



تقرير الاستعراض الإقليمي لدولة قطر بشأن
متابعة تنفيذ الاتفاق العالمي من أجل الهجرة
الآمنة والمنظمة والنظامية

المقدم من قبل الفريق الوطني المعني بتنفيذ الاتفاق العالمي
من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية
سبتمبر ٢٠٢٠م



- 2 المقدمة
- 2 المبادئ التوجيهية الشاملة التي يستند عليها الاتفاق وتجلياتها وطنياً.
- 3 الالتزامات المترتبة على الدولة بموجب الاتفاق.
- 3 واقع الاستجابة على الصعيد الوطني.
- 3 الالتزام الثاني: تقليص الدوافع والعوامل الهيكلية السلبية التي تضطر الناس إلى مغادرة بلدنا الأصلي.
- 4 الالتزام الأول: جمع واستخدام بيانات دقيقة ومصنفة كأساس للسياسات القائمة على الأدلة.
- 5 الإلتزام الثالث: تقديم معلومات دقيقة في حين وقتها في جميع مراحل الهجرة
- 5 الالتزام الرابع: ضمان حيازة جميع (المهاجرين) ما يثبت هويتهم القانونية ووثائق كافية.
- 8 الالتزام السادس: تيسير التوظيف المنصف والأخلاقي وضمان الظروف التي تكفل العمل اللائق.
- 15 الالتزام السابع: معالجة أوجه الضعف في الهجرة أو الحد منها.
- 16 الالتزام العاشر: منع الاتجار بالأشخاص ومكافحته والقضاء عليه في سياق الهجرة الدولية
- 20 الالتزام الثاني عشر: تعزيز اليقين والقدرة على التنبؤ في إجراءات الهجرة من أجل الفرز والتقييم والإحالة على نحو مناسب.
- 21 الالتزام الثالث عشر: عدم اللجوء إلى احتجاز المهاجرين إلا كمرحلة أخيرة، والعمل على إيجاد بدائل.
- 24 الالتزام الخامس عشر: تيسير حصول المهاجرين على الخدمات الأساسية.
- 25 الالتزام السادس عشر: تمكين المهاجرين والمجتمعات من تحقيق الاندماج والتماسك الاجتماعي الكاملين.
- 25 الالتزام السابع عشر: القضاء على جميع أشكال التمييز وتعزيز الخطاب العام المستند إلى الأدلة من أجل التأثير على التصورات العامة عن الهجرة.
- 26 الالتزام الثامن عشر: الاستثمار في تنمية المهارات وتيسير الاعتراف المتبادل بالمهارات والمؤهلات والكفاءات.
- 27 الالتزام عشرين: تشجيع إرسال التحويلات المالية بوسائل أسرع وأكثر أماناً وأقل كلفة، وتيسير الاندماج المالي للمهاجرين.



مقدمة:

إن دولة قطر وفي إطار مُواكبتها للاهتمام الدولي والإقليمي بمسألة الهجرة التي أخذت على مر السنين القليلة الفائتة طابع التحركات الكبرى للمهاجرين والنازحين والناجمة عن تدهور الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية في بعض دول المنطقة وذلك تحت وطئة ما شهدته من اضطرابات ونزاعات مسلحة داخلية، وبضوء الثوابت الوطنية القائمة على احترام حقوق الانسان ودعم حُكم القانون والانفتاح إقليمياً ودولياً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة على الصعيد الدولي، فقد أضحت دولة قطر جزءاً حيويّاً وفاعلاً في الجهود العالمية المتعلقة بإقرار الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية. وذلك من خلال حرصها على المشاركة الفاعلة في المؤتمرات الدولية التي انعقدت في نيويورك وجنيف والمكسيك، هذا إلى جانب الاجتماعات التشاورية التي أُقيمت في إطار الأمانة العامة لجامعة الدول العربية لبلورة موقف عربي مُوحد نحو تنفيذ الالتزامات الواردة في هذا الاتفاق. وصولاً إلى المؤتمر الحكومي الدولي لاعتماد الاتفاق العالمي للهجرة الذي انعقد في مراكش في 10 و 11 ديسمبر 2018. حيث تم من خلاله اعتماد الاتفاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية. وفي سبيل وضع الالتزامات والمبادئ التوجيهية التي تضمنها الاتفاق العالمي للهجرة موضع التنفيذ على أرض الواقع فقد بادرت الدولة إلى تشكيل (فريق عمل وطني) برئاسة وزارة الخارجية ومن ممثلين عن الجهات ذات الصلة بسياسات الهجرة وأصحاب المصلحة في الدولة وذلك بهدف مساندة الجهود الدولية في تحقيق أهداف الاتفاق العالمي، وتجلى ذلك من خلال عدة آليات تنفيذية اتخذت في هذا السياق نُجملها في النقاط التالية:

المبادئ التوجيهية الشاملة التي يستند عليها الاتفاق وتجلياتها وطنياً:

وتشمل (10) مبادئ توجيهية نُص عليها في الاتفاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية. والتي تتجلى في السياسات الوطنية لدولة قطر من خلال المُوجهات العامة لحركة الدولة والمجتمع القائمة على احترام حقوق الإنسان، وقيم التسامح والتعايش الثقافي، ودعم حُكم القانون والانفتاح إقليمياً ودولياً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة على الصعيد الدولي، وإرساء ما يقتضي لذلك من شراكات وتقديم المعونة للبلدان ذات الاقتصاديات الضعيفة، ومساعدة الشعوب في ظروف الازمات الناجمة عن المنازعات المسلحة والكوارث الطبيعية وغيرها واستقطاب الدور الشعبي ومنظمات المجتمع المدني ذات الطابع الخيري في دعم اللاجئين والنازحين في أماكن تواجدهم، يمكن أن نخلص بثقة وتوكيدية عاليتين أن ليس من تعارض بين نهج الدولة وثوابتها وروح مبادئ الاتفاق العالمي.



الالتزامات المترتبة على الدولة بموجب الاتفاق:

وتشمل (23) التزاماً نص عليه في الاتفاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، والتي يمكن إجمال هذه الالتزامات ومدى متابعة تنفيذها في النقاط التالية:

واقع الاستجابة على الصعيد الوطني

الالتزام الثاني: تقليص الدوافع والعوامل الهيكلية السلبية التي تضطر الناس إلى مغادرة بلدهم الأصلي

- بموجب القرار الأميري رقم (44) لسنة 2008، الذي تم اعتماد الرؤية الشاملة لدولة قطر "**رؤية قطر الوطنية 2030**" وباعتبار التنمية الشاملة هي الهدف الأساسي لتحقيق التقدم والازدهار للمواطنين حيث تهدف رؤية قطر 2030 إلى تحويل قطر إلى دولة متقدمة قادرة على تحقيق التنمية المستدامة وعلى تأمين استمرار العيش الكريم لشعبها جيلاً بعد جيل والقضاء على جميع الدوافع والعوامل الهيكلية السلبية التي تضطر الناس إلى مغادرة بلدهم الأصلي من خلال تأمين انشاء آليات تعزز من فرص الحياة الكريمة للمواطنين، فإن دولة قطر ونظراً للثروات الطبيعية ووفرة الموارد الاقتصادية التي تتمتع بها فضلاً عن سياساتها الرشيدة المستندة على أسس العدالة الاجتماعية والتي تجسدت في "**رؤية قطر الوطنية 2030**" قطعت أشواط متقدمة في ميادين الصحة والتعليم والإسكان والضمان الاجتماعي، مكنتها من أن تكون دولة غير مُصدرة لظاهرة الهجرة وعليه يمكن أن نخلص إلى أن استجابة الدولة للالتزام الوارد في الاتفاق المذكور قائمة بكل وضوح. كما وأن الفقرة المتعلقة بـ (الكوارث الطبيعية والآثار الضارة لتغير المناخ والتدهور البيئي) فإن دولة قطر بحكم الموقع الجغرافي والبيئي لها ليست دولة مُعرضة للكوارث الطبيعية كما وأنها تُعد دولة غير مُستقبلة لموجات هجرة في إطار تحركات كبرى مثل الكوارث الطبيعية أو النزاعات المسلحة وعلى الرغم من ذلك فإن دولة قطر تولي اهتمام كبير بقضية التغير المناخي تماشياً مع رؤيتها الوطنية 2030، التي ركزت على الجانب البيئي وقضية التغير المناخي وضرورة القيام بدور إقليمي مبادر وبارز في مجال تقييم وتخفيف الآثار السلبية له ودعم الجهود الدولية في هذا المجال ويُمكن لمس ذلك من خلال خطة استراتيجية التنمية الوطنية الأولى والثانية لرؤية قطر 2030.



برغم أن مصطلحات من قبيل (الهجرة، المهاجر، المغترب) غير متداولة في النظام القانوني القطري، حيث يحل محلها مفهوم (الوافد)، الذي يستقدم إلى البلاد بغرض (الزيارة أو العمل) وليس بغرض الإقامة الدائمة. فإنه من المفيد إلقاء الضوء على واقع ما يتمتع به الوافد من أشكال حماية قانونية وأمنية فضلا عما يشمل به من فرص عمل وخدمات في مجالات الصحة والتعليم والإسكان والرعاية الاجتماعية، وذلك في مقاربة مع ما ورد من التزامات مشابهة أسبغها الاتفاق العالمي على (المهاجر والمغترب)، مما يقع في نطاق اختصاص وزارة الداخلية، التي يمكن رصدها في الآتي:

الالتزام الأول: جمع واستخدام بيانات دقيقة ومصنفة كأساس للسياسات القائمة على الأدلة

تعد وزارة الداخلية ومن خلال الإدارة العامة للجوازات البوابة الرئيسية للاهتمام الوطني بالوافدين، وذلك من خلال تنفيذها لأحكام قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم رقم (21) لسنة 2015م، حيث تتوافر من خلال ذلك على جملة واسعة من البيانات والمعلومات عن الوافدين الذين يدخلون إقليم الدولة، مصنفة حسب:

- الاسم
- الجنسية
- تاريخ الميلاد
- الحالة الاجتماعية
- المهنة
- تاريخ الدخول والخروج ومن أي منفذ بالدولة تم الدخول أو الخروج منه
- الغرض من الدخول (زيارة، إقامة، عمل، سياحة، وغيرها)

كما تتوافر الإدارة المذكورة في حال دخول الوافد لأغراض العمل على البيانات المتعلقة بصفة عمله والقطاعات التي يعمل فيها (حكومي، خاص، مختلط)، الأمر الذي يُمكن الجهات المعنية في الدولة من التخطيط ورسم السياسات العامة المتعلقة بالقوى العاملة والسكان وشؤون التنمية على اختلافها (بشرية، أو اقتصادية، أو اجتماعية) وواقع مشاركة الوافدين في صنعها وفي طليعة هذه الجهات (جهاز التخطيط والإحصاء، اللجنة الدائمة للسكان، وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية).

الالتزام الثالث: تقديم معلومات دقيقة في حين وقتها في جميع مراحل الهجرة

وضعت دولة قطر استراتيجية شاملة لتحسين عمليات جمع وتحليل ونشر البيانات المتعلقة بسوق العمل واستخدام العمال الوافدين، حيث نصت أهداف



استراتيجية التنمية الوطنية 2018-2022 على "حوكمة سوق العمل بما يضمن توفير احتياجاته الحالية والمستقبلية من البيانات الموثوقة" (الفصل الثالث: قوة عمل كفؤة وملتزمة، النتيجة الوسيطة الثالثة) كما أكدت الاستراتيجية الوطنية على ضرورة حوكمة سوق العمل بما يضمن توفير احتياجاته الحالية والمستقبلية من البيانات الموثوقة التي تعتبر عاملاً أساسياً لرسم السياسات المستندة للأدلة، من خلال تجميع أفضل في قاعدة بيانات تفاعلية رئيسية عن سوق العمل، يتم من خلالها التنسيق بين الجهات الرئيسية المعنية كوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وزارة الداخلية، وزارة التخطيط التنموي والإحصاء، وزارة الصحة العامة، وزارة التعليم والتعليم العالي، قطر للبترول ومؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع، وغرفة قطر، والهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية.

كما واصلت الدولة حملاتها التوعوية للتعريف بالتشريعات الوطنية والإصلاحات الأخيرة في مجال العمل للعمل بالتعاون مع جميع الأطراف المعنية (توفير نسخ مترجمة من قانون العمل وقانون مستخدمي المنازل، إصدار دليل استخدام عمال المنازل..) والعقد النموذجي للعمل وعقد استخدام عمال المنازل، وارسالها الى سفارات الدولة بالبلدان المرسلة للعمال

فضلاً عن تحسين التعاون على الصعيد الثنائي والتنسيق مع الدول المرسلة للعمال لتبادل المعلومات وتمكينهم من قائمة مكاتب الاستقدام المرخص فيها وتحديثها بشكل مستمر، وكذلك من خلال مراكز تأشيرات قطر التي تكفل الشفافية التامة لعملية الاستقدام وتوفير معلومات دقيقة بهدف تمكين العامل من قراءة عقد العمل بشكل صحيح بلغته الأم والتوقيع عليه الكترونياً في بلاده قبل السفر وضمان عدم وجود أي تعارض بين عروض التوظيف التي يتم الإعلان عنها من قبل مكاتب الاستقدام في الدول المرسلة للعمال وشروط العقد القانونية.

الالتزام الرابع: ضمان حيافة جميع (المهاجرين) ما يثبت هويتهم القانونية ووثائق كافية

ويتمثل جوهر هذا الالتزام بوفاء الدولة بتأمين حق جميع الأفراد في هوية قانونية، وذلك من خلال تزويد القاطنين على إقليمها (مواطنين ومقيمين) بما يثبت جنسيتهم والوثائق ذات الصلة وبما يتيح للسلطات الوطنية والمحلية التثبت من الهوية القانونية للمهاجر فضلاً عن وثائق السجل المدني مثل (شهادات الميلاد والزواج والوفاة، بغية تمكين المهاجر من ممارسة والتمتع بحقوق الإنسان ولأجل تحقيق هذا الالتزام فإنه يقع على السلطات المختصة ان تلتزم بما يلي:

- 1- موائمة وثائق السفر مع مواصفات منظمة الطيران المدني لتيسير الاعتراف المتبادل والعالمي بوثائق السفر، وكذلك مكافحة انتحال الهوية وتزوير الوثائق بوسائل تشمل الاستثمار في الرقمنة وتعزيز



- آليات تبادل بيانات القياسات الحيوية، مع احترام الحق في الخصوصية وحماية البيانات الشخصية.
- 2- تعزيز التدابير الرامية لخفض حالات انعدام الجنسية، وضمان قدرة النساء والرجال على قدم المساواة على منح جنسياتهم إلى أبنائهم ومنح الجنسية للأطفال المولودين في إقليم دولة أخرى لاسيما الحالات التي يصير فيها الطفل عديم الجنسية إن لم يمنح إياها، والاحترام الكامل للحق الإنساني في التمتع بجنسيته ووفقا للقوانين الوطنية.
- 3- إصدار بطاقات تسجيل لجميع القاطنين في بلديات الدولة بمن فيهم المهاجرين تتضمن المعلومات الشخصية الرئيسية، على ألا تشكل أساسا للحق في المواطنة أو الإقامة الدائمة (البطاقة الشخصية).

واقع الاستجابة

- تتولى إدارة الجنسية ووثائق السفر الشؤون المتعلقة بالجنسية القطرية وجوازات وطاقات المواطنين داخل البلاد وخارجها عن طريق السفارات والقنصليات، ويرتكز عملها على القوانين واللوائح المنظمة لمجال اختصاصها كالقانون رقم (38) لسنة 2005 بشأن الجنسية القطرية، والقانون رقم (37) لسنة 2005 بتعديل بعض أحكام المرسوم رقم (5) لسنة 1995 بشأن البطاقة الشخصية، والمرسوم بقانون رقم (14) لسنة 1992 بشأن جوازات السفر.
- وقد شهدت السنوات القليلة الماضية تطورا كبيرا وهائلا في مجال إصدار المستندات والوثائق إذ تغير نمط العمل في الإدارة من يدوي إلى الكتروني مما ساهم في تغيير شكل ومحتوى المستندات (الجوازات، البطاقة الشخصية، وثيقة السفر).
- وفيما يخص جواز السفر القطري، فإنه وفي سياق جهود مشتركة ما بين إدارة الجنسية ووثائق السفر، وإدارة نظم المعلومات، تم بتاريخ 20/04/2008 البدء في إصدار جواز السفر القطري الإلكتروني لتكون دولة قطر هي الدولة الأولى التي تصدر الجواز الإلكتروني على المستوى العربي والخليجي.
- ويتضمن الجواز الجديد شريحة إلكترونية تحتوي على البيانات الحيوية (صورة حامل الجواز) والبيانات النصية باللغتين العربية والانجليزية لحامل الجواز طبقا لمواصفات المنظمة الدولية للطيران المدني (ICAO) بالإضافة إلى عدد كبير من الوسائل المرئية والمخفية في الجواز كما تم تأمين محتويات الشريحة الإلكترونية بأحدث وسائل الحماية المعترف بها دوليا، وذلك بتشفير البيانات عند الإصدار بواسطة شهادة رقمية معترف بها عالميا.
- فيما تتولى إدارة شؤون الوافدين تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وفقا للقانون رقم (21) لسنة 2015، ويضمن ذلك (إصدار البطاقات



الشخصية للوافدين وارقامهم الشخصية، وأرقام المنشآت التي يعملون فيها) علماً بأن هاتيه البطاقات هي مستند يثبت إقامة الوافد للفترة المحددة في البطاقة فضلاً عن بياناته بما يفصح عن هويته.

- وبشأن خفض حالات انعدام الجنسية: فإن جذور هذه المسألة ترجع لفترات طويلة بفعل عوامل (اقتصادية، جغرافية، اجتماعية واقتصادية).

- وقد شملت الإجراءات المتخذة حيال هذه المسألة ما يلي:

- صدور قرار وزير الداخلية رقم (1) لسنة 1984 بشأن تنظيم تصاريح مؤقتة للأشخاص عديمي الجنسية.
 - تم حصر جميع الأشخاص عديمي الجنسية بموجب هذا القرار وادخلت بياناتهم في قاعدة البيانات الأساسية بالنظام الآلي، علماً بأن تصاريح الإقامة المؤقتة الممنوحة لهم تؤهلهم للتمتع بالمزايا والحقوق التي يتمتع بها من لديه جنسية غير قطرية.
 - جرى تعديل أوضاع الأشخاص (عديمي الجنسية) بسبب حصولهم على جنسياتهم الأصلية، حيث منحوا إقامات شرعية بموجب مستنداتهم.
 - حصول البعض الآخر على الجنسية القطرية (ذكور وإناث).
 - منح عدد من (الإناث) الجنسية القطرية لزواجهن من مواطنين قطريين.
 - ثمة نتائج طبية تحققت خلال عامي 2017 و2018 في مجال خفض حالات انعدام الجنسية، سواء من خلال منح الجنسية القطرية بالتجنس أو بحكم الزواج، أو عبر تصحيح الأوضاع.
- ويذكر بأن وزارة الداخلية قد تعاملت بمنتهى الإيجابية مع رسالة المفوض السامي للأمم المتحدة بشؤون اللاجئين الموجهة إلى دولة قطر في الأونة الأخيرة المتعلقة بتشجيع الدول على خفض حالات انعدام الجنسية ودعم الحملة التي تقودها المفوضية تحت عنوان (نقطة منتصف الطريق) لإنهاء حالات انعدام الجنسية في العالم في غضون فترة أمدها (10) سنوات، وكانت الدعوة بمثابة فرصة انتهزتها وزارة الداخلية القطرية لاستثمار إمكانات المفوضية السامية للاجئين في المسائل التالية:
- تقديم المشورة والمساعدة التقنية والقانونية للإدارات المعنية فيما يخص الوسائل الممكنة لخفض حالات انعدام الجنسية.
 - توعية العاملين في الإدارات المذكورة بالمعايير القانونية الدولية الخاصة بخفض حالات انعدام الجنسية وما يتعلق بها من صكوك دولية وممارسات متقدمة لدى بعض الدول.

وبشأن ضمان قدرة الرجال والنساء على قدم المساواة في منح جنسياتهم إلى أبنائهم:



- فقد أجازت المادة (2) من القانون رقم (38) لسنة 2005 بشأن الجنسية القطرية منح الجنسية القطرية لغير القطري إذا توفرت فيه الشروط التي انطوت عليها المادة المذكورة، حيث نص فيها أيضاً على أن يراعى في تطبيق قواعد منح الجنسية القطرية، طبقاً لهذه المادة إعطاء الأولوية لمن كانت أمه قطرية
- واستثناء من الشروط المحددة في المادة (1) من القانون رقم (10) لسنة 2018 بشأن الإقامة الدائمة فإنه يجوز استناداً للمادة (2) من ذات القانون الترخيص بالإقامة الدائمة لغير القطري من الفئات التالية:
 - ❖ أولاد القطرية المتزوجة من غير القطري
 - ❖ زوج القطرية غير القطري
 - ❖ زوجة القطري غير القطرية

علماً بأن المادة السابعة من هذا القانون قد نصت على ما يلي:

- يتمتع زوج حامل البطاقة الدائمة وأولاده حتى بلوغهم سن التاسعة عشرة بالامتيازات الممنوحة لحامل البطاقة في الإقامة والصحة والتعليم، ويجوز لوزير الداخلية أن يستثنى أولاد حامل بطاقة الإقامة الدائمة من الذكور الذين لم يكملوا دراستهم الجامعية حتى بلوغهم سن الخامسة والعشرون وبناته غير المتزوجات من السن المنصوص عليها في الفقرة السابقة.
- هذا بجانب مزايا وحقوق أسبغها القانون على حامل البطاقة الدائمة في الاستثمار في أنشطة الاقتصاد الوطني، وتملك العقارات للسكن وفقاً للمادتين (7) و (8) من نفس القانون.

الالتزام السادس: تيسير التوظيف المنصف والأخلاقي وضمان الظروف التي تكفل العمل اللائق

واقع الاستجابة

استكمالاً لجهود دولة قطر بتعزيز أفاق سوق العمل وحماية حقوق كل من أصحاب العمل والعمالين لديهم على نحو يزيد من المنافسة ويجذب الاستثمارات إليها ويحفز النمو الاقتصادي في الدولة، واعتماد أنظمة تكفل المزيد من الحقوق والحريات للوافدين الأجانب، ضمن تعهدات الدول لإصلاح منظومتها التشريعية لتكون متوافقة والقوانين الدولية في مجال حقوق العمال وإقامتهم، وتماشياً مع رؤية قطر الوطنية 2030، وذلك على النحو التالي:

- مواصلة تنفيذ برنامج التوظيف العادل: حيث واصلت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية تنفيذ المبادرات لحشد الدعم التوظيفي العادل وتعزيز ممارسات الاستقدام المنصف والأخلاقي وفقاً للاتفاق العالمي من أجل



الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، وبما يتماشى مع المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية من أجل التوظيف العادل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وذلك من خلال شراكات مع شركات القطاع الخاص وأنشطة مخصصة لبناء القدرات. وعلى المستوى القطاعي، تتولى وزاره التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية تنظيم اجتماعات فريق الحوار الاستراتيجي بشأن قطاع الضيافة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، ومعهد حقوق الإنسان وقطاع واللجنة العليا للمشاور والإرث، ورابطة شركاء السفر الدولية، والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، والاتحاد الدولي لعمال الأغذية، والزراعة، والفنادق، والمطاعم، وخدمات تقديم الطعام والتبغ والرابطات العمالية ذات الصلة، بالإضافة إلى الاتحاد الدولي لكرة القدم "الفيفا". والهدف من هذه المجموعة هو تبادل المعارف والأفكار للتعاون مع قطاع الضيافة في قطر، والاستفادة من المبادرات التي أطلقت في قطاعات أخرى مثل البناء. وتركز المناقشات على التدخلات المبتكرة في مجالات التوظيف العادل، وآليات بذل العناية الواجبة، والحراك في سوق العمل واللجان المشتركة وغيرها. كما شرع البرنامج في بناء قدرات الفنادق في قطر من خلال عقد اجتماعات دورية لفريق العمل المعني بالنمو المستدام والعمل اللائق في قطاع الضيافة في قطر. وتهدف استراتيجية بناء القدرات إلى إنشاء منتدى لأصحاب المصلحة المتعددين لتبادل المعارف وتطوير الممارسات الفضلى مما يساعد في استخلاص الدروس وتعميق التوظيف في القطاع على النحو الذي يضمن الامتثال للعولمة في جميع الإدارات العامة والقطاع والشؤون الاجتماعية وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية ووزارة الخارجية الأمريكية، وبالتعاون مع غرفة قطر، ومؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع بتنظيم اجتماعات منتدى التوظيف مع العملاء العموميين والذي يعتبر الأول من نوعه في دولة قطر وعلى المستوى الاقليمي والعالمي وقد جمع كبار مسؤولي المؤسسات العامة بدولة قطر من مختلف القطاعات العاملة بالدولة والمعنية بالقضايا المتعلقة بدفع رسوم الاستقدام وذلك في إطار التطوير المنشود للتدابير والإجراءات المنظمة للتوظيف والاستقدام العادل، بهدف التوعية بضرورة مكافحة دفع العمال لرسوم الاستقدام، وليكون المؤتمر منبراً لعمال القطاع العام للتأكيد مجدداً على سياسة الالتزام بعدم فرض رسوم التوظيف والتكاليف على العمال وبذلل العناية الواجبة للمتعاقدين - ضمان الظروف التي تكفل العمل اللائق: في هذا المجال.



يتجه التذكير بما سبق عرضه بشأن الإصلاحات في مجال دعم العمل اللائق وحماية الحقوق الأساسية للعمال الوافدين، بعد المصادقة على الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية:

- إلغاء شرط "عدم ممانعة صاحب العمل" لتغيير العامل الوافد لجهة عمله: بتاريخ 2020/8/30 صدر المرسوم بقانون رقم (19) لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 21 لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، والرسوم بقانون رقم 18 لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004. وعملا بالتعديلات الجديدة يجوز لكل من طرفي عقد العمل، سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، بعد انتهاء فترة الاختبار، إنهاء العقد دون إبداء أسباب بشرط أن يراعي الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إخطار الطرف الآخر كتابة برغبته في ذلك قبل شهر على الأقل خلال السنتين الأولى والثانية من العمل، أو قبل شهرين بعد انتهاء السنة الثانية من العمل. كما يجوز للعامل إنهاء عقد العمل خلال مدة الاختبار للانتقال لصاحب عمل آخر بشرط إخطار صاحب العمل كتابة قبل شهر على الأقل من تاريخ إنهاء العقد، ويلتزم صاحب العمل الجديد بتعويض صاحب العمل المتعاقد معه بقيمة التذكرة ورسوم الاستقدام على ألا يزيد التعويض عن الأجر الأساسي لشهرين. وتم بذلك إلغاء شرط "عدم ممانعة صاحب العمل" لتغيير العامل الوافد لجهة عمله بما يضمن للعامل التنقل بكل حرية في سوق العمل.

- البدء في برنامج تدوير العمالة الوافدة والاحتفاظ بالعمالة الماهرة حيث تم إطلاق منصة إلكترونية لتدوير العمالة الوافدة في السوق المحلي. وسيتم لاحقا إطلاق المرحلة الثانية من المنصة والتي ستشمل تطورا وتوسعا في الخدمات التي تقدمها المنصة.

- إلغاء مأذونية الخروج: تم إلغاء مأذونية الخروج بموجب القانون رقم (13) لسنة 2018 الذي أقر حق العامل الوافد الخاضع لقانون العمل في الخروج المؤقت أو المغادرة النهائية للبلاد خلال سريان عقد العمل. وصدر قرار وزير الداخلية رقم (95) لسنة 2019 الذي ألغى كذلك مأذونية الخروج بالنسبة للمستخدمين في المنازل والعاملين بالوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة والعاملين بقطاع النفط والغاز والشركات التابعة لها والعاملين بالوسائط البحرية في المياه التابعة لدولة قطر والعاملين بالزراعة والرعي.

- صدور القانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل الذي ينطبق على كافة العمال والجنسيات والقطاعات دون تمييز بما في ذلك المستخدمين بالمنازل. وتم تحديد الحد



الأدنى للأجور بمبلغ قدره 1000 ريال قطري شهرياً، زيادة عن حق العامل في الغذاء والسكن اللائق. وفي حال عدم توفير صاحب العمل السكن اللائق أو الغذاء الملائم للعامل أو المستخدم، يكون الحد الأدنى لبديل السكن 500 ريال قطري، والحد الأدنى لبديل الغذاء 300 ريال. وستتم مراجعة الحد الأدنى للأجور مرة واحدة على الأقل كل سنة بمراعاة العوامل الاقتصادية، بما في ذلك النمو الاقتصادي والقدرة التنافسية والإنتاجية، واحتياجات العمال والمستخدمين وأسراهم. وتتولى الوزارة التنسيق مع أصحاب العمل لتعديل عقود العمل التي يقل أجر العامل فيها عن الحد الأدنى المحدد في القرار الوزاري والمقرر العمل به بعد 6 أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

- تشديد الرقابة على المستحقات المالية للعمال: لضمان الامتثال للحد الأدنى للأجور، ينص المرسوم بقانون رقم 18 لسنة 2020 الصادر في 2020/8/30 على تشديد العقوبة على المخالفين لنظام حماية الأجور، حيث أصبح صاحب العمل المخالف معرضاً لعقوبة بالحبس مدة لا تجاوز سنة وبالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين. فضلاً عن وقف جميع تعاملات المخالف مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنعه من الحصول على اي تصاريح عمل جديدة.

- وتعمل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية على تحديث نظام حماية الأجور وفقاً للتقييم الذي تم اجراؤه للنظام بواسطة خبير مستقل بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية بالدوحة بهدف تعزيز فعالية نظام حماية الأجور والكشف عن المخالفين للحد الأدنى للأجور بواسطة آلية

- التدقيق الإلكتروني كما أقر التعديل الجديد لقانون العمل عقوبات بالحبس والغرامة ضد أصحاب العمل في حال تأخرهم عن أداء جميع مستحقات العامل عند انتهاء العقد لأي سبب من الأسباب. وأضيفت عقوبات بالغرامة ضد صاحب العمل الذي لا يلتزم بدفع الأجر المستحق للعامل قبل قيامه بالإجازة السنوية لقاء العمل الذي أداه مضافاً إليه أجر الإجازة، أو في حال مخالفته لأحكام المادة (70) من قانون العمل المتعلقة بشروط وضوابط الحجز أو الاقتطاع من الأجر المستحق

- للعامل. مواصلة الجهود لتنفيذ أحكام القانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، والتي تتوافق أحكامها مع معايير العمل الدولية وأحكام الاتفاقية رقم (189) لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، على النحو السابق شرحه بالتفصيل (فضلاً عن القانون رقم (17) لسنة 2020 المشار إليه بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور الذي يشمل المستخدمين في المنازل) وتبذل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية جهداً متواصلاً لتوعية مستخدمي المنازل بحقوقهم المنصوص عليها بالقانون عن طريق



مكاتب الاستقدام، وعقد لقاءات مباشرة مع العمال والملحقين العماليين في السفارات، أو عن طريق الصحف والتلفزيون.

وبتاريخ 16 يونيو 2020 بمناسبة اليوم العالمي للعمال المنزلية أصدرت الوزارة كتيبين ارشادين لصاحب العمل والعامل المنزلي بهدف التعريف بحقوقهم والتزاماتهم وفقاً للدستور والتشريعات الوطنية وخاصة القانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل. ويتضمن الكتيب الموجه للمستخدمين "اعرف حقوقك" توعيتهم بالأحكام القانونية المتعلقة بساعات العمل القانونية، فترات الراحة، الاجازة الاسبوعية والسبوعية، الصحة والسلامة المهنية، التعويض عن إصابات العمل، الراتب، تحجير خصم تكاليف الاستقدام، تحجير حجز جواز السفر، الحق في تذاكر السفر، مستحقات نهاية الخدمة..) ويتضمن الكتيب الموجه لأصحاب العمل "دليل لتوظيف عمال منزليين أجنبية" عدة نصائح الى أصحاب العمل لتوعيتهم بحقوق عمال المنازل وإرساء علاقة عمل مثمرة معهم. كما تم اعداد شريط قصير للتوعية بمدى أهمية الدور الذي تضطلع به العمالة المنزلية في رعاية الاسر خلال أزمة كوفيد19، وبضرورة الاهتمام بصحة العمال المنزليين وصحتهم وحماية حقوقهم وتأمين العمال: بموجب القانون رقم (17) لسنة 2018 "صندوق دعم وتأمين العمال" الذي يضمن السرعة في سداد المستحقات المالية للعمال الوافدين عند انتهاء الخدمة، وتسهيل إجراءات عودة العامل إلى بلده. وصدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (3) لسنة 2019 بتشكيل مجلس إدارة صندوق دعم وتأمين العمال الذي بدأ بالعمل بصورة فعلية. ويخصص القانون مبلغاً يعادل ما نسبته (60%) من حصيلة رسوم منح رخص العمل ورسوم تجديدها لفائدة الصندوق بما يكفل موارد متنوعة وكافية لصرف مستحقات العمال وتقديم الدعم لهم.

انشاء اللجان العمالية المشتركة: لغاية تعزيز صوت العمال، تم تفعيل لجان عمالية مشتركة على مستوى المنشآت التي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر وفقاً للقرار الوزاري رقم 21 لسنة 2019 بشأن اللجان العمالية المشتركة داخل المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل، وتضم اللجان ممثلين عن إدارة الشركة وممثلين منتخبين عن العمال وتعد اجتماعات دورية لمناقشة الأمور المتعلقة بشؤون العمل داخل المنشأة وللاسيما السلامة والصحة المهنية

والنظر في المنازعات الفردية والجماعية ومحاولة تسويتها ودياً. وخلال الشهرين من مايو ويونيو 2020 نظمت الوزارة ورش عمل ودورات

تدريبية بشكل أسبوعي لممثلي العمال في اللجان العمالية، ومجموعة من الجلسات التفاعلية المصممة لتعزيز قدرات العمال على المشاركة في مناقشات اللجان المشتركة حول تنظيم العمل، والإنتاج والإنتاجية، والصحة



والسلامة، والخدمات الاجتماعية، والبرامج التدريبية والتنوع والإدماج في مكان العمل، وقد تم اجراء هذه الورشات بمشاركة مكتب مشروع منظمة العمل الدولية في قطر والاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC)، والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب (BWI)، ويوني غلوبل (UNI-Global)، والاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) وسعت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية من خلال الاجتماعات الدورية مع تلك اللجان (بما فيها الاجتماعات عن بعد) والتواصل المكثف مع ممثلي العمال إلى مشاركتهم في جهود توعية العمال حول طرق الوقاية من فيروس كورونا (كوفيد-19) وتزويدهم بالإرشادات الصحية. وتظهر أهمية اللجان العمالية في ظل أزمة تفشي فيروس كورونا (كوفيد-19) حيث إن التصدي للتحديات الاجتماعية والاقتصادية للجائحة يتطلب التعاون التام بين جميع الأطراف المعنية والتي تشمل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وأصحاب العمل والعمال.

اعتماد السياسة الوطنية لتفتيش العمل في أبريل 2019: 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. وتم إنشاء الوحدة الاستراتيجية لإدارة تفتيش العمل في ديسمبر 2018 بمساعدة منسقين من مختلف الوحدات داخل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. كما وضعت الوحدة الاستراتيجية خطة تدريب للفترة ما بين 2019-2020 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 نور بنو) والخبراء الدوليين والسلامة والصحة المهنية: تقود وزارة الصحة العامة مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ممثلة في إدارة تفتيش العمل قسم الصحة والسلامة المهنية فريق عمل مشترك قام بصياغة سياسة وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية. وهي تحدد المبادئ ومجالات العمل ومسؤوليات الوزارتين. وتستمد هذه السياسة من موجد السلامة والصحة المهنية وتأخذ في الاعتبار معايير وصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة. ويتمثل أحد مجالات التعاون الرئيسية في تحليل البيانات وجمعها.



- دعم التعاون الدولي في مجال العمل ومواصلة تنفيذ اتفاقية التعاون الفني بين

- دولة قطر ومنظمة العمل الدولية 2018-2020، وفقا لما سبق شرحه بالتفصيل
وفي إطار تعهدات الدول لإصلاح منظومتها التشريعية لتكون متوافقة
والقوانين الدولية في مجال حقوق العمال وإقامتهم، وتماشياً مع رؤية قطر
الوطنية 2030، فقد أصدرت السلطات المعنية مرسوم القانون رقم
(19) لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (21) لسنة 2015
بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم الذي تم بموجبه تسهيل عملية
الانتقال بين جهات العمل، الأمر الذي سيزيد من المنافسة ويتيح للعامل
فرصة تغيير جهة عمله، وسيفيد صاحب العمل من خلال الحصول على
العمالة الماهرة داخل السوق المحلي، كما تضمنت التعديلات الجديدة على
قانون العمل تشديد العقوبات على أصحاب العمل غير الملتزمين بسداد
مستحقات العمال المالية، وذلك تعزيزاً لفعالية نظام حماية الأجور وكذلك
وضع عقوبة يتم تطبيقها على أصحاب العمل المخالفين للالتزامهم بتوفير
السكن اللائم للعمال ضمن المعايير التي وضعتها الدولة، وقد شملت
التعديلات الجديدة زيادة عدد لجان فض المنازعات العمالية، وهي خطوة
تم اتخاذها لمواجهة الزيادة في عدد المنازعات العمالية، والحرص على
تيسير حصول العمال على حقوقهم وتسريع إجراءات التقاضي. الأمر
الذي يُطور عمليات التوظيف المنصف والأخلاقي وتغيير أرباب العمل
وتعديل شروط وأمد إقامتهم بالحد الأدنى من الأعباء الإدارية، فضلاً عن
زيادة فرص حصولهم على العمل اللائق واحترام القانون الدولي لحقوق
الإنسان وقانون العمل الدولي.

**الفقرة (ج) من الالتزام: تحسين اللوائح المنظمة لأعمال وكالات
التوظيف العامة والخاصة من أجل موائمتها مع المبادئ التوجيهية
وأفضل الممارسات الدولية، وحظر قيام جهات التوظيف وأرباب العمل
بفرض رسوم التوظيف أو التكاليف ذات الصلة على العمال المهاجرين
أو تحميلهم إياها، وذلك من أجل منع إفسار الدين والاستغلال والعمل
القسري، بوسائل من بينها وضع آليات إلزامية قابلة للتطبيق لتنظيم
قطاع التوظيف ومراقبته بشكل فعال.**

**الفقرة (د) من الالتزام: "إقامة شراكات مع جميع الجهات المعنية، بما
في ذلك أرباب العمل ومنظمات العمال المهاجرين والنقابات لضمان
حصول العمال المهاجرين على عقود خفيفة وتوعيتهم بالأحكام الواردة
فيها، وباللوائح الناظمة لتوظيف العمال على الصعيد الدولي والتوظيف
في بلد المقصد، وبحقوقهم والتزاماتهم وكذلك بكيفية الوصول إلى آليات
تقديم الشكوى والانتصاف بلغة يفهمونها"**

- قضت المادة (23) بقانون رقم (19) لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام
القانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم
بأنه "يحظر على أي شخص طبيعي أو معنوي استخدام وافدين دون
إبرام عقد عمل، أو استخدام الوافدين الذين يستقدمهم للعمل لديه للعمل
لدى جهات أخرى. واستثناء من ذلك يجوز لوزارة التنمية الإدارية



والعمل والشؤون الاجتماعية أن تأذن للمستقدم بإعارة عماله الوافدين إلى صاحب عمل آخر للعمل لديه مدة لا تجاوز ستة أشهر قابلة للتجديد لمدة أخرى مماثلة. كما يجوز لها أن تأذن للوافد بالعمل بعض الوقت لدى جهة عمل آخر بالإضافة إلى عمله الأصلي. وفي جميع الأحوال يجب الحصول على موافقة المستقدم والوافد للعمل" وبذلك فقد أقرت المادة حظر أي مستقدم استخدام عمال بدون عقود عمل.

الفقرة (ح) من الالتزام: اتخاذ تدابير تحظر مصادرة عقود العمل ووثائق السفر أو الهوية أو الاحتفاظ بها من غير موافقة المهاجرين.

- تتولى إدارة البحث والمتابعة قبول الشكاوى المتعلقة بحجز جوازات سفر العامل الوافد من قبل صاحب العمل وإحالتها إلى نيابة شؤون الإقامة، حيث تقوم بدورها بإحالتها إلى محكمة شؤون الإقامة التي تصدر فيها أحكاماً بالإدانة. مع العرض بأن القانون رقم (21) لسنة 2015 في المادة (8/3) منه جرم حجز جواز السفر دون مبرر أو مسوغ قانوني وعاقب عليه بغرامة لا تزيد على (25000) خمس وعشرون ألفاً ريال قطري بموجب المادة (39/1) منه.

الالتزام السابع: معالجة أوجه الضعف في الهجرة أو الحد منها

الفقرة (ج) من الالتزام: تأمين وصول المهاجرين إلى العدالة وسبل الانتصاف الفعالة ولاسيما في حالات العنف والاعتداء أو الاستغلال الجنسي.

قضت المادة (135) من الدستور بأن (التقاضي حق مصون ومكفول للناس كافة وبيين القانون إجراءات وأوضاع ممارسة هذا الحق). وبذلك فإن هذا النص الدستوري قد كفل للوافدين المقيمين في إقليم الدولة اللجوء إلى أنواع المحاكم ودرجاتها كافة لاقتضاء حقوقهم في مواجهة الجناة عما يرتكب ضدهم من جرائم ومن بينها جرائم العنف والاستغلال الجنسي على قدم المساواة مع المواطنين.

كما أقرت المادة (46) من الدستور بأنه (لكل فرد الحق في مخاطبة السلطات العامة).

وهكذا فإن الدستور قد ضمن للعمال الوافدين تقديم الشكاوى والالتماسات إلى اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، وإدارة علاقات العمل، ولجان فض المنازعات العمالية، وإدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية، والتي تثار بسبب المشكلات الناشئة بينهم وبين أصحاب العمل.

وفيما يخص وزارة الداخلية، فإن إدارة حقوق الإنسان هي الجهة المختصة التي تتولى معالجة ما يردها من شكاوى والتماسات استناداً إلى الفقرة (2) من المادة (2) من قرار إنشائها رقم (26) لسنة 2005.

مع العرض بأن مرجعية الإدارة في أداءها لهذه المهمة هي قانون العمل، وقانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وعقود العمل، والقوانين الأخرى ذات الصلة وذلك على أسس العدل والانصاف وعدم التمييز بين



مواطن ومقيم (صاحب العمل، أو العامل)، أو أي اعتبار متعلق بالعنصر أو الدين أو اللغة وغير ذلك.

ولتأكيد جودة خدماتها في هذا المجال فقد اعتمدت الإدارة مبادرة مهمة تتمثل بإجراء استطلاعات الرأي، للوقوف على درجة رضا الجمهور المتعامل معها من العمال الوافدين عن أداءها واستثمار نتائج هذه الاستطلاعات لتحسين الأداء وتصحيح مسارات العمل.

الفقرة (ح): وضع إجراءات ملائمة يسهل الوصول إليها للإبلاغ المهاجرين بحقوقهم والتزاماتهم من أجل الحيلولة دون وقوع المهاجرين في وضع غير قانوني في بلد المقصد، وللحيلولة دون الاتجار بقوة عملهم.

واقع الاستجابة

- إلى جانب آليات توعية الوافدين بحقوقهم وواجباتهم بموجب عقود العمل المبرمة بينهم وبين أصحاب العمل، وقانوني (العمل، وتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم)، وكذا بموجب القوانين الوطنية والأدوات التشريعية الخاصة بوزارة الداخلية، من خلال الأدلة والمصفوفات التوجيهية أو التواصل مع الجاليات، والشركات، ووسائل التوعية الأخرى التي تمارس في إطار اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، وإدارة علاقات العمل، وإدارتي العلاقات العامة، وحقوق الإنسان بوزارة الداخلية.

- ثمة آلية متقدمة اعتمدها الإدارة العامة للجوازات في العام 2018 من خلال (إدارة الخدمات المساندة للاستقدام)، وجوهر عملها يقوم على خدمة الكترونية جديدة لإنهاء إجراءات استقدام الوافدين للعمل من ثماني دول كمرحلة أولى بدأتها وزارة الداخلية من سيريلانكا، وتمكن الخدمة المتقدم من إنهاء إجراءات استقدام العمالة، وهم خارج البلاد إلكترونياً عبر مركز تأشيرات قطر في الخارج.

ويعمل المركز بنظام الكتروني متكامل لتنفيذ إجراءات الفحوص الطبية والتقاط البصمات والبيانات الحيوية، وتوقيع عقود العمل للوافدين، وفي حال ثبتت أهلية الوافد للعمل يتم إصدار تأشيرة عمل له لمباشرة العمل فور الوصول إلى دولة قطر، ومن مزايا هذه الخدمة:

- ضمان الشفافية في وجود عقد عمل موثق يمكن الوافد للعمل من الوقوف على حقوقه والتزاماته وهو في دولة المنشأ.
- الحيلولة دون ظواهر المتاجرة بالتأشيرات.
- سرعة إجراءات الحصول على الإقامة.
- اختزال إجراءات عملية الاستقدام من خلال توفير الجهد والوقت.



الالتزام التاسع: تعزيز التدابير عبر الوطنية لمكافحة تهريب المهاجرين

الفقرة (ب): استخدام آليات وطنية وإقليمية وثنائية لتبادل المعلومات والاستخبارات ذات الصلة عن التهريب وطرق العمل والمعاملات المالية لشبكات التهريب وغيرها من البيانات لتفكيك شبكات التهريب وتعزيز الاستجابات المشتركة.

الفقرة (و): اتخاذ تدابير لمنع تهريب المهاجرين على امتداد دورة الهجرة بالشراكة مع الدول الأخرى

واقع الاستجابة

تضطلع الجهة المختصة في وزارة الداخلية (إدارة الاتصال للشرطة العربية والدولية) بدور مهم في توطيد التعاون الأمني مع دول الاقليم والعالم في مكافحة الجرائم العابرة للحدود الوطنية وبضمنها جرائم تهريب المهاجرين وملاحقة مرتكبيها، وتبادل المعلومات بشأنهم وغير ذلك، مع ملاحظة الوضع الخاص لدولة قطر كونها مقصداً للوافدين للعمل أو الزيارة، ولجهة انها لا تعاني من هجرات غير نظامية تتصاعد فيها جرائم تهريب المهاجرين، وقد نصت المادة رقم (2) من القانون رقم (5) لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (15) لسنة 2011 بشأن مكافحة الاتجار بالبشر أنه "يعد مرتكباً جريمة تهريب المهاجرين كل من ارتكب أحد الأفعال التالية:

- 1- تدبير الدخول غير المشروع لشخص ما أو أشخاص إلى دولة ليسوا من رعاياها أو المقيمين فيها.
- 2- استخدام وسائل غير مشروعة لتمكين شخص غير قطري أو غير مقيم في دولة قطر من البقاء فيها دون التقيد بشروط الإقامة المقررة قانوناً.
- 3- إعداد أو تدبير أو توفير أو حيازة وثائق سفر أو هويات مزورة بغرض تيسير تهريب المهاجرين.
- 4- تنظيم أو توجيهه أو الاتفاق أو المشاركة أو التحريض على ارتكاب أي من الأفعال المنصوص عليها في هذه المادة"

الالتزام العاشر: منع الاتجار بالأشخاص ومكافحته والقضاء عليه في سياق الهجرة الدولية

- أ. التشجيع على التصديق على بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والانضمام إليه وتنفيذه.
- د. تبادل المعلومات والاستخبارات ذات الصلة من خلال الآليات عبر الوطنية والإقليمية، وتعزيز التعاون القضائي والأمني بهدف ضمان تحقيق المسائلة ووضع حد للإفلات من العقاب.
- ط. اعتماد برامج تدريبية وطنية محلية لتدريب موظفي انفاذ القانون وتعزيز قدراتهم من أجل التعرف على إمارات الاتجار بالأشخاص من قبيل



العمل القسري أو الإجباري أو عمل الأطفال في البلدان الأصلية وبلدان العبور والمقصد.

واقع الاستجابة

- من المعلوم ان دولة قطر من الدول التي انضمت إلى كل من الاتفاقية والبروتوكول المذكورين، إذ كان واقع استجابتها لما تضمنه البروتوكول الخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالبشر مميزاً من خلال جملة واسعة من التدابير التشريعية والتوعوية، من أهمها:
- إصدار قانون بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص رقم (15) لسنة 2011م.
- إنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (15) الصادر عام 2017.
- إطلاق المبادرة العربية لبناء القدرات الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، وتمويل قطري بمبلغ وقدره خمسة ملايين وثلاثمائة ألف دولار، حيث شملت البرامج التدريبية التي تضمنتها هذه المبادرة، فئات أجهزة إنفاذ القانون والنيابة العامة والقضاء واللجان الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، ومؤسسات رعاية الضحايا، ومنظمات المجتمع المدني، وقد استمرت أنشطتها حتى نهاية العام 2016م بواقع (56) نشاطاً و(1861) مشاركاً.
- استحداث قسم مختص بمكافحة الاتجار بالبشر على مستوى وزارة الداخلية.
- استضافة الدوحة مؤتمر الأمم المتحدة الثالث عشر لمنع الجريمة والعدالة الجنائية خلال الفترة من 12-19 إبريل 2015م، حيث أكدت الدول في هذا التجمع العالمي الهام عزمها على ضرورة تضافر جهودها في مجال مكافحة الاتجار بالبشر، وذلك على نحو ما انتهى إليه إعلان الدوحة الصادر عن المؤتمر من توصيات.
- استضافة الدوحة المؤتمر الدولي الخامس للإنتربول لمكافحة الاتجار بالبشر الذي انعقد برعاية وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية للفترة من 6-7 ديسمبر 2017م.
- إجراءات جادة وصارمة بشأن ضبط حالات المتاجرة بالتأشيرات التي يقع العمال ضحايا لها، وذلك طبقاً للمادة (4) من القانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم والتي نصت على ما يلي:

(يحظر التنازل عن السمات للغير أو التصرف فيها بأي وجه أو تداولها من قبل الغير سواء أكان بالتنازل أو التصرف أو التداول بمقابل أو دون مقابل)، والتي أورد لها القانون عقوبة رادعة تتمثل (بالحبس لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات، والغرامة التي لا تزيد على خمسين ألف ريال)، حيث تقوم إدارة



البحث والمتابعة بوزارة الداخلية بملاحقة المخالفين واتخاذ الإجراءات القانونية بحقهم وعرضهم على نيابة شؤون الإقامة، ومن ثم محكمة شؤون الإقامة، وإصدار الأحكام بحقهم، والجدول التالي يوضح بالأرقام ما تم إنجازه للأعوام من 2013-2017 .

إحصائيات المتاجرة بالتأشيرات					
2013	2014	2015	2016	2017	2018
184	120	5	6	2	6
1203	75	7	8	7	70
132	62	80	72	66	148
72	73	66	205	118	267

• ما اقامه معهد تدريب الشرطة من ورش خاصة بمكافحة الاتجار بالبشر للفترة من 2016 - 2018 وفقاً للجدول التالي:

م	مسمى الدورة	تاريخ التنفيذ		عدد المشاركين	معايير التقييم		
		من	إلى		التقييم العام	المحاضرين	المحتوى العلمي
1	مكافحة الاتجار بالبشر	/05/08 2016	/05/12 2016	19	%86	%84	%82
2	مكافحة الهجرة	/10/15 2018	/10/19 2018	1	%84	%80	%80



							غير الشرعية والإتجار بالبشر	
<ul style="list-style-type: none"> • الإطار القانوني للحماية في الأزمات. • الحماية في المخيمات وأماكن تجمع اللاجئين. • المفاوضات الإنسانية. • الفئات الأكثر عرضة للخطر واحتياجات الحماية الخاصة. • الحلول الدائمة. • آلية النقاش فيما بين المفوضاتية وشركائها. 	%75	%67	%76	12	/12/03 2018	/12/02 2018	الحماية الدولية في الأزمات الإنسانية	3

الالتزام الثاني عشر: تعزيز اليقين والقدرة على التنبؤ في إجراءات الهجرة من أجل الفرز والتقييم والإحالة على نحو مناسب

استمرار ممارسة إدارة الاتصال للشرطة العربية والدولية لاختصاصاتها في تبادل المعلومات والاستخبارات في إطار التعاون الأمني والجنائي الدولي والإقليمي لمكافحة عموم الجرائم المنظمة العابرة للحدود الوطنية وبضمنها جرائم الاتجار بالبشر.

تحرص الدولة على زيادة شفافية إجراءات استقدام العمال الوافدين واعتماد التكنولوجيا لتبسيط الإجراءات ونشر المعلومات المتعلقة بحقوق وواجبات العمال الوافدين، ويتجه التذكير في هذا الصدد بما يلي:

- حملات التوعوية في وسائل الاعلام ووسائل التواصل الاجتماعي للتعريف بالتشريعات الوطنية والإصلاحات الأخيرة في مجال العمل للعمل بالتعاون مع جميع الأطراف المعنية، (توفير نسخ مترجمة من قانون العمل وقانون مستخدمي المنازل، اصدار دليل استخدام عمال المنازل وتوفير نسخ من العقد النموذجي لاستخدام عمال المنازل)، وارسالها الى سفارات الدولة بالبلدان المرسله للعمال. هذا فضلا عن تحسين التعاون على الصعيد الثنائي والتنسيق مع الدول المرسله للعمال لتبادل المعلومات بشأن قائمة مكاتب الاستقدام المرخص فيها وتحديثها بشكل مستمر.
- إنشاء مراكز تأشيرات قطر في الدول المرسله للعمال الوافدين بهدف تحسين شفافية إجراءات استقدام العمال الوافدين من خلال توقيع العامل لعقد العمل الكترونيا في بلده قبل الهجرة للعمل، ومكافحة توظيف رسوم الاستقدام على العمال المهاجرين في بلد المنشأ، والقضاء على ممارسات



الخداع واستبدال العقود، حيث تواصل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بالتنسيق مع وزارة الداخلية انشاء مراكز تأشيرات قطر في الدول المرسله للعمال لإتمام الإجراءات قبل قدوم العامل الى قطر وتوقيع العقود الالكترونية.

- اطلاق المنصة الإلكترونية لتدوير العمالة الماهرة في السوق المحلي، بالتنسيق مع غرفة قطر، وهو ما يعزز شفافية عملية انتقال العمالة الماهرة والمطلوبة التي تم الاستغناء عنها خلال أزمة كوفيد19 الى أصحاب عمل آخرين.

الالتزام الثالث عشر: عدم اللجوء إلى احتجاز المهاجرين إلا كملأد أخير، والعمل على إيجاد بدائل

ضمان امتثال أي احتجاز في سياق الهجرة الدولية للإجراءات القانونية الواجبة، وأن يكون غير تعسفي وان يقوم بتنفيذ موظفون مأذون لهم بذلك ولأقصر فترة ممكنة بغض النظر عما إذا كان الاحتجاز حاصلًا في لحظة الدخول أو أثناء العبور أو أثناء إجراءات العودة، واعطاء الأولوية لبدائل الاحتجاز غير السالبة للحرية.

- ه. كفاية ابلاغ جميع المهاجرين المحتجزين بأسباب احتجازهم بلغة يفهمونها وتيسير حقوقهم بما في ذلك الاتصال بالبعثات القنصلية أو الدبلوماسية دون تأخير، وبالممثلين القانونيين وأفراد الأسرة وفقاً للقانون الدولي.
- و. ضمان السلامة الجسدية والعقلية للمهاجرين وحصولهم على الغذاء والرعاية الصحية والاتصال بالعالم الخارجي.

واقع الاستجابة

- بالنظر لأن دولة قطر لا تواجه موجات هجرات جماعية غير نظامية للعمالة الأجنبية، وما يترتب عليها من انتهاكات خطيرة لحقوقهم الإنسانية من جراء إجراءات الهجرة من قبيل الاحتجاز الاجباري ، ومشاكل الايواء في ظروف سيئة ، وتفريق أفراد الأسر، واحتجاز الأطفال وغير ذلك ان استقدامها محكوم بموجب عقود عمل بين أصحاب العمل والعمال الوافدين عبر مكاتب استقدام في (بلدان المصدر) ، تشرف عليها وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، فضلاً عن تنظيم أوضاع العمالة الوافدة من خلال اتفاقات ثنائية ما بين دولة قطر وعدد من الدول التي يكون العمال الوافدون من رعاياها .

- فإنه يبدو من المفيد الإشارة هنا (طالما ان المسألة تتعلق بالعمال الأجانب)، إلى الحقوق والضمانات المتوافرة لهم في إطار النظام القانوني القطري في الأمن، والحرية، والحماية من الاعتقال والاحتجاز التعسفي) وذلك في إطار إقامتهم في الدولة لأغراض العمل، وليس في سياق الهجرة.



2. تتجلى هذه الحقوق للعماله الوافده في الدستور وقانون الإجراءات الجنائية، والقوانين الأخرى ذات الصلة كالتالي:

أ. وضع المسألة في الدستور:

شمل الدستور العمال الوافدين بالحقوق المتعلقة (بالمساواة أمام القانون، واللجوء إلى القضاء والتظلم، والأمن، والحريه، والحمايه من الاحتجاز التعسفي بدلالة المواد التالية:

❖ المواد التي خاطبت الأفراد بشكل عام ودون تمييز بين مواطن ومقيم:

- المادة (18): يقوم المجتمع القطري على دعائم العدل، والاحسان، والحريه، والمساواة ومكارم الأخلاق.
- المادة (36): الحريه الشخصية مكفولة، ولا يجوز القبض على إنسان أو حبسه أو تفتيشه، أو تحديد اقامته أو تقييد حريته في الإقامة أو التنقل، إلا وفقاً لأحكام القانون. ولا يعرض أي إنسان للتعذيب أو للمعاملة الحاطة بالكرامة، ويعتبر التعذيب جريمة يعاقب عليها القانون).
- المادة (35): الناس متساوون أمام القانون، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس، أو الأصل أو اللغة، أو الدين.
- المادة (46): لكل فرد الحق في مخاطبة السلطات العامة.
- المادة (135): التقاضي حق مصون ومكفول للناس كافة ويبين القانون إجراءات وأوضاع ممارسة هذا الحق.

❖ المواد التي خاطبت العمال والمقيمين بشكل خاص:

- المادة (52): يتمتع كل شخص مقيم في الدولة إقامة مشروعة بحمايه لشخصه وماله وفقاً لأحكام القانون.
- قانون الإجراءات الجنائية: زخر القانون بالعديد من الضمانات التي توفر الحماية من الاعتقال والاحتجاز التعسفي، وآية ذلك كالتالي:
- تقرير إجراء الاحتجاز (الحبس الاحتياطي) من قبل سلطة تحقيق مختصة وتمثل بالنيابة العامة بوصفها هيئة قضائية تتميز بالاستقلالية والكفاءة وحسن التقدير (م/1 من القانون رقم (10) لسنة 2002 بشأن النيابة العامة).
- تحديد الحالات التي يجوز فيها الاحتجاز (الحبس الاحتياطي) (م/110 من قانون الإجراءات الجنائية).
- تحديد مدة الحبس الاحتياطي وتمديده (م/117 وما يليها / من قانون الإجراءات الجنائية).
- حق المتهم المحبوس احتياطياً بطلب الإفراج المؤقت سواءً بكفالة أو بدون كفالة (م/119 إجراءات).
- حق أعضاء النيابة العامة في دخول الأماكن المخصصة للحبس للتأكد من عدم وجود محبوس بصفة غير قانونية ولهم أن يطلعوا على السجلات وأوامر القبض والحبس وأن يأخذوا صوراً منها وأن يتصلوا بأي محبوس



ويسمعوا منه أي شكوى، ووجوب أن يقدم لهم ما يلزم من مساعدة لحصولهم على المعلومات التي يطلبونها. (م/395 من قانون الإجراءات الجنائية)

• حق كل محبوس في أحد الأماكن المخصصة للحبس الاحتياطي أن يتقدم في أي وقت للقائم على إدارتها بشكوى كتابية أو شفوية ويطلب منه تبليغها إلى النيابة العامة، بعد اثباتها في سجل يعد لذلك (م/ 396 الفقرة الأولى من قانون الإجراءات الجنائية).

• حق المحبوس احتياطياً في الطعن بأمر الحبس الاحتياطي أو تمديد هذا الحبس حيث نصت المادة (157/ إجراءات) على أنه (يجوز للمتهم أو من ينوب عنه استئناف الأمر الصادر بحبسه احتياطياً).

• وجوب قيام كل من علم بوجود محبوس بصفة غير قانونية أو في مكان غير مخصص للحبس أن يخطر أعضاء النيابة العامة بذلك (م/ 396/ الفقرة الثانية من قانون الإجراءات الجنائية).

• وجوب تبليغ كل من يقبض عليه أو يحبس احتياطياً فوراً بأسباب القبض عليه أو حبسه أو التهمة الموجهة له ويكون له حق الاتصال بمن يرى والاستعانة بمحام) (م/ 113 من قانون الإجراءات الجنائية).

• مع ملاحظة أن عبارة (الاتصال بمن يرى) جاءت مطلقة بمعنى أنه يجوز للمحبوس الاتصال بعائلته، أو محاميه، أو مستشاره القانوني، أو طبيبه الخاص، أو الممثل القنصلي لبلاده وأي شخص يرى ضرورة الاتصال به.

- وبصدد ترحيل العمال الوافدين: فإن أساسه القانوني إنما يتمثل بقانون تنظيم دخول خروج الوافدين رقم (21) لسنة 2015 المعدل وبيان ذلك الآتي:

• أن رخصة إقامة الوافد للعمل إنما تقوم بناءً على عقد عمل ساري المفعول وذلك بموجب القانون رقم (21) لسنة 2015 ، ومن ثم فإن انتهاء هذا العقد من شأنه انتفاء الغرض الذي من أجله منحت رخصة الإقامة، وعليه وجب على الوافد للعمل مغادرة البلاد بعد انتهاء المهلة التي منحها القانون له للإقامة لتصفية متعلقاته وذلك بناءً على المادة (24) من القانون التي ورد فيها (يغادر الوافد الدولة إذا لم يحصل على ترخيص بالإقامة وفقاً لأحكام القانون ، كما يجب عليه مغادرة الدولة إذا انتهى ترخيص إقامته أو تم إلغاؤه لأي سبب أو انتهى الغرض الذي رخص من أجله ، وذلك خلال تسعين يوماً من تاريخ انتهاء الترخيص أو إلغاؤه أو انتهاء الغرض) .

• إلغاء رخصة الإقامة بسبب صدور أمر بترحيل الوافد للعمل وذلك استناداً للمادة (25) من ذات القانون التي اجازت لوزير الداخلية أن يصدر أمراً بترحيل أي وافد يثبت أن وجوده في الدولة ما يهدد أمنها أو سلامتها في الداخل أو الخارج أو يضر بالاقتصاد الوطني أو الصحة العامة أو



الأداب العامة. وكذا بسبب صدور حكم قضائي بإبعاد الوافد للعمل استناداً للمادة (28) من القانون المذكور.

- ان بقاء الوافد للعمل من دون ترخيص للإقامة في الحالات السابقة يجعل إقامته في البلاد غير مشروعة، ولذا فإنه يتوجب ترحيله وتأمين مغادرته، وذلك بناءً على مقتضيات تطبيق القانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، ووفقاً لسياقات العمل في إدارة البحث والمتابعة التي لديها لتحقيق هذا الغرض مركز احتجاز نموذجي مؤقت مجهزا ومهيئاً بأحدث الوسائل للأشخاص المقرر تأمين مغادرتهم لحين استكمال إجراءاتهم النهائية.

ومن ذلك توفير:

✓ مستلزمات الإيواء الحديث والمكيف.

✓ متطلبات الاغاشة اليومية.

✓ الخدمات الصحية.

✓ الخدمات الترفيهية والاتصالات الهاتفية.

✓ إنهاء الإجراءات التي تقتضيها المعاملات الشخصية الخارجية.

مع مراعاة التعامل مع هذه الفئة من الوافدين بما يحفظ اعتبارهم وكرامتهم الإنسانية وبما ينسجم مع المعايير الوطنية والدولية لحقوق الإنسان.

- جدير بالذكر أن وزارة الداخلية قد حرصت على تيسير إجراءات ترحيل وتأمين مغادرة المذكورين عبر العديد من التسهيلات الممكنة لاعتبارات إنسانية ومنها:

- العمال مخالفو القانون رقم (21) لسنة 2015 ويقومون بتسليم أنفسهم طواعية بغرض السفر لا يتم توقيفهم نهائياً وإنما يتم إنهاء إجراءاتهم وتأمين مغادرتهم دون توقيف.
- الأشخاص المقرر تأمين مغادرتهم وفقدوا جوازات سفرهم يجري التنسيق مع سفارات بلادهم لاستخراج وثائق سفرهم لتمكينهم من العودة إلى بلدانهم، فضلاً عن إعفائهم من الغرامات عن المخالفات المرورية التي يعجزون عن سدادها.
- إصدار تذاكر سفر لهؤلاء العمال في حال عجزهم عن إحضارها.

الالتزام الخامس عشر: تيسير حصول المهاجرين على الخدمات الأساسية

تعمل الدولة على توفير الخدمات الأساسية للعمال الوافدين دون تمييز، وقد تم إقرار حق العمال الوافدين في السكن اللائق ضمن عقد العمل النموذجي الملحق بالاتفاقيات الثنائية لاستخدام العمال الوافدين المبرمة مع الدول المرسلة للعمال، وحدد القرار الوزاري 18 لسنة 2014 الاشتراطات والمواصفات للسكن المناسب للعمال وتتولى الوزارة تنفيذ حملات للتفتيش على مساكن العمال بالتنسيق مع



وزارة الداخلية ووزارة البلدية، للتأكد من مدى تطبيق اشتراطات السكن اللائق واشتراطات السكن الصحية من حيث عدد الساكنين ونظافة وسلامة المسكن.

كما تكفل الدولة حق العمال الوافدين في الرعاية الصحية المجانية، وفقاً للقانون رقم (7) لسنة 1996 بشأن تنظيم العلاج الطبي والخدمات الصحية في الداخل. ونصت المادة 7 من القانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل على التزام صاحب العمل بتوفير المأكل والمسكن اللائق للمستخدم، والرعاية الصحية الملائمة، والأدوية والمستلزمات الطبية حال مرضه أو إصابته أثناء أداء العمل أو بسببه، وذلك دون إلزام المستخدم بأي أعباء مالية.

وخلال أزمة كوفيد 19 أصدرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية تعليمات لتنظيم العلاقات التعاقدية بين أصحاب العمل والعمال، وأكدت على أنه في جميع الأحوال وحتى في الحالات التي يتم فيها إنهاء عقود العمال، يبقى أصحاب العمل مسؤولين عن توفير الغذاء والسكن اللائق للعمال مجاناً، أو بدلات نقدية مُعادلة، إلى حين تأمين إجراءات عودة العامل إلى وطنه على نفقة صاحب العمل.

وتكفل الدولة أيضاً حق التعليم لأبناء العمال الوافدين وفقاً لأحكام القانون رقم 25 لسنة 2001، حيث أقر المقرر الخاص المعني بالحق في التعليم حول زيارته إلى دولة قطر بالجهود التي تبذلها الدولة لتوفير التعليم لجميع المتساكنين بمختلف جنسياتهم دون تمييز.

الالتزام السادس عشر: تمكين المهاجرين والمجتمعات من تحقيق الاندماج والتماسك الاجتماعي الكاملين

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 (21) لسنة 2015 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 20% من قيمة الرسوم المقررة للخدمة.

الالتزام السابع عشر: القضاء على جميع أشكال التمييز وتعزيز الخطاب العام المستند إلى الأدلة من أجل التأثير على التصورات العامة عن الهجرة واقع الاستجابة

- نصت المادة (35) من الدستور الدائم لدولة قطر بشأن الحقوق المتعلقة بالمساواة العرقية وعدم التمييز على أن "الناس متساوون أمام القانون،



لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين"، بالإضافة إلى ذلك يحتوي الدستور الدائم على العديد من الضمانات القانونية المتعلقة بمبادئ المساواة، بما في ذلك ضمان تكافؤ الفرص والحقوق والواجبات وحق التقاضي للجميع حيث وردت بالقول "التقاضي حق مصون ومكفول للناس كافة ويبين القانون إجراءات وأوضاع ممارسة هذا الحق". وقد تعهدت قطر أيضاً بالتزامات تشريعية مهمة للمساواة وعدم التمييز في قوانينها الجنائية والمدنية.

• وفي ذات السياق انضمت دولة قطر مؤخراً إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. كما أن دولة قطر تقوم بمجهودات مُقدرة من أجل مناهضة أشكال التمييز من خلال التزاماتها بتنفيذ إعلان وبرنامج عمل (ديربان)، في إطار عملية نشر التوعية بحقوق الإنسان، وضرورة احترام حقوق الآخرين، وتعزيز التضامن في المجتمع، وإقامة ثقافة قوامها التسامح والسلام.

• وقد صادقت دولة قطر على الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري والاتفاقية 111 لمنظمة العمل الدولية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، وتتولى تقديم تقارير دورية بشأن التدابير التي يتم اتخاذها لضمان الامتثال لأحكام تلك الاتفاقية بما يكفل عدم التمييز ضد العمال الوافدين في العمل. كما عملت الدولة على تدعيم الإطار القانوني الوطني لغاية تعزيز حقوق الإنسان والحماية القانونية للوافدين وتمكينهم من سبل انتصاف فعالة الأمر الذي يمكن استجلاءه من خلال الاصلاحات التشريعية الجوهرية التي تم اتخاذها في الفترة الأخيرة من أجل ضمان تمتع العمال الوافدين، بمن فيهم

الالتزام الثامن عشر: الاستثمار في تنمية المهارات وتيسير الاعتراف المتبادل بالمهارات والمؤهلات والكفاءات

تسعى دولة قطر إلى تحقيق سوق عمل أكثر كفاءة وإنتاجية من خلال دعم الاستثمارات وتوفير فرص عمل للعمّال ذوي المهارات المطلوبة، وذلك تماشياً مع رؤية قطر الوطنية للعام 2030 التي أكدت على استقطاب العمالة الوافدة الماهرة، وما نصت عليه استراتيجية التنمية الوطنية الثانية 2018 - 2022 من ضرورة "التركيز على رفع كفاءة العمالة الماهرة في سوق العمل القطري لذلك تعكف الوزارة حالياً على تنفيذ مشروع الاحتفاظ والاستفادة من العمالة الماهرة من خلال انشاء نظام متطور لاستقدام وتوظيف العمال وفقاً للعرض والطلب بما يساهم في دعم حركة سوق العمل والاستفادة من العمالة المدربة .

وفي هذا الخصوص، تم البدء في برنامج تدوير العمالة الوافدة والاحتفاظ بالعمالة الماهرة حيث تم اطلاق منصة إلكترونية لتدوير العمالة الوافدة في السوق المحلي



بالتعاون مع غرفة قطر بهدف إتاحة الفرصة للشركات التي تحتاج إلى عمالة جديدة بالتعاقد مع العمالة الموجودة داخل الدولة والتي تم الاستغناء عنها بسبب تداخيات جائحة كورونا كوفيد-19، وتندرج المنصة ضمن المشاريع الاستراتيجية لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية لتوفير بدائل للاستخدام لأصحاب الشركات والأعمال القطريين. وسيتم لاحقاً إطلاق المرحلة الثانية من المنصة والتي ستشمل تطويراً وتوسعاً في الخدمات التي تقدمها

كما يتجه التذكير بالمبادرات الرائدة في دولة قطر لمحو الأمية وبناء كفايات العمال الوافدين (انجاز برنامج تدريبية للمهارات الشخصية من أجل دعم العاملين في حياتهم الشخصية والمهنية، مع التركيز على الصحة والسلامة المهنية، وآليات التظلم والنصائح الحياتية العامة، ودعم التواصل والدمج الرقمي للعمال الوافدين، تقديم دروس لمحو الأمية باللغة الانجليزية..) التي تنجزها الجهات الحكومية بالشراكة مع القطاع الخاص، وعلى سبيل المثال:

❖ شرعت اللجنة العليا للمشروع والإرث في برنامج تدريبي للمهارات الشخصية من أجل دعم العاملين في قطاع البناء في حياتهم الشخصية والمهنية، مع التركيز على الصحة والسلامة المهنية، ومعايير رعاية

❖ وبالتعاون مع فودافون، ووزارة التنمية الإدارية والعمل ووزارة المواصلات والاتصالات تم إطلاق برنامج التواصل الأفضل، الذي يهدف إلى توفير أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والحصول

على الإنترنت في أماكن سكن العمال. إضافة إلى مبادرة "كن ذكياً وتعلم" التي تقدم مجموعة من وحدات التعلم التفاعلي لدعم الدمج الرقمي للعمال المهاجرين

الالتزام عشرين: تشجيع إرسال التحويلات المالية بوسائل أسرع وأكثر أماناً وأقل كلفة، وتيسير الاندماج المالي للمهاجرين

تتبنى دولة قطر حرية التحويلات المالية حيث لا تضع الدولة أي نوع من القيود أمام التحويلات المالية من المهاجرين إلى أوطانهم. وخلال أزمة كوفيد-19 تم اتخاذ الإجراءات اللازمة بالتنسيق مع الجهات المختصة لتمكين جميع العمال من مواصلة تحويل الأموال إلى ذويهم في بلدانهم بوسائل ميسرة (عن طريق هواتفهم الذكية)، وذلك دون حاجة إلى الانتقال إلى مقرات البنوك والصرافات.

كما تم تمكين مستخدمي المنازل من فتح حساب بنكي عن بعد وتحويل الأموال إلى الكاترونييا إلى أسرهم في بلدان المنشأ عبر تطبيق الجوال، دون الخروج من المنزل، حيث تم تقديم كافة التسهيلات اللازمة للخدمات بالمنزل لفتح حسابات بنكية واعفاؤهم من الحد الأدنى لفتح الحساب وذلك تيسيراً للقيام



بالتحويلات البنكية الى دولهم واسرهم. وتتم العملية عن بعد بواسطة التطبيقات
الالكترونية للبنوك إذ يتولى صاحب العمل تحويل الراتب الكترونيا مباشرة الى
حساب المستخدم الذي باستطاعته تحويل الأموال الى أسرته بموطنه الأصلي
عبر تطبيق الجوال (دون حاجة الى الخروج من المنزل)