

## Катар пошел на попятную в вопросах прав человека

Принимая в этом году Чемпионат мира по футболу, Катар обязался провести масштабные трудовые реформы. Но прогресс, похоже, остановился.

Само собой разумеется, что политическая реформа должна приносить пользу или хотя бы не вредить. Но недавние трудовые реформы в странах Персидского залива не смогли преодолеть даже эту очень низкую планку. В регионе, где иностранные домашние работники и без того находятся в крайне уязвимом положении, им все чаще отказывают в основных правах.

Как и в других странах Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ), а также в Иордании и Ливане, в Катаре действует система трудового спонсорства *«кафала»*, в соответствии с которой *«кафиль»* (спонсор) работника контролирует его иммиграционный статус, заработную плату, проживание и все другие условия контракта. Эту систему часто критиковали за то, что она делает трудящихся-мигрантов, особенно малообеспеченных женщин, очень уязвимыми, и в этом году осуждение усилилось после получения Катаром права проведения чемпионата мира по футболу.

Понятно, что обещание Катара в 2017 году провести радикальные трудовые реформы стало хорошей новостью. Также многие с восторгом приняли решение Катара в августе 2020 года отменить требование к работникам получать разрешение своего кафиля на смену работодателя. Несмотря на опасения, что отсутствие достаточной информации о положении некоторых работников, особенно домашней прислуги, подорвет правоприменительную практику, многие надеялись, что это обещает усиление защиты трудящихся-мигрантов не только в Катаре, но и во всем Персидском заливе.

В июле прошлого года этим надеждам был нанесен серьезный удар, когда правительство Катара продлило испытательный срок для

домашних работников, в течение которого кафиль может получить полное возмещение от агентства по найму, с трех месяцев до девяти. Идея, по-видимому, заключалась в том, что повышенный риск финансовых потерь побудит кадровые агентства расширить контроль ситуации трудящихся. Но каким образом они это сделают? Домашнее хозяйство считается «священным», и вмешательство в его дела находится под запретом, поэтому проверки не допускаются. Объяснение министерства труда заключается в том, что это изменение поддерживает стабильность работодателей. На самом такое решение попросту подвергает домашнюю прислугу повышенному риску жестокого обращения.

*В прошлом  
министерство труда  
Катара гордилось своим  
подходом к  
сотрудничеству,  
включавшему в себя  
консультации с  
заинтересованными  
сторонами до  
опубликования любого  
официального указа*

Эта политика уже способствует эксплуатации трудящихся. Даже по истечении испытательного срока работодатели могут получить возмещение, в случае если работник страдает хроническим заболеванием, отказывается работать или «скрывается». Таким образом, спонсоры могут ложно обвинять работников в этих «преступлениях», зная, что у последних мало возможностей оспорить обвинения. Простая угроза того, что спонсор выдвинет такие обвинения против работника, может иметь мощный принудительный эффект.

Но работники никогда не бывают более уязвимы, чем во время испытательного срока. Во-первых, если их переводят до окончания испытательного срока, они не могут получить доступ к пособиям при прекращении службы. Более того, отнюдь не защищая работников от эксплуатации, агентства по найму могут наказывать их за то, что их «вернули». Международная федерация домашних работников (IDWF) регулярно получает жалобы на то, что кадровые агентства конфискуют мобильные телефоны, предоставляют недостаточное питание и удерживают заработную плату до тех пор, пока не подписан новый трудовой договор. Сотрудники агентства могут также подвергать работников физическим и словесным притеснениям.

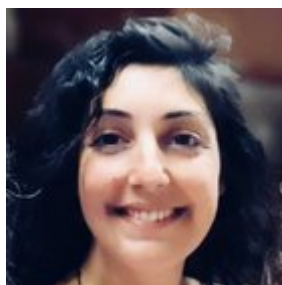
Поскольку длительный испытательный срок приводит к большим убыткам, есть веские основания опасаться увеличения числа подобных злоупотреблений со стороны кадровых агентств. Это еще более вероятно, учитывая повсеместную безнаказанность за такие нарушения. Хотя IDWF подала жалобы в министерство труда, которое иногда направляло инспекторов для проверки условий в

кадровых агентствах, нарушения прав работников обычно игнорируются и редко наказываются.

Неудачная реформа является всего лишь симптомом более серьезной проблемы – исключения ключевых заинтересованных сторон. Поскольку новое правило технически распространяется на кадровые агентства, только они участвовали в обсуждениях с государственными чиновниками. Домашние работники были исключены, даже несмотря на то, что они явно являются основными заинтересованными сторонами, как и в любой политике, касающейся прав или обязанностей работодателей. Тот факт, что реформа не затрагивает «Закона о домашних работниках», не имеет значения. Без активного участия работников и защищающих их организаций любые позитивные трудовые реформы недостижимы.

В прошлом министерство труда Катара гордилось своим подходом к сотрудничеству, включавшему в себя консультации с заинтересованными сторонами до опубликования любого официального указа. На этот раз организации домашних работников и трудящихся-мигрантов узнали об изменении только после того, как о нем было объявлено публично. Более того, в феврале 2022 года министерство предоставило первоначальную копию этой политики, но по сей день в ней не рассмотрены вопросы или проблемы, поднятые заинтересованными сторонами, и обзор еще предстоит провести. Это не оплошность. Это равносильно преднамеренной попытке скрыть нарушение прав уязвимых работников. А ведь чемпионат мира еще даже не начался.

*(c) Project Syndicate 2022*



**Лара Нувайхид**

Бейрут

Лара Нувайхид (Lara Nuwayhid) – региональный координатор по Ближнему Востоку и Северной Африке в Международной федерации домашних работников (IDWF) .



