

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

مكتب منظمة العمل الدولية في دولة قطر

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١

المحتويات

١	◀ معلومات أساسية
٢	◀ الدعامة ١ : سوق العمل وإدارة هجرة اليد العاملة
٢	دراك اليد العاملة
٣	الاستخدام العادل
٤	العمّال المنزليّون
٤	عدم التمييز ومكافحة العنف والتحرّش في مكان العمل
٤	الحماية الاجتماعيّة
٤	خدمات التطوير المهني
٥	◀ الدعامة ٢. إنفاذ قانون العمل والوصول إلى العدالة
٥	حماية الأجور
٥	التشريع الخاص بالإجهاد الحراري
٦	السّلامة والصّحة المهنيّتين
٦	تفتيش العمل
٦	الوصول إلى العدالة
٧	الإتجار والعمل الجبري
٨	◀ الدعامة ٣. تعزيز صوت العمّال والحوار الاجتماعي
٨	فضّ المنازعات
٨	الحوار الاجتماعي
٨	التّعاون مع القطاع الخاص
٩	◀ الدعامة ٤. التعاون الدولي وتبادل الخبرات

◀ معلومات أساسية

١. في المرحلة الأولى من برنامج التعاون التقني بين الحكومة القطرية ومنظمة العمل الدولية (٢٠١٨-٢٠٢١)، قُدمت تقارير مرحلية سنوية إلى مجلس إدارة المنظمة في دوراته المنعقدة في تشرين الثاني/نوفمبر من الأعوام ٢٠١٨، ٢٠١٩، و٢٠٢٠.
٢. وبعد التزام الحكومة القطرية بمواصلة البناء على الإصلاحات الهامة التي شهدتها المرحلة الأولى، وبناءً على سلسلة من الاتصالات مع شركاء وطنيين ودوليين آخرين، جرى الاتفاق على إطلاق مرحلة ثانية من البرنامج تمتد من تموز/ يوليو ٢٠٢١ حتى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣.
٣. لا تتطلب المرحلة الثانية من البرنامج رفع تقرير سنوي رسمي إلى مجلس الإدارة، غير أنّ الحاجة تدعو إلى مواصلة إطلاع الأطراف المعنية على نطاق العمل الواسع الذي يجري حالياً في قطر، ولا سيما التطورات والأولويات الرئيسية التي برزت منذ التقرير السنوي الأخير في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠.
٤. وتسعى المرحلة الثانية من برنامج التعاون التقني إلى ترسيخ الإنجازات الهامة التي تحققت في المرحلة الأولى. بالإضافة إلى ذلك، حدّدت مجالات تعاون جديدة، بما في ذلك العمل على سياسات سوق العمل الناشطة والشاملة، التي تساهم في الانتقال إلى اقتصاد أكثر تنافسية وقائم على المعرفة. وتتلاءم هذه الأهداف مع تلك المحددة في رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ واستراتيجية التنمية الوطنية (٢٠١٨-٢٠٢٢).
٥. يغطّي هذا التقرير التّقدم المحرز على صعيد أولويات البرنامج، وفقاً لدعائم المرحلة الثانية منه.
 - الدعامة ١ - سوق العمل وإدارة هجرة اليد العاملة
 - الدعامة ٢ - إنفاذ قانون العمل والوصول إلى العدالة
 - الدعامة ٣ - تعزيز صوت العمّال والحوار الاجتماعي
 - الدعامة ٤ - التعاون الدولي وتبادل الخبرات

الدعم ١: سوق العمل وإدارة هجرة اليد العاملة

حراك اليد العاملة

٦. في ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠، دخل حيز التنفيذ تشريع هام أُلحِمَ مكوّنًا أساسيًا من مكوّنات نظام الكفالة المُعتمد في دولة قطر - وهو حقّ العمّال في تغيير جهة عملهم من دون الحصول على إذن صاحب العمل. فقد ألغى القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٢٠، مُستكملاً بالقرار الوزاري رقم ٥١ لسنة ٢٠٢٠، الشرط القانوني المفروض على العمّال المهاجرين، والذي يقتضي الاستحصال أولاً على شهادة عدم ممانعة من صاحب العمل بغية تغيير جهة العمل. واعتُمِدَ كذلك القانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٠، الذي تضمّن أحكاماً تنظّم عملية إنهاء عقد العمل. ومن المهمّ التذكير بأنّ تعزيز حراك اليد العاملة يعود بالفائدة على العمّال وأصحاب العمل على حدّ سواء. في الفترة الممتدّة بين تشرين الأوّل / أكتوبر ٢٠٢٠ وتشرين الأوّل / أكتوبر ٢٠٢١، تمكّن أكثر من ٢٤٢,٨٧٠ عاملاً من تغيير جهة عملهم^٢. وفي قراءة مُفضّلة في عدد العمّال الذين غيّرُوا جهة عملهم في هذه الفترة، يتبيّن ما يلي:

- وصل عدد طلبات تغيير جهة العمل الموافق عليها إلى ٢٤٢,٨٧٠ طلباً من أصل ٣٤٤,٧٧٤ طلباً مقدّماً فيما وصل عدد الطلبات المرفوضة إلى ٩٩,٨١٤^٣ (انظر الفقرة ٩ أدناه) وكان ٠,٢٠٩ طلباً قيد الدراسة.
- وصلت نسبة النساء اللواتي غيّرْنَ جهة عملهنّ إلى ١٢٪ تقريباً، وهي نسبة مماثلة لنسبة النساء من إجمالي القوى العاملة في البلاد. فضلاً عن ذلك، وصل إلى ٣,٦٧٤ عدد العمّال المنزليين الذين تمكّنوا من تغيير جهة عملهم من إجمالي عدد العمّال (من النساء والرجال).
- شهد قطاع البناء أعلى نسب انتقال إلى عمل جديد. ولأنّ المهنة الفعلية للعامل قد تختلف في واقع الأمر عمّا ذكر في السجلات الإدارية، فإنّ ذلك يقيّد القدرة على تقديم استنتاجات بشأن حراك اليد العاملة على مستوى المهنة والقطاعات (انظر الفقرة ١٤ أدناه).

٧. على مرّ العام المنصرم، اعتمدت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية سلسلة من التغييرات الإجرائية لتحسين مستوى الكفاءة والفعالية في عملية تغيير جهة العمل. فتراجعت فترات المعالجة الطويلة على مدار السنة بعد زيادة عدد طاقم العمل، مع أنّ بعض العمّال ما زالوا يعانون من التأخير. إضافةً إلى ذلك، أدخلت خصائص ووظائف جديدة إلى النظام، حيث أصبح بإمكان العامل على سبيل المثال **التحقّق** من حالة الطلب الذي تقدم به أو حتّى إلغائه بنفسه.

٨. ولمعالجة مسألة قيام بعض أصحاب العمل بإلغاء بطاقات الإقامة الخاصّة بالعمّال (البطاقة الشخصية القطرية) أو بتقديم ادعاءات كاذبة بحقهم انتقاماً منهم، جرى ربط النظام الإلكتروني لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بالنظام الإلكتروني لوزارة الداخلية في محاولة لمنع أصحاب العمل من اتخاذ خطوات مشابهة بعد تقديم العامل طلبه عبر النظام الإلكتروني لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية^٤. فعلى سبيل المثال، جرى تبسيط عملية تقديم طلبات إعادة تفعيل البطاقة الشخصية، وسُجّلت حالات في قطاع العمل المنزلي، حاول فيها أصحاب العمل استرداد رسوم الاستخدام التي سبق أن سدّدوها إلى وكالات الاستخدام، من العمّال أنفسهم، للتعويض عن فقدان العامل. في موازاة ذلك، جرى تحسين القنوات التي يستطيع العمّال من خلالها تقديم الشكاوى المرتبطة بموجّبات انتقالهم إلى جهة عملٍ أخرى (انظر الفقرة ٣٩ أدناه). وتتعاون منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في هذا السياق من أجل معالجة هذه القيود التي تواجه العمّال في انتقالهم إلى جهات عملٍ أخرى.

٩. لم تُسفر جميع الطلبات المقدّمة عن تغيير في جهة العمل. وقد شملت الأسباب الرئيسية لرفض الطلبات ورود أخطاء عند تقديم الطلب بسبب عدم اكتمال الوثائق المطلوبة، وفقاً لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. برزت أيضاً أسباب أخرى، منها منع صاحب العمل الجديد من الاستخدام لعدم تقيّده بالقوانين المرعية أو بسبب عدم توقّر التصاريح الصحيحة لتوظيف عمّال معيّنين؛ أو قيام العامل بإلغاء الطلب (بعد العثور على عملٍ آخر أو القبول بالبقاء لدى صاحب العمل الحالي). في بعض الحالات، استند أصحاب العمل إلى القانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٠ لمنع العمّال من تغيير جهة عملهم بحجّة أنّهم طلبوا الانتقال للعمل لصالح منافيس مباشر.

١٠. ويُعتنى البرنامج بتقديم المشورة التقنية بشأن قرارٍ وزاري يتناول مسألة بنود عدم المنافسة في عقود العمل، حيث برزت بعض الحالات التي أدرجت فيها هذه البنود في عقود العمل بطريقة تعسّفية تحدّد من قدرة العامل على الانتقال إلى جهة عملٍ أخرى. ومن شأن هذا الإطار القانوني أن يؤمّن فور اعتماده مزيداً من الوضوح وأن ينظّم هذه الممارسة.

٢ على سبيل المقارنة، غيّر ٨,٦٥٣ عاملاً جهة عملهم في العام ٢٠١٨، كما غيّر ١٧,٨٤٣ عاملاً جهة عملهم بين أيلول/سبتمبر ٢٠١٩ وآب/أغسطس ٢٠٢٠.

٣ يشمل العدد الإجمالي للطلبات المرفوضة الطلبات المتعدّدة المقدّمة من نفس العمّال.

٤ في تشرين الأوّل/أكتوبر ٢٠٢١، أعيد هيكلة وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية فجرى تشكيل وزارة للعمل ووزارة للتنمية الاجتماعية والأسرة. ولكن سيشار إليها بـ "وزارة التنمية الاجتماعية والعمل والشؤون الاجتماعية" في هذا التقرير.

٥ منحت وزارة الداخلية العمّال فترة سماح لتسوية أوضاعهم تمتدّ حتى كانون الأوّل/ديسمبر ٢٠٢١.

١١. أعدت مواد إعلامية عن التشريع الخاص بتغيير جهة العمل باثنتي عشرة لغة، جرى نشرها وتعميمها على نطاق واسع (معلومات بيانية، أسئلة شائعة لأصحاب العمل، أسئلة شائعة للعمّال، [مخطط](#) مراحل تغيير جهة العمل للعمّال). ونُشِرت هذه المواد على نطاق واسع من خلال منصات التواصل الاجتماعي الخاصة بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية، ومن خلال مكاتب الوزارة، ومسؤولي الاتصال المجتمعي، والمُلمّحين العماليين، والجاليات المحلية، بما في ذلك العمّال المنزليون، ووكالات الاستخدام، كما وفي مراكز تأشيرات قطر. ويجري العمل حالياً على إعداد المزيد من المواد التي تتضمن معلومات مُحدّثة للعمّال ولأصحاب العمل. وتبرز الحاجة إلى هذه المواد لمواجهة الخطاب الذي لا يزال سائداً لدى العمّال وأصحاب العمل حول الحاجة إلى شهادة عدم ممانعة.
١٢. وتسهّلًا لتنقل اليد العاملة داخليا، أطلقت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بالتعاون مع غرفة قطر للتجارة والصناعة منصةً لتدوير العمالة. وتتيح هذه البوابة الإلكترونية لأصحاب العمل عرض الوظائف الشاغرة لديهم وتحديد العمّال الذين يتمتعون بالمهارات المطلوبة من جهة، وتتيح للعمّال من جهةٍ أخرى عرض سيرهم الذاتية والبحث عن الوظائف الشاغرة. وفي هذا السياق، سهّل برنامج التعاون التقني المشاورات بشأن هذه المنصة ضمن اجتماعات الفريق العامل المعني بقطاع الضيافة والفريق العامل المعني بقطاع الأمن التابعين لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. وستقوم منظمة العمل الدولية بتوفير الدعم التقني من أجل ضمان تشغيل هذه المنصة بفعالية وتوفير خدمات توظيف أوسع نطاقاً.
١٣. منذ اعتماد القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠١٨ والقرار الوزاري رقم ٩٥ لسنة ٢٠١٩، أُعطي العمّال المهاجرون حقّ مغادرة البلد إمّا مؤقتاً وإمّا 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 والوظائف العليا وهي لا تزال تحتاج إلى موافقة للمغادرة. وقد وصل مجموع عدد طلبات الإعفاء من مأذونية الخروج، التي وافقت عليها الوزارة في الفترة الممتدة بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨ وأيلول / سبتمبر ٢٠٢١ إلى ٣٢,٤٠٨ مأذونية.
١٤. استعرض البرنامج مسودة إطار تصنيف المهن في القطاع الخاص في قطر. وقد رُفِعت توصيات إزاء ذلك إلى كلّ من وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وجهاز التخطيط والإحصاء بشأن توحيد الإطار ومواءمته مع التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO) ٢٠٠٨. ومن شأن اعتماد إطار التصنيف الجديد أن يوحّد النهج الذي تتبّعه كلّ المؤسسات العامة المعنية بجمع البيانات، ما يسهّل بالتالي عملية التحليل الإحصائي. وسيضمن ذلك بدوره تعزيز فعالية صياغة ورصد سياسات سوق العمل في البلد.

الاستخدام العادل

١٥. واصلت منظمة العمل الدولية تقديم المشورة التقنية بشأن إجراءات مراكز تأشيرات قطر (QVCs) ضمن الفريق العامل الذي يضم المنظمة ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الداخلية وسفارة الولايات المتحدة الأميركية في قطر. وبغية تحسين الخدمات التي يقدّمها الموظفون في ١٤ مركزاً من مراكز تأشيرات قطر، أعدّ البرنامج ونفّذ ثلاث دورات تدريبية امتدّ كل منها على يومين، بالتعاون مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الداخلية. وقد جرى في هذا الإطار تدريب ٧١ موظفاً من موظفي مراكز تأشيرات قطر على إعطاء معلومات دقيقة عن حقوق العمّال ومسؤولياتهم في قطر، وعلى شرح أحكام عقود العمل وشروطها لهم، وعلى توثيق حالات الخداع التعاقدية التي يفيد بها العمّال.
١٦. أجرى البرنامج دراسة بشأن إدراج حقوق العمل، بما فيها الاستخدام العادل، في ممارسات المشتريات العام. تُقدّم هذه الدراسة لمحة عامة عن الممارسات السائدة حالياً في المشتريات العامة التي تراعي منظور حقوق العمّال، وترفع جملةً من التوصيات المُحدّدة والموجهة بشكلٍ رئيسيٍّ إلى إدارات المشتريات العامة في المؤسسات العامة، وكذلك إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية من زاوية دورها الداعم والتسهيلي في هذا المجال. وسيواصل البرنامج توفير الدعم التقني لتطبيق التوصيات وسيواصل البرنامج كذلك مع المؤسسات العامة في قطر لمناقشة التحدّيات التي تواجه الاستخدام عبر الحدود وتقديم إرشادات ملموسة بشأن توجّي العناية الواجبة في ممارسات الاستخدام لديها.
١٧. ولتشارك نتائج دراسة تقييم أثر المشروع التجريبي لتعزيز الاستخدام العادل في قطاع البناء في قطر الذي نفّذته وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية، انخرط البرنامج في مجموعة من الأنشطة والمبادرات لتبادل المعرفة، شملت تعاوناً مع أصحاب العمل. وقد أعدّ في هذا السياق [كُتَيْبٌ](#) يُسلّط الضوء على أبرز مكوّنات المشروع التجريبي ونتائج دراسة تقييم الأثر، جرى نشره على نطاق واسع.

١٨. ويعمل البرنامج حالياً مع غرفة تجارة وصناعة قطر (QCCI) ومع معهد حقوق الإنسان والأعمال على إعداد نسخة منقّحة من [تعزيز الاستخدام والتوظيف العادل: إدارة إرشادية للفنادق في قطر](#). ستركّز النسخة الجديدة على دعم أصحاب المصلحة، بما في ذلك أصحاب العمل في قطاعاتٍ مختلفة في قطر والجهات الفاعلة الدولية التي ترغب في التعاون مع هيئات القطاع الخاص، بهدف بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان في أنشطة الاستخدام، ومع الموردين المباشرين، ووكالات التعيين. وستصبح هذه الأداة التوجيهية متاحة بحلول الربع الأوّل من العام ٢٠٢٢.

٦. أنشأت حكومة دولة قطر حتى تاريخه مراكز لتأشيرات قطر (QVC) في ستة بلدان، هي بنغلادش والهند والنيبال وباكستان والفلبين وسريلانكا. تُقدّم هذه المراكز خدمات متكاملة للعمّال الراغبين في الهجرة إلى قطر، حيث يُنمّون من خلالها إجراءات الهجرة الخاصة بهم، تُقدّم جميع الخدمات للعمّال مجاناً، وهي تشمل خدمات التسجيل البيومتري (بيانات القياسات الحيوية)، والفحوصات الطبية، وتوقيع عقد العمل الإلكتروني قبل المغادرة. ويتمّ النظر حالياً في إنشاء المزيد من هذه المراكز في عددٍ من البلدان الأخرى.

العمال المنزليون

١٩. اعتمدت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية نسخة مُنقّحة من عقد العمل الموحد للعمال المنزليين في العام ٢٠٢١. ويأتي هذا العقد ليكمل القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المنزلية (المشار إليهم بـ "المستخدمين في المنازل" في القانون)، ويُحدّد في نسخته المُنقّحة الحقوق الإضافية الممنوحة لهم، ويوضح أحكام العمل وشروطه. فضلًا عن ذلك، يحقق عقد العمل الجديد المساواة بين حقوق العمال المنزليين وحقوق العمال الآخرين المستخدمين في القطاع الخاص لناحية بدل ساعات العمل الإضافية، وإنهاء عقد العمل، ومُستحقات الإجازات المرضية. يُشار إلى أنّ مراكز تأشيرات قطر في بنغلاديش والهند وباكستان وسريلانكا باتت تستخدم عقد العمل الموحد الجديد في معالجة طلبات العمال المنزليين المتوجّهين إلى قطر، وهذا وسيتمّ توسيع نطاق العمل بنظام التصديق الرقمي لعقد العمل الذي تعتمده وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ليشمل إمكانية التصديق الرقمي على عقود العمل المُنقّحة الخاصّة بالعمال المنزليين.

٢٠. تعاونت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مع الاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF) ومنظمة العمل الدولية لتنظيم احتفال باليوم العالمي للعمال المنزليين بالوسائل الافتراضية في ١٦ حزيران/يونيو، ٢٠٢١. وقد عقدت في هذا الإطار حلقة نقاش ضمت ممثلًا عن العمال المنزليين في قطر، إلى جانب الاتحاد الدولي للعمال المنزليين، ومبادرة إنسانيات، ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة الداخلية. وقد سلّط النقاش الضوء على أثر إصلاحات العمل التي اعتمدها دولة قطر على العمال المنزليين ودور أصحاب العمل في دعم العمل اللائق لهذه الفئة العمالية.

٢١. نظرًا إلى أهمية توعية أصحاب العمل والعمال، نشرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية النسخة المُنقّحة من دليل [عرف حقوقك](#) الخاصّ بالعمال المنزليين في قطر باثنتي عشرة لغة، ودليل [لتوظيف عمال منزليين أجانب في قطر](#) موجه لأصحاب العمل بلغتين اثنتين بالشراكة مع منظمة حقوق المهاجرين غير الحكومية. وقد جرى نشر وتعميم هذين الدليلين على نطاق واسع عبر وسائل التواصل الاجتماعي، والمكاتب الحكومية، ومراكز تأشيرات قطر، والسفارات، والاتحاد العالمي للعمال المنزليين (IDWF).

٢٢. يدعم برنامج التعاون التقني حاليًا تصميم وتطوير برنامج تدريبي لوكالات الاستخدام الخاصّة المُرخّصة في قطر، حول مسألة العمل اللائق للعمال المنزليين. وانطلاقًا من الدور الحيوي الذي تؤديه وكالات الاستخدام في علاقة العمل بين العمال المنزليين وأصحاب عملهم، سيركّز التدريب على إذكاء وعي هذه الوكالات ومعرفتها بالإطار القانوني ذي الصلة، وعلى تزويدها بتوجيهات عملية بشأن الاستخدام العادل وبشأن إدارة مخاطر بروز نزاعات مُحتملة في علاقة العمل. وستنفّذ هذا التدريب وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بالتنسيق مع مكتب العمالة الفلبينية في الخارج الموجود في قطر، ومع الاتحاد العالمي للعمال المنزليين (IDWF) ومنظمة العمل الدولية.

عدم التمييز ومكافحة العنف والتحرّش في مكان العمل

٢٣. تعاونت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو من أجل تطوير دورات تدريبية ذاتية التوجيه عبر الإنترنت حول الاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة، والاتفاقية رقم ١٩٠ بشأن القضاء على العنف والتحرّش في عالم العمل. تنطلق هذه الدورات التدريبية الإلكترونية في كانون الأوّل/ديسمبر ٢٠٢١، وستكون مُوجّهة إلى العاملين في المنظمات غير الحكومية والمسؤولين الحكوميين، بما في ذلك العاملين في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. كذلك، ستشمل هذه الدورات القطاع الخاص.

الحماية الاجتماعية

٢٤. تشكّل الحماية الاجتماعية مُكوّنًا جديدًا في برنامج التعاون التقني بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية. وقد نُفّذت في هذا الإطار زيارة استطلاعية من قبل اختصاصيّ الحماية الاجتماعية في منظمة العمل الدولية إلى قطر في تشرين الأوّل/أكتوبر لتكوين فهم أفضل لأولويات الحكومة وأصحاب العمل والعمال في هذا المجال. ويشمل ذلك بطبيعة الحال الأولويات لجميع العمال وبرامج الحماية الاجتماعية المختلفة للعمال القطريين وغير القطريين.

خدمات التطوير المهني

٢٥. ستشارك منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في لقاء شركاء التوجيه المهني الذي ينظمه مركز قطر للتطوير المهني. وقد سبق لمنظمة العمل الدولية أن شاركت في الاجتماعات التحضيرية لهذا اللقاء، وهي ستشارك كمُحاور رئيسي في جلساته التقنية. ومن المقرر عقد هذا اللقاء في منتصف شهر كانون الثاني/يناير.

◀ الدعامة ٢. إنفاذ قانون العمل والوصول إلى العدالة

حماية الأجور

٢٦. في آذار/مارس ٢٠٢١، دخل أول حد أدنى غير تمييزي للأجور في قطر حيز التنفيذ بعد فترة انتقالية امتدت على ستة أشهر، وهو ينطبق على جميع العمال بغض النظر عن جنسيتهم ومهنتهم، بما في ذلك العمال المنزليون. وبالإضافة إلى إقراره حدًا أدنى للأجر الأساسي الشهري بقيمة ١٠٠٠ ريال قطري، ألزم القانون أصحاب العمل بتأمين السكن والغذاء للوافدين للعمال، أو بدلات شهرية لا تقل عن ٥٠٠ ريال قطري للسكن و٣٠٠ ريال قطري للغذاء. وبين شهري شباط/فبراير وأيلول/سبتمبر ٢٠٢١، أدى ذلك إلى ارتفاع في الأجر الأساسي إلى عتبة الحد الأدنى لما يقارب ٢٨٠,٠٠٠ عامل أو حوالي ١٣٪ من مجموع اليد العاملة في القطاع الخاص، ناهيك عن أن عددًا كبيرًا من العمال استفادوا من المتطلبات الجديدة لناحية البدلات.

٢٧. وعندما دخل الحد الأدنى للأجور حيز التنفيذ، أعدت رزمة من المواد الإعلامية بلغات متعددة، وزعتها وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية لرفع الوعي بالأنظمة الجديدة (معلومات أساسية للعمال، معلومات أساسية لأصحاب العمل، فيديو رسوم متحركة). وأرسلت رسائل نصية قصيرة إلى جميع الشركات المسجلة في قطر لتذكيرها بضرورة إجراء التعديلات اللازمة.

٢٨. أصبح نظام حماية الأجور (WPS) قادرًا الآن على رصد مخالفات إضافية بشكل أفضل. وأما النسخة الجديدة من ملف معلومات الأجور، الذي يتعين على صاحب العمل تقديمه، فصارت تشمل معلومات أكثر تفصيلًا حول الأجر، بما في ذلك حقول بيانات محددة للبدلات ولأي اقتطاعات.

٢٩. منذ إنشاء صندوق دعم وتأمين العمال، دفع الأخير مبلغًا وقدره ١٥,٩١٩,٨٤٤ ريالًا قطريًا (٤,٣٧ ملايين دولار أمريكي) لصالح ٥,٨٠٣ عمال. وفي اجتماع لمجلس إدارة الصندوق عُقد في تشرين الثاني/نوفمبر، تقرر دفع مبلغ إضافي وقدره ٥٢ مليون ريال قطري (١٤,٢٨ مليون دولار أمريكي) لصالح أكثر من ٣,٠٠٠ عامل.

التشريع الخاص بالإجهاد الحراري

٣٠. في أيار/مايو ٢٠٢١، اعتمدت الحكومة تشريعًا جديدًا يهدف تعزيز حماية العمال من الإجهاد الحراري. وقد ركز القرار الوزاري في أحكامه الرئيسية على زيادة الفترة الزمنية التي يُحظر فيها العمل في الأماكن المكشوفة خلال فصل الصيف. وقد أصبح العمل في الأماكن المكشوفة محظورًا ما بين الساعة العاشرة صباحًا وحتى الساعة الثالثة والنصف من بعد الظهر في الفترة الممتدة من ١ حزيران/يونيو وحتى ١٥ أيلول/سبتمبر. بالإضافة إلى ذلك، يقضي التشريع الجديد بتوقيف الأنشطة في جميع أماكن العمل المكشوفة عندما يزيد مؤشر الحرارة لجهاز البصيلة الرطبة الكروية (WBGT) على ٣٢,١ درجة - الذي يحتسب درجة الحرارة والرطوبة وحرارة الهواء والحرارة الإشعاعية - بغض النظر عن الوقت خلال اليوم أو الفترة من السنة. وبموجب هذا التشريع، يتعين على أصحاب العمل إجراء تقييم لمخاطر الإجهاد الحراري لضمان اعتماد استراتيجيات شاملة للتخفيف من هذه المخاطر بما يتناسب و طبيعة العمل المحددة في موقع معين. وقد يكون أهم ما نص عليه هذا التشريع هو إجراء فحوصات طبية سنوية للعاملين في الأماكن المكشوفة للتأكد من أن الأكثر عرضة للاضطرابات الصحية المتعلقة بالإجهاد الحراري يُعطون مهامًا تتناسب مع وضعهم الصحي أو لضمان اتخاذ الاحتياطات اللازمة. وتدعو الحاجة إلى تحديد الفحوصات الطبية الواجب إجراؤها بشكل واضح. وقد عملت منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع الحكومة واللجنة العليا للمشاورات والإيرث^٧ على إجراء البحث الميداني الذي استرشدت به هذه التدابير الجديدة.

٣١. ودعمًا لتطبيق التشريع الجديد، أعدت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية دليلًا لأصحاب العمل، إضافة إلى جملة من المواد الإعلامية للنشر عبر وسائل التواصل الاجتماعي (فيديوهات رسوم متحركة لأصحاب العمل، العمال، بلغات عديدة). وشارك مفتشو العمل في دورات تدريبية في هذا المجال ونفذوا حملة تفتيش موجهة في صيف العام ٢٠٢١، أسفرت عن إغلاق ٣٣٨ منشأة لعدم امتثالها للتشريع الجديد. وكان عدد الأشخاص الذين زاروا عيادات الهلال الأحمر القطري الأربع بعد إصابتهم باضطرابات مرتبطة بالإجهاد الحراري في العام ٢٠٢١ أدنى بكثير مما كان عليه في العامين ٢٠١٩ و٢٠٢٠. ويعود ذلك جزئيًا على الأقل إلى التدابير الوقائية التي نص عليها التشريع الجديد.

٧ جهاز البصيلة الرطبة الكروية (WBGT).

٨ أنشأت دولة قطر اللجنة العليا للمشاورات والإيرث في العام ٢٠١١ وهي مسؤولة عن تهيئة البنى التحتية الأساسية والخطط والأعمال المطلوبة كي تستضيف قطر كأس العالم لكرة القدم ٢٠٢٢.

السّلامة والصّحة المهنيّتين

٣٢. يندرج جمع البيانات وتحليلها ونشرها ضمن الأهداف المُحدّدة للسياسة الوطنية بشأن السّلامة والصّحة المهنيّتين في قطر، التي اعتُمِدَت في العام ٢٠٢٠. وقد دعم برنامج التعاون التقني مجموعة مبادرات لتحسين جمع البيانات حول السّلامة والصّحة المهنيّتين، بالتعاون مع وزارة التّربية الإداريّة والعمل والشّؤون الاجتماعيّة، ووزارة الصّحة، ومؤسّسة حمد الطبيّة وغيرها من المؤسّسات. وشمل ذلك المشاركة في الفريق العامل المشترك، برئاسة وزارة الصّحة العامّة. كذلك، نظّمت وزارة التّربية الإداريّة والتّربية والشّؤون الاجتماعيّة ومنظمة العمل الدوليّة سلسلة لقاءات لتبادل الخبرات الدوليّة حول موضوع جمع وتحليل بيانات السّلامة والصّحة المهنيّتين وذلك بالتعاون مع المؤسّسات النظيرة في أستراليا والسويد والمملكة المتّحدة.

٣٣. لقد نُشر تقرير يُقدّم الصورة الشّاملة حالياً عن واقع الإصابات المهنيّة في قطر وهي تستند إلى منهجيّة دقيقة في البحث جمعت بيانات حول الإصابات المهنية المميّنة وغير المميّنة طوال العام ٢٠٢٠. كما يُقدّم التقرير تحليلاً مفصّلاً يتناول أسباب الإصابات، والفئات العمريّة للعمالّ المُصابين وجنسيّاتهم وقطاع عملهم، وينظر في كفيّة جمع بيانات الإصابات المهنيّة حالياً لدى مختلف المؤسّسات العامّة ويرفع سلسلة من التّوصيات بشأن تحسين هذه العمليّة.

٣٤. وانطلاقاً من البيانات التي جُمِعت في العام ٢٠٢٠ حول السّلامة والصّحة المهنيّتين، نُفّذت حملة توعية للوقاية من الإصابات المهنية. وقد وُضعت في هذا السياق مجموعة من مواد التوعية التي تُعرّف بما يجب فعله وما يجب تفاديه للوقاية من الأسباب الخمسة الرئيسيّة لإصابات العمل في قطر، وُزعت على نطاق واسع في مواقع العمل وعبر وسائل التواصل الاجتماعي وأطلقت هذه الحملة في ٢٨ نيسان/أبريل ٢٠٢١، ضمن الحدث الذي نظّم بوسائل افتراضيّة احتفالاً باليوم العالمي للسّلامة والصّحة في العمل.

٣٥. ضمّ الحدث الاحتفالي بيوم السّلامة والصّحة المهنيّتين، الذي تشارك في تنظيمه كل من وزارة التّربية الإداريّة والعمل والشّؤون الاجتماعيّة، والاتّحاد الدولي لعمالّ البناء والأخشاب (BWI)، ومنظمة العمل الدوليّة، كوكبة من الخبراء والمسؤولين من مختلف المؤسّسات العاملة في مجال السّلامة والصّحة. وعُرض خلاله فيديو مُصوّر يتحدّث فيه أحد العمالّ المهاجرين في قطر عن أهميّة السّلامة المهنيّة، وقد نُشر الفيديو على الانترنت.

تفتيش العمل

٣٦. يتواصل العمل على برنامج التّدريب مع إدارة تفتيش العمل في وزارة التّربية الإداريّة والعمل والشّؤون الاجتماعيّة. ويشمل ذلك إعداد دورة تدريبية حول السّلامة والصّحة المهنيّتين في قطاع البناء، تتضمّن وحدة تدريبية عبر الواقع الافتراضي مُصمّمة خصيصاً لقطر، ولكنها قابلة للتطبيق في بلدان أخرى. كذلك، يجري العمل حالياً على إعداد برنامج تدريبي حول تفتيش العمل المُراعي للمنظور الجنساني، بالتعاون مع الهيئة المعنيّة ببيئة العمل في السويد.

٣٧. قدّمت وزارة التّربية الإداريّة والعمل والشّؤون الاجتماعيّة مُلحقاً بالتقرير الدوري لدولة قطر للعام ٢٠١٩ بشأن تطبيق اتفاقية تفتيش العمل لسنة ١٩٤٧ (رقم ٨١)، عملاً بقرار مجلس الإدارة الصادر في ١١ حزيران/يونيو ٢٠٢٠، الذي يدعو الدّول الأعضاء إلى تقديم معلومات إضافية مُلحقة بالتقرير المرفوع خلال دورة تقديم التقارير للعام ٢٠١٩، تستعرض فيه أبرز التطوّرات اللاحقة.

٣٨. في الفترة الممتدّة بين تشرين الأوّل/أكتوبر ٢٠٢٠ وتشرين الأوّل/أكتوبر ٢٠٢١، قامت إدارة تفتيش العمل في وزارة التّربية الإداريّة والعمل والشّؤون الاجتماعيّة بتفتيش ٣٥,٢٨٠ مكان عمل وسكن. وقد رصدت مخالفات في ٦,٩٩٤ مكان عمل وفي ٢,٥٠٩ مساكن للعمالّ.

الوصول إلى العدالة

٣٩. في العام ٢٠٢١، أطلقت الحكومة منصّة إلكترونية موحّدة لشكاوى العمالّ، بمن فيهم العمالّ المنزليّون، وهي تستقبل أيضاً البلاغات على الإنترنت. وأُتيحَت الفرصة للمرّة الأولى للمبلّغين بتقديم الشكاوى إلى الوزارة من دون الكشف عن هويتهم، بما فيها البلاغات التي تنطوي على مجموعة من العمالّ. وقامت منظمة العمل الدوليّة ومنظمات المجتمع المدني بإبداء الرّأي والتعليق بغية تحسين فعاليّة المنصّة. وفي الفترة الممتدّة بين تشرين الأوّل/أكتوبر ٢٠٢٠ وتشرين الأوّل/أكتوبر ٢٠٢١، تلّقت الوزارة أكثر من ٢٤,٦٥٠ شكوى على الإنترنت وحضورياً. وقد جرى تسوية حوالي ٧٥ في المائة من هذه الشكاوى وأُرسل ٢٤ في المائة منها إلى لجان فضّ المنازعات فيما لا يزال أقل من واحد في المائة منها قيد المراجعة. وتتمثّل الأسباب الثلاثة الرئيسيّة للشكاوى بعدم دفع الأجور واستحقاقات نهاية الخدمة وعدم الحصول على الإجازة السنوية أو بدل عنها.

٤٠. لم تلتمّ لجان فضّ المنازعات العمالية لفترة طويلة من العام ٢٠٢٠ بسبب جائحة كوفيد-١٩. وقد جرى استلام الكثير من القضايا في تلك الفترة بسبب وقوع بعض الشركات في حالة إعسار وما تبع ذلك من عدم دفع الأجور والمستحقّات. غير أنّ عدد القضايا المتراكمة بدأ يتقلّص تدريجياً، وسوف تُسرّع العملية أكثر فأكثر مع تنفيذ اقتراح يقضي بإنشاء لجتين إضافيتين.

٤١. العمل جارٍ على إعداد كُتَيْب بشأن قانون العمل، سيتم ترجم إلى لغات عديدة. ويتضمّن هذا الكُتَيْب مراجع قانونية لأكثر الانتهاكات شيوعاً على مستوى حقوق العمل. كذلك، توضع اللمسات الأخيرة على مجموعة أسئلة شائعة تغطي مسار معالجة الشكاوى، بدءاً من تقديم الشكاوى وصولاً إلى مرحلة التوفيق وفصل لجان فض المنازعات في القضية وتنفيذ القرار. وسيُسهم ذلك في تمكين العمّال وأصحاب العمل من فهم مختلف مراحل هذه العملية والاستعداد لها بشكل أفضل.

٤٢. واصل مكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة استلام الاستفسارات من العمّال. وفي ظل القيود التي فرضتها جائحة كوفيد-١٩ لنادية إمكانية عقد الاجتماعات في المكاتب، استلمت المنظمة هذه الاستفسارات بشكل أساسي عبر البريد الإلكتروني والهاتف. وفي النصف الأوّل من العام ٢٠٢١، أعرب عددٌ ملحوظ من العمّال عن مخاوف إزاء التّأخير في معالجة طلباتهم بتغيير جهة العمل، ثمّ تراجع هذا العدد بشكل كبير في النصف الثاني من السّنة.

الإتجار والعمل الجبري

٤٣. في العامين ٢٠٢٠ و٢٠٢١، نفّذت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع السّفارة البريطانية في قطر، ومنظمة "بيوند بوردز" (Beyond Borders) (منظمة غير حكومية بريطانية) سلسلة من الدورات التدريبية عبر الإنترنت، شارك فيها ممثلون عن اللّجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، والنيابة العامّة، ووزارة الداخلية، والمجلس الأعلى للقضاء. وقد تناولت الدورات التدريبية مواضيع مختلفة، مثل تقنيات إجراء المقابلات في إطار التحقيقات، بالاستناد إلى مبادئ (PEACE)^٩ – وإجراء الملاحظات القضائية في قضايا الاتجار بالبشر التي لا تتطلب حضور الضحية للإدلاء بشهادة.

٤٤. وفي تموز/يوليو ٢٠٢١، نشرت اللّجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية كُتَيْباً بعنوان **معركة مكافحة العمل الجبري والاتجار لدواعي الاستغلال المهني في قطر**. ويشكّل هذا الكُتَيْب دليلًا للمسؤولين من مختلف المؤسسات والأطراف المعنية، لتوسيع نطاق فهم العمل الجبري والاتجار بالبشر وتعزيز القدرة على كشف هذه الجرائم، كما يُقدّم الكُتَيْب لمحة تعريفية عن اللّجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر والاستراتيجية الوطنية لمكافحة الاتجار.

٤٥. في ٣٠ تموز/يوليو ٢٠٢١، ومّعت مذكرة تفاهم بين اللّجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر ومتاحف مشيرب، لتسليط الضوء على الجهود التي يبذلها الطرفان في مجال نشر الوعي حول أشكال الرّق المعاصر والاتجار بالبشر. ويجري العمل حالياً بين الأطراف الموقّعة على هذه المذكرة ومنظمة العمل الدولية على تحديث معرض متحف بن جلمود الذي يسلّط الضوء على الرّق المعاصر.

٩ اختصار باللغة الإنكليزية لمراحل التحضير والتخطيط؛ والتواصل والشرح؛ والسرد والتوضيح والمواجهة؛ والختام؛ والتقييم انظر https://en.wikipedia.org/wiki/PEACE_method_of_interrogation

الدعم ٣. تعزيز صوت العمال والحوار الاجتماعي

فض المنازعات

٤٦. لمعالجة تحديات معينة برزت في قطاع الأمن الخاص، نظم اتحاد يوني غلوبل (UNI GLOBAL) بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، سلسلة من الدورات التدريبية لمديري أقسام الموارد البشرية والسكن والمشرفين في شركات الأمن الخاص، تناولت موضوعات مختلفة مثل التعاون في مكان العمل، والنظم المتكاملة لتسوية المنازعات، والمهارات العملية لفض النزاعات. ومنذ ذلك الحين، نظمت شركة أمن انتخابات لإنشاء لجان مشتركة لديها.

الحوار الاجتماعي

٤٧. أُجري في العام ٢٠٢١، استعراض لعشرة لجان مشتركة، نوقشت نتائجها مع الاتحاد العالمي للنقابات، ومنظمات المجتمع المدني، ورابطات مجالس الأعمال الأجنبية، وغيرها من أصحاب المصلحة مثل مؤسسة قطر. وقد انطوى الاستعراض على مستويين: (أ) مسح الهيكلية التمثيلية للتعاون في مكان العمل في قطر بالنظر إلى معايير العمل الدولية والممارسات الفضلى على الصعيدين المحلي والدولي؛ و(ب) وتقييم درجة فعالية هذه النماذج في إعطاء صوت للعمال في أماكن عملهم وفي التوصل إلى شروط وأحكام عمل متفق عليها بصورة متبادلة، تحمي مصلحة كل من العمال وأصحاب العمل على حد سواء.

٤٨. ويواصل البرنامج دعم الحوار الاجتماعي الفعال على مستوى الشركات ووعملاء مؤسسات القطاع العام، وكذلك على المستويين القطاعي والوطني. وعلى أثر المشاورات التي أجريت مع الاتحاد العالمي للنقابات ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وأصحاب المصلحة في البلد، يعمل البرنامج حالياً على دعم تشكيل لجان مشتركة على مستوى الشركات في أربعة قطاعات ذات أولوية: النقل والبناء والأمن الخاص والضيافة، وحتى تاريخ إعداد هذه الوثيقة، تم انتخاب ١٨٢ عاملاً لتمثيل ٣٠,٠٠٠ عامل تقريباً في ٣٢ شركة.

٤٩. وبالتعاون مع اللجنة العليا للمشاريع والإيرث، دعمت منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية تشكيل لجان مشتركة مع خمسة فنادق في الفترة ما بين آب/أغسطس وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢١، ومن المخطط إنشاء لجان إضافية في أوائل العام ٢٠٢٢، وتشكيل لجنة تشاور مركزية تضم ممثلين عن العمال وأصحاب العمل لقطاع الضيافة في شباط/فبراير من العام ٢٠٢٢.

٥٠. وفي قطاع النقل، دعمت منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) انتخابات اللجان المشتركة في شركتين بينهما شركة مواصلات، وهي الجهة الأولى المزودة لخدمة النقل العام في قطر. فضلاً عن ذلك، خصص برنامج بناء قدرات لأعضاء هذه اللجان. والنقاش جارٍ حالياً مع مؤسسات كبيرة حول إمكانية تشكيل لجان مشتركة مع المقاولين الرئيسيين لدى هذه المؤسسات العاملة في قطاع البناء إلى جانب لجنة تشاور مركزية مرافقة لها على مستوى القطاع.

٥١. تواصل منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية دعم الأمانة العامة للجنة تشاور المركزية في مؤسسة قطر. وفي نهاية ولايتها الأولى (ومدتها سنتان) في تشرين الأول/أكتوبر، انتخبت اللجنة ممثلين جدد عن العمال وعن أصحاب العمل للمشاركة في رئاسة اللجنة حتى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣.

التعاون مع القطاع الخاص

٥٢. سيعمل البرنامج على دعم تطبيق إصلاحات العمل من خلال التعاون الاستراتيجي المكثف مع القطاع الخاص. وبشكل أكثر تحديداً، سيسهل البرنامج تنظيم اجتماعات نصف سنوية مع غرفة قطر، والمنظمة الدولية لأرباب العمل (IOE) ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. وانطوى جدول أعمال الاجتماع الأول الذي عقد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١، تحديد الأدوات التي يمكن أن تدعم مواءمة السياسات والإجراءات التي يتبناها أعضاء غرفة قطر مع التشريعات الجديدة وواقع سوق العمل في البلد، وأن تعزز التنافسية والديناميكية في القطاع الخاص.

٥٣. العام المنصرم، عقد البرنامج اجتماعات مع مجالس الأعمال التابعة لعدد من البلدان لمناقشة إصلاحات العمل، وتحديد أهمية التعاون في مكان العمل للمؤسسات. وستكثف هذه التبادلات في العام ٢٠٢٢.

◀ الدعامة ٤. التعاون الدولي وتبادل الخبرات

٥٤. ما زالت اللقاءات نصف السنوية التي تجمع بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، واتحاد النقابات الدولي (ITUC)، والاتحاد العالمي للنقابات (الاتحاد الدولي لعمال البناء والأشغال الخشبية (BWI)، والاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF)، والاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) واتحاد يوني غلوبل (UNI Global)) تلعب دوراً ملحوظاً في البرنامج. توفر هذه اللقاءات فرصة هامة لتبادل آخر التطورات والتحديات، ولتسليط الضوء على أبرز الأولويات النقابية للأشهر الستة اللاحقة. وإضافة إلى اللقاء المشترك بين النقابات العمالية الدولية، تبرز أيضاً أولويات ثنائية يجري العمل عليها بالتعاون بين الاتحادات والبرنامج. وعقد اجتماع نصف سنوي مشابه ضم غرفة قطر والمنظمة الدولية لأرباب العمل (IOE) ووزارة التنمية الإدارية والتنمية والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١.

٥٥. التعاون مستمر مع السفارة الهولندية في مجال الحوار الاجتماعي. ففي أيار/مايو ٢٠٢١، سهّل البرنامج تنظيم النسخة الثانية من التدريب على حقوق مشاركة العمال لممثلي اللجان المشتركة، حيث ركزت هذه النسخة على التوظيف العملي للمعلومات وإجراءات التشاور التي طوّرت في خضم النسخة الأولى من التدريب. وقد تعلّم المشاركون على سبيل المثال تحليل البيانات المتعلقة بالسلامة والصحة وبالموارد البشرية إضافة إلى البيانات المالية، وطرح أسئلة هامة حول الوضع المالي للشركة، ومعدّل الدوران الوظيفي، ومعدّلات المرض والتغيب. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١، نفذت النسخة الثالثة من التدريب في قطر للجان المشتركة التي أنشئت مؤخراً، وقد ركّز هذا التدريب على عملية التشاور في قطاعات الضيافة والنقل وإدارة المرافق.

٥٦. سهّل البرنامج تنفيذ سلسلة من عمليات تبادل المعارف بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والحكومة السويسرية، عملاً بمذكرة التفاهم الموقعة في العام ٢٠١٩. وقد شملت أنشطة تبادل المعارف نقاشات مع وزارة الهجرة السويسرية حول مسائل إصدار تراخيص الإقامة والعمل، والكويتا المحددة لتراخيص العمل، وتغيب العمال عن العمل وفقاً لأحكام القوانين السويسرية ذات الصلة. بالإضافة إلى ذلك، دار نقاش بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مع وزارة الدولة للشؤون الاقتصادية السويسرية ومكتب فضّ المنازعات العمالية (مكتب الوساطة الخاص بالعمال المهاجرين) حول الاستراتيجيات الفعّالة لمراقبة ظروف العمل والظروف المعيشية للعمال المنزليين.

٥٧. وتماشياً مع ما نصّت عليه مذكرة التفاهم التي وقّعت بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والسفارة السويدية، نُظّم لقاء لتبادل المعارف مع الهيئة المعنية ببيئة العمل في السويد في آذار/مارس ٢٠٢١، تناول مسألة جمع وتحليل بيانات السلامة والصحة المهنية. ويجري العمل حالياً على إعداد خطط لتبادل التجارب والخبرات بشأن نُهج السلامة والصحة المراعية للمنظور الجنساني، ولا سيّما في قطاع الضيافة والمطاعم وخدمات التزويد بالأطعمة، في أوائل العام ٢٠٢٢.

٥٨. امتداداً للأنشطة التبادل التي نظّمت في العام ٢٠٢٠ بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والوكالات الأسترالية حول مواضيع التفتيش والاتجار والحد الأدنى للأجور، نُظّمت جلسة عمل حول بيانات السلامة والصحة المهنية جمعت بين الهيئة المعنية بالعمل الآمن في أستراليا (Safe Work Australia) وممثلين عن وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة الصحة العامة، وغيرها من المؤسسات المعنية.

٥٩. قدّمت الهيئة التنفيذية البريطانية بشأن الصحة والسلامة (HSE) عرضاً شاملاً حول النظام المتّبع لديها للتبليغ بالإصابات والأمراض والحوادث الخطرة في مكان العمل (RIDDOR)، مُقترحة مجموعة من الأفكار حول كيفية تحسين نظام وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. وتعاونت السفارة البريطانية ومنظمة العمل الدولية على تنظيم دورات تدريبية لأعضاء اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر (انظر أعلاه).

٦٠. كان للبرنامج تواصل منتظم مع سفارة الولايات المتحدة الأميركية والجهات النظيرة في واشنطن، بما في ذلك في إطار أنشطة تبادل المعارف المنتظمة مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الداخلية ومراكز تأشيرات قطر. وتجرى في هذا الإطار نقاشات مُستمرة تتصل بضمان الترابط بين التعاون الثنائي القطري-الأميركي وبرنامج التعاون التقني حول مسائل منها السلامة والصحة المهنية والإتجار.

٦١. سينظّم في أوائل العام ٢٠٢٢، حدث يجمع بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وسفارة الهند، والمجلس الهندي لأصحاب الأعمال والمهّن. يهدف هذا النشاط إلى مناقشة إصلاحات العمل، مع التركيز بشكل خاص على مشاركة العمال، بما في ذلك من خلال اللجان المشتركة.

٦٢. يُنظّم نشاط لتبادل المعارف مع مجلس الأعمال الفرنسي في تموز/يوليو من العام ٢٠٢١، بالتعاون مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والسفارة الفرنسية. ويجري حالياً إعداد مذكرة تفاهم بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والسفارة الفرنسية ومكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة لتيسير إجراء المزيد من هذه الأنشطة بين البلدين في مجال المسائل المتعلقة بالعمل.

٦٣. يجري العمل على تنظيم دورة تدريبية لوكالات الاستخدام بالتعاون مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ومكتب العمالة الفلسطينية في الخارج الموجود في قطر، والاتحاد العالمي للعامل المنزليين (IDWF) (انظر الفقرة ٢٢ أعلاه).
٦٤. يُشكّل التعاون الوثيق مع منظمات المجتمع المدني، في إطار الحوار البناء، أحد المكونات الرئيسية لخطة إصلاح العمل في قطر. وبسبب القيود التي فرضت على السفر والتنقل خلال السنة الماضية، انتقل تنظيم أنشطة التعاون هذه إلى العالم الافتراضي. وفي هذا السياق، نظمت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ومنتدى الهجرة في آسيا – وهو عبارة عن تحالف لعدد من منظمات المجتمع المدني من مختلف المناطق الآسيوية – ومنظمة العمل الدولية سلسلة من النقاشات المعمّقة مع عشرات المنظمات المدنية حول مواضيع محدّدة، شملت الإصابات المهنية، واللجان المشتركة، ومنصة الشكاوى، وحماية الأجور. وقد دعي المجتمع المدني لتقديم الملاحظات والاقتراحات حول كيفية تحسين هذه الأنظمة.
٦٥. في إطار أحد أنشطة التبادل بين منظمة العمل الدولية وحكومة تركمانستان، دُعيت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إلى مشاركة تجربتها مع الاستخدام العادل وغيره من المسائل. كذلك دعت وزارة العمل في اليونان وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إلى عرض تجربتها مع وضع تشريعات بشأن الإجهاد الحراري المهني في ندوة عقدت في تشرين الثاني/ نوفمبر مع شركاء اجتماعيين وجهات معنية أخرى. بالإضافة إلى ذلك، عُرضت في الشهر نفسه المواد الخاصة بالتدريب بالواقع الافتراضي التي أعدتها الوزارة في حلقة عمل دولية تمحورت حول الابتكارات في مجال تفتيش العمل.
٦٦. خلال الاجتماع الأقاليمي الثلاثي بين أفريقيا والدول العربية بشأن هجرة اليد العاملة الذي عُقد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١، أعلنت وزارة العمل عن خططها لعقد اجتماع في الدوحة بين الدول الأفريقية ودول مجلس التعاون الخليجي في أوائل العام ٢٠٢٢ بهدف تعزيز الحوار والتعاون الأقليميين.
٦٧. في العام ٢٠٢١، قدّمت دولة قطر تقريرها الوطني الطوعي الثالث بشأن تطبيق أهداف التنمية المستدامة^{١٠}، إلى جانب تقرير مرحلي في إطار الاستعراض الإقليمي للاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية. وقد أشار كلا التقريران إلى أشكال مختلفة من التعاون مع منظمة العمل الدولية.
٦٨. في إطار اجتماع شبكة أعمال قطر في مطلع العام ٢٠٢٢، من المقرر أن تنظم منظمة العمل الدولية ومنظمة الهجرة الدولية طاولة مستديرة حول حقوق المهاجرين. ويرمي هذا الاجتماع إلى تعزيز الشراكات بين القطاع الخاص ومنظمة الأمم المتحدة. كذلك، تتشارك منظمة العمل الدولية ومنظمة الهجرة الدولية رئاسة فريق عامل تابع للأمم المتحدة معني بالهجرة وقد جرى تحديد عدد من مجالات التعاون في هذا الصدد.

Contact details

International Labour Organization Regional Office for the Arab States

Aresco Center, Justinien Street, Kantari
P.O.Box 11-4088 Riad El Solh 1107-2150
Tel: +961-1-752400
Fax: +961-1-742405

ILO FAIRWAY Programme ilo.org/fairway