



التاريخ: ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩
الأصل: إنكليزي

البند الخامس من جدول الأعمال

التقرير المرحلي السنوي عن برنامج التعاون التقني المتفق عليه بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة تقريراً مرحلياً سنوياً عن برنامج التعاون التقني المتفق عليه بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية. ومجلس الإدارة مدعو إلى الإحاطة علماً بالتقرير (انظر مشروع النتيجة في الفقرة ٥٣).

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

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة ٢: تصديق وتطبيق معايير العمل الدولية.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: تقديم تقرير مرحلي سنوي إلى الدورة ٣٤٠ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠).

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة معايير العمل الدولية.

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

معلومات بشأن التقدم المحرز في إطار برنامج التعاون التقني بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية

١. قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٣١ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧) دعم برنامج التعاون التقني المتفق عليه بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية وطرائق تنفيذه^١. ويعكس برنامج التعاون التقني هذا التزاماً مشتركاً من جانب حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية على حد سواء بالتعاون على ضمان الامتثال لاتفاقيات العمل الدولية المصدّق عليها، فضلاً عن تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في دولة قطر على نحو تدريجي خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠.
٢. وكان التقرير المرحلي الأول قد عرض على مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨)^٢. وتتضمن هذه الوثيقة التقرير المرحلي السنوي الثاني عن تنفيذ برنامج التعاون التقني، ويغطي الفترة الممتدة من منتصف تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨ إلى منتصف تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩. ويهدف تيسير الاطلاع، أرفق ملخص عن برنامج التعاون التقني في ملحق هذه الوثيقة.

إنجازات السنة الثانية في إطار الدعائم الخمس للبرنامج

الدعامة الأولى - تحسين دفع الأجور

٣. نحو اعتماد حد أدنى غير تمييزي للأجور - في نيسان/أبريل ٢٠١٩، استعرضت اللجنة التخصيصية بشأن الحد الأدنى للأجور، التي تشكلت عام ٢٠١٨، تقريراً أعدته منظمة العمل الدولية تلخص فيه نتائج دراسات تقنية أجريت بشأن حد أدنى جديد للأجور ونظام حد أدنى مستدام للأجور في قطر. وقدم هذا التقرير توصيات مفصلة وخيارات للتنفيذ استناداً إلى تحليل الظروف الاقتصادية واحتياجات العمال وعائلاتهم. واستفاد التقرير من بيانات مفصلة مستمدة من نظام حماية الأجور وبيانات استقصائية أخرى، إضافة إلى مدخلات من أصحاب العمل والعمال في مختلف القطاعات والوزارات المعنية وغرفة التجارة والاتحادات النقابية العالمية وغيرها.
٤. ووافق مجلس الوزراء في أيلول/سبتمبر على مشروع تشريع بشأن قانون الحد الأدنى للأجور، ورفعته إلى مجلس الشورى من أجل استعراضه. وفور اعتماده، سيصبح أول قانون بشأن الحد الأدنى للأجور في دولة قطر. وينص مشروع القانون على أن يضمن أصحاب العمل توفير الطعام والسكن اللائقين للعمال، إضافة إلى الأجر الأساسي. ويطبق على جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون. ويدعو مشروع القرار أيضاً إلى إنشاء "لجنة الحد الأدنى للأجور" تكون مهمتها رصد أثر الحد الأدنى للأجور واقتراح التعديلات على أساس دوري.
٥. برنامج حماية أجور معزز - أجري تقييم شامل لنظام حماية الأجور في إطار البرنامج، بما شمل التشريع والإطار المؤسسي والعمليات الداخلية لوحدة نظام حماية الأجور في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. وصدرت سلسلة توصيات بشأن طريقة تعزيز النظام. ولم تركز التوصيات على توسيع نطاق التغطية لتشمل المزيد من العمال والمنشآت فحسب، بل ركزت أيضاً على ضمان الكشف عن مختلف أشكال عدم الامتثال ومعالجتها بصورة عاجلة، مما يؤدي إلى الحد من حالات عدم دفع الأجور لفترة طويلة. وسيدعم البرنامج وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في تنفيذ التوصيات على مدى فترة الاثني عشر شهراً المقبلة.
٦. إنشاء صندوق تأمين ودعم العمال - اعتمد في ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨ القانون رقم ١٧ لعام ٢٠١٨ القاضي بإنشاء صندوق تأمين ودعم العمال. ويدفع الصندوق للعمال أجورهم المتأخرة بشكل فوري عقب صدور قرار بذلك من لجنة تسوية نزاعات العمال. وسوف يذلل بهذا الصعوبات الكبيرة التي يواجهها بعض العمال عند مطالبة أصحاب العمل وجهاً لوجه بأجورهم غير المدفوعة. وسيقدم الصندوق كذلك الدعم الإنساني إلى العمال المستضعفين في ظروف معينة. وقد قدمت الحكومة الميزانية الأولية لهذا الصندوق وستتعامل لاحقاً مع أصحاب

^١ الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٣٨٧.

^٢ الوثيقة GB.334/INS/8.

العمل غير الممثلين بغية تغذية الصندوق. وقد أنجزت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية الآن تعيين مديري الصندوق وخصصت ميزانية تشغيلية له. والهدف هو تفعيل الصندوق تفعيلًا كاملاً بحلول كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩.

٧. ومن أجل دعم تفعيل الصندوق، أجرى البرنامج استعراضاً لصناديق وخطط مشابهة من بلدان مختلفة في العالم، بما يتيح تنوير وضع نموذج أو نظم مناسبة لدولة قطر. وتتضمن هذه الأمثلة صناديق إعمار وخطط تأمين، يجري تمويلها عن طريق مجموعة آليات مختلفة، موجودة بشكل رئيسي في آسيا وأوروبا. ورشح عن تقرير الاستعراض توصيات عملية بشأن: هيكلية الصندوق وسياساته وإجراءاته؛ طريقة إنشاء مؤسسة تتمتع بالشفافية والمساءلة والمهنية؛ ضمان الموارد والاستدامة؛ معايير إيداع طلب لدى الصندوق.

الدعامة الثانية - تفتيش العمل ونظم السلامة والصحة المهنية

٨. نظام تفتيش عمل معزز - أجري تقييم شامل لنظام تفتيش العمل، ونتج عنه وضع واعتماد سياسة وطنية لتفتيش العمل وإنشاء وحدة استراتيجية في إدارة تفتيش العمل وإعداد خطة تدريب لتحسين كفاءة المفتشين.

٩. واعتمدت السياسة الوطنية لتفتيش العمل في نيسان/ أبريل ٢٠١٩، فأصبحت نقطة تحول رئيسية باتجاه تفتيش استراتيجي وقائم على الأدلة مع التركيز على جمع البيانات وتحليلها والتخطيط والتنفيذ الاستراتيجيين وتقديم إرشاد وتدريب منسقين إلى جميع المفتشين وإقامة أنشطة توعية والتخلي بالشفافية والمساءلة. ونشرت هذه السياسة بين جميع مفتشي العمل وعلى الموقع الإلكتروني لإدارة تفتيش العمل.

١٠. وأنشئت الوحدة الاستراتيجية في إدارة تفتيش العمل في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨ وضمت جهات تنسيق من مختلف الوحدات الموجودة في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. وعقدت ورشة عمل عن الامتثال الاستراتيجي في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٩ ونظمت بعثتنا دراسة دوليتان، واحدة إلى هولندا والأخرى إلى البرتغال في شباط/ فبراير وأذار/ مارس ٢٠١٩ بهدف بناء قدرات الوحدة. ووضعت الوحدة منذ ذلك الوقت خطة استراتيجية لإدارة تفتيش العمل، تركز على جمع البيانات وتحليلها.

١١. ووضعت الوحدة الاستراتيجية خطة تدريب للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ بالتعاون مع معهد التنمية الإدارية، وهو ذراع التدريب في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. واحتفالاً باليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل، تلقى ٩١ مفتش عمل تدريباً بشأن السلامة والصحة المهنية. علاوة على ذلك، سيجري جميع مفتشي العمل تدريباً، اعتباراً من أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩ وطوال عام ٢٠٢٠، في المجالات التالية: مهارات تفتيش العمل وقانون العمل؛ السلامة والصحة المهنية؛ سكن العمال وإدارة الإجهاد الحراري؛ التحقيقات في إصابات العمل؛ حماية الأجور؛ العمل الجبري؛ التوظيف. ويجري وضع مناهج التدريب بالتعاون مع معهد التنمية الإدارية ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) وخبراء دوليين.

١٢. اعتماد سياسة بشأن السلامة والصحة المهنية - وضع البرنامج صورة بيانية شاملة للسلامة والصحة المهنية، بدعم من مجموعة واسعة من الوكالات الحكومية وشبه الحكومية في قطر، ومن الوكالة التنفيذية للصحة والسلامة في المملكة المتحدة. وتصف الصورة البيانية للسلامة والصحة المهنية وتحلل التشريعات والممارسات المعنية والبنية التحتية المؤسسية والموارد المتاحة. وتتضمن عدداً من التوصيات، بما في ذلك بشأن: التنسيق بين أصحاب المصلحة المتعددين في هذا المجال؛ تنسيق تشريعات ومعايير السلامة والصحة المهنية؛ جمع وتحليل البيانات عن الحوادث والأمراض المهنية. كما يشارك البرنامج بصورة نشطة في فريق عمل مشترك تقوده وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة العامة، حيث وضع سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنية تحدد مبادئ الوزارتين ومجالات عملهما ومسؤولياتهما. وتعتمد السياسة على الصورة البيانية للسلامة والصحة المهنية وتأخذ في الاعتبار المعايير والصكوك المعنية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

١٣. ودعم البرنامج وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة العامة في تنظيم أول شهر للسلامة والصحة المهنية على الإطلاق في نيسان/ أبريل ٢٠١٨. وأقيم عدد من الأنشطة خلال الشهر من أجل المساعدة على تعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية في قطر؛ وتضمنت الأنشطة مؤتمراً وطنياً عن السلامة والصحة المهنية وتقديم تدريب لمفتشي العمل وورشة عمل بعنوان SafeJam وجهت إلى طلاب الجامعات ومنتدى للمختصين نظمه الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب. وشارك ما يزيد على ٢٠ شركة وما

يربو على ١٥٠٠٠ عامل في التدريب المتعلق بالسلامة والصحة المهنيين وأنشطة التوعية خلال الشهر المذكور.

١٤. بحث راند في الإجهاد الحراري وتدابير التخفيف من أثره - في آذار/ مارس ونيسان/ أبريل ٢٠١٩، واستناداً إلى التجارب والخبرات الدولية، صدرت دراستان بحثيتان في الإجهاد الحراري بهدف تنوير التدابير التي يمكن أن تعتمدها الحكومة والمنشآت. وتضمن البحث تحليلاً جامعاً لكل ما أجري حتى الآن من أبحاث أكاديمية عن الإجهاد الحراري بغية تحديد نُهج متطورة لقياس الإجهاد الحراري والتخفيف من أثره. وقد أجري البحث بالشراكة مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية واللجنة العليا للمشاريع والإرث في قطر ومختبر "فيم" (FAME) في جامعة تيسالي في اليونان والوكالة التنفيذية للصحة والسلامة في المملكة المتحدة.
١٥. وكُف مختبر "فيم" في تموز/ يوليه وآب/ أغسطس ٢٠١٩ بإجراء بحث طبي في قطر بهدف قياس أثر الظروف البيئية في البلد على صحة وإنتاجية العمال. وهذه أوسع دراسة نفذت حتى اليوم عن هذه القياسات الفيزيولوجية. واختبرت ثلاثة تدابير تخفيفية بهدف تحديد أثرها، وتتعلق بمعدلات العمل والراحة والترطيب ونوع الملابس. ونُشرت النتائج والتوصيات الرئيسية لهذه الدراسة على أصحاب المصلحة الوطنيين، من أجل تحسين تنفيذ التشريعات الوطنية المعنية والمعايير على مستوى المنشآت.
١٦. ووضعت مواد توعية بالإجهاد الحراري من أجل العمال وأصحاب العمل. وأعدت تسجيلات فيديو ومطبوعات بلغات متعددة. وتلقى العمال معلومات موجهة تتعلق بمخاطر الإجهاد الحراري وطريقة تخفيفها. وشجّع أصحاب العمل والمديرون على اعتماد خطط التخفيف من الإجهاد الحراري على مستوى المنشأة، ونشرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية على موقعها الإلكتروني دليلاً إرشادياً بشأن طريقة إجراء تقييم لمخاطر الإجهاد الحراري، بالاستناد إلى مواد منظمة العمل الدولية وأمثلة شاركتها فيها منشآت تعمل في قطر. كما وُزعت في مواقع العمل ملصقات ومنشورات عن الإجهاد الحراري.

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

١٧. اعتماد قرار وزاري جديد يلغي تأشيرة الخروج - بهدف توسيع مجال تطبيق القانون رقم ١٣ لعام ٢٠١٨ الذي يلغي تأشيرة الخروج للعمال المشمولين بقانون العمل رقم ١٤ لعام ٢٠٠٤، قدم البرنامج دعماً تقنياً في صياغة قرار وزاري يعطي العاملين في الوزارات والكيانات الحكومية الأخرى والعاملين في المؤسسات العامة والعمال المنزليين والعمال البحريين والعاملين في الزراعة والمراعي والعاملين في أعمال متقطعة، الحق في مغادرة البلد على نحو مؤقت أو دائم أثناء فترة تعاقدهم. ويُزعم أن تعتمد وزارة الداخلية القرار الوزاري في نهاية عام ٢٠١٩. كما أعد البرنامج فيلماً كرتونياً مبسطاً وسهل الفهم بعنوان "اعرف حقوقك" وأصدره بعدة لغات بهدف استشارة ووعي العمال بالقانون رقم ١٣ لعام ٢٠١٨.
١٨. منح الحراك المهني للعمال المهاجرين - أجريت دراسة هدفتها إرشاد إصلاحات سياسية تتعلق بحراك العمال المهاجرين في سوق العمل المحلية. وقيمت الدراسة الأثر الاقتصادي لإلغاء شرط كتاب عدم الممانعة على المنشآت، وسجلت وجهات نظر العمال بشأن خيارات الإصلاح. وعرضت النتائج الأولية لهذه الدراسة أثناء ورشة عمل مع أصحاب المصلحة الوطنيين في آذار/ مارس ٢٠١٩. ودعم البرنامج لاحقاً صياغة تعديلات تتعلق بإنهاء الخدمة وإزالة شرط كتاب عدم الممانعة في قانون العمل رقم ١٤ لعام ٢٠٠٤ والقانون رقم ٢١ لعام ٢٠١٥ الناظمين لعملية دخول وخروج العمال المهاجرين وإقامتهم، بغية إزالة القيود عن حرية تنقل العمال للبحث عن عمل آخر. ووافق مجلس الوزراء على مشروع التعديلات في أيلول/ سبتمبر، وأحالته إلى مجلس الشورى للنظر فيه. ومن شأن هذه التعديلات، بعد الموافقة عليها واعتمادها، أن تضع حداً لنظام الكفالة التقييدي. وسيغدو بإمكان العمال تغيير أصحاب العمل بإعطائهم إشعاراً معقولاً بعد قضائهم فترة التجربة (إذا نص عقدهم على هذه الفترة). ومع ذلك، إذا رغب العمال بتغيير صاحب العمل أثناء فترة التجربة فسيكون على صاحب العمل اللاحق أن يدفع جزءاً من رسوم التوظيف والتكاليف المتعلقة به إلى صاحب العمل الحالي.
١٩. التوعية بالقوانين والقرارات الوزارية الجديدة - أعد البرنامج فيلماً كرتونياً مبسطاً بعنوان "اعرف حقوقك" وأصدره بعدة لغات بهدف توعية العمال بالقانون رقم ١٣ لعام ٢٠١٨. كما يجري أيضاً إعداد سلسلة من الأفلام الكرتونية التوضيحية بشأن مواضيع محددة عن حقوق العمال. وعقدت منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مناقشات متنوعة مع القطاع الخاص، بما فيها مناقشات مع

غرفة التجارة الأمريكية ومجلس الأعمال الهولندي ومجلس الأعمال الإسباني ومجلس الأعمال الفلبيني ومجلس الأعمال البرتغالي ومجلس الأعمال السويسري بشأن القانون رقم ١٣ لعام ٢٠١٨ وإصلاحات قانونية أخرى.

٢٠. **توسيع نطاق نماذج توظيف العمال المنزليين** - نظم اجتماع ثانٍ بشأن قطاع العمل المنزلي في قطر في تموز/ يوليه ٢٠١٩، ترأسته وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وشارك فيه المعنيون من أصحاب المصلحة الحكوميين وغير الحكوميين. وجرى في هذا الاجتماع مناقشات بشأن الشركة العامة المنشأة حديثاً "ويزة"، التي توظف العمال المنزليين وتعيّنهم في المنازل على مبدأ الإقامة خارج مكان العمل وبدوام جزئي. وقدم المشاركون سلسلة من التوصيات بشأن العمليات التي بدأت شركة "ويزة" بتنفيذها في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩. وتم التأكيد بإجراء دراسة من أجل استعراض الممارسات الجيدة المتعلقة بنماذج توظيف العمال المنزليين في كافة أرجاء العالم، مما يعزز زيادة تطوير "ويزة".

٢١. **التوعية بالقانون رقم ١٥ لعام ٢٠١٧ بشأن العمال المنزليين** - أعد تسجيل فيديو (باللغات العربية والإنكليزية والهندية) هدفه التوعية بحقوق ومسؤوليات العمال المنزليين، فضلاً عن كتيبي معلومات للعمال المنزليين ولأصحاب العمل، بالتعاون مع المنظمة غير الحكومية "Migrant-Rights". ونشر كتيب خاص بالعمال المنزليين باللغتين العربية والإنكليزية وسيجري توزيعه في جميع مراكز تأشيرات قطر. وللمرة الأولى في قطر، أقيم حدث احتفالاً باليوم الدولي للعمال المنزليين، نظمه الاتحاد الدولي للعمال المنزليين ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية.

٢٢. **تشجيع التوظيف العادل** - ما زال تنفيذ المشروع التجريبي للتوظيف العادل جارياً في قطاع البناء بين بنغلاديش وقطر (بالاشتراك مع شركة "كيو دي في سي"، وهي شركة مساهمة قطرية خاصة أنشئت بين شركة الديار القطرية للاستثمار العقاري وشركة "فينسي" للإنشاءات والمشاريع العملاقة). وتلقت جهات التوظيف دعماً تقنياً تضمن تدريباً وتمريناً بهدف تطوير السياسات والأدوات اللازمة لضمان التوظيف العادل، بما يتفق مع المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية. وأعد تسجيل فيديو يستهدف عمال البناء المرتقبين من بنغلاديش قبل مغادرتهم البلاد، يشرح لهم ما يجدر بهم توقعه من الإقامة والعمل في قطر. ويجري تقييم المشروع التجريبي بغية تقييم أثر ممارسات التوظيف العادل على العمال وتجربتهم في الهجرة، بما في ذلك مطابقة المهارات.

٢٣. **وبالتعاون مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وسفارة الولايات المتحدة في قطر وغرفة تجارة وصناعة قطر ومؤسسة قطر، استضاف البرنامج مؤتمراً رفيع المستوى مع العملاء العاملين في أيار/ مايو ٢٠١٩ بهدف التوعية بالحكم الوارد في قانون العمل رقم ١٤ لعام ٢٠٠٤ والذي يحظر فرض رسوم توظيف على العمال. وأتاح المؤتمر منصة للعملاء العاملين كي يعلنوا التزامهم بضمان ألا يكون أي عامل مضطراً إلى دفع المال لقاء الحصول على عمل وأن تكون رسوم التوظيف والتكاليف المتعلقة به واقعة دائماً على عاتق صاحب العمل، وببذل العناية الواجبة فيما يتعلق بالمقاولين في هذا المجال. وعقدت مجموعة عمل أول اجتماعاتها ربع السنوية في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩ بهدف استعراض إجراءات المشتريات العامة لدى عدد من المؤسسات العامة الملتزمة.**

٢٤. **تقييم التشريعات والمعايير المعنية الناظمة لعمليتي التعيين والتوظيف** - كلف البرنامج إجراء دراسة للتشريعات القانونية القطرية والتوجيهات غير الملزمة المعنية مثل معايير رعاية العمال الصادرة عن اللجنة العليا للمشاريع والإرث. وستكون الدراسة أساساً لتحديد الممارسات الجيدة في المجالات المختلفة، بما فيها تلك المتعلقة بتنظيم أماكن السكن.

٢٥. **وضع برامج هجرة أكثر أماناً** - تشارك منظمة العمل الدولية في مجموعة عمل تضم وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الداخلية وسفارة الولايات المتحدة في قطر، تسعى إلى مواصلة جعل إجراءات مركز تأشيرات قطر في بلدان المنشأ تتماشى مع معايير العمل الدولية والممارسات الجيدة. وقامت منظمة العمل الدولية بتنظيم ثلاث مناقشات طاولات مستديرة بين ممثلين عن وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الداخلية وممثلين عن نقابات العمال ومنظمات المجتمع المدني العاملة في مسائل هجرة اليد العاملة، في نيبال (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨) وسري لانكا (حزيران/ يونيو ٢٠١٩) والفلبين (أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩).

٢٦. **تلاقح الممارسات الجيدة بين القطاعات** - استضافت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية ومعهد حقوق الإنسان والأعمال التجارية، أول اجتماع استراتيجي لمجموعة الحوار بشأن قطاع الضيافة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨، شارك فيه ممثلون عن اللجنة العليا للمشاريع

والإرث والشراكة الدولية في قطاع السياحة والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب والاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم و توريد الأطعمة والتبغ و رابطات العمال في الفروع المثيلة والاتحاد الدولي لرابطة كرة القدم (فيفا). وتهدف هذه المجموعة إلى تقاسم المعارف والأفكار لتبادلها مع قطاع الضيافة في قطر، ارتكازاً على مبادرات مستهله في قطاعات أخرى من قبيل البناء. وتركزت المناقشات على تدخلات ابتكارية في مجالات منها التوظيف العادل وآليات العناية الواجبة والحراك الوظيفي في سوق العمل والتعاون في مكان العمل. وعقدت الجولتان الثانية والثالثة من اجتماعات المجموعة الاستراتيجية في نيسان/ أبريل وتشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩، ونتج عنهما اعتماد نهج منسق بغية دعم قطاع الضيافة في تنفيذ إصلاحات العمل التي اعتمدها دولة قطر.

٢٧. وأستهل البرنامج أيضاً منتدى لبناء القدرات في الفنادق في قطر عن طريق إنشاء مجموعة عمل تعنى بالمو المستدام والعمل اللائق في قطاع الضيافة في قطر. ويهدف هذا المنتدى متعدد أصحاب المصلحة، بمشاركة ما يزيد على ٤٠ فندقاً، إلى تبادل المعارف ووضع ممارسات جيدة بشأن العناية الواجبة من جانب الموردين وجهات توظيف اليد العاملة وترسيخ التعاون في مكان العمل ووضع آليات التظلم وضمان الحراك الوظيفي للعمال في سوق العمل. وعقدت مجموعة العمل ست جلسات ما بين آذار/ مارس وتشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩. وسيجري تصميم مجموعة أدوات بشأن المسائل المتعلقة بالتعيين والتوظيف، بما فيها العناية الواجبة من جانب وكالات التعيين وهيئات توظيف اليد العاملة، وآليات التظلم الفعالة، وذلك بالتعاون مع الفنادق وأصحاب المصلحة الوطنيين والمنظمات الدولية لأصحاب العمل والعمال، وسيجري تقديمها في نيسان/ أبريل ٢٠٢٠.

٢٨. **تحسين القدرة على التواصل - أجرى البرنامج ورشة عمل تعنى ببناء القدرات امتدت على يومين ووجهت إلى مسؤولي التواصل في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والمؤسسات العامة الأخرى بشأن التواصل الفعال في مجالات هجرة اليد العاملة والتوظيف العادل والعمل الجبري.** واستكمالاً لهذه الورشة، عُقد اجتماع طاولة مستديرة مع رؤساء التحرير والصحفيين لمناقشة قواعد أخلاقيات المهنة والدقة في نقل المعلومات عن هجرة اليد العاملة والعمل الجبري والتوظيف العادل. ووضعت خطة عمل بهدف استمرار مشاركة المؤسسات العامة ووسائل الإعلام والمجتمع الأكاديمي في التواصل الفعال والتغطية الإعلامية عن إصلاحات العمل المتواصلة.

الدعامة الرابعة - العمل الجبري

٢٩. **تحسين منع العمل الجبري والحماية منه ومقاضاة مرتكبيه من خلال تنسيق الإجراءات -** تعاون البرنامج مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية واللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر بهدف تدعيم الخطة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢. ونتج عن هذا التعاون توسيع نطاق الخطة لتشمل العمل الجبري.

٣٠. وأجرى البرنامج أيضاً تحليلاً للتشريعات الوطنية بمقارنتها مع بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، ونوقشت النتائج وجرى تثبيتها في اجتماع طاولة مستديرة ضم خبراء وأخصائيين وطنيين. وحدد عدداً من المجالات التي يمكن فيها تعزيز الإطار القانوني، بما في ذلك القانون رقم ١٥ لعام ٢٠١١ بشأن مكافحة الاتجار بالبشر والمواد المتعلقة بالعمل الجبري في قانون العقوبات. كما أبرز التحليل مجالات ينبغي إعطاؤها الأولوية في الخطة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر.

٣١. وفي آذار/ مارس ٢٠١٩، نظمت منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر وسفارة الولايات المتحدة في قطر ومنتدى المهاجرين في آسيا، ورشة عمل تهدف إلى تقاسم خبرات بلدان أخرى في إدارة الملاجئ. وأعدت الحكومة ستة مواقع لتستخدم كملاجئ لضحايا الاتجار بالبشر والاستغلال، يديرها الهلال الأحمر القطري. ومن المقرر أن تكون هذه الملاجئ في كامل جاهزيتها في نهاية عام ٢٠١٩.

٣٢. وبمناسبة اليوم العالمي لمكافحة الاتجار بالبشر، نظمت منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر حدثاً لمناقشة تعزيز التدابير المتعلقة بحماية الضحايا ومقاضاة الجناة. وجمع الحدث أعضاء من اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر ومن المجتمع عموماً، بما في ذلك السفارات وملحقو شؤون العمال والمحامون والمنظمات غير الحكومية وطلاب القانون. وحضر الحدث أمين وزارة العمل والتوظيف من الفلبين. وكانت إحدى التوصيات هي استكشاف إمكانية جعل قطر بلداً من البلدان الرائدة في إطار التحالف ٧-٨.

٣٣. وفيما يتعلق ببناء القدرات، فإن البرنامج في طور تصميم وحدة نموذجية عن العمل الجبري كجزء من برنامج التدريب الشامل الموجه إلى مفتشي العمل. وأعربت اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر عن اهتمامها بتكثيف هذه الوحدة النموذجية لثوائف مفتشين من هيئات حكومية أخرى يحتتمل تواصلهم مع ضحايا العمل الجبري. وستنظم مناقشات طاولات مستديرة مع القضاة كجزء من التعاون مع اللجنة القضائية العليا.

الدعامة الخامسة - تعزيز إسماع صوت العمال

٣٤. اعتماد تنظيم جديد - أصدرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بتاريخ ٢١ نيسان/ أبريل ٢٠١٩ القرار الوزاري رقم ٢١ لسنة ٢٠١٩ بشأن تنظيم شروط وإجراءات انتخاب ممثلي العمال في اللجان المشتركة. ويتيح القرار لجميع العمال، سواء كان لديهم عقد عمل مباشرة مع الشركة أو مع طرف ثالث، انتخاب ممثلين عن العمال والترشح لشغل منصب ممثل العمال. ويقضي القرار من أعضاء اللجنة عقد اجتماعاتهم خلال ساعات العمل العادية دون أي خسارة في الأجور أو غيرها من المزايا، ويتطلب من الشركات توفير الحماية الفعالة لممثلي العمال. ويتمشى الشرطان معاً مع اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥) الصادرة عن منظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى ذلك، يرسي القرار أساس الممارسة الصحيحة للحقوق المتعلقة بإعلام الموظف من خلال النص على وجوب توفر كافة المواد الانتخابية بلغة يفهمها جميع العمال. كما يتطلب نشر محاضر الاجتماعات ونصوص القرارات عبر وسائل مناسبة وبلغة يفهمها جميع العمال.

٣٥. إنشاء لجان مشتركة - استعرضت مؤسسة قطر معاييرها الملزمة فيما يتعلق برعاية العمال المهاجرين بغية إلزام جميع المقاولين من الباطن بإنشاء لجان مشتركة قادرة على تمثيل ٧٨٠٠ عاملاً. وتحقيقاً لهذا الغرض، تدعم منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إنشاء لجان تجريبية مشتركة تضم خمسة مقاولين من الباطن متعاقدين مع مؤسسة قطر في قطاعات التنظيف والغذاء (الخدمات والإنتاج) وإدارة المرافق، بالإضافة إلى لجنة استشارية مشتركة مركزية لقطاع الخدمات. وتترأس مؤسسة قطر اللجنة الاستشارية المشتركة المركزية وتجتمع كل ثلاثة أشهر مع ممثل عن الإدارة وممثل عن العمال يرسله كل مقاول من الباطن متعاقد مع مؤسسة قطر. وتهدف اللجنة الاستشارية المشتركة إلى معالجة القضايا المتعلقة بموقع العمل والتي تنبثق عن مناقشات اللجنة المشتركة لكل مقاول من الباطن.

٣٦. وعقب صدور القرار الوزاري رقم ٢١ في ٢١ نيسان/ أبريل ٢٠١٩، جرى انتخاب خمس لجان مشتركة في الفترة بين تموز/ يوليه وأيلول/ سبتمبر. وانتُخب ما يناهز ٣٠ ممثلاً عن العمال لتمثيل ٣٠٠٠ عاملاً. وحضر هذه الانتخابات كلٌّ من الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب والاتحاد الدولي لعمال النقل ومنظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. وسبقت الانتخابات لقاءات مع المقاولين من الباطن لشرح مراحل ومتطلبات اللجان التجريبية، ومع إدارة الرعاية في مؤسسة قطر لمناقشة استراتيجية التقييم الخاصة بهذه اللجان. وبدعم من الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب والاتحاد الدولي لعمال النقل، تم تنظيم أكثر من عشر جلسات إعلامية مع العمال في الشركات الخمس من أجل توفير شروحات عن اللجان المشتركة والتماس ترشيحات لمنصب ممثلي العمال.

٣٧. وإلى جانب اللجان التجريبية مع المقاولين من الباطن المتعاقدين مع مؤسسة قطر، هناك لجنة تجريبية مشتركة سادسة قيد الإنشاء في شركة قطر للكابلات الدولية، وهي شركة تابعة لشركة Nexans الفرنسية متعددة الجنسيات. وانتُخب ثلاثة ممثلين عن العمال لتمثيل موظفي الشركة البالغ عددهم ٢٠٠ موظف. وجرت الانتخابات الستة تحت إشراف منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والاتحاد الدولي لنقابات العمال.

٣٨. استعراض آليات التعاون القائمة في مكان العمل - إدراكاً لأهمية السياق عند إنشاء لجان مشتركة فعالة، قامت منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، بدعم من إدارة رعاية العمال التابعة للجنة العليا للمشاريع والإرث، باستكمال مراجعة منتديات رعاية العمال. والقطاعات التي شملتها المراجعة هي التالية: البناء، تسوية الأراضي، خدمات الأمن، عرض اليد العاملة (خاصة في مجال الهندسة الميكانيكية والكهرباء والسمكورية)، التدبير المنزلي وتزويد المؤن، خدمات مكافحة الحرائق. وقد وضع الاستعراض خط أساس للجان المشتركة التجريبية، وحدد الممارسات المحلية الواعدة والأشخاص ذوي الخبرة لبرامج بناء القدرات وتبادل الدروس المستفادة. وحتى الآن، أجريت ٦٢ عملية انتخابية في إطار منتدى رعاية العمال في ٣٢ موقعاً مختلفاً من مواقع سكن العمال، شملت ١٦٠٠٠ عاملاً - أي حوالي ٥٧ في المائة من القوى العاملة في اللجنة العليا.

٣٩. **بناء القدرات** - بالاشتراك مع مركز تورينو، نُظمت دورة تدريبية لمدة ثلاثة أيام لممثلي العمال والإدارة من المقاولين من الباطن المتعاقدين مع مؤسسة قطر، لمراجعة إجراءات معالجة الشكاوى بما يتماشى مع توصية منظمة العمل الدولية بشأن بحث الشكاوى، ١٩٦٧ (رقم ١٣٠) وتحديد أدوار ومسؤوليات ممثلي العمال في عملية معالجة الشكاوى. وجرى تنقيح الدليل التدريبي بالاستناد إلى مدخلات المشاركين في التدريب، من أجل نشره على نطاق أوسع في صفوف المقاولين من الباطن الآخرين المتعاقدين مع مؤسسة قطر.
٤٠. ومنذ الانتخابات، تم تنظيم ورش عمل مع ممثلين عن اللجان المشتركة من جميع المقاولين من الباطن الستة لتطوير توصيف وظائفهم وتحديد الأدوار والمسؤوليات (أي الرئيس ونائب الرئيس والأمين) واختصاصات لجانهم المشتركة. والعمل جار الآن لإعداد دورة تدريبية بشأن أدوار ومسؤوليات ممثلي العمال فيما يتعلق بمناقشة المسائل المرتبطة بالعمل في المنشأة.
٤١. وبالتعاون مع سفارة كندا في قطر، نُظمت دورة لبناء القدرات مع إدارة علاقات العمل في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية لعرض تجربة نظام إدارة النزاعات غير الرسمي التابع لمجلس الخزينة الكندي في معالجة النزاعات التي تنشأ في المجالس التي تضم العمال والإدارة. واستكشف المشاركون سبل إنشاء نظام توفيق غير رسمي يمكن من خلاله لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية أن تعالج نزاعات مكان العمل، التي لا تستطيع اللجان المشتركة حلها.
٤٢. وتم إنتاج أفلام فيديو للتوعية تتعلق بتشكيل لجان مشتركة على مستوى المنشأة، هي: فيديو تمهيدي يشرح طبيعة اللجان المشتركة وعملها وفوائدها بالنسبة لأصحاب المشاريع؛ فيديو تمهيدي يشرح للعمال فوائد اللجان المشتركة؛ فيديو يشرح لإدارات الشركة المحددة (الموارد البشرية والمسؤولية القانونية والمسؤولية الاجتماعية للشركات) الخطوات المتبعة في إنشاء لجان مشتركة.
٤٣. وبالتعاون مع اللجنة العليا للمشاريع والإرث، نُظمت دورة لبناء القدرات بشأن التعاون في مكان العمل في قطاع الضيافة، لصالح أعضاء مجموعة العمل من أجل النمو المستدام والعمل اللائق في قطاع الضيافة في قطر (تشارك في رئاستها منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومعهد حقوق الإنسان والأعمال التجارية والشراكة الدولية للسياحة) في ٢٥ تموز/ يولييه ٢٠١٩، لاستكشاف سبل الانتقال من طرائق التزام الموظفين إلى طرائق مشاركة الموظفين واستكشاف نماذج لمشاركة الموظفين تعكس نموذج أعمال قطاع الضيافة وبعض قطاعات الأنشطة في قطر. وكانت حصيلة هذا الاجتماع موجز معلومات عن التعاون في مكان العمل في قطاع الضيافة.
٤٤. **وضع استراتيجية للاستدامة والتوسع** - أنشئ مجتمع ممارسة بشأن التعاون في مكان العمل في قطر (تعاون) لتعزيز تقاسم المعارف بشأن التعاون في مكان العمل وتعزيز التعاون في مكان العمل في القطاعات ذات الأولوية والاستناد إلى العناصر المتكررة التي تظهر في سياق منتديات رعاية العمال التابعة للجنة العليا للمشاريع والإرث واللجان المشتركة، لتوفير السياسات واللوائح. وتترأس وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مؤسسة "تعاون" (بصفة رئيس دائم) التي تضم ممثلين عن غرفة تجارة قطر والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لعمال النقل والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب وبعض الممثلين عن العمال والإدارة من اللجان المشتركة ومنتديات رعاية العمال.
٤٥. وفي سياق مؤسسة "تعاون" وإسهامات أعضائها، تتعاون منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مع رابطات Ergon Associates و Global Labour Justice والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، لوضع إرشادات عملية شاملة عن إنشاء اللجان المشتركة. وتهدف هذه الإرشادات إلى جعل القوانين واللوائح والممارسات التي تنظم التعاون في مكان العمل في قطر، تتماشى بشكل أكبر مع توصية منظمة العمل الدولية بشأن التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)، التي تستدعي أن تنص القوانين واللوائح المتعلقة بإنشاء هيئات التشاور والتعاون على تحديد نطاق هذه الهيئات ووظائفها وهيكلتها وأساليب عملها، حسبما يتفق مع الظروف الوطنية.
٤٦. **توفير المساعدة للعمال في تقديم الشكاوى من خلال وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية** - وفقاً للبروتوكول المتفق عليه، واصلت منظمة العمل الدولية تسهيل تقديم الشكاوى من العمال إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. وحتى اليوم، أودعت منظمة العمل الدولية ٧٢ شكوى من ١٨٧٠ عاملاً، مما أسفر عن البت في ٤٣ دعوى (١٧٠٠ عاملاً). أما الدعاوى المتبقية فهي إما قيد الاستئناف وإما بانتظار الحكم فيها جنائياً وإما أنّ البت فيها جارٍ.

٤٧. بالإضافة إلى ذلك، أجرت منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية استعراضاً مشتركاً لآلية تسوية النزاعات في قطر. وقدم التقرير المنبثق عن ذلك عدداً من التوصيات بشأن طرق تحسين الوصول إلى العدالة وزيادة الكفاءة التشغيلية للجان تسوية النزاعات. وستعمل منظمة العمل الدولية بالشراكة مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، على تنفيذ تلك التوصيات وزيادة معارف العمال حول كيفية مشاركتهم بشكل كامل ومناسب في آلية تقديم الشكاوى في المستقبل. علاوة على ذلك، شارك الاتحاد الدولي لنقابات العمال ومنظمة العمل الدولية في تنظيم مركز للاستشارات القانونية يهدف تحديداً إلى إدخال تحسينات محتملة على لجان تسوية النزاعات في قطر، ويغطي قضايا من قبيل أهمية الوصول إلى العدالة والشفافية واعتماد نظام فعال لإدارة الدعاوى والقدرة على ضمان الامتثال للإجراءات والقرارات وأهمية الوعي العام والمساءلة العامة.

الشراكات

٤٨. واصلت اللجنة التوجيهية الوطنية للبرنامج عقد اجتماعات منتظمة لتوفير الإرشاد والدعم على المستوى الوطني.

٤٩. والاجتماعات نصف السنوية التي دعت إليها وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحادات النقابية العالمية، انعقدت في نيسان/ أبريل وتشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩، بمشاركة منظمات العمال التالية: الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب والاتحاد الدولي لعمال النقل والشبكة الدولية للنقابات العمالية والاتحاد الدولي للعمال المنزليين. وقد ساعدت هذه الاجتماعات على ضمان مشاركة ودعم الاتحادات النقابية العالمية في تنفيذ البرنامج.

٥٠. وانضم موظف اتصال مجتمعي جديد يمثل الشبكة الدولية للنقابات العمالية، إلى فريق البرنامج في الدوحة، مما رفع مجموع عدد موظفي الاتصال مع المجتمعات المحلية إلى أربعة موظفين يغطون قطاعات البناء والنقل والأمن والخدمات.

٥١. واستهل البرنامج شراكة مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحادات النقابية العالمية ومع الجهات الفاعلة في المجتمع المدني لتنظيم ثلاثة أحداث بشأن عمله والإصلاحات الجارية، هي: حدث جانبي على هامش المؤتمر الحكومي الدولي لاعتماد اتفاق عالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والمنتظمة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨؛ مناقشة مائدة مستديرة بالتوازي مع اجتماع منتدى الأمم المتحدة السياسي رفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة في تموز / يولييه ٢٠١٩؛ اجتماع آلية عمل المنتدى العالمي بشأن الهجرة والتنمية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩.

٥٢. سلسلة من الأيام المواضيعية حول اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) - تشاركت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية مع مركز قطر للمال لتنظيم مناقشة مائدة مستديرة بعنوان "الحصول العادل على الرعاية وتكافؤ فرص الحصول على العمل". وتم تنظيم هذا الحدث في ٧ آذار/ مارس ٢٠١٩ للاحتفال باليوم الدولي للمرأة، وحضرته وكالات الأمم المتحدة ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص ومراكز البحوث. وتبادل المشاركون نتائج البحوث والممارسات الجيدة من قطر بشأن تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل وتشجيع روح المبادرة في صفوف النساء من خلال الوصول المنصف إلى الرعاية. وفي هذا السياق، نظمت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية سلسلة أيامها المواضيعية حول الاتفاقية رقم ١١١ في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٨ لتعزيز التزام المؤسسات الوطنية والقطاع الخاص بمبادئ الاتفاقية التي صدقت عليها قطر في عام ١٩٧٦.

مشروع النتيجة

٥٣. أحاط مجلس الإدارة علماً بالتقرير المرحلي السنوي عن برنامج التعاون التقني المتفق عليه بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية والوارد في الوثيقة GB.337/INS/5.

الملحق

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

أهداف البرنامج

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

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

الأهداف الاستراتيجية والمباشرة

الأهداف المباشرة المزمع تحقيقها	مجال العمل
<ul style="list-style-type: none"> ■ تعزيز نظام حماية الأجور وإنفاذ العقوبات المتعلقة بعدم دفع الأجور. ■ إنشاء صندوق ضمان الأجور. ■ اعتماد حد أدنى غير تمييزي للأجور. ■ توسيع التغطية الفعالة لنظام حماية الأجور ليشمل المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمتعاقدين الفرعيين والعمال المنزليين في نهاية المطاف. 	١. حماية الأجور
<ul style="list-style-type: none"> ■ تنفيذ سياسة لتفتيش العمل، ذات استراتيجية واضحة وخطة تدريب مناسبة لمفتشي العمل. ■ تمتع مفتشي العمل بصلاحيات إنفاذ فعالة. ■ تحسين التواصل مع العمال المهاجرين من خلال خدمات الترجمة الشفوية المناسبة. ■ تنفيذ سياسة للسلامة والصحة المهنية ذات استراتيجية واضحة، لا سيما فيما يتعلق بالأخطار المرتبطة بالحرارة ودعم حملة لاستئثار الوعي. ■ تفعيل نظام لتسجيل إصابات العمل والأمراض المهنية. 	٢. تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية
<ul style="list-style-type: none"> ■ تنفيذ القانون رقم ٢١ وغيره من القوانين التي تنظم أحكام وشروط توظيف واستخدام العمال المهاجرين، ومراجعتها وتنقيحها تمشياً مع تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التابعة لمنظمة العمل الدولية. ■ تدريب أصحاب المصلحة المعنيين تدريباً كاملاً بشأن القانون وتنقيحه اللاحق. ■ تنفيذ القانون بشأن العمال المنزليين وقيام منظمة العمل الدولية باستعراضه. ■ تحسين ممارسات التوظيف من خلال تحسين الرصد والتنظيم وتنفيذ المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية في ثلاثة ممرات للهجرة. ■ إلغاء القيود المرتبطة بقدرة العمال المهاجرين على تغيير صاحب العمل ومغادرة البلد. 	٣. نظام للاستخدام التعاقدية محل نظام الكفالة

الأهداف المباشرة المزمع تحقيقها	مجال العمل
<ul style="list-style-type: none"> ■ وضع سياسات فعالة بشأن الاتجار بالبشر على أساس تعريف واضح ومؤشرات واضحة للعمل الجبري. ■ تنفيذ خطة عمل وطنية بشأن العمل الجبري تشمل تدابير لمعالجة مصادرة الجوازات واستبدال العقود والعقبات التي تحول دول وصول الضحايا إلى العدالة. ■ تقديم المساعدة لوضع استراتيجيات وطنية بشأن الاتجار بالبشر. ■ بالتعاون مع اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر في قطر، توفير الدعم لتحسين التنسيق بين الهيئات الدولية المعنية بالعمل الجبري والاتجار بالبشر. ■ وضع وتنفيذ خطط تدريب لبناء قدرات السلطات الوطنية المسؤولة عن الإنفاذ (الشرطة والمدعون العامون والقضاة ومفتشو العمل). ■ تقديم المساعدة التقنية للنظر في التصديق على بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩). ■ تنفيذ أنشطة لاستثارة الوعي بشأن العمل الجبري والمبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وذلك بالتعاون مع غرفة التجارة في قطر. 	٤. العمل الجبري
<ul style="list-style-type: none"> ■ تعزيز الآليات الوطنية لتقديم الشكاوى من خلال وضع نظم رصد تهدف إلى تحسين الأداء. ■ دعم منظمة العمل الدولية للعمال في تقديم الشكاوى من خلال وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إلى الآلية الوطنية لتقديم الشكاوى، يؤدي إلى تحسين أداء النظام الوطني في ضمان إجراءات عادلة وسريعة وعدم الانتقام. ■ يكون العمال الوافدون واعين بحقوقهم وواجباتهم، لا سيما فيما يتعلق بتقديم الشكاوى والوثائق المطلوبة ومختلف المسائل الإجرائية الأخرى. ■ وضع لجان تمثيلية مشتركة. ■ تحسين سير أعمال اللجان العمالية وتنظيمها. ■ إجراء حملة وطنية لاستثارة الوعي بشأن الحقوق في العمل لدعم بناء قدرات جميع العمال وأصحاب العمل والمسؤولين الحكوميين المعنيين في قطر. 	٥. تعزيز إسماع صوت العمال