



◀ تقرير مرحلي عن برنامج التعاون التقني بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية

مكتب منظمة العمل الدولية في قطر

شباط/فبراير 2025

المحتويات

3	معلومات أساسية
4	سياق عام 2024
6	الدعامة 1: سياسات القوى العاملة
6	نظام معلومات سوق العمل
6	المهارات والتعلم مدى الحياة
7	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم
7	المساواة بين الجنسين وعدم التمييز
8	حراك اليد العاملة
9	استقطاب ذوي المهارات والاحتفاظ بهم
9	الاستخدام العادل
9	الذكاء الاصطناعي والعمل اللائق
11	الدعامة 2: إدارة سوق العمل
11	تفتيش العمل
12	الممارسة المسؤولة للأعمال
14	المشاركة المجتمعية
14	تسوية النزاعات
15	العمل المنزلي
16	الحماية الاجتماعية
16	الحوار الاجتماعي
19	الدعامة 3: التعاون الدولي وتبادل الخبرات
19	التبادلات الثنائية مع دول أخرى
19	التعاون على الصعيدين الإقليمي والعالمي
19	النهوض ببرنامج العمل اللائق في المنطقة والعالم

معلومات أساسية

1. منذ العام 2018، يُنشر تقرير مرحلي سنوي حول برنامج التعاون التقني (TCP) القائم بين منظمة العمل الدولية (ILO) وحكومة قطر. ويمكن الاطلاع على التقارير الصادرة عن طريق زيارة الموقع الإلكتروني الخاص بمنظمة العمل الدولية في قطر¹.
2. يهدف التقرير المرحلي السنوي إلى عرض التطورات والأولويات الأساسية، فضلاً عن إطلاع الأطراف المعنية على نطاق العمل الواسع الذي يضطلع به مكتب مشروع منظمة العمل الدولية في قطر. ويشمل التقرير الراهن الفترة الممتدة من شهر تشرين الثاني/نوفمبر 2023 حتى كانون الأول/ديسمبر 2024. في السابق، كان يُصار إلى نشر التقرير في شهر تشرين الثاني/نوفمبر من كل عام، بموازاة انعقاد دورات مجلس إدارة منظمة العمل الدولية. لكن، من الآن فصاعداً، سيصدر التقرير في شهر كانون الثاني/يناير بغية توفير التغطية الكاملة للنشاطات الجارية في خلال السنة التقويمية.
3. انتقل برنامج التعاون التقني من المرحلة الثانية (2021-2021) إلى المرحلة الثالثة (2024-2028) بهدف ترسيخ أثر إصلاحات العمل المعتمدة في السنوات الأخيرة وتعزيز المؤسسات والسياسات المعنية بسوق العمل. وفي آذار/مارس 2024، وقّع المدير العام لمنظمة العمل الدولية ووزير العمل القطري برنامج عمل مشترك ينسحب على أربع سنوات ويتضمن ثلاثة مسارات أولها المرحلة الثالثة من برنامج التعاون التقني، وثانيها مشروع خاص لدعم عمل الاتحاد الدولي لنقابات العمال في قطر، وثالثها برنامج لانتداب موظفين من وزارة العمل (MOL) إلى منظمة العمل الدولية².
4. تتماشى المرحلة الثالثة من برنامج التعاون التقني مع استراتيجية التنمية الوطنية (NDS3) (2030-2024) التي أطلقتها قطر ومع رؤية قطر الوطنية 2030 (QNV 2030)؛ كما تعكس المرحلة الثالثة النتائج التي توصل إليها التقييم النهائي للمرحلة الثانية، الذي أجري عام 2023. وتغطي المرحلة الثالثة الدعائم الثلاث التالية التي يُبنى عليها هذا التقرير:
 - الدعامة 1: سياسات القوى العاملة
 - الدعامة 2: إدارة سوق العمل
 - الدعامة 3: التعاون الدولي وتبادل الخبرات
5. إن البيانات الإدارية التي يستعرضها هذا التقرير مستقاة من مصادر تابعة للحكومة القطرية، إلا إذا أُشير إلى خلاف ذلك. وتعكس بعض عناصر هذا التقرير تطورات لا تُعزى حصراً إلى برنامج التعاون التقني بين الحكومة القطرية ومنظمة العمل الدولية، لكنها أدرجت ضمن هذا التقرير لتوفير معلومات سياقية إضافية عن التقدم المحرز في إصلاحات قطاع العمل.

¹ يمكن الاطلاع على التقارير السنوية السابقة هنا: 2023، 2022، 2021، 2020، 2019، و2018.

² المرحلة الثالثة من برنامج التعاون التقني جارية في حين أنّ المشروع الخاص بالاتحاد الدولي لنقابات العمال لا يزال قيد الإعداد، حيث إنه من المتوقع أن يبدأ العمل به في مطلع عام 2025. للمزيد من التفاصيل حول برنامج العمل المشترك، يُرجى الضغط [هنا](#).

سياق عام 2024

6. رسم عدد من العوامل مسار عمل برنامج التعاون التقني في العام 2024، لعل أهمها هو استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة 2030-2024، التي نُشرت في كانون الثاني/يناير 2024.

- في معرض الوقوف على ما جرى في الفترة السابقة والأهداف الواردة في رؤية قطر الوطنية 2030، تلحظ استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة إصلاحات العمل في القسم الذي يتناول التنمية البشرية، حيث تشير إلى أنه قد "تم إحراز تقدّم ملحوظ باتجاه بناء سوق عمل أكثر عدالة وإنصافاً، بفضل الإصلاحات التي تضع حداً أدنى للأجور وتحسن ظروف انتقال العاملين وحمايتهم"³.
- من النتائج الاستراتيجية الوطنية التي تتضمنها الاستراتيجية الثالثة نذكر "قوى عاملة جاهزة للمستقبل"، ونلاحظ ورود الأهداف المتعلقة بسوق العمل، بشكل بارز، على امتداد الاستراتيجية. في هذا الإطار، يُصار إلى التركيز على إنشاء قوة عاملة أكثر مهارة وإنتاجية عن طريق استقطاب واديين ذوي مهارات عالية واستبقائهم، فضلاً عن الارتقاء بمهارات القطريين، وزيادة عدد المواطنين العاملين في القطاع الخاص. علاوة على ذلك، تسلط الاستراتيجية الثالثة الضوء على أهمية إصلاح سياسة الهجرة، وإفساح المجال أمام أساليب عمل جديدة ومواصلة تيسير حراك اليد العاملة.
- كما تتضمن الاستراتيجية أهدافاً مهمة ذات صلة بـ "النمو الاقتصادي المستدام"، تحدّد القطاعات المستهدفة التي سيُشملها التنوع وتركّز على استحداث بيئة ملائمة، بما في ذلك من خلال تحقيق "تكافؤ الفرص" وبلورة "قوانين شفافة وسهلة التطبيق" بشكل أكبر، وضمان "جودة وكفاءة" الخدمات الحكومية⁴. وتُذكر هذه النقاط في سياق توفير بيئة أكثر ملائمة لقطاع الأعمال، لكنها تعود بالفائدة أيضاً على العمال وأصحاب العمل.

7. أنشئ المجلس الوطني للتخطيط (NPC) في أيار/مايو 2024، وهو سيؤدي دوراً محورياً في الإشراف على تنفيذ الاستراتيجية الثالثة ورصده، بما في ذلك من خلال المصادقة على الاستراتيجيات والخطط الوطنية ودعمها. إشارة إلى أنّ هذا الجهاز يحلّ محلّ جهاز التخطيط والإحصاء (PSA).

8. كما تم إنشاء لجنة لتخطيط القوى العاملة (WPC)، يرأسها وزير العمل ويتولى نيابة رئاستها كلّ من رئيس ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي (CGB) وأمين عام المجلس الوطني للتخطيط. وتضمّ اللجنة ممثلين من وزارات العمل، والتربية والتعليم العالي، والتجارة، والداخلية، والدفاع، والمالية، وعن المجلس الوطني للتخطيط وديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي. كما تشمل اللجنة مصرف قطر المركزي وشركة قطر للطاقة. وتدعم اللجنة أعمال التنسيق لضمان فعالية تخطيط القوى العاملة في القطاعين العام والخاص ولرصد التحديات ووضع الأولويات بغية معالجتها.

9. برعاية وحضور رئيس مجلس الوزراء، وزير الخارجية القطري، أطلقت وزارة العمل الاستراتيجية الوطنية لقوى عاملة كفوة ذات إنتاجية عالية (2030 - 2024)، في تشرين الثاني/نوفمبر 2024. وتتوافق هذه الاستراتيجية مع استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة وتركّز على (1) تحسين كفاءة القوى العاملة وإنتاجيتها؛ و(2) تمكين المواطنين وزيادة مشاركتهم في سوق العمل؛ و(3) تعزيز بيئة العمل وظروفه في قطر. كما تعطي الاستراتيجية الأولوية للارتقاء بأداء الوزارة المؤسسي وفعاليتها، بما في ذلك عن طريق تحسين الاستفادة من التكنولوجيا والتحول الرقمي.

10. كما أنّ الإطار التشريعي أخذ في التطوّر. ففي تشرين الأول/أكتوبر 2024، اعتمد قانون توظيف الوظيف في القطاع الخاص الذي يأتي ترجمة لإحدى الأولويات الوطنية العليا. كما تحدّد استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة غاية واضحة تتمثل في رفع نسبة مشاركة النساء والرجال القطريين إلى 20 بالمائة في القوى العاملة في القطاعين الخاص وشبه الخاص. ويجري النظر كذلك في تشريع هام آخر يقضي بالزامية قيام لجان مشتركة في المؤسسات. ومن شأن ذلك أن يعزّز إسماع صوت العمال وأن يوطّد العلاقات بين العمال وأصحاب العمل على مستوى المؤسسات، فضلاً عن إرساء أسس الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي والوطني.

11. بالنظر إلى مجموعة التشريعات التي أقرّت بين عامي 2018 و2021، نستشف قبولاً واسعاً للتشريعات الخاصة بالحد الأدنى للأجور، والإجهاض الحراري المهني، وإلغاء تأشيرات الخروج. وعلى الرغم من الاعتراف المتزايد بأهمية حراك اليد العاملة، بما في ذلك في استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة، إلّا أنّ هذا الاعتراف لا يزال أبعد ما يكون عن الشمول، إذ إنّ الكثير من أصحاب العمل ما زالوا يعارضون ذلك. وعليه، فإن استمرار الممارسات التي تُسهم في تقييد حراك اليد العاملة يهدّد بتقويض الأثر الإيجابي لهذا الحراك على العمال وأصحاب العمل والاقتصاد ككلّ. وعلى وجه الخصوص، برزت مخاوف بشأن مدى إمكانية قيام العمال المنزليين بتغيير جهة عملهم أو مغادرة البلاد من دون إذن من صاحب العمل؛ وعلى صعيد متّصل، أثّرت هواجس حول التكاليف المرتفعة التي يتكبّدها أصحاب العمل عند استخدام العمال المنزليين.

12. تماشيًا مع استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة، تجري العمل حاليًا على عدد من الاستعراضات الهيكلية التي من شأنها تحديد الثغرات التي تعترض قانون العمل فيما يتعلق بتطبيقه وبجودة الخدمات المقدّمة. وتتناول عمليات التقييم الجارية أو المقرّرة مجالات حراك اليد العاملة، وتفتيش العمل ونظم السلامة والصحة المهنية، ونظم تسوية النزاعات، وعقود العمل، والحماية الاجتماعية. ومن شأن قوانين وسياسات العمل أن تسترشد بالتوصيات التي سترشّح عن عمليات الاستعراض والتقييم التي يمكن الاعتماد بها لاعتدائ أنظمة العمل والإجراءات في جميع إدارات وزارة العمل ووحداتها بهدف ضمان اتساق الخدمات وجودتها.

13. كما تسعى عمليات الاستعراض هذه إلى إضفاء الطابع الرقمي بشكل أكبر على عمل وزارة العمل وتعزيز الخدمات الإلكترونية، وهو مجال خطا خطوة رئيسية في هذا الاتجاه العام الماضي. ويشكل التحول الرقمي سياسة صريحة انتهجتها وزارة العمل والحكومة على نطاق أوسع على النحو المبين في استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة.

³ استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة لدولة قطر 2030-2024. ص. 10.

⁴ استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة لدولة قطر 2030-2024. الصفحات 15-20؛ 32.

ويُظهر ذلك جليًا في التطوّر الجاري في نظام معلومات سوق العمل (LMIS)، وإطلاق عدد من منصات مطابقة الوظائف الإلكترونية، وتحديث مختلف الخدمات الإلكترونية المتاحة على [الموقع الإلكتروني الخاص بوزارة العمل](#).

14. من الجوانب المشجعة في العام 2024 نذكر الزيادة الملحوظة في تفاعل وزارة العمل وصندوق دعم وتأمين العمال (WSIF) مع قادة الجاليات. في الواقع، يقيم قادة الجاليات روابط مع السفارات، واللجنة الوطنية لحقوق الإنسان (NHRC)، والاتحاد الدولي للنقابات، والمنظمات غير الحكومية، إلى جانب مؤسسات أخرى. وقد أدى التواصل المجتمعي المتزايد إلى إذكاء الوعي لدى العمال المهاجرين بحقوقهم وواجباتهم، وبمجموعة الخدمات المتاحة لهم. كما عزّز هذا التواصل التعاون مع مختلف الهيئات الحكومية وغير الحكومية عن طريق إتاحة فرص حصول وزارة العمل وغيرها من الجهات على ملاحظات من قادة الجاليات وممثلي العمال.

15. تواصل وزارة العمل التعاون مع اتحادات النقابات العمالية بشأن جملة من القضايا. وفي إطار برنامج التعاون المشترك (JWP)، يجري وضع اللمسات الأخيرة على مشروع مخصّص لدعم نشاطات العمال، بالتعاون مع اتحادات النقابات؛ ويُتوقّع بدء العمل به في مطلع عام 2025 (أنظر الفقرة 3).

16. تجري حاليًا مناقشات بشأن تحويل مكتب مشروع منظمة العمل الدولية في الدوحة إلى مكتب قطري لمنظمة العمل الدولية، على أن يستند هذا الأخير في مهامه إلى برنامج التعاون المشترك مع وزارة العمل، وأن يسعى إلى تعزيز الشراكات مع المؤسسات التي تتخذ من قطر مقرًا لها بغية مواصلة النهوض ببرنامج العمل اللانق على المستوى القطري والإقليمي والدولي.

الدعم 1: سياسات القوى العاملة

نظام معلومات سوق العمل

17. منحت وزارة العمل الأولوية لتطوير نظام معلومات سوق العمل الذي سيشكل أداة يُستَخدم بها لتوقع التغيرات التي ستطرأ على سوق العمل ولصنع السياسات. ويستند تطوير النظام إلى مجموعة واسعة من مصادر البيانات لتمكين المعنيين من بلورة سياسات توظيف مستنيرة ومؤثرة.
18. في أيار/مايو 2024، دعت وزارة العمل منظمة العمل الدولية وشركاء آخرين بمن فيهم لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) إلى المشاركة في ورشة عمل لمدة أسبوعين لمناقشة مسألة تطوير منصة نظام معلومات سوق العمل. وشمل النقاش تطبيق مختلف حالات استخدام النظام، ومؤشرات سوق العمل، والاستراتيجيات، والممارسات الفضلى في مجال إجراء المسوحات وتنظيم الاستبيانات. وتُعرض تحديثات التقدم المحرز في مجال تطوير نظام معلومات سوق العمل على لجنة تخطيط القوى العاملة.
19. تواصل منظمة العمل الدولية العمل عن كثب مع إدارة معلومات وأبحاث سوق العمل التابعة لوزارة العمل ومكتب إدارة التحول على مُدخلين أساسيين ينبغي أن يتضمنهما نظام معلومات سوق العمل وهما:

- مسح مهارات المنشآت (ESS) الأول في قطر، والذي سيزيد المعنيين بأفكار هامة حول حاجات القوى العاملة الحالية والمستقبلية في قطر. ويُعد مسح مهارات المنشآت مسحاً شاملاً مُصمماً لجمع البيانات مباشرة من أصحاب العمل في مختلف القطاعات من أجل رصد الثغرات الموجودة في المهارات، وأوجه القصور، وتوقع الاحتياجات المستقبلية على المدى القصير. وتكتسي هذه المعلومات أهمية مفصلية لجهة تعزيز قدرات القوى العاملة ورسم ملامح سياسات سوق العمل الفعالة، فضلاً عن دعم أهداف استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة ذات الصلة بالتنوع الاقتصادي وإنشاء قوى عاملة ذات مهارات عالية. وفي كانون الأول/ديسمبر 2024، نظمت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية ورشة عمل تحت عنوان "تشكيل القوى العاملة المستقبلية: لمحة عامة عن مسح مهارات المنشآت"، وقد تولى مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (ITC-ILO) تيسير الورشة بهدف بدء العمل على تصميم أداة المسح ومنهجيته.
- يعمل برنامج التعاون التقني مع مركز قطر للمال (QFC) على إعداد دراسة قطاعية حول المهارات في القطاع المالي في قطر؛ وتأتي هذه الدراسة استكمالاً لمسح مهارات المنشآت الأوسع نطاقاً. وفي حين يشمل المسح مروحة من القطاعات، فإن هذه الدراسة تركز على القطاع المالي، إذ تعمل على تحديد المهارات المطلوبة حالياً وفي المستقبل القريب، أخذة في الحسبان على وجه الخصوص التحول الرقمي الجاري. وسيتيح هذا النهج القائم على البيانات بلورة استراتيجيات هادفة لتعزيز المهارات والمواءمة بين برامج التعليم والتدريب من جهة واحتياجات القطاع من جهة أخرى.

20. يشكل مسح القوى العاملة ركناً أساسياً آخر من أركان نظام معلومات سوق العمل. في هذا الإطار، شارك ممثلون من وزارة العمل والمجلس الوطني للتخطيط في دورة تدريبية إلكترونية بشأن تصميم مسح خاص بالقوى العاملة في أيار/مايو وحزيران/يونيو 2024، قام بتيسيرها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية. كما شارك موظفون من وزارة العمل في دورة إلكترونية بشأن نظام معلومات سوق العمل، من إعداد مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، عُقدت في حزيران/يونيو 2024. وفي حين يوفر مسح مهارات المنشآت معلومات مهمة عن المهارات التي يطلبها أصحاب العمل، فإن مسح القوى العاملة يُعتبر أداة قيمة لفهم عرض المهارات والعديد من الجوانب الرئيسية الأخرى. وعليه، يشكل نظام معلومات سوق العمل إطاراً يجري عبره وبشكل فعال إطلاع الحكومة على نقاط البيانات لأغراض صنع السياسات أو الهيئات الأخرى لأغراض أخذ العلم والتعميم.
21. ما انفكت منظمة العمل الدولية تتقاسم الأدوات والنهج والممارسات الدولية الجيدة مع إدارة التعليم العالي في مؤسسة قطر حيث تعملان على إعداد دراسة تتبعية لخريجي مؤسسة قطر. وقد سبق لمؤسسة قطر أن عرضت النهج على مؤسسات التعليم العالي الأخرى في البلاد وتحسّست وجود اهتمام بمحاكاته.

المهارات والتعلم مدى الحياة

22. في شهر نيسان/أبريل 2024، تعاونت اليونيسكو ومنظمة العمل الدولية مع جامعة الدوحة للعلوم والتكنولوجيا (UDST) ووزارة التربية والتعليم العالي لتنظيم "الندوة الدولية حول التعليم والمهارات لتأهيل كوادر المستقبل: العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) والتعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) نحو مجتمع مستدام وقادر على الصمود". وقد هدفت الندوة إلى إطلاق حوار بين المؤسسات التعليمية والجهات المعنية في القطاع وصانعي السياسات بشأن المبادرات الأكاديمية التطلعية من أجل تفعيل استجابة منظومة الحكومة وقطاع التعليم، استناداً إلى الممارسات الإقليمية والدولية الفضلى. وقد أفضت الندوة إلى إصدار [بيان الدوحة عن التعليم والمهارات لوظائف المستقبل](#)؛ ويتضمن البيان توصيات ملموسة من المشاركين يمكن الاسترشاد بها في بلورة الخطط المؤسسية والوطنية والإقليمية.
23. تعمل منظمة العمل الدولية مع وزارة العمل على مواصلة تطوير نظام التصنيف القطري المعياري للمهن (QNOC) للانتقال من التصنيفات المستندة إلى المهن (بما يتماشى مع تصنيف ISCO-08) إلى إطار أكثر تفصيلاً وقائم على المهارات، يوفر نظرة أعمق حول متطلبات السوق والثغرات في المهارات. وسيعمل برنامج التعاون التقني، بدعم من المفوضية الأوروبية، على المواءمة بين التصنيف القطري المعياري للمهن والدعم الخاصة بالمهن، الواردة في التصنيف الأوروبي متعدد اللغات للمهارات والكفاءات والمهن (ESCO). وسيتبع التعاون نهجاً ثنائي المراحل ينطوي على مخطط أولي مؤتمت في مطلع العام 2025، يعقبه مخطط تقابلي أكثر شمولاً في الربع الثاني من العام 2025.
24. في شهر آذار/مارس 2024، قامت منظمة العمل الدولية بتصميم وإجراء تدريب على بناء القدرات في مجال أنظمة تصنيف المهن. وقد رفض التدريب الإلكتروني، الذي امتد على يومين، نحو 20 ممثلاً من مختلف إدارات وزارة العمل بالمهارات والمعرفة التقنية التي يحتاجونها لبلورة نظام وطني لتصنيف المهن واستخدامه وصيانته.

25. قمت منظمة العمل الدولية عرضاً تقديمياً تناول عملية وأهمية الموامة بين التصنيف القطري المعياري للمهن والتصنيف الدولي المعياري للمهن والأطر الدولية، في منتدى الدوحة للبيانات الذي انعقد في شهر تشرين الأول/أكتوبر 2024.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم

26. في العام 2024، دعم برنامج التعاون التقني عملية رصد المنظمات والشبكات والبرامج المؤيدة للإنتاجية في قطر، وذلك في إطار مبادرة بحثية إقليمية أطلقتها منظمة العمل الدولية، وتشمل منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وسيستند بهذا التقييم لعقد ورشة عمل حول قياس وتحليل إنتاجية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، تستهدف المنظمات الوطنية المعنية بالإنتاجية في العام 2025.

27. في شهر أيار/مايو 2024، شاركت منظمة العمل الدولية في جلسة الطاولة المستديرة تحت عنوان "التوظيف الذاتي والبيئة الاجتماعية والاقتصادية في قطر والمنطقة"، التي استضافتها غرفة تجارة وصناعة قطر، وشارك في تنظيمها مركز الريادة والتميز المؤسسي (CEOE) بكلية الإدارة والاقتصاد بجامعة قطر (QUCBE).

28. تتعاون منظمة العمل الدولية ووزارة العمل وصندوق دعم وتأمين العمال مع مركز "نماء" التابع لمؤسسة قطر للعمل الاجتماعي التي تتبع بدورها وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة على تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للتدريبي المعنون "النوع الاجتماعي وريادة الأعمال معاً - (المضي قدماً)". ويستهدف التدريب العاملات المهاجرات اللواتي يستفدن من برامج الصندوق الترفيهية. ويجري حالياً وضع اللسمات الأخيرة على مذكرة التفاهم التي ستوقع بين الهيئات المعنية، على أن يبدأ تدريب المدربين الرئيسيين في العام 2025.

29. في شهر تشرين الثاني/نوفمبر 2024، شاركت منظمة العمل الدولية إلى جانب مركز الريادة والتميز المؤسسي وغرفة تجارة وصناعة قطر، في تنظيم جلسة نقاش بشأن "الممارسات المسؤولة للأعمال: تبادل المعرفة العملية لإطلاق جيل جديد من قادة الأعمال المسؤولين في البلدان العربية"؛ وقد نظمت الجلسة كنشاط جانبي على هامش انعقاد مؤتمر "رؤاد" لريادة الأعمال والقمة العربية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة (ASMES) في قطر.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

30. صادقت حكومة قطر على الاتفاقية رقم 111 التي تحتم عليها رفع تقارير دورية إلى لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التابعة لمنظمة العمل الدولية، حول التدابير التي اتخذتها لتطبيق الاتفاقية في القانون والممارسة الفعلية. وفي شهر تشرين الأول/أكتوبر 2024، رفعت قطر تقريرها إلى اللجنة المذكورة، رداً على الملاحظات التي كانت الأخيرة قد تبنتها في العام 2022. وينسجم عمل برنامج التعاون التقني مع أحكام الاتفاقية ومع الغايات ذات الصلة "بالمجتمع المتماسك"، الواردة في استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة واستراتيجية وزارة العمل الوطنية 2024-2030، مثل زيادة نسبة النساء في المناصب القيادية إلى 35 بالمائة ومشاركة 30 بالمائة من الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة.

31. في شهر تموز/يوليو 2024، نظم مكتب المفوضية السامية لحقوق الإنسان (OHCHR) الإقليمي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والشبكة العربية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان (ANNHRI)، واللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر، منتدى حوار إقليمي بعنوان "تعزيز المساواة ومناهضة التمييز، بما في ذلك في سياق الهجرة"، عُقد على مدار يومين، ودُعِيَ للمشاركة فيه ممثلون من مختلف المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في دول مجلس التعاون الخليجي. وتخلّل المنتدى عرض قمته منظمة العمل الدولية عن الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، فضلاً عن تيسير نقاش بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وإدارة رفاهية العمال في مؤسسة قطر. وركز النقاش على التعاون القائم بين مؤسسة قطر ووزارة العمل ومنظمة العمل الدولية بشأن السبل التي تتيح لعمليات الاشتراء العام إدراج حماية العمال المهاجرين من التمييز في التوظيف، مع تسليط الضوء على أهمية إسماع صوت العمال وآليات التظلم المراعية للمنظور الجنساني.

32. في شهر آب/أغسطس 2024، أطلق صندوق دعم وتأمين العمال سلسلة من الدورات التدريبية الخاصة بالشركات، والتي تركز على الصحة النفسية في مكان العمل، وذلك بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ووزارة الصحة العامة، والهلال الأحمر القطري، والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب (BWI). واستهدفت الدورات الشركات العاملة في قطاعي الضيافة والاتصالات، حيث شارك فيها نحو 125 ممثلاً للعمال وأصحاب العمل. ويعتزم صندوق دعم وتأمين العمال توسيع نطاق التدريب ليشمل نحو 60 شركة في قطاعات الضيافة والاتصالات والبناء على أساس دوري. وتشارك منظمة العمل الدولية في هذه التدريبات من خلال تقديم عرض تمهيدي لاتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (رقم 190). وتزوّد الدورة الشركات بالأدوات اللازمة لإجراء عمليات تقييم للمخاطر في مكان العمل ولتطبيق الاستراتيجيات والسياسيات الرامية إلى التخفيف من مخاطر العنف والتحرش التي جرى تحديدها.

33. في شهر آب/أغسطس 2024، اشتركت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية في تنظيم ورشة عمل امتدت على مدى أربعة أيام وتناولت معايير العمل الدولية (ILS)، والية الإشراف في منظمة العمل الدولية، والتزامات الدول الأعضاء المتعلقة بتقديم التقارير. وقد حضر ورشة العمل موظفون من إدارة التعاون الدولي في وزارة العمل ومن إدارات تقنية أخرى. وركز جزء كبير من المناقشات على الارتقاء بممارسات رفع التقارير فيما يتعلق بالاتفاقية رقم 111. كما سلّطت الورشة الضوء على دور الدول الأعضاء في عملية وضع المعايير العالمية، مع التركيز بوجه خاص على النقاشات القادمة بشأن العمل اللائق واقتصاد المنصات في مؤتمر العمل الدولي (ILC) المزمع عقده في العامين 2025 و2026.

34. ينشط برنامج التعاون التقني في توفير الدعم لوزارة العمل في مجال تطبيق البرمجة المراعية للمنظور الجنساني. في هذا السياق، شارك موظفون من وزارة العمل في أكاديمية النوع الاجتماعي التي نظمها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو في شهر تشرين الثاني/نوفمبر 2023. كما ساعد برنامج التعاون التقني صندوق دعم وتأمين العمال في تنظيم فعالية عُقدت في 1 تموز/يوليو 2024 للاحتفال باليوم الدولي للمرأة في العمل الدبلوماسي. وتخلّل الحدث جلسة نقاش شارك فيها نساء ينشطن في مجال الدبلوماسية العمالية في قطر. وشارك في الحدث كذلك (1) قادة محليون من منتدى قادة الجاليات النسائية المهاجرة؛ و(2) موظفو الخدمة المدنية الدولية الذين يساهمون بعملية تبادل المعارف بين الحكومات وصندوق دعم وتأمين العمال؛ و(3) ملحقون عماليون من السفارات، الذين يشكلون صلة

⁵ لمزيد من المعلومات حول النتائج الاستراتيجية الواردة في استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة، يُرجى الضغط هنا.

الوصل بين صندوق دعم وتأمين العمال من جهة وجاليات رعاياهم المقيمين في قطر من جهة أخرى؛ و(4) ممثلون من وكالات الأمم المتحدة، ممن يسهلون عملية التبادل التقني مع صندوق دعم وتأمين العمال. وتُوجت جلسة النقاش بالإعلان عن إطلاق برنامج "المضي قدماً" Get Ahead (أنظر الفقرة 2828).

حراك اليد العاملة

35. مرّت أربع سنوات على اعتماد التشريع القاضي بإزالة الموجب القانوني الذي يحتمّ على العمال الحصول على إذن أصحاب العمل لتغيير جهة عملهم، على شكل "شهادة عدم ممانعة" (NOC). وقد عزّز ذلك حراك اليد العاملة إذ أتاح للعمال الحصول على فرص جديدة وأفضل، وسهّل على أصحاب العمل عملية رصد واستخدام العمال داخل قطر.

- بحلول نهاية شهر أيلول/سبتمبر 2024، وافقت الوزارة على طلبات تغيير العمل المقدّمة من 50,127 رجلاً و10,124 امرأة. وعلى غرار السنوات السابقة، تبيّن أنّ نسبة النساء اللواتي غيّرن جهة عملهنّ في هذه الفترة موازية للنسبة الإجمالية للنساء في القوى العاملة (16.8 بالمائة).
- في العام 2024، وصل عدد طلبات تغيير جهة العمل التي قدّمها عمال منزليون والتي جرت الموافقة عليها إلى 3,399 طلباً، وقد بلغ معدل الطلبات المقدّمة من الرجال 60 بالمائة.
- ولا يزال قطاع البناء يشهد أعلى نسب انتقال إلى عمل جديد (نحو الثلث)، ما يعكس حجم هذا القطاع عموماً في سوق العمل.

36. في خلال العام 2024، تعاونت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل مع شركة ستر/تيجي هب *Strategy Hub* لتقييم إصلاحات نظام "الكفالة"، مع التركيز على الإصلاحات التي تطال حراك اليد العاملة. وقد نظرت هذه الدراسة في تأثير الإصلاحات على سوق العمل والعمال وأصحاب العمل من مختلف الأحجام الذين يعملون في قطاعات مختلفة في قطر. وتستقي الدراسة معلوماتها من مصادر مختلفة منها:

- بيانات وزارتي العمل والداخلية للفترة الممتدة من أيلول/سبتمبر 2018 إلى آب/أغسطس 2023، بما فيها تلك التي تغطي تغيير جهة العمل، وتصاريح العمل، وعقود العمل، وإلغاء البطاقات الشخصية (QID) في قطر. وتجدر الإشارة إلى أنّ الموافقة على طلبات تغيير العمال لجهة العمل قد ازدادت بمعدل نحو 830 بالمائة في غضون سنة من إقرار الإصلاحات اعتباراً من شهر أيلول/سبتمبر 2020 وحتى شهر آب/أغسطس 2021، بالمقارنة مع ما كان عليه الوضع في العام الذي سبق اعتماد الإصلاحات. وأظهرت البيانات الخاضعة للتحليل حدوث زيادة تدريجية ومستمرة في عدد النساء العاملات اللواتي تقدّمن بطلب لتغيير جهة العمل.
- مسح منشآت أجري بواسطة قوات متعددة لضمان مشاركة أوسع من المؤسسات على امتداد القطاعات المختلفة. وقد قام بنشر المسح كلّ من وزارة العمل، ومجالس الأعمال الدولية المختلفة، وروابط موظفي الموارد البشرية. ويقيم المسح عوامل من قبيل ممارسات الاستخدام، ومطابقة الوظائف، وآثار التكاليف، والاستثمارات في تنمية مهارات العمال قبل اعتماد الإصلاحات في أيلول/سبتمبر 2020 وبعده بهدف تقديم تحليل مقارن. وبيّنت نتائج المسح أنّ غالبية لا يُستهان بها من أصحاب العمل طلبوا شهادات عدم ممانعة أو وثائق معادلة عند استخدام العمال محلياً، مع أنّ المجيبين كانوا على بينة من إصلاحات العمل.
- يمثّل الدافعان الرئيسيان وراء هذا المطلب في التخفيف من تبعات أيّ تأخير في عملية تغيير جهة العمل وفي تجنّب النزاعات المحتملة مع صاحب العمل السابق. كما أظهرت النتائج أنّ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم قد أفادت عن تراجع الاستخدام العابر للحدود بمعدل 20 بالمائة، على الرغم من أنّ المؤسسات الكبرى لا تزال تعوّل بشكل أساسي على استخدام العمال من الخارج⁶. ونظر المسح المؤسسي كذلك في معدل الاحتفاظ في صفوف العمال المحليين في مقابل العمال الأجانب خلال تلك الفترة.

37. في شهر أيار/مايو 2024، أطلقت وزارة العمل نسخة منقّحة جديدة من النظام الإلكتروني الخاص بتغيير جهة العمل. ويتيح النظام الجديد للعمال وأصحاب العمل الجدد على حد سواء إمكانية المباشرة بتقديم طلب تغيير جهة العمل (EC). وعند قيام صاحب العمل الجديد بتقديم الطلب، يرسل النظام إخطاراً إلى العامل ليوافق على الطلب. ولم يعد النظام الجديد يتطلب تقديم نموذج ورقي لطلب تغيير جهة العمل، والذي كان يتعيّن سابقاً على العامل ملأه وتوقيعه وتحمله في النظام القديم. ويهدف ذلك إلى تعزيز الكفاءة وتخفيف العبء على العمال ومعالجة التحديات ذات الصلة بالإغفالات أو المعلومات غير الدقيقة التي كانت تتضمنها النسخ الورقية. ويُعدّ هذا الأمر أساسياً، ذلك أنّ الإغفالات أو المشكلات التقنية كانت من بين الأسباب الرئيسية وراء رفض طلب تغيير جهة العمل في النظام القديم.

38. بموجب هذا النظام، يتعيّن على صاحب العمل الجديد إدخال معلومات حول ظروف العمل والمعيشة، بما في ذلك مدة العقد، والمسّمى الوظيفي، وفترة الاختبار، والأجر الشهري الأساسي، والمستحقات المالية الأخرى. وعليه، يستطيع العامل استعراض المعلومات والموافقة على الطلب أو رفضه. وبحول ذلك دون إمكانية إدخال أيّ تغييرات على الشروط والأحكام الخاصة بالعمل الجديد بعد الموافقة على طلب تغيير جهة العمل. إشارة إلى أنّ النظام يعمل بشكل أكثر كفاءة ممّا كان عليه عند إطلاقه. وقد انخفض متوسط عدد الأيام اللازمة لمعالجة طلب تغيير جهة العمل من 22 يوماً في آب/أغسطس 2021 إلى 9 أيام في أيلول/سبتمبر 2024، علماً أنّه كان قد وصل إلى 6 أيام في أيلول/سبتمبر 2023.

39. نشرّت وزارة العمل إرشادات عن النظام الجديد لأصحاب العمل والعمال باللغتين العربية والإنجليزية. كما قدّمت الوزارة عرضاً عن النظام الجديد إلى موظفي الاتصال المجتمعي (CLOS) التابعين للاتحاد الدولي للنقابات العمالية في معرض جهودها الرامية إلى زيادة الوعي. وفي إطار برنامج التعاون التقني، تعتزم منظمة العمل الدولية التنسيق مع وزارة العمل لتنفيذ المزيد من النشاطات الهادفة إلى إذكاء الوعي في الأشهر القادمة.

40. منذ قيام وزارة الداخلية باعتماد القانون رقم 13 لسنة 2018 والقرار الوزاري رقم 95 لسنة 2019، اكتسب العمال المهاجرون حقّ مغادرة الدولة إما مؤقتاً أو بصورة نهائية من دون الحصول على موافقة مسبقة من صاحب العمل. غير أنّ القانون لحظ استثناءً بنسبة خمسة بالمائة من اليد العاملة في الشركة، حُصرت ببعض المناصب العليا والتي لا تزال تحتاج موافقة للمغادرة. في العام 2024، قدّم 4,759 طلباً للحصول على مأذونية خروج. وقد أنت معظم الطلبات من القطاعات الآتية:

⁶ مع الإعداد لاستضافة كأس العالم لكرة القدم في العام 2022، يمكن ملاحظة زيادة في مجموع القوى العاملة في الدولة.

البناء، والبيع بالتجزئة، والنقل، والتنظيف، والتصنيع. وعلى سبيل المقارنة، وصل مجموع مآذونيات الخروج إلى 13,282 طلباً بين كانون الثاني/يناير وتشرين الأول/أكتوبر 2023.

استقطاب ذوي المهارات والاحتفاظ بهم

41. تعاونت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل مع شركة Fragomen في قطر في إعداد دراسة لتقييم ما إذا كانت أنظمة الهجرة وتصاريح العمل تلبي احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية. وفي مطلع العام 2024، جرى استشارة شركات من أحجام مختلفة وقطاعات متنوعة في إطار طولة مستديرة تناولت: (1) المؤسسات المحلية القطرية؛ و(2) مجالس الأعمال الأجنبية وأعضاؤها؛ و(3) الهيئات شبه الحكومية والهيئات الحكومية المعنية.
42. أجريت عملية شاملة لتحديد للمعايير المرجعية وعملية تحليل مقارن لفهم أوجه الاختلاف وأوجه الشبه بين أنظمة الهجرة حول العالم. واشتملت العملية على تنفيذ التشريعات الإقليمية والعالمية التي تركز على أنظمة الإقامة الطويلة الأمد، وسياسات التوطين، وأنظمة العمل عن بُعد، وانتقال العمال داخل الشركة، وبرامج أصحاب العمل المؤثمين.

- تماشيًا مع رؤية قطر الوطنية 2030، بلورت الدراسة مجموعة من 26 توصية أساسية تتمحور حول النمو الاقتصادي والاحتفاظ بالعمال، ومعالجة التحديات والفرص الخاصة التي تتضمنها الأطر ذات الصلة بالعمل والهجرة في قطر. وتشمل بعض التوصيات الرئيسية تحسين إجراءات الهجرة ما قبل المغادرة، وضمان الفعالية والشفافية في إجراءات تغيير جهة العمل، واستحداث شروط مرنة خاصة بحصص التأشيرات.
- تدعو إحدى التوصيات الواردة في الدراسة إلى إنشاء "نظام صاحب العمل المؤتمن" في قطر يمكن من خلاله تقديم حوافز للمؤسسات المؤهلة التي أبدت امتثالها للتشريعات الوطنية، بما فيها قوانين العمل والهجرة، وذلك من خلال تبسيط إجراءات الهجرة. وعليه، قد تستفيد المؤسسات من تسريع إجراءات معالجة التأشيرات واستخدام العمال وانتقالهم من خارج البلاد. وستعتمد على المؤسسات إظهار الالتزام بالقوانين، مع الخضوع لعمليات استعراض دورية لضمان الامتثال. ويعزز النظام أيضًا الشفافية عن طريق مسك سجلات محدثة تتعلق بالوضع القانوني للعمال، والأجور، وظروف العمل، مع ضرورة رفع التقارير الآنية لبناء الثقة مع الهيئات الناضمة. ويجري العمل حاليًا على تصميم نظام صاحب العمل المؤتمن على أن تبدأ المرحلة التجريبية في العام 2025.

الاستخدام العادل

43. ما برحت منظمة العمل الدولية ترفد وزارة العمل بالمداخلات التقنية التي تتيح لها استعراض الإطار القانوني الخاص بتنظيم وكالات الاستخدام الخاصة في قطر. ففي العام 2024، قامت منظمة العمل الدولية باستعراض شامل تناول القرار الوزاري رقم 8 لعام 2005 بشأن تنظيم شروط وإجراءات الترخيص باستخدام عمال من الخارج لحساب الغير، والقرار الوزاري رقم 21 لعام 2021 القاضي بتعديل بعض أحكام القرار الوزاري رقم 8 لسنة 2005، وذلك تماشيًا مع معايير العمل الدولية والممارسات الجيدة. وتتضمن بعض التوصيات الأساسية ما يلي:

توسيع قائمة المعايير الخاصة بالاستحصال على ترخيص لاستخدام العمال كي تشمل ضرورة امتلاك مقدمي الطلبات للمؤهلات المطلوبة وعدم ضلوعهم في جرائم مرتبطة بالاحتيال والعنف والعمل الجبري والإتجار بالأشخاص.

- توسيع قائمة المعايير الخاصة بالاستحصال على ترخيص لاستخدام العمال كي تشمل ضرورة امتلاك مقدمي الطلبات للمؤهلات المطلوبة وعدم ضلوعهم في جرائم مرتبطة بالاحتيال والعنف والعمل الجبري والإتجار بالأشخاص.
- اشتراط قيام مقدم الطلب بتقديم المستندات المتعلقة بالسياسات والأنظمة الداخلية للشركة بهدف ضمان الامتثال للتشريعات الوطنية ذات الصلة بهذا الموضوع.
- لمعالجة هواجس العمال وأصحاب العمل، أوصى بتضمين التوصيات نصًا قانونيًا حول إلزامية إجراء عمليات تفتيش تطال أماكن السكن التي توفرها وكالات الاستخدام الخاصة.

44. تواصل وزارة العمل رصد وكالات الاستخدام الخاصة. وفي العام 2024، ألغت الوزارة تصاريح ثماني وكالات استخدام، كما نشرت [كشفًا بأسماء مكاتب الاستخدام العاملة](#) على موقعها الإلكتروني. وعملًا ببرنامج التعاون المشترك، تسعى وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية إلى وضع معايير ملموسة لإصدار التصاريح واستحداث إجراءات موحدة لإصدار تصاريح جديدة وتجديد تصاريح وكالات الاستخدام الخاصة في قطر. وفي العام 2025، سيجري وزارة العمل تقييمًا شاملاً لإطار تفتيش العمل (أنظر الفقرة 51) يشمل الإجراءات المتبعة حاليًا لتفتيش وكالات الاستخدام الخاصة في قطر.

45. في العام 2024، اضطلعت وزارة العمل بدور الرئيس المشارك للجنة الاستشارية لمبادرة الاستخدام العادل، التابعة لمنظمة العمل الدولية. وقد أنشئت اللجنة في العام 2022 لتقديم المشورة بشأن الأولويات ومجالات العمل لدعم استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن الاستخدام العادل. وقد شاركت دولة قطر في عضوية اللجنة منذ إنشائها.

الذكاء الاصطناعي والعمل اللائق

46. كما هو الحال في جميع أنحاء العالم، تزايد اهتمام قطر بتأثير الذكاء الاصطناعي التوليدي على الوظائف. في هذا السياق، شاركت منظمة العمل الدولية، في تشرين الثاني/نوفمبر 2024، في رئاسة جلسة تتناول هذا الموضوع، بعنوان "إعادة تحديد مفاهيم العمل في عصر ثورة الذكاء الاصطناعي"، وذلك من ضمن فعاليات المؤتمر السنوي السابع لريادة الأعمال من أجل الاستدامة والتأثير (ESI)، الذي عُقد في مركز الريادة والتميز المؤسسي التابع لكلية الإدارة والاقتصاد بجامعة قطر.

47. في شهر تشرين الأول/أكتوبر 2024، شاركت منظمة العمل الدولية في جلسة نقاش بعنوان "أوجه التأثر في العمل: إطلاق العنان للذروة الإنتاجية من خلال الرفاه والمشاركة في عصر الذكاء الاصطناعي التوليدي"، نُظمت ضمن فعاليات ملتقى حول الموارد البشرية، استضافتها جامعة الدوحة للعلوم والتكنولوجيا.

48. في شهر كانون الأول/ديسمبر 2024، قدّمت منظمة العمل الدولية عرضًا في خلال فعالية نظمتها جامعة جورجتاون في قطر حول موضوع "ثورة الذكاء الاصطناعي: الفرص والتحديات لمستقبل العمل وتأثيرها على البيئة".
49. وفي شهر كانون الأول/ديسمبر أيضًا، اشتركت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية في تنظيم جلسة نقاش رفيعة المستوى ضمن فعاليات [منتدى الدوحة السنوي](#)؛ وقد تناولت الجلسة مستقبل العمل، بما في ذلك تأثير التكنولوجيا.

الدعم 2: إدارة سوق العمل

تفتيش العمل

50. حتى أيلول/سبتمبر 2024، أجرت إدارة تفتيش العمل في وزارة العمل عمليات تفتيش في 23,438 منشأة و12,094 موقع عمل (مثل مواقع البناء) و5,063 وحدة سكنية.
51. إن وزارة العمل في صدد إجراء استعراض شامل لإطار تفتيش العمل بهدف إرساء "نظام قائم على المعلومات" يستند إلى التكنولوجيا وأفضل الممارسات. وسيُصار إلى إعادة تصميم الإجراءات بحيث تُعزز الامتثال لقوانين العمل بهدف حماية حقوق العمال وتوفير بيئة ناظمة واضحة ومتسقة وتخفف من الأعباء الإدارية. وتشمل مهام التفتيش ظروف العمل، والصحة والسلامة المهنيين، ومساكن العمال، ووكالات الاستخدام، والامتثال لقانون التوظيف الجديد. وقد قدّمت منظمة العمل الدولية إسهامات بشأن نطاق الاستعراض وستعمل بشكل وثيق مع وزارة العمل طوال فترة الاستعراض في العام 2025.
52. بالتعاون مع المنظمة الدولية للهجرة (IOM)، جرى الإعداد لتنظيم مجموعة من الدورات التدريبية التي تتناول موضوع العمل الجبري والإتجار بالأشخاص لموظفي وزارة العمل. وقد هدفت الدورات التدريبية إلى رفد موظفي وزارة العمل وغيرهم من الموظفين، بمن فيهم المفتشين، بالمعرفة التقنية اللازمة لكشف الحالات التي قد تنطوي على عمل جبري/إتجار بالأشخاص والتحقيق فيها وإحالتها إلى هيئات النيابة العامة المكلفة في قطر.

السلامة والصحة المهنيين

53. باشرت وزارة العمل بإنشاء لجنة وطنية للسلامة والصحة المهنيين، تضطلع بعدد من المسؤوليات منها تعزيز التنسيق بين الهيئات الحكومية والخاصة حول المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين. وقد تنظر اللجنة في استعراض التشريعات الخاصة بالسلامة والصحة المهنيين، واعتماد المهنيين العاملين في مجال السلامة والصحة المهنيين، فضلاً عن إمكانية المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذه المسائل. وتتمثل إحدى أبرز الأولويات العالقة في جمع البيانات المتعلقة بالإصابات والأمراض المهنية وتحليلها.
54. تدعم منظمة العمل الدولية وزارة العمل في إجراء استعراض شامل للتشريعات ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنيين. ويشمل ذلك تحليلاً للثغرات التي تعترض الإطار القانوني الوطني في ضوء الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بهذا الشأن، كما يعرض التقرير عدداً من التوصيات القاضية بإجراء تعديلات قانونية. وأجري كذلك تحليل ثانٍ للثغرات، ركّز على تنظيم إنتاج المواد الكيميائية واستخدامها في قطر. واعتباراً من العام 2025، من المزمع إجراء بحث ميداني يتناول إنتاج المواد الكيميائية واستخدامها، بالتعاون مع جامعة الدوحة للعلوم والتكنولوجيا.
55. وأصل برنامج التعاون التقني دعم بناء القدرات في إدارة السلامة والصحة المهنيين بوزارة العمل. فقد اعتمدت خطة تدريب للمفتشين، تشمل مختلف الجوانب المتعلقة بالقدرات التشغيلية ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنيين، وهي حالياً قيد التطبيق. وتنطوي الخطة على دورات تدريبية متخصصة بشأن أنواع الأخطار والمخاطر المحددة (مثل الأرغونوميا- أي هندسة بيئة العمل، والمواد الكيميائية، والبناء وغير ذلك)، إلى جانب إجراءات التحقيق في الحوادث، وجمع البيانات، وتحليل الحوادث المهنية، وتخطيط العمليات.
56. في شهر شباط/فبراير 2024، شاركت مجموعة تضم متمرسين في السلامة والصحة المهنيين من هيئة الأشغال العامة وممثلين للعمال وأصحاب العمل في اللجان المشتركة من العاملين في قطاعات البيع بالتجزئة، والضيافة، والتصنيع، وصيانة المرافق، في تدريب بشأن إدارة المخاطر وإجراءات تقييم المخاطر. وقد أجرى التدريب الذي عُقد بدعم من برنامج التعاون التقني وسفارة المملكة المتحدة في قطر، مدربٌ مُعتمد من مجلس الامتحانات الوطني للسلامة والصحة المهنيين (NEBOSH) الذي يتخذ من المملكة المتحدة مقراً له. وحصل أكثر من 50 مشاركاً على شهادة معترف بها دولياً في السلامة والصحة المهنيين إثر نجاحهم في الامتحان الذي أعقب التدريب.
57. في إطار برنامج تفتيش العمل المراعي للمنظور الجنساني الذي جرى تطويره بالتعاون مع مصلحة بيئة العمل في السويد (SWEA)، أُجريت زيارة للتبادل التقني إلى السويد في كانون الأول/ديسمبر 2024. وقد تناولت الزيارة مسألة الأخطار والمخاطر المحدقة بالأرغونوميا (هندسة بيئة العمل)، مع التركيز بشكل خاص على القطاعات التي يُرجح أن تعمل فيها النساء في قطر. وتضمنت الزيارة ورشات عمل تقنية، وزيارات تفتيش، ووضع قائمة تحقق مرجعية للمفتشين الميدانيين تتناول التفتيش الجاري لرصد المخاطر والأخطار المحيطة بالأرغونوميا.
58. أعدت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع وزارتي العمل والداخلية، مواداً لإنكاء الوعي بمسألة "السلامة المرورية" التي تُعتبر واحدة من أكثر أسباب الإصابات المهنية شيوعاً في قطر. في هذا السياق، عُقد عدد من اللقاءات التشاورية مع سائقي خدمات التوصيل، والاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، وأصحاب المصلحة المعنيين (شركات خدمات التوصيل وغيرها من الشركات العاملة في قطاع النقل، والأوساط الأكاديمية، وشرطة المرور، والسفارات وغيرها) بهدف بلورة المواد والترويج لها.
- في شهر أيار/مايو 2024، أعد فيديو رسوم متحركة عن السلامة المرورية بعدة لغات، يعرض أبرز الأسباب التي تؤدي إلى وقوع حوادث المرور والممارسات الجيدة التي من شأنها تعزيز السلامة المرورية للعمال. وقد نُشر الفيديو عبر قنوات مختلفة تشمل قادة الجاليات، والسفارات، والهلال الأحمر القطري لعرضه في العيادات التابعة له.
 - في تشرين الثاني/نوفمبر 2024، نُظمت فعالية أخرى لإنكاء وعي العاملين في قطاع التوصيل بالسلامة المرورية، بالتعاون مع السفارة الغانية في قطر وصندوق دعم وتأمين العمال. وقد شملت الفعالية التي قامت بتيسيرها شركات توصيل الطعام، ووزارات العمل والداخلية، وقادة جاليات العمال المهاجرين، ومنظمة العمل الدولية، نحو 300 سائق.

59. قامت وزارة العمل بحملة لحماية العمال من الإجهاد الحراري. وتضمنت الحملة زيارات تفتيش استهدفت مواقع البناء، والقطاع الزراعي، وشركات التوصيل وغيرها. وأدت هذه الحملة إلى إغلاق 368 موقع عمل لعدم امتثالها للتشريع. وفي سياق الحملة السنوية للحماية من الإجهاد الحراري نفسه، شاركت منظمة العمل الدولية في عدد من نشاطات التوعية التي تستهدف العمال وأصحاب العمل في الشركات العاملة في قطاع التصنيع والبناء والأمن، بالتعاون مع الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب وشركاء آخرين.

60. في أعقاب انعقاد المؤتمر الدولي بشأن الإجهاد الحراري الذي اشتركت في تنظيمه حكومة دولة قطر ومنظمة العمل الدولية في العام 2023، أطلقت منظمة العمل الدولية، في حزيران/يونيو 2024، "موجز السياسات الخاص بالحرارة والسلامة والصحة المهنية: الممارسات الفضلى في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي وخارجها". ويعرض الموجز ملخص النقاشات والخلاصات المنبثقة عن المؤتمر الدولي لجهة الإجراءات الواجب اتخاذها على مستوى السياسات من أجل معالجة مسألة الإجهاد الحراري في مكان العمل.

الأجور

61. يسمح نظام حماية الأجور للحكومة القطرية بمراقبة الأجور والبدلات المدفوعة للعمال وبرصد المخالفات. كما يؤدي إلى الحد من المنازعات العمالية ومن الأعباء الملقاة على عاتق إدارة المنازعات العمالية ولجان فض المنازعات العمالية. وفي أيلول/سبتمبر 2024، أرسلت 102,786 شركة ملفات معلومات الرواتب إلى نظام حماية الأجور.

62. يفرض النظام حظرًا تلقائيًا على الشركة عندما يرصد عدم سداد مستحقات عامل ما أو تلقيه أجرًا دون الحد الأدنى للأجور (فيما يتعذر على النظام أن يرصد حاليًا ما إذا كان الأجر المدفوع وفقًا لملف معلومات الرواتب أقل من الأجر المحدد في عقد العمل). وفي بعض الأحيان، يعود ذلك إلى أخطاء إدارية من جانب الشركة. في هذه الحالات، تتواصل وزارة العمل مع الشركة للحصول على المزيد من المعلومات. وفي حال تأكيد المخالفة وعدم معالجتها على الفور، يتم إصدار إشعار مخالفة. ويجري النظر في تعديل تشريعي لفرض الغرامات تلقائيًا في حال عدم سداد الأجور.

الجدول 1: تطبيق وزارة العمل لنظام حماية الأجور (2019 - 30 أيلول/سبتمبر 2024)

الفترة	عدد الشركات المحظورة في نظام حماية الأجور	عدد إشعارات المخالفات الصادرة
2019	48,328	2,318
2020	25,200	3,360
2021	27,441	3,102
2022	28,266	7,769
2023	19,445	4,595
2024 (حتى 30 أيلول/سبتمبر)	18,802	5,667

63. ساهم برنامج التعاون التقني في تقرير أعده مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية (ROAS) تحت عنوان "نظم حماية الأجور في دول مجلس التعاون الخليجي: تحليل إقليمي". وقد قدمت منظمة العمل الدولية مجموعة من التوصيات التي تتناول التدخلات الفورية والمتوسطة الأجل الرامية إلى الارتقاء بكفاءة نظام حماية الأجور.

64. أنشئت لجنة الحد الأدنى للأجر بموجب القانون رقم 17 لسنة 2020 القاضي بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل. وتستعرض اللجنة قيمة الحد الأدنى للأجور بشكل دوري. في هذا السياق، يعمل برنامج التعاون التقني على تعزيز جمع البيانات ذات الصلة بالأجور وتحليلها، فضلًا عن مشاركة العمال في الاستشارات المعقودة بشأن الحد الأدنى للأجور.

الممارسة المسؤولة للأعمال

65. من باب تحسين الامتثال لقوانين وأنظمة العمل الوطنية، عزز برنامج التعاون التقني تعاونه مع كليات إدارة الأعمال وغيرها من أصحاب المصلحة في قطر. كما زاد البرنامج مشاركته في المؤتمرات المحلية والدولية التي تركز على الممارسة المسؤولة للأعمال، وتغير المناخ، والمسؤولية الاجتماعية للشركات، والبيئة والمسائل الاجتماعية والحوكمة.

التعاون مع مؤسسات الأعمال

66. أقام برنامج التعاون التقني علاقات تعاون مع شبكات مختلفة من المتخصصين في مجال الموارد البشرية في قطر، بما في ذلك منتدى قطر للموارد البشرية (QHRF) الذي يجمع أكثر من 400 من مهنيي الموارد البشرية العاملين في قطاعات مثل القطاع المصرفي، والبيع بالتجزئة، والتعليم، وشبكة المتخصصين في مجال الموارد

البشرية من الفلبين والعاملين في قطر (PHRPQ)، والتي تضم أكثر من 370 متخصصاً فيليبينياً في الموارد البشرية ممن يعملون في صناعات مختلفة في قطر؛ وشبكة ممارسي الموارد البشرية في المدارس في قطر، المؤلفة من 60 متخصصاً في الموارد البشرية من المدارس الخاصة.

- في كانون الثاني/يناير 2024، نظم برنامج التعاون التقني ورشة عمل حول إدارة التطلعات وفقاً لقانون العمل، شارك فيها أكثر من 80 عضواً في مختلف مجتمعات العاملين في مجال الموارد البشرية في قطر.
- في حزيران/يونيو 2024، شارك برنامج التعاون التقني في استضافة مناقشة مع منتدى قطر للموارد البشرية حول "دور الموارد البشرية في رسم ملامح الثقافة التنظيمية"، حيث جرى تسليط الضوء على أهمية الحوار الاجتماعي واللجان المشتركة في استحداث أماكن عمل آمنة وشاملة للجميع.

التعاون مع كليات إدارة الأعمال

67. في العام 2023، عمل برنامج التعاون التقني بالشراكة مع كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة قطر على إعداد كتاب قضايا عن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ويتضمن الكتاب دراسات نموذجية محددة السياق، توثق التحديات والفرص المتعلقة بالممارسة المسؤولة للأعمال في القطاعين الخاص والعام في قطر. وقد أنجزت ثمانية دراسات نموذجية تخضع حالياً للمراجعة، على أن يُصار إلى نشرها وإلى إطلاق تدريب تنفيذي في نيسان/أبريل-مايو 2025، بالتعاون مع مركز الريادة والتميز المؤسسي في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة قطر.

68. في سياق إعداد الكتاب، سهّل برنامج التعاون التقني في العام 2023 تبادلًا للأراء فيما بين شبكة كليات إدارة الأعمال العالمية (GBSN)، ومركز ستيرن للأعمال التجارية وحقوق الإنسان في جامعة نيويورك، وكلية الإدارة والاقتصاد بجامعة قطر. وقد أدى ذلك إلى انضمام كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة قطر إلى شبكة كليات إدارة الأعمال العالمية والمشاركة في [الاجتماع السنوي السابع للشبكة العالمية للأعمال التجارية، الخاص بمجتمع الأعمال التجارية وحقوق الإنسان](#) في تشرين الثاني/نوفمبر 2023. وسيستمر هذا التعاون من خلال عقد نقاشات حول كيفية تعميم مراعاة حقوق الإنسان في تعليم إدارة الأعمال في المنطقة.

69. في تشرين الأول/أكتوبر 2023، أطلقت كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة قطر تحالف كليات إدارة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من أجل الاستدامة (MEBAS)، وهو عبارة عن شبكة تضم 14 كلية لإدارة الأعمال في ثمانية دول بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وتشكل منظمة العمل الدولية شريكاً داعماً لهذه المبادرة⁷. وتشمل الشبكة مؤسسات مثل جامعة دبي، وجامعة عجمان، والمدرسة العليا للتجارة والأعمال في المغرب، وجامعة الأمير سلطان، وجامعة الإمارات، وجامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا، وجامعة الكويت، وجامعة قبرص، وغيرها. وفي [منتدى الأمم المتحدة الإقليمي لآسيا الخاص بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان](#)، الذي عُقد في بانكوك في أيلول/سبتمبر 2024، جرى مناقشة مثال تحالف كليات إدارة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من أجل الاستدامة بوصفه من أفضل الممارسات لجهة تكييف وتطوير مواد تعليمية مهمة محلياً، خاصة بإدارة الأعمال وحقوق الإنسان.

70. على هامش انعقاد قمة قطر للمسؤولية الاجتماعية (QCSR) في نيسان/أبريل 2024 (انظر الفقرة 73)، قامت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع تحالف كليات إدارة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من أجل الاستدامة، بتنظيم ورشة عمل حول العمل اللائق والإدارة المستدامة لسلسلة التوريد لأساتذة إدارة الأعمال، والشؤون اللوجستية، وسلاسل التوريد، التابعين لمؤسسات شبكة تحالف كليات إدارة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من أجل الاستدامة. وبعد هذه الورشة، شارك برنامج التعاون التقني مع مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال، وأساتذة الشبكة الحاضرين، في إعداد مواد تعليمية حول "العمل اللائق في سلاسل التوريد المستدامة". وفي تموز/يوليو 2024، نظم برنامج التعاون التقني حلقة نقاش شبكية لمناقشة مسودة المواد التعليمية والمصادقة عليها وتبادل الأفكار حول دراسات ونشاطات نموذجية خاصة بمناطق محددة لتضمينها في النسخات اللاحقة من المواد.

71. في العام 2025، يعتزم برنامج التعاون التقني تنظيم ورشة عمل في قطر لتوسيع نطاق استخدام هذه المواد على الصعيد المحلي، على أن تجمع الورشة أكاديميين من تخصصات مختلفة، بما فيها تعليم إدارة الأعمال، ولوجستيات سلاسل التوريد، وقانون الشركات، وغيرها، للنظر في كيفية دمج هذه المفاهيم في الفصول الدراسية المحلية. بالتزامن مع ذلك، سينظم برنامج التعاون التقني ورشة عمل تُستخدم فيها المواد التعليمية كخارطة طريق لممثلي أصحاب العمل في اللجان المشتركة في عدد من القطاعات بما في ذلك إدارة المرافق، والتصنيع، والبيع بالتجزئة، وذلك بالتعاون مع إدارة رفاهية العمال بمؤسسة قطر.

72. في شباط/فبراير 2024، دُعي برنامج التعاون التقني للمشاركة في اجتماع اللجنة الاستشارية الخاصة ببرنامج إدارة الموارد البشرية (HRM) في جامعة الدوحة للعلوم والتكنولوجيا لتقديم اقتراحات لبرامج الدبلوم والماجستير في إدارة الموارد البشرية، في ظل الاتجاهات الجديدة في سوق العمل وعلى الصعيد القطاعي.

المشاركة في مؤتمرات لتسليط الضوء على أهمية حقوق العمال في سياق الممارسة المسؤولة للأعمال

73. تناولت قمة قطر للمسؤولية الاجتماعية للعام 2024 موضوع "مستقبل المسؤولية الاجتماعية للشركات في الاقتصاد الدائري". ومن ضمن فعاليات القمة، قامت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع وزارة العمل، وكلية الإدارة والاقتصاد بجامعة قطر، وتحالف كليات إدارة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من أجل الاستدامة، بتنظيم ثلاث جلسات نقاش شارك فيها 18 خبيراً دولياً ووطنياً في الاقتصاد الدائري. وتطرقت النقاشات إلى موضوعات رئيسية من قبيل سياسات الحكومة للتحوّل إلى الاقتصاد الدائري، واعتماد الشركات لمناذج الأعمال التجارية الدائرية، وعملية تحويل النفائات إلى موارد ذات قيمة، ومقومات تحقيق التكافل الصناعي في قطر، والتعويل على الخبرات الأكاديمية لتعزيز الدائرية في الاقتصاد. وتشمل مخرجات الجلسات ما يلي:

- تقرير من إعداد فريق برنامج التعاون التقني وكلية السياسات العامة بجامعة حمد بن خليفة (HBKU) بشأن الاقتصاد الدائري في قطر. وسيشكل هذا التقرير أساساً لعقد نقاشات بين الجهات المعنية المختلفة في جامعة حمد بن خليفة حول موضوعات تشمل الدائرية، والصحة والسلامة المهنيين، والمهارات، والحوار الاجتماعي في العام 2025.

⁷ لمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على [هذه المقالة](#).

- ماستر كلاس عن الاقتصاد الدائري في المنطقة، يعمل مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية على وضع اللمسات الأخيرة عليه. ويوثق الماستر كلاس هذا مداخلات المناقشين الرئيسة على مدى الأيام الثلاثة للقيمة. ويشمل 13 فيديو جرى تصويرها مع خبراء دوليين وآخرين مقيمين في قطر عن موضوع الاقتصاد الدائري والممارسة المسؤولة للأعمال؛ وستكون الفيديوهات متاحة للعموم فور عرضها على الموقع الإلكتروني الخاص بمركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية.

74. في 2 نيسان/أبريل، وفي إطار قمة قطر للمسؤولية الاجتماعية، تعاون برنامج التعاون التقني مع سفارات هولندا والسويد وسويسرا ومع بعثة الاتحاد الأوروبي في الدوحة، في تنظيم حلقة نقاش حول الممارسة المسؤولة للأعمال. وقد ركزت هذه الفعالية على مناقشة تداعيات توجيه الاتحاد الأوروبي الخاص بإعداد تقارير استدامة الشركات، وتوجيه العناية الواجبة بشأن استدامة الشركات، وهي توجيهات خاصة بالمؤسسات التجارية العاملة في قطر. كما جمع الحدث ممثلين عن مقدمي خدمات تنمية الأعمال التجارية المحليين والأكاديميين للنظر في إمكانية استحداث منظومة من شأنها تعزيز الممارسة المسؤولة للأعمال في قطر، ودعم الشركات في مواءمة ممارساتها مع قانون العمل القطري ومع هذه الإرشادات الدولية الجديدة.

75. تواصل هذا النقاش في أيلول/سبتمبر 2024 حول طاولة مستديرة ضمت ممثلين عن العاملين المحليين في مجال الموارد البشرية، ومجالس الأعمال الدولية، والسفارات، وأساتذة كليات إدارة الأعمال، والمنظمات غير الحكومية، ووزارة العمل. وقد جرى تنظيم الطاولة المستديرة بالتعاون مع السفارة الهولندية في قطر ومبادرة "غالف ساستين" التي أطلقها معهد حقوق الإنسان والأعمال التجارية (IHRB)، حيث ركز النقاش على الثغرات القائمة في المعارف والمهارات في ما يخص الوفاء بالمتطلبات الجديدة في قطر. وستكون هذه المبادرة هي الأولى في سلسلة من مبادرات التعاون مع أصحاب المصلحة المذكورين من أجل توسيع نطاق إدراج حقوق العمال والإنسان ضمن ممارسات الأعمال التجارية المحلية اعتباراً من العام 2025.

76. شاركت منظمة العمل الدولية في الحوار الافتتاحي حول الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في المنطقة العربية الذي اشترك في تنظيمه كل من اللجنة الوطنية القطرية لحقوق الإنسان، والشبكة العربية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والتحالف العالمي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان (GANHRI)، وفريق الأمم المتحدة العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، ومكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تشرين الأول/أكتوبر 2024. وقد ييسر برنامج التعاون التقني جلسة النقاش العامة الختامية للحوار تحت عنوان "سبل المضي قدماً".

77. في تشرين الأول/أكتوبر 2024، أدلت منظمة العمل الدولية بكلمة الافتتاح وشاركت في مؤتمر الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في دولة قطر، مسلطة الضوء على تعزيز عملية رفع التقارير الاجتماعية في أوساط المؤسسات التجارية لاسيما فيما يتعلق بحقوق العمال، من خلال رفع التقارير الخاصة بالحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية.

المشاركة المجتمعية

78. من أبرز الأحداث التي طبعت العام 2024 نذكر تعزيز المشاركة المجتمعية من جانب وزارة العمل وصندوق دعم وتأمين العمال. في الواقع، شهدنا على مدار السنة تعاوناً موسعاً بين الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، واللجنة الوطنية القطرية لحقوق الإنسان، والسفارات ومختلف الجاليات العمالية.

79. في إطار مذكره التفاهم التي أبرمتها وزارة العمل مع منتدى المهاجرين في آسيا (MFA) في تشرين الأول/أكتوبر 2022، نُظمت سلسلة من الدورات التدريبية التي استهدفت قادة جاليات العمال المهاجرين. فقد عُقدت أربع دورات تدريبية في العام 2024 تخللها عروض تقديمية من وزارة العمل، وصندوق دعم وتأمين العمال، ووزارة الداخلية، ووزارة الصحة العامة، وغيرها. وشملت الدورات كافة الجوانب ذات الصلة بقانون العمل في قطر، إضافة إلى المسائل المرتبطة بالصحة النفسية للعمال، وغيرها من السياسات والتشريعات الوطنية (كتلك المتعلقة بالهجرة، والخدمات الاجتماعية، وعمليات الشرطة).

80. في كانون الثاني/يناير 2024، قامت منظمة العمل الدولية، ووزارة العمل، وسفارة المكسيك بتنظيم ورشة عمل إلكترونية بشأن حقوق العمال الأجانب في قطر، بهدف إطلاع الجالية المكسيكية في قطر والناطقين باللغة الإسبانية في قطر على نطاق أوسع، على حقوقهم وواجباتهم والموارد المتاحة بموجب قانون العمل المحلي.

81. احتفالاً بعيد العمال العالمي في أيار/مايو 2024، تعاون برنامج التعاون التقني مع صندوق دعم وتأمين العمال ومتحف قطر الأولمبي والرياضي 1-2-3، لتنظيم فعالية مخصصة للعمال كي يستمتعوا بزيارة المعارض التي يستضيفها المتحف.

تسوية النزاعات

82. سنباشر وزارة العمل عما قريب استعراض التشريعات والسياسات والآليات الوطنية ذات الصلة بغض المنازعات بهدف استحداث عمليات وإجراءات أكثر فعالية. وقد عملت منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع وزارة العمل على تحديد نقاط الاستعراض وعلى رصد التحديات التي يواجهها العمال المهاجرون لجهة الوصول إلى العدالة. وفي حين يُعد تطبيق بعض التوصيات سهلاً نسبياً، يحتاج تنفيذ توصيات أخرى إلى بناء القدرات على نطاق واسع أو إجراء تعديلات تشريعية.

83. استمر برنامج التعاون التقني، ومسؤولو الاتصال المجتمعي في اتحاد النقابات الدولي، وقادة الجاليات، في تلقي الاستفسارات من العمال، والتي تُحال في ما بعد إلى وزارة العمل لاتخاذ الإجراءات اللازمة. ويعطي ذلك فكرة عن المشكلات التي يواجهها العمال المهاجرون وعن التحديات التي لا تزال قائمة على مستوى التطبيق. وفي خلال العام 2024، تناولت معظم الاستفسارات التي تلقاها برنامج التعاون التقني موضوع الأجور غير المدفوعة وتعويضات نهاية الخدمة، فضلاً عن التحديات على مستوى إجراءات تغيير جهة العمل. ومع أن مسألة انتقام أصحاب العمل لا تزال قائمة، إلا أن عدد الحالات التي تلقتها منظمة العمل الدولية بهذا الشأن تراجع بشكل كبير مقارنة بالسنوات الماضية.

84. في العام 2024، استمر تراجع النشاط الاقتصادي في قطاع البناء، ذلك أن معظم مشاريع البنى التحتية والبناء كانت قد استُكمِلت قبيل انعقاد كأس العالم في العام 2022. وفي حين عاد الكثير من هؤلاء العمال إلى بلدانهم، إلا أنه لا يزال لدى العديد من العمال الآخرين مطالبات جارية بالأجور المستحقة وتعويضات نهاية الخدمة.

إذ لا تزال الأجور والمستحقات غير المدفوعة تشكل الموضوع الرئيسي للشكاوى المقدمة إلى وزارة العمل. وتجدر الإشارة إلى أن بعض العمال نجحوا في تغيير عملهم وبالتالي فهم يتقاضون دخلاً في انتظار حلّ قضيتهم. أما البعض الآخر، فقد لا يجد عملاً فيعاني أو يغادر قطر في بعض الحالات دون الحصول على الأجور والمستحقات الواجبة.

85. يلحظ الجدول التالي عدد الشكاوى التي تلقتها وزارة العمل في العام 2024، بشكل أساسي عبر [المنصة الموحدة للشكاوى والبلاغات](#). وقد تلقت المنصة 22,158 شكاوى بين كانون الثاني/يناير وأيلول/سبتمبر 2024. ويُحال ربع هذه الشكاوى إلى لجان فض المنازعات، ما يحتمّ على العمال الانتظار لفترة طويلة كي يُصار إلى النظر في حالتهم.

الجدول 2: شكاوى العمال ونتائجها (2022- أيلول/سبتمبر 2024)

الفترة	2022	2023	حتى 30 أيلول/سبتمبر 2024
عدد الشكاوى	31,549	28,808	22,158
نسبة الشكاوى التي جرت معالجتها عن طريق التوفيق	80%	75.2%	72.8%
نسبة الشكاوى التي أُحيلت إلى لجان فض المنازعات العمالية	19.5%	24.8%	25%
نسبة الشكاوى قيد المراجعة	0.5%	<1%	2.2%

العمل المنزلي

86. يستمر برنامج التعاون التقني في العمل إلى جانب مجتمعات مختلفة من العمال المنزليين. ففي تموز/يوليو 2024، اجتمع الوكيل المساعد لشؤون العمالة الوافدة في وزارة العمل بقيادة جاليات العمال المنزليين الذين يمثلون العمال المنزليين الوافدين إلى قطر من غانا وكينيا والفلبين. وقد تمحورت النقاشات حول الحصول على البطاقات الصحية، ونظام حماية الأجور، وآليات الإحالة، ونظام شركات التنظيف الذي يقضي بإيواء العمال في وحدات سكنية خاصة. وعلى سبيل المتابعة، سيتم بلورة خطة تواصل وتدريب بهدف تعزيز المشاركة والدعم المقدم للعمال المنزليين في قطر.

87. استمرّ برنامج التعاون التقني في نشر كتيّب [إعراف حقوقك](#) الخاص بالعمال المنزليين في قطر بـ 12 لغة⁸، و[دليل توظيف عمال منزليين أجانب في قطر](#) الموجه إلى أصحاب العمل، والمتوفر بلغتين⁹، والذي أعد بالتعاون مع Migrant-Rights.org.

88. قامت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية، بالشراكة مع مبادرة الاستخدام العادل، بإعداد ونشر كتيّب خاص بوكالات الاستخدام الخاصة. ويهدف الكتيّب إلى إذكاء الوعي بالتشريعات الهامة ذات الصلة بالعمل المنزلي، فضلاً عن لفت عناية وكالات الاستخدام الخاصة إلى الخطوات الملموسة التي يمكنها إتباعها بغية تسهيل إقامة علاقة عمل تعود بالفائدة على العمال المنزليين وأصحاب عملهم على حدّ سواء.

89. تعزز وزارة العمل المباشرة بتقييم نظام إدارة المنازعات العمالية في الوزارة وتعديله (أنظر الفقرة 82). كما يشتمل نطاق العمل على تقييم الأنظمة والإجراءات المتوفرة حالياً للعمال المنزليين والتي تتوافق مع معايير العمل. وسيوفر برنامج التعاون التقني ما يلزم من مدخلات تقنية ودعم تكميلي في هذا الصدد.

⁸ العربية، والبهاسية، والبنغالية، والإنجليزية، والهندية، والملايالية، والنيبالية، والسنيالية، والسواحلية، والتاغالوغية، والتيلوغوية، والأوردية.

⁹ العربية والإنجليزية.

الجدول 3: الشكاوى التي قدمها العمال المنزليون أو المتعلقة بهم (2021- أيلول/سبتمبر 2024)

الفترة	2021	2022	2023	حتى 30 أيلول/سبتمبر 2024
عدد الشكاوى	622	1,530	577	317
نسبة الشكاوى التي جرت معالجتها قبل الإحالة إلى لجان فض المنازعات العمالية	83%	89%	92%	86%
نسبة الشكاوى المحالة إلى لجان فض المنازعات العمالية	16%	9%	8%	10%
نسبة الشكاوى قيد المراجعة	1%	1%	0	4%

90. تعاونت منظمة العمل الدولية مع المنظمة الدولية للهجرة لصياغة "مدونة قواعد السلوك الخاصة بموظفي الأمم المتحدة من أصحاب عمل العمال المنزليين في قطر" في تشرين الأول/أكتوبر 2024. وتشكل مدونة قواعد السلوك التزامًا طوعيًا قطعه موظفو الأمم المتحدة في قطر، مما يظهر المسؤولية المشتركة لتعزيز وحماية حقوق العمال المنزليين، سواء في حياتهم المهنية أو الشخصية. وقد حضر حفل إطلاق المدونة موظفو الأمم المتحدة في قطر، وممثلون لقادة جاليات العمال المنزليين، إلى جانب ممثلين من وزارتي العمل والخارجية (MOFA)، وممثلي البعثات الدبلوماسية في قطر. وهدفت الجلسات الإحاطة إلى دعم موظفي الأمم المتحدة في مجال تطبيق المدونة التي بدأ العمل بها اعتبارًا من شهر تشرين الثاني/نوفمبر 2024.

الحماية الاجتماعية

91. تواصل منظمة العمل الدولية المشاركة إلى جانب وزارة العمل في نقاشات سياسية حول إقامة نظام ضمان اجتماعي شامل في قطر. في هذا الإطار، جرى النظر في المكونات الأساسية التي يمكن أن تتضمنها حزمة المنافع، على أن يشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الإصابات المهنية، وتعويضات الوفاة، والإجازات المرضية، وإجازات الأمومة والأبوة، بما يتماشى مع المعايير الدولية الخاصة بالضمان الاجتماعي.

92. كما أجريت مباحثات أولية حول الترتيبات المؤسسية الخاصة بإعداد أنظمة الضمان وتطبيقها. وفي آب/أغسطس وأيلول/سبتمبر 2024، التقى اختصاصيو الحماية الاجتماعية في مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية مع مختلف الهيئات الحكومية وغير الحكومية لمناقشة الأنظمة والخطط القائمة، فضلاً عن احتياجات سوق العمل. وفي العام القادم، سيعمل برنامج التعاون التقني على إعداد حزمة محتمة خاصة بالضمان الاجتماعي لصالح العمال في قطر.

الحوار الاجتماعي

93. تجري حاليًا مناقشات حول التعديلات التشريعية التي من شأنها جعل اللجان المشتركة إلزامية لجميع الشركات العاملة في قطر. وتتضمن التفتيشات المقترحة إدخالها على القرار الوزاري رقم 21 لعام 2019 لتعديل الحد الأدنى لإنشاء هذه اللجان، وفترة ولاية أعضاء اللجان، وعدد ممثلي العمال، واستحداث بنود خاصة بعدم الانتقام، وفرض عقوبات على الشركات غير الممتثلة.

94. استرشدت وزارة العمل بالدروس المستفادة من المشروع التجريبي الذي أنشأت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية بموجبه 73 لجنة مشتركة بين عامي 2019 و2023 وذلك في الاعتبار الأساسية التي ستضعها الوزارة نصب أعينها فيما يتعلق بإلزامية إنشاء لجان مشتركة في المستقبل القريب. ويتمثل الهدف قصير المدى في إنكاء الوعي بالإلزامية إقامة لجان مشتركة قريباً، والنظر في نماذج التمثيل الخاص بكل قطاع، وتحديد الهواجز الجماعية. أما الهدف البعيد المدى فيشمل إنشاء منصة وطنية للحوار الاجتماعي، وإرساء علاقات مع غرفة تجارة وصناعة قطر، وتعزيز مشاركة المعلومات والتشاور بشأن قوانين العمل والأنظمة والمبادئ التوجيهية القادمة.

95. استعداداً لإقامة اللجان المشتركة الإلزامية، نُظِّمَت جلسات إحاطة في تشرين الثاني/نوفمبر 2023 لممثلين من قطاع التعليم والقطاع المصرفي. وتخلَّل الجلسات عرضُ لأنظمة الانتخاب المناسبة للمدارس وجمعُ المعلومات ذات الصلة باليات النظم القائمة والشائعة في هذين القطاعين.

96. بالرغم من تعليق كافة الانتخابات الجديدة للجان المشتركة بانتظار القرارات التي ستصدر بشأن التعديلات التشريعية التي من شأنها جعل اللجان المشتركة إلزامية، دعم برنامج التعاون التقني إعادة انتخاب اللجان المشتركة في عدد من الشركات.

97. كما تشمل التوصيات إدخال تحسينات على منصة الخدمات الإلكترونية التابعة لوزارة العمل بهدف تسهيل إجراءات تسجيل المنازعات الجماعية وإحالتها. في هذا السياق، اقترح تشكيل فريق إشراف مشترك بين الإدارات، يضم إدارات تفتيش العمل، وعلاقات العمل، والمنازعات العمالية. كما قضى اقتراح آخر بإقامة برنامج تدريب وطني يشمل ست وحدات تدريبية ويقدم عن طريق مؤسسات التعليم والتنمية، على أن يترافق مع مؤشرات يوصى باعتمادها لرصد فعالية إقامة اللجان المشتركة.

المشاركات القطاعية

98. تدور حاليًا نقاشات بين وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية بشأن إنشاء فرق عمل قطاعية تضم ممثلي أصحاب العمل أو لجان تشاور مركزية بين العمال وأصحاب العمل (CLMCCS)، على أن تشمل هذه الأخيرة ممثلين منتخبين عن أصحاب العمل والعمال. ويعتمد قرار إنشاء مجموعة عمل أو لجان تشاور مركزية بين العمال وأصحاب العمل على معدل قيام لجان مشتركة في قطاع معين. في الواقع، يُفضّل إنشاء لجان تشاور مركزية بين العمال وأصحاب العمل في القطاعات التي نجد فيها العدد الكافي من اللجان المشتركة، كقطاع النقل، والبيع بالتجزئة، والضيافة على سبيل المثال.

99. في غضون ذلك، العمل جارٍ مع القطاعات لدعم إقامة اللجان المشتركة، حيث ركّزت الجهود الأخيرة على قطاع التعليم وفي القطاع المصرفي. ومنذ العام 2022، تتعاون منظمة العمل الدولية مع قطاع البيع بالتجزئة لتعزيز الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسات. وفي تشرين الثاني/نوفمبر 2023، أقامت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل دورة تدريبية بشأن كيفية التعامل مع التظلمات، استهدفت مشاركين من تسع شركات كبرى تعمل في مجال البيع بالتجزئة. وشمل التدريب دراسات حالات عملية، وتمارين تأدية الأدوار؛ كما عرض [التوصية رقم 130 بشأن بحث الشكاوى داخل المنشأة بغية تسويتها](#).

100. للسنة الخامسة على التوالي، دعم برنامج التعاون التقني اجتماعات لجان التشاور المركزية بين العمال وأصحاب العمل في مؤسسة قطر، والمعروفة باسم "تشاور"، وهي عبارة عن منصة تجمع ممثلي العمال وأصحاب العمل على مستوى المتعاقدين مع مؤسسة قطر. وقد عُقدت الاجتماعات في شباط/فبراير، وأذار/مارس، وتموز/يوليو.

101. بعد إتمام الوحدة التدريبية الرابعة الخاصة باللجان المشتركة والتي تتناول الاتفاقية رقم 111، أعرب ممثلو العمال المنتخبون من المتعاقدين مع مؤسسة قطر عن اهتمامهم بضمان التوزيع العادل والشفاف لساعات العمل الإضافية على العمال الذكور والإناث، وعلى العمال من جنسيات وخلفيات إثنية مختلفة. استجابةً لذلك، عمدت منصة "تشاور" التابعة لمؤسسة قطر إلى تشكيل لجنة فرعية معنية بساعات العمل الإضافية في تشرين الأول/أكتوبر 2023، وتضم اللجنة خمسة ممثلين للعمال وسبعة ممثلين لأصحاب العمل، وذلك لتناول هذه المسألة بمزيد من التفصيل.

102. عُقدت للجنة الفرعية المعنية بساعات العمل الإضافية أولى اجتماعاتها في كانون الأول/ديسمبر 2023، حيث قدّمت منظمة العمل الدولية إرشادات حول التوزيع العادل لساعات العمل الإضافية والأنظمة الشاملة بمرافقة ساعات العمل. كما جرى مشاركة عينة عن الفقرات الخاصة بسياسة الشركات في ما يتعلق بساعات العمل الإضافية، مع التشديد على دور ممثلي العمال في إنفاذ هذه السياسات. وانبثقت عن الاجتماع خطة عمل وضعتها اللجنة الفرعية لاستطلاع أوضاع شبكة المتعاقدين مع مؤسسة قطر الأوسع نطاقاً، لاسيما ممثلي أصحاب العمل المسؤولين عن ساعات العمل الإضافية وجدول الرواتب في الشركات، وذلك بغية قياس النجاحات والتحديات التي سُجّلت على مستوى إدارة ساعات العمل وتوزيع ساعات العمل الإضافية.

103. على هذا الأساس، أُجري مسح في آذار/مارس 2024، طال الموظفين المسؤولين عن الموارد البشرية، وجدول الرواتب، والعمليات، فضلاً عن المسؤولين الإداريين الآخرين العاملين في الشركات المتعاقدة مع مؤسسة قطر. وجمعت المدخلات من ممثلي العمال عن طريق عقد نقاشات ضمن مجموعات التركيز في إطار اجتماع عقدته منصة "تشاور" في آذار/مارس 2024. في المحصلة، شاركت عشر شركات في الدراسة الاستطلاعية؛ كما جرى تشارك النتائج المجمعة التي رشحت عن المسح الذي طال أصحاب العمل وعن مناقشات مجموعات التركيز التي استهدفت العمال، مع المشاركين في اجتماع "تشاور" الذي عُقد في تموز/يوليو 2024.

برامج بناء القدرات

104. بعد التدريب على بناء القدرات الذي تناول المسائل ذات الصلة بآماكن العمل المراعية للمنظور الجنساني، بما في ذلك التمييز، والعنف، والتحرش، يسترّ منظمة العمل الدولية ووزارة العمل إجراء مناقشات مع اللجنة الفرعية الخاصة بالنساء بهدف بلورة إجراءات لرفع الشكاوى؛ وتستطيع النساء المتعاقبات مع مؤسسة قطر اللجوء إلى هذه الإجراءات في حال تعرّضن للتمييز أو العنف أو التحرش على يد متعاقدين آخرين أو زوار أو طلاب أو موظفين أو أعضاء هيئة التدريس داخل الحرم الجامعي.

105. قدّم برنامج التعاون التقني، بالتعاون مع مؤسسة قطر، تدريباً للمدربين (TOT) بين أيلول/سبتمبر وتشرين الأول/أكتوبر 2024؛ وقد استهدف التدريب ممثلي أصحاب العمل والعمال من لجان مشتركة مختلفة في قطر. ويرمي التدريب إلى الارتقاء بكفاءة تنظيم الدورات التدريبية وتقديمها، وذلك عبر الأخذ بالحسبان التغييرات التي طرأت على هيكلية اللجان المشتركة وعضويتها في كافة أرجاء البلاد. كما يهدف التدريب إلى اختبار منهجية تدريب المدربين، ورصد المدربين الرئيسيين المحتملين الذين بإمكانهم مساعدة مقدمي الخدمات في مجال التعليم والتنمية على تنفيذ برنامج التدريب على المستوى الوطني عندما يصبح إنشاء اللجان المشتركة إلزامياً؛ ويُراد من التدريب كذلك بناء قدرات المدربين الرئيسيين في مجال استعراض منهجيات التقييم الخاصة بتدريب المدربين وباللجان المشتركة، بالتعاون مع وزارة العمل والشركاء الآخرين.

106. شمل تدريب المدربين الذي عُقد في أيلول/سبتمبر وتشرين الأول/أكتوبر 2024 الودعيتين الأولى (أدوار ومسؤوليات أعضاء اللجان المشتركة) والثانية (حقوق مشاركة الموظفين) وانقسم إلى ثلاثة أجزاء:

- مدخل إلى المحتوى، بما في ذلك التدريب الأساسي ومهارات التحدث أمام الجمهور؛
- جلسة عملية أدّى فيها المشاركون دور المدربين؛
- التوفير الفعلي للتدريب لصالح سائر ممثلي اللجان المشتركة.

شارك في الوحدة الأولى من برنامج تدريب المدربين 24 شخصاً حصل 15 منهم على شهادة مدّرب رئيسي في نهاية التدريب. أمّا الوحدة الثانية، فشارك فيها 23 شخصاً نال 20 منهم شهادة مدّرب رئيسي في نهاية التدريب.

107. في إطار مذكره التفاهم المبرمة بين حكومة قطر ومملكة هولندا ومنظمة العمل الدولية بشأن التبادلات ذات الصلة بالحوار الاجتماعي وفض المنازعات الجماعية، يسترّ منظمة العمل الدولية إجراء تبادل بين منظمة العمل الدولية والمؤسسات الهولندية. وعليه، شارك عشرة مسؤولين من وزارة العمل في الجولة الدراسية التي أقيمت في شباط/فبراير 2024 والتي تخلّوها عقد اجتماعات مع ممثلين من الوزارات الهولندية المعنية، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، واتحاد نقابات العمال الهولندية (FNV)، والوكالة الهولندية للمشاريع (RVO).

- 108.** على أساس هذا التبادل، يسيّر منظمة العمل الدولية عقد اجتماعين إضافيين بين المؤسسات الهولندية المعنية ووزارة العمل في قطر. وفي تشرين الأول/أكتوبر، عمل برنامج التعاون التقني مع وزارة العمل ومركز تدريب SBI Formaat على تنظيم لقاءات تشاورية بشأن إعداد تدريب للجان المشتركة، يتناول مسألة السلامة والصحة المهنية. وضمت اللقاءات أكثر من 40 مشاركاً من ممثلي أصحاب العمل والعمال في اللجان المشتركة ممن يعملون في قطاعات البيع بالتجزئة، والضيافة، والنقل، والأمن الخاص، والتصنيع، وصيانة المرافق، إلى جانب متخصصين في السلامة والصحة المهنية ومدربين مهنيين. كما اشتمل التبادل على زيارات ميدانية قام بها مسؤولون من وزارة العمل ومن مركز تدريب SBI Formaat إلى أماكن العمل التابعة لثلاث شركات تضم لجاناً مشتركة وتعمل في قطاعات مختلفة.
- 109.** وفي تشرين الأول/أكتوبر، تبادل برنامج التعاون التقني الآراء مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في هولندا لمناقشة بلورة إجراءات تشغيل مرجعية خاصة بالسرية وعدم الانتقام، للجان المشتركة. واشتمل التبادل على ورشات عمل شارك فيها مسؤولون من وزارة العمل في قطر؛ وتناولت ورشات العمل هذه مسائل حقوق مشاركة الموظفين، وسياسات السرية، وعدم الانتقام في سياق اللجان المشتركة. واختتم التبادل بعرض تجريبي للوحدة التدريبية الثانية (حقوق مشاركة الموظفين)، قام به ممثلو العمال وأصحاب العمل في اللجان المشتركة وفقاً لبرنامج تدريب المدربين (انظر الفقرة 106).

الدعامة 3: التعاون الدولي وتبادل الخبرات

التبادلات الثنائية مع دول أخرى

110. في السنوات الأخيرة، وُقِّع عدد من مذكرات التفاهم بين دولة قطر ومنظمة العمل الدولية ودول أخرى (الجمهورية الفرنسية ومملكة هولندا ومملكة السويد) بهدف تسهيل مشاركة التجارب والخبرات بشأن مجموعة من المسائل ذات الصلة بالعمل. وفي العام 2024، تواصلت عمليات التبادل، حيث يسّلت التقرير المرحلي الضوء على النشاطات المحددة الذي عُقدت في إطار عمليات التبادل.

111. علاوة على ذلك، أُجريت عمليات تبادل مع دول أخرى، بما فيها سنغافورة. في هذا السياق، استضافت سنغافورة في العام 2023 وفدًا من صندوق دعم وتأمين العمال؛ وفي نيسان/أبريل 2024، زار وفد رفيع المستوى قطر للتداول مع وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية بشأن الإجراءات التي اعتمدتها قطر للحد من الإجهاد الحراري المهني.

التعاون على الصعيدين الإقليمي والعالمي

112. شهد هذا العام تعميقًا لأواصر التعاون على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي. فتعاون مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي بشكل وثيق مع المكتب التنفيذي لدول مجلس التعاون الخليجي بشأن عدد من المبادرات التي ساهم برنامج التعاون التقني كذلك في إعدادها. وشمل ذلك دعم عقد اجتماع إقليمي افتراضيا في تموز/يوليو بشأن مسار وضع المعايير ذات الصلة بالعمل اللائق في اقتصاد المنصات، إلى جانب الندوة الدولية حول التعليم والمهارات لتأهيل كوادر المستقبل في الدوحة في شهر نيسان/أبريل (انظر الفقرة 49). بالإضافة إلى ما تقدّم، ساهم برنامج التعاون التقني في الدراسات الإقليمية التي تتناول أنظمة حماية الأجور، والحماية الاجتماعية، والفرار.

113. في أيار/مايو 2024، أطلقت وزارة العمل ومفوضية الاتحاد الأفريقي "حوار الدوحة" الذي يشكل عملية تشاورية أقاليمية حوشتان حراك اليد العاملة بين دول مجلس التعاون الخليجي والأردن ولبنان والدول الأعضاء في الاتحاد الإفريقي. في هذا السياق، قّمت المدير الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية لمحّة عامة عن الإدارة الفعالة لهجرة اليد العاملة، مسلّطًا الضوء كذلك على ثلاثة مجالات رئيسية ذات صلة بالاستخدام العادل، وتنمية المهارات والاعتراف بها، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين.

114. شاركت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية في عدد من الاجتماعات لمشاركة التجارب القطرية مع بلدان أخرى. على سبيل المثال، عرض برنامج التعاون التقني تجارب قطر في مجال تعزيز الاستخدام العادل في الدورة التدريبية التي قّدها مركز التدريب الدولي تحت عنوان "وضع إجراءات استخدام عادلة" في تشرين الأول/أكتوبر 2024.

النهوض ببرنامج العمل اللائق في المنطقة والعالم

115. في العام 2024، توطّدت العلاقة بشكل كبير بين منظمة العمل الدولية ومختلف المؤسسات القطرية، ما يعزّز التزام قطر بالارتقاء ببرنامج العمل اللائق على الصعيد الوطني وعلى الصعيدين الإقليمي والعالمي. ويستند تعزيز الروابط إلى التزام قطر الأشمل بالتعاون متعدد الأطراف، كما هو مبين صراحة في استراتيجية التنمية الوطنية الثالثة. في هذا الإطار، شدّد رئيس الوزراء القطري، في كلمته التي ألقاها في مؤتمر القمة المعني بالمستقبل، والذي عُقد في نيويورك في أيلول/سبتمبر 2024، على التزام قطر بتعددية الأطراف وعلى دورها في دعم التنمية العالمية عبر منظومة الأمم المتحدة.

116. وفي هذه القمة، دعت منظمة العمل الدولية صندوق قطر للتنمية (QFFD) إلى المشاركة في حلقة النقاش المخصّصة لأصحاب المصلحة المتعددين بشأن يوم عمل الشباب والمعونة "الشباب يقدون المستقبل: الحلول المبتكرة في مجال الاستجابة الإنسانية - الإجراءات التي يقودها الشباب في حالات التهجير القسري والطوارئ الإنسانية"، والتي سلّطت الضوء على الاستجابات الشبابية للأزمات. في موازاة ذلك، دُعيت مؤسسة صلتك (Silatech) للمشاركة في طاولة مستديرة شاركت في تنظيمها مؤسسة مايكروسوفت للأعمال الخيرية، والتي تناولت موضوع "مهارات الذكاء الاصطناعي وبناء القدرات في المجتمعات التي يصعب الوصول إليها"؛ وقد ركّزت هذه الفعالية على الاستفادة من الذكاء الاصطناعي لتمكين المجتمعات المهمّشة.

117. في نطاق مشاركة الشباب، ساهمت منظمة العمل الدولية في مؤتمر عُقد في الدوحة في نيسان/أبريل 2024، من تنظيم مؤسسة "التعليم فوق الجميع" (EAA)، ويحمل عنوان "تمكين الشباب في النزاعات المناخية". وفي أعقاب ذلك، شاركت منظمة العمل الدولية، في تموز/يوليو 2024، في حدث جانبي بعنوان "التعليم لمكافحة أزمة المناخ"، جرى تنظيمه على هامش انعقاد المنتدى السياسي الرفيع المستوى (HLPF) برعاية المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة (ECOSOC).

118. في حزيران/يونيو 2024، نظّمت وزارة الخارجية حدثًا بارزًا جمع وكالات الأمم المتحدة وأكثر من 60 وزارة وهيئة وطنية. وقد هدفت هذه الفعالية إلى تعزيز الفهم المتبادل للتقويضات الوطنية والدولية الممنوحة لوكالات الأمم المتحدة العاملة في قطر، فضلًا عن العمل على زيادة التعاون عبر القطاعات.

119. بعد نجاح منظمة العمل الدولية في تنظيم الحدثين الجانبيين بالتعاون مع الأمم المتحدة في إطار منتدى الدوحة 2023، ساهمت المنظمة كذلك بدعم حدثين رفيعي المستوى جرى تنظيمهما في سياق المنتدى في كانون الأول/ديسمبر 2024. تناول الحدث الأول، الذي شاركت وزارة العمل في تنظيمه، مستقبل العمل؛ أما الحدث الثاني الذي اشتركت منظمة العمل الدولية في تنظيمه مع صندوق قطر للتنمية، فقد تمحور حول "النساء والفتيات في حالات النزاع وما بعد النزاع". وقد أعقبت هذه الفعاليات حلقة نقاش مشتركة افتراضيا بين منظمة العمل الدولية وصندوق قطر للتنمية، عُقدت في تموز/يوليو 2024، وتناولت عمل منظمة العمل الدولية المتنقل بين العمل الإنساني، والتنمية، وبناء السلام.

- 120.** يشمل برنامج العمل المشترك الموقع بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل مكونًا معنيًا بانتداب الموظفين. ويعمل حاليا موظفان منتدبان من وزارة العمل، بصورة مؤقتة، في إدارات معينة في منظمة العمل الدولية في جنيف. كما تعتمد وزارة الخارجية برنامجًا خاصًا بالموظفين الفنيين المبتدئين (JPO). وفي حزيران/يونيو 2024، شاركت منظمة العمل الدولية إلى جانب وكالات الأمم المتحدة الأخرى في إحاطة بشأن تضمين ولاية منظمة العمل الدولية وعملياتها برامج محتملة خاصة بالموظفين الفنيين المبتدئين.
- 121.** في شباط/فبراير 2024، اشتركت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية في استضافة حدث رفيع المستوى للاحتفال باليوم العالمي للعدالة الاجتماعية، حيث احتفل بهذا اليوم للمرة الأولى في الدوحة.
- 122.** في العام 2025، تستضيف الدوحة القمة العالمية الثانية للتنمية الاجتماعية (WSSD)، والتي تشكل حدثًا بارزًا بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية ومجتمع التنمية العالمي.

للاتصال بنا

مكتب منظمة العمل الدولية في دولة قطر
الطابق الثالث، بيت الأمم المتحدة
المنطقة 69، الشارع 100، المبنى 334
ص.ب. 18685
لوسيل، قطر

الهاتف: +974 4141 5205
البريد الإلكتروني: doha@ilo.org