



**تقرير حول الممارسات الفضلى المقدمة  
للعمالة الوافدة (المهاجرة)**

أنجزت دولة قطر خلال الفترة الأخيرة اصلاحات شاملة فيما يتعلق بقوانين ونظم العمل لغاية دعم الضمانات المقررة لفائدة العمال الوافدين وحمايتهم، ولتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل وتوفير العمل اللائق للجميع، باعتبار أن دولة قطر تضع حقوق جميع العمال الوافدين في محور سياساتها الاقتصادية والاجتماعية استنادا إلى ما تضمنته رؤيتها المستقبلية الشاملة "رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠" وبما يتوافق مع الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة ٢٠٣٠

كما تأتي هذه الإصلاحات في إطار المساعي الرامية إلى تطوير البنية التشريعية واتخاذ التدابير التي تتوافق مع المعايير الدولية للعمل والاتفاقيات المصادق عليها من دولة قطر، بما من شأنه إرساء وتعزيز علاقات عمل متوازنة ومنتجة بين طرفيها مرتكزة على الثقة والشفافية في التعاقد، وحماية المهاجرين في الأوضاع الهشة ويمكن تلخيص أهم هذه التشريعات والتدابير على النحو التالي:

## ١- تحسين دفع الأجور:

-نظام حماية الأجور: وهو إطار قانوني متكامل لحماية العمال الوافدين الخاضعين لقانون العمل وضمان حصولهم على أجورهم في الأجال المحددة ( القانون رقم (١) لسنة ٢٠١٥ بتعديل بعض أحكام قانون العمل، والقرار الوزاري رقم (٤) لسنة ٢٠١٥) حيث ألزام المشرع صاحب العمل بتحويل الأجر إلى حساب العامل في إحدى المؤسسات المالية بالدولة، كما يضع النظام آلية التدقيق الإلكتروني لضبط المخالفين وتوقيع عقوبات على المنشآت التي تتأخر في دفع الأجور تصل للسجن لمدة شهر وغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد عن ستة آلاف ريال، فضلا عن وقف جميع تعاملات المخالف مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنعه من الحصول على اي تصاريح عمل جديدة.

## ٢- مشروع قانون بتنظيم الحد الأدنى للأجور:

وافق مجلس الوزراء بتاريخ ١٦ أكتوبر ٢٠١٩ على مشروع قانون بتنظيم الحد الأدنى للأجور وهو حاليا قيد الدراسة لدى مجلس الشورى، ويلزم مشروع القانون أصحاب العمل بدفع أجر أدنى أساسي للعمال بما في ذلك المستخدمين في المنازل، فضلا عن الغذاء والسكن اللائق، كما تضمن المشروع إنشاء لجنة للحد الأدنى للأجور تقترح تعديله على أساس دوري.

### ٣- إلغاء نظام الكفالة وتحسين إجراءات استقدام العمال من بلدانهم الأصلية

#### إلغاء نظام الكفالة:

أحدث القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، تغييراً جوهرياً هاماً مقارنة بالتشريع السابق حيث ألغى نظام الكفالة واستعاض عنه بعلاقة العمل التعاقدية بهدف ضمان تمتع العامل الوافد بجميع حقوقه دون تمييز ولا سيما حقه في تغيير صاحب العمل وحرية مغادرة البلاد وضمان حقه في جمع شمل أسرته.

✓ **تغيير صاحب العمل:** حدد القانون حالات تغيير جهة العمل للعامل الوافد، وفقاً للمادتين (٢١-٢٢)، على النحو التالي:

- انتقال العامل إلى صاحب عمل آخر قبل انتهاء مدة العقد، أي بالتراضي بين العامل وصاحب العمل.
- الانتقال إلى صاحب عمل آخر فور انتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة، أو بعد مضي خمس سنوات إذا كان العقد غير محدد المدة.
- الانتقال إلى صاحب عمل آخر في حالة وفاة المستقدم أو انقضاء الشخص المعنوي لأي سبب.
- للعامل الوافد تغيير جهة العمل بصفة مؤقتة، في حالة وجود دعاوى قضائية بينه وبين صاحب العمل.
- للعامل الوافد تغيير جهة العمل، في حالة ثبوت تعسف صاحب العمل ضده، أو إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك.

وقد تم انشاء نظام الإخطار الإلكتروني لتغيير جهة العامل من صاحب عمل إلى آخر، على الموقع الإلكتروني للوزارة وتتم عملية الاخطارات الالكترونية من خلال قسم مختص في إدارة علاقات العمل، للنظر في تلك الطلبات والرد على الاستفسارات وفقاً للمعايير المنصوص عليها في القانون.

ويمكن للعامل تحديد سبب الإخطار وإرفاق نسخة مصدقة من عقد عمله ونسخة مما يثبت انتهاء العلاقة التعاقدية مع جهة العمل بالتراضي أو وجود تعسف من جهة العمل وفقاً لما هو محدد في القانون، ثم تتولى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية البت في الطلب المقدم من العامل في جميع الحالات. ويتم التعامل مع حالات التعسف على وجه الاستعجال وخاصة تلك المرتبطة بتأخير الأجور والسكن غير اللائق.

وتجدر الإشارة إلى أن حالات تغيير صاحب العمل بالإرادة المنفردة للعامل، حال تحقق إحدى الحالات المشار إليها، تزداد بنسق مرتفع خلال السنوات الأخيرة. وقد خصصت الوزارة مقراً للعمال الوافدين الراغبين في تغيير جهة عملهم لمتابعة ومراجعة اجراءاتهم.



كما وافق مجلس الوزراء بتاريخ ١٦ أكتوبر ٢٠١٩ على إصدار مشروع قرار لوزير الداخلية لوضع ضوابط لتسهيل انتقال العمال لجهة عمل أخرى خلال فترة التعاقد بما يحفظ حقوق الطرفين. وتسعى حكومة دولة قطر إلى الاستبدال الكامل لنظام الكفالة بعلاقة العمل التعاقدية، وتقوم الوزارة حالياً بإعداد الأدوات التشريعية اللازمة لاعتماد النظام الجديد والذي سيتولى بمرونة أكبر تسمح للعمال الوافدين الخاضعين لأحكام قانون العمل بالتنقل في سوق العمل بضوابط تتفق مع معايير العمل الدولية.

✓ حرية مغادرة البلاد: إلغاء مأذونية الخروج حيث نصّ القانون رقم (١٣) لسنة ٢٠١٨ بتعديل المادة (٧) من قانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ والمتعلق بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، على حق العامل الوافد في الخروج المؤقت أو المغادرة النهائية للبلاد خلال سريان عقد العمل. ويجوز للمستقدم أن يقدم طلباً لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بأسماء من يرى ضرورة موافقته المسبقة على مغادرتهم للبلاد بسبب طبيعة عملهم بما لا يجاوز (٥%) من عدد العاملين لديه.

وتولت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية نشر معايير اعفاء واضحة لتلك الاستثناءات التي تنطبق فقط على العمال ذو المهارات العالية وهم: الرئيس التنفيذي، الموظفون الماليون، المدير المسؤول على الاشراف على العمليات اليومية للشركة، مدير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

كما وافق مجلس الوزراء بتاريخ ١٦ أكتوبر ٢٠١٩ على إصدار مشروع قانون يسمح بإلغاء مأذونية الخروج وسريانه على الجهات غير الخاضعة لأحكام قانون العمل القطري والمستخدمين في المنازل.

✓ ضمان حق العامل الوافد في جمع شمل أسرته: إيماناً بأهمية العائلة وما تعكسه على نفسية العامل وتحقيقاً للتوازن ما بين أهمية العمل والصحة النفسية للعمال فقد أجاز القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ للجهة المختصة منح تراخيص الإقامة لزوج المرخص له بالإقامة وأولاده من الذكور الذين لم يكملوا دراستهم الجامعية حتى سن الخامسة والعشرين، وبناته غير المتزوجات، كما يجوز بموافقة الوزير أو من ينيبه منح ترخيص إقامة لوالدي المرخص له، إذا رأى مبرراً لذلك، ويتم السماح لأبناء المقيمين بالعمل في مختلف مجالات العمل بالقطاع الخاص دون إلزامهم بنقل إقامتهم. علماً بأنه تم تخفيض رسوم الخدمات التي تقدمها وزارة الداخلية والتي يتم تقديمها وانجازها إلكترونياً بنسبة ٢٠% من قيمة الرسوم المقررة للخدمة.

## تحسين إجراءات استقدام العمال من بلدانهم الأصلية

أجرت دولة قطر عدة إصلاحات من أجل تحسين إجراءات استقدام العمال من بلدانهم الأصلية وتيسير إجراءات التأشيرة (مركز تأشيرات قطر) فضلا عن اعتماد أفضل الممارسات في هذا المجال (برنامج التوظيف العادل)

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنّ التشريعات القطرية تحظر فرض رسوم استقدام على العمال الوافدين، كما تضمن عدم إجراء أي تغيير على العقود الموقعة في البلدان المرسلة للعمال حيث تنص المادة (٣٣) من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ وتعديلاته على أنه "يحظر على المرخص له باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير أن يتقاضى من العامل المستقدم أي مبالغ بصفة أتعاب أو مصاريف استقدام أو غير ذلك من تكاليف". وتعتبر دولة قطر ان محاربة العمل الجبري والاتجار بالبشر من اولى أولوياتها، ولمنع استغلال العمال الوافدين حرصت دولة قطر على توقيع ٣٦ اتفاقية ثنائية و١٣ مذكرة تفاهم مع بلدان المنشأ للعمال من اجل توفير الحماية القانونية للعمال الوافدين قبل استقدامهم. كما قدمت الوزارة لسفارات بلدان المنشأ للعمال قائمة بمكاتب التوظيف المرخصة في دولة قطر بحيث يتم الاستقدام من خلال شركات مرخصة وتراعي كافة حقوق العمال وإلزام الشركات في دولة قطر بمسؤولية اختيار الشركات الملتزمة بأحكام القانون في الدول المرسلة للعمال. وتقوم الوزارة بمتابعة عمل مكاتب استقدام العمالة لحساب الغير والتفتيش عليها بصورة دورية أو مفاجئة، للتحقق من عدم استغلال العمالة الوافدة، وتتولى توقيع عقوبات على المكاتب المخالفة تصل إلى غلق المكتب وإلغاء الترخيص.

إنشاء مركز تأشيرات قطر: أنشأ مركز تأشيرات قطر بالتعاون مع وزارة الداخلية في الدول المرسلة للعمال لإتمام إجراءات التقاط البصمة والفحص الطبي قبل قدوم العامل الى قطر وتوقيع العقود الالكترونية وذلك لتمكين العامل من قراءة عقد العمل بشكل صحيح بلغته الأم والتوقيع عليه الكترونيا في بلاده قبل السفر وضمان عدم وجود أي تعارض بين عروض التوظيف التي يتم الإعلان عنها من قبل مكاتب الاستقدام في الدول المرسلة للعمالة وشروط العقد القانونية. والجدير بالذكر أن جميع الخدمات التي يقدمها المركز هي خدمات إلكترونية ومجانية يتحمل تكلفتها صاحب العمل ويتم دفعها عن طريق التحويل المصرفي، وقد تم افتتاح المركز في ستة دول مرسلة للعمالة هي كل من سيرلانكا وبنغلاديش وباكستان ونيبال والهند والفلبين مع وجود خطة مستقبلية لافتتاح المركز في كل من تونس وكينيا واثيوبيا.

اعتماد برنامج التوظيف العادل: ويتمثل في مجموعة من المبادرات الهادفة الى تطوير التدابير والإجراءات المنظمة للتوظيف والاستقدام العادل من خلال منع دفع رسوم الاستقدام وتنظيم عمل مكاتب الاستقدام بحيث يتم الاستقدام من خلال شركات مرخصة تراعي كافة حقوق العمال وإلزام الشركات في دولة قطر بمسؤولية



اختيار الشركات الملتزمة بأحكام القانون بما يتماشى مع المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية من أجل التوظيف العادل الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

ويتم تنفيذ برنامج الاستقدام العادل من خلال شراكات مع القطاع الخاص وأنشطة مخصصة لبناء القدرات، وعلى سبيل المثال فقد تم انشاء شراكة بين القطاعين العام والخاص لتنفيذ مشروع تجريبي للتوظيف العادل بين بنغلاديش وقطر في قطاع البناء وعرض مثال عملي يشجع على ممارسات التوظيف العادل، وأرسلت بعثة الى بنجلاديش للاطلاع عن كثب على سير العمليات في مبادرة التوظيف العادل وهو ما أفضى إلى مراجعة عدد من الممارسات والادوات التي اعدتها وكالة التوظيف في بنغلاديش.

كما تمّ تنفيذ استراتيجية لبناء قدرات الفنادق في قطر من خلال إنشاء منتدى لأصحاب المصلحة المتعددين لتبادل المعارف وتطوير الممارسات الفضلى للاستقدام ورعاية حقوق العمال في هذا القطاع.

وفي ذات السياق استضافت وزاره التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية ومعهد حقوق الإنسان وقطاع الأعمال أول اجتماع لفريق الحوار الاستراتيجي بشأن قطاع الضيافة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ مع ممثلين عن اللجنة العليا للمشاريع والإرث، ورابطة شركاء السفر الدولية، والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، والاتحاد الدولي لعمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وخدمات تقديم الطعام والتبغ والرباطات العمالية ذات الصلة، بالإضافة إلى الاتحاد الدولي لكرة القدم "الفيفا".

وتساهم كل هذه المبادرات في تحقيق فهم أكبر للتحديات التي تواجه عملية الاستقدام مما يساعد في استخلاص الدروس وتعميم النتائج وتطبيقها على الوجه الذي يضمن الاستقدام العادل في جميع مراحل العملية التعاقدية بين صاحب العمل والعامل.

**- جهود توعية العمال الوافدين بحقوقهم:** تبذل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية جهداً متواصلاً لمزيد تعريف العمالة الوافدة بحقوقها وفقاً للقانون ٢١ لسنة ٢٠١٥ حيث ان الوزارة مستمرة في تنفيذ حملة توعية بحقوق العمالة الوافدة وقد اعتمدت مشروعاً جديداً لتنفيذ الحملة في إطار استراتيجية التنمية الوطنية لقطاع العمل في دولة قطر، والذي يهدف الى زيادة وعي العمال واصحاب العمل من اجل تحسين بيئة العمل وظروف التوظيف وضمان تطبيق القوانين من خلال نشر أفضل الممارسات عن طريق عقد لقاءات مباشرة مع العمال والملحقين العماليين في السفارات، أو عن طريق الصحف والتليفزيون، ومواقع التواصل الاجتماعي (فيس بوك وتويتر)، كما تم عقد (١٢) ورشة عمل في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ لإعلام العمال الوافدين واصحاب العمل بحقوقهم وواجباتهم على النحو المنصوص عليه في القانون.

وفي ذات السياق تم عقد برنامج تدريبي للمسؤولين والمختصين في إدارات ووحدات العلاقات العامة والاتصال لعدد من الجهات الرسمية المعنية بقضايا العمال الوافدين من أجل تزويدهم بالإرشادات والمصادر اللازمة لفهم كيفية التواصل حول موضوعات العمالة الوافدة والاستقدام العادل والعمل الجبري، ونظمت مائدة مستديرة

للمحررين وكبار الموظفين في منافذ وسائل الاعلام المطبوعة والتلفزيونية لمناقشة كيفية تحسين التعاون والتوعية وتبادل وجهات النظر بشأن الإصلاحات في مجال العمل والعمال، كما تم عقد عدد من المناقشات مع إدارات برنامج الصحافة في جامعة نورث وسترن قطر وجامعة قطر حول التعاون الممكن بشأن المشاركة مع تلك المؤسسات الأكاديمية التي تبني قدرة الجيل الجديد من الصحفيين على التغطية الدقيقة لطائفة واسعة من القضايا المتعلقة بهجرة اليد العاملة والتوظيف العادل.

**مبادرة التواصل الأفضل:** في عام ٢٠١٦ تم إطلاق مبادرة التواصل الأفضل بهدف اتاحة الفرصة للعمال الوافدين في قطر للوصول إلى تطبيقات الإنترنت لتعزيز اندماجهم بفعالية في المجتمع الرقمي وليصبحوا جزءاً من رؤية "قطر الذكية" وتحسين العلاقة بينهم وبين صاحب العمل، مما ينعكس إيجابياً على أداء العامل ويزيد من إنتاجيته وولائه للمؤسسة التي يعمل بها. كما تهدف المبادرة إلى تيسير وصول العمال الوافدين إلى المعلومات وتعريفهم بالقوانين والوعي بحقوقهم ومسؤولياتهم أثناء فترة عملهم في قطر وتمكينهم من الاستفادة من خدمات الحكومة الإلكترونية التي تقدمها الوزارات المعنية بالدولة والتواصل مع ذويهم في بلدهم الأم.

#### ٤- صدور القانون رقم (١٥) لسنة ٢٠١٧ بشأن المستخدمين في المنازل:

صدر القانون رقم (١٥) لسنة ٢٠١٧ بشأن المستخدمين في المنازل والذي يضمن حماية العمال المنزليين، وخاصة النساء العاملات بالمنازل، بما يتوافق مع أحكام الاتفاقية رقم (١٨٩) لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، حيث حظر القانون تشغيل المستخدمين من الجنسين ممن تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة، كما ضبط الحد الأقصى لساعات العمل اليومية، ونص على حق المستخدم في إجازة أسبوعية وإجازة سنوية مدفوعتي الأجر، وتذاكر السفر ومكافئة نهاية الخدمة، والرعاية الصحية والسكن اللائق، وعلى تعويض المستخدم عن إصابات العمل وأجاز له إنهاء عقد العمل قبل انتهاء مدته في حال تعسف صاحب العمل، كما أخضع المنازعات التي تنشأ بين صاحب العمل والمستخدم إلى لجان فض المنازعات العمالية، بما يضمن سرعة البت في النزاع وحصول المستخدم على حقوقه ومستحقاته على وجه الاستعجال.

وقد قامت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بحملات التوعية بقانون المستخدمين في المنازل وتولت إرسال نسخة منه، مع العقد النموذجي الذي أعدته، إلى سفارات الدول المرسلة للعمال.

#### ٥- تحسين نظم تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنيتين:



-اعتماد السياسة الوطنية لتفتيش العمل في أبريل ٢٠١٩: مما يشير إلى تحول رئيسي نحو عمليات التفتيش الاستراتيجية والقائمة على الأدلة مع التركيز على جمع البيانات وتحليلها والتخطيط الاستراتيجي والعمل والتوجيه المنسق والتدريب لجميع مفتشي العمل والأنشطة التوعوية، والشفافية والمساءلة. وقد تم نشر هذه السياسة بين جميع مفتشي العمل كما نشرت على الموقع العام لإدارة التفتيش في مجال العمل.

وقد تم إنشاء الوحدة الاستراتيجية لإدارة تفتيش العمل في ديسمبر ٢٠١٨ بمساعدة منسقين من مختلف الوحدات داخل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. كما تم عقد ورشة عمل حول الالتزام الاستراتيجي في يناير ٢٠١٩، وتم كذلك تنظيم زيارتين دراسيتين لدولتي هولندا والبرتغال في فبراير ومارس ٢٠١٩ لبناء قدرات الوحدة، حيث وضعت الوحدة منذ ذلك الحين خطة استراتيجية لإدارة تفتيش في مجال العمل مع التركيز على جمع البيانات وتحليلها.

كما وضعت الوحدة الاستراتيجية خطة تدريب للفترة ما بين ٢٠١٩-٢٠٢٠ بالتعاون مع معهد الإدارة العامة للاحتفال باليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل وتلقى مفتشو العمل تدريباً على السلامة والصحة المهنية (OSH)، بالإضافة إلى التدريب على: مهارات تفتيش العمل، وقانون العمل، وسكن العمال، وإدارة الإجهاد الحراري، والتحقيقات في الحوادث المهنية، وحماية الأجور، والعمل القسري، والتوظيف. ويجري تطوير الوحدات التدريبية بالتعاون مع معهد التطوير الإداري والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) والخبراء الدوليين.

#### - اعتماد سياسة الصحة والسلامة المهنية

تم تطوير ملف تعريف الصحة والسلامة المهنية بدعم من مجموعة من الجهات الحكومية وشبه الحكومية في دولة قطر وكذلك من هيئة الصحة والسلامة في المملكة المتحدة، من خلال التنسيق بين أصحاب المصلحة المتعددين في هذا المجال، وتنسيق تشريعات ومعايير الصحة والسلامة المهنية، وجمع وتحليل البيانات حول الحوادث والأمراض المهنية.

ويتم التركيز في هذا المجال على مسألة الإجهاد الحراري حيث أجريت دراسة في استاد كأس العالم، وجمع البيانات الفسيولوجية والحسية والبيئية وأجراء اختبار على الملابس والترطيب وراحة العمل وتقديم توصيات في هذا الشأن.

كما يتم حالياً دراسة الاتفاقية ١٥٥ لمنظمة العمل الدولية (السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل) بما من شأنه أن يؤدي إلى التصديق المحتمل على تلك الاتفاقية.



## ٦- تعزيز سبل المقاضاة وآليات الشكاوى لفائدة العمال الوافدين:

- صدور القانون رقم (١٣) لسنة ٢٠١٧ بإنشاء لجان فض المنازعات العمالية: الذي أوجب على كل من العامل أو صاحب العمل إذا نشأ بينهما نزاع يتعلق بتطبيق القانون أو عقد العمل، أن يعرض النزاع أولاً على الإدارة المختصة بالوزارة، والتي تتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام، وإذا قبل الطرفان نتيجة التسوية، يتم إثبات ما تم الاتفاق عليه في محضر يكون له قوة السند التنفيذي. وإذا لم تتم تسوية النزاع أو رفض العامل أو صاحب العمل تسوية الإدارة المختصة، وجب إحالة النزاع إلى لجنة فض المنازعات العمالية.

وبموجب القانون المشار إليه تم إنشاء لجنة أو أكثر تسمى "لجنة فض المنازعات العمالية"، تختص بالفصل خلال مدة لا تزيد على ثلاثة أسابيع في جميع المنازعات الناشئة عن أحكام القانون أو عقد العمل، التي تحيلها الإدارة المختصة بالوزارة إلى اللجنة، إذا لم تؤد وساطتها إلى تسوية النزاع ودياً، وتصدر قرارات اللجنة مشمولة بالنفذ العاجل.

ويهدف القانون المشار إليه إلى إنشاء آلية انتصاف سريعة وفعالة للفصل في المنازعات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، بدلاً من انتظار فصل القضاء وفقاً للإجراءات والمواعيد القضائية العادية، الأمر الذي كان يترتب عليه في أحيان كثيرة عودة العامل إلى بلده دون اقتضاء حقوقه.

- صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٦) لسنة ٢٠١٨ بتشكيل لجان فض المنازعات العمالية والإجراءات الواجب اتباعها أمامها وألية تنفيذ قراراتها، كما تم إنشاء لجان لفض المنازعات في مارس 2018 ويوجد لكل لجنة قاضي يعينه المجلس الأعلى للقضاء واثنان من وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وتتلقى الوزارة الشكاوى من خلال النموذج المعد للغرض حيث يتولى الموظف المختص بالتسويات تقديم المشورة القانونية للعامل.

وسوف تنسق وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مع ممثلي السفارات في متابعة المنازعات المعروضة على اللجنة لتمكينهم من المثل نيابة عن العامل أمام تلك اللجان في حال رغبته في مغادرة البلاد.

كما أنشأت الوزارة قسم لتلقي شكاوى العمالة المنزلية وتسويتها، ويتم رصد هذه الشكاوى واحصائها بشكل منتظم كما تم عمل حملات التوعية بقانون المستخدمين في المنازل حيث أقامت وزارة التنمية الإدارية والعمل

والشؤون الاجتماعية العديد من الندوات والفعاليات للتوعية بالقانون الجديد وما تضمنه من أحكام. كما تم إرسال قانون المستخدمين في المنازل والعقد النموذجي إلى سفارات الدول المرسلة للعمالة.

## ٧- إنشاء صندوق دعم وتأمين العمال:

أنشأ القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٨ "صندوق دعم وتأمين العمال" الذي يهدف إلى صرف مستحقات العمال التي تفصل فيها لجان فض المنازعات العمالية في حال تعسر الشركة وعدم قدرتها على الدفع، تجنباً للإجراءات التي قد تستغرق وقتاً والتي تؤثر على استطاعة العمال الوفاء بالتزاماتهم تجاه أسرهم أو تجاه الغير. كما يضمن إنشاء الصندوق السرعة في سداد المستحقات المالية عند انتهاء الخدمة، وتسهيل إجراءات عودة العامل إلى بلده، علماً بأن الصندوق يستفيد منه أيضاً العاملون بالقطاع الخاص وعمال المنازل على السواء.

ويقوم الصندوق بالرجوع على صاحب العمل بالسبل القانونية لاسترداد المبالغ المستحقة عليه وتم صرفها للعامل من قبل الصندوق، كما يقوم الصندوق بدعم وتأمين ورعاية العمال من خلال توفير بيئة عمل وسكن صحية وآمنة لهم، من خلال المساهمة بتوفير تجمعات السكن اللائقة للعمال وإنشاء الملاعب وأماكن الترفيه والأنشطة الاجتماعية.

ويأتي إنشاء هذا الصندوق في إطار حرص دولة قطر على حماية حقوق العمال وضمان حصولهم على مستحقاتهم المالية، وهذه خطوة لدعم نظام حماية الأجور الذي أنشئ لإحكام الرقابة على أجور العاملين الخاضعين لقانون العمل، واستكمالاً لحزمة التشريعات والقوانين التكميلية لهذا النظام.

## ٨- إنشاء اللجان العمالية المشتركة:

صدر القرار الوزاري رقم ٢١ لسنة ٢٠١٩ بشأن اللجان العمالية المشتركة داخل المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل، وصدر هذا القرار تنفيذاً لأحكام الفصل ١٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ بشأن اللجان العمالية المشتركة بالمنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل الذي ينص على قيام أصحاب العمل والعمال باختيار ممثلين عنهم. هذا وتم تفعيل لجان عمالية مشتركة على مستوى المنشآت التي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال مناصفة بهدف تنظيم العمل وسبل الإنتاج وبرامج التدريب



وسائل الوقاية من المخاطر وتحسين الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية وتنمية ثقافة العمال العامة والنظر في المنازعات الفردية والجماعية ومحاولة تسويتها ودياً.

## ٩- جهود دولة قطر في مكافحة الاتجار بالبشر

صدقت دولة قطر على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة عبر الوطنية بموجب المرسوم رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٩، وبروتوكول منع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال (الملحق بالاتفاقية).

وبذلت دولة قطر جهوداً غير مسبوقة، في التشريع والممارسة، لحماية حقوق العمال الوافدين واتخذت الوسائل الكفيلة لحمايتهم من الوقوع كضحية للعمل الجبري، وقد اعترفت منظمة العمل الدولية بهذه الجهود ووجهت الشكر لحكومة دولة قطر على التدابير والإجراءات التي اتخذتها لحماية حقوق العمالة الوافدة كما تحسن ترتيب دولة قطر في تقرير وزارة الخارجية الأمريكية بشأن الاتجار بالبشر (TIP) عن العامين (٢٠١٧-٢٠١٨) لتقع في المرتبة الثانية (TIER2) بعد أن كانت لثلاث سنوات سابقة في قائمة المراقبة.

وقد صدر القانون رقم (١٥) لسنة ٢٠١١ بشأن مكافحة الإتجار بالبشر، ناصباً على عقوبات مشددة لمرتكب جريمة الإتجار بالبشر تتراوح بين الحبس سبع سنوات وغرامة لا تزيد عن (٢٥٠ ألف ريال قطري)، والحبس خمسة عشر سنة وغرامة لا تزيد عن (٣٠٠ ألف ريال قطري). كما أنشأت اللجنة الوطنية لمكافحة الإتجار بالبشر بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (١٥) لسنة ٢٠١٧، وذلك للقيام بدور المنسق الوطني لرصد ومنع ومكافحة الاتجار بالبشر، واعتمدت اللجنة في شهر يونيو الخطة الوطنية لمكافحة الإتجار بالبشر ٢٠١٧-٢٠٢٢.

ومن جهة أخرى ينص القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ على تسليط عقوبات جنائية على من يتولى حجز ومصادرة جوازات السفر للعمال الوافدين، حيث شدد المشرع عقوبة مصادرة الجوازات للعمال الوافدة لتصل إلى غرامة بخمسة وعشرون ألف ريال، ويوجد من الناحية العملية تنسيق بين كل من وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة الداخلية، لضمان عدم احتجاز جوازات سفر العمال حيث تحال جميع الشكاوى في هذا الشأن إلى النيابة العامة، وتم التحقيق في معظمها وأجبرت الجهات المخالفة على إعادة جوازات السفر، كما صدرت عدة قرارات بإلقاء القبض على المخالفين وحبس البعض منهم لعدم سداد الغرامات المقضي بها.

هذا وقد اتخذت دولة قطر عدة تدابير في مجال الوقاية من الاتجار بالبشر بالتعاون مع سفارة الولايات المتحدة الأمريكية ومكتب التحقيقات الفدرالية (FBI) والمكتب الإقليمي للأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة،

ونظمت العديد من الحملات للتوعية من أشكال ومظاهر الإتجار بالبشر، وتم نشر وتوزيع أدلة وكتيبات للوافدين لتوعيتهم بحقوقهم تجنباً لوقوعهم ضحية ممارسات الاتجار بالبشر.

أما في مجال الحماية فتعمل الدولة على توفير المأوى والرعاية الصحية والمساعدة القانونية لضحايا الاتجار حيث أنشأت دار الرعاية الإنسانية بإشراف اللجنة الوطنية لمكافحة الإتجار بالبشر، وتختص هذه الدار بإيواء الضحايا ورعايتهم وإعادة تأهيلهم وتأمين مغادرتهم للبلاد، وتم إنشاء «دار الأمان الشامل» التي تقدم الحماية والتأهيل لضحايا الإتجار بالبشر، كما توفر الحكومة المساعدة القانونية لضحايا الاتجار بالبشر أمام سلطات إنفاذ القانون حيث تم إنشاء قسمين لدراسة وتصنيف جرائم الإتجار بالبشر، قسم بوزارة الداخلية وقسم بالنيابة العامة وقد خضعت عدة شركات إلى الملاحقة من أجل مخالفة أحكام قانون العمل، بما في ذلك عدم الامتثال لقيود ساعات العمل، أو عدم منح يوم راحة إلزامي، أو دفع أجر إضافي واصلت الحكومة تعزيز تطبيقها للقانون الذي يحظر حجز جوازات السفر وقامت المحكمة بمقاضاة المخالفين وإلزامهم بسداد غرامات.

كما افتتحت مؤسسة حمد الطبية التابعة لوزارة الصحة بيت أمان لرعاية العمال الوافدين، وهو مرفق صحي مخصص لرعاية العمال في مراحل التعافي الأخيرة من الإصابات التي ألمت بهم، والذين لم تعد حالتهم الصحية تحتاج إلى الإشراف الطبي الذي توفره أقسام الرعاية المطولة وإعادة التأهيل بمستشفى حمد الطبية، ويوفر بيت أمان بيئة صحية آمنة تساعد العمال على استعادة عافيتهم بعد خضوعهم لمراحل العلاج الطبي أثناء انتظار العودة إلى أوطانهم، ويتسع البيت لعدد ١٢ مريض.

## ١٠- آليات الوصول للعدالة

دولة قطر لا توجد بها ظاهرة تتعلق بفقد عمال وافدين قسرياً، الا انه توجد بعض الحالات التي لا يلتزم فيها بعض العمال بعقد العمل مع جهة العمل الخاصة به، فيخالف القوانين السارية في الدولة ويعمل لدى صاحب عمل آخر، وهذه الفئة من العمال المهاجرون تتم دراسة أوضاعهم جيداً، وكثير منهم يتم تقنين أوضاعهم أي نقل كفالتهم الى صاحب عمل آخر حال وذلك عند اكتشاف وجود إساءة من صاحب العمل. او عند رغبة العامل بتغيير جهة عمله وفقاً لما تم ذكره في النقطة الثالثة من هذا التقرير.

وتتمثل الجهات التي يمكن للعامل اللجوء إليها لتقديم شكوى ضد صاحب العمل في الآتي:

- إدارة علاقات العمل.
- لجان فض المنازعات العمالية.
- إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية.



- اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان.
- اللجنة الوطنية لمكافحة الإتجار بالبشر.
- النيابة العامة.

الوزارة مستمرة في تنفيذ حملة التوعية بحقوق العمالة الوافدة من خلال عقد لقاءات مباشرة مع العمال، أو عن طريق الصحف والتلفاز، ومواقع التواصل الاجتماعي (فيس بوك وتويتر)، وعقد ورش عمل تسعى فيها إلى تعريف كلاً من الوافد وصاحب العمل بحقوقهم وواجباتهم التي ينص عليها القانون.

أنشأت الوزارة قسم لتلقي شكاوى العمالة المنزلية وتسويتها، ويتم رصد هذه الشكاوى واحصائها بشكل منتظم كما تم عمل حملات التوعية بقانون المستخدمين في المنازل حيث أقامت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية العديد من الندوات والفعاليات للتوعية بالقانون الجديد وما تضمنه من أحكام. كما تم إرسال قانون المستخدمين في المنازل والعقد النموذجي إلى سفارات الدول المرسلة للعمالة.