذا السؤال، سيبحث التقرير أولاً مدى تأثير أو عدم تأثير الإصلاحات التي طبقت في قطر قبل وأثناء فترة كأس العالم على الظروف الهيكلية التي نتجت عن استغلال العمالة. سيحلل بعد ذلك كيف ساهم ضعف مساءلة سلطات الدولة والمؤسسات الدولية والجهات الفاعلة الخاصة في استمرار هذه الديناميكيات وإمكانية تكرارها في المشاريع الكبرى والفعاليات الرياضية المستقبلية في منطقة الخليج.

أولاً: استمرار استغلال العمال المهاجرين على الرغم من الإصلاحات الواسعة النطاق

أدت الانتقادات الدولية المكثفة التي أثارها الاستعدادات لكأس العالم لكرة القدم 2022 إلى وضع ضغوط غير مسبقة على السلطات القطرية لمعالجة المخاوف القائمة منذ زمن طويل بشأن معاملة العمال المهاجرين. وفي مواجهة الانتقادات المتزايدة من المنظمات الدولية والنقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية وهيئات الأمم المتحدة، أطلقت قطر سلسلة من الإصلاحات التي قُدمت على أنها تحول جذري في نظام هجرة العمالة. لقد لاقت هذه الإجراءات، التي وُصفت في كثير من الأحيان بأنها تفكيك لنظام الكفالة وتطوير لحماية العمال، ترحيباً من العديد من الجهات الفاعلة الدولية باعتبارها تقدماً هاماً. مع ذلك، فإن تقييم الأثر الحقيقي لهذه الإصلاحات يتطلب أولاً فهم الدور الهيكلي الذي لعبه نظام الكفالة تاريخياً والأهداف التي سعت إليها عملية الإصلاح نفسها قبل دراسة ما إذا كانت هذه التغييرات قد غيرت فعلياً واقع العمال المهاجرين.

¹² المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، 2011

¹³ https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_AR.pdf و <https://www.amnesty.org/ar/what-we-do/corporate-accountability/> العفو الدولية، مساءلة الشركات

¹⁴ بويتر وآخرون، البنية التحتية الحضرية في إطار استثنائية الأحداث الضخمة، 2021 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02723638.2021.1880696>

¹⁴ فليفرغ وآخرون، متلازمة الأحداث الضخمة، 2015 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01944363.2015.1038292>

أ. إصلاح نظام الكفالة: وعود بالتغيير

على مدار عقود، خضعت هجرة العمالة في منطقة الخليج لأنظمة تعرف باسم الكفالة. بالرغم من اختلاف التفاصيل القانونية بين دول الخليج، إلا أن المبدأ الأساسي يبقى واحداً إلى حد كبير، يرتبط الوضع القانوني لإقامة العمال المهاجرين ووضعهم الوظيفي بكفيل محدد، وهو عادة صاحب العمل، الذي يمارس سيطرة كبيرة على قدرة العامل على دخول البلد المضيف، والبقاء فيه، وتغيير وظيفته داخله، أو مغادرته¹⁵. مع ازدياد اعتماد اقتصادات الخليج على العمالة الأجنبية خلال النصف الثاني من القرن العشرين، تطورت أنظمة الكفالة لتصبح آلية مركزية لتنظيم تدفقات الهجرة وأسواق العمل.

على الرغم من أن الحكومات غالباً ما كانت تبرر نظام الكفالة كأداة لإدارة الهجرة وضمان استقرار سوق العمل، إلا أن المنظمات الدولية ومجموعات حقوق الإنسان رصدت تدريجياً عيوباً هيكلية خطيرة في هذا النظام. وفقاً لمنظمة العمل الدولية، فإن ترتيبات الكفالة السائدة في الخليج تقيد بشدة حرية تنقل العمال المهاجرين، وتخلق علاقات تبعية بين العمال وأصحاب العمل، وتسهل الظروف المواتية لاستغلال العمالة والعمل القسري¹⁶.

أكدت منظمة العمل الدولية مراراً أن الآليات التي تتطلب موافقة صاحب العمل لتغيير الوظائف أو تجديد التصاريح أو مغادرة البلاد تتعارض مع المبادئ التي تقوم عليها العديد من معايير العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري والاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة¹⁷.

في قطر، أصبح نظام الكفالة مثيراً للجدل بشكل متزايد خلال السنوات التي سبقت بطولة كأس العالم لكرة القدم 2022. وبموجب إطار الكفالة الذي أقره القانون رقم 4 لسنة 2009، لا يستطيع العمال المهاجرون تغيير وظائفهم أو مغادرة البلاد دون الحصول على إذن من صاحب العمل¹⁸. أدت هذه التبعية إلى اختلالات كبيرة في موازين القوى، وعرضت العمال لمجموعة واسعة من الانتهاكات. لقد وثقت تحقيقات دولية ممارسات متكررة، مثل مصادرة جوازات السفر، وديون التوظيف، وتأخير أو عدم دفع الأجور، وساعات العمل المفرطة، وتقييد حرية التنقل، والتهديد بالانتقام من العمال الذين يحاولون ترك أوضاع العمل المسيئة¹⁹. تزداد حدة هذه المخاوف بشكل خاص لأن العمال المهاجرين يمثلون الغالبية العظمى من القوى العاملة في قطر، مما يجعل هجرة العمالة عنصراً أساسياً في النموذج الاقتصادي للبلاد.

تصاعدت حدة الانتقادات الدولية بشكل ملحوظ بعد منح قطر حق استضافة بطولة كأس العالم لكرة القدم 2022. لقد حولت التغطية العالمية غير المسبوقة التي حظيت بها البطولة مخاوف حقوق العمال إلى قضية سياسية دولية. على مدار العقد التالي، دعا الصحفيون والنقابات العمالية وخبراء الأمم المتحدة ومنظمات حقوق الإنسان بشكل متكرر إلى إلغاء نظام الكفالة. وثقت منظمة العفو الدولية انتهاكات واسعة النطاق في قطاع البناء، ووصفت نظام الكفالة بأنه أحد العوامل الرئيسية التي تسهل الاستغلال. في عام 2014، دعا المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين رسمياً إلى إلغاء نظام الكفالة في قطر، مشيراً إلى أن الإطار القانوني نفسه يُساهم في تفاقم عرصة العمال المهاجرين للاستغلال²⁰. في العام نفسه، قدم مندوبون إلى مؤتمر العمل الدولي، بدعم من منظمات نقابية دولية، شكوى بموجب المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية، زعموا فيها أن قطر لم تمتثل لاتفاقية العمل الجبري لعام 1930 (رقم 29)، وغيرها من معايير العمل الدولية²¹.

¹⁵ نفس المرجع 5

¹⁶ نفس المرجع 5

¹⁷ نفس المرجع السابق

¹⁸ نفس المرجع 1

¹⁹ نفس المرجع 7

²⁰ فرانسوا كرييو، تقرير المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين، ملحق: البعثة إلى قطر، مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة،

1.A/HRC/26/35/Add.1، 23 أبريل/نيسان 2014.

²¹ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_459148.pdf

نظام الكفالة وحقوق العمال المهاجرين في دول الخليج

في مواجهة الضغوط الدولية المتزايدة والمخاوف المتنامية بشأن سمعة قطر المرتبطة بكأس العالم، شرعت السلطات القطرية تدريجياً في تنفيذ سلسلة من الإصلاحات العمالية. شكل توقيع قطر ومنظمة العمل الدولية على برنامج تعاون فني في أكتوبر/تشرين الأول 2017 نقطة تحول حاسمة، حيث يهدف البرنامج إلى دعم إصلاحات شاملة لسوق العمل. سعى هذا الاتفاق إلى معالجة العديد من القضايا العالقة المتعلقة بحرية تنقل العمالة، وظروف العمل، وحماية الأجور، والوصول إلى العدالة. كما ساهم افتتاح مكتب لمنظمة العمل الدولية في الدوحة عام 2018 في ترسيخ التعاون بين قطر والمنظمة، وأكد التزام قطر بمواصلة الإصلاحات من خلال أطرٍ معترف بها دولياً.

تسارعت وتيرة الإصلاحات بين عامي 2018 و2020. كانت واحدة من أبرز التغييرات من نصيب تقييد حرية تنقل العمال. في عام 2018، ألغت قطر جزئياً متطلبات تصاريح الخروج، مما سمح لمعظم العمال المهاجرين بمغادرة البلاد دون إذن من صاحب العمل، مع استثناء فئات مهمة من العمال، بما في ذلك العديد من العمال المنزليين. تلت ذلك إصلاحات إضافية في أغسطس/آب 2020 مع اعتماد القانون رقم 19 لسنة 2020، الذي ألغى شرط حصول معظم العمال المهاجرين على موافقة صاحب العمل قبل تغيير وظائفهم. في الوقت نفسه، أقر القانون رقم 17 لسنة 2020 أول حد أدنى للأجور غير تمييزي في المنطقة، وحدده بألف ريال قطري شهرياً، بينما نظم القانون رقم 18 لسنة 2020 حركة العمالة وانتقالات العمل بشكل أكبر.²²

وصفت هذه الإجراءات على نطاق واسع بأنها تاريخية. وصفت منظمة العمل الدولية الإصلاحات بأنها تبشر ببداية عهد جديد لسوق العمل في قطر، وأبرزت قدرتها على إحداث تحول جذري في علاقات العمل في جميع أنحاء المنطقة. بالمثل، أقرت منظمة هيومن رايتس ووتش بأن إلغاء شرط شهادة عدم الممانعة يمثل أحد أهم إصلاحات العمل التي نفذت على الإطلاق في منطقة الخليج، مما يتيح للعمال المهاجرين تغيير أصحاب العمل دون الحصول على إذن من كفيلهم.²³ يبدو أن هذه الإصلاحات تعالج بشكل مباشر إحدى الآليات الأساسية التي من خلالها قيد نظام الكفالة تاريخياً حركة العمالة.

لم يقتصر برنامج الإصلاح على حرية تنقل العمالة فحسب، بل امتد ليشمل مجالات أخرى. في عام 2017، اعتمدت قطر القانون رقم 15 بشأن المستخدمين في المنازل، الذي يمنح الاعتراف القانوني بالعمل المنزلي، ويرسي حماية تتعلق بساعات العمل، واستحقاقات الإجازات، والالتزامات التعاقدية.²⁴ قامت وزارة العمل لاحقاً بوضع عقود عمل موحدة، وأنشأت مراكز تأشيرات قطر في الدول الرئيسية المصدرة للعمالة، وأطلقت حملات توعية تهدف إلى تعريف العمال بحقوقهم قبل مغادرتهم قطر وعند وصولهم إليها. كما تم إنشاء لجان فض النزاعات العمالية، وآليات حماية الأجور، وصناديق دعم العمال، وذلك في إطار الجهود المبذولة لتحسين الوصول إلى سبل الإنصاف وتعزيز آليات الإنفاذ.

سمحت هذه الإصلاحات مجتمعة للسلطات القطرية بتقديم فترة كأس العالم كحافز للتطوير والتقدم. صور الخطاب الرسمي قطر بشكل متراد كدولة رائدة إقليمياً في إصلاح سوق العمل، مؤكداً على تفكيك نظام الكفالة كدليل على التزامها بمعايير العمل الدولية. مع ذلك، فبينما أحدثت هذه الإجراءات بلا شك تغييرات جوهرية في الإطار القانوني الذي يحكم العمالة المهاجرة، ظلت هناك تساؤلات حول تطبيقها ونطاقها وقدرتها على القضاء على أشكال التبعية الهيكلية التي اتسم بها نظام الكفالة تاريخياً. ستصبح هذه المخاوف محورية في تقييم ما إذا كانت الإصلاحات تمثل تحولاً حقيقياً أم مجرد إعادة تشكيل جزئية لعلاقات القوة القائمة.

²² منظمة العمل الدولية، إلغاء نظام الكفالة واعتماد حد أدنى للأجور مؤشرا لحقبة جديدة لسوق العمل في قطر

<https://www.ilo.org/ar/resource/article/%D8%A5%D9%84%D8%BA%D8%A7%D8%A1-%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D9%83%D9%81%D8%A7%D9%84%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D8%B9%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%AF-%D8%AD%D8%AF%D9%8D%D9%91-%D8%A3%D8%AF%D9%86%D9%89-%D9%84%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1-%D9%85%D8%A4%D8%B4%D9%91%D8%B1%D8%A7%D9%86-%D9%84%D8%AD%D9%82%D8%A8%D8%A9-%D8%AC%D8%AF%D9%8A%D8%AF%D8%A9-%D9%84%D8%B3%D9%88%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84>

²³ نفس المرجع 1

²⁴ منظمة العمل الدولية، إصلاحات قانون العمل لتعزيز العمل اللائق لعمال المنازل في قطر <https://webapps.ilo.org/globalcare/south-4-care/23?language=en>

ب. انتهاكات مستمرة وحدود الإصلاح

على الرغم من أن الإصلاحات التي تم تبنيها بين عامي 2017 و2020 تم تقديمها على نطاق واسع باعتبارها تفكيراً تاريخياً لنظام الكفالة، إلا أن الأدلة التي جمعتها المنظمات الدولية تشير إلى أن العديد من الانتهاكات المرتبطة تقليدياً بالعمالة المهاجرة في قطر استمرت طوال فترة كأس العالم، وفي بعض الحالات، لا تزال مستمرة حتى اليوم. وبينما تطور الإطار القانوني، لم يتم القضاء تماماً على علاقة التبعية الهيكلية بين العمال المهاجرين وأصحاب العمل. نتيجة لذلك، ظل العديد من العمال عرضة للاستغلال والعمل القسري والقيود المفروضة على الحريات الأساسية والعوائق التي تحول دون حصولهم على سبل إنصاف فعالة²⁵.

تعد القيود المفروضة على حرية تنقل العمالة، رغم الإلغاء الرسمي لشهادة عدم الممانعة، من أكثر المشكلات المستمرة. كان العمال المهاجرون، قبل الإصلاحات، يحتاجون عموماً إلى موافقة صاحب العمل لتغيير وظائفهم، فكان يصعب عليهم التخلص من ظروف العمل التعسفية. لقد ألغت إصلاحات عام 2020 هذا الشرط رسمياً، واحتقي بها على نطاق واسع باعتبارها من أهم التغييرات التي طبقت في سوق العمل الخليجي. بالرغم من ذلك وثقت منظمة العفو الدولية وغيرها من المنظمات استمرار العديد من أصحاب العمل عملياً، في ممارسة نفوذ كبير على قدرة العمال في تغيير وظائفهم. أفادت منظمة العفو الدولية بأن السلطات وأصحاب العمل استمروا في كثير من الأحيان في العمل وفقاً لممارسات موروثه من نظام الكفالة، مما خلق ما يمكن وصفه بكونه "شرط ضمني" حيث ظل العمال مترددين في تغيير وظائفهم خوفاً من الانتقام أو إلغاء التأشيرة أو العقوبات الإدارية. نتيجة لذلك، ورغم إلغاء الالتزام القانوني بالحصول على موافقة صاحب العمل، إلا أن اختلال موازين القوى الذي برر في الأصل انتقاد نظام الكفالة ظل قائماً في كثير من الأحيان.

وبالمثل، لا تزال مصادرة جوازات السفر، رغم حظرها بموجب القانون القطري، تسجل بانتظام. تعد مصادرة جوازات السفر من أوضح مؤشرات ممارسات العمل القسرية، لأنها تقيد حرية التنقل وتزيد من تبعية العمال إلى أصحاب العمل. وثقت تحقيقات منظمة العفو الدولية بين العمال العاملين في مشاريع متعلقة بكأس العالم حالات عديدة احتفظ فيها أصحاب العمل بجوازات السفر لفترات طويلة، على الرغم من وجود حظر قانوني على هذه الممارسة²⁶. أشارت منظمة هيومن رايتس ووتش كذلك إلى أن مصادرة جوازات السفر لا تزال منتشرة على نطاق واسع ونادراً ما تفرض عليها عقوبات فعالة من قبل السلطات، مما يظهر الفجوة بين الإصلاح القانوني والتنفيذ العملي²⁷. من الناحية القانونية، تثير هذه الممارسات مخاوف بموجب المعايير الدولية المتعلقة بحرية التنقل، وقد تشكل مؤشرات على العمل القسري بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 عند دمجها مع تدابير قسرية أخرى.

إن استمرار مؤشرات العمل القسري يظهر بوضوح قصور عملية الإصلاح. يعد تحقيق منظمة العفو الدولية بشأن حراس الأمن العاملين في قطر قبيل انطلاق كأس العالم مثلاً جلياً على ذلك. استناداً إلى مقابلات مع 34 حارس أمن يعملون لدى ثماني شركات مختلفة، وثقت المنظمة ساعات عمل مفرطة، وساعات عمل إضافية إلزامية، وأسابيع عمل تمتد لسبعة أيام، وحالات أجبر فيها العمال على العمل في الهواء الطلق لفترات طويلة في درجات حرارة قصوى دون راحة كافية أو مياه للشرب²⁸. أفاد العديد من العمال بأنهم يعملون بنظام مناورات لمدة اثنتي عشرة ساعة يومياً لعدة أشهر دون يوم راحة أسبوعي. بموجب معايير منظمة العمل الدولية، قد تعتبر هذه الممارسات عملاً قسرياً عندما يعجز العمال عن رفض العمل بسبب التهديد بعقوبات مالية أو فقدان الوظيفة أو تبعات تتعلق بالهجرة (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29). تكمن أهمية هذه النتائج ليس فقط في خطورة الانتهاكات نفسها، بل أيضاً في أنها حدثت بعد دخول العديد من الإصلاحات التي أشادت بها الجهات الدولية حيز التنفيذ.

²⁵ منظمة العفو الدولية، *تقاعس قطر والفيفا بعد مرور عام على بطولة كأس العالم يعرض إرث العمال للخطر*، 2023

<https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2023/11/qatar-inaction-by-qatar-and-fifa-a-year-on-from-the-world-cup-puts-legacy-for-workers-in-peril/>

²⁶ نفس المرجع 7

²⁷ نفس المرجع 1

²⁸ منظمة العفو الدولية، *يظنون أننا آلات*، 2022 - <https://www.amnesty.org/ar/wp-content/uploads/sites/9/2022/04/MDE2253882022ARABIC.pdf>

نظام الكفالة وحقوق العمال المهاجرين في دول الخليج

إلى جانب حرية تنقل العمالة وظروف العمل، لا تزال هناك مخاوف جدية بشأن معاملة العمال المنزليين، وهي فئة لا تزال عرضة للاستغلال بشكل خاص. فعلى الرغم من اعتماد القانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، وثقت منظمة العفو الدولية وغيرها من المنظمات مرات عديدة حالات تنطوي على ساعات عمل مفرطة، وقيود على الحركة، وحرمان من فترات الراحة، وإساءة معاملة جسدية وعنف جنسي²⁹. غالباً ما يظل العمال المنزليون مستبعدين من الحماية المتاحة لفئات العمال الأخرى ويستمرّون في العيش داخل منازل أصحاب العمل، مما يخلق ظروفاً تسهل العزلة وسوء المعاملة.

خلصت التقارير الأخيرة التي قدمتها منظمة العفو الدولية إلى المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني بالاتجار بالأشخاص إلى أن عمال المنازل المهاجرون في قطر ما زالوا يواجهون مؤشرات مرتبطة بالعمل القسري والاتجار بالبشر، على الرغم من الإصلاحات التي تم إدخالها على مدى العقد الماضي³⁰.

إن استمرار تعرض العمال المهاجرين للاتجار بالبشر والعمل القسري له دلالة بالغة الأهمية، إذ يسلط الضوء على الأبعاد الهيكلية للاستغلال. قد يكون نظام الكفالة قد تطور قانونياً، لكن منطقته الأساسي لا يزال يُرسخ علاقات تبعية عميقة بين العمال وأصحاب العمل. توصلت تحليلات أكاديمية مماثلة، عند دراستها لاستمرار الانتهاكات رغم جهود الإصلاح، إلى استنتاجات مماثلة. أظهرت الأبحاث المتعلقة بعمال المنازل المهاجرين أن الإصلاحات غالباً ما تُبقي على الهياكل الأوسع التي يمارس من خلالها أصحاب العمل ووكالات التوظيف سيطرتهم على العمال المهاجرين. ولا تزال ديون التوظيف ومصادرة الوثائق، وممارسات التوظيف المضللة، والعوائق التي تحول دون الوصول إلى العدالة، تعرض العمال لأشكال من الاستغلال قد تُطابق التعريفات الدولية للعمل القسري أو الاتجار بالبشر³¹.

هناك مجال آخر أثبتت فيه الإصلاحات عدم كفايتها، وهو وصول العمال إلى التمثيل الجماعي وحرية تكوين الجمعيات. لا تزال قطر تمنع العمال المهاجرين من تشكيل النقابات العمالية أو الانضمام إليها، على الرغم من تصديقها على آليات دولية رئيسية لحقوق الإنسان في عام 2018. لقد لاحظت منظمة هيومن رايتس ووتش أن العمال ما زالوا غير قادرين على التنظيم الجماعي، أو الإضراب بحرية، أو إنشاء هيكل تمثيلي مستقلة قادرة على الدفاع عن مصالحهم³². برزت العواقب العملية لهذا التقييد في أغسطس/آب 2022 عندما أفادت التقارير باعتقال وترحيل عمال مهاجرين كانوا يحتجون على عدم دفع أجورهم في الدوحة بعد مشاركتهم في المظاهرات³³. من منظور قانون العمل الدولي، فإن عدم قدرة العمال على التنظيم الجماعي يضعف بشكل كبير فعالية حماية العمال لأنه يحرم العمال من إحدى الآليات الرئيسية المتاحة لتحدي الاستغلال والمطالبة بالمساءلة.

لعل أبرز مثال على قصور عملية الإصلاح في قطر يتعلق بقضية وفيات العمال المهاجرين. في تقريرها البارز في مقبّل العمر³⁴ قامت منظمة العفو الدولية بفحص وفيات العديد من العمال المهاجرين الذين كانت شهادات وفياتهم تنسب بشكل روتيني إلى أسباب غامضة مثل "أسباب طبيعية" أو "هبوط حاد في الدورة الدموية" أو "سكتة قلبية"، دون إجراء تحقيقات كافية. خلصت المنظمة إلى أن نسبة كبيرة من الوفيات بين العمال الشباب الأصحاء لم تخضع للتحقيق المناسب، على الرغم من الأدلة المتزايدة التي تربط بين التعرض للحرارة الشديدة وظروف العمل الشاقة وبين الوفاة. كثيراً ما تم حرمان العائلات من الحصول على تفسيرات واضحة لظروف الوفاة، ولم تتلق في كثير من الأحيان أي تعويض. أشار التقرير إلى أن هذا التقصير في التحقيق في الوفيات التي يحتمل أن تكون مرتبطة بالعمل يعد انتهاكاً للالتزامات قطر بموجب المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الذي يحمي الحق في الحياة، فضلاً عن التزاماتها بموجب تشريعات العمل المحلية.

²⁹ مركز الخليج لحقوق الإنسان، بعثة مركز الخليج لحقوق الإنسان إلى قطر تكشف عن انتهاكات جسيمة ضد العمال المهاجرين، 2022 <https://www.gc4hr.org/ar/%D8%A8%D8%B9%D8%AB%D8%A9-%D9%85%D8%B1%D9%83%D8%B2-%D8%A7%D9%84%D8%AE%D9%84%D9%8A%D8%AC-%D9%84%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%B3%D8%A7%D9%86-%D8%A5%D9%84%D9%89-%D9%82%D8%B7%D8%B1/>

³⁰ منظمة العفو الدولية، العمالة المنزلية المهاجرة والاتجار بالبشر 2025 <https://www.amnesty.org/en/wp-content/uploads/2025/05/IOR4093492025ENGLISH.pdf>

³¹ مجلة جورج تاون للشؤون الدولية، إصلاح نظام الكفالة: الانتهاكات المستمرة لحقوق عمال المنازل المهاجرين ودور وكالات التوظيف الخاصة <https://gjia.georgetown.edu/human-rights-development/reforming-the-kafala-system-persistent-violations-of-the-rights-of-migrant-domestic-workers-and-the-role-of-private-recruitment-agencies/>

³² نفس المرجع 1

³³ نفس المرجع 29

³⁴ <https://www.amnesty.org/ar/documents/mde22/4614/2021/ar/>

نظام الكفالة وحقوق العمال المهاجرين في دول الخليج

تكشف هذه الأمثلة مجتمعة عن نمطٍ متكرر، فقد أدخلت قطر بلا شك إصلاحات قانونية هامة تحت رقابة دولية مكثفة، ظلت العديد من الآليات الكامنة التي تسهل الاستغلال قائمة. كثيراً ما عانت الحماية القانونية من ضعف الإنفاذ، وثورات قانونية - مثل استمرار العمل غير الرسمي بشهادة عدم الممانعة الملغاة، واستبعاد عمال المنازل من الحماية العمالية العادية - ومحدودية الوصول إلى سبل إنصاف فعالة. نتيجة لذلك، غالباً ما أدت الإصلاحات إلى تغيير البنية القانونية لنظام الكفالة دون تفكيك كامل للظروف الهيكلية التي سمحت بحدوث الانتهاكات في المقام الأول. لذا، فإن استمرار مصادرة جوازات السفر، والعوائق التي تحول دون تنقل العمالة، والقيود المفروضة على حقوق النقابات العمالية، ومؤشرات العمل القسري، ومخاطر الاتجار بالبشر، وحالات وفاة العمال التي لم يتم حلها، كلها أمور تثير تساؤلات أوسع نطاقاً حول فعالية استراتيجيات الإصلاح التي تعطي الأولوية للتغيير التشريعي دون معالجة الديناميكيات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الأعمق التي تبقي العمال المهاجرين عرضة للاستغلال.

إن استمرار العديد من الممارسات المسيئة المرتبطة تقليدياً بنظام الكفالة - رغم الإصلاحات القانونية الواسعة والتدقيق الدولي غير المسبوق - يشير إلى أن قصور عملية الإصلاح في قطر لا يمكن تفسيره بمجرد وجود ثغرات في التنفيذ. في الوقت الذي لعب فيه ضعف إنفاذ القوانين، والجمود المؤسسي، ومقاومة أصحاب العمل أدواراً مهمة بلا شك، إلا أن الأمر يتطلب إطاراً تحليلياً أوسع لفهم أسباب بقاء مشكلات هيكلية رئيسية قائمة رغم مرور عقد من الضغوط الدولية. في هذا الصدد، تقدم الأدبيات البحثية المتعلقة بالفعاليات الكبرى رؤى قيمة.

سلطت مجموعة متنامية من الدراسات الضوء على ظاهرة "استثنائية الأحداث الضخمة"، في إشارة إلى الظروف السياسية والاقتصادية والتنظيمية الاستثنائية التي تخلقها الأحداث الدولية الضخمة مثل الألعاب الأولمبية أو كأس العالم لكرة القدم³⁵. في ظل هذا الإطار، تمنح الحكومات في كثير من الأحيان شرعية استثنائية لتسريع مشاريع البنية التحتية، وتعديل الإجراءات التنظيمية، وتعبئة موارد مالية وبشرية كبيرة للوفاء بمواعيد نهائية محددة تفرضها المنظمات الرياضية الدولية. لذلك، تخلق الفعاليات الضخمة شعوراً بالإلحاح يعطي الأولوية في كثير من الأحيان للإنجاز والظهور الإعلامي على حساب اعتبارات الحوكمة طويلة الأجل.

يرتبط بهذا المفهوم ارتباطاً وثيقاً بما وصفه الباحثون بما يسمى "متلازمة الأحداث الضخمة"، أي ميل الأحداث الرياضية الضخمة إلى توليد أنماط متكررة من تجاوزات التكليف، وضعف آليات المساءلة، وعمليات صنع القرار الاستثنائية، وعدم كفاية التدقيق في الآثار الاجتماعية³⁶. لأن النجاح يقاس عموماً بالقدرة على إكمال المشاريع في الوقت المحدد والحفاظ على الصورة الدولية للحدث، فقد تصبح مخاوف حقوق الإنسان أهدافاً ثانوية، لا يتم تناولها إلا بالقدر اللازم لحماية شرعية الحدث نفسه.

فيما يتعلق بقطر، يشير هذا المنظور إلى أن إصلاحات العمل ربما لم تكن مدفوعة برغبة حقيقية في تحسين حقوق العمال فحسب، بل أيضاً بضرورة إدارة الانتقادات الدولية المتزايدة التي تهدد سمعة كل من قطر والفيفا. من هذا المنطلق، يمكن تفسير الإصلاحات التي طبقت بين عامي 2017 و2022 كجزء من عملية أوسع تهدف إلى الحفاظ على جدوى مشروع كأس العالم وشرعيته. لا شك أن اعتماد الإصلاحات القانونية قد حقق تحسينات ملموسة للعديد من العمال. مع ذلك، فإن استمرار الانتهاكات واسعة النطاق يثير التساؤل حول ما إذا كانت هذه الإصلاحات قد غيرت في المقام الأول الهياكل الأساسية لاستغلال العمال، أم أنها اقتصررت على الحد من أبرز مظاهر الانتهاك خلال فترة حظيت باهتمام دولي استثنائي.

يكتسب هذا التفسير أهمية خاصة عند النظر في التطورات ما بعد كأس العالم 2022. إذا كانت إصلاحات العمل مشروطة إلى حد كبير بالظهور الإعلامي الاستثنائي لحدثٍ ضخم، بدلاً من الالتزام الدائم بالتغيير الهيكلي، فإن غياب المساءلة الفعالة بعد البطولة قد يهيئ الظروف لظهور أنماط مماثلة في أماكن أخرى من منطقة الخليج. بالتالي، يتجاوز السؤال قطر نفسها، إذ يتعلق بمدى استعداد المؤسسات الدولية والدول والجهات الفاعلة الخاصة - أو عدم استعدادها - لفرض عواقب على الانتهاكات السابقة، وما إذا كان هذا الغياب للمساءلة يندر بتيسير تكرار انتهاكات مماثلة في الأحداث الضخمة المستقبلية ومشاريع البنية التحتية واسعة النطاق.

³⁵ ليجاسي وآخرون، البنية التحتية الحضرية في إطار استثنائية الأحداث الضخمة 2021

³⁶ نفس المرجع 14

ثانياً: الإفلات الهيكلي من العقاب وإعادة إنتاج الاستغلال

إن استمرار استغلال العمالة رغم الإصلاحات واسعة النطاق يثير تساؤلاً جوهرياً، كيف يمكن لمثل هذه الانتهاكات واسعة النطاق والموثقة جيداً أن تستمر لسنوات تحت رقابة المنظمات الدولية، ومنظمات المجتمع المدني، ووسائل الإعلام، والمؤسسات الرياضية؟ وبعيداً عن أوجه القصور في الإصلاحات المحلية، قد يكمن الجواب في غياب آليات فعالة للمساءلة قادرة على منع الانتهاكات ومعاقبة مرتكبيها ومعالجتها. في حين يوجد فيه إطار عمل متكامل لمعايير حقوق الإنسان الدولية، وقواعد العمل، ومبادئ مسؤولية الشركات، إلا أن تطبيقها العملي لا يزال مجزأً وغير فعال في كثير من الأحيان بالمقارنة مع المصالح السياسية والاقتصادية المحيطة بمشاريع التنمية والفعاليات الرياضية الكبرى. لقد ساهم هذا الوضع فيما يمكن وصفه بفجوة المساءلة، والتي تعززت بفعل إخفاقات أوسع في الحوكمة، ونفوذ الجهات الفاعلة القوية في القطاعين العام والخاص على العمليات التنظيمية. لا تقتصر عواقب هذا النقص على قطر فحسب، فمع ظهور مشاريع ضخمة جديدة وفعاليات رياضية دولية في منطقة الخليج، تتزايد المخاوف من أن الظروف التي سمحت بوقوع الانتهاكات في سياق كأس العالم لكرة القدم 2022 لا تختفي، بل تتكرر بأشكال جديدة وعلى نطاق أوسع. لذا فإن دراسة هذه الديناميكيات تتطلب أولاً تقييماً لقيود آليات المساءلة الحالية، وثانياً تحليلاً حول كيف تشكل دروس قطر مستقبل إدارة العمل في منطقة الخليج.

أ. فجوة المساءلة: لماذا فشلت الآليات الحالية

لم تحدث الانتهاكات التي وُثِّقت قبل بطولة كأس العالم لكرة القدم 2022 وأثناءها وبعدها في فراغ قانوني، بل على العكس من ذلك، فإن الإطار القانوني الدولي الذي ينظم حقوق العمال وحقوق الإنسان ومسؤولية الشركات هو إطار واسع وراسخ. لقد كان العمال المهاجرون في قطر يتمتعون بالحماية، ليس فقط بموجب التشريعات المحلية، بل أيضاً بفضل مجموعة واسعة من المعايير الدولية المتعلقة بالحق في الحياة، وحظر العمل القسري، وحرية التنقل، والوصول إلى العدالة، وظروف العمل اللائقة، والحماية من الاستغلال. لذا، فإن استمرار الانتهاكات الجسيمة رغم وجود هذه المعايير يطرح سؤالاً جوهرياً، لماذا فشلت آليات المساءلة القائمة في منع هذه الانتهاكات، أو فرض عقوبات بشأنها، أو معالجتها على النحو الملزم؟

على مستوى القانون الدولي لحقوق الإنسان، يبدو أن العديد من الممارسات الموثقة خلال فترة التحضير لكأس العالم تتعارض مع الالتزامات المعترف بها بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكلاهما صادقت عليهما قطر عام 2018. يُثير عدم إجراء تحقيق وافي في الوفيات التي يحتمل أن تكون مرتبطة بالعمل بين العمال المهاجرين مخاوف بموجب المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، التي تحمي الحق في الحياة. بالمثل، فإن القيود المفروضة على قدرة العمال على ترك أوضاع العمل المسيئة، ومصادرة جوازات السفر، والقيود المفروضة على تنقل العمالة، لها آثار على حرية التنقل والحريات الشخصية. كما أن تأخر الأجور، وظروف العمل غير الآمنة، وساعات العمل المفرطة، وظروف السكن غير الملائمة، قد تعرض الحقوق المصونة بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للخطر، بما في ذلك الحق في ظروف عمل عادلة ومواتية، والحق في الصحة، والحق في مستوى معيشي ملائم.

نظام الكفالة وحقوق العمال المهاجرين في دول الخليج

تتعرّز حماية حقوق العمال بشكل أكبر من خلال معايير العمل الدولية التي وضعتها منظمة العمل الدولية. تكتسب الممارسات الموثقة في قطر أهمية خاصة فيما يتعلق بالاتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري والاتفاقية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري. وفقاً لمنظمة العمل الدولية، فإن القيود المفروضة على تنقل العمالة المرتبطة بأنظمة الكفالة قد تيسر حالات يعجز فيها العمال عن ترك علاقات العمل المجحفة، مما يهيئ الظروف المواتية للعمل الجبري³⁷.

أكدت منظمة العمل الدولية مراراً وتكراراً أن آليات الكفالة التي تتطلب موافقة صاحب العمل لتغيير الوظائف يصعب التوفيق بينها وبين حقوق العمل الأساسية، وسلطت الضوء على عدم توافقها مع معايير العمل الدولية الرئيسية.

تعد اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأخرى ذات أهمية ماثلة. إن الاتفاقية رقم 97 بشأن الهجرة بغرض العمل ترسخ حماية العمال المهاجرين وتسعى إلى ضمان المساواة في المعاملة. أما الاتفاقية رقم 95 بشأن حماية الأجور، فإنها توفر ضمانات ضد الانتهاكات المتعلقة بالأجور، وهي مشكلة متكررة موثقة في قطر. تفرض الاتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنية التزامات تتعلق بسلامة مكان العمل ومنع الإصابات والوفيات المرتبطة بالعمل. ترسخ الاتفاقية رقم 189 بشأن العمالة المنزلية حداً أدنى من الحماية لإحدى فئات العمال الأكثر عرضة للانتهاكات في ظل أنظمة الكفالة. أخيراً، الاتفاقيتان رقم 87 ورقم 98 بشأن حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية لهما أهمية خاصة نظراً لاستمرار حظر قطر على العمال المهاجرين تشكيل نقابات عمالية مستقلة. بالرغم أن قطر لم تصادق على جميع هذه الاتفاقيات، إلا أنها تشكل مع ذلك معايير دولية مهمة يمكن من خلالها تقييم ممارسات العمل.

تندرج مسألة الاتجار بالبشر واستغلال العمالة أيضاً ضمن نطاق القانون الجنائي الدولي، إذ تُعرّف اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية وبرتوكولها المتعلق بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال - المعروف باسم "برتوكول باليرمو" - الاتجار تعريفاً واسعاً بما يكفي ليشمل الحالات التي تنطوي على التجنيد عن طريق الخداع أو الإكراه أو استغلال حالة الضعف أو الاستغلال لأغراض العمل. لقد أدت تقارير عديدة تتناول قضايا ديون التوظيف، ومصادرة الوثائق، والقيود المفروضة على التنقل، وظروف العمل الاستغلالية التي يواجهها العمال المهاجرون في منطقة الخليج، إلى قيام المنظمات الدولية بتحديد مؤشرات ترتبط عادةً بالعمل القسري والاتجار بالبشر³⁸.

إلى جانب التزامات الدول، يقر القانون الدولي المعاصر بشكل متزايد بمسؤوليات الجهات الفاعلة غير الحكومية، ولا سيما الشركات التجارية. تستند مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، التي أقرها مجلس حقوق الإنسان بالإجماع عام 2011، إلى ثلاثة أركان مترابطة، واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان، ومسؤولية الشركات في احترام حقوق الإنسان، وحقوق الضحايا في الحصول على سبل إنصاف فعالة³⁹. في هذا الإطار، يتوقع أن تقوم الشركات المشاركة في مشاريع البناء الكبرى بإجراء العناية الواجبة بحقوق الإنسان، وتحديد المخاطر، ومنع الانتهاكات، وتقديم التعويضات عند حدوث الضرر.

تكتسب هذه المبادئ أهمية خاصة في قطر، حيث اعتمدت مشاريع البنية التحتية الضخمة على شبكات واسعة من المقاولين والمقاولين من الباطن ووكالات التوظيف. مع ذلك، كشفت تحقيقات عديدة عن استمرار رسوم التوظيف ومصادرة جوازات السفر وانتهاكات الأجور وظروف العمل غير الآمنة، على الرغم من هذه المعايير المعترف بها دولياً⁴⁰.

لا يمكن استبعاد الفيفا نفسها من هذا النقاش. ففي عام 2017، اعتمدت الفيفا سياسة رسمية لحقوق الإنسان تلزمها باحترام حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، ومنع أو تخفيف الآثار السلبية المرتبطة بأنشطتها⁴¹. أدرجت هذه الالتزامات ضمن استراتيجية الفيفا الأوسع نطاقاً لحقوق الإنسان، وكان الهدف منها توجيه عمليات صنع القرار المتعلقة بالبطولات والشرارات التجارية. بالرغم من ذلك، فقد شككت منظمات حقوق الإنسان بشكل متزايد في فعالية هذه الالتزامات.

³⁷ نفس المرجع 5

³⁸ نفس المرجع 11

³⁹ نفس المرجع 12

⁴⁰ مركز الخليج لحقوق الإنسان، بعثة مركز الخليج لحقوق الإنسان إلى قطر تكشف عن انتهاكات جسيمة ضد العمال المهاجرين، 2022 <https://www.gc4hr.org/ar/%D8%A8%D8%B9%D8%AB%D8%A9-%D9%85%D8%B1%D9%83%D8%B2-%D8%A7%D9%84%D8%AE%D9%84%D9%8A%D8%AC-%D9%84%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%B3%D8%A7%D9%86-%D8%A5%D9%84%D9%89-%D9%82%D8%B7%D8%B1/>

⁴¹ <https://inside.fifa.com/ar/human-rights/strategy>

نظام الكفالة وحقوق العمال المهاجرين في دول الخليج

أثار منح السعودية استضافة كأس العالم لكرة القدم 2034 انتقادات محددة، حيث رأت 21 منظمة معنية بحقوق الإنسان وحقوق المهاجرين والرياضة، بما فيها مركز الخليج لحقوق الإنسان، بأن الفيفا اعتمدت على تقييمات معيبة قللت من شأن المخاطر المتوقعة المتعلقة باستغلال العمال وانتهاكات حقوق الإنسان. كما أثّرت مخاوف مماثلة بشأن رفض الفيفا وضع برنامج تعويضات شامل للعمال المهاجرين وأسره المتضررين من الانتهاكات المرتبطة بكأس العالم 2022⁴².

إن تعايش المعايير القانونية الواسعة النطاق مع الانتهاكات المستمرة يكشف عما يصفه العديد من الباحثين والممارسين بفجوة المساءلة. تنشأ هذه الفجوة عندما تكون الالتزامات القانونية قائمة رسمياً ولكنها ليست مصحوبة بآليات قادرة على إنفاذها بفعالية أو توفير سبل إنصاف مجدية للضحايا. لقد أشارت منظمة العفو الدولية بشكل متكرر إلى هذه الفجوة في سياق مساءلة الشركات، مؤكدة أن الشركات غالباً ما تعمل في بيئات يظل فيها الإنفاذ ضعيفاً، وبواجه فيها الضحايا عقبات كبيرة عند سعيهم لتحقيق العدالة⁴³. يجسد الوضع في قطر هذه الديناميكية بشكل واضح، فعلى الرغم من أن إصلاحات العمل قد استحدثت إجراءات جديدة لتقديم الشكاوى وآليات لحل النزاعات، إلا أن العديد من العمال ما زالوا يواجهون عوائق عملية تتعلق باللغة، والتمثيل القانوني، والانتقام، وأوضاع الهجرة⁴⁴.

تتفاقم فجوة المساءلة هذه بفعل فجوة أوسع في الحوكمة. يُشير هذا المفهوم إلى الحالات التي تُمارس فيها الأنشطة الاقتصادية عبر نطاقات قضائية متعددة، بينما تظل آليات التنظيم والإنفاذ مجزأة أو غير كافية. كما أشارت منظمات حقوق الإنسان، قد تستفيد الشركات متعددة الجنسيات من بيئات الحوكمة الضعيفة التي تكون فيها الرقابة محدودة وتنتزع المسؤوليات بين جهات فاعلة متعددة⁴⁵. في سياق منطقة الخليج، غالباً ما تُقسّم المساءلة بين الحكومات ووكالات التوظيف وأصحاب العمل والمقاولين من الباطن والمؤسسات الرياضية والمستثمرين. إن هذا التشتت يجعل من الصعب تحديد المسؤولية عند وقوع انتهاكات، وغالباً ما يمكن كل جهة فاعلة من إلقاء المسؤولية على جهة أخرى.

على الرغم من أن الإطار القانوني الذي يحكم حقوق العمال المهاجرين يبدو شاملاً، إلا أن إنفاذه لا يزال متقطعاً. تمتلك الهيئات الدولية لحقوق الإنسان مهام رصدية مهمة، لكن سلطتها الإلزامية محدودة. قد تصدر هيئات معاهدات الأمم المتحدة توصيات، وقد يكشف المقررون الخواص عن انتهاكات، لكن لا يمكنهم إجبار الدول على الامتثال ولا يمكنهم فرض عقوبات عليها.

بالمثل، تم تصميم نظام الإشراف التابع لمنظمة العمل الدولية في المقام الأول لتشجيع الحوار والتعاون التقني بدلاً من اللجوء إلى الإجراءات العقابية. تجسد قطر نفسها هذا النهج، فبعد الشكاوى التي قدمت عام 2014 والتي زعمت وجود مؤشرات واسعة النطاق على العمل القسري، انتهجت منظمة العمل الدولية في نهاية المطاف برنامجاً للتعاون التقني بدلاً من اتخاذ تدابير أكثر صدامية. بينما سهلت هذه الاستراتيجية إصلاحات تشريعية هامة، إلا أنها اعتمدت بشكل كبير على الإرادة السياسية للسلطات القطرية.

إلى جانب هذه الآليات، يواجه العمال المهاجرون عقبة إضافية تتمثل في غياب منبر قضائي دولي مختص بالنظر في معظم دعاوى حقوق العمل. لا توفر محكمة العدل الدولية ولا المحكمة الجنائية الدولية سبباً فعالاً للعمال الأفراد الساعين إلى الإنصاف، مما يجعل المحاكم المحلية والإجراءات الدولية غير الملزمة بالآليات الرئيسية المتاحة. تتعزز هذه القيود الهيكلية بفعل اعتبارات جيوسياسية واقتصادية. باعتبارها منتجاً رئيسياً للطاقة وشريكاً استراتيجياً للعديد من الدول، غالباً ما يتم التواصل مع قطر عبر الحوار الدبلوماسي بدلاً من الضغط الجبري. تكون النتيجة نظام توجد فيه معايير دولية ويتم توثيق الانتهاكات على نطاق واسع، لكن يبقى إنفاذها ضعيفاً ومجزأً ويعتمد إلى حد كبير على الامتثال الطوعي.

⁴² مركز الخليج لحقوق الإنسان، منح السعودية حقوق استضافة كأس العالم 2034 يعرض حياة الناس للخطر ويكشف عن التزامات الفيفا الفارغة في مجال حقوق الإنسان، 2024 <https://www.gc4hr.org/ar/award-of-2034-mens-world-cup-to-saudi-arabia-risks-lives-and-exposes-fifas-empty-human-rights-commitments/>

⁴³ منظمة العفو الدولية، مساءلة الشركات <https://www.amnesty.org/ar/what-we-do/corporate-accountability/>

⁴⁴ نفس المرجع 25

⁴⁵ <https://www.mindthegap.ngo/governance-gaps/>

نظام الكفالة وحقوق العمال المهاجرين في دول الخليج

أخيراً، إن عناصر من الاستثناء التنظيمي⁴⁶ تساعد على شرح سبب بقاء المسألة محدودة. يحدث الاستثناء التنظيمي عندما تتأثر المؤسسات المسؤولة عن الرقابة بشكل مفرط بمصالح الجهات التي من المفترض أن تنظمها. على الرغم من أن هذا المفهوم يطبق تقليدياً على الهيئات التنظيمية الحكومية، فقد ظهرت مخاوف مماثلة بشأن إدارة الأحداث الرياضية الدولية. لقد دفعت الانتقادات الموجهة إلى اعتماد الفيفا على التقييمات التي تكلف بها أو تتأثر بها جهات لها مصالح مباشرة في استضافة البطولات المستقبلية، العديد من المنظمات إلى التشكيك في استقلالية تقييمات حقوق الإنسان التي تجرى خلال عمليات اختيار البلد المضيف للبطولة⁴⁷. لا تشير هذه المخاوف بالضرورة إلى وجود فساد، بل توضح كيف يمكن للحوافز المؤسسية أن تفضل نجاح تنظيم الأحداث الضخمة على المسألة الصارمة عن مخاطر حقوق الإنسان.

في نهاية المطاف، لا يعزى فشل آليات المسألة في سياق كأس العالم لكرة القدم 2022 إلى غياب المعايير القانونية. لقد وفرت قوانين حقوق الإنسان الدولية، وقانون العمل الدولي، وآليات مكافحة الاتجار بالبشر، وأطر مسؤولية الشركات، وسياسات الفيفا نفسها، أسساً معيارية قادرة على معالجة العديد من الانتهاكات الموثقة في قطر. لكن تكمن المشكلة الأساسية في محدودية قدرة المؤسسات - أو رغبتها - في ترجمة هذه المعايير إلى إنفاذ فعال، وسبل انتصاف مجدية، وعواقب ذات مصداقية. يكتسب هذا النقص في المسألة أهمية خاصة لأن آثاره تتجاوز السياق القطري، فمع ظهور فعاليات ضخمة جديدة ومشاريع تنموية واسعة النطاق في منطقة الخليج، يهدد غياب المسألة الفعالة بتحويل الإخفاقات الاستثنائية إلى نموذج معتاد للحكومة.

ب. تطبيع الاستغلال ما وراء قطر

إن تداعيات غياب المسألة في السياق القطري تتجاوز بكثير أحداث كأس العالم لكرة القدم 2022، فعندما توثق انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان على مدى سنوات طويلة، ومع ذلك لا تسفر إلا عن عقوبات محدودة، وتعويضات غير مكتملة، وأثار هيكلية ضئيلة على الجهات الفاعلة المعنية، فإن ذلك يوجه رسالة قوية إلى الحكومات والمستثمرين والمؤسسات الرياضية والشركات العاملة في بيئات مماثلة. ولذلك، لا يقتصر القلق على وقوع انتهاكات في قطر فحسب، بل يتعداه إلى أن غياب المسألة الفعالة قد يسهم في ترسيخ نماذج حوكمة تعامل فيها استغلال العمالة كمخاطرة يمكن إدارتها بدلاً من كونها نتيجة غير مقبولة. من هذا المنطلق، يجب فهم إرث كأس العالم 2022 ليس فقط من خلال الإصلاحات التي أحدثها، بل أيضاً من خلال السابقة التي أرساها للأحداث الضخمة ومشاريع البنية التحتية المستقبلية في منطقة الخليج.

ربما تقدم المملكة العربية السعودية أوضح مثال على هذه الديناميكية الناشئة. على مدى العقد الماضي، أطلقت المملكة برنامجاً غير مسبوق للتحول الاقتصادي في إطار "رؤية السعودية 2030"⁴⁸، والتي تعتمد بشكل كبير على مشاريع البناء الضخمة والاستثمارات الأجنبية والفعاليات الرياضية الدولية. لقد حذرت منظمة هيومن رايتس ووتش من أن العديد من هذه المبادرات يجري تطويرها في ظل ظروف تثير مخاوف جدية بشأن حقوق الإنسان، لا سيما فيما يتعلق بمعاملة العمال المهاجرين وتركز السلطة الاقتصادية داخل مؤسسات مثل صندوق الاستثمارات العامة⁴⁹. بحسب التقرير، لا تزال العديد من تحديات الحوكمة التي لوحظت سابقاً في قطر - بما في ذلك ضعف الشفافية، ومحدودية آليات المسألة، والقيود المفروضة على رقابة المجتمع المدني - قائمة في السياق السعودي. وبالتالي، لا يمكن اعتبار الظروف الهيكلية التي سهلت استغلال العمالة استعداداً لكأس العالم 2022 حكراً على قطر، بل هي سمات مشتركة بين نماذج التنمية الإقليمية الأوسع.

⁴⁶ <https://www.investopedia.com/terms/r/regulatory-capture.asp#:~:text=>

⁴⁷ مركز الخليج لحقوق الإنسان، مجموعات حقوقية، مشجعو كرة القدم، ومنظمات العمال تعبر عن "قلق عميق" بشأن تقييم كأس العالم 2034 من قبل مكتب قانوني عالمي مشوب بالعيوب - <https://www.gc4hr.org/ar/deep-concern-at-global-law-firms-flawed-world-cup-2034-assessment/>

⁴⁸ <https://www.vision2030.gov.sa/ar/>

⁴⁹ نفس المرجع 4

نظام الكفالة وحقوق العمال المهاجرين في دول الخليج

يُعد مشروع نيوم -المدينة المستقبلية التي يجري تشييدها حالياً في شمال غرب المملكة العربية السعودية- المثال الأكثر طموحاً لهذا النموذج بلا منازع، فباعتباره رمزاً للابتكار والتنمية المستدامة، يمثل نيوم واحداً من أضخم مشاريع البنية التحتية التي نُفذت على الإطلاق على مستوى العالم. ومع ذلك، فإن النطاق الهائل للمشروع يعتمد على استقطاب وحشد أعداد ضخمة من العمالة المهاجرة، وقد أبدت منظمات حقوق الإنسان مخاوف لا تقتصر فقط على حماية حقوق العمال، بل تمتد لتشمل قضايا أوسع نطاقاً تتعلق بالتهجير القسري وما يرتبط به من انتهاكات لحقوق الإنسان -بما في ذلك الانتهاكات المرتكبة بحق المحتجين، الذين حكم على بعضهم بالإعدام⁵⁰- فضلاً عن قضايا الشفافية والمساءلة المرتبطة بالمشروع⁵¹.

على الرغم من اختلاف نيوم اختلافاً جوهرياً عن كأس العالم في أهدافها ومدتها، إلا أن كلا المشروعين يجتمعان في عدة خصائص مرتبطة بالاستثنائية التي تميز الأحداث الضخمة، ضيق الوقت، والمكانة السياسية المرموقة، والاستثمار المالي الكبير، والحافز القوي لإعطاء الأولوية لإنجاز المشروع. تُظهر تجربة قطر أن هذه الظروف قد تؤدي إلى زيادة مخاطر استغلال العمالة ما لم تصاحبها آليات محاسبة فعالة.

تتجلى مخاوف مماثلة في التحقيقات الأخيرة التي أجريت على مشروع مترو الرياض، ففي عام 2025، وثقت منظمة العفو الدولية ما وصفته بعقد من الانتهاكات التي طالت العمال المهاجرين المشاركين في بناء شبكة المترو⁵². أفادت منظمة العفو الدولية بوجود أنماط متكررة تشمل ديون التوظيف، وانتهاكات الأجور، وظروف العمل غير الآمنة، والعوائق التي تحول دون الحصول على سبل إنصاف فعالة. إن من اللافت للنظر أن العديد من هذه الادعاءات تشبه إلى حد كبير ممارسات سبق توثيقها في قطر خلال الاستعدادات لكأس العالم. خلصت منظمة العفو الدولية إلى أن الإصلاحات النظامية وتعزيز العناية الواجبة بحقوق الإنسان لا تزال ضرورية بشكل عاجل، مما يشير إلى أن الدروس المستفادة من قطر لم تترجم بالكامل بعد إلى ضمانات هيكلية قادرة على منع انتهاكات مماثلة في أماكن أخرى.

لا تقتصر المخاطر المرتبطة بهذا النموذج على السعودية فحسب، بل لا تزال قطر نفسها تعتمد بشكل كبير على العمالة المهاجرة في مشاريعها الكبرى الصناعية والمتعلقة بالطاقة. إن من المتوقع أن يظل مشروع توسعة حقل الشمال، أحد أكبر مشاريع الغاز الطبيعي المسال في العالم، حجر الزاوية في استراتيجية قطر الاقتصادية لسنوات قادمة⁵³. على الرغم من اختلاف المشروع عن كأس العالم في طبيعته، إلا أنه ينطوي على أنشطة بناء واسعة النطاق وقوة عاملة مهاجرة كبيرة تعمل ضمن العديد من هياكل إدارة العمل نفسها التي كانت سائدة خلال فترة البطولة. لذلك، تبقى المسائل العالقة المتعلقة بحماية العمال، وإمكانية الحصول على سبل الإنصاف، ومساءلة الشركات ذات أهمية بالغة، فبدون ضمانات أقوى، هناك مخاطر تتمثل في إمكانية نقل قضايا العمل التي ظهرت خلال فترة كأس العالم إلى قطاعات جديدة بدلاً من حلها.

لعل الاختبار الأهم للدروس المستفادة من تجربة قطر سيكون كأس العالم لكرة القدم 2034 في السعودية. لقد حذرت منظمات حقوق الإنسان، بما فيها مركز الخليج لحقوق الإنسان، مراراً وتكراراً من أن منح السعودية حق استضافة البطولة يُنذر بتكرار العديد من المخاوف المتعلقة بالعمال وحقوق الإنسان التي أحاطت باستضافة قطر لبطولة 2022⁵⁴. تتعزز هذه المخاوف بالانتقادات الموجهة لتقييمات حقوق الإنسان المستخدمة خلال عملية اختيار البلد المضيف للبطولة. لقد رأت عدة منظمات بأن هذه التقييمات قللت من شأن مخاطر متوقعة متعلقة باستغلال العمالة، ولم تعالج بشكل ملائم مخاوف هيكلية متعلقة بحقوق الإنسان، مما دفع بعض المراقبين إلى وصف العملية بأنها شكل من أشكال غسل السمعة المؤسسية بدلاً من تقييم حقيقي للأثار المحتملة. تُعد هذه الانتقادات مثيرة للقلق بشكل خاص بالنظر إلى التزامات الفيفا المتكررة باحترام وتعزيز حقوق الإنسان المعترف بها دولياً.

⁵⁰ مركز الخليج لحقوق الإنسان، مجموعات حقوقية، مشجعو كرة القدم، ومنظمات العمال تعبر عن "قلق عميق" بشأن تقييم كأس العالم 2034 من قبل مكتب قانوني عالمي مشوب بالعيوب <https://www.gc4hr.org/ar/deep-concern-at-global-law-firms-flawed-world-cup-2034-assessment/>

⁵¹ نفس المرجع السابق

⁵² نفس المرجع 3

⁵³ قطر توجل خطط توسيع إنتاج الغاز الطبيعي المسال إلى عام 2027 بعد الهجوم الإيراني بطائرة مسيرة ويُعد مشروع قطر جزءاً من موجة قياسية من الإمدادات الجديدة التي ستغمر السوق. -<https://energynow.com/2026/03/qatar-said-to-push-lng-expansion-to-2027-after-iran-drone-attack/>

⁵⁴ نفس المرجع 42

نظام الكفالة وحقوق العمال المهاجرين في دول الخليج

بعيدا عن كرة القدم، يثير استثمار السعودية المتزايد في الرياضة العالمية تساؤلات مماثلة. تجسد المقترحات الأخيرة لإنشاء بطولة تنس دولية كبرى، توصف أحيانا بأنها "ويمبلدون الصحراء"، استراتيجية المملكة الأوسع لترسيخ مكانتها كوجهة رائدة لاستضافة الأحداث الرياضية العالمية. بينما تناقش هذه المبادرات غالبا من منظور التنوع الاقتصادي أو النفوذ الدولي، فإنها تنطوي أيضاً على تطوير كبير للبنية التحتية وزيادة الطلب على العمالة المهاجرة. إذا لم تتم معالجة أوجه القصور في المساءلة التي رصدت في قطر، فهناك قلق مشروع من أن تُعيد المشاريع الرياضية المستقبلية إنتاج أنماط مألوفة تتخلف فيها حماية حقوق العمال عن وتيرة التنمية.

عند النظر إلى هذه الأمثلة مجتمعة، يتضح أن الخطر الرئيسي الناجم عن التجربة القطرية لا يقتصر على استمرار انتهاكات محددة، بل يكمن في تطبيع نموذج تنموي أوسع نطاقاً، ففي هذا النموذج، يجري إنجاز المشاريع الطموحة بنجاح، ولا تترتب على الانتقادات الدولية سوى عواقب محدودة، وغالباً ما تُقَيِّم الإصلاحات بناءً على اعتمادها الرسمي بدلاً من فعاليتها على أرض الواقع. تكمن خطورة سابقة كهذه في قدرتها على تحويل حالات الفشل الاستثنائية إلى ممارسات مقبولة في مجال الحوكمة. لذا، ومع استمرار المشاريع الضخمة والفعاليات الرياضية في إعادة تشكيل منطقة الخليج، لم يعد التحدي مقتصرًا على مجرد رصد الانتهاكات بعد وقوعها، بل أصبح يتمثل في ضمان أن تفضي الدروس المستفادة من التجربة القطرية إلى مساءلة حقيقية، وذلك للحيلولة دون تكرار أضرار مماثلة.

الخاتمة

كثيراً ما قدمت بطولة كأس العالم لكرة القدم 2022 في قطر على أنها حافز لإصلاحات العمل ونقطة تحول في حماية حقوق العمال المهاجرين. لا شك أن الاهتمام الدولي غير المسبوق الذي حظيت به البطولة ساهم في إحداث تغييرات قانونية هامة، شملت إصلاحات في حرية تنقل العمالة، وإدخال حد أدنى للأجور غير تمييزي، والتفكيك الجزئي لمكونات رئيسية في نظام الكفالة. مع ذلك، وكما أوضح هذا التقرير، لم تقض هذه الإصلاحات بشكل جذري على الآليات الهيكلية التي سهلت تاريخياً استغلال العمال المهاجرين في الخليج. لقد استمر الإبلاغ عن العديد من الانتهاكات التي وثقت قبل البطولة - بما في ذلك مصادرة جوازات السفر، وديون التوظيف، والقيود المفروضة على حرية تكوين الجمعيات، والعوائق التي تحول دون تحقيق العدالة، وظروف المعيشة غير الملائمة، والتقاوس عن التحقيق في وفيات العمال - على الرغم من وجود ضمانات قانونية جديدة.

لذا، لا تكمن المشكلة الأساسية في غياب المعايير القانونية، بل في ضعف الآليات المصممة لإنفاذها. لقد وفر القانون الدولي لحقوق الإنسان، واتفاقيات منظمة العمل الدولية، وآليات مكافحة الاتجار بالبشر، والتزامات الفيفا الخاصة بحقوق الإنسان، ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، إطاراً قادراً على معالجة العديد من الانتهاكات الموثقة في قطر. بالرغم من ذلك، فإن هذه المعايير غالباً ما قوضت بسبب ضعف الإنفاذ، وتشتت المسؤولية، ومحدودية سبل الانتصاف، وغياب عواقب فعالة على الجهات الفاعلة النافذة. كانت النتيجة حصول فجوة في المساءلة سمحت باستمرار انتهاكات جسيمة رغم الوعي الدولي الواسع النطاق.

في هذا السياق، يتجاوز إرث كأس العالم 2022 حدود قطر نفسها. لم تخلق البطولة الظروف الهيكلية التي سمحت باستغلال العمالة، بل كانت هذه الظروف موجودة قبل البطولة ومتجذرة بعمق في أنظمة هجرة العمالة على المستوى الإقليمي. مع ذلك، ومن خلال السماح بإقامة البطولة دون محاسبة شاملة عن الأضرار التي لحقت بالعديد من العمال وعائلاتهم، ساهم المجتمع الدولي في تطبيع نموذج يسمح باستمرار مشاريع التنمية واسعة النطاق رغم المخاوف المتعلقة بحقوق الإنسان التي لم تحل. بهذا المعنى، لم يخلق كأس العالم النظام، بل أضفى عليه مشروعية.

تكتسب هذه النتيجة أهمية خاصة في ظل دخول منطقة الخليج مرحلة جديدة من التنمية المتسارعة، إذ ستطلب مشاريع مثل نيوم، وتوسعة حقل الشمال، ومetro الرياض، واستضافة المملكة العربية السعودية لبطولة كأس العالم 2034، حشد مئات الآلاف من العمال المهاجرين. بدون توفير ضمانات أقوى، فإن هذه المبادرات تنطوي على مخاطر تكرار العديد من أوجه الضعف والمشكلات التي ظهرت في قطر. للحيلولة دون حدوث ذلك، يتعين الانتقال من النهج القائم على الإصلاحات الشكلية إلى نموذج حقيقي يركز على مبدأ المساءلة.

نظام الكفالة وحقوق العمال المهاجرين في دول الخليج

يمكن لعدة تدابير أن تسهم في تحقيق هذا الهدف. أولاً، يجب أن تترافق إصلاحات العمل مع آليات رصد مستقلة قادرة على إجراء عمليات تفتيش، وتلقي الشكاوى، ونشر نتائج شفافة دون أي تدخل سياسي. ثانياً، يجب ضمان سبل إنصاف فعالة لضحايا استغلال العمال، بما في ذلك آليات تعويض للعمال وأسرهم المتضررين من الإصابة أو الوفاة أو سرقة الأجور أو العمل القسري. ثالثاً، ينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام لحرية تكوين الجمعيات والتمثيل الجماعي، إذ لا يستطيع العمال الدفاع عن حقوقهم بفعالية في ظل حظر النقابات العمالية المستقلة. رابعاً، ينبغي للمنظمات الرياضية الدولية، مثل الفيفا، أن تجعل الالتزام بحقوق الإنسان شرطاً أساسياً لاستضافة الفعاليات، بدلاً من أن يكون شرطاً مقتصرًا على عملية اختيار البلد المضيف للبطولة. أخيراً، يجب إلزام الشركات والمستثمرين والمقاولين المشاركين في مشاريع البنية التحتية الكبرى بمعايير أعلى للعناية الواجبة بحقوق الإنسان، بما يتوافق مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

في نهاية المطاف، لن يتوقف مستقبل حقوق العمال المهاجرين في الخليج على تبني التزامات إضافية، بل على استعداد الدول والشركات والمؤسسات الدولية لتحويل المعايير القائمة إلى التزامات قابلة للتنفيذ. لن يمكن الاختبار الحقيقي للدروس المستفادة من قطر في إعلانات الإصلاح الرسمية أو البيانات السياسية، بل في قدرة المشاريع الضخمة ومشاريع البنية التحتية المستقبلية على التطور دون الاعتماد على أنماط الضعف والاستغلال والإفلات من العقاب نفسها التي اتسم بها جزء كبير من تاريخ المنطقة الحديث.

معلومات عن مركز الخليج لحقوق الإنسان

إن مركز الخليج لحقوق الإنسان هو منظمة مستقلة غير ربحية وغير حكومية تقدم الدعم والحماية للمدافعين عن حقوق الإنسان في منطقة الخليج والدول المجاورة من أجل تعزيز حقوق الإنسان، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر حرية التعبير وحرية الصحافة وتكوين الجمعيات والتجمع السلمي.

تواصل معنا

مركز الخليج لحقوق الإنسان



الموقع الإلكتروني: www.gc4hr.org



البريد الإلكتروني: info@gc4hr.org



فيسبوك: /GC4HR



إنستغرام: /GC4HR



X: @GulfCentre4HR



يوتيوب: @gulfcentre4humanrights



بلوسكاي: @gulfcentre4hr.bsky.social



لينكدإن: <https://www.linkedin.com/company/gchr>

