



تقرير مرحلي عن برنامج التعاون بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية

مكتب منظمة العمل الدولية في قطر

تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢

المحتويات

٣	◀ معلومات أساسية
٤	◀ الدعم ١. سوق العمل وإدارة هجرة اليد العاملة
٤	حراك اليد العاملة
٦	الاستخدام العادل
٦	العمال المنزليون
٧	المساواة والتنوع والشمول في مكان العمل
٧	الحماية الاجتماعية
٧	الانتقال من الدراسة إلى سوق العمل
٨	◀ الدعم ٢. إنفاذ قانون العمل والوصول إلى العدالة
٨	الأجور وحمايتها
٩	الوصول إلى العدالة
١٠	التشريع الخاص بالإجهاد الحراري
١٠	السلامة والصحة المهنية
١١	تفتيش العمل
١٢	الاتجار والعمل الجبري
١٣	◀ الدعم ٣. تعزيز صوت العمال والحوار الاجتماعي
١٣	فضّ المنازعات
١٣	الحوار الاجتماعي
١٤	التعاون مع القطاع الخاص
١٥	◀ الدعم ٤. التعاون الدولي وتبادل الخبرات
١٥	التواصل مع النقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية من بلدان المنشأ
١٥	التبادلات الثنائية مع دول أخرى
١٦	تبادل الخبرات من خلال المنتديات الدولية
١٦	التعاون مع عالم كرة القدم
١٧	التعاون مع الأمم المتحدة

معلومات أساسية

١. في المرحلة الأولى من برنامج التعاون التقني بين الحكومة القطرية ومنظمة العمل الدولية (٢٠١٨-٢٠٢١)، قُدِّمَت تقارير مرحلية سنوية إلى مجلس إدارة المنظمة في دوراته المنعقدة في تشرين الثاني/نوفمبر من الأعوام ٢٠١٨ و ٢٠١٩ و ٢٠٢٠.
٢. وبعد التزام الحكومة القطرية بمواصلة البناء على الإصلاحات الهامة التي شهدتها المرحلة الأولى، وبناء على سلسلة من الاتصالات مع شركاء وطنيين ودوليين آخرين، جرى الاتفاق على إطلاق مرحلة ثانية من البرنامج تمتدّ من تموز/يوليو ٢٠٢١ حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣.
٣. لا تستلزم المرحلة الثانية من البرنامج رفع تقرير سنوي رسمي إلى مجلس الإدارة، غير أنّه جرى الاتفاق على مواصلة إصدار التقرير المرحلي بالصيغة نفسها لاستعراض التطورات والأولويات الأساسية، وذلك من أجل إطلاع الأطراف المعنية على نطاق العمل الواسع الذي يجري حالياً في قطر.
٤. وُضِعَت اللمسات الأخيرة على تقييم مستقل للمرحلة الأولى من برنامج التعاون التقني في شهر حزيران/يونيو من العام ٢٠٢٢، بعد سلسلة من المقابلات والمشاورات واستعراض مُستندي وتحليل للبيانات والمعلومات. فضلاً عن ذلك، شملت المرحلة الثانية من البرنامج دراسة لقابلية التقييم، أُجِزَت في شهر آب/أغسطس من العام ٢٠٢٢. وسمح ذلك للبرنامج بإعادة تقييم الإطار المنطقي ونظرية التغيير من أجل تعزيز أداء البرنامج.
٥. وتماشياً مع الأهداف المحددة في رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ واستراتيجية التنمية الوطنية (٢٠١٨-٢٠٢٢)، تسعى المرحلة الثانية من برنامج التعاون التقني إلى ترسيخ الإنجازات الهامة التي تحقّقت في المرحلة الأولى وتحديد مجالات تعاون جديدة.
٦. يتناول هذا التقرير المرحلي الفترة الممتدة من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١ حتى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢. تلخّص بعض أجزاء التقرير التطورات التي حصلت قبل السنة التقويمية المنصرمة بهدف توضيح السياق العام، ويمكن الاطلاع على معلومات مفصلة حول نشاطاتالنشاطات المنفّذة بين العامين ٢٠١٨ و ٢٠٢١ في التقارير المرحلية السابقة، المتاحة كلها على موقع مكتب منظمة العمل الدولية في قطر^١.
٧. ويغطي هذا التقرير التقدم المحرز على صعيد أولويات البرنامج، وفقاً للدعائم الأربعة التالية:
 - الدعامة ١ - سوق العمل وإدارة هجرة اليد العاملة
 - الدعامة ٢ - إنفاذ قانون العمل والوصول إلى العدالة
 - الدعامة ٣ - تعزيز صوت العمال والحوار الاجتماعي
 - الدعامة ٤ - التعاون الدولي وتبادل الخبرات
٨. إنّ البيانات الإدارية التي يستعرضها هذا التقرير مستخلصة من مصادر تابعة للحكومة القطرية، إلا في حال أشير إلى خلاف ذلك. وتنعكس بعض عناصر هذا التقرير تطورات لا تُعزى حصراً إلى برنامج التعاون التقني بين الحكومة القطرية ومنظمة العمل الدولية، لكنّها أُدرِجَت ضمن هذا التقرير من أجل توفير معلومات سياقية إضافية حول الإصلاحات في قطاع العمل.

◀ الدعامة ١. سوق العمل وإدارة هجرة اليد العاملة

حراك اليد العاملة

٩. في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠، صدر تشريع أصحّ مكوّنًا أساسيا من مكوّنات نظام الكفالة، وسمح للعمال بتغيير جهة عملهم قانونا من دون الحصول على إذن صاحب العمل. وفي الفترة الممتدة بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠ وآب/أغسطس ٢٠٢٢، وافقت وزارة العمل على ما مجموعه ٣٤٨٤٥٥ طلبا لتغيير جهة العمل^٢. وتجدر الإشارة إلى أنّ تعزيز حراك اليد العاملة يعود بالفائدة على كل من العمال وأصحاب العمل – إذ إنّ آلاف أصحاب العمل يستفيدون من استخدام عمال يستوفون شروطهم واحتياجاتهم من سوق العمل المحلي^٣. وفي قراءة مفصلة في عدد العمال الذين غيروا جهة عملهم في هذه المدة، يتبين ما يلي:
١٠. وصل عدد طلبات تغيير جهة العمل المُوافق عليها إلى ٣٤٨٤٥٥ طلبا من أصل ٥٣٢٢٩٠ طلبا مقدّما، فيما وصل عدد الطلبات المرفوضة إلى ١٨٣٨٣٥ طلبا^٤ (انظر الفقرة ١٤ أدناه). ومن المرجّح أنّ عدد العمال الذين غيروا جهة عملهم في السنة الأولى تأثر بجائحة كوفيد-١٩ والقيود المفروضة على استخدام عمال من الخارج في العامين ٢٠٢٠ و٢٠٢١، وكذلك بسبب مواجهة عدد كبير من الشركات ظروفًا صعبة نتيجة الأثر الذي خلّفته الجائحة على أعمالها.
١١. يُشار إلى أنّ ١٦ في المائة تقريبا من إجمالي طلبات تغيير جهة العمل الموافق عليها جاءت من نساء عاملات في القطاع الخاص (علما أنّ نسبة النساء من إجمالي القوى العاملة تبلغ ١٥ في المائة^٥). ويُقدَّر أنّ ما نسبته ٥.٦ في المائة من طلبات تغيير جهة العمل المُوافق عليها قدمها عمال منزليون (من النساء والرجال).
١٢. شهد قطاع البناء أعلى نسب انتقال إلى عمل جديد. ولكن، نظرا إلى أنّ المهنة الفعلية للعامل قد تختلف في واقع الأمر عما دُكر في السجلات الإدارية، فإنّ ذلك يقيد القدرة على تقديم استنتاجات بشأن حراك اليد العاملة على مستوى المهن والقطاعات. ويواصل البرنامج التنسيق مع وزارة العمل لمراجعة تصنيفات المهن المعتمدة حاليا للقطاع الخاص في قطر، من أجل مواءمتها مع التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام ٢٠٠٨، ومع النسخة الأخيرة من الدليل الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني. ومن شأن اعتماد تصنيف وطني موحد للمهن في القطاع الخاص (تستخدمه كل الهيئات الحكومية) أن يسمح بجمع وتحليل بيانات تعكس واقع سوق العمل بعزيم من الدقة.
١٣. على مرّ العام المنصرم، اعتمدت وزارة العمل سلسلة من التغييرات الإجرائية لتحسين مستوى الكفاءة والفعالية في عملية تغيير جهة العمل. فجرى تحديث المنصة التي يستخدمها العمال لتقديم طلبات تغيير جهة العمل من أجل توفير نسخة إلكترونية من هذه الطلبات (بدلا من تحميل نسخة مصورة عن المستند الورقي). ولم تعد الطلبات تستغرق فترات معالجة طويلة كتلك برزت عندما أُطلق النظام للمرة الأولى. كذلك، فإنّ الوزارة في صدد اعتماد إجراءات تشغيل موحدة داخلية لضمان مراجعة طلبات تغيير جهة العمل التي يقدمها العمال بعزيم من الاتساق.
١٤. في بعض الحالات، رفضت وزارة العمل طلبات تغيير جهة العمل. وتشمل الأسباب الرئيسية لرفض الطلبات منع صاحب العمل الجديد من استخدام العمال لعدم تقيده بالقوانين المرعية أو بسبب عدم توفر التصاريح الصحية لتوظيف عمال معينين؛ وورود أخطاء عند تقديم الطلب أو عدم اكتمال الوثائق المطلوبة؛ أو قيام العامل بإلغاء الطلب (بعد العثور على عمل آخر أو القبول بالبقاء لدى صاحب العمل الحالي). في بعض الحالات، استند أصحاب العمل إلى القانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٠ (بشأن إنهاء عقد العمل) لمنع العمال من تغيير جهة عملهم بحجة أنهم طلبوا الانتقال للعمل لصالح منافس مباشر.

٢ للمقارنة، تمكّن ٨٦٥٣ عاملا من تغيير جهة عملهم في العام ٢٠١٨، و١٧٨٤٣ عاملا بين أيلول/سبتمبر ٢٠١٩ وآب/أغسطس ٢٠٢٠. في السنة الأولى بعد اعتماد التشريع الجديد (أي من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠ حتى تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١)، تمكّن ما يزيد على ٢٤٠٠٠٠ عامل من تغيير جهة عملهم. ويعكس الرقم المذكور أعلاه (أي ٣٤٨٤٥٥) عدد الطلبات المُوافق عليها. في بعض الحالات، قد يكون العامل نفسه قد غيّر جهة عمله غير مرة.

٣ يعرض هذا الفيديو القصير، الذي نشرته منظمة العمل الدولية في أيار/مايو ٢٠٢٢، الإنجازات وبعض الأولويات المتبقية في ما يتعلق بتنفيذ إصلاحات العمل في قطر.

٤ يشمل عدد الطلبات المرفوضة طلبات عدّة قدّمها العمال أنفسهم، أي أنّه يمكن للعامل تقديم طلب جديد بعد رفض طلبه.

٥ بناء على بيانات من مسح القوى العاملة لعام ٢٠٢١، جهاز التخطيط والإحصاء.

١٠. في بعض الحالات، يعتمد بعض أصحاب العمل المجتدين من القيم الأخلاقية إلى الانتقام من العمال الذين يريدون تغيير جهة عملهم عبر إلغاء بطاقات الإقامة الخاصة بهم (البطاقة الشخصية القطرية) أو تقديم بلاغات هروب كاذبة بحقهم. لمعالجة هذه المسألة، جرى ربط النظام الإلكتروني لوزارة العمل بالنظام الإلكتروني لوزارة الداخلية في محاولة لمنع أصحاب العمل من اتخاذ خطوات مشابهة بعد تقديم العامل طلبه عبر النظام الإلكتروني لوزارة العمل. كذلك، يضمن ربط النظم الإلكترونية للوزارتين منع أصحاب العمل من إلغاء بطاقة الإقامة الخاصة بالعامل (البطاقة الشخصية القطرية) أو تقديم بلاغ هروب كاذب بحقّه في حال تقديم العامل شكوى لا تزال قيد النظر لدى وزارة العمل. ولتفادي إساءة استخدام النظام عبر تقديم بلاغ هروب شخص كفعل انتقامي، أمرت وزارة الداخلية بتعديل إجراءات بناء على نقاش مع وزارة العمل، يتعيّن بموجبه على صاحب العمل الذي يريد الإبلاغ عن هروب شخص ما تقديم معلومات إضافية، مثل المبالغ المتوجبة على صاحب العمل تجاه العامل، أو تقديم العامل شكوى عمالية، وعنوان سكن العامل، ومعلومات عن أي شهود يمكنهم تقديم إفاداتهم، وتُفرض عقوبة إن تبين أنّ المعلومات المقدّمة غير دقيقة.
١٦. أعادت وزارة العمل تفعيل ٢٨٤ بطاقة شخصية قطرية بين كانون الثاني/يناير وآب/أغسطس ٢٠٢٢ بناء على طلبات خطية من العمال. ويجري حالياً مراجعة عملية تقديم العمال لطلبات إعادة تفعيل البطاقة الشخصية القطرية لجعلها أكثر سهولة وكفاءة للعمال.
١٧. من الواضح أنّه لا بدّ من تغيير الاعتقاد السائد لدى العمال وأصحاب العمل حول ضرورة الحصول على شهادة عدم ممانعة، وعليه، تعمل الوزارة على إعداد دليل للعمال الذين يقدّمون طلبات تغيير جهة العمل. وجرى تحديث المواد الإعلامية المُعدّة عن التشريع الخاص بتغيير جهة العمل باثنتي عشرة لغة (أسئلة شائعة لأصحاب العمل، أسئلة شائعة للعمال، مخطط مراحل تغيير جهة العمل للعمال)، وتُنشرت هذه المواد على نطاق واسع عبر منصات التواصل الاجتماعي الخاصة بمنظمة العمل الدولية، ومسؤولي الاتصال المجتمعي، والملحقين العماليين، والجاليات المحلية، بما في ذلك العمال المنزليون ووكالات الاستخدام. ولكن، لا بدّ من تعميم هذه المواد على نطاق أوسع. فضلاً عن ذلك، عُقدت اجتماعات دورية بين إدارة علاقات العمل في وزارة العمل، ومسؤولي الاتصال المجتمعي، ومنظمة العمل الدولية لضمان توفير معلومات مُحدّثة عن إجراءات تغيير جهة العمل، وكذلك للاطلاع على التعليقات والملاحظات المتعلقة بالتحديات التي لا يزال العمال يواجهونها على صعيد حراك اليد العاملة.
١٨. تُسهّل منصة تدوير العمالة التابعة لعرفة تجارة وصناعة قطر ووزارة العمل حراك اليد العاملة. وقد يسّر برنامج التعاون التقني المشاورات بشأن هذه البوابة الإلكترونية مع منصة الاستخدام العامة الفرنسية Pôle Emploi. وبناء على الاجتماعات الأولية التي عُقدت في الدوحة مع السلطات الفرنسية في حزيران/يونيو ٢٠٢٢، ستُطلق سلسلة من المشاورات التي تركز على خدمات الاستخدام العامة والتوجيه المهني وجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بسوق العمل في العام ٢٠٢٣.
١٩. منذ اعتماد القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠١٨ والقرار الوزاري رقم ٩٥ لسنة ٢٠١٩، أُعطِيَ العمال المهاجرون حقّ مغادرة البلد إنّما مؤقتاً وإنّما بصورة نهائية من دون الحصول على موافقة مسبقة من صاحب العمل. غير أنّ القانون لحظ استثناء بنسبة خمسة في المائة من اليد العاملة في الشركة، حُصرت ببعض المناصب والوظائف العليا، وهي فئة لا تزال تحتاج إلى مأذونية خروج. وقد وصل مجموع طلبات الخروج إلى ٤٥٦٩٠ طلباً بتاريخ ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢.

الاستخدام العادل

٢٠. طوّر برنامج التعاون التقني على مدى السنوات الماضية أدوات وأجرت نشاطات توعية متعلقة بالاستخدام العادل، لكنّه لا يزال من الصعب تعميم هذه الأدوات والنشاطات على نطاق واسع.
٢١. في الأشهر التسعة الأولى من العام ٢٠٢٢، ألغت وزارة العمل تراخيص ٥٤ وكالة استخدام، وتعمل وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية على تعزيز نظام منح التراخيص ومراقبة وكالات الاستخدام الخاصة. وكخطوة أولى، أُجريت دراسة موسعة حددت إجراءات التشغيل والآليات التي تعتمدها وزارة العمل لمنح التراخيص إلى وكالات الاستخدام ومراقبتها (وضمان امتثالها للقانون). وبناء على نتائج هذه الدراسة، سيجري تطوير استراتيجيات وآليات إجرائية واعتمادها. كذلك، ستُطلق دورة تدريبية شاملة لمفتشي العمل في الأشهر المقبلة.
٢٢. وفي ما يتعلق بإجراءات مراكز تأشيرات قطر (QVCs)، يَتَسَرَّ البرنامج مشاورات بين ممثلي وزارة العمل، ووزارة الداخلية، والنقابات المنتسبة إلى اتحاد النقابات الدولي (ITUC) من منطقة آسيا والمحيط الهادئ خلال زيارة أجزاها أعضاء الاتحاد إلى قطر. ورُكِّزت هذه المشاورات على الأهداف ومنهجيات العمل والخطط المستقبلية لتوسيع نطاق البرنامج، بالإضافة إلى تقديم التعليقات والملاحظات بشأن كيفية تفعيل هذه المراكز في بلدان المنشأ الستة.
٢٣. كذلك، عمل البرنامج مع غرفة تجارة وصناعة قطر (QCCI) ومع معهد حقوق الإنسان والأعمال على إعداد نسخة منقّحة من *تعزيز الاستخدام والتوظيف العادل: أداة إرشادية للفنادق في قطر*. تركزّ النسخة الجديدة على دعم أصحاب العمل في قطاعات مختلفة في قطر والجهات الفاعلة الدولية التي ترغب في التعاون مع هيئات القطاع الخاص في قطر، بهدف بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان في نشاطات الاستخدام، ومع الموردين المباشرين، ووكالات التعيين. وقدمت منصة «تعاون» الوطنية للحوار الاجتماعي، التي تضم ممثلين عن العمال وأصحاب العمل، مدخلات ومساهمات لتحسين هذه الأداة الإرشادية، التي ستصبح متاحة في بداية العام ٢٠٢٣. وستعمل وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية بشكل أوثق مع غرفة قطر لإطلاع أعضاء الغرفة على الأداة.

العمال المنزليون

٢٤. باتت مراكز تأشيرات قطر في بنغلادش والهند ونيبال وباكستان وسريلانكا تستكمل الطلبات المقدمة من العمال المنزليين المهاجرين الراغبين في المجيء إلى قطر باستخدام عقود العمل الموحدة التي اعتمدها وزارة العمل في العام ٢٠٢١. ومن المقرر توسيع نظام تصديق العقود الرقمي للسماح بالتصديق الإلكتروني على عقود العمل الموحدة للعمال المنزليين.
٢٥. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢، حددت وزارة التجارة والصناعة، بالتعاون مع وزارة العمل، سقفاً لرسوم الاستخدام التي يمكن للوكالات فرضها على أصحاب العمل.
٢٦. كذلك، واصلت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية التعاون مع الاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF) لتوعية العمال المنزليين في قطر. فعقدت سلسلة من جلسات الإحاطة وورش العمل مع العمال المنزليين، تمحورت حول القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ بشأن المستخدمين في المنازل، وعقد العمل الموحد، وآليات الشكاوى، وتغيير جهة العمل، والسلامة والصحة المهنيين. وشارك عمال منزليون من إثيوبيا والهند وكينيا والفلبين وبلدان أخرى في هذه النشاطات. وتبرز مؤشرات إيجابية تشير إلى توسع هذه الجاليات لناعية عدد الأفراد وجنسياتهم.
٢٧. واصل البرنامج تعميم كتيب *اعرف حقوقك* الخاص بالعمال المنزليين في قطر باللغتين العربية والإنجليزية، و*دليل توظيف عمال منزليين أجانب في قطر* لأصحاب العمل بلغتين اثنتين، بالشراكة مع منظمة «حقوق المهاجرين» (Migrant Rights) غير الحكومية.
٢٨. تعاونت وزارة العمل مع الاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF) ومنظمة العمل الدولية لتنظيم احتفال حضوري في اليوم العالمي للعمال المنزليين في ١٧ حزيران/يونيو ٢٠٢١، وعُقدت في هذا الإطار حلقة نقاش ضمت ممثلاً للعمال المنزليين في قطر من الجالية الكينية، إلى جانب الاتحاد الدولي للعمال المنزليين، والشركة القطرية للاستقدام (ويزة)، والجمعية الفلبينية لممثلي اليد العاملة في قطر (Filipino Association of Manpower Representatives Qatar)، ووزارة العمل. وقد سلّط النقاش الضوء على وقع إصلاحات العمل التي اعتمدها دولة قطر على العمال المنزليين، والتحديات التي يواجهها هؤلاء في قطر، والاحتياجات المتغيرة في سوق العمل لمجموعة متنوعة من خدمات العمل المنزلي، ودور وكالات الاستخدام في تعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين. وشارك في الاحتفال أكثر من ١٠٠ عامل منزلي من مختلف الجنسيات - وهو أكبر تجمع لحضور احتفال من هذا النوع حتى تاريخه. وتخلل المناسبة معرض صور بعنوان *يوم إجازة العامل المنزلي*، بعد أن جرى تنظيم مسابقة لجمع صور شخصية. وهدف هذا المعرض إلى التوعية بحق العمال المنزليين في الحصول على يوم إجازة مدفوع الأجر في الأسبوع. وفي الأسبوع نفسه كما وفي اليوم العالمي للعمال المنزليين، استخدمت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية صفحاتهما على وسائل التواصل الاجتماعية للتوعية بقانون المستخدمين في المنازل القطري. وأدت هذه الحملة إلى نقاشات بارزة على وسائل التواصل الاجتماعي بشأن ساعات العمل للعمال المنزليين، وسلّطت الضوء على أهمية الاستثمار في إصدار المزيد من المواد الإعلامية المتعلقة بحقوق العمال.

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

٢٩. قام برنامج التعاون التقني بتصميم برنامج تدريبي لمدة يومين لوكالات الاستخدام الخاصة المُرخصة في قطر تمحور حول العمل اللائق للعمال المنزليين. وانطلاقاً من الدور الحيوي الذي تؤديه وكالات الاستخدام في علاقة العمل بين العمال المنزليين وأصحاب عملهم، سيركز التدريب على إذكاء وعي هذه الوكالات ومعرفتها بالإطار القانوني ذي الصلة، وعلى تزويدها بتوجيهات عملية بشأن الاستخدام العادل وبشأن إدارة خطر نشوء نزاعات محتملة في علاقة العمل. ونظمت هذا التدريب وزارة العمل، بالتنسيق مع مكتب العمالة الفلبينية في الخارج الموجود في قطر، ومع الاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF) ومنظمة العمل الدولية، وذلك لـ ٥٠ ممثلاً من ٣٢ وكالة استخدام خاصة. وتعمل وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية على إعداد كتيب لوكالات الاستخدام الخاصة، يهدف إلى إذكاء وعيها بالتشريعات المتعلقة بالعمل المنزلي وإطلاعها على الخطوات الملموسة التي يمكن اتخاذها لتيسير علاقات عمل تعود بالفائدة على كل من العمال وأصحاب عملهم.

٣٠. وضمن إطار برنامج التعاون التقني، تنظر وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية في إمكانية اعتماد نظام طوعي لحماية أجور العمال المنزليين. في هذا السياق، سيتم النظر في الجهود التي تبذلها المصارف حالياً لتعزيز الشمول المالي للعمال المنزليين في قطر، إلى جانب تحديد التحديات والفرص المحتملة لكل من العمال وأصحاب عملهم.

المساواة والتنوع والشمول في مكان العمل

٣١. كجزء من برنامج بناء القدرات، طوّرت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية ونفذتا النشاطات التدريبية الأولى حول عدم التمييز ومكافحة العنف والتحرش في مكان العمل للجان المشتركة في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢. وتشمل سلسلة النشاطات هذه تعريف العمال بشكل أعمق بالاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة والاتفاقية رقم ١٩٠ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل. وضمن إطار برنامج التدريب، سوف تراجع اللجان المشتركة سياساتها وإجراءاتها المتعلقة بعدم التمييز ومكافحة العنف والتحرش على مستوى الشركات.

٣٢. وفي شهر آذار/مارس ٢٠٢٢، وبمناسبة اليوم العالمي للمرأة، نظمت وزارة العمل فعالية بالشراكة مع وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة، واللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، ومنظمة العمل الدولية. وناقش المتحدثون من هذه المؤسسات، وكذلك من مجلس الشورى القطري، السياسات والممارسات الفضلى في مجال النمو والتطور الوظيفي للمرأة، وأعاد المتحدثون التأكيد على التزامهم بالمساواة بين الجنسين (تماشياً مع الدستور ومع رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠) وبزيادة مشاركة العاملات القطريات في القطاعات التقنية وغير التقنية.

الحماية الاجتماعية

٣٣. تشكل الحماية الاجتماعية مُكوّنًا جديدًا في برنامج التعاون التقني بين وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية. واستكمالاً للزيارة الاستطلاعية الأولى إلى قطر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢١، واصل اختصاصيو الحماية الاجتماعية في منظمة العمل الدولية نقاشهم مع الجهات المعنية في آب/أغسطس ٢٠٢٢. وتناولت النقاشات الإصلاحات الحالية والنقاشات السياسية المتعلقة بالوصول إلى الرعاية الصحية، والمستحقات الخاصة بإصابات العمل وبنهاية الخدمة. وقد حدد البرنامج بعض الممارسات الجيدة والدروس المستفادة في هذه المجالات الثلاثة، وسيتولى تيسير النقاشات بشأنها مع الجهات المعنية في قطر.

الانتقال من الدراسة إلى سوق العمل

٣٤. في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢، شاركت منظمة العمل الدولية في لقاء شركاء التوجيه المهني لعام ٢٠٢٢، الذي نظمه مركز قطر للتوجيه المهني بعنوان «دفع عجلة التنمية البشرية عبر التوجيه المهني وفقاً لرؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠». واقترح المشاركون في اللقاء خطوات يمكن البناء عليها للمساهمة في تحقيق أهداف ركيزة التنمية البشرية الواردة في رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ عن طريق التوجيه المهني. وبعد اللقاء، أصدرت منظمة العمل الدولية مقال رأي في وسائل إعلام محلية حول الدور الذي يمكن لخدمات التوجيه المهني وخدمات الاستخدام المتمحورة حول العنصر البشري أن تؤديه في دعم انتقال الباحثين عن عمل إلى سوق العمل أو دخولهم إليه من جديد، وتلبية احتياجات الشركات، والمساهمة في تحقيق الأولويات الاقتصادية.

٣٥. شارك كل من منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان في تنظيم الاجتماع الإقليمي رفيع المستوى حول تعلم الشباب ومهاراتهم وإدماجهم الاجتماعي وانتقالهم إلى العمل اللائق في الأردن في أيار/مايو ٢٠٢٢. وتولّى مكتب منظمة العمل الدولية التنسيق مع وكالات الأمم المتحدة لدعم مشاركة وفد وزاري قطع عدداً من الالتزامات في الاجتماع.

◀ الدعامة ٢. إنفاذ قانون العمل والوصول إلى العدالة

الأجور وحمايتها

٣٦. في أيار/مايو وحزيران/يونيو ٢٠٢٢، كُلف برنامج التعاون التقني جهة مختصة بإجراء دراسة استقصائية شملت ١٠٣٦ عاملا من ذوي الأجور المتدنية الذين يعيشون في المساكن المشتركة. وشملت الدراسة عمالا من جنسيات متنوعة، يعملون في قطاعات اقتصادية مختلفة.
٣٧. ونظرا إلى هذه العينة التمثيلية الكبيرة، تُوفّر الدراسة الاستقصائية نظرة معمقة وفريدة على ظروف العمال ذوي الأجور المتدنية في قطر. وقد ركزت الدراسة على الأجور والتحويلات المالية وسلوكيات الإنفاق، وعُرضت على لجنة الحد الأدنى للأجور في شهر أيلول/سبتمبر لمناقشتها. وتشمل نتائج التقرير الأساسية ما يلي:
- (أ) بصورة عامة، أشار ٨٦ في المائة من العمال المُستطلعين إلى أن الإصلاحات كان لها أثر إيجابي على حياتهم.
- (ب) بلغ متوسط الأجر الأساسي ١٤٠٠ ريال قطري (٣٨٩ دولارا أميركيا) للرجال و١٠٠٠ ريال قطري (٢٧٥ دولارا أميركيا) للنساء. أما متوسط الدخل الصافي (الأجر الأساسي + بدل ساعات العمل الإضافية) فبلغ ١٦٠٠ ريال قطري (٤٤٠ دولارا أميركيا) (١٦٥٠ ريالا قطريا للرجال و١٣٥٠ ريالا قطريا للنساء).
- (ت) يُرسل العمال ذوو الأجر الأدنى (الذين يجنون ١٤٠٠ ريال قطري (٣٨٩ دولارا أميركيا) أو أقل) ٨١ في المائة من دخلهم إلى بلدهم عن طريق التحويلات المالية بمعدّل عام، وتتضاءل نسبة الدخل التي يحوّلها العمال إلى بلدهم كلما ازداد أجرهم وكلما زادت المدة التي أمضوها في قطر.
٣٨. عندما دخل الحد الأدنى للأجور حيز التنفيذ في آذار/مارس ٢٠٢١، ارتفعت أجور ما يزيد عن ٢٨٠٠٠ عامل، أو ما يقارب ١٣ في المائة من إجمالي القوى العاملة في القطاع الخاص، إلى عتبة الحد الأدنى، وكان هؤلاء العمال مُستخدّمين في أكثر من ١٣٥٥٤ شركة.
٣٩. يسمح نظام حماية الأجور للحكومة بمراقبة الأجور والبدلات المدفوعة للعمال وبرصد المخالفات، كما يؤدي إلى الحدّ من المنازعات العمالية ومن الأعباء الملقاة على عاتق لجان فضّ المنازعات العمالية. بلغ عدد الشركات المسجلة في نظام حماية الأجور ٦٧١٢٨ في شهر آب/أغسطس ٢٠٢٢، وقد سجّلت مخالفات بحق ٩١٣ منها. وفي الدراسة الاستقصائية التي أُجريت في منتصف العام ٢٠٢٢، أفاد ٩٨ في المائة من المستجيبين بأنهم يتلقّون أجورهم في مواعيدها، وفي حين أنّ ٨٩ في المائة منهم يتلقّون أجورهم عبر المصارف، أفاد ١١ في المائة بأنهم يتلقّونها نقدا، في مخالفة لقانون العمل.
٤٠. لا يغطّي نظام حماية الأجور العمال المنزليين، ولكن يجري البحث في اقتراح لاختبار نسخة مبسّطة عن نظام حماية الأجور للعمال المنزليين، على أساس طوعي، بالتعاون مع وزارة العمل (انظر الفقرة ٣٠).
٤١. لا يزال عدم سداد الأجور والمستحقات السبب الرئيسي للشكاوى المقدّمة لدى وزارة العمل – ويمكن الاطلاع على المزيد من التفاصيل حول هذه المسألة في القسم التالي.

الوصول إلى العدالة

- ٤٢.** بين تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢١ وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢، تلقت وزارة العمل ٣٤٤٢٥ شكوى، معظمها من منصة الشكاوى الإلكترونية. وفي المدة نفسها، وردت عبر المنصة ٢٢٧ شكوى مجهولة المصدر من خلال القناة المخصصة للمبطلعين عن المخالفات، وتستمر منظمة العمل الدولية ومنظمات المجتمع المدني في إيداء الرأي وإرسال التعليقات بشأن المنصة.
- ٤٣.** وقد جرى تسوية ٦٦.٥ في المائة (٢٢٨٩٧) من إجمالي هذه الشكاوى، وأرسل ٣٠.٧ في المائة منها إلى لجان فض المنازعات، فيما لا يزال ٢.٨ في المائة منها قيد الدراسة.
- ٤٤.** وكما في السنة الماضية، تمثلت الأسباب الرئيسية للشكاوى بعدم دفع الأجور ومستحقات نهاية الخدمة وعدم الحصول على الإجازة السنوية أو بدل عنها. وقد حكم القضاة لصالح العمال في ٨٤ في المائة من القضايا المرحلة إلى لجان فض المنازعات.
- ٤٥.** كذلك، زاد عدد لجان فض المنازعات من ثلاث إلى خمس، وافتتحت ثلاث لجان لفض المنازعات رسمياً في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢ في المنطقة الصناعية، فيما لا تزال اللجنتان المتبقيتان في مبنى وزارة العمل الرئيسي في الدفنة.
- ٤٦.** ومن جهة أخرى، زاد صندوق دعم وتأمين العمال المبالغ المصروفة بشكل كبير في السنة المنصرمة. ففي تموز/يوليو ٢٠٢٢، وصلت قيمة هذه المبالغ إلى ٥٨٢٤٠٠٠٠٠ ريال قطري (١٦٠ مليون دولار أميركي)، وقد استفاد منها ما يزيد عن ٣٧٠٠٠ عامل. وارتفع هذا الرقم ليبلغ ١١٦٥٣١٦١٨١ ريالاً قطرياً (ما يزيد عن ٣٢٠ مليون دولار أميركي) على شكل تعويضات عن أجور ومستحقات غير مدفوعة بحلول ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢. كذلك، صدر القرار رقم ٢٠٢٢/٢ بشأن ضوابط وإجراءات اختيار الحالات ووضع سقوفاً للمبالغ التي يمكن صرفها إلكترونياً لتقديم الطلبات ومتابعة دفعات الصندوق. وحدد القرار كذلك معايير اختيار الحالات ووضع سقوفاً للمبالغ التي يمكن صرفها. كما أوضح مهام رئيس مجلس إدارة الصندوق وصلحياته ووضع ضوابط إضافية متعلقة بتشغيل الصندوق، سيساهم هذا القرار في تعزيز شفافية الصندوق وكفاءته، إلى جانب منح مجلس الإدارة هامشاً أوسع من المرونة. ومن المقرر عقد اجتماعات مع بلدان مختارة لديها صناديق مماثلة للنظر في إمكانية تطبيق تجربتها ودروسها المستفادة في السياق القطري.
- ٤٧.** سوف يُنشر كتيب بشأن قانون العمل في نهاية العام، باللغتين الإنكليزية والعربية، وسيترجم إلى لغات عديدة في العام ٢٠٢٣. يتضمن هذا الكتيب مراجع قانونية لأكثر الانتهاكات شيوعاً على مستوى حقوق العمال. كذلك، سوف تُنشر مجموعة أسئلة شائعة تغطي مسار معالجة الشكاوى، بدءاً بتقديم الشكاوى وصولاً إلى مرحلة التوفيق، وفصل لجان فض المنازعات في القضية، وتنفيذ القرار، وسيُسهّم ذلك في تمكين العمال وأصحاب العمل من فهم مراحل هذه العملية والاستعداد لها بشكل أفضل.
- ٤٨.** واصل مكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة استلام الاستفسارات من العمّال. تسمح هذه العملية للمكتب بالاطلاع مباشرة على التحديات التي يواجهها العمال المهاجرون والصعوبات المتبقية على مستوى التنفيذ. في العام ٢٠٢٢، تعلّق معظم الاستفسارات التي استلمها مكتب منظمة العمل الدولية بالتأخيرات في طلبات تغيير جهة العمل وإلغائها، وكذلك إلغاء البطاقات الشخصية القطرية وتدابير انتقامية أخرى من هذا القبيل اتخذها أصحاب العمل بحق العمال. وفي حين لا تزال الأفعال الانتقامية من جانب أصحاب العمل تشكل تحدياً، تراجع عدد الحالات، على الصعيدين الشهري والإجمالي، بشكل كبير في النصف الثاني من السنة.
- ٤٩.** يعمل مكتب منظمة العمل الدولية ومركز التدريب الدولي ووزارة العمل على تطوير دورة تدريبية شاملة تستهدف المسؤولين عن تسوية المنازعات بعد ورود شكوى من صاحب عمل أو عامل. سوف تنطوي الدورة التدريبية على أربع مراحل أساسية، يجري تطبيقها من آذار/مارس حتى أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣. يتضمن الجزء الأول تدريباً أساسياً لإطلاع المسؤولين على التقنيات الحديثة والممارسات الجيدة في مجال تسوية المنازعات، أما الجزء الثاني والجزء الثالث من الدورة فيستهدفان مجموعة مختارة من المسؤولين القدامى والمتمرسين بشكل أساسي لتدريبهم على كيفية إنشاء وإدارة نظام لتسوية المنازعات وإجراءات تشغيل موحدة، ورصد الأداء وتدريب المدربين. ويشمل الجزء الرابع (والأخير) من الدورة اجتماعاً تقنياً لتطوير الهيكل التنظيمي وإجراءات التشغيل الموحدة لنظام تسوية المنازعات الجديد في وزارة العمل.

التشريع الخاص بالإجهاد الحراري

٥٠. للصف الثاني على التوالي، يُنفذ التشريع الرامي إلى تعزيز حماية العمال من الإجهاد الحراري. فقد زاد **القرار الوزاري الصادر في العام ٢٠٢١** الفترة الزمنية التي يحظر فيها العمل في الأماكن المكشوفة في فصل الصيف (من ١ حزيران/يونيو وحتى ١٥ أيلول/سبتمبر، بين الساعة العاشرة صباحا والساعة الثالثة والنصف من بعد الظهر)، ما رفع عدد ساعات العمل المحظورة الإجمالي من ٤٢٦ إلى ٥٨٦ ساعة، وشملت التدابير الأخرى الهادفة إلى الحد من الأخطار اعتماد عتية يجب وقف كافة الأعمال عندها، وإلزام أصحاب العمل بإجراء تقييم لأخطار الإجهاد الحراري وفحوصات طبية سنوية للعاملين في الأماكن المكشوفة، وعقدت نقاشات مع وزارة العمل واللجنة العليا للمشاريع والإرث وهيئة الأشغال العامة وشركة قطر للطاقة وجمعية الهلال الأحمر القطري ومنظمة العمل الدولية لاستخلاص الدروس من التجارب القائمة وتحديد الاختبارات التي ينبغي إجراؤها كجزء من هذه الفحوصات الطبية.
٥١. وفي تموز/يوليو ٢٠٢٢، أصدرت وزارة العمل قرارا يوضح أنّ عمال التوصيل محميون بموجب هذا التشريع ويمنع خدمات التوصيل بالدرجات خلال ساعات العمل المحظورة.
٥٢. ودعما لتطبيق تشريع الإجهاد الحراري، نفذت وزارة العمل، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، حملة لنشر المواد الإعلامية المُحدّثة، بما في ذلك الملصقات والنشرات وفيدوهات الرسوم المتحركة **لأصحاب العمل والعمال** بلغات عديدة حصلت على أكثر من ٨٥٠٠٠ مشاهدة على وسائل التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى إرشادات لأصحاب العمل. وقد عمّمت وزارة العمل هذه المواد على وسائل التواصل الاجتماعي وبواسطة الرسائل النصية وعن طريق زيارات إلى أصحاب العمل في قطر.
٥٣. أجرى مفتشو العمل حملة تفتيش في صيف العام ٢٠٢٢، استهدفت مواقع البناء، والقطاع الزراعي، وشركات التوصيل، والقطاع الصناعي. وأدّت هذه الحملة إلى إقفال ٤٦٣ موقع عمل (معظمها في قطاع البناء) لعدم امتثالها للقانون. وبلغ عدد الأشخاص الذين زاروا عيادات الهلال الأحمر القطري الأربع إثر إصابتهم باضطرابات متعلقة بالإجهاد الحراري بين ١ حزيران/يونيو و١٥ أيلول/سبتمبر ٣٥١ شخصا، مقارنة بـ ٦٢ شخصا في العام ٢٠٢١ (بعد صدور التشريع) و ١٣٢٠ شخصا في العام ٢٠١٩ و ١٥٢٠ شخصا في العام ٢٠٢٠. ويعود هذا الانخفاض الكبير في العامين ٢٠٢١ و ٢٠٢٢، جزئيا على الأقل، إلى التدابير الوقائية التي نصّ عليها التشريع الجديد، وإلى حملات التوعية والتفتيش التي تجريها وزارة العمل.
٥٤. استُخدم البحث الذي أُجري في العام ٢٠١٩ بتكليف من وزارة العمل واللجنة العليا للمشاريع والإرث ومنظمة العمل الدولية في الكثير من المقالات الأكاديمية منذ ذلك الحين، ما ساهم في تعزيز المعرفة العامة بشأن تقييم الأثر الجسدي للإجهاد الحراري. كذلك، جرى مشاركة التطورات المتعلقة بالإجهاد الحراري أثناء العمل مع الزملاء في منظمة العمل الدولية في جنيف، الذين يعملون على تحديث التقرير العالمي بعنوان «العمل على كوكب أكثر دفئا».
٥٥. سوف تُنظّم وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية مؤتمرا دوليا في قطر حول الإجهاد الحراري في العمل في بداية العام ٢٠٢٣. وتحظى هذه المسألة باهتمام متزايد حول العالم نظرا إلى التغيّر المناخي وأثره الحتمي في العمال والاقتصاد. وتهدف ورشة العمل هذه إلى الجمع بين أبرز الخبراء في المجال الأكاديمي ومسؤولين معيّنين من مختلف الهيئات الحكومية والشركاء الاجتماعيين لمشاركة أحدث الأبحاث والتدابير السياسية لمعالجة هذا التحدي المتعاقم.

السلامة والصحة المهنيّتان

٥٦. يندرج جمع البيانات وتحليلها ونشرها ضمن أولويات السياسة الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنيّتين، التي اعتمدت في العام ٢٠٢٠. ويتماشى عدد من النشاطات المذكورة أدناه مع التوصيات الأساسية الواردة في **تقرير منظمة العمل الدولية بشأن الإصابات المرتبطة بالعمل في قطر الصادر في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١**.
٥٧. في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١، وقّعت وزارة العمل مذكرة تفاهم مع وزارة الصحة العامة بهدف تحسين جمع البيانات والإحصاءات وتبادلها، وتعزيز التعاون، وتوحيد قاعدة البيانات بين الوزارتين، ووضع استراتيجية عامة تهدف إلى تطوير الإطار القانوني المتعلق بالسلامة والصحة المهنيّتين. وأدّى ذلك إلى عقد المزيد من الاجتماعات بين الوزارتين وإلى تعاونهما بشكل أوثق لتصنيف الإصابات المميّنة المرتبطة بالعمل.
٥٨. يضمّ فريق العمل المعني بسلامة العمال وصحتهم في وزارة الصحة العامة فريقا فرعيا يُعنى بالبيانات، شكّل عنصر تحفيز لتعزيز التعاون بين الوكالات. وقد أعدّ هذا الفريق سلسلة من أربع مجموعات بيانات دنيا (MDSs) تستجيب للحاجة إلى بيانات وتعريفات مرجعية موحدة بين الوزارات والمؤسسات المعنية الأساسية. وتغطي مجموعات البيانات الدنيا (١) البيانات السريرية، (٢) وبيانات من نظام الإبلاغ بالحوادث الخاص بأصحاب العمل، (٣) ومعلومات من التحقيقات في الحوادث المهنية، (٤) وسجلات التعويضات الممنوحة للعمال أو أقاربهم. وأبدت منظمة العمل الدولية تعليقات بشأن مجموعات البيانات الدنيا هذه، التي من المتوقع أن تُفعل بالكامل في منتصف العام ٢٠٢٣.

الاتجار والعمل الجبري

- .٧٠** بالتعاون مع اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر ووزارة العمل ومنظمة العمل الدولية واللجنة العليا للمشاريع والإرث، أُجري تدريب لقطاع الضيافة بشأن العمل الجبري في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢. وبعد ذلك، قام ممثلون عن العمال وأصحاب العمل، من لجنة تشاور المركزية (CLMCC) (راجع الفقرة ٨٣)، بصياغة مجموعة من الإجراءات لتفادي الحوادث أو حتى مؤشرات العمل الجبري في قطاع الضيافة، ومعالجتها.
- .٧١** عقدت منظمة العمل الدولية ندوة عن بروتوكول العمل الجبري (رقم ٢٩) مع مسؤولين في وزارة العمل في تشرين الأول/أكتوبر، استناداً إلى تحليل الثغرات الذي أُجري في العام الماضي. وحددت الندوة أحكام البروتوكول الرئيسية، والمجالات التي يمكن لدولة قطر أن تعزز فيها سياساتها وخطط عملها، وآلية التصديق المحتملة.
- .٧٢** يستمرّ تعاون البرنامج مع اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر ووزارة العمل، ويشمل ذلك تبادل المعلومات بشأن الحالات التي تُحال إلى مكتب منظمة العمل الدولية، في محاولة لتقديم المساعدة للعمال المستضعفين. وقد أعيد افتتاح دار الرعاية الإنسانية التابع للجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر (للنساء والرجال المستغلّين) في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢.
- .٧٣** ويتمثل أحد عناصر مذكرة التفاهم بين دولة قطر وفرنسا ومنظمة العمل الدولية في البحث في إمكانية التعاون في إطار التحالف المعني بالغاية ٨.٧ من أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك إمكانية انضمام دولة قطر بصفتها دولة رائدة (Pathfinder Country)، لتشكيل قطر أول دولة رائدة من بين دول مجلس التعاون الخليجي.
- .٧٤** في ٣٠ تموز/يوليو ٢٠٢١، جرى توقيع مذكرة تفاهم بين اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر ومتاحف مشيرب في دولة قطر بهدف تسليط الضوء على جهود الطرفين في مجال التوعية بأشكال الرقّ المعاصر والاتجار بالبشر. وارسلت مواد التدريب والاتصال عن العمل الجبري، التي طوّرتها منظمة العمل الدولية ووزارة العمل، إلى وزارات العمل والنظراء في البلدان الأخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا للاستفادة منها وإعداد مواد مماثلة.

الدعم ٣. تعزيز صوت العمال والحوار الاجتماعي

فضّ المنازعات

٧٥. في أيار/مايو ٢٠٢٢، عملت منظمة العمل الدولية مع مركز التدريب الدولي على تنظيم ورشة عمل لبناء القدرات لمدة ثلاثة أيام حول عمليات فضّ المنازعات الجماعية والتوفيق الجماعي. استهدفت ورشة العمل أعضاء وحدة التعاون في مكان العمل في وزارة العمل، وإدارة علاقات العمل، وفريق الاستجابة للإضرابات، وقادة مجتمعين مختارين يدعمون عمليات وزارة العمل. ولا يزال النقاش جارٍ حول مشاورات مخطط لها مع حكومة هولندا بشأن إمكانية الاستفادة من تجربتها في تطوير إجراءات تشغيل موحدة في مجال إدارة المنازعات الجماعية.
٧٦. في آب/أغسطس ٢٠٢٢، أطلقت وزارة العمل بوابة إلكترونية لتسهيل تسجيل اللجان المشتركة وتمكين ممثلي العمال من إيصال حالات المنازعات الجماعية إلى مسؤولي التوفيق التابعين لوزارة العمل. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢، عقدت منظمة العمل الدولية ومؤسسة قطر وإدارة نظم المعلومات في وزارة العمل جلسة إحاطة عن المنصة الإلكترونية استهدفت موردي مؤسسة قطر.
٧٧. ويقوم مكتب منظمة العمل الدولية ومركز التدريب الدولي ووزارة العمل حاليا بتطوير وحدة تدريبية شاملة تستهدف المسؤولين عن فضّ المنازعات (انظر الفقرة ٤٩).

الحوار الاجتماعي

٧٨. تواصل وزارة العمل واتحاد النقابات الدولي وأعضاء الاتحاد العالمي للنقابات (الاتحاد الدولي لعمال البناء والأشغال الخشبية والاتحاد الدولي لعمال المنزليين والاتحاد الدولي لعمال النقل واتحاد يوني غلوبل) الاجتماع مرتين في السنة لمشاركة آخر التطورات والتحديات، ولتسليط الضوء على الأولويات (عقد الاجتماعان الأخيران في آذار/مارس وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢). وإلى جانب الاجتماع المشترك مع النقابات العمالية الدولية، وقعت وزارة العمل مذكرة تفاهم ثنائية مع كل من الاتحاد الدولي لعمال البناء والأشغال الخشبية، والاتحاد الدولي لعمال النقل (آذار/مارس ٢٠٢٢). وقد وقّعت مذكرة التفاهم مع الاتحاد الدولي لعمال النقل على هامش الاجتماع الإقليمي العربي الذي عقده الاتحاد في الدوحة. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢، نظم الاتحاد الدولي لعمال النقل ندوة للتوعية والتدريب بشأن اتفاقية العمل البحري للعام ٢٠٠٦، تمحورت المناقشات فيها حول جهود تفتيش العمل واستراتيجيات حماية العمال في قطاع النقل البحري.
٧٩. ويواصل برنامج التعاون التقني دعمه للحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسات، والعملاء من القطاع العام، وكذلك على المستويين القطاعي والوطني. وعقب المشاورات التي أجريت مع وزارة العمل والاتحاد العالمي للنقابات والجهات المعنية في الدولة، يستمر البرنامج في دعم تشكيل لجان مشتركة على مستوى المؤسسات في أربع قطاعات ذات أولوية، وهي: النقل، والبناء، والأمن الخاص، والضيافة، وحتى تاريخ إعداد هذه الوثيقة، انتُخب ٦١٣ عاملا لتمثيل أكثر من ٤٠٠٠٠ موظف تقريبا في ٧١ لجنة مشتركة.
٨٠. تلقت اللجان المشتركة دعما عن طريق برنامج تدريبي متعدد الوحدات. تُعقد الوحدة الأولى الخاصة بأدوار ممثلي اللجان المشتركة ومسؤولياتهم بشكل مستمر للجان المنتخبة حديثا. أما الوحدة الثانية، فتتناول حقوق مشاركة العمال (انظر الفقرة ٨٩)؛ وتغطي الوحدة الثالثة توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٠ بشأن بحث الشكاوى؛ بينما تُنفذ وحدتان الرابعة والخامسة معا وتتمحوران حول موضوع أماكن العمل الشاملة، ولا سيما مسألتَي العنف والتحرش (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠) بالإضافة إلى المساواة وعدم التمييز (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١). وأخيرا، ستطلق الوحدة السادسة التي تتعلق بالسلامة والصحة المهنيين في العام ٢٠٢٣.
٨١. نُفّذت الوحدة الثالثة التي تتناول توصية منظمة العمل الدولية بشأن بحث الشكاوى في حزيران/يونيو ٢٠٢٢، بتيسير من منظمة العمل ووزارة العمل وبالتعاون مع مركز التدريب الدولي وشركة إرغون أسوشيتس (Ergon Associates). وعقد مكتب منظمة العمل بالتعاون مع شركة إرغون سلسلة من الندوات الرقمية التكميلية للجان المشاركة لتقديم دعم معقّق لمراجعة إجراءات الشكاوى الخاصة بها وتعديلها وتحسينها بما يتماشى مع التوصية رقم ١٣٠، بالإضافة إلى إشراك ممثلي العمال في اللجان المشتركة في الإجراءات الرسمية.
٨٢. وبفضل دعم اللجنة العليا للمشاريع والإرث، شهد العام ٢٠٢٢ استثمارا كبيرا في تعزيز الحوار الاجتماعي في قطاع الضيافة. فحتى شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢، أُنشئت لجان مشتركة بين العمال والإدارة العمل وجرى تدريبها في ٣٩ فندقا. وقد دعمت وزارة العمل واللجنة العليا وسفارة مملكة هولندا ومنظمة العمل الدولية إجراء ورشة تدريبية متعلقة بالوحدة الثانية، حول حقوق مشاركة العمال، استهدفت رؤساء اللجان المشتركة ونوابهم في سبعة فنادق ومؤسسة موردة واحدة.
٨٣. بالتعاون مع وزارة العمل واللجنة العليا للمشاريع والإرث، أُنشئت أول لجنة تشاور مركزية بين الإدارة والعمال في قطاع الضيافة، بما في ذلك الفنادق والمؤسسات الموردة. عُقد الاجتماع التأسيسي في أيار/مايو ٢٠٢٢، وانتُخت اللجنة فيها أول رئيسين مشاركين من

صفوف العمال وأصحاب العمل. كما خضعت اللجنة لتدريب حول العمل الجبري أجرته اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر (انظر الفقرة ٧٠). وفي هذه الجلسة، قام أعضاء لجنة تشاور المركزية واللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر بشكل مشترك بصياغة سلسلة من التدابير لمعالجة مسألة العمل الجبري وتفادي ممارسات العمل الاستغلالية في قطاع الضيافة. وتماشياً مع ما اتفقت عليه الأطراف المشاركة في الاجتماع التأسيسي، ستجتمع اللجنة في مطلع العام ٢٠٢٣ لمناقشة نهج قطاعي للتخفيف من العنف والتحرش والتمييز في مكان العمل.

٨٤. تابعت منظمة العمل الدولية عملها مع مؤسسة قطر لتشكيل لجان مشتركة جديدة ودعم اللجان المشتركة القائمة عن طريق بناء القدرات. ففي العام ٢٠٢٢، قدّمت منظمة العمل الدولية الدعم لإنشاء أربع لجان مشتركة على مستوى المشاريع لمؤدّي مؤسسة قطر. وبالتعاون مع اللجان المشتركة الجديدة، قدّمت منظمة العمل الدولية جلسات إحاطة للعمال باللغتين الإنكليزية والهندية. واليوم، تواصل منظمة العمل الدولية ووزارة العمل دعم الأمانة العامة للجنة تشاور المركزية بين الإدارة والعمال في مؤسسة قطر، بما في ذلك إنشاء لجنة فرعية جديدة للعاملات في دورتها التاسعة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢.

٨٥. لطالما كانت شركة «مواصلات» شريكاً فاعلاً في قطاع النقل. فقد استضافت الشركة ورشة عمل موجهة لأعضاء اللجنة المشتركة الجدد ولجنة موظفي «قطارات»، ونفذت ورشة العمل هذه منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لعمال النقل.

٨٦. في قطاع البناء، دعمت وزارة العمل والاتحاد الدولي لعمال البناء والأشغال الخشبية ومنظمة العمل الدولية انتخابات اللجنة المشتركة في شركة واحدة. وأجري تدريب للمدربين المحليين لتقديم وحدة التدريب الأولى للعمال بشأن دور أعضاء اللجان المشتركة ومسؤولياتهم باللغة الهندية والبنغالية والنيبالية. بعد ذلك، في شهر تموز/يوليو ٢٠٢٢، أجرى التدريب لأعضاء لجنة الشركة.

٨٧. «تعاون» هي منصة الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني التي تجمع ممثلي العمال وأصحاب العمل مع وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية. وتهدف المنصة إلى خوض حوار ثلاثي والمساهمة في تطوير وتطبيق السياسات والإجراءات والمبادئ التوجيهية الكفيلة بضمان العمل اللائق وتعزيز التعاون في مكان العمل في القطاعات ذات الأولوية. في أيار/مايو ٢٠٢٢، عقدت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل ومركز التدريب الدولي تدريباً لأعضاء «تعاون» حول مهارات تحقيق التوافق في الآراء والتفاوض. وفي آب/أغسطس ٢٠٢٢، عقدت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل ورشة عمل لأعضاء «تعاون». اجتمع خلالها ممثلو العمال وأصحاب العمل لمناقشة مسوّددة مجموعة أدوات الاستخدام العادل وقائمة التحقق المرتبطة بالعناية الواجبة التي يجري تكييفها لتناسب مع قطاعات أخرى في قطر، ولتقديم الملاحظات بشأنها.

٨٨. حالياً، العمل جار على دراسة حول إمكانية جعل اللجان المشتركة إلزامية للشركات التي تبلغ حجماً معيّنًا.

التعاون مع القطاع الخاص

٨٩. يُجرى مكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة محادثات بشكل منتظم مع الشركات لمناقشة وضع الإصلاحات، والأخطار المتعلقة بعملياتها، والتدابير التي يمكن اتخاذها للتخفيف من هذه الأخطار.

٩٠. وواصل برنامج التعاون التقني في عقد اجتماعات مع مجالس الأعمال الأجنبية في عدد من البلدان لمناقشة إصلاحات العمل، وتحديد أهمية التعاون في مكان العمل بالنسبة إلى المؤسسات. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢، عُقدت طاولة مستديرة مع وزارة العمل، وغرفة تجارة وصناعة قطر، ومنظمة العمل الدولية، وممثلين عن مجتمع الأعمال الدولي، لمناقشة إصلاحات العمل. وشكّلت هذه الطاولة، على وجه الخصوص، مساحة لمناقشة الدعم الذي قد تحتاجه الشركات الدولية من وزارة العمل وغرفة تجارة وصناعة قطر لتطبيق القرارات الجديدة، وكيف للمؤسسات الامتثال للقوانين، بما في ذلك رسوم الاستخدام.

٩١. ويجري إعداد كتيب يوثق عدداً من التدخلات التي نفذتها في السنوات الأخيرة وزارة العمل، واللجنة العليا، ومنظمة العمل الدولية وغيرها من الجهات في قطاع الضيافة - بما في ذلك الجهود الرامية إلى دعم اللجان المشتركة بين العمال وأصحاب العمل.

٩٢. وبهدف ضمان استدامة عمل البرنامج مع القطاع الخاص على المدى الطويل، يجري التعاون مع كتيبة إدارة الأعمال والاقتصاد في جامعة قطر لزيادة التركيز على موضوع الأعمال التجارية وحقوق العمال، بالإضافة إلى المشاركة المجتمعية حول مسألة حقوق العمال. علاوة على ذلك، ستستضيف الكلية سلسلة من المشاورات في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣ مع موظفين وأعضاء في هيئات التدريس من عدد من الجامعات في دولة قطر بشأن مواءمة مدونات قواعد السلوك والأنظمة والإجراءات التشغيلية الموحدة الخاصة بالجامعات بشأن العنف والتحرش والمساواة وعدم التمييز مع اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ و ١١١. كذلك، سيعقد البرنامج شراكة مع مركز جامعة قطر لريادة الأعمال لتطوير دراسات حالة خاصة بدولة قطر حول الأعمال التجارية وحقوق الإنسان للقطاع الخاص في دولة قطر.

الدعماءة ٤. التعاون الدولي وتبادل الخبرات

التواصل مع النقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية من بلدان المنشأ

٩٣. في شباط/فبراير وآذار/مارس ٢٠٢٢، استقبلت دولة قطر وفدين من اتحاد النقابات الدولي في أفريقيا (١١ عضوا) وفي آسيا والمحيط الهادئ (عشرة أعضاء). مثل الوفدان النقابات العمالية الوطنية والقطاعية ودون الإقليمية، والتقى الأعضاء بمسؤولين حكوميين، وممثلي العمال وأصحاب العمل، ومسؤولي الاتصال المجتمعي في الاتحاد العالمي للنقابات. وزارت الوفود أماكن سكن مشتركة ومكاتب حكومية وعيادات الهلال الأحمر. وأصدر كل من اتحاد النقابات الدولي في أفريقيا واتحاد النقابات الدولي في آسيا والمحيط الهادئ بيانا صحفيا إثر زيارتهما.

٩٤. وساهم برنامج التعاون التقني في خوض وزارة العمل ومنظمات المجتمع المدني حوارا بناء. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢، بناء على سلسلة اجتماعات افتراضية بين وزارة العمل ومنتدى المهاجرين في آسيا (تحالف لمنظمات المجتمع المدني من كافة أنحاء آسيا)، جرى توقيع مذكرة تفاهم من أجل تعزيز التعاون في مجالَي التوعية والتدريب في العام ٢٠٢٣.

التبادلات الثنائية مع دول أخرى

٩٥. يَسّر برنامج التعاون التقني التعاون مع وزارة العمل ونظراء تقنيين آخرين في عدد من البلدان، حول مجموعة من المجالات التقنية.

٩٦. ويتواصل التعاون مع سفارة هولندا في مجال الحوار الاجتماعي. ففي أيار/مايو ٢٠٢١، يَسّر البرنامج دورة تدريبية ثانية بشأن حقوق مشاركة العمال موجهة لممثلي اللجان المشتركة، ركزت على التطبيق العملي لإجراءات المعلومات والاستشارات التي طُوّرت في أثناء الدورة التدريبية الأولى. تعلّم المشاركون، على سبيل المثال، كيفية تحليل جوانب السلامة والصحة، والموارد البشرية، والبيانات المالية، كما تعلّموا طرح أسئلة مهمة حول صحة الشركة المالية ومعدل دوران الموظفين فيها، ومعدلات المرض والتغيب عن العمل. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١، نُفّذت دورة ثالثة في قطر للجان المشتركة المؤلفة حديثا، ركزت على المعلومات والمشاورات في قطاعات الضيافة والنقل وإدارة المرافق. وعُقِدَت الدورة الرابعة في آب/أغسطس ٢٠٢٢ للجان المشتركة في قطاع الضيافة، حاليا، العمل جار على صياغة مذكرة تفاهم لإضفاء طابع رسمي على التعاون بين وزارة العمل وسفارة هولندا ومنظمة العمل الدولية وتعزيزه.

٩٧. كذلك، جرى التوقيع على إعلان نوايا بين حكومة فرنسا وحكومة قطر ومنظمة العمل الدولية في آذار/مارس ٢٠٢٢، يتمحور حول الحوار الاجتماعي، والنوع الاجتماعي وعدم التمييز، والتفتيش ومنصات التوظيف. في حزيران/يونيو ٢٠٢٢، تولّت الوكالة الفرنسية للخبرة الفنية الدولية (Expertise France)، إلى جانب ممثلين من مختلف هيئات وزارة العمل تنسيق مهمة أفضت إلى رسم معالم خطة عمل واضحة. ونظرا إلى أنّ فرنسا تترأس حاليا التحالف المعني بالغاية ٨.٧ من أهداف التنمية المستدامة، انتهزت وزارة العمل الفرصة للتعبير عن استعداد دولة قطر للانضمام إلى التحالف كدولة رائدة في مكافحة العمل الجبري.

٩٨. وفي آذار/مارس ٢٠٢٢، أجرت وزارة العمل زيارة إلى المملكة المتحدة بهدف تبادل الخبرات والنظر في إمكانية تعزيز التعاون مع عدد من المؤسسات. عُقدت اجتماعات مع إدارة الصحة والسلامة، وهيئة مُستخدِمي العمال العرضيين وإساءات العمل (GLAA) وهيئة الاستشارات والتوفيق والتحكيم (ACAS)، وبالإضافة إلى ذلك، عُقدت اجتماعات مع وزارة الخارجية والكومنولث والتنمية (FCDO) والمبعوث الجديد للهجرة والرق، ويجري العمل على مذكرة تفاهم بين وزارة العمل وسفارة المملكة المتحدة ومنظمة العمل الدولية لتعزيز التعاون مع السلطات المذكورة أعلاه.

٩٩. وقد نُفّذت نشاطات في إطار مذكرة التفاهم مع السويد في مجال تفتيش العمل (انظر الفقرة ٦٨ أعلاه).

١٠٠. كذلك، لا يزال التعاون مع سنغافورة (حول العمل المنزلي والإقامة والاستخدام العادل) ومع بلجيكا (حول تفتيش العمل) قيد المناقشة؛ ومن المزمع بدء تعاون مع ألمانيا.

١٠١. بالإضافة إلى التواصل المستمر مع المجتمع الدبلوماسي في الدوحة، قدّمت منظمة العمل الدولية جلسات إاطاة لكبار المسؤولين والبرلمانيين من عدد من الدول، بما في ذلك النمسا وبلجيكا وكندا والاتحاد الأوروبي وفنلندا وفرنسا وألمانيا وإيطاليا وهولندا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة.

تبادل الخبرات من خلال المنتديات الدولية

١٠٢. في إطار منتدى استعراض الهجرة الدولية، الذي عُقد في نيويورك في أيار/مايو ٢٠٢٢ بهدف مراجعة التقدم المحرز في تطبيق أهداف الاتفاق العالمي من أجل الهجرة، شاركت وزارة العمل في تنظيم حدثين جانبيين، بدعم من فريق الأمم المتحدة العامل المعني بالهجرة. وقد ناقش المشاركون في أحد هذين الحدثين، بعنوان «ما وراء نظام الكفالة: تحسين إدارة هجرة العمال في ممر الهجرة بين قطر وبنغلادش»، الممارسات الجيدة والدروس المستفادة من عملية إصلاح سياسات هجرة اليد العاملة والاستثمار في الاستخدام العادل والأخلاقي من منظور ممر الهجرة بين دولة قطر وبنغلادش. أما الحدث الجانبي الثاني، الذي حمل عنوان «العمل معاً لضمان الاستخدام العادل والعمل اللائق في ممر الهجرة بين الفلبين ودولة قطر»، فسُلط الضوء على التطورات والإنجازات الرئيسية في الفلبين وفي دولة قطر في ما يتعلق باستخدام العادل والعمل اللائق. واستعرض المشاركون الخطوات المستقبلية التي يمكن اتخاذها في بلدان المنشأ والمقصد لتعزيز التقدم نحو إقرار الأهداف ٦ و ١٠ و ٢٣ للاتفاق العالمي من أجل الهجرة وأهداف التنمية المستدامة. وقد شاركت اللجنة العليا في كل من الحدثين الجانبيين.

١٠٣. شارك مشروع التعاون التقني خبرات دولة قطر في عدد من المؤتمرات الدولية، بما في ذلك مؤتمر مجموعة الدول الصناعية السبع حول سلاسل القيمة المستدامة في أيار/مايو، من خلال جلسة عن العمل الجبري؛ وفي اجتماع لجمعية الصداقة العربية الألمانية في شباط/فبراير بشأن «الإصلاحات والتطورات الحالية في قانون العمل في دول مجلس التعاون الخليجي في ظل المشاريع الضخمة والأحداث الدولية الكبرى»؛ وفي ندوة بعنوان «الإرث الاجتماعي والإنساني لكأس العالم» في قمة كونكورديا في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢؛ وفي جلسة استماع حول «الحكومة الرياضية والحقوق الاجتماعية: حماية حقوق العمال في دولة قطر» التي نظمتها الجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢؛ وفي الندوة الدولية بعنوان «من أنتويرب إلى قطر: الطريق الطويل نحو العمل اللائق في قطاع البناء» التي نظمتها جامعة لوفان الكاثوليكية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢.

١٠٤. وشاركت وزارة العمل القطرية كذلك في عدد من اجتماعات منظمة العمل الدولية، في المنطقة وخارجها، ومنها الطاولة المستديرة الثانية عشرة بين معهد بنك التنمية الآسيوي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية حول هجرة العمال في آسيا في أيار/مايو ٢٠٢٢، وفي اجتماعات مبادرة الاستخدام العادل كعضو في اللجنة الاستشارية. وخلال هذه الاجتماعات، شاركت وزارة العمل القطرية خبراتها واستمعت إلى أفكار دول أخرى.

١٠٥. وشارك برنامج التعاون التقني الدروس المستفادة من نموذج الاستخدام العادل بين بنغلادش ودولة قطر في اجتماع طاولة مستديرة عقده مكتب القوى العاملة والتوظيف والتدريب وحكومة بنغلادش والمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في دكا. حضر الاجتماع ممثلون حكوميون وغير حكوميين، وركز النقاش على إيجاد سبل تمكن بنغلادش من تعزيز الاستخدام العادل، وعلى أدوار مختلف الجهات المعنية في هذه العملية.

١٠٦. كما عقدت وزارة العمل ومفوضية الاتحاد الأفريقي مجموعة مناقشات للتخطيط لاجتماع إقليمي حول هجرة العمال بين الدول العربية والأفريقية. وكان من المقرر في الأصل عقد الاجتماع في العام ٢٠٢٢، ولكنه تأجيل إلى العام ٢٠٢٣.

التعاون مع عالم كرة القدم

١٠٧. تواصلت منظمة العمل الدولية مع عدد من الكيانات الدولية في عالم كرة القدم، بما في ذلك الاتحاد الدولي لكرة القدم، والفريق العامل في الاتحاد الأوروبي لكرة القدم المعني بحقوق الإنسان، واتحادات وطنية لكرة القدم وجهات راعية. وشمل هذا التعاون تقديم إشارات عن وضع الإصلاحات في قطاع العمل، بالإضافة إلى تقديم الدعم لاتحادات وجهات راعية معينة في جهود العناية الواجبة التي تبذلها لناعية اختيار الفنادق التي ستقيم فيها خلال البطولة. ويأتي هذا الإجراء استكمالاً لعمليات التدقيق الشاملة وإجراءات المتابعة التي تجريها اللجنة العليا. كما أعدت بعض اتحادات كرة القدم قوائم مراجعة خاصة بها، وأجرت زيارات ميدانية، ونظمت جلسات إحاطة مع النقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية في بلادها. وبيد ذلك عدد من الاتحادات والجهات الراعية لكرة القدم جهود العناية الواجبة للمرة الأولى، وسوف يطبقون هذه التجربة في الأحداث الرياضية المستقبلية.

١٠٨. وقد شجعت منظمة العمل الدولية اتحادات كرة القدم والجهات الراعية على استخدام نفوذها كعملاء لدعم اللجان المشتركة (انظر الفقرة ٨٢)، كجزء من جهود العناية الواجبة؛ كما حثتها على دعم الإصلاحات على المدى الطويل من خلال ترك إرث للأجيال المستقبلية. وبالفعل، شدد عدد من ممثلي اتحادات كرة القدم على أهمية الحوار الاجتماعي كوسيلة لتحديد المشكلات وحلها، وشجعوا الفنادق على المشاركة في التدريب الذي تجره اللجنة العليا ووزارة العمل ومنظمة العمل الدولية، والتقوا بممثلي العمال وأصحاب العمل في أثناء تواجدهم في الدوحة.

١٠٩. في العام ٢٠٢١، وُزِعَ مركز الرياضة وحقوق الإنسان مجموعة أدوات أولية موجهة إلى اتحادات كرة القدم، تتناول مسائل يمكن طرحها مع الشركاء في دولة قطر (لا سيما الفنادق والخدمات المتصلة بها، كالنقل والأمن وغيرها)٧. واستندت مجموعة الأدوات هذه إلى وثيقة «تعزيز الاستخدام والتوظيف العادلين: أداة إرشادية للفنادق في قطر»، التي طُوِّرت في إطار برنامج التعاون التقني. وجمع حوار الدوحة حول الرياضة وحقوق الإنسان، الذي نظمه مركز الرياضة وحقوق الإنسان، مجموعة واسعة من الجهات المعنية، من المنظمات غير الحكومية والنقابات العمالية والحكومات والمؤسسات الرياضية والجهات الراعية وغيرها. وشاركت في تنظيم هذا الحوار منظمة العمل الدولية، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، واتحاد النقابات الدولي، والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، ومؤتمر القمة العالمي للابتكار في الرعاية الصحية.

التعاون مع الأمم المتحدة

١١٠. تتعاون منظمة العمل الدولية مع عدد من وكالات الأمم المتحدة العاملة في دولة قطر في مسائل تحظى باهتمام مشترك، بالاستناد إلى ولاية كلٍّ من الطرفين والقيمة المضافة التي يقدمها.

١١١. وقدمت دولة قطر بيتا للأمم المتحدة يستقبل وكالات الأمم المتحدة الموجودة في قطر. وتعاونت منظمة العمل الدولية مع هذه الوكالات ومع وزارة الخارجية في إطار عمليات الاشتراء الخاصة بخدمات التنظيف والصيانة والأمن لبيت الأمم المتحدة. وجرى إطلاع السلك الدبلوماسي في الدوحة على هذه التجربة، عن طريق عدد من الاجتماعات وفي ورشة عمل نُظمت مع سفارة هولندا حول العمل اللائق والعناية الواجبة في عملية الاشتراء. وأعرب عدد من السفارات عن تبيي القائمة المرجعية التي قُدِّمت في ورشة العمل هذه.

١١٢. ستستضيف دولة قطر المؤتمر الخامس المعني بأقل البلدان نمواً، الذي كان من المقرر في الأصل عقده في العام ٢٠٢٢، ولكنه تأجّل بسبب جائحة كوفيد-١٩. وقد تقرر عقده الآن في آذار/مارس ٢٠٢٣. وتوسعى منظمة العمل الدولية ووزارة العمل إلى إطلاق منصة شراكة وتعاون إلكترونية تتيح مشاركة الحلول الرقمية للعمل اللائق في أقل البلدان نمواً وأماكن أخرى.

[/https://sporhumanrights.org/library/labour-rights-in-qatar](https://sporhumanrights.org/library/labour-rights-in-qatar) V

للتواصل بنا

مكتب منظمة العمل الدولية في دولة قطر

الطابق السادس، برج قطر

الخليج العربي، الدفنة

المبنى ٣٥، المنطقة ٦٣، شارع ٩٢٠

ص. ب. ١٨٦٨٥، الدوحة، قطر

الهاتف: ٩٧٤ ٤٤٩٩ ٤٣٣١ +

الفاكس: ٩٧٤ ٤٤٩٩ ٤٣٤٣ +

البريد الإلكتروني: doha@ilo.org