



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

مكتب منظمة العمل الدولية في قطر

تشرين الثاني/نوفمبر 2023

المحتويات ◀

3	◀ معلومات أساسية
4	◀ 2023: سياق متغير
5	◀ الدعم 1: سوق العمل وإدارة هجرة اليد العاملة
5	حراك اليد العاملة
6	الاستخدام العادل
6	العمال المنزليون
8	المساواة والتنوع والشمول في مكان العمل
9	الإحصائيات
9	الذكاء الاصطناعي
10	◀ الدعم 2: إنفاذ قانون العمل والوصول إلى العدالة
10	الأجور وحمايتها
11	الوصول إلى العدالة
13	الإجهاد الحراري
13	السلامة والصحة المهنيين
14	تفتيش العمل
14	الحماية الاجتماعية
15	◀ الدعم 3: تعزيز صوت العمال والحوار الاجتماعي
15	الحوار الاجتماعي
16	التعاون مع القطاع الخاص
18	◀ الدعم 4: التعاون الدولي وتبادل الخبرات
18	التبادلات الثنائية مع دول أخرى
18	تبادل الخبرات في المنتديات الدولية
19	التعاون مع الأمم المتحدة
19	إدارة البرنامج

◀ معلومات أساسية

1. في المرحلة الأولى من برنامج التعاون التقني بين الحكومة القطرية ومنظمة العمل الدولية (2018-2021)، قُدمت تقارير مرحلية سنوية إلى مجلس إدارة المنظمة في دوراته المنعقدة في تشرين الثاني/نوفمبر من الأعوام 2018 و2019 و2020.
2. وإذ عبّرت الحكومة القطرية عن التزامها بمواصلة البناء على الإصلاحات المهمة التي شهدتها المرحلة الأولى، وبناء على سلسلة من الاتصالات مع شركاء وطنيين ودوليين آخرين، وضعت خطة للمرحلة الثانية من البرنامج تمتد من تموز/يوليو 2021 حتى كانون الأول/ديسمبر 2023.
3. وفيما لا تستلزم المرحلة الثانية من البرنامج رفع تقرير سنوي رسمي إلى مجلس الإدارة، غير أنه 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. يشمل التقرير المرحلي السنوي الراهن الفترة الممتدة من شهر تشرين الثاني/نوفمبر 2022 حتى تشرين الأول/أكتوبر 2023 - غير أنه يركز بشكل أساسي على التطورات في العام 2023.
4. ونظراً إلى أن هذا التقرير المرحلي السنوي هو الأخير في المرحلة الثانية من برنامج التعاون التقني، فإنه يستعرض في بعض أقسامه التقدم المحرز في السنوات الماضية بشكل موجز، ويشير إلى التحديات المتبقية، وتتوفر كذلك معلومات مفصلة عن الأنشطة المنفذة بين العامين 2018 و2022 في التقارير المرحلية السابقة، المتاحة كلها على موقع مكتب منظمة العمل الدولية في قطر.¹
5. يغطي هذا التقرير التقدم المحرز على صعيد أولويات البرنامج، وفقاً للدعائم الأربع التالية:
 - الدعامة 1 - سوق العمل وإدارة هجرة اليد العاملة
 - الدعامة 2 - إنفاذ قانون العمل والوصول إلى العدالة
 - الدعامة 3 - تعزيز صوت العمال والحوار الاجتماعي
 - الدعامة 4 - التعاون الدولي وتبادل الخبرات
 ويختتم التقرير بقسم عن إدارة البرنامج.
6. إنَّ البيانات الإدارية التي يستعرضها هذا التقرير مستخلصة من مصادر تابعة للحكومة القطرية، إلا إذا أُشير إلى خلاف ذلك، وتُعكس بعض عناصر هذا التقرير تطورات لا تُعزى حصراً إلى برنامج التعاون التقني بين الحكومة القطرية ومنظمة العمل الدولية، لكنها أُدرجت ضمن هذا التقرير لتوفير معلومات سياقية إضافية عن الإصلاحات في قطاع العمل.

◀ 2023: سياق متغير

7. في الفترة التي سبقت بطولة كأس العالم لكرة القدم لعام 2022، انتشرت تكهنات كثيرة بشأن مصير إصلاحات العمل في قطر بعد البطولة، ولطالما شددت الحكومة القطرية على أن الهدف من هذه الإصلاحات ليس استضافة البطولة، بل إنها تندرج ضمن رؤية قطر الوطنية 2030. وخلال العام الماضي، لمست منظمة العمل الدولية مواظبة وزارة العمل وعدد من المؤسسات الأخرى في قطر على الالتزام والتعاون، مع الإشارة إلى وجود تحديات أساسية متبقية لا بد من معالجتها. وانطلاقاً من تجارب منظمة العمل الدولية في عدد من البلدان حول العالم، تحتاج الإصلاحات بهذا الحجم إلى جهود مستمرة وتدرجية.
8. لقد تغير سياق تطبيق هذه الإصلاحات على صعد مختلفة في العام 2023. ومنها على سبيل المثال:
- مقارنة بالاستثمارات الضخمة في البنى التحتية وغيرها من القطاعات في السنوات التي سبقت بطولة كأس العالم لكرة القدم لعام 2022، تراجعت الفرص المتاحة للعمال وأصحاب العمل في العام 2023. ففي حين عاد الكثير من العمال إلى بلدانهم بعد انتهاء عقد عملهم، ازدادت وتيرة العمل «الحر»، حيث يستحصل العمال على تصريح إقامة من «صاحب عمل» بغياب علاقة استخدام فعلية، ما يعرضهم لظروف متردية. وقد اتخذت الحكومة تدابير لمنع هكذا شركات من استخدام العمال، وألقت القبض على أصحاب العمل المزعمين الذين يشاركون في هذه الممارسات.
 - وشهدت وزارة العمل عملية إعادة هيكلة - مع تعيين مسؤولين رفيعي المستوى واستحداث إدارات جديدة تعنى بمسائل السلامة والصحة المهنية، وفض المنازعات العمالية، وغيرها. وشملت من أبرز التحولات التي شهدتها العام 2023 تعزيز الخدمات الإلكترونية لوزارة العمل والاستثمار في الحلول الرقمية وهو ما من شأنه أن يعالج عدداً من المسائل ذات الأولوية - بما فيها حماية الأجور، وفض المنازعات بشكل سريع، والتطبيق المتسق لإجراءات تغيير جهة العمل.
 - واختتمت اللجنة العليا للمشاريع والإرث عملها ومهامها بشكل تدريجي العام المنصرم، علماً أنها شكلت مؤسسة نشطة وفاعلة للغاية وساهمت في تحقيق الإصلاحات المتعلقة بالعمل على مدى سنوات عديدة - على المستويين الوطني والدولي. وقد اعتمدت مؤسسات أخرى (بعضها خارج دولة قطر) معايير رعاية العمال التي وضعتها اللجنة العليا، ومن المهم الاقتداء بالجهود التي بذلتها هذه اللجنة في الإشراف على تطبيق هذه المعايير.
9. تُظهر البيانات المدرجة في هذا التقرير (والمترتبة بتفتيش العمل وحماية الأجور والمنازعات العمالية وغيرها من المسائل) كيف تعمل الحكومة على تطبيق القوانين وإنفاذها - كما والنُقرات المتبقية على مستوى الامتثال لهذه القوانين. وقد تمحور الجزء الأكبر من التقدم الذي أحرز بدعم من برنامج التعاون التقني بين منظمة العمل الدولية وحكومة قطر العام الماضي حول إفساح المجال أمام التنفيذ الفعال لإصلاحات العمل عن طريق تعزيز الإجراءات والأنظمة والقدرات والشراكات. ويُخلص التقرير الراهن هذه التدابير والأنشطة.
10. تشمل التطورات الأساسية الأخرى التي شهدتها العام 2023 تعزيز التعاون مع البلدان الأخرى، ما سمح لقطر بمشاركة تجربتها وفي الوقت نفسه استخلاص الدروس من تجارب الدول الأخرى. وقادت دول مجلس التعاون الخليجي هذه العملية في المنطقة، بدعم من المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية ومكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة ومنظمات أخرى أحياناً. ومن أبرز ثمار هذا التعاون المؤتمر الدولي بشأن الإجهاد الحراري المهني الذي عقد في الدوحة في أيار/مايو 2023.
11. على المستوى الدولي، واصلت وزارة العمل تعاونها مع المنظمات الدولية والنقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية، وزادت من التبادلات مع الدول الشريكة. وبالإضافة إلى ذلك، نشطت قطر على أكثر من مستوى ضمن منظومة الأمم المتحدة في عام 2023، إذ استضافت في عاصمتها الدوحة مؤتمر الأمم المتحدة الخامس المعني بأقل البلدان نمواً وشاركت في رئاسة قمة أهداف التنمية المستدامة في نيويورك، وافتتحت بيت الأمم المتحدة في الدوحة حيث يقع مقر مكتب منظمة العمل الدولية حالياً.
12. وفي ما يتعلق بالمرحلة المقبلة، أجريت نقاشات طوال العام بشأن مستقبل برنامج التعاون التقني بين منظمة العمل الدولية وحكومة قطر. ومن المخطط إطلاق برنامج جديد يمتد على أربع سنوات بدءاً من عام 2024، يشمل نطاق عمله ترسيخ الجهود المبذولة حتى تاريخه على صعيد إصلاحات العمل، والتطرق إلى جوانب جديدة، بما في ذلك سياسة الاستخدام، ونظام معلومات سوق العمل، وتنمية المهارات، والعمل مستمر.

الدعامة 1: سوق العمل وإدارة هجرة اليد العاملة

حراك اليد العاملة

13. في أيلول/سبتمبر 2020، صدر تشريع أصلح مكونات نظام الكفالة، وسمح للعمال بتغيير جهة عملهم قانوناً من دون الحصول على إذن صاحب العمل، على أن يقترن ذلك بفترة إخطار، ويتيح ذلك للعمال الحصول على فرص جديدة وأفضل بما يتلاءم مع مهاراتهم، كذلك، من شأن تعزيز حراك اليد العاملة أن يعود بالفائدة على أصحاب العمل، إذ يصبح بإمكانهم استخدام عمال يستوفون شروطهم واحتياجاتهم من سوق العمل المحلي. وبذلك، تبقى المهارات والمعارف في الدولة وتتراكم وتعود بالفائدة على الاقتصاد. وفي قراءة مفصلة لعدد العمال الذين غيروا جهة عملهم في هذه الفترة، يتبين ما يلي:

- من بين طلبات تغيير جهة العمل البالغ عددها 1.037.644 والتي تلقتها وزارة العمل بين أيلول/سبتمبر 2020 وآب/أغسطس 2023، وافقت الوزارة على 669.198 طلباً ورفضت 364.053 منها.² يُشار إلى أن وزارة العمل ترفض طلبات تغيير جهة العمل في 12 حالة، أهمها منع صاحب العمل الجديد من استخدام العمال لعدم تقيده بالقوانين المتعلقة بحماية الأجور، وجزير بالذكر أن العمال غالباً ما يعاودون تقديم طلب لتغيير جهة العمل بعد رفض الطلب الأول (ترد في الفقرات التالية معلومات عن الطلبات المرفوضة).
- وفي العام 2023 (حتى شهر تشرين الأول/أكتوبر)، وافقت الوزارة على طلبات تغيير جهة العمل المقدمة من 167.048 رجلاً و25.295 امرأة، ويتبين أن نسبة النساء اللواتي غيرن جهة عملهن موازية للنسبة الإجمالية للنساء في القوى العاملة (15 في المئة).³ وبحلول أيلول/سبتمبر 2023، وصل عدد طلبات تغيير جهة التي قدمها عمال منزليون (من النساء والرجال) والتي جرت الموافقة عليها إلى 10827 طلباً.
- وشهد قطاع البناء أعلى نسب انتقال إلى عمل جديد - ما يعكس حجم هذا القطاع عموماً في سوق العمل، ولكن، نظراً إلى أن المهنة الفعلية للعامل قد تختلف في واقع الأمر عما ذكر في السجلات الإدارية، فإن ذلك يقيد القدرة على تقديم استنتاجات بشأن حراك اليد العاملة على مستوى المهن والقطاعات، وسوف تُعالج هذه الفيود جزئياً على الأقل بفضل التصنيف الموحد للمهن. وفي هذا السياق، أصدرت وزارة العمل دليل وصف وتصنيف المهن في نيسان/أبريل 2023، الذي يتوافق مع التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008 ويشمل أكثر من 3000 مهنة في القطاع الخاص، ومن شأن اعتماد تصنيف وطني موحد للمهن للقطاع الخاص أن يسمح بجمع البيانات وتحليلها بصورة موحدة لأغراض إحصائية ولمسك السجلات الإدارية. ويواصل البرنامج التنسيق مع وزارة العمل لتحديث الدليل الوطني من أجل مواكبة الواقع المتغير لسوق العمل في قطر. وسيكون لهذه الجهود دوراً محورياً في إنشاء نظام معلومات عن سوق العمل، وهو أمر يتسم بأهمية بالغة لناحية صياغة السياسات ورصدها. وبالإضافة إلى ذلك، يواصل البرنامج العمل مع وزارة العمل ووزارة الداخلية لتحديث قائمة المهن في قطاع العمل المنزلي.

14. وتضاعفت فعالية النظام الإلكتروني الخاص بتغيير جهة العمل مقارنة بالمرحلة الأولى لاعتماد هذا النظام، فقد انخفض متوسط عدد الأيام اللازمة لمعالجة طلب تغيير جهة العمل من 22 يوماً في آب/أغسطس 2021 إلى 6 أيام في آب/أغسطس 2023. وتُجري وزارة العمل تعديلات جديدة على النظام الإلكتروني، الذي سيصبح تلقائياً بالكامل، ما يحد بشكل كبير من التدخلات. ويسمح ذلك بمراجعة الطلبات الواردة وفق معايير موحدة ويزيد من الكفاءة عموماً. كذلك، يتيح النظام الجديد استخدام نسخة إلكترونية من طلب تغيير جهة العمل (بدلاً من تحميل نسخة مصورة من المستند الورقي) ما يساعد في تفادي الإغفالات أو المشكلات التقنية التي كانت تعيق استكمال أو تقديم الطلبات بصيغتها القديمة، ما كان يؤدي إلى رفضها. فضلاً عن ذلك، يمنع النظام الجديد العمال تلقائياً من تقديم طلب لتغيير جهة عملهم في حال عدم تقيدهم بصيغتها القديمة، وهو سبب شائع ومهم لرفض الطلبات. ولضمان الاتساق في معالجة الطلبات، تعتمد الوزارة إجراءات تشغيل موحدة داخلية لموظفي إدارة علاقات العمل تعكس التعديلات الأخيرة التي أدخلت على النظام.

15. ولكن، في الفترة التي يغطيها هذا التقرير، عمد بعض أصحاب العمل المجردين من القيم الأخلاقية إلى الانتقام من العمال الذين قدموا طلبات لتغيير جهة عملهم، وذلك عبر إلغاء بطاقات الإقامة الخاصة بهم (البطاقة الشخصية القطرية) أو تقديم بلاغات هروب كاذبة بحقهم. وللتصدي لذلك، 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. وسيضمن إجراء مماثل مبدئياً منع أصحاب العمل من إلغاء بطاقة الإقامة الخاصة بالعامل (البطاقة الشخصية القطرية) أو تقديم بلاغ هروب بحقه إذا كان لدى العامل شكوى لا تزال قيد المراجعة لدى وزارة العمل.

2 للمقارنة، قبل اعتماد هذه الإصلاحات، تمكن 8653 عاملاً من تغيير جهة عملهم في العام 2018، فيما تمكن 17843 عاملاً من تغيير جهة عملهم بين أيلول/سبتمبر 2019 وآب/أغسطس 2020.

3 بناء على بيانات من مسح القوى العاملة لعام 2023، جهاز التخطيط والإحصاء.

16. ولتفادي إساءة استخدام النظام عبر تقديم بلاغ هروب كفعل انتقامي، أقرت وزارة الداخلية تعديلا إجرائيا بناء على نقاش مع وزارة العمل عام 2022، يتعين بموجبه على صاحب العمل الذي يود الإبلاغ عن هروب شخص تقديم معلومات إضافية، منها مثلا عن الراتب الشهري للعامل، وإذا كان صاحب العمل يدين بأي مبلغ للعامل، أو إذا كان العامل قد تقدّم بشكوى عمالية، وعنوان سكن العامل، ومعلومات عن شهود يمكنهم تقديم إفاداتهم. وقد فُرِضت عقوبة إذا تبين أنّ المعلومات المقدمة غير دقيقة .
17. والعمل جار حاليا على مراجعة إجراءات تقديم العمال لطلبات إعادة تفعيل البطاقة الشخصية القطرية لجعلها أكثر سهولة وكفاءة. وبموجب الإجراءات الجديدة، لا يمكن إلغاء البطاقة الشخصية القطرية في الأشهر الستة التي تلي إعادة تفعيلها.
18. لا يزال الكثير من العمال وأصحاب العمل يشيرون إلى ضرورة الحصول على شهادة عدم ممانعة. ومع أنّها غير مطلوبة قانونا أو في نظام تغيير جهة العمل، لا تزال هذه الشهادة لازمة لبعض طلبات العمل. هذا وأعدت المواد الإعلامية عن التشريع الخاص بتغيير جهة العمل باللغتين العربية والإنجليزية (أسئلة شائعة لأصحاب العمل، أسئلة شائعة للعامل، مخطط مراحل تغيير جهة العمل للعامل)، ونشرت هذه المواد على نطاق واسع عن طريق قنوات مختلفة. وبالتوازي مع نشر هذه المواد، من الضروري مراجعة محتواها بشكل دوري وتحديثه ليتماشى مع أيّ تغيير في نظام تغيير جهة العمل، وتعميمها بشكل أوسع على العمال والموظفين.
19. وفي إطار برنامج التعاون التقني، أطلقت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية دراسة لتقييم أثر الإصلاحات في نظام الكفالة على أن تنظر هذه الدراسة في أثر التعديلات القانونية بعد ثلاث سنوات من إقرارها في سوق العمل، والعمالين والعاملات، وأصحاب العمل من مختلف الأحجام في قطاعات عديدة. وستتناول الدراسة كيف أثرت الإصلاحات التي طالت دراك اليد العاملة في المؤسسات والعمال لجهة تكاليف الاستخدام والمهارات والإنتاجية والأجور وجوانب أخرى. ومن المتوقع أن تُنجز الدراسة في الربع الأول من العام 2024.
20. منذ اعتماد القانون رقم 13 لسنة 2018 والقرار الوزاري رقم 95 لسنة 2019، اكتسب العمال المهاجرون حقّ مغادرة الدولة إما موقتا أو 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 لا تزال تحتاج إلى موافقة للمغادرة. وبين 1 كانون الثاني/يناير و31 تشرين الأول/أكتوبر 2023، قُدم 13282 طلبا للحصول على مأذونية خروج، وعلى سبيل المقارنة وصل مجموع طلبات الخروج إلى 45690 طلبا في منتصف تشرين الأول/أكتوبر 2022.

الاستخدام العادل

21. في العام 2023، ألغت وزارة العمل تصاريح أربع وكالات استخدام، وردت أسماؤها في وسائل الإعلام المحلية. وفي شهر تموز/يوليو، أنجزت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية تقييما لنظام إصدار التصاريح لوكالات الاستخدام الخاصة ورصدها، تناول السياسات وإجراءات التشغيل والآليات التي تعتمد عليها وزارة العمل لمنح التصاريح إلى وكالات الاستخدام ورصد عملها وضمها لمتناتها للقانون. وشملت التوصيات التي أفضى إليها التقييم على سبيل المثال لا الحصر توسيع نطاق الإجراءات الحالية ووضع معايير إصدار التصاريح ومجموعة من المتطلبات القابلة للتدقيق التي يمكن استخدامها لإصدار تصاريح جديدة وتحديد تصاريح وكالات الاستخدام الخاصة. وسوف يدعم برنامج التعاون التقني وزارة العمل في وضع هذه المعايير، تماشيا مع التشريعات الوطنية، ونُظّم تبادل مع هيئة مُستخدمي العمال العرضيين وإساءات العمل في المملكة المتحدة (GLAA) للاطلاع على آلية وضع معايير إصدار التصاريح وتطبيقها لضمان امتثال الوكالات. ونظر التقييم في الإجراءات التي تتبعها وزارة العمل لتفتيش وكالات الاستخدام الخاصة ونظام الغرامات في حال رصد حالات عدم امتثال. وتعتزم وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية في المرحلة الثالثة المقترحة من برنامج التعاون التقني وضع إطار عمل شامل لتفتيش مع أدوات وتوجيهات موحدة، وبناء قدرات المفتشين.
22. واصلت وزارة العمل المشاركة على المستوى الدولي في اللجنة الاستشارية لمبادرة الاستخدام العادل لمنظمة العمل الدولية⁴، التي أنشئت لمتابعة التقدم المحرز وتقديم المشورة حول الأولويات ومجالات العمل لدعم استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن الاستخدام العادل.

العمال المنزليون

23. في آب/أغسطس 2023، كان عدد العمال المنزليين في قطر 304784 عاملا. ويمثل هؤلاء شريحة كبيرة من إجمالي السكان والقوى العاملة بشكل عام، موزعين على مهن متعددة.
24. بدأت مراكز تأشيرات قطر في بنغلادش والهند ونيبال وباكستان وسريلانكا باستقبال الطلبات المقدمة من العمال المنزليين المهاجرين الراغبين في التوجه إلى قطر باستخدام عقود العمل الموحدة التي اعتمدها وزارة العمل في العام 2021. وأطلقت وزارة العمل خدمة إلكترونية للتصديق على عقود العمل الموحدة للعمال المنزليين. وبموجب النظام الجديد، يتعين تحميل عقد العمل الواجب توقيعه على النظام الإلكتروني مع معلومات الاتصال بالعمال المنزلي المعني. بعدئذ، يُرسل إشعار إلى العامل الذي يسجل دخوله إلى النظام للوصول إلى عقد العمل قبل أن يوافق عليه أو يرفضه. فضلا عن ذلك، تتيح المنصة للعمال المنزليين طباعة نسخة عن عقد عملهم، وهذه الخدمة متاحة كذلك للعمالين في القطاع الخاص.

25. وواصلت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية التعاون مع الاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF) لإذكاء وعي العمال المنزليين في قطر. فنظّم الاتحاد الدولي في العام 2023 أكثر من 20 جلسة إاطاءة وورشات عمل مع العمال المنزليين، تمحورت حول القانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المُستخدّمين في المنازل، وعقد العمل الموحد، وآليات الشكاوي، وتغيير جهة العمل، والسلامة والصحة المهنيّتين. وشارك عمال منزليون من إثيوبيا وغانا والهند وكينيا والفلبين وأوغندا وبلدان أخرى في هذه الأنشطة. وتبرز مؤشرات إيجابية تشير إلى توسع هذه الشبكات غير الرسمية من العمال المنزليين من حيث عدد الأفراد وجنسياتهم، ما يساهم في التوعية وتوفير الدعم في أوساط هذه الفئة من العمال.

26. صمّم البرنامج برنامجاً تدريبياً يمتد على يومين لوكالات الاستخدام الخاصة الحائزة على تصاريح في قطر بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين. وانطلاقاً من الدور المحوري الذي تضطلع به هذه الوكالات في العلاقة بين العمال المنزليين وأصحاب عملهم، ساهم التدريب في إذكاء وعي الوكالات بالإطار القانوني المرعي الإجراء، وزودها بإرشادات عملية عن العمل اللائق وكيفية إدارة المنازعات المحتملة. وحتى تاريخه، نظّمت وزارة العمل دورات تدريبية في تموز/يوليو وأيلول/سبتمبر 2022 وأيار/مايو وأيلول/سبتمبر 2023، بالتنسيق مع مكتب العمل الفلبيني في الخارج والاتحاد الدولي للعمال المنزليين ومنظمة العمل الدولية لـ 98 ممثلاً من 60 وكالة استخدام خاصة.

الجدول 1: الشكاوى التي قدمها العمال المنزليون أو المتعلقة بهم:

الفترة	2021	2022	Up to 31 October 2023
عدد الشكاوى	622	1,530	514
نسبة الشكاوى التي جرت معالجتها قبل الإحالة إلى لجان فض المنازعات العمالية	83%	89%	82.4%
نسبة الشكاوى المحالة إلى لجان فض المنازعات العمالية	16%	9%	6.8%
نسبة الشكاوى قيد المراجعة	1%	1%	10.7%

27. واصل البرنامج تعميم كتيب **اعرف حقوقك** الخاص بالعمال المنزليين في قطر باثنتي عشرة لغة،⁵ ودليل **توظيف عمال منزليين أجنب في قطر** لأصحاب العمل بلغتيّ اثنتيّن، بالشراكة مع منظمة «حقوق المهاجرين» (Migrant Rights) غير الحكومية. وتعمل وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية على إعداد كتيب لوكالات الاستخدام الخاصة، يهدف إلى رفع وعي هذه الوكالات بالتشريعات المتعلقة بالعمل المنزلي وإطلاعها على الخطوات الملموسة التي يمكن اتخاذها لتيسير علاقات عمل تعود بالفائدة على كل من العمال وأصحاب عملهم.

28. وفي إطار برنامج التعاون التقني، تعمل منظمة العمل الدولية مع وزارة العمل والمنظمة الدولية للهجرة لإجراء دراسة لاستقاء وجهات نظر أصحاب العمل الذين يستخدمون عمالاً منزليين وجمع معلومات عن الممارسات المتبعة. وستركز الدراسة على فهم دوافع أصحاب العمل ومواقفهم تجاه عملية الاستخدام؛ وعلاقة العمل؛ والإطار القانوني الذي ينظّم العمل المنزلي في قطر. وستغطي الدراسة أصحاب عمل قطريين وغير قطريين يستخدمون عمالاً منزليين. وستستخدم استنتاجات الدراسة، التي من المتوقع أن تُنجز في الربع الأول من العام 2024، لوضع توصيات سياسية واستراتيجيات توعوية.

المساواة والتنوع والشمول في مكان العمل

29. في آذار/مارس 2023، وبمناسبة اليوم الدولي للمرأة، نشرت منظمة العمل الدولية **مقال رأي** عن أهمية خوض حوار عن العمل اللائق للنساء في قطر. واستعرض المقال كيفية تسهيل وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية لنقاشات حول مجموعة من السياسات المتعلقة بسوق العمل والنشط والمساواة بين الجنسين، بهدف تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل بما يتماشى مع رؤية قطر الوطنية 2030. واعتمدت الحكومة القطرية كذلك سياسات جديدة في العام 2023 تسعى إلى تعزيز فرص العمل المتاحة للمرأة (ومنها التشريع الذي دخل حيز التنفيذ بشأن العمل بدوام جزئي في القطاع العام)، ودعمت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية عددا من الشركات والمؤسسات لتطوير سياساتها المؤسسية الخاصة بالمساواة بين الجنسين أو تعزيزها.
30. إنَّ تعزيز صوت المرأة ومشاركتها على قدم المساواة مع الرجل في الحوار الاجتماعي المنعقد على المستويات المؤسسية والقطاعية والوطنية، هو نقطة انطلاق بارزة للمشاورات السياساتية في هذا المجال مع التأكيد على ضرورة أن تشمل هذه المشاورات جميع النساء، بغض النظر عن الجنسية والمهنة ومستوى المهارات. دعم البرنامج إنشاء لجان وشبكات نسائية دائمة تعبر عن وجهات نظر المرأة وخبراتها في المناقشات السياساتية هذه. فقد شكَّلت على سبيل المثال لجنة منتخبة من الموظفات العاملات في الشركات الموردة لمؤسسة قطر بغية مناقشة تجربة المرأة في قطاعات إدارة المرافق والأمن الخاص وخدمات تقديم الأطعمة والوجبات.
31. وبسَّرت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل مشاورات مع اللجنة النسائية الفرعية التابعة للجنة تشاور المركزية بين العمال وأصحاب العمل في مؤسسة قطر، وذلك بهدف تطوير إجراءات جديدة لإحالة التظلمات يمكن للموردات النساء اللجوء إليها عندما يعانين من التمييز أو العنف أو التحرش من موردين آخرين أو زوار أو طلاب أو موظفين أو أعضاء هيئة التدريس ضمن حرم المؤسسة.
32. وأقامت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل ورشة عمل لمدة ثلاثة أيام بشأن سياسات التنوع والمساواة والشمول مع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وممثلين عن الموظفين في جامعة قطر وجامعة حمد بن خليفة في شباط/فبراير 2023. وفي ورشة العمل هذه، توقف المشاركون عند نطاق سياسات التنوع والمساواة والشمول لديهم والتدابير التصحيحية التي تنص عليها، مستندين إلى اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 111 و190.
33. عقدت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل جلسات إرشادية موجهة للجان مشتركة فردية في قطاعي التصنيع والبيع بالتجزئة، أفضت إلى وضع سياسات جديدة في مجال التنوع والمساواة والشمول أو تطوير السياسات القائمة لتشمل النقل والأحداث في مكان العمل والسكن. وأجرت بعض الشركات تغييرات في مبانيها وعملياتها لتفادي بعض الأخطار المحددة في تقييمات الأخطار التي أجرتها اللجان المشتركة.
34. تماشيا مع شعار اليوم الدولي للمرأة لهذا العام «DigitALL: الابتكار والتكنولوجيا من أجل المساواة بين الجنسين»، عقدت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل ندوة في آذار/مارس 2023 لطلبة من كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة قطر حول منصات العمل الرقمية، والعمل اللائق والتنمية المستدامة. وهدفت الندوة إلى إذكاء الوعي باعتبار حقوق العمل التي تنطبق على منصات العمل الرقمية.
35. والمشاورات جارية حاليا مع مركز قطر للمال ووزارة العمل لتنظيم سلسلة من النقاشات حول التنوع والمساواة والشمول مع أعضاء المركز، بما في ذلك عدد من الشركات الناشئة ومؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم تقودها نساء.
- وشارك برنامج منظمة العمل الدولية في اجتماع تشاوري لمناقشة تقرير بعنوان «دراسة قطرية: سياسات الاستخدام للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة قطر» في 8 تشرين الأول/أكتوبر 2023. نُظِم هذا الاجتماع بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا.

الإحصائيات

36. يدعم البرنامج التواصل المستمر بين جهاز التخطيط والإحصاء القطري وإدارة الإحصاء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن قاعدة البيانات الإحصائية العالمية، ومسح القوى العاملة وإعداد تقارير عن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة التي تُعنى منظمة العمل الدولية بها. وستتواصل هذه المناقشات في شهر تشرين الأول/أكتوبر 2023 على هامش منتدى الدوحة للبيانات الذي ينظمه جهاز التخطيط والإحصاء، والذي سيشارك فيه مكتب منظمة العمل الدولية في قطر وممثلين من المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية.

37. وأنشأت وزارة العمل إدارة للمعلومات والأبحاث المتعلقة بسوق العمل، تعنى بتحديث البيانات الإحصائية لسوق العمل وتحليلها. والتعاون مستمر مع اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا وغيرها من المؤسسات لبناء نظام معلومات لسوق العمل ومنصة لتحليل البيانات، يُسترشد بها لوضع السياسات ورصدها. وتنشر وزارة العمل نشرة شهرية على الإنترنت وعلى مواقع التواصل الاجتماعي تتضمن إحصائيات عن تفتيش العمل والشكاوى وتصاريح العمل وغير ذلك.

الذكاء الاصطناعي

38. في أيلول/سبتمبر 2023، نظّم مكتب منظمة العمل في الدوحة سلسلة من المناقشات، ومنها طاولة مستديرة في مؤسسة قطر، حول الأثر المحتمل لتقنية الذكاء الاصطناعي التوليدي على الوظائف، بالاستناد إلى تقرير عالمي صدر في الفترة الأخيرة عن منظمة العمل الدولية. وبدا جليا الاهتمام الكبير في مواكبة هذه التطورات من خلال إجراء أبحاث وتحليلات على المستوى الوطني والنظر في كيفية الاستفادة من الذكاء الاصطناعي لتحسين حوكمة سوق العمل.

◀ الدعامة 2. إنفاذ قانون العمل والوصول إلى العدالة

الأجور وحمايتها

39. استعرض معهد البحوث المسحية الاقتصادية والاجتماعية (SESRI) استنتاجات الدراسة الاستقصائية التي كان برنامج التعاون التقني قد كلف المعهد بإجرائها عام 2022 (انظر التقرير المرحلي للعام الماضي) أمام لجنة الحد الأدنى للأجور في شباط/فبراير 2023. ولكن، في أيلول/سبتمبر 2023، أُجريت تغييرات في رئاسة لجنة الحد الأدنى للأجور وعضويتها.
40. يسمح نظام حماية الأجور للحكومة بمراقبة الأجور والبدلات المدفوعة للعمال ويرصد المخالفات، كما يؤدي إلى الحد من المنازعات العمالية ومن الأعباء الملقاة على عاتق لجان فض المنازعات العمالية. في شهر آب/أغسطس 2022، بلغ عدد الشركات المسجلة في نظام حماية الأجور 69806 شركة.
41. يفرض النظام حظرا تلقائيا على الشركة عندما يرصد عدم سداد مستحقات عامل ما أو تلقيه أجرا دون الحد الأدنى للأجور (فيما يتعدى على النظام أن يرصد حاليا ما إذا كان الأجر المدفوع وفقا لملف معلومات الرواتب أقل من الأجر المحدد في عقد العمل). وفي بعض الأحيان، يعود ذلك إلى أخطاء إدارية من جانب الشركة. في هذه الحالات، تتواصل وزارة العمل مع الشركة للحصول على المزيد من المعلومات. وفي حال تأكيد المخالفة وعدم معالجتها على الفور، يتم إصدار إشعار مخالفة. وقد لوحظ ارتفاع لافت في عدد إشعارات المخالفات الصادرة عام 2022. ويجري النظر في تعديل تشريعي لفرض الغرامات تلقائيا في حال عدم سداد الأجور.

◀ الجدول 2: حالات الحظر وإشعارات المخالفات في نظام حماية الأجور

السنة	عدد الشركات المحظورة في نظام حماية الأجور	عدد إشعارات المخالفات الصادرة
2019	48,328	2,318
2020	25,200	3,360
2021	27,441	3,102
2022	28,266	7,769
2023 (حتى شهر آب/أغسطس)	29,053	2,927

42. ويساهم برنامج التعاون التقني في إجراء دراسة أطلقت في أيلول/سبتمبر 2023 على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي حول نظام حماية الأجور، بقيادة المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية وبالتعاون مع المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل و الشؤون الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي. سوف تنظر الدراسة في التصميم والعمليات والتغطية والامتثال والغرامات وتقدم توصيات عملية.

الوصول إلى العدالة

43. خلال الفترة المشمولة في التقرير، تراجع الطلب في بعض القطاعات الاقتصادية في قطر، وخصوصاً في قطاع البناء ما انسحب أثره على عدد كبير من العمال. وقدم الكثير من هؤلاء مطالبات لا تزال قيد المراجعة للحصول على أجورهم المستحقة وتعويضات نهاية الخدمة. وتشكل الأجور المستحقة والتعويضات السبب الأساسي للشكاوى المقدمة إلى وزارة العمل. وتمكن بعض العمال من تغيير جهة عملهم وبالتالي الحصول على دخل إلى حين بتّ قضاياهم. لكنّ غيرهم من الأشخاص قد لا يجدون أي عمل وبالتالي سيواجهون صعوبات أو سيضطرون في بعض الحالات إلى مغادرة قطر من دون الحصول على أجورهم ومستحقّاتهم.

44. يستعرض الجدول 3 أدناه عدد الشكاوى الواردة في العامين 2022 و2023، خصوصاً على منصة الشكاوى الإلكترونية. وبين كانون الثاني/يناير وتشرين الأول/أكتوبر 2023، تلقت المنصة الإلكترونية 1123 شكوى مجهولة المصدر من خلال القناة المخصصة للمبلغين عن المخالفات. وارتفع عدد الشكاوى المحالة إلى لجان فض المنازعات العمالية، لكنّ ذلك لا ينطبق على العمال المنزليين (انظر الجدول 1 أعلاه).

الجدول 3. نتائج الشكاوى

السنة	2022	حتى شهر تشرين الأول/أكتوبر 2023
عدد الشكاوى	31,549	24,862
نسبة الشكاوى التي جرت معالجتها قبل الإحالة إلى لجان فض المنازعات العمالية	80%	60.2%
نسبة الشكاوى المحالة إلى لجان فض المنازعات العمالية	19.5%	22.8%
نسبة الشكاوى قيد المراجعة	0.5%	16.9%

45. كذلك، ازداد عدد لجان فض المنازعات من ثلاث إلى خمس في تشرين الأول/أكتوبر 2022.

46. واصل مكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة ومسؤولي الاتصال المجتمعي واتحاد النقابات الدولي وأعضاء الاتحاد العالمي للنقابات استلام الاستفسارات من العمال وإحالتها إلى وزارة العمل لاتخاذ التدابير اللازمة. تسمح هذه العملية بالاطلاع على التحديات التي يواجهها العمال المهاجرون والصعوبات المتبقية على مستوى التنفيذ. وفي العام 2023، تعلّق معظم الاستفسارات التي استلمتها منظمة العمل الدولية بالأجور وتعويضات نهاية الخدمة غير المسددة، والتحديات في عملية تغيير جهة العمل. وفي حين لا تزال الأفعال الانتقامية من جانب أصحاب العمل تشكل تحدياً، تراجع عدد هذه الحالات الواردة إلى منظمة العمل الدولية بشكل كبير مقارنة بالسنوات السابقة.

47. تعاونت منظمة العمل الدولية عن كثب مع وزارة العمل لتحديد التحديات التي يواجهها العمال المهاجرون في الوصول إلى العدالة. وفي حين أنّ بعض التوصيات يسهل تنفيذها، يتطلب البعض الآخر جهوداً كبيرة لبناء القدرات أو إجراء تعديلات قانونية.

48. نظّم مكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو وإدارة المنازعات العملية في وزارة العمل دورة تدريبية شاملة استهدفت المسؤولين عن تسوية المنازعات، علماً أنّ تسوية المنازعات هي خطوة ضرورية تسبق إحالة المسألة إلى لجان فض المنازعات. شملت الدورة أربع وحدات أساسية (وحدة تدريب أساسية في الدوحة، ووحدة أكثر تخصصاً في تورينو، وأخيراً ورشة عمل تقنية في الدوحة). وكان الهدف من الجلسات الأولية في الدوحة إلى إطلاع جميع المسؤولين على التقنيات الحديثة والممارسات الجيدة في مجال تسوية المنازعات. أما وحدتان الثانية والثالثة من الدورة فكانتا مخصصتين لمجموعة مختارة من المسؤولين القدامى والمتمرسين، الذين تلقوا تدريباً إضافياً على كيفية وضع وإدارة نظام لتسوية المنازعات وإجراءات تشغيل موحدة، ومراقبة الأداء وتدريب المدربين. وفي الوحدة الأخيرة من الدورة، صيغت إجراءات التشغيل الموحدة لنظام تسوية المنازعات في وزارة العمل.

- 49.** من المقرر أن يُجري مسؤولون من وزارة العمل جولة دراسية في هولندا في شهر شباط/ فبراير 2024 لبناء قدرات موظفي إدارتين من إدارات وزارة العمل، وهي (1) وإدارة علاقات العمل (اللجان المشتركة/الحوار الاجتماعي)، (2) وإدارة المنازعات العمالية (المنازعات الفردية والجماعية). وستركز الجولة على الحوار الاجتماعي، وبشكل خاص التسويات الجماعية، بهدف تطوير إجراءات التشغيل الموحدة التي تعتمدها وزارة العمل لتسوية المنازعات الجماعية من اللجان المشتركة والمنصة الإلكترونية لتقديم الشكاوى وقنوات أخرى.
- 50.** وتأتي هذه الجولة الدراسية لتكمل الدورة التدريبية والمشاورات التي أجرتها منظمة العمل الدولية مع إدارة تفتيش العمل وإدارة علاقات العمل عام 2022، والتي سلطت الضوء على عدد من الثغرات في كيفية إدارة المنازعات الجماعية. فقد تبين نتيجة تلك المشاورات أنه من الضروري إجراء دورات تدريبية إضافية وتشارك المعارف من أجل وضع إجراءات تشغيل موحدة لتسوية المنازعات الجماعية.
- 51.** واتخذت كذلك تدابير أخرى لتحسين إجراءات تسوية المنازعات وتسريعها، وشمل ذلك تعديل منصة الشكاوى الإلكترونية للسماح بتقديم الشكاوى الجماعية؛ وإقرار تشريعات لإزالة شرط تضمين ديباجة في وثائق المحاكم، ما يبسط المسار؛ وتمكين العمال من تسجيل الدخول إلى المنصة والاطلاع على حالة القضية؛ وإصدار القواعد المتعلقة بجعل قرارات الموفقين ملزمة.
- 52.** من جهة أخرى، واصل صندوق دعم وتأمين العمال صرف مبالغ كبيرة لسداد أجور العمال. فقدم 14 مليون ريال قطري إلى 5500 عامل عام 2020، وارتفع هذا المبلغ إلى 1.16 مليار ريال قطري بحلول أيلول/سبتمبر 2022. وحتى شهر آب/أغسطس 2023، كان المبلغ قد ارتفع بشكل ملحوظ ليصل إلى 2.3 مليار ريال قطري. وقد وزّع الصندوق نصف هذا المبلغ تقريبا على أكثر من 70000 عامل، في حين حوّلت المؤسسات والشركات النصف الثاني من المبلغ لسداد الرواتب والأجور عن طريق الصندوق. وتستهدف غالبية الدفعات التي يسدها الصندوق بنفسه أو التي تُحوّل عبره الشركات ذات السيولة المتدنية، بهدف دعمها في إنجاز المشاريع أو العمليات.
- 53.** في عام 2023، أُطيلت المنصة الإلكترونية التي أُعلن عنها في قرار صادر عن مجلس الإدارة في العام 2022، مع بعض القيود للاحية عملياتها. فهي لا تتيح بعد للعمال التقدم بطلبات لتغطية قضاياهم أو متابعتها على الإنترنت. ويُشار إلى أن المنصة الإلكترونية توفر كما كبيرا من المعلومات عن الإجراءات المتبعة وأنشطة الصندوق، وبعض البيانات الإحصائية عن العمليات.
- 54.** نُظّم تبادل تقني مع المؤسسات المعنية في سنغافورة في آب/أغسطس 2023، بمشاركة إدارة صندوق دعم وتأمين العمال ومنظمة العمل الدولية. وحظي الوفد بفرصة الاطلاع على نموذج المتبّع لحماية الأجور في سنغافورة وتبادل الخبرات والدروس المستفادة. وناقش الصندوق ومنظمة العمل الدولية حاليا مقترحا لعقد مؤتمر دولي بشأن حماية الأجور في الدوحة عام 2024.
- 55.** نُظّم منتدى المهاجرين في آسيا، وهو تحالف للمنظمات غير الحكومية من أنحاء آسيا كلها، دورة تدريبية في آذار/مارس وأخرى في تشرين الأول/أكتوبر من عام 2023 بالتعاون مع وزارة العمل لقادة جاليات المهاجرين، وشمل ذلك إجراء زيارات للجان فض المنازعات دار الرعاية وخوض مناقشات عن تسوية المنازعات. وتندرج هذه الأنشطة ضمن إطار مذكرة التفاهم الموقعة بين وزارة العمل ومنتدى المهاجرين في آسيا في شهر تشرين الأول/أكتوبر 2022.

الإجهاد الحراري

56. للصيف الثالث على التوالي، يُنقذ **القرار الوزاري** الرامي إلى تعزيز حماية العمال من الإجهاد الحراري، وكفصول الصيف السابقة، ودعمًا لتطبيق تشريع الإجهاد الحراري، نقّدت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية حملة لنشر المواد الإعلامية المُحدّثة، بما في ذلك الملصقات والنشرات وفيدويوهات الرسوم المتحركة **لأصحاب العمل والعمال** بلغات عديدة،⁶ بالإضافة إلى الإرشادات الخاصة بأصحاب العمل. وقد نشرت وزارة العمل هذه المواد على وسائل التواصل الاجتماعي وعن طريق زيارة أصحاب العمل.

57. في صيف العام 2023، أجرى مفتشو العمل حملة تفتيش استهدفت مواقع البناء، والقطاع الزراعي، وشركات التوصيل، والقطاع الصناعي. وأدت هذه الحملة إلى إغلاق 504 مواقع عمل (كلها تقريبًا في قطاع البناء) لعدم امتثالها للتشريع (في زيادة عن صيف العام 2022، حين أُغلق 463 موقع عمل).

58. وشاركت منظمة العمل الدولية مع اللجنة الوطنية القطرية لحقوق الإنسان في سلسلة من الأنشطة كجزء من حملة تهدف إلى توعية العمال بخطر الإجهاد الحراري. وقدمت منظمة العمل الدولية كذلك عرضًا عن التشريع القطري بشأن الإجهاد الحراري لأعضاء الفرع القطري لمؤسسة السلامة والصحة المهنية (IOSH).

59. في أيار/مايو 2023، عقدت الحكومة القطرية ومنظمة العمل الدولية مؤتمرًا دوليًا بشأن الإجهاد الحراري في الدوحة، شاركت فيه الحكومة وممثلون للعمال وأصحاب العمل من دول مجلس التعاون الخليجي والأردن والعراق، فضلًا عن باحثين رائدين في مجال الإجهاد الحراري من حول العالم. واستعرض المشاركون خلال المؤتمر تجارب دولية ودراسات حول هذه المسألة، كما قدّموا عروضًا عن تجارب من أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية. ويمكن الاطلاع على هذه العروض وعلى الاستنتاجات على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية. والعمل جارٍ على سلسلة مبادرات تستند إلى جهود المكتب في مجال الإجهاد الحراري وإلى استنتاجات المؤتمر الدولي. وفي الإطار نفسه، تشمل المشاورات مع وزارة العمل بشأن توسيع برنامج العمل المتعلق بهذه المسألة ما يلي:

- دعم تنفيذ التشريعات الحالية، وزيادة الفحوصات الطبية وتحديد الحالات الصحية المرتبطة بالإجهاد الحراري، ومراقبة درجات الحرارة بشكل أدق طوال العام، والنظر في تدابير وقائية إضافية.
- إجراء أبحاث جديدة حول آثار الحر على صحة العمال، مع التركيز على فئات العمال الأكثر ضعفًا.

60. وشاركت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية التشريعات والدراسات والحملات التي أجرتها قطر في عدد من الاجتماعات الدولية، بما فيها القمة العالمية للحكومات التي عُقدت في دبي في شباط/فبراير 2023؛ واجتماع عبر الإنترنت عقده الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل بشأن «تأثير الحر على العمل» في أيلول/سبتمبر 2023؛ واجتماع إقليمي عقده المنظمة الدولية للهجرة في الكويت حول أثر تغير المناخ على الهجرة والعمال المهاجرين في المنطقة في أيلول/سبتمبر 2023؛ وأسبوع المناخ في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في الرياض في تشرين الأول/أكتوبر 2023؛ وستعرض التجربة القطرية في مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ COP28 في دبي في كانون الأول/ديسمبر 2023.

السلامة والصحة المهنيان

61. لا تزال مذكرة التفاهم الموقعة في تشرين الثاني/نوفمبر 2021 بين وزارة العمل ووزارة الصحة العامة بهدف تحسين جمع البيانات والإحصاءات وتبادلها وتعزيز التعاون سارية. وفي العام 2023، كلفت دولة قطر شركة مختصة بتكنولوجيا المعلومات بإنشاء قاعدة بيانات موحدة للإصابات المهنية في قطر. يُشار إلى أنّ منظمة العمل الدولية منخرطة في هذه العملية، من خلال الاجتماعات التقنية والمشاركة في التحضير لورشة العمل النهائية. وأفضت هذه الجهود إلى إعداد مجموعة بيانات دنيا، هي عبارة عن نماذج لجمع البيانات، يتعلق كل منها بأحد المصادر الأساسية للبيانات المتعلقة بالإصابات المهنية في قطر (شبكة المستشفيات ووزارة العمل وأصحاب العمل وشركات التأمين).

62. واصل برنامج التعاون التقني دعم برنامج التدريب مع إدارة تفتيش العمل التابعة لوزارة العمل. وبعد الدورة التدريبية في العام 2022، شاركت مجموعة ثانية تضم 20 مفتش من مفتشي العمل القدامى والمتمرسين (19 رجلًا وامرأة واحدة) في تدريب عن السلامة والصحة المهنيين وإدارة الأخطار أجراه مجلس الامتحانات الوطني للسلامة والصحة المهنيين (NEBOSH)، ومقره في المملكة المتحدة، في آب/أغسطس 2023. وسيحصل المشاركون على شهادة معترف بها دوليًا في السلامة والصحة المهنيين إثر نجاحهم في الامتحانات اللاحقة، وقد نظمت التدريب منظمة العمل الدولية وجامعة الدوحة للعلوم والتكنولوجيا.

63. تتعاون وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية مع سفارة المملكة المتحدة وإدارة الصحة والسلامة في المملكة المتحدة (HSE) لتطوير دورة تدريبية للجان المشتركة حول السلامة والصحة المهنية. وستركز الدورة على إدارة الأخطار على مستوى المؤسسات، بهدف تعزيز المشاركة الفعالة للعمال في جهود ضمان السلامة والصحة في مكان العمل. كذلك، سوف تُطلق إدارة الصحة والسلامة في المملكة المتحدة نسخة تجريبية من التدريب مع ممثلين من اللجان المشتركة. وسيسشارك كبار مفتشي السلامة والصحة المهنية من وزارة العمل في التدريب، بصفتهم مسؤولين لتولي مسؤوليات التدريب في المستقبل.

64. واصلت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية تنفيذ حملات التوعية في عام 2023 لذكاء ووعي العمال وأصحاب العمل بأهمية الوقاية من الإصابات المهنية الأكثر شيوعاً. وفي هذا السياق، أعدّ فيديو عن السلامة المرورية بلغات عديدة وسينشر على نطاق واسع على وسائل التواصل الاجتماعي. كذلك، استكمل مفتشو السلامة والصحة المهنية جهود التوعية بشأن السقوط من المرتفعات وواجب أصحاب العمل بإبلاغ الوزارة بالحوادث وفقاً للقانون.

تفتيش العمل

65. حتى أيلول/سبتمبر 2023، أجرت إدارة تفتيش العمل في وزارة العمل عمليات تفتيش في 22770 منشأة و2493 وحدة سكنية 14795 موقع عمل.

66. في إطار مذكرة التفاهم بين الحكومتين الفرنسية والقطرية لتبادل الخبرات والتجارب التقنية، نظّم مكتب منظمة العمل الدولية في قطر، بالتعاون مع الوكالة الفرنسية للخبرة الفنية الدولية (Expertise France)، جولة دراسية إلى باريس لكبار المسؤولين في إدارة السلامة والصحة المهنية في وزارة العمل. وتضمنت الجولة الدراسية اجتماعات مع ممثلي المؤسسات الفرنسية الرئيسية المسؤولة عن التخطيط لعمليات تفتيش العمل وإدارتها، وتدريب المفتشين، وإجراء الأبحاث للمساعدة في صنع السياسات واتخاذ القرارات. ومن أبرز المواضيع التي تطرقت إليها الجولة استخدام التكنولوجيا في التخطيط الاستراتيجي وعمليات تفتيش العمل؛ وجمع البيانات وتحليلها واستخدامها؛ واستراتيجيات التدريب والممارسات الجيدة؛ بالإضافة إلى هيكل معهد السلامة والصحة المهنية المزمع إنشاؤه في قطر، وآلية عمله، مع التركيز على التدريب والأبحاث.

67. في إطار برنامج تفتيش العمل المراعي للمنظور الجنساني الذي جرى تطويره بالتعاون مع مصلحة بيئة العمل في السويد (SWEA)، زار وفد من السويد الدوحة للمشاركة في المؤتمر الدولي بشأن الإجهاد الحراري في أيار/مايو 2023. وأجريت زيارة للتبادل التقني إلى السويد في تشرين الأول/أكتوبر 2023 تناولت المجالات التالية: (1) التخطيط العملي والتدقيق في عمليات التفتيش؛ (2) جمع البيانات واستخدام التكنولوجيا في إطار مهام مفتشية العمل؛ (3) برامج التدريب لمفتشي العمل؛ (4) إمكانية إنشاء معهد للسلامة والصحة المهنية وتشغيله في قطر.

الحماية الاجتماعية

68. قدّم البرنامج مدخلات ومساهمات في الدراسة الإقليمية بشأن الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين التي نُشرت في حزيران/يونيو 2023. وفي إطار برنامج التعاون التقني، أجرت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية مناقشات بشأن الإصلاحات المحتملة بشكل عام، سيما تعويضات نهاية الخدمة. وشاركت وزارة العمل في مناقشة إقليمية نظّمها المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في آذار/مارس 2023 بشأن إصلاح تعويضات نهاية الخدمة للعمال المهاجرين، حيث تطرق اختصاصيو الحماية الاجتماعية في منظمة العمل الدولية إلى المبادئ الأساسية المنصوص عليها في المعايير الدولية للضمان الاجتماعي. وفي أيار/مايو 2023، استضافت وزارة العمل القطرية بالتعاون مع المكتب التنفيذي اجتماعاً إقليمياً تمحور حول الموضوع نفسه في الدوحة. ويسر اختصاصيو منظمة العمل الدولية المناقشة بشأن قيود برامج تعويضات نهاية الخدمة الحالية، وأهمية الحوار الاجتماعي لتحديد السياسات المناسبة للإصلاحات الوطنية والإقليمية.

69. في إطار برنامج التعاون التقني، أفضت المناقشة الإقليمية إلى مشاورات مع وزارة العمل وصندوق دعم وتأمين العمال للتباحث في الخيارات السياسية لإصلاح تعويضات نهاية الخدمة في قطر. وركزت المناقشة على الخطوط العريضة لمقترح إصلاح تعويضات نهاية الخدمة الذي تناقشته دولة قطر بقيادة وزارة المالية، يتضمن إنشاء برنامج لتوفير التغطية للعمال المهاجرين في القطاع العام، تليه خطة تدريجية محتملة لتعميمه على العمال المهاجرين في القطاع الخاص. وسلطت المناقشة التقنية الضوء على الجهود المستمرة لإصلاح تعويضات نهاية الخدمة في دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى وتصميم/وضع الاستراتيجيات الممكنة التي تعالج بشكل مناسب تصورات أصحاب العمل والعمال في الإصلاحات المرتقبة لتعويضات نهاية الخدمة في قطر. وتُعقد مباحثات تقنية مع وزارة المالية كي تسترشد بها المناقشات بشأن الإصلاحات السياسية.

الدعامة 3. تعزيز صوت العمال والحوار الاجتماعي

الحوار الاجتماعي

70. يواصل البرنامج دعمه للحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسات، والعملاء من القطاع العام (مؤسسة قطر)، وكذلك على المستوى القطاعي (قطاع الضيافة). وحتى تاريخه، سُكّلت 72 لجنة مشتركة على مستوى المؤسسات، بمشاركة 578 ممثلاً منتخبا لأكثر من 29 ألف موظف. وستشكل الانتخابات على مستوى المؤسسات الركن الأساسي لتعزيز صوت ممثلي العمال على المستوى القطاعي، ولاحقا على المستوى المشترك بين القطاعات وعلى المستوى الوطني. انظر المربع أدناه للاطلاع على بعض الأمثلة عن المسائل التي ذكرها ممثلو اللجان المشتركة وكيفية حلها.

71. وأحرز تقدم ملحوظ في المناقشات بشأن اقتراح جعل اللجان المشتركة إلزامية لجميع شركات القطاع الخاص التي تضم أكثر من 100 عامل، ومن المتوقع اتخاذ قرار نهائي بحلول نهاية العام 2023. وتعتبر هذه الخطوة تطورا كبيرا وإنجازا مهما. وفي المرحلة الثالثة المقترحة من برنامج التعاون التقني، من المقرر أن تتعاون وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية مع مؤسسات متعددة لتوسيع نطاق الانتخابات وبرنامج التدريب للجان المشتركة، بالإضافة إلى تعزيز الهياكل التي تفتح قنوات الحوار مع ممثلي العمال المنتخبين على المستويين القطاعي والوطني، وبين القطاعات.

عشر أمثلة عن القضايا التي طرحها ممثلو العمال في اجتماعات اللجان المشتركة، وسبل حلها

توضيحات بشأن سياسات الشركات وإجراءاتها

- بطلب من ممثلي العمال، ناقش ممثلو الإدارة (أصحاب العمل) استراتيجية الموارد البشرية التي يعتمدونها مع الموظفين في سلسلة من الاجتماعات العامة، لتبديد المخاوف من الفصل من العمل والتشاور بشأن إعادة توزيع الموظفين على مراكز أخرى.
- ساعد ممثلو العمال في نقل رسالة الإدارة باستعدادها لإعادة التفاوض على الشروط التعاقدية أو مناقشة مسارات وظيفية بديلة في الشركة. وقد دفع ذلك بالكثير منهم إلى التراجع عن استقالاتهم.
- عمل ممثلو العمال وأصحاب العمل في قطاع البيع بالتجزئة على توسيع نطاق السياسات المتعلقة بالتمييز والعنف والترهيب لتشمل الموردين والنقل ورحلات العمل والأنشطة وغير ذلك.

التحسينات لناحية تنظيم العمل

- نجح ممثلو العمال في التفاوض بشأن ترتيبات الإجازة بالتناوب يوم الجمعة (عطلة نهاية الأسبوع) لموظفي المشاريع العاملين في المواقع الذين لديهم مسؤوليات عائلية.
- وافقت الإدارة على طلب ممثلي العمال إنشاء محطات عمل في مواقع المشاريع. وأصبح بإمكان العمال ملء النماذج الخاصة بالعمل أو بالشؤون الشخصية (مثل طلبات الإجازة) في الموقع، ما يجنبهم الرحلات الطويلة والمتعبة من وإلى المكتب الرئيسي.
- أثار ممثلو العمال مسألة حظر التجول المفروض على الموظفين تمكنوا عقب مناقشات مع الإدارة من تغيير الإجراءات ورفع الحظر.
- قدّم ممثلو العمال شكوى من عمال الدوامات الليلية حول استلام بدل الغذاء المقرر قانونا بقيمة 300 ريال قطري بدلا من تقديم وجبات الطعام (المتاحة حصرا لزملائهم الذين يعملون في النهار). وبسبب ضيق الوقت وتعذر إعداد الوجبات، كان العمال الليليون يلجؤون إلى شراء الأطعمة الجاهزة التي تكلفهم أكثر من البديل المخصص لهم. فقررت الشركة زيادة بدل الغذاء من 300 ريال قطري إلى 450 ريالا قطريا لـ1200 عامل.
- قدّمت الإدارة خدمات النقل على مدار الساعة وطيلة أيام الأسبوع بين مواقف السيارات وأماكن سكن العمال، ما يمنح العمال المزيد من وقت الراحة قبل دوام عملهم وبعده.

التحسينات المتعلقة بالصحة والسلامة

- أدت الاقتراحات المتعلقة بالصحة والسلامة التي قدّمها الممثلون في اللجان المشتركة على مستوى مجموعة إلى تحسينات قابلة للتوسيع لتشمل جميع مؤسسات المجموعة. وأوصى ممثل العمال في أحد المواقع بوضع مقاعد لأمناء الصناديق (الذين كان يُطلب منهم سابقا أن يبقوا واقفين على أقدامهم لساعات طوال). ونتيجة لذلك، عمدت الإدارة إلى وضع مقاعد لأمناء الصناديق في المواقع الثمانية التابعة للمجموعة.

تحسين فعالية استراتيجيات التدريب وتعزيز الشفافية وتقدير المهارات

- قبل تشكيل اللجنة المشتركة، كان المشرفون ينقلون المعلومات المتعلقة بالتدريبات بشكل انتقائي إلى العمال تبعا لتقييمهم الخاص لاحتياجات التدريب. وأعرب ممثلو العمال عن هواجس مختلفة حيال استراتيجية التدريب في الشركة. وبعد المناقشات، عمدت الإدارة استراتيجيات التدريب والجدول الزمني على جميع العمال من خلال نشرهما على لوحة الإعلانات في مكان السكن وفي موقع العمل. وأزيلت جميع العوائق التي تمنع الاستفادة من الدورات الأساسية، بما في ذلك حواجز اللغة والدرجات. وشدد ممثلو العمال على أهمية الحصول على الشهادات، بما في ذلك إصدار الشهادات بأثر رجعي فمُنحت الشركة شهادات للموظفين عن جميع الدورات التي كانوا قد التحقوا بها سابقا.

- 72.** يواصل الممثلون في اللجان المشتركة تلقي الدعم عن طريق برنامج تدريبي متعدد الوحدات، وطُرح نهج تدريبي جديد للوحدات الرابعة والخامسة اللتين تتناولان العنف والتحرش (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190) والمساواة وعدم التمييز (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111). وقدمت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية التدريب للجان المشتركة في الشركات، ودعمًا متممًا لإجراء تقييمات للأخطار وتحديد مجالات الخطر التي تتطلب تعديلات في سياسات الشركات وإجراءاتها. وشارك مسؤولو الاتصال المجتمعي في اتحاد النقابات الدولي والاتحاد العالمي للنقابات أحيانًا في مراقبة الانتخابات وتوفير التدريب. (انظر أدناه)
- 73.** تابعت منظمة العمل الدولية عملها مع مؤسسة قطر لتشكيل لجان مشتركة جديدة ودعم اللجان المشتركة القائمة عن طريق بناء القدرات. فقدّمت منظمة العمل الدولية الدعم لإنشاء لجنيتين مشتركتين على مستوى المشاريع لموردي مؤسسة قطر.
- 74.** تُواصل منظمة العمل الدولية ووزارة العمل دعم الأمانة العامة للجنة تشاور المركزية بين أصحاب العمل والعمال في مؤسسة قطر، بما في ذلك انتخابات اللجنة الفرعية للعمليات في شباط/فبراير 2023. وقدمت منظمة العمل الدولية التدريب للجنة الفرعية للعمليات حول الأدوار والمسؤوليات، وحول مسائل التمييز والعنف والتحرش.
- 75.** استضافت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل جلسات إحاطة على مستوى القطاع حول اللجان المشتركة. ونُظمت جلسات إحاطة في آذار/مارس 2023 لشركات من قطاع إدارة المرافق، وفي تشرين الأول/أكتوبر 2023 لشركات من قطاع التنظيف. وفي حزيران/يونيو 2023، قدمت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية جلسة إحاطة حول اللجان المشتركة، وقادت ورشة عمل حول التنوع والشمول في قطاع البيع بالتجزئة (استنادًا إلى اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 111 و190) لمجموعة من مديري الموارد البشرية في تسع شركات للبيع بالتجزئة في قطر.
- 76.** ولإضفاء طابع مؤسسي على البرنامج التدريبي الخاص باللجان المشتركة، وُضعت اللمسات الأخيرة على مسودة الأداة الإرشادية لانتخابات اللجان المشتركة، والأدلة التدريبية بشأن الوحدة الأولى (أدوار أعضاء اللجان المشتركة ومسؤولياتهم) والوحدة الثانية (حق الموظفين في المشاركة)، وتُجرى مناقشات مع مؤسسات تدريب لتعميمها على نطاق أوسع.
- 77.** عقدت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية واتحاد النقابات الدولي والاتحاد العالمي للنقابات الدولي لعمال البناء والأشغال الخشبية، والاتحاد الدولي للعمال المنزليين، والاتحاد الدولي لعمال النقل، واتحاد يوني غلوبل اجتماعًا في الدوحة في أيلول/سبتمبر 2023 لمناقشة وضع إصلاحات العمل والخطط المقترحة للمرحلة الثالثة من برنامج التعاون التقني، وإفساح المجال للنقابات لتسليط الضوء على أولوياتها، والبحث في سبل تعزيز التعاون بين الأطراف. ويجري العمل على وضع إطار للتعاون.

التعاون مع القطاع الخاص

- 78.** في أيلول/سبتمبر 2023، عقد مكتب نشاطات أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية اجتماعات بناءة مع غرفة تجارة وصناعة قطر تمحورت حول كيفية تعزيز التعاون مع منظمة العمل الدولية على نطاق أوسع، ومع برنامج التعاون التقني تحديدًا. وستعقد غرفة تجارة وصناعة قطر ومنظمة العمل الدولية مؤتمرًا في مطلع عام 2024 لتحديد بعض مجالات التعاون الجديدة.
- 79.** واصل المكتب تلقي اتصالات من الشركات الراحبة في مناقشة حالة الإصلاحات والأخطار المرتبطة بعملياتها والتدابير التي يمكن اتخاذها للتخفيف من تلك الأخطار. وسعت بعض هذه الشركات إلى التواصل مع منظمة العمل الدولية في بلدان أخرى في المنطقة وحول العالم.
- 80.** عقد البرنامج اجتماعات مع مجالس الأعمال الأجنبية في عدد من البلدان لمناقشة مجالات العمل المشترك وتعزيز التعاون في مكان العمل على صعيد المؤسسات. وفي أيلول/سبتمبر 2023، عُقدت طاولة مستديرة مع ممثلين عن مجتمع الأعمال الدولي، واختصاصيين في المسؤولية الاجتماعية للشركات والاستدامة من القطاع الخاص، وشركات استشارية محلية متخصصة في إعداد التقارير عن الاستدامة، لمناقشة العناية الواجبة ومراعاة حقوق الإنسان في سياق إعداد التقارير عن البيئة والمسائل الاجتماعية والحوكمة. وشارك في الطاولة المستديرة مركز ستيرن للأعمال التجارية وحقوق الإنسان في جامعة نيويورك (CBHR) ومبادرة «غالف ساستين» من معهد حقوق الإنسان والأعمال التجارية (IHRB).
- 81.** وفي إطار استراتيجية الاستدامة التي يتبناها البرنامج، تتعاون وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية مع مركز الريادة والتميز المؤسسي في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة قطر لإعداد كتاب قضايا عن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وسيضمن الكتاب دراسات نموذجية محددة السياق عن الأعمال التجارية والتدخلات المتعلقة بحقوق الإنسان في القطاع الخاص وبين العملاء من القطاع العام في قطر، بالإضافة إلى توثيق التحديات والفرص المتعلقة بالسلوك التجاري المسؤول. وسيستخدم هذا الكتاب كأداة تعليمية لطلاب إدارة الأعمال في جامعة قطر، وسيُنشر في المنطقة باللغتين الإنكليزية والعربية.

- 82.** في أيلول/سبتمبر 2023، اجتمع المساهمون في الكتاب (وزارة العمل، ومنظمة العمل الدولية، والأكاديميون من المركز) حول **طاولة مستديرة لاستعراض الأقران** من أجل عرض مسودات الدراسات التي عملوا عليها وتبادل الملاحظات. وتولّى تنسيق الطاولة المستديرة ممارسون في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، بينهم شركاء من مركز ستيرن للأعمال التجارية وحقوق الإنسان في جامعة نيويورك (CBHR)، ومبادرة «غالف ساستين» من معهد حقوق الإنسان والأعمال التجارية (IHRB)، وشبكة كليات إدارة الأعمال العالمية للأعمال وحقوق الإنسان (GBSN). على الصعيد العالمي، تتعاون منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع شبكة كليات إدارة الأعمال العالمية للأعمال وحقوق الإنسان من خلال **مذكرة تفاهم أبرمت في العام 2022** لإعداد موارد تعليمية مفتوحة المصدر بهدف إدراج مسألة حقوق العمال في المناهج التعليمية لإدارة الأعمال في جميع أنحاء العالم، وعلى هامش الطاولة المستديرة لاستعراض الأقران في أيلول/سبتمبر 2023، عقد مركز ستيرن للأعمال التجارية وحقوق الإنسان في جامعة نيويورك اجتماعاً مع جامعة قطر للبحث في الانضمام إلى شبكة كليات إدارة الأعمال العالمية للأعمال وحقوق الإنسان.
- 83.** في أيلول/سبتمبر، عقدت منظمة العمل الدولية وغرفة التجارة الفرنسية ووزارة العمل ورشة عمل لأعضاء الغرفة الفرنسية بشأن العناية الواجبة ومراعاة حقوق الإنسان. وشددت ورشة العمل على أهمية التشاور مع الجهات المعنية الداخلية (الموظفون والموردون) في إجراءات العناية الواجبة. وعرضت شركة نكسانز (Nexans) الفرنسية المتعددة الجنسيات تجربتها لناحية مشاورات اللجان المشتركة.
- 84.** في شهر نيسان/أبريل 2023، عقدت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مركز قطر للمال طاولة مستديرة مع إدارة المركز والشركات لمناقشة مسألة العمل اللائق والعناية الواجبة في إجراءات الاشتراء، لا سيما عند التعاقد مع خدمات التنظيف والصيانة والأمن. وجاء هذا اللقاء استكمالاً للطاولة المستديرة التي نُظمت مع السلك الدبلوماسي في الدوحة في العام 2022. وعرضت منظمة العمل الدولية قائمة مرجعية بشأن حقوق العمل لدعمهم في بذل العناية الواجبة.

◀ الدعامة 4. التعاون الدولي وتبادل الخبرات

التبادلات الثنائية مع دول أخرى

- 85.** يسّر برنامج التعاون التقني التعاون مع وزارات العمل ونظراء آخرين في عدد من البلدان، بشأن مجموعة من الموضوعات.
- 86.** في الفترة التي يشملها التقرير، أُجريت عدد من عمليات التبادل انطلقا من إعلان النوايا بين حكومة فرنسا وحكومة قطر ومنظمة العمل الدولية. وعُقد اجتماعان على الإنترنت بشأن تفتيش العمل في آذار/مارس 2023، بالإضافة إلى زيارة دراسية إلى باريس للاجتماع مع هذه المؤسسات في أيار/مايو 2023. ونُظمت زيارة دراسية أخرى ركزت على الحوار الاجتماعي في تموز/يوليو 2023. وجرى تنظيم حدث مع وزارة العمل ومجلس الأعمال الفرنسي والسفارة الفرنسية لتعزيز الحوار بين العمال وأصحاب العمل في الشركات الفرنسية في قطر، وذلك في أيلول/سبتمبر 2023.
- 87.** يتواصل التعاون مع سفارة هولندا في مجال الحوار الاجتماعي. ويجري العمل على مراجعة الوحدة التدريبية المتعلقة باللجان المشتركة والتي تتناول حقوق مشاركة الموظفين بناء على جولات التدريب التي نُفّذت (انظر القسم أعلاه الخاص بالدعامة 3). بالإضافة إلى ذلك، من المقرر القيام بزيارة دراسية إلى هولندا في الأشهر المقبلة مع التركيز على حل المنازعات الجماعية، بمشاركة وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية، ووكالة المؤسسات الهولندية (RVO).
- 88.** وقد نُفّذت أنشطة في إطار مذكرة التفاهم مع السويد في مجال تفتيش العمل (انظر الدعامة 2 أعلاه).
- 89.** قريبا، ستوضع اللمسات الأخيرة على مذكرة تفاهم بين وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية والمملكة المتحدة لتبادل الخبرات والبحث في إمكانية تعزيز التعاون مع عدد من المؤسسات، بما في ذلك إدارة الصحة والسلامة، وهيئة مستخدمي العمال العرضيين وإساعات العمل (GLAA)، وهيئة الاستشارات والتوفيق والتحكيم (ACAS).
- 90.** جرى تنظيم تبادل تقني مع سنغافورة لإدارة صندوق دعم العمال (انظر الدعامة 2 أعلاه).
- 91.** بالإضافة إلى التواصل المستمر مع الجهات الدبلوماسية في الدوحة، قدّمت منظمة العمل الدولية جلسات إحاطة لكبار المسؤولين والبرلمانيين من عدد من البلدان.

تبادل الخبرات في المنتديات الدولية

- 92.** شاركت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية في عدد من الأنشطة الإقليمية والدولية لتبادل الخبرات المتعلقة بإصلاحات العمل في قطر. وشكّل الإجهاد الحراري أثناء العمل أحد الموضوعات التي تحظى باهتمام عالمي، وقد تعاونت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية في استضافة اجتماع مهم حول هذا الموضوع في الدوحة في أيار/مايو 2023، وشاركتا في عدد من المناقشات في الكويت والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وأوروبا (انظر الدعامة 2 أعلاه). بالإضافة إلى ذلك، ساهم البرنامج في تعزيز التعاون بين المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية والمكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي، واستفاد من هذا التعاون في مجالات الحماية الاجتماعية وحماية الأجور والفرار وغيرها. وعرض البرنامج تجارب قطر في اعتماد إصلاحات حراك اليد العاملة وتنفيذها في منتدى الآسيان السادس عشر المعني بالعمالة المهاجرة والاجتماع التحضيري الثلاثي على الصعيد الوطني في ماليزيا.
- 93.** تخطط وزارة العمل والاتحاد الأفريقي لتنظيم اجتماع أقاليمي في الدوحة العام المقبل بشأن إدارة هجرة العمالة بين أفريقيا والدول العربية، في ظل تنامي ممر الهجرة هذا.

التعاون مع الأمم المتحدة

94. في حزيران/يونيو 2023، انتقل مكتب مشروع منظمة العمل الدولية إلى بيت الأمم المتحدة الذي أصبح جاهزاً في الآونة الأخيرة، والذي قدمته حكومة قطر إلى وكالات الأمم المتحدة في الدولة. ولا شك في أن بيت الأمم المتحدة سيسمح بتعزيز التنسيق والتعاون على مستوى أسرة الأمم المتحدة، وتعتبر هذه البيئة التعاونية ضرورية لضمان فعالية برامج الأمم المتحدة ومبادراتها: تعزيز التنمية المستدامة، والعمل اللائق، والتعليم، والصحة، والمساواة بين الجنسين، وغيرها من مجالات الاهتمام الأساسية. ومن المؤكد أن هذا الأمر مهم للدفع بعمل منظمة العمل الدولية في قطر ولتعزيز التعاون بين قطر والأمم المتحدة لخاصة النهوض بأهداف التنمية المستدامة في جميع أنحاء العالم.
95. تولّى مكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة تنسيق مسعى بين وكالات الأمم المتحدة ووزارة الخارجية القطرية لرفع مستوى الوعي في قطر بشأن أهداف التنمية المستدامة، انطلاقاً من الدور البارز الذي لعبته قطر في قمة أهداف التنمية المستدامة في أيلول/سبتمبر 2023. وستشمل الحملة سلسلة من المقالات والخطوات المستديرة مع عدد من الشركاء والجهات المعنية الرئيسية في البلد.
96. ودعم المكتب التعاون بين منظمة العمل الدولية ومختلف شركاء التنمية القطريين، بما في ذلك صندوق قطر للتنمية ومؤسسة «التعليم فوق الجميع». كذلك، أدى مكتب الدوحة دوراً داعماً في التنسيق بين مؤسسة «صلتك» ومكاتب منظمة العمل الدولية في الدول العربية وفي نيويورك وجنيف. وشمل ذلك مشاركة مدير عام منظمة العمل الدولية في حدث أقيم في جناح أهداف التنمية المستدامة ضمن فعاليات بطولة كأس العالم لكرة القدم في كانون الأول/ديسمبر 2022؛ وحدث آخر حول «فرص العمل اللائق للشباب النازحين قسراً في أقل البلدان نمواً» ضمن أنشطة المؤتمر الخامس المعني بأقل البلدان نمواً الذي عُقد في الدوحة في آذار/مارس 2023؛ فضلاً عن مشاركة منظمة العمل الدولية في حلقة نقاش نظمتها مؤسسة «صلتك» حول «إطلاق العنان للإمكانات: قوة العمل عن بُعد في تمكين الشباب المستضعف اقتصادياً» في أيلول/سبتمبر 2023 في نهاية الأسبوع التي خصصت للعمل على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
97. شارك البرنامج في ورشة عمل نظمها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وجهاز التخطيط والإحصاء حول إدراج أهداف التنمية المستدامة ضمن استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر.

إدارة البرنامج

98. بدأ التقييم المستقل للمرحلة الثانية من برنامج التعاون التقني في آب/أغسطس 2023، وستوضع اللمسات الأخيرة عليه في كانون الأول/ديسمبر 2023، بعد سلسلة من المقابلات والمشاورات واستعراض مُستندي وتحليل للبيانات والمعلومات. وستُستخدم خلاصات التقييم النهائي لتحديد مدى تحقيق النتائج، وتأثير البرنامج، واستدامة التدخلات؛ وتحديد الصعوبات أو القيود الرئيسية؛ وصياغة الدروس المستفادة والتوصيات العملية لتوظيفها في مشاريع التعاون التقني المستقبلية التي قد تُطلقها منظمة العمل الدولية، بما في ذلك المرحلة الثالثة المقترحة.
99. وعُقدت سلسلة من الاجتماعات في العام 2023 لتحديد الخطوط العريضة للمرحلة الثالثة من برنامج التعاون التقني. ومن المتوقع أن يمتد البرنامج من عام 2024 حتى عام 2027. وسيعلن عن المزيد من التفاصيل المتعلقة بالمرحلة الثالثة فور جهوزها.
100. ويواصل مكتب الدوحة تعاونه الوثيق مع المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية والمكتب الإقليمي للدول العربية، بما في ذلك تلقي الدعم التقني من عدد من الاختصاصيين، فضلاً عن التبادلات المنتظمة لبناء الروابط بين قطر والبرامج والأولويات الإقليمية والعالمية.

للإتصال بنا

مكتب منظمة العمل الدولية
في دولة قطر

الطابق الثالث، بيت الأمم المتحدة
المنطقة 69، الشارع 100،
المبنى 334 - ص. ب. 18685 لوسيل، قطر

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