



2024/0030229/5

الوفد الدائم لدولة قطر / جنيف



Ref:

The Permanent Mission of the State of Qatar to the United Nations Office in Geneva presents its compliments to the Office of the Office of the High Commissioner for Human Rights and with reference to latter's note dated 31<sup>st</sup> January 2024 transmitting the call for inputs to the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery report on the role of workers.

The Permanent Mission of the State of Qatar is pleased to attach herewith the response received from the competent authorities in the State of Qatar.

The Permanent Mission of the State of Qatar avails itself of this opportunity to renew to the Office of the High Commissioner for Human Rights, the assurances of its highest consideration.

Geneva, 18<sup>th</sup> March 2024



OHCHR  
CH- 1211 Geneva 10  
Fax: 022 917 9008  
Email: [hrc-sr-slavery@un.org](mailto:hrc-sr-slavery@un.org)/ [staya.jennings@un.org](mailto:staya.jennings@un.org)/ [registry@un.org](mailto:registry@un.org)




TÉLÉCOPIE • FACSIMILE TRANSMISSION

DATE: 31 January 2024

A/TO: All Permanent Missions to the United Nations Office in Geneva

FAX:

TEL:

DE/FROM: Beatriz Balbin  
Chief   
Special Procedures Branch

FAX: +41 22 917 90 08

TEL: +41 22 917 97 72

E-MAIL: [hrc-sr-slavery@un.org](mailto:hrc-sr-slavery@un.org)

REF:

PAGES: 5 (Y COMPRIS CETTE PAGE/INCLUDING THIS PAGE)

COPIES:

OBJET/SUBJECT: **Letter and call for input from the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences**

Please find attached a letter and a call for input from the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences.

**Mandate of the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences**

31 January 2024

Excellency,

I have the honour to address you in my capacity as Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences, pursuant to resolution 51/15 of the Human Rights Council.

I am pleased to inform you that I have issued a call for submissions for my upcoming thematic report to the General Assembly. The report, to be presented to the General Assembly at its 79th session in October 2024, will focus on “the role of workers’ organisations in preventing and addressing contemporary forms of slavery”. The attached call for submissions for Member States, workers’ organisations, civil society organisations academia, United Nations agencies, NHRIs and other stakeholders is available on the [website of the mandate](#).

In this context, I would be grateful to receive your Excellency Government’s responses to the questionnaire by 31 March 2024 to the following e-mail address: [hrc-sr-slavery@un.org](mailto:hrc-sr-slavery@un.org). Please note that all submissions will be published by default unless confidentiality is expressly requested.

I wish to thank your Excellency’s Government for the cooperation and I hope to continue the dialogue with you on issues within my mandate.

Should you have any questions in the meantime, please contact Ms. Satya Jennings, Human Rights Officer at the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights in Geneva ([satya.jennings@un.org](mailto:satya.jennings@un.org)).

Please accept, Excellency, the assurances of my highest consideration.



Tomoya Obokata  
Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences

## معلومات لتقرير المقرر الخاص المعني بأشكال الرق المعاصرة لعام 2024م

تم إعداد هذا التقرير عملاً بقرار مجلس حقوق الإنسان 51/15، والذي يركز على المقرر الخاص المعني بأشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها، ولا سيما دور منظمات العمال في منع أشكال الرق المعاصرة والتصدي لها، وذلك لتقديمها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في الدورة التاسعة والسبعين في شهر أكتوبر 2024م.

هل الحقوق النقابية، كما تحمها اتفاقية منظمة العمل الدولية 87 (الحرية النقابية وحماية حق التنظيم)، و98 (حق التنظيم والمفاوضة الجماعية)، معترف بها في الأطر التشريعية المحلية في بلدكم؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم تفاصيل تتضمن أحكاماً بشأن سبل الانتصاف في حالة حدوث انتهاكات. يكفل قانون العمل في دولة قطر الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2004، حماية حق التنظيم وأحقية تكوين اللجان العمالية في المنشآت والتي من أهدافها رعاية مصالح أعضائها والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم عن جميع المسائل المتعلقة بشؤون العمل، وقد خصص الفصل الثاني عشر من قانون العمل (المواد من 116 إلى 123) لتنظيمات العمالية، كما خصص الفصل الثالث عشر من قانون العمل (المواد من 124 إلى 127) للجان المشتركة والتفاوض الجماعي والاتفاقيات المشتركة.

وصدر القرار الوزاري رقم (21) لسنة 2019 بتنظيم شروط وإجراءات انتخاب ممثلي العمال في اللجان المشتركة التي تعد السبيل الرئيسي للحوار الاجتماعي داخل الشركات، وتولت الوزارة دعم تشكيل اللجان المشتركة في عدة منشآت حيث تمكن العمال من اختيار ممثلهم عبر الانتخاب المباشر. ويعتبر هذا التشريع، الذي يسمح بانتخاب ممثلين للعمال الأجانب الوافدين، الأول من نوعه في منطقة الخليج. ويتيح هذا القرار للعمال في الشركات التي تضم 30 موظفاً أو أكثر الفرصة لانتخاب ممثلهم، حيث تتولى هذه اللجان دراسة ومناقشة جميع القضايا المتعلقة بالعمل في المنشأة، كما وصدر الهيكل التنظيمي لوزارة العمل "القرار الأميري رقم 42 لعام 2022"، بشأن إنشاء قسماً خاصاً باللجان المشتركة بهدف دعم وتعزيز التعاون في مكان العمل



بين أصحاب العمل والعمال الوافدين، حالياً ترحى الوزارة دراسة حول إمكانية جعل اللجان المشتركة إلزامية للشركات ذات حجم معين.

وفي هذا الصدد، يتلقى ممثلو العمال والمعنيين في اللجان المشتركة تدريباً من وزارة العمل بالتعاون مع منظمة العمل الدولية على خمس وحدات: (1) أدوار اللجان ومسؤولياتها؛ (2) حقوق مشاركة الموظف؛ (3) آليات التظلم؛ (4) التمييز؛ (5) العنف والتحرش في العمل، كما وتتلقى الشركات الدعم لتعزيز سياسات الشركة على سبيل المثال " فيما يتعلق بإجراءات الشكاوى".

أما بشأن اللجان على مستوى المؤسسات، يتم الترويج للجان تشاور المركزية (CLMCs) على مستوى القطاعات الرئيسية ذات الأولوية، وأُنشئت أول لجنة تشاور على المستوى الإقطاعي في قطاع الضيافة، من خلال تمكين ممثلين للعمال وأصحاب العمل من 12 فندقاً، بدعم من اللجنة العليا للمشاريع والإرث (SC). كما يوجد لدى مؤسسة قطر (QF) أيضاً لجنة تشاور مركزية CLMC، وتعمل هذه اللجنة على تطوير مبادئ توجيهية لنشاطات تقييم الخدمات الاجتماعية التي يقودها العمال الوافدون من مختلف الجنسيات.

أما على المستوى الوطني، فقد تم إنشاء "منتدى تعاون" لتشجيع التشاور الثلاثي بين وزارة العمل، وأصحاب العمل وممثلي العمال الوافدين المنتخبين بشأن سياسات وإجراءات العمل، وشارك الأعضاء، الممثلين عن الهيئات العامة ولجنة تشاور، سلسلة من الندوات عبر الإنترنت التي نظمتها منظمة العمل الدولية، والتي عرضت منصات الحوار الاجتماعي الوطنية في أيرلندا وهولندا وجنوب إفريقيا وتونس، وعلى هذا الأساس تم وضع خطة تعاون للاستراتيجية الأولى.

ضمنت دولة قطر سبل الانتصاف القانوني للعمال الوافدين من خلال تقديم الشكاوى والالتماسات إلى إدارة علاقات العمل بوزارة العمل، ولجان فض المنازعات العمالية، حيث صدر القانون رقم (13) لسنة 2017 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، التي تختص



بالفصل في الدعاوى 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، كما افتتح في مقر الوزارة مكتب تنفيذ الأحكام بمقر لجان فض المنازعات العمالية بهدف تيسير المعاملات القضائية على العمال وإنجازها بوقت قصير في نفس المكان وضمان سرعة تنفيذ الأحكام سواء من حجز املاك وأصول الشركات المنفذة ضدهم إلكترونياً، ومن خلال الربط الإلكتروني المباشر بين الجهات الحكومية ذات الاختصاص. وقد تم حديثاً الرفع في عدد لجان فض المنازعات العمالية من (3) ثلاث لجان، إلى (5) خمس لجان (بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (17) لسنة 2022 بتعديل بعض أحكام القرار رقم (6) لسنة 2018 بتشكيل لجان فض المنازعات العمالية)، سعياً لدعم سبل الانتصاف القانوني لفائدة العمال والتسريع في البت في القضايا العمالية.

وتوفر الوزارة وسائل متعددة للتسهيل على العمال والعمالة المنزلية الوصول إلى أسهل الطرق في تقديم الشكاوى من خلال وسائل حديثة وميسرة، مثل الخط الساخن والبريد الإلكتروني والتطبيقات الذكية، حيث أطلقت الوزارة "المنصة الموحدة للشكاوى والبلاغات" بهدف تمكين العمالة المنزلية والعمال العاملين في القطاع الخاص من تقديم الشكاوى إلكترونياً، وتوفير المنصة قناة للمبلفين من أفراد المجتمع الذين لا يكشفون عن هويتهم. ونتيجة لذلك، زاد عدد الشكاوى إلى أكثر من الضعف. وتتم معالجة معظم الشكاوى قبل مرحلة المصالحة أو في خلالها، مع إحالة الشكاوى العالقة إلى لجان تسوية المنازعات العمالية، علماً بأن معظم الحالات تمّ البتّ بها لصالح العمال.

**هل لعبت المنظمات العمالية في بلدكم دوراً في منع تعرض العمال لأشكال الرق المعاصرة، أو مساعدة الضحايا على الخروج من أوضاع الاستغلال؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم التفاصيل؟**

حرصت وزارة العمل على دعم إنشاء اللجان المشتركة مثلما سبق شرحه، وتضطلع اللجان المشتركة بدور هام في تعزيز الحوار الاجتماعي وثقافة العمال وتوعيتهم بحقوقهم والتزاماتهم وفقاً لقانون العمل والقوانين النافذة في دولة قطر مما يجعلهم أقل عرضة للاستغلال. وطورت وزارة العمل، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، العديد من النشاطات التدريبية لفائدة اللجان المشتركة من ضمنها برنامج "عدم التمييز ومكافحة العنف والتحرش في مكان العمل للجان المشتركة" في سبتمبر 2022، وتشمل سلسلة النشاطات هذه تعريف



بالفصل في الدعاوى 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 بالنفاذ العاجل، كما افتتح في مقر الوزارة مكتب تنفيذ الأحكام بمقر لجان فض المنازعات العمالية بهدف تيسير المعاملات القضائية على العمال وإنجازها بوقت قصير في نفس المكان وضمان سرعة تنفيذ الأحكام سواء من حجز املاك وأصول الشركات المنفذة ضدهم إلكترونياً، ومن خلال الربط الإلكتروني المباشر بين الجهات الحكومية ذات الاختصاص. وقد تم حديثاً الرفع في عدد لجان فض المنازعات العمالية من (3) ثلاث لجان، إلى (5) خمس لجان (بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (17) لسنة 2022 بتعديل بعض أحكام القرار رقم (6) لسنة 2018 بتشكيل لجان فض المنازعات العمالية)، سعياً لدعم سبل الانتصاف القانوني لفائدة العمال والتسريع في البت في القضايا العمالية.

وتوفر الوزارة وسائل متعددة لتسهيل على العمال والعمالة المنزلية الوصول إلى أسهل الطرق في تقديم الشكاوى من خلال وسائل حديثة وميسرة، مثل الخط الساخن والبريد الإلكتروني والتطبيقات الذكية، حيث أطلقت الوزارة "المنصة الموحدة للشكاوى والبلاغات" بهدف تمكين العمالة المنزلية والعمال العاملين في القطاع الخاص من تقديم الشكاوى إلكترونياً، وتوفير المنصة قناة للمبلغين من أفراد المجتمع الذين لا يكشفون عن هويتهم. ونتيجة لذلك، زاد عدد الشكاوى إلى أكثر من الضعف. وتتم معالجة معظم الشكاوى قبل مرحلة المصالحة أو في خلالها، مع إحالة الشكاوى العالقة إلى لجان تسوية المنازعات العمالية، علماً بأن معظم الحالات تمّ البتّ بها لصالح العمال.

هل لعبت المنظمات العمالية في بلدكم دوراً في منع تعرض العمال لأشكال الرق المعاصرة، أو مساعدة الضحايا على الخروج من أوضاع الاستغلال؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم التفاصيل؟

حرصت وزارة العمل على دعم إنشاء اللجان المشتركة مثلما سبق شرحه، وتضطلع اللجان المشتركة بدور هام في تعزيز الحوار الاجتماعي وثقافة العمال وتوعيتهم بحقوقهم والتزاماتهم وفقاً لقانون العمل والقوانين النافذة في دولة قطر مما يجعلهم أقل عرضة للاستغلال. وطورت وزارة العمل، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، العديد من النشاطات التدريبية لفائدة اللجان المشتركة من ضمنها برنامج "عدم التمييز ومكافحة العنف والتحرش في مكان العمل للجان المشتركة" في سبتمبر 2022، وتشمل سلسلة النشاطات هذه تعريف



العمال بشكل أعمق بالاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة والاتفاقية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، وضمن إطار برنامج التدريب، ويتم حالياً مراجعة سياسات اللجان المشتركة وإجراءاتها المتعلقة بعدم التمييز ومكافحة العنف والتحرش على مستوى الشركات.

كما تعقد وزارة العمل منذ عام 2018 اجتماعات دورية مع الاتحادات النقابية العمالية الدولية وهي كل من الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC)، والاتحاد الدولي لعمال البناء والأشغال الخشبية (BWI)، والاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF)، والاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF)، واتحاد يوني غلوبل (UNI Global)، وذلك لتبادل المستجدات والتحديات وإيجاد الحلول المناسبة للمسائل التي تعترض العمال الوافدين، كما ويوجد لدى النقابات العمالية الدولية خمسة ضباط ارتباط مجتمعي في الدوحة يعملون على زيادة الوعي بالقوانين والإجراءات بين العمال وقادة المجتمع، وتوثيق شكاوى العمال وإحالتها إلى وزارة العمل، بالإضافة إلى أن تم تعزيز التعاون مع الحكومات والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني في آسيا وأفريقيا، الموجودة في البلدان التي تُعدّ دول منشأ للقوى العاملة في قطر، وكان لهذه الشراكات الوثيقة دوراً حاسماً في التقدم المحرز في تنفيذ إصلاحات العمل.

وبالتعاون مع اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر ووزارة العمل ومنظمة العمل الدولية واللجنة العليا للمشاورين والارت، أجري تدريب لقطاع الضيافة بشأن العمل الجبري في سبتمبر 2022، وبعد ذلك، قام ممثلون عن العمال وأصحاب العمل، من لجنة تشاور المركزية (CLMCC) بصياغة مجموعة من الإجراءات لتفادي الحوادث أو حتى مؤشرات العمل الجبري في قطاع الضيافة، ومعالجتها، ويستمر تعاون البرنامج مع اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر ووزارة العمل، ويشمل ذلك تبادل المعلومات بشأن الحالات التي تحال إلى مكتب منظمة العمل الدولية في محاولة لتقديم المساعدة للعمال المستضعفين.

ويتم إيواء ضحايا العمل القسري والاستغلال في "دار الرعاية الإنسانية" التابعة للجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر وتعمل على إدارته جمعية الهلال الأحمر القطري، مع توفير العناية والرعاية الصحية والنفسية، وخلق بيئة مناسبة وآمنة لهم وتقديم المساعدة والحماية المطلوبة والعمل على إعادة تأهيلهم وإدماجهم في المجتمع.



يرجى تقديم أي أمثلة إيجابية للتعاون أو التنسيق مع الكيانات التالية في منع أشكال الرق المعاصرة وحماية العمال والضحايا المستضعفين؟

بموجب قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (15) لسنة 2017، أنشأت اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر التي تضطلع بدور المنسق الوطني لرصد ومنع ومكافحة الاتجار بالبشر وملاحقة مرتكبيه وتوفير الدعم والحماية للضحايا من خلال التنسيق مع الجهات المعنية في هذا الشأن، والتعاون مع الشركاء المحليين والدوليين ومنظمات المجتمع المدني.

وقد عملت اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر خلال السنوات الماضية على فتح مزيد من آفاق التعاون مع المنظمات الدولية والشركاء الدوليين في مجال التدريب وبناء قدرات الكوادر الوطنية وموظفي إنفاذ القانون حول الاتجار بالبشر من أجل تعزيز قدراتهم على تحديد هذه الجرائم والتعرف على الحالات التي ترقى إلى جرائم الاتجار بالبشر، وتولت اللجنة خلال السنوات الأخيرة تنظيم عدة دورات تدريبية بالشراكة مع مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومنظمة العمل الدولية، والسفارتين البريطانية والأمريكية حول إجراء المقابلات الاستقصائية والتحقيقية، والتنسيق المشترك في التعامل مع حالات الاتجار بالبشر وأساليب إجراء المقابلات مع الضحايا، وحماية الضحايا والشهود والجوانب العملية لإقامة الدعاوى في قضايا ضحايا الاتجار بالبشر.

كما حرصت اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر على تعزيز التعاون مع المجتمع المدني، وتولت بتاريخ 2021/11/23م توقيع مذكرة تفاهم مع الهلال الأحمر بشأن تشغيل وإدارة دار الرعاية الإنسانية لإيواء ضحايا الاتجار بالبشر مع توفير العناية والرعاية الصحية والنفسية، وخلق بيئة مناسبة وأمنة لهم وتقديم المساعدة والحماية المطلوبة لهم، والعمل على إعادة تأهيلهم وإدماجهم في المجتمع. وكذلك إيواء العمالة المؤقتة حتى يتم تأمين مغادرتهم للبلاد. كما أبرمت اللجنة أيضا مذكرة تفاهم مع قطر الخيرية بهدف دعم ضحايا الاتجار بالبشر بمبلغ قيمته 3 مليون ريال قطري، فضلا عن التنسيق مع جمعية قطر للمحاميين للترافع مجاناً عن قضايا الاتجار بالبشر المرفوعة امام المحاكم المختصة. كما تم توقيع مذكرة تفاهم مع مشيرب العقارية في أغسطس 2021، لتبادل المعلومات والمواد الترويجية والتقارير ودعم الدورات التدريبية والانشطة التعليمية التي تنظمها المدارس والمؤسسات الأخرى.



هل توجد منظمات عمالية مخصصة لتنظيم حقوق العمال والدفاع عنها في قطاعات معينة أكثر عرضة لخطر الاستغلال في العمل و/أو الاستغلال الجنسي (مثل الزراعة، وصيد الأسماك، والبناء، والخدمات بما في ذلك الضيافة، والتصنيع، والعمل المنزلي، وأشكال العمل غير القياسية) أو فئات السكان المعرضين للخطر (على سبيل المثال الشعوب الأصلية، والمهاجرين واللاجئين، والأقليات، والعمال الأكبر سناً، والعمال ذوي الإعاقة والعمال غير الرسميين) في بلدكم؟ وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم تفاصيل، بما في ذلك الأنشطة المصممة خصيصاً للوقاية أو الحماية.

نشير في هذا الصدد إلى اللجان العمالية المشتركة (المشار إليها أعلاه) التي تم انشاؤها على مستوى المنشآت وتضم ممثلين منتخبين عن العمال. وقد حرصت وزارة العمل، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، على دعم تشكيل لجان عمالية مشتركة على مستوى المؤسسات في أربع قطاعات ذات أولوية، وهي: النقل، والبناء، والأمن الخاص، والضيافة، كما عقدت جلسات إرشادية موجهة للجان المشتركة في قطاعي التصنيع والبيع بالتجزئة. أفضت إلى وضع سياسات جديدة في مجال التنوع والمساواة والشمول أو تطوير السياسات القائمة لتشمل النقل والحوادث في مكان العمل والسكن، وأجرت بعض الشركات تغييرات في مبانيها وعملياتها لتفادي بعض الأخطار المحددة في تقييمات الأخطار التي أجرتها اللجان المشتركة.

كما وقعت وزارة العمل على مذكرتي تفاهم مع الاتحاد الدولي لعمال النقل والاتحاد الدولي لعمال البناء والأشغال الخشبية، وتنص مذكرتا التفاهم على التعاون المشترك لحماية حقوق العمال في قطاعي النقل والبناء ومكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر.

إن وجدت، يرجى وصف التحديات أو القيود التي تواجهها المنظمات العمالية في بلدكم لمنع أشكال الرق المعاصرة وحماية الضحايا؟

لا تواجه المنظمات العمالية تحديات أو عوائق في منع أشكال الرق المعاصر، وتحرص دولة قطر على إشراك منظمات العمال بشكل فعال وتعزيز صوت العمال، مثلما أوضحنا ضمن ردودنا على الأسئلة السابقة، وذلك لمنع أشكال العمل الجبري والاستغلال ومواصلة التقدم المحرز في تنفيذ إصلاحات العمل.



ماهي التوصيات العملية التي يمكنكم تقديمها لأصحاب المصلحة المعنيين (بما ذلك الحكومات، والشركات/ منظمات أصحاب العمل، والجهات الفاعلة في مجال مكافحة الرق وفي المجتمع المدني، والمنظمات الدولية وغيرها) لتمكين منظمات العمال (بما في ذلك المراكز والاتحادات) من منع أشكال العبودية المعاصرة والتصدي لها بشكل أكثر فعالية؟

تمكنت دولة قطر من خلال التعاون مع منظمة العمل الدولية والشركاء الدوليين والمحليين من تحقيق إصلاحات شاملة وجذرية لقطاع العمل في فترة وجيزة وهو ما ساهم في تفكيك نظام الكفالة وتعزيز صوت العمال وحمايتهم من مخاطر الاستغلال وأشكال العبودية المعاصرة. لذا نوصي بمشاركة تجربة دولة قطر وتعميمها على بقية دول المنطقة حيث أثبتت هذه التجربة أن الجمع بين خبرة التعاون الفني والتزام الدولة يمكن أن يؤدي إلى نتائج سريعة عبر الشراكة بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل والعمال.