

Distr.: General  
29 June 2020  
Arabic  
Original: Arabic and English  
Arabic and English only



## مجلس حقوق الإنسان

الدورة الرابعة والأربعون

15 حزيران/يونيه - 3 تموز/يوليه 2020

البند 3 من جدول الأعمال

تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية

## الزيارة إلى قطر

تقرير الخبير المستقل المعني بحقوق الإنسان والتضامن الدولي

## تعليق دولة قطر



الرجاء إعادة الاستعمال

GE.20-07296(A)



\* 2 0 0 7 2 9 6 \*

## تعليقات وملاحظات دولة قطر على تقرير الخبير المستقل المعني بحقوق الإنسان والتضامن الدولي

### المقدمة:

تشكر دولة قطر السيد أوبيورا تشينيدو أوكافور الخبير المستقل المعني بحقوق الإنسان والتضامن الدولي على الزيارة التي قام بها لدولة قطر خلال الفترة من 2 إلى 10 سبتمبر 2019. في إطار ولايته المعنية بحقوق الإنسان والتضامن الدولي، والتي هي الأولى من نوعها في إطار هذه الولاية.

لقد اهتمت دولة قطر بالمناقشات البناءة التي أجراها المقرر خلال فترة الزيارة والتي تعتبرها دولة قطر فرصة مهمة للنظر في الانجازات التي تحققت وكذلك التحديات التي تواجهها في هذا الصدد. كما تظل قناعتنا راسخة في موقفنا الداعم لعمل أصحاب الإجراءات الخاصة من خلال تقديم دعوة مفتوحة لهم منذ العام 2010، وفي ذات الصدد تثنى الدولة الدور الهام والفعال الذي يضطلعون به في مساعدة الدول الأعضاء في الوفاء بالتزاماتها في مجال حقوق الإنسان.

كما تود دولة قطر أن تعرب عن شكرها وتقديرها لثمينكم أولاً دعوة الدولة لزيارتها وتعاونها التام مع ولايتكم وامتنانها لملاحظاتكم التي وضحت بجلاء فداحة الانتهاكات والمشقة التي تسببت فيها الازمة الدبلوماسية التي خيمت على دولة قطر والمتمثلة في فصل الاسر، وانقطاع التعليم، والرعاية الطبية، واغلاق الحدود البرية الوحيدة، وإعاقة وصول القطريين إلى أماكن المناسك الدينية. كما كان من دواعي سرورنا أيضاً احاطة الخبير بالممارسات الإيجابية للدولة في التفاعل مع المنظمات الدولية والاقليمية وتقدير مساهماتها المالية، والاشادة بممارسات الدولة في التضامن التفاعلي والتضامن الوقائي، والتعاون لدولي.

لقد اخذت دولة قطر علماً بتوصيات الخبير المستقل ويسرها أن تشير إلى ان العمل جاري بالفعل على تنفيذ التوصية رقم (50) بشأن تعزيز عمل منظمات المجتمع المدني على المستوى الوطني والدولي، كما ستواصل الدولة جهودها في تنفيذ التوصية رقم(52) المتعلقة بمواصلة جهودها في تحقيق التنمية المستدامة، ورقم (54) الخاصة بإدخال التثقيف في مجال حقوق الانسان، ايضا التوصيات رقم (55) بشأن مكافحة تغير المناخ، ورقم (56) بشأن التنوع الاقتصادي، كما ستواصل جهودها أيضاً في تعزيز وحماية حقوق العمال بناءً على التوصية الواردة رقم(57).

بعد الاطلاع على تقريركم نود ان نتقدم بالتعليقات والملاحظات الموضوعية وفقاً للمحاور التالية:

أولاً: منظمات المجتمع المدني الخاصة بحقوق الانسان.

ثانياً: التنوع الاقتصادي ومكافحة تغير المناخ.

ثالثاً: تعزيز وحماية حقوق العمال الوافدين.

رابعاً: حق اللجوء.

خامساً: التحديات والرؤى المستقبلية.

## أولاً - منظمات المجتمع المدني الخاصة بحقوق الانسان:

بالإشارة إلى ما ورد بالفقرة (5) نود الافادة بأن الدستور كفل حق تكوين الجمعيات فنصت المادة (45) من الدستور على أن "حرية تكوين الجمعيات مكفولة، وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون." ونصت المادة (116) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2004 على أن "للعمال الذين يعملون في منشأة لا يقل عدد العمال القطريين فيها عن مائة عامل الحق في تكوين لجنة من بينهم تسمى «اللجنة العمالية». ولا يجوز تكوين أكثر من لجنة واحدة في المنشأة. وللجان العمالية في المنشآت التي تعمل في مهنة أو صناعة واحدة أو مهن أو صناعات متماثلة أو مترابطة ببعضها، الحق في تكوين لجنة عامة من بينها تسمى «اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة». وتكون اللجان العامة لعمال المهن والصناعات المختلفة فيما بينها اتحاداً عاماً يسمى «الاتحاد العام لعمال قطر». وتكون العضوية في اللجنتين المشار إليهما والاتحاد العام لعمال قطر مقصورة على القطريين، ويحدد الوزير شروط وإجراءات تكوين التنظيمات العمالية المشار إليها والعضوية فيها ونظام عملها، والمهن أو الصناعات المتماثلة والمترابطة ببعضها.".

نظم القانون رقم (12) لسنة 2004 بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة، أحقية الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين الاشتراك في تأسيس جمعية تهدف إلى تنظيم نشاط إنساني أو اجتماعي أو ثقافي أو علمي أو مهني أو خيري، بشرط ألا يكون من أغراضها تحقيق ربح مادي أو الانشغال بالأمور السياسية، ويشترط القانون لتأسيس الجمعية أن يتقدم ما لا يقل عن عشرين قطرياً بطلب التأسيس إلى السلطة الإدارية، شريطة أن يكونوا قد بلغوا سن الثامنة عشرة، مع رسم يقدر بألف ريال قطري للجمعية الخيرية، وخمسين ألفاً لتأسيس الجمعية المهنية، بالإضافة إلى عشرة آلاف ريال سنوياً لتجديد الترخيص. ويجوز استثناء شرط جنسية المؤسسين وعددهم بقرار من مجلس الوزراء "عند الضرورة، وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، وبناءً على اقتراح الوزير". ومن شروط تأسيس الجمعيات أن يقدم المؤسسون ما يثبت بأن لديهم عقداً للمقر للجمعية أو إقراراً بأنهم سيوفرون مقراً لها في حال تأسيسها. وتوجد في دولة قطر عدد من المؤسسات الخاصة ذات النفع العام لتعزيز وحماية حقوق الانسان منها على سبيل المثال لا الحصر؛

- اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان التي تأسست عام 2002 كمؤسسة وطنية مستقلة معنية بحماية حقوق الإنسان وتعزيزها.
- المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي والتي تأسست في عام 2013، كمؤسسة عليا تتولى من خلال مجلس إدارة موحد الإشراف والرقابة على المؤسسات والمراكز المختصة بالعمل الاجتماعي في الدولة التي تسعى إلى تعزيز حقوق الانسان من خلال حماية ورفع الوعي بحقوق الفئات المستهدفة من خلال كل مركز من هذه المراكز، كما تختص المؤسسة بإعداد وتطوير الخطط والبرامج والسياسات والاستراتيجيات اللازمة لتحقيق أهداف مؤسسات المجتمع المدني ومتابعة تنفيذها، بالتعاون والتنسيق مع الوزارات والأجهزة الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة والخاصة في الداخل والخارج، وتختص المراكز حماية حقوق الفئات الميينة أذناه:
- مركز الحماية والتأهيل الاجتماعي، والذي يعني بحماية حقوق المرأة والطفل المعنفين أو المعرضين للعنف والتصدع الأسري (امان).
- مركز الاستشارات العائلية، والذي يختص بشؤون الأسرة. (وفاق)
- مركز رعاية الأيتام، والذي يختص بحماية الأطفال الايتام ومجهولي الوالدين. (دريمة)

- مركز تمكين ورعاية كبار السن. (إحسان)
  - مركز الشفلح للأشخاص ذوي الإعاقة. (الشفلح)
  - مركز الإنماء الاجتماعي، والذي يعنى بتمكين الشباب. (نماء)
  - مبادرة بست باديز (قطر)، بهدف تأمين مشاركة ذوي الإعاقة في الحياة العامة.
  - مركز النور للمكفوفين، بهدف تقديم خدمات نموذجية للفئات المستهدفة وإدماجهم في المجتمع. (النور)
  - مؤسسة صلتنك تأسست عام 2008، والتي تهدف لتوفير فرص عمل للشباب العربي، وللمؤسسة برامج في 16 دولة عربية وهي الجزائر، مصر، العراق، الأردن، لبنان، عُمان، المغرب، فلسطين، قطر، السعودية، الصومال، السودان، سوريا، تونس، اليمن، وجزر القمر.
  - مؤسسة التعليم فوق الجميع تأسست عام 2012، والتي تهدف لتوفير التعليم للأطفال في مناطق الفقر والصراعات المسلحة.
  - المعهد الدوحة الدولي للأسرة والذي تأسس عام 2006 بهدف النهوض بالسياسات والبرامج المعنية بالأسرة.
  - مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان عام 2010، يهدف إلى تعزيز ثقافة الحوار بين الأديان والتعايش السلمي بين معتنقي الأديان.
  - مركز مدى تأسس عام 2010، بهدف توطيد معاني الشمولية الرقمية وبناء مجتمع تكنولوجي قابل للنفوذ لذوي الإعاقة والمتقدمين في السن.
  - المؤسسة العامة للحي الثقافي كتارا والذي تأسس عام 2008 ويهدف إلى تعزيز الحركة الثقافية عبر المهرجانات والمعارض والندوات والحفلات الموسيقية وكافة أشكال التعبير الفني. وتضم عدد من المراكز والجمعيات المتعددة منها: جمعية الفناص، المركز الثقافي للطفولة، مجلة بروق، مجلس الشعر، مركز بداية، مركز كتارا للفن، سوار، المتحف العربي للطوايع، أوركسترا قطر الفلهارمونية، إذاعة صوت الخليج، الجمعية القطرية للفنون التشكيلية، الجمعية القطرية للتصوير الضوئي، مركز الفنون البصرية، مؤسسة الدوحة للأفلام، هيئة متاحف قطر، جمعية المهندسين القطرية.
  - هيئة تنظيم الاعمال الخيرية عام 2014، تهدف إلى دعم وتشجيع الاعمال الخيرية وتنظيمها وتضم عدد 15 جمعية خيرية تحت مظلتها نذكر منهم على سبيل المثال: جمعية قطر الخيرية، جمعية الهلال الأحمر القطري، مؤسسة الشيخ عيد الخيرية، مؤسسة ثاني بن عبد الله للأعمال الإنسانية (راف)، الجمعية القطرية لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، الجمعية القطرية لمكافحة السرطان.
- كما نجد في الواقع العملي أن هناك العديد من مؤسسات المجتمع المدني التي تم إنشاؤها وتأسيسها فعليا من قبل غير المواطنين القطريين، على سبيل المثال لا الحصر من الجمعيات التي تقوم بنشاط انساني اجتماعي جمعية القلب الخليجية، وجمعية التمريض القطرية، كما نجد منظمات المجتمع المدني المسجلة بالدولة في مركز قطر للمال بلغ عددها "27" منظمة تنوعت أغراضها بين رياضية ومهنية وتعليمية واجتماعية وثقافية تأسست من قبل غير القطريين، علاوة على ذلك، تقوم وزارة الخارجية بتسجيل دور العبادة لغير المسلمين والبالغ عددها "20" والتي تعد من منظمات المجتمع المدني الدينية. وتتفق هذه المعلومات مع توصية الخبير رقم (50).

## ثانياً - التنوع الاقتصادي ومكافحة تغير المناخ:

بالإشارة إلى ما ورد بالفقرة رقم (23) و(27) تشكل التنمية الاقتصادية والتنمية البيئية أحد ركائز رؤية قطر الوطنية التي تسعى إلى تطوير اقتصاد وطني متنوع وتنافسي، وحماية البيئة. وفي إطار سعي دولة قطر لتحقيق أهدافها تمكنت الدولة من ترسيخ مكانتها على خارطة الاقتصاد العالمي حيث صنفت خلال السنوات الماضية كواحدة من أسرع الاقتصادات الناشئة في العالم واحتلت المرتبة الأولى عربياً في مؤشر الامان الصادر عن مجلة جلوبال فاينانس لمقاييس السلامة والامان العالمي 2019، والأولى عربياً في المؤشر العالمي لريادة الاعمال الصادر عن المعهد العالمي لريادة الاعمال والتنمية 2018، والثانية عالمياً في مؤشر الحرية الاقتصادية التابع لمؤسسة هيرتج الأمريكية، كما صنف تقرير التنافسية العالمية دولة قطر لعام 2018 الأولى عالمياً في انخفاض معدلات التضخم، والسادسة عالمياً في عدم تأثير الضرائب على المنافسة والثامنة عالمياً في وفرة راس المال الاستثماري، والتاسعة عالمياً في تمويل الشركات الصغيرة والمتوسطة، ويرجع ذلك إلى سياساتها في تحقيق اقتصاد قوي ومتنوع.

كما تولي دولة قطر اهتماماً كبيراً بالتصدي لظاهرة التغير المناخي، وتؤكد على ذلك من خلال تنفيذ العديد من المشاريع والمبادرات التي تساهم في الجهود المبذولة لخفض الملوثات الهوائية وتقليل انبعاثات ثاني أكسيد الكربون، وزيادة الاعتماد على مصادر الطاقة المتجددة. وتقوم دولة قطر بدور كبير في مجال التعاون مع المنظمات والهيئات الدولية المعنية بشؤون البيئة والتغير المناخي، وتعد من أوائل الدول التي انضمت لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ في عام 1996، وبرتوكول كيوتو في عام 2005، واتفاق باريس في عام 2016، مع التصديق على الاتفاق في عام 2017، فضلاً عن استضافتها مؤتمر الأطراف الثامن عشر للتغير المناخي "COP18" عام 2012، والذي يعتبر أحد محطات المفاوضات العالمية للتغير المناخي التي ساهمت في الوصول لاتفاق باريس.

ومن أبرز جهود قطر في مجال التغير المناخي، مشروع استخدام الغاز الطبيعي المضغوط كوقود في قطاع النقل، ويهدف إلى تطوير الغاز الطبيعي المضغوط (CNG) كوقود بديل للتقليل انبعاثات غازات الدفيئة.

كما يعد مطار حمد الدولي أول مطار في المنطقة يحقق المستوى الثالث من مستويات "التحسين" في برنامج اعتماد الانبعاثات الكربونية للمطارات، الذي يشرف عليه مجلس المطارات العالمي، ويقر هذا الاعتماد التزام مطار حمد الدولي بالتصدي للتغير المناخي عبر الاستمرار في قياس انبعاثات الكربون في المطار، وتنفيذ برنامج لخفض الطاقة على مستوى المطار وإشراك أصحاب المصلحة لقياس وإدارة الانبعاثات المرتبطة بالمطار.

كما يمثل إطلاق دولة قطر مشروع إنشاء محطة للطاقة الشمسية كذلك خطوة مهمة على طريق تنويع مصادر إنتاج الدولة من الطاقة الكهربائية، وزيادة الاعتماد على مصادر الطاقة المتجددة، علماً بأن إطلاق مشروع تشغيل الحافلات الكهربائية جاء أيضاً تعزيزاً للنقل المستدام في الدولة وربطه بما يحقق التكامل مع مشروع مترو الدوحة، في إطار الجهود المبذولة لخفض الملوثات الهوائية المنبعثة من وسائل النقل.

وجاء مشروع استصلاح وإعادة استخدام غاز حقل نفط الشاهين كمشروع لآلية التنمية النظيفة (CDM) منذ عام 2007، في إطار اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، حيث تم إنشاء آليات لخفض انبعاثات الغازات الدفيئة على المستوى الدولي. ويهدف المشروع إلى الحد من احتراق الغاز المصاحب وبالتالي خفض انبعاثات الغازات الدفيئة.

كما يعتبر مرفق استرجاع الغاز المتبخر أثناء الشحن، الذي بدأ تشغيله في الربع الأخير من عام 2014، من المشاريع البيئية الكبيرة من نوعها في دولة قطر، كونه يجمع الغاز المتبخر من ناقلات الغاز الطبيعي المسال ويضغظه في مرفق مركزي، ليتم ارسال الغاز المضغوط إلى منتجي الغاز الطبيعي المسال، بحيث يتم استهلاكه في صورة وقود أو تحويله مرة أخرى إلى غاز طبيعي مسال، وبالتالي يؤدي إلى الحد من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون بأكثر من 2.5 مليون طن سنوياً، وهو ما يساهم في الحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري.

ومن بين جهود دولة قطر أيضاً في مجال التغير المناخي، تدشين محطة أم الحول للطاقة، وهي أكبر محطة للطاقة في الشرق الأوسط، وتتميز بارتفاع كفاءة الانتاج، واستخدامها لأفضل التقنيات الصديقة للبيئة في مجال تحلية المياه، وكذا استخدام وقود الغاز الطبيعي النظيف لخفض الانبعاثات.

على صعيد متصل، وفيما يعنى بجهود التصدي لظاهرة التغير المناخي، أطلقت وزارة البلدية والبيئة مبادرة "مليون شجرة"، وهي مبادرة اجتماعية تهدف إلى تعزيز الاستدامة البيئية، وتنطوي على فوائد كثيرة تتمثل في التكيف مع الآثار المتوقعة لظاهرة التغير المناخي وخفض الانبعاثات وتحسين جودة الهواء.

وفي مجال الرصد والمختبر البيئي، تم الانتهاء من مسودة "تقرير حالة البيئة لدولة قطر" .. ويعتبر هذا التقرير البيئي، الأهم دولياً، وهو بمثابة التقييم للجوانب البيئية المختلفة التي تشمل جودة الهواء، والبيئة البحرية وغيرها، علماً أن منهجية التقرير استندت على الإطار المتبع لدي برنامج الأمم المتحدة للبيئة "UNEP".

كما تم في هذا الخصوص إنشاء "شبكة وطنية للرصد المستمر لجودة الهواء لدولة قطر"، حيث تم ربط (18) محطة بالشبكة الوطنية للرصد المستمر لجودة الهواء المحيط بالدولة، وكذلك تطوير وتحديث (4) محطات رصد جودة الهواء بأحدث المعدات العالمية، بالإضافة الى تطوير برنامج رصد حالة البيئة البحرية ورصد التربة.

ودولة قطر هي أيضاً عضو في الوكالة الدولية للطاقة المتجددة (إيرينا) التي تدعم البلدان في جهود انتقالها نحو مستقبل الطاقة المستدامة، كما أن قطر عضو مؤسس كذلك في المعهد العالمي للنمو الأخضر "GGGI" الذي يساعد البلدان النامية على اتباع استراتيجيات تنمية مبنية على أسس الاستدامة.

ويعتمد الجهاز سياسة واجراءات خاصة ب ESG وهي مختصر للبيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة، كما يعتمد جهاز قطر للاستثمار على الاستثمار في المشاريع العقارية التي تعتمد سياسة ترشيد الطاقة واستخدام الطاقة المتجددة والمسطحات الخضراء وتقليل الانبعاثات الكربونية. وألحق بعض موظفيه للتدريب على ESG في المراكز المختصة في باريس، وباستمرار ينظم دورات وورشات عمل وحلقات دراسية حول التغير المناخي وال ESG. وتتوافق هذه الإجراءات مع توصيات الخبير المستقل رقم (55) و(56).

## ثالثاً - حماية وتعزيز العمال الوافدين:

- بالإشارة إلى ما ورد في الفقرات رقم (33) و(38) و(39) و(40) و(41) و(42) و(44) نود الافادة إلى أن الدولة أبرمت في أكتوبر 2017 اتفاق تعاون فني مع منظمة العمل الدولية للفترة من 2018-2020، يتضمن تقديم المنظمة المشورة الفنية في مجالات: تحسين نظام حماية الأجور، وتحسين نظام التفتيش والسلامة والصحة المهنية، وتنفيذ نظام تعاقد ليحل محل الكفالة، وتحسين ظروف التوظيف وإجراءات توظيف العمالة، وزيادة الوقاية من العمل الجبري وحمايته ومقاضاة مرتكبيه وإعطاء صوت للعمال.

كما قامت الدولة بتحديث منظومة تشريعية حديثة في مجال تعزيز وحماية حقوق العمال توابك وتطلعاتها في هذا المجال نذكر منها على سبيل توضيح المعلومات التي ورد في تقرير المقرر وفقاً للمحاور التالية:

### أ- في مجال الوصول للعدالة:

صدر القانون رقم (13) لسنة 2017 بإنشاء لجنة أو أكثر تسمى "لجنة فض المنازعات العمالية"، تختص بالفصل خلال مدة لا تزيد على ثلاثة أسابيع في جميع المنازعات الناشئة عن أحكام القانون أو عقد العمل، التي تحيلها الإدارة المختصة بالوزارة إلى اللجنة، ويكون قرار اللجنة بالفصل في النزاع قوة السند التنفيذي. وفقاً للإجراءات التالية:

- يتم تقديم الشكاوى مباشرة من العامل أو المستخدم بالمنزل، أو بواسطة السفارات، إلى الإدارة المختصة بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية من خلال النموذج المعد لذلك حيث يقوم العامل بتعبئة هذا النموذج بالبيانات المطلوبة والتوقيع عليه وتسليم الشكاوى للوزارة، ويتم بعد ذلك تسجيل الشكاوى إلكترونياً واستدعاء ممثلي الشركات عن طريق البريد الإلكتروني ويستلم العامل الوافد صاحب الشكاوى نسخة رسمية من الاستدعاء.

- يتولى الموظف المختص بالتسويات تقديم المشورة القانونية لفائدة العامل أو المستخدم بمساعدة أحد المترجمين بالوزارة التي تتوفر لديها عدد كاف من المترجمين لجميع اللغات التي يتكلم بها العمال الوافدون، كما أن المترجمين الفوريين متاحون في قسم في لجان تسوية المنازعات، ولا توجد رسوم مرتبطة بالعملية، والمكاتب الحكومية مفتوحة للعمال بما في ذلك اللجان العاملة في فترة ما بعد الظهر.

- وإذا رغب العامل أو المستخدم في طلب الرأي القانوني (في أي مرحلة من مراحل الشكاوى)، يمكنه مقابلة أحد الخبراء القانونيين بإدارة علاقات العمل، خلال ساعات العمل الرسمية (دون حاجة لحجز موعد مسبق).

- وإذا اعتقد العامل بأنه تعرض للانتقام، بإجراء جنائي من قبل صاحب العمل، ينصحه الموظف المختص بالشكاوى العمالية، باللجوء الى جهات الاختصاص (الشرطة / النيابة).

- كما يمكن تقديم شكاوى العمال عبر الأجهزة الإلكترونية حيث تستمر الإدارة في نشر الأجهزة الإلكترونية لاستقبال تلك الشكاوى وتدريب العمالة عليها والمتوفرة بعدد (11) لغة، بالإضافة إلى ذلك تعمل الوزارة على تمكين العمال والمستخدمين في المنازل من تقديم شكاواهم ومتابعتها إلكترونياً على الموقع الإلكتروني لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية من خلال تطبيق "أمري"، وذلك لتمكين العمال والمستخدمين الذين لا يتسنى لهم الحضور الشخصي بالوزارة من تقديم شكاواهم مع ضمان الاحتفاظ بسرية تلك الشكاوى.

## عدد الشكاوى العمالية لعام 2018:

البيان	ذكور	اناث
عدد الشكاوي المقدمة لدى إدارة علاقات العمل (مواطنين)	47	26
عدد الشكاوي المقدمة لدى إدارة علاقات العمل (مقيمين)	15637	1653
اجمالي عدد الشكاوي المقدمة لدى ادارة علاقات العمل (مواطنين، مقيمين)	15684	1679

## ب- إمكانية تغيير صاحب العمل:

- قامت دولة قطر بإلغاء قانون الكفالة واصلاح جوهرى على الهيكل القانوني لعلاقات العمل منذ عام 2015 بموجب القانون رقم (21) بشأن تنظيم دخول وخروج الوافدين واقامتهم وقد جاء صدور القانون بعد جولات لا تحصى من المشاورات المجتمعية من أجل جذب جميع الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة. وقد حددت المادتان (21)، (22) من القانون حالات تغيير جهة العمل للعامل الوافد وهي:

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

كما أتاح القانون للعامل الوافد في الاحوال التي ينتهي فيها الترخيص له بالإقامة بشكل طبيعي، العودة إلى الدولة للعمل في وظيفته جديدة مباشرة بعد حصوله على فرصة عمل جديدة، دون انتظار مدة الستين التي كان معمولاً بها في ظل القانون رقم (4) لسنة 2009.

وتهدف هذه التدابير إلى ضمان تمتع العمال الوافدين بحقوقهم المدنية دون تمييز ولا سيما حقهم في حرية الحركة ومغادرة البلاد، وفقاً للمادة (2/12) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، والمادة (5- الفقرة د) من الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة اشكال التمييز العنصري.

قامت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بتدشين خدمة الإخطار الإلكتروني التي يمكن للعامل التقديم من خلالها في حال رغبته في الانتقال من جهة عمل إلى أخرى أو في حال رغبته في المغادرة النهائية للبلاد، على موقعها الإلكتروني على الرابط التالي:

<http://e-notice.adlsa.gov.qa/Login.aspx?ReturnUrl=%2>

ومن الآثار العملية لتطبيق القانون رقم (21) على حق العامل في تغيير جهة العمل؛ تم انشاء نظام الكتروني ووحدة إدارية مختصة، تغيير جهة عمل (2309) عامل رغم اعتراض صاحب العمل، تم تسهيل تغيير جهة العمل للعمالة التي تم منحها تأشيرات عمل على مشاريع معينة، وهي ما تعرف بالتأشيرة المقيدة للانتقال إلى جهة عمل أخرى إذا توافرت بشأنه باقي الشروط.

ويوضح الرابط التالي صور المقر المخصص لتقديم ومتابعة إخطار صاحب العمل بترك العمل لديه والانتقال لجهة عمل أخرى:

<https://www.dropbox.com/sh/xv05fxmr4jms0ox/AACnEq8G6EBcDEwvOXcgca4oa?dl=0>

اتاحت المادة (51) من قانون العمل القطري للعامل انهاء عقد العمل قبل انتهاء مدته إذا كان محدد المدة أو غير محدد المدة، ودون اعلام صاحب العمل مع احتفاظه بمكافأة نهاية وذلك إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته المنصوص عليها قانوناً والمتفق عليها في العقد أو اذا كان هناك غش من صاحب العمل حول شروط العمل أو اعتداء جسدي أو اخلاقي على العامل أو احد افراد أسرته أو كان هناك خطر يهدد العامل ولم يحمى صاحب العمل بحمايته وفي هذه الحالة يحق للعامل ترك العمل دون الحاجة لعرض الامر على القضاء، ولا يجوز للعامل التنازل عن حقه لان حقه في هذه الحالة يتعلق بالنظام العام ويحق له اللجوء إلى جهات انفاذ القانون التي تتولى حمايته وتوفير المأوى إن لزم الامر.

كما وافق مجلس الوزراء بتاريخ 16 أكتوبر 2019 على مشروع قرار لوزير الداخلية لوضع ضوابط لتسهيل انتقال العمال لجهة عمل أخرى خلال فترة التعاقد بما يحفظ حقوق الطرفين. وتسعى دولة قطر إلى الاستبدال الكامل لنظام الكفالة بعلاقة العمل التعاقدية، ويتم حالياً إعداد الأدوات التشريعية اللازمة لاعتماد النظام الجديد والذي سيتحلى بمرونة أكبر تسمح للعمال الوافدين الخاضعين لأحكام قانون العمل بالتنقل في سوق العمل بضوابط تتفق مع معايير العمل الدولية.

## ج- حماية المستخدمين في المنازل:

1- صدر 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، وفيما يلي سرد للضمانات التي وفرها القانون لحماية عاملات المنازل من الانتهاكات التي أشير إليها في التقرير وهي كالتالي:

نصت المادة (12) على أن " يكون الحد الأقصى لساعات العمل عشر ساعات يومياً، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، تتخللها فترات للعبادة والراحة وتناول الطعام، ولا تدخل هذه الفترات ضمن حساب ساعات العمل". والذي تم تنظيمه فقط في النص المذكور هو الحد الأقصى لساعات العمل اليومية، حيث جعلها المشرع بواقع (10) ساعات يومياً، في حين أن عقد الاستخدام النموذجي المعتمد لدى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية نص في البند الرابع منه والمعنون "ساعات العمل العادية وفترات الراحة" نص على أن يلتزم المستخدم بأداء العمل المتفق عليه لمدة (8) ساعات يومياً، كساعات عمل عادية، تتخللها فترات للعبادة والراحة وتناول الطعام، لا يتم احتسابها ضمن ساعات العمل. ويجوز تشغيل المستخدم ساعتين إضافيتين يومياً، ليصبح الحد الأقصى لساعات العمل عشر ساعات يومية، والذي يحكم طبيعة العلاقة بين المستخدم وصاحب العمل هو عقد الاستخدام الذي حدد ساعات العمل العادية، وهي (8) ساعات يومية فقط، أي أن علاقة الاستخدام بين المستخدم المنزلي وصاحب العمل لم تخرج عن العلاقة النظرية بين العامل وصاحب العمل في قانون العمل. وطبيعة العمل في المنازل تختلف كلياً عن طبيعة العمل في المصانع ومواقع العمل، حيث يتخلل العمل في المنزل فترات راحة كبيرة، وبالتالي لم يتراءى للمشرع وضع تنظيم محدد لفترات الراحة، وبالتالي فإنه يتعين الرجوع في هذا الشأن إلى الأحكام الواردة في قانون العمل باعتباره الشريعة العامة المنظمة للعلاقات العمل الفردية.

أ- إلزام 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. ومعاملة المستخدم معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامته بدنه. بالإضافة إلى عدم تعريض حياة المستخدم أو صحته للخطر، أو إيذائه بدنياً أو نفسياً بأي وجه من أوجه الإيذاء، وعدم تشغيل المستخدم أثناء إجازته المرضية أو خلال مواعيد الراحة اليومية أو خلال الإجازات الأسبوعية، ما لم يوجد اتفاق بين الطرفين على غير ذلك.

ب- إلزام صاحب العمل بأداء الأجر الشهري المتفق عليه للمستخدم بالعملة القطرية في نهاية الشهر الميلادي، وبما لا يتجاوز اليوم الثالث من الشهر التالي.

ت- تنظيم مسائل الإجازة السنوية ومكافأة نهاية الخدمة؛ بحيث يستحق المستخدم عن كل سنة ميلادية يقضيها بالخدمة إجازة سنوية مدفوعة الأجر بواقع ثلاثة أسابيع مع استحقاق تذاكر السفر. كما ألزم المشرع صاحب العمل أن يدفع للمستخدم عند انتهاء خدمته مكافأة نهاية الخدمة فضلاً عن أي مبالغ أخرى تكون مستحقة للمستخدم وتحدد قيمة مكافأة نهاية الخدمة بأجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ث- تحديد حالات إنهاء المستخدم لعقد العمل قبل انتهاء مدته.

ج- خضوع المنازعات التي تنشأ بين صاحب العمل والمستخدم لقانون العمل رقم 14 لسنة 2004 وتعديلاته؛ باللجوء إلى لجان فض المنازعات العمالية المشار إليه.

ح- تعويض المستخدم عن إصابات العمل وفقاً لأحكام قانون العمل المشار إليه أعلاه.

خ- فرض عقوبات على مخالفتي أحكام القانون تصل إلى 10 آلاف ريال قطري.

د- كما أجاز القانون للمستخدم إنهاء عقد العمل قبل انتهاء مدته، مع احتفاظه بحقه في مكافأة نهاية الخدمة، في الحالات الآتية؛ إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته المقررة بموجب عقد الاستخدام أو أحكام القانون. إذا كان صاحب العمل، أو من يمثله، قد أدخل الغش على المستخدم فيما يتعلق بشروط الاستخدام، إذا اعتدى صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته على المستخدم بما يمس بدنه أو يخل بحياته. إذا علم صاحب العمل أو أحد المقيمين معه، بوجود خطر جسيم يهدد سلامة المستخدم أو صحته ولم يعمل على إزالته.

2- أنشأت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية قسم لتلقي شكاوى العمالة المنزلية وتسويتها، وتستقبل الإدارة المختصة الشكاوى مباشرة من عمال المنازل عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي، ويتم تسجيل الشكاوى في نفس اليوم وتحديد موعد مع صاحب العمل في اليوم التالي لمحاولة تسوية النزاع ودياً، وإذا قبل الطرفان نتيجة التسوية، يتم إثبات ما تم الاتفاق عليه في محضر يكون له قوة السند التنفيذي وإذا لم يتوصل الطرفان إلى تسوية تحال الشكاوى إلى اللجان فض المنازعات العمالية، بما يضمن سرعة البت في النزاع وحصول المستخدم على حقوقه ومستحققاته على وجه الاستعجال.

ويجوز للمستخدم، وفقاً لأحكام القانون رقم 21 لسنة 2015، تغيير جهة العمل في حالة ثبوت تعسف صاحب العمل ضده أو وجود دعاوى قضائية بينه وبين صاحب العمل (كما تم بيانه مسبقاً)، وقد تم إنشاء نظام الإخطار الإلكتروني لتغيير جهة العامل من صاحب عمل إلى آخر على

الموقع الإلكتروني لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية للنظر في تلك الطلبات والرد على الاستفسارات وفقاً للمعايير المنصوص عليها في القانون ويتم التعامل مع حالات التعسف على وجه الاستعجال. فضلاً عن المساعدة القانونية المباشرة عند تقديم الشكاوى.

وتبذل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية جهداً متواصلاً لتوعية مستخدمي المنازل بحقوقهم المنصوص عليها بالقانون بالتعاون مع سفارات الدولة المصدرة للعمالة ومنظمة العمل الدولية، كما تقوم بمتابعة مكاتب استقدام العمال والمستخدمين في المنازل والتفتيش عليها بصفة دورية ومفاجئة لمراقبة إجراءات استقدام المستخدمين في المنازل والتحقق من ظروف السكن، ضمان لعدم استغلالهم والحفاظ على حقوقهم. ذلك فضلاً عن آليات الشكاوى المخولة للمستخدمين في المنازل.

بالإضافة إلى ذلك استناداً لنص المادة 22 من قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم ثمة ضمانات مهمة تتمثل في الصلاحية الموكلة لإدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية بتغيير جهة أي عامل فوراً ودون موافقة صاحب العمل في حال ثبت تعسف هذا الأخير ضده بأي شكل من أشكال التعسف.

مجموع شكاوى عمال المنازل خلال عامي 2018 و2019:

مجموع الشكاوى التي تقدم بها عمال المنازل (من يناير 2018 إلى ديسمبر 2019) إلى قسم مكاتب الاستقدام بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية (673) شكاوى.

بلغ عدد قضايا اغتصاب عاملات المنازل عام 2018 عدد (3) قضايا وقد تمت الملاحقة القضائية للمتهمين في مثل هذه الجرائم، وتوفير المأوى والمساعدة القانونية والنفسية والصحية للضحية.

مجموع عدد الشكاوى التي تم حلها من خلال الوساطة بين أصحاب العمل وعمال المنازل خلال نفس الفترة (489) شكاوى.

عدد الشكاوى التي أحيلت إلى لجنة فض النزاعات العمالية (122) شكاوى.

وتعكس هذه البيانات ازدياد وصول العمال إلى آلية الشكاوى كما تواصلت الوزارة حملات توعية العمال والمستخدمين بالمنازل لمعرفة القوانين واللوائح التي تحافظ وتحمي حقوقهم المشروعة وفقاً لقانون العمل القطري وعقود العمل المبرمة وذلك من خلال وسائل الإعلام المختلفة.

## د- ضوابط تصاريح الخروج للعاملين في المناصب المسؤولة:

صدر القانون رقم (13) لسنة 2018 بتعديل المادة (7) من قانون رقم (21) لسنة 2015 المتعلق بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، الذي ألغى مآذونية الخروج وأقر حق العامل الوافد الخاضع لقانون العمل، في الخروج المؤقت أو المغادرة النهائية للبلاد خلال سريان عقد العمل. ونص على أنه يجوز للمستقدم أن يقدم طلباً لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بأسماء من يرى ضرورة موافقته المسبقة على مغادرتهم للبلاد بسبب طبيعة عملهم بما لا يتجاوز (5%) من عدد العاملين لديه.

وصدر قرار وزير الداخلية رقم (95) لسنة 2019 الذي يلغي تصاريح الخروج لجميع الوافدين من غير الخاضعين لقانون العمل في دولة قطر - بما في ذلك المستخدمين في المنازل - عدا العاملين بالجهات العسكرية. كما نص القرار أن يكون لصاحب العمل الحق في تقديم طلباً مسبباً ومسبقاً لوزارة الداخلية بأسماء ممن يرى ضرورة موافقته المسبقة قبل مغادرتهم للبلاد بسبب طبيعة عملهم، بما لا يتجاوز 5% من عدد العاملين لديه. ونشرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية معايير اعفاء واضحة لتلك

الاستثناءات التي تنطبق فقط على العمال ذوو المهارات العالية وهم: الرئيس التنفيذي، الموظفون المليون، المدير المسؤول على الاشراف على العمليات اليومية للشركة، مدير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وتهدف تلك الاستثناءات الى مراعاة المصالح المتبادلة لطرفي عقد العمل، وحث العمال (ذوي المهارات العالية المشار إليهم) على التنسيق مع أصحاب العمل واعلامهم مسبقاً بشأن برامج سفرهم أو مغادرتهم النهائية للبلاد.

وتجدر الإشارة إلى انه ثمة ضمانات مهمة أشارت إليها المادة (7) من قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين؛ تتمثل في أن (للوافدين في حال عدم تمكنه من مغادرة البلاد لأي سبب من الأسباب، اللجوء إلى لجنة تظلمات خروج الوافدين والتي تبت في التظلم خلال ثلاثة أيام عمل).

بالإضافة إلى ذلك استناداً لنص المادة (22) من قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين واقامتهم ثمة ضمانات مهمة تتمثل في الصلاحية الموكلة لإدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية بتغيير جهة أي عامل فوراً ودون موافقة صاحب العمل في حال ثبت تعسف هذا الأخير ضده بأي شكل من أشكال التعسف.

## هـ - رفع الحد الأدنى للأجور ورصد آلية حماية الأجور وتحسينها:

وافق مجلس الوزراء بتاريخ 16 أكتوبر 2019 على مشروع قانون بتنظيم الحد الأدنى للأجور، وهذا القانون هو الأول من نوعه في المنطقة، ويلزم القانون أصحاب العمل بتوفير الغذاء اللائق والإقامة للعمال بالإضافة إلى الأجر الأساسي، بما في ذلك عمال المنازل، وتضمن كذلك مشروع القانون إنشاء لجنة للحد الأدنى للأجور، والتي تراقب تأثير الحد الأدنى للأجور وتقترح تعديلات على أساس دوري.

تم إجراء تقييم لنظام حماية الأجور بالتعاون بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومكتب منظمة العمل الدولية في الدوحة، وذلك بعد مرور ثلاث سنوات على إنشاء النظام بهدف تحديد الثغرات واستنتاج التوصيات اللازمة لتحسين نظام حماية الأجور. واستعرض التقرير الذي أعده الفريقين بإيجاز الإطار القانوني، والمؤسسي، والتدابير والعمليات الداخلية لنظام حماية الأجور بصفته وحدة تابعة لإدارة تفتيش العمل. كما تم عقد اجتماعات منظمة مع كافة الجهات المعنية بالدولة، بتنظيم من وحدة حماية العمل (WPSU) وبحضور عدد من المستشارين المختصين في المجال وممثلون عن وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية. وكشفت نتائج التقرير عن توصيات لتطوير ومراقبة نظام حماية الأجور وزيادة فعاليته.

وتعمل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وبنك قطر المركزي ومؤسسات أخرى على هذه التوصيات. وقد تم تطوير مواد لزيادة الوعي حول نظام حماية الأجور وعملية تسجيل، المناقشات جارية لتحسين نظام حماية الأجور لتتمكن من تتبع المدفوعات مقابل شروط عقد العمل وكذلك لضمان ان يكون الدفع اعلى من الحد الأدنى للأجور كما يتم استكشاف امكانية حصول العمال على كشف عند الطلب لان هذا سيضمن حصولهم على تحليل تفصيلي لكيفية حساب اجرهم.

## و - تفتيش العمل:

تم 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 لجمع مفتشي العمل والأنشطة التوعوية، والشفافية والمساءلة.

كما تم في ديسمبر 2018 إنشاء الوحدة الاستراتيجية لإدارة تفتيش العمل التي وضعت خطة تدريب للفترة ما بين 2019-2020، ويجري تطوير الوحدات التدريبية بالتعاون مع معهد التطوير الإداري والمركز الدولي للتدريب التابع المنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) والخبراء الدوليين.

بالإضافة إلى ذلك وظّفت دولة قطر مفتشين ومفتشات يتحدثون بعدة لغات ولديهم مهارات متخصصة بتفتيش العمل، كما تم تزويدهم بأحدث التقنيات الإلكترونية لتمكينهم تقديم التقارير إلكترونياً وبصورة فورية وفق أنظمة GPS (عدد المفتشين).

## ز- التوعية المنتظمة لأصحاب العمل بحقوق العمال:

في إطار استراتيجية التنمية الوطنية لقطاع العمل في دولة قطر اعتمدت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مشروعاً جديداً لتنفيذ حملة التوعية بحقوق العمالة الوافدة، والذي يهدف إلى زيادة وعي العمال وأصحاب العمل بالقوانين الجديدة من أجل ضمان تطبيق القوانين وتحسين بيئة العمل وظروف التوظيف عن طريق عقد لقاءات مباشرة مع العمال والملحقين العماليين في السفارات ووسائل الإعلام المحلية من صحف وقنوات تلفزيونية ومواقع التواصل الاجتماعي (فيس بوك وتويتر)، كما تم عقد عدة ورشات عمل للعمالة الوافدة وأصحاب العمل لتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم على النحو المنصوص عليها في القوانين.

وفي ذات السياق تم عقد برنامج تدريبي للمسؤولين والمختصين في إدارات ووحدات العلاقات العامة والاتصال لعدد من الجهات الرسمية المعنية بقضايا العمالة الوافدة من أجل تزويدهم بالإرشادات والمصادر اللازمة لفهم كيفية التواصل حول موضوعات العمالة الوافدة والاستقدام العادل والعمل الجبري، وتم عقد مائدة مستديرة للمحررين وكبار الموظفين في مناهذ وسائل الاعلام المطبوعة والتلفزيونية لمناقشة كيفية تحسين التعاون والتوعية وتبادل وجهات النظر بشأن الإصلاحات في مجال العمل والعمال. كما تم عقد عدد من المناقشات مع إدارات برنامج الصحافة في جامعة نورث وسترن قطر وجامعة قطر حول التعاون الممكن بشأن المشاركة مع تلك المؤسسات الأكاديمية التي تبني قدرة الجيل الجديد من الصحفيين على التغطية الدقيقة لطائفة واسعة من القضايا المتعلقة بحجرة اليد العاملة والتوظيف العادل.

كما أجرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مناقشات مختلفة مع القطاع الخاص بما في ذلك غرفة التجارة الأمريكية، ومجلس الأعمال الهولندي، ومجلس الأعمال الإسباني، ومجلس الأعمال الفلبيني، ومجلس الأعمال البرتغالي، ومجلس الأعمال السويسري للتوعية بالقانون الجديد رقم 13 لسنة 2018 والإصلاحات في الاعمال الاخرى جارية.

وستصدر وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية كتييبين إرشاديين للعمال المنزليين وأصحاب العمل في المنازل سيُطبع الكتييب الخاص بالعمال المنزليين بعدة لغات، وسيقدم معلومات عن الأحكام الرئيسية للقانون رقم 15 لعام 2017. كما سيُطبع الكتييب الخاص بأصحاب العمل باللغتين العربية والإنجليزية ويقدم أيضاً معلومات تستند إلى حقوق ومسؤوليات أصحاب العمل على النحو المنصوص عليه في القانون رقم 15 لعام 2017. سيتم إطلاق هذه الكتييبات كجزء من حملة توعية عامة أوسع نطاقاً بشأن حقوق ومسؤوليات العمال المنزليين وأصحاب عملهم في قطر. انتجت وزارة التنمية الادارية والعمل والشؤون الاجتماعية ايضاً فيديو عن حقوق عاملات المنازل ونشرته عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

وعقدت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية فعالية عامة للعمال المنزليين في 16 يونيو 2019 للاحتفال باليوم العالمي للعمال المنزليين، كما وضعت استراتيجية توعية شاملة مستمرة خلال السنوات القادمة.

## ح - فتح الملاجئ للعمال المنزلية:

دشنت المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي «دار الأمان الشامل» التابع لمركز الحماية والتأهيل الاجتماعي «أمان» أحد المراكز المنضوية تحت مظلة المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي، والتي تمثل إيواً متكاملًا وبيئة اجتماعية وصحية شاملة لخدمات الحماية والتأهيل للفئات المستهدفة، ومنها ضحايا الإتجار بالبشر. والدار عبارة عن مجمع متكامل مكون من أكثر من 30 وحدة عقارية مخصصة ومجهزة بخدمات الإيواء الشامل، توفر لنزلائها خدمة الإيواء «المؤقت» المصاحب لخطة تأهيلية مدروسة. فيلات من الوحدات المشار إليها، خصصت تحديداً لضحايا الاتجار - الذكور والإناث على السواء، كل منها قادر على رعاية 20 شخصاً. وتبدأ عملية الإيواء بأربع مراحل أساسية تبدأ بمرحلة الاستقبال التي تعنى بالتقييم المبدئي لكل حالة وتحديد حاجتها للإيواء، ثم مرحلة الدخول وتحدد الحقوق والواجبات والاشتراطات اللازمة لإيواء الضحية، ومرحلة الخطة التأهيلية التي تضع الإطار التفصيلي لمرحلة التأهيل في الدار، ومن ثم مرحلة الدمج في الأسرة وتمثل في إعادة الزائر إلى بيئته الطبيعية في أسرته ومجتمعه.

ونشير أخيراً إلى أن المكان المعد للترحيل في إدارة البحث والمتابعة ليس (مكان احتجاز لقضاء فترة العقوبة)، إنما مكان معداً لإنهاء إجراءات من تقرر مغادرتهم للبلاد، بحيث لا يستغرق ذلك في غالب الأحوال قضاء (48) ساعة، وبهذا الصدد نود أن نشير إلى أن جميع مرافق الاحتجاز في دولة قطر تخضع لزيارات تفقدية من جهات متعددة سواء أكانت منظمات دولية غير حكومية (اللجنة الدولية للصليب الأحمر) أو المقررين الخاصين (الفريق العامل المعني بالاحتجاز التعسفي - المقررة المعنية بالتمييز العنصري)، وعلى الصعيد الوطني ثمة رقابة حكومية تتمثل في (إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية) وقضائية (زيارات النيابة العامة لأماكن الاحتجاز للتأكد من مشروعية وجود الأشخاص المحتجزين) بالإضافة إلى رقابة المجتمع المدني متمثلة في (زيارات اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان لأماكن الاحتجاز)، وهو ما يعكس حرص الدولة على أن تمثل أماكن الاحتجاز للمعايير الدولية لحقوق الإنسان. ولم يلاحظ أي تكديس أو اكتظاظ لدى أي من المرافق التابعة لإدارة البحث والمتابعة على نحو ما ورد في ملاحظة المقرر، بل على العكس من ذلك فغالباً ما يكون الفرق شاسعاً بين (الطاقة الاستيعابية للمرفق والعدد الموجود على أرض الواقع). وتتفق هذه المعلومات مع توصيات الخبير المستقل رقم (57).

## رابعاً - حق اللجوء:

بالإشارة إلى ما ورد بالقرة رقم (35) نود الافادة إلى أنه تطبيقاً لما نصت عليه المادة (58) من الدستور الدائم لدولة قطر التي كفلت الحق في اللجوء السياسي، أصدرت دولة قطر القانون رقم (11) لسنة 2018 بشأن منح حق اللجوء السياسي على أراضي دولة قطر، وحدد قرار مجلس الوزراء رقم (12) لسنة 2019 الفئات التي تُمنح حق اللجوء السياسي وهم ( المدافعون عن حقوق الإنسان، مراسلو ومندوبو وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة، المنتمون لأحزاب سياسية، أو طوائف دينية، أو أقليات إثنية، الكتاب والباحثون) المعرضين للملاحقة أو الاضطهاد بسبب هذا الانتماء.

وبناء على سلامة اللاجئ الشخصية حيث أن احتمالات تهديد حياته أو سلامته الشخصية قائمة وماثلة أمام السلطات المختصة المسؤولة، وذلك لطبيعة الدواعي التي اضطرت به ودعته لطلب اللجوء وأوردت المادة (10) بأنه يجوز للإدارة المختصة تحديد محل إقامة اللاجئ السياسي، حفاظاً على أمنه وسلامته.

وتحرص الدولة في منحها حق اللجوء السياسي لطالبي اللجوء على (إعمال مبدأ أن منح هذا الحق لا يعد عملاً عدائياً ضد الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته أو التي كانت محل اقامته المعتاد) ومن مظاهر إعمال هذا المبدأ سعي الدولة لئلا يتورط اللاجئ بأي نشاط ذو طبيعة سياسية ينطوي على إساءته لدولته الام، أياً كان شكل أو نمط هذا النشاط.

ومن المفيد أن نشير في ذات السياق؛ إلى أن الحق في حرية التعبير ليس حقاً مطلقاً، ويسلم كل من القانون الدولي والعديد من الدساتير الوطنية بجواز فرض قيود محدودة على هذا الحق، لضمان المصالح الخاصة للأفراد أو المصالح العليا والحيوية للدولة، ومنا هنا تلجأ الدول إلى تأطير هذا الحق بما لا يتنافى مع روح وجوهر الحق في حرية التعبير.

كما نصت المادة رقم (9) من القانون إلى جملة من الحقوق والمزايا التي يتمتع بها اللاجئ السياسي في دولة قطر منها حرية العبادة وممارسة الشعائر الدينية، وحق التقاضي.

ومن الجدير بالذكر أن تعريف اللاجئ في القانون رقم 11 لسنة 2018 بتنظيم اللجوء السياسي يتماشى مع نظيره في اتفاقية الأمم المتحدة لعام 1951 الخاصة باللاجئين، مما يعني تطابق تعريف اللاجئ في القانون والاتفاقية.

## خامساً- الرؤى المستقبلية:

يعد موضوع تعزيز وحماية حقوق الإنسان خياراً استراتيجياً للدولة إذ يشكل العمود الفقري لسياسة الإصلاح الشامل (الدستوري والاقتصادي والاجتماعي والثقافي) التي تنتهجها الدولة. وقد تم التأكيد على ذلك في الرؤية الشاملة للتنمية (رؤية قطر الوطنية 2030) والتي تم اعتمادها بموجب القرار الأميري رقم (44) لسنة 2008 والتي انطوت على محاور هامة تمس القضايا الرئيسية لحقوق الإنسان في مجالات التعليم والبيئة وحقوق العمالة الوافدة وتمكين المرأة، ذلك فضلاً عن إعادة التأكيد على ما ورد في الدستور الدائم من التزام الدولة باحترام وتنفيذ تعهداتها الدولية كافة والتي من ضمنها تلك المتعلقة بحقوق الإنسان.

ونسبة لانضمام دولة قطر مؤخراً للعهدين الدوليين لحقوق الإنسان، فقد تم تشكيل لجنة لدراسة التشريعات المعمول بها في دولة قطر ومدى ملاءمتها مع أحكام ومواد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وذلك بموجب قرار مجلس الوزراء الصادر في اجتماعه العادي رقم (27) لسنة 2018، المنعقد بتاريخ 10/10/2018، برئاسة سعادة الأمين العام لمجلس الوزراء وعضوية كل من الجهات التالية: وزارة الخارجية، وزارة الداخلية، الأمانة العامة لمجلس الوزراء، مجلس الشورى، وزارة العدل، وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وزارة الاقتصاد والتجارة، النيابة العامة، اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي، وقد تم تحديد مدة عمل اللجنة بسنة قابلة للتجديد. وقد باشرت اللجنة اجتماعاتها حيث تم حصر القوانين والتشريعات القطرية والتي قد تتعارض مع مواد العهدين الدوليين، وذلك لمناقشتها ودراستها من قبل أعضاء اللجنة لإبداء الآراء حولها، واقتراح ما تراه مناسباً بشأنها، وما زالت اللجنة في طور جمع واستكمال البيانات من الجهات المختلفة بالدولة.

كما تعكف دولة قطر حالياً على إعداد خطة عمل وطنية لحقوق الإنسان بناءً على قرار مجلس الوزراء الموقر في اجتماعه العادي رقم (19) لعام 2014م، حيث تم تشكيل اللجنة الوطنية الحكومية المعنية بإعداد خطة العمل الوطنية لحقوق الإنسان برئاسة سعادة الأمين العام لوزارة الخارجية وعضوية عدة

جهات معنية بالدولة. ويعتبر وضع خطة العمل الوطنية لحقوق الإنسان مقارنة واضحة وعملية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان حيث ينظر إليها بمثابة أداة لتحسين حالة حقوق الإنسان في الدولة.

وفي الختام تكرر دولة قطر شكرها للخبير المستقل على الزيارة وتجدد التزامها بالتعاون معه في إطار ولايته وذلك تأكيداً على أهمية التعاون مع أصحاب الإجراءات الخاصة ومجلس حقوق الإنسان.

وتؤكد على دعمها المستمر لولاية الخبير المستقل المعني بحقوق الإنسان والتضامن الدولي. وتتمن المنهجية التي انتهجها والتي تميزت بالموضوعية، والشفافية، وعدم الانتقائية.