

مجلس الإدارة

الدورة 340، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر 2020

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠
الأصل: إنكليزي

البند الحادي عشر من جدول الأعمال

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

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة تقريراً مرحلياً سنوياً عن برنامج التعاون التقني المتفق عليه بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية.

الهدف الاستراتيجي المعني: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٢: معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: لا يوجد.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة معايير العمل الدولية.

الوثائق ذات الصلة: GB.331/INS/13(Rev.)؛ الوثيقة GB.334/INS/8؛ الوثيقة GB.337/INS/5.

◀ معلومات أساسية

١. قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٣١ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧) دعم برنامج التعاون التقني المتفق عليه بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية وطرائق تنفيذه.^١ ويعكس برنامج التعاون التقني هذا التزاماً مشتركاً من جانب حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية على حد سواء بالتعاون على ضمان الامتثال لاتفاقيات العمل الدولية المصدّق عليها وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على نحو تدريجي في قطر خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠.
٢. وكان التقريران المرحليان الأول والثاني قد عُرضا على مجلس الإدارة في دورتيه ٣٣٤ و٣٣٧ على التوالي.^٢ وتقدم هذه الوثيقة التقرير المرحلي السنوي الثالث والأخير عن المزيد من الإنجازات المحققة في تنفيذ برنامج التعاون التقني بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية اعتباراً من منتصف تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠.
٣. وسينتهي البرنامج بحلول ٣٠ حزيران/ يونيه ٢٠٢١.

إنجازات السنة الثالثة في إطار الدعام الخمس للبرنامج

الدعامة الأولى - تحسين دفع الأجور

٤. اعتمد القانون رقم ١٧ لعام ٢٠٢٠ حداً أدنى غير تمييزي للأجور لأول مرة في قطر. وسيدخل القانون حيز التنفيذ في آذار/ مارس ٢٠٢١، بعد ستة أشهر من اعتماده. وبالإضافة إلى تحديد الأجر الأساسي الأدنى، يقتضي هذا القانون من أصحاب العمل توفير الطعام والسكن اللائقين للعمال. وينطبق هذا القانون على جميع العمال بغض النظر عن جنسيتهم وعن القطاع الذي يعملون فيه، بما يشمل العمل المنزلي والقطاعات الأخرى التي لا يشملها قانون العمل. وينص القرار الوزاري المرفق به رقم ٢٥ لعام ٢٠٢٠ على أجر أساسي أدنى قدره ١٠٠٠ ريال (أي ما يعادل ٢٧٥ دولاراً أمريكياً) وحد أدنى لمخصصات الطعام والسكن قدره ٣٠٠ ريال (أي ما يعادل ٨٢ دولاراً أمريكياً) و ٥٠٠ ريال (أي ما يعادل ١٣٧ دولاراً أمريكياً)، على التوالي.
٥. كذلك، أنشأ التشريع الجديد لجنة الحد الأدنى للأجور بهدف رصد أثر الحد الأدنى للأجور وجمع المعلومات واقتراح التعديلات على أساس سنوي.
٦. وأطلقت حملة شاملة لاستثارة الوعي بشأن الحد الأدنى للأجور، تستهدف أصحاب العمل والعمال. بالإضافة إلى ذلك، سيقام موظفو إدارة تفتيش العمل، بما في ذلك موظفو وحدة نظام حماية الأجور، تدريباً على إنفاذ القانون الجديد.
٧. وجرى تعزيز نظام حماية الأجور إلى حد كبير خلال العام الماضي، تمشياً مع توصيات التقييم الشامل الذي أجرته وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩. ومن عام ٢٠١٩ إلى عام ٢٠٢٠، ازداد نطاق تغطية نظام حماية الأجور من ٧٥ في المائة إلى ٩٦ في المائة من العمال المؤهلين، ومن ٧٨ في المائة إلى ٩٤ في المائة من المنشآت. وأصبح النظام الآن قادراً على اكتشاف مجموعة أوسع من المخالفات المتصلة بالأجور، بما يشمل دفع أجر أقل من الأجر الأساسي الأدنى وعدم الامتثال للعقوبات الجديدة المعتمدة حديثاً لمخصصات الطعام والسكن. وتفرض الآن عقوبات على شكل منع يحول دون الحصول على الخدمات الحكومية تلقائياً عند اكتشاف مخالفات في أوساط المنشآت التي تعتبر عالية المخاطر. وفي كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠، فرضت وحدة نظام حماية الأجور منعاً على ٥٨٨ شركة. واكتُشف في وقت لاحق من العام، بالتزامن مع تعاضم أثر الإغلاق وقيود كوفيد-١٩، أن المزيد من الشركات خالفت نظام حماية الأجور، وفي حزيران/ يونيه، مُنعت ٨٧٥٦ شركة من الخدمات. ولضمان تطبيق الشرطة والنيابة العامة عقوبات أشد في الوقت المناسب، يجري تعزيز التنسيق بين الوزارات بما يتيح تحسين تتبع المخالفات الجسيمة التي تحيلها وحدة نظام حماية الأجور إلى الشرطة. ولقد جرى تعديل قانون العمل لزيادة العقوبات على المخالفات المتصلة بالأجور من عقوبة سجن أقصاها شهر واحد إلى ١٢ شهراً، ومن غرامة أقصاها ٦٠٠٠ ريال (أي ما يعادل ١٦٥٠ دولاراً أمريكياً) إلى ١٠٠٠٠ ريال (أي ما يعادل ٢٧٥٠ دولاراً أمريكياً). بالإضافة إلى ذلك، تطبق وحدة

^١ الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٣٨٧. يرد موجز للبرنامج كملحق بهذه الوثيقة.

^٢ الوثيقة GB.334/INS/8؛ الوثيقة GB.337/INS/5.

نظام حماية الأجور وعمل كبير من العملاء العاملين على أساس تجريبي نظاماً إيجابياً للحوافز من أجل الامتثال المستمر لنظام حماية الأجور. ويعتمد هذا النظام التجريبي على المتعاقدين المحتملين في العطاءات العامة بما في ذلك شهادة سجل نظيف في حماية الأجور في إطار عطاءاتهم.

٨. ويمكن لوحدة نظام حماية الأجور الآن أن تتنبّع في الوقت الفعلي مؤشرات رئيسية عن المخالفات المكتشفة والإجراءات الداخلية المتخذة، وتصدر تقارير دورية في هذا الشأن. وعلى المستوى الاستراتيجي، استرشدت التدخلات، بما يشمل التدريب والحملات الإعلامية، بتحليل الاتجاهات والتحديات في الامتثال.

٩. وفي آذار/ مارس ٢٠٢٠، اعتمدت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومصرف قطر المركزي تدابير لتعزيز وتسهيل وصول العمال المنزليين إلى الحسابات المصرفية، وبالتالي تعزيز حماية أجورهم وإدماجهم المالي. وهناك اقتراح قيد المداولة بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والمصرف المركزي ومنظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للعمال المنزليين، يقضي بتوسيع نطاق تغطية نظام حماية الأجور ليشمل العمال المنزليين.

١٠. وأعدت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية تحليلاً للتجارب الوطنية والدولية في إصدار قسائم الأجور. وسوف يُنظر في نماذج مختلفة لإصدار قوائم الأجور بما يتيح الوضوح والشفافية للعمال بشأن كيفية حساب أجورهم.

١١. واعتباراً من آب/ أغسطس ٢٠٢٠، صرف صندوق تأمين ودعم العمال ١٤ مليون ريال (أي ما يعادل ٣,٨٥ مليون دولار أمريكي) بين ٥٥٠٠ عامل. وخضع هذا الصندوق لتغيير في هيكله وأدمج في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

الدعامة الثانية - تفتيش العمل ونظم السلامة والصحة المهنية

١٢. كجزء من تنفيذ خطة العمل الوطنية بشأن الإجهاد الحراري وتمشياً مع الاستراتيجية السنوية لخدمات تفتيش العمل لعام ٢٠٢٠، قادت وحدة السلامة والصحة المهنية تدخلاً تجريبياً بشأن الإجهاد الحراري بدعم من المكتب الاستراتيجي لإدارة تفتيش العمل من أجل رصد الامتثال لتشريعات الإجهاد الحراري. وتألّف هذا التدخل التجريبي من نهج ثلاثي الجوانب بشأن التدريب والتتبع وتقاسم المعلومات. وجرى تدريب ما مجموعه ٢٥ مفتشاً وثلاثة مترجمين فوريين على تشريعات الإجهاد الحراري وإجراءات التشغيل الموحدة بهدف الإعداد لزيارات تفتيش العمل وإجرائها ومتابعتها. وإتاحة إجراء التقييم الكمي لأثر زيارات التفتيش وفعاليتها، تم وضع نظام جديد لمتابعة نتائج هذه الزيارات وفقاً لمؤشرات الأداء الرئيسية. ومن ١٥ حزيران/ يونيو إلى ٣١ آب/ أغسطس ٢٠٢٠، أمر مفتشو العمل بإغلاق ٢٦٣ موقع عمل تبين أنها تنتهك تشريعات الإجهاد الحراري. بالإضافة إلى ذلك، تلقى العمال معلومات موجّهة بلغاتهم بشأن مخاطر الإجهاد الحراري وكيفية التخفيف من أثره.

١٣. ووضع فريق عمل مشترك سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنية، بقيادة وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة العامة، بالتشاور مع ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال. وتحدد هذه السياسة التي اعتمدت في آذار/ مارس ٢٠٢٠، مبادئ الوزارتين ونطاقهما ومسؤولياتهما على حد سواء.

١٤. وتتمثل إحدى النقاط المحورية لسياسة السلامة والصحة المهنية في تعزيز نظام تسجيل إصابات العمل والأمراض المهنية وتحسين جمع البيانات وتحليلها. وأبرمت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة العامة ومنظمة العمل الدولية وعدد من أصحاب المصلحة الوطنيين الرئيسيين، اتفاق تعاون لتحسين جمع وتحليل البيانات بشأن الإصابات المتصلة بالعمل بهدف تنوير استراتيجيات التدريب والحملات الإعلامية وزيارات التفتيش وتحقيقات مفتشي العمل في الحوادث المهنية. ونظمت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مبادرات على شبكة الإنترنت مع وحدات الصحة والسلامة المهنية في البلدان الشريكة لتقاسم الخبرات بشأن جمع بيانات السلامة والصحة المهنية وتحليلها.

١٥. ونُظمت مشاورات لمناقشة نتائج تحليل للثغرات القائمة على المستوى الوطني فيما يخص اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥).

١٦. وفي عام ٢٠١٩، استحدث المكتب الاستراتيجي في إدارة تفتيش العمل خطة تدريب ووحدات تدريبية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ بالتعاون مع معهد الإدارة العامة، وهو ذراع التدريب في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. وفي الربع الأخير من عام ٢٠١٩، تلقى جميع مفتشي العمل تدريبات على مهارات تفتيش العمل وقانون العمل. وبعد الاضطرابات التي سببها كوفيد-١٩، استؤنفت التدريبات في تموز/ يوليو ٢٠٢٠. واعتباراً من تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠، تلقى مفتشو العمل التدريب على تشريعات الإجهاد الحراري والتحقيق في الحوادث المهنية والعمل الجبري.

١٧. وعززت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية قدرة إدارة تفتيش العمل على جمع البيانات وتحليلها. وأعدت الوزارة للنشر تقريراً سنوياً عن عام ٢٠١٩ بهدف تعزيز الشفافية والمساءلة في خدمات التفتيش. وتمشياً مع متطلبات اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، تضمن التقرير السنوي المعلومات التالية: (أ) القوانين واللوائح المتعلقة بأعمال إدارة التفتيش؛ (ب) العاملون في إدارة تفتيش العمل؛ (ج) إحصاءات عن أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العاملين فيها؛ (د) إحصاءات عن زيارات التفتيش؛ (هـ) إحصاءات عن المخالفات والعقوبات الموقعة؛ (و) إحصاءات عن الحوادث الصناعية؛ (ز) إحصاءات عن الأمراض المهنية.
١٨. **استشارة وعي العمال وأصحاب العمل وإعلامهم.** احتفالاً باليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل في ٢٨ نيسان/أبريل ٢٠٢٠، نشرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مقطع فيديو يسلط الضوء على دور الحكومة وأصحاب العمل والعمال في تعزيز أماكن العمل الآمنة والصحية. وهذا الفيديو متاح بعشر لغات وحصل على مجموع مشاهدات بلغ ١,٢ مليون مشاهدة في ثلاثة أشهر. بالإضافة إلى ذلك، جرى الترويج لمقاطع الفيديو الأربعة التالية المتاحة بإحدى عشرة لغة، على وسائل الإعلام الاجتماعية بين آب/أغسطس وتشرين الأول/أكتوبر: التعريف بجهاز تفتيش العمل في قطر؛ فهم العامل لساعات العمل؛ فهم العامل لعقد عمله؛ فهم العامل لوثائقه المهمة.

الدعامة الثالثة - نظام استخدام تعاقدى يحل محل نظام الكفالة وتحسين ظروف العمل وتوظيف العمال

١٩. أصدرت وزارة الداخلية في ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠ قراراً وزارياً جديداً يُنهي اشتراط الحصول على تراخيص الخروج للعمال غير المشمولين بقانون العمل. ويمدد القرار الوزاري رقم ٩٥ لعام ٢٠١٩ نطاق تغطية القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠١٨، ويمنح المشمولين بهذا القرار الحق في مغادرة البلد بشكل مؤقت أو دائم خلال فترة تعاقدهم، ليشمل العاملين في الوزارات والكيانات الحكومية الأخرى والعاملين في المؤسسات العامة والعمال المنزليين والعمال البحريين والعاملين في الزراعة والعاملين في أعمال متقطعة. وفي الوقت نفسه، ينص هذا القرار الوزاري الجديد على أنه يمكن لأصحاب العمل أن يقدموا إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية أسماء العمال الذين لا يزال يشترط حصولهم على ترخيص الخروج من أجل الموافقة عليها، مدعومة بمبررات تستند إلى طبيعة عملهم. ويجب ألا يتجاوز عدد هؤلاء العمال ٥ في المائة من القوى العاملة في كل مؤسسة، ولا يمكن طلب استثناءات بالنسبة إلى العمال المنزليين. واعتباراً من آب/أغسطس ٢٠٢٠، وافقت الوزارة على ما مجموعه ٤٢١٧١ طلباً للحصول على إعفاءات من تراخيص الخروج.
٢٠. وقدم البرنامج مشورة تقنية مستمرة بشأن صياغة هذا القرار الوزاري وسيواصل دعم الإصلاحات التشريعية والمؤسسية من أجل الإلغاء الكامل لتراخيص الخروج بالنسبة إلى جميع العمال في قطر. كما ركز البرنامج على استشارة الوعي بالقرار المعتمد حديثاً والقانون رقم ١٣ لعام ٢٠١٨، من خلال إعداد مقطع فيديو ورسوم بيانية وأسئلة متكررة غالباً من أجل العمال وأصحاب العمل بعشر لغات.
٢١. وألغيت القيود القانونية المرتبطة بقدرة العمال المهاجرين على تغيير الوظائف، من خلال قانونين جديدين لتعديل قانون العمل رقم ١٤ لعام ٢٠٠٤ والقانون رقم ٢١ لعام ٢٠١٥ بشأن دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، وقعهما سمو الأمير في ٣٠ آب/أغسطس ٢٠٢٠ ودخل حيز التنفيذ في ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠. ويلغي القانون رقم ١٩ لعام ٢٠٢٠، المستكمل بقرار وزاري جديد رقم ٥١ لعام ٢٠٢٠، شرط الحصول على "كتاب عدم ممانعة" لتغيير الوظائف لصالح جميع العمال المهاجرين، في حين ينص القانون رقم ١٨ لعام ٢٠٢٠ على قواعد جديدة بشأن إنهاء الاستخدام. وبات يمكن الآن للعمال المشمولين بقانون العمل والعمال المنزليين والعاملين البحريين والعاملين في الزراعة، أن يغيروا صاحب العمل بعد فترة الاختبار وبعد تقديم إشعار خطي من شهر أو شهرين، حسب مدة خدمة العامل. وإذا رغب العمال في تغيير صاحب العمل خلال فترة الاختبار، فيجب أن يقدموا إشعاراً من شهر واحد، ويجب أن يدفع صاحب العمل المستقبلي تعويضاً لصاحب العمل الحالي لا يتجاوز أجر شهرين من الأجر الأساسي للعامل.
٢٢. وسيواصل البرنامج تقديم المشورة التقنية بشأن صياغة قرار وزاري مكمل للقانون رقم ١٥ لعام ٢٠١٧ بشأن العمال المنزليين، ستنجلى فيه أحكام العقد الموحد الجديد، فضلاً عن التعديلات على قانون الموارد البشرية المدنية رقم ١٥ لعام ٢٠١٦. وأطلق البرنامج حملة لاستشارة الوعي بالتشريع والعقد الموحد المعتمدين حديثاً. ولهذه الغاية، تم إعداد مقطع فيديو ورسوم بيانية وأسئلة متكررة غالباً بشأن حراك اليد العاملة، من أجل العمال وأصحاب العمل بعشر لغات.
٢٣. ويدعم البرنامج تصميم وإنشاء منصة عامة لمطابقة الوظائف من أجل تسهيل الحراك الداخلي لليد العاملة في سوق العمل. وفي تموز/يوليه ٢٠٢٠، نظم البرنامج ندوة تدريب إلكترونية مع المفوضية الأوروبية للتعليم من الممارسات الجيدة للبوابات الأوروبية للحراك الوظيفي، EURES.

٢٤. يدعم البرنامج أيضاً استعراض التصنيفات المهنية المستخدمة حالياً في قطر بهدف مواءمتها مع التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام ٢٠٠٨. وستنظم ورشة عمل مع أصحاب المصلحة الوطنيين في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ لتقديم التوصيات وخريطة الطريق من أجل استكمال التصنيف المهني الوطني في دولة قطر.
٢٥. وجرى تعزيز تنفيذ القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ المتعلق بالعمال المنزليين. وتعاون البرنامج على نحو وثيق مع الاتحاد الدولي للعمال المنزليين لتنظيم احتفال على شبكة الإنترنت باليوم العالمي للعمال المنزليين في حزيران/ يونيو ٢٠٢٠. ومن أجل هذه المناسبة، تُرجم مقطع فيديو لاستثارة الوعي بحقوق ومسؤوليات العمال المنزليين وكتيب معلومات للعمال المنزليين، إلى عشر لغات بالشاركة مع المنظمة غير الحكومية "Migrant-Rights". كما جرى إعداد كتيب معلومات من أجل أصحاب عمل العمال المنزليين باللغتين الإنكليزية والعربية. ويجري نشر هذه الأدوات على نطاق واسع من خلال وسائل الإعلام الاجتماعية والمكاتب الحكومية والاتحاد الدولي للعمال المنزليين.
٢٦. بالإضافة إلى ذلك، بدأ البرنامج حملة عامة لاستثارة الوعي بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين؛ وتهدف هذه الحملة إلى تعزيز احترام ساعات العمل وحقوق العمال في يوم للراحة الأسبوعية والاحتفاظ بجوازات سفرهم.
٢٧. واستكمل البرنامج تقييم أثر المشروع التجريبي للتوظيف العادل بين بنغلاديش وقطر في قطاع البناء. وسوف تُنشر نتائج التقييم في صفوف أصحاب المصلحة الرئيسيين في قطر وسوف ترشد الإصلاحات التنظيمية لإجراءات توظيف اليد العاملة. ولتوسيع نطاق عمل منظمة العمل الدولية ليشمل قطاعات أخرى، وقعت المنظمة في نيسان/ أبريل ٢٠٢٠ شراكة بين القطاعين العام والخاص مع شركة هيلتون إنترناشيونال، تهدف إلى اختبار الإجراءات العادلة في مجال توظيف العمال المهاجرين إلى قطر وتقاسم الدروس المستخلصة مع قطاع الضيافة. واعتباراً من تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠، سيبدأ البرنامج في تقييم سياسات وإجراءات التوظيف في شركة هيلتون إنترناشيونال وهيئاتها المسؤولة عن توظيف اليد العاملة في بلدين من بلدان المنشأ. وسوف تستخدم نتائج هذا التقييم لإرساء برنامج مكثف لبناء قدرات هيئات توظيف اليد العاملة، سينفذ من شباط/ فبراير إلى نيسان/ أبريل ٢٠٢١.
٢٨. وبغية الاستمرار في تعزيز مهارات موظفي ١٤ مركزاً لتأثيرات قطر،^٣ يعكف البرنامج على وضع منهاج تدريبي لمدة يومين يركز على توفير معلومات فعّالة عن حقوق ومسؤوليات العمال في قطر، بحيث يشرح للعمال شروط وظروف عقد الاستخدام وتوثيق حالات تحصيل رسوم التوظيف والتكاليف المرتبطة بها من العمال. وسوف يُجرى تدريب للمدربين في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الداخلية في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢١ بهدف تعميم المنهاج التدريبي في جميع بلدان المنشأ التي تستضيف مراكز تأثيرات قطر، اعتباراً من تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠.
٢٩. وعُقد الاجتماع الثاني من الاجتماعات ربع السنوية لمجموعة العمل المعنية بالمشتريات الحكومية في شباط/ فبراير ٢٠٢٠، واستعرضت فيه نتائج دراسة نموذجية بشأن كيفية تعزيز حقوق العمال من خلال عمليات المشتريات الحكومية في قطر. وقد أفضت مجموعة العمل إلى إطلاق مشروع رائد مع هيئة الأشغال العامة في قطر (أشغال)، ويقتضي المشروع من جميع مقدمي العطاءات تقديم شهادة امتثال من النظام الوطني لحماية الأجور حتى يكونوا مؤهلين لتقديم العطاءات.
٣٠. تحسين ظروف العمل والمعيشة. واصل البرنامج بناء قدرات أكثر من ٤٠ فندقاً في قطر من خلال مجموعة العمل من أجل النمو المستدام والعمل اللائق في قطاع الضيافة. وأطلق المنتدى متعدّد أصحاب المصلحة، الذي نُفذ بالتنسيق مع معهد حقوق الإنسان والأعمال التجارية والشراكة الدولية للسياحة، أداة إرشاد في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٠ لتشجيع التوظيف العادل ومعايير الاستخدام في قطاع الضيافة. واستُحدثت هذه الأداة بالتعاون مع الفنادق وأصحاب المصلحة الوطنيين والمنظمات الدولية لأصحاب العمل والعمال.

^٣ مراكز تأثيرات قطر هي مراكز خدمات متكاملة مقرها في بلدان المنشأ. ومن الضروري أن يتمم العمال المهاجرون الراغبون في الهجرة إلى قطر، إجراءاتهم للهجرة من خلال هذه المراكز. وتقدم جميع الخدمات مجاناً للعمال وتشمل التسجيل البيومتري والفحوص الطبية وتوقيع عقد الاستخدام إلكترونياً قبل المغادرة. ويوجد حالياً ١٤ مركزاً لتأثيرات قطر تعمل في ستة بلدان، هي: بنغلاديش والهند ونيبال وباكستان والفلبين وسري لانكا.

٣١. واستناداً إلى الدروس المستخلصة من هذه التجربة، عقد البرنامج اجتماعاً لمجموعة عمل جديدة من الشركات في قطاع الأمن الخاص، بالتعاون مع الشبكة الدولية للنقابات العمالية ومعهد حقوق الإنسان والأعمال التجارية. ويهدف هذا المنتدى إلى وضع الممارسات الجيدة بشأن العناية الواجبة من جانب الموردين وهيئات توظيف اليد العاملة وتعزيز التعاون في مكان العمل واستحداث آليات التظلم. وعقد اجتماعان في آب/ أغسطس وتشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠ في هذا الصدد.

٣٢. واستكمل البرنامج دراسة للتشريعات القانونية والمعايير غير القانونية المتصلة بظروف العمل والمعيشة في قطر، مقارنةً بمعايير العمل الدولية. وسوف تقدم نتائج هذه الدراسة خلال ندوة تدريب إلكترونية في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠، وسوف ترشد الممارسات الجيدة التي تم تحديدها، إجراءات من بينها صياغة تعديلات على القرار الوزاري بشأن الإسكان وتنظيم وكالات التوظيف.

الدعم الرابع - العمل الجبري

٣٣. قام مدربون من معهد الإدارة العامة بإعداد وتقديم دورة تدريبية شاملة مدتها ثلاثة أيام بشأن العمل الجبري والاتجار بالأشخاص لجميع مفتشي العمل. وجرى تكييف التدريب في وقت لاحق من أجل إدارة علاقات العمل وموظفي الخط الهاتفي المباشر لتلقي الشكاوى في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، لمساعدتهم على تحديد الحالات المحتملة للعمل الجبري.

٣٤. وأصدرت اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر ومنظمة العمل الدولية كتيباً عن العمل الجبري والاتجار بالأشخاص، لكي يستخدمه المسؤولون وغيرهم ممن قد يتعاملون مع الضحايا. ويسلط الكتيب الضوء على التشريعات والاستراتيجيات الوطنية ويقدم معلومات عن كيفية ظهور هذه الجرائم وتحديد ضحاياها وحقوقهم وأهمية مقاضاة مرتكبيها.

٣٥. وبغية التصديق على بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري لعام ١٩٣٠، يجري في الوقت الراهن تحليل للتحديات في هذا الصدد. واستحدثت إجراءات تشغيلية موحدة لملاحي مخصصة لضحايا الاتجار والاستغلال، معروفة باسم دور الرعاية الإنسانية، افتتحت في أوائل عام ٢٠٢٠. وفي إطار فتح تدريجي، أحالت سفارات من بلدان المنشأ عدداً من الحالات إلى الملاحي للحصول على المساعدة. وجرى وقف توسيع خدمات الملاحي على نحو مؤقت كجزء من جهود التصدي لكوفيد-١٩ على المستوى الوطني، حيث فرضت الضرورة إعادة تحديد أغراض المرافق لتقديم الخدمات الطبية. وجرى إعداد ملصقات ومنتشورات لاستثارة الوعي بشأن الملاحي، لتوزيعها على أعضاء اللجنة الوطنية والسفارات والهيئات الحكومية والهيئات الأخرى التي تقدم خدمات للمهاجرين.

٣٦. وأطلقت حملة لاستثارة الوعي العام بشأن العمل الجبري والاتجار. ودعت سلسلة من إعلانات الخدمة العامة المشاهدين على وسائل الإعلام التقليدية ووسائل الإعلام الاجتماعية إلى اتخاذ إجراءات للقضاء على الممارسات التي يمكن أن تنحدر إلى العمل الجبري. ونشر مفتشو العمل منشوراً بشأن مصادرة جوازات السفر وروجوا له عبر وسائل التواصل الاجتماعية بمناسبة اليوم العالمي لمكافحة الاتجار بالبشر.

الدعم الخامسة - تعزيز إسماع صوت العمال

٣٧. تواصل منظمة العمل الدولية تسهيل تقديم شكاوى العمال إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وفقاً للبروتوكول المتفق عليه. وحتى الآن، أودعت منظمة العمل الدولية ٩١ شكوى بالنيابة عن ١٨٩٦ عاملاً، مما أفضى إلى البت في ٥٦ قضية (١٧٤٥ عاملاً). أما باقي القضايا فهي إما قيد الاستئناف أو قيد النظر.

٣٨. وبالإضافة إلى تقديم شكاوى رسمية عن العمال، تتواصل منظمة العمل الدولية على نحو مباشر مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بشأن مجموعة واسعة من قضايا العمال من أجل تسوية أسرع. وحتى الآن، أفضى هذا التعاون إلى تقديم المساعدة إلى ٧٤٢٠ عاملاً.

٣٩. وعقب الاستعراض المشترك الذي أجرته وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية لآلية تسوية النزاعات في قطر، بدأ العمل على تنفيذ التوصيات الصادرة عنه. وجرى وضع دليل توضيحي بشأن قوانين العمل في قطر من أجل العمال، كما سيجري وضع مواد تكميلية فيما يتعلق بالتغييرات في عملية تقديم الشكاوى وكيفية التعامل مع جميع مستويات عملية تسوية النزاعات لضمان فعالية أكبر في معالجة الشكاوى. ونظمت ورشة عمل للمستشارين القانونيين التابعين للجنة تسوية النزاعات وورشة عمل بشأن مهارات الوساطة لموظفي إدارة علاقات العمل في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية يومي ٨ و ٩ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩، على التوالي. ويجري إعداد تدريب لتطوير قدرات الموفقين وسوف تُجرى تحسينات على عملية

وتدابير التوفيق لضمان أن يكون العمال الذين يمثلون أمام لجان تسوية النزاعات على اطلاع تام قبل جلسات الاستماع وأثناءها وبعدها. وستعاون منظمة العمل الدولية مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في العمل على سياسات/ بروتوكولات للتعامل مع شكاوى عمال متعددين وقضايا الانتقام وكيفية ضمان الإنفاذ السريع للاتفاقات/ قرارات التحكيم من خلال صندوق دعم العمال.

٤٠. وأعد مشروع قرار وزاري ينظم قواعد وإجراءات المفاوضة الجماعية والاتفاقات المشتركة لمناقشته مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

٤١. ومنذ صدور القرار رقم ٢١ لعام ٢٠١٩ في ٢١ نيسان/ أبريل ٢٠١٩، الذي ينظم شروط وإجراءات انتخاب ممثلي العمال في اللجان المشتركة، دعمت منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إنشاء لجان مشتركة مع شركات خاصة وهيئات عامة. وبين تموز/ يوليو ٢٠١٩ وأب/ أغسطس ٢٠٢٠، انتُخب ١٠٧ ممثلين عن العمال لتمثيل ما يقرب من ١٧٠٠٠ مستخدم في ٢٠ منشأة، من بينها هيتان عامتان هما شركة ويزة وشركة مواصلات (كروه). وستجرى انتخابات بين تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠ وكانون الثاني/ يناير ٢٠٢١ في شركة سكك الحديد القطرية (الريل) والمتعاقدين الرئيسيين معها وكلية شمال الأطلنطي في قطر والمتعاقدين الرئيسيين معها والشركة المتحدة للتنمية والمتعاقدين الرئيسيين معها.

٤٢. جرى تعزيز الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي. اعترافاً بتنوع أولويات اللجان المشتركة والمناقشات عبر مختلف القطاعات، شكّلت خمس مجموعات عمل للجان مشتركة في كل قطاع من القطاعات التالية: الصيانة والبناء؛ الضيافة وتوريد الأطعمة والتنظيف؛ تسوية الأراضي والزراعة؛ التصنيع؛ النقل.

٤٣. وبالتعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لعمال النقل والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب والشبكة الدولية للنقابات العمالية، قُدمت خمس ندوات تدريب إلكترونية تفاعلية كل أسبوع من بداية أيار/ مايو إلى منتصف حزيران/ يونيو ٢٠٢٠ لكل مجموعة من مجموعات العمل القطاعية. وناقشت ندوات التدريب الإلكترونية البالغة ٣٠ ندوة، أدوار ومسؤوليات أعضاء اللجان المشتركة فيما يتعلق بكل مجال من مجالات ولاية اللجان المشتركة (تنظيم العمل؛ الإنتاج والإنتاجية؛ الصحة والسلامة؛ الخدمات الاجتماعية؛ برامج التدريب؛ التنوع والإدماج في مكان العمل)، بما في ذلك في سياق كوفيد-١٩. واستندت ندوات التدريب الإلكترونية إلى إرشادات عملية من وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية بشأن أدوار ومسؤوليات أعضاء اللجان المشتركة. بالإضافة إلى ذلك، قدمت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية إرشاداً بشأن الحوار الاجتماعي في سياق كوفيد-١٩. واختتمت جولة ثانية من ندوات التدريب الإلكترونية بالنسبة إلى ٢٠ مشاركاً في قطاع البيع بالتجزئة في ٥ تشرين الأول/ أكتوبر.

٤٤. وبالتعاون مع سفارة هولندا في قطر والمجلس الاجتماعي والاقتصادي في هولندا، جرى اختبار برنامج تدريب بشأن ممارسة حقوق مشاركة المستخدمين، مع أربع شركات في قطر في الفترة بين ١٥ آب/ أغسطس و ٣٠ أيلول/ سبتمبر. ولقد أرشد التدريب اعتماد كل لجنة من اللجان المشتركة الأربع إجراءات التشاور وتقاسم المعلومات. ويمكن تكيف هذه الإجراءات لتستخدمها اللجان المشتركة الأخرى.

٤٥. جرى تعزيز الحوار الاجتماعي في الهيئات العامة. بدعم من منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، اجتمعت اللجنة المركزية المشتركة بين العمال والإدارة لممثلي العمال المنتخبين وممثلي الإدارة من المتعاقدين الرئيسيين لمؤسسة قطر (تشاور) خمس مرات منذ إنشائها في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩. وأنشئت لجنة فرعية لمؤسسة تشاور تتألف من سبعة ممثلين للعمال وسبعة ممثلين للإدارة من أجل وضع مبادئ توجيهية لتقييم الخدمات الاجتماعية للمتقاعدين. وأنشئت لجنة فرعية أخرى تتألف من خمسة ممثلين للعمال وخمسة ممثلين للإدارة من أجل المساهمة في تعزيز وتنفيذ المبادئ التوجيهية من أجل نظام شامل لمنع النزاعات في مكان العمل وإدارتها. وكانت اجتماعات منصة "تشاور" عن بعد مفيدة في الرد على أسئلة المتعاقدين الرئيسيين فيما يتعلق بتطبيق الإرشادات الحكومية المتصلة بكوفيد-١٩.

٤٦. جرى كذلك تعزيز الحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني. بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) نُظمت لأعضاء منصة الحوار الاجتماعي الوطنية (تعاون)، سلسلة ندوات تدريب إلكترونية تقدّم تجارب منصات الحوار الاجتماعي الوطنية في أيرلندا وهولندا وجنوب إفريقيا وتونس. وبعد ندوات التدريب الإلكترونية، وضعت خطة إستراتيجية بالعمل مع أعضاء مؤسسة "تعاون" لتحديد ولاية المنصة ونطاقها ووظائفها. ويشمل أعضاء "تعاون" وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وممثلين عن الهيئات العامة وممثلين منتخبين عن العمال والإدارة في اللجان المركزية المشتركة بين العمال والإدارة في هذه الهيئات العامة. ومن المزمع إجراء تدريب على مهارات التيسير والتفاوض لأعضاء مؤسسة "تعاون" في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢١.

٤٧. جرى أيضاً تعزيز نظم منع النزاعات في مكان العمل وتسويتها. شارك عشرون شخصاً من المتخصصين في الموارد البشرية في الدورة التدريبية الإلكترونية التي نظمها مركز تورينو بعنوان "أدوات واستراتيجيات منع نزاعات العمل في مكان العمل" (٢٥ أيار/ مايو - ١٩ حزيران/ يونيو ٢٠٢٠). ومثل المشاركون ١٤ شركة خاصة وثلاث هيئات عامة (مؤسسة قطر وشركة مواصلات وشركة ويزة).

٤٨. وبعد التدريب، أُجري بحث عملي تشاركي بالتعاون مع ٢٠ متخصصاً في الموارد البشرية لدراسة الهيكل (الرسمي وغير الرسمي على السواء) لنظم إدارة النزاعات في الشركات في قطر، بما في ذلك: دور الموارد البشرية والمديرين المباشرين والمسؤولين عن الرفاه ومديري مواقع السكن وممثلي اللجان المشتركة في عمليات تسوية النزاعات؛ نظم إدارة تسوية النزاعات في الهيئات العامة في التعامل مع الشكاوى الناشئة عن المتعاقدين الرئيسيين والمتعاقدين من الباطن معها. وأرشد البحث مبادئ توجيهية لإنشاء وإدارة نظام متكامل لإدارة النزاعات.

٤٩. جرى تعزيز استدامة الحوار الاجتماعي. تتكبد وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية على استكشاف إمكانية استحداث بوابة إلكترونية بشأن التعاون في مكان العمل. وستتيح هذه البوابة الإلكترونية لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ما يلي: "١" إدارة طلبات اللجان المشتركة بفعالية في غضون المهل الزمنية المحددة في القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ والقرارات الوزارية المقابلة؛ "٢" دعم إجراء انتخابات إلكترونية للجان المشتركة؛ "٣" استضافة منصات التدريب التفاعلية لأعضاء اللجان المشتركة؛ "٤" فهرسة وحفظ سجلات اجتماعات "تشارور" و"تعاون"؛ "٥" إتاحة إحالة النزاعات الجماعية إلى إدارة علاقات العمل في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية؛ "٦" معالجة تسجيل الاتفاقات المشتركة مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

٥٠. وأنشئت وحدة للتعاون في مكان العمل ضمن إدارة علاقات العمل في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وهي تغطي أربع وظائف أساسية: "١" أخصائي في الحوار الاجتماعي لدعم منصتي "تشارور" و"تعاون" والمفاوضات المشتركة على مستوى المنشأة؛ "٢" أخصائي في تسوية النزاعات الجماعية لتعزيز المبادئ التوجيهية من أجل نظام شامل لمنع وإدارة النزاعات في مكان العمل ومعالجة طلبات اللجان المشتركة من أجل وساطة وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية؛ "٣" أخصائي في التدريب والتوعية لتعزيز ودعم إنشاء لجان مشتركة وإدارة برنامج بناء القدرات لممثلي اللجان المشتركة ومسؤولي وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية؛ "٤" أخصائي في الرصد والبحث لإدارة المنصة الإلكترونية وجمع وتحليل البيانات المعنية بشأن: تمثيل اللجان المشتركة حسب القطاع ونوع الجنس والهيئة العامة؛ مشاورات وقرارات منصتي تعاون وتشارور؛ تقارير الوساطة؛ الاتفاقات المشتركة.

٥١. وبدعم من مركز تورينو، يجري استحداث منصة تدريب تفاعلية على الإنترنت لتدريب المسؤولين الحاليين والمستقبليين في وحدة التعاون في مكان العمل. كما يجري تصميم هيكل المنصة بحيث يعكس هيكل الوحدة، إلى جانب أهداف التعلم ومحتواه وأدوات وعمليات تقييم مخصصة لكل وظيفة من الوظائف الأربع. ويجري أيضاً تطوير المحتوى لموظفي إدارات علاقات العمل في جميع أنحاء قطر لتحسين التنسيق بين الإدارة المركزية لعلاقات العمل في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والإدارات/ نقاط الاتصال الإقليمية.

الدعم المرتبط بكوفيد-١٩

٥٢. دعم البرنامج صياغة عدد من السياسات والمواد التي تركز على الوضع الناشئ عن جائحة كوفيد-١٩، بما في ذلك مذكرات توجيهية بشأن: "١" أهمية الحوار الاجتماعي وأدوار ومسؤوليات أعضاء اللجان المشتركة في سياق كوفيد-١٩؛ "٢" ترتيبات مؤقتة للعمل عن بعد؛ "٣" توفير الطعام في مواقع السكن.

٥٣. دعم البرنامج كذلك إعداد ونشر الردود على الأسئلة المتكررة للعمال ولأصحاب العمل بشأن الصحة والعمالة. وقامت السلطات ومتطوعون بترجمة هذه الردود إلى عشر لغات وتوزيعها على نطاق واسع في وسائل الإعلام الاجتماعية فضلاً عن وسائل الإعلام التقليدية.

٥٤. ودعم البرنامج أيضاً إعداد ردود على الأسئلة المتكررة للمتعاقدين الرئيسيين للجنة المركزية المشتركة بين العمال والإدارة لمؤسسة قطر فيما يتعلق بالإعلانات الحكومية بشأن كوفيد-١٩، وإعداد ردود على أسئلة قطاع الضيافة بشأن التدابير الاجتماعية والاقتصادية أثناء أزمة تفشي كوفيد-١٩.

٥٥. كذلك، دعم البرنامج كذلك حملة رسائل نصية تستهدف صحة وحقوق العمال المنزليين أثناء كوفيد-١٩. وترجمت سلسلة من ٢٣ رسالة نصية للعمال المنزليين وأصحاب عملهم إلى ١٣ لغة. وأرسل ما مجموعه ١,٨٥ مليون رسالة نصية إلى العمال المنزليين في قطر وأرسلت ٩٢٦٢٠ رسالة نصية إلى أصحاب عمل العمال المنزليين.

٥٦. ولدعم عودة المنشآت إلى العمل على مراحل، دعم البرنامج وضع عشر نقاط عمل بشأن عودة أمنة وصحية إلى العمل، لتكمل الأداة التي استحدثتها مقر منظمة العمل الدولية ببعض المعلومات والرسائل النصية الخاصة بدولة قطر. علاوة على ذلك، أطلقت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية ١٥ مجلساً من مجالس الأعمال والغرف التجارية الأجنبية على إصلاحات العمل والجهود الجارية في التصدي لكوفيد-١٩.

٥٧. ونظم البرنامج ورشة عمل على شبكة الإنترنت برئاسة وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وبمشاركة وزارة التجارة والصناعة ووزارة المالية ومصرف قطر المركزي وبنك قطر للتنمية وصندوق تأمين ودعم العمال وغرفة تجارة وصناعة قطر والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، لتبادل الأفكار بشأن تدابير قصيرة الأجل وأطول أجلاً لمساعدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة وحماية التوظيف أثناء الجائحة. وبعد ورشة العمل، شكّل فريق عمل للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

الشراكات

٥٨. استمرت اللجنة التوجيهية الوطنية للبرنامج في الاجتماع على نحو منتظم لتقديم الإرشاد والدعم على المستوى الوطني.

٥٩. وعقدت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحادات النقابية العالمية الاجتماعات نصف السنوية في نيسان/ أبريل وتشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠، بمشاركة منظمات العمال التالية: الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب والاتحاد الدولي لعمال النقل والشبكة الدولية للنقابات العمالية والاتحاد الدولي للعمال المنزليين. وقد كانت هذه الاجتماعات مفيدة في ضمان مشاركة الاتحادات النقابية العالمية في تنفيذ البرنامج ودعمه.

٦٠. وانضم موظف اتصال مجتمعي إضافي يمثل الاتحاد الدولي للعمال المنزليين إلى فريق البرنامج في الدوحة، ليصل العدد الإجمالي إلى خمسة موظفين يشملون قطاعات البناء والنقل والأمن والخدمات والعمل المنزلي. ويدعم موظفو الاتصال المجتمعي الخمسة الذين يمثلون الاتحادات النقابية العالمية، وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والبرنامج.

٦١. وبالتعاون مع منظمة صلتك (Silatech) ومعهد الدوحة، نظمت منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في ١٨ آب/ أغسطس ٢٠٢٠ دورة تدريبية بلغ عدد المشاركين فيها ٣٠٠ مشارك من جميع أنحاء العالم العربي في برنامج "فرصة" لبناء القدرات بشأن موضوع روح تنظيم المشاريع لدى الشباب في مكان العمل بعد كوفيد-١٩.

٦٢. وفي سياق الجهود التي تبذلها وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية لتعزيز اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، شارك البرنامج والوزارة في مناقشة موضوع التوازن بين العمل والأسرة خلال الحلقة الدراسية بشأن السياسات الأسرية والتنمية المستدامة، التي نظمها معهد الدوحة الدولي للأسرة والبعثة الدائمة لدولة قطر لدى اليونسكو في ٢٧ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩.

٦٣. ويسرّ البرنامج ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية تنظيم دورة تدريبية بشأن اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، خلال دورة تدريبية للاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩ لأعضاء شبكة بايانهان للنساء العاملات في قطاع البناء والعمال المنزليين في بايانهان ومجموعة عمال جنوب آسيا ومجموعة عمال أفريقيا.

٦٤. وبعد تنظيم سلسلة من الأيام المواضيعية بشأن الاتفاقية رقم ١١١ في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، تتعاون منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مع مركز تورينو لإعداد دورتين دراسيتين على شبكة الإنترنت بوثيرة يحددها المشاركون بشأن الاتفاقيتين رقم ١١١ ورقم ١٩٠. وسوف تستهدف الدورات التدريبية على شبكة الإنترنت مديري إدارات الموارد البشرية والرعاية في الشركات الخاصة والعامة وموظفي المنظمات غير الحكومية والمسؤولين الحكوميين، بما في ذلك مسؤولو وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

٦٥. ودعم البرنامج وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في تنظيم مؤتمر رفيع المستوى في ١٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩ للاحتفال بمئوية منظمة العمل الدولية، تحت رعاية رئيس الوزراء ووزير الداخلية. وركز هذا المؤتمر على التحولات الاقتصادية التي أعقبت الإغلاق كما درس انعكاساتها على مستقبل العمل في ثلاثة قطاعات: إنتاج الأغذية الزراعية؛ الصناعة والتصنيع؛ السياحة. وحضر هذا المؤتمر نائب المدير العام المعني بالعمليات الميدانية في منظمة العمل الدولية ونائب الأمين العام للمنظمة الدولية لأصحاب العمل ونائب الأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال ونائب رئيس المنظمة الدولية لأصحاب العمل ونائب رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

٦٦. ويواصل البرنامج التعاون مع عدة حكومات لتيسير فرص تقاسم المعارف. وبالتعاون مع حكومة أستراليا، جرى تنظيم تبادلات مع التركيز على التعلم من التجارب بشأن: "١" تحديد الحد الأدنى للأجور؛ "٢" نهج استراتيجي قائم على المعلومات في مجال تفتيش العمل؛ "٣" مكافحة العمل الجبري والاستغلال. وبالتعاون مع حكومات سويسرا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية والولايات المتحدة الأمريكية، ييسر البرنامج ودعم اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية للتدريب على مكافحة الاتجار بالأشخاص والعمل الجبري. وبالتعاون مع حكومة هولندا، أعد البرنامج مواد تدريبية بشأن حقوق مشاركة المستخدمين.

◀ مشروع القرار

٦٧. أحاط مجلس الإدارة علماً بالتقرير عن أنشطة منظمة العمل الدولية في قطر.

◀ الملحق

موجز برنامج التعاون التقني المتفق عليه بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية (٢٠١٨-٢٠٢٠)

أهداف البرنامج

يندرج برنامج التعاون التقني ضمن الجهود التي تبذلها حكومة قطر لتنفيذ العديد من الإصلاحات المتعلقة بقوانين ولوائح الاستخدام، فضلاً عن توفير ضمانات إضافية تعزز حقوق العمال وتحميها. وكان المشروع ثمرة مشاورات أجريت بين منظمة العمل الدولية وقطر.

ويعكس برنامج التعاون التقني هذا الالتزام المشترك من جانب حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية على السواء بالتعاون على ضمان الامتثال لاتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على نحو تدريجي في قطر خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠. وسوف يتحقق ذلك من خلال ما يلي: تحسين دفع الأجور؛ تعزيز تفتيش العمل ونظم السلامة والصحة المهنية؛ تنقيح النظام التعاقد الذي حل محل نظام الكفالة وتحسين إجراءات توظيف اليد العاملة؛ زيادة الوقاية والحماية والملاحقة القضائية لمكافحة العمل الجبري؛ تعزيز إسماع صوت العمال. وطوال مدة تنفيذ المشروع، سيقدم كبير المستشارين التقنيين في منظمة العمل الدولية، المسؤول عن هذا البرنامج، تقريراً مرحلياً سنوياً عنه إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته في تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر.

الأهداف الاستراتيجية والمباشرة

الأهداف المباشرة المزمع تحقيقها	مجال العمل
● تعزيز نظام حماية الأجور وإنفاذ العقوبات المتعلقة بعدم دفع الأجور. ● إنشاء صندوق ضمان الأجور. ● اعتماد حد أدنى غير تمييزي للأجور. ● توسيع التغطية الفعالة لنظام حماية الأجور ليشمل المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمتعاقدين من الباطن والعمال المنزليين في نهاية المطاف.	١. حماية الأجور
● تنفيذ سياسة تفتيش ذات استراتيجيات واضحة وخطة تدريب مناسبة لمفتشي العمل. ● تمتع مفتشي العمل بصلاحيات إنفاذ فعالة. ● تحسين التواصل مع العمال المهاجرين من خلال خدمات الترجمة الشفوية المناسبة. ● تنفيذ سياسة للسلامة والصحة المهنية ذات استراتيجيات واضحة، لا سيما فيما يتعلق بالأخطار المرتبطة بالإجهاد الحراري، ودعمها بحملة لاستثارة الوعي. ● تفعيل نظام لتسجيل إصابات العمل والأمراض المهنية.	٢. تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية
● تنفيذ القانون رقم ٢١ وغيره من القوانين التي تنظم أحكام وشروط توظيف واستخدام العمال المهاجرين، ومراجعتها وتنقيحها تمثيلاً مع تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التابعة لمنظمة العمل الدولية. ● تدريب أصحاب المصلحة المعنيين تدريباً كاملاً بشأن القانون وتنقيحه اللاحق. ● تنفيذ القانون بشأن العمال المنزليين وقيام منظمة العمل الدولية باستعراضه. ● تحسين ممارسات التوظيف من خلال تحسين الرصد والتنظيم وتنفيذ المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية في ثلاثة ممرات للهجرة. ● إلغاء القيود المرتبطة بقدرة العمال المهاجرين على تغيير صاحب العمل ومغادرة البلد.	٣. نظام للاستخدام التعاقدى يحل محل نظام الكفالة

الأهداف المباشرة المزمع تحقيقها	مجال العمل
● وضع سياسات فعالة بشأن الاتجار بالبشر على أساس تعريف واضح ومؤشرات واضحة للعمل الجبري. ● تنفيذ خطة عمل وطنية بشأن العمل الجبري، تشمل تدابير لمعالجة مصادرة الجوازات واستبدال العقود والعقوبات التي تحول دون وصول الضحايا إلى العدالة. ● تقديم المساعدة لوضع استراتيجية وطنية بشأن الاتجار بالبشر. ● بالتعاون مع اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر في قطر، توفير الدعم لتحسين التنسيق بين الهيئات الدولية المعنية بالعمل الجبري والاتجار بالبشر. ● وضع وتنفيذ خطط تدريب لبناء قدرات السلطات الوطنية المسؤولة عن الإنفاذ (الشرطة والمدعون العامون والقضاة ومفتشو العمل). ● تقديم المساعدة التقنية للنظر في التصديق على بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩). ● تنفيذ أنشطة لاستئارة الوعي بشأن العمل الجبري والمبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وذلك بالتعاون مع غرفة التجارة في قطر.	٤. العمل الجبري
● تعزيز الآليات الوطنية لتقديم الشكاوى من خلال إنشاء نظم رصد تهدف إلى تحسين الأداء. ● دعم منظمة العمل الدولية للعمال في تقديم الشكاوى من خلال وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إلى الآلية الوطنية لتقديم الشكاوى، يؤدي إلى تحسين أداء النظام الوطني في ضمان إجراءات عادلة وسريعة وعدم الانتقام. ● يكون العمال الوافدون واعين بحقوقهم وواجباتهم، لا سيما فيما يتعلق بتقديم الشكاوى والوثائق المطلوبة ومختلف المسائل الإجرائية الأخرى. ● إنشاء لجان تمثيلية مشتركة. ● تحسين سير أعمال اللجان العمالية وتنظيمها. ● إجراء حملة وطنية لاستئارة الوعي بشأن الحقوق في العمل لدعم بناء قدرات جميع العمال وأصحاب العمل والمسؤولين الحكوميين المعنيين في قطر.	٥. تعزيز إسماع صوت العمال