

بحث : أوضاع العمال غير المهرة في قطاع الانشاءات في قطر

فريق البحث:

د.كلثم علي الغانم - رئيس فريق البحث

أ.د خضر زكريا

أ.د واثبة السعدي

أ. هلا العلي

أ.د العياشي عنصر

د وسام العثمان

د. عبدالكريم الأمير حسن

أ. فيروز الكيالي

2010

بحث : أوضاع العمال غير المهرة
في قطاع الانشاءات في قطر

٣	مقدمة
٥ - ٤	الفصل الأول الإجراءات المنهجية للدراسة
٢٣ - ٦	الفصل الثاني خصائص العمالة غير الماهرة في قطر - نظرة تاريخية أولاً: التطورات السكانية - نظرة تاريخية ثانياً: التوزيع الجغرافي للسكان ثالثاً: توزع السكان بين الأسر والتجمعات السكنية رابعاً: توزع السكان على الأسر والتجمعات السكنية بحسب الجنس خامساً: القوى العاملة وتوزعاتها
٣٨ - ٢٤	الفصل الثالث العمل والعمال في القوانين القطرية أولاً: مدى التزام دولة قطر بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل والعمال ثانياً: نظرة في قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ ثالثاً: قرارات وزير الخدمة المدنية والاسكان (وزير العمل والشؤون الاجتماعية رابعاً: بشأن تنظيم دخول وخروج الوافدين واقامتهم وكفالتهم
٥٠ - ٣٩	الفصل الرابع أوضاع العمال غير المهرة في قطاع الإنشاءات (مقاربة مع حقوق الإنسان) أولاً: الأوضاع الإنسانية لعمال الإنشاءات ثانياً: الحقوق المرتبطة بالعمل ثالثاً: تقييم قانون العمل القطري رقم ٤ لسنة ٢٠٠٤، وفقاً للشرعة الدولية لحقوق الإنسان رابعاً: نظام الكفالة، وتأثيره في قانون العمل القطري خامساً: عمال الإنشاءات في ملفات اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر سادساً: الشكاوى الواردة إلى إدارة العمل

أصبحت قضية العمالة الوافدة في المنطقة والخليج ظاهرة أساسية مصاحبة لحالة التطور التي تمر بها المنطقة ، ولقد مرت بمراحل تاريخية بدأت منذ خمسينيات القرن العشرين بعد تدفقات العوائد النفطية ورغبة هذه المجتمعات في دخول عصر التحديث ، وفي ضوء النقص في الموارد البشرية كمياً ونوعياً ، لجأت هذه الدول إلى فتح المجال للأيدي العاملة من مجتمعات أخرى لكي تعمل في المشاريع المختلفة التي تنوعت مع مرور الأيام من تأسيس البنية التحتية إلى دخول عصر الصناعة والتنمية الاقتصادية. ومرت الهجرة من حيث المصدر والحجم أيضا بعده مراحل واتخذت مسارات غير مسبوقه من حيث نسبة التدفقات السنوية ونسبة تمثيلها في المجتمع وتحولت مجتمعات الاستقبال إلى مراكز عمالية لجاليات متنوعه الثقافة ولكن مشابهه من حيث الخصائص الديموغرافية والاجتماعية .

ولقد اتخذت مجتمعات الخليج سياسات استخدام وإجراءات قانونية تتيح لها القدرة على استيراد العمالة لتغطية احتياجاتها من الأيدي العاملة. ولكي تضبط عملية الهجرة وطريقة تواجدها كان نظام الكفالة ، وهو النظام المتبع في كل دول الخليج ولم يتم تغييره أو تعديله إلا بشكل طفيف. ومن خلاله لا يمكن لشخص ان يأتي للعمل في هذه الدول بدون أن يتعاقد مع شخص أو مؤسسة ، ويكون كفيله هو المسؤول عنه امام القانون. واتاح هذا النظام فرصة كبيرة لتطوير حجم الاستخدام في المنطقة ووفر فوائد للطرفين الكفيل والمكفول ، مع ذلك فإن هذا النظام يحتاج إلى إعادة نظر في بعض جوانبه لتحقيق قدر أكبر من التوازن لمصالح الطرفين . وسوف تتناول الدراسة موضوع الكفالة من خلال تحليل الابعاد القانونية والانسانية له .

وبما إن استشراف مستقبل تدفقات الهجرة الوافدة إلى المنطقة لا يدل على أنها سوف تستقر عند معدلات معينة بعد ان دخلت هذه المجتمعات في الالفية الجديدة عصر الانفتاح الاقتصادي والاندماج مع أذرع العولمة الاقتصادية التي توطئ لمسارات جديدة في مجال قضايا الهجرة الدولية ، فإن هناك حاجة لفحص وتشخيص مشكلات العمالة الوافدة خصوصا العمالة غير الماهرة التي تشكل النسبة الأكبر من قوَم العمل الأجنبية ، بسبب نمط التنمية المعتمد في المنطقة والذي لا يزال لم يستكمل بناه التحتية بعد مع ظهور نمط تنمية يستهدف الاستثمار في مشاريع عمرانية ضخمة بوصفها مجالا جديدا لتوزيع الدخل في هذه المنطقة المهدهة بنضوب مواردها الطبيعية من النفط الذي لا يزال يمثل مصدر الدخل الأساسي للإنفاق على باقي قطاعات التنمية. فالهجرة الوافدة وبأعداد كبيرة ستظل مسيطرة على المشهد السكاني والاقتصادي والاجتماعي لهذه المجتمعات. ولقد أفرز هذا التواجد الكبير للعمالة بخصائصها الديموغرافية والاقتصادية وبطريقة الاستخدام نفسها مشكلات عانى منها الطرفان المهاجر والمجتمع المستقبل.

وإذا كانت معظم الدراسات تركز على تناول الآثار المترتبة على التواجد الكبير للعمالة الوافدة خصوصا آثارها على البنية السكانية في المنطقة ، إلا أن الدراسات حول أوضاع العمالة وخصوصا العمالة غير الماهرة التي تمثل الجزء الأكبر من العمالة والتي تعمل في قطاع الانشاءات لا تزال قليلة ، وذلك رغم أن معظم العاملين في هذا القطاع من أصحاب المهارات المنخفضة او المتوسطة ، كما أن هذا القطاع يتسم بعدم الاستقرار الوظيفي وارتفاع مخاطر التعرض للإصابات كما أن مستويات الأجور فيه منخفضة والبيئة السكنية والاجتماعية في كثير من الحالات غير ملائمة وتعتمد على نمط السكن الجماعي.

٧٤ - ٥١	الفصل الخامس أوضاع العمال غير المهرة في قطاع الإنشاءات في دولة قطر - نتائج الدراسة المسحية أولاً: الخصائص الاجتماعية لعينة البحث ثانياً: مكاتب التوظيف، الوسطاء وثمان الهجرة ثالثاً: ظروف حياة العمال رابعاً: الكفالة والعلاقة مع الكفيل خامساً: بيئة العمل
٨٠ - ٧٥	الفصل السادس نتائج المقابلات المعمقة Focus Group مع العمال وأصحاب العمل أولاً: نتائج المقابلات مع مجموعات بؤرية من عمال قطاع الانشاءات ثانياً: نتائج المقابلات المعمقة مع أصحاب العمل
٨١	الفصل السابع
	الملاحق

“This project is funded through the U.S. Department of State, Bureau of Near Eastern Affairs, Office of the Middle East Partnership Initiative (MEPI). MEPI is a unique program designed to engage directly with and invest in the peoples of the Middle East and North Africa (MENA). MEPI works to create vibrant partnerships with citizens to foster the development of pluralistic, participatory, and prosperous societies throughout the MENA region. MEPI partners with local, regional and international non-governmental organizations, the private sector, academic institutions, and governments. More information about MEPI can be found at: www.mepi.state.gov.”

الإجراءات المنهجية للدراسة

أن هذا المشروع عبارة عن دراسة علمية تستهدف رصد أوضاع العمال غير المهرة من الوافدين وتشخيص مشكلاتهم. حيث تشهد دولة قطر توافد أعداد كبيرة من العمال خصوصاً من الدول الآسيوية وهي عمالة غير ماهرة أو شبه ماهرة. وفي ظل حركة النمو العمراني وتأهيل وإعادة تأهيل البنية التحتية، فإن غالبية العمال تعمل في قطاع البناء والتشييد أو قطاع المنشآت وهو قطاع يركز على العمالة الكثيفة غير المهرة بسبب رخص الأجور، ويواجه هؤلاء ظروف عمل ومعيشة صعبة، قد لا تخلو من المشاكل مثل ظروف السكن وعدم توفر إجراءات السلامة أثناء العمل، تأخر الرواتب وعدم توفر فترات راحة أثناء العمل والعمل في فترة الظهيرة.. الخ.

وتسعى الدراسة إلى الكشف عن ظروف العمال وطبيعة المشكلات التي يواجهونها، بالصورة التي سوف تسهم في تحديد الاحتياجات ورفع توصيات بشأنها إلى الجهات المعنية. ونأمل أن تحقق الأهداف الآتية:

1- تقييم قوانين العمل ورصد مدى تطابقها مع الاتفاقيات الدولية للعمل والخروج بتوصيات عن الجوانب التي تحتاج إلى تطوير أو إضافة بنود جديدة.

2- تقييم أوضاع العمال ومدى توفر حقوق الإنسان لهم بالصورة التي سوف تساعد على الخروج بتوصيات لتحسين أوضاعهم.

3- لفت انتباه مؤسسات العمل والجهات المعنية بالعمل والعمال إلى أهمية تطوير أوضاع العمال بما يتناسب وحقوق الإنسان من خلال نشر نتائج الدراسة وعقد ورشة عمل تدعى لها جميع الجهات المعنية لمناقشة الموضوع والخروج بتوصيات قابلة للتطبيق.

4- توعية المجتمع بأهمية تطوير أوضاع العمل والعمال بشكل عام من خلال ندوات عامة حول حقوق العمال وطباعة كتيبات تشرح حقوق العمال.

5- رفع درجة التواصل بين المؤسسات المعنية بشؤون العمل والعمال من خلال عقد ورشة أقليمية حول سبل تطوير أوضاع العمالة الوافدة.

6- نشر ثقافة حقوق الإنسان بين أفراد المجتمع وبين المؤسسات المعنية بشؤون العمل والعمال.

وتنقسم الدراسة إلى ثلاثة مستويات:

أولاً: مستوى تشخيص أوضاع العمال المهنية والسكنية والاقتصادية والاجتماعية والمشكلات التي يعانون منها مثل:

- توفر السلامة المهنية أثناء العمل وتوفير الاستعدادات لتلافي مخاطر العمل
- تلاؤم الراتب مع درجة الخطر التي يتعرضون لها
- توفر أوقات للراحة وللأكل
- عدد ساعات العمل
- توفر أماكن لقضاء الحاجة
- التوقف عن العمل في فترة الظهيرة واشتداد الحر
- الفحص الطبي الدوري
- استلام الرواتب في أوقاتها
- توفر المسكن الملائم
- مدى تعرضهم لمشكلات مع باقي العمال
- مدى تعرضهم لمشكلات مع صاحب العمل

مع ذلك يلاحظ زيادة الاهتمام بالعمالة الوافدة مؤخراً وارتفاع المطالبات بتحسين أوضاع العمال غير المهرة بالذات على المستويين الرسمي والمدني، وظهر ذلك في إصدار تعديلات على القوانين المتعلقة بالعمالة الوافدة وسياسات الاستقدام وشروط العمل وملاءمتها مع القوانين الدولية.

وفي ضوء هذه الاعتبارات فإن الدراسة الحالية قد أخذت على عاتقها تشخيص وتحليل أوضاع العمالة غير المهرة في دولة قطر، بهدف التعرف على مشكلاتها وتطلعاتها وكذلك التعرف على رؤية أصحاب العمل حول طبيعة العلاقة الأمثل مع العمالة، وكذلك مناقشة نظام الكفالة بإيجابياته وسلبياته، وتوسع الدراسة أيضاً إلى تقديم مقترحات لتحسين أوضاع العمال بما يحقق لهذه الفئة وللمجتمع على حد سواء المصالح المشتركة مع ضمان الحقوق لكلا الطرفين.

ولقد تم إجراء دراسة تحليلية لقوانين الاستقدام والعمل ونظام الكفيل ومدى تطابقها مع منظومة حقوق الإنسان، ودراسة ميدانية لتشخيص أوضاع العمال غير المهرة في قطاع البناء والتشييد، وتتكون الدراسة من سبعة فصول مع الملاحق تتناول أوضاع العمال الإنسانية والقانونية والمعيشية والمهنية.

إن فريق البحث يتقدم بالشكر إلى اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان على دورها في توفير البيانات حول شريحة العمال غير المهرة وكذلك توفير المقر لاجتماعات فريق البحث وتسهيل مهمة الباحثين لتنفيذ الدراسة، كذلك نشكر إدارة العمل على دورها في توفير البيانات التي ساعدت الباحثين على تحديد ملامح أوضاع العمالة غير المهرة في البلاد. ونشكر جميع العاملين وأصحاب العمل الذين طبقت عليهم الدراسة لتعاونهم في تزويدنا بالبيانات التي ساعدت على الخروج بنتائج مهمة نرجو أن يكون لها أكبر الأثر في تحسين أوضاع هذه الشريحة.

الفصل الثاني

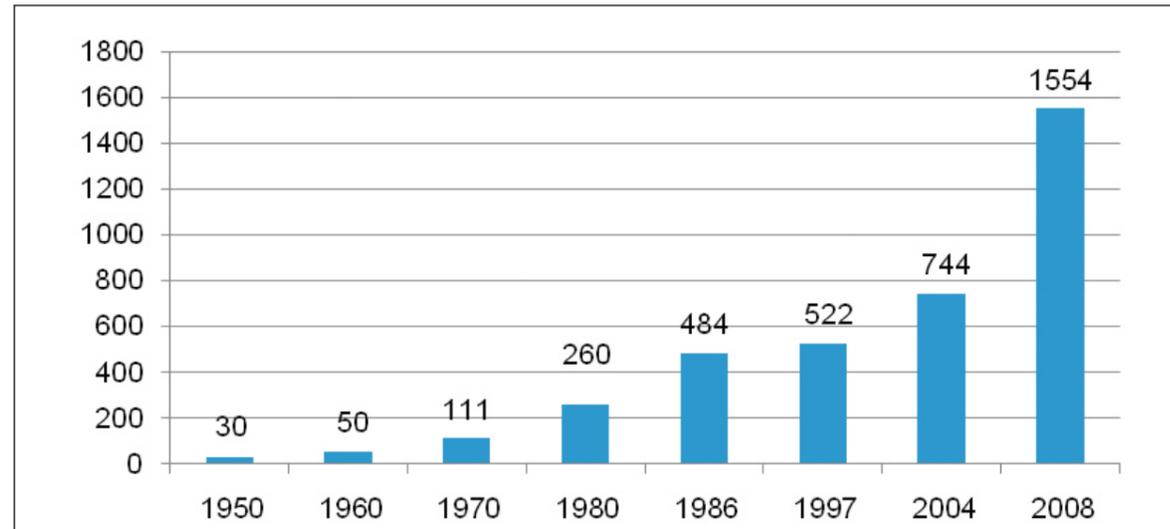
خصائص العمالة غير الماهرة في دولة قطر نظرة تاريخية

شهد سكان دولة قطر نقلات كمية ونوعية خلال العقود الأربعة الماضية، نتيجة لاكتشاف النفط والغاز وتطور الصناعات والخدمات المرتبطة بهما، مما سرع في عملية التطور والتحول الديموغرافي في الدولة. فقد ارتفع عدد السكان الإجمالي في الدولة من ٤٨٤ ألف نسمة في عام ١٩٨٦ إلى ٢٢٢ ألف في عام ١٩٩٧، وإلى ٧٤٤ ألف في عام ٢٠٠٤، ليصل بعد ذلك إلى أكثر من مليون ونصف المليون في أواخر عام ٢٠٠٨. وفيما يلي شرح وتحليل للتغيرات السكانية وخصائص الهجرة الوافدة النوعية وتوزيعاتهم القطاعية.

أولا: التطورات السكانية - نظرة تاريخية

يبين الشكل التالي التغيرات الكبيرة في عدد السكان:

الشكل (١): إجمالي سكان قطر (١٩٥٠-٢٠٠٨) (بالآلاف)



المصدر: اللجنة الدائمة للسكان، سكان دولة قطر ٢٠٠٩، ص ٧.

وقد تميز معدل النمو السكاني لدولة قطر بالارتفاع التدريجي حتى العام ٢٠٠٤، ثم بقفزة غير مسبوقه بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٨، كما يبين الشكل التالي:

وغير ذلك من المسائل التي تشير إلى درجة حصول العمال على حقوقهم وتكشف الظروف التي يعاشونها.

ثانيا: مستوى تقييم درجة رضا العمالة غير الماهرة عن الأوضاع التي تعيش في ظلها وتطلعاتهم نحو تحسن أوضاعهم والمجالات التي يقترحونها للتطوير، كذلك استشراف وجهة نظر أصحاب العمل حول المشكلات التي واجهوها مع العمال، والاجراءات التي يمكن بواسطتها تحسين أوضاع العمال وعلاقتهم مع أصحاب العمل.

ثالثا: تقييم لقوانين العمل والحقوق التي تضمنها للعمال ودرجة تطبيقها من قبل مؤسسات العمل وأصحاب العمل ودرجة وعي العمال بها. وسوف تتم مقارنة حقوق الانسان مع الظروف التي يعيشها العمال بهدف السعي من خلال توصيات الدراسة إلى إدماج حقوق الانسان ضمن قضايا العمل والعمال في المجتمع.

واعتمدت الدراسة على عدة أساليب في جمع البيانات:

الأسلوب الأول: جمع البيانات من إدارة العمل واللجنة الوطنية لحقوق الانسان.

الأسلوب الثاني: تطبيق استبيان على عينة من العمال غير المهرة من قطاع الانشاءات للتعرف عن قرب على أوضاعهم المعيشية. ولقد تم بالفعل تطبيق استبانته على ١١١٤ عامل من عمال الانشاءات.

الأسلوب الثالث: إجراء مقابلات مفتوحة مع مجموعات من العمال لاستطلاع آرائهم عن أوضاعهم ورغباتهم ومشكلاتهم. كذلك إجراء مقابلات مع عدد من أصحاب العمل لاستشراف آرائهم والمشكلات التي يواجهونها مع العمال.

وسوف تخرج الدراسة بمجموعة من المقترحات التي تستهدف تحسين أوضاع العمال من خلال سن أو تعديل وتطبيق بعض قوانين العمل، ورفعها للجهات المختصة مثل وزارة العمل، وزارة الشؤون الاجتماعية، وزارة الاقتصاد والتجارة، المؤسسة القطرية لمكافحة الاتجار بالبشر واللجنة الوطنية لحقوق الانسان، والتي تسعى إلى:

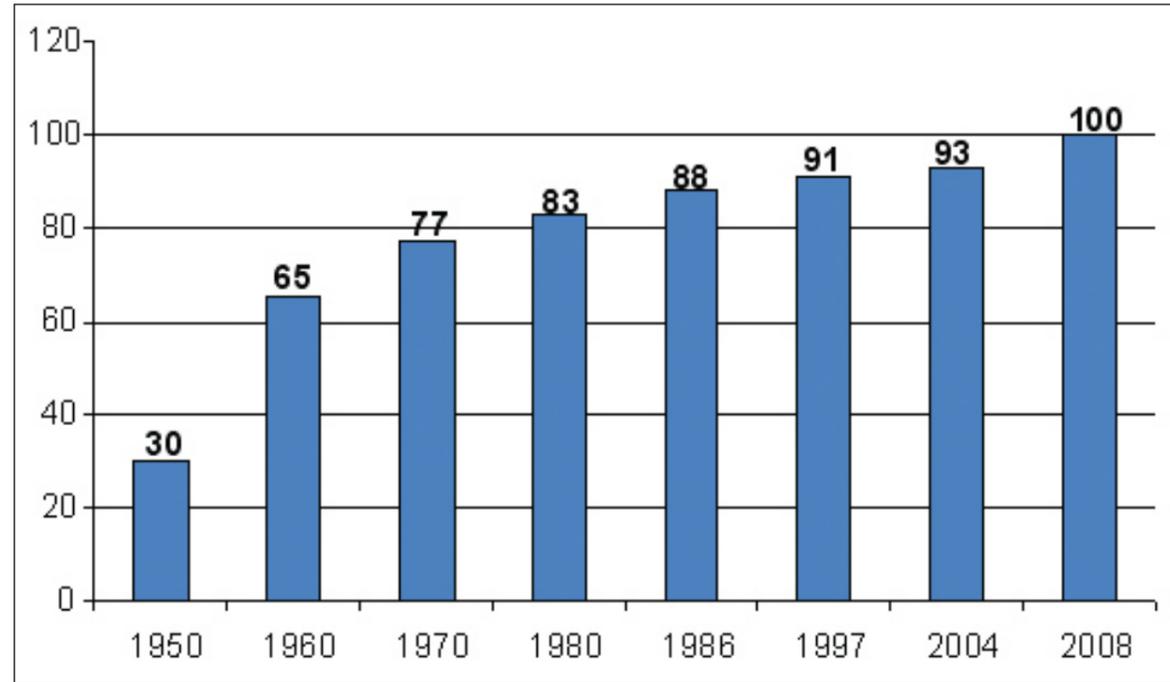
- ١- تأكيد حقوق الانسان وأهمية تطبيقها على جميع الشرائح السكانية ومن بينها العمالة الوافدة.
- ٢- خلق تواصل بين المؤسسات الرسمية ومؤسسات القطاع الخاص في مجال التعاون لتحسين أوضاع العمال.
- ٣- خلق شبكة إتصال وتعاون بين المؤسسات المعنية بالدفاع عن حقوق الانسان ومكافحة الاتجار بالبشر في المجتمع ومؤسسات العمل.
- ٤- رفع درجة الاهتمام بقضايا حقوق الانسان في المنطقة من خلال برامج التوعية التي سوف يسعى إليها عبر نشر الكتيبات المطبوعة وورش العمل الاقليمية.
- ٥- نشر ثقافة حقوق الإنسان و حقوق العمال وخلق تواصل وتعاون بين المؤسسات المعنية بحقوق الانسان ومؤسسات العمل، وتوعية المجتمع بحقوق العمال والسعي إلى تطوير أوضاعهم.

إجراءات تنفيذية:

- ١- عقد ورشة لإعلان نتائج الدراسة تساهم فيها كل المؤسسات والأفراد المعنيين بقضايا العمال وحقوق الانسان وتقوم بتغطيتها وسائل الاعلام.
- ٢- طباعة الملخص التنفيذي للدراسة.

ومما يزيد من تأثير الزيادة السكانية السريعة تركيز معظم السكان في مراكز حضرية معينة، ولاسيما في مدينة الدوحة الكبرى (بلديتي الدوحة والريان). وكما هو مبين في الشكل (٣)، فقد ارتفعت نسبة سكان الحضر في دولة قطر من ٦٥% في عام ١٩٦٠، إلى ٨٨% في عام ١٩٨٦، وإلى ٩٣% في عام ٢٠٠٤، ثم إلى ١٠٠% في عام ٢٠٠٨.

الشكل (٣): نسبة سكان الحضر من إجمالي سكان قطر (١٩٥٠-٢٠٠٨)



المصدر: - جهاز الإحصاء، بيانات عن بلديات قطر.
- جهاز الإحصاء، المسح الشامل للعقارات ٢٠٠٨.
- اللجنة الدائمة للسكان، سكان دولة قطر ٢٠٠٩، ص ٩

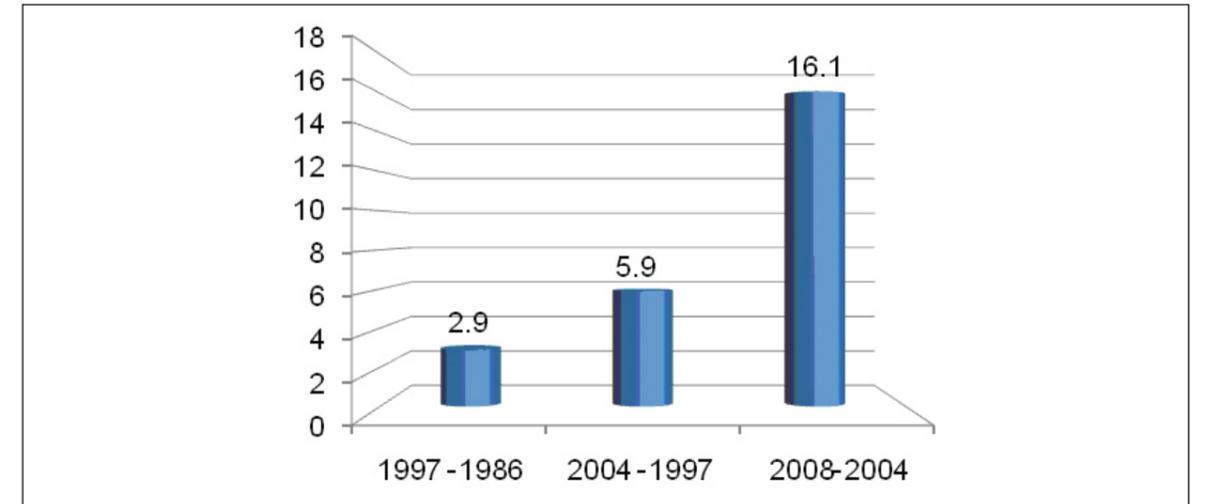
ثانياً: التوزيع الجغرافي للسكان

إن التوزيع الجغرافي للسكان في دولة قطر قد تأثر بشكل كبير بمدى قدرة المناطق المختلفة على جذب السكان. وقد أدى تركيز الخدمات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية في المراكز الحضرية الكبرى إلى تسارع النمو الحضري، وبالتحديد في مدينة الدوحة وضواحيها. والجدول التالي يبين تطور توزيع السكان على البلديات في الدولة ونسبتهم المئوية في كل بلدية منذ أول تعداد للسكان (١٩٨٦) حتى إجراء المسح العقاري الشامل (٢٠٠٨):

جدول ٢- السكان ونسبتهم حسب البلدية (١٩٨٦، ١٩٩٧، ٢٠٠٤، ٢٠٠٨)

البلدية	مارس/١٩٨٦م		مارس/١٩٩٧م		مارس/٢٠٠٤م		عدد	%
	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
الدوحة	٢١٧٢٩٤	٥٨.٩	٣٣٩٨٤٧	٥٠.٦	٦٦٤٠٠٩	٥٠.٦	٧١١٠٠٠	٥٠.٠
الريان	٩١٩٩٦	٢٤.٩	٢٧٢٨٦٠	٣٢.٥	١٦٩٧٧٤	٢٤.٩	٣٦٨١٧٤	٢٥.٩
الوكرة	١٧٢٤٥	٤.٧	٣١٤٤١	٤.٧	٢٤٢٨٣	٤.٧	٩٣٥٦٦	٦.١

الشكل (٢): معدل النمو السكاني (%)



المصدر: جهاز الإحصاء، إجمالي السكان، (نقلًا عن كتيب سكان دولة قطر، ٢٠٠٩، ص ٨)

إن هذا الارتفاع المفاجئ في معدل النمو السكاني خلال السنوات الخمس الأخيرة (أكثر من ١٦% سنوياً) لابد وأن يفرز مجموعة من التحديات أمام تأمين الظروف المعيشية الملائمة لهذه الأعداد الكبيرة من الوافدين خلال فترة زمنية قصيرة. ذلك أن تأمين المساكن والشروط الحياتية الملائمة لهذه الأعداد المتزايدة من السكان بهذه الوتائر غير المسبوقة ليس بالأمر الهين، ولا بد وأن يواجه كثيراً من الصعوبات والعقبات. ولا شك في أن المصدر الرئيسي لهذه الزيادة السكانية الكبيرة هو العمالة الوافدة. فقد ارتفعت نسبة الوافدين من إجمالي السكان من أقل من ٥٧% عام ١٩٥٠ إلى أكثر من ٧٥% عام ٢٠٠٤، كما يتبين من الجدول التالي:

جدول ١- أعداد الوافدين ونسبتهم من إجمالي السكان في دولة قطر (١٩٥٠-٢٠٠٨)

السنة	جملة سكان قطر (بالآف)	جملة أعداد الوافدين (بالآف)	نسبة الوافدين من إجمالي السكان %
١٩٥٠	٣٠	١٧	٥٦.٦
١٩٦٠	٥٠	٣٠	٦٠
١٩٧٠	١١١	٦٥.٣	٥٨.٨
١٩٨٠	٢٦٠	١٧٧.٣	٦٨.٢
١٩٩٠	٤٨٤	٣٤٠	٧٠.٢
١٩٩٧	٥٢٢	٣٨٦	٧٤
٢٠٠٤	٧٤٤	٥٦٤	٧٥.٨

المصدر: محمد علي الكبيسي وآخرون، النمو الحضري والهجرة الداخلية، اللجنة الدائمة للسكان، ٢٠٠٦، ص ١٨.

هكذا يتبين أن الوافدين هم الذين يلعبون الدور الأكبر في التزايد السكاني. فبينما تضاعف عدد الوافدين خلال الفترة ١٩٥٠-٢٠٠٨ أكثر من ٧٧ مرة تضاعف عدد المواطنين القطريين نحو ١٨ مرة فقط، وظلت معدلات نموهم الطبيعي تراوح بين ٣ و ٥ بالمئة سنوياً.

البلدية	الأسر (قطرية وغير قطرية)	التجمعات الصغيرة	التجمعات الكبيرة	المساكن العامة	مجموع الأفراد
الدوحة	٤٠.٩	٧.١	٥١.٨	٠.٢	١٠٠
الريان	٦١.٥	٣.٩	٣٣.٩	٠.٧	١٠٠
الوكرة	٤٠.٢	٢.٥	٥٧.٣	.	١٠٠
أم صلال	٧١.٨	٢.٥	٢٥.٧	.	١٠٠
الخور	٩.٢	١.٤	٨٩.٤	.	١٠٠
الشمال	٥٥.٦	١٤.٥	٢٩.٩	.	١٠٠
الظعنين	٢٥.٩	١.٧	٧٢.٤	.	١٠٠

المصدر: حسب الباحث النسب المئوية استناداً إلى الجدول رقم ٧ في: اللجنة الدائمة للسكان، الإسكان في دولة قطر، مصدر مذكور، ص ٢٥

يمكننا أن نستخلص من الجدول ما يلي.

١- يشكل العمال العزاب في بلدية الخور الأكثرية الساحقة من سكانها، حيث أن نحو ٩١٪ من سكان هذه البلدية يقيمون في مجمعات عمالية، غالبيةهم الساحقة (٨٩،٤٪ من مجموع سكان البلدية) يقطنون المجمعات الكبيرة، بينما لا يشكل مجموع أفراد الأسر (القطرية وغير القطرية) فيها سوى نحو ٩٪ من مجموع سكان البلدية. ولا شك في أن سبب هذا التركيز في أعداد العمالة الوافدة في بلدية الخور يعود إلى المشاريع الضخمة لإسالة الغاز في رأس لفان وغيرها من المشاريع النفطية، وما يرتبط بها من مشاريع الطرق والإنشاءات وغيرها من مشاريع البنى التحتية كما أشرنا. ويشكل العمال الذين يشغلون التجمعات الكبيرة والصغيرة في بلدية الخور أكثر من ١٨٪ من مجموع سكان هذه التجمعات في الدولة.

٢- على الرغم من أن نسبة هامة من سكان بلدية الظعنين هم من المواطنين القطريين (٦، ٢٢٪)، إلا أن أكثر من ٧٤٪ من سكانها هم من القاطنين في التجمعات العمالية، ولاسيما الكبيرة منها. ويليهما في درجة تركيز العمال العزاب بلدية الوكرة التي يشكل سكان التجمعات نحو ٦٠٪ من سكانها.

٣- ما يلفت النظر أن أكثرية سكان بلدية الدوحة (نحو ٥٩٪) هم أيضاً من العمال العزاب الذين يعيشون في مجمعات عمالية، وأن هؤلاء يشكلون أكثر من نصف مجموع سكان التجمعات في الدولة (٥٢٪). كما يشكل العزاب نحو ٣٧٪ من مجموع سكان بلدية الريان.

٤- هؤلاء العمال العزاب الذين يعيشون في مدينة الدوحة الكبرى (بلديتي الدوحة والريان) يشكلون أكثر من ٦٩٪ من مجموع العمال العزاب في الدولة، ومما له دلالة واضحة أن أكثر من ٧٠٪ من أفراد التجمعات العمالية الصغيرة (٧ أفراد أو أقل) يعيشون في بلدية الدوحة، فإذا أضفنا أفراد التجمعات الصغيرة في بلدية الريان يصبح هؤلاء، الذين يقطنون في مدينة الدوحة الكبرى ويعيشون عملياً في شقق أو فيلات قد تضم الغرفة الواحدة منها مجعاً عمالياً صغيراً، نحو ٩٠٪ من مجموع أفراد المجمعات الصغيرة في الدولة. إن هذا الوضع يفسر إلى حد كبير الشكاوى المتواصلة حول تداخل سكن العزاب مع سكن العائلات من جهة، كما يفسر أحد عوامل انتقال العائلات القطرية من السكن في وسط الدوحة إلى مناطق أخرى تبعتها، ولو نسبياً، عن مناطق سكن الوافدين العزاب. وهذا الأمر يتطلب معالجة جذرية، بما يحقق للوافدين العزاب سكناً مناسباً من جهة، ويبعد العائلات القطرية عن المشكلات العديدة الناجمة عن اختلاف نمط حياتها عن أنماط حياة الوافدين العزاب من جهة أخرى.

أم صلال	١١٦١	٣	١٨٣٩٢	٣.٥	٣١٦.٥	٤.٢	٤.٢٥١	٢.٨
الخور	٨٩٩٣	٢.٤	١٧٧٩٣	٣.٤	٣١٥٤٧	٤.٢	١٦٤٣٢٤	١١.٥
الشمال	٤٣٨٠	١.٢	٤.٥٩	٠.٨	٤٩١٥	٠.٧	٧٣٢٧	٠.٥
الغويرية	١٦٢٩	٠.٤	١٧١٦	٠.٣	٢١٥٩	٠.٣	-	-
الجميلية	٧٢١٧	٢	٩٨٣٦	١.٩	١.٣.٣	١.٤	-	-
جريان الباطنة	٢٧٢٧	٠.٧	٤٥٢١	٠.٩	٦٦٧٨	٠.٩	-	-
مسيعيد	٦٤٣٧	١.٨	٧٦٤٠	١.٤	١٢٦٧٤	١.٧	-	-
الضعنين	-	-	-	-	-	-	٣٨٣.٤	٢.٧
المجموع	٣٦٩.٧٩	١٠٠	٥٢٢.٢٣	١٠٠	٧٤٤.٢٩	١٠٠	١٤٢٢٩٤٦	١٠٠

(*) بعد التعداد العام للسكان والمساكن عام ٢٠٠٤ جرت تعديلات على البلديات في الدولة حيث ضمت بلدية الغويرية إلى بلدية الخور، وبلدية جريان الباطنة إلى بلدية الريان، وبلدية مسيعيد إلى بلدية الوكرة، كما أنشئت بلدية الضعنين وضمت إليها بلدية الجميلية وقسم من بلدية أم صلال، إضافة إلى تعديلات طفيفة أخرى بين بعض البلديات.

المصدر: اللجنة الدائمة للسكان، الإسكان في دولة قطر، سلسلة «دراسات سكانية» رقم ٨، الدوحة، ٢٠٠٨، ص ١٩

وكما هو واضح في الجدول (٢)، ظلت الدوحة، بما فيها الريان، تضم نحو ٨٣٪ من مجموع السكان (القطريين وغير القطريين) حتى عام ٢٠٠٤، ثم انخفضت إلى نحو ٧٦٪ في عام ٢٠٠٨. وقد تركزت الزيادة السكانية في بلدية الخور التي تزايدت نسبة سكانها خلال فترة التعدادات الثلاثة من ٢، ٤٪ إلى ٣، ٤٪ ثم إلى ٤، ٢٪، ثم قفزت هذه النسبة إلى ١١، ٥٪ من مجموع سكان الدولة عام ٢٠٠٨. وتفسر دراسة «الإسكان في دولة قطر» الصادرة عن اللجنة الدائمة للسكان بأن ذلك «يعود للتزايد السريع في عدد العاملين في مشاريع إسالة الغاز وما يرتبط بها من توسع في قطاعات البناء والإنشاءات، كما يعود جزئياً إلى ضم المناطق التي كانت تشكل بلدية الغويرية سابقاً إلى بلدية الخور». وقد ارتفعت نسبة سكان بلدية الوكرة إلى أكثر من ٦٠٪ نتيجة انضمام بلدية مسيعيد إليها. أما بقية البلديات، فقد تراجعت نسبة سكانها أو ظلت ثابتة نسبياً، وشكل سكان بلدية الظعنين التي أنشئت حديثاً ٧، ٢٪ من مجموع سكان الدولة عام ٢٠٠٨.

ثالثاً: توزع السكان بين الأسر والتجمعات السكنية

يوفر المسح الشامل للعقارات، الذي أجراه الإحصاء في دولة قطر في شهر ابريل عام ٢٠٠٨، معلومات تفصيلية هامة حول سكن الأفراد ضمن أسر أو في تجمعات صغيرة (تضم عدداً لا يتجاوز ٧ أفراد لا تربطهم صلة قرابة، وهم في العادة من الوافدين العزاب الذين يعملون في شركات القطاع الخاص الصغيرة)، أو تجمعات كبيرة هي تلك التي تضم العزاب من الوافدين العاملين في الشركات والمؤسسات المختلفة، ولاسيما تلك التي تعمل في المشاريع الكبرى التي تحتاج إلى أعداد كبيرة من العمال. وغالباً ما يكون تواجد هؤلاء العمال في التجمعات المذكورة لفترة مؤقتة تحددتها المدة التي يستغرقها إنجاز المشروع الذي استقدم العمال من أجله. أما الأسر غير القطرية فهي التي يكون فيها رب الأسرة في الغالب من الموظفين ذوي المؤهلات العالية أو المتوسطة والذين تسمح لهم دخولهم الشهرية باستقدام أفراد أسرهم. والجدول التالي يبين النسب المئوية لتوزيع السكان على الأسر والتجمعات في البلديات السبع:

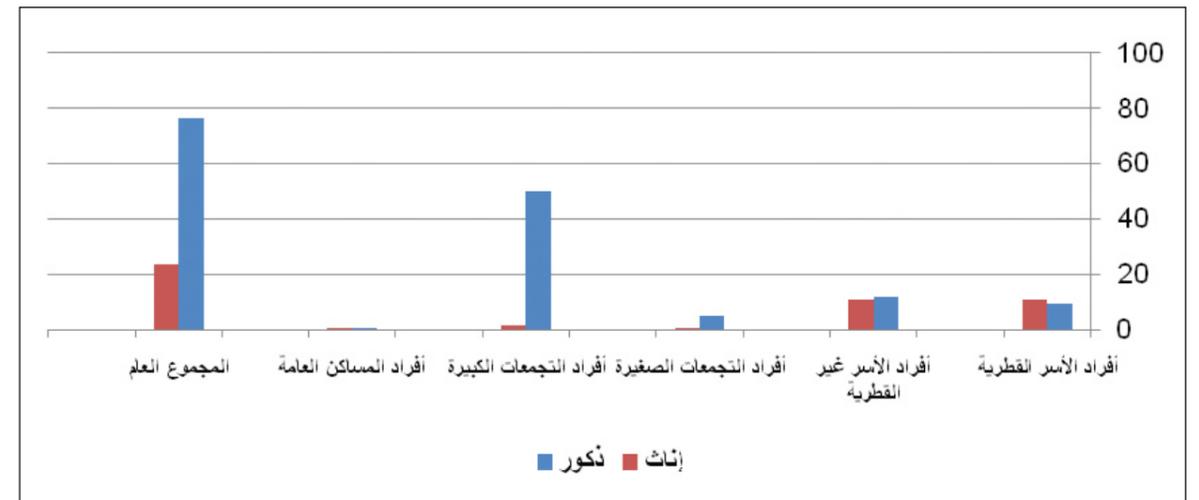
من أهم اختلالات التركيبة السكانية في دولة قطر اختلال نسبة الجنس اختلالاً كبيراً لصالح الذكور، إذ يوجد أكثر من ٣٢٣ من الذكور مقابل كل مئة أنثى، بسبب كون العمالة الوافدة في معظمها من الذكور القادرين على العمل. وهذا الاختلال يصبح أكبر بكثير بين سكان التجمعات السكنية، ولا سيما الكبيرة منها، والتي تضم الأكثرية الساحقة من العمال الوافدين. فنسبة الجنس بين المواطنين القطريين تبلغ ٩٨،٤، وبين أفراد الأسر غير القطرية ١٠٨ مما يعد في الحدود الطبيعية لنسبة الجنس. أما بين أفراد التجمعات الصغيرة فتبلغ ١٩٥٨ (أي أن الذكور يزيدون عن الإناث بنحو عشرين ضعفاً)، وترتفع نسبة الجنس في التجمعات الكبيرة إلى ٣٢٣٦ من الذكور لكل مئة من الإناث. والمسمح الشامل للعقارات يقدم مزيداً من التفصيل حول توزع الذكور والإناث على الأسر والتجمعات السكنية في البلديات المختلفة، يمكننا أن نستخلص منها ما يلي:

١- نسبة الجنس في بلدية الدوحة تعبر عن نسبة الجنس العامة في الدولة إذ تبلغ ٣٢١ من الذكور لكل مئة أنثى، بينما تبلغ هذه النسبة في بلدية الريان ٢١٢.

٢- تتناسب نسبة الجنس طردياً مع نسبة سكان التجمعات، ولا سيما الكبيرة منها، في كل من البلديات. ففي بلدية الخور، حيث يشكل أفراد التجمعات السكنية أكثر من ٩٠٪ من مجموع سكان البلدية تبلغ نسبة الجنس ١٩٤٤ ذكراً لكل مئة أنثى، بينما تقترب نسبة الجنس في بلدية أم صلال من الطبيعية (١٦١) نظراً لأن أكثر من نصف سكانها من المواطنين القطريين.

٣- تعد نسب الذكور والإناث بين أفراد الأسر متقاربة في جميع البلديات مع ميل لصالح الإناث في الأسر القطرية ولصالح الذكور في الأسر غير القطرية. وهذا يؤكد أن استقدام الأسر، ولا سيما تلك التي يحتاج سوق العمل فيها الأفراد من كلا الجنسين يساعد في تصحيح الاختلال في نسبة الجنس، كما يساعد في تحسين الظروف المعيشية للعمالة الوافدة إذ تفضل الأسر غير القطرية في الغالب السكن في شقق سكنية متوسطة أو صغيرة المساحة، بحيث يتخلص الوافدون العاملون من زحام التجمعات السكنية والشروط المعيشية غير الملائمة فيها أحياناً. والشكل التالي يلخص النسب المئوية للذكور والإناث بين أفراد الأسر القطرية وغير القطرية والتجمعات الصغيرة والكبيرة:

الشكل ٤ النسب المئوية للذكور والإناث بين الأسر والتجمعات



المصدر: حسب النسب المئوية من قبل الباحث استناداً إلى بيانات الجدول رقم ٩ في دراسة «الإسكان في دولة قطر» المشار إليها أعلاه، ص ٣١.

٣- استناداً إلى بيانات السكانية ١٩٨٦، ١٩٩٧، ٢٠٠٤، وموسم القوى العاملة بالعينة في السنوات التالية.

٤- المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، جهاز الإحصاء، المرأة والرجل في دولة قطر، صورة إحصائية ٢٠٠٨، ص ١٠.

٥- أكدت السياسة السكانية لدولة قطر، والتي وضعتها اللجنة الدائمة للسكان وأقرها مجلس الوزراء الموقر في شهر إبريل ٢٠٠٩، على ضرورة «التوجه نحو تقليل الفارق في نسبة الجنس للوافدين باستقدام الأسر التي يحتاجها سوق العمل» وتشجيع الاعتماد على الوافدين المتزوجين، ولا سيما في التخصصات التي يتطلبها سوق العمل». (انظر: اللجنة الدائمة للسكان، السياسة السكانية لدولة قطر، الدوحة، ٢٠٠٩، ص ١٥).

نقدم فيما يلي تلخيصاً للبيانات التي وفرها مسح القوى العاملة بالعينة الذي أجراه جهاز الإحصاء في دولة قطر في شهر ديسمبر عام ٢٠٠٨، والذي يوفر المعطيات الإحصائية حول حجم القوى العاملة القطرية وغير القطرية وتوزعها بحسب الجنس والحالة العملية ونوع النشاط الاقتصادي وغير ذلك من المؤشرات التي تساعد على تكوين صورة واضحة حول تركيبة الناشطين اقتصادياً.

أ. السكان حسب العلاقة بقوة العمل:

يقسم السكان الذين تبلغ أعمارهم ١٥ سنة فأكثر إلى فئتين رئيسيتين: الأولى فئة الناشطين اقتصادياً (وهم ما يصطلح على تسميتهم قوة العمل أو القوى العاملة)، ويتألفون من المشتغلين بالفعل والمتعطلين الباحثين عن عمل؛ والفئة الثانية غير الناشطين اقتصادياً مثل ربات البيوت والطلبة والمتقاعدين وغيرهم ممن لا يرغبون بالعمل ولا يبحثون عنه. والجدول ٦ التالي يبين التوزيع المذكور بحسب الجنسية والجنس:

جدول ٤-٤ - السكان (١٥ سنة فأكثر) حسب العلاقة بقوة العمل والجنسية (قطريون - غير قطريين) والجنس

الجنسية	الجنس	النشيطون اقتصادياً					غير الناشطين اقتصادياً					
		مشتغل	لم يسبق له العمل	متعطل سبق له العمل	متقاعد يبحث عن عمل	مجموع	متفرغ لأعمال المنزل	متفرغ للدراسة	عاجز	متقاعد	أخرى	المجموع
قطريون	ذكور	٤٢٧٧٠	٦١	٩٣	٠	٤٣٤٦٤	٠	٠	٩٨٧	٢٠٤٥	٧٢٣٢	٢٥٤٥٠
	إناث	٢٤٨١٥	٩٢٩	٣٠	٠	٢٥٧٧٤	٢٥١٦٣	١٦٥٢١	١٢٨٨	٧٨٦	١٣٣٤	٤٥٠٩٢
	مجموع	٦٧٥٨٥	١٥٣٠	١٢٣	٠	٦٩٢٣٨	٢٥١٦٣	٣١٧٠٧	٢٢٧٥	٢٨٣١	٨٥٦٦	٧٠٥٤٢
غير قطريين	ذكور	١٠٠٢٣٨٨	٧٨٨	١٧	٠	١٠٠٣١٩٣	٠	٠	١٩٠٤٥	٢٥١	١٣٧٣	٢٠٦٦٩
	إناث	٩٧٩٢٨	١١٢٤	٤٠	٠	٩٩٠٩٢	٥٨٥٥٦	١٧٠٠٨	٥٣٨	٠	١٩٠٣	٧٨٠٠٥
	مجموع	١٠٠٣١٦	١٩١٢	٥٧	٠	١١٠٢٢٨٥	٥٨٥٥٦	٣٦٠٥٣	٧٨٩	٠	٣٢٧٦	٩٨٦٧٤
المجموع	ذكور	١٠٤٥١٥٨	١٣٨٩	١١٠	٠	١٠٤٦٦٥٧	٠	٠	١٢٣٨	٢٠٤٥	٨٦٠٥	٤٦١١٩
	إناث	١٢٢٧٤٣	٢٠٥٣	٧٠	٠	١٢٤٨٦٦	٨٣٧١٩	٣٣٥٢٩	١٨٢٦	٧٨٦	٣٢٣٧	١٢٣٠٩٧
	مجموع	١١٦٧٩١	٣٤٤٢	١٨٠	٠	١١٧١٥٢٣	٨٣٧١٩	٣٦٥٨٢	٢٨٣١	٢٠٤٥	١١٨٤٢	١٦٩٢١٦

المصدر: جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، ديسمبر ٢٠٠٨

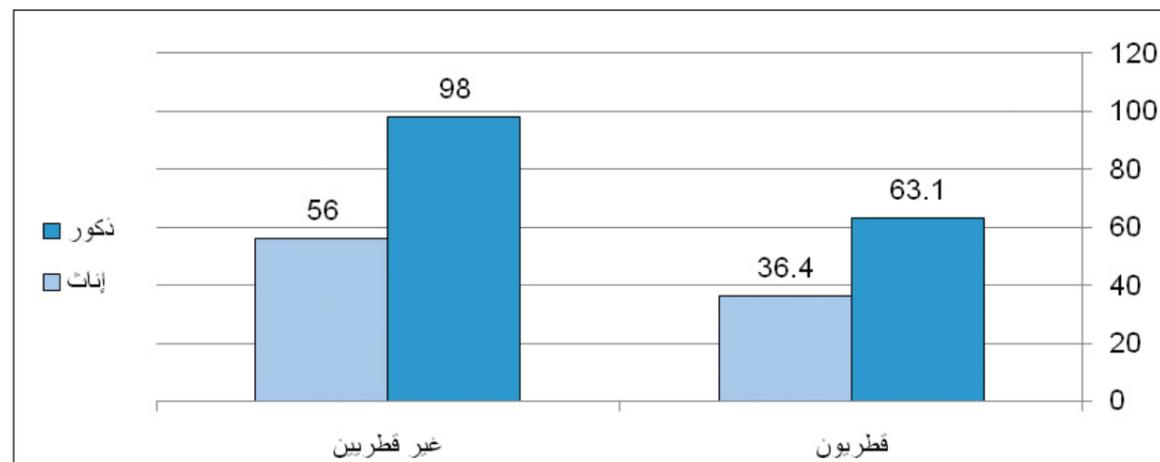
يمكننا أن نستخلص من الجدول ما يلي:

١- بمقارنة بيانات الجدول مع بيانات القوى العاملة السابقة يتبين أن حجم القوى العاملة قد زاد من ٢٠١،١٨ فرداً في عام ١٩٨٦ إلى ٤٤٤،١٣٣ فرداً في عام ٢٠٠٤، وإلى ٨٣١،٨٨٦ فرداً في أكتوبر ٢٠٠٧، ثم قفز إلى ١،١٧١،٥٢٣ في عام ٢٠٠٧. وهذا يعني أن عدد السكان الناشطين اقتصادياً في دولة قطر قد تضاعف أكثر من خمس مرات ونصف خلال نحو عقدين من الزمن؛ وفي حين ازداد حجم القوى العاملة مرة واحدة خلال ١٨ سنة (من ١٩٨٦ إلى ٢٠٠٤) تضاعف أكثر من مرتين ونصف خلال أربع سنوات (من ٢٠٠٤ إلى ٢٠٠٨).

٢- يعد معدل النشاط الاقتصادي المنقح (نسبة قوة العمل إلى مجموع السكان ١٥ سنة فأكثر) من أعلى المعدلات في العالم، نتيجة لوجود هذه الأعداد الكبيرة من القوى العاملة الوافدة. فقد بلغ هذا المعدل في عام ٢٠٠٨ أكثر من ٨٧٪ في المجتمع بوجه عام. وبينما بلغ المعدل المذكور ٦٣،١٪ للذكور و٦٠،٤٪ للإناث بين السكان القطريين، بلغ ٩٨٪ للذكور و٥٦٪ للإناث بين السكان غير القطريين في عام ٢٠٠٨. كما يوضح الشكل التالي:

٧- انظر: الجدول رقم ٨ والتعليق عليه في دراسة «الإسكان في دولة قطر» المذكورة، ص ٢٨-٣٠.

الشكل - ه - معدلات النشاط الاقتصادي حسب الجنسية والجنس (ديسمبر ٢٠٠٨)



المصدر: جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، ديسمبر ٢٠٠٨

ولعل من أهم ما يمكن استخلاصه من هذه البيانات يتمثل بالزيادة الملحوظة لمساهمة المرأة القطرية في سوق العمل الذي بات يسعى لاستيعاب طالبي العمل وفقاً لإمكاناتهم ومؤهلاتهم، بغض النظر عن جنسهم.

٣- لم تتجاوز نسبة القطريين ٥.٩% من مجموع النشطين اقتصادياً في الدولة. وهذا يعني أن نسبة قوة العمل القطرية إلى غير القطرية هي في حدود ١٧/١، أي أنه مقابل كل فرد قطري واحد هناك نحو ١٧ فرداً غير قطري في عداد القوى العاملة في قطر، مما يشكل اختلافاً كبيراً في تركيبة القوى العاملة.

٤- تبين المقارنة بين الذكور والإناث من السكان النشطين اقتصادياً بحسب الجنسية، أن الذكور يشكلون نحو تسعة أضعاف الإناث في قوة العمل بوجه عام. وأن هناك مقابل كل اثنين من الذكور القطريين المشغولين أنثى واحدة قطرية مشغولة، بينما يقابل كل أنثى واحدة غير قطرية مشغولة نحو ٩ من الذكور غير القطريين. وهذا الاختلال في نسبة الجنس في قوة العمل هو الذي يشكل أساس الاختلال في نسبة الجنس في المجتمع بوجه عام، كما أشرنا.

ب. توزع قوة العمل حسب الحالة العملية:

من اللافت للنظر في توزع قوة العمل بحسب الحالة العملية ضالّة نسبة أصحاب العمل والعاملين لحسابهم بالمقارنة مع العاملين بأجر الذين يشكلون ٩٩.٧% من مجموع النشطين اقتصادياً كما يبين الجدول التالي:

جدول ه السكان النشيطون اقتصادياً (١٥ سنة فأكثر) حسب الجنسية (قطريون - غير قطريين) والجنس والحالة العملية (ديسمبر ٢٠٠٨)

الحالة العملية	قطريون			غير قطريين			المجموع	
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث
صاحب عمل ويديره	١٢٦.	٤٦	١٣.٦	١.٤.	.	١.٤.	٢٣٤٦	٤٦
يعمل لحسابه	٢٧٢	.	٢٧٢	٩٧٧	.	٩٧٧	١٢٤٩	.
يعمل بأجر	٤١٣٣١	٢٤٧٩٩	٦٦١٣٠	١٠٠٣٨٨	٩٧٩٦٨	١.٩٨٣٥٦	١٢٦٤٤٨٦	١٢٢٧٦٧
المجموع	٤٢٨٦٣	٢٤٨٤٥	٦٧٧.٨	١.٠٢٤.٥	٩٧٩٦٨	١١.٠٣٧٣	١١٦٨.٨١	١٢٢٨١٣

لا يشمل المتعطلين الذين لم يسبق لهم العمل

المصدر: جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، ديسمبر ٢٠٠٨

ومن الطبيعي أن تكون نسبة أصحاب العمل بين القطريين أعلى منها بين غير القطريين (نحو ٢٪ مقابل أقل من ١٪ على التوالي)، وأن تكون نسبة العاملين بأجر بين غير القطريين أكبر منها بين غير القطريين (٩٩.٧٪ مقابل ٩٧.٧٪). ومع ذلك فإن النسبة بين القطريين تعد عالية جداً بالمقارنة مع البلدان العربية الأخرى. فالعاملون القطريون يفضلون العمل في الإدارة الحكومية أو القطاع العام كموظفين ويعزفون عن العمل في القطاع الخاص، ماعداً النسبة القليلة من أصحاب الأعمال، كما سيتبين في الفقرة التالية.

ج. توزع قوة العمل على القطاعات الاقتصادية:

يقدم تحليل المعطيات الخاصة بتوزع القوى العاملة على القطاعات المختلفة حقائق بالغة الدلالة. حيث تتركز الأكثرية الساحقة من العاملين القطريين في الإدارة الحكومية وشركات القطاع العام بينما يشغل القطاع الخاص الأكثرية الساحقة من العاملين غير القطريين. إن عزوف القطريين عن العمل في القطاع الخاص مسألة ذات بعدين: الأول يتعلق بطبيعة هذا القطاع الذي يفضل العمالة الأقل كلفة والأكثر انضباطاً، والثاني يتعلق بكون القطاع العام يقدم لعامله مزايا مادية أفضل وأماناً وظيفياً أعلى.

والجدول التالي يبين توزع القوى العاملة القطرية وغير القطرية على القطاعات المختلفة:

جدول ٦ - السكان النشيطون اقتصادياً (١٥ سنة فأكثر) حسب الجنسية (قطريون - غير قطريين) والجنس والقطاع (ديسمبر ٢٠٠٨)

القطاع	قطريون			غير قطريين			المجموع	
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث
إدارة حكومية	٢٩٩٤٤	١٨٢٨٨	٤٨٢٣٢	٢٩٤٧٧	٥٦٩٣	٣٥١٧٠	٨٣٤٠٢	٢٣٩٨١
مؤسسة / شركة حكومية	٦٧٣٩	٤٥٢٨	١١٢٦٧	٣١٧٩٧	١٤٨٥٦	٤٦٦٥٣	٥٧٩٢٠	١٩٣٨٤
مختلط	٢٧٩١	٧٤٠	٣٥٣١	٢٢٢٥٦	٦٦٨٢	٢٨٩٣٨	٣٢٤٦٩	٧٤٢٢
خاص	٣٣٥٥	١٢٦٤	٤٦١٩	٨٨٤٦٦٧	٢٤١٧٦	٩.٨٨٤٣	٩١٣٤٦٢	٢٥٤٤٠
دبلوماسي / دولي / اقليمي	٣٤	٢٥	٥٩	١٥٤٧	٣٥٩	١٩٠٦	١٩٦٥	٣٨٤
منزلي	.	.	.	٣٢٦٦	٤٦٢.٢	٧٨٨٦٣	٧٨٨٦٣	٤٦٢.٢
المجموع	٤٢٨٦٣	٢٤٨٤٥	٦٧٧.٨	١.٠٢٤.٥	٩٧٩٦٨	١١.٠٣٧٣	١١٦٨.٨١	١٢٢٨١٣

لا يشمل المتعطلين الذين لم يسبق لهم العمل

المصدر: جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، ديسمبر ٢٠٠٨

يمكننا أن نستخلص من الجدول التفاصيل التالية:

١- يستوعب القطاع الخاص أكثر من ٧٨٪ من مجموع القوى العاملة في الدولة، ونحو ٨٣٪ من قوة العمل غير القطرية. بينما لا يعمل فيه سوى أقل من ٧٪ من قوة العمل القطرية، ولا يشكل هؤلاء سوى ٠.٥٪ من مجموع

جدول ٧ - السكان النشيطون اقتصادياً (١٥ سنة فأكثر) حسب الجنسية (قطريون - غير قطريين) والجنس والنشاط الاقتصادي (ديسمبر ٢٠٠٨)

النشاط الاقتصادي	قطريون			غير قطريين			المجموع		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
الزراعة والصيد والغابات	.	.	١٤١٩٢	١٤١٩٢	.	١٤١٩٢	.	.	١٤١٩٢
صيد الأسماك	١٤	.	١٤	٣٦٢٤	.	٣٦٢٤	.	.	٣٦٣٨
التعدين وإستغلال المحاجر	٤٥٦٥	٦٧٨	٥٢٤٣	٥٢٩٩١	١٨٦٦	٥٤٨٥٧	٢٥٤٤	٦١٠٠	٦١٠٠
الصناعات التحويلية	٩١١	٢٩	٩٤٠	٨٥٢٧٣	١١٦٤	٨٦٤٣٧	١١٩٣	٨٧٣٧٧	٨٧٣٧٧
إمدادات الكهرباء والغاز والبخار والمياه	١٣٤١	٨٣٢	٢١٧٣	٥٤٧٠	.	٥٤٧٠	٨٣٢	٧٦٤٣	٧٦٤٣
الإنشاءات	٦٢٩	١٤	٦٤٣	٥٤٢٧٦٧	١٢٣٤	٥٤٤٠٠١	١٢٤٨	٥٤٤٦٤٤	٥٤٤٦٤٤
تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية والسلع الشخصية	٨٦٦	١٣٩	١٠٠٥	١٠١٧٨	٤٠٦٨	١٠٥٨٤٦	٤٢٠٧	١٠٦١٥١	١٠٦١٥١
الفنادق والمطاعم	٥٨	١٨	٧٦	١٩٢٢١	٤٦٩٥	٢٣٩١٦	٤٧١٣	٢٣٩٩٢	٢٣٩٩٢
النقل والتخزين والاتصالات	١٢٩٣	٥١١	١٨٠٤	٤٥٧٩٢	٥٨٦٩	٥١٦٦١	٦٣٨٠	٥٣٤٦٥	٥٣٤٦٥

العاملين في هذا القطاع، وحوالي ٤٠٪ من مجموع السكان النشطين اقتصادياً في دولة قطر.

٢- يعمل أكثر من ٧١٪ من القطريين في الإدارة الحكومية ونحو ١٧٪ منهم في المؤسسات والشركات الحكومية (القطاع العام). أي أن نحو ٨٨٪ من قوة العمل القطرية تتركز في الإدارات والشركات الحكومية. أما غير القطريين فلا يعمل سوى ٧٪ منهم في القطاعين المذكورين.

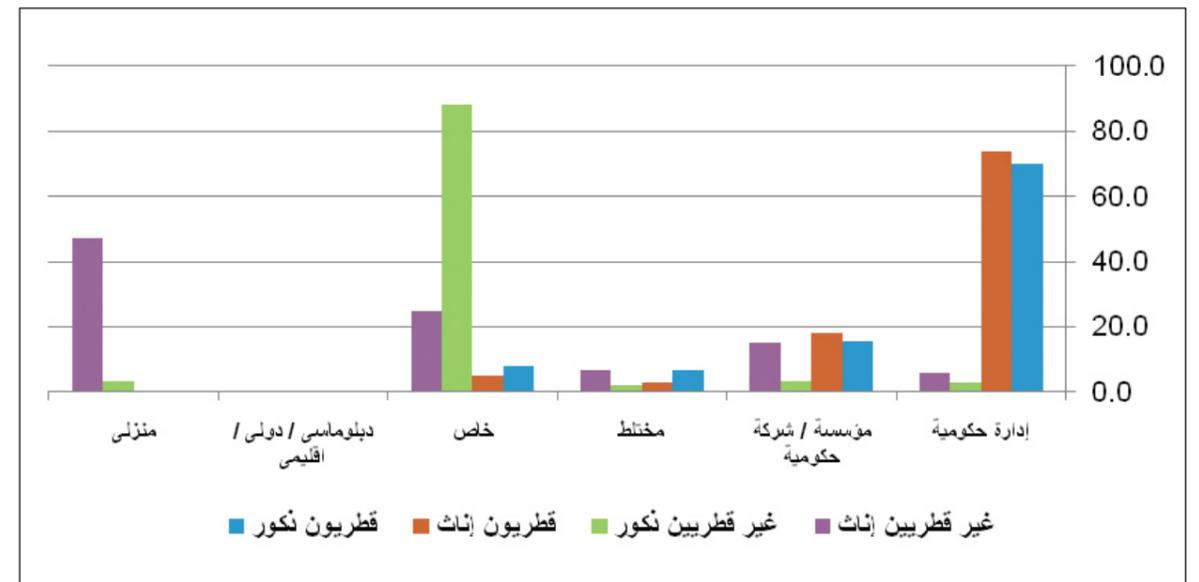
٣- تفضل الإناث، ولاسيما القطريات منهن العمل في الإدارة الحكومية والقطاع العام. حيث يستوعب هذان القطاعان نحو ٩٢٪ من قوة العمل النسائية القطرية ونحو ٢١٪ من قوة العمل النسائية غير القطرية. فإذا استثنينا العاملات في القطاع المنزلي اللواتي يشكلن ما يقرب من نصف الإناث غير القطريات (٤٧٪، ٢) فإن قطاعي الإدارة الحكومية والمؤسسات والشركات الحكومية يستوعبان نحو ٤٠٪ من بقية الإناث غير القطريات.

٤- يشكل العاملون في القطاع المنزلي أكثر من ٧٪ من قوة العمل غير القطرية، معظمهم من الإناث اللواتي يعملن في العادة كخدمات أو مربيات.

٥- يعد القطاع المختلط قطاعاً ثانوياً من حيث استيعاب القوى العاملة، إذ يشكل العاملون فيه أقل من ٣٪ من مجموع النشطين اقتصادياً في الدولة.

ولعل الشكل التالي يلخص هذه التفاصيل:

الشكل ٦- النسب المئوية لتوزيع قوة العمل على القطاعات المختلفة حسب الجنس والجنسية



المصدر: حسب الباحث النسب المئوية اعتماداً على الجدول السابق

ج. توزيع قوة العمل على أقسام النشاط الاقتصادي:

يبين تحليل المعطيات حول توزيع قوة العمل في دولة قطر على أقسام النشاط الاقتصادي أن أكثرية القطريين يتركزون في قطاع الإدارة العامة، بينما تتركز أكثرية غير القطريين في قطاع الإنشاءات. والجدول التالي يبين تفاصيل ذلك التوزيع:

٣.٥). ويستوعب التعليم ٢.٧٪ من مجموع قوة العمل في الدولة، وقطاع الصحة ٢.٤٪، والخدمات الأخرى ١.٤٪، أما في الزراعة والصيد وصيد الأسماك فلا يعمل سوى ١.٥٪ من مجموع النشطين اقتصادياً.

٢- تتركز أكثرية القطريين النشطين اقتصادياً في قطاع الإدارة العامة (نحو ٦٣٪ من الذكور و ٣٤٪ من الإناث). بينما يعمل أقل من ١٣٪ من الذكور القطريين و ٣٪ من الإناث في قطاعات الصناعة التحويلية والتعدين.

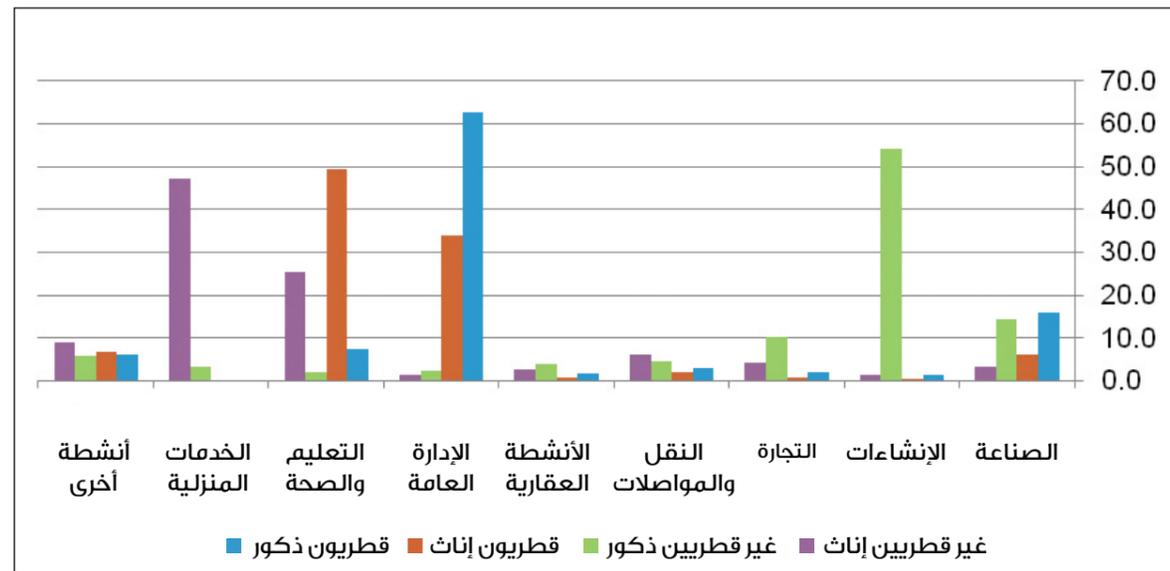
٣- مازالت المرأة القطرية تفضل العمل في قطاعي التعليم والصحة، حيث يضم قطاع التعليم نحو ٣٨٪ من قوة العمل النسائية القطرية وقطاع الصحة نحو ١٢٪ منها. غير أن من المؤشرات الإيجابية أن أعداداً متزايدة من الإناث القطريات صارت تعمل في قطاعات أخرى كالوساطة المالية (٤.٣٪)، وإمدادات الكهرباء والغاز والمياه (٣.٣٪)، وحتى في التعدين (٢.٧٪)، والخدمة المجتمعية والشخصية (٢.٣٪).

٤- أما قوة العمل غير القطرية فتتركز في قطاع الإنشاءات حيث يعمل في هذا القطاع أكثر من ٥٤٪ من الذكور غير القطريين، ويعمل ٥.٣٪ منهم في قطاع التعدين، إضافة إلى نسب قليلة من الإناث غير القطريات.

٥- تتركز الإناث غير القطريات في قطاع الخدمات المنزلية حيث يعمل ٤٧.٢٪ منهن في هذا القطاع، يليه قطاع الصحة (١٤.١٪) ثم قطاع التعليم (١١.١٪)

وقد لخصنا التفاصيل المذكورة في الشكل التالي:

الشكل ٧- النسب المئوية لتوزيع قوة العمل على أقسام النشاط الاقتصادي حسب الجنس والجنسية (ديسمبر ٢٠٠٨):



- المصدر: جمع الباحث بعض القطاعات وحسب النسب المئوية استناداً إلى بيانات الجدول السابق

ملاحظة: مصطلحات الشكل تضم ما يلي:

- الصناعة تضم: التعدين واستغلال المحاجر، الصناعات التحويلية، إمدادات الكهرباء والغاز والبخار والمياه
- التعليم والصحة تضم أيضاً العمل الاجتماعي
- الأنشطة الأخرى تضم: الزراعة والصيد والغابات، صيد الأسماك، الفنادق والمطاعم، الوساطة المالية، الخدمة المجتمعية والاجتماعية والشخصية، المنظمات والهيئات الإقليمية والدولية.

د. توزيع قوة العمل بحسب المهنة:

يبين تحليل البيانات الخاصة بالمهن أيضاً أن القطريين يفضلون العمل في الإدارة العليا للدولة، وكمشرعين واختصاصيين وفنيين، بينما يتركز غير القطريين في الحرف والمهن المختلفة وتشغيل الآلات والمعدات وتجميعها. والجدول التالي يقدم مزيداً من التفصيل:

الوساطة المالية	٩٥١	١.٥٨	٢.٠٩	٦٥٤٣	١٧٢٣	٨٢٦٦	٧٤٩٤	٢٧٨١	١.٢٧٥
الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع التجارية	٦٥٦	٢١٢	٨٦٨	٣٧٦٢٤	٢٦٤٦	٤.٢٧٠	٣٨٢٨٠	٢٨٥٨	٤١١٣٨
الإدارة العامة	٢٦٨٧٧	٨٤٦٤	٣٥٣٤١	٢١٦٨٠	١٣٥٩	٢٣.٣٩	٤٨٥٥٧	٩٨٢٣	٥٨٣٨٠
التعليم	٢.٢١	٩٣٩٤	١١٤١٥	٩٣٧١	١.٨٩٣	٢.٢٦٤	١١٣٩٢	٢.٢٨٧	٣١٦٧٩
الصحة والعمل الاجتماعي	١١١٨	٢٩.٢	٤.٢٠	١.٦٤٧	١٣٨٣٨	٢٤٤٨٥	١١٧٦٥	١٦٧٤٠	٢٨٥٠٥
الخدمة المجتمعية والاجتماعية والشخصية الأخرى	١٥٢٩	٥٦٩	٢.٩٨	١١٧٨٠	٢.٥٢	١٣٨٣٢	١٣٣٠٩	٢٦٢١	١٥٩٣٠
الخدمات المنزلية	.	.	.	٣٢٨٠٥	٤٦٢.٢	٧٩٠.٧	٣٢٨٠٥	٤٦٢.٢	٧٩٠.٧
المنظمات والهيئات الإقليمية والدولية	٣٤	٢٥	٥٩	١٥٤٧	٣٥٩	١٩.٦	١٥٨١	٣٨٤	١٩٦٥
المجموع	٤٢٨٦٣	٢٤٨٤٥	٦٧٧.٨	١.٢٤٠	٩٧٩٦٨	١١.٣٧٣	١.٤٥٢٦٨	١٢٢٨١٣	١١٦٨.٨١

- لا يشمل المتعطلين الذين لم يسبق لهم العمل
- المصدر: جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، ديسمبر ٢٠٠٨

نستخلص من الجدول ما يلي:

١- فيما يتعلق بقوة العمل بوجه عام يتركز ما يقرب من نصف النشطين اقتصادياً (٤٦.٦٪) في قطاع الإنشاءات، بينما يعمل في التعدين والصناعة والماء والكهرباء والغاز ١٣.٣٪ منهم، وفي القطاعات التجارية ٩.١٪، يليها قطاع الخدمات المنزلية (٦.٨٪)، ثم الإدارة العامة (٥٪)، فالنقل والتخزين (٤.٦٪)، ثم الأنشطة العقارية والإيجارية

المهنة	قطريون			غير قطريين			المجموع		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
المشروعون وموظفو الإدارة العليا والمديرون	٥١٣٨	٧٩٩	٥٩٣٧	٣٢٢٢٨	٨٦٦	٣٣٠٩٤	٣٧٣٦٦	١٦٦٥	٣٩٠٣١
الاختصاصيون	٦٩٦٨	١٢٣٣٦	١٩٣٠٤	٧٩٢٩١	١٧٦٥١	٩٦٩٤٢	٨٦٢٥٩	٢٩٩٨٧	١١٦٢٤٦
الفنيون	٧٤٦٤	٢٥٢٠	٩٩٨٤	٥٨٠٧٩	١٢٢٠٥	٧٠٢٨٤	٦٥٥٤٣	١٤٧٢٥	٨٠٢٦٨
الكتابة	١٠٥٦٧	٧٤٩٠	١٨٠٥٧	٦٦٤٩٣	٧٩٣٤	٧٤٤٢٧	٧٧٠٦٠	١٥٤٢٤	٩٢٤٨٤
العاملون في الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق	٢١٩٢	٦٩٩	٢٨٩١	٩١٧٩٨	١٢٥٤٦	١٠٤٣٤٤	٩٣٩٩٠	١٣٢٤٥	١٠٧٢٣٥
العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك	١٤	.	١٤	٩١٩٥	.	٩١٩٥	٩٢٠٩	.	٩٢٠٩
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	٧٤٥	٦	٧٥١	٣٤٢٠٤٩	٦٣٤	٣٤٢٦٨٣	٣٤٢٧٩٤	٦٤٠	٣٤٣٤٣٤
مشغلو الآلات ومجموعها	٩٠٩	.	٩٠٩	١٤٩٧٤٢	٤١٩	١٤٩٧٤٢	١٥٠٦٥١	٤١٩	١٥١٠٧٠
المهنة العادية	٨٨٦٦	٩٩٥	٩٨٦١	١٧٣٥٣٠	٤٥٧١٣	٢١٩٢٤٣	١٨٢٣٩٦	٤٦٧٠٨	٢٢٩١٠٤
المجموع	٤٢٨٦٣	٢٤٨٤٥	٦٧٧٠٨	١٠٠٢٤٠٥	٩٧٩٦٨	١١٠٣٧٣	١٠٤٥٢٦٨	١٢٢٨١٣	١١٦٨٠٨١

لا يشمل المتعطلين الذين لم يسبق لهم العمل
المصدر: جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، ديسمبر ٢٠٠٨

نستخلص من الجدول ما يلي:

١- فيما يتعلق بمجموع القوى العاملة تتركز النسبة الأكبر في الحرف وما إليها من المهن (نحو ٣٠٪)، يليها المهن العادية (نحو ٢٠٪)، ثم في تشغيل الآلات والمعدات وتجميعها (١٣٪)

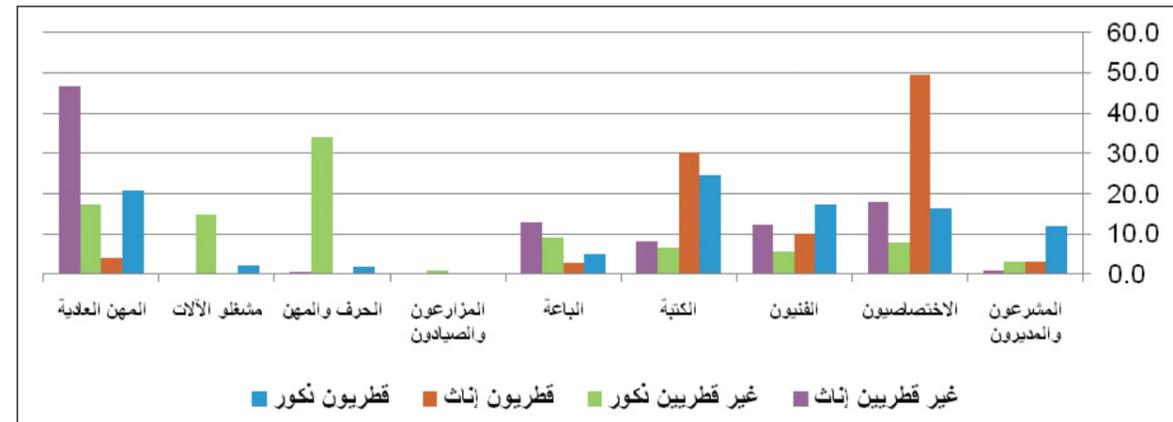
٢- أما توزيعها بحسب الجنس فإن النسبة الأكبر من الإناث تعمل في المهن العادية كالخدمة المنزلية (٣٨٪ مقابل ١٧،٥٪ للذكور)، يليها الاختصاصيون (٢٤،٤٪). أما الذكور فيتركزون بالدرجة الأولى في الحرف وما إليها من المهن (نحو ٣٣٪)، ثم المهن العادية، ثم في تشغيل الآلات والمعدات وتجميعها (١٤،٤٪).

٣- يتركز القطريون في مهن الكتابة والاختصاصيين والفنيين والمشرعين وموظفي الإدارة العليا، حيث يعمل أكثر من ٧٠٪ من الذكور القطريين وأكثر من ٩٣٪ من الإناث القطريين في هذه المهن. وتجدر الإشارة إلى أن نحو نصف الإناث القطريين النشاطات الاقتصادية يتركزن في مهنة الاختصاصيين (التي تضم المعلمين والأطباء والممرضين وما شابه)، ويعمل ٣٠٪ منهم في مهنة الكتابة.

٤- أما فيما يتعلق بغير القطريين فإن النسبة الأكبر من الذكور (٣٤،١٪) تتركز في الحرف وما إليها من المهن، والمهن العادية (١٧،٣٪)، ثم في تشغيل الآلات والمعدات وتجميعها (١٤،٩٪). أما الإناث غير القطريين فتعمل النسبة الأكبر منهن في المهن العادية (٤٦،٧٪)، والاختصاصيين (١٨٪) ثم الباعة والفنيين بنسب متقاربة (١٢،٨٪ و ١٢،٥٪ على التوالي).

٥- والشكل التالي يلخص هذه التفاصيل:

الشكل - ٨ - النسب المئوية لتوزيع قوة العمل على المهن



المصدر: م جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، ديسمبر ٢٠٠٨

- الحالة التعليمية لقوة العمل:

يبين تحليل المستويات التعليمية للسكان النشطين اقتصادياً أن هذه المستويات مرتفعة بوجه عام، وأن الإناث القطريين هن الأعلى مستوى من جميع الفئات الأخرى، بينما توجد نسبة عالية من الإناث غير القطريين من الأميات أو الملمات بالقراءة والكتابة. والجدول التالي يبين مزيداً من التفصيل:

جدول 9- السكان النشيطون إقتصادياً (١٥ سنة فأكثر) حسب الجنسية (قطريون - غير قطريين) والجنس والحالة التعليمية (ديسمبر ٢٠٠٨)

الحالة التعليمية	قطريون			غير قطريين			المجموع		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
أمي	٥٥٩	٧٨	٦٣٧	٥٨٨١٣	٦٨٧٩	٦٥٦٩٢	٥٩٣٧٢	٦٩٥٧	٦٦٣٢٩
يقرأ ويكتب	١٤٧٥	٤١٧	١٨٩٢	١٧٠٩١٧	٢٧٠٧٧	١٩٧٩٩٤	١٧٢٣٩٢	٢٧٤٩٤	١٩٩٨٨٦
ابتدائية	٤٧٦٦	٦٩٥	٥٤٦١	١٣٣٥٢٨	٥٣٤٨	١٣٨٨٧٦	١٣٨٢٩٤	٦٤٤٣	١٤٤٣٣٧
إعدادية	٧٩٧٢	١٢٠٦	٩١٧٨	١٧٤٤٥٣	٧٥٤٧	١٨٢٠٠٠	١٨٢٤٢٥	٨٧٥٣	١٩١١٧٨
ثانوية	١٤٥٦٧	٦٦٤٧	٢١٢١٤	٢٥٧٥٤٤	١٠٠٦٤	٢٦٧٦٠٨	٢٧٢١١١	١٦٧١٣	٢٨٨٨٢٤
دبلوم أقل من الجامعة	٧٢٨	٩٠٩	١٦٣٧	٤٤٨٨٤	١١٧٥٣	٥٦٦٣٧	٤٥٦١٢	١٢٦٦٢	٥٨٢٧٤
دبلوم	١٠٤٠٦	١٣٧٩٧	٢٤٢٠٣	١٤٦٦٨٨	٢٦١٨٤	١٧٢٨٧٢	١٥٧٠٩٤	٣٩٩٨١	١٩٧٠٧٥
دبلوم عالي	١١٢٨	٥٤٢	١٦٧٠	٥٠٨٦	٦٦	٥٧٤٦	٦٢١٤	١٢٠٢	٧٤١٦
ماجستير	١٠٠٦	٣٦٧	١٣٧٣	٨٤١١	٢٠٧٧	١٠٤٨٨	٩٤١٧	٢٤٤٤	١١٨٦١
دكتوراه	٢٥٦	١٨٥	٤٤١	٢٠٨١	٣٧٩	٢٤٦٠	٢٣٣٧	٥٦٤	٢٩٠١
المجموع	٤٢٨٦٣	٢٤٨٤٣	٦٧٧٠٨	١٠٠٢٤٠٥	٩٧٩٦٨	١١٠٣٧٣	١٠٤٥٢٦٨	١٢٢٨١٣	١١٦٨٠٨١

لا يشمل المتعطلين الذين لم يسبق لهم العمل
المصدر: جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، ديسمبر ٢٠٠٨

يبين الجدول ما يلي:

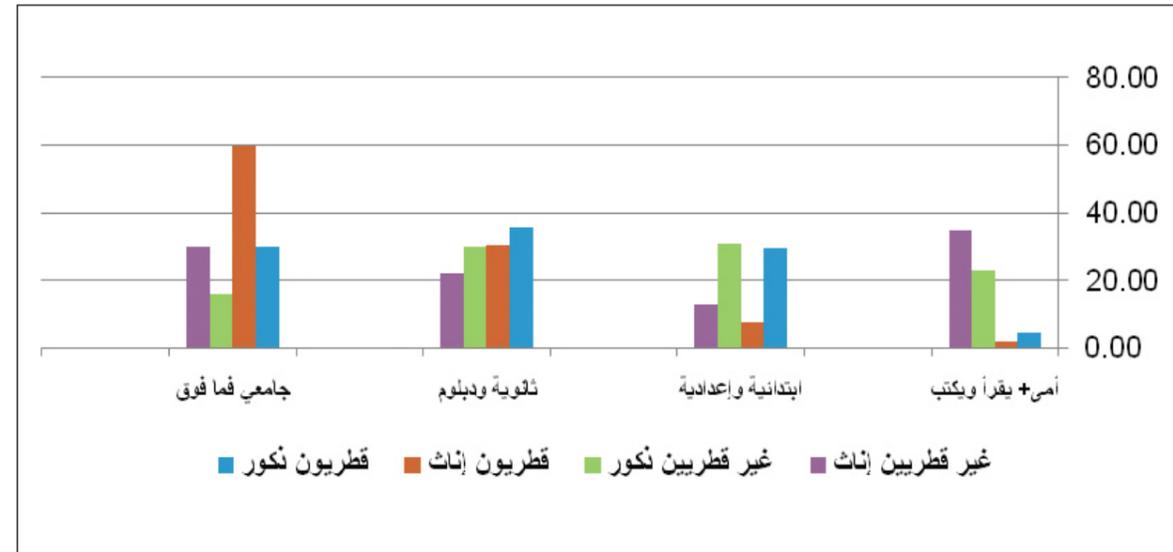
١- أعلى نسبة في مجموع القوى العاملة هي نسبة حملة الشهادة الثانوية (نحو ربع مجموع النشطين اقتصادياً)، وتتقارب نسبة الملمين بالقراءة والكتابة وحملة البكالوريوس (١٧,١% و ١٦,٩% على التوالي)، بينما تعد نسبة الأميين ضئيلة (٥,٧%)

٢- يحمل نحو ٦٠% من الإناث القطريات مؤهلاً جامعياً أو أعلى مقابل نحو ٣٠% للذكور. أما بين حملة الشهادة الثانوية والدبلوم الأقل من الدرجة الجامعية فيتفوق الذكور قليلاً (٣٦% مقابل ٣٠% للإناث)، بينما لا تتجاوز نسبة الأميين والملمين بالقراءة والكتابة ٢% للإناث و ٥% للذكور.

٣- أما غير القطريين فإن النسبة الأكبر منهم هي من الأميين والملمين (٣٥% من الإناث و ٢٣% من الذكور). وتتفوق الإناث غير القطريات في المستوى الجامعي فما فوق (نحو ٣٠% مقابل ١٦% للذكور)، بينما يحمل الشهادة الابتدائية والإعدادية أكثر من ٣٠% من الذكور مقابل ١٣% من الإناث، ويحمل الشهادة الثانوية والدبلوم الأقل من الجامعة ٣٠% من الذكور مقابل ٢٢% من الإناث.

الشكل التالي يلخص هذه البيانات:

الشكل ٨- النسب المئوية لتوزع قوة العمل حسب الحالة التعليمية



المصدر: قام الباحث بحساب النسب المئوية استناداً إلى بيانات مسح القوى العاملة بالعينة، ديسمبر ٢٠٠٨

الخلاصة:

أظهرت نتائج البحث التاريخية لظاهرة الهجرة الوافدة إلى المجتمع أن معدلاتها لا تظهر أي دلالة على التراجع أو الثبات على الأقل، كما ظهر أن جل الوافدين من أصحاب المهارات المنخفضة والمتوسطة ويعملون في المهن والحرف العادية وفي تشغيل الآلات والمعدات وتجميعها، كما أن جزءاً كبيراً منهم يعملون في قطاع الانشاءات (نصف النشطين اقتصادياً)، ومعظمهم من غير القطريين. كما أفرز هذا التواجد الكبير للعمالة العازبة ظهور نمط السكن الجماعي أو مجمعات سكنية للعمال تضم المئات منهم. كل هذه الظروف المرتبطة بأوضاع العمال وطبيعة المهنة التي يعملون بها والخدمات التي توفر لهم تستدعي فحص القوانين التي تنظم تواجدهم وتحديد حقوقهم وتنظيم أوضاعهم. وهو ما سيتم تناوله في الفصل التالي.

العمل والعمال في القوانين القطرية

سيتم التركيز في هذا الفصل على تقييم قوانين العمل ورصد مدى تطابقها مع الاتفاقيات الدولية وحقوق العمال ، وتحليل قانون العمل القطري.

أولاً : مدى التزام دولة قطر بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل والعمال

ان دولة قطر من الدول الملتزمة ببنود اتفاقيات العمل التي صادقت عليها وهي : (الاتفاقية رقم ١٠٥ لعام ١٩٥٧ بشأن إلغاء العمل الجبري المصادق عليها في ٢٠٠٧/١١/٨) و(الاتفاقية رقم ٢٩ بشأن العمل الجبري لعام ١٩٣٠ والمصادق عليها في ٢٠٠٣/٣/٨). وكذلك (الاتفاقية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام المصادق عليها عام ٢٠٠٦) و(الاتفاقية رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال).

وذلك واضح من النصوص القانونية التالية :

- من حيث الأجر:

نص القانون في المادة ٦٥ منه على ما يلي ((يستحق العامل الأجر المحدد في عقد العمل، فإذا لم يحدد الأجر في العقد استحق العامل الأجر وفقاً لما تقتضي به لائحة تنظيم العمل . وإذا لم يحدد الأجر وفقاً لما ورد في الفقرة السابقة ، يستحق العامل أجراً يعادل الأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة ، وإلا يقدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العامل ، فإذا لم يوجد تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة .))
من هنا نجد بأن لا عمل بدون أجر . فالأجر ملزم بأي شكل من الأشكال .

- هذا إضافة إلى أن قانون العقوبات القطري رقم ١ لسنة ٢٠٠٤ نص في المادة ١٥٧ منه على ما يلي:

((يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سبع سنوات، كل موظف عام له شأن في استخدام العمال في أشغال تتعلق بوظيفته، احتجز كل أو بعض ما يستحقونه من أجور ونحوها، أو استخدم عمالاً سخرة وأخذ أجورهم لنفسه، أو قيد في دفاتر الجهات المنصوص عليها في المادة (٤) من هذا القانون أسماء أشخاص وهميين أو حقيقيين، لم يقوموا بأي عمل من الأشغال المذكورة واستولى على أجورهم لنفسه أو أعطاهم لهؤلاء الأشخاص مع حسابها على تلك الجهات)).

والمادة (٤) من القانون تنص على ما يلي:

((في تطبيق أحكام هذا القانون، يقصد بالأحوال العامة ما يكون كله أو بعضه مملوكاً أو خاضعاً لإشراف أو إدارة الجهات التالية: الوزارات أو الأجهزة الحكومية الأخرى- الهيئات والمؤسسات العامة- الجمعيات والمؤسسات الخاصة والجمعيات التعاونية- الشركات إذا كانت إحدى الوزارات أو أحد الأجهزة الحكومية الأخرى أو إحدى الهيئات أو المؤسسات العامة تساهم بنصيب فيها. أي جهة أخرى ينص عليها القانون على اعتبار أموالها «الأموال العامة»)).

كما تنص المادة (٣٢١) منه على ما يلي :

((يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سبع سنوات كل من ادخل في دولة قطر أو أخرج منها إنساناً بقصد التصرف فيه كرقيق وكل من اشترى أو باع أو عرض للبيع أو أهدى إنساناً أو تصرف فيه على أي وجه على اعتبار أنه رقيق .))

كما تنص المادة (٣٢٢) منه على ما يلي :

((يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر أو بالغرامة التي لا تزيد على ثلاثة آلاف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من سخر أو أكره إنساناً على العمل سواء بأجر أو بغير أجر .

وتكون العقوبة الحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات والغرامة التي لا تزيد على عشرة آلاف ريال أو إحدى هاتين العقوبتين إذا كان المجني عليه لم يبلغ السادسة عشر من عمره .
وخلاصة القول أن العمل في دولة قطر مدفوع الأجر سواء كان في القطاع العام أم في القطاع الخاص.

- من حيث الحد الأدنى لسن العمل

تنص المادة (٨٦) من قانون العمل ١٤ لسنة ٢٠٠٤ المعدل على ما يلي :

((لا يجوز تشغيل من لم يبلغ السادسة عشرة من العمر في أي عمل من الأعمال ولا يسمح له بدخول أي من أماكن العمل)) .

كما تنص المادة (٨٧) على ما يلي : ((لا يجوز تشغيل الحدث قبل موافقة أبيه أو ولي أمره وصدور إذن خاص من الإدارة، وإذا كان الحدث قطريا وجب الحصول على موافقة وزير التربية والتعليم، ولا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال التي من شأن طبيعتها أو ظروف أدائها أن تلحق الضرر بصحة أو سلامة أو أخلاق الحدث ويصدر بتحديد هذه الأعمال قرار من الوزير)).

- من حيث منع أسوأ أشكال عمل الأطفال

تنص المادة ٨٨ منه على ما يلي : ((لا يجوز تشغيل الحدث إلا بعد توقيع الكشف الطبي عليه بمعرفة الجهة الطبية المختصة وثبوت صلاحيته للعمل المراد تكليفه به وعلى صاحب العمل إعادة الكشف الطبي على الحدث مرة كل سنة على الأقل)).

تنص المادة ٨٩ منه على ما يلي : ((لا يجوز تشغيل الحدث بين غروب الشمس وشروقها أو في أيام الراحة أو في الإجازات الرسمية أو أكثر من ساعات العمل العادية ولا يجوز إبقائه في مكان العمل أكثر من ٧ ساعات متصلة)).

هذا وتنص المادة ٩٠ على ما يلي : ((لا يجوز أن تزيد ساعات العمل للحدث على ست وثلاثين ساعة في الأسبوع بواقع ست ساعات يوميا عدا شهر رمضان فلا تزيد ساعات العمل على أربع وعشرين ساعة في الأسبوع بواقع أربع ساعات يوميا. ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام وبحيث لا يعمل الحدث بصورة مستمرة أكثر من ثلاث ساعات متتالية ولا تحسب تلك الفترة أو الفترات ضمن ساعات العمل)).

وتنص المادة ٩١ منه على ما يلي : ((على صاحب العمل ان يحتفظ في الملف الخاص بالحدث بشهادة ميلاده وشهادة لياقته الصحية وشهادات الفحص الطبي الدوري الذي يوقع عليه)).

أما المادة ٩٢ فتتضمن على ما يلي ((على كل صاحب عمل يستخدم حدثا أو أكثر الالتزام بما يلي :

١. أن يقدم للإدارة بيانا باسم الحدث وعمله وتاريخ تشغيله .

٢. أن يعلق بصورة ظاهرة في مكان الحدث بيانا واضحا بساعات عمل الأحداث الذين يستخدمهم وفترات راحتهم . هذا وحددت المادة الأولى من قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٥ الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها لما تمثله من خطورة على صحته البدنية أو النفسية أو الأخلاقية . حيث نصت على ما يلي :

مادة (١) لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الآتية:

١- العمل في الكسارات والمحاجر ومصانع تنقية الرمل والبلاط ونحت الرخام.

٢- العمل الذي يعرضهم للمواد المشعة والأشعة السينية.

٣- صناعة استخراج البترول وتكريره.

٤- صناعة البتروكيماويات.

٥- العمل في الأفران مثل أفران المخابز وصهر المعادن وتنقيتها.

٦- الأعمال المتعلقة بصناعة وتخزين المفرقات.

٧- العمل في مصانع الزجاج.

٨- الأعمال المتعلقة بالمواد أو المركبات الكيماوية المنصوص عليها في جدول أمراض المهنة رقم (١) الملحق بقانون العمل المشار إليه، والتي ينتج عنها التسمم عند استعمالها أو التعرض لغبارها أو أدخنتها.

٩- استخراج المعادن وصهرها وتنقيتها.

١٠- اللحام باستعمال الأوكسجين والاستيلين والكهرباء.

١١- الدهان بالدوكو.

١٢- الأعمال التي تعرضهم للرصاص والأحماض في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.

١٣- الأعمال المتعلقة بتصليح وتنظيف وإدارة ماكينات السيارات.

١٤- العمل في الآلات الرافعة.

١٥- العمل في النجارة الآلية.

١٦- الأعمال المتعلقة بذبح وسلخ وتقطيع وتحميل الحيوانات.

١٧- أعمال الهندسة المدنية مثل الهدم والبناء في المنشآت السكنية والموانئ والعمل في رصف الطرق البرية أو حفر الترع والممرات المائية أو الأنفاق أو بناء الجسور والعمل في شبكات المجاري والمصارف والأبار وتركيبات الخطوط التليفونية والبرقية والكهربائية أو العمل في محطات توليد الكهرباء وتحلية المياه.

١٨- صناعة ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.

١٩- حمل الأثقال التي يزيد وزنها على عشرين كيلو جراماً.

٢٠- العمل في مجال التبريد وصناعة الثلج.

٢١- السباقات بكل أنواعها.

٢٢- أعمال الري والزراعة.

٢٣- العمل في الملاهي.

ثانيا : نظرة في قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤

نظم قانون العمل كل ما يتعلق بالعمل والعمال بما يتفق مع الدستور والاتفاقيات والمواثيق الدولية وبما ينسجم مع قواعد العدالة والانسانية. وفيما يلي تحليل لبنود هذا القانون :

١- التعاريف والأحكام العامة

يعرف قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ العمل في الفقرة الثامنة من المادة الأولى بأنه ((كل ما يبذل من جهد انساني، فكري أو فني أو جسماني لقاء أجر)) وهذا التعريف هو الأفضل لأنه يربط الأجر بالعمل وبالتالي يثبت رفض العمل الجبري كما يرفض السخرة .

وفي الفقرة الخامسة منه يعرف العامل ((بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه)).

وفي الفقرة السادسة عرف المتدرب بأنه ((كل شخص طبيعي يرتبط بصاحب العمل بعقد لتعليمه أصول مهنة أو حرفة أو لزيادة معارفه أو مهاراته فيها)).

وفي الفقرة السابعة عرف الحدث بأنه ((كل شخص طبيعي بلغ السادسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة)).

وفي الفقرة الثامنة عرف العمل بأنه ((كل ما يبذل من جهد انساني فكري أو فني أو جسماني لقاء أجر)) وفي الفقرة التاسعة عرف عقد العمل بأنه ((اتفاق بين صاحب عمل وعامل محدد أو غير محدد المدة يتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملا معيناً لصاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر .))

وفي الفقرة العاشرة عرف الأجر الأساسي بأنه ((معدل ما يدفع الى العامل عن العمل الذي يؤديه في مدة معينة من الزمن أو على أساس القطعة أو الانتاج ويشمل العلاوة السنوية دون غيرها .))

وفي الفقرة الحادية عشرة عرف الأجر بأنه ((الأجر الأساسي مضافا اليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت التي تدفع للعامل مقابل العمل أو بمناسبته أيا كان نوعها وطريقة حسابها .))

من هنا نجد بأن القانون ربط العمل بالأجر وهو ما تقتضيه قواعد العدالة والانصاف وما تنص عليه الدساتير والاتفاقيات الدولية من ناحية ومن ناحية أخرى حدد سن السادسة عشر للحدثة وهو السن المتفق عليه دوليا

لبدء العمل .

٢- سريان القانون

بموجب المادة الثانية ((يسري هذا القانون على أصحاب العمل والعمال ويحدد حقوقهم وواجباتهم وينظم العلاقات فيما بينهم .))

وفي المادة الثالثة استثنى القانون من السريان بعض الفئات من بينهم :

أ- المستخدمين في الأعمال العارضة .

ب- المستخدمين في المنازل كالمسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حكمهم .

ج- أفراد أسرة صاحب العمل وهم زوجه وأصوله وفروعه من العمال المقيمين معه في مسكنه الذين يعولهم بصورة كاملة .

د- العمال الذين يعملون في الزراعة والرعي فيما عدا الأشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها أو الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية .

وأجاز القانون بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير تطبيق كل أو بعض أحكام هذا القانون على الفئات المذكورة أعلاه ((

هذا ولا نجد تفسيراً لهذا الاستثناء الا ترقب صدور قانون خاص ينظم علاقات العمل لهذه الفئات .
٣- الأحكام العامة

نص القانون في المادة الرابعة منه على ما يلي : ((الحقوق المقررة في هذا القانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال ، ويقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ، ولو كان سابقاً على تاريخ العمل به ، مالم يكن أكثر فائدة للعمال . ويقع باطلا كل ابراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة للعمال بموجب هذا القانون .))

من هنا نجد بأن المشرع راعى المصلحة الفضلى للعمال حيث أبطل الشروط السابقة لصدوره واستثنى من الأبطال الشروط الأكثر فائدة للعمال .

ويؤكد القانون نفس مبدأ المصلحة الفضلى للعمال في المادة الخامسة منه حيث نص على ما يلي ((يكون للمبالغ المستحقة للعمال أو لورثته ، بمقتضى هذا القانون ، امتياز على أموال صاحب العمل المنقولة والثابتة، وتتقدم على جميع الديون الأخرى ، بما فيها ديون الدولة .))

والزمت المادة السادسة صاحب العمل أن يساوي بين العمال في الحقوق والامتيازات حيث نصت على ما يلي ((إذا عهد صاحب العمل الى أي شخص طبيعي أو اعتباري ، القيام بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها وجب على هذا الشخص أن يسوي بين العمال الذين يستخدمهم لتنفيذ هذا العمل وعمال العمل الأصلي في الحقوق والمزايا)) .

ولضمان سير العمل بالشكل القانوني وعدم الالتفاف على القانون نصت المادة السابعة على ما يلي ((على صاحب العمل قبل بدء العمل في منشأته أن يخطر الادارة كتابة بالبيانات التالية : ١ - اسم المنشأة ومقرها ونوع نشاطها وعنوانها الذي توجه اليه المراسلات ورقم هاتفها . ٢ - طبيعة العمل الذي ستمارسه المنشأة

٣- عدد العمال الذين ستستخدمهم المنشأة ومهنتهم وجنسياتهم .

٤- اسم مدير المنشأة .

وفي المادة العاشرة منه نص على اعفاء العمال من الرسوم القضائية عند مطالبتهم بحقوقهم ((جميع الدعاوى التي يرفعها العمال أو ورثتهم للمطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكام هذا القانون ، أو عن عقد العمل، يكون نظرها على وجه السرعة وتعفى من الرسوم القضائية .

وذلك كي لا تضيع حقوق العمال بسبب عدم قدرتهم المالية على دفع رسوم اقامة الدعاوى للمطالبة بحقوقهم .

٤- استخدام العمال القطريين واستقدام العمال الوافدين

تنص المادة ١٨ منه على ما يلي : ((تكون الأولوية في الاستخدام للعمال القطريين ويجوز استخدام غيرهم اذا دعت الحاجة الى ذلك)) .وبما أن ثقافة المجتمع القطري ككل المجتمعات الخليجية تتجه فيه العمالة الوطنية الى شغل الوظائف والابتعاد عن الاعمال المتدنية لذا فالحاجة ملحة في قطر الى استخدام العمال غير المهرة في الاعمال المتدنية من مختلف الجنسيات الآسيوية والأفريقية . وقد نظم القانون كيفية استقدام العمال بما يضمن حقوقهم وعدم استغلالهم من جهة الاستقدام او من ارباب العمل حيث نص في المادة (٢٨) منه على ((لا يجوز لصاحب العمل استقدام عمال من الخارج الا بواسطة شخص مرخص له بذلك .واستثناء من ذلك يجوز لصاحب العمل أو من ينوب عنه أن يستقدم عمالا لحسابه الخاص بعد الحصول على موافقة الإدارة ويشمل ذلك (أرباب المنازل) ودون اشتراط الحصول على موافقة الإدارة بالنسبة لهم)).

وفي المادة ٢٩ منه نص على ((لا يجوز لأي شخص طبيعي أو اعتباري استقدام عمال من الخارج لحساب الغير الا بعد الحصول على ترخيص بذلك ويكون الترخيص لمدة سنتين قابلة للتجديد ويحدد الوزير شروط الحصول على الترخيص)).

وفي المادة ٣٣ منه حظر القانون على المرخص له باستخدام عمال من الخارج لحساب الغير أن يتقاضى من العامل المتقدم أي مبالغ بصفة أتعاب أو مصاريف استقدام أو غير ذلك من التكاليف .حيث نص على ((يحظر على المرخص له باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير القيام بما يلي

١- أن يتقاضى من العامل المتقدم أي مبالغ بصفة أتعاب أو مصاريف استقدام أو غير ذلك من التكاليف.
٢- أن يزاول في المكتب أي عمل آخر غير استقدام عمال لحساب الغير .)) وذلك لضمان عدم استغلال اصحاب المكاتب للعمال المتقدمين مادياً .

وفي المادة ٣٤ نص على أن ((يتم استقدام العامل لحساب الغير بموجب عقد استقدام مكتوب بين المرخص له وصاحب العمل وفقاً لنموذج عقد الاستخدام الذي يصدر به قرار من الوزير .وتنتهي مهمة المرخص له فور وصول العمال وتسليمهم لصاحب العمل وذلك دون اخلال بالمسؤوليات المحددة في عقد الاستقدام .)) وبموجب المادة ٣٥ منه ((يخضع المرخص له باستقدام العمال الى رقابة الوزارة وعليه أن يحتفظ في المكتب بالبيانات والسجلات وغيرها من الاوراق التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير)) وذلك حفاظاً على حقوق اطراف العمل ..

٥- علاقات العمل الفردية

نظم قانون العمل هذه العلاقات في المواد من ٣٨ --- ٥٧ حيث نص في المادة (٣٨) على أن ((يكون عقد العمل مكتوباً ومصداق عليه من الادارة ومحرراً من ثلاث نسخ ، تسلم لكل من الطرفين نسخة وتودع الثالثة لدى الادارة)) .

ونص على بنود العقد وأضاف في عجز المادة ذاتها (اذا لم يكن عقد العمل مكتوباً ، جاز للعمال اثبات علاقة العمل ، والحقوق التي نشأت له بجميع طرق الاثبات) . وذلك للحفاظ على حقوق العامل .

وتنص المادة ٤٣ منه على ما يلي : ((يعتبر باطلا كل شرط يرد في عقد العمل ، ولو كان العقد سابقاً على تاريخ العمل بهذا القانون، اذا تضمن تعهداً من العامل بأن يعمل مدى حياته عند صاحب العمل ، أو أن يكف مدى حياته عن مزاوله أية حرفة أو مهنة يمكن مزاولتها بعد تركه العمل)) وهنا نجد بأن النص القانوني يسري بأثر رجعي لمصلحة العامل .

وفي المادة ٤٤ منه نص ((يلتزم صاحب العمل بتكئين العامل من اداء العمل وتوفير جميع المستلزمات اللازمة لذلك؛ واذا حضر العامل الى مكان العمل؛ وكان مستعداً للعمل؛ الا أنه لم يتمكن من ذلك؛ لأسباب لا دخل له فيها؛ اعتبر كأنه قد أدى العمل فعلاً واستحق المزايا المترتبة على ذلك .)) وذلك ضماناً لمصلحة العامل.

وفي المادة ٤٥ منه نص ((لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بأداء عمل غير العمل المتفق عليه؛ الا اذا كان ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه؛ أو في حالة القوة القاهرة مع اعطاء العامل الحقوق المترتبة على ذلك . واستثناء من ذلك يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر العمل المتفق عليه؛ اذا كان بصورة مؤقتة؛ أو اذا كان هذا العمل لا يختلف عن العمل الاصلي اختلافاً جوهرياً؛ ولا ينطوي التكليف به على اساءة الى العامل وبشرط عدم تخفيض أجر العامل .)) وذلك لمنع تحكّم رب العمل بالعمال .

ولضمان حسن سير العمل نصت المادة ٤٦ على ما يلي ((على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع لائحة لتنظيم العمل في المنشآت ويشترط لنفاذ اللائحة وما يطراً عليها من تعديلات عرضها على الادارة لاعتمادها فاذا لم تقم الادارة باعتمادها خلال شهر من تاريخ تقديمها اليها اعتبرت معتمدة . وتعلن في مكان ظاهر في المنشأة لاطلاع العمال عليها ولا تعتبر نافذة بحقهم الا بعد مرور خمسة عشر يوماً من تاريخ اعلانها)) وهذا لضمان تبلغ جميع العاملين بها وامكان محاسبتهم في حالة اخلالهم بما ورد فيها لمصلحة العمل .

هذا وأوجبت المادة ٤٨ منه على صاحب العمل أن يمكّن السجلات التالية: سجل العمال الذي يحوي على بياناتهم / وسجل الأجور / وسجل الجزاءات / وسجل اصابات العمل / وسجل انتهاء الخدمة وذلك للحفاظ على حقوق طرفي عقد العمل .

كما نظم قانون العمل في المواد من ٤٩ - ٥٧ حقوق العامل في الأجر والإجازات والمزايا ومكافأة نهاية الخدمة وحدد كيفية انهاء العقد وكيفية حصوله على شهادة الخدمة واستيفائه لكل مستحقاته وعند انتهاء عقد عمله كما ألزم القانون ان يعيده صاحب العمل على نفقته الى بلاده . كما نص القانون في حالة وفاة العامل أثناء الخدمة على صاحب العمل أن يدفع كل مستحقاته الى ذويه طبقاً للقانون وأن يتحمل تكاليف تجهيز ونقل جثمانه الى بلده .

وقد نظم القانون في المواد من ٥٨ - ٦٤ سلطة صاحب العمل التأديبية حيث ألزمت المادة ٥٨ صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع لائحة المخالفات والجزاءات في مكان العمل ليطلع عليها العمال .

ونص في المادة ٥٩ على الجزاءات التأديبية التي يمكن توقيعها على العمال

وفي المادة ٦٠ منه نص على أنه ((لايجوز أن يزيد ما يقتطع من أجر العامل تنفيذًا للجزاءات التأديبية الموقعة عليه وما ينقص من أجره على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .)) وذلك مراعاة للعامل وللمتطلبات معيشتة .

وفي المادة ٦١ بين حالات فصل العامل دون انذار ودون منحه مكافأة نهاية الخدمة وهي أشد أنواع العقوبات التي تطبق على العمال .

وفي المادة ٦٢ نظم القانون كيفية توقيع الجزاءات على العمال المخالفين بحيث يضمن حقهم في عدم تجاوز الجزاء حدوده العادلة حيث نص على ((يراعى في توقيع الجزاءات على العمال المخالفين ما يلي :

١- لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على علم صاحب العمل بها اكثر من خمسة عشر يوما باستثناء المخالفات التي تشكل جرائم جنائية .

٢- لايجوز توقيع الجزاء على العامل الا على مخالفة ترتبط ارتباطا مباشرا بالعمل سواء وقعت أثناء العمل وفي مكانه أو خارجهما .

٣- لا يجوز توقيع الجزاء على العامل الا بعد ابلاغه بما نسب اليه والتحقيق معه كتابة ويجوز أن يكون التحقيق شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المقرر لها في لائحة الجزاءات الانذار أو الخصم بما لا يزيد على أجر يوم واحد على أن يثبت كل ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص .

٤- لا يجوز أن يوقع أكثر من جزاء تأديبي واحد على العامل عن المخالفة الواحدة .

٥- لا يجوز توقيع الجزاءات التأديبية على العامل التي يختص صاحب العمل بتوقيعها الا من قبل صاحب العمل أو وكيله المفوض أو مدير المنشأة .

٦- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي عن فعل لم يرد في لائحة الجزاءات .))

هنا نجد أن المادة اعلاه ضمنحت حقوق العامل ومنعت أي تعسف في حقه في حال ارتكابه لمخالفة. هذا وقد أعطت المادة ٦٤ منه للعامل حق التظلم من الجزاء لدى صاحب العمل خلال سبعة أيام وفي حالة رفض تظلمه له أن يرفع تظلمه للادارة واذا رفض تظلمه من الادارة له الحق بالطعن امام المحكمة المختصة .

ونظم القانون كل ما يتعلق بالأجور وتحديدها وكيفية صرفها وتحديد ساعات العمل في الأيام الاعتيادية وفي رمضان وفي الأعياد وبين كيفية احتساب الساعات الاضافية والاجازات في المواد من ٦٥- ٨٥ ونذكر منها نص المادة ٦٥ . ونظم القانون كذلك وقت العمل والاجازات في المواد من ٧٣- ٨٥ حيث حدد الحد الأقصى لساعات العمل العادية بثمان وأربعين ساعة في الاسبوع بواقع ثمانني ساعات يوميا عدا شهر رمضان فتكون ستا وثلاثين ساعة في الاسبوع بواقع ست ساعات يوميا تتخللها ساعة راحة لاتدخل ضمن ساعات العمل على أن لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية الا في الاعمال التي يصدر فيها قرار من الوزير . كما نص على جواز تشغيل العامل ساعات اضافية محددة ومدفوعة الأجر كما نص على منح العامل يوم راحة اسبوعيا مدفوع الأجر .

كما نظم القانون اجازات العييد والحج (للمسلمين) والاجازة المرضية والاجازة الخاصة (بدون راتب) والاجازة السنوية ونص على عدم جواز التنازل عنها وبطلان كل اتفاق على خلاف ذلك، وللعامل الحق في الحصول على بدل نقدي يعادل أجره عن ايام الاجازة المستحقة له اذا انتهى عقد العمل لأي سبب قبل حصوله عليها .

كما نص على عدم جواز انتهاء عقد العمل أو الاخطار بانهاؤه أثناء تمتع العامل في اجازة من الاجازات المنصوص عليها في القانون .

وفي مقابل ذلك منع العامل من أن يعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء تمتعه باجازته .

٦- عمل النساء:

هذا ونظم القانون عمل النساء في المواد من ٩٣ - ٩٨ حيث نص في المادة ٩٣ منه على ما يلي ((تمنح المرأة

أجرا مساويا لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل وتتاح لها ذات فرص التدريب والترقي)) وذلك تأكيدا لنظرة المساواة في القيمة الإنسانية التي أقرها الدستور القطري والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها دولة قطر . كما نظم في المواد الأخرى طبيعة عمل المرأة فممنع في المادة ٩٤ منه تشغيلها في الأعمال الخطرة والشاقة، وفي المادة ٩٦ حدد اجازة الوضع ونص على عدم انتقاصها من حقها في الاجازات الأخرى المقررة للعمال . كما منحها في المادة ٩٧ منه الحق في ساعة رضاعة لمدة سنة تبدأ بعد انتهاء اجازة الوضع وتحسب من وقت العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض للأجر؛ كما منع في المادة ٩٨ انهاء عمل المرأة العاملة بسبب زواجها أو بسبب حصولها على اجازة وضع .

٧- عمل الأحداث:

نظم قانون العمل عمل الأحداث بما يحقق مصالحهم ويحميهم من مخاطر العمل في المواد من ٨٦ - ٩٢ .

٨- السلامة والصحة المهنية والرعاية الاجتماعية:

نظم قانون العمل السلامة والصحة المهنية والرعاية الاجتماعية للعمال في المواد من ٩٩ - ١٠٥ بما يضمن للعامل معرفة طبيعة عمله ومخاطرها قبل البدء به وضمن له شروط العيش والعمل بظروف صحية ومؤمنة في الحالات الطبيعية وحالات المرض والاصابة والعجز والوفاة والحق في التعويض في حالات الاصابة والعجز وحق ورثته في التعويض في حالة الوفاة .

حيث نص في المادة ٩٩ منه ((على صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يحيط كل عامل عند بدء الخدمة بمخاطر عمله وعلى ما يستجد منها بعد ذلك ويعرفه بوسائل الوقاية منها وأن يعلق في مكان ظاهر تعليماته المفصلة بشأن وسائل الصحة والسلامة المهنية لحماية العمال من الأخطار التي يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم .)) كما ألزم في المادة ١٠٠ منه صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من أية اصابة أو مرض قد ينشأ عن العمل وفي حالة امتناع صاحب العمل عن اتخاذ الاحتياطات يصدر الوزير قرارا باغلاق مكان العمل كلياً أو جزئياً لحين زوال السبب .

وفي المادة ١٠٣ - ألزم صاحب العمل باتخاذ التدابير التي تكفل النظافة والتهوية والاضاعة المناسبة والمياه الصالحة للشرب ووسائل صرف المياه ،

كما ألزمه في المادة ١٠٤ احالة وجود عدد عمال من ٥ الى ٢٥ أن يعد لهم صندوق اسعافات أولية وفي زيادة العدد على خمسمائة عامل أن يخصص لهم عيادة يعمل بها طبيب وممرض على الأقل .

كما أوجب في المادة ١٠٥ اجراء فحوص دورية للعمال المعرضين لخطر الاصابة بأمراض المهنة. وفي حالة ظهور اصابة على صاحب العمل اخطار الادارة خلال ثلاثة أيام من تاريخ علمه بنتيجة الاصابة .

وفي المادة ١٠٦ ألزم صاحب العمل في المناطق البعيدة عن المدن أن يوفر للعمال وسيلة نقل ومياه شرب صالحة ومواد غذائية مناسبة .

وفي المادة ١٠٧ ألزم صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يوفر لعماله الخدمات الاجتماعية التي يصدر بتديدها قرار من الوزير .

٩- اصابات العمل والتعويض عنها

نظم القانون ذلك في المواد من ١٠٨- ١١٥ حيث ألزم صاحب العمل في المادة ١٠٨ بابلاغ الادارة والشرطة في حالة وفاة العامل او اصابته أثناء العمل أو بسببه لاجراء التحقيق .

وفي المادة ١٠٩ أعطى للعامل الذي اصيب الحق في العلاج على نفقة صاحب العمل وفقا لما تقرره الجهة الطبية المختصة، وللعامل الحق ان يتقاضى أجره كاملا طوال مدة العلاج أو لمدة ستة أشهر ايهما أقرب فان تجاوز العلاج ستة أشهر استحق العامل عن المدة التي تزيد نصف الأجر حتى يتم شفاؤه أو يثبت عجزه الدائم ايهما أقرب .

وفي المادة ١١٠ نظم التعويض عن الاصابة اذ أعطى الحق في التعويض لورثة العامل الذي يتوفى بسبب العمل ويحسب التعويض في حالة الوفاة وتعتبر الاصابة التي تؤدي الى عجز كلي بحكم الوفاة طبقا للشريعة الاسلامية وتحدد نسبة العجز الجزئي الى نسبة العجز الكلي عند تقدير التعويض .

وفي المادة ١١١ نص القانون على عدم سريان المادتين السابقتين في حالة تعمد العامل الاصابة أو كان تحت تأثير مسكر أو مخدر تسبب في حدوث الاصابة أو كانت نتيجة مخالفته متعمدا تعليمات السلامة المهنية أو رفض

الكشف عليه أو تلقي العلاج .

وفي المادة ١١٢ نص على أنه إذا نشأ خلاف بين العامل وصاحب العمل بشأن قدرة العامل على استئناف العمل أو غير ذلك من الأمور الطبية المتعلقة بالاصابة وجب على الادارة احواله الأمر الى اللجنة الطبية المختصة ويعتبر رأيها بهذا الخصوص نهائياً .

في المادة ١١٣ حددت مدة سنة من تاريخ الوفاة أو تاريخ التقرير الطبي النهائي للمطالبة بالتعويض فان انقضت السنة ولم يطالب بالتعويض سقط حق العامل وحق ورثته في حالة الوفاة بالمطالبة بالتعويض .

ونصت المادة ١١٤ على ما يلي ((على صاحب العمل أن يؤدي التعويض عن العجز خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ ثبوت عجز العامل أو من تاريخ اعلان نتيجة التحقيقات المؤيدة لحدوث العجز بسبب العمل .وعلى صاحب العمل أن يودع التعويض عن الوفاة خزينة المحكمة المختصة خلال مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة أو من تاريخ اعلان نتيجة التحقيقات المؤيدة لحدوث الوفاة بسبب العمل وتوزع المحكمة تعويض الوفاة على ورثة العامل المتوفى طبقاً للشريعة الاسلامية أو قانون الأحوال الشخصية المعمول به في بلد المورث ويؤول التعويض الى الخزينة العامة للدولة اذا انقضت ثلاث سنوات دون تحديد المستحقين له .))

١- اللجان المشتركة والتفاوض الجماعي والاتفاقات المشتركة

نص القانون في المادة (١٢٤) على جواز تشكيل لجنة مشتركة في المنشأة التي يعمل فيها ثلاثون عاملاً فأكثر تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال مناصفة دونما اعتبار لجنسياتهم. وأعطت المادة ١٢٦ لهذه اللجنة صلاحيات واسعة في تنظيم العمل وتدريب العمال وتطوير الخدمات الاجتماعية كما أعطتها حق النظر في المنازعات الفردية والجماعية ومحاولة تسويتها. وأعطت المادة ١٢٧ الحق للعمال ولأصحاب العمل الحق في التفاوض الجماعي وعقد الاتفاقيات المشتركة بشأن كل ما له صلة بالعمل .

١١- تفتيش العمل

ضماناً لسلامة تطبيق قانون العمل نص قانون العمل على تفتيش العمل حيث نص في المادة (١٣٥) على ما يلي : ((ينشأ في الإدارة جهاز يسمى (جهاز تفتيش العمل) يهدف إلى مراقبة تطبيق التشريعات المتعلقة بحماية العمال ، ويكون له فروع في مختلف أنحاء الدولة .))

ونصت المادة ١٣٧ ((يكون لمفتشي العمل الذين يصدر بندهم قرار من النائب العام بالاتفاق مع الوزير صفة مأموري الضبط القضائي فيما يتعلق بتنفيذ أحكام هذا القانون ويملؤون بطاقات تثبت صفتهم وعليهم أن يطلعوا أصحاب العمل عليها عند قيامهم بالتفتيش .))

وحددت المادة ١٣٨ صلاحيات المفتشين حيث نصت ((يكون لمفتشي العمل الصلاحيات التالية:

- دخول أماكن العمل في أوقات العمل ، ليلاً أو نهاراً ، دون إخطار لفحص السجلات والدفاتر والملفات أو أية وثائق أخرى لها علاقة بالعمال للتأكد من مطابقتها للتشريعات المعمول بها وضبط وإثبات الأفعال المخالفة لها .

- الحصول على عينات من المواد المستعملة والمتداولة في المنشأة وفحص الآلات والتركيبات المختلفة للتأكد من وجود وسائل كافية وفعالة لوقاية العمال من الأضرار الصحية ومخاطر العمل مع إخطار صاحب العمل أو من يمثله عن أية عينات أو مواد أخذت أو استعملت لهذا الغرض .

- التفتيش على سكن العمال ، للوقوف على مدى ملاءمته ومطابقته للشروط الصحية الواجب استيفائه لها.

- سؤال صاحب العمل أو من يمثله أو أي من العمال على أفراد أو في حضور شهود في أي من الموضوعات المتعلقة بتنفيذ أحكام هذا القانون .)) والزمّت المادة ١٣٩ صاحب العمل مهمة مفتشي العمل .

أما المادة ١٤٠ فبيّنت الإجراءات التي لمفتشي العمل اتخاذها والتي تبدأ بالنصح والإرشاد الى كيفية ازالة المخالفة التي توجيه اذار الى صاحب العمل بازالة المخالفة الى تحرير محضر بالمخالفة ورفعها الى الادارة لاتخاذ الاجراء المناسب .

١٢- العقوبات:

حدد القانون العقوبات في حالة مخالفة نصوص قانون العمل بعقوبات متنوعة تتراوح بين الغرامة التي لا

تقل عن الفي ريال ولا تزيد على ستة الاف ريال والحبس مدة لا تقل عن شهر . مع جواز اغلاق المحل والغاء الترخيص بالنسبة للمخالفات المتعلقة باستخدام العمال من الخارج .في المادة ١٤٤ و١٤٥ .

وفي المدة ١٤٦ عاقب بالغرامة التي لا تقل عن خمسة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال لمن يمتنع عن تنفيذ قرار لجنة التوفيق أو التحكيم .

ثالثاً: قرارات وزير الخدمة المدنية والاسكان (وزير العمل والشؤون الاجتماعية)

- القرار رقم ٥ لسنة ٢٠٠٥

بشأن تنظيم عمل لجنّتي التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية تنص م (١) على ما يلي :((تخضع جميع منازعات العمل الجماعية للتوفيق والتحكيم في حالة فشل محاولات التسوية الودية أو اذا لم تؤد وساطة ادارة العمل الى تسويتها .))

كما تنص م (٦) على ما يلي : ((تصدر قرارات اللجنة بالأغلبية ويكون قرار اللجنة ملزماً للطرفين اذا كانا قد اتفقا كتابة على احواله النزاع اليها قبل اجتماعها للنظر فيه .))

وتنص م ١٣ على ما يلي :((تفصل لجنة التحكيم في النزاع المعروض أمامها خلال شهر من تاريخ أول جلسة وتصدر قراراتها بالأغلبية وعند التساوي يرجح الجانب الذي فيه الرئيس ويجب أن تكون قرارات اللجنة مسببة وتكون قراراتها نهائية وملزمة للطرفين .))

- القرار رقم ٦ لسنة ٢٠٠٥ بشأن نموذج لائحة تنظيم العمل

تنص م (١) منه على ((تعتبر أحكام هذه اللائحة جزءاً متمماً للعقد المبرم بين المشاة وبين العامل الموجود بها وتسري اللائحة على كافة العمال الذكور والاناث الذين يلتحقون بالمنشأة.))

ونص القرار في مواده العشرين مادة ما يتضمنه نموذج اللائحة من تحديد القسم الذي يعمل فيه العامل، مدة الاختبار، مواعيد العمل في حالة المناوبة، الأيام الفعلية للعمل وأيام الراحة ، مواعيد الحضور والانصراف، مواعيد الحضور والغياب، التزامات العامل ، التزامات صاحب العمل ، الاجور وكيفية صرفها ، الاجازات وكيفية استحقاقها .

- القرار رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٥ بشأن أعمال تفتيش العمل واجراءاته

نظم هذا القرار جهاز التفتيش ، واجبات مفتشي العمل ، صلاحيات مفتشي العمل ، تنظيم الزيارات التفتيشية النهارية والليلية ، قواعد التفتيش واجراءاته .

- القرار رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٥ بشأن الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث بها

حددت المادة الاولى من قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والاسكان رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٥ الاعمال التي لايجوز تشغيل الأحداث فيها لما تمثله من خطورة على صحتهم البدنية او النفسية أو الأخلاقية .

- القرار رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٥ بشأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال في المنشآت

كفل هذا القرار تقييم الرعاية الطبية للعمال والتي تتلاءم وطبيعة عملهم .

- القرار رقم ١٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب .

نص القرار على الشروط اللازم توفرها في سكن العمال فحدد الحد الادنى لمساحة السكن والحد الأعلى للعمال في الغرفة الواحدة ومواصفات السكن من البناء ذاته وتهوية المكان والمرافق الصحية والأثاث واجهزة التكييف وقلاتر المياه والثلاجة والفرن وما الى ذلك من متطلبات السكن الصحي والأثاث المريح وحسب نوع السكن الدائم والمؤقت كما الزم صاحب العمل بتزويد السكن بصندوق اسعافات أولية واجهزة اطفاء كما الزمه بتعيين عمال نظافة لتنظيف السكن وحظر عليه استقطاع أية مبالغ نظير ذلك .

كما نص القرار على جزاء صاحب العمل في حالة مخالفته لهذا القرار بايقاف ملفه لدى الوزارة لحين تلافي المخالفة .

- القرار رقم ١٨ لسنة ٢٠٠٥ بشأن نماذج احصائيات اصابة العمل وأمراض المهنة واجراءات الإبلاغ عنها

حدد القرار مفهوم الاصابة والحادث الجسيم وأمراض المهنة كما نص القرار على الزامية الإبلاغ في حالة الاصابة

وفي حالة الوفاة كما الزمه بإنشاء سجلات تدون فيها كل البيانات والمعلومات اولا بأول .

وتنص المادة (١١) على ((على الوافد الذي رخص له في الدخول أو الإقامة لغرض معين أو العمل في جهة معينة الا يخالف الغرض الذي رخص له من أجله وعليه مغادرة البلاد خلال تسعين يوما بعد انتهاء هذا الغرض أو العمل أو في حالة الغاء الإقامة لاي سبب .))

هذا القيد التنظيمي قد يؤدي في حالات كثيرة الى الاضرار بمصلحة العامل في حالة انتهاء العمل لسبب لا دخل له فيه وانما لظروف تتعلق بصاحب العمل .

وتنص المادة (١٢) على ((يجوز للوزير أو من ينييه نقل كفالة العامل الوافد بصفة مؤقتة في حال وجود دعاوى بين الكفيل والعامل الوافد وللوزير أو من ينييه الموافقة على نقل كفالة العامل الوافد الذي لايسري عليه قانون العمل الى رب عمل آخر في حال ثبوت تعسف الكفيل أو اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك . ويجوز لذات الاسباب بموافقة الوزير أو من ينييه بناء على طلب العامل وموافقة وزارة العمل الى رب عمل آخر))

بالرغم من كون النص هذا يبدو لصالح العامل لحمايته من تعسف رب العمل الا ان اجراءاته صعبة فلو تعطى الصلاحية للمحكمة التي تنظر الموضوع كان الأمر أيسر هذا بالنسبة للفقرة الأولى اما بالنسبة للفقرة الثانية فلا مبرر لقصر امكانية نقل الكفالة على العامل الغير مشمول بقانون العمل .

هذا وأجازت المادة (٢٢) للجهة المختصة بوزارة الداخلية نقل كفالة الوافد الى صاحب عمل اخر باتفاق كتابي بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل السابق وبعد موافقة الجهة المختصة بوزارة العمل بالنسبة للفتات الخاضعة لقانون العمل ويترتب على نقل الكفالة حلول الكفيل الجديد محل الكفيل السابق في جميع التزاماته وانقضاء الكفالة بالنسبة للكفيل السابق وبراءة ذمته من التزاماته المترتبة عليها .

أما المادة (١٥) فتتنص ((يحظر على أي شخص طبيعي أو معنوي السماح للوافدين ، الذين يستقدمهم للعمل بالعمل لدى جهات أخرى أو استخدام عمال ليسوا على كفالتة)).

ويجوز للجهة المختصة استثناء مما تقدم أن تأذن للكفيل باعارة عماله الوافدين الى صاحب عمل آخر للعمل لديه مدة لا تتجاوز ستة اشهر قابلة للتجديد لمدة أخرى مماثلة . كما يجوز لها أن تأذن للوافد بالعمل بعض الوقت لدى جهة عمل أخرى في غير أوقات عمله الأصلي اذا وافق كفيله على ذلك كتابة . وفي جميع الأحوال يجب موافقة وزارة العمل بالنسبة للفتات الخاضعة لأحكام قانون العمل . ويحظر التنازل عن السمات أو التصرف فيها بأي وجه من الوجوه أو تداولها من قبل الغير سواء كان التنازل أو التصرف أو التداول بمقابل أو بدون مقابل .))

ولو نظرنا الى هذه المادة لوجدنا الفقرة الأخيرة منها فقط لمصلحة العامل حيث تمثل حماية للعامل من الاستغلال والجشع . اما الفقرات الأربعة الأولى ففيها تقييد مضر بمصلحة العمل بكل أطرافه العامل ورب العمل والعمل ذاته .

الخلاصة :

من الملاحظات العامة على قانون العمل القطري لعام ٢٠٠٤ ، انه قد راعي معظم مبادئ اتفاقيات العمل الدولية ، حيث ربط العمل بالأجر وهو ما تقتضيه قواعد العدالة والانصاف وحدد سن السادسة عشر للحدثة وهو السن المتفق عليه دوليا لبدء العمل والزم أصحاب العمل بتحديد الأجر وساعات العمل والاجازات ومواعيد الحضور والإنصراف .. الخ وأن يعلم بها العامل قبل أن يوقع عقد العمل . كما نص على ان يقوم الكفيل بتسليم المكفول جواز سفره بعد الانتهاء من إجراءات الإقامة أو تجديدها ، لكن في الواقع لا يتم الالتزام بذلك . ومع أن القانون قد نظم العلاقة بين صاحب العمل والعامل ولكنه يستثني بعض الفئات ومن بينهم العاملين في المنازل كالسائق والمربية والطاهي والبستاني وأفراد أسرته الذين يعولهم والعمال في الزراعة والرعي وأجاز القانون بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير تطبيق كل أو بعض أحكام هذا القانون على الفئات المذكورة أعلاه . ولا يوجد تفسير لهذا الاستثناء ، وهو الأمر الذي يحتاج إلى مراجعة وتعديل .

ولقد راعي القانون أهمية الحفاظ على سلامة العامل ووجوب توفير أسباب السلامة المهنية له أثناء العمل، وان يتكفل صاحب العمل بعلاجه وتعويضه في حال إصابته ، وحددت ساعات العمل في الأماكن المكشوفة في فصل الصيف حيث يمنع تشغيل العمال بعد الساعة ١١،٣ صباحا ولا تبدأ قبل الساعة ٣ عصرا . ويلزم صاحب العمل بعمل فحوصات للعاملين في القومسيون الطبي وعمل فحص دوري للعاملين كل ٦ شهور في حال العمل في المهنة الخطرة المحددة في ملحق بالقرار، وتزويد مقرات العمل بأماكن للراحة وتناول

– القرار رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠٥ بشأن احتياطات اللازم توفرها في مناطق وأماكن العمل لحماية العمال والمشتغلين فيها والمتردددين عليها من أخطار العمل .

الزم القرار صاحب العمل بالاحتياطات الأساسية لتوفير السلامة والصحة المهنية بما في ذلك الحماية من الآلات والمعدات ، والاحتياطات اللازمة عند تداول وتخزين المواد وأدوات العمل ، كما نص على احتياطات الوقاية من مخاطر الكهرباء ، ومن مخاطر الحريق ، كما نص على احتياطات الوقاية من أخطار المواد الكيميائية والخطرة والضارة بالصحة .

ونص القرار على الزام صاحب العمل بتوفير الخدمات العامة للعمال في أماكن العمل من أماكن للراحة ولتناول طعام، وأماكن لاستبدال الملابس وحفظها ، واعداد حمامات مزودة بمواد نظافة ، وتوفير مياه مبردة وصالحة للشرب بكميات كافية ، وتوفير عدد كافي من دورات المياه .

ونصت المادة ستين من القرار على ما يلي ((يجب على الموظفين المختصين بتنفيذ قانون العمل والقرارات المنفذة له في مجال السلامة والصحة المهنية ، أن يخطروا الجهات المعنية ويطلبوا منها وقف العمل كليا أو جزئيا أو وقف آلة معينة أو عملية صناعية في حالة ما اذا هناك خطر وشيك على سلامة العمال أو صحتهم الى حين اتخاذ الاجراءات الكفيلة بازالة هذا الخطر .

– قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والاسكان رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٧ بتحديد ساعات العمل في أماكن العمل المكشوفة خلال الصيف .

حيث نص في المادة الأولى منه ((تعد ساعات العمل للعمال التي تؤدي تحت الشمس أو في أماكن العمل المكشوفة خلال المدة من ١٥ يونيو وحتى ٣١ أغسطس من كل عام بحيث لا تزيد على خمس ساعات في الفترة الصباحية ولا تتجاوز الساعة الحادية عشر والنصف صباحا على ان لا يبدأ العمل في الفترة المسائية قبل الساعة الثالثة مساء)). هذا ونص في المادة الثالثة منه على ((يغلق بقرار من الوزير مكان العمل الذي لا تراعى فيه احكام هذا القرار لمدة لا تتجاوز شهر))

رابعا: بشأن تنظيم دخول وخروج الوافدين واقامتهم وكفالتهم

– قانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩

صدر القانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩ لتنظيم دخول وخروج الوافدين واقامتهم وكفالتهم ، وشكل العمال العدد الأكبر بين الوافدين حيث نص في المادة (٤) منه على ما يلي ((يحظر منح سمة دخول للعامل للوافد الذي سبق له الإقامة في الدولة للعمل ، الا بعد مرور سنتين من تاريخ المغادرة . وللوزير أو من ينييه التجاوز عن هذه المدة كما يجوز للجهة المختصة استثناء بعض الحالات من تلك المدة بناء على موافقة كتابية من الكفيل السابق .))

ولم نجد مبررا لهذا القيد الذي اورده القانون .

وتنص المادة (٥) على ((على كل من الكفيل والوافد مراجعة الجهات المختصة خلال سبعة ايام عمل من تاريخ دخول الوافد الى البلاد لاستكمال إجراءات الترخيص بالإقامة أو زيارة العمل .

وتنص المادة (٩) على ((يجب على كل وافد للإقامة في الدولة أن يحصل من الجهة المختصة على ترخيص بذلك . ويلتزم الكفيل بانهاء إجراءات الإقامة وتجديدها على أن يتم التجديد خلال مدة لا تتجاوز تسعين يوما من تاريخ انتهائها .

وعلى الكفيل تسليم المكفول جوازه أو وثيقة سفره بعد الانتهاء من إجراءات الإقامة أو تجديدها ((وفي الواقع نجد الكفيل يحتفظ بجواز أو وثيقة سفر مكفوله ويمتنع عن تسليمه اياها خلال فترة كفالتة وفي الغالب حتى المغادرة .

أوضاع العمال غير المهرة في قطاع الإنشاءات (مقارنة مع حقوق الإنسان)

يعيش العامل المهاجر تجربة جديدة تجعله عرضة لواقع أكثر صعوبة مما عدها، بسبب بعده عن جماعته ووجوده في مجتمع يتميز بمعالم ثقافية مختلفة، خاصة عندما تضاف أوضاع اجتماعية واقتصادية صعبة، إن لم تكن بائسة.

ويبقى هم تأمين المدخول للعائلة هم اليومي للرجل العامل، فمن خلال ما يرسله من نقود يؤكد وجود سلطته ومكانته لديها، في الوقت الذي قد لا يشعر أن له مكانة في البلد الذي يعيش فيه.

تبدأ عملية التعاطي مع العامل في الإنشاءات وهو موضوع البحث، من خلال النظر إليه أنه ينتمي إلى فئة الأجور الزهيدة، فتختصر شخصيته ببعض الموصفات البسيطة التي تسهل تصنيفه والتحدث عنه أو معه، في حين إن العامل ليس مجرد أجر و حقوق مادية إلا بقدر ما يرتبط ذلك بتأمين كرامته الإنسانية.

درجت دول الخليج عامة على استخدام تعبير الوافد أو المقيم لوصف العمال الأجانب بكافة فئاتهم و استبعاد عبارة «العمال المهاجرين»، ومرد ذلك إلى مخاوف المجتمع الخليجي من تطبيق القانون الدولي حول الهجرة خاصة ما يتعلق بمنح الجنسية لأسباب اجتماعية و ديموغرافية.

لذا نجد أن الهجرة إلى دول الخليج التي بدأت منذ استخراج النفط لم تبحث عن كيفية إدماج المهاجرين، بل أعلنت حكومات هذه الدول أنها لا ترغب باستقرار الوافدين طويلاً و أنه ينبغي لهم العودة إلى بلدانهم الأصلية حال انتهاء الغرض الذي أتوا من أجله، وسنت لأجل ذلك التشريعات التي تنظم دخول وخروج الوافدين و إقامتهم وكفالتهم، و تعين تجديد إقامة الوافد كل سنتين أو ثلاث لإعطاء أنطباع أن هذه الهجرة مؤقتة لدواعي العمل و لا تفترض منح حقوق محددة بموجب القانون الدولي.

إن مقارنة الأوضاع الإنسانية لعمال الإنشاءات كجزء مما يسمى بالعمالة الوافدة تستوجب أولاً التعرف على معايير حقوق الإنسان كما وردت ب إعلان «حقوق غير المواطنين»، و من ثم الانتقال إلى المعايير الخاصة بحقوقهم كعمال من خلال مقارنة التشريعات المحلية بالشرعة الدولية لحقوق الإنسان.

أولاً: الأوضاع الإنسانية لعمال الإنشاءات

يتوجب علينا قبل بحث أوضاع (عمال الإنشاءات)، التعرف على المعايير الدولية لحقوق الإنسان الواردة في إعلان عالمي معروف جداً، يسمى «إعلان حقوق غير المواطنين» الذي أعطى تعريفاً لـ (غير المواطن)، ويسمى الإعلان أيضاً «بالإعلان المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه».

مما يساعد هذا البحث على وضع العمالة ضمن الإطار القانوني المتبع في دولة قطر.

ويحتوي «إعلان حقوق غير المواطنين» كافة المعايير المتعلقة بحقوق الإنسان الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهدين الدوليين.

أ- إعلان حقوق غير المواطنين (الأجانب)

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٨٥ الإعلان المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه، ونصت المادة ١ من الإعلان على أن غير المواطن هو «أي فرد يوجد في دولة لا يكون من رعاياها».

جري إعداد « الإعلان المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه» ليكون بمثابة مرشد للدول في إعداد و أعمال القوانين المعنية بحماية حقوق الإنسان فيما يخص غير المواطنين.

حيث تعرض المواد من ٥ إلى ١٠ من «إعلان حقوق غير المواطنين» (ويشار إلى غير المواطنين في الإعلان بـ «الأجانب»). ووفقاً لما ورد في الإعلان يتمتع الأجانب، بموجب القانون المحلي و رهنا بمراعاة الالتزامات الدولية

الطعام و بدورات مياه نظيفة. وشكلت إدارة العمل فرق تفتيش لضمان التزام اصحاب العمل بتطبيق القوانين وتوفير الحياة الكريمة في السكن والرعاية الطبية للعمال ، كما حددت مواصفات السكن وسنت عقوبات في حال المخالفات .

مع ذلك يلاحظ أن عمال الطرق بالذات يواجهون مشكلات في هذا المجال ، كما تقصر بعض الشركات في توفير وسيلة مواصلات بعد انتهاء العمل مباشرة مما يعرض العمال للانتظار لفترات طويلة.

ويعد القانون رقم ٤ لعام ٢٠٠٩ الخاص بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم من اهم القوانين المؤثرة على تواجد العمال في البلاد، حيث حدد دور الكفيل والمكفول وحدد الإقامة بالعمل الذي قدم من أجله وبانتهاء المهمة التي قدم من أجلها تجب عليه المغادرة خلال ٩٠ يوماً ، ولا يحق نقل الكفالة إلا إذا اثبت تعسف الكفيل معه ولكنه ذلك اقتصر على العمال غير المشمولون بقانون العمل ، ولكن المادة ٢٢ نصت على أنه يمكن نقل الكفالة من كفيل إلى آخر مع نقل كافة التبعات والالتزامات إلا أن القانون لم يشترط رضی المكفول في هذه الحالة عن عملية النقل .

ونخلص إلى أن قوانين العمل قد راعت معظم بنود الاتفاقيات الدولية، ورغم وجود بعض الفجوات التي يستغلها الكفيل مثل اشتراط نقل الكفالة بموافقة الكفيل وتقييد حرية المكفول في الانتقال من عمل إلى آخر وبعض المخالفات إلا أن الوضع القانوني جيد إلى حد بعيد.

ذات الصلة للدولة التي يوجدون فيها، بالحقوق التالية على وجه الخصوص:

- الحق في الحياة والأمن الشخصي، ولا يتعرض أي أجنبي للاعتقال أو الاحتجاز على نحو تعسفي، ولا يحرم أي أجنبي من حريته إلا بناء على الأسباب المحددة في القانون ووفقاً للإجراءات الواردة فيه.
- الحق في الحماية من التدخل التعسفي أو غير القانوني في الخصوصية أو العائلة أو السكن أو المراسلات.
- الحق في المساواة أمام المحاكم، والحق، عند الضرورة، في الاستعانة بمتترجم مجاناً.
- الحق في اختيار زوج، وفي الزواج، وفي تأسيس أسرة.
- الحق في حرية الفكر والرأي والضمير والدين.
- الحق في الاحتفاظ بلغتهم وثقافتهم وتقاليدهم.
- الحق في تحويل المكاسب والمدخرات أو غيرها من الأصول النقدية الشخصية إلى الخارج.

ويتمتع «الأجانب» بالحقوق التالية، وذلك رهناً بمراعاة القيود التي ينص عليها القانون، التي هي ضرورية في المجتمع الديمقراطي لحماية الأمن القومي، أو السلامة العامة، أو النظام العام، أو الصحة العامة، أو الأخلاق، أو حقوق الآخرين وحرياتهم:

- الحق في مغادرة البلد.
- الحق في حرية التعبير.
- الحق في الاجتماع السلمي.
- الحق في الانفراد بملكية الأموال وكذلك بالاشتراك مع الغير، رهناً بمراعاة القانون المحلي.
- الحق في حرية التنقل وحرية اختيار محل إقامتهم داخل حدود الدولة.
- يسمح بدخول زوج الأجنبي المقيم بصورة قانونية في إقليم دولة ما وأولاده القصر أو المعالين لمصاحبتهم والالتحاق به والإقامة معه، رهناً بمراعاة التشريع الوطني والحصول على الإذن الواجب.

للأجانب الذين يقيمون بطريقة قانونية في إقليم دولة ما أن يتمتعوا أيضاً وفقاً للقوانين الوطنية، بالحقوق التالية، رهناً بالوفاء بمراعاتهم للقوانين النافذة في الدولة واحترامهم لعادات وتقاليدهم شعبيًا:

- الحق في ظروف عمل مأمونة وصحية، وفي أجور عادلة وأجر متساو لقاء العمل المتساوي .
- الحق في الانضمام إلى النقابات.
- الحق في الرعاية الصحية، والرعاية الطبية، والضمان الاجتماعي، والخدمات الاجتماعية، والتعليم.
- كذلك تضمن «الإعلان» النص على الحقوق التالية:
- الحق في عدم التعرض للتعذيب أو لغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة.
- الحق في عدم التعرض للتجارب الطبية أو العلمية دون موافقته الحرة.
- الحق في ألا يتم طرده على نحو تعسفي أو مخالف للقانون.
- الحق في أن يتمكن الشخص من الدفاع عن نفسه تجاه القرار الخاص بطرده أمام سلطة مختصة إلا إذا اقتضت أسباب جبرية تتعلق بالأمن الوطني خلاف ذلك.
- الحق في أن يقوم في أي وقت بالاتصال بالاقنصلية أو البعثة الدبلوماسية لدولته.

ب- مدى توافق الحقوق الممنوحة لغير المواطنين (عمال الإنشاءات) في دولة قطر، مع الإعلان المشار إليه:

تمتاز دولة قطر أنها تنهج طريقاً متدرجاً يشجع على الانفتاح على الآخر واحترام حقوق الإنسان، ويبدو من خلال الواقع العملي أن «الأجانب» يحصلون على كافة الحقوق الواردة في الإعلان المشار إليه، ما عدا ثلاث مخالقات أساسية تقع على «غير المواطنين» و تؤثر في الأوضاع الإنسانية لعمال المنشآت، وهي الحق في مغادرة البلاد ، و الحق في الدفاع عن النفس أمام قرار الطرد من البلاد، و بعض الحقوق المتعلقة بالعمل كالحق في الانضمام إلى النقابات، و حرية اختيار العمل التي يقيد بها وجود نظام الكفالة، و سوف نتناولها بشكل مفصل لاحقاً.

- مأذونية الخروج

نصت المادة (18) من القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ بتنظيم دخول و خروج الوافدين و إقامتهم و كفالتهم على أنه « لا يصرح للوافدين، فيما عدا النساء اللاتي على كفالة رب الأسرة و القصر و الزوار الذين لا تتجاوز مدة زيارتهم للدولة ثلاثين يوماً، بمغادرة البلاد بصفة مؤقتة أو نهائية إلا بعد تقديم إذن بالخروج من كفيل الإقامة».

و يحل محل هذا الإذن، عند تعذر حصول الوافد عليه لامتناع كفيله عن إعطائه أو لوفاة الكفيل أو لغيابه مع عدم تعيينه وكلاء عنه، تقديم كفيل خروج أو شهادة بعدم وجود أحكام تحت التنفيذ، أو دعاوى مطالبة ضد الوافد،

تصدر من المحاكم المختصة بعد مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ الإعلان في صحيفتين يوميتين لمرة واحدة عن تاريخ مغادرة الوافد البلاد، وذلك وفقاً للإجراءات و الضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير».

في حين نص إعلان حقوق الأجانب على أن الحق في مغادرة البلاد يجب أن يكون رهناً بمراعاة القيود التي ينص عليها القانون التي هي ضرورية في المجتمع الديمقراطي لحماية الأمن القومي، أو السلامة العامة، أو النظام العام ، أو الصحة العامة أو الأخلاق، أو حقوق الآخرين و حرياتهم.

ويؤخذ على مأذونية الخروج المنصوص عليها في القانون أن الصلاحية الممنوحة لمنع الأجنبي من السفر تتم بموجب قرار فردي لصاحب العمل (الكفيل) في ظل نظام الكفالة، مما قد يؤدي إلى إساءة استعمال تلك الصلاحية في كثير من الحالات، إضافة إلى قيام بعض أصحاب العمل بنشر صور العمال في الجرائد اليومية للإعلان عن سفرهم بصيغة تشبه الإعلان عن مطلوبين للعدالة.

ومن الجدير بالذكر أن وجود مأذونية الخروج لم يمنع الكثيرين ممن ارتكبوا مخالفات قانونية بدءاً من جرائم النصب و الاحتيال إلى جرائم التزوير من مغادرة الدولة في عديد من الحالات بعد قيامهم بجمع أموال بطريقة غير مشروعة، أو بعد اقتراضهم من البنك لمبالغ مالية كبيرة.

- الإبعاد الإداري

تصدر بعض القرارات الإدارية وفقاً للمادة (٣٧) من القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ بتنظيم دخول و خروج الوافدين وإقامتهم و كفالتهم التي نصت على أنه « استثناءً من أحكام أي قانون آخر، للوزير أن يصدر أمراً بترحيل أي وافد يثبت أن في وجوده في الدولة ما يهدد أمنها و سلامتها في الداخل أو الخارج أو يضر بالاقتصاد الوطني، أو الصحة ، أو الآداب العامة. و يجوز وفقاً لهذه المادة إصدار قرار بإبعاد الوافد المقيم بصفة شرعية، ويكون القرار غير قابل للطعن.

ويعتبر تحصين هذه القرارات من رقابة القضاء انتهاكاً للحق في المحاكمة العادلة والحق في اللجوء إلى القضاء التي وردت في الإعلان.

كما قد يؤدي تنفيذ هذه القرارات إلى حجز الأجنبي في حجز الإبعاد لمدد تتراوح بين شهر إلى سنة وقد تتجاوز السنة في حالات محددة، دون أن يتمكن الشخص من الدفاع عن نفسه أمام القرار الخاص بطرده، مما يتعارض مع الإعلان فيما يتعلق بالحق في عدم الاحتجاز بشكل تعسفي.

- الحق في العمل

وفقاً للإعلان المتعلق بحقوق غير المواطنين الذين يقيمون بطريقة قانونية في إقليم دولة ما أن يتمتعوا، وفقاً للقوانين الوطنية، و بمراعاة القوانين النافذة و احترام العادات و التقاليد، بالحق في ظروف عمل مأمونة وصحية و في أجور عادلة، و الحق في الانضمام للنقابات، و الرعاية الصحية و الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية والتعليم.

و سوف نقف على أهم ما يعترض الحق في العمل بالنسبة لعمال المنشآت من خلال التعرف إلى المزيد من المعايير الخاصة بالعمل في الشريعة الدولية.

ثانياً: الحقوق المرتبطة بالعمل

إن الإسهاب في التعريف عن هذه الحقوق ضروري، حيث يمثل عمال الإنشاءات النسبة الأكبر بين فئات العمالة الوافدة في دولة قطر، يعملون في ظل ظروف قاسية تتعلق بحالة الطقس في فصل الصيف من درجات حرارة عالية و نسبة رطوبة مرتفعة، إضافة إلى التعامل مع معدات و مواد خطيرة تستخدم في البناء أو تشييد البنى التحتية.

١- قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤، و المعايير الدولية لحقوق الإنسان

إن إجراء أي تقييم لقانون العمل القطري يتطلب التعرف على المبادئ الواردة في الشريعة الدولية لحقوق الإنسان التي وضعت مبادئ أساسية لحق العمل في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهد الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية و الاجتماعية و الاقتصادية، كما يتوجب المرور على أهم المعايير الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية مع بيان الاتفاقيات التي صادقت عليها دولة قطر، وذلك على النحو الآتي:

نصت المادة (٢٣) من الإعلان على أنه:

- لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة مرضية، كما له الحق في الحماية من البطالة.
- لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل.
- لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.
- لكل شخص الحق في أن ينشئ و ينضم إلى النقابات من أجل حماية مصلحته.
- لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ، ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر.
- في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٧٦

نصت المادة رقم (٧) من العهد الدولي المشار إليه، على أنه تعترف الدول الأعضاء في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل صالحة و عادلة تكفل على وجه الخصوص:

(أ) - مكافآت توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

- ١- أجور عادلة ومكافآت متساوية عن الأعمال متساوية القيمة دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل مع مساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية.
- (٢) عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لهذا العهد.

(ب) - ظروف العمل تكفل السلامة والصحة.

(ج) تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك لإلا اعتبارات الأقدمية والكفاءة.

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك مكافآت عن أيام العطل الرسمية.

ونصت المادة (٨) من العهد على

١- أن تتعهد الدول الأطراف بما يلي:

(أ) - حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين و في الانضمام إلى النقابات التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزي مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين و حرياتهم.

(ب) - حق النقابات في إنشاء اتحادات أو تحالفات قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

(ج) - حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود، غير تلك التي ينص عليها القانون مما يكون ضرورياً في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين و حرياتهم.

(د) - حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني.

٢- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.

٢- الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل.

التحفظات	أهم الاتفاقيات الدولية المرتبطة بحقوق العمال	رقم المرسوم الخاص بتصديق دولة قطر
لا يوجد	- اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.	وثيقة تصديق من سمو ولي العهد بتاريخ ٦/٦/١٩٧٦
لا يوجد	- الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز في مجال الاستخدام والمهنة رقم السنة ١٩٥٨	مرسوم رقم ٢٦ لسنة ٢٠٠٠
لا يوجد	- الاتفاقية الخاصة بالسخرة رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠	مرسوم رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٧
لا يوجد	- اتفاقية تحريم السخرة والعمل الإلزامي رقم لسنة ١٩٥٩	مرسوم رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠١
لا يوجد	- اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩	وثيقة تصديق من سمو ولي العهد بتاريخ ٢٠٠٥/١٢/٧
	- اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ - اتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣	وثيقة تصديق من سمو ولي العهد بتاريخ ٢٠٠٩/٤
	- بروتوكول منع و قمع و معاقبة الاتجار بالأشخاص لسنة ٢٠٠٠	

ثالثاً: تقييم قانون العمل القطري رقم ٤ لسنة ٢٠٠٤، وفقاً للشرعة الدولية لحقوق الإنسان

تعد القوانين المكتوبة بشكل جيد الخطوة الأولى نحو حماية و تعزيز حقوق الإنسان، مما يدفعنا لتصفح قانون العمل و إلقاء الضوء على ما قدمه المشرع القطري في هذا الصدد، لنجد أن نفحة قوية من روح العدالة و ترجيح مصلحة العامل باعتباره الطرف الأضعف، تتجلى بقوة في نصوص قانون العمل.

لقد وضع المشرع القطري نصب عينيه المعايير الدولية الخاصة بالعمل في الأحكام الأساسية المتعلقة بالعمل، حيث يحتوي القانون طبقاً للمعايير الدولية على مجمل الحقوق المتعلقة بالأجور و المكافآت و الإجازات و تحديد ساعات العمل و الراحة و أيام العطل، كما نص القانون على المساواة بين جميع من يقومون بذات العمل، مفرداً فصلاً كاملاً لحقوق المرأة العاملة، كما ينسجم قانون العمل مع المعايير الدولية في تحديد السن الأدنى للعمل، و يمنع تشغيل الأحداث في المهن الخطرة أو المهن التي تضر بالصحة، إضافة إلى تضمينه النصوص التي تحمي العامل من أي استغلال من قبل مكاتب الاستقدام في قطر، فتمنع تلك المكاتب بنص صريح من تقاضي أي مبالغ من العامل بصفة أتعاب لقاء استقدامه أو توظيفه.

وأما بالنسبة للاشتراطات الدولية الخاصة بمستوى العيش اللائق و سلامة العمال أثناء تأدية مهامهم، فإن الاطلاع على الأحكام التي تنظم العمل في الإنشاءات في دولة قطر يشكل مفاجأة للكثيرين لأنها ترقى

لمعايير منظمة العمل الدولية فحسب، بل لأنها تنظم التفاصيل اليومية لحياة عمال الإنشاءات بما يتوافق مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان، فتشمل على سبيل المثال لا الحصر تحديداً لمساحة الغرف التي يجب أن يقطنها العمال والحد الأقصى لعدد ساعات عملهم في كل غرفة، وتضع شروطاً للسكن ومكان العمل، وتحدد ساعات العمل أثناء فصل الصيف في الأماكن المكشوفة.

من الملفت للنظر أن هذه القرارات البالغ عددها ١٥ قراراً وتتضمن ١٩٧ مادة قانونية، توغلت في تفاصيل صغيرة جداً وصولاً إلى أمور جوهرية، وهي لم تغفل العمال في الأماكن البعيدة عن المدن فأفردت لهم فصلاً وتناولت كل ما يتعلق بتأمين ظروف حياتهم في شروط تهدف نهاية المطاف إلى احترام إنسانيتهم و حماية حقوقهم.

الحق في التنظيم النقابي:

ويؤخذ على قانون العمل القطري من الناحية التشريعية ورغم النص على الحق في التنظيم العمالي في القانون، أن المشرع وضع قيوداً شديدة تحول دون إمكانية ممارسة هذا الحق حيث اشترط تشغيل ١٠٠ عامل قطري على الأقل في المنشأة، لأجل السماح بتكوين لجنة من بينهم تسمى «اللجنة العمالية».

وللجان العمالية في المنشآت التي تعمل في مهنة أو صناعة واحدة أو مهن أو صناعات متماثلة أو مترابطة ببعضها، الحق في تكوين لجنة عامة تسمى «اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة».

وتكوّن 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.

فإذا علمنا أن مجموع العمال القطريين الذكور في قطاع الإنشاءات (وهو موضوع البحث) يصل إلى ٦٢٩ عاملاً، بينما يصل مجموع العمال غير القطريين الذكور الذين يعملون في نفس القطاع إلى ٧٦٧، ٥٤٢، تتضح مدى صعوبة تحقق الشروط الواردة في القانون لأجل تفعيل التنظيم العمالي في ظل الهيكل الوظيفي الحالي

في حين أكدت المعايير الدولية على الحق في التنظيم النقابي كأحد الطرق الفاعلة لأجل حماية العمال وتمكينهم من الحصول على حقوقهم الواردة في القانون.

الحق في الإضراب:

كما نص القانون على الحق في الإضراب، إلا أنه أثقله بالقيود والضوابط التي أخرجته عن مضمونه بحيث يستحيل عملياً توافر الاشتراطات اللازمة للإضراب. حيث نص قانون العمل على أنه يجوز للعمال الإضراب عن العمل، إذا تعذر الحل الودي بينهم وبين صاحب العمل، وذلك وفقاً للضوابط الآتية:

- ١- موافقة ثلاثة أرباع اللجنة العامة لعمال المهنة والصناعة.
- ٢- تلك اللجنة غير موجودة على أرض الواقع، كما أشرنا في الفقرة السابقة.
- ٣- منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع في الإضراب و موافقة وزارة العمل على ذلك بعد التنسيق مع وزارة الداخلية فيما يتعلق بزمن ومكان الإضراب.
- ٤- عدم المساس بأموال الدولة وممتلكات الأفراد وأمنهم وسلامتهم.
- ٥- عدم جواز الإضراب في المرافق الحيوية وهي البترول والغاز والصناعات المرتبطة بها، الكهرباء والماء، الموانئ والمطارات والمواصلات، والمستشفيات.
- ٥- عدم اللجوء إلى الإضراب إلا بعد تعذر الحل بين العمال وصاحب العمل بالتوفيق أو التحكيم وفقاً لأحكام قانون العمل.

- وتجدر الإشارة إلى أن لجان التوفيق والتحكيم كآليات مهمة في حل النزاعات العمالية، ومساندة العمال على نيل حقوقهم، غير مفعلة، لأن تشكيل لجنة للتحكيم -على سبيل المثال- يفترض وجود ممثل عن الاتحاد العام لعمال قطر.

اللجان المشتركة:

نص قانون العمل على جواز تشكيل ما يسمى «اللجان المشتركة»، لكل منشأة يعمل فيها ثلاثون عاملاً فأكثر تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال، دون اشتراط وجود عمال قطريين.

على أن يمثل نصف أعضاء اللجنة صاحب العمل ويمثل نصفهم الآخر العمال، وتتولى اللجان المشتركة دراسة ومناقشة أمور تتعلق بتنظيم العمل وتطويره، وتقديم برامج تدريب للعمال وتنمية ثقافتهم، والنظر في المنازعات الفردية والجماعية ومحاولة تسويتها ودياً، وتقديم اللجنة توصياتها إلى صاحب العمل للنظر في مدى إمكانية الأخذ بها.

رابعا: نظام الكفالة، وتأثيره في قانون العمل القطري

لقد بدأ نظام الكفالة في قطر منذ ١٩٦٣ كإجراء إنساني و شقوق بحق، عندما كان المواطن مؤتمناً على الأجنبي وكان باستطاعة الأخير القيام بالكثير من المعاملات بدعم المواطن في الوقت الذي تضمن الدولة رقابة مناسبة على عدد الأجانب الآخذ بالتزايد يوماً بعد يوم.

ويؤمن نظام الكفالة استقرار العمالة في أماكن العمل لإنجاز المشاريع الكبيرة التي يتعين تسليمها خلال فترة زمنية محددة.

ومع الطفرة الاقتصادية المتمثلة في الاستغلال الأقصى لمنابع الطاقة، ونشوء شركات التشييد العملاقة التي قد تعود ملكيتها لشخص واحد يكون كفيلاً لآلاف العمال، خلقت استحالة متابعة صاحب العمل للأوضاع الإنسانية لكل عامل، ولم يعد بإمكان العمال رؤية كفلائهم والتحدث إليه عن مشاكلهم كما في عهد العلاقة بين الطرفين.

صما أدى إلى نشوء طبقة تتوسط العلاقة بين الطرفين (طبقة المدراء)^٨ وأضحت تتخذ القرارات المتعلقة بالعمال بصورة منفردة، فقرار إلغاء إقامة عامل ما، ومنحه إذناً للعمل لدى الغير، وتقديم «بلاغ هروب» ضده لوزارة الداخلية، أو السماح له بمغادرة البلاد، رهن بموافقة شخص واحد فقط هو المدير الذي يستعمل حقه القانوني تبعاً لنظام الكفالة، في رفض أي طلبات للعمال أو قبولها وفقاً لرؤيته الخاصة.

وظهرت نتيجة لذلك بعض صور الاتجار بالبشر في بعض شركات القطاع الخاص، حيث يبدأ الاتجار بالبشر في البلد المصدر للعمالة، عندما يقدم مكتب الاستقدام وعوداً للعمال بتأمين فرص ذهبية للعمل في قطر، ويندفع هؤلاء للاستدانة من أجل شراء تأشيرة عمل و دفع نفقات السفر، وبعد الوصول إلى البلاد يُفاجأ العمال بأن الشركة التي استقدمتهم وهمية، أو لا تؤمن عملاً حقيقياً مأجوراً، ويقوم المسؤول عن جلبهم بالسماح لهم بالعمل الحر (كعمالة سائبة)، مقابل دفع مبلغ شهري له.

ومن الجدير بالذكر أن بعض المدراء أو المندوبين في بعض شركات التشييد الصغيرة، يتقاضون من العمال مبالغ محددة لقاء منحهم الموافقة على العمل لدى جهة أخرى (نقل الكفالة)^٩.

ويسود اعتقاد خاطئ لدى الكثيرين أن نظام الكفالة جزء من قانون العمل، رغم أنهما من الناحية القانونية تشريعان منفصلان^{١٠}

وتعني الكفالة قانوناً، أنه على كل أجنبي يود العمل والإقامة في قطر أن يكون لديه كفيل، ويكون الكفيل إما مواطناً قطرياً أو شركة ذات شخصية اعتبارية. وتقتضي الكفالة إلزام العامل بأداء العمل لكفيله فقط دون غيره.

ويؤخذ على نظام الكفالة مجافاته للمعايير الدولية التي تؤكد حرية الفرد في اختيار عمله أو الانتقال من عمل لآخر، وفقاً لمصلحته في تحسين أوضاعه المعيشية.

لذا فإنه يمكن القول أن لنظام الكفالة تأثير سلبي على قانون العمل بتعطيل نصوصه، جراء عدم إمكانية

^٨ - وفقاً لمصدر في اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، «٧٠٪ من الشكاوى العمالية التي ترد إليهم، يتم لتفاوض مع المدير المسؤول بالمنشأة لحل النزاع، ومعظم المديرين من جنسيات عربية، والبعض الآخر من الجنسيات الأجنبية.»

^٩ - وفقاً لمصدر في اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان.

^{١٠} - يعتبر نظام الكفالة جزءاً من القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، وأما قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ فهو تشريع منفصل بذاته عن نظام الكفالة.

تغيير العمل وسيطرة حالة دائمة من الخوف من الترحيل يعيشها العمال، مما يحول دون المطالبة بحقوقهم المنصوص عليها في قانون العمل، فنرى العديد منهم يخشى المطالبة بحقوق متعددة كالحق في يوم الراحة الأسبوعية أو الحق في بدل عن العمل الإضافي أو الحق بالاحتفاظ بنسخة عن عقد العمل والحق بالاحتفاظ بوثيقة السفر(جواز السفر)، خوفاً من إثارة خلاف مع الكفيل أو من يمثله، في الوقت الذي يزرع فيه العمال تحت أوضاع مالية صعبة لا تساعدهم على مجابهة تلك المخالفات والانتهاكات.

والجدير بالذكر أنه في بعض الحالات التي يكون الكفيل فيها متعسفاً في استعمال حقه في منع العامل من العمل، يجوز للجهة المختصة بوزارة الداخلية السماح للعمال بالعمل لجهة أخرى خلافاً لرغبة الكفيل. ولوزير الداخلية كامل الصلاحية أن يسمح للعمال البقاء في البلاد و العمل إن وجد أن مصلحة البلاد تقتضي ذلك. وقد أعلنت إدارة البحث والمتابعة بوزارة الداخلية في وقت سابق أنها خلال العام ٢٠٠٦-٢٠٠٧ تلقت ١٢٩٤ طلباً لنقل الكفالة في إطار الشكاوى التي ترد إليهم بشأن التعسف ضد المكفولين وأنه تم بحثها ورفع التوصيات إلى الجهة المختصة بالوزارة، و تم نقل كفالة ٣٤٠ حالة.

- عمال الإنشاءات، والحق في الزواج وتكوين أسرة:

تجدر الإشارة إلى أن العامل في قطاع الإنشاءات لا يستطيع أن يستقدم عائلته للإقامة معه في قطر، حيث يشترط القانون لاستقدام الزوجة أن يكون راتب العامل ٤,٥٠٠ ريال شهرياً كحد أدنى إلى جانب تأمين السكن. بينما لا تتجاوز رواتب عمال الإنشاءات غير المهرة ١,٠٠٠ ريال شهرياً.

ولئن كان لهذا القانون مبرراته الكثيرة التي تتعلق بغلاء المعيشة و افتراض أن وجود عامل البناء مؤقت ومرتبب بانتهاء أعمال المشاريع الخاصة بالشركة التي يعمل لديها، فإن العامل قد يعيش سنين طويلة في قطر تستغرق مرحلة شبابه، بمشاريع عمرانية الواحد تلو الأخرى لدى نفس الشركة.

ومن المعلوم أن أي دولة خليجية لم تنضم لاتفاقية حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، كما لم يتم تحديد حد أدنى للأجور. في حين ورد في الإعلان أنه يتمتع الأجانب، بموجب القانون المحلي وrehنا بالالتزامات الدولية ذات الصلة للدولة التي يوجدون فيها بالحق في اختيار زوج، وفي الزواج، وفي تأسيس أسرة.

لذا يتوجب علينا أن نشير من خلال هذه الدراسة إلى أن معظم العمالة الوافدة ذكورية تعيش ضغوطات ولا تستطيع تفريغ شحنتها العاطفية والبيولوجية إلا بالطرق غير المشروعة، مما لا يشكل وضعاً إنسانياً على الإطلاق.

خامساً: عمال الإنشاءات في ملفات اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر

تقوم اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان برصد أوضاع حقوق الإنسان في دولة قطر و تتلقى هذه اللجنة شكاوى من مختلف الفئات و من ضمنها «عمال الإنشاءات»، حيث تشير اللجنة في كافة تقاريرها السنوية المنشورة على موقعها الالكتروني باللغتين (العربية -الانكليزية) إلى أنه «تعاين العمالة الوافدة بعض الانتهاكات وظروف ومعايير قاسية بسبب نظام الكفيل، والخروجية وخاصة المماثلة في صرف المستحقات ونقل الكفالة، فضلا عن احتجاز جوازات السفر، وعدم توفر أماكن إقامة لائقة».

وتذكر التقارير (أن حالات متعددة وردت إلى اللجنة تمثلت في وجود خلاف مع الكفيل، حيث يجد العامل نفسه بلا عمل، وبلا راتب، وبلا جواز، ولا يستطيع العمل لدى الغير، أو أن يمارس حقه في الانتقال من عمل إلى آخر، أو حتى حقه في عودته إلى وطنه، وأما في حالة المطالبة بحقوقه ، فقد يتعرض للحجز في حجز الإبعاد والانتظار لمدة قد تطول لأكثر من عام للنظر في دعواه أمام المحاكم، ودفع رسوم الخبير التي تقدر بين ٣٠٠-٥٠٠ ريال رغم النص في قانون العمل على نظر القضايا العمالية على وجه السرعة دون رسوم قضائية».

كما تؤكد اللجنة في تقاريرها أنها «رصدت تشغيل بعض العمال خاصة في مجالات البناء والحفر والخرسانة في ظل ظروف عمل قاسية ودرجة حرارة عالية ونسبة رطوبة مرتفعة وعدم وجود رعاية صحية كافية، مما أدى في أحيان كثيرة إلى إصابة العديد منهم، و تصف اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان هذه الأوضاع في ظل نظام

الكفالة بصورة من صور الاتجار بالبشر ، و توصي بإلغاء نظام الكفالة و الخروجية، واستحداث تشريعات جديدة تنظم هذه الموضوعات».

العامل م. ص، يعمل في قطاع الإنشاءات منذ ثمانية أعوام في دولة قطر بنفس الراتب دون أن تطراً عليه أي زيادة، وقد وجد عملاً أفضل لدى شركة إنشاءات أخرى تقدم ميزات أفضل، ويود الاستقالة للعمل لديها، إلا أن المدير المسؤول رفض منحه موافقة على نقل كفالته و خيره بين الاستمرار في العمل بنفس الراتب أو مغادرة البلاد، و عندها لجأ إلى لجنة حقوق الإنسان التي لم تتمكن من مساعدته، حيث إن نظام الكفالة قانون ملزم.. وإن الحالات التي تستدعي نقل الكفالة -دون موافقة الكفيل- لا تنطبق عليه.

العامل س. ل تقدم إلى اللجنة لأنه لا يعرف الطريقة التي يمكنه من خلالها مغادرة البلاد، بعد أن سافر كفيله ولم يوكل من ينوب عنه، و يحتاج بشكل عاجل إلى إذن بمغادرة البلاد (مأذونية خروج) لحضور جنازة ابنه الذي قضى في حادث سيارة.

العمال م.ر ، ص.ب ، ه.ق، يشتغلون لدى شركة إنشاءات منذ سنتين و ليس لديهم بطاقات شخصية أو صحية، وأحدهم يعاني حالة صحية سيئة، و لم يتمكن من العلاج، كما أن شكاوهم الرئيسية تعلقت بعدم استلامهم الرواتب لأكثر من ثلاثة شهور.

من الجدير بالذكر أن اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان تخاطب الجهة المختصة في وزارة الداخلية، في مثل الحالات المشار إليها، وقد حصلت اللجنة على ردود إيجابية فيما يتعلق بالحالة المتعلقة باذن خروج دون موافقة الكفيل، و أيضا وافقت وزارة الداخلية على نقل كفالة لمجموعة العمال المشار إليهم بسبب عدم استلام رواتبهم.

سادساً: الشكاوى الواردة إلى إدارة العمل

تعد وزارة العمل الجهة المسؤولة عن تطبيق قانون العمل، حيث نص قانون العمل على إنشاء جهاز يسمى «جهاز تفتيش العمل» يهدف إلى مراقبة التشريعات المتعلقة بحماية العمال، ويكون له فروع في كافة أنحاء الدولة.

وينص القانون على أن يتكون جهاز تفتيش العمل من عدد كاف من موظفي الإدارة ويسمى هؤلاء مفتشو العمل، ويكون لهم بقرار من النائب العام صفة مأموري الضبط القضائي.

وقد صدرت بيانات إحصائية عن إدارة العمل أن عدد الشركات التي تمت مخالفتها و إيقافها من بداية العام ٢٠٠٩ لغاية سبتمبر من نفس العام قد تجاوز ٨٥٠ شركة، أي بمعدل ٩٤ شركة خلال الشهر الواحد، وذلك إثر حملات تفتيشية مكثفة لإحكام الرقابة على شركات القطاع الخاص و إلزامها بأحكام قانون العمل.

وأما عن عدد الزيارات التفتيشية الروتينية التي يقوم بها مفتشو العمل خلال الشهر الواحد فتتراوح بين ٥٠٠-٦٠٠ زيارة دورية أو مفاجئة، أو زيارة إعادة تفتيش، أو بناء على شكوى. و كذا زيارات تفتيشية خاصة لمواقع العمل المختلفة للتأكد من وجود المنشأة على الطبيعة ودراسة أحقيتها في طلب عمالة وافدة.

وتوضح تلك البيانات أن من أبرز المخالفات التي تم بموجبها اتخاذ إجراءات ضد الشركات قيام عدد منها بتشغيل العمال دون تصريح عمل، و مخالفات خاصة تتعلق بعدم دفع الرواتب للعمال بشكل شهري ومنتظم، وعدم الالتزام باتباع إجراءات الأمن و السلامة في مواقع العمل، وعدم تنفيذ الاشتراطات الصحية، خاصة تلك المتعلقة بسكن العمال، وكذلك تعريض العمال للخطر بسبب عدم التقيد بتوفير وسائل الصحة و السلامة المهنية التي يلزم بها قانون العمل و قراراته التنفيذية.

وقد أعلنت إدارة العمل أن الأجور المتأخرة و تذاكر السفر تنصدر أسباب الشكاوى العمالية المقدمة إليها، يليها بدل العمل الإضافي و مكافأة نهاية الخدمة و بدل الإجازة، ثم باقي الأسباب بنسب متفاوتة. و قد بلغ إجمالي الشكاوى العمالية التي تم بحثها بإدارة علاقات العمل بوزارة العمل خلال الفترة من يناير إلى أغسطس للعام ٢٠٠٩، ٤٢١١ شكوى، تقدم بها ٨٥٦٣ عاملاً من جنسيات مختلفة. موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم -II- شكاوى العمال

سويت	٢٠٨٦
حفظت	١٦٧٦
رفعت للقضاء	٣٩٣
تحت الدراسة	٨
بحث و متابعة	٤٨

وتعني التسوية أن الإدارة استطاعت حل النزاع بالتراضي بين الطرفين، وأما الحفظ لكون الشكاوى غير صحيحة أو كيدية أو لتراضي الطرفين خارج إدارة العمل.

وتقوم الإدارة برفع النزاع للقضاء لدى تكون قناعة لديها أن مجموعة من الحقوق غير معترف بها من أحد الطرفين (غالباً جهة العمل)، مما يستدعي إقامة الدعوى للحصول على هذه الحقوق.

جدول رقم -I٢- إدارة العمل أكتوبر ٢٠٠٨ - الشكاوى العمالية

١- أكثر سبع أسباب للشكاوى		
السبب	عدد المشتكين	%
أجور متأخرة	٨٧٨	٧١.١
تذاكر السفر	٥٣٥	٤٣.٣
بدل العمل الإضافي	٤٦٧	٣٧.٨
مكافأة نهاية الخدمة	٤٣٩	٣٥.٥
بدل إجازة	٣٦٢	٢٩.٣
بدل طعام	٢٧٣	٢٢.١
السكن الملائم	٢٦٥	٢١.٥
٢- جنسية المشتكين		
	عدد	%
نيبال	٥٢٦	٤٢.٦
الفلبين	٢١٧	١٧.٦
الهند	١٦٦	١٣.٤

سريلانكا	٨٦	٧.٠
فيتنام	٨٥	٦.٩
مصر	٥٢	٤.٢
أخرى	١.٣	٨.٣

٣- القطاعات التي ترد منها الشكاوى

نسبة المشتكين من قطاع التشييد (الإنشاءات)	٤٧.٣
نسبة المشتكين من قطاع التجارة	٢٢.٢
نسبة المشتكين من باقي القطاعات	٣٠.٥

نتيجة الشكاوى	شكاوى	عامل
سويت	٢٣٠	٥٤٤
حفظت	١٣٣	٣٣٥
أحيلت للقضاء	٣٨	١.٠
بحث و متابعة	٢٢	٢٤٦
تحت الدراسة	١	١
المجموع	١٢٣٥	٤٣٣
		خلال أكتوبر/٢٠٠٨

من خلال هذه الإحصائيات التي نشرت من قبل إدارة العمل، يتبين أن العمال في قطاع الإنشاءات، يمثلون النسبة الأعلى في التقدم بالشكاوى العمالية لإدارة العمل. وأن معظم الشكاوى تدور حول القضايا المالية ويأتي في مقدمتها التأخير في الأجور يليها صرف تذاكر السفر.

الخلاصة:

يلاحظ ان الدولة تسعى لتحسين أوضاع العمال من خلال تشديد الرقابة على اصحاب العمل بالنسبة لعملية تأخير الأجور. وقد بدئ مؤخراً في تطبيق معايير جديدة لاستقدام لعمالة تتمثل في تقديم الشركة الراغبة في استقدام عمالة جديدة كشوف صرف رواتب آخر ٣ شهور على تاريخ الطلب وتكون معتمدة من إدارة التفتيش العمالي، وتقرير خاص عن حالة سكن العمال وتقديم تعهد من المقاول الرئيسي في حال وجود مؤشرات للعمل من الباطن لحماية حقوق العمال.

الفصل الخامس

أوضاع العمال غير المهرة في قطاع الإنشاءات في دولة قطر (نتائج الدراسة المسحية)

تم جمع بيانات الدراسة المسحية خلال الفترة من ٧-٢٧ مارس ٢٠١٠. وقد جُرب الاستبيان على عينة مؤلفة من ٣٠٠ من العمال المستهدفين وُعدلت بعض فقراته بناء على نتائج التجربة، وأجري التطابق بين النص العربي والنص الإنجليزي للاستبيان. وقد جمعت المعلومات من أماكن العمل وأماكن السكن بطريقة العينة العشوائية، حيث كان الباحث يأتي إلى الورشة أو مكان السكن دون إخطار مسبق، ويجري مقابلة مع كل من العمال على حدة (بعد استئذان المشرف على العمل أو السكن)، ويسجل الإجابات عن أسئلة الاستبيان بنفسه.

وبعد، التأكد من دقة الترميز، واستبعاد الاستبيانات غير المكتملة أو تلك التي تتضمن تناقضات، تم اعتماد ١١١٤ استبياناً. وقد تمت معالجة البيانات بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وبرنامج Microsoft Excel. وفيما يلي أهم نتائج الدراسة المسحية:

أولاً: الخصائص الاجتماعية لعينة البحث

سنعرض في هذا الجزء بعض النتائج العامة التي استخلصناها من المسح، وسنركز على تقديم مقتطفات تتعلق بالأبعاد الاجتماعية والديموغرافية لعينة البحث تسمح لنا برسم صورة عامة عن فئة العمالة غير المهرة العاملة في قطاع الإنشاءات في دولة قطر. أول ما يلفت الانتباه توزيع العمالة غير المهرة بحسب الجنسية كما يبين الجدول التالي:

جدول - ١٣- توزيع أفراد العينة بحسب الجنسية

النسبة المئوية	التكرار	الجنسية
١٦.٨	١٨٧	هندي
٦.١	٦٨	باكستاني
٨.٠	٨٩	بنغالي
٣٢.٨	٣٦٥	نيبالي
٠.٢	٢	صيني
٠.٧	٨	فيتنامي
٠.٣	٣	أفغاني
٧.٤	٨٢	فيلبيني
٣.٤	٣٨	أندونيسي
١٩.٢	٢١٤	عربي
١.٩	٢١	سيريلانكي
٠.٦	٧	أثيوبي
٠.١	١	أرتيري
٠.٢	٢	صومالي
٢.٤	٢٧	أخرى
١٠٠	١١١٤	اجمالي

وتبذل الدولة جهوداً لإلزام الشركات بافتتاح عيادات صحية بحسب الضوابط التي وردت بقانون العمل لتقديم الرعاية الطبية لآلاف العاملين بمؤسسات وشركات بالقطاع الخاص. وينص قانون العمل على نظم تقديم الرعاية الطبية للشركات حيث نصت المادة ١٠٤ في بندها الأول أن على المنشآت التي تستخدم عدداً من العمال يتراوح بين ٥ و ٢٥ عاملاً توفير صندوق إسعافات مزود بالأدوية والادوات والمعدات التي تحددها الجهة الطبية، كما نص أيضاً على وجوب تخصيص صندوق إسعافات لكل مجموعة عمال تضم ٢٥ عاملاً وذلك في حالة زيادة العدد على ٢٥ عاملاً، كما تقضي المادة المذكورة بتعيين ممرض متفرغ في المنشأة في حال زيادة العمال عن ١٠٠ إضافة إلى توفير صناديق الإسعافات الأولية. وطبقاً للمادة ذاتها يتوجب على صاحب العمل تخصيص عيادة يعمل بها طبيب وممرض على الأقل في حال زاد عدد عمال المنشأة على ٥٠٠ عاملاً.

ورغم كل هذه الإجراءات إلا أن العمالة غير المهرة تتعرض لعدة مشكلات تقلل من الجهود المبذولة لتعميق مفاهيم حقوق الإنسان بالنسبة لهذه الشريحة، وفي تأطير العلاقة المتوازنة بين العمال وأصحاب العمل، وتتمثل أهم الانتهاكات في تأخير الأجور الذي يمثل المشكلة الأساسية التي تعاني منها هذه الشريحة، والنتيجة عن نظام الكفالة الذي يتضمن ثغرات أساسية تتمثل في الصلاحيات الكبيرة الممنوحة للكفيل، والتي أدت إلى قيام الكفلاء بتجاوز القوانين في مجال عدم تأخير الرواتب وفي مجال حق العامل في أن يحتفظ بجواز سفره وعدم توفير بعض الاحتياجات الأساسية التي نص عليها القانون وعدم توفير أو مراعاة السلامة المهنية مما يعرض العمال لخطر الإصابة.

وتبذل إدارة العمل واللجنة الوطنية لحقوق الإنسان جهوداً كبيرة لمنع تعرض العمالة غير المهرة للانتهاك والتعسف وإساءة المعاملة، حيث تقوم إدارة العمل بجولات تفتيش شهرية للمنشآت ومساكن العمال للتأكد من تطبيق القوانين، إلا أن هناك تجاوزات عديدة تم رصدها، بالإضافة للشكاوى التي ترد إلى اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان والتي تثبت تعرض حالات عديدة لإنتهاك حقوقها وتعرضها لتعسف الكفيل عند محافظته على حقوقه ومصالحته بدون مراعاة لحقوق العامل، وهو الطرف الأضعف فيضطر للسكوت والتنازل عن حقه خوفاً من فقدان العمل أو الإبعاد من البلاد.

وتبين دراسة توزع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية أن نسبة هامة من أفراد العينة هم من العزاب غير المتزوجين، كما يتبين من الجدول التالي:

جدول - ١٣ - توزع أفراد العينة بحسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
٤١.٢	٤٥٩	لم يسبق له الزواج
٥٦.٥	٦٢٩	متزوج
١.٣	١٤	مطلق
١.٠	١١	أرمل
٠.١	١	غير مبین
١٠٠.٠	١١١٤	اجمالي

يبين الجدول أن أكثر من ٤١% من إجمالي العينة غير متزوجين مقابل ٥٦,٥% متزوجين. لكن كون جل المتزوجين لا يستطيعون استقدام زوجاتهم معهم يعني عمليا أن الغالبية العظمى للعمال الوافدة هي في حكم العزاب. ويطرح هذا الوضع طبعا إشكالات عدة تتعلق بالممارسات الاجتماعية والأخلاقية والقيمية التي قد يتعرض لها المجتمع بسبب هذه الظاهرة. وهو ما تشير إليه بالفعل الحوادث التي تعرضها الصحف باستمرار رغم الحظر غير المعلن للممارسات على نقل مثل هذه الأخبار. لكن كل الدلائل تشير إلى تفاقم تلك الحوادث وتكرار شكاوى الأهالي في المناطق السكنية التي يتواجد فيها العمال الوافدون بأعداد كبيرة.

ومن الطبيعي أن تكون العمالة غير الماهرة ذات مستويات تعليمية متدنية بوجه عام، كما يتبين من الجدول التالي:

جدول - ١٤ - توزع أفراد العينة بحسب الحالة التعليمية

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
١٨.٨	٢٠٩	أسي
٢٠.٤	٢٢٧	يقراً ويكتب
١٧.٤	١٩٤	إبتدائي
٢٢.٥	٢٥١	إعدادي
١٦.٩	١٨٨	ثانوي
٤.٠	٤٥	بعد الثانوي
١٠٠.٠	١١١٤	اجمالي

يتبين من الجدول أن حوالي ٤٠% من أفراد العينة لم يستفيدوا من التعليم الرسمي وهم بالتالي ضمن فئة الأميين تماما أو الملمين بالقراءة والكتابة فقط. أما إذا أضفنا إليهم ذوي التعليم الابتدائي المحدود فإن فئة ضعيفي التعليم تتجاوز نصف العينة لتبلغ حوالي ٦٠,٦%، مع ما يطرحه ذلك من مشكلات بالنسبة لهؤلاء العمال سواء من حيث فرص العمل ومستويات الأجر، أو التعامل مع محيطهم المباشر داخل المنشأة وما قد يظهر من مشكلات يتعرضون لها أو يكونون طرفا فيها، أو في محيطهم العام الذين يعيشون فيه. وفي كل الأحوال فإن هذا الضعف الواضح في مستوى التعليم يجعل منهم فريسة محتملة وسهلة لتلاعب مكاتب العمل والوسطاء وحتى أصحاب العمل في بعض الحالات، كما سيتبين في فقرات تالية. وفي كل الأحوال فإن نسبة ضئيلة جدا من العمالة غير الماهرة لديها مستوى تعليمي يتجاوز المرحلة الثانوية. هذه الخاصية

وتبذل الدولة جهودا لإلزام الشركات بافتتاح عيادات صحية بحسب الضوابط التي وردت بقانون العمل لتقديم الرعاية الطبية لآلاف العاملين بمؤسسات وشركات بالقطاع الخاص. وينص قانون العمل على نظم تقديم الرعاية الطبية للشركات حيث نصت المادة ١٠٤ في بندها الأول أن على المنشآت التي تستخدم عددا من العمال يتراوح بين ٥ و ٢٥ عاملا توفير صندوق إسعافات مزود بالأدوية والادوات والمعدات التي تحددها الجهة الطبية، كما نص أيضا على وجوب تخصيص صندوق إسعافات لكل مجموعة عمال تضم ٢٥ عاملا وذلك في حالة زيادة العدد على ٢٥ عاملا، كما تقضي المادة المذكورة بتعيين ممرض منفرد في المنشأة في حال زيادة العمال عن ١٠٠ إضافة إلى توفير صناديق الإسعافات الأولية. وطبقا للمادة ذاتها يتوجب على صاحب العمل تخصيص عيادة يعمل بها طبيب وممرض على الأقل في حال زاد عدد عمال المنشأة على ٥٠٠ عاملا.

ورغم كل هذه الاجراءات إلا أن العمالة غير الماهرة تتعرض لعدة مشكلات تقلل من الجهود المبذولة لتعميق مفاهيم حقوق الانسان بالنسبة لهذه الشريحة ، وفي تأطير العلاقة المتوازنة بين العمال وأصحاب العمل ، وتتمثل أهم الانتهاكات في تأخير الأجور الذي يمثل المشكلة الاساسية التي تعاني منها هذه الشريحة ، والنتيجة عن نظام الكفالة الذي يتضمن ثغرات اساسية تتمثل في الصلاحيات الكبيرة الممنوحة للكفيل ، والتي أدت إلى قيام الكفلاء بتجاوز القوانين في مجال عدم تأخير الرواتب وفي مجال حق العامل في أن يحتفظ بجواز سفره وعدم توفير بعض الاحتياجات الاساسية التي نص عليها القانون وعدم توفير أو مراعاة السلامة المهنية مما يعرض العمال لخطر الإصابة .

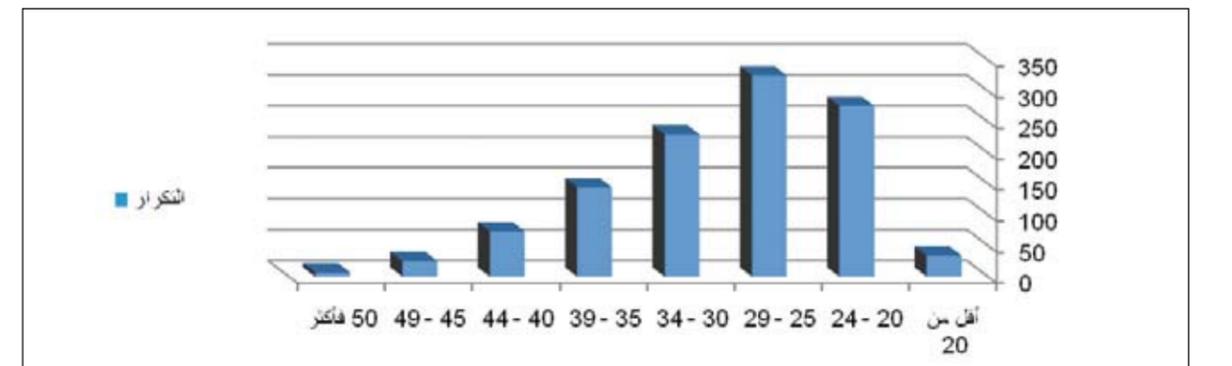
وتبذل إدارة العمل واللجنة الوطنية لحقوق الانسان جهودا كبيرة لمنع تعرض العمالة غير الماهرة للانتهاك والتعسف وإساءة المعاملة ، حيث تقوم إدارة العمل بجولات تفتيش شهرية للمنشآت ومساكن العمال للتأكد من تطبيق القوانين ، إلا أن هناك تجاوزات عديدة تم رصدها ، بالإضافة للشكاوى التي ترد إلى اللجنة الوطنية لحقوق الانسان والتي تثبت تعرض حالات عديدة لإنتهاك حقوقها وتعرضها لتعسف الكفيل عند محافظته على حقوقه ومصالحته بدون مراعاة لحقوق العامل، وهو الطرف الأضعف فيضطر للسكوت والتنازل عن حقه خوفا من فقدان العمل أو الإبعاد من البلاد .

يبرز الجدول تركيز الغالبية العظمى من العمالة الوافدة غير الماهرة في ثلاث جنسيات هي النيبالية، ثم العربية وبعدها الهندية التي تشكل مجتمعة ما يزيد عن ثلثي العينة في هذا المسح. وهذه صورة قد لا تعكس بصدق توزيع العمالة في سوق العمل القطري بوجه عام حيث تغطي العمالة الهندية بشكل كبير، لكنها قد تعكس إلى حد كبير توزيع العمالة غير الماهرة. أما الثلث المتبقي من العينة فيوزع بين مجموعة كبيرة من الجنسيات يبلغ عددها ١١ جنسية أو يزيد. وتبرز هذه الظاهرة مدى التجزئة في سوق العمل بصفة عامة ، والعمالة غير الماهرة بصفة خاصة.

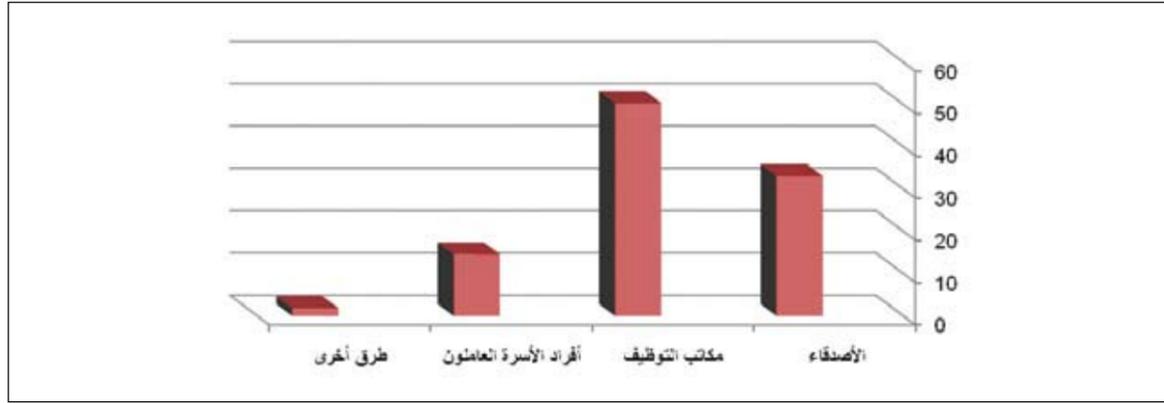
وقد بينت دراسات عديدة أن تجزئة سوق العمل تخلق صعوبات كثيرة فيما يتعلق بإدارة السوق عموما والمنشآت خصوصا، لما يعنيه التعدد من اختلافات وتمايزات ثقافية وعقيدية وقيمية تتجسد في تباين الممارسات الاجتماعية والسلوكية وفي صعوبة التعامل مع جسم عمالي متذري على درجة كبيرة من التنوع. كما أن الصعوبات التي تطرحها هذه الظاهرة تتجاوز سوق العمل إلى المجتمع الواسع مما يزيد في تعقيدات الحياة الاجتماعية والثقافية، خاصة في ضوء الأوضاع الخاصة التي تعيش وتعمل فيها الأعداد الكبيرة من اليد العاملة في المجتمع القطري رغم محدودية عدد سكانه.

أما الظاهرة الثانية الملفتة للانتباه في نتائج هذا المسح فهي ما يتعلق بشبابية القوى العاملة الوافدة غير الماهرة، بحيث أن نحو ثلاثة أرباع العينة تتراوح أعمارهم بين سن ٢٠ و ٣٤ سنة. بل أكثر من ذلك هناك مايزيد عن نصف العينة تنحصر أعمارهم بين ٢٠ و ٣٠ سنة، كما يتبين من الشكل التالي:

شكل - ٩ - توزع أفراد العينة بحسب العمر



شكل-11- توزيع أفراد العينة حسب طريقة قدومهم إلى قطر



وتوضح نتائج المسح أن العاملين يعيلون أسرا كبيرة الحجم نسبيا بحيث بلغت نسبة الذين لديهم أسرة مؤلفة من ثلاثة أو أربعة أفراد ٣٧,٨٪، أي ما يفوق ثلث العينة، بينما كانت نسبة الذين لديهم أسر مؤلفة من خمسة أفراد فما فوق ٢٤,٦٪ أي ربع العينة. فإذا استثنينا الذين لم يجيبوا عن السؤال تصبح النسبتان ٤٦٪ و ٣٠٪ على التوالي. وهي نسبة معتبرة بالنظر إلى عدد أفراد الأسرة الذين يعيلونهم (وقد يكون هؤلاء من الزوجة والأطفال أو الأبووين والإخوة الصغار). والجدول التالي يبين تفصيل ما ذكر:

جدول -١٦- توزيع أفراد العينة بحسب عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	التكرار	النسبة المئوية
واحد - اثنان	٢١٥	١٩.٣
ثلاثة - أربعة	٤٢١	٣٧.٨
خمسة - ستة	١٨٢	١٦.٣
سبعة فأكثر	٩٣	٨.٣
غير مبين	٢.٣	١٨.٢
اجمالي	١١١٤	١٠٠

ويتجلى حجم المسؤولية أكثر عندما نضع في الحسبان مستويات الأجر الذي يتقاضاه هؤلاء العمال كما يتبين من الجدول التالي:

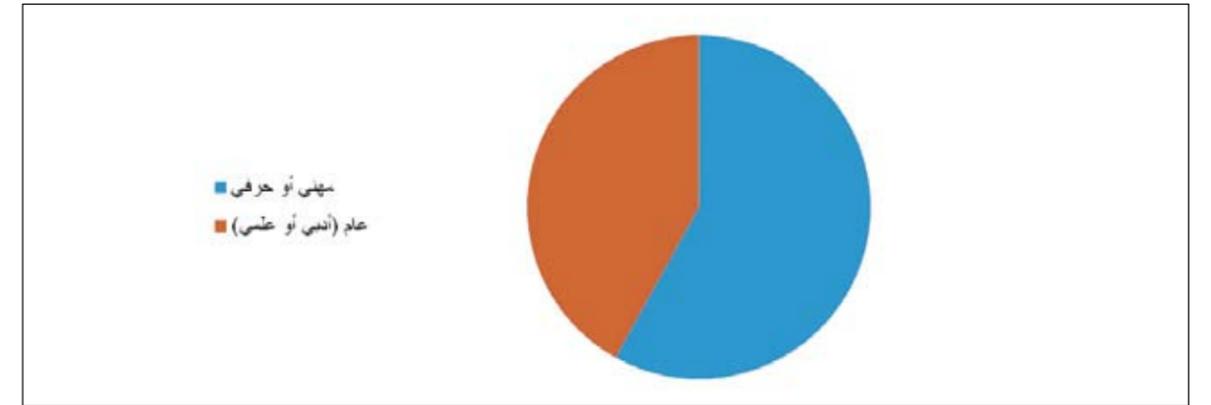
جدول -١٧- توزيع أفراد العينة بحسب الأجر الشهري الذي يتقاضونه حالياً (ريال قطري)

النسبة المئوية	التكرار	عدد أفراد الأسرة
٢٩.٩	٣٣٣	٨٠٠ أقل من ٨٠٠
١٨.٠	٢٠١	٨٠٠ أقل من ١١٠٠
١٨.٢	٢٠٣	١١٠٠ أقل من ١٤٠٠
١٦.٤	١٨٣	١٤٠٠ أقل من ١٧٠٠
١٧.٣	١٩٣	١٧٠٠ أقل من ٢٠٠٠
٠.١	١	غير مبين
١٠٠	١١١٤	اجمالي

بالإضافة لما سبق من الخصائص المميزة للعامل الوافدة تفسر هشاشة الوضع المهني والاجتماعي لهذه العمالة، رغم التحسن الملحوظ في ترسانة التشريعات في الدول المستقطبة لها عامة، وفي قطر بصفة خاصة.

أما بالنسبة لنوع التعليم فقد كانت الغالبية من ذوي التعليم المهني ٤٣,٥٪ بينما شكل الذين تلقوا تعليماً عاماً أقلية بلغت ٣١,٤٪ من إجمالي المتعلمين الذين كانت نسبتهم ٨١,٢٪ من العينة. والشكل التالي يبين توزيع أفراد العينة بحسب نوع التعليم:

شكل -١٠- توزيع المتعلمين من أفراد العينة بحسب نوع التعليم



وكانت الأسباب التي دفعت العمالة غير الماهرة للهجرة من أجل العمل في قطر متوقعة، إذ تكاد تنحصر في سببين اثنين هما البطالة أو انعدام فرص العمل في بلدان المنشأ (٤٥,٧٪) من مجموع أفراد العينة، وضعف الأجور (٤٨,٧٪) منهم، كما يتبين من الجدول التالي:

جدول -١٥- توزيع أفراد العينة بحسب سبب القدوم إلى قطر

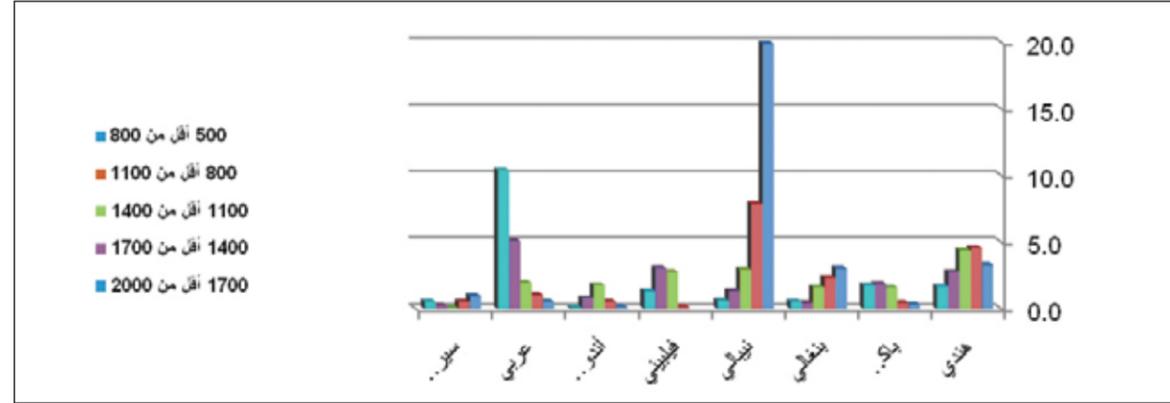
سبب القدوم	التكرار	النسبة المئوية
عدم توفر فرص العمل في بلدك الأصلي	٥٠٩	٤٥.٧
من أجل تحسين الأجر	٥٤٣	٤٨.٧
كثرة المشكلات مع أفراد أسرتي	٥٦	٥.٠
أخرى	٦	٠.٥
اجمالي	١١١٤	١٠٠

وهكذا يبقى الدافع الاقتصادي للهجرة هو العامل الأساسي في هجرة العمالة غير الماهرة. وما يميز الوضع في قطر يصدق دون شك على وضع العمالة الوافدة في بقية بلدان الخليج العربي، وعلى ظاهرة الهجرة العالمية كذلك.

كما بينت نتائج البحث أن العوامل التي تشير إليها معظم دراسات الهجرة سواء في بلدان الخليج أو الهجرة الدولية للقوى العاملة حاضرة هنا من حيث طريقة استقدام العمالة، حيث أتى ٥٠,٤٪ من العمال عن طريق مكاتب التوظيف، بينما كان الأصدقاء وراء قدوم ٣٣,١٪ من العينة، في حين كان أفراد الأسرة العاملون في قطر وراء قدوم ١٤,٦٪ من العمالة غير الماهرة. وهذه الحالة تعتبر من الحالات الكلاسيكية التي تميز معظم حركات الهجرة على المستوى الدولي. كما يتبين من الشكل التالي:

كما أظهرت الدراسة بعض العلاقات بين الأجر وجنسية العامل، حيث تبين مثلاً أن العمال النيباليين هم الأقل أجراً بينما كان العرب هم الأعلى أجراً بين الجنسيات الأخرى، وبينما يتقاسم الهنود فئات الأجر المتوسطة بالتساوي تقريباً، يشغل معظم الفلبينيين فئات الأجر المتوسطة والعليا، كما يبين الشكل التالي:

شكل - ١٤ - توزيع أفراد العينة حسب العلاقة بين الأجر والجنسية



ثانياً: مكاتب التوظيف، الوسطاء وثمان الهجرة

من المعروف أن العمالة الوافدة يجري استقدامها للعمل في قطر عن طريق مكاتب التوظيف والوسطاء، ويضطر العمال لدفع مبالغ مالية كبيرة في بعض الأحيان لتحقيق حلم الهجرة إلى بلاد الخليج التي تمثل الجنة الموعودة Eldorado لأعداد كبيرة منهم إن لم نقل كلهم. وفيما يلي توضح النتائج الأولية للبحث هذا الجانب من المغامرة الكبرى التي خاضتها هذه الفئة من العمالة الوافدة.

لقد رأينا قبل قليل أن نصف العينة حصلت الشغل في قطر عن طريق مكاتب التوظيف فيما حصل الثلث على فرصة العمل عن طريق الأصدقاء، ونسبة ضئيلة عن طريق أفراد الأسرة العاملين هنا ١٤,٦٪. وبديهي أن تكون الغالبية التي جاءت عن طريق مكاتب التوظيف والوسطاء قد دفعت مبالغ مالية معتبرة للحصول على هذه الفرصة. وقد دفع العمال في معظم الأحيان مبالغ كبيرة (قياساً بإمكاناتهم المتواضعة) لتأمين تأشيرة الدخول إلى قطر والحصول على فرصة عمل، كما يبين الجدول التالي:

جدول - ١٨ - توزيع أفراد العينة حسب المبالغ التي دفعوها من أجل تأشيرة الدخول إلى دولة قطر (معادلاً بالريال القطري)

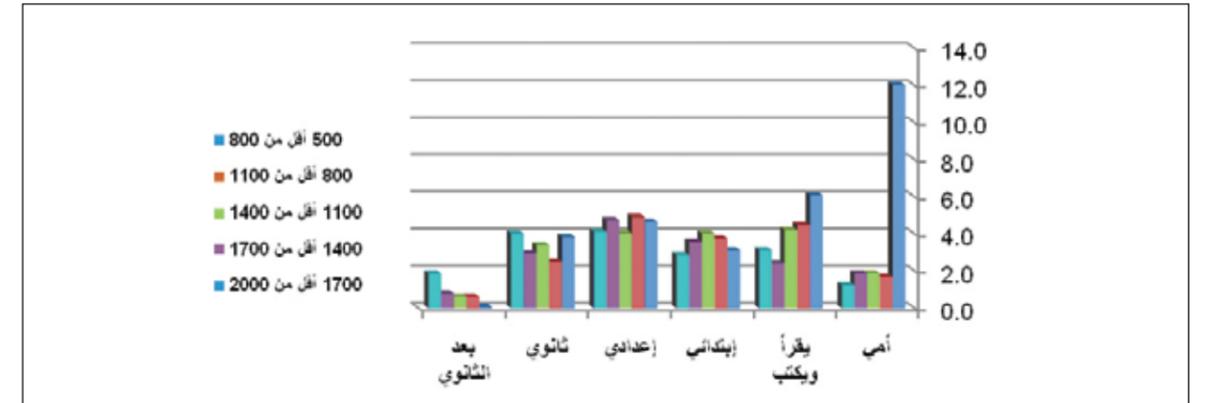
النسبة المئوية	التكرار	
١.٥	١٧	أقل من ٥٠٠
١.١	١١٣	٥٠٠ - أقل من ١٠٠٠
١٨.٤	٢٠٥	١٠٠٠ - أقل من ١٥٠٠
٤٩.٤	٥٥٠	١٥٠٠ فأكثر
١٩.٤	٢١٦	لم تدفع شيئاً
١.٢	١٣	غير مبين
١٠٠	١١١٤	إجمالي

يوضح الجدول السابق أن ما يقارب ٧٨٪ من العينة قد دفعت مبالغ قد تكون كبيرة لبعض منهم بحيث تتراوح بين ما يعادل أجر شهر كامل (٥٠٠ ريال) إلى ثلاثة أشهر (١٥٠٠) أو أكثر من ذلك مقابل تحقيق حلم الحصول على فرصة عمل في قطر.

فالنسبة الأكبر من العمال يتقاضون أقل من ٨٠٠ ريال شهرياً (نحو ٣٠٪ من أفراد العينة)، بينما يتوزع الباقون بالتساوي تقريباً على فئات الأجر التالية (بين ١٦ و ١٨٪ لكل من فئات الأجر التي تزيد كل منها بمقدار ٣٠٠ ريال عن سابقتها). ما يعني أن هذه الأجر تعذ زهيدة وقد لا تكفي لإعالة أسر كبيرة الحجم مثل التي يتحمل مسؤوليتها هؤلاء العمال، ناهيك عن ما يطعم إليه معظم هؤلاء العمال من شراء مسكن وأثاث مهما كان متواضعاً.

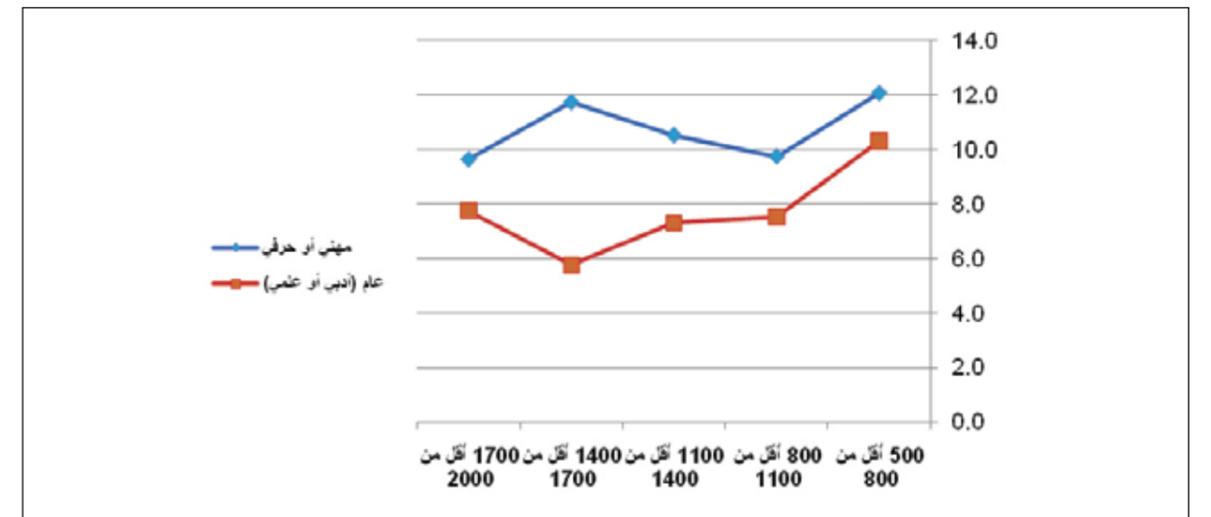
وقد أظهر تحليل الجداول المتقاطعة وجود ارتباط قوي بين الأجر والمستوى التعليمي بحيث يرتفع الأجر كلما ارتفع المستوى التعليمي، فالنسبة الأكبر من الأميين هم الذين يتقاضون أدنى فئات الأجر، بينما يتقاضى أعلاها الحاصلون على الشهادة الثانوية فما فوق. غير أن هذا لا يعني عدم وجود حاملين للشهادة الثانوية ممن يتقاضون الفئة الدنيا من الأجر أو التي تليها، الأمر الذي يدل على أن الحاجة الماسة قد تدفع ببعض المتعلمين للقبول بأية فرصة عمل متاحة. والشكل التالي يبين مزيداً من التفصيل حول العلاقة بين الأجر والمستوى التعليمي:

شكل - ١٢ - توزيع أفراد العينة حسب العلاقة بين الأجر والمستوى التعليمي

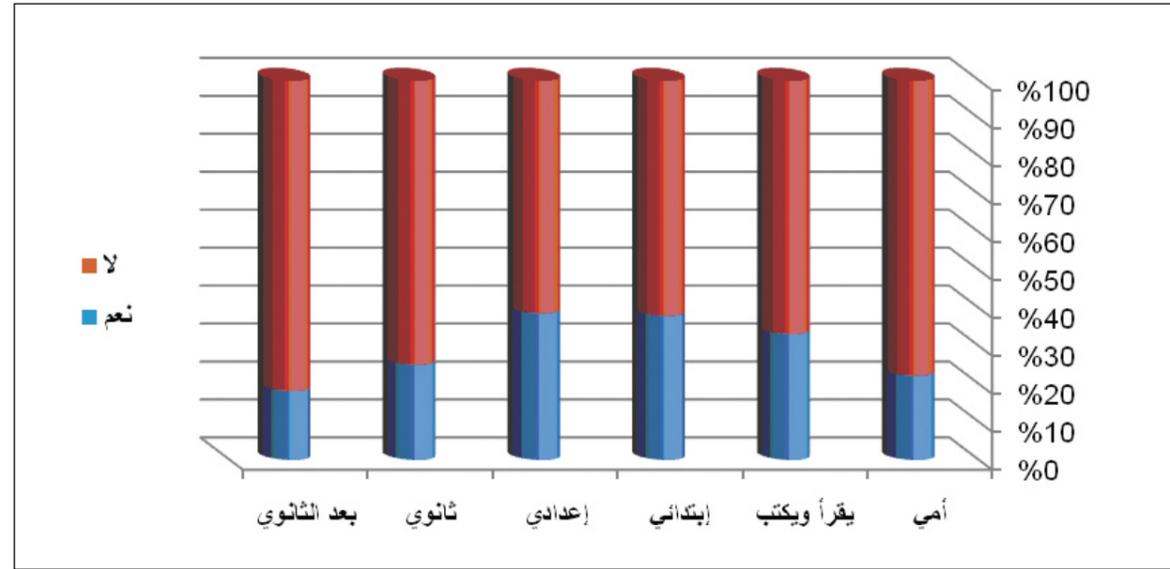


كما تبين وجود علاقة ضعيفة بين الأجر ونوعية التعليم، حيث يتوزع العمال الذين حصلوا على التعليم المهني أو العام على معظم فئات الأجر بالتساوي تقريباً. غير أن العمال الذين حصلوا على تعليم مهني هم أعلى أجراً بوجه عام من أولئك الذين كان تعليمهم من النوع العام الأدبي أو العلمي. وقد لفت نظرنا أن فئة الأجر ١٤٠٠ - أقل من ١٧٠٠ هي التي تضم أكبر نسبة من المهنيين وأدنى نسبة من ذوي التعليم العام. وذلك ما يبيته بوضوح الشكل التالي:

شكل - ١٣ - توزيع أفراد العينة حسب العلاقة بين الأجر ونوعية التعليم

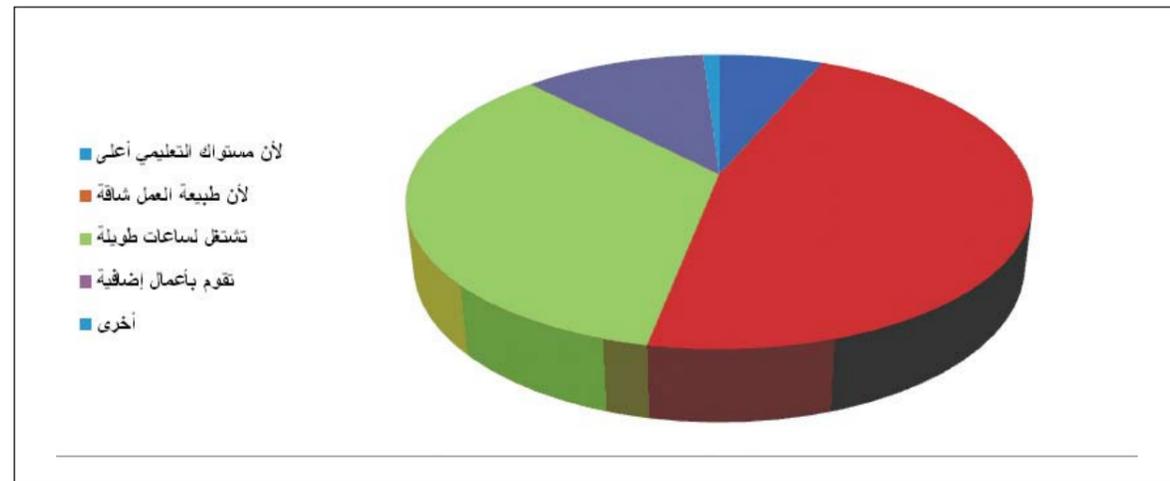


شكل - ١٦ - توزع أفراد العينة حسب إجاباتهم عن سؤال هل يتفق الأجر مع العمل الذي يؤديه مقارنة بمستواهم التعليمي



وقد برز عدم الرضا عن الأجر مقارنة بالاتفاق بين العمال ومكاتب العمل التي استقدمتهم بنسبة أكبر لدى المستويات التعليمية الأعلى، ولاسيما مستوى ما بعد الثانوي، كما يتضح من الشكل التالي:

شكل - ١٨ - العلاقة بين المستوى التعليمي لأفراد العينة ومدى توافق الأجر مع ما اتفق عليه مسبقاً من وجهة نظرهم



بينما لم تظهر النتائج علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لأفراد العينة أو بين نوعية تعليمهم وبين عملهم في نفس المهنة التي تم التعاقد بشأنها.

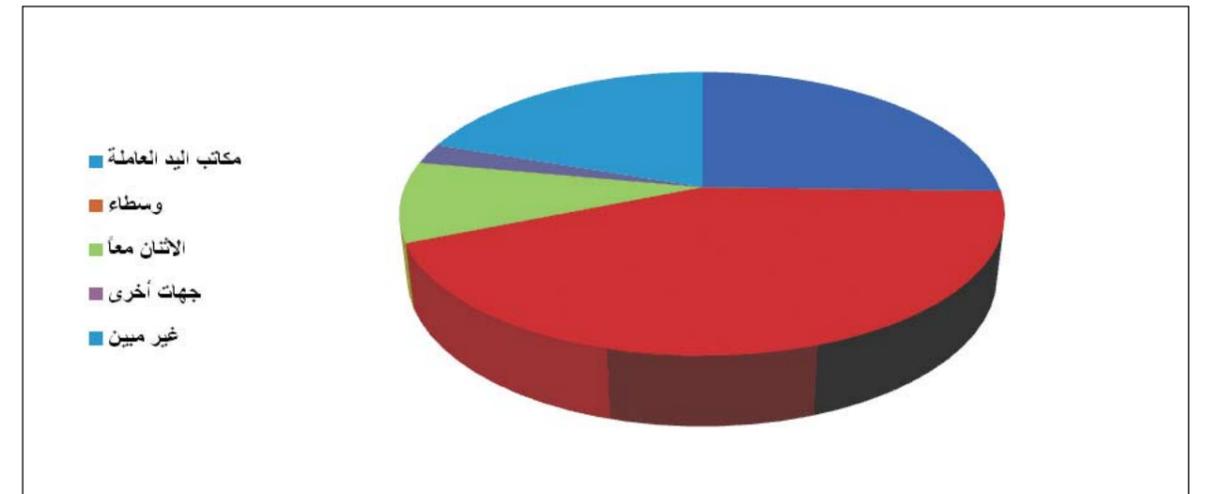
وترد الغالبية من العمال عدم رضاها عن الأجر إلى طبيعة الأعمال الشاقة التي تمارسها ٥٤,٨%، بينما ترى مجموعة أخرى كبيرة أيضاً ٤٠,٨% أن مرد عدم رضاها عن الأجر سببه العمل لساعات طويلة أثناء يوم العمل، فضلا عن ظروف العمل القاسية التي يعمل فيها عمال الإنشاءات والمخاطر التي يتعرضون لها في كثير من الأحيان. والشكل التالي يبين مزيداً من التفصيل.

ومما يلفت النظر أن النسبة الأكبر من ذوي الدخل الأدنى هي التي دفعت المبلغ الأكبر للحصول على تلك الفرصة، كما يبين الشكل التالي:

شكل - ١٥ - توزع أفراد العينة حسب العلاقة بين فئات الدخل والمبالغ التي دُفعت للحصول على التأشير

ويبدو من خلال إجابات المبحوثين أن الوسطاء أو سمسرة اليد العاملة في بلاد المنشأ هم أكبر المستفيدين من هذه التجارة الربحية، حيث صرح ما لا يقل عن ٤٣,٤% من أفراد العينة أنهم دفعوا أموالاً للوسطاء لرفع حظوظهم في الحصول على العمل. بينما دفع ربع العينة ٢٥,٤% أموالهم لمكاتب التوظيف، وهناك حالات تمثل أقلية ٩,٢% من العينة دفع فيها العمال أموالاً للطرفين معاً لزيادة حظوظهم. وربما حصل ذلك في ظل زيادة الطلب على فرص العمل وارتفاع حدة المنافسة بين الراغبين في الهجرة. والشكل التالي يبين ذلك:

شكل - ١٧ - التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الجهات التي دفعوا لها المبالغ للحصول على فرصة العمل



وتبين نتائج البحث أن غالبية الذين دفعوا أموالاً للحصول على العمل اضطروا للاستدانة وهي نسبة عالية تمثل ٥٣% من إجمالي العينة، فيما لجأ إلى رهن بيت الأسرة ٤,٨%، والبعض الآخر إلى مدخراتهم ١٢% وكذلك الاستعانة بالأهل ٩,٥%، وهي نتائج تبرز حجم الضغط الذي كانت تعيش فيها هذه الفئة من العمالة الوافدة من جهة، واستعدادها للتضحية بأي شيء من أجل تحقيق حلم الوصول إلى العمل في قطر من جهة ثانية. كل تلك التضحيات من أجل تحصيل أجور، قد تسد حاجة الأسرة في بلد المنشأ وقد تكون جيدة بمعيار مستوى الأجور والمعيشة هناك، لكنها مع ذلك تبقى زهيدة جداً في بعض الأحيان، إذا أخذنا في الحسبان حجم التضحيات والمخاطر المادية والنفسية التي يتحملها العمال المهاجرون بعيداً عن أهلهم وأوطانهم.

وتتضح ضخامة الأعباء التي يتحملها العمال من أجل الحصول على فرصة عمل في دولة قطر إذا تذكرنا أن المستوى الأدنى للأجر الشهري بين فئة العمال في قطاع الإنشاءات يبدأ من ٥٠٠ ريال قطري، حيث تتركز مجموعة معتبرة من العمال تبلغ نسبتهم ٣٠% ويتوقف عند فئة الأجر ١٧٠٠ - ٢٠٠٠ ريال قطري التي تستفيد منها مجموعة تمثل ١٧,٣% من العينة. كما توضح هذه النتائج أن العمال ينقسمون عموماً إلى مجموعتين متساويتين في الحجم تقريباً، تمثل الأولى حوالي ٤٨% من العينة تحصل على أجر لا يتجاوز ١٠٠٠، بينما تمثل الثانية حوالي ٥٢% وتحصل أجراً لا يتجاوز حدود ٢٠٠٠ ريال قطري (انظر الشكل رقم ٨ السابق). وفي جميع الحالات تعد هذه الأجور زهيدة جداً مقارنة بظروف العمل والحياة التي يعيشها هؤلاء العمال. ولعل ما يزيد المشكلة حدة هو أن أكثر من ثلث العينة (٣٤,٣%) يقولون أنهم يتقاضون أجوراً أقل مما وقع الاتفاق عليه مع مكاتب التوظيف أو الجهات الأخرى التي تعاملوا معها.

من جهة ثانية، تبرز النتائج أن عدم الرضا عن الأجور يمثل رأياً غالباً عند العمال بحيث عبر عن ذلك ما يزيد عن ثلثي العينة (٦٨,٣%). حيث وجد هؤلاء أن أجرهم لا يتلاءم مع الجهد الذي يبذلونه، وكان ذلك واضحاً بوجه خاص عند الأميين وعند ذوي المستويات التعليمية العالية نسبياً، كما يبين الشكل التالي:

شكل ١٩- توزع أفراد العينة حسب أسباب عدم رضاهم عن الأجر الذي يتقاضونه

ومع كل ذلك فإن ما لا يقل عن ثلث العينة (٣٣,٩%) لا يحصلون على أجرهم بانتظام، الأمر الذي يزيد من حدة عدم الرضا الموجودة لدى قطاع معتبر منهم. وتتباين ردود الفعل عند العمال لمعالجة هذه المشكلة، حيث يشتكي غالبيتهم (٥٥,٨%) لصاحب العمل، في حين يرفع الثلث منهم (٣٤,٤%) شكاواه إلى إدارة العمل. وهناك أقلية تفكر في التوقف عن العمل والعودة من حيث أتوا (١٢,٧%)، بينما لا يفكر أحد تقريبا في اللجوء إلى إدارة حقوق الإنسان. وتبرز هذه النتائج درجة الضعف الذي تواجهه الغالبية من العمال الذين يفقدون حقوقهم ولا يستطيعون فعل شيء إما بسبب الجهل، أو الخوف من العواقب وربما الاثنيين معا. وخلافاً لما هو متوقع لم تبين النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية بهذا الشأن بين المستويات التعليمية المختلفة كما يبين الجدول التالي:

جدول ١٩- التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب العلاقة بين المستوى التعليمي وما يفعلونه إذا تأخر الأجر (% من كل من المستويات التعليمية)

المستوى التعليمي	ترفع شكوى لصاحب العمل	تقدم شكوى إلى إدارة العمل	تقدم شكوى إلى سفارة بلادك	تفكر في الاستقالة والعودة إلى بلادك	لا تفعل شيئاً	المجموع
أمي	٣٦.٤	٧.٧	٢.١	٣.١	٥٠.٨	١٠٠
يقرأ ويكتب	٢٨.٠	١.٤	٠.٥	٣.٨	٥٧.٣	١٠٠
إبتدائي	١٠.٤	١٩.٢	...	٤.٤	٦٥.٩	١٠٠
إعدادي	١٢.٤	١٤.٦	٠.٤	٤.٧	٦٧.٨	١٠٠
ثانوي	١٧.٤	١٣.٧	٠.٦	٥.٦	٦٢.٧	١٠٠
بعد الثانوي	١٥.٢	٦.١	...	١٨.٢	٦٠.٦	١٠٠

ثالثاً: ظروف حياة العمال

سوف نلقي نظرة سريعة في هذه الجزء على ظروف حياة العمال المشاركين في هذا المسح من حيث الأوضاع السكنية والصحية وفرص الترفيه. وتبرز النتائج هنا أيضاً مدى الظروف الصعبة التي يعانيها العمال، إذ أن ظروف حياتهم تكاد تعتمد على حد الكفاف. لننظر أولاً إلى وضعهم السكني ومدى توفر الشروط الصحية الأساسية في أماكن العمل التي تخصصها الشركات المستخدمة.

تبرز النتائج أن الوضع السكني للعمال لا يراعي الشروط الصحية على الأقل من جهة الكم والمساحة المخصصة لحياة الفرد الواحد. فعلى الرغم من أن أكثر من ٩٠% من العمال يحصلون على سريرهم الخاص، ونحو نصفهم عنده خزائنه الخاصة، فإنهم يتكدسون في الغرف المخصصة لهم بحيث يتراوح عدد العمال الذين يتقاسمون الغرفة الواحدة من ٣ إلى أكثر من ستة أفراد. هذا الوضع الذي تنعدم فيه أدنى شروط الخصوصية الفردية بحيث يتقاسم العمال فضاء الغرف بأعداد كبيرة تزيد في حالات عديدة عن ستة أفراد في الغرفة الواحدة، كما يبين الجدول التالي.

جدول ٢٠- توزع أفراد العينة حسب عدد الأفراد في الغرفة الواحدة

التكرار	النسبة المئوية	
١١٥	١٠.٣	٢ - ١
٤١٣	٣٧.١	٣ - ٤
٣٣٩	٣٠.٤	٥ - ٦
٢٤٥	٢٢.٠	أكثر
٢	٠.٢	غير مبين
١١١٤	١٠٠	اجمالي

والذين يتكدسون بأعداد أكبر هم بالطبع الذين يتقاضون الأجر الأقل، بينما تتزايد نسبة الذين يسكنون في غرف مخصصة لشخص واحد أو شخصين كلما ارتفع الأجر الشهري، كما يبين الشكل التالي:

شكل ٢٠- توزع أفراد العينة حسب العلاقة بين عدد الأفراد في الغرفة الواحدة والأجر الشهري

ويتكرر هذا الوضع في ما يتعلق بالحمامات حيث نجد ثلاثة إلى أربعة عمال يشتركون في حمام واحد في ١٩% من الحالات، وبلغت النسبة ٣١,٧% لدى مجموعات أكبر تتشكل من خمسة إلى ستة أفراد، وتزداد الوضعية سوءاً عند المجموعة التي تتكون من أكثر من ستة أفراد يشتركون في الحمام الواحد حيث بلغت نسبتهم ٤٣,٧%. ومن اللافت للنظر أن ١٧,٣% من العينة صرحوا بعدم وجود ماء الشرب في السكن، كما أكد البعض عدم توفر غرفهم على تكييف (١٠,٤%). أما بالنسبة لتأمين وجبات الغذاء أثناء أوقات العمل فتنفي الغالبية (٧٣,٢%) تأمين صاحب العمل لهذه الوجبات.

في المقابل يستفيد معظم العمال من تأمين النقل بين السكن ومكان العمل (نحو ٨٠% من أفراد العينة) أما الباقون فيضطر بعضهم لاستخدام النقل العام أو سيارات الأجرة (١٠%)، أو السير على الأقدام (٥,٥%) أو غيرها من وسائل التنقل.

الخدمات الصحية:

تبرز نتائج البحث محدودية الخدمات الصحية التي يستفيد منها العمال وتباين أوضاع العمال فيما يخص درجة الاستفادة من العلاج والتأمين الصحي كما يبين الجدول التالي:

جدول ٢١- توزع أفراد العينة حسب كيفية حصول على العلاج في حالة المرض

التكرار	النسبة المئوية	
٤٧٨	٤٢.٩	تقوم الشركة بتوفير العلاج
٣٩٩	٣٥.٨	تعالج على حسابك الخاص
٢١٥	١٩.٣	لديك بطاقة طبية
٥	٠.٤	أخرى
١٧	١.٥	غير مبين
١١١٤	١٠٠	اجمالي

أما بخصوص العلاقات الاجتماعية بين العمال فتبرز نتائج المسح درجة عالية نسبياً من التفاعل حيث يؤكد غالبية العمال (79,8% من أفراد العينة) وجود روابط صداقة بينهم، بينما يحرم ما يقارب 1/5 العمال من هذه الروابط.

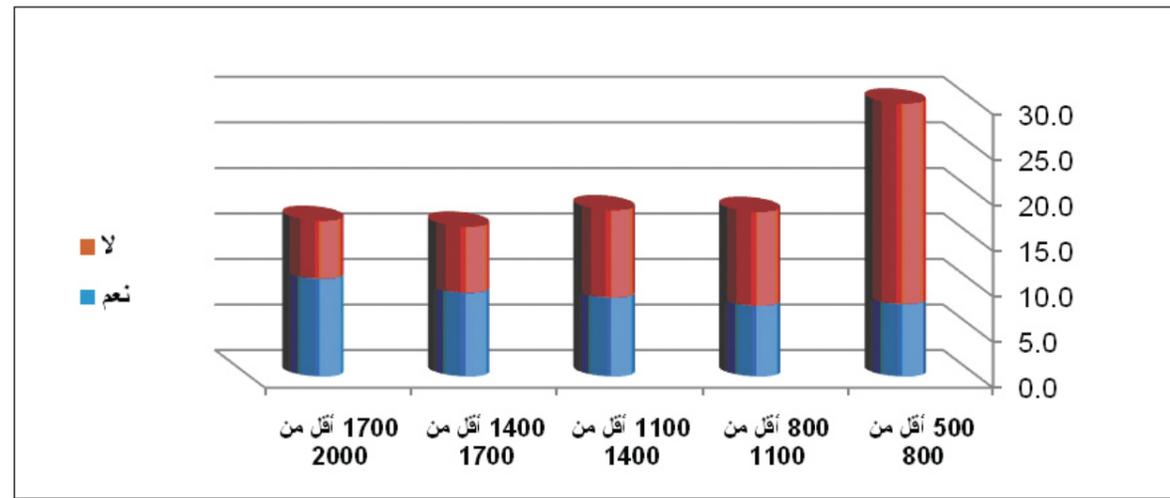
ويعود هذا الحرمان لسببين رئيسيين حسب المبحوثين. يتمثل السبب الأول في صعوبة التواصل الذي يعود إلى اختلاف اللغات والثقافات 44,7%، أما السبب الثاني فيعود إلى كون العمال جدد على البلد ولا يعرفون بعضهم، ولم يرتبطوا بصداقات بعد وهو حال 50% من الذين لا تربطهم علاقات صداقة بالعمال الآخرين.

إعادة إنتاج قوة العمل: العطلات والترفيه:

نعرض في هذا الجزء بعض النتائج المتعلقة بشروط إعادة إنتاج قوة العمل، وبخاصة فترات الراحة والعطل وفرص الترفيه التي يستفيد منها العمال.

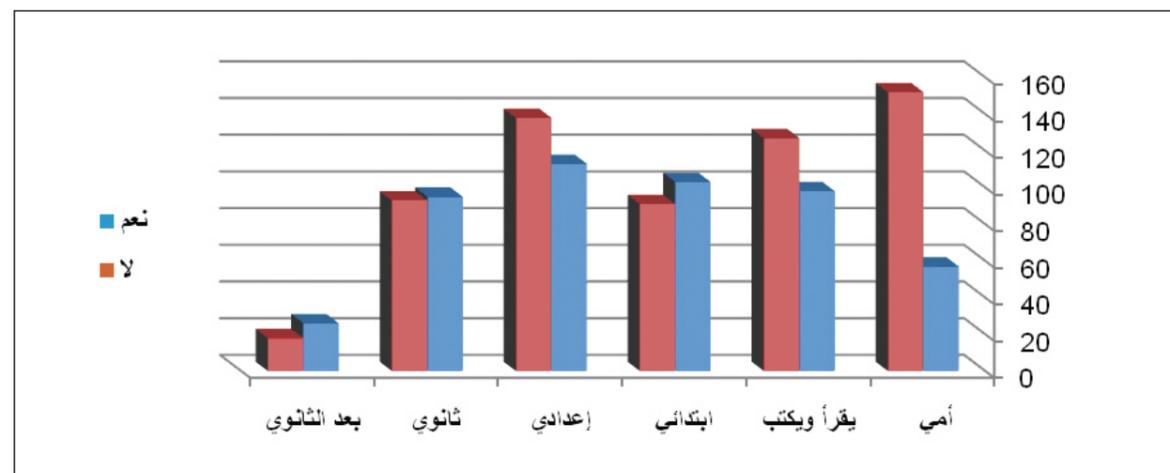
ولدى سؤال العمال عما إذا كان لديهم بعض الوقت للترفيه عن أنفسهم، أجاب أكثر من نصف أفراد العينة (53,4%) بالنفي. وهنا أيضاً يبدو العمال الأقل حظاً في الأجر هم الأقل حظاً في توفر الوقت للترفيه، وكلما ارتفع الأجر زادت نسبة الذين يجدون الوقت للترفيه، كما يبين الشكل التالي:

شكل ٢٣- توزع أفراد العينة حسب العلاقة بين توفر الوقت للترفيه والأجر الشهري



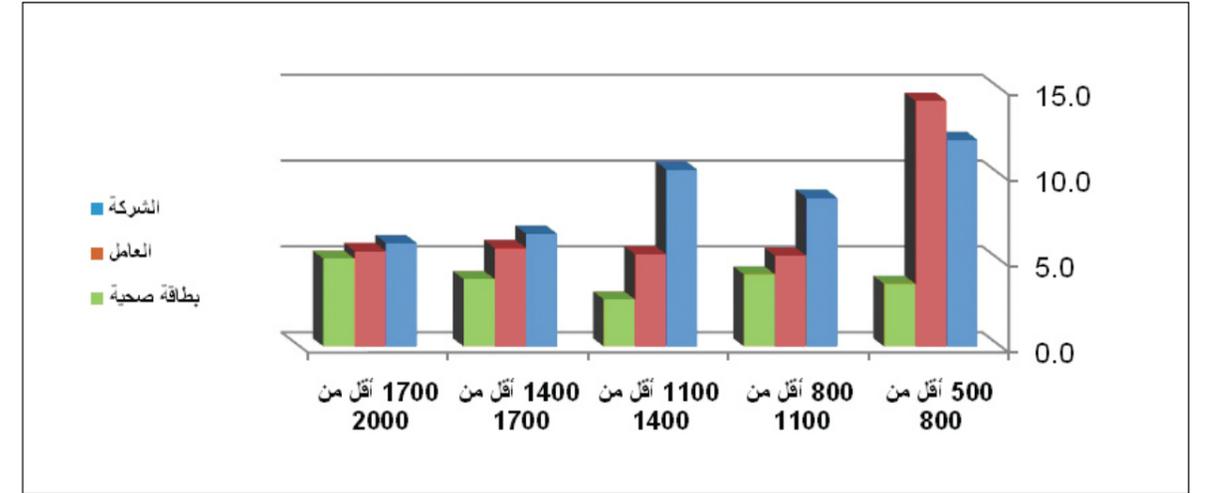
كما بينت النتائج وجود علاقة بين وجود وقت للترفيه وبين المستوى التعليمي لأفراد العينة حيث أن الأميين هم الأكثر حرماناً من ذلك الوقت على عكس المستويات التعليمية العليا. والشكل التالي يبين تفصيل ذلك:

شكل ٢٤- توزع أفراد العينة حسب العلاقة بين توفر الوقت للترفيه وبين المستويات التعليمية.



توضح هذه النتائج التباين الكبير الموجود بين فئات العمال حيث تستفيد مجموعة كبيرة تقارب نصف العينة من تأمين العلاج من قبل الشركة، في المقابل، لا تستفيد مجموعة أخرى تتجاوز ثلث العينة من تلك المزية. ويحمل العمال في هذه الحالة تكاليف العلاج الطبي والخدمات الصحية عموماً، كما تستفيد مجموعة أخرى لا تتجاوز 1/5 العينة من الخدمات الصحية المجانية التي يوفرها القطاع الصحي العام عن طريق حصولهم على البطاقة الصحية المعتمدة في الدولة. ولدى مقارنة كيفية حصول أفراد العينة على العلاج بالأجر الشهري، تبين أيضاً أن النسبة الأكبر من العمال الذين يعالجون على حسابهم الخاص هم من أصحاب الدخل الأدنى، على عكس أصحاب الدخل الأعلى الذين يعالج معظمهم على حساب الشركة أو بواسطة نظام البطاقات الصحية. وذلك ما يبينه الشكل التالي:

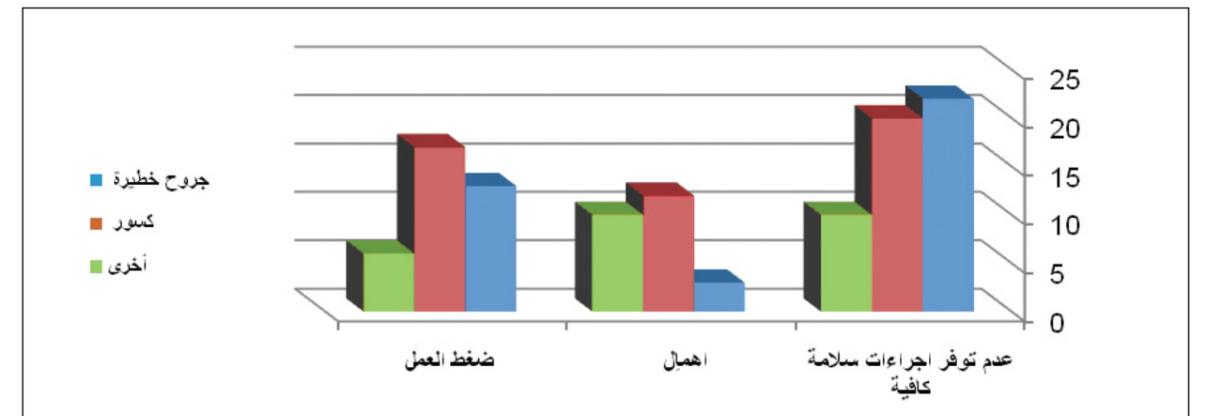
شكل ٢١- توزع أفراد العينة حسب العلاقة بين طريقة حصولهم على العلاج وأجرهم الشهري



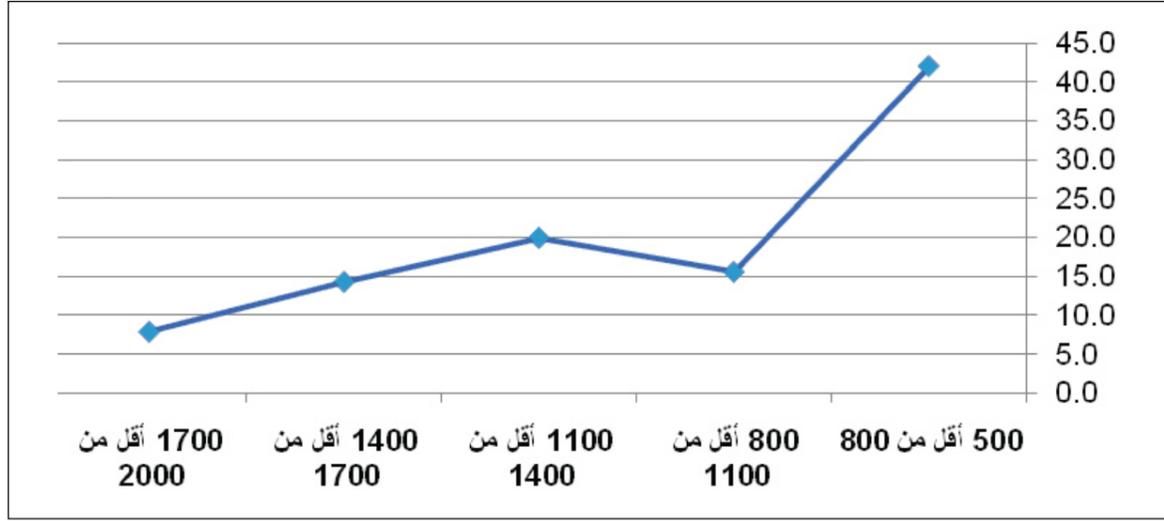
وتؤكد هذه الوضعية غياب سياسة خدمات اجتماعية واضحة المعالم بالنسبة للشركات المستخدمة ليد العاملة غير الماهرة. ومما يؤكد ذلك تصريح الغالبية العظمى من العمال 89,1% بعدم وجود وحدات طبية أو خدمات صحية في مقرات السكن. وهو أمر مثير للانتباه خاصة فيما يتعلق بالمخيمات السكنية التي تؤوي أعداداً ضخمة من العمال الذين يسكنون في بعض الأحيان في ظروف صعبة، وبالتالي يكونون معرضين لشتى أنواع الأمراض أو الحالات الصحية الطارئة أو الاستعجالية التي تستوجب توفر الحد الأدنى من العناية الصحية قبل الانتقال إلى العيادات أو المستشفى.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن نحو 11% من أفراد العينة قد صرحوا بأنهم قد تعرضوا لإصابة ما أثناء العمل، معظمها تمثلت في كسور في الأيدي أو الأرجل أو جروح خطيرة في الجسم. وقد عزا أكثر من نصف هؤلاء العمال الإصابة إلى عدم توفر إجراءات سلامة كافية في أماكن العمل، بينما عزاها الباقون إلى ضغط العمل أو الإهمال من قبلهم. وعند مقارنة نوع الإصابة بظروفها تبين أن الجروح الخطيرة تنجم بالدرجة الأولى عن عدم توفر إجراءات السلامة، بينما تنجم الكسور عن ضغط العمل أكثر من العوامل الأخرى، كما يبين الشكل التالي:

شكل ٢٢- توزع أفراد العينة الذين تعرضوا لإصابة أثناء العمل حسب العلاقة بين نوع الإصابة وظروفها

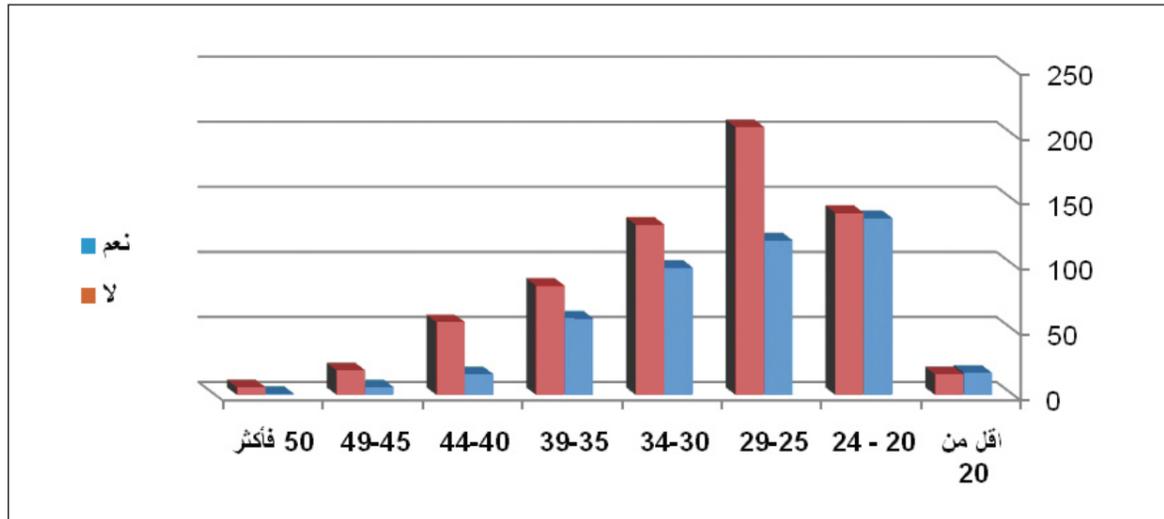


شكل ٢٦- توزيع أفراد العينة الذين لا تتوفر وسائل ترفيهية في أماكن سكنهم حسب الأجر الشهري



ولعل أوقات العمل الطويلة والإرهاق الناجم عن العمل، يحد من نشوء خلافات أو مشكلات في أماكن السكن بين العمال، فقد أفاد نحو ٤٠٪ فقط من أفراد العينة بوجود خلافات معظمها بسيط، بينما نفى ٦٠٪ منهم وجود مثل هذه الخلافات. وكما هو متوقع، فإن الخلافات تنشأ بين الشباب الأصغر سناً، أو أن هؤلاء يحسون بوجودها أكثر من غيرهم. لذلك تناقصت الإجابة بنعم عن السؤال حول وجود مشكلات بين العاملين كلما تقدمت أعمارهم، كما يبين الشكل التالي:

شكل ٢٧- توزيع أفراد العينة حسب العلاقة بين وجود المشكلات بين العاملين وبين العمر

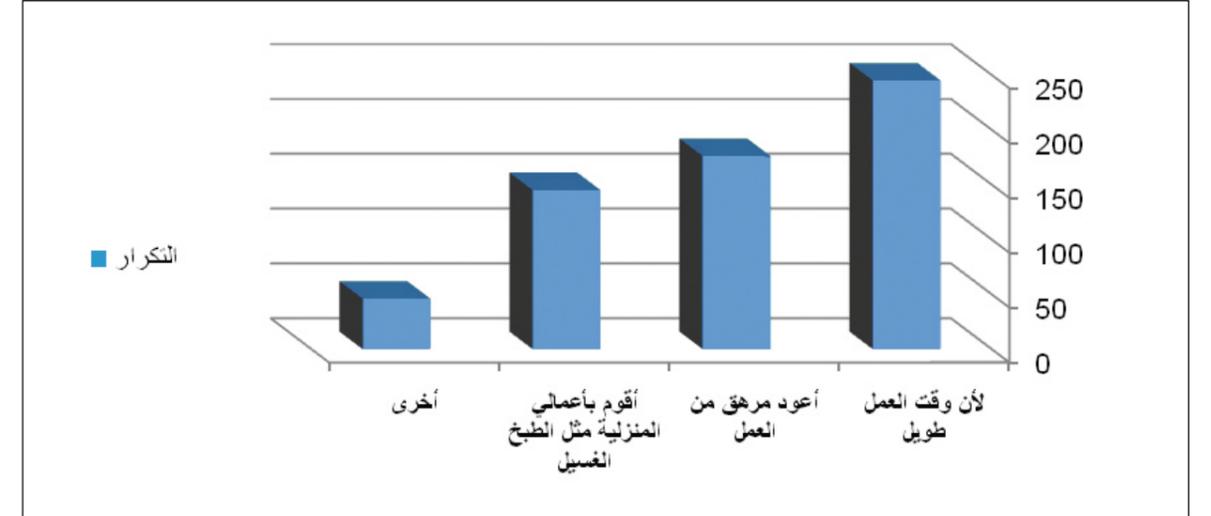


رابعاً: الكفالة والعلاقة مع الكفيل

كما يلفت النظر في إجابات العمال عن سؤال حول علاقتهم مع الكفيل أن نحو ثلثي أفراد العينة أجابوا بعبارة «لا توجد أي علاقة»، ولعل هذا عائد إلى أن معظم العمال يتعاملون مع المشرف على العمل أو مع أحد المدراء، دون الحاجة إلى إقامة علاقة مباشرة مع الكفيل. ومع ذلك فقد أجاب نحو ٢٩٪ منهم بأن هذه العلاقة جيدة، أما الذين أجابوا بأنها سيئة فكانت نسبتهم ٨,٦٪. ونعتقد أن أحدهم ما كان ليجيب مثل هذه الإجابة لولا أنه يعاني كثيراً من تلك العلاقة.

وعندما سئل الذين لا يتوفر لهم مثل هذا الوقت عن أسباب ذلك، أجاب معظمهم بأن وقت العمل طويل ولا يتيح أوقات فراغ كافية أو بأنهم يعودون مرهقين من العمل وبالتالي لا يجدون مجالاً للترفيه، بينما أجاب آخرون بأنهم يفضلون القيام بأعمال التنظيف وإعداد الطعام وغيرها من الأعمال المنزلية في أوقات فراغهم. والشكل التالي يبين توزيع الإجابات عن هذا السؤال.

شكل ٢٥- توزيع أفراد العينة حسب أسباب عدم وجود وقت للترفيه لديهم



ومن اللافت للنظر أن أكثر من ١٠٪ من أفراد العينة أفادوا بعدم وجود عطلة أسبوعية لديهم، مما قد يعني أنهم يمارسون العمل في أيام العطل لقاء تعويض إضافي (ساعة العمل يوم الجمعة تحتسب بساعة ونصف من ساعات العمل العادية). وهناك نحو ١٠,٥٪ من أفراد العينة يحصلون على يومي عطلة في الأسبوع بينما يحصل الباقون (نحو ٨٨٪) على يوم عطلة أسبوعي واحد.

والواقع أن بعض الوسائل الترفيهية، مثل التلفزيون والفيديو وغيرها، تتوفر في معظم أماكن سكن العمال، بينما لا تتوفر هذه الوسائل في بعض تلك الأماكن كما يبين الجدول التالي:

جدول ٢٢- الوسائل الترفيهية التوفرة في أماكن سكن أفراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	الوسائل الترفيهية
35.0	390	لا يوجد وسائل ترفيهية
61.8	689	تلفزيون
14.0	156	جهاز عرض فيديو
10.1	113	مباريات رياضية
2.3	26	أخرى
123.3	+1374	اجمالي

بلغت التكرارات أكثر من عدد أفراد العينة نظراً لوجود أكثر من وسيلة ترفيه واحدة في بعض الأماكن. ومرة أخرى يتبين أن أصحاب الأجر الأقل هم الأقل حظاً في توفر الوسائل الترفيهية في أماكن سكنهم، حيث تتزايد نسبة هؤلاء كلما تضاعل الأجر، كما يبين الشكل التالي بوضوح:

جدول -٢٣- عدد ساعات العمل اليومي لأفراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	
٢٨.٥	٣١٧	٨ ساعات
٥١.٢	٥٧٠	٩-١٠ ساعات
١٧.٤	١٩٤	١٢-١١ ساعة
٢.٩	٣٢	أكثر من ١٢ ساعة
٠.١	١	غير مبيّن
١٠٠	١١١٤	اجمالي

أما عدد ساعات الراحة في أوقات العمل فهي ساعة واحدة لأقل من نصف أفراد العينة (نحو ٤٦٪)، وأكثر من ساعة لنحو ١١٪ منهم. أما الباقون فيرتاحون لمدة نصف ساعة فقط (٣٠٪)، أو أقل من ذلك (١٣٪).

وأجاب أكثر من ثلثي أفراد العينة (٦٤.٤٪) بأن الشركة توفر لهم الملابس المناسبة للعمل، بينما لا يتوفر ذلك للباقيين. وعن توفر أدوات السلامة في أماكن العمل أفاد نحو ٣٠٪ من أفراد العينة بعدم وجود أي أدوات أو وسيلة للسلامة، بينما أكد نحو نصف أفراد العينة بوجود طفاية للحريق، وأفاد آخرون بوجود مخارج للطوارئ، ولم يشر سوى ١٤٪ منهم إلى توفر أدوات حماية من السقوط. ولعل ذلك لا يتعلق دائماً بإهمال الشركة لمثل هذه الأداة الهامة، بل يتعلق أحياناً بعدم الحاجة لها، إذا كان العمل على مستوى الأرض أو قريباً منه. أما عن توفير الظروف والتسهيلات الأخرى في أماكن العمل فيلخصها الجدول التالي:

جدول -٢٤- مدى توفر بعض التسهيلات في أماكن العمل

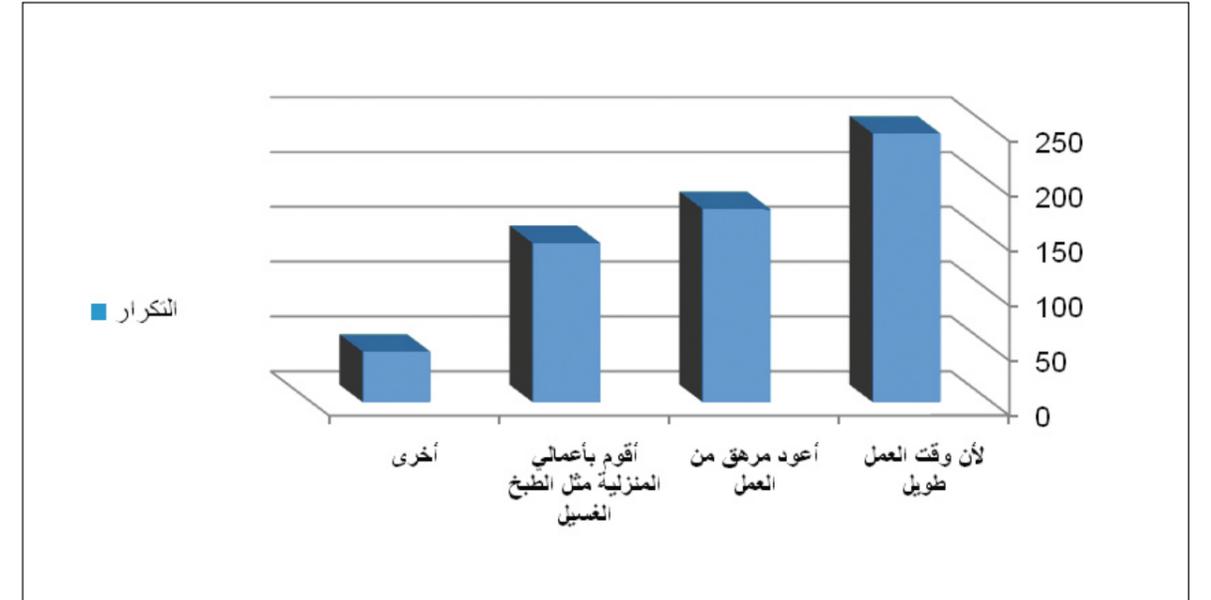
النسبة المئوية للمتوفر	غير مبيّن	غير متوفر	متوفر	
٧٧.٦	٢	٢٤٨	٨٦٤	دورات مياه
٦٩.٤	٢	٣٣٩	٧٧٣	ظل للاستراحة
٨٣.٩	٤	١٧٥	٩٣٥	مياه للشرب
٢٤.٤	١	٨٣٢	٢٧٢	توفير الشركة لوجبات طعام
٨١.٧	٣	٢٠١	٩١٠	وسائل للاتصال

يبين الجدول أن التسهيلات الضرورية لراحة العمال أثناء العمل متوفرة للغالبية العظمى من أفراد العينة، لكن عدم توفر متطلبات مثل مياه الشرب أو دورات المياه أو الظل الذي يقي من حر الشمس، حتى لنسبة تتراوح بين ١٦ و ٣٠٪ من أفراد العينة أمر يستدعي التنبيه من قبل الجهات المعنية بمراقبة تطبيق الأنظمة المرعية في العمل. أما فيما يتعلق بوجبات الطعام فإن العمال الذين لا تؤمنها لهم الشركة (أكثر من ٧٥٪ من أفراد العينة) يضطرون لتأمينه بأنفسهم.

وقد تبين أن نسبة هامة من أفراد العينة (نحو ٤٥٪) يكلفهم كفلاؤهم بأعمال إضافية غير تلك التي تم التعاقد بشأنها. وأن أكثر من ثلث هؤلاء (٣٤.٤٪) لا يتقاضون عن ذلك أية تعويضات إضافية. أما في حالة عمل العمال عند جهات أخرى غير كفلائهم فإن نحو ربع الذين أجابوا عن السؤال أفادوا بأنهم يدفعون مبلغاً ما للكفيل لقاء سماحه لهم بذلك، بينما أجابت الأكثرية بالنفي.

كما أظهرت النتائج أن العاملين من ذي المستويات التعليمية الأدنى هم، بوجه عام، أكثر تعرضاً للتكليف بالأعمال الإضافية من قبل الكفلاء، كما يبدو في الشكل التالي:

شكل -٢٨- توزع أفراد العينة حسب العلاقة بين التكليف بأعمال إضافية والمستوى التعليمي



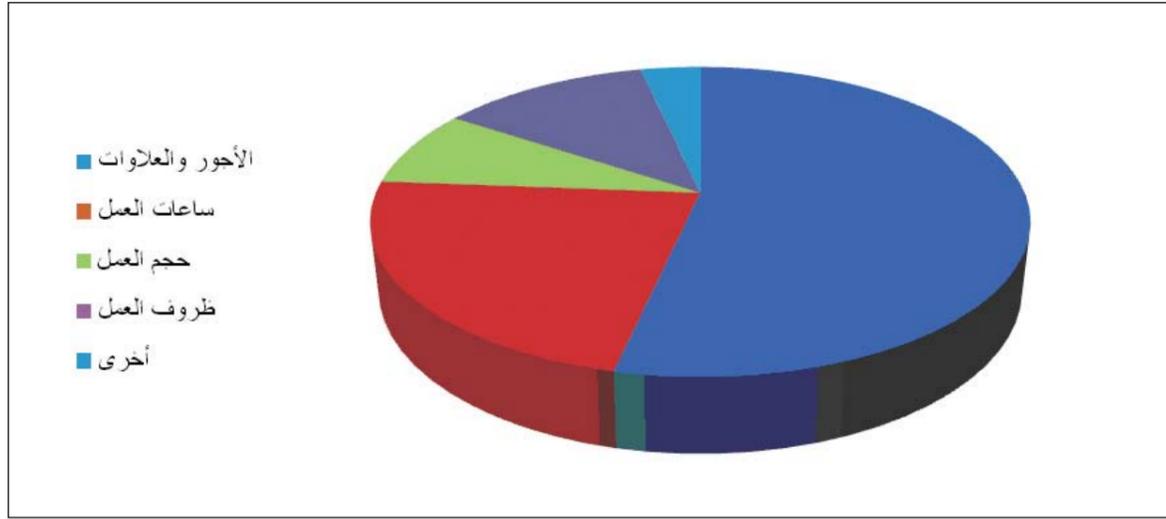
ومما يدل على طبيعة العلاقة بين العمال وكفلائهم اخترانا مؤشر السماح للعامل بالسفر في غير أوقات إجازته المقررة إذا كان هناك سبب ملح للسفر. وقد أفاد نحو ٦٣٪ من أفراد العينة بأن كفلاءهم يسمحون لهم بالسفر إذا كان هناك سبب ملح لذلك، بينما لا يسمح الكفلاء للباقيين بالسفر حتى ولو كان السبب ملحاً، الأمر الذي يشير إلى تعسف بعض الكفلاء في التعامل مع عمالهم، مما قد يسبب حالات من التوتر والغضب، ويؤثر بالتالي سلباً على إنتاجية العامل وأدائه.

خامساً: بيئة العمل

نبحث في هذا المحور ظروف العمل المختلفة مثل عدد ساعات العمل والراحة، ومدى توفر أدوات السلامة، والأماكن المناسبة للراحة، ومدى توفر الطعام والشراب ووسائل الاتصال في أماكن العمل. كما نبحث في العلاقة مع المشرفين على العمل ومع جهة العمل بوجه عام... إلى غير ذلك من المسائل التي تساعد أو تعرقل أداء العامل لعمله على الوجه الأكمل.

أظهرت نتائج المسح أن أكثر من نصف أفراد العينة يعملون بين ٩ و ١٠ ساعات يومياً. وهناك نسبة هامة (أكثر من ١٧٪) يعملون لفترة تتراوح بين ١١ و ١٢ ساعة يومياً. وقد علمنا أن بعض العمال (وليس كلهم) يحصلون على تعويض عن الساعات الإضافية، مما يشكل دافعاً لعملهم مدة أطول من تلك التي حددها قانون العمل. أما الذين يعملون المدة النظامية (٨ ساعات) فيشكلون أكثر قليلاً من ربع أفراد العينة. والجدول التالي يبين مزيداً من التفاصيل:

شكل -٣١- موضوعات النزاع بين أفراد العينة وجهة العمل



وكانت استجابة العمال حتى لسؤال ذي طابع افتراضي لافتة للنظر، حيث كان السؤال: «في حال نشوب نزاع مع جهة عملك لمن تلجأ؟». وكانت إجابة نحو ثلث أفراد العينة أنهم يلجأون للكفيل نفسه، بينما لا يلجأ لأحد نحو خمسهم. وهذا يشير بوضوح إلى خشية العمال من فقدان فرصة عملهم، وإلى عدم وعيهم بإمكانية اللجوء إلى جهات مثل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان التي لم يذكرها كجهة لتوجيه الشكوى إليها سوى ١.٣% من أفراد العينة. والجدول التالي يبين مزيداً من التفصيل حول الجهات التي يمكن أن يلجأ لها العمال في حال النزاع.

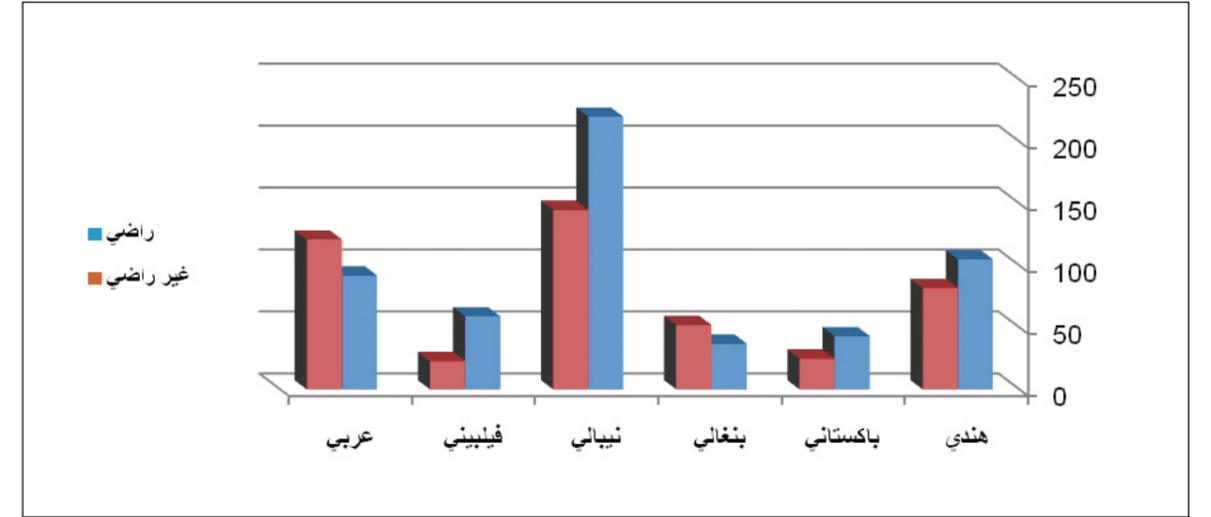
جدول -٢٥- توزيع أفراد العينة حسب الجهة التي يلجأون إليها في حال نشوب نزاع مع جهة العمل

الجهة	التكرار	النسبة المئوية
الشرطة	١٥٧	١٤.١
الكفيل	٣٦٥	٣٢.٨
إدارة العمل	١٧٤	١٥.٦
اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان	١٤	١.٣
المؤسسة القطرية للاتجار بالبشر	٣	٠.٣
لا أحد	٢٢١	١٩.٨
أخرى	٢	٠.٢
غير مبين	١٧٨	١٦.٠
إجمالي	١١١٤	١٠٠

وقد عزز الاستنتاج بنقص الوعي بالأنظمة والقوانين الخاصة بالعمل بين العمال أن نحو ٨٠% من أفراد العينة أفادوا بأنهم لا يعرفون شيئاً عن قانون العمل القطري، كما أفاد نحو ٧٣% منهم بعدم الاطلاع على نظام الكفالة القطري. ومن الطبيعي أن يكون المتعلمون أكثر اطلاعاً على مثل هذه القوانين، كما يبين الشكل التالي:

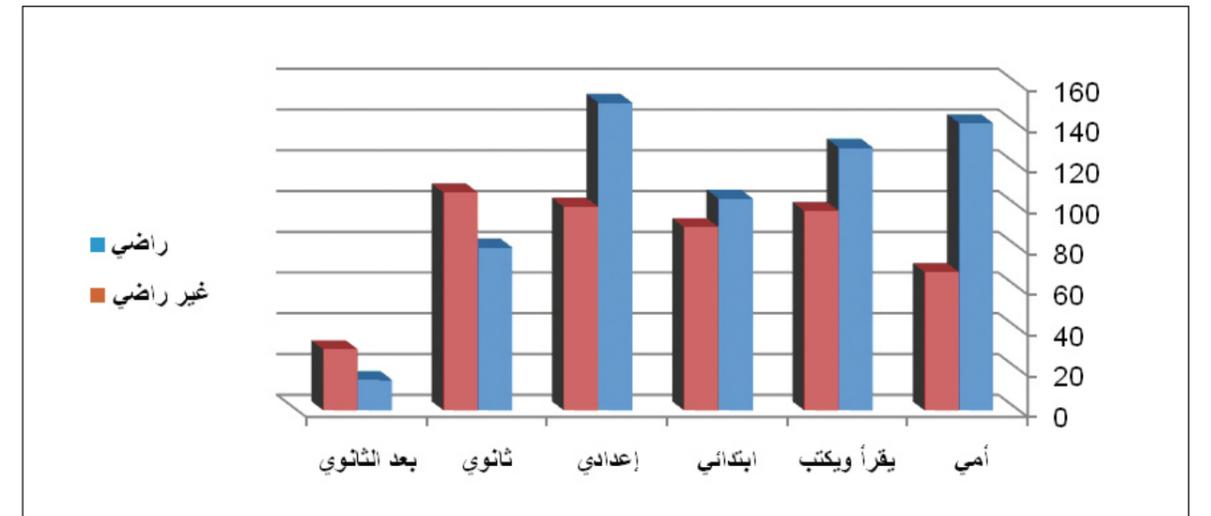
وبوجه عام عندما سئل العمال «هل أنت راض عن العمل الذي تقوم به» أجاب نحو ٥٦% بنعم، بينما أجاب الباقون بلا. وقد رأينا بحث العلاقة بين الرضا عن العمل وجنسية العامل، فتبين أن العمال النيباليين هم الأكثر رضا بينما العمال العرب هم الأقل رضا عن عملهم ولعل ذلك يعود للأوضاع الصعبة التي يعيشها النيباليون في بلدنا الأصلي، بينما يتوقع العاملون العرب ظروفًا أفضل للعمل في دولة قطر العربية. والشكل التالي، الذي اقتصرنا فيه على الجنسيات الرئيسية توكيلاً للوضوح، يبين مزيداً من التفصيل بهذا الشأن.

شكل -٢٩- توزيع أفراد العينة حسب العلاقة بين الرضا عن العمل والجنسية



وتكاد تكون هناك علاقة عكسية بين الرضا عن العمل والمستوى التعليمي للعمال. إذ كلما ارتفع المستوى التعليمي قل الرضا عن العمل. ولعل ذلك عائد إلى أن كثيراً من المتعلمين يعملون في غير ما أعدوا له من الناحية التعليمية. والشكل التالي يوضح العلاقة المذكورة:

شكل -٣٠- توزيع أفراد العينة بحسب العلاقة بين الرضا عن العمل والمستوى التعليمي



وعن علاقة العمال بالمشرف على العمل أجاب ٤٢% بأنها جيدة باستمرار، و١٣% بأنها سيئة باستمرار، بينما أجاب الباقون (نحو ٤٥%) بأنها متقلبة حسب المزاج. ومع ذلك فإن نسبة الذين أفادوا بنشوب نزاع بينهم وبين جهة عملهم كانت أقل من ربع أفراد العينة (٨، ٢٢%). وكانت معظم النزاعات حول الأجرور والعلاوات (٤، ٥٣%) أو حول ساعات العمل (٧، ٢٢%) كما يبين الشكل التالي:

نتائج المقابلات المعمقة Focus Group مع العمال وأصحاب العمل

كان من المهم التعرف على أوضاع العمال بشكل تفصيلي وجمع بيانات أكثر والتعرف على وجهه نظرهم حول الأوضاع التي يعيشون في ظلها ، كذلك كان من المهم أيضا التعرف على موقف أصحاب العمل ووجهة نظرهم حول قضايا الكفالة وأوضاع العمال . فأجريت مقابلات معمقة مع الطرفين وكانت النتائج كالتالي:

أولا : نتائج المقابلات مع مجموعات بؤرية من عمال قطاع الانشاءات

طبق فريق البحث خلال الفترة من ٤/١٧ حتى ٢٠١٠/٤/٢٨ مقابلات مع ست مجموعات من عمال الإنشاءات غير المهرة. وقد أجريت بعض المقابلات في أماكن العمل، وبعضها الآخر في أماكن السكن، وروعي في اختيار المجموعات تنوعها من حيث جنسية أفرادها، وحجم الشركات التي يعملون فيها، وما إذا كانوا يعملون عند كفلائهم أم أنهم يعملون لصالحهم الخاص، ومدة الإقامة في دولة قطر ... وغيرها.

المجموعة الأولى: عدد أفرادها ١١ عاملاً ثلاثة منهم من بنغلادش والباقيون من نيبال. يعملون في بناء فيلا، جميعهم تمت استعارتهم من شركة أخرى وليسوا على كفالة الشركة التي تنفذ البناء. وباستثناء ثلاثة منهم مضى على وجودهم في الدوحة أكثر من ثماني سنوات أمضى الباقيون في قطر سنتين حتى الآن، وهم من الشباب الذين لاتزيد أعمارهم عن ٢٥ عاماً. تتراوح أجورهم بين ٥٠٠ و ٨٠٠ ريال شهرياً، ويسكنون في سكن جماعي تؤمنه شركتهم الأصلية. لا يبدو أنهم راضون عن حياتهم وعملهم ويرغبون في العودة إلى بلادهم متى أمكنهم ذلك.

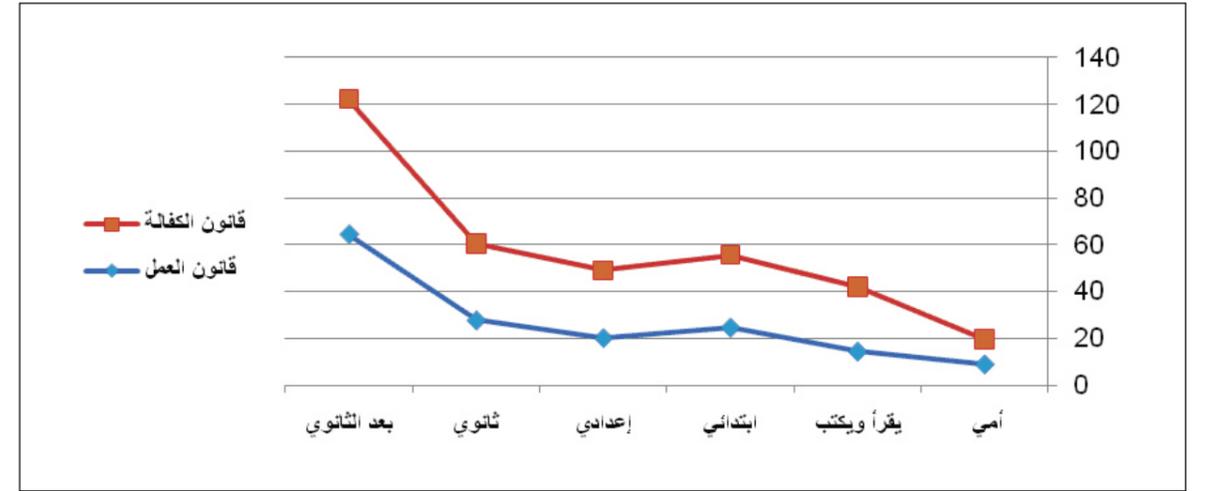
المجموعة الثانية: عدد أفرادها ٨ عمال. اثنان منهم من مصر يعملان لحسابهما الخاص كنجارين بيتون، أحدهما مضى على وجوده في الدوحة سبع سنوات والآخر جاء منذ خمسة أشهر فقط وكلاهما يعمل بشكل «حر» ويدفع لكفيله ١٥٠٠ ريال في السنة ومبلغ ما كلما أخذ إذناً بالخروج أو جدد الكفالة، ودخلهما غير ثابت وقد يتراوح بين ١٠٠٠ و ٥٠٠ ريال في الشهر حسب ظروف العمل، ويسكنون في غرفة مستأجرة على حسابهم الخاص. أما الباقيون فعمال عاديون من إثيوبيا جاؤا منذ أقل من سنة، وهم أيضاً يعملون «كأحرار»، يدفع كل منهم لكفيله مبلغاً يتراوح بين ١٥٠٠ و ٣٠٠٠ ريال في السنة لقاء إطلاقه للعمل أينما شاء، ودخلهم أيضاً غير منتظم. فعندما يعمل أحدهم يحصل على نحو ٧٠ ريال يومياً، ولكنه قد يمضي عدة أيام دون عمل. وهؤلاء العمال يسكنون في غرف تضم الواحدة منها بين ٦ و ٨ أشخاص يتقاسمون أجرتها من دخلهم الخاص.

المجموعة الثالثة: عدد أفرادها ٩ عمال. جميعهم من بنغلادش، يعملون على كفالة شركة تقوم بتنفيذ أعمال البناء ولا يعملون خارج نطاق هذه الشركة (حتى عندما لا يكون لدى كفيلهم عمل خوفاً من مخالفتهم ونظراً لتشدد الكفيل بهذا الشأن). أجورهم الشهرية تتراوح بين ٨٠٠ و ١٠٠٠ ريال، ويسكنون في فيلا للشركة تضم نحو ٥٠ عاملاً وفيها أربع حمامات. مستقرون في الدوحة منذ ١٣-١٦ سنة وعند نفس الكفيل. كلهم متزوجون في بلدتهم الأصلي، ويزورون عائلاتهم مرة كل سنتين بتذكرة على حساب الشركة، ولمدة ٤-٦ شهور كل مرة (مازاد عن إجازتهم السنوية المحددة يقضون بقية الإجازة على حسابهم الخاص). علاقتهم بكفيلهم تبدو جيدة، مرتاحون بوجه عام، رغم الشكوى من قلة الراتب، مستقرون ولا يرغبون في العودة إلى بلادهم.

المجموعة الرابعة: عدد أفرادها ٨ عمال. جميعهم من نيبال باستثناء واحد من الباكستان. وهم من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٩ و ٢٨ عاماً، متزوجون في بلدانهم الأصلية (باستثناء واحد عازب)، خمسة منهم حاصلون على الشهادة الثانوية. يعملون جميعاً في شركة كبيرة ويسكنون في مسكن تابع للشركة يضم نحو ٥٠ شخص، كل ٦ أشخاص في غرفة. وهم راضون عن السكن لتوفر الماء والكهرباء والبريد والتلفزيون وعدد كبير من الحمامات (ليس هناك انتظار لدخول الحمام أبداً). معدل إقامتهم في الدوحة أربع سنوات. يغادرون إلى بلدانهم الأصلية مرة كل سنتين لمدة شهرين، وتدفع الشركة ثمن تذاكر السفر. يتراوح راتبهم الشهري بين ٦٠٠ و ٨٠٠ ريال، ويحصلون عليه بانتظام دون تأخير. يذهبون للعمل في السادسة صباحاً ويعودون في الخامسة بواسطة باصات للشركة. يحصلون على أجور الساعات الإضافية بانتظام. راضون تماماً ولا يشكون سوى من قلة الراتب، ومع ذلك يرغبون في البقاء في الدوحة.

المجموعة الخامسة: عدد أفرادها ٨ من جنسيات أسيوية متعددة (الهند، نيبال، بنغلادش، الفلبين)، متوسط أعمارهم نحو ٣٠ عاماً، جميعهم متزوجون في بلدانهم الأصلية، تعليمهم بين الإعدادي والثانوي. تتراوح رواتبهم الشهرية بين ٧٠٠ و ١٤٠٠ ريال. يعملون في شركة كبيرة ويسكنون في المنطقة الصناعية في مسكن

شكل - ٣٢ - توزع أفراد العينة الذين لديهم معلومات عن قانون العمل وقانون الكفالة حسب المستوى التعليمي



وترد الغالبية من العمال عدم رضاها عن الأجر إلى طبيعة الأعمال الشاقة التي تمارسها ٥٤,٨٪، بينما ترى مجموعة أخرى كبيرة أيضاً ٤٠,٨٪ أن مرد عدم رضاها عن الأجر سببه العمل لساعات طويلة أثناء يوم العمل، فضلاً عن ظروف العمل القاسية التي يعمل فيها عمال الإنشاءات والمخاطر التي يتعرضون لها في كثير من الأحيان. والشكل التالي يبين مزيداً من التفصيل.

الخلاصة :

كشفت الدراسة المسحية عن أوضاع العمال في قطاع الانشاءات أن معظمهم من الشباب العزاب يسكنون في مساكن جماعية ، مع مستويات أجر منخفضة ، كما ان معظمهم من مستويات تعليمية منخفضة ، والنسبة الاكبر منهم قادمة من دول اسيوية خصوصا من النيبال والهند وبنغلاديش، وايضا كانت نسبة العمالة العربية واضحة ، وهي أعلى اجرا من باقي الجنسيات. وأظهرت النتائج أن الوضع السكني للعمال لا يراعي الشروط الصحية على الأقل من جهة الكم والمساحة المخصصة لحياة الفرد الواحد. حيث يتكدسون في الغرف المخصصة لهم بحيث يتراوح عدد العمال الذين يتقاسمون الغرفة الواحدة من ٣ إلى أكثر من ستة أفراد ويتقاسمون دورة مياة واحدة ، كما أن بعض العمال لا تتوفر لغرفهم أجهزة تكييف او مياة للشرب. مع ذلك فقد كشفت الدراسة أن معظم الخدمات الاساسية متوفرة في المساكن للغالبية العظمى من العينة مثل توفر سرير لكل عامل وخزانة ملابس ودورة مياة ، كما تبين وجود نقص في الخدمات الطبية في بعض المجمعات السكنية

أما بالنسبة لبيئة العمل فهناك أكثر من ٧٥٪ من العينة لا يوفر اصحاب العمل وجبات غذائية لهم أثناء تأدية العمل ، وهناك نسبة تعاني من عدم توفر مياة للشرب أو ظل أثناء وقت الراحة أو حمام مناسب. كما أظهرت الدراسة أن ثلث العينة لا يحصلون على أجورهم بانتظام وأن ذلك من أهم الاسباب التي تزيد من الشعور بعدم الرضا لدى نسبة كبيرة منهم ، وأن خوفهم من فقدان العمل أو الجهل بالحقوق عامل أساسي في عدم لجوء نسبة كبيرة منهم إلى الجهات المعنية مثل إدارة العمل أو اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان . وقد تبين أن نسبة هامة من أفراد العينة (نحو ٤٥٪) يكلفهم كفلائهم بأعمال إضافية غير تلك التي تم التعاقد بشأنها. وأن أكثر من ثلث هؤلاء (٣٤,٤٪) لا يتقاضون عن ذلك أية تعويضات إضافية. وأن اصحاب التعليم المنخفض اكثر عرضة للاستغلال من قبل كفلائهم للقيام باعمال إضافية بدون ان يتقاضوا اجرا على ذلك .

تابع للشركة مؤلف من نحو ٨٠ غرفة، في كل منها بين ٤ و٥ عمال. تدفع لهم الشركة «بدل طعام» بواقع ٩٠ ريال لكل عامل. راضون عن السكن لتوفر الماء والكهرباء والتكييف، يشترتون التلفزيون والبراد من حسابهم الخاص. يغادرون للعمل في الخامسة والنصف صباحاً ويعودون في الخامسة مساءً بواسطة باصات للشركة. ويحصلون على تعويضات العمل الإضافي (الساعة بساعة ونصف يوم الجمعة وبساعة وربع في بقية الأيام). يحصل كل منهم على إجازة مدفوعة الأجر لمدة ٤٢ يوماً مرة كل سنتين مع تذكرة الطائرة. ورغم شكواهم من قلة الراتب وعدم وجود حوافز إضافية، فهم جميعاً راغبون في البقاء في دولة قطر.

المجموعة السادسة: عدد أفرادها ٦٠٠ عمال عاديون من بنغلادش ونيبال يعملون على كفالة شركة صغيرة من السادسة صباحاً حتى الثانية والنصف ظهراً مع نصف ساعة استراحة. ويسكنون في المنطقة الصناعية في مسكن تابع للشركة يضم ٣٦ عاملاً (سنة أشخاص في كل غرفة). ويبلغ الدخل الشهري لكل منهم حوالي ٨٠٠ ريال يحصلون عليه دون تأخير. تؤمن لهم الشركة مواد الطعام الأساسية ويعودونه بأنفسهم. راضون عن السكن لأنه حديث وتتوفر فيه جميع الخدمات (التلفزيون والبراد على حسابهم). إجازتهم المدفوعة الأجر مع تذكرة السفر مرة كل سنتين لمدة شهر واحد (يمكن لأحدهم البقاء في بلده لمدة أطول على حسابه الخاص). راضون تماماً عن السكن والعمل ويرغبون في البقاء بالدوحة رغم شكواهم من قلة الدخل.

ملاحظات عامة:

١- على الرغم من أن جميع العمال يشكون من قلة الراتب، ولاسيما عدم رفع الراتب بالتوازي مع زيادة الأسعار، فمن الملاحظ أن هناك رضى عام عن الحياة والعمل في دولة قطر مع بعض الاستثناءات القليلة. وربما كان الوضع الصعب الذي يعيشه العمال وذووهم في بلدانهم الأصلية وراء هذا الاتجاه العام، ووراء الإصرار على البقاء في الدولة أطول فترة ممكنة. كما يجب أخذ احتمال خشية العمال من الشكوى بعين الاعتبار، على الرغم من التطمينات التي حاولنا تقديمها لهم قبل بدء المقابلات. وربما يعزى للسبب نفسه رضى العمال عن تعامل كفلائهم معهم، بل امتداحهم لهم في أكثر من مناسبة.

٢- جميع العمال الذين تمت مقابلاتهم دفعوا مبالغ كبيرة «ثمناً للفيزا» ومعظمهم أشار إلى دفع مبلغ ٦٠٠ ريال، وكأنه مبلغ متفق عليه بين «تجار الفيزا»، ومثل هذا المبلغ يشكل عبئاً كبيراً على العامل الفقير الذي غالباً ما يضطر للاستدانة أو لبيع ممتلكاته الشخصية لتأمينه.

٣- على الرغم من أن المقابلات مع أصحاب العمل بينت حتمية وجود عقد مبرم بين العامل ورب العمل، ومصداق من إدارة العمل، فإن عدداً قليلاً فقط من العمال يعرفون بوجود هذه العقود، ويقولون إنهم يعملون بدون عقود عمل. وإذا كان ذلك ينطبق على العمال «الأحرار»، فإنه لا يمكن أن ينطبق على عمال الشركات العاملة بالفعل، بسبب مراقبة إدارة العمل الدائمة لتنفيذ هذا البند في قانون العمل.

٤- باستثناء عدد قليل من العمال العرب (الذين يكونون في غالبيتهم من المهرة وبالتالي يحصلون على دخل أعلى من بقية العمال)، فإن جميع العمال يعدون من «العزاب»، مع أن معظمهم متزوج في بلده الأصلي لكنه يترك أفراد أسرته في بلده ويعيش وحيداً في قطر.

٥- يحول كل عامل مبلغاً يتراوح بين ٤٠٠ و ٦٠٠ ريال شهرياً إلى أفراد أسرته، مما يشكل الجزء الأكبر من دخله (وأحياناً كل دخله إذا أمنت له شركته الطعام والسكن والتنقل). وقد تبين من إجابات العمال أن هذا المبلغ يعد كافياً لعيش أسرة مؤلفة من خمسة أفراد في ريف نيبال أو بنغلادش أو سريلانكا (تنفق الأسرة في المتوسط ما يعادل ٣٥٠ ريال قطري تقريباً). أما في المدن فتحتاج مثل هذه الأسرة إلى ما يعادل ١٠٠٠ ريال شهرياً. والعامل المحظوظ يمكنه جمع ما يكفي لشراء بيت متواضع في الريف بعد عشر سنوات من العمل في قطر (يكلف مثل هذا البيت ما يقارب ٣٥٠ ألف ريال قطري)، أما في المدن فلا يقل ثمن الشقة السكنية عن ١٠٠ ألف ريال. ومن الطبيعي أن يكون معظم العمال من الريف، أو من الأحياء الشديدة الفقر في المدن.

٦- أجمع العمال على أن وسيلة الترفيه الوحيدة لديهم هي التلفزيون (الذي يشترونه من حسابهم الخاص في أغلب الحالات). ويقولون أنه لا وقت لديهم لأي شكل من أشكال الترفيه، سوى يوم الجمعة الذي يقضون بعضه في الغسيل والتنظيف، وبعضه الآخر في «التمشي» في الشوارع أو التجمع في الساحات العامة مع العمال الآخرين.

٧- عندما سئل العمال عن رأيهم في المشاريع المقترحة لإنشاء مجمعات خاصة بالعمال العزاب، والتي تتوافر فيها جميع وسائل العيش والراحة والترفيه، أجاب الجميع بأنهم يفضلون مثل هذه المجمعات. وحتى أولئك الذين أبدوا رضاهم التام عن سكنهم قالوا بأنهم يفضلون هذه المجمعات إن وجدت.

٨- لم يشر أحد من العمال الذين يسكنون في مناطق سكن العائلات إلى خلافات أو نزاعات أو مضايقات حصلت بينهم وبين تلك العائلات. والواقع أن أفراد العائلات هم الذين يبدون ضيقهم وانزعاجهم من وجود العمال العزاب بينهم. أما العمال أنفسهم فلا يبدو أنهم منزعجون من وجودهم بين العائلات، أو أنهم لا يعبرون عن هذا الانزعاج على الأقل.

٩- نادراً ما تحصل نزاعات بين العمال أنفسهم، أو بينهم وبين أصحاب العمل. فإذا تحدث أحد العمال عن ذلك فإنه يذكر النزاع مع المدير أو المشرف على العمل وليس مع الكفيل. وفي معظم الحالات، إن لم يكن في جميعها، لا يرفع العمال عادة شكوى لأي من الجهات المعنية (الشرطة، إدارة العمل، اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان...) خوفاً من فقدان فرصة العمل، أو الإبعاد من البلاد. ويبدو أن العاملين من الجنسيات العربية أكثر جرأة في رفع الشكاوى وأكثر معرفة بحقوقهم.

١٠- عند تعرض العامل لمرض أو لحادث ما فإنه يراجع المراكز الصحية للوافدين أو مستشفى حمد العام. لكن معظم العمال لا يحصلون على البطاقة الصحية اللازمة، لأن الشركات لا تؤمنها لهم (باستثناء بعض الشركات الكبيرة). وهم يشكون من الزحام الشديد في المراكز الصحية الخاصة بهم، حتى أن بعضهم يفضل الاستشفاء على حسابه الخاص رغم التكلفة الكبيرة التي لا قبل له بها.

ثانياً: نتائج المقابلات المعمقة مع أصحاب العمل

طبق فريق العمل خلال الفترة من ١٥ إلى ٣٠ أبريل ٢٠١٠، مقابلات مع أصحاب العمل (أو المدراء المسؤولين) في خمس من شركات القطاع الخاص العاملة في قطاع الإنشاءات للتعرف على وجهات نظرهم حول العلاقة مع العمالة الوافدة غير الماهرة في القطاع المذكور، وما يتعلق بها من تشريعات وأنظمة. وقد روعي في اختيار الشركات تنوعها من حيث الحجم ومجالات النشاط وكيفية الحصول على اليد العاملة... بحيث تمثل نماذج لشركات الإنشاءات الموجودة في دولة قطر.

الشركة الأولى: شركة كبيرة تعمل في أكثر من مجال، لكن فرعها الأكبر هو العامل في الإنشاءات، سواء منها البنى التحتية أو البناء. يعمل لدى هذا الفرع نحو ٥٠٠٠ عامل ومهندس وإداري، يتراوح عدد العمال العاديين منهم بين ٣٥٠٠ و ٤٠٠٠ عامل.

الشركة الثانية: شركة كبيرة تعمل حصراً في إنشاء البنى التحتية للمشاريع الإنشائية المختلفة، وتتعاقد مع الشركات والمؤسسات الكبرى للقطاعات العام والمختلط (راس غاز، مؤسسة قطر...) وكذلك الشركات الأجنبية (مثل شركة شل مثلاً). يعمل في هذه الشركة حالياً نحو ٣٥٠٠ عامل منهم نحو ألف من العمال العاديين. الشركة الثالثة: شركة مصنفة درجة أولى تعمل حصراً في مجال البناء السكني، ولذا فإن عقودها تكون عادة مع القطاع الخاص. وقد تأثرت هذه الشركة تأثراً كبيراً بالأزمة المالية العالمية وما ترتب عليها من نقص في التمويل، وتعثرت في تسديد المستحقات من قبل الشركات والأفراد المتعاقدين معها، وبالتالي توقف بعض المشاريع السكنية. ولهذا السبب انخفض عدد العاملين فيها من ٣٧٠٠ عامل وموظف قبل عدة أشهر إلى ٧٠٠ فقط اليوم.

الشركة الرابعة: صغيرة نسبياً تعمل في بناء المشاريع السكنية للأفراد. عمل فيها بشكل دائم ٥٥ عاملاً وموظفاً ٤٠ منه من العمال العاديين لأنها تستأجر عمالاً مؤتمنين من السوق^١. الشركة الخامسة: شركة صغيرة لا تتجاوز عقودها في العادة أكثر من فيلا أو اثنتين. لكن عمالها الدائمين البالغ عددهم ٢٧ عاملاً هم في الغالب من المهنيين في تمديد الكهرباء والصحية، والشركة تتعهد التمديدات الكهربائية والصحية في عدد من المساكن دفعة واحدة. أما عمال البناء (نجارين وحدادين وعمال عاديين) فتستأجرهم من السوق الحر.

١- طريقة الحصول على اليد العاملة

الشركات الكبيرة تحصل على عمالها بإحدى الطرق التالية:

١. عن طريق إعلان محلي يتم بموجبه نقل كفالة العمال أو استعارتهم من شركات محلية أخرى بموجب عقود نظامية.

^١ - يقصد بذلك العمال (المهرة وغير المهرة) الذين يطلقهم كفلائهم للعمل عند الآخرين لقاء مبلغ محدد يدفعه العامل للكفيل كل عام أو كلما وقع إذناً للخروج، أو تجديد للإقامة أو غير ذلك مما يحتاجه العامل من كفيله.

أ. إعلان في دول الخليج الأخرى يستقدم بموجبه العمال من تلك الدول بموافقة إدارة العمل.

ب. أما العمال غير المهرة فيستقدمون عادة من البلدان المختلفة (لاسيما الآسيوية) عن طريق مكاتب استقدام العمالة (في قطر) أو وكالات توريد العمال (في البلدان المرسله). وفي هذه الحالة يذهب مندوب الشركة إلى البلد الذي سيحضر منها العمال لإجراء المقابلات واختيار ما يناسبه. وهذه الطريقة توفر على العامل مصاريف كثيرة، وخاصة ما يدفعه للمكتب أو الوسيط (يصل المبلغ أحياناً إلى ٣٠٠٠ ريال أو أكثر). أما الشركات الصغيرة فغالباً ما تستقدم عمالها الدائمين عن طريق مكاتب الاستقدام، وعمالها المؤقتين عن طريق السوق الحر.

وعن أسباب وجود العمالة السائبة بكثرة أجاب بعض المدراء وأصحاب العمل بأن العامل الذي يحصل على حقوقه كاملة (في الأجر والسكن والإجازة وغيرها) لا يترك شركته. كما أن هناك من يستغل مواظنيته لتحقيق الربح من مجرد بيع التأشيرات، أو استقدام العمال وإطلاقهم في السوق دون أن يكون لديه أعمال تستدعي وجود هؤلاء العمال.

٢- عقود العمل

جميع الشركات ملتزمة بتنظيم عقود عمل مع عمالها (إدارة العمل تطلب ذلك وتراقب تنفيذه)، وحتى العمال السائبون لابد وأن تنظم لهم عقود صورية (لكن صاحب العمل لا يسلم العقد للعمال في هذه الحالة). والعقود موحدة الصياغة.

تتراوح أجور العمال العاديين في جميع الشركات بين ٥٠٠ و ١٠٠٠ ريال شهرياً، إضافة للسكن على حساب الشركة والمواد الأساسية اللازمة للطعام (الرز، اللحم، الدجاج..)، بينما يقوم العمال أنفسهم بإعداد طعامهم. وتحسب ساعة العمل الإضافي (ما يزيد عن ٨ ساعات عمل يومياً) بساعة وربع في الأيام العادية، وبساعة ونصف أيام الجمعة والعطل الرسمية. وقد قدر أحد أصحاب الشركات الكبيرة تكاليف العامل بنحو ٣٠٠٠ ريال قطري للسكن ونحو ٥٠٠ ريال للطعام. وتؤمن جميع الشركات وسائل النقل من السكن إلى العمل والعودة للعمال الدائمين. ويحصل العمال على إجازة سنوية مدفوعة الأجر وتذكرة طائرة إلى البلد الأم مرة كل سنتين (ومرة كل سنة في بعض الشركات). لكن العمال العاديين عادة ما يجمعون إجازاتهم لسنتين، وأحياناً لأكثر من ذلك. وفي جميع الحالات فإن عقود العمل مطابقة للأنظمة التي تضعها إدارة العمل. غير أن التنفيذ يتفاوت بالطبع من شركة إلى أخرى. وغالباً ما تكون الشركات الكبيرة أكثر التزاماً بتطبيق العقود.

أما العمال المؤقتون (في الشركات الصغيرة) فغالباً ما يعملون على الإنتاج (مثلاً بناء ١٠٠ بلوكة بـ ٨٠٠ ريال أو متر البلاستر بـ ٣٠٠ ريال ... وهكذا). ولا تتحمل الشركة أية نفقات في هذه الحالة. وتنظم لهؤلاء العمال عقود مؤقتة، أو لا تنظم لهم أية عقود إذا كان عملهم لمدة قصيرة. وقد أفاد مدير إحدى الشركات الكبيرة أن عدداً كبيراً من الشركات تفضل الاعتماد على العمالة السائبة (من السوق) لأنها تكلف أقل بكثير من العمال النظاميين الذين يحتاجون لبطاقة طائرة وإجازة وسكن وطعام ربما تكلف أكثر من ثلاثة أرباع الراتب الذي يتقاضاه العامل مباشرة.

يحصل العمال غالباً في الشركات الكبيرة على أجورهم في مواعيدها. ولكن هناك حالات لا تتمكن الشركة من دفع جميع مستحقات العمال في مواعيدها بسبب تأخر المالك (صاحب العمل الأصلي الذي تعمل الشركة لصالحه) بدفع مستحقات الشركة. وكثيراً ما يكون سبب التأخر ناجماً عن تأخر المهندس الاستشاري في إعطاء تقريره الإيجابي حول إنجاز العمل، مما يترتب عليه تأخر المالك في الدفع أيضاً. وقد تزايدت هذه الحالات في السنتين الأخيرتين نتيجة للأزمة المعروفة.

ومن الأمور الإيجابية أن بعض الشركات تقدم في نهاية كل عام، أو في نهاية كل مشروع، مكافآت لعمالها (٥% من أرباح السنة أو المشروع مثلاً). كما تقدم بعضها مكافآت للمخلصين والمجدين من العاملين لديها، مما يشجع على مزيد من الإنجاز وتحسين الأداء. وبعض الشركات تؤمن على حياة عمالها وعلى إصابات العمل لتجنب الخسائر الكبيرة في حال حدوث مثل هذه الحالات.

ثالثاً: السكن: جميع الشركات تؤمن السكن لعمالها الدائمين. والكبيرة منها غالباً ما يكون لديها مساكن للعمال في المنطقة الصناعية مملوكة لها، أو مستأجرة بعقود طويلة الأجل. كما أن بعض الشركات الكبيرة تستعمل المساكن الخشبية المؤقتة (كرفانات) في موقع المشروع لتوفير السكن للعاملين خلال فترة التنفيذ.

أما الشركات الصغيرة فتستأجر لعمالها بيت عربي أو فيلا في الأحياء السكنية في معظم الحالات. وقد تأثرت هذه الشركات كثيراً بارتفاع الإيجارات حيث زادت كلفة العامل الدائم، ولذلك ظلت تفضل العمالة السائبة التي لا تضطر لتوفير السكن لها.

٣- المشكلات التي يواجهها أصحاب العمل

لاتواجه الشركات الكبيرة عادة مشكلات عويصة مع العمال. معظم هذه المشكلات قد يتعلق بالسكن أو الطعام أو ما شابه. وقد تحصل بعض المنازعات بين العمال من جنسيات مختلفة تتواجد في مكان واحد للسكن، لكنها تحل في العادة ودياً بتدخل أحد المشرفين على شؤون العمال.

المشكلة الرئيسية التي شكا منها الجميع متعلقة بهروب العمالة. فبعد أن تتكفل الشركة بتكاليف استقدام العامل وإقامته وسكنه ومواصلاته وتدريبه لأشهر عديدة، وعندما تبدأ إنتاجيته بالتحسن يهرب إلى شركة أخرى أو يتحول إلى «السوق الحر». يضاف إلى ذلك أن إدارة العمل تعد الشركة مسؤولة عن هرب عمالها فتفرض عليها غرامات عندما تقبض على عامل هارب. ويقترح أحد أصحاب العمل لحل هذه المشكلة عدم اعتبار الشركة مسؤولة عن هروب العامل إذا أبلغت عن ذلك الهروب.

يقول أحد أصحاب العمل إن العمال العاديين بسطاء، يغضبون بسرعة لأتفه الأسباب، ولا يشكون مشكلتهم حتى للمدير أو صاحب العمل لأنهم يخافون. ولذلك ما أن تسنح لهم الفرصة (كالذهاب في إجازة مثلاً أو العمل المؤقت عند آخرين) حتى يهربوا، دون إنذار مسبق.

أصحاب الشركات الصغيرة يشكون من تدقيق إدارة العمل على أمور يصعب تطبيقها مثل الأسرة المزدوجة (ذات طابقين)، إذ يصعب تأمين مساحات كافية بكلف يتمكّنون من تحملها، لاسيما وأنهم «خاضعون للشركات الكبيرة ولاسيما الأجنبية» التي تستغل ضعفهم وتفرض عليهم شروطاً صعبة (في المقاولات من الباطن لا تحصل الشركات الصغيرة إلا على أقل القليل من الأرباح). وهناك منافسة حادة في أسعار المقاولات بين الشركات، وتكون الضحية هي الشركة الأصغر والأضعف.

كما شكا أصحاب الشركات الصغيرة (وربما المتوسطة) من نظام تصنيف الشركات، ومن أن الشركات تتحمل نفقات لا يتحملها المقاولون الأفراد، وأن «مقاولي البيك أب» يبنون نحو ٤٠% من فيلات الدوحة دون أن يتحملوا نفقات إستقدام العمال وإسكانهم وإجازاتهم وبطاقات سفرهم وغيرها.

٤- قانون العمل القطري

أجمع أصحاب العمل والمدراء على أن قانون العمل بنصوصه جيد ولا غبار عليه، ويراعي مصالح العمال وأصحاب العمل في نفس الوقت. بل إن بعضهم يعدّه لمصلحة العامل أكثر منه لمصلحة صاحب العمل. لكن المشكلة في التطبيق، إذ غالباً ما يتعلق الأمر بالمزاج والمعرفة الشخصية، لاسيما في غياب محكمة خاصة بالعمل. فبدلاً من المحكمة هناك لجان مصالحة يتولاها في الغالب مصريون يحاولون إرضاء صاحب العمل القطري، بينما يتشدّدون في تطبيق القانون حرفياً إذا كان صاحب العمل غير قطري.

ومن إيجابيات قانون العمل أنه يلزم صاحب العمل بدفع أجور العامل في مواعده، وإلزامه بدفع مكافأة نهاية الخدمة والإجازات وغيرها. وقد ربط تجديد رخصة الشركة بدفع جميع مستحقات العمال، مما يساعد في الحد من عمليات النصب واستغلال العامل الضعيف.

أما سلبيات القانون في نظر أصحاب العمل، فتتلخص في تشديده على بعض الأمور التفصيلية التي لا تتعلق دائماً بصاحب العمل، أو يتعذر عليه تطبيقها مثل منع وضع سريرين فوق بعضهما، أو تحديد عدد معين من العمال لكل غرفة أو حمام.. وما شابه. والذين يمارسون التفتيش هم موظفون صغار يطبقون القانون بحرفيته وليس بروحه وأهدافه. وأكثر ما يشكو من ذلك الشركات الصغيرة التي لا تتوافر لها الإمكانيات التي تتوافر للشركات الكبيرة. وعلى سبيل المثال هناك أعمال تتطلب عدداً كبيراً من العمال في فترة قصيرة، وبالتالي لابد من أخذهم من السوق. فإذا داهمتهم الشرطة أو إدارة العمل تنكبد الشركة غرامات كبيرة. مثال آخر: شركة تعمل في بناء فيلا تحتاج إلى مهنيين لتمديد الكهرباء فتستعيرهم من شركة أخرى. وفي هذه الحالة لا يُعرف

١٢- مقاول البيك أب هو شخص لا يملك سوى سيارة بيك أب يدور بها على الملاك ليحصل على المقاوله دون أن يكون لديه مقر لشركة أو أي من مستلزماتها.

النتائج الأساسية والتوصيات

أولاً : النتائج الاساسية

ساعدت الدراسة التي اتبعت المنهج الشمولي في فحص أوضاع العمال غير المهرة على الخروج بمجموعة من النتائج الهامة حول ظروف العمل والسكن وتأثيرات نظام الكفالة على أوضاع هذه الفئة الهشة من حيث مستويات الأجور والحاجة المادية وظروف العمل الشاقة ، وهي كالاتي:

١- الخصائص الاجتماعية للعمالة غير الماهرة في قطر

- تتركز الغالبية العظمى من العمالة الوافدة غير الماهرة في ثلاث جنسيات هي النيبالية، ثم العربية وبعدها الهندية التي تشكل مجتمعة ما يزيد عن ثلثي العينة في هذا المسح. وهذه صورة قد لا تعكس بصدق توزيع العمالة في سوق العمل القطري بوجه عام حيث تغطي العمالة الهندية بشكل كبير، لكنها قد تعكس إلى حد كبير توزيع العمالة غير الماهرة.

- ثلاثة أرباع العينة تتراوح أعمارهم بين سن ٢٠ و ٣٤ سنة. أكثر من ٤١% من إجمالي العينة غير متزوجين مقابل ٥٦,٥% متزوجين. لكن كون جل المتزوجين لا يستطيعون استقدام زوجاتهم معهم يعني عملياً أن الغالبية العظمى للعمالة الوافدة هي في حكم العزاب حوالي ٤٠% من أفراد العينة لم يستفيدوا من التعليم الرسمي وهم بالتالي ضمن فئة الأميين تماماً أو الملمين بالقراءة والكتابة فقط. أما إذا أضفنا إليهم ذوي التعليم الابتدائي المحدود فإن فئة ضعيفي التعليم تتجاوز نصف العينة لتبلغ حوالي ٥٦,٦%.

- كانت الأسباب التي دفعت العمالة غير الماهرة للهجرة من أجل العمل تنحصر في سببين اثنين هما البطالة أو انعدام فرص العمل في بلدان المنشأ (٤٥,٧%) من مجموع أفراد العينة، وضعف الأجور (٤٨,٧%). فكان الدافع الاقتصادي للهجرة هو العامل الأساسي في هجرة العمالة غير الماهرة. وما يميز الوضع في قطر بصدق دون شك على وضع العمالة الوافدة في بقية بلدان الخليج العربي، وعلى ظاهرة الهجرة العالمية كذلك.

- انخفاض مستويات الأجور : النسبة الأكبر من العمال يتقاضون أقل من ٨٠٠ ريال شهرياً (نحو ٣٠% من أفراد العينة)، بينما يتوزع الباقون بالتساوي تقريباً على فئات الأجر التالية (بين ١٦ و ١٨% لكل من فئات الأجر التي تزيد كل منها بمقدار ٣٠٠ ريال عن سابقتها). ما يعني أن هذه الأجور تعد زهيدة وقد لا تكفي لإعالة أسر كبيرة الحجم مثل التي يتحمل مسؤوليتها هؤلاء العمال، ناهيك عن ما يطمح إليه معظم هؤلاء العمال من شراء مسكن وأثاث مهما كان متواضعاً.

٢- تشخيص أوضاع العمال غير المهرة في قطاع الانشاءات :

- انخفاض مستويات الأجور في قطاع الانشاءات ، وعدم رضا العمالة عن مستوى الأجر .

- هناك تفاوت في مستويات الاجر بين الجنسيات ، وكشفت الدراسة أن العمال من نيبال هم الأدنى من حيث مستويات الأجور وانخفاض الوعي بسبب انخفاض مستوياتهم التعليمية .

- معظمهم قد استدان من اجل دفع مبلغ لمكاتب التوظيف في موطنه من أجل القدوم للعمل في قطر،

ومع نقص الأجور تزداد الضغوط الاقتصادية عليهم .

- مستوياتهم التعليمية منخفضة وأوضاعهم المعيشية في بلد المنشأ سيئة.

ما إذا كان هؤلاء المهنيون يعملون بموجب عقود نظامية أم لا. وهناك أشخاص «لا يؤمنون بالأوراق»، وبالتالي لا ينظمون عقوداً. ومع ذلك تتحمل الشركة التي استعارت العمال مؤقتاً المسؤولية الكاملة عن عدم وجود العقود.

٥- نظام الكفالة من وجهة نظر الكفلاء أو أصحاب العمل

مما يلفت النظر أن جميع أصحاب العمل والمدراء أكدوا أن «نظام الكفالة لا يمكن إلغاؤه». وقد ساق الجميع نفس المبررات تقريباً، والتي أهمها عدم وجود آلية أخرى تضمن عدم هروب العامل أو الموظف خارج البلاد بعد تدريبه والإنفاق عليه، هذا إذا لم نتحدث عن هروب الأشخاص الذين يمكن أن يسرقوا أو يختلسوا أو يسيئوا للشركة بشكل أو بآخر. ولدى التذكير بالكفلاء الذين يستقدمون العمال لمجرد الحصول على حصة من أجورهم دون أن تكون لديهم أعمال حقيقية أجاب عدد من أصحاب العمل بأن هذا الأمر يجب أن يعالج في إطار إصلاح نظام الكفالة وليس إلغاؤه.

وقد أقر بعض أصحاب العمل بإمكانية تعسف الكفيل تجاه المكفول، وباحتمال التصرف بمزاجية في منح إذن الخروج، أو الإذن بالعمل لدى الغير، حتى في حال عدم وجود عمل لدى الكفيل نفسه. وأسوأ أشكال تحكم الكفيل بالعامل هو أنه يفرض عليه السعر الذي يريده لأداء العمل، ويمنع انتقال الكفالة في حال عدم موافقة العامل. لكن معظم أصحاب العمل لا يجدون حلاً آخر، سوى أن أحد المدراء أشار إلى إمكانية أن تتولى جهة عامة مسؤولية تنظيم دخول العمالة وخروجها من البلاد، ومسؤولية اتخاذ القرار بأحقية العامل في نقل الكفالة بدلاً من تحكم الكفيل بذلك. لكن آخرين اعترضوا بأن ذلك سيزيد الأمور تعقيداً بدلاً من حلها.

- رغبة العمال في الحفاظ على الوظيفة وتدهور أوضاعهم في البلد التي قدموا منها يساهم في تقبلهم للتجاوزات التي يتعرضون لها احيانا.

- بعض العمال يتكدسون في غرف صغيرة الحجم ويستخدمون دورات مياه واحدة ، وبعض غرف العمال لا تتوفر بها مكيفات للهواء.

- هناك نقص في الخدمات في مكان العمل مثل عدم توفر مياه للشرب ودورات المياه والوجبات الغذائية.

- نقص بعض الخدمات الطبية في المجمعات العمالية الكبيرة.

- عدم توفر اجراءات السلامة ونقص وعي العمال بها رغم مخاطر المهنة التي يعملون بها.

- جهل العمال بقوانين العمل ونقص الوعي حتى بوجود عقد عمل بينه وبين الكفيل مما يعرضهم للانتهاكات سواء من قبل مكاتب التوظيف في بلادهم أو الرضوخ لتعسف أصحاب العمل في بعض الاحيان.

- معظم العمال لا يعرفون لمن يلجأون في حال حدوث نزاع مع الكفيل .

- يعتبر تأخير تسليم الرواتب من قبل صاحب العمل (الكفيل) اهم مشكلة يواجهها العمال غير المهرة في قطاع الانشاءات في قطر.

- غالبا ما يتم تسوية مشكلات تأخير الرواتب عند لجوء العمال إلى إدارة العمل

٣- تشخيص الثغرات في قانون العمل ونظام الكفالة

- يتميز قانون العمل بتفصيلاته الدقيقة والتي كفلت معظم حقوق العمال وأصحاب العمل. الا انه استثنى بعض المهن منه ولم يقدم تبريرات لذلك .

- نظام الكفالة يلغي بعض مواد قانون العمل ويمنع تفعيلها ، مثل حرية الانتقال من عمل إلى آخر وحرية السفر.

- نظام الكفالة به بعض الثغرات مثل حق الكفيل بإبعاد المكفول بدون مبررات احيانا، وحقه في تحديد مستوى الأجر ، وإنهاء العقد ، وإبعاد العامل.

- قد يظل العامل في حيز الابعاد فترات طويلة بدون أن يقدم إلى محكمة وقد يتم ترحيله في أغلب الحوال مما يفقده حقوقه.

- عدم توفر محكمة للعمل يساهم في تسلط أصحاب العمل وعدم قدرة العمال على نيل حقوقهم .

- يفسخ نظام الكفالة لبعض ضعاف النفوس المتاجرة بالعمال كأن يستجلبهم ثم يتركهم يعملون وياخذ حصة من الأموال التي يكسبونها.

- يفسخ المجال للكفيل بأن يمنع المكفول من الانتقال لعمل آخر .أو للعمل عند غيره .

- يرى أصحاب العمل أن نظام الكفالة قد يحتاج للتعديل لكنه آلية مناسبة للتحكم في استقدام العمالة وحفظ حقوق أصحاب العمل.

- يرى أصحاب العمل أن تطبيق قانون العمل بتفصيلاته يضر بمصالحهم لأنه يصب في مصلحة العامل فقط.

- المشكلة الاساسية التي يواجهها اصحاب العمل هي هروب العمالة بعد ان يتم الانفاق على جلبها وتدريبها على العمل، ووقوعهم تحت طائلة المسؤولية نتيجة لذلك.

ثانيا: توصيات الدراسة :

- رفع مستويات الأجور بالنظر إلى مستويات الاسعار في البلاد وطبيعة العمل ومشقته وخطر الإصابة أثناء العمل.

- تحسين شروط السلامة في أماكن العمل.

- إلزام أصحاب العمل بتوفير الوجبات الغذائية للعمال والمياه ودورات المياه وظل في أماكن الاستراحة أثناء العمل

- التدقيق على الشركات في مجال توفير اشتراطات المسكن المناسب للعمال وتوفير الخدمات الطبية وتطويرها.

- رفع درجة وعي العمال بحقوقهم وبقوانين العمل وبالجهات التي يلجأون إليها عند الحاجة.

- المواءمة بين قانون العمل ونظام الكفالة ، من خلال تقليل بعض الصلاحيات الممنوحة للكفيل.

- مراعاة مصلحة الطرفين (صاحب العمل والعامل) عند إجراء اي تعديلات على القوانين أو نظام الكفالة.

- دراسة صيغة بديلة عن نظام الكفالة من أجل تلافي العيوب في هذا النظام .

- تكريس مفاهيم حقوق الانسان وتوطينها في العلاقة بين صاحب العمل والعمال.

- عقد ورش تدريبية للعمال لرفع درجة وعيهم بما توفره لهم القوانين من حقوق وسبل تحسين مستوى معيشتهم.

