

Mission permanente
de l'État du Qatar
auprès de l'Office
des Nations-Unies à Genève



الوفد الدائم لدولة قطر
لدى مكتب الأمم المتحدة
جنيف



2015/0017479/5

Ref:

الوفد الدائم لدولة قطر / جنيف

The Permanent Mission of the State of Qatar to the United Nations Office in Geneva presents its compliments to the Office of the High Commissioner for Human Rights, and in follow-up to its note 16668 dated 10/3/2015, concerning the information on the prevention of human rights violations and its practical implementation.

The Permanent Mission of the State of Qatar is pleased to attach herewith **an additional** information as 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 assurance of its highest considerations.



OHCHR
CH- 1211 Geneva 10
Fax: 022 917 9014



تجربة دولة قطر في حماية العمالة الوافدة

تهدف هذه الدراسة الموجزة إلى عرض نماذج توضح الاهتمام المتزايد من دولة قطر بتحقيق العدالة والتوازن بين حقوق وواجبات كل من صاحب العمل والعامل الوافد إلى الدولة، وسياسة دولة قطر في حماية حق العمل والحقوق المنبثقة عنه، والمستلهم من نصوص الدستور الدائم الصادر في سنة ٢٠٠٤، وذلك عن طريق إبراز أهم الملامح القانونية في نصوص قانون العمل والتشريعات المتعلقة بحقوق العمال الوافدين، وأهم الإجراءات التي تم اتخاذها في هذا الشأن.

المحور الأول - ملامح قانون العمل القطري الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤:

تمشيا مع سياسة دولة قطر في حماية حق العمل والحقوق المنبثقة عنه، والمستلهمة من نصوص الدستور القطري الدائم الصادر سنة ٢٠٠٤، فقد صدر قانون العمل القطري الجديد بالقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤، والذي تميز عن سابقه بأنه يقر الحد الأدنى من الحقوق والامتيازات للعامل، ويقع باطلاً كل إجراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا القانون. كما توسع في حمايته من أخطار المهنة وتعويضه عن إصابات العمل وحقه في إنهاء عقده بإرادته، ونص على حق العامل في الحصول على مكافأة عن مدة خدمته.

وبناء على هذا القانون، فقد صدرت عدد من القرارات الوزارية التي تضيف الحماية الكاملة على الحقوق الأساسية التي كفلها قانون العمل، وأهمها:

- القرار رقم (٥) لسنة ٢٠٠٥ بشأن تنظيم عمل لجنمى التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية.

- القرار رقم (٦) لسنة ٢٠٠٥ بشأن نموذج لائحة تنظيم العمل.

- القرار رقم (٧) لسنة ٢٠٠٥ بشأن إصدار لائحة الجزاءات.

- القرار رقم (٨) لسنة ٢٠٠٥ بشأن تنظيم شروط وإجراءات الترخيص باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير.

- القرار رقم (٩) لسنة ٢٠٠٥ بشأن التصرف في حصيلة الخصومات الموقعة على العمال.

- القرار رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٥ بشأن تحديد الأعمال التي يجوز استمرار العمل فيها دون توقف لأغراض الراحة.

- القرار رقم (١١) لسنة ٢٠٠٥ بشأن الفئات والأعمال المستثناة من الأحكام المتعلقة بتحديد ساعات العمل.

- القرار رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٥ بشأن تحديد المناطق البعيدة عن المدن.

- القرار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٥ بتنظيم أعمال تفتيش العمل وإجراءاته.

- القرار رقم (١٥) بشأن تنظيم الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها.

- القرار رقم (١٦) لسنة ٢٠٠٥ بشأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال بالمنشآت.

- القرار رقم (١٨) لسنة ٢٠١٤ بشأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال.

- القرار رقم (١٨) لسنة ٢٠٠٥ بشأن نماذج إحصائيات إصابة العمل وأمراض المهنة وإجراءات الإبلاغ عنها.

- القرار رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٥ بشأن الفحص الطبي الدوري للعمال المعرضين لخطر الإصابة بأمراض المهنة.
- القرار رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٥ بشأن الاحتياطات والاشتراطات اللازم توفرها في مناطق وأماكن العمل لحماية العمال والمشتغلين فيها والمترددون عليها من إخطار العمل.
- القرار رقم (١٦) لسنة ٢٠٠٥ بتحديد ساعات العمل في أماكن العمل المكشوفة خلال الصيف.
- القرار رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٦ بإصدار نماذج الأنظمة الأساسية للتنظيمات العمالية. تمهيداً لتقديم العمال بطلبات تكوين التنظيمات العمالية المشار إليها.

المحور الثاني - مراحل حماية العمالة الوافدة إلى دولة قطر:

أولاً: حماية العمالة الوافدة عند الاستقدام:

١- منع تقاضي أي مبالغ من العامل بصفة أتعاب أو مصاريف استقدام: إن قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤، والقرارات الوزارية الصادرة بموجبه، تمنع بأن يتقاضى صاحب العمل أو مكتب الاستقدام، أي رسوم أو عمولات نتيجة استقدامه للعمل في دولة قطر.

حيث ينص البند الأول من المادة (٣٣) منه على أنه "يحظر على المرخص له باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير، القيام بما يلي :

١. أن يتقاضى من العامل المستقدم أي مبالغ بصفة أتعاب أو مصاريف استقدام أو غير ذلك من التكاليف".

علماً بأن وزارة العمل تعطي أهمية كبيرة لتنفيذ هذه الأحكام على اعتبار أن مثل هذه المخالفات تعد الأعمال التي تدخل في مفهوم الاتجار بالبشر، وهو محظور بموجب القوانين. أما بالنسبة لتقاضي بعض مكاتب التشغيل بالدول المرسله للعمالة، فهذا قد يحدث لأنه خارج عن سيطرة وزارة العمل القطرية، وإن كانت الوزارة تعمل للحد منه عبر طلب الوزارة من سفارات هذه الدول بمدّها بأسماء مكاتب الاستقدام المرخصة من قبلهم والمعتمدة لديهم ، لتوجيه أصحاب العمل للتعامل معها، وذلك من خلال اجتماعات اللجان المشتركة مع هذه الدول أو عبر سفاراتها في الدوحة.

٢- ضرورة حصول العمال على معلومات دقيقة عن طبيعة وظروف العمل قبل السفر إلى قطر:

إن البند (٤) من المادة (٣٨) من قانون العمل يلزم صاحب العمل بتحديد طبيعة ونوع العمل محل التعاقد، وكذلك يلزم البند (٧) من ذات المادة بتحديد الأجر المتفق عليه وموعد أدائه.

حيث أن العامل لا يمنح تأشيرة الإقامة وإذن العمل إذا لم يكن عقد عمله موثقاً ومصداقاً عليه من الإدارة المختصة، وتراجع هذه العقود من قبل قانونيين بالإدارة، وبخاصة مدى توفر الشروط الواردة في المادة (٣٨) من قانون العمل. فإذا لم تتوافر هذه المتطلبات في العقد، فإن الإدارة لا تصدق عليه، ويتم وقف الإجراءات لحين استكمال المتطلبات الواردة في القانون.

إن دولة قطر تحرص كل الحرص على الوفاء بالتزاماتها القانونية والإنسانية تجاه العامل الوافد وتعمل على مكافحة أي نوع من أنواع السخرة أو العمل الجبري للعامل.

وفي هذا الشأن لجأت دولة قطر إلى إبرام اتفاقيات مع الدول المصدرة للعمالة لدولة قطر حددت فيها بوضوح التزامات كل طرف، حيث نصت هذه الاتفاقيات على تحمل صاحب العمل لكل نفقات استقدام العامل، وتذاكر السفر لأول مرة، وعند العودة، وكذلك منحه تذاكر السفر عند قيامه بإجازته السنوية "ذهاب وعودة" وتوفير السكن الصحي المناسب ومزود بالضروريات، كذلك التزام صاحب العمل بالرعاية الصحية والطبية للعامل. ولضمان حصول العامل على معلومات دقيقة أو كاملة عن ظروف العمل والمعيشة في دولة قطر، فقد نصت المادة (٥) من الاتفاقية النموذجية المبرمة مع هذه الدول، على أن تقوم الدولة التي ينتهي لها العامل بتزويده بمعلومات عن طبيعة العمل ومستوى المعيشة في دولة قطر.

ثانيا -ضمان تقديم الدعم المستمر للعامل بعد الاستقدام:

١- إن من أول الخطوات التي تتخذها دولة قطر لضمان استمرار حماية العامل الوافد، هو قيام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإصدار دليل العامل الوافد، باللغتين العربية والإنجليزية، وإرساله لسفارات الدول المرسله للعمالة لترجمته للغاتها الأصلية، وتحرص الوزارة على توزيع هذا الدليل في مطار الدوحة وتسليم العمال الوافدين لأول مرة نسخة منه، وهو يحتوي على معلومات عن دولة قطر، والحقوق والواجبات المنصوص عليها في قانون العمل، بطريقة سهلة وواضحة.

٢ -أنشأت الوزارة خدمة الخط الساخن، لتلقي شكاوى واستفسارات العمال الخاضعين لقانون العمل، وتخصيص عدد كاف من موظفي الوزارة للرد على الاتصالات، كما تم تخصيص بريد إلكتروني خاص بتلقي هذه الشكاوى والاستفسارات، ويتم التعامل معها فوراً بكل اهتمام.

٣ - وفي إطار توعية أصحاب العمل والعمال والمسئولين عن السلامة والصحة المهنية داخل المنشآت قامت الوزارة بعمل الآتي:

- عقد ندوات دورية للتعريف بالمواد المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية بقانون العمل القطري وكيفية تنفيذها داخل مواقع العمل وسكن العمال وطرق التغلب على المعوقات التي يمكن أن تحول دون تنفيذها.

٤ -طباعة مطويات ونشرات دورية وموسمية تحتوي على إرشادات السلامة والصحة المهنية بلغات مختلفة.

- استغلال المناسبات الخاصة مثل يوم العمال أو اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية للاجتماع مع أكبر عدد من العمال لرفع الوعي الوقائي لديهم والتواصل لحل مشاكلهم التي يمكن أن يتعرضوا لها داخل بيئة العمل وسكن العمل فيما يختص بأمور السلامة والصحة

المهنية.

• اعتماد معايير السكن العمالي:

تبذل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية جهودا حثيثة طبقا لاختصاصاتها في مجال حماية حقوق العمال. حيث تم مؤخرا إسناد جملة من الاختصاصات إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية طبقا للقرار الأميري رقم (٢٩) لسنة ٢٠١٤ المتعلق بالهيكل التنظيمي وتعيين الاختصاصات التي تمكن الوزارة من اتخاذ التدابير اللازمة لحماية حقوق العمال.

وفيما يتعلق بالسكن المناسب للعمال، فقد تم استصدار القرار الوزاري رقم (١٨) لسنة ٢٠١٤، بتحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال، لكي يحل محل القرار الوزاري رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٥ بشأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال. وقد تضمن القرار الجديد اشتراطات ومواصفات سوف يتم مراعاتها على سكن العمال، تنبج مزايا أكثر لهذا السكن. من حيث توفير مزيد من الراحة للعمال ومراعاة أكثر لمتطلبات السلامة والصحة المهنيتين.

وقد استهدف القرار الجديد إحداث التوازن بين النقص الحالي للوحدات المتوفرة من المساكن، وبين المتطلبات اللازمة للسكن اللائق للعمال، وقد روعي في إعداد المشروع عدم التعارض مع المعايير الدولية في هذا الشأن.

إن الوزارة من خلال عضويتها في لجنة مشكلة من عدة جهات بالدولة وهي: وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة البلدية والتخطيط العمراني ومؤسسة قطر واللجنة العليا للمشاريع والإرث وأشغال وسكك حديد قطر، قد ساهمت في مراجعة معايير السكن الخاص بالعمال والخروج بمعايير سكن متطورة، كما أن هناك تنسيقا مع وزارة البلدية والتخطيط العمراني لتفعيل معايير السكن الجديدة.

كما تشجع الدولة حاليا إنشاء مجمعات سكنية كبرى للعمال، ذات مواصفات عالية تضمن للعامل مستوى عال من الرفاهية والراحة والخدمات الضرورية، كخدمات العلاج والاتصالات والمصارف، وتلتزم بأعلى معايير السلامة والصحة.

وقد تم إنشاء مدينتين عماليتين في المنطقة الصناعية بالدوحة من خلال المكتب الهندسي الخاص وشركة بروة، والمدينتان يمكنهما استضافة أكثر من مائة ألف عامل، وستقوم وزارة البلدية والتخطيط العمراني بطرح خمسة تجمعات عمالية في مناطق مختلفة وستتمكن من استضافة أكثر من مائة وعشرين ألف عامل، هذا بالإضافة إلى ما تقوم به شركات القطاع الخاص من إنشاءات في هذا المجال.

• نظام حماية الاجور:

بعد إدخال التعديلات التشريعية اللازمة على قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤، يتم الإعداد حاليا لإطلاق برنامج حماية الاجور للعاملين الخاضعين لقانون العمل، بالتعاون بين الوزارة ومصرف قطر المركزي، ويهدف البرنامج إلى ضمان الوفاء بأجور جميع العمال الخاضعين لقانون العمل، في المدد المحددة في القانون.

وقد قامت وزارة العمل والشئون والاجتماعية بوضع الخطوات العملية لنظام حماية الأجور بالتعاون مع مصرف قطر المركزي ووزارة المالية، وستقوم إدارة تفتيش العمل بوزارة العمل والشئون الاجتماعية بمهمة مراقبة النظام عن طريق قسم حماية الأجور الذي صدرت الموافقة على إنشائه.

وسوف يلزم النظام أصحاب العمل بسداد أجور العاملين لديهم عن طريق التحويل إلى المصارف والبنوك والمؤسسات المالية بالدولة، خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقها، وعلى جميع أصحاب العمل توفيق أوضاعهم طبقاً لأحكام هذا القرار.

ويجوز بقرار من الوزير اتخاذ الإجراءات الإدارية التالية على كل مخالف لأحكام هذا القرار:

- وقف منح أي تصاريح عمل جديدة للمنشأة.

- وقف جميع المعاملات الخاصة بصاحب العمل لدى الوزارة.

وذلك في حال تأخر صاحب العمل عن تحويل الأجور لمدة شهر من تاريخ استحقاقها، ولا يشمل الوقف في هذه الحالة التصديق على عقود العمل حماية للعامل.

ويرفع الوقف بقرار من الوزير أو من يفوضه، بعد تقديم صاحب العمل ما يثبت قيامه بالتحويل الكامل لجميع الأجور المتأخرة.

أما بشأن اختصاصات "قسم حماية الأجور"، الذي تمت الموافقة على إنشائه بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، فسوف يناط به الإشراف على تطبيق برنامج حماية الأجور، ومتابعة وضمان الوفاء بأجور ومستحقات العاملين الخاضعين لقانون العمل في مواعيدها المقررة قانوناً، بالتنسيق مع الجهات المختصة بالدولة.

• نظام تسهيل اجراءات الشكاوى:

ولغرض حماية العامل الوافد من أي إجراءات تعسفية من قبل صاحب العمل، أو خوف العامل من تقديم شكوى بسبب ذلك، أنشأت الوزارة خدمة الخط الساخن لتلقي شكاوى العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل أو التبليغ عن أي مخالفات للقانون، أو الاستفسار عن أية مسائل متعلقة بحقوقه القانونية أو التعاقدية. وفي هذا الصدد، تلقت الوزارة عدد كبير من الاستفسارات والشكاوى من أصحاب العمل والعمال على السواء وقامت بالرد عليها، مما وفر كثيراً من الوقت والإجراءات. وقد تم تخصيص خط تليفون مجاني وبريد الكتروني (pr@molsa.gov.qa) وفاكس وتأمين فريق عمل مدرب يتلقى الشكاوى الخاصة بسوق العمل وتحديد الجهة المتسببة بالشكوى ثم يقوم بتحويلها لجهة الاختصاص لحل المشاكل.

كما قامت الوزارة بإطلاق عدد من أجهزة الخدمة الذاتية لكي يستطيع العامل المشتكي أن يتقدم بشكواه عن طريق هذه الأجهزة، والتي تتيح تقديم الشكوى بأي من اللغات الرئيسية لأغلبية العمال الوافدين داخل الدولة.

• تعزيز التعاون مع المنظمات الدولية:

من بين المساعي والمبادرات التي تجرّها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، التعاون مع العديد من المنظمات الدولية، ومن قبيل ذلك، التعاون مع منظمة العمل الدولية لإطلاق مشروع استراتيجية قطر للعمل اللائق ٢٠١٤-٢٠١٦ الذي اقترحتّه المنظمة، ويجري حالياً دراسته من قبل الجهات المختصة بالدولة.

وقد استقبلت الوزارة بعثتين رفيعتي المستوى من منظمة العمل الدولية إلى دولة قطر، في شهري ديسمبر ٢٠١٣، وأبريل ٢٠١٤، في إطار التحضير لإطلاق هذه الاستراتيجية.

وفي إطار التعاون الدولي في مجال العمل أيضاً، نشير إلى أنه تم الاتفاق مع وزارة العمل في سنغافورة لمراجعة نظام التفتيش والصحة والسلامة المهنية المتبع لديها واقتراح الإجراءات التطويرية اللازمة، وقد قام وفد سنغافوري بزيارة عمل إلى دولة قطر لهذا الغرض.

• إنشاء إدارة الصحة والسلامة المهنية:

نظراً للأهمية القصوى التي تبديها الدولة في ترسيخ مبدأ تطبيق الصحة والسلامة المهنيين على جميع العاملين في دوائر الدولة العامة والخاصة، فإن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تسعى لاستحداث إدارة خاصة بالصحة والسلامة المهنيين بغرض إدارة مهام تفتيش العمل ومراقبة ومتابعة إجراءات الصحة والسلامة المهنيين بمهنية ومعرفة عاليتين دون ارتجالية وعفوية وزيادة قدراتهم في إدراك وتقييم المخاطر الناشئة عن استخدام المواد الخطرة في مواقع العمل.

بالإضافة إلى تنظيم برامج لمفتشي العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية لتطوير كفاءاتهم، حيث تقوم الوزارة حالياً بالتعاون مع جهات تدريبية خارجية للعمل على تنفيذ برامج تدريب قصيرة الأمد وكذلك دراسة تنفيذ برنامج لدبلوم مهني في الصحة والسلامة المهنية يتم من خلاله تدريب مفتشي العمل الذين على رأس عملهم، وتأهيل مفتشي العمل الجدد على منهجيات وآليات وطرق تفتيش المؤسسات الخاضعة لقانون العمل لغرض تحسين ظروف بيئة العمل وتوفير جميع اشتراطات معايير الصحة والسلامة المهنية لجميع العاملين في هذه المؤسسات.

• تطوير إجراءات تفتيش العمل:

نظراً لأهمية نظام تفتيش العمل والدور الكبير الذي يقوم به فقد تم ترفيع جهاز تفتيش العمل إلى مستوى أعلى، بحيث تم إنشاء إدارة تفتيش العمل بموجب القرار الأميري رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٩ بالهيكل التنظيمي لوزارة العمل، ثم القرار الأميري رقم (٢٩) لسنة ٢٠١٤ بالهيكل التنظيمي لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

لقد عززت هذه الخطوة بشكل كبير دور تفتيش العمل بالوزارة، ونتيجة لذلك فقد تمكنت هذه الإدارة من التوسع جغرافياً، وذلك وفقاً للهيكل التنظيمي الجغرافي لأفرع الإدارة الذي تم إرفاقه مع التقرير الدوري لهذه الاتفاقية في عام ٢٠١٣ م إلى مكتب العمل الدولي.

كما أدى هذا الدعم إلى زيادة عدد مفتشيها، وقد جاءت الحاجة إلى زيادة عدد المفتشين نتيجة لزيادة عدد الشركات والمنشآت الخاضعة للتفتيش، بسبب النمو الاقتصادي السريع وما نتج عنه من توسع في الحركة العمرانية والمشاريع الاستثمارية.

حماية العمال من مظاهر العمل الجبري:

- لقد صادقت دولة قطر في عام ١٩٧٦ على الاتفاقية الدولية رقم ٢٩ بشأن العمل الجبري لعام ١٩٣٠. كما صادقت في عام ٢٠٠٦ على الاتفاقية الدولية رقم ١٠٥ بشأن إلغاء العمل الجبري لعام ١٩٥٧م، وتقوم الدولة بإعداد التقارير المطلوبة إلى لجنة الخبراء نتيجة للتصديق على الاتفاقية، وذلك بشكل دوري بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، وهذا يدل بوضوح على التزام الدولة بمحاربة ومكافحة العمل الجبري، كما أن الدستور الدائم لدولة قطر الصادر في عام ٢٠٠٤. قد نص في المادة رقم (٣٠) منه على أن: "العلاقة بين العمال وأرباب العمل أساسها العدالة الاجتماعية وينظمها القانون".

وتضمن الدولة حرية العامل في التعاقد، وحرته في ترك العمل في أي وقت وعدم إجباره على العمل دون رغبته، فتنص المادة (٤٣) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤. على أنه "يعتبر باطلاً كل شرط يرد في عقد العمل، ولو كان العقد سابقاً على تاريخ العمل بهذا القانون، إذا تضمن تعهداً من العامل بأن يعمل مدى حياته عند صاحب العمل، أو أن يكف مدى حياته عن مزاوله أية حرفة أو مهنة يمكن مزاولتها بعد تركه العمل".

وكذلك تنص المادة (٤٥) من قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤. صراحة على عدم تكليف العامل بأداء غير العمل المتفق عليه.

كما تسعى الدولة إلى تأمين الحق في العمل الذي كفله الدستور القطري الصادر في عام ٢٠٠٤. في المادة (٢٨) منه، كما أن المادة (٣٠) تقضي بأن العلاقة بين العمال وأرباب العمل أساسها العدالة الاجتماعية، وذلك لجميع العاملين سواء كانوا مواطنين أم من العمالة الوافدة. حيث تنص المادة (٣٥) من الدستور على أن "الناس متساوون أمام القانون لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين".

وتقوم الدولة بدورها هذا من خلال توفير وسائل العيش الكريم والسكن المريح وخدمات التعليم والصحة والخدمات الضرورية الأخرى لجميع المقيمين فيها.

وانتهجت دولة قطر سياسات متوازنة في عمليات استقطاب العمالة الوافدة لتحقيق الاهداف والغايات الطموحة لبناء دولة عصرية بتهيئة الظروف لتوظيف واستبقاء التوليفة المناسبة من العمالة الوافدة وضمان تأمين بيئة آمنة وجذابة للعمل والمعيشة. مع تحسين بيئة العمل والمعيشة لهم.

وذلك عملاً بما جرى التأكيد عليه في رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠. بشأن الموازنة بين المنافع الاقتصادية المرتجاة من استقطاب التوليفة المرغوبة من العمالة الوافدة، ورعاية حقوقها وتأمين سلامتها واحتياجاتها من الإسكان والخدمات العامة.

وتمشيا مع هذه السياسة التي تنتهجها الدولة، فإن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تقوم بدورها في حماية ودعم العمالة الوافدة عن طريق عدد من المحاور. بدءاً من حماية العمالة الوافدة عند الاستقدام، والرقابة على الأجور والسكن المناسب، والرعاية الصحية، وتوفير بيئة العمل المناسبة لسلامة العامل، وتوفير الدعم المستمر له أثناء وجوده في الدولة، من تقديم المعلومات الضرورية والإرشاد والتوجيه، وتلقي الشكاوى عن طريق زيارة

العامل لإدارة علاقات العمل، أو الاتصال بالخط الساخن، أو بالبريد الإلكتروني، كما تقوم الوزارة بالتوفيق بين الطرفين لتسوية منازعات العمال مع أصحاب العمل، فإذا لم يتم التوصل إلى حل للنزاع فإنه يحال إلى المحكمة، وبناء عليه فقد انشأت الوزارة مكتباً لها في محاكم الدولة لمساعدة العمال في قضاياهم المرفوعة ضد أصحاب العمل، لتيسير وتسريع الإجراءات دون أدنى مقابل.

٢ - نظام الكفالة:

إن دولة قطر قد أعلنت أنها تقوم حالياً بإعداد مشروع قانون جديد لتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، وسوف يلغى هذا القانون نظام الكفالة المعمول به حالياً، وسوف يتم اللجوء إلى نظام جديد لانتقال العمال الوافدين مرتبط بعقود عملهم.

أما بشأن النظام المعمول به حالياً، فنود أن نوضح الآتي:

إن نظام الكفالة وفقاً للقانون، لا يؤدي إلى الممارسات التي نعتز جميعاً عليها، بل يحفظ التوازن بين حقوق صاحب العمل وحقوق العمالة الوافدة، والممارسات السيئة التي قد تحدث، إنما هي ممارسات فردية لم يغفل القانون عن معالجتها بنص المادة رقم (١٢) من القانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩ بشأن تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، حيث نصت على ما يلي:

"يجوز للوزير، أو من ينيبه، نقل كفالة العامل الوافد بصفة مؤقتة، في وجود دعاوي بين الكفيل والعامل الوافد".

وللوزير، أو من ينيبه، الموافقة على نقل كفالة العامل الوافد، الذي لا يسري عليه قانون العمل إلى رب عمل آخر في حال ثبوت تعسف الكفيل أو إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك. ويجوز، لذات الأسباب، بموافقة الوزير أو من ينيبه، بناء على طلب العامل وموافقة وزارة العمل، نقل كفالة العامل الذي يسري عليه قانون العمل إلى رب عمل آخر.

أما بشأن تصريح الخروج وحرية الانتقال، فإن القانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩ المشار إليه في المادة (١٨) منه اشترط ابتداء حصول العامل الوافد على إذن من صاحب العمل بالسفر خارج البلاد واستثني من شرط الحصول على الإذن النساء اللواتي على كفالة العامل رب الأسرة وأبناءه القصر والزوار الذين لا تتجاوز مدة زيارتهم للدولة ثلاثين يوماً، وكذلك القانون لم يغفل حماية العامل من تعسف بعض الكفلاء، بحيث يمكن للعامل السفر بدون موافقة صاحب العمل إذا امتنع صاحب العمل عن منحه الإذن بدون سبب معقول أو غياب صاحب العمل أو وفاته.

المحور الثالث - ملامح حماية اهم الحقوق الأساسية للعامل في قانون العمل القطري:

أولا - تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل:

أ - عقد العمل:

تنص المادة (٣٨) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ على أن: "يكون عقد العمل مكتوباً ومصدقاً عليه من وزارة العمل، ومحرراً من ثلاث نسخ، تسلم لكل من الطرفين نسخة، وتودع الثالثة لدى الوزارة. ويحدد عقد العمل الاحكام الخاصة بعلاقة العمل بين طرفيه، وإذا لم يكن عقد العمل مكتوباً، جاز للعامل اثبات علاقة العمل، والحقوق التي نشأت له، بجميع طرق الاثبات".

التزامات صاحب العمل في نصوص القانون:

- تنص المادة (٤٤) على أن: "يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من أداء العمل وتوفير جميع المستلزمات اللازمة لذلك، وإذا حضر العامل الي مكان العمل، وكان مستعداً لأداء العمل، إلا أنه لم يتمكن من ذلك، لأسباب لا دخل له فيها، اعتبر كأنه قد أدى العمل فعلاً واستحق المزايا المترتبة على ذلك".

- تنص المادة (٤٥): "لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بأداء عمل غير العمل المتفق عليه، إلا إذا كان ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة مع اعطاء العامل الحقوق المترتبة على ذلك".

- تنص المادة (٤٦): "علي صاحب العمل، الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر، أن يضع لائحة لتنظيم العمل في المنشأة".

- تنص المادة (٥١): يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل قبل انتهاء مدته اذا كان محدد المدة، ودون اعلان صاحب العمل اذا كان غير محدد المدة، مع احتفاظه بحقه كاملاً في مكافأة نهاية الخدمة، في أي من الحالات التالية:

١. إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته المقررة بموجب عقد العمل أو بموجب أحكام هذا القانون.

٢. إذا وقع من صاحب العمل أو المدير المسؤول اعتداء جسماني أو فعل مخل بالأداب علي العامل، أو أحد أفراد أسرته.

٣. إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل الفش علي العامل وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.

٤. إذا وجد خطر جسيم يهدد سلامة العامل، أو صحته، بشرط ان يكون صاحب العمل علي علم بوجود الخطر ولم يعمل علي إزالته".

- المادة (٥٣): "علي صاحب العمل، عند انتهاء العقد، أن: يمنح العامل بناء علي طلبه، دون مقابل شهادة خدمة، يبين فيها تاريخ مباشرته العمل، وتاريخ انتهائه، ونوع العمل الذي كان يؤديه، ومقدار الأجر الذي كان يتقاضاه، و تسليم العامل ما أودعه لديه من شهادات ووثائق وغيرها".

- المادة (٥٤) "بالإضافة الي أية مبالغ تكون مستحقة للعامل عند انتهاء خدمته، يجب علي صاحب العمل ان يؤدي مكافأة نهاية خدمة للعامل الذي قضي في العمل مدة سنة كاملة فأكثر".

- المادة (٥٥): "إذا توفي العامل اثناء الخدمة، أيا كان سبب الوفاة، وجب علي صاحب العمل أن يودع خزينة المحكمة المختصة خلال مدة لا تزيد علي خمسة عشر يوما من تاريخ الوفاة أي أجر، أو مستحقات أخري للعامل مضافاً إليها مكافأة نهاية الخدمة".

- المادة (٥٧): "عند انتهاء خدمة العامل، يجب علي صاحب العمل ان يعيده علي نفقته الي المكان الذي استقدمه منه وقت التحاقه بالعمل لديه او الي أي مكان آخر يكون قد تم الاتفاق عليه بين الطرفين".

ثانيا - الأجر:

- تنص المادة (٥٠) علي ان: "يجب علي صاحب العمل ان يدفع الي العامل اجره كاملاً".

- المادة (٦٥): "يستحق العامل الأجر المحدد في عقد العمل، فإذا لم يحدد الأجر في العقد استحق العامل الأجر وفقا لما تقضي به لائحة تنظيم العمل".

- المادة (٦٧): إذا انتهى عقد العمل لأي سبب من الأسباب، وجب علي صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع المبالغ المستحقة له قبل نهاية يوم العمل التالي لليوم الذي ينتهي فيه العقد

- المادة (٦٨): علي صاحب العمل أن يدفع للعامل قبل قيامه بالإجازة السنوية الأجر المستحق له لقاء العمل الذي أداه حتي تاريخ القيام بالإجازة، مضافا اليه أجر الإجازة المستحق له.

برنامج حماية الأجور WPS:

وحسب التعديلات الصادرة حديثا لقانون العمل، يتم الإعداد حاليا لإطلاق برنامج حماية الاجور للعاملين الخاضعين لهذا القانون، بالتعاون بين الوزارة ومصرف قطر المركزي، ويهدف البرنامج إلى ضمان الوفاء بأجور جميع العمال الخاضعين لقانون العمل، في المدد المحددة في القانون، عن طريق تحويل جميع رواتب العاملين الخاضعين له إلى حساباتهم المصرفية، لسهولة الرقابة على سداد أجور ومستحقات العاملين.

وقد قامت وزارة العمل والشئون والاجتماعية بوضع الخطوات العملية لنظام حماية الأجور بالتعاون مع الجهات المعنية بالدولة، وستقوم إدارة تفتيش العمل بوزارة العمل والشئون الاجتماعية بمهمة مراقبة النظام عن طريق إنشاء قسم حماية الأجور.

ثالثا -تنظيم وقت العمل والإجازات:

- المادة (٧٣): يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية ثمان واربعين ساعة في الاسبوع وبواقع ثماني ساعات يوميا في جميع أشهر السنة عدا شهر رمضان، فيكون ستا وثلاثين ساعة في الاسبوع بواقع ست ساعات يوميا.

- المادة (٧٤): يجوز تشغيل العمال ساعات اضافية، زيادة علي ساعات العمل المحددة في المادة السابقة، علي ألا يزيد مجموع ساعات العمل الفعلية في اليوم الواحد علي عشر ساعات، وعلي صاحب العمل ان يدفع للعمال عن الساعات الاضافية ما لا يقل عن الأجر الأساسي المستحق عن ساعات العمل العادية، مضافا اليه زيادة لا تقل عن (٢٥%) من هذا الأجر.

كما يدفع للعمال الذين يعملون بين الساعة التاسعة مساء والثالثة صباحا الأجر الاساسي المستحق عن ساعات العمل العادية مضافا اليه زيادة لا تقل عن (٥٠%) من ذلك الأجر وذلك فيما عدا عمال المناوبة.

- المادة (٧٥): يمنح العامل راحة اسبوعية مدفوعة الاجر، لا تقل عن اربع وعشرين ساعة متتالية، ويوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية العادي لجميع

العمال فيما عدا عمال المناوبة، واذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في يوم الراحة الاسبوعية وجب ان يعرض عنه بيوم آخر للراحة وأن يدفع له عن عمله في هذا اليوم ما يدفع له عن يوم الراحة الاسبوعية العادي او يدفع له أجره الأساسي المستحق له مضافا اليه زيادة تعادل (١٥٠%) من أجره علي الأقل.

وفيما عدا عمال المناوبة لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي جمعة متتالين.

- المادة (٧٧): علي صاحب العمل ان يضع علي الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في موضع ظاهر من مكان العمل، جدولا ببيان يوم الغلق او يوم الراحة الاسبوعي، وساعات العمل، وفترات الراحة بالنسبة لجميع فئات العمال. وان يخطر الوزارة بصورة من هذا الجدول.

المحور الرابع - الشكاوى وآليات فض المنازعات بين العمال والشركات:

١ - الآلية المتبعة لتقديم الشكاوى العمالية:

يتقدم العمال بشكاواهم من خلال الحضور شخصيا إلى أحد أفرع إدارة علاقات العمل بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، أو الاتصال بالخط الساخن الذي أنشأته الوزارة ووفرت عددا من الموظفين المتحدثين بأكثر اللغات شيوعا بين العمال للرد على شكاواهم واستفساراتهم، أو من خلال البريد الإلكتروني أو موقع الوزارة.

كما يمكن للعامل أن يتقدم بشكواه عن طريق أجهزة استقبال الشكاوى العمالية المتوفرة في أفرع إدارة علاقات العمل الموجودة في مكاتب العمل في مختلف مناطق الدولة، بحيث يقوم العامل بتقديم شكواه من خلال هذا الجهاز الذي يشتمل على اللغات الأكثر شيوعا بين العمال، لتكون الشكاوى باللغة العربية ويقابلها اللغة التي يتحدثها العامل، كما يوجد عدد من المترجمين لمساعدة العامل لتقديم شكواه.

٢ - بحث الشكاوى:

- يقوم الموظف المختص باستدعاء صاحب العمل أو من يمثله إلى مقر مكتب علاقات العمل خلال ٢٤ ساعة من تقديم الشكاوى، باستدعاء كتابي بالإضافة إلى رسالة نصية ترسل إلى أرقام الهواتف المدونة في بيانات المنشأة لدى الوزارة، لتحديد موعد الحضور لدى إدارة علاقات العمل لبحث الشكاوى خلال سبعة أيام عمل من تاريخ تقديم الشكاوى.

- يقوم الموظف المختص ببحث الشكاوى بحضور الطرفين للتوصل إلى اتفاق بشأنها.

- عادة ما يتم تسوية أغلب الشكاوى العمالية لدى إدارة علاقات العمل، وإذا لم تتم التسوية خلال تلك المدة، يتم إحالة الشكاوى إلى المحاكم المختصة (الدوائر العمالية).

علما بأن الوزارة أنشأت مكاتبها بالمحكمة المختصة لمساعدة العمال بدون تحصيل أي رسوم منهم لقاء ذلك.

- الدعاوى العمالية تنظر على وجه السرعة وتكون معفاة من الرسوم القضائية بموجب نص المادة (١٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤، والتي تنص على أن "جميع الدعاوى التي يرفعها العمال أو ورثتهم للمطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكام هذا القانون، أو عن عقد العمل، يكون نظرها على وجه السرعة وتعفى من الرسوم القضائية".