

إصلاحات العمل في دولة قطر معًا نحو رؤية مشتركة





إصلاحات العمل في دولة قطر

نجحت الحكومة القطريّة في غضون بضع سنوات في إدخال إصلاحات عمالية شاملة ساهمت في تحسين ظروف مئات الآلاف من العمال المهاجرين في قطر. فسُنّت تشريعاتٍ جديدةً، واستحدثت أنظمةً جديدةً أو محسّنة لإدارة العمل وعزّزت علاقات العمل. وفيما تتواصل الجهود في هذا الصدد، في ظلّ وجود ثغرات على مستوى التطبيق، لا شكّ في أنّ الإصلاحات قد عادت بالفائدة على العمّال وأصحاب العمل والاقتصاد بالإجمال.

واكبت منظمة العمل الدولية عن كثب هذه الإصلاحات ودعمتها من خلال برنامج التعاون التقني مع دولة قطر، لا سيّما وزارة العمل (MOL). تشكّل هذه الوثيقة موجزاً مختصراً لأبرز النقاط والتحديات المتبقية. وهي ستساعد على توضيح حجم الإصلاحات وتحديد الأولويات المستقبلية. هذا ويؤمل أن تُشكّل الممارسات الجيدة الواردة في هذه الوثيقة مصدر إلهام لدولٍ أخرى يُسترشد بها لتعزيز الحماية في مجال العمل في سياقات أخرى.

برنامج التعاون التقني بين منظمة العمل الدوليّة ودولة قطر

ترجع مشاركة منظمة العمل الدوليّة في إصلاحات العمل إلى العام 2014، عندما قدّمت النقابات العمالية الدولية شكوى إلى منظمة العمل الدولية ضد دولة قطر، بشأن عدم امتثال الأخيرة لمعايير العمل الدوليّة الأساسية.



تمحورت الشكوى حول مزاعم مفادها أنّ نظام «الكفالة» يفسح المجال أمام الاستغلال والعمل القسري، وأنّ الهياكل التنظيمية في الدولة لا ترصد أو تعالج على نحو كاف انتهاكات حقوق العمال.

تُرْتَب على الشكوى اتخاذ سلسلة من الخطوات في إطار آلية الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بإيفاد بعثة ثلاثية رفيعة المستوى إلى قطر. بعد فترة من المفاوضات المكثفة، اتفقت دولة قطر ومنظمة العمل الدوليّة على برنامج إصلاحات، أقرّه مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، وأدى إلى وقف مسار الشكوى في العام 2017. وفي شهر نيسان/أبريل 2018، افتتحت منظمة العمل الدولية مكتبًا لها في الدوحة.

كان برنامج العمل الذي أُتفق عليه واسع النطاق، ويغطي مجالاتٍ متعددة من القانون والسياسة، فضلًا عن تعزيز أنظمة وقدرات المؤسسات المتعددة لضمان حماية حقوق العمال المهاجرين وتطوير علاقات العمل لتواكب العصر. وجاءت جائحة كورونا لتزيد على البرنامج الطموح تحديات جسام وكان على المكوّنات والبرنامج التكيف والاستجابة للتحديات الجديدة التي تواجه العمال وأصحاب العمل.

أدخلت الإصلاحات في الفترة التي سبقت استضافة قطر لكأس العالم لكرة القدم 2022، وهو الحدث الذي وضع البلاد تحت مجهر الرقابة. لكنّ الحكومة أكّدت مرارًا وتكرارًا أنّ كأس العالم ليس خط النهاية. فالإصلاحات تتماشى مع رؤية قطر الوطنية 2030 وتسهم في تحقيقها، وهي تتضمن أهدافًا تتعلق بتطوير اقتصادٍ تنافسيٍّ ومتنوع وقائم على المعرفة.

يعمل مكتب مشروع منظمة العمل الدولية في قطر في شراكة وثيقة مع وزارة العمل (MOL). وقد قدّمت منظمة العمل الدولية المشورة بشأن القوانين والسياسات، بالاعتماد على معايير العمل الدولية والممارسات الدولية الجيدة. وأجرت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية أبحاثًا ودراسات تقييم ودعمًا لحوار مع العمال وأصحاب العمل في الدولة، لضمان استمرار تحسين القوانين والأنظمة وجعلها أكثر فعالية. وساهم التفاعل اليومي مع العمال في تنبيه مكتب منظمة العمل الدولية إلى الثغرات في التنفيذ. فضلًا عن ذلك فقد نُظّمت ورشات تدريبية للمسؤولين الحكوميين ولممثلي العمال وأصحاب العمل. وجرى تصميم حملات توعية مختلفة لاستهداف العمال وأصحاب العمل بلغات متعددة.

وتعقد وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية مناقشاتٍ استراتيجيةً مرتين في السنة مع اتحاد النقابات الدولي (ITUC) والاتحادات النقابية العالمية¹ (GUFs)، وتعمل بشكل منفصل مع المنظمة الدولية لأرباب العمل (IOE)، لمراجعة التقدم وتحديد الأولويات ورسم خارطة الطريق للمضيّ قدمًا. لدى النقابات العمالية الدولية خمسة ضباط ارتباط مجتمعي في الدوحة. يعمل هؤلاء على زيادة الوعي بالقوانين والإجراءات بين العمال وقادة الجاليات، وتوثيق شكاوى العمال وإحالتها إلى وزارة العمل. وسجّل تعاونٌ وثيقٌ مع الحكومات والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني في آسيا وأفريقيا، الموجودة في البلدان التي تُعدّ دول منشأ للقوى العاملة في قطر. وكان لهذه الشراكات الوثيقة دورًا حاسمًا في التقدم الذي أحرز.

وأثبت هذا التعاون فعالية نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية، الذي يساعد على ضمان تنفيذ البلدان لمعايير العمل الدولية التي تصادق عليها. وقد أظهر أنّ الجمع بين هذا النظام الفريد وخبرة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية والالتزام السياسي للبلد يمكن أن يفضي إلى نتائج سريعة وذلك عبر شراكة كاملة مع الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل.

يُسجّل اعترافٌ عالميٌّ بوجود تحديات على مستوى التنفيذ. وهذا ليس بالأمر المفاجئ بالنظر إلى حجم الإصلاحات المنفّذة ووتيرتها. وتبقى منظمة العمل الدولية ملتزمة بالعمل مع حكومة قطر والشركاء الاجتماعيين لضمان استفادة جميع العمال وأصحاب العمل من الإصلاحات، ومواصلة السعي لتحقيق الامتثال الكامل لمعايير العمل الدولية. وستستمر هذه المرحلة من مشروع المنظمة حتى نهاية العام 2023. لقد طلبت حكومة قطر رسميًا وعلنًا أن يكون لمنظمة العمل الدولية وجود أكثر ديمومة في الدوحة. وسيجري البحث في طبيعة هذا الوجود ونطاق العمل عام 2023.

يستعرض هذا المنشور أبرز مكوّنات برنامج العمل في دولة قطر منذ العام 2018.

¹ الاتحاد الدولي لعمال البناء والأشغال الخشبية (BWI)، الاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF)، الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) واتحاد يوني غلوبل UNI Global.

1 تفكيك نظام الكفالة

ساهم عدد كبير من القوانين واللوائح الجديدة، التي اعتمدت بين العامين 2018 و2020، في إلغاء الجوانب الأكثر إشكالية من نظام الكفالة، وهو نظام قانوني للرعاية موجود في دول المنطقة.



كان العمال في قطر يطلبون في السابق إذنًا من صاحب العمل يعرف بشهادة عدم الممانعة (NOC) لتغيير جهة عملهم. مما أدى إلى اعتماد العمال بشكل مفرط على أصحاب العمل، وأقام ظروفًا سمحت لأصحاب العمل عديمي الضمير باستغلال هؤلاء. أما اليوم فيتمتع العمال بالحق في تغيير جهة عملهم من دون إذن صاحب العمل لأن التشريع الجديد لم يعد يتطلب منهم الحصول على شهادة عدم ممانعة بل أصبح بإمكانهم تغيير صاحب العمل في أي وقت ضمن مدة العقد، بعد مهلة إخطار تصل إلى شهرين. ولم يعد العمال الوافدون، بمن فيهم العمال المنزليون، بحاجة إلى مأذونية خروج من صاحب العمل لمغادرة البلاد فيما لا تزال هذه المأذونية تنطبق على عدد محدود جدًا من الموظفين (بنسبة لا تتجاوز خمسة في المائة من القوى العاملة)، وتقتصر على الموظفين من الدرجات العليا.

أدى تفكيك نظام الكفالة إلى زيادة كبيرة في حراك اليد العاملة. جرت الموافقة على 348450 طلب لتغيير جهة العمل بين تاريخ 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2020 و31 آب/أغسطس 2022.² ويولّد حراك اليد العاملة سوق عمل يتيح للعمال العثور على وظائف وظروف عمل تتماشى مع مهاراتهم وتوقعاتهم. وهو يحقّز أصحاب العمل على رفع المعايير من أجل جذب العمال واستبقائهم. وأدت إصلاحات نظام الكفالة إلى الحدّ بشكل كبير من تعرّض المهاجرين للعمل الجبري، والذي نتج عن سيطرة أصحاب العمل المفرطة على حياتهم.

يعود حراك اليد العاملة بالمنفعة على أصحاب العمل والاقتصاد بشكل عام. وبإمكان أصحاب العمل استخدام عمال موجودين على الأراضي القطرية وهذا أيسر إلى تلبية احتياجاتهم منه تكبّد النفقات وخوض المخاطر المحتملة الناشئة عن الاستخدام من الخارج. علاوة على ذلك، فمن خلال السماح بتداول المهارات في سوق العمل، تُطوّر قطر اقتصادًا أكثر تنافسيّة وقائمًا على المعرفة.

سار العمل على إزالة مأذونية الخروج بسلاسة. ومع ذلك، واجه بعض العمال تحديات لدى تغيير جهة العمل، وواجه أصحاب العمل تأخيرًا في استخدام العمال. ويُعزى ذلك بالدرجة الأولى إلى الغموض المتعلق بوجوب أو عدم وجوب الاستحصال على شهادات عدم الممانعة وسط العمال وأصحاب العمل وحتى على مستوى بعض المسؤولين. وفي حين اتخذت وزارة العمل خطوات لتحسين العملية وتوحيدها، إلاّ أنه لا بدّ من بذل مزيد من الجهود على مستوى التواصل. ثانيًا، لم يتوان عدد من أصحاب العمل عديمي الضمير عن الانتقام من العمال الذين تقدموا بطلبات لتغيير جهة عملهم. واتخذ الانتقام شكل تهديد بالترحيل أو إلغاء تراخيص الإقامة أو توجيه تهمة بالهروب. باستطاعة العمال التغلّب على هذه التهديدات، ولكنّ هذا غالبًا ما يُترجم إلى عملية بيروقراطية تستغرق وقتًا طويلًا ويكون لها تأثير رادع على الآخرين الراغبين في تغيير جهة عملهم لولا هذه التعقيدات.

أبرز البيانات والحقائق



² يتعيّن على العمال التقدم بطلب لتغيير جهة العمل لدى وزارة العمل. يعكس العدد أعلاه، عدد الطلبات التي جرت الموافقة عليها. في بعض الحالات، يُمكن أن يكون العامل قد غيّر جهة عمله غير مرّة. ورُفّض أكثر من 183 ألف طلب في المدة نفسها لأسباب مختلفة.

2 اعتماد حدٍّ أدنى للأجور

قطر هي الدولة الأولى في المنطقة التي تقرّ حدًّا أدنى غير تمييزي للأجور ينطبق على جميع العمال بغض النظر عن جنسيتهم ومهنتهم، بمن فيهم العمال المنزليون.



دخل قانون الحد الأدنى للأجور حيز التنفيذ في شهر آذار/مارس 2021، وهو يتميز بتحديد الحد الأدنى للأجر الأساسي الشهري بقيمة 1000 ريال قطري (275 دولارًا أمريكيًا)، وهو ينص على أنه يجب على أصحاب العمل توفير سكن وطعام لائقين، أو بدلات شهرية لا تقل عن 500 ريال قطري (137 دولارًا أمريكيًا) للسكن و300 ريال قطري (82 دولارًا أمريكيًا) للطعام.

إنّ الحد الأدنى للأجور كناية عن أداة تهدف إلى حماية العمال من الأجور المنخفضة غير المبررة. رفع القانون الأجر الأساسي إلى عتبة الحد الأدنى الجديد لحوالي 280 ألف عامل أو 13 في المائة من مجموع اليد العاملة، ناهيك عن أنّ عددًا كبيرًا من العمال لحظوا زيادةً في أجورهم الإجمالية بفعل المعايير الجديدة المتبعة لناعية بدلات الطعام والسكن.

إنّ تحديد الحد الأدنى للأجور عملية تتضمن تعديلاتٍ تدريجيّةً. كان إنشاء لجنة الحد الأدنى للأجور في القانون إجراءً أساسياً لدعم استدامة سياسة الحد الأدنى للأجور.

قدّمت منظمة العمل الدولية لحكومة قطر إرشاداتٍ حول مبادئ تحديد الحد الأدنى للأجور وفقًا لمعايير العمل الدولية، وأجرت بحثًا، وتحليلًا للسياسات. تعزز منظمة العمل الدولية خمسة مبادئ واردة في اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، رقم 131 (1970) وهي (1) تطبيق واسع النطاق بهدف تغطية أكبر عدد ممكن من العمال؛ (2) التشاور مع العمال وأصحاب العمل وأصحاب المصلحة المعنيين؛ (3) إقامة توازن بين العوامل الاقتصادية واحتياجات العمال وأسراهم؛ (4) التعديل الدوري للحد الأدنى للأجور؛ و(5) تدابير لضمان التنفيذ.

خلّص تحليل البيانات المتوفرة من نظام حماية الأجور (مراجعة الفقرة 3) ومصادر أخرى إلى وجود درجة عالية من الامتثال لهذا التشريع. ولكن ذلك لا ينفي استمرار التحديات المتعلقة بحماية الأجور على نطاق أوسع. وسيجري تناول هذه التحديات في الأقسام اللاحقة. توصي منظمة العمل الدولية بإجراء مراجعات منتظمة لتعديل الحد الأدنى للأجور في قطر في المستقبل، بالتشاور مع العمال وأصحاب العمل والخبراء.

أبرز البيانات والحقائق

سجّل 280000 عامل زيادة في أجورهم لتصل إلى عتبة الحد الأدنى الجديد في الأشهر السبعة الأولى بعد دخول الحد الأدنى الجديد للأجور حيز التنفيذ.



81%

يحوّل العمال ذوو الأجور الأدنى نسبة 81 في المائة من أجورهم إلى بلدانهم لإعالة أسرهم.

1st

أول قانون للحد الأدنى للأجور في المنطقة ينطبق على جميع الجنسيات والمهنة بمن فيهم العمال المنزليون؛ وأول قانون يلحظ الحد الأدنى لبدل الطعام وبدل السكن.

3 تعزيز نظام حماية الأجور

يُعدُّ نظام حماية الأجور في قطر أداة أساسية لمراقبة حصول العمال على أجورهم. لعب النظام دورًا مهمًا في الحدِّ من تجاوزات الأجور ومعالجة المنازعات المتعلقة بها.



بموجب نظام حماية الأجور، الذي استحدث في عام 2015، يتعيّن على جميع أصحاب العمل في القطاع الخاص تحويل أجور موظفيهم عن طريق المصارف القطرية ما يتخلو وزارة العمل بعدئذ مراقبة التحويلات.

عام 2019، طالب كلٌّ من منظمة العمل الدولية ووزارة العمل بإجراء تقييم مستقل لنظام حماية الأجور. يُعتبر إصدار هذا التقرير (من بين أمور أخرى) دليلاً على الالتزام بالشفافية، وتصميمًا على مواصلة تعزيز تدابير حماية الأجور - ورغبة في مشاركة الخبرات التي قد تعود بالمنفعة على البلدان التي تتبّع أنظمة مماثلة.

يتضمّن التقرير سلسلة من التوصيات بشأن الترجمة الأفضل لنظام حماية الأجور على الأرض، ناهيك عن السبيل إلى تعزيز فعالية جهود حماية الأجور. عملت الحكومة على تنفيذ العديد من التوصيات، بما في ذلك تعزيز قدرة وحدة نظام حماية الأجور على رصد الانتهاكات بشكل أفضل، ومنها عدم الالتزام بالحدّ الأدنى للأجور، وعدم دفع البدلات، والاقتطاعات غير القانونية.

ومن النتائج الأخرى التي خلص إليها التقييم المستقل أنّ بعض الشركات الصغيرة الحجم عانت لكي تتسجّل في النظام. فجرى مذاك إعداد مواد إعلامية للتوضيح وأدخلت تعديلات تقنية عززت سهولة استخدام المنصة فاستهدف عدد أكبر من الشركات والعمال. وجرى تسجيل ما مجموعه 96 في المائة من العمال المؤهلين و94 في المائة من الشركات في نظام حماية الأجور في عام 2020، أي بزيادة من 58 في المائة و78 في المائة تبعاً عام 2019. ومع ذلك، وفقاً لنتائج المسح الأخير، لا تزال نسبة 11 في المائة من العمال تتقاضى رواتبها نقدًا.

وكانت وحدة نظام حماية الأجور (WPS) أسرع في فرض الحظر على الشركات بسبب الانتهاكات، ومنعتها من تلقي خدمات وزارة العمل مثل تجديد تصاريح العمل أو تعيين عمال جدد. وفي شهر كانون الثاني/يناير 2020، فرضت وحدة نظام حماية الأجور حظراً على 588 شركة، بينما وصل العدد إلى 8756 في شهر حزيران/يونيو 2020 في ظلّ تأثير قيود جائحة كوفيد-19. وتُحال المخالفات إلى الشرطة وجرى كذلك تشديد عقوبة عدم سداد الأجور وصلت إلى السجن لمدة عام واحد وإلى دفع غرامة قصوى قدرها 10000 ريال قطري (2750 دولاراً أمريكياً).

على الرغم من هذه الإجراءات، فإنّ السبب الأساسي للشكاوى المقدمة من العمال إلى وزارة العمل تتعلق بعدم سداد الأجور والمستحقات. ترد في الفقرة الرابعة التدابير الواجب تطبيقها لضمان تعزيز فعالية الوصول إلى العدالة.

أبرز البيانات والحقائق

يُساعد نظام حماية الأجور على الحدّ من انتهاكات الأجور وهو بمثابة دليل واضح لتعقّب الرواتب يُساعد على حلّ المنازعات بشأن الأجور.



94%

نسبة 94 في المائة من الشركات مسجلة في نظام حماية الأجور عام 2020 أي بزيادة من نسبة 78 في المائة عام 2019.



1,66 Million

1.66 مليون من أصل 1.71 مليون عامل يستوفون شروط القيد مسجلون في نظام حماية الأجور.

4 تحسين الوصول إلى العدالة

ساهمت منصة وزارة العمل الإلكترونية في تعزيز قدرة العمال على تقديم الشكاوى. ينصبّ التركيز الآن على الكفاءة، وتقليص الوقت بين تقديم الشكاوى واستلام الأجور والمستحقات.



في غضون سنوات قليلة، جرى إصلاح قنوات تقديم الشكاوى ومعالجتها. وأنشئت منصة شكاوى عبر الإنترنت عام 2021، وهي تتضمن قناة المبلغين الذين لا يكشفون عن هويتهم. ونتيجةً لذلك، زاد عدد الشكاوى إلى أكثر من الضعف. بين شهري تشرين الأول/أكتوبر 2021 وتشرين الثاني/أكتوبر 2022، جرت معالجة نسبة 67 في المائة من الشكاوى قبل مرحلة التوفيق أو في خلالها، مع إحالة الشكاوى العالقة إلى لجان تسوية المنازعات العمالية - المشابهة لمحاكم العمل المختصة.

تواصل منظمة العمل الدولية دعم جهود الوزارة لتعزيز كفاءة المؤسسات ذات الصلة - التي لا تزال جديدة نسبيًا - بما في ذلك لجان تسوية المنازعات وصندوق العمال. فضلًا على ذلك، يتلقّى مكتب مشروع منظمة العمل الدولية القضايا من العمال، من عن طريق الزيارات الشخصية وعبر البريد الإلكتروني والمكالمات الهاتفية ووسائل التواصل الاجتماعي. وتحيل منظمة العمل الدولية هذه الحالات إلى وزارة العمل وعمل على متابعتها. وزوّد تلقّي الحالات منظمة العمل بمعرفة مباشرة بالتحديات اليومية التي يواجهها العمال، ما أدى دورًا حاسمًا في صياغة نصائح دقيقة بشأن السياسات والإجراءات.

كان على النظام التعامل مع عدد كبير من الشكاوى، ليس فقط بفعل تنامي القدرة على الوصول إلى العدالة، ولكن بسبب جائحة كوفيد-19. كذلك. ففي عامي 2020 و2021، كافح العديد من الشركات لدفع الأجور والمستحقات للعمال، ما أدى إلى ارتفاع في عدد الشكاوى. وفي الوقت نفسه، لم تتمكن المحاكم من الانعقاد بسبب بروتوكولات الإغلاق. لا تزال لجان تسوية المنازعات تعالج القضايا المتراكمة، وقد زاد عدد المحاكم من ثلاثة إلى خمسة في شهر تشرين الثاني/نوفمبر.

زادت منصة الشكاوى الجديدة من القدرة على الوصول إلى البيانات، ولأن نظام حماية الأجور يراقب المدفوعات إلكترونياً، فإنّ معظم القرارات التي اتخذت (84 في المائة في 2021-2022) جاءت لصالح العمال. وسُجّلت زيادة كبيرة في المبلغ المدفوع من صندوق دعم وتأمين العمال بين عامي 2021 و2022. ومع ذلك، تتواصل الحاجة إلى تحسين التواصل مع العمال بشأن وضع قضاياهم، ومعالجة هذه الأخيرة بطريقة أكثر منهجية وفي الوقت المناسب.

أبرز البيانات والحقائق

في عام 2020، ورد أكثر من 11700 شكاوى إلى وزارة العمل، وارتفع هذا العدد إلى أكثر من 24600 شكاوى في عام 2021.



اعتبارًا من شهر أيلول/سبتمبر 2022، سدّد صندوق دعم وتأمين العمال مبلغًا يفوق الـ 320 مليون دولار أمريكي للعمال.



في غضون ثلاث سنوات، قدّم مكتب مشروع منظمة العمل الدولية الدعم إلى 11000 عامل لمعالجة قضاياهم مع وزارة العمل.

5 تعزيز الحوار الاجتماعي

الحوار الاجتماعي أداة أساسية لتعزيز العدالة الاجتماعية والحكم الرشيد. يجري في قطر، إنشاء براعم هياكل للحوار الاجتماعي في المؤسسات وعلى مستويات أخرى.



ما من نقابات عمالية مستقلة في قطر. في بداية مشروع التعاون التقني، جرى الاتفاق على إنشاء منصات تدريجية لتمثيل العمال، تبدأ على مستوى المؤسسة.

تُشكل اللجنة المشتركة السبيل الرئيسي للحوار الاجتماعي داخل الشركات وهي تضم ممثلي أصحاب العمل والعمال لمناقشة القضايا المتعلقة بالعمل وتفاذي المنازعات في مكان العمل أو فصلها. عام 2019، اعتمد تشريع يضع قواعد إجراء الشركات لانتخابات ممثلي العمال في اللجان. هذا التشريع، الذي يسمح بانتخاب ممثلين للعمال المهاجرين، هو الأول من نوعه في المنطقة.

أنشأت وزارة العمل وحدة التعاون في مكان العمل لتعزيز اللجان المشتركة ودعمها. اعتبارًا من شهر تشرين الأول/أكتوبر 2022، بلغ عدد الشركات الخاصة والهيئات العامة التي أنشأت لجانًا مشتركة 70، وتلقت عشرات الشركات الأخرى التدريب - بهدف إجراء الانتخابات في نهاية المطاف. تأسست اللجان المشتركة في طيفٍ من القطاعات ومنها البناء والصيانة، وتصميم الحدائق، وخدمات التزويد بالأطعمة، والتنظيف والضيافة، والتصنيع، والنقل.

تلقى ممثلو العمال والإدارة في اللجان المشتركة تدريبًا من وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية على خمس وحدات: (1) أدوار أعضاء اللجان ومسؤولياتها؛ (2) حقوق مشاركة الموظف؛ (3) آليات التظلم؛ (4) التمييز؛ و(5) العنف والتحرش في العمل. وتتلقى الشركات الدعم لتعزيز سياساتها في ما يتعلق بإجراءات الشكاوى، على صعيد المثال.

بالإضافة إلى اللجان على مستوى المؤسسات، يجري العمل على الترويج للجان تشاور المركزية (CLMCs) بين عملاء الحكومة والمجموعات القطاعية. أنشئت أول لجنة تشاور على المستوى القطاعي في قطاع الضيافة، ضمت ممثلين للعمال وأصحاب العمل من 12 فندقًا، بدعمٍ قويٍّ من اللجنة العليا للمشاريع والإرث (SC). ولدى مؤسسة قطر (QF) كذلك لجنة تشاور مركزية للمقاولين في مواقع العمل التابعة لها. تعمل هذه اللجنة على تطوير مبادئ توجيهية لنشاطات التقييم التي يقودها العمال للخدمات الاجتماعية التي يوفرها المقاولون، لاستكمال عمليات التدقيق المنتظمة التي تُجرى بتكليف من مؤسسة قطر.



على المستوى الوطني، أنشئ منتدى تعاون في شهر آب/ أغسطس 2019 لتشجيع التشاور بين وزارة العمل وأصحاب العمل وممثلي العمال المنتخبين بشأن سياسات وإجراءات العمل. وشارك الأعضاء، الذين من ممثلين للهيئات العامة ولجنة تشاور، سلسلة من الندوات عبر الإنترنت نظمها منظمة العمل الدولية التي عرضت على المشاركين منصات الحوار الاجتماعي الوطنية في أيرلندا وهولندا وجنوب أفريقيا وتونس. واسترشدت خطة تعاون الاستراتيجية الأولى بهذه المعلومات.

على المستوى الدولي، منذ عام 2018، عُقدت اجتماعات نصف سنوية بين الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) والاتحادات النقابية العمالية (GUFs) ووزارة العمل ومنظمة العمل الدولية. وتتضمن الاتحادات النقابية العمالية الاتحاد الدولي لعمال البناء والأشغال الخشبية (BWI)، والاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF)، والاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، واتحاد يوني غلوبل Global UNI. تتيح هذه الاجتماعات فرصة مهمة لتبادل المستجدات والتحديات، كما ولتسليط الضوء على أولويات النقابات للأشهر الستة اللاحقة. وبالإضافة إلى الاجتماع المشترك مع النقابات العمالية الدولية، تجري متابعة العديد من الأولويات الثنائية بين النقابات والحكومة والمؤسسات القطرية. عام 2022، وقّعت وزارة العمل على مذكرتي تفاهم مع الاتحاد الدولي لعمال النقل والاتحاد الدولي لعمال البناء والأشغال الخشبية. وتنصّ مذكرتنا التفاهم على حماية حقوق العمال في قطاعي النقل والبناء في السنتين المقبلتين.

وئيّسر منظمة العمل الدولية الاجتماعات بين غرفة تجارة وصناعة قطر ووزارة العمل والمنظمة الدولية لأصحاب العمل.

يُشكّل هذا النموذج - المتمثل ببناء اللجان وتعزيز صوت العمال على مستوى المؤسسة وعلى الصعيدين القطاعي والوطني - حتمًا عملية تدريجية. وتتمثل الخطوة التالية في الانتهاء من دراسة بشأن إمكانية جعل اللجان المشتركة إلزامية للشركات ذات الحجم المعين. من المهمّ كذلك توضيح مساهمة الحوار الاجتماعي في تحقيق مكاسب للعمال، ولأصحاب العمل وللحكومة.

أبرز البيانات والحقائق

تتوفر حاليًا لجان مشتركة في 70 شركة،
يعمل فيها أكثر من 50000 موظف.



1st

الدولة الأولى
في منطقة الخليج فيها ممثلون
منتخبون للعمال المهاجرين.



يمثّل أكثر من 600 عامل
زملاءهم في اللجان المشتركة.



6 تعزيز تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنيّتين

عملت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية عن كثب على تطوير القانون والسياسة والأنظمة وتعزيز قدرة المفتشين وحملات التواصل، بما في ذلك اتخاذ التدابير الرامية إلى الحفاظ على سلامة العمال وأماكن العمل في خضمّ جائحة كوفيد-19.



في شهر نيسان/أبريل 2019، اعتمدت سياسة وطنية لتفتيش العمل مع التركيز على التخطيط الاستراتيجي القائم على الأدلة، لزيادة الكفاءة وتحقيق الامتثال المستدام للمعايير الوطنية والدولية. واستندت هذه السياسة إلى تقييم لنظام تفتيش العمل في قطر، أجرته وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية.

واعتمدت وزارة العمل ووزارة الصحة العامة سياسة وطنية بشأن السلامة والصحة المهنيين، بدعم من منظمة العمل الدولية. ونُشرت السياسة في شهر تشرين الأول/أكتوبر 2020، بعد سلسلة من المشاورات بين الجهات الحكومية، وممثلي أصحاب العمل والعمال. وهي مبنية على مبادئ الوقاية والتحسين المستمر في تقييم ومعالجة الأخطار في مكان العمل، وتعزيز ثقافة السلامة والصحة على الصعيد الوطني. تحدّد السياسة خمسة مجالات عمل رئيسية:

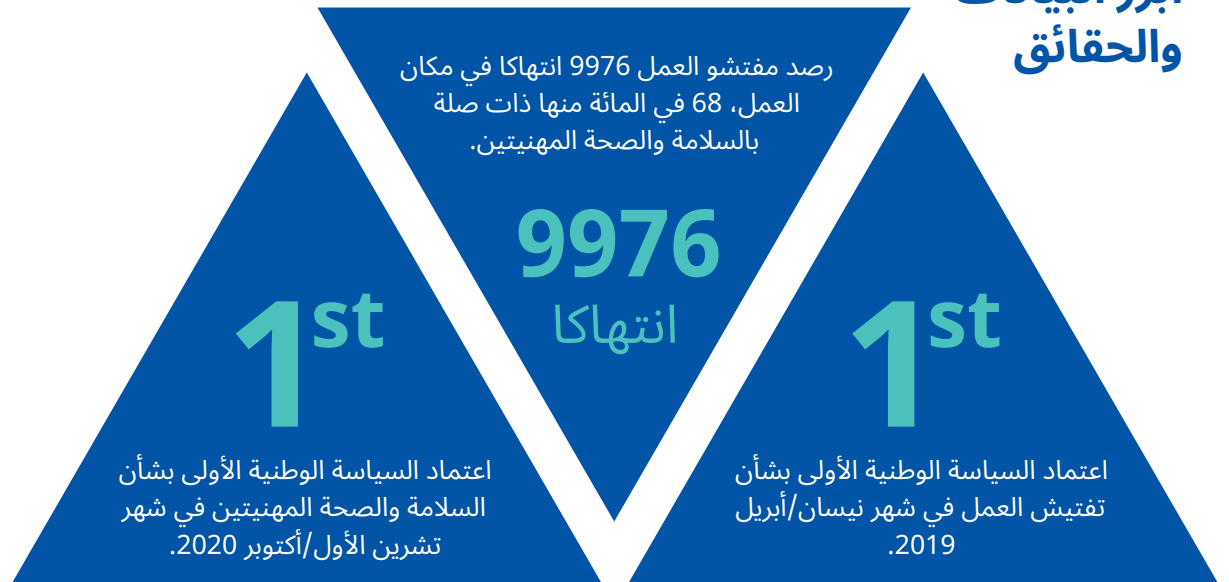
- إنشاء آليات تنسيق لتعزيز تبادل أفضل الممارسات.
- تطوير أنظمة لتجميع وتحليل الإحصاءات المتعلقة بالحوادث المهنية.
- تنسيق وتحديث تشريعات ومعايير السلامة والصحة المهنيين بانتظام.
- تقديم خدمات الصحة المهنية التي تركز على الوقاية.
- ضمان الوصول الواسع إلى التعليم والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنيين.

بين العامين 2019 و2022، تلقى مفتشو العمل تدريباً على قانون العمل، والعمل الجبري والاتجار بالبشر، والتحقيق في الحوادث، والصحة والسلامة المهنيين في قطاع البناء والنهج المراعية للمنظور الجنساني في تفتيش العمل. في عام 2022، صممت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية وحدة تدريب بالواقع الافتراضي تعمل على إعادة إنشاء موقع بناء وتحفيز التعلّم عن الصحة والسلامة المهنيين. كما تعرّفت إدارة تفتيش العمل على الأنظمة والأساليب المعتمدة في العديد من البلدان، بما في ذلك أستراليا وهولندا والبرتغال والسويد والمملكة المتحدة والولايات المتحدة.

نقّدت إدارة تفتيش العمل حملات مستهدفة استجابة للأولويات المحددة. وشمل ذلك حملات لضمان الامتثال للتشريعات بشأن الإجهاد الحراري، والمساكن المشتركة. وقد أطلقت هذه الحملات كجزء من الاستجابة لجائحة كوفيد-19، ولرصد الأسباب الرئيسية للإصابات المهنية. وتذكي هذه الإجراءات الوعي بين أصحاب العمل والعمال، وتحسّن جودة عمليات تفتيش العمل، مع ضمان تطبيق قوانين العمل في مكان العمل. تنشر وزارة العمل الآن جهود التفتيش، بوتيرة شهرية، وهو جانب مهمّ لتعزيز الامتثال عن طريق ردع أصحاب العمل الذين ينتهكون القانون.

إن تعزيز قدرات مفتشي العمل من الذكور والإناث هو جهد مستمر. علاوة على ذلك، تتبلور فرص لمواصلة تحديث مفتشية العمل من خلال المزيد من المناهج المستندة إلى البيانات والاستراتيجية. وتنتظر وزارة العمل في إمكانية إنشاء معهد السلامة والصحة المهنيين لدعم التنسيق وإقامة ورش التدريب وإجراء البحوث ذات المنحى العملي.

أبرز البيانات والحقائق



7 خطوات للتخفيف من الإجهاد الحراري

اعتمد تشريع جديد للتخفيف من الإجهاد الحراري الذي يُمثّل إحدى أولويات الصحة والسلامة المهنتين بالنظر إلى حجم القوى العاملة في المهن التي تتعرض لظروف قاسية في فصل الصيف. ساهم ذلك في تقليل عدد المرضى الذين أُدخلوا العيادات جراء إصابتهم باضطرابات ناشئة عن الحرارة.



عام 2021، اعتمد قرار وزارتيّ لتمديد الفترة التي يحظر فيها العمل في الأماكن المكشوفة في فصل الصيف. في السابق، كان لزاماً وقف العمل في الأماكن المكشوفة بين الساعة 11:30 صباحاً و 3 من بعد الظهر من تاريخ 15 حزيران/يونيو إلى تاريخ 31 آب/أغسطس. أما اليوم فقد أصبح العمل محظوراً، بين الساعة 10 صباحاً و 3:30 مساءً من 1 حزيران/يونيو إلى 15 أيلول/سبتمبر. العدد الإجمالي لساعات العمل المحظورة أعلى بكثير بالمقارنة مع أي بلد آخر في المنطقة. بالإضافة إلى ذلك، يقضي التشريع الجديد بتوقف النشاطات في جميع أماكن العمل المكشوفة عندما يزيد مؤشر الحرارة لجهاز البصيلة الرطبة الكروية WGBT على 32,1 درجة وهو يحتسب درجة الحرارة والرطوبة وحرارة الهواء والحرارة الإشعاعية. ويتعيّن على الشركات كذلك إجراء تقييم خاص بأخطار الإجهاد الحراري، تأخذ بالاعتبار والظروف وأشكال العمل المختلفة في مواقع العمل المكشوفة.

وجدير بالذكر أن الفحوصات الطبية السنوية أصبحت ضرورية للعاملين في الأماكن المكشوفة للتأكد من تكليف الأشخاص الأكثر عرضة للاضطرابات المرتبطة بالحرارة بمهام مناسبة أو اتخاذ تدابير تخفيف إضافية لهم. المجال المتبقي للتدخل هو تحديد الفحوصات الطبية التي يجب إجراؤها كجزء من الفحص الطبي السنوي. يمكن للجنة العليا للمشاريع والإرث، وأشغال، وعيادات الهلال الأحمر القطري (QRCS) والمؤسسات الأخرى التي تجري فحوصات مماثلة مشاركة خبرتها في هذا المجال.

ولدعم الامتثال للتشريع الجديد، وضعت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية دليلاً لأصحاب العمل ورفعت الوعي بين العمال وأصحاب العمل. وأدت حملة تفتيش العمل في عام 2021 إلى وقف العمل في 338 موقع عام 2021 و463 موقع عام 2022 بسبب انتهاك اللائحة الجديدة الخاصة بساعات العمل المحظورة. تُظهر البيانات أنّ عدد الأشخاص الذين زاروا العيادات الأربع للهلال الأحمر القطري لإصابتهم باضطرابات مرتبطة بالإجهاد الحراري بلغ 351 حالة عام 2022 مقارنة بـ 620 حالة عام 2021 (بعد إقرار القانون الجديد) و1320 حالة عام 2019 و1520 عام 2020.

تستند التعديلات القانونية هذه إلى توصيات دراسة مهمّة حول تأثير الإجهاد الحراري في العمال. أُجري البحث على يد فريق من جامعة نيساليا في اليونان بتكليف من منظمة العمل الدولية ووزارة العمل واللجنة العليا للمشاريع والإرث. وتعدّ هذه الدراسة الأكبر من نوعها، إذ شملت أكثر من 5500 ساعة عمل، وساهمت في إثراء المعرفة العالمية في هذا المجال.

بالنظر إلى الاهتمام الدولي الذي يولي الآن للإجهاد الحراري المهني، فإن قطر في وضع جيّد لمشاركة تجربتها مع البلدان الأخرى. وفي الوقت نفسه، الحاجة ملحة لمواصلة تعزيز التدابير بهدف ضمان التنفيذ الفعّال للتشريعات. ومن الأمثلة على ذلك كيف طلبت وزارة العمل عام 2022 أن تستخدم خدمات التوصيل السيارات بدلاً من الدراجات النارية في خلال الساعات المحظورة.

أبرز البيانات والحقائق



8 تعزيز الاستخدام العادل

يدفع العديد من المهاجرين رسوم استخدام، وينخدع الكثير منهم بشأن ظروف عملهم في أثناء عملية الاستخدام. اتُّخذ عدد من التدابير للبدء في معالجة هذه التحديات، على الرغم من أن التحدي لا يزال موجودًا.



إنّ تسديد العمال المهاجرين ذوي الأجور المتدنية لرسموم الاستخدام هو ممارسة رائجة. وعلى الرغم من سنّ العديد من بلدان المنشأ والمقصد تشريعات لحظر رسوم الاستخدام والتكاليف ذات الصلة بها وتحديد سقف لها، لا يزال التحدي قائمًا. ويمكن أن تضع الديون المتكبدة العمّال في مواقف ضعف. ينصّ القانون القطري على أنه لا ينبغي على العمال دفع رسوم الاستخدام، لكنّ دراسة استقصائية حديثة بيّنت أنّ 54 في المائة من العمال ذوي الأجور المنخفضة يدفعون مقابل المجيء إلى قطر. وهذه الممارسة شائعة حتى في وسط الشركات التي تسدّد أتعاب وكالات الاستخدام. ويُعزى ذلك إلى القصور في الإشراف والتعقيد على مستوى إجراءات العناية الواجبة عبر سلسلة الاستخدام.

أنشأت حكومة قطر 14 مركزًا لتأشيرات قطر (QVCs) في 6 دول منذ عام 2019. وقد أدّت هذه المراكز دورًا مهمًا في معالجة قضايا الاستخدام غير العادل. وتوفّر مراكز تأشيرات قطر بشكل أساسي خدمات شاملة تشمل البتّ في التأشيرات واستكمال الاختبارات الطبية الإلزامية. في هذه المراكز، يتلقّى العمال عقود العمل ويوقعون على تلك العقود الملزمة قانونًا في قطر ما يقلل من فرص الخداع واستبدال العقود.

نظّمت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل تدريبًا على قوانين العمل في قطر لموظفي مراكز تأشيرات قطر المسؤولين عن تسهيل توقيع عقود العمل، لتمكينهم من شرح شروط الاستخدام للعمال بشكل أفضل. وسهّلت منظمة العمل الدولية كذلك سلسلة من المشاورات بين وزارة العمل ووزارة الداخلية والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني في بلدان المنشأ لمناقشة تحديات الاستخدام العادل ودور مراكز تأشيرات قطر.

ونفّذ برنامج تجريبي لاختبار تطبيق الاستخدام العادل، يغطي سلسلة الاستخدام كلّها، من القرى في بنغلاديش إلى مواقع البناء في قطر. وأظهر تقييم تأثير المشروع التجريبي أن العمال المستخدمين بعد التدخل سدّدوا 268 دولارًا أمريكيًا كبديل استخدام مقارنة بـ3408 دولارًا أمريكيًا لأولئك الذين جرى استخدامهم قبل اعتماد أي سياسات وإجراءات للاستخدام العادل من صاحب العمل. وأفاد 93 في المائة من العمال الذين جرى استخدامهم بعد البرنامج التجريبي بعدم تكبّدهم أي ديون بعد وصولهم إلى قطر. والعمل جارٍ على تعميم الدروس المستخلصة من البرنامج التجريبي بين أصحاب العمل لتبيان إمكانية دمج ممارسات الاستخدام العادلة في عملياتهم.



وبهدف تحسين ممارسات الاستخدام في القطاعات الرئيسية، قامت الحكومة بالتعاون مع غرفة تجارة وصناعة قطر (QCCI) ومنظمة العمل الدولية ومعهد حقوق الإنسان والأعمال (IHRB) بنشر أداة إرشادية لمساعدة الفنادق على تعزيز الاستخدام والتوظيف العادلين. وتتضمن الأداة إرشادات خاصة بالقطاع بشأن طريقة التعامل مع جهات الاستخدام، ولوائح مرجعية مباشرة وأمثلة على الممارسات الجيدة. وقد انتهى العمل على تكييف هذه الأداة الإرشادية لقطاعات أخرى في قطر ومن المقرر تعميمها على الشركات في مختلف القطاعات بالتعاون مع غرفة تجارة وصناعة قطر. وعقدت منظمة العمل الدولية جلسات توعية تمحورت حول كيفية توخي العناية الواجبة في نشاطات الاستخدام في قطاعي الضيافة والأمن.

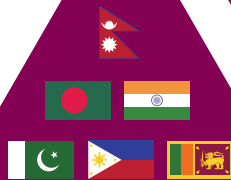
وأظهرت إدارة الاستخدام في وزارة العمل استعدادًا متزايدًا لإنفاذ لوائح الاستخدام، مع إغلاق 45 وكالة استخدام غير ممتثلة عام 2022، ولكن لا تزال الدرب طويلة. تقوم الوزارة بدعم من منظمة العمل الدولية بتقييم النظام الحالي لترخيص وكالات الاستخدام الخاصة ومراقبتها. وستساهم هذه الجهود في تعزيز الدور المنوط باليات الإنفاذ لتعزيز الاستخدام العادل للعمال.

وتحقيقًا لتكافؤ الفرص بين الشركات، ساعد مكتب مشروع منظمة العمل الدولية في قطر في إعداد وإدارة ورش عمل منتظمة مع المؤسسات العامة لتوثيق الممارسات الجيدة والبحث في سبل تضمين الاستخدام العادل وظروف العمل في إجراءات الاشتراء الخاصة بهم. ويتوفر في إطار ممارسات المشتريات العامة مجال لتغيير الهياكل والحوافز التي تدفع العمال إلى تسديد رسوم الاستخدام، نحو مطالبة مقدمي العطاءات بتقديم معلومات مفصلة عن كيفية استخدام العمال، بما في ذلك إبراز اتفاقيات الخدمة الموقعة مع وكالات الاستخدام، أو مطالبتهم بتقديم العروض المالية مع بنود استخدام تفصيلية متعلقة بالاستخدام العادل. وأفضت هذه المناقشات أيضًا إلى مشروع تجريبي مبتكر مع هيئة الأشغال العامة في قطر، «أشغال»، فطلب من المقاولين المحتملين تقديم شهادة امتثال من نظام حماية الأجور ضمن عروضهم.

وزارة العمل عضو في اللجنة الاستشارية لمبادرة الاستخدام العادل لمنظمة العمل الدولية، وتستخدم هذه المنصة لمشاركة تجربتها، وللإطلاع على الممارسات الجيدة من البلدان الأخرى.

أبرز البيانات والحقائق

عام 2022 جرى إغلاق 45 وكالة استخدام
لعدم امتثالها لأحكام القانون.



14 مركزًا لتأشيرات قطر
في بنغلاديش، والهند، ونيبال،
وباكستان، والفلبين، وسريلانكا،
تساهم في تعزيز شفافية
عملية الاستخدام.

أظهر البرنامج التجريبي
للاستخدام العادل الذي طُبّق
على ممر بنغلاديش وقطر إمكانية
خفض رسوم الاستخدام، بنسبة تصل
إلى 92 في المائة.



9 العمل المنزلي

ينص قانون العام 2017 بشأن المستخدمين في المنازل على حقوق ومسؤوليات العمال المنزليين وأصحاب العمل. ومع ذلك، لا تزال التحديات قائمة لتطبيق الإطار القانوني، بفعل الطبيعة الفريدة لعلاقة العمل ودرجة الوعي المحدود بين العمال المنزليين وأصحاب العمل.



إنّ العمال المنزليين في قطر اليوم، رجالاً ونساءً، مشمولون بالقانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل. ومع تنامي حجم مشاركة المرأة في القوى العاملة والتغيّرات الديموغرافية، من المتوقع أن يستمر قطاع العمل المنزلي في قطر في النمو. على مدى السنوات القليلة الماضية، نُقّدت قطر العديد من الإصلاحات العمالية لحماية حقوق العمال المهاجرين، بمن فيهم العمال المنزليون. وأبرز هذه الإصلاحات ما يتعلق بإلغاء مأذونية الخروج وحراك اليد العاملة ومراكز تأشيرات قطر والوصول إلى العدالة.

اعتمدت وزارة العمل نسخةً مُنقّحة من عقد العمل الموحد للعمال المنزليين في عام 2021 لمواءمة حقوق العمال المنزليين مع حقوق موظفي القطاع الخاص الآخرين في ما يتعلق بتسديد بدل ساعات العمل الإضافية وإنهاء الاستخدام واستحقاقات الإجازة المرضية. يوقّع العمال المنزليون المهاجرون إلى قطر من بنغلاديش والهند ونيبال وباكستان وسريلانكا الآن عقد العمل الخاص بهم، بناءً على العقد الموحد المعدل، في مراكز تأشيرات قطر قبل مغادرتهم. وشكّل تعزيز الوعي استراتيجية رئيسية لتعزيز العمل اللائق في قطاع العمل المنزلي. فقد قامت الوزارة بنشر وتوزيع كتيّب اعرف حقوقك للعمال المنزليين في قطر بـ 12 لغة ودليل توظيف عمال منزليين أجانب في قطر لأصحاب العمل بلغتين. بالإضافة إلى ذلك، تواصلت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية للتواصل مع جاليات مختلفة من العمال المنزليين في قطر على النحو الذي سهّله الاتحاد الدولي للعمال المنزليين. وتهدف هذه الاجتماعات إلى زيادة الوعي لدى العمال المنزليين وهي منصة تتيح لهم مشاركة تحدياتهم ومظالمهم.

تضطلع وكالات الاستخدام بدورٍ جوهري. يميل أصحاب العمل والعمال إلى الاعتماد على الوكالات لإدارة عمليات استخدام معقدة. وحتى بعد بدء التوظيف، يؤدّي بعض الوكالات دورًا في إدارة المنازعات التي يمكن أن تنجم عن تباين في التوقعات بين أصحاب العمل والعمال. وتواصل وزارة العمل مع منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الفلبيني في الخارج تعاملها مع وكالات الاستخدام المرخّصة لزيادة إلمامها بالقوانين ذات الصلة وإجراء مطابقة أفضل للوظائف وتوخي العناية الواجبة وتفادي المنازعات.

على الرغم من هذه الجهود، لا يزال العمل اللائق في هذا القطاع يمثل تحديًا. على الصعيد العالمي، ما زال العمل المنزلي لا يحظى بالتقدير: اللوائح الرسمية مجرّاة، وتطبق بشكل يتسم بالقسور على علاقات العمل في المنزل. في قطر، يُشكّل تنظيم ساعات العمل - وحقوق العامل في يوم إجازة أسبوعيّ مدفوع الأجر، على النحو المنصوص عليه في القانون الوطني - تحديًا أساسيًا بالنسبة إلى العمال المنزليين. ويبدو واضحًا أنّه يجب إذكاء وعي أصحاب العمل والعمال على حدّ سواء بشأن القوانين، لكنّ السياق يتطلّب أكثر من ذلك، لأنّ التغيير يحتاج إلى تفكيك المواقف والممارسات بشكل جذري.

أبرز البيانات والحقائق



الخطوات المستقبلية: البناء على النجاح

أحرزت قطر تقدّمًا ملحوظًا في إصلاح سوق العمل في السنوات القليلة المنصرمة، بدعم من برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية. وتحقّقت نتائج بارزة حدّدت بوضوح المسار المستقبلي نحو العمل اللائق في اقتصاد تنافسيّ ومتنوّع.



ترمي الإصلاحات إلى تغيير سوق العمل، وتعزيز الحماية الموقرة للعمال والإنتاجية لأصحاب العمل. للعمال الحق في تغيير جهة عملهم أو مغادرة البلاد من دون إذن صاحب العمل؛ لديهم حدّ أدنى للأجور ويحصلون على طعام وسكن لائقين؛ أماكن عملهم أكثر أماناً؛ وصوتهم بات مسموعاً أكثر فأكثر. كل ذلك يؤدي إلى تحفيز القوى العاملة وتعزيز إنتاجيتها.

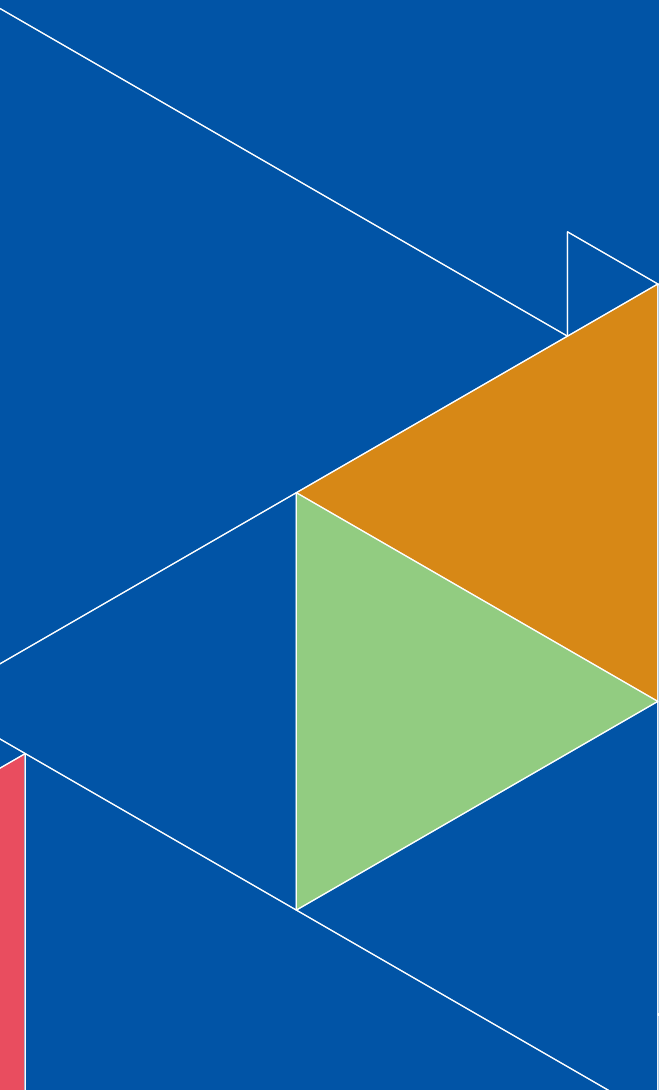
وستساعد إصلاحات العمل الشركات على الاستفادة من مجموعة من العمال الذين يتمتعون بالمهارات والخبرات اللازمة. تُعدّ ظروف المعيشة والعمل الأكثر جاذبية أساسية للتنافس على اجتذاب المهارات في السوق العالمية، وبالتالي التنافس على الاستثمارات الأجنبية. تُعد السمعة المحسّنة التي تأتي من الامتثال لمعايير العمل الدولية عاملاً مهمّاً آخر للشركات والمستثمرين في قطر.

يعترف الجميع بأنّ الجهود لم تصل إلى خواتيمها بعد، وليس هذا الأمر مفاجئاً بالنظر إلى حجم الجهود المطلوبة. فالوقت ضروري لبناء المؤسسات وتغيير الممارسات الراسخة.

ومن بين أبرز الأولويات، الحرص على أن يستفيد جميع العمال وأصحاب العمل من القوانين المتصلة بحراك اليد العاملة. ويجب تعزيز الآليات المتاحة للعمال للتقدم بالشكاوى واسترداد مستحقّاتهم بهدف ضمان الوصول المنصف وفي الوقت المناسب إلى العدالة. ويجب أن يكون العمال المنزليون محميّين بشكل أفضل وتشمل الحماية الحق في العمل والاستراحة.

لقد برهنت دولة قطر عن تصميم في الدفع باتجاه تطبيق برنامج إصلاحات العمل. وسوف تتابع منظمة العمل الدولية وشركاؤها العمل على دعم الإصلاحات بهدف ضمان تقدم الأخيرة المتواصل ونجاحها.





ilo.org/qatar