



التاريخ: ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨
الأصل: إنكليزي

البند الثامن من جدول الأعمال

متابعة القرار الذي اعتمده مجلس الإدارة في دورته ٣٣١ من أجل دعم برنامج التعاون التقني المتفق عليه بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية وطرائق تنفيذه

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة تقريراً مرحلياً سنوياً عن برنامج التعاون التقني المتفق عليه بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية.

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 ٣٣٧ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩).

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة معايير العمل الدولية.

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

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. ويعكس برنامج التعاون التقني التزاماً مشتركاً لحكومة 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. وسيجري ذلك من خلال ما يلي: تحسين دفع الأجور؛ تعزيز تفتيش العمل ونظم السلامة والصحة المهنية؛ تنقيح النظام التعاقد الذي حلّ محل نظام الكفالة؛ تحسين إجراءات توظيف اليد العاملة؛ زيادة الوقاية؛ الحماية والملاحقة القضائية لمكافحة العمل الجبري؛ تعزيز إسماع صوت العمال.
٣. وفي أقل من عام، وُضع برنامج التعاون موضع تنفيذ كامل وركزت الأنشطة التشغيلية على مجالات رئيسية ذات أولوية. وتعرض هذه الوثيقة أول تقرير مرحلي سنوي عن تنفيذ برنامج التعاون التقني المتفق عليه بين قطر ومنظمة العمل الدولية، حتى منتصف تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٨.

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

إطلاق برنامج التعاون التقني

٤. في سياق متابعة مباشرة لقرار مجلس الإدارة دعم برنامج التعاون التقني المتفق عليه، وقع السيد عيسى سعد الجفالي النعيمي، وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في قطر والسيد غاي رايدر، المدير العام لمكتب العمل الدولي، على اتفاق التعاون التقني رسمياً في ٧ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧.
٥. وخلال مرحلة الانطلاق السريع للبرنامج، جرى تعيين ١٣ موظفاً (منهم ١١ موظفاً من الفئة المهنية وموظفان اثنان من فئة الخدمة العامة) ونقلهم إلى الدوحة لتنفيذ برنامج التعاون التقني متعدد الجوانب الذي يتألف من خمس دعائم. ونُقل رئيس البرنامج إلى الدوحة في ١ شباط/ فبراير ٢٠١٨، وعُيّن كذلك بصفته منسّقاً لمكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية في دولة قطر. وفي ٢٩ نيسان/ أبريل، افتتح مكتب مشروع منظمة العمل الدولية في الدوحة بصفة رسمية.
٦. وبالموازاة مع إنشاء المكتب وتنظيمه الداخلي وترتيباته الداخلية، جرى وضع هيكل إداري لإتاحة المجال أمام تعاون سلس وفعال بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية بشأن كل دعامة من الدعائم الخمس.
٧. وأنشئت لجنة توجيهية وطنية لتقديم المشورة والإرشاد في تنفيذ المشروع. ويتزأس السيد عيسى سعد الجفالي النعيمي، وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، هذه اللجنة ويضم أعضاؤها ممثلين عن وزارة الداخلية ووزارة الخارجية ووزارة العدل ووزارة الصحة العامة ووزارة التخطيط التنموي والإحصاء ومكتب الاتصال الحكومي في قطر واللجنة العليا للمشاركة والإرث واللجنة الوطنية لحقوق الإنسان وغرفة التجارة في قطر ومؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع.
٨. وكلف وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وكيل الوزارة المساعد لشؤون العمل بصفته نظيراً لرئيس برنامج منظمة العمل الدولية وشكّل هيئة تنسيق داخلية تضم عشرة منسّقين من وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية لتكون صلة الوصل مع فريق منظمة العمل الدولية.
٩. وتقدم الأقسام التالية تقريراً مرحلياً عن كل دعامة من الدعائم الخمس لبرنامج التعاون التقني ووصفاً وجيزاً للشراكات القائمة حالياً التي تدعم تنفيذ برنامج التعاون التقني. وتيسيراً للاطلاع، يرد في الملحق ملخص لبرنامج التعاون التقني.

الأنشطة المضطلع بها في إطار الدعام الخمس للبرنامج

الدعامة الأولى – تحسين دفع الأجور

١٠. من حد أدنى مؤقت للأجور إلى حد أدنى دائم غير تمييزي – اعتمدت دولة قطر حداً أدنى للأجور في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧، مشيرة إلى أنه أرسى على أساس مؤقت كخطوة أولى، تعقبها خطوة الاستعاضة عنه بحد أدنى دائم وغير تمييزي للأجور. وتحقيقاً لهذا الغرض، قدم البرنامج خبرة تقنية ونظم مشاورية وطنية بشأن الحد الأدنى للأجور أسفرت عن إنشاء لجنة تخصيصية بشأن الحد الأدنى للأجور، باتت تضطلع بعملها منذ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٨. وبالتعاون مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، تقوم منظمة العمل الدولية في الوقت الراهن بجمع وتحليل البيانات الإحصائية المتاحة بشأن توزيع الأجور وغيرها من المؤشرات الإحصائية في دولة قطر. بالإضافة إلى ذلك، أجريت بحوث نوعية شملت أصحاب المصلحة الرئيسيين والعمال المهاجرين وأسره في قطر، وكذلك في بلدين رئيسيين من بلدان المنشأ، هما الهند ونيبال، لتحليل مستوى الحد الأدنى للأجور الذي من شأنه أن يغطي احتياجات العمال وأسره مع تقييم أثره الاقتصادي في الوقت ذاته. وستلخص نتائج هذه الدراسات التقنية في تقرير وستقدم إلى اللجنة التخصيفية بشأن الحد الأدنى للأجور للمناقشة بحلول نهاية العام.

١١. تعزيز نظام حماية الأجور – جرى تكليف بإعداد دراسة لاستعراض أداء نظام حماية الأجور. ومن شأن نتائجها أن تمكن من تحديد التحسينات المحتملة، لا سيما فيما يتعلق بتحديد الانتهاكات والعقوبات والجزاءات عن عدم دفع الأجور. وسوف تستكشف أيضاً كيف يمكن في نهاية المطاف تغطية العمال المستبعدين حالياً من نطاق نظام حماية الأجور.

الدعامة الثانية – تفتيش العمل ونظم السلامة والصحة المهنية

١٢. تقييم تفتيش العمل ووضع استراتيجية للسلامة والصحة المهنية – أنجز تقييم لنظام تفتيش العمل في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، يجري على أساسه إعداد خطة عمل محددة الأهداف مع هذه الوزارة. واستناداً إلى توصيات المؤتمر الوطني الثاني للسلامة والصحة المهنية في قطر، الذي نظّمته وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في نيسان/ أبريل ٢٠١٨، يجري حالياً وضع صورة بيانية للسلامة والصحة المهنية في قطر لتتواءم مع استراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية بدعم من البرنامج. بالإضافة إلى ذلك، جرى توقيع مذكرة تفاهم بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والهيئة التنفيذية للصحة والسلامة في المملكة المتحدة فيما يتعلق باحتياجات معينة في مجال بناء القدرات، برزت في التقييم الذي أجرته منظمة العمل الدولية.

الدعامة الثالثة – نظام استخدام تعاقدى يحل محل نظام الكفالة

١٣. إصلاح قانوني متواصل – وقع سمو أمير دولة قطر قانوناً جديداً يلغي تأشيرة الخروج للعمال المشمولين بقانون العمل، في ٤ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٨. ويعدل القانون رقم ١٣ لعام ٢٠١٨ أحكام القانون رقم ٢١ لعام ٢٠١٥ والقانون رقم ١ لعام ٢٠١٧، اللذين ينظمان دخول وخروج الوافدين. واعتباراً من بدء نفاذ القانون رقم ١٣ في تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، سيتمكن العمال المهاجرون المشمولون بقانون العمل من مغادرة البلاد دون الحاجة إلى الحصول على ترخيص من صاحب عملهم. وبشكل ذلك عاملاً حاسماً في إلغاء نظام الكفالة في قطر. وفي الوقت نفسه، ينص هذا القانون الجديد على أنه يمكن لأصحاب العمل أن يقدموا أسماء العمال الذين لا يزال يشترط حصولهم على "كتاب عدم ممانعة"، مع مبررات تستند إلى طبيعة عملهم، إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية للحصول على موافقتها. ولا يجوز أن يتجاوز عدد هؤلاء العمال ٥ في المائة من القوة العاملة في كل شركة. كما لا يغطي القانون رقم ١٣ فئات العمال خارج نطاق قانون العمل مثل العمال المنزليين. وقدم المشروع مشورة تقنية مستمرة بشأن هذا الإصلاح القانوني وسيحافظ على أولوية عالية لدعومه في الإصلاحات القانونية المستمرة في هذا المجال وكذلك على استنارة الوعي وتنفيذ التشريعات المعتمدة حديثاً.

١٤. تعزيز التوظيف العادل وحراك اليد العاملة – اضطلع البرنامج بعدد من المبادرات لحشد الدعم لممارسات التوظيف العادل تمثيلاً مع المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وذلك في المقام الأول من خلال شراكات مع شركات خاصة وأنشطة مكيفة لبناء القدرات.

وعلى سبيل المثال، وقع البرنامج على شراكة بين القطاعين العام والخاص مع شركة كيو في دي سي، وهي شركة مساهمة قطرية تملك أسهمها منشأتان اثنتان: شركة الديار القطرية للاستثمار العقاري وشركة فينسي لتشييد المشاريع الكبيرة، لتنفيذ مشروع تجريبي للتوظيف العادل بين بنغلاديش وقطر في قطاع البناء. وكان الهدف من هذا المشروع التجريبي هو عرض مثال عملي يشجع على ممارسات التوظيف العادل في قطاع البناء. وفي مجال بناء القدرات، أجرى برنامج منظمة العمل الدولية دورات تدريبية عديدة بشأن مبادئ وممارسات التوظيف العادل من أجل هيئات توظيف اليد العاملة وأصحاب العمل وممثلي وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. وعُرضت النتائج الأولية للمشروع التجريبي في مؤتمر نُظم بالاشتراك مع غرفة التجارة في قطر ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومعهد حقوق الإنسان والأعمال التجارية في ١٧-١٨ تشرين الأول/أكتوبر. وركز هذا الحدث على الممارسات الواعدة للشركات القطرية في ميدان التوظيف العادل وحراك اليد العاملة، فضلاً عن الفرص المتاحة للارتقاء بتلك المبادرات وتكرارها عبر مختلف القطاعات. وتعاونت منظمة العمل الدولية أيضاً مع سفارة الولايات المتحدة في الدوحة لتقديم المشورة إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الداخلية بشأن زيادة مواعمة النظام الجديد للتأشيرات والعقود الإلكترونية مع معايير العمل الدولية والممارسات الجيدة.

١٥. دعم تنفيذ القانون رقم ١٥ لعام ٢٠١٧ بشأن العمال المنزليين – سهّل البرنامج عدداً من المشاورات الوطنية بشأن القانون رقم ١٥ لعام ٢٠١٧ لتحديد تحديات التنفيذ والاستجابات الممكنة بناءً على الممارسات الوطنية والدولية الجيدة. ولتنوير هذه المناقشات، جرى إعداد مذكرة تعليقات تقنية استناداً إلى تحليل شامل للتحديات مستمد من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) والاتفاقيات التي صدقت عليها قطر. وأولي اهتمام خاص كذلك لدراسة أثر الترتيبات التعاقدية المختلفة، بما في ذلك الترتيبات التي يمكن أن تتيح مزيداً من حراك العمال المنزليين داخل سوق العمل، بشأن جوانب مختلفة من علاقة الاستخدام بين العمال المنزليين وأصحاب عملهم، بهدف تنوير إعداد مزيد من الإصلاحات.

الدعامة الرابعة – العمل الجبري

١٦. تحسين منع العمل الجبري والحماية منه ومقاضاة مرتكبيه من خلال تنسيق الإجراءات – سهّلت منظمة العمل الدولية تنظيم ورشة عمل للجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر لتنوير خطة عملها الاستراتيجية بالنسبة إلى الدعامة المقابلة. وافتُتح تنفيذ جزء بناء القدرات في الدعامة الرابعة باشتراك منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في استضافة ورشة عمل بشأن الاتجار بالبشر والعمل الجبري لموظفي الوزارة وقيام منظمة العمل الدولية بإعداد ونشر كتيب باللغة العربية عن مؤشرات العمل الجبري للمكاتب الحكومية المعنية.

١٧. وأجرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والمجلس الأعلى للقضاء في قطر وسفارة الولايات المتحدة ومكتب مشروع منظمة العمل الدولية في الدوحة، مناقشات أولية مع قضاة مختارين من المحاكم المدنية والمحاكم الجنائية، بالإضافة إلى أعضاء من لجان تسوية النزاعات العمل لتحديد المجالات والفرص الكفيلة بتعزيز برامج التدريب القضائي في قطر فيما يتعلق بالعمل الجبري والاتجار بالبشر. ونتيجة لذلك، سيستحدث نموذج مصمم خصيصاً بشأن العمل الجبري والاتجار بالبشر لإدرجه في برنامج التدريب الإلزامي لجميع القضاة الجدد.

الدعامة الخامسة – تعزيز إسماع صوت العمال

١٨. دعم لجان تسوية النزاعات العمالية المنشأة حديثاً – بموجب قرار مجلس الوزراء في قطر رقم ٦ لعام ٢٠١٨، جرى إنشاء لجان لتسوية النزاعات العمالية في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. وحتى الآن، تعمل ثلاث لجان لتسوية النزاعات العمالية بكامل طاقتها. ويهدف دعم هذه اللجان في إرساء آلية للتحسين المستمر لأدائها، تشاركت منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال في تنظيم ورشة عمل في لندن في ١١ تموز/يوليه ٢٠١٨ حيث قامت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والمجلس الأعلى للقضاء في قطر بتقاسم تجاربهما ومقارنتها مع أخصائيين من هيئات راسخة لحل النزاعات من أستراليا (لجنة العمل العادل) وأيرلندا (محكمة العمل) والمملكة المتحدة (هيئات المشورة والتوفيق والتحكيم) وجنوب أفريقيا (لجنة التوفيق والوساطة والتحكيم). وشكلت ورشة العمل مصدر إلهام لوضع خطة عمل البرنامج التي تهدف إلى ضمان تحسين الأداء المستمر للجان تسوية النزاعات العمالية.

١٩. تقديم المساعدة للعمال في تقديم الشكاوى من خلال وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية - تم الاتفاق على بروتوكول بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية من أجل قيام منظمة العمل الدولية بمساعدة العمال على تقديم شكاوى العمل. وصُمم هذا البروتوكول على أساس الهدف العام المتمثل في ضمان سير عمل فعال للألية الوطنية للشكاوى في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، فضلاً عن ضمان استدامتها. ويجري الآن تنفيذ البروتوكول على نحو مشترك. وبناءً على ذلك، سهلت منظمة العمل الدولية تقديم ٥٢ شكوى إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مع متابعة منتظمة منذ بداية البرنامج. وتعلقت هذه الشكاوى بأكثر من ٣٢٠ عاملاً من مختلف القطاعات: قطاعات البناء والخدمات والعمل المنزلي والتعليم.

٢٠. إنشاء لجان مشتركة على مستوى المنشآت - أعربت ست شركات في قطاع البناء عن اهتمامها بإجراء اختبار تجريبي لإنشاء لجان مشتركة. وفي شركتين من هذه الشركات، جرت الانتخابات بالفعل ويجري الآن إنشاء اللجان المشتركة. فضلاً عن ذلك، يجري حالياً إعداد مشروع مرسوم وزارى بشأن تنظيم وإجراءات تشكيل لجان العمال المشتركة.

وتعاونت اللجنة العليا للمشاريع والإرث مع المتعاقدين على إنشاء منتديات رعاية العمال في جميع مواقع سكن المتعاقدين الرئيسيين، البالغ عددها ٢٤ موقعاً، وفي ٧٠ موقعاً من مواقع سكن المتعاقدين الفرعيين. وتحقيقاً لهذا الغرض، وضعت اللجنة العليا للمشاريع والإرث مبادئ توجيهية - استعرضها وأيدها الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب - لمساعدة المتعاقدين على إجراء انتخابات تمثيلية للعمال. وبالتالي، عاين فريق العمل المشترك بين اللجنة العليا للمشاريع والإرث والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب إجراء الانتخابات في موقعين سكنيين. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، انتخب ٨٠٠٠ عامل ممثلين عنهم في ٢٠ موقعاً سكنياً، شملوا ١٥ متعاقداً رئيسياً و ٢٠ متعاقداً فرعياً. وبلغت نسبة المشاركة في الانتخابات أكثر من ٨٥ في المائة^١.

٢١. تعزيز المساواة وعدم التمييز - نظمت منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ورشة عمل لتعزيز المساواة وعدم التمييز وتكوين فهم أفضل لاتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) بشأن المساواة وعدم التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة. كما كانت ورشة العمل بمثابة فرصة للتفكير في القوانين والممارسات الحالية في قطر، مما أدى إلى تحديد إجراءات المتابعة، بما في ذلك مجالات تكون فيها المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية مفيدة.

الشركات

٢٢. لضمان التنسيق وإشراك منظمات العمال الدولية في تنفيذ البرنامج، اتفقت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحادات النقابية العالمية على عقد اجتماعات على أساس نصف سنوي. وتشكل هذه الاجتماعات فرصة لتحديد مجالات التعاون وإجراءات المتابعة الملموسة. وعُقد بالفعل اجتماعان من هذا النوع (نيسان/أبريل وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨) شمالاً مشاركة منظمات العمال التالية: الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب والاتحاد الدولي لعمال النقل والشبكة الدولية للنقابات العمالية والاتحاد العام لنقابات عمال نيبال والاتحاد الدولي للعمال المنزليين.

٢٣. ويستضيف مكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة الآن ثلاثة موظفين مكلفين بالتواصل مع المجتمع المحلي، يمثلون ثلاث منظمات من منظمات العمال الدولية: الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب والاتحاد الدولي لعمال النقل. وتتمثل ولايتهم في استشارة الوعي وترويج المعارف بشأن إصلاحات العمل في قطر في صفوف العمال، ودعم العمال في توثيق شكاواهم ودعم مكتب مشروع منظمة العمل الدولية ومبادرات وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في قطر. بالإضافة إلى ذلك، جرى توقيع مذكرة تفاهم بين الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة ومذكرة تفاهم بين الاتحاد الدولي لعمال النقل ووزارة التنمية الإدارية والعمل

^١ انظر:

<https://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2018/03/SC-Annual-Report-2018-Issue-6.2-digital.pdf>.

والشؤون الاجتماعية ومكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة لتسليط الضوء على مجالات التعاون في دولة قطر.

٢٤. كذلك، يعمل البرنامج بشكل وثيق مع غرفة التجارة في قطر والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، ويتوقع إقامة عدد من الشراكات بين القطاعين العام والخاص لحشد المعارف والخبرات بهدف دعم تنفيذ البرنامج والاستفادة من توصياته على مستوى المنشآت. وكما أشير إليه أعلاه، وقع البرنامج بالفعل شراكة بين القطاعين العام والخاص مع شركة كبير في دي سي، لتنفيذ مشروع تجريبي للتوظيف العادل.

٢٥. وجرى التوقيع على شراكات إضافية مع الحكومة السويسرية ممثلة بالوكالة السويسرية للتنمية والتعاون والمملكة المتحدة ممثلة بالهيئة التنفيذية للصحة والسلامة، فضلاً عن هيئة مركز قطر للمال، من أجل الاستفادة من خبرات هذه الهيئات في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية وقطر. وتركز هذه الشراكات على مجالات مثل تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنيين وتشمل إجراء بحوث وتقاسم المعلومات وبناء القدرات.

المضي قدماً

٢٦. أصبح سير عمل البرنامج الآن كاملاً، وتولي منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إلى جانب المؤسسات المتعاونة والشركاء، اهتماماً وثيقاً بتحديد أولويات العمل وتسلسلها المناسب لضمان التأثير والاستدامة. وسيظل هذا الأمر أساسياً طوال دورة حياة المشروع. وسوف تستعرض الفرق باستمرار نماذج التدخل للدعائم الخمس من أجل ضمان تحقيق غرضها وفي أن معاً إدارة ضيق الوقت والتوقعات والمشهد المتغير باستمرار. وهذا من شأنه أيضاً أن يُتيح للمشروع التجاوب بسرعة وتكييف تدخلاته حسب مقتضى الحال.

مشروع قرار

٢٧. يحيط مجلس الإدارة علماً بالتقرير عن أنشطة منظمة العمل الدولية في قطر.

الملحق

التعاون التقني بين قطر ومنظمة العمل الدولية (٢٠١٨-٢٠٢٠)

أهداف المشروع

يندرج المشروع 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 مشروع التعاون التقني هذا في قطر، 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 وتعزيز تفتيش العمل ونظم السلامة والصحة المهنية وتنقيح النظام التعاقد الذي حل محل نظام الكفالة وتحسين إجراءات توظيف اليد العاملة وزيادة الوقاية والحماية والملاحقة القضائية لمكافحة العمل الجبري وتعزيز إسماع صوت العمال. وطوال مدة تنفيذ المشروع، سيقدم كبير المستشارين التقنيين في منظمة العمل الدولية، المسؤول عن هذا المشروع، تقريراً مرحلياً سنوياً عن المشروع إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته في تشرين الثاني/ نوفمبر.

الأهداف الاستراتيجية والمباشرة

مجالات العمل	الأهداف المباشرة المزمع تحقيقها
١. حماية الأجور	<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.
٢. تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية	<ul style="list-style-type: none"> ■ تنفيذ سياسة تفتيش ذات استراتيجية واضحة وخطة تدريب مناسبة لفتيشي 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 لاستثارة الوعي. ■ تفعيل نظام لتسجيل إصابات العمل والأمراض المهنية.
٣. نظام للاستخدام التعاقدية محل نظام الكفالة	<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 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 التوجيهية للتوظيف العادل في ثلاثة ممرات للهجرة. ■ إلغاء القيود المرتبطة بقدرة العمال المهاجرين على تغيير صاحب العمل ومغادرة البلد.

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